العدد الثاني عشر - يناير 2018 م

نحو رؤية إستراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي

أ. د. سعيد عبده نافع
المستشار الأكاديمي لمعهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية
رئيس جامعة دمنهور ونائب رئيس جامعة الاسكندرية (الأسبق)
خبير التخطيط الاستراتيجي

مقدمة:

يعد الإنفاق على التعليم أحد الاستثمارات الأفضل لأنه استثمار في تنمية الإنسان الذي من خلاله تتحقق ثمار التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وإن التعليم يأخذ طابع الاستثمار بعيد المدى مثله في ذلك مثل الأنشطة الاستثمارية الأخرى للتنمية، حيث إن ما يكتسبه البشر من دخل أو تكوين علمي يرتبط بعلاقة طردية وإيجابية مباشرة مع مخرجات هذا التكوين، وإن كل فرد من أفراد المجتمع يمكنه أن يتمتع بعائد مضاعف لما تم استثماره في تعليمه، بل إن الآثار الايجابية لهذا التعليم سوف تمتد وتتوسع دائرتها لتنعكس على المكتسبات المستقبلية لمختلف ميادين التنمية للمجتمع، وذلك نتيجة لما يعرف بمضاعف الاستثمار(Investment Mutiplier) . وإن التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار والتطوير والتعليم الأساسي من أهم المؤشرات العالمية لذلك.(عبد المحسن علي: 1438هـ،ص:635)

وتلعب صناعة ريادة الأعمال دوراً حيوياً في اقتصاديات العديد من دول العالم باعتبارها من أبرز محركات النمو الاقتصادي في تلك الدول. كما تساهم منشآت الأعمال الكبرى -من خلال تبنيها لأهداف المسؤولية الاجتماعية-في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك عن طريق إتاحة فرص عمل لأفراد المجتمع، وزيادة العوائد على رؤوس الأموال المستثمرة،وتحسين مستوى الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية. وتزداد أهمية منشآت الأعمال في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة عندما تتبنى استراتيجيات واضحة ومحددة موجهة نحو دعم صناعة ريادة الأعمال باعتبارها من أسرع وأهم الوسائل المساهمة بشكل فاعل في تحقيق ذلك. (محمد الدغيشم وآخر:2014، ص 127)

ويتزايد الاعتراف بريادة الأعمال، حيث أكدت الأبحاث السابقة والحالية على ضرورة الريادة في التعليم لما لها من تأثير على سلوكيات وطموحات ونوايا الأفراد الذين يسعون لإطلاق مشاريعهم الجديدة. ونتوسع في تعريف تعليم ريادة الأعمال وأثره. فلا نقصر تعريفه على إطلاق مشاريع أعمال جديدة، وإنما نستخدم هذا الإطلاق وسيلة لتطوير العقلية الريادية، وبناء قاعدة صلبة من المهارات الحياتية المناسبة للقرن الحادي والعشرين يمكن استخدامها في إنشاء وتطوير مشاريع جديدة في جميع المجالات.

على مدار العقود الثلاثة الماضية، نمت ريادة اعمال في التعليم بشكل كبير. فبعدما كانت تدرّس في 600 كلية وجامعة فقط في عام 1986 أصبح لدينا اليوم أكثر من 5000 برنامج يقدمه 2600 كليّة جامعية. ولكن على الرغم من هذا النمو، لا يزال الاهتمام بالسياسات والبرامج غير كافٍ، ولم نشهد سوى الحد الأدنى من التوجيه حول كيفية دعم هذا النوع من التعليم والسياسيات المطلوبة.

ومن هنا كانت الحاجة إلى اجراء دراسة تهتم بسد تلك الفجوة من خلال:

- عرض أفضل الممارسات والأفكار الاستشرافية الجديدة في تعليم ريادة الأعمال.
- تقديم رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال، وكيفية تطبيق التعليم الريادي.
- تقديم توصيات ومقترحات تغني قرارات الممارسين وصنّاع السياسات، و لإجراء المزيد من البحوث. (باتريشيا جرين وآخرون: 2009،ص 6)

مشكلة الدراسة:

شهدت العقود القليلة الماضية ارتفاعًا مطردًا في مكانة ريادة الأعمال وسمعتها، وخاصة في مجالات التكنولوجيا. حيث لعبت ريادة الأعمال دوراً حاسماً في الإقتصاد العالمي، ونظرًا لأهمية الريادة في النمو الاقتصادي وتوفير فرص العمل، اعتمدت الأمم المتحدة مؤخرًا، تعزيز ريادة الأعمال كأحد أهدافها ومحاولة إستشراف سبل إدراج تعليم ريادة الأعمال ضمن أنظمة التعليم سعياً للوصول إلى رؤية استراتيجية شاملة لتعليم ريادة الأعمال بإعتبارها ممارسة توفير وإيجاد وتجسيد فرص لخلق القيمة المضافة، ومحاولة غرس عقلية الريادة في نفوس الشباب وتزويدهم خبرات حياتية ضرورية تكون لهم عونًا في مختلف الظروف والمواقف. (باتريشيا جرين وآخرون: 2009، ص 3)

المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية
العدد الثاني عشر - يناير 2018 م

وفي عصرنا الحالي لم يعد من المقبول أن نتخيل وجود خريج جامعي بدون عمل، بدون عمل وليس بدون وظيفة، فالوظيفة تختلف عن العمل، فإذا كنا نتمنى أن يتجه جميع الشباب إلى ريادة الأعمال لمحاولة تأسيس مشروعاتهم الريادية الخاصة، ولكن الواقع يشير إلى أن الكثيرين قد لا تتوفر لهم الظروف المناسبة لبدء مشاريعهم الخاصة، ولهذا يضطر الكثير للبحث عن وظيفة أو عمل، ولأن عدد الخريجين أكبر بكثير من عدد الوظائف المتوافرة السوق السعودي، لذا يتجه العديد من الشباب نحو الوظيفة أو الخيار المرفوض جبرا ونظرا لصعوبة الحصول على وظيفة وهو البطالة، ويصبح الخيار الوحيد هو ريادة الأعمال والتعليم الريادي(Thompson, J. L, 1999).

أسئلة الدراسة:

تتبلور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن وضع رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما منطلقات الرؤية الاستراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي؟
2- ما التجارب العالمية الرائدة في تعليم ريادة الأعمال بالجامعات، وما أوجه الاستفادة منها؟
3- ما الوضع الراهن لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي؟
4- ما الرؤية الاستراتيجية المقترحة لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي؟
5- ما الأولويات الإستراتيجية والمبادرات لتحقيق الرؤية المقترحة؟
6- ما الخيار الإستراتيجى المقترح لتحقيق الجامعات لتلك الرؤية؟
7- ما إجراءات تبنى الجامعات لثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي؟
8- ما التوصيات والمقترحات التى تفعل دور الجامعات في تحقيق الرؤية الإستراتيجية؟

أهمية الدراسة:

تتبلور أهمية الدراسة في وضع ملامح رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي يمكن أن تساعد واضعي السياسات التعليمية ومتخذى القرار في تبني التعليم الريادي وتطبيقه في التعليم بصفة عامة، والتعليم الجامعي بصفة خاصة.

أهداف الدراسة:

1- التعرف علي الوضع الراهن لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي.
2- تحديد المنطلقات الأساسية للرؤية الإستراتيجية المقترحة.
3- تحليل بعض التجارب العالمية الرائدة في مجال تعليم ريادة الأعمال وبيان أوجه الإستفادة منها.
4- تحديد الأولويات الإستراتيجية والمبادرات لتحقيق الرؤية المقترحة
5- وضع الخيار الإستراتيجى المقترح لتحقيق الجامعات لتلك.
6- تحديد إجراءات تبنى الجامعات لثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي.

منهج الدراسة:

إستخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يقوم على تحليل دورالجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، ومدخل الدراسات المستقبلية للتعرف على ملامح الرؤية الاستراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي.

اجراءات الدراسة:

تم تحديد اجراءات الدراسة على النحو التالي:

أولاً: الدراسات والبحوث السابقة، والمشاريع العالمية في التعليم الريادي.

ثانياً: الإطار النظري.

ثالثاً: خطوات بناء الرؤية الإستراتيجية لدور الجامعات في دعم ريادة الأعمال والتعليم الريادي:

1- تحديد منطلقات الرؤية الاستراتيجية.
2- إستعراض بعض التجارب العالمية الرائدة في مجالي دعم ريادة الأعمال وتبنى التعليم الريادي.

المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية
العدد الثاني عشر - يناير 2018 م

3- تحليل الوضع الراهن لتعليم ريادة الأعمال بالجامعات السعودية باستخدام أسلوب SWOT على النحو التالي:
   - البيئة الداخلية: (جوانب القوة- جوانب الضعف).
   - البيئة الخارجية:(الفرص المتاحة- التحديات والتهديدات).
4- صياغة الرؤية والرسالة والقيم والأهداف الاستراتيجية لدعم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي بالجامعات.
5- تحديد محاور الرؤية الاستراتيجية والأولويات الإستراتيجية والمبادرات لكل محور.
6- تحديد البدائل أو الخيارات الاستراتيجية التي يمكن للجامعات أن تتبناها في ضوء تحليل الوضع الراهن والرؤية والرسالة وأهدافها الاستراتيجية والأولويات الاستراتيجية ومبادراتها.
7- تحديد إجراءات تبني الجامعات للرؤى الاستراتيجية للتعليم الريادي.

رابعاً: تقديم عدد من التوصيات والمقترحات.

الدراسات والبحوث السابقة والمشاريع العالمية في التعليم الريادي

أولاً: الدراسات والبحوث السابقة

فى ضوء طبيعة الدراسة الحالية ومشكلاتها وأهدافها تم تصنيف الدراسات والبحوث السابقة إلى المحاور التالية:

المحور الأول: دور الجامعات فى تدعيم ريادة الأعمال في ضوءأهداف رؤية المملكة 2030

1- دراسة عبدالملك المخلافي: (2017، ص500)

بعنوان: "التعليم الحكومى لريادة الأعمال ودوره في تحقيق أهداف رؤية (2030)"

وتهدف الدراسة إلى التعرف على جهود الحكومة لتطور منظومة التعليم لريادة الأعمال فى الجامعات الحكومية , وبما يؤدى إلى بناء طلبة مزودين بمهارات وقدرات ريادية عالية تمكنهم من تأسيس شركات ناجحه تسهم فى دعم الاقتصاد الوطنى تفعيلا لرؤية 2030، مما يلقى على الجامعات مسؤولية كبيرة.

2- دراسةعبدالمحسن الداود: (2017، ص 356):

بعنوان "مسؤولية الجامعات السعودية فى تحقيق رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطنى" وقدم تحليلا لما ورد فى وثيقة سياسية التعليم من أهداف تتعلق بالتعليم العالي وكذلك الخطة

الاستراتيجية لتطور التعليم، وخلصت إلي تقديم مقترحات من شأنها زيادة تفعيل مشاركة الجامعات فى تحقيق الرؤية. ولقد تناول فى دراسة أخري بعنوان "الاستثمار فى التعليم العالي وتحسين مخرجاته بما يحقق أهداف رؤية 2030 "حيث تناول محورين الأول: الاستثمار فى التعليم العالي، والثانى تحسين مخرجات التعليم العالي الأهلي بما يحقق أهداف رؤية 2030.

3- دراسة: أحلام الصادق وآخر: 2017، ص 796)

بعنوان " دور الجامعات السعودية فى بناء مجتمع المعرفة وتحقيق رؤية 2030، جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل نموذجا" من اهم النتائج التى توصلت إليها هى وجوب التوسع فى التعليم الفنى والمهنى بجانب التعليم الأكاديمى والإهتمام بالبحث العلمى.

4- دراسة: مها على: 2017 ص 574)

بعنوان " بناء استراتيجية لإدارة المعرفة فى الجامعات السعودية: اضاءات من رؤية المملكة 2030" حيث أكدت دور الجامعات كأحد أركان المنظومة التعليمية فى تحقيق المجتمع الحيوي والاقتصاد المزدهر وهو واحد من المحاور الرئيسية فى رؤية المملكة 2030.

5- دراسة: نوره العويد (2017، ص 377)

بعنوان:"وظائف التعليم الجامعي السعودى والمساهمة فى تحقيق أهداف برنامج التحول الوطنى لرؤية 2030".

وتهدف الدراسة إلى معرفة الأدوار التى يؤديها القائمون على الوظائف الجامعية لتحقيق الرؤية، وخلصت إلى أن هناك عدد من التحديات التى تواجه هذه الوظائف الجامعية فى سبيل تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، وقدمت عدد من التوصيات منها الإهتمام بالبحث العلمى من أجل تحقيق الرؤية فى القضاء على البطالة.

6- دراسة: علي الشاعرى وآخرون (2017، ص 712)

بعنوان: "المهمة الثالثة للجامعات ودورها فى تعزيز رؤية المملكة 2030" حيث أكدت أن للجامعات دور كبير وأساسى فى تحقيق رؤية المملكة، وهدفت إلى تحديد معالم دور الجامعات السعودية فى تعزيز الرؤية، وضرورة اهتمام الجامعات فى دعم الابتكار والريادة مما يسهم فى تحقيق متطلبات التنمية المستدامة الشاملة.

المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية
العدد الثاني عشر - يناير 2018 م

المحور الثانى: منظومة ريادة الأعمال:

7- دراسة: مصطفى أبو بكر (2014، ص60)

بعنوان: "منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها " وتهدف الدراسة إلى توضيح مكونات منظومة ريادة الأعمال وخصائصها ومتطلبات تفعيلها، وتوضيح مضمون وخصائص بيئة ريادة الأعمال وعناصر البنية التحتية اللازمة لمنظومة ريادة الأعمال والمساهمة فى تنمية الفكر الادارى بشأن ريادة الأعمال وتطوير الممارسة الادارية وفق متطلبات ومعايير القيادة الادارية كمكون رئيسى فى البيئة المحفزة لريادة الأعمال واستعرضت تجربة جامعة طيبة فى ريادة الأعمال.

8- دراسة: سيف الدين مهدى (2014، ص 106)

بعنوان: "متطلبات وتحديات ريادة الأعمال فى المملكة العربية السعودية "، هدف الدراسة التعرف على بعض متطلبات ريادة الأعمال وأهم المقومات التى تحد من انتشارها كثقافة مجتمعية لتوطينها بما يسهم فى التنمية الإقتصادية المستدامة خاصة فى مجال تطور الصناعات واقتصاد المعرفة وتوصلت الدراسة لبعض الاستنتاجات والنتائج التى قد تعيين على فهم الظاهرة محل الدراسة.

9- دراسة: احمد الشميمرى وآخر (2014، ص 84)

بعنوان: " واقع تمويل مشاريع ريادة الأعمال فى السعودية وجهة نظر خبراء ريادة الأعمال " ركزت الدراسة على محور الدعم والتمويل وأثره على إنشاء ونمو المشروعات الصغيرة واستعرضت الخيارات الواجب توافرها فى المجتمع السعودى وبيان أبرز العوائق أمام رائد الأعمال للحصول على التمويل وعرض مجموعة من التوصيات فى هذا الشأن.

10- دراسة: عبدالسلام الدوبى (2014: ص 250)

بعنوان: "ثقافة المبادرة توجهات اجتماعية سلوكية فى الريادة وتأسيس المشروعات الصغرى" تناولت الدراسة ثقافة المباردرة والريادة وتأسيس المشروعات الصغرى فى تأصلها المرجعى مع ظروف الاستثمار وتنمية الموارد البشرية ورفع كفاءات ومهارات المبادرون والرواد، وأهمية ثقافة المبادرة والريادة فى خلق فرص العمل والتصدى لمشكلة البطالة وخلصت إلى جملة من التوصيات الداعمة لخلق ثقافة المبادرة والريادة للتحول الاستراتيجى نحو تجاوز مشكلة البطالة وتأهيل الرواد والمبادرين على تطوير المبادرة والمشروعات الريادية ودراسة جدواها وإدارتها وتمويلها.

11- دراسة: وفاء المبيريك وآخر: (2014، ص 8)

بعنوان: "النظام البيئى لريادة الأعمال فى المملكة العربية السعودية" تهدف الدراسة إلى إلقاء الضوء على النظام البيئى لريادة الأعمال فى المملكة وقسمت إلى قسمين: النظام البيئى الجزئى وهو العوامل المتعلقة مباشرة بريادة الأعمال، والنظام البيئى الكلى وهى التى تؤثر بطريقة غير مباشرة بنمو رواد الأعمال والأعمال الريادية وان توفرهما يضمن دعم التميز فى الأعمال الريادية

12- دراسة: فوزى عبدالرزاق (2014، ص 186)

بعنوان: " إشكالية حاضنات الأعمال بين التطوير والتفعيل رؤية مستقبلية " تهدف الدراسة إلى تفعيل دور آليات حاضنات الأعمال لتنشيط قطاع المؤسسات المتوسطة والصغيرة والأثر الذى يمكن أن تحدثة فى تحقيق التنمية المستدامة، وتوصلت إلى مجموعة من التوصيات منها نشر ثقافة المشروع والاسراع لتحسين فكرة حاضنة الأعمال كفكرة رائدة وخلق بنك معلومات، والقضاء على المعوقات التي تقف أمام تحقيق المشروع.

المحور الثالث: التعليم الريادي

13- دراسة: أيمن عيد (2014، ص 146)

بعنوان: "التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادى والأمن الاجتماعى " تناولت الدراسة عدة محاور: الأول: تناول المفاهيم الأساسية حول مصطلح ريادة الأعمال، والثانى: أهتم بتعليم ريادة الأعمال وترسخ ثقافتها فى بناء مجتمع المعرفة لمواجهة مشكلة البطالة، والثالث: الدور المتوقع لرواد الأعمال، والرابع: النتائج الايجابية التى تتحقق عن تطبيق فكر ونشر ثقافة ريادة الأعمال.

14- دراسة تركى الشمرى و آخر: (2014:ص 124)

بعنوان " نموذج مقترح من التجارب الدولية لأدوار الجهات فى دعم ريادة الأعمال" تناولت مفهوم ريادة الأعمال وصفات رائد الأعمال، ثم استعرض التجارب الدولية فى مجال ريادة الأعمال (التجربة الأمريكية – التجربة الصينية) واستعرض المعوقات التى تواجه تمويل المشاريع الصغيرة، وتناول بالتفصيل حاضنته الأعمال، وقدم عدد من التوصيات ونموذج لدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

15- دراسة: محمد الدغيشم (2014 ، ص38)

بعنوان: مدخل مقترح لتفعيل مساهمة منشآت الأعمال فى دعم صناعة ريادة الأعمال "تهدف هذه الدراسة إلى فتح آفاق جديدة لمنشآت الأعمال لكى تساهم بشكل فاعل فى تحقيق التنمية الإجتماعية

والإقتصادية المستدامة، وذلك من خلال إلقاء الضوء على مفهوم ريادة الأعمال والتعريف برواد الأعمال، ومحاولة عمل نموذج عملى يوضح السيناريوهات المختلفة التى يمكن لمنشآت الأعمال أن تتبنى كل أو بعضا منها سعيا منهم لدعم صناعة ريادة الأعمال.

ثانيًا: المشاريع العالمية الرائدة في التعليم الريادي

المشروع الأول: مشروع "التعليم الريادي في الدول العربية: مشروع مشترك بين منظمة اليونسكو ومؤسسة Strat Real البريطانية"(منذر المصري وآخرون: 2010، ص 5)

يتضمن المشروع مكونين هما:

- الاول: جمع وتنظيم ونشر عدد من الخبرات الجدديدة والناجحة عن التعليم الريادي في نظم التعليم العربية(2009-2010)
- الثاني: توفير دعم لتطوير خطط استراتيجية وطنية لتشجيع إدماج التعليم للريادة في نظم التعليم(2010-2012)

وبادر مركز اليونسكو في تنفيذ هذا المشروع بالتعاون مع مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية،بيروت، كما تساهم مكاتب اليونسكو في المنظمة العربية في تنفيذ هذا المشروع.

وتم إعداد أربع دراسات حالة عن (الاردن وتونس وسلطنة عمان ومصر) في إطار المكون الأول للمشروع (2009-2012)، وتم الربط بين التعليم للريادة والتنمية الإجتماعية والإقتصادية، وكيف يمكن للتعليم للريادة أن يعزز فرص التوظيف للشباب والخريجين في القطاع الخاص، وتزويد الشباب بالمعرفة والمهارات اللازمة لإدارة وإنشاء مؤسسة عمل صغيرة أو متوسطة.

وقدم المشروع مقترح بتبني التعليم للريادة في نظم التعليم العربية، وأهمية تطوير استراتيجيات وخطط عمل في هذا المجال وضرورة التركيز عل الأولويات التالية:

- وضع السياسات والاستراتيجيات
- تطوير المناهج
- إعداد وتدريب أعضاء هيئة التدريس
- التجهيزات والمختبرات والبنية التحتية
- التواصل وتبادل الخبرات علي المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.

المشروع الثاني: مشروع تعليم ريادة الأعمال "نظرة عالمية من الممارسة إلي السياسة حول العالم" مؤتمر القمة العالمي للإبتكار في التعليم "وايز".(باتريشيا جرين وآخرون: 2009، ص6)

يتزايد الاعتراف بريادة الأعمال، التي تعرَّف تقليديا بأنها إطلاق مشاريع أعمال جديدة، والترويج لها كوسيلة لدفع تنمية واستدامة الاقتصادات في العالم .وقد أكدت الأبحاث السابقة والحالية على ضرورة الريادة في التعليم لما لها من تأثير على سلوكيات وطموحات ونوايا الأفراد الذين يسعون لإطلاق مشاريعهم الجديدة .ويتوسع هذا المشروع في تعريف تعليم ريادة الأعمال وأثره .فلا نقصر تعريفه على إطلاق مشاريع أعمال جديدة، وإنما نستخدم هذا الإطلاق وسيلة لتطوير العقلية الريادية، وبناء قاعدة صلبة من المهارات الحياتية المناسبة للقرن الحادي والعشرين يمكن استخدامها في إنشاء وتطوير مشاريع جديدة في جميع المجالات .وعليه نعرّف تعليم ريادة الأعمال بأنه منهج يمكّن الطلاب(بمختلف أنماطهم) من ممارسة مهارات الابتكار والبحث والاستنباط واستغلال الفرص لإنتاج قيمة مضافة)نيك وبروش وجرين، 2014 ؛ معجم الفاينانشال تايمز، 2013)

وإذا أراد بلد ما أن يكون أكثر فعّالية في غرس ثقافة ريادة الأعمال، فمن الملائم تنفيذ سياسات وبرامج متسقة لإعادة هيكلة قدرات نظامه التعليمي على نحو يوفر قدرات ريادة الأعمال كنوع من المهارات الشاملة للجميع.

يهدف هذا المشروع إلي إلقاء الضوء علي ما يعنيه تعليم الريادة لكل بلد بهدف تعريفه وتعميم أفضل الممارسات واستعراض تجارب كل من (الصين وفنلندا والولايات المتحدة الامريكية) باعتبارها تجارب عالمية لتعليم ريادة الأعمال بهدف تكوين رؤية عالمية عن الريادة من خلال بلدان شديدة التمايز، فالولايات المتحدة تملك أعرق تاريخ في تعليم الريادة، وتمثل الصين قوة ناشئة في التعليم والتجارة، فيما تعرف فنلندا منذ وقت طويل بالابتكار علي كافة مستويات التعليم والتجارة.

وتم تصميم إطار التجارب علي شكل مجموعة من الأسئلة مباشرة تسمح بعقد المقارنات وعلى النحو الأتي:

- أين يجرى تعليم البرنامج ؟ وعلي يد من؟
- من هم المتعلمون؟
- ماذا يتعلمون؟
- كيف يجرى التعليم؟

المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية
العدد الثاني عشر - يناير 2018 م

- لماذا نعلم ريادة الاعمال؟ وما نتائج التعلم؟
- كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذى تقيسه؟
- كيف يحصل البرنامج / المنهج علي التمويل والدعم؟
- ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟
- ما مدي انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

أوجه الإستفادة من الدراسات والبحوث السابقة والمشاريع العالمية الرائدة في التعليم الريادي:

1. أوضحت المسؤولية الكبيرة التى تقع على عاتق الجامعات السعودية فى تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطنى.
2. بينت الدور الهام للجامعات فى دعم الإبتكار والريادة مما يسهم فى تحقيق متطلبات التنمية المستدامة الشاملة.
3. أكدت علي أهمية القيادة الإستراتيجية الريادية فى تحفيز ريادة الأعمال بالجامعات.
4. ألقت الضوء على العوائق التى تواجة رائد الأعمال للحصول على التمويل اللازم وكيفية مواجهتها.
5. إعتبار التجارب العالمية الرائدة فى مجال ريادة الأعمال والتعليم الريادي نماذج فعالة يمكن الإستفادة منها.

أوجة الاختلاف مع الدراسة الحالية:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات والبحوث السابقة بوضع خطة استراتيجية لدور الجامعات فى تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، ووضع مجموعة من الألويات الاستراتيجية الريادية ومبادراتها وكيفية تبنيها.

الإطار النظرى للدراسة

مفهوم ريادة الأعمال

المقصود بالريادة: "إنشاء عمل يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة"،والمقصود بريادة الأعمال هو "إنشاء مشروع جديد يتسم بالابداع ويتصف بالمخاطرة "، أو هو "عملية تحويل الفكرة الإبداعية إلي مشروع ناجح"، وتعريف آخر "تعنى القدرة علي المبادرة في إنشاء مشاريع خاصة جديدة ذات أفكار مختلفة والرقي بها نحو القمة".

صفات رائد الأعمال:

يتسم الرائد بعدد من الصفات منها:

1. هدف طموح، وهي القوة التي تدفعه لبناء الشركة.
2. رؤية مدعومة بالعديد من الأفكار القوية المحددة الفريدة أي جديدة في السوق.
3. يتسم بالمرونة وقابليتة للتطوير.
4. رؤية شاملة واضحة لكيفية تحقيق هذا الهدف.
5. وضع استراتيجية لتحويل حلمه إلى واقع ملموس وتنفيذها بالإصرار والتصميم.
6. المبادرة للوصول لنجاح فكرته.
7. المخاطرة محسوبة التكاليف والكيفية من حيث الوصول إلى السوق أو إنشائه، وكيفية تلبية احتياجات العملاء.
8. إقناع الآخرين للانضمام إليه ومساعدته.
9. إيجابية وصناعة القرار.

دور رواد الأعمال في دعم التنمية بالمجتمع:

يتمثل دور رواد الأعمال في دعم التنمية بالمجتمع فيما يلى: (تركى الشمرى،2014، ص 125)

1. إنشاء أسواق جديدة، وفقا للمفهوم الحديث للتسويق، وهذا ما يسمى اقتصاديا بالطلب الفعال، فرواد الأعمال هم أناس مبدعون ومنشئون للموارد والفرص.
2. اكتشاف مصادر جديدة للمواد، فرواد الأعمال لا يرضون أبدا بالمصادر التقليدية أو المتاحة للمواد .لذلك ولطبيعتهم الابتكارية، فإنهم يعملون على اكتشاف مصادر جديدة للمواد ليحسنوا من إنتاج شركاتهم .في مجال الأعمال.
3. يحركون الموارد الرأسمالية .فرواد الأعمال هم المنظمون والمحددون لمعظم عناصر الإنتاج.
4. تقديم تكنولوجيا جديدة، صناعات جديدة ومنتجات جديدة .بعيدة عن كونهم مبتكرين وأخذهم للمخاطرة بمسئولية، فرواد الأعمال يحسنون استغلال الفرص لإنشاء أعمال جديدة وتحويلها إلى مكاسب .
5. خلق فرص عمل جديدة، حيث أن أكبر مصدر لفرص العمل هو القطاع الخاص.

تعريف تعليم ريادةالأعمال:

"منهج يمكن الطلاب من ممارسات مهارات الابتكار والبحث والإستنباط واستغلال الفرص لإنتاج قيمة مضافة".

الأدوار المتوقعة نتيجة تعليم ريادة الأعمال: (أيمن عيد:156،2014)

1. تعلم ريادة الأعمال خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي القومي المتواكب مع التوجهات العالمية.
2. تعلم ريادة الأعمال يزيد من القدرات المتميزة لخلق الثروة من خلال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالمي، بما يحقق مساهمة هامة في بناء مجتمع المعرفة.
3. تعلم ريادة الأعمال يُنتج رواد في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
4. تعلم ريادة الأعمال يُساهم في زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة.
5. تعليم ريادة الأعمال يُكسب العاملين بالمؤسسات القائمة مهارات نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات بنسبة تفوق قرنائهم بنسبة كبيرة.
6. تعليم ريادة الأعمال يُزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة، نظرًا لأن الرياديين يصبحون أكثر إبداعًا.
7. تعليم ريادة الأعمال يؤدي إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكلة البطالة.
8. تعليم ريادة الأعمال يؤدي إلى تغيير هيكل تركز الثروة في الأمم، بما يحقق الاستقرار الاقتصادي والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أكبر عدد من أفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.

9. تعليم ريادة الأعمال يساهم في تحويل الأفكار إلى مشاريع بمعدلات أكثر من غيرها بما يحقق قيمة وتميز على المستوى القومي والعالمي ويدعم التوجه نحو مجتمع المعرفة.
10. تعليم ريادة الأعمال يَخلق المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة،

نتائج الدراسة

للإجابة عن السؤال الأول: ما منطلقات الرؤية الاستراتيجية لدور الجامعات في دعم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي؟

تتمثل منطلقات الرؤية الاستراتيجية فيما يلي:

(1) **رؤية المملكة 2030**

أكدت رؤية 2030 أيضاً على ضرورة سعي الجامعات ليتمكن الطلاب من إحراز نتائج متقدمة مقارنة بمتوسط النتائج الدولية والحصول على تصنيف متقدم في المؤشرات العالمية للتحصيل العلمي، من خلال إعداد مناهج متطورة تركز على المهارات الأساسية بالإضافة إلى تطوير المواهب وبناء المهارات الشخصية للطالب. ولتحقيق هذا الهدف لم تغفل رؤية المملكة التأكيد على تعزيز دور المعلم والرفع من تأهيله بتطبيق مستويات متقدمة في جانبي التأهيل والتدريب. وسيتبع ذلك نشر نتائج المؤشرات التي تقيس مخرجات التعليم بشكل سنوي للتأكد من مستوى الجودة التعليمية المقدم للطلاب. (وثيقة رؤية المملكة 2030 ص 40-41).

وبتحليل أولي لما ورد في رؤية 2030 حول الجوانب التعليمية المتعلقة بالتعليم العالي يلاحظ أنها ركزت على ثلاثة مجالات رئيسية تتمثل فيما يلي:

1- إعادة النظر في التخصصات الجامعية الحالية وتطويعها مستقبلاً لتتوافق مع احتياجات سوق العمل، إما عن طريق التوسع في تخصصات معينة، أو إغلاق مسارات تعليمية قد لا تخدم الرؤية المستقبلية للمملكة.
2- التركيز على جودة التعليم الجامعي المقدم من خلال بناء شراكات استراتيجية مع الجامعات العالمية، ومراقبة جودة المخرجات التعليمية، وأن تكون خمس من الجامعات السعودية ضمن أفضل 200 جامعة عالمية.

المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية
العدد الثاني عشر - يناير 2018 م

3- التأهيل والتدريب المتقدم لعضو هيئة التدريس ليتمكن من التفاعل مع التغييرات المستقبلية التي تتطلع إليها رؤية المملكة فيما يتعلق بالتعليم الجامعي. (عبدالمحسن الداود: 1438هـ، ص 361).

(2) برنامج التحول الوطني 2020 و مبادراتة:

فيما يتعلق بالتعليم العالي على وجه الخصوص أشار الهدف الاستراتيجي الثالث إلى تحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار من خلال ترسيخ القيم الإيجابية، وبناء شخصية مستقلة لأبناء الوطن، وتزويد المواطنين بالمعارف والمهارات اللازمة لموائمة احتياجات سوق العمل المستقبلية، وتنمية مهارات الشباب وحسن الاستفادة منها.

أما الهدف الاستراتيجي الرابع فقد أكد على تطوير المناهج وأساليب التعليم والتقويم.. وجاء الهدف الاستراتيجي الخامس ليدعوا إلى تعزيز قدرة نظام التعليم على تلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل عن طريق تزويد المواطنين بالمعارف والمهارات اللازمة لموائمة احتياجات سوق العمل (برنامج التحول الوطني 2020 ص ص 62-63).

وفي الواقع فإن جميع ما ورد من طموحات وأهداف استراتيجية تضمنتها رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني 2020 يتوافق تماماً مع ما ورد في وثيقة سياسة التعليم فيما يخص التعليم العالي والجامعات على وجه الخصوص، وكان دور الرؤية والبرنامج هو إعادة التركيز على الثوابت والأهداف التي أقرتها وثيقة سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية، وهذا مما يعطي قوة دافعة لتتحول الأهداف سواء كانت في وثيقة سياسة التعليم أو في رؤية المملكة، أو من خلال مبادرات برنامج التحول الوطني إلى واقع عملي تبدأ الجامعات بالاستنارة به، مستشعرة أهميته في بناء وطن المستقبل الذي ننشده جميعاً. ولهذا فمن الطبيعي أن تكون مسؤوليات الجامعات في تحقيق الرؤية نابعة من هذه الأهمية التي يوليها المجتمع للجامعة، فهدفها خدمة أبنائه، وتنمية ثقافتهم، ورفع مستوى وعيهم؛ لكونها تضم بين جنباتها في الغالب صفوة أبناء المجتمع علماً وفكراً ووعياً، ولأنها تعنى بكل ما من شأنه بناء وتنمية وتطوير المجتمع في مختلف مجالات الحياة المعاصرة. (عبدالمحسن الداود: 1438هـ، ص 356).

(3) الخطط الخمسية للتنمية الوطنية (1970م – 2019م):

أكدت الخطط الخمسية العشر للتنمية في المملكة العربية السعودية (1970م – 2019م) في أهدافها وتوجهاتها العامة على أهمية تطوير الموارد البشرية لتمكين عناصر المجتمع المختلفة من زيادة

مساهمتها الانتاجية في تنويع مصادر الدخل الوطني، وضرورة تنويع فرص التعليم وتوسعة التعليم الصناعي والتدريب على المهارات المكتبية والمواضيع التجارية، وغرس روح العمل الجاد الشريف لدى المواطن، وكذلك تشجيع المبادرات الفردية، وإعداد العامل المنتج وتوفير الروافد التي توصله إلى القدرة على إيجاد مصدر رزقه، كما ركزت على أهمية رفع مستوى البرامج والمقررات التعليمية ذات العلاقة بالعلوم والتقنية في كافة مستويات التعليم، ودعم الخدمات المساندة لها. والتركيز على الإبداع والابتكار لعملية ريادة الأعمال، وضرورة العناية بالموهوبين والمبدعين وخاصة في المجالات العلمية والتقنية، وأهمية استقطابهم للعمل. (عبدالملك المخلافي، 2014، ص 530).

الاجابة عن السؤال الثانى:

ما الوضع الراهن لدور الجامعات فى تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي؟

لتحليل الوضع الراهن تم استخدام أسلوب: (SWOT) وذلك على النحو التالي:

أولا: تحليل البيئة الداخلية:

1- جوانب القوة:

- زيادة عدد الجامعات السعودية (الحكومية / الخاصة)
- المهمة الثالثة للجامعة (خدمة المجتمع)
- تدريس بعض برامج ريادة الأعمال فى بعض كليات الجامعة
- عقد دورات تدريبية فى مجال ريادة الأعمال
- عقد المؤتمرات والملتقيات العلمية حول ريادة الأعمال، والتعليم الريادي فى بعض الجامعات.
- وجود عدد مناسب من أعضاء هيئة التدريس فى الكليات المختلفة الذى يسهل إعدادهم للتعليم الريادي.

2- جوانب الضعف:

- الاقبال الشديد من الطلاب على الكليات النظرية وإحجامهم عن التخصصات العلمية التطبيقية.
- عدم وجود شراكة قوية مع القطاع الخاص فيما يختص بالتعليم الريادي
- عدم وضوح مفهوم التعليم الريادي بالشكل الصحيح لدى الجامعات.
- غلبة الجانب النظرى على ما يقدم من برامج فى ريادة الأعمال

- عدم ملاءمة السياسات التعليمية والقواعد والإجراءات الداخلية الواضحة لتطبيق التعليم الريادي من حيث (نوعية الطلاب، المناهج الدراسية، عملية التقويم، التطبيق العملى)
- وجود قصور فى البنية التحتية اللازمة للتعليم الريادي فى بعض الجامعات.
- غياب القيادة الاستراتيجية الريادية المختصة بتوفير البنية التحتية فى بيئة منظومة الأعمال في بعض الجامعات.
- نقص أو عدم دقة البيانات والمعلومات مما يخلق بيئة غامضة وغير عادلة أمام رواد الأعمال

ثانيا: البيئة الخارجية

1- الفرص المتاحة:

- أهداف رؤية المملكة 2030 ومنها:
  - تنويع واستدامة الإقتصاد.
  - التوسع فى الشراكات والاستثمار على مستوى عالمى من خلال المشاريع الريادية التى تمثل النواة الأساسية
  - التوجه نحو خصخصة بعض المشاريع والخدمات الحكومية وخاصة متدنية الأداء منها
  - دعم المنشآت الناشئة والصغيرة والمتوسطة بحكم أنها من أهم محركات النمو الإقتصادى
  - دعم ريادة الأعمال وبرامج الخصخصة والاستثمار وفى الصناعات الجديدة
  - دعوة الجامعات إلى إعداد جيل من الرياديين
  - تستهدف رؤية المملكة نقل وتوطين التكنولوجيا الحديثة وتشجيع المستثمرين المحليين فى تقنية المعلومات لتحقيق مفهوم الريادة التكنولوجية.
  - تهدفالرؤية إلى الوصول من المركز (80) الي المركز (20) في مؤشر فاعلية الحكومة مما يفرض على الجامعات الاهتمام بالتعليم لما يعرف بالريادة الحكومية أو المؤسسية.(عبد الملك المخلافي ؛2014،ص 543)
- التغيرات والاتجاهات العالمية المعاصرة التي تنادى بضرورة الإهتمام بريادة الأعمال.
- الإستفادة من التجارب العالمية الرائدة في مجال ريادة الأعمال وتعليم الريادة.
- خطط التنمية (1970-2019) وما تؤكده علي ضرورة الإهتمام بإعداد جيل من رواد الأعمال.

- الإعفاءات الجمركية عند استيراد آلات ومعدات خاصة بالمشروعات الريادية التى يتم الإستثمار فيها.
- التسهيلات التى تقدمها الحكومة للبنوك في تمويل المشروعات الريادية.
- الشركة بين الجامعات والبنوك المحلية والقطاع الخاص.

2- التحديات والتهديدات:

- غياب الدعم المؤسسى أو الممارسات غير الفعالة من الشركات أو المؤسسات الكبيرة لريادة الأعمال.
- القيود والتحديات أمام التمويل
- صعوبة التعامل مع الأسواق الداخلية والخارجية
- قيود تسجيل براءات الاختراع وحماية وحقوق الملكية الفكرية
- عوائق أمام التوسع والنمو وايجاد مجالات وأنشطة جديدة أمام رواد الأعمال
- غياب استراتيجيات التعامل مع حالات التغير والعوائق وكيفية تصحيح المسار.
- تحديات أمام عملية التسجيل واستخراج التراخيص مما يوجد بيئة غير محفزة أمام رواد الأعمال
- إرتفاع نسبة البطالة
- تخفيض الانفاق الحكومى
- ثقافة المجتمع المبنية على احترام الوظيفة العامة والتهاتف عليها
- عدم تنوع الجهات التى تتبنى دعم ريادة الأعمال وتساهم فى نشر ثقافته.

الإجابة عن السؤال الثالث:

ما التجارب العالمية الرائدة في مجالي تحفيز ريادة الأعمال وتعليم ريادة الأعمال؟

أولاً: التجارب العالمية الرائدة في مجال تحفيز ريادة الأعمال:

1- التجربة الأمريكية:

(1) سياسات دعم هذه المشروعات:

منذ مطلع الخمسينات من القرن الماضى اتبعت الولايات المتحدة الأمريكية سياسة قومية تستهدف دعم وتشجيع المشروعات الصغيرة حتى يمكنها أن تلعب دورا أكبر في التنمية الاقتصادية والوصول

إلى التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج، وقد انتهجت الولايات المتحدة الأمريكية هذه السياسة القومية على عدة محاور نوجز أهمها فيما يلى: (تركى الشمرى واخر: 2014، ص 130)

- إنشاء جهاز حكومى مركزى يعرف باسم "الإدارة الاتحادية للمنشآت الصغيرة" ليكون بمثابة الجهة المختصة عن تنفيذ السياسة القومية لإقامة وتنمية وحماية المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم،
- منح المشروعات الصغيرة إعفاءات ضريبية، فقد نص قانون الضرائب الاتحادى الذى صدر عام1981 على تخفيض ضرائب الدخل على الإيرادات ليصل إلى 2 % في حالة المشروعات الصغيرة.
- قيام الإدارة الآتحادية للمشروعات الصغيرة بوضع برامج للتدريب وتقديم الاستشارات اللازمة لإقامة وتنمية المشروعات الصغيرة.

(2) وضع نظام تمويلى لمساعدة المشروعات الصغيرة يعتمد على مجموعة العناصر التالية:

- إنشاء شركات متخصصة لإقراض المشروعات الصغيرة لشراء الآلات والخدمات أو لزيادة رأس المال العامل، ويجوز أن تصل قيمة القرض المقدم إلى أربعة أمثال حصة صاحب المشروع الجديد.
- إعطاء قروض ميسرة لأصحاب المشروعات الصغيرة، أو تلك التى يمتلكها القاصرون أو السيدات أو المعوقون أو المحاربون القدامى أو التى تواجه مشاكل في السوق المحلية.
- ضمان القروض والتسهيلات الإئتمانية المقدمة للمشروعات الصغيرة، وقد تصل نسبة الضمان هذه إلى نحو 90% من القروض الممنوحة للصناعات.

(3) انشاء إدارة المشروعات الصغيرة:

تلعب هذه الإداة دورا ملموسا في مساعدة المشروعات الصغيرة وتهدف إلى توفير ما يلى:

- تحقيق الاتصال بين المشروعات الصغيرة والجهات الحكومية الأخرى
- المساعدة في الحصول على تمويل حيث تتوافر للفروع المحلية قائمة بمصادر التمويل المتاحة للمشروعات الصغيرة.
- المساعدة في تحقيق التعاقدات الحكومية.
- عقد سمينارات وورش عمل في الموضوعات التى تهم المشروعات الصغيرة.

(4)إنشاء مراكز تطوير المشروعات الصغيرة:

تكون هذه المراكز شبكة من الوكالات المحلية في معظم المدن متوسطة وكبيرة الحجم في الولايات المتحدة الأمريكية، وعادة ما تعمل هذه المراكز بواسطة المعاهد والجامعات، حيث تضم فريقا ممن لديهم خلفية حكومية وتعليمية، وتقدم هذه المراكز مساعداتها في شكل استشارات وسيمنارات وتدريب وتخطيط وتوفير معلومات وفرص.

(5) إنشاء رابطة خدمات الإداريين المتقاعدين:

لا تعتبر هذه الرابطة وكالة حكومية بشكل تام لكنها تعمل جنبا إلى جنب مع الجهتين السابقتين بشكل تطوعى.

(7)الإمداد بالابتكارات الفنية

(8)الإمداد بالعمالة.

2- التجربة الصينية:

أصبحت التجربة الصينية مثار دهشة العالم أجمع لما حققته من إنجازات بدأت آثارها تتضح بشكل واضح على الاقتصاد العالمي، ومن المتوقع لهذه التجربة أن تصبح الأكبر اقتصاديا في العالم بحلول عام 2030، ومن عوامل نجاح هذه التجربة الاعتماد على العلوم والتكنولوجيا والمعلومات الكافية عن جميع الأسواق التى تصدر إليها بالإضافة للعمل الجاد المستمر.

ونوضح فيما يلى أهمية هذه المشروعات للاقتصاد الصينى وإجراءات تشجيع هذه المشروعات: (تركى الشمرى واخر: 2014، ص135)

(1) أهمية هذه المشروعات:

- تشير الاحصائيات إلى وجود 5.8 مليون شركة ومصنع في الصين، 99 % منها تعتبر شركات صغيرة ومتوسطة مملوكة للدولة. وتحقق هذه المشروعات 60 % من إجمالي الناتج الصناعى ويعمل بها 75 % من العمالة.
- تلعب الصناعات الصغيرة دورا هاما في تخفيف حدة البطالة في المدن والقرى الصينية حيث توفر ثلاثة أرباع فرص العمالة.

المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية
العدد الثاني عشر - يناير 2018 م

(2) إجراءات تنشيط الصناعات الصغيرة في الصين:

تهتم الصين بالمشروعات الصغيرة لعدة أسباب منها تأثير إنتاجها على الوضع الاقتصادى الكلى كما أنها عنصر مؤثر في استقرار المجتمع. ومن أهم أجراءات تنشيط المشروعات الصغيرة في الصين ما يلى:

- يركز الفكر الاقتصادى الصيني نحو إصلاح الشركات والمصانع الصغيرة والمتوسطة أولاً من خلال بيعها ونقل ملكيتها من القطاع العام إلى القطاع الخاص المحلي (الخصخصة) القادر على تدبير ثمنها والذي ستزداد ثروته بعد فترة ويستطيع شراء المصنع والشركات الكبيرة في المستقبل بدلا من الاعتماد على الأجانب. معنى ذلك أن عملية الخصخصة تتم في التجربة الصينية بالتدريج حيث تبدأ خصخصة المشروعات المتوسطة ثم الكبيرة.
- إقامة مناطق التنمية الصناعية والتكنولوجيا من خلال توفير القوة العاملة الرخيصة والمواد الخام والموارد المالية لتعزيز بناء البنية الأساسية في المناطق الجديدة.
- تعفي الحكومة المشروعات الجديدة من الضرائب في العامين الأول والثانى ولا يبدأ حساب الإعفاء من تاريخ بدء العمل أو الانتاج التجريبى، بل من أول توزيع للأرباح وبعد ذلك تدفع الشركة نسبة نحو 20 % من الأرباح كضرائب، وتحتجز الباقى لتمويل البحوث والتطوير والتوسعات والإحلال والتجديد.
- كما تعفي واردات الخامات والآلات من الجمارك، بل أن بعض المشروعات الجديدة تعفي من الضرائب لمدة خمس سنوات أو أكثر وفقاً لأهمية المشروع في خطة التنمية الاقتصادية، كما يتاح للمستثمر استعادة 40 % مما دفعه من ضرائب عندما يعيد استثمار أرباحه في ذات الشركة.
- وتهتم الصين بسن التشريعات والقوانين وتعديل السياسات الاقتصادية والاستثمارية بهدف التطوير المستمر للجهود المبذولة لجذب الاستثمارات الأجنبية.
- وتقوم الجهات المعنية في الصين بإصدار القوانين والسياسات المهمة ونشرها ولا سيما القانون الخاص بالمشروعات المشتركة بين الصين والدول الأجنبية.

- تقوم الصين بتعديل السياسات المعمول بها بما يتوافق مع الأوضاع الجديدة الناجمة عن إصلاح الهيكل الاقتصادوالتنمية الاقتصادية، مما جعل هذه السياسات اكثر ملائمة للانفتاح على العالم الخارجى وتحسين البيئة الاستثمارية.

والتجربة الصينية على الرغم من نجاحها الملحوظ عالميا إلا أنها مازالت تعيد ترتيب نفسها كل فترة كلما ثبت لها وجود أى شكل من أشكال الخلل، وهو ما يجب أن نستوعبه، حيث يجب أن تتأمل كل دولة وضع المشروعات الصغيرة في اقتصادها بأمانة، ثم تحدد نقاط الضعف في هذا القطاع الحيوى بحيث يخطط لدعمه.

ثانياً: التجارب العالمية الرائدة في مجال التعليم الريادي

للإجابة عن هذا السؤال يتم عرض أفضل الممارسات ذات الرؤية الاستشرافية في برامج تعليم ريادة الأعمال باستخدام منهج مقارنة التجارب العيانية. لتحقيق الأهداف التالية: (باتريشيا جرين وآخرون: 2009)

1. تقديم أكثر ممارسات تعليم الريادة تطورًا وتسليط الضوء على أفضل الممارسات والأفكار الجديدة.
2. تقديم توصيات ومقترحات لصنّاع السياسات بهدف تطبيقها وتجريبها.
3. تحديد أسئلة تحفيزية لإجراء المزيد من البحوث.

وسوف نستعرض ثلاث تجارب عالمية رائدة وهى:

1- تجربة الصين
2- تجربة فنلندا
3- تجربة الولايات المتحدة الامريكية.

أولاً: تجربة تعليم ريادة الأعمال في الصين: (باتريشيا جرين وآخرون:2009، ص 24)

مقدمة:

هناك قوتان مؤثرتان توجهان تشكيلَ ثقافة العمل الحرّ في جمهورية الصين الشعبية، وهما قاعدة الابتكار الشعبية، والسياسات الحكومية التي تشجع الناس على إطلاق مشاريعهم الخاصة. وتكمُن أهمية تعليم الريادة في غرس ثقافة العمل الحر وتشجيع الانضباط في قطاع الأعمال، الأمر الذي ظهر جليًّا في الجامعات والكليات والمدارس المهنية، وحتى في بعض المدارس الثانوية. ويقدم تعليم

المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية
العدد الثاني عشر - يناير 2018 م

الريادة الحوافز والمعارف والمهارات الضرورية لإطلاق مشروعات ناجحة، وفي هذا الإطار، تؤكد وزارة التعليم الصينية سعيها لتحقيق أربعة أهداف لتعليم ريادة الأعمال، وهي:

1. تعريف الطلاب بالتحديات المحتملة في سبيل الحصول على وظيفة،وتوعيتهم بمفهوم الريادة
2. إرساء أساس معرفي متين لريادة اعمال.
3. تحسين المهارات والقدرات الريادية لدى طلاب الجامعات عبر المحاضرات أو الأنشطة الأخرى.
4. تقليل مخاطر العمل الحر بين الطلاب الجامعيين.

وعلى الرغم من أن تاريخ تعليم ريادة الأعمال قصيرٌ نسبيًا، فقد حققت الصين تقدمًا كبيرًا بتبنيها هذا المفهوم الجديد، الذي تأسس عبر أربع مراحل منذ ظهوره أواخر تسعينيات القرن المنصرم:

- وتمثل مسابقة ريادة الأعمال الخاصة بالطلاب، التي تنظّمها جامعة تسينغهوا منذ عام 1997، أولى مراحل هذا النوع من التعليم. وقد اشتُهرت المسابقة لاحقًا بأنها المولد الحقيقي لتعليم ريادة الأعمال في الصين، الأمر الذي شجع العديد من الجامعات على تنظيم فعاليات مماثلة في السنوات اللاحقة.
- وفي عام 2002، دشنت المرحلة الثانية، عندما قامت وزارة التعليم الصينية بقيادة عملية اختيار تسع مؤسسات للمشاركة في البرنامج الوطني الرائد لتعليم ريادة الأعمال (NEEPP) الذي هدف إلى دراسة عددٍ من نماذج تعليم الريادة. وقام كل واحد من المشاريع التجريبية التسعة بالتركيز على أمر مختلف.
- وفي عام 2005 دشنت المرحلة الثالثة،عندما قامت ست جامعات مرموقة بتقديم برنامج 'تعرّف على عالم الأعمال' (KAB)، الذي وضعته اليونسكو، إلى طلابها. وباعتباره برنامجًا منهجيًا لتعليم ريادة الأعمال، ساعد برنامج KAB الطلاب على تكوين فهم شامل لكيفية إطلاق المشاريع الجديدة وتعزيز مفهوم ريادة الأعمال وغرس مهارات الابتكار والريادة لدى الشباب الموهوبين.
- وفي المرحلة الرابعة(2008)، أطلقت وزارتا التعليم والعلوم والتكنولوجيا عددًا من البرامج الرائدة في مجال الابتكار والريادة، منها واحة ريادة الأعمال وواحة العلم، في عدد من الجامعات المختارة.
- وفي عام 2012، باتت الصين من أوائل الدول التي فرضت تعليم ريادة الأعمال إلزاميًا في التعليم العالي، واليوم يمتلك العديد من الكليّات حاضنات شركات ضمن الحرم الجامعي.

- وفي السنوات الأخيرة، أصدرت الحكومة الصينية سياسات جديدة لتعزيز فرص التوظيف من خلال العمل الحر. ومنذ ذلك الحين، قدمت الحكومات، في جميع المستويات، دعمًا لتعليم الريادة. كما وفرت المؤسسات شبه الحكومية، مثل الرابطة الوطنية للشباب ونقابة العمال الوطنية، برامج تدريب على ريادة الأعمال.

وتولي المنظمات غير الحكومية أيضًا اهتمامًا كبيرًا بتعليم الريادة. وفي الوقت ذاته، أصبح تعليم الريادة متوفرًا على الإنترنت عبر الدورات المجانية(MOOCS) مما وسع نطاق توفره.

وختاماً، لا يزال تعليم ريادة الأعمال في الصين في مراحله المبكرة، ولا تزال الصين بحاجة لصقل ذلك المفهوم، وإنشاء إطار استراتيجي ذي رؤية ثاقبة على المستوى الوطني، ووضع مناهج دراسية متكاملة في مختلف التخصصات مع إطلاق برنامج تدريبي مكثف لأعضاء هيئة التدريس لبناء علاقة وثيقة بين المفهوم الأكاديمي والتطبيق الصناعي، وإطلاق عملية صحيحة ومنظّمة لتقييم أثر تعليم ريادة الأعمال.

مثال عملي للتجربة الصينية: (باتريشيا جرين وآخرون:2009، ص 30)
("مختبر إكس" التابع لجامعة تسينغهوا: منبر الإبداع والابتكار وتعليم ريادة الأعمال)

أين يجري تعليم البرنامج؟ وعلى يد من؟

صمم مختبر إكس بهدف تعزيز الإبداع والابتكار وتعليم ريادة الأعمال. يحمل الحرف» X« دلالة مزدوجة: ففي حين يعني "الغموض" و"الترابط" بين تخصصات أكاديمية متعددة، تشير كلمة "مختبر" ضمنا إلى التعلم التجريبي والعمل الجماعي.

ويعمل حاليًا مع "مختبر إكس " 16 رائد أعمال مقيمًا، و24 مستثمرًا مانحًا مقيمًا، وجميعهم أعضاء نشطين في مجتمع الأعمال في الصين. كما أبرم "مختبر إكس" شراكات مع عدد من الجامعات الأجنبية والبرامج التعليمية، منها معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا وجامعة هارفرد وجامعة ستانفورد وجامعة ميونخ التقنية في ألمانيا وجامعة سنغافورة للتكنولوجيا والتصميم ومنظمة ستانفورد الصينية لطلاب ريادة الأعمال ومنتدى معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا والابتكار وريادة الأعمال في الصين.

من هم المتعلمون؟

يخدم "مختبر إكس" ثلاثة أنواع من الطلاب الجامعيين:

الفئة أ: طلاب **"مرحلة الخيال"** الذين يملكون اهتمامًا قويًا بالابتكار وريادة الأعمال ولا يملكون مشروعًا شخصيًا. ويمثل هذا النوع الغالبية العظمى من الطلاب.

الفئة ب: طلاب **"مرحلة الابتكار"** ممن لديهم أفكارٌ إبداعية مبتكرة،ولكنهم لم يحوّلوها إلى مشاريع ريادية خاصة بهم.

الفئةج: طلاب **"مرحلة التطبيق"** الذي يملكون مشاريع حقيقية، حيث يقوم "مختبر إكس" بمساعدتهم في تكوين فرق عمل خاصة وبناء مشاريعهم، وتعريفهم على رواد الأعمال المقيمين والمستثمرين المانحين المقيمين والمستشارين العاملين في المختبر.

ماذا يتعلمون؟

يهتم "مختبر إكس" بالعملية الريادية ذاتها مع التأكيد على تعزيز مهارات الطلاب من ناحية الخيال والإبداع وروح الريادة والقدرات الشخصية. وعلى هذا النحو، لا يقوم "مختبر إكس" بتقييم أدائه أو إنجازاته على أساس عدد خطط الأعمال التي أنجزت أو المشاريع الجديدة التي أُنشئت.

صمم "مختبر إكس" مناهجه الأكاديمية وأنشطته التعليمية التجريبية بطريقة تشمل الثلاث فئات من الطلاب.

لماذا نُعلّم ريادة الأعمال لهذه المجموعة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

يمكن تلخيص المهمة الأساسية لـ"مختبر إكس" بثلاث كلمات: **الخيال والابتكار والتنفيذ.** فالخيال يسعى لاكتشاف القدرات الإبداعية لدى الطلاب والارتقاء بها لوضع اللبنة اساسية للمرحلتين التاليتين، وهما "الابتكار والتنفيذ.": وشعارهم "**ليس هدفنا إنشاء مشاريع جديدة أو احتضانها، وإنما صقل المواهب ورعايتها. ونؤكد هنا أن القدرات الريادية ليست محصورةً بريادة الأعمال بمعناها الضيق."**

كيف يجري التعليم؟

- يصنف المختبر تلك المشاريع إلى: "برنامج تجريبي" أو "برنامج تسريع"، ويوفر لها الدعم والمشورة بشكل خاص.
- ويركز "برنامج التسريع" على المشاريع ذات التكنولوجيا والمنتجات الجاهزة أو حتى المشاريع الناشئة..ولقد أسهم "مختبر إكس" في تغيير صيغة التعاطي مع الإبداع والابتكار وتعليم الريادة، بالتركيز على التعليم التجريبي والمفتوح والعمل الجماعي.

- يتيح "مختبر إكس" للطلاب فرصة الاطلاع واكتساب المعرفة من قادة مجتمع ريادة الأعمال من داخل جامعة تسينغهوا ومن خارجها؛ واختبار ثقافة ريادة الأعمال الغنية عبر أجواء تلهم قدراتهم الذاتية للإبداع والابتكار. كما يتعرف الطلاب على مجموعة متنوعة من الصناعات ومراحل تطور الريادة وتلقي المشورة المهنية من رواد الأعمال أنفسهم والمستثمرين المانحين وغيرهم من الخبراء المحترفين المقيمين لتسريع تنمية شخصياتهم وتوسيع علاقاتهم الاجتماعية.

كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟

يقاس أثر برنامج "مختبر إكس" بمؤشرات عدة، منها:

1. عدد الطلبة المشاركين: أكثر من 8000.
2. عدد المشاريع المطروحة: أكثر من 580 بحلول نهاية أبريل 2015
(06% منها بدأها الطلابٌ في الحرم الجامعي، و04% أطلقها طلابٌ خريجون).
3. عدد الشركات المسجلة: 229 موزعة على عدة مدن في الصين.
4. زيادة عدد الفرص الوظيفية: أكثر من 5000 وظيفة.
5. الإنجازات التي تحققت في مجال الابتكار: أكثر من 20 براءة اختراع، إلى جانب الفوز بالميدالية الذهبية من المعرض الدولي للاختراعات الذي أقيم في جنيف بسويسرا.

كيف يحصل البرنامج/المنهاج على التمويل؟

لتوسيع قاعدة مصادر التمويل، أبرم "مختبر إكس" شراكات مع مختلف المؤسسات التعليمية والاجتماعية المحلية والأجنبية، وكذلك الشركات المرموقة في مجال الابتكار والريادة، حيث يقدم الشركاء الدعم الفعال في مجالات وتخصصات رواد الأعمال المقيمين والمستثمرين المانحين المقيمين وتطوير المناهج وإقامة ورش العمل والندوات.

ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟

يستهدف "برنامج التسريع" زيادة معدل نمو المشاريع ذات التجهيزات والمنتجات التكنولوجية المتاحة، أو حتى المشاريع الناشئة.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

تشمل أهداف توسيع نطاق »مختبر إكس« ما يلي:

1. في غضون ثلاث سنوات، تزويد الطلاب بمساحة تزيد عن 5000 متر مربع مخصصة للابداع والابتكار وتنظيم أنشطة الريادة.

المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية
العدد الثاني عشر - يناير 2018 م

2. في غضون ثلاث سنوات، انضمام 10 إلى 20% من طلاب جميع المدارس واقسام(3000 إلى 6000 شخص) سنويًا للمشاركة في نشاط تعليمي تجريبي واحد على الأقل يتعلق بالإبداع والابتكار وريادة الأعمال؛ وتشجيع أعضاء هيئة التدريس والخريجين (طلاب الفئة A) على المشاركة الفعالة.
3. استقطاب أكثر من 200 فريق طلابي كل عام للمشاركة في الأنشطة المبتكرة والريادية التي ينظمها »مختبر إكس« (طلاب الفئتين B وC).
4. في غضون 3 إلى 5 سنوات، أن يصبح المختبر قدوة التعليم العالي في تثقيف المواهب التي تتميز بالإبداع والابتكار والريادية.

ثانياً: تجربة تعليم ريادة الأعمال في فنلندا: (نموذج "أكاديمية الفريق")

لم يكن الطريق ممهدًا لتعليم ريادة الأعمال في التعليم العالي في فنلندا. ولكن الجامعات بذلت جهودًا حثيثة لزيادة الخريجين الراغبين بالعمل الحر. كما أسهمت مراكز وحاضنات الأعمال الداعمة للشركات الناشئة في تسليط المزيد من الضوء على تعليم ريادة الأعمال الأكاديمي. كما أن للتعليم العالي دورٌ هام في إطلاق طاقات الابتكار في الشركات التي تسعى لتحقيق النمو.

مثال عملي: (باتريشيا جرين وآخرون:2009، ص 40)

أكاديمية الفريق" مدينة يوفاسكولا الفنلندية"

تلتزم جميع الجامعات الفنلندية بدعم ريادة الأعمال، غير أن شكل هذا الدعم وحجمه يختلفان اختلافًا كبيرًا. من جامعة إلى أخرى.

أين يجري تعليم البرنامج؟ وعلى يد من؟

أكاديمية الفريق هي مركز التميز في ريادة الأعمال التابع لجامعة "يوفاسكولا للعلوم التطبيقية"، والذي يقع مقره في حرم جامعي مستقل؛ وقد صُمم المركز لتلبية احتياجات فريقه المُكوّن من 180 رائد أعمال.

من هم المتعلمون؟

يبلغ العمر المثالي لطلاب الدوام الكامل من 19 إلى 21 عامًا عند الالتحاق بالبرنامج. كما تقدم »أكاديمية الفريق« برامج خاصة بريادة الأعمال والإدارة بدوام جزئي للمتعلمين من البالغين.

ماذا يتعلمون؟

يتبع برنامج »أكاديمية الفريق« منهج التدريب العملي والتعلم من الأقران عن طريق تشكيل فرق تتكون من 10 إلى 20 طالبًا، يتم تكوينها أثناء مرحلة تعريف الطلاب بالبرنامج؛ على أن يعمل جميع الطلاب في شكل تعاونيات مستقلة.

وبالتالي يتم تعليم الأعمال عبر ممارستها. ويتبنى برنامج »أكاديمية الفريق «فلسفة تقوم على فكرة أنه لا يمكن تعليم ريادة الأعمال باعتبارها علمًا نظريًا صرفًا، بل يجب أن ترتبط دائمًا بالخبرات العملية والفردية. ويتحدى نموذج أكاديمية الفريق الوضع الراهن للتعليم والتعلم بالقول أنه:

• لا وجود للطلاب	بل رواد أعمال يعملون ضمن فرق.
• لا وجود للفصول الدراسية	بل مكتب مفتوح لتنفيذ خطة التعليم.
• لا وجود للتعليم	بل للتعلم.
• لا وجود للمعلمين	بل للمدربين.
• لا وجود للمحاكاة	بل للعمل الحقيقي.
• لا وجود للتحكم	بل للتنظيم الذاتي.

لماذا نُعلّم ريادة أعمال لهذه المجموعة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

مع ارتفاع معلات البطالة بين خريجي الجامعات في الآونة الأخيرة، أصبح لزامًا على الجامعات اعتماد مناهج أكثر إبداعية لدعم إنشاء الشركات الجديدة. وكانت "أكاديمية الفريق" رائدة، ليس فقط في تعليم الريادة بل واستخدامها وسيلة للتعلم: تعلم الأعمال بممارستها. ويساعد هذا المنهج أعضاء الفريق كذلك على تطوير مهاراتهم وصقلها بما يتناسب مع تحديات القرن الحادي والعشرين.

كيف يجري التعليم؟

يستند "نموذج أكاديمية الفريق" على النظرية التي تُعزز فرص اكتساب الخبرات ومشاركتها مع الآخرين وإيجاد حلول جديدة محتملة واختبار جميع تلك المفاهيم في صورة ممارسة عملية.

ويعتمد منهج "أكاديمية الفريق" التعليمي كلاً من التعلم الذاتي الفردي والتعلم الجماعي. يبدأ الطلابُ 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 الأسئلة التي تشملها خطة التعلم:

المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية
العدد الثاني عشر - يناير 2018 م

1. أين كنت؟ (تاريخ التعلم)
2. أين أصبحت؟ (الوضع الحالي)
3. إلى أين أتجه؟ (التطلعات المستقبلية)
4. كيف أصل إلى الوجهة التي أريد الوصول إليها؟ (وسائل تحقيق اهداف)
5. كيف أعرف أنني قد حققت أهدافي؟ (المؤشرات وكيفية قياسها)

كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟

عند إتمام أحد المشاريع، يتلقى كل عضو في الفريق تقييمًا متكاملاً من أعضاء الفريق والمدربين والعملاء. وتضمن هذه الممارسات تنفيذ عملية تعلم فعّالة من خلال مقاربة الأقران وبناء مهارات القرن الحادي والعشرين. والنتيجة:

- وجدنا أن 93% من خريجي برنامج "أكاديمية الفريق" استمروا في العمل كرواد أعمال فور التخرج؛ وبعد عامين، قام 74% منهم بتأسيس شركات خاصة.
- واستطاع 79% من الخريجين الحصول على وظيفة عقب تخرجهم.

ويرجع ارتفاع نسبة النجاح إلى صقل مهارات الفريق وإلى شبكة العلاقات الواسعة التي يستطيع الطلاب تأسيسها أثناء عملهم مع عدد كبير من مشاريع العملاء خلال رحلة عملهم كرواد أعمال لمدة ثلاث سنوات ونصف السنة.

كيف يحصل البرنامج/المنهاج على التمويل؟

يتم تمويل البرنامج من قبل الحكومة بمعدل 13500 دولار أميركي لكل طالب سنويًا. كذلك يمكن تلقي أموال إضافية من خلال الجوائز المحلية والدولية ومشاريع التنمية.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

أسهمت نسبة كبيرة من خريجي البرنامج ممن اختاروا دراسة الريادة، في تعزيز الاهتمام بالبرنامج محليًا ودوليًا. فقد حاز برنامج "أكاديمية الفريق" على شهرة واسعة وصار مقصدًا لزيارات المقارنة المرجعية على المستويين المحلي والدولي،مطلقًا شبكة عريضة من الشركات المرتبطة به. وفي فنلندا، تشكلت شبكة من 30 مدرسة ثانوية مهنية وجامعة علوم تطبيقية على غرار منهج أكاديمية الفريق. كما تشكلت شبكة دولية مكونة من 16 مركزًا على غرار برنامج "أكاديمية الفريق".

ثالثاً: تجربة تعليم ريادة الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية:

تضرب ريادة الأعمال جذورها بعمق في تاريخ الولايات المتحدة الأميركية وثقافتها؛ فهي أمة تأسست واكتُشفت وبُنيت على يد أناس خاضوا غمار المخاطر في سبيل البحث عن فرص جديدة. ولا يزال قطاع عريض من سكان الولايات المتحدة حتى اليوم مفتونًا بالريادة، ويتضح ذلك من دراسة حديثة تشير إلى أن أكثر من 07% من الأميركيين يفضلون العمل كرواد أعمال من العمل لدى شخص آخر – وهو التوجه الذي أكدته تقارير صادرة عن المرصد العالمي لريادة الأعمال(2013). وفي العام 2009، أعلنت صحيفة ايكونوميست البريطانية،الولايات المتحدة "منارةً لريادة الأعمال"؛ كما خلُصت دراسة حول الاقتصادات العشرين الأكبر في العالم إلى نتيجة مفادها أن الولايات المتحدة هي إحدى أكثر البيئات المواتية للريادة في العالم.

نماذج التجارب:

أ) برنامج دراسات ريادة الأعمال "بكليّة هاوكين"

ب) أسس ادارة وريادة الأعمال في كليّة بابسون(FME)

ج) جولدمان ساكس: 10000شركة صغيرة

مثال عملي: (باتريشيا جرين وآخرون:2009، ص 80)

أسس ادارة وريادة اعمال في كليّة بابسون(FME)

أين يجري تعليم برنامج أسس ادارة وريادة اعمال؟وعلى يد من؟

يتم تعليم البرنامج في كليّة بابسون ويمتد لعام واحد. يقوم على تنسيق البرنامج وإدارته وتدريسه فريقٌ من أعضاء هيئة التدريس من أصحاب الخبرة في ريادة الأعمال والأدارة والتسويق والمحاسبة والتمويل والسلوك التنظيمي.

من هم المتعلمون؟

يُطلب من جميع الطلاب الملتحقين حديثًا بكليّة بابسون حضور البرنامج، وعادةً ما يلتحق قرابة 500 طالب بالبرنامج كل عام، يتم تقسيمهم إلى 13 قسمًا.ويقوم اثنان من أعضاء هيئة التدريس من تخصصات إدارية مختلفة واثنان من موجهي الطلاب بقيادة كل قسم على حدة.[

ماذا يتعلمون؟

- يمتد البرنامج فصلين دراسيين، وهو برنامج تجريبي يقود الطلاب إلى عالم الريادة،حيث يُسمح لهم بوضع تصور لشركاتهم وإطلاقها وإدارتها وحصد نتائجها.
- ينقسم البرنامج إلى ثلاث مراحل، هي: استكشف، تابع، أطلق ونمّ.

المرحلة (1) استكشف: يتألف كل فريق من عشرة أعضاء. ويُركز الطلاب على إنتاج افكار وابداع واستكشاف القيم واهتمامات الشخصية وأسلوب القيادة والهوية الاجتماعية. يقوم كل فريق بإنتاج فكرتين أو ثلاث أفكار للمشاريع جديدة، بتفعيل المفاهيم أو ادوات وقياس القدرات لخلق القيمة الاقتصادية والاجتماعية. بعد تسليم افكار في صيغة نماذج روكيت بيتش، تقوم كافة الفرق بتحديد الجاهزية وإمكانات تنفيذ تلك افكار للانتقال إلى المرحلة التالية.

المرحلة (2) تابع: لتحديد جدوى فرص الأعمال المتاحة، تعمل كافة الفرق على تقييم إمكانية استيعاب السوق لتلك الأفكار وطرح التوقعات المالية المبدئية، وإجراء تقييم للمسؤولية الاجتماعية للشركات لتوفير سلاسل التوريد. وفي نهاية المرحلة 2، يقوم الطلاب بالتصويت لغربلة عدد الشركات المطروحة إلى ما بين اثنين وأربع شركات عن كل قسم.

المرحلة (3) أطلق ونمّ: يتعلم ويمارس الطلاب أساسيات إدارة الأعمال،كالعمليات والضوابط المالية والاتصالات الخاصة بالتسويق، وغيرها. كما يتعلمون بناء قدراتهم كفريق واحد والاستفادة من التنوع وممارسة اثر ايجابي وإدارة الخلاف والتعامل مع التحديات الأخلاقية.

لماذا نُعلّم ريادة اعمال لهذه الفئة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

للبرنامج خمسة أهداف تعليمية محددة، هي:

1. اختبار طبيعة الشركة بوصفها مؤسسة متكاملة.
2. ممارسة الأفكار والتطبيقات المتصلة بريادة الأعمال.
3. تحديد وتطوير وتقييم فرص إنشاء المشاريع الخاصة ذات القيمة الاجتماعية والاقتصادية.
4. تحليل الظروف المحلية والعالمية المتصلة بفرص تنظيم المشاريع.
5. استكشاف السمات الشخصية والفرق والمنظمات الخاصة بالقيادة في مجال ريادة الأعمال.

كيف يجري التعليم؟

تتلخص فلسفة البرنامج في:

- "التعلم عن طريق الممارسة"، وهو الاعتقاد الذي تبنّاه المؤسّس روجر بابسون بأن التجربة أفضل معلم وأنه ينبغي أن يستند المنهج على "مزيج من الاثنين معًا: المعرفة النظرية التطبيق العملي".
- ولذا يتم تشجيع الطلاب على تبنّي منهج "العمل والتأمل والتطبيق" الذي يعتبر الأخطاء والفشل فرصًا للتعلم ومنطلقًا لاتخاذ للقرارات والأفعال المستنيرة في المستقبل.

كيف يحصل البرنامج/المنهج على التمويل؟

باعتباره جزءًا لا يتجزأ من المنهاج الدراسي الجامعي، يحصل البرنامج على تمويله من الموازنة التشغيلية التي تعتمد على الرسوم الدراسية.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

حصل أكثر من 7500 من الطلاب الجدد في كليّة بابسون على فرصة الانضمام للبرنامج منذ انطلاقه في العام 1996.

الإجابة عن السؤال الرابع:

ما الرؤية الاستراتيجية المقترحة لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي؟

الرؤية: "جامعات وطنية تسهم في صناعة جيل متميز من رواد المستقبل".

الرسالة: "تنمية الاقتصاد الوطني من خلال نشر ثقافة ريادة الأعمال وتطبيق منظومة التعليم الريادي بالجامعات، وتشجيع الابتكار ورعاية المبدعين للمنافسة على المستوى المحلي والعالمي".

القيم:

1- التميز.
2- الريادة.
3- الابداع والابتكار.
4- النزاهة.
5- المسؤولية.

6- العمل بروح الفريق.
7- الانجاز.
8- المبادرة.

الأهداف الاستراتيجية:

1. تعزيز التوجه التطبيقي في التعليم الجامعي والتحول نحو البرامج العلمية المنتجة.
2. دعم التحول نحو البرامج العلمية المنتجة.
3. تشجيع الابداع والابتكار في مجال الأعمال وفق متطلبات التنمية.
4. المساهمة في إعداد متدربين متميزين من رواد أعمال المستقبل.
5. إعدادالكوادر المهنية المتخصصة في مجالات اقتصاديات المعرفة.
6. تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص للإسهام في دعم ريادة الأعمال. وذلك من خلال:
7. نشر ثقافة ريادة الأعمال للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة بما يتوافق مع أهداف وخطط التنمية بالمملكة.
8. تعزيز مفهوم ريادة الأعمال لدى الطلاب والطالبات لتحفيزهم للعمل الحر.
9. تشجيع الطلاب والطالبات على ممارسة العمل الحر وتبني الفكر الريادي.
10. الاستفادة من التجارب العالمية الرائدة في مجال ريادة الأعمال عامة والتعليم الريادي خاصة.

الإجابة عن السؤال الخامس:

ما الأولويات الإستراتيجية ومبادراتها لتحقيق الرؤية الإستراتيجية المقترحة؟

تم تصنيف الأولويات الإستراتيجية في أربعة محاور هي:

1- الريادة و تحقيق أهداف رؤية 2030م
2- دعم القيادات الجامعية لريادة الأعمال والتعليم الريادي
3- تطوير العملية التعليمية
4- تحفيز منظومة ريادة الأعمال

المحور الأول: الريادة الجامعية ورؤية المملكة2030

الأولوية الاستراتيجية: جامعة ريادية فاعلة تحقق أهداف رؤية 2030

المبادرات:

1- إسهام ريادة الأعمال في تحقيق الأهداف الاقتصادية لكونها القوة التي تقف خلف الابداع والابتكار وتوليد فرص العمل.
2- تنويع القاعدة الانتاجية للاقتصاد السعودي نتيجة ما يمارسه الرياديون من أنشطة ابتكارية.
3- التوسع في الشراكات والاستثمارات على المستوى العالمي من خلال المشاريع الريادية.
4- خلق فرص عمل مناسبة للمواطنين عن طريق دعم ريادة الأعمال وبرامج الخصخصة والاستثمار في الصناعات الجديدة.
5- سعي الجامعات نحو إعداد جيل من الرياديين لتحقيق ذلك من خلال الموارد المتاحة.
6- إدخال العديد من التغييرات الهيكلية من خلال ثقافة تنظيمية جديدة وأساليب ومعايير وإجراءات العمل وأنظمة الحوافز والمكافآت.
7- إعادة النظر في التخصصات الجامعية الحالية وتطويعها مستقبلاً لتوافق مع احتياجات سوق العمل، إما عن طريق التوسع في تخصصات أو برامج معينة، مثل: ريادة الأعمال أو التعليم الريادي، أو إغلاق مسارات تعليمية قد لا تخدم الرؤية المستقبلية للملكة.
8- التركيز على جودة التعليم الجامعي المقدم من خلال شراكات مع الجامعات العالمية، والاستفادة من التجارب العالمية، ومراقبة جودة المخرجات التعليمية، وأن تكون خمس من الجامعات السعودية ضمن أفضل 200 جامعة عالمية.
9- التأهيل والتدريب المتقدم لعضو هيئة التدريس ليتمكن من التفاعل مع التغييرات المستقبلية التي تتطلع إليها رؤية المملكة فيما يتعلق بالتعليم الجامعي. (عبدالمحسن الداود: 1438هـ، ص 361).

المحور الثاني: دعم القيادة الجامعية لريادة الأعمال والتعليم الريادي

الأولوية الإستراتيجية: نحو قيادة جامعية إستراتيجية ريادية

المبادرات:

أن مهام القائد الإستراتيجي الريادي هي مزيج من مسؤوليات المدير وممارسات الاستراتيجي وإبداعات القائد ومبادرات الريادي. وذلك من خلال:

1- خلق روح التحدي والرغبة في المبادرة وتمكين المبادرين من إيجاد فرص حقيقية لتأسيس مشاريع ريادية ,
2- دفع وتحفيز الجامعات والمنظمات الحكومية والمؤسسات العامة والشركات الخاصة للعمل معاً في منظومة متكاملة لخلق وحماية بيئة كلية محفزة لمنظومة ريادة الأعمال.
3- خلق بيئة كلية أكاديمية مواتية لمنظومة ريادة الأعمال كأحد مكونات خطة التنمية الشاملة.
4- التحول من الادارة الي القيادة الي الريادة كأحد أهم مقومات تحقيق الإبداع والابتكار المؤسسي والاداري والوظيفي من جانب , وأحد أهم متطلبات تحقيق واستمرارية القيادةالريادية والمزايا التنافسية للمؤسسة من جانب أخر.
5- التحول من الريادة الفردية إلى الريادة المؤسسية.
6- الجاهزية للتعامل مع الديناميكية والتنافسية في بيئة منظومة ريادة الأعمال.
7- الاستناد علي الإبداع الإداري والمؤسسي.
8- ترسيخ العمل المؤسسي لبناء بيئة داعمة لمنظومة ريادة الأعمال.
9- إعادة تصميم محتوي الوظائف لتنمية الإبداع الوظيفي والإداري والمؤسسي.
10- ينمي الإلهام لدى منسوبي المؤسسة.
11- .يطبق المنهج الإستباقي في تحسين المخاطر لاستثمار الفرص.
12- يتحمل مسؤولية تحقيق الجاهزية بتوفير متطلبات تحقيق المنافع من استثمار الفرص.
13- يوجه الإبداعات والابتكارات بما يتوافق مع اتجاهات السوق واحتياجات العميل.
14- يبني بيئة تعلم داخل المؤسسة داعمة لتحقيق عملية تعلم سريعة لدي منسوبي المؤسسة من خلال تراكم رصيد معرفي يساهم في جودة التفكير وتميز الأداء وتجنب تكرار الخطأ.

المحور الثالث: "تطوير العملية التعليمية"

الأولوية الاستراتيجية: عملية تعليمية داعمة للتعليم الريادي.

المبادرات:

1. إحداث نقلة نوعية في المناهج والبرامج الدراسية.
2. الاستفادة من التجارب العالمية الرائدة في تعليم الريادة، بما يتناسب مع ثقافتنا.
3. إعداد نخبة من اعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال بالابتعاث إلى الجامعات العالمية الرائدة ذات الخبرة العريقة في مجال البحث وتعليم ريادة الأعمال.
4. تعميم تعليم ريادة الأعمال بدلاً من اقتصارها على أقسام إدارة الأعمال.
5. إدخال مقررات متخصصة في ريادة الأعمال على مستوى الدراسات الجامعية.
6. دراسة امكانية استحداث برامج (بكالوريوس – ماجستير) متخصصة في ريادة الأعمال.
7. دراسة إمكانية تأسيس كلية متخصصة لريادة الأعمال في كل جامعة.
8. تنظيم زيارات ميدانية إلى الشركات الرائدة.
9. العمل على تأهيل بعض الجامعات الحكومية لتصبح جامعات ريادية Entrepreneurial university قادرة على تخريج رواد أعمال مقتدرين.
10. انشاء مراكز بحث وتطوير فاعلة لتنفيذ البحوث الابتكارية بما يتفق مع رؤية 2030 (أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل 200 جامعة دولية بحلول 2030).
11. إنشاء أندية لريادة الأعمال وأسبوع سنوي لريادة الأعمال في الجامعات السعودية مثلما يحدث في العديد من الجامعات العالمية الرائدة.
12. الشراكة والتعاون بين الجامعة وقطاع الصناعة.
13. الاهتمام بالدراسات والبحوث التطبيقية في الجامعات.
14. انشاء شركات تقنية لنقل التقنية بين الجامعة وقطاع الصناعة.
15. وضع الجامعات في موقع الريادة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئة.
16. تحديد الأساسيات والبنية التحتية اللازمة لمنظومة ريادة الأعمال في الجامعة بما يتوافق ومتطلبات الاشتراك في المنافسة الوطنية لمراكز ريادة الأعمال الجامعية.
17. ربط مشروعات التخرج بمشروع ريادي.
18. تعزيز التوجه التطبيقي في التعليم الجامعي.

19. دعم التحول نحو البرامج العملية المنتجة.
20. تقديم برامج تعليمية وتدريبية مميزة لتنمية قدرات أفراد المجتمع وتمكينهم من إنشاء وإدارة المشروعات الريادية بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة.
21. إنتاج البحوث والدراسات الميدانية وإنشاء قاعدة بيانات في مجال ريادة الأعمال.
22. نشر ثقافة ريادة الأعمال للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة بما يتوافق مع أهداف وخطط التنمية بالمملكة.
23. تقديم مناهج دراسية ذات جودة عالية تمكن الطلاب من ريادة الأعمال.
24. إدراج تعليم الريادة إلزامياً لجميع المتعلمين في مراحل التعليم المختلفة وخاصة الجامعي لفعاليته في غرس مهارات القرن الحادي والعشرين إلى جانب مهارات إنشاء المشاريع.
25. إنشاء مركز تبادل المناهج التعليمية الرائدة مع المؤسسات العالمية في مجال تعليم ريادة الأعمال.
26. زيادة التمويل المخصص لتعليم الريادة وتعزيز آليات مشاركة الشركات والمنظمات غير الحكومية والمنظمات العالمية في ذلك.
27. الدمج والتكامل البناء بين علم ريادة الأعمال وعلم إدارة الأعمال فيما يتعلق بمهارات صناعة القرارات الإدارية والتسويقية والمالية.

المحور الرابع: تحفيز منظومة ريادة الأعمال

الأولوية الإستراتيجية: بيئة محفزة وداعمة لمنظومة ريادة الأعمال.

المبادرات:

1. ثقافة مواتية في المجتمع وفي بيئة الأعمال تسمح بسلوك المخاطرة وتحمل الأخطاء.
2. مجموعة من السياسات المحفزة والقواعد التنظيمية الميسرة تطبقها عناصر قيادية تقدم الدعم المؤسسي.
3. بنية تحتية داعمة تشمل شبكة نقل واتصالات وخدمات محاسبية وقانونية واستشارات فنية وقنوات تسويق وبيع وغيرها.
4. مساندة رجال الأعمال للموهوبين والمبدعين لتحفيزهم وتطوير ما لديهم من أفكار ريادية.
5. منظومة تعليمية تساهم في توليد أفكار ريادية قابلة للتحول إلى مشاريع صغيرة جديدة.
6. رؤية تجعل المشاريع الصغيرة الجديدة ضمن سلسلة الأنشطة لمؤسسات أعمال قائمة.

7. توفر آليات تمويل مرحلة بدء التشغيل للمشاريع الريادية لتمكينها من الدخول إلى مجال الأعمال وقدرتها على المنافسة .
8. نظام واضح لحماية براءات الاختراع وميسر لتأسيس الشركات للاستفادة منها.
9. وضع قيم وقواعد وممارسات ترسخ مبدأ الشفافية بصورة تغلق منافذ الفساد الذي عادة ما يخلق بيئة غير مواتية لمنظومة ريادة الأعمال.(مصطفي ابو بكر:2014،ص 66)

للإجابة عن السؤال السادس:

ما الخيارالإستراتيجي المقترح للجامعات لدعم ثقافة ريادة الأعمال وتبنى التعليم الريادي؟

الإختيارالإستراتيجي المقترح:

بالنظر إلي مصفوفة تحليل الوضع الإستراتيجي للجامعات، يتبين لنا أن السيناريوهات البديلة تم ترتيبها:

مصفوفة تحليل الخيارات الإستراتيجية TOWS

عوامل داخلية (IFAS) / (EFAS) عوامل خارجية	نقاط القوة (S)	نقاط الضعف (W)
فرص (O)	SO قوة / فرص ما هي نقاط القوة المساعدة على الإستفادة من الفرص المتاحة لتدعيم التعليم الريادي؟	WO ضعف / فرص ما هي الفرص المساعدة على التخلص من نقاط الضعف في منظومة ريادة الأعمال والتعليم الريادي؟
المخاطر والتهديدات (T)	ST قوة / تهديدات ما هي نقاط القوة المساعدة على تجنب المخاطر والتهديدات التي تواجه تطبيق منظومة التعليم الريادي؟	WT ضعف / المخاطر كيف نستطيع تقليل نقاط الضعف وتجنب إجتماعها مع المخاطر والتهديدات فيما يخص منظومة ريادة الأعمال والتعليم الريادي؟

	الفرص	التهديدات
نقاط القوة	١ إستراتيجيات النمو والتوسع	٢ إستراتيجيات بناء مزايا تنافسية (تنويع وتجديد) (ثبات واستقرار)
نقاط الضعف	٣ إستراتيجيات بناء القوة / إعادة هيكلة (تطوير وتحسين)	٤ إستراتيجيات إنكماشية/دفاعية

بالنظر إلي مصفوفة تحليل الوضع الإستراتيجي للجامعات، يتبين لنا أن السيناريوهات البديلة تم ترتيبها نلاحظ ما يلي:

- أكثر السيناريوهات تفضيلا (السيناريو الأول النمو والتوسع")
- أقل السيناريوهات تفضيلا (السيناريو الرابع الإنكماش والدفاع)

ويوجد بينهما مساحة رمادية

ومن هنا يصبح الخيار الإستراتيجي المركب Hybrid Strategy هو أفضل السيناريوهات لتبني الجامعات لمنظومة ريادة الأعمال والتعليم الريادي.

ما أوجه الإستفادة من السيناريوهات الأربعة في صياغة الإستراتيجية؟

الإشتقاق من السيناريو الأول: "بناء شراكات إستراتيجية لدعم التحول النوعي"

كيف؟

- التوسع النوعي للبرامج التعليمية للجامعات.
- بناء شراكات إستراتيجية مع مؤسسات نظيرة.
- إنشاء علاقة استراتيجية مع القطاع الخاص (الجامعة المنتجة).
- إستجلاب مشاريع بحثية وإستشارية من مجتمع الأعمال المحيط.
- بناء شبكة قوية من العلاقات المهنية داخلياً وخارجياً لتوفير موارد إضافية للجامعة.

الإشتقاق من السيناريو الثاني: "بناء القدرة التنافسية للجامعة على المستوى المحلي والإقليمي"

كيف؟

- إنشاء برامج علمية جديدة وفق احتياجات ومتطلبات سوق العمل.
- عمل برنامج للتميز الطلابي والترويج له داخل وخارج الجامعة.
- إنشاء مراكز تميز ملحقة بالكليات المعنية مع إعتمادها.
- إنشاء برامج بينية تجمع بين تخصصين أو أكثر في المجالات الحديثة.
- تشجيع البحوث الجامعية المتعلقة بها.
- عمل تحالفات إستراتيجية مع جامعات عالمية عريقة.

الإشتقاق من السيناريو الثالث: "إعادة الهيكلة الداخلية"

كيف؟

- إعادة بناء وهيكلة الوضع الداخلي للجامعة تنظيمياً ومالياً وإدارياً وأكاديمياً وبشرياً. تطوير أنظمتها بإتجاه التوجه بالتخطيط بالنتائج والتقييم وتنمية الموارد الذاتية وتطبيق اللامركزية.
- إعادة التأهيل للكوادر الإدارية والأكاديمية تحت شعار "يد تبني داخليا، ويد تمتد لآفاق رحبة خارجيا".
- إعادة بناء وهيكلة القطاع الإداري للجامعة كمتطلب مسبق لإصلاح وتطوير القطاع الأكاديمي.

الإشتقاق من السيناريو الرابع: "التحول المؤسسي الشامل"

كيف؟

- إحداث نقلة نوعية في الأداء التعليمي والأداء البحثي وأداء الدراسات العليا والأداء المتعلق بالأنشطة الطلابية والأداء المالي والإداري.
- التخلص من بعض البرامج الجاذبة للأعداد الكبيرة من الطلاب ولا يحتاجها سوق العمل، والتركيز علي البرامج التى يحتاجها سوق العمل.

للإجابة عن السؤال السابع:

ما اجراءات تبنى الجامعات للرؤية الاستراتيجية لريادة الأعمال والتعليم الريادي؟

هناك أربع مراحل اساسية لتبدأ الجامعات تبنى الرؤية الاستراتيجية لدعم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي وذلك على النحو التالي:

1 – مرحلة التخطيط للتعليم الريادي:

وهى المرحلة التى يعتمد فيها الملامح الأساسية لطبيعة التعليم الريادي التى ترغب الجامعات فى تبنية وذلك على النحو التالى:

أ. تحليل الوضع الراهن للجامعات باستخدام أسلوب SWOT

(البيئة الداخلية: قوة، ضعف \ البئة الخارجية: فرص وتحديات) المؤثرة على الدور المستقبلى لتبنى الجامعات التعليم الريادي

المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية
العدد الثاني عشر - يناير 2018 م

ب. رسم التوجهات المستقبلية للتعليم الريادي: بهدف وضع الملامح الاستراتيجية للتعليم الريادي واهدافة وكيفية تطبيقة ومتطلبات ذلك

ت. عقد شراكات مع المؤسسات المختلفة بالقطاع الخاص ورجال الأعمال وغيرهم

2 –مرحلة تنظيم خطط وبرامج التعليم الريادي

تتضمن هذه المرحلة خطوات تنفيذ الخطة الاستراتيجية لريادة الأعمال (المقترحة) بالجامعات وذلك على النحو التالي:

أ. تطوير الالتزام الداخلى تجاة ريادة الأعمال بصفة عامة والتعليم الريادي بصفة خاصة

ب. تطوير الشراكات بين الجامعات والشركات والمؤسسات وقطاع الأعمال.

ث. عقد الاتفاقيات مع الجامعات العالمية الرائدة فى مجال التعليم الريادي.

ج. وضع القواعد المنظمة لممارسة ريادة الأعمال مع الحياة الجامعية (داخليا وخارجيًا).

ح. خطط جديدة وفتح برامج جديدة لريادة الأعمال فى كليات الجامعة واعداد اللوائح اللازمة لذلك.

خ. انشاء البنية التحتية اللازمة للتعليم الريادي وفقا لطبيعة البرامج والمشروعات المقدمة.

3 – مرحلة المتابعة والمراقبة:

تتضمن هذه المرحلة مراقبة أداء الجامعات فى تنفيذ خطط ريادة الأعمال ومتابعة كفاءة اداء هذه الخطط باتباع الخطواط التالية:

أ. وضع مؤشرات قياس الأداء لكل الأهداف التشغيلية للخطة الاستراتيجية.

ب. تحديد النواتج التعليمية المستهدفة لكل مؤشر من مؤشرات الأداء لمقارنتها مع النتائج وتحديد فجوات الأداء بين الأداء الفعلي والمستهدف.

4 – مرحلة التقويم والتطوير المستمر:

يتم فى هذه المرحلة تقييم أداء الجامعات فى تحقيق أهداف التعليم الريادي والعمل على التطوير المستمر وذلك باستخدام ما يلي:

أ. مؤشرات قياس الأداء kPIs.

ب. المقارنات المرجعية مع الجامعات العالمية الرائدة (Benchmarking).

ت. إستخدام بطاقة الأداء المتوازن (BSC).

ث. إعداد تقارير سنوية عن أداء الجامعات فى مجال التعليم الريادي.

ج. عقد مؤتمر سنوى لمناقشة الصعوبات والمشكلات التي واجهت تنفيذ الرؤية الإستراتيجية ووضع الحلول المناسبة لها وتبادل الخبرات بين الجامعات على المستوى المحلي والاقليمي والعالمي.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من رؤى وأولويات وأهداف استراتيجية ومبادرات تحقيق الجامعات لدعم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي يوصي الباحث بما يلي:

1- تولى الجامعات الحكومية خلال المرحلة القادمة مسؤولية تأهيل وإعداد أعضاء هيئة التدريس في مجال التعليم الريادي (داخلياً)، وابتعاثهم إلى الجامعات الرائدة في هذا المجال (خارجياً).
2- تعميم تقييم ريادة الأعمال بدلاً من اقتصارها على بعض الأقسام لكليات الإدارة.
3- استحداث بكالوريوس متخصص في ريادة الأعمال، أو انشاء كليات متخصصة في ريادة الأعمال وفق المعايير العالمية.
4- القيام بزيارات ميدانية خارجية للجامعات الرائدة في تعليم الريادة والاستفادة من خبراتهم.
5- إقامة علاقات قوية بين الجامعات وقطاع ريادة الأعمال، والقطاع الخاص للتأكد من مواءمة مخرجات المنظومة التعليمية الجديدة مع احتياجات سوق العمل.
6- تأهيل بعض الجامعات الحكومية لتصبح جامعة ريادية قادرة على تخريج رواد أعمال ماهرين.
7- الاهتمام بقطاع الشباب ومحاولة توجيهه التوجه السليم بكافة الوسائل المتاحة والممكنة للاستفادة من هذا المورد الاقتصادي المهم في دفع عملية ريادة الأعمال.
8- تسهيل الإجراءات الحكومية في دراسة وإصدار التراخيص في مجال تقنية المعلومات وتفعيل المشاريع الريادية.
9- إنشاء هيئة مستقلة لإقامة وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة تكون مهمتها تقديم الدعم المالي والفني للمشروعات.
10- تيسير الضمانات اللازمة لدى البنوك والجهات التمويلية الحكومية لمنح التمويل للمشروعات.
11- سن التشريعات والأنظمة من قبل أجهزة الدولة ذات العلاقة التي تساهم في تشجيع صناعة ريادة الأعمال.

12- توجيه كافة الانشطة الإعلامية وتوجيه حملات توعية لرجال ومنشآت الأعمال تحثهم على إقامة حاضنات أعمال تتولى تديم الرعاية والدعم لرواد الأعمال.
13- القضاء على المعوقات الإدارية والفنية التي تقف حاجزاً أمام تحقيق مشروعات ريادة الأعمال.
14- الاستمرار في زيادة الدعم في ميزانية البحث العلمي وتشجيع القطاع الخاص لزيادة مخصصات البحث.
15- نشر ثقافة ريادة الأعمال وإنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
16- ضرورة العمل التنسيقي بين المؤسسات والشركات والهيئات المعنية بالنشاط الاقتصادي وفرص العمل على تبني المبادرات والمساعدة على تنفيذها.
17- الاعلان عن جائزة تشجيعية لأفضل المبادرات والأعمال الريادية.

المراجع:

1. أحمد بن عبدالرحمن الشميمري وآخرون: واقع تمويل مشاريع ريادة الأعمال في السعودية وجهة نظر خبراء ريادة العمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة العمال، الرياض، 14-1435/11/16هـ.
2. أيمن عادل عيد: التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستمرار الاقتصادي والامن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة العمال، سبتمبر 2014م.
3. باتريشيا جرين وآخرون: تعليم ريادة الأعمال: نظرة عالمية من الممارسة إلى السياسة حول العالم، مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم، "وايز"، 2009م.
4. تركي الشمري ورمضان الشراح: نموذج مقترح من التجارب الدولية لأدوار الجهات في دعم ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة العمال، سبتمبر 2014م.
5. تركي الشمري: نموذج مقترح من التجارب الدولية لأدوار الجهات في دعم ريادة العمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة العمال، الرياض، 14-1435/11/16هـ.
6. عبدالسلام بشير الدويبي: ثقافة المبادرة توجهات اجتماعية سلوكية في الريادة وتأسيس المشروعات الصغرى، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة العمال، الرياض، 14-1435/11/16هـ.
7. عبدالمحسن احمد محمد علي: الاستثمار في التعليم العالي وتحسين مخرجاته بما يحقق أهداف رؤية 2030، مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، جامعة القصيم، 1438هـ.
8. عبدالمحسن بن سعد الداود: مسؤولية الجامعات السعودية في تحقيق رؤية 2030، مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، جامعة القصيم، 1438هـ.
9. عبدالملك بن طاهر المخلافي: التعليم الحكومي لريادة العمال ودوره في تحقيق اهداف رؤية 2030 "دراسة استطلاعية عن الجامعات الحكومية في مدينة الرياض، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة العمال، سبتمبر 2014م.
10. علي محمد الشاعري وآخرون، المهمة الثالثة للجامعات ودورها في تعزيز رؤية 2030 للملكة العربية السعودية، مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، جامعة القصيم، 1438هـ.

11. مصطفى محمود أبو بكر: منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة العمال، سبتمبر 2014م.

12. منذر المصري وآخرون: 2014م، التعليم للريادة في الدول العربية، دراسات حالة عن الدول العربية، منظمة الامم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو).

المراجع الأجنبية:

1- Alberti, F., Sciascia, S. & Poli, A.(2004). Entrepreneurship education: Notes on an ongoing debate. Proceedings of the 14th Annual International Entrepreneurship Confer- ence. Naples, Italy

2- Boton, B. and J. , (2000) Thompson ,Entrepreneurship: Talent, Temperament, and Technique , Oxford: Butter worth- Heinemann.

3- Cuff, Robert D. (2002) , "Notes For A Panel On Entrepreneurship In Business History", In Buisness History Review,

4- Fabrice, Henard and Roseveare, Deborah,(2012), Fosting Quality Teaching In Higher Education Policies and Practices

5- Greenberg, D., McKone-Sweet, K., and Wilson, H.J. (eds.). (2011). The New Entrepreneurial Leader: Developing Leaders Who Will Shape Social and Economic Opportunities. San Francisco: Berrett-Koehler

6- Henry, C., Hill, F., & Leitch, C.(2005). Entrepreneurship education and training: Can entre- preneurship be taught? Part 1. Education + Training, 47 (2).

7- Kauffman, The Foundation of Entrepreneurship. (2008), Entrepreneurship in Higher Edu- cation: A Report from the Kauffman Panel on Entrepreneurship Curriculum in Higher

Education. July 2008. Accessible at Kauffman.org/uploadedfiles/entrep_ high_ed_report.pdf

8- LORNA, C., PAUL, D. H. & ALISON, S. (2004). Enacting entrepreneurial intent: the gaps between student needs and higher education capability. Education + Training, 46.

9- Neck, H. M., & Greene, P. G. (2011). Entrepreneurship Education: Known Worlds & New Frontiers. Journal of Small Business Management, 49(1).

10- Neck, H. M., 17-Greene, P. G. & Brush, C. (2014). Teaching Entrepreneurship: A Practice- Based Approach. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing..

11- Neck, H. M., Greene, P. G. & Brush, C. (2014). Teaching Entrepreneurship: A Practice- Based Approach. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.

12- OOSTERBEEK, H., VAN PRAAG, M. & IJSSELSTEIN, A. (2010). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation. European Economic Review, 54.

13- OZGEN, E. M., B.D. (2013). Why some college students engage in entrepreneurial activities while others do not. Entrepreneurship Education, 16.

14- PETER, B. & MIKE, M.(2012). Identifying teaching methods that engage entrepreneurship students. 54.

15- POWELL, B. C.(2013). Dilemmas in entrepreneurship pedagogy. Entrepreneurship Education, 16.

16- RASMUSSEN, E. A. & SORHEIM, R. (2006). Action-based entrepreneurship education. Technovation, 26.

17- Regele, M.D. & Neck, H.M. (2012). The entrepreneurship education sub-ecosystem in the United States: Opportunities to increase entrepreneurial activity. Journal of Busi- ness and Entrepreneurship

18- SYED ZAMBERI, A. (2013). The need for inclusion of entrepreneurship education in Malaysia lower and higher learning institutions. Education + Training, 55.

19- Vanevenhoven, J., and Liguori, E. (2013). The impact of entrepreneurship education: Intro- ducing the entrepreneurship education project. Journal of Small Business Man-agement 51(3)