

دور مقرر "الابتكار وريادة الأعمال" في تنمية جدارات العمل الحر

لدى الشباب الجامعي؛ دراسة ميدانية

على كلية التربية- جامعة الإسكندرية

تاريخ قبول البحث للنشر: ٢٠٢٤/١٩

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٤/١٢/٢١

د. أماني عبد الحميد محمد أحمد شكر*

المستخلص

تحظى ريادة الأعمال بأهمية كبيرة تتجلى في الأهمية الذاتية لرواد الأعمال أنفسهم؛ حيث تسهم في تحقيق الأفراد لذواتهم، وتنمية قدراتهم، ومهاراتهم، وتواصلهم الاجتماعي، وإسهامهم بفعالية في تنمية مجتمعهم، كما أن ريادة الأعمال تعزز من قدرات الأفراد من خلال إمكانية تحويل أفكارهم الإبداعية لواقع ملموس له نتائج فاعلة على كلا المستويين: الفردي، والمجتمعي، كما أن لريادة الأعمال أهمية ثقافية واقتصادية واجتماعية؛ وذلك من خلال دورها الرئيس في تغيير ثقافة المجتمع نحو العمل والوظيفة؛ مما يدعم ثقافة التوظيف الذاتي، وتوفير فرص عمل للأفراد بما يكفل لهم تحقيق ذواتهم اجتماعياً، ورفع مستوى معيشتهم.

والمجتمع المصري من المجتمعات التي تعاني من تعدد وتشابك المشكلات التي تؤثر في مستوى الاقتصاد وسوق العمل؛ وهنا تلقى المسؤولية على عاتق النظام التعليمي بإعداد القوى البشرية للنظام الاقتصادي ولذلك أضحت الاهتمام بتعليم ريادة الأعمال في الجامعات مطلباً رئيساً بوصفه مدخلاً لإكساب الخريجين المعارف والمهارات الريادية، وتعميق روح المبادرة والعمل الحر؛ مما يسهم في تقليص الفجوة بين مؤسسات التعليم وحاجات سوق العمل؛ إذ يعمل تعليم ريادة الأعمال على توفير فرص عمل للشباب؛ من خلال تنمية جدارات العمل الحر الممكنة إياهم من تحسين اقتصاد المجتمع، وتنميته، وتطويره، ويمكن للجامعات تعليم ريادة الأعمال من خلال إتباع جملة من الآليات؛ أهمها: إدراج مقررات خاصة بريادة الأعمال.

من هذا المنطلق بادرت جامعة الإسكندرية بإستحداث مقرراً لريادة الأعمال كمتطلب تخرج لطلاب الجامعة كافة على اختلاف تخصصاتهم بداية من العام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠؛ لذا هدفت الدراسة الحالية إلى تقصي واقع دور مقرر "الابتكار وريادة الأعمال" في تنمية جدارات العمل الحر لدى طلاب كلية التربية- جامعة الإسكندرية، والكشف عن أوجه الخلل التي تحول دون الاضطلاع بهذا الدور، وتحقيقاً لهذا الهدف أستعانت الباحثة بالمنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة؛ في رصد واقع دور دراسة المقرر في هذا الصدد؛ من خلال استجابات عينات عشوائية من الطلاب الذين سجلوا مقرر "الابتكار وريادة الأعمال" بكلية التربية- جامعة الإسكندرية في العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ في التخصصات المختلفة.

وتوصلت الدراسة إلى أن مقرر "الابتكار وريادة الأعمال"- بكلية التربية جامعة الإسكندرية- يسهم في تنمية جدارات العمل الحر بدرجة متوسطة، الأمر الذي يشير إلى ضعف قدرة الجامعة على خلق، وبناء أجيال من الرياديين الذين يقودون التنمية المحلية، وحُددت أبرز ملامح الخلل، كما توصلت الدراسة إلى جملة من المقترحات التي يمكن من خلالها تفعيل دور المقرر في تنمية جدارات العمل الحر لدى الطلاب.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال- تعليم ريادة الأعمال- جدارات العمل الحر.

The role of the "Innovation and Entrepreneurship" course in developing the competencies of self-employment among university youth: a field study at the

Faculty of Education - Alexandria University

Dr. Amany Abed Elhamid Mohamed Ahmed Shoker

Abstract:

Entrepreneurship is of great importance, which is reflected in the intrinsic importance of entrepreneurs themselves; as it contributes to individuals' self-realization, developing their abilities, skills, and social communication, and their effective contribution to the development of their society. Entrepreneurship also enhances individuals' capabilities through the possibility of transforming their creative ideas into a tangible reality that has effective results at both the individual and societal levels. Entrepreneurship also has cultural, economic, and social importance; through its primary role in changing the culture of society towards work and employment; which supports the culture of self-

(١) مدرس أصول التربية - كلية التربية - جامعة الإسكندرية.

employment, and provides job opportunities for individuals to ensure their social self-realization, and raise their standard of living.

The Egyptian society is one of the societies that suffer from multiple and intertwined problems that affect the level of the economy and the labor market. Here, the responsibility falls on the educational system to prepare human resources for the economic system. Therefore, the interest in teaching entrepreneurship in universities has become a major requirement as an entry point for providing graduates with entrepreneurial knowledge and skills, and deepening the spirit of initiative and freelance work; which contributes to reducing the gap between educational institutions and the needs of the labor market; as teaching entrepreneurship works to provide job opportunities for young people; by developing the competencies of freelance work that enable them to improve the economy of society, develop it, and advance it. Universities can teach entrepreneurship by following a set of mechanisms; the most important of which is: including courses specific to entrepreneurship.

Based on this, Alexandria University took the initiative to introduce an entrepreneurship course as a graduation requirement for all university students of different specializations, starting from the academic year 2019/2020. Therefore, the current study aimed to investigate the reality of the role of the "Innovation and Entrepreneurship" course in developing the competencies of self-employment among students of the Faculty of Education - Alexandria University, and to reveal the shortcomings that prevent them from undertaking this role. To achieve this goal, the researcher used the descriptive approach and used the questionnaire to monitor the reality of the role of studying the course in this regard; through the responses of a random sample of students who registered for the "Innovation and Entrepreneurship" course at the Faculty of Education - Alexandria University in the academic year 2023/2024 in various specializations.

The study concluded that the course "Innovation and Entrepreneurship" - at the Faculty of Education, Alexandria University - contributes to the development of self-employment competencies to a moderate degree, which indicates the university's weak ability to create and build generations of entrepreneurs who lead local development. The most prominent features of the defect were identified, and the study reached a set of proposals through which the role of the course can be activated in developing self-employment competencies among students.

Keywords: Entrepreneurship – Entrepreneurship Education - Self-Employment Competencies.

مقدمة

شهد العالم والاقتصاد العالمي موجة تحرر التجارة العالمية بكل جوانبها السلعية، وحقوق الملكية الفكرية، والاستثمار المتعلق بالتجارة العالمية، وأصبحت سوقاً واحداً تتسع فيه دائرة ومجال المنافسة بين الفاعلين في هذا السوق؛ سواء الدول والحكومات، أو المنظمات الاقتصادية العالمية والشركات متعددة الجنسيات، والتكتلات الاقتصادية العملاقة التي لا يمكن حصرها، وبرز اقتصاد جديد قائم على تراكم رأس المال المعرفي، وأصبح هناك عالم جديد تفرض فيه قوة وحيدة شروطها، ونمطها، ورؤيتها، على الجميع باسم العولمة، التي لم يتصد لها أحد، خاصة في الدول النامية التابعة التي استجابت للتوجه الجديد؛ من خلال تحرير التجارة، وإعادة هيكلة الاقتصاد، وتبني نظام الخصخصة، والتكيف مع المتغيرات.

ومن تداعيات العولمة في المجتمعات النامية اتساع تفاوت الدخل، وتفشي ظاهرة البطالة التي ضربت كثيراً من الاقتصاديات، والمجتمعات، وخصوصاً مع اندلاع الأزمات الاقتصادية، وازدياد حدة الفقر، وآثاره السلبية؛ كقلة التغذية، وتفشي الأمراض، وعدم القدرة على تطوير القدرات البشرية، وتدني قدرات الموارد البشرية، وصعوبة تأهيلها وتدريبها. وهذا يتضح من خلال

الزيادة المستمرة لمعدلات الفقر وفشل المنظمات الدولية في خططها لكبح الفقر، ونتج عن ذلك تقلص دور الدولة وتراجعها عن الاضطلاع بمسؤولياتها. وفي هذا السياق برز مصطلح ريادة الأعمال؛ كأحد المجالات الداعمة، والمحرك للنمو الاقتصادي، وتقدم المجتمعات؛ وذلك لما لها من تأثير إيجابي نحو زيادة مجالات وفرص التشغيل في ظل عجز الدول عن توفير فرص عمل؛ لاستيعاب جميع الخريجين من مؤسسات التعليم العالي لديها، وهو ما يعني أن هناك حاجة للتغيير الجذري في طريقة تفكير الخريجين، وتحويلها من عقلية البحث عن وظيفة، إلى عقلية خلق الوظيفة؛ وذلك من أجل تلبية تطلعاتهم المستقبلية.

وقد أرجع مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية في عام ٢٠٠٤م النمو الهائل في اقتصاد الدول المتقدمة، مثل: الولايات المتحدة، وإنجلترا، وألمانيا، واليابان، وفرنسا- خلال القرن الماضي- إلى النمو المتزايد للمشروعات الصغيرة التي أسسها الأفراد في تلك المجتمعات؛ من خلال منظومة ريادة الأعمال القائمة على الابتكار والتغيير (United Nations, 2004, p.33)؛ الأمر الذي دفع صناع القرار بالدول المتقدمة إلى تشجيع وتطوير برامج ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية؛ لما لها من أثر إيجابي في تنامي معدلات التوظيف والابتكار، ودعم ربط المؤسسات التعليمية ببيئتها المتغيرة؛ إذ أن التعليم محور رئيس في تنمية ريادة الأعمال، وتطوير المهارات والسمات العامة المرتبطة بها لدى الفرد، والتي تعمل على تشغيل دوافعه نحو اختيار الأعمال الريادية.

وتشير عديد من الدراسات، والتقارير- منها: تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال عام ٢٠١٦م- إلى أن معظم متخذي القرار، وواضعي السياسات، قد أكدوا أن ريادة الأعمال مجال بالغ الأهمية، وله دور كبير في تنمية المجتمع؛ إذ أنها تخلق فرص عمل جديدة، وتشجع على الابتكار، وتسريع التغيرات الهيكلية الإيجابية؛ كما تسهم- بشكل غير مباشر- في زيادة الإنتاجية؛ من خلال إشراك أطراف تنافسية جديدة في سوق العمل؛ أي أن ريادة الأعمال تدعم النمو الاقتصادي، وتنمي القدرة التنافسية في المجتمع؛ مما دعا كثيراً من الدول إلى التوسع في تعليم ريادة الأعمال.

واتخذ تعليم ريادة الأعمال أشكالاً كثيرة؛ منها: تقديم برامج متخصصة، أو وحدات تعليمية متخصصة في مجالات معرفية بعينها، أو مقررات ما، أو من خلال الأنشطة الإثرائية، أو النوادي، والمخيمات الصيفية، ومشروعات التخرج،... وغيرها من الأشكال التعليمية المختلفة التي يمكنها أن تقدم ريادة الأعمال نظرياً، وتطبيقياً (شحاتة، ٢٠١٣، ص ٤٢).

وقد عزز الاتجاه نحو تعليم ريادة الأعمال؛ من خلال المقررات الدراسية، والبرامج التعليمية في مختلف مراحل التعليم؛ فقد أكدت دراسة (Al-Menawi (2022) فاعلية تدريس مقررات ريادة الأعمال؛ من خلال المحاضرات، والأنشطة المصاحبة، والممارسات الفعلية للمشروعات، في تشكيل عقلية الطلاب الريادية؛ فضلاً عن التأثير الإيجابي في نوايا، ورغبات طلاب الجامعات لاختيار ريادة الأعمال كمهنة في المستقبل، إلى جانب تأثيرها على سلوكياتهم، وطموحاتهم، وأن نسبة إنشاء المشروعات الخاصة من قبل الطلاب الذين يدرسون ريادة الأعمال تصل إلى أربعة أضعاف نسبة الطلاب الذين لا يدرسونها (p.8).

وجدير بالذكر أن تاريخ تعليم ريادة الأعمال من خلال المقررات يرجع إلى عام ١٩٤٧م؛ حيث تم تدريس أول مقرر في ريادة الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية، وبعد الانتشار الحقيقي لتعليم ريادة الأعمال في أوائل السبعينيات؛ حيث بدأت كمبادرة في عديد من الجامعات، وظهرت جزئياً في مكونات المناهج الجامعية، واستمرت الفكرة على هذا الحال خلال ثمانينيات، وتسعينيات القرن الماضي. وقد شهد العقد الأول من القرن الحادي والعشرين انتشاراً واسعاً لهذا الاتجاه في معظم الجامعات؛ فقد أكدت الدول المشاركة في الإعلان العالمي للتعليم العالي في القرن الحادي والعشرين أن تطوير المهارات الريادية ينبغي أن يصبح الشغل الشاغل للتعليم العالي؛ من أجل تسهيل توظيف الخريجين الباحثين عن عمل، وأن يصبحوا- مستقبلاً- صانعين للوظائف لا باحثين عنها فحسب (إبراهيم، ٢٠١٥، ص ١٣٥).

وعليه فقد دمجت حكومات عديدة من الدول مقررات تعليم الأعمال الريادية ضمن المناهج الوطنية، بدءاً من مرحلة التعليم الأساسي، وحتى الجامعي، كما تبنت الدول استراتيجيات محددة من شأنها تشجيع التعليم الريادي. كما قد عني البنك الدولي بتحسين التعليم الريادي، وتشجيع الأخذ به؛ بوصفه واحداً من أهم حلول زيادة معدلات التوظيف؛ فضلاً على أنه أضحي وسيلة لتغيير ثقافة الأفراد والمجتمع، وأساليب تفكيرهم؛ ليصبحوا مبادرين لديهم القدرة على استثمار فرص الإرتقاء بأنفسهم وبأدائهم؛ من خلال اتباع استراتيجية تستهدف ترجمة الأفكار، وبلورتها على أرض الواقع. وينعكس هذا في سلوك الفرد الاستباقي نحو اقتناص الفرص، وانتهاج الابتكارية في التنفيذ، والقدرة على تحمل المخاطر في سبيل تحقيق التطلعات الريادية (عبد اللطيف، ٢٠١٧، ص ١٨٤).

ويستهدف تعليم مقررات ريادة الأعمال إكساب المتعلمين جملة من جدارات العمل، بوصفها تمثل المعارف، والمهارات والسمات الأساسية لرواد الأعمال التي يمكن اكتسابها، وتنميتها بالتعليم، والتي تؤثر في أداء الأفراد، وقدرتهم على اتخاذ القرارات، وتساعدهم - بصورة كبيرة - في تحقيق النجاح المستدام، والتميز في العمل الحر، ويعد تمكن الفرد من تلك الجدارات مطلباً رئيساً قبل البدء في أي عمل ريادي؛ إذ تتضمن دراسته الاقتصاد، والقدرة على تعرف فرص السوق، وتحليلها، والإدارة، والتسويق، ونظم المعلومات والتمويل؛ فضلاً عن دراسته المعارف القانونية المرتبطة بالأعمال الريادية؛ مما ينمي لديه روح المبادرة، والمرونة، والثقة بالنفس، والعمل في فريق، والمهارات الاجتماعية الممكنة إياه القدرة على التواصل مع العملاء، والموردين، والمنافسين، ومقدمي الخدمات، وأصحاب المصلحة الآخرين في بيئة الأعمال (Mojab et al, 2011, p.437-438)، وعليه؛ فإن مقررات تعليم ريادة الأعمال تزود الفرد بالجدارات التي تمكنه من التعامل مع عالم ريادة الأعمال.

وعلى الصعيد المصري قد شهد الاقتصاد تحولات كثيرة منذ عقد التسعينيات من القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر؛ فمع بداية عام ١٩٩١م وقعت مصر اتفاقاً مع كل من: البنك الدولي، وصندوق النقد الدولي؛ لتطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي، والتكيف الهيكلي، الذي يهدف إلى تحقيق الاستقرار المالي، واستعادة التوازن الاقتصادي الكلي كمرحلة أولى، وزيادة معدل النمو الاقتصادي كمرحلة ثانية.

وكان من آثار ذلك تنامي ظاهرة البطالة بين الشباب من خريجي المؤسسات التعليمية، وبخاصة خريجو الجامعات، وفي ظل انحسار قدرة المؤسسات الحكومية، والقطاعين: العام، والخاص على استيعاب مزيد من العاملين؛ كان من الضروري إعادة النظر في النظام التعليمي ليغرس بعداً جديداً يستهدف إثارة اهتمام الطلاب، وتنمية اتجاهاتهم، وتوجيههم نحو خيار العمل الحر الذي يمكن - من خلاله - تحسين مستوى المعيشة؛ من خلال تأسيس مشروعاتهم الخاصة؛ كبديل للعمل الحكومي.

وإذا كانت الجامعات لها دور في تعليم ريادة الأعمال؛ فإن مؤسسات إعداد المعلم - بصفة خاصة - تعد حجر الأساس في تطوير التعليم بمراحله كافة؛ خاصة وأن تعليم ريادة الأعمال يبدأ من رياض الأطفال، وحتى التعليم الثانوي والعالي؛ لذا فإن التكوين الجيد للمعلم يسهم - بشكل مباشر - في تطوير عقول طلابه؛ مما يلزم مؤسسات إعداد المعلم - كليات التربية - ضرورة تطوير أهدافها، ونظمها التعليمية، والممارسات التقليدية بها؛ بوصفها المسؤول الأول عن تأهيل معلمين قادرين على تشكيل عقول طلابهم، وإعدادهم - بجدارة - للمستقبل.

وجدير بالذكر أن ثمة تحدياً آخر يواجه مؤسسات إعداد المعلم؛ فيما يتعلق بوقف تكليف خريجي كليات التربية منذ عام ١٩٩٨م؛ مما كان سبباً في تزايد أعداد المتعلمين عن العمل من خريجي كليات التربية؛ نظراً لزيادة العروض من هؤلاء الخريجين عن الطلب عليهم. وأمام التدفق الهائل من خريجي الكليات المختلفة؛ فقد امتدت يد البطالة إليهم (خليل، ٢٠١٩، ص ٢٢٨)؛ الأمر الذي يتطلب ضرورة مواجهة هذا التحدي.

وعليه، يعد الاهتمام بتعليم ريادة الأعمال لطلاب مؤسسات إعداد المعلم - خاصة - أحد السبل لمواجهة هذه التحديات، ومن ثم يعد ذلك مبرراً للاهتمام بالتعرف على واقع تعليم مقرر ريادة الأعمال؛ كإحدى الآليات التي يمكن من خلالها تنمية جدارات العمل الحر لدى الطلاب

المعلمين والمعينة إياهم- مستقبلاً- على النجاح في سوق العمل، وتطوير أدائهم كمعلمين يقع على عاتقهم تشكيل أفكار الطلاب، واتجاهاتهم.

مشكلة الدراسة

يعاني المجتمع المصري ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب - خاصة خريجي الجامعات- حيث إنها لا تزال تمثل تحدياً كبيراً للحكومة المصرية، وأحد مساوئ سياسة الإصلاح الاقتصادي التي بدأت من عشرات الأعوام؛- فوفقاً للتقرير الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء- فقد بلغت نسبة إجمالي البطالة لعام ٢٠٢٢م في مصر (٧.٢٪)؛ حيث كانت البطالة بين الأميين وحاملي الشهادات التعليمية المتوسطة أقل كثيراً خلال العام نفسه، حيث بلغت (٢٪) بين الأميين، و(٤.٤٪) ممن يستطيعون القراءة والكتابة فقط، و(٤.٦٪) بين الحاصلين على شهادات تعليمية دون المتوسطة، و(٤.٨٪) من الحاصلين على الثانوية بنوعيتها: العامة، والأزهرية، و(٦.٣٪) بين الحاصلين على شهادات تعليمية متوسطة، و(٩٪) من الحاصلين على مؤهل فوق المتوسط وأقل من الجامعي، و(١٤.٧٪) من الحاصلين على مؤهل جامعي وفوق الجامعي (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٢، ص ٢٦)؛ ولهذا تعد بطالة الشباب في مصر مرتفعة بكل المقاييس.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن مشكلة البطالة لا ترجع للسياسات الاقتصادية فحسب؛ ولكن هناك اتجاه يلقي مسؤولية البطالة على النظام التعليمي المسؤول عن إعداد القوى البشرية للنظام الاقتصادي. وعليه، ترجع بطالة خريجي التعليم العالي والجامعي إلى ندرة الاهتمام بمتطلبات سوق العمل المتغيرة وأنواع الجدارات المطلوبة من الخريجين، وقد أشارت الدراسات المسحية- المقابلات مع أصحاب الأعمال- أن خريجي الجامعات يعانون قصوراً في الجدارات اللازمة للعمل بشكل ناجح؛ مثل: التواصل بين الأفراد، والقدرة على العمل ضمن فريق عمل، وتطبيق مهارات حل المشكلات، ومهارة التفاوض، والقدرة على إدارة الوقت، والقدرة - كذلك- على ترتيب الأولويات، والمبادرة (البرادعي، قذري، ٢٠٢٢، ص ٩).

وفي ظل عجز الدولة عن خلق فرص عمل لاستيعاب العمالة القائمة والجديدة؛ أصبح الاهتمام بتعليم جدارات العمل- من خلال تعليم ريادة الأعمال- مطلباً رئيساً؛ بوصفه عملية منظمة لإكساب، وتنمية معارف ومهارات العمل الحر، والاتجاهات الريادية، للخريجين، وتعميق روح المبادرة، وتعزيز ثقافة الإبداع، والابتكار لديهم تحت إشراف مؤسسات تعليمية؛ لتمكينهم من مواجهة التحديات القائمة، فيستهدف تعليم الأفراد ريادة الأعمال تنمية قدرتهم على ممارسة مهارات تنظيم الأعمال، وممارسة مهارات التسويق المختلفة، وتوليد الأفكار، وتعرف الفرص المتاحة واقتناصها، والتخطيط للأفكار والمشروعات الجديدة، وتحديد الموارد، وتوقع المخاطر، ومواجهتها، وممارسة مهارات تنفيذ الأفكار والمشروعات، والقدرة على اكتشاف الفرص، وإنتاج الأفكار، وتحديد جدواها، والقدرة على إدارة الوقت، واتخاذ القرار، والقدرة- كذلك- على التواصل والعمل في فريق، وبناء العلاقات الاجتماعية (المطيري، ٢٠١٩، ص ٦).

وعلى مدار السنوات السابقة؛ بذلت الحكومة المصرية- ممثلة في الصندوق الاجتماعي للتنمية، وبدعم من منظمة العمل الدولية- عديداً من الجهود والمبادرات؛ لتدريب الطلاب والخريجين على ريادة الأعمال. ويعد عام ٢٠١١م نقطة بداية مهمة لإدخال ثقافة ريادة الأعمال والابتكار في التعليم العالي؛ من خلال استحداث مقررات التعليم الريادي في (١٩) جامعة مصرية خلال خمس سنوات؛ وذلك من خلال مبادرة بين وزارة التعليم العالي ومجلس الشرق الأوسط للأعمال الصغيرة وريادة الأعمال (مكسي)، استهدفت تدريب ما يقرب من مائة ألف طالب في الجامعات الحكومية المصرية، والتطوير المهني لما يقرب من (٩٠) عضو هيئة تدريس، على تدريس مقررات التعليم الريادي، وريادة الأعمال، واستحداث مقررات ريادة الأعمال للطلاب والخريجين، ودعم التعاون بين الجامعات ورواد الأعمال، ومنظمات المجتمع المدني الناشطة في مجال ريادة الأعمال (السيد وإبراهيم، ٢٠١٤، ص ٣٢٣).

وتعد جامعة الإسكندرية من أوائل الجامعات المصرية في العناية بالنشاط الريادي وتزويد طلابها بفكر ومهارات ريادة الأعمال ومن أبرز مظاهر اهتمام جامعة الإسكندرية بتأصيل ريادة

الأعمال، فأنشأت مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال في عام ٢٠١٦م، كما بادرت الجامعة بإستحداث مقررًا لريادة الأعمال كمتطلب تخرج لطلاب الجامعة كافة على اختلاف تخصصاتهم بدايةً من العام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠.

ويعد طلاب كليات التربية من أكثر الفئات احتياجاً لهذا المجال؛ لتقليل نسبة البطالة بينهم؛ خاصةً بعد إلغاء تكليف خريجي الكلية من جهة؛ فضلاً عن اتجاه الحكومة نحو دمج مجال ريادة الأعمال في المنظومة التعليمية لطلاب التعليم العام، وعليه فإن ثمة ضرورة أن يكون المعلمون على دراية كافية بالمفاهيم الأساسية بهذا المجال، والمهارات التي سيوزدون بها طلابهم؛ لتنمية اتجاهتهم، وتوجيه سلوكهم نحو العمل الريادي؛ الأمر الذي يستوجب ضرورة دراسة مدى كفاية مقررات ريادة الأعمال الحالية؛ لتنمية جدارات العمل الحر (الجدارات المعرفية، وجدارات الفكر الاقتصادي، والجدارات الرقمية، والجدارات الشخصية)، وتنمية قدراتهم- فور تخرجهم- على إنشاء وإدارة أعمال ريادية؛ للتعرف على نقاط القوة، وأوجه الضعف، وطرح مقترحات لتفعيل دور مقرر" الابتكار وريادة الأعمال" بالجامعات في تنمية جدارات العمل الحر، وعليه، تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

١. ما الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال؟
٢. ما العلاقة بين تعليم ريادة الأعمال وجدارات العمل الحر؟
٣. ما أبرز الممارسات العالمية في مجال تعليم ريادة الأعمال من خلال مقرر متخصص في الجامعات؟
٤. إلى أي مدى يسهم مقرر" الابتكار وريادة الأعمال" في تنمية جدارات العمل الحر؛ من وجهة نظر طلاب كلية التربية جامعة الإسكندرية؟
٥. ما مقترحات تفعيل دور مقرر" الابتكار وريادة الأعمال" بالجامعات في تنمية جدارات العمل الحر؟

أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف ممثلة فيما يأتي:

١. توجيه نظر الجامعات نحو تعليم ريادة الأعمال؛ بوصفه مطلباً رئيساً في ظل التغيرات المجتمعية.
٢. التعرف على الإطار المفاهيمي لتعليم ريادة الأعمال.
٣. رصد جدارات العمل الحر التي يجب أن يتضمنها مقرر ريادة الأعمال بالجامعات المصرية.
٤. التعرف على مدى استفادة طلاب الجامعة- من وجهة نظرهم- من تعليم ريادة الأعمال من خلال مقرر" الابتكار وريادة الأعمال"؛ فيما يتعلق بتنمية جدارات العمل الحر.
٥. طرح مقترحات؛ لتفعيل دور مقرر" الابتكار وريادة الأعمال" في تنمية جدارات العمل الحر لدى طلاب الجامعات المصرية.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة في جانبها: النظري، والتطبيقي مما يأتي:
من الناحية النظرية: تعود أهمية الدراسة إلى أنها تتصدى لموضوع يتميز بالحدائثة، كما أنه بالغ الأهمية للمجتمع المصري، وبخاصة الجامعات؛ فريادة الأعمال لها دور رئيس في تحقيق التنمية الاقتصادية؛ من خلال زيادة الناتج القومي، وزيادة نصيب الفرد من الدخل القومي، علاوة على مساهمتها في التصدي لمشكلة البطالة، وضعف فرص التوظيف لخريجي الجامعات،

كما يتزامن هذا الموضوع مع مشروع "رواد ٢٠٣٠" الذي يهدف إلى: تحفيز وإثراء ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في مصر؛ من خلال منظومة متكاملة للابتكار تصبح ركيزة أساسية؛ لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ تطبيقاً لرؤية استراتيجية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة.

كما تنطلق أهمية الدراسة من ضرورة معرفة وفهم العوامل التي من شأنها: تسهم في دعم ريادة الأعمال ونموها؛ لتشجيع طلاب الجامعات وزيادة الرغبة للبحث عن الفرص، وبدء المشروعات؛ بما يحقق لهم الإستقلالية، وعدم الاعتماد على الآخرين في إيجاد فرص عمل لهم.

أما من الناحية التطبيقية يمكن أن تفيد الدراسة في تعزيز ميل صانعي السياسات التعليمية، ومتخذي القرارات في الجامعة إلى الاستفادة من أفضل الممارسات الناجحة في مجال تعليم ريادة الأعمال من خلال مقرر متخصص في الجامعات الرائدة، مع مراعاة السمات الاقتصادية والثقافية المحلية التي يعتمد عليها نجاح الممارسة في سياقها الإقليمي.

فضلاً عن أن هذه الدراسة تعد دراسة واقعية لمدى إفادة طلاب جامعة الإسكندرية من دراسة مقرر "الابتكار وريادة الأعمال" فيما يتعلق بتنمية جدارات العمل الحر، وتنمية خصائص رواد الأعمال؛ ومن ثم يمكن من خلالها تفعيل المسؤولية المجتمعية للجامعة، ودورها في خدمة المجتمع؛ لواءة التوجه العالمي لريادة الأعمال والاهتمام بالبعد المستقبلي بم يسهم في تطوير أداء الجامعات المصرية؛ من خلال مساعدة القيادات الجامعية والقائمين على التعليم الجامعي في صياغة بعض السياسات والخطط والمبادرات الداعمة لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى منتسبي التعليم الجامعي؛ بما يؤهلهم لأن يكونوا- مستقبلاً- أصحاب مشروعات ريادية بارزة.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على رصد مدى افادة طلاب كلية التربية- جامعة الإسكندرية، من تعليم مقرر ريادة الأعمال؛ فيما يتعلق بجدارات العمل الحر، وكذلك تحديد التحديات التي تقف حائلاً أمام تحقيق الافادة القصوى من تعليم المقرر ذاته.

الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على كلية التربية- جامعة الاسكندرية.

الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة عشوائية من الطلاب الذين سجلوا مقرر الابتكار وريادة الأعمال بكلية التربية- جامعة الاسكندرية، بمختلف تخصصاتها في العام الجامعي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤.

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة الميدانية في نهاية الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤.

مصطلحا الدراسة

ريادة الأعمال: تُعرف في الدراسة الحالية بأنها: قدره الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال؛ من خلال الإبداع، والابتكار، والمخاطرة المحسوبة، وكذلك قدرته على تخطيط وإدارة المشروعات؛ من أجل تحقيق أهدافه، وكذلك أهداف المجتمع؛ مما يجعله أكثر وعياً بعمله، وأكثر قدرة على اغتنام الفرص والمنافسة المستمرة.

جدارات العمل: تُعرف في الدراسة الحالية بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات المؤهلة المتعلم؛ معرفياً، وأدائياً، وسلوكياً بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل، ويمكن تنميتها لدى الأفراد من خلال المقررات الدراسية.

منهج الدراسة واجراءاتها

نظراً لطبيعته الدراسية الحالية، وتحقيقاً لأهدافها؛ أُعتمد على المنهج الوصفي بوصفه: المنهج الذي يصف ظاهرة من الظواهر؛ للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة، والعوامل التي تتحكم فيها، واستخلاص النتائج لتعميمها، كما استعانت الباحثة بإحدى أدوات هذا المنهج وهي: الاستبانة؛ لتقصي واقع استفادة طلاب جامعة الإسكندرية من دراسة مقرر "الابتكار وريادة الأعمال"؛ فيما يتعلق بما يتضمنه المقرر من جدارات مطلوبة في سوق العمل؛ من خلال استجابات الطلاب الذين سجلوا مقرر "الابتكار وريادة الأعمال" بكلية التربية- جامعة الإسكندرية في العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤ في التخصصات المختلفة؛ وذلك بهدف الكشف عن جوانب القوة، والقصور في تعليم

مقرر" الابتكار وريادة الأعمال" في البعد الخاص بتنمية جدارات العمل الحر. وحُدثت إجراءات الدراسة على النحو التالي:

1. تحديد مفهوم ريادة الأعمال، وأهميتها، وسمات رواد الأعمال؛ وصولاً إلى مفهوم تعليم ريادة الأعمال، والإشارة إلى المبادئ والنظريات المستند إليها، ومبررات تعليم ريادة الأعمال في الجامعات المصرية، بالإضافة إلى عرض التطور التاريخي لتعليم ريادة الأعمال؛ عالمياً، ومحلياً وتوضيح كيفية تعليم ريادة الأعمال في الجامعات.
2. تحليل الأدبيات المتعلقة بجدارات العمل الحر والتعرف على مفهوم الجدارة عامة، وجدارات العمل خاصة، وتصنيفاتها، وأهميتها.
3. عرض نماذج من الجامعات الرائدة في تعليم ريادة الأعمال من خلال مقررات متخصصة في هذا المجال.
4. الكشف عن واقع إفادة طلاب كلية التربية جامعة الإسكندرية- من وجهة نظرهم- من دراسة مقرر" الابتكار وريادة الأعمال"؛ فيما يتعلق بتنمية جدارات العمل الحر؛ لاستخلاص أبرز التحديات التي تقف حائلاً أمام تحقيق الاستفادة القصوى، وطرح سبل تفعيل تعليم ريادة الأعمال بالجامعات المصرية من خلال مقرر" الابتكار وريادة الأعمال" وفي ضوء ذلك تأتي محاور الدراسة على النحو الآتي:
المحور الأول: ريادة الأعمال: الأطر، والمفاهيم.
المحور الثاني: تعليم ريادة الأعمال.
المحور الثالث: جدارات العمل الحر.
المحور الرابع: نماذج لأبرز الممارسات العالمية في مجال تعليم ريادة الأعمال من خلال مقرر متخصص في الجامعات.
المحور الخامس: تعليم ريادة الأعمال في مصر
المحور السادس: الجانب الميداني للدراسة.

المحور الأول: ريادة الأعمال: الأطر والمفاهيم

أولاً: مفهوم ريادة الأعمال وأهميتها

يتمتع مجال ريادة الأعمال Entrepreneurship - في الوقت الراهن- بأهمية بالغة من قبل عديد من دول العالم، وساهم في ذلك عدد كبير من العوامل في إثارة الاهتمام بريادة الأعمال؛ إذ عانت- ولا تزال- دول صناعية عديدة من الركود الاقتصادي، وارتفاع معدلات البطالة، والفقر، وتدني مستوى المعيشة، والتقلبات التي شهدتها الدورات التجارية العالمية بدرجات لم يشهدها العالم منذ الحرب العالمية الثانية؛ مما أدى إلى زيادة اهتمام صانعي السياسات ومتخذي القرار بالدور المتوقع لرواد الأعمال بوصفهم أحد الحلول المطروحة لتحقيق الازدهار والتنمية الاقتصادية.

وقد استخدم مفهوم الريادة- لأول مرة- في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر، وقد تضمن المفهوم آنذاك معنى المخاطرة وتحمل الصعاب، ثم دخل مفهوم الريادة إلى المجال الاقتصادي في القرن الثامن عشر- تحديداً في عام 1755م- من قبل ريتشارد كانتيلون Richard Cantillon - بوصفه أول منظر اقتصادي- ليصف الشخص الريادي بأنه شخص غير تقليدي، يقوم بعمل ما يعتمد على فكرة جديدة، أو على إبداع منتج جديد أو خدمة جديدة لا يعرفها مسبقاً، ويتحمل مسؤولية نتائج هذا العمل؛ أي: أن هذا العمل أو المشروع يعد نوعاً من المخاطرة (Casson, Buckley, 2010, p.7)، ومنذ ذلك الوقت شهد مفهوم ريادة الأعمال تطوراً كبيراً؛ من حيث: دلالته، ومركزاته.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه لا يوجد تعريف محدد لمفهوم "ريادة الأعمال" مثل كثير من غيره من المفاهيم في العلوم الاجتماعية، وبخاصة مع تباين العلماء، والباحثين المنتمين لهذا المجال؛ فرأى ريتشارد كانتيلون Richard Cantillon أن ريادة الأعمال مرادفة للعمل الحر أو التوظيف الذاتي self-employment؛ سواء من خلال إنشاء مشروع، أو اتخاذ الإجراءات التي من شأنها أن تعلي من القيمة المضافة من الفرص المتاحة للعمل (Frederick, 2018, p.25)

وعرف جوزيف شومبتر Joseph Shumpeter ريادة الأعمال بأنها: الإرادة أو القدرة على تحويل الفكرة التقليدية إلى فكره جديدة، أو إلى ابتكار ناجح؛ أي: تنظيم آليات اجتماعية واقتصادية لتحويل الموارد إلى واقع عملي؛ كتقديم منتج جديد، أو إدخال تغييرات تزيد من جوده السلعة أو المنتج، أو تنفيذ أشكال تنظيمية جديدة؛ لتغيير الأساليب غير الفاعلة بأخرى أكثر جدوى (Sebestova, 2020, p.175).

كما عرفتها المفوضية الأوروبية بأنها: عملية ديناميكية يُستغل فيها الفرص المتاحة، وتنفيذ الأفكار الجديدة المبتكرة، وتُحوّل إلى أعمال ذات قيمة للآخرين، وقد تكون هذه القيمة اقتصادية، أو ثقافية، أو اجتماعية، كما أنها مهارة تدخل في جميع مناسبات الحياة، وتمكن الأفراد من دعم نموهم الشخصي، وتسهم - بفاعلية في النمو الاجتماعي للدخول لسوق العمل كعاملين لحسابهم الخاص؛ مما يدعم المشروعات ذات الأبعاد والدوافع الثقافية، أو الاجتماعية، أو الاقتصادية (European Union, 2018, p.6).

ولا يتصور أحد أن إيجاد الفرصة شيء بسيط؛ وإنما يتطلب جدارة معينة؛ فالفرص أمام أعيننا جميعاً، ولا يراها إلا أناس قادرين على تحديدها، ولديهم القدرة على استشراف المستقبل؛ لمعرفة ما إذا كانت هذه الفرصة ستنتج أم لا؛ على سبيل المثال: هناك شخص يرى في العوادم الخاصة بأحد المصانع فرصة يمكن أن يستغلها في السوق، وآخر يجد في القمامة فرصة لتحقيق مشروع ريادي ذي عائد كبير، وربما يجد موارد طبيعية غير مستغلة، وبعد عدم استغلالها فرصة جيدة للكسب. وجليد بالذکر أن رواد المشروعات ذوو مستويات مهارية متدرجة؛ فهناك من يمكن أن يكتشف بنفسه الأفكار، وآخر يمكن أن يلتقط الأفكار من الآخرين وينفذها، وآخر يستطيع بناء العلاقات ليحث الآخرين على أن يساعده في تطوير فكره وتحويلها إلى مشروع (شحاتة، ٢٠١٣، ص ٤٢).

كما يمكن تعريفها على أنها: تطبيق الأفكار الجديدة التي تتميز بروح المبادرة، أو طرائق إعداد-أو تطوير- مشروع قائم على أرض الواقع من خلال مزج الابتكار والإبداع مع المخاطرة غير المضمونة التي تتعلق بمكانة الفرد الاجتماعية ومركزه المالي، أي: أن ريادة الأعمال تعد مطلباً مهماً في المجتمع، وعاملاً رئيساً لأنها تسهم في حل مشكلاته، ودفع عجلة التنمية إلى الأمام (Lindner, 2018, p.117).

وتعرف وكالة ضمان الجودة للتعليم العالي بالملكة المتحدة مفهوم "ريادة الأعمال" بأنه: عملية تطبيق مهارات الإبداع، والابتكار، وحل المشكلات، والاتصال، والمبادرة، والقيادة، واتخاذ القرارات؛ لتقضي الفرص المتاحة لإنشاء المشروعات الجديدة (السيد وبرايم، ٢٠١٤، ص ٢٨٩)، وتؤكد إحدى الدراسات ضرورة امتلاك مهارات محددة يشارتها إلى أن ريادة الأعمال تعني التوجه الذاتي للفرد لإنشاء عمل خاص يديره، ويعتمد- بشكل أساسي- على عدد من المهارات الذاتية، واستثمار الموارد المتاحة؛ بهدف تحقيق قيمة مضافة، أو فاعلية اقتصادية، أو اجتماعية للأفراد والجماعات في المجتمع (محمود، ٢٠٢٢، ص ٧٣).

يتضح - في ضوء ما تقدم - تباين تعريفات مفهوم "ريادة الأعمال"، والذي يعزى إلى تباين وجهات النظر، تناول كل منها بعداً مختلفاً للمفهوم نفسه، إلى أنه يمكن الخلوص إلى تركيز "ريادة الأعمال" - كمفهوم - على أبعاد ثلاثة؛ هي: الابتكارية، والتي تتضمن الأفكار غير التقليدية لحل المشكلات، وتلبية الحاجات، والمساعدة في دوام التنافسية، والثاني: المخاطرة المحسوبة (التخطيط المسبق)، والتي تضمن استغلال الموارد المتاحة والحصول على مكاسب تضمن الاستدامة مع تحمل المسؤولية عند الفشل، ويقصد بهذه المكاسب عوائد مالية تضمن الاستدامة، بالإضافة إلى تحقيق الرضا الشخصي من خلال شعور الفرد بتحقيق ذاته، والأخير: الرغبة الذاتية للفرد،

وتتمثل في الاستباقية، والنجاح،... وغيرها من السمات الريادية؛ الأمر الذي يتطلب شخصاً يمتلك طاقة تمكنه من تخطي الصعاب الذي تواجهه خاصة في ذلك العصر الذي يتميز بالتغيرات المتلاحقة في المجالات المختلفة، الأمر الذي يسهم في دعم التنمية الوطنية المستدامة التي تنشدها جميع المجتمعات.

وتُعرف ريادة الأعمال في هذه الدراسة بأنها: قدره الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال؛ من خلال الإبداع، والابتكار، والمخاطرة المحسوبة، وكذلك قدرته على تخطيط وإدارة المشروعات؛ من أجل تحقيق أهدافه، وكذلك أهداف المجتمع؛ مما يجعله أكثر وعياً بعمله، وأكثر قدرة على اغتنام الفرص والمنافسة المستمرة، ويكون الأساس فيها رائد الأعمال الذي يتسم بالموهبة الشخصية، وبقدرته على اكتشاف الفرص، وتحويلها إلى مشروع يحقق ربحاً، وقادر على النمو مع تحمل المخاطرة، والمجازفة، واستغلال الموارد المتاحة.

وتعد ريادة الأعمال أبرز سبل ترسيخ ثقافة العمل الحر، ودعم التنمية بنوعيتها؛ الاقتصادية، والاجتماعية؛ لذا حظيت ريادة الأعمال بأهمية كبيرة في مختلف المجتمعات يمكن إجمالها في المحور الآتي:

ثانياً: أهمية ريادة الأعمال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

تُعرف التنمية بأنها: عملية تعبئة وتنظيم جهود أفراد المجتمع، وتوجيههم للعمل المشترك مع الهيئات الحكومية بأساليب ديمقراطية؛ من أجل حل مشكلات المجتمع، ورفع مستوى أبنائه اجتماعياً، واقتصادياً، وثقافياً، ومقابلة حاجاتهم من خلال الانتفاع الكامل بكافة الموارد الطبيعية والبشرية والمالية المتاحة. ومن المعروف أن حالة التأخر الاقتصادي في بعض الدول لا تعني قلة الموارد الاقتصادية، فهناك دول تزخر بالموارد ولكنها تعاني من التدهور الاقتصادي، وهناك دول أخرى فقيرة ولكنها وصلت إلى درجة عالية من التنمية؛ كسنغافورة (كاف، ٢٠١٦، ص ١٦).

ويقصد بالتنمية الاقتصادية: العملية التي تستخدم فيها الدولة الموارد المتاحة لتحقيق معدل سريع للتوسع الاقتصادي، يؤدي - بالضرورة - إلى زيادة مطردة في دخلها القومي. ولن يحدث هذا إلا بالتغلب على العوقات الاقتصادية، وتوافر المال والخبرة الفنية والتكنولوجية. كما يقصد بالتنمية الاجتماعية الجهود التي تبذل لإحداث سلسلة من التغيرات الوظيفية والهيكلية اللازمة لنمو المجتمع؛ وذلك بزيادة قدرة أفرادها على استغلال الطاقات المتاحة إلى أقصى حد؛ لتحقيق قدر من الحرية والرفاهية للأفراد بأسرع من معدل النمو الطبيعي.

ويمكن إجمال أهم ملامح أهمية الريادة في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال ما توصلت إليه دراستا: (عبدالعظيم، ٢٠١٦، ص ٣٠)، (حرب، ٢٠٢٠، ص ٢٠) كما يأتي:

- توفير فرص عمل ذات أهمية على المدى الطويل: تسهم ريادة الأعمال في استحداث فرص عمل جديدة من خلال المشروعات الريادية، وتشير الإحصاءات إلى أن المشروعات الريادية نجحت خلال العقود الثلاثة الماضية في توفير (٤٣) مليون فرصة عمل جديدة في الدول المتقدمة؛ حيث تدعم الأعمال الريادية دور القطاع الخاص، وتُحول فكر المواطن من حالة التبعية الاقتصادية، لأن يكون صاحب عمل؛ أي: وضع أصحاب العمل المالكين لمنشآت تعمل لحسابهم، وتجعلهم ينعمون بالاستقلال الاقتصادي.
- زيادة متوسط دخل الفرد وتغيير هيكل الأعمال والمجتمع: تعمل الريادة على زيادة متوسط دخل الفرد، وتغيير هيكل العمل في مواقع عدة، على أن يكون هذا التغيير مصحوباً بنمو وزيادة في المخرجات؛ وهو ما يسمح بثناء الأفراد؛ من خلال زيادة عدد المشاركين في مكاسب التنمية، وتحقيق العدالة في توزيعها.
- الزيادة في جانبي العرض والطلب: إن تأمين رأس مال جديد، يوسع جانب النمو في العرض، كما أن الانتفاع من المخرجات والطاقات الجديدة في المشروع، يؤدي إلى النمو في جانب الطلب.
- التجديد والابتكار والقدرة على إزالة الضجوة بين المعرفة وحاجات السوق: حيث يعتمد التطوير على الإبداع؛ ليس فقط بتطوير منتج أو بتقديم خدمة جديدة للأسواق؛ ولكن بالاهتمام - كذلك - بتأمين المخرجات الجديدة، والاستثمار فيها؛ استجابة للتغيرات المتسارعة في المجتمع.

- ازدهار النشاط التجاري بالمجتمع: وذلك لأهميتها في توفير شركات جديدة، وبالتالي فرص عمل إضافية؛ فتسهم ريادة الأعمال في أوروبا وحدها تنجح سنوياً في توفير (٤) ملايين وظيفة جديدة، كما تسهم في فتح أسواق جديدة؛ من خلال توجيه الأنشطة للمناطق التنموية المستهدفة ويمكن تحقيق ذلك من خلال مسارين؛ الأول: أن تشجع الدولة الاتجاه نحو الريادة؛ مثل: الأعمال التكنولوجية، والآخر: تشجيع التوجه نحو مناطق معينة، وذلك من خلال تحفيز الرياديين على إقامة مشروعاتهم الخاصة في تلك المناطق.
- التكامل مع المنظمات الكبيرة، وترابط الأعمال التجارية: إن الرياديين والمنظمات الصغيرة والمتوسطة هي التي تمنح الحياة للاقتصاد، وتبقى الحاجة إليها ضرورية على مستوى الاقتصاد القومي، لأن العمل التجاري الحديث ليس وحدة قائمة بذاتها، فصاحب هذا العمل يشتري ويبيع من المشروعات الأخرى؛ مما يؤكد أن الفرصة متاحة للريادي أن يقدم شيئاً يحمل قيمة وبأسلوب فعال؛ إذ يعمل الرياديون على تزويد المنظمات الكبيرة بالمواد والأجزاء التكوينية التي تحتاج إليها؛ مما يخفف من كلفة الإنتاج، ويمكن عدداً قليلاً من المشروعات الكبيرة من التركيز على تلك الأنشطة التي تكون جهود تلك المنظمات فيها أكثر فاعلية، كما يقوم الريادي بدور الوسيط في توزيع إنتاجها، ومن هنا فالريادة تعمل على ترابط المشروعات المختلفة.
- تعظيم العائد الاقتصادي: إن إنتاجية العامل في المنظمات الكبيرة أعلى منها في المنظمات الصغيرة، وقد يعود ذلك إلى اعتماد المنظمات الصغيرة على تقنيات إنتاج غير متقدمة، ورغم ذلك لو أننا ربطنا رأس المال المستثمر للعامل والفائض الاقتصادي؛ سيظهر أن المنظمات الصغيرة والريادية هي الأكفأ؛ من حيث: تعظيم الفائض الاقتصادي لرأس المال المستثمر. فضلاً عما تقدم من أهمية اقتصادية لريادة الأعمال؛ فقد أشارت دراستنا: الحمادي (٢٠١٢)، وحسن (٢٠٢٢) إلى أنه تعزى الأهمية الاجتماعية لريادة الأعمال إلى ما يأتي:
- عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة: تهدف أغلب خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية عادة إلى إعادة توزيع الثروة والعدالة في توزيع مكاسب على المناطق المختلفة حيث أن مكاسب التنمية الاقتصادية والاجتماعية- والتي تعود من المشروعات الكبيرة- تكون مركزة في المناطق الأكثر كثافة؛ مما يجعلها- في العادة- موطناً لرواد الأعمال، ومشروعاتهم المختلفة؛ سواء كانت صغيرة، أو متوسطة؛ وذلك باستغلال الموارد والإمكانات المحلية المتاحة؛ مما يجعلها تسهم في تحقيق العدالة الاجتماعية.
- المساهمة في تشغيل المرأة: تُعني الريادة والمشروعات الصغيرة بالمرأة العاملة، وتؤكد دورها الفاعل في الاضطلاع بعدديد من الأعمال التي تناسب طبيعتها، وفي تكوين الدخل، بل وتجاوز ذلك بتأكيد تشجيع المرأة على البدء بأعمال ريادية تقودها بنفسها؛ فالمرأة الريادية هي من تمتلك الجرأة لمواجهة التحديات، وتجاوز الأزمات، وتلبية الحاجات، بتحويل الأفكار إلى واقع ومشروعات قيد التنفيذ.
- الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن: يعد وجود الرياديين والمنظمات الصغيرة في الاقتصاد الوطني، إحدى الدعائم الأساسية في تثبيت السكان، وعدم هجرتهم إلى المدن من الريف، وهذا يستدعي توافر برامج تنموية تساعد في التخفيف من معدلات الفقر، والبطالة؛ مما يعني بناء طبقة متوسطة داخل الأرياف، بديلة عن الهجرة للمدينة حيث التلوث والضغط على خدمات البنية التحتية، وحتى يتحقق السابق يجب الاهتمام برعاية الرياديين والمشروعات الصغيرة، من قبل الهيئات والمؤسسات الدولية المختلفة.
- يتضح- في ضوء ما تقدم- أن ريادة الأعمال تحظى بأهمية كبيرة تتجلى في الأهمية الذاتية لرواد الأعمال أنفسهم؛ حيث تسهم في تحقيق الأفراد لذواتهم، وتنمية قدراتهم، ومهاراتهم، وتواصلهم الاجتماعي، وإسهامهم بفاعلية في تنمية مجتمعهم، كما أن ريادة الأعمال تعزز من قدرات الأفراد من خلال إمكانية تحويل أفكارهم الإبداعية لواقع ملموس له نتائج فاعلة على كلا المستويين: الفردي، والمجتمعي، كما أن لريادة الأعمال أهمية ثقافية واقتصادية واجتماعية؛ وذلك من خلال دورها الرئيس في تغيير ثقافة المجتمع نحو العمل

والوظيفة؛ مما يدعم ثقافة التوظيف الذاتي، وتوفير فرص عمل للأفراد بما يكفل لهم تحقيق ذواتهم اجتماعياً، ورفع مستوى معيشتهم.

وفي إطار التعريفات السابقة، وأبعاد ريادة الأعمال؛ يتضح أن ريادة الأعمال- كعملية- تحتاج إلى فرد متميز له سمات خاصة تمكنه من الاضطلاع بالأدوار المنوطة إليه. ويمكن القول إن رائد الأعمال يمثل المحور الأهم لأي نشاط ريادي؛ لذا فإنه يمتلك سمات خاصة يمكن توضيحها كما يأتي:

ثالثاً: سمات رائد الأعمال؛

يرتبط الحديث عن ريادة الأعمال بالحديث عن الشخص الذي يدير أنشطتها، وأجرائاتها؛ حيث يمثل رائد الأعمال القوة الدافعة للأعمال الريادية؛ من خلال قدرته على استثمار الموارد المتاحة، لتنفيذ مشروعات لها عائد خدمي، ومادي، وعن سمات رائد الأعمال يمكن إجمالها في خمس سمات محورية؛ هي (Westwood and Johnson,2016, p.21):

- الرؤية الواضحة: تتطلب من الفرد أي عمل جديد أن يكون لديه إيمان بالمستقبل، وإدراك جيد للفرص، وأن يكون قادراً على الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة فيه؛ مثل: القدرة على تحديد وتأمين الموارد- على اختلاف أنواعها- وغيرها اللازمة لتنفيذ الفكرة، واستخدام هذه الموارد بشكل فعال. وهذه سمّة مناقضة لسمّة التحكم الخارجي التي تجعل من صاحبها متأثراً بالعوامل الخارجية إلى درجة سيطرتها عليه في قراراته.
- الالتزام بأخلاقيات العمل: وتعني مجموعة القواعد التي تحدد الواجبات المهنية؛ أي: تحدد السلوك الذي يجب على الفرد التزامه في أثناء ممارسته لأعمال مهنته، وتتضمن الالتزام بقيم النزاهة، والانضباط، والعمل الجاد، وأداء جميع الواجبات التي تفرضها طبيعة العمل التي تسهم- بصورة كبيرة- في نجاح المشروع.
- الاتجاهات الإيجابية نحو العمل: تتطلب مهمة البدء بالعمل الريادي جهوداً عظيمة من العمل الشاق، والإصرار على العمل ساعات طويلة قد تصل لـ (٧٠) ساعة في الأسبوع، وهو أمر لا يقدر عليه إلا من توافرت لديه سمّة المستوى المرتفع من الطاقة وحب العمل.
- الشغف: يعد الشغف في العمل هو المحرك الرئيس لكل إنسان يريد أن ينجح، فكل إنسان شغوف في عمله ناجح، ولكن ليس كل ناجح شغوف في العمل؛ إذ يهتم الشغوف- في المقام الأول- بملاحقة شغفهم دون النظر إلى النتائج، وكذلك لا يميل ولا يبأس حتى يصل إلى شغفه وحلمه حتى لو طال طريق الوصول؛ لأن الشغف في العمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالدافعية في الإنجاز، وأداء العمل الموكل إليه من تلقاء نفسه من دون أن يفرض عليه، وبالتالي فهو قادر على المخاطرة، ومواجهة المشكلات، وتحويلها إلى فرص يمكن الاستفادة منها.
- المرونة: يتميز رائد الأعمال بقدرته على التخطيط السليم؛ فضلاً عن قدرته على البحث عن الفرص الجديدة لمواجهة المشكلات، والخروج من أي مأزق؛ فهو لا يستسلم للمعوقات، ولا ينتظر حدوث المعجزات، ويسعى لتصحيح الأخطاء وعدم تكرارها؛ أي: أنه يبحث- باستمرار- عن الفرص الجديدة؛ لتحسين العمل، أو تسويق منتجاته، أو تطويرها بطريقة مبتكرة، ويعتمد على مصادر متعددة للحصول على أفكار جديدة.

كما تضيف دراسة مهناوي (٢٠١٤) مجموعة أخرى من سمات رائد الأعمال كما يأتي:

- البحث عن المعلومات اللازمة للعمل: يسعى الريادي للحصول على أي معلومة قد تساعد في تحقيق أهدافه، أو حل المشكلات وتحليلها، كما يتولى البحث والتحقيق والتحليل بنفسه فيما يتعلق بتقديم المنتج؛ فضلاً عن قدرته على استخدام وسائل التواصل، وشبكات المعلومات للحصول على المعلومات اللازمة، وسعيه الحثيث إلى تعرف آراء الغير، واستشارة الخبراء والاستجابة لمقترحاتهم، وتقبل أوجه النقد.
- الإهتمام بالجودة والتنوعية: يقوم الريادي بأعمال تطابق المواصفات أو تفوقها؛ حيث ينتج الريادي منتجات بجودة عالية، من خلال تطويره إجراءات العمل، وإشرافه- شخصياً- على

جوانب العمل، وتوظيفه معلومات وأدوات لتحسين كفاءة العمل لذا فهو دائم المقارنة بين عمله أو عمل مؤسسته، وبين أعمال المنشآت الناجحة. مما سبق نستخلص أن ريادة الأعمال كعملية لها أهمية خاصة في التنمية بنوعيتها: الاقتصادية، والاجتماعية، لعل من أبرزها حل مشكلة البطالة، وتوفير مصدر للدخل من خلال التوظيف الذاتي للأفراد بعيداً عن فكرة التوظيف الحكومي. كما تركز ريادة الأعمال على أفراد لهم سمات خاصة تتمثل في قدرتهم على تقديم خدمات أو منتجات جديدة يحتاج إليها المجتمع، كما أن لديهم القدرة على تحمل المسؤولية، واستثمار الفرص، والتخطيط الدقيق، والمخاطرة، وإدارة المشروع بنجاح.... وغيرها وجدير بالذكر أن هذه السمات ليست فطرية؛ لذا توجهت الأنظار إلى تعليم ريادة الأعمال.

المحور الثاني: تعليم ريادة الأعمال

أولاً: تعليم ريادة الأعمال: المفهوم والأهداف

لقد بات من المعروف أن الشباب الجامعي من أكثر الفئات التي تواجه مشكلة البطالة، ولم يعد من المقبول أن ينتظر الشباب العمل الحكومي، أو أن يمكث من دون عمل؛ لذا اتجهت الأنظار إلى ريادة الأعمال لمحاولة تأسيس المشروعات الريادية الخاصة، ونظراً لصعوبة الحصول على وظيفة؛ يتجه عديد من الشباب إلى الخيار المرفوض جبراً وهو البطالة، ويصبح الخيار الوحيد هو تنمية جملة من السمات لدى الشباب؛ كالابتكار، والإبداع، والثقة بالنفس، والاستقلالية، والدافع إلى الإنجاز، وتحمل المسؤولية.... وغيرها، وإكسابهم جملة من معارف ومهارات العمل التي تحفزهم نحو استثمار الفرص، وتحمل المسؤولية والنتائج، وتقبل المخاطرة المحسوبة، وفتح آفاق جديدة للعمل، ومن ثم تحقيق الرضا الشخصي؛ الأمر الذي أدى إلى توجه الجامعات نحو تعليم ريادة الأعمال.

وعزز هذا الاتجاه ما أشارت إليه عديد من الدراسات بأن محتوى المقررات الدراسية يعد وسيلة لتعزيز ميل الطلاب نحو ريادة الأعمال؛ كدراستي (Vanevenhove Keat et al. (2011)، (2013) اللتين أشارتا إلى وجود علاقة بين تعرض الطلاب لمقررات وبرامج التعليم الريادي، واستعدادهم لإنشاء المشروعات الجديدة، كما أشارت دراسة Solomon (2007) إلى وجود علاقة بين تعرض الطلاب لبرامج التعليم الريادي، وبين قيامهم بالفعل بتأسيس المشروعات الجديدة بعد التخرج.

كما خلصت دراسة زيدان (٢٠١١) التي اهتمت برصد أهم السمات الريادية التي يتمتع بها طلاب الجامعات المصرية؛ بوصفهم يمثلون إحدى فئات المجتمع المصري المرشحة بقوة لإفراز طبقة رواد الأعمال- العلاقة الموجبة بين السمات الريادية التي يتمتع بها طلاب الجامعات المصرية، واحتمالية إقامتهم مشروعات جديدة بعد تخرجهم، وأوصت- في ضوء نتائجها- بضرورة إدراج مقررات تعليم ريادة الأعمال في برامج الجامعات المصرية.

ودراسة (Hattab, 2014) التي استهدفت تقصي اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال، وتقييم السياسات والبرامج الحكومية في مجال ريادة الأعمال، وأشارت نتائجها إلى أن ما يقرب من ثلث عينات الدراسة يرغبون في العمل في المشروعات الحرة، ويعتقد (٢١ %) منهم أنهم يملكون المهارات اللازمة لإنشاء مشروعات جديدة، وأعرب ثلثهم عن مخاوف من الإخفاق عند إنشاء المشروعات الجديدة، وأوصت الدراسة بضرورة إصلاح النظام التعليمي، وإنشاء مراكز الإبداع والابتكار داخل الجامعات المصرية، وضرورة إعداد مقررات تعليمية في مجال ريادة الأعمال.

ومن المعروف أن ثمة اختلافات بشأن مفهوم ريادة الأعمال بين مختلف الباحثين، وتمتد جذور هذا الاختلاف أيضاً لمفهوم تعليم ريادة الأعمال؛ من حيث: تفسيره، وخصائصه، فني المملكة المتحدة يطلق على التعلم الريادي enterprise education، وهو يركز بشكل أوسع على تنمية الجوانب الشخصية لدى الفرد، وكذلك الجوانب العقلية ومهاراته، على حين تستخدم الولايات المتحدة الأمريكية مصطلح entrepreneurship education والذي يعني التركيز على السياق المحدد لإنشاء مشروع، وعمل الفرد لحسابه الخاص. ومع بداية عام ٢٠٠٠ تم التوصل لمفهوم

أكثر شمولاً وشيوعاً يوحد المصطلحين، وهو: Entrepreneurial Education، والذي يشير إلى أنه عملية منظمة تهتم بتطوير المهارات الإدارية، ومهارات العمل الحر، وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار لدى الفرد تحت إشراف مؤسسات تعليمية؛ لتلبية حاجاته، وكذلك متطلبات سوق العمل (المطيري، ٢٠١٩، ص ٥).

وفي هذا السياق تختلف الأدبيات بشأن تعليم ريادة الأعمال تحت إشراف المؤسسات التعليمية؛ فالبعض ينظر إليه من منظور ضيق أو محدود على أنه: تصميم نموذج تعليمي يسهم في إعداد المتعلمين لعالم الأعمال، أو بدء مشروع جديد، أو مساعدتهم في إدارة عمل ما؛ بهدف جني ربح أو تكوين ثروة؛ مما يفرض قيوداً على المتعلمين، ومجتمع التعلم وفي المقابل هناك من ينظر إلى معنى تعليم ريادة الأعمال من منظور أكثر اتساعاً على أنه: عملية يكتسب المتعلمون- من خلالها- مدى واسعاً من المعارف، والمهارات، والاتجاهات نحو العمل الحر، والتوظيف الذاتي نظراً لوعبهم بالفرص الوظيفية، وتدريبهم على مهارات الإبداع والابتكار وإظهار المبادرة والمخاطرة، وكذلك القدرة على تخطيط وإدارة المشروعات من أجل تحقيق الأهداف؛ مما يعود عليهم بفوائد اجتماعية واقتصادية جمّة (European Commission, 2011, p.2).

وتعرف منظمة العمل الدولية International Labor Organization التعليم الريادي بأنه: أسلوب تعليمي يزيد من إحساس الفرد بالاحترام الذاتي، والثقة بالنفس؛ من خلال تقديم التشجيع، والرعاية، والاهتمام وتنمية المواهب والابتكار لدى الفرد، وبناء المهارات والقيم التي تساعد المتعلمين في زيادة توقعاتهم عن الفرص المتاحة لهم فيما بعد التعليم، وتركز طرائق التعلم على استخدام الأنشطة الشخصية، والسلوكية، والتحفيزية، والتخطيط لمسيرة الحياة (Schwartzman et al, 2015, p.439).

وتعرفه اليونسكو بأنه: استراتيجيات تشجع اتجاهات ومهارات العمل الحر في المؤسسات التعليمية؛ حيث تزيد من الوعي بفرص توظيف ملائمة ومنتجة توفر فرص إعداد للشباب للانتقال من مرحلة التعليم إلى العمل، وتوفر- كذلك- الطرائق التي يستطيع من خلالها الشباب المساهمة في التنمية، وفي رخاء مجتمعاتهم، كما تساعد في الحد من عنف الشباب، ومن ظاهرة التهميش الاجتماعي، والفقر وقد أشارت اليونسكو إلى أن ثمة فارقاً جوهرياً بين التعاريف السائدة للتعليم الريادي في الدول المتقدمة، النامية من جهة أخرى، إذ يشير التعليم للريادة في الدول المتقدمة إلى الإبداع والابتكار والتجديد؛ والتفكير أميينما يعني في الدول النامية تنمية الاستعدادات الإيجابية تجاه العمل الحر، والتوظيف الذاتي (منظمة الأمم المتحدة للتربية وعلم والثقافة، ٢٠١٠، ص ١٠١).

كما عُرِف التعليم الريادي بأنه: تدخل منظم تستخدم فيه استراتيجيات تعلم متنوعة داعمة تغيير أساليب تفكير الدارسين، واتجاهاتهم؛ بهدف إكسابهم المهارات الريادية التي تساعدهم في دخول مجال العمل بقدر متوازن من المخاطر العقلانية للبدء في أعمال ومشروعات تضيف قيمة للمجتمع (أيوب، ٢٠١٥، ص ٣١٦).

وتفرق الأدبيات بين تعليم ريادة الأعمال وتعليم المشروعات (التعليم المؤسسي) entrepreneurship education versus enterprise education؛ فالأول- كمفهوم- يعتمد على تصميم مواقف تستهدف تنمية الإبداع، والمنافسة، والقابلية للتوظيف الذاتي بمهاراتها المختلفة؛ من خلال تنمية قدرات الفرد المتعلم، ومهاراته، وتعريفه بالإجراءات: القانونية، والاقتصادية، والإدارية، المتعلقة بإدارة المشروعات، وضمان جودة العائد منها، هذا إلى جانب تنمية وعيه بأن التوظيف الذاتي، واغتنام الفرص في تكوين المشروعات الصغيرة، يحددان اختياره المهني الناجح، أما مفهوم التعليم المؤسسي فيعني تعريف الأفراد بفرص العمل، وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لها (Gautam, 2015, p.23).

وفقاً لذلك، يمكن القول إن تعليم ريادة الأعمال هو عملية التطبيق المهني للمعرفة والمواقف والمهارات والكفاءات، وأنه أكثر من مجرد تعليم الطلاب كيف يصبحون أصحاب أعمال مستقلين، ولكن يتعلق الأمر بتصميم بيئة تعليمية تعزز سمات وسلوكيات ريادة الأعمال، وتستهدف إعداد الريادي من خلال تنمية جملة من المعارف، والمهارات، من أهمها: الإبداع،

والابتكار، والمخاطرة المسؤولة، وكذلك القدرة على تخطيط وإدارة المشروعات؛ من أجل تحقيق الأهداف.

ويعد هذا التوجه - بعنايته الثروة والمعرفة والتوظيف مجتمعين - ملحقاً إذ يساهم في رآب الهوة بين مؤسسات التعليم وحاجات سوق العمل، وفي توفير فرص العمل، وتغيير هيكل السوق؛ من خلال تمكين المتعلمين الجدارات الريادية، وإنتاج جيل رائد مبدع مبتكر، قادرة على إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي، مما يعزز القضاء على مشكلتي: البطالة، والفقر. وبذلك يكون للمراء دور محفز على التغيير بنوعيه: الاجتماعي، والاقتصادي، كما أنه يعطي القوة لتشكيل مجتمع المستقبل والمجتمع، وفي هذا الصدد حاولت عدة دراسات علمية وضع أساس علمي لتوجيه الأفراد نحو السلوك الريادي ومن أبرز النظريات الموجهة لتعليم ريادة الأعمال ما يأتي:

ثانياً: النظريات الموجهة لتعليم ريادة الأعمال

١. نظرية السلوك المخطط

تفترض نظرية السلوك المخطط ثلاثة محددات للنوايا المتعلقة بممارسة السلوك؛ الأول: المعايير الذاتية، ويقصد بها انطباع الفرد تجاه السلوك، ويشير إلى الدرجة التي يتمتع بها الشخص بتقييم إيجابي أو تقييم سلبي تجاه السلوك المعني، والثاني: العوامل الاجتماعية (التقاليد) وتشير إلى تأثيرات المعايير الاجتماعية المتصورة (رؤية الناس، والمجتمع) لأداء السلوك أو عدم القيام به، والثالث: درجة التحكم السلوكي المدرك، والذي يشير إلى السهولة أو الصعوبة المتصورة في أداء السلوك، ويفترض أنه يعكس التجربة السابقة، وكذلك العوقات والعقبات المتوقعة؛ إذ إن الاتجاهات نحو السلوك، والتقاليد الاجتماعية، والسيطرة السلوكية المدركة، تتفاعل مع بعضها؛ من أجل التأثير في نوايا الفرد التي تتحول بدورها إلى سلوك (Ajzen, 2020, p.315)؛ أي: أن أداء الفرد لسلوك معين أو عمل ما يتوقف على اعتقاده الشخصي عنه، أو إدراكه نتائج هذا السلوك ومدى إيمانه وامتلاكه للمهارات التي يتطلبها أداءه، ومدى الدعم الاجتماعي لهذا السلوك.

ويعد (Krueger and Carsrud (1993) من أوائل الباحثين الذين طبقوا نظرية السلوك المخطط في مجال ريادة الأعمال للتنبؤ بالنوايا الريادية للأفراد؛ حيث أشارت دراستهما إلى إمكانية التنبؤ بالنشاط الريادي؛ من خلال دراسة النوايا الريادية، كما أشارت إلى أن السلوك الريادي - كأي سلوك إنساني - ما هو إلا سلوك مخطط، يتطلب توافر نية مسبقة للقيام به؛ ومن ثم فكلمة تمتعت هذه النوايا بالقوة؛ يمكن أداء الفعل المترتب على هذه النوايا بالقوة أيضاً (Varamäki, 2017, p.4).

مما سبق يمكن القول إن تبني الفرد لمجال ريادة الأعمال في ضوء نظرية السلوك المخطط، هو محصلة ثلاثة عوامل رئيسية: الأول: اتجاهات الفرد الذاتية ومدى امتلاكه للمهارات، والسمات الشخصية، والموارد اللازمة للمشروع، والثاني: مدى تأثير التقاليد الاجتماعية في سلوك الفرد؛ سواء بالاستحسان، أو الاستهجان؛ إذ يؤثر الأشخاص المرجعيون (الأسرة، والأصدقاء، ونماذج القدوة،... وغيرهم) في درجة قبول الفرد لمجال ريادة الأعمال كخيار مهني، والأخير: التحكم المدرك في أداء السلوك، ويشير هذا العامل إلى قدرات الفرد ومهاراته، أو ما يمكن أن نطلق عليه الكفاءة الذاتية لإقامة مشروع معين، أو ثقة الفرد بقدرته على تحقيق أهدافه الريادية.

٢. نظرية الإدراك الاجتماعي

قدم (Albert Bandura (1986) نظرية الإدراك الاجتماعي التي تفترض حدوث التعلم نتيجة التفاعل المتبادل والمستمر بين المحددات: المعرفية (الإدراكية)، والسلوكية، والبيئية. وتعد هذه النظرية امتداداً لنظريته التي تعرف بـ "نظرية التعلم الاجتماعي"، وقد ركز هذا العالم على دور الدوافع للتعلم؛ فإذا لم يتوافر الدافع لا يتوافر التعلم. كما تشير تلك النظرية إلى أن اكتساب المعرفة يرتبط - بشكل أساسي، ومباشر - بملاحظة سلوك الآخرين داخل السياق الاجتماعي (التعلم الرصدي)، بجانب التعلم النشط القائم على اندماج الفرد.

وتنطوي عملية التعلم بالملاحظة على أربع عمليات: هي: الاهتمام (الانتباه)، والتذكر، وإعادة الانتاج (بناء السلوك المناسب)، وعملية التحفيز؛ حيث يعتمد تكرار السلوك بشكل أساسي على النتائج التي تعود منه؛ فإذا رأى المتعلم أن النموذج حصل على نتائج سلبية فإنه لا يقوم بتكراره أو القيام به، ولكن إن رأى أن النموذج حصل على نتائج إيجابية فهذا يكون لديه دافعاً للقيام بالسلوك، وهذا يعني أن كل فرد قادر على التعلم، ليس فقط من تجربته الخاصة، ولكن أيضاً من التجربة المحيطة به (Bayrón, 2013, p.69).

ومن أهم العوامل التي تتحكم في دوافع الفرد ما أطلق عليه Bandura " الكفاءة الذاتية" self efficacy، وتعني: التقويم الذاتي لقدرة الفرد على إنجاز مهمة، وثقة الفرد بامتلاكه المهارات اللازمة لأداء مهمة في مجال معين. والكفاءة الذاتية للفرد ديناميكية وليست ثابتة؛ حيث تتأثر بعدة عوامل؛ هي: إتقان الفرد للمهارات، وتوافر نموذج وخبرات يحتذي بها، وكذلك القناعات المجتمعية بوصفها ضرورية لإنجاز أي عمل؛ لأن صورة الشخص عن نفسه محفز قوي للقيام بمهمة ما، وتعزز قدرته على المثابرة، والتحمل، والتغلب على المشكلات (Susetyo and Lestari, 2014, p.187).

وفي مجال تعليم ريادة الأعمال يمكن تطبيق نظرية الإدراك الاجتماعي؛ من خلال إكساب الطلاب المعارف والمهارات المطلوبة للنجاح في هذا المجال؛ فضلاً عن توفير نماذج يحتذى بها من رجال أعمال، وخريجين، وطلاب؛ من خلال عقد الندوات، وورش العمل؛ مما يزيد الثقة بنتائج هذا النشاط، ويتيح الفرصة للطلاب للاندماج في مشروعات ريادية، ويشجعهم على البدء في مشروعاتهم الخاصة؛ حيث تسهم تلك الممارسات في تشكيل أفكارهم، ووجدانهم وتنمية اتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال (Bayrón, 2013, p.71).

مما سبق يمكن القول إن نظرية الإدراك الاجتماعي تؤكد ضرورة التكامل بين التعلم النشط بالاندماج في مواقف واقعية، والتعلم بالملاحظة في مجال تعليم ريادة الأعمال؛ لكي يكتسب الفرد متطلبات النجاح لبدء مشروع ريادي؛ مما يكسبه الكفاءة الذاتية، ويسهم في تكوين العقلية الريادية.

٣. نظرية الحدث الريادي

تعد هذه النظرية- في نظر كل من- (Sokol & Shapero (1982) نموذجاً كلاسيكياً اقتبس وطبق في عديد من الدراسات ذات الصلة بريادة الأعمال؛ حيث تشير هذه النظرية إلى أن الاتجاهات الشخصية نحو ريادة الأعمال، تؤثر في قرار الفرد أو تصوره بشأن إنشاء أي مشروع ريادي؛ مما يعني أن هناك نمّة مجموعة من العوامل التي تجعل معظم الأفراد يحاولون مقاومة تلك التغيرات أو العوامل البيئية أو تلزمهم اتخاذ خيارات مختلفة. ويرى أن غالبية اتجاهات الأفراد نحو ريادة الأعمال ناشئة عن عوامل ظرفية؛ أولها: الانتقالات السلبية، وهي عوامل خارجة عن إرادة الفرد، وهي الأكثر شيوعاً لإنشاء مشروع ريادي، ومنها- على سبيل المثال- الهجرة والاستياء، أو الفصل من العمل والبطالة، وثانيها: الانتقالات الإيجابية، وهي المحفزات الإيجابية لبدء مشروع ريادي، ومنها: الدعم المالي أو وجود الشركاء المناسبين، وآخرها: المواقف الوسيطة بين الانتقاليين السلبي والإيجابي، وهي الأحداث التي تغير مسار حياة الشخص، ويمكن التنبؤ بها؛ مثل: التخرج، أو التقاعد.... وغيرها (Ahuja, et al, 2019, p.4).

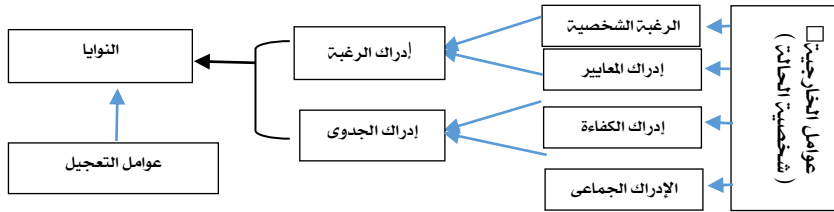
ونتيجة لهذه الانتقالات يسعى الفرد لاتخاذ قرار للحصول على أفضل فرصة، معتمداً في ذلك على عاملين حددهما Krueger في النموذج الذي قدمه هما (Ahuja, et al, 2019, p.6-9):

- إدراكات الجدوى: ويتكون من خلال إدراك أنواع مختلفة من المتغيرات (المالية، والبشرية، والموارد التقنية)، والتي تؤثر- بشكل مباشر- في التوجه النفسي للفرد وميله نحو ريادة الأعمال، وهذا الميل ينشأ نتيجة امتلاك الفرد مصادر تمويل مالية، ودعم، واستشارات، كما قد تعبر إدراكات الجدوى عن الكفاءة الذاتية المتصورة، وهي قدرة الشخص المدركة، والفاعلية الذاتية القائمة على تصور الفرد لمهاراته، أو قدراته على أداء مهام معينة، وثقته بقدرته على النجاح في مثل هذه المهام، والبدء في مشروعه الريادي. وفي هذا السياق لا ننسى

دور الحكومات في التشجيع على إنشاء الأعمال الريادية؛ من خلال تجنب السياسات التي تعوق رواد الأعمال، ومنحهم التسهيلات اللازمة للاقتراض، وكذلك التسهيلات الإدارية، والضريبية، والتسويقية.

- إدراكات الرغبة في زيادة الأعمال: وتتمثل في مجموعة العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر في قيم الأفراد في المجتمع؛ فكلما زاد اهتمام المجتمع بالإبداع، والمخاطرة، والاستقلالية الذاتية، زاد التوجه نحو زيادة الأعمال كما تعبر الرغبة عن فكر الفرد حول جاذبية إنشاء مشروع جديد، وتشكل إطاراً قيمياً لذلك الفرد، يتأثر بالقيمة المشتركة لثقافة المجتمع الذي يتوجب عليه تهيئة الظروف المناسبة وتهيئة البيئة لتكوين الاتجاهات الإيجابية نحو زيادة الأعمال.

وبالنظر إلى النموذج السابق يلحظ أن هذا النموذج يخلو من وجود متغير النية؛ لذا قام Krueger عام ٢٠٠٠م بوضع نموذج أكثر واقعية في تعليم زيادة الأعمال مدرجاً فيه النية، ويمكن توضيح ذلك النموذج بالشكل التخطيطي التالي (Krueger, 2007, p.9):



شكل (١) يوضح العوامل المؤثرة في زيادة الأعمال (Krueger, 2007, p 9)

وبنظرة تحليلية لتلك النظريات نلاحظ أن بينها تناسق، وتناغم؛ فإدراكات الرغبة في نظرية الحدث الريادي، يقابلها الاتجاه نحو السلوك والمعايير الذاتية في نظريته السلوك المخطط؛ على حين إدراكات الجدوى في نظرية الحدث الريادي، تتماثل مع التحكم السلوكي المدرك في نظريته السلوك المخطط، وفيما يتعلق بالكفاءة الذاتية في نظرية الإدراك الاجتماعي، نجد أنها تتناغم مع إدراكات الجدوى في نظرية الحدث الريادي والتحكم السلوكي المدرك عند Ajzen؛ مما يشير إلى أنه ثمة ترابطاً بين النظريات الثلاثة المفسرة للسلوك الريادي؛ مما يعزز من ثقته بالممارسات القائمة على هذه النظريات لمساعدة الشباب في تكوين اتجاهات إيجابية نحو زيادة الأعمال.

مما سبق يمكن القول إن السلوك الريادي للطلاب نحو التوظيف الذاتي لا يعتمد على اتجاهاتهم نحو زيادة الأعمال فحسب، بل يتوقف أيضاً على الظروف البيئية المحيطة بهم عندما يتصدون لصناعه القرارات الريادية، بما في ذلك البيئة التعليمية بوصفها الداعمة لزيادة الأعمال؛ لذا ظهرت الدعوات لتهيئة المؤسسات التعليمية لهذا الاتجاه، وتسابقت الدول لإكساب مواطنيها السلوك الريادي، وفيما يأتي عرض التطور التاريخي لتعليم زيادة الأعمال.

ثالثاً: التطور التاريخي لتعليم زيادة الأعمال

اتضح لصناع القرار في الدول المتقدمة أن هناك دوراً مهماً للمشروعات الصغيرة الريادية في النظام الاقتصادي؛ فهي تمثل إحدى القوى الدافعة للنهضة الاقتصادية الجديدة، وزيادة القدرة الاقتصادية التنافسية؛ الأمر الذي أدى إلى إدخال تعليم زيادة الأعمال بالمؤسسات التعليمية - بدءاً من مرحلة الطفولة، وحتى المرحلة الجامعية - لما لها من تأثير ملحوظ في معدل التوظيف الحر، والابتكار؛ فضلاً عن دورها في الربط بين المؤسسات التعليمية ومجتمعاتها.

ويعد Shigeru Fijii هو الرائد في مجال تعليم زيادة الأعمال، الذي بدأ التدريس في هذا المجال في عام ١٩٣٨ في جامعة كوبي في اليابان، من خلال إعداد دورات تدريبية للطلاب في إدارة الأعمال الصغيرة، وفي عام ١٩٤٧ قدم Mace Myles أول مقرر في زيادة الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية في كلية هارفارد للأعمال Harvard Business School؛ على حين بدأ تعليمها في المملكة

المتحدة، وأوروبا في وقت لاحق (Arasti et al., 2012, p.3)، أما الانتشار الحقيقي لتعليم ريادة الأعمال كان في أوائل السبعينيات عندما طرحت جامعة جنوب كاليفورنيا ضمن مقررات درجة الماجستير مقررًا في ريادة الأعمال، ثم أخذت الجامعات الأخرى التوجه نفسه حتى وصل عدد المقررات التي تعرضها الجامعات المختلفة- في ثمانينيات القرن العشرين- إلى ثلاثمائة مقرر، كما حدث تحول في هدف تعليم ريادة الأعمال بدلًا من إنشاء مشروعات جديدة إلى تحويل الأفكار إلى عمل؛ أي: أنها وسيلة للتفكير الإبداعي (Winkel and Vanevenhoven, 2013, p.3).

ومع بداية تسعينيات القرن الماضي، بدأت المقررات الدراسية، والبرامج التعليمية والتدريبية، في مجال ريادة الأعمال في الظهور بين المناهج الدراسية لعديد من الجامعات في جميع أنحاء العالم، كما أصبحت المنظمات- الحكومية، وشبه الحكومية أحد المصادر الرئيسية للتدريب والتعليم، والدراسات المتخصصة في مجال ريادة الأعمال، وأصبح مجال ريادة الأعمال عنصرًا رئيسًا من عناصر منظومة التعليم، حيث حققت برامج تعليم ريادة الأعمال نموًا غير مسبوق. ومن الممكن ملاحظة مظاهر هذا النمو بزيادة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بمجال ريادة الأعمال، وكذا ارتفاع عدد الكليات التي تدرس مقررات وبرامج ريادة الأعمال، فضلًا عن تنامي عدد المنظمات والمؤسسات والمراكز المتخصصة في مجال التدريب على مهارات ريادة الأعمال؛ من حيث: التنظيم، والتخطيط، والتنفيذ، والمتابعة (شحاتة، ٢٠١٣، ص ٣٩)؛ مما يعني إدراك الحكومات والأفراد لأهمية تعليم ريادة الأعمال في تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات اللازمة لبناء القيم الاقتصادية، وتوفير فرص العمل.

وفي مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية في عام ٢٠٠٤ تم ربط النمو الهائل في الأسواق العالمية المهيمنة (الولايات المتحدة، أو الاتحاد الأوروبي، أو اليابان/شمال شرق آسيا) بالنمو المتزايد للمشروعات الصغيرة، التي أسسها الأفراد في تلك المجتمعات من خلال منظومة ريادة الأعمال القائمة على الابتكار والتغيير (مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ٢٠٠٤، ص ٦). ومن هنا كانت انطلاقته التعليم الريادي في المجتمعات التعليمية، حيث قام صناع القرار في الدول المتقدمة بتشجيع وتطوير برامج ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية؛ لما لها من أثر إيجابي في تحسين معدلات التوظيف والابتكار، وكذلك لمواجهة الطلب المتزايد من الطلاب على التعليم العالي، وتلبية حاجاتهم ومصالحهم، وربط المؤسسات التعليمية ببيئتها المتغيرة.

وإيمانًا بأهمية تعليم ريادة الأعمال أكدت الدول المشاركة في "المؤتمر العربي الإقليمي حول التعليم العالي" المنعقد في عام ٢٠٠٩م- بشأن مراجعة إنجازات التعليم العالي في البلدان العربية- على أن التدريب الذي تقدمه مؤسسات التعليم العالي يجب أن يكون استجابة لتوقعات حاجات المجتمع، وهذا يشمل تشجيع بحوث تطوير التكنولوجيات الجديدة واستخدامها، وضمان توفير التدريب التقني والمهني وبرامج التعلم مدى الحياة، فضلًا على أن تطوير المهارات الريادية ينبغي أن يصبح الشغل الشاغل للتعليم العالي؛ من أجل تسهيل توظيف الخريجين الباحثين عن عمل، بل يتعدى ذلك ليصبحوا صانعين للوظائف خاصة بعد الخلل العميق الذي أصاب الموازنة بين خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة، وبين حاجات السوق من هذه الكفاءات المتخصصة، فظهرت بطالة الخريجين ذوي الشهادات، والكفاءات العملية العالية الذين لم يستوعبهم سوق العمل (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ٢٠٠٩، ص ٦٢)

كما أوصت منظمة العمل بضرورة السعي؛ لتنمية الاتجاهات الريادية من خلال برامج التعليم الريادي والتدريب المرتبط بالوظيفة لتحقيق النمو الاقتصادي. وفي المنتدى الاقتصادي العالمي "دافوس" أكد الاهتمام بالتعليم الريادي، وكان ذلك ضمن تقرير بعنوان "تعليم الموجة التالية من رواد الأعمال"، والذي برزت فيه العلاقة الإيجابية بين ريادة الأعمال وجميع المراحل التعليمية إذا ما أريد تطوير رأس المال البشري اللازم لبناء مستقبل المجتمعات، كما أوصى الأكاديميون بأنه يجب ألا يقصر تعليم ريادة الأعمال على المقررات يدرسها الطلاب، وضرورة التكامل بين تعليم ريادة الأعمال وكل المقررات التعليمية، كما يجب على مخططي السياسة التعليمية والحكومات تنمية خطط طموحة للتعليم الريادي على المستويات الإقليمية والوطنية (Adamec & Hrmo, 2023, p.1301).

وعلى المستوى العربي، أعدت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم "البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم" والذي انطلق في يناير ٢٠١٢ كمشروع متضمن خمسة برامج فرعية متكاملة، وكان من أهم تلك البرامج "البرنامج العربي للتربية على المبادرة، وريادة الأعمال"، كما عُنيت مؤسسة إنجاز العرب- بالتعاون مع القطاع الخاص- بإعداد وتنفيذ بعض البرامج التعليمية والتدريبية التي تستهدف نشر ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر، وتمكين وتدريب الشباب من طلاب المدارس والجامعات على مهارات الريادة والقيادة؛ فضلاً عن مشروع "التعليم للريادة" في الدول العربية، وهو مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة Start Real البريطانية استهدف- بشكل عام- دمج التعليم للريادة في النظم والسياسات والبرامج والممارسات التعليمية في الدول العربية (إمام، ٢٠١٩، ص ١٥).

وفي هذا السياق، أكدت توصيات المؤتمر الدولي المنعقد في الرياض في عام ٢٠١٨م، والذي جاء تحت عنوان "مهارات المستقبل" أن المفتاح الحقيقي لعالم ريادة الأعمال وتنمية اقتصاد الدول هو التعليم الذي لا بد أن تتضمن مناهجه كفايات ريادة الأعمال، وأن تؤسس لفكر العمل الخاص، مع العمل على تدريب المعلمين على آليات دمج كفايات ريادة الأعمال في مناهجهم التعليمية باستخدام استراتيجيات التعليم المخصصة لذلك، ومن ثم تقويم مخرجات التعلم بما يلائم أهداف المادة، وأهداف كفايات ريادة الأعمال في التعليم (إسماعيل، ٢٠٢٠: ١٠١٨).

مما سبق نستخلص أن تعزيز ريادة الأعمال أصبح مطلباً اجتماعياً واقتصادياً، بوصفه وسيلة جيدة لتشجيع الأفراد على توليد القيمة المضافة الاجتماعية والاقتصادية التي يستفيد منها المجتمع ككل، وهذا ما يفسر الاهتمام الحالي من السياسيين، والأكاديميين، والمهنيين، بتطوير أساليب تفكير الأفراد، وإكسابهم السلوكيات الريادية. كما أن التعليم الريادي صار وسيلة العصر في تغيير ثقافة الأفراد، والمجتمع، وأساليب تفكيرهم؛ ليصبحوا مبادرين، لديهم الإرادة والقدرة على تحويل الأفكار، أو الاختراعات الجديدة إلى مشروعات تجارية ناجحة، وهذا يفتح آفاقاً أخرى للنظر في إدارة المعرفة.

رابعاً: تعليم ريادة الأعمال في الجامعات

من العرض السابق يمكن القول إن تعليم ريادة الأعمال يستهدف رفع مستوى وعي الطالب بالعمل الريادي؛ كخيار واقعي لبناء مستقبله الوظيفي، وتكوين الاتجاهات الإيجابية لديه نحو العمل الحر، وتنمية قدراته على التفكير الإبداعي، والابتكار، والريادة، فضلاً عن تعزيز الصفات الريادية لرائد الأعمال؛ مثل المبادرة، والتجديد، واتخاذ القرار المبني على المعلومات والمعرفة، والثقة بالنفس، ورؤية المشكلات كفرص، واكتشاف الحلول الإبداعية للمشكلات، والمخاطرة المحسوبة وتحمل المسؤولية، وتنمية المهارات اللازمة للعمل الحر؛ ليكون صانعاً لفرص العمل لا باحثاً عنها، وتمكينه من إعداد الخطط اللازمة للبدء في العمل الحر؛ مثل: إعداد خطة المشروع، تحديد مصادر التمويل، القوى البشرية اللازمة.

وجدير بالذكر أن الجامعات عليها دور كبير في تعليم ريادة الأعمال، وذلك ياتباع جملة من الآليات؛ أهمها: إدراج مقررات خاصة بريادة الأعمال، وكيفية إعداد المشروعات الخاصة، وتسويق منتجاتها، بالإضافة إلى إعداد مؤتمرات وندوات وورش عمل تستهدف- في الأساس- توعية الطلاب بفهوم ريادة الأعمال بجانب الاستعانة بخبراء ورواد أعمال ناجحين لكي ينقلوا خبراتهم في تطوير التعليم للريادة (الرميدي، ٢٠١٨، ص ٣٧٣).

ويمكن القول إن الجامعة- كمؤسسة ريادية- تعرف على أنها: الجامعة التي نجحت من خلال مسارات عملية في التحول من نمط الجامعة التقليدية التي تركز على المهام التقليدية المتعلقة بالتعليم والبحث العلمي، لنمط آخر يولي اهتماماً غير تقليدي بدمج الوظائف الجامعية من تعليم والبحث علمي وخدمة المجتمع؛ لتؤدي دوراً ملحوظاً في دعم منظومة الابتكار الوطنية وريادة الأعمال، والإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتوفير متطلبات اقتصاد المعرفة؛ من خلال الاستثمار في المعرفة المبتكرة (النجار، ٢٠٢٠، ص ٥١٢)، وينظر إلى نموذج الجامعة الريادية على أنه النموذج الأكثر ملاءمة لاقتصاد المعرفة بوصفها قوة مركزية داعمة للابتكار، والإبداع، والنمو الاقتصادي، والربط بين المنظور التقليدي للجامعة على أنها برج عاجي منعزل وبين العالم

الواقعي؛ ولذلك تحتاج الجامعات إلى تطوير توجه وثقافة أكثر ريادية، ويحتاج العاملون بها والطلاب أن يصبحوا رياديين بشكل متزايد (Fayolle, and Redford, 2014, p.2). ونمت شروطين ضروريين لنجاح التوجه نحو الجامعات الريادية: الأول: اهتمام الجامعة بتحقيق الترابط بينها وبين المجتمع المحلي، بما يجعلها تتجنب منظور البرج العاجي، وأن تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات سياقها وحاجات أصحاب المصلحة، والآخر: الحاجة إلى نشر ثقافة ريادة الأعمال على نطاق واسع داخل كل جامعة، وذلك لما تملكه تلك الثقافة من تأثير قوي في سلوكيات ريادة الأعمال لدى العاملين بالجامعة والطلاب، وعليه، يجب دمج ثقافة ريادة الأعمال في أنشطة الجامعة كإفهامه، بما يجعل ريادة الأعمال جزءاً من العمل الجامعي (Fayolle, and Redford, 2014, p.8).

ولكي تضطلع الجامعة بدورها بنجاح في هذا المجال؛ يمكن تعليم الطلاب ريادة الأعمال من خلال برنامج التعليم الجامعي من خلال مسارين؛ الأول: مقررات وبرامج متعددة التخصصات للطلاب؛ الأمر الذي يتطلب إلغاء الحواجز التقليدية بين التخصصات على أن تكون هذه المقررات والبرامج على المستويات الأكاديمية كافية، ويمكن أن يقدم هذا المسار خلال برنامج متعدد التخصصات تشارك فيه كليات عديدة مثل: التجارة، والخدمة الاجتماعية. والآخر: يتمثل في دمج مقرر إجباري لجميع الطلاب في التخصصات كافة، كما هو معمول به في الجامعات المصرية.

وهناك بعض الأسئلة التي يمكن في ضوء الإجابة عنها إعداد محتوى علمي يحقق الأهداف المرجوة من تعليم ريادة الأعمال، وهي كما يأتي (الحسيني، ٢٠١٥، ص ١٢٧١):

- السؤال بـ "ما": يعني بأهداف تعليم ريادة الأعمال، حيث تُحدد- في ضوءها- المعلومات، والمهارات التي يجب أن يتضمنها المحتوى لتحقيق الأهداف المرجوة.
- السؤال بـ "كيف": تتمثل إجابته في تعرف على طرائق واستراتيجيات تعليم ريادة الأعمال، والأنشطة المصاحبة لها.
- السؤال بـ "من": يحاول الإجابة عن نطاق الأفراد المتعاملين مع مجال تعليم ريادة الأعمال من طلاب، ومعلمين، ورجال أعمال، وقادة في قطاعات أخرى، ورواد أعمال، ومتابعين، ومدربين، وموجهين.
- السؤال بـ "أين": يحدد أماكن تعليم ريادة الأعمال، ويحدد- كذلك- ما إذا كان هذا المحتوى معداً للتدريس في نظم التعليم الرسمي (ابتدائي، ثانوي، جامعي)، وإذا كان من المقررات الإلزامية، أو الاختيارية، أو إذا كان هذا المحتوى يتم تدريسه في النظم غير الرسمية الممتلئة في مؤسسات التدريب، والمراكز المجتمعية، والمنظمات غير الحكومية،.... وغيرها.

وفي هذا السياق قدم Potter نموذجاً يعرف بنموذج (5E) بوصفه أكثر النماذج التي يمكن الاعتماد عليها في إعداد محتوى المقررات الجامعية التي تُقدم في مجال ريادة الأعمال، ويتضمن عدة عناصر يرتكز عليها أي مقرر لريادة الأعمال الأول: المشاركة Engage، وفيها يستخدم المعلمون مداخل مختلفة لإشراك الطلاب في تعلم مفهوم جديد، والثاني: الاستكشاف Explore، حيث يُشجّع الطلاب على استكشاف المفاهيم باستخدام مواد جديدة أو المشاركة في الأنشطة العملية أو التجريبية، من خلال هذه التجارب، يولدون أفكاراً جديدة ويصوغون مفاهيم، والثالث: الشرح Explain، وفيه يقدم المعلمون المصطلحات العلمية (على سبيل المثال، المفاهيم أو العمليات أو المهارات) للطلاب بشكل مباشر، والرابع: التوضيح Elaborate، فيه تطبق المفاهيم على مواقف مختلفة ويطور فهم أعمق وأوسع للمفاهيم. والعنصر الخامس: التقويم Evaluate حيث يتم تشجيع الطلاب على إجراء تقييمات ذاتية لفهمهم وقدراتهم، كما يقوم المعلم بتقييم نتائج تعلم الطلاب طوال الفصل الدراسي، وفي نهايته بشكل رسمي، وغير رسمي (Weng et al, 2022, p.3). وبالفعل قدمت الجامعات نماذج التعليم الريادي التي يستوجب على الطالب الالتحاق بها لتنمية قدراته الريادية من خلال حصوله على (١٢) موديولاً تعليمياً في ريادة الأعمال، والجدول رقم (١) الآتي يستعرض تلك الموديولات، وإجراءات تنفيذها (إبراهيم، ٢٠١٥، ص ١٥٤).

جدول رقم (١) مديونات التعليم الريادي الجامعي

| المديول | محتوى المديول | إجراءات تنفيذ المحتوى |
|--------------------------------|---|---|
| تحديد فرص العمل | • كيف تكون أكثر إبداعاً. • كيفية الحصول على فكرة الأعمال. | • التفكير خارج الإطار. • استخدام مواطن قوة شخصيتك. |
| التسويق | • تحديد حاجات العملاء، ورغباتهم، وتوجهاتهم. • تجزئة السوق، والسوق المستهدفة. • تحديد وضع المنتج (فريد من نوعه، عالي الجودة،... وغيرها). | • تحليل السوق، وسلوك المستهلك. • استخدام المزيج التسويقي. • رعاية العملاء. • تقييم الأسعار، التوزيع، والترويج. • الاحتفاظ بالعملاء. |
| القيادة والإدارة الاستراتيجية | • إعداد بيان رؤية / رسالة رجال الأعمال. • تحليل المنتج / الخدمة، وتحليل الصناعة. • وضع استراتيجيات الأعمال. | • وضع رؤية لنشاطك التجاري. • إجراء تحليل استراتيجي لبيئة عملك. • فهم صناعتك. |
| سيكولوجية التخطيط وخطط التنفيذ | • وضع الخطط: متى التنفيذ؟ وكيف؟ وأين؟ • العمليات وخطّة التطوير. | • وضع لنفسك أهدافاً ذكية. • وضع خطط العمل. • إعداد خطة التطوير. |
| الإدارة المالية | • رأس المال المتداول. • إدارة الدينين والدائنين والأوراق المالية. • التدفقات النقدية ووضع الميزانية. | • إدارة الدينين الخاص بك. • إدارة الدائنين الخاص بك. • إدارة النقدية الخاص بك. |
| الإقناع والتفاوض | • تقنيات الإقناع والتفاوض. | • كسب العقول والقلوب. • قراءة أخرى: للتكيف مع تكتيكات الإقناع الخاص بك. • استخدام تكتيكات التفاوض وتجنب الوقوع ضحية. |
| الشروع في الحصول على رأس المال | • مصادر إيجاد رأس المال. • قياس المخاطر والعائد من رأس المال. | • استغلال الإمكانيات المتاحة. • جمع الأموال من المصادر المناسبة. • تأكد أن لهذه الاموال أغطية. |
| التواصل الاجتماعي | • تطوير العلاقات وتدعيمها والمحافظة عليها. • تكوين علاقات قوية. | • بناء شبكة اجتماعية واسعة. • الحفاظ على شبكتك الاجتماعية. |
| المحاسبية | • دفاتر النقد والمدينين والدائنين. • الدخل والانفاق. • الأرباح والخسائر. • الميزانية العمومية. • حساب التكاليف. | • حساب سعر المنتج. • حساب الربح والخسارة. |
| المبادرات الشخصية | • الرغبة الذاتية الاستباقية، سلوك المثابرة. • مراقبة وإدارة العاطفة. | • تكوين ذاتي البداية. • تكوين سباق. • السيطرة والمسؤولية. |
| خطة الأعمال | • خصائص خطة الأعمال الرسمية. | • التدريب على وضع خطط الأعمال للمشروعات. |
| المسائل القانونية والتنظيمية | • المسائل القانونية لبدء أنشطة الأعمال | • اختيار اسم لعملك وتسجيله. • الحصول على الوضع القانوني لنشاطك التجاري. • دفع الضرائب عند الاقتضاء. |

مما تقدم يمكن القول إن ثمة ضرورة لصوغ المحتوى الدراسي بصورة تشجع الطالب على البحث، والاستقصاء، وحل المشكلات،... وغير ذلك من الطرائق التي تجعل المتعلم نشطاً وإيجابياً وأن يقدم تعليم قائم على الإبداع والابتكار، بدلا من تعليم الحقائق؛ حيث إن ريادة الأعمال تقوم على إنتاج أفكار جديدة، والتأمل، والتحرر من التفكير التقليدي النمطي؛ فضلا عما يتضمنه المحتوى من معارف ومهارات متعلقة بالأعمال الريادية؛ مثل: استثمار الفرص المتاحة، دراسة

السوق، التسويق، التمويل، دراسة الجدوى، دراسة المنافسين، مراقبة الجودة، القيادة، التوقعات المستقبلية، بالإضافة إلى الاهتمام بالجوانب التطبيقية أو الممارسة العملية؛ لذا يمكن إلحاق الطلاب بالعمل المناسب لتخصصاتهم، وخبراتهم في أثناء الدراسة، وذلك لتعريف أصحاب الأعمال بقدرات الطلاب، ومهاراتهم، وإكساب الطلاب أنفسهم عديداً من المهارات المطلوبة في الأعمال الجديدة.

وعليه، فإن تعلم ريادة الأعمال والتدريب عليها يعنى إعداد المتعلم من خلال ثلاثة أبعاد:

هي:

- البعد الأول: يُعنى بإستيعاب المعلومات والمهارات الخاصة بريادة الأعمال، والعمليات الإبداعية المتعلقة بنجاحها، ويطلق عليه "التدريس حول ريادة الأعمال" "Teaching "about" entrepreneurship ويمكن دمج المحتوى النظري لريادة الأعمال في مقررات أخرى يدرسها الطلاب، وربط خصائص الريادة والعمليات والخبرات بالموضوع الأساسي، كما يتضمن تعليم بعض التخصصات المرتبطة بها؛ مثل: استخدام الأدوات التكنولوجية، والتمويل، والإدارة، والتسويق.
- البعد الثاني: التدريس من أجل ريادة الأعمال Teaching "for" entrepreneurship، ويُعنى بتعلم مجال معرفي معين، والجدارات المرتبطة به؛ من خلال استخدام طرائق تعلم ريادة الأعمال.
- البعد الثالث: Teaching "through"، ويُعنى بتنمية جدارات ممثلة في: المبادرة، والإبداع، والابتكار، والوعي، والرغبة في المخاطرة، والثقة بالنفس، والعمل الفريقى، والمهارات الاجتماعية لبناء العلاقات وترسيخ الثقة، والتدريب على آليات تحديد الفرص في سوق العمل وكيفية استثمارها وتطبيقها، والقدرة على النمو المهني،... وغيرها من الجدارات التي يتطلبها سوق العمل، وغالباً يشمل هذا البعد الممارسة؛ حيث يمر الطلاب بعملية تعلم ريادية فعلية (Lackeus, 2015, p.10).

مما سبق يمكن القول إن تعليم ريادة الأعمال في مرحلة التعليم الجامعي يستهدف إكساب طلاب الجامعة ما يسمى بـ"جدارات سوق العمل": بوصفها متطلبات أساسية لنمو الفرد، والتحاقه ونجاحه في سوق العمل. ويعد مدخل "التعلم القائم على الجدارات" learning Competency based أحد المداخل الوظيفية للتعليم الذي يستهدف تحقيق مبدأ "التعلم ذي المعنى"، و"التعلم للإتقان"، فهو يركز على تنمية المعارف، والمهارات، والجوانب الشخصية المرتبطة بالعمل معاً، وتطبيقها في مواقف الحياة، والعمل الحقيقي؛ لتحسين الأداء المهني المستقبلي للخريجين، وتنمية قدرتهم على تلبية الحاجات المتغيرة للمهن المختلفة، فالتعلم القائم على الجدارة عملية تعتمد على الأداء، وتقود إلى التمكن من المهارات التي يجب أن يكتسبها المتعلم؛ ليتمكن من أداء دوره المتوقع في المجتمع (عبد القوي، ٢٠١٨، ص ١٦٢) الأمر الذي يستوجب تعرف مفهوم الجدارة، وبخاصة جدارات العمل الحر، وتصنيفاتها، وأهميتها كما يأتي:

المحور الثالث: جدارات العمل الحر

تعددت رؤى الباحثين في تعريف الجدارة competence: فمنهم من عرفها بأنها: "مجموعة متكاملة من المعارف، والمهارات، والاتجاهات، والسلوكيات المطلوبة لمجال معين، أو للعمل بوظيفة محددة، والتي يجب أن يمتلكها الفرد، ويطبقها حسب معايير الأداء المحددة في هذا المجال، أو الوظيفة، أو المهنة (عبد القوي، ٢٠١٨، ص ١٦١)، وهي - بذلك - لا تعني مجرد القيام بالعمل فقط، ولكن أداء هذا العمل على أكبر قدر من الفاعلية والإتقان.

وعُرفت في مؤتمر جوهانسبرج المنقد فيعام ١٩٩٥م بأنها: مجموعة السمات والصفات الشخصية، والمؤهلات العلمية التي تساعد الفرد في تحقيق أعلى معدلات الأداء، والاستجابة للتحديات في نطاق بيئة العمل (النجار وشعيب، ٢٠٢٠، ص ٤)، كما يشير مصطلح الجدارة إلى مجموعة من القدرات المتكاملة المكتسبة عن طريق التعلم والممارسة، والتي تمكن الفرد من الأداء المطلوب في سياق معين؛ فهي تشكل - في محتواها - مجموعة من المعارف، والمهارات، والاتجاهات

المندمجة غير الفطرية، والتي ترتبط بمدى النجاح في أداء الأعمال، والمهام الوظيفية (Wagenaar, 2014, p.294).

وعليه، فإن الجدارة هي مجموعة العناصر التي يمتلكها الفرد، وتشمل: المعارف، والمهارات، والاتجاهات، والسمات الشخصية، والتي تتأثر- بصورة كبيرة- بالمؤهلات العلمية للفرد، ويستخدمها بطريقة ملائمة؛ من أجل تحقيق الأداء المتميز داخل بيئة العمل، ويمكن لأي مؤسسة إكسابها للأفراد من خلال عدد من الإجراءات؛ بما يساعد في تحقيق الأداء الفعال أو المتميز.

مما سبق يمكن القول إن الجدارة لها عدة خصائص؛ أبرزها:

- إمكانية ملاحظتها، وقابليتها للقياس.
- قدرة مركبة تحوي جملة من المعارف، والمهارات، والاتجاهات.
- تراكمية؛ لأنها مكتسبة من خلال عمليات التعلم، وتعتمد على الخبرات السابقة.
- مرنة؛ حيث إن تجديد الجدارات يتطلب أساساً للتغلب على التحديات المستجدة في بيئة العمل.

ويعد مصطلح الجدارة مصطلحاً حديثاً نسبياً في علم إدارة الموارد البشرية، ارتبط مولده بحل مشكلة صادفتها وزارة الخارجية الأمريكية في عام ١٩٧١م تتعلق باختبارات القبول لشغل إحدى الوظائف الحساسة؛ إذ كانت اختبارات القبول لشغل هذه الوظيفة (على دقة هذه الاختبارات، وتعقيدها) غير كافية لاختيار الأصلح للوظيفة من بين المتقدمين لشغل الوظيفة، حيث ثبت بعد استخدامها سنوات عديدة عدم وجود علاقة بين نتائج اختبارات المتقدمين لشغل الوظيفة وبين مستوى الأداء الفعلي للناجحين منهم (بعد التعيين) في ميدان العمل؛ لذا لجأت الخارجية الأمريكية إلى الخبير الإداري McClelland للمساعدة في حل المشكلة التي صيغت في الصورة التالية: "إذا لم تكن تلك الاختبارات كافية للتعرف على ذوي الأداء الطيب قبل التعيين، فكيف يمكننا إذاً أن نتعرف على ذلك؟" (طه، ٢٠١٣، ص ٣٤٨).

طلب McClelland - عندئذ - قائمتين بأسماء بعض شاغلي الوظائف؛ على أن تقتصر القائمة الأولى على أسماء الموظفين المشهود لهم بالتفوق الفعلي (بغض النظر عن نتائجهم في اختبارات القبول)؛ بينما تشمل الثانية أسماء ذوي الأداء المتدني فقط. ثم أجرى دراسة ميدانية تستهدف تعرف الخصائص المشتركة التي يتمتع بها الفائزون في العمل دون غيرهم، وبذلك استنبط McClelland قائمة الخصائص (الجدارات) التي تميز الفائزين عن الباقين، والتي أطلق عليها لاحقاً "نموذج الجدارة" لتلك الوظيفة (طه، ٢٠١٣، ص ٣٤٨).

وفي عام ١٩٨٢م قدم كل من: (Richard & Winter) كتابهما "نظرية التطور الاقتصادي" والذي أوضح فيه أن الموارد ليست معيار نجاح أي مؤسسة، ولكن ما تمتلكه هذه المؤسسة من جدارات لدى أفرادها؛ حيث يمكن أن تنطلق منظمتان من قاعدة موارد واحدة، ولكنهما - في النهاية - تحققان أداءً متفاوتاً في النتائج، بسبب أن إحداها سعت لامتلاك جدارات مهمة عن الأخرى (الطائي وآخرون، ٢٠١٨، ص ٣٩).

ويعد عام ١٩٩٠م هو عام الظهور الحقيقي لمصطلح الجدارات الجوهرية /المحورية Core Competencies؛ إذ قدمه كل من: (Pralhad & Hamal) اللذان أعادا صياغة أفكار من سبقوهما في هذا المجال من خبراء الموارد البشرية، وذلك من خلال دراسة عدد من الشركات الأمريكية واليابانية؛ لتعرف أسباب تميز بعض الشركات عن الأخرى، وتوصلا - في النهاية - إلى أن التميز يُعزى إلى امتلاك المؤسسة الفائزة الجدارات المحورية التي لا تمتلكها الشركات المنافسة، ثم طور الباحثان أفكارهما من خلال سلسلة من المقالات نُوجت بكتابهما الصادر في عام ١٩٩٤م بعنوان "التنافس على المستقبل" (Gupta, 2013, p.6).

وتشير إحدى الدراسات إلى أن ثمة أنواعاً للجدارة: الأول: الجدارة المعرفية Competence Cognitive: التي تنطوي على استخدام النظرية والمفاهيم، بالإضافة إلى المعرفة

الضمنية غير الرسمية التي اكتسبت بالخبر، والثاني: الجدارة الوظيفية Competence Functional: وتتضمن المهارات، والمعارف التي تمكن الإنسان من العمل في مجال معين، أو ممارسة النشاط الاجتماعي، والنوع الثالث: الجدارة الشخصية Competence Personal: وهي التي تنطوي على معرفة كيفية تصرف الفرد بنفسه في موقف محدد، والنوع الأخير: الجدارة الأخلاقية Competence Ethical: وتنطوي على حيازة/امتلاك الشخص لقيم مهنية محددة (الحسيني، ٢٠١٥، ص ٢٦).

وانتشر مدخل الجدارات في عديد من الدول؛ لإيمانها بأن ثروة المؤسسة تعتمد على ما تمتلكه من المعارف والمهارات المتوافرة لدى أفرادها، ولعل ذلك يوضح تحول الفكر الإداري المعاصر من النظر إلى الاستثمار في تنمية الموارد البشرية على أنه استثمار أو تكلفة ذات عائد مباشر أو غير مباشر، وهذا يختلف تماماً عن الفكر الإداري التقليدي الذي ينظر إلى الاستثمار في تنمية الموارد البشرية على أنه تكلفة ليست ذات عائد مباشر أو غير مباشر، بل ينظر إليها على أنها إنفاق أو خسارة يتحملها. وتمثل ذلك في الاهتمام بجدارات العنصر البشري التي تضمن لهذه المؤسسات تحقيق الميزة التنافسية التي تضمن بقائها، واستمراريتها دون غيرها من المؤسسات الأخرى؛ فالجدارة توفر للمجتمع ولقطاعات التنمية به أعلى فرصة للأداء المتميز، كما أنها السبيل لإعداد مؤسسات العمل لمواجهة التحديات المجتمعية المعاصرة.

وعليه، فأى عمل يحتاج إلى أفراد يمتلكوا مجموعة من الجدارات اللازمة التي تمكنهم من الأداء المتميز في المهام المنوط بهم القيام بها، وهنا تلحق المسؤولية على عاتق النظام التعليمي بإعداد القوى البشرية للنظام الاقتصادي، وتسمى تلك الجدارات بـ "جدارات العمل" أو "الجدارات الوظيفية".

ويمكن تعريف جدارات العمل الحر على أنها: مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي من الممكن من خلالها إعداد المتعلم معرفياً، وأدائياً، وسلوكياً، بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل، ويمكن تنميتها لدى الأفراد من خلال المقررات الدراسية. وتعددت آراء الباحثين بشأن تصنيف الجدارات المرتبطة بالعمل؛ فهناك من صنفها إلى

نوعين من الجدارات: الأول: جدارات أساسية Fundamental Competencies، وتعرف بأنها: كل الصفات والسلوكيات والمهارات والقدرات اللازمة للنجاح للقيام بأي عمل داخل المؤسسة؛ بغض النظر عن نوعية العمل أو مستواه؛ أي: أنها مطلب أساسي لأي عمل ولكن بدرجات متفاوتة؛ مثل: القدرة على تحفيز الآخرين، القدرة على بناء العلاقات، القدرة على قيادة التغيير، القدرة على تطوير أداء الآخرين، مهارة التفكير التحليلي، القدرة على التفكير الاستراتيجي، الدقة في تقديم الخدمة، مهارة التركيز على النتائج، الجودة في تقديم الخدمة؛ والأخر الجدارات الوظيفية Functional Competencies، وهي: المهارات والقدرات الشخصية الضرورية لممارسة عمل محدد داخل المؤسسة، ومن أمثلتها: المرونة، ومهارة تحليل البيانات، والتميز الوظيفي، والمسؤولية والاستقلالية، والبحث عن الفرص، وقيادة الفريق (Noor,2015,p.230).

وهناك من يرى أنه يمكن تصنيف جدارات العمل إلى ثلاثة أنماط: الأول: الجدارة الفنية Technical Competency، وهذه الفئة تشير إلى المهارة أو القدرة على استخدام مجموعة المعارف المتعلقة بالعمل في إنجاز مهام العمل بطريقة ملائمة، والثاني: الجدارة الاجتماعية Social Competency، وهذه الفئة تشير إلى مهارات التعامل مع الأفراد، وفهم سلوكهم، وتوجيههم بشكل يتسم بإنجاز مهام العمل، والأخير: الجدارة العقلية Mental Competency وهذه الفئة تتعلق بالمهارات ذات الصلة بالقدرة على التفكير والتحليل (Wong,2020, p.101).

وأشارت دراسة يوسف (٢٠١٥) إلى أن ثمة أربعة أنماط للجدارات المرتبطة بالعمل؛ الأول: حزم الجدارات الانتاجية، وتتضمن: التركيز على الهدف، الاهتمام بالجودة، الرغبة في التطوير والابتكار، الرغبة في البحث عن حلول، الإخلاص في العمل من دون رقابة خارجية، مجابهة المشكلات قبل أن تتفاقم، المبادرة والحماس، والثاني: حزم الجدارات الفنية، وتتضمن: القدرة على التعامل مع البرمجيات والأجهزة والأدوات الضرورية للعمل، القدرة على حل المشكلات، القدرة

على التعامل مع المعلومات والبيانات، والثالث: حزم الجداريات القيادية، وتتضمن: القدرة على حل المشكلات بطرائق ابتكارية، القدرة على تنظيم الوقت والمكان وإدارة المشروعات، القدرة على التأثير الاجتماعي داخل المؤسسة، القدرة على التوجيه والإشراف والتدريب، والأخير: حزم الجداريات السلوكية، وتتضمن: القدرة على الالتزام وإدارة الذات، الثقة بالذات، المرونة في معاملة الزملاء والعملاء والعمل في فريق، القدرة على الاستفادة من التغذية الراجعة، وجود رؤية واضحة للأهداف الذاتية، القدرة على التعامل مع الرؤساء وتلقي الأوامر، وتنفيذها (ص ٣٩٠).

وفيما يلي ستعرض الدراسة نماذج لتجارب بعض الجامعات الرائدة في مجال تعليم قيادة الأعمال والتي يمكن الاستفادة منها في تعرف سبل تنمية جداريات العمل الحر لدى المتعلمين من خلال دراسة مقررات في مجال قيادة الأعمال.

المحور الرابع: نماذج لأبرز الممارسات العالمية في تعليم قيادة الأعمال من خلال مقرر متخصص في الجامعات:

هناك العديد من التجارب العالمية الرائدة التي يمكن الاستفادة منها، والتي تشير إلى أهمية مجال قيادة الأعمال في تنمية جداريات العمل لدى المتعلمين، وفيما يلي عرض لبعض هذه النماذج.

١. تجربة فنلندا

تعد تجربة الجامعات في فنلندا من التجارب الثرية، حيث يرجع تاريخ تعليم القيادة في شكله الحالي في فنلندا- إلى منتصف عقد التسعينيات من القرن المنصرم، ففي عام ١٩٩٢م، شكل المجلس الوطني للتعليم لجنة مهمتها وضع تصور عن قيادة الأعمال، واقترح نماذج تنموية مختلفة وتطبيقها، بناء على مراجعة الوضع القائم آنذاك، ونتيجة لذلك، اقترحت وزارة التعليم والثقافة إطاراً لإدراج قيادة الأعمال ضمن المناهج التعليمية في جميع المراحل الدراسية؛ بدءاً بالمدارس الابتدائية، وحتى المرحلة الجامعية؛ شريطة أن تختلف أهداف المقررات بحسب اختلاف المرحلة الدراسية.

وتلتزم جميع الجامعات الفنلندية بدعم قيادة الأعمال، غير أن شكل هذا الدعم وحجمه يختلفان اختلافاً كبيراً، فعلى حين تشبع في فنلندا الممارسات الريادية الناشئة الجيدة بشكلها الأكاديمي؛ تتفرد تجربة Tiimiakatemia أو (أكاديمية الفريق) التي تأسست في عام ١٩٩٣م، في جامعة JAMK باعتماد منهج يتميز بالعمق، والشمولية؛ إذ تقوم فكرة "أكاديمية الفريق" على إتاحة الفرصة لجميع الطلاب للعمل ضمن فريق رواد الأعمال منذ اليوم الأول، وطوال البرنامج الذي يمتد ثلاث سنوات ونصف، حيث يقومون بإدارة مشروعاتهم التعاونية، والتعلم باستخدام النقد الحقيقي، والتعامل مع عملاء حقيقيين.

(Team Academy, 2024, <https://2u.pw/KRI2TYuy>).

يتبع برنامج "أكاديمية الفريق" منهج التدريب العملي والتعلم بالأقران؛ من خلال تشكيل فرق يتراوح عدد طلاب كل منها ما بين (١٠-٢٠) طالباً، يتم تكوينها في أثناء مرحلة تعريف الطلاب بالبرنامج؛ على أن يعمل جميع الطلاب في شكل تعاونيات مستقلة؛ وبالتالي يتم تعليم قيادة الأعمال عبر ممارستها. ويتبنى برنامج "أكاديمية الفريق" فلسفة مفادها أنه لا يمكن تعليم قيادة الأعمال بوصفها علماً نظرياً صرفاً؛ بل يجب أن ترتبط دائماً بالخبرات العملية والفرديّة، ويتحدى نموذج أكاديمية الفريق الوضع الراهن للتعليم والتعلم بالإشارة إلى أنه: لا وجود للطلاب؛ بل رواد أعمال يعملون ضمن فرق، لا وجود للفصول الدراسية، بل مكتب مفتوح لتنفيذ خطة التعليم، لا وجود للتعليم، بل للتعليم، لا وجود للمعلمين؛ بل للمدربين، لا وجود للمحاسبة؛ بل للعمل الحقيقي، لا وجود للتحكم؛ بل للتنظيم الذاتي.

(Team Academy, 2024, <https://2u.pw/qALifpNR>).

ويشترط حصول معلمي برنامج "أكاديمية الفريق" على درجة جامعية في قيادة الأعمال، مع خبرة في العمل التجاري، وإتمام دراسة المنهج التربوي الخاص بجميع المعلمين في جامعة العلوم التطبيقية في فنلندا. ويعتمد منهج "أكاديمية الفريق" التعليمي كلا نوعي التعلم:

الفردية، والجماعي؛ إذ يبدأ الطلاب- أولاً- بكتابة خطة تعلم خاصة بهم تحدد الموضوعات التي يريدون تعلمها، ثم يتم تبادل خطط تعلم أعضاء الفريق وتحديثها بشكل منتظم مع تقدم الطلاب في دراستهم. وتتضمن خطة التعلم عدداً من الأسئلة المثلثة في: أين كنت؟ (تاريخ التعلم)، وأين أصبحت؟ (الوضع الحالي)، وإلى أين أتجه؟ (التطلعات المستقبلية)، وكيف أصل إلى الوجهة التي أريد الوصول إليها؟ (وسائل تحقيق الأهداف)، وكيف أعرف أنني قد حققت أهدافي؟ (المؤشرات وكيفية قياسها) (Team Academy, 2024, <https://2u.pw/qALifpNR>).

ويشتمل كل مشروع على عدة عناصر تعليمية يتم تناولها في محاضرات الفريق التدريبية- والتي تعقد أسبوعياً، وعادة ما تدوم أربع ساعات- حول الجدارات: المعرفية، والمهارية، والشخصية في مجالات: خدمة العملاء وتصميم المنتج والخدمة، وإدارة الموارد البشرية، وتمويل المشروعات، والتجارة الإلكترونية، والمبيعات والتسويق، وتنظيم الوقت والتخطيط وتحمل المسؤولية... وغيرها من جدارات العمل الأساسية. ومن خلال الحوار والتفكير يمكن لأعضاء الفريق صقل مهارات ربط النظرية بالتطبيق. ويعمل معلمو الفريق على ضمان انسيابية الحوار بشكل مفصل وعميق بما يكفي، وكذلك عرض ومناقشة الموضوعات من زوايا مختلفة، وتؤدي عملية خلق المعرفة إلى التجربة العملية، التي يمكن لفريق رواد الأعمال تطبيقها في شكل حزمة خدمات ضمن مشروعات العملاء، حيث يكون فريق رواد الأعمال نفسه مسؤولاً عن جميع أنشطة المبيعات، وتمثل حملات التسويق والفعاليات الخاصة بالعملاء والعروض الترويجية للمنتجات أمثلة نموذجية على الخدمات التي تقدمها الجمعيات التعاونية، وهكذا يجد الطلاب الحافز لتعلم النظرية بسبب تطبيقها الفوري في مشروعات يديرها عملاء حقيقيون (Team Academy, 2024, <https://2u.pw/qALifpNR>).

ويتم التقويم من خلال تدوين الطلاب لأفكارهم في مذكراتهم التعليمية بشأن المخرجات الأساسية لعملية التعلم، التي كانوا قد تبادلوها مع باقي أعضاء الفريق عند الالتحاق بالبرنامج، كما يحلل الطلاب عملية التعلم بانتظام، ويدونون خواطرهم بشأن عوامل النجاح والفشل والنجاح، الفردي أو الجماعي، وأخيراً يقومون بتحديث خطط التعلم الفردية وفقاً لذلك، وعند إتمام أحد المشروعات، يتلقى كل عضو في الفريق تقييماً متكاملًا من أعضاء الفريق والمعلمين والعملاء (Team Academy, 2024, <https://2u.pw/qALifpNR>)، وتضمن هذه الممارسات تنفيذ عملية تعلم فعالة؛ من خلال مقارنة الأقران، وبناء الجدارات اللازمة لنجاح العمل.

٢. تجربة الولايات المتحدة الأمريكية

من النماذج الرائدة في تعليم ريادة الأعمال بالولايات المتحدة الأمريكية كلية بابسون Babson College؛ حيث تمثل ريادة الأعمال فيها محور الرسالة التربوية، كما يحتل برنامج ماجستير إدارة الأعمال في ريادة الأعمال المرتبة الأولى في الولايات المتحدة الأمريكية وفي جميع أنحاء العالم، ولهذا تم تصميم مقرر تعليم ريادة الأعمال يسمى "أسس الإدارة، وريادة الأعمال" (Foundations of Management and Entrepreneurship (FME)؛ بهدف تعريف الطلاب المنضمين حديثاً للكلية بعالم الريادة وفي السنوات التالية من التعلم يكتسب الطلاب الخبرة الأساسية التي تمكنهم من اكتساب النظريات، والممارسات، والمناهج، والنماذج الحديثة (Babson college, 2024, <https://2u.pw/uMj9s9AZ>).

وللمقرر أهداف تعليمية محددة هي: (Babson college, 2024, <https://2u.pw/9cf8dr2E>):

- تحقيق التأثير الإيجابي لريادة الأعمال؛ من خلال ممارسة الأفكار والتطبيقات المتصلة بريادة الأعمال.
- التعرف على كيفية تخطي الحواجز للوصول إلى الفرص.
- تحديد وتطوير وتقييم فرص إنشاء الأعمال الخاصة ذات القيمة الاجتماعية والاقتصادية.
- تحليل الظروف المحلية والعالمية المتصلة بفرص تنظيم الأعمال.

وتتلخص فلسفة المقرر في " التعلم عن طريق الممارسة"، وهو الاعتقاد الذي تبناه المؤسس روجر بابسون بأن التجربة أفضل معلم، وأنه ينبغي أن يستند المنهج على " مزيج من الاثنين معاً: المعرفة النظرية، والتطبيق العملي؛" ولهذا يتم تشجيع الطلاب على تبني منهج " العمل، والتأمل، والتطبيق" الذي يعد الخطأ والفشل فرصاً للتعلم، ومنطلقاً لاتخاذ للقرارات، والأفعال المستنيرة في المستقبل (Babson college,2024, <https://2u.pw/GUYF9Y50>).

ويدرس مقرر أسس الإدارة وريادة الأعمال في فصلين دراسيين، وهو متطلب إجباري على جميع طلاب السنة الأولى، كما أنه برنامج تجريبي يقود الطلاب إلى عالم الريادة؛ من خلال إكسابهم عدة جدارات في مجالات: التسويق، والتمويل، والمحاسبة، وتكنولوجيا المعلومات، وكيف تكون ناجحاً في أي بيئة عمل، والمسؤولية الاجتماعية؛ حيث يسمح لهم بوضع تصور لأعمالهم الريادية، وإطلاقها، وإدارتها، وحصد نتائجها، وقد أعيد تصميم البرنامج في عام ٢٠١٤م، ليستبدل اهتمام البرنامج الأصلي تكنولوجيا المعلومات بالتركيز على السلوك التنظيمي، إقراراً منه بأهمية رأس المال الاجتماعي الذي تعززت النظرة إليه كعنصر أساسي في إنجاح تنظيم المشروعات، كما يربط البرنامج محتوى ريادة الأعمال والسلوك التنظيمي؛ حيث يسعى الطلاب لاستكشاف الجوانب الحاسمة في شخصياتهم؛ مثل: أسلوب العمل، والمشاعر، والقيادة، والتعاون، في إطار مساعيهم لانشاء المشروع وإطلاقه (Neck,2014, <https://2u.pw/3fdpxkDd>).

ويتضمن المقرر ثلاث مراحل؛ هي: استكشاف، تابع، أطلق ونم، ويمكن تفصيل تلك المراحل فيما يأتي (Neck, 2014, <https://2u.pw/3fdpxkDd>):

- في المرحلة الأولى استكشاف: يتألف كل فريق من عشرة أعضاء، ويركز الطلاب على إنتاج الأفكار والابداع واستكشاف القيم والاهتمامات الشخصية وأسلوب القيادة والهوية الاجتماعية، ويقوم كل فريق بإنتاج فكرتين أو ثلاث أفكار للمشروعات جديدة، بتفعيل المفاهيم أو الأدوات وقياس القدرات لخلق القيمة الاقتصادية والاجتماعية، وبعد تسليم الأفكار في صيغة نماذج، تقوم الفرق كافة بتحديد الجاهزية، وإمكانات تنفيذ تلك الأفكار؛ تمهيداً للمرحلة الثانية.
 - المرحلة الثانية: تابع، وفيها تُحدد جدوى فرص الأعمال المتاحة، وتعمل الفرق كافة على تقييم إمكانية استيعاب السوق لتلك الأفكار، وطرح التوقعات المالية المبدئية، وإجراء تقييم للمسؤولية الاجتماعية للأعمال الريادية، وفي نهاية هذه المرحلة يصوت الطلاب؛ لتحديد عدد الشركات المطروحة إلى ما بين اثنين وأربع على الأكثر.
 - المرحلة الثالثة: أطلق ونم: يتعلم ويمارس الطلاب جدارات إدارة الأعمال؛ كالعاملات والضوابط المالية والاتصالات الخاصة بالتسويق، وتمويل المشروعات.... وغيرها، كما يتعلمون بناء جدارات العمل كفريق واحد، والإفادة من التنوع وممارسة الأثر الإيجابي، وإدارة الخلاف والمفاوضات، والتعامل مع التحديات الأخلاقية، وجدارات حل المشكلات الاستراتيجية، فضلاً عن ممارسة جملة من جدارات التعامل مع الوسائل التكنولوجية، وتقييم الجدوى. وتتيح العروض التقديمية النهائية الفرصة لاستعراض الدروس المستفادة، والمتعلقة بالعمل التجاري، والوظائف والسمات الشخصية.
- كما يتضمن برنامج كلية بابسون- في جوهره- منهجية محددة؛ هي: "ريادة الأعمال بين الفكر والتطبيق Thought Entrepreneurial and Actions؛ والتي تعني بتعليم الطلاب استخدام المنطق الإبداعي والتنبؤ لمواجهة تحديات تأسيس الأعمال الريادية. ويركز جوهر برنامج (ET & A) على فكرة تكرار تجريب السوق، باستخدام الممارسات الإبداعية؛ لاختبار الأفكار الجديدة في حال عدم نجاح الأفكار القائمة في توفير التوجيه الكافي. ويقترح البرنامج منهجاً لعملية تأسيس المشروعات، مشجعاً الطلاب على الاعتماد على استكشاف الفرص بالتجريب المتكرر؛ بدلاً من محاولة توقع المستقبل، وتكوين رؤية شاملة لمؤسسة كبيرة، ويتم تنفيذ موضوعات النقاش التي تطرح في جلسات الدراسة النظرية، والتي تتماشى مع أنشطة الطلاب، عبر مراحل البرنامج الثلاث. ويتيح ذلك اختبار النظرية والممارسات والأدوات، كما يتيح البرنامج لأعضاء هيئة التدريس ممارسة"

القيادة " في التدريب وطرح الأسئلة الاستفسارية العميقة والسماح للطلاب بالخطأ (Neck, and Stoddard, 2006, p.3).

ويتم تقييم أداء الطلاب - وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة- على أساس حضور المحاضرات (٢٠%)، والاختبار النصفي (٢٠%)، والاختبار النهائي (٣٠%)، والمشروع (٣٠%)، ويشمل المكونات التالية: (١٥%) نموذج تقديم أفكار (يشمل التقدير الفريقي بالكامل)، و(٢٥%) جدوى الأفكار (يشمل التقدير الفريقي بالكامل)، و(٤٥%) خطة إطلاق المشروع (يشمل التقدير الفريقي بالكامل)، و(١٥%) العمل الفردي (تقييم هيئة التدريس، والطلاب، وموجهي الطلاب)، بالإضافة إلى ذلك، يقوم أعضاء هيئة التدريس باستخدام وسائل أخرى لتقييم اتجاهات الطلاب، كمقاييس خاصة تعدها الجامعة (Neck, and Stoddard, 2006, p8).

٣. تجربة ماليزيا

تأسست جامعة أوتارا الماليزية (UUM) Universiti Utara Malaysia رسمياً في ١٦ فبراير ١٩٨٤، وتوجه برامجها الأكاديمية- بشكل خاص- نحو توفير مجموعة واسعة من المعرفة الأكاديمية، والمهارات الفكرية في مجال يقدم مجموعة واسعة من البرامج في مجالات: المحاسبة، وتكنولوجيا المعلومات، والإدارة العامة، وإدارة الموارد البشرية، وتطوير ريادة الأعمال، وإدارة السياحة والتنمية الاجتماعية، والبنوك، والتمويل، والإدارة التعليمية، والعلاقات الدولية، والقانون والاتصالات (Aneizi, 2009, p40).

وتقدم الجامعة شرطاً لتحفيز الطلاب على التصرف بطريقة ريادية، وهو ضرورة اجتياز مقرر ريادة الأعمال (PE1013 Basic Entrepreneurship)، وهو مقرر إجباري من متطلبات الجامعة، طبق فيها بدءاً من العام الجامعي ٢٠٠٣/٢٠٠٤ للطلاب في جميع البرامج بالجامعة بوصفه امتداداً للتخصص الدقيق للطلاب، وتبلغ عدد ساعات تدريسه (٣) ساعات معتمدة في فصل دراسي واحد، ويعد قسم ريادة الأعمال التابع لكلية إدارة الأعمال هو المسؤول عن المراقبة الشاملة؛ للمقرر من حيث: الإعداد، والمحتوى، والأنشطة المصاحبة، وعلى كل كلية تسجيل طلابها في المقرر، بالإضافة إلى توفير المحاضرين التابعين لها لتدريس المقرر، مع ضرورة أن يخضع المحاضرون من الكليات خارج كلية إدارة الأعمال للتدريب في إطار قسم ريادة الأعمال قبل أن يكونوا مؤهلين لتدريس المقرر (Zainal Abidin and Bakar, 2007, p. 8).

وقد تم تطوير هذا المقرر بما يتناسب مع رؤية الجامعة، ورسالتها، وأهدافها وأصبح يدرس تحت مسمى آخر، وهو: (BPME 1013 Introduction to Entrepreneurship). ويستهدف المقرر تعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، وتنمية جدارات العمل الحر؛ حتى يتمكنوا من تبني قيم ريادة الأعمال في الحياة اليومية؛ من خلال إدراك مفهوم ريادة الأعمال وأهميتها، وفهم بيئة الأعمال، ومهارات تنظيم المشروعات وتطوير الأعمال من خلال المواقع الإلكترونية، ووسائل التواصل الاجتماعي، وإعداد خطة عمل، وذلك من خلال تناول عدة موضوعات تتمثل في (Universiti Utara Malaysia, 2020, p.3):

- مقدمة في ريادة الأعمال، وتتضمن مفهوم ريادة الأعمال، ونظرياتها، ونماذجها، وأهميتها.
- تحديد خصائص رواد الأعمال، ويتضمن: العوامل التي تشجع الأفراد على المشاركة في الأعمال الحرة، خصائص رواد الأعمال الناجحين، الفرق بين رائد الأعمال ورجل الأعمال، أخلاقيات ريادة الأعمال.
- تقييم بيئة الأعمال: ويتضمن دراسة البيئة الخارجية، البيئة الداخلية، تعرف- كذلك- فرص ريادة الأعمال.
- الإبداع والابتكار في ريادة الأعمال، ويتضمن: مفهوم الإبداع والابتكار، أسلوب توليد الأفكار الإبداعية، مصادر الابتكار، عملية الإبداع والابتكار، معوقات الإبداع والابتكار، تنمية المناخ الإبداعي في المنظمة.

- زيادة الأعمال الرقمية، ويتضمن: تعريف زيادة الأعمال الرقمية، بيئة زيادة الأعمال الرقمية، الموارد والتقنيات الرئيسية لتسهيل زيادة الأعمال الرقمية.
- خطة عمل: أنواعها، أهميتها، مكوناتها.
- بدء الأعمال التجارية: بعض الاعتبارات المهمة قبل بدء أي عمل تجاري، عوامل نجاح وفشل الشركات الجديدة.
- تمويل الأعمال: طرائق التمويل، ومصادره، ودراسة الجدوى.
- السوق العالمي: دورة حياة الأعمال، فوائد الأعمال التجارية العالمية، خطوات التحضير قبل دخول السوق العالمية، أساليب الأسواق العالمية.
- زيادة الأعمال الاجتماعية: نظرة عامة مفهومية عن زيادة الأعمال الاجتماعية، دور رائد الأعمال الاجتماعي، عملية زيادة الأعمال الاجتماعية، مقدمة إلى العائد الاجتماعي للاستثمار.
- ويتم تقويم الطلاب على أساس (٢٠٪) تقديم خطة عمل لفكرة ريادية، (٣٠٪) تصميم أعمال ريادية عبر الإنترنت، (١٠٪) عروض تقديمية للأفكار، (٤٠٪) اختبارات تحريرية، كما تشجع الجامعة الطلاب على المشاركة في مسابقات زيادة الأعمال المحلية والعالمية، حيث تمثل مسابقة زيادة الأعمال بالجامعة جزءاً أساسياً من برنامج التعليم الريادي؛ فأكثر من (٥٢٪) من طلاب الجامعة إما شاركوا، أو يرغبون في المشاركة في هذه المسابقة السنوية، والتي تشهد تفاعلاً قوياً، ومناقشات بين الطلاب، ورجال الأعمال، وأصحاب الشركات عن أفكار المشروعات الجديدة، وجدواها (Universiti Utara Malaysia, 2020, p.3).
- وبعد عرض مفصل للتجارب الثلاث السابقة يمكن الخلوص إلى ما يأتي:
- أن السياسات الاقتصادية للدول تستهدف التوجه نحو السوق الحر، وخلق فرص عمل جديدة؛ الأمر الذي يتطلب الاستغلال الأمثل لرأس المال البشري؛ من خلال خلق بيئة داعمة للابتكار، وزيادة الأعمال. وعليه، هناك ضرورة لإعتبار مجال تعليم زيادة الأعمال جزءاً لا يتجزأ من منظومة التعليم الجامعي؛ حيث تقدم الجامعات - موضع الدراسة - مقررات أساسية لجميع الطلاب في زيادة الأعمال والابتكار.
- تستهدف تلك المقررات التأكيد على إتاحة الفرصة لدى كل متعلم لبناء وتنمية عدد من الجدارت الأساسية، والتي من أبرزها: مهارات التفكير الإبداعي، القدرة على العمل بطريقة جماعية وفردية والقدرة على حل المشكلات من خلال تطبيق حلول مبتكرة؛ فضلاً عن تنمية عدد من الجدارت المتعلقة بالأعمال التجارية، إلى جانب تنمية عدد من الجدارت الرقمية، أي: أن تعلم زيادة الأعمال لا يقتصر على المعارف والمهارات في مجال الأعمال التجارية، وتنظيم المشروعات بل يتم - من خلاله - تغيير الثقافة، وتطوير المعتقدات؛ ليكون العمل الحر بديلاً للحد من البطالة.
- تعتمد الجامعات في تدريسها لمقررات زيادة الأعمال على طرائق وأساليب تدريس عملية وتطبيقية، وتعزز التعليم من خلال الخبرة المباشرة، والمثلة في المشروعات العملية التي تقوم بها جماعات صغيرة من الطلاب، وكذلك دعوة رواد الأعمال الناجحين للمشاركة في الأنشطة المختلفة؛ حتى يستفيد الطلاب من خبراتهم وتجاربهم العملية، وهذا يتطلب تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال زيادة الأعمال.
- مما تقدم يمكن القول إن تعليم زيادة الأعمال يستهدف تنمية جدارت خاصة لدى الطلاب تسمى "جدارت العمل الحر"؛ لتلبية حاجات سوق العمل؛ من خلال إعداد خريجين ذوي عقلية ريادية قادرين على تحديد واستثمار فرص العمل؛ بدلاً من البحث عن وظيفة. ويمكن تصنيف الجدارت التي ينبغي أن يتضمنها مقرر تعليم زيادة الأعمال - في ضوء تحليل الأدبيات في مجال جدارت العمل، وفي ضوء ما تطرقت إليه تجارب الدول الرائدة في مجال تعليم زيادة الأعمال - إلى ما يأتي:

جدول(٢)

تصنيف الجدارات التي ينبغي أن يتضمنها مقرر تعليم ريادة الأعمال

| مكونات الجدارة | جدارات العمل |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • مفهوم ريادة الأعمال. • أهمية ريادة الأعمال. • صفات رائد الأعمال ومهاراته. • أخلاقيات المهنة. • كيفية تحويل الأفكار إلى مشروعات. • التعامل مع بيئة العمل الحر. • تمويل المشروعات. • قانون تأسيس المشروعات الريادية. • مراحل انجاز المشروعات الريادية. • دراسة جدوى المشروعات الصغيرة. • إدارة الموارد البشرية. • الاتصال الفعال. • دراسة سوق العمل. • إجراء أبحاث السوق. • بناء خطة العمل. • تقييم المشروعات الريادية. • نماذج لرواد الأعمال. | <p>جدارات معرفية</p> <p>وتتمثل في المعارف العامة المتعلقة بالمشروعات الريادية</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • تحديد الفرص. • ترتيب الأولويات. • التخطيط للمستقبل. • التحليل المنطقي للسوق المحلي. • طرح الأفكار الجديدة. • التفكير الابداعي. • التفكير الناقد. • التفكير بأسلوب حل المشكلات. • القدرة على إيجاد حلول بديلة. • الحصول على معلومات عن السوق العالمي. • تسويق المنتج. • مراقبة الجودة. • التقييم الذاتي. | <p>جدارات الفكر الاقتصادي</p> <p>تتمثل في تطوير المهارات المالية، والتسويقية، والإدارية</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • استخدام محركات البحث، وقواعد البيانات. • تصميم مواقع إلكترونية. • التسويق الرقمي للمنتجات. • التفاعل الرقمي مع الآخرين. • تكامل النظامين: الأفقي، والعمودي. • الإلمام بأساسيات الأمن السيبراني. • تقنية الواقع المعزز. | <p>جدارات رقمية</p> <p>تسمح هذه الجدارات للمتعلم بالتعامل الفاعل الآمن مع الوسائل التكنولوجية.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • إدارة الوقت. • قيادة فريق العمل. • آليات تحفيز الآخرين. • التحفيز الذاتي • التكيف مع المواقف الجديدة. | <p>جدارات شخصية</p> |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • تطوير أداء الآخرين. • مواجهة الضغوط. • التعامل مع المجهول. • بناء علاقات اجتماعية. • اتخاذ القرار. • التفاوض مع الآخرين. • احترام الاختلافات الشخصية. | |
|---|--|

مما سبق يتضح ضرورة امتلاك الأفراد لجدارات العمل التي تمكنهم من التعامل مع التحديات الحالية في الحياة؛ علاوة على أنه مهما اختلفت وتباينت اختيارات الأفراد للمهن فمن خلال دراسة ريادة الأعمال سوف يكتسب الأفراد القدرة على الاستفادة من التعلم كأسلوب ابتكاري لحل المشكلات، والتكيف بشكل أيسر للتغيير ليصبحوا أكثر اعتماداً على ذواتهم، وتطوير قدراتهم الإبداعية.

المحور الخامس: تعليم ريادة الأعمال في مصر

أولاً: التطور التاريخي لتعليم ريادة الأعمال في مصر

على الصعيد المصري يمكن القول إن نشأة ريادة الأعمال ارتبطت في بداياتها- إلى حد كبير- بالنظام الرأسمالي، حيث إنه كان حكراً على الرأسمالية قبل قيام ثورة ١٩٥٢م، ومع توجه الدولة بعد قيام الثورة إلى نظام الاقتصاد الاشتراكي، اقتضت الأعمال الحرة على أصحاب الحرف من ذوي المستويات التعليمية المنخفضة؛ نظراً لالتزام الدولة بتعيين جميع الخريجين ومن ثم كانت البدايات متواضعة إلى حد كبير في تلك الفترة.

وقد مر المجتمع المصري في السبعينيات من القرن العشرين- كغيره من مجتمعات العالم الثالث- بمرحلة الأزمة الاقتصادية العالمية. وعليه، بدأ التخطيط لتشجيع العمل الحر، مع إعادة هيكلة الاقتصاد كأحد المخرجات الإيجابية لمرحلة ما بعد حرب ١٩٧٣م، وتوجه النظام الاقتصادي نحو الاعتماد على سياسة الباب المفتوح أو سياسة الإنفتاح الاقتصادي والسوق الحر؛ فقد بدأت مصر في عام ١٩٧٤م سياسة إصلاح وإعادة البناء الاقتصادي؛ بدءاً بقوانين الاستثمار لرأس المال العربي والأجنبي، وانتهاءً بقانون إلغاء المؤسسات العامة، وركز الإصلاح - آنذاك- على مجالات رئيسية؛ منها: إحياء نشاط العمل الحر، وتشجيع إقامة وتطوير المنشأة الصغيرة. وعلى مر السنين تطور مفهوم ريادة الأعمال، وأيضاً الأنشطة المتعلقة به.

وتسارعت تلك الجهود في أواخر الثمانينيات، والتسعينيات بمساعدة فنية دولية، ولا تزال الجهود مستمرة حتى الآن، وجدير بالذكر أن معظم الأنشطة المتعلقة بتعليم ريادة الأعمال في مصر قد انطلقت من خارج النظام التعليمي، ولعل الحدث الأكثر أهمية هو إنشاء الصندوق الاجتماعي للتنمية بالقرار الجمهوري رقم (٤٠) لعام ١٩٩١، كأحد أهم شبكات الأمان الاجتماعي في مصر للمساهمة في حل مشكلة البطالة، وتوفير فرص عمل على نطاق واسع، والتعامل مع الآثار الجانبية لبرامج الإصلاح الاقتصادي، وتخفيف وطأة إجراءاتها عن كاهل محدودي الدخل (رئيس الجمهورية، ١٩٩١، ص ٢).

وتترجم برامج الصندوق التنموية الأساسية إلى أربعة محاور أساسية، تنمية المشروعات الصغيرة، تنمية المشروعات متناهية الصغر، التنمية المجتمعية والبشرية، ونشر وتعميق ثقافة العمل الحر، والمساهمة الفعالة في مسيرة التنمية الشاملة من خلال دعم ريادة الأعمال وإقامة مشروعات صغيرة جديدة والتوسع وتحديث القائم منها، وتتلخص مهام الصندوق في تعبئة الموارد المالية والفنية العالمية والمحلية، لتنفيذ برامج توفر فرص عمل جديدة دائمة ومؤقتة، ومساعدة الفئات الأكثر احتياجاً، وتحقيق التنمية الاجتماعية والبشرية، وذلك للفئات المستهدفة للصندوق، وهي: محدودو الدخل، وشباب الخريجين، والمرأة، وسكان المناطق المحرومة من الخدمات، والفئات الأكثر تأثراً ببرامج الإصلاح الاقتصادي للدولة، ويوجد فروع لهذا الصندوق في جميع محافظات مصر (سليمان، ٢٠١٥، ص ٢).

وقد شهد عام ٢٠٠٢ الحدث الأكثر أهمية في تاريخ ريادة الأعمال؛ حيث أُطلقت المبادرة الأولى من خلال مشروع "الطرق المؤدية إلى التعليم العالي" وهو منحة دولية متعاقد عليها بين جامعة القاهرة، ومؤسسة فورد والذي استهدف رفع مهارات الطلاب والخريجين من الجامعات المختلفة، ومساعدتهم في الاندماج السريع في المجتمع، وصقل مهاراتهم؛ بما يتناسب مع حاجة البحث العلمي، وسوق العمل.

ويدير المشروع مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث بكلية الهندسة - جامعة القاهرة، ويشارك في المشروع: جامعات القاهرة، والإسكندرية، وعين شمس، وأسيوط، وطنطا، والمنصورة، والزقازيق، وحلوان، والمنيا، والمنوفية، وقناة السويس، وجنوب الوادي، وبنى سويف، والفيوم، وبنها، وكفر الشيخ، وسوهاج، وبورسعيد، ودمهور، بالإضافة إلى المجلس القومي للمرأة، وجمعية جيل المستقبل، والصندوق الاجتماعي للتنمية ومؤسسة فورد، وتم التخطيط للمشروع في ثلاث مراحل: الأولى (٢٠٠٢-٢٠٠٥)، الثانية (٢٠٠٧-٢٠١٠)، الثالثة (٢٠١٠-٢٠١٢) (عبد المختار وعدوي، ٢٠١١، ص و).

وفي إطار إعداد وتطوير مقررات تدريبية لتنمية مهارات الخريجين، حددت لجنة تسيير المشروع - بمرحلته الأولى - المهارات الأساسية اللازمة لخريج الجامعة؛ لرأب الفجوة بين حاجات البحث العلمي، وسوق العمل، وبين إمكانات الطالب عند التخرج؛ لذا تم التعاقد مع أساتذة متخصصين لإعداد وتدريب مقررات تدريبية تستهدف تنمية مهارات خريجي الجامعات من خلال برامج تدريبية عدة؛ وهي: تنمية مهارات التفكير، والإدارة، وتنمية مهارات البحث العلمي، واكتساب المهارات الأساسية لمجال الأعمال، وتنمية مهارات التدريس لمدرسي الثانوي، وتدريب المدرسين، وتنمية المهارات القيادية، وتنمية مهارات اللغة الإنجليزية، وتنمية مهارات ريادة الأعمال. ومن أهم مخرجات هذا المشروع ما نتج عنه من تأليف ونشر عدد من الكتب باللغتين: العربية، والإنجليزية، وقد أهديت نسخ كاملة من مطبوعات المشروع كافة في مرحلته: الأولى، والثانية، لمكتبات الجامعات المصرية، كما أدرجت بعض المقررات التدريبية بالمشروع ضمن المقررات الدراسية الرسمية التي تدرس بالكليات (عبد المختار وعدوي، ٢٠١١، ص و).

ومع بداية عام ٢٠٠٤ نُفذت مبادرة "انطلاقة" والتي استهدفت تشجيع الشباب على إقامة المشروعات صغيرة، ومبادرة "إنجاز مصر" والتي ركزت - في الأساس - على الطلاب في المرحلة العمرية ما بين: (١٢ - ٢٢) عاماً؛ من خلال تقديم برنامج تدريبي عن كيفية النجاح في إنشاء وإدارة مشروع عمل حر وفي عام ٢٠٠٨ انطلق مشروع يعزز من نشر ثقافة التعليم الريادي بعنوان: "اعرف عن العمل الحر" والذي استهدف المشروع تدريب وتعليم الشباب مهارات المشروعات الريادية التي تلبى حاجات سوق العمل (Kirby and Humayum, 2013, p.2).

ويبدو أن تلك المبادرات لم تكن كفيلة بإكساب الشباب فكر العمل الحر؛ حيث أشارت الدراسات إلى أن ١٩.٨ مليون مواطن (ما يقرب من ٢٥٪ من مجموع السكان)؛ ٧٠٠٠٠ خريج جديد يدخلون سوق العمل كل عام؛ ولم يعد القطاع العام يوظف أعداداً كبيرة من الخريجين الجدد؛ والقطاع الخاص لا ينمو بسرعة كافية لتوفير فرص عمل لهؤلاء الخريجين؛ وبلغت نسبة البطالة في مصر (٩.٧٪) لمن تتراوح أعمارهم ما بين (١٥ - ٢٤) عاماً، ووفقاً لاستطلاع رأي لسوق العمل المصري لعام ٢٠٠٦؛ فإن الشباب الحاصلين على شهادات جامعية هم الأكثر تضرراً؛ بسبب نقص فرص العمل. ومن المتوقع أن ينضم عديد من الخريجين الجدد إلى صفوف العاطلين عن العمل، وقد يرجع ذلك إلى غياب ثقافة العمل الحر، وعدم القدرة على المخاطرة؛ حيث إن (٧.٥٪) من السكان البالغين - وفقاً لمسح الخبراء، الذي أجري كجزء من تقرير GEM-Egypt لعام ٢٠٠٨ -

لم يتلقوا أي نوع من التعليم الرسمي لريادة الأعمال وانفق (٨٠٪) من الخبراء على أن نظام التعليم هو أحد أهم معوقات تطور ريادة الأعمال في مصر، وبمقارنة ترتيب مصر بـ (٤٣) دولة أخرى في دراسة GEM لعام ٢٠٠٨؛ فقد حازت مصر المرتبة (١١) في مستوى نشاط ريادة الأعمال في المراحل الأولى من التعليم، والأخيرة من بين (٣١) دولة في حالة إطار تنظيم المشروعات "تعليم ريادة الأعمال"، وهذا يعني أن هناك حاجة ملحة لمبادرة مؤسسية في مراحل التعليم العليا لتعليم ريادة الأعمال (Sheta, 2012, p54)، وعليه، فإن الجامعات المصرية أصبحت مطالبة بتعليم ريادة

الأعمال من خلال ما توفره لطلابها من ثقافة واعية وصحيحة للانتقال إلى اقتصاد مدفوع بالابتكار، وكذلك لتعزيز القدرة التنافسية على المستوى الكلي؛ مما يؤدي إلى تحسين الظروف المعيشية كمحصلة نهائية.

ويعد عام ٢٠١١م نقطة بداية مهمة لإدخال ثقافة زيادة الأعمال والابتكار في التعليم العالي؛ من خلال استحداث مقررات التعليم الريادي في (١٩) جامعة مصرية خلال خمس سنوات، في مبادرة أطلقتها كل من وزارة التعليم العالي، ومجلس الشرق الأوسط للأعمال الصغيرة، وريادة الأعمال (مكسي)، وذلك بدعم ومشاركة مجموعة من الدول التي لديها خبرات في التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية، ودول الاتحاد الأوروبي، والصين، واليابان، وتايوان) وتستهدف المبادرة إلى تدريب ما يقرب من مائة ألف طالب في الجامعات الحكومية المصرية، والتطوير المهني لما يقرب من (٩٠) عضو هيئة تدريس، على تدريس مقررات التعليم الريادي وريادة الأعمال واستحداث مقررات ريادة الأعمال للطلاب والخريجين، ودعم التعاون بين الجامعات ورواد الأعمال، ومنظمات المجتمع المدني الناشطة في مجال ريادة الأعمال (السيد، إبراهيم، ٢٠١٤: ٣٢٣).

كما سبق يمكن القول إن الحكومات بأبقت أهمية التعليم الريادي؛ بوصفه وسيلة لتحقيق الاستقرار الاقتصادي للمجتمعات؛ وعليه فأضحى من الضروري أن يمتد دور التعليم الجامعي - من خلال المقررات الجامعية - ليشمل توفير فرص العمل، ونقل وتوطين التكنولوجيا والتقنية والمعرفة عن طريق التواصل مع المؤسسات ومراكز البحوث المحلية والعالمية، واحتضان المشروعات الابتكارية وتحويلها إلى منتجات؛ لتنمية المجتمع، ويمكن إجمال أهم الدواعي أو المبررات التي جعلت من تعليم ريادة الأعمال ضرورة ملحة في الجامعات المصرية فيما يأتي:

ثانياً: مبررات تعليم ريادة الأعمال في الجامعات المصرية

يشير الواقع إلى بعض المشكلات التي تجعل من تعليم ريادة الأعمال ضرورة في النظام التعليمي، وبخاصة التعليم الجامعي؛ من حيث: الرغبة في زيادة الدخل القومي؛ من خلال المشروعات الريادية التي تبرز منتجات جديدة في السوق العالمي؛ فضلاً عن الحاجة إلى الاعتماد على أساليب تنموية جديدة تنمي روح المغامرة والمخاطرة المحسوبة، ورغبة رواد الأعمال في إيجاد فرص عمل جديدة ومتنوعة. ويمكن إجمال أبرز التغيرات المجتمعية التي فرضت على الجامعة تعليم ريادة الأعمال فيما يأتي:

■ التجاوب مع التوجه العالمي نحو الريادة في التعليم العالي

من الضروري أن يواكب نظامنا التعليمي المنظومة العالمية للتعليم، وكذلك المستجدات والمستحدثات التي طرأت على التعليم، ومن هنا كان على التعليم الجامعي أن يبادر بتطوير مناهجه التعليمية، وأن ينتقل من عملية نقل المعرفة إلى عملية استحداثها، وأن يتخذ موقفاً استباقياً إزاء عالم العمل، وتعزيز أدوار التعليم الجامعي في تمكين الطلاب من الحياة، والعمل في عالم يتحرك نحو عولمة السوق. فقد أكدت التجارب الدولية أن التعليم الريادي من أبرز التجارب الناجحة في التعليم الجامعي خلال العقود الماضية؛ لتبنيه فكرة المشروعات للخريجين؛ مما أدى إلى اهتمام كثير من الدول بدمج ريادة الأعمال في الاستراتيجيات، والمبادرات التعليمية الوطنية؛ بغية إصلاح أنظمتها التعليمية.

■ ضعف أداء المدارس الثانوية في مجال ريادة الأعمال

يُعد التعليم الريادي من أبرز الاستجابات التربوية العالمية المعاصرة المطبقة في المدارس؛ لمواجهة التحديات الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية التي فرضها سوق العمل، والتوظيف؛ حيث قامت منظمة اليونسكو ومنظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠٦ بوضع مشروع دولي بعنوان: "تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم الريادي في المدارس الثانوية"؛ في ضوء مبادرة عالمية بعنوان "نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين"؛ بغرض إرساء ثقافة التعليم الريادي بالمدارس الثانوية وقد استهدف المشروع تحقيق جملة من الأهداف منها: تطوير مقاربات أكثر إبداعاً للتعليم، والعمل، والمجتمع المدرسي، وتعزيز السلوكيات والمهارات والمواقف التي تقود الطلاب إلى النجاح في دخول ميدان العمل (عبداروس وفراج، ٢٠٢١، ص ٧٠).

واستجابة للمستجدات العالمية في إرساء ثقافة التعليم الريادي، ودمجه بالتعليم الثانوي؛ بذلت مصر عديداً من الجهود، فقد قدمت الحكومة المصرية إطاراً عاماً لمنهج ريادة الأعمال من مرحلة رياض الأطفال وحتى نهاية المرحلة الثانوية، ووضعت كمؤشر قياس لأحد أهداف محور التعليم بتلك الرؤية، وهو: "التميز العالمي في صناعة المناهج"، كما قامت بوضع نظام معلومات ومهارات، وجاء هذا أيضاً كمؤشر قياس لأحد أهداف محور التعليم، وهو: "الارتقاء بالتعليم الثانوي الفني" وكان من أبرز أهداف محور الابتكار والمعرفة والبحث العلمي هو بناء مخرج تعليمي قادر على التفكير الناقد، والإبداع، والابتكار، وريادة الأعمال (وزارة التخطيط والمتابعة، ٢٠١٦، ص ١٤٣).

وبرغم الجهود؛ فإن ثمة دراسات أشارت إلى ضعف دور المدرسة الثانوية في أداء دورها في مجال ريادة الأعمال؛ مما يلقي العبء على الجامعات، وتمثلت أبرز نقاط الضعف فيما يأتي: (الجندي، ٢٠١٧؛ عبد الله، ٢٠١٧؛ حرب، ٢٠٢٠؛ عيداروس وفرج، ٢٠٢١):

- عجز المدارس الثانوية عن تأهيل الطلاب؛ حيث لا تشجع على الابتكار، ولا الفاعلية الذاتية، ولا المبادرة الشخصية، ولا تقدم معارف في مجال مبادئ السوق الاقتصادية، ولا تولي اهتماماً ملائماً لريادة الأعمال، وإنشاء المشروعات الجديدة.
- افتقار المدرسة المصرية إلى نظم تواصل فاعل داعم للعلاقات الإيجابية بين أفراد المجتمع المحلي والمدرسي، إلى جانب احتكار الإدارة المدرسية للمعلومات، ومنع تداولها بين العاملين؛ مما يؤدي إلى غياب مبدأ الشفافية الإدارية، الأمر الذي يقف حائلاً أمام تعليم ريادة الأعمال.
- لا تزال الجهود التي تستهدف دمج ريادة الأعمال بهدف تعميمها في المدارس جهوداً عشوائية ومجزئة تفتقر - بشكل عام - إلى نظام لتنمية ريادة الأعمال؛ مما يؤدي إلى إدماج غير مذکور في مجال ريادة الأعمال.

■ تحديات الاقتصاد الجديد وطبيعته

يقصد بالاقتصاد الجديد نمو المعرفة؛ بوصفها مركز النمو الاقتصادي، كما أضحت القدرة على إنتاج المعرفة، ونشرها، وتطبيقها أساس الإنتاجية واليوم يُشار إلى إنتاجية الدول الصناعية على أنها اقتصادات قائمة على المعرفة ويعرف اقتصاد المعرفة العالمي من خلال ثلاثة أبعاد؛ هي: التعليم، والبحث والتطوير، وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات والتي باتت تشكل - مجتمعة - أساساً للاستثمار في اقتصاد المعرفة؛ أي أنه قد ظهرت علاقة مباشرة بين المعرفة والاقتصاد؛ فالمعرفة أهم عنصر من عناصر الإنتاج مقارنة بعناصر الإنتاج التقليدية. ويمكن القول إن الاقتصاد الجديد هو الاقتصاد القائم على المعرفة، وفي هذا الاقتصاد الجديد تصبح المخاطرة، وعدم التأكد، والتغير المستمر، والتفكير الابتكاري هي القاعدة وليست الاستثناء، وعليه يتطلب هذا الاقتصاد قوة عمل تمتلك مهارات متخصصة، وقادرة على التعلم مدى الحياة، وقادرة - كذلك - على استثمار الفرص المتاحة، وتحويلها إلى أفكار مبدعة، ومن أهم انعكاسات الاقتصاد الجديد (عبد التواب وآخرون، ٢٠١٥، ص ٤١٧-٤١٨):

- تحول اقتصاد المعرفة من مفاهيم الإنتاج، والتسويق المكثف إلى إنتاج سلع جديدة تلبى رغبات خاصة للمستهلكين، على أساس أن المعرفة تنشئ طلباً خاصاً على أنواع من المنتجات المعرفية التي يمكن تدوير ما تحمله من أفكار، ومفاهيم، ومعلومات جديدة، وتحويلها إلى منتجات وخدمات وأساليب جديدة أكفأ وأسرع.
- يتصف اقتصاد المعرفة بأسواق عمالة بلا حدود؛ نتيجة لحدوث تحول نوعي في سوق العمل، أساسه الميل المتزايد للطلب على المهارات التقنية الاختصاصية، والقدرات العلمية والإبداعية المتميزة التي تحقق دخولاً عالية، ويكتسبون أهميتهم من حجم مساهمتهم في الاقتصاد من خلال شركاتهم، مقابل ذلك انخفاض الطلب على العمالة غير المتعلمة، والعديد من المهن والكوادر في قطاعات اقتصادية عديدة؛ ما يدفع العمالة إلى التحرك السريع عبر الحدود إلى أسواق عديدة في العالم، بالاستفادة مما توفره الشبكات الإلكترونية من معلومات، وما يؤديه ذلك من هجرة الأدمغة.

• تغيير خصائص القوى العاملة في اقتصاد المعرفة المثلثة في تمتع القوى العاملة بمهارات وقدرات متميزة؛ منها: القدرة على الوصول إلى المعرفة وتحويلها إلى معلومات قابلة للاستخدام، وإتقان التعامل مع تقنية المعلومات، وامتلاك مهارات إضافية لأداء المهام، والقدرة على التكيف مع المتغيرات الجديدة، والقدرة على التعاون والعمل ضمن الفريق، وما يتطلبه ذلك من مهارات التواصل اللفظي والمكتوب، وإتقان أكثر من لغة،... إلى ما غير ذلك.

• انتهاء ظاهرة التوظيف مدى الحياة في اقتصاد المعرفة؛ إذ لم يعد في الإمكان احتفاظ العاملين بوظائفهم، ومهنتهم لدى هذه الشركة، أو أي نشاط اقتصادي طيلة حياتهم؛ بل سيضطر كثير منهم إلى تغيير مهنتهم، ووظائفهم، من ٤ إلى ٦ مرات في حياتهم العملية، كما سيزداد التشغيل لفترات مؤقتة والعمل عن بعد، وفي المقابل سيؤدي تدوير من يستخدم الأفكار والمفاهيم والمعلومات عبر تقنيات الاقتصاد الرقمي إلى إيجاد خدمات ومنتجات جديدة، وإجراء عمليات مصاحبة تعمل على إيجاد فرص عمل جديدة بموارد محدودة.

• يتميز اقتصاد المعرفة بمستويات عالية من الاستثمارات في التعليم والتدريب، والبحث العلمي، والبرمجيات ونظم المعلومات، والتقنية الرقمية الحديثة.

وفي ضوء ما سبق يمكن القول إن التحول نحو الاقتصاد الجديد (الاقتصاد المعرفي) يقتضي تطوير دور الجامعة من مجرد نقل التراث الثقلي والمعرفي، وإعداد أفراد مؤهلين لسوق العمل، فلم يعد مقبولاً اقتصر وظيفة التربية على الإعداد للحياة؛ بل أصبحت هي الحياة، وتعددت وظائف الجامعة كمؤسسة تعليمية اجتماعية اقتصادية لتشمل تخريج أفراد مزودين بأفكار وسمات رواد الأعمال؛ ليكونوا قادرين- فور تخرجهم- على إيجاد فرص العمل، والانفتاح على المجتمع، ومحاولته حل مشكلاته، وتحقيق التوافق بين الفرد، وحاجاته، وطموحاته من جهة، وبيئته من جهة أخرى.

▪ ارتفاع معدل البطالة بين خريجي الجامعات

أضحت مشكلة البطالة إحدى حقائق الواقع المعيش في مصر في الوقت الراهن، ومن أخطر المشكلات التي تؤرق بال كل مهتم بالشأن المصري، فلا تكاد تخلو أي وسيلة من وسائل الاعلام المكتوب والرئي من طرح لهذا الموضوع، ولا يخلو أي خطاب سياسي أو منندي فكري من التصدي له، كما لا توجد أي أسرة مصرية تعيش بعيدة كل البعد عن هذه المشكلة، وليس من قبيل المبالغة القول بأن علاج هذه القضية أصبح هو المقياس الحقيقي لنجاح الإصلاح الاقتصادي في مصر.

ومن بين الأسباب الرئيسة لتفشي ظاهرة البطالة في مصر؛ كونها أحد الآثار الناجمة عن النمو غير المتوازن بين القطاعات في ظل سياسة الانفتاح الاقتصادي في سبعينيات القرن العشرين، وما تبعها من سياسة الخصخصة، والإصلاح الاقتصادي فالركود الاقتصادي الذي حدث بسبب السياسة الانكماشية التي طبقت خلال هذه الفترة، أدى إلى تعقد المشكلة، وتفاقمها؛ حيث أضحت تمثل قيداً علي انطلاق المجتمع، والاقتصاد في طريق النمو، خاصة وأن هذه الاستراتيجية ركزت- في الأساس- على القطاع الخاص؛ بوصفه القادر علي تحريك النمو، واستيعاب العمالة.

وهناك اتجاه يلقي مسؤولية البطالة على النظام التعليمي، والتي تتمثل مهمته الرئيسة في إعداد القوى البشرية للنظام الاقتصادي وعليه، تعزى بطالة خريجي التعليم العالي والجامعي إلى ندرة اهتمام فيه بأنواع المهارات المطلوبة من الخريجين، ومتطلبات سوق العمل المتغيرة، فمن أهم السمات الرئيسة لنظام التعليم المصري هو أن في معظمه يخرج شباباً غير مؤهلين، ولا يمتلكون المهارات التي تمكنهم من دخول سوق العمل، ويعتمد توفير المهارات والقدرات المطلوبة لسوق العمل على مدى كفاءة الأنظمة التعليمية ممثلة في برامجها، مناهجها، وأسلوب التنفيذ المتبع فيها، والذي يجب أن يتسم بالرونه والتكيف مع المتطلبات والحاجات المختلفة والمتغيرة في سوق العمل. وعليه، فالهدف النهائي للنظام التعليمي هو تزويد

الناس بفرص متزايدة لحياة أفضل، وإذا استمر عدم التوافق بين العملية التعليمية ومتطلبات سوق العمل سوف يتفاقم معدل البطالة بصورة غير مسبوقة (البهلول، ٢٠٢١، ص ١٩٥)، والجدول رقم (٣) الآتي يوضح معدل البطالة طبقاً للحالة التعليمية:

جدول رقم (٣)

معدل البطالة طبقاً للحالة التعليمية

| الاجمالي | مؤهل جامعي وفوق الجامعي | مؤهل فوق المتوسط وقل من الجامعي | مؤهل متوسط | القل من المتوسط | يقرا ويكتب | أمي | السنة / الحالة التعليمية |
|----------|-------------------------|---------------------------------|------------|-----------------|------------|------|--------------------------|
| ٩.٤ | ١٨.٤ | ١٥.٥ | ١٤.٢ | ٤ | ١.٥ | ١.٢ | ٢٠٠٩ |
| ٩ | ١٨.٩ | ١٦.٦ | ١٢.٣ | ٣ | ١.٢ | ٠.٨٨ | ٢٠١٠ |
| ١١.٩ | ١٩.٩ | ١٦ | ١٤.٤ | ٦.٧ | ٢.٩ | ١.١ | ٢٠١١ |
| ١٢.٧ | ٢١.٤ | ١٥.١ | ١٧.٦ | ٨.٤ | ٤.٣ | ١.٨ | ٢٠١٢ |
| ٧.٩ | ١٥.٧ | ٨.٤ | ٧ | ٦ | ٤.٤ | ٢.٨ | ٢٠٢٠ |
| ٧.٢ | ١٤.٩ | ٩ | ٦.٣ | ٤.٦ | ٤.٤ | ٢ | ٢٠٢٢ |

مصدر الجدول: بيانات صادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء للقوى العاملة

وتشير البيانات إلى ارتفاع معدل البطالة بشكل ملحوظ بين أصحاب المؤهل الجامعي وفوق الجامعي مقارنة بمستويات التعليم الأخرى؛ على حين تسجل أقل قيم لها في حالة الأميين، وبذلك يكون هناك علاقة طردية بين مستوى التعليم ومعدل البطالة، فكلما ارتفع مستوى التعليم ارتفع معدل البطالة.

مما سبق يمكن القول إن النظام التعليمي لا يفي بحاجات سوق العمل، حيث يتطلب سوق العمل ضرورة ربط محتوى التعليم بالتخصصات المطلوبة، ومحاولة التوفيق والموازنة بين العرض والطلب في سوق العمل، والتي تؤثر - بشكل مباشر - في انتشار ظاهرة البطالة، وما يترتب على ذلك من آثار اقتصادية واجتماعية بالنسبة للأفراد والمجتمع، وخاصة بين فئات الشباب، كل هذه المتطلبات تستدعي - بالضرورة - إجراء الدراسات حول برامج التعليم، ومدى كفاءة الخريجين؛ للوقوف على الإصلاحات التي يجب إدخالها على هذه النظم التعليمية؛ لجعلها أكثر مناسبة لحاجات الأفراد وسوق العمل، وخاصة إذا كانت متطلبات سوق العمل من المهارات لا تتوافر من خلال النظم التعليمية.

■ نمو الاقتصاد المصري

النمو الاقتصادي له أهمية قصوى لأي دولة ليس فقط على الصعيد الاقتصادي؛ بل على الصعيدين: السياسي والاجتماعي فالدول التي تستطيع تحقيق النمو الاقتصادي بقوة بصورة مستدامة لديها القدرة على القضاء على الفقر، وتحقيق العدالة الاجتماعية؛ فضلا عن الحد من معدل الجريمة، والعنف، وتحقيق السلام الاجتماعي.

وقد شهد الاقتصاد المصري تحولات كثيرة منذ عقد التسعينيات من القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر؛ فمع بداية عام ١٩٩١ وقعت مصر اتفاقا مع كل من البنك الدولي، ووصندوق النقد الدولي لتطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي الذي استهدف إلى تحقيق الاستقرار المالي، واستعادة التوازن الاقتصادي الكلي كمرحلة أولى، وزيادة معدل النمو الاقتصادي كمرحلة ثانية.

وكان من آثار ذلك تراجع معدل نمو الناتج المحلي الحقيقي من (٢,٩٠٪) في عام ١٩٩٣م إلى (٥,٦٧٪) في عام ١٩٩٠م واستمر انخفاض معدلات النمو خلال الفترة (٢٠٠٣-٢٠٠٠)، نتيجة لعدة عوامل؛ أهمها: تراجع قطاع السياحة بشكل كبير، وحدوث عجز في النقد الأجنبي، فضلا عن أحداث الحادي عشر من سبتمبر عام ٢٠٠١م التي نتج عنها ركود الاقتصاد العالمي؛ فتراجع معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي ليصل (٣,١٩٪) في عام ٢٠٠٣م، في مقابل (٦,٣٧٪) في عام ٢٠٠٠م (Khorshid et al, 2011, p.9).

واستكمالاً لتحليل تغيرات معدل نمو الناتج المحلي خلال العقد الأول كمؤشر للنمو الاقتصادي نلاحظ أن هذا المعدل ارتفع إلى (٥,٩٣٪) خلال الفترة ما بين (٢٠٠٤م - ٢٠٠٨م)،

مقابل (٣,٨٧٪) خلال الفترة ما بين (٢٠٠٠-٢٠٠٣)؛ إلا أنه في السنوات الأخيرة من هذا العقد شهد الاقتصاد العالمي ارتفاعاً في أسعار الغذاء والطاقة، كما تأثر الاقتصاد المصري سلباً بتداعيات الأزمة العالمية التي بدأت في سبتمبر ٢٠٠٨م، وظهرت آثارها خلال عام ٢٠٠٩م، حيث تراجع معدل النمو الاقتصادي ليصل إلى (٤,٦٧٪) في عام ٢٠٠٩م، في مقابل (٧,١٦٪) خلال عام ٢٠٠٨م. كما شهدت مصر ثورتين: يناير ٢٠١١م، ويونيو ٢٠١٣م، مما أثر في الأوضاع الاقتصادية؛ إذ انخفض معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي بصورة واضحة ليصل إلى (١,٧٦٪) في عام ٢٠١١م، و(٢,١٩٪) في عام ٢٠١٣م مقابل (٥,١٥٪) في عام ٢٠١٠م (محمد، ٢٠١٨، ص ٦٨). وعليه، يمكن القول إن مصادر النمو الاقتصادي لم تؤثر في هيكل الاقتصاد المصري، والبنيان الإنتاجي بشكل إيجابي.

وفيما يتعلق بنوعية رأس المال البشري، فقد شهدت مصر ضعفاً في هذا البعد كمصدر من مصادر النمو الاقتصادي، فالإنفاق الحكومي على التعليم لا يمثل سوى (٤,٦٠٪) في عام ١٩٩٥م، و(٣,٦٧٪) في عام ٢٠٠٨م (عبد الحميد، ٢٠٢٠: ٧٥٣). كما يواجه قطاع التعليم عديداً من التحديات أهمها: الزيادة السريعة في أعداد الطلاب، وضعف جودة التدريس، ومركزية الإدارة، وضعف مخرجات العملية التعليمية.

وكان لجائحة كورونا ٢٠٢٠م آثار سلبية على الاقتصاد العالمي بشكل عام، وعلى مصر بصورة خاصة؛ حيث واجهت سوق العمل أزمة طاحنة ناتجة عن انتشار فيروس كورونا المستجد، وتجدر الإشارة إلى أن تبعات هذه الأزمة ستكون أشد وطأة من تبعات الأزمة المالية العالمية في عام ٢٠٠٨م على قضية التوظيف؛ إذ أغلقت بعض المصانع والمشروعات صغيرة الحجم؛ مثل: الصناعات التحويلية، وتجارة التجزئة، وبعض الأنشطة الإدارية؛ حيث تم تسريح عدد كبير من العاملين وتخفيض أجورهم وساعات عملهم، وتراجع حجم الاستثمارات خاصة الاستثمارات الأجنبية، ومع تشديد الإجراءات الاحترازية، أغلق عديد من الأنشطة الخدمية والترفيهية من مطاعم ومحال تجارية (بلتاجي، ٢٠٢١، ص ١٧)؛ الأمر الذي أدى إلى تعطل كامل للفئات العاملة بهذه القطاعات، كما أن فرص العمل المتاحة للخريجين الجدد صارت أقل بكثير من الفرص التي كانت متاحة في السنوات السابقة.

وجدير بالذكر أن رواد الأعمال تواجههم تحديات اقتصادية مختلفة تعوق قدرتهم عن زيادة وتنمية استثماراتهم، ويعكس هذا الوضع تقرير ممارسة أنشطة الأعمال الصادر عن البنك الدولي في عام ٢٠١٩م، حيث يصنف مصر في الترتيب (١٢٠) من بين (١٩٠) اقتصاداً، مقابل الترتيب (١٢٨) في عام ٢٠١٨م، وبرغم أن ثمة تحسناً نسبياً بمقدار (٨) مراكز في عام ٢٠١٩م عما هو عليه في عام ٢٠١٨م؛ فإن ترتيب مصر في هذا التقرير لا يزال متدنياً بالمقارنة ببعض الدول العربية؛ حيث حصلت كل من الإمارات، وتونس، والسعودية، على المستوى (٩٠، ٨٠، ١١) على الترتيب (World Bank Group, 2019, p.168)

خلاصة القول إن مصر تحتاج إلى حفز الاستثمار؛ سواء المحلي، أو الأجنبي، لحفز النمو، واستيعاب فائض العمالة الذي يعد سمة أساسية لسوق العمل المصرية منذ عقود، ويمثل أحد أهم مشكلات الاقتصاد المصري، وبدون الاستثمار في رأس المال البشري؛ ستكون هناك سوق عمل تقليدية تفتقر إلى الابتكارات والتقنيات الجديدة، علاوة على ذلك، ستكون هناك مستويات منخفضة من الدخل وسيسود الفقر؛ الأمر الذي يتطلب تطوير عناصر العملية التعليمية بما يحقق الموازنة بينها وبين متطلبات وحاجات سوق العمل، وذلك من خلال توجيه الطلاب إلى آليات استثمار الفرص المتاحة في إنشاء مشروعات رائدة لتوفير فرص عمل للشباب بوصفها من أهم عوامل الاستقرار الاقتصادي للدولة.

▪ جودة مخرجات التعليم الجامعي المصري

لم يعد الهدف من التعليم في الوقت الحاضر قاصراً على إعداد كوادر بشرية متمكنة من الجوانب المعرفية ولكن تستهدف إعداد خريج قادر على المنافسة في سوق العمل؛ مما يتطلب أن يتضمن التعليم الجامعي تنمية جملة من المهارات يمكن إيجاز أهمها فيما يأتي (جايل، ٢٠١٥، ص ٥١):

- القدرة على التعاون، والعمل ضمن فريق، واتقان مهارات التواصل.
- مهارات التعامل مع المعلومات، وتوقف هذه المهارات على قدرة الفرد على جمع المعلومات، وتحليلها، وتنظيمها.
- مهارات التعليم الذاتي، ويقصد بها: قدرة الفرد على التكيف مع الظروف المختلفة في بيئات الأعمال، وكذا ممارسة المسؤولية والابتكار، ودعم قدرات الأفراد؛ لصوغ الرؤى المختلفة لمواجهة مشكلات العمل .
- مهارات التحليل، ويقصد بهذه المهارات: إجادة استخدام مهارات التفكير المنطقي؛ لحل جميع المشكلات الخاصة بالمنشآت.
- مهارات الحاسوب الأساسية، ويقصد بها مهارات إجادة تشغيل وتطبيق مهارات الحاسوب الأساسية
- مهارات إتقان أكثر من لغة حتى يمكن العمل في بيئة عالمية.

وبالنظر إلى التعليم الجامعي المصري نجد أن هناك فجوة بين ما يحتاج إليه سوق العمل من كفاءات، ومؤهلات علمية، وتطبيقية وبين ما توفره الجامعات من خريجين ظهرت من خلال آراء أرباب العمل حول مستوى الخريجين وعدم امتلاكهم لمهارات العمل؛ ويعزى ذلك إلى عدم وجود دراسات وإفنية عن احتياجات سوق العمل، وبالتالي عدم وجود معيار موضوعي يحكم سياسة القبول بالجامعات كما أن اهتمام الدراسة الجامعية ينصب على الجوانب النظرية ويغفل الجوانب التطبيقية، بالإضافة إلى التغير المستمر في سوق العمل الذي أدى إلى ظهور مهن جديدة واختفاء أخرى في ظل عدم التفاعل الإيجابي بين الجامعات وقطاعات العمل المختلفة؛ أدى إلى عدم توافق مهارات وخصائص مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المتطورة؛ فضلا عن قلّة الوعي لدى الخريجين بفكرة التشغيل الذاتي لغياب التوجيه، والإرشاد، وضعف مستوياتهم المهارية (البهنساوي، ٢٠١٨، ص ٥٢).

مما سبق يمكن القول إن عملية إعداد الكوادر البشرية هي جوهر رسالة الجامعة ولا ينبغي أن تكون عملية نمطية، بل عملية متطورة تحكم تطور متطلبات الأداء المهني سواء بفعل التطور في المعرفة أو التكنولوجيا والتغير في هيكل العمالة، ومهارات العمل ومما لا شك فيه أن عملية تطور الإعداد تتوقف على حسن استقراء الجامعة لحاجات سوق العمل ومؤسسات العمل المختلفة في نوعية وكفاءة الكوادر البشرية المعدة من قبل الجامعات؛ ولذا فإن التواصل بين الجامعة والمؤسسات المستخدمة لهذه الكوادر عملية ضرورية؛ من أجل ضمان عملية التطوير المستمر في إعداد هذه الكوادر ويرتبط بنوعية خريجي التعليم الجامعي عملية التخطيط للقوى البشرية، إذ لا يكتفى بتوفير حاجات سوق العمل من كفاءات إنتاجية جديدة، بل مطالب كذلك بإعداد طاقات إنتاجية جديدة تمتلك مهارات استثمار الفرص قادرة على المبادرة والمخاطرة والابتكار. بناءً على ما تقدم فإن هناك جملة من التغيرات المجتمعية التي فرضت على الجامعات تعليم ريادة الأعمال من خلال المقررات الدراسية، والبرامج التعليمية في ظل عالم تعتمد فيه قوة الدولة على اقتصاد المعرفة، ومعاناة الدول من الركود الاقتصادي، وارتفاع معدلات البطالة، واعتماد نجاح الفرد على قدرته على المنافسة بما يمتلكه من معارف، ومهارات، وسلوكيات تؤهله إلى التوظيف الذاتي في ظل تخلي الدولة عن إيجاد فرص عمل لهم، وفي ظل عدم قدرتهم على توقع المستقبل.

المحور السادس: الدراسة الميدانية

تعد جامعة الإسكندرية من أوائل الجامعات المصرية في العناية بالنشاط الريادي وتزويد طلابها بفكر ومهارات ريادة الأعمال ومن أبرز مظاهر اهتمام جامعة الإسكندرية بتأصيل ريادة الأعمال، فأنشأت مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال Career Development center Entrepreneurship (CDCE) في عام ٢٠١٦م؛ ليكون أول مركز تأسس بالجامعات المصرية داخل جامعة الإسكندرية، ويستهدف تقديم منهج شامل للتخطيط للحياة المهنية والريادية ليتمكن خريجو جامعة الإسكندرية من الدخول في ميدان سوق العمل بثقة وكفاءة وكان هناك سعي

دؤوب؛ لتغيير ثقافة المجتمع نحو التوجه إلى ريادة الأعمال تحقيقاً لرؤية الدولة وفق ما أعلنه رئيس الجمهورية في تحفيز ريادة الأعمال من خلال التركيز على التعليم والبحث العلمي (بلال، عبد الرحيم، ٢٠٢٠، ص ٣١٢).

من هذا المنطلق بادرت الجامعة باستحداث مقرراً لريادة الأعمال كمتطلب تخرج لطلاب الجامعة كافة على اختلاف تخصصاتهم بدايةً من العام الجامعي ٢٠١٩ / ٢٠٢٠ بعنوان "ريادة الأعمال والابتكار" وهو مقرر معتمد من مؤسسة بيرسون وسرتيبورت البريطانية وتم تدريب (٨٤) عضو هيئة تدريس في مجال ريادة الأعمال واعتمد منهم (٤٥) عضواً كمحاضرين ومدربين دوليين لتدريس مقرر ريادة الأعمال والابتكار (سعد، ٢٠٢٠، ص ١٨٨).

ويعد طلاب كليات التربية من أكثر الفئات احتياجاً لهذا المجال؛ لتقليل نسبة البطالة بينهم؛ خاصة بعد إلغاء تكليف خريجي الكلية من جهة؛ فضلاً عن اتجاه الحكومة نحو دمج مجال ريادة الأعمال في المنظومة التعليمية لطلاب التعليم العام. وعليه فإن نمته ضرورة أن يكون المعلمون على دراية كافية بالمفاهيم الأساسية بهذا المجال، والمهارات التي سيوزدون بها طلابهم؛ لتنمية اتجاهاتهم، وتوجيه سلوكهم نحو العمل الريادي.

وطبقاً للأئحة فإن مقرر "الابتكار وريادة الأعمال" يُدرس ساعتان أسبوعياً في الفصل الدراسي ويقيم على أساس (٤٠ درجة) أعمال فصلية يقوم بها الطلاب، و (٦٠ درجة) على الاختبار التحريري في نهاية الفصل الدراسي، وفي عام ٢٠٢٣م، أضحى درجات تقييم الطلاب بكلية التربية (١٠٠ درجة) على الإختبار التحريري فقط وأصبح تدريس المقرر عبر المنصات الإلكترونية (عن بعد)، وقد يرجع ذلك لزيادة أعداد الطلاب وعدم توافر القاعات المناسبة لهذا العدد، وبالإطلاع على محتوى المقرر وجد أنه يتضمن (٦) مديولات تعليمية يشمل كل منها عدد من الموضوعات وهي: رائد الأعمال، والتعرف على الفرص والتحديات، وبدء النشاط التجاري، والعمليات التجارية، والمبيعات والتسويق، والإدارة المالية.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة في الإطار النظري بشأن جدارات العمل الحر التي يمكن تنميتها للطلاب من خلال دراسة مقرر ريادة الأعمال، سوف يتم تشخيص واقع تنمية جدارات العمل لدى طلاب كلية التربية بجامعة الإسكندرية؛ من خلال دراسة مقرر الابتكار وريادة الأعمال المطروح من قبل الجامعة كمقرر اجباري؛ بهدف تنمية قدرتهم على إنشاء وإدارة مشروعات ريادية بعد التخرج، ومن ثم محاولة التوصل إلى أوجه القوة، والضعف في الممارسة الفعلية، وبناء عليه طرح بعض الإجراءات المقترحة التي يمكن من خلالها تنمية جدارات العمل الحر لدى الطلاب من خلال دراسة المقرر.

وتتلخص أهداف الدراسة الميدانية كما يلي:

- التعرف على الواقع الفعلي لدراسة مقرر الابتكار وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية من حيث قدرته على تنمية جدارات العمل الحر ومن أبرزها: الجدارات المعرفية، جدارات الفكر الاقتصادي، الجدارات الرقمية، الجدارات الشخصية.
- تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف المتعلقة بدراسة مقرر الابتكار وريادة الأعمال فيما يتعلق بدوره في تنمية جدارات العمل الحر لدى طلاب الجامعة.

مجتمع الدراسة:

عينت عشوائياً من الطلاب الذين سجلوا مقرر الابتكار وريادة الأعمال بكلية التربية- جامعة الاسكندرية وذلك في العام الجامعي ٢٠٢٣/ ٢٠٢٤ موزعين على التخصصات المختلفة وفيما يأتي جدول (٤) يوضح عدد الطلاب المسجلين لمقرر" ريادة الأعمال والابتكار" بكلية التربية في العام الدراسي ٢٠٢٣/ ٢٠٢٤.

جدول (٤)

عدد الطلاب المسجلين لمقرر" ريادة الأعمال والابتكار" بكلية التربية في العام الدراسي ٢٠٢٣/ ٢٠٢٤.

| التخصص | عدد الطلاب |
|---------------------------------|------------|
| الشعب العلمية | ٣٩٣ |
| الشعب العلمية باللغة الإنجليزية | ٢١٩ |
| الشعب الأدبية | ٤٢٤ |
| طفولة | ٣٨٠ |
| أساسي | ٧٩٠ |
| المجموع (مجتمع الدراسة) | ٢٢٠٦ |

عينت الدراسة:

- **العينت الاستطلاعية:** تهدف العينت الاستطلاعية إلى التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث (الصدق- الثبات)، وتكونت العينت الاستطلاعية في هذا البحث من (٥٤ فرد)
- **العينت الأساسية:** تكونت العينت الأساسية للبحث من (٣٩٠ فرد)

أداة الدراسة

أعدت الباحثة أداة لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة لتحقيق أهداف البحث والتي تمثلت في استبانة يتم توزيعها بشكل إلكتروني، وورقي على عينت عشوائية من الطلاب الذين سجلوا مقرر الابتكار وريادة الأعمال بكلية التربية- جامعة الاسكندرية بمختلف تخصصاتها في العام الدراسي ٢٠٢٣/ ٢٠٢٤ بغرض الكشف عن واقع تنمية جدارات العمل الحر، وقد اشتملت الاستبانة على (٦) محاور هي: الجدارات المعرفية، وجدارات الفكر الاقتصادي، والجدارات الرقمية، والجدارات الشخصية وطرائق التدريس وأساليب التقويم وتتمثل أبعاد الاستبانة في (موافق بشدة- موافق- محايد- غير موافق- غير موافق بشدة).

صدق الاستبانة:

قامت الباحثة بحساب صدق الاستبانة باستخدام الطرق الآتية:

١. صدق المحكمين:

أعدت الاستبانة في صورتها المبدئية وتضمنت (٤) أبعاد من جدارات العمل الحر، و(٦٠) جدارة فرعية يتعين تفعيلها بالجامعات لتنمية جدارات العمل الحر، ثم عرض الاستبانة بصورة مبدئية علي مجموعة من المحكمين محصوية بمقدمة تمهيدية تضمنت توضيحاً لمجال البحث، والهدف منه والتعريف الإجرائي لمصطلحاته للتأكد من صلاحيتها وصدقها للتعرف على واقع دور مقرر ريادة الأعمال والابتكار في تنمية جدارات العمل الحر بجامعة الاسكندرية من وجهة نظر الطلاب وإبداء الرأي في:

- وضوح تعليمات الاستبانة.
- الاتساق بين مفردات كل محور من محاور الاستبانة مع ما يقيسه كل محور.
- مدى كفاية الجدارات الفرعية التي تم تحديدها، والتي يتعين تفعيلها في مؤسسات التعليم الجامعي.
- مدى سلامة الدلالة اللفظية لكل عبارة.

- تقديم مقترحات تتعلق بالحذف أو الإضافة إلى مفردات القائمة. وتلخصت آراء المحكمين في: حذف بعض الجدارات الفرعية، إعادة صياغة بعضها، وبعد دراسة هذه الملاحظات، وأخذها في الاعتبار، تم التوصل إلى قائمة اشتملت على (٤) جدارات رئيسية المطلوب تعزيزها لدى الطلاب، و(٥٦) جدارة فرعية يتعين تفعيلها بالجامعات، ويوضح الجدول الآتي عدد مفردات الاستبانة:

جدول (٥)

عدد مفردات الاستبانة في صورتها النهائية

| عدد المفردات | المحاور |
|--------------|--------------------------------------|
| ١٧ | المحور الأول الجدارات المعرفية |
| ١٧ | المحور الثاني جدارات الفكر الاقتصادي |
| ٧ | المحور الثالث الجدارات الرقمية |
| ١٥ | المحور الرابع الجدارات الشخصية |
| ٥٦ | المجموع الكلي لعدد المفردات |

٢. الصدق العاملي:

قامت الباحثة بحساب صدق الاستبانة باستخدام الصدق العاملي Factorial Validity الذي يعتمد الصدق العاملي على أسلوب التحليل العاملي، وهو أسلوب يكشف مدى تشبع الاختبار بالعوامل التي يتكون منها، والمهمة الأساسية للتحليل العاملي هي تحليل بيانات المتغيرات للتوصل إلى مكونات تتضمنها تلك المتغيرات. حيث يقدم التحليل العاملي نموذج عن التكوين النظري، ويتحدد هذا النموذج من العلاقات الخطية بين المتغيرات، ويوضح جدول (٦) قيم معامل الصدق العاملي للعبارة قيد البحث لمحاور الاستبانة.

جدول (٦)

قيم معامل الصدق العاملي للعبارة قيد البحث للمحاور (ن=٥٤)

| المحور الرابع الجدارات الشخصية | | المحور الثالث الجدارات الرقمية | | المحور الثاني جدارات الفكر الاقتصادي | | المحور الأول الجدارات المعرفية | |
|-----------------------------------|----------|-----------------------------------|----------|---|----------|--------------------------------|----------|
| معام الصدق | العبارات | معام الصدق | العبارات | معام الصدق | العبارات | معام الصدق | العبارات |
| 0.700 | X1 | 0.763 | X1 | 0.711 | X1 | 0.704 | X1 |
| 0.678 | X2 | 0.782 | X2 | 0.797 | X2 | 0.664 | X2 |
| 0.780 | X3 | 0.818 | X3 | 0.776 | X3 | 0.618 | X3 |
| 0.813 | X4 | 0.844 | X4 | 0.773 | X4 | 0.545 | X4 |
| 0.797 | X5 | 0.724 | X5 | 0.835 | X5 | 0.719 | X5 |
| 0.782 | X6 | 0.756 | X6 | 0.843 | X6 | 0.500 | X6 |
| 0.824 | X7 | 0.785 | X7 | 0.804 | X7 | 0.515 | X7 |
| 0.656 | X8 | | | 0.702 | X8 | 0.617 | X8 |
| 0.786 | X9 | | | 0.678 | X9 | 0.734 | X9 |
| 0.686 | X10 | | | 0.837 | X10 | 0.772 | X10 |
| 0.802 | X11 | | | 0.834 | X11 | 0.760 | X11 |
| 0.740 | X12 | | | 0.821 | X12 | 0.759 | X12 |
| 0.740 | X13 | | | 0.739 | X13 | 0.753 | X13 |
| 0.792 | X14 | | | 0.771 | X14 | 0.776 | X14 |
| 0.659 | X15 | | | 0.790 | X15 | 0.748 | X15 |
| | | | | 0.728 | X16 | 0.755 | X16 |
| | | | | 0.826 | X17 | 0.694 | X17 |

يتضح من الجدول رقم (٦) الخاص بمعامل الصدق العاملي للعبارة قيد البحث للمحاور أن قيم معامل الصدق الخاصة بالعبارة قيد البحث للمحاور أكبر من (٠.٣٥) مما يدل أن الاستبانة تمتع بمعامل صدق مقبول مما يشير إلى إمكانية استخدامها في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

٣. صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بين كل مفردة بالمحاور الأربعة وإجمالي المحور الذي تنتمي إليه المفردة، وكذا بين كل محور من محاور الاستبانة، والاستبانة ككل، كما في جدول (٧).

جدول (٧)

قيم معامل الاتساق الداخلي للعبارة قيد البحث للمحاور قيد البحث (ن=٥٤)

| المحور الرابع الجدارات الشخصية | | المحور الثالث الجدارات الرقمية | | المحور الثاني جدارات الفكر الاقتصادي | | المحور الأول الجدارات المعرفية | |
|-----------------------------------|---------|-----------------------------------|---------|---|---------|---------------------------------------|---------|
| معامل الاتساق الداخلي | العبارة | معامل الاتساق الداخلي | العبارة | معامل الاتساق الداخلي | العبارة | معامل الاتساق الداخلي | العبارة |
| +0.764 | X1 | +0.825 | X1 | +0.757 | X1 | +0.446 | X1 |
| +0.720 | X2 | +0.842 | X2 | +0.827 | X2 | +0.443 | X2 |
| +0.833 | X3 | +0.911 | X3 | +0.781 | X3 | +0.563 | X3 |
| +0.870 | X4 | +0.935 | X4 | +0.757 | X4 | +0.334 | X4 |
| +0.868 | X5 | +0.848 | X5 | +0.834 | X5 | +0.653 | X5 |
| +0.834 | X6 | +0.858 | X6 | +0.852 | X6 | +0.450 | X6 |
| +0.837 | X7 | +0.783 | X7 | +0.820 | X7 | +0.547 | X7 |
| +0.675 | X8 | | | +0.729 | X8 | +0.645 | X8 |
| +0.868 | X9 | | | +0.709 | X9 | +0.785 | X9 |
| +0.745 | X10 | | | +0.856 | X10 | +0.759 | X10 |
| +0.831 | X11 | | | +0.856 | X11 | +0.731 | X11 |
| +0.778 | X12 | | | +0.822 | X12 | +0.801 | X12 |
| +0.798 | X13 | | | +0.729 | X13 | +0.775 | X13 |
| +0.815 | X14 | | | +0.784 | X14 | +0.758 | X14 |
| +0.700 | X15 | | | +0.796 | X15 | +0.831 | X15 |
| | | | | +0.729 | X16 | +0.789 | X16 |
| | | | | +0.840 | X17 | +0.698 | X17 |
| 0.934* | | 0.906* | | 0.986* | | 0.909* | |
| | | | | | | معامل الاتساق الداخلي للمحور | |

♦ قيمة (ر) معنوية عند مستوى =٠.٠٥ =٠.٢٦٨

يتضح من جدول (٧) والخاص بمعامل الإتساق الداخلي للعبارة قيد البحث، أن قيم معامل الإتساق الداخلي تراوحت ما بين (0.334 إلى 0.986) وهذه القيم أكبر من قيم (ر) الجدولية عند مستوى =٠.٠٥ =٠.٢٦٨

من خلال حساب صدق الاستبانة يتضح أن الاستبانة تمتع بمعامل صدق مقبول؛ مما يشير إلى إمكانية استخدامها في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

ثبات الاستبانة:

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لكل مفردة، ومعامل الثبات للاستبانة ككل.

جدول (١٠)

الدرجات المستحقة عند تصحيح الاستبانة

| الإجابات | | | | | الإجابات |
|------------|-------|-------|-----------|----------------|--------------------------|
| موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة | |
| ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | درجة المفردة |
| ٢٨٠ | | | | | النهاية العظمى للاستبانة |
| ٥٦ | | | | | النهاية الصغرى للاستبانة |

وحدد مستوى الموافقة لأفراد العينة على كل عبارة من عبارات الإستبانة وفقاً للمتوسطات والتي يمكن توضيحها خلال الجدول التالي:

جدول (١١)

يوضح مستوى الاستجابة وفقاً للمتوسطات

| مستوى الإجابة وفقاً للمتوسطات | |
|-------------------------------|----------|
| غير موافق بشدة | ١-١.٨ |
| غير موافق | ١.٨١-٢.٦ |
| محايد | ٢.٦١-٣.٤ |
| موافق | ٣.٤١-٤.٢ |
| موافق بشدة | ٤.٢١-٥ |

مناقشة وتفسير النتائج:

استخدم في إجراء المعالجات الاحصائية برنامج SPSS Version 25 وذلك عند مستوى ثقة (٠.٩٥) يقابلها مستوى دلالة (احتمالية خطأ) ٠.٥ وهي كالتالي: الصدق العاملي، ومعامل ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، المتوسط المرجح بالأوزان، الانحراف المعياري، النسبة المئوية، مربع كاي Chi Square، نسبة الموافقة، وفيما يأتي عرض مفصل لنتائج الدراسة الميدانية. حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط المرجح بالأوزان، ومربع كاي، ونسبة الموافقة للمحور الأول لعينة الدراسة كما هو مبين في الجدول (١٢) الآتي:

بالنسبة للمحور الأول (الجدارات المعرفية):

جدول (١٢)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط المرجح بالأوزان ومربع كاي لمضردات المحور الأول (الجدارات المعرفية) (ن=٣٩٠)

| العبارات | موافق بشدة | | موافق | | محايد | | غير موافق | | التكرار | النسبة % | التكرار | النسبة % | التكرار | النسبة % | التكرار | النسبة % |
|---|------------|----------|---------|----------|---------|----------|-----------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|
| | التكرار | النسبة % | التكرار | النسبة % | التكرار | النسبة % | التكرار | النسبة % | | | | | | | | |
| مفهوم ريادة الأعمال. | 140 | 35.90% | 150 | 38.46% | 30 | 7.69% | 20 | 5.13% | 20 | 5.13% | 50 | 12.82% | 3.79 | 1.33 | 75.90% | |
| أهمية ريادة الأعمال. | 200 | 51.28% | 90 | 23.08% | 70 | 17.95% | 20 | 5.13% | 20 | 5.13% | 10 | 2.56% | 4.15 | 1.05 | 83.08% | |
| صفات رائد الأعمال ومهاراته. | 170 | 43.59% | 150 | 38.46% | 50 | 12.82% | 20 | 5.13% | 20 | 5.13% | 0 | 0.00% | 4.21 | 0.85 | 84.10% | |
| أنواع الشركات في مصر. | 90 | 23.08% | 200 | 51.28% | 80 | 20.51% | 20 | 5.13% | 20 | 5.13% | 0 | 0.00% | 3.92 | 0.80 | 78.46% | |
| تعريف الطلاب بطرائق المشاركة مع رجال الأعمال. | 170 | 43.59% | 150 | 38.46% | 60 | 15.38% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 0 | 0.00% | 4.23 | 0.80 | 84.62% | |
| التعامل مع بيئة العمل الحر. | 140 | 35.90% | 200 | 51.28% | 30 | 7.69% | 20 | 5.13% | 20 | 5.13% | 0 | 0.00% | 4.18 | 0.78 | 83.59% | |
| مصادر تمويل المشروعات. | 140 | 35.90% | 140 | 35.90% | 80 | 20.51% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 20 | 5.13% | 3.95 | 1.06 | 78.97% | |
| قانون تأسيس المشروعات الريادية. | 120 | 30.77% | 150 | 38.46% | 90 | 23.08% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 20 | 5.13% | 3.87 | 1.04 | 77.44% | |
| أسس إجراء أبحاث السوق. | 120 | 30.77% | 170 | 43.59% | 70 | 17.95% | 20 | 5.13% | 20 | 5.13% | 10 | 2.56% | 3.95 | 0.96 | 78.97% | |
| دراسة جدوى للمشروعات الصغيرة. | 160 | 41.03% | 160 | 41.03% | 30 | 7.69% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 30 | 7.69% | 4.05 | 1.13 | 81.03% | |
| الإطلاع على أفكار الآخرين. | 160 | 41.03% | 140 | 35.90% | 70 | 17.95% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 4.10 | 0.96 | 82.05% | |
| دراسة سوق العمل. | 200 | 51.28% | 110 | 28.21% | 40 | 10.26% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 30 | 7.69% | 4.13 | 1.18 | 82.56% | |
| إجراء أبحاث السوق. | 190 | 48.72% | 130 | 33.33% | 50 | 12.82% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 4.23 | 0.95 | 84.62% | |
| بناء خطة العمل. | 210 | 53.85% | 170 | 43.59% | 0 | 0.00% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 0 | 0.00% | 4.49 | 0.64 | 89.74% | |
| استراتيجيات إدارة العلاقات مع العملاء. | 170 | 43.59% | 170 | 43.59% | 30 | 7.69% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 4.23 | 0.89 | 84.62% | |
| الممارسات الأخلاقية للعمل الحر. | 200 | 51.28% | 130 | 33.33% | 30 | 7.69% | 20 | 5.13% | 20 | 5.13% | 10 | 2.56% | 4.26 | 0.98 | 85.13% | |
| تحديد المسئولية الاجتماعية للعمل الريادي. | 180 | 46.15% | 160 | 41.03% | 20 | 5.13% | 20 | 5.13% | 20 | 5.13% | 10 | 2.56% | 4.23 | 0.95 | 84.62% | |

◆قيمة مربع كاي الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٥ عند درجة حرية (٩.٤٩)، عند درجة حرية (٧.٨٢)، عند درجة حرية (٥.٩٩)

يتضح من الجدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات؛ حيث كانت قيمة (مربع كاي) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٥) عند درجة حرية = (٩.٤٩)، عند درجة حرية = (٧.٨٢)، عند درجة حرية = (٥.٩٩)، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين (٧٥.٩٠% - ٨٩.٧٤%)، وكان اتجاه الإستجابة للعبارات أرقام (٣-٥-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧) (موافق بشدة)، وللعبارات (١-٢-٣-٤-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢) (موافق).

وكانت نسبة الموافقة على المحور ككل (٨٢.٣٢%)؛ مما يعني أن تعليم مقرر ريادة الأعمال يسهم في تنمية الجدارات المعرفية للعمل الحر - من وجهة نظر الطلاب - بدرجة كبيرة، وحصلت جدارة "بناء خطة العمل"، و"الممارسات الأخلاقية للعمل الحر"، و"طرق المشاركة مع رجال الأعمال"، و"إجراء أبحاث السوق"، و"استراتيجيات إدارة العلاقات مع العملاء"، و"المسؤولية الاجتماعية للعمل الريادي"، و"صفات ومهارات رائد الأعمال" على أعلى نسبة موافقة، وقد يرجع ذلك إلى تناول المقرر لتلك الموضوعات بعمق؛ بينما جاءت موضوعات أخرى؛ مثل: "مصادر

تمويل المشروعات"، و" قانون تأسيس المشروعات الريادية"، و"أسس إجراء أبحاث السوق"، و" دراسة جدوى المشروعات الصغيرة"، و" دراسة سوق العمل" بصورة أقل عمقا.

بالنسبة للمحور الثاني (جدارات الفكر الاقتصادي):

حسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط المرجح بالأوزان، ومربع كاي، ونسبة الموافقة للمحور الثاني لعينة الدراسة كما هو مبين في جدول (١٣) الآتي:

جدول (١٣)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط المرجح بالأوزان ومربع كاي لمفردات المحور الثاني (جدارات الفكر الاقتصادي) (ن=٣٩٠)

| المعبارات | موافق بشدة | | موافق | | محايد | | غير موافق | | غير موافق بشدة | | المتوسط المرجح بالأوزان | الانحراف المعياري | نسبة الموافقة % |
|--------------------------------------|------------|---------|-------|---------|-------|---------|-----------|---------|----------------|---------|-------------------------|-------------------|-----------------|
| | % | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | | | |
| تحديد الفرص. | 180 | 46.15% | 120 | 30.77% | 40 | 10.26% | 30 | 7.69% | 20 | 5.13% | 4.05 | 1.16 | 81.03% |
| تحديد الموارد. | 200 | 51.28% | 160 | 41.03% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 4.36 | 0.86 | 87.18% |
| ترتيب الأولويات. | 200 | 51.28% | 120 | 30.77% | 10 | 2.56% | 40 | 10.26% | 20 | 5.13% | 4.13 | 1.18 | 82.56% |
| التخطيط للمشروع المستقبلي. | 160 | 41.03% | 100 | 25.64% | 70 | 17.95% | 30 | 7.69% | 30 | 7.69% | 3.85 | 1.25 | 76.92% |
| التحليل المنطقي للسوق المحلي. | 0 | 0.00% | 20 | 5.13% | 20 | 5.13% | 170 | 43.59% | 180 | 46.15% | 1.69 | 0.79 | 33.85% |
| استراتيجيات تسعير المنتجات. | 20 | 5.13% | 0 | 0.00% | 20 | 5.13% | 180 | 46.15% | 170 | 43.59% | 1.77 | 0.95 | 35.38% |
| تحديد المصروفات الثابتة والتغيرة. | 0 | 0.00% | 20 | 5.13% | 70 | 17.95% | 100 | 25.64% | 200 | 51.28% | 1.77 | 0.92 | 35.38% |
| التفكير الإبداعي. | 200 | 51.28% | 170 | 43.59% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 0 | 0.00% | 4.44 | 0.67 | 88.72% |
| التفكير الناقد. | 0 | 0.00% | 10 | 2.56% | 40 | 10.26% | 120 | 30.77% | 220 | 56.41% | 1.59 | 0.78 | 31.79% |
| التفكير بأسلوب حل المشكلات. | 0 | 0.00% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 170 | 43.59% | 200 | 51.28% | 1.56 | 0.67 | 31.28% |
| القدرة على إيجاد حلول بديلة. | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 170 | 43.59% | 190 | 48.72% | 1.67 | 0.86 | 33.33% |
| الحصول على معلومات عن السوق العالمي. | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 190 | 48.72% | 170 | 43.59% | 1.72 | 0.85 | 34.36% |
| تسويق المنتج. | 20 | 5.13% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 170 | 43.59% | 180 | 46.15% | 1.77 | 1.00 | 35.38% |
| مراقبة الجودة. | 20 | 5.13% | 20 | 5.13% | 10 | 2.56% | 210 | 53.85% | 130 | 33.33% | 1.95 | 1.01 | 38.97% |
| تحديد الأرباح. | 20 | 5.13% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 140 | 35.90% | 210 | 53.85% | 1.69 | 1.02 | 33.85% |
| التخطيط لجدول زمني | 200 | 51.28% | 150 | 38.46% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 20 | 5.13% | 4.28 | 1.01 | 85.64% |
| تحديد التوقعات المالية | 170 | 43.59% | 150 | 38.46% | 60 | 15.38% | 10 | 2.56% | 0 | 0.00% | 4.23 | 0.80 | 84.62% |

قيمة مربع كاي الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٥ عند درجة حرية ٤ (٩.٤٩)، عند درجة حرية ٣ (٧.٨٢)، عند درجة حرية ٢ (٥.٩٩)

يتضح من الجدول (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات، حيث كانت قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٥) عند درجة حرية ٤ = ٩.٤٩، عند درجة حرية ٣ = ٧.٨٢، عند درجة حرية ٢ = ٥.٩٩، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين (٣١.٢٨% - ٨٨.٧٢%)، وكان اتجاه الإستجابة للعبارات أرقام (٢-٨-١٦-١٧) (موافق بشدة)، وللعبارات أرقام (٣-٤) (موافق)، وللعبارات (١٤) (غير موافق)، وللعبارات أرقام (٥-٦-٧-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٥) (غير موافق بشدة).

وكانت نسبة الموافقة على المحور ككل (٥٤.٧٢%)؛ مما يعني أن تعليم مقرر ريادة الأعمال يسهم في تنمية جدارات الفكر الاقتصادي للعمل الحر- من وجهة نظر الطلاب- بدرجة متوسطة، وحصلت جدارة" التفكير الإبداعي" على أعلى نسبة موافقة، وحصلت جدارة" القدرة

على إيجاد حلول بديلة" على أقل نسبة موافقة، وقد يكمن القصور في تنمية جارات الفكر الاقتصادي إلى ضعف الاهتمام بتنمية جدارات: الحصول على معلومات عن السوق العالمي، التحليل المنطقي للسوق المحلي، واستراتيجيات تسعير المنتجات، وتحديد المصروفات الثابتة والمتغيرة، والقدرة على إيجاد حلول بديلة، تسويق المنتج، تحديد الأرباح، والتفكير الناقد، والتفكير بأسلوب حل المشكلات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (نصر، ٢٠٢٢، ص ١٣) التي توصلت إلى ضعف تدريب الطلاب على كيفية بدء المشروعات، وضعف تقديم الدعم في أثناء تنفيذ المشروعات.

ويرجع ذلك إلى قصور تدريس المقرر على الجانب النظري فقط من دون الممارسة العملية، وقد يفسر ذلك ضعف قدرة الجامعة على التخطيط للمشروعات الريادية، وتوفير الدعم المالي المطلوب، والتسهيلات البنكية لتنفيذ الأفكار والأنشطة الريادية، وتدريب الطلاب على إعداد المشروعات الصغيرة، وإعداد دراسة الجدوى... وغيرها من الأنشطة التي تسهم في تنمية جدارات الفكر الاقتصادي؛ لضعف الموازنة المرصودة للجامعة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (توفيق، وآخرون، ٢٠٢٠، ص ٣١٤) التي أشارت إلى أن الجامعة تعاني هدر المخصصات المالية الموجهة إليها؛ نتيجة التوزيع غير العادل للموارد المالية على الأبواب المختلفة، وعدم التركيز على أكثر الأبواب ارتباطاً بتحقيق أهداف العملية التعليمية.

كما قد يرجع إلى قلة خبرة أعضاء التدريس بمجال ريادة الأعمال؛ فمعظمهم غير متخصصين أكاديمياً، ولم يمروا بخبرة تنفيذ مشروع ريادي في حياتهم العملية، وقد يعزى ذلك أيضاً إلى وجود قصور في استقطاب متخصصين في ريادة الأعمال، ورجال أعمال ورواد أعمال صغار حققوا تجارب ناجحة للاستفادة من خبراتهم، وتقديم المشورة للريادين لتحويل أفكارهم إلى واقع تطبيقي.

بالنسبة للمحور الثالث: الجدارات الرقمية

حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط المرجح بالأوزان، ومربع كاي، ونسبة الموافقة للمحور الثالث لعينة الدراسة كما هو مبين في جدول (١٤) الآتي:

جدول (١٤)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط المرجح بالأوزان ومربع كاي لفردات المحور الثالث (الجدارات الرقمية) (ن=٣٩٠)

| البيانات | موافق بشدة | | موافق | | محايد | | غير موافق | | غير موافق بشدة | | النسبة المئوية للموافقة % |
|---------------------------------------|------------|-------|---------|-------|---------|--------|-----------|--------|----------------|--------|---------------------------|
| | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | % | |
| استخدام محركات البحث وقواعد البيانات. | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 20 | 5.13% | 190 | 48.72% | 160 | 41.03% | 35.38% |
| تصميم مواقع الكترونية | 10 | 2.56% | 0 | 0.00% | 30 | 7.69% | 200 | 51.28% | 150 | 38.46% | 35.38% |
| التسويق الرقمي للمنتجات | 10 | 2.56% | 20 | 5.13% | 40 | 10.26% | 130 | 33.33% | 190 | 48.72% | 35.90% |
| التفاعل الرقمي مع الآخرين. | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 50 | 12.82% | 190 | 48.72% | 130 | 33.33% | 38.46% |
| عرض البيانات. | 30 | 7.69% | 10 | 2.56% | 60 | 15.38% | 180 | 46.15% | 110 | 28.21% | 43.08% |
| الإلمام بأساسيات الأمن السيبراني. | 20 | 5.13% | 20 | 5.13% | 80 | 20.51% | 150 | 38.46% | 120 | 30.77% | 43.08% |
| إصدار التقارير. | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 50 | 12.82% | 190 | 48.72% | 150 | 38.46% | 34.87% |

*قيمة مربع كاي الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ عند درجة حرية ٤ (٩.٤٩)، عند درجة حرية ٣ (٧.٨٢)، عند درجة حرية ٢ (٥.٩٩)

يتضح من الجدول (١٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات، حيث كانت قيمة (مربع كاي) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) عند درجة حرية ٤ = (٩.٤٩)، عند درجة حرية ٣ = (٧.٨٢)، عند درجة حرية ٢ = (٥.٩٩)، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين: (٣٤.٨٧% - ٤٣.٠٨%)، وكان اتجاه الإستجابة للعبارات أرقام (٤-٥-٦) (غير موافق)، وللعبارات أرقام (١-٢-٣-٧) (غير موافق بشدة).

وكانت نسبة الموافقة على المحور ككل(٣٨.٠٢٪): مما يعني أن دراسة مقرر ريادة الأعمال يساهم في تنمية الجدارات الرقمية للعمل الحر- من وجهة نظر الطلاب- بدرجة منخفضة، وحصلت جدارة" عرض البيانات" على أعلى نسبة موافقة، وحصلت جدارتا" استخدام محرركات البحث وقواعد البيانات"، و" تصميم مواقع إلكترونية" على أقل نسبة موافقة، وبالنظر إلى التطور الهائل الذي يعيشه العالم في تقنية المعلومات: فإن ذلك يحتم على كل مجتمع مواكبة هذا التطور: فتورة تكنولوجيا المعلومات أضحت تؤسس لشكل جديد للعلاقة بين المجتمعات والثقافات والتكتلات الاقتصادية.

وقد يفسر القصور في تنمية الجدارات الرقمية إلى: القصور في توفير البنية التحتية من أجهزة كمبيوتر ومعامل وقاعات في ظل انخفاض المخصصات المالية، والكثافة المرتفعة للطلاب، فضلا عن ضعف تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة بالدرجة المطلوبة.

بالنسبة للمحور الرابع: الجدارات الشخصية

حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط المرجح بالأوزان، ومربع كاي، ونسبة الموافقة للمحور الرابع لعينة الدراسة كما هو مبين في جدول(١٥) الآتي:

جدول(١٥)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط المرجح بالأوزان ومربع كاي لمفردات المحور الرابع (الجدارات الشخصية) (ن=٣٩٠)

| العبارات | موافق بشدة | | موافق | | محايد | | غير موافق | | غير موافق بشدة | | التوسط بالاوزان | الانحراف المعياري | نسبة الموافقة % |
|--|------------|-------|---------|--------|---------|--------|-----------|--------|----------------|--------|-----------------|-------------------|-----------------|
| | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | % | | | |
| إدارة الوقت. | 20 | 5.13% | 40 | 10.26% | 20 | 5.13% | 180 | 46.15% | 130 | 33.33% | 2.08 | 1.12 | 41.54% |
| قيادة فريق العمل. | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 10 | 2.56% | 180 | 46.15% | 200 | 51.28% | 1.51 | 0.55 | 30.26% |
| كيفية تحفيز الآخرين. | 0 | 0.00% | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 170 | 43.59% | 200 | 51.28% | 1.56 | 0.67 | 31.28% |
| التحفيز الذاتي | 30 | 7.69% | 20 | 5.13% | 20 | 5.13% | 120 | 30.77% | 200 | 51.28% | 1.87 | 1.20 | 37.44% |
| التكيف مع اللواقف الجديدة. | 0 | 0.00% | 10 | 2.56% | 50 | 12.82% | 170 | 43.59% | 160 | 41.03% | 1.77 | 0.77 | 35.38% |
| تطوير أداء الآخرين. | 30 | 7.69% | 10 | 2.56% | 20 | 5.13% | 180 | 46.15% | 150 | 38.46% | 1.95 | 1.11 | 38.97% |
| مواجهة ضغوط العمل. | 10 | 2.56% | 20 | 5.13% | 30 | 7.69% | 140 | 35.90% | 190 | 48.72% | 1.77 | 0.97 | 35.38% |
| التعامل مع المجهول. | 10 | 2.56% | 10 | 2.56% | 80 | 20.51% | 140 | 35.90% | 150 | 38.46% | 1.95 | 0.96 | 38.97% |
| بناء علاقات اجتماعية. | 30 | 7.69% | 30 | 7.69% | 40 | 10.26% | 90 | 23.08% | 200 | 51.28% | 1.97 | 1.27 | 39.49% |
| اتخاذ القرار. | 10 | 2.56% | 30 | 7.69% | 50 | 12.82% | 120 | 30.77% | 180 | 46.15% | 1.90 | 1.06 | 37.95% |
| التفاوض مع الآخرين. | 30 | 7.69% | 20 | 5.13% | 10 | 2.56% | 150 | 38.46% | 180 | 46.15% | 1.90 | 1.17 | 37.95% |
| احترام الاختلافات الشخصية | 0 | 0.00% | 20 | 5.13% | 30 | 7.69% | 170 | 43.59% | 170 | 43.59% | 1.74 | 0.81 | 34.87% |
| ممارسة آليات العدل في التعامل مع الآخرين | 10 | 2.56% | 0 | 0.00% | 50 | 12.82% | 170 | 43.59% | 160 | 41.03% | 1.79 | 0.85 | 35.90% |
| إدارة الصراع | 30 | 7.69% | 30 | 7.69% | 40 | 10.26% | 170 | 43.59% | 120 | 30.77% | 2.18 | 1.18 | 43.59% |
| التقييم الذاتي (تحديد نقاط القوة والضعف) | 30 | 7.69% | 40 | 10.26% | 40 | 10.26% | 90 | 23.08% | 190 | 48.72% | 2.05 | 1.30 | 41.03% |

قيمة مربع كاي الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ عند درجة حرية ٤(٩.٤٩) ، عند درجة حرية ٣(٧.٨٢) ، عند درجة حرية ٢(٥.٩٩)

يتضح من الجدول(١٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات، حيث كانت قيمة(مربع كاي) المحسوبة أكبر من قيمة(مربع كاي) الجدولية عند مستوى دلالة(٠.٠٥) عند درجة حرية ٤= (٩.٤٩)، عند درجة حرية ٣= (٧.٨٢)، عند درجة حرية ٢= (٥.٩٩)، وتراوحت

نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين (٣٠.٢٦% - ٤٣.٥٩%)، وكان اتجاه الإستجابة للعبارات أرقام (١-٤-٦-٨-٩-١٠-١١-١٤-١٥) (غير موافق)، وللعبارات أرقام (٢-٣-٥-٧-١٢-١٣) (غير موافق بشدة)، وكانت نسبة الموافقة على المحور ككل (٣٧.٣٣%)؛ مما يعني أن تعليم مقرر ريادة الأعمال يساهم في تنمية الجدارات الشخصية للعمل الحر- من وجهة نظر الطلاب- بدرجة منخفضة، وحصلت جدارة "إدارة الصراع" على أعلى نسبة موافقة؛ بينما حصلت جدارة "قيادة فريق العمل" على أقل نسبة موافقة.

وقد يكمن السبب في القصور في تنمية الجدارات الشخصية إلى أن تنميتها تحتاج إلى تطبيق عملي أكثر من تقديم المعارف النظرية؛ وعليه فمن الطبيعي في غياب الجوانب التطبيقية والشراكة مع مؤسسات المجتمع أن يكون هناك ضعف في الجدارات الشخصية الخاصة بالعمل الحر، ويعزى ذلك إلى كثرة التعقيدات الإدارية، أو عدم وجود قواعد بيانات بالجامعة عن تلك المؤسسات التي يمكن عقد شراكات معها، أو عدم رغبة تلك المؤسسات في عقد شراكات مع الجامعة لقلّة الثقة في الجامعة، فضلا عن غياب برامج لاحتضان الأفكار والمشروعات الريادية للطلاب، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (سعد، ٢٠٢٠، ص ٢١٥)، التي أشارت إلى نقل الأفكار الريادية إلى حيز التطبيق يكون بجهود فردية أو يتولى ذلك مركز التطوير الوظيفي وأنه لا توجد آليات واضحة بجامعة الإسكندرية للشراكة مع المؤسسات الصناعية لتحويل أفكار الطلاب الريادية إلى مشروعات، فضلا عن دور الجامعة في جذب مساندة رجال الأعمال للموهوبين والمبدعين لتحفيزهم وتطوير ما لديهم من أفكار ريادية. بالنسبة لطرائق التدريس المتبعة في تدريس مقرر ريادة الأعمال والابتكار:

جدول (١٦)

يوضح التكرار والنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية طبقا لطرائق التدريس

| النسبة المئوية % | العدد | التوصيف الاحصائي طرائق التدريس |
|------------------|-------|-----------------------------------|
| 48.72 | 190 | المحاضرة |
| 27.18 | 106 | المحاضرة والمناقشة |
| 6.41 | 25 | المحاضرة والمناقشة والعصف الذهني |
| 1.03 | 4 | المحاضرة والمناقشة وحل مشكلات |
| 16.67 | 65 | المحاضرة والمناقشة وتمثيل أدوار |
| 100 | 390 | المجموع |

يتضح من الجدول (١٦) الخاص باتجاه استجابة الطلاب؛ طبقا لطرائق التدريس حيث بلغت (المحاضرة ١٩٠ تكرار بنسبة ٤٨.٧٢%)، (المحاضرة والمناقشة ١٠٦ تكرار بنسبة ٢٧.١٨%)، (المحاضرة والمناقشة والعصف الذهني ٢٥ تكرار بنسبة ٦.٤١%)، (المحاضرة والمناقشة وحل مشكلات ٤ تكرار بنسبة ١.٠٣%)، (المحاضرة والمناقشة وتمثيل أدوار ٦٥ تكرار بنسبة ١٦.٦٧%)، الأمر الذي يشير إلى أن طريقة المحاضرة تعد الطريقة الشائعة المتبعة في تدريس مقرر "ريادة الأعمال والابتكار". وهنا تجدر الإشارة أن استخدام المحاضرات والتلقين- كأسلوب لتعليم ريادة الأعمال- لم يعد مناسباً؛ إذ يتطلب تعزيز قدرة الطالب على التفكير، والتخطيط، والمخاطرة؛ ولذا يمكن اتباع بعض استراتيجيات التعليم الحديثة المبتكرة؛ مثل: طريقة المشروعات، وورش العمل، والتواصل مع المستثمرين ورواد الأعمال ذوي الخبرة، والتعلم القائم على حل المشكلات، والتعلم القائم على الاكتشاف، والتعلم التجريبي.

بالنسبة لأساليب التقويم

جدول (١٧)

يوضح التكرار والنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية؛ طبقاً لتوقيت التقويم

| النسبة المئوية % | العدد | التوصيف الاحصائي |
|------------------|-------|----------------------------|
| 56.41 | 220 | نهائي |
| 43.59 | 170 | نهائي واثناء الفصل الدراسي |
| 100 | 390 | المجموع |

جدول (١٨)

يوضح التكرار والنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للأساليب المتبعة عند تقويم المقرر

| النسبة المئوية % | العدد | التوصيف الاحصائي |
|------------------|-------|-----------------------------------|
| 74.36 | 290 | الأساليب المتبعة عند تقويم المقرر |
| 12.82 | 50 | اختبارات تحريرية |
| 7.69 | 30 | اختبارات تحريرية وملف انجاز |
| 5.13 | 20 | اختبارات تحريرية وتطبيق عملي |
| 100 | 390 | المجموع |

يتضح من الجدول (١٧) الخاص بالخاص الخاص باتجاه استجابة الطلاب؛ طبقاً لتوقيت التقويم حيث بلغت (نهائي ٢٢٠ تكرار بنسبة ٥٦.٤١%)، (نهائي واثناء الفصل الدراسي ١٧٠ تكرار بنسبة ٤٣.٥٩%)، وعليه التقويم النهائي هو التقويم الشائع في مقرر "ريادة الأعمال والابتكار"، ويتضح من الجدول (١٨) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للأساليب المتبعة عند تقويم المقرر حيث بلغت (اختبارات تحريرية ٢٩٠ تكرار بنسبة ٧٤.٣٦%)، (اختبارات تحريرية وملف انجاز ٥٠ تكرار بنسبة ١٢.٨٢%)، (اختبارات تحريرية وتطبيق عملي ٣٠ تكرار بنسبة ٧.٦٩%)، (اختبارات تحريرية وتقارير ٢٠ تكرار بنسبة ٥.١٣%)، وعليه، تعد الاختبارات التحريرية هي الأسلوب الشائع في تقويم موضوعات مقرر "ريادة الأعمال والابتكار" مقارنةً ببقية الأساليب.

وقد يرجع القصور في أساليب التدريس، والتقويم إلى ضعف تأهيل أعضاء هيئة التدريس وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمود، ٢٠١٧، ص ٢٧٠) التي أشارت إلى أن مراعاة الحاجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال وتوفير كوادر بشرية قادرة على تخطيط وتنفيذ برامج التعلم الريادي تتم بصورة متوسطة؛ مما يعني أن التدريبات التي تتم بالجامعة تقليدية، ولا تركز على مجال الريادة، كما أن القائمين على التدريبات قد تنقصهم المهارات الريادية، فضلاً عن عدم اهتمام الجامعة بإجراء دراسات استطلاعية دورية؛ لتعرف حاجات أعضاء هيئة التدريس التدريسية، كما أشارت الدراسة نفسها إلى أن أعداد المدرسين المؤهلين بالجامعة ليست على المستوى المطلوب؛ إما لقلّة عددهم، أو قصور إعدادهم على مهارات تتفق مع مهارات العمل الحر، أو أن هؤلاء المدرسين قد أعدوا منذ فترة طويلة ولا يمتلكون المهارات الحديثة التي تشجع على الإبداع والابتكار.

خلاصة النتائج

يمكن إيجاز النتائج المتعلقة بواقع دور مقرر ريادة الأعمال في تنمية جدارات العمل الحر- من وجهة نظر الطلاب- في الجدول التالي:

جدول رقم (١٩)

المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان ونسبة الموافقة والاتجاه والترتيب للمحاور قيد البحث ن = ٣٩٠

| الترتيب | الاتجاه الأستجابية | نسبة الموافقة % | المتوسط المرجح | المحاور |
|---------|-----------------------|--------------------|-------------------|--------------------------------------|
| ١ | موافق | ٨٢.٣٢ % | ٤.١٢ | المحور الأول الجدارات المعرفية |
| ٢ | محايد | ٥٤.٧٢ % | ٢.٧٤ | المحور الثاني جدارات الفكر الاقتصادي |
| ٣ | غير موافق | ٣٨.٠٢ % | ١.٩٠ | المحور الثالث الجدارات الرقمية |
| ٤ | غير موافق | ٣٧.٣٣ % | ١.٨٧ | المحور الرابع الجدارات الشخصية |
| | محايد | ٥٣.١٠ % | ٢.٦٦ | المجموع الكلي |

يتضح من الجدول رقم (١٩) الخاص بالمتوسط المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان ونسبة الموافقة والاتجاه والترتيب للمحاور قيد البحث أن نسبة الموافقة تراوحت ما بين (٣٧.٣٣ - ٨٢.٣٢ %)، وكانت أعلى الجدارات تحققها هي الجدارات المعرفية بنسبة ٨٢.٣٢ %، وكانت أقلهم تحققها الجدارات الشخصية بنسبة ٣٧.٣٣ %، وكانت درجة تحقق جدارات الفكر الاقتصادي متوسطة، وعليه، يسهم مقرر ريادة الأعمال والابتكار في تنمية جدارات العمل الحر بدرجة متوسطة، الأمر الذي يشير إلى ضعف قدرة الجامعات على خلق وبناء أجيال من الرياديين الذين يقودون التنمية المحلية، ويمكن تحديد أبرز ملامح الخلل- كما أظهرتها الدراسة الميدانية- في تعليم مقرر ريادة الأعمال في النقاط الآتية:

- قصور تدريس المقرر على الجانب النظري فحسب؛ مما يقلل من فرص تفاعل الطلاب وتطبيق المعرفة بشكل عملي.
- اعتماد تدريس المقرر على أسلوب المحاضرة؛ حيث يدرس المقرر عن بعد من دون الإهتمام بالأنشطة التطبيقية.
- التقويم نهائي، ويعتمد على الاختبارات التحريرية.
- ضعف اضطلاع أعضاء هيئة التدريس القائمين على تدريس المقرر بأدوارهم؛ نتيجة لضعف تأهيلهم.
- ضعف الشراكات المجتمعية وندرة قنوات الاتصال بين الجامعات والقطاعات الإنتاجية ذات العلاقة؛ مما يعوق معرفة الطلاب بما قد تحتاجه هذه القطاعات من خدمات.
- إهدار الموارد المالية المخصصة للتعليم الجامعي.

مقترحات لتفعيل دور مقرر "ريادة الأعمال والابتكار" في تنمية جدارات

العمل الحر لدى الطلاب:

صار واضحاً ضعف دور مقرر "ريادة الأعمال والابتكار" في تنمية جدارات العمل الحر؛ الأمر الذي يتطلب صوغ مقترحات لتفعيل هذا الدور، ومن ثم مساعدة الطلاب في بناء تصور أفضل لمهنة المستقبل التي تتفق مع قدراتهم، وطموحاتهم، وزيادة وعيهم بشأن التوظيف الذاتي، وريادة الأعمال وتمثل تلك المقترحات فيما يأتي:

- نشر ثقافة ريادة الأعمال بين أعضاء المجتمع الجامعي؛ من خلال المحاضرات، والندوات، وورش العمل، واللوحات الإرشادية في الكليات، وموقع الكلية الرسمي على الإنترنت، ومواقع التواصل الاجتماعي، وبعض المطبوعات التي تتضمن مفاهيم ريادة الأعمال، وأهميتها.

- زيادة دعم مقرر" ريادة الأعمال والابتكار" لمفاهيم العمل الحر، والتركيز على جدارات؛ مثل: إعداد خطة العمل، إجراء بحوث عن السوق العالمي والمحلي، وإعداد خطة المبيعات والتسويق، وكيفية قياس مدى رضا العملاء.
- تأهيل أعضاء هيئة التدريس القائمين على تدريس المقرر من خلال البرامج التدريبية، والندوات التثقيفية، وتدريبهم على استخدام طرائق مبتكرة في التدريس والتقويم؛ حيث إن تعليم مهارات ريادة الأعمال والتفكير الريادي يتطلب استخدام أساليب تربوية غير تقليدية.
- استخدام استراتيجيات التدريس المناسبة لتوصيل المعلومات للطلاب بشأن ريادة الأعمال، ومن أبرزها الاستراتيجيات المرتكزة على المتعلم؛ مثل: أسلوب حل المشكلات، والمحاكاة التي تسمح للمشاركين بتجريب مواقف جديدة وغير متوقعة، فضلا عن استخدام أسلوب دراسة الحالة، والزيارات الميدانية التي يقوم بها الطلاب للمؤسسات والشركات والمشروعات الرائدة بهدف التعرف على خطتها، وأهدافها، وإمكاناتها والمشكلات التي تواجهها؛ للاستفادة منها.
- توفير فرص عملية للطلاب لتطبيق ما تعلموه؛ مثل: إنشاء مشروعات حقيقية، أو المشاركة في برنامج حاضنات الأعمال؛ لأن الهدف الرئيس لتدريس ريادة الأعمال بالجامعة هو الربط بين النظرية والتطبيق، والتكامل بين ما يتم دراسته نظرياً، وما يتم ممارسته على أرض الواقع.
- عقد لقاءات تفاعلية وندوات- كأشطة تربوية مصاحبة للمقرر- مع رجال الأعمال، ويمكن للجامعة أن توفر قاعدة بيانات لرجال الأعمال؛ لنقل خبراتهم للطلاب، ويمكن استضافة أساتذة القانون؛ لتوضيح التشريعات والإجراءات القانونية الخاصة بإنشاء المشروعات الريادية، كما يمكن أن تعقد لقاءات الجهات المعنية مثل: جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، فضلا عن لقاءات مع أصحاب المشروعات الريادية؛ لتعريف الطلاب بريادة الأعمال، حيث تسهم هذه اللقاءات- بصورة كبيرة- في بناء اتجاهات إيجابية لدى الطلاب تجاه العمل الحر.
- تختلف المهارات الريادية عن مهارات الإدارة العامة، وبالتالي فإن ما يدرس في مقررات ريادة الأعمال والابتكار لا بد أن يختلف عما يتم تدريسه في المقررات التجارية؛ وبالتالي فإن المحتوى وأساليب التعلم تختلف؛ لتنمية مهارات التفكير الناقد، والعمل الجماعي، والقيادة، وصناعة التغيير.... وغيرها من مهارات العمل الحر وتحفيز الطلاب على إبداع مزيد من الأفكار، والثقة بالذات، والقدرة على تحمل المخاطر، وتشكيل الأخلاق الاجتماعية، والاستدامة، ويجب أن يتم تقييم فعاليتها في نهاية تدريس المقرر بطرائق مختلفة؛ منها: قياس التغيرات في التوجه نحو ريادة الأعمال، وعدد المشروعات الريادية الناشئة، والجدارات المكتسبة لدى رواد الأعمال.
- توفير بيئة تحتية تكنولوجية متكاملة؛ من خلال تجهيز المختبرات، وتوفير الأجهزة والأدوات الضرورية بما فيها إنشاء مركز للمعلومات، وشبكات التواصل الإلكتروني؛ لتدريب الطلاب على استخدام تكنولوجيات حديثة، واستثمار الفرص؛ لتقديم خدمة، أو إنتاج سلعة جديدة.

المراجع

المراجع العربية

١. إبراهيم، عصام السيد أحمد السعيد. (٢٠١٥). التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. مجلة كلية التربية جامعة بورسعيد، (١٨)، ١٣٢ - ١٧٧.
٢. إسماعيل، مروى حسين. (٢٠٢٠). برنامج مقترح في الجغرافيا قائم على التراث الثقافى اللامادي لتنمية مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحو العمل الحر لدى طلاب المرحلة الثانوية. المجلة التربوية، ٤، ١٠٠٩-١٠٧٥.
٣. البرادعي، ليلي وقدرى، محمد. (٢٠٢٢)، سبتمبر ٥-٢٦). ورقة سياسات سد فجوة مهارات التوظيف في التعليم العالي في مصر. ملتقى السياسات العامة كلية الشؤون الدولية والسياسات العامة، الجامعة الأمريكية، القاهرة.
٤. البهلول، سمارة حسن شعبان. (٢٠٢١). أسباب مشكلة البطالة في المجتمع. المجلة العلمية لكلية الآداب جامعة دمياط، ١٠، (١)، ١٩٣ - ٢٠٩.
٥. البهنساوي، ليلي كامل عبد الله. (٢٠١٨). رؤية أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل: دراسة على عينات من أرباب الأعمال بالحضر. مجلة كلية الآداب جامعة القاهرة، ٧٨، (١٣)، ٣-٧٢.
٦. الجندي، أحلام محمود حسين. (٢٠١٧). تطوير إدارة المدارس الثانوية العامة في ضوء مدخل الإدارة الذاتية في مصر. مجلة كلية التربية جامعة طنطا، ٦٥، (١)، ٤٤٦ - ٤٩١.
٧. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. الكتاب الإحصائي السنوي. العمل، عام ٢٠٠٩، ٢٠١٠، ٢٠١١، ٢٠١٢، ٢٠٢٠
https://www.capmas.gov.eg/Pages/StaticPages.aspx?page_id=5034
٨. الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء. (٢٠٢٢). النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة: الربع الثاني أغسطس ٢٠٢٢. <https://2u.pw/puvXv9kE>.
٩. الحسيني، عزة أحمد محمد. (٢٠١٥). الجداريات القيادية وتحسين الأداء المدرسي في جمهورية مصر العربية. مجلة الإدارة التربوية، ٢، (٥)، ١٥-٦٤.
١٠. الحسيني، عزة أحمد محمد. (٢٠١٥). تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وإمكانية الاستفادة منها في مصر، دراسات تربوية واجتماعية، ٢١، (٣)، ١٢٥٣-١٣٠١.
١١. الحماقي، يمن محمد حافظ. (٢٠١٢). ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة العربية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٦٥-٧٤.
١٢. الرميدي، بسام سمير عبد الحميد. (٢٠١٨). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: استراتيجية مقترحة للتحسين. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، (٦)، ٣٧٢-٣٩٤.
١٣. السيد، لمياء محمد أحمد وإبراهيم، ايمان عبد الفتاح محمد. (٢٠١٤). سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (٥٣)، ٢٧٥-٣٤٩.
١٤. الطائي، حميد، صالح، أحمد علي وجهاد، دينا فاضل. (٢٠١٨). إدارة الجودة والمواهب: مدخل شمولي. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع عمان-الأردن
١٥. المطيري، صفاء. (٢٠١٩). التعليم الريادي. المعهد العربي للتخطيط. الكويت.
<https://2u.pw/tSSSXL4S>

١٦. النجار، أحمد كرم وشعيب، محمد محمود. (٢٠٢٠). حزم الجدارات الوظيفية كأداة لتطوير أداء القيادات الإدارية: دراسة تطبيقية على بعض الفنادق المصرية. *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة كلية السياحة والفنادق - جامعة الفيوم*، ١٤، (١)، ٦٠٧-٦٢٦.
١٧. النجار، فاطمة رمضان عوض. (٢٠٢٠). تعليم ريادة الأعمال مدخلا لتطوير منظومة التعليم بجامعة كفر الشيخ. *مجلة كلية التربية*، ٣١، (١٢١)، ٤٩٠-٥٦٦.
١٨. إمام، إيمان محمد عبد الوارث. (٢٠١٩). استخدام مدخل التعلم الخدمي في تدريس الجغرافيا لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب المرحلة الثانوية الفنية الصناعية. *مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية*، (١١١)، ١-٧٩.
١٩. أيوب، علاء الدين عبد الحميد. (٢٠١٥). فعالية برنامج قائم على الذكاء العملي في تنمية مهارات ريادة الأعمال وحل المشكلات المستقبلية لدى طلاب المرحلة الثانوية. *دراسات تربوية واجتماعية*، ٢١، (٣)، ٢٩٩-٣٦٦.
٢٠. بلال، محمد عبد الحميد، عبد الرحيم، حنان محمود محمد. (٢٠٢٠). تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي المصرية: دراسة مقارنة. *المجلة التربوية كلية التربية سوهاج*، (٧٨)، ٢٤٨-٣١٤.
٢١. بلتاجي، مروة. (٢٠٢١). *سوق العمل في مصر: الفرص والتحديات بعد أزمة فيروس كورونا المستجد*. مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار. <https://www.idsc.gov.eg/Article/details/4676>
٢٢. توفيق، نيفين منير. (٢٠١٣). مفهوم حاضرات الأعمال وتطبيقاته في الحالة المصرية. *مجلة النهضة جامعة القاهرة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية*، ١٤، (٢)، ٨٩-١٢٢.
٢٣. توفيق، صلاح الدين محمد، محمد، فاطمة صلاح الدين رفعت، موسى، هاني محمد يونس. (٢٠٢٠). الجامعة الريادية: صيغة مقترحة لتطوير التعليم الجامعي المصري المعاصر. *مجلة كلية التربية جامعة بنها*، ٣١، (١٢٣)، ٣٠٠-٣٢٨.
٢٤. جايل، عفاف محمد. (٢٠١٥). التخطيط الاستراتيجي لتنمية مهارات خريجي التعليم الجامعي لمواجهة المتطلبات المتجددة لسوق العمل في ضوء اقتصاد المعرفة المصدر. *مستقبل التربية العربية*، ٢٢، (٩٥)، ١٣-١٤٩.
٢٥. حسن، عمرو مصطفى أحمد. (٢٠٢٢). دور مراكز الابتكار وريادة الأعمال في رفع القدرة التنافسية للجامعات المصرية على ضوء بعض النماذج العالمية رؤية مقترحة. *مجلة كلية التربية جامعة بني سويف*، (١)، ٥٦٠-٥٩٨.
٢٦. حرب، محمد خميس. (٢٠٢٠). دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وسبل تعزيزه. *المجلة التربوية كلية التربية جامعة سوهاج*، (٧١)، ٩١٥-١٠٠٢.
٢٧. خليل، نبيل سعد، محمد، أشرف محمود والأنصاري، أسماء عبد الله عبد الرحمن و محمد، رجب أحمد عطا. (٢٠١٩). القيادة الريادية في التعليم: المفهوم - الأهمية - المداخل - الأبعاد والكفاءات - المتطلبات. *مجلة العلوم التربوية*، (٥)، ٣٤٧-٣٩٣.
٢٨. رئيس الجمهورية. (١٩٩١، فبراير ٧). قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم (٤٠) لسنة ١٩٩١ بإنشاء الصندوق الاجتماعي للتنمية. *الجريدة الرسمية*، (١)، ٦-٢.
- <https://manshurat.org/node/41703>
٢٩. زيدان، عمرو علاء الدين. (٢٠١١). تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمالات اقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج: دراسة ميدانية. *المجلة العربية للإدارة المنظمة العربية للتنمية الإدارية*، ٣١، (١)، ٢٣-٤٦.

٣٠. سعد، السيدة محمود إبراهيم. (٢٠٢٠). استراتيجيه مقترحة لتطوير النظام الإيكولوجي لريادة الأعمال المرتكز على الجامعة دراسة حالة في جامعة الإسكندرية، مجلة كلية التربية. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، (٤٤)، ٩٥-٣٠٢.
٣١. سليمان، سها. (٢٠١٥، أكتوبر ٢٨-٢٩). دور الاتحاد العربي للمشروعات الصغيرة والصندوق الاجتماعي للتنمية المصري. ورقة عمل في المؤتمر الإقليمي المشاريع الصغيرة ومنتاهية الصغر في البلدان العربية: الواقع والتطلعات، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، الكويت. <https://2u.pw/o4nmoacd>
٣٢. شحاتة، صفاء أحمد. (٢٠١٣). تنمية جدارات سوق العمل لدى المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج ريادة الأعمال رؤية إستراتيجية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية جامعة حلوان، مج ١٩، ع ٤٤، ٣٣-٢٠٨.
٣٣. طه، عاطف جابر. (٢٠١٣). قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية. الدار الأكاديمية للعلوم.
٣٤. عبد التواب، عبد اللاه عبد التواب و عبد المعطي، أحمد حسين وشاكر، كريمته محمود. (٢٠١٥) الجامعة ودورها التنموي في مجتمع المعرفة. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، (٢)، ٣١، ٣٩٦-٤٥٠.
٣٥. عبد القوي، أشرف بهجات. (٢٠١٨، ديسمبر ٥-٦). المدخل القائم على الجدارة كمدخل لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في مصر. المؤتمر الدولي الأول لقسم المناهج وطرق التدريس المتغيرات العالمية ودورها في تشكيل المناهج وطرائق التعليم والتعلم. كلية الدراسات العليا في التربية، جامعة القاهرة.
٣٦. عبد اللطيف، محمود عماد. (٢٠١٧). التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج. دراسات في التعليم الجامعي. (٣٧)، ١٨٢-٣٢٣.
٣٧. عبد المختار، محمد خضر وعدوي، إنجي صلاح فريد. (٢٠١١). مشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالي: التفكير النمطي والابداعي. مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث كلية الهندسة - جامعة القاهرة. <https://2u.pw/j5nNCFYZ>
٣٨. عبد الحميد، أسماء محمد حافظ. (٢٠٢٠). تقييم مصادر ومحركات النمو في الاقتصاد المصري. مجلة الدراسات والبحوث التجارية. (١)، ٧٤٥-٧٦٧.
٣٩. عبد العظيم، حنان زاهر عبد الخالق. (٢٠١٦). تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية. كلية التربية جامعة أسيوط، ٣٢، (٢)، ٥٣١-٧٠٢.
٤٠. عبد الله، رباح رمزي عبد الجليل. (٢٠١٧). ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الثانوي الواقع والمأمول: دراسة تحليلية. المجلة العلمية لكلية التربية، (٢٦)، ١-٤٦.
٤١. عيادروس، أحمد نجم الدين و فراج، تامر اسماعيل عبد الرحيم. (٢٠٢١). الخبرة الألمانية في تطبيق التعليم الريادي بالمدارس الثانوية وإمكان الاستفادة منها في مصر. مجلة كلية التربية جامعة بني سويف، ٣، ٦٨-١٠١.
٤٢. كافي، مصطفى يوسف. (٢٠١٦). التنمية المستدامة. دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.
٤٣. محمد، فرج عبد الله. (٢٠١٨). العلاقة بين عدم الاستقرار السياسي والنمو الاقتصادي في مصر. (رسالة ماجستير). كلية التجارة جامعة بنها.

٤٤. محمود، باسنت فتحي.(٢٠٢٢). واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة قناة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية مجلة البحث العلمي في التربية،(٥٦)، ٢٢-١١٥.
٤٥. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.(٢٠٠٩، ٣١ مايو-٢ يونيو)، المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي: إنجازات التعليم العالي في البلدان العربية وتحدياته (1998 - 2009). <https://2u.pw/LEgByg0N>
٤٦. منظمة الأمم المتحدة للتربية وعلم والثقافة.(٢٠١٠). التعليم للريادة في الدول العربية مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة Start REAL البريطانية. <https://2u.pw/DV2naaTj>
٤٧. مهناوي، أحمد غنيمي.(٢٠١٤). دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر المصدر: دراسات عربية في التربية وعلم النفس. *رابطة التربويين العرب*، (٥٢)، ٣١٣-٣٦١.
٤٨. مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية.(٢٠٠٤، ديسمبر ٦-١٠). لجنة المشاريع وتيسير الأعمال التجارية والتنمية. اجتماع الخبراء المعني بالتهوض بالقدرة التنافسية على التصدير لدى المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم. جنيف.
٤٩. نصر، نوال أحمد.(٢٠٢٢). التعليم الريادي بالجامعات المصرية: مدخل لتنمية الريادة المجتمعية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. مجلة البحث العلمي في التربية، ٢٣، (١)، ٢٣-١.
٥٠. وزارة التخطيط والمتابعة.(٢٠١٦). رؤية مصر استراتيجيات التنمية المستدامة: رؤية مصر (محور التعليم والتدريب). ١٣٩ - ١٦٩. <https://manshurat.org/node/13707>
٥١. يوسف، أدهم محمد.(٢٠١٥). دور نماذج الجدارة في إدارة التعليم قبل الجامعي: دراسة ميدانية مقارنة بين المؤسسات الحكومية والخاصة في محافظة بورسعيد. مجلة البحوث المالية والتجارية، ١٢، (١)، ٣٧٣-٣٩٦.

المراجع الأجنبية

52. Adamec, Petr and Hrmo, Roman. (2023). Entrepreneurship Education of University Students - Examples of Good Practice. *TEM Journal*. 12, (3), 1300-1306.
53. Ahuja, Vivek, Akhtar, Asif and Wail, O. P. (2019). Development of a comprehensive model of social entrepreneurial intention formation using a quality tool. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9, (1), 1-27.
54. Ajzen, Icek. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*. vol.2, no.4, 314-324.
55. Akindutire, Isaac Olusola, Ekundayo, Hastrup Timilehin. (2012). Teacher education in a democratized Nigeria: challenges and way forward. *International Research Journals*, vol. 3, no.5, 429-435.
56. Al-Menawi, Sarah Mohammed Abdul-Aziz. (2022). Entrepreneurship Education and Student's entrepreneurial Intention. The Mediating Role of University Entrepreneurial Climate. *Journal of Business Research - Faculty of Commerce, Zagazig University*. 44 (3), 7-41.

57. Aneizi, Ibrahim Otman. (2009). *Intention Toward Entrepreneurship: The Case of Libyan Master's Students in Universiti Utara Malaysia and Garyounis University*. (Master's thesis, Universiti Utara Malaysia). <https://2u.pw/19eaOfsp>
58. Arasti, Zahra, Imanipour, Narges and Falavarjani, Mansoreh Kiani .(2012). Study of Teaching Methods in Entrepreneurship Education for Graduate Students. *Higher Education Studies*. 2, (1), 1-10.
59. Babson college. (2024). *explore*. <https://2u.pw/uMj9s9AZ>
60. Babson college. (2024). *Strategic vision*. <https://2u.pw/9cf8dr2E>
61. Babson college. (2024). *our story*, <https://2u.pw/GUYF9Y50>
62. Bayrón, Carmen England.(2013). Social Cognitive Theory, Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Intentions: Tools to Maximize the Effectiveness of Formal Entrepreneurship Education and Address the Decline in Entrepreneurial Activity. *Revista Griot*, 6, (1), 66- 77.
63. Casson, Mark and Buckley, Peter J. (2010). *Entrepreneurship: Theory, Networks, History*. Edward Elgar.
64. European Commission. (2011). Entrepreneurship Education: Enabling Teachers as a Critical Success Factor. "A report on Teacher Education and Training to prepare teachers for the challenge of entrepreneurship education".
65. European Union EntreComp.(2018). *The European Entrepreneurship Competence Framework*. <https://2u.pw/28uGRLC6>
66. Fayolle, Alain and Redford, Dana T.(edited).(2014). Introduction: Towards more entrepreneurial universities- myth or reality, in *Handbook on the entrepreneurial university*. Edward Elgar Publishing.
67. Frederick, Howard, O'Connor, Allan and Kuratko, Donald F. *Entrepreneurship: Theory – process – practice*. (3rd edition). Cengage Learning Australia.
68. Gautam, Manish Kumar. (2015). Entrepreneurship Education: Concept, Characteristics and Implications for Teacher Education. *International Journal of Education*, 5, (1), 21-35.
69. Gupta, Rajendra K. (2013). Core Competencies: Concept and Relevance. *Prabandhan Indian Journal of Management*. 6, (2), 1-22.
70. Hattab, Hala Wasef .(2014) .Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intentions of University Students in Egypt.*Journal of Entrepreneurship*. 23, (1), 1-18.
71. Hisrish. Robert. D., Peters, Michael P. and Shepherd, Dean. (2017). *Entrepreneurship*. (Tenth edition). McGraw-Hill Education. <https://2u.pw/3fdpxkDd>

72. Keat, Ooi Yeng, Selvarajah, Christopher and Meyer, Denny. (2011). Inclination towards entrepreneurship among university students: An empirical study of Malaysian university students. *International Journal of Business and Social Science*, 2, (4), 206- 220.
73. Khorshid, Motaz, Kamaly, Ahmed, El-Laithy, Heba and Abou El-Enein Soheir. (2011). *Assessing Development Strategies to Achieve the MDGs in The Arab Republic of Egypt*. United Nations Department for Social and Economic Affairs.
74. Kirby, David A., Humayun, Harim, (2013). Outcomes of an entrepreneurship education program: an empirical study in Egypt. *International Journal of Management*, 30, (3), 23-35.
75. Krueger , Norris F.(2007). The cognitive infrastructure of opportunity emergence. 24, (3),5-23. <https://2u.pw/RAjZAa3z>
76. Lackéus, Martin. (2015). *Entrepreneurship-in-Education: What, Why, When, How*. European commission. <https://2u.pw/q3Nt7nQb>
77. Lindner, Johannes. (2018), Entrepreneurship Education for a Sustainable Future. *Discourse and Communication for Sustainable Education*.9, (1), 115-127.
78. Mojab, Farnaz, Zaefarian, Reza and Azizi, Abdol Hadi Dazian. (2011). *Applying Competency based Approach for Entrepreneurship education*. International Conference on Education and Educational Psychology. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (12), 436–447.
79. Neck, Heidi M. and Stoddard, Donna. (2006). *The Foundation Management Experience (FME) Babson College*. 1-13. <https://2u.pw/p7nt1r6m>
80. Neck, Heidi M. (2014). *A Note on the Components of Entrepreneurial Thought & Action*. <https://2u.pw/3fdpxkDd>
81. Noor, Khairul baharein, Noor, Mohd and Dola ,Kamariah.(2015). Job Competencies for Malaysian Managers in Higher Education Institution. *Journal of Management and Humanity Sciences*, 4, (4), 226-240.
82. Schwartzman, Simon, Pinheiro, Romulo and Pillay, Pundy. (2015). *Higher Education in the BRICS Countries: Investigating the Pact between Higher Education and society*. Springer Dordrecht Heidelberg.
83. Sebestova, Jarmila. (2020). *Developing Entrepreneurial Competencies for Start-Ups and Small Business*. IGI Global.
84. Sheta, Ashraf. (2012). Developing an entrepreneurship curriculum in Egypt: the road ahead. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 12, (4), 51-65.
85. Solomon, George T.(2007). An Examination of Entrepreneurship Education in the United States *Journal of Small Business and Enterprise Development* ,14,(2),168-182.

86. Susetyo, Darmanto, Lestari, Prasilowati Sri. (2014). Developing Entrepreneurial Intention Model of University Students: An Empirical Study on University Students in Semarang Indonesia. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 5, (3), 184-196.
87. Team Academy, OUR WHY, HOW, WHAT. <https://2u.pw/KRI2TYuy>
88. Team Academy, BBA IN ENTREPRENEURSHIP. <https://2u.pw/qALifpNR>
89. United Nations, (2004, June 13 - 18). United Nations Conference on Trade and Development, São Paulo, Brazil. <https://2u.pw/9zIZj6mP>
90. Universiti Utara Malaysia. (2020). UNIVERSITI UTARA MALAYSIAFIRST SEMESTER SESSION: 2020/2021BPME1013 – INTRODUCTION TO ENTREPRENEURSHIP.1-4 <https://2u.pw/vkMPKepr>
91. Vanevenhoven, Jeff .(2013). Advances and Challenges in Entrepreneurship Education. *Journal of Small Business Management*, 51, (3), 466-470.
92. Varamäki, Elina, Joensuu-Salo, Sanna, Tomikoski, Erno and Viljamaa Anmari.(2015). The development of entrepreneurial potential among higher education students. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 22, (3), 563-589.
93. Wagenaar, Robert. (2014). Competences and learning outcomes: a panacea for understanding the (new) role of Higher Education? *Tuning Journal for Higher Education*. 1, (2), 279-302.
94. Weng, Xiaojing, Chiu, Thomas K.F. and Tsang, Cheung Chun. (2022). Promoting student creativity and entrepreneurship through real-world problem-based maker education. *Thinking Skills and Creativity*, (45), 1-16.
95. Westwood, Ryan and Johnson, Travis. (2016). *The Five Characteristics of a Successful Entrepreneur*. Sourced Media Books, LLC.
96. Winkel, Doan, Vanevenhoven, Jeff, Drago, William A. and Clements, Christine. (2013). The Structure and Scope of Entrepreneurship Programs in Higher Education Around the World. *Journal of Entrepreneurship Education*, 1-18. <https://2u.pw/rZcyZd9F>
97. Wong, Shaw Chiang .(2020). Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 9(3):95-114.
98. World Bank Group Flagship Report. (2019). *Doing Business Training for Reform, Washington*. <https://n9.d/gkz40m>
99. Zainal Abidin, Faudziah and Bakar, Habshah. (2007). Entrepreneurship Education: The Case of Universiti Utara Malaysia. 1-17. <https://2u.pw/QaLByBPO>□