

التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة  
نحو الريادة والعمل الحر

إعداد

د. عصام سيد أحمد السعيد إبراهيم

مدرس أصول التربية

كلية التربية - جامعة بورسعيد

## الإطار العام للدراسة

## أولاً: مقدمة:

اتضح لصناع القرار في الدول المتقدمة أن هناك دوراً مهماً للمشروعات الصغيرة الريادية في النظام الاقتصادي، فهي تمثل إحدى القوى الدافعة لانبعث النهضة الاقتصادية الجديدة، حيث إن ريادة الأعمال تقوم على الابتكار والتغيير الذي يؤدي إلى الإنتاجية والقدرة الاقتصادية التنافسية؛ لذلك فهي محرك النمو الاقتصادي للدولة.

وفي هذا السياق أرجع مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية 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 Conference on Trade and Development [UNCTAD], 2004 ).

الأمر الذي دفع صناع القرار بالدول المتقدمة إلى تشجيع وتطوير برامج ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية؛ لما لها من أثر إيجابي على معدلات التوظيف والابتكار، وكذلك لمواجهة الطلب المتزايد من الطلاب على التعليم العالي وتلبية احتياجاتهم ومصالحهم، وربط المؤسسات التعليمية ببيئتها المتغيرة.

فالتعليم يُعدّ محوراً أساسياً في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات المرتبطة بها والسمات العامة لها، ومن الجدير بالذكر، أنه يمكن استثمار دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة قد تصل إلى رياض الأطفال، ويمتد هذا الدور ليصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي (الشميري والمبيريك، ٢٠١١م: ٣١).

وفي ضوء ذلك، تعتمد الدول المتقدمة على تعزيز التعليم الريادي في المراحل الدراسية الأولى، إضافة إلى المحيط الأسري الذي يشجع على حب الاستطلاع والتساؤل والانفتاح على ما هو جديد، وبعدها تأتي محطة التعليم الريادي في المرحلة الجامعية، القائم على التحليل، وحل المشكلات بأساليب إبداعية، وتشجيع التفكير الناقد والممحص.

وتوضح المفوضية الأوروبية European Commission هذا الاتجاه في أن: "ريادة الأعمال هي أولاً وقبل كل شيء حالة ذهنية تشمل دوافع الفرد وقدراته بشكل فردي مستقل أو ضمن منظومة، لتحديد الفرصة واستغلالها من أجل إنتاج قيمة اقتصادية جديدة ناجحة" ( European Commission, 2003 ).

كما استند تعريف منظمة التعاون والتنمية [ OECD ] **The Organisation for Economic Co-Operation and Development** "للتعليم للريادي" على تطوير الذات للأفراد، حيث أكدت أن: "التعليم الريادي يهتم بغرس مجموعة من المهارات والصفات، منها القدرة على التفكير بشكل خلاق، العمل في فرق، وإدارة المخاطر والتعامل مع المجهول" (OECD, 2010).

ويعد التعليم الريادي من أبرز التجارب الناجحة في التعليم العالي خلال العقود القليلة الماضية، فقد كانت الفكرة مجهولة بشكل كبير حتى عام ١٩٧٠م، حيث بدأت كمبادرة في العديد من الجامعات وظهرت جزئياً في مكونات المناهج الجامعية، واستمرت الفكرة على هذا الحال خلال عقدي الثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي، وقد شهد العقد الأول من القرن الحادي والعشرين انتشاراً واسعاً لهذا الاتجاه في معظم الجامعات العالمية خصوصاً في الولايات المتحدة.

فاليوم، توجد أعداد كبيرة من الطلاب في جميع أنحاء العالم لم تعد تركز فقط على التعليم للحصول على مهنة في الشركات القائمة والشركات الكبيرة، ولكن من أجل التأهيل للعمل الحر وإقامة المشروعات. فعلى سبيل المثال، في الولايات المتحدة هناك أكثر من ١٦٠٠ كلية وجامعة تقدم برامج لريادة الأعمال (Kuratko, 2005: 578).

هذا التطور كان مدعوماً بقوة من قبل جمعية تطوير كليات إدارة الأعمال [ AACSB ] **The Association to Advance Collegiate Schools of Business**، التي ساعدت جل المدارس الوطنية في الولايات المتحدة في تضمين التعليم الريادي بمناهجها، بعد ما تبين أن تبني فكرة التعليم الريادي تلعب دوراً رئيساً في عمليات الاعتماد (Katz, 2003: 286). كما يرجع هذا التطور أيضاً لسببين رئيسيين:

السبب الأول: من منظور السياسات، حيث أثبتت المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم قدرتها على خلق فرص عمل في الاقتصاد.

أما السبب الثاني: فيتمركز حول فكرة العمل المستقل بعيداً عن الأعمال التقليدية في المؤسسات الكبيرة وما يرتبط بها من تسلط الرؤساء؛ فهي جذابة جداً لمعظم الطلاب (Kautonen et al., 2010: 192).

ومن الدلائل أيضاً على أهمية الدور الذي تلعبه ريادة الأعمال في اقتصاديات الدول، أن غالبية بلدان أوروبا بدأت تدمج ريادة الأعمال في الاستراتيجيات والمبادرات التعليمية الوطنية، وفي ضوء ذلك تقوم تلك البلدان بإصلاح أنظمتها التعليمية (Eurydice, 2012). فالتعليم الريادي اليوم يحتل مكانة مهمة سواء في نظم التعليم الأوروبية أو العالمية (Kuratko, 2005: 579).

وقد اعترفت المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بضرورة تطوير الموارد البشرية للدولة في ظل منظومة التعليم الريادي لخلق أفراد قادرين على الأخذ بزمام المبادرة في الأعمال القائمة على الابتكار والتغيير، حيث أكدت أن التعليم الريادي عامل مؤثر يقود نحو تعزيز نظم الابتكار في البلدان المختلفة.

ففي الإعلان العالمي للتعليم العالي في القرن الحادي والعشرين (١٩٩٨م)، أكدت الدول المشاركة على أن: "تطوير المهارات الريادية ينبغي أن يصبح الشغل الشاغل للتعليم العالي من أجل تسهيل توظيف الخريجين الباحثين عن عمل، بل يتعدى ذلك أيضاً ليصبحوا صانعين للوظائف (UNESCO, 1998).

كما أكدت اليونسكو في بيان المؤتمر العالمي لعام (٢٠٠٩م) حول التعليم العالي أن: "التدريب الذي تقدمه مؤسسات التعليم العالي يجب أن يكون استجابة لتوقعات احتياجات المجتمع، وهذا يشمل تشجيع بحوث تطوير التكنولوجيات الجديدة واستخدامها، وضمان توفير التدريب التقني والمهني، والتعليم الريادي، وبرامج التعلم مدى الحياة" (UNESCO, 2009).

كما أوصت منظمة العمل الدولية [ ILO ] The International Labor Organization، بضرورة السعي لتنمية الاتجاهات الريادية، من خلال برامج التعليم الريادي، والتدريب المرتبط بالوظيفة لتحقيق النمو الاقتصادي (ILO, 1998).

أما المنتدى الاقتصادي العالمي "دافوس" [ WEF ] The World Economic Forum، فقد بدأ يهتم بالتعليم الريادي أيضاً، وتضمن ذلك في تقريره بعنوان: "تعليم الموجة التالية من رواد الأعمال"، أبرز خلاله العلاقة الإيجابية بين ريادة الأعمال والتعليم إذا أردنا تطوير رأس المال البشري اللازم لبناء مستقبل المجتمعات (WEF, 2009).

وقد قام كل من تشارني وليبيكاب (Charney & Libecap, 2000) بمقارنة المسارات الوظيفية بين الخريجين الذين أكملوا برامج التعليم الريادي في جامعة ولاية أريزونا وخريجي كلية إدارة الأعمال من نفس الجامعة الذين لم يتعرضوا لمفاهيم ريادة الأعمال، وتشير نتائج المقارنة أن الغالبية العظمى من خريجي برامج التعليم الريادي بادروا بإقامة مشاريع جديدة، وأصبح لهم حسابات خاصة، كما أنهم الأكثر نجاحاً حتى إذا ما قرروا أن يلتحقوا بمهنة تقليدية مقارنة بنظرائهم خريجي كلية إدارة الأعمال وحصولهم على رواتب أكبر وقيامهم بالمهام الاستراتيجية المهمة مثل تطوير المنتجات الجديدة بالشركات الكبيرة.

فالشركات تفضل خريجي برامج ريادة الأعمال؛ لقدرتهم على التفكير عبر الوظائف وعلى تبني نظرة عامة للشركة ككل (Singh, 2008: 121). ووفقاً لماتلاي (Matlay, 2005: 716). أصبح من المؤلف أن ريادة الأعمال والتعليم الريادي العلاج الناجح لركود النشاط الاقتصادي في كل من البلدان المتقدمة والبلدان النامية.

مما سبق يتضح أن تعزيز ريادة الأعمال كمطلب اجتماعي واقتصادي متعدد المستويات هو وسيلة جيدة لتشجيع الأفراد على توليد القيمة المضافة الاجتماعية والاقتصادية التي يستفيد منها المجتمع ككل، وهذا ما يفسر الاهتمام الحالي من السياسيين والأكاديميين والمهنيين لتطوير أساليب تفكير الأفراد وإكسابهم السلوكيات الريادية.

كما أن التعليم الريادي أصبح وسيلة العصر في تغيير ثقافة الأفراد والمجتمع وأساليب تفكيرهم ليصبحوا مبادرين، لديهم الإرادة والقدرة لتحويل الأفكار أو الاختراعات الجديدة إلى مشروعات تجارية ناجحة، وهذا يفتح آفاقاً أخرى للنظر لدور الأفراد في إدارة المعرفة.

فالتعليم الريادي يسهم في إعداد وتأهيل الثروة البشرية، كما أنه يساعد على تنمية قدرات المتعلم بشكل يجعله مواطناً صالحاً وفعالاً، يسهم في بناء الوطن وخدمته، والتفاعل مع بيئة الأعمال المحيطة به بشكل إيجابي، والتعامل مع أفراد المجتمع وشرائحه المختلفة بأسلوب أخلاقي واجتماعي حميد، وتوفير أفراد رياديين قادرين على العمل في وظائف الدولة المختلفة، ويسهمون في الوقت نفسه في رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي لأفراد الدولة وزيادة رفايتهم. كما يعمل التعليم الريادي على تعديل أنماط السلوك التقليدية ونمط التفكير التقليدي ونظام القيم والاتجاهات بما يناسب الطموحات التنموية للمجتمع.

كما أن نشر وتعزيز وإدماج التعليم الريادي في الجامعات له نتائج كبيرة ومكتسباته المستقبلية وآثاره القوية على التنمية النوعية المستدامة؛ لأنه يخلق قاعدة عريضة من الرياديين والمبدعين في جميع المجالات من خلال إعداد طلاب الجامعة لثقافة ريادية قوامها الإبداع والابتكار والإنجاز.

#### ثانياً - مشكلة الدراسة وأسئلتها:

وفقاً لما ورد في تقرير ريادة الأعمال في مصر الصادر عن المرصد العالمي لريادة الأعمال عام ٢٠١٢م، ينظر الراشدون المصريون الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٦٤ عاماً نظرة إيجابية إلى ريادة الأعمال، كما يرى نحو ٨٥% منهم تقريباً في ريادة الأعمال خياراً مهنياً مفضلاً، ويعتقد ٦٠% أنهم يملكون المهارات والمعرفة اللازمة لإنشاء أعمال خاصة بهم، كما أعرب ٤٢% عن نيتهم إنشاء أعمال في المستقبل. ولكن ثلثهم تقريباً عبروا عن مخاوف معتدلة من الإخفاق عند إنشاء الأعمال، وقد أتاح التقرير عدد من المؤشرات المتعلقة بريادة الأعمال في مصر، من أهمها ما يلي (المرصد العالمي لريادة الأعمال، ٢٠١٢م):

- يبلغ معدل النشاط الريادي الإجمالي الذي يقيس النسبة المئوية من عدد السكان (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٦٤ عاماً) الذين يحاولون بفعالية إنشاء أعمال أو يملكون ويديرون مسبقاً أعمالاً تجارية لا يزيد عمرها على ثلاثة أعوام ونصف، ٧.٨٢%.
- تعد مصر في ٢٠١٢م أحد أخفض معدلات توقف الأعمال قياساً باقتصادات أخرى معتمدة على الموارد الطبيعية بمعدل يبلغ ٥.٢٨%، وأوقف نحو ٤٠% تقريباً من المصريين أعمالهم؛ بسبب عدم تحقيق الأرباح.
- حصل التعليم والتدريب على أدنى تقييم من بين كافة شروط إطار ريادة الأعمال بعلامة وسطية تبلغ ١.٢٨، مما يضع مصر في المرتبة الأخيرة بين البلدان التسعة والستين المشاركة في دورة ٢٠١٢م،

كما حصلت على العلامة الأدنى قياساً بالدورات السابقة. ويعكس معدل العلامات الوسطي المتدني ضعف هذا العامل في دعم ريادة الأعمال؛ وعلاوة على ذلك أدرج الخبراء النظام التعليمي بكافة مستوياته، باعتباره أكثر العوامل تقييداً لتطوير ريادة الأعمال في مصر.

وتعدّ الأبحاث والتطوير ونقل التقنية من شروط إطار العمل الأخرى لريادة الأعمال، التي منحها الخبراء المصريون تقييماً متدنياً؛ إذ حصلت على علامة وسطية تبلغ ١.٨، مما يضع مصر في المرتبة الثامنة والستين من بين الدول التسعة والستين المشاركة في دورة ٢٠١٢م "للمرصد الدولي لريادة الأعمال"، واعتقد الخبراء أن المؤسسات الجديدة والنامية لا تستطيع بسهولة النفاذ إلى الأبحاث والتطوير، إلى جانب ندرة فرص نقل التقنيات والعلوم والمعرفة الجديدة من الجامعات إلى المؤسسات الجديدة والنامية. مما سبق يتضح أن ريادة الأعمال في مصر منخفضة إلى حد بعيد سواء على مستوى الأنشطة الريادية، أو حتى على مستوى نسبة الأشخاص الرياديين من إجمالي الراشدين في مصر (من هم في سن ١٨ إلى ٦٤ عاماً) التي تضم شريحة طلاب الجامعة المعرضين للبطالة بعد التخرج نتيجة للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها مصر.

وبما أن برامج التعليم الريادي التي تهتم بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللغير من خلال إقامة مشروعات ريادية جديدة تقوم بإنتاج سلع وخدمات جديدة، هي برامج نادرة؛ ونظراً لأن ريادة الأعمال تسعى لبناء نظام اقتصادي يتسم بالإبداع والابتكار، فقد يكون من المهم للغاية أن يتم تفعيلها تحت مظلة مؤسسات التعليم العالي ليتمكن الطلاب من استحداث الأفكار الريادية، وتبني هذه الأفكار من خلال التعليم الريادي لتصبح مشاريع ريادية منتجة.

وعليه، تتحدد مشكلة الدراسة في كيفية وضع تصور مقترح للتعليم الريادي لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما الأسس النظرية للتعليم الريادي الجامعي؟
- ما متطلبات التعليم الريادي الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ما التصور المقترح للتعليم الريادي لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر؟

ثالثاً - منهج الدراسة وأدواتها:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي؛ لمناسبته الدراسات التربوية بصفة عامة، فهو يتميز بكونه يهتم باستقصاء الأسباب التي تساعد على فهم مشكلة الدراسة الحالية، ولا يقتصر على جمع المعلومات والبيانات، بل يتضمن قدرًا من التفسير، وتحديد العلاقات البيئية، واستخراج الاستنتاجات ذات الدلالة بالنسبة لمشكلة الدراسة (عزيز حنا وأنور حسين، ١٩٩١م: ١٧٠)، واستخدم هذا المنهج في معالجة الإطار النظري من حيث التعرف على الأسس النظرية للتعليم الريادي الجامعي، وتحديد

متطلبات التعليم الريادي الجامعي، ووضع تصور مقترح للتعليم الريادي لدعم توجه طلاب الجامعة

نحو الريادة والعمل الحر.

رابعاً - أهداف الدراسة: حاولت الدراسة تحقيق الأهداف الآتية:

- تعرف الأسس النظرية للتعليم الريادي الجامعي.
  - تحديد متطلبات التعليم الريادي الجامعي.
  - الوصول إلى تصور مقترح للتعليم الريادي لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر.
- خامساً - مبررات الدراسة وأهميتها:

تنبع أهمية الدراسة الحالية من خلال المبررات الآتية:

- الجامعات: ربما تظهر الدراسة بعض الجوانب العائدة؛ نتيجة تعظيم الاستفادة من الإمكانيات البشرية بالجامعات المصرية، كما تلقي الدراسة الضوء على دور الجامعة الحقيقي في إحداث التنمية الاقتصادية المستدامة.
  - الطلاب: قد تلفت الدراسة الحالية أنظار الطلاب نحو التوجه نحو العمل الحر، من خلال ربطهم بسوق العمل، وإكسابهم روح المبادرة والقدرة على إنشاء المشروعات الصغيرة القائمة على الابتكار والتغيير.
  - المؤسسات الاقتصادية: ربما يفيد التصور المقترح للدراسة الحالية المسؤولين في بعض المؤسسات الاقتصادية، في تبني صيغ التعليم الريادي ودعمه، وتبادل الخبرات والمنافع فيما بينهم وبين الجامعات.
  - كما أن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تساعد القيادات الجامعية وصانعي السياسات على فهم الممارسات والمبادرات الفعالة في تعزيز ونشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والإداريين، وخصوصاً في الاقتصادات النامية مثل مصر.
- سادساً - مصطلحات الدراسة:

ريادة الأعمال (Entrepreneurship): تبنت الدراسة الحالية التعريف الإجرائي التالي:

قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال، ويشمل الإبداع والابتكار، وحساب المخاطر، وكذلك القدرة على تخطيط وإدارة المشروعات من أجل تحقيق الأهداف ودعم الفرد والمجتمع، وبما يجعل العاملين أكثر وعياً بعملهم وأكثر قدرة على اغتنام الفرص، وتوفير أساس لرواد الأعمال لإقامة نشاط اجتماعي أو تجاري.

التعليم الريادي (entrepreneurship education): تبنت الدراسة الحالية التعريف الإجرائي

التالي:

عملية منظمة لتطوير الصفات والقيم الريادية لدى الفرد، وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار والتطوير والاستكشاف، والاستفادة من الفرص، واكتساب المهارات الإدارية القائمة على الإدارة المنهجية لتلبية احتياجات تشغيل الأعمال التجارية بكفاءة وفعالية، وتحقيق الربحية والنمو المستدام.

سابعاً - خطة السير في الدراسة الحالية:

سارت الدراسة الحالية بعد الانتهاء من إطارها العام وفقاً لما يأتي:

- الإطار النظري، واختص بتناول الأسس النظرية للتعليم الريادي الجامعي.
- الإطار التطبيقي، واختص بإجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها.
- الإطار المستقبلي، واختص بالتصور المقترح للتعليم الريادي لدعم توجه طلاب الجامعة نحو العمل الحر.

### الإطار النظري للدراسة

أجاب الإطار النظري عن السؤال الفرعي الأول، ونصه: ما الأسس النظرية للتعليم الريادي الجامعي، ولإجابة عنه تناولت الدراسة: مفهوم التعليم الريادي، وأهداف التعليم الريادي الجامعي، والمبادئ الموجهة للتعليم الريادي الجامعي، وأدوار التعليم الريادي الجامعي، وأشكال التعليم الريادي الجامعي، ومناهج التعليم الريادي الجامعي، وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

أولاً - ماهية التعليم الريادي:

وحتى يتضح ماهية التعليم الريادي، فمن المهم التعرف على مفهوم المبادر أو الريادي (Entrepreneur)، ومفهوم ريادة الأعمال (Entrepreneurship)، وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

١ - الريادة:

عرف كل من هيسريش وبيترز وشبيرد (Hisrich, Peters & Shepherd, 2009: 25) الريادي (Entrepreneur) بأنه ذلك الشخص الذي يأخذ زمام المبادرة والمخاطرة، ويحول الأفكار المبتكرة إلى عملية تجارية رابحة من خلال تعظيم الفرص وتنظيم الآليات الاجتماعية والاقتصادية، أي أنهم المبدعون في بيئة الشركات أو منظمو المشاريع (Entrepreneurs).

كما عرف (الشماع، ٢٠٠٨م: ٤٢) الرواد (Entrepreneurs) بأنهم متخذو القرار الذين يساعدون في تكوين شكل النظام الاقتصادي الحر من خلال اكتشاف احتياجات السوق، وتأسيس المنشآت الجديدة استجابة لهذه الاحتياجات، حيث تتحقق معظم دوافع التغيير والإبداع، والتقدم في الاقتصاد الوطني من قبل الرواد، فهم المحركون للنشاط الاقتصادي، الذين ينظمون عوامل الإنتاج، ويتحملون المخاطر.



معنى ذلك أن الريادي هو شخص تحركه الحاجة لإنجاز شيء ورغبة شديدة في إضافة شيء للحياة، فهو الشخص القادر على تنظيم الأعمال وإدارتها، وتحمل المخاطرة لتحقيق الأرباح، كما أنه يتمتع بصفات أخذ المبادرة، وينظم الآليات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، ويقبل بالفشل والمخاطرة، ولديه القدرة على توليد القيمة من الموارد والعاملين والمعدات ومختلف الأصول، كما أنه يتمتع بالمهارات والخصائص الإدارية والنفسية والاجتماعية التي تؤهله لإيجاد شيء جديد ومبدع. كما حدد (الشماع، ٢٠٠٨م: ٤٢-٤٣). خصائص الرواد في الآتي:

#### أ- الحاجة للإنجاز:

يعترف علماء النفس بتفاوت الأفراد من حيث مستوى أو درجة حاجتهم للإنجاز، فالأفراد من ذوي المستوى المنخفض في الإنجاز غالباً ما يقتنعون بأوضاعهم الحالية، ولا يريدون تغييرها أو تحقيق التقدم بأكثر مما تحقق سابقاً. من جهة أخرى، هناك أفراد يتمتعون برغبة جامحة لتحقيق مستويات أعلى من الإنجاز، وأن يكونوا هم المسؤولين عن تحقيق التميز، كما يوجد العديد من الدراسات النفسية التي تربط بين الحاجة للإنجاز وبين مستوى نشاط الريادة، حيث تظهر أن الرواد هم شريحة خاصة من المجتمع تمتاز بحب الإنجاز، قياساً ببقية أفراد المجتمع، وقد تتبلور هذه الدافعية لدى بعض الأفراد منذ الصغر مثل تقليد الأبناء لأبائهم، والبدء بممارسة العمل بالقطاع الخاص في سن مبكرة، أو مثل قيام الطلاب بتأسيس منشأة صغيرة إلى جانب إكمالهم متطلبات الدراسة الجامعية.

#### ب- الرغبة في تحمل المخاطر:

تتفاوت المخاطر التي يتحملها الرواد في تأسيس و/أو تشغيل منشأتهم، فهم يتحملون المخاطرة المالية عندما يستثمرون أموالهم، كما أنهم يتحملون مخاطرة الاستقالة من أعمالهم الحالية التي تتمتع بالاستقرار النسبي. أضف إلى ذلك، الضغط النفسي، وقد بيّنت الدراسات أن الأفراد ذوي الطموحات العالية يميلون إلى تحمل مستوى معتدل من المخاطرة؛ بسبب رغبتهم في التأكد من نجاح الفرصة التي يدخلون فيها بحيث تكون احتمالات النجاح أعلى من احتمالات الفشل.

#### ج- الثقة بالنفس:

يشعر الأفراد الذين يتمتعون بالثقة بالنفس أنهم قادرون على مواجهة التحديات التي يواجهونها، وأن لديهم الإمكانيات لمعالجة المشكلات التي تعترض سبيلهم، إذ تشير معظم الدراسات إلى أن الرواد هم شريحة تتمتع بخاصية الاعتماد على الذات تدرك مشكلات البدء بالمنشآت الجديدة، ولكنها ترى أنها قادرة على معالجتها بنجاح، كما أن اعتقاد الرواد بالقدرة على تذليل المشكلات تعتمد على "تظرتهم الداخلية" إلى النفس وإمكاناتها قياساً بنظرة بقية أفراد المجتمع التي ترى أن للحظ والظروف أثرها في صياغة أو تكوين فرص النجاح أي "النظرة الخارجية".

## د- الشغف بالأعمال:

يعكس الكثير من الرواد مستوى مرتفع من الحماس، يمكن أن يطلق عليه الشغف بالأعمال "Passion for Business"، وهو يؤلف حافزاً كبيراً لممارسة مهمات الريادة.

## ٢- ريادة الأعمال (Entrepreneurship):

ريادة الأعمال (Entrepreneurship) تعني إقامة مشروع جديد، أو تطوير منتجات، أو خدمات، أو طرق جديدة لإدارة المؤسسات (Sagagi and Mitra, 2011).

وقد حدّدت المفوضية الأوروبية كما ورد في المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum, 2009) مصطلح ريادة الأعمال في سياق أوسع، حيث أكدت أن مصطلح ريادة الأعمال يشير إلى قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال، ويتضمن الإبداع والابتكار، وحساب المخاطرة، وكذلك القدرة على تخطيط وإدارة المشاريع من أجل تحقيق الأهداف، ودعم الفرد والمجتمع؛ وبما يجعل العاملين أكثر وعياً بعملهم وأكثر قدرة على استغلال الفرص، وتوفير أساس لرواد الأعمال لإقامة نشاط اجتماعي أو تجاري.

ريادة الأعمال في هذا السياق لا تشير فقط إلى المؤسسات الربحية، بل تشمل أيضاً المؤسسات ذات الطابع الاجتماعي التي تدعم حياة الناس والمجتمع ككل، وهكذا فإن ريادة الأعمال لا تقتصر على الفرد الذي يهدف إلى البدء في عمل تجاري، ولكن أيضاً الموظفين الذين لديهم القدرة على اكتشاف الفرص واستغلالها؛ لتحسين ظروف عملهم، وعليه لا بد أن يعمل المجتمع بمؤسساته التعليمية على دفع وتطوير برامج ريادة الأعمال.

كما أن ريادة الأعمال هي مزيج من عاملين مهمين: الفرص الموجودة في البيئة، والفرد الذي لديه روح الابتكار من أجل الاستفادة من هذه الفرص (Shane & Ventakaraman, 2000: 223). فالتركيز على الفرد لإكسابه صفات وقيم المبادر من أجل استغلال الفرص والمواقف لتصبح مبادرات ناجحة لا يكون عن طريق الفرد نفسه، ولكن من قبل الكيانات المختلفة في البيئة.

وقد عرفها (النجار والعلي، ٢٠٠٦م: ٦) بأنها: عملية إنشاء شيء جديد ذي قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافئة الناتجة، وأنها عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة، وهذه الثروة تقدم عن طريق الأفراد؛ الذين يتخذون المخاطر في رؤوس أموالهم والالتزام بالتطبيق؛ لكي يضيفوا قيمة إلى بعض المنتجات أو الخدمات، هذه المنتجات أو الخدمات قد تكون جديدة أو فريدة، ولكن يجب أن يضيف لها الريادي قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات الضرورية.

كما يؤكد (العامري والغالبى، ٢٠٠٨م: ٢) أن ريادة الأعمال هي تنفيذ الأعمال الجديدة، وتحمل المخاطر وعدم التأكد المصاحب لها؛ بهدف تحقيق الأرباح والنمو من خلال تشخيص الفرص المتاحة

وتهيئة الموارد اللازمة واستثمارها، وأن الريادة ما هي إلا مجموعة من الخصائص والسلوكيات التي تتعلق بالابتداء بعمل والتخطيط له وتنظيمه وتحمل مخاطره والإبداع في إدارته.

وقد ذكر (مرزوق، ٢٠٠٩م: ٤٧) أن ريادة الأعمال هي عبارة عن القدرة على الإبداع وعلى تقديم المخترعات الجديدة، وعلى إيجاد حلول حديثة ومتطورة لإدارة الأعمال، وعلى قدرة أصحاب الأعمال على تطوير الأفكار التجارية الحديثة.

ويرى بيرد (Bird, 1992: 87) أن لريادة الأعمال جملة من الأهداف يسعى الأفراد الرياديين والشركات إلى تحقيقها، ومن أبرزها:

- التوظيف الذاتي، حيث توفر ريادة الأعمال المزيد من فرص العمل التي ترضي وتناسب القوى العاملة.
- تطوير المزيد من الصناعات، خصوصاً في المناطق الريفية والمناطق التي لم تستفد من التطورات الاقتصادية.
- التشجيع على تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية سواء للاستهلاك المحلي أو للتصدير.
- تشجيع المزيد من الأبحاث والدراسات وتطوير الأجهزة والمعدات الحديثة للسوق المحلي.
- التحرر والاستقلال من الاعتماد على وظائف الآخرين.
- التقليل من هجرة الخبرات بتوفير مناخ محلي جديد لريادة الأعمال.

مما سبق نستنتج أن ريادة الأعمال ظاهرة اجتماعية واقتصادية تحدث على المستوى الفردي، وعلى المستويات المؤسسية التنظيمية والاجتماعية. والشخص الريادي هو قلب هذه الظاهرة الذي يطور في بيئته الاجتماعية والاقتصادية من أجل تهيئة وتطوير الثروات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة.

### ٣- التعليم الريادي (Entrepreneurship Education):

والسؤال الذي يطرح نفسه الآن: هل يمكن تعليم ريادة الأعمال؟ إذا كان يمكن تعليمها، فما هو التعليم الريادي؟

يعد التعليم الريادي (Entrepreneurship Education) من الموضوعات الحديثة، والتي توليها الأدبيات في مجالي ريادة الأعمال والتعليم أهمية بالغة؛ حيث إن فلسفة التعليم الريادي قد نتجت عن التزاوج المثالي بين حقلي ريادة الأعمال بفلسفته ونظمه ومفاهيمه، والتعليم بنظرياته وفلسفته؛ حيث يجب أن يهدف التعليم إلى إنتاج أشخاص أو أفراد مبتكرين ومبدعين في مجال الأعمال لخدمة المجتمعات التي يعيشون بها.

وقد تم تعريف التعليم الريادي بأشكال مختلفة في سياقات أضيق وأوسع نطاقاً، فعلى المستوى الأضيق ينظر للتعليم الريادي باعتباره عملية إعداد المتعلمين لعالم الأعمال، ولكن التعريف الأوسع يرى أنها عملية تتجاوز مجرد تعليم الأفراد كيفية إدارة الأعمال التجارية، فهي تعنى بتشجيع التفكير الإبداعي وتعزيز شعور قوي بقيمة الذات وتمكينها. ففي إطار التعريف الثاني يشير التعليم الريادي إلى جميع الأنشطة التي تهدف إلى رعاية العقليات والمواقف والمهارات الريادية. كما أنها تغطي مجموعة

واسعة من جوانب أخرى مثل توليد الفكرة، البدء، النمو والابتكار؛ بالإضافة إلى المعرفة والمهارات في مجال الأعمال التجارية، فينبغي أن يطور التعليم الريادي قيم ومعتقدات واتجاهات الطلاب، بحيث ينظرون لريادة الأعمال كخيار جذاب للعمل (Sánchez, 2011: 241).

وعلى الرغم من اتفاق الأدب حول إمكانية تعليم ريادة الأعمال، إلا أنه لا يزال هناك نقاش حول ماذا وكيف ينبغي تعليم ذلك، وقد لوحظ أن هناك نهجين للتعليم الريادي نهجاً تقليدياً "من أعلى إلى أسفل"، ونهجاً بناءً "من أسفل إلى أعلى"، فالنهج التقليدي يشمل المحاضرات والندوات، حيث يقوم المحاضرون بدفق معرفتهم إلى الطلاب الذين يعتبرون "أواني فارغة"، وقد انتقد هذا النهج كونه وسيلة تعليم سلبي، حيث يركز كثيراً على مهارات بدء الأعمال الإدارية الجديدة، مع عدم تركيز التعلم على تطوير صفات ومهارات وسلوك المبادر، أما النهج البناء "من أسفل إلى أعلى" فهو التعلم عن طريق الفعل، فهي عملية أكثر ديناميكية ونشطة وبنائة وموجهة نحو هدف معين، كما أنه يعزز التعلم من خلال مشاركة الطلاب في بناء المعرفة عن طريق اكتساب وتوليد وتحليل ومعالجة المعلومات وهيكلتها (Lourenço and Jones, 2006: 115).

كما يمكن تعريف التعليم الريادي على أنه: عملية منظمة لتنمية القيم والصفات الريادية لدى الفرد، وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار والتطوير والاستكشاف، واستغلال الفرص، واستيعاب المهارات الإدارية القائمة على الإدارة المنهجية؛ لتلبية احتياجات تشغيل الأعمال التجارية بكفاءة وفعالية، وتحقيق الربحية والنمو المستدام ( Shailendra Vyakarnam in World Economic Forum, ) (2009).

نستنتج مما سبق أن التعليم الريادي يهدف إلى تطوير روح الابتكار والمبادرة لدى الفرد، من خلال المشاركة في بناء المعرفة عن طريق اكتساب المعلومات وتوليدها وتحليلها ومعالجتها وهيكلتها لاتخاذ موقف إبداعي محسوب المخاطر، ليصبح الفرد بارعاً في بيئته، يقدم مقترحات عمل قيمة لنفسه ولمجتمعه، ويسعى للاستفادة من الفرص الجيدة.

ولفهم أكثر لمصطلح التعليم الريادي، لا بد من الإجابة على أربعة أسئلة: ما محتوى التعليم الريادي؟ من المستفيدين؟ أين يتم تنظيمه؟ ما الطرق والوسائل؟ وقد أجاب عن هذه الأسئلة الأربعة تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لعام ٢٠٠٩م بعنوان "تعليم الموجة التالية من رواد الأعمال"، والجدول التالي يلخص الإجابة عن هذه الأسئلة:

## جدول (١) المجالات الرئيسية في التعليم الريادي

العناصر	المجالات الرئيسية	العناصر	المجالات الرئيسية
<ul style="list-style-type: none"> <li>• نظام رسمي (المدارس الابتدائية والثانوية، والجامعات):</li> <li>- على جميع المستويات.</li> <li>- عبر كل التخصصات.</li> <li>- دورات إجبارية واختيارية.</li> <li>• النظام غير الرسمي:</li> <li>- المدارس المحلية، ومؤسسات التدريب.</li> <li>- المراكز المجتمعية والمنظمات غير الحكومية.</li> <li>- الوكالات الحكومية والبنوك.</li> <li>- برامج التدريب في مكان العمل.</li> <li>• التعلم مدى الحياة.</li> </ul>	الهيئة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• سلوك المبادرة والنبوغ.</li> <li>• الثقة بالنفس، الكفاءة الذاتية، والقيادة.</li> <li>• التفكير من خلال الإبداع والابتكار.</li> <li>• التعقيد الإداري وعدم القدرة على التنبؤ.</li> <li>• مهارات الأعمال.</li> <li>• تحديد الفرص.</li> <li>• مهارات التفاوض.</li> <li>• العلاقات البناءة، والاتصال والتواصل، والأسس الاجتماعية.</li> </ul>	محتوى البرنامج
<ul style="list-style-type: none"> <li>• أساليب تربوية تعليمية تفاعلية.</li> <li>• برامج ومشاريع متعددة التخصصات.</li> <li>• دراسات الحالة، والألعاب، والمحاكاة، والمنافسة في خطة الأعمال.</li> <li>• التوسع في استخدام الوسائل البصرية، الوسائل الرقمية، والوسائط المتعددة.</li> <li>• التدريب الداخلي على كيف تبدأ مشروعك.</li> <li>• الإرشاد والتدريب.</li> <li>• التفاعل مع أصحاب المشاريع.</li> </ul>	الأساليب والطرق	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الطلاب.</li> <li>• المعلمون ومدبرو المدارس.</li> <li>• الأساتذة والمدربين.</li> <li>• رجال الأعمال والقادة في القطاعات أخرى.</li> <li>• رواد الأعمال.</li> <li>• الموجهون والمدربون والمستشارون</li> </ul>	أصحاب المصلحة

يتضح من الجدول السابق، أن التعليم الريادي ينبغي أن تتعاون في إعداده وتطويره الجهات الرسمية وغير الرسمية، مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات وقدرات وأهداف المشاركين. فإذا كان التعليم الريادي يهدف لتعزيز قدرة رأس المال البشري في البلاد، فينبغي أن يبدأ من مرحلة التعليم الابتدائي فما فوق؛ لضمان النمو والتطوير، مما يجعله عملية مدى الحياة.

كما أن عملية التعليم الريادي يمكن أن تكون ذات طابع رسمي تقدمها الكليات والجامعات، وتمنحها كدرجة، أو برامج تدريبية غير رسمية تقدمها وكالات أخرى، تهدف إلى تعزيز التعليم الريادي، كما أنها ناجمة عن حاجة السوق لريادة الأعمال، وأن يصبح الفرد مبادراً بعد برنامج تدريبي.

## ثانياً - أهداف التعليم الريادي الجامعي:

يمكن للجامعات أن تلعب دوراً مهماً في تحديد وتطوير الصفات الريادية للطلاب، وإكسابهم القدرة على بدء مشاريعهم الخاصة، وخلق فرص عمل، وبالتالي المساهمة بشكل فعال في تحقيق الازدهار الاقتصادي (Binks, Starkey, and Mahon, 2006: 13).

كما بيّنت البحوث أن طلاب الجامعات الذين يحصلون على دورات في التعليم الريادي يكون لديهم حرص شديد على أن يصبحوا أصحاب مشاريع أكثر من الطلاب الذين لم يحصلوا على هذه الدورات (Kolvereid & Moen, 1997).

فالأشخاص يميلون إلى تجنب المهن والبيئات التي لا تتناسب مع كفاءاتهم، واختيار تلك التي تتناسب معهم، حيث إن الكفاءة الذاتية للفرد الريادي تشير إلى أن قدرات الفرد تلعب دوراً مهماً في أداء المهارات اللازمة لتحقيق فرصة استثمارية جديدة، كما أظهرت الأبحاث أن الكفاءة الذاتية تؤثر بشكل كبير على النزعة الريادية والسلوك الريادي التي يمكن تنميتها من خلال البيئة التعليمية الجامعية الداعمة (McGee et al., 2009).

كما أثبتت الأدبيات وجود علاقة مهمة بين التعليم والتدريب، وريادة الأعمال (Henry, Hill, and Leitch, 2005: 98-111)، وأوضحت العديد من الدراسات أن الجامعات تعتبر منبت رأس المال البشري وخصوصاً ريادة الأعمال (Ucbasaran, Westhead, and Wright, 2008: 153-173).

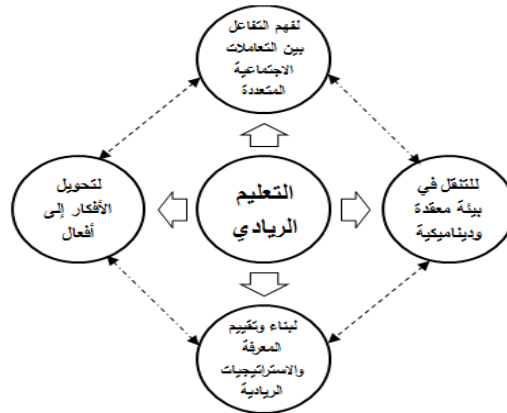
فقد أكدت الدراسة الاستقصائية الدولية لريادة الأعمال الجامعية على أن طلاب المرحلة الجامعية والدراسات العليا لديهم إمكانات عالية للبدء في الأعمال التجارية ونجاحها (Fueglistaller, 2006). فهناك أهمية متزايدة لأن تصبح الجامعة "جامعة ريادية" من أجل:

- تعزيز "العمل الحر" كهدف تعليمي لطلابها، وللخريجين ولأعضاء هيئة التدريس.
- تنمية الكفاءات اللازمة لبدء إنشاء الأعمال التجارية.
- استمرار الدعم والتشاور مع الخريجين (Carlsson, 2005: 213).
- وعليه، يمكن القول إن الهدف الرئيس للتعليم الريادي في الجامعة هو خلق جيل جديد من الرياديين والمبدعين في مجال الأعمال وغيره من المجالات الأخرى في المجتمع، يقدمون إبداعاً على شكل منتج، أو خدمة، أو عملية، أو مدخل جديد في الأعمال، أو مشروع جديد، أو اختراعاً، أو اكتشافاً. ومن الأهداف الفرعية أو التفصيلية للتعليم الريادي في الجامعة، ما يأتي:
- تغيير نمط التفكير التقليدي للطلاب إلى أنماط التفكير الحديثة المبنية على الإبداع والابتكار والتجديد.
- بناء اتجاهات إيجابية للطلاب تجاه الريادة والعمل الحر.
- تعزيز الروح والنزعة الريادية وإثارة الدافعية لدى الطلاب.

- مساعدة الطلاب على بناء تصور أفضل لمهنة المستقبل.
- تطوير السمات والمهارات الشخصية للطلاب التي تساعد على إنشاء القاعدة الرئيسية للتفكير والسلوك الريادي (الإبداع والابتكار، سلوك المبادرة، المخاطرة، الاستقلالية، الثقة بالنفس، القيادة، روح العمل الجماعي أو روح الفريق).
- تعزيز مهارات بناء العلاقات والاتصال الإيجابي في بيئة تربية مناسبة.
- زيادة وعي الطلاب حول التوظيف الذاتي والريادة كبديل لمهنة المستقبل.
- تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع من خلال عمليات التحديث والتجديد التي يحدثها الرياديون في جميع المجالات التي سيعملون بها في المستقبل ( European Commission, 2008).

### ثالثاً- المبادئ التربوية الموجهة للتعليم الريادي الجامعي:

هناك أربعة مبادئ رئيسة يقوم عليها التعليم الريادي، وتوجه ممارساته التعليمية، حيث تهدف هذه المبادئ إلى توجيه التعليم الريادي ليتماشى مع التعقيد الملازم لهذه الظاهرة عن طريق: تعلم من أجل فهم التفاعل بين التعاملات الاجتماعية المتعددة، والتنقل في بيئة معقدة وديناميكية، وكيفية بناء وتقييم المعرفة والاستراتيجيات الريادية، وتحويل الأفكار إلى أفعال. والشكل التالي يوضح تلك المبادئ التوجيهية:



شكل (1) التوجهات التربوية الموجهة للتعليم الريادي

المصدر: إعداد الباحث

#### 1- تعلم من أجل فهم التفاعل بين التعاملات الاجتماعية المتعددة:

كل من الفرد الريادي والمشروع والبيئة تشكل نظاماً معقداً وديناميكياً (Bryat and Julien, 2001: 175)، فكل قرار وإجراء متخذ ينطوي على تفاعل جميع العناصر الثلاثة (الفرد، المشروع، البيئة)، فعلى سبيل المثال، إذا قرر الفرد الريادي إدخال منتج جديد، فينبغي مراعاة ما إذا كان للمنتج عواقب على البيئة (يجب إعادة النظر في دراسة السوق ومراجعة أصحاب المصلحة المعنيين)، وكذلك مراعاة مدى احتياج الفرد لاكتساب معرفة جديدة، وأيضاً مراعاة طبيعة العمل نفسه.

ولمصلحة العمل، يتفاعل الفرد باستمرار مع وكلاء اجتماعيين متعددين (مثل الموردين والعملاء والممولين والبيروقراطيين... الخ) أعضاء في تجمعات مختلفة، وتتكون تلك المجموعات الاجتماعية التي تؤلف هذه التجمعات من "عدة ضمائير فردية تعمل وتتفاعل مع بعضها البعض"، فلهم لغتهم وبنيتهم وأعرافهم الخاصة بهم، وعلى الفرد الريادي صاحب المشروع أن يتواصل مع أفراد هذه التجمعات المختلفة.

فتعلم كيفية التعامل مع تلك "التجمعات" المختلفة وأصحاب المصلحة، وفهم كيفية عملها، وكيف تتربط بعضها مع بعض، وأخيراً تعلم لغتهم من أجل التواصل معهم جميعاً؛ يعتبر ضرورياً لنجاح النشاط التجاري (Jack et al., 2004: 117).

مما سبق نستنتج أنه من الضروري تعدد الكفاءات والتخصصات التي تقوم بتعليم ريادة الأعمال خصوصاً تخصص علم الثقافات المقارن، فيجب تزويد الطلاب بالأدوات اللازمة لفك تشفير وفهم الآليات السلوكية لأصحاب المصلحة، ولا سيما أصحاب المصلحة الذين يتفاعلون معهم بانتظام.

٢- تعلم من أجل التنقل في بيئة معقدة وديناميكية:

ينظر لريادة الأعمال باعتبارها عملية معقدة للغاية وديناميكية لا يمكن التنبؤ بها (Neck and Greene, 2011: 65). والواقع أن التطور الفردي لمعرفة ريادة الأعمال هي عملية بطيئة وتدرجية تتطور طوال عمر الفرد (Politis, 2005: 413).

فمن المتعارف عليه عموماً أن ريادة الأعمال؛ نظراً لتعقيداتها، وتقلباتها الطارئة، واتسامها بحالة من عدم اليقين والغموض يجعلها موضوعاً صعباً للتعليم (Gibb, 2002: 253).

من أجل ذلك، لابد أن يعمل التعليم الريادي على تطوير الوعي الذاتي، والاستراتيجيات الموجهة نحو هدف معين؛ من أجل إقامة مشاريع أو استغلال الفرص التجارية، بما يجعل الفرد المبادر قادراً على التنقل في بيئات معقدة وديناميكية.

مع أخذ ما سبق في الاعتبار، فإن نظرية الإنجاز في التعليم الريادي "The Theory of Effectuation" التي قدمها ساراسفاثي (Sarasvathy, 2001) يمكن اعتبارها النظرية العامة المفيدة لتعلم كيفية التنقل في بيئات معقدة وديناميكية، فالإنجاز هو طريقة تفكير تخدم رواد الأعمال في عمليات استثمار فرص إقامة المشروعات الجديدة.

ويشمل الإنجاز مجموعة من مبادئ صنع القرار يستخدمها رواد الأعمال بخبراتهم وتوظيفها في حالات عدم اليقين أو الحالات التي لا يمكن التنبؤ فيها بالمستقبل. فالقرار وفقاً لنظرية الإنجاز يستند إلى المنطق السببي، يعني أن الأفراد يلجأون إلى الفكر التنبؤي وتطبيق طريقة محددة سلفاً لحدوث المستقبل المخطط.

من ناحية أخرى، فإن نظرية الإنجاز تشجع الإبداع والخيال (تحليل الآثار المحتملة) من أجل اختيار استراتيجية تتلائم مع الموارد المتاحة والآثار المحتملة التي تم تحديدها. فمنطق نظرية الإنجاز يركز



على الجوانب التي يمكن السيطرة عليها من عمل الإنسان عندما يواجهه مستقبل غامض، عن طريق الوضع في الاعتبار الحالات الطارئة في صلب عمليات ريادة الأعمال، فنظرية ساراسفاني تعمل على إيضاح كيفية التنبؤ بالمستقبل باستخدام المنطق استناداً إلى عدد من الوسائل والأدوات المحددة سلفاً.

وفي هذا السياق، يجب على الأفراد تعلم كيفية استخدام كل من المعرفة والمعلومات التي تم جمعها من البيئة؛ من أجل إتمام المهمة التي تم تكليفهم بها (كموظفين) أو المهمة التي وضعوها لأنفسهم للبدء في مشاريعهم الخاصة. فالتفكير الفعال يمكن تطويره، وبالتالي يمكن تعلمه، كما أن هناك دورات تهدف إلى توفير المهارات الخاصة اللازمة لإجراء دراسات السوق الفعلية (الاستدلال السببي) على سبيل المثال. في المقابل، فإن الأساليب المستخدمة في إدخال منتج جديد في السوق مع محدودية الموارد، أو التفاوض على إقامة شراكات أولية دون الانخراط في السلوك التنبؤي، يمكن أن تدرس كجزء من دورة في التفكير الفعال.

مما سبق نستنتج أن كفاءة رواد الأعمال على التعامل مع التعقيد والديناميكية تعتمد على قدرتهم على التفكير الناقد، والطريقة الذي يديرون بها المعرفة والمعلومات المتنوعة المستخلصة من البيئة المحيطة بهم.

٣- تعلم من أجل بناء وتقييم المعرفة والاستراتيجيات الريادية:

إن مجال دراسة ما وراء المعرفة (Meta-cognition)<sup>(١)</sup> يمكن أن يكون أحد الأصول الرئيسة في التعليم الريادي (Toutain, 2010).

فاستخلاص حلول مطبقة لحل مشكلة معينة في فئة ريادة الأعمال من حالات مشابهة للمشكلة ليست كافية لتمكين الطلاب من تحويل التجربة التعليمية إلى معرفة قابلة للتنفيذ في تخصصات أخرى أو في غيرها من الأنشطة. من ناحية أخرى، يمكن تدريب الطلاب على اقتراح أدوات لتنظيم المعلومات وإدارتها، وتحليل الاستراتيجيات، وكذلك تدريبهم على عمليات صنع القرار، مما يساعدهم على إدراك ما وراء المعرفة الريادية، وبما يؤدي إلى تحسين احتمالية استخدامها في مجالات مختلفة.

بالإضافة إلى ذلك، فإن إدخال مجال ما وراء المعرفة يوفر فرصة جديدة لإعادة النظر في النهج الجماعي السائد، ويشجع على الدعم الفردي للطلاب، فعن طريق تطوير المواقف المرتبطة بما وراء

(١) هو مجال دراسة كيفية إدراك المعرفة المحصلة. يعرف عادة بـ "المعرفة حول المعرفة"، وتأخذ هذه الدراسات أشكالاً مختلفة مثل بحث حول "أي استراتيجية تطبق للتعلم أو حل المشاكل"، "الذاكرة الإدراكية، أو معارف الفرد حول ذاكرته، هو نوع مهم من أنواع إدراك الإدراك." انظر:

- Santrock, J. (2008). A Topical Approach to Life-Span Development. New York. McGraw-Hill, 272-275.

المعرفة (إدراك المعرفة المحصلة) يمكن أن يساعد ذلك على إثراء النقاش حول أنواع مختلفة من المساهمات التعليمية لبرامج التعليم الريادي من خلال الجمع بين مدخلات العمل الجماعي والفردى. فقد اقترح كل من هاين وشيفرد (Haynie & Shepherd, 2009) نموذجًا يصف عمليات التكيف الإدراكي للطلاب التي تنفذ في حالات ريادة الأعمال، فالريادي يجب أن يكون قادرًا على التكيف مع الأوضاع الجديدة التي تواجهه، وهذا يعني أنه بحاجة إلى معرفة كيفية استدراج الموارد الخارجية والداخلية نحو هدف معين، والتعامل مع المعلومات وتنظيمها وتحليلها ودمج الخبرة السابقة، وبناء الاستراتيجيات، وفي نهاية المطاف قياس مدى فعاليتها.

وفي هذا السياق، فإن إدخال مجال دراسة ما وراء المعرفة في عملية التعليم الريادي يعطي معنى لتعلم المعرفة. كما أن استخدام برنامج ما وراء المعرفة يسهل عملية التعليم الريادي عن طريق تحديد "ما أقوم به؟" وتحديد الأهداف التعليمية "لماذا أفعل ذلك؟".

إن تطبيق ما وراء المعرفة في عملية التعلم الريادي هي فرصة لربط طرق التعليم الفعالة مع الأهداف العامة للتعليم الريادي. وبعبارة أخرى، يمكن استخدام ما وراء المعرفة ليكون جسرًا بين الأنشطة التربوية وتحقيق الأهداف التعليمية التي تركز على تطوير المهارات الفردية للتنقل في المغامرة الريادية. كما أن استخدام ما وراء المعرفة يمكن أن يساعد الطلاب على تطوير نزعتهم الريادية.

#### ٤- تعلم من أجل تحويل الأفكار إلى أفعال:

يعتمد التعلم التجريبي على مبدأ محوري يتمثل في: أن مخزون الرياديين من التجارب السابقة لها تأثيرات على المبادرة ومستوى أداء الشركات، فالمعرفة المبنية على الخبرة تؤثر بشكل مباشر على الخيارات الاستراتيجية التي يقدمها رواد الأعمال في مشاريعهم التالية (Politis, 2005: 420). فهذا الأمر مهم؛ لأنه يجعل بشكل واضح التعلم التجريبي (أو المعرفة المستمدة من الخبرة) منبع العمل الريادي.

فالتعلم التجريبي يساهم في التوصل إلى فهم أفضل لكيفية تطوير المعارف الريادية للطلاب؛ بهدف تحسين أداء مشاريعهم التجارية.

وقد بُنيت فكرة التعلم التجريبي على مؤلفات بياجيه (١٩٤٧م، ١٩٧٥م) الذي وضع أسس التعلم التجريبي، حيث أكد بياجيه على أنه يجب اعتبار التعلم كعملية، وأن هذه العملية مدفوعة مباشرة من قبل المتعلم. فأتثناء عملية التعلم ينخرط المتعلمون في التفكير النقدي للطعن في المعرفة والمعتقدات الموجودة، وبعبارة أخرى، قد ينتج عن الخبرة تغييرات عميقة في البنى المعرفية (أو المخططات)، ففي هذه العملية يكون للمتعلمين دور فعال في توليد المعارف الجديدة التي تنتج من خلال التفاعل المستمر مع البيئة. ويهدف هذا النموذج النشط للتعلم إلى تنمية الذكاء الظرفي (situational intelligence)، ومن خلال تلك الأنشطة يعمل رواد الأعمال على التكيف مع الحالات المختلفة من خلال حل المشكلات التي أثّرت من أجل معالجة الخلل المعرفي الناجم عن نقص المعرفة والخبرة

السابقة. هذه العملية، مستوحاة من نظرية بياجيه "إعادة حالة الاتزان" "re-equilibration" (Piaget, 1975)؛ حيث تنطوي على عمليات عقلية، فهي علاقة حوارية بين صاحب المشروع والشركة الجديدة (Fayolle, 2007).

هذا النوع من العلاقات يحفز الفرد لتحويل الأفكار إلى أفعال من خلال الجمع بين المعرفة والخبرة، مع أخذ الحيطة من تأثير العاطفة على العمليات العقلية وتنفيذ الخيارات.

وقد عززت أعمال كولب Kolb هذا النهج، التي تؤكد على بعدين من أبعاد التعلم التجريبي: اقتناء وتحويل الخبرة (Kolb, 1984). وقد أجريت العديد من البحوث في نفس الاتجاه، وكانت النتيجة واحدة وهي: تنظيم الخبرة السابقة سواء (إيجابية أو سلبية، المهنية و/أو الشخصية) يرتبط ارتباطاً إيجابياً بقدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال، وفي هذا السياق، فإن الخبرة هي عملية مكتسبة بطيئة وتدرجية تتطور طوال الحياة المهنية للريادي (Politis, 2005: 21).

علاوة على ذلك، لتحويل الأفكار إلى أفعال تثار تساؤلات تتعلق بـ "لماذا" (التفكير التأملي)، وكذلك "كيف". فالجمع بين هذين الجانبين من التعلم يساهم في تطوير المناهج المختلفة التي تهدف إلى فهم العملية الفردية المتمثلة في تحويل التجربة إلى التعلم. والتعامل بطريقة خلاقة ومرنة مع الأوضاع المعقدة.

في ضوء المبادئ التوجيهية السابقة نستنتج أن التعليم الريادي بفلسفته ومضمونه يجب أن يوجه نحو الفرد بأن يسمح له بالتفكير الحر والمستقل، وأن يختار مساراً خاصاً به وبحياته، ويحدد مستقبله وأهدافه، ويلبي طموحاته، لا أن يكون راضياً وخاضعاً لأمر أسرته ومجتمعه، فروح الريادة والمبادرة تظهر في مجتمع يشجع على التفكير الحر، ويسخر البيئة لخدمة الإنسان، ويبتعد عن السلبية والخضوع والاستسلام.

#### رابعاً- أدوار التعليم الريادي الجامعي:

في أقل من أربعة عقود مر التعليم الريادي بالجامعة في طريق التطور بداية من الدورة الأولى التي عرضت في جامعة جنوب كاليفورنيا في عام ١٩٧١م، إلى التوسع المذهل فيه خلال الآونة الأخيرة في جميع أنحاء العالم؛ باعتباره واحداً من أهم العوامل المؤثرة في النزعة الريادية للطلاب ليصبحوا رواد أعمال (Kuratko, 2005: 582).

كما أن أثر التعليم الريادي بالجامعات لا يقتصر على تطوير معارف الطلاب ومهاراتهم الريادية، ولكن يعمل على تطوير قدراتهم على التفكير والتصرف كرواد أعمال، ويصبحوا أكثر فعالية في الحياة الشخصية وأماكن عملهم (Nurmi & Paasio, 2007: 58).

وعليه، فإن برامج التعليم الريادي بالجامعة تلعب أدواراً محددة في تنمية السلوك الريادي للطلاب، وقد حدد كل من مان ويو (Man & Yu, 2007: 623) تلك الأدوار في خمس مجموعات، هي:

- نقل المعرفة والقدرات الريادية.

- تطوير المهارات الريادية.

- احتضان السمات الريادية.

- إظهار السلوك الريادي.

- تحفيز ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب.

كما قام كل من سويتزر وزيريناتي وآل لحام ( Souitaris, Zerbinati & Al-Laham, 2007: 583) بتصنيف أدوار برامج التعليم الريادي بالجامعة إلى ثلاثة أنواع رئيسية (تعلم، وإلهام، وحضانة)، فالتعلم يعني المعرفة والمهارات التي يكتسبها الطلاب حول ريادة الأعمال، أما الإلهام فهو "تغيير الاتجاهات (العاطفة) والعقول (الدوافع) التي تحركها الأحداث أو المدخلات في البرنامج وتوجهها لتصبح رواد أعمال"، وأخيراً، كل عنصر في برامج التعليم الريادي بالجامعة يمكن أن يكون بمنزلة مورد احتضان.

#### خامساً- أشكال التعليم الريادي الجامعي:

إن الأحلام الريادية للعديد من الطلاب تعوقها ضعف كفاية الإعداد المتمثلة في: ضعف كفاية المعرفة بأعمالهم، وضعف استعدادهم للمخاطرة في تحقيق أحلامهم، وبالتالي فالمؤسسات الأكاديمية تلعب دوراً مهماً في تعزيز السلوك الريادي، حيث أثبتت الأبحاث العلاقة الإيجابية المهمة بين التعليم الريادي والسلوك الريادي (Kraaijenbrink, Groen, and Bos, 2010).

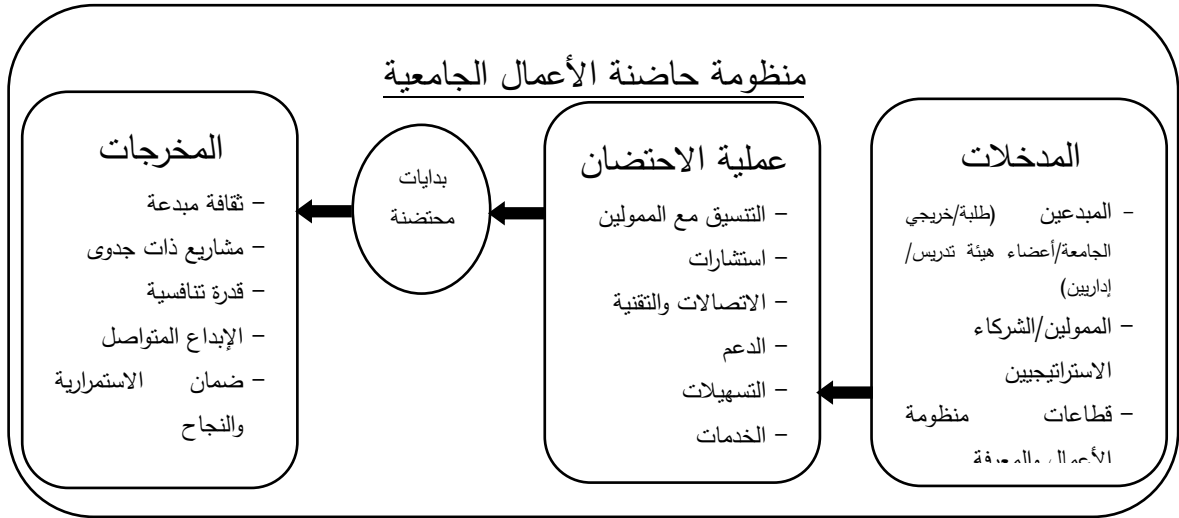
ووفقاً لتشن وغرين وكريك (Chen, Greene & Crick, 1998)، يجب أن تكون برامج التعليم الريادي نظاماً داعماً لزيادة الكفاءة الذاتية الريادية للطلاب، بما في ذلك إشراك الطلاب في "الحياة الواقعية" حالات أعمال حقيقية لتشجيعهم على المخاطرة والابتكار، في مقابل مهارات الإدارة العامة أو أكثر تحديداً المهارات الفنية، وقد أكدت الأبحاث أن دعم التعليم الريادي قد يعطي الأفراد الثقة للبدء في مشروعاتهم التجارية الخاصة، وأن اكتساب الطلاب للنزعة الريادية يأتي عن طريق تعليمهم وتدريبهم.

فعلى سبيل المثال، قام كل من هاثين وريهلاند (Hatten & Ruhland, 1995). بتحليل أثر دورة لريادة الأعمال على اتجاهات الطلاب، وقد خلصوا إلى أن اتجاهات ريادة الأعمال يمكن قياسها وتغييرها، وقد اقترح كل من كرايجينبرنك وجروين وبوس (Kraaijenbrink, Groen & Bos, 2010) شكلين للتعليم الريادي بالجامعة، هما:

الأول: في دور التعليم التقليدي: يمكن للجامعات تقديم التعليم الريادي من خلال تعليم الطلاب المعارف والمهارات اللازمة من أجل الشروع في مشروع جديد.

الثاني: في الدور التجاري: يمكن للجامعات أن توفر للطلاب دعماً مستهدفاً ومحدداً لبدء شركاتهم الخاصة من خلال تقوية مفهوم التنمية وريادة الأعمال لديهم، حيث يمكن ذلك من خلال توفير الوعي،

والتحفيز، واحتضان الأفكار المبدعة لتحويلها إلى مشروعات ريادية من خلال حاضنات الأعمال الجامعية، والشكل التالي يوضح حاضنات منظومة الأعمال والمعرفة بالجامعة:



شكل (٢) منظومة حاضنة الأعمال الجامعية

المصدر: (عبد الرازق، ٢٠١٤م: ٢٠٥).

فالتعليم الريادي بالجامعات يربط الطلاب بزملاء الدراسة من خلال مجموعات التفكير الريادي، وكذلك يربطهم بنتائج البحوث، ويسهل وصولهم للمستثمرين والممارسين والمحاضرين من خلال فعاليات التواصل، وعلاوة على ذلك، تقدم الجامعة الإمكانيات المادية اللازمة للاجتماعات والدعم والاستشارات واقتراحات التمويل (Souitaris et al., 2007: 573).

سادساً - مناهج التعليم الريادي الجامعي:

لقد أيقن السياسيون والاقتصاديون أن التعليم الريادي يعد أحد المداخل التي تساعد على الاستقرار الاقتصادي؛ باعتباره وسيلة لتحقيق الأمن الاقتصادي للمجتمعات.

وعليه، فقد بدأت المقررات الدراسية والبرامج التعليمية والتدريبية في مجال ريادة الأعمال في الظهور بين المناهج الدراسية للجامعات في العديد من الدول، كما أصبح مجال ريادة الأعمال أحد الركائز الرئيسية في منظومة التعليم عامة، والجامعي خاصة.

فالدولة التي تطمح إلى تحويل اقتصادها ليعتمد اعتماداً كبيراً على قطاع التصنيع الذي يقوده الابتكار، عليها أن تعمل على إصلاح مناهجها الدراسية وفقاً لأطر التعليم الريادي الفكرية؛ التي تعتبر أساس التحول لمجتمع المعرفة (Mok & You, 2013: 180).

ولقد ناقش جيب (Gibb, 2011: 152-153) الحاجة إلى غرس العقلية الريادية لدى الطلاب، والتي تركز على توظيف مجموعة واسعة من السياقات الشخصية والتنظيمية بما يجعل الطلاب قادرين على الإبداع، ولديهم ثقة في مساعيهم، والتكيف مع اقتصاد السوق.

وبما أن هدف التعليم الريادي هو تشجيع الطلاب على تطوير قدراتهم الإبداعية من أجل فهم التعقيد والتطور السريع في البيئة التي يتعاملون معها، ولكي تكون عملية التعلم الريادي ناجحة لا بد من توفير بيئة تعليمية ملائمة، فينبغي على الجامعات توفير السياقات التعليمية المناسبة للتعليم الريادي، كما ينبغي عليها توفير أنشطة تربوية لحالات حياتية، وتجهيز الإمكانيات المادية من معامل وقاعات مناسبة لأنشطة التعليم الريادي.

من جهة أخرى، ينبغي أن تتوفر تسهيلات تعليمية تعتمد بشكل رئيسي على نموذج التعلم السلوكي في التدريس لنقل المعرفة، ومن ناحية أخرى، فإن الاحتياجات التربوية للطلاب للتحرك، والتعامل، والتفاهم، والاستماع، وملاحظة تجارب رجال الأعمال في الحياة الحقيقية تتطلب تبني نموذج التعلم البنائي (Fayolle, 2013).

كما أن تحسين مستوى جودة الممارسات التعليمية في مجال ريادة الأعمال يتطلب أن تكون السياقات التعليمية مدروسة جيداً مع ملائمة الأساليب التربوية والتعليمية، كما أن تطوير التعليم الريادي وتصميم السياقات والبيئات التعليمية يتطلب علاقات جيدة بين المعلمين والباحثين والطلاب والإدارة العليا بالجامعة، وصانعي السياسات ورجال الأعمال، أي ربط جميع أصحاب المصلحة في التعليم الريادي هو عامل النجاح الرئيسي له (Fayolle, 2013).

فرواد الأعمال بحاجة إلى قدر من المعرفة الصريحة المتمثلة في: المحاسبة، واستراتيجية الشركات، والتمويل، والقانون، والتسويق، والسلوك التنظيمي (Hindle, 2007: 113)، ولكنهم أيضاً بحاجة إلى المعرفة الضمنية لإيجاد الفرصة والعمل عليها، فنظريات ريادة الأعمال تفترض أن عملية اكتشاف وتقييم واستغلال الفرص من الأدوار الفريدة لرائد الأعمال (Shane & Venkataraman, 2000: 219)، فنجاح هذه المهام يتطلب مجموعة من الأساليب البحثية للتعامل مع درجة الغموض العالية وعدم اليقين الكامن في العملية الريادية، فالاعتماد على الحسابات العقلانية والمنطق القائم على الحقيقة لا يسمح للقرارات السريعة اللازمة في مواجهة النوافذ الخاطفة *the brief windows* للفرص الريادية (Alvarez & Busenitz, 2011: 762)، ومما يوجه من نقد للتعليم الريادي الحالي هو عدم وجود فرصة لاكتساب المعرفة الضمنية الريادية التي تساعد في اكتشاف وتقييم واستغلال الفرص (Gibb, 2011: 163).

وتقدم الجامعات نماذج التعليم الريادي التي يستوجب للطلاب الالتحاق به لتنمية قدراته الريادية من خلال حصوله على عدد ١٢ مديولاً تعليمياً في ريادة الأعمال، والجدول التالي يستعرض محتوى تلك المديولات ومبادئها الإجرائية (Gielnik, et al., 2015: 73):

## جدول (٢) مديولات التعليم الريادي الجامعي

المديول	محتوى المديول	المبادئ الإجرائية
تحديد فرص الأعمال	- كيف تكون أكثر إبداعًا. - كيفية الحصول على فكرة الأعمال.	- التفكير خارج الإطار. - استخدام مواطن قوة شخصيتك.
التسويق	- تحديد احتياجات العملاء ورغباتهم، وتوجهاتهم. - تجزئة السوق والسوق المستهدفة. - تحديد وضع المنتج (فريد من نوعه، ذات جودة عالية... وغيرها)	- تحليل السوق وسلوك المستهلك. - استخدام المزيج التسويقي. - رعاية العملاء. - تقييم الأسعار، توظيف / التوزيع والترويج. - الاحتفاظ بالعملاء.
القيادة والإدارة الاستراتيجية	- إعداد بيان رؤية/ رسالة رجال الأعمال. - تحليل المنتج/ الخدمة وتحليل الصناعة. - وضع استراتيجية الأعمال.	- وضع رؤية لنشاطك التجاري. - إجراء تحليل استراتيجي لبيئة عملك. - فهم صناعتك.
سيكولوجية التخطيط وخطط التنفيذ	- وضع الخطط: متى وأين، وكيفية التنفيذ. - العمليات وخطة التطوير.	- ضع لنفسك أهداف الذكية. - وضع خطط العمل. - إعداد خطة التطوير.
الإدارة المالية	- رأس المال المتداول. - إدارة المدينين والدائنين، والأوراق المالية. - التدفقات النقدية ووضع الميزانية.	- إدارة المدينين الخاص بك. - إدارة الدائنين الخاص بك. - إدارة النقدية الخاصة 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 الأموال أغنية.
التواصل الاجتماعي	- تطوير العلاقات وتدعيمها والمحافظة عليها. - تكوين علاقات قوية.	- بناء شبكة اجتماعية واسعة. - الحفاظ على شبكتك الاجتماعية.
المحاسبية	- دفاتر النقد والمدينين، والدائنين. - الدخل والإنفاق. - الأرباح والخسائر. - الوفورات. - الميزانية العمومية. - حساب التكاليف.	- حساب سعر المنتج. - حساب الربح والخسارة.
المبادرات الشخصية	- الرغبة الذاتية، الاستباقية، سلوك المثابرة. - مراقبة وإدارة العاطفة.	- تكون ذاتي البداية. - تكون سباق.

المديول	محتوى المديول	المبادئ الإجرائية
		- 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.

### الإطار التطبيقي

أجاب الإطار التطبيقي عن السؤال الفرعي الثاني ونصه: ما متطلبات التعليم الريادي الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ وللإجابة عنه؛ تم إجراء الدراسة الميدانية، وفقاً للخطوات الآتية:

- ١- تحديد هدف الاستبانة: يتمثل هدف الاستبانة في الوقوف على متطلبات التعليم الريادي الجامعي لدعم توجه الطلاب نحو العمل الحر.
- ٢- تحديد محاور الاستبانة: على ضوء هدف الاستبانة؛ تم تحديد محاور الاستبانة على النحو الآتي:

- المحور الأول: متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية.
  - المحور الثاني: متطلبات تنظيمية.
  - المحور الثالث: متطلبات تثقيفية.
  - المحور الرابع: متطلبات تتعلق بمناهج التعليم الريادي.
- ٣- إعداد الصورة الأولية للاستبانة: في هذه الخطوة استفاد الباحث من كل من: التحليل النظري للدراسة الحالية لأطر الفكرية للتعليم الريادي، وكذلك الأسس النظرية للتعليم الريادي الجامعي، ونتائج الدراسات السابقة التي تناولت التعليم الريادي؛ لصياغة محاور الاستبانة.
  - ٤- تحكيم الاستبانة: قام الباحث بعرض الصورة الأولية للاستبانة على المُحكِّمين، لاستطلاع آرائهم في: (انتماء العبارات لكل محور - ومناسبة صياغة العبارات - وما ينبغي حذفه أو إضافته أو تعديله من العبارات - وملاءمة درجة الاستجابة على العبارات).
  - ٥- الصورة النهائية للاستبانة: تمَّ تعديل عبارات الاستبانة بناءً على مقترحات المُحكِّمين وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.
  - ٦- صدق الاستبانة: تأكد الباحث من صدق الاستبانة من خلال اتفاق المُحكِّمين على صلاحية عباراتها للغرض الذي وضعت لأجله، وانتمائها لمحاور الاستبانة، ومناسبة صياغة عباراته، ويُطلق على هذا النوع من الصدق، صدق المحتوى أو الصدق المنطقي (الغريب، ١٩٩٦م: ٦٨١).



بعد التأكد من صدق محتوى الاستبانة، قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) فرداً من أفراد مجتمع الدراسة، وبناءً على نتائج استجابات العينة الاستطلاعية تم حساب معامل الارتباط لبيرسون؛ لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، والجدول التالي يوضح تلك المعاملات.

جدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات الاستبانة

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**٠.٦٦	١٠	**٠.٦١	١٩	**٠.٧٨	٢٨	**٠.٦٣
٢	**٠.٨١	١١	**٠.٥٤	٢٠	**٠.٦٦	٢٩	**٠.٨٦
٣	**٠.٤٧	١٢	**٠.٥٧	٢١	**٠.٧٨	٣٠	**٠.٧٤
٤	**٠.٤٨	١٣	**٠.٦٢	٢٢	**٠.٧١	٣١	**٠.٧٥
٥	**٠.٨٦	١٤	**٠.٨١	٢٣	**٠.٦٨	٣٢	**٠.٦٨
٦	**٠.٧٤	١٥	**٠.٥٢	٢٤	**٠.٦٢	٣٣	**٠.٦٢
٧	**٠.٧٢	١٦	**٠.٧٩	٢٥	**٠.٥٩	٣٤	**٠.٥٩
٨	**٠.٦٦	١٧	**٠.٨٦	٢٦	**٠.٦٢	٣٥	**٠.٦٦
٩	**٠.٧٨	١٨	**٠.٧٤	٢٧	**٠.٨١	٣٦	**٠.٨١

يتضح من الجدول السابق ارتباط درجات عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه بدرجة كبيرة، والعلامة \* تدل أن القيم الارتباطية الواردة في الجدول ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١).

٧- ثبات الاستبانة: لقياس مدى ثبات الاستبانة، استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ، واتضح أن قيمة معامل الثابت (ألفا كرونباخ) لمحاور الاستبانة تعبر عن درجات ثبات عالية، ففي المحور الأول بلغت (٠.٩٥)، وفي المحور الثاني بلغت (٠.٩٢)، وفي المحور الثالث بلغت (٠.٩٧)، وفي المحور الرابع بلغت (٠.٩١)، وهذا يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات عالية يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني.

٨- اختيار عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المصريين العاملين بكليات جامعة الملك سعود بالطريقة العشوائية، وبلغ إجمالي عدد أفراد عينة الدراسة الميدانية ١٥٠ فرداً من أعضاء هيئة التدريس، ويوضح الجدولان التاليان إجمالي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود من المصريين وتوزيع عينة الدراسة:

## جدول (٤) توزيع عينة الدراسة

م	الكلية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	المجموع
١	كلية الهندسة	٣	٤	٤	١١
٢	كلية العلوم	٤	٥	٦	١٥
٣	كلية العمارة والتخطيط	١	٢	٣	٦
٤	كلية علوم الأغذية والزراعة	٢	٣	٧	١٢
٥	كلية علوم الحاسب والمعلومات	١	١	٤	٦
٦	كلية إدارة الأعمال	١	٣	٥	٩
٧	كلية الطب	٢	٢	٣	٧
٨	كلية طب الأسنان	١	٣	٣	٧
٩	كلية الصيدلة	٢	٥	٦	١٣
١٠	كلية العلوم الطبية التطبيقية	١	٤	٧	١٢
١١	كلية التمريض	--	٢	٤	٦
١٢	كلية التربية	٣	٢	٦	١١
١٣	كلية الآداب	١	٤	٤	٩
١٤	كلية الحقوق والعلوم السياسية	--	١	٤	٥
١٥	كلية علوم الرياضة والنشاط البدني	--	٥	٢	٧
١٦	كلية السياحة والآثار	--	١	٤	٥
١٧	كلية اللغات والترجمة	١	٢	٥	٨
١٨	معهد اللغة العربية	--	--	١	١
	المجموع	٢٣	٤٩	٧٨	١٥٠

## ٩- المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لترتيب العبارات وترتيب محاور أداة الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الاستبانة.
- معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة ومحاورها.
- تم تقدير الأوزان الرقمية لدرجة الموافقة لكل بند من عبارات الاستبانة كما يأتي:
- أ- حساب المتوسط الوزني لكل عبارة: من خلال القانون التالي (عبد السلام، ٢٠٠٣م، ٤٢):

$$\bar{X} = \frac{\sum (X \cdot f)}{n}$$

حيث الرمز مج ( ت × د ) يعني جمع حواصل ضرب التكرارات في الدرجة الوزنية لكل عبارة ( ٥ درجات لأعلى درجة موافقة بشدة، ٤ درجات لموافق، ٣ موافق إلى حد ما، ٢ لغير موافق، ودرجة واحدة لغير موافق بشدة)، وذلك لكل عبارة، والرمز ن عدد أفراد العينة.

ب- حساب متوسط شدة الاستجابة لكل عبارة: باستخدام المعادلة الآتية:

$$\frac{\sum_{i=1}^5 \text{الدرجة الوزنية لأعلى درجة موافقة} - \text{الدرجة الوزنية لأقل درجة موافقة}}{\text{عدد الاختيارات}} = \text{متوسط شدة الاستجابة}$$

متوسط شدة الاستجابة = ٠.٨٠

ج- حساب الخطأ المعياري لمتوسط شدة الاستجابة: باستخدام القانون الآتي (أبو حطب وصادق، ١٩٩١م: ٧٩٢):

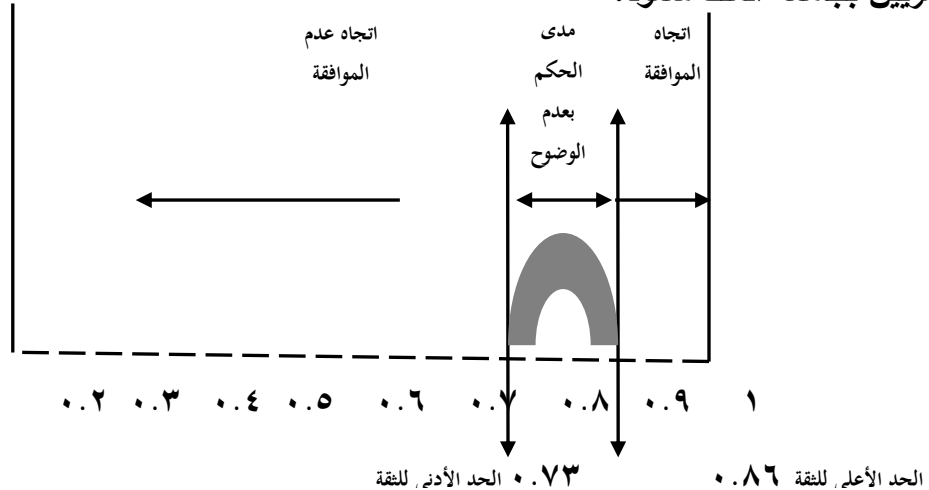
$$\frac{\sum_{i=1}^n (أ \times ب)}{ن} = م \times$$

حيث الرمز أ يعني نسبة متوسط درجة الاستجابة، والرمز ب يعني ١- أ وذلك لأن أ + ب = ١ والرمز ن يعني عدد أفراد العينة وهي (١٥٠)، وينطبق المعادلة نحصل على قيمة الخطأ المعياري، وتساوي ٠.٠٣٣

د- تعيين حدي الثقة لنسبة متوسط الاستجابة: من القانون التالي:

حدا الثقة لنسبة متوسط الاستجابة = متوسط شدة الاستجابة ± (الخطأ المعياري × ١.٩٦)، عند درجة ثقة ٠.٩٥ وشك ٠.٠٥، وهذا ما يحدث دائماً في العلوم الاجتماعية (البيهي، ١٩٧٩م: ٤٢٦). والشكل رقم (٢) يبين اتجاه الحكم على عبارات الاستبانة لدى عينة أعضاء هيئة التدريس

المصريين بجامعة الملك سعود.



شكل (٢) اتجاه الحكم على عبارات الاستبانة

لدى عينة أعضاء هيئة التدريس المصريين بجامعة الملك سعود

$$= 0.065 \pm 0.80 = (1.96 \times 0.033) \pm 0.80 = 0.73, 0.86$$

∴ حد الثقة = ( ٠.٧٣ ، ٠.٨٦ ) ،

راعت الدراسة إذا زادت نسبة متوسط استجابة أفراد العينة عن الحد الأقصى للثقة، تعتبر الدراسة أن هناك اتفاقاً على الموافقة على العبارة من وجهة نظر أفراد العينة، وإذا نقصت نسبة متوسط استجابة أفراد العينة عن الحد الأدنى للثقة، تعتبر الدراسة أن هناك اتفاقاً على عدم الموافقة على العبارة من وجهة نظر أفراد العينة، أما إذا انحصرت نسبة متوسط استجابة أفراد العينة بين الحدين الأعلى والأدنى للثقة، تعتبر الدراسة أن هناك اتجاهًا بعدم وضوح الموافقة بين أفراد العينة حول أهمية العبارة.

١٠- نتائج الدراسة الميدانية: فيما يلي عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها، على النحو الآتي:

أ- متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية:

يوضح الجدول (٥). استجابات أفراد عينة الدراسة حول المتطلبات المتعلقة بالقيادة الجامعية لتحقيق التعليم الريادي الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر.

جدول (٥) متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية لتحقيق التعليم الريادي

الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر

م	العبارة	الاستجابات											
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١	قيادة جامعية تتميز بالمرونة وسرعة الاستجابة للتغيرات التي تحدث في البيئة.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠	١٠٠
٢	تركيز القيادة الجامعية على الطلب المتزايد لخدمات الجامعة.	١٤٦	٩٧.٣	٤	٢.٧	--	--	--	--	--	--	--	٠.٩٩
٣	إحداث التكامل بين مكونات الجامعة كليات وأقسام.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠
٤	العمل على زيادة مسؤولية الجامعة تجاه البيئة وتلبية احتياجاتها.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠
٥	العمل على تنوع مصادر التمويل من أجل المحافظة على استقلالية الجامعة.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠
٦	تطبيق مبادئ اللامركزية في إدارة وحدات الجامعة.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠
٧	أن تعمل القيادة الجامعية على تضمين ريادة الأعمال ضمن أنشطتها الاستراتيجية.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

- اتجاه حكم عينة الدراسة على المتطلبات المتعلقة بالقيادة الجامعية لتحقيق التعليم الريادي الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو العمل الحر جاءت بالموافقة على جميع العبارات التي تضمنها المحور، مما يدل على أهمية تلك المتطلبات في تحقيق التعليم الريادي الجامعي لدعم توجه الطلاب نحو الريادة والعمل الحر.

ب- متطلبات تنظيمية:

يوضح الجدول (٦) استجابات أفراد عينة الدراسة حول المتطلبات التنظيمية لتحقيق التعليم الريادي الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر.

جدول (٦) متطلبات تنظيمية لتحقيق التعليم الريادي

الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر

اتجاه الحكم على العبارة	نسبة متوسط الاستجابة	الاستجابات										العبارة	م
		غير موافق بشدة		غير موافق		إلى حد ما		موافق		موافق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
موافقة تامة	١.٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠	١٥٠	إقرار مقرر ثقافي عن ريادة الأعمال لطلاب الجامعة.	١
موافقة تامة	١.٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠	١٥٠	إنشاء مركز لريادة الأعمال بالجامعة.	٢
موافقة	٠.٩٩	--	--	--	--	--	٥.٣	٨	٩٤.٧	١٤٢	١٤٢	إنشاء حاضنة أعمال داخل الجامعة.	٣
موافقة تامة	١.٠٠	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠	١٥٠	١٥٠	إنشاء بنك للأفكار الريادية الناتجة عن البحوث التي تجريها الجامعة.	٤
موافقة	٠.٩٨	--	--	--	--	--	٧.٣	١١	٩٢.٧	١٣٩	١٣٩	بناء قاعدة بيانات لرجال الأعمال والشركات في محيط الجامعة والمستهدف التعاون معها.	٥
موافقة تامة	١.٠٠	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠	١٥٠	١٥٠	تحديد طرق وأساليب تمويل مشاريع الطلاب الريادية.	٦
موافقة تامة	١.٠٠	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠	١٥٠	١٥٠	إعداد لائحة تفصيلية لأنشطة ريادة الأعمال داخل الجامعة.	٧
موافقة تامة	١.٠٠	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠	١٥٠	١٥٠	عقد بروتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع المختلفة لتدريب وتوعية طلاب الجامعة بالأنشطة الريادية.	٨

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

- اتجاه حكم عينة الدراسة على المتطلبات التنظيمية لتحقيق التعليم الريادي الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو العمل الحر جاءت بالموافقة على جميع العبارات التي تضمنها المحور، مما يدل على

أهمية تلك المتطلبات في تحقيق التعليم الريادي الجامعي لدعم توجه الطلاب نحو الريادة

والعمل الحر.

ج- متطلبات تثقيفية:

يوضح الجدول (٧) استجابات أفراد عينة الدراسة حول المتطلبات التثقيفية لتحقيق التعليم الريادي

الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر.

جدول (٧) متطلبات تثقيفية لتحقيق التعليم الريادي

الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر

اتجاه الحكم على العبارة	نسبة متوسط الاستجابة	الاستجابات										العبارة	م
		غير موافق بشدة		غير موافق		إلى حد ما		موافق		موافق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
موافقة تامة	١.٠٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠	١٥٠	عمل حملات توعوية لطلاب الجامعة عن أهمية ريادة الأعمال.	١
موافقة تامة	١.٠٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠	١٥٠	استضافة نماذج من رجال الأعمال الرياديين لعرض تجاربهم الريادية على الطلاب.	٢
موافقة تامة	١.٠٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠	١٥٠	عقد مسابقة لأفضل مشروع ريادي لطلاب الجامعة.	٣
موافقة	٠.٩٤	--	--	--	--	١٢	١٨	٦	٩	٨٢	١٢٣	تدشين مجلة تتحدث عن ريادة الأعمال.	٤
موافقة	٩٢.٤	--	--	٢	٣	١٣.٤	٢٠	٥.٣	٨	٧٩.٣	١١٩	نشر عدد من مقاطع الفيديو عن قصص نجاح الطلاب الرياديين حول العالم.	٥
موافقة تامة	١.٠٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠	١٥٠	عمل قناة على اليوتيوب لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة وخرجيها.	٦

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

- اتجاه حكم عينة الدراسة على المتطلبات التثقيفية لتحقيق التعليم الريادي الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو العمل الحر جاءت بالموافقة على جميع العبارات التي تضمنها المحور، مما يدل على أهمية تلك المتطلبات في تحقيق التعليم الريادي الجامعي لدعم توجه الطلاب نحو الريادة والعمل الحر.

د- متطلبات تتعلق بمناهج التعليم الريادي:

يوضح الجدول (٨). استجابات أفراد عينة الدراسة حول المتطلبات التي تتعلق بمناهج التعليم الريادي لتحقيق التعليم الريادي الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر.

## جدول (٨) متطلبات تتعلق بمناهج التعليم الريادي لتحقيق التعليم الريادي

## الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر

م	العبارة	الاستجابات										نسبة متوسط الاستجابة	اتجاه الحكم على العبارة
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١	تدريب الطلاب على كيفية تحديد فرص الأعمال (الفكرة الريادية).	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠٠	موافقة تامة
٢	تعليم الطلاب آليات إعداد الدراسة التسويقية.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠٠	موافقة تامة
٣	تنمية قيم القيادة ومهارات الإدارة الاستراتيجية لدى الطلاب.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠٠	موافقة تامة
٤	الاهتمام بسيكولوجية التخطيط وخطط التنفيذ للمشروعات الريادية.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠٠	موافقة تامة
٥	إكساب الطلاب القدرة على التحليل المالي للمشروعات الريادية.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠٠	موافقة تامة
٦	إكساب الطلاب مهارات الإقناع والتفاوض.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠٠	موافقة تامة
٧	تدريب الطلاب على قياس المخاطر والعائد من رأس المال.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠٠	موافقة تامة
٨	تركيز مناهج التعليم الريادي على مهارات التواصل الاجتماعي.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠٠	موافقة تامة
٩	تركيز مناهج التعليم الريادي على المسائل القانونية والتنظيمية لبدء أنشطة الأعمال.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠٠	موافقة تامة
١٠	توفير أنشطة تربوية لمحاكاة حالات ريادية ناجحة.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠٠	موافقة تامة
١١	تبني أساليب تربوية تعليمية تفاعلية.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠٠	موافقة تامة
١٢	التركيز على برامج ومشاريع الريادة المتعددة التخصصات.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠٠	موافقة تامة
١٣	تدريب الطلاب على كيفية البدء في المشروع الريادي.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠٠	موافقة تامة
١٤	إشراك أصحاب المشاريع الريادية الناجحة في تدريس مقررات التعليم الريادي.	١٥٠	١٠٠	--	--	--	--	--	--	--	--	١٠٠٠	موافقة تامة

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

- اتجاه حكم عينة الدراسة على المتطلبات التي تتعلق بمناهج التعليم الريادي لتحقيق التعليم الريادي الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو العمل الحر جاءت بالموافقة على جميع العبارات التي تضمنها

المحور، مما يدل على أهمية تلك المتطلبات في تحقيق التعليم الريادي الجامعي لدعم توجه الطلاب نحو الريادة والعمل الحر.

### الإطار المستقبلي

أجاب الإطار المستقبلي على السؤال الفرعي الثالث والأخير ونصه: ما التصور المقترح للتعليم الريادي الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر؟

وجاء بناء التصور المقترح في ضوء ما تم عرضه للأسس النظرية للتعليم الريادي الجامعي، وفي ضوء نتائج الدراسة الميدانية التي حددت متطلبات التعليم الريادي الجامعي الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، ويتكون التصور المقترح من ستة محاور على النحو التالي:

- المحور الأول: ويتناول منطلقات فكرية للتصور المقترح: وفيه يعرض الباحث فلسفة التصور المقترح، وأهدافه، وأهميته.
- المحور الثاني: ويتناول مبررات التصور المقترح لإدخال التعليم الريادي بالجامعات لدعم توجه طلابها نحو الريادة والعمل الحر.
- المحور الثالث: تنظيم التعليم الريادي الجامعي.
- المحور الرابع: متطلبات تطبيق التصور المقترح.
- المحور الخامس: كيفية تطبيق التصور المقترح، وتمثل في: الإعداد لتطبيق التصور المقترح، وتطبيق التصور المستقبلي.
- المحور السادس: آليات ما بعد التطبيق، وتمثل في: تقييم تطبيق التصور المقترح، وتبادل خبرات التطبيق.

وتفصيل هذه المحاور يأتي على النحو التالي:

### المحور الأول: منطلقات فكرية لتطبيق التصور المقترح:

تتمثل المنطلقات الفكرية لربط طلاب الجامعة بسوق العمل من خلال التعليم الريادي في الآتي:

#### ١. فلسفة التصور المقترح:

يتبنى التصور المقترح فلسفة التعليم الريادي القائمة على التزاوج بين حقلَي ريادة الأعمال بفلسفته ونظمه ومفاهيمه، والتعليم بنظرياته وفلسفته؛ حيث تركز فلسفة التعليم الريادي على كيفية تكوين أشخاص أو أفراد مبتكرين ومبدعين في مجال الأعمال، وتأهيلهم لإقامة مشروعات ريادية خاصة بهم أو لتطوير الأعمال القائمة على الصناعة أو الخدمات؛ من أجل خدمة المجتمعات التي يعيشون بها. كما تتمثل فلسفة التصور المقترح في تشجيع التفكير الإبداعي، وتعزيز شعور قوي بقيمة الذات وتمكينها، ورعاية العقلية والمواقف والمهارات الريادية، وإكساب الطلاب المعارف والمهارات الريادية



المرتبطة بتوليد الأفكار والبدء والنمو والابتكار، وتنمية قيم ومعتقدات واتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال كخيار جذاب للعمل.

فتعزيز ريادة الأعمال كظاهرة اجتماعية واقتصادية متعددة المستويات هو وسيلة جيدة لتشجيع الأفراد على توليد القيمة المضافة الاجتماعية والاقتصادية التي يستفيد منها المجتمع ككل. كما أن التعليم الريادي أصبح 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 لدور الأفراد في إدارة المعرفة. فالتعليم الريادي يسهم في إعداد وتأهيل الثروة البشرية، كما أنه يساعد على تنمية قدرات المتعلم بشكل يجعله مواطناً صالحاً وفعالاً، يسهم في بناء الوطن وخدمته والتفاعل مع بيئة الأعمال المحيطة به بشكل إيجابي، والتعامل مع أفراد المجتمع وشرائحه المختلفة بأسلوب أخلاقي واجتماعي حميد. كما أن نشر وتعزيز وإدماج التعليم الريادي في الجامعات له نتائج الكبيرة ومكتسباته المستقبلية وآثاره القوية على التنمية النوعية المستدامة؛ لأنه يخلق قاعدة عريضة من الرياديين والمبدعين في جميع المجالات، وإعداد طلاب الجامعة لثقافة ريادية قوامها الإبداع والابتكار والإنجاز.

## ٢. أهداف التصور المقترح:

- في إطار الفلسفة السابقة، تتمثل أهداف التصور المقترح في الآتي:
- توفير المعارف والمهارات المتعلقة بريادة الأعمال لطلاب الجامعة.
  - بناء المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الريادية ولصياغة وإعداد خطط الأعمال.
  - تحديد الدوافع وإثارها وتنمية المواهب الريادية لطلاب الجامعة.
  - العمل على تغيير اتجاهات طلاب الجامعة، وغرس ثقافة العمل الحر في مختلف مجالاته.
  - غرس روح المبادرة لدى طلاب الجامعة، وزيادة فرص نجاح الأعمال، وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي.
  - زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على المستوى الوطني، وبما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة.
  - امتلاك الطلاب لأفكار مشروعات تجارية ذات التكنولوجيا العالية؛ التي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة، والمساهمة في حل مشكلة البطالة.
  - تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال، لتتحول نحو امتلاك أكبر عدد من أفراد المجتمع للثروة، بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.
  - خلق المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة.

## ٣. أهمية التصور المقترح:

على ضوء تحقيق الأهداف السابقة؛ تبدو أهمية تطبيق التصور المقترح في النقاط الآتية:

- التوظيف الذاتي لطلاب الجامعة، حيث توفر ريادة الأعمال المزيد من فرص العمل التي ترضي وتناسب القوى العاملة.

- تطوير المزيد من الصناعات، خصوصًا في المناطق الريفية والمناطق التي لم تستفد من التطورات الاقتصادية.

- التشجيع على تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية سواء للاستهلاك المحلي أو للتصدير.

- تشجيع المزيد من الأبحاث والدراسات وتطوير الأجهزة والمعدات الحديثة للسوق المحلي.

- تحرر واستقلال طلاب الجامعة من الاعتماد على وظائف الآخرين.

- التقليل من هجرة الخبرات بتوفير مناخ محلي جديد لريادة الأعمال.

المحور الثاني: مبررات التصور المقترح للتعليم الريادي الداعم لتوجه طلاب الجامعة

نحو الريادة العمل الحر:

أوضحت الدراسة في إطارها النظري، أن هناك عددًا من المبررات، تفرض على الجامعة إدخال

التعليم الريادي ضمن منظومتها، وتنحصر تلك المبررات في الآتي:

- التعليم الريادي من أبرز التجارب الناجحة في التعليم العالي خلال العقود القليلة الماضية.

- أثبتت المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم قدرتها على خلق فرص عمل في الاقتصاد.

- جاذبية المشروعات الريادية لمعظم الطلاب؛ لكونها قائمة على فكرة العمل المستقل بعيدًا عن الأعمال

التقليدية في المؤسسات الكبيرة وما يرتبط بها من تسلط الرؤساء.

- غالبية بلدان العالم بدأت تدمج ريادة الأعمال في الاستراتيجيات والمبادرات التعليمية الوطنية، وفي

ضوء ذلك تقوم تلك البلدان بإصلاح أنظمتها التعليمية.

- المؤشرات المنخفضة الواردة في تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال عام ٢٠١٢م؛ عن ريادة

الأعمال في مصر، ومن أبرزها ما يلي:

■ تعدّ مصر في ٢٠١٢م أحد أخفض معدلات توقف الأعمال قياسًا باقتصادات أخرى معتمدة على الموارد

الطبيعية بمعدل يبلغ ٥.٢٨%. وأوقف نحو ٤٠% تقريبًا من المصريين أعمالهم؛ بسبب عدم تحقيق

الأرباح.

■ حصل التعليم والتدريب على أدنى تقييم من بين كافة شروط إطار ريادة الأعمال بعلامة وسطية تبلغ

١.٢٨، مما يضع مصر في المرتبة الأخيرة بين البلدان التسعة والستين المشاركة في دورة ٢٠١٢م،

كما حصلت على العلامة الأدنى قياسًا بالدورات السابقة.

■ أدرج الخبراء النظام التعليمي، بمستوياته كافة، باعتباره أكثر العوامل تقييدًا لتطوير ريادة الأعمال في

مصر.

▪ المؤسسات الجديدة والنامية لا تستطيع بسهولة النفاذ إلى الأبحاث والتطوير، إلى جانب ندرة فرص نقل التقنيات والعلوم والمعرفة الجديدة من الجامعات إلى المؤسسات الجديدة والنامية.

### المحور الثالث: تنظيم التعليم الريادي الجامعي:

في ضوء ما تمّ عرضه للأطر الفكرية للتعليم الريادي، وكذلك الأسس النظرية للتعليم الريادي بالجامعات، وفي ضوء نتائج الدراسة الميدانية، تم تنظيم التعليم الريادي وفقاً للآتي:

#### ١. المبادئ التربوية الموجهة للتعليم الريادي الجامعي:

التعليم الريادي بفلسفته ومضمونه يجب أن يوجّه نحو الفرد بأن يسمح له بالتفكير الحر والمستقل، وأن يختار مساراً خاصاً به وبحياته، ويحدد مستقبله وأهدافه، ويلبي طموحاته، لا أن يكون راضياً وخاضعاً لأمر أسرته ومجتمعه، فروح الريادة والمبادرة تظهر في مجتمع يشجع على التفكير الحر، ويسخر البيئة لخدمة الإنسان، ويبتعد عن السلبية والخضوع والاستسلام، وبذلك لا بد أن يعتمد التعليم الريادي الجامعي على الموجهات التربوية الآتية:

- تعلم من أجل فهم التفاعل بين التعاملات الاجتماعية المتعددة.
- من الضروري تعدد الكفاءات والتخصصات التي تقوم بتعليم ريادة الأعمال خصوصاً تخصص علم الثقافات المقارن، فيجب تزويد الطلاب بالأدوات اللازمة لفك تشفير وفهم الآليات السلوكية لأصحاب المصلحة، ولا سيما أصحاب المصلحة الذين يتفاعلون معهم بانتظام.
- تعلم من أجل التنقل في بيئة معقدة وديناميكية.
- إن كفاءة رواد الأعمال في التعامل مع التعقيد والديناميكية تعتمد على قدرتهم على التفكير الناقد والطريقة الذي يديرون بها المعرفة والمعلومات المتنوعة المستخلصة من البيئة المحيطة بهم.
- تعلم من أجل بناء وتقييم المعرفة والاستراتيجيات الريادية.
- من الضروري تطبيق ما وراء المعرفة في عمليات التعليم الريادي؛ ليكون جسراً بين الأنشطة التربوية وتحقيق الأهداف التعليمية التي تركز على تطوير المهارات الفردية، وبناء المعرفة والاستراتيجيات الريادية من أجل المغامرة الريادية المحسوبة، كما أن استخدام ما وراء المعرفة يمكن أن يساعد الطلاب على تطوير نزعتهم الريادية.
- تعلم من أجل تحويل الأفكار إلى أفعال.
- لتحويل الأفكار إلى أفعال تثار تساؤلات تتعلق بـ "لماذا؟" (التفكير التأملي)، وكذلك "كيف؟"، فالجمع بين هذين الجانبين من التعلم يساهم في تطوير المناهج المختلفة التي تهدف إلى فهم العملية الفردية المتمثلة في تحويل التجربة إلى التعلم، والتعامل بطريقة خلاقة ومرنة مع الأوضاع المعقدة.
- ٢. أهداف التعليم الريادي الجامعي، وتتمثل في الآتي:

- تغيير نمط التفكير التقليدي لدى الطلاب إلى أنماط التفكير الحديثة المبنية على الإبداع والابتكار والتجديد.

- بناء اتجاهات إيجابية لدى الطلاب في المرحلة الجامعية تجاه ريادة الأعمال والعمل الحر.
  - تعزيز الروح الريادية والنزعة الريادية وإثارة الدافعية لدى الطلاب.
  - مساعدة الطلاب على بناء تصور أفضل لمهنة المستقبل.
  - تطوير السمات والمهارات الشخصية لدى الطلاب، والتي تساعد على إنشاء القاعدة الرئيسة للتفكير والسلوك الريادي (الإبداع والابتكار، سلوك المبادأة، المخاطرة، الاستقلالية، الثقة بالنفس، القيادة، روح العمل الجماعي أو روح الفريق).
  - تعزيز مهارات بناء العلاقات والاتصال الإيجابي في بيئة تربوية مناسبة.
  - زيادة وعي الطلاب حول التوظيف الذاتي وريادة الأعمال كبديل لمهنة المستقبل.
  - تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع من خلال عمليات التحديث والتجديد التي يحدثها الرياديون في جميع المجالات التي سيعملون بها في المستقبل.
٣. أدوار التعليم الريادي الجامعي:

برامج التعليم الريادي بالجامعة تلعب أدوارًا محدّدة في تنمية السلوك الريادي للطلاب، يمكن تحديدها في الآتي:

- نقل المعرفة والقدرات الريادية.
  - تطوير المهارات الريادية.
  - احتضان السمات الريادية.
  - إظهار السلوك الريادي.
  - تحفيز ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب.
٤. أشكال التعليم الريادي الجامعي:

يمكن تحديد شكل التعليم الريادي الجامعي في الشكلين الآتيين:

- الأول: في دور التعليم التقليدي: يمكن للجامعات تقديم الدعم التعليمي الريادي من خلال تعليم الطلاب المعارف والمهارات اللازمة من أجل الشروع في مشروع جديد.
- الثاني: في الدور التجاري: يمكن للجامعات أن توفر للطلاب دعمًا مستهدفًا ومحددًا لبدء شركاتهم الخاصة، من خلال تقوية مفهومي التنمية وريادة الأعمال لديهم، حيث يمكن ذلك من خلاله توفير الوعي، والتحفيز، واحتضان الأفكار المبدعة؛ لتحويلها إلى مشروعات ريادية، من خلال حاضنات الأعمال الجامعية.

## ٥. مناهج التعليم الريادي الجامعي:

لابد وأن تتضمن مناهج التعليم الريادي الجامعي عددًا من المديولات التي تستهدف تنمية قدرات الطالب الريادية، وفيما يلي عرض محتواها ومبادئها الإجرائية:

المديول الأول: تحديد فرص الأعمال، وتسويقها:

أهدافه: تنمية التفكير الناقد والإبداعي لدى الطالب - تحديد مواطن القوة في شخصية الطالب - اكتساب مهارة تحليل السوق وسلوك المستهلك - التعرف على طرق وأساليب رعاية العملاء والاحتفاظ بهم - القدرة على تقييم الأسعار، توظيف / التوزيع والترويج.

محتواه: كيف تكون أكثر إبداعًا؟ - كيفية الحصول على الفكرة الريادية - تحديد احتياجات العملاء ورغباتهم، وتوجهاتهم - تجزئة السوق والسوق المستهدفة - تحديد وضع المنتج (فريد من نوعه، ذات جودة عالية،... وغيرها).

المديول الثاني: القيادة والإدارة الاستراتيجية:

أهدافه: يضع الطالب رؤية لنشاطه التجاري - يقوم الطالب بإجراء تحليل استراتيجي لبيئة عمله - يفهم الطالب صناعته - يضع الطالب أهدافًا ذكية لنفسه - يضع الطالب خططًا تنفيذية - يعدّ الطالب خطة للتطوير.

محتواه: إعداد بيان رؤية/ رسالة رجال الأعمال - تحليل المنتج/ الخدمة وتحليل الصناعة - وضع استراتيجية الأعمال - وضع الخطط: متى وأين، وكيفية التنفيذ - العمليات وخطة التطوير.

المديول الثالث: الإدارة المالية:

أهدافه: معرفة الطالب كيفية إدارة المدينين الخاص به - معرفة الطالب كيفية إدارة الدائنين الخاص به - معرفة الطالب كيفية إدارة النقدية الخاصة به.

محتواه: رأس المال المتداول - إدارة المدينين والدائنين، والأوراق المالية - التدفقات النقدية ووضع الميزانية.

المديول الرابع: المحاسبية:

أهدافه: معرفة الطالب كيفية حساب سعر المنتج - معرفة الطالب كيفية حساب الربح والخسارة. محتواه: دفاتر النقد والمدينين، والدائنين - الدخل والإنفاق - حساب التكاليف - الوفورات - الميزانية العمومية - الأرباح والخسائر.

المديول الخامس: الحصول على رأس المال:

أهدافه: استغلال الإمكانيات المتاحة - جمع الأموال من المصادر المناسبة - التأكد من أن لهذه الأموال أغطية.

محتواه: مصادر إيجاد رأس المال - قياس المخاطر والعائد من رأس المال.

## المديول السادس: المبادرة الشخصية:

أهدافه: أن يكون الطالب ذاتي البداية - أن يكون سباقاً - أن يكتسب مهارات السيطرة والمسؤولية. محتواه: الرغبة الذاتية، الاستباقية، سلوك المثابرة - مراقبة وإدارة العاطفة.

المديول السابع: التواصل الاجتماعي والتفاوض والإقناع:

أهدافه: بناء شبكة اجتماعية واسعة - الحفاظ على شبكتك الاجتماعية - كسب العقول والقلوب - التكيف مع تكتيكات الإقناع - استخدام تكتيكات التفاوض وتجنب الوقوع ضحية. محتواه: تطوير العلاقات وتدعيمها والمحافظة عليها - تكوين علاقات قوية - تقنيات الإقناع والتفاوض.

المديول الثامن: المسائل القانونية والتنظيمية:

أهدافه: اختيار اسم لعملك وتسجيله - الحصول على الوضع القانوني لنشاطك التجاري - دفع الضرائب عند الاقتضاء.

محتواه: المسائل القانونية لبدء أنشطة الأعمال.

المديول التاسع: خطة الأعمال:

أهدافه: التدريب على وضع خطط الأعمال للمشروعات.

محتواه: خصائص خطة الأعمال الرسمية.

## ٦. طرق التعليم والتعلم:

استخدام استراتيجيات التعليم والتدريس الإبداعي مثل حل المشكلات بأسلوب إبداعي، وأسلوب العصف الذهني، والتعليم المبني على المشاريع والأنشطة، والتعليم التعاوني، والتفكير الناقد.

المحور الرابع: متطلبات تطبيق التصور المقترح:

أوضحت الدراسة في إطارها الميداني، أن ثمة متطلبات يجب توافرها لنجاح التعليم الريادي في دعم توجه طلاب الجامعة نحو العمل الحر، وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

١. متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية: يجب أن تتوافر المتطلبات التالية في القيادة الجامعية؛ لضمان

نجاح التعليم الريادي في دعم توجه طلاب الجامعة نحو العمل الحر:

- قيادة جامعية تتميز بالمرونة وسرعة الاستجابة للتغيرات التي تحدث في البيئة.
- تركيز القيادة الجامعية على الطلب المتزايد لخدمات الجامعة.
- إحداث التكامل بين مكونات الجامعة؛ كليات وأقسام.
- العمل على زيادة مسؤولية الجامعة تجاه البيئة وتلبية احتياجاتها.
- العمل على تنويع مصادر التمويل؛ من أجل المحافظة على استقلالية الجامعة.
- تطبيق مبادئ اللامركزية في إدارة وحدات الجامعة.

- أن تعمل القيادة الجامعية على تضمين ريادة الأعمال ضمن أنشطتها الاستراتيجية.
- ٢. متطلبات تنظيمية: يجب أن تتوافر المتطلبات التنظيمية التالية؛ لضمان نجاح التعليم الريادي في دعم توجه طلاب الجامعة نحو العمل الحر:
  - إقرار مقرر ثقافي عن ريادة الأعمال لطلاب الجامعة.
  - إنشاء مركز لريادة الأعمال بالجامعة.
  - إنشاء حاضنات الأعمال داخل الجامعة.
  - إنشاء بنك للأفكار الريادية الناتجة عن البحوث التي تجريها الجامعة.
  - بناء قاعدة بيانات لرجال الأعمال والشركات في محيط الجامعة والمستهدف التعاون معها.
  - عقد بروتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع المختلفة لتدريب وتوعية طلاب الجامعة بالأنشطة الريادية.
  - إعداد لائحة تفصيلية لأنشطة ريادة الأعمال داخل الجامعة.
  - تحديد طرق وأساليب تمويل مشاريع الطلاب الريادية.
- ٣. متطلبات تثقيفية: يجب أن تتوافر المتطلبات التثقيفية التالية من أجل نشر الثقافة الريادية بين طلاب الجامعة، ولضمان نجاح التعليم الريادي في دعم توجه طلاب الجامعة نحو العمل الحر:
  - عمل حملات توعوية لطلاب الجامعة عن أهمية ريادة الأعمال.
  - استضافة نماذج من رجال الأعمال الرياديين؛ لعرض تجاربهم الريادية على الطلاب.
  - عقد مسابقة لأفضل مشروع ريادي لطلاب الجامعة.
  - تدشين مجلة متخصصة في ريادة الأعمال.
  - نشر عدد من مقاطع الفيديو عن قصص نجاح الطلاب الرياديين حول العالم.
  - عمل قناة على اليوتيوب؛ لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة وخريجها.
- ٤. متطلبات تتعلق بمناهج التعليم الريادي: يجب أن تتوافر المتطلبات التالية في مناهج التعليم الريادي بالجامعة؛ لضمان نجاح التعليم الريادي في دعم توجه طلاب الجامعة نحو العمل الحر:
  - تدريب الطلاب على كيفية تحديد فرص الأعمال (الفكرة الريادية).
  - تعليم الطلاب آليات إعداد الدراسة التسويقية.
  - تنمية قيم القيادة ومهارات الإدارة الاستراتيجية لدى الطلاب.
  - الاهتمام بسيكولوجية التخطيط وخطط التنفيذ للمشروعات الريادية.
  - إكساب الطلاب القدرة على التحليل المالي للمشروعات الريادية.
  - إكساب الطلاب مهارات الإقناع والتفاوض.
  - تدريب الطلاب على قياس المخاطر والعائد من رأس المال.
  - تركيز مناهج التعليم الريادي على مهارات التواصل الاجتماعي.

- تركيز مناهج التعليم الريادي على المسائل القانونية والتنظيمية لبدء أنشطة الأعمال.
  - توفير أنشطة تربوية لمحاكاة حالات ريادية ناجحة.
  - تبني أساليب تربوية تعليمية تفاعلية.
  - التركيز على برامج ومشاريع الريادة المتعددة التخصصات.
  - تدريب الطلاب على كيفية البدء في المشروع الريادي.
  - إشراك أصحاب المشاريع الريادية الناجحة في تدريس مقررات التعليم الريادي
- المحور الخامس: كيفية تطبيق التصور المقترح: لتطبيق التصور المقترح ينبغي القيام بما يأتي:**
١. الإعداد لتطبيق التصور المقترح: هناك مجموعة من الإجراءات العملية لا بد من تحققها قبل البدء في تطبيق التصور المقترح للتعليم الريادي الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو العمل الحر، ولعل من أهم هذه الإجراءات ما يأتي:
    - تقوم الجامعة بعقد ورش عمل؛ لصياغة رؤية ورسالة وإطار مفاهيمي للتعليم الريادي الجامعي.
    - يتم تشكيل لجنة على مستوى الجامعة لإعداد لائحة تنظيمية للتعليم الريادي؛ تمهيداً لاعتمادها من مجلس الجامعة ولجنة القطاع.
    - إعداد وتصميم عدد من النشرات والفديوهات الخاصة بنشر ثقافة ريادة الأعمال، والتعليم الريادي بين طلاب الجامعة.
  ٢. تطبيق التصور المقترح: وفقاً لطبيعة التصور المقترح، يتم تطبيقه من خلال إجراءات معينة، من أهمها ما يأتي:
    - اختيار من سيتولى تطبيق التصور المقترح: ويتم اختيارهم من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات الواسعة في مجال التعليم الريادي، وطبقاً لمعايير اختيار الكفاءات البشرية.
    - تصميم مقرّر ثقافي يدرّس لجميع طلاب الجامعة، يتناول الأطر الفكرية للتعليم الريادي، ومدى تأثيره على المستوى الفردي والمجتمعي.
    - تأسيس مركز لريادة الأعمال بالجامعة، مجهّز بالإمكانات كافة التي يتطلبها التعليم الريادي وأنشطته المختلفة.
    - تصميم برامج التعليم الريادي التي تستهدف طلاب الجامعة.
    - إنشاء صفحة لمركز ريادة العمال على موقع الجامعة تحوي جميع أنشطته وفعالياته وأهدافه، وكذلك مواد تثقيفية لنشر ثقافة التعليم الريادي وريادة الأعمال.
    - إنشاء قناة على اليوتيوب تتناول موضوعات التعليم الريادي الجامعي لنشر ثقافته بين طلاب الجامعة.



**المحور السادس: آليات ما بعد التطبيق:** لا يتوقف الأمر عند مرحلة تطبيق التصور المقترح لإدخال التعليم الريادي بالجامعة من أجل ربط طلابها بسوق العمل، بل لا بد من متابعة التطبيق من خلال بعض الآليات والمتمثلة في:

١. تقويم تطبيق التصور المقترح: وذلك لتحديد إيجابيات وسلبيات إدخال التعليم الريادي الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو العمل الحر؛ لتعظيم الإيجابيات، وتقليل السلبيات فيما بعد، وهناك أساليب تقويم متعددة مثل: التقويم الذاتي باستطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس والطلاب ورجال الأعمال في نتائج التطبيق.

٢. تبادل خبرات التطبيق: في هذه الخطوة تشكل الجامعة فريق عمل من أعضاء هيئة التدريس - ممن لديهم دراية أكاديمية وخبرة عملية في مجال التعليم الريادي- تكون مهمته: الاطلاع على خبرات الجامعات العالمية ذوات الخبرة في مجال التعليم الريادي؛ وذلك بغرض الاستفادة من تجارب هذه الجامعات، وكيف استطاعت أن تتغلب على الصعاب التي واجهتها.

## قائمة المراجع

## أولاً - المراجع العربية:

١. الشماع، خليل. (٢٠٠٨م). تمويل المنشآت الصغيرة والمتوسطة: ريادة الأعمال. مجلة الدراسات المالية والمصرفية. المعهد العربي للدراسات المالية والمصرفية. الأردن، مج ١٦، ع ٣، ٤٢ - ٤٦.
٢. الشميمري، أحمد & المبيريك، وفاء. (٢٠١١م). ريادة الأعمال. الطبعة الثانية. مكتبة الشقري. الرياض.
٣. العامري، صالح مهدي & الغالبي، ظاهر محسن. (٢٠٠٨م). الإدارة والأعمال. الطبعة الثانية. دار النائل للنشر. عمان، الأردن.
٤. الغريب، رمزية. (١٩٩٦). التقويم والقياس النفسي والتربوي. الأنجلو المصرية. القاهرة.
٥. عبد الرازق، فوزي. (٢٠١٤). إشكالية حاضرات الأعمال بين التطوير والتفعيل: رؤية مستقبلية. حالة حاضرات الأعمال في الاقتصاد الجزائري. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال في الفترة من ٩-١١/٩/٢٠١٤م. جامعة الملك سعود، الرياض.
٦. مرزوق، ناصر جبار. (٢٠٠٩م). الريادة الاستراتيجية. المنظمة العربية للتنمية والموارد البشرية. عمان، الأردن.
٧. المرصد العالمي لريادة الأعمال. (٢٠١٢م). تقرير ريادة الأعمال في مصر. مركز بحوث التنمية الدولية. أوتاوا، كندا.
٨. النجار، فايز جمعة صالح & العلي، عبد الستار محمد. (٢٠٠٦م). الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة. دار حامد للنشر والتوزيع. الأردن.
٩. عبد السلام، نادية محمد. (٢٠٠٣). الإحصاء الوصفي في العلوم النفسية والتربوية. الأنجلو المصرية. القاهرة.
١٠. أبو حطب، فؤاد وصادق، آمال. (١٩٩١). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي. الأنجلو المصرية. القاهرة.
١١. البهي، فؤاد. (١٩٧٩). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري. ط ٣. دار الفكر العربي. القاهرة.

## ثانياً - المراجع الأجنبية:

1. Alvarez, S. and L. Busenitz. (2001). the entrepreneurship of resource-based theory. *Journal of Management*. 27(6); 755-775.
2. Binks, M., K. Starkey, and C. L. Mahon. (2006). "Entrepreneurship Education and the Business School." *Technology Analysis & Strategic Management*. 18(1):1-18.
3. Bird. B. (1992). The Roman God Mercury: An Entrepreneurial Archetype. *Journal of Management Enquiry*. 1(3). September

4. Bruyat, C, Julien PA. (2001). "Defining the field of research in entrepreneurship". *Journal of Business Venturing*. 16(2), 165-180.
5. Carlsson, B. (2005). Universities, entrepreneurship and public policy: lessons from abroad. In: Shane, S. Economic Development through Entrepreneurship: Government, University and Business Linkages. Edward Elgar. Cheltenham (UK)/Northampton(MA), pp. 198–218.
6. Charney, A. & G.D. Libecap (2000). Impact of Entrepreneurship Education. Kansas City, MO: Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership.
7. Chen, C. C., P. G. Greene, and A. Crick. (1998). "Does Entrepreneurial Self-Efficacy Distinguish Entrepreneurs from Managers?". *Journal of Business Venturing*. 97:295–316.
8. European Commission, (2003). "Green Paper: Entrepreneurship in Europe", [http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga.doc?smartapücelexpluslprodlDocNumber&lg = fr&type\\_doc = COMfinal&an\\_doc = 20036\(nu\\_doc = 27](http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga.doc?smartapücelexpluslprodlDocNumber&lg = fr&type_doc = COMfinal&an_doc = 20036(nu_doc = 27) (retrived February 13, 2015).
9. European Commission, (2008). Entrepreneurship in Higher Education. Especially in Non-Business Studies. Final Version, March.
10. Eurydice (2012). "Entrepreneurship education at school in Europe. National strategies, curricula and learning outcomes". Published by Education. Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA P9 Eurydice and Policy Support), European Commission.
11. Fayolle, A. (2007). Entrepreneurship and new value creation. The dynamics of the entrepreneurial process, Cambridge University Press.
12. Fayolle, A. (2009). Entrepreneurship education in Europe: Trends and challenges. *Paper presented at the Universities, Innovation and Entrepreneurship: Good Practice Workshop*, June.
13. Fayolle, A. (2013). "Personal views on the future of entrepreneurship education". *Entrepreneurship & Regional Development*, DOI-10.1080/08985626.2013.821318.
14. Fueglistaller, U. and Halter, F. (2006). Swiss Survey on Collegiate Entrepreneurship 2006. KMU-HSG (ed.). St. Gallen.
15. Gibb, A. (2002). "In pursuit of a new enterprise and entrepreneurship paradigm for learning: creative destruction, new values, new ways of doing things and new combinations of knowledge", *International Journal of Management Reviews*, 4(3), 233-269.
16. Gibb, A. (2011). Concepts into practice: Meeting the challenge of development of entrepreneurship educators around an innovative paradigm: The case of the International Entrepreneurship Educators' Programme (IEEP). *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*. 17(2): 146-165.

17. Gibbons, J. F. (2000). The role of Stanford University: A Dean's reflections. In Chong-Moon Lee, William Miller, Marguerite Hancock and Henry Rowen (Eds.), *The Silicon Valley edge* (pp. 200-217). California, USA: Stanford University Press.
18. Gielnik, et al. (2015). Action and Action-Regulation in Entrepreneurship: Evaluating a Student Training for Promoting Entrepreneurship. *Academy of Management Learning & Education*. 14(1), 69–94.
19. Hatten, T., and S. K. Ruhland. 1995. "Student Attitudes toward Entrepreneurship as Affected by Participation in an SBI Program." *Journal of Education for Business*. 7(4):224–227.
20. Haynie, M. and Shepherd, D. (2009). "A measure of adaptative cognition for entrepreneurship research". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 695-714.
21. Henry, C., F. Hill, and C. Leitch. 2005. "Entrepreneurship Education and Training – Can Entrepreneurship Be Taught? Part I." *Education and Training*. 47(2):98–111.
22. Hindle, K. (2007). Teaching entrepreneurship at university: From the wrong building to the right philosophy. *Handbook of research in entrepreneurship education* 1, 104-26.
23. Hisrich, R., Peters, M., & Shepherd, D. (2009). *Entrepreneurship*. 8<sup>th</sup> ed. Irwin, USA: McGraw-Hill.
24. Hynes, B. (1996). Entrepreneurship education and training – introducing entrepreneurship into non-business disciplines. *Journal of European Industrial Training*. 20(8), 10–17.
25. ILO. (1998). *Recommendation concerning general conditions to stimulate job creation in SMEs*. Retrieved February 23, 2015, from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::p12100\\_INTE RUMENT ID:312527](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::p12100_INTE RUMENT ID:312527)
26. Jack, S.L., Drakopoulou-Dodd S. and Anderson R. (2004). "Social structures and entrepreneurial networks: The strength of strong ties". *The international Journal of Entrepreneurship and Innovation*. 5(2), 107-120.
27. Katz, J.A. (2003). The chronology and intellectual trajectory of American entrepreneurship education 1876–1999. *Journal of Business Venturing*. 18(2), 283–300.
28. Kautonen, T., R. Zolin, A. Kuckertz & A. Viljamaa (2010). Ties that blind? How strong ties affect small business owner-managers' perceived trustworthiness of their advisors. *Entrepreneurship & Regional Development*. 22(2), 189-209.
29. Kolb, D. (1984). *Experiential learning: experience as the source of experiential learning and development*. Englewood Cliffs. NJ. Prentice-Hall.
30. Kolvereid, L., and O. Moen. (1997). "Entrepreneurship among Business Graduates: Does a Major in Entrepreneurship Make a Difference?". *Journal of European Industrial Training*. 21(4):154–60.

31. Kraaijenbrink, J., A. Groen, and G. Bos. (2010). "What Do Students Think of the Entrepreneurial Support Given by Their Universities?" *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*. 9(1):110–125.
32. Kuratko, D. (2005). The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trends, and Challenges. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 29(5), 577–598.
33. Lourenço, F. and Jones, O. (2006). Developing entrepreneurship education: Comparing traditional and alternative teaching approaches. *International Journal of Entrepreneurship Education*. 4: 111-140.
34. Man, T. W. Y., & Yu, C. W. M. (2007). Social interaction and adolescent's learning in enterprise education: An empirical study. *Education & Training*. 49, 620–633.
35. Matlay, H. (2006). Researching entrepreneurship and education Part 2: What is entrepreneurship education and does it matter?. *Education & Training*. 48, 704–718.
36. McGee, J. E., M. Peterson, S. L. Mueller, and J. M. Sequeira. (2009). "Entrepreneurial Self-Efficacy: Refining the Measure." *Entrepreneurship Theory & Practice*. 33:965–988.
37. MOK, K., Yue, K., (2013). "Promoting Entrepreneurship and Innovation in China: Enhancing Research and Transforming University Curriculum". *Front. Educ. China*, 8(2):173-197.
38. Morin, E. (2008). *On complexity, Cresskill*. NJ. Hampton Press.
39. Neck, H., and Greene, P. (2011). "Entrepreneurship Education: Known worlds and new frontiers". *Journal of Small Business Management*. 49(1), 55-70.
40. Nurmi, P., & Paasio, K. (2007). Entrepreneurship in Finnish universities. *Education & Training*, 49, 56–66.
41. OECD (2010). "The OECD Innovation strategy: Getting a head start on tomorrow", *OECD publishing*.
42. Politis, D. (2005). "The process of entrepreneurial learning: A conceptual framework". *Entrepreneurship Theory and Practice*. 29(4), 399-423.
43. Sagagi, M S and Mitra J (2011). Fostering Entrepreneurship Education in Universities: Issues, Learning and Good Practices. *Paper presented at the Workshop organized by the Centre for Entrepreneurship Development*. Adekunle Ajasin University. Akungba-Akoko, Nigeria, 6th October.
44. Sánchez, J.C. (2011). University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2): 239-254.
45. Sarasvathy, S. D. (2001): "Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency". *The Academy of Management Review*. 26(2), 245-263

46. Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*. 25(2), 217-226.
47. Singh, R. (2008). The shortage of academically trained entrepreneurship faculty: implications, challenges, and opportunities. *Journal of Entrepreneurship Education*. 11, 117–131.
48. Souitaris, V., Zerbini, S., & Al-Laham, A. (2007). Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources. *Journal of Business Venturing*. 22, 566–591.
49. Toutain, O. (2010). "Experiential learning and metacognition in entrepreneurship education". University of Lyon 3 (France).
50. Ucbasaran, D., P. Westhead, and M. Wright. (2008). "Opportunity Identification and Pursuit: Does an Entrepreneur's Human Capital Matter?". *Small Business Economics*. 30(2):153–173.
51. UNESCO. (1998). Higher education in the twenty-first century: Vision and action. Retrieved February 22, 2015, from [http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_eng.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_eng.htm)
52. UNESCO. (2009). 2009 world conference on higher education: The new dynamics of higher education and research for societal change and development. Retrieved February 22, 2015, from [http://www.unesco.org/ftleadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/ED/pdf/WCHE\\_2009/FINAL%20COMMUNIQUE%20WCHE%202009.pdf](http://www.unesco.org/ftleadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/ED/pdf/WCHE_2009/FINAL%20COMMUNIQUE%20WCHE%202009.pdf)
53. United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). (2004). Entrepreneurship and economic development: The empretec showcase. Geneva, Switzerland.
54. WEF. (2009). Educating the next wave of entrepreneurs: Unlocking entrepreneurial capabilities to meet the global challenges of the 21st century. Retrieved February 23, 2015, from [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GEI\\_EducatingNextEntrepreneurs\\_ExecutiveSummary\\_2009.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GEI_EducatingNextEntrepreneurs_ExecutiveSummary_2009.pdf)
55. World Economic Forum. (2009). Educating the next wave of entrepreneurs: Unlocking entrepreneurial capabilities to meet the global challenge of the 21st century. Switzerland. Retrieved from [https://members.weforum.org/pdf/GEI/2009/Entrepreneurship\\_Education\\_Report.pdf](https://members.weforum.org/pdf/GEI/2009/Entrepreneurship_Education_Report.pdf) on March 18, 2015.