

Entrepreneurship in Technical Education Colleges: Applied Research on University College of Applied Sciences Graduates - Gaza.

Esmail A. M. Kassim*
The Islamic University of Gaza,
Gaza Strip, Palestine
Email: eqasem@iugaza.edu.ps

Allaa Khalil El Ukosh
Ministry of Transport,
Gaza, Palestine
Email: allaa.ukosh@hotmail.com

Received June, 2020; Accepted September, 2020

Abstract: The study aimed to examine the role of entrepreneurship dimensions (Degree of Risk, Entrepreneurial Culture, Creativity, Responsibility) in Technical Education and its dimensions (Trainer, Trainee, and Training Tools) as an applied study on graduates of University College of Applied Sciences in Gaza. The researchers used the descriptive-analytical method, and the total study population was 6373 graduates. The questionnaire was used a data collection tool, and a random sample method was applied. The sample consisted of 384 graduates with a recovery rate was of 91%. The data were analyzed using SPSS statistical program. The study results showed that entrepreneurship dimensions impact positively dimensions of Technical Education in the University College of Applied Sciences. In addition, the weighted average of entrepreneurship dimensions in the college was about %73.90, while the weighted average of technical education and training dimensions in the college was about %72.40.

Keywords: Entrepreneurship; Technical Education; Colleges; Training.

Type: Research paper



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: 10.51325/ijbeg.v3i3.49

واقع ريادة الأعمال في كليات التعليم التقني: دراسة تطبيقية على خريجي الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور ريادة الأعمال بأبعادها (درجة المخاطرة، الثقافة الريادية، الابداع، المسؤولية) في كليات التعليم التقني بأبعاده (المدرّب، المتدرّب، وسائل التدريب)، كدراسة تطبيقية على خريجي الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ إجمالي مجتمع الدراسة (6373) خريج، وكانت الاستبانة أداة جمع البيانات، وتم تطبيق أسلوب العينة العشوائية، وبلغت عينة الدراسة (384) خريج، وكانت نسبة الاسترداد (91%)، وحللت البيانات باستخدام برنامج SPSS الاحصائي، وكان من أهم النتائج وجود أثر لأبعاد ريادة الأعمال بنحو 81.6% في كلية التعليم التقني، وقد بلغ الوزن النسبي لواقع ريادة الأعمال في الكلية بنحو 73.90%، بينما بلغ الوزن النسبي لأبعاد التعليم والتدريب التقني في الكلية بنحو 72.40%.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال. كليات التعليم والتدريب التقني.

مقدمة الدراسة

يتميز العصر الحالي بأنه عصر التكنولوجيا وذلك لشعب استخداماتها في جميع مناحي الحياة، ويعتبر التعليم والتدريب التقني من أهم المجالات التي تأثرت بالتكنولوجيا الحديثة، من حيث انتاج وتشغيل وصيانة الأجهزة التقنية المتطورة، وقد حرص القائمون على التعليم والتدريب التقني الى العمل على تطوير وسائل ومناهج التعليم التقني واستيعاب مختلف أجهزة التقنية الحديثة وذلك لمواكبة التقدم، وأيضاً تلبيةً لاحتياجات سوق العمل المتغيرة، وضرورة أن توفر تلك الكليات نوعية من الخريجين التقنيين مؤهلين على ملائمة التقدم والتطور التقني في جميع القطاعات الصناعية والزراعية والتجارية... الخ، ولا شك بأن مؤسساتنا التعليمية التقنية بقطاع غزة تعاني الكثير نتيجة الظروف الاقتصادية السيئة وقلة الموارد اللازمة للتنمية، والذي قد يكون له تأثير سلبي علي مستوي أداء هذه المؤسسات، ويؤكد (Ademola others, & p2) أن التعليم التقني وتحسين كفاءة الأفراد يوفر فرص هامة للتطوير الاقتصادي، بينما يذكر (Ogundele, & Oyelade, 2018, p1) أن التعليم المهني والتقني يؤدي دوراً حيوياً في التنمية الوطنية، وعليه فان الباحثان يسعيان الي دراسة دور ريادة الأعمال في تعزيز التعليم والتدريب التقني، وذلك بالتطبيق على الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية والتي تعتبر من أهم الكليات التقنية بقطاع غزة، وكيف يمكن تطوير قدرات نوعية ريادية في المجال التقني، من خلال تحديث الوسائل التدريبية، وتوفير أحدث الوسائل التطبيقية أثناء عملية التدريب التقني، وذلك لضمان تأهيل المتدرب ليصبح لديه المهارات المناسبة لمتطلبات سوق العمل، حيث أنه تظهر الكثير من الفرص في سوق العمل بمجال التقنية الحديثة، والتي تستوجب من الكليات التقنية تطوير قدرات ملائمة في مجالات التدريب التقني وتطويره وأيضاً الاستفادة من أساليب ريادة الأعمال الحديثة.

أولاً: مشكلة البحث:

يواجه التعليم والتدريب التقني تحديات رئيسية نتيجة التحول المتسارع نحو استبدال الوسائل والأجهزة التقليدية بحديثة وذات تقنيات تكنولوجية عالية، والذي أدى لتقادم معظم أساليب التدريب التقني الحالية، ويؤكد (Wu, & Hu, 2015, p2862) أن التوجه الحالي يتزايد نحو برامج التعليم الفني بدلاً من البرامج التعليمية العامة، ويوجد في قطاع غزة نحو (11) من الكليات العاملة في مجال التعليم والتدريب التقني، ويقدر الخريجين من الكليات محل الدراسة في مجال التعليم والتدريب التقني بالآلاف، كما تنشط بغزة مهن وحرف عديدة في مجال صيانة وتشغيل ونتاج المعدات والأجهزة ذات التكنولوجيا الحديثة، وقد لاحظ الباحثان وجود فجوة ما بين متطلبات سوق العمل من توافر مهارات تكنولوجية مميزة للراغبين في العمل التقني والواقع الحالي، وذلك في تدني مهارات الكثير من خريجي التدريب التقني خاصة في النواحي التطبيقية للتكنولوجيا، ويتضح أن هناك مشكلة في سد احتياجات سوق العمل بمجال التكنولوجيا الحديثة بخريجين رياديين، كما أن الكليات التقنية من المفترض أن تكون من أهم مرافق تطبيق مشاريع ريادة الأعمال، إضافة للضعف في ايجاد فرص عمل مناسبة للخريجين بمجال التقنية، وكل ذلك يتطلب تطوير قدرات التدريب التقني كأداة رئيسية لتوفير احتياجات سوق العمل بمجال التعليم التقني، إضافة إلى ضرورة تطوير مهارات المتدربين وتحديث وسائل التدريبية ملائمة لواقع سوق العمل، وذلك لمعالجة نواحي القصور ومنح التدريب التقني ميزة تنافسية في سوق العمل، وبناء على ما سبق ذكره هل يمكن أن يكون لريادة الأعمال دور في تطوير التعليم والتدريب التقني في الكلية محل الدراسة وتحسين مخرجاتها التدريبية؟.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

(ما واقع ريادة الأعمال لدى خريجي كليات التعليم والتدريب التقني في قطاع غزة؟)

ويمكن اشتقاق عدة تساؤلات فرعية من السؤال الرئيس على النحو التالي:

- ما هو واقع مخرجات ريادة الأعمال على خريجي كليات التعليم والتدريب التقني بغزة؟
- ما هي احتياجات الكليات التعليم التقني في مجال ريادة الأعمال؟
- ما واقع أبعاد التعليم التقني في الكلية محل الدراسة؟
- ما مدي مواءمة ريادة الأعمال لتتناسب خريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة؟

فروض البحث:

في ضوء مشكلة وأهداف البحث يُمكن تحديد فرض البحث الرئيس فيما يلي:

- الفرض الرئيس: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ريادة الأعمال وأبعادها (درجة المخاطرة، الثقافة الريادية، الابداع، المسؤولية) وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة.

ويتفرع عنه الفروض التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين درجة المخاطرة وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة.
 - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة الريادية وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة.
 - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الابداع وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة.
 - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسؤولية وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة.
- الفرض الرئيس الثاني: يوجد أثر ذات دلالة احصائية لريادة الأعمال وأبعادها (درجة المخاطرة، الثقافة الريادية، الابداع، المسؤولية) مجتمعة على خريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة
- الفرض الرئيس الثالث: توجد فروق معنوية بين آراء المبحوثين حول ريادة الأعمال وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة، وفقاً للعوامل الديمغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).

أهداف البحث:

- بعد إدراك أبعاد مشكلة الدراسة التي سعت لتقييم واقع ريادة الأعمال لدى كليات التعليم التقني بالتطبيق على خريجي الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية في قطاع غزة وذلك للوصول للأهداف التالية:
- 1- التعرف على واقع ريادة الأعمال وأثرها على خريجي الكليات التقنية في قطاع غزة.
 - 2- التعرف على دور ريادة الأعمال بأبعادها (درجة المخاطرة، الثقافة الريادية، الابداع، المسؤولية)، وأثرها بمهارات خريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة.
 - 3- الكشف عن واقع وأبعاد التعليم التقني بالكلية محل الدراسة.
 - 4- التعرف على مدى ملائمة التعليم الريادي لدى كليات التعليم التقني في قطاع غزة.
 - 5- الكشف عن الفروق بين آراء خريجي الكليات التقني عن واقع ريادة الأعمال تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

أهمية البحث:

ويمكن إبراز أهمية هذه الدراسة على النحو التالي:

أ- الأهمية النظرية:

لوحظ انخفاض في الدراسات السابقة التي تناولت ريادة الأعمال بأبعادها المقترضة بالدراسة الحالية وأثرها على خريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة مما أدى لتحفيز الباحثون على تناول موضوع الدراسة بأبعاد مختلفة عن الدراسات الموجودة و بذل مزيد من الجهود العلمية في هذا المجال، ومحاولةً للكشف عن العلاقات بين متغيرات الدراسة التي قد تسهم في اضافات علمية وقيم جديدة تساهم في تطوير مجال ريادة الأعمال في التعليم التقني،

وكذلك من الممكن أن تشجع الدراسة الحالية على وضع خطط عملية لتطوير أساليب ريادة الأعمال من مهارات تحمل أهمها تحمل المسؤولية والمخاطرة والابداع والثقافة الريادية والعمل على تكييف برامج كليات التعليم التقني بها بهدف التأثير الايجابي في النواحي الريادية لدى خريجيها، وتأسيس الاهتمام بها كقضية اقتصادية هامة تدعم احتياجات سوق العمل في نوعية متميزة من الخريجين، بالإضافة للأهمية للدراسات الادارية في مجال ريادة الأعمال، ودورها في الوصول الى خريجين ذوي قدرات ريادية تسد احتياجات سوق العمل، باعتبارها توفر فرص عمل كبيرة للخريجين في قطاع غزة.

ب- الأهمية التطبيقية:

تم تنفيذ الدراسة على أهم وأكبر كلية للتعليم والتدريب التقني وهي الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بقطاع غزة، والتي لها دور رئيس في تقديم خدمات التعليم والتدريب التقني، وتعتبر من أهم كليات التدريب التقني بغزة ويمكن توضيح نقاط اضافية للأهمية التطبيقية للدراسة من خلال:

- تخرج من الكلية محل الدراسة من العام 2015-2019 نحو (6373) مهني في مجالات تدريبية في تقنيات حديثة تناسب سوق العمل.
- الزيادة المتسارعة في فرص العمل بمجال تقنيات التكنولوجيا بقطاع غزة وضرورة تطوير تعليم تقني ريادي.
- توفير اقتراحات وتوصيات عملية لتنفيذ برامج تدريبية مهنية ذات كفاءة عالية تناسب سوق العمل بغزة.
- يعمل في مجال التدريب التقني بقطاع غزة (الآلاف) من العمالة ويقدر طلابها بالآلاف.
- تعد نتائج مثل هذه الدراسات أداة ومرجع هام في تحسين أداء الكليات التقنية بغزة.
- تساهم نتائج الدراسة في عرض الدور المفترض أن يؤديه ريادة الأعمال في تعزيز التدريب التقني.
- ممكن أن تكشف نتائج تلك الدراسة عن نقاط القصور في التدريب التقني وكيف يمكن تطويره من خلال تعزيز أساليب ريادة الأعمال.

حدود الدراسة:

- الحد المكاني: خريجي الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية في قطاع غزة.
- الحد الزمني: تنفيذ الدراسة خلال الأعوام 2019-2020.
- الحد البشري: عدد من خريجي الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية في قطاع غزة.
- الحد الموضوعي: ايضاح واقع ريادة الأعمال لدى خريجي الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة.

الإطار النظري

مفهوم الريادة

بدى الاهتمام المحلي والعالمي واضحاً في مجال ريادة الأعمال، كمحور اداري يعزز التنمية الاقتصادية، وذلك من خلال مشاريع ابداعية وأفكار ابتكارية ممكن تحويلها الى مشاريع ذات قيمة مضافة للاقتصاد المحلي، وقد تم ذكر العديد من لمفاهيم الريادة فقد عرف أول شخص أدخل مصطلح الريادة (Richard Cantillon) يتحمل المخاطر والتعامل مع الظروف والحالات غير الواضحة، والقدرة على إدارة ملكية المشروع للحصول على الأرباح، واستغلال رأس المال وتوظيفه بكفاءة في العملية الإنتاجية (المبارك، 2009)، بينما ذكر الحسيني (2006) أن الريادة هي "عملية إدارة الموارد بكفاءة وأهلية متميزة لتقديم شيء جديد أو ابتكار نشاط اقتصادي واداري جديد"، وعرفها العاني وآخرون (2010) "على أنها مجموعة الإجراءات التي يمكن تنفيذها من أجل إيجاد مشروع ريادي يهدف إلى تحقيق رغبات الزبائن ويضيف قيمة إلى المنتج أو الخدمة أو الطريقة أو الإجراءات"، وأكد المومني (2016) أن الريادة تكون من خلال المبادرة والمبادأة في ابتكار سلع أو خدمات يكن للريادي سبق في عرضها في السوق، مع تحمل

المخاطر، بينما يذكر زيدان و خليل (2017) أن الريادة تتحقق في النجاح بمواجهة في التهديدات، وهكذا يصبح رائدا إذا استمر علي هذا الوضع لفترة طويلة وعرفت أيضاً بأنها مجموعة من الأنشطة تستند على اقتناص الفرص، وتلبية الحاجات والرغبات من خلال الإبداع وإنشاء الأعمال الناجحة. (العجايب، 2017، ص12)، ويمكن تعريف مفهوم الريادة من مدخل التعليم التقني بأنها استثمار الفرد بما يملك من مهارات وقدرات تمكنه من بدء مشاريع خاصة مع توفر المقدرة للإدارة والاستمرارية. (حامد، وراشد، 2007، ص9)، وركز السكارنة (2008) على القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الهادفة ويضيف أيضاً أن الريادي هو الذي يتمتع بصفات من أهمها المبادرة وقادر على تنظيم آليات العمل، ويمكن أن يتقبل الفشل، ويتحمل نتائج المخاطرة، ولديه القدرة على طلب وإدارة الموارد والعاملين والمعدات وباقي الأصول ويجعل منها شيئاً ذا قيمة، ويقدم شيئاً مبدعاً وجديداً، ولديه المهارات والخصائص سواء الإدارية والاجتماعية والنفسية التي تمكنه من ذلك.

- أهمية ريادة الأعمال

تساهم ريادة الأعمال بشكل أساسي في عملية التنمية، وانجاز الكثير من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، والتي تتصل في توفير فرص عمل واستحداث أنشطة اقتصادية جديدة (المخيزيم، 2017)، ويذكر (أبو هديب، 2017) أن من أهم أهداف الريادة تحقيق الأرباح والاستقلالية في العمل، بينما يرى كل من زيدان و خليل (2017) ودياب (2012) أن الريادة توفر فرص لابتكارات جديدة هامة للمنافسة والتميز وخدمة المجتمع بكل قطاعاته.

- خصائص المنظمات الريادية

تتفرد المنظمات الريادية في العديد من الخصائص التي تميزها في مجال عملها ويمكن على أساسها أن تصنف تلك المنظمات بأنها ريادية ومن أهم تلك الموصفات ما يلي:

- توافر أفراد رياديين لن يكون هنالك إبداع من دونهم.
 - عمق البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، الثقة، المثالية، الإبداع، التحول للفشل، التحول للغموض، الرقابة الداخلية.
 - البعد البيئي خاصة بالتنوع بالأسواق.
 - توافر المهارات التكنولوجية في المنظمة.
 - توافر مهارات إدارة الأعمال.
 - المهارات الريادية الشخصية (السكارنة، 2008).
 - القدرة على المخاطرة المعتدلة كمهارة وليس كمجازفة (خربوطلي، 2018).
 - القدرة على الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة (الحمالي، والعربي، 2016).
 - الإبداع والابتكار وهي قدرة المنظمات على تحويل الأفكار الى منتجات وخدمات جديدة (عبد الوهاب، 2018)
- سمات رائد الاعمال:

- وصف David Me Celland رائد الأعمال بأنه شخص تحركه الحاجة لإنجاز شيء ورغبة كبيرة في اضافة جديدة.

- بينما حدد Moor & Collins صفات الشدة والصمود للرواد حيث تدفعهم مصالحهم للإنجاز.
- يرى Barney & Busenitz أن رواد الأعمال يتميزون بالثقة الشديدة بالنفس وتعميمهم الزائد للأمر.
- ويحدد Cole أنه يوجد أربع صفات المبتكر والمبتكر المجمع المروج شديد التفاؤل مؤسس المؤسسات (الخربوطلي، 2018)

- توافر لدى الرائد مهارات الاتصال والتشبيك وإدارة التكنولوجيا الحديثة (European Commission 2015).

- التعليم للريادة أو التعليم الريادي:

يعتبر التعليم الريادي من أهم استراتيجيات الحد من بطالة الخريجين فئة الشباب، حيث يوفر هذا التعليم المعارف والمهارات التي تساعد على إيجاد فرص عمل أو انشاء مشاريع صغيرة (مهناوي، 2014)، وقد عرّف السيد وإبراهيم (2014) التعليم الريادي علي أنه اكتساب طلبة الجامعة مهارات ابداعية في العمل الحر، وذلك لزيادة الوعي بإدراك الفرص الوظيفية، وجعل الخريجين مساهمين في التنمية المجتمعية، سعياً لعلاج مشكلات البطالة والفقر والعنف، بينما كما عرفه أبو الشعر (2016) بأنه تعزيز الثقة بالنفس وتغذية المواهب الإبداعات الفردية، وبناء القيم والمهارات ذات العلاقة، والتي ستساعد الدارسين في توسيع مداركهم من خلال الدراسة، كما أشار مبارك (2014) إلي أن نشر التعليم الريادي يوفر فرص توظيف جديدة، ويرى كل من الحمالي والعربي (2016) والعبدي والجراح (2014) إلي أن مميزات التعليم الريادي تتمثل في ايجاد أسواق جديدة، والاستخدام المكثف للتكنولوجيا المتطورة لزيادة الإنتاجية، والاعتماد علي الذات بدلاً من الاعتماد علي الآخرين، وتقليل هجرة المواهب، وتحسين الوضع المالي الحالي للفرد، وتنمية المناطق الريفية من خلال تطوير المزيد من الصناعات، وزيادة الدخل، وزيادة النمو الاقتصادي.

- دور المؤسسات الأكاديمية في تعزيز الثقافة الريادية:

أثرت ريادة الأعمال على مسار عمل الجامعات خاصة التي تسعى لزيادة قدرتها التنافسية، والتوسع في برامجها التعليمية، والبقاء في ظل المنافسة المحتدمة بين الجامعات عربياً ودولياً (محمد ومحمود، 2014)، وإكساب الطلبة المهارات الريادية يستوجب من الجامعات بذل المزيد من الجهود لإكسابهم مهارات، تأهيلهم نفسياً وفكرياً للبدء في العمل الحر (Alareeni, 2018؛ سلطان، 2015)، لذلك فقد اعتمدت العديد من الجامعات العالمية بعض البرامج التعليمية والمقررات الدراسية في ريادة الأعمال، وتوجهت الكثير من المؤسسات الحكومية والخاصة إلي إعداد برامج تدريبية ودراسات متخصصة في ريادة الأعمال (شحاته، 2013)، وقد نتج عن ذلك ظهور ما يسمى بالجامعة الريادية التي تستهدف تدريب وتأهيل الطلاب حتى يكون رواد أعمال في المستقبل، وتدريبهم علي كيفية بدء مشروعات الخاصة، وإكسابهم المهارات الريادية اللازمة، كما يستهدف هذا النوع من الجامعات إدارة وتنظيم ومشاريعهم بطريقة ريادية، وتقديم المساعدات المالية لهم (محمد ومحمود، 2014).

مفهوم التعليم ولتدريب التقني

يعد التعليم والتدريب التقني من أهم محاور التعليم باعتباره أحد أهم الدعائم الاقتصادية للدول التي تسعى للتطور، وفي ظل عصر التكنولوجيا، حيث أصبحت غالبية وسائل وأدوات الحياة تعتمد في صناعاتها على التقنيات التي تؤسس على أفكار ريادية، ويمكن عرض مفاهيم التعليم والتدريب التقني على النحو التالي:

- التعليم التقني

تم تناول بعض مفاهيم التعليم التقني من النواحي النظرية التي تشمل عرض لنظريات التعليم التقني ومفاهيمه المتعددة من حيث الأهمية والنشأة والأهداف والفروق بين التعليم الأكاديمي والتقني، وقد عرف عطوان (2001) التعليم التقني بأنها عملية حصول الفرد على مهارات ومعلومات واتجاهات أو تطويرها لديه بطريقة تؤدي لتعديل أدائه ليصبح قادراً على تنفيذ جزء من العمل أو بعمل متكامل وبشكل مناسب، وتشمل الاعداد لتلك البرامج لتأهيله لمزاولة مهنة معينة أو زيادة كفاءته في مهنة يمارسها، بينما عرفه الطويسي (2013) بأنه ذلك النظام من التعليم الذي يقدم معارف نظرية وتدريباً عملية موجهة لسوق العمل، ويشمل على برامج دراسية في كافة مجالات الصناعة والزراعة والفندقة والاقتصاد، وعرف أيضاً بأنه جميع أشكال العملية التعليمية ومستوياتها التي تتضمن المعارف العامة ودراسة التكنولوجيا والعلوم المتصلة بها، واكتساب المهارات العلمية والادراك المتصل في الممارسات المهنية في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية (الحلبي، 2012).

- التدريب التقني

يعتبر التدريب التقني أنه الجانب العملي والميداني في عملية التعليم التقني، والذي يركز أكثر على تلقين واكتساب مهارات ومعارف جديدة في كيفية استخدام الوسائل والأجهزة التقنية كما هو في واقع العمل المستهدف، وقد عرفه العاجز (2008) أنه نوع من أنواع التعلم الذي يتضمن مجموعة من المهارات والقدرات الفنية والتوجيهات السلوكية التي يقوم بها معلمو التعليم المهني والتقني بإكسابها للطلبة بهدف احداث تغييرات مرغوب بها في شتى المهن، والمساهمة في احداث التنمية الاقتصادية المطلوبة، ومواكبة التطورات التكنولوجية السريعة، ويؤكد (Chodasová et al., 2015) أن التعليم التقني هو عملية من خلالها يكتسب ويطور الشخص معارف ومهارات وقدرات ومواقف جديدة، لذلك يجب أن يكون التعليم التقني قادر على التكيف الفوري مع ظروف سوق العمل، وعرفه فلاته من المدخل التدريبي على أن التدريب المهني هو النشاط المتسم بالصبغة العملية باكتساب المتدرب مهارات محددة في عملية من عمليات الانتاج أو التشغيل أو الصيانة أو الادارة، وقد يخضع لمستوى تعليم معين أو لفئة عمرية محددة، أو لفترة زمنية معينة (أبوعصبة، 2005).

وبعد عرض عدد من المفاهيم التي تناولت التعليم والتدريب التقني فإنه يمكن للباحثين اقتراح تعريف للتعليم التقني بأنه أسلوب تعليمي يشتمل على مناهج نظرية تترجم في تطبيقات تقنية بشكل مهارات ومعارف، تتصل بشتى المجالات المهنية بهدف تأهيل الأفراد للانخراط الفوري في سوق العمل.

- أهداف التعليم التقني

يهدف التعليم التقني الى توفير خريجين ذو كفاءات عالية يستطيعون الاندماج الفوري في سوق العمل، وتسد احتياجاته من المهن والوظائف ذات الطبيعة التقنية، ويمكن ذكر أهم أهداف التعليم والتدريب التقني حسب (أبوعصبة، 2005) كما يلي:

1. تنمية الاتجاهات الايجابية لدى المتدربين كقيمة رئيسية التي يستمد منها المجتمع توجهات نموه وتطوره.
2. مقابلة احتياجات المجتمع من العاملين وتلبيتها بمعناها الواسع من العمالة الماهرة.
3. العمل على تلبية حاجات العمال من حيث الوعي والادراك لكل جديد ليكونوا أكثر تأهيلاً.
4. اكساب الفرد المعارف الملائمة لتخصصه وفق الأسس والمعايير المقبولة في سوق العمل (حماد، النخالة، 2008).
5. تزويد المجتمع بالقوى العاملة الماهرة والمؤهلة، ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة (المحاريق، 2014).

- التعليم التقني وسوق العمل

يوفر سوق العمل الكثير من الفرص في مجالات أكاديمية ومهنية ضمن القطاعات الاقتصادية، وقد حدث تحول كبير نتيجة الزيادة المستمرة في طلب مهن تقنية خصوصاً بعد الانتشار الواسع وفي شتى المجالات لوسائل وأجهزة تعمل بواسطة تكنولوجيا حديثة، وما يتطلبه ذلك من صيانة وتشغيل ويمكن عرض توجهات التعليم التقني كما يلي:

- أهمية التعليم التقني في أسواق العمل

أصبح سوق العمل الركيزة الأساسية في توفير فرص عمل مناسبة لخريجي الكليات التقنية حيث يذكر (العجوري، ص2، 2011) أن الغرض من التعليم والتدريب المهني، يكمن في تلقين المعرفة بالعلوم والتكنولوجيا، في مجالات مهنية واسعة وتنمية الكفاءات التقنية والمهنية المطلوبة، ويعتبر التدريب التقني من أهم حلقات الوصل بين النظام

التعليمي وسوق العمل، ويؤكد (Mahajan & Golahit, 2017) أن هناك نمو سريع للتعليم التقني في العقد الماضي من حيث المؤسسات والقدرة الاستيعابية، كما يرجع اللامي، النعيمي (2003) أن التطورات السريعة في شتى مجالات الحياة، جعلت من هذا العصر عصر للمعرفة والمعلومات والاتصالات والعقول والأيدي الماهرة أكثر من الاعتماد على رأس المال، وقد عززت تلك التحولات من أهمية التعليم والتدريب المهني والتقني، ويرى (2018 Rosen et al., أن هدف التعليم التقني تزويد الطلاب بالتدريب التقني في مجالات مهنية محددة، والتدريب العام لإعدادهم لسوق العمل، ويذكر (Anke & Agnes, 2019) أن مؤسسات التعليم والتدريب المهني قائمة على توفير فرص العمل ورفع القدرة التنافسية الاقتصادية لأصحاب العمل وكعلاج لبطالة الشباب، وذكر عطوان (2001) أن نظم التعليم والتدريب هي الكفيلة بإعداد أفراد المجتمع، وأصبح لزاماً عليها تهيئة أفرادها وتزويدهم بقدرات متقدمة في المعارف والمهارات والقيم تمكنهم من مواجهة تحديات الواقع، وذلك من خلال برامج مرنة ومتنوعة، كما أن البرامج والأنشطة التعليمية يجب أن توفر تعليماً أو تدريباً مناسباً لسوق العمل.

- التعليم التقني وتوفير فرص العمل

تعاني أسواق العمل في فلسطين من ركود اقتصادي وتدني في فرص العمل المتاحة بشكل عام، نتيجة السياسات الاقتصادية للاحتلال، ويرى الكثير من الخبراء أن التعليم التقني مجال حيوي لإيجاد فرص ملائمة للتشغيل، كما يذكر المحاريق (2014) أن التعليم التقني الموجه نحو مهارات حياتية والتي تشمل على كفايات أساسية للمطلوبات التكنولوجية والاجتماعية هو ضروري عند المشاركة في أوار منتجة ضمن مجتمعات دائمة التغيير، ويرى أحمد (2013) أن للمؤسسات المهنية أهمية كبيرة في تلبية حاجات سوق العمل، وذلك في تحقيق النهضة العلمية والتقنية، وباعتبارها أيضاً مصدراً رئيسياً لإعداد العمالة المؤهلة، والتي يحتاجها المجتمع في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وفي مواجهة التحولات والمتغيرات العلمية والتكنولوجية الحالية والمستقبلية.

- التعليم التقني وتطوير سوق العمل

ساهم التعليم التقني في تطوير جوهري في سوق العمل خاصة في الدول النامية، والتي اضطرت الى مواكبة التغيير الهائل في متطلبات أسواق العمل بمجال المنتجات والخدمات الجديدة والتي تركز أيضاً على المعرفة والابتكار، حيث يركز عبدالله (2012) على أهمية الثورة المعرفية نتيجة للتقدم التقني والمعلوماتي السريع، والاستثمار في تنمية رأس المال البشري كركيزة أساسية لتحقيق التنمية الشاملة، وذلك من خلال التركيز على الفرد المتعلم القادر على التوافق مع هذا التقدم العلمي والتقني وتغييراته المستمرة، والمساهمة في عمليات الإبداع والابتكار، حيث يمثل التعليم والتدريب المهني بصورة المتعددة بعداً مهماً من أبعاد التنمية الشاملة لإقامة المجتمع المنتج، والقادر على المنافسة في ظل النظام العالمي الذي تحكمه آليات السوق واقتصاداته، حيث تتبعت المجتمعات الصناعية لهذه الحقيقة مبكراً، فأولت هذا النوع من التعليم اهتماماً كبيراً، ووفرت له جانباً من مدخلاته ووضعته في المكانة اللائقة به، ويرى المولى (2012) أنه تنتشر في معظم البلدان العربية ظاهرة عدم الموائمة ما بين مخرجات التعليم والتدريب التقني واحتياجات سوق العمل وتزداد خطورة واتساعاً، وبرزت هذه الآثار في بطالة متزايدة وانتاجية منخفضة، وضعف في القدرة التنافسية واعتماد متزايد على المهارات الأجنبية، ويذكر بدرخان (2014) أن التعليم المهني يحتل مكانة هامة في السياسات التربوية للدول المتقدمة والنامية كافة، لما يوفره من مزاي كثيرة في النظام التعليمي وميادين العمل، وتتبع أهميته كونه ضرورة لأي مجتمع لضمان وجود الكفاءات البشرية المؤهلة والمدربة التي تستطيع القيام بكل ما تحتاجه الخطط التنموية فيها، وحسب (تقرير مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني 2014) يعتبر قطاع التعليم التقني والتدريب المهني في البلدان العربية وظيفية ثانية تتمثل في توفير العمالة المعرفية من المستويات الوسيطة التي يحتاج إليها اقتصاد المعرفة، وذلك لمواجهة تحديات العولمة المتمثلة في

تحديد آثارها السلبية والاقتصادية والاجتماعية، ورفع القدرات على تطبيق المعارف المهنية المكتسبة في مسارات الإنتاج المختلفة، بما يؤدي إلى تحسين الموازنة بين العرض والطلب خاصة في مجالات الاقتصاد الجديد.

الدراسات السابقة

دراسة (Anderson, et al., 2020)

هدفت الدراسة الى فهم الدور الأساسي لأصحاب المصلحة في برامج تعليم وتدريب ريادة الأعمال وتأثيرها على تنمية الإقليمية واعتمد البحث على أسلوب المقابلات مع مختلف أصحاب المصلحة المشاركين في برنامج تعليم وتدريب ريادة الأعمال في البرتغال، وأظهرت النتائج أن المشاركة الفعالة لأصحاب المصلحة في برامج ريادة الأعمال مهمة لضمان استدامتها، واتضح أن إنشاء شبكة بين أصحاب المصلحة هام وأساسي لضمان مزيد من التفاعل والقرب من رواد الأعمال، وتبين أنه يمكن أن يكون لبرامج التعليم والتدريب الخاصة بتنظيم المشاريع تأثير على المناطق قليلة الكثافة بما في ذلك الاستثمار المحلي وإنشاء شركات جديدة وفرص عمل وخدمات، إضافة الى أنه من المتوقع أن تكون تلك النتائج بمثابة حافز للحكومات لوضع سياسات عامة تشجع على تنظيم المشاريع وبرامج التعليم ذات الصلة، وتبرز النتائج أيضاً الحاجة إلى إشراك أصحاب المصلحة الإقليميين المختلفين في برامج ريادة الأعمال التي تولد أعمالاً جديدة لها تأثيرات إيجابية على التنمية المحلية والإقليمية.

دراسة (Alcaraz, et al., 2019)

سعت الدراسة لتنفيذ بحث تطبيقي على شركة متوسطة الحجم تهتم في إنشاء برامج تركز على قطاع الصناعة (مثل السياحة وصناعة الاتصالات) وتدعم الحلول الشاملة لتعزيز تلك القطاعات، وصولاً الى تحليل العوامل الرئيسية الخاصة في نجاح تنفيذ مبادرات للتعليم الفني، وأيضاً تدريب فنيين متعددين ليكونوا قادرين على العمل بكفاءة في تلك الصناعات، وفي إطار تحالف بين القطاعين العام والخاص في جمهورية الدومينيكان، وقد اعتمدت منهجية الدراسة على أسلوب المقابلات والملاحظات وأسلوب تحليل المحتوى، وكان من أهم النتائج أن احتياجات التعاون ما بين القطاعين الخاص والعام يتطلب إيجاد استراتيجية تنافسية قوية تعتمد على الفنيين المؤهلين القادرين على تقديم خدمات نوعية، كي تكون المحرك الرئيسي في أسلوب مبادرات الأعمال التجارية للتعليم التقني، والتي تعمل على تجنيد تحالف كبير من أصحاب المصلحة، وأيضاً المشاركة في نهج نجاحات صغيرة نظامية من أسفل إلى أعلى، وقد ينتج عن هذه المبادرات فوائد اقتصادية كبيرة للشركات وتغيير جوهري للجوانب الأساسية للتعليم التقني المستهدف.

دراسة (Odo J.U, et al., 2017)

سعت الدراسة الى التعرف على دور التعليم التقني كواحد من أكثر وسائل تنمية الموارد البشرية فعالية، ومناقشة ندرة القوى العاملة الفنية الماهرة في نيجيريا وتأثيرها على التطور التكنولوجي، وتعزيز شراكة القوى العاملة اللازمة لتطوير مناهج للتدريب التقني، ودور المجتمع والحكومة والأفراد، وكان من أهم نتائج الدراسة أن التعليم التقني يمكن أن يعطي المهارات التكنولوجية اللازمة لمواكبة سرعة التحول العالمي التكنولوجي والاقتصادي، وأنه لا يمكن أن تتطور نيجيريا دون وجود مؤسسات تقنية ومهنية مجهزة جيداً، واعتبار أنها الحلقة المفقودة في سياسة التنمية في نيجيريا، بسبب سوء التدريب والمؤسسات الفنية غير الفاعلة، كما أنه لا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال إحياء التعليم التقني بالكامل في نيجيريا، مع ظهور أنشطة قوية وحيوية ذات توجه تنموي وتكنولوجي، ومطلوب من الحكومة الاستثمار بجدية بالغة في التعليم التقني، حيث لا يمكن لأي دولة أن تنافس بفعالية في السوق العالمية الا من خلال القوى العاملة المتعلمة ذات المستوى التعليمي الجيد.

دراسة (الشمسي، 2017)

هدفت الدراسة الى تشخيص واقع التدريب والتعليم والمهني في اليمن، وتحليل العلاقة بين مدخلات التعليم والتدريب التقني ومخرجاته، وتحديد أوجه القصور التي يعاني منها، وذلك لتجنبها مستقبلاً، وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي وتحليل المضمون، وكان من أهم نتائج الدراسة عدم وجود توازن بين مدخلات ومخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني ومتطلبات التنمية، اضافة لغياب استراتيجية ورؤية واضحة لتحديد أهمية هذا النوع من التعليم الواسطي (المهني) والتعليم العالي في تحقيق استراتيجيات التطوير والتنمية.

دراسة (Badariah, 2016)

الغرض من هذه الدراسة هو تقييم فعالية برامج تعليم ريادة الأعمال على بعض طلاب الجامعات الماليزية ومعرفة دور البرامج الجامعية لتعليم ريادة الأعمال في ايجاد المزيد من رواد الأعمال الشباب في المستقبل بما يتوافق مع أهداف البرامج الريادية وتحديات العالم الخارجي، وقد استخدمت الدراسة أسلوب المسح الشامل لتقييم فعالية برنامج تعليم ريادة الأعمال في إحدى الجامعات الحكومية الماليزية، وتحديداً في University Utara Malaysia وكان من أهم نتائجها أن برنامج ريادة الأعمال الذي تقدمه جامعة أوتارا فعال للغاية في تعزيز مهارات الطلاب في مجال تنظيم وتنفيذ المشاريع الريادية، ووجود علاقة قوية بين خطة العمل والتفكير في المخاطر، وكذلك الفعالية الذاتية وفعالية البرنامج، ويمكن أن تفيد نتائج الدراسة صانعي السياسة حول كيفية اتخاذ التدابير المناسبة فيما يتعلق بالاتجاهات الحالية لبرامج تعليم ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية في ماليزيا.

دراسة (Duman, 2015)

سعت الدراسة الى تحديد العوامل التي تؤثر على ريادة الأعمال في المشاريع المتوسطة والصغيرة والتعرف على خصائص الرياديين، بالإضافة الى معرفة العوامل المؤثرة على الريادي عند اتخاذ قرار انشاء المشروع الريادي في مدينة قونيا في تركيا وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من 150 مشروع مسجل في غرفة التجارة، وكان من أهم النتائج أن من أهم صفات الريادي هي الرغبة في الاختراع والاستقلال والتعلم والطموح العالي للنجاح، وتبين أن مستوى التعليم الأكاديمي ليس له تأثير على قرار الريادي لإنشاء المشروع.

واستفاد الباحث من تحليل الدراسات السابقة على النحو التالي:

استطاع الباحث من خلال تحليل الدراسات السابقة تحديد وتشخيص أكثر دقة لمظاهر مشكلة الدراسة، وصياغة أفضل للفروض وتحديد دقيق للأهداف، وكذلك اختيار أهم الأساليب الإحصائية المناسبة، وايضاح طبيعة الاختلاف في منهجية الدراسة ما بين البيئات العربية والأجنبية، وكذلك معرفة الاختلاف في بعض الدراسات السابقة التي تناولت أبعاد ريادة الأعمال وربطها بالتعليم والتدريب في الكليات التقنية، وقليل من الدراسات السابقة التي ربطت بشكل عميق ما بين بعض أبعاد ريادة الأعمال والتعليم والتدريب بكليات التعليم التقني كما جاء بالدراسة الحالية.

المنهجية الاجراءات

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محوراً رئيساً يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقيق الأهداف التي تسعى الدراسة إليها. وبناء على ذلك، تناول هذا الجزء وصفاً للمنهج المتبع، ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف مفصّل لجميع هذه الإجراءات.

أولاً: منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة وصفاً دقيقاً، والتعبير عنها كيفاً وكماً، وذلك من خلال تحليل بياناتها، ودراسة العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

ثانياً: مصادر الدراسة:

لقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات وهما:

1. المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

ثالثاً: مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة بجميع الخريجين من الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية والتي تعتبر أكبر كلية للتعليم والتدريب التقني بقطاع غزة من الفترة (2015 - 2019) وبلغ إجمالي مفردات مجتمع الدراسة (6373) خريج (المصدر مركز معلومات الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة، فبراير 2020).

رابعاً: عينة الدراسة:

اختار الباحثان تحديد حجم العينة حسب عدد من أهم معادلات الاحصاء التي تحدد أفضل حجم لعينة ضمن مجتمع يعد مفرداته بالآلاف والتي تفترضه بأن يكون (384) مفردة، كما أن الكلية محل الدراسة لديها مركز للخريجين لمتابعة شؤونهم وتستخدم وسائل تواصل تكنولوجيا متقدمة مع خريجها، وبناء عليه استغل الباحثان تلك الميزة بإرسال الاستبانة بعد اعدادها وفق جداول (Google drive) عبر (البريد الالكتروني، وحسابات الفيسبوك، والواتس أب) وقد تم توسيع حجم العينة لتصل لنحو 400 استبانة الكترونية وقد تم استرداد نحو 364 استبانة بنسبة (91%) صالحة لشروط التحليل الاحصائي.

- العينة الاستطلاعية: تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 30 مفردة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بغرض تقييم أداة الدراسة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، وقد تم إدخالها في التحليل النهائي، نظراً لعدم وجود خلل في الصدق والثبات.

خامساً: أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول "واقع ريادة الأعمال في كليات التعليم التقني: دراسة تطبيقية على خريجي الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة"، وتتكون من ثلاث أقسام رئيسية هي:

القسم الأول: وهو عبارة عن بيانات شخصية عن المستجيبين تتضمن (المؤهل العلمي، الجنس، سنوات الخبرة).
القسم الثاني: ويتعلق واقع ريادة الأعمال، ويتكون من 23 فقرة، موزعين على 4 مجالات، هي: المجال الأول: درجة المخاطرة، ويتكون من (6) فقرات المجال الثاني: المسؤولية، ويتكون من (5) فقرات. المجال الثالث: الثقافة الريادية، ويتكون من (6) فقرات. المجال الرابع: الابداع، ويتكون من (6) فقرات.

القسم الثالث: ويتعلق التعليم والتدريب التقني، ويتكون من (17) فقرة موزعين على 3 المجال الأول: مهارة المدرب التقني، ويتكون من (6) فقرات. المجال الثاني: مهارة المدرب، ويتكون من (6) فقرات. المجال الثالث: الوسائل المستخدمة بالتدريب، ويتكون من (5) فقرات

- وقد تم استخدام المقياس من 1-10 لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة، حيث أنه كلما اقتربت الدرجة من الرقم 10 دلّ ذلك على الموافقة الشديدة على ما ورد في الفقرة والعكس صحيح.
سادساً: خطوات بناء الاستبانة:

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة للتعرف على "واقع ريادة الأعمال في كليات التعليم التقني: دراسة تطبيقية على خريجي الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة"، واتباع الباحث الخطوات التالية لبناء الاستبانة: -
تم مراجعة أسئلة وأهداف ومتغيرات وفرضيات الدراسة، ومراجعة أدبيات الدراسة، والاستفادة من الخبراء من ذوي الاختصاص في تحديد مجالات الاستبانة وتصميم الاستبانة وتحكيمها من جهة المحكمين.
سابعاً: صدق الاستبانة Validity:

تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

1. الصدق من وجهة نظر المحكمين "الصدق الظاهري":

حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (4) من المتخصصين في مجال الدراسة وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين.

2. صدق المقياس وثبات الاستبانة:

الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

1. واقع ريادة الأعمال في الكليات التقنية

يوضح جدول (1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال الدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (1): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال الدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
درجة المخاطرة			
1.	عززت الكلية لدي قيم الثقة والجرأة في التعامل من خلال المواقف التدريبية.	0.719	0.000
2.	حرصت الكلية على تقديم كل جديد وبطرق واقعية مع احتساب درجة المخاطرة.	0.792	0.000
3.	شجعني أسلوب التدريب التقني في الاقبال على انشاء مشاريع جديدة.	0.867	0.000
4.	تراكم لدي قيم تشجيني على تحمل مسؤوليات كبيرة في مجالي عمل المهني.	0.785	0.000
5.	دعمت الكلية الأفكار الريادية في التدريب وان كانت فيها نوع من المخاطر.	0.878	0.000
6.	شجعت الكلية مشاريع الطلبة الغير تقليدية أثناء التدريب وان كانت تحمل مخاطر في النجاح	0.796	0.000
المسئولية			
1.	حرصت الكلية بمسئولية عالية على تقديم أفضل خدمات تعليمية ومهنية.	0.687	0.000

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
2.	عززت الكلية بعض الصفات القيادية لدى الطلبة خلال فترة الدراسة.	0.849	0.000
3.	شجعت الكلية الطلبة على ثقافة التفكير المستقل واتخاذ القرار.	0.574	0.001
4.	تعلمت أثناء دراستي في الكلية الحرية بالعمل والقدرة على تحمل المسؤوليات لإنجاز الأهداف.	0.909	0.000
5.	غرست الكلية الكثير من قيم التحدي والمبادرة والاصرار والانجاز خلال فترة الدراسة.	0.925	0.000
الثقافة الريادية			
1.	حرصت الكلية على تشجيع أفكارنا التطويرية خلال فترة الدراسة.	0.889	0.000
2.	عملت الكلية على زيادة وعي الطلبة لأهمية المشاريع الجديدة الابداعية.	0.544	0.002
3.	منحت الكلية حوافز لتنفيذ مشاريع تخرج ذات طابع ريادي لبعض الطلبة.	0.687	0.000
4.	ساهم محتوى المناهج والوسائل التدريبية على تنمية أفكارنا الابداعية.	0.776	0.000
5.	شجعت الكلية قيم الانجاز والابداع أثناء فترة الدراسة.	0.855	0.000
6.	حفزت الكلية على مبدأ المبادرة والمجازفة لإنجاز أفكار ومشاريع ريادية.	0.738	0.000
الابداع			
1.	شجعت الكلية الطلبة على التفكير الابداعي خلال العملية التعليمية.	0.697	0.000
2.	وفرت الكلية بيئة مناسبة تشجع على التفكير الحر وتقبل كل ما هو جديد.	0.917	0.000
3.	ساهمت الأدوات والأجهزة الحديثة بالكلية الطلبة على انتاج مشاريع ابداعية.	0.896	0.000
4.	حرصت الكلية على تمويل مشاريع الطلبة الجديدة ذات المواصفات الابداعية.	0.699	0.000
5.	أنتجت أقسام الكلية العديد من المشاريع الابداعية المنتجة خلال فترة الدراسة.	0.870	0.000
6.	دعمت الكلية الطلبة على استخدام أساليب جديدة في التطبيقات المهنية خلال فترة الدراسة.	0.944	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

2. التعليم والتدريب التقني

يوضح جدول (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (2): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
مهارة المتدرب التقني			
1.	أستطيع ممارسة المهارات المهنية التي تدرت عليها بكفاءة في واقع العمل.	0.871	0.000
2.	أكسبني التدريب المهني مهارات تؤهلني للمنافسة على وظائف مهنية متخصصة.	0.903	0.000

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
3.	اكتسبت من الكلية مهارات عملية ابداعية ساعدت في تطوير قدراتي المهنية.	0.922	0.000
4.	ساهمت المهارات التدريبية التي اكتسبتها في الحصول على فرص متنوعة في سوق العمل.	0.791	0.000
5.	ساعدت المهارات التي اكتسبتها من التدريب في تنمية تفكيري الابتكاري.	0.893	0.000
6.	حرص المدربون بالكلية على استخدام أدوات تقييم للتأكد من تطبيق المهارات بشكل مناسب.	0.888	0.000
مهارب التدريب			
1.	اتصف معظم المدربين في الكلية بمهارات عالية في التدريب التقني.	0.531	0.003
2.	استخدم المدربون أحدث الأجهزة أثناء التدريب بأسلوب ابداعي.	0.944	0.000
3.	حرصت الكلية على تقييم أداء المدربين من خلال نماذج تقيس رأي المتدربين بالعملية التدريبية.	0.965	0.000
4.	اكتسبت من المدربين بالكلية مهارات ريادية ساعدتني على المنافسة في سوق العمل.	0.868	0.000
5.	استخدم المدربون تجارب تدريبية حديثة في التدريب المهني.	0.938	0.000
6.	حرص المدربون باستمرار على استخدام وسائل تقييم للتأكد من اكساب المهارات المحددة.	0.935	0.000
الوسائل المستخدمة بالتدريب			
1.	اتصف معظم المدربين في الكلية بمهارات عالية في التدريب التقني.	0.964	0.000
2.	استخدم المدربون أحدث الأجهزة أثناء التدريب بأسلوب ابداعي.	0.932	0.000
3.	حرصت الكلية على تقييم أداء المدربين من خلال نماذج تقيس رأي المتدربين بالعملية التدريبية.	0.857	0.000
4.	اكتسبت من المدربين بالكلية مهارات ريادية ساعدتني على المنافسة في سوق العمل.	0.872	0.000
5.	استخدم المدربون تجارب تدريبية حديثة في التدريب المهني.	0.938	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

ب - الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الاستبانة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة. يبين جدول (3) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (3): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

المجال	معامل للارتباط	بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
درجة المخاطرة	0.887		0.000
المسئولية	0.889		0.000
الثقافة الريادية	0.961		0.000
الابداع	0.867		0.000
واقع ريادة الأعمال في الكليات التقنية	0.954		0.000
مهارة المتدرب التقني	0.950		0.000
مهارة المدرب	0.966		0.000
الوسائل المستخدمة بالتدريب	0.944		0.000
التعليم والتدريب التقني	0.947		0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثبات الاستبانة Reliability:

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4).

جدول (4): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
درجة المخاطرة	6	0.891
المسئولية	5	0.823
الثقافة الريادية	6	0.829
الابداع	6	0.913
واقع ريادة الأعمال في الكليات التقنية	23	0.954
مهارة المتدرب التقني	6	0.933
مهارة المدرب	6	0.938
الوسائل المستخدمة بالتدريب	5	0.949
التعليم والتدريب التقني	17	0.974
جميع فقرات الاستبانة	40	0.977

واضح من النتائج الموضحة في جدول (4) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات الاستبانة (0.977)، وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

ثامناً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
 2. المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي والانحراف المعياري.
 3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
 4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمه الباحث لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة وكذلك لدراسة العلاقة بين المجالات.
 5. نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression- Model).
 6. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.
 7. نموذج الانحدار المتعدد لمعرفة حجم التأثير المترتب على المتغيرات المستقلة على المتغير التابع
- تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة
- أولاً: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية:
- فيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية:
- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

جدول (5): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل العلمي
67.0	244	ذكر
33.0	120	أنثى
100.0	364	المجموع
	400	اجمالي الاستبانات
91%	364	اجمالي المسترد

يتضح من جدول (5) أن ما نسبته 67.0% من عينة الدراسة هم من الذكور، بينما 33.0% هم من الإناث ويمكن أن يعزو الباحثون ذلك إلى أن التوجه للتعليم التقني من جهة الذكور أكثر من الإناث، وذلك لطبيعة المجتمع الفلسطيني الذي لا يشجع العمل التقني للإناث.

وقد تم توزيع 400 استبانة إلكترونية واسترداد نحو (91%) منها بمعدل 346 استبانة

- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

جدول (6): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل العلمي
3.6	13	أقل من ثانوية عامة
5.8	21	ثانوية عامة
90.6	330	دبلوم متوسط
100.0	364	المجموع

يتضح من جدول (6) أن ما نسبته 3.6% من عينة الدراسة هم من الذين مؤهلهم أقل من ثانوية عامة، بينما 5.8% هم من ثانوية عامة، بينما 90.6% هم من دبلوم متوسط، ويمكن أن يرجع تدني نسب فئة المبحوثين أقل من ثانوية عامة (3.6) غالبية الطلبة تتجه للتعليم في كليات التعليم التقني بقطاع غزة بعد الحصول على الثانوية العامة.

- توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

جدول (7): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 5	281	77.2
5-10 سنوات	22	6.0
10-15 سنة	41	11.3
15 فأكثر	20	5.5
المجموع	364	100.0

يتضح من جدول (7) أن ما نسبته 77.2% من عينة الدراسة هم من الذين سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات، بينما 6.0% هم من سنوات خبرتهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات، بينما 11.3% هم من سنوات خبرتهم من 10 إلى أقل من 15 سنة، بينما 5.5% هم من الذين سنوات خبرتهم 15 سنة فأكثر، ممكن أن يرجع الباحثون ارتفاع نسبة الخبرات أقل من 5 سنوات الى (77.2) لارتفاع معدلات البطالة نتيجة لاستمرار سياسة الحصار على قطاع غزة.

ثالثاً: تحليل فقرات الاستبانة:

1. تحليل فقرات واقع ريادة الأعمال في الكليات التقنية:

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (8).

جدول (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل الفقرات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
درجة المخاطرة						
1.	عززت الكلية لدي قيم الثقة والجرأة في التعامل من خلال المواقف التدريبية.	7.64	2.028	76.40	2	كبيرة
2.	حرصت الكلية على تقديم كل جديد وبطرق واقعية مع احتساب درجة المخاطرة.	7.18	2.379	71.80	3	كبيرة
3.	شجعتي أسلوب التدريب التقني في الاقبال على انشاء مشاريع جديدة.	6.18	2.850	61.80	6	متوسطة
4.	تراكم لدي قيم تشجعتي على تحمل مسؤوليات كبيرة في	7.86	2.289	78.60	1	كبيرة

					مجالي عمل المهني.
كبيرة	4	67.70	2.554	6.77	دعمت الكلية الأفكار الريادية في التدريب وان كانت فيها نوع من المخاطر.
كبيرة	5	65.80	2.662	6.58	شجعت الكلية مشاريع الطلبة الغير تقليدية أثناء التدريب وان كانت تحمل مخاطر في النجاح
كبيرة	4	70.30	2.023	7.03	الدرجة الكلية لجميع فقرات مجال درجة المخاطرة
المسؤولية					
كبيرة	5	76.90	2.406	7.69	حرصت الكلية بمسؤولية عالية على تقديم أفضل خدمات تعليمية ومهنية.
كبيرة	1	83.10	2.050	8.31	عززت الكلية بعض الصفات القيادية لدى الطلبة خلال فترة الدراسة.
كبيرة	4	80.30	1.938	8.03	شجعت الكلية الطلبة على ثقافة التفكير المستقل واتخاذ القرار.
كبيرة	3	80.60	2.156	8.06	تعلمت أثناء دراستي في الكلية الحرية بالعمل والقدرة على تحمل المسؤوليات لإنجاز الأهداف.
كبيرة	2	81.80	1.880	8.18	غرست الكلية الكثير من قيم التحدي والمبادرة والاصرار والانجاز خلال فترة الدراسة.
كبيرة	1	80.50	1.795	8.05	الدرجة الكلية لجميع فقرات مجال المسؤولية
الثقافة الريادية					
كبيرة	2	77.00	2.412	7.70	حرصت الكلية على تشجيع أفكارنا التطويرية خلال فترة الدراسة.
كبيرة	3	76.90	2.418	7.69	عملت الكلية على زيادة وعي الطلبة لأهمية المشاريع الجديدة الابداعية.
كبيرة	5	72.80	2.581	7.28	منحت الكلية حوافز لتنفيذ مشاريع تخرج ذات طابع ريادي لبعض الطلبة.
كبيرة	1	77.20	2.244	7.72	ساهم محتوى المناهج والوسائل التدريبية على تنمية أفكارنا الابداعية.
كبيرة	4	75.30	1.983	7.53	شجعت الكلية قيم الانجاز والابداع أثناء فترة الدراسة.
كبيرة	6	71.10	2.472	7.11	حفزت الكلية على مبدأ المبادرة والمجازفة لإنجاز أفكار ومشاريع ريادية.
كبيرة	3	70.50	1.917	7.50	الدرجة الكلية لجميع فقرات مجال الثقافة الريادية
مجال الابداع					
كبيرة	1	77.10	2.182	7.71	شجعت الكلية الطلبة على التفكير الابداعي خلال العملية التعليمية.

كبيرة	3	71.60	2.579	7.16	وفرت الكلية بيئة مناسبة تشجع على التفكير الحر وتقبل كل ما هو جديد.	2.
كبيرة	4	68.70	2.555	6.87	ساهمت الأدوات والأجهزة الحديثة بالكلية الطلبة على إنتاج مشاريع ابداعية.	3.
كبيرة	5	68.00	2.504	6.80	حرصت الكلية على تمويل مشاريع الطلبة الجديدة ذات المواصفات الابداعية.	4.
كبيرة	6	65.30	2.498	6.53	أنتجت أقسام الكلية العديد من المشاريع الابداعية المنتجة خلال فترة الدراسة.	5.
كبيرة	2	75.00	2.030	7.50	دعمت الكلية الطلبة على استخدام أساليب جديدة في التطبيقات المهنية خلال فترة الدراسة.	6.
كبيرة	2	71.00	2.040	7.10	الدرجة الكلية لجميع فقرات مجال الابداع	
كبيرة		73.90	1.799	7.39	الدرجة الكلية لجميع فقرات واقع ريادة الأعمال في الكليات التقنية	

تبين أن ترتيب أبعاد واقع ريادة الأعمال جاءت على النحو الآتي:

- قد حصل مجال "المسؤولية" على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره 80.50% وقد جاءت أعلى فقرة من مكوناته القائلة " عززت الكلية بعض الصفات القيادية لدى الطلبة خلال فترة الدراسة " وجاءت بوزن نسبي قدره 83.10% وهي درجة موافقة كبيرة، ويمكن أن يفسر الباحثون نتيجة مجال المسؤولية بوجود رضا عن القيم التي تزرع روح المسؤولية من الكلية، ويمكن الاستناد عليها وتعزيزها، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Duman, 2015) أن من أهم صفات الريادي الاستقلال والتعلم والطموح العالي للنجاح، ودراسة (Alcaraz, et al., 2019) التي أكدت على أهمية مبادرة التعليم التقني مع أصحاب المصلحة في المجتمع.

- وفي المرتبة الثانية مجال "الابداع" جاء بوزن نسبي قدره 71.00% وقد جاءت أعلى فقرة من مكوناته القائلة " شجعت الكلية الطلبة على التفكير الابداعي خلال العملية التعليمية." وجاءت بوزن نسبي قدره 77.10% وهي درجة موافقة كبيرة، ويمكن أن يعزو الباحثون تلك النتيجة للاهتمام المناسب من الكلية في ايجاد بيئة ووسائل تشجع على الابداع لدى طلبتها، ويتفق ذلك مع دراسة (Anderson, et al., 2020) التي أكدت على أهمية دعم برامج التدريب التقني الريادي، ودراسة (Alcaraz, et al., 2019) التي شجعت على أهمية روح المبادرة ما بين التعليم التقني والقطاعين الخاص والعام.

- وفي المرتبة الثالثة مجال "الثقافة الريادية" جاء بوزن نسبي قدره 70.50% وقد جاءت أعلى فقرة من مكوناته القائلة " ساهم محتوى المناهج والوسائل التدريبية على تنمية أفكار الابداعية" وجاءت بوزن نسبي قدره 77.20% وهي درجة موافقة كبيرة، ويمكن أن يعزو الباحثون نتيجة مجال الثقافة الريادية بوجود أساس مناسب توفره الكلية لدعم قيم مبادرات وابداعات الطلبة، ولكنها تتطلب مزيد من التطوير، وذلك يتفق مع دراسة (الشمسي، 2017) التي شددت على أهمية استراتيجية ورؤية واضحة للتعليم التقني في تحقيق استراتيجيات التطوير والتنمية، ودراسة (Duman, 2015) التي وضحت أهمية قيم الريادة والرغبة في الاختراع والاستقلال والتعلم والطموح العالي للنجاح في التعليم التقني.

- وفي المرتبة الرابعة مجال "درجة المخاطرة" جاء بوزن نسبي قدره 70.30% وقد جاءت أعلى فقرة من مكوناته القائلة " تراكم لدي قيم تشجعي على تحمل مسؤوليات كبيرة في مجالي عمل المهني." وجاءت بوزن نسبي قدره 78.60% وهي درجة موافقة كبيرة، ويمكن أن يرجع الباحثون تلك النتيجة لحرص الكلية على غرس قيم تحمل المخاطرة والقدرة على احتساب حساب المخاطر العقلانية بمجال الأعمال للطلبة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Badariah, 2016) على وجود علاقة قوية بين التفكير المخطط في المخاطر وفعالية البرنامج التعليم الريادي، ودراسة (Duman, 2015) التي أكدت على أهمية صفات الريادي في الطموح والاستقلالية والرغبة في الاختراع في المجال التقني الريادي.

وأخيراً يمكن القول بأن الوزن النسبي لواقع ريادة الأعمال في الكليات التقنية ككل جاء بوزن نسبي قدره 73.90% وهذا يشير على أن درجة موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة كبيرة، وذلك يدل أنه يوجد حرص من الكلية المبحوثة على تحفيز إمكانات ريادة الأعمال في بيئة التعليم الريادي التقني لديها بشكل مناسب، ويمكن الاستناد عليه في تطوير قدراتها الريادية، وذلك يتفق مع دراسة كل (Anderson, et al., 2020)، ودراسة (Alcaraz, et al., 2019)، ودراسة (Odo J.U, et al., 2017)، ودراسة (Badariah, 2016)، وأخيراً دراسة (Duman, 2015) والتي أكدت جميعها على أهمية الريادة في مجال التعليم التقني.

2. تحليل فقرات التعليم والتدريب التقني:

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (9).

جدول (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل الفقرات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
مهارة المتدرب التقني						
1.	أستطيع ممارسة المهارات المهنية التي تدرت عليها بكفاءة في واقع العمل.	7.55	2.421	75.50	3	كبيرة
2.	أكسبني التدريب المهني مهارات تؤهلني للمنافسة على وظائف مهنية متخصصة.	7.17	2.198	71.70	4	كبيرة
3.	اكتسبت من الكلية مهارات عملية ابداعية ساعدت في تطوير قدراتي المهنية.	7.63	2.024	76.30	1	كبيرة
4.	ساهمت المهارات التدريبية التي اكتسبتها في الحصول على فرص متنوعة في سوق العمل.	6.96	2.633	69.60	5	كبيرة
5.	ساعدت المهارات التي اكتسبتها من التدريب في تنمية تفكيري الابتكاري.	7.56	2.271	75.60	2	كبيرة
6.	حرص المدربون بالكلية على استخدام أدوات تقييم للتأكد من تطبيق المهارات بشكل مناسب.	6.83	2.480	68.30	6	كبيرة
	الدرجة الكلية لجميع فقرات مجال مهارة المتدرب التقني	7.28	2.109	72.80	2	كبيرة
مهارة المدرب						

كبيرة	1	79.50	1.819	7.95	اتصف معظم المدربين في الكلية بمهارات عالية في التدريب التقني.	1.
كبيرة	5	71.80	2.374	7.18	استخدم المدربون أحدث الأجهزة أثناء التدريب بأسلوب ابداعي.	2.
كبيرة	6	70.50	2.237	7.05	حرصت الكلية على تقييم أداء المدربين من خلال نماذج تقيس رأي المتدربين بالعملية التدريبية.	3.
كبيرة	2	75.50	2.284	7.55	اكتسبت من المدربين بالكلية مهارات رياضية ساعدتني على المنافسة في سوق العمل.	4.
كبيرة	2	72.50	2.354	7.25	استخدم المدربون تجارب تدريبية حديثة في التدريب المهني.	5.
كبيرة	3	73.50	2.309	7.35	حرص المدربون باستمرار على استخدام وسائل تقييم للتأكد من اكساب المهارات المحددة.	6.
كبيرة	1	73.90	1.984	7.39	الدرجة الكلية لجميع فقرات مجال مهارة المدرب	
الوسائل المستخدمة بالتدريب						
كبيرة	3	69.50	2.560	6.95	حرصت الكلية على توفير أحدث الأجهزة التي تساعد على التدريب الابداعي.	1.
كبيرة	4	69.40	2.476	6.94	اتصفت الوسائل المستخدمة في التدريب المهني في الكلية بالحدثة.	2.
كبيرة	2	71.90	2.251	7.19	استخدم المدربون تقنيات تدريبية ابتكارية تسهل من الحصول على فرص عمل.	3.
متوسطة	5	66.10	2.741	6.61	اهتمت الكلية باستمرار على تجديد كافة الأجهزة التدريبية.	4.
كبيرة	1	73.30	2.863	7.33	اتصفت الأجهزة المستخدمة في التدريب أنها ذات تكنولوجيا حديثة مناسبة لسوق العمل.	5.
كبيرة	3	70.00	2.349	7.00	الدرجة الكلية لجميع فقرات مجال الوسائل المستخدمة بالتدريب	
كبيرة		72.40	1.970	7.24	الدرجة الكلية لجميع فقرات التعليم والتدريب التقني	

تبين أن ترتيب أبعاد واقع ريادة الأعمال جاءت على النحو الآتي:

- قد حصل مجال "مهارة المدرب" على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره 73.90% وقد جاءت أعلى فقرة من مكوناته القائلة "اتصف معظم المدربين في الكلية بمهارات عالية في التدريب التقني" وجاءت بوزن نسبي قدره 79.50% وهي درجة موافقة كبيرة، ويمكن أن يفسر الباحثون نتيجة مجال فقرات مهارة المدرب بأن الكلية تحرص على تطوير مهارات المدربين لديها وفق متطلبات التدريب الريادي بشكل ملائم، وذلك يتفق مع دراسة (Alcaraz, et al., 2019) بأن التعليم التقني الريادي يتطلب إيجاد استراتيجية تنافسية تعتمد على الفنيين المؤهلين القادرين على تقديم خدمات مميزة في التعليم التقني، ودراسة (Odo J.U, et al., 2017) التي أظهرت أن ضعف مهارات التدريب في مؤسسات التعليم التقني من أهم أسباب تأخر عجلة التنمية.

- وفي المرتبة الثانية مجال "مهارة المتدرب التقني" جاء بوزن نسبي قدره 72.80% وقد جاءت أعلى فقرة من مكوناته القائلة "اكتسبت من الكلية مهارات عملية ابداعية ساعدت في تطوير قدراتي المهنية" وجاءت بوزن نسبي قدره 76.30% وهي درجة موافقة كبيرة، ويمكن أن يعزو الباحثون نتيجة مجال مهارة المتدرب التقني بأن الكلية محل البحث استطاعت نقل مهارات ملائمة في مجال التدريب التقني للخريجين، ممكن أن تساعدهم في الحصول على فرص عمل، وذلك يتفق مع دراسة (Alcaraz, et al., 2019) التي أكدت على أهمية الفنيين المؤهلين تقنياً في التنمية بشكل عام، ودراسة (Odo J.U, et al., 2017) والتي أكدت على أنه لا يمكن لأي دولة أن تنافس بفعالية في السوق العالمية الا من خلال القوى العاملة ذات المستوى التعليم المهني العالي.

- وفي المرتبة الثالثة مجال "الوسائل المستخدمة بالتدريب" جاء بوزن نسبي قدره 70.00% وقد جاءت أعلى فقرة من مكوناته القائلة "اتصفت الأجهزة المستخدمة في التدريب أنها ذات تكنولوجيا حديثة مناسبة لسوق العمل" وجاءت بوزن نسبي قدره 73.30% وهي درجة موافقة كبيرة، ويمكن أن يرجع الباحثان نتيجة مجال الوسائل المستخدمة في التدريب الى ادراك الكلية لأهمية تطوير الأجهزة المستخدمة في التدريب وفق التكنولوجيا الحديثة في التدريب التقني بشكل مناسب، وذلك يتفق دراسة (Badariah, 2016; Alareeni, 2013) التي أكدت على أهمية البرامج المعدة جيداً في التعليم التقني، ودراسة (Odo J.U, et al., 2017) التي ذكرت أنه لا يمكن أن تتطور بلد ما دون وجود مؤسسات تقنية ومهنية مجهزة جيداً، ودراسة (الشمسي، 2017) التي أكدت على أهمية التوازن بين مدخلات ومخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني ومتطلبات التنمية.

وأخيراً يمكن القول بأن الوزن النسبي للتعليم والتدريب التقني ككل جاء بوزن نسبي قدره 72.40%، وهذا يشير على أن درجة موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة كبيرة، ويمكن أن يفسر الباحثان نتيجة محور التعليم والتدريب التقني الى أن الكلية محل الدراسة حرصت وبشكل مناسب على توفير بيئة تدريب فاعلة من حيث نوعية المدربين وكذلك الاهتمام بصقل مهارات ومعارف للطلبة، وكذلك توفير أفضل أجهزة التدريب الحديثة في عملية التدريب، وذلك يتفق مع دراسة كل من (الشمسي، 2017)، ودراسة (Odo J.U, et al., 2017)، ودراسة (Badariah, 2016)، والتي أكدت جميعها على أهمية وجود إمكانات ملائمة في واقع وبيئة التعليم والتدريب في الكليات والمؤسسات التي تعمل بمجال التدريب التقني.

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة

الفرض الرئيسي الأول: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ريادة الأعمال وأبعادها (درجة المخاطرة، الثقافة الريادية، الابداع، التنافسية) وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة

وللإجابة على الفرض قام الباحث تحقق من عدة فرضيات فرعية تتعلق بالفرض الرئيس الأول

الفرض الفرعي الأول: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين درجة المخاطرة وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام " معامل بيرسون " لمعرفة درجة وقوة العلاقة بين متغيرين فكانت النتائج كما الجدول (10).

جدول (10) نتائج معامل الارتباط بيرسون

خريجي كليات التعليم التقني			درجة المخاطرة
الدلالة الاحصائية	الاحتمالية	معامل الارتباط	
		القيمة (.Sig)	

دال إحصائياً	*0.000	0.735	
--------------	--------	-------	--

* معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

ويتبين من النتائج الموضحة في جدول (10) أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.753) والقيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000) مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة المخاطرة وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة، مما يشير على وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين درجة المخاطرة وتعزيز واقع كليات التعليم والتدريب التقني، وتعكس هذه النتيجة دور تحمل المخاطرة العقلانية في تعزيز مخرجات التعليم والتدريب التقني، وأنه كلما زادت مهارات تحمل المخاطرة المحسوبة تحسنت فرص تعزيز مخرجات التدريب التقني لدى الخريجين، وأن الكلية المبحوثة لديها حرصاً على تحسين واقع وبيئة التدريب التقني.

الفرض الفرعي الثاني: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام "معامل بيرسون" لمعرفة درجة وقوة العلاقة بين متغيرين فكانت النتائج كما الجدول (11).

جدول (11) نتائج معامل الارتباط بيرسون

خريجي كليات التعليم التقني			المسؤولية
الدلالة الاحصائية	الاحتمالية	القيمة (.Sig)	
دال إحصائياً		*0.000	0.803

* معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

ويتبين من النتائج الموضحة في جدول (11) أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.803) والقيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000) مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة المسؤولية وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين درجة تحمل المسؤولية وتعزيز واقع كليات التعليم والتدريب التقني، وتشير هذه النتيجة على دور تحمل المسؤولية في تعزيز مخرجات التعليم والتدريب التقني، وأنه كلما زادت مهارات تحمل المسؤولية زادت فرص تعزيز مخرجات التدريب التقني لدى الخريجين، وأن الكلية المبحوثة لديها حرصاً على تحسين واقع وبيئة التدريب التقني.

الفرض الفرعي الثالث: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة الريادية وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام "معامل بيرسون" لمعرفة درجة وقوة العلاقة بين متغيرين فكانت النتائج كما الجدول (12).

جدول (12) نتائج معامل الارتباط بيرسون

خريجي كليات التعليم التقني			الثقافة الريادية
الدلالة الاحصائية	الاحتمالية	القيمة (.Sig)	
دال إحصائياً		*0.000	0.796

* معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

ويتبين من النتائج الموضحة في جدول (12) أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.796) والقيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000) مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة الريادية وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة، مما يوضح على وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين توافر الثقافة الريادية وتعزيز واقع كليات التعليم والتدريب التقني، وتدلل هذه النتيجة على دور الثقافة الريادية في تعزيز مخرجات التعليم والتدريب التقني، وأنه كلما زاد نشر قيم الثقافة الريادية زادت فرص تعزيز مخرجات التدريب التقني لدى الخريجين، وأن الكلية المبحوثة لديها حرصاً على تحسين واقع وبيئة التدريب التقني.

الفرض الفرعي الرابع: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابداع وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام "معامل بيرسون" لمعرفة درجة وقوة العلاقة بين متغيرين فكانت النتائج كما الجدول (13).

جدول (13) نتائج معامل الارتباط بيرسون

الابداع	خريجي كليات التعليم التقني		
	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الدلالة الاحصائية
	0.875	*0.000	دال إحصائياً

* معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha = 0.05$)

ويتبين من النتائج الموضحة في جدول (13) أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.875) والقيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000) مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابداع وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة، مما يشير على وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين مهارات الابداع وتعزيز واقع كليات التعليم والتدريب التقني، وتدلل هذه النتيجة على دور الابداع في تعزيز مخرجات التعليم والتدريب التقني، وأنه كلما زاد الاهتمام في احتضان المبدعين من الطلبة ارتفعت فرص تعزيز مخرجات التدريب التقني لدى الخريجين، وأن الكلية المبحوثة لديها حرصاً على تحسين واقع وبيئة التدريب التقني.

الفرض الرئيسي الثاني: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لريادة الأعمال وأبعادها (درجة المخاطرة، الثقافة الريادية، الابداع، المسؤولية) مجتمعة على خريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام "نموذج الانحدار المتعدد" للتعرف على حجم التأثير الناتج عن ريادة الأعمال على خريجي التعليم التقني فكانت النتائج كما الجدول (14).

جدول (14) نتائج نموذج الانحدار

معالم النموذج	مقدرات النموذج	الخطأ المعياري Std error	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (.Sig)	المؤشرات الإحصائية
المقدار الثابت	0.134	0.205	0.654	0.513	R معامل الارتباط
درجة المخاطرة	0.176	0.045	3.920	0.000	R^2 معامل التحديد
المسؤولية	0.318	0.053	6.023	0.000	F قيمة اختبار
الثقافة الريادية	0.156	0.065	-2.386	0.018	

		0.0000	15.966	0.039	0.630	الابداع
--	--	--------	--------	-------	-------	---------

* النموذج المقدر دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

ويتبين من النتائج الموضحة في جدول (14) أن القيمة الاحتمالية (sig) لكل متغيرات من المتغيرات المكونة بأبعاد واقع زيادة الأعمال أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يشير على المتغيرات تؤثر على المتغير التابع خريجي كليات التعليم التقني، وتبين أن معامل التحديد يساوي (0.816) وهذا يعني أن ما نسبته 81.6% من التغيرات الحادثة في خريجي كليات التعليم التقني ترجع إلى أبعاد زيادة الأعمال والنسبة المتبقية والتي تساوي 18.4% ترجع إلى عوامل أخرى، وتبين أيضاً أن قيمة تحليل تباين الانحدار F تساوي (398.082) والقيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000) وهذا يدل على وجود أثر ذات دلالة إحصائية لزيادة الأعمال وأبعادها (درجة المخاطرة، الثقافة الريادية، الابداع، المسؤولية) مجتمعة على خريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة وبالتالي يعتبر النموذج المقدر جيد وصالح للتنبؤ وهذا ما يؤكد صحة الفرض.

الفرض الرئيسي الثالث: لا توجد فروق معنوية بين آراء الباحثين حول زيادة الأعمال، وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة، وفقاً للعوامل الديمغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي). ويشق من الفرض الثالث الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد فروق معنوية بين آراء الباحثين حول زيادة الأعمال، وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس

جدول (15): نتائج اختبار " T للعينتين المستقلتين " - الجنس

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	أنثى		ذكر		المجال
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.186	1.324	1.798	7.57	1.797	7.31	زيادة الأعمال
0.063	1.863	1.783	7.51	2.046	7.10	خريجي كليات التعليم التقني
0.107	1.618	1.734	7.55	1.841	7.22	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (15) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T للعينتين المستقلتين" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء الباحثين حول زيادة الأعمال، وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس.

2. لا توجد فروق معنوية بين آراء الباحثين حول زيادة الأعمال، وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي

جدول (16): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		دبلوم متوسط	ثانوية عامة	أقل من الثانوية العامة	
0.002	6.524	7.49	6.86	5.83	ريادة الأعمال
0.010	4.685	7.33	6.52	5.94	خريجي كليات التعليم التقني
0.003	6.008	7.42	6.72	5.88	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (16) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق معنوية بين آراء الباحثين حول ريادة الأعمال، وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي وتبين أنها لصالح حملة الدبلوم المتوسط.

3. لا توجد فروق معنوية بين آراء الباحثين حول ريادة الأعمال، وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخبرة

جدول (17): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - سنوات الخبرة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		20 سنة فأكثر	15-10 سنة	10-5 سنوات	أقل من 5	
0.564	0.681	6.81	8.10	7.71	7.57	رأس المال الفكري
0.715	0.453	7.81	8.06	7.44	7.66	الميزة التنافسية
0.690	0.489	7.06	8.09	7.64	7.59	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (17) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء الباحثين حول ريادة الأعمال، وخريجي كليات التعليم التقني في قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

أ. النتائج الخاصة بواقع ريادة الأعمال في الكليات التقنية

- اتضح أن هناك أثر لأبعاد ريادة الأعمال بنسبة تقدر بنحو 81.6% في بيئة وواقع كليات التعليم التقني.
- بلغ الوزن النسبي لواقع ريادة الأعمال في الكلية التقنية محل الدراسة بنحو 73.90%.

- اتضح أن تحمل المسؤولية قد كان أعلى بعد ويوزن نسبي قدر بنحو 80.50% من عوامل زيادة الأعمال في الكلية.
- وتبين أن لدى الكلية اهتمام مناسب بالمبدعين من الطلبة، حيث حصل مجال الابداع على وزن نسبي بنحو 71.00%.
- ظهر أن الكلية تعمل على نشر ثقافة الريادة بين طلبتها، حيث حصل مجال الثقافة الريادية على وزن نسبي بنحو 70.50%.
- اتضح أن الكلية تشجع طلبتها على ممارسة المخاطرة المحسوبة حيث حصل مجال درجة المخاطرة على وزن نسبي بنحو 70.30%.
- تبين أن الكلية تشجع زيادة الأعمال في بيئتها بدرجة موافقة قدرت بنحو 73.90%، ولكنها لم تقابل تطوير بيئة وواقع الكلية بنفس المستوى من حيث نوعية التدريب وصقل مهارات المتدرب وتحديث الأجهزة بشكل يوازي نشرها لريادة الأعمال، ويظهر ذلك من تدني نتيجة اجمالي محور التعليم التقني الذي جاء بوزن نسبي قدره 72.40%، مقارنة بنتيجة محور ريادة الأعمال.

ب. النتائج الخاصة بأبعاد التعليم والتدريب التقني:

- بلغ الوزن النسبي لأبعاد التعليم والتدريب التقني في الكلية التقنية محل الدراسة بنحو 72.40%.
- اتضح أن مجال مهارة المدرب قد كان أعلى بعد ويوزن نسبي قدر بنحو 73.90% من أبعاد التعليم التقني في الكلية.
- تبين أن هناك اهتمام مناسب في صقل مهارات المتدرب حيث حصل مجال المتدرب على وزن نسبي بنحو 72.80%.
- ظهر أن الكلية تحرص على تطوير أجهزتها ووسائلها حيث حصل مجال الوسائل المستخدمة بالتدريب على وزن نسبي 70.00%.
- اتضح أن الكلية لا تهتم في تطوير إمكانات التعليم والتدريب التقني بنفس القدر لنشرها لريادة الأعمال، حيث كانت النتيجة للريادة الأعمال 73.90%، بينما نتيجة التعليم والتدريب التقني كانت بوزن نسبي أقل قدره 72.40%.

ثانياً: التوصيات:

أ. التوصيات الخاصة بريادة الأعمال

- ضرورة الاستفادة من الأثر الكبير لريادة الأعمال في تعزيز التعليم والتدريب التقني بإعداد برامج تدعم ريادة الأعمال في مشاريع الطلبة التقنيين
- أن تعمل الكلية على زيادة نشر أفكار ريادة الأعمال بين طلابها بشكل يصل الى الفاعلية المرتفعة.
- أن تستغل الكلية الدرجة المرتفعة لاستعداد الطلبة لتحمل المسؤولية بوضع برامج ريادية تعزيز واقع ريادة الأعمال.
- أن تسعى الكلية لإنشاء مركز لرعاية الطلبة المبدعين وتعمل على توثيق مبادراتهم الابداعية بشكل يزيد من مكانتها.
- ضرورة وضع خطة مبرمجة تعزز من فاعلية نشر قيم وثقافة الريادة لدى الطلبة في الكلية.
- أن تستغل الكلية الدرجة المرتفعة لاستعداد الطلبة لديها للمخاطرة المحسوبة في تعزيز واقع ريادة الأعمال.

ب. التوصيات الخاصة بالتعليم والتدريب التقني

- ضرورة أن تخصص الكلية مزيد من الموازنات لرفع كفاءة عملية التدريب بأبعادها (المدرّب، المتدرّب، وأجهزة التدريب) بشكل يزيد من فاعلية مخرجاتها والوصول لريادة متميزة
- أن تعمل الكلية على برامج تدريب نوعي وابتعاث خارجي للمدرّبين لديها لنقل أحدث تكنولوجيا ومهارات التدريب التقني.
- أن تحرص وترتكز الكلية على صقل واكتساب مهارات ومعارف ذات التكنولوجيات والتقنية العالية لخريجها.
- ضرورة أن تعمل الكلية باستمرار على تطوير وسائل وأجهزة التدريب بشكل يناسب التطوير في بيئة وسوق العمل.
- كي تتجح الكلية في تطبيق ريادة الأعمال على طلابها عليها أولاً رفع معدل تطوير إمكاناتها وأهمها (المدرّب، المتدرّب، وأجهزة التدريب) بشكل يفوق النشر النظري لمفاهيم ريادة الأعمال.

المراجع

- أبو الشعر، حنين. (2016). مدي توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة فيها لدي طلبة الجامعات الحكومية في الأردن، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.
- أبو هديب، إيمان. (2017). أثر استخدام نظم دعم القرار على ريادة الأعمال في جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات (إنتاج) الأردن، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
- أبو عصبية، مي. (2005). مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة، جامعة النجاح الوطنية كلية الدراسات العليا، (رسالة ماجستير غير منشورة)، ص34-35.
- أحمد، نورا. (2013). واقع التعليم المهني في محافظة ديالى من وجهة نظر الهيئة التدريسي، مجلة الفتح كلية التربية الاساسية، جامعة ديالى، (53)، 348.
- بدرخان، سوسن. (2014). اتجاهات طلبة الصف العاشر الأساسي في الأردن نحو الالتحاق بمجالات التعليم المهني بعد نهاية مرحلة التعليم الأساسي، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 22، (2)، 65 - ص 99
- تقرير مؤسّر التّعليم التّقني والتدريب المهني 2014 ص42
- حامد، مهدي، راشد فوزي، نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة (د.ط)، رام الله مؤسسة ماس
- الحسيني، ف (2006). ادارة المشروعات الصغيرة مدخل استراتيجي للمنافسة
- الحلبي، شادي. (2012). واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي: دراسة حالة الجمهورية العربية السورية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 2، (28)، 407.
- حماد، خليل، النخالة، سمية. (2018). مشكلات التعليم المهني في محافظات غزة كما يراها المعلمون، بحث مقدم الى مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين: واقع وتحديات وطموح المنعقد في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، ص6.

- الحمالي، رشاد والعربي، هشام. (2016). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، فلسطين، 76، 387 – 442.
- خربوطلي، عامر(2018). ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة من منشورات الجامعة الافتراضية السورية رخصة المشاع المبدع – النسب للمؤلف (BY- ND 4.0- cc 2018)
- دياب، عبد الحميد. (2012). مدي تأثير الثقافة التنظيمية في نجاح ريادة الأعمال في الخطوط الجوية العربية السعودية بالتطبيق على موظفي الخدمات الفنية في مطار الملك عبد العزيز الدولي بمدينة جدة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مصر 41 – 53
- زيدان، عبد الرزاق و خليل، عبد القادر. (2017). متطلبات تحقيق الريادة في القطاع المصرفي حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 17، 95، - 101
- السكرانة، بلال. (2008). الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1 ، الأردن، ص19.
- سلطان، سعاد. (2015). مدي توافر خصائص الريادة لدي طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية، أعمال مؤتمر "الريادة والإبداع في تطوير الأعمال الصغيرة"، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين
- السيد، لمياء وإبراهيم، إيمان. (2014). سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل سنغافورة والصين وإمكانية منها في مصر، دراسات عربية في التربية وعلي النفس، السعودية، 53، 349-275.
- شحاته، صفاء. (2013). تنمية جدارات سوق العمل لدي المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج ريادة الأعمال: رؤية استراتيجية، دراسات تربوية واجتماعية، مصر، 19، (4)، 33-208.
- الشمسي، سالم. (2017). التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن: دراسة سوسيولوجية تحليلية. مجلة الأندلس للعلوم الانسانية والاجتماعية، 15 | (13)، 9-32
- الطويسي، أحمد. (2013). الحلول المقترحة لتحسين النظرة المجتمعية نحو التعليم المهني والتقني: من وجهة نظر الخبراء في الأردن. دراسات العلوم التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، الأردن، 40، (2)، 1489
- العاجز، فؤاد. (2018/10/13-12) مشكلات معلمي التعليم المهني والتقني في محافظات غزة وسبل التغلب عليها، بحث مقدم الى مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين: واقع وتحديات وطموح المنعقد في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية غزة، ص7.
- العاني، م، وآخرون. (....). ادارة المشروعات الصغيرة منظور ريادي تكنولوجي، الطبعة الاولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- عبد الله، جلال. (2012). مشكلات مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في بيئة العمل الصناعية بمحافظة تعز: بحث نوعي: دراسة حالة خريجي معهد السعيد العالي العاملين في مصانع الشركة الوطنية لصناعة الإسفنج والبلاستيك، اليمن، ص2.
- عبد الوهاب ايمان. (2018). مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية دراسة استشرافية العدد (90) العدد (الأول)، المجلد الثاني، 2018.
- العبيدي، رأفت والجراح، أضواء. (2014). رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال: دراسة استطلاعية في عينة من الشركات الصناعية العاملة في محافظة نينوي، مجلة دراسات إدارية، العراق، 6، (12) 158 – 202.

- العجايب، أمنة. (2017). أثر تمكين المرأة على نمو الأعمال الريادية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية
- العجوري. (2011). واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي التدريب المهني في محافظة بيت لحم (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس. فلسطين.
- عطوان، أحمد. (2001). مدخل إلى التدريب المهني والتقني، ط9، معهد تدريب المدربين فلسطين، ص19.
- اللامي، النعمي. (2003). الاتجاهات العالمية في إعداد المدربين في التعليم المهني، ط1، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ص15.
- مبارك، م. (2009). الريادة في الأعمال (المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية) الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث، عمان.
- المحاريق، صخر. (2014). دور التعليم والتدريب المهني والتقني في التنمية المجتمعية المستدامة من وجهة نظر المختصين والخريجين دراسة حالة: مؤسسات رابطة TVET في جنوب الضفة الغربية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين، ص، ص 16 15.
- محمد، عوض الله ومحمود، أشرف. (2014). قياس مستوي ريادة الأعمال لدي طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تمهيتها، مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، 15 (1)، 549 – 599.
- المخيزيم، حسام. (2017). واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- المولى، عبد الستار. (2012). دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق. دراسة مقارنة 2003-2011، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 4 (9)، 406.
- المومني، هنادة. (2016). دور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات في بناء الجامعة الريادية -دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة دراسات، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة البتراء. 813-825. (2)43

References

- Abdul Wahab, I. (2018). *The Egyptian university transformational phase towards pioneering university. A future approach study*, 2(90). (in Arabic)
- Abdullah, J. (2012). *Problems faced by technical and vocational graduates in the industrial field of Taiz governorate: A qualitative analysis of Al-Saeed Higher Institute graduates working in the factories of the National Sponge and Plastics Industry Company- Yemen*. (in Arabic)
- Abouasba, M. (2005). *Problems of vocational education in Palestinian vocational secondary schools: Feedback of teachers and students* [Unpublished master's thesis]. Graduate School, Al-Najah National University. (in Arabic)
- Abu al-Chaar, H. (2016). *Aspects of leadership spirit of students of Jordanian public universities* [unpublished Master's thesis]. Faculty of Economics and Management Sciences, Yarmouk University. (in Arabic)
- Abu Hadib, I. (2017). *The impact of decisive strategies on entrepreneurship in ICT Companies* [Unpublished Doctoral dissertation]. Graduate School, World Islamic University. (in Arabic)

- Ahmed, N. (2013). The reality of vocational education in Diyala Province: Feedback of teaching faculty members. Faculty of Basic Education, University of Diyala. *Al-Fath Magazine*, (53), 348. (in Arabic)
- Al-Ajayeb, A. (2017). *The impact of women' empowerment on the growth of leading business in Jordan* [Unpublished Master's Thesis]. Business School, Arab University of Amman. (in Arabic)
- Al-Ajess, F. (2018). *Teachers problems and suggested solutions: The vocational and technical sector in Gaza governorates*. Research submitted to the Conference on Technical and Vocational Education in Palestine: Reality, Challenges and Ambition held at the University College of Applied Sciences Gaza, p. 7. (in Arabic)
- Al-Ajuri. (2011). *The reality of vocational training programs, their evolution and their role on trainees' development: Point of view of graduates in Bethlehem Governorate* [unpublished Master's thesis]. Al Quds University, Palestine. (in Arabic)
- Al-Ani, M. et al. (n.d.). *The management of small business from a technological perspective*. Safaa Publishing and Distribution House, Amman (1st Ed.). (in Arabic)
- Alareeni, B. (2018). The impact of firm-specific characteristics on earnings management: evidence from GCC countries. *International Journal of Managerial and Financial Accounting*, 10(2), 85-104. <https://doi.org/10.1504/IJMFA.2018.091659>
- Alareeni, B. (2018). Does corporate governance influence earnings management in listed companies in Bahrain Bourse?. *Journal of Asia Business Studies*, 12(4), 551-570. <https://doi.org/10.1108/JABS-06-2017-0082>
- Alareeni, B. (2019). The associations between audit firm attributes and audit quality-specific indicators: A meta-analysis. *Managerial Auditing Journal*, 34(1), 6-43. <https://doi.org/10.1108/MAJ-05-2017-1559>
- Alareeni, B., & Branson, J. (2013). Predicting listed companies' failure in Jordan using Altman models: A case study. *International Journal of Business and Management*, 8(1), 113-126. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n1p113>
- Alcaraz, J., Hollander, R., & Navarra, A. (2019). The business initiative for technical education (BITE): Creating shared value, boosting a country. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 29(1), 8-25. <https://doi.org/10.1108/CR-06-2016-0033>
- Al-Halabi, S. (2012). Strengths and weaknesses of vocational and technical education in the Arab world: A case study of Syria. *The Journal of the Open University of Jerusalem for Research and Studies*, 2(28), 407. (in Arabic)
- Al-Hamali, R., & Al-Arabi, H. (2016). Entrepreneurship cultural fact at Hail University and motivational aspects: Feedback of faculty members in Palestine. *Arab Studies in Education and Psychology*, 76, 387-442. (in Arabic)
- Al-Lami, A. (2003). *Global trends in the preparation of trainers in vocational education*. National Book House, Benghazi, (1st Ed. p. 15). (in Arabic)
- Al-Maharik, S. (2014). *The role of vocational and technical education towards sustainable society from the point of view of graduate students: A case study* [unpublished Master's thesis].
- Al-Mawla, A.S. (2012). Matching technical and vocational graduating students to the need of the Iraqi labor market: Comparison study 2003-2011-Anbar University. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 4(9), 406. (in Arabic)

- Al-Moukhayzim, H. (2017). *The reality of developing students' entrepreneurial culture in the Imam Mohammed Bin Saud Islamic University* [Unpublished master's thesis]. Faculty of Social Sciences, Imam Mohammed Bin Saud Islamic University. (in Arabic)
- Al-Moumni, H. (2016). Pioneering role of university staff towards the construction of a leading university: Case study of private universities in Jordan. Faculty of Administrative and Financial Sciences, Petra University. *Journal of Studies*, 43(2), 825-813. (in Arabic)
- Al-Obaidi, R., & Al-Jarah, A. (2014). Intellectual capital in changing entrepreneurial environment: A case study of a sample of industrial companies operating in The Province of Ninoweh, Iraq. *Journal of Management Studies*, 6(12),158 -202. (in Arabic)
- Al-Sakrana, B. (2008). *Leadership and organizational management*. Al-Masra Publishing and Distribution House, Jordan (1st Ed. p. 19). (in Arabic)
- Al-Sayed, L., & Ibrahim, I. (2014). Entrepreneurship policies and educational programs in Singapore and China and potential applicability in Egypt. *Arab Studies in Education and Self-Awareness*, 53, 349-275, Saudi Arabia. (in Arabic)
- Al-Shami, S. (2017). Technical and vocational education in Yemen: Sociological and analytical study. *Al-Andalus Journal of Humanities and Social Sciences*, 15(13), 9-32. (in Arabic)
- Al-Tweisi, A. (2013). Proposed solutions to improve community perception of vocational and technical education: Feedback of Jordanian experts. *Educational Science Studies*, 40(2), 1489. Faculty of Educational Sciences, Moata University, Jordan. (in Arabic)
- Al-Tweisi, A. (2013). Proposed solutions to societal perception of vocational and technical education: Feedback from Jordanian experts. *Educational Science studies* ,40, (2), 1489. Faculty of Educational Sciences, Moata University, Jordan. (in Arabic)
- Anke, B., & Agnes, D. (2019). *Work-based Learning as a Pathway to competence-based education*. Publisher: Federal Institute for Vocational Education and Training (1st Ed.), Robert-Schuman-Platz 3 D-53175 Bonn. p13
- Atwan, A. (2001). *Introduction to vocational and technical training*. Palestine Training Institute, (9th Ed.p.19). (in Arabic)
- Badrkhan, S. (2014). 10th grade Jordanian students' enrollment trends to vocational education. *Islamic University of Educational and Psychological Studies*, 22(2), 65-99. (in Arabic)
- Chodasová, Z., Tekulová, Z., Hřušková, L., & Jamrichová, S. (2015). Education of students and graduates of technical schools for contemporary requirements of practice. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 3170-3177. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1058>
- Diab, A. (2012). The impact of organizational culture on the success of entrepreneurship in the Saudi Arabia Airlines sector: A survey for employees at King Abdulaziz International Airport in Jeddah. *Scientific Journal of Economics and Trade*, Egypt, 41-53. (In Arabic)
- Din, B. H., Anuar, A. R., & Usman, M. (2016). The effectiveness of the entrepreneurship education program in upgrading entrepreneurial skills among public university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 117-123. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.413>

- Duman, L., Bedük, A., Köylüoğlu, A. S., & Ay, K. (2015). Entrepreneurship culture at SMEs: A case study in konya. *Procedia-social and behavioral sciences*, 207, 492-501. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.119>
- European Commission. (2015). *Agenda for New Skills and Jobs "Entrepreneurial Skills"* [Report]. European commission.
- Galvão, A. R., Marques, C. S., Ferreira, J. J., & Braga, V. (2020). Stakeholders' role in entrepreneurship education and training programmes with impacts on regional development. *Journal of Rural Studies*, 74, 169-179. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.01.013>
- Hamed, M., & Rashid F. (2006). *Towards policies to promote leadership among young people in the West Bank and Gaza Strip*. Ramallah Mas Foundation Al-Husayni. Small business management: Competitive advantage. (in Arabic)
- Hammad, K.A.S. (2018). *Problems of vocational education in the Governorate of Gaza: Feedback of teachers*. Research presented to the Conference on Technical and Vocational Education in Palestine: Reality, challenges, and ambition. The University of Applied Sciences. (in Arabic)
- Kharbutali, A. (2018). *Entrepreneurship and SME Management*. The Syrian Virtual University- Creative Commons License - Proportions by BY-ND 4.0-CC. (in Arabic)
- Mahajan, P. T., & Golahit, S. B. (2017). Management of people mix: An essential criteria for technical education. *Online Submission*, 8(3), 523-530. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2017.00084.1>
- Mubarak, M. (2009). *Leading entrepreneurs (Concepts and models)*. Modern Book World, Amman (1st Ed). (in Arabic)
- Muhammad, A., & Mahmoud, A. (2014). Measuring the level of students' entrepreneurship at Taif University and impact of the university role. *Journal of Scientific Research in Education*, Egypt, 15 (1), 549-599. (in Arabic)
- Odo, J. U., Okafor, W. C., Odo, A. L., Ejikeugwu, L. N., & Ugwuoke, C. N. (2017). Technical education-The key to sustainable technological development. *Universal Journal of Educational Research*, 5(11), 1878-1884. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.051104>
- Rosen, R., Visher, M., & Beal, K. (2018). *Career and technical education: Current policy, prominent programs, and evidence*. MDRC.
- Shahatah, S. (2013). Developing the labor market merits for higher education learners through entrepreneurial policies and programs: Strategic vision, educational and social studies. *Journal of Scientific Research in Education*, Egypt,19(4), 208-33. (in Arabic)
- Sultan, S. (2015). *Entrepreneurial characteristics of college students and the link to study Business Administration at southern West Bank universities*. Conference "Entrepreneurship and Creativity in small business development". Islamic University - Gaza, Palestine. (in Arabic)
- Technical and Vocational education and Training. (2014). *TVET Index Report*. (in Arabic)
- Zidan, A.R., & Khalil, A.K. (2017). Requirements for achieving leadership in the banking sector: The case of the bank of Agriculture and Rural Development. *Journal of the Academy of Social and Humanitarian Studies*, 17, 95-101. (in Arabic)