



جامعة طنطا
كلية التربية
قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة

رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية
(تخصص: تربية مقارنة وإدارة تعليمية)

إعداد

عبدالله دبي عبدالكريم الفضلي
معلم لغة عربية بدولة الكويت

إشراف

أ.د. أميمة حلمي مصطفى

أستاذ م ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية- جامعة طنطا

١٤٤١هـ - ٢٠١٩م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ وَسُلَيْمَانَ عِلْمًا وَقَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ

الَّذِي فَضَّلَنَا عَلَى كَثِيرٍ مِّنْ عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ﴾

صَبَّحَهُ اللَّهُ الْعَظِيمَ

[النمل: ١٥]

محضر

اجتمعت اللجنة المشكلة يوم الثلاثاء الموافق ٢٠١٩/١٢/١٠ م من الساعة ١٠:٣٠ وحتى الساعة ١٢:٠٠ م
لمناقشة رسالة الدكتوراه للطالب / عبدالله دبي عبد الكريم الفضلي " وافد " المقدم منه لنيل درجة دكتوراه الفلسفة
في التربية تخصص (التربية المقارنة والإدارة التعليمية) .
في موضوع:

"تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول
المتقدمة "

تحت إشراف: أم.د/ أميمة حلمي مصطفى
- وافق السيد الأستاذ الدكتور / نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث بتاريخ ٢٠١٩/١٠/١ م
على تشكيل لجنة المناقشة والحكم من السادة :

رئيسا ومناقشا خارجيا	أ.د/ محمد أحمد عبدالدايم
مناقشا داخليا	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المتفرغ بكلية التربية جامعة الزقازيق أ.د/ أحمد عابد الطنطاوي
مشرفا داخليا	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المتفرغ بالكلية أم.د/ أميمة حلمي مصطفى
	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد بالكلية

وبعد أن رأت اللجنة صلاحية الرسالة للمناقشة ، وبعد أن نوقش الطالب في الرسالة المقدمة منه مناقشة
علنية وبعد المداولة :

- اقترحت اللجنة منح الطالب / عبدالله دبي عبد الكريم الفضلي " وافد " درجة دكتوراه الفلسفة في التربية
تخصص (التربية المقارنة والإدارة التعليمية) .
عالمية
.....
.....

توقيع أعضاء اللجنة

.....
.....
.....

١- أ.د/ محمد أحمد عبدالدايم
٢- أ.د/ أحمد عابد الطنطاوي
٣- أم.د/ أميمة حلمي مصطفى

شكر وتقدير

الحمد لله الذي هدانا لهذا، وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، وأصلُّ وأسلم على حبيب الحق، وشفيع الخلق سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، وعلى آله وصحبه أجمعين، والتابعين بإحسان إلى يوم الدين.

لقد خلق الله الإنسان وكرَّمه، وأحسن خلقه وعظَّمه، ووهبه الفكر والبيان، ففاق بهما سائر الحيوان، ومما تميَّز به ابن آدم على سائر الخليقة، أنُّ وهبَ نفسًا للبعيد تواقَّة، وهي في سائر أحوالها بين دَفَّةٍ وعثرَةٍ، ووقفَةٍ وقعدة.

والنفس البشرية تتفعل حسب المحيطات، فتتطلق إذا ما وجدت حافزًا أو دافعًا، وتركنُ إذا فترتْ وملَّت، والإنسان ملالٌ خوار! وقد قلَّ في زماننا للعلا كل دافع، ونُدِر في المشتغلين الحافز، فبات الناسُ في شقاءٍ دائم، وجهدٍ قاطم، غير أنه ما يزال في الناس من أهل الخير والعرفان، أمثال العالمة الجليلة أستاذتي الأستاذة الدكتور/ أميمة حلمي مصطفى، أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد بالكلية ورئيس القسم، ممَّن يدركون قيمة الكلمة وأثرها في الإنسان، ويُحسنون من ذلك توظيفه، ويجودون بما في إمكانهم غير باخلين به، وإنَّ بدا في أعين الناس قليلًا، وهو عند العقلاء كثيرٌ كثير.

لم أعتقد في فترةٍ من الفترات، ولم يخالجنِي الظنُّ ولو للحظة، أن يكون تعاطي الوالدة الفاضلة والأستاذة الدكتور/ أميمة حلمي مصطفى، أقل مما هو عليه مع أبنائها الباحثين؛ إذ جاء عطاؤها كما كان متوقعًا، فقد جادت علينا بكرمها، وحُسن خلقها، ولين طبعها، فكانت كلماتها وملاحظاتها أفخر من الماس، ومَشعلٍ مُحفِّز، فكأنَّها بذلك تُكيل المدح لابنها الذي ترجوه سندًا وذخرًا لها، فلم أجد من الكَلِم ردًّا، ولا من البيان جوابًا، فضاقت الكلمات، ولم أجد خيرًا من الصمت، متبوعًا بالشكر على معرفتها أولاً وأخيرًا.

وإني لأتوجه بعظيم الشكر والامتنان، وأسمى آيات العرفان إلى سعادتها، على فضلها المتواتر وجودها الغامر؛ إذ إنها شملتني بالرعاية والعناية والتوجيه والإرشاد، وإني وجدتُها بحرًا في غزارة علمها، ودمائة خلقها، فقد جادت وبذلت ووجهت، حتى نضجت الدراسة واستوت؛ فجزاها الله عني، وعن طلاب العلم والمسلمين خير الجزاء ونفع الله الجميع بعلمها الوفير، وبتوجيهها المنير والذي ما أخذتُ به إلا استقرت النفس وأنست.

والله أسأل لها من الخير أعظمه، ومن النعم أفضله، وأن يُعلِّي درجتها، ويرفع في الناس بالخير ذكراها، وسبحانه أسأل أن يبارك في ولدها وأحفادها، وأن يُقرِّ بهم عينها، وأن يُبلغهم الغايات، ويرفع بهم على الناس درجات.

لقد كنتم وما زلتم خير الوالدة والأم والمشرفة ومهندسة هذا العمل.. فخورٌ بكل تلك اللحظات، لن أنسى جهديك وتعبك وإخلاصك معي ما حييت.. أحبكم في الله، وأعدكم بالسير على ذات الدرب، وأسأل الله أن يديم هذه المحبة، كل الحب والوفاء لكم.

كما أتوجه بخالص الشكر والامتنان لأستاذي الجليلين، الأستاذ الدكتور/ محمد أحمد عبد الدايم أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المتفرغ بكلية التربية- جامعة الزقازيق؛ إذ منحتني سيادته شرف قبوله مناقشة هذه الرسالة وترؤس لجنة الحكم والمناقشة، فكان هذا من عظيم كرمه، ومن بالغ مننه، وأسأل الله العظيم أن ينفعي بعلمه الغزير، ويتوجيهه المنير، وخلقه القويم. فقد شعرتُ طوال فترة المناقشة بالإيجابية والثقة، بفضل إشارات وابتسامته المعهودة، فقد منحني الكثير من الثقة والراحة والقوة، ليس فقط في ساعات المناقشة الأربعة والنصف، بل إنني اعتبرها حلقة وصل لشخصي المتواضع لما هو قادم من أبحاث ودراسات مستقبلية ومؤتمرات علمية، فلن أنسى تلك اللحظات ما حييت، لقد وضعتُ نقطة نهاية السطر قبل المناقشة، وبدأت بسطرٍ جديد فور انتهاء المناقشة، وذلك بفضل ثقته الغالية، سَعَدْتُ جدًّا بقرار سيادته الخاص بالتوصية بتبادل الرسالة بين الجامعات ومراكز البحث العلمي، أدامكم الله، وأمدكم بالصحة والعافية.

وكذلك فالشكر العميق إلى الأستاذ الدكتور/ أحمد عابد الطنطاوي أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المتفرغ بكلية لقبول سيادته لقبوله مناقشة هذه الرسالة جودًا وتكرمًا لما عُرف عنه من دماثة الخلق، وغزارة العلم.

ولا يفوتني تقديم الشكر إلى جميع أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية بكلية، على لطفهم الجم، وإخلاصهم اللامحدود مع الباحثين، كما وأستذكر في هذا الصدد روح الفقيه عضو هيئة التدريس بالقسم د. رامي عمارة - رحمه الله - رحمةً واسعة، وأسكنه فسيح جناته.

فالشكر كل الشكر، فقد كنتم أهلاً وسندًا، لن أنسى تلك اللحظات الرائعة، سعيدٌ لها ما حييت، سأبئسم كلما استذكرتها، وأحزن كلما اشتقت إليها.

وبعد، فإنني أحتسب عند الله هذا العمل وأستذكر: والدي - رحمه الله - رحمةً واسعة في الدنيا والآخرة، وجعل مثواه الجنة والذي أورثني الصبر والإقدام، والوالدي الثاني عمِّي (سالم) الذي تولاني ورعاني بعد والدي؛ إذ غرس فيَّ حب العلم منذ الصغر، وأوصاني بالصبر عليه، فله مني كل الشكر والتقدير والوفاء، والوالدي الغالية التي لا تسع الكلمات للحديث عن رعايتها وسهرها ودعائها المستمر، وكذلك لا أنسى زوجتي وأبنائي: زينب، سالم، ثيان، البتول، الذين رافقوني في رحلة طلب العلم فكانوا خير زاد، وإلى من يسعد ثغري برويتهم، أسرتي الكبيرة وجميع الأصدقاء والزملاء، راجيًا من المولى أن يكتب لهم الخير، وينفع بهم إن شاء الله.

وبعد، فقد حاولت مخلصًا الوصول إلى الصواب، مع أنني لا أستطيع الوصول إلى درجة الكمال؛ لأن عمل ابن آدم لا بد فيه من نقص، والله دُرُّ بشار بن بُرد حين قال:

ومَن الذي تُرضى سجاياه كُلُّها كفى المرءَ نبلاً أن تُعدَّ معاييه

وإن كنت قد وُفِّتُ فتلك أمنية كل باحث، والفضل يرجع لله - سبحانه وتعالى - أولاً، ثم لأستاذتي الدكتورة/ أميمة حلمي مصطفى التي ساندتني كثيرًا، ورعتني على مدى سنوات ثلاث، فيعجز اللسان والقلم عن التعبير عن مشاعري نحوها بالامتنان والشكر؛ إذ إن عطاءها كالبحر لا ينضب، يقصُرُ دونه الشكر والعرفان.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين..

الباحث

محتويات الدراسة

أولاً: فهرس الموضوعات:

الصفحة	الموضوع
٣٢-١	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
٢	مقدمة.
٦	مشكلة الدراسة.
٧	أهداف الدراسة.
٧	أهمية الدراسة.
٨	منهج الدراسة وأدواتها.
٩	حدود الدراسة.
١٠	مصطلحات الدراسة.
١١	الدراسات السابقة.
٣١	خطوات السير في الدراسة.
٦٠-٣٣	الفصل الثاني الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي في ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة
٣٤	تمهيد.
٣٥	(١) مفهوم ثقافة ريادة الأعمال.
٣٨	(٢) خصائص ثقافة ريادة الأعمال.
٤١	(٣) أهمية ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.
٤٤	(٤) أهداف ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.
٤٦	(٥) متطلبات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.
٤٨	(٦) محددات ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.
٥٠	(٧) مداخل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.
٥٢	(٨) استراتيجيات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.
٥٨	(٩) أهم المعوقات التي تواجه ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.

الصفحة	الموضوع
	الفصل الثالث
١١٠-٦١	ملاحح خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي
٦٢	تمهيد.
٦٣	أولاً: التعليم الجامعي الأمريكي.
٦٤	(١) التعليم الجامعي الأمريكي (النشأة والتطور).
٦٧	(٢) موقع التعليم الجامعي في السلم التعليمي الأمريكي.
٦٩	(٣) فلسفة وأهداف التعليم الجامعي الأمريكي.
٧١	(٤) مقومات نجاح التعليم الجامعي الأمريكي.
٧٢	ثانياً: آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الأمريكية.
٧٢	(١) مفهوم وأهداف ريادة الأعمال في الجامعات الأمريكية.
٧٣	(٢) إنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن الريادة وتعليم ريادة الأعمال.
٧٩	(٣) توفير بعض البرامج والمقررات الدراسية لدعم العقلية الريادية وتعزيز تعليم ريادة الأعمال.
٨٤	(٤) اشتراك الطلبة بفاعلية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال.
٨٦	(٥) عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
٨٩	(٦) حاضنات الأعمال.
٩٧	ثالثاً: العوامل الثقافية التي دعت الجامعات الأمريكية إلى الاهتمام بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.
٩٧	(١) العوامل الاقتصادية.
١٠٠	(٢) العوامل السياسية.
١٠٣	(٣) العوامل الاجتماعية.
١٠٥	(٤) العوامل الجغرافية.
١٠٨	(٥) العوامل التاريخية.

الصفحة	الموضوع
١١١-١٥٤	الفصل الرابع ملاحح خبرة ماليزيا في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي
١١٢	تمهيد.
١١٣	أولاً: التعليم الجامعي الماليزي.
١١٣	(١) التعليم الجامعي الماليزي (النشأة والتطور).
١١٦	(٢) موقع التعليم الجامعي في السلم التعليمي الماليزي.
١١٨	(٣) فلسفة وأهداف التعليم الجامعي الماليزي.
١١٩	(٤) مقومات نجاح التعليم الجامعي الماليزي.
١٢٢	ثانياً: آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الماليزية.
١٢٣	(١) مفهوم وأهداف ريادة الأعمال في الجامعات الماليزية.
١٢٣	(٢) إنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن الريادة وتعليم ريادة الأعمال.
١٢٦	(٣) توفير بعض البرامج والمقررات الدراسية لدعم العقلية الريادية وتعزيز تعليم ريادة الأعمال.
١٣٢	(٤) إشراك الطلبة بفاعلية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال.
١٣٣	(٥) عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
١٣٥	(٦) حاضنات الأعمال.
١٣٨	ثالثاً: العوامل الثقافية التي دعت الجامعات الماليزية إلى الاهتمام بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.
١٣٨	(١) العوامل الاقتصادية.
١٤٣	(٢) العوامل السياسية.
١٤٧	(٣) العوامل الاجتماعية.
١٥٠	(٤) العوامل الجغرافية.
١٥٢	(٥) العوامل التاريخية.

الصفحة	الموضوع
٢٠٤-١٥٥	الفصل الخامس الجهود المبذولة بجامعة الكويت في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال
١٥٦	تمهيد.
١٥٧	أولاً: التعليم الجامعي بدولة الكويت.
١٥٧	(١) التعليم الجامعي الكويتي (النشأة والتطور).
١٦٤	(٢) فلسفة وأهداف التعليم بجامعة الكويت.
١٦٩	(٣) التنظيم الإداري لجامعة الكويت.
١٧٦	(٤) ملامح الخطة الاستراتيجية لجامعة الكويت (٢٠١٨-٢٠٢٢).
١٧٨	(٥) أهم المعوقات التي تواجه جامعة الكويت.
١٨٣	ثانياً: مظاهر اهتمام جامعة الكويت بريادة الأعمال وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.
١٩٦	ثالثاً: العوامل الثقافية التي تدعو لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت.
١٩٦	(١) العوامل الاقتصادية.
١٩٨	(٢) العوامل السياسية.
١٩٩	(٣) العوامل الاجتماعية.
٢٠١	(٤) العوامل الجغرافية.
٢٠٥	(٥) العوامل التاريخية.
٢٥٢-٢٠٥	الفصل السادس واقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت: دراسة ميدانية
٢٠٦	تمهيد.
٢٠٦	أولاً: وصف إجراءات الدراسة الميدانية.
٢٠٦	(١) أهداف الدراسة الميدانية.
٢٠٦	(٢) مجتمع الدراسة وعينتها.
٢٠٩	(٣) أداة الدراسة.
٢١٠	(٤) صدق وثبات الاستبانة.

الصفحة	الموضوع
٢١٥	(٥) الأساليب الإحصائية المستخدمة.
٢١٧	ثانياً: عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها.
٢١٧	(١) النتائج الإجمالية للاستبانة ككل.
٢١٧	(١/١) النتائج الإجمالية لمحوري الاستبانة لعينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت.
٢١٨	(٢/١) النتائج الإجمالية لمحوري الاستبانة لعينة طلاب جامعة الكويت.
٢١٩	(٢) عرض نتائج الدراسة التفصيلية.
٢١٩	(١/٢) النتائج المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت.
٢١٩	(١/١/٢) النتائج المتعلقة بالمحور الأول.
٢٢٤	(٢/١/٢) النتائج المتعلقة بالمحور الثاني.
٢٢٩	(٣/١/٢) عرض الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات الدراسة.
٢٣٦	(٢/٢) النتائج المتعلقة بطلبة جامعة الكويت.
٢٣٦	(١/٢/٢) النتائج المتعلقة بالمحور الأول.
٢٤١	(٢/٢/٢) النتائج المتعلقة بالمحور الثاني.
٢٤٦	(٣/٢/٢) عرض الفروق بين استجابات الطلبة تبعاً لمتغيرات الدراسة.
٢٥٣-٣٠٠	الفصل السابع نتائج الدراسة والتصور المقترح
٢٥٤	تمهيد.
٢٥٤	أولاً: نتائج الدراسة.
٢٥٤	(١) النتائج النظرية.
٢٥٤	(١/١) نتائج متعلقة بالدراسة النظرية.
٢٥٦	(٢/١) نتائج تتعلق بتحليل المقارن للخبرتين الأمريكية والماليزية في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.
٢٥٨	(١/٢/١) أوجه التشابه بين دولتي المقارنة حول آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.
٢٦٣	(٢/٢/١) أوجه الاختلاف بين دول المقارنة حول آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

الصفحة	الموضوع
٢٧١	(٢) النتائج الميدانية.
٢٧٢	(١/٢) النتائج المتعلقة بالمحور الأول.
٢٧٢	(٢/٢) النتائج المتعلقة بالمحور الثاني.
٢٧٣	(٣/٢) نتائج متعلقة بمتغيرات الدراسة.
٢٧٥	ثانياً: التصور المقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة.
٢٧٦	(١) مفهوم التصور المقترح.
٢٧٦	(٢) منطلقات التصور المقترح.
٢٧٨	(٣) فلسفة وأهداف التصور المقترح.
٢٨٠	(٤) أهمية التصور المقترح.
٢٨١	(٥) ملامح التصور المقترح.
٢٩٣	(٦) آليات تنفيذ التصور المقترح.
٢٩٥	(٧) متطلبات تنفيذ التصور المقترح.
٢٩٧	(٨) معوقات تنفيذ التصور المقترح، وسبل التغلب عليها.
٣٠٠	ثالثاً: بحوث مستقبلية مقترحة.
٣٣٨-٣٠١	مراجع الدراسة
٣٢٢-٣٠٢	أولاً: المراجع العربية.
٣٣٨-٣٢٢	ثانياً: المراجع الأجنبية.

ثانياً: فهرس الجداول:

الصفحة	الجدول
٧٥ : ٧٣	جدول (١) المراكز المسؤولة عن الريادة والتعليم لريادة الأعمال في الجامعات الأمريكية.
٨١ : ٨٠	جدول (٢) المقررات الأساسية التي تقدم في المرحلة الجامعية الأولى في كلية بابسون.
٨٢	جدول (٣) مقررات تخصص ريادة الأعمال لمرحلة الدراسات العليا، والمرحلة الجامعية في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا.

الصفحة	الجدول
١٢٢	جدول (٤) يوضح ترتيب الجامعات العشر الأولى في ماليزيا حسب تصنيف عام ٢٠١٨م.
١٦١	جدول (٥) عدد أعضاء هيئة التدريس على كليات جامعة الكويت، مُوزعين حسب الدرجة العلمية، العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م.
١٦٢	جدول (٦) أعداد الطلبة المقيدون بكليات جامعة الكويت، مُوزعين حسب النوع، العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م.
١٦٣	جدول (٧) يبين كليات جامعة الكويت وتاريخ إنشائها.
١٧٧-١٧٨	جدول (٨) التوجهات الرئيسة لاستراتيجية جامعة الكويت (٢٠١٨-٢٠٢٠م).
٢٠٧	جدول (٩) أعداد أعضاء هيئة التدريس والطلبة (عينة الدراسة) ونسبتهم إلى المجتمع الأصل.
٢٠٧	جدول (١٠) توزيع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الكلية.
٢٠٧	جدول (١١) توزيع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية.
٢٠٨	جدول (١٢) توزيع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب سنوات العمل.
٢٠٨	جدول (١٣) توزيع عينة الدراسة من الطلبة حسب نوع الجنس.
٢٠٨	جدول (١٤) توزيع عينة الدراسة من الطلبة حسب نوع الكلية.
٢٠٩	جدول (١٥) توزيع عينة الدراسة من الطلبة حسب السنة الدراسية.
٢١١	جدول (١٦) تعديلات المحكمين على عبارات الاستبانة.
٢١٢	جدول (١٧) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الاول ودرجة المحور الذي تنتمي إليه وبالدرجة الكلية للاستبانة.
٢١٣	جدول (١٨) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من مفردات المحور الثاني ودرجة المحور الذي تنتمي إليه وبالدرجة الكلية للاستبانة.
٢١٤	جدول (١٩) معاملات الارتباط بين أبعاد الاستبانة بعضها البعض.
٢١٤	جدول (٢٠) معامل ثبات الاستبانة ومحاورها.
٢١٤	جدول (٢١) معاملات الثبات للاستبانة ومحاورها الفرعية.
٢١٥	جدول (٢٢) عدد الاستبانات الموزعة والفاقدة والعائدة والمستبعدة.

الصفحة	الجدول
٢١٦	جدول (٢٣) معيار مدى المتوسطات والوزن النسبي للوصف/ درجة التحقق.
٢١٧	جدول (٢٤) يوضح النتائج الإجمالية لمحاوَر الاستبانة لعينة أعضاء هيئة التدريس.
٢١٨	جدول (٢٥) يوضح النتائج الإجمالية لمحاوَر الاستبانة لعينة الطلبة.
٢٢١-٢٢٠	جدول (٢٦) استجابات عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) حول واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، ودلالات الفروق بينها.
٢٢٦-٢٢٥	جدول (٢٧) استجابات عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) حول المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، ودلالات الفروق بينها.
٢٣٠	جدول (٢٨) الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير نوع الكلية.
٢٣١	جدول (٢٩) الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير نوع الدرجة العلمية.
٢٣٢	جدول (٣٠) نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنات المتعددة لمجموعات أعضاء هيئة التدريس ذوي الدرجة العلمية المختلفة على استبانة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.
٢٣٣	جدول (٣١) الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
٣٣٤	جدول (٣٢) نتائج اختبار (شيفيه) للمقارنات المتعددة لمجموعات أعضاء هيئة التدريس ذوي الدرجة العلمية المختلفة على استبانة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.
٢٣٨-٢٣٧	جدول (٣٣) استجابات عينة الدراسة (طلبة جامعة الكويت) حول واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، ودلالات الفروق بينها.
٢٤٣-٢٤٢	جدول (٣٤) استجابات عينة الدراسة (طلبة جامعة الكويت) حول المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، ودلالات الفروق بينها.
٢٤٦	جدول (٣٥) الفروق بين استجابات الطلبة تبعاً لنوع الجنس.
٢٤٧	جدول (٣٦) الفروق بين استجابات الطلبة تبعاً لمتغير نوع الكلية.

الصفحة	الجدول
٢٤٩	جدول (٣٧) الفروق بين استجابات الطلبة تبعًا لمتغير السنة الدراسية.
٢٥٠-٢٤٩	جدول (٣٨) نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنات المتعددة لمجموعات الطلبة بجامعة الكويت ذوي السنة الدراسية المختلفة على استبانة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.
٢٧١: ٢٦٨	جدول (٣٩) الفروق بين الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا في آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.
٢٧٩	جدول (٤٠) ترتيب دولة الكويت في مؤشر ثقافة ريادة الأعمال وفقًا لتقرير التنافسية العالمي لعام ٢٠١٩م.
٢٨٢	جدول (٤١) مقترح تقديم مقررات دراسية لطلبة كليات جامعة الكويت.
٢٨٤-٢٨٣	جدول (٤٢) الخطة المقترحة لبرنامج الماجستير في ريادة الأعمال لجميع التخصصات في كليات جامعة الكويت.
٢٨٥-٢٨٤	جدول (٤٣) الخطة المقترحة لبرنامج الدكتوراه في ريادة الأعمال في كليات جامعة الكويت.
٢٩٠-٢٨٩	جدول (٤٤) ورش عمل مقترحة مصاحبة لفعاليات اليوم العالمي لريادة الأعمال في جامعة الكويت.

ثالثاً: فهرس الأشكال:

الصفحة	الشكل
٦٨	شكل (١) وضع التعليم الجامعي في السلم التعليمي في الولايات المتحدة الأمريكية.
٩٥	شكل (٢) توزيع أنواع الحاضنات في الولايات المتحدة الأمريكية حسب مجالات التخصص.
٩٦	شكل (٣) يوضح طريقة عمل حاضنات الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية.
١٠٦	شكل (٤) خريطة الولايات المتحدة الأمريكية الطبيعية ومدنها.
١١٧	شكل (٥) موقع التعليم الجامعي في السلم التعليمي الماليزي.
١٣٧	شكل (٦) رؤية ماليزيا ٢٠٢٠م تجاه حاضنات الأعمال.

الصفحة	الشكل
١٥١	شكل (٧) خريطة ماليزيا الطبيعية ومدنها.
١٧١	شكل (٨) يوضح الهيكل التنظيمي المطور لجامعة الكويت.
١٨١	شكل (٩) التوزيع النسبي لأبرز المعوقات التي تواجه جامعة الكويت للعام الجامعي ٢٠١٥-٢٠١٦م.
١٩١	شكل (١٠) الخدمات المقدمة من الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
١٩٢	شكل (١١) مراحل احتضان المشروع بحسب خطة الصندوق الكويتي لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
٢٠٢	شكل (١٢) خريطة دولة الكويت ومدنها.

رابعاً: فهرس الملاحق:

الصفحة	الملاحق
١	ملحق (١) الصورة الأولية للاستبانة (قبل التحكيم).
٩	ملحق (٢) الصورة النهائية للاستبانة.
١٧	ملحق (٣) قائمة بأسماء السادة المحكمين على الاستبانة.
١٩	ملحق (٤) خطابات الموافقة على التطبيق.
٢٣	ملحق (٥) إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس والطلبة بجامعة الكويت ٢٠١٨/٢٠١٩م.
٢٦	ملحق (٦) قانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٦٦م الخاص بتنظيم وظائف أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت.
٢٩	ملحق (٧) قائمة بأسماء السادة محكمي التصور المقترح.
٣١	ملحق (٨) استمارة تحكيم التصور المقترح + استمارة الملاحظات على التصور المقترح.
٤٧	ملحق (٩) استمارة ملاحظات السادة محكمي التصور المقترح مُجمعة (بعد التحكيم).

الفصل الأول
الإطار العام للدراسة

مقدمة

مشكلة الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

منهج الدراسة وأدواتها

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

الدراسات السابقة

خطوات السير في الدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة

تُعد الجامعة إحدى مؤسسات المجتمع التي يقع على عاتقها مسؤولية المشاركة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة، من خلال القيام بوظائفها المختلفة والتي تتضمن التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إلا أن التحدي الحقيقي للتعليم الجامعي المعاصر يتمثل في دوره المتجدد باستمرار لخدمة المجتمع، وقيادة التغيير فيه. كما تسهم الجامعة بفعالية في تحقيق تقدم المجتمعات وإبراز شخصيتها ومستقبلها، وذلك بإمدادها بالأطر المختلفة التي يحتاج إليها المجتمع، والمشاركة في معالجة مشكلاته وقضاياها؛ إذ إن التعليم الجامعي يهدف إلى تزويد الدولة بالمتخصصين والخبراء في مختلف المجالات، وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرائق البحث، وذلك لمواجهة التحديات المعاصرة.

وما بين التحديات التي تواجهها المجتمعات المعاصرة والمتمثلة في توفير فرص عمل والقضاء على مشكلة البطالة، والترغيب في العمل بالقطاع الخاص بعد تكس القطاعات الحكومية بالموظفين واستغلال الطاقات الشبابية والابتكارية، وما بين التنمية البشرية التي تسعى المجتمعات ذاتها على استغلالها الاستغلال الأمثل تماشيًا مع خططها ورؤاها كون الإنسان المحور الأول لعملية التنمية، فقد دخلت العديد من الدول على خط ريادة الأعمال Entrepreneurship ؛ إذ إنها رأت بها أحد الحلول الناجعة لمجابهة التحديات التي تلقي بظلالها على مختلف القطاعات ومنها الجامعات وأنظمتها التعليمية، حيث تتمثل أهمية ريادة الأعمال كونها بوابة المستقبل لتخريج جيل من المتخصصين القادرين على التعامل مع تحديات العصر.

وقد أوصى التقرير العالمي لريادة الأعمال ٢٠١٤م، بأن تعليم ريادة الأعمال من العوامل الرئيسية لتحقيق النمو والثروة، كما أن المساهمة الفاعلة لرجال الأعمال من شأنها الدفع قدمًا نحو عملية النمو الاقتصادي والازدهار، فضلاً عن مدى منافسة ريادة الأعمال للاقتصادات العالمية، كما استعرض التقرير نتائج استطلاع أجري لمعرفة رأي ٤٤ ألفًا من الرجال والنساء حول ريادة الأعمال في ٣٨ دولة، حيث خلص إلى أن الغالبية العظمى من المستطلعين يعتقدون أن ريادة الأعمال يجب أن تُدرّس في المراحل التعليمية المختلفة والجامعات، وأن برامج التعليم الموجودة حالياً ليست كافية^(١).

(١) وزارة التعليم، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات (٢٠١٥): التقرير العالمي لريادة الأعمال ٢٠١٤: تقدم التعليم الريادي، الراصد الدولي، العدد ٤٩، مرصد التعليم، السعودية، يناير، ص ص ٨-٩.

وقد شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بريادة الأعمال Entrepreneurship والتي تهتم بإشراك العديد من الفئات المجتمعية في النشاط الاقتصادي، وذلك من خلال إقامة المشروعات ومنظمات الأعمال الخاصة، وتبني الأفكار الإبداعية للطلبة وأعضاء هيئة التدريس، كما تزايد الاهتمام بالتحول نحو الجامعة الريادية التي تبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلبة قادرين على إيجاد فرص العمل في السوق العام والخاص، وذلك من خلال تعزيز التفكير الريادي، والتعليم الريادي، وتحديد وتحفيز الدافعية الريادية، والحد من المخاطرة بالاعتماد على العديد من التقنيات الحديثة، وتنمية المهارات الريادية لدى أصحاب الأفكار والمبادرات التطويرية والمجتمعية^(١).

وتعد ريادة الأعمال بمثابة القوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بالدرجة التي جعلت الدول-على اختلاف مستوياتها- تبادر بوضع سياسات من شأنها زيادة ميل أفرادها ليصبحوا رواد أعمال Entrepreneurs، فضلاً عن إدخال تعليم ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية لإيجاد الثقافة الريادية، وهذا ما دفع الاتحاد الأوروبي إلى التأكيد على ضرورة تدعيم ثقافة ريادة الأعمال من خلال تعزيز العقلية المناسبة، والمهارات الريادية، والوعي بالفرص المهنية^(٢).

بالإضافة لذلك، فإن ريادة الأعمال تعتبر محركاً أساسياً لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تعزيز ثقافة التعليم الريادي، ودعم ثقافة الابتكار والإبداع، واحتضان رواد الأعمال، كما أنها تمثل أحد أهم الوسائل الرئيسة لإعادة هيكلة أي جامعة تنظيمياً وأكاديمياً وبحثياً؛ إذ إن ذلك يتسق مع التوازن بين كون الجامعة مؤسسة عامة من ناحية، وأداة فعالة للتسويق وريادة الأعمال، وهذا ما دعا إلى تبني الجامعات لإيجاد قادة المستقبل ووكلاء التغيير، من خلال تحقيق التكامل بين استراتيجيات الأعمال والاستراتيجيات داخل البنية الجامعية من أجل إثراء المجتمعات المحلية والعالمية^(٣).

وتعتمد ريادة الأعمال على الشراكة المتوازنة مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين؛ إذ إنها تتيح للجامعة الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي، والتي يأتي على رأسها الخريجين، هذا بالإضافة إلى أهمية التركيز على شراكة رواد الأعمال، والمؤسسات غير الهادفة للربح، والتوسع في إنشاء المشاريع المشتركة، والمشروعات الصغيرة المعززة لبناء ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المحلي، من خلال نشر الثقافة المستديمة

(1) Henry, C., et. al., (2005): Entrepreneurship Education and Training; Can Entrepreneurship be taught?, **Education Training**, Vol.47, No.2, Emerald Group Publishing, p.103.

(٢) عزة أحمد محمد الحسيني (٢٠١٥): تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وإمكانية الإفادة منها في مصر، **دراسات تربوية واجتماعية**، كلية التربية، جامعة حلوان، المجلد ٢١، العدد ٣، ص ١٢٥٥.

(٣) أحمد نجم الدين عيداروس وأشرف محمود أحمد (٢٠١٣): تصور مقترح لإدارة حاضنات الأعمال الجامعية بمصر في ضوء أفضل الممارسات العالمية، **مجلة كلية التربية**، كلية التربية، جامعة بنها، المجلد ٢٤، العدد ٩٥، الجزء ٣، ص ٢١١.

لريادة الأعمال والحصول على تمويل المشاريع من خلال الشركات الكبرى، مما يسهم في دعم المشاريع الريادية للجامعة^(١).

ولقد تزايد في السنوات الأخيرة توجه الجامعات على اختلاف مستوياتها نحو ريادة الأعمال الجامعية انطلاقاً من الدور المنوط بها بإعداد خريجين قادرين على الإبداع والوفاء بمتطلبات سوق العمل، وإكسابهم القدرة على تحويل أفكارهم ومبادراتهم الريادية إلى المشروعات الصغيرة، بل وتنمية قدراتهم المختلفة على إدارة مثل هذه المشروعات مما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة، ولتحقيق ذلك فقد استحدثت الجامعات ما يعرف بحاضنات الأعمال بهدف توفير البيئة المحفزة على الإبداع، وتوفير المناخ المناسب لإيجاد رائد الأعمال، كما بدأت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في بناء الاستراتيجية العربية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن الحادي والعشرين في قطاع التعليم العربي بهدف إعداد الشباب لسوق العمل، وتنمية الثقافة الريادية لديهم، بما يكسبهم القدرة على تلبية متطلبات مجتمع المعرفة^(٢).

ونظراً لأهمية ريادة الأعمال، فقد بدأت العديد من الدول المتقدمة في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم الجامعي، حيث اهتمت الولايات المتحدة الأمريكية بالابتكار، والتسويق، وتنظيم المشاريع الريادية في مؤسسات التعليم الجامعي، وإيجاد القيمة الاقتصادية لمجتمعاتها؛ إذ يتوافر بالجامعات مراكز متعلقة بالابتكار وريادة الأعمال، مثل معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا Massachusetts Institute of Technology، وبيئة ريادة الأعمال الكبرى في بوسطن، كما يوجد مكتب التعليم الريادي (OEE) The Office of Entrepreneurship Education، بهدف تقديم المساعدة وتنمية مهارات الرياديين، مما دفع العديد من الجامعات وكليات المجتمع، والكليات الحكومية الإقليمية لاتخاذ مبادرات ريادية نظراً لأهميتها في المجتمع الأكاديمي^(٣).

وتعد الولايات المتحدة من أوائل الدول على مستوى العالم التي سعت إلى نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال استحداث الحاضنات الجامعية، وحاضنات الإبداع والابتكار، والحاضنات التكنولوجية، لرعاية المبدعين وأفكارهم الإبداعية في المجتمع الأكاديمي، وذلك بهدف تنمية المهارات والقدرات الريادية لديهم، وتوفير بيئة حاضنة للمشروعات الريادية والمتميزة، ودعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للمساهمة في تنمية وتنويع الاقتصاد، وتعزيز أدائها وتطوير إمكانياتها وقدراتها التنافسية، بالإضافة لذلك فهناك بعض الجامعات التي حققت مستوى وسمعة متميزة في مجال الإبداع

(١) أحمد بن عبدالرحمن الشميمري ووفاء ناصر المبيرك (٢٠١٦): مبادئ ريادة الأعمال لغير المتخصصين، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ص ١٢.

(٢) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤): الاستراتيجية العربية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن الـ ٢١ في قطاع التعليم العربي، تونس القابضة الأصلية، تونس، ص ٢.

(3) Casson, M. (2008): Entrepreneurship and the Theory the Firm, Paper for the Workshop, Organized by ATOM at the Sorbonne, Paris, 24 Nov, p. 18.

والأعمال الابتكارية، والتي تبنت فلسفة ريادة الأعمال في برامجها ومنها: جامعة ستانفورد Stanford، وجامعة يال Yale، وجامعة هارفارد Harvard^(١).

كما اهتمت ماليزيا بتعليم ريادة الأعمال نتيجة للاقتصاد المعرفي الذي أظهر أهمية المعرفة بوصفها أكبر مورد أو مصدر للأنشطة الاقتصادية؛ إذ إن هذا النوع من تعليم ريادة الأعمال يُعد الأفراد ذوي المهارات التجارية المبتكرة للحصول على الفرص المتاحة بالسوق، وكذلك يهتم بتوجيه الاقتصاد الجديد من خلال تشكيل النشاط الريادي الجديد^(٢).

وشجعت الحكومة الماليزية على المشاركة في ريادة الأعمال بين الأجيال الشابة؛ إذ نجحت وزارة التعليم العالي في صياغة سياسة لتطوير ريادة الأعمال بمؤسسات التعليم العالي بهدف توفير رأس المال البشري الذي يمتلك الصفات اللازمة لريادة الأعمال، ويؤكد نظام التعليم في ماليزيا أن الغالبية العظمى من الجامعات الحكومية تقدم مقررات دراسية في ريادة الأعمال كموضوع رئيس، كما توظف ماليزيا تعليم ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي من خلال أنشطة التعليم والتدريب، وذلك بهدف مساعدة النمو الاقتصادي للدولة، وتطوير القدرات البشرية في مجالات متنوعة، فضلاً عن توفير مجموعات مدربة من القوى البشرية، تكون بمثابة رأس المال البشري في البلاد، وذلك عبر إدخال ريادة الأعمال في نظام التعليم^(٣).

وفي دولة الكويت سعت الحكومة إلى دعم ريادة الأعمال في عام ١٩٩٦م من خلال تخصيص ١٠٠ مليون دينار كويتي لإنشاء (محفظة صندوق الاستثمار) وتأسيس الشركة الكويتية لدعم المنشآت الصغيرة التي عملت على تفعيل دور القطاع الخاص ودفع الشباب الكويتي باتجاه العمل الحر، كما عملت على تطوير القطاعات الاقتصادية المختلفة من خلال تشجيع المبادرات الفردية وذوي الخبرة والتخصصات المهنية لمزاولة الأعمال والمشروعات ذات الجدوى الاقتصادية والفائدة العامة^(٤). كما بدأت الحكومة الكويتية برنامجاً لإصلاح التعليم عام ٢٠١٠م، لإعداد الطلبة لسوق العمل، حيث يركز البرنامج على ست مجالات للإصلاح، من بينها استحداث برنامج لتعزيز ريادة الأعمال^(٥).

(1)Gibb, A., & Hannon, P. (2012): Towards the Entrepreneurial University, **International Journal of Entrepreneurship Education**, Vol. 4, pp.12-13.

(2)Bakar, R., et. al., (2015): Entrepreneurship Education: Experiences in Selected Countries, **International Education Studies**, Published by Canadian Center of Education Studies, Vol. 8, No. 1, p.90.

(3)Bakar, R., et. al., (2015): Op. Cit, pp. 93-94.

(٤) مجدي عوض مبارك (٢٠١١): التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، عالم الكتب الحديث، الأردن، ص ١١٣.

(٥) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤): إعداد الشباب العربي لسوق العمل: استراتيجية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن ٢١ في قطاع التعليم العربي، تونس القابضة الأصلية، تونس، ص ١.

ولدعم جهود دولة الكويت في تحقيق أهدافها الوطنية في تمكين الشباب الكويتي وتحفيز ريادة الأعمال، والمبادرات الشبابية في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية⁽¹⁾، فقد أطلق المركز العالمي في كلية العلوم الإدارية بجامعة الكويت مشروع ستارت أب كويت Start Up Kuwait، حيث أقامت جامعة الكويت وبالتعاون مع مؤسسة الكويت للتقدم العلمي في نوفمبر ٢٠١٦م ورشة عمل لأعضاء هيئة التدريس حول تعليم ريادة الأعمال، والتي ساهمت بالاطلاع على ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي من خلال إكساب أعضاء هيئة التدريس والباحثين مبادئ تعليم ريادة الأعمال وتدريب المشاركين على تغيير نمط التعليم بحيث يتم تعليم الطلبة كيفية تأسيس الشركات وإطلاق خط إنتاج جديد في الشركات القائمة⁽²⁾.

مشكلة الدراسة:

ترى الدراسة الحالية أنه وبالرغم من اتخاذ الحكومة الكويتية مجموعة من المبادرات، ووضع بعض السياسات التي تدعم مشروعات ريادة الأعمال، إلا أن هذه المبادرات والخطوات تعتبر في طور البدايات؛ إذ إن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي الكويتي ما زال يمثل نوعاً من الترف، حيث لم يدرج هذا المفهوم بعد في البرامج الدراسية بكليات جامعة الكويت، كما لوحظ ضعف البرامج التدريبية الجامعية لإلقاء الضوء على أهمية المشروعات الريادية في تنمية المجتمع وتطور الاقتصاد المجتمعي.

وتماشياً مع (رؤية الكويت ٢٠٣٥ م) والتي تحمل شعار (كويت جديدة) والتي تضمنت في الوقت ذاته الاهتمام بريادة الأعمال من خلال استقبال المشاريع والفعاليات الشبابية بهدف قبول ٢٠٠ مشروع شبابي من ضمنها: التعليم، البحوث، ريادة الأعمال، والمستهدفة في لائحة دعم المشاريع والفعاليات الشبابية والمكافآت والجوائز، وذلك لرفع مستوى الابتكار بين الشباب وتعزيز دورهم في المجتمع⁽³⁾، ونظراً لما قد تحققه الإدارة الجامعية في تحقيق التعليم الريادي، ونظراً لعدم وجود دراسات تناولت ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت بحسب علم الباحث، فإن الدراسة الحالية تحاول صياغة تصور مقترح لتفعيل أدوارها في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت على ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، ومتابعة المستحدثات ووضع الحلول والمقترحات اللازمة، والتوصل إلى صياغة تصور مقترح من شأنه ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، ونشر

(1) Bahbahany, R. (2014): Start up Kuwait Initiative, **The eighth conference of "Start up Istanbul" for National Creativity & Entrepreneurship Challenges**, Istanbul, Turkey, 6-10 Oct, p.64.

(2) نجوى إبراهيم (٢٠١٦): **تعليم ريادة الأعمال**، ورشة عمل، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي بالتعاون مع الجامعة العربية المفتوحة، الجامعة العربية المفتوحة، الكويت.

(3) الموقع الإلكتروني لرؤية الكويت ٢٠٣٥م: كويت جديدة، متاح على:

<http://www.newkuwait.gov.kw/home.aspx> تم الدخول في ٤ مايو ٢٠١٩م.

الوعي بها في المجتمع الأكاديمي من خلال الاسترشاد بخبرات دول متقدمة في هذا المجال عبر تناول خبرتي كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة؟

ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

(١) ما الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي في ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة؟

(٢) ما ملامح ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في كل من الجامعات الأمريكية والماليزية؟

(٣) ما الجهود المبذولة في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت؟

(٤) ما واقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت وأهم معوقاتها (من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والطلبة)؟

(٥) ما أهم ملامح التصور المقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا؟

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة الحالية في وضع تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، ويتحقق الهدف الرئيس من خلال تحقق عدد من الأهداف الفرعية وذلك من خلال:

(١) التعرف على الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال من حيث الماهية، والأسس، والأبعاد، والمحددات، والمعوقات.

(٢) التعرف على ملامح ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا.

(٣) التعرف على أهم الجهود المبذولة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت.

(٤) الكشف عن الدور الفعلي لجامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، والمعوقات التي تحول دون ذلك من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والطلبة.

(٥) تحديد أهم ملامح التصور المقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع الذي تتصدى لدراسته؛ وهو موضوع ريادة الأعمال والذي أضحى من الموضوعات الملحة بالنسبة لجميع الدول المتقدمة منها والنامية في ظل

المتغيرات المعاصرة، حيث تُعنى هذه الدراسة وتُلقي الضوء على ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال من خلال مسابرتها التوجه السياسي نحو (رؤية الكويت ٢٠٣٥م)، والتي تضمنت ٢٠٠ مشروع شبابي من ضمنها ريادة الأعمال، كما تهتم الدراسة بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم الجامعي، والتي أضحت تمثل إحدى القضايا المعاصرة في مجال التعليم الجامعي؛ إذ إنها تندرج تحت المسؤولية الاجتماعية للجامعات، ودورها في تعزيز روح الابتكار وتعزيز ثقافة الإبداع والريادة لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وتمكينهم من الاستفادة من منهجيات البحث والاستكشاف، وتشجيعهم على التفكير الإبداعي.

كما تأتي أهمية الدراسة أيضًا من أهمية مرحلة التعليم الجامعي نظرًا لكونها مرحلة المستقبل الوظيفي للطلبة الذين سيصبحون فيما بعد موظفين، وأصحاب مبادرات ومشاريع ريادية، فضلاً عن كون مرحلة التعليم الجامعي فرصة لاستكشاف الطاقات واستشراف مستقبل تلك الطاقات فيما بعد.

بالإضافة لذلك فإن الدراسة الحالية من خلال ما تقدمه من تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، فهي في هذا المجال يمكن أن تُفيد القيادات الأكاديمية والإدارية المسؤولة عن جامعة الكويت في ترسيخ التعليم الريادي داخل الجامعة، فضلاً عن كونها قد تسد بعض النقص في أحد المجالات التي تفتقدها المكتبة التربوية، كما أنها من الممكن أن تفتح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات أخرى متممة ومكملة لها في مجال ريادة الأعمال والتعليم الجامعي الريادي.

منهج الدراسة وأدواتها:

تعتمد الدراسة الحالية في تحقيق أهدافها، والإجابة عن أسئلتها على:

(١) **المنهج الوصفي:** والذي يُعد من أفضل المناهج البحثية في معالجة مثل هذه الموضوعات، لأنه يحل ويصف ويفسر الواقع أو الظاهرة قيد الدراسة، حيث يفيد هذا المنهج في الكشف عن واقع ثقافة ريادة الأعمال وأهم معوقات جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة، كما أن هذا المنهج لا يقف عند حد جمع المعلومات وتنظيمها وتقييمها، وإنما يقوم بتحليلها والربط بين مدلولاتها حتى يمكن الوصول إلى استنتاجات أو تعميمات تساعد في وضع تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا.

(٢) **المنهج المقارن:** وذلك لاتساقه مع طبيعة الدراسة وأهدافها؛ إذ إن استخدامه يأتي بهدف الكشف عن أوجه الشبه والاختلاف بين دولتي المقارنة (الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا) فيما يتعلق بكيفية ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعات كلا البلدين، وتفسيرها في ضوء العوامل الثقافية التي تقف وراءها، وذلك بغية الوصول إلى استنتاجات تتعلق بأوجه الاستفادة من خبرة بلدي المقارنة واتخاذها

إطاراً مرجعياً عند صياغة التصور المقترح حول كيفية ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، وبما يتسق مع ظروف جامعة الكويت وإمكاناتها المتاحة.

كما تعتمد الدراسة على أحد أساليب الدراسات الاستشرافية المستقبلية (أسلوب دلفاي Delphi Techniques) والذي يُفيد في وضع تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي كـ من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، في ضوء آراء بعض خبراء التربية في مجال التخصص على مدى مناسبة التصور المقترح، ومدى قابليته للتطبيق في بيئة التعليم الجامعي الكويتي في ضوء إمكاناته المتاحة.

واستعانت الدراسة الحالية بمجموعة من الأدوات، وتتمثل في:

(١) الاستبانة: وتعد الأداة الرئيسة في هذا الدراسة لجمع البيانات والمعلومات سواء من الميدان أو من الخبراء، حيث تم تصميم استبانة للتعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال وأهم معوقات جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وكذلك استبانة للتعرف على آراء عينة من الخبراء في التخصص للتعرف على رأيهم وملاحظاتهم في التصور المقترح.

(٢) المقابلات الشخصية: حيث تم عمل مقابلات مع بعض القيادات المسؤولة في جامعة الكويت، وبعض أعضاء هيئة التدريس بها، بغرض التوصل إلى المعلومات الخاصة بالدراسة، من قبيل معرفة المعوقات التي تواجه جامعة الكويت، والتوجهات الرئيسة لخطة الجامعة (٢٠١٨-٢٠٢٢)، فضلاً عن الخطط الأكاديمية نحو ريادة الأعمال.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بالحدود التالية:

(١) الحد الموضوعي: حيث تقتصر الدراسة في حدها الموضوعي على دراسة خبرة كـ من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال ومحاولة الاستفادة منهما في وضع تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرة دولتي المقارنة.

وتتضمن مبررات اختيار الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا فيما يأتي:

❖ الولايات المتحدة الأمريكية: تعد الولايات المتحدة الأمريكية من أوائل الدول التي سعت إلى نشر ثقافة الأعمال؛ إذ إنها جاءت في المرتبة الثانية عالمياً من حيث ترتيب مؤشر ثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurial culture وفقاً لتقرير التنافسية العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام ٢٠١٩م^(١)، وذلك من خلال استحداثها الحاضنات الجامعية،

(1)Schwab, K(ed.): The Global Competitiveness Report 2019, World Enconomic Forum, Geneva, Switzerland, p.585.

وحاضنات الإبداع والابتكار، والحاضنات التكنولوجية، لرعاية المبدعين وأفكارهم الإبداعية في المجتمع الأكاديمي، وذلك بهدف تنمية المهارات والقدرات الريادية لديهم، وتوفير بيئة حاضنة للمشروعات الريادية والمتميزة، ودعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للمساهمة في تنمية وتنويع الاقتصاد، وتعزيز أدائها وتطوير إمكانياتها وقدراتها التنافسية، كما أن الولايات المتحدة الأمريكية من أوائل الدول التي اهتمت بتنظيم المشروعات الريادية في مؤسسات التعليم الجامعي، بالإضافة لذلك فإن هنالك بعض الجامعات التي حققت مستوى وسمعة متميزة في مجال الإبداع والأعمال الابتكارية، والتي تبنت فلسفة ريادة الأعمال في برامجها، ومنها: جامعة ستانفورد Stanford، وجامعة يال Yale، وجامعة هارفارد Harvard^(١).

❖ **ماليزيا:** وتعد ماليزيا من الدول المتقدمة في هذا المجال؛ إذ إنها جاءت في المرتبة الرابعة عالمياً من حيث ترتيب مؤشر ثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurial culture وفقاً لتقرير التنافسية العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام ٢٠١٩م^(٢)؛ إذ اهتمت الحكومة الماليزية بتشجيع المشاركة في ريادة الأعمال بين الأجيال الشابة، فنجحت وزارة التعليم العالي في صياغة سياسة لتطوير الريادة بمعاهد التعليم العالي لتوفير طاقات بشرية من الخريجين الذين يمتلكون الصفات اللازمة لريادة الأعمال، ويؤكد نظام التعليم في ماليزيا أن الغالبية العظمى من الجامعات الحكومية تقدم مقررات دراسية في ريادة الأعمال كموضوع رئيس، كما توظف ماليزيا التعليم لريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي بهدف مساعدة النمو الاقتصادي لماليزيا من خلال تطوير القدرات البشرية من خلال التدريب في مجالات متنوعة، وتوفير مجموعة مدربة من القوى البشرية، تكون بمثابة رأس المال البشري في البلاد، مع إدخال ريادة الأعمال في نظام التعليم^(٣).

(٢) **الحد الجغرافي:** حيث اقتصرت الدراسة الميدانية على عينة من الكليات العملية والنظرية بجامعة الكويت.

(٣) **الحد البشري:** حيث شملت عينة الدراسة عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس العاملين والطلبة بالكليات العملية والنظرية بجامعة الكويت.

(٤) **الحد الزمني:** وهو زمن إجراء الدراسة، حيث تم تطبيق أداة الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م.

مصطلحات الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على بعض المصطلحات، منها:

(1) Gibb, A., & Hannon, P. (2012): Op. Cit, pp.12-13.

(2) Schwab, K(ed.): Op. Cit., p.369.

(3) Bakar, R., Islam, A., Lee, J (2012): Op. Cit, p. 94.

(١) **ريادة الأعمال Entrepreneurship**: تعرف ريادة الأعمال بأنها مجموعة من العمليات/المبادرات المتعلقة ببدء الأعمال، والتخطيط لها، وتنظيمها، وتحمل المخاطر، والإبداع في إدارتها^(١).

كما تعرف بأنها قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال، ومن ثم فهي تقوم على الإبداع والابتكار والمخاطرة، وكذلك القدرة على التخطيط وإدارة المشروعات الصغيرة من أجل تحقيق الأهداف والمبادرات الريادية^(٢).

وتعرف ريادة الأعمال إجرائياً في هذه الدراسة بأنها المبادرات التي يمكن أن تقوم بها جامعة الكويت بهدف تبني الأفكار والمشروعات الابتكارية للطلبة وأعضاء هيئة التدريس لتحويلها إلى مشروعات منتجة سواء من خلال احتضانها في حاضنات الأعمال Incubators، أو إنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن الريادة وتعليم ريادة الأعمال، أو من خلال توفير بعض البرامج والمقررات الدراسية لدعم العقلية الريادية وتعزيز تعليم ريادة الأعمال، وكذلك من خلال إشراك الطلبة بفاعلية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال، وتوفير الفعاليات والأنشطة والأسابيع الريادية.

(٢) **ثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurship Culture**: تعرف ثقافة ريادة الأعمال بأنها اتجاه اجتماعي إيجابي نحو المغامرة الشخصية ودعم النشاط الريادي، وتحديد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، وتشجيع سلوكيات المبادرة والمبادأة، الانجاز، الابتكار، الاستقلالية، التفرد، والمخاطرة^(٣).

وتُعرف ثقافة ريادة الأعمال إجرائياً في هذه الدراسة بأنها نسق من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحفز جامعة الكويت على تدعيم مشروعات ومبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي، وتبني الأفكار الإبداعية لدى منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وتوفير البيئة المحفزة والمناخ الملائم لتحويلها إلى مشروعات صغيرة منتجة.

الدراسات السابقة:

ونعرض فيما يلي أهم البحوث والدراسات التي تناولت بالدراسة موضوع ثقافة ريادة الأعمال وتعليمها، علماً بأنه سيتم عرضها زمنياً من الأحدث إلى الأقدم، ومُصنفة إلى دراسات عربية، وأخرى أجنبية.

(١) بلال خلف السكارنة (٢٠١٦): **الريادة وإدارة الأعمال**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ص ٢٣.
(٢) أحمد غنيمي المهناوي (٢٠١٤): دور التعليم الثانوي المزدوج في إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلات البطالة في مصر، **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، رابطة التربويين العرب، العدد ٥٢، ص ٣٢٨.
(٣) منصور بن نايف العتيبي ومحمد فتحي علي موسى (٢٠١٥): الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، **مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر**، العدد ١٦٢، الجزء ٢، ص ٦٢٦-٦٢٧.

أولاً: الدراسات العربية: وتتضمن:

(١) دراسة (أشرف منيسي، ٢٠١٩)^(١) بعنوان "ريادة الأعمال بمدارس التعليم الثانوي الفني في بعض الدول وإمكانية الاستفادة منها في مصر":

وهدفت الدراسة للتعرف على آليات تعليم ريادة الأعمال بمدارس التعليم الثانوي الفني في كل من فنلندا وماليزيا ونيجيريا، والوقوف على الوضع الراهن لتعليم ريادة الأعمال بمدارس التعليم الثانوي الفني في مصر وما يتناسب مع السياق الثقافي المصري، واتبعت الدراسة المنهج المقارن، والمتمثل في مشكلة الدراسة والإطار الأيديولوجي والتفسير والمقارنة، فالاستنتاج والتعميم وأخيرًا التنبؤ.

وخلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات أبرزها:

- أهمية وضع ريادة الأعمال في صدارة اهتمامات صناع القرار والأجهزة الحكومية.
- إجراء إصلاحات في السياسات والبرامج الحكومية بمجالات تعليم ريادة الأعمال.
- أهمية توفير مصادر لتمويل رواد الأعمال بطرق غير تقليدية تدعم نجاح المشروعات الناشئة.
- سرعة إصدار الإطار القومي للمؤهلات المهنية متضمنًا ريادة الأعمال.

(٢) دراسة (سعيد نافع، ٢٠١٨)^(٢) بعنوان "تحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي":

وهدفت الدراسة إلى عرض أفضل الممارسات والأفكار الاستشرافية الجديدة في تعليم ريادة الأعمال، وقدمت رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال، وكيفية تطبيق التعليم الريادي، ومقترحات تغني قرارات الممارسين وصنّاع السياسات لإجراء المزيد من البحوث، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

كما خلصت الدراسة في ضوء ما توصلت إليه من رؤى وأولويات وأهداف استراتيجية ومبادرات

تحقيق الجامعات لدعم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي إلى:

- أن الجامعات الحكومية خلال المرحلة القادمة أمام مسؤولية تأهيل وإعداد أعضاء هيئة التدريس وابتعاثهم في مجال التعليم الريادي.
- تعميم تقييم ريادة الأعمال من اقتصارها على بعض الأقسام للكليات الأخرى بدلاً من اقتصارها على الإدارة.
- استحداث بكالوريوس متخصص في ريادة الأعمال، أو إنشاء كليات متخصصة في ريادة الأعمال وفق المعايير العالمية.

(١) أشرف السيد منيسي (٢٠١٩): ريادة الأعمال بمدارس التعليم الثانوي الفني في بعض الدول وإمكانية الاستفادة منها في مصر، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، مصر.

(٢) سعيد عبده نافع (٢٠١٨): نحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، العدد ١٢، جامعة المجمعة - معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، السعودية، ص ٥١-٥٥.

(٣)دراسة (عرفة حسين رمان ٢٠١٨)^(١) بعنوان "تطوير الجامعات المصرية بما يخدم التنمية الاقتصادية في ضوء خبرة ماليزيا":

هدفت الدراسة إلى التعرف على ملامح دور الجامعات في التنمية الاقتصادية بماليزيا، والإفادة من دراسة النموذج الماليزي في تطوير التعليم الجامعي بمصر في تحقيق التنمية الاقتصادية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لطبيعته في وصف الظواهر التربوية وجمع الحقائق والمعلومات وتحليلها وتفسيرها.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

- أن التعليم الجامعي الماليزي يؤثر في الحياة الاقتصادية من خلال تأثيره في مستويات الإنتاج والإنتاجية.
- أن الاستثمار في التعليم بشتى مراحله، يُمكن الاقتصاد من أن ينتج إنتاجًا أكبر وأن ينمو بصورة واضحة.
- اهتمام القادة الماليزيين بالتعليم، وتطويره يعتبر أولوية مخططاتهم.
- تضافر جهود القطاع الخاص والمجتمع المدني لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية.
- وضع خطط وطنية على المدى القريب والبعيد في تطوير التعليم الجامعي والوصول بالتعليم إلى العالمية، والعمل على التنافس مع الجامعات الماليزية من جهة، والجامعات العالمية من جهة أخرى.
- توظيف التعليم الجامعي وتعبئة الطاقات البشرية لخدمة الاقتصاد الماليزي، وإنجاح خطط التنمية مع وجود رؤية مستقبلية محددة المعالم ومعلنة للجميع.

(٤)دراسة (محمود عطا مسيل وآخرون ٢٠١٨)^(٢) بعنوان "آليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة وإمكانية الاستفادة منها في مصر":

وهدفت الدراسة إلى كيفية الاستفادة من خبرة كل من الولايات المتحدة واليابان لتطوير ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي في ضوء ظروف وإمكانات المجتمع المصري، وذلك في ضوء التوجهات العالمية نحو التركيز على الاقتصاد المعرفي، وتعميق ثقافة العمل الحر والتخفيف من قيود الوظيفة.

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها:

(١) عرفة حسين رمان (٢٠١٨): تطوير الجامعات المصرية بما يخدم التنمية الاقتصادية في ضوء خبرة ماليزيا، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية، المجلد ١٠، العدد ١٩، أكتوبر، ص ص ١٨٥-٢١٢.
(٢) محمود عطا مسيل وآخرون (٢٠١٨): آليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد ٢٩، العدد ١١٦، أكتوبر، ص ص ٤١٣-٤٧٦.

- الحاجة إلى توحيد البرامج الموجهة لتشجيع ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال ونشرها بين طلاب التعليم الجامعي.
 - عمل الجهات الحكومية والمراكز البحثية المتخصصة والجامعات الحكومية كلا على حدة، وبشكل منفرد وبدون تنسيق مع الجهات الأخرى، مما يؤثر سلباً على تحقيق الأهداف المأمولة.
 - يفتقر خريجو الجامعات إلى الثقافة والمعرفة، وتقتصر ثقافتهم على بعض المعرفة النظرية والعملية المحدودة في مجال التخصص فقط دون التعمق في جزئياته، وافتراد الكثير من المعلومات خارج إطار تخصصهم.
 - غياب تبادل الآراء والمقترحات بين القيادات الجامعية، وغياب روح الفريق والالتزام الحرفي باللوائح وقواعد العمل.
 - عدم وضوح الرؤية في إقامة حاضنات الأعمال واتسام الجهود المصرية بالتخبط.
 - اتسمت التجربة المصرية في إقامة حاضنات الأعمال بالتذبذب بين اهتمامات حكومات وإهمال حكومات أخرى.
 - ضعف القدرات التسويقية للحاضنات خارج الجامعات نظراً لقلّة خبرة الجامعات في هذا المجال.
 - ضعف دور الهيئات الداعمة مالياً لنشاطي الابتكار والاختراع.
 - معاناة حاضنات الأعمال التابعة للجامعات من العامل القانوني والتشريعي المتمثل في قلة النصوص التشريعية والقانونية حول وضعية الباحث.
 - ضعف تمويل البحث العلمي، وغياب الهياكل المختصة في نقل وتوزيع الابتكارات.
- (٥) دراسة (أشرف محمود ومحمد حسين ٢٠١٧)^(١) بعنوان "تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الاستفادة من خبرات جامعتي كامبريدج وسنغافورة الوطنية":
- وهدفت الدراسة لوضع تصور مقترح لتحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الاستفادة من خبرات جامعة كامبريدج بالمملكة المتحدة وجامعة سنغافورة الوطنية. واستخدمت الدراسة في تحقيق هدفها مدخل حل المشكلات (مدخل بريان هولمز)، واقتصرت على جامعتي المقارنة من حيث النشأة ومبررات الأخذ بفكرة الجامعة الريادية، والرؤية والرسالة والاستراتيجية.

وأسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:

- النظر إلى برامج ريادة الأعمال باعتبارها ظاهرة اجتماعية واقتصادية متعددة المستويات، واعتبارها وسيلة لتشجيع الأفراد على توليد القيمة المضافة الاجتماعية والاقتصادية التي يستفيد منها المجتمع ككل.

(١) أشرف محمود أحمد ومحمد جاد حسين (٢٠١٧): تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الاستفادة من خبرات جامعتي كامبريدج وسنغافورة الوطنية، مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية والإدارة التعليمية، السنة الثانية، العدد ٦، ص ٣١٧-٥٠١.

- تضمين برامج تعليم ريادة الأعمال في عمليات الإعداد والتأهيل لرأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي، وتنمية قدرات الطلاب والموظفين بشكل يجعلهم مواطنين صالحين مساهمين في بناء الوطن وخدمته والتفاعل مع بيئته.
- اتخاذ التدابير الخاصة بإدارة المشروعات الريادية وصياغة وإعداد خطط الأعمال، وتحديد الدوافع وإثارته وتنمية المواهب الطلابية لطلاب الجامعة.

(٦) دراسة (أحمد أرناؤوط ٢٠١٧)^(١) بعنوان "دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الأعمال ببعض

الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا وإمكانية الإفادة منها في مصر":

واستهدفت الدراسة برامج تعليم ريادة الأعمال بالجامعات وتنمية قدرات ومهارات الطلبة من أجل تلبية احتياجات سوق العمل، من خلال إقامة المشروعات والتدريب على آليات تحديد فرص العمل وكيفية استثمارها. واستخدمت الدراسة مدخل جورج بيريداي.

وتوصلت الدراسة في نهايتها إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة، أبرزها:

- تبني برامج تعليم ريادة الأعمال في ضوء خبرة بعض الجامعات بالولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا والتي من شأنها مساعدة الجامعات المصرية على اكتساب الخبرة الريادية.
- برامج تعليم ريادة الأعمال لها دور في القضاء على البطالة الناشئة بين الخريجين من مؤسسات التعليم العالي.
- تصميم مناهج دراسية خاصة ببرامج تعليم ريادة الأعمال قائمة على نقل المعلومات والخبرات الريادية كأساليب المناقشة والمحاضرات.

(٧) دراسة (عبدالمك المخلافي ٢٠١٧)^(٢) بعنوان "التعليم الحكومي لريادة الأعمال ودوره في

تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠م: دراسة استطلاعية على الجامعات الحكومية في

الرياض":

سعت الدراسة إلى التعرف على جهود المملكة العربية السعودية لتطوير منظومة التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية، مما يؤدي إلى بناء طلبة مزودين بمهارات وقدرات ريادية عالية يمكنهم من تأسيس شركات ناجحة تسهم في دعم الاقتصاد الوطني تفعيل رؤية ٢٠٣٠م. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لاستقصاء وجهات نظر أساتذة ريادة الأعمال في

(١) أحمد إبراهيم أرناؤوط (٢٠١٧): دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الأعمال ببعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة الثالثة، العدد ٧، ص ١٨٩-٣٠٣.

(٢) عبد الملك بن طاهر المخلافي (٢٠١٧): التعليم الحكومي لريادة الأعمال ودوره في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠م: دراسة استطلاعية على الجامعات الحكومية في مدينة الرياض، مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠م، ١٧ يناير، جامعة القصيم، ص ٥٠٠-٥٧٣.

الجامعات الحكومية بمدينة الرياض نحو الجهود والمبادرات الحكومية في هذا المجال وكيفية تطوير منظومة التعليم لريادة الأعمال فيها.

وقد انتهت عملية التحليل الكيفي والكمي للدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها:

- عدم وجود برنامج أو مسار متخصص في ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية حتى الآن، وأن مقررات ريادة الأعمال تقدم فقط ضمن كليات ريادة الأعمال وأقسام السنة التحضيرية.
- ٣٠% من إجمالي الجامعات الحكومية تقدم مقررات ريادة الأعمال بمفهومه الحقيقي.
- غالبية القائمين بتدريس مقررات ريادة الأعمال من أفراد الدراسة، ٨٣% منهم ينتمون إلى حقل إدارة الأعمال بتخصصاته المختلفة، ويشكل المتخصصون في نسبة ضئيلة جداً ٠,٢٥%، وأن منظومة تعليم ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية تعاني من ضعف كبير من حيث عدم الاهتمام بتنظيم زيارات ميدانية للطلبة إلى الشركات الريادية.

(٨) دراسة (راشد الحمالي وهشام العربي، ٢٠١٦)^(١) بعنوان "واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية":

استهدفت هذه الدراسة التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتعرف على دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال ومدى وعي أعضاء هيئة التدريس بأهميتها، وتوضيح كيفية تفعيل هذا الدور بما يسهم في رعاية الطلبة الرياديين. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في تحقيق أهدافها، وشملت العينة ٢٣٤ من أعضاء هيئة التدريس، حيث طبقت عليهم استبانة مكونة من ثلاثة مجالات هي: واقع دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال، المعوقات التي تواجه تفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة، وآليات مقترحة لدعم دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ومنها:

- يتطلب نشر ثقافة ريادة الأعمال وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية، وتفعيل دور وحدة ريادة الأعمال بالجامعات، وتنمية الوعي لدى كل من الإدارة الجامعية، وأعضاء هيئة التدريس والطلبة بأهمية التحول نحو مشروعات ريادة الأعمال.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة حائل حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة حائل وآليات تفعيلها تعزى لمتغيري (الدرجة العلمية وسنوات الخبرة).

(١) راشد بن محمد الحمالي وهشام يوسف مصطفى العربي (٢٠١٥): واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، مصر، العدد ٧٦، ص ٣٨٦-٤٤٢.

(٩) دراسة (مزنة النفيعي، ٢٠١٥)^(١) بعنوان "واقع استراتيجيات الريادة في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية على جامعة الملك سعود":

استهدفت هذه الدراسة التعرف على واقع استراتيجيات الريادة في الجامعات السعودية، من خلال دراسة ميدانية أجريت في جامعة الملك سعود وذلك بالتركيز على بعض الأبعاد وهي: الابتكار، التفرد، والنمو في الجامعة، إضافة إلى التعرف على الفروق في استجابات عينة الدراسة وفق المتغيرات الشخصية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق أهدافها، حيث تم تطبيق استبانة تتضمن استراتيجيات ريادة الأعمال بهدف التعرف على آراء جميع عمداء الكليات، ووكلائها، وعمداء العمادات المساندة، ووكلائها، وكذلك رؤساء الأقسام وكليات الأقسام بجامعة الملك سعود.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها:

- موافقة أفراد الدراسة على واقع استراتيجيات الريادة في جامعة الملك سعود بدرجة عالية على أبعاده الثلاثة: (الابتكار، والتفرد، والنمو)، وجاءت مرتبة من حيث درجة الموافقة كالتالي: النمو، الابتكار، والتفرد.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد النمو لصالح الذكور مقابل الإناث. وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزي لجهة العمل في بعد الابتكار لصالح الكليات الصحية مقابل الكليات الأدبية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزي للمنصب الإداري في بعد النمو لصالح عميد كلية وعميد عمادة ووكيل كلية مقابل وكيلة قسم.

(١٠) دراسة (عزة الحسيني، ٢٠١٥)^(٢) بعنوان "تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وإمكانية الاستفادة منها في مصر":

استهدفت هذه الدراسة تناول تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وتوضيح إمكانية الاستفادة منها في مصر، وذلك من خلال التعرف على الأسس النظرية لتعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية على ضوء الأدبيات العالمية، والتعرف على واقع تعليم ريادة الأعمال في المدرسة الثانوية بكل من فنلندا والنرويج، والوقوف على الجهود المبذولة لتعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية المصرية، والتوصل إلى مقترحات إجرائية لتفعيل تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية على ضوء خبرتي فنلندا والنرويج لمواكبة متطلبات سوق العمل القومي والعالمي. واعتمدت

(١) مزنة بنت عوض النفيعي (٢٠١٥): واقع استراتيجيات الريادة في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية على جامعة الملك سعود، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، المجلد ٥٥، العدد ٤، ص ٦٦٤-٧١٨.

(٢) عزة أحمد محمد الحسيني (٢٠١٥): مرجع سابق، ص ١٢٥٣-١٣٠١.

الدراسة على أسلوب جورج بيرداي كأحد الأساليب المنهج المقارن بهدف الدراسة المقارنة لواقع تعليم
ريادة الأعمال في المدرسة الثانوية بكل من فنلندا والنرويج.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ومنها:

- أهمية ترسيخ ثقافة التعليم الريادي في المدرسة الثانوية، وتزويد الطلبة بالمهارات والاتجاهات التي
تؤدي إلى توسيع مداركاتهم بالمهن الوظيفية في المستقبل، وتحفيزهم على المشاركة في
المشروعات الريادية.
- تتضمن آليات تدعيم التعليم الريادي في المدارس الثانوية من خلال: إعداد خطط واستراتيجيات
شمولية تهدف لتضمين تعليم ريادة الأعمال في المناهج الدراسية، غرس مهارات التفكير
الابتكاري، وتعزيز قدرتهم على تطبيق الأفكار الريادية.
- يتطلب تعليم ريادة الأعمال إعداد دليل إرشادي باحتياجات المجتمع المصري من المهن
والوظائف ومتطلبات سوق العمل، وتكوين روابط وثيقة بين المدرسة ومنظمات الأعمال المختلفة،
ودمج رواد الأعمال في الفرق المدرسية.

(١١) دراسة (سعيد أبو قرن، ٢٠١٥)^(١) بعنوان "واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية

بقطاع غزة: دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية":

استهدفت هذه الدراسة التعرف على واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة
من خلال المقارنة بين عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية ومركز التعليم
المستمر بجامعة الأزهر في فلسطين، والتعرف على أهم الجهود التي تبذلها الجامعتين في دعم
وتعزيز ريادة الأعمال، والوقوف على أهم المعوقات التي تواجه مشروعات الريادة، ومن ثم تحديد أهم
السبل التي يمكن من خلالها دعم ريادة الأعمال في الجامعات. واعتمدت الدراسة على المنهج
الوصفي التحليلي في تحقيق أهدافها، وشملت عينة الدراسة ١٦٠ من طلبة التعليم المستمر بجامعتي
الأزهر والإسلامية.

وتوصلت إلى مجموعة من النتائج ومنها: وجود دور متوسط للإبداع والابتكار والمخاطرة
المحسوبة والاستقلالية والتنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي للتعليم المستمر في الجامعة
الإسلامية، بينما يوجد قليل لهذه الأبعاد على التوجه الريادي بجامعة الأزهر. كما خلصت الدراسة إلى
مجموعة من التوصيات من أهمها:

- العمل على تعزيز ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات، ومساهمة التعليم المستمر بالجامعات بشكل
أفضل في دعم البحوث والتطوير لدعم الابتكار.

(١) سعيد محمد أبو قرن (٢٠١٥): واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة: دراسة مقارنة بين قسمي
التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

- توفير البيئة الأكاديمية والبنية التحتية الداعمة لرعاية رواد الأعمال من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.
- توفير مصادر التمويل اللازمة لدعم مشروعات ومبادرات ريادة الأعمال بالجامعات.

(١٢) دراسة (منصور العتيبي ومحمد موسى، ٢٠١٥)^(١) بعنوان "الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية":

حاولت هذه الدراسة تحديد مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة نجران من خلال تحديد درجة معرفتهم بها، والتعرف على اتجاهات هؤلاء الطلبة نحو مشروعات ريادة الأعمال، والتعرف على أهم معوقات ريادة الأعمال بالمجتمع السعودي من وجهة نظرهم، وتحديد الفروق بين استجاباتهم حول الوعي بثقافة ريادة الأعمال وفقاً لبعض المتغيرات (النوع، التخصص). واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بهدف التعرف على مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال واتجاهات الطلبة نحوها. وتوصلت إلى مجموعة من النتائج ومنها:

- جاء مستوى وعي الطلبة بريادة الأعمال فيما يتعلق بمعارفهم بدرجة مرتفعة، بينما جاء مستوى اتجاهاتهم نحوها بدرجة متوسطة.
- تواجه ريادة الأعمال بالمجتمع السعودي بعض المعوقات ومنها: قلة وعي الشباب بثقافة ريادة الأعمال، وتفضيلهم للوظائف الحكومية.
- تعاني ريادة الأعمال في المجتمع السعودي ضعف روح المبادرة لديهم، والخوف من المخاطرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الطلبة حول مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغيري (النوع، التخصص).

(١٣) دراسة (عمران الفواز، ٢٠١٤)^(٢) بعنوان "دور حاضنات الأعمال الجامعية في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية":

حاولت هذه الدراسة التعرف على دور حاضنات الأعمال الجامعية في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية، والتعرف على مستوى الميول لديهم نحو ريادة الأعمال لدى الطلبة المنتسبين لحاضنات الأعمال في الجامعات الأردنية، والكشف عن أهم المعوقات التي تحول دون فعالية دور حاضنات الأعمال الجامعية في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بهدف الكشف عن واقع دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو المشاركة في مشروعات الريادة.

(١) منصور بن نايف العتيبي ومحمد فتحي علي موسى (٢٠١٥): مرجع سابق، ص ٦١٥-٦٧٠.
(٢) عمران محمد الفواز (٢٠١٤): دور حاضنات الأعمال الجامعية في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة اليرموك، الأردن.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ومنها:

- وجود مستوى عال من الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال الجامعية في مجالات (الدعم التقني وتقييم العاملين، والخدمات الإدارية والمكتبية) للطلبة المنتسبين، وكذلك مستوى عال من الخدمات الجامعية ببعديها (الدعم المالي والتسويقي، والتدريب والاستشارات العلمية الحديثة).
- وجود ميول واتجاهات إيجابية لدى الطلبة المنتسبين نحو العمل بمشروعات ومبادرات ريادة الأعمال في حاضنات الأعمال.
- وجود أثر ملحوظ لدور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية.

(١٤) دراسة (أحمد عيداروس وأشرف محمود، ٢٠١٣)^(١) بعنوان "تصور مقترح لإدارة حاضنات

الأعمال الجامعية بمصر في ضوء أفضل الممارسات العالمية":

حاولت هذه الدراسة التعرف على الأطر الفكرية لحاضنات الأعمال بصفة عامة، وحاضنات الأعمال الجامعية بصفة خاصة، من حيث تطورها التاريخي ومبرراتها وأنواعها وأهميتها وعوامل نجاحها، والتعرف على أفضل الممارسات العالمية في إدارة حاضنات الأعمال الجامعية، وإلقاء الضوء على الجهود المصرية المبذولة في تأسيس وإدارة حاضنات الأعمال، والتوصل إلى تصور مقترح لإدارة حاضنات الأعمال الجامعية بمصر في ضوء أفضل الممارسات العالمية. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في تحقيق أهدافها.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات لتحسين إدارة حاضنات الأعمال الجامعية بمصر في ضوء أفضل الممارسات العالمية، حيث يتم اتخاذ إجراءات التخطيط لحاضنات الأعمال، من خلال:

- تشكيل اللجنة العليا لها بالمجلس الأعلى للجامعات، وزيادة المعرفة الفكرية بها، ووضع الخطة الاستراتيجية والتنفيذية للحاضنات.
- توفير المرافق والبنى التحتية، وتحديد الهيكل الإداري والتنظيم، وتحديد المستفيدين منها.
- البدء في استقطاب رواد الأعمال، وتبني المبادرات والمشروعات الريادية.
- توفير معلومات عن الضرائب والجمارك والابتكار والإبداع والتكنولوجيا الجديدة وحماية الملكية الفكرية، والمشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- تعزيز التكتلات والشبكات والمساعدة مع الشبكات المهنية مع أصحاب المشاريع الأخرى داخلياً وخارجياً، و تنظيم دورات مهنية هدفها التدريب لرجال الأعمال.

(١) أحمد نجم الدين عيداروس وأشرف محمود أحمد (٢٠١٣). مرجع سابق، ص ٢٠٩-٣١٦.

(١٥) دراسة (ريم رمضان، ٢٠١٢)^(١) بعنوان "تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية":

استهدفت هذه الدراسة الكشف عن مدى تأثير موقف الطلبة من ريادة الأعمال ومدى استعدادهم للمشاركة في الأعمال الريادية بجامعة دمشق وبعض الجامعات الخاصة، وذلك من خلال تحليل بعض المتغيرات الخاصة بالريادة وفق نظرية السلوك العقلاني، ونظرية السلوك المخطط، وكذلك الوقوف على أهم المعوقات التي قد تحد من مشاركتهم في الأعمال الريادية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في تحقيق أهدافها، وطبقت استبانة على عينة مكونة من ٤٠٦ طالبًا وطالبة من كليات جامعة دمشق وبعض الجامعات الخاصة.

وتوصلت إلى بعض النتائج ومنها:

- أن نسبة الطلبة الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص كانت أكبر من نسبة الذين يفضلون العمل لدى غيرهم سواء في القطاع الحكومي أم الخاص.
- وجود اتجاهات إيجابية لدى الطلبة نحو المشاركة الفعالة في المشروعات الريادية بالجامعات، ويرجع ذلك إلى وجود نوع من الدافعية الذاتية لديهم، وتحفيز أولياء الأمور لهم على المشاركة، بالإضافة إلى المعايير الاجتماعية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الطلبة حول موقفهم من المشاركة في الأعمال الريادية تعزى لمتغير الجنس/ النوع، وذلك لصالح الذكور.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية: وتتضمن:

(١) دراسة (Hussain, T. & et al, ٢٠١٨)^(٢) بعنوان "الموقف من الريادة: استكشاف طلاب تعليم التكنولوجيا":

وتهدف الدراسة إلى استكشاف موقف طلاب تعليم التكنولوجيا نحو ريادة الأعمال، كانت هذه الدراسة وصفية في الطبيعة، وتم اعتماد المنهج الكمي، واستخدمت طريقة المسح لإجراء الدراسة. وقد تكونت عينة الدراسة من ١٣٥ طالبًا من قسم التعليم التكنولوجي في معهد التعليم والبحث بجامعة البنجاب في لاهور، وتكيف مقياس (EI) Entrepreneurial Intention لجمع البيانات الذي طورته Lee Wei Ni و Lim Bao Ping و Lim Li Ying و Ng HueiSern و Wong JiaLihin في ٢٠١٢م. وتكونت النسخة الأصلية من ٣٢ عنصرًا، ولكن بعد تجربة مقياس EI الذي

(١) ريم رمضان (٢٠١٢): تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، دمشق، المجلد ٢٨، العدد ٢، ص ص ٢٨٥-٣٦١.

(2) Hussain, T. & et al., (2018): Attitude towards Entrepreneurship: An Exploration of Technology Education Students, **Bulletin of Education and Research**, Vol. 40, No. 1 pp. 131-139.

يتكون من ٢٦ عنصرًا استنادًا إلى مقياس نوع Likert من خمس نقاط. تم تحليل المعطيات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية.

وخلصت نتائج الدراسة إلى:

- أن طلاب تكنولوجيا التعليم يبدون موقفًا إيجابيًا تجاه زيادة الأعمال.
- لا يوجد اختلاف كبير في موقف الطلاب من زيادة الأعمال من حيث نوع الجنس.
- على المؤسسات التعليمية عقد حلقات دراسية وورش عمل لتطوير مهارات تنظيم المشاريع بين الطلاب من أجل تقدمهم المهني في زيادة الأعمال.

(٢) دراسة (Adebayo, A.) (٢٠١٨) ^(١) بعنوان "تعليم زيادة الأعمال في الجامعات الحكومية في ولاية Ekiti، نيجيريا":

وهدفت هذه الدراسة إلى مقارنة تعليم زيادة الأعمال في جامعتين حكوميتين في ولاية Ekiti النيجيرية، وتم استخدام استبيانين لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على أسلوب البحث المسحي، وتم استقصاء رأي عدد ١٠١ من المحاضرين وخبراء التجارة في اثنتين من الجامعات النيجيرية. أسفر اختبار الثبات عن معامل يقدر بـ ٠.٧٣.

وأوصت نتائج الدراسة على ما يلي:

- توفير مواد تعليمية كافية تعنى بزيادة الأعمال.
- عمل رحلة ميدانية لتمكين الطلاب من الحصول على معلومات مباشرة عن مهن زيادة الأعمال من الشركات والمواقع والمصانع المناسبة لذلك.

(٣) دراسة (Andrade, A. & et al) (٢٠١٨) ^(٢) بعنوان "قياس تأثير زيادة الأعمال على خلق فرص العمل في التعليم التعاوني":

وتبحث هذه الدراسة في تأثير زيادة الأعمال على خلق فرص العمل التعاوني ما بعد المرحلة الثانوية في أمريكا الشمالية، وتم تحليل البيانات عن طريق مجموعتين من البيانات الفريدة: قائمة بالشركات التي بدأها طلاب الهندسة وأعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة، وقاعدة بيانات لمواضع التعليم التعاوني للمؤسسة على مدار السنوات العشر الماضية، أنشأت الشركات التي بدأها مهندسو المؤسسة ٩ آلاف موضع تعاوني على الأقل لطلاب المؤسسة، دفعت ما مجموعه ١١٥ مليون دولار على الأقل في الرواتب (بالدولار الكندي)، علاوةً على ذلك، كان الطلاب الذين يعملون في هذه

(1)Adebayo, A. (2018): Entrepreneurship Education in Public Universities in Ekiti State, Nigeria, **International Journal of Education & Literacy Studies**, Vol 6, Issue 4, pp. 58-64.

(2)Andrade, A. et al (2018): Quantifying the impact of Entrepreneurship on Cooperative Education Job Creation, **International Journal of Work-Integrated Learning**, Vol. 19, No. 3, pp. 51-68.

الشركات أكثر عرضة لتلقي تقييمات عالية الأداء من نظرائهم وكانوا أكثر عرضة للرضا عن التجربة التعاوني، فيما لم يأخذ الطلاب الذين تابعوا تأسيس الشركات دائماً دورات ريادة الأعمال أو التفوق الريادي، حيث تم تصنيفهم بدرجة عالية من قبل المشرفين على مكان العمل.

وقد خلصت ورقة العمل إلى عدد من النتائج، أبرزها:

- عدم توافر الموارد التعليمية اللازمة في مجال ريادة الأعمال، في المهن الحرة المتاحة التي تم تدريسها لتعزيز اكتساب المهارات بشكل فعال في مجال ريادة الأعمال.
- يجب توسيع المناهج التربوية المستخدمة في تعليم ريادة الأعمال في هذه المؤسسات لتشمل رحلة ميدانية وطريقة العرض.
- ينبغي أن تسعى إدارة المؤسسات إلى توفير الموارد الكافية اللازمة لتدريس وتعلم مهن ريادة الأعمال بشكل فعال.
- يجب أن تخصص إدارة هذه المؤسسات ساعات إضافية لعملية تعليم ريادة الأعمال.
- تقليل قاعات المحاضرات المكتظة من خلال تجميع الطلاب، وتوفير مصادر بديلة للطاقة.
- توظيف المزيد من خبراء التجارة المؤهلين لتدريس الجانب العملي لضمان اكتساب المهارات المطلوبة في مجال تنظيم المشاريع.

(٤) دراسة (Alfolabi, O. & et al, ٢٠١٧)^(١) بعنوان "تأثير تعليم ريادة الأعمال على مبادرات التوظيف الحر بين طلاب العلوم والتكنولوجيا النيجيرية":

سعت هذه الدراسة لإدخال تعليم ريادة الأعمال في النظام التعليمي في نيجيريا بهدف توفير المهارات اللازمة لخريجي طلاب العلوم والتكنولوجيا، والاعتماد على الذات، وقياس تأثير تعليم ريادة الأعمال على مبادرات التوظيف الذاتي بين طلاب العلوم والتكنولوجيا في ولاية أوجون، نيجيريا. واعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة، واستخدام تقنيات تحليل الارتباط والانحدار لتحليل الاستبيانات.

وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات أبرزها:

- أن سياسة تعليم ريادة الأعمال تعتبر جيدة ولها تأثير إيجابي على مبادرات العمل الحر.
- تشجيع الطلاب بعد التدريب المدرسي لريادة الأعمال، وإدخالهم في مشاريع للمشروعات التجارية المبتدئة على المستويات المتوسطة والصغيرة.
- التعاون مع رواد الأعمال الحاليين ومنظمات الأعمال في توفير التدريب على تنظيم المشاريع.

(1) Alfolabi, O. & et al., (2017): Effect of Entrepreneurship Education on Self-Employment Initiatives among Nigerian Science & Technology Students, **Journal of Education and Practice**, Vol.8, No.15, pp. 44-51.

▪ تحفيز الطلاب الخريجين على ريادة الأعمال من خلال التقدير وتقديم الجوائز، مما يحرك الدافع الذاتي بينهم.

▪ العمل على تقديم تسهيلات حكومية لرواد الأعمال من الطلاب الخريجين لتشجيعهم على العمل الريادي.

(٥) دراسة (Tegegn, T. & et al, ٢٠١٦)^(١) بعنوان "مؤشرات التوجه الريادي لدى الخريجين المحتملين في المؤسسات العليا: دراسة حالة جامعة Wolaita Sodo":

هدفت هذه الدراسة إلى تعريف روح المبادرة في صفوف الخريجين الطلاب في جامعة وليتا سودو بأثيوبيا وتحديد العوامل المحددة لنواياهم الريادية. واستخدمت الدراسة المسح وجمعت المعلومات من خلال استبيان منظم من الخريجين المحتملين. وأشارت نتائج الدراسة إلى:

▪ أن المستوى التعليمي لأولياء الأمور كان عاملاً مهماً لتحسين روح المبادرة لدى طلاب الجامعة.

▪ توفير دورات تدريبية تحفيزية للخريجين المحتملين باستخدام شخصيات حقيقية ورجال أعمال ملهمين.

(٦) دراسة (Bin Yusoff1, M. & et al, ٢٠١٥)^(٢) بعنوان "تعليم ريادة الأعمال في المؤسسات العامة الماليزية العليا: مراجعة الممارسات الحالية":

هدفت هذه الدراسة إلى جمع البيانات المتعلقة بممارسات تعليم ريادة الأعمال من قبل جميع معاهد التعليم العالي في ماليزيا، والنظر إلى التحديات التي تواجهها والوقوف على التسهيلات المتاحة والدعم المقدم من الجامعات العامة التي تطمح لرعاية وخلق رجال أعمال مبدعين في المستقبل.

وخلصت الدراسة إلى الأخذ بعدد من التوصيات، منها:

▪ اقتراح نموذج تعليمي شامل جديد لريادة الأعمال يتم تنفيذه بواسطة السلطات الحكومية الماليزية.

▪ مواعاة السياسة المتعلقة بأنشطة ريادة الأعمال في القانون الإنساني الدولي.

(٧) دراسة (Kalar, H. & Antoncic, H.) (٢٠١٥)^(٣) بعنوان "الجامعة الريادية: الأنشطة الأكاديمية والتكنولوجية ونقل المعرفة في أربعة دول أوروبية":

(1)Tegegn, T. & et al., (2016): Determinants of Entrepreneurial Intention Among Prospective Graduates of Higher Institutions Case of Wolaita Sodo University, **Journal of Education and Practice**, Vol.7, No.16, pp. 46-53.

(2) Bin Yusoff1, M. et al., (2015): Entrepreneurship Education in Malaysia's Public Institutions of Higher Learning—A Review of the Current Practices, , **Canadian Center of Science and Education, International Education Studies**, Vol. 8, No. 1, pp. 17-28.

(3)Kalar, B. & Antoncic, B. (2015): The Entrepreneurial University, Academic Activities and Technology and Knowledge Transfer in four European Countries, **Original Research Article**, Vol. 36-37, PP, 1-11.

استهدفت هذه الدراسة تقديم رؤية عن مفاهيم الأكاديميين للجامعة الريادية ودورها في دعم الأنشطة الأكاديمية ونقل المعرفة والتكنولوجيا في بعض الجامعات العالمية (جامعة Amsterdam الهولندية، جامعة Antwerp البلجيكية، جامعة Ljubljana السلوفينية، وجامعة Oxford الإنجليزية)، حيث أشارت إلى أنه على الرغم من جميع المبادرات والتغييرات البيئية والرغبة في إنشاء جامعات ريادية، إلا أن هنالك مؤثرات على التوجه الريادي داخل الجامعة يؤثر في مشاركة الأكاديميين في الأنشطة المختلفة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بهدف التعرف على واقع الجامعة الريادية في الجامعات موضوع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج ومنها:

- أن معظم الأكاديميين في كليات العلوم الطبيعية يرون كلياتهم الجامعية على أنها أكثر توجهاً ريادياً مقارنة بنظرائهم الأكاديميين في كليات العلوم الاجتماعية.
- أن رؤية الكلية ورسالتها على أنها أقل أو أكثر توجهاً ريادياً قد يكون له تأثير كبير فيما إذا كان الريادي سيشارك في بعض الأنشطة الأكثر ريادية بطبيعتها، أو إذا ما كان الأكاديمي سيشارك في الأنشطة الريادية أم لا.
- أن الأكاديميين الذين يرون كلياتهم أكثر ميلاً في الريادة؛ سيكونون أقل ميلاً بالاعتقاد أن التكنولوجيا والمعرفة قد تقلل من التوجه الريادي.

(٨) دراسة (Alalwany, H. & et al, ٢٠١٤)^(١) بعنوان "دعم الابتكار والريادية: تأملات حول دراستي حالة كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة":

استهدفت هذه الدراسة توضيح جهود بعض الجامعات الأمريكية والإنجليزية في دعم الإبداع وريادة الأعمال بهدف مواكبة طبيعة اقتصاد المعرفة، وذلك من خلال التركيز على أنشطة ريادة الأعمال والإبداع في جامعتين في نظامين مختلفين للتعليم العالي هما: جامعة ستانفورد Stanford الأمريكية، و Imperial College London، وذلك من خلال التركيز على ثلاثة مستويات هي: ريادة الأعمال التنظيمية، ريادة الأعمال الفردية، وريادة الأعمال على مستوى النظم الفرعية، حيث حاولت التركيز على الأعمدة الرئيسة لسياسات ريادة الأعمال والتي تعرف بالتعليم الريادي، ودعم رواد الأعمال، والتسهيلات المتعلقة برأس المال الفكري. وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب دراسة الحالة في تحقيق أهدافها.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نقاط أبرزها:

(1) Alalwany, H. & et al., (2014): Supporting Innovation and Entrepreneurship: Reflections on Two Case Studies From US and UK Universities, **Proceedings of the 9th Conference on Innovation and Entrepreneurship, University of Ulster Business School, Belfast, 18-19 Sept.**

- اختلاف جوانب نظم الدعم الرئيسية للإبداع وريادة الأعمال في كلتي الجامعتين، وكذلك وجود تنوع في الممارسات التي تقوم بها الجامعات الأمريكية والإنجليزية لتعزيز ثقافة الريادة في الأعمال والمشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- ضرورة تدعيم العلاقة بين نظم الدعم للإبداع وريادة الأعمال من جهة والسياسات والممارسات الجامعية من جهة أخرى، وكذلك أهمية دعم الإدارة الجامعية لسياسات الإبداع وريادة الأعمال.

(٩) دراسة (Ghina, A. & et al, ٢٠١٤)^(١) بعنوان "إطار منهجي لتعليم الريادية في سياق الجامعة التايلاندية":

وقد هدفت الدراسة إلى فحص الدعم التعليمي والمؤسسي ذي الصلة في سياق الجامعة لأولئك الذين يريدون أن يصبحوا رواد أعمال ناجحين. واستندت الدراسة على المنهج الوصفي وعمل مقابلات متعمقة مع ذوي الاختصاص.

وانتهت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أبرزها:

- ضرورة وجود مرافق مخصصة لدعم التعليم الريادي داخل الجامعة، كحاضنات الأعمال.
- حاجة الإدارة الجامعية إلى تحسين ودعم التعليم الريادي لضمان تفاعل الطلاب.

(١٠) دراسة (Nian, T. & et al, ٢٠١٤)^(٢) بعنوان "إدراك الطلاب لتعليم ريادة الأعمال: حالة جامعة ماليزيا Perlise":

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المهارات التي لها مساهمة حيوية في النمو الاقتصادي في جامعة ماليزيا بيرليس، ومعرفة تصور الطلاب حول ريادة الأعمال، حيث تلعب ريادة الأعمال دوراً مهماً في تطوير رواد الأعمال.

وأظهرت نتائج هذه الدراسة:

- ضرورة تحسين مناهج وممارسات تعليم ريادة الأعمال.
- إجراء المزيد من البحوث في مجال تعليم ريادة الأعمال، وتوفير معلومات مفيدة تخدم مؤسسات التعليم العالي.

(1) Ghina, A. & et al., (2014): A Systematic Framework for Entrepreneurship Education within a University Context, **Canadian Center of Science and Education, International Education Studies**, Vol. 7, No. 12, pp. 1-19.

(2)Nian, T. & et al., (2014): Students' Perception on Entrepreneurship Education: The Case of University Malaysia Perlis, **Canadian Center of Science and Education, International Education Studies**, Vol. , No. 10, pp. 40-49.

(١١) دراسة (Saleh, H.)، (٢٠١٤)^(١) بعنوان "تصورات الطلاب اللبنانيين لاختيار وظائفهم في ريادة الأعمال":

حاولت الدراسة الوقوف على مدى إدراك طلبة إدارة الأعمال بالجامعات اللبنانية ووعيهم بمفاهيم ريادة الأعمال كخيار مهني، والسمات التي يمكن أن يكتسبونها كرواد أعمال.

وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

- وجود إدراك عام لدى طلبة الماجستير، وخاصة الذكور منهم، في أولوية ريادة الأعمال كخيار مهني.
- أن هناك إدراك عام لدى الطلبة للميزات التي يحصلون عليها كرواد للأعمال (الدافع نحو الثروة، الابتكار، الإنجاز، القدرة على التكيف، والثقة بالنفس).

(١٢) دراسة (Lifang, L.)، (٢٠١٢)^(٢) بعنوان "استقصاء وتحليل الموقف الحالي لطلاب الجامعة الصينيين تجاه ريادة الأعمال وردود الأفعال المعاكسة":

اختارت هذه الدراسة بعض الطلاب والطلاب الجامعيين من ٣٥ كلية وجامعة محلية في الصين، ذات احتياجات ريادية وتعليمية مختلفة.

وكانت أبرز نتائج الدراسة:

- أن الطلاب الجامعيين لديهم رغبة قوية في الحياة المهنية، وثقة في مستقبل ريادة الأعمال.
- تتأثر ريادة الأعمال بعوامل الأسرة، العلاقة، الخلفية الثقافية المحلية والمجتمع.
- عدم وجود منهجٍ دراسيٍّ كافٍ لريادة الأعمال، فضلاً عن البطء في نظام معلومات ريادة الأعمال.

(١٣) دراسة (Rae, D. & et al) ، (٢٠١٢)^(٣) بعنوان "المشروع وريادة الأعمال في التعليم العالي الإنجليزي في الفترة من عام ٢٠١٠ وما بعدها":

استهدفت هذه الدراسة توضيح الأطر والملاحم للمشروعات وريادة الأعمال في التعليم العالي الإنجليزي، وتوجهات الريادة في مجال الأعمال المتقدمة في الفترة من ٢٠١٠م وفيما بعد، كما

(1) Saleh, H. (2014): The Perceptions of the Lebanese Students of choosing their Careers in Entrepreneurship, **Jordan Journal of Business Administration**, Vol.10, No.2, pp.32-54.

(2)Lifang, L. (2012): The Investigation and Analysis of Chinese University Students Current Situation of Entrepreneurship and the Countermeasures, **International Education Studies**, Vol. 5, No. 2; pp. 105-112

(3)Rae, D. & et al (2012): Enterprise and Entrepreneurship in English Higher Education; 2010 and Beyond, **Journal of Small Business & Enterprise Development**, Vol.19, No.3, pp.380-401.

حاولت رصد نتائج أحد المسوحات لتعليم المشروعات وريادة الأعمال في جميع مؤسسات التعليم العالي الإنجليزية التي نفذها معهد المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال نيابة عن المركز القومي لريادة أعمال الخريجين National Council for Graduate Entrepreneurship، وذلك استكمالاً للمسوحات التي تمت في عامي ٢٠٠٦م و٢٠٠٧م. وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الاجتماعي بهدف تكوين صورة متكاملة عن المناهج، والأنشطة اللاصفية المصاحبة للمناهج في برامج المشروعات والتعليم الريادي، وتم عمل مقارنة بين نتائج مسوحات عام ٢٠٠٦م وبين المسح الأوروبي لمشروعات التعليم الريادي في عام ٢٠٠٨م.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة، أبرزها:

- وجود فجوة واضحة في مشروعات وبرامج ريادة الأعمال، ولذا تحتاج إلى نوع من المقارنة المرجعية في هذا القطاع.
- الربط بين الاستراتيجيات المؤسسية ومشروعات وبرامج ريادة الأعمال، حاضنات ومسرعات الأعمال، حيث يساعد ذلك في توفير الفرص الوظيفية للخريجين، وتلبية متطلبات سوق العمل.

(١٤) دراسة (Gibson, S. & et al, ٢٠١١)^(١) بعنوان "مقارنة الاتجاهات نحو ريادة الأعمال بين الطلبة المنتسبين إلى كليات المجتمع وطلاب الجامعة بالولايات المتحدة الأمريكية":

حاولت هذه الدراسة عمل مقارنة بين طلبة برامج إدارة الأعمال في مرحلة البكالوريوس بالجامعات الأمريكية وطلبة كليات المجتمع في الولايات المتحدة الأمريكية فيما يتعلق برغباتهم واتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال، والكشف عن أهم العوامل التي تؤثر على اتجاهاتهم. واعتمدت الدراسة على المنهج المقارن بهدف المقارنة بين بعض الطلاب الملتحقين بالبرامج الممتدة لعامين دراسيين وآخرين ببرامج إدارة الأعمال في الجامعات ذات الأربع سنوات، من خلال تطبيق مقياس إلكتروني لقياس التوجهات الريادية ويركز على عدة مجالات هي: الإنجاز، الإبداع، الرقابة الشخصية، التقدير الذاتي، والاتجاه نحو الأعمال الريادية في المستقبل.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أبرزها:

- أن طلبة الجامعات يبدون استعداداً جيداً نحو البدء في المشروعات الصغيرة في المستقبل، والميل نحو المشاركة في حاضنات ومسرعات الأعمال أكثر من طلبة كليات المجتمع.
- أن برامج التعليم الريادي لها دور إيجابي في التأثير على رغبات واستعدادات الطلبة لاختيار ريادة أعمال كمهنة في المستقبل.

(1) Gibson, S. & et al. (2011): Comparing the Entrepreneurial Attitudes of University and Community College Students in USA, **Journal of Higher Education Theory and Practice**, Vol. 11, No. 2, pp. 11 – 19.

(١٥) دراسة (Keat, O., Selvarjah, Ch. & Meyar, D. ، ٢٠١١م) ^(١) بعنوان "الميل نحو ريادة الأعمال بين طلبة الجامعات: دراسة تطبيقية على طلبة الجامعة الماليزية": استهدفت هذه الدراسة التعرف على ميول الطلبة واتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال، والوقوف على طبيعة العلاقة بين تعليم ريادة الأعمال والميل نحو المشاركة في الأعمال الريادية بالجامعات الماليزية، وتوضيح مدى تأثير العوامل والخصائص الديموغرافية والخلفية الثقافية في إدارة الأعمال على ميل الطلاب نحو ريادة الأعمال الريادية بالجامعات. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي في تحقيق أهدافها.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها:

- وجود تأثير واضح لدور الجامعة ومنهج تعليم ريادة الأعمال وبعض الخصائص الديموغرافية كالنوع والخبرة في تعزيز اتجاهات الطلبة نحو المشاركة في المشروعات الريادية.
- أهمية توفير البيئة الجامعية الداعمة لريادة الأعمال، ونشر ثقافة التعليم الريادي وتوعية الطلبة بجدوى الاجتماعية والاقتصادية.

(١٦) دراسة (Al- Mubarak, H & Busler, M. ، ٢٠١٢م) ^(٢) بعنوان "نقل التكنولوجيا بالجامعة من خلال حاضنة الابتكار؛ دراسة حالة":

استهدفت هذه الدراسة رصد واقع حاضنات الأعمال الجامعية في كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة، وإجراء التحليل الاستراتيجي الرباعي لها بهدف تحديد أهم نقاط القوة والضعف، والفرص والتحديات المحتملة، ومن ثم طرح رؤية مستقبلية لتطوير هذه الحاضنات بما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة. وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل النظم من خلال تحليل الدراسات والتقارير المرتبطة بحاضنة شركة ميرلاند التكنولوجية بالولايات المتحدة، ومشروع جامعة كوفنتري بالمملكة المتحدة.

وتوصلت إلى مجموعة من النتائج، ومنها:

- توجد بعض نقاط القوة في حاضنة شركة ميرلاند ومنها: ارتباطها بالتنمية الاقتصادية وفرص العمل، وتمويل نقل التكنولوجيا الحديثة، وبرامج التنمية، وتوافر معلومات دراسة الجدوى، واتساع البرامج الممولة مع الجامعات، بالإضافة إلى فرص استقطاب الوافدين.

(1) Keat, O., Selvarjah, Ch., & Meyar, D., (2011): Inclination Towards Entrepreneurship among University Students :An Empirical Study of Malaysian University Students, **International Journal of Business and Social Science**, Vol. 2, No. 4, pp.206-220.

(2) Al- Mubarak, H. & Busler, M. (2012): University Technology Transfer through Innovation Incubator; A Case Study, **World Journal of Social Sciences**, Vol.2, No.2, pp.128-134.

- تواجه حاضنة شركة ميرلاند بعض نقاط الضعف ومنها: عدم توظيف مديرين مؤهلين، عدم وجود استشارات مرتبطة بالموارد، وعدم وجود دراسات جدوى للشركات المحتضنة، بينما يمثل تأثير الأزمات الاقتصادية أهم التهديدات المحتملة لهذه الحاضنات.
- توجد بعض نقاط القوة في حاضنة جامعة كوفنتري ومنها: القدرة على تنمية المشاريع في مجال التنمية الاقتصادية، القدرة على تشكيل وتسريع التكنولوجيا، وتحفيز الشركات الجديدة والابتكار.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

استعرض الباحث بعض الدراسات السابقة ذات الصلة الوثيقة والتي تتفق مع موضوع الدراسة الحالية، ويمكن استخلاص المضامين الآتية:

❖ من حيث أوجه الشبه:

- تناولت بعض الدراسات ثقافة ريادة الأعمال وحظيت في قطاع الجامعات بنصيب وافر وجيد مقارنة بحدائق الموضوع، ومنها: دراسة (سعيد نافع)، دراسة (راشد الحمالي وهشام العربي)، ودراسة (مزنة النفيعي)، ودراسة (كالار وانتونسيك)، ودراسة (منصور العنبي ومحمد فرج)، وتناولت بعض الدراسات ريادة الأعمال في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا.
- ركزت بعض الدراسات على واقع ريادة الأعمال ومعوقاتهما في الجامعات، ومنها: دراسة (سعيد أبو قرن)، دراسة (عمار الفواز)، دراسة (ريم رمضان)، كما ركزت بعض الدراسات على اتجاهات وميول الطلبة نحو ريادة الأعمال ومنها: دراسة (جيبسون وآخرون)، ودراسة (كيت وماير).

❖ من حيث المنهج: اعتمدت معظم الدراسات على المنهج الوصفي بأنواعه المختلفة (الوصفي

التحليلي، الوصفي الارتباطي، الوصفي المسحي)، ما عدا دراستي (عزة الحسيني) و(جيبسون وآخرون) اللتين اعتمدتا على المنهج المقارن، ودراسة (المباركي وبوسلر) التي اعتمدت على أسلوب تحليل النظم، ودراسة (العواني وآخرون Alalwany & et al) التي اعتمدت على أسلوب دراسة الحالة، ودراسة (أشرف محمود ومحمد حسين) التي اعتمدت على مدخل حل المشكلات، ودراسة (أحمد أرناؤوط) التي اعتمدت على منهج الحلول الكبرى لجورج بيرداي.

❖ من حيث أوجه الاختلاف: نظرًا لحدائق موضوع الدراسة بالنسبة لدولة الكويت، وبالتالي ندرة

الدراسات المتعلقة بثقافة ريادة الأعمال وترسيخها، فإن هذه الدراسة تختلف الدراسات السابقة كونها الدراسة الأولى على مستوى دولة الكويت على حد علم الباحث والتي تتعلق بوضع تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت في ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، وهو ما ستحاول الدراسة تناوله، وسوف تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة السالف ذكرها في الإطار النظري للدراسة، وتحديد منهجية الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل نتائج الدراسة الميدانية.

❖ **من حيث النماذج:** تناولت بعض الدراسات نفس النماذج التي تناولتها الدراسة الحالية (الولايات المتحدة الأمريكية، ماليزيا) كدراسة (عرفة حسين رمان)، ودراسة (محمود عطا مسيل)، ودراسة (أحمد أرناؤوط).

❖ **من حيث الاستفادة:** استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري، وفي إعداد أداة الدراسة الحالية، وكذلك في تحديد اختيار العينة، ومنهج البحث، والأساليب الإحصائية المناسبة، كما أفادت الباحث في تفسير نتائج الدراسة الميدانية من خلال الوقوف على أوجه الشبه والاختلاف بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

خطوات السير في الدراسة:

وقد سارت الدراسة الحالية وفق عدة خطوات متتابعة ومتكاملة وتتمثل في:

(١) **الخطوة الأولى:** وفيها إلقاء الضوء على الإطار العام للدراسة من حيث مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، ومنهج الدراسة وأدواتها، وحدود الدراسة، ومصطلحاتها، واستعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية.

(٢) **الخطوة الثانية:** ويتم فيها الكشف عن الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال بالجامعات.

(٣) **الخطوة الثالثة:** ويتم خلالها استعراض خبرات بعض الجامعات الأمريكية والماليزية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

(٤) **الخطوة الرابعة:** ويتم خلالها استعراض أبرز الجهود المبذولة في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت.

(٥) **الخطوة الخامسة:** وتتضمن الدراسة الميدانية لدراسة الدور الفعلي لجامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وأهم المعوقات التي حالت دون ذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة.

(٦) **الخطوة السادسة:** وتقوم على بناء التصور المقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، في ضوء آراء الخبراء الذين تم استطلاع رأيهم في هذا الشأن.

وبعد، فقد استعرض الفصل الأول إطاراً عاماً للدراسة تحددت فيه مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها ومنهجها وأدواتها، وحدودها، ومصطلحاتها، واستعراض الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية، وقد تبين أهمية ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت حيث باتت ضرورة لا بد منها، تماشياً مع الثورة الريادية التي انتهجتها عدد من دول العالم المتقدمة، ومنها الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، وهما دولتي المقارنة في هذه الدراسة، ومواكبةً مع (رؤية الكويت ٢٠٣٥م).

وعليه، فقد دعت الحاجة أولاً إلى التعرف على الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي في ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة من حيث المفهوم والخصائص والأهمية والأهداف والمتطلبات، وهذا ما تسعى الدراسة إلى تناوله بشيءٍ من التفصيل في الفصل التالي.

الفصل الثاني

الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي في ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة

تمهيد

- (١) مفهوم ثقافة ريادة الأعمال.
- (٢) خصائص ثقافة ريادة الأعمال.
- (٣) أهمية ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.
- (٤) أهداف ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.
- (٥) متطلبات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.
- (٦) محددات ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.
- (٧) مداخل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.
- (٨) استراتيجيات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.
- (٩) أهم المعوقات التي تواجه ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.

الفصل الثاني

الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال

في التعليم الجامعي في ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة

تمهيد

يُعد موضوع ريادة الأعمال من الموضوعات المهمة؛ إذ إنه ومع تسارع معدلات التغيير في بيئة الأعمال ازدادت أهمية هذا الموضوع بوصفه أحد الخيارات التي تلجأ إليه المؤسسات للتكيف والتلاؤم مع متطلبات المنافسة والتغيير، وتعد ريادة الأعمال القوة الأساسية خلف ازدهار الاقتصاد في الكثير من الدول، لذا أصبحت ريادة الأعمال أحد أبرز وأهم المفاهيم التي يتم تبادلها على نطاقاً واسعاً في الأوساط الاقتصادية في جميع دول العالم على حد سواء، فضلاً عن اكتسابه أهمية خاصة في كثير من الدول العربية نظراً للتحديات الكبيرة التي تواجهها، لاسيما مع تصاعد ظاهرة البطالة بين الشباب من خريجي مؤسسات التعليم العالي، وتراجع قدرة المؤسسات الحكومية والخاصة على توفير فرص عمل ملائمة لهم.

ولمواجهة هذه التحولات، قامت العديد من دول العالم بتبني مفاهيم وأفكار ريادة الأعمال من خلال تضمينها في مناهجها التعليمية في المدارس والمعاهد والجامعات والمؤسسات التدريبية^(١). وقد شرعت بعض الجامعات في بعض الدول العربية ومنها (السعودية، قطر، الإمارات) في إنشاء وحدات لريادة الأعمال بها، كما استحدثت العديد من الجامعات مشروعات لريادة الأعمال، وصاحب ذلك عقد عديد من الندوات والملتقيات العلمية مختصة بريادة الأعمال الجامعية، وتعزيز الشراكة بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الاعمال، وتضمين الريادة في التعليم الرسمي، إلى جانب عمل حملات توعية وطنية مستمرة لتعزيز مفهوم الريادة لدى الشباب، وجلب جيل جديد ملهم في الريادة والإبداع^(٢).

وتستند ريادة الأعمال على نشاطات وخبرات الريادي ومدى قدرته على توجيهه من حوله فهي عبارة عن عملية ديناميكية تشمل قيام رائد الأعمال بتحفيز وتنشيط واستثارة العاملين، كي يتعرفوا على كيفية تحقيق آمالهم وأهدافهم من خلال أفكار ابتكارية تسهم في الارتقاء بطرق وأساليب العمل لكي تحدث أثراً أكثر سواء في الربح أم المنتجات والخدمات، ومدى قدرتها على المنافسة، كما أن ريادة الأعمال لا تقتصر على التطوير المستمر للمبادرات الإبداعية، واستخدام

(١) أحمد سعد محمد خميس وعبدالباقي عبدالله الزعاري (٢٠١٧): محددات ريادة الأعمال في تبوك: مقترحات وحلول بإشارة إلى مشروعات الريادة في عام ٢٠١٤، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مؤسسة المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد ٣، العدد ٢، فلسطين، ص ١٣١.

(٢) راشد بن محمد الحمالي وآخرون (٢٠١٦): مرجع سابق، ص ٩.

الأفكار الابتكارية في تحقيق بعض المنافع المادية، وزيادة الربح، بل تشتمل على توفير البيئة الداعمة لرعاية الأفكار الريادية، وتوفير التمويل اللازم لتحويلها إلى مشروعات مفيدة للمجتمع^(١).

ومن هنا تأتي أهمية هذا الفصل الذي يتناول الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، حيث يتناول مفهوم ثقافة ريادة الأعمال وخصائصها، وأبعادها، ومحدداتها في التعليم الجامعي في ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة، وكذلك استراتيجيات نشر ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، وعرض لأهم المعوقات التي تواجه نشر ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي. ويمكن استعراض هذه المحاور على النحو التالي:

(١) مفهوم ثقافة ريادة الأعمال:

ريادة الأعمال (Entrepreneurship) وهي كلمة فرنسية الأصل، تعني الشخص الذي يشرع في إنشاء عمل تجاري وفق أفكار خلاقة مبدعة وطرق مبتكرة، فالريادي هو شخص لديه الإرادة والقدرة على تحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح، اعتماداً على قوى الريادة في الأسواق والصناعات المختلفة للحصول على منتجات ونماذج عمل جديدة تسهم في التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل^(٢).

ومفهوم ريادة الأعمال مثل غيره من المفاهيم في العلوم الاجتماعية، فلا يوجد اتفاق على تعريف محدد لريادة الأعمال، بل يوجد عدد من التعريفات التي طورها العلماء والباحثين في هذا المجال، حيث تعرف ريادة الأعمال على أنها: "عملية إيجاد شيء مختلف وذو قيمة من خلال إنفاق الوقت والجهد وتحمل المخاطر المالية والنفسية والاجتماعية، وبالمقابل تلقي المكافآت والعوائد المالية والرضا الشخصي نتيجة ذلك"^(٣).

وقد عرف الاتحاد الأوروبي ريادة الأعمال على أنها "الأفكار والطرق التي تُمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق المزج بين المخاطرة والإبداع والابتكار والفاعلية، وذلك ضمن مؤسسة أو شركة جديدة أو قائمة"^(٤).

وهناك من يُعرف ريادة الأعمال بأنها "عملية إنتاجية متطورة تعتمد على المجازفة والتقنية والإبداع والابتكار، وهي عملية بموجبها يأخذ شخص أو عدة أشخاص من رواد الأعمال على

(1) Lowe, R. & Marriott, S. (2006): **Enterprise: Entrepreneurship and Innovation**, Elsevier Limited, New York, p.104.

(٢) أحمد بن عبد الرحمن الشيمري ووفاء ناصر المبيريك (٢٠١١): ريادة الأعمال، ط٤، مكتبة الشقري، الرياض، ص٢٥.

(3) Hisrich, R.D. & et al (2002): **Entrepreneurship**, 5th ed., McGraw-Hill companies, London, p.7

(4) European Commission (2012): **Entrepreneurship Education at School in Europe; National Strategies, Curricula and Learning Outcomes**, Education, Audiovisual and Culture Executive, EURYDICE, p.7.

عاقبهم مجازفة اقتصادية من أجل تكوين منشأة جديدة تسخر تقنية جديدة أو إبداع مستحدث لتوليد منتج ذي قيمة للآخرين ولنفسه"^(١).

وريادة الأعمال هي "إنشاء مشروع جديد بإمكانيات محدودة تعتمد بشكل رئيس على الابتكار والإبداع، فقد تكون تقنية حديثة ومنتج جديد يلبي توقعات لم تلبى من قبل، ومن ثم تجد مكانها في السوق، وتوفر فرص عمل جديدة لرائد الأعمال، ومن يعملون معه، بريح كبير يحقق الثراء لرائد العمال، ويمثل قيمة مضافة للاقتصاد الوطني"^(٢).

كما تعرف ثقافة ريادة الأعمال بأنها "نسقٌ من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحفز الجامعة على تدعيم مشروعات ومبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي، وتبني الأفكار الإبداعية لدى منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وتوفير البيئة المحفزة والمناخ الملائم لتحويلها إلى مشروعات صغيرة منتجة"^(٣).

وهناك من ينظر إلى ثقافة ريادة الأعمال على أنها مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع، كما تعرف ثقافة ريادة الأعمال بأنها القدرة على استحداث عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطر^(٤).

وتُعرّف ثقافة ريادة الأعمال لغةً بأنها عملية ديناميكية تستوجب تمتع رائد الأعمال بمهارات ومعارف وخبرات وإمكانيات تساعده على قيادة إدارة المنظمات وتوجيهها بما يخدم مصالحها من خلال استخدام الأفكار المبدعة والمخاطرة المحسوبة ورأس المال الجريء في استغلال الفرص وتلافي التهديدات في بيئة عمل محاطة بالمخاطر والتحديات والمنافسة^(٥). وبذلك تحتاج ثقافة الريادة إلى قدرة على إدارة المشروعات وتنظيمها، ولذلك تعرف الريادة بصفة عامة على أنها القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها^(٦).

(1)Schramm, C.J. (2006): Entrepreneurial Imperative: How America's Economic Miracle Will Reshape the World (and Change Your Life), **Harper Business, London, p.14.**

(٢) راشد بن محمد الحمالي وهشام يوسف مصطفى العربي (٢٠١٦): مرجع سابق، ص ٣٩٢.

(3)Keat, O., et. al., (2011): Op. Cit., p.207

(٤) أحمد بن عبد الرحمن الشميمري ووفاء ناصر المبيريك (٢٠١١): مرجع سابق، ص ٢٦.

(5)Sood, S. & Arora, R. (2017): Entrepreneurship and Small Business, **5th ed., Open University Press, New York, p.12.**

(٦) عزة أحمد محمد الحسيني (٢٠١٥): مرجع سابق، ص ١٢٦٠.

وتعتبر ثقافة ريادة الأعمال عن مجموعة من الخصائص المتعلقة ببدء الأعمال، والتخطيط لها، وتنظيمها، وتحمل المخاطر، والإبداع في إدارتها^(١)، ومعنى ذلك أن ثقافة ريادة الأعمال تعبر عن مفهوم متكامل يتخلل المؤسسات الفردية بطريقة مبتكرة وغير تقليدية، وهذا المفهوم أدى إلى ما يعرف بالثورة الريادية Entrepreneurial Revolution التي غيرت من أسلوب إدارة المؤسسات على جميع المستويات، وفي كل دولة من دول العالم، كما تشير ثقافة ريادة الأعمال إلى مدى قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال، ومن ثم فهي تقوم على الإبداع والابتكار والمخاطرة، وكذلك القدرة على التخطيط وإدارة المشروعات الصغيرة من أجل تحقيق الأهداف والمبادرات الريادية^(٢).

وتعرف ثقافة ريادة الأعمال أيضاً بأنها سلوك إداري يهدف إلى استثمار الفرص بغية تحقيق نتائج تفوق قدرات وإمكانيات الفرد، ويؤكد ذلك على أن تنمية ثقافة الفرد الريادية تتوقف على توفر مجموعة من العوامل المتداخلة مع بعضها على مستوى الفرد والمجتمع، ومنها: الطاقة الريادية، الثقافة الريادية، الخبرة، التعليم، لذا تتطلب ريادة الأعمال وجود أفراد مغامرون، يؤمنون ويقودون عمليات التغيير والتطوير، ويمتلكون رؤية مستقبلية، وقدرة على تحديد الفرص الجديدة واستثمارها^(٣).

وثقافة ريادة الأعمال عبارة عن تحدٍ لقدرة رائد الأعمال على قيادة التغيير في ظل ظروف غير مؤكدة لذلك التغيير، حيث إنها عملية ديناميكية تستوجب امتلاك رائد الأعمال مهارات ومعارف وخبرات وإمكانيات تساعده على قيادة وإدارة أفكاره الابتكارية وتحويلها إلى مشروعات ريادية^(٤).

ويتضمن مفهوم ثقافة ريادة الأعمال مفاهيم عدة كتنظيم المشروعات Enterprising والريادية Entrepreneurial حيث تستخدم الدراسات كلا المفهومين صراحةً، فتنظيم المشروع (يشير إلى سياق الأعمال التجارية)، ويؤكد تعليم ريادة الأعمال للطلاب على تحملهم المزيد من مسؤولية تعلمهم، وأن يكونوا مبتكرين من أجل تحقيق أهدافهم، واكتشاف الفرص للتعامل بشكل أكثر نجاحاً داخل المجتمع المعقد، وتشجيعهم على القيام بدور نشط في أسواق العمل، والنظر إلى ريادة الأعمال كخيار مهني^(٥).

(١) بلال خلف السكارنة (٢٠١٦): مرجع سابق، ص ٢٣.
(٢) أحمد غنيمي مهناوي (٢٠١٤): مرجع سابق، ص ٣٢٨.

(3)Gibson, S. & et al. (2011): Op. Ci., p.12.

(٤) سعيد محمد أبو قرن (٢٠١٥): مرجع سابق، ص ١٠.

(5)Seikkula-Leino, J. (2011): The Implementation of Entrepreneurship Education through Curriculum Reform in Finish Comprehensive Schools, **Journal of Curriculum Studies**, Vol.43, No.1, p.71.

وبعد استعراض التعريفات السابقة، يمكن استخلاص المعطيات التالية:

- تعد ثقافة ريادة الأعمال القدرة على استغلال عمل حر يتصف بالإبداع ويقضي على البطالة.
- تعبر ثقافة ريادة الأعمال عن سلوك إداري يهدف إلى استثمار الفرص بغية تحقيق نتائج تفوق قدرات وإمكانيات الفرد.
- تستوجب ثقافة ريادة الأعمال امتلاك رائد الأعمال مهارات ومعارف وخبرات وإمكانيات تساعده على قيادة وإدارة أفكاره الابتكارية وتحويلها إلى مشروعات ريادية، فهي عملية ديناميكية.
- تشير ثقافة ريادة الأعمال إلى مدى قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال.
- تعبر ثقافة ريادة الأعمال عن مفهوم متكامل يتخلل المؤسسات الفردية بطريقة مبتكرة وغير تقليدية.

استخلاصًا مما سبق طرحه من مفاهيم، تتبنى الدراسة الحالية مفهوم ريادة الأعمال على أنها: "نسق من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحرص الجامعات على ترسيخها من أجل دعم مبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي، من خلال تشجيع منسوبيها (طلبة، أعضاء هيئة تدريس) على تبني وتشجيع الأفكار الريادية، وتوفير البيئة الداعمة لرعايتها وتحويلها إلى مشروعات ريادية".

(٢) خصائص ثقافة ريادة الأعمال:

يرتبط مفهوم ريادة الأعمال دائمًا بابتكار أفكار جديدة لتقديم خدمات متميزة أو أسلوب جديد في العمل أكثر كفاءة، وتتميز ثقافة ريادة الأعمال بالعديد من الخصائص مثل وجود أهداف والاعتماد على رؤية تتسم بالمرونة من أجل التحديث والتطوير في أي وقت خاصة مع التغيرات السريعة التي يشهدها العالم اليوم، وتعد ثقافة ريادة الأعمال من المقومات الرئيسة الداعمة لريادة الأعمال.

وتتسم ثقافة ريادة الأعمال بعدة خصائص، منها أنها^(١):

- **عملية هادفة:** حيث تسعى إلى إدارة الأعمال والمشروعات وتمييزها بطرق مبتكرة وغير تقليدية وفق أفكار ورؤى وتصورات إبداعية تحقق الربح وتمنح المنظمات ميزات تنافسية.
- **عملية متكاملة:** حيث تجمع ما بين الإبداع، وتحمل المخاطر، والتخطيط، والقدرة على اكتشاف الفرص، وتحمل مستويات مرتفعة من المخاطر، والقدرة على تحويل الفكرة إلى واقع ملموس، داخل إطار خاص هو رواد الأعمال Entrepreneurs.
- **تعتمد على رؤية مشتركة:** حيث تبدأ ريادة الأعمال بوجود رؤية محددة وواضحة لعمل شيء مبتكر وخلاق، كما إنها تعتمد على سبق الآخرين في وضع تصور لتطوير خدمة أو

(1)Roddic, A. (2007): **Exceptional Entrepreneurship: European Innovation**, Global Professional Publishing Limited, London, p.12.

منتج أو ابتكار منتج جديد يلقي القبول والاستحسان لتحقيق أرباح وتبوء مكانة متميزة في عالم المنافسة من خلال تنظيم وإدارة المشروعات.

- **عملية شاملة وديناميكية:** حيث تتضمن نوعاً من تغيير الأوضاع، حيث إنها:
 - ذات هدف طموح، وهو القوة التي تدفع الجامعة لبناء عمليات الشراكة المجتمعية.
 - توافر رؤى مدعومة بالعديد من الأفكار القوية المحددة الفريدة أي جديدة في السوق.
 - تدعم سلوك المبادرة للوصول لنجاح الفكرة الريادية.
 - عملية تنشأ بمحض اختيار وإرادة الفرد.

ونظراً لأن رواد الأعمال هم من سينفذون أعمال الريادة، والتي تجني الجامعات والمجتمعات العديد من الإيجابيات من ورائها، فلا بد من الاهتمام بإعداد وتنمية هؤلاء الرواد حتى تنهض بهم هذه المجتمعات، وقد اختلف الباحثون في تحديدهم لسمات الشاب الريادي وسلوكه، فمنهم من ركز على أن الشاب الريادي هو الذي ينظم وينفذ الفرص، وهو الذي يحصل على الموارد والعمالة والمواد والموجودات الأخرى بتوافق لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل.

وهناك بعض السمات الشخصية التي يجب أن يتحلى بها رائد الأعمال ليكون قادراً على القيام بأنشطة ريادة الأعمال والاشتراك في برامجها ومشروعاتها بنجاح، حيث يتصف الريادي بالسمات التالية: القدرة على تحمل المسؤولية، المبادرة والمبادأة، التحفيز العالي والالتزام بالابتكار، التفكير الإبداعي والرؤية المستقبلية، القدرة على تحديد الفرصة الخلاقة. كما يتسم بامتلاكه مجموعة من المهارات ومنها^(١):

- **المهارات الفنية:** وتشمل: التواصل الكتابي والشفهي، الإدارة الفنية، ومهارات التنظيم.
- **مهارات إدارة الأعمال:** وتتضمن: التخطيط، اتخاذ القرار، التسويق، ومهارات المحاسبة.
- **المهارات الشخصية:** وتشمل: الرقابة الذاتية، الابتكار، إدارة المخاطر، والابتكار، والريادية.

كما حدد "Riichard & Danald" بعض السمات التي تميز الشاب الريادي فيما يلي^(٢):

- القدرة على التحكم الذاتي في تحديد مصيرهم وإدارة أنفسهم.
- الثقة العالية بالنفس والاستعداد الفعال لاتخاذ القرارات.
- تحمل المخاطر وتقبل حالات الغموض.
- مرونة التفكير والاستعداد العالي لتقبل حالات الفشل.
- الصبر والاهتمام بالأفعال أكثر من الأقوال.

(١) عزة أحمد محمد الحسيني (٢٠١٥): مرجع سابق، ص ١٢٦٥.

(2) Danald, k & Riichard, H. (2001): **Entrepreneurship a contemporary Approach**, 5th ed., Harcourt College Publishers, p.29.

وهناك من يرى أن رائد الأعمال الناجح يتسم بمجموعة من السمات التي تميزه عن الآخرين، والتي تجعله قادرًا على تنفيذ مشروعه الريادي الخاص به، والصبر عليه حتى يؤتي ثماره، وأهم سمات رائد الأعمال الفعال الذي يطمح الذي يمتلك التدريب والتأهيل المناسب هي^(١):

- **الرؤية الواسعة:** حيث يمتلك أصحاب الأفكار الريادية رؤية واسعة يحيطون من خلالها بالعوامل التي تؤثر على أعمالهم، فهم يتنبؤون بالمستقبل ويحلمون به ويعملون على جعله حقيقة واقعة من قبلهم أو من قبل الآخرين من خلال وضعهم للخطط المدروسة والحلول السليمة باستمرار.
- **المرونة في بناء فرق العمل:** بما أن الريادي يتحدى المعتقدات والافتراضات النمطية، ويسعى إلى إيجاد شيء حديث وجديد، فإن ذلك يحتاج إلى تشجيع الآخرين على العمل الجماعي، وكسب قبول الآخرين للعمل من خلال تحليه بقدر من الدبلوماسية والتكتيكية في التنقل بين الأقسام والوحدات والمستويات الإدارية بطريقة يحفظ من خلالها وحدة شبكة الأعمال دون أحداث الاختلاف والتباين بين عناصرها.
- **المثابرة والمواظبة:** حيث يتطلب من الشاب الريادي النشاط والمثابرة للتغلب على العقبات التي تواجهه خلال نشر أفكاره الريادية والعمل على جعلها حقيقة واقعة.
- **الحاجة للإنجاز:** وتشير هذه الخاصية إلى الرغبة في تقديم أفضل إنجاز أو الفوز في موقف تنافسي معين، ولذلك يتحمل الشاب الريادي مسؤولية بلوغ الهدف بجدارة، ويميل إلى تحمل الصعاب، ويتوقع ردود فعل سريعة تجاه نشاطه وإنجازه، حيث يسعى أصحاب ريادة الأعمال إلى قياس نجاحهم بقابلياتهم على بلوغ الأهداف، وهم كذلك ميالين إلى التحديث وتحمل الأعباء.
- **الرغبة في النجاح:** وهي الهدف الأسمى للرياديين الذين يمتلكون درجات أكبر من الحماس والدوافع والرغبة في النجاح والتغلب على المعوقات مقارنة بالأشخاص العاديين.
- **الثقة بالنفس:** تساعد الثقة بالنفس الريادي على النجاح في عمله من خلال القدرة على حل المشكلات، وعدم الخوف من الأخطاء، والعمل على تصحيح الأخطاء والانحرافات وعدم تكرارها والإبداع والتطوير وإضافة قيم جديدة للمجتمع.

(١) سعيد محمد أبو قرن (٢٠١٥): مرجع سابق، ص ٢٣-٢٤.

راجع أيضًا إلى:

- Islam, M. & et al (2011). Effect of Entrepreneur and Firm Characteristics on the Business Success of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Bangladesh, **International Journal of Business and Management**, Vol. 6, No. 3, 2011, pp.290-292.

- Širec, K. & MoCnik, D. (2010). **How Entrepreneurs Personal Characteristics Affect SMES Growth**, Original Scientific Papers: 3, pp.4-7.

■ **الدافعية:** يمتلك الرياديون دافعية وحافزاً نحو العمل أعلى من الآخرين، حتى أن هذا الاندفاع يأخذ شكل التحدي والعناد لممارسة الأعمال الصعبة والشاقة والمرهقة دون كلل أو ملل، كما أن لديهم استعداداً للعمل لساعات طويلة، وفي الغالب يعملون طيلة أيام الأسبوع، وأثناء فترات مرضهم، حيث يرون أن العمل يساعد على سرعة شفائهم.

■ **المنهجية والتنظيم:** يتميز الرياديون وأصحاب الأعمال بقدرتهم على ترتيب وتنظيم أوقاتهم بشكل جيد، فهم يرون الصورة بحجمها الكبير، وفي الوقت نفسه يعرفون جميع التفاصيل الدقيقة، فهم أصحاب منهجية وتنظيم مستمر لمواجهة الصعوبات والمشكلات في العمل.

■ **الاستعداد والميل نحو المخاطرة:** يجب أن يتمتع رائد الأعمال الناجح بالشجاعة والمخاطرة المحسوبة، كما أن الريادي غالباً ما يكون مقدماً، وذو قدرة عالية على حساب المخاطر المتوقع حدوثها، والمواجهة النفسية والاقتصادية، واتخاذ القرار المناسب للتغلب على تلك المخاطر.

■ **القدرة على المنافسة:** يمتلك الريادي الناجح القدرة على المنافسة من خلال معرفة أين ومتى وكيف يبدأ مشروعه وبماذا يبدأه، بالإضافة إلى إتقان العمل بطريقة مبتكرة في ضوء قدرته على تحمل تداعيات كل جديد وثقته بنفسه وطموحه وقدرته على الإبداع والابتكار، حيث تساعد هذه السمات على المنافسة الفعالة وقبول التحديات والتغلب على الصعوبات.

■ **البحث عن الفرص الجديدة والبديلة:** يتميز الريادي بالقدرة على البحث عن الفرص الجديدة والبديلة لمواجهة المشكلات والخروج من الأزمات، فهو لا يستسلم للمعوقات، ولا ينتظر حدوث المعجزات، حيث يبحث باستمرار عن الفرص الجديدة لتحسين العمل أو تسويق منتجاته أو تطويرها بطريقة مبتكرة، ويعتمد على مصادر متعددة للحصول على أفكار جديدة.

■ **القدرة على التفكير الابتكاري والمعرفة الفنية والعلمية:** يتميز الرياديون بقدرتهم على التفكير الابتكاري والتحليل الاستراتيجي للمواقف الحرجة التي يواجهونها، مما يمنحهم قدرة على استخدام الموارد الخارجية والاستفادة من خبرات الآخرين ومساعداتهم من أجل إنجاز الأهداف المحددة بدقة وواقعية.

ويتضح مما سبق أن ريادة الأعمال تتميز بخصائص مختلفة، كما ينبغي أن يتسم الشاب الريادي بسمات معينة، حتى يتسنى له استحداث عملٍ حرٍّ يتسم بالإبداع في بيئة عملٍ محاطةٍ بالمخاطر، وذلك في مختلف جوانب النشاطات التي يقوم بها.

(٣) أهمية ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:

أصبحت ريادة الأعمال بمفهومها الواسع من أهم القضايا الملحة التي تحظى باهتمام عالمي واسع، نظراً للدور الذي تؤديه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إضافة لدورها المتميز في

إشراك العديد من الفئات المجتمعية في النشاط الاقتصادي، وعلى وجه التحديد فئة الشباب من خلال إقامة المشاريع ومنظمات الأعمال الخاصة بهم.

وتعد ثقافة ريادة الأعمال بمثابة القوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بالدرجة التي جعلت الدول-على اختلاف مستوياتها- تبادر بوضع سياسات من شأنها زيادة ميل الشعوب ليصبحوا رواد أعمال Entrepreneurs، وإدخال تعليم ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية لإيجاد الثقافة الريادية، وهذا ما دفع الاتحاد الأوروبي إلى التأكيد على ضرورة تدعيم ثقافة ريادة الأعمال من خلال: تعزيز العقلية المناسبة، المهارات الريادية، والوعي بالفرص المهنية^(١).

بالإضافة لذلك، فإن ريادة الأعمال تعتبر محركاً أساسياً لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تعزيز ثقافة التعليم الريادي، ودعم ثقافة الابتكار والإبداع، واحتضان رواد الأعمال، كما أنها تمثل أحد أهم الوسائل الرئيسة لإعادة هيكلة أي جامعة تنظيمياً وأكاديمياً وبحثياً، وذلك مع التوازن بين كون الجامعة مؤسسة عامة من ناحية، وأداة فعالة للتسويق وريادة الأعمال، وهذا ما دعا إلى تبنيها لإيجاد قادة المستقبل ووكلاء التغيير، من خلال تحقيق التكامل بين استراتيجيات الأعمال والاستراتيجيات داخل البنى الجامعية من أجل إثراء المجتمعات المحلية والعالمية^(٢).

وتسهم ثقافة ريادة الأعمال في إيجاد مشروعات ذات أفكار جديدة ينتج عنها خدمات ذات قيمة مضافة، ورائد الأعمال هو من يكون لديه القدرة على تحويل أي فكرة ابتكارية إلى منتج وخدمة متميزة، تساعد في تلبية احتياجات المستفيدين الداخليين والخارجيين من المؤسسة، بالإضافة إلى أنه يمتلك رؤية مستقبلية واستراتيجية لإدارة المبادرات والأفكار الإبداعية، بالإضافة إلى قدرته على التعامل مع المخاطر التي قد تواجهه في ريادة الأعمال^(٣).

وتتبع أهمية ريادة الأعمال من النظر إلى هذا المجال على أنه أحد القوى الدافعة لاقتصاد مجتمع المعرفة، والنظر إلى خاصية التكامل الوظيفي- والتي تعتبر محور مجال ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة- على أنها جزء مهم من أجزاء التعليم الإداري في المستقبل، والتركيز على الحاجة إلى أعضاء هيئة تدريس متمكنين من تخصصاتهم، ومُلمين بطبيعة عالم الأعمال، وهذا التفاعل يحدد السمة الرئيسة للمجال الأكاديمي لريادة الأعمال، كما تتمثل أهمية ريادة الأعمال في^(٤):

(١) عزة أحمد محمد الحسيني (٢٠١٥): مرجع سابق، ص ١٢٥٥.

(٢) أحمد نجم الدين عيداروس وأشرف محمود أحمد (٢٠١٣): مرجع سابق، ص ٢١١.

(٣) محمد سعد الناصر (٢٠١٢): رأس المال المخاطر: نموذج واعد لتمويل المشروعات الريادية في المملكة

العربية السعودية، SABIC Chair for IFMS، السعودية، ص ١٢.

(٤) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤): مرجع سابق، ص ٨.

- **تحسين الإنتاجية:** من خلال مجموعة من الإجراءات والسياسات في المؤسسة كاستخدام الأساليب الحديثة في الإدارة والبعد عن القرارات الفردية.
- **استيعاب التكنولوجيا الحديثة والعالمية:** والالتزام بالمواصفات الدولية وزيادة القيمة المضافة، مما يساعد على تحسين قدرة المؤسسة على المنافسة.
- **توفير فرص العمل الجديدة:** وذلك من خلال التوسع المستمر في المؤسسات.
- **فتح الأسواق الجديدة:** حيث تمتاز المؤسسات الريادية بمعرفة السوق واقتصادياته، مما يقلل من المخاطرة، والنفوذ للأسواق المحلية والخارجية من خلال تحسين جودة المنتج.

ويساعد استحداث برامج لريادة الأعمال والتعليم الريادي Entrepreneurship Education في الجامعات على تعزيز قدرات الطلاب في سن مبكرة على ممارسة العمل الريادي من خلال الإبداع والابتكار كوسائل تمنح القيمة الإضافية لهذا العمل، لتشجيع بدء وإنشاء المشروعات الريادية، كما أسست الحكومة البريطانية المجلس الوطني لخريجي الريادة لتعزيز ثقافة الريادة في بريطانيا، وتحرص على مساعدة رواد الأعمال Entrepreneurs في احتواء المعوقات التي تواجههم، ودعم الإبداع والبحث والتطوير^(١).

وتُعد ثقافة ريادة الأعمال من العوامل الرئيسية التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال؛ إذ إن الثقافة التي تشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها تساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع، ويندرج تحت الثقافة الريادية التعليم؛ إذ إنه يعد محوراً أساسياً في تنمية ريادة الأعمال، وتطوير المهارات والسمات العامة لها، ومن ثم يمكن استثمار دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة، وأن يمتد هذا الدور إلى مؤسسات التعليم العالي^(٢).

ويساعد ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وتعليم أصولها في تحقيق التطور والنمو الاقتصادي والاجتماعي عن طريق بناء الاقتصاد المعرفي ومواجهة مشكلة البطالة، وترجع أهمية ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعات إلى^(٣):

(1) Global Entrepreneurship Monitor (2013): **Overview of Entrepreneurship in the UK**, Global Professional Publishing, London, p.2

(٢) وفاء ناصر المبيريك ونورة جاسر الجاسر (٢٠١٤): النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، بحوث المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال: نحو بيئة داعمة لريادة العمال في الشرق الأوسط، الرياض، خلال الفترة ٩-١١ سبتمبر، ص ٢٥-٢٦.

(٣) لمياء محمد السيد وإيمان عبد الفتاح محمد (٢٠١٤): سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافوره والصين وإمكانية الإفادة منها في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد ٥٣، رابطة التربويين العرب، القاهرة، ص ٢٩٣-٢٩٤.

- إنتاج رواد في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
- تؤدي ثقافة ريادة الأعمال 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 والفقير.
- تحقق ثقافة ريادة الأعمال التنمية الاقتصادية من خلال الزيادة في الناتج القومي ونصيب الفرد من الدخل القومي.
- تؤدي ثقافة ريادة الأعمال إلى زيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل.
- تؤدي ثقافة ريادة الأعمال إلى تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم بما يحقق الاستقرار الاقتصادي، والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أعداد أكبر من أفراد المجتمع للثروة، بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.
- إيجاد جسر يربط بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الأعمال، ويساهم في ردم الهوة بين العلم والسوق.
- يؤدي رواد الأعمال دورًا أساسيًا في بناء اقتصاديات الدول، وتنمية قدراتها التنافسية العالمية.
- تسهم الأنشطة الريادية لرواد الأعمال في تغيير الأسواق والمنتجات والتكنولوجيا في عالم الأعمال، وتسهم في خلق فرص عمل ووظائف على المدى الطويل، وتعمل على تغيير هيكل السوق والعمل، فهي مجال لممارسة الإبداع والابتكار وتحقيق الرضا والدخل الشخصي.

مما سبق يتضح أن أهمية ثقافة ريادة الأعمال والتي تتمثل في تحويل الأفكار إلى مشاريع بمعدلات أكثر من غيرها بما يحقق قيمة وتميز على المستوى الوطني والعالمي، ودعم التوجه نحو مجتمع المعرفة، وتوفير المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة، فضلاً على أن تعليم ريادة الأعمال بالجامعة قد يزيد من القيمة المضافة للمجتمع، من خلال ارتفاع أعداد المشروعات الخاصة التي يقيمها الطلاب لخدمة مجتمعاتهم، وبالتالي مساهمتها مستقبلاً في التغلب على مشكلة البطالة.

(٤) أهداف ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:

تهدف ريادة الأعمال إلى خلق ثقافة المبادرة التي تتبنى الابتكار وحل المشكلات والمواطنة النشطة، حيث يوجد هنالك أفراد مؤمنين بقدراتهم على النجاح في كل ما يختارون، والهدف من التعليم الريادي هو مساعدة الشباب كي يصبحوا مبتكرين ومشاركين فاعلين في سوق العمل،

ويتمثل التعليم الريادي من خلال مجموعة من التجارب المختلفة التي تؤمن للطلبة القدرة والرؤية للاستفادة من الفرص المختلفة، وتهدف إلى رفع قدرة الأفراد على استشعار التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والاستجابة لها وتشجيعهم على تطوير الذات واتخاذ المبادرات وتحمل المسؤولية والمخاطر^(١).

وتتعدد الأهداف المنشودة من وراء أي برنامج لتعليم ريادة الأعمال على مستوى التعليم العالي، وقد اجتهد العلماء والباحثون في هذا المجال بوضع عدد من الأهداف العامة بالتعليم لريادة الأعمال أهمها^(٢):

- إيجاد أفراد مبادرين وقادرين على إنشاء مشروعات اقتصادية جديدة تتسم بالنمو وتجلب الثروة وتضيق الفجوة بين المجتمع الأكاديمي ومجتمع الأعمال.
- تدعيم القدرة لدى الأفراد على بدء مشروعات جديدة، وخلق رؤية للدخول إلى مجال الأعمال عن طريق مشروع صغير، وتنمية فهم عام عن المشروع التجاري، وتطوير المغامرة الشخصية لدى الأفراد.
- ترقية الحلول الإبداعية للمشكلات وصناعة خريجين أكثر مغامرة خلال عملهم سواء بتأسيس شركات جديدة أو بتطوير شركات قائمة بالفعل.
- تحسين عقلية ريادة الأعمال للشباب لتمكينهم أن تكون إبداعاً وثقة بالنفس في كل ما يقومون به، وتحسين جاذبيتهم لأصحاب العمل.
- تشجيع الشباب على البدء بالأعمال المبتكرة.
- تحسين دور الشباب في المجتمع والاقتصاد.
- غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل، لتحمل أعباء النمو الاقتصادي القومي المتواكب مع التوجهات العالمية.
- إعداد وتأهيل رواد في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
- 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.
- زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكلة البطالة.

(١) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤): مرجع سابق، ص ٩.

(٢) أحمد غنيمي مهناوي (٢٠١٤): مرجع سابق، ص ٣٢٧-٣٢٨.

راجع أيضاً:

- أحمد بن عبدالرحمن الشميمري ووفاء ناصر المبيريك (٢٠١٦): مرجع سابق، ص ٧-٨.

▪ تغيير هيكل تركيز 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.

ويتضح مما سبق أن ريادة الأعمال تهدف إلى خلق ثقافة المبادرة التي تتبنى الابتكار وحل المشكلات، وتتعدد الأهداف المنشودة من وراء أي برنامج لتعليم ريادة الأعمال على مستوى التعليم العالي، منها إيجاد أفراد مبادرين وقادرين على إنشاء مشروعات اقتصادية جديدة تتسم بالنمو وتجلب الثروة وتضيق الفجوة بين المجتمع الأكاديمي ومجتمع الأعمال، وتدعيم القدرة لدى الأفراد على بدء مشروعات جديدة، وتشجيع الشباب على البدء بالأعمال المبتكرة، وتحسين دور الشباب في المجتمع والاقتصاد.

(٥) متطلبات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:

تعتمد ريادة الأعمال على الشراكة المتوازنة مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين، حيث تتيح للجامعة الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي، والتي يأتي على رأسها الخريجين الذين يعتبرون أصولاً استثمارية ضخمة حين تُحسن الجامعة التواصل معهم، هذا إضافة إلى أهمية التركيز على شراكة رواد الأعمال، والمؤسسات غير الهادفة للربح، والتوسع في إنشاء المشاريع المشتركة، والمنشآت الصغيرة المعززة لبناء ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المحلي، ويحتاج نشر الثقافة المستديمة لريادة الأعمال إلى عدم إغفال المنشآت الصغرى.

كما أن الحصول على التمويل للمشاريع من خلال الشركات الكبرى هو إنجاز بلا شك سيسهم في دعم المشاريع الريادية، ومن ثم يتطلب بناء ثقافة الجامعة، والسلوك التنظيمي للجامعة التركيز على المجتمع المحيط والرواد المحليين^(١).

وهناك عدة متطلبات يجب توافرها في الجامعات التي تسعى لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبتها، ومن هذه المتطلبات ما يأتي^(٢):

▪ **التزام إدارة الجامعة:** حيث لا يمكن توقع أي تغيير باتجاه قبول الأفكار الريادية ما لم تلتزم الإدارة العليا للجامعة بمساعدة وترويج هذه الأفكار لتبنيها من قبل الآخرين.

(١) أحمد بن عبدالرحمن الشميمري ووفاء ناصر المبيرك (٢٠١٦): مرجع سابق، ص ١٢.

(٢) راجع في ذلك:

- Busenitz, L. & Barney, J. (1997): Differences Between Entrepreneurs and Managers in Large Organizations, **Journal of Business Venturing**, Vol 12, pp.11-12.
- Gibson, S. & et al. (2011): Op. Cit., p.12.

- **مرونة الهيكل التنظيمي:** حيث يجب أن يكون الهيكل التنظيمي للجامعة المندفعة نحو قبول الأفكار الريادية وبسرعة نسبية، مرن وقادر على التكيف والتحرر، فمثلاً تحتاج عملية قبول وتشغيل الأفكار الريادية إلى صلاحيات واسعة يمتلكها القيادات الأكاديمية القادرين على إحداث التغيير، كما أن إدارة الجامعة تحتاج إلى اللامركزية في إدارة عملياتها لدفع أصحاب المهارات والأفكار الإبداعية إلى المساهمة في تطوير جامعاتهم.
 - **استقلالية الفريق المكلف بتنفيذ الفكرة الرائدة:** فإذا ما أُريدَ للفكرة الرائدة أن تُنفذ، فلا بد وأن يتمتع الفريق المكلف بأعمال التنفيذ بحرية الحركة واستقلالية العمل والتنفيذ، إذ إن الاعتمادية واللجوء إلى الغير كلها تعرقل عملية نشر وتنفيذ الفكرة الرائدة.
 - **التحفيز للمخاطرة:** حيث توفر الجامعات الراغبة بتنشيط الأفكار الرائدة حوافز لمن يجرؤ على المغامرة بأفكاره للتنفيذ، كما يجب أن تغدق الجامعة بكرمها على أصحاب تلك الأفكار الناجحة حتى يندفعوا نحو تحقيق مسيرة حياتهم الإبداعية.
 - **التدريب في مجال التنفيذ للأفكار الابتكارية:** حيث أن التطوع دون سابق تأهيل لتقديم الأفكار الرائدة أمرٌ لا يفي بمتطلبات ريادة الأعمال؛ إذ ينبغي على مقدم الأفكار الابتكارية تلقي نوع من التدريب لاكتساب الخبرة والمعرفة المطلوبة لتعزيز قدراتهم وكفاياتهم وقدراتهم، نتيجة لاستلامهم شكلاً من أشكال التدريب والخبرة والمعرفة في مجال التنفيذ للأفكار الرائدة.
 - **نظام رقابي ملائم:** حيث أن النظام الرقابي المتشدد يحبط التوجهات الرائدة ويعرقل الفعاليات ذات العلاقة، ويخمد الروح الريادية عند الطلاب، لذلك يجب أن يعمل النظام الرقابي بالجامعة على توفير البيانات والمعلومات وتحليلها ليتمكن القيادات الأكاديمية من التنبؤ بما سيتم حال تنفيذ الفكرة الريادية.
- وحتى يتسنى تطوير وإنماء الثقافة الريادية لدى الطالب الجامعي، فإن ذلك يتطلب ما يلي^(١):
- الانطلاق من وضعية لها ارتباط بالمعيشة اليومية للطالب.
 - الأخذ بعين الاعتبار المكتسبات القبلية للطالب.
 - دفع الطالب نحو تعبئة موارده الداخلية (معارف، مواقف، استراتيجيات... الخ)، وموارده الخارجية (وقت، أشخاص، مصادر، مراجع).
 - تفعيل مجال معين، له ارتباط بكفايات مرتبطة بمواد دراسية معينة.
 - رصد وملاحظة الاستراتيجيات المعرفية وما فوق معرفية للطالب، وفق نظام للمعايير محدد ومدقق ومتعاقد بشأنه.

(١) عبدالعزيز سنهجي (٢٠١٢): التربية الريادية في منظومة التربية والتكوين: من أجل مقاربة منهجية لإرساء الكفايات الريادية، مجلة عالم التربية، ٢١ع، المغرب، ص ٥٤٢.

- عرض المنتج على المجموعة، سواء بالقسم الأكاديمي أو الجامعة أو خارج الجامعة.
- اعتماد منظومة من المعايير لتقييم المنتج والحكم على نجاعته ومدى مطابقة المنهجية التي اعتمدت في إنتاجه مع المعايير المتوافق بشأنها مع الطالب بشكل مسبق.

وتستند ريادة الأعمال على نشاطات وخبرات الريادي ومدى قدرته على توجيهه من حوله فهي عبارة عن عملية ديناميكية تشمل قيام رائد الأعمال بتحفيز وتنشيط واستثارة العاملين، لكي يتعرفوا على كيفية تحقيق آمالهم وأهدافهم من خلال أفكار ابتكارية تسهم في الارتقاء بطرق وأساليب العمل، كي تحدث أثرًا أكثر سواء في الربح أم المنتجات والخدمات، ومدى قدرتها على المنافسة، كما أن ريادة الأعمال لا تقتصر على التطوير المستمر للمبادرات الإبداعية، واستخدام الأفكار الابتكارية في تحقيق بعض المنافع المادية، وزيادة الربح، بل تشمل على توفير البيئة الداعمة لرعاية الأفكار الريادية، وتوفير التمويل اللازم لتحويلها إلى مشروعات مفيدة للمجتمع⁽¹⁾.

مما سبق يتضح أن ريادة الأعمال تعتمد على التعليم القائم على الإبداع والابتكار، وتنمية القدرات الإبداعية لدى الطلبة، وتحفيز الخبراء والاستشاريين على تقديم الخدمات الداعمة للرياديين، وترتكز ريادة الأعمال على المخاطرة المالية المحسوبة. وهناك عدة متطلبات يجب توافرها في الجامعات التي تسعى لتأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبتها، منها: التزام إدارة الجامعة، مرونة الهيكل التنظيمي، استقلالية الفريق المكلف بتنفيذ الفكرة الرائدة، التحفيز للمخاطرة، التدريب في مجال التنفيذ للأفكار الابتكارية، بالإضافة إلى نظام رقابي ملائم.

(٦) محددات ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:

يرتبط مفهوم الثقافة الريادية بالاتجاه الاجتماعي الإيجابي نحو المغامرة الشخصية التجارية، وهو يساعد ويدعم النشاط الريادي؛ إذ تعد الثقافة الريادية من العوامل المهمة التي تحدد توجهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، حيث إن الثقافة التي تشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها، تساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغييرات جذرية في المجتمع، أما الثقافات التي تدعم مفاهيم الامتثال والطاعة والرقابة والسيطرة والاهتمام بالأحداث المستقبلية لا يتوقع أن تنتشر منها سلوكيات التحمل والمخاطرة والإبداع، والتي تمثل سلوكيات الريادة؛ إذ إن الجامعات التي شهدت نموًا وازدهارًا في القرن العشرين تشترك في تبنيها لثقافة الأعمال، وهي الثقافة التي يمكن وصفها بالثقافة الريادية، وبوضوح أكثر تتطلب الثقافة الريادية

(1) Lowe, R. & Marriott, S. (2006): Op. Cit., p.104.

تشجيع ممارسة ريادة الأعمال، وتحفيز المجتمع عبر تعلم مبادئ ريادة الأعمال، وحكومة تدعم العلوم النظرية والتطبيقية، وتدعم ريادة الأعمال من خلال سياستها وقوانينها^(١).

وهناك مجموعة من المحددات التي تؤثر على ثقافة ريادة الأعمال بمؤسسات التعليم الجامعي، وتتداخل مع بعضها سواء على المستوى الفردي أم المجتمعي، وتتضمن ما يأتي^(٢):

(أ) الطاقة الريادية: وتشكل عاملاً مهماً في مستوى الفرد لتحقيق المجتمع الريادي والثقافة الريادية، حيث إنه كلما توفرت السمات الريادية لدى الطلبة، كلما ارتفعت احتمالية ريادة الأعمال، أو بمعنى آخر أن التحلي بخصائص رواد الأعمال يشكل عاملاً مهماً في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وتنميتها.

(ب) الثقافة التنظيمية: وتعتبر من العوامل المهمة التي تحدد اتجاهات الطلبة نحو مبادرات ريادة الأعمال؛ إذ إن الثقافة التي تشجع على الاستقلالية والمخاطرة والإبداع تساعد في حدوث تغييرات وابتكارات جذرية في المجتمع، وفي المقابل فإن الثقافات التي تدعم مفاهيم الرقابة لا يتوقع أن تنتشر منها سلوكيات المخاطرة والإبداع، أو بمعنى آخر سلوكيات الريادة.

(ج) التعليم الريادي: حيث يمثل التعليم محوراً رئيساً في تنمية ثقافة ريادة الأعمال، وتطوير المهارات والسمات العامة لها، ويمكن استثمار التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة، كما يمكن أن يحدد هذا الدور ليصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم الجامعي، ويشمل التعليم الريادي مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم الطلبة الجامعيين ممن يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الأعمال، أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة، ويساعد هذا النوع من التعليم في تحسين الوضع المالي الحالي للطلاب الجامعي وتطوير المزيد من الصناعات الاقتصادية، وزيادة النمو الاقتصادي، بالإضافة إلى التوظيف الذاتي.

(د) البيئة الجامعية الريادية: حيث يلزم توفير بيئة داعمة لريادة الأعمال، من خلال تنظيم مجموعة من الأنشطة والفعاليات، وتعمل الجامعة على:

- توفير البنية التحتية ونظم المعلومات لتعزيز المشروعات الريادية.
- تأصيل الثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي، وتعزيز سلوكيات الابتكار والإبداع والريادة.
- تعزيز الشراكة الاستراتيجية بين الجامعات والقطاع الخاص والقطاعات التنموية.
- توفير المرافق عالية الجودة لدعم حاضنات ومسرعات الأعمال.

(١) أحمد بن عبد الرحمن الشميمري ووفاء ناصر المبيريك (٢٠١١): مرجع سابق، ص ٢٧.
(٢) مصطفى يوسف كافي (٢٠١٦): ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الصغيرة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، ص ٢٨-٣٢.
- راجع: مجدي عوض مبارك (٢٠٠٩): الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العملية، عالم الكتب الحديثة، الأردن، ص ٤٩.

ويعد ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعة ليست ومضة أو إشراقة أو إلهام يأتي من فراغ، بل هو محصلة تفاعل القيادات والبيئة الجامعية والبيئة العامة؛ إذ تلعب بيئة التنظيم الجامعي دورًا حاسمًا في تحقيق ذلك من خلال ما يلي⁽¹⁾:

- **استقرار الإدارة لفترة طويلة يرتبط بالريادة الإدارية:** حيث أن استقرار الإدارة يوفر المشروعية والمعرفة في كيفية إنجاز العمل وتحقيق النتائج المرجوة.
- **ثقافة الجامعة:** المنظمات الرائدة لديها ثقافات متشابهة، فهي تشجع المخاطرة والاختبار والتجربة، وتكافئ النجاح وتتولى الفشل بالرعاية حتى يتحول إلى نجاح، وتحاسب على الأخطاء، وتنتظر إلى الفشل على أنه نتيجة طبيعية للخوض في المجهول.
- **القيادة:** حيث تتطلب ريادة الأعمال قيادة ملتزمة بالتغيير، وتدعم الإبداع وتسانده وتتسامح مع الأخطاء بل وتشجعها، وعلى القيادات أن تساعد الأفراد على التغلب على خوفهم من الفشل، وتطوير ثقافة المخاطرة الذكية التي تؤدي إلى الإبداع الدائم.
- **جماعة العمل:** فقد دلت الدراسات على أن وجود درجة معتدلة من التنوع، والتماسك، والاستقلالية تتصف بها جماعة فريق عمل يشجع ويعزز الإبداع كأحد أهم أبعاد الريادية، ولكن إذا ما زادت هذه الخصائص أو قلت درجة الاعتدال، فإن ذلك يعيق الإبداع في المؤسسات، ومن ناحية أخرى فإن الدراسات أثبتت أن وجود علاقات قوية بين أفراد الجماعة الواحدة يشجع على الامتثال وتضرر بالإبداع.
- **أنظمة المكافآت والحوافز:** فما يحفز تبني الأفكار الريادية ويساندها وضع نظام للمكافآت التي تلائم الريادية، والربط بين أنظمة المكافآت وتحقيق أعمال ريادية هو منح الاعتراف والتقدير والأداء الجيد.

ويتضح من العرض السابق أن ثقافة ريادة الأعمال تتحدد من خلال عدة محددات وهي الثقافة المؤسسية، النمط القيادي للإدارة الجامعية، جماعة العمل، والاعتماد على العمل الفريقي، بالإضافة إلى نظم الدعم التنظيمي، والهيكلي التنظيمي للجامعة. كما أن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعات يتطلب الاستقرار، والثقافة الجامعية، فضلاً عن القيادة، وجماعة العمل، وأنظمة المكافآت والحوافز والتقدير.

(٧) **مداخل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:** يعتمد ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات على مجموعة من المداخل التي تؤكد في مجملها على تنمية الوعي الريادي والثقافة

(1)Markman, G. & et al (2005): Entrepreneurship and University-based Technology Transfer, **Journal of Business Venturing**, Vol.20, No.2, p.38.

الريادية في المجتمع الأكاديمي، وتتعدد هذه المداخل التي تعمل علي ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات، ومن أبرز هذه المداخل ما يلي^(١):

- **المدخل الاقتصادي:** ظهر الاهتمام بثقافة ريادة الأعمال في الاقتصاد في نظرية التنمية الاقتصادية التي طرحت سنة ١٩١١م والتي أكدت على أن الرياديين هم جوهر التنمية الاقتصادية، من خلال تقديم المنتجات والخدمات الجديدة، وطرائق الانتاج الجديدة، والأشكال التنظيمية الجديدة، وفتح الأسواق الجديدة، واستعمال مصادر تجهيز جديدة.
- **المدخل النفسي الاجتماعي:** ترجع جذور ظهور هذا المدخل عندما ناقش كل "Collins & McClelland" أهمية العوامل النفسية-الاجتماعية للأفراد كمسببات للأعمال الريادية وهناك عوامل اجتماعية وخصائص يتأثر بها المحيط الاجتماعي والمعايير الاجتماعية والقيم والثقافة التي تدعم أو تعيق الأعمال الريادية أو السلوك الريادي.
- **مدخل السلوك الريادي:** تقوم المؤسسات وفق هذا المدخل بتطوير وتحسين منتجاتها وخدماتها استجابةً للتغيرات والمستجدات البيئية والتنافسية، وفي هذا الصدد قدم (Thompson) عام ١٩٩٩م نموذجاً للسلوك الريادي للمنظمات؛ إذ إنه يشير وفق هذا النموذج إلى وجود الفرص والتهديدات في البيئة التنافسية المضطربة، والرياديون يستجيبون للاضطرابات البيئية، محاولين في الوقت ذاته تأسيس موقف استراتيجي قوي من خلال تمييز الفرص الجديدة، واستغلالها قبل المنافسين لإضافة قيمة للعملاء، وفي الوقت نفسه يجب عليهم أن يكونوا متيقظين لتمييز التهديدات المحتملة والاستجابة للتقلبات البيئية.
- **مدخل المنظمة المتعلمة:** ويعرف بمدخل التوجه نحو التغيير، وتشير المنظمة المتعلمة إلى المنظمة التي تحدد العوائق التي تواجه عملية التعلم الفردي والجماعي وتحاول إزالتها، كما تقوم ببناء أسس هيكلية وثقافية لتدعيم عملية التعلم المستمر وعملية التكيف، سعياً نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، وحاجات وطموح المنظمة، وتقوم ببناء أنظمة لها القدرة والقابلية للحصول على المعرفة ضمن خطة طويلة، وإجراء عمليات مستمرة. ويتطلب هذا المدخل توافر (الرؤية الريادية) في سعي المؤسسة لتحقيق الأداء المتوقع ومساعدة العاملين على المشاركة في كيفية وضع الطرائق الملائمة للمنافسة، ويتطلب أسلوب فريق (المخاطرة الجديدة للمؤسسة) من خلال الابتكارات، ويتطلب أيضاً المكافآت كعنصر مهم في الدافعية للتحسين، كما يتطلب القدرة على تقبل المخاطرة بالتوجه نحو التغيير المطلوب للوصول إلى المنظمة المتعلمة.

(١) ميسون علي حسين (٢٠١٣): ريادة الأعمال Business Entrepreneurship الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول، مجلة جامعة بابل (العلوم الانسانية)، المجلد ٢١، العدد ٢، العراق، ص ٣٩٦-٣٩٨. - راجع أيضاً:
- مؤيد سعيد السالم (٢٠٠٥): منظمات التعلم، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ص ٨٢.

- **مدخل القيادة الاستراتيجية:** ويعتمد هذا المدخل على الأنشطة التي تساعد الجامعة في دعم قدرتها على الاضطلاع برسالتها التنظيمية عبر صياغة رؤيتها المستقبلية وتوجيهها الاستراتيجي والأهداف والغايات المنشودة والتأثير المجتمعي، وإشراك أصحاب المصالح والمعنيين Stakeholders سواء داخل الجامعة أو خارجها في دعم جهود التغيير والالتزام بها. ويؤدي القادة وفق هذا المدخل أدوارًا فاعلة ومؤثرة لضمان امتلاك المنظمة رؤى واضحة ومفهومة وموجهة ومدعومة بهيكل تنظيمي ملائم وثقافة إدارية ونظام مكافآت لضمان تحفيز المستخدمين والتزامهم، وتتميز القيادة الاستراتيجية بوضوح الرؤية المستقبلية؛ إذ إنها تسعى لتحقيق الفاعلية والكفاءة في المنظمة المستندة إلى العلاقة بين الأهداف والفرص المتاحة في ضوء التكامل بين الجامعة والمجتمع الخارجي.
- **مدخل التوجه الريادي بالاستفادة من القدرات والموارد:** وفق هذا النموذج تحدد المنظمة أولاً أين تريد أن يكون مستواها من الريادة، وتحدد هل الجهود الريادية للمنظمة ستكون موجهة نحو خدمات جديدة أو نحو أسواق جديدة، فمجال الريادة يتضمن دراسة مصادر وعمليات الاكتشاف والتقييم واستغلال الفرص والأفراد الذين يقومون بذلك؛ إذ إنه يجب على الرياديين الانتفاع من القدرات والموارد الموجودة تحت تصرفهم مع أدنى حدٍّ من رأس المال وأقصى حدٍّ من الابتكار والمخاطرة المحسوبة.

مما سبق ترى الدراسة الحالية أن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات يعتمد على مجموعة من المداخل منها المدخل الاقتصادي، والمدخل النفسي الاجتماعي، ومدخل السلوك الريادي، ومدخل المنظمة المتعلمة، ومدخل القيادة الاستراتيجية، ومدخل التوجه الريادي.

(٨) استراتيجيات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:

- توصف استراتيجية ثقافة ريادة الأعمال بأنها تلك الاستراتيجية التي تعزز وتروج للبحث الدؤوب عن المزايا التنافسية من خلال الابتكار، وقد اقترح البعض أن استراتيجية المؤسسة الريادية لها ثلاث نطاقات هي^(١):
- النطاق الريادي: ويهتم بـ (كيف توجه المؤسسة نفسها تجاه مجال التنافسية؟).
- النطاق الإداري: (كيف تضمن المؤسسة التنسيق والتنفيذ؟).
- النطاق الفني: (التكنولوجيا والعمليات المستخدمة لإنتاج سلعها وخدماتها)، وتتناسب الريادة بشكل كبير مع استراتيجية الرواد.

(1) McGuire, S. (2003): Entrepreneurial Organisational Culture; Construct, Definition and Instrument Development and Validation, PhD Dissertation, George Washington University, USA, p. 124.

وقد اتفق الباحثون حول بعض استراتيجيات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي وتتضمن ما يأتي:

أ- استراتيجية الإبداع والابتكار **Innovation & Creativity Strategy**

إن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال من خلال دعم الإبداع والابتكار يحتاج إلى أن تقوم الجامعة بإدخال تغييرات جذرية على التعليم، وتقوم باستحداث (برامج، تخصصات) جديدة، وتقديم خدمات جديدة مختلفة عن الجامعات المنافسة الأخرى، وأن تدعم الجامعة أنشطة البحث باستمرار، وأن تشجع الأفكار الجديدة التي يقدمها المنسويين إليها، وتقوم هذه الاستراتيجية على دعم الإبداع والابتكار داخل الجامعة بوسائل شتى، ويعرف الإبداع بأنه العملية التي يترتب عليها ظهور فكرة أو ممارسة أو منتج أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل الأفراد العاملين في المؤسسة، أو فرضها من قبل أصحاب القرار، بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات المؤسسة^(١).

كما يتضمن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال من خلال الابتكار والإبداع والقدرة على تلمس المشكلات وحلها بكفاءة واقتدار، وتحسس للمشكلات والوعي بمواطن الضعف والقدرات وعدم الانسجام والنقص في المعلومات والبحث عن حلول، والتنبؤ، وصياغة فرضيات جديدة، وإنجاز الفرضيات وإعادة صياغتها من أجل التوصل إلى حلول أو ارتباطات جديدة باستخدام المعطيات المتوافرة^(٢).

وتوجد مجموعة من العوامل التي تؤثر على الإبداع في الجامعة ومنها: النمط القيادي، والعمل الجماعي، والمناخ التنظيمي السائد داخل الجامعة، والتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس، والإدارة بالرؤية المشتركة (الإدارة بالشفافية)، وتمكين الأفراد العاملين، والتحفيز، حيث تؤثر على قدرة الأفراد العاملين على التجديد والابتكار، وتستثير القدرات الإبداعية لديهم^(٣)، ويحتاج الإبداع إلى وجود البيئة المنتجة لإنتاج شيء جديد مبتكر ومتميز، فهو عبارة عن مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة إدارية مناسبة يمكن أن ترتقي بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة مفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم^(٤).

(١) رفعت عبدالحليم الفاعوري (٢٠٠٥): إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ص ٨٢.

(2) Meyer, G. & et al. (2012): **The Entrepreneurship Strategic Management Interface**. in Hitt, M. & et al: Strategic Entrepreneurship Creating a New Mindset, 2nd ed., Blackwell Publishers, Oxford, p. 21.

(٣) أسامة عبدالسلام علي (٢٠٠٧): دور القيادات الجامعية في تنمية الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ص ٨١.

(٤) فتحي عبدالرحمن جروان (٢٠٠٤): الموهبة والتفوق والإبداع، دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن، ص ٥٥.

وتحتاج الجامعات اليوم إلى الابتكار، وإلى إعادة التفكير في أدوارها ووظائفها، ويمكن تحقيق هذا الابتكار في أربعة مجالات مختلفة هي: الابتكار في المنتج من خلال توفير منتج أو خدمة جديدة، والابتكار في الأساليب والطرق وإيجاد طرق جديدة لتنفيذ أنشطة لإضافة القيمة، وكذلك الابتكار التنظيمي من خلال أساليب تنظيم للعاملين وتنسيق مهماتهم، فضلاً عن الابتكار في الأعمال من خلال تطوير أنظمة إدارية جديدة في الجامعة⁽¹⁾.

وتتمثل مهام القائد الريادي في دعم استراتيجية الإبداع من خلال وضع رؤية مستقبلية للصورة الأشمل للجامعة وبيئتها، وتصميم رسالة الجامعة استناداً إلى الاستشراف المستمر لمستقبلها، واستشراف المتغيرات التي تتعرض لها بيئتها، وبناء إدراك مشترك لرسالة الجامعة عبر المستويات التنظيمية المختلفة، ودعم العمليات والسلوكيات الإبداعية في محيط العمل، وتحفيز جميع العاملين لتجويد العمل وتحقيق تميزه، ومعالجة جوانب القصور في الأداء، والاستغلال الأمثل للإمكانيات والموارد المتاحة بالمدرسة، ووضع برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين والعاملين بالجامعة بهدف تنميتهم مهنيًا وإداريًا⁽²⁾.

بالإضافة لذلك، فإن هناك مسار ابتكاري حول إدخال عناصر قائمة على العمل في تعليم الطلبة، والتوسع في صور السبل التعليمية في البرنامج الدراسي الأساس، بما في ذلك التعليم من خلال التجربة والخبرة ولعب الأدوار والتعلم الجماعي، وإعطاء المتعلمين حرية أكبر واستقلالية في التعلم، كما أن الجامعات الريادية ترغب في القيام بأشياء جديدة، وتقوم بتخصيص أموال لمشروعات التحديث، وتستثمر في تطويرات جديدة علاوة على تشجيع أعضاء الريادية البحث العلمي وتدعمه؛ إذ يعد من أهم وسائل الحصول على المعارف العلمية والتكنولوجية، ومصدرًا رئيسًا للتراكم المعرفي الذي يؤدي دورًا حاسمًا في تسريع عملية التنمية والتقدم⁽³⁾.

ولا تكمن مهمة الريادي في انتظار حدوث المشكلات فقط، ومن بعدها التدخل في محاولة لحلها جزئيًا أو بحدٍ جذري، ولكن مهمته تتعدى هذا بكثير، بحيث أصبح من أهم واجبات الريادي الفعال أن يقوم بالمبادرة ويتوقع ما يمكن حدوثه، وأن يبذل في كيفية تلافي حدوث المشكلات، ومن العوامل الهامة التي تساعد على تشجيع الإبداع والابتكار ما يلي⁽⁴⁾:

(1)Nejatian, H.& et al. (2010): **Towards Determination of Universities Innovation Success Factors: a Conceptual A Framework**, 2nd, International Conference on business and economic Research, p.25.

(2)Schulte,P.(2004): The Entrepreneurial University: a Strategy for Institutional Development, **Higher Education in Europe**, Vol.29, No. 2, p.190.

(3) أمة عبداللطيف بنت شرف شيبان (٢٠٠٥): البحث والتطوير كركيزة لإقامة مجتمع المعرفة، المؤتمر السنوي العام السادس "الإدارة الإبداع والتجديد من أجل التنمية الإنسانية: دور الإدارة العربية في إقامة مجتمع المعرفة"، ١٠ - ١٤ سبتمبر، صلالة، سلطنة عمان، ص٣١٧.

(4)Todorovic, W. (2004). The Entrepreneurial Orientation of University Departments and its Relationship to the Incidence of Commercial Activity, **PhD Dissertation**, University of Waterloo,Canada, p.19.

- التخلص من العمل الروتيني المعقد الذي يحول دون انطلاق الأفكار والإبداع.
- المثبرات الاجتماعية التي تعمل على إنشاء علاقات إيجابية غير رسمية ومناخ اجتماعي ملائم، لدعم وتطوير علاقات العمل، وتساهم بالإبداع الحر بعيداً عن القوالب الرسمية.
- وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وتكليفه بعمل يمثل تحدي لقدرته ومهاراته.
- التجديد والابتكار ليس مجرد وسيلة، لكنه يعد هدفاً يسعى إليه الأفراد على حد سواء.
- أن تقوم الإدارة العليا بمساعدة ودعم أصحاب الأفكار الريادية والإبداعية.
- بناء الثقة بالنفس بين الموظفين، والتأكيد على أن كل إنسان مبدع، ما إن توفرت فيه عوامل الإبداع والمناخ المناسب لذلك.
- تشجيع الأداء الابتكاري والإبداعي ودعم وتبني أفكار المبدعين.

ب- استراتيجية التفرد **Uniqueness Strategy**:

يعرف التفرد بأنه شيء فريد من نوعه، ويتحقق التفرد في المنظمات من خلال قدرتها على التميز عن غيرها من المنظمات الأخرى المنافسة في القطاع نفسه من الأعمال، سواء أكان ذلك بنوعية الخدمات أم المنتجات التي تقدمها، وطبيعة الموارد التي تملكها، وهذا يمكنها من تحقيق الميزة التنافسية^(١).

وتتعلق هذه الاستراتيجية بإمكانية تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال تقديم منتج أو خدمة جديدة يشعر العميل بأنها فريدة ومميزة^(٢).

ومن هنا يجب أن تفكر الجامعات بالاستمرار في سمات جديدة تضيف قيمة مادية أو معنوية لما تقدمه للمستفيدين، مما يتطلب المزيد من البحوث والدراسات، ويمكن تحقيق هذا التميز في المجالات التالية: التكنولوجيا المستخدمة، وتميز المنتج في شكله، وحجمه، وسماته، وجودة أدائه، وكذلك مواردها البشرية المتميزة بمهارات وقدرات وكفاءات وثقافات تمكنها من أداء أعمالها بشكل كفؤ، والاستجابة لاحتياجات العملاء، ويكون التفرد حقيقياً عندما تتوافر خصائص قابلة للقياس سواء للخدمة أو المنتج، والتفرد يمكن أن يكون قابلاً للإدراك من خلال الجودة والعلامة التجارية وقيم المنظمة والخبرة التسويقية^(٣).

(١) صالح عبدالرضا رشيد وعلي عصام السلطاني (٢٠١٣): التوجه الريادي في منظمات الأداء العالي: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الإمارات العربية المتحدة، مجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد ٣٨، العدد ٩، ص ٢٨.

(٢) بلال خلف السكارنة (٢٠١٦): مرجع سابق، ص ٧٨.

(٣) سعيد عبدالله محمد (٢٠١٣): إمكانية تعزيز استراتيجية الريادة من منظور العلاقة مع التوجه الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في الشركات العامة لصناعة الأدوية، والمستلزمات الطبية في نينوي، مجلة تنمية الرافدين، مج ٣٥، ع ١١، ص ٢٧٨.

وتكتسب الجامعات الريادية استراتيجية التفرد بعرضها منتجات أو خدمات عالية الجودة، أو فائقة التقنية، وقناة توزيع أوسع (التعلم عن بعد أو مدن جامعية متعددة)، وخدمة أفضل للمستهلكين (اهتمام شخصي) وحملة ترويج على نطاق واسع، والغرض من وضع استراتيجية التفرد هو بناء ولاء المستهلك من خلال انطباق التميز لديه حيالة المؤسسة ومنتجاتها وخدماتها، وهذا الولاء يقيم بدوره حاجزاً بين المؤسسة المعنية ومنافساتها، ويضمن إعجاب العملاء بما يلمسونه من جوانب التميز المهمة في المنتجات والخدمات التي تقدمها تلك المؤسسة، وتشمل متطلبات المؤسسات لدعم التفرد والتميز والحفاظ عليه، وظروف العمل والمكاسب التي من شأنها أن تجتذب عمالاً يتميزون بمهارات عالية وأفراداً مبدعين، وتنسيقاً داخلياً وثيقاً بين العاملين في مجال تطوير المنتجات والخدمات والعاملين في مجال التسويق، وإجراءات ذاتية نسبياً لاختيار مستوى الأداء مرتبطة بسلسلة من الحوافز^(١).

وتحقق الجامعات التفرد من خلال عرض تخصصات دراسية فريدة على الطلبة الراغبين لا يمكن تكرارها بسهولة، وتندرج بشكل وثيق في إطار مواد فريدة، وتشتهر جامعة (هارفارد) المعترف بها على نطاق واسع بأنها الجامعة الأولى في العالم في مجال التعليم العالي والريادي، وليست مصنفة على أنها أفضل جامعة في العالم في جميع التخصصات، إذ تظهر قوة الجامعة في مجالات الاقتصاد، والعلوم الطبية، والتربية، والعلوم السياسية، والقانون، وإدارة الأعمال، واللغة الإنجليزية، والتاريخ، ولا توجد ضرورة لأن تجاري الجامعات - التي تطمح لتصبح جامعات ريادية - ما تقوم به وتنتج أفضل الجامعات الحالية في العالم؛ إذ يمكن لتلك الجامعات أن تتميز وتبدع بطرق مختلفة، كما أن المحدد الأول للتفرد والتميز في الجامعات الريادية هو وجود مجموعة كبيرة من طلاب القمة والأساتذة المتميزين، فالجامعات الريادية قادرة على اختيار أفضل الطلاب واجتذاب أكثر الأساتذة والباحثين تأهيلاً^(٢).

وبناءً على ما سبق، يمكن القول أن التفرد يعني أن تقوم الجامعة بتقديم خدمات تعليمية متميزة ومتفردة للعمل فيها.

ج- استراتيجية النمو Growth Strategy:

ويعبر النمو في الجامعات عن زيادة خدمات الجامعة ومشروعاتها كمّاً ونوعاً، للتأقلم مع التغيير الحادث في البيئة الخارجية عن بقية الجامعات المنافسة، كما تقوم بجذب المواهب من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين، سواء كانت محلية أم إقليمية أم عالمية، ويتطلب

(١) صالح مهدي العامري وطاهر حسن الغالبي (٢٠٠٧): الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ص ٥٢.

(٢) جميل سالمى (٢٠١٠): تحدى إنشاء جامعات عالمية المستوى، مركز البحوث والدراسات في التعليم العالي المملكة العربية السعودية، مركز البحوث والدراسات، الرياض، ص ٦٩.

تطبيق هذه الاستراتيجية التجديد والابتكار والبحث عن الفرص الجديدة وتحمل المخاطر، كما أستخدم مصطلح التحالف لوصف واقع حال العلاقة التي توجه الجامعات العالمية للارتباط بالمؤسسات الإنتاجية الصناعية⁽¹⁾.

وتعني استراتيجية النمو التوجه نحو زيادة الحجم والتوسع، مقارنة بالوضع الحالي للمنظمة، وليس ضرورياً أن يكون التوسع في جميع مجالات العمل، ويعني ذلك أن تقيم الجامعة علاقات عمل من المؤسسات الأخرى التي يمكن أن تتحول إلى مشروعات مشتركة ومنح بحثية وعقود، وأن تحدد العديد من الفرص والخدمات والاحتياجات الفعلية لقطاع الأعمال والصناعة والمنظمات الحكومية، سواء على الصعيد المحلي أم الدولي⁽²⁾.

ومن ثم يقصد باستراتيجية النمو أن تقيم الجامعة المشاريع المشتركة مع الأطراف ذات العلاقة، إضافة إلى علاقات العمل التي تربط بين الحكومة والجامعات ومجتمع الأعمال، وكذلك التوسع في تقديم الخدمات التعليمية الجديدة، وأن تشجع الجامعة إقامة شبكات من العلاقات لصالح الجامعة، وأن تشجع الاندماج بين الأطراف ذات العلاقة للوصول إلى العالمية، مع إقامة تحالفات مع (شركات تقنية، وشركات إعلامية، وجامعات ريادية، وشركات تعليم إلكتروني)، وتستخدم المؤسسات ذات المستويات العالية من التوجه الريادي التحالفات الاستراتيجية بشكل أكثر كثافة وتركيز من تلك المنظمات التي يضعف فيها ذلك التوجه، وتأخذ التحالفات عدة أشكال، وقد يطلق عليها عدة مصطلحات، ومن أهمها ما يلي: المشروع المشترك، والاتحادات، والاندماجات، وهي التحالفات الاستراتيجية التي يمكن أن تدخل فيها المنظمات باعتبارها بعداً آخر لهذه التحالفات، كونه يتمتع بصيغة استراتيجية قائمة على اتفاقية قد تكون طويلة الأمد⁽³⁾.

ويرى بعض الباحثين أن وضع الاستراتيجية الريادية سيكون الأعلى بين المؤسسات التي تتبنى استراتيجيات النمو؛ إذ تعد استراتيجيات النمو الأقرب من الناحية المنطقية إلى استراتيجية الباحث عن الفرص، كما أن المؤسسة الريادية هي المكون السليم لاستراتيجية النمو، واستباقية للنمو وليست مقيدة بالموارد الموجودة تحت سيطرتها، بالإضافة إلى أن النمو هو جوهر ثقافة ريادة الأعمال⁽⁴⁾.

(1)Avanzini, D. (2009): **Designing Composite Entrepreneurship Indicators: An Application Using Consensus PCA** ،World Institute for Development Economics Research,(UNU-WIDER), p.204.

(2) مزنة بنت عوض النفيعي (٢٠١٣): مرجع سابق، ص٤٧.

(3) صالح عبدالرضا رشيد وعلي عصام السلطاني (٢٠١٣): مرجع سابق، ص٤٩.

(4)Rodrigues, C. & et al. (2003): **Entrepreneurial Organisation; Thr Right Ingredient for Growth Strategy**, International Conference “Global Business and technology Association, Vol.1, Budapest, p.1139.

(٩) أهم المعوقات التي تواجه ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:

تواجه ريادة الأعمال العديد من المعوقات التي تحول دون قدرتها على القيام بمهامها على الوجه المطلوب غالباً، ومن هذه المعوقات ما يلي^(١):

- **معوقات تمويلية:** وتتمثل في: كيفية الحصول على مصادر لتمويل برامج ومشروعات ريادة الأعمال، وافتقاد القدرة على استقطاب الداعمين والممولين.
- **معوقات إدارية:** وتتمثل في: ضعف القدرة على إدارة الوقت لدى بعض رواد الأعمال، ووضع الأهداف، وقياس الأداء، والحصول على المعلومات التي يحتاجها البرنامج أو المشروع، وتوفير العمالة المؤهلة.
- **معوقات تسويقية:** وتتمثل في: ضعف القدرة على التسويق الفعال، وبتكلفة مناسبة، وتطوير خطة تسويقية متكاملة، والتعرف على الفرص وتحديد المنافس، والمنافسة، وتحديد الاستراتيجيات التسويقية، وفهم العملاء، وتطوير المنتجات والخدمات.
- **معوقات تكنولوجية:** وتتمثل في: ضعف القدرة على اختيار أفضل الوسائل والأساليب التكنولوجية في برامج ومشروعات ريادة الأعمال، وإنشاء نظم معلوماتية جيدة.

يضاف إلى ما سبق بعض المعوقات الأخرى التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وهي على النحو التالي^(٢):

- **القيم الاجتماعية السائدة:** التي لها دور في تكوين البناء الاقتصادي وكذلك الاجتماعي والثقافي والسياسي للمجتمعات، فهي الإطار المرجعي للسلوك الفردي، وهي الدافعة للسلوك الجمعي، حيث تحتاج ثقافة ريادة الأعمال إلى أنماط سلوكية جديدة، وبالتالي تتطلب قيماً جديدة تدفعها إلى الطريق الصحيح.
- **صعوبة إحداث تغيير في بعض أنماط الشخصية:** كالانعزالية، والتواكل، وعدم احترام قيم العمل، أو عدم الإيمان بالجديد والخوف من المستحدثات، وعدم الاعتراف بأهمية المرأة ودورها في المجتمع، مما ينتج عنه تعطيل طاقات نصف المجتمع بجانب عدم احترام وتقدير قيمة الوقت.
- **وجود موروثات ثقافية:** ففي بعض الأمثال الشعبية تحض الأفراد على التمسك بالوظائف الحكومية باعتبارها أكثر أمناً، والتمسك بالتبعية وعدم التجديد، والابتعاد عن المخاطرة.

(١) محمد صالح (٢٠١٧): قراءة في كتاب "المشروعات الصغيرة في عصر ما بعد ريادة الأعمال"، مجلة فكر، العدد ٢٠، مركز العبيكان للأبحاث والنشر، المملكة العربية السعودية، أكتوبر، ص ٨٩.

(٢) مختار الشريف (٢٠٠٦): برنامج تحليل سوق العمل وثقافة العمل الحر، مجلة البحوث الإدارية، المجلد ٢٤، العدد ٤، مصر، ص ٢٨٧.

- **تعقد الإجراءات:** كالاتغراق في الروتين والبطء الشديد في إصدار القرارات وانتشار اللامبالاة والسلبية، وسيطرة العوامل الشخصية على علاقات العمل الرسمية والقصور في الكفاءات الإدارية.
 - **الخوف من الجديد:** حيث يخشى كثير من الأفراد في أحيان كثيرة أن يتحملوا عبء تجربة جديدة لا يعرفون نتائجها وتسهم خبراتهم السابقة في تشجيعهم على الإقدام على قبول التجربة أو المشاريع الجديدة.
 - **عدم توافر النوعية من القيادات القادرة على تحريك الأفراد والجماعات:** وإثارتهم نحو تحقيق هدف مشترك جديد وحثهم نحو استخدام الموارد المتاحة بصورة أفضل لتحسين مستواهم.
 - **عدم توافر الموارد التكنولوجية:** والتي يمكن استخدامها لإحداث تغيير في القيم والسلوك من حالة حاضرة إلى حالة مستقبلية.
 - **نقص الوعي بالمشاركة بين الأفراد:** وعدم توافر الرغبة والافتتاح بأهميتها منذ الطفولة وفي المراحل الدراسية الأولى إلى أن يخرج الإنسان لمزاولة العمل الخاص به.
- كما أن هنالك عدد من المعوقات المرتبطة بالتعليم الريادي على النحو التالي^(١):
- ضعف التركيز على نشر ثقافة ريادة الأعمال.
 - غياب التعليم القائم على الابتكار والإبداع.
 - القصور في دعم الموهبة (استكشاف الرواد - الفرص).
 - غياب التعليم التطبيقي والتخصصات المتداخلة (الفجوة بين التنمية والتعليم العالي).
- كذلك فإن تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة تواجه مجموعة من المعوقات ومنها^(٢):
- قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلبة ذوى الأفكار الريادية.
 - ضعف الدعم المادي المخصص لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال.
 - اقتصار اهتمام الجامعة بريادة الأعمال في مناسبات سنوية فقط على الأسبوع العالمي لريادة الأعمال.
 - عدم وجود حاضنات أو مسرعات أعمال في الجامعة.
 - ضعف الخدمات التوعوية والتنقيفية التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال.
 - ضعف ثقة أصحاب مشاريع ريادة الأعمال في دعم الجامعة.
 - قلة المقررات الخاصة بريادة الأعمال المتقدمة في الجامعة.

(١) عاطف الشبراوي إبراهيم (٢٠٠٥): مرجع سابق، ص ٢٨.

(٢) حسام بن إبراهيم بن حسين المخيزيم (٢٠١٧): واقع تنمية ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ص ٧٢-٧٣.

- قلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال.
- قلة إبرام الجامعة لاتفاقيات لدعم مشاريع ريادة الأعمال.

مما سبق يتضح أن هناك العديد من المعوقات التي تؤثر على تنمية الثقافة الريادية، مما يضع على عاتق أصحاب الإدارة العليا مسؤولية كبيرة في تهيئة الظروف والإمكانيات لتحقيق المناخ الإبداعي.

وبعد، فقد تناول الفصل الحالي الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، من حيث مفهوم ثقافة ريادة الأعمال، وخصائصها، وأهمية ثقافة ريادة الأعمال وأهدافها في التعليم الجامعي، كما تناول هذا الفصل متطلبات ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات، ومدخلها، ومحدداتها، واستراتيجياتها، وأخيراً المعوقات التي تواجه ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي. وتسعى الدراسة في الفصل التالي إلى تناول أولى الخبرات موضوع الاهتمام ومحور الإفادة، وهي خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

الفصل الثالث

ملاحح خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي

تمهيد

أولاً: التعليم الجامعي الأمريكي:

- (١) التعليم الجامعي الأمريكي (النشأة والتطور).
- (٢) موقع التعليم الجامعي في السلم التعليمي الأمريكي.
- (٣) فلسفة وأهداف التعليم الجامعي الأمريكي.
- (٤) مقومات نجاح التعليم الجامعي الأمريكي.

ثانياً: آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الأمريكية:

- (١) مفهوم وأهداف ريادة الأعمال في الجامعات الأمريكية.
- (٢) إنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن الريادة وتعليم ريادة الأعمال.
- (٣) توفير بعض البرامج والمقررات الدراسية لدعم العقلية الريادية وتعزيز تعليم ريادة الأعمال.
- (٤) إشراك الطلبة بفاعلية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال.
- (٥) عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
- (٦) حاضنات الأعمال.

ثالثاً: العوامل الثقافية التي دعت الجامعات الأمريكية إلى الاهتمام بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

- (١) العوامل الاقتصادية.
- (٢) العوامل السياسية.
- (٣) العوامل الاجتماعية.
- (٤) العوامل الجغرافية.
- (٥) العوامل التاريخية.

الفصل الثالث

ملاحح خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي

تمهيد

شهدت السنوات الأخيرة من القرن الحادي والعشرين العديد من التغييرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد انعكست هذه التغييرات على جميع جوانب الحياة عامةً والاقتصاد خاصةً، ذلك لأنه يتأثر بجميع الظروف البيئية المحيطة، وظهر ما يسمى العولمة الاقتصادية وتطورت العلوم وشهد العصر تطورًا تكنولوجيًا غيّر ملاحح القوة في العالم وسياسات الدول، فكانت القوة الاقتصادية سلاحًا لا يستهان به في الدول المتقدمة التي اتجهت نحو العمل الحر والتنمية وريادة الأعمال.

وقد أدى الركود الاقتصادي وارتفاع معدلات البطالة والتقلبات التي شهدتها الولايات المتحدة الأمريكية خلال العقد الأخير من القرن العشرين والعقد الأول من القرن الحادي والعشرين، إلى زيادة اهتمام صنّاع السياسات وصنّاع القرارات السياسية ومتخذي القرار بالدور المتوقع لرواد الأعمال باعتبارهم أحد أهم الحلول التي باتت حتمية لخفض معدلات البطالة، وتعد ريادة الأعمال القوة الأساسية خلف ازدهار الاقتصاد في الكثير من الدول، حتى أن البعض يعتبر ريادة الأعمال قارب النجاة لأي اقتصاد في العالم، وتمثل أحد أهم أدوات تحقيق وفرة في الوظائف، وزيادة الثروة والإبداع، ونمو اقتصاد الدولة ذاتها⁽¹⁾.

ويتناول الفصل الحالي عرض ملاحح خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي، وتعزو الدراسة الحالية اختيار الولايات المتحدة الأمريكية لتقدمها وتفوقها في هذا المجال؛ إذ إنها ووفقًا لتقرير التنافسية العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام ٢٠١٩م، فقد جاءت في المرتبة الثانية عالميًا من بين ١٤١ دولة، وذلك من حيث ترتيب (مؤشر ثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurial Culture)، حيث تشير النتائج التفصيلية للولايات المتحدة في مؤشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال عدة المؤشرات التفصيلية التالية: (الموقف تجاه مخاطر تنظيم المشاريع الريادية Attitudes Towards Entrepreneurial Risk إلى حلولها في المرتبة الثانية عالميًا، في حين حلت في مؤشر (الاستعداد لتفويض السلطة Willingness to Delegate Authority) في المرتبة السابعة عالميًا، فيما كذلك في مرتبة

(1) Morgenthaler, D.T. & Barber, D.D. (2007): Importance of Entrepreneurship to Economic Growth, Job Creation and Wealth Creation, Canada-United States, **law Journal**, Vol. 33, No, 2. p. 8.

متقدمة أيضاً في المرتبة الثانية عالمياً في مؤشر (نمو الشركات المبتكرة Growth of Innovative Companies)^(١).

ويعود ذلك لاهتمامها بالتعليم الجامعي من خلال توسيع قاعدة القدرة الإبداعية الأمريكية، كما تشهد العديد من الجامعات زيادة غير مسبوقه في إقبال الطلاب على تعلم الابتكار وريادة الأعمال، وتوسيع دورات وبرامج ريادة الأعمال، وتزويدهم بمجموعة واسعة من المهارات القيمة، وتطوير خطة الأعمال والتسويق والربط الشبكي، وجذب التمويل والتواصل مع قادة الأعمال المحليين، كما تقدم غالبية الجامعات الأمريكية برامج في درجتى البكالوريوس والماجستير، كما تركز في الابتكار وريادة الأعمال، بالإضافة إلى أن العديد من كليات إدارة الأعمال تشجع ريادة الأعمال من خلال برامج ودورات مختلفة التخصصات في التخصصات الأكاديمية المختلفة^(٢). هذا بالإضافة إلى أن الولايات المتحدة ومن أجل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، فهي تعزز ذلك بالعديد من الفعاليات كإقامتها أسبوع الريادة بشكل سنوي بهدف تشجيع الشباب لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وممارستها بالعديد من الفعاليات كالندوات والمسابقات، فضلاً عن تصميم مواقع على الإنترنت لتعليم ثقافة ريادة الأعمال والتفاعل مع أعضاء هيئة التدريس واستكشاف القدرات الريادية لدى الطلاب، ناهيك عن الحملات الإعلامية التي تعرض نماذج ناجحة لرواد أعمال سابقين^(٣). وفيما يلي عرض مفصل لملامح الخبرة الأمريكية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

أولاً: التعليم الجامعي الأمريكي:

يعد نظام التعليم الأمريكي أنموذجاً للأنظمة اللامركزية التي يُترك للولايات والمقاطعات مساحة واسعة للتطوير والعمل التعليمي، وبالرغم من أن مسؤولية التعليم في أمريكا متروكة لكل ولاية أو للإدارات المحلية؛ إذ إن الحكومة الأمريكية (الفيدرالية) لا تحدد ماذا يجب أن يتعلم الطالب الأمريكي، وماذا يجب أن يكون مستواه في أي مادة في أي مستوى من المستويات التعليمية، إلا أن (وزارة التربية) في الحكومة الفيدرالية يضع الخطوط العريضة للتعليم مثل المعايير الوطنية لكل مادة National Standards، والغايات القومية National Goals^(٤). كما تعد الولايات المتحدة الأمريكية من الدول العظمى في العالم التي تتجه أنظار الجميع إليها لمتابعة كل ما يحدث في

(1) Schwab, K(ed.): The Global Competitiveness Report 2019, p.585.

(2)Office of Innovation (2013): Entrepreneurship Economic Development Administration in Consultation with National Advisory Council on Innovation and Entrepreneurship : **The Innovation, Entrepreneurial University Higher Education, Innovation & Entrepreneurship in Focus**, U.S. Department of Commerce, p. 20.

(٣) خالد عبدالوهاب الباجوري (٢٠١٧): ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي، اتحاد الغرف العربية، دائرة البحوث الاقتصادية، ص ١٨.

(4) McCarty, C. (1999): **Components of National Educational Standards in the United States**. USDE, USA, p. 40.

نظامها التعليمي لمعرفة كل ما هو جديد لديها^(١)، لكنه يصعب التحدث عن نظام التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية، نظرًا لأن التعليم من مسؤوليات الولايات المختلفة والبالغ عددها خمسين ولاية تقريبًا، وقد ارتبطت نشأة التعليم الأمريكي بالتراث الأوروبي الذي حمله المهاجرون الأوائل الذين استوطنوا أمريكا، وقد حمل هؤلاء والذين يمثلون أكبر عدد من المهاجرين في تاريخ البشرية، على ترك بلادهم للفرار من الفقر والاضطهاد والسخط وعدم تكافؤ الفرص، وكانت هناك اختلافات كبيرة بينهم في اللغة والدين والثقافة والأصول السياسية والمكانة الاجتماعية والاقتصادية، وظلت الولايات المتحدة الأمريكية خلال القرن التاسع عشر ملتقى هذه الأفكار والثقافات المتباينة والوافدة إليها من مختلف البلاد الأوروبية^(٢).

ويشهد قطاع التعليم الجامعي في الولايات المتحدة تطورًا كبيرًا، بحيث تعد الجامعات الأمريكية من أفضل الجامعات في العالم نتيجة لفعالية برامجها واستقلاليتها، وهناك جمعيات منفصلة عن الدولة، تقوم بمنح الاعتماد للجامعات والمعاهد، ومن ثمّ فالتعليم الجامعي يلعب دورًا كبيرًا في تحقيق التنمية لما يوفره من كفاءات بشرية، كما أنّ المنافسة بين الجامعات تجعل هذه الأخيرة تحقق النجاح وكل واحدة منها تعمل على تحقيق الريادة من خلال استقطاب أفضل الأساتذة وتوفير الخدمات الضرورية للطلبة من منحة ومسكن وطعام وترفيه... الخ، بالإضافة إلى وضع برامج دراسية ذات جودة عالية^(٣). ويتناول المحور التالي التعليم الجامعي الأمريكي من حيث نشأته وتطوره، ومن ثم عرض موقعه التعليم الجامعي، ثم فلسفته وأهدافه ومقومات نجاحه، كما يلي:

(١) التعليم الجامعي الأمريكي (النشأة والتطور):

لقد نشأ التعليم الجامعي الأمريكي مبكرًا، فهو قديم جدًا؛ إذ يعود ذلك التاريخ إلى عام ١٦٣٦م بعد أن أسس بوريتان كلية Harvard في قبل (مستعمرة ماساتشوستس)، وذلك بهدف وطابع ديني، إلا أنها قامت بخدمة المجتمع بحسب أهداف الكلية، وتلا ذلك ظهور جامعة Philadelphia University التي جاءت بطابع علماني، فوضعت خطة عريضة للتعليم تضمن العلوم والرياضيات والقانون والإدارة، وبعد فترة وجيزة في عام ١٦٩٣م، تأسست كلية College of William & Mary لنفس الغرض، وبرزت عدة مدارس أخرى في عدة مستعمرات لصالح وزارة التربية والقادة السياسيين، ثم ظهرت العديد من المؤسسات التعليمية، فاعتمد منهج الدراسة فيها على الفنون الحرة مثل التاريخ اليوناني والتاريخ اللاتيني، الهندسة، والمنطق، والأخلاق، التكرار وتنظيم المعلومات، وكانت مركزًا

(١) أمل رجاء الأحمد وتغريد عبدالفتاح الرحيلي (٢٠١٢): نظام التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة العربية السعودية: دراسة مقارنة، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد ١٨، العدد ٤، ص ٤٥٧.

(٢) عبداللطيف حسين فرج (٢٠٠٥): نظم التربية والتعليم في العالم، دار المسيرة، عمان، ص ٣٦١.

(٣) رباحي زهيدة (٢٠١٥): التعليم الجامعي في الولايات المتحدة الأمريكية، (متاح على

<http://kenanaonline.com/users/rebahizahida/posts/705941>، تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩-٦-٣٠ الساعة:

١٧:٤٠م).

للعلوم، بالإضافة إلى الإبداع والتفكير المنفتح المتوسع، كما أن العديد من الطلاب الذين التحقوا بهذه الجامعات في سن مبكرة كانوا في عمر المراهقة، والعديد من الجامعات كان لديها مدارس تحضيرية مرتبطة بها، ومع مرور الوقت بدأت العديد من الجامعات بالانتشار في الولايات المتحدة، واختلفت في البرامج التي تقدمها، حتى وصلت إلى ما يقرب من ٤٥٠٠ مؤسسة تعليمية جامعية^(١).

وقد مرّ نظام التعليم الجامعي الأمريكي بمراحل مختلفة؛ ففي فترات معينة كانت الولايات المتحدة الأمريكية في مرحلة العصر الذهبي، وفي فترات أخرى كادت أن تفقد مكانتها بين العالم، ويرجع ذلك إلى التنوع الهائل في جنسيات مجتمعتها، وبسبب خوضها لحروب وصراعات مريرة، حتى استطاعت في النهاية صهر مواطنيها في بوتقة شعب واحد لكي يحقق أهم أهدافها وهو تحقيق مستوى عالٍ من التقدم^(٢).

وخلال الفترة ١٨٧٠-١٩١٠م تمتعت جميع مؤسسات التعليم الجامعي في الولايات المتحدة بجاذبية كبيرة للطلاب، وقد أطلق بعض المؤرخين على هذه الفترة (عصر الجامعة)، وقد حظيت مؤسسات التعليم الجامعي بالنمو والدعم والشعبية نتيجة ما شهدته هذه الفترة من توسع تجاري وصناعي نتج عنه العديد من التبرعات التي جعلت من الممكن تأسيس جامعات جيدة^(٣). وفي عام ١٩٠٠م أنشأ رؤساء أربع عشرة مؤسسة رابطة الجامعات الأمريكية، وكان من بين أعضائها جونز هوبكنز، كولومبيا، هارفارد، كورنيل، ييل، كلارك، الجامعة الكاثوليكية، برينستون، ستانفورد، وجامعات شيكاغو، بنسلفانيا، كاليفورنيا، ميشيغان، ويسكونسن، وقد ساهم إنشاء رابطة الجامعات الأمريكية في تنشيط النقاش المستمر والمكثف حول دور الجامعة الأمريكية الحديثة التي اهتمت ببرامج الدراسات العليا، وقد أدى انتشار برامج الدرجات المختلفة المرتبطة بالمهن إلى ظهور حقبة جديدة في التعليم الجامعي^(٤).

وخلال الفترة ١٩١٤-١٩١٨م أظهرت الجامعات الأمريكية بعض المرونة لاستيعاب البرامج الخاصة للشباب خلال الحرب العالمية الأولى، حيث ارتفعت معدلات الالتحاق بالجامعات، فشملت

(1) Madaus, F. & Tanm, A. (1993): **The Growth of Assessment in Gcawelti Education, Challenges and Achievements of American Education**, VA: Association for Supervision and Curriculum Development, Alexandria, p.61.

(٢) منى يونس بحري ونازك عبدالحليم قطيشات (٢٠٠٩): في التربية المقارنة: دراسات نوعية، دار صفاء، عمان، ٢٠٠٩، ص ٣٣٣.

(3) John, R.T. et. al, (2012): **Higher Education in the United States, Historical Development, System**.

(Availabl at: <https://education.stateuniversity.com/pages/2044/Higher-Education-in-United-States.html>, Accessed at: 22-3-2019 In: 17/10/2018).

(4) Rudolph, F. (2000): **The American College and University: A History**, 2nd edition, University of Georgia Press, Athens, p. 13.

برامج تدريب خاصة للعسكريين وأخرى لأبحاث أعضاء هيئة التدريس، بهدف حشد الطاقات التي تؤدي إلى اختراعات وابتكارات مباشرة في الحرب، وفي عام ١٩٤٧م خلصت لجنة التعليم الجامعي إلى أن التمويل الفيدرالي للبحث يجب أن يستمر حتى في وقت السلم، حيث الولايات ذات المحافظين المتحمسين والهيئات التشريعية إلى إيجاد سبل للعمل مع القادة التربويين في ولاياتهم لاستيعاب طفرة وشيكة في الالتحاق بمؤسسات التعليم الجامعي نتيجة ارتفاع معدل المواليد وزيادة الهجرة إلى ولايات معينة، بالإضافة إلى التمديد المتعمد للقبول في الكلية، وقد أُطلق على الفترة ١٩٤٥-١٩٧٠م العصر الذهبي للتعليم الجامعي^(١).

ويلاحظ أنه قبل سبعينيات القرن الماضي لم تقدم الحكومة الفيدرالية الكثير من المساعدات المالية للطلاب، ونتج عن سياسات الولاية والسياسات المحلية معدلات تعليم منخفضة في المؤسسات العامة، ومع اعتماد تعديلات التعليم عام ١٩٧٢م، عززت الحكومة الفيدرالية بشكل متزايد الوصول إلى الجامعات، والقدرة على تحمل التكاليف والاختيار، وكان الهدف من ذلك تقديم المساعدات المالية للطلاب، كما قُدمت منح الفرص التعليمية الأساسية لطلاب الجامعات الذين يواجهون بعض الاحتياجات المالية، حيث ساهمت هذه المبادرات في زيادة الالتحاق بالتعليم الجامعي، أما في عام ١٩٧٨م فقد تحول التركيز إلى منح الطلاب قروضاً منخفضة الفائدة لمساعدتهم على استكمال التعليم الجامعي^(٢).

وعلى الرغم من أن الجامعات الأمريكية توسعت في أواخر الخمسينيات والستينيات، إلا أن العديد من الطلاب لم يشعروا بأنهم يتلقون خدمات جيدة بسبب الازدحام، وعدم وجود أماكن استراحة، والاعتماد على قاعات المحاضرات الكبيرة، مما أدى إلى عدم الاهتمام النسبي بالتعليم الجامعي، بالإضافة إلى النشاط السياسي حول حرية التعبير، والاحتجاجات المناهضة للحرب، وقضايا الحقوق المدنية والعدالة الاجتماعية، ووجود اضطرابات في العديد من الجامعات الأمريكية خلال الفترة ١٩٦٨-١٩٧٢م مثل جامعة بيركلي، وكولومبيا، وميشيغان، وقد أُطلق على الفترة ١٩٧٠-١٩٨٥م، (فترة التوترات) والتي شهد التعليم الجامعي خلالها تراجع في الدعم العام^(٣).

(1) Brint, S. & Karabel, J. (2006): **The Diverted Dream: Community Colleges and the Promise of Educational Opportunity in America, 1900-1985**, 4th edition, Oxford University Press, Oxford and New York, p. 13.

(2) Leman, N. (2009): **The Big Test: The Secret History of the American Meritocracy**, Farrar, Straus, and Giroux, New York, p. 55.

(3) Veysey, L. (2005): **The Emergence of the American University**, University of Chicago Press, Chicago, p. 22.

وفي منتصف الثمانينيات من القرن الماضي كان حاكم الولاية يشغل منصب (حاكم التعليم)، وعلى إثر ذلك وسّعت الولايات من كلياتها وجامعاتها لتحفيز التنمية الاقتصادية، وسعى رؤساء الجامعات إلى توظيف أعضاء هيئة التدريس أو الطلاب المتفوقين أو المرشحين لدرجة الدكتوراه^(١).

ويمكن وصف بداية القرن العشرين بأنها كانت بداية النجاح للتعليم الجامعي في الولايات المتحدة وفي إدارة عملياته الخاصة؛ إذ أصبح التعليم الجامعي مؤسسة هائلة باعتبارها (صناعة المعرفة) الراسخة التي تمثل حوالي ٣% من إجمالي الناتج القومي، ويهتم كل حاكم ومجلس تشريعي في جميع أنحاء البلاد بالكليات والجامعات باعتبارها حيوية للتنمية الاقتصادية والثقافية للدولة، كما تتضمن مؤسسات التعليم الجامعي أكثر من ٤ آلاف مؤسسة معتمدة يلتحق بها أكثر من خمسة عشر مليون طالب وتمنح أكثر من مليوني درجة سنوياً، وتتفق الكليات والجامعات حوالي ٢٦ مليار دولار سنوياً على البحث والتطوير، منها ١٦ مليار دولار من الوكالات الفيدرالية^(٢).

يتضح مما سبق أن التعليم الجامعي الأمريكي قد مر بمراحل مختلفة، ففي فترات معينة كانت الولايات المتحدة الأمريكية في مرحلة العصر الذهبي، وفي فترات أخرى كادت أن تفقد مكانتها بين العالم، فخلال الفترة ١٨٧٠-١٩١٠م تمتعت جميع مؤسسات التعليم الجامعي في الولايات المتحدة بجاذبية كبيرة للطلاب، وحظيت مؤسسات التعليم الجامعي بالنمو والدعم والشعبية. وخلال الفترة ١٩١٤-١٩١٨م أظهر الحرم الجامعي الأمريكي بعض المرونة لاستيعاب البرامج الخاصة للطاقت الشبابية خلال الحرب العالمية الأولى، ثم أُطلق على الفترة ١٩٤٥-١٩٧٠م العصر الذهبي للتعليم الجامعي، ومع اعتماد تعديلات التعليم عام ١٩٧٢م عززت الحكومة الفيدرالية تقديم المساعدات المالية للطلاب وتقديم منح للتعليم، وشهدت الفترة ١٩٧٠-١٩٨٥م بعض التوترات والاضطرابات وتراجع خلالها الدعم العام للتعليم الجامعي، وفي بداية القرن العشرين نجح التعليم الجامعي في الولايات المتحدة في إدارة عملياته الخاصة، وأصبح التعليم الجامعي مؤسسة هائلة، واستمر ذلك حتى العصر الحالي.

(٢) موقع التعليم الجامعي في السلم التعليمي الأمريكي:

يُدار التعليم الجامعي في الولايات المتحدة من قبل ثلاث جهات هي^(٣):

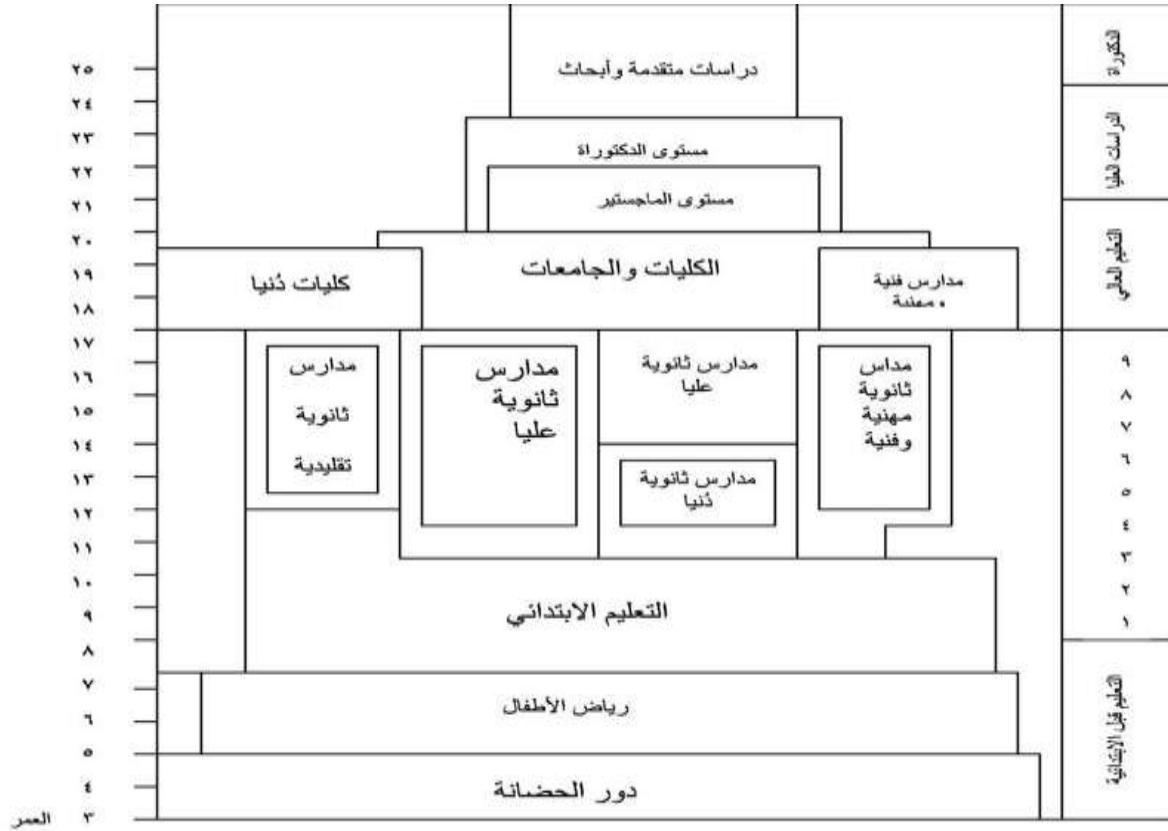
- الحكومة الفيدرالية: ويمثلها مكتب الولايات المتحدة للتعليم، ووظيفته (ضمان حق كل مواطن في التعليم، تقديم الخدمات التعليمية للولايات والهيئات القومية، البحث التربوي، إدارة المنح الفيدرالية للتعليم، جمع الإحصاءات التي تخص التعليم).

(1) Horowitz, H.L. (1999): **Campus Life: Undergraduate Cultures from the End of the 19th Century to the Present**, Knopf, , New York, p. 47.

(2) Jencks, C. & Riesman, D. (2001): **The Academic Revolution**, NY: Doubleday, Garden City, p.29.

(٣) عبداللطيف بن حسين فرج (٢٠٠٥): مرجع سابق، ص ٣٧٢.

- **حكومة الولايات:** حيث يوجد في كل ولاية: (هيئة تشريعية، مجلس تعليمي، مديرية للولاية)
- **الحكومات المحلية:** تضم (مدير الولاية، المجالس التعليمية المحلية). ويوضح الشكل التالي رقم (١) وضع التعليم الجامعي في السلم التعليمي في أمريكا:



شكل (١) يوضح موقع التعليم الجامعي في السلم التعليمي في الولايات المتحدة الأمريكية.

مصدر الشكل: من إعداد الباحث بالرجوع إلى الرابط: https://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_the_United_States (Accessed date: 28/9/2019 at 10:14 am).

ويتضح من الشكل السابق رقم (١) أن التعليم الجامعي وفقاً للسلم التعليمي في الولايات المتحدة يقع في قمة الهرم التعليمي؛ إذ يأتي بعد إتمام الطالب مراحل التعليم العام، حيث يكون الطالب مخيراً في أن يواصل تحصيله العلمي إلى مرحلة الجامعة وما بعدها، كما يستطيع الطالب الأمريكي الذي يقوم بإتمام مراحل التعليم العام أن يكمل تعليمه الجامعي الذي يستمر لأربع سنوات في الكليات الأدبية، وأكثر منها بسنة أو سنتين في بعض الكليات العلمية، وبحسب السلم التعليمي الأمريكي، فإن باستطاعة الطالب الأمريكي الوصول إلى درجة الدكتوراه في سن الخامسة والعشرين، إن هو أتم كافة المراحل السابقة للتعليم، وهذا يدل على مرونة الهيكل التعليمي وتوفر المقاعد في الجامعات وتشجيع الطالب الأمريكي على التعليم العالي.

وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية وجهة مفضلة للدراسة؛ إذ يركز نظام التعليم الأمريكي على التعلم العملي الذي يشجع التفكير الإبداعي والتفكير المستقل، حيث تتكون الصفوف الدراسية في

الجامعة من مزيج من المحاضرات والدروس التعليمية، ويمكن أن تحتوي المحاضرة على ما يقرب من ٢٠٠ طالب من مختلف برامج الدراسة في التخصص، أما بالنسبة للدروس التعليمية فتكون أصغر حيث يحضرها نحو ٣٠ طالبًا، وتسمح بمزيد من المناقشة بين الطلاب والمحاضر عن الموضوعات التي تم طرحها في المحاضرة، ويتميز أساتذة الجامعات في أمريكا بقربهم من الطلاب وسهولة الوصول إليهم والتحدث إليهم شخصيًا وزيارتهم في مكاتبهم لمناقشتهم في أي موضوعات قد يراها الطلاب تستحق المناقشة^(١).

ويتم التقديم في التعليم الجامعي لكل كلية أو جامعة بشكل مستقل في ظل مواعيد محددة تحدها الكليات والجامعات قبل بداية الدراسة، بحيث يتم تعبئة استمارة التقديم لكل كلية أو جامعة عن طريق الإنترنت، وتضم معلومات شخصية وأكاديمية عن المتقدم تحدد أهليته للقبول، وفي حالة قبوله يبلغ إلكترونيًا يُطلب منه إحضار الوثائق اللازمة، ويشترط للقبول توافر الكفاءة اللغوية، حيث تعتبر قدرة الطالب على القراءة والكتابة والمحادثة باللغة الإنجليزية من الشروط الأساسية للدراسة الجامعية، فضلاً عن الكفاءة الأكاديمية حيث تشترط جميع الجامعات الأمريكية للقبول بها إكمال الدراسة الثانوية بنجاح في مدرسة رسمية معترف بها من قبل وزارة التربية والتعليم في بلد الطالب، والحصول على نسبة لا تقل عن ٧٠% أو أعلى طبقاً للتخصص الذي يرغب الطالب في دراسته، بالإضافة إلى المقدرة المالية، حيث تتفاوت تكاليف الدراسة من جامعة لأخرى في الولايات المتحدة الأمريكية، وتعتبر هذه الشروط لازمة للتسجيل في الجامعات الأمريكية سواء كانوا طلبة أمريكيين أو أجانب^(٢).

(٣) فلسفة وأهداف التعليم الجامعي الأمريكي:

أثر النظام الرأسمالي تأثيرًا كبيرًا على فلسفة التعليم الجامعي في الولايات المتحدة، ولعل من أهم المبادئ التي تركز عليها فلسفة التعليم الجامعي:

(١/٣) علاقة الدولة بالتعليم: حيث أن سياسة التعليم الجامعي الأمريكي لا تفرضها الدولة على المجتمع، إنما يشترك فيها الشعب بصنع القرار، فالمسؤولية الشعبية تعتبر دعامة من دعائم تقدم التعليم الجامعي الأمريكي، وتلك المسؤولية الشعبية لا تعني عجز الدولة أو سلبيتها، إنما يتحمل الشعب المسؤوليات الملقاة على عاتقه، فالدولة تتدخل عندما تشعر بعجز السلطات عن القيام بمسؤولياتها^(٣).

(١) نظام التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية. (متاح على: <https://www.idp.com/middleeast/study-in-usa/education-system>)

تم الاسترجاع بتاريخ: ٢٠١٩/٧/٣ الساعة ٠٦: ٢٧ م.

(٢) الملحقة الثقافية واشنطن (٢٠١٢): مختصر دليل الطالب للدراسة في الولايات المتحدة وكندا، ص ٣.

(متاح على: www.omani.info/student_guide.htm تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/٣ الساعة: ١٨: ٥٠ م.)

(٣) عبد الغني عبود (١٩٨٠ م): الأيديولوجيا والتربية: مدخل لدراسة التربية المقارنة، الطبعة ٣، دار الفكر العربي، القاهرة، ص ص ٢١٥-٢١٦.

(٢/٣) تمويل التعليم الجامعي: حيث أن التمويل في الولايات المتحدة كدولة رأسمالية تقدمه الحكومة الفيدرالية للبرامج التي تحافظ على الأمن القومي^(١).

(٣/٣) الاستقلالية: فالكلية والجامعة في الولايات المتحدة كدولة رأسمالية، تعمل كوحدة مستقلة قائمة بنفسها، وذلك لأنها تسعى إلى تنمية الشخصية الفردية تنمية علمية، الأمر الذي يفسر التنوع في الجامعات الأمريكية^(٢).

(٤/٣) الاهتمام بالعلوم والتكنولوجيا: تسير عمليتا الفكر والرأي جنباً إلى جنب؛ إذ تعتبر العلوم والتكنولوجيا الوسيلة الأمثل لتحقيق الأرباح التي يسعى إليها الأفراد والشركات وهي أساس المنافسة بينهما، وللحصول على المراكز الاجتماعية الأفضل^(٣).

(٥/٢) التنوع: وتُعلق الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية أهمية بالغة على التنوع، مما يعني أن الفصول تتكون من طلاب من مختلف الأعمار والأديان والجنسيات، الأمر الذي يوفر بيئة تعليمية حماسية وغنية تشجع على التفاهم والتواصل وتكوين العلاقات^(٤).

وقد كان الغرض من التعليم الجامعي في الولايات المتحدة موضوع نقاش لسنوات عديدة، وتركز الكليات على إعداد الأفراد للمساهمة الإنتاجية من خلال تنمية الشخصية، وفي الآونة الأخيرة كان هناك طلب بأن يكون هناك تركيز أكبر على التطوير الوظيفي^(٥).

ويمكن عرض أهم الأهداف والغايات العامة للتعليم الجامعي الأمريكي^(٦):

- مساعدة الفرد على النمو في جميع المجالات.
- العمل على تحسين الأحوال الاجتماعية والإفادة من التقدم العلمي.
- تنمية الممارسات الديمقراطية.
- محاولة خلق فرد قادر على العمل وممارسة ما يتعلمه وتطبيقه عملياً.

(١) بيومي محمد ضحاوي ومحمد إبراهيم خاطر (٢٠١٥): التربية المقارنة ونظم التعليم في بلدان العالم المتقدم، دار الفكر العربي، القاهرة، ص ١٤٠.

(٢) عبدالغني عبود (١٩٨٠م): الأيديولوجيا والتربية: مدخل لدراسة التربية المقارنة، مرجع سابق، ص ١٢٨.

(٣) عرفات عبدالعزيز سليمان (١٩٧٩م): الاتجاهات التربوية المعاصرة، دراسة في المقارنة، الطبعة ٢، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ص ٣٥٦.

(٤) نظام التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية.

(متاح على: <https://www.idp.com/middleeast/study-in-usa/education-system>)

تم الاسترجاع بتاريخ: ٢٠١٩/٧/٣ الساعة ٠٦: ٢٧ م).

(5) The Evolution A Destiny Solutions Illumination (2012): The Purpose of Higher Education: To Create Prepared Minds. (Available at: <https://evollution.com> Accessed at: 2/7/2019 In 04:28 am).

(٦) سيد حلمي سيد (٢٠٠٩): أهداف وبنية التعليم الأمريكي. (متاح على:

<http://gawdateam.ahlamontada.net/t330-topic> تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٨/١٠/١٨ الساعة: ٣٩: ٠١ م).

- التربية الخلقية والتي ينبغي أن تعمل على تنمية الوعي الاجتماعي، وما يتطلبه ذلك من تنمية قيم المشاركة والتعاون وتحمل المسؤولية.
- الإعداد ليكون الفرد قادراً على التفكير تفكيراً منطقياً ومحباً للاطلاع.
- الإعداد لمهنة تتناسب الطالب وقدراته.

وهناك العديد من الأهداف للنظام التعليمي الجامعي اللامركزي في الولايات المتحدة والذي أدى إلى العديد من الفوائد على ثلاثة مستويات مؤسسية، اجتماعية، ونظامية^(١)، وما يمكن ملاحظته أنّ الميزة الأساسية للتعليم الجامعي في الولايات المتحدة أنه يعمل على تلبية احتياجات المجتمع دون التمييز بين أفرادهم؛ إذ إن مخرجات التعليم العالي تكمن في وجود كفاءات مدربة مزودة بمعارف ومهارات يستفيد منها المجتمع وتحصل على فرص العمل فيه دون الاضطرار للهجرة، فالدولة توفر لهم الدعم والبيئة المساعدة على الإنتاج وإبراز قدراتهم^(٢).

وترى الدراسة الحالية أن الرأسمالية قد ساهمت كثيراً في تكوين فلسفة التعليم الجامعي في الولايات المتحدة ورسم خريطة توجهها نحو ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال؛ إذ إنها قامت بتنويع احتياجات الطالب الجامعي ما بين التخصصات الزراعية والصناعية والبحرية، مما أوجد توافقاً بين احتياجات المجتمع ومخرجات التعليم، كما أن وجود السلطة اللامركزية جعل هنالك تكافؤاً للفرص التعليمية للجميع، الأمر الذي من شأنه تحقيق الأمن الاجتماعي بين احتياجات الولاية وسياسة الحكومة المركزية للتعليم، فضلاً على أن تمويل التعليم والاهتمام بالعلم والتكنولوجيا أوجدا فرصة كبيرة لتحقيق المكانة الاجتماعية التي يرقى لها المجتمع والدولة عبر آليات محددة قامت بها الدولة، كما تعتبر الدراسة الحالية أن نظام التعليم الأمريكي يعد أنموذجاً للأنظمة اللامركزية التي يُترك للولايات والمقاطعات فيها مساحة واسعة للتطوير والعمل التعليمي، مع احتفاظ الحكومة الفيدرالية بدعم سياسات الأمن القومي بما يتناسب مع سياسة الولايات المتحدة.

(٤) مقومات نجاح التعليم الجامعي الأمريكي:

ويرجع نجاح الجامعات الأمريكية إلى العديد من المقومات، منها ما يلي^(٣):

(1)Kerr, C. (1999): **The Uses of the University**, MA: Harvard University Press, Cambridge, p. 61.

(٢) أدريانا كيراز وآخرون (٢٠١٠): **التعليم العالي لخدمة الصالح العام**، ترجمة إبراهيم الشهابي، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، ص ٥٨.

(3) Study in the USA, 2012. Understanding the American Education System. StudyUSA.com.

(Available at: <http://studyusa.com/en/a/58/understanding-the-american-educationsystem> Accessed at: 11/7/2019 In: 03:36 am).

- وجود جامعات خاصة وحكومية تقدم برامج للطلبة تتناسب مع قدراتهم الذهنية والميول الشخصية.
- توفر البيئة الملائمة للتعلم والبحث والتغيير التي تنمي روح الابتكار والإبداع وتفوق الطالب.
- التنوع الحاصل في الطلبة من حيث الفئة العمرية، العرق، الديانات والخبرات.
- التنوع في ثقافة الطلبة مما يؤدي إلى تعدد طلباتهم واحتياجاتهم بحيث أصبحوا يبحثون عن برامج ذات جودة عبر الإنترنت تلائم احتياجاتهم.
- الاستقلالية المالية للجامعات والكليات في الولايات المتحدة.
- مرونة الإجراءات الإدارية والأكاديمية في قبول وتقييم الطالب.
- توفر الإمكانيات العلمية والتقنية المتطورة من مكتبات وأجهزة وأساتذة وفنيين أكفاء.
- وجود مؤسسات التقييم والاعتماد الأكاديمي والمهني تضمن جودة البرامج التعليمية وكفاءة المؤسسة العلمية في تقديم الخدمات التعليمية بحيث توفر المعلومات عن مؤسسات التعليم العالي التي تمكن الطالب من حسن اختيار الجامعة التي سيدرس بها.

وترى الدراسة الحالية أن نجاح التعليم الجامعي في الولايات المتحدة يتوقف على مدى استجابة المؤسسات التعليمية والجامعية لاحتياجات المجتمع، والقيام بوضع خطط استراتيجية لمواجهة التحديات والمنافسة واستخدام الوسائل التقنية في تقديم البرامج الدراسية، ويلاحظ أن المكتبات الجامعية تتضمن الملايين من الكتب والتبادل بينها ففي حالة عدم وجود كتاب أو مجلة أو أي مرجع يتم الاتصال بالجامعات الأخرى للحصول عليها، وكل هذا جعل المؤسسات الجامعية تحقق النجاح والتطور وتحسين المستوى.

ثانياً: آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الأمريكية:

تعد الجامعات الأمريكية من الجامعات ذات الشهرة العالمية في مجال تعليم لريادة الأعمال؛ إذ تعد ريادة الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية أحد السبل الأساسية في تطوير المجتمع من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁽¹⁾، وفيما يلي استعراض لآليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في بعض الجامعات الأمريكية، يسبقها عرض مفهومها وأهدافها:

(1) مفهوم وأهداف ريادة الأعمال بالجامعات الأمريكية:

تُعرّف ريادة الأعمال في الولايات المتحدة على أنها اكتشاف وتقييم الفرص لتنظيم المشاريع والقدرات التنظيمية اللازمة⁽²⁾، ويعتبر اتحاد مؤسسات الأعمال أن تعليم ريادة الأعمال ما هو إلا

(1) Jie, H., et. al, (2016): The Construction and Enlightenment of American Innovation and Entrepreneurship Education System. Research in Higher Education of Engineering, Vol 2, p. 7.

(2) Jiasu, L. (2017): Analysis on the Development of Innovation and Entrepreneurship Education at Home and Abroad, Science and China Youth Technology, 2, p.26.

عملية تشجيع التفكير الإبداعي، وتعزيز الشعور بالتمكين لدى الأفراد وقيمة الذات، من خلال تعليم الطلاب كيفية إنشاء الأعمال التجارية^(١).

وتبرز أهداف ريادة الأعمال في الجامعات الأمريكية من خلال^(٢):

- ترسيخ وعي المتعلمين بريادة الأعمال كخيار وظيفي.
- تجهيز المتعلمين على أن يكونوا أكثر قدرة على تأسيس أعمالهم الخاصة فور تخرجهم.
- توفير الفرص للمتعلمين للتعرف على التوجهات الريادية.

(٢) إنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن الريادة وتعليم ريادة الأعمال:

تعتبر الجامعات الأمريكية ذات تاريخ عريق في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وتعليمها، حيث بدأ تعليم ريادة الأعمال في جامعة جنوب كاليفورنيا عام ١٩٧٠م، عندما طرحت برنامجاً للماجستير في تخصص إدارة الأعمال وتحديداً في مجال تنظيم المشاريع عام ١٩٧١م، ومع بداية عقد الثمانينيات قدمت أكثر من ٣٠٠ من مؤسسات التعليم العالي برامج ومقررات في الأعمال الحرة والشركات الصغيرة حتى وصل إلى ١٠٥٠ مؤسسة تعليم عال مختصة بريادة الأعمال^(٣).

ويمكن عرض أهم المراكز المسؤولة عن الريادة والتعليم لريادة الأعمال في الجامعات الأمريكية، كما في الجدول التالي رقم (١):

جدول (١)

المراكز المسؤولة عن الريادة والتعليم لريادة الأعمال في الجامعات الأمريكية

اسم المركز والجامعة التابع لها
مركز الدراسات الريادية بكلية بابسون Center for Entrepreneurial Studies– Babson College
جامعة يال Yale University
مركز القيادة الريادية بكلية بلفيو Center for Entrepreneurial Leadership– Bellevue College
مركز الإدارة الريادية بجامعة بريجهام Center for Entrepreneurial Studies– Brigham Young university

(1) Qionghui, D., et. al, (2016): Teaching Status of Innovation and Entrepreneurship Education Abroad. **Journal Examination weekly**, Issue 2, pp19-20 .

(2) Essig, L. (2017): “Same or Different? The ‘Cultural Entrepreneurship’ and ‘Arts Entrepreneurship’ Constructs in European and US Higher Education”, **Cultural Trends**, Vol. 26 No. 2, p.11.

(3) Zhanfeng, G., et. al, (2018): Analysis on Innovation and Entrepreneurship Education in Foreign Universities and its Enlightenment to Domestic Universities, **Advances in Social Science, Education and Humanities Research**, Vol. p. 264.

5th International Conference on Education, Management, Arts, Economics and Social Sciences, p.901

اسم المركز والجامعة التابع لها
مركز ريادة الأعمال بكلية كانسييز Center for Entrepreneurial- Cancius College
مركز ريادة الأعمال في اطلانتا Center for Entrepreneurial- Clark Atlanta
مركز لتطوير رواد رجال الأعمال بمعهد شيسلوم للتكنولوجيا Business Development Center- Chisolm Institute of Technology
مركز الأعمال الصغيرة بجامعة درهام Small Business Center- Durham university
مركز ريادة الأعمال بجامعة جيمس ماديسون Center for Entrepreneurial- James Madison university
مركز دويسون للدراسات الريادية بجامعة إم سي جيل Dobson Center for Entrepreneurship Studies- Mc Gill university
مركز الدراسات الريادية بجامعة نيويورك Center for Entrepreneurial Studies- New York University
مركز لريادة الأعمال بجامعة ولاية بنسبرج Center for Entrepreneurial- University of Pittsburgh
مركز للدراسات الريادية بجامعة سانت لويس Center for Entrepreneurial Studies- University of St. Louis
مركز الإدارة الريادية- جامعة ولاية سان دييغو Center for Entrepreneurial Management- San Diego State University
مركز الأعمال التجارية الصغيرة- جامعة ولاية سان فرانسيسكو Small Business Center- San Francisco State University
مركز لريادة المشروعات بجامعة سياتل Center for Entrepreneurial- Seattle University
مركز كارل إيبلر لريادة الأعمال بجامعة أريزونا Center of Carl Eeller for Entrepreneurship- University of Arizona
مركز القيادة الريادية بجامعة بافلو Center for Entrepreneurial Leadership- Buffalo University
مركز هارولد بريس للدراسات الريادية بجامعة كاليفورنيا Harold Bryce Center for Entrepreneurial Studies- California University
مركز الدراسات الريادية بجامعة كولورادو Center for Entrepreneurial Studies -Colorado University
مكتب الدراسات الريادية بجامعة إلينوي- شيكاغو Center for Entrepreneurial Studies -Illinois University- Chicago

اسم المركز والجامعة التابع لها	
معهد ريادة الأعمال والابتكار بجامعة ميامي	Institute of Entrepreneurship and Innovation– Miami University
مركز كارلسون للدراسات الريادية بجامعة مينيسوتا	Carlson Center for Entrepreneurship– Minnesota University
مركز ريادة الأعمال بجامعة مونتانا	Center for Entrepreneurship– Montana University NNN
مركز ريادة الأعمال بجامعة نبراسكا	Center for Entrepreneurship– Nebraska University
مركز الدراسات الريادية بجامعة ستانفورد	Center for Entrepreneurial Studies– Stanford University
مركز تنمية المشروعات بجامعة تولسا	Project Development Center– Tulsa University
مركز الدراسات الريادية بجامعة بورك	Center for Entrepreneurial Studies– Burke University
مركز الابتكار وريادة الأعمال بجامعة كورنيل	Center for Innovation and Entrepreneurship– Cornell University

مصدر الجدول: من إعداد الباحث بالرجوع إلى: **Saint Louis University: Entrepreneurship centers lists** (Available online at: <http://www.slu.edu/eweb/connect/for-faculty/infrastructure/entrepreneurship>. (Accessed date: 22/1/2019, in 04:17 pm).

ويتضح من الجدول السابق أن الولايات المتحدة قد اهتمت بإنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن الريادة وتعليم ريادة الأعمال، وفيما يلي توضيح أهم الأنشطة التي تقوم بها بعض تلك المراكز في مجال تعزيز الريادة والتعليم لريادة الأعمال، وهي كما يلي:

(١/٢) مركز الدراسات الريادية في جامعة ستانفورد:

يعد مركز الدراسات الريادية في جامعة ستانفورد The center for entrepreneurship studies (CES), Stanford university ، من المراكز الرائدة على مستوى الولايات المتحدة الأمريكية في درجة الاهتمام بالريادة والتعليم لريادة الأعمال، ويمكن إلقاء الضوء على هذا المركز من خلال المحاور التالية:

(١/١/٢) **التعريف بالمركز:** تأسس عام ١٩٩٦م، ويتكون من مجتمع رجال الأعمال (رواد الأعمال)، وقادة التغيير، ويهتم بنشر روح الريادة وتناول القضايا التي تواجه رواد أعمال المستقبل من طلبة الجامعة، ونمو المؤسسات، حيث أن معظم الابتكارات تتم من خلال التعاون وتشجيع الريادة بين أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا بجامعة ستانفورد بالمشاركة مع المجتمع الريادي، حيث أهتم المركز منذ تأسيسه بتشجيع التعاون من خلال برنامج ماجستير إدارة الأعمال^(١).

(1)Stanford university, The center for entrepreneurship studies (CES). (Available at: <http://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/centers-initiatives/sec>. Accessed at: 3/7/2019 In 12:18 pm).

(٢/١/٢) الأنشطة الرئيسية للمركز: يقدم المركز العديد من الأنشطة، منها ما يلي:

- **القيام بالعديد من البحوث في ريادة الأعمال:** ويقوم المركز بتشجيع البحوث الرائدة، والاهتمام بالتعليم الذي يسهم في تحسين التفكير الريادي، والاهتمام بالبحوث ذات الصلة بريادة الأعمال، ومن أمثلة البحوث التي قام بها المركز: الأنظمة الريادية حول العالم، وتحليل المخاطر السياسية في الدول النامية في إطار عملي لمديري المشروعات، وريادة الأعمال العالمية، واستراتيجيات النمو الناجحة، وغيرها من البحوث التي تمت في مجال ريادة الأعمال العالمية^(١).
- **تعليم ريادة الأعمال:** اهتم المركز بتوفير بعض المقررات التعليمية في العديد من الموضوعات المتنوعة في مجال ترسيخ ريادة الأعمال، والتي تتضمن: ريادة الأعمال، والابتكار، والاستثمار في مرحلة مبكرة، حيث يحرص المركز في إطار اهتمامه بالتعليم لريادة الأعمال على الاهتمام بقضية المناهج الريادية، ودراسات الحالة، ويحرص المركز على اتباع أسلوب التعلم وتطوير البرامج الدراسية، كموجه للطلاب الراغبين في استكشاف المسار الوظيفي الريادي، كما يهتم بالشراكة مع أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين لتحديد قائمة لمقررات إدارة ريادة الأعمال وغيرها من المقررات، لمساعدة الطلاب لتطوير خبرتهم التعليمية والشخصية^(٢).
- **توفير بعض البرامج للطلاب:** يهتم مركز الدراسات الريادية بدعم الطلاب من خلال الدورات والبرامج التجريبية، ومن الأمثلة على ذلك ما تقدمه كلية الدراسات العليا لإدارة الأعمال في جامعة ستانفورد حيث تقدم الكلية العديد من المقررات التعليمية عن إدارة ريادة الأعمال والتي تشمل العديد من المجالات والقضايا العامة، ويوفر كل مجال من المجالات العديد من المقررات التعليمية ذات الصلة بالريادة، وتتمثل المجالات والقضايا العامة فيما يلي: المقررات التجريبية، وبناء فرق العمل، والحوسبة، والتمويل والنواحي المالية، والأطر القانونية، والتسويق والمبيعات، وتصميم المنتج والتصنيع، وتمويل البحث، وأسس بدء التشغيل^(٣).

(٢/٢) مركز ريادة الأعمال في كلية جون كوك لإدارة الأعمال – جامعة سانت لويس:

ويمكن إلقاء الضوء على هذا المركز من خلال المحاور التالية^(٤):

(١/٢/٢) التعريف بالمركز:

-
- (1)Stanford university, Stanford graduate school of business. (Available at: <http://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/centers-initiatives/ces>. (Accessed at: 5/7/2019 In 01:19 am).
 - (2) Charles, E. & William, F.(2018): “**Impact: Stanford University’s Economic Impact via Innovation and Entrepreneurship**”, Foundations and Trends in Entrepreneurship: Vol. 14, No. 2, pp 222-223.
 - (3) Stanford university, Stanford graduate school of business: Stanford Entrepreneurship management courses, (Available at: <http://www.gsb.stanford.edu/Stanford-gsb-experience/academic-entrepreneurship>. Accessed date: 26-3-2019 In: 11:16 am).
 - (4)Saint Louis university –Center for Entrepreneurship: **Bachelor of science in business administration-entrepreneurship concentration**. (Available at: <http://business.slu.edu/program-of-study-undergraduate-business>. Accessed at: 17/10/2018 In 10:27 pm).

ويتمثل الهدف الرئيس للمركز في مساعدة رواد الأعمال للجمع بين أعمالهم وتعلم مهارات التخطيط، لتوفير مؤسسات ذات أداء مرتفع، وتتمحور مهمة المركز بتطوير التعليم الريادي للجميع؛ إذ يهتم المركز منذ إنشائه بتقديم وتطوير برامج مبتكرة لتدعيم ريادة الأعمال من خلال التعليم، وتستند برامج المركز على الشراكة بين المركز والمهتمين من أعضاء المجتمع، كما يسهم رواد الأعمال والمؤيدين لريادة الأعمال من خلال وقتهم ورؤيتهم ودعمهم المالي في مساعدة المركز بتقديم نوعية من البرامج التي لا مثيل لها، كما يحرص المركز دائماً على تلبية احتياجات الأفراد والمنظمات التي تشاركه في رؤيته لبناء رواد الأعمال.

(٢/٢/٢) الأنشطة الرئيسية للمركز: يقوم المركز بالعديد من الأنشطة التي تهتم بتطوير وتقديم برامج مبتكرة لتشجيع ريادة الأعمال من خلال التعليم، ويقوم المركز بتنفيذ مجموعة متنوعة من البرامج والتي تنحصر في أربعة أنواع هي:

■ **البرامج التعليمية:** يهتم المركز بتعزيز المهارات والعقليات الريادية في بيئة تعليمية مصممة لجعل الأفراد من أفضل رواد الأعمال، ويقدم المركز العديد من البرامج التعليمية ذات الصلة المباشرة بريادة الأعمال، والتي تتمثل في: الدراسات الجامعية الأولى مثل: بكالوريوس العلوم في إدارة الأعمال مع التركيز على ريادة الأعمال، وبكالوريوس العلوم في إدارة الأعمال مع ريادة الأعمال كمجال للدعم، بالإضافة إلى برامج التنمية المهنية: مثل برامج الدبلوم في ريادة الأعمال.

■ **الروابط والشبكات:** يهتم المركز بالربط بين رواد الأعمال من خلال روابط وشبكات تسمح بتبادل التوجيه والإرشاد بين الأقران للمساعدة في تطوير ونجاح المشروعات الريادية، ومن أمثلة تلك الشبكات وبرامج الإرشاد: منظمة رجال الأعمال الجامعية، ونقل التكنولوجيا، ومن هذه الشبكات شبكة رجال الأعمال الجامعية في كلية جون كوك بجامعة سانت لويس، وهي مجموعة من طلاب الجامعة تهتم بدعوة ريادة الأعمال، وتتمثل مهمة هذه المنظمة في إعطاء الطلاب فرصة لتعليم ريادة الأعمال خارج الفصل الدراسي، كما تساعد الطلاب على التواصل مع أفراد المجتمع لمساعدتهم على إنشاء شركات خاصة لهم.

■ **المسابقات والجوائز:** يعقد المركز العديد من المسابقات الأكاديمية الفريدة، والتي تُقيّم الأفكار الريادية منذ بدايتها، وتعد المسابقات في جامعة سانت لويس من أفضل الطرق لتطوير توجه الطلاب نحو العالم الواقعي واكتساب القوة الدافعة لأفكارهم، ومن أمثلة المسابقات التي تتم في الجامعة: مسابقة من الفكرة إلى المنتج، وجوائز رجل الأعمال العالمي، وتحدي الابتكار، وتعد (مسابقة من الفكرة إلى المنتج) فريدة من نوعها، وتتكون المسابقة من ثلاث مستويات، ومقرها جامعة تكساس في أوستن وتهتم المسابقة في المرحلة الأولى بالبحث عن أفكار لمنتج أو خدمة جديدة، وقد شارك في تلك المسابقة على مر السنين حوالي ٤٥٠ طالباً وطالبة من

١٥ جامعة، ويمكن من خلال هذه المسابقة توفير الفرصة للأفراد لتطوير الأفكار المختلفة والحصول على ردود الفعل المناسبة، ومن ثم تبدأ عملية تسويق الاختراع وإنشاء المشروعات الريادية، ورغم أن الفائزين يحصلون على جوائز نقدية، فإن الفائدة العظمى لهذه المسابقة في توفير الفرصة للمشاركين لتلقي ردود فعل كبيرة لأفكارهم في المرحلة الأولى لها، ثم يتم اختيار أفضل المقترحات وتلقي ردود الفعل عن فكرتهم، ثم يتم اختيار الفكرة الفائزة، وبعد أن تختتم الجولة الأولى تقام المنافسة الإقليمية لولايات ميسوري وإلينوي، وأخيرًا يمكن دعوة الفائزين في المسابقة الإقليمية للمسابقة العالمية.

▪ **التمويل:** يوفر المركز فرصًا لدعم الجهود الريادية داخل المجتمع، والتي تتضمن البرامج التي توفر الموارد لتعزيز أفكار الطلاب والخريجين.

بالإضافة لما سبق، يقدم المركز بعض البرامج في إطار اهتمامه بتوظيف التعليم في تدعيم ريادة الأعمال، ويتضمن هذا البرنامج بعض المقررات التعليمية بواقع ٩ ساعات (٣ ساعات معتمدة) لكل منها، ومن المقررات الأساسية: إدارة الأفكار في المنظمات الريادية، وريادة الأعمال الاجتماعية، وإدارة الموارد في المنظمات الريادية، وتطوير خطة العمل، كما تقدم بعض المقررات الاختيارية بواقع ٦ ساعات يتم اختيارها (بواقع ٣ ساعات معتمدة) ومن هذه المقررات: إدارة الموارد البشرية، والسلوك التنظيمي، والمفاوضات وحل النزاعات، وأساسيات القيادة، والتحول والتغيير والفضائل التنظيمي، والمشاكل الحالية في الإدارة، وإدارة التدريب^(١).

(٣/٢) نماذج للهيئات المسؤولة عن التعليم للريادي:

نجحت بعض النماذج للهيئات المسؤولة عن التعليم الريادي في الولايات المتحدة الأمريكية في توفير البنية التحتية اللازمة لنجاحه، ومن هذه الهيئات ما يلي^(٢):

(١/٣/٢) **المجلس القومي للبحوث:** حيث أصدر المجلس تقريرًا بعنوان: (الارتقاء إلى مستوى التحدي: سياسة الابتكار في الولايات المتحدة الأمريكية للاقتصاد العالمي)، وقد سلط التقرير الضوء على أهمية العلاقة بين الجامعة وسوق العمل، لتعزيز الجامعة التي تستند إلى الابتكار وريادة الأعمال، ويعكس التقرير ويشجع فكرة تطوير الجامعات والتي تمتلك البنية التحتية الملائمة لريادة الأعمال، وذلك من خلال أربع استراتيجيات، وهي:

- إنشاء صناديق التمويل، واعتبارها جزءًا من الجامعات لتعزيز الابتكار وريادة الأعمال.
- توفير أوجه الدعم في الحرم الجامعي أو للمنتسبين إلى الجامعات.
- إنشاء آليات للتمويل (تمويل المشروعات) للمساعدة في التسويق.

(1) Saint Louis university –Center for Entrepreneurship, Op. Cit., p. 16.

(2) Saint Louis university –Center for Entrepreneurship, Op. Cit., p. 18.

▪ مساعدة الجامعات والكليات للتعلم من بعضها البعض، والبقاء على أفضل الممارسات والاتجاهات الناشئة والأفكار الجديدة.

(٢/٣/٢) **مجلس الابتكار وريادة الأعمال**^(١): حيث بدأ المجلس سلسلة من المناقشات مع قيادة الجامعات البحثية الرئيسية وجامعات الولاية الإقليمية وكليات المجتمع ومختبرات البحوث الفيدرالية لفهم تنوع مداخل الابتكار والتسويق وريادة الأعمال، وتم إجراء هذا التواصل من خلال رسالة وجهت إلى وزير التجارة الأمريكي من قبل رؤساء ١٤١ جامعة، والمستشارون وقادة رابطة التعليم العالي من خلال المجلس الاستشاري الوطني للابتكار وريادة الأعمال، وقد حددت خمسة مجالات يمكن من خلالها دعم الابتكار وريادة الأعمال بالجامعات، ولقد توصل المجلس إلى خمسة مجالات تسهم في تعزيز التعليم لريادة الأعمال، وتشمل ما يلي:

- تعزيز الابتكار وريادة الأعمال لدى الطلاب بالجامعة.
- تشجيع الابتكار وريادة الأعمال لدى أعضاء هيئة التدريس.
- الدعم النشط لنقل التكنولوجيا بالجامعة.
- تسهيل التعاون بين الصناعة والجامعة.
- المشاركة في جهود التنمية الاقتصادية والإقليمية والمحلية.

يتضح مما سبق أن الجامعات الأمريكية من الجامعات ذات الشهرة العالمية في مجال التعليم لريادة الأعمال؛ إذ تعد ريادة الأعمال في الولايات المتحدة أحد السبل الأساسية في تطوير المجتمع من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد اهتمت الولايات المتحدة بإنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن الريادة وتعليم ريادة الأعمال، كما قدمت هذه المراكز والمؤسسات العديد من الأنشطة والبرامج في مجال تعزيز الريادة والتعليم لريادة الأعمال.

(٣) **توفير بعض البرامج والمقررات الدراسية لدعم العقلية الريادية وتعزيز تعليم ريادة الأعمال:**
تقوم الجامعات الأمريكية المهتمة بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال عن طريق البرامج وطرح المقررات الدراسية التي تتصل مباشرة بريادة الأعمال، ومن أمثلتها:

(١/٣) **كلية بابسون: Babson College**

تعتبر واحدة من المؤسسات الرائدة في الولايات المتحدة الأمريكية، وهي كلية لإدارة الأعمال الخاصة في ليسلي بولاية ماساتشوستس، ففي عام ١٩٦٧م، قدمت الكلية أول برنامج شامل عن ريادة الأعمال، ومنذ ذلك الوقت حصلت الكلية على العديد من الجوائز في التميز في مجال التعليم والأنشطة الريادية، وتقوم فلسفة الكلية على أن المهارات الريادية ضرورية للخريجين، وتهتم كلية

(1)Ipi, p.18.

بابسون بتقديم بعض المقررات التعليمية الإلزامية والاختيارية ذات الصلة بزيادة الأعمال سواء في المرحلة الجامعية الأولى، أو في مرحلة الدراسات العليا، وتركز المقررات التعليمية التي تقدمها الكلية وخاصة في المرحلة الجامعية الأولى على توفير المهارات الاقتصادية والاجتماعية لرائد الأعمال من خلال تطوير القدرات الأساسية لإنتاج الأفكار والتعرف على الفرص، واكتساب الموارد، والإدارة الريادية، كما يتمكن الطلاب من تعلم تشكيل الفرص الريادية، وأن يعيشوا تجربة الأعمال الحرة، وتشمل هذه التجربة تشكيل الفرص الريادية، وأن يعيشوا تجربة الأعمال الحرة وتشمل هذه التجربة تشكيل فرق العمل، وبناء نماذج الأعمال، والتحدث مع الشركاء والعملاء، وتقييم جدوى الأعمال عند بداية أي مشروع جديد، وتمثل المهارات والكفايات المكتسبة من خلال مقررات ريادة الأعمال بكلية بابسون وسيلة حيوية لنجاح أي عمل تجاري أو نجاح أي منظمة بما في ذلك المؤسسات الناشئة⁽¹⁾.

والجدول التالي رقم (٢) يوضح المقررات الأساسية التي تقدم في المرحلة الجامعية الأولى في كلية بابسون، حيث يتبين من الجدول التنوع في طرح المقررات الدراسية للطلبة، وملاءمتها لطبيعة التخصص بما تحتويه من مقررات تعريفية عن ريادة الأعمال، وكذلك تناول الأساليب الكمية لتحليل الأعمال، والتطرق إلى مقررات الاقتصاد، ومبادئ التسويق، وتكنولوجيا المعلومات، والتاريخ والمجتمع، والقيم الثقافية، والمشاريع الصغيرة والمتوسطة، كما يلي:

جدول (٢) المقررات الأساسية التي تقدم في المرحلة الجامعية الأولى في كلية بابسون:

اسم المقرر	اسم المقرر
مقدمة في المحاسبة المالية. Introduction to Financial Accounting.	أسس إدارة وريادة الأعمال. Principles of Management and Entrepreneurship.
المحاسبة الإدارية. Accounting administration	الأساليب الكمية لتحليل الأعمال. Quantitative methods for business analysis
قانون الأعمال Business Law	مبادئ الاقتصاد الجزئي. Principles of Microeconomics.
المبادئ المالية. Financial principles	تكنولوجيا المعلومات. Information Technology

(1) Babson college Curriculum, **Divisions entrepreneurship. Curriculum**, (Available at: <http://www.Babson.Edu/academic>. Accessed date: 30/10/2018, In 04:36 am).

اسم المقرر	اسم المقرر
العلوم الطبيعية والتكنولوجية. Natural and Technological Sciences.	الأساليب الكمية Quantitative Methods
تكامل المشاريع الصغيرة والمتوسطة. Integration of SMEs.	مبادئ التسويق Principles of Marketing
مبادئ الاقتصاد الكلي. Principles of Macroeconomics	التاريخ والمجتمع History and society
استراتيجيات حل المشكلات Problem Solving Strategies	القيم والثقافة Values and culture

مصدر الجدول: إعداد الباحث بالرجوع إلى:

Babson college Curriculum, Divisions entrepreneurship. Curriculum, Available online at: <http://www.Babson.Edu/academic>. (Accessed date: 30/10/2018, In 04:36 am

كما تحرص كلية بابسون على توظيف مرحلة الدراسات العليا في ظل اقتصاد عالمي متغير، والقدرة على تحديد الفرص، ويمكن تطوير وبناء هذه المهارات من خلال برنامج الماجستير في إدارة الأعمال بالكلية، ومن المهارات الأساسية التي تركز عليها المقررات التعليمية في الدراسات العليا: الاهتمام بمهارات القيادة، والإدارة، وبناء الفريق، كما تهتم الكلية ببعض الأنشطة والمقررات التعليمية والتي تعطي فرصة لممارسة اتخاذ القرارات وإدارة المواهب، وتطوير القدرة على تقييم وتنمية المهارات الخاصة بالفرد. ومن الموضوعات الرئيسية التي تركز عليها المقررات الأساسية في مرحلة الدراسات العليا ما يلي: المحاسبة، وتحليل البيانات، والنمذجة، والريادة، والاقتصاد، وتكنولوجيا المعلومات، واستراتيجية التسويق، والتكنولوجيا والعمليات⁽¹⁾. هذا بالإضافة لبعض المقررات الاختيارية التي تقدم في مرحلة الدراسات العليا منها: ريادة الأعمال والفرص، وإنشاء المشروعات الجديدة، وتمويل الريادة، ومبدأ الموضوعية، واستراتيجية نمو المشروعات، والسياسة العامة لريادة الأعمال، وريادة الأعمال في القرن الحادي والعشرين، والبحث المستقل، والاتجاهات المستقبلية والمشروعات، وريادة الأعمال النسائية والقيادة⁽²⁾.

(1) Babson college: **Core Curriculum**, (Available at: [http://www.babson.edu\(babson college/Academic/graduate/mba/pages/core-curriculum](http://www.babson.edu(babson%20college/Academic/graduate/mba/pages/core-curriculum). Accessed at: 18/10/2018 In: 12:54 pm).

(2) Babson college: **Entrepreneurship Divisions courses listings graduate courses**, Available online at: [http://www.babson.edu/Aacademis/divisions/enterpereneurship.curriculum](http://www.babson.edu/Academis/divisions/enterpereneurship.curriculum).

(٢/٣) معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا:

يقدم معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا Massachusetts institute of Technology والحاصل ٧٨ طالبًا من منتسبيه من الأساتذة والخريجين والباحثين على جائزة نوبل، على العديد من المقررات التعليمية ذات الصلة بريادة الأعمال، وتتراوح هذه المقررات بين مقررات أساسية واختيارية سواء في المرحلة الجامعية الأولى أو في مرحلة الدراسات العليا، وتشمل هذه المقررات ما يلي: مقررات تعليمية رئيسية التي تقدم من خلال المعهد، ومقررات تخص المرحلة الجامعية، والجدول التالي رقم (٣) يوضح المقررات للمرحلتين، المرحلة الجامعية الأولى بمقرراتها الإلزامية، وكذلك المقررات الاختيارية، إضافة إلى مرحلة الدراسات العليا^(١):

جدول (٣) مقررات تخصص ريادة الأعمال لمرحلتى الدراسات العليا والجامعية في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا:

مقررات تعليمية رئيسية (مرحلة الدراسات العليا)	مقررات جامعية (مرحلة البكالوريوس)	مقررات جامعية (مرحلة البكالوريوس - اختيارية)
بناء وقيادة فرق العمل الفعالة - القيادة التنظيمية والتغيير - الابتكار الإداري وريادة الأعمال - إدارة العمليات الابتكارية - الابتكار الإداري: الاتجاهات الناشئة.	الاختراعات وبراءة الاختراع الجامعية (المرحلة الجامعية الأولى) - القانون لرجال الأعمال وللمديرين (المرحلة الجامعية الأولى)، ريادة أعمال الشركات: استراتيجيات للتكنولوجيا القائمة على تطوير الأعمال الجديدة - مختبر ريادة الأعمال العالمي: آسيا والمحيط الهادي - مختبر ريادة الأعمال العالمي: أمريكا اللاتينية والشرق الأوسط وإفريقيا - المؤسسات الجديدة - التسويق الريادي - تصميم وقيادة المنظمة الريادية - ريادة الأعمال التتموية.	فن وعلم التفاوض - علم النفس الإداري - براءات الاختراع - حقوق التأليف والنشر - قانون الملكية الفكرية وسلاسل التوريد - تطوير الاختراعات والأفكار الإبداعية والابتكارية - التحليل الاقتصادي لقرارات الأعمال - التنمية - الاقتصاد التطبيقي للمديرين - التواصل مع البيانات - الاتصال الإداري المتقدم والعمليات التنظيمية - المحاسبة المالية - التفويض وإدارة الصراع - قياس التسويق الاستراتيجي - المحاسبة والرقابة الإدارية والقيادة - تطوير المنتج

مصدر الجدول: إعداد الباحث بالرجوع إلى:

Massachusetts institute of technology. **Entrepreneurship courses**

(٣/٣) معهد الابتكار وريادة الأعمال - جامعة كورنيل:

تهتم جامعة كورنيل Cornell University –the Entrepreneurship & innovation institute من خلال معهد الابتكار وريادة الأعمال بالجامعة بتوفير العديد من المقررات التعليمية المتعلقة بريادة الأعمال، ومن أهم المقررات التعليمية التي يقدمها معهد الابتكار وريادة الأعمال

(1) Massachusetts institute of technology. **Entrepreneurship courses**. (Available at: <http://ocw.mit.edu/courses/Entrepreneurship>. Accessed at: 2/11/2018 In: 05:38 pm).

بجامعة كورنل ما يلي⁽¹⁾: دراسات حالة في تمويل المشروعات، الأعمال وملكية الأعمال، تكنولوجيا ريادة الأعمال، الريادة الاجتماعية، التسويق الريادي، بدء سلسلة التعلم، التحالفات الاستراتيجية، ريادة الأعمال للعلماء والمهندسين.

وتتضمن بعض هذه المقررات ريادة الأعمال والابتكار، ويمكن من خلال هذه المقررات تعلم المزيد عن رأس المال الاستثماري والانخراط في الابتكار، بالإضافة إلى ما سبق يوجد في الولايات المتحدة العديد من الكليات والجامعات التي تقدم مقررات ذات الصلة بريادة الأعمال، كإدارة الأعمال الصغيرة وريادة الأعمال، كما أن إنشاء المشروعات الصغيرة من أكثر الموضوعات التي تقدم في الكليات، ومن ثم لم يكن من الغريب أن يكون خريجي ريادة الأعمال أكثر إقبالاً بمعدل ثلاث مرات للمشاركة في برامج إنشاء مشروع تجاري جديد من الخريجين الذين لم يدرسوا برامج ريادة الأعمال، مما أدى إلى وجود بنية تحتية قوية لإنشاء العديد من الشركات العالمية مثل: مايكروسوفت، وأوراكل، وديل، والمارات، والتي توفر ٣٦ مليون فرصة عمل جديدة، ومن خلال هذه الشركات الناجحة زادت ثروة الدولة، كما ارتفعت الميزة التنافسية للشركات الأمريكية من خلال توفير خدمات ومنتجات جديدة ومبتكرة⁽²⁾.

(٤/٣) كلية الدراسات العليا بجامعة ستانفورد:

ويهتم مركز الدراسات الريادية بدعم الطلاب من خلال الدورات والبرامج التدريبية، ومن الأمثلة على ذلك ما تقدمه كلية الدراسات العليا لإدارة الأعمال في جامعة ستانفورد – The Center for Entrepreneurial Studies – Stanford University (CES) في المقررات التجريبية، وبناء فرق العمل، والحوسبة، والتمويل والنواحي المالية، والأطر القانونية، والتسويق والمبيعات، وتصميم المنتج والتصنيع، وتمويل البحث، وأسس بدء التشغيل، وفي إطار كل مجال تقدم الكلية بعض المقررات التعليمية حول ريادة الأعمال، منها ما يلي:

- **في إطار بناء فرق العمل:** تقدم الكلية المقررات التالية: قيادة الإبداع والابتكار، والقيادة الريادية: ستة مهارات أساسية لرجال الأعمال، وإدارة نمو المؤسسات، وإدارة روح الريادة، والقيادة الريادية، وريادة الأعمال الأوروبية والابتكار من خلال قادة الفكر.
- **في مجال التمويل والموارد المالية:** تقدم الكلية العديد من المقررات التعليمية مثل: الملكية الخاصة، نظرة عامة على الصناعة، وأسس أثر الاستثمار، والمفاوضات، والخيار الاستراتيجي

(1)Cornell University, **Entrepreneurship and innovation institute curriculum**, (Available at: <http://www.Johnson.cornell.edu/Enterpreneurship-and innovation institute>. Accessed at 22/10/2018 In: 01:12 am).

(2) Lee, s., et. al., (2005): Impact of entrepreneurship education: a comparative study of the U.S and Korea, **international entrepreneurship and management journal**, 1, Springer Science& Business, Inc, Manufactured, The United States, p. 33.

وأثر الاستثمار، وريادة الأعمال ورأس المال المخاطر، والشراكة من أجل النمو، والملكية الفكرية: المالية والإدارة الاستراتيجية، والمحاسبة للمديرين ورجال الأعمال، والإدارة الريادية والتمويل، ورأس المال المخاطر من الماضي إلى الحاضر.

- **في مجال تمويل البحوث:** تقوم الكلية مقررات تعليمية مثل: اكتساب ريادة الأعمال.
- **في إطار مجال أسس بدء التشغيل:** تقدم الكلية المقررات التعليمية التالية: تصميم المنظمات المبدعة، وحل المشكلات والإبداع، وتشكيل المشروعات الجديدة - عالية التقنية، وتشكيل المشروعات الجديدة - مرحلة مبكرة، وحماية الأفكار، واكتساب الريادة، واستراتيجيات النمو، والفرص الريادية في الاقتصاديات النامية، والابتكار والإبداع، وتكنولوجيا ريادة الأعمال، ونماذج أعمال جديدة في الأسواق الناشئة⁽¹⁾.

بالإضافة إلى ما سبق يوجد في الولايات المتحدة العديد من الكليات والجامعات التي تقدم مقررات ذات الصلة بريادة الأعمال، وإدارة الأعمال الصغيرة وريادة الأعمال، وإنشاء المشروعات الصغيرة من أكثر الموضوعات التي تقدم في الكليات، ومن ثم لم يكن من الغريب أن يكون خريجي ريادة الأعمال أكثر إقبالاً بمعدل ثلاث مرات للمشاركة في برامج إنشاء مشروع تجاري جديد من الخريجين الذين لم يدرسوا برامج ريادة الأعمال مما أدى إلى وجود بنية تحتية قوية لإنشاء العديد من الشركات العالمية مثل: مايكروسوفت، وأوراكل، وديل، والمارات، والتي توفر ٣٦ مليون فرصة عمل جديدة، ومن خلال هذه الشركات الناجحة زادت ثروة الدولة، كما ارتفعت الميزة التنافسية للشركات الأمريكية من خلال توفير خدمات ومنتجات جديدة ومبتكرة⁽²⁾.

يتضح مما سبق أن هناك العديد من الكليات والجامعات في الولايات التي تقدم مقررات ذات الصلة بريادة الأعمال مثل كلية بابسون ومعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا وجامعة كورنيل، وأصبحت إدارة الأعمال الصغيرة وريادة الأعمال، وإنشاء المشروعات الصغيرة، والقيادة الريادية، والابتكار والإبداع، والاستثمار، والتمويل، فضلاً عن الملكية الفكرية من أكثر الموضوعات التي تقدم في كليات إدارة الأعمال.

(٤) اشتراك الطلبة بفاعلية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال:

زاد التعلّم التجريبي أو التطبيقي في الجامعات والكليات الأمريكية في السنوات الأخيرة، وهذا النوع من التعلّم يعد أفضل من الطرق التقليدية التي تعتمد على المحاضرات، ويهتم بمشاركة الطلاب

(1)Stanford university, Stanford graduate school of business: **Stanford Entrepreneurship management courses**, (Available at: <http://www.gsb.stanford.edu/Stanford-gsb-experience/academic/entrepreneurship>. Accessed at: 12/7/2019 In: 05:17 am).

(2)Lee, S., et. al., (2005): O, Cit., p. 34.

بفعالية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال من خلال ورش العمل، والمؤتمرات، والتدريب الداخلي، والتدريب العملي على الخبرة، والمشروعات الحقيقية، وقد انتشر التعلّم التجريبي في مجال الابتكار وريادة الأعمال خارج كليات إدارة الأعمال، حيث انتقل إلى كلية الفنون الجميلة والعلوم والبرامج الهندسية، وقد دعمت الجامعات والكليات برامج التدريب المتخصص التي تركز على التعليم لريادة الأعمال، وابتكار التكنولوجيا التي تتناسب مع الطلاب لبدء مشروعاتهم، وفي إطار تنفيذ ذلك قامت بعض الجامعات الأمريكية بما يلي⁽¹⁾:

- **جامعة ويسكونسن - ماديسون The University of Wisconsin Madison:** تستعير قاعة للطعام لمساعدة الطلاب على الالتقاء والتعلّم من رجال الأعمال الشباب ذوي الخبرة، باستخدام شعار (الذهاب إلى ريادة الأعمال) من خلال ورش العمل، وتشجيع الطلاب على تقديم الحلول للمشكلات المختلفة التي تواجه بدء المشروعات.
- **جامعة واشنطن في سانت لويس Washinton University in Saint Louis:** تقدم الجامعة برامج التدريب للطلاب في الصيف للعمل في الشركات الناشئة لمدة أربعة أيام في الأسبوع، وحضور ورش عمل لتعليم الخبرة وذلك لمدة يوم واحد في الأسبوع.
- **جامعة كاليفورنيا في سان دييجو The University of California at San Diego:** تقدم دورات تدريبية يلتحق بها الطلاب بعنوان من المختبر إلى السوق، وهذه الدورة توفر منتجات جديدة، وتنتشر من خلال عملية التسويق بمشورة أعضاء هيئة التدريس ورجال الأعمال.
- **جامعة ريس Rice University:** توفر الجامعة أكثر من ١.٢ مليون دولار نقدًا، وتوفر الجوائز والموارد العينية للفائزين، لتوفير التمويل لإنشاء الشركات، وتعد هذه الأموال بمثابة أساس لتمويل العديد من الفرق الفائزة.
- **جامعة فلوريدا Florida Atlantic University:** توفر للفائز في مسابقة خطة العمل مساحة مناسبة لمدة نصف عام.
- **جامعة ميتشجان التكنولوجية Michigan Technology University:** تكافئ الفائزين في مسابقة الأعمال بجوائز نقدية، والتي توجه مباشرة لأعمالهم بدلاً من الفرد، وفي العام التالي يبرز الفائزين معالم أعمالهم التي نتجت عن التمويل المقدم لهم.
- **جامعة واشنطن University of Washington:** تمتلك الجامعة مسابقة لخطة الأعمال، تتكون في مسابقات مختلفة على مدار العام الدراسي، وكمزيج من الندوات والدورات التدريبية

(1) Office of Innovation and Entrepreneurship Economic Development Administration & National Advisory Council on Innovation Entrepreneurship (2013): pp.19-21.

والنصح والإرشاد؛ للمساعدة في تطوير أفكار الطالب إلى المستوى المتقدم، وتزاح المسابقات عبر التخصصات والصناعات المختلفة وعمل الطلاب من مختلف الإدارات ضمن فريق.

وتتنوع طرق تدريس وتقديم مقررات ريادة الأعمال بالجامعات الأمريكية، ومن أهم هذه الأمثلة كلية بابسون التي تستخدم مجموعة من التقنيات المعاصرة لتدريس ريادة الأعمال، وتتمثل فيما يلي: بدء الأعمال (المشروعات) التجارية، والألعاب المثيرة والمحاكاة، والتعلم القائم (المستند) إلى التصميم، والممارسة التأملية⁽¹⁾. كما تعتمد الكلية على بعض التقنيات في تعليم ريادة الأعمال مثل: دراسات الحالة، والضيوف المحاضرين، ومجموعة حل المشكلات، ولعب الأدوار⁽²⁾.

ويتضح مما سبق تنوع طرق التدريس لمقررات ريادة الأعمال في الجامعات الأمريكية، مثل التعلم التجريبي والتقنيات المعاصرة لتدريس ريادة الأعمال، ودراسات الحالة، ولعب الأدوار... الخ، وفي سبيل نجاح التعليم الجامعي في ريادة الأعمال تم تأسيس العديد المراكز والهيئات والمؤسسات التي تقدم العديد من الأنشطة التي تهتم بتطوير وتقديم برامج مبتكرة لتشجيع ريادة الأعمال من خلال التعليم، واهتمت الجامعات بتوفير ثقافة عن ريادة الأعمال لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وقد انعكس ذلك إيجاباً على خريجي الجامعات وعلى سوق العمل، والذي انعكس بدوره على الاقتصاد الأمريكي.

(٥) عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال:

تعد المؤتمرات وورش العمل من الحوافز والآليات الرئيسة لنشر ثقافة ريادة الأعمال في الولايات المتحدة، وفي هذا المحور تعرض الدراسة الحالية لتنظيم المؤتمر السنوي لريادة الأعمال في الولايات المتحدة، واليوم العالمي لريادة الأعمال في الولايات المتحدة، كما يلي:

(١/٥) تنظيم المؤتمر السنوي لريادة الأعمال:

تعد جمعية الولايات المتحدة للأعمال التجارية الصغيرة وريادة الأعمال (USASBE) أكبر منظمة مهنية وأكاديمية في العالم مكرسة للنهوض بمجال ريادة الأعمال؛ إذ إنها تضم أكثر من ١٠٠٠ عضو من الجامعات والكليات والشركات التي لا تهدف للربح، فضلاً عن المنظمات غير الربحية والقطاع العام، وتعتبر USASBE عبارة عن مزيج متنوع من المهنيين الذين يتقاسمون التزاماً مشتركاً بتعزيز المواقف والسلوكيات المتعلقة بمبادرات الأعمال، وتقوم بنية جمعية USASBE على

(1) Green, N.D: **Entrepreneurship education**, (Available at: <http://www.Babson.edu/executive-education/though-leadership/education>. Accessed at: 14/7/2019 in 11:28 am).

(2) National Agency for Enterprise and construction (2004): p.34.

أربعة أركان تشتمل على: تعليم ريادة الأعمال، بحوث ريادة الأعمال، التوعية بريادة الأعمال، والتي تصب أخيراً في الهدف الأشمل، وهو تطوير الجمعية والنهوض بها^(١).

وتعود جذور USASBE إلى ٦٢ عامًا، عندما تم تأسيس المجلس الدولي للأعمال التجارية الصغيرة ICSB في عام ١٩٥٧م، كمؤسسة شاملة للباحثين والمدرسين والإداريين وصناع القرار والمهتمين في ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، ومع نمو المنظمة، قرر الأعضاء تشكيل شركات وطنية، فتم تغيير الاسم إلى (جمعية الولايات المتحدة للأعمال التجارية الصغيرة وريادة الأعمال) USASBE إلى أن أصبحت منظمة أكاديمية مستقلة، تقوم مهمتها على تعزيز التقدم في ريادة الأعمال، وتدعم تطوير معلمي ريادة الأعمال الذين بدورهم سيخلقون الجيل القادم من رواد الأعمال^(٢).

وعقدت جمعية USASBE آخر مؤتمر سنوي لها في Florida عام ٢٠١٩م، والذي ركز على تعليم ريادة الأعمال من خلال عرض أبحاث ريادة الأعمال المبتكرة، وإنشاء منتدى لمديري الجامعات المراكز التعليمية والشركات التابعة لتقديم البرامج وطلب الأفكار، سبقه مؤتمر LOS Angeles-California في يناير ٢٠١٨م، في حين أن المؤتمر السنوي القادم السادس والثلاثين سيكون في New Orleans, Louisiana في مارس ٢٠٢٠م، وتضم USASBE مجتمعًا من العلماء والمتخصصين، ومديري المراكز والمسؤولين الحكوميين ومديري منظمات ريادة الأعمال؛ إذ يعمل هذا المجتمع على تعزيز فهم ظاهرة ريادة الأعمال، وتحديد أفضل الممارسات في كيفية تدريس مبادئ تنظيم المشاريع، وتيسير إنشاء ونمو مشاريع جديدة للربح، والمشاريع الاجتماعية، مع الأخذ بثقافة الاستكشاف والتجريب والابتكار والمشاركة والتحديات والعطاء، والتأثير على كيفية إجراء البحوث حول السياسة العامة والتفاعل مع رواد الأعمال والمشاريع التجارية الخاصة بهم، والسعي نحو مجالات المعرفة وتحديد الفرص والمتطلبات في القرن الحادي والعشرين^(٣).

وتتضمن آليات جمعية USASBE في نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال عدة جوائز تقوم بتقديمها للمؤسسات الجامعية والأكاديمية، مع إمكانية المشاركة بأكثر من مسابقة واحدة^(٤):

(1) United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE)
Available on: <https://icsb.org/project/usasbe/> Accessed : 26-9-2019 at 04:00 pm).

(2) Ipid.

(3) United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). (2019): Trade Winds Island Grand Resort | St. Pete Beach, Florida, January 23 - 27,
Available on: <https://www.usasbe.org/page/2019ConferenceHome> (Accessed : 26-9-2019 at 04:39 pm).

(4) United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). (2019): Trade Winds Island Grand Resort | St. Pete Beach, Florida, January 23 - 27, Available on: <https://www.usasbe.org/page/2019ConferenceHome> (Accessed : 26-9-2019 at 04:39 pm)..

- **جائزة المنح الدراسية:** تقدم USASBE جوائز التميز في تعليم ريادة الأعمال كل عام إلى الكليات أو الجامعات منحا دراسية تقديراً للبرامج المبتكرة التي لها تأثير في مجال تعليم ريادة الأعمال، ويتم الترشيح لاختيار المنح الدراسية للطلاب الحاصلين على أفضل أربع جوائز سنوياً في مجال ريادة الأعمال.
- **جائزة البرامج التعليمية:** يعتمد تقديم جوائز برنامج جمعية USASBE النموذجية على مدى قيام الكليات والجامعات التي تقدم برامج تعليمية شاملة وجريئة وعالية الجودة ، وذلك بالتزامها في تدريب الأجيال القادمة من رواد الأعمال، على أن يكون للبرنامج مناهج دراسية شاملة، وسجلاً ثابتاً للإنجاز لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات.
- **جائزة برنامج النموذج الناشئ:** تُقدّر جوائز برنامج USASBE Model Emerging Programme بالجهود التنموية لبرامج ريادة الأعمال الناشئة التي تُظهر علامات مبكرة على الابتكار والجرأة وتأثير الطلاب في ريادة الأعمال، وذلك في مدة أقصاها ثلاث سنوات أو أقل.
- **جائزة التميز في الابتكار التربوي:** ويتم تقييم هذه الابتكارات من حيث الإبداع والجودة والاستدامة والأثر، تحتفل فئة الجائزة هذه بالابتكار في تعليم ريادة الأعمال على مستوى الدورة.
- **جائزة ابتكار المناهج الدراسية:** وتهتم هذه الجائزة بالابتكار في المناهج الدراسية في مجال ريادة الأعمال في ظل نظام بيئي شامل لتعليم ريادة الأعمال.

(٢/٥) اليوم العالمي لريادة الأعمال:

تحتفل الولايات المتحدة الأمريكية في ٢١ من أغسطس من كل عام باليوم العالمي لريادة الأعمال World Entrepreneurs' Day (WED) والذي يهدف إلى خلق الوعي بريادة الأعمال والابتكار والقيادة في جميع أنحاء العالم، وهو اليوم المثالي للاحتفال بالأشخاص الذين يمارسون مشاريعهم الخاصة^(١).

ويتخلل اليوم العالمي لريادة الأعمال العديد من الفعاليات، أبرزها^(٢):

- الاحتفال بالمؤسسين والمديرين والمنتجين والمقاولين والصناعيين والمبتكرين والإداريين والمصممين والمنتجين.
- القيام بالممارسات الخيرية والاجتماعية والأخلاقية من خلال المؤتمرات والجوائز والمبادرات.

(1) World Entrepreneurs' Day (WED): (Available on: <http://www.worldentrepreneursday.org/> Accessed: 06:24 am).

(2) Ipid.

- تنظيم مؤتمرات وورش عمل واجتماعات بشأن القيادة والابتكار والإبداع والتصميم وريادة الأعمال وغيرها من الموضوعات ذات الصلة
- تحفيز المديرين ورجال الأعمال والمسؤولين لرواد الأعمال الشباب لتعليمهم ريادة الأعمال والابتكار.
- قيام المؤسسات الكبيرة بالتعاون مع كليات إدارة الأعمال، وحثهم على حضور فعالياته، فضلاً عن استضافة وتنظيم محاضرات وورش عمل وندوات تركز على الممارسات والمبادئ التجارية في ريادة الأعمال.
- تسليط الضوء على قيمة ريادة الأعمال ودور الابتكار داخل المجتمع وتوفير المعرفة للأجيال والجمهور.

وفي عام ٢٠١٦م اقترح الرئيس الأمريكي السابق باراك أوباما على كليات إدارة الأعمال في الولايات المتحدة، أن يكون شهر نوفمبر شهراً وطنياً لتنظيم مؤتمرات ريادة الأعمال على مستوى الولايات الأمريكية^(١).

وترى الدراسة الحالية أن الولايات المتحدة تولى اهتماماً كبيراً للمؤتمرات وورش العمل والفعاليات المرتبطة بتنظيم الأسابيع السنوية لريادة الأعمال، وهو ما يدل على أهمية هذه الفعاليات كونها تستقطب الجمهور الأكبر من عامة الناس، وطلبة الجامعات والكليات، ورواد الأعمال الشباب، وأصحاب المشروعات الصغيرة والمنتجة.

(٦) حاضنات الأعمال:

سعت الدراسة الحالية إلى عرض أبرز آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في الولايات المتحدة، ومما لا شك فيه فإن التطور المبكر في أنظمة التعليم الجامعي الأمريكي والآليات السالف ذكرها قد ساهمت في تطور المنظور الأمريكي لريادة الأعمال من التعليم إلى التطبيق، فظهرت ما يسمى بحاضنات الأعمال والتي تزخر بها الأدبيات التربوية في الولايات المتحدة الأمريكية.

وتواجه الأعمال والمشروعات الصغيرة الكثير من المشكلات في بداية تنفيذها مثل المشكلات الخاصة بضعف التمويل، وضعف الخبرة في مجال العمل، بجانب عدم وجود مهارات إدارية أو فنية لدى القائمين على المشروعات، مما تسبب في توقفها أحياناً في الأشهر الأولى، وبالتالي يكون أصحاب هذه المشروعات في موقف صعب، سواء من خلال ضياع الموارد المحدودة التي يملكونها أو ضياع فرص العمل، ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة إلى وجود كيانات تقدم الدعم لهذه المشروعات

(1) World Entrepreneurs' Day (WED): (Available on:

<http://www.worldentrepreneursday.org/> Accessed: 06:24 am).

ودعمها بالخبرات والاستشارات والتمويل اللازم، حتى تستطيع البقاء والاستمرار والنجاح لأطول فترة ممكنة؛ إذ إن بعض هذه المشروعات يعتبر مشروعات واعدة، ويمتلك روحاً ريادية، ولديها القدرة على الاستمرار والمنافسة، إذا ما توفرت لها الظروف المناسبة، ومن هنا ظهرت الحاجة الماسة لما سُمي بحاضنات الأعمال^(١).

وتعتبر مجتمعات العلوم والحاضنات التكنولوجية واحدة من الآليات التي تؤدي إلى دعم النشاط الإبداعي وتشجيع الابتكار وتحقيق درجة عالية من النمو الاقتصادي والانتقال إلى اقتصاد المعرفة، كما تؤدي إلى تعزيز أنشطة البحث والتطوير التي تضطلع بها الجامعات عن طريق إقامة الشراكات مع الصناعة والقطاع الخاص والشركات الممولة، وفي نمو المشروعات الجديدة وتعزيز التنمية المستدامة^(٢).

وتُعرّف حاضنات الأعمال Business Incubators (ومفردتها حاضنة) بأنها مؤسسة قائمة بذاتها تتمتع بالشخصية الاعتبارية، وتوفر مجموعة من الخدمات والتسهيلات للمؤسسات الصغيرة، وتساعد على تجاوز أعباء مرحلة الانطلاق، وتكون حاضنة الأعمال إما مؤسسة خاصة أو مختلطة أو تابعة للدولة، حيث تمثل الأخيرة تعطي دعماً قوياً لها^(٣).

كما تُعرّف حاضنات الأعمال على أنها مؤسسات تعمل على دعم المبادرين الذين تتوافر لديهم الأفكار الطموحة والدراسات الاقتصادية السلمية، وبعض الموارد اللازمة لتحقيق طموحاتهم، بحيث توفر لهم بيئة عمل مناسبة خلال السنوات الأولى الحرجة من عمر المشروع، وزيادة فرص النجاح من خلال استكمال النواحي الفنية والإدارية بتكلفة رمزية، ودفع صاحب المشروع إلى التركيز على جوهر العمل، وذلك لفترة محددة تتضاءل بعدها العلاقة لتتحول إلى مبادر جديد^(٤).

وعرّفت (الجمعية الوطنية الأمريكية لحاضنات الأعمال) حاضنات الأعمال على أنها أداة اقتصادية صُمّمت لتسريع ونجاح منشأة الأعمال من خلال منظمة مزودة بمصادر وخدمات ودعم ومساندة الأعمال، يتمثل هدفها الأساسي في إنتاج وولادة مؤسسات ناجحة تترك البرنامج (الحاضنة)

(١) صبري نوفل (٢٠١٥): ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة: الطريق إلى التنمية المستدامة، مجلة المال والتجارة، مصر، العدد ٥٥٦، ص ٨.

(٢) المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين (٢٠١٨): ورشة عمل بعنوان "حوكمة مجتمعات العلوم والحاضنات التكنولوجية" الخرطوم، السودان، ٢٢-٢٤/١٠/٢٠١٨. (متاح على:

<https://drive.google.com/file/d/1rwbV-GceA0bBihilw6yBfwvYbDroZJ7c/preview>

تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/٧ الساعة: ٥٠:٠٦:٥٠ ص).

(3) Dubeux, A. (2014): 'Technological Incubators of Solidarity Economy Initiatives: A Methodology for Promoting Social Innovation, in Brazil', in F. Moulaert, F. Moulaert, D. MacCallum, A. Mehmood and A. Hamdouch (eds.) The International Handbook of Social Innovation: Collective Action, Social Learning and Trans disciplinary Research, Cheltenham, UK: Edward Elgar, pp. 299-300.

(٤) جابر مهدي (٢٠١٥): أثر حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة، مجلة دراسات، العدد ٣٥، الجزائر، ص ٨٧.

قادرة ماليًا على النمو والاستمرار^(١)، والحاضنة عبارة عن برنامج اقتصادي واجتماعي يوفر الدعم المكثف لبدء إنشاء المؤسسات وتسريع تنميتها وتعزيز وتنويع الاقتصادات المحلية^(٢).

وتهدف حاضنات الأعمال إلى تنمية المجتمع المحلي، ودعم التنمية الاقتصادية، ودعم وتنمية الموارد البشرية، ودعم المشروعات الريادية والصغيرة الناشئة، ودعم التنمية الصناعية والتكنولوجية، وخلق الفرص أمام رواد الأعمال^(٣).

وتقوم حاضنات الأعمال بدور محوري في العديد من المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وهي الأساس لترجمة الإنجازات العلمية والبشرية في مشروعات عمل منتجة، فهي تمثل آلية لخلق فرص العمل، بما تتيحه من احتضان المبتكرين والمبدعين لبدء مشروعاتهم الريادية الناجحة، وتتمثل أبرز أدوار حاضنات الأعمال لدعم ريادة الأعمال^(٤):

- دعم الصناعة بشكل علمي ورفع الكفاءة العلمية والتقنية للصناعات المحلية ودعم التنافسية وحشد القدرات العلمية والتكنولوجية.
- محاربة العديد من المشاكل الاجتماعية كالفقر والبطالة عبر تبني أصحاب المشاريع الريادية والمبتكرين والمبدعين.
- تسويق التكنولوجيا في الجامعات.
- رعاية نتائج البحوث التكنولوجية وتحويلها لمشاريع صغيرة ومتوسطة.
- تفعيل العلاقة بين الجامعات ومراكز البحث العلمي لتسويق الاختراعات.

وتعود بدايات النشأة لفكرة حاضنات الأعمال نتيجةً للسعي الدؤوب لبعض الدول من أجل تطوير نشاط مراكز تطوير الأعمال، والاهتمام المتزايد من قبل هذه الدول لتشجيع الابداع ونقل التكنولوجيا، وتعد الولايات المتحدة الامريكية مهد نشوء حاضنات الأعمال؛ إذ نشأت أول حاضنة أعمال في عام ١٩٥٩م، بالمركز الصناعي باتافيا Bata Via، وذلك عندما قامت عائلة بتحويل مقر شركتها إلى مركز أعمال يتم تأجير الأفراد الراغبين في إقامة مشروع مع توفير النصائح والاستشارات لهم، حيث لاقت هذه الفكرة نجاحًا كبيرًا، ثم تحولت هذه الفكرة فيما بعد إلى ما يعرف

(1) Donald, F., Kuratko, D. & Michael H. (2017): Journal of Small Business Management, pp. 4-5.

(2) Babwahl, N. & David, J. (2014): Selecting the Right Clients for a Business Incubator Lessons Learnt from the National Integrated Business Incubator System Programme in Trinidad and Tobago, **Journal of Small Business and Entrepreneurship Development**, Vol. 2, No. 3 & 4, Dec, p. 14.

(٣) جابر مهدي (٢٠١٥): مرجع سابق، ص ٩٢.

(4) Davidm, A. & et al., (2011): **Incubating Success: Incubation Best Practices Those to Successful New Ventures**, Institute for Research on Labor, Employment, and the Economy, University of Michigan, Printed in the United States of America, pp. 72-73.

بالحاضنة، ومازال هذا المركز يعمل حتى الآن، حيث تخرج منه الآلاف من المنشأة الصغيرة والمتوسطة، بعد ذلك قامت هيئة المنشأة الصغيرة بوضع برنامج تنموي يهدف إلى إقامة عدد من الحاضنات، ثم أنشئت الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال عام ١٩٨٥م، عبر بعض رجال الصناعة الأمريكيين وهي مؤسسة خاصة تهدف إلى تنشيط تنظيم الحاضنات لمساعدة المنشأة الصغيرة والمتوسطة المبدعة حيث وصل عدد الحاضنات إلى حوالي ٥٥٠ حاضنة في نهاية عام ١٩٨٦م^(١).

ومنذ مطلع الخمسينات من القرن الماضي اتبعت الولايات المتحدة الأمريكية سياسة قومية تستهدف دعم وتشجيع المشروعات الصغيرة حتى يُمكنها أن تلعب دورًا أكبر في التنمية الاقتصادية والوصول إلى التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج، وقد انتهجت الولايات المتحدة الأمريكية هذه السياسة القومية على عدة محاور أهمها بما يلي^(٢):

- إنشاء جهاز حكومي مركزي 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 الاتحادي الذي صدر عام ١٩٨١م على تخفيض ضرائب الدخل على الإيرادات ليصل إلى ٢% في حالة المشروعات الصغيرة.
- قيام الإدارة الاتحادية للمشروعات الصغيرة بوضع برامج للتدريب وتقديم الاستشارات اللازمة لإقامة وتنمية المشروعات الصغيرة.
- وضع نظام تمويلي لمساعدة المشروعات الصغيرة يعتمد على مجموعة العناصر التالية^(٣):
 - ✓ 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 التي يمتلكها القاصرين أو النساء أو ذوي الاحتياجات الخاصة أو المحاربون القدامى أو التي تواجه مشاكل في السوق المحلية.

(1) Terjesen, S., et. al., (2016): Comparative International Entrepreneurship Research: A Review and Research Agenda. **Journal of Management**, Vol. 42, No. 1, p. 47.

(٢) تركي الشمري ورمضان الشراح (٢٠١٥): نموذج مقترح من التجارب الدولية لأدوار الجهات في دعم ريادة العمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة العمال، خلال الفترة ١٤-١٦ نوفمبر، الرياض، ص ٨٤١.

(٣) سعيد عبده نافع (٢٠١٨): مرجع سابق، ص ٤٢.

✓ ضمان القروض والتسهيلات الائتمانية المقدمة للمشروعات الصغيرة، وقد تصل نسبة الضمان هذه إلى نحو ٩٠% من القروض الممنوحة للصناعات.

▪ إنشاء إدارة المشروعات الصغيرة، وتلعب هذه الأداة دورًا ملموسًا في مساعدة المشروعات الصغيرة وتهدف إلى توفير ما يلي^(١):

✓ 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 التي تهتم المشروعات الصغيرة.

وقد أشارت التجارب إلى أن نسبة نجاح المشروعات التي تدعمها حاضنات الأعمال تبلغ أكثر من ٨٠%، بينما نسبة نجاح المشروعات التي لا ترعاها حاضنات الأعمال تبلغ أقل من ٥٠%^(٢).

وتعتبر حاضنات الأعمال في الولايات المتحدة من أهم الاستراتيجيات التي تتبناها الحكومة الأمريكية لخلق المزيد من فرص العمل لتشغيل خريجين الجامعات الأمريكية على المدى البعيد والمساهمة في تنمية النشاط الاقتصادي؛ إذ إن الحكومة الأمريكية تقوم بذلك عن طريق زيادة معدلات إقامة المشروعات الجديدة وتطويرها، والعمل على نقل وتوظيف التكنولوجيا الحديثة، فضلاً عن تنويع القطاع الصناعي وتطوير فروعها، بالإضافة إلى تأهيل الرياديين والمبدعين أصحاب المشاريع الصغيرة والناشئة^(٣).

وتقوم حاضنات الأعمال باستثمار مخرجات البحث العلمي عبر عدة وسائل، منها^(٤):

▪ دفع عجلة البحث العلمي عبر استيعاب الكفاءات المنتجة.

▪ تُعد استراتيجية للحفاظ على رأس المال الفكري، وترجمه أعمال الباحثين في الواقع الإنتاجي.

واستكمالاً في الحديث عن الريادة الأمريكية في مجال حاضنات الأعمال؛ فقد قامت الهيئة الأمريكية للمنشآت الصغيرة بالاهتمام ببرامج إقامة الحاضنات وتطويرها، وكانت حوالي ٢٠ حاضنة

(١) تركي الشمري ورمضان الشراح (٢٠١٥): مرجع سابق، ص ٨٤١.

(٢) ليث القهوي وبلال الوادي (٢٠١٢): المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، ص ٥٩.

(٣) المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعددين (٢٠٠٥): دليل الحاضنات الصناعية، الرباط، المملكة المغربية، ص ٨.

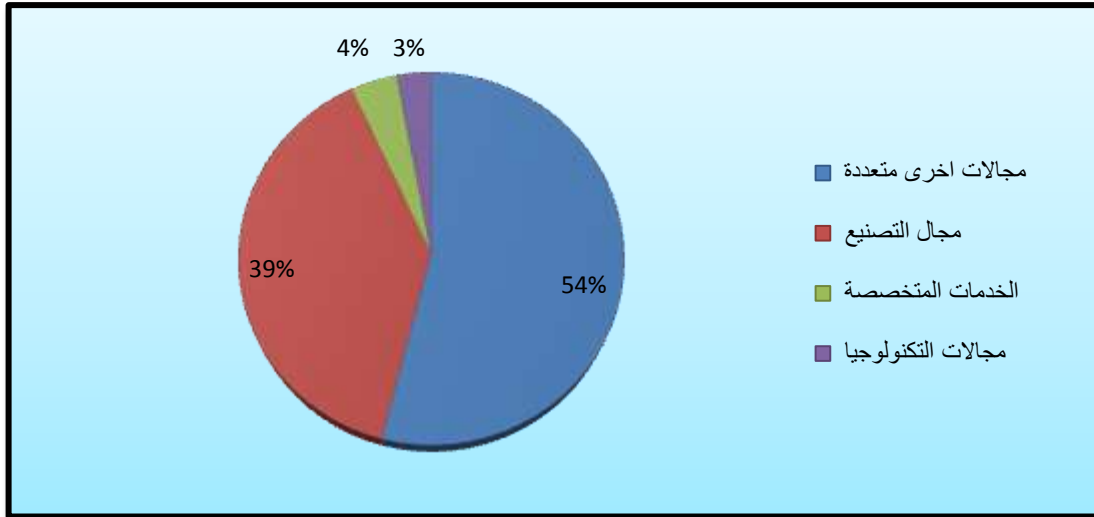
(٤) عبدالباسط محمد دياب، حنان البدري (٢٠١٣): تصور مقترح لتفعيل دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء الخبرات والتجارب الدولية/ حاضنات الجامعة نموذجًا، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، المجلد ٦، العدد ٢، مايو، ص ٨٤٢.

تعمل في ذلك الوقت، ثم ارتفع عدد هذه الحاضنات ليصل عددها إلى ٨٠٠ حاضنة في نهاية عام ١٩٩٩م، حتى بلغ عددها في عام ٢٠١٢ م ١٢٥٠ حاضنة، وفيما يلي عرض لحاضنات الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية، وهي في الأرقام والسطور التالية^(١):

- ٤٥% من حاضنات الأعمال الأمريكية تتوزع داخل الولايات المتحدة التي تقع ضمن المدن الكبرى، فيما تتوزع ١٩% منها في المناطق الحضرية، و ٣٦% منها ضمن المناطق الريفية.
- ٨٠% من الحاضنات الأمريكية تعتبر حاضنات أعمال قائمة على التكنولوجيا المتقدمة والصناعات الخفيفة، و ٩٦% من العملاء أمضوا في الحاضنة ما لا يقل عن عامين، و ٨٠% لديهم أقل من ١٠ موظفين.
- ٢٧% من مجموع حاضنات الأعمال الأمريكية ما هي إلا حاضنات تكنولوجية ترتبط بالجامعات والمعاهد التعليمية، و ١٠% من هذه الحاضنات تكون أهدافها تصنيعية محددة التخصص، و ٩% ذات توجه تكنولوجي متخصص (التكنولوجيا الحيوية، وتكنولوجيا المعلومات).
- ١٦% من مجموع حاضنات الأعمال الأمريكية تعتبر من النوع المشترك، حيث يشترك في تمويلها المنظمات غير الحكومية والجهات الخاصة، ويكون تمويلها مهمة الجهات الحكومية، فيما يتكفل القطاع الخاص بتوفير الاستشارات والخبرات.
- ٥١ هو عدد حاضنات الأعمال الممولة من الحكومة الأمريكية (حاضنات غير ربحية)، ويرتكز هدفها في تنشيط التنمية الاقتصادية، بينما تمثل حاضنات الأعمال الخاصة التي يتولى إقامتها وتمويلها جهات خاصة أو مستثمرين أو مجموعة شركات صناعية حوالي ٨٠% من حاضنات الأعمال الأمريكية، وتهدف هذه النوعية من الحاضنات إلى استثمار الأموال، بالإضافة إلى نقل وتطوير بعض التكنولوجيا الخاصة، كالحاضنات التي تمت إقامتها من خلال وكالة ناسا للفضاء وأبحاث الإلكترونيات وتقنيات الاتصالات الحديثة.
- ٥٠% من حاضنات الأعمال تمولها بعض الهيئات الخاصة مثل مجموعه الكنائس الأمريكية والغرف التجارية، أو بعض الجاليات ذات الأصول غير الأمريكية، وهي حاضنات تهدف إلى تنمية بعض المشروعات أو الصناعات التقليدية المتخصصة، وتوفير فرص عمل لفئات اجتماعية محددة.
- لدى التجربة الأمريكية (مركز ابتكار الأعمال) الذي يساهم في رأس مال شركات الحاضنات، إضافة إلى تقديم قروض تبدأ من ٥٥٠ دولارًا، وصولاً إلى ٢٥ ألف دولار وخدمات استشارية، ويحصل المركز على رسوم ربع سنوية ونسبة مئوية من المبيعات.

(١) تقرير الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال الأمريكية (٢٠٠٩): أثر حاضنات الأعمال في الولايات المتحدة، دروس للبلدان النامية، ص ٦.

- تختلف مساحات الحاضنات، فيكون أكبرها ما بين ١٢ ألف متر مربع، ويبلغ متوسط مساحتها القابلة للتأجير لأصحاب المشروعات حوالي ٥ آلاف متر مربع، بينما يبلغ عدد المشروعات التي تلتحق بالحاضنة الواحدة حوالي ٢٠ مشروعًا.
- من نماذج الحاضنات الأمريكية: (نموذج العقار)؛ إذ يتم سداد جزء من التكاليف الاستثمارية في بداية المشروع، وتشمل خسائر فترة التشغيل الأولى حتى يتمكن المشروع من تحقيق إيرادات كافية لتغطية مصروفاته وتتحول الحاضنة إلى ذاتية التمويل.
- تشجع حاضنات الأعمال الابتكار داخل الجامعات الأمريكية لمساعدة أعضاء هيئة التدريس والموظفين في براءات الاختراع والابتكارات المطورة داخل الجامعة، كما تسهل على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والطلاب إنشاء مشاريعهم الخاصة^(١).
- تقدم حاضنات الأعمال المساعدات التجارية، التدريب، الربط الشبكي، وتعزيز تنمية المؤسسات الناشئة، وإدارة الإنجاز، وخدمات الاتصال، والخدمات القانونية محليًا ودوليًا^(٢). والشكل التالي رقم (٢) يوضح توزيع حاضنات الأعمال الأمريكية حسب مجالات التخصص:



شكل (٢) توزيع أنواع الحاضنات في الولايات المتحدة الأمريكية حسب مجالات التخصص.

مصدر الشكل: الموقع الإلكتروني للجمعية الوطنية الأمريكية لحاضنات الأعمال (NBIA)

(متاح على: www.nbia.org/success_stories تم الدخول بتاريخ: ٢٠١٩/٧/٧ في ١٧:٠٨ ص).

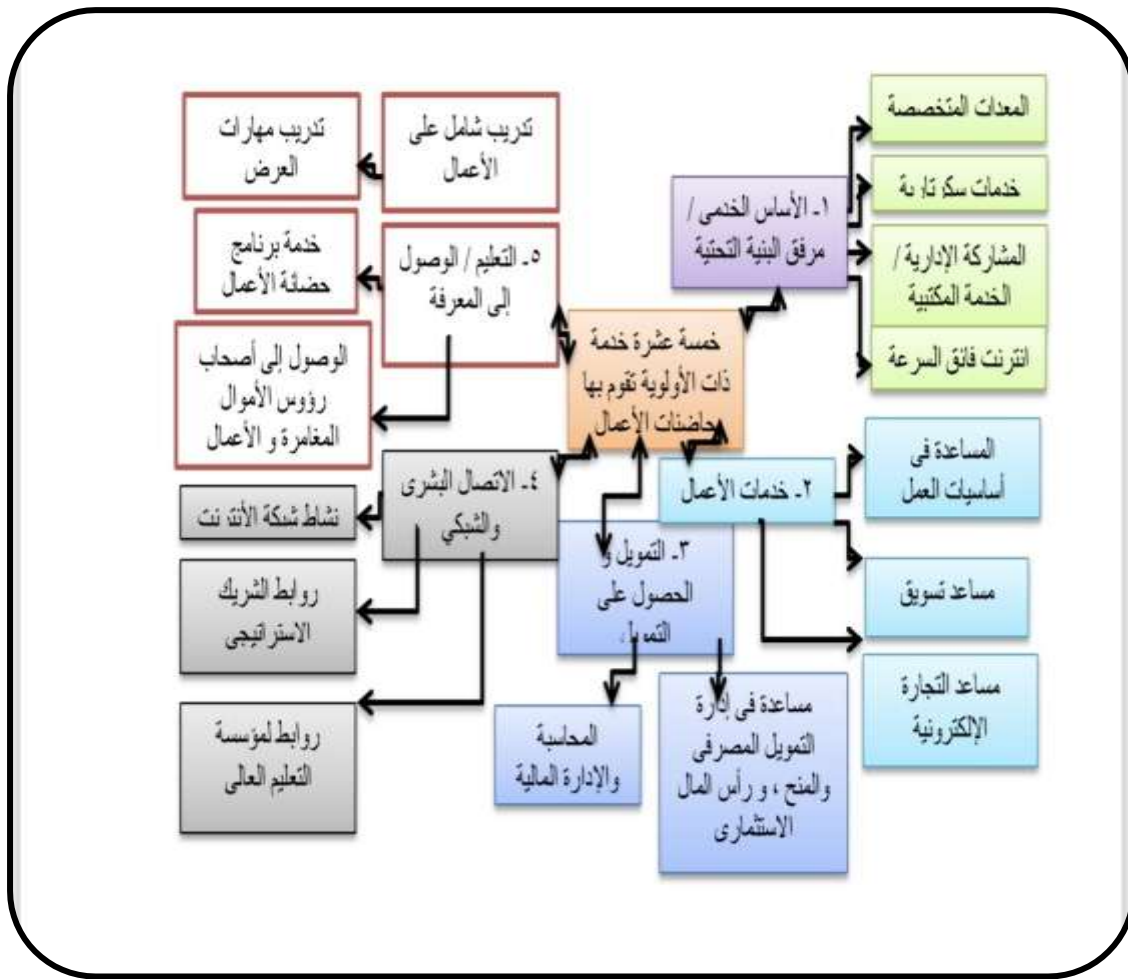
ويتبين من الشكل السابق (٢) أن حاضنات الأعمال المختصة بالتكنولوجيا والتقنيات لها نصيب الأسد بنسبة ٥٤%، فيما حلت حاضنات الأعمال الصناعية ثانياً بنسبة ٣٩%، ثم حاضنات

(1) Kolypiris, C., & Klein, P. (2017): The Effects of Academic Incubators on University Innovation, *Strategic Entrepreneurship Journal*, No. 11, p148.

(2) Pukite, I. (2015): Business Incubators as A financial Instrument for New Business Development, *Proceedings of the 2015 International Conference Economic Science for Rural Development*, No. 39, Jelgava, LLU, ESAF, 34-24, Apr, p.126.

الخدمات المتخصصة وحاضنات المجالات الأخرى، وهذا ما يفسر اهتمام الولايات المتحدة الأمريكية بالإبداع والابتكار، ويرجع الفضل لتشجيع الجامعات الأمريكية على الابتكار والإبداع بما يتوافق مع سياسة الدولة الأمريكية.

ويحاول العديد من المختصين في ريادة الأعمال فهم عوامل النجاح الرئيسية التي تجعل برامج حاضنات الأعمال فعالة، وأهم الخدمات الواجب توافرها في أي حاضنة أعمال؛ إذ قدم الباحثان جويل ويغينز وديفيد في، نظرة عامة على الخدمات المقترحة لأداء أفضل في حاضنات الأعمال، وإثبات العلاقة بين خدمات حاضنات الأعمال والنتائج المحققة، حيث تمر بمراحل عدة، ولكل مرحلة نشاطها الخاص والشكل رقم (٣) التالي يوضح طريقة عمل حاضنات الأعمال الأمريكية:



الشكل (٣) يوضح طريقة عمل حاضنات الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية.

مصدر الشكل: من إعداد وترجمة الباحث، بالرجوع إلى:

Joel, W. & David, V. (2013). Key Services of Business Incubation Program.

(Available on:

<https://worldbusinessincubation.wordpress.com/2013/04/14/key-services-of->

Accessed Date in: 11/7/2019 [/business-incubation-program-part-2-of-3](https://worldbusinessincubation.wordpress.com/2013/04/14/key-services-of-)

ويتضح من الشكل (٣) أن حاضنات الأعمال الأمريكية تقدم ١٥ خدمة تشمل: المساعدة في أساسيات العمل، أنشطة التواصل، مساعدة التسويق المحاسبية، والإدارة المالية، المعدات المتخصصة، إنترنت عالي السرعة، الوصول إلى أصحاب رؤوس الأموال والموجهين، وعمل روابط مع الشركاء الاستراتيجيين، المساعدة في زيادة التمويل المصرفي، تقديم والمنح ورأس المال الاستثماري، تقديم خدمات إدارية أو مكتبية مشتركة، عمل روابط مع مؤسسات التعليم العالي، تقديم التدريب الشامل على ريادة الأعمال، والتدريب على مهارات العرض، الخدمات الاستشارية، وتقديم التجارة الإلكترونية، وتدريب الموارد البشرية، في حين تُقدم حاضنات الأعمال للمجتمع التالي: دعم التوزيع اللوجستي، محو الأمية الاقتصادية، صناديق الاستثمار الداخلية، التجارة العالمية، آداب العمل، الخدمات القانونية العامة، القضاء على البطالة وإدارة شؤون الموظفين، المساعدة في الامتثال التنظيمي، الوصول إلى القروض غير التجارية.

وترى الدراسة الحالية أنه من خلال استعراض التجربة الأمريكية في حاضنات الأعمال، فهي تعد رائدة في مجالها؛ إذ تضافرت الجهود الحكومية وجهود القطاع الخاص لخلق مشروعات ناشئة صغيرة ومتوسطة، وذلك عبر استغلال الطاقات الشبابية من خريجي الجامعات الأمريكية بفضل السياسات المُعدة لاستيعاب الشباب في سوق العمل، وفي ظل توافر إمكانيات التطور والنقد في البيئة الأمريكية، وما تحتويه من ربط المشاريع الشبابية بالسوق المحلي الأمريكي في المجالات التكنولوجية والعقارية والتقنية والاستشارية والمالية وغيرها، وهذا ما يؤكد أهمية توظيف المبدعين والمبتكرين، مشفوعين بأبحاثهم العلمية وابتكاراتهم في واجهة المشروعات القابلة للتحويل إلى الإنتاج، مما يعود على تحقيق الاستقرار في سوق العمل على المدى الطويل.

ثالثاً: العوامل الثقافية التي دعت الجامعات الأمريكية إلى الاهتمام بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

شكّلت العديد من العوامل الثقافية الموجودة في الولايات المتحدة ملامح ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعات الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تلعب لعوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والجغرافية والتاريخية دوراً كبيراً في تشكيل اتجاه الجامعات الأمريكية نحو ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وفيما يلي عرض العوامل الاقتصادية التي دعت الجامعات الأمريكية للاهتمام بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

(١) العوامل الاقتصادية:

عانى الاقتصاد الأمريكي الرأسمالي من انتشار البطالة والاضطرابات الاجتماعية والاقتصادية على نطاق واسع إبان فترة الكساد الكبير في ثلاثينيات القرن الماضي شأنها شأن معظم دول العالم آنذاك، إثر ما خلفته الحرب العالمية الأولى من آثار سلبية وفي العقود اللاحقة، وبعد استقرار العالم من الحربين العالميتين الأولى والثانية، اعتمدت الولايات المتحدة الأمريكية في اقتصادها على السوق

المبني على الاستثمار الحر والمنافسة التجارية، فبالإضافة إلى امتلاكها الثروات الطبيعية الهائلة المتمثلة في البترول واليورانيوم والفحم والغاز الطبيعي، فهي تمتلك منتجات زراعية وصناعية، الأمر الذي يعود إلى قدرتها على التجديد وتنوع المنتجات، بفضل القوى العاملة المؤهلة التي تخرجها مؤسسات التعليم العالي^(١).

واهتمت الحكومة الأمريكية بزيادة الأعمال بصفة عامة وبالتعليم الريادي بصفة خاصة، وذلك ضمن مدركات وسياسة القيادة الأمريكية، ففي عام ١٩٩٦م وفرت المشروعات الصغيرة حوالي ١.٦ مليون وظيفة جديدة، ووفرت ١٥% من الشركات الجديدة حوالي ٩٤% من صافي فرص العمل، كما أن الشركات الصغيرة (التي تحتوي على أقل من ٥٠٠ موظف) تقوم بتوظيف ٥٣% من القوى العاملة في القطاع الخاص، كما أن ٦٧% من جميع الاختراعات الجديدة أنشئت من خلال الشركات الصغيرة، وقد أدى ذلك إلى أن الولايات المتحدة الأمريكية لديها مستوى متميز من إنشاء الشركات بما فيها ٦ ملايين من الشركات المنشأة، سواء أحادية أو متعددة المواقع، وفي ضوء ذلك فقد حققت الولايات المتحدة الأمريكية أعلى أداء اقتصادي خلال السنوات العشر الماضية عن طريق تعزيز النشاط الريادي^(٢).

وعلى ضوء ذلك، فقد اهتمت الجامعات الأمريكية بزيادة الأعمال، وذلك في إطار اهتمام القيادات الأمريكية بمجال ريادة الأعمال، وما يؤكد ذلك زيادة عدد الكليات والجامعات التي اهتمت بريادة الأعمال، حيث يوجد في الولايات المتحدة الأمريكية العديد من الكليات والجامعات لديها برامج لريادة الأعمال، كما تهتم الجامعات البحثية بتوفير ثقافة عن ريادة الأعمال لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس^(٣)، فضلاً عن اهتمام الجامعات الأمريكية بتكوين الهيئات المسؤولة عن التعليم الريادي، والتي نجحت في توفير البنية التحتية اللازمة لنجاحه^(٤).

ووفقاً لتقرير التنافسية العالمي الصادر عام ٢٠١٦/٢٠١٧، فإن الولايات المتحدة الأمريكية تأتي في المرتبة الثالثة بعد سويسرا وسنغافورة في التقدم الاقتصادي من جملة ١٣٨ دولة^(٥). ووصل

(1)Bureau of Economic Analysis (2011): National Economic Accounts: What's New: Federal Recovery Programs and Bureau of Economic, The U.S. Department of Vomerce, pp. 8-10.

(2)Aniemeka, E. (2013): **Social Media and Entrepreneurship Education: Pedagogical Implications of Computer Mediated Communication in Higher Learning in Africa**, PhD, Greenleaf university, Melbourne, p. 53-54.

(3) Office of Innovation and Entrepreneurship Economic Development Administration & National Advisory Council on Innovation and Entrepreneurship (2013). p.15.

(4) Ibid, pp. 16-17.

(5)World Economic Forum, **The Global Competitiveness Report 2016-2017**, Op Cit, p21.

إجمالي الناتج المحلي في الولايات المتحدة لعام ٢٠١٨م إلى ٢٠٠٤٩ تريليون دولار، في حين وصل متوسط دخل الفرد إلى ٦٢.٨٥٠ دولارًا للعام ذاته، كما بلغ عدد النمو السنوي للفترة من ٢٠١٦م حتى ٢٠١٩م ما نسبته ٢.٥٠%^(١)، وبحسب البيانات الصادرة عن وزارة العمل الأمريكية في ٣ مايو ٢٠١٩م، فإن معدل البطالة في أكبر اقتصاد في العالم قد تراجع عند مستوى ٣.٦% وهو أدنى مستوى منذ ديسمبر ١٩٦٩م، حيث تراجع عدد العاطلين عن العمل في الولايات المتحدة إلى ٣٨٧ ألف مواطن أمريكي في أبريل ٢٠١٩م، مقارنة مع ٥.٨ مليون مواطن عاطل عن العمل في الشهر الذي سبقه^(٢). وعليه؛ تحتل الولايات المتحدة مرتبةً متقدمةً جدًا عالمياً في الناحية الاقتصادية؛ إذ إن الاقتصاد في الولايات المتحدة يقوم على الرأسمالية التي تركز على عدد من الركائز منها^(٣):

- **الملكية الخاصة:** التي تسمح للناس بامتلاك الأصول الملموسة كالأراضي والبيوت والأصول.
- **المصلحة الذاتية:** التي يسعى الناس من خلالها لتحقيق المصالح الخاص بهم، بغض النظر عن الضغوط الاجتماعية والسياسية، ومع ذلك ينتهي الأمر بهؤلاء الأفراد الذين يفتقرون للتنظيم إلى التنظيم إلى تحقيق صالح المجتمع.
- **المنافسة:** من خلال حرية الشركات في دخول الأسواق والخروج منها، مما يؤدي إلى تعظيم أثر الرفاهية الاجتماعية والرفاهية المشتركة للمنتجين والمستهلكين.
- **آلية السوق:** التي تحدد الأسعار على نحو لا مركزي من خلال العلاقة التفاعلية بين البائع والمشتري.
- **حرية الاختيار:** بالنسبة للاستهلاك والإنتاج والاستثمار.

وترى الدراسة الحالية أن ظهور الرأسمالية بكل ما تحتويه من منافسة بين الأمريكيين ورجال الأعمال والشركات المستقطبة، مكن من الحصول على فرص عمل عبر المشروعات الصغيرة وبالتالي تحقيق الأرباح، ما أنعش الوضع الاقتصادي بالإيجاب على الجامعات الأمريكية، وعلى المدى الحالي والبعيد بفضل التخطيط الاستراتيجي الحكومي الذي وضعته الولايات المتحدة، ومن ثم انتهجت جامعات الولايات المتحدة نفسها فيما بعد.

وتتمثل العلاقة بين الاقتصاد الأمريكي وترسيخ ريادة الأعمال عبر مؤشرات، هي^(٤):

(١) البنك الدولي (٢٠١٨): مؤشرات التنمية العالمية، مرجع سابق، متاح على:

<https://data.albankaldawli.org/country/united-states?view=chart>

تم الدخول بتاريخ: ٢٠١٩/٧/٥ في تمام الساعة ١٠:٠٦ ص.

(٢) وزارة العمل الأمريكية (٢٠١٩): متاح على: <https://www.dol.gov>

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/٧ الساعة: ١٣:٠٩ ص.

(٣) ساروت جاهان وأحمد صابر (٢٠١٥): ما المقصود بالرأسمالية؟، التمويل والتنمية، ص ٤٤.

(4) Berman, J., & Sherriff, L. (2013): Global Youth Unemployment Crisis Spurs Young Entrepreneurs To Get Creative.(Available at:

http://www.huffingtonpost.com/2013/11/22/global-youthunemployment_n_4316068.html

Accessed at: 2/7/2019 in 02:24 pm).

- الشركات الكبرى القائمة على النشاط الصناعي، والتي تم إعادة هيكلتها وملاءمتها في تسعينيات القرن الماضي لتصبح رائدة في مجال ريادة الأعمال.
- بروز شركات جديدة للعمالة الحرة والتي وفرت ١.٤ مليون وظيفة جديدة.
- ولادة آلاف الشركات الصغيرة، بفضل المهاجرين والأقليات الأمريكية، حيث تساهم في بناء الاقتصاد، وتوفير ما يربو على مليون وظيفة جديدة في نهاية القرن الماضي.

ومن هذا المنطلق، رأت الولايات المتحدة الأهمية الملحوظة في تطوير تعليم ريادة الأعمال في ظل اقتصاد السوق، والشراكة بين مؤسسات التعليم المختلفة ومنها الجامعية، وبين قطاعات العمل، وذلك بهدف تحقيق المكاسب عبر التعليم التفاعلي، خصوصاً مع حاجة رجال الأعمال الأمريكيين والشركات الكبرى إلى مجموعات شابة مدربة وتملك المهارات التي يتطلبها سوق عمل النشاط الصناعي، وعليه قامت بعض الشركات بتحديد حاجتها لبعض المهارات والتدريب الكافي للخريجين المقبلين عليها، كشركة "لوك هيد" Lockheed الهندسية، حيث قامت بإدخال تعديلات في المناهج الدراسية لبعض المقررات كالهندسة والرياضيات والعلوم، وذلك بهدف سد حاجتها من المهارات اللازمة والمطلوبة من خريجي الجامعات، مع زيادة الإنفاق لتدريبهم على المهارات اللازمة، إلى أن وصل صدى نجاح تلك الشركة لدى الحكومة الأمريكية^(١).

وترى الدراسة الحالية أن العامل الاقتصادي لعب دوراً كبيراً للتمهيد لدخول وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وتعليمها في الجامعات الأمريكية، وذلك بفضل الوعي الاقتصادي في المجتمع الأمريكي في العقد الأخير من القرن الماضي من جهة، وحاجة المجتمع نفسه لرواد الأعمال الشباب ورجال الأعمال والشركات من جهة أخرى، مما يسهم في القضاء على مشكلة البطالة عبر تبني المشروعات الصغيرة والمتوسطة وذوي المهارات والخبرة اللازمة في المجالات الدراسية المختلفة، وبالتالي تنوعت الجهود التي قامت بها الجامعات الأمريكية في مجال اهتمامها بتعزيز التعليم الريادي، ويرجع نجاح الجامعات الأمريكية في ذلك للعديد من العوامل، منها الاهتمام بريادة الأعمال بصفة عامة وبالتعليم الريادي بصفة خاصة، فضلاً عن اهتمام الجامعات بريادة الأعمال في إطار اهتمام القيادات المركزية الأمريكية بهذا المجال، بالإضافة إلى الاهتمام بتكوين الهيئات المسؤولة عن التعليم للريادة.

(٢) العوامل السياسية:

الولايات المتحدة الأمريكية عبارة عن خمسين ولاية، وتتبع النظام اللامركزي قومياً، حيث فرضت مساحتها الكبيرة التي تفوق مساحة قارة أوروبا الاتجاه نحو اللامركزية، بحيث أصبح لكل

(1)Nezameddin, F. & Mohammad, Z. (2018): Entrepreneurship Education and Research in the Middle East and North Africa (MENA), Springer International Publishing AG, part of Springer Nature, p. 6.

ولاية نظامها الخاص إدارياً واقتصادياً وثقافياً، ومع مرونة اللامركزية الأمريكية في إدارة نظم التعليم الجامعي، وفي خضم التطور المتسارع للعصر الحديث، ترى الدراسة الحالية أنه من الطبيعي أن يتطلع المجتمع الأمريكي إلى الأمن الاجتماعي في ظل هذه المعطيات المتاحة.

ودستور الولايات المتحدة هو الأداة المركزية للحكم والقانون الأسمى في البلاد، وقد تم اعتماد هذا الدستور عام ١٧٨٩م، وهو أقدم دستور مكتوب في العالم، وهو يدين بقوة بقائه إلى بساطته ومرونته، ويقيم الدستور الاتحادي نظاماً ديمقراطياً للحكم على المستوى الاتحادي، ويكفل نظاماً جمهورياً على مستوى الولايات والمستوى المحلي، وينتخب على المستوى الاتحادي رئيس الجمهورية ونائب الرئيس وأعضاء مجلس الشيوخ ومجلس النواب في الولايات المتحدة، وهناك اختلاف كبير في البنى الحكومية للولايات ووحدات الحكم الأقل مستوى، وتوجد اختلافات كبيرة من ولاية لأخرى في عدد المسؤولين الذين ينتخبون لوحدات الحكم وعدد من ينتخبون منهم حسب عدد السكان الذين تضمهم، وتتألف الحكومة الاتحادية في الولايات المتحدة من ثلاثة فروع تضم السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية والسلطة القضائية، ويرأس الفرع التنفيذي للحكومة رئيس الجمهورية، ويختار المرشحون لرئاسة الجمهورية بواسطة الأحزاب السياسية قبل انتخابات الرئاسة بعدة أشهر، وتعد هذه الانتخابات كل أربع سنوات^(١).

إلا أن الدستور الأمريكي تعرض لتعديل في عام ١٩٥١م، بعد وفاة الرئيس الأمريكي الأسبق فرانكلين روزفلت، وهو ما أطلق عليه التعديل الثاني والعشرين، وذلك بتعديل المادة الرابعة من الدستور الأمريكي، والذي يقصر الفوز بالرئاسة على فترتين أي ثمان سنوات فقط، وذلك بعد أن حكم روزفلت لأربع فترات متتالية خلال الفترة (١٩٣٢ - ١٩٣٦ - ١٩٤٠ - ١٩٤٤)، حتى وفاته في ١٩٤٥م^(٢). ووفقاً لذلك، تختلف السياسات التعليمية بحسب اختلاف كل ولاية وظروفها؛ إذ يؤكد الدستور الأمريكي أن التعليم مسؤولية الولايات، حيث تتبع كل ولاية نظاماً تعليمياً خاصاً بها، وذلك لاختلاف درجات النمو والتطور بين الولايات، لاسيما من النواحي البشرية والاقتصادية، الأمر الذي جعل التفاوت في فرص التعليم أمراً متاحاً لكل ولاية على حدة^(٣).

(1) Nezameddin, F. & Mohammad, Z. (2018): Op. Cit.,p. 12.

(٢) أحمد الفراج (٢٠١٨): روزفلت وتعديل الدستور، موقع العربية نت، نقلاً عن صحيفة الجزيرة السعودية. (متاح على: <https://www.alarabiya.net/ar/politics/2018/06/04> تم الدخول بتاريخ: ٢٠١٩/٧/٥ في الساعة ٠٧:٠٥ ص).

(3) J.S. Department of Education, (1990). A National Development Strategy for Education Training and People Development, Prepared by National Committee for Training and Development, Oct.1990, pp.4-5.

ومن أبرز العوامل السياسية التي أثرت على نظام التعليم الجامعي الأمريكي وعلى ريادة الأعمال حتى وصلت إلى ما هي عليه الآن، ما يلي^(١):

- إطلاق الروس لصاروخ الفضاء سبوتنك عام ١٩٥٧م، جعل الكونغرس الأمريكي عام ١٩٥٨م يصدر قانون الأمن القومي للتعليم الذي ينص على تقديم ربع بليون دولار سنويًا لتحسين التعليم في المجالات التي تعتبر حيوية للأمن القومي واكتشاف الفضاء، والاهتمام بتعليم العلوم واللغات الأجنبية وخاصة الروسية.
- صدور تقرير رئاسي في الولايات المتحدة عام ١٩٨٣م، بعنوان: "أمة في خطر" يحذر من عدم صلاحية نظام التعليم الأمريكي لإعداد المواطن للقرن الحادي والعشرين، ويعتبر هذا التقرير أهم وثيقة عن التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية خلال العقود الماضية؛ إذ أشار هذا التقرير إلى نقاط الضعف في التعليم الأمريكي سواء فيما يتعلق بنوعيته وفاعليته أو جدواه، طالب بزيادة الاهتمام بالرياضيات والعلوم واللغة الإنجليزية.
- انهيار الشيوعية وانتهاء الحرب الباردة، وسرعة تزايد حجم المعلومات والمعارف وتنامي الانفتاح العالمي نتيجة تطور الاتصالات والمواصلات، مما تحتم معه تطوير التعليم وتحديثه ليواكب العصر.

ومن جانب اهتمام الجامعات الأمريكية بريادة الأعمال، يبرز دورها في إطار اهتمام القيادات الأمريكية بهذا المجال، وما يؤكد ذلك زيادة عدد الكليات والجامعات التي اهتمت بريادة الأعمال، حيث يوجد في الولايات المتحدة الأمريكية العديد من الكليات والجامعات لديها برامج لريادة الأعمال، كما تهتم الجامعات البحثية بتوفير ثقافة عن ريادة الأعمال لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس^(٢)، فضلاً عن سعي الحكومة الأمريكية إلى المبادرات الخاصة بسياسات الهجرة وتعليم العلوم والتكنولوجيا؛ إذ تُقدّم أكثر من ثلثي المؤسسات الجامعية مقررًا واحدًا على الأقل في ريادة الأعمال كمتطلب أساسي، في الوقت ذاته يذهب دعم الحكومة الاتحادية إلى التدريب والتعليم على ريادة الأعمال، كما أطلقت وزارة الزراعة الأمريكية برنامجًا لدعم تعليم ريادة الأعمال، وكذلك المؤسسة الوطنية للعلوم NSF التي أطلقت مؤخرًا برنامج I-Corops والذي يحتوي على عدد من البرامج التدريبية الموجهة للبحوث الأساسية، في حين أصدرت ١٨ ولاية أمريكية عددًا من التشريعات منذ عام ٢٠٠٧م لتشجيع التعليم الريادي مع اختلاف المناهج الخاصة بتعليم ريادة الأعمال في تلك

(١) عبداللطيف حسين فرج (٢٠٠٥): مرجع سابق، ص ٣٦١.

(2)Office of innovation and entrepreneurship Economic development administration & national advisory council on innovation and entrepreneurship (2013): p.15.

الولايات^(١)، وعليه تعتبر فئة الشباب في المجتمع الأمريكي من الفئات المهمة على المستوى السياسي لدى الحكومة الأمريكية؛ إذ إن إدماج الأفكار والاتجاهات الحديثة فكرياً وثقافياً عند الحديث عن اتجاهات تنمية الشباب الأمريكي يعد أمراً بالغ الأهمية على الاقتصاد الأمريكي؛ إذ تلعب ثقافة الشباب دوراً هاماً في تشكيل هويتهم، وتفاعلهم مع بعضهم البعض، وذلك من خلال طريقة اتخاذ الثقافة المجتمعية واكتساب العادات والتقاليد من خلال طرق الأكل والتصرف والتفكير^(٢).

(٣) العوامل الاجتماعية:

يمكن التمييز في البنيات العرقية لسكان الولايات المتحدة الأمريكية بين البيض والسود^(٣)، فقد بلغت نسبة السكان البيض ٧٢.٤% من النسبة الإجمالية للسكان، أما الآسيويون فقد بلغت نسبتهم ٤.٨%، في حين شكّل السود ما نسبته ١٢.٦% من النسبة الإجمالية للسكان وفقاً لإحصائيات عام ٢٠١٠م، أما فيما يتعلق بديانة الشعب الأمريكي، فإن هناك تنوع في الديانات، وهذا الأمر ناتج عن التنوع في الأعراق، حيث توجد الديانة اليهودية بنسبة ١.٩%، والرومانية الكاثوليكية بنسبة ٢٠.٨%، والبروتستانتية بنسبة ٤٦.٥%، والمورمونية بنسبة ١.٦%، والهندوسية بنسبة ٠.٧%، والبوذية بنسبة ٠.٧%، إضافة إلى الإسلام بنحو ١.١% وديانات أخرى تشكل نسبتها نحو ٠.٨%^(٤). ومن الجدير بالذكر أن السكان يتحدثون العديد من اللغات، حيث إن ٧٩% من السكان يتحدثون الإنجليزية، و ٣.٤% يتحدثون لغات آسيوية، و ٣.٧% يتحدثون اللغات الهندية الأوروبية، و ١٣% منهم يتحدثون الإسبانية، كما أن هناك ما نسبته ١% ممن يتحدثون بلغات أخرى، وذلك حسب إحصائيات عام ٢٠١٥م، وتعتبر اللغة الإنجليزية هي اللغة الرسمية في نحو ٣٢ ولاية، وتوجد لغة هاواي الرسمية في جُزر هاواي، إضافة إلى أن هناك ٢٠ لغة أخرى في ألاسكا^(٥).

وقد أفرزت الثورة الصناعية الطبقات الوسطى التي كانت بمثابة المحرك الثقافي للمجتمعات على مدى قرنين من الزمان، وكانت وراء إصلاحات التعليم بما في ذلك التعليم الجامعي في الولايات المتحدة، إلا أن هذه الطبقة بدأت تتآكل فيما بعد، وفُرض عليها نمط الإنتاج الحالي هوماً أخرى

(1) Aron, C. & et al., (2013): **Clusters of Entrepreneurship and Innovation, Paper has been prepared for the Innovation Policy and the Economy Forum**, Harvard University and NBER, p.18.

(2) Christopher, R. & et al. (2005): **Youth Work: Emerging Perspectives in Youth Development**, Sagamore Publishing L.L.C. Champaign, Illinois, USA, p1.

(٣) عبد الحكيم الفلالي (٢٠٠٥): الولايات المتحدة الأمريكية قوة اقتصادية عظمى، ص ٢-١.

(متاح على: http://ekldata.com/J2CxxvFgwXX_keI36meFTfw20ICE.pdf)

تاريخ الاسترجاع: ٢٥-٣-٢٠١٩ الساعة: ٠٨:٢٠ص).

(4) United States (2017): **People and Society**.

(Available on: www.cia.gov Accessed at: 29/6/2019 In: 07:47am).

(5) United States (2017): Op. cit., p. 4.

ذات أولوية عن الهموم الثقافية، فأصبحت تتحرك لطلب المعرفة الاقتصادية أكثر من المعرفة الإنسانية^(١).

وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية ساد الشعور لدى الشعب الأمريكي بضرورة القيام بأعمال ملحة يتطلبها المجتمع، والحاجة إلى إنجاب الأطفال وتكوين الأسر، وهذا يفرض الاهتمام بالتعليم، والاستعداد لاستيعاب النمو في زيادة الطلاب في السنوات اللاحقة، فضلاً عن إعلان المحكمة العليا عام ١٩٦٠م أن التفوق الاجتماعي لا تتفق مع تكافؤ الفرص^(٢).

وأدى تعرض السوق الأمريكي أعقاب الحرب العالمية الثانية لتغيرات كبيرة أثرت في العرض والطلب على العمالة؛ إذ انتشرت مشكلة البطالة إثر دخول التغيرات التكنولوجية آنذاك وتحديداً في ستينيات القرن الماضي؛ إذ سببت الفقر والبطالة، فوصل عدد عاطلين قرابة ١٥٠ ألف عاطل حتى نهاية الستينيات وحدها، تلا ذلك إقرار الكونغرس الأمريكي عام ١٩٧١م (قانون العمالة الطارئة)؛ إذ إن الحكومة الأمريكية قدمت آنذاك برامج لتشجيع القطاع الخاص على تقبل العمالة غير الماهرة من جهة، والعاطلة عن العمل من جهة أخرى، وكان من بين برامج الحكومة الأمريكية: برنامج تعويض النفقات للعمالة غير الماهرة، وبرنامج التشجيع الضريبي ضمن حزمة التحفيز الاقتصادي التي أقرها الرئيس الأمريكي الأسبق جيمي كارتر، وذلك بتخفيض الضرائب بنسبة ٥٠% على أول ٤٢٠٠ دولار تُدفع للعمال الإضافيين لكل مؤسسة، حيث نجحت هذه البرامج في توفير ١٥٠ فرصة عمل، الأمر الذي حقق أمناً اقتصادياً بتوفير دخل شهري من خلال تلك البرامج والفرص، لكن التطور التكنولوجي المتلاحق والعوامل النفسية أفشلت نجاح هذا البرنامج^(٣).

وتظهر صور التعليم الريادي في أبعث صورة مع الجانب الاجتماعي المتمثل بالبطالة والعمالة الزائدة، من خلال ما تسهم به شركات تنظيم المشاريع في الاقتصاد الأمريكي، فهي عنصر أساسي في التجديد والابتكارات التي تؤدي إلى التغير التكنولوجي ونمو الإنتاج، وبالتالي تحقيق المنافسة والتغيير؛ إذ إنها تعتبر سبباً في تغير هيكل المجتمع الأمريكي باعتباره كياناً عضويّاً ديناميكيّاً دائم، يتعلق باحتمالات المستقبل وليس الماضي، وعليه فقد اتخذت الولايات المتحدة خطة في القضاء على البطالة، وتجهيز العمالة المدربة، وسد احتياجات سوق العمل الأمريكي، تحت مبررات أخرى إضافية أبرزها^(٤):

(١) يوسف سيد محمود، (٢٠٠٨): رؤى جديدة لتطوير التعليم الجامعي، الدار المصرية اللبنانية، ص ٣٤.

(٢) المرجع السابق، ص ٣٦٤.

(٣) محمد فالح الجهني (٢٠٠٩): التدريب التحولي لخريجي التعليم العالي لتوفير الاحتياج النوعي من معلمي التعليم العام، مدونة تأهيل العاملين بالقطاع الحكومي، المدينة المنورة، السعودية.

(متاح على: http://pad322talharbi.blogspot.com/2009/05/blog-post_4084.html).

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/٨ الساعة: ٢٥:٠٩ (ص).

(4)U.S. Department of Labor. (2013): Strategic Plan: Fiscal Years 2014-2018, Washinton, USA, p21.

- التقدم التكنولوجي والعولمة، والتنوع العرقي عبر الهجرات إليها، الأمر الذي أدى إلى تغيير التركيبة السكانية والتغير الثقافي المادي وغير المادي.
- افتقار خريجي الجامعات المهارات المطلوبة لسوق العمل، مع فشل نظام التعليم الجامعي في إعداد خريجين صالحين للمنافسة العالمية؛ إذ تبين وجود فجوة بين ما يتم تدريسه من جهة، وبين ما يجب اكتسابه لسوق العمل.

وتضمنت خطة الولايات المتحدة والتي صاغتها وزارة العمل الأمريكية للفترة ٢٠١٤/٢٠١٨م، خمس أهداف تهتم بخمس قضايا، وهي: قضية التشغيل، التدريب، سياسات العمل، الفوائد والعوائد، والإحصاءات؛ إذ حرصت الخطة على عدة اعتبارات من ضمنها^(١):

- توفير فرص عمل لتشغيل الخريجين في القطاعات المطلوبة.
- إشراك رجال الأعمال ورواد الأعمال في استيعاب الخريجين.
- التغلب على التحديات والمعوقات التي تواجه الطبقات الوسطى من الخريجين مع إقامة شراكات مع رجال الأعمال والجامعات الأمريكية.
- حفظ حقوق الخريجين الذي سيصبحون فيما بعد عمالاً والنهوض بظروفهم.

ويتضح مما سبق أن المجتمع الأمريكي يتكون من مزيج من أعراق وأجناس هاجرت من كل القارات إلى الأراضي الجديدة، ويمكن التمييز في البنيات العرقية لسكان الولايات المتحدة الأمريكية، واللغة السائدة في الولايات المتحدة هي اللغة الإنجليزية، ويمثل دستور الولايات المتحدة الأداة المركزية للحكم والقانون الأسمى في البلاد؛ إذ ساهمت كل هذه العوامل في نشر ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات الأمريكية.

(٣) العوامل الجغرافية:

تقع الولايات المتحدة الأمريكية في قارة أمريكا الشمالية في النصف الشمالي الغربي للكرة الأرضية، وتمتد بين خطي عرض ٢٥ - ٤٩ شمالاً، وخطي طول ٦٧ - ١٢٤ غرباً، وهي جمهورية فيدرالية تشمل ٥٠ ولاية، وتبلغ مساحتها ٩٦٢٩٠٩١ كم^٢ مع البحيرات العظمى، وتعد رابع دول العالم من حيث المساحة بعد روسيا والصين وكندا، ويتركز نصف سكان الولايات المتحدة في الولايات الشرقية والشمالية الوسطى الواقعة جنوب البحيرات العظمى، وهي ما يعرف بنطاق الصناعة الأمريكي، ونسبة الحضر ٨٠.١%^(٢)، وذلك من إجمالي عدد السكان الإجمالي البالغ ٣٢٧.١٦٧.٤٣٤ مليون نسمة^(٣).

(1)U.S. Department of Labor (2013): Op.Cit, p21.

(2) Proust Statistical Abstract of the United States (2016). p. 7.

(Available on: <https://statabs.proquest.com/ftv2/4c4e000025ec0332016.pdf> Accessed at: 21/6/2019 In: 01:51 am).

(٣) البنك الدولي (٢٠١٨). مؤشرات التنمية العالمية،

(متاح على: <https://data.albankaldawli.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=US&view=chart>

تاريخ الاسترجاع بتاريخ: ٢٠١٩/٧/٥ الساعة ١٠:٠٦ ص).

وتتملك الولايات المتحدة معظم أنواع المناخ بسبب مساحتها الكبيرة وتنوعها الجغرافي، وتتعرض لبعض الكوارث الطبيعية وخاصة الولايات التي تطل على خليج المكسيك والمعرضة الاستوائية، ويعتبر التنوع البيئي في الولايات المتحدة شديداً، وتمتلك ثروات كبيرة من الموارد المنجمية ومصادر الطاقة من بترول وغاز طبيعي وفحم ويورانيوم، وتمثل أول قوة زراعية على المستوى العالمي، سواء من حيث إنتاجها أم من حيث صادراتها، وتحظى بأهم المنتجات الصناعية على المستوى العالمي، ويرجع نجاح الصناعة الأمريكية إلى قدرتها على التجديد واستخدام التكنولوجيا الحديثة، ووجود اليد العاملة المؤهلة^(١). والشكل رقم (٤) يوضح خريطة الولايات المتحدة الأمريكية الطبيعية ومدنها:



الشكل (٤) خريطة الولايات المتحدة الأمريكية الطبيعية ومدنها.

مصدر الشكل: متاح على: <https://www.rhalaa.com/2018/04/usa-map.html>

ويتكون المجتمع الأمريكي من مزيج من الأعراق والأجناس الذين هاجروا من كل القارات إلى الأراضي الجديدة، إضافة لسكانها الأصليين ممن عرفوا بالهنود الحمر، وأكثر ما يميز المجتمع

(١) أيرل ميتلمان (٢٠٠٠): موجز جغرافية أميركا، ترجمة شيرين سعيد شلبي، الإسكندرية: مكتبة الإسكندرية، ص ١٣-١٤.

الأمريكي احترامه للفرد الذي يكفل له الدستور والأعراف حرية التعبير واتخاذ القرارات والحق في حياة كريمة والتعايش السلمي بين الأديان والثقافات، ويقدر ما هو حق للفرد أن يتمتع بحريته فإن القوانين تردع من يسعى لاستغلال حريته في التعدي على حرية الآخرين^(١)، مما جعل الولايات المتحدة الأمريكية (بوتقة) تنصهر فيها كافة الثقافات المختلفة.

وتتعدد الأقاليم المناخية في الولايات المتحدة الأمريكية، في مساحتها الشاسعة البالغة ٩.٥ مليون كم^٢، أي ما يعادل ٧% من مساحة العالم، ويحدها من الشمال كندا، ومن الجنوب المكسيك، والمحيط الهادي غرباً والمحيط الأطلسي شرقاً، فتتعدد مساحاتها وأقاليمها، نتيجة لتنوع البيئة^(٢)، حيث فرضت الطبيعة الجغرافية للولايات المتحدة من جهة، والتعليم الريادي من جهة أخرى، طبيعة الاستجابة للاحتياجات المتغيرة لبيئتها الاقتصادية والثقافية، حيث أن مؤسسات التعليم الجامعي دائماً بحاجة إلى أن تكون متجاوبة مع متغيرات سوق العمل والأنشطة الزراعية والصناعية والتجارية^(٣).

إن تنوع المناخ في الولايات المتحدة جعل منها الدولة الأولى في العالم في قائمة الإنتاج والتخزين المحاصيل الزراعية^(٤)؛ إذ إن جغرافيتها تتكون من أقاليم بيئية مختلفة لكل منها طبيعتها المتميزة، والمناخ هو العامل الأكثر تأثيراً في التباين الملحوظ في جغرافيا الولايات المتحدة، حيث تنخفض درجات الحرارة بالاتجاه شمالاً، لكنها تتفاوت أيضاً بتفاوت التضاريس بين سهول وجبال وسواحل، وتعدد البيئات والموارد الطبيعية، تختلف أنماط الحياة عبر المناطق المختلفة بين زراعة ورعي وصناعة وتكنولوجيا وثقافة وفنون، مما أدى لاشتهار بعض المناطق بما تنتجه أو ما يعمل فيه أهلها، كصناعة السيارات في منطقة البحيرات العظمى، ومنتجات الغابات في الشمال الغربي، والفنون والآداب في مدن لوس أنجلوس ونيويورك، والزراعة وإنتاج اللحوم في الغرب الأوسط، وصناعة السينما في كاليفورنيا، وإنتاج الفواكه في فلوريدا وكاليفورنيا^(٥).

وبفضل الحدود المفتوحة للولايات المتحدة، تتجلى الجغرافيا البشرية عبر قيام المهاجرين بتشكيل الجغرافيا الصناعية والمشهد التكنولوجي منذ ستينيات القرن التاسع عشر، وذلك عندما أطلق (أندرو كارنيجي) المولود في أسكتلندا شركة Keystone Bridge، والتي أصبحت حجر الزاوية لامبراطوريته الفولاذية العملاقة، ثم بعد قرن من الزمن أطلقت (جيسي عويضة) الفلسطينية المولدة،

(١) الملحقية الثقافية العمانية بواشنطن (٢٠١٧): الدراسة بالولايات المتحدة الأمريكية: إرشادات أولية للطلبة المبتعثين، واشنطن، ص ٧.

(٢) إيرل.ن.متيلمان (١٩٩٤): مرجع سابق، ص ٥.

(3) Joel, M. & et al., (2017): **The Condition of Education 2017**, U.S. Department of Education, National Center of Education Statistics, p. 34.

(4) Valverde, G. (1995): **United States: Encyclopedia of National Systems of Education**, Elsevier Science, Cambridge, p. 1033.

(٥) الملحقية الثقافية العمانية بواشنطن (٢٠١٧): مرجع سابق، ص ٧.

تقنية التخزين في كولورادو، مما أدى لإنشاء نظام بيئي لشركات التخزين في المنطقة، كما حولت (وانج) المولودة في شنغهاي استثمارًا بقيمة ٦٠٠ دولار إلى وانج لابوراتوريز في بوسطن في عام ١٩٥١م، وبعد حوالي خمسة عقود من تأسيس شركة (سيرجي برين) الروسية المولد لشركة جوجل، أما الرأسماليين المغامرين الذين يستثمرون في المراحل الأولى من العمل، فإن القدر على الاعتماد على مجموعة كبيرة من عقول التكنولوجيا المدربة وذات الخبرة؛ يعتبر أمرًا بالغ الأهمية^(١).

وقد فرضت المناطق الريفية في الولايات المتحدة والممتدة على مساحات واسعة من مساحتها، برنامج الريادة الريفية من خلال التعليم الفعال ليستهدف الطلبة في المناطق الريفية ويربط التعليم بالتنمية الاقتصادية الريفية؛ إذ تفتقر المناطق الريفية للقيام بأدوار حيوية في المجتمعات المحلية والنشاطات الاقتصادية، مما ساعدت على تحديد فرص عمل للشباب ساهمت في تنشيط الاقتصاد المحلي للأقاليم والأقاليم الأمريكية^(٢).

وترى الدراسة الحالية أن هذا التنوع الجغرافي في الولايات المتحدة قد أنشأ علاقةً وطيدة بين الجغرافيا الطبيعية والجغرافيا الاقتصادية والجغرافيا البشرية من جهة، والبرامج التي تقرضها الجامعات الأمريكية من جهة أخرى، مما أدى لبروز دورها في المجالات الاقتصادية الأمريكية التي ساهمت في التعاطي مع المتطلبات البشرية من خلال محاكاة الأرياف والمجتمعات الزراعية والتجارية. في ظل نظام لامركزي حاكم يتصف بالمرونة في الأنظمة التعليمية الجامعية على امتداد رقعتها الجغرافية مما ساهم في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال عبر توفير المتطلبات اللازمة لها.

(٥) العوامل التاريخية:

تعتبر الولايات المتحدة ظاهرة غير مسبوقة في التكوين التاريخي لدول العالم؛ إذ إنها لم تنشأ في نطاق جغرافي محدد، ولم تخرج إلى الوجود كما هو حال غيرها من دول العالم في ظل صفقات وتسويات دولية، فهي لم تنبت على أرض جرداء قاحلة طاردة للبشر، بل ولدت ومكان معها الغنى والثراء^(٣)، كما أن الشعب الأمريكي ليس له حضارة أو ماضٍ عريق؛ فالولايات المتحدة التي تقف اليوم على المسرح الدولي لا يتعدى عمرها ٢٠٠ عام، وذلك منذ التوقيع على إعلان الاستقلال عام

(1) Forbes, (2014): A Immigrant Entrepreneurs: Vital for American Innovation Technology.(Available at:

<http://www.forbes.com/sites/techonomy/2014/01/23/immigrantentrepreneurs-vital-for-american-innovation/>. Accessed at: 20/7/2019 In: 06:25 am).

(٢) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (٢٠١٠م): نحو ثقافة للريادة في القرن ٢١، مكتب اليونسكو الإقليمي العالمي للتربية في الدول العربية، بيروت، الطبعة العربية، ص ٤٣.

(٣) عام الدين عبدالحسين نومان (٢٠١٣): الفكر التوسعي الأمريكي: دراسة فلسفية في تأصيل المفهوم، مجلة بابل للدراسات الإنسانية، المجلد ٣، العدد ٢، ص ٤٢.

١٧٧٦م، حتى أن الأمريكيين أنفسهم يعتبرون الماضي عديم القيمة ولا يعترفون به، ولكن يتطلعون دائماً إلى المستقبل، لإيمانهم بأنه أفضل من الحاضر، فتكونت فكرة التغيير لدى الأمريكيين^(١).

وكان الإنجليز قد أقاموا أول مستوطنة إنجليزية في أمريكا لتكون مركزاً تجارياً في فرجينيا القديمة عام ١٦٠٧م، والتي أقيمت بغرض التطور الاقتصادي وتأسيس المشروعات، فكانت سوقاً تُروج له في إنجلترا^(٢). وكانت المبادرات وخوض المخاطر صفة أصيلة في الشعب الأمريكي؛ إذ إنهم هاجروا وتركوا منازلهم وأقاموا في أرضهم الجديدة خلال ١٧٠٠-١٨٠٠م، فكان البعض منهم يموت في الطريق في سبيل الحرية الدينية والسياسية والتغيير الاقتصادي، فكانوا راغبين في تحمل المخاطر والتنافسية والاعتماد على النفس، وكل هذا يعتبر أحد الجوانب الأساسية للثقافة الأمريكية اليوم، فالتغيير لا يحدث إلا إذا كان الفرد مستعداً لتحمل المخاطر^(٣).

ويعود تاريخ ريادة الأعمال إلى عام ١٨٧٦م وفقاً للأدبيات الاقتصادية والزراعية، في حين يعتبر البعض أن المقررات والبرامج الدراسية التي قدمتها جامعة هارفارد في ١٩٤٧م^(٤)، حيث اعتنق الشعب الأمريكي ثقافة ريادة الأعمال والتنافس والمغامرة، بفضل مجموعة من المقومات التي أهلته لها، كتحمل المخاطر وتقبل الفشل، والتكيف والتأقلم مع كل جديد، وإيمان الأمريكيين بأن الفشل ما هو إلا خطوة لتحقيق النجاح والمخاطرة^(٥).

وترى الدراسة الحالية، أن العوامل التاريخية أثرت في قدوم المهاجرين من إنجلترا إلى الأراضي الأمريكية من أجل رفع مستوى المعيشة، مما كان له دور رئيس في تشكل ثقافة ريادة الأعمال، الأمر الذي حقق نجاحات متتالية على المجتمع الأمريكي الصناعي والزراعي والتعليمي.

مما سبق، يتضح أن النظام التعليمي الجامعي في الولايات المتحدة قد عكس صورة المجتمع الأمريكي؛ إذ إن الصلة وثيقة بينهما ولا يمكن عزلهما عن بعضهما البعض فهما جزء لا يتجزأ والعلاقة بينهما متقاربة، وقد تبين ذلك من خلال العوامل الثقافية المؤثرة بين تعليم ريادة الأعمال في الجامعات من جهة والمجتمع الأمريكي من جهة أخرى، وذلك من خلال توافر الفرص والخدمات

(١) أحمد إبراهيم أحمد (٢٠٠١): دراسات في التربية المقارنة ونظم التعليم: منظور إداري، مكتبة المعارف الحديثة، الإسكندرية، ص٧٨.

(٢) وكالة الإعلام الأمريكية (١٩٩٢): موجز التاريخ الأمريكي، السفارة الأمريكية، القاهرة، ص ٢.
(3) Gary, R. (2001): American Cultural Values, Kokusai Bunka Kenshum International Training, p.5.

(4)Katz, J. (2003): The Chronology and Intellectual Trajectory of American Entrepreneurship Education, **Journal of Business Venturing**, Issue.18, pp.283-284.

(5)John, R. (1999): **University Education for Entrepreneurs in the United States: Artificial and Retrospective**, Analysis of Trends in the 1990s, Georgia Institute of Technology, Atlanta, GA, p.27.

وتشجيع الدولة على الدخول في ريادة الأعمال، كما أن العوامل الثقافية في حقيقة الأمر متفاعلة مع بعضها البعض، حيث أسهمت العوامل الجغرافية من خلال الثروات الطبيعية والبشرية الهائلة التي تمتلكها الولايات المتحدة الأمريكية، جنباً إلى جنب العامل الاقتصادي الضخم، والعامل الاجتماعي المتمثل في الحريات واستيعاب المهاجرين وتساوي حقوق الأفراد على ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، حتى وصلت إلى ما هو عليه الآن، الأمر الذي جعلها تهتم بالتنمية البشرية وبإنسان بالدرجة الأولى، وبالتالي الاهتمام المباشر بالتعليم والأنظمة التعليمية بمراحلها المختلفة، والتي بالطبع من ضمنها التعليم الجامعي، فضلاً عن التأثير السياسي الذي نالته الولايات المتحدة من أسبقية غزو الاتحاد السوفيتي للفضاء، الأمر الذي جعلها تعيد النظر في سياساتها التعليمية والجامعية، فهيأت الظروف والإمكانات الاقتصادية والتاريخية والجغرافية اللازمة لخلق مجتمع وجيل يساعد الدولة في نيل ريادتها الأساسية على مستوى دول العالم، ما مكّنها اليوم من التربع على عرش القوى الاقتصادية وريادة الأعمال في العالم.

هذا، وبناءً على ما سبق، فإن برامج تعليم ريادة الأعمال لم تعد تخصصاً أكاديمياً في الولايات المتحدة الأمريكية فحسب؛ إذ إنها الأيقونة التي تستند عليها الولايات المتحدة الأمريكية كدولة متقدمة، عبر اهتمام الحكومة الأمريكية من جهة، والجامعات الأمريكية من جهة أخرى بتوفير فرص الكليات والتخصصات المهمة بريادة الأعمال، بهدف توفير فرص عمل للمجتمع الأمريكي وتحقيق الاستقرار الذي تطمح له الدولة، وذلك بعد مرور التعليم الجامعي الأمريكي بمراحل مختلفة، اختلطت بالعديد من العوامل الثقافية التي أثرت على ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال نفسها في أمريكا حتى وصلت إلى ما هو عليه الآن.

وبعد، فقد استعرض الفصل الحالي ملامح خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي، وتكون الفصل من ثلاثة محاور تتعلق بنشر ثقافة ريادة الأعمال في جامعات الولايات المتحدة الأمريكية، حيث عرض المحور الأول المتمثل في التعليم الجامعي الأمريكي، والمحور الثاني آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الأمريكية، فالمحور الثالث المتمثل بالعوامل الثقافية التي دعت الجامعات الأمريكية إلى الاهتمام بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال. وتبين أن الاهتمام بنشر وتعليم ثقافة ريادة الأعمال في الولايات المتحدة قد ساهم في التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والصناعية والأكاديمية، وخلق فرصاً للعمل في المجتمع الأمريكي، فساعدت ريادة الأعمال على تكوين شبكة أمان لمجموعات رواد الأعمال، والتمكين للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وكان ذلك بفضل العوامل الثقافية المؤثرة في ذلك، ويتناول الفصل التالي عرض ثاني الخبرات موضوع الاهتمام ومحور الإفادة وهي ملامح خبرة ماليزيا في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

الفصل الرابع

ملاح خيرة ماليزيا في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي

تمهيد

أولاً: التعليم الجامعي الماليزي:

- (١) التعليم الجامعي الماليزي (النشأة والتطور).
- (٢) موقع التعليم الجامعي في السلم التعليمي الماليزي.
- (٣) فلسفة وأهداف التعليم الجامعي الماليزي.
- (٤) مقومات نجاح التعليم الجامعي الماليزي.

ثانياً: آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الماليزية:

- (١) مفهوم وأهداف ريادة الأعمال في الجامعات الماليزية.
- (٢) إنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن الريادة وتعليم ريادة الأعمال.
- (٣) توفير بعض البرامج والمقررات الدراسية لدعم العقلية الريادية وتعزيز تعليم ريادة الأعمال.
- (٤) إشراك الطلبة بفاعلية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال.
- (٥) عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
- (٦) حاضنات الأعمال.

ثالثاً: العوامل الثقافية التي دعت الجامعات الماليزية إلى الاهتمام بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

- (١) العوامل الاقتصادية.
- (٢) العوامل السياسية.
- (٣) العوامل الاجتماعية.
- (٤) العوامل الجغرافية.
- (٥) العوامل التاريخية.

الفصل الرابع

ملاحح خبرة ماليزيا

في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي

تمهيد

تنبّهت بعض دول شرق آسيا للتطور والتنمية البشرية المتسارعة التي تنتهجها دول متقدمة في مجال ريادة الأعمال، فسارعت للحاق بركب الاهتمام بالعنصر البشري من جهة، وتنميته عبر ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال التي أصبحت سمة من سمات العصر الحديث، ومؤثر في مستويات التقدم البشري والمهني والتكنولوجي والأكاديمي، بهدف تحقيق رفاهية شعوبها ونهضة أمتها، حتى أصبحت رائدة وعلامة بارزة على خارطة مجال ريادة الأعمال.

وتعتبر ماليزيا من الدول المتقدمة في مجال ثقافة ريادة الأعمال كونها أحدثت نقلة نوعية في مختلف المجالات ومنها التعليم الجامعي؛ إذ إنها تحولت من بلد يعتمد على الزراعة إلى دولة متطورة صناعياً واجتماعياً بفضل عدد من المقومات التي يأتي في مقدمتها، الإرادة السياسية والرغبة الحقيقية للدولة: وتتلخص في جملة الرئيس الماليزي مهاتير محمد حين قال: "أيها الماليزي ارفع رأسك ناظرًا إلى المستقبل"^(١)، تطوير مفهوم التنمية؛ القائم على إزالة العوائق الهيكلية والمؤسسية المحلية، وتوطيد العلاقات بالبلدان المتقدمة^(٢)، الاهتمام بالقطاع الخاص: عبر ريادة الأعمال الحرة التي تساعد على زيادة دخل الحكومة^(٣)، تبني ماليزيا الاقتصاد المعرفي: عبر بناء اقتصاد قوي يعتمد على المعرفة في تكوينه^(٤)، تحقيق الجامعات الماليزية مراكز متقدمة على المستوى الدولي، وسعي الدولة الماليزية كي تكون مركزًا للتعليم العالي في منطقة جنوب شرق آسيا، عبر إنشاء وكالة الجودة الماليزية المختصة باستراتيجيات وخطط ضمان التميز ومواجهة المنافسة في سوق التعليم العالي الدولي^(٥).

والجدير بالذكر أن ماليزيا قطعت أشواطاً طويلة وفعلية في نشر وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وفي فترات زمنية قياسية مقارنة ببداية نهضتها؛ إذ إنها ووفقاً لتقرير التنافسية العالمي الصادر عن

(1) Ooyo, E. (1991): **Multiracial Politics in Malaysia**, Malaysia, Pelanduck, p.7.

(٢) ملف التعليم في ماليزيا (٢٠١٤): تقارير اقتصادية، مجلة الاستثمارية، العدد ١٧، نوفمبر، ص ٩.

(3) Houkok, Ch. (2005): **EdsMalaysia, South East and the Emerging China, Political and Culture Perspectives**, Institute of China Studies, University of Malaya, Kuala Lumpur, p.45.

(٤) عبدالحسين الحسيني (٢٠٠٨): **التنمية البشرية وبناء مجتمع المعرفة**، الدار العربية للعلوم، لبنان الطبعة ١، ص ٣٥٩.

(5) Grapaagasem, S., et al., (2014): **Current Trends in Malaysian Higher Education and the Effect on Education Policy and Practice: An Over View**, **International Journal of Higher Education**, Vol. 3, No. 1, p. 85.

المنتدى الاقتصادي العالمي لعام ٢٠١٩م، جاءت في المرتبة الرابعة عالمياً من بين ١٤١ دولة، وذلك من حيث ترتيب (مؤشر ثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurial Culture)، حيث تشير النتائج التفصيلية لماليزيا في مؤشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال عدة المؤشرات التفصيلية التالية: (الموقف تجاه مخاطر تنظيم المشاريع الريادية Attitudes Towards Entrepreneurial Risk إلى حلولها في المرتبة الخامسة عالمياً، في حين حلت في مؤشر (الاستعداد لتفويض السلطة Willingness to Delegate Authority) في المرتبة الثالثة عشر عالمياً، فيما كذلك في مرتبة متقدمة أيضاً في المرتبة السادسة عالمياً في مؤشر (نمو الشركات المبتكرة Growth of Innovative Companies)^(١).

ويتناول هذا الجزء دولة ماليزيا من خلال عرض التعليم الجامعي الماليزي، وآليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الماليزية، ومن ثم التعرض إلى العوامل الثقافية التي دعت الجامعات الماليزية إلى الاهتمام بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وذلك كما يلي:
أولاً: التعليم الجامعي الماليزي:

اهتمت ماليزيا بالتعليم الجامعي؛ إذ تعد الجامعات والمعاهد العامة والخاصة الشغل الشاغل للدولة، وبسبب الطلب على التعليم الجامعي، فقد سمحت الحكومة ببناء الكليات الخاصة لتعطي دورات مهنية، ودرجات جامعية بواسطة برامج توأمة، وقد شهد التعليم الجامعي في ماليزيا زيادة جوهرية في الالتحاق بالجامعات في السنوات الأخيرة، وأصبحت هذه الزيادة ممكنة بسبب التسهيلات التي تقدمها الجامعات بما فيها بناء عدة فروع للحرم الجامعي^(٢).

ويتناول المحور التالي التعليم الجامعي الماليزي من حيث نشأته وتطوره، ومن ثم عرض موقعه التعليم الجامعي، ثم فلسفته وأهدافه ومقومات نجاحه، كما يلي:
(١) التعليم الجامعي الماليزي (النشأة والتطور):

منذ استقلال ماليزيا عام ١٩٥٧م ركزت جهودها على مجال التعليم باعتباره قطاعاً محورياً ومحركاً لكل القطاعات الأخرى؛ إذ عملت ماليزيا بجد وعزم تحت شعار: "ازرع تعليمًا قوياً؛ تحصد اقتصاداً قوياً"، فكانت النتيجة نظاماً تعليمياً فعالاً واقتصاداً تنافسياً، وكل ذلك ما هو إلا انعكاس طبيعي لاستثمار الدولة في الإنسان ورصد اعتمادات مالية سخية لتطوير التعليم والبحث العلمي وفق أحدث المعايير العلمية والعالمية، وشهدت فترة ما قبل سبعينات القرن العشرين الفترة الاستعمارية

(1) Schwab, K(ed.): The Global Competitiveness Report 2019, p. 369.

(2)Office of Innovation (2013): Entrepreneurship Economic Development Administration in Consultation with National Advisory Council on Innovation and Entrepreneurship : **The Innovation, Entrepreneurial University Higher Education, Innovation & Entrepreneurship in Focus**, U.S. Department of Commerce, p. 20.

وسنوات الاستقلال لماليزيا، وركزت هذه المرحلة على التدريب الأساسي وتقديم المساعدة لإنشاء سلطات ماهرة وذات دراية لزيادة القطاع الزراعي، وقد أنشأت جامعة مالايا عام ١٩٤٩م كأول جامعة في ماليزيا لتحقيق هذا الهدف، وكان معظم الطلاب من أصل صيني وهندي بسبب مؤهلات القبول الصارمة، وفي عام ١٩٦٢م تم إنشاء لجنة مراجعة التعليم العالي لدعم التطورات في مجال التعليم، وحددت هذه اللجنة الحاجة إلى مهنيين مؤهلين تأهيلاً عالياً في العلوم والطب وطب الأسنان والهندسة والمحاسبة والإحصاء وغيرها من المجالات الفنية والإدارية، وقد اتبع ذلك تطوير جامعات جديدة في السبعينيات من القرن الماضي لتقديم برامج في التخصصات العلمية والتقنية^(١).

وتميزت الفترة من ١٩٧٠-١٩٩٠م بالزخم الصناعي لجهود التعليم العالي في ماليزيا، وقد شهدت هذه الفترة حركة قابلة للتغيير نتيجة للأزمة العرقية الرهيبة في عام ١٩٦٩م، وكان الجزء الأكبر من إجمالي رأس المال الموجود تحت سيطرة الشركات الصينية ٦٠٪ مقابل ٤٠٪ للملايو الذين شكلوا أيضاً غالبية الأسر الفقيرة، ونشأ تفاوت عرقي وغياب تضامن طبيعي، وكان التدريب والتعليم عنصرين حاسمين في تحقيق التضامن الوطني وتحقيق توازن اجتماعي أكثر إنصافاً، بالإضافة إلى التطورات المالية الموزعة على نطاق واسع من أجل القضاء على الفقر، وكانت ماليزيا بحاجة إلى قوة عاملة أفضل مهارة وأفضل موهبة لتوسيع كفاءتها ورفع دخل جميع الماليزيين، ونتيجة لذلك أصبح التعليم الجامعي الوسيلة الرئيسية لإنشاء وتقديم هذه القوى العاملة المجهزة والموهوبين بشكل أفضل^(٢).

وسنّت الدولة نهج تأكيد المعيار الإثني الذي سيتم بموجبه القبول في مؤسسات التعليم الجامعي العامة على أساس العرق لإعادة هيكلة المجتمع على أساس التدريب، ووفقاً لذلك أصبحت نسبة القبول في برامج الدراسات العليا كالتالي: ٥٥% للماليزيين مقابل ٤٥% لغير الماليزيين (الجنسيات الأخرى) حيث شهدت الفترة ١٩٩٠-٢٠١٥م، مسؤولية الحكومة في ماليزيا عن تطوير التعليم الجامعي العام والخاص، وفي عام ٢٠٠٧م تأسست وزارة التعليم العالي لتكون مسؤولة عن تحويل ماليزيا إلى مركز للتميز في التعليم الجامعي بحلول عام ٢٠٢٠م^(٣).

(1)Sato, M. (2005): Education, Ethnicity and Economics: Higher Education Reforms in Malaysia 1957-2003. **NUCB journal of Language Culture and Communication**, No. 7, Malaysia, p. 74.

(2) Sirat, B. (2010): Strategic Planning Directions of Malaysia's Higher Education: University Autonomy in the Midst of Political Uncertainties. **Higher Education**, No. 59, p. 469..

(3)Lee, N. (2004): **Global Trends, National Policies and Institutional Responses: Restructuring Higher Education in Malaysia**, Educational Research for Policy and Practice, No. 3, p. 36.

ولوزارة التعليم العالي عشرة أهداف يتمثل أحدها في إعداد خريجين أكفاء يلبي احتياجات أصحاب العمل الوطنيين والدوليين، حيث تهدف الوزارة إلى تحقيق معدل توظيف ٧٥% للطلاب في مجالات تخصصهم في خلال ستة أشهر من التخرج^(١).

واقترحت ماليزيا خطة وطنية للتعليم الجامعي يتم تنفيذها خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٢٠م، وبذلك أصبحت السياسة الاستراتيجية لقطاع التعليم الجامعي في ماليزيا تدفعها الأهداف الوطنية والتي من بينها أن تتبوأ ماليزيا مكانة عالمية في جذب الطلاب من أنحاء العالم من خلال تحقيق جودة عالية للعملية التعليمية، وتتخلص المبادئ الاستراتيجية المعبر عنها في الخطة في النقاط التالية^(٢):

- توسيع مقاعد التعليم العالي وتوسيع القطاع نفسه، ولكن مع تحقيق قدر كبير من العدالة الاجتماعية.
- تحسين جودة عمليتي التعليم والتعلم.
- الارتقاء بمستوى البحث العلمي والابتكار.
- تدعيم المؤسسات العاملة في مجال التعليم الجامعي.
- تكثيف الجهود نحو تحويل القطاع إلى قطاع عالمي.
- غرس قيم التعليم المستمر والتعليم مدى الحياة.
- دعم الوزارة وما تقدمه من خدمات.

واشتملت هذه الخطة الوطنية الماليزية لتطوير التعليم الجامعي على أربعة مراحل، وهي كالتالي^(٣):

- المرحلة الأولى ٢٠٠٧-٢٠١٠م: تهدف هذه المرحلة إلى توفير مبادرات لمساعدة جميع مؤسسات التعليم الجامعي لإنتاج رأس المال البشري، وركزت الخطة خلال هذه المرحلة على خمسة مجالات كانت بمثابة أساس للتطورات المستقبلية، هي: الحوكمة، القيادة، البيئة الأكاديمية، التعليم والتعلم، البحث والتطوير.
- المرحلة الثانية ٢٠١١-٢٠١٥م: ارتبطت خطة العمل في هذه المرحلة ارتباطاً وثيقاً بالإنجازات التي حققتها كل سياسة تنفيذية تم تنفيذها في المرحلة الأولى، والأهداف الرئيسية العامة للخطة

(1)KPTM, T. (2007): National Higher Education Action Plan 2007-2010 / Pelan Tindakan Pengajian Tinggi Negara 2007-2010.

(٢) روزهان إدريس (٢٠١٥): الجامعات الماليزية، متاح على الرابط التالي: <https://www.alaraby.co.uk/supplementeducation/2015/7/29>، تاريخ الاسترجاع: ٣٠-٦-٢٠١٩، الساعة: ١٨:٠١ (ص).

(3)Grapragasem, S., et, al., (2014): Current Trends in Malaysian Higher Education and the Effect on Education Policy andPractice: An Overview. **International Journal of Higher Education**, Vol.3, p.85.

الاستراتيجية الوطنية للتعليم الجامعي لما بعد عام ٢٠٢٠م، وركزت هذه المرحلة على ما يلي: مراجعة الأداء الأكاديمي، التعلم مدى الحياة، خطة تدريب الخريجين، وأكد وزير التعليم التركيز على تعزيز الجهود خلال هذه المرحلة من خلال الأهداف التالية: إنتاج رأس المال البشري، إثراء الإبداع والابتكار، تعظيم النظام البيئي للتعليم العالي، لاستفادة من العولمة، تحويل قيادة المؤسسات الرائدة في التعليم العالي.

■ **المرحلتين الثالثة والرابعة ٢٠١٦-٢٠٢٠م: ركزت على التميز والتنمية المستدامة.**

وتتغير ماليزيا من اقتصاد يقوم على الإنتاج الضخم والعمالة غير الماهرة نسبياً، إلى نظام قائم على المعرفة والإبداع، فقد خصصت الدولة ٢.٧% من جملة ناتجها للتعليم العالي، ويرجع جزء كبير منه إلى دعم الرسوم الدراسية والإقامة في الحرم الجامعي الذي تكون تكاليفه مرتفعة نسبياً^(١).

ويمكن أن تُبرهن على التحسن والتطوير الحادتين في مجال التعليم الجامعي بنسبة وعدد الجامعات الماليزية التي تدخل القوائم المحددة لأفضل الجامعات على المستوى العالمي، حيث تربعت ٧ جامعات على قوائم أفضل ٧٠٠ جامعة على مستوى العالم في قوائم the Global QS Ranking وعلى رأس هذه الجامعات الجامعة الأقدم والأعرق في ماليزيا، وهي الجامعة الماليزية، وهناك خمس جامعات كلها في صدارة الجامعات الآسيوية الأفضل^(٢).

(٢) **موقع التعليم الجامعي في السلم التعليمي الماليزي:**

ويمكن تناول الجهات والمستويات المسؤولة عن التعليم العالي في ماليزيا؛ إذ ينقسم التعليم الجامعي في ماليزيا إلى قطاعين اثنين هما: قطاع التعليم الجامعي العام، وقطاع التعليم الجامعي غير العام، وهما كما يلي^(٣):

- **القطاع العام Public Sector:** ويضم نحو ٢٠ جامعة و٦ كليات جامعية (يطلق لفظ الكليات الجامعية على مؤسسات التعليم الجامعي التي لديها القدرة على منح شهادة خاصة بهم ولكن لم يحصلوا بعد على لقب جامعة)، أما القطاع غير العام فيضم ٥٥٩ مؤسسة تعليمية بأنواع مختلفة بما فيها الجامعات والكليات الجامعية وفروع الجامعات الأجنبية.
- **القطاع الخاص Private Sector:** ويشمل فئة واسعة من المؤسسات التي لا تمول من قبل الدولة، وتوجد فئات أخرى خارج ذلك التصنيف ومنها: ٢٤ من المعاهد الفنية، و٣٧ من كليات المجتمع، وتعمل وزارة التعليم العالي على التنسيق ومراقبة أنشطة الجامعات والكليات العامة والخاصة.

(١) نظام التعليم الجامعي في ماليزيا: (متاح على: <http://www.abeereducation.com/ar/study-in-malaysia/malaysias-higher-education-system>، تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩-٦-٣٠ الساعة: ٢٠:٤٢:٠٣ ص).

(٢) روزهان إدريس (٢٠١٥): مرجع سابق.

(٣) نظام التعليم الجامعي في ماليزيا: مرجع سابق.

وتقوم وزارة التعليم العالي في ماليزيا بترجمة السياسة التعليمية القومية إلى خطط تعليمية وبرامج ومشروعات تتوافق مع الطموحات الوطنية والأهداف القومية، كما تضع الخطوط العريضة لتطبيق وإدارة البرامج التعليمية والتربوية المختلفة، وتقوم بعملية اتخاذ القرارات على المستوى الوطني على أساس نظام اللجان، فهناك مجموعة كبيرة من اللجان المختلفة التي تقوم بعملية التخطيط واتخاذ القرار⁽¹⁾، والشكل التالي رقم (٥) يوضح موقع التعليم الجامعي في السلم التعليمي الماليزي:



الشكل (٥) موقع التعليم الجامعي في السلم التعليمي الماليزي

مصدر الشكل: بالرجوع إلى: Education System in Malaysia, University Education in Malaysia. (Available at: <http://www.etawau.com/edu/Department/EducationSustem.htm>)

(1)Chapman,D.,(2000): Trends in Educational Administration in Developing Asia, *Educational Administration Quarterly*, Vol. 36, No. 2, April, p.284.

ويتضح من الشكل السابق رقم (٥) أن ماليزيا وفرت التعليم الجامعي للمواطنين الماليزيين في مراحل البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، كما يلاحظ استقطابها للطلبة من شتى بلدان العالم، كما توجد جامعات حكومية ومعاهد تدريب الأساتذة والمدارس التقنية التي تمولها حكومات الولايات الماليزية، فإنه توجد كذلك جامعات ومؤسسات خاصة بتمويل خاصة تتضمن الجامعات الماليزية الخاصة، والجامعات والكليات الأجنبية.

وترى الدراسة الحالية أن تطور نظام التعليم الجامعي في ماليزيا منذ الاستقلال قد صاحبه تغييرات ملحوظة وتحولات سريعة مع سعي الأمة لتحقيق معايير وأنظمة تعليمية أفضل، وكان غرض النظام المبكر هو مساعدة الناس على التعامل مع الحياة اليومية، وفي أوائل القرن الحادي والعشرين قدمت ماليزيا سياسات تعليمية وطنية جديدة للتعليم الجامعي، وكانت هناك عدة عوامل دفعت كلاً من الحكومة والشعب الماليزي إلى اعتبار التعليم الجامعي من بين أهم أعمدة تحقيق التقدم الوطني والقوة الدافعة لرؤية ٢٠٢٠م، ولأن الرؤية لها سقف عالٍ في التوقعات والطموح الخاص بمستقبل ماليزي، كان لا بد من أن يتصدر الاهتمام بالفرد الماليزي هذه الاستراتيجية، وبالتالي كان لا بد من أن يتبوأ التعليم هذه المكانة العالية من الاهتمام، ولن يتأتى الرقي والازدهار إلا من خلال تحويل المسار التعليمي إلى وجهة جديدة تحقق التقدم والإبداع، والقدرة على تخريج المواطنين الأكفاء القادرين والتمكنين من العمل وفق المعايير المرتفعة التي وضعتها الرؤية.

(٣) فلسفة وأهداف التعليم الجامعي الماليزي:

تتمثل فلسفة التعليم الجامعي في ماليزيا بالاهتمام بإعداد المواطنين بصورة أكثر ديناميكية وإنتاجية وإنسانية لمواجهة تحديات العصر، وتقوم فلسفة التعليم الجامعي الماليزي على مجموعة من الأسس^(١)، لعل أبرزها:

- إعداد الأفراد عقلياً وروحياً وعاطفياً وجسمياً إعداداً قائماً على الإيمان بالله وطاعته.
- حرص مناهج التعليم على تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات لتحمل المسؤولية.
- القدرة على المساهمة في عملية التنمية الوطنية لتحقيق وضع صناعي جديد.
- تحقيق وحدة ورخاء الأسرة والمجتمع والوطن.
- اكتساب المعارف وتعزيز مهارات التفكير.

وهنا يجدر الحديث عن الأسس والركائز التي يقوم عليها اقتصاد المعرفة بحسب السياسة الماليزية والتي أسهمت في رسم فلسفة التعليم الجامعي الماليزي، والتي تنص على:

(1) Ministry of Higher Education. (2014): Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2014. (Available at: <http://graduan.mohe.gov.my/skpgreport/Penerbitan/SKPG2014.pdf> Accessed at: 22/10/2018 in: 11: 47 am).

▪ **التعليم:** والتي تتعلق بتوفير الاحتياجات الأساسية للإنتاجية والتنافسية الاقتصادية، حيث يتعين على الحكومات توفير الأيدي العاملة ورأس المال البشري القادر على دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالمهارات الإبداعية في التعليم الجامعي^(١).

▪ **تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:** من خلال تجهيز المعارف وتكييفها مع الاحتياجات المحلية لدعم النشاط الاقتصادي، بالاعتماد على استخدام مصادر المعلومات والتكنولوجيا الحديثة، في سبل خلق التنافس^(٢).

▪ **النظام المؤسسي والحافز الاقتصادي:** من خلال زيادة الإنتاجية والنمو وجعل تكنولوجيا المعلومات أكثر إتاحة ويسر وتخفيض التعريفات الجمركية على منتجات التكنولوجيا وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة^(٣).

وقد تمكنت ماليزيا من بلورة فلسفة وطنية للتربية واضحة المعالم توطرها منظومة قيم إسلامية نابعة من إرادة سياسية قوية للنهوض والتقدم عبر بوابة التعليم، وبشكل عام يهدف التعليم بماليزيا إلى^(٤):

- إعداد مواطن نشيط، منتج وقادر على مواجهة تحديات العصر.
- إعداد الفرد إعداداً شاملاً متوازناً عقلياً، روحياً، عاطفياً وجسدياً.
- إعداد الفرد ليتحمل مسؤولية التنمية الوطنية وتحقيق رخاء الأسرة والمجتمع والوطن ككل.

وتتمثل الأهداف الرئيسية للتعليم الجامعي في ماليزيا^(٥):

- إعداد الخريجين الذين ينافسون في السوق العالمية.
- تحقيق مرتبة متقدمة بين الأنظمة التعليمية الرائدة في العالم.
- التحول إلى اقتصاد المعرفة.
- تمكين ماليزيا من المنافسة في الاقتصاد العالمي.

(٤) مقومات نجاح التعليم الجامعي الماليزي:

شهدت ماليزيا في العقود الأخيرة تقدماً ملحوظاً في نظامها سياساتها التعليمية الجامعية؛ إذ تحولت من نظام بيروقراطي شديد المركزية إلى نظام لا مركزي مرن، وذلك من خلال مستويين: أول

(١) أحمد بن سعيد الحضرمي (٢٠١٢): برنامج تدريبي مقترح لتطبيق إدارة المعرفة لتطوير الموارد البشرية بوزارة التربية بسلطنة عمان، مجلة الإدارة، العدد ١٣٠، مسقط، ص ١٤٧.

(2) Santandreu-Mascarell, C., et. Al., (2013): Entrepreneurial and innovative Competences, AreThey the Same? Management Decision, Vol. 51, No. 5, p.1087.

(٣) مصطفى يوسف كافي (٢٠٠٣): الاقتصاد المعرفي، مكتبة المجتمع العربي، عمان، ص ٧٢.

(٤) أحمد دخيسي (٢٠١٠): التعليم في ماليزيا، متاح على الرابط التالي:

<https://www.alhiwar.net/ShowNews.php?Tnd=5189>، تاريخ الاسترجاع ١-٧-٢٠١٩.

(5) Norliza, M.Z., & et al., (2017): Challenges and Evolution of Higher Education in Malaysia, International Journal of Islamic and Civilizational Studies, No. 1, p. 82.

هذه المستويات يقوم على تقسيم السلطات والمهام والموارد بين الحكومة الفيدرالية والولايات من جهة، والمقاطعات الفيدرالية من جهة أخرى، ثم في المستوى الثاني يتم توزيع تلك المهام والسلطات بين الولايات والسلطات المحلية، وعلى الرغم من وجود الهيكل الهرمي في النظام التعليمي الماليزي، إلا أن جامعاتها تعتبر وزارات مصغرة، وقد مُنحت درجة كبيرة من الاستقلالية، كما أعيد هيكلة الأجهزة الإدارية لنظام التعليم، فأُنشأت وحدة مركزية على مستوى الولايات لتدعيم الأجهزة الإدارية المحلية وزيادة فاعليتها وكفاءتها في تنفيذ البرامج^(٤).

وتهتم الحكومة بتوفير الأجهزة والبرامج الحديثة لتطوير التعليم الجامعي، وتتبع الجامعات المعايير العالمية في التدريس، ونظم الدراسة، وتحديد التخصصات، وتكوين الروابط بالجامعات المحلية والعالمية المماثلة بغرض اكتساب الخبرة^(٢).

ويقدم التعليم الجامعي في ماليزيا فرصاً لمواصلة الدراسة الأكاديمية وزيادة المعرفة في أحد التخصصات ويهدف إلى إعداد المتخصصين في المجالات المختلفة للوفاء باحتياجات الدولة من القوى العاملة المدربة، كما يمنح هذا النوع من التعليم التسهيلات اللازمة لإجراء البحوث والخدمات الاستشارية للمجتمع، وتتضمن مؤسسات التعليم الجامعي ثلاثة أنواع: الجامعات، الكليات المتوسطة، والمؤسسات التطبيقية، وتتراوح مدة الدراسة في هذا النوع من التعليم بين ثلاث إلى أربع سنوات^(٣).

ويطبق في الجامعات الماليزية نظام ضمان الجودة، وتحرص السلطات على إيجاد قنوات تعاون بين البحث العلمي في الجامعات والمصانع والمؤسسات الكبرى لتوفير الموارد المطلوبة لإنجاز أعمال بحثية تطبيقية، وتعمل الحكومة الماليزية في مجال جودة التعليم الجامعي على تحقيق ما يلي^(٤):

- اتّباع المعايير العالمية في التدريس ونظم الدراسة وتحديد التخصصات والمناهج الدراسية (الاستخدام المكثف للغة الإنجليزية).
- تشجيع العلاقات والروابط بين الجامعات المحلية والعالمية من أجل اكتساب الخبرة والمزيد من التطور.
- أن يلعب القطاع الخاص دوراً أساسياً في مجال جودة التعليم الجامعي.

(١) ناصر عامر(٢٠٠٨): تفعيل اللامركزية بالمدارس المصرية في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية، مرجع سابق، ص ١٦٠.

(٢) التجربة الماليزية والتجربة الكورية الجزء السادس (٢٠١٤): (متاح على:

<http://kurtdta.org/ar/View.aspx?n =1217&m =30#sthash.68VTpkAV.dpbs>

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩-٧-١ الساعة: ٣٢:٠١ (ص).

(٣) مرضي الزهراني، التعليم في ماليزيا: جامعة أم القرى متاح على

الرابط: <http://uqu.edu.sa/page/ar/112902>، تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩-٦-٣٠.

(4) Ministry of Higher Education. (2014): Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2014.

(A available at: <http://graduan.mohe.gov.my/skpgreport/Penerbitan/SKPG2014.pdf>

Accessed at: 04/7/2019 in: 04: 31 am).

- تصميم برامج ومناهج ترتبط بالبيئة التعليمية العالمية وعلاقتها بالتقنيات الحديثة ونظم المعلومات (مثال: الألياف الضوئية الرقمية Digital optic Fiber).
- أقامت وزارة التعليم (مجلس الاعتماد القومي) ليقوم بوضع الخطوط العريضة للعملية الأكاديمية لمؤسسات التعليم الجامعي العامة والخاصة.
- أسست الدولة قاعدة ممتدة لشبكة المعلومات في المؤسسات الجامعية وأمدتها بموارد المعرفة والبيئة التحتية الأساسية اللازمة.
- تدعم الدولة جهود الأبحاث العلمية في الجامعات، مثل: (مؤسسة تطوير التقنية الماليزية).

وتتجه مؤسسات التعليم الجامعي حالياً لتصبح مراكز إقليمية لطلاب الدراسات العليا، وخاصة من الدول النامية، فهي تسعى إلى المزيد من التجويد وتوفير التسهيلات التعليمية مثل المعامل والشبكات الحاسوبية ودعم هيئات التدريس بالخبرات، ومن بين الجامعات الماليزية: الجامعة الإسلامية الدولية وهي جامعة دولية في طبيعتها حيث تشرف عليها جهات دولية عديدة، وهي لا تكتفي بالدراسات الإسلامية الدينية فقط، بل تشتمل على جوانب عديدة وشاملة من المعرفة حيث يمزج التدريس فيها بين القيم الإسلامية والفلسفة الإسلامية في اكتساب المعرفة، ويتم تدريس الماجستير والدكتوراه في ماليزيا بثلاث طرق رئيسية هي^(١):

- دراسة الماجستير والدكتوراه بطريقة المقررات الدراسية.
- دراسة الماجستير والدكتوراه بطريقة المقررات الدراسية والبحث معاً.
- دراسة الماجستير والدكتوراه بطريق البحث فقط.

وقد استطاعت دولة ماليزيا، أن تضع خطة لتطوير التعليم الجامعي على المستوى الوطني، بما جعلها تصل إلى إحدى الدول الـ ١٢ التي يتجه إليها طلبة الجامعات على مستوى العالم، كما أنها أصبحت تتميز بوجود عدة جامعات بها تدرج من ضمن أفضل ٧٠٠ جامعة عالمياً، وفيما يلي ترتيب بعض الجامعات الماليزية حسب نشرة التاييمز الصادرة العام الماضي والذي صنفت فيه بعض الجامعات الماليزية من بين ١٠٠٠ جامعة الأفضل في العالم، كما يظهر في الجدول التالي رقم (٤):

(١) أحمد عبدالفتاح الزكي (٢٠١٠): التعليم في ماليزيا: خيارات واسعة للطلاب في المرحلة الثانوية، مجلة المعرفة، العدد ١٨٠، مارس، ص ٤٨.

جدول (٤) يوضح ترتيب الجامعات العشر الأولى في ماليزيا حسب تصنيف عام ٢٠١٨م^(١):

الترتيب العالمي	الجامعة	التسلسل
٨٧	جامعة مالايا (UM) University of Malaya	١
١٨٤	جامعة كوينهاجن الماليزية University Kebangsaan Malaysia	٢
٢٠٢	جامعة بوترا الماليزية University Putra Malaysia	٣
٢٠٧	جامعة ساينز الماليزية University Sains Malaysia	٤
٢٢٨	الجامعة التكنولوجية الماليزية University Technology Malaysia	٥
٤٨١	UCSI University	٦
٥٣٠-٥٢١	جامعة بتروناس التكنولوجية University Technology PETRONAS	٧
٦٥٠-٦٠١	جامعة تايلور Taylor's University	٨
٦٥٠-٦٠١	جامعة أوتارا الماليزية University Utara Malaysia	٩
٧٠٠-٦٥١	الجامعة الإسلامية العالمية International Islamic University Malaysia	١٠

ويتضح من الجدول السابق (٤) التقدم الملحوظ والقوي من جامعة مالايا الماليزية؛ إذ إنها دخلت ضمن قائمة أفضل ١٠٠ جامعة من جامعات العالم عبر تحقيقها المركز ٨٧ عالمياً، كما حققت الجامعات الخمس التي تليها وهي: كوينهاجن وبوترا وسينز والجامعة التكنولوجية وجامعة UCSI، مراتب متقدمة ضمن أفضل ٥٠٠ جامعة في العالم، فيما نالت الجامعات الأربع الأخيرة مراكز متقدمة كان آخرها الجامعة الماليزية في مرتبة ما بين ٦٥١-٧٠٠ على مستوى جامعات العالم.

ثانياً: آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الماليزية:

اهتمت ماليزيا بتعليم ريادة الأعمال منذ وقت مبكر من قبل مؤسسات التعليم العالي، وخاصة منذ بداية الثمانينات^(٢)، وقد ركزت اهتمامها بتعليم ريادة الأعمال نتيجةً للاقتصاد المعرفي، الذي

(١) الملحقية الثقافية العراقية في كوالالمبور، ماليزيا (٢٠١٨). متاح على الرابط:

<http://iraqiculturalattache.org.my/ar/2018/06/08/%D8%AA%D8%B1%D8%AA%D9%8A%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84%D9%8A%D8%B2%D9%8A%D8%A9-%D8%B6%D9%85%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B5%D9%86%D9%8A%D9%81/>

تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٢ الساعة ٠٨:٣٤ ص.

(2)Arshad, A.S., et. al., (2014): The Impact of Entrepreneurial Orientation on Business Performance: a Study of Technology-based SMEs in Malaysia, Procedia – Social and Behavioral Sciences in 4th International Conference on Marketing and Retailing 2013, Vol. 130, Elsevier, Kuala Lumpur, pp. 46-47.

ظهر لأهمية المعرفة والتي تمثل أكبر مورد أو مصدر للأنشطة الاقتصادية، حيث أن تعليم ريادة الأعمال يُعد الأفراد ذوي المهارات التجارية المبتكرة للحصول على الفرص المتاحة، وكذلك بضبط وتيرة الاقتصاد الجديد من خلال تشكيل النشاط الريادي الجديد أو النشاط التجاري الجديد^(١).

(١) مفهوم وأهداف ريادة الأعمال بالجامعات الماليزية:

تُعرف ريادة الأعمال في ماليزيا على أنها القدرة على التعرف واحتواء الفرص والموارد في وجود الخطر، وإنشاء مشروع تجاري عبر تدريس المهارات الريادية وتطوير خطط جديدة ومبتكرة^(٢)، كما تعرف بأنها عملية ديناميكية تتطلب التغيير والإبداع والرغبة الذاتية نحو تبني أفكار وحلول جديدة، وحشد الموارد اللازمة للمهارات الإبداعية لبناء خطط العمل نحو اقتصاد معرفي^(٣).

وتتمثل أهداف تعليم ريادة الأعمال في ماليزيا على النحو التالي^(٤):

- ❖ زيادة ميل المتعلمين في الجامعات نحو ريادة الأعمال.
- ❖ دعم المتعلمين من أصحاب المشروعات الصغيرة والناشئة.
- ❖ إسهام الجامعات في نقل التكنولوجيا إلى شركات القطاع الخاص.
- ❖ القدرة على مواجهة المخاطر.

(٢) إنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن الريادة وتعليم ريادة الأعمال:

بدأت ماليزيا في الدخول بمجال ريادة الأعمال في عام ١٩٧٠م عندما نفذت سياستها الاقتصادية الجديدة، فبدأ العمل في مجالات المواد الغذائية والأثاث والأعمال اليدوية، وعدد من الصناعات الصغيرة والمتوسطة، وفي الثمانينات بدأت فعليا في الجامعات الماليزية، وفي عام ١٩٩٥م عززت ماليزيا ريادة الأعمال عبر إنشائها وزارة ريادة الأعمال والتنمية التعاونية، وهي الهيئة التي أصبحت فيما بعد هيئة منسقة لتوفير المعلومات، وتقديم الدعم المالي، لأصحاب المشروعات الصغيرة^(٥).

(1)Bikse,V.,et al.,(2016): The Transformation of Traditional Universities into Entrepreneurial Universities to Ensure Sustainable Higher Education, **Journal of Teacher Education for Sustainability**, Vol. 18 No. 2, p. 76.

(2) Maas, G. & Jones, P., (2017): **The Role of Entrepreneurship Centers**”, in Maas, G. and Jones, P. (Eds), **Entrepreneurship Centres: Global Perspectives on Their Contributions to Higher Education Institutions**, Springer, Cham, p. 13.

(3)Public-Private Research Network (PPRN). (2015): (Available at: <http://www2.iium.edu.my/edc/public-private-research> Accessed at: 17/7/2019 in: 04:36 am).

(4)Mazlina, M. & Maitilee. S. (2015): **Personal Attributes, Family Influences, Entrepreneurship Education and Entrepreneurship Inclination Among University Students**, Kajian, Malaysia, Vol. 33, Issue.1, p.161.

(5)Parimala, R. (2013): Effectiveness of Entrepreneurship Education in Developing Entrepreneurial Among Malaysia University Students, Southern Cross University, p. 64.

وفيما يلي عرض للمؤسسات التي أنشأتها الجامعات الماليزية لتعزيز ريادة الأعمال ما يلي:
(١/٢) مركز تطوير ريادة الأعمال في الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا:

Entrepreneurship Development Center–International Islamic University– Malaysia:

ويمكن توضيح رؤية المركز، ورسالته، وأهدافه، وأهم مشروعاته فيما يلي^(١):
(١/١/٢) **التعريف بالمركز:** أن يصبح مركزًا رائدًا في مجال ريادة الأعمال من خلال تدعيم العقلية الريادية، وتوفير أساس للتعليم للريادة بشكل منتظم وكلي.
(٢/١/٢) **الأنشطة الرئيسية للمركز:** وتتمثل فيما يلي: توفير بيئة مواتية ونظام بيئي ملائم لتطوير ريادة الأعمال، تطوير أنشطة وبرامج ريادة الأعمال لغرس وتأسيس التعلم مدى الحياة، الاهتمام بتطوير برامج ريادة الأعمال بالجامعة، تحفيز روح ريادة الأعمال من خلال اكتشاف الذات؛ لتعزيز كفاءة العاملين في ريادة الأعمال، وبالنسبة **لأهداف المركز:** فتنتمثل في توفير الأنشطة والمناهج الدراسية والمقررات ذات الصلة بريادة الأعمال، توفير فرص عمل للطلاب وبناء شبكة عمل للتواصل مع فريق الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا والوكالات الحكومية والقطاعات الخاصة وغيرها، توفير الدعم والبنية التحتية والتي تؤدي إلى تطوير أنشطة ريادة الأعمال، توفير خريجين من الجامعات يشاركون في الأعمال الريادية، تقوية كفاءة الأكاديمية وتقوية تعزيز المهارات الريادية للإداريين أو الهيئة الإدارية.

University of Malaysia Entrepreneurship : مركز الريادة بجامعة مالايا: (٢/٢) Center (UMEC)

(١/٢/٢) **التعريف بالمركز:** هو كيان تابع لمكتب نائب الرئيس لشئون الطلاب، وتم افتتاحه عام ٢٠٠٩م، وتتمثل رسالة المركز في غرس روح الريادة والتفكير، والخبرة بين طلاب الجامعة من خلال علاقة قوية وفعالة بين الجامعة والوكالات والهيئات الصناعية، أما رؤية المركز فتتمثل في بناء ورعاية وتطوير ريادة الأعمال في الجامعة^(٢).

(٢/٢/٢) **الأنشطة الرئيسية للمركز:** وتتعدد الأنشطة التي يقوم بتنفيذها لتعزيز ريادة الأعمال بين الطلاب جامعة المالايا، ومنها عقد العديد من ورش العمل منها ورشة عمل استثمر موهبتك، وتهدف

(1)International Islamic university: Entrepreneurship Development center. (Available at: <http://www.iiu.edu.my/edc>, Accessed at: 9/10/2018 in: 07:19 pm).

(2)University of Malaya, Entrepreneurship Center (UMEC). (Available at: <http://umec.um.edu.my/index.htm> Accessed at: 10/10/2018 in: 04: 25 pm).

إلى تعليم المشاركين تقنيات الاستضافة المناسبة، والبحث عن المواهب الخفية للاستفادة من موهبتهم وجعلها خطوة لاستضافة رجال الأعمال الناجحين⁽¹⁾.

(٣/٢) مركز الريادة الاجتماعية – في جامعة بناري للإدارة والريادة:

Center for Social Entrepreneurship– Binary University of Management & Entrepreneurship:

وتعد هذه الجامعة واحدة من الجامعات الأكثر اهتمامًا بالإدارة وتكنولوجيا المعلومات والتعليم للريادة في ماليزيا، ويعد مركز الريادة الاجتماعية أحد المراكز والمؤسسات المسؤولة عن تعليم الريادة بجامعة بناري، ويمكن تناوله من خلال المحاور التالية⁽²⁾:

(١/٣/٢) **التعريف بالمركز:** أن يصبح مركزاً للتميز في آسيا لتعزيز الريادة الاجتماعية، وتتمثل رسالة المركز برعاية رواد الأعمال والشركات والمنظمات التطوعية، لاستكشاف وتنفيذ حلول عملية ومستدامة، تستند إلى قيم ومبادئ الريادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية، وتشجيع الريادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية من خلال إجراء البحوث والمنشورات وبرامج التدريب وإقامة الشبكات على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.

(٢/٣/٢) **الأنشطة الرئيسية للمركز:**

- إجراء دراسات، وبحوث عمل، ودراسات بحثية عن الريادة الاجتماعية.
- تنظيم الدورات، والتدريب في مجال الريادة الاجتماعية.
- نشر نتائج البحوث، ودراسات الحالة.
- تقديم الاستشارات في مجال الريادة الاجتماعية أو في المشروعات التجارية.
- تطوير شبكة من أصحاب المشروعات الاجتماعية وأصحاب المؤسسات.
- إنشاء بنك للمعلومات عن أصحاب المشروعات التجارية والمؤسسات التجارية.
- الدعوة إلى تغيير السياسات، وتوفير مدخلات لصناع القرار.

كما قام المركز العديد من الأنشطة والفعاليات التالية:

- الندوة الدولية: (الأفراد محور التنمية- تعزيز الاندماج الاجتماعي من خلال مجتمع الشركات الاجتماعية)، في ٦ نوفمبر ٢٠١٢م، والتي عقدت في جامعة كابنجان بماليزيا.

(1)University of Malaya- Entrepreneurship Center (UMEC): Selling Your Talent Workshop, (Available at: <http://www.umec.um.edu.my/workshop>, Accessed 12/10/2018 in 02:33 pm).

(2)Binary University of Management & Entrepreneurship – Center for Social – Entrepreneurship, (Available at: <http://www.binary.edu.my/research-center/center-for-social-Entrepreneurship>, Accessed at: 04/10/2018 in:11:17 pm).

- برنامج المؤسسة الاجتماعية: تجديد الثروة من أجل الصالح العام، في ٢٥ سبتمبر ٢٠١٢م، وعقد البرنامج في جامعة بناري.
- المؤتمر الدولي: الاتجاهات والاتصالات الجديدة للتضامن الاقتصادي والتنمية المرتكزة حول الإنسان، في مارس ٢٠١٢م في كيرالا - الهند.
- برنامج: المناقشة الاجتماعية حول النظرية والممارسة للاقتصاد الاجتماعي، خلال الفترة ١٧-١٨ مارس ٢٠١٢م بجامعة بناري.
- إنشاء جائزة لرواد الأعمال الشباب من خلال وزير التربية والتعليم في ديسمبر ٢٠١١م.
- إنشاء دبلوم متقدم في التحول الاجتماعي في ديسمبر ٢٠١١م.
- المنتدى الاقتصادي للتضامن الآسيوي: المؤسسة الاجتماعية كوسيلة للتحول الاقتصادي - الاجتماعي للمجتمعات، خلال الفترة من ٣١ أكتوبر - ٢ نوفمبر ٢٠١١م.
- مشروع خاص من خلال مركز الريادة الاجتماعية CSE مكافحة الفقر، خلال الفترة مايو - سبتمبر ٢٠١١م.
- المنتدى الاقتصادي للتضامن الآسيوي، خلال الفترة ٤-٥ أبريل ٢٠١١م.

يتضح مما سبق أن هناك العديد من المؤسسات والمراكز التي أنشأتها الجامعات الماليزية لتعزيز ريادة الأعمال، منها مركز تطوير ريادة الأعمال في الجامعات الإسلامية العالمية في ماليزيا، ومركز الريادة بجامعة مالايا، ومركز الريادة الاجتماعية في جامعة بناري للإدارة والريادة.

وترى الدراسة الحالية أن ظهور الاقتصاد المعرفي في ماليزيا أدى إلى أن تصبح المعرفة هي المورد الرئيس في معظم الأنشطة الاقتصادية، وهذه الظاهرة كانت هي السبب في زيادة الطلب على التعليم لريادة الأعمال في ماليزيا.

(٣) توفير بعض البرامج والمقررات الدراسية لتدعيم العقلية الريادية:

- وذلك من خلال توفير مقررات دراسية تتصل مباشرة بريادة الأعمال، بمختلف الجامعات الماليزية، ومن ملامح اهتمام الجامعات الماليزية بالتعليم الريادي، ما يلي^(١):
- تقديم العديد من المقررات الأكاديمية في الجامعات ومعاهد التعليم العالي كمواد أساسية أو اختيارية: حيث تقدم الجامعات الماليزية ريادة الأعمال كموضوع رئيس ضمن مقررات إدارة الأعمال، كما تقدم للطلاب دراسات ومناهج عن التعليم للريادة سواء في الجامعات ومعاهد التعليم العالي في شكل أنشطة وبرامج مثل: توفير مقررات عن ريادة الأعمال في مرحلة الدراسات العليا،

(1) Rengiah, P. (2013): **Effectiveness of entrepreneurship education in developing entrepreneurial intentions among Malaysian university students**, PhD, College of management southern cross university, Australia, p. 76.

وبرامج لتطوير رواد الأعمال (رجال الأعمال) من بين الخريجين، كما تركز البرامج التي تقدم من قبل الجامعات والكليات الماليزية على مفهوم ونظريات الإدارة، وإدارة الأعمال.

- ترويج الحكومة الماليزية باستمرار لثقافة ريادة الأعمال: وذلك في الكليات والجامعات من أجل توفير مجتمع مبتكر وريادي، وتقديم العديد من البرامج الريادية (البرامج ذات الصلة بريادة الأعمال) في الكليات والجامعات، حتى يتكون لدى الطلاب الدافعية أو الحافز لبدء المشروعات التجارية ومن أمثلة هذه البرامج: برامج رواد الأعمال الشباب في الجامعات.

ومن أمثلة الجامعات الماليزية المتميزة والتي تهتم بتوظيف البرامج والمقررات الدراسية لتعزيز التعليم الريادي ما يلي:

(١/٣) جامعة الوسائط المتعددة (MMU) Multi Media University:

وتهتم الجامعة بتعزيز الاتجاهات والمهارات الريادية بين الطلاب، وذلك من خلال تقديم مقر عن ريادة الأعمال من خلال برنامج بكالوريوس في الوسائط المتعددة ويسمى: وسائل الإعلام والابتكار وريادة الأعمال كبرنامج أساسي في ريادة الأعمال^(١).

(٢/٣) جامعة بوترا الماليزية (UPM) University Putra Malaysia:

وتقدم الجامعة بكالوريوس لريادة الأعمال في برنامجها الخاص بإدارة الأعمال^(٢)، وفيما يتعلق برؤية جامعة بوترا الماليزية بتدعيم الريادة بالجامعة - من خلال مراكزها المتخصصة - حددت ثلاثة نماذج استراتيجية لإدارة الأعمال وتتمثل فيما يلي^(٣):

- تعزيز الوعي بالمفهوم الجديد للريادة في سياق الأعمال التجارية وغير التجارية.
- تكوين العقلية الريادية للطلاب والموظفين من خلال الجامعة.
- تكوين مشروع تجاري عالي التأثير لإضفاء الطابع المؤسسي على ريادة الأعمال في التعليم.

(٣/٣) جامعة مالايا (University of Malaya)

وتقدم بكالوريوس لريادة الأعمال في التعليم، وقدمت الكثير من مؤسسات التعليم الماليزية ريادة الأعمال كموضوع رئيسي في برنامج الماجستير لإدارة الأعمال، ولا تتوقف هذه المبادرة على مستوى

(1)Abd Ghadas, Z., et. al., (2014): Legal Eagle Entrepreneurship Education for Low Students: Special Reference to International Islamic University Malaysia, **journal social science & humanities**, Vol. 22, No. 8, p. 85.

(2)Zakaria, S., et. al., (2011): Entrepreneurship Education in Malaysia: Nurturing Entrepreneurial Interest Amongst, **Journal of Modern Accounting and Auditing**, Vol. 3, No. 7, p. 616.

(3)Abdullah, Z., et. al., (2011): Building Successful University International Center May Leverage the Reputation of University Putra Malaysia, **Journal of Integration Knowledge**, Vol. 2, p. 8.

التعليم العالي من خلال البرنامج الأكاديمي الرسمي، بل يتعدى ذلك بعض الجهود غير المباشرة والتي تعكس إدخال بعض الأنشطة الريادية في المناهج، والتي تهدف إلى غرس روح الريادة بين جيل الشباب بما يتضمن رعاية الروح الريادية بما يضمن استدامتها على مدى طويل^(١).

(٤/٣) جامعة أوتارا الماليزية University Utara Malaysia:

وتقدم مقررات دراسية عن ريادة الأعمال، وكذلك تقدم الجامعة أربعة برامج لتعليم ريادة الأعمال، والبكالوريوس في ريادة الأعمال في جامعة أوتارا يختلف تمامًا، لأنه يدمج عدة عمليات عن ريادة الأعمال في برنامج واحد، وتشمل عمليات ريادة الأعمال: التأثيرات البيئية، وعمليات التخطيط، والبحث، وتطوير التدريب، والتعليم للريادة^(٢).

ومن البرامج التي تقدمها جامعة أوتارا الماليزية: بكالوريوس ريادة الأعمال، ويتمثل الهدف الأساسي للبرنامج في تخريج الطلاب الذين يمتلكون الخصائص الريادية مثل: الابتكار، والإبداع، والقدرة على مواجهة المخاطر، والمبادأة، والمرونة، والاستفادة من الفرص المتاحة في سوق العمل، ومن ثم يهدف البرنامج بجامعة أوتارا إلى ما يلي^(٣):

- توفير خريجين قادرين على تطبيق نظريات الأعمال في سياقات مختلفة.
- توفير خريجين لديهم الدافعية لبدء مشروعات تجارية خاصة بهم بعد الانتهاء من الدراسة.
- توفير خريجين قادرين على تقديم الاستشارة والدليل والخدمات والنصح لرواد الأعمال المبتدئين.
- توفير خريجين قادرين على توليد المعرفة التي تساعدهم في حراكهم الوظيفي في المؤسسات والإدارات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك في إطار من التعاون الدولي.

وتقوم جامعة أوتارا الماليزية بإدارة برامج ريادة الأعمال للطلاب الذين يرغبون في بدء مشروعاتهم التجارية بعد الانتهاء من دراساتهم؛ إذ الدراسات فاعلية هذه البرامج، وأن الطلاب استفادوا بدرجة كبيرة من خلال زيادة المعرفة والفهم الصحيح للأعمال التجارية، كما أن الطلاب الذين شاركوا في برامج ريادة الأعمال يتكون لديهم الرغبة في بدء مشروعاتهم الخاصة، ويتم تشجيع الطلاب من خلال الجامعة لتسجيل خطط تتعلق بالمشروعات التجارية، كما تقدم الجامعة بعض المساعدات في شكل قروض لهؤلاء الطلاب الذين لديهم الرغبة للقيام بمشروعات تجارية بعد التخرج^(٤).

(1) Zakaria, S., et. al., (2011): Op. Cit, p. 619.

(2) Abd Ghadas, Z., et. al., (2014): Op. Cit, p. 87.

(3) Abdullah, S., et. a;.,(2013): Tracer Study of Bachelor in Entrepreneurship Program: The Case of University Utara Malaysia, **International Journal of Education and Research**, Vol.1, No. 9, p. 6.

(4) Rengiah, P. (2013). Op. Cit, p. 84-85.

كما أظهرت بعض الدراسات أن ٧٥% من طلاب جامعة أوتارا الماليزية مهتمون ببرامج التوظيف الذاتي التي تنظمها الجامعة، وكانت الغالبية العظمى من طلاب بكالوريوس إدارة الأعمال والأعمال التجارية والذين بدأوا بعض البرامج عن خدمات التصوير، وورش عمل عن إلكترونيات الكمبيوتر، والفوتوشوب، ومراكز الترفيه، كما أن المدخل الريادي المباشر لمقررات التعليم للريادة، وتقنيات التدريس الجيد تتضمن المقابلات والزيارات مع أصحاب المشروعات (رواد الأعمال) والتي تمكن الطلاب من امتلاك العقلية الريادية الإيجابية نحو ريادة الأعمال، وأكد بعض الباحثين أن التعليم للريادة له تأثير كبير على الميل نحو ريادة الأعمال^(١).

يتضح مما سبق مدى اهتمام جامعة أوتارا الماليزية ببرامج ومقررات ريادة الأعمال، والاستفادة منها في بناء العقلية والشخصية الريادية بالجامعة، حيث تشترك جميع برامج التعليم للريادة بجامعة أوتارا في مجموعة من الأهداف والتي تتمثل فيما يلي^(٢):

- توفير الوعي لريادة الأعمال كاحتمال مهني بالمستقبل، حيث يشجع طلاب الجامعة بدرجة كبيرة لاعتبار ريادة الأعمال خياراً للتوظيف الذاتي.
- تعليم الطلاب إعداد خطط العمل للمشروعات التجارية الجديدة، مع التركيز على القضايا الحاسمة الرئيسية لتنفيذ أي مشروع تجاري مثل: المسائل القانونية، وأبحاث السوق، وتمويل الأعمال التجارية.
- تحديد معرفة رجال الأعمال أو رواد الأعمال المحتملين، وخاصة أثناء فترات الفصل الدراسي.

ولهذا حرصت جامعة أوتارا الماليزية في مجال اهتمامها بتعليم ريادة الأعمال ابتداءً من العام الدراسي وحتى يتخرج الطالب من الجامعة، عليه أن يقوم بالتسجيل في مقرر رئيسي في مجال (ريادة الأعمال)، ويتضمن هذا المقرر ثلاث ساعات معتمدة، والذي يقدم كمقرر رئيسي بالجامعة، وإذا رغب الطالب بتعزيز معرفته بريادة الأعمال، عليه أن يختار أحد الطرق التي توفرها الجامعة مثل: المشاركة في برنامج مشروع الطالب في إطار وحدة مناهج ريادة الأعمال، كما أن قسم ريادة الأعمال في كلية إدارة الأعمال هو المسؤول عن الرصد الشامل للمقرر، فيصبح واجب على كل كلية تسجيل الطلاب بالمقرر، وتوفير المحاضرين المسؤولين عن المقرر، على أن يكون المحاضرين القادمين من كليات خارج كلية إدارة الأعمال أن يخضعوا للتدريب، حتى يكونوا مؤهلين لتدريس هذا المقرر^(٣).

(1) Rengiah, P. (2013). Op. Cit, p. 85.

(2) Bakar, R., et. al., (2015): Op. Cit., p. 89.

(3) Bakar, R., et. al., (2015): Op. Cit, p. 90.

وفيما يلي بعض الأمثلة للمقررات المقدمة من خلال الجامعات الماليزية والتي تسهم في تدعيم الأعمال، وهي كما يلي:

❖ جامعة أوتارا **Utara University**: من البرامج الأساسية التي تقدمها جامعة أوتارا الماليزية

من خلال كلية إدارة الأعمال ما يلي:

- بكالوريوس ريادة الأعمال، وبكالوريوس في العلوم المالية والمصرفية الإسلامية، وبكالوريوس في العلوم المالية، وبكالوريوس إدارة الأعمال الدولية، وبكالوريوس في إدارة الأعمال، وبكالوريوس في إدارة المخاطر والتأمين، وبكالوريوس في إدارة الموارد البشرية، وبكالوريوس في إدارة التكنولوجيا، وبكالوريوس في إدارة المعاملات، وبكالوريوس في المحاسبة، وبكالوريوس في نظم المعلومات⁽¹⁾.

وتقدم الجامعة من خلال بكالوريوس العلوم المالية والمصرفية العديد من المقررات الأساسية والاختيارية التي تفيد في تدعيم التوجه نحو ريادة الأعمال، والاستفادة منها فيما بعد في اختيار المشروعات وتطويرها، ويتضمن ذلك العديد من المقررات الأساسية والاختيارية والتي تتمثل فيما يلي⁽²⁾:

- تشمل المقررات الأساسية المقدمة من خلال هذه الدرجة الجامعية ما يلي:
 - مقررات عن الناحية الكمية (بواقع ٨٤ ساعة معتمدة) والتي تتضمن إدارة الرياضيات، ومقدمة في الإحصاء.
 - مقررات عن تكنولوجيا المعلومات بواقع ٣ ساعات معتمدة، وتتضمن تطبيقات الكمبيوتر في الإدارة.
 - مقررات عن الجانب الاقتصادي: بواقع ٦ ساعات معتمدة، وتتضمن الاقتصاد الجزئي والاقتصاد الكلي.
 - مقررات عن الإدارة: بواقع ٦ ساعات معتمدة، وتتضمن مقدمة في التسويق، ومقدمة في الإدارة.
 - مقررات في العلوم الاجتماعية: بواقع ٣ ساعات معتمدة، وتتضمن اختيار واحد مما يلي: مقدمة في العلوم الاجتماعية، ومقدمة في علم النفس.
 - مقررات في المحاسبة: بواقع ٣ ساعات معتمدة، وتتضمن أساسيات في المحاسبة.
 - مقررات في الأخلاقيات: بواقع ٣ ساعات معتمدة، وتتضمن تركيز على أخلاقيات الأعمال.

(1)University Utara Malaysia, (Available at: [http:// e-mumalat.Gov.my/ university-Utara- Malaysia.uum](http://e-mumalat.Gov.my/university-Utara-Malaysia.uum) Accessed at: 4/10/2018 in: 05:53 am).

(2)University Utara Malaysia, (Available at: [http:// e-mumalat.Gov.my/ university-Utara- Malaysia.uum](http://e-mumalat.Gov.my/university-Utara-Malaysia.uum) Accessed at: 4/10/2018 in: 05:53 am).

- مقررات عن العلوم المالية المصرفية (بواقع ١٥ ساعة معتمدة) وتركز على الإدارة المالية ١، والإدارة المالية ٢، إدارة المخاطر المالية، أخلاقيات العمل.
- مقررات عن التمويل الإسلامي والمصرفي (بواقع ٣٦ ساعة معتمدة) تركز هذه المقررات على: إدارة الخدمات المصرفية الإسلامية، وأساسيات الاقتصاد الإسلامي، والفلسفة في إدارة الأعمال، والتمويل الإسلامي، والإدارة المالية الإسلامية، وإدارة الائتمان الإسلامية، والاستثمار الإسلامي، والمحاسبة الإسلامية، والإدارة الاستراتيجية للمؤسسات المالية الإسلامية، وحلقة بحث في التمويل الإسلامي والمصرفي.
- ومن المقررات الاختيارية التي تقدم من خلال هذه الدرجة ما يلي: تقدر هذه المقررات بواقع ٩ ساعات معتمدة، حيث يتم اختيار ثلاث من المقررات التالية أو اختيار واحد عملي، وتتضمن هذه المقررات ما يلي:
 - مقررات عن الإدارة والقانون، وتركز على إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي، ومناهج البحث العلمي، وقانون الأعمال.
 - مقررات تركز على إدارة البنك والمصارف الدولية، وإدارة الإقراض، والأمن المصرفي.
 - مقررات المالية، وتركز على إدارة العقارات والمؤسسات والسوق المالية، والتمويل الدولي، والنظرية المالية، والتمويل الشخص.
 - مقررات عن إدارة المخاطر والتأمين، وتركز على التكامل، وإدارة المخاطر.
 - مقررات التمويل الإسلامي والمصرفي، وتركز على العمليات المصرفية الإسلامية، وتسويق الخدمات المالية الإسلامية، وتمويل التجارة الإسلامية، وإدارة الخزينة الإسلامية، والضمانات في التمويل الإسلامي.
- ❖ **جامعة كلنتان Kelantan University:** تقدم من خلال كلياتها العديد من البرامج المتعلقة بريادة الأعمال في التخصصات المختلفة سواء في الدرجة الجامعية الأولى أو الدراسات العليا، ومن هذه البرامج ما يلي^(١):
 - بكالوريوس في ريادة الأعمال (تخصص تجارة).
 - بكالوريوس في ريادة الأعمال (تخصص السياحة).
 - بكالوريوس في ريادة الأعمال (تخصص الضيافة).
 - بكالوريوس في ريادة الأعمال (تخصص ريادة الأعمال الصحية).
 - بكالوريوس في ريادة الأعمال (تخصص الخدمات اللوجستية وتجارة التوزيع).
 - بكالوريوس في إدارة الأعمال (تخصص البنوك والتمويل الإسلامي).

(1) University Malaysia Kelantan- Faculty of Entrepreneurship and Business Undergraduate Programmers Offers, (Available at: <http://uuk.edu.my/index.php/en/undergraduate/programmers>. Accessed at: 04/10/2018 in: 03:17 am).

وتهتم الكلية بتقديم برامج للدراسات العليا في تخصص ريادة الأعمال: مثل تقديم ماجستير في ريادة الأعمال، ودكتوراه الفلسفة حيث تركز الكلية من خلال درجة الماجستير، والدكتوراه تخصص ريادة الأعمال على التخصصات التالية⁽¹⁾: الإدارة، التمويل، التجارة، المحاسبة، البيع بالتجزئة، السياحة، حسن الضيافة، ريادة الأعمال، الاقتصاد التطبيقي، التعليم للريادة، المحاسبة المالية، التقارير المالية، المستقبل والخيارات، تنمية وتطوير رأس المال البشري، إدارة الأعمال الدولية، إدارة رأس المال البشري، التسويق، السلوك التنظيمي، الالتزام التنظيمي، الإدارة الاستراتيجية، التسويق الاستراتيجي، المشروعات الصغيرة والمتوسطة، إدارة التكنولوجيا.

يتضح مما سبق اهتمام الجامعات الماليزية بتوفير مقررات دراسية تتصل مباشرة بريادة الأعمال، مثل جامعة الوسائط المتعددة، وجامعة بوترا الماليزية، وجامعة مالايا، وجامعة أوتارا الماليزية، حيث تقدم الجامعات الماليزية ريادة الأعمال كموضوع رئيسي ضمن مقررات إدارة الأعمال، كما تقدم للطلاب دراسات ومناهج عن التعليم للريادة سواء في الجامعات ومعاهد التعليم العالي في شكل أنشطة وبرامج.

(٤) إشراك الطلبة بفاعلية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال:

تأثرت طرق تدريس مقررات ريادة الأعمال بدرجة كبيرة بالأهداف التعليمية، والتي تسهم في تخريج طلاب قادرين على التعامل مع الأنشطة الريادية الواقعية، أو لتحويل الكفاءات الريادية للطلاب إلى واقع عملي من خلال مقررات ريادة الأعمال، ولهذا فإن التحدي الرئيس لريادة الأعمال يتعلق بمدى ملائمة المناهج وطرق التدريس في تطوير الكفاءات والمهارات الريادية للطلاب، ومن ثم تتنوع طرق التدريس والمداخل المستخدمة في تقديم المعرفة والمهارات الريادية أو مهارات ريادة الأعمال للطلاب، ثم تظهر العديد من الطرق بدءاً من المنهج التقليدي، مثل: الكتب المدرسية، والامتحانات، بالإضافة إلى المداخل الحديثة مثل: خطط العمل، وتاريخ حياة رجال (رواد) الأعمال، والدراسات الميدانية، وزيارة منظمات الأعمال، وعلى الرغم من هذه الاختلافات، فإن الهدف النهائي هو تحفيز الوعي بزيادة الأعمال بين طلاب الجامعة ويؤدي هذا بدوره إلى زيادة اهتمام الطلاب بريادة الأعمال⁽²⁾.

(1) University Malaysia Kelantan, Faculty of Entrepreneurship and Business: Postgraduate Programmer Office- Master of Entrepreneurship Doctor of Philosophy, (Available at: <http://umk.edu.my/index.php/en/postgraduate/postgraduate>, Accessed at: 04/10/2018 in: 03:58 am).

(2) Keat, O., et. al., (2011): Op. Cit., p. 208.

ومن أساليب وطرق تدريس مقررات ريادة الأعمال في جامعة أوتارا: المحاضرات، والنشرات والمواد، وعروض الفيديو، كما تنتوع اطرق تقديم مقررات ريادة الأعمال بالجامعات الماليزية، ومن أهم هذه الطرق المتبعة ما يلي⁽¹⁾:

(١/٤) الطرق التعليمية وخاصة التي تأخذ الشكل التقليدي في تدريس ريادة الأعمال: مثل المحاضرات، وتقديم قراءات مختارة، والكتب المدرسية، والحلقات الدراسية، والتي تساعد على تقديم معلومات جديدة للطلاب بما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المعرفية.

(٢/٤) طرق بناء المهارات: وتستخدم هذه الطرق لزيادة الفعالية في سلوك الطلاب، وتركز الطرق على زيادة فعالية سلوك الطلاب، وتهتم هذه الطرق بتعزيز المهارات الموجودة بالفعال لدى الطلاب، وتطوير مهارات جديدة، ومن هذه الطرق: دراسات الحالة الناجحة، والمناقشات الجماعية، والعصف الذهني، والعروض، وحل المشكلات، والمحاكاة، وفرق العمل، والمشروعات.

(٣/٤) الطرق الاستكشافية: وتشجع هذه الطرق على التعلم من خلال الاستكشاف والتعلم التجريبي، وتتضمن العصف الذهني، ووضع الأهداف الشخصية، والتخطيط الوظيفي، وتقديم الاستشارات.

وترى الدراسة الحالية أن الجامعات الماليزية استخدمت الطرق التقليدية لتعليم ريادة الأعمال عبر المحاضرات والحلقات الدراسية والكتب المدرسية، وكذلك الطرق الحديثة المتمثلة بتعزيز السلوك والعصف الذهني والتعلم التجريبي، وهو ما أدى إلى التقدم الملحوظ في انتشار وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات الماليزية بشكل خاص، والمجتمع الماليزي الذي انعكس عليه ذلك بالإيجاب.

(٥) عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال:

تحرص ماليزيا على عقد المؤتمرات وورش العمل، وتعتبرها من الآليات الرئيسة لنشر ثقافة ريادة الأعمال، وفي هذا المحور تعرض الدراسة الحالية تنظيم المؤتمر السنوي لريادة الأعمال، واليوم العالمي لريادة الأعمال في ماليزيا، كما يلي:

(١/٥) تنظيم المؤتمر السنوي لريادة الأعمال:

يعتبر المؤتمر السنوي الدولي في ماليزيا حدث عالمي؛ إذ إنه يستقبل وفوداً من أكثر من ٤٠ شركة عضو في جميع أنحاء العالم، وينصب تركيز المؤتمر على خلق فرص للتواصل من خلال الانفتاح والمرونة اللذين يهدفان إلى تمكين الشركات المهنية الرائدة في العالم من تبادل تجاربها التجارية، وتقديم خدمات متميزة في سياق ريادة الأعمال، كما أنها تتيح لطلبة الجامعات ورواد الأعمال الشباب إمكانية الدخول في ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة⁽²⁾.

(1) Bakar, R., et. al.,(2012): Op. Cit, p. 90.

(2) Entrepreneurship Conference: (Available on: <https://www.eventbrite.co.nz/d/malaysia-kuala-lumpur/entrepreneurship-conference/> Accessed:27-9-2019 at 08:40 am).

ويناقد المؤتمر البحوث التجريبية والنظرية والتطبيقات الميدانية، من خلال مراجعات الأدبيات المتعلقة بريادة الأعمال، والنظر إلى العلوم ذات الصلة كالعمارة، الدراسات الإنسانية، العلوم السياسية، البنوك، الأنثروبولوجيا، الثقافة، الفنون، الاتصالات، علم النفس، أخلاقيات العمل، التجارة الإلكترونية، القانون، الديموغرافيا، الأخلاق، الإدارة العامة، علم الاجتماع، السياحة، الاقتصاد، الإعلام، الفلسفة، المحاسبة، إدارة الأعمال، التجارة الإقليمية والدولية، الاقتصاد السياسي، الخدمات المصرفية، العلامة التجارية، السلوك التنظيمي في ريادة الأعمال^(١).

ويمكن عرض آليات المؤتمر السنوي الدولي في ماليزيا الهادفة لنشر ثقافة ريادة الأعمال في النقاط التالية^(٢):

- أن تكون ريادة الأعمال متنفساً للشباب للتعبير عن قيمهم وإبداعهم ومعرفتهم وشغفهم لإحداث تغيير حقيقي، ومع ذلك يواجه الشباب تحديات فريدة من نوعها وهم ينتقلون في هذه العملية بأدوار مختلفة.
- مشاركة الخبرات الحية للشباب، والوقوف على تأثير الدعم المتاح لهم في ريادة الأعمال.
- الاحتفال بدور الشباب في ريادة الأعمال كرجال أعمال وموظفين ومنتجين ودعاة ومؤيدين.
- دعم الأفكار للمشروعات الصغيرة والمنتجة الجديدة من مجموعة من الشباب.
- التواصل واستكشاف فرص التعاون وتوظيف المواهب.

(٢/٥) اليوم العالمي لريادة الأعمال:

تقيم ماليزيا عشرات الفعاليات والمؤتمرات سنوياً، لكن الحدث الأبرز على مستوى الدولة الماليزية وعلى المستوى الدولي هو (يوم رواد الأعمال في رابطة أمم جنوب شرق آسيا)، والذي تنظمه ماليزيا كل عام، كان آخرها مارس ٢٠١٩م؛ إذ إن المنتدى يمتد ليوم كامل، ويشمل حوارات خاصة مع رئيس وزراء ماليزيا، ووزير ريادة الأعمال في ماليزيا، وذلك بهدف ترسيخ العقلية الريادية لدى الطلاب، واعتبارها بأنها ذات أهمية قصوى من خلال تزويدهم بالمعارف المتعلقة بمجالاتهم، وألا يحصر الطلاب عقولهم في الرغبة في أن يصبحوا مجرد باحثين عن عمل، بل عليهم أن يتقدموا ليصبحوا مبدعين للوظائف^(٣).

(1) Entrepreneurship Conference: (Available on: <https://www.eventbrite.co.nz/d/malaysia--kuala-lumpur/entrepreneurship-conference/> Accessed:27-9-2019 at 08:40 am).

(2) Business Services Conferences in Malaysia: (Available on: <https://10times.com/malaysia/business-consultancy/conferences> Accessed:27-9-2019 at 07:32 am).

(٣) يوم رواد الأعمال في رابطة أمم جنوب شرق آسيا(٢٠١٩): (متاح على: <https://startupborneo.my/malaysia-asean-entrepreneurs-day-2019/> تم الاسترجاع ٢٦-٩-٢٠١٩م الساعة ٥:٥٧ م).

وتهدف إقامة هذه الفعالية في هذا اليوم من السنة إلى عقد تعاون بين الجمعية الماليزية لرواد الأعمال الشباب في رابطة الآسيان (MAAYE) وأمانة ريادة الأعمال التابعة لمجلس ممثلي الطلاب، والتي تتماشى أهدافها مع الاعتراف بأصحاب المشاريع المحتملين، وترتيب منصة للطلاب لصقل مهاراتهم ومعارفهم في مجال ريادة الأعمال، وتوسيع مداركهم في تجربة عالم ريادة الأعمال، بالإضافة إلى تعزيز مهاراتهم التجارية وتعلم الحرف من الشخصيات البارزة في مجال تنظيم المشاريع، وخلال هذا اليوم يتم التطرق إلى العديد من المواضيع التي يتم تناولها في الندوات وورش العمل مثل ريادة الأعمال الإقليمية في الاقتصاد الجديد، والتركيز على الصناعات الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي، والزراعة الذكية والرياضة الإلكترونية، مع تقديم نصائح لطلبة الجامعات وحثها على استكشاف المزيد من فرص العمل، وضرورة تحليهم بسمات رواد الأعمال لمصلحتهم الخاصة^(١).

(٦) حاضنات الأعمال:

تعتبر السياسة الماليزية المرنة القوة الداعمة لحاضنات الأعمال في ماليزيا، والتي ساهمت بعد ذلك في تطوير الاقتصاد الماليزي؛ إذ إنه بفضل هذه السياسات الحكومية اعتمدت حاضنات الأعمال التكنولوجية في الجانب التطبيقي في أواخر الثمانينيات من القرن العشرين، خصوصاً بعد نجاح برامج الحاضنات في معهد البحوث والمقاييس الصناعية، والذي أعقبه افتتاح مكاتب إقليمية في أنحاء ماليزيا، حيث صبّت جهودها نحو تنمية وتطوير المشروعات الصغيرة ودعمها وفقاً لخطط التنمية الوطنية بهدف تحقيق رؤية حكومة ماليزيا ٢٠٢٠م^(٢). كما دعمت السياسة الاقتصادية الماليزية التنسيق بين السلطات الحكومية والقطاع الخاص بدفع مساعدة المشروعات الصغيرة والناشئة^(٣).

وأنشأت الحكومة الماليزية عدد من المؤسسات المتخصصة بجذب الشركات متعددة الجنسية لنقل التكنولوجيا وتوطينها، ومن أبرز هذه المؤسسات شركة تطوير التكنولوجيا الماليزية MTDC التي أنشئت عام ١٩٩٧م، بهدف تسويق ونقل الأفكار الإبداعية من داخل الجامعات ومراكز البحوث إلى جانب القطاع الصناعي؛ إذ تقوم الشركة باحتضان المشروعات الصغيرة التي تعتمد على التكنولوجيا المتطورة، إلى جانب المساهمة في الترويج لنتائج البحث العلمي ومنها الشركة الماليزية للتنمية التكنولوجية والتي تركز هدفها في تحويل الأفكار إلى منتجات صالحة للتسويق^(٤).

(١) يوم رواد الأعمال في ماليزيا (٢٠١٩): (متاح على:

<https://kuchingkampungheritage.my/2019/03/13/malaysia-asean-entrepreneurs-day-students-capture-the-spirit-of-entrepreneurship/>

تم الاسترجاع بتاريخ: ٢٦-٩-٢٠١٩، الساعة: ١٧:٠٦م).

(٢) المجلس الاقتصادي والاجتماعي. (٢٠٠٠): التنمية والتعاون الدولي في القرن الحادي والعشرين ودور تكنولوجيا المعلومات في إطار اقتصاد عالمي يقوم على المعرفة من منظر إقليمي، الأمم المتحدة، نيويورك، ص ١٢.

(٣) مؤتمر الأمم المتحدة لتجارة والتنمية (١٩٩٨): تشجيع واستدامة تجمعات وشبكات المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم من أجل التنمية، الأمم المتحدة، جنيف، ص ٢٠.

(٤) مؤتمر الأمم المتحدة لتجارة والتنمية (١٩٩٨): المرجع السابق، ص ٢٠.

وأكدت الخطة الاستراتيجية لإقامة حاضنات الأعمال الماليزية أن التجارب المختلفة أثبتت أن الجامعات والمعاهد البحثية هي أنسب الجهات التي تستطيع أن تلعب دوراً رئيساً لترجمة ونقل الأفكار الإبداعية إلى الصناعة، ووضعها في إطار التنفيذ من خلال الربط بين الجامعات والمعاهد وسوق العمل، ومن أمثلة الحاضنات الماليزية^(١):

- **الحاضنة التقنية:** وافتتحت عام ١٩٩٧م، بحضور رئيس وزراء ماليزيا، وبلغ عدد الشركات القاطنة بهذه الحاضنة ٣١ شركة، معظم أنشطتها تكنولوجيا المعلومات والوسائط المتعددة، ونفذت الحاضنة عدد من المشروعات الحكومية، لاسيما في مجال برمجيات الحاسب والوسائط المتعددة.
- **مركز الإبداع التقني:** وافتتح هذا المركز رسمياً في فبراير ١٩٩٩م، ويعمل به عدد من الشركات المتخصصة في مجالات تكنولوجيا الاتصالات وقطاعات تصنيع الإلكترونيات المتقدمة.
- **مركز التقنية الذكية:** وافتتح في سبتمبر ١٩٩٩م، وبه حوالي عشر شركات تعمل بنجاح في مجالات الأدوية والتقنية الحيوية وتطبيقات الهندسة الكيميائية.

واستمرت ماليزيا دعم القطاع الخاص؛ إذ إن الحكومة رفعت صندوق رأس المال الاستثماري خلال الفترة من ٢٠٠٦-٢٠١٠م من ٦٩٠ مليون إلى ١٦٠٠ مليون رنجيبت ماليزي، في الوقت ذاته دعمت الحكومة الاتحادية الماليزية حاضنات الأعمال بنحو ٦٣ من أصل ٧٢ حاضنة أعمال^(٢)، ووصل عدد حاضنات الأعمال في ماليزيا حسب إحصائية لعام ٢٠١٢م إلى ١١٠ حاضنة أعمال مقابل ٢٠٠٠ من الشركات المحتضنة لها^(٣).

ويقدم مركز MTDC عدد من الخدمات لرواد أعمال المشروعات الصغيرة مثل: البحث والتطوير والتنمية، تنمية الموارد البشرية، التعاون الدولي المشترك، نقل التكنولوجيا العالية، تقديم خدمات التحليل المالي، خلق شبكات ومؤسسات للمشروعات الصغيرة، دعم برنامج عمليات التصنيع^(٤).

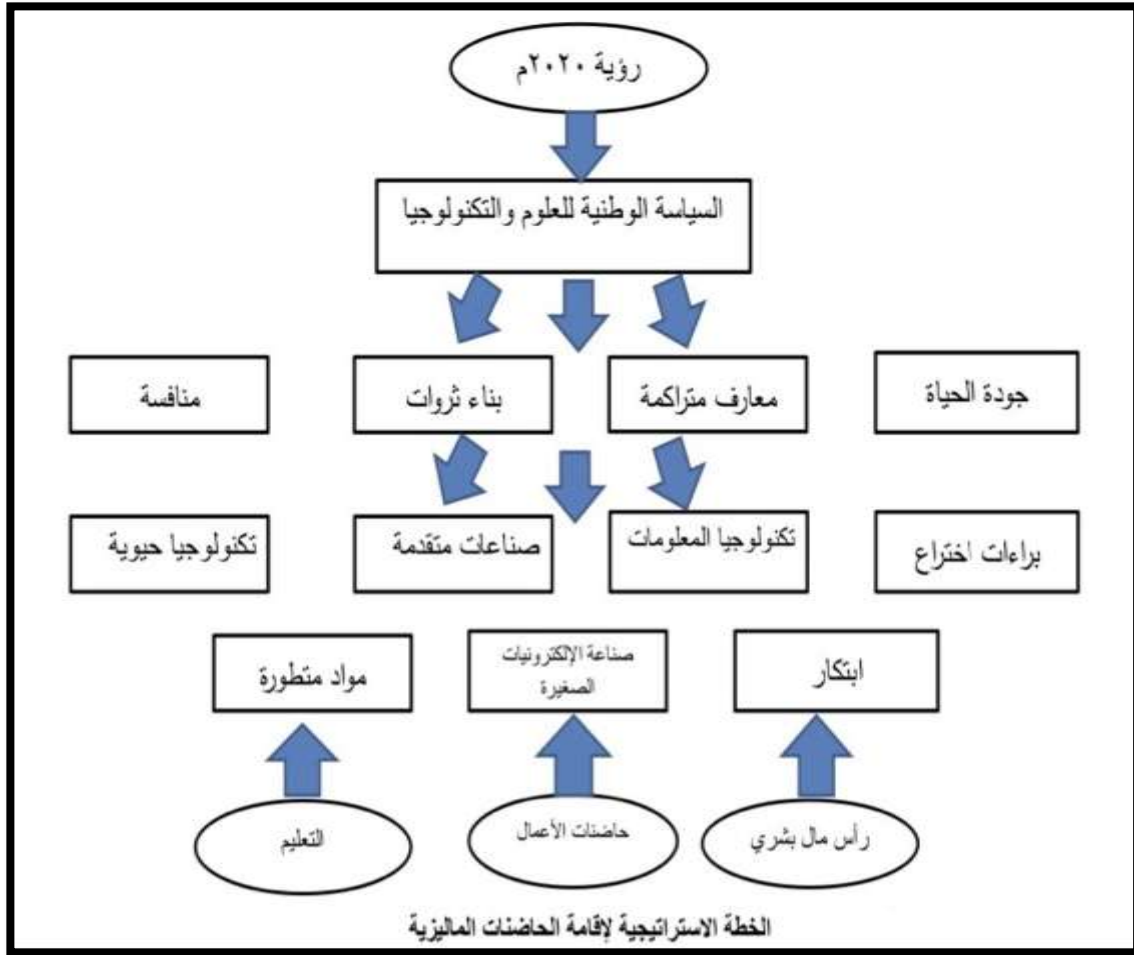
(1) AlMobaireek, W. et. al., (2011): Entrepreneurship Motivations Among Saudi Youth, The International Conference on Small Business and Entrepreneurship, Nicosia, Cyprus.

(2) Saffar, A.M. (2007): Innovation and Entrepreneurship Policy Framework: the Malaysian Experience in Building Sustainable Incubation Industry, Sustainable Incubation Industry (Movement), Asia Regional Workshop, October, Vietnam: Malaysia, pp. 26-27.

(3) Asian Association of Business Incubation (AABI). (2012).

(٤) عاطف الشيراوي (٢٠٠٥): مرجع سابق، ص ٦٧.

ويعتبر سر نجاح حاضنات الأعمال الماليزية في قانون حقوق الملكية الفكرية، والذي يوفر حوافز مباشرة اجتماعياً للابتكار، ويقدم تسهيلات للأفكار الابتكارية من خلال منح براءة الاختراع أو الابتكار للأفراد، مما يمكن الأفراد من حفظ حقوقهم الفكرية الأمر الذي يشكل حافزاً للمضي في حاضنات الأعمال⁽¹⁾. وحتى تتحقق رؤية ماليزيا ٢٠٢٠م؛ وضعت عدد من الآليات لتحقيق رؤاها لحاضنات الأعمال كما في الشكل التالي رقم (٦):



الشكل (٦) رؤية ماليزيا ٢٠٢٠م تجاه حاضنات الأعمال

مصدر الشكل: من إعداد الباحث بالرجوع إلى: Source : IIUM 2013-2020 Strategic Plan (Key Result Area)

ويتضح من الشكل السابق (٦) أهمية حاضنات الأعمال وموقعها من الرؤية الماليزية لعام ٢٠٢٠م؛ إذ إن حكومة ماليزيا انتهجت سياسة وطنية للعلوم والتكنولوجيا اعتمدت فيه على محاور ثلاث رئيسية وهي: التعليم ورأس المال البشري وحاضنات الأعمال، حيث لم تدخر الحكومة الماليزية جهداً في دعم حاضنات الأعمال، كما أنها وجّهت سياساتها واقتصادها نحو استيعاب أصحاب المشاريع الصغيرة والناشئة، من خلال تقديم الدعم والتمويل والاستشارات، وتوفير الدعم المادي،

(1)Ariff, M. & Abubakar, S. (2015): Strengthening Entrepreneurship in Malaysia, Policy Studies Division of the Malaysian, Institute of Economic Research, Kuala Lumpur: Institute of Economic Research, p. 18.

وتشجيع القطاع الخاص، وحفظ قانون الملكية الفكرية، وذلك بفضل البيئة الإيجابية التي تتمتع بها حاضنات الأعمال الماليزية.

ثالثاً: العوامل الثقافية التي دعت الجامعات الماليزية إلى الاهتمام بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

تأثر ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في ماليزيا بالعديد من العوامل الثقافية التي ساهمت في ظهوره في النظام التعليمي الجامعي الحالي بما هو عليه الآن، وبالتالي تأثيره على مستوى ثقافة ريادة الأعمال ووصول ماليزيا إلى المرحلة التي صلت إليها في الوقت المعاصر والتي أدت إلى تبوؤها مركزاً متقدماً على صعيد دول العالم، وتتضمن تلك العوامل: الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والجغرافية والتاريخية، ويمكن استعراضها على النحو التالي:

(١) العوامل الاقتصادية:

تعتبر الزراعة هي القطاع السائد في ماليزيا، ففي عام ١٩٩٢م ساهم هذا القطاع بأكثر من ربع دخل مجموع الصادرات أي ١٦% من إجمالي الإنتاج المحلي، ومنذ عام ١٩٦٠م والدولة تُشرع في خطة تصنيع البلاد، وذلك بإعطاء الأولوية في الاهتمام لقطاع التصنيع لزيادة الدخل القومي، ففي عام ١٩٩٢م كانت نسبة التصنيع ٣٠.٢% من مجمل الإنتاج المحلي، ونتيجةً لاتباع الحكومة سياسة التصنيع فقد نما هذا المجال نمواً سريعاً، وتوسع ليصبح القطاع التالي الرائد في الاقتصاد، وقد دخلت الدولة في عصر جديد من التطور الصناعي، وكان التركيز في بداية التسعينات نحو الصناعات التكنولوجية الدقيقة بهدف دعم الأساس نحو توفير وضع دولة صناعية بحلول عام ٢٠٢٠م، وقد مكّن التطور الاقتصادي المتسارع الماليزيين من التمتع بمستوى عالٍ من الحياة^(١).

ووصل إجمالي الناتج المحلي في ماليزيا لعام ٢٠١٨م إلى ٣٥٤,٣٥ مليار دولار أمريكي، في حين وصل متوسط دخل الفرد إلى ٦٢,٨٥٠ دولاراً للعام ذاته، أما نصيب دخل الفرد من إجمالي الدخل القومي، فبلغ بحسب إحصائية عام ٢٠١٨م أيضاً ١٠,٤٦٠ دولاراً أمريكياً، بينما بلغت نسبة النمو السنوي لإجمالي الناتج المحلي بسعر السوق حسب سعر الدولار الأمريكي، لعام ٢٠١٩م ما نسبته ٤,٦٠%، ومن المتوقع أن تستقر نفس النسبة في العامين ٢٠٢٠م و٢٠٢١م^(٢).

ويعد الاقتصاد الماليزي اقتصاداً نامياً ومفتوحاً نسبياً؛ إذ إن ماليزيا سارت على خطى النمر الآسيوية الأربعة تايوان وهونج كونج وكوريا الجنوبية وسنغافورة، فشهدت طفرة اقتصادية هائلة من خلال عملية تنمية سريعة خلال القرن العشرين، ففي عام ٢٠٠٧م كان ترتيب الاقتصاد الماليزي في المركز ٢٩ بين أكبر الاقتصاديات العالمية مع مراعاة تعادل القدرة الشرائية، كما التزمت الحكومة

(1) Federal Department of Information (2014): Op. Cit, p. 5.

(٢) موقع البنك الدولي (٢٠١٩): (متاح على: <https://data.albankaldawli.org/country/malaysia> تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/٨ الساعة ٤١:١٠ص).

بالتحول الاقتصادي من الاعتماد على أعمال المناجم والزراعة إلى الصناعة، وبمساعدة من اليابان انتعشت الصناعات الثقيلة خلال أعوام، وأصبحت صادرات اليابان ماكينة النمو الأساسية لماليزيا، فكان التخطيط المركزي عاملاً رئيساً في الاقتصاد الماليزي، كما استخدمت الحكومة تلك الخطط للتدخل في الاقتصاد بهدف التوصل إلى إعادة توزيع الثروات والاستثمار في البنية التحتية^(١).

وعلى مدى العقود الثلاثة الماضية، أُكِّلت مهمة الإصلاح الاقتصادي في ماليزيا إلى العنصر البشري، وتحديدًا عبر تنمية الموارد البشرية والاستثمار في القطاع الجامعي، كونه الأساس في رأس المال البشري، إذ شكَّلت نسبة الإنفاق على التعليم ١٦% بحسب إحصائيات عام ٢٠١٣م والتي تعتبر مرتفعة، ومن الجدير بالذكر أن إنفاق ماليزيا يعادل ضعف معدل إنفاق منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبالغ ٨٠.٧% من جملة الإنفاق الحكومي^(٢).

ويمثل الاقتصاد الماليزي واحدًا من أقوى النظم الاقتصادية في جنوب شرق آسيا، حيث يعتمد اقتصادها إلى حد كبير على إنتاج النفط والمطاط والأخشاب، إلى جانب عدة أنواع من المحاصيل الزراعية، كما تتمتع ماليزيا بمعدلات نمو اقتصادية مرتفعة جدًا على الصعيد العالمي، لا سيما بعد مرحلة الركود الاقتصادي التي شهدتها في نهاية فترة التسعينات، ويمكن عزو هذا الارتفاع إلى عدة عوامل، منها^(٣):

- تطوير القطاع الزراعي، وتوسعة القاعدة الإنتاجية الزراعية، مما أسهم في زيادة الإنتاج بشكل ملحوظ، وجعل هذا القطاع أقل عرضة لتقلبات الأسعار في السوق الدولي.
- تطوير القطاع الصناعي لتلبية الاحتياجات المحلية في مراحلها الأولى، ومن ثم التركيز على تصدير المنتجات الصناعية.
- سياسة الانفتاح الاقتصادي الذي تبنته الدولة ونفذته بنجاح كبير، حيث تنوعت الصادرات لتشمل منتجات أخرى بالإضافة إلى المطاط والقصدير.
- تطوير وتنمية القوى العاملة الوطنية، وذلك حسب الاحتياجات التنموية وفق خطة مدروسة، وتعتبر القوى العاملة الماليزية اليوم مثقفة ومقتدرة، وذات إنتاجية مرتفعة مقارنة بدول آسيا المجاورة لها.

(1) Mills, G. (2017): South Africa: Bumping Against the Bumiputra Policy, Malaysia Today; May, P. 1.

(2) Malaysia Education Blueprint 2013-2025, Preschool to Post-Secondary Education, Ministry of Education Malaysia, p.99.

(٣) مهدي الجراف (١٩٩٦): تجارب دولية في الخصخصة: تجارب ماليزيا ونيوزيلاند والمكسيك، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، الكويت، ص ص ١٣١ - ١٣٢.

- الاستقرار السياسي للبلاد، وعزم الدولة على المضي قدماً في العملية التنموية بقوة كان لهما الأثر البالغ في تزايد معدلات النمو الاقتصادي للبلاد.

ومع بداية الألفية الثالثة وجدت ماليزيا نفسها في مفترق الطرق؛ إذ كانت استراتيجية التصنيع القائمة على التصدير ناجحة في تحقيق الازدهار سابقاً، فظهرت الحاجة إلى صقل استراتيجية لمواكبة المستجدات العالمية، عبر إحداث نقلة نوعية في الاقتصاد الماليزي، وذلك من خلال التحول من الاقتصاد الزراعي إلى الاقتصاد القائم على المعرفة الذي يخدم الخطة التي تنتهجها ماليزيا للحفاظ على معدل سريع للنمو الاقتصادي، وتعزيز قدرتها التنافسية الدولية لتحقيق رؤية ٢٠٢٠م، وبالإضافة إلى تعزيز قدرتها على الابتكار والتكيف، وإيجاد تكنولوجيا محلية، وإنتاج وتسويق المنتجات الجديدة، مما يوفر الأساس اللازم للنمو الناتج عن المصادر الداخلية، حيث أن هذا النوع من الاقتصاد يسرع من عملية الانتقال من استراتيجية النمو القائم على المدخلات إلى استراتيجية ناتجة عن الإنتاج^(١).

وفي سبيل تحقيق ذلك تبنت ماليزيا مجموعة من البرامج الاقتصادية التي أعلنت عنها، وهي^(٢):

- إيجاد قنوات لاجتذاب الشركات العالمية المتخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- إيجاد ما يعرف بالمثالية التجارية عبر العالم من خلال مختلف القنوات Multimedia Utopia والتي تقوم على كافة مستلزمات الإنتاج بأرخص الأسعار، بالإضافة إلى تصدير الإنتاج.
- البنية التحتية والنظم الضريبية المحفزة لهذه الصناعة.
- أنظمة متطورة للبحث والتطوير والاختراع.
- إيجاد عالم من البيوت والكروت الذكية.
- تفعيل دور القطاع الخاص كقائد لتنمية الاقتصاد القائم على المعرفة.
- تطوير القطاع العام إلى خدمة مدنية قائمة على المعرفة.

وكان للاستثمار البشري فضل كبير في تحقيق ماليزيا طفرتها الاقتصادية؛ إذ إنها نجحت في تأسيس نظام تعليمي قوي ساعدها على تلبية الحاجة من قوة العمل الماهرة، كما ساهم هذا النظام بفعالية في عملية التحول الاقتصادي من قطاع تقليدي زراعي إلى قطاع صناعي حديث، كما أن نجاح السياسات التعليمية في ماليزيا أدى إلى أن يحقق الاقتصاد تراكمًا كبيرًا من رأس المال البشري

(١) دينا محي الدين (٢٠١١): الاقتصاد القائم على المعرفة وأهمية تنمية الموارد البشرية في ماليزيا، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد ٤٣، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، ص ١٢٩.

(2) Government of Malaysia (2010): **Knowledge- Based Economy Master Plan**, Economic Planning Unit, pp.1-2.

الذي هو عمود التنمية وجوهرها، بعد أن استقدمت الحكومة خبرات أجنبية في كافة مستويات التعليم العالي والتقني لتلبية احتياجات سوق العمل المحلية، الأمر الذي ساهم في رفع مهارة قوة العمل التي أصبحت من المزايا التفضيلية للاقتصاد الماليزي^(١).

وعليه؛ قامت الحكومة الماليزية بتأسيس قاعدة ممتدة لشبكة المعلومات في المؤسسات الجامعية وإمدادها بموارد المعرفة والبنية التحتية الأساسية، وكذلك دعم جهود الأبحاث العلمية في الجامعات بواسطة مؤسسة تطوير التقنية الماليزية، حيث شجعت على الروابط بين الشركات والباحثين والمؤسسات المالية والتقنيين من أجل استخدام أنشطة البحث الجامعية لأغراض تجارية^(٢)، فكان لها رسالة بأن أولت على نفسها تحقيقها تمثلت في تحريك الاقتصاد إلى أعلى سلسلة القيمة، فتهدف إلى زيادة القيمة المضافة للقطاعات الاقتصادية القائمة؛ وكذلك توليد أنشطة جديدة قائمة على المعرفة بصورة مكثفة، ووظائف في مجال تقنية المعلومات والاتصال والتقنية الحيوية والخدمات، كما تقوم الحكومة بإيجاد بيئة تشجع القطاع الخاص على لعب دور قيادة في التنمية الاقتصادية للبلاد^(٣).

ولا يمكن تجاوز سر نجاح ماليزيا؛ إذ إنها اعتمدت على الرفع من قدرات البلاد في المعرفة، والابتكار، والإبداع، ورعاية عقلية من الدرجة الأولى، علماً أن جودة رأسمالها البشري ليست فقط في الذكاء؛ بل أيضاً في الشخصية، ولهذا فإن الحكومة تهدف على نفس المسار إلى القيام بإصلاح شامل لنظام التعليم الجامعي، كما هيأت البيئة الملائمة لتشجيع البحث والتطوير، وفي الوقت ذاته يزيد التركيز على تشكيل القيم لتهيئة الأشخاص الصالحين من جميع الأوجه، وفي العقد السادس كان معدل النمو السنوي ١,٥ ٪، وفي أول عقد من الخطة الاقتصادية الوطنية وتحديداً في العقد السابع، نمت ماليزيا بمتوسط ٨,٧ ٪، وفي العقد الثامن تبنى متوسط معدل النمو إلى ٩,٥ ٪ نتيجة سنوات الانكماش الاقتصادي، وقد بلغ ارتفاع مجمل الناتج المحلي سنوياً خلال ثلاثة عقود بمتوسط ٣,٦ ٪، وخلال عقدين بمتوسط سنوي بلغ ٩,٦ ٪. مما يعني أن المطلوب زيادة معدل النمو بنسبة ١,٠ ٪^(٤).

وانعكست الظروف الاقتصادية التي تمر بها ماليزيا على النظام التعليمي، ونتج عن ذلك العديد من المبادرات لتطوير التعليم، ومنها إطلاق (خطة تنمية المهارات العملية في ماليزيا ٢٠٠٨م-٢٠٢٠م)، والتي اعتمدت في محاورها على استمرار نهج الإصلاح في التعليم، والتوسع في إنشاء

(١) القنصلية الماليزية (٢٠٠٣): التربية في ماليزيا، المجلس الإعلامي التربوي في ماليزيا، الإصدار الثاني، ص ٤.

(2) Wills, P. (2007): **Growth and Equity in a Multiracial Society: Malaysia**, Open University Press, p.53.

(3) The Prime Minister Yab Dato' Seri Abdullah Ahmad Badawi (2006): Building a Civilization to Elevate The Nation's Dignity. Speech At The Tabling of The Motion on The Ninth Malaysia Plan, 2006-2010; ewan Rakyat, March, 31

(4) The Way Forward "Vision 2020", (2008): Economic Planning Unit, Prime Minister's Department, Malaysia; January, p. 14.

الجامعات، لما لها من دور مهم في القضاء على الفقر والتخلف، ولقيادة مسار النهضة، بما يناسب طموحات ماليزيا، فضلاً عن الخطط الثلاث التي وُضعت لتطوير تطوير التعليم، فجاءت بالتوازي مع مسار رؤية ٢٠٢٠م، وهي الخطة التنموية للأعوام بين ٢٠٠١ - ٢٠١٠م التي أصدرتها وزارة التعليم قبل الانقسام، وثانيها: الخطة الرئيسة للتنمية التعليمية للأعوام ٢٠٠٦ - ٢٠١٠م التي أصدرتها وزارة التربية والتعليم، وثالثها: الخطة الاستراتيجية للتعليم العالي ٢٠٢٠م لتكون خريطة واضحة لمسارات التعليم العالي^(١).

واهتمت الحكومة الماليزية بتحويل اقتصاد قائم على المعرفة، وقد أدى ذلك لانتشار التعليم الريادي، وفي إطار ذلك حرصت الحكومة الماليزية على ما يلي^(٢):

- تسليط الضوء على أهمية التعليم لريادة الأعمال، ولهذا صممت المناهج الدراسية لتعزيز التوجه الريادي والتي ركزت بصورة كبيرة على الإبداع والابتكار وريادة الأعمال من خلال جميع التخصصات.
- ركزت ماليزيا في خطة الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي على تدعيم التعاون بين الأوساط الأكاديمية والصناعية في التدريس والتعليم والبحث، ونتيجة لهذه التطورات أنشأت العديد من مراكز ريادة الأعمال في الجامعات الماليزية بدافع قوي للطلاب للمشاركة في برامج التدريب الداخلي.
- اهتمت الجامعات الماليزية بتشجيع ريادة الأعمال بصورة واضحة في المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة، وبتعزيز الابتكار في وثائق السياسة العامة، بالإضافة إلى توفير المقررات التعليمية الخاصة بريادة الأعمال والتي أصبحت متاحة في كل المستويات من التعليم الثانوي بالمدارس الماليزية.
- قدمت العديد من الجامعات الماليزية مجموعة من المشروعات المتوسطة والصغيرة طورت برامج لتعزيز المشاركة الصناعية في مناهجها الدراسية والأنشطة الإنمائية للطلاب، كما أن الجامعات العامة قدمت مقررات تعليمية تتعلق بريادة الأعمال، وبذلت جهود أخرى من خلال المنظمات لتطوير برامج التعاون ذات الصلة بالتعليم للريادة بين قطاع الأعمال والمؤسسات التعليمية، كما توفر فرص التعلم لكبار المسؤولين التنفيذيين؛ لتعزيز المعرفة الإدارية لأصحاب الأعمال التجارية القائمة والجديدة.

(١) عدنان عبدالحسين (٢٠١٣): دور القدرات العلمية في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر "ماليزيا نموذجاً"، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد ٨، العدد ٢، ص ٥٣.

(2) Eria, Oecd (2014): Promotion of Entrepreneurship Education, in ERIA SME Research Working Group (E.d), ASEAN SME Policy index 2014- Toward Competitive and Innovative ERIA Research Project Report, p. 135.

وعليه ترى الدراسة الحالية أن ماليزيا وضعت لنفسها خطأ واضحاً في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال عبر الخطوات التي قامت بها في مجال ريادة الأعمال عبر وضعها خطط إنمائية وتشجيعها القطاع الخاص، وحرصها على قيام اقتصادها على المعرفة.

(٢) العوامل السياسية:

بعد الاحتلال الياباني لماليزيا عام ١٩٤٢م خضعت ماليزيا للحكم البريطاني حتى نالت الاستقلال عام ١٩٥٧م، وتعد ماليزيا دولة اتحادية ملكية دستورية، وتتمتع ببرلمان ديمقراطي، وللدولة رئيس أعلى هو الملك، يتم اختياره لمدة ثلاث سنوات عن طريق مؤتمر من الحكام، أما رئيس الحكومة فهو رئيس الوزراء، وهو عادة رئيس حزب له أغلبية المقاعد في البرلمان، ويتكون السكان من خليط من الأجناس المختلفة مقسمة إلى ثلاث مجموعات رئيسية المالايون، الصينيون، والهنود في شبه جزيرة ماليزيا، ويوجد العديد من المجموعات الفطرية منها الأيبانز، كادازانز، كينياز، بيرايوز، المرنتز في ولايتي صباح وسارداق، واللغة الماليزية هي لغة البلاد الرسمية بهدف توحيد الشعب في البلاد لأنه من نوعيات متعددة الثقافة ومتعددة الديانات، ويتمتع السكان بحرية العبادة، والدين الإسلامي هو الديانة الرسمية^(١).

وقد أدرك سكان شبه جزيرة الملايو منذ عام ١٩٣٩م أنهم بحاجة إلى الحكم الذاتي نتيجةً للتغيير الديموغرافي الذي تعرضت له بلادهم وانتابهم شعور بتهديد المصير لكونهم كانوا يشكلون نصف السكان، ولم يكن ذلك الشعور مقتصرًا على الماليزيين فحسب، بل كان الصينيون يتطلعون إلى إثبات كياناتهم باعتبارهم ثاني أكبر فئة من فئات المجتمع في ملايو، وقد ساهمت ظروف الحرب العالمية الثانية بازدياد الهوية اتساعًا بين الإثنيات المختلفة خصوصًا الموقف العدائي تجاه الصينيين الذي تعرضوا له من الاحتلال الياباني خلال الفترة ١٩٤١-١٩٥٤م^(٢).

وتعتبر ماليزيا دولة ملكية انتخابية دستورية فيدرالية، ويتم انتخاب الرئيس الفيدرالي لفترة ولاية مدتها خمس سنوات من بين السلاطين التسعة لولايات الملايا (الولايات الأربع الأخرى)، ويتميز النظام السياسي في ماليزيا بالتعددية الحزبية، ويرجع ذلك إلى طبيعة الشكل الفيدرالي للدولة، حيث لكل ولاية أحزابها الخاصة بجانب الأحزاب الأخرى التي تمارس نشاطها على المستوى القومي إلى جانب أحزاب ترتبط بالثقافة السياسية التقليدية في دول جنوب شرق آسيا، وهي كثيرة النزاعات

(1) Eria, Oecd (2014): Promotion of Entrepreneurship Education, in ERIA SME Research Working Group (E.d), ASEAN SME Policy index 2014- Toward Competitive and Innovative ERIA Research Project Report, p. 6.

(2) Federation of Malaysia,(1990): **The Report of a Commission Invited by the Federation Government to Study the Problem of the Education of the Chinese in Malaya: Chinese Schools and the Education of Chinese Malaysians**, Kuala Lumpur: Government Press, p. 12.

والاشتقاقات بين مختلف الأحزاب، حيث مثل التعددية العرقية أحد الأسباب المحورية للتعددية الحزبية في ماليزيا^(١)، ويتأسس البلاد الملك وهو الرئيس الأعلى للدولة، وقد تم تقسيم السلطات وفقاً للدستور الفيدرالي إلى السلطات التشريعية والقضائية والتنفيذية، ويطبق ذلك على مستوى الحكومة الفيدرالية وحكومة الولايات، والعمل بمفهوم الفيدرالية الذي يشكل أساس إدارة الحكومة^(٢).

وعلى المستوى الآسيوي تعتبر ماليزيا من الدول المستقرة آسيوياً، مع مرورها بمجموعة من الظروف السياسية التي أثرت على توجهاتها الدولية، وعلاقتها السياسية مع الدول المختلفة، حيث تعرضت للاستعمار الإنجليزي الذي استهدف نشر الثقافة الإنجليزية، وكسب ولاءات الماليزيين، فقام الإنجليز بإنشاء عدد من المؤسسات التعليمية في مختلف الولايات، وقاموا بإلغاء اللغة المالوية من المناهج، واستبدلوها باللغة الإنجليزية كمادة للتعليم، وقاموا بتدريس التاريخ الإنجليزي لنشر ثقافتهم وأهدافهم الاستعمارية^(٣).

وقد اشتملت (رؤية ماليزيا ٢٠٢٠م) المستقبلية، والتي طرحها مهاتير محمد علي عدة محاور، في مجملها جعل ماليزيا من ضمن الدول الخمس الأولى في العالم بحلول عام ٢٠٢٠م، في شتى مناح الحياة، ويأتي أهم محاور هذه الرؤية^(٤):

- إقامة أمة ماليزية موحدة، شعوراً بالمصير المشترك، والتعايش في سلام إقليمي متكامل عرقياً، وتحقيق شراكة كاملة وعادلة.
- إقامة مجتمع أخلاقي يتمتع مواطنيه بقوة في الأديان والقيم الروحية والأخلاقية.
- إقامة مجتمع متسامح في جميع أنواع المعتقدات وحرية ممارسة العادات والتقاليد الدينية، وتنمية الشعور بالانتماء لأمة واحدة.
- إقامة مجتمع علمي وتقدمي مبتكر، لا أن يكون مستهلكاً للتكنولوجيا، بل مساهم أيضاً في الحضارة العلمية والتكنولوجية في المستقبل.
- اعتماد محور التعليم والتصنيع والعدالة الاجتماعية، من خلال قيام العديد من الاستثمارات الضخمة في التعليم والمنح التعليمية، وتحويل التعليم إلى أحد محاور الاستثمار.
- ضمان مجتمع عادل اقتصادياً يتميز بالقدرة التنافسية والديناميكية القوية والحركة.
- إقامة إدارة مجتمعية كاملة الرعاية تأتي قبل الذات وتهدف لتكوين أسرة قوية ومرنة.

(١) رعد نصيف (٢٠١٠): التعددية السياسية في آسيا "الهند وماليزيا أنموذجاً"، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، العدد ٤٤، العراق، صص ٧٩-٨٠.
(٢) محمود عطا المسيل (٢٠٠٩): خبرة المدارس الذكية في ماليزيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد ٦٣، كلية التربية، جامعة الزقازيق، صص ٣٠٠.
(٣) ليلي القاسم (٢٠٠٩): العلاقة بين السياسة التعليمية والإصلاح التربوي "ماليزيا أنموذجاً"، مجلة المعرفة، العدد ١٧٧، السعودية، صص ١٧.

(4) Mahather ben Mohammed, Malaysian Thway for Word (Vision 2020):

(Available on: <http://www.epu.jbm/0228/1991> Accessed at: 29/6/2019 In: 04:17 am).

وترى الدراسة الحالية أن ذلك انعكس على السياسة التعليمية في ماليزيا، الأمر الذي جعلها معرضة لتغيرات مستمرة وعمليات إصلاح وتطوير دائمة خلال تلك السنوات اللاحقة، مما جعل الحكومة الماليزية تقوم بإصلاحات عدة في النظم والسياسات والأولويات التعليمية وربطها بسوق العمل.

وتحاول الحكومة تطبيق المعايير العالمية في التدريس ونظم الدراسة في الجامعات الماليزية، فاتجهت نحو الانفتاح على النظم الغربية؛ إذ إن القطاع الخاص يلعب دوراً أساسياً في جودة التعليم، واتباع المعايير العالمية من ناحية التخصصات العلمية، وتوجد بعض فروع جامعات أستراليا ونيوزيلندا وبريطانيا، وهناك حوالي ٤١٥ معهداً وكلية جامعية خاصة تقدم دراسات جامعية وبرامج توأمة مع جامعات في الخارج، وتوفر إجازات مهنية ومتوسطة، كما تتيح الفرص للطلاب الماليزيين لمواصلة دراستهم في الجامعات الأجنبية^(١).

ولا يمكن تجاوز قيادة الرئيس الماليزي مهاتير محمد لنهضة ماليزيا؛ إذ إن وجوده ساعد على بروز الدولة الماليزية على الساحة الدولية خلال العقود الماضية، حيث قام الرئيس الماليزي بدمج السياسة مع الاقتصاد، وهو الأمر الذي يأتي في طليعة التنمية الشاملة، فضلاً على إدارة العولمة والانفتاح على العالم، وبالتالي تحقيق الاستقرار الاجتماعي والمساواة المعيشية بين الأفراد، عبر تحقيق النمو الاقتصادي في مقابل العدالة الاجتماعية^(٢). واهتمت الحكومة الماليزية بتشجيع المشاركة في ريادة الأعمال بين الأجيال الشابة، حيث أتاحت لهم الفرص الجديدة، والميل إلى المغامرة، وأصبحت الحاجة ضرورية إلى تدريب وتنقيف الشباب في هذا المجال، وكان الهدف الرئيسي من ذلك تشجيع الشباب أن يصبحوا مبدعين؛ إذ مكّنت هذه الجهود من ظهور بعض ملامح النجاح من خلال الانتقال من الطرق التقليدية إلى زيادة الاهتمام بالمجالات الريادية التي توفر فرص عمل لهم^(٣).

وأدركت الحكومة الماليزية أهمية رعاية وتوظيف الشباب، وذلك عبر وزارة الموارد البشرية، ووضعت التعليم والتدريب الريادي من أول أولويات الحكومة الماليزية، بهدف تعزيز قدرات الشباب المهنية، وتوفير العمالة اللازمة للمنافسة في الاقتصاد العالمي، وعليه فإن ٦٠% من طلاب الجامعات الماليزية يجدون عملاً فور تخرجهم^(٤).

(1) Quek, A. (2006): **Career Education in Context of the National Philosophy of Education: Issues and Challenges**, Masalah Pendidikan, Vol. 29, p.167.

(2) Mahmoud M.S., & Mitkees, H.(2017): Malaysia's Vision 2020 and the Role of Leadership in Economic Development. **Asian Social Science Journal**, p. 13.

(3) Zakaria, S., et. al., (2011): Op. Cit, p. 616.

(4) Economic and Social Commission for Asia and The Pacific(2002).: Youth in Malaysian, A Review of the Youths Situation and National Policies and Programs, United Nations, New York ,p.55.

وأعقب ذلك وتحديداً عام ١٩٩٥م إنشاء ماليزيا (وزارة تنمية رجال الأعمال)، لرعاية ودعم أي مشروعات ريادية، حيث تمكنت الحكومة الماليزية من خلال جهودها المبذولة من تحقيق نتائج إيجابية مثل: نمو المنظمات، وزيادة الأرباح، وتوفير الثروة، كما أن هناك آثاراً إيجابية على مستوى البيئة الخارجية والاقتصاد العام وذلك نتيجة للزيادة الإنتاجية، وتحسين أفضل الممارسات، وإنشاء صناعات جديدة، وتعزيز القدرة التنافسية الدولية، ويتجلى هذا بوضوح من خلال خطة العمل الوطنية للتعليم العالي للأعوام ٢٠٠٧-٢٠١٠ والتي تقودها وزارة التربية والتعليم العالي، والتي تشمل التحول من التعليم والتعلم إلى التركيز على المهارات الريادية كواحدة من استراتيجياتها^(١).

وبدورها نجحت وزارة التعليم العالي في ماليزيا بصياغة سياسة لتطوير الريادة بمعاهد التعليم العالي لتوفير رأس المال البشري على الجودة من الخريجين، والذين يمتلكون الصفات اللازمة لريادة الأعمال، كما تهتم وزارة التعليم العالي بغرس سياسة لتطوير الأعمال؛ إذ إن الوزارة تدرك الأدوار الحيوية التي يؤديها التعليم في تطوير المهارات الريادية، مع تأكيد نظام التعليم في ماليزيا على أن الغالبية العظمى من الجامعات الحكومية تقدم مقررات دراسية في ريادة الأعمال كمقرر أساسي، كما توظف ماليزيا التعليم لريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي من خلال أنشطة التعليم نفسها، وذلك بهدف مساعدة النمو الاقتصادي لماليزيا من خلال تطوير القدرات البشرية من خلال التدريب في مجالات متنوعة، وتوفير مجموعة مدربة من القوى البشرية، تكون بمثابة رأس المال البشري في البلاد، لا سيما مع إدخال وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في نظام التعليم^(٢).

ومما ساهم أيضاً في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في ماليزيا دعم الدستور الماليزي لرواد الأعمال، والذي نص على المساواة والحفاظ على حقوق الجميع، وأن جميع الأشخاص متساوون أمام القانون ولهم الحق في الحماية المتساوية التي يوفرها القانون، وأنه لا يجوز التمييز بين المواطنين على أساس الدين أو العرق أو النسب أو مكان الولادة أو الجنس في أي قانون أو تعيين في أي منصب أو وظيفة في سلطة عامة أو في إدارة أي قانون متعلق بشراء أو امتلاك أو التصرف في ملكية ما أو تأسيس أو القيام بتجارة أو مشروع أو مهنة أو عمل أو وظيفة، ما لم يأذن الدستور بذلك صراحة^(٣). كما دعمت السياسة الاقتصادية الماليزية التنسيق بين السلطات الحكومية والقطاع الخاص بهدف مساعدة المشروعات الصغيرة والناشئة^(٤).

(1) Zakaria, S., et. al., (2011): Op. Cit, p. 617.

(2) Bakar, R., et. al., (2012). Op. cit, pp. 93-94.

(3) Malaysia Constitution. (2018): Malaysia's Constitution of with Amendments through 2007, Malaysia, p. 13.

(٤) المجلس الاقتصادي والاجتماعي(٢٠٠٠): التنمية والتعاون الدولي في القرن الحادي والعشرين ودور تكنولوجيا المعلومات في إطار اقتصاد عالمي يقوم على المعرفة من منظر إقليمي، الأمم المتحدة، نيويورك، ص١٢.

وترى الدراسة الحالية أن الأجهزة الحكومية في ماليزيا، جذت نفسها من أجل الشباب الماليزي عبر توفير التعليم الريادي بسياسات ونظم مرنة، مستفيدةً من سياستها اللامركزية ومرونة قراراتها والعدالة الاجتماعية التي انتهجتها في سبيل تحقيق التنمية المستدامة وتوفير فرص العمل، مما يخدم الدولة قومياً ويوفر الاستقرار السياسي، وبالتالي فهي وضعت بصماتها في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

(٣) العوامل الاجتماعية:

تضمن قانون التعليم في ماليزيا عام ١٩٥٢م إنشاء نظام تعليم ثنائي اللغة، وذلك بأن تقوم جميع المدارس باستخدام لغة الملايو (البهاسا) أو اللغة الإنجليزية كوسيط للتعليم، لكن الهدف الأسمى للقانون كان إنشاء نظام تعليمي قومي يعتمد فقط لغة الملايو كوسيط للتعليم عن طريق تحويل المدارس الإنجليزية والصينية والهندية تدريجياً إلى مدارس وطنية قومية تشمل جميع الأعراف والإثنيات المتعددة في نظام تعليمي موحد، على أن تلتزم هذه المدارس بالنظام التعليمي الموحد مقابل شمولها بالدعم الحكومي الكامل المقدم إلى المدارس القومية الملايوية، وفي حالة عدم التزام هذه المدارس بالنظام الجديد عليها تحمل نفقاتها المالية دون أي دعم مالي حكومي، وبذلك ستضطر تدريجياً للانضمام إلى المدارس القومية الجديدة^(١).

ولمراعاة واقع الحال وطبيعة المجتمع المتعدد الأعراف، سمح مرسوم التعليم لعام ١٩٥٢م للتلاميذ الصينيين والهنود باستخدام لغاتهم المحلية في التعليم مؤقتاً بشرط قبول إدارات مدارسهم بالدخول ضمن النظام الجديد من حيث المناهج والإدارة والنظام التعليمي الوطني، لحين تحولهم تدريجياً لاستخدام لغة الملايو كوسيط بالتعليم وحسب رغبة أولياء أمورهم، على ألا يقل عدد التلاميذ الراغبين عن خمسة عشر تلميذاً في الفصل الدراسي، لكن تلك المرونة لم تكن كافية لإرضاء باقي مكونات المجتمع الماليزي، لاسيما من المكون الصيني الذي جاءت اعتراضاته متمثلة بحركة التربويين الصينيين التي انتقدت قانون التعليم لعام ١٩٥٢م، وكان التربويون الصينيون يرون أن للصينيين الحق في التعليم بلغتهم الأم وتصنيفها في مرتبة اللغة الرسمية وإدراج المدارس الصينية في النظام التعليمي القومي^(٢).

ويعد استقلال ماليزيا عام ١٩٥٧م بمثابة نقطة الانطلاق لتحديث المؤسسات التعليمية عن طريق استقلال التعليم، وقد تم استيعاب مشكلات التعليم التي خلفها عهد الاستعمار بشكل منهجي

(1) Federation of Malaya (2010): **Education Ordinance of 1952**, Government printer, p21.

(2) Tan, L. (1997): **The politics of Chinese Education in Malay 1945 – 1961**, Oxford University press, Kuala Lumpur, p. 62.

وعلى مراحل، بهدف تحقيق أهداف الحكومة الناشئة في التنمية الوطنية، وقد أثمرت دراسة أداء نظم التعليم حل بعض الصعوبات المنهجية عن طريق رسم الاتجاهات التعليمية المطلوبة، من خلال وضع الخطط الملائمة للمرحلة الجديدة وفقاً لاحتياجات المجتمع وطبيعته^(١).

ومنذ أن استقلت ماليزيا عن الاحتلال البريطاني، أصبح التعليم جزءاً لا يتجزأ من السياسة التنموية التي تنتهجها الحكومة، لذلك تعرّض قطاع التعليم لتغيرات وعمليات تطوير مستمرة ودائمة خلال هذه السنوات، وقامت الدولة بجهود كبيرة لتوحيد جميع فئات المجتمع، وكانت أدواتها في ذلك النظام التعليمي الموحد بما فيه من منهج وطني والتأكيد على استخدام اللغة القومية باعتبارها أداة التدريس والاتصال، وشهدت هذه الفترة تزايداً كبيراً في معدلات الالتحاق في مختلف المراحل التعليمية، ومن أجل إحداث الجودة في العملية التعليمية قامت الحكومة الماليزية بإجراء العديد من الإصلاحات في المناهج مع العمل على زيادة استخدام تكنولوجيا التعليم، واتخذت العديد من الإجراءات من أجل إحداث الفعالية والكفاءة في النظام الإداري للتعليم، وتضمن ذلك الاهتمام بالعملية التعليمية داخل الصف الدراسي والجوانب الإدارية المختلفة في النظام التعليمي والاهتمام بالمعلم^(٢).

وباعتبارها دولة تحتوي العديد من العرقيات والأديان؛ فقد عانت ماليزيا مثلها مثل العديد من دول العالم مشكلة التعدد العرقي والمتمثل في عرقية (المالاي) الماليزية؛ نظراً لما تتميز به من آثار وتبعات معقدة على الدولة والمجتمع، وبالرغم من أن المسلمين المالايو يشكلون غالبية السكان، إلا أنهم عانوا من العزل والفقر والجهل وتدني المستوى التعليمي، نتيجة التمييز الطبقي للهنود والصينيين^(٣)، الأمر الذي أدى إلى أحداث سياسية داخلية وتحديداً في ١٣ مايو ١٩٦٩م، عندما سخط الملايويين على الصينيين الماليزيين الذين أحكموا سيطرتهم على الاقتصاد الماليزي؛ إذ راح ضحية هذه الأحداث الكثير من سكان ماليزيا، وعليه قامت الدولة بتصحيح الأوضاع وحصول الملايوي على العدالة الاجتماعية وفرص العمل^(٤).

وتصل نسبة المسلمين المالايويين إلى ٥٤%، والصينيون البوذ إلى ٢٦%، فالأصول الهندية التي تصل إلى ١٠%، ومع هذا التعدد العرقي والاجتماعي في اللغة والدين والعرق؛ وضعت ماليزيا برنامجاً لتعزيز الوحدة الوطنية لمدة عشرين عاماً في الفترة من ١٩٧٠-١٩٩٠م، وهدف البرنامج إلى الحد من الفقر والمساواة المجتمعية لصالح زيادة التنمية من خلال التعليم؛ إذ تدخلت الحكومة

(1) Op. cit, p. 62.

(٢) أحمد عبدالفتاح الزكي (٢٠١٤): مرجع سابق، ص ٥٧.

(3) Ian, B. (2009): Letter from Malaysia: The Malay Dilemma, **The New Yorker Magazine**, 18 May, p.34.

(٤) ناصر جنبون، (١٩٩٩): عوامل نجاح الاقتصاد الماليزي وتعثره، مجلة التجديد، ماليزيا، العدد السادس، أغسطس، ص ٨٣.

الماليزية في قطاع الأعمال ووضعت يدها لإعادة ملكية الثروة، وبعد العام ١٩٩٠م، شهدت ماليزيا سياسة New Development Policy بدلاً من السياسة الاقتصادية، حيث شجعت الحكومة القطاع الخاص من عنصر المالايو على من باقي العناصر الماليزية على العمل في الوظائف العامة والصناعية، وتملك المشروعات سواء بصورة فردية أو جماعية، واستطاعت أن تسيطر على الأوضاع وأدركت ضرورة معالجة الأوضاع الناتجة من سيطرة العنصر الصيني على اقتصاد البلاد فوضعت مخططاً للخروج من هذا المأزق بطريقة ذكية منطقية^(١).

وقد اعتبر (برنامج السياسة القومية لتنمية الشباب الماليزي) أن الشباب الماليزي الذي يتراوح عمره بين ١٥ إلى ٤٠ عاماً، سيشكلون ٤٤% من المجتمع الماليزي بحلول عام ٢٠٢٠م، أي أن هذه الفئة تشكل نصف سكان ماليزيا، على أن الحكومة الماليزية رفعت الميزانية المخصصة لبرامج الشباب ضمن تحقيق أهداف رؤية ٢٠٢٠م، والتي خصصت فيها فصلاً كاملاً بالشباب وطرق تزويدهم بالمهارات الريادية والقيادية، حيث تتضمن برامج التعليم والثقافة والتوظيف والصحة واستيعاب المبدعين والرياديين^(٢).

وانتهجت ماليزيا استراتيجية موجهة لتقليص مستوى الفقر وإحلال العدالة الاجتماعية عبر عدة نقاط منها: برنامج التنمية للأسر الأشد فقراً، تقديم قروض بدون فوائد لشراء المساكن قليلة التكلفة للفقراء في المناطق الحضرية، منح الإعانات المالية للفقراء، تدعيم الأدوية التي يستهلكها الفقراء، توفير البنى التحتية الأساسية الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية للفقراء في المناطق الحضرية، إنشاء مؤسسة بيت المال الماليزية، الاهتمام بالرعاية الصحية، الاهتمام بالتعليم^(٣).

وعلى المستوى التعليمي تكونت العدالة الاجتماعية المرجوة، حيث نصت المناهج الماليزية على توحيد المناهج وبناء الشخصية الوطنية الماليزية، ومراعاة التنوع الثقافي، الأمر الذي انعكس بالإيجاب على البيئة الاجتماعية الماليزية بشكل عام، وعلى ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بشكل خاصة^(٤)، وقد فرضت الخصائص القومية (التعددية) للمجتمع الماليزي، وضع سياسة تعليمية تهدف إلى تنمية الشعور الوطني في التعليم، واستخدام الجامعات للغة الماليزية والإنجليزية بصفة مؤقتة فقط، الأمر الذي جعل ماليزيا تمتلك نظاماً تعليمياً قوياً ساعدها على تلبية الحاجة من قوة العمل

(1) Osborne, M. (2003): A short History of Malaysia, Australia, Allen & Unwin, p.286.

(2) Economic and Social Commission for Asia and The Pacific(2002): Op. Cit, p.12.

(٣) أحمد سواهليه وآخرون (٢٠١٨): استراتيجية الحكومة الماليزية في الحد من مشكلة البطالة وإمكانية تطبيقها في الجزائر: دراسة حالة ماليزيا، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، العدد ٣ يونيو، الجزائر، جامعة الجلفة، ص ص ١٧٠-١٧١.

(4) Government of Malaysia (2011): **Ministry of Education: Cabinet Committee Report on the Implementation of the National Education Policy on Education in Malaysia**, Journal of World Affairs, No.6, p.4.

الماهرة، كما أسهم هذا النظام بفعالية في عملية التحول من قطاع زراعي تقليدي إلى قطاع صناعي حديث يوظف التعليم اليوم كأداة حاسمة لبلوغ مرحلة الاقتصاد المعرفي القائم على تقنية المعلومات والاتصالات^(١).

وترى الدراسة الحالية أن ماليزيا نجحت نجاحًا باهرًا في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعاتها وكلياتها، الأمر الذي انعكس إيجابًا على الشباب الماليزي من خلال تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة والأعمال الحرة والناشئة.

(٤) العوامل الجغرافية:

تقع ماليزيا في جنوب شرق آسيا بين خطي عرض ١-٧ شمالاً، وخط طول ١٠٠-١٢٠ شرقاً، وتتسم بالمناخ الاستوائي، وتضم ماليزيا ثلاث عشرة ولاية، وتبلغ مساحتها ٣٢٩.٧٥٨ كم^٢، ويبلغ عدد سكان ماليزيا حوالي ٣١٥٢٨٥٨٥ مليون نسمة وفقاً لإحصائيات ٢٠١٨م^(٢)، ويوزع السكان بطريقة غير متوازنة، فتوجد نسبة كبيرة منهم في شبه جزيرة ماليزيا، والغالبية في الساحل الغربي، أما باقي السكان فيتواجدون في مجموعات في المناطق الساحلية لطول البلاد، ويعكس هذا الطراز من التوزيع السكاني عوامل جغرافية وتاريخية واقتصادية حيث سارعت في تطوير أجزاء معينة من البلاد^(٣).

وتقع ماليزيا بشطريها الساحليين الشرقي والغربي في جنوب شرق آسيا قرب خط الاستواء، ويفصل بين الشطرين بحر الصين الجنوبي، وتضم مساحة كبيرة من الأراضي على الطريق البحري من الهند إلى الصين وتتوسط المسافة بينهما، وتحيط البحار حول معظم أراضيها، وهي تطل على المحيط الهندي، وتحتوي ماليزيا على العديد من الغابات الكثيفة، ومناخها استوائي ورياحها موسمية، مما جعلها دولة بحرية وزراعية بامتياز نتيجة لمناخها ذات الأمطار والحرارة على مدار السنة، كما تغطي الغابات والأدغال ٦٨% من مساحتها الكلية^(٤). والشكل التالي رقم (٧) يوضح خريطة ماليزيا الطبيعية ومدنها:

(1)McIntyre, D. & et al., **Mentoring Perspective on School-Based Teacher Education**, 2nd Ed., Kogan Page, London, 2009, p. 264.

(٢) موقع البنك الدولي (٢٠١٩): مرجع سابق، (متاح على:

<https://data.albankaldawli.org/country/malaysia> تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/٨ الساعة ٢٥:١٠ص).

(3) Federal Department of Information (2014): **Official year Book**, Malaysia, p. 5.

(٤) (متاح على: <https://mawdoo3.com/> تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٩ الساعة ٢٩:٠٩م).



شكل (٧) خريطة ماليزيا الطبيعية ومدنها^(١).

وتعد ماليزيا ذات موارد طبيعية هائلة؛ إذ إن التنوع الجغرافي والمناخي لماليزيا فرض تمتعها بثروات طبيعية من القصدير والنفط والغاز والأخشاب والنحاس، فنجحت في التحول من اقتصاد تُهيمن عليه الزراعة والصادرات من السلع الرأعية إلى اقتصاد صناعي، وأصبحت الصادرات الصناعية تشكل الحصة الكبيرة من إجمالي صادراتها ككل، وقد ساهم هذا التنوع والنمو الاقتصادي في الحد من الفقر، وفي استغلال الموارد الطبيعية الاستغلال الأمثل^(٢)، كما شكلت الشركات الماليزية بفضل هذه الموارد ما نسبته ٩٧% من إجمالي المنشآت التجارية في اقتصاد ماليزيا لعام ٢٠١١م، كما ساهمت الأنظمة السياسات الحكومية من سهولة عمل الشركات الماليزية، وبالتالي التوسع في إقحام التكنولوجيا وريادة الأعمال في هذا المجال^(٣).

(١) مصدر الشكل: متاح على:

https://www.google.com/url?sa=i&source=images&cd=&ved=2ahUKEwipu_r-avjAhV0BGMbHaTeBd0QjRx6BAGBEAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.almrsal.com%2Fpost%2F764835&psig=AOvVaw3j-iEOJCRNu93_0KHbvczq&ust=1562902946043818

(٢) أمينة هناء جابي وآخرون (٢٠١٧): ضرورة التنوع الاقتصادي في الدول الغنية بالموارد الطبيعية: دراسة حالة ماليزيا، مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة، العدد ٤، الجزائر، جامعة المسيلة، ص ٣٠٨-٢٠٩.

(3) Mohammed , B. et. al, (2010): **Globalization, Economic Policy and Equity: The Case of Malaysia**, OECD Development, Centre, pp. 29-30.

وترى الدراسة الحالية أن تنوع البيئة الجغرافية والمناخ في ماليزيا وما تملكه من موارد، قد أثر في إيجاد بيئة خصبة لإقامة الشركات المختصة بأنشطة التصنيع والإنتاج والتصدير، وبالتالي العمل على ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال عبر تنفيذ مشاريع القطاع الخاص، وتشجيع المبادرات الشبابية التي من شأنها النهوض باقتصاد المعرفة الذي سنته ماليزيا عُرفاً لنهضتها.

(٥) العوامل التاريخية:

بسّطت إنجلترا نفوذها في ماليزيا عبر مستعمراتها حتى أواخر القرن الثامن عشر، وعرفت هذه مجموعة من المستعمرات الماليزية (المالاي البريطانية) حتى عام ١٩٤٦م، عندما تم إعادة تنظيمها ضمن اتحاد الملايو بسبب المعارضة الواسعة، وأعيد تنظيمها مرة أخرى ضمن اتحاد ملايا الفيدرالي في عام ١٩٤٨م، ثم حصلت على الاستقلال في وقت لاحق في ٣١ أغسطس ١٩٥٧م، ودمجت كلاً من سنغافورة، ساراواك، وبورنيو الشمالية البريطانية، واتحاد مالايها جميعاً لتشكيل ماليزيا يوم ١٦ سبتمبر ١٩٦٣م، وحصلت في السنوات التالية توترات ضمن الاتحاد الجديد أدت إلى نزاع مسلح مع أندونيسيا وطردها سنغافورة فب ٩ أغسطس ١٩٦٥م^(١).

وكان الماليزيون أثناء فترة الاحتلال مزيجاً من عناصر مختلفة وأجناس متباينة، وكان المستعمر يبيث بين هذه الأجناس المختلفة نار الشقاق والخلاف، ومن ثم كان المجتمع الماليزي مفككاً مختلف الطبقات متفاوتاً تفاوتاً واضح في الدخول، وكانت الوظائف العليا قاصرة على الإنجليز، أما طبقة المواطنين فكانوا لا يتولون إلا المناصب المتدنية، وظل هذا الوضع الاجتماعي مسيطراً على البلاد حتى جاء الاستقلال ليفتح باب الوظائف العليا أمام الجميع ليخلق نوعاً من العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجميع سواء في فرص الالتحاق بالتعليم أو الترقى للوظائف العليا^(٢).

ويتألف سكان الاتحاد الماليزي من عدة أجناس وفدت إليها من جنوب شرق آسيا خلال العصور التاريخية القديمة، واتخذتها موطناً لها، ويشكل المالايون الذين ينتمون للجنس المغولي أهم هذه العناصر شأنًا وأكثرها عددًا حيث يكوّنون حوالي ٤٠% من مجموع السكان، ويأتي الصينيون في المركز الثاني بين عناصر السكان؛ إذ إنهم يشكلون ٣٧% من مجموع السكان، أما الهنود والباكستانيون يكوّنون حوالي ٩% من جملة السكان، وقد تنبّهت ماليزيا إلى أهمية معالجة المشكلة السكانية خوفاً من الزيادة المستمرة، فاتجهت إلى التعليم ببرامجه ومناهجه ليكون القاعدة التي تحاول

(١) أمل حباكة (٢٠١١): دراسة مقارنة لأدوار المعلم في تنمية التفكير الإبداعي بالتعليم قبل الجامعي في ضوء بعض الخبرات الأجنبية وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة التربية، العدد ٣٤، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، نوفمبر، ص ٤٠.

(2) Tilbury, D & Wortman, D. (2004): **Engaging People in Sustainability**. Gland, Switzerland and Malaysia, UK: IUCN Commission on Education and Communications, p.106.

منها الانطلاق نحو التعامل مع هذه الأزمة، ولم تكتفِ بذلك بل أدمجت مفاهيم التربية السكانية في برامج تدريب وإعداد المعلمين بماليزيا^(١).

ومن ناحية العامل اللغوي فإن اللغة الوطنية الرسمية في ماليزيا هي اللغة الماليزية أو الملاوية وهي لغة التعليم في المرحلة الأولى منذ سنة ١٩٦٧، وتكتب اللغة الماليزية بالحروف اللاتينية أو العربية وبها كثير من الكلمات العربية، ولكن هناك لغات أخرى ولهجات محلية يستعملها السكان في الأقاليم المختلفة، فالشعب في ماليزيا يتكون من أجناس مختلفة فهناك الملاويون والصينيون والهنود وغيرهم؛ فالصينيون يتكلمون اللهجات الصينية السائدة والهنود يتكلمون اللغات التاميلية والهندوستانية وغيرها، ويلاحظ استخدام اللغة الإنجليزية على نطاق واسع في دوائر الحكومة والصناعة والتجارة، كما أنها مادة إجبارية في مدارس ماليزيا، وأصبحت اللغة الماليزية موجودة في جميع مراحل التعليم العام مع بقاء اللغة الإنجليزية كلغة ثانية^(٢).

وترى الدراسة الحالية أن ثقافة ترسيخ ريادة الأعمال في ماليزيا تأثرت بتاريخ الدولة الماليزية والحروب العنصرية التي خاضها المجتمع، فضلاً عن عامل اللغة الذي أسهم في تشكيل نظام التعليم الجامعي الماليزي في صورته الحالية.

ويتضح مما سبق أن نجاح الجامعات الماليزية في مجال تعليم ريادة الأعمال يرجع إلى العديد من العوامل التي ساعدتها على ذلك، منها اهتمام الحكومة الماليزية بتشجيع المشاركة في ريادة الأعمال بين الأجيال الشابة، وإنشاء وزارة لتنمية رجال الأعمال أو الرياديين، فضلاً عن نجاح وزارة التعليم العالي في صياغة سياسة لتطوير الريادة بمعاهد التعليم العالي لتوفير رأس المال البشري علي الجودة من الخريجين الذين يمتلكون الصفات اللازمة لريادة الأعمال، وكذلك اهتمام الحكومة الماليزية بتحويل اقتصاد قائم على المعرفة، بالإضافة إلى تأثرها بالعوامل الثقافية التي أثرت بشكل أو بآخر في تشكيل خارطة طريق ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في ماليزيا عبر جامعاتها، ما مكّنها من تبوؤ مراكز متقدمة على مستوى التعليم الجامعي من جهة، وعلى مستوى ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وجني ثمارها في السنوات السابقة شيئاً فشيئاً مع قرب موعد قطاف ثمار رؤية ٢٠٢٠م.

وبعد، فقد استعرض الفصل الحالي ملامح خبرة ماليزيا في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي من ثلاثة محاور تتعلق بنشر ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات الماليزية، حيث عرض المحور الأول التعليم الجامعي الماليزي، والمحور الثاني آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال

(١) أحمد الزكي (٢٠١٠): خبرة ماليزيا في النهضة التعليمية واقتصاد المعرفة، وإمكانية الاستفادة منها، مجلة المعرفة، وزارة التربية والتعليم، السعودية، مارس، ص٤٨.

(2) Quek, A. (2006): Op. Cit., p.8.

بالجامعات الماليزية، فالمحور الثالث المتمثل بالعوامل الثقافية التي دعت الجامعات الماليزية إلى الاهتمام بتزسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

وتبين أن الاهتمام بنشر وتعليم ثقافة ريادة الأعمال في ماليزيا قد ساهم في تقدم ماليزيا وعلو كعبها، لاسيما في التنمية البشرية والمهنية التي تعتبرها الاستثمار الأول في البلاد، وما نتج عن ذلك من ثورة فكرية وتكنولوجية واقتصادية وصناعية، فضلاً عن تربع الجامعات الماليزية مراكز متقدمة في تصنيف الجامعات حول العالم، حيث كان للعوامل والظروف المتاحة الأثر الكبير فيما وصلت إليه ماليزيا مع قرب انتهاء رؤيتها عام ٢٠٢٠م، ويتناول الفصل التالي عرض الجهود المبذولة في سبيل تزسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت.

الفصل الخامس

الجهود المبذولة في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت

تمهيد

أولاً: التعليم الجامعي بدولة الكويت:

- (١) التعليم الجامعي الكويتي (النشأة والتطور).
- (٢) فلسفة وأهداف التعليم بجامعة الكويت.
- (٣) التنظيم الإداري لجامعة الكويت.
- (٤) ملامح الخطة الاستراتيجية لجامعة الكويت (٢٠١٨-٢٠٢٢).
- (٥) أهم المعوقات التي تواجه جامعة الكويت.

ثانياً: مظاهر اهتمام جامعة الكويت بريادة الأعمال وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

ثالثاً: العوامل الثقافية التي تدعو لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت:

- (١) العوامل الاقتصادية.
- (٢) العوامل السياسية.
- (٣) العوامل الاجتماعية.
- (٤) العوامل الجغرافية.
- (٥) العوامل التاريخية.

الفصل الخامس

الجهود المبذولة في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت

تمهيد

عمدت دول العالم المتقدم في سياساتها التنموية إلى الاهتمام بالتعليم الجامعي؛ إذ إنها تعتبره أحد الاستثمارات الهامة في بلدانها، ومحركاً أساسياً للنمو الاقتصادي، فلا يمكن الدفع بعجلة التنمية والنمو الاقتصادي دون الاهتمام بالمرجعات التعليمية الجامعية ورأس المال البشري الذي سيصبح فيما بعد وقود الاقتصاد الوطني، وعليه فدولة الكويت بحاجة إلى الاعتماد على ريادة الأعمال كوقود لاقتصادها الوطني مستقبلاً، إذا ما أخذنا بعين الاعتبار توافر الظروف المناسبة من وفرة مالية، وبعض الأنظمة والتشريعات.

وعطفاً على ما سبق، تشير المادة (٤٠) من الدستور الكويتي على أن "التعليم حق للكويتيين، تكفله الدولة وفقاً للقانون، وفي حدود النظام العام والآداب، والتعليم إلزامي مجاني في مراحله الأولى وفقاً للقانون"^(١)، وفي حين أن المؤشر العام للتنافسية العالمية يضع الكويت في المرتبة ٣٤ من بين ١٤٠ دولة مشاركة في المنتدى الاقتصادي العالمي ٢٠١٥-٢٠١٦؛ إذ يمكن وصف هذا الترتيب بالمتقدم، ما يعني تصنيف حالة نمو الاقتصاد الكويتي^(٢).

إلا أن الدراسة الحالية، ترى أن ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت لا تتناسب مع مؤشرات التنافسية العالمية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي؛ إذ إنها ووفقاً لتقرير التنافسية العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام ٢٠١٩م، قد جاءت في المرتبة ٥٨ عالمياً من بين ١٤١ دولة، وذلك من حيث ترتيب (مؤشر ثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurial Culture)، حيث تشير النتائج التفصيلية للكويت في مؤشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال عدة المؤشرات التفصيلية التالية: حيث جاءت في (الموقف تجاه مخاطر تنظيم المشاريع الريادية Attitudes Towards Entrepreneurial Risk في المرتبة ٤٨ عالمياً، في حين حلت في مؤشر (الاستعداد لتفويض السلطة Willingness to Delegate Authority) في المرتبة ٩٢ عالمياً وهي مرتبة متأخرة جداً، كذلك حلت في مرتبة متأخرة أيضاً في المرتبة ٥٩ عالمياً في مؤشر (نمو الشركات المبتكرة Growth of Innovative Companies)^(٣).

(١) دستور دولة الكويت، المادة ٤٠، مجلس الأمة: (متاح على:

<http://www.arabipu.org/upload/country/2949456941.pdf>

تاريخ الاسترجاع: ٤-١٠-٢٠١٩ الساعة: ١٢.٠٥ م.)

(٢) تقرير التنافسية العالمية ٢٠١٥-٢٠١٦، المنتدى الاقتصادي العالمي، كلاوس شواب، الجزء الأول.

(3) Schwab, K(ed.): The Global Competitiveness Report 2019, p. 329.

وتعزو الدراسة الحالية أسباب هذا المركز المتواضع إلى ضعف السياسات التعليمية بشكل عام، وقلة الاهتمام بتأهيل خريجي جامعة الكويت من خلال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وإلى ندرة وجود تخصص صريح معني بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال سواء على مستوى البكالوريوس أو الدراسات العليا في جامعة الكويت. وعلى إثر ذلك؛ سيتطرق الفصل الحالي إلى عرض التعليم الجامعي الكويتي، والجهود المبذولة من سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، فضلاً عن مظاهر اهتمام الجامعة في هذا الصدد، والعوامل الثقافية التي تدعو لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، وذلك كما يلي:

أولاً: التعليم الجامعي بدولة الكويت:

يتناول هذا الجزء التعليم الجامعي بدولة الكويت من حيث نشأته ومراحل تطوره، وفلسفة التعليم الجامعي وأهدافه ووظائفه، والتنظيم الإداري بجامعة الكويت بدولة الكويت، بالإضافة إلى ملامح الخطة الاستراتيجية لجامعة الكويت (٢٠١٨-٢٠٢٢)، وأخيراً أهم المعوقات التي تواجه التعليم الجامعي، وهي كما يلي:

(١) التعليم الجامعي الكويتي (النشأة والتطور):

بدأت حركة التعليم في الكويت مع تأسيس المدرسة المباركية/ ثم أخذت هذه الحركة بالتوسع مع زيادة إقبال المواطنين على التعليم، وبعد نجاح مسيرة التعليم بدأت دوائر المعارف تحدد المراحل الدراسية في المدارس، فأنشئت أول مدرسة ثانوية في الكويت بالشويخ عام ١٩٥٣م، وأول ثانوية للبنات هي ثانوية المرقاب التي أنشئت عام ١٩٥٩م، و كانت دراسة البنات قبل هذه المدرسة ضمن المدرسة القبلية منذ عام ١٩٥٦م^(١). وكان حصول الكويت على استقلالها نقطة تحول في مسيرة البلاد بوجه عام، والتعليم العالي بوجه خاص، حيث تم وضع تشريعات حديثة لمختلف مرافق البلاد، وأنشئت أول وزارة للتربية والتعليم في الكويت عام ١٩٦١م يرأسها وزير ويعاونه وكيل ووزارة وثلاثة وكلاء مساعدين^(٢).

وتستقي الوزارة فلسفتها من مجموعة القيم والأهداف والاتجاهات الأساسية التي يتبناها المجتمع والنابعة من عقيدته وتراثه والصيغة التي ارتضاها لنظامه الاجتماعي والسياسي والتي عبرت عنها موثيقه الأساسية، وفي مقدمتها الدستور والاتجاهات التي اختارها لتحقيق أهدافه من خلال إدراكه لواقعه وحاجاته ومتطلبات التنمية فيه وتفاعله وارتباطه بالعالم المحيط به، ولعل من المفيد هنا أن نورد ما يتعلق بالتعليم في دستور دولة الكويت هي^(٣):

(١) وزارة التربية، (٢٠٠٢): تاريخ التعليم في دولة الكويت في ٢٠ عاماً-عصر التنوير: دراسة توثيقية، مركز البحوث والدراسات الكويتية، المجلد ٥، الكويت، ص٢٦.

(٢) فوزية يوسف العبدالعفور (٢٠٠٢): تطور التعليم في الكويت (١٩١٢-١٩٧٢م)، الطبعة ٢، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، ص٣٠.

(٣) وزارة التربية (٢٠١٩): متاح على: <https://www.moe.edu.kw/about/Pages/philosophy.aspx>

تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٠ الساعة: ٢٨:٠٦ (ص).

- رعاية النشئ مسؤولية الدولة.
- التعليم ركن أساسي لتقدم الجميع تكلفه الدولة وترعاه.
- التعليم حق للكويتيين وواجب عليهم في مراحلہ الأولى.

وكانت فكرة إنشاء جامعة الكويت مشروعاً حضارياً ضخماً؛ إذ لا يقتصر على كونه استكمالاً لسلم التعليم، بل محاولة لنقله حضارية أساسية شهدها المجتمع الكويتي في مطلع عهده الاستقلال مع بداية الستينات من القرن العشرين، واستجابة للطلب الاجتماعي والحضاري المتزايد على التعليم بعامه، وعلى التعليم العالي بخاصة، افتتحت جامعة الكويت عام ١٩٦٦م^(١)، فأصبحت رمزاً لتطلعات المجتمع الكويتي إلى أفضل مثال للدولة، لهذا مرت الجامعة في السنوات الأولى للإنشاء بتفاعلات كان لزاماً أن تمر بها قبل أن تستقر على الشكل الذي استقرت عليه، صرحاً عملاً للعلم وخدمة للمجتمع وتطويره، وقد تم إنشاء جامعة الكويت بناءً على صدور المرسوم الأميري الخاص بالقانون رقم ٢٩ الصادر في أبريل سنة ١٩٦٦م بشأن تنظيم التعليم العالي، وافتتحت الدراسة في جامعة الكويت لأول مرة في منتصف أكتوبر عام ١٩٦٦م كمنارة للعلم والبحث العلمي، بعد أربع سنوات من إعلان دستور الكويت، وهي بذلك تعتبر من أقدم الجامعات في دول مجلس التعاون الخليجي، حيث لم يسبقها سوى ثلاث جامعات بالمملكة العربية السعودية، وقد التحق بها عدد كبير من أبناء دول المنطقة، وشغل بعضهم بعد التخرج مناصب قيادية في دولهم^(٢).

وقد دأبت الجامعة منذ تأسيسها على بناء روابط ثقافية مع مثيلاتها من المؤسسات العلمية في محيطها الإقليمي والعالمين العربي والإسلامي والبلدان الأخرى، ولسد حاجة البلاد من المعلمين والأطباء والقانونيين والاقتصاديين، وغيرهم من الفنيين، ولإفساح المجال أمام المقيمين في البلاد، وأبناء الخليج العربي في مجال التعليم الجامعي، وكانت عند تأسيسها تضم أربع كليات، وقد تم افتتاح عديد من الكليات فيما بعد إلى أن وصلت إلى ١٧ كلية^(٣).

وقد نمت جامعة الكويت بصورة هائلة، وتوسعت بحيث أصبحت تضم مزيد من الكليات مثل: كلية الحقوق والشريعة، وكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية، بالإضافة إلى كلية الطب، وكلية الهندسة والبتترول، كلية الدراسات العليا، وكلية الشريعة والدراسات الإسلامية، ومركز الهندسة المدنية

(١) دولة الكويت (١٩٦٦): المرسوم الأميري بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٦م الصادر في أبريل سنة ١٩٦٦م بشأن إنشاء جامعة الكويت وبدأ الدراسة بها، الكويت، ص ٢.

(٢) جامعة الكويت (٢٠١٦): دليل جامعة الكويت، إدارة العلاقات العامة، الكويت، ص ١٣٣.

(٣) جامعة الكويت (١٩٩٦): جامعة الكويت منبر فكر ومناورة ثقافة، إدارة العلاقات العامة والإعلام، ص ١٣٢.

جامعة الكويت، ومركز العلوم الطبية ويضم كلية العلوم الطبية المساعدة والتمريض، وفي عام ١٩٩٦م أنشئت كل من كلية الصيدلة، وكلية طب الأسنان^(١).

وبدأت الدراسة في جامعة الكويت في مجالات ثلاثة هي: العلوم والآداب والتربية ضمن كلية واحدة هي كلية العلوم والآداب والتربية، بالإضافة إلى كلية البنات الجامعية، حيث كان عدد الطلبة آنذاك ٤٢٨ طالباً وطالبة من بينهم ٣٥٩ من الكويتيين، وكان عدد المقبولين بالجامعة في عامها الأول يمثل ٧% من مجموع الناجحين في الثانوية العامة في نفس العام، وقد بلغت نسبة الطالبات ٤٢% من مجموع الطلبة المقبولين، وفي عام ١٩٧٢/١٩٧١م قسمت مقررات كلية التربية إلى مقررات تربوية لشهادة الدبلوم العامة في التربية، وفي مايو ١٩٧٥ تقدمت وزارة التربية بمذكرة إلى جامعة الكويت تستطلع رأيها حول إنشاء كليتين للتربية إحداهما للبنين والأخرى للبنات لجميع المراحل التعليمية، وفي ١٤/١٢/١٩٧٥م شكل مجلس الجامعة لجنة لدراسة الموضوع، وفي ٢٠/٥/١٩٧٦م شكلت لجنة من الجامعة لإعداد الخطوات التنفيذية لهذا الغرض^(٢).

ومنذ تأسيسها شرعت جامعة الكويت أبوابها لأغلبية مخرجات التعليم العام، مما أدى إلى خفض مستوى الجامعة من جهة، وإلى تكديس أعداد كبيرة من الطلبة بنسب غير متلائمة مع قدرة الجامعة الاستيعابية، وهذا ما حدا بالجامعة إلى دراسة تلك الظاهرة، والدعوة لتحديد نسبة القبول منذ عام ١٩٧٨م، حيث أوصى تقرير عن سياسة القبول في الجامعة إلى رفع الحد الأدنى للقبول بالجامعة اعتباراً من العام ٧٨/١٩٧٩م إلى ٦٠% بالنسبة للطلبة الكويتيين، وإلى ٨٠% بالنسبة للطلبة غير الكويتيين، وإلى نسبة ٦٥% بالنسبة للطلبة الكويتيين في العام الجديد، أما فيما يتعلق بتحديد أعداد الطلبة الجدد الذين يمكن للجامعة أن تستوعبهم، فإن التقرير درس ثلاثة بدائل يمكن اعتمادها، وقد تم تحديد هذه البدائل في ضوء بعض العوامل ومنها: التصور العام لخريجي الثانوية العامة خلال السنوات الخمس القادمة، وحاجة المجتمع من التخصصات المختلفة، وطاقة الجامعة الاستيعابية، وهذه البدائل هي^(٣):

▪ المحافظة على العدد الإجمالي الحالي لطلبة الجامعة في الأعوام الخمسة القادمة وهو ٨٠٠٠ طالب.

▪ زيادة متوسطة في الأعوام الخمسة القادمة من ٨٠٠٠ طالب عام ٧٧/١٩٧٨م إلى ١٠.٥٠٠ طالب عام ٨٢/١٩٨٣م.

(١) عبدالعزيز حسين وآخرون (٢٠٠٢): تاريخ التعليم في دول الكويت "دراسة توثيقية"، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، مركز البحوث والدراسات الكويتية، الكويت، ص ٣٦.

(٢) وزارة الإعلام (٢٠٠٧): دولة الكويت: حقائق وأرقام، الإصدار السابع، الكويت، ص ١٥٣.

(٣) وزارة الإعلام (٢٠٠٧): دولة الكويت: حقائق وأرقام، الإصدار السابع، الكويت، ص ١٥٣.

▪ زيادة قصوى في الأعمار الخمسة القادمة من ٨٠٠٠ طالب عام ١٩٧٨/٧٧م إلى ١٥ ألف طالب عام ١٩٨٣/٨٢م.

ومن خلال وجودها كجهة إشرافية وتخطيطية، فقد عيّنت وزارة التربية برسم الإطار العام لسياسات التعليم العالي في البلاد، نتيجةً للتوسع الذي طرأ على هذا التعليم في طلابه وأنماطه ومؤسساته، وتجسيداً لذلك، فقد تم إنشاء الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، لتخفيف التكدس الطلابي على جامعة الكويت ولتوسيع فرص تخصصات تطبيقية حديثة، حيث اعتمد مجلس الأمة الكويتي مشروع قانون بإنشائها في ٢١ ديسمبر عام ١٩٨٢م، وفي ٢٠ يونيو عام ١٩٨٦م، صدر القرار رقم ٥١٢ بشأن إعادة تنظيم أجهزة الهيئة، هذا وتشرف الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب منذ إنشائها كجهاز مستقل على التعليم الفني والمهني، وتم تحويل بعض المراكز والمعاهد القائمة حينذاك منذ عام ١٩٨٦م إلى كليات هي: كلية التربية الأساسية، وكلية العلوم الصحية، وكلية الدراسات التكنولوجية، وكلية الدراسات التجارية، وكلية التمريض^(١).

وتلا ذلك استحداث وزارة التعليم العالي بموجب المرسوم الأميري رقم ١٦٤ لسنة ١٩٨٨م، وبذلك انفصل التعليم العالي عن وزارة التربية بعد أن رعت ٢٢ عاماً، ومنحته المزيد من الرعاية، ودعمت نشاطه واتجاهاته، وهذا يعني قيام التعليم العالي ممثلاً بالتعليم الجامعي والتطبيقي، وقد جاء إنشاء وزارة التعليم العالي لمواجهة الإقبال المُطرد والازدياد المستمر للطلبة الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي من ناحية، ونتيجةً للتوسع في أشكال هذا التعليم وأنماطه وتعدد مؤسساته من ناحية أخرى، لذلك برزت ضرورة وجود جهة إشرافية عليا تتولى الربط بين مؤسساته وتنسق اتجاهاته وتخطط لطموحاته في إطار الاحتياجات الوطنية التنموية^(٢). وتبعاً لذلك صدر المرسوم الأميري رقم ١٤٠ لسنة ١٩٨٨م بشأن نقل تبعية جامعة الكويت إلى وزير التعليم العالي ليكون الرئيس الأعلى لمجلس الجامعة، ويتولى جميع الاختصاصات المقررة للوزير في القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٦م، كما صدر أيضاً المرسوم رقم ٤١ لسنة ١٩٨٨م بشأن نقل تبعية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب إلى وزير التعليم العالي ومباشرة جميع الاختصاصات المقررة للوزير في القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٨٢م^(٣).

(١) يعقوب الرفاعي وآخرون (٢٠٠٩). نحو رؤية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بعد الخامسة والعشرين، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، الكويت، ص ٢٢-٢٣.

(٢) يمكن الرجوع إلى:

- دولة الكويت (١٩٨٨): المرسوم الأميري رقم (١٤٠) لسنة ١٩٨٨م بشأن نقل تبعية جامعة الكويت إلى وزير التعليم العالي، الكويت.
- دولة الكويت (١٩٨٨): المرسوم الأميري رقم (١٤١) لسنة ١٩٨٨م بشأن نقل تبعية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي إلى وزير التعليم العالي، الكويت.

- دولة الكويت (١٩٨٨). المرسوم الأميري رقم (١٨٢) لسنة ١٩٨٨م بشأن إلحاق بعض المعاهد العليا إلى وزارة التعليم العالي، الكويت.

(٣) دولة الكويت (١٩٨٨): المرسوم الأميري رقم (١٦٤) لسنة ١٩٨٨م بشأن وزارة التعليم العالي، الكويت.

وتشهد جامعة الكويت توسعاً كبيراً في عدد كلياتها العلمية التي بلغت ١٧ كلية بصدر المرسوم الأميري القاضي بإنشاء كلية للعمارة في ١٩ أكتوبر ٢٠١٠م، والتي تضم قسمين هما: قسم العمارة من كلية الهندسة والبتترول وقسم التصميم من كلية البنات الجامعية، وقد حصلت بعضاً من كليات الجامعة على الاعتماد الأكاديمي العالمي، وتقدم برامج معتمدة في العلوم والإنسانيات على مستوى الدراسات العليا من ماجستير ودكتوراه يقوم بتدريسها أساتذة متميزين مؤهلين دولياً، وتضم هيئة جامعة الكويت الإدارية ٣٧٢٣ موظف يتم تدريبهم وتأهيلهم بصورة دورية للارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي باستمرار^(١). فيما وصل عدد أعضاء هيئة التدريس حسب إحصائية العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ١٦٤٠ عضواً موزعين على وظائف: مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ، وفق الجدول رقم (٥) يوضح أعداد أعضاء هيئة التدريس بحسب كليات جامعة الكويت:

جدول (٥) يبين عدد أعضاء هيئة التدريس

على كليات جامعة الكويت، موزعين حسب الدرجة العلمية، العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩ :

المجموع	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	الكلية
80	6	23	51	الحقوق
159	31	27	101	الآداب
182	42	62	78	العلوم
191	62	59	70	الطب
236	59	57	120	الهندسة والبتترول
59	4	11	44	العلوم الطبية المساعدة
125	26	40	59	التربية
148	26	27	95	الشريعة والدراسات الإسلامية
128	28	42	58	العلوم الإدارية
41	10	7	24	الصيدلة
46	3	10	33	طب الأسنان
116	24	24	68	العلوم الاجتماعية
35	1	9	25	العلوم الحياتية
38	0	4	34	العمارة
46	8	9	29	علوم وهندسة الحاسوب
9	3	3	3	الصحة العامة
1	0	0	1	الدراسات العليا
1640	333	414	893	المجموع

مصدر الجدول: جامعة الكويت، (٢٠١٩). مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط، قسم الإحصاء والدراسات الاستراتيجية، قطاع التخطيط، مايو ٢٠١٩.

ويتبين من الجدول رقم (٥) أن عدد المدرسين بجامعة الكويت يبلغ ٨٩٣ مدرساً، وهو العدد الأكبر بين أعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، إذ يليه في الترتيب ٤١٤ عضواً يشغلون وظيفة أستاذ مساعد، بينما بلغ عدد الأساتذة في الجامعة ٣٣٣ أستاذاً، من أصل ١٦٤٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت. كما يُلاحظ من الجدول السابق قلة أعداد أعضاء هيئة التدريس

(١) جامعة الكويت (٢٠١١): عن الجامعة، متاح على الرابط: <http://www.kuniv.edu/ku/ar/> (تم الاسترجاع: ٢٠١٨/٣/٢٢ الساعة: ٤٤:٤٠م).

بمختلف درجاتهم الأكاديمية في الكليات الحديثة النشأة، ككلية الدراسات العليا التي تشغل مدرساً واحداً فقط، ثم كلية الصحة العامة، التي تشغل ٩ أعضاء هيئة تدريس، يليها كلية العمارة التي أنشئت عام ٢٠١٠م، ثم العلوم الحياتية، فكلية علوم وهندسة الحاسوب.

وفيما يلي يوضح الجدول رقم (٦) عدد طلبة جامعة الكويت حسب إحصائية العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م:

جدول (٦) يبين أعداد الطلبة المقيدون

بكليات جامعة الكويت، موزعين حسب النوع، العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م:

الكلية	ذكور	إناث	إجمالي الطلبة
الحقوق	779	1776	2555
الأداب	2447	3417	5864
العلوم	754	2050	2804
الطب	189	618	807
الهندسة والبتروك	946	3889	4835
العلوم الطبية المساعدة	33	889	922
التربية	523	4963	5486
الشريعة	1418	2904	4322
العلوم الإدارية	937	1989	2926
الصيدلة	18	264	282
طب الأسنان	13	164	177
العلوم الاجتماعية	894	2251	3145
العلوم الحياتية	108	918	1026
العمارة	25	358	383
علوم وهندسة الحاسوب	55	169	224
الصحة العامة	2	37	39
الإجمالي	9141	26656	35797

مصدر الجدول: جامعة الكويت، (٢٠١٩). مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط، قسم الإحصاء والدراسات الاستراتيجية، قطاع التخطيط، مايو ٢٠١٩م.

ويتبين من الجدول السابق رقم (٦) أن العدد الإجمالي لطلبة جامعة الكويت بحسب العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩ هو ٣٥٧٩٧ ألفاً، منهم ٩١٤١ طالباً، و٢٦٦٥٦ طالبة.

وتضم جامعة الكويت عديد من الكليات، حيث كان من جراء التوسع السريع في المجالات العلمية بجامعة الكويت، أن تعددت كلياتها، وتزايدت أقسامها العلمية باختصاصاتها المختلفة، مما ساعد على تطوير العملية العلمية، وتوفير مزيد من التنسيق والتكامل بين فروع العلم والمعرفة، بهدف تفعيل دور الجامعة في المجتمع، فتوالى انفصال الكليات عن بعضها البعض، فيما استحدثت كليات جديدة، وهي في الترتيب التالي بحسب بدء الدراسة فيها منذ ١٩٦٦م حتى استحداث آخر كلية عام ٢٠١١م^(١)، وتتضمن كليات جامعة الكويت ١٧ كلية، وهي موضحة في الجدول التالي رقم (٧):

(١) جامعة الكويت (٢٠١٧): الدليل التعريفي لجامعة الكويت ٢٠١٢، الكويت، ص ٧-٩.

جدول (٧) يبين كليات جامعة الكويت وتاريخ إنشائها:

م	الجامعة	تاريخ إنشائها
١	كلية الآداب	١٩٦٦م
٢	كلية التربية	١٩٦٧/٦٦م
٣	كلية الحقوق	١٩٨٠م
٤	كلية العلوم	١٩٧١م
٥	كلية الهندسة والبتترول	١٩٧٥م
٦	كلية الطب	١٩٧٧/٧٦م
٧	كلية الشريعة والدراسات الإسلامية	١٩٨١م
٨	كلية العلوم الطبية المساعدة والتمريض	١٩٨٢م
٩	كلية العلوم الإدارية	١٩٩٥م
١٠	كلية الدراسات العليا	١٩٩٧/٩٦م
١١	كلية الصيدلة	١٩٩٦م
١٢	كلية طب الأسنان	١٩٩٦م
١٣	كلية العلوم الاجتماعية	١٩٩٨م
١٤	كلية العلوم الحياتية	٢٠٠٣م
١٥	كلية العمارة	٢٠١٠م
١٦	كلية علوم وهندسة الحاسب	٢٠١١م
١٧	كلية الصحة العامة	٢٠١٣م

مصدر الجدول: من إعداد الباحث بالرجوع إلى موقع جامعة الكويت

متاح على: <https://portal.ku.edu.kw/> تم الاسترجاع بتاريخ: ٢٢ / ١٢ / ٢٠١٩م

وتستقبل جامعة الكويت مخرجات المرحلة الثانوية للدراسة في كلياتها المختلفة، وذلك وفق شروط قبول متفاوتة تعتمد على نظام التعليم المتبع في المرحلة الثانوية، ومع تفاوت شروط القبول بالكليات وفقاً لأنظمة التعليم الثانوي المختلفة، كما تسعى جامعة الكويت إلى تطوير برامجها والارتقاء بمستوى طلابها، واختيار الفضل من بين الطلاب المتقدمين للالتحاق بها، فقد بدأت الجامعة بتطبيق اختبارات القدرات الأكاديمية بوصفها معياراً رئيساً للقبول ببرامجها^(١).

(١) غادة خالد عيد (٢٠٠٩): الأداء العلمي لطلاب جامعة الكويت وفقاً لأنظمة التعليم الثانوي المختلفة: دراسة تتبعية مقارنة، مجلة جامعة الملك سعود - العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المجلد ٢١، العدد ٢، السعودية، ص ٤٨٧.

مما سبق يتضح أن جامعة الكويت تعد إحدى أهم المؤسسات التربوية التعليمية في دولة الكويت، ولا شك أن مسؤوليات ومهام جامعة الكويت -المنبثقة من أهدافها العامة - تتعاظم باستمرار بفعل المستجدات والمتغيرات في الشأن الداخلي، وكذلك الخارجي على حد سواء، ويترافق ذلك مع التنامي السنوي السريع لأفواج الطلاب بهذه الكليات، حيث شهدت السنوات الأخيرة نموًا متزايدًا في التعليم الجامعي بدولة الكويت في جميع مجالاته، فضلاً عن تزايد الوعي بأهميته الحيوية للتنمية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، مما جعله يواجه تحديات وصعوبات كبيرة تتعلق برفع مستوى التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

(٢) فلسفة وأهداف التعليم بجامعة الكويت وأهدافه ووظائفه:

تنتطق فلسفة التعليم الجامعي بدولة الكويت من كونه يمثل نوعًا من الاستثمار طويل الأجل بالنسبة للمجتمع، وعنصرًا من عناصر التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، كما تستند على ديمقراطية التعليم وإعطاء الفرصة للشباب المتخرج من مراحل التعليم العام لتطوير استعداداتهم وقدراتهم العقلية، وفقًا لطبيعة هذه الاستعدادات والقدرات من جهة، ووفقًا لحاجة المجتمع إلى تخصصات معينة من جهة أخرى^(١).

وتستند فلسفة جامعة الكويت على الدور الفاعل للجامعة في خدمة المجتمع الكويتي من خلال توفير الكوادر البشرية المؤهلة العاملة في مختلف المجالات، كما تقوم على أساس إسهامها في تنمية المجتمع وتلبية احتياجاته ومتطلباته، فيعتبر التعليم الجامعي المصدر المهم لتلبية احتياجات المجتمع من هذه الكوادر التي تمتلك المهارات والقدرات والخبرات اللازمة لممارسة الوظائف في سوق العمل الحكومي والخاص بدولة الكويت^(٢).

وبالنظر لفلسفة التعليم الجامعي ذات العلاقة بوظائفه، فإنه يمكن القول بأنه مهما تعددت الآراء وتوجهات الباحثين في تحديد الفلسفة الموجهة لهذا التعليم، فإنه توجد نظرتين مختلفتين تناولتا هذه الفلسفة وهما^(٣):

(أ) **نظرة معرفية:** وترى أن الوظيفة الأساسية لمؤسسات التعليم الجامعي علمية ومعرفية بحتة، وأن العلم هدف في حد ذاته بغض النظر عن فوائده وتطبيقاته العملية، وأن المؤسسات الجامعية هي المكان الذي تتم فيه الدراسة والبحث العلمي المجرد.

(١) عبدالعزيز السنبل وعبدالله عبدالجواد (١٩٩٤): الأدوار المطلوبة من جامعات دول الخليج العربية في مجال خدمة المجتمع، مكتب التربية العربية لدول الخليج، الرياض، ص ١٢.
(٢) عماد خورشيد وريما الصمصام ومنى حسين (٢٠١٢): دراسة موازنة مخرجات جامعة الكويت مع احتياجات سوق العمل الكويتي، مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط، جامعة الكويت، ص ٣.
(٣) صالح ياسين (١٩٩٦): وظيفة الجامعة، ندوة الجامعة اليوم وأفاق المستقبل، كلية الآداب، جامعة الكويت، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، الكويت، ص ٥٢.

(ب) **نظرة اجتماعية:** وترى أن وظيفة مؤسسات التعليم الجامعي تكمن في حقيقتها وظيفتها الاجتماعية، فتمثل المؤسسة الجامعية المكان الذي يدرس فيه مشكلات المجتمع وقضاياها، ويعمل على إيجاد الحلول لها، ومن ثم توظف إمكانياتها البحثية لمعالجة المشكلات المجتمعية.

ويتمثل الهدف الرئيس للجامعة في تطوير الثروة البشرية، ومساعدة الطلبة على رعاية مجتمعهم، والامتثال للقيم والقواعد السائدة فيه، وكذلك فهم طبيعة المشكلات التي يمر بها الطلبة في هذه المرحلة، ومحاولة إيجاد حلول جذرية لها، ذلك أن الجامعة ليست مجرد مكان لتلقي المعارف والخبرات، بل هي مكان لتعلم النسق القيمي السائد في المجتمع الكويتي^(١).

وتهدف جامعة الكويت إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها^(٢):

- تهيئة الفرص المناسبة لمساعدة الأفراد على النمو الشامل المتكامل روحياً وعقلياً واجتماعياً ونفسياً، بأقصى ما تسمح به قدراتهم وإمكانياتهم في ضوء طبيعة المجتمع، ومبادئ الإسلام والتراث العربي والثقافة المعاصرة.
- توفير مساحة أكبر من التطور لبرامج التعليم الجامعي بهدف مواكبة التطور العالمي بثقافته العالمية وقضاياها المتشابكة ومشكلاته المشتركة في إطار خصوصيات الثقافة العربية الإسلامية.
- إعداد المثقف العصري المبدع والمتقن والقادر على إنتاج المعرفة وتوظيفها.
- تناول قضايا المجتمع الكويتي وخدمة احتياجاته وطرح الحلول لمشكلاته والمساهمة في تنميته.
- نشر المعرفة، وتطوير الحياة الثقافية والاهتمام بالتراث العربي الإسلامي.
- إعداد المتخصصين في شتى فروع المعرفة، وتكوين الشخصية العلمية للطالب، وغرس القيم العربية والإسلامية فيه.
- رعاية البحوث العلمية والدراسات المختلفة التي تسهم في تحقيق التقدم الاجتماعي والتقني في المجالات التي تخدم البيئة المحلية وما يجاورها، وتشجيع التطور العلمي، وإيجاد الحلول لمختلف القضايا التي تواجه هذا التقدم.
- توفير حاجات البلاد من المدرسين والمهندسين والأطباء والقانونيين والاقتصاديين وغيرهم من الكوادر الوطنية.

(١) صالح ياسين (١٩٩٦): **وظيفة الجامعة**، ندوة الجامعة اليوم وآفاق المستقبل، سلسلة إشراقات تربوية، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، ص ٤٧.

(2) Al- Sahel, R. & Al- Abdulghafour, M. (2011): Students, Opinions of Kuwait University's Role in the Dissemination of Societal Culture, **The International Journal of Educational Researchers**, Vol.2, No.2, p.4

- التغلب على مشكلات إيفاد البعثات في سن مبكر، مما يؤدي إلى ارتفاع نسبة الفشل والضياع مادياً ووجدانياً.
- مواجهة الأعداد المتزايدة من خريجي المدارس الثانوية، وتفادي عدم وجود الأماكن لهم في الجامعات والمعاهد الخارجية، نظراً لكثرة أعدادهم.
- التعاون مع أعلى المستويات العلمية والتعليمية من الجهات العربية والأجنبية بما فيه الخير للبلاد، والإنسانية جمعاء.
- العمل على خدمة المجتمع الكويتي، وتحقيق التطور العلمي، وإيجاد الحلول المختلفة للقضايا التي تواجه تطوره الحضاري والاجتماعي والاقتصادي.
- فتح أبواب الثقافة العالمية للأجيال الشابة، وإعدادها للمستقبل في إطار الثروة العلمية والمعرفة، والتكنولوجيا القائمة في مختلف المجالات، وفي كل موقع من مواقع العمل.

ولمؤسسات التعليم الجامعي مكانة قيادية واضحة في كثير من المجتمعات ومنها المجتمع الكويتي، لدورها المهم في تزويد المجتمع بالمرجات التعليمية المتخصصة في مختلف مجالات العلوم للمشاركة في تحقيق التنمية المجتمعية، والمساهمة البارزة في قيادة عديد من المؤسسات فيها، كما تحرص الجامعات على مساندة التطورات العالمية من خلال إدراج مختلف الدراسات والعلوم كتخصصات علمية في كلياتها لكي ينهل الطلبة منها العلم، ويكتسبوا من خلالها مختلف المهارات والقدرات التي تمكنهم من التطبيق العملي لما درسوه من علوم نظرية وتطبيقية عند دراستهم لأدوارهم الوظيفية في مؤسسات الدولة في القطاعين الحكومي والخاص^(١). ويزداد ثقل جامعة الكويت ويتعزز مركزها الاجتماعي لا بعزلتها عن المجتمع وتجاهلها لمشكلاته، بل بحضورها الدائم ومواكبتها المستمرة لما يشهده المجتمع من تغيرات في مختلف الظواهر والتحوليات، ومتابعتها بالبحث والدراسة، لتبقى الجامعة منارة علم، أما عن الوظائف الرئيسة للجامعة، فتتضمن: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، فمن أبرز سمات المؤسسات الناجحة في قدرتها على إنتاج المعرفة وتوظيفها بعدها الأقصى بما يسمح بتحقيق الاستخدام الأفضل والأسرع لها، وكذلك العمل على تشجيع المستجديات العلمية بطريقة تضمن تجنب أية مخاطر متوقعة، لذا تحرص العديد من الجامعات على تشجيع إنتاجية البحث العلمي بشكل عام، والممول منه على وجه الخصوص من خلال استقطاب التمويل المالي، ورفع مستواه سواء من داخل تلك المؤسسات أو من خارجها^(٢).

(١) غنيم محمود الطشة (٢٠١٥): فاعلية الاتصال الإداري لدى الإدارات الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي الرسمية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة جرش للبحوث والدراسات، المجلد ١٦، العدد ٢، جامعة جرش، الأردن، ص ٣٤٥.

(٢) سعاد الفريح وعبدالرازق الشايجي (٢٠٠٥): المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية بجامعة الكويت في المشروعات الممولة للبحث العلمي، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ١١٩، السنة ٣١، ص ١٢.

لذا اتفق العديد من الباحثين حول وظائف التعليم العالي والجامعي، حيث أجملوها في عديد من الوظائف لعل من أبرزها ما يأتي^(١):

- **التدريس الجامعي:** حيث تعد وظيفة التدريس الجامعي أهم وظائف المؤسسات الجامعية وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة، إذ تزودهم بالمعارف النافعة، والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية، والمهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم ليصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة أنفسهم وأسره وأمتهم.
- **إعداد الكفاءات البشرية:** حيث تحرص المؤسسات الجامعية على أن تعيد النظر في برامجها ومقرراتها في ضوء التغيرات التي يشهدها المجتمع من حولها، وذلك حتى تخرج فئات من المتخصصين الذين توائم تخصصاتهم حاجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل^(٢).
- **تطوير البحث العلمي:** حيث يعد البحث العلمي من أهم المقاييس في تحديد مدى قيام الجامعات بدورها القيادي في المجالات المعرفية، كما انه عنصر مهم وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة فكرية وعلمية والمحدد للسمعة العالمية لها^(٣).
- **المشاركة في خدمة وتنمية المجتمع:** تعتبر الجامعة وسيلة تغيير فاعلة في المجتمع حيث تساعد على تكوين النظرة العلمية التي تهين الأفراد لتقبل التغيرات ومعاينتها واستمراريتها ضمن فلسفة المجتمع وقيمه وثقافته، كما أنها تلائم بين الأصالة والمعاصرة، وتعد الأفراد لتقبل التغيرات الجديدة^(٤).

ومؤسسات التعليم الجامعي هي مؤسسات اجتماعية ذات أهداف علمية وعملية قيادية، حيث ترتبط بالدولة ارتباطاً مركزياً، يوفر لها شخصية معنوية واستقلالاً نسبياً في الأمور المالية والإدارية والعلمية، وتعمل بنظام مفتوح، وتطبق نهجاً ديمقراطياً في صناعة القرارات، وتتبع الأسلوب العلمي في التنظيم، وتراعي التخطيط الوظيفي، وتعتمد النهج العلمي في التعامل مع مشكلاتها ومشكلات المجتمع، وتتعرض الإدارة الجامعية لنوعين من القوى التي تؤثر على مكوناتها المتمثلة في القوى التي تأتي من داخل المنظومة الجامعية نفسها، وقوى من خارج المنظومة (البيئة الخارجية للجامعة)؛ إذ يزداد ثقل الجامعات ويتعزز مركزها الاجتماعي لا بعزلتها عن المجتمع وتجاهلها لمشكلاته، بل

(١) صالح علي حمزة (٢٠١٠): رأي أساتذة جامعة الكويت حول تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي، المجلة التربوية، المجلد ٢٤، العدد ٩٥، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ص ١٨.

(٢) صالح علي حمزة (٢٠١٠): مرجع سابق، ص ١٨.

(٣) عبدالله سالم العازمي (٢٠١٣): معوقات البحث التربوي الفنية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات، مجلة الثقافة والتنمية، السنة ١٤، العدد ٧١، القاهرة، ص ١٦٠.

(٤) نايف دافع الحربي وآخرون (٢٠١٦): واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت وسبل تطويرها، مجلة كلية التربية، مجلد ٦٣، عدد ٣، جامعة طنطا، ص ٥٦٥.

بحضورها الدائم، ومواكبتها المستمرة لما يشهده المجتمع من تغيرات في مختلف المجالات والتحولات، ومتابعتها بالبحث والدراسة، لذا تقدم جامعة الكويت دعماً للأبحاث ضماناً لتحقيق أحد أهدافها وهو البحث العلمي، فهي بذلك تخصص ضمن ميزانياتها السنوية بنداً لهذا الغرض، لكن لما كان الجزء الأكبر من الموازنة المخصصة للجامعة تخصص للمصروفات الجارية وتحديداً بنود الأجور والرواتب، فإن مخصصات دعم الأبحاث في الجامعة ليس بالقدر ذاته الذي تستحوذ عليه الجوانب ذات الصلة بالعملية التدريسية من مثل صرف المكافآت المتعلقة بالمحاضرات الزائدة على النصاب التدريسي أو انتداب أساتذة لتغطية النقص في الكوادر التدريسية^(١).

كذلك، فإن باب الميزانية المخصص للأبحاث يخضع لإجراءات باعتبار أن الجامعة تتبع الجهاز الحكومي، وتخضع لديوان المحاسبة مما يجعل دعم الأبحاث يخضع لآلية الرقابة ذاتها التي تخضع لها أي جهة حكومية أخرى، الأمر الذي قد يسبب أيضاً عائقاً أمام فعالية استخدام البند المخصص لدعم الأبحاث. كما وقد أسهمت جامعة الكويت بشكل فعال وواضح في تنمية المجتمع الكويتي، وتطويره من خلال البحوث والمحاضرات والندوات، إضافة إلى عملية التعليم الجامعي، وإعداد الأخصائيين والمتقنين، وأدت دوراً حيوياً في توعية الطلبة، من خلال البرامج والأنشطة، كما أنها وفرت البيئة المناسبة للتفاعل بين الطلبة وتبادل الآراء فيما بينهم، ففي هذه المرحلة يبدأ الطالب بالتحرك من قيود النظام المدرسي، ويبدأ بطرح أفكاره بحرية أكبر، ويتبنى مبادئ وقيم تستمر معه طوال حياته^(٢).

والجدير بالذكر أن فلسفة وأهداف جامعة الكويت تأتي متناغمة مع رسالتها التي تحت على المساهمة في توطين وتطوير ونشر المعرفة الإنسانية ومتابعتها، وإعداد الثروة البشرية والقيادات الواعية لتراثها، للوفاء باحتياجات ومتطلبات العصر الحديث، بالتعاون مع المؤسسات العلمية المماثلة لها في الرسالة، من خلال^(٣):

- تعزيز القيم والمبادئ الوطنية والعربية والإسلامية.
- توطين وتطوير ونشر المعرفة.
- تطوير العنصر البشري واستثماره.
- تحقيق التميز في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- إدخال التقنيات الحديثة.

(١) غنيم حمود الطشة (٢٠١٤): الشفافية الإدارية لدى الإدارات الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي الرسمية في دولة الكويت، مجلة كلية التربية، العدد ٣٨، الجزء ٢، جامعة عين شمس، ص ٩٧٧.

(٢) أمل بدر ناصر الدويلة (٢٠١٥): قيم المواطنة لدى طلبة جامعة الكويت وعلاقتها ببعض المتغيرات، المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد ٢٩، العدد ١١٤، ص ٦٧.

(٣) جامعة الكويت (٢٠٠٩): مرجع سابق، ص ٤.

يتضح مما سبق أن فلسفة التعليم الجامعي موجهة بالثقافة السائدة في المجتمع الكويتي، ومحددة وفق أهداف هذا المجتمع وتوجهاته الفكرية والاجتماعية، كما أن للتعليم العالي أهدافه ووظائفه المختلفة، ومن المتوقع أن تزداد هذه الوظائف مع مرور الوقت وفقاً لظروف المجتمع، وما قد يطرأ عليه من تطورات وتغيرات قد تفرض تحديات جديدة تتطلب مواجهتها قيام المؤسسات التعليمية بوجه عام، والمؤسسات الجامعية بوجه خاص بأدوار ووظائف جديدة لم تضطلع بها من قبل، وعلى الرغم من هذا التعدد، فإن هناك تكامل واضح بين الوظائف الثلاث الرئيسة للجامعة ممثلة في البحث العلمي (إنتاج المعرفة وتطويرها)، والتدريس الجامعي (نقل المعرفة ونشرها)، وخدمة المجتمع (تطبيق المعرفة).

(٣) التنظيم الإداري لجامعة الكويت:

تُعد الإدارة جوهر العمل في أي مؤسسة، وذلك لما تسعى إليه من حسن استغلال الموارد المتاحة بالمؤسسة نفسها، وتشمل عملية تنظيم ونشاط بشري جماعي هادف يحدث في إطار اجتماعي تتخلله علاقات وتنظيمات مرئية وغير مرئية، كما أنها العملية التي يتم بمقتضاها تعبئة الجهود الإنسانية والمادية وتنظيمها والتنسيق فيها وتوجيهها لتحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة الجامعية إلى تحقيقها، وتتضمن هذه الإدارة مجموعة العمليات والأنشطة المختلفة التي يقوم بها الموظفون وأعضاء هيئة التدريس والطلاب بطريقة المشاركة، والتعاون، والفهم المتبادل فيما بينهم في جو ديمقراطي يحفز الهمم، ويبعث الرغبة في العمل المثمر بما يكفل تحسين العملية التعليمية^(١).

وقد نص المرسوم الأميري الخاص بالقانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٦٦م الصادر في أبريل سنة

١٩٦٦م، بشأن تنظيم التعليم العالي في الكويت على ما يلي^(٢):

- يتولى إدارة الجامعة: على مستوى الجامعة: مجلس الجامعة، ومدير الجامعة، ونواب رئيس الجامعة، أما على مستوى الكلية:، فيشمل: مجلس الكلية، وعميد الكلية، ونواب العميد، وعلى مستوى القسم: مجلس القسم، ورئيس القسم. (مادة ٧)

- يكون للجامعة مجلس يشكل برئاسة وزير التعليم العالي وعضوية كل من: رئيس الجامعة، ونواب رئيس الجامعة، وعمداء الكليات ومن في حكمهم، ومدير عام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، ورئيس جمعية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة أو من ينوبه، ورئيس اتحاد الطلبة في جامعة الكويت أو نائبه عند نظر الأمور الطلابية، وأربعة أعضاء من الكويتيين من ذوي الخبرة من القطاعين الأهلي والحكومي يختارهم الأعضاء السابقين في هذه المادة. (مادة ٨).

(١) رمزي عبدالحى (٢٠٠٧): تقييم أداء الإدارة الجامعية في ضوء إدارة الجودة الشاملة، دار الوفاء، الإسكندرية، ص ٣١.

(٢) دولة الكويت (١٩٦٦): المرسوم الأميري بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٦م الصادر في أبريل سنة ١٩٦٦م بشأن إنشاء جامعة الكويت وبدأ الدراسة بها، الكويت، ص ٣.

- لمجلس الجامعة أن يؤلف من بين أعضاء هيئة التدريس لجاناً فنية دائمة أو مؤقتة لبحث الموضوعات التي تدخل في اختصاصه على أن يكون من بين أعضاء كل لجنة عضو واحد على الأقل من أعضاء مجلس الجامعة، وله أن يفوض بعض اختصاصاته إلى هذه اللجان، ولا يكون هذا التفويض صحيحاً إلا إذا ذكرت فيه الاختصاصات المفوضة على سبيل الحصر. (مادة ٩).

والشكل التالي رقم (٨) يوضح الهيكل التنظيمي لجامعة الكويت، يتضح من الجدول وجود خمسة نواب لمدير الجامعة حسب الهيكل المطور الأخير لسنة ٢٠١٨م، فضلاً عن الأمين العام للجامعة، وعمادتي شؤون الطلبة والقبول والتسجيل، و ١٧ كلية، منها ٥ كليات طبية.

ويمكن تناول التنظيم الإداري لجامعة الكويت على النحو التالي:

(١/٣) على مستوى إدارة الجامعة:

يتولى مدير جامعة الكويت إدارة شؤون الجامعة العلمية والإدارية والمالية، ويمثلها أمام الهيئات الأخرى، إلى جانب تنفيذ قوانين الجامعة ولوائحها وقرارات مجلسها، ومن مهام واختصاصات مدير الجامعي ما يلي^(١):

- الإشراف على إعداد تنفيذ خطط الدراسة وبرامجها.
- العمل على استكمال حاجة الجامعة من هيئات التدريس والفنيين والفئات المساعدة الأخرى ورفع مستواهم.
- العمل على إعداد الخطط والبرامج اللازمة لتزويد الجامعة بأعضاء هيئة التدريس.
- العمل على تدعيم منشآت الجامعة وتزويدها بالخدمة المكتبية والأجهزة والأدوات وفقاً لأحدث الاتجاهات العلمية.
- الإشراف على شؤون هيئات التدريس والمعيرين والطلاب والمكتبات الجامعية ورعاية الشباب في كافة النواحي العلمية والاجتماعية.
- مراقبة مستوى العمل في الجامعة في كافة النواحي العلمية والفنية والإدارية والمالية ومتابعة تنفيذ سياسة مجلس الجامعة ومجلس الأقسام العلمية في هذه الشؤون.
- إعداد التقرير عن شؤون الجامعة العلمية والتعليمية والإدارية والمالية.

أما بالنسبة للوحدات الإدارية والاستشارية التابعة لمدير الجامعة ما يأتي: إدارة مكتب مدير الجامعة، المجلس العلمي الاستشاري، لجنة المدير التنفيذية، لجنة العمداء، عمادة شؤون الطلبة، عمادة القبول والتسجيل، واللجنة الاستشارية للترقيات والتعيينات في الكليات العملية والإنسانية والاجتماعية.

(٢/٣) مجلس الجامعة:

يختص مجلس الجامعة ببعض الأمور ومنها^(٢):

- رسم السياسة العامة للجامعة والبحوث العلمية بالجامعة وتوجيهها وفق احتياجات البلاد ومقتضيات تطويرها حسب استراتيجية التعليم العالي والبحث العلمي.
- وضع خطط الدراسة وتحديد مدها والتقويم الدراسي.
- وضع اللائحة التنفيذية واللوائح المالية والتنظيمية تنفيذاً لهذا القانون.
- وضع القواعد والنظم الخاصة بشؤون أعضاء هيئة التدريس وإقرار جدول المرتبات.
- إقرار ترقيات أعضاء هيئة التدريس بناءً على اقتراح مجالس الكليات المختصة.

(١) جامعة الكويت (٢٠١٧): الدليل التنظيمي لجامعة الكويت، مكتب نائب المدير للتخطيط، الكويت، ص ٤.

(٢) جامعة الكويت (٢٠١٧): الدليل التنظيمي لجامعة الكويت، مرجع سابق، ص ٦.

- تحديد منح الدرجات والشهادات العلمية وتقدير ما يعادلها من درجات علمية وأجنبية وفقاً للوائح المنظمة لذلك.
- متابعة النشاط العلمي للكليات والتنسيق بين الدراسات والبحوث فيها.
- مناقشة تقارير عمداء للكليات والتنسيق بين الدراسات والبحوث فيها.
- رسم السياسة العامة لقبول الطلبة وتحويلهم وغيرها من الشؤون الطلابية.
- اعتماد مشروع الميزانية والحساب الختامي قبل عرضها على الجهات المختصة.
- اقتراح إنشاء كليات أو معاهد أو مراكز علمية جديدة أو مستشفيات تعليمية أو أي كيانات أخرى تلحق بالجامعة.
- تحديد الرسوم الجامعية وقواعد الإعفاء منها، ووضع القواعد والنظم الخاصة باستثمار أموال الجامعة، إدارتها والتصرف فيها.

ويعين مدير الجامعة بمرسوم بناء على عرض وزير التعليم العالي وتحدد اللائحة التنفيذية في الجامعة شروط وطريقة اختياره لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، ويشترط فيمن يعين رئيس للجامعة أن يكون من بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة والمعروفين بمنزلتهم وخبرتهم بشؤون التعليم، على ألا تقل درجته العلمية عن أستاذ، ويحتفظ عضو هيئة التدريس إذا عين رئيساً للجامعة بوظيفته التي كان يشغلها ليعود إليها عند تركه لمنصبه^(١).

(٣/٣) على مستوى نواب الجامعة:

لمدير الجامعة خمسة نواب على الأكثر لا تقل درجتهم العلمية عن أستاذ، يتم تعيينهم بترشيح من رئيس الجامعة وموافقة وزير التعليم العالي، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، ويعهد رئيس الجامعة باختصاصات أحد نوابه إلى نائب آخر يقوم بها أثناء غيابه، وإذا خلا منصب رئيس الجامعة يجب أن يصدر المرسوم بتعيين الرئيس الجديد خلال ستة أشهر من تاريخ الخلو، وفي هذه الأثناء يحل أقدم نواب رئيس الجامعة محله في مباشرة اختصاصاته، كما أن لرئيس الجامعة أن يعهد ببعض صلاحياته إلى نوابه، وله أن ينيب عنه في حالة غيابه واحد منهم^(٢).

وتتضمن اختصاصات نواب رئيس الجامعة ما يلي:

(١/٣/٣) نائب مدير الجامعة للأبحاث: ويحدد القوانين والسياسات والإجراءات المتعلقة بدعم البحث العلمي في الجامعة، ويحدد الأولويات البحثية ويضع المعايير، ويشجع الابتكار والجودة والتميز، كما يعمل على بناء الشراكات البحثية واستثمار المخرجات البحثية، وتعزيز البنية التحتية، وحماية الملكية

(١) دولة الكويت (١٩٦٦): المرسوم الأميري بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٦م الصادر في أبريل سنة ١٩٦٦م بشأن إنشاء جامعة الكويت وبدأ الدراسة بها، الكويت، ص ٤.
(٢) جامعة الكويت (١٩٩٦): مرجع سابق، ص ١٤.

الفكرية، ودعم الرؤية البحثية، ويتولى الإشراف على مكتب قطاع الأبحاث، مجلس النشر العلمي، مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية^(١).

(٢/٣/٣) نائب مدير الجامعة للتخطيط: تتلخص رسالة مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط في ترسيخ أسلوب التخطيط المنهجي بأبعاده الاستراتيجية والنوعية والقطاعية داخل الجامعة من أجل تمكين الإدارة الجامعية وصانعي القرار من الرؤية المستقبلية الرشيدة والحكيمة، ودفع هذه الرؤية لإعداد الخطط المستقبلية للجامعة لتحقيق ما تسمو إليه من أهداف وتطلعات لخدمة التعليم في الكويت وذلك في ظل القدرات والإمكانات المتوفرة بشرياً ومادياً، يتشكل الهيكل التنظيمي الحالي لمكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط من الوحدات التالية^(٢):

- مساعد نائب مدير الجامعة للتخطيط - للتخطيط الاستراتيجي.
- مساعد نائب مدير الجامعة للتخطيط - لتخطيط المواقع الجامعية.
- مساعد نائب مدير الجامعة للتخطيط - لتخطيط التطوير المؤسسي.

(٣/٣/٣) نائب مدير الجامعة للخدمات الأكاديمية المساندة: يعتبر نائب مدير الجامعة للخدمات الأكاديمية المساندة هو المسئول الأول أمام مدير الجامعة عن أنشطة الخدمات الأكاديمية المساندة التابعة لهذا القطاع.

(٤/٣/٣) نائب مدير الجامعة للشؤون العلمية: يتولى نائب مدير الجامعة للشؤون العلمية مسؤولية الشؤون الأكاديمية، ورئاسة لجنة الشؤون العلمية على مستوى الجامعة، والإشراف على البرامج الأكاديمية في الكليات ومدى تحقيقها لرؤية ورسالة وأهداف الجامعة، والخطة الأكاديمية الاستراتيجية، ويناظر بمسؤولية المجالات التالية: البرامج الأكاديمية، العلاقات الثقافية، القياس وتطوير التدريس، والتنمية المهنية^(٣).

(٥/٣/٣) نائب مدير الجامعة للعلوم الطبية: ويقع على عاتقه مسؤولية التطوير الهادفة لإنشاء كليات وبرامج تشمل الجوانب المتعددة لمنظومة التعليم الطبي، وتوفير بيئة تعليمية متطورة تضمن تأهيل الكوادر لفروع الخدمة الصحية المتعددة، وبناءً على هذه الرؤية قام المسؤولون عن قيادة مركز العلوم الطبية وكلياتها بتطوير الوحدات الأساسية للمركز والتي تمثلت في إدارة مكتبة مركز العلوم الطبية وإدارة الدعم الفني ومجلة الأسس والتطبيقات الطبية ووحدة اللغة الإنجليزية ومركز مصادر بيت الحيوان ومركز التعليم الطبي ووحدة المجهر الإلكتروني^(٤).

(١) جامعة الكويت (٢٠١٧): مرجع سابق، ص ١٧.

(٢) المرجع السابق، ص ٣٢.

(٣) جامعة الكويت (٢٠١٧): مرجع سابق، ص ٥٢.

(٤) جامعة الكويت (٢٠١٧): مرجع سابق، ص ٥٤.

(٤/٣) على مستوى الكليات:

تعد إدارة الكلية من أهم العناصر في أداء المهام التربوية، وعليها تتوقف جودة أداء المؤسسة الجامعية وكفاءتها، فهي المسؤولة عن دينامية وسرعة التفاعلات بين أطراف العملية التعليمية والتربوية، ومن ثم فإن جودة أداء الإدارة تؤثر بشكل إيجابي في تحسين العملية التعليمية، ورفع كفاءتها، كما تحدد إدارة الكلية المعالم، وترسم الطرق أمام العاملين بها للوصول إلى هدف مشترك في زمن محدد، كما تقوم بتوفير الوسائل الكفيلة بمراجعة الأعمال، ومتابعة النتائج متابعة هادفة، مما يساعد على إعادة النظر في التنظيمات والأنشطة والتشريعات، وتعديلها لتحقيق الأهداف المنشودة، ويقوم على إدارة الكلية مجلس الكلية، ويضم عميداً يتم تعيينه بالانتخاب من بين أساتذة الكلية لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ويعين رئيس الجامعة أحد الثلاثة الحاصلين على أكثر الأصوات عميداً للكلية، ويقع على عاتقه مسئولية تصريف أمور الكلية وإدارة شؤونها العلمية والإدارية والمالية، ويكون مسؤولاً عن تنفيذ اللوائح والقوانين الجامعية، وكذلك تنفيذ قرارات مجلس الكلية ومجلس الجامعة، وإذا خلا منصب عميد الكلية يُعيّن العميد الجديد خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الخلو، وفي هذه الأثناء يحل أقدم نواب العميد محله في مباشرة اختصاصاته^(١).

(٥/٣) على مستوى الأقسام:

تتألف الكلية من أقسام علمية يضم كل منها فرعاً أو أكثر من فروع الدراسات الجامعية أو البحوث العلمية، ويكون إنشاء الأقسام العلمية والغائها وتعديلها ودمجها بقرار من رئيس الجامعة بناءً على توصية من مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة، وينتخب أعضاء هيئة التدريس في كل قسم من بينهم رئيساً له على أن لا تقل درجته العلمية عن أستاذ، ويكون انتخابه لمدة ثلاث سنوات، ويجوز إعادة انتخابه مرة أخرى، ويعين عميد الكلية أحد الثلاثة الحاصلين على أكثر الأصوات رئيساً للقسم، وفي حالة عدم وجود أساتذة بالقسم، يكلف العميد أحد الأساتذة المشاركين للقيام بمهام رئيس القسم بصورة مؤقتة، وتنظم اللائحة التنفيذية طريقة الانتخاب والاختيار من بين الثلاثة الذين حصلوا على أكثر الأصوات^(٢).

(٦/٣) الأمانة العامة: يتولى أمين عام جامعة الكويت الأعمال الإدارية والمالية الخاصة بالجامعة

تحت إشراف مدير الجامعة وفقاً للقرارات والقواعد التنظيمية التي يصدرها مجلس الجامعة ومديرها ويساعده في ذلك ثلاثة أمناء مساعدين، وتهدف الأمانة العامة إلى تحقيق: استكمال البناء، الحث على الالتزام بأخلاق المهنة، إعادة مكانة الجامعة في المجتمع، رفع كفاءة العمل وإعادة هندسة العمليات، الشفافية والعدالة، استخدام التكنولوجيا في العمل، الرضا الوظيفي، المسؤولية والتدقيق.

(١) دولة الكويت (١٩٦٦): المرسوم الأميري بالقانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٦٦م، مرجع سابق، ص ٥.

(٢) المرجع السابق، ص ١٠.

(٧/٣) على مستوى الإدارات: حيث يضم الهيكل التنظيمي بعض الإدارات ومنها: إدارة الشؤون الإدارية، إدارة الشؤون المالية، إدارة العلاقات العامة والإعلام، إدارة المشتريات، إدارة المكتبات، إدارة شؤون الهيئة الأكاديمية، الإدارة القانونية، صندوق الضمان الاجتماعي، إدارة الأمن والسلامة، إدارة الإنشاءات والصيانة، إدارة التأثيث والإسكان، إدارة التطوير الإداري والتدريب، إدارة التغذية، إدارة الخدمات العامة.

مما سبق يتضح أن إدارة جامعة الكويت تعتمد على مجموعة من الكوادر البشرية المؤهلة ممثلة في مدير الجامعة ونوابه الخمسة، وعمداء الكليات والعمادات المساندة، والأمين العام ومساعدته، وبعض مديري الوحدات الإدارية، والذين يعملون في إطار متكامل وهدف واحد هو تحقيق الأهداف الجامعية، والارتقاء بالأداء الجامعي. وتتطلب طبيعة مجتمع القرن الحادي والعشرين ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة لهذه القيادات بهدف تطوير قدراتها ومهاراتها الإدارية، مما يكسبها القدرة على الإدارة الفعالة للمؤسسات الجامعية.

(٤) ملامح الخطة الاستراتيجية لجامعة الكويت (٢٠١٨-٢٠٢٢):

في ظل ما يشهده المجتمع الكويتي من تغيرات وتطورات أثرت على مختلف المؤسسات ومنها جامعة الكويت، فقد تحتم على القيادات الجامعية إيجاد أساليب إدارية حديثة ومؤثرة في سبيل تحقيق تحول إيجابي تحقق من خلاله أهداف وجود الجامعات في أي مجتمع، وجامعة الكويت ليست استثناء من هذا التحول، بل تزايدت مسؤوليتها والتزامها بتقديم تعليم جامعي متميز يشارك بفاعلية في تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة، كما كان من الضروري البحث عن أساليب إدارية موثوق بها علمياً وعملياً لتطوير بيئة العمل في الجامعة، وخصوصاً العلاقة بين القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس التي يمكن من خلالها دعم التعليم الجيد، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة^(١).

وفي خضم التحديات القائمة التي تواجه جامعة الكويت وعلى طول مسيرتها الممتدة عبر نصف قرن، والمتطلبات الراهنة لتحقيق التنمية المنشودة في كافة المجالات المعرفية والاجتماعية والاقتصادية بما يتوافق مع تطلعات وطموحات دولة الكويت، فإنها انتهجت توجيه اهتمامها نحو الجودة والابتكار والتنمية المستدامة وتبني الأفكار الداعمة لرؤية الكويت المستقبلية ٢٠٣٥ عبر خطة استراتيجية جامعة الكويت للأعوام (٢٠١٨-٢٠٢٢ م) والتي تتلخص في الآتي^(٢):

▪ الرؤية: جامعة الكويت صرح أكاديمي للابتكار ذو مكانة عالمية متميزة.

(١) سلطان غالب الديحاني (٢٠١٥): أبعاد المنظمة المتعلمة والقيادة التحويلية والعلاقة بينهما لدى القيادات الجامعية في جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، *المجلة التربوية*، المجلد ٢٩، العدد ١١٦، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ص ١٧.

(٢) جامعة الكويت، (٢٠١٩): مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط، قسم الإحصاء والدراسات الاستراتيجية، قطاع التخطيط، مايو ٢٠١٩م.

- **الرسالة:** جامعة الكويت مصدر رئيس للطاقات البشرية المبادرة لتنمية الاقتصاد المعرفي في الدولة، من خلال الابتكار في التعليم العالي المتميز والبحث العلمي، والساهمة الفعالة في تلبية احتياجات المجتمع وتحقيق تطلعاته.
- **القيم:** الإتقان والمهنية، النزاهة والشفافية، الإبداع والمبادرة، العمل بروح الفريق الواحد، الانتماء والولاء.

وتتركز أبرز التوجهات الرئيسية لاستراتيجية جامعة الكويت (٢٠١٨-٢٠٢٠م) في النقاط التالية^(١):

- **الجودة:** حيث تسعى الجامعة لتعزيز ثقافة الجودة وتطبيق معاييرها في جميع الممارسات الأكاديمية والبحثية والإدارية لضمان تحقيق التميز في مخرجات التعليم والبحث العلمي والخدمات المجتمعية.
- **الابتكار:** من خلال تبني الجامعة استراتيجية الابتكار وجعلها ضمن أولوياتها، سعياً لتحويل الجامعة إلى مؤسسة ذات نظام داعم للإبداع والابتكار، حيث أنه العنصر الرئيس لبقاء ونمو المؤسسات وازدهار الظروف البيئية والاقتصادي المتغيرة.
- **الاستدامة:** تسعى الجامعة إلى ترسيخ مفهوم الاستدامة ضمن استراتيجياتها، وإدراك ماهية التنمية المستدامة، وكل ما تشمله من مبادئ تسعى إلى تحسين ورفع كفاءة استغلال الموارد، للحفاظ عليها وإبقائها ضمن منظومة تضمن استمراريتهما للأجيال القادمة.
- **التواجد المتميز:** من خلال بناء سمعة عالمية، وإبراز هوية جامعة الكويت؛ إذ تعد من الأولويات الاستراتيجية لدى الجامعة في المرحلة القادمة، وذلك بتعزيز تواجدها المحلي والعالمية كمنارة للعلم والمعرفة.

ويمكن تمثيل التوجهات الرئيسية لاستراتيجية جامعة الكويت (٢٠١٨-٢٠٢٠م) من خلال الجدول التالي رقم (٨):

جدول (٨) التوجهات الرئيسية لاستراتيجية جامعة الكويت (٢٠١٨-٢٠٢٠م):

التوجهات	الغايات
الجودة:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ خريج منافس ذو خلفية معرفية ومهارات قيادية. ✓ أبحاث ذات جودة عالية. ✓ خدمات تدريبية واستشارية عالية الجودة. ✓ منظمة إدارية ومالية داعمة للتطوير.

(١) المرجع السابق.

التوجهات	الغايات
الابتكار:	✓ بيئة محفزة للإبداع والابتكار. ✓ مؤسسة منتجة لمشاريع ابتكارية.
الاستدامة:	✓ بيئة صحية مستدامة. ✓ نظام مؤسسي مستدام.
التواجد المتميز:	✓ هوية أكاديمية عريقة. ✓ مشاركة إيجابية فعالة.

مصدر الجدول: من إعداد الباحث، بالرجوع إلى الخطة الاستراتيجية لجامعة الكويت (٢٠١٨-٢٠٢٢م).

وبالنظر إلى الجدول السابق رقم (٨) يتبين أن الغايات المنبثقة من التوجهات الرئيسة للخطة الاستراتيجية للسنوات الأربع القادمة قد تطرقت إلى الجودة من خلال الاهتمام بالجانب التدريبي والإداري للجامعة، وإلى الابتكار عبر التحفيز للإبداع والابتكار والمشاريع الابتكارية، دون ذكر قيادة الأعمال بالمعنى المباشر، أو آلياتها المتمثلة في برامج تدريسية أو حاضنات أعمال أو مقررات دراسية.

(٥) أهم المعوقات التي تواجه جامعة الكويت:

تواجه جامعة الكويت بعض المعوقات منها ضعف الأنشطة الطلابية وعدم فعاليتها، وجود فجوة كبيرة بين المقررات الدراسية ومحتواها وأهدافها من جهة وأهداف المجتمع، غياب أساليب التدريس المرتكزة على التعلم الذاتي، وقصورها عن تأدية رسالتها في تنمية الوعي لدى الطلبة، وغياب المناخ الجامعي الصحي الذي يشجع على الإبداع والابتكار لدى الطلبة^(١).

وفي الصدد نفسه، يرى البعض أن جامعة الكويت تعاني من بعض المعوقات التي تمنع أعضاء هيئة التدريس من المشاركة في الأنشطة ومنها ارتفاع العبء التدريسي، وتنوع الاهتمامات الأكاديمية، وكثرة أعمال اللجان والمهام الإدارية، كما تعاني من عدم وضوح اللوائح الخاصة بالبحوث العلمية الممولة، وغياب الرؤية الواضحة للقواعد الإدارية والتشريعية والتنظيمية^(٢).

وهناك من يرى أن من أهم المعوقات التي تواجه جامعة الكويت: تجاوز عدد الطلبة المقيدون بالجامعة للطاقة الاستيعابية لها، ضعف الإرشاد والتطوير المهني للمعينين الجدد من أعضاء هيئة

(١) حمود طالب العنزي (٢٠١٥): دور التعليم الجامعي في دعم و تنمية قيم المواطنة في دولة الكويت، مستقبل التربية العربية، المجلد ٢٢، العدد ٩٥، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، ص ٣٨٦.

(٢) سعاد الفريخ وعبدالرازق الشايجي (٢٠٠٥): المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكلية النظرية بجامعة الكويت في المشروعات الممولة للبحث العلمي، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، السنة ٣١، العدد ١١٩، ص ١٤-١٥.

التدريس، ضعف مشاركة الطلبة بالأنشطة المختلفة في الجامعة، ونقص المنشآت الجامعية، عدم تلبية الخدمات التي تقدمها الجامعة لتوقعات الطلبة، ضعف التوجيه والإرشاد المقدم للطلبة، ضعف الإرشاد الأكاديمي على الطلبة بمرحلتَي البكالوريوس والدراسات العليا، ضعف نظام الاتصال بين الطلبة من جهة وأعضاء هيئة التدريس والإدارة الجامعية^(١).

وقد حدد تقرير (الإطار العام لخطة جامعة الكويت الاستراتيجية ٢٠٠٥ - ٢٠٢٥م) بعض مواطن الضعف التي قد تعوق الجامعة عن تحقيق أهدافها، وتتمثل في: ضعف آليات البحث العلمي، طول إجراءات الترقيات والتعيينات، ضعف التنسيق بين الكليات، ضعف التنسيق بين إدارات الجامعة، قلة تفعيل بعض اللوائح الجامعية والقرارات الصادرة بشأنها، البطء في تطوير البرامج الأكاديمية، وجود قاعات تدريس غير مجهزة، غياب الحرم الجامعي المتكامل، بالإضافة إلى تعقيد إجراءات اتخاذ القرارات الجامعية^(٢). ويمكن تناول المعوقات التي تواجه إدارة مؤسسات التعليم الجامعي بدولة الكويت على النحو التالي:

(١/٥) معوقات مرتبطة بإدارة الجامعة:

- تواجه مؤسسات التعليم الجامعي بعض المشكلات المرتبطة بإدارة الجامعة وتتضمن^(٣):
- كثرة أعمال اللجان والمهام الإدارية.
 - عدم إدراك الإداريين لأهمية التمويل.
 - عدم مشاركة الأقسام العلمية في تحديد لوائح الجامعة التي ستطبق على أعضاء هيئة التدريس، وضرورة التقيد بالمبادئ الأساسية للنظام السياسي والاجتماعي للدولة.
 - انعدام تفويض السلطة للمستويات الإدارية الدنيا.
 - فصل بعض الأساتذة بشكل مخالف لنصوص اللوائح التنظيمية للجامعات، بالإضافة إلى عدم وجود تشريع، أو نص محدد لاستقلال الجامعة.
 - روتينية الأداء الإداري وتضخم الهيكل الوظيفي.
 - غموض أهداف الأجهزة الإدارية، وشيوع ظاهرة التمزق الإداري.
 - شخصنة المؤسسة وغياب السياسات المستقلة.

(٢/٥) معوقات ترتبط بأعضاء هيئة التدريس: أكدت بعض الدراسات أن مؤسسات التعليم الجامعي تواجه بعض المشكلات المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس يأتي في مقدمتها ضعف التدريب، وقصور

(١) أحمد سلامة العنزي (٢٠١٦): درجة توافر ابعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الكويت من منظور اعضاء الهيئة التدريسية، مجلة العلوم التربوية، المجلد ٢٨، العدد ١، كلية التربية - جامعة الملك سعود، ص٧٦.

(2) Kuwait University (2006): **The General Framework of the University's Strategic Plan**, Office of Vice President, Kuwait University, p.3.

(٣) مرشد العازمي (٢٠١٠): مرجع سابق، ص٥٧.

برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها، ويتضح ذلك في الأساليب غير المنظمة وغير المنهجية داخل مؤسسات التعليم الجامعي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وفقدان الصلة بين محتوى البرامج المقدمة للتنمية المهنية ومتطلبات الأداء الفعال لعضو هيئة التدريس للقيام بدوره الواقعي والمستقبلي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وارتفاع العبء التدريسي، وتنوع الاهتمامات الأكاديمية، ووجود ضعف كمي وكيفي في هيئة التدريس وعدم الاهتمام بالإعداد التربوي والمهني لأعضاء هيئة التدريس وغياب التقويم إلى جانب تزايد أعداد الطلاب للأستاذ الواحد^(١).

(٣/٥) معوقات ترتبط بالبحث العلمي:

وتواجه مؤسسات التعليم الجامعي بعض المشكلات المرتبطة بالبحث العلمي، وتتضمن^(٢):

- عدم وجود سياسة واضحة لأولويات البحث العلمي.
- ضبابية أهداف أولويات البحث العلمي.
- ندرة العلاقة العضوية بين البحث العلمي وقطاع الإنتاج.
- ضعف الاستقرار التنظيمي في مراكز البحث العلمي ومؤسساته.
- غياب الأبحاث الوظيفية الموجهة لخدمة المجتمع في مجال التنمية.
- وجود بعض المشكلات الإدارية التي تعوق البحث العلمي.
- التركيز على التدريس وعدم التركيز على البحث العلمي.
- عدم توافر الإعداد المناسب لتكوين الباحث العلمي الجيد.
- انعدام التفاعل بين الجامعة والمعاهد البحثية، وعدم تقديم الجامعات للتسهيلات اللازمة لهذه المعاهد.
- القصور في تطوير برامج الأبحاث اللازمة لمواكبة متطلبات التنمية الشاملة.
- نقص الحوافز المقدمة للباحثين نتيجة غياب المناخ العلمي المحفز على الإبداع البحثي.
- غياب الآلية المحكمة لتخصيص الموارد المالية للإنفاق على البحث العلمي.

وقد اتفق بعض الباحثين حول مجموعة من المعوقات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في جامعة

الكويت، ومنها^(٣):

- انفصال البحث العلمي عن العمل التطبيقي، وضعف جهده في حل المشكلات المحلية، أو إحداث تطور شامل تقتضيه جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- ضعف الصلة بين مؤسسات التعليم العالي والمجتمع ومؤسساته المدنية، مما قلل من فعالية دور هذه المؤسسات في خدمة المجتمع وتنميته.

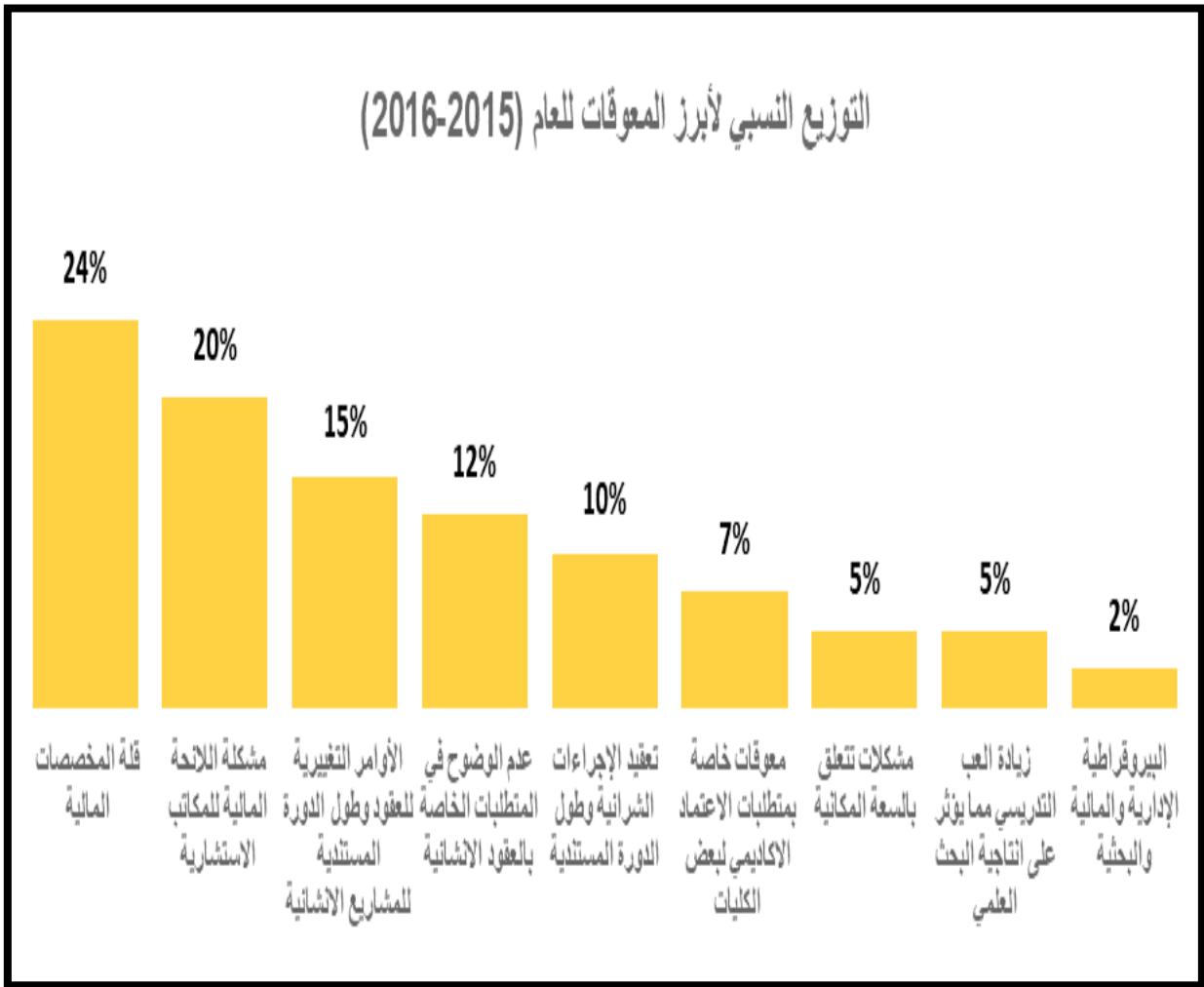
(١) فوزية يوسف عبدالغفور (٢٠٠٢): المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية في دولة الكويت، رسالة الخليج العربي، العدد ٨٥، الرياض، ص ٣٦.

(٢) هدية محمد حيدر محمد (٢٠١١): مرجع سابق، ص ٣٣.

(٣) سعاد الفريح وعبدالرازق الشايحي (٢٠٠٥): المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية بجامعة الكويت في المشروعات الممولة للبحث العلمي، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد ١١٩، ص ١٣.

- ضعف قنوات الاتصال بين مؤسسات التعليم العالي ومراكزها المتخصصة من جهة، وبين المؤسسات والهيئات الإنتاجية والخدمية في المجتمع من جهة أخرى.
- نقص التمويل اللازم والمناسب لتحقيق وظيفة الجامعات في خدمة المجتمع.

ولعل تحديد أبرز المعوقات التي كانت سبباً في تدني الأداء وعرقلة بعض الأهداف الاستراتيجية في آخر إحصائية صادرة عن جامعة الكويت لرصد المعوقات والتي كانت في العام الجامعي ٢٠١٥-٢٠١٦؛ يعد خطوة غاية في الأهمية للتمكن من معالجتها لرفع كفاءة الأداء، وهي كالتالي وفقاً لما ورد عن الكليات ومراكز العمل في نماذج المتابعة الخاصة بجامعة الكويت، والشكل التالي رقم (٩) يوضح أبرز المعوقات التي جامعة الكويت للعام الجامعي ٢٠١٥-٢٠١٦^(١):



الشكل (٩) التوزيع النسبي لأبرز المعوقات التي تواجه جامعة الكويت للعام الجامعي ٢٠١٥-٢٠١٦ م.

مصدر الشكل: جامعة الكويت، (٢٠١٩). مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط، قسم الإحصاء والدراسات الاستراتيجية، قطاع التخطيط، مايو.

(١) المعوقات التي تواجه جامعة الكويت (٢٠١٩): مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط، قسم الإحصاء والدراسات الاستراتيجية، قطاع التخطيط، مايو.

ويتضح من الشكل السابق رقم (٩) أن التعليم في جامعة الكويت يواجه العديد من المشكلات والتحديات التي تحول دون تحقيق أهدافه، إذ إنه يتربع على قمة تلك المعوقات قلة الدعم المادي، حيث وصلت قلة المخصصات المالية بنسبة ٢٤%، ومشكلة اللائحة المالية للمكاتب الاستشارية إلى ٢٠%، وكذلك الأوامر التغييرية للعقود وطول الدورة المستندية للمشاريع الإنشائية بنسبة ١٥% كمشروع مدينة صباح السالم الجامعية في منطقة الشّدادية والذي حطت رحال بعض الكليات على أرضه في الفصل الدراسي الأول من العالم الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠م، وذلك عبر الانتقال الجزئي لبعضها؛ إذ يعتبر مشروعاً نهضوياً تعليمياً تعقد الكويت عليه آمالاً كبيرة مع قلة استيعاب جامعة الكويت في مبانيها الحالية المنفصلة لأعداد الخريجين سنوياً من الثانوية العامة، كما يندرج تحت معوق المخصصات المالية، عدم الوضوح في المتطلبات الخاصة بالعقود الإنشائية الخاصة بمبان جامعة الكويت بنسبة ١٢%، فضلاً عن تعقيد الإجراءات الشرائية وطول الدورة المستندية بنسبة ١٠%، بالإضافة إلى معوق السعة المكانية حيث بلغ ٥%. فيما جاءت المشكلات الإدارية، ومنها المشكلات الخاصة بالاعتماد الأكاديمي لبعض الكليات بنسبة ٧%، يليها مشكلة السعة المكانية التي أسلفنا ذكرها بنسبة ٥%، ومن ثم زيادة العبء التدريسي على أعضاء هيئة التدريس بنسبة ٥% الأمر الذي يؤدي إلى تقليل إنتاجهم في الأبحاث العلمية، وأخيراً أتت مشكلة البيروقراطية الإدارية والمالية والبحثية بنسبة ٢%.

وهناك من يرى أن جامعة الكويت بحاجة لبعض الخطوات اللازمة لتطويره إدارتها، وذلك من خلال^(١):

- توعية القائمين في التحول من التقليدية إلى الدور الحديث في إدارة الموارد البشرية.
- دعم العمل بروح الفريق بين العاملين وتوحيد الجهود لتحقيق ميزة التنافسية للجامعة.
- تطوير هيكل تنظيمي مرن يعتمد على ممارسات وسياسات واضحة قائمة على روح العمل.
- تنمية قدرات العاملين من خلال تكثيف الدورات التدريبية.

وترى الدراسة الحالية أن من أبرز التحديات التي تواجه التعليم في جامعة الكويت كانت تحقيق المهام التقليدية التي تضطلع بها الجامعة وهي التدريس والبحث والخدمة العامة، فهي من خلال أطرها العلمية التدريسية على اختلاف درجاتها تقوم بنقل المعرفة للملتحقين بها من الطلبة الجامعيين، ومن ثم تزويد المجتمع بالمهارات والكفايات العلمية والتقنية، إضافة إلى ما تقوم به من بحوث علمية وتجريبية وميدانية، فضلاً عن تقديم الخدمات الاستشارية، وإنجاز بعض المشاريع المتصلة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية والعملية.

(١) سعاد العازمي وسالم الهاجري (٢٠١٨): واقع تطبيق الأدوار الحديثة لإدارة الموارد البشرية في جامعة الكويت وأثرها على الأداء التنظيمي، المجلة التربوية، جامعة الكويت، العدد ١٢٨، المجلد ٣٢ سبتمبر، ص ٤٨.

ومع سرد جميع المعوقات الحالية التي تعترض جامعة الكويت واستعراض التحديات، فإن بيئة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال ليست من ضمن أولويات جامعة الكويت، وهو الأمر الذي يستدعي وضع استراتيجية واضحة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، من خلال رصد كافة أنشطة هذا المجال في دولة الكويت ومن ثم في جامعة الكويت، إذ تعد قضية تأهيل طلاب جامعة الكويت، وهي الجامعة الحكومية الوحيدة، أحد الركائز الأساسية لضمان مستقبل مناسب للمجتمع (الفرد، القطاع الحكومي، القطاع الخاص) وذلك بما يتفق مع روح العصر، لذا دعت الحاجة إلى ضرورة استثمار الطاقات والقدرات المختلفة لدى طلبة جامعة الكويت، وتنميتهم وتوجيههم التوجيه السليم، وهذا ما تحاول الدراسة الحالية حصره في المحور القادم، ممن خلال استعراض ملامح ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في دولة الكويت، وآليات ترسيخها في جامعة الكويت.

ثانياً: مظاهر اهتمام جامعة الكويت بريادة الأعمال وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

بدأت الكويت تتجه نحو ريادة الأعمال منذ تسعينيات القرن العشرين، وصاحب ذلك اتخاذ الحكومة الكويتية مجموعة من المبادرات، إذ وضعت بعض السياسات التي تدعم مشروعات ريادة الأعمال، إلا أن مفهوم ريادة الأعمال لا يزال في طور البداية، كما أن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي ما زال يمثل نوعاً من الترف؛ حيث لم يدرج هذا المفهوم بعد في البرامج الدراسية بكليات جامعة الكويت رغم أهمية المشروعات الريادية في تنمية المجتمع وتطور الاقتصاد المجتمعي.

وضمن خطة التنمية (رؤية الكويت ٢٠٣٥م) والتي تحمل شعار (كويت جديدة)، تأتي بوادر إصلاح نظام التعليم الريادي لإعداد الشباب بصورة أفضل على رأس الأولويات التنموية، حتى يصبحوا أعضاء يتمتعون بقدرات تنافسية وإنتاجية لقوة العمل الوطنية، حيث تتضمن (الرؤية) المشاريع والفعاليات الشبابية بهدف قبول ٢٠٠ مشروع شبابي من ضمن المجالات التالية: الثقافة، الفنون، الآداب، التخطيط العمراني، وتنمية المدن، التعليم، البحوث، الصحة، الرياضة، العلوم والتكنولوجيا، الإعلام، الحملات التوعوية، البيئة، الطاقة، علوم الشريعة الإسلامية، وريادة الأعمال، إذ ستكون هذه المجالات مستهدفة في لائحة دعم المشاريع والفعاليات الشبابية والمكافآت والجوائز، وذلك لرفع مستوى الابتكار بين الشباب، وتعزيز دورهم في المجتمع^(١).

وتحرص مؤسسات الدولة على الاستفادة من مخرجات جامعة الكويت لتوظيفهم في مختلف الوظائف والمهن للاستفادة بما لديهم من خبرات ومعارف ومهارات متنوعة، حيث إن الكثير من الوظائف يتطلب الحصول على درجة الإجازة الجامعية الأولى (البكالوريوس/ الليسانس) نظراً لما

(١) رؤية الكويت ٢٠٣٥م: كويت جديدة (٢٠١٩): خطة التنمية. متاح على:

<http://www.newkuwait.gov.kw/r3.aspx> تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٠ الساعة: ٤٤:٠١م.

يكتسبه الطالب من مستويات عالية من العلوم، مما يؤهله للكثير من الوظائف التي تتطلب متخصصين ذوي كفاءات وممارسات عالية فيها، والتي لا تتوافر إلا في المرحلة الجامعية^(١).

وتؤكد الخطة الإنمائية لدولة الكويت (٢٠١٦/٢٠١٥م - ٢٠٢٠/٢٠١٩م) على رعاية أصحاب الأفكار الريادية والموهوبين، وتطوير القدرات الريادة المعرفية والابتكارية لديهم، ورعاية ودعم النظم التعليمية للأفكار الابتكارية والاختراعية، وإدماج طاقات الشباب في مسارات وخطط التنمية من خلال التحول نحو التعليم الريادي^(٢)، بالإضافة لذلك، بدأت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في بناء الاستراتيجية العربية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن الحادي والعشرين في قطاع التعليم العربي بهدف إعداد الشباب لسوق العمل، وتنمية الثقافة الريادية لديهم، بما يكسبهم القدرة على تلبية متطلبات مجتمع المعرفة^(٣).

وقد عُقد ملتقى ريادة الأعمال الذي نظّمته وزارة الدولة لشؤون الشباب ضمن فعاليات (الكويت عاصمة الشباب العربي) في ١٧ مايو ٢٠١٧م والذي أكد في توصياته على ضرورة سن قوانين تجارية تخدم رواد الأعمال وبيئة الأعمال التجارية في الكويت على نحو يتماشى مع روح العصر والمستجدات التي طرأت على المجتمع في السنوات الماضية، وأن المشروعات الصغيرة تحتاج الى قوانين وتشريعات خاصة تنظم عملها، لأنها تنسم بصغر حجمها ومحدودية رؤوس أموالها، ويتطلب التحول نحو ريادة الأعمال تشجيع الشباب على الانخراط في القطاع الخاص لمساعدة النمو الاقتصادي في أي دولة عبر توصيات تعمل للنهوض باقتصادات الدول العربية^(٤).

كما قامت جامعة الكويت ببادرة في ريادة الأعمال لدى الطلبة، فقد أطلق المركز العالمي في كلية العلوم الإدارية بجامعة الكويت مشروع (لابتكار وريادة الأعمال الوطنية) المعروف بـ Startup (Kuwait) كحاضنة للأفكار العلمية العملية بمختلف التخصصات، وتشجيع مفهوم ريادة الأعمال في تنويع الاقتصاد وتشجيع شباب الكويت لتسليط الضوء على العديد من الأعمال المنتجة والتي تدعم مستقبل دولة الكويت، ودعم جهود الكويت في تحقيق أهدافها الوطنية في تمكين الشباب الكويتي وتحفيز ريادة الأعمال والمبادرات الشبابية في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، ويهدف هذا المشروع إلى تحفيز الطلبة على تقديم مبتكراتهم وأفكارهم الإبداعية والريادية وإعدادهم للتنافس مع طلبة بقية مؤسسات التعليم العالي في الكويت وذلك للحصول على تمويل مالي ودعم إداري، محاسبي وقانوني لمشاريعهم، ويتم تقديم مشاريع الطلبة من خلال مشرفين تابعين للبرنامج في كليات

(١) نبيلة يوسف الكندري (٢٠١٤): مرجع سابق، ص ١٢٩.

(٢) دولة الكويت (٢٠١٤): الخطة الإنمائية لدولة الكويت (٢٠١٦/٢٠١٥م - ٢٠٢٠/٢٠١٩م)، مجلس الوزراء، الكويت.

(٣) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤). الاستراتيجية العربية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن الـ ٢١ في قطاع التعليم العربي، تونس القابضة الأصلية، تونس، ص ٢.

(٤) دولة الكويت (٢٠١٧): تقرير عن ملتقى ريادة الأعمال الذي نظّمته وزارة الدولة لشؤون الشباب، فعاليات ملتقى (الكويت عاصمة الشباب العربي)، الكويت، ١٧ مايو، ص ٤.

الجامعة، وتقوم إدارة البرنامج بإخضاع الطلبة المشاركين في البرنامج لدورات مكثفة وورش عمل يتم من خلالها تحسين وتطوير المشروع على مراحل متعددة لإعطائه فرصة أكبر في التفوق على بقية المشاريع المقدمة وضمان نجاحه في الحصول على التمويل المرصود للمشاريع^(١).

ويعتبر هذا المشروع الأول من نوعه على نطاق الكويت، حيث تأتي مشاركة جامعة الكويت والعديد من الجامعات لتشجيع مفهوم ريادة الأعمال وتشجيع شباب الكويت لتسليط الضوء على العديد من الأعمال المنتجة. ويمكن تناول الإطار المفاهيمي للمشروع على النحو الآتي^(٢):

❖ **رؤية المشروع:** وتتمثل في: تحقيق التميز في دعم وتطوير المشاريع الابتكارية والريادية واحتضان المبتكرين والمتميزين من الطلبة والطالبات المنتسبين إلى معاهد وكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على مستوى المؤسسات التعليمية في دولة الكويت.

❖ **الرسالة:** وتتمثل في: الطموح إلى تنمية مهارات الشباب وتطوير أدائهم باستخدام أحدث الأساليب الإدارية والتقنية من خلال تبني الأفكار والمشاريع الريادية ونشر ثقافة الابتكار خلال العامين القادمين.

❖ **الأهداف:** حيث يحاول المشروع تحقيق الأهداف الآتية:

- تنمية قدرات الطالب من خلال اكسابه المهارات التي تؤهله في مجال العمل الحر أو القطاع الخاص تماشياً مع خطة التنمية في الدولة.
- تأهيل وتطوير مهارات المبتكرين وتعزيز ثقافة الابتكار والإبداع لدى لطلبة من خلال تدريبهم على إدارة المشاريع الصغيرة.
- تعزيز ثقة مخرجات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بقدراتها وتوجيه طاقات الطلبة لبناء مشاريع تخدم المجتمع.
- تقديم الدعم المادي والمعنوي والفني والإداري والقانوني للمبتكرين لإنجاح المشروع.
- المساهمة في خفض نسبة البطالة من خلال توجيه المشاريع الشبابية وخلق فرص عمل للشباب المبدع.
- تعزيز روح المنافسة بين الطلبة داخلياً، وبين طلبة مؤسسات التعليم العالي على مستوى دولة الكويت.

(١) نجوى إبراهيم (٢٠١٦): **تعليم ريادة الأعمال**، ورشة عمل، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي بالتعاون مع الجامعة العربية المفتوحة، الجامعة العربية المفتوحة، الكويت، ص ٢٠٥.

راجع: <https://acakuw.com/%D8%A3%D9%82%D8%A7%D9%85%D8%AA->

[https://acakuw.com/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%81%D8%AA%D9%88%D8%AD%D8%A9-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9/](https://acakuw.com/%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%81%D8%AA%D9%88%D8%AD%D8%A9-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9/)

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/١٠/١٠ الساعة: ٠٦:٢٢ مساءً)

(٢) المرجع السابق، ص ٢٠٦.

▪ خلق بيئة أعمال ريادية للطلبة تخدم الفرد والهيئة والدولة.

وقد تم عقد برنامج «Startup Kuwait» اعتبارًا من الفصل الدراسي الأول من العام الأكاديمي ٢٠١٦، وذلك بمشاركة كل من الجامعة العربية المفتوحة، وكلية بوكسهل الكويت، وجامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا، وجامعة الكويت، وكلية الكويت للعلوم والتكنولوجيا، والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وتم تدريب مديري البرنامج وأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى الاستعانة بخبرات خارجية لتزويد الطلبة بالمصادر التي تساعدهم للسعي وراء تحقيق الأفكار الخاصة بهم إلى جانب إمكانية إدراجهم بشكل فعلي، على أن الطلبة المشاركين تلقوا جلسات إرشادية عن كيفية تطوير الأفكار الخاصة بهم وعرضها على محكمين خارجيين ومستقلين، ولم يتوانَ مديرو البرنامج في تقديم الدعم والنصح لأعضاء الفرق الطلابية في جميع الكليات ضمن الموارد المتاحة بالمشروع نفسه، ونتيجةً للجهود الحثيثة المبذولة من القائمين على هذا المشروع الوطني الحيوي فقد تمت دعوة الكويت ممثلة بالمركز العالمي في كلية العلوم الإدارية للمشاركة في القمة العالمية لريادة الأعمال لعام ٢٠١٦ المقام في جامعة ستانفورد في الولايات المتحدة الأمريكية^(١).

وعلى الرغم من بدء جامعة الكويت في تبني برامج ومبادرات التعليم الريادي وريادة الأعمال، وعمدها إلى تنفيذ مشروع (ستارت أب كويت) بوصفه حاضنة أعمال، لتقديم الخدمات المختلفة للطلبة الرياديين، إلا أن هناك صعوبة في الوصول إلى حاضنات الأعمال الحقيقية، وضعف القدرة على التواصل معها، وعدم قناعة أفراد المجتمع بأهميتها أو قدرتها على وضع الحلول للمشكلات التي تواجه الملتحقين ببرامج ومشروعات الاحتضان الريادي^(٢).

وعلى مستوى الجهود الشخصية، ظهر في ٣٠ مايو ٢٠١٧م تجمع شبابي أُطلق عليه (تجمع سواعد وطن لريادة الأعمال) ويهدف التجمع لأن يكون مظلة كويتية تسعى إلى تمثيل ودعم أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال تشجيع ورعاية ودعم أعضائها في كل مراحل مشاريعهم التجارية، والمساهمة في بناء الاقتصاد الكويتي ضمن رؤية (الكويت ٢٠٣٥م)؛ إذ أقام التجمع عدد من الفعاليات التعريفية لجمهور الشباب عن ريادة الأعمال، ناقشت موضوعات نظم التسويق والمحاسبة والتوريد والمعاملات القانونية في ريادة الأعمال^(١).

وفي عام ٢٠١٩م ظهر معهد (مسارك) للتدريب الأهلي، والمنبثق من شركة مسارك للاستشارات والتدريب، وبالشراكة مع هيئات حكومية هي: ديوان الخدمة المدنية، الهيئة العامة للتعليم

(1) Bahbahany, R. (2014): Start up Kuwait Initiative, **The eighth conference of "Start up Istanbul" for National Creativity & Entrepreneurship Challenges**, Istanbul, Turkey, 6-10 Oct, p.64.

(٢) تركي الشمري ورمضان الشراح (٢٠١٢): مرجع سابق، ص ١٣٧.

(١) تجمع سواعد وطن لريادة الأعمال (٢٠١٩): متاح على:

<https://sawa3d.co/> تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٦ الساعة: ٠٠:٠٨م.

التطبيقي والتدريب، المعهد العربي للتخطيط، مع شركات خاصة هي: مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة من الإمارات، مؤسسة قنديل التعليمية وهي الذراع التعليمي لمؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، فضلا عن مجموعة الثمانية الرائدة من السعودية؛ إذ يقدم المعهد (مسارك) للاستشارات والتدريب نموذجًا متميزًا ومتكاملاً في مجال الاستشارات الإدارية والدورات التدريبية المتخصصة، من ضمنها دورات تخص ريادة الأعمال، ومن هذه الدورات التي من الممكن أن تساعد رواد الأعمال لبدء ونجاح وتسريع مشاريعهم الصغيرة والمتوسطة^(١):

- فرص ريادة الأعمال في الاقتصاد التشاركي.
- استشراف المستقبل لرواد الاعمال.
- ابتكار الخدمات والمنتجات لرواد الأعمال.
- فرص ريادة الأعمال في الذكاء الصناعي.
- رواد الأعمال المبتكرون.
- التمويل التشاركي لرواد الأعمال.

وترى الدراسة الحالية أن جامعة الكويت تسعى إلى طرح العديد من المبادرات المستمرة التي بهدف فتح آفاق جديدة أمام طلابها بعد مرحلة التخرج، من خلال السعي الحثيث والدائم إلى تنمية مهارات منسوبيها خلال مختلف مراحل دراستهم الأكاديمية، ورفع مستوى كفاءتهم وتزويدهم بالمعارف والخبرات الخاصة خصوصًا وأننا بتنا في مرحلة أصبح فيها للمعارف العامة وكذلك تلك المتخصصة أهمية توازي تلك المتعلقة بالمناهج التربوية والأكاديمية، إلا أن الخطوات الفعلية على أرض الواقع بطيئة وحديثة جدًا.

وتجسّدًا لهذا التوجه، أصدرت حكومة دولة الكويت في شهر أبريل ٢٠١٣م قانون رقم ٢٠١٣/٩٨ بإنشاء (الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة)، حيث يهدف الصندوق لدعم الشباب، ومكافحة البطالة، وتمكين القطاع الخاص لتحقيق النمو الاقتصادي في دولة الكويت، وهو مؤسسة عامة مستقلة برأس مالي قدره مليارين دينار كويتي، تُطوّر وتُموّل المشاريع الصغيرة والمتوسطة المُجدية والمملوكة من قِبَل كويتيين بنسبة تصل إلى ٨٠% من رأس المال، وتتمحور رؤية الصندوق في بناء مجتمع ريادي يحفز أصحاب المشاريع على الإبداع ويُحقق فرص التنمية الاقتصادية في دولة الكويت، وتتمثل رسالة الصندوق في^(٢):

(١) شركة مسارك للاستشارات والتدريب (٢٠١٩): الموقع الإلكتروني:

<http://www.masark.net/%d8%a7%d9%84%d8%af%d9%88%d8%b1%d8%a7%d8%aa/>

(تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٠ الساعة ١٨:٠١م).

(٢) دولة الكويت (٢٠١٧): الدليل التعريفي للصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الكويت، ص ٣.

- بناء مؤسسة ذات مستوى أداء عالمي، تعزز من قدرة ريادة الأعمال.
- توفير الرخاء الاقتصادي الوطني، وبذلك فإن الصندوق يسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:
 - المساهمة في خلق فرص عمل منتجة للكويتيين في القطاع الخاص.
 - تحسين قدرة الموارد البشرية على إدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
 - زيادة القدرة التنافسية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في السوق.
 - زيادة مشاركة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد المحلي
 - المساعدة في خلق بيئة ملائمة لأعمال المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

ويقوم الصندوق بتقديم مجموعة من الخدمات الآتية:

- أ- برنامج بابسون (babson Global) لتسريع الأعمال بالتعاون مع مركز الدراسات الريادية بكلية بابسون: وهو برنامج مكثف مدته أربعة أسابيع، تنظمه كلية بابسون بهدف مساعدة الشركات على تعلم كيفية الاستفادة من فرص الأعمال، وتحقيق أرباح خاصة بها، ويتم تقديم البرنامج من خلال التعاون مع غرفة التجارة والصناعة بالكويت، وينقسم البرنامج إلى أربع مراحل، أولها: إظهار المهارات الأساسية لريادة الأعمال، ثانيها: لمحة عن اللوائح والقوانين المنظمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثالثها: دراسات الجدوى وطرق التسويق، ورابعها: التجارب المحلية ولعالمية في مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة^(١).
- ب- **حاضنات الأعمال:** حيث توفر حاضنات الأعمال بيئة عمل متكاملة تساهم في رفع كفاءة المبادرين المحتضنين، وبناء قدراتهم وتنمية وتطوير المشروعات المحتضنة، وتقديم كافة سبل الدعم الإداري والفني وخدمات تطوير الأعمال للمبادرين المحتضنين في مختلف مراحل المشروع بشكل يزيد من فرص نجاح المشروع ويعزز فرص استمراريته.

ويقدم الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة برامج احتضان فنية متخصصة يتم تصميمها بشكل يتناسب مع احتياجات السوق والقطاعات الحيوية في الدولة التي تسهم في رفع مستوى بيئة الأعمال وتلبي احتياجات مبادري المشروعات الصغيرة. وتتضمن خدمات الاحتضان ما يأتي^(١):

- المساهمة في تنمية الموارد البشرية من خلال نشر ثقافة العمل الحر والعمل لحساب النفس وتعزيز الروح الريادية وبناء القدرات.

(١) دولة الكويت (٢٠١٧): تقرير عن انجازات الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الكويت، ص ١٣.

(١) المرجع السابق، ص ١٣.

- دعم عملية التنمية الاقتصادية في الدولة من خلال تفعيل دور القطاع الخاص في تنمية الشركات الصغيرة أو المتوسطة.
- دعم سياسة التوظيف في القطاع الخاص من خلال خلق فرص عمل في المشروعات الجديدة.
- دعم سياسات التنوع الاقتصادي وتعزيز الروابط بين المشروعات المحتضنة فيما بينها وبين النشاطات الاقتصادية خارج الحاضنة.
- استخدام مخرجات البحث العلمي في مختلف المجالات والمساهمة في توظيف نتائجه لتأسيس مشروعات قابلة للتنفيذ والنمو والتوسع.
- المساهمة في تحويل الأفكار والفرص الاستثمارية الصغيرة أو المتوسطة إلى مشروعات حقيقة ذات قيمة مضافة.
- تقديم الدعم الفني وخدمات تطوير الأعمال للمبادرين المحتضنين في مختلف مراحل دورة حياة المشروع بشكل يزيد من ربحية المشروع ويعزز فرص استمراريته.
- تقديم حزمة من الخدمات غير التمويلية النوعية والشاملة لتلبي مجمل احتياجات المحتضنين والمشروعات المحتضنة بما فيها خدمات التسويق والتطوير.
- مساعدة المحتضنين والمشروعات المحتضنة في الحصول على التمويل والمعلومات والوصول إلى الأسواق وخدمات الدعم الفني الأخرى وفي حل المشكلات التي تواجه مشروعاتهم الصغيرة أو المتوسطة وفي اتخاذ القرارات الاستثمارية والإدارية المناسبة.

وتهدف حاضنات الأعمال بحسب رؤية الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة إلى^(١):

- توفير بيئة عمل مناسبة تساهم في رفع كفاءة المبادرين المحتضنين وبناء قدراتهم وتنمية وتطوير المشروعات الريادية الصغيرة أو المتوسطة وتعزيز فرص نجاحها.
- المساهمة في تنمية الموارد البشرية من خلال نشر ثقافة العمل الحر والعمل لحساب النفس وتعزيز الروح الريادية وبناء القدرات.
- دعم عملية التنمية الاقتصادية في الدولة من خلال تفعيل دور القطاع الخاص في تنمية الشركات الصغيرة أو المتوسطة.
- دعم سياسة التوظيف في القطاع الخاص من خلال خلق فرص عمل في المشروعات الجديدة.
- دعم فلسفة المشروعات الصغيرة والمتوسطة القائمة على الابتكار.

(١) الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة (٢٠١٩): متاح على:

<https://nationalfund.gov.kw/ar/incubation-services-and-stages/>

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١١ الساعة: ٤٤:١٠ص.

- دعم سياسات التنوع الاقتصادي وتعزيز الروابط بين المشروعات المحتضنة فيما بينها وبين النشاطات الاقتصادية خارج الحاضنة.
 - استخدام مخرجات البحث العلمي في مختلف المجالات والمساهمة في توظيف نتائجه لتأسيس مشروعات قابلة للتنفيذ والنمو والتوسع.
 - المساهمة في تحويل الأفكار والفرص الاستثمارية الصغيرة أو المتوسطة إلى مشروعات حقيقية ذات قيمة مضافة.
 - تقديم الدعم الفني وخدمات تطوير الأعمال للمبادرين المحتضنين في مختلف مراحل دورة حياة المشروع بشكل يزيد من ربحية المشروع ويعزز فرص استمراريته.
 - تقديم حزمة من الخدمات غير التمويلية النوعية والشاملة لتلبي مجمل احتياجات المحتضنين والمشروعات المحتضنة بما فيها خدمات التسويق والتطوير.
 - مساعدة المحتضنين والمشروعات المحتضنة في الحصول على التمويل والمعلومات والوصول إلى الأسواق وخدمات الدعم الفني الأخرى وفي حل المشكلات التي تواجه مشروعاتهم الصغيرة أو المتوسطة وفي اتخاذ القرارات الاستثمارية والإدارية المناسبة.
- كما تقدم حاضنات الأعمال في الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة عدد من الخدمات^(١):**
- تقديم الخدمات اللوجستية والتجهيزات والمرافق اللازمة لاستضافة المشروع خلال فترة الاحتضان.
 - توفير مساحات عمل خاصة قابلة لترخيص المشروع تجارياً بالإضافة للتجهيزات المكتبية المناسبة.
 - توفير مساحات العمل المشتركة وغرف الاجتماعات المجهزة بالكامل.
 - توفير الخدمات الإدارية كالسكرتارية والانترنت والاتصالات والطباعة والتصوير وحفظ الملفات.
 - تقديم الخدمات الاستشارية والارشادية سواء كانت فنية ومالية وإدارية وقانونية وتسويقية.
 - توفير الخدمات المساندة الأساسية لإدارة المشاريع كالخدمات المحاسبية والتسويقية والقانونية والاستشارات المالية.
 - توفير التدريب لتنمية القدرات في المجالات المالية والمحاسبية والإدارية والفنية والتقنية عن طريق الخبراء في المجال.

(١) الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة (٢٠١٩): متاح على:

<https://nationalfund.gov.kw/ar/incubation-services-and-stages/>

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١١ م الساعة: ١٠:٤٤ ص.

- مساعدة المبادرين على تسويق منتجاتهم وربطهم بشركات وعملاء محتملين لتعزيز مبيعاتهم.
- مساعدة المبادرين في الوصول الى المستثمرين ومساعدتهم في اتخاذ القرارات الاستثمارية المناسبة.
- تقديم تسهيلات وارشادات للتعامل مع الجهات الحكومية في استخراج الرخص
- تنظيم الفعاليات بغرض التعارف المهني وربط المشروعات مع العملاء والموردين.

والشكل التالي رقم (١٠) يوضح الخدمات التي يقدمها الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة؛ إذ يتبين من الشكل أن الصندوق قد وفر أربع خدمات رئيسية، يتفرع من كل منها خدمات فرعية وُضعت لتشجيع الشباب الكويتي ومساعدتهم على تقبل ثقافة احتضان المشاريع الصغيرة والمتوسطة، حيث تتمثل هذا الخدمات في: تقديم خدمات مالية وإدارية وفنية، المساعدة بالتخطيط والتخصيص، برامج تدريبية شاملة أو تخصصية، توفير خدمات مكتبية أو لوجستية.



شكل (١٠) الخدمات المقدمة من الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة:
المصدر: الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة (٢٠١٩)، إدارة العلاقات العامة.

ج- البرامج التدريبية: حيث يدعم الصندوق أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مختلف مراحل تطوره من خلال تحسين معرفتهم وقدراتهم على تنفيذ المشروعات، حيث يقدم الصندوق بعض البرامج التدريبية لأصحاب المشروعات بالتعاون مع الجامعة والبنك الدولي، وتتضمن هذه البرامج ما يأتي: (الإدارة التنفيذية لإدارة وتطوير المشروعات الصغيرة، برنامج الممارس المعتمد لممارسة العمل الشخصي، إدارة حاضنات ومسرعات الأعمال، برنامج مصنع المبادرين، استكشاف ريادة الأعمال، برنامج فكرة لتطوير الأعمال، الابتكار في ريادة الأعمال، تأهيل وتدريب المبادرين للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، قيادة الابتكار، تحويل الأفكار إلى مشاريع ناجحة)^(١).

د- تطوير ثقافة ريادة الأعمال: يعمل الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة مع شركة "ومضة"، وهي جهة هادفة لتمكين رواد الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على بناء منصة مجتمعية (إلكترونية) تفاعلية تهدف إلى إلهام وتمكين أصحاب المبادرات وتعريفهم بالمستثمرين أو الشركاء والموظفين المحتملين. حيث تساهم هذه المنصة في إبراز قصص النجاح والفشل للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في دولة الكويت، كما تقدم النصائح والأفكار والتوجيهات والموارد المختلفة للمبادرين. ويقوم الصندوق الوطني بالعمل مع ومضة على تنظيم أنشطة مجتمعية تهدف إلى إرساء علاقات متينة بين عناصر المجتمع الريادي (مثل الرياديين والمستثمرين والمرشدين والخبراء والشركاء المحتملين)، كما تهدف إلى المشاركة في المعرفة والتوجهات الإقليمية والدولية.

وتحرص دولة الكويت على وضع المشروعات الصغيرة والمتوسطة نصب أعينها، وضمن اهتماماتها المتقدمة، وقد نتج عن ذلك إنشاء العديد من الجهات ذات العلاقة، والقيام بعمل تغييرات إدارية وتشريعية في الجهات القائمة لدعم بيئة الأعمال، وتتضمن مراحل دعم المشروعات الصغيرة^(١):

❖ مرحلة ما قبل احتضان المشروع: وتتضمن:

- وضع خطة تقييم المشروعات المقدمة من النواحي الفنية والمالية والإدارية اللازمة لبدء عمل المشروع بعد الحصول على الموافقة عليه.
- تنفيذ برنامج تدريبي وتنقيفي متكامل للمتقدم للمشروع بمساعدة المؤسسات الداعمة مدته لا تجاوز ستين ساعة، يشمل الجوانب الإدارية والتسويقية والمالية والاقتصادية.

❖ مرحلة احتضان المشروع: وتتضمن:

- تقديم الدعم المالي للمشروع وفقاً لأحكام هذا القانون.

(١) حصة العجيان وفاطمة السالم (٢٠١٤): ريادة الأعمال في دولة الكويت، وزارة الدولة لشؤون الشباب، الكويت، ص ١٢.
(٢) هالة محمد لبيب عنبة (٢٠١٦): إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي: دليل عملي لكيفية البدء بمشروع صغير وإدارته في ظل التحديات المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ص ١٧.

- تولى الإشراف الفعلي والمتابعة القريبة والبعيدة أثناء عملية التنفيذ. وذلك بتقديم المشورة اللازمة أثناء مرحلة التنفيذ من خلال استشاريين متخصصين من قبل المؤسسة.
 - تقديم المعاونة اللازمة لتسويق منتجات المشروع وفقاً للوسائل التي تحددها اللائحة التنفيذية.
 - ❖ **مرحلة ما بعد احتضان المشروع:** وتتضمن:
 - العمل على إمداد المشروع الصغير بالمعلومات التي تعينه على تطوير قدراته وتحقيق التوسع الداخلي والخارجي لنشاطه للانطلاق نحو العالمية، وذلك من خلال وسائل أهمها:
 - الربط المباشر مع مشاريع عالمية وفقاً لنظام الشراكة التجارية.
 - الاستفادة من الخدمات التي تقدمها المنظمات الدولية المعنية بالمشاريع الصغيرة.
- ويتضح من الشكل التالي رقم (١١) مراحل عملية الاحتضان بحسب خطة الصندوق الكويتي لرعاية وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة:



الشكل (١١) مراحل احتضان المشروع بحسب خطة الصندوق الكويتي لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
المصدر: الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة (٢٠١٩)، إدارة العلاقات العامة.

وقد شاركت مجموعة المشاريع الصغيرة في كلية العلوم الإدارية بجامعة الكويت في ملتقى إدارة الأعمال السابع الذي عقد في جامعة البحرين تحت شعار (ريادة الأعمال: فكرة، إشراقة، تميز) في ١٩ - ٢١/١١/٢٠١٣، وكانت جامعة الكويت هي الممثل الوحيد للدولة في الملتقى الذي شاركت فيه وفود من كل دول مجلس التعاون الخليجي لعرض مشاريعهم وأفكارهم وتبادل الخبرات والتجارب، حيث هدف هذا الملتقى إلى التوعية بأهمية المشاريع الصغيرة التي تسهم في رفع الدخل من أجل إرساء ثقافة المشاريع الصغيرة للفئة المستهدفة من الشباب، وربط الجانب العلمي بالجانب العملي، والمساهمة في دفع عجلة النمو والتطور الاقتصادي، وبناء مهارات قيادية في ريادة الأعمال لدى الطلبة، بمشاركة مجموعة من طلبة العلوم الإدارية ذوي المشاريع الصغيرة.

وقد وقّعت جامعة الكويت والصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة مذكرة تفاهم بينهما بهدف تبادل الخبرات بين المؤسستين في مجال المشاريع الصغيرة والمتوسطة، بما يسهم في تكريس ثقافة ريادة الأعمال بين طلبة الجامعة، وإنشاء مركز مشترك لحاضنة أعمال في الجامعة وإعداد وإدارة برامج مشتركة في مجال التدريب بين الجانبين، وتنمية المهارات البشرية، ورعاية الشباب وإعداد خريجين مؤهلين ذوي مهارات وجودة قادرين على تحمل المسؤولية وتلبية احتياجات الدولة وقيادة المستقبل ودعم المشاريع الشبابية، وتسهم هذه الاتفاقية في تعزيز الشراكة الاستراتيجية الفعالة بين الجهات والمؤسسات المختلفة في الدولة بهدف الإسهام الإيجابي لتنمية الثروة البشرية في المجتمع وخصوصاً طلبة جامعة الكويت، وتأهيل الموارد البشرية في الاقتصاد المعرفي، وهذا يصب في تنويع مصادر الاقتصاد والتنمية الاقتصادية الوطنية المتطورة وتحفيز ريادة الأعمال. وتنفذ هذه الاتفاقية على محورين هما^(١):

❖ **المحور الأول:** ويتمثل في تقديم برامج ودورات تدريبية لطلبة جامعة الكويت ممن ينطبق عليهم بعض المعايير المحددة، إذ سيتولى الصندوق الوطني لإدارة مثل هذه البرامج، في حين سيكون لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة - نظراً إلى ما يملكون من خبرات - دور محوري في إثراء مضمون هذه البرامج وتكييفها مع احتياجات الطلاب ومتطلبات سوق العمل، على أن تنفذ هذه التوجهات خلال المرحلة الأولى عبر إطلاق برنامج "الابتكار وريادة الأعمال الوطنية المعروف بـ(Startup Kuwait) لتطوير وتدريب طلبة الجامعة في المراحل الدراسية المختلفة و تأهيلهم لتحويل مشاريعهم من فكرة إلى مشروع ناجح.

❖ **المحور الثاني:** ويتمثل في إنشاء مركز مشترك لحاضنة أعمال في الجامعة على أن يشمل نشاطها مرحلتين، أولهما: مرحلة سابقة على الاحتضان عبر تكريس البيئة التحتية اللازمة

(١) دولة الكويت (٢٠١٧): مذكرة تفاهم بين جامعة الكويت والصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الكويت، مايو، ص ٤.

لتطوير النشاطات الابتكارية وتوفير الدعم الفني المطلوب لطلبة الكليات أصحاب الأفكار، وتستهدف هذه المرحلة على وجه التحديد شريحة الطلبة ممن هم في أولى مراحلهم الأكاديمية. وثانيهما: مرحلة الاحتضان عبر توفير مكاتب في الحرم الجامعي وخدمات مكتبية مساندة ومدربين من أصحاب الخبرة لتوفير الدعم الفني والتسويقي لتطوير هذه الأفكار وتحويلها إلى مشروع. وينسجم تطبيق مفهوم حاضنات الأعمال في جامعة الكويت مع ما أناطه قانون تأسيس الصندوق فيه من نشاطات تشمل التمويل والتدريب إلى جانب تأسيس حاضنات الاعمال، مشيراً إلى أنه تم إصدار اللائحة التنظيمية الخاصة بهذا النشاط ومن المنتظر أن تشهد المرحلة المقبلة الإعلان عن سلسلة خطوات عملية.

وقد قامت جامعة الكويت بتقديم بعض المبادرات والمشاريع الاستراتيجية ذات الصلة بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة، وأهمها مشروع (Startup Kuwait) الذي تشارك به ٨ مؤسسات تعليمية في دولة الكويت، ويساعد هذا التعاون مع الصندوق بإضفاء طابع مؤسسي على الخبرات التي كونتها الجامعة باعتبارها جهة متخصصة بما ينسجم مع دور الجامعة في دعم المنظومة الاقتصادية في الدولة، وتنمية الموارد البشرية على اعتبار أن المشاريع الصغيرة والمتوسطة لها دور محوري في هذه المنظومة. كما وتحظى برامج إعداد رواد الأعمال باهتمام متزايد من قبل الصندوق، وكذلك برامج التوعية والتدريب بصفة عامة في صقل وتنمية مهارات المبادرين نظراً لدورها الحاسم في إنجاح مشاريعهم المستقبلية بعد مرحلتها التشغيلية، وقد أطلق بموجبها الصندوق عدة مبادرات مع مؤسسات عالمية مرموقة من بينها برنامج "استكشاف ريادة الأعمال" وبرنامج "كوفمان فاست تراك"، وقد بلغ إجمالي عدد الشباب الكويتي ممن تخرجوا من هذه البرامج أكثر من ٩٥٠ مبادر، ويهدف الصندوق الوطني لرفع هذا العدد إلى ما يفوق ١٢٠٠ مبادر خلال العام المالي ٢٠١٦/٢٠١٧^(١).

وتحرص حكومة الكويت على دعم مؤسسات الدولة في قطاعيها الحكومي والأهلي للشباب واستثمار طاقاتهم وإشراكهم وتدريبهم لتعزيز الهوية الشبابية أصبح من أولويات خلق قاعدة متينة من الشباب المبدع وضمان نجاحهم في مشاريعهم، وتقديم الدعم اللازم لتنمية قدراتهم وصقلها، وتذليل أي عوائق تحول دون تطبيق هذه المشاريع وتحويلها لفرص اقتصادية ناجحة على أرض الواقع، لما لها من دور في تهيئة الشباب لمواجهة التحديات الاقتصادية في بناء مستقبلهم وتحضيرهم للانخراط في سوق العمل من خلال المشاريع الصغيرة والمتوسطة، فضلاً عن بناء نظام اقتصادي محفز يسهم في تعزيز دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة لتعزيز حجم الاقتصاد الوطني وتقويته، بالإضافة لذلك، تقوم وزارة الدولة لشؤون الشباب بنشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال تقديمها للبرامج التدريبية والندوات

(1) Bahbahany, R. (2014): Op.Cit. p.64.

التعريفية، وتوفيرها لمنافذ التسويق في المعارض المختلفة المتخصصة بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة^(٢).

وترى الدراسة الحالية أن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، لا زال بحاجة إلى دعم المشروعات الصغيرة، وتوفير التمويل اللازم لدعم مشروعات ريادة الأعمال، وتسهيل تمويل الأفكار الجديدة في الأسواق المحلية والمجالات الحديثة المبتكرة، وتفعيل دور الحكومة في دعم المشروعات الريادية، وتسهيل إجراءات إصدار رخص الشركات الجديدة، ورخصة المشاريع المتناهية الصغر، وكذلك تعزيز دور مركز الكويت للأعمال في دعم الأفكار الريادية لطلبة الجامعة، وإنشاء حاضنات أعمال صريحة شبيهة بالتجارب الجامعات في الدول المتقدمة، فضلاً عن طرح تخصصات ومقررات تخص ريادة الأعمال، وإقامة الفعاليات والورش والملتقيات الرسمية وتفعيلها على المستوى الدولي.

ثالثاً: العوامل الثقافية التي تدعو لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت:

ويتناول هذا الجزء العوامل الثقافية التي في دولة الكويت، وهي العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والجغرافية والتاريخية، والتي تُحتم ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت باعتبارها الجامعة الحكومية الوحيدة في دولة الكويت، وهي على النحو التالي:

(١)العوامل الاقتصادية:

عاش الكويتيون الأوائل قصص كفاح في سبيل تأمين حياتهم فاستطاعوا التغلب على كل الصعوبات والأخطار التي واجهتهم، ولما كانت أرض الكويت غير صالحة بشكل جيد للزراعة ولا يتوافر الماء الكافي للزراعة، فقد اتجهوا إلى البحر فصنعوا السفن ليركبونها للغوص والبحث عن اللؤلؤ ونقل التجارة عبر البحار واستيراد ماء الشرب من شط العرب وصيد الأسماك من الخليج، وكان تهديد الكويت متوقعاً في أي لحظة من الجانب الصحراوي فأقاموا الأسوار حول ديارهم، وكانت الأسواق الكويتية ضعيفة لا تسد حاجاتهم من المال فسافر الكويتيون للتجارة في الهند والعراق وعدن وجمعوا ثروات كثيرة، ثم تحولت الكويت إلى سوق تقصدها قبائل الجزيرة وكان من أثر ارتباط المجتمع الكويتي بالبحر من جهة والصحراء من جهة أخرى أن نشأت صناعة السفن وأدواتها وتفنن الكويتيون فيها، كما نشأت صناعة الخيام وبيت الشعر وما إلى ذلك من صناعات تحتاج إليها حياة البادية^(١).

وجاء التطور سريعاً للمدينة الجديدة حيث تحولت الخيام إلى مساكن وموانئ للسفن وأسواق ومناجر وبضائع من الهند وشرق أفريقيا ومناطق الخليج الأخرى، ومع بداية القرن التاسع عشر أخذت الكويت تخطو نحو الازدهار نتيجة لتراجع الموانئ الأخرى بسبب الاضطرابات الداخلية في كل

(١) حصة العجيان وفاطمة السالم (٢٠١٤): مرجع سابق، ص ١٩.

(٢) عبدالله أحمد العلي وشوقي زيدان الجوهري (٢٠٠٢): الكويت تاريخ وحضارة، الكويت: ذات السلاسل، ص ٤٤.

من العراق وفارس، وتحولت إلى مدينة بحرية من الدرجة الأولى في أقل من نصف قرن^(١). وفي مطلع القرن العشرين اتجه معظم الأفراد في المجتمع الكويتي إلى صيد اللؤلؤ والتجارة سواء المحلية منها أو البرية أو الخارجية البحرية، ولا تقتصر على صنف معين، بل كانوا يتاجرون في جميع ضروب التجارة السائدة في الخليج العربي، وفي عام ١٩٢١م أصبح لديهم أسطولاً من السفن يبلغ ٨١٢ سفينة يعمل عليها ٣٠ ألف بحار^(٢).

وبعد هذه الفترة من الزمن، واعتماد الكويتيين على الغوص بحثاً عن اللؤلؤ وصيد الأسماك، ورعي الأغنام، وتجارة الأخشاب التي كانت تجلب من الهند وأفريقيا باستخدام السفن؛ أكتشف النفط لأول مرة في الكويت في عام ١٩٢١م عندما أُجري مسح جيولوجي قامت به البعثة البحرية البريطانية، وعثرت على تسربات سطحية نفطية وغازية في منطقتي بحرة وبرقان، سبق ذلك عدة محاولات لاستكشاف النفط عام ١٩١٧م، أعقبها محاولات عدة في ١٩٢٤م، ١٩٢٦م، ١٩٣٢م، ١٩٣٤م، ثم تمكنت شركة نفط الكويت من تصدير أول شحنة نفط عام ١٩٤٦م، ومنذ ذلك الوقت امتدت أنشطة الاستكشاف وحفر الآبار إلى أنحاء عدة من الأراضي الكويتية، وعثر على النفط غي حقل برقان الكبير والروضتين والمناقيش وغيرها^(١)، فتحولت الكويت في فترة قصيرة من مجتمع يتسم بالبساطة وصغر الحجم، إلى دولة حديثة ازدهرت فيها المؤسسات المالية والعلمية والصناعات، وشهدت الكويت توسعاً في البنية التحتية والهيكل العمراني والاقتصادي^(٢).

وترى الدراسة الحالية، أن العلاقة الطويلة بين الكويتيين والبحر من جهة، والبر من جهة أخرى، والتي استمرت أكثر من ٣٠٠ عام، كانت علاقة بسيطة جداً، إلا أن اكتشاف النفط وتصديره والانتقال بالحياة الجديدة؛ كان مدخلاً للعالم، وذلك عبر ابتعاث عشرات الكويتيين إلى جامعات عربية لدراسة مختلف التخصصات، ومن ثم قيام المؤسسات والوزارات الحكومية، تلا ذلك استقلال الكويت بتاريخ ١٩ يونيو ١٩٦١م، ف جاء مجلس الأمة بعد الاستقلال والذي أعلن عن إنشائه بتاريخ ٣٠ ديسمبر ١٩٦١م، ثم صدور دستور دولة الكويت في ١١ من نوفمبر ١٩٦٢م، فتبدلت حياة الكويتيين بفضل الذهب الأسود، وزاد اهتمامهم وتطلعهم إلى مناخ الحياة الأخرى.

وقد تراجعت دولة الكويت أربعة مراكز دفعة واحدة في ترتيبها العالمي في مؤشر التنافسية العالمية الصادر عام وتحديداً من المركز ٣٤ في عام ٢٠١٥/٢٠١٦م، ثم إلى المركز ٣٨ في عام ٢٠١٦/٢٠١٧م؛ إذ إن معظم مؤشرات التراجع تعزو ذلك إلى ضعف البنية المؤسسية التي تحيط

(١) يوسف سعادة (٢٠٠٣): الكويت قرنان ونصف من الاستقلال، القاهرة، الدار الشرقية للطباعة، ص ٣٤.

(٢) مؤسسة الكويت للتقدم العلمي (٢٠٠٢): مرجع سابق، ص ٧٥.

(١) قصة الكويت والنفط (٢٠١٩): إدارة الإعلام البترولي والعلاقات العامة، وزارة النفط، الكويت، ص ٢.

(٢) عبير مبارك (٢٠١١): الكويت موطن الأحرار، الوطنية، المجلد ٣٢، العدد (٣٩٩-٤٠٠)، ص ١٧.

بقطاع الأعمال، حيث لا تتوافر بيئة أعمال مشجعة ومناسبة لممارسة وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالكويت مقارنة بباقي دول العالم، وذلك نتيجة ضعف الإدارة الحكومية، باعتبارها أحد المتطلبات الأساسية لتحسين تنافسية دولة الكويت، كما شهدت ركيزة الابتكار تراجعاً من المركز ١٠٩ عام ٢٠١٦/٢٠١٥م إلى المركز ١١٠ في عام ٢٠١٧/٢٠١٦م، ويعزى ذلك إلى تراجع مؤشرات التعاون بين الجامعات والصناعات في مجال البحث والتطوير من المركز ١٠٧ إلى المركز ١٢٥ ، فضلاً عن تراجع إنفاق الشركات على البحث والتطوير من المركز ١٠٢ إلى المركز ١١٥ ، بالإضافة إلى مؤشر توافر العلميين والمهندسين من المركز ٨٥ إلى المركز ٩٦ ، أما جودة مؤسسات البحث العلمي فتراجعت من المركز ٩٦ إلى المركز ١٠٤ عالمياً^(١).

وترى الدراسة الحالية أنه واثراً هذه الظروف والعوامل الاقتصادية في الكويت، فقد بدأت تظهر العديد من الجهود على مستوى التخطيط من خلال تطوير البنية التحتية، واستخدام التكنولوجيا، واستثمار العنصر البشري، في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بشكل عام في الكويت، وفي جامعة الكويت بشكل خاص، إلا أن تلك الخطوات لا زالت في مستوى البدايات.

(٢)العوامل السياسية:

لم يكن الحكم في الكويت ذو أهمية لدى الأفراد والقبائل نظراً لقلّة السكان، وكونهم كالأُسرة الواحدة ويعرفون أصول التعامل والعرف بين القبائل، ومع التغيرات التي طرأت على منطقة الخليج العربي شعروا بالحاجة إلى من يولونه الأمر وأجمعوا على أميرهم آنذاك صباح الأول^(٢). ولقد أصبح لآل الصباح الرئاسة بعد مبايعة الكويتيين لما رأوا فيهم من حب الخير واتباع الحق وغدا الحكم في هذه الأسرة يتوارثه الأرشد الأكبر منهم إلى هذا اليوم، ويمثل عهد الشيخ أحمد الجابر الصباح نقطة تحول في تطوير أسلوب مشاركة الشعب في صنع القرار السياسي، إذ تم تأسيس أول مجلس للشورى عام ١٩٢١م، ومع أن عضوية هذا المجلس كانت تتم بالتعيين إلا أنها مع ذلك تعتبر محاولة لتنظيم الشورى في الحكم وتحديد العلاقة بين الحاكم والمحكوم^(٣).

وقد شهدت الكويت بعد ذلك عدة تطورات تنظيمية أخرى يمكن اعتبارها نوع من السلوك الديمقراطي في إدارة شؤون أهل الكويت إذ كانت التنظيمات تدار من قبل مجالس منتخبة، فقد أنشئ أول مجلس بلدي عام ١٩٣٠م، وأول مجلس للمعارف عام ١٩٣٦م^(٤). وقد مر هذا المجلس بعد

(١) الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية (٢٠١٧): تقرير التنافسية العالمية ٢٠١٦/٢٠١٧م، المنتدى الاقتصادي العالمي، ص ٢٢٦-٢٢٧.

(٢) عبد العزيز الرشيد (١٩٨٨): تاريخ الكويت، دار مكتبة الحياة، لبنان، ص ٩٠.

(٣) مجلس الأمة (٢٠١٣). مسيرة الحياة الديمقراطية في الكويت.

(م) متاح على : <http://www.kna.kw/clt/run.asp?id=152#sthash.aL9eG44b.dpbs> تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٨/١/٢١ الساعة: ٤٧:١١م.

(٤) الديوان الأميري (١٩٩٥): تاريخ الكويت والديمقراطية وحقوق الإنسان والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، الكويت، الكتاب الأول، ص ٢٦.

ذلك بنوع من التطوير إذ تم انتخاب أول مجلس تشريعي عام ١٩٣٨م، كما صدر أول دستور مبسط يتفق مع واقع الحياة في ذلك الوقت وهو ما يمكن اعتباره نقطة تحول كبيرة في الحياة التشريعية، وبدأت مرحلة عصرية جديدة في عهد الشيخ عبد الله السالم إذ استقلت الكويت في ١٩ يوليو عام ١٩٦١م، وصدر مرسوم أميري في ٢٦ أغسطس ١٩٦١م، بإنشاء هيئة تتولى بالاشتراك مع المجلس الأعلى وضع مشروع قانون لانتخاب أعضاء المجلس التأسيسي الذي يتولى مهمة إعداد الدستور للبلاد^(١).

وقد دعم تحول الكويت إلى دولة دستورية من وضع المجتمع الكويتي ونظام الحكم كدولة مستقلة ذات سيادة وديمقراطية في مواجهة العالم الغربي الذي يتخذ من المفاهيم الديمقراطية معياراً في تعامله مع دول العالم الثالث، خاصة منطقة الخليج ذات الأنظمة الملكية التقليدية، دون إنكار لدور الظروف الخارجية مثل الأزمة التي افتعلها النظام العراقي في تسريع التوجه في هذا السبيل^(٢).

ومع توالي مسيرة الحياة الديمقراطية في الكويت منذ عهد الإمارة إلى عصر الدولة صاحبة الدستور والسيادة، عايشت ومارست الديمقراطية والشورى وتطورت من بداياتها في الدواوين حيث الحاكم والمحكومين على لقاء دائم ومستمر في البرلمانات الصغيرة شبه اليومية والتي عبر عنها في مرحلة لاحقة _ مجلس الأمة ذلك البيت الكبير لممثلي الشعب، ولقد كانت الشورى هي المنهج والأسلوب لعلاقة العروة الوثقى بين الحاكم والمواطنين، وما الديمقراطية الكويتية إلا تجربة متميزة بعروبيتها وإسلامها وقيمتها الخليجية الأصيلة التي يذوب فيها الفرد داخل الجماعة ويسعى الجميع إلى حياة أفضل يسودها الوئام والسلام والطمأنينة^(٣).

مما سبق يتضح أن الحياة السياسية في الكويت مفعمة بأجواء الديمقراطية، التي من خلالها باستطاعة المواطن أن يحصل على الحرية والتعبير عن الرأي، والمرونة في اتخاذ القرارات، الأمر الذي يمهد بكل يسر لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت.

(٣) العوامل الاجتماعية:

مر المجتمع الكويتي بمختلف المراحل والتطورات التي مرت بها سائر المجتمعات والبيئات المماثلة من حيث أنه كان منذ نشأته الأولى مجتمعاً بسيطاً تسوده مجموعة من العادات والتقاليد والروابط والقيم الاجتماعية التي كانت كافية لسد احتياجات ذلك المجتمع وتنظيم علاقات أفرادها

(١) المرجع السابق، ص ٢٦.

(٢) أحمد البغدادي (١٩٩٤): الشيخ عبد الله السالم: إنساناً.. ورجل دولة، الكويت، دار قرطاس للنشر، الطبعة الأولى، ص ٣٩.

(٣) موقع مجلس الأمة. (متاح على: <http://www.kna.kw/clt-html5/run.asp?id=1965> تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٦ الساعة: ٤٣:٠٤).

وشؤون حياتهم التي كانت تعتمد في الأساس على المشورة وتبادل الرأي والتعاون في مواجهة مشكلات الحياة، والشعور الطبيعي بالانتماء إلى مجتمعهم والالتصاق به والتعايش مع ظروفه والمحافظة عليه والتقدم كلما توافرت لهم الفرص وعوامل التفاعل مع مستجدات الحياة من حولهم، والتفاعل مع الآخرين مع المحافظة على مقومات شخصيتهم وقيمهم وتراثهم غير المنفصل عن تراث الأمة العربية وتاريخها^(١).

ويتصف المجتمع الكويتي بالمجتمع التقليدي والمتناسك؛ إذ إن التقاليد والقيم والمعتقدات هي التي كانت تحكم وتنظم العلاقات بين أفرادها، كما يتصف أيضا بالمنطقية، لأنه مبني على خبرات المواقف الاجتماعية الماضية، وهذا ما جعل المجتمع الكويتي القديم مستقرًا متماسكًا يدعمه الاطمئنان الاجتماعي المبني على أساس من التوقعات المتبادلة للسلوك الإنساني^(٢). ومن القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع الكويتي الألفة والمودة والتعاون فيما بينهم، ومن أبرز الشواهد على ذلك بناء سور الكويت فقد كان من الأحداث العظيمة في تاريخ الكويت؛ إذ أظهر صورة رائعة من التعاون والتآزر بين أبناء الوطن حيث اشترك جميع الأهالي في البناء دون استثناء^(٣). وقد بلغت نسبة الشباب الكويتي ما بين (١٥ : ٤٠ عامًا) ما نسبته ٧٠% من إجمالي عدد السكان لعام ٢٠١٩م^(٤)، وعليه لا بد من تكامل جهود المؤسسات والأجهزة المعنية بتحقيق الأمن الاجتماعي للشباب الكويتي، عبر توفير فرص العمل بما يحقق طموحاتهم وأهدافهم، وتقوية المسؤولية الاجتماعية والاعتماد على النفس^(٥).

ويتضح ضرورة تحقيق مطالب الأمن الاجتماعي الخاص بهذه الفئة، لاسيما مع دخول عصر التطور والتكنولوجيا والسرعة، والمخاطر بهم، والمتمثلة في المخدرات والبطالة والإرهاب والفتن الطائفية، فقد أصبح لزامًا استغلال فئة الشباب الكويتي فيما يعود عليه بالنفع من خلال استغلال الطاقات الشبابية في التعليم الريادي وتشجيعهم على تبني المشروعات الصغيرة والمتوسطة عبر ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

(١) عبد العزيز عبدالله الصرعاوي (١٩٩٢): ملامح من تطور المجتمع الكويتي، مجموعة محاضرات الموسم الثقافي الثالث عشر لرابطة الاجتماعيين، ص ٣.

(٢) محمد همام الهاشمي (١٩٩٣): مبادئ التغيير الاجتماعي والتنمية وتطبيقات على المجتمع الكويتي، ط ٢، الكويت: دار القلم، ص ١٠٥.

(٣) مركز البحوث والدراسات الكويتية (٢٠١٢): مجلة رسالة الكويت، السنة ١٠، العدد ٤٠، ص ٨.

(٤) الهيئة العامة للمعلومات المدنية (٢٠١٩): الكويت، مرجع سابق.

(متاح على: <https://www.paci.gov.kw/stat/SubCategory.aspx?ID=7>)

تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٦ الساعة: ١٣:٠١.

(٥) علي زيد الزعبي (٢٠١٨): متطلبات الأمن الاجتماعي ومخاطره: دراسة استشرافية على عينة من طلبة جامعة الكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة، العدد ١٦٩، أبريل، ص ٦٢.

(٤) العوامل الجغرافية:

الكويت هي ثالث أصغر دول الخليج العربي مساحةً، وهي إحدى دول الشرق الأوسط، وتقع جنوب غرب قارة آسيا، عاصمتها مدينة الكويت، تعود في تسميتها إلى لفظ (الكوت)، وهو الحصن أو القلعة الذي تمّ بناؤه في القرن السابع عشر الميلادي، وهي إمارة وراثية يحكمها آل الصباح، وهي ذات نظام ملكي دستوري ديمقراطي، السيادة فيه للأمة، كما أنّ الكويت عضو في مجلس التعاون الخليجي، الإسلام هو ديانة الدولة، واللغة العربية هي لغة الدولة الرسمية، وبعد اكتشاف النفط فيها، أصبحت الكويت من أغنى دول العالم اقتصادياً؛ إذ إنها تمتلك خامس أكبر احتياطي نفطي في العالم، والعملة الرسمية هي الدينار الكويتي، منذ اعتماده بشكل رسمي عام ١٩٦٠م، ويعد الدينار الكويتي من أعلى سعر صرف العملة في العالم مقارنةً بالدولار^(١).

وتقع دولة الكويت في الركن الشمالي الغربي للخليج العربي، وتبلغ مساحتها حوالي ١٧.٨١٨ كيلو متراً مربعاً، وتضم تسع جزر، ويتسم المناخ العام لدولة الكويت بالمناخ الصحراوي ذي الحرارة الشديدة والجفاف في فصل الصيف والبرودة في فصل الشتاء^(٢)، ويبلغ عدد سكان دولة الكويت وفقاً لإحصائية عام ٢٠١٨م، ٤.٦٢١.٦٣٨ مليون نسمة، يبلغ عدد المواطنين منهم ١.٤٠٣.١١٣ مليون نسمة، فيما وصل عدد الوافدين إلى ٣.٢١٨.٥٢٥ مليون نسمة^(٣).

وقد أعطت الظروف الطبيعية والبيئية هذا المجتمع طابعاً خاصاً منذ نشأته، فالطبيعة الصحراوية القاحلة والبحر المنبسط وطبيعة السكان وثقافتهم كل ذلك جعل التفاعل الاجتماعي يصطبغ بطبيعة معينة^(٤).

وكان للموقع الجغرافي بدولة الكويت الأثر الأكبر بجعل المجتمع الكويتي مجتمعاً متفتحاً متقبلاً للثقافات المحيطة به. كما أن مبدأ التشاور والحوار بين الكويتيين والحكام منذ قيام الدولة جعل من ثقافة الديمقراطية وحرية التعبير أساساً هاماً للثقافة الكويتية، وقد أدى اكتشاف النفط الى تحول في نمط الحياة عن ما كان عليه قبل اكتشاف النفط، إلا أنه لم يغير من هوية الشعب الكويتي^(٥).

(١) متاح على:

https://mawdoo3.com/%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1_%D8%B9%D9%86_%D8%AF%D9%88%D9%84%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D9%83%D9%88%D9%8A%D8%AA

تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٦ الساعة ٤٣:١١(ص).

(٢) الهيئة العامة للبيئة (٢٠١٠): التقرير الوطني الرابع حول تنفيذ اتفاقية التنوع البيولوجي، الكويت، ص ٣.

(٣) الهيئة العامة للمعلومات المدنية (٢٠١٩): نظام الخدمات الإحصائية، إحصاءات السكان، دولة الكويت.

متاح على الرابط: <https://www.paci.gov.kw/stat/SubCategory.aspx?ID=2>

تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٠ الساعة ٥٨:٥٤(ص).

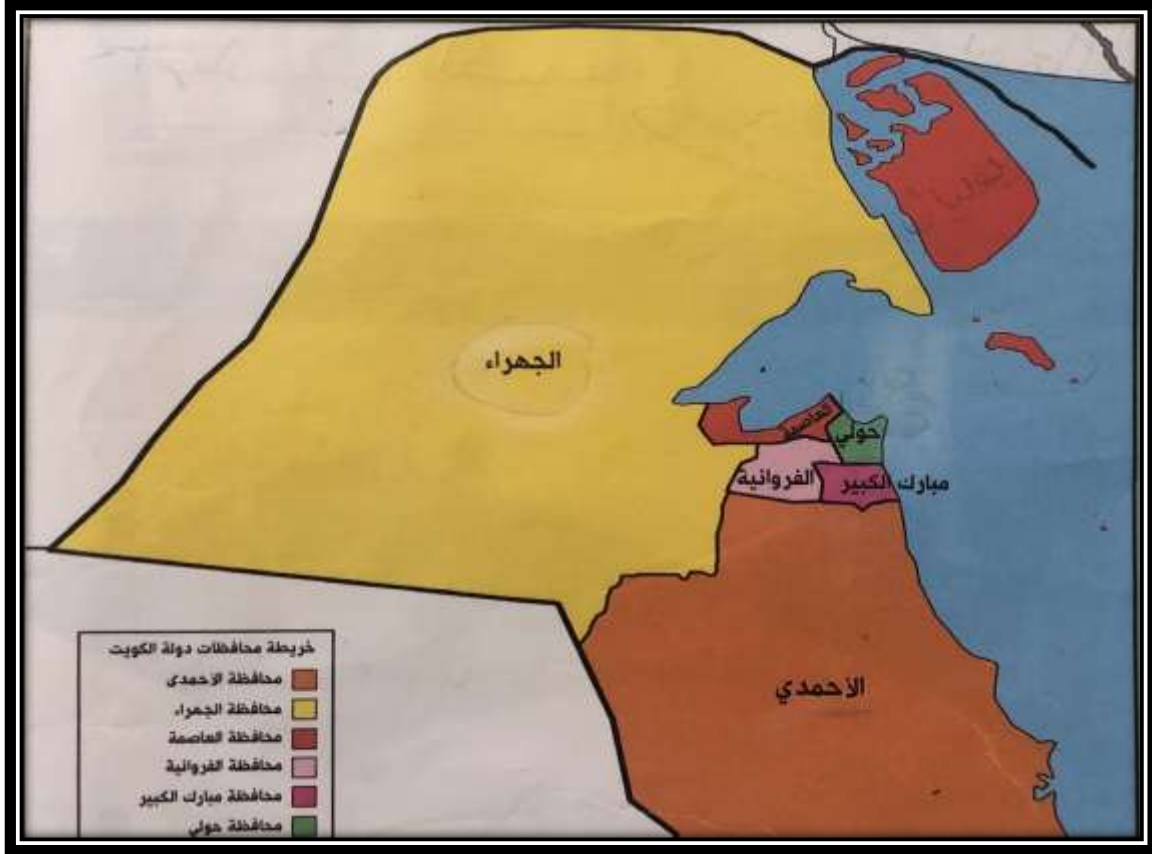
(٤) حمد فالح الرشيد (٢٠٠٠): بعض العوامل المرتبطة بالقيم التربوية لدى طلبة كلية التربية بجامعة الكويت- دراسة ميدانية، المجلة التربوية، عدد ٥٦، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ص ٢١.

(٥) سفارة دولة الكويت والوفد الدائم لدى الأمم المتحدة (٢٠١٩). (متاح على:

<http://www.kuwaitembassy.at/index.php/ar/kuwait/kuwait-culture>

تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٠ الساعة ٢٧:٥٥(ص).

كما أعطى الموقع الجغرافي للكويت أثرًا في جعلها مركزًا للتجارة وممرًا لحركة الناس العابرة من موقع لآخر مما أعطى الكويت طابعًا اقتصاديًا متميزًا^(١). والشكل رقم (١٢) يوضح خريطة مناطق دولة الكويت:



الشكل (١٢) خريطة دولة الكويت ومدنها.

مصدر الشكل: وزارة التربية، بلادي الكويت (٢٠١٩): الصف الرابع، الطبعة الأولى، ص ٥٨.

وتقع الكويت في الطرف الشمالي للخليج العربي الذي يحدها من الشرق، وتحدها من الجنوب والجنوب الغربي المملكة العربية السعودية، ومن الشمال والشمال الغربي جمهورية العراق، وموقعها الفلكي بين خطي العرض ٢٨.٣٠ و ٣٠.٠٦ شمالاً وخطي الطول ٤٦.٣٠ و ٤٩.٠٠ شرقاً، ويعتبر مناخ الكويت في فصل الصيف طويل حار وجاف؛ إذ يمتد من أبريل إلى أكتوبر، وتتراوح فيه درجة الحرارة بين ٢٨ و ٥٠ درجة مئوية، أما فصل الشتاء فهو قصير، وهو أبرد الشهور ويمتد من ديسمبر إلى فبراير، وتتراوح درجة الحرارة فيه من ٨ إلى ١٨ درجة مئوية، كما يتمثل التقسيم الإداري لدولة الكويت إلى ست محافظات هي العاصمة وحولي والفروانية والأحمدي ومبارك الكبير والجهراء^(٢).

(١) مؤسسة الكويت للتقدم العلمي (٢٠٠٢): تاريخ التعليم في دولة الكويت، المجلد الخامس، مركز البحوث والدراسات الكويتية، ص ٨.

(٢) مركز البحوث والدراسات الكويتية: (مناخ على: <http://www.crsk.edu.kw/AboutKuwait/KuwaitGeography.aspx>)

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٦ الساعة: ٢٠٦:٣٦م.

وتعد المساحة الإجمالية لكل مناطق الكويت الحضرية المخصصة للسكن الخاص والسكن الاستثماري والتعامل التجاري قد بلغت ٤٤٦٨ كم^٢ وهو ما يمثل ٢.٥% من إجمالي المساحة الكلية للكويت؛ إذ إن هذه المساحة الضئيلة من أصل المساحة الكلية التي تمثل ١٧.٨١٨ كم^٢ أمرًا يعوق تنمية القطاع الخاص في ظل اتساع دائرة البيروقراطية وتشابكها والقيود المكانية على عمليات التنمية^(١).

وترى الدراسة الحالية أنه من الضرورة بمكان إعادة النظر في توزيع السكان في المناطق غير المأهولة، لاسيما مع التوسع البشري والاستثماري والتجاري الذي تشهد الكويت منذ سنوات عدة، مما يتطلب وضع الخطط الاستراتيجية واستغلال فرص التنمية والاستثمار، وهو الأمر الذي يؤثر على تبعات التنمية وعلى المستوى الاجتماعي والاقتصادي للدولة، مع ضرورة توفير مرونة حكومية في توفير الأراضي للمواطنين، حيث سيكون لتبعات تلك التنمية أثر في إشراك المجتمع في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال من خلال إقحام التنمية والمشاريع المرتبطة بها من جهة، ومن خلال تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي من جهة أخرى.

(٥) العوامل التاريخية:

شهدت الكويت أحداثاً تاريخية منذ وضع الدستور في ١٩٦٢م، وهي التي يمكن تسميتها بالمرحلة الدستورية، وقد مرت الكويت بمنعطفات تاريخية رئيسة خلال هذه الفترة، إذ شهدت تحولاً اجتماعياً ملحوظاً في المجتمع الكويتي، وتطوراً سياسياً نوعياً من خلال وضع دستور ١٩٦٢م، وكان النظام السياسي في الكويت خلال هذه الفترة أكثر انفتاحاً وتطوراً مقارنة بالفترات الزمنية السابقة، وترجع هذه النتيجة إلى تأثير المتغيرات الداخلية والخارجية، كما أن شخصية الحاكم حينها الشيخ عبد الله السالم لعبت دوراً محورياً في تحقيق هذا التطور السياسي الإيجابي خلال هذه الفترة^(٢).

وترى الدراسة الحالية أنه لا يمكن إغفال تأثير المتغيرات التاريخية الخارجية الرئيسية مثل (حرب يونيو ١٩٦٧، والثورة الإيرانية في ١٩٧٩ والحرب العراقية الإيرانية في ١٩٨٠ والغزو العراقي للكويت في ١٩٩٠) في تطور النظام السياسي في الكويت؛ إذ إن تلك الأحداث التاريخية التي شهدتها الكويت قد أنتجت تلاحماً كبيراً ومرونة بين القيادة السياسية والشعب الكويتي، فبرزت دولة

(١) تقرير بيت التمويل الكويتي (٢٠١٤): (متاح على:

<https://www.kuna.net.kw/ArticleDetails.aspx?id=2376834&language=ar>

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٦ الساعة ٥٦:٠٦).

(٢) فيصل مخيط أبو صليب (٢٠١٨): العوامل المؤثرة في تطور النظام السياسي في الكويت منذ النشأة ولغاية عام

١٩٦٢، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد ٤٤، العدد ١٧١، أكتوبر، ص ٣١٧.

المؤسسات والمجتمع المدني بقوة في المنطقة الخليجية، مما أنتج عنه دوراً مسؤولاً في التنمية وبناء مجتمع حديث يقوم على الدستور والمساواة وحرية التعبير.

ويتضح مما سبق أن المجتمع الكويتي كان مجتمعاً تقليدياً بسيطاً يتصف بالتماسك لأن التقاليد والقيم والمعتقدات هي التي كانت تحكم وتنظم العلاقات بين أفرادها، وكان لوضع الكويت الجغرافي أثره في جعلها مركزاً للتجارة وممراً للحركة الناس العابرة من موقع لآخر مما أعطى الكويت طابعاً اقتصادياً متميزاً، وتحولت الكويت في فترة قصيرة من مجتمع يتسم بالبساطة وصغر الحجم، إلى دولة حديثة ازدهرت فيها المؤسسات المالية والعلمية والصناعات، وشهدت الكويت توسعاً في البنية التحتية والهيكل العمراني والاقتصادي.

وبعد؛ يتبين من استعراض الجهود المبذولة في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت أن التعليم الجامعي بدولة الكويت يعد مصدراً أساسياً لتطوير المجتمع الكويتي عن طريق تزويد الطلبة بمهارات حياتية تؤهلهم للنجاح في حياتهم العملية والعملية والاجتماعية. وتواجه جامعة الكويت تحديات متعددة تعوق من مدى قدرتها على مواكبة طبيعة العصر الحالي، والتعامل مع معطياته، وبالتالي فهي في طور التأسيس لترسيخ ثقافة الأعمال. وتسعى الدراسة في الفصل التالي إلى تناول الدراسة الميدانية حول واقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وأهم معوقاتها بجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة من حيث وصف مجتمع وعينة الدراسة، ووصف أداة الدراسة وطرق التحقق من صدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات التي تم التوصل إليها، نتائج الدراسة الميدانية، ومن ثم الوقوف على أسباب تأخر جامعة الكويت عن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

الفصل السادس

واقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت: دراسة ميدانية

تمهيد

أولاً: وصف إجراءات الدراسة الميدانية:

- (١) أهداف الدراسة الميدانية.
- (٢) مجتمع الدراسة وعينتها.
- (٣) أداة الدراسة.
- (٤) صدق وثبات الاستبانة.
- (٥) الأساليب الإحصائية المستخدمة.

ثانياً: عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

- (١) النتائج الإجمالية للاستبانة ككل.
- (٢) عرض نتائج الدراسة التفصيلية:
 - (١/٢) النتائج المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت:
 - (١/١/٢) النتائج المتعلقة بالمحور الأول.
 - (٢/١/٢) النتائج المتعلقة بالمحور الثاني.
 - (٣/١/٢) عرض وتحليل نتائج الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات الدراسة.

(٢/٢) النتائج المتعلقة بطلبة جامعة الكويت:

- (١/٢/٢) النتائج المتعلقة بالمحور الأول.
- (٢/٢/٢) النتائج المتعلقة بالمحور الثاني.
- (٣/٢/٢) عرض وتحليل نتائج الفروق بين استجابات الطلبة تبعاً لمتغيرات الدراسة.

الفصل السادس

واقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت: دراسة ميدانية

تمهيد

تناولت الدراسة في الفصول السابقة الإطار النظري، حيث استعرضت ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات، كما تناولت الدراسة خبرات بعض الجامعات الأمريكية والماليزية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، واستعرضت كذلك ملامح نظرية لثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، ونشأة الجامعة وتاريخها، وعمل تحليل مقارنة بين دولتي الخبرة.

وقد اعتمد الباحث في رصد ملامح ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت على بعض المراجع المتخصصة واللوائح والقوانين الرسمية الصادرة في هذا الشأن، إلا أن المعلومات المتوافرة كانت غير كافية لإعطاء صورة متكاملة، لذا اتجه الباحث لاستكمال الدراسة، وذلك من خلال الدراسة الميدانية والتي يتم من خلالها التعرف على واقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة.

ونعرض في هذا الفصل وصفاً لإجراءات الدراسة الميدانية من خلال تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، واستخدام أداة الدراسة، وخطوات التحقق من صدق الأداة وثباتها، إضافة إلى وصف تصميم الدراسة والطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات، هذا فضلاً عن عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها.

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية: وفيما يلي وصف موجز للدراسة الميدانية التي أجريت على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والطلبة في جامعة الكويت بكلياتها المختلفة العلمية والأدبية:

(١) أهداف الدراسة الميدانية:

تهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على واقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة من خلال رصد الدور الفعلي الذي تقوم به جامعة الكويت في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها، وأهم المعوقات التي تحول دون تحقيقه (وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب بها).

(٢) مجتمع الدراسة وعينتها:

وقد تكونت عينة الدراسة الحالية من ٣١١ من أعضاء هيئة التدريس* من جملة ١٦٤٠ عضواً من أعضاء هيئة تدريس بالمجتمع الأصل، وبنسبة تقدر بـ ١٨.٩٦%، و ٣٨٠ طالباً وطالبة

* ملحق رقم (٥) أعداد أعضاء هيئة التدريس والطلبة بجامعة الكويت للعام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م.

** ملحق رقم (٦) قانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٦٦م الخاص بتنظيم وظائف أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت.

بجامعة الكويت، من جملة ٣٥٧٩٧ طالباً (المجتمع الأصل) بنسبة تقدر بـ ١.٠٦ %، وقد اختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية، وتم حساب عدد أفراد العينة باستخدام (معادلة ستيفن ثامبسون) حتى نضمن التطبيق على عينة ممثلة للمجتمع الأصل، بما يسمح بتعميم النتائج التي يتم التوصل إليها على جميع أفراد المجتمع الأصل.

جدول (٩) يبين أعداد أعضاء هيئة التدريس والطلبة (عينة الدراسة) ونسبتهم إلى المجتمع الأصل:

العينة	المجتمع الأصل	العينة	نسبة العينة إلى المجتمع الأصلي
أعضاء هيئة التدريس	١٦٤٠	٣١١	%١٨.٩٦
الطلبة	٣٥٧٩٧	٣٨٠	%١.٠٦
إجمالي المجتمع الأصل	٣٧٤٣٧	٦٩١	%١.٨٥

(مصدر الجدول: من إعداد الباحث استناداً للأعداد الواردة من قسم الإحصاء والدراسات الاستراتيجية - قطاع التخطيط - مايو (٢٠١٩)، ملحق رقم (٥) قائمة الملاحق).

(١/٢) توزيع عينة أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات الدراسة: وفيما يلي توزيع عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) تبعاً لمتغيرات الدراسة:

(١/١/٢) توزيع العينة حسب نوع الكلية:

جدول (١٠) توزيع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الكلية

م	الكلية	العدد	النسبة المئوية %
١	إنسانية (أدبية)	١٧٧	%٥٦.٩
٢	علمية	١٣٤	%٤٣.١
	الإجمالي	٣١١	%١٠٠

(٢/١/٢) توزيع العينة حسب الدرجة العلمية:

جدول (١١) توزيع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية

م	الدرجة العلمية	العدد	النسبة المئوية %
١	مدرس	١٢٣	%٣٩.٥
٢	أستاذ مساعد	٨٧	%٢٨.٠
٣	أستاذ	١٠١	%٣٢.٥
	الإجمالي	٣١١	%١٠٠

(٣/١/٢) توزيع العينة حسب سنوات العمل:

جدول (١٢) توزيع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب سنوات العمل:

م	سنوات العمل	العدد	النسبة المئوية%
١	أقل من ٥ سنوات	١١٥	٣٧.٠%
٢	من ٥ - ١٠ سنوات	٩٥	٣٠.٥%
٣	١٠ سنوات فأكثر	١٠١	٣٢.٥%
	الإجمالي	٣١١	١٠٠%

(٢/٢) توزيع عينة الطلبة تبعًا لمتغيرات الدراسة: وفيما يلي توزيع عينة الدراسة (الطلبة) تبعًا لمتغيرات الدراسة:

(١/٢/٢) توزيع العينة حسب نوع الجنس:

جدول (١٣) توزيع عينة الدراسة من الطلبة حسب نوع الجنس

م	الجنس	العدد	النسبة المئوية%
١	ذكور	١٦٣	٤٢.٩%
٢	إناث	٢١٧	٥٧.١%
	الإجمالي	٣٨٠	١٠٠%

(٢/٢/٢) توزيع العينة حسب نوع الكلية:

جدول (١٤) توزيع عينة الدراسة من الطلبة حسب نوع الكلية

م	نوع الكلية	العدد	النسبة المئوية%
١	أدبية	٢٤١	٦٣.٤%
٢	علمية	١٣٩	٣٦.٦%
	الإجمالي	٣٨٠	١٠٠%

(٣/٢/٢) توزيع العينة حسب سنوات الدراسة:

جدول (١٥) توزيع عينة الدراسة من الطلبة حسب السنة الدراسية

م	السنة الدراسية	العدد	النسبة المئوية%
١	الأولى	٤٧	١٢.٤%
٢	الثانية	٦٧	١٧.٦%
٣	الثالثة	٩٢	٢٤.٢%
٤	الرابعة	١٤٢	٣٧.٤%
٥	أكثر من ٤ سنوات	٣٢	٨.٤%
	الاجمالي	٣٨٠	١٠٠%

(٣) أداة الدراسة:

اتساقاً مع طبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها، فقد تم الاستعانة بالاستبانة كأداة رئيسة لإجراء الدراسة الميدانية، بهدف التعرف على الدور الفعلي الذي تقوم به جامعة الكويت في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها، وأهم المعوقات التي تحول دون تحقيقه (وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب بها).

وقد طور الباحث أداة للدراسة بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، وهي عبارة عن استبانة أولية* مكونة من محورين تغطي ٤٦ فقرة، تم عرضها للتحكيم على مجموعة من الأساتذة الجامعيين في مجال التربية المقارنة والإدارة التعليمية، وتم مراعاة توجيهات السادة المحكمين والقيام بالتعديلات المناسبة، حتى خرجت الاستبانة في صورتها النهائية.

وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية** من ٤٦ عبارة بعد ضبط العبارات وإجراء تعديلات على صياغة بعضها بناءً على توجيهات السادة المحكمين***، وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزئين، هما:

- الجزء الأول: عبارة عن رسالة توضيحية تتضمن موضوع الدراسة، والهدف من الاستبانة، وعينة الدراسة، ثم بيانات أولية عن أفراد عينة الدراسة شملت متغيرات الدراسة، وهي الكلية والدرجة العلمية وسنوات العمل في الوظيفة الحالية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، والجنس والكلية والسنة الدراسية بالنسبة لطلبة جامعة الكويت.

* ملحق رقم (١) الصورة الأولية للاستبانة.

** ملحق رقم (٢) الصورة النهائية للاستبانة (بعد التحكيم).

*** ملحق رقم (٣) قائمة السادة المحكمين للاستبانة.

_الجزء الثاني: عبارة عن محاور الاستبانة، وتكونت الاستبانة من محورين أساسيين، هما:
*المحور الأول: واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها (طلبة، أعضاء هيئة تدريس)، ويحتوي على ٢٢ عبارة.
*المحور الثاني: المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، ويحتوي على ٢٤ عبارة.

(٤) صدق وثبات الاستبانة:

(١/٤) صدق الأداة: للتحقق من صدق أداة الدراسة الميدانية، وأنها تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه، استخدمت الطرق التالية:

(١/١/٤) الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين): وقد تم ذلك من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين، وهم من أساتذة كليات التربية في جامعة الكويت وبعض الجامعات المصرية من المتخصصين في المجال التربوي والإداري، بهدف التعرف على ملاءمة الاستبانة للهدف الذي وضعت من أجله، وهو رصد الدور الفعلي الذي تقوم به جامعة الكويت في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها، وأهم المعوقات التي تحول دون تحقيقه (وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب بها، ومدى شمولية البنود، وملاءمة العبارات للمحور الخاص بها، وقد تم حذف وتعديل بعض العبارات في ضوء ملاحظات السادة المحكمين ومقترحاتهم، وتم تعديل الاستبانة وإعدادها في صورتها النهائية.

وقام الباحث بإعداد الصورة الأولية للاستبانة وتتكون من (٤٦) عبارة، وتم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على السادة المحكمين، وبلغ عدد المحكمين (١٤) من الأساتذة المتخصصين في التربية المقارنة والإدارة التعليمية، وقد طُلب منهم الحكم على الاستبانة في ضوء ما يلي: انتماء العبارة للاستبانة، الصياغة الملائمة للعبارة، إبداء أي ملاحظات حول تعديل أو إضافة أو حذف ما يلزم.

وفي ضوء توجيهات المحكمين قام الباحث بما يلي: إعادة صياغة بعض العبارات، تعديل بعض الكلمات في العبارات، وأمثلة لتلك التعديلات كما يتضح في الجدول التالي رقم (١٦):

جدول (١٦) تعديلات المحكمين على عبارات الاستبانة:

م	قبل التعديل	بعد التعديل
١	توجد بالكلية ضمن برامجها مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال.	تتضمن برامج الكلية مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال.
٢	توفر الكلية الدعم (سواء المادي أو المعنوي) لتشجيع رواد أفكارهم إلى مشروعات منتجة.	تقدم الكلية الدعم (سواء المادي أو المعنوي) لتشجيع رواد الأعمال من منسوبيها على تحويل أفكارهم إلى مشروعات منتجة.
٣	تتوافر بالكلية البنية التحتية اللازمة لتدعيم المشروعات الريادية.	تتوافر بالكلية البنية التحتية اللازمة لدعم المشروعات الريادية.
٤	تعزز الكلية سلوكيات الابتكار والإبداع والريادة.	تشجع الكلية سلوكيات الابتكار والإبداع والريادة.
٥	قلة الكوادر البشرية المؤهلة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.	ندرة الكوادر البشرية المؤهلة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
٦	الخوف من الإقدام على تجارب جديدة.	التخوف من الإقدام على تجارب جديدة.
٧	القصور في الموارد التكنولوجية التي تعين على تحويل الفكرة الريادية إلى مشروع ريادي.	قصور الوسائل التكنولوجية التي تعين على تحويل الفكرة الريادية إلى مشروع ريادي.
٨	قلة الرغبة في مزولة العمل الحر.	ضعف الرغبة لدى منسوبي الكلية في ممارسة العمل الريادي الحر.

(٢/١/٤) صدق الاتساق الداخلي للأداة:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي "مدى الارتباط بين درجات كل عبارة من العبارات مع المحور الذي تنتمي إليه، ودرجة ارتباط كل بعد مع الدرجة الكلية للاستبيان"^(١).

وقام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الذي تنتمي إليه وبالدرجة الكلية للاستبانة، بعد حذف درجة العبارة من درجة المحور أو من الدرجة الكلية للاستبانة باعتبار باقي العبارات محكاً للعبارة، وتم حساب صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة باستخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود الاستبانة، ويمكن توضيح معاملات الارتباط بين محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة من خلال الجدول التالي رقم (١٧):

(١) صلاح الدين محمود علام (١٩٩٣): تحليل البيانات في البحوث النفسية والتربوية، دار الفكر العربي، القاهرة، ص ٢١٥.

جدول (١٧) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الاول ودرجة المحور الذي تنتمي إليه وبالدرجة الكلية للاستبانة:

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالدرجة للمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالدرجة للمحور	رقم العبارة
**٠.٦٥٢	**٠.٧٨١	١٢	**٠.٧٥٩	**٠.٨٢٣	١
**٠.٦٤٤	**٠.٥٦٨	١٣	**٠.٥٤١	**٠.٤٥٩	٢
**٠.٤١٨	**٠.٦٥٠	١٤	**٠.٧٦٥	**٠.٨٩٩	٣
**٠.٤٠٤	**٠.٤٢٧	١٥	**٠.٧٧٣	**٠.٨٩٥	٤
**٠.٦٠٧	**٠.٥٤٩	١٦	**٠.٧٤٩	**٠.٨٦٨	٥
**٠.٧٧٢	**٠.٨٨٧	١٧	**٠.٧٩٣	**٠.٨٦٤	٦
**٠.٧٦٠	**٠.٨٤٤	١٨	**٠.٧٥٥	**٠.٨٦٠	٧
**٠.٧٦٣	**٠.٨٦١	١٩	**٠.٣٧١	**٠.٦١٦	٨
**٠.٧١٥	**٠.٥٧٢	٢٠	**٠.٧٧٤	**٠.٨٤٢	٩
**٠.٨٠٩	**٠.٨٣٣	٢١	**٠.٧٠٨	**٠.٧٨٥	١٠
**٠.٦٠٤	**٠.٥١٨	٢٢	**٠.٥٩٣	**٠.٥٩٦	١١

**دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول رقم (١٧) أن كل عبارات المحور الأول من الاستبانة الذي يدور حول الدور الفعلي الذي تقوم به جامعة الكويت في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، لها علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بدرجة المحور الذي تنتمي إليه وبالدرجة الكلية، مما يعني أن المحور الأول من الاستبانة يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي الذي يعني أن العبارات تشترك في قياس واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها (طلبة، أعضاء هيئة تدريس).

جدول (١٨) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من مفردات المحور الثاني ودرجة المحور الذي تنتمي اليه وبالدرجة الكلية للاستبانة:

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالدرجة للمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالدرجة للمحور	رقم العبارة
**٠.٦٤١	**٠.٧٨٠	١٣	**٠.٥٧٧	**٠.٥٥٠	١
**٠.٧٧٣	**٠.٧٨١	١٤	**٠.٨٦١	**٠.٨٩٩	٢
**٠.٥٣٨	**٠.٦٩٥	١٥	**٠.٤٩١	**٠.٤٤٣	٣
**٠.٨١٠	**٠.٩٠٩	١٦	**٠.٤١٤	**٠.٥١٧	٤
**٠.٦١٧	**٠.٥١٦	١٧	**٠.٧٤٣	**٠.٨٤٩	٥
**٠.٧٧١	**٠.٧٨٣	١٨	**٠.٧٦٨	**٠.٧٨٩	٦
**٠.٧٧٤	**٠.٧٨٤	١٩	**٠.٧٩٧	**٠.٨٢٨	٧
**٠.٤١٨	**٠.٥٤٨	٢٠	**٠.٧٨٧	**٠.٨٦٩	٨
**٠.٧٩٢	**٠.٨٩١	٢١	**٠.٨٢٣	**٠.٨٠١	٩
**٠.٦٧٨	**٠.٨٦٥	٢٢	**٠.٧٧٧	**٠.٨٣٨	١٠
**٠.٤١٦	*٠.٣٢٤	٢٣	**٠.٤٤٣	**٠.٥٥٣	١١
**٠.٦٧٨	**٠.٦٧٣	٢٤	**٠.٨١٠	**٠.٩١١	١٢

*دالة عند مستوى ٠.٠١ *دالة عند مستوى ٠.٠٥

ويتضح من الجدول رقم (١٨) أن كل مفردات المحور الثاني من الاستبانة التي تدور حول أهم المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت (وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب بها). لها علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بدرجة المحور الذي تنتمي إليه وبالدرجة الكلية. مما يعني أن المحور الثاني من الاستبانة يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي الذي يعني أن المفردات تشترك في قياس المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت.

كما تم استخراج معامل ارتباط درجة كل بعد بدرجة الأبعاد الأخرى والدرجة الكلية والجدول رقم (١٩) يوضح ذلك:

جدول (١٩) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد الاستبانة بعضها البعض:

المحور	الأول	الثاني	الاستبانة ككل
الأول	-	**٠.٧٦٨	**٠.٩٣٦
الثاني		-	**٠.٩٤٥

**دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق رقم (١٩) أن محورا الاستبانة يرتبطان فيما بينها، وهذا يدل على صدق الاتساق الداخلي للمحورين مع الدرجة الكلية للاستبانة.

(٢/٤) ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ α -Chronbach وطريقة جتمان للاستبانة ككل، وكل محور من محاورها على عينة (ن = ٥٠) من أعضاء هيئة التدريس والطلاب بجامعة الكويت والجدول التالي رقم (٢٠) يوضح معاملات ثبات الاستبانة ومحاورها:

جدول يوضح (٢٠) معامل ثبات الاستبانة ومحاورها:

عدد العبارات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
٤٦	٠.٩٧٢

ويتضح من الجدول السابق رقم (٢٠) أن قيمة معامل ثبات الاستبانة ككل عال؛ إذ يقدر ب (٠.٩٧٢)، مما يشير إلى ثبات الأداة التي أُعدت للتطبيق الميداني، وأنها مقبولة للتطبيق على عينة الدراسة. والجدول التالي رقم (٢١) يوضح معاملات الثبات للاستبانة ومحاورها الفرعية:

جدول (٢١) يوضح معاملات الثبات للاستبانة ومحاورها الفرعية:

م	المحور	عدد العبارات	الثبات بمعامل ألفا	الثبات بطريقة جتمان
١	واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها (طلبة، أعضاء هيئة تدريس)	٢٢	٠.٩٥٥	٠.٩٣٠
٢	المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت	٢٤	٠.٩٦٤	٠.٩٧٥
	إجمالي الاستبانة	٤٦	٠.٩٧٢	٠.٨٧٩

من الجدول السابق رقم (٢١) يتضح أن قيمة معامل ثبات الاستبانة مرتفعة لمحوري الاستبانة كل على حدة والاستبانة ككل، مما يشير إلى الوثوق بنتائج الاستبانة وثبات الأداة التي أعدت للتطبيق الميداني، وأنها مقبولة للتطبيق على عينة الدراسة.

وبعد إعداد الاستبانة في صورتها النهائية بدأت عملية التطبيق على أفراد العينة، حيث تم توزيع الاستبانة باليد على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت خلال العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩ ، ثم تجميع الاستبانات بعد توزيعها، واستبعاد غير الصالح منها، وفيما يلي الجدول التالي (٢٢) يوضح عدد الاستبانات الموزعة، والفاقدة، والعائدة والمستبعدة.

جدول (٢٢) يوضح عدد الاستبانات الموزعة والفاقدة والعائدة والمستبعدة:

الاستبانات	الموزع	الفاقد	العائد	المستبعد	الصالح للتحليل الإحصائي
أعضاء هيئة التدريس	٣٢٠	٥	٣١٥	٤	٣١١
الطلبة	٣٩٠	٤	٣٨٦	٦	٣٨٠
المجموع	٧١٠	٩	٧٠١	١٠	٦٩١

حيث يتبين من الجدول السابق رقم (٢٢) أن الباحث قام بتوزيع الأداة على عينة الدراسة، واسترجاعها، حيث تم توزيع (٧١٠) استبانة منهم (٣٢٠) أعضاء هيئة تدريس، (٣٩٠) من الطلبة، وتم استرجاع (٧٠١) منها منهم (٣١٥) أعضاء هيئة تدريس، (٣٨٦) من الطلبة، وتم استبعاد (٤) استبانات لأعضاء هيئة التدريس و(٦) استبانات للطلبة، بسبب عدم اكتمال البيانات المطلوبة، ومن ثم تكونت عينة الدراسة من (٦٩١) منهم (٣١١) أعضاء هيئة تدريس، (٣٨٠) من الطلبة وفقاً لعدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي*.

(٥) الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم الاعتماد على برنامج "الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package For the Social Sciences) SPSS ، الإصدار الثاني والعشرين في معالجة نتائج الدراسة الميدانية، واستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتفق مع أهداف الدراسة، ومنهجها، وهي:

- معاملات الارتباط (معامل ارتباط بيرسون)؛ للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.
- معامل α ألفا كرونباخ Cronbach coefficient - α ؛ لتحديد درجة ثبات الاستبانة.
- التكرارات، والنسب المئوية الخاصة بكل عبارة من عبارات الاستبانة، وذلك للتعرف على آراء (استجابات) أفراد عينة الدراسة نحو درجة الموافقة حول الدور الفعلي الذي تقوم به جامعة

* ملحق رقم (٤) خطابات الموافقة على تطبيق الباحث للاستبانة.

الكويت في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها، وأهم المعوقات التي تحول دون تحقيقه (وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب بها)، وتحديد الأسباب المختلفة التي تبرر إجابات المعلمين ، وتقديم وصفاً أكثر تفصيلاً لهذه المعايير .

■ حساب الوزن النسبي: لتحديد مستوى استجابة أفراد العينة على كل عبارة من عبارات الاستبانة، وتم حساب الوزن النسبي بكل عبارة من عبارات الاستبانة الإيجابية، من خلال المعادلة التالية:

$$\text{المتوسط النسبي} = \frac{3 \times \text{تكرار كبيرة} + 2 \times \text{تكرار متوسطة} + 1 \times \text{تكرار ضعيفة}}{\text{عدد أفراد العينة}}$$

عدد أفراد العينة

■ حساب (كا²) Chi-Square : لمعرفة الدلالة الإحصائية لعبارات الاستبانة بالنسبة لجميع أفراد عينة الدراسة، أي للتحقق من وجود اختلافات ذات دلالة في استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة الموافقة لكل عبارة من عبارات كل محور من محاور الاستبانة، ومدى جوهرية هذه الاختلافات.

■ اختبار (ت) T Test : لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة بين مجموعتين مستقلتين.

■ اختبار تحليل التباين الأحادي (Onw Way ANOVA): لمعرفة الفروق بين استجابات عينة الدراسة بين أكثر من متوسطين.

■ اختبار (Scheffe) شيفيه للمقارنة بين متوسطات المجموعات البعدية، ومعرفة اتجاه الفروق بين استجابات عينة الدراسة بين أكثر من متوسطين لصالح من أفراد الدراسة.

ولغايات التحليل الإحصائي للنتائج، فقد تم اعتماد المعيار التالي في الجدول التالي رقم (٢٣):

جدول رقم (٢٣) معيار مدى المتوسطات والوزن النسبي للوصف/ درجة التحقق:

الوصف/ درجة التحقق	مدى المتوسطات
بدرجة كبيرة	من ٢.٣٤ إلى ٣
بدرجة متوسطة	من ١.٦٧ إلى ٢.٣٣
بدرجة قليلة	من ١ إلى ١.٦٦

ثانياً: عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

وفيما يلي نعرض النتائج الإجمالية لمحاور الاستبانة ككل، ثم ننتقل بعد ذلك إلى استعراض النتائج التفصيلية لكل محور من محاورها، وذلك على النحو التالي:

(١) النتائج الإجمالية للاستبانة ككل:

وفيما يلي عرض النتائج الإجمالية لمحاور الاستبانة ككل، وذلك بهدف تكوين فكرة عامة عن محاور الدراسة، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي باستعراض النتائج الإجمالية لمحاور الاستبانة لعينتي الدراسة:

(١/١) النتائج الإجمالية لمحوري الاستبانة لعينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت:

وفيما يلي عرض للنتائج الإجمالية لمحاور الاستبانة لعينة أعضاء هيئة التدريس في الجدول رقم (٢٤):

جدول (٢٤) يوضح النتائج الإجمالية لمحوري الاستبانة لعينة أعضاء هيئة التدريس

الترتيب	درجة التوافر	المتوسط العام لمدى القيام بالمحور	عدد العبارات	محاور الاستبانة
٢	متوسطة	١.٨٦	٢٢	المحور الأول
١	كبيرة	٢.٤١	٢٤	المحور الثاني

وباستقراء الجدول السابق رقم (٢٤) يتضح ما يلي:

- أن جامعة الكويت تقوم بدور (متوسط) في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال؛ إذ إن الوزن النسبي للمحور الأول يقدر بـ ١.٨٦ مما يشير إلى أن جميع المؤشرات الدالة على تحقق دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال (والواردة في (٢٢) عبارة) تتوافر بدرجة متوسطة.
- أن المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بدولة الكويت تتوافر بدرجة كبيرة؛ حيث أن الوزن النسبي للمحور الثاني بعباراته (٢٤) عبارة يقدر بـ ٢.٤١ مما يشير إلى درجة توافر كبيرة للمعوقات.
- هذا وتتفق تلك النتيجة للدراسة الحالية مع دراسة (راشد الحمالي وهشام العربي، ٢٠١٦)^(١)، والتي أكدت على نشر ثقافة ريادة الأعمال، ووضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية، وتفعيل دور وحدة ريادة الأعمال بالجامعات، وتنمية الوعي لدى كل من الإدارة الجامعية، وأعضاء هيئة التدريس بأهمية التحول نحو مشروعات ريادة الأعمال، ويمكن تفسير ذلك إلى ضرورة توجه جامعة الكويت إلى ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال من خلال وضع السياسات الملائمة لها وتحديد الأهداف العامة، ودعم الأفكار والمشاريع الريادية، وإنشاء وحدة مختصة

(١) راشد بن محمد الحمالي وهشام يوسف مصطفى العربي (٢٠١٦): مرجع سابق.

بريادة الأعمال لاكتشاف ورعاية المتميزين من منسوبي الجامعة، فضلاً عن ضرورة الوقوف على المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال من في جامعة الكويت والمتمثلة في قلة الدعم الموجه نحو ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، والقصور في المعلومات والخلفية الثقافية تجاه ريادة الأعمال، وضعف الاهتمام بالتعليم الريادي، ومحدودية توافر استراتيجية واضحة عن ريادة الأعمال، ما يعني ضرورة الأخذ بثقافة العمل الريادي.

(٢/١) النتائج الإجمالية لمحوري الاستبانة لعينة طلاب جامعة الكويت:

وفيما يلي عرض للنتائج الإجمالية لمحاور الاستبانة لعينة أعضاء هيئة التدريس في الجدول التالي رقم (٢٥):

جدول (٢٥) يوضح النتائج الإجمالية لمحوري الاستبانة لعينة الطلبة

الترتيب	درجة التوافر	المتوسط العام لمدى القيام بالبعد	عدد العبارات	محاور الاستبانة
٢	متوسطة	١.٩١	٢٢	المحور الأول
١	متوسطة	٢.٣٠	٢٤	المحور الثاني

وباستقراء الجدول السابق رقم (٢٥) يتضح ما يلي:

- أن جامعة الكويت تقوم بدور (متوسط) في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال؛ إذ إن الوزن النسبي للمحور الأول يقدر بـ ١.٩١ مما يشير إلى أن جميع المؤشرات الدالة على تحقق دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال (والواردة في ٢٢ عبارة) تتوافر بدرجة متوسطة.
- أن المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بدولة الكويت تتوافر بدرجة متوسطة؛ إذ إن الوزن النسبي للمحور الثاني بعبارته (٢٤) عبارة يقدر بـ ٢.٣٠ مما يشير إلى درجة توافر متوسطة للمعوقات.
- تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (Keat, O., Selvarjah, Ch. & Meyar, D., ٢٠١١م)^(١) والتي تؤكد على أهمية توفير البيئة الجامعية الداعمة لريادة الأعمال ونشر ثقافة التعليم الريادي، وتوعية الطلبة بالجدوى الاجتماعية والاقتصادية لريادة الأعمال، ودراسة (عبدالملك المخلافي ٢٠١٧)^(٢) والتي خلصت إلى عدم وجود برنامج أو مسار متخصص في ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية حتى الآن، وأن مقررات ريادة الأعمال تقدم فقط ضمن كليات ريادة الأعمال وأقسام السنة التحضيرية. ويمكن تفسير اتفاق تلك النتيجة مع نتائج الدراستين السابقتين بحتمية وضع استراتيجية حكومية تتعلق بريادة الأعمال بكليات جامعة الكويت تتناسب مع تعاطي دول العالم المتقدم لريادة الأعمال واعتبارها من متطلبات

(1)Keat, O., Selvarjah, Ch. & Meyar, D., (2011): Op. Cit.,

(٢) عبدالملك المخلافي (٢٠١٧): مرجع سابق.

المرحلة المقبلة، والتي تُمكن الطلبة من الدخول إلى سوق العمل الحر، وتنامي ملكة الابتكار والاختراع والإبداع، إضافة إلى إنشاء وحدة ريادية متخصصة في جامعة الكويت تكون مسؤوليتها غرس ثقافة ريادة الأعمال على كافة المستويات. في حين أن المعوقات يمكن عزوها على أنها ناتجة عن قلة الطموح وضعف المبادرة في امتلاك مشاريع ريادية وإبداعية، ربما بسبب طرق التدريس التقليدية، والتي لا تدعم الابتكار والإبداع والاختراع، وندرة تدريس مقرر دراسي يتعلق بريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة والمنتجة، فضلاً عن عدم وجود رسالة واضحة في سياسات الجامعة لدعم وتشجيع التعليم الريادي وريادة الأعمال، إضافة إلى ضعف ثقافة العمل الحر والتوظيف الذاتي، والتمسك بالعمل الحكومي الأكثر أمناً واستقراراً، لذا تؤكد الدراسة الحالية على أهمية تضمين برامج لتعليم ريادة الأعمال ضمن برامج التأهيل للطلاب بمؤسسات التعليم العالي.

(٢) عرض نتائج الدراسة التفصيلية:

وفيما يلي نعرض النتائج التفصيلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محوري الاستبانة، وذلك على النحو التالي:

(١/٢) النتائج المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت:

وفيما يلي عرض النتائج الخاصة بأعضاء هيئة التدريس على محوري الاستبانة:

(١/١/٢) النتائج المتعلقة بالمحور الأول: (واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها (أعضاء هيئة تدريس):

ويوضح الجول التالي رقم (٢٦) استجابات أعضاء هيئة التدريس حول واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها، وذلك على النحو التالي:

جدول (٢٦) استجابات عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) حول واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، ودلالات الفروق بينها: ن=٣١١

م	العبارة	درجة التوافر						الانحراف المعياري	الترتيب	قيمة كا ²
		بدرجة ضعيفة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة				
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	تحرص الكلية على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين منسوبيها من خلال: ندوات تعريفية وتثقيفية، دورات تدريبية، حملات توعوية.	٥٥	١٧.٧	١٠٩	٣٥.٠	١٤٧	٤٧.٣	١٢	**٤١.٢٣	
٢	تُحفز الكلية أعضاء هيئة التدريس على دعم الأفكار والمشاريع الريادية للطلبة.	٦٢	١٩,٩	١٥٢	٤٨.٩	٩٧	٣١.٢	١٠	**٣٩.٧١	
٣	تُنظم الكلية مسابقات للطلاب المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات ريادية.	٤١	١٣.٢	١٣٠	٤١.٨	١٤٠	٤٥.٠	١٣	**٥٧.٣٠	
٤	تُشارك الكلية في فعاليات الأسبوع العالمي لريادة الأعمال.	٢٩	٩.٣	١٤٣	٤٦.٠	١٣٩	٤٤.٧	١٦	**٨٠.٧٤	
٥	تضم الكلية وحدة مختصة بريادة الأعمال (لاكتشاف ورعاية المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات ريادية).	٤٢	١٣.٥	١٢٢	٣٩.٢	١٤٧	٤٧.٣	١٥	**٥٨.٠٣	
٦	يوجد بالكلية موقع إلكتروني مُفعل لوحدة ريادة الأعمال لنشر إنجازات الوحدة.	٣١	١٠.٠	١٤٤	٤٦.٣	١٣٦	٤٣.٧	١٤	**٧٦.٧١	
٧	تتضمن برامج الكلية مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال.	٢١	٦.٨	٨٥	٢٧.٣	٢٠٥	٦٥.٩	٢١	*١٦٨.٣٣	
٨	تبحث الكلية منسوبيها من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على إجراء بحوث أو الانخراط في مشروعات بحثية عن العمل الريادي الحر.	١٤	٤.٥	٧٩	٢٥.٤	٢١٨	٧٠.١	٢٢	**٢٠٩.٥٢	
٩	تقدم الكلية دعماً معنوياً لتشجيع رواد الأعمال من منسوبيها على تحويل أفكارهم إلى مشروعات منتجة.	١٤	٤.٥	١٠٤	٣٣.٤	١٩٣	٦٢.١	٢٠	**١٥٤.٥٤	
١٠	توفر الكلية التمويل اللازم لتحويل الأفكار الريادية إلى مشروعات مفيدة للمجتمع.	١٦١	٥١.٨	٧.٥	٢٤.١	٧٥	٢٤.١	٥	**٤٧.٥٦	
١١	تتظم الكلية ملتقيات لاستعراض تجارب وخبرات رواد الأعمال.	٧٥	٢٤.١	١٢٦	٤٠.٥	١١٠	٣٥.٤	٩	**١٣.١٢	
١٢	توفر الكلية المناخ الداعم لنشر الثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي.	٢٠٢	٦٥.٠	٧٩	٢٥.٤	٣٠	٩.٦	١	**١٥١.٤٩	

م	العبارة	درجة التوافر								
		الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن النسبي	بدرجة ضعيفة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة	
					%	ك	%	ك	%	ك
١٣	تدعم الكلية المبادرات الفردية والنشاط الريادي بوسائل شتى.	٠.٨٥	٣	٢.٣٦	٢٥.١	٧٨	١٣.٢	٤١	٦١.٧	١٩٢
١٤	تشجع الكلية منسوبيها على استحداث عمل حر يتصف بالمخاطرة المحسوبة.	٠.٨٣	١١	١.٧٣	٥١.١	١٥٩	٢٤.١	٧٥	٢٤.٨	٧٧
١٥	يتوافر بالكلية هيكل تنظيمي مرن يشجع الأفكار الإبداعية.	٠.٧٩	٢	٢.٤٢	١٩.٠	٥٩	١٩.٦	٦١	٦١.٤	١٩١
١٦	توفر الكلية البرامج التدريبية لمنسوبيها لاكتساب المهارات الضرورية لتنفيذ للأفكار الريادية.	٠.٧٤	٨	٢.٠١	٢٧.٠	٨٤	٤٥.٠	١٤٠	٢٨.٠	٨٧
١٧	يتوافر بالكلية نظام رقابي ملائم للعمل الريادي.	٠.٥٩	١٧	١.٦٢	٤٤.٠	١٣٨	٥٠.٢	١٥٦	٥.٥	١٧
١٨	تتوافر بالكلية البنية التحتية اللازمة لدعم المشروعات الريادية.	٠.٦٣	١٩	١.٥٣	٥٤.٠	١٦٨	٣٨.٣	١١٩	٧.٧	٢٤
١٩	تعتمد الكلية على معايير موضوعية لتقييم الفكرة الريادية أو المنتج الريادي.	٠.٦١	١٨	١.٦١	٤٥.٠	١٤٠	٤٨.٦	١٥١	٦.٤	٢٠
٢٠	تشجع الكلية سلوكيات الابتكار والإبداع والريادة.	٠.٧٧	٤	٢.٣٢	١٨.٦	٥٨	٣٠.٢	٩٤	٥١.١	١٥٩
٢١	تدعم الكلية ثقافة المخاطرة الذكية التي تؤدي إلى الإبداع.	٠.٦٥	٧	٢.٠٨	١٧.٤	٥٤	٥٦.٩	١٧٧	٢٥.٧	٨٠
٢٢	تتواصل الكلية مع خريجها لتقديم الدعم في مجال دراسات الجدوى للمشروعات الريادية.	٠.٧٢	٦	٢.١٣	٢٠.٣	٦٣	٤٦.٣	١٤٤	٣٣.٤	١٠٤
	متوسطة			١.٨٦						
	الإجمالي									

** مستوى الدلالة = دالة عند مستوى ٠.٠١

وباستقراء الجدول السابق (٢٦) المتعلق بواقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة

الأعمال لدى منسوبيها" (أعضاء هيئة تدريس)، يتضح ما يلي:

* إن إجمالي الوزن النسبي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الأول والذي يقيس "واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس" قد بلغ ١.٨٦ وبمقارنته بمعيار التحليل الإحصائي الذي اعتمدت عليه الدراسة، يتضح أنه يقع في المستوى المتوسط، والذي يمتد من ١.٧٦ - ٢.٣٣ وهذا يدل على أن هذا المحور يتوافر بدرجة متوسطة. وربما يشير ذلك إلى أن ريادة الأعمال تستند على مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحفز الجامعة على تدعيم مشروعات ومبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي، وتبني الأفكار الإبداعية لدى منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس، وتوفير البيئة المحفزة والمناخ الملائم لتحويلها إلى مشروعات صغيرة منتجة، وتلك الآليات تحتاج إلى تدريب ووقت طويل لإنجازها وتفعيلها، وهذا الأمر يحتم إذاً حاجة جامعة الكويت إلى أن تولي اهتماماً أكبر بدورها في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال حتى تتحقق الأهداف المنشودة من وراء ذلك، وتتماشى مع التوجهات العالمية المعاصرة.

* وبالرغم من أن الوزن النسبي للمحور ككل قد جاء بدرجة متوسطة، إلا أن عبارات المحور (٢٢) عبارة) قد تفاوتت في درجة التحقق، فبعض العبارات قد جاءت بدرجة كبيرة، في حين جاءت عبارات أخرى بدرجة متوسطة، وأخرى جاءت بدرجة ضعيفة.

* وبالنسبة للأهمية النسبية لعبارات المحور الأول التي جاءت بدرجة كبيرة، نجدها العبارات رقم (١٢، ١٥، ١٣)؛ إذ إنها احتلت المرتبة الأولى بين العبارة رقم (١٢) والتي تنص على "توفر الكلية المناخ الداعم لنشر الثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي" بوزن نسبي ٢.٣٦ ، تليها العبارة رقم (١٥) والتي تنص على "يتوافر بالكلية هيكل تنظيمي مرن يشجع الأفكار الإبداعية"، بوزن نسبي ١.٧٣، فالعبارة رقم (١٣) والتي تنص على "تدعم الكلية المبادرات الفردية والنشاط الريادي بوسائل شتى"، بوزن نسبي ٢.٣٦.

* في حين نجد أن العبارتين اللتين احتلتا المرتبتين الرابعة والخامسة (٢٠، ١٠) على التوالي قد جاءتا بدرجة متوسطة، حيث أن العبارة رقم (٢٠) والتي تنص على "تشجع الكلية سلوكيات الابتكار والإبداع والريادة"، بوزن نسبي ٢.٣٢، فيما جاءت العبارة رقم (١٠) والتي تنص على "توفر الكلية التمويل اللازم لتحويل الأفكار الريادية إلى مشروعات مفيدة للمجتمع"، في المرتبة الخامسة بوزن نسبي ٢.٢٧.

* وربما يمكن تفسير ذلك بأنه يشير إلى أهمية المناخ الداعم لنشر الثقافة الريادية في الجامعة، وأنه كلما توفر مناخ آمن وبيئة جيدة، كلما شجع ذلك على ريادة الأعمال والابتكار والتجديد، كما يشير إلى أن الهيكل التنظيمي بالجامعة يشجع على الأفكار الإبداعية وريادة الأعمال، حيث يجب أن يكون

الهيكل التنظيمي للجامعة المندفعة نحو قبول الأفكار الريادية وبسرعة نسبية مرناً قادراً على التكيف والتحرر، فمثلاً تحتاج عملية قبول وتشغيل الأفكار الريادية إلى صلاحيات واسعة يمتلكها القيادات الأكاديمية القادرين على إحداث التغيير. كما أن إدارة الجامعة تحتاج إلى اللامركزية في إدارة عملياتها لدفع أصحاب المهارات والأفكار الإبداعية إلى المساهمة في تطوير جامعاتهم، كما أن ثقافة قيادة الأعمال هي مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع، وهذا يؤدي إلى تنوع وسائل النشاط الريادي، كما يمكن تفسير ذلك إلى استعداد كليات جامعة الكويت لدعمها المبادرات الفردية لكن مع عدم وضوح رؤية واستراتيجية واضحة لقيادة الأعمال، وكذلك تشجيع الكلية على دعم سلوكيات الإبداع والابتكار لقيادة الأعمال، حيث تظهر النزعة الداعمة للتحويل الريادي.

*ومن جهة أخرى جاءت عبارات أخرى داخل ذات المحور بدرجة ضعيفة، فجاءت العبارة رقم (٨) "تحت الكلية منسوبها من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على إجراء بحوث أو الانخراط في مشروعات بحثية عن العمل الريادي الحر" بوزن نسبي ١.٣٤، تليها العبارة رقم (٧) "تتضمن برامج الكلية مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة قيادة الأعمال"، بوزن نسبي بلغ ١.٤١ ثم العبارة رقم (٩) "تقدم الكلية دعماً معنوياً لتشجيع رواد الأعمال من منسوبها على تحويل أفكارهم إلى مشروعات منتجة"، بوزن نسبي بلغ ١.٥٣، فالعبارة رقم (١٨) "تتوافر بالكلية البنية التحتية اللازمة لدعم المشروعات الريادية" بوزن نسبي ١.٥٣، والعبارة رقم (١٩) "تعتمد الكلية على معايير موضوعية لتقييم الفكرة الريادية أو المنتج الريادي"، بوزن نسبي ١.٦١، حيث احتلت العبارات المذكورة المراتب الخمسة الأخيرة بين عبارات المحور من حيث درجة التوافر.

*وربما يمكن تفسير ذلك على النحو التالي: أنه نظراً لحدثة مفهوم قيادة الأعمال، حيث إجراء بحوث أو مشروعات بحثية يحتاج إلى خبرة وتمويل وعمل إداري ذي جودة عالية، كذلك فإن برامج الكليات تحتاج إلى بعض المقررات عن نشر ثقافة قيادة الأعمال، حيث يساعد استحداث برامج لقيادة الأعمال والتعليم الريادي Entrepreneurship Education في الجامعات على تعزيز قدرات الطلاب في سن مبكرة على ممارسة العمل الريادي من خلال الإبداع والابتكار كوسائل تمنح القيمة الإضافية لهذا العمل لتشجيع بدء وإنشاء المشروعات الريادية، مما يحتم تقديم الدعم المعنوي والتوجيهي لأعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة الكويت من قبل القيادات العليا في إدارة جامعة الكويت، والعمل على الاهتمام بتحويل أفكارهم إلى مشروعات منتجة وحيوية، كذلك فإن كليات جامعة الكويت بحاجة إلى بنية تحتية وتوفير مساحات واسعة من المباني والمستلزمات في سبيل تهيئة دخول قيادة الأعمال إلى المجال التربوي في جامعة الكويت، علاوة على ذلك فإن كليات جامعة الكويت تفتقد المعايير والأسس الموضوعية لاحتواء الأفكار الريادية والمبتكرين والمخترعين وأصحاب

المشروعات الصغيرة والمنتجة، وربما يرجع ذلك إلى أن تنفيذ زيادة الأعمال يحتاج إلى ثقافة يتم نشرها أولاً حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس من قبولها وتنفيذها.

***واتفقت تلك النتائج مع نتائج دراسات كل من :**

- دراسة (أشرف منيسي ٢٠١٩)^(١) والتي خلصت إلى أهمية إجراء إصلاحات في السياسات والبرامج الحكومية بمجالات تعليم زيادة الأعمال، أهمية توفير مصادر لتمويل رواد الأعمال بطرق غير تقليدية تدعم نجاح المشروعات الناشئة، سرعة إصدار الإطار القومي للمؤهلات المهنية متضمناً زيادة الأعمال.

- دراسة (سعيد نافع، ٢٠١٨)^(٢) والتي توصلت إلى مسؤولية الجامعات الحكومية خلال المرحلة القادمة من خلال تأهيل وإعداد أعضاء هيئة التدريس وابتعاثهم في مجال التعليم الريادي.

ويمكن تفسير ذلك بضرورة سن السياسات والبرامج الجامعية الواضحة لزيادة الأعمال والتعليم الريادي، ودعم المشروعات الصغيرة والمنتجة، والعمل على إعداد أعضاء هيئة التدريس على المناهج الريادية والتعليم الريادي، وتعميم تقييم تدريس زيادة الأعمال على كليات الجامعة دون اقتصرها على كلية العلوم الإدارية وحدها، وعمل رحلات ابتعاث لهم في الدول المتقدمة للاستفادة من خبرات تلك الدول ترسيخ ثقافة زيادة الأعمال والاطلاع على تلك التجارب سواء أكانت من خلال مقررات علمية أو ورش عمل أو برامج أكاديمية أو حاضنات أعمال، وإقامة مؤتمر سنوي مختص بريادة الأعمال ويكون على مستوى الجامعة ككل.

(٢/١/٢) النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة المتعلق بالمحور الثاني: المعوقات التي تحول دون ترسيخ

ثقافة زيادة الأعمال بجامعة الكويت (من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس):

ويوضح الجدول التالي رقم (٢٧) استجابات أعضاء هيئة التدريس حول المعوقات التي تحول

دون ترسيخ ثقافة زيادة الأعمال بجامعة الكويت لدى منسوبيها، وذلك على النحو التالي:

(١) أشرف منيسي (٢٠١٩): مرجع سابق.

(٢) سعيد نافع (٢٠١٨): مرجع سابق.

جدول (٢٧) استجابات عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) حول المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، ودلالات الفروق بينها: ن=٣١١

م	العبارة	درجة التوافر						الانحراف المعياري	الترتيب	قيمة كا ²
		بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة ضعيفة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	قلة توافر القيادات الجامعية القادرة على تشجيع الأفراد على العمل الريادي.	١٦٢	٥٢.١	١٣٣	٤٢.٨	١٦	٥.٠	٩	**١١٥.٢٦	
٢	ضعف التمويل لمشروعات ريادة الأعمال.	١٢٦	٤٠.٥	١٨٥	٥٩.٥	٠	٠	١٣	**١١.١٩	
٣	ضعف ثقة أصحاب المشاريع الريادية (من طلاب أو أعضاء هيئة تدريسي) في دعم الكليات لهم.	١٧٨	٥٧.٢	١٢٩	٤١.٥	٤	١.٣	٧	**١٥٥.٣١	
٤	ضعف التواصل مع منظمات الأعمال للمساهمة في دعم المشروعات الريادية مادياً (للطلاب أو أعضاء هيئة التدريس).	١٧٨	٥٧.٢	١١٠	٣٥.٤	٢٣	٧.٤	٨	**١١٦.٤٥	
٥	اقتصار اهتمام الكليات بريادة الأعمال على مناسبات محددة كالأُسبوع العالمي لريادة الأعمال.	١٤٤	٤٦.٣	١٥٧	٥٠.٥	١٠	٣.٢	١١	**١٢٧.٧٦	
٦	ندرة الكوادر البشرية المؤهلة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.	١٣٤	٤٣.١	١٣٤	٤٣.١	٤٣	١٣.٨	١٧	**٥٣.٢٥	
٧	قلة وجود مقررات دراسية متعلقة بريادة الأعمال في البرامج الجامعية الدراسية.	١٥٩	٥١.١	١٣٥	٤٣.٤	١٧	٥.٥	١٠	**١١١.٤٦	
٨	غياب اللوائح المنظمة للعمل الحر والمشروعات الريادية.	٢٢٤	٧٢.٠	٧٧	٢٤.٨	١٠	٣.٢	٢	**٢٣١.١٧	
٩	عدم وجود وحدة لريادة الأعمال بالكلية.	١١٨	٣٧.٩	١٧٨	٥٧.٢	١٥	٤.٨	١٦	**١٣١.١١	
١٠	سيادة العمل الروتيني الذي يحول دون انطلاق الأفكار الريادية.	١٨٧	٦٠.١	١٢٠	٣٨.٦	٤	١.٣	٦	**١٦٥.٣٨	
١١	شيوخ موروثات ثقافية لا تشجع على الريادة والمبادرات الفردية (من قبيل ضرورة التمسك بالوظيفة الحكومية الآمنة).	١٠٠	٣٢.٢	١٩١	٦١.٤	٢٠	٦.٤	٢٠	**١٤١.٢٢	
١٢	التخوف من الإقدام على تجارب جديدة.	١٩٧	٦٣.٢	١١١	٣٥.٧	٣	١.٠	٣	**١٨٢.٣٠	
١٣	قصور الوسائل التكنولوجية التي تعين على تحويل الفكرة الريادية إلى مشروع ريادي	٧٣	٢٣.٥	٢١٧	٦٩.٨	٢١	٦.٨	٢٣	**١٩٨.٨٩	

م	العبارة	درجة التوافر						الانحراف المعياري	الترتيب	قيمة كا ²
		بدرجة ضعيفة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة				
		%	ك	%	ك	%	ك			
١٤	ضعف الرغبة لدى منسوبي الكلية في ممارسة العمل الريادي الحر	١٦.٤	٥١	٤٤.١	١٣٧	٣٩.٥	١٢٣	٢١	**٤١.٠٨	
١٥	قصور الخدمات التثقيفية والتوعوية التي تقدمها الكلية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال.	١٤.١	٤٤	٥٧.٢	١٧٨	٢٨.٦	٨٩	٢٤	**٨٩.٧١	
١٦	قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف أصحاب الأفكار الريادية.	٤.٢	١٣	٣٢.٢	١٠٠	٦٣.٧	١٩٨	٤	**١٦٥.٢٦	
١٧	ضعف الدعم المادي المخصص لنشر ثقافة ريادة الأعمال.	٠.٦	٢	٥٥.٩	١٧٤	٤٣.٤	١٣٥	١٢	**١٥٦.٨٩	
١٨	جمود الهيكل التنظيمي مما يحبط الروح المعنوية لدى أصحاب الأفكار الريادية.	٤.٢	١٣	٥٦.٣	١٧٥	٣٩.٥	١٢٣	١٥	**١٣١.٩٨	
١٩	قلة توافر البيئة الداعمة المحفزة لأصحاب الأفكار الرائدة.	٩.٠	٢٨	٤٦.٩	١٤٦	٤٤.١	١٣٧	١٤	**٨٣.٢٣	
٢٠	قلة البرامج التدريبية التي يمكن أن تعين أصحاب الأفكار الريادية على اكتساب مهارات تنفيذ أفكارهم.	٢٨.٠	٨٧	٢٥.٧	٨٠	٤٦.٣	١٤٤	٢٢	**٢٣.٧٧	
٢١	وجود نظام رقابي متشدد مما يحبط الروح الريادية لدى الرياديين من منسوبي الجامعة.	٦.٨	٢١	١٧.٠	٥٣	٧٦.٢	٢٣٧	١	**٢٦٢.١٧	
٢٢	قصور البنية التحتية التي يمكن أن تعزز المشروعات الريادية.	٠.٣	١	٤٠.٨	١٢٧	٥٨.٨	١٨٣	٥	**١٦٧.٦٤	
٢٣	ضعف آليات تقييم الفكرة أو المنتج الريادي.	١٧.٧	٥٥	٣٦.٣	١١٣	٤٦.٠	١٤٣	١٨	**٣٨.٦١	
٢٤	غلبة ثقافة لا تشجع على المخاطرة الذكية.	١٦.١	٥٠	٣٩.٥	١٢٣	٤٤.٤	١٣٨	١٩	**٤٢.٧٥	
	الإجمالي		٢.٤١						كبيرة	

* مستوى الدلالة = دالة عند مستوى ٠.٠١

وباستقراء نتائج الجدول السابق رقم (٢٧) يتضح ما يلي:

من خلال استعراض جدول (٢٧) الخاص بالمعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، يتضح:

* أن إجمالي الوزن النسبي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني والذي يقيس "المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت" قد بلغ ٢.٤١، وبمقارنته بمعيار التحليل الإحصائي الذي اعتمدت عليه الدراسة، يتضح أنه يقع في المستوى الكبير، والذي يمتد من ٢.٣٤ إلى ٣ ، وهذا يدل على أن هذا المحور يتوافر بدرجة كبيرة، وربما يرجع ذلك إلى صعوبة إحداث تغيير في بعض أنماط الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس مثل الانعزالية، والتواكل، أو قلة الإيمان بالجديد والخوف من المستحدثات، وقلة الاعتراف بأهمية المرأة ودورها في المجتمع، مما ينتج عنه تعطيل طاقات نصف المجتمع، بجانب عدم احترام وتقدير قيمة الوقت، وتعقّد الإجراءات والاستغراق في الروتين والبطء الشديد في إصدار القرارات، وسيطرة العوامل الشخصية على علاقات العمل الرسمية والقصور في الكفاءات الإدارية، والخوف من التجديد، حيث يخشى كثير من أعضاء هيئة التدريس في أحيان كثيرة أن يتحملوا عبء تجربة جديدة لا يعرفون نتائجها، كما أن خبراتهم السابقة لا تسهم في تشجيعهم على الإقدام على قبول التجربة أو المشاريع الجديدة، فضلاً عن عدم توافر النوعية الملائمة من القيادات القادرة على تحريك أعضاء هيئة التدريس وإثارتهم نحو تحقيق هدف مشترك جديد وحثهم نحو استخدام الموارد المتاحة بصورة أفضل لتحسين مستواهم.

* وبرغم كون الوزن النسبي للمحور ككل قد جاء بدرجة كبيرة، إلا أن عبارات المحور (٢٤ عبارة) قد تفاوتت في درجة التحقق، فبض العبارات جاءت بدرجة كبيرة، في حين جاءت عبارات أخرى بدرجة متوسطة، وأخرى جاءت بدرجة ضعيفة.

* وبالنسبة للعبارات التي جاءت بدرجة كبيرة، نجدها العبارات (٢١، ٨، ١٢، ١٦، ٢٢)، وهي كالتالي: العبارة (٢١) "وجود نظام رقابي متشدد مما يحبط الروح الريادية لدى الرياديين من منسوبي الجامعة" والتي احتلت المرتبة الأولى بين العبارات من حيث درجة التحقق وبوزن نسبي يقدر بـ ٢.٦٩، والعبارة رقم (٨) "غياب اللوائح المنظمة للعمل الحر والمشاريع الريادية" التي احتلت المرتبة الثانية وبوزن نسبي بلغ ٢.٦٨، ثم العبارة رقم (١٢) "التخوف من الإقدام على تجارب جديدة" والتي احتلت المرتبة الثالثة وبوزن نسبي يقدر بـ ٢.٦٢، ثم العبارة رقم (١٦) "قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف أصحاب الأفكار الريادية" والتي احتلت المرتبة الرابعة وبوزن نسبي بلغ ٢.٥٩، فيما جاءت العبارة رقم (٢٢) في المرتبة الخامسة والتي نصت على "قصور البنية التحتية التي يمكن أن تعزز المشروعات الريادية".

* وربما يمكن تفسير ذلك إلى أهمية وجود نظام رقابي من يشجع على رفع الروح الريادية لدى منسوبي الجامعة، لأن الروتين والنظام الرقابي المتشدد يعتبر من أهم عوامل ضعف وقصور الإبداع

والمشروعات الريادية، كما يشير إلى ضرورة وجود اللوائح والقوانين التي تنظم العمل الحر والمشروعات الريادية؛ إذ إنها تمثل قاعدة مشتركة للبدء في المشروعات والأعمال الريادية، كما يتبين وجود نظام رقابي متشدد وغياب اللوائح المنظمة للعمل الحر والمشروعات الريادية في ظل التخوف من الإقدام على تجارب جديدة، فضلاً عن الحاجة لكشافة في الكليات تكون مهمتها استكشاف وتحري المبتكرين والمخترعين والمبدعين وأصحاب المشروعات الصغيرة والمنتجة، واحتوائهم في حاضنات الأعمال، ناهيك عن ضرورة توافر البنية التحتية والمساحات الملائمة للبدء في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في الجامعة.

* ومن جهة أخرى جاءت عبارات أخرى داخل ذات المحور بدرجة متوسطة، وهي العبارات (١٥)، (١٣، ٢٠، ١٤، ١١)، فالعبارة رقم (١٥) "قصور الخدمات التثقيفية والتوعوية التي تقدمها الكلية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال" بوزن نسبي ٢٠.١٤، والعبارة رقم (١٣) "قصور الوسائل التكنولوجية التي تعين على تحويل الفكرة الريادية إلى مشروع ريادي" بوزن نسبي ٢٠.١٦، والعبارة رقم (٢٠) "قلة البرامج التدريبية التي يمكن أن تعين أصحاب الأفكار الريادية على اكتساب مهارات تنفيذ أفكارهم" بوزن نسبي ٢٠.١٨، فالعبارة رقم (١٤) "ضعف الرغبة لدى منسوبي الكلية في ممارسة العمل الريادي الحر" بوزن نسبي بلغ ٢٠.٢٣، أما العبارة رقم (١١) "شيوخ موروثات ثقافية لا تشجع على الريادة والمبادرات الفردية (من قبيل ضرورة التمسك بالوظيفة الحكومية الآمنة)" فجاءت بوزن نسبي يقدر بـ ٢٠.٢٥ حيث احتلت العبارات المذكور المرات الخمسة الأخيرة بين عبارات المحور من حيث درجة التوافر، وربما يمكن تفسير ذلك على النحو التالي: أهمية الخدمات التثقيفية والتوعوية التي تقدمها الكلية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال، حيث تمد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بخبرات ومعلومات عن المشروعات الريادية التي يمكن الاستفادة منها، والعمل على توفير البنية والقاعدة التكنولوجية اللازمة التي من شأنها الإسهام في ترسيخ الفكرة الريادية وتحويل الفكرة إلى واقع، ومن ثم يمكن تفسير ذلك أيضاً إلى قلة التمويل اللازم في البحث والتطوير، مما يستدعي إقامة برامج تدريبية وتنقيفية تشجع على العمل الحر والمبادر، كما أن النظرة المجتمعية التي تزدرى القطاع الخاص وتعتبره قطاعاً انتهازياً من خلال عدد ساعات العمل، والضبط والربط وعدم توفر الأمان الوظيفي، يعد أحد أهم الأسباب التي تقف حائلاً أمام شيوخ ريادة الأعمال وترسيخها.

*** واتفقت تلك النتائج مع نتائج دراسات كل من:**

- دراسة أشرف محمود ومحمد حسين (٢٠١٧) ^(١) والتي خلصت إلى أن تضمين برامج تعليم ريادة الأعمال في عمليات الإعداد والتأهيل لرأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي، وتنمية قدرات الطلاب والموظفين بشكل يجعلهم مواطنين صالحين مساهمين في بناء الوطن وخدمته والتفاعل مع بيئته.

(١) أشرف محمود ومحمد حسين (٢٠١٧): مرجع سابق.

- **دراسة (أحمد أرناؤوط ٢٠١٧)^(١)** والتي توصلت إلى تصميم المناهج الدراسية الخاصة ببرامج تعليم ريادة الأعمال على استمرار نقل المعلومات والخبرات الريادية كأساليب المناقشة والمحاضرات.
- **دراسة (عبدالمك المخلافي ٢٠١٧)^(٢)** والتي خلصت إلى عدم وجود برنامج أو مسار متخصص في ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية حتى الآن، وأن مقررات ريادة الأعمال تقدم فقط ضمن كليات ريادة الأعمال وأقسام السنة التحضيرية.
- **دراسة (راشد الحمالي وهشام العربي، ٢٠١٦)^(٣)** يتطلب نشر ثقافة ريادة الأعمال وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية، وتفعيل دور وحدة ريادة الأعمال بالجامعات، وتنمية الوعي لدى كل من الإدارة الجامعية، وأعضاء هيئة التدريس والطلبة بأهمية التحول نحو مشروعات ريادة الأعمال، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة حائل حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل، وآليات تفعيلها تعزى لمتغيري (الدرجة العلمية وسنوات الخبرة).
- **دراسة (Andrade, A. & et al, 2018)^(٤)** والتي توصلت إلى أنه يجب توسيع المناهج التربوية المستخدمة في تعليم ريادة الأعمال في هذه المؤسسات لتشمل رحلة ميدانية وطريقة العرض.

ويمكن تفسير ذلك بالتأكيد على ضرورة استحداث مقرر دراسي على كافة برامج كليات الجامعة كخطوة أولى، على أن تكون الخطوات اللاحقة استحداث برنامج أكاديمي (البكالوريوس في ريادة الأعمال) ومن ثم التوسع في برامج الدراسات العليا في ريادة الأعمال، وذلك بهدف تأهيل رأس المال البشري في جامعة الكويت، وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في المجال الريادي.

(٣/١/٢) عرض الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات الدراسة:

وفيما يلي نعرض الفروق بين استجابات عينة الدراسة حسب متغيراتها الثلاثة التالية: نوع الكلية، الدرجة العلمية، سنوات العمل بالوظيفة، وذلك على النحو التالي:

(٣/١/٢ أ) الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير نوع الكلية:

وقد استخدمت الدراسة اختبار "ت" للفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين للتعرف على الفروق بين متوسطي استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت بالنسبة لمتغير لنوع الكلية (أدبية - علمية) والجدول التالي رقم (٢٨) يوضح تلك النتائج:

(١) أحمد أرناؤوط (٢٠١٧): مرجع سابق.

(٢) عبدالمك المخلافي (٢٠١٧): مرجع سابق.

(٣) راشد الحمالي وهشام العربي (٢٠١٦): مرجع سابق.

(4) Andrade, A. & et al,(2018): Op. Cit.

جدول (٢٨)

الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير نوع الكلية:

م	المحور	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
١	واقع الدور	أدبية	١٧٧	٤٠.٤٩	٦.٤٠	٣٠٩	١.٨٥	٠.٠٥
		علمية	١٣٤	٤١.٦١	٣.٤١			
٢	المعوقات	أدبية	١٧٧	٥٧.٧٨	٤.٠٢	٣٠٩	٠.٥٧	غير دالة عند
		علمية	١٣٤	٥٨.٠٥	٤.١٩			

*ويتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٢٨) ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٥) بين متوسطي درجات مجموعتي أعضاء هيئة التدريس من الكليات الأدبية والعلمية على محور الواقع فقط، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية، ويفسر الباحث ذلك كما يلي: بأن واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية أفضل منه لدى الكليات الأدبية، وربما يرجع ذلك إلى طبيعة التعليم بتلك الكليات والذي يتشابه مع خصائص ثقافة ريادة الأعمال، والتي تتسم بالمخاطرة والإبداع وكذلك القدرة على التخطيط وإدارة المشروعات الصغيرة من أجل تحقيق الأهداف والمبادرات الريادية، كما أن الكليات العلمية التطبيقية عادةً ما تكون ميزانيتها أكبر وعدد منسوبيها أقل بحكم تحديد أعداد المقبولين بشكل سنوي لا سيما في الكليات الطبية، وبالتالي أعضاء هيئة تدريس أقل، وبالطبع فهي بحاجة أكبر للمشروعات الريادية والابتكارية أكثر من الكليات الأدبية الأخرى، كونها الأكثر ارتباطاً بالمجتمع في حال أقيمت تلك المشروعات الريادية.

*كما يتضح كذلك أنه لا توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية عن مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٥) بين متوسطي درجات مجموعتي أعضاء هيئة التدريس من الكليات الأدبية والعلمية على محور المعوقات، مما يشير إلى أنه لا يوجد اختلاف بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأدبية والعلمية بأن البيئة التعليمية لريادة الأعمال لا زالت ضعيفة فيما يتعلق بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، وربما يُعزى في ذلك إلى أن جامعة الكويت لم تُضمّن فعلياً خطة واضحة في ريادة الأعمال وحاضنات الأعمال على المستوى القريب والبعيد وذلك من خلال الخطة الاستراتيجية للجامعة (٢٠١٨-٢٠٢٢م) والتي تخلو من ذلك.

*واتفقت هذه النتيجة مع نتائج:

-دراسة (Kalar & Antoncic, ٢٠١٥)^(١) من خلال وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء الهيئة التدريسية نحو الكليات الطبيعية (العلمية)؛ إذ إن معظم

(1)Kalar, B. & Antoncic, B. (2015): Op. Cit.

الأكاديميين في كليات العلوم الطبيعية يرون كلياتهم الجامعية على أنها أكثر توجهًا في ريادة الأعمال، مقارنة بنظرائهم الأكاديميين في كليات العلوم الاجتماعية، ويمكن تفسير ذلك بأن العلوم الطبيعية والتكنولوجية والمعرفية أكثر ميلاً نحو ريادة الأعمال منها من العلوم الأدبية والاجتماعية.

(ب/٣/١/٢) الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس لمتغير الدرجة العلمية:

تم استخدام اختبار (تحليل التباين الأحادي) للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس في استبانة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وأهم المعوقات التي تحول دون تحقيقه بالنسبة لمتغير الدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)، وللتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات المجموعات الثلاثة للدرجة العلمية تم استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA، لمتوسطات لمجموعات أعضاء هيئة التدريس ذوي الدرجة العلمية المختلفة (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) على ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، والجدول التالي رقم (٢٩) يوضح تلك النتائج:

جدول (٢٩) الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير نوع الدرجة العلمية:

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
واقع الدور	بين المجموعات	١٠١٦.٢٨	٢	٥٠٨.١٤	١٩.٩٦	٠.٠١
	داخل المجموعات	٧٨٣٨.٥٥	٣٠٨	٢٥.٤٥		
	الكلية	٨٨٥٤.٨٤	٣١٠			
المعوقات	بين المجموعات	٨٧.٧٨	٢	٤٣.٨٩	٢.٥٦	غير دالة
	داخل المجموعات	٥٠٩٤.١٢	٣٠٨	١٦.٥٣		
	الكلية	٥١٨١.٩١	٣١٠			
الإجمالي	بين المجموعات	١٦٩٦.٦٢	٢	٨٤٨.٢١	١٣.٩٩	٠.٠١
	داخل المجموعات	١٨٦٧٢.٧٢	٣٠٨	٦٠.٦٢		
	الكلية	٢٠٣٦٩.٣٥	٣١٠			

*ويتضح من الجدول السابق (٢٩): وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في محور (الواقع) والاستبانة ككل بالنسبة لمتغير الدرجة العلمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) من أعضاء هيئة التدريس، وربما يُعزى في ذلك إلى الدرجة العلمية المتمثلة لأعضاء هيئة التدريس؛ إذ إنها من المتغيرات التي تؤثر في تباين آراء أعضاء هيئة التدريس حول الدور الفعلي لواقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، وللتعرف على اتجاه تلك الفروق، تم استخدام اختبار شيفيه والجدول التالي (٣٠) يوضح تلك النتائج:

جدول (٣٠) نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنات المتعددة لمجموعات

أعضاء هيئة التدريس ذوي الدرجة العلمية المختلفة على استبانة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال

متوسط الفرق	متغير الدرجة العلمية (ب)	متغير الدرجة العلمية (أ)	المحور
٤٠٦-*	من أستاذ مساعد	مدرس	واقع الدور
٣٢٩-*	أستاذ	مدرس	
٠٧٥	أستاذ	أستاذ مساعد	
١١١-	من أستاذ مساعد	مدرس	المعوقات
١٠٦-	أستاذ	مدرس	
٠٠٤	أستاذ	أستاذ مساعد	
٥١٦-*	من أستاذ مساعد	مدرس	الإجمالي
٤٣٥-*	أستاذ	مدرس	
٠٨١	أستاذ	أستاذ مساعد	

*دالة عند مستوى ٠.٠٥

*يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٣٠) ما يلي:

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة الدرجة العلمية "مدرس ومجموعة "أستاذ مساعد" في محور (الواقع) وإجمالي الاستبانة، وذلك لصالح مجموعة (أستاذ مساعد).

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة الدرجة العلمية "مدرس" ومجموعة "أستاذ" في محور (الواقع) وإجمالي الاستبانة، وذلك لصالح مجموعة الدرجة العلمية "أستاذ".

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة الدرجة العلمية "أستاذ مساعد" ومجموعة "أستاذ" في محور (الواقع - المعوقات) وإجمالي الاستبانة.

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة الدرجة العلمية "مدرس" ومجموعة "أستاذ مساعد" في محور (المعوقات).

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة الدرجة العلمية "مدرس" ومجموعة "أستاذ" في محور (المعوقات).

*وتفسر الدراسة الحالية ذلك كما يلي: أن عامل الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لدرجاتهم العلمية، يؤثر في ثقافة ريادة الأعمال وممارسة المشروعات الابتكارية، حيث تشير ثقافة ريادة الأعمال إلى قدرة عضو هيئة التدريس على تحويل الأفكار إلى أفعال ومشروعات، ومن ثم فهي تقوم على الإبداع والابتكار والمخاطرة، وكذلك القدرة على التخطيط وإدارة المشروعات الصغيرة من أجل تحقيق الأهداف والمبادرات الريادية، وأن عضو هيئة التدريس من درجة "أستاذ مساعد" أو "أستاذ"

يقوم بالبحوث والمشروعات والأوراق البحثية والتي تكون مشابهة للمشروعات الريادية إلى يمكن أن تقيد الجامعة والمجتمع.

*واتفقت هذه النتيجة مع:

- نتائج دراسة (راشد الحمالي وهشام العربي، ٢٠١٦)^(١) من خلال وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة حائل حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها تعزى لمتغيري (الدرجة العلمية وسنوات الخبرة)، حيث تفسر الدراسة الحالية ذلك الاتفاق في النتيجة بأنه كلما زادت الدرجة العلمية، كلما زاد إدراك الدور الفعلي لواقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، كما أن الفرق في الدرجة العلمية يعتبر معنوياً؛ إلا أن أفراد العينة "أستاذ" و"أستاذ مساعد" يدركون أكثر من غيرهم أهمية الممارسات التي يتضمنها استيعاب وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت ومدى الحاجة إليها.

(ج/٣/١/٢) الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير سنوات العمل بالوظيفة:

تم استخدام اختبار (تحليل التباين الأحادي) للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس في استبانة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وأهم المعوقات التي تحول دون تحقيقها بالنسبة لمتغير سنوات العمل بالوظيفة الحالية (أقل من ٥ سنوات - من ٥-١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر)، والجدول التالي رقم (٣١) يوضح تلك النتائج:

جدول (٣١) الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة:

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
واقع الدور	بين المجموعات	٨٩٤.٤٨	٢	٤٤٧.٢٤	١٧.٣٠	٠.٠١
	داخل المجموعات	٧٩٦٠.٣٦	٣٠.٨	٢٥.٨٤		
	الكلية	٨٨٥٤.٨٤	٣١.٠			
المعوقات	بين المجموعات	٥٧.١١	٢	٢٨.٥٥	١.٧١	٠.١٨
	داخل المجموعات	٥١٢٤.٧٩	٣٠.٨	١٦.٦٣		
	الكلية	٥١٨١.٩١	٣١.٠			
الإجمالي	بين المجموعات	١٣٨٩.٠٠	٢	٦٩٤.٥٠	١١.٢٧	٠.٠١
	داخل المجموعات	١٨٩٨٠.٣٥	٣٠.٨	٦١.٦٢		
	الكلية	٢٠٣٦٩.٣٥	٣١.٠			

(١) راشد الحمالي وهشام العربي (٢٠١٦): مرجع سابق.

*ويتضح من الجدول السابق (٣١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في محور (الواقع) والاستبانة ككل بالنسبة لمتغير سنوات العمل بالوظيفة الحالية (أقل من ٥ سنوات، من ٥ - ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر) من أعضاء هيئة التدريس. *وللتعرف على اتجاه تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه والجدول التالي رقم (٣٢) يوضح تلك النتائج:

جدول (٣٢) نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنات المتعددة لمجموعات

أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات العمل بالوظيفة الحالية المختلفة على استبانة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

المحور	متغير سنوات العمل بالوظيفة الحالية (أ)	متغير سنوات العمل بالوظيفة الحالية (ب)	متوسط الفرق
واقع الدور	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	٣.٧١-*
	أقل من ٥ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	٣.٢٩-*
	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	٠.٤١
المعوقات	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	٠.٧٨-
	أقل من ٥ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	٠.٩٥-
	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	٠.١٧-
الإجمالي	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	٤.٤٩-*
	أقل من ٥ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	٤.٢٥-*
	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	٠.٢٤

*دالة عند مستوى ٠.٠٥

*ويتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٣٢) ما يلي:

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة سنوات العمل بالوظيفة الحالية "أقل من ٥ سنوات" ومجموعة "من ٥-١٠ سنوات" في محور (الواقع) وإجمالي الاستبانة، وذلك لصالح مجموعة سنوات العمل بالوظيفة الحالية (٥-١٠ سنوات).
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة سنوات العمل بالوظيفة الحالية "أقل من ٥ سنوات" ومجموعة "١٠ سنوات فأكثر" في محور (الواقع) وإجمالي الاستبانة، وذلك لصالح مجموعة سنوات العمل بالوظيفة الحالية "١٠ سنوات فأكثر".
- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة سنوات العمل بالوظيفة الحالية "من ٥ - ١٠ سنوات" ومجموعة "١٠ سنوات فأكثر" في محور (الواقع) - المعوقات) وإجمالي الاستبانة.
- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة سنوات العمل بالوظيفة الحالية "أقل من ٥ سنوات" ومجموعة "من ٥-١٠ سنوات" في محور (المعوقات).

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة سنوات العمل بالوظيفة الحالية "أقل من ٥ سنوات" ومجموعة "١٠ سنوات فأكثر" في محور (المعوقات).

***ويفسر الباحث ذلك** بأن عامل الخبرة وسنوات العمل بالوظيفة الحالية تؤثر تأثيرًا كبيرًا في ابتكار المشروعات الريادية وممارسة ثقافة الأعمال الريادية، وأن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة والعمل الأكثر يكون لديهم خصائص منها:

- **الرؤية الواسعة:** حيث يمتلكون رؤية واسعة يحيطون من خلالها بالعوامل التي تؤثر على أعمالهم، فهم يتنبؤون بالمستقبل ويحلمون به ويعملون على جعله حقيقة واقعة من قبلهم أو من قبل الآخرين من خلال وضعهم للخطط المدروسة والحلول السليمة باستمرار.

- **المرونة في بناء فرق العمل:** حيث يتحدى عضو هيئة التدريس المعتقدات والافتراضات النمطية، ويسعى إلى إيجاد شيء حديث وجديد، فإن ذلك يحتاج إلى تشجيع الآخرين على العمل الجماعي، وكسب قبول الآخرين للعمل من خلال تحليه بقدر من الدبلوماسية والتكتيكية في التنقل بين الأقسام والوحدات والمستويات الإدارية بطريقة يحفظ من خلالها وحدة شبكة الأعمال دون أحداث الاختلاف والتباين بين عناصره.

- **المثابرة والمواظبة:** حيث يتطلب من الشاب الريادي النشاط والمثابرة للتغلب على العقبات التي تواجهه خلال نشر أفكاره الريادية والعمل على جعلها حقيقة واقعة.

- **الحاجة للإنجاز:** وتشير هذه الخاصية إلى الرغبة في تقديم أفضل إنجاز أو الفوز في موقف تنافسي معين، ولذلك يتحمل الريادي مسئولية بلوغ الهدف بجدارة، ويميل إلى تحمل الصعاب ويتوقع ردود فعل سريعة تجاه نشاطه وإنجازه حيث يسعى أصحاب ريادة الأعمال إلى قياس نجاحهم بقابلياتهم على بلوغ الأهداف، وهم كذلك ميالين إلى التحديث وتحمل الأعباء.

- **الرغبة في النجاح:** وهي الهدف الأسمى للرياديين الذين يمتلكون درجات أكبر من الحماس والدوافع والرغبة في النجاح والتغلب على المعوقات مقارنة بالأشخاص العاديين.

***وهذا ما اتفقت فيه تلك النتيجة مع نتيجة:**

- **دراسة (راشد الحمالي وهشام العربي، ٢٠١٦)^(١)** من خلال وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة حائل حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها تعزى لمتغيري (الدرجة العلمية وسنوات الخبرة)، وذلك يمكن تفسيره بأنه كلما زادت سنوات الخبرة، كلما زادت الرغبة في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وهو ما يضع إدارة الجامعة موضع البدء في إدراك أهمية هذا التوجه وإمكانية تحقيقه.

(١) راشد الحمالي وهشام العربي (٢٠١٦): مرجع سابق.

(٢/٢) النتائج المتعلقة بطلبة بجامعة الكويت:

وفيما يلي نعرض النتائج الخاصة بالطلبة على محوري الاستبانة:

(١/٢/٢) النتائج المتعلقة بالمحور الأول (واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة

الأعمال لدى منسوبيها (طلبة بجامعة الكويت):

ويوضح الجدول التالي رقم (٣٣) استجابات الطلبة حول واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ

ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها، وذلك على النحو التالي:

جدول (٣٣) استجابات عينة الدراسة (طلبة جامعة الكويت) حول واقع دور جامعة الكويت فى ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، ودلالات الفروق بينها: ن=٣٨٠

م	العبارة	درجة التوافر						الانحراف المعياري	الترتيب	قيمة كا ²
		بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة ضعيفة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تحرص الكلية على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين منسوبيها من خلال: ندوات تعريفية وتنقيفية، دورات تدريبية، حملات توعوية.	٨٤	٢٢.١	١٣٦	٣٥.٨	١٦٠	٤٢.١	١٤	**٢٣.٨٣	
٢	تُحفز الكلية أعضاء هيئة التدريس على دعم الأفكار والمشاريع الريادية للطلبة.	١٨٢	٤٧.٩	١٠٢	٢٦.٨	٩٦	٢٥.٣	٥	**٣٦.٤٠	
٣	تُنظم الكلية مسابقات للطلاب المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات ريادية.	٩٤	٢٤.٧	١٠١	٢٦.٢	١٨٥	٤٨.٧	١٦	**٤٠.٤٨	
٤	تُشارك الكلية في فعاليات الأسبوع العالمي لريادة الأعمال.	٥١	١٣.٤	١٨٠	٤٧.٤	١٤٩	٣٩.٢	١٧	**٧١.٥٩	
٥	تضم الكلية وحدة مختصة بريادة الأعمال (لاكتشاف ورعاية المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات ريادية).	٨٢	٢١.٦	١٥٦	٤١.١	١٤٢	٣٧.٤	١٢	**٢٤.٤٠	
٦	يوجد بالكلية موقع إلكتروني مُفعل لوحدة ريادة الأعمال لنشر إنجازات الوحدة.	٤٩	١٢.٩	١٨٠	٤٧.٤	١٥١	٣٩.٧	١٨	**٧٤.٧٥	
٧	تتضمن برامج الكلية مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال.	٤٥	١١.٨	١٥٠	٣٩.٥	١٨٥	٤٨.٧	١٩	**٨٣.٨١	
٨	تحت الكلية منسوبيها من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على إجراء بحوث أو الانخراط في مشروعات بحثية عن العمل الريادي الحر.	٦٠	١٥.٨	١٧٥	٤٦.١	١٤٥	٣٨.٢	١٥	**٥٦.١٨	
٩	تقدم الكلية دعماً معنوياً لتشجيع رواد الأعمال من منسوبيها على تحويل أفكارهم إلى مشروعات منتجة.	٤٠	١٠.٥	١٣٣	٣٥.٠	٢٠٧	٥٤.٥	٢٠	**١١.٥٦	
١٠	توفر الكلية التمويل اللازم لتحويل الأفكار الريادية إلى مشروعات مفيدة للمجتمع.	٩٧	٢٥.٥	٢٠٥	٥٣.٩	٧٨	٢٠.٥	٦	**٧٤.٠٨	
١١	تنظم الكلية ملتقيات لاستعراض تجارب وخبرات رواد الأعمال.	٤٨	١٢.٦	١٠٩	٢٨.٧	٢٢٣	٥٨.٧	٢٢	**١٢٤.٥٨	
١٢	توفر الكلية المناخ الداعم لنشر الثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي.	١١٢	٢٨.٥	١٧١	٤٥.٠	٩٧	٢٥.٥	٧	**٢٤.١٦	

م	العبارة	درجة التوافر									
		الانحراف المعياري	الوزن النسبي	بدرجة ضعيفة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة			
				%	ك	%	ك	%	ك		
قيمة كا ²	الترتيب										
١٣	تدعم الكلية المبادرات الفردية والنشاط الريادي بوسائل شتى.	١٠٧.١٣	١	٠.٧٤	٢.٤٢	١٥.٣	٥٨	٢٧.٤	١٠٤	٥٧٠.٤	٢١٨
١٤	تشجع الكلية منسوبيها على استحداث عمل حر يتصف بالمخاطرة المحسوبة.	٣٣.٦٦	٤	٠.٧٨	٢.٢٤	٢١.٨	٨٣	٣٢.١	١٢٢	٤٦.١	١٧٥
١٥	يتوافر بالكلية هيكل تنظيمي من يشجع الأفكار الإبداعية.	٣٠.٣٢	٨	٠.٧٣	١.٩٧	٢٧.٩	١٠٦	٤٦.٦	١٧٧	٢٥.٥	٩٧
١٦	توفر الكلية البرامج التدريبية لمنسوبيها لاكتساب المهارات الضرورية لتنفيذ للأفكار الريادية.	١٤.٦٨	٩	٠.٧٦	١.٩١	٣٣.٤	١٢٧	٤١.٣	١٥٧	٢٥.٣	٩٦
١٧	يتوافر بالكلية نظام رقابي ملائم للعمل الريادي.	٣١.٩٣	١٣	٠.٧٤	١.٨١	٣٨.٩	١٤٨	٤١.٣	١٥٧	١٩.٧	٧٥
١٨	تتوافر بالكلية البنية التحتية اللازمة لدعم المشروعات الريادية.	٣٨.٥١	٢	٠.٧٩	٢.٣٥	٢٠.٢	٧٦	٢٤.٧	٩٤	٥٥.٣	٢١٠
١٩	تعتمد الكلية على معايير موضوعية لتقييم الفكرة الريادية أو المنتج الريادي.	١٢.١٤	١٠	٠.٧٧	١.٩٠	٣٥.٣	١٣٤	٣٩.٥	١٥٠	٢٥.٣	٩٦
٢٠	تشجع الكلية سلوكيات الابتكار والإبداع والريادة.	٧٠.٣٠	٣	٠.٨٥	٢.٢٦	٢٧.١	١٠٣	١٩.٧	٧٥	٥٣.٢	٢٠٢
٢١	تدعم الكلية ثقافة المخاطرة الذكية التي تؤدي إلى الإبداع.	٣٦.٦٣	١١	٠.٧٢	١.٨٩	٣٢.١	١٢٢	٤٦.٦	١٧٧	٢١.٣	٨١
٢٢	تتواصل الكلية مع خريجها لتقديم الدعم في مجال دراسات الجدوى للمشروعات الريادية.	٢٩.٢٤	٢١	٠.٧٣	١.٥٤	٦٠.٠	٢٢٨	٢٥.٨	٩٨	١٤.٢	٥٤
	الإجمالي				١.٩١						

** مستوى الدلالة = دالة عند مستوى ٠.٠١

وباستقراء نتائج الجدول السابق رقم (٣٣) يتضح ما يلي:

* أن إجمالي الوزن النسبي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الأول والذي يقيس (الدور الفعلي لجامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة بجامعة الكويت) قد بلغ ١.٩١، وبمقارنته بمعيار التحليل الإحصائي الذي اعتمدت عليه الدراسة، يتضح أنه يقع في المستوى المتوسط والذي يمتد من ١.٦٧ - ٢.٣٣ وهذا يدل على أن هذا المحور يتوافر بدرجة متوسطة. وربما يشير ذلك إلى ضرورة توفر الاهتمام الحكومي والإداري من قبل القيادات العليا في الجامعة على الاهتمام بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بهدف تحقيق الأهداف المرجوة وتماشياً مع ثورة قطاع الأعمال الحرة وتشجيع الإبداع والابتكار.

* وبالرغم من أن كون الوزن النسبي للمحور ككل قد جاء بدرجة متوسطة، إلا أن عبارات المحور (٢٢) قد تفاوتت في درجة التحقق، فبعض العبارات قد جاءت بدرجة كبيرة، في حين جاءت أخرى بدرجة متوسطة، وأخرى جاءت بدرجة ضعيفة.

* وبالنسبة للعبارات التي جاءت بدرجة كبيرة، نجد العبارات رقم (١٣) "تدعم الكلية المبادرات الفردية والنشاط الريادي بوسائل شتى" والتي احتلت المرتبة الأولى بين العبارات من حيث درجة التحقق وبوزن نسبي يقدر بـ ٢.٤٢، والعبارة رقم (١٨) "تتوافر بالكلية البنية التحتية اللازمة لدعم المشروعات الريادية"، احتلت المرتبة الثانية من حيث درجة التحقق وبوزن نسبي بلغ ٢.٣٥، وربما يمكن تفسير ذلك على أهمية البنية التحتية اللازمة لدعم المشروعات الريادية، والتي تشجع الثقافة الريادية، وذلك لأن البنية التحتية اللازمة لدعم المشروعات الريادية توفر للطلبة الشعور بالعمل الحقيقي والإنجاز للأعمال، كما أن البنية التحتية اللازمة لدعم المشروعات الريادية تمثل محوراً أساسياً للنهوض بالمشروعات الريادية.

* هذا في حين جاءت العبارات الثلاث التالية بدرجة متوسطة، فالعبارة رقم (٢٠) "تشجع الكلية سلوكيات الابتكار والإبداع والريادة" وبوزن نسبي ٢.٢٦، فالعبارة رقم (١٤) "تشجع الكلية منسوبيها على استحداث عمل حر يتصف بالمخاطرة المحسوبة" بوزن نسبي بلغ ٢.٢٤ وجاءت في المرتبة الخامسة العبارة رقم (٢) "تحفز الكلية الطلبة على دعم الأفكار والمشاريع الريادية للطلبة" بوزن نسبي بلغ ٢.٢٣.

* وربما يمكن تفسير ذلك، من خلال التعليم والتدريب المهني، وتحقيق معايير لرأس المال البشري المتمثل بطلبة الجامعة، ومن ثم العمل على ترجمة الرؤية إلى أهداف تتضمن تفعيل البحث والابتكار والاختراع وتسهيل براءات الاختراع وضمان الملكية الفكرية لتعزيز ريادة الأعمال في سبيل رفع قدرة الاقتصاد القائم على المعرفة والإبداع، فضلاً على أن وجود سلوك التشجيع والتحفيز على الابتكار والإبداع، لكن ينقصه أن يكون ممزوجاً بالمشروعات الريادية والمشروعات الصغيرة المنتجة، ما يعني ضرورة عمل وحدات مختصة لريادة الأعمال، والبدء بتدشين مشروع حاضنات الأعمال في الكليات.

*ومن جهة أخرى جاءت عبارات أخرى داخل ذات المحور بدرجة ضعيفة، العبارة رقم (١١) "تنظم الكلية ملتقيات لاستعراض تجارب وخبرات رواد الأعمال" بوزن نسبي ١.٥٣ ، والعبارة رقم (٢٢) "تواصل الكلية مع خريجها لتقديم الدعم في مجال دراسات الجدوى للمشروعات الريادية" بوزن نسبي ١.٥٤ ، والعبارة رقم (٢٠) "تقدم الكلية دعماً معنوياً لتشجيع رواد الأعمال من منسوبيها على تحويل أفكارهم إلى مشروعات منتجة" بوزن نسبي ١.٥٦ ، والعبارة رقم (٧) "تتضمن برامج الكلية مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال" بوزن نسبي ١.٦٣ ، والعبارة رقم (٦) "يوجد بالكلية موقع إلكتروني مُفعل لوحدة ريادة الأعمال لنشر إنجازات الوحدة" بوزن نسبي ١.٧٣، حيث احتلت العبارات المذكورة المراتب الخمسة الأخيرة بين عبارات المحور من حيث درجة التوافر.

*وربما يمكن تفسير ذلك على النحو التالي: غياب مقرر دراسي مختص بتعليم ريادة الأعمال يمكن عزوه لقلّة اهتمام الإدارة الجامعية بهذا التوجه، قلّة وجود ملتقيات ومؤتمرات وورش عمل مختصة بريادة الأعمال، ندرة وجود موقع إلكتروني مختص بريادة الأعمال والشباب الريادي، انقطاع التواصل بين الكليات وبين طلبتها الخريجين، ما يعني عدم الاستفادة من خبراتهم ومشاريعهم التي قد يكون بعضها ريادية، غياب التوجيه والإرشاد الريادي والدعم المعنوي لطلبة الجامعة يدل على محدودية البيئة الملائمة لرواد الأعمال المبتكرين وبالتالي غياب ثقافة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، ضعف البنية التحتية لتعليم ريادة الأعمال بهدف بناء فرص عمل جديدة، كما أن توافر المباني في كليات الجامعة والبنى التحتية، لا يعني بالضرورة توافر البنى التحتية لريادة الأعمال حيث أن المقومات المادية على أرض الواقع متوافرة، لكن يبقى تطبيق ريادة الأعمال غائباً عن إدارة جامعة الكويت.

***واتفقت تلك النتائج مع نتائج دراسات كل من:**

- دراسة (Adebayo, A. (2018)^(١)) والتي خلصت إلى توفير مواد تعليمية كافية تعنى بريادة الأعمال، وعمل رحلات ميدانية لتمكين الطلاب من الحصول على معلومات مباشرة عن مهنة ريادة الأعمال من الشركات والمواقع والمصانع المناسبة لذلك.

- دراسة (عرفة رمان ٢٠١٨)^(٢) والتي توصلت إلى مجموعة من النتائج، منها: أن التعليم الجامعي الماليزي يؤثر في الحياة الاقتصادية من خلال تأثيره في مستويات الإنتاج والإنتاجية، وأن الاستثمار في التعليم بشتى مراحله، يُمكّن الاقتصاد من أن ينتج إنتاجاً أكبر وينمو بصورة واضحة، تضافر جهود القطاع الخاص والمجتمع المدني لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية.

(1) Adebayo, A. (2018): Op. Cit.

(٢) عرفة رمان (٢٠١٨): مرجع سابق.

- دراسة (منصور العتيبي ومحمد موسى، ٢٠١٥)^(١) والتي توصلت إلى أن مستوى وعي الطلبة بريادة الأعمال فيما يتعلق بمعارفهم بدرجة مرتفعة، بينما جاء مستوى اتجاهاتهم نحوها بدرجة متوسطة.

ويمكن تفسير اتفاق نتيجة الدراسات السابقة بالنتيجة الحالية بأهمية وتأثير التعليم الريادي في الاقتصاد المحلي، وعلى الإنتاج والابتكار والإبداع، وأنه يعد أحد أنواع الاستثمار البشري، شرط توافر رؤية واضحة وسياسات ممنهجة وتعاون القطاع الخاص.

(٢/٢/٢) النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة المتعلق بالمحور الثاني: المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت (من وجهة نظر الطلبة بجامعة الكويت):
ويوضح الجدول التالي رقم (٣٤) استجابات الطلبة حول المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها، وذلك على النحو التالي:

(١) منصور العتيبي ومحمد موسى (٢٠١٥): مرجع سابق.

جدول (٣٤) استجابات عينة الدراسة (طلبة جامعة الكويت) حول المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، ودلالات الفروق بينها: ن=٣٨٠

م	العبارة	درجة التوافر						الانحراف المعياري	الترتيب	قيمة كا ²	
		بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة ضعيفة					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	قلة توافر القيادات الجامعية القادرة على تشجيع الأفراد على العمل الريادي.	١٧٨	٤٦.٨	١٦٥	٤٣.٤	٣٧	٩.٧	٢.٣٧	٠.٦٦	١٠	**٩٥.٨٧
٢	ضعف التمويل لمشروعات ريادة الأعمال.	١٠٨	٢٨.٤	٢٢٢	٥٨.٤	٥٠	١٣.٢	٢.١٥	٠.٦٢	٢١	**١٢٠.٩٠
٣	ضعف ثقة أصحاب المشاريع الريادية (من طلاب أو أعضاء هيئة تدريس) في دعم الكليات لهم.	١٧٩	٥١.٨	١٤٤	٣٧.٩	٣٩	١٠.٣	٢.٤٢	٠.٦٧	٦	**١٠٢.١٠
٤	ضعف التواصل مع منظمات الأعمال للمساهمة في دعم المشروعات الريادية مادياً (للطلاب أو أعضاء هيئة التدريس).	١٩٥	٥١.٣	١٥٠	٣٩.٥	٣٥	٩.٢	٢.٤٢	٠.٦٥	٧	**١٠٧.٥٠
٥	اقتصار اهتمام الكليات بريادة الأعمال على مناسبات محددة كالأسبوع العالمي لريادة الأعمال.	١٩٠	٥٠.٠	١٥٦	٤١.١	٣٤	٨.٩	٢.٤١	٠.٦٤	٩	**١٠٦.٢٥
٦	ندرة الكوادر البشرية المؤهلة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.	١٦٩	٤٤.٥	١٠٨	٢٨.٤	١٠٣	٢٧.١	٢.١٧	٠.٨٣	٢٠	**٢١.٣٢
٧	قلة وجود مقررات دراسية متعلقة بريادة الأعمال في البرامج الجامعية الدراسية.	٩٠	٢٣.٧	٢٤٨	٦٥.٣	٤٢	١١.١	٢.١٣	٠.٥٧	٢٢	**١٨٣.٤٣
٨	غياب اللوائح المنظمة للعمل الحر والمشروعات الريادية.	٢٤٤	٦٤.٢	٨٢	٢١.٦	٥٤	١٤.٢	٢.٥٠	٠.٧٣	٢	**١٦٦.١٢
٩	عدم وجود وحدة لريادة الأعمال بالكلية.	١٣١	٣٤.٥	١٦٤	٤٣.٢	٨٥	٢٢.٤	٢.١٢	٠.٧٤	٢٣	**٢٤.٨٥
١٠	سيادة العمل الروتيني الذي يحول دون انطلاق الأفكار الريادية.	١٧٦	٤٦.٣	١٨٤	٤٨.٤	٢٠	٥.٣	٢.٤١	٠.٥٩	٨	**١٣٤.٩٨
١١	شروع موروثة ثقافية لا تشجع على الريادة والمبادرات الفردية (من قبيل ضرورة التمسك بالوظيفة الحكومية الآمنة).	١٤١	٣٧.١	١٦٨	٤٤.٢	٧١	١٨.٧	٢.١٨	٠.٧٢	١٩	**٣٩.٥٧
١٢	التخوف من الإقدام على تجارب جديدة.	٢٣٠	٦٠.٥	١١٢	٢٩.٥	٣٨	١٠.٠	٢.٥١	٠.٦٧	١	**١٤٨.٠٦

م	العبارة	درجة التوافر						الانحراف المعياري	الترتيب	قيمة χ^2
		بدرجة ضعيفة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١٣	قصور الوسائل التكنولوجية التي تعين على تحويل الفكرة الريادية إلى مشروع ريادي	١٣٥	٣٥.٥	١٧٩	٤٧.١	٦٦	١٧.٤	١٨	**٥١.٢٢	
١٤	ضعف الرغبة لدى منسوبي الكلية في ممارسة العمل الريادي الحر	١٢٣	٣٢.٤	٢٠٨	٥٤.٧	٤٩	١٢.٩	١٧	**٩٩.٩٥	
١٥	قصور الخدمات التثقيفية والتوعوية التي تقدمها الكلية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال.	١٤٨	٣٨.٩	١٦٦	٤٣.٧	٦٦	١٧.٤	١٦	**٤٤.٨٦	
١٦	قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف أصحاب الأفكار الريادية.	١٨٤	٤٨.٤	١٧٣	٤٥.٥	٢٣	٦.١	٥	**١٢٧.٧٤	
١٧	ضعف الدعم المادي المخصص لنشر ثقافة ريادة الأعمال.	١٠١	٢٦.٦	٢٠٨	٥٤.٧	٧١	١٨.٧	٢٤	**٨١.٨٨	
١٨	جمود الهيكل التنظيمي مما يحبط الروح المعنوية لدى أصحاب الأفكار الريادية.	١٦٥	٤٣.٤	١٦٣	٤٢.٩	٥٢	١٣.٧	١٢	**٦٦.٠٣	
١٩	قلة توافر البيئة الداعمة المحفزة لأصحاب الأفكار الرائدة.	٢٠٩	٥٥.٠	١٢٨	٣٣.٧	٤٣	١١.٣	٤	**١٠٨.٧٩	
٢٠	قلة البرامج التدريبية التي يمكن أن تعين أصحاب الأفكار الريادية على اكتساب مهارات تنفيذ أفكارهم.	١٦٦	٤٣.٧	١٤٢	٣٧.٤	٧٢	١٨.٩	١٥	**٣٧.٦٦	
٢١	وجود نظام رقابي متشدد مما يحبط الروح الريادية لدى الرياديين من منسوبي الجامعة.	١٤٨	٣٨.٩	٢٠٥	٥٣.٩	٢٧	٧.١	١١	**١٣٠.٤٥	
٢٢	قصور البنية التحتية التي يمكن أن تعزز المشروعات الريادية.	٢٠٦	٥٤.٢	١٤٠	٣٦.٨	٣٤	٨.٩	٣	**١١٨.٨٨	
٢٣	ضعف آليات تقييم الفكرة أو المنتج الريادي.	١٤٤	٣٧.٩	١٩٥	٥١.٣	٤١	١٠.٨	١٤	**٩٧.١٧	
٢٤	غلبة ثقافة لا تشجع على المخاطرة الذكية.	١٣٩	٣٦.٦	٢١٢	٥٥.٨	٢٩	٧.٦	١٣	**١٣٣.٩٩	
	الإجمالي								٢.٣٠	

** مستوى الدلالة = دالة عند مستوى ٠.٠١

وباستقراء نتائج الجدول السابق رقم (٣٤) يتضح ما يلي:

* إن إجمالي الوزن النسبي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني والذي يقيس (المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت) قد بلغ ٢.٣٠ وبمقارنته بمعيار التحليل الإحصائي الذي اعتمدت عليه الدراسة، يتضح أنه يقع في المستوى المتوسط والذي يمتد من ١.٦٧-٢.٣٣ وهذا يدل على أن هذا المحور يتوافر بدرجة متوسطة.

* وربما يشير ذلك إلى: قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلبة ذوي الأفكار الريادية، ضعف الدعم المادي المخصص لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال، وغياب وجود حاضنات أعمال في الجامعة، فضلاً عن ضعف الخدمات التوعوية والتنقيفية التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال، وقلة المقررات الخاصة بريادة الأعمال في الجامعة، قلة أعداد الكوادر البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال، وقلة إبرام الجامعة لاتفاقيات لدعم مشاريع ريادة الأعمال.

* وبالرغم من كون الوزن النسبي للمحور ككل قد جاء بدرجة متوسطة، إلا أن عبارات المحور (٢٤ عبارة) قد تفاوتت في درجة التحقق، فبعض العبارات جاءت بدرجة كبيرة، في حين جاءت عبارات أخرى بدرجة متوسطة، وأخرى جاءت بدرجة ضعيفة.

* وبالنسبة للعبارات التي جاءت بدرجة كبيرة نجدها في العبارة رقم (١٢) "التخوف من الإقدام على تجارب جديدة"، والتي احتلت المرتبة الأولى بين العبارات من حيث درجة التحقق وبوزن نسبي يقدر بـ ٢.٥١ ، والعبارة رقم (٨) "غياب اللوائح المنظمة للعمل الحر والمشروعات الريادية" بوزن نسبي بلغ ٢.٥٠ ، والعبارة رقم (٢٢) "قصور البنية التحتية التي يمكن أن تعزز المشروعات الريادية" بوزن نسبي يقدر بـ ٢.٤٥ ، فالعبارة (١٩) "قلة توافر البيئة الداعمة المحفزة لأصحاب الأفكار الرائدة" بوزن نسبي بلغ ٢.٤٣ ، ثم العبارة رقم (١٦) "قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف أصحاب الأفكار الريادية" والتي احتلت المرتبة الخامسة بوزن نسبي ٢.٤٢ .

* ويمكن تفسير ذلك: إلى تخوف الطلبة من الإقدام على العمل الحر والتمسك بالعمل الحكومي لضمانه وللامن الوظيفي الذي يوفره، بالإضافة إلى أهمية اللوائح المنظمة للعمل الحر والمشروعات الريادية وأنها من متطلبات ثقافة ريادة الأعمال، فضلاً على أن الروتين والأنظمة الرقابية المشددة تعيق المشروعات والأعمال الريادية، كما أن التخوف سببه عدم التدريب على ثقافة ريادة الأعمال وممارسة المشروعات الريادية، بالإضافة إلى أن الطلبة يرون في الخدمات التنقيفية والتوعوية التي تقدمها الكلية مصدراً هاماً للتعرف على ثقافة ريادة الأعمال وممارسة المشروعات الريادية، وكذلك العادات والتقاليد أو المعتقدات التي تشكل حاجزاً أمام ممارسة كل ما هو جديد وريادي.

* ومن جهة أخرى جاءت عبارات أخرى داخل ذات المحور بدرجة ضعيفة، العبارة رقم (١٧) "ضعف الدعم المادي المخصص لنشر ثقافة ريادة الأعمال" بوزن نسبي ٢.٠٨ ، والعبارة رقم (٩) "عدم وجود وحدة لريادة الأعمال بالكلية" بوزن نسبي ٢.١٢ ، والعبارة رقم (٧) "قلة وجود مقررات دراسية

متعلقة بزيادة الأعمال في البرامج الجامعية الدراسية" بوزن نسبي ٢٠.١٣ ، والعبارة رقم (٢) "ضعف التمويل لمشروعات زيادة الأعمال" بوزن نسبي ٢٠.١٥ ، والعبارة (٦) "تدرة الكوادر البشرية المؤهلة لنشر ثقافة زيادة الأعمال" بوزن نسبي ٢٢.١٧ ، حيث احتلت العبارات الخمسة المراتب الخمسة الأخيرة بين عبارات المحور من حيث درجة التوافر .

*وربما يمكن تفسير ذلك إلى: غياب التعليم القائم على الابتكار والإبداع، القيم الاجتماعية السائدة من العوامل التي تعيق ثقافة زيادة الأعمال، قلة توافر الموارد التكنولوجية التي يمكن استخدامها لإحداث تغيير في القيم والسلوك، نقص الوعي بالمشاركة بين الأفراد وعدم توافر الرغبة والاقتناع بأهمية زيادة الأعمال منذ المراحل الدراسية الأولى إلى المرحلة الجامعية، قلة دعم المواهب واستكشاف رواد الأعمال، غياب حاضنات الأعمال عن المشهد الريادي رغم إقحامها من قبل مؤسسات التعليم العالي في بعض الدول المتقدمة، قلة مشاركة الجهات المعنية والقطاع الخاص ورجال الأعمال في دعم البيئة الجامعية وطلبة الجامعة، ضعف الرؤية الخاصة بالملكية الفكرية للمخترعين ورواد الأعمال وأصحاب المشروعات المتوسطة والصغيرة.

*واتفقت تلك النتائج مع نتائج دراسات كل من:

- دراسة (أشرف منيسي ٢٠١٩)^(١) والتي خلصت إلى قلة المصادر المتاحة لتمويل المشروعات الصغيرة، وقلة البرامج التي تقدمها حاضنات الأعمال، وافتقار أعضاء هيئة التدريس لمهارات زيادة الأعمال، وندرة توافر مقرر دراسي مختص بزيادة الأعمال، وندرة توافر برامج محلية مختصة بمهارات زيادة الأعمال، ومحدودية توافر رؤية واضحة تتعلق بزيادة الأعمال، ومحدودية اهتمام الحكومة بالبحث والتطوير.

- دراسة (Andrade, A. & et al 2018)^(٢) والتي خلصت قلة توافر الموارد التعليمية اللازمة في مجال زيادة الأعمال في المهن الحرة المتاحة التي تم تدريسها لتعزيز اكتساب المهارات بشكل فعال في مجال زيادة الأعمال، وضرورة توسيع المناهج التربوية المستخدمة في تعليم زيادة الأعمال في هذه المؤسسات لتشمل رحلة ميدانية وطريقة العرض.

- دراسة (عزة الحسيني، ٢٠١٥)^(٣) والتي خلصت إلى أن يتطلب تعليم زيادة الأعمال إعداد دليل إرشادي باحتياجات المجتمع المصري من المهن والوظائف ومتطلبات سوق العمل، وتكوين روابط وثيقة بين المدرسة ومنظمات الأعمال المختلفة، ودمج رواد الأعمال في الفرق المدرسية.

ويمكن تفسير اتفاق نتائج تلك الدراسات بالنتيجة الحالية بضرورة توفير الإمكانيات لترسيخ ثقافة زيادة الأعمال، والعمل على إدراج مقرر أكاديمي لزيادة الأعمال، ومن ثم التوسع في طرح

(١) أشرف منيسي (٢٠١٩): مرجع سابق.

(2) Andrade, A. & et al, (2018): Op. Cit.

(٣) عزة الحسيني (٢٠١٥): مرجع سابق.

التخصص الأكاديمي لريادة الأعمال، يليه طرح برنامج الدراسات العليا لريادة الأعمال على أن يكون متاحًا لطافة طلبة كليات الجامعة، فضلاً عن القيام بورش عمل ومؤتمر سنوي للتعريف بريادة الأعمال ولتشجيع الدخول في مجال العمل الحر، والعمل على تكوين روابط بين الجامعة والطلبة، مع الأخذ بعين الاعتبار حفظ الملكية الفكرية للطلبة المبدعين والمخترعين.

(٣/٢/٢) عرض الفروق بين استجابات الطلبة تبعًا لمتغيرات الدراسة:

وفيما يلي نعرض الفروق بين استجابات الطلبة حسب متغيراتها الثلاثة التالية: نوع الجنس، نوع الكلية، السنة الدراسية:

(أ/٣/٢/٢) الفروق بين استجابات الطلبة تبعًا لنوع الجنس:

وقد استخدمت الدراسة اختبار "ت" للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين للتعرف على الفروق بين متوسطي استجابات الطلبة بجامعة الكويت في جامعة الكويت بالنسبة لمتغير لنوع الكلية (ذكر - أنثى)، والجدول التالي رقم (٣٥) يوضح تلك النتائج:

جدول (٣٥) الفروق بين استجابات الطلبة تبعًا لنوع الجنس:

م	المحور	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
١	واقع الدور	ذكر	١٦٣	٣٩.٦٧	٤.٣٧	٣٧٨	٨.٠٦	٠.٠١
		انثى	٢١٧	٤٣.٧٦	٥.٢٥			
٢	المعوقات	ذكر	١٦٣	٥٧.٣٠	٣.٦١	٣٧٨	٥.٤١	٠.٠١
		انثى	٢١٧	٥٣.٦٢	٨.٠٩			

*يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٣٥) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠١) بين متوسطي درجات مجموعتي الطلبة بجامعة الكويت من (الذكور - الإناث) على محور الواقع، وذلك لصالح الطلبة الإناث، وربما يرجع ذلك إلى طبيعة الإناث والتي تمارس ريادة الأعمال بأقل الموارد والتكاليف والاعتماد الذاتي على مهاراتهم لإنجاز المشروعات والأعمال الابتكارية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى دلالة إحصائية (٠.٠١) بين متوسطي درجات مجموعتي الطلبة بجامعة الكويت من (الذكور - الإناث) على محور المعوقات وذلك لصالح الطلبة الذكور، ويرجع ذلك إلى طبيعة الذكور، وبناءً على ذلك، على الجامعة أن تقيم علاقات عمل مع المؤسسات الأخرى التي يمكن أن تتحول إلى مشروعات مشتركة ومنح بحثية وعقود، وأن تحدد العديد من الفرص والخدمات والاحتياجات الفعلية لقطاع الأعمال والصناعة والمنظمات الحكومية خاصة فيما يتعلق بمهن الذكور وطبيعتهم ملائمتهم في الأعمال والقطاعات الصناعية والحرفية، سواء على الصعيد المحلي أم الدولي، فهذه المشروعات تتطلب عمل جاد وتمويل كبير وأدوات تكنولوجية وتسويقية متعددة.

***وتتفق تلك النتائج مع نتائج:**

- دراسة (مزنة النفيعي، ٢٠١٥)^(١) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد النمو لصالح الذكور مقابل الإناث، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لجهة العمل في بُعد الابتكار لصالح الكليات الصحية مقابل الكليات الأدبية.
- دراسة (ريم رمضان، ٢٠١٢)^(٢) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الطلبة حول موقفهم من المشاركة في الأعمال الريادية تعزى لمتغير الجنس/ النوع، وذلك لصالح الذكور.

***واختلفت مع النتائج مع: دراسة (Hussain, T. & et al، ٢٠١٨)^(٣) والتي توصلت إلى أنه لا يوجد اختلاف كبير في موقف الطلاب من ريادة الأعمال من حيث الجنس، وتفسر الدراسة الحالية ذلك كما يلي: أن الذكور والإناث يتعلمون معاً في بيئة جامعية واحدة، وغالباً ما تنعكس عليهم القيم والمعتقدات السائدة والتي تشكل ثقافة ريادة الأعمال، والتي تجعل رؤيتهم لواقع ثقافة ريادة الأعمال ومعوقاتا متقاربة من نظريهما، وأن الشباب الريادي ذكراً كان أم أنثى يتميز بالقدرة على التحكم الذاتي في تحديد مصيره وإدارة نفسه وتمتعه بالثقة العالية بالنفس والاستعداد الفعال لاتخاذ القرارات، وتحمل المخاطر وتقبل حالات الغموض، ومرونة التفكير والاستعداد العالي لتقبل حالات الفشل، بالإضافة إلى التحلي بالصبر والاهتمام بالأفعال أكثر من الأقوال، كما أن دخول العمل الريادي والتربية الريادية يعتبر مطلوباً إذا ما أخذنا بعين الاعتبار الاستفادة من البيئة الجامعي الواحدة (ذكور، إناث) واستثمار رأس المال البشري.**

(٢/٣/ب): الفروق بين استجابات الطلبة تبعاً لمتغير نوع الكلية:

وقد استخدمت الدراسة اختبار "ت" للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين للتعرف على الفروق بين متوسطي استجابات الطلبة بجامعة الكويت في جامعة الكويت بالنسبة لمتغير لنوع الكلية (أدبية- علمية)، والجدول التالي رقم (٣٦) يوضح تلك النتائج:

جدول (٣٦) الفروق بين استجابات الطلبة تبعاً لمتغير نوع الكلية:

م	المحور	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
١	الواقع	أدبية	٢٤١	٤٠.٩٢	٥.٧٢	٣٧٨	٥.٤٩	٠.٠١
		علمية	١٣٩	٤٣.٩٠	٣.٧٦			
٢	المعوقات	أدبية	٢٤١	٥٧.٦٦	٣.٨٠	٣٧٨	١٠.٥٧	٠.٠١
		علمية	١٣٩	٥٠.٩٢	٨.٥٣			

(١) مزنة النفيعي (٢٠١٥): مرجع سابق.

(٢) ريم رمضان (٢٠١٢): مرجع سابق.

(3)Hussain, T. & et al,(2018): Op, Cit.

*يوضح من نتائج الجدول السابق رقم (٣٦) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى دلالة إحصائية (٠.٠١) بين متوسطي درجات مجموعتي الطلبة بجامعة الكويت من الكليات الأدبية والعلمية على محور الواقع، وذلك لصالح الطلبة بالكليات العلمية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى دلالة إحصائية (٠.٠١) بين متوسطي درجات مجموعتي الطلبة بجامعة الكويت من الكليات الأدبية والعلمية على محور المعوقات، وذلك لصالح الطلبة بالكليات الأدبية.

***واختلفت تلك النتائج مع نتائج دراسة (منصور العتيبي ومحمد موسى، ٢٠١٥)^(١)**، والتي توصلت إلى أن مستوى وعي الطلبة بريادة الأعمال فيما يتعلق بمعارفهم جاءت بدرجة مرتفعة، بينما جاء مستوى اتجاهاتهم نحوها بدرجة متوسطة، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الطلبة حول مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغيري (النوع، التخصص)، وتفسر الدراسة الحالية ذلك كما يلي: أن ثقافة ريادة الأعمال تتطلب بعض المهارات العلمية والتكنولوجية والتفكيرية، كما أن ثقافة ريادة الأعمال تتصف بأنها عملية هادفة حيث تسعى إلى إدارة الأعمال والمشروعات وتمييزها بطرق مبتكرة وغير تقليدية وفق أفكار ورؤى وتصورات إبداعية تحقق الربح وتمنح المنظمات ميزات تنافسية، وأنها عملية متكاملة؛ إذ إنها تجمع ما بين الإبداع وتحمل المخاطر والتخطيط، والقدرة على اكتشاف الفرص، وتحمل مستويات مرتفعة من المخاطر، والقدرة على تحويل الفكرة إلى واقع ملموس، كما أنها تعتمد على رؤية مشتركة حيث تبدأ ريادة الأعمال بوجود رؤية محددة وواضحة لعمل شيء مبتكر وخلاق، كما تعتمد على سبق الآخرين في وضع تصور لتطوير خدمة أو منتج أو ابتكار منتج جديد يلقي القبول والاستحسان لتحقيق أرباح وتبوء مكانة متميزة في عالم المنافسة من خلال تنظيم وإدارة المشروعات، وأنها عملية تنشأ بمحض اختيار وإرادة الفرد، وكل هذه السمات يمكن أن تتوافر في الكليات العلمية بصورة واضحة عن الكليات الأدبية.

(٢/٢/٣/ج): الفروق بين استجابات الطلبة تبعاً لمتغير السنة الدراسية:

وقد تم استخدام اختبار (تحليل التباين الأحادي) للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات الطلبة بجامعة الكويت بالنسبة لمتغير السنة الدراسية (الأولى - الثانية - الثالثة - الرابعة - أكثر من ٤ سنوات)، والجدول التالي رقم (٣٧) يوضح تلك النتائج:

(١) منصور العتيبي ومحمد موسى (٢٠١٥): مرجع سابق.

جدول (٣٧) الفروق بين استجابات الطلبة تبعاً لمتغير السنة الدراسية:

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
واقع الدور	بين المجموعات	١٥٧٢.٨٠	٤	٣٩٣.٢٠	١٦.٢٩	٠.٠١
	داخل المجموعات	٩٠٤٨.١٣	٣٧٥	٢٤.١٢		
	الكلية	١٠٦٢٠.٩٣	٣٧٩			
المعوقات	بين المجموعات	٦٠٠٧.٣٨	٤	١٥٠١.٨٤	٤٨.٩١	٠.٠١
	داخل المجموعات	١١٥١٥.٤١	٣٧٥	٣٠.٧٠		
	الكلية	١٧٥٢٢.٨٠	٣٧٩			
الإجمالي	بين المجموعات	٣٢٥٢.٠٨	٤	٨١٣.٠٢	١٣.١٠	٠.٠١
	داخل المجموعات	٢٣٢٧٣.٦٤	٣٧٥	٦٢.٠٦		
	الكلية	٢٦٥٢.٧٣	٣٧٩			

*يتضح من الجدول السابق (٣٧): وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة بجامعة الكويت في محور (الواقع) والاستبانة ككل بالنسبة لمتغير السنة الدراسية (الأولى- الثانية- الثالثة- الرابعة- أكثر من ٤سنوات) من طلبة بجامعة الكويت، وتعزو الدراسة الحالية تلك النتيجة إلى عدد سنوات الدراسة لطلبة الجامعة، والتي التي تؤثر في اختلاف رؤيتهم للدور الفعلي لواقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت. وللتعرف على اتجاه تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه والجدول التالي رقم (٣٨) يوضح تلك النتائج:

جدول (٣٨) نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنات المتعددة لمجموعات الطلبة

بجامعة الكويت ذوي السنة الدراسية المختلفة على استبانة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

المحور	متغير السنة الدراسية (أ)	متغير السنة الدراسية (ب)	متوسط الفرق
واقع الدور	الأولى	الثانية	٠.٧٥-
	الأولى	الثالثة	*٣.٧٧-
	الأولى	الرابعة	*٤.٢١-
	الأولى	أكثر من ٤سنوات	*٧.٢١-
	الثانية	الثالثة	*٣.٠٢-
	الثانية	الرابعة	*٣.٤٥-
	الثانية	أكثر من ٤سنوات	*٦.٤٦-
	الثالثة	الرابعة	*٤.٢٧-
	الرابعة	أكثر من ٤سنوات	*٣.٤٣-
	أكثر من ٤سنوات	*٣.٠١-	

متوسط الفرق	متغير السنة الدراسية (ب)	متغير السنة الدراسية (أ)	المحور
٠.١٦-	الثانية	الأولى	المعوقات
١.٠٥-	الثالثة	الأولى	
*٢.٩٨	الرابعة	الأولى	
*١٣.٩٠	أكثر من ٤ سنوات	الأولى	
*٨.٥٥-	الثالثة	الثانية	
*٣.١٤	الرابعة	الثانية	
*١٤.٠٦	أكثر من ٤ سنوات	الثانية	
*٤.٠١	الرابعة	الثالثة	
*١٤.٩١	أكثر من ٤ سنوات	الثالثة	
*١٠.٩١	أكثر من ٤ سنوات	الرابعة	
٠.٩١-	الثانية	الأولى	الإجمالي
*٤.٧٩-	الثالثة	الأولى	
١.١٢-	الرابعة	الأولى	
*٦.٦٨	أكثر من ٤ سنوات	الأولى	
*٣.٨٨-	الثالثة	الثانية	
٠.٣١-	الرابعة	الثانية	
*٧.٥٩	أكثر من ٤ سنوات	الثانية	
*٣.٥٧	الرابعة	الثالثة	
*١١.٤٨	أكثر من ٤ سنوات	الثالثة	
*٧.٩١	أكثر من ٤ سنوات	الرابعة	

*دالة عند مستوى ٠.٠٥

*ويتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٣٨) ما يلي:

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الأولى" ومجموعة "السنة الثانية" في محور (الواقع - المعوقات) وإجمالي الاستبانة.
- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الأولى" ومجموعة "السنة الثالثة" في محور (المعوقات) وإجمالي الاستبانة.
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الأولى" ومجموعة "السنة الثالثة" في محور (الواقع) وإجمالي الاستبانة، وذلك لصالح مجموعة السنة الدراسية "الثالثة".
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الأولى" ومجموعة "السنة الرابعة" في محور (الواقع) وذلك لصالح مجموعة السنة الدراسية "الرابعة".
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الأولى" ومجموعة "السنة الرابعة" في محور (المعوقات) وذلك لصالح مجموعة السنة الدراسية "الأولى".

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الأولى" ومجموعة "السنة الرابعة" في الاستبانة ككل.

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الأولى" ومجموعة "أكثر من ٤ سنوات" في محور (الواقع) وذلك لصالح مجموعة السنة الدراسية "أكثر من ٤ سنوات".

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الأولى" ومجموعة "أكثر من ٤ سنوات" في محور (المعوقات) وذلك لصالح مجموعة السنة الدراسية "الأولى".

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الأولى" ومجموعة "أكثر من ٤ سنوات" في الاستبانة ككل، وذلك لصالح مجموعة السنة الدراسية "الأولى".

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الثانية" ومجموعة "السنة الثالثة" في محور (الواقع-المعوقات) وإجمالي الاستبانة، وذلك لصالح مجموعة السنة الدراسية "الثالثة".

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الثانية" ومجموعة السنة "الرابعة" في محور (الواقع) وذلك لصالح مجموعة السنة الدراسية "الرابعة".

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الثانية" ومجموعة "الرابعة" في محور (المعوقات) وذلك لصالح مجموعة السنة الدراسية "الثانية".

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الثانية" ومجموعة "الرابعة" في الاستبانة ككل.

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الثانية" ومجموعة "أكثر من ٤ سنوات" في محور (الواقع) وذلك لصالح مجموعة السنة الدراسية "أكثر من ٤ سنوات".

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الثانية" ومجموعة "أكثر من ٤ سنوات" في محور (المعوقات) وذلك لصالح مجموعة السنة الدراسية "الثانية".

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي مجموعة السنة "الثانية"، ومجموعة "أكثر من ٤ سنوات" في إجمالي الاستبانة وذلك لصالح مجموعة السنة الدراسية "الثانية".

ويفسر الباحث ذلك كما يلي: أن الطلاب في السنة الأولى والثانية يرون أن معوقات ثقافة قيادة الأعمال كبيرة وموجودة، وذلك لأن خبراتهم بقيادة الأعمال ضعيفة وتكاد تكون محدودة، وربما تفتهم بالنفس والقدرة على حل المشكلات تكون أقل، قياساً على استحداث حياتهم الجامعية قلة تأقلمهم

وبالتالي نقص الدافعية، والتي تشكل سمة رئيسة للشخص الريادي، على العكس من طلبه السنة الثالثة والرابعة، فهم على استعداد على تقبل فكرة التعليم الريادي والمشاريع الريادية والعمل الحر، قياساً مع تأقلمهم مع سنوات الجامعة التالية، فهي السبيل لمساعدتهم على خلق فرص عمل، والحد من الإقبال على القطاع الحكومي وتكديس الموظفين فيه، والانفتاح على العمل الحر والقطاع الخاص.

وبعد، فقد تناول الفصل الحالي الواقع الميداني للدراسة الحالية، وقد استهدف التعرف على واقع ترسيخ ريادة الأعمال بجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة، ويتضح ذلك من خلال التركيز على الدور الفعلي الذي تقوم به جامعة الكويت في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها، وأهم المعوقات التي تحول دون تحقيقه (وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب بها)، وقد تبين وجود بعض المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، مما يتطلب تحديد الإجراءات والآليات اللازمة لتحقيق ذلك من خلال وضع تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، وهو ما يحاول الفصل القادم تناوله بمزيد من التفصيل.

الفصل السابع

نتائج الدراسة والتصوير المقترح

تمهيد

أولاً: نتائج الدراسة:

(١) النتائج النظرية:

(١/١) نتائج متعلقة بالدراسة النظرية.

(٢/١) نتائج تتعلق بتحليل المقارن للخبرتين الأمريكية والماليزية.

(٢) النتائج الميدانية.

(١/٢) نتائج متعلقة بالمحور الأول.

(٢/٢) نتائج متعلقة بالمحور الثاني.

(٣/٢) نتائج متعلقة بمتغيرات الدراسة.

ثانياً: التصور المقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول

المتقدمة:

(١) مفهوم التصور المقترح.

(٢) منطلقات التصور المقترح.

(١/٢) منطلقات مستمدة من الاطار النظري للدراسة.

(٢/٢) منطلقات مستمدة من واقع الدراسة الميدانية.

(٣) فلسفة وأهداف التصور المقترح.

(٤) أهمية التصور المقترح.

(٥) ملامح التصور المقترح.

(٦) آليات تنفيذ التصور المقترح.

(٧) متطلبات تنفيذ التصور المقترح.

(٨) معوقات تنفيذ التصور المقترح، وسبل التغلب عليها.

ثالثاً: بحوث مستقبلية مقترحة.

الفصل السابع

نتائج الدراسة التصور المقترح

تمهيد

توصلت الدراسة بشقيها النظري والميداني إلى أن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال يُعد من الاستراتيجيات الحديثة لتبني منظمات ريادة الأعمال الإنتاجية أو الخدمية منها، بهدف خلق جيلٍ واعٍ ذي دورٍ إيجابي في المجتمع؛ إذ تعمل ريادة الأعمال على نمو ودعم المجتمعات المتقدمة والإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والبشرية والمعرفية في ضوء هذه المنظومة، ولما تتمتع به بيئة الأعمال من دور بارز في تحويل الأفكار إلى مشاريع واقعية.

ومن هنا تأتي أهمية هذا الفصل الذي يتناول نتائج الدراسة والتصوير المقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، وأبرز البحوث المقترحة، ويمكن استعراض هذه المحاور على النحو التالي:

أولاً: نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة الحالية في إطارها النظري والميداني إلى العديد من الحقائق والنتائج، وفيما يلي أبرز وأهم تلك النتائج التي في ضوئها يمكن الاستفادة من تجربة دولتي الخبرة: الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا في التعليم الريادي.

(١) النتائج النظرية:

ويمكن تصنيف النتائج إلى نتائج نظرية تمخضت عن الفصول النظرية المعيارية، ونتائج تتعلق بالتحليل المقارن للخبرتين الأمريكية والماليزية، وهي كما يلي:

(١/١) نتائج متعلقة بالدراسة النظرية:

لقد استخلصت الدراسة مجموعة من النتائج المتعلقة بالفصول النظرية المعيارية التي أُستعرضت سلفاً، وأبرز تلك النتائج:

- تعد ريادة الأعمال القوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، حتى جعلت العديد من الدول تبادر بوضع سياسات من شأنها زيادة ميل أفرادها ليصبحوا رواد أعمال Entrepreneurs.
- إن إدخال تعليم ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية، كان بهدف إيجاد الثقافة الريادية.
- تعد ريادة الأعمال محركاً أساسياً لتغيير ثقافة المجتمعات عن طريق تعزيز ثقافة التعليم الريادي، ودعم ثقافة الابتكار والإبداع، واحتضان رواد الأعمال.
- تمثل ريادة الأعمال أحد الوسائل الرئيسة لإعادة هيكلة أي جامعة، تنظيمياً وأكاديمياً وبحثياً.

- تعتمد ريادة الأعمال على الشراكة المتوازنة مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة ورواد الأعمال، والمؤسسات غير الهادفة للربح، والخريجين الذين يأتون على رأس المستفيدين.
- استحدثت الجامعات (حاضنات الأعمال) المهمة بالإبداع والابتكار، لتوفير البيئة المحفزة على الإبداع، وتوفير المناخ المناسب لإيجاد رائد الأعمال، ورعاية الأفكار الإبداعية في المجتمع الأكاديمي.
- تُرسِّخ ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات من خلال الابتكار والتسويق وتنظيم المشاريع الريادية، وإيجاد القيمة المضافة للمجتمعات.
- ساعد الاقتصاد المعرفي على الاهتمام بتعليم ريادة الأعمال، بهدف توفير رأس المال البشري الذي يمتلك الصفات اللازمة لريادة الأعمال.
- تُعد ريادة الأعمال أحد الخيارات التي تلجأ إليها المؤسسات للتكيف والتلاؤم مع متطلبات المنافسة والتغيير، وهي بمثابة قوة أساسية خلّفت ازدهاراً اقتصادياً في العديد من الدول.
- تُعد ثقافة ريادة الأعمال من المقومات الرئيسية الداعمة لريادة الأعمال، وهي نسقٌ من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحرص الجامعات على ترسيخها من أجل دعم مبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي.
- تقوم الجامعات بتشجيع منسوبيها (طلبة، أعضاء هيئة تدريس) على تبني وتشجيع الأفكار الريادية، وتوفير البيئة الداعمة لرعايتها وتحويلها إلى مشروعات ريادية.
- يرتبط مفهوم ريادة الأعمال دائماً بابتكار أفكار جديدة لتقديم خدمات متميزة أو أسلوب جديد في العمل أكثر كفاءة.
- تتميز ريادة الأعمال بخصائص مختلفة، كاستحداث عمل حر يتصف بالإبداع في بيئة عمل محاطة بالمخاطر وذلك في مختلف جوانب النشاطات التي يقوم بها.
- يتسم الشاب الريادي بسمات معينة منها تنظيم وتنفيذ الفرص، والحصول على الموارد والعمالة والمواد والموجودات الأخرى بتوافق لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل، والإبداع والمخاطرة.
- تتمثل أهمية ثقافة ريادة الأعمال في تحويل الأفكار إلى مشاريع بمعدلات أكثر من غيرها بما يحقق قيمة وتميز على المستوى الوطني والعالمي، ودعم التوجه نحو مجتمع المعرفة، وتوفير المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة.
- يزيد تعليم ريادة الأعمال بالجامعات من القيمة المضافة للمجتمع، من خلال ارتفاع أعداد المشروعات الخاصة التي يقيمها الطلاب لخدمة مجتمعاتهم، وبالتالي مساهمتها مستقبلاً في التغلب على مشكلة البطالة.
- تهدف ريادة الأعمال إلى خلق ثقافة المبادرة، وتبني الابتكار، وحل المشكلات.

- تتعدد أهداف برامج تعليم ريادة الأعمال على مستوى التعليم العالي من خلال إعداد أفراد مبادرين وقادرين على إنشاء مشروعات اقتصادية جديدة تتسم بالنمو وتجلب الثروة، كما تعمل على تضيق الفجوة بين المجتمع الأكاديمي ومجتمع الأعمال.
- تهدف ريادة الأعمال إلى تدعيم القدرة لدى الأفراد على بدء مشروعات جديدة، وتشجيع الشباب على البدء بالأعمال المبتكرة، وتحسين دور الشباب في المجتمع والاقتصاد.
- تعتمد ريادة الأعمال على التعليم القائم على الإبداع والابتكار، وتنمية القدرات الإبداعية لدى الطلبة، وتحفيز الخبراء والاستشاريين على تقديم الخدمات الداعمة للرياديين.
- تركز ريادة الأعمال على المخاطرة المالية المحسوبة.
- تتطلب ثقافة ريادة الأعمال التزام إدارة الجامعة، ومرونة الهيكل التنظيمي، واستقلالية الفريق المكلف بتنفيذ الفكرة الرائدة، والتحفيز للمخاطرة، والتدريب في مجال التنفيذ للأفكار الابتكارية، بالإضافة إلى نظام رقابي ملائم.
- تتحدد ثقافة ريادة الأعمال من خلال عدة محددات وهي: الثقافة المؤسسية، النمط القيادي للإدارة الجامعية، جماعة العمل، والاعتماد على العمل على هيئة فريق، بالإضافة إلى نظم الدعم التنظيمي، والهيكل التنظيمي للجامعة.
- يعتمد ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات على مجموعة من المداخل منها: المدخل الاقتصادي، والمدخل النفسي الاجتماعي، ومدخل السلوك الريادي، ومدخل المنظمة المتعلمة، ومدخل القيادة الاستراتيجية، بالإضافة إلى مدخل التوجه الريادي بالاستفادة من القدرات والموارد.
- تنطلق ريادة الأعمال من استراتيجيات المؤسسة الريادية، والتي تتضمن استراتيجية الإبداع والابتكار، واستراتيجية التفرد، بالإضافة إلى استراتيجية النمو.
- تتطلب ريادة الأعمال تهيئة الظروف والإمكانيات لتحقيق المناخ الإبداعي المؤثر على تنمية الثقافة الريادية.

(٢/١) نتائج تتعلق بتحليل المقارن للخبرتين الأمريكية والماليزية في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:

استعرضت الدراسة الحالية الجهود المبذولة في ترسيخ ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بدولتي المقارنة؛ إذ يتضح تنوع الجهود التي قامت بها الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا في مجال اهتمامها بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي.

ومن المتعارف عليه، أن الدراسة المقارنة للنظم التعليمية والمشكلات التربوية في البلدان المختلفة لا تعني بالضرورة أن يتم نقل أو استعارة النظام التعليمي القائم من بلد إلى آخر، وإنما تعني

الكشف عن العوامل والأسباب التي تؤدي إلى اختلاف النظم التعليمية، والوقوف على مشكلات التعليم في مختلف البلدان^(١)، وهي أيضاً لا تعني بمقارنة نظم التعليم الحالية فحسب، بل تتعدى هذا الدور إلى التنبؤ بأفضل التجديدات والإصلاحات التربوية التي تتناسب التغيرات المتوقعة في ظل العوامل الثقافية لدولة ما^(٢).

ويرجع تميز الجامعات الأمريكية ونجاحها في ذلك إلى العديد من العوامل، منها: الاهتمام بريادة الأعمال بصفة عامة وبالتعليم للريادة بصفة خاصة، وذلك ضمن مدركات وسياسة القيادة الأمريكية، وقد ساهم ذلك في تحقيق الولايات المتحدة الأمريكية أعلى أداء اقتصادي خلال السنوات العشر الماضية عن طريق تعزيز النشاط الريادي؛ إذ إن الجامعات الأمريكية اهتمت بريادة الأعمال وذلك في إطار اهتمام القيادات الأمريكية بمجال ريادة الأعمال، وما يؤكد ذلك زيادة عدد الكليات والجامعات التي اهتمت بريادة الأعمال، حيث يوجد في الولايات المتحدة الأمريكية العديد من الكليات والجامعات التي لديها برامج لريادة الأعمال، كما تهتم الجامعات البحثية بتوفير ثقافة عن ريادة الأعمال لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى الاهتمام بتكوين الهيئات المسؤولة عن التعليم الريادي، والتي نجحت في توفير البنية التحتية اللازمة لنجاحه.

ومن الأسباب التي جعلت الولايات المتحدة الأمريكية رائدة في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، تأصيلها ورسوخها واستعدادها لقبول واحتضان المخاطر، ومن ثم تُنشر هذه الثقافة وهذا الفكر إلى الأجيال المتعاقبة، إضافةً إلى وجود القيادة الريادية القادرة على ترسيخ القيم الريادية والنشاط الريادي والعمل الحر، وتبنيها التوجه الريادي في جميع ممارستها وأنشطتها وفعاليتها، بجانب حاضنات الأعمال التي تتولى تقديم الخدمات والتسهيلات، ومراعاة الابتكارات، ودعم نتائج العملية التعليمية، وتسويق التقنيات ونتائج الأبحاث، بالإضافة إلى وجود بنية تحتية بحثية متطورة، ومناخ لبحث علمي رصين وريادي يُموّل من كافة مؤسسات الدولة وهيئات المجتمع وطوائفه؛ إذ إن كل هذه المقومات والآليات جعلت من الولايات المتحدة الأمريكية مصدراً غزيراً للابتكار، ومنبعاً فياً للنشاط الريادي من خلال ثقافة واعية قادرة على ترسيخ المفاهيم والمضامين لريادة الأعمال، وتعزيز التنمية الاقتصادية، وتسويق الأبحاث، وإنتاج ونقل التكنولوجيا داخل المؤسسات، وتخريج الشركات القادرة على الاستمرارية في أعمالها، والاستقلال في أعمالها والاستقلال مالياً، الأمر الذي صنع تميزها في خلق فرص العمل، وتنمية البيئة المحلية اقتصادياً واجتماعياً وبشرياً وتكنولوجياً.

(١) عبدالجواد السيد بكر (٢٠٠٦): التربية المقارنة والسياسات التعليمية، كفر الشيخ، مطبعة السلام، مصر، ص ٢.
(٢) سعد بسيوني عبدالنبي وآخرون (٢٠٠٥): التربية المقارنة في بدايت القرن: الأيديولوجيا والتربية والألفية الثالثة، القاهرة، دار الفكر العربية، مصر، ص ٢٧.

كما تعزو الدراسة الحالية تميز الجامعات الماليزية ونجاحها في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال للعديد من العوامل، منها: اهتمام الحكومة الماليزية بتشجيع المشاركة في ريادة الأعمال بين الأجيال الشابة، حيث أتاحت لهم الفرص الجديدة، والميل إلى المغامرة، فأصبحت الحاجة ضرورية لتدريب وتنقيف الشباب في هذا المجال، وكذلك إلى إنشاء وزارة لتنمية رجال الأعمال أو الرياديين عام ١٩٩٥م من قبل الحكومة الماليزية، بهدف رعاية ودعم أي مشروعات ريادية، فضلاً عن مبادرة وزارة التعليم العالي في صياغة سياسة لتطوير الريادة بمعاهد التعليم العالي لتوفير رأس المال البشري على الجودة من الخريجين الذين يمتلكون الصفات اللازمة لريادة الأعمال، ناهيك عن اهتمام الحكومة الماليزية بتحويل اقتصادها بأن يكون قائماً على المعرفة، ولقد أدى ذلك لانتشار التعليم الريادي.

لذا كان من الضروري إمعان النظر في التجارب الدولية، ودراستها في إطارها الثقافي والاجتماعي والسياسي والاقتصادي والأيدولوجي، حيث تتميز النظم التعليمية الجامعية في بيئتها الخاصة بها وبسياقها الطبيعي، علماً أن نجاح ريادة الأعمال في التعليم الجامعي من خلال سياقها المجتمعي لا يعني ضرورة نجاحه في سياق مختلف. ويتناول التحليل المقارن المحاور التالية بشيءٍ من التفصيل:

(١/٢/١) أوجه التشابه بين دولتي المقارنة حول آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

هناك بعض أوجه التشابه بين دول المقارنة فيما يتعلق بجهودهما في الاهتمام بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بصفة عامة، وبالتعليم الريادي بصفة خاصة، منها ما يلي:

(أ) مفهوم ثقافة ريادة الأعمال:

وينطلق مفهوم ريادة الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية من تشجيع التفكير الإبداعي، وتمكّن الفرد من الشعور بالذات، وليس من قبيل تعليم شخص إدارة عمل ما، فيدور مضمون المفهوم من ريادة الأعمال في الولايات المتحدة حول بعض المنطلقات الرئيسية، مثل:

❖ تنمية الفرد من خلال توليد أفكار جديدة.

❖ زيادة قدراتهم على التعرف على الفرص المتاحة.

❖ معرفة تنظيم المشاريع والأعمال التجارية.

بينما يتضمن مفهوم ريادة الأعمال في ماليزيا إنشاء مشروع تجاري يتطلب التغيير والإبداع، والرغبة الذاتية نحو تبني أفكار وحلول جديدة، وحشد الموارد اللازمة للمهارات الإبداعية لبناء خطط العمل نحو اقتصاد معرفي، عبر منطلقات عدة أبرزها:

❖ التعرف على الفرص المتاحة.

❖ بناء وتطوير الخطط الجديدة والمبتكرة.

❖ اكتساب المهارات القيادية والقدرة على مواجهة المخاطر.

من ذلك يؤكد مفهوم ريادة الأعمال على تطوير المعتقدات، والقيم والمواقف الخاصة ببيئة العمل في المستقبل، وليس على المعرفة والمهارات في مجال الأعمال التجارية، وتنظيم المشاريع، بما يؤهلها لتكوين بديلاً لصالح دفع العمالة أو الحد من البطالة.

وتتشابه الولايات المتحدة وماليزيا في مضمون مفهوم ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، باعتبارها أحد الاتجاهات المعاصرة في التعليم الجامعي، فالهدف الأساسي في كلتا دولتي المقارنة هو تحسين فعالية مخرجات التعليم الجامعي نحو التوجه إلى سوق العمل والعمل الحر، وإنشاء مشاريع تعليمية تثقيفية لترسيخ ريادة الأعمال، وهو ما أدى إلى وجود أوجه تشابه في المضامين الخاصة بمفهوم ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بصفة خاصة، وتعليم ريادة الأعمال بصفة عامة.

ويتبين كذلك أن هناك تقارباً في المضامين التي تقوم عليها ثقافة ترسيخ ريادة الأعمال في كلتا دولتي المقارنة، من خلاله تعزيز ثقافة مناسبة لريادة الأعمال، بحيث يصبح هناك اعتراف كبير بالدور المهم الذي يؤديه التعليم في تشجيع سلوكيات الأفراد في مجال تنظيم المشاريع بدءاً من التعليم ما قبل الجامعي وحتى الجامعي على حد سواء.

ويمكن تفسير أوجه الشبه بين دولتي المقارنة، في أنها أتت في ظل سياق عوامل ثقافية مجتمعة ساعدت في كسب معارف ومهارات متعلقة بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وفي ظل تنشئة اجتماعية جعلت تحويل الأفكار إلى عمليات واقعية.

(ب) إنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن الريادة وتعليم ريادة الأعمال:

تتشابه كلتا دولتي المقارنة في نشأة وتطور تعليم ريادة الأعمال وترسيخ ثقافتها داخل الجامعات، باعتبارها من المتطلبات الاقتصادية بصفة عامة، إلا أن الأسبقية التاريخية تأتي للولايات المتحدة الأمريكية التي اهتمت مبكراً بهذا المجال، حيث تنوعت البرامج في كبرى الجامعات الأمريكية مثل جامعة هارفارد عام ١٩٤٧م، ثم أدخلت برامج الماجستير إدارة ريادة الأعمال في مجال تنظيم المشاريع في عام ١٩٧١م، ويرجع ذلك في أن بعض الجامعات قد قدمت برامج رسمية في مجال ريادة الأعمال بصورة موضوعات تقليدية، مثل: ورش العمل التثقيفية التاريخية لريادة الأعمال في الاقتصاد الأمريكي، ثم تطور الأمر مع بداية عقد الثمانينيات، حيث قدمت أكثر من ٣٠٠ من مؤسسات التعليم العالي برامج ومقررات في الأعمال الحرة والشركات الصغيرة حتى وصل العدد إلى ١٠٥٠ مؤسسة تعليم عال مختصة بريادة الأعمال، كما تم تقديم برامج أوسع وأكثر تطوراً تشمل ريادة الأعمال، وبعض المفاهيم مثل: الأدوات، والعمليات، والاستراتيجيات الخاصة بريادة الأعمال، وتشمل دورات عدة مثل: الاتصالات الإدارية، وريادة الأعمال للشركات، إضافة إلى التركيز

على تنظيم المشاريع وإدارة الأعمال للشركات، إضافة إلى التركيز على تنظيم المشاريع وإدارة الأعمال، كالدورات الخاصة بزيادة الأعمال مثل: الاتصالات الإدارية، وزيادة الأعمال للشركات، إضافة إلى التركيز على تنظيم مشروع جديد، وإدارة الأعمال الصغيرة، فضلاً عن تخصصات إدارة الأعمال داخل الجامعات، فيما اهتمت ماليزيا بمجال زيادة الأعمال في عام ١٩٧٠م عندما نفذت السياسة الاقتصادية الجديدة، وفي الثمانينات بدأت فعليا في الجامعات الماليزية، وفي عام ١٩٩٥م عززت ماليزيا زيادة الأعمال عبر إنشائها وزارة زيادة الأعمال والتنمية التعاونية، وهي الهيئة التي أصبحت فيما بعد هيئة منسقة لتوفير المعلومات، وتقديم الدعم المالي، لأصحاب المشروعات الصغيرة.

وهناك العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن زيادة الأعمال بالجامعات بدولتي المقارنة، منها ما يلي:

- ❖ **الولايات المتحدة الأمريكية:** من المراكز التي تقدم بعض الأنشطة في مجال ترسيخ زيادة الأعمال والتعليم الريادي: مركز الدراسات الريادية في جامعة ستانفورد، والذي يُعد من المراكز الرائدة في الاهتمام بالريادة والتعليم لزيادة الأعمال، ومركز زيادة الأعمال في كلية جون كوك لإدارة الأعمال بجامعة سانت لويس، ويهتم المركز منذ إنشائه بتقديم وتطوير برامج مبتكرة لتدعيم زيادة الأعمال من خلال التعليم، وتستند برامج المركز على الشراكة بين المركز والمهتمين من أعضاء المجتمع بالريادة، كما يسهم رواد الأعمال والمؤيدين لريادة الأعمال من خلال وقتهم ورؤيتهم ودعمهم المالي في مساعدة المركز بتقديم نوعية من البرامج التي لا مثيل لها.
- ❖ **وفي ماليزيا** أيضًا العديد من المؤسسات التي أنشأتها الجامعات الماليزية لتعزيز زيادة الأعمال، كمركز تطوير زيادة الأعمال في الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا، ويهدف إلى توفير الأنشطة والمناهج الدراسية والمقررات ذات الصلة بزيادة الأعمال، وتوفير الدعم والبنى التحتية، والتي تؤدي إلى تطوير أنشطة زيادة الأعمال، ومركز الريادة بجامعة مالايا، وتتعدد الأنشطة التي يقوم المركز بتنفيذها لتعزيز زيادة الأعمال بين طلاب جامعة المالايا، ومنها عقد العديد من ورش العمل كورشة عمل (استثمر موهبتك)، والتي تهدف إلى تعليم المشاركين تقنيات الاستضافة المناسبة، والبحث عن المواهب الخفية للاستفادة من موهبتهم وجعلها خطوة لاستضافة رجال الأعمال الناجحين، بالإضافة إلى مركز الريادة الاجتماعية في جامعة بناري للإدارة والريادة، والذي يسعى إلى رعاية رواد الأعمال والشركات والمنظمات التطوعية، لاستكشاف وتنفيذ حلول عملية ومستدامة تستند إلى قيم ومبادئ الريادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية، وتشجيع الريادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية من خلال إجراء البحوث والمنشورات وبرامج التدريب وإقامة الشبكات على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.

وبالإضافة إلى ما سبق، فإن هناك بعض أوجه التشابه الأخرى منها اهتمام الحكومات في دولتي المقارنة بريادة الأعمال بصفة عامة وبالتعليم للريادة بصفة خاصة، فقد تم تضمين هذا المجال ضمن مدركات وسياسة القيادة الأمريكية، وقد حققت الولايات المتحدة الأمريكية أعلى أداء اقتصادي خلال السنوات العشر الماضية عن طريق تعزيز النشاط الريادي، فيما اهتمت الحكومة الماليزية بتحويل اقتصادها إلى اقتصاد قائم على المعرفة، ولقد أدى ذلك لانتشار التعليم للريادة، وصممت المناهج الدراسية لتعزيز التوجه الريادي والتي ركزت بصورة كبيرة على الإبداع والابتكار وريادة الأعمال.

(ج) توفير بعض البرامج والمقررات الدراسية لتدعيم العقلية الريادية:

وذلك من خلال توفير المقررات الدراسية في الجامعات في دولتي المقارنة، والتي تتصل مباشرة بريادة الأعمال، وهي كما يلي:

- ❖ من أمثلة الجامعات والكليات في الولايات المتحدة الأمريكية كلية بابسون التي تعتبر واحدة من المؤسسات الرائدة في الولايات المتحدة الأمريكية، وتهتم الكلية بتقديم بعض المقررات التعليمية الإيجابية والاختيارية ذات الصلة بريادة الأعمال سواء في المرحلة الجامعية الأولى، أو في مرحلة الدراسات العليا. كما يقدم معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا العديد من المقررات التعليمية ذات الصلة بريادة الأعمال، وتتراوح هذه المقررات بين مقررات أساسية واختيارية سواء في المرحلة الجامعية الأولى أو في مرحلة الدراسات العليا، في حين تهتم جامعة كورنل من خلال معهد الابتكار وريادة الأعمال بالجامعة بتوفير العديد من المقررات التعليمية المتعلقة بريادة الأعمال، وتتضمن بعض هذه المقررات ريادة الأعمال والابتكار، ويمكن من خلال هذه المقررات تعلم المزيد عن رأس المال الاستثماري والانخراط في الابتكار. كما يوجد في الولايات المتحدة العديد من الكليات والجامعات التي تقدم مقررات ذات الصلة بريادة الأعمال.
- ❖ ومن أمثلة جامعات ماليزيا المتميزة والتي تهتم بتوظيف البرامج والمقررات الدراسية لتعزيز التعليم الريادي جامعة الوسائط المتعددة التي تهتم بتعزيز الاتجاهات والمهارات الريادية بين الطلاب، وتقدم جامعة بوترا وجامعة مالايا بكالوريوس لريادة الأعمال في برنامجها الخاص بإدارة الأعمال، كما تقدم جامعة أوتارا مقررات دراسية عن ريادة الأعمال.

وتتقاطع دولتي المقارنة توفير بعض البرامج والمقررات الدراسية لتدعيم العقلية الريادية التي تهتم بتعلم المزيد عن رأس المال الاستثماري والانخراط في الابتكار، والاستثمار وحماية الحقوق الملكية والفكرية.

(د) إشراك الطلبة بفاعلية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال:

يأتي إشراك الطلبة في أنشطة الابتكار في ريادة الأعمال عبر تدريس عدد من المقررات المرتبطة بدرجة كبيرة بالأهداف التعليمية، والتي تسهم في تخريج طلبة قادرين على التعامل مع الأنشطة الريادية. وتتنوع طرق تدريس وتقديم مقررات ريادة الأعمال بالجامعات في دول المقارنة، وهي كما يلي:

- ❖ تتنوع طرق تدريس وتقديم مقررات ريادة الأعمال بالجامعات الأمريكية، ومن أهم هذه الأمثلة كلية بابسون التي تستخدم مجموعة من التقنيات المعاصرة لتدريس ريادة الأعمال، وتتمثل فيما يلي: بدء الأعمال (المشروعات) التجارية، والألعاب المثيرة والمحاكاة، والتعلم القائم (المستند) إلى التصميم، والممارسة التأملية، كما تعتمد الكلية على بعض التقنيات في تعليم ريادة الأعمال مثل: دراسات الحالة، والضيوف المحاضرين، ومجموعة حل المشكلات، ولعب الأدوار.
- ❖ تتنوع طرق تقديم مقررات ريادة الأعمال بالجامعات الماليزية منها، الطرق التعليمية وخاصة التي تأخذ الشكل التقليدي في تدريس ريادة الأعمال، طرق بناء المهارات، الطرق الاستكشافية. ومن أساليب وطرق تدريس مقررات ريادة الأعمال في جامعة أوتارا: المحاضرات، والنشرات والمواد، وعروض الفيديو.

وتتواجد دولتي المقارنة في ذات المسار من إشراك الطلبة بفاعلية في أنشطة الابتكار من خلال الطرق الاستكشافية والمحاضرات والأساليب التربوية الحديثة، فضلاً عن تشجيع الابتكار والمبادرة.

(هـ) عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال:

- ❖ تعتبر المؤتمرات وورش العمل من الحوافز والآليات الرئيسة لنشر ثقافة ريادة الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية؛ إذ إنها تحرص على تنظيم المؤتمر السنوي لريادة الأعمال، وتعد جمعية الولايات المتحدة للأعمال التجارية الصغيرة وريادة الأعمال (USASBE) United States Association for Small Business and Entrepreneurship أكبر منظمة مهنية وأكاديمية في العالم مكرسة للنهوض بمجال ريادة الأعمال. كما تحتفل الولايات المتحدة الأمريكية في ٢١ من أغسطس من كل عام باليوم العالمي لريادة الأعمال World Entrepreneurs' Day (WED) والذي يهدف إلى خلق الوعي بريادة الأعمال والابتكار والقيادة في جميع أنحاء العالم، وهو اليوم المثالي للاحتفال بالأشخاص الذين يمارسون مشاريعهم الخاصة.

- ❖ كما تحرص ماليزيا على عقد المؤتمرات وورش العمل وتعتبرها من الآليات الرئيسة لنشر ثقافة ريادة الأعمال، ويُعد المؤتمر السنوي الدولي في ماليزيا حدثاً عالمياً؛ إذ يستقبل وفوداً من أكثر

من ٤٠ شركة عضو في جميع أنحاء العالم، وينصب تركيز المؤتمر على خلق فرص للتواصل من خلال الانفتاح والمرونة اللذين يهدفان إلى تمكين الشركات المهنية الرائدة في العالم من تبادل تجاربها التجارية، وتقديم خدمات متميزة في سياق ريادة الأعمال. وتقيم ماليزيا عشرات المؤتمرات سنوياً، لكن المؤتمر الأبرز على المستويين المحلي الدولي بالنسبة لماليزيا، فهو يوم رواد الأعمال في رابطة أمم جنوب شرق آسيا، والذي تنظمه ماليزيا كل عام، كان آخرها مارس ٢٠١٩م.

ويمكن تفسير هذا التشابه، إلى اهتمام القيادات العليا في الدولتين بأهمية ثقافة ريادة الأعمال، ففي الولايات المتحدة اقترح الرئيس الأمريكي السابق باراك أوباما على كليات إدارة الأعمال في الولايات المتحدة، أن يكون شهر نوفمبر شهراً وطنياً لتنظيم مؤتمرات ريادة الأعمال على مستوى الولايات الأمريكية، أما في ماليزيا فيحرص رئيس وزراء ماليزيا مهاتير محمد، ووزير ريادة الأعمال في ماليزيا، على الحضور وخوض حوارات خاصة مع المشاركين بهدف ترسيخ العقلية الريادية لدى الطلاب، واعتبارها بأنها ذات أهمية قصوى من خلال تزويدهم بالمعارف المتعلقة بمجالاتهم، وألا يحصر الطلاب عقولهم في الرغبة في أن يصبحوا مجرد باحثين عن عمل، بل عليهم أن يتقدموا ليصبحوا مبدعين للوظائف.

(و) حاضنات الأعمال:

أول ما ظهرت حاضنات الأعمال ظهرت في الولايات المتحدة عندما أنشأت أول حاضنة عام ١٩٥٩م فهي صاحبة الريادة في الأسبقية، تلتها قيام المنشأة الصغيرة بوضع برنامج تنموي يهدف لإقامة عدد من الحاضنات، ثم أنشأت الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال عام ١٩٨٥م عبر رجال الصناعة الأمريكية مؤسسة خاصة لتنظيم الحاضنات الأمريكية، بهدف مساعدة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، فيما كانت البداية الحقيقية لحاضنات الأعمال الماليزية في أواخر الثمانينيات من القرن العشرين بعد نجاح برامج الحاضنات في معهد البحوث والمقاييس الصناعية والذي أعقبه افتتاح مكاتب إقليمية في أنحاء ماليزيا، والتي صبت جهودها نحو تنمية وتطوير المشروعات الصغيرة ودعمها وفقاً لخطط التنمية الوطنية بهدف تحقيق رؤية حكومة ماليزيا ٢٠٢٠م.

وتتقاطع دولتي المقارنة في أنشطة حاضنات الأعمال التي تهتم بالنشاط الصناعي والتكنولوجي والتقني والأبحاث الإلكترونية وحاضنات قطاع الأعمال.

(٢/٢/١) أوجه الاختلاف بين دول المقارنة حول التعليم لريادة الأعمال:

وفيما يلي عرض لأوجه الاختلاف حول مفهوم ريادة الأعمال بين دولتي الخبرة الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا:

(أ) مفهوم ثقافة ريادة الأعمال:

تختلف دولتي المقارنة في الآلية التي أُرست فيها تطبيق مفاهيم ترسيخ ريادة الأعمال بالجامعات، والمضامين التي يعكسها مفهوم ريادة الأعمال، وذلك على النحو التالي:

- ❖ في الولايات المتحدة يعد تعليم ريادة الأعمال اكتشافاً لفرص تنظيم المشاريع والقدرات التنظيمية اللازمة، وتنمية الشعور بالذات، وتشجيع الفكر الإبداعي، وتعزيز الشعور بالتمكين لدى الأفراد وقيمة الذات، والعمل على اقتناص الفرص في ظل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.
- ❖ أما في ماليزيا فيأتي مفهوم ريادة الأعمال على أنها مهارات إبداعية، وموارد متاحة لبناء اقتصاد معرفي، يهدف للارتقاء لتطوير مشاريع، ضمن سعي الجامعات في تخريج طلبة يتمتعون بالمهارات اللازمة للتعامل مع الأنشطة الريادية، فضلا عن التعرف على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة والقدرة على مواجهة المخاطرة.

ويمكن تفسير أوجه الاختلاف، إلى أن السياسة الأمريكية تسعى لتوفير فرص العمل للمجتمع الأمريكي، والعمل على تحفيز الابتكار والإبداع عبر الدعم الحكومي وذلك من خلال الوقاية من حدوث المشكلات المجتمعية والاقتصادية المحتملة، واكتشافها وتصحيحها في وقتها، فيما تسعى ماليزيا لأن تتبوأ مكانة عالمية كبيرة ضمن في دول شرق آسيا، ومركزاً متقدماً بالنسبة لاقتصادات دول العالم.

(ب) إنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن الريادة وتعليم ريادة الأعمال:

هناك بعض أوجه الاختلاف بين دولتي المقارنة فيما يتعلق بجهودها في الاهتمام بتعليم ريادة الأعمال، منها ما يلي:

- ❖ تهتم الجامعات الأمريكية بتدريس مقررات رئيسية واختيارية عن ريادة الأعمال في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا، ولكنها لا تمنح درجة البكالوريوس في ريادة الأعمال، في حين تمنح الجامعات الماليزية (جامعة أوتارا وكلنتان) درجة البكالوريوس في ريادة الأعمال، ويتمثل الهدف الأساسي للبرنامج في تخريج الطلاب الذين يمتلكون الخصائص الريادية مثل: الابتكار، والإبداع، والقدرة على مواجهة المخاطر، والمبادأة، والمرونة، والاستفادة من الفرص المتاحة في سوق العمل، من خلال توفير خريجين قادرين على تطبيق نظريات الأعمال في سياقات مختلفة، وتوفير خريجين لديهم الدافعية لبدء مشروعات تجارية خاصة بهم بعد الانتهاء من الدراسة.
- ❖ يقوم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية بدور بارز في التعليم لريادة الأعمال، حيث تقدم جامعة كاليفورنيا في سان دييغو دورات تدريبية يلتحق بها الطلاب بعنوان من المختبر إلى السوق وهذه الدورة توفر منتجات جديدة، وتنتشر من خلال عملية التسويق بمشورة أعضاء هيئة

التدريس وموجهي الأعمال. كما تقوم الجامعات الأمريكية بتشجيع ريادة الأعمال لدى أعضاء هيئة التدريس، ولكن هذا الدور غير واضح في الجامعات الماليزية.

❖ نوعية المبادرات التي قدمتها الجامعات الأمريكية في ريادة الأعمال تختلف عن تلك التي في الجامعات الماليزية، من حيث أنشأت الولايات المتحدة مركز الدراسات الريادية بكلية بابسون، ومركز ريادة الأعمال في كلية جون كوك لإدارة الأعمال، والمجلس القومي للبحوث؛ إذ تقدم هذه المراكز صناديق تمويل، ودعم مادي، وتعزيز للعقلية والمهارات الريادية، والاهتمام بالمناهج الريادية، في حين أن ماليزيا سعت عبر مركز تطوير الأعمال في الجامعة الإسلامية العالمية، ومركز الريادة الاجتماعية في جامعة بناري للإدارة والريادة إلى تقديم مبادئ وقيم لترسيخ وتشجيع الريادة الاجتماعية عبر البحوث والتدريب والمؤتمرات وتبني سياسات وتوفير مدخلات لصناع القرار.

وتعزو الدراسة الحالية سبب الاختلاف بين دولتي المقارنة في دور المراكز المسؤولة عن تعليم ريادة الأعمال إلى السياسة العامة والعوامل الثقافية المؤثرة في كلتي الدولتين؛ ومركز التعليم الريادي في كلتي الدولتين وأهدافه في كل منهما.

(ج) توفير بعض البرامج والمقررات الدراسية لتدعيم العقلية الريادية وتعزيز تعليم ريادة الأعمال:

تختلف كلتا دولتي الخبرة الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا في المقررات الدراسية الخاصة بالتعليم الريادي والهادف لتدعيم العقلية الريادية؛ إذ إن الجامعات الأمريكية قدمت برامج ومقررات شاملة وملمة بريادة الأعمال والتعليم الريادي، فمثلاً كلية الدراسات العليا بجامعة ستانفورد قدمت عدد من البرامج الشاملة والمقررات اللازمة، بدءاً من النواحي القانونية والمالية، وبناء فرق العمل، وأصول التسويق، والمبيعات، وتصميم المنتج، وغيرها.

في حين أن الجامعات الماليزية تعتبر مقررات ريادة الأعمال مقررات أكاديمية أساسية أو اختيارية، ضمن مقررات إدارة الأعمال، فضلاً عن الترويج للابتكار والإبداع عبر تقديم برامج ذات صلة بريادة الأعمال في الكليات والجامعات الماليزية كجامعتي بوترا ومالايا اللتين تقدمان برنامجاً للبيكالوريوس في ريادة الأعمال، كما تقدم جامعة أوتاوا عدة برامج مختلف مخصصة في التدريب على ريادة الأعمال.

وتعزو الدراسة الحالية هذا الاختلاف بالنسبة للولايات المتحدة بحكم عدد سكانها ومساحتها والعوامل المؤثرة فيها، من خلال الكم الهائل للسكان وما ينسحب من ذلك على الطلبة، فتنوعت كمية ونوعية الجامعات والبرامج والمقررات التي تقدمها تلك الجامعات، أما ماليزيا فقد انتهجت خطأ واضحاً عنوانه الاقتصاد المعرفي ضمن رؤية ٢٠٢٠م، بما يتفق مع سياستها الاقتصادية، فمن الطبيعي أن

تنتهج تلك الجامعات كامل ثقلها في إغراق الكليات بالبرامج الأكاديمية المتخصصة والمتنوعة، أو حتى عن طريق طرح المقررات سواء أكانت إجبارية أو اختيارية على التخصصات الأخرى.

(د) إشراك الطلبة بفاعلية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال:

انتهجت جامعات الولايات المتحدة التعلم التجريبي أو التطبيقي في جامعاتها وكلياتها والمراكز القائمة على ريادة الأعمال من خلال ورش العمل والمؤتمرات والتدريب الداخلي، والمشروعات الحقيقية، والمسابقات والمكافآت، والندوات، عبر جامعات ويسكونسن وواشنطن وكاليفورنيا وفلوريدا، فيما سلكت جامعات ماليزيا خطأً تقليدياً في تدريس ريادة الأعمال من خلال المحاضرات، وتقديم قراءات مختارة، والكتب المدرسية، والحلقات الدراسية، والتي تساعد على تقديم معلومات جديدة للطلاب، فضلاً عن بناء المهارات، بما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المعرفية.

وتعزو الدراسة الحالية هذا الاختلاف إلى أن جامعات الولايات المتحدة تهدف لتعزيز عقليات منسوبي جامعاتها إلى ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال كتقافة وحضارة من خلال تنويع طرق التدريس، وهو ما يفسر سياسة الولايات المتحدة المتمثلة في تحفيز الإبداع والابتكار لرأس المال البشري، في حين أن ماليزيا سلكت خط التقليدي والتعليم الكلاسيكي في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال التي تتماشى مع سياسة الدولة ورؤيتها وأهدافها المتمثلة بغرس المفاهيم الريادية لتشكيل أهداف وطنية للدولة الماليزية، في سبيل تخريج رجال أعمال لديهم القدر على إدارة دفة الاقتصاد الوطني الماليزي والنهوض به إلى الأمام.

(هـ) عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال:

تختلف المؤتمرات وورش العمل الرامية لنشر ثقافة ريادة الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية عنها في ماليزيا؛ إذ إن الولايات المتحدة الأمريكية تعتمد آليات في جمعية USASBE لنشر ثقافة ريادة الأعمال، والتي تتضمن: جائزة المنح الدراسية، جائزة البرامج التعليمية، جائزة برنامج النموذج الناشئ، جائزة التميز في الابتكار التربوي، جائزة ابتكار المناهج الدراسية.

أما في ماليزيا فتكون المؤتمرات وورش العمل بهدف أن تكون ريادة الأعمال متنفساً للشباب للتعبير عن قيمهم وإبداعهم ومعرفتهم وشغفهم لإحداث تغيير حقيقي، ومشاركة الخبرات الحية للشباب، والوقوف على تأثير الدعم المتاح لهم في ريادة الأعمال، فضلاً عن دعم الأفكار للمشروعات الصغيرة والمنتجة الجديدة من مجموعة من الشباب، والتواصل واستكشاف فرص التعاون وتوظيف المواهب.

وتعزو الدراسة هذا الاختلاف إلى أن عقد المؤتمرات في الولايات المتحدة الأمريكية يعتبر خاصاً بالمواطنين الأمريكيين، فيما في ماليزيا يشارك في مؤتمرها أكثر من ٤٠ شركة عضو في العالم، مما يخلق فرص للتواصل والمرونة والانفتاح مع الإقليم الآسيوي وباقي الدول الأخرى بهدف نشر الثقافة الريادية في دول آسيا، ما يدل على العمر الزمني الطويل الذي سبقت فيه الولايات المتحدة الأمريكية نظيرتها ماليزيا في تحقيق خطوات متقدمة في ريادة الأعمال، وهو الأمر الذي جعلها تنصب تركيزها على المواطنين الأمريكيين، إلا أن ماليزيا بفضل نهضتها الشاملة والسريعة استطاعت اللحاق بركب موجة ريادة الأعمال، وبعد وصولها هدفها الأول المتمثل بتسيخ ثقافة ريادة الأعمال ونشلا=ر التعليم الريادي بين الشباب الماليزي، جعلت هدفها التالي نشر ثقافة ريادة الأعمال في الأوساط المحيطة منها في الإقليم الآسيوي وباقي دول العالم.

(و) حاضنات الأعمال:

تختلف الحاضنات في الولايات المتحدة عنها حاضنات ماليزيا، وذلك من خلال اختلاف الأنشطة التي تتعاطى معها الحاضنات الأمريكية، ويتبين ذلك كما يلي:

- ❖ تمثل الحاضنات الأمريكية في بعض الأنشطة من خلال حاضنات العقار، الخدمات المتخصصة، مركز ابتكار الأعمال، حاضنات تتبع وكالة ناسا للفضاء، حاضنة الأبحاث الإلكترونية، وتقنيات الاتصالات، حاضنات التكنولوجيا الحيوية.
- ❖ أما الحاضنات الماليزية، فمن أمثلتها الحاضنة التقنية، مركز الإبداع التقني، مركز التقنية الذكية، مركز MTDC لدعم أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة عن طريق تنمية الموارد البشرية والتعاون الدولي المشترك، وتقديم خدمات التحليل المالي.

وتعزو الدراسة هذا الاختلاف بسبب السياسة العامة لدولتي الخبرة؛ إذ إن الولايات المتحدة اهتمت بحاضنات الأعمال المتخصصة وحاضنات أعمال الفضاء بسبب توجهها في المنافسة مع روسيا (الاتحاد السوفيتي) سابقاً، إثر تقرير (أمة في خطر) الذي تنبتهت إليه الولايات المتحدة لاحقاً، فكرست جهودها في الاهتمام بعلوم الفضاء والتكنولوجيا الحيوية والكيميائية، في حين أن جل التركيز بالنسبة لماليزيا هو بناء الدولة الحديثة في إطار اقتصاد معرفي متقدم.

وبشكل مجمل، فقد أثرت العوامل الثقافية على تشكيل خارطة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا؛ إذ كانت الثقافة الوطنية المحلية آلية للدعم والتحفيز على المخاطرة الريادية والإبداع والابتكار، كما لعبت العوامل الثقافية دوراً مهماً في نجاحات دولتي الخبرة، وبالتالي قيامهما بالعديد من المشروعات الريادية، وتشجيع الإبداع والابتكار والمبادرات الشخصية، وتحقيق سياسات مرجوة لهما وفق تطور ملحوظ في تحقيق جامعاتهما نتائج مبهرة على

المستويين المحلي والدولي وكذلك تحقيق مراكز متميزة على المستويين العالمي والقاري، وسمعة مميزة أسهمت بصورة كبيرة في تبادل المنفعة بين مؤسسات التعليم الجامعي وقطاع الأعمال.

وفيما يلي أعدت الدراسة الحالية ملخصاً من إعداد الباحث، بناءً على ما ورد في الفصل الحالي، وهو عبارة عن جدول مقارنة يبين آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في دولتي المقارنة الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، كما يظهر في الجدول التالي رقم (٣٩):

جدول (٣٩) الفروق بين الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا في آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

الدولة وجه المقارنة	الولايات المتحدة الأمريكية	ماليزيا
ترتيب ثقافة ريادة الأعمال وفقاً لتقرير التنافسية العالمي لعام ٢٠١٩/ من ١٤١ دولة	الترتيب وفقاً للمؤشر العام في ريادة الأعمال: Entrepreneurial culture:	
	الثانية عالمياً	الرابعة عالمياً
	تفصيل مؤشرات ثقافة ريادة الأعمال وفقاً لتقرير التنافسية العالمي لعام ٢٠١٩م:	
	الموقف تجاه مخاطر تنظيم المشاريع الريادية: Attitudes towards entrepreneurial risk:	
	الثانية عالمياً	الخامسة عالمياً
	الاستعداد لتفويض السلطة: Willingness to delegate authority:	
	السابعة عالمياً	الثالثة عشر عالمياً
مفهوم ريادة الأعمال:	نمو الشركات المبتكرة: Growth of innovative companies:	
	الثانية عالمياً	السادسة عالمياً
	اكتشاف وتقييم الفرص لتنظيم المشاريع والقدرات التنظيمية اللازمة.	التغيير والإبداع والرغبة الذاتية نحو تبني أفكار وحلول جديدة، وحشد الموارد اللازمة للمهارات الإبداعية لبناء خطط العمل نحو اقتصاد معرفي

ماليزيا	الولايات المتحدة الأمريكية	الدولة وجه المقارنة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ زيادة ميل المتعلمين في الجامعات نحو ريادة الأعمال. ▪ دعم المتعلمين من أصحاب المشروعات الصغيرة والناشئة. ▪ إسهام الجامعات في نقل التكنولوجيا إلى شركات القطاع الخاص. ▪ القدرة على مواجهة المخاطر. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ترسيخ وعي المتعلمين بريادة الأعمال كخيار وظيفي. ▪ تجهيز المتعلمين على أن يكونوا أثر قدرة على تأسيس أعمالهم الخاصة فور تخرجهم. ▪ توفير الفرص للمتعلمين للتعرف على التوجهات الريادية. 	الأهداف:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ مركز تطوير ريادة الأعمال في الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا: توفير الأنشطة والمناهج الدراسية والمقررات ذات الصلة بريادة الأعمال، توفير فرص عمل للطلاب، بناء شبكة عمل للتواصل. ▪ مركز الريادة بجامعة مالايا: ورش عمل، البحث عن المواهب الخفية. ▪ مركز الريادة الاجتماعية - في جامعة بناري للإدارة والريادة: أبحاث عن الريادة الاجتماعية، تنظيم دورات الريادة الاجتماعية، نشر نتائج البحوث، تقديم الاستشارات الريادية، تطوير شبكة من أصحاب المشروعات الاجتماعية، بنك للمعلومات لأصحاب المشروعات التجارية، توفير مدخلات لصناع القرار، تعزيز وتشجيع الابتكار بمنسوبي الجامعة، الدعم والنشاط لنقل التكنولوجيا بالجامعة). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ مركز الدراسات الريادية: جامعة ستانفورد: أبحاث في ريادة الأعمال، تعليم ريادة الأعمال، برامج ريادية للطلاب. ▪ مركز ريادة الأعمال - كلية جون كوك: تعزيز المهارات الريادية، روابط وشبكات بين رواد الأعمال، مسابقات وجوائز لتشجيع الريادة، تمويل الجهود الريادية. ▪ المجلس القومي للبحوث: إنشاء صناديق التمويل، تمويل المشروعات، احتواء الاتجاهات والأفكار الناشئة. ▪ مجلس الابتكار وريادة الأعمال: تعزيز وتشجيع الابتكار بمنسوبي الجامعة، الدعم النشط لنقل التكنولوجيا بالجامعة، تنمية اقتصادية). 	بعض المراكز والمؤسسات المسؤولة عن ريادة الأعمال:

ماليزيا	الولايات المتحدة الأمريكية	الدولة وجه المقارنة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ جامعة الوسائط المتعددة: بكالوريوس في الوسائط المتعددة وتقدم مقرر (ريادة الأعمال) ▪ جامعة كلنتان: بكالوريوس في ريادة الأعمال في التخصصات التالية: (تجارة ، السياحة، الضيافة، ريادة الأعمال الصحية، الخدمات اللوجستية وتجارة التوزيع، البنوك والتمويل الإسلامي). ▪ جامعة مالايا: بكالوريوس ريادة الأعمال في التعليم ▪ جامعة أوتارا: (تكنولوجيا المعلومات - علوم مصرفية - تمويل إسلامي - اقتصاد جزئي - اقتصاد كلي - إحصاء) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ كلية بابسون: أسس إدارة وريادة الأعمال - تكنولوجيا المعلومات - تكامل المشاريع الصغيرة والمتوسطة - قانون الأعمال. ▪ معهد ماساتشوستش للتكنولوجيا: بناء فرق العمل الفعالة - القيادة التنظيمية والتغيير - الابتكار الإداري وريادة الأعمال - إدارة العمليات الابتكارية - الابتكار الإداري - الاتجاهات الناشئة ▪ معهد الابتكار وريادة الأعمال - جامعة كورنيل: ريادة الأعمال والابتكار - وإنشاء المشروعات الصغيرة ▪ كلية الدراسات العليا - جامعة ستانفورد: الإبداع والابتكار - ريادة الأعمال - المنظمات - المبدعة - وحل المشكلات. 	<p>بعض المقررات الدراسية لدعم العقلية الريادية وتعزيز تعليم ريادة الأعمال</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الطرق التعليمية وخاصة التي تأخذ الشكل التقليدي في تدريس ريادة الأعمال ▪ طرق بناء المهارات ▪ الطرق الاستكشافية 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ برامج تدريب صيفية ▪ دورات تدريبية ▪ جوائز ومكافآت ▪ أسابيع ريادية 	<p>اشترك الطلبة في برامج الريادة</p>

ماليزيا	الولايات المتحدة الأمريكية	الدولة وجه المقارنة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تنظيم المؤتمر السنوي لريادة الأعمال: (مشاركة الخبرات الحية للشباب، الوقوف على الدعم المتاح، الاحتفال بدور الشباب في ريادة الأعمال، دعم الأفكار للمشروعات الصغيرة والمنتجة، التواصل واستكشاف توظيف المواهب). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تنظيم المؤتمر السنوي لريادة الأعمال: (جائزة المنح الدراسية، جائزة البرامج التعليمية، جائزة برنامج النموذج الناشئ، جائزة التميز في الابتكار التربوي، جائزة ابتكار المناهج الدراسية). 	<p>عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ اليوم العالمي لريادة الأعمال: (ندوات وورش عمل، ريادة الأعمال الإقليمية في الاقتصاد الجديد، التركيز على الصناعات الناشئة، تقديم نصائح لطلبة الجامعات، استكشاف المزيد من فرص العمل، التحلي بسمات رواد الأعمال). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ اليوم العالمي لريادة الأعمال: (الاحتفال بالمؤسسين والمبتكرين، ممارسات خيرية واجتماعية من خلال المؤتمرات والجوائز، التحفيز على الابتكار، تنظيم محاضرات وورش عمل وندوات، توفير المعرفة للأجيال). 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ حاضنات الأعمال التقنية. ▪ مركز الإبداع التقني. ▪ مركز التقنية الذكية. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ حاضنات التكنولوجيا المتقدمة. ▪ حاضنات الصناعات الخفيفة. ▪ حاضنات تكنولوجيا المعلومات. ▪ حاضنات تكنولوجيا حيوية. ▪ حاضنات عقارية. ▪ مركز ابتكار الأعمال. 	<p>حاضنات الأعمال:</p>

* مصدر الجدول: إعداد الباحث بناءً على ما ورد من معلومات ومراجع في الإطار النظري للدراسة.

(٢) النتائج الميدانية:

وقد توصلت الدراسة الحالية في إطارها الميداني إلى النتائج التالية، وقد قسمت الدراسة النتائج الميدانية إلى نتائج متعلقة بالمحور الأول، وأخرى متعلقة بالمحور الثاني، وثالثة متعلقة بمتغيرات الدراسة.

(١/٢) النتائج المتعلقة بالمحور الأول:

وقد أسفرت الدراسة الميدانية عن أن جامعة الكويت تؤدي دورًا متوسطًا بالنسبة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال؛ فجميع المؤشرات الدالة على تحقق هذا الدور وعددها ٢٢ عبارة، قد جاءت متوافرة بدرجة متوسطة.

ورغم ذلك، فإن هنالك بعض من جوانب الدور الذي تؤديه جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها بدرجة كبيرة؛ خاصة فيما يتعلق بتوفير كليات جامعة الكويت المناخ الداعم لنشر الثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي، وتوافر هيكل تنظيمي مرن بها يشجع الأفكار الإبداعية، هذا فضلاً عن محاولة كليات الجامعة تدعيم المبادرات الفردية والنشاط الريادي بوسائل شتى، ورغم توافر تلك الجوانب بدرجة كبيرة، إلا أن الجامعة ما زالت بحاجة إلى اتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز تلك الجوانب وتحسينها حتى يتحقق دورها في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال على النحو المنشود.

كما أن هنالك ضعف في بعض جوانب الدور الذي تؤديه جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، والتي تتعلق بقلة حث كليات الجامعة لمنسوبيها على إجراء بحوث أو الانخراط في مشروعات بحثية تخص العمل الريادي الحر، قلة وجود مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال، قلة الدعم المعنوي المحفز لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال مما يقلل فرصة تحويل الأفكار الريادية إلى مشروعات منتجة، قلة توافر البنية التحتية اللازمة للبدء في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، هذا فضلاً عن الانتقال إلى الاعتماد على معايير موضوعية لتقييم الأفكار والمنتجات الريادية. ومن ثم فإن الجامعة بحاجة ماسة إلى معالجة أوجه الضعف سالف الذكر حتى تقوم بالدور المطلوب منها على النحو المنشود.

(٢/٢) النتائج المتعلقة بالمحور الثاني:

كما وقد أسفرت الدراسة الميدانية عن أن المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت تتوافر بدرجة كبيرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وبدرجة متوسطة من وجهة نظر الطلبة، للمؤشرات الدالة على تحقق هذه المعوقات وعددها ٢٤ عبارة.

ورغم ذلك، فإن هنالك بعض من المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال

بجامعة الكويت قد جاءت بدرجة كبيرة؛ فيما يتعلق ويحقق دورها، التشدد الرقابي من قبل إدارة الجامعة نحو إطلاق العنان للروح الريادية لمنسوبيها بتكثيف الجهود واتخاذ سياسات من قبل الإدارة الجامعية، حتى يمكن التغلب عليها بما يعين الجامعة، قلة وجود لوائح صريحة ومنظمة للعمل الحر والمشروعات الريادية في الجامعة، التردد والتخوف من الإقبال نحو تجارب جديدة يحبط من ترسيخ

ثقافة ريادة الأعمال بين منسوبي الجامعة، ندرة وجود كشافي أصحاب الأفكار والمشروعات الريادية بين منسوبي الجامعة، فضلاً عن قصور البنية التحتية الريادية التي من شأنها تعزيز المشروعات الريادية، وكذلك قلة توافر البيئة المحفزة لريادة الأعمال.

ونظراً لكون هذه المعوقات سالفة الذكر توافرت بدرجة كبيرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وبدرجة متوسطة من وجهة نظر الطلبة، فهي بحاجة للتدابير اللازمة للتغلب عليها، في سبيل تعزيز تلك الجوانب وتحسينها، وحتى يتحقق دورها في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال على النحو المنشود.

كما تبرز عدد من المعوقات التي تواجه جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، والتي تتعلق بقلة التوعية والتثقيف للبرامج التي تقدمها الجامعة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، قصور في استخدام وسائل التكنولوجيا التي تساعد على تحويل الفكرة الريادية إلى مشروع ريادي، ضعف البرامج التدريبية التي تساعد في أصحاب الأفكار والمشروعات الريادية على اكتساب مهارات تنفيذ أفكارهم ومشروعاتهم، قلة الدافع لدى منسوبي الجامعة في ممارسة العمل الريادي، وانتشار موروثات ثقافية سلبية لا تشجع على الريادة والمبادرات الفردية، ضعف الدعم المادي المخصص لنشر ثقافة ريادة الأعمال، ضعف وجود وحدة متخصصة لريادة الأعمال بالجامعة، وغياب (حاضنات الأعمال)، ندرة الكوادر المتخصصة والمؤهلة لنشر ثقافة ريادة الأعمال. ومن ثم فإن الجامعة بحاجة ماسة إلى معالجة تلك المعوقات سالفة الذكر حتى تقوم بالدور المطلوب منها على النحو المنشود.

(٣/٢) نتائج متعلقة بمتغيرات الدراسة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية، وربما يرجع ذلك إلى طبيعة التعليم بتلك الكليات والذي يتشابه مع خصائص ثقافة ريادة الأعمال، والتي تتسم بالمخاطرة والاختراع، كما أن العلوم الطبيعية والتكنولوجية والمعرفية أكثر ميلاً نحو ريادة الأعمال منها من العلوم الأدبية والاجتماعية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند متوسطي درجات مجموعتي أعضاء هيئة التدريس من الكليات الأدبية والعلمية على محور المعوقات، وربما يُعزى في ذلك إلى أن جامعة الكويت لم تُضمّن فعلياً خطة واضحة في ريادة الأعمال وحاضنات الأعمال على المستوى القريب والبعيد وذلك من خلال الخطة الاستراتيجية للجامعة (٢٠١٨-٢٠٢٢م) والتي تخلو من ذلك.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في محور (الواقع) والاستبانة ككل بالنسبة لمتغير الدرجة العلمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) من أعضاء هيئة التدريس، وربما يُعزى في ذلك إلى الدرجة العلمية المتمثلة لأعضاء هيئة التدريس؛ إذ إنها من

المتغيرات التي تؤثر في تباين آراء أعضاء هيئة التدريس حول الدور الفعلي لواقع ترسيخ ثقافة زيادة الأعمال بجامعة الكويت، كما أن عامل الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لدرجاتهم العلمية يؤثر في ثقافة زيادة الأعمال وممارسة المشروعات الابتكارية، حيث تشير ثقافة زيادة الأعمال إلى قدرة عضو هيئة التدريس على تحويل الأفكار إلى أفعال ومشروعات.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في محور (الواقع) والاستبانة ككل بالنسبة لمتغير سنوات العمل بالوظيفة الحالية (أقل من ٥ سنوات، من ٥ - ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر) من أعضاء هيئة التدريس، ويمكن تفسير ذلك بأن عامل الخبرة وسنوات العمل بالوظيفة الحالية تؤثر تأثيراً كبيراً في ابتكار المشروعات الريادية وممارسة ثقافة الأعمال الريادية، وأن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة والعمل الأكثر يكون لديهم خصائص كالرؤية الواسعة، المثابرة والمواظبة، الحاجة للإنجاز، الرغبة في النجاح.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعتي الطلبة بجامعة الكويت من (الذكور - الإناث) على محور الواقع، وذلك لصالح الطلبة الإناث، وربما يرجع ذلك إلى طبيعة الإناث والتي تمارس زيادة الأعمال بأقل الموارد والتكاليف والاعتماد الذاتي على مهارتهن لإنجاز المشروعات والأعمال الابتكارية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعتي الطلبة بجامعة الكويت من (الذكور - الإناث) على محور المعوقات وذلك لصالح الطلبة الذكور، ويرجع ذلك إلى طبيعة الذكور.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعتي الطلبة بجامعة الكويت من الكليات الأدبية والعلمية على محور الواقع، وذلك لصالح الطلبة بالكليات العلمية؛ إذ يمكن تفسير ذلك بأن ثقافة زيادة الأعمال تتطلب بعض المهارات العلمية والتكنولوجية والتفكيرية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعتي الطلبة بجامعة الكويت من الكليات الأدبية والعلمية على محور المعوقات، وذلك لصالح الطلبة بالكليات الأدبية، حيث تتصف زيادة الأعمال بأنها عملية هادفة تسعى إلى إدارة الأعمال والمشروعات وتنميتها بطرق مبتكرة وغير تقليدية وفق أفكار ورؤى وتصورات إبداعية تحقق الربح وتمنح المنظمات ميزات تنافسية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة بجامعة الكويت في محور (الواقع) والاستبانة ككل بالنسبة لمتغير السنة الدراسية (الأولى - الثانية - الثالثة - الرابعة) - أكثر من ٤ سنوات) من طلبة جامعة الكويت، وتعزو الدراسة الحالية تلك النتيجة إلى عدد سنوات الدراسة لطلبة الجامعة، والتي تؤثر في اختلاف رؤيتهم للدور الفعلي لواقع ترسيخ ثقافة زيادة الأعمال بجامعة الكويت.

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي مجموعة السنة "الثانية" ومجموعة "السنة الثالثة" في محور (الواقع - المعوقات) وإجمالي الاستبانة وذلك لصالح مجموعة السنة الدراسية "الثالثة"، ذلك لأن الطلاب في السنة الأولى والثانية يرون أن معوقات ثقافة ريادة الأعمال كبيرة وموجودة، وذلك لأن خبراتهم بريادة الأعمال ضعيفة وتكاد تكون محدودة، وليس لديهم ثقة بالنفس والقدرة على حل المشكلات قياساً على استحداث حياتهم الجامعية قلة تأقلمهم وبالتالي نقص الدافعية والتي تشكل سمة رئيسة للشخص الريادي.
- أن عدد سنوات الدراسة لطلبة الجامعة تؤثر في اختلاف رؤية الطلبة للدور الفعلي لواقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت
- أن الطلاب في السنة الأولى والثانية يرون أن معوقات ثقافة ريادة الأعمال كبيرة وموجودة، وذلك لأن خبراتهم بريادة الأعمال ضعيفة وتكاد تكون محدودة، وليس لديهم ثقة بالنفس والقدرة على حل المشكلات قياساً على استحداث حياتهم الجامعية وقلة تأقلمهم.
- نقص الدافعية لدى طلاب السنوات الأولى والتي تشكل سمة رئيسة للشخص الريادي.
- طلبة السنتين الثالثة والرابعة على استعداد على تقبل فكرة التعليم الريادي والمشروعات الريادية والعمل الحر قياساً مع تأقلمهم مع سنوات الجامعة التالية، فهي السبيل لمساعدتهم على خلق فرص عمل، والحد من الإقبال على القطاع الحكومي وتكسب الموظفين فيه، والانفتاح على العمل الحر والقطاع الخاص.

ثانياً: التصور المقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة:

ويتضمن هذا المحور التصور المقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت في ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه قد اعتمد في بناء التصور المقترح على المصادر التالية: **الإطار النظري للدراسة؛** وما يشمله من أسس فكرية لثقافة ريادة الأعمال، **والإطار الميداني للدراسة،** والتي جرى التعرف من خلالها على درجة واقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة من خلال رصد الدور الفعلي الذي تقوم به جامعة الكويت في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها، وأهم المعوقات التي تحول دون تحقيقه (وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب بها)، هذا فضلاً عن آراء الخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة التربوية وبعض من القيادات التربوية في **جامعة الكويت*** والذين عززوا ودعموا التصور المقترح وأبدوا بعض الاقتراحات التي أخذتها الدراسة الحالية عين الاعتبار؛ حيث تم بناء التصور المقترح في صورته المبدئية، ثم عُرض على مجموعة

* الملاحق رقم (٧) و(٨) و(٩).

من الخبراء في التخصص لتحكيمة حتى يمكن الاسترشاد بأرائهم وخبرتهم في صياغة التصور في صورته النهائية.

وفيما يلي عرض تفصيلي لكل محور من محاور التصور المقترح التالية لمفهوم التصور المقترح، والذي يحتوي مفهوم التصور المقترح، ومنطلقاته، وفلسفته وأهدافه، وأهميته، ولامحه، ومتطلباته، والمعوقات التي تحول دون تنفيذ التصور المقترح وسبل التغلب عليها، والتي استشتها الدراسة الحالية، وذلك كما يلي:

(١) مفهوم التصور المقترح:

يقصد بالتصور المقترح وضع إطار عام يوضح كيفية ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة وفي ضوء نتائج الدراسة الميدانية، مما يسهم في وضع آليات مقترحة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا.

كما يشير التصور المقترح إلى منظومة من المعارف، والمعلومات، والمهارات، والقيم، والاتجاهات التعليمية المتكاملة المطورة، والتي يجب ممارستها والتعرف من خلال المعارف والمعلومات والمهارات الجديدة اللازمة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، ومحاولة تحديد أهم المعوقات التي تحول دون تطبيقها، ومن ثم العمل على توفير المتطلبات اللازمة لتوظيفها في جامعة الكويت.

ويحاول التصور المقترح وضع إطار عام يوضح إمكانية ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، بهدف ربط النتائج بالسياسة العامة للتوظيف.

ويُعد التصور المقترح بمثابة أداة فعالة لتوضيح السياسات والإجراءات، وبعض قواعد العمل الحاكمة لثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، كما يمكن استخدامه للكشف عن العوامل المؤثرة، والحاكمة في فعالية وكفاءة جامعة الكويت والعاملين بها، وإمكانية إدخال وترسيخ بعض الإجراءات اللازمة، ويساعد مثل هذا التصور في عملية التنبؤ بالنتائج المترتبة عند الأخذ بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت.

(٢) منطلقات التصور المقترح:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج عن ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبي جامعة الكويت، جاءت صياغة التصور المقترح لمنظومة ريادة الأعمال بجامعة الكويت كما يلي:

(١/٢) منطلقات مستمدة من الإطار النظري للدراسة:

- ينطلق التصور المقترح من أهمية ثقافة ريادة الأعمال للشباب والمجتمع، والتي تتمثل في:
- تحسين الإنتاجية من خلال مجموعة من الإجراءات والسياسات في المؤسسة كاستخدام الأساليب الحديثة في الإدارة والبعد عن القرارات الفردية.
 - استيعاب التكنولوجيا الحديثة والعالمية والالتزام بالمواصفات الدولية وزيادة القيمة المضافة، مما يساعد على تحسين قدرة المؤسسة على المنافسة.
 - توفير فرص العمل الجديدة وذلك من خلال التوسع المستمر في المؤسسات.
 - فتح الأسواق الجديدة، حيث تمتاز المؤسسات الريادية بمعرفة السوق واقتصادياته، مما يقلل من المخاطرة، والنفاد للأسواق المحلية والخارجية من خلال تحسين جودة المنتج.
 - إنتاج رواد في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
 - تؤدي ثقافة ريادة الأعمال 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 والفقر.
 - تحقق ثقافة ريادة الأعمال التنمية الاقتصادية من خلال الزيادة في الناتج القومي ونصيب الفرد من الدخل القومي.
 - تؤدي ثقافة ريادة الأعمال إلى زيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل.
 - تؤدي ثقافة ريادة الأعمال إلى تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم بما يحقق الاستقرار الاقتصادي، والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أعداد أكبر من أفراد المجتمع للثروة، بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.
 - إيجاد جسر يربط بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الأعمال، ويساهم في ردم الهوة بين العلم والسوق.
 - يؤدي رواد الأعمال دوراً أساسياً في بناء اقتصاديات الدول وتنمية قدراتها التنافسية العالمية.
 - تسهم الأنشطة الريادية لرواد الأعمال في تغيير الأسواق والمنتجات والتكنولوجيا في عالم الأعمال، وتسهم في خلق فرص عمل ووظائف على المدى الطويل، وتعمل على تغيير هيكل السوق والعمل فهي مجال لممارسة الإبداع والابتكار وتحقيق الرضا والدخل الشخصي.

(٢/٢) منطلقات مستمدة من واقع الدراسة الميدانية:

يُستمد التصور المقترح كذلك من واقع الدراسة الميدانية، والتي تتمثل في:

(١/٢/٢) واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس كانت متوفرة بدرجة متوسطة.

(٢/٢/٢) أن المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوفرة بدرجة كبيرة، ومن هذه المعوقات:

- وجود نظام رقابي متشدد مما يحبط الروح الريادية لدى الرياديين من منسوبي الجامعة.
- غياب اللوائح المنظمة للعمل الحر والمشروعات الريادية.
- التخوف من الإقدام على تجارب جديدة.
- قصور الخدمات التنقيفية والتوعوية التي تقدمها الكلية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال.
- قصور الوسائل التكنولوجية التي تعين على تحويل الفكرة الريادية إلى مشروع ريادي، ويفسر ذلك بأن الوسائل التكنولوجية من أهم خصائص المشروعات والثقافة الريادية.

(٣/٢/٢) واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها من الطلبة بجامعة الكويت كانت متوفرة بدرجة متوسطة.

(٤/٢/٢) أن المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت من وجهة نظر الطلبة كانت متوفرة بدرجة متوسطة ومن هذه المعوقات:

- غياب اللوائح المنظمة للعمل الحر والمشروعات الريادية.
- وجود نظام رقابي متشدد مما يحبط الروح الريادية لدى الرياديين من منسوبي الجامعة.
- التخوف من الإقدام على تجارب جديدة، وضعف الرغبة في ممارسة العمل الريادي الحر.
- قصور الخدمات التنقيفية والتوعوية التي تقدمها الكلية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال.

(٣) فلسفة وأهداف التصور المقترح:

تتبع فلسفة التصور المقترح من أهمية ريادة الأعمال بجامعة الكويت وأهمية رأس المال البشري، وذلك لأهميته في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما تتبع فلسفة التصور المقترح من تنامي دور المعرفة والعلم بالشكل الذي أسهم في ربط التنمية الاقتصادية والاجتماعية بمدى نجاح الدول في تحقيق مستويات عالية من التقدم العلمي والتطور التكنولوجي، ومكّنها من تصدر مراتب متقدمة جداً في مؤشر التنافسية العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي سنوياً؛ إذ إن ثقافة ريادة الأعمال من شأنها الإسهام في ظهور أنشطة الاقتصادية ومعرفية الجديدة في الكويت عبر منسوبي جامعة الكويت، لكن الترتيب العام والتفصيلي لدولة الكويت في مؤشر ثقافة ريادة الأعمال وفقاً لتقرير التنافسية العالمي لعام ٢٠١٩م، يشير إلى أنها أمام خطوات جديّة ومستحقّة لتحسين ذلك المركز، والعمل على ترسيخ التعليم الريادي. وفيما يلي الجدول رقم (٤٠) والذي يوضح موقف الكويت في مؤشر ثقافة ريادة الأعمال لعام ٢٠١٩م.

جدول (٤٠) يوضح ترتيب دولة الكويت في مؤشر ثقافة ريادة الأعمال وفقاً لتقرير التنافسية العالمي لعام ٢٠١٩م

ترتيب دولة الكويت في مؤشر ثقافة ريادة الأعمال وفقاً لتقرير التنافسية العالمي لعام ٢٠١٩م:			
Entrepreneurial culture			
الترتيب العام في مؤشر مؤشر ثقافة ريادة الأعمال لعام ٢٠١٩م من ١٤١ دولة	الموقف من المخاطرة تجاه تنظيم المشاريع الريادية: Attitudes towards entrepreneurial risk	الاستعداد لتفويض السلطة: Willingness to delegate authority	نمو الشركات المبتكرة Growth of innovative companies
٥٨	٤٨	٩٢	٥٩

مصدر الجدول: من إعداد الباحث بالرجوع إلى الإطار النظري للدراسة الحالية.

وعليه، فإن التصور المقترح يهدف لمحاولة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبي جامعة الكويت، في صورة دليل عملي استرشادي لكيفية البدء بتدشين وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بكليات جامعة الكويت، بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والمعرفية المرجوة والحفاظ على رأس المال البشري.

❖ وهناك عدد من الأهداف العامة للتصور المقترح:

- إيجاد طلبة مبادرين وقادرين على إنشاء مشروعات اقتصادية جديدة تتسم بالنمو وتجلب الثروة وتضييق الفجوة بين المجتمع الأكاديمي ومجتمع الأعمال.
- تدعيم القدرة لدى الطلبة على بدء مشروعات جديدة، وخلق رؤية للدخول إلى مجال الأعمال عن طريق مشروع صغير، وتنمية فهم عام عن المشروع التجاري، وتطوير المغامرة الشخصية لدى الأفراد.
- ترقية الحلول الإبداعية للمشكلات، والعمل على تكوين خريجين أكثر مغامرة خلال عملهم، سواء بتأسيس شركات جديدة، أو بتطوير شركات قائمة بالفعل.
- تحسين عقلية ريادة الأعمال للشباب، لتمكينهم أن تكون إبداعاً وثقة بالنفس في كل ما يقومون به، وتحسين جاذبيتهم لأصحاب العمل.
- تشجيع الطلبة على البدء بالأعمال المبتكرة.
- غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل، لتحمل أعباء النمو الاقتصادي القومي المتواكب مع التوجهات العالمية.
- إعداد وتأهيل أعضاء هيئة تدريس قادرين على الإبداع والابتكار ولديهم الحس الريادي.

- إعداد رواد أعمال بما يُمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
- 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.
- زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكلة البطالة.
- تغيير هيكل تركيز 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.

(٤) أهمية التصور المقترح:

- ينطلق التصور المقترح من أهمية كبيرة للمجتمع والفرد، وذلك كما يلي:
- (١/٤) أهمية التصور المقترح بالنسبة للمجتمع؛ إذ تبرز أهميته من خلال:
- تنمية ودعم سياسات التعليم الريادي وثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت تماشيًا مع رؤية الكويت ٢٠٣٥م: من خلال تطبيقها وتشجيع وجود الروابط القوية بين شركات القطاع الخاص والرياديين، والمخترعين، والمبتكرين، ما ينتج عنه إيجاد قنوات تعاون بين الأعمال الريادية، واستثمارها في قطاعات التجارة والصناعة.
- ربط مخرجات التعليم مع سوق العمل الريادي: عبر ربط التعليم الريادي مع الصندوق الوطني لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة من جهة، وعبر دعم القطاع الخاص من جهة أخرى، وتلبية احتياجات سوق العمل، الأمر الذي يدرك احتياجات التنمية وسوق العمل الحكومي والخاص.
- الشراكة بين جامعة الكويت والقطاع الخاص: إذ لا بد من الشراكة، إذا ما أخذنا بعين الاعتبار الدور الكبير الذي يلعبه القطاع الخاص في المجتمع الكويتي، مع التركيز على اتباع التجارب العالمية في ريادة الأعمال، حيث سيوفر ذلك فرص عمل لمنتسبي الجامعة، ومشاريع صغيرة ومتوسطة تتناسب وقدراتهم الريادية.
- التبادل المعرفي والتقني عبر التواصل مع الجامعات العالمية: وذلك عبر افتتاح وحدات الريادة في الكليات أو في جامعة الكويت، وحاضنات الأعمال المشجعة بطبيعة حالها على المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ورعاية منتسبي الجامعة حتى تخرجهم.
- التوسع في الخوض في البحوث العلمية الريادية: إذ سيكون لتلك الخطوة الأثر الأكبر في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال عبر الاطلاع على النماذج العالمية في هذا الإطار.

(٢/٤) أهمية التصور المقترح بالنسبة للمجتمع؛ إذ تبرز أهميته من خلال:

- الاهتمام بالتأهيل والتدريب الريادي: عبر غرس وترسيخ التعليم الريادي، وثقافة ريادة الأعمال ضمن برنامج أكاديمي وعلمي مهني متوازن، وعبر مقررات دراسية تطرح لاحقاً، تتناسب مع الدور الكبير الذي يؤديه الريادي مستقبلاً، مع الأخذ بعين الاعتبار تناسب ذلك مع الثورة العلمية والتكنولوجية والصناعية والطبية والتربوية.
- ترسيخ ثقافة الملكية الفكرية وحفظ الحقوق: عبر توفير الأمن الفكري والإبداعي والابتكاري لأصحاب الأفكار الريادية والابتكارية، ما يشجع أجواء مفعمة بالراحة الفكرية والأدبية.
- ترسيخ الإبداع والابتكار: عبر رفع القدرات الريادية، وحسن استغلال آليات الريادة، ما يؤدي إلى تنمية مهارات التفكير والنقد وحفظ الحقوق الفكرية.
- اكتساب المهارات والممارسة: من خلال ورش العمل والمؤتمرات واكتساب المهارات التعليمية والإرشادية والريادية المؤدية إلى ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي.

(٥) ملامح التصور المقترح:

يتكون التصور المقترح من عدد الإجراءات المقترحة في ضوء أوجه الاستفادة التي يمكن أن تسهم في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا من خلال:

- اهتمام جامعة الكويت بتوظيف البرامج والمقررات الدراسية في تدعيم العقلية الريادية وتعزيز تعليم ريادة الأعمال.
 - القيام بتدريس مقررات ريادة الأعمال.
 - إنشاء المراكز والمؤسسات المسؤولة عن التعليم الريادي.
 - عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
 - حاضنات الأعمال.
 - إصدار تشريعات إدارية ومالية متوافقة مع (رؤية الكويت ٢٠٣٥م).
 - إدراج ريادة الأعمال في مراحل التعليم العام.
 - الاستفادة من وسائل الإعلام في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.
- وفيما يلي عرض للإجراءات المقترحة:

(١/٥) اهتمام جامعة الكويت بتوظيف البرامج والمقررات الدراسية في تدعيم العقلية الريادية وتعزيز التعليم لريادة الأعمال:

وذلك من خلال توفير المقررات الدراسية في الجامعة، والتي تتصل مباشرة بريادة الأعمال، وهي كما يلي:

- إدراج مقرر (ريادة الأعمال) ضمن صحائف التخرج لطلبة جامعة الكويت، وجعله مقررًا إلزاميًا، ومراجعة تطوير موضوعات ريادة الأعمال التي احتوتها المقررات في جامعة الكويت.
- تقديم بعض المقررات التعليمية الإلزامية والاختيارية ذات الصلة بريادة الأعمال في مرحلة البكالوريوس، وتدريب الطلبة على المشروعات والأعمال الريادية.
- طرح تخصص (البكالوريوس في ريادة الأعمال) في كلية العلوم الإدارية بجامعة الكويت.
- يكون إعداد المقررات بمشاركة عدد من المسؤولين والقائمين على المناهج لتنمية الفرد تنمية متوازنة في المجال الريادي وغرس قيم الابتكار والاختراع والمبادرة لعصر الاقتصاد المعرفي.
- تأهيل أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال، وتأسيس برنامج تدريبي لإعادة تأهيلهم في اكتساب المهارات الريادية من خلال تحديد أنشطة ريادة الأعمال، وذلك بهدف التكيف مع فلسفة الاقتصاد المعرفي، الأمر الذي يجعلهم قادرين على نقلها لطلبة الجامعة.
- تقديم بعض المقررات التعليمية الإلزامية والاختيارية ذات الصلة بريادة الأعمال في مرحلة الدراسات العليا. كما في الجدول التالي المقترح رقم (٤١):

الجدول رقم (٤١) يبين مقترح تقديم مقررات دراسية لطلبة كليات جامعة الكويت.

رمز المقرر	اسم المقرر الدراسي	الساعات المعتمدة	الفئة المستهدفة	وصف المقرر	أهداف المقرر
EN 101	ريادة الأعمال	٣ ساعات	طلبة كليات جامعة الكويت	مقرر اجباري	<ul style="list-style-type: none"> الكشف عن جيل من رواد الأعمال. التعريف بمبادئ وفلسفة ريادة الأعمال، وتطبيقاتها المهنية والعملية. تأهيل جيل يعرف كيف ينشئ مشروعًا رياديًا ناجحًا. اكتشاف الذات والاعتماد على النفس.
EN 102	ريادة الأعمال (تخصص أكاديمي)	٣ ساعات	لكل كلية مقررها الخاص	يسبقه اجتياز EN 101	<ul style="list-style-type: none"> التعرف على مواطن الحس الريادي لطلبة. التعرف على ميول الطلبة نحو المشاريع المبتكرة، والتدريب العقول الريادية. التعريف بالملكية الفكرية وبراءات الاختراع.
EN 103	حلقة بحث في مجال سوق العمل المستهدف	٣ ساعات	لكل كلية مقررها الخاص	يسبقه اجتياز EN 102	<ul style="list-style-type: none"> معرفة واكتشاف السوق. التعرف على استراتيجية SOWT تحديد الاحتياجات المالية للدخول إلى السوق.

مصدر الجدول: من إعداد الباحث.

▪ استحداث برنامج دراسات عليا يبدأ ب:

❖ ماجستير **ريادة الأعمال**، ويكون متاحًا لجميع طلبة كليات جامعة الكويت للالتحاق به، وبالتالي الاستفادة من كافة الميول الريادية من طلبة الكليات الأدبية والعلمية والهندسية والطبية والتربوية، على أن يسبق برنامج الماجستير، استيفاء عدد من الساعات المعتمدة عبر اجتياز المقررات المطروحة في تخصص ريادة الأعمال، حيث اقترحت الدراسة الحالية، **الخطة المقترحة لبرنامج الماجستير في ريادة الأعمال لجميع التخصصات في كليات جامعة الكويت**، وهي كما يلي في الجدول التالي رقم (٤٢):

جدول (٤٢) يبين الخطة المقترحة

لبرنامج الماجستير في ريادة الأعمال لجميع التخصصات في كليات جامعة الكويت:

الخطة المقترحة لبرنامج الماجستير في ريادة الأعمال لجميع التخصصات في كليات جامعة الكويت			
المستوى الأول:			
م	رقم المقرر	اسم المقرر	الوحدات
١	EN 611	مقدمة في ريادة الأعمال	٣
٢	EN612	تاريخ ريادة الأعمال في الكويت	٣
٣	EN613	مناهج البحث في ريادة الأعمال	٣
٤	EN613	الأصول الفلسفية والاجتماعية والاقتصادية لريادة الأعمال	٢
مجموع الوحدات:			١١
المستوى الثاني:			
م	رقم المقرر	اسم المقرر	الوحدات
١	EN 621	التخطيط لريادة الأعمال	٣
٢	EN622	القيادة الريادية	٢
٣	EN623	نماذج ملهمة في ريادة الأعمال	٢
٤	EN624	تطبيقات الحاسب الآلي في ريادة الأعمال	٢
مجموع الوحدات:			٩

المستوى الثالث:			
م	رقم المقرر	اسم المقرر	الوحدات
١	EN 731	ريادة الأعمال وفق نظرية SWOT	٣
٢	EN732	الاقتصاد وريادة الأعمال	٢
٣	EN733	نماذج عالمية معاصرة في ريادة الأعمال	٢
٤	EN734	الأساليب الإحصائية وتطبيقاتها في ريادة الأعمال	٣
مجموع الوحدات:			١٠
المستوى الرابع:			
م	رقم المقرر	اسم المقرر	الوحدات
١	EN 741	المشروعات الصغيرة والمتوسطة	٢
٢	EN742	تقويم أداء العمل الإداري	٢
٣	EN743	حاضنات الأعمال	٣
٤	EN744	حلقة بحث (مسار ريادة الأعمال، مسار المشروعات الصغيرة)	٢
مجموع الوحدات:			٩
المستوى الخامس:			
م	رقم المقرر	اسم المقرر	الوحدات
١	EN 790	مشروع البحث	٦
مجموع الوحدات:			٦

مصدر الجدول: من إعداد الباحث.

❖ برنامج الدكتوراه في ريادة الأعمال: ويكون متاحًا لمن أنهى درجة الماجستير في ريادة الأعمال، ويشترط استيفاء عدد من الساعات المعتمدة عبر اجتياز المقررات المطروحة في تخصص ريادة الأعمال، حيث اقترحت الدراسة الحالية، الخطة المقترحة لبرنامج الدكتوراه في ريادة الأعمال في جامعة الكويت، وهي كما يلي في الجدول التالي رقم (٤٣):

جدول (٤٣) يبين الخطة المقترحة

لبرنامج الدكتوراه في ريادة الأعمال في كليات جامعة الكويت

الخطة المقترحة لبرنامج الدكتوراه في ريادة الأعمال في جامعة الكويت:

المستوى الأول:			
م	رقم المقرر	اسم المقرر	الوحدات
١	EN 811	مقدمة في ريادة الأعمال	٢
٢	EN812	الفرق بين ريادة الأعمال وإدارة الأعمال	٢
٣	EN813	طرق البحث في ريادة الأعمال	٢
٤	EN814	المناهج وطرق التدريس الحديثة في ريادة الأعمال	٢
٥	EN815	ريادة الأعمال من منظور معاصر	٢
مجموع الوحدات:			١٠
المستوى الثاني:			
م	رقم المقرر	اسم المقرر	الوحدات
١	EN 821	دراسات مستقبلية في ريادة الأعمال	٢
٢	EN822	تصميم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	٢
٣	EN823	تحليل إحصائي إلكتروني وتطبيقاته في ريادة الأعمال	٢
٤	EN824	المناهج وطرق التدريس الحديثة في ريادة الأعمال	٢
٥	EN825	اتجاهات حديثة في تطوير حاضنات الأعمال	٢
مجموع الوحدات:			١٠
المستوى الثالث:			
م	رقم المقرر	اسم المقرر	الوحدات
١	EN 931	التربية الريادية	٢
٢	EN932	تصميم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	٢
٣	EN933	التسويق الريادي	٢
٤	EN934	ريادة الأعمال وفق القانون	٢
٥	EN935	حقوق الامتياز والملكية الفكرية	٢
مجموع الوحدات:			١٠

المستوى الرابع:			
م	رقم المقرر	اسم المقرر	الوحدات
١	EN 941	التمويل الريادي	٢
٢	EN942	الريادة التكنولوجية	٢
٣	EN943	الريادة الاجتماعية	٢
٤	EN944	تطوير المنتجات الجديدة	٢
٥	EN945	المخاطرة الريادية ورأس المال	٢
مجموع الوحدات:			١٠
المستوى الخامس:			
م	رقم المقرر	اسم المقرر	الوحدات
١	EN 951	الاختبار الشامل	اجتياز/ عدم اجتياز
٢	EN952	المخطط	—
٣	EN953	الرسالة	١٨
مجموع الوحدات:			١٨

مصدر الجدول: من إعداد الباحث.

(٢/٥) القيام بتدريس مقررات ريادة الأعمال:

- تتنوع طرق تدريس وتقديم مقررات ريادة الأعمال، وتتمثل فيما يلي:
- بدء الأعمال (المشروعات) التجارية، والألعاب المثيرة والمحاكاة.
 - التعلم القائم (المستند) إلى التصميم، والممارسة التأملية.
 - بعض التقنيات في تعليم ريادة الأعمال مثل: دراسات الحالة، والضيوف المحاضرين، ومجموعة حل المشكلات، ولعب الأدوار.
 - توظيف بعض استراتيجيات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي مثل استراتيجيات الابداع والابتكار .
 - دراسة تاريخ حياة رجال (رواد) الأعمال، وتنظيم زيارات إلى منظمات الأعمال.

(٣/٥) إنشاء المراكز والمؤسسات المسؤولة عن التعليم الريادي:

- الشراكة بين المراكز المسؤولة عن التعليم الريادي والمهتمين من أعضاء المجتمع بالريادة.
- إسهام رجال الأعمال والمؤيدين لريادة الأعمال، من خلال وقتهم ورؤيتهم ودعمهم المالي في مساعدة المركز بتقديم نوعية من البرامج التي لا مثيل لها.

- تعزيز ريادة الأعمال بين الطلبة عبر عدد من الأنشطة، منها عقد ورش العمل منها ورشة عمل لاستكشاف المواهب، وتعليم تقنيات الاستضافة المناسبة، والبحث عن المواهب الخفية للاستفادة من موهبتهم وجعلها خطوة لاستضافة رجال الأعمال الناجحين.
- رعاية رواد الأعمال والشركات والمنظمات التطوعية، لاستكشاف وتنفيذ حلول عملية ومستدامة تستند إلى قيم ومبادئ الريادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية.
- تشجيع الريادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية، من خلال إجراء البحوث والمنشورات وبرامج التدريب وإقامة الشبكات على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.
- تقديم الجامعة خدمات وأنشطة عديدة ومتنوعة لطلابها، وذلك من خلال استحداث بعض الإدارات والمراكز التي تهدف إلى تقديم العديد من الخدمات والمساعدات لتنمية شخصية الطلاب في مختلف المجالات، مما يسهم في رفع كفاءة الطلاب وتنمية قدراتهم الإبداعية، وتزويد المجتمع بمخرجات ذات كفاءة تسهم بشكل فعال في تنميته.
- إنشاء منصة إلكترونية بجامعة الكويت تجمع الرياديين والطلبة وأعضاء هيئة التدريس وتعمل على توضيح الأفكار الريادية وكيفية ممارستها والبدء فيها.

(٤/٥) عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال:

من الطبيعي أن تواجه ريادة الأعمال بما تحتويه من حاضنات أعمال، ومشروعات صغيرة ومتوسطة تحديات جمة من حيث قدرتها على النفاذ إلى الأسواق الخارجية، بالإضافة إلى تحديات تتعلق بتراخيص التشغيل والضرائب وتعثر التمويل وإدارة رأس المال، والتسويق، وجميعها تحديات تتطلب الإعداد لمواجهة مستقبل المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وترى الدراسة الحالية أن عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال، يعد من ضمن الآليات الهامة التي تساهم في قدرة نفاذ المشروعات الصغيرة والمتوسطة إلى الأسواق الخارجية، ما يلي:

(١/٤/٥) تنظيم المؤتمر السنوي لريادة الأعمال:

ويساعد عقد ملتقى لريادة الأعمال في سن قوانين تجارية تخدم رواد الأعمال وبيئة الأعمال التجارية في الكويت على نحو يتماشى مع روح العصر والمستجدات التي طرأت على المجتمع في السنوات الماضية، كما أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تحتاج إلى قوانين وتشريعات خاصة تنظم عملها في جامعة الكويت، لأنها تتسم بصغر حجمها ومحدودية رؤوس أموالها، كما يتطلب التحول نحو ريادة الأعمال تشجيع الشباب على الانخراط في القطاع الخاص للنهوض بالقطاع الاقتصادي عبر توصيات عادة ما تتخللها المؤتمرات، فضلاً على أن المؤتمرات تعد مساحة للشباب للتعبير عن قيمهم وإبداعهم ومعرفتهم وشغفهم لإحداث تغيير حقيقي، ودعم أفكار المشروعات الصغيرة والمنتجة، بالإضافة إلى التواصل واستكشاف فرص جديدة لريادة الأعمال.

❖ ويمكن اقتراح أهداف (المؤتمر السنوي المقترح لريادة الأعمال في جامعة الكويت)، بما يلي:

- الوقوف على قدرات منتسبي الجامعة وتمييزها، حتى يتمكنوا من الاعتماد على الذات.
- تطوير أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة وبناء قدراتهم من خلال إبراز دور التدريب.
- إظهار أهمية البحوث المتعلقة بتمكين فئات المجتمع وتحسين نوعية الحياة لديهم.
- استغلال وإمكانات ومهارات منتسبي جامعة الكويت من خلال دورة اقتصادية يتم تنسيقها خلال المؤتمر.
- الإسهام والمحافظة على عملية التنمية البشرية، ومساعدة منتسبي الجامعة على الإنتاج واعتباره موجهاً لعملية التنمية في المجتمع.
- تخطيط البرامج والمشاريع التنموية، وتدعيم كفاءة المنظمات الحكومية والأهلية التي تقدم الرعاية للإنسان.
- تأصيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت نشرها في المجتمع الكويتي.

❖ كما يمكن اقتراح عدد من المحاور التي يتناولها (المؤتمر السنوي المقترح لريادة الأعمال في جامعة الكويت)، كما يلي:

- استشراف مستقبل ريادة الأعمال في إطار (رؤية الكويت ٢٠٣٥م)، والاستفادة من الابتكار والاختراع والمبادرة لمنتسبي جامعة الكويت ، في إطار الاكتفاء الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة.
- بيان أهمية دور جامعة الكويت في تأهيل وتطوير منتسبيها من المبادرين في الجوانب التدريبية، والدفع نحو تأسيس حاضنات الأعمال.
- استشراف الابتكار، وبراءات الاختراع، وحماية الملكية الفكرية.
- ترسيخ ثقافة التدريب على ريادة الأعمال والتكنولوجيا والصناعات الطبية والهندسية والتربوية والمطورة.
- الوقوف على التجارب العالمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في المجالات الذكية والصناعية والفضائية والتكنولوجية.
- دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في بناء جيل من رواد الأعمال.
- بيان أهمية الدور الحكومي في تسهيل إجراءات المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وحمايتها وتوفير التسهيلات اللازمة لها في إطار احد من التدفق الوظيفي على القطاع الحكومي، ووفرة شركات القطاع الخاص.

(٢/٤/٥) اليوم العالمي لريادة الأعمال:

من خلال تكثيف إقامة الندوات وورش العمل المتعلقة بريادة الأعمال، وذلك بمشاركة عدد من منظمات المجتمع المدني وشركات القطاع الخاص، على أن يخدم هذا اليوم العالمي رواد الأعمال وبيئة الأعمال في جامعة الكويت، والتركيز على أهمية هذا اليوم، وإتاحة المشاركة لجميع منتسبي الجامعة، للتعريف لأهمية ريادة الأعمال، وماهيتها، وأهدافها، وعرض التجارب العالمية الناجحة في هذا الصدد، بالإضافة لاستعراض سمات الريادي الناجح.

ويمكن اقتراح عدد من ورش العمل المصاحبة لفعاليات اليوم العالمي لريادة الأعمال في جامعة الكويت، وذلك كما هو واضح في الجدول التالي رقم (٤٤):

جدول (٤٤) ورش عمل مقترحة مصاحبة لفعاليات اليوم العالمي لريادة الأعمال في جامعة الكويت.

أبرز محاور الورشة	اسم ورش العمل المقترحة
<ul style="list-style-type: none">■ أساسيات المشروعات الصغيرة.■ أنواع المشروعات الصغيرة.■ قانون تنظيم المشروعات الخاص بالصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة.■ اختيار المشروع.■ إعداد خطة عمل مشروع.■ رأس المال والتمويل.■ تحليل مخاطر المشروع باستخدام SOWT	<ul style="list-style-type: none">■ ❖ ورشة المشروعات الصغيرة:
<ul style="list-style-type: none">■ تكاليف المشروع الاستثماري.■ تحديد مصادر التمويل المالي.■ نماذج مشروعات.■ دراسة البعد الاجتماعي والبيئي للفرص الاستثمارية.■ دراسات الجدوى التسويقية والفنية.■ تقييم الفرص الاستثمارية.	<ul style="list-style-type: none">■ ❖ ورشة عمل دراسة الجدوى وتقييم المشروعات:
<ul style="list-style-type: none">■ أساسيات ومفاهيم العلامة التجارية.■ خصائص العلامة التجارية، ومكوناتها.■ أنواع العلامات التجارية.■ تشريعات وقوانين العلامات التجارية.■ نماذج للعلامات التجارية المشهورة في العالم.	<ul style="list-style-type: none">■ ❖ ورشة عمل صناعة العلامة التجارية:

أبرز محاور الورشة	اسم ورش العمل المقترحة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ماهية الأفكار وكيفية تحويلها إلى واقع. ▪ فن الإقناع والمحاورة والأسلوب. ▪ تدريبات لغوية لاستخدام الصياغة السلمية للأفكار. ▪ ماهية دراسة الجدوى. ▪ كيفية صياغة دراسة الجدوى. ▪ ترتيب الأفكار في مشروعات قابلة للتنفيذ. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ورشة عمل تحويل الأفكار إلى خطط ومشاريع عمل:

مصدر الجدول: من إعداد الباحث.

(٥/٥) حاضنات الأعمال:

- ويتحقق ذلك من خلال الدور الكبير لحاضنات الأعمال الريادية في كليات الجامعة، وتوعية الطلبة بأهميتها ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمعرفية، وذلك من خلال:
- توافر إرادة سياسية تدعم فكرة حاضنات الأعمال في جامعة الكويت، وكذلك حماية قانون الملكية الفكرية، والذي يعتبر الروح الفعلية لرواد الأعمال.
 - توفير التشريعات والقوانين اللازمة المرنة لإنشاء حاضنات الأعمال في جامعة الكويت.
 - توفير البنية التحتية اللازمة لإنشاء حاضنات الأعمال، والاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس بكلتي العلوم الإدارية، والتربية.
 - إنشاء وحدة إدارية مستقلة مختصة بترسيخ وتعليم ثقافة ريادة الأعمال بكليات الجامعة، تتبع إدارة جامعة الكويت، وتقدم خدماتها لمنسوبي الجامعة.
 - إشراك وزاراتي الشباب، والتجارة والصناعة، والصندوق الوطني لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والهيئة العامة للاستثمار، والقطاع الخاص في رسم السياسة العامة لحاضنات الأعمال في كليات جامعة الكويت.
 - توفير مرافق عالية الجودة لدعم حاضنات الأعمال.
 - إصدار قرارات من شأنها ترسخ حاضنات الأعمال في جامعة الكويت، وتدعم أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
 - التوعية بالنماذج الريادية الناجحة محلياً وعالمياً في مجال ريادة الأعمال، والعمل على دمج رواد الأعمال بمنتسبي الجامعة.
 - العمل على توفير الدعم الأولي، وتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، فضلاً عن الاستشارات الفنية.

- تشجيع منظمات المجتمع المدني وشركات القطاع الخاص في نشر ثقافة ريادة العمل، والتهيئة للاستثمار.

(٦/٥) إصدار تشريعات إدارية ومالية متوافقة مع (رؤية الكويت ٢٠٣٥م):

وتبرز أهمية تلك التشريعات في:

- ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت عبر جعلها من أولويات خطط الجامعة، والاهتمام بها ضمن خطة الجامعة الأكاديمية، تماشيًا مع (رؤية الكويت ٢٠٣٥م).
- حشد الطاقات الحكومية وجهود القطاع الخاص للمساهمة في جعل رأس المال البشري موردًا من موارد الاقتصاد المعرفي والتكنولوجي عبر ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي بين طلبة جامعة الكويت.
- ضرورة وضع رؤية واضحة في سياسة الدولة لدعم وتشجيع التعليم الريادي، وذلك بأن يكون الاقتصاد الكويتي مدفوعًا بقوة المهارات والأفكار والابتكارات والمشروعات المنتجة.
- العمل على نقل التكنولوجيا الحديثة من خلال التعاون مع معهد الكويت للأبحاث العلمية، ومؤسسة الكويت للتقدم العلمي، وكذلك مع جامعة الكويت، والصندوق الوطني لتنمية ورعاية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال استخلاص الأفكار والرؤى وترجمة الأبحاث إلى منتجات على أرض الواقع.
- إنشاء صندوق تمويل رأسمالي لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- العمل على تذليل اختراق الشباب الريادي إلى الأسواق، وتبيان دورهم في تحقيق النمو الاقتصادي.
- إسناد المشروعات الصغيرة والمتوسطة عبر دعم الشركات الناشئة نحو الاستثمار.
- تذليل كافة العقبات التي تواجه ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، من خلال تعاون وزارات الدولة والهيئات والمؤسسات الحكومية، لاسيما الصندوق الوطني لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- إشراك القطاع الخاص في عملية ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، وتقديم التسهيلات اللازمة له.
- ضرورة توفير البيئة والبنية التحتية المادية والمعلوماتية الداعمة لريادة الأعمال من هيكل تنظيمي مرن، إيجاد التمويل المناسب، والتدريب على ريادة الأعمال، وخدمات التسويق.
- توفير الدعم المالي والتمويل ودعم الاستثمار لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

- إعطاء الحرية الكافية للطلبة لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة، واستقطاب رجال الأعمال والشركات وتشجيعهم على دعم أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة من منسوبي الجامعة.
- نشر ثقافة التسويق الفعال بين المجتمع، وبتكلفة مناسبة، وتطوير خطة تسويقية متكاملة، والتعرف على الفرص وتحديدها، والمنافسة، وتحديد الاستراتيجيات التسويقية، وفهم العملاء وتطوير المنتجات والخدمات.
- تحسين النواحي الإدارية بالجامعة، والتي يمكن أن تشجع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على إدارة الوقت ، ووضع الأهداف، وقياس الأداء، والحصول على المعلومات التي يحتاجها البرنامج أو المشروع، وتوفير العمالة المؤهلة.
- تدريب أعضاء هيئة التدريس والطلبة على اختيار أفضل الوسائل والأساليب التكنولوجية في برامج ومشروعات ريادة الأعمال، وإنشاء نظم معلوماتية جيدة.
- تدريب الطلبة على استراتيجيات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، مثل استراتيجية الإبداع والابتكار، استراتيجية التفرد، استراتيجية النمو.
- إنشاء وحدات متخصصة بريادة الأعمال في كليات الجامعة وذلك لاكتشاف ورعاية المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات ريادية لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.
- توفير البنية التحتية ونظم المعلومات لتعزيز المشروعات الريادية.
- ترسيخ الثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي، وتعزيز سلوكيات الابتكار والابداع والريادة.
- تعزيز الشراكات الاستراتيجية بين الجامعات والقطاع الخاص والقطاعات التنموية.
- التخلص من العمل الروتيني المعقد الذي يحول دون انطلاق الأفكار والإبداع.
- المشاركة في فعاليات اليوم العالمي لريادة الأعمال.

(٧/٥) إدراج ريادة الأعمال في مراحل التعليم العام:

وذلك من خلال:

- تطبيق برنامج ريادة الأعمال في مدارس التعليم العام في دولة الكويت، بهدف دمج الفكر الريادي ومهارات ريادة الأعمال والعمل الحر ضمن المناهج والمقررات الدراسية بواقع حصتين أسبوعياً، على أن يتم تطبيق المرحلة الأولى على إحدى المناطق التعليمية في الكويت تحت التجربة.
- أن يركز البرنامج على مفهوم ريادة الأعمال، والعمل على إكساب الطلبة مهارات العمل الحر، مع ربطها بالمهارات الحياتية، كمهارات القيادة والإبداع وحل المشكلات والعمل الجماعي والتواصل وإدارة المخاطر.

- إكساب معلمي وزارة التربية أساليب التعليم الابتكاري وما يلزم لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر والمهارات الريادية اللازمة لرواد الأعمال وأصحاب الأفكار من الطلبة والطالبات.
- إكساب المتعلمين مهارات البدء بإنشاء المشروع التجاري، والدخول إلى عالم الأعمال.
- التعامل مع مادة ريادة الأعمال كباقي المواد الدراسية في التعليم العام من ناحية استيفاء شروط النجاح والرسوب.
- إجراء مسابقة لريادة الأعمال على مستوى المناطق التعليمية الستة، وعلى مستوى مدارس التعليم العام بدولة الكويت، حرصاً على دعم ريادة الأعمال، والوقوف على التقييم المستمر للطلاب خلال كل عام دراسي، مع منحهم شهادات تفيد بتمكنهم من اكتساب ثقافة ريادة الأعمال.

(٨/٥) الاستفادة من وسائل الإعلام في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

- تساهم وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية فضلاً عن وسائل التواصل الاجتماعي في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وذلك من خلال:
- إطلاق قناة فضائية حكومية خاصة للتعريف بثقافة ريادة الأعمال وعلاقتها ب(رؤية الكويت ٢٠٣٥م)، وذلك لنشر هذه الثقافة بين أفراد المجتمع ومؤسساته المختلفة، وتنمية الوعي والتوجه نحو ريادة الأعمال، والتعريف بماهيتها وأهميتها، ومعلوماتها الأولية والأساسية، كما تقوم القناة الفضائية بنقل كافة فعاليات أخبار ريادة الأعمال وكل ما يستجد من أعمال ريادية.
 - توفير البرامج التلفزيونية والإذاعية اللازمة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وعرض نماذج لرواد أعمال ناجحين ليستلهم منهم الجيل الجديد الابتكار والعمل الريادي الحر.
 - تخصيص صفحات أسبوعية في الصحف اليومية الكويتية، للحديث عن أهمية ريادة الأعمال، وأثرها على الفرد والمجتمع والدولة، والتعريف بالمهارات الريادية.
 - استغلال الإقبال منقطع النظير على وسائل التواصل الاجتماعي في الحياة اليومية، فهي أولى وسائل الإعلام التي أصبحت مصدر إلهام كبير للغاية لرواد الأعمال في العالم.
 - إطلاق قمة لرواد التواصل الاجتماعي في دولة الكويت، لاستعراض أبرز التجارب والمشاريع والأفكار والمواهب في مجال التواصل الاجتماعي.

(٦) آليات تنفيذ التصور المقترح:

- وتتمثل آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، فيما يلي:
- زيادة نسبة أبحاث ريادة الأعمال بالجامعة، وحث النشر العلمي في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في مجلات علمية.
 - تسخير وسائل الإعلام كافة للاستفادة منها في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال.
 - إدراج مادة ريادة الأعمال في مراحل التعليم العام بوزارة التربية.

- بناء العلاقات والشراكات الفعالة مع الشركات ورجال الأعمال، حتى يمكن الاستفادة منها في دعم ريادة الأعمال.
- تقديم مزيد من الدعم للمشروعات الرائدة بالجامعة.
- عقد ملتقى لريادة الأعمال، وتخصيص يوم لريادة الأعمال في الجامعة، وإقامة الأسابيع الريادية ضمن فعاليات جامعة الكويت.
- تقديم الخدمات والأنشطة المتنوعة لمنتسبي الجامعة.
- حفظ حقوق الملكية الفكرية، وبراءات الاختراع للمبدعين والمبتكرين، وتوفير الحماية القانونية.
- إنشاء برنامج لأبحاث ريادة الأعمال، على أن يعمل على:
 - ✓ تقديم نتائج البحوث التي تدعم الطلاب والمشروعات الإلكترونية.
 - ✓ توفير التمويل المناسب.
 - ✓ دعم التعاون داخل كليات الجامعة وبين الجامعات المختلفة.
- تقديم دورات في ريادة الأعمال، وتنقسم إلى:
 - ✓ دورات ذات صلة بإنشاء مشروع ما، وتتم معالجته من خلال المقررات الأساسية للابتكار.
 - ✓ الدورات التدريبية المتعلقة بالتصميم والتكنولوجيا والتسويق.
- الابتكار المستمر للمقررات الدراسية، ويكون ذلك من خلال أحد المسارين الآتيين:
 - ✓ إنشاء مقرر دراسي متكامل لريادة الأعمال.
 - ✓ تدريس مقررات يدمج فيها الفكر الريادي.
- إنشاء منصة إلكترونية واحدة بالجامعة تجمع الرياديين وتعمل على توضيح الأفكار الريادية وكيفية نشر ثقافتها.
- تبني المشروعات الصغيرة والمتوسطة بإدارة الجامعة، وتتضمن مراحل دعم المشروعات الصغيرة:
 - ✓ مرحلة ما قبل احتضان المشروع، وتتضمن:
 - وضع خطة تقييم المشروعات المقدمة من النواحي الفنية والمالية والإدارية اللازمة لبدء عمل المشروع بعد الحصول على الموافقة عليه.
 - تنفيذ برنامج تدريبي وتنقيفي متكامل للمتقدم للمشروع بمساعدة المؤسسات الداعمة مدته لا تتجاوز ستين ساعة، يشمل الجوانب الإدارية والتسويقية والمالية والاقتصادية.
 - ✓ مرحلة احتضان المشروع، وتتضمن:
 - تقديم الدعم المالي للمشروع وفقاً لأحكام هذا القانون.
 - تولي الإشراف الفعلي والمتابعة القريبة والبعيدة أثناء عملية التنفيذ، وذلك بتقديم المشورة اللازمة أثناء مرحلة التنفيذ من خلال استشاريين متخصصين من قبل المؤسسة.

- تقديم المعاونة اللازمة لتسويق منتجات المشروع وفقاً للوسائل التي تحددها اللائحة التنفيذية.

✓ مرحلة ما بعد احتضان المشروع، وتتضمن:

- العمل على إمداد المشروعات الصغيرة بالمعلومات التي تعينها على تطوير قدراتها وتحقيق التوسع الداخلي والخارجي لنشاطها للانطلاق نحو العالمية، وذلك من خلال وسائل أهمها:

- الربط المباشر مع مشاريع عالمية وفقاً لنظام الشراكة التجارية.
- الاستفادة من الخدمات التي تقدمها المنظمات الدولية المعنية بالمشاريع الصغيرة.

(٧) متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

وفيما يلي عرض لعدد من المتطلبات الواجب توافرها لتنفيذ التصور المقترح، وذلك على النحو التالي:

- تشكيل فريق عمل مكون من المختصين بجامعة الكويت من أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال: والعمل على إعداد وتصميم فريق عمل يضم أعضاء من داخل وخارج الجامعة وخبراء ومستشارين لهم خبرة طويلة في مجال ريادة الأعمال، على أن يتسم الفريق بالإبداع والقدرة على استشراف المستقبل، والتعامل مع تطورات ريادة الأعمال، والمعرفة بتفاصيلها وحيثياتها والعمل على ترسيخها وزيادة كفاءتها.
- إجراء تغييرات واضحة في الصحيفة الجامعية للطالب، وذلك بإدخال مقرر ريادة الأعمال كمقرر إجباري أو مطلب مسبق، بحسب طبيعة الكلية التي تتعاطى مع المقرر، على أن يكون له مقرر لاحق في حال اجتياز المقرر الأول.
- إجراء البنية التحتية اللازمة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في كليات جامعة الكويت: من خلال إقامة وحدات متخصصة لريادة الأعمال، تكون مهمتها استقطاب أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وتعمل على دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- إنشاء مركز تطوير ريادة الأعمال كخطوة تمهيدية تسبق تدشين حاضنات الأعمال في جامعة الكويت:

ويمكن توضيح رؤية المركز، ورسالته، وأهدافه، وأهم مشروعاته فيما يلي:

- ✓ رؤية المركز: أن يصبح مركزاً رائداً في مجال ريادة الأعمال من خلال تدعيم العقلية الريادية، وتوفير أساس للتعليم للريادة بشكل منتظم وكلي.
- ✓ رسالة المركز: وتتمثل فيما يلي: توفير بيئة مواتية ونظام بيئي ملائم لتطوير ريادة الأعمال، تطوير أنشطة وبرامج ريادة الأعمال لغرس وتأسيس التعلم مدى الحياة، الاهتمام بتطوير

برامج ريادة الأعمال بالجامعة، تحفيز روح ريادة الأعمال من خلال اكتشاف الذات، لتعزيز كفاءة العاملين في ريادة الأعمال.

✓ **أهداف المركز:** وتتمثل فيما يلي: توفير الأنشطة والمناهج الدراسية والمقررات ذات الصلة بريادة الأعمال، توفير فرص عمل للطلاب وبناء شبكة عمل للتواصل مع فريق الجامعة والوكالات الحكومية والقطاعات الخاصة وغيرها، توفير الدعم والبنية التحتية، والتي تؤدي إلى تطوير أنشطة ريادة الأعمال، توفير خريجين من الجامعات يشاركون في الأعمال الريادية، تقوية كفاءة الأكاديمية وتقوية تعزيز المهارات الريادية للإداريين أو الهيئة الإدارية.

✓ **أنشطة المركز:** ويمكن أن يقوم المركز بالأنشطة التالية:

- الندوات الدولية .
- المؤتمرات الدولية الخاصة بريادة الاعمال.
- تنظيم الأسابيع الريادية، وورش العمل، واليوم العالمي لريادة الأعمال.
- إنشاء جائزة لرواد الأعمال الشباب .
- إنشاء برامج للدراسات العليا في ريادة الاعمال.
- المنتديات الاقتصادية عن ريادة الاعمال.

كما يمكن تصنيف متطلبات تنفيذ التصور المقترح، كما يلي:

▪ **متطلبات بشرية:** وتتمثل فيما يلي:

- ✓ كوادر بشرية قادرة على تنفيذ استراتيجياته.
- ✓ مرونة الهيكل التنظيمي للجامعة: حيث يجب أن يكون الهيكل التنظيمي للجامعة المندفعة نحو قبول الأفكار الريادية وبسرعة نسبية، مرناً قادراً على التكيف والتحرر، فمثلاً تحتاج عملية قبول وتشغيل الأفكار الريادية إلى صلاحيات واسعة يمتلكها القيادات الأكاديمية القادرين على إحداث التغيير.
- ✓ تحتاج إدارة الجامعة إلى اللامركزية: في إدارة عملياتها لدفع أصحاب المهارات والأفكار الإبداعية إلى المساهمة في تطوير جامعاتهم.
- ✓ التزام إدارة الجامعة: حيث لا يمكن توقع أي تغيير باتجاه قبول الأفكار الريادية ما لم تلتزم الإدارة العليا للجامعة بمساعدة وترويج هذه الأفكار لتبنيها من قبل الآخرين.
- ✓ استقلالية الفريق المكلف بتنفيذ الفكرة الرائدة: فإذا ما أريد للفكرة الرائدة أن تنفذ فلا بد وأن يتمتع الفريق المكلف بأعمال التنفيذ بحرية الحركة واستقلالية العمل والتنفيذ، إذ أن الاعتمادية واللجوء إلى الغير كلها تعرقل عملية نشر وتنفيذ الفكرة الرائدة .

- ✓ التحفيز للمخاطرة: حيث توفر الجامعات الراغبة بتنشيط الأفكار الرائدة حوافز لمن يجرؤ على المغامرة بأفكاره للتنفيذ، ويجب أن تغدق الجامعة بكرمها على أصحاب تلك الأفكار الناجحة حتى يندفعوا نحو تحقيق مسيرة حياتهم الإبداعية.
- ✓ التدريب في مجال التنفيذ للأفكار الابتكارية: حيث إن التطوع دون سابق تأهيل لتقديم الأفكار الرائدة أمر لا يفي بمتطلبات ريادة الأعمال، إذ ينبغي على مقدم الأفكار الابتكارية تلقي نوع من التدريب لاكتساب الخبرة والمعرفة المطلوبة لتعزيز قدراتهم وكفاياتهم، وتعزيزت قدراتهم نتيجة لاستلامهم شكلاً من أشكال التدريب والخبرة والمعرفة في مجال التنفيذ للأفكار الرائدة.
- ✓ نظام رقابي ملائم: حيث إن النظام الرقابي المتشدد يحبط التوجهات الرائدة ويعرقل الفعاليات ذات العلاقة، ويخمد الروح الريادية عند الطلاب، لذلك يجب أن يعمل النظام الرقابي بالجامعة على توفير البيانات والمعلومات وتحليلها ليتمكن القيادات الأكاديمية من التنبؤ بما سيتم حال تنفيذ الفكرة الريادية.

■ متطلبات مادية وتمويلية: وتتمثل فيما يلي:

- ✓ القاعات للتدريب اللازمة للتدريب: على تطبيق ريادة الأعمال بالجامعة ، ومصادر تمويل المشروعات .

- ✓ عرض المنتج على المجموعة: سواء بالقسم الأكاديمي أو الجامعة أو خارج الجامعة.
- ✓ اعتماد منظومة من المعايير: لتقييم المنتج والحكم على نجاحه، ومدى مطابقة المنهجية التي اعتمدت في إنتاجه مع المعايير المتوافق بشأنها مع الطالب بشكل مسبق.

■ متطلبات معرفية وتكنولوجية: وتتمثل فيما يلي:

- ✓ اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات عن ريادة الأعمال.
- ✓ نشر الوعي بين القائمين على الجامعة بالتغييرات السريعة والمستمرة في الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، مما يمكنهم من تبني فكر ريادة الأعمال.
- ✓ الأخذ بعين الاعتبار المكتسبات القبلية للطلاب.
- ✓ دفع الطالب نحو تعبئة موارده الداخلية (معارف، مواقف، استراتيجيات... الخ)، وموارده الخارجية (وقت ، أشخاص ، مصادر ، مراجع).
- ✓ تفعيل مجال معين، له ارتباط بكفايات مرتبطة بمواد دراسية معينة.

(٨) معوقات تنفيذ التصور المقترح، وسبل التغلب عليها:

- تتمثل أهم المعوقات التي يمكن أن تواجه ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، في النقاط التالية:
- قصور البنية التحتية في المشروعات الريادية التي يمكن أن تعزز ثقافة ريادة الأعمال.

- وجود نظام رقابي متشدد مما يحبط الروح الريادية لدى الرياديين من منسوبي الجامعة.
- جمود الهيكل التنظيمي مما يحبط الروح المعنوية لدى أصحاب الأفكار الريادية.
- قصور الخدمات التنقيفية والتوعوية التي تقدمها الكلية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال.
- سيادة العمل الروتيني الذي يحول دون انطلاق الأفكار الريادية.
- قلة وجود مقررات دراسية متعلقة بريادة الأعمال في البرامج الجامعية الدراسية.
- قلة توافر تخصص أكاديمي صريح يتعلق بريادة الأعمال.
- غياب حاضنات الأعمال عن المشاهد الريادي الأكاديمي.
- قلة توافر القيادات الجامعية القادرة على تشجيع الأفراد على العمل الريادي.
- شيوع موروثات ثقافية لا تشجع على الريادة والمبادرات الفردية (من قبيل ضرورة التمسك بالوظيفة الحكومية الآمنة).
- قلة البرامج التدريبية التي يمكن أن تعين أصحاب الأفكار الريادية على اكتساب مهارات تنفيذ أفكارهم.
- قلة تمويل برامج ومشروعات ريادة الأعمال.
- ضعف القدرة على وضع خطة تسويقية متكاملة، وتحديد الفرص والاستراتيجيات التسويقية.
- ضعف الأساليب التكنولوجية في برامج ومشروعات ريادة الأعمال.
- ندرة وجود ملتقيات وورش عمل تتعلق بريادة الأعمال، وغياب فعالية اليوم العالمي لريادة الأعمال، وكذلك غياب فعاليات الأسابيع الريادية.

ويمكن التغلب على معوقات تنفيذ التصور المقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، في النقاط التالية:

- العمل على ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت بجعلها من أولويات خطط الجامعة، والاهتمام بها ضمن خطة الجامعة الأكاديمية، تماشيًا مع (رؤية الكويت ٢٠٣٥م).
- تذليل كافة العقبات التي تواجه ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، من خلال تعاون وزارات الدولة والهيئات والمؤسسات الحكومية.
- إشراك القطاع الخاص في عملية ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، وتقديم التسهيلات اللازمة له.
- ضرورة توفير البيئة والبنية التحتية المادية والمعلوماتية الداعمة لريادة الأعمال، من هيكل تنظيمي مرن، وإيجاد التمويل المناسب، والتدريب على ريادة الأعمال، وخدمات التسويق.
- توفير الدعم المالي والتمويل، ودعم الاستثمار لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

- إصدار قرارات من شأنها ترسخ حاضنات الأعمال في جامعة الكويت، وتدعم أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- إعطاء الحرية الكافية للطلبة، لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة، واستقطاب رجال الأعمال والشركات وتشجيعهم على دعم أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة من منسوبي الجامعة.
- إدراج مقرر (ريادة الأعمال) ضمن صحائف التخرج لطلبة جامعة الكويت، وجعله مقررًا إلزاميًا، وتطوير المقررات الخاصة بريادة الأعمال في الجامعة، وتدريب الطلبة على المشروعات والأعمال الريادية.
- نشر ثقافة التسويق الفعال بين المجتمع، وبتكلفة مناسبة، وتطوير خطة تسويقية متكاملة، والتعرف على الفرص وتحديدها، والمنافسة، وتحديد الاستراتيجيات التسويقية، وفهم العملاء وتطوير المنتجات والخدمات.
- تحسين النواحي الإدارية بالجامعة، والتي يمكن أن تشجع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على إدارة الوقت، ووضع الأهداف، وقياس الأداء، والحصول على المعلومات التي يحتاجها البرنامج أو المشروع، وتوفير العمالة المؤهلة.
- تدريب الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على اختيار أفضل الوسائل والأساليب التكنولوجية في برامج ومشروعات ريادة الأعمال، وإنشاء نظم معلوماتية جيدة.
- نشر حاضنات الأعمال الريادية في جامعة الكويت، وتوعية الطلبة بأهميتها ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تدريب الطلبة على استراتيجيات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، مثل استراتيجية الإبداع والابتكار، استراتيجية التفرد، استراتيجية النمو.
- إنشاء وحدات متخصصة بريادة الأعمال في كليات الجامعة، وذلك لاكتشاف ورعاية المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات ريادية لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.
- توفير البنية التحتية ونظم المعلومات لتعزيز المشروعات الريادية.
- تأصيل الثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي، وتعزيز سلوكيات الابتكار والإبداع والريادة.
- تعزيز الشراكات الاستراتيجية بين الجامعات والقطاع الخاص والقطاعات التنموية.
- توفير مرافق عالية الجودة لدعم حاضنات الأعمال.
- توظيف بعض استراتيجيات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي مثل استراتيجية الإبداع والابتكار .
- التخلص من العمل الروتيني المعقد الذي يحول دون انطلاق الأفكار والإبداع.

ثالثاً: بحوث مستقبلية مقترحة:

توصي الدراسة الحالية الباحثين المقبلين على إجراء دراسات عليا، وأبحاث علمية بالخوض في العناوين التالية:

- دراسة: تطوير التعليم الريادي بدولة الكويت في ضوء التحديات المحلية والعالمية.
- دراسة: واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت.
- دراسة: ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت وبجامعات أخرى بدولة الكويت وعلاقتها. (دراسة مقارنة).
- دراسة: تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت لممارسة التعليم الريادي وريادة الأعمال.
- دراسة: معوقات تطبيق ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت، وعلاقة ذلك بعوامل الإدارة والتمويل والتسويق.
- دراسة: توظيف العمليات الإدارية في ريادة الأعمال في التعليم الجامعي.
- دراسة: حاضنات الأعمال في بعض الدول المتقدمة ومدى تطبيقها في دولة الكويت. (دراسة مقارنة).
- دراسة حاضنات الأعمال والدور المجتمعي في تنمية الاقتصاد المعرفي.

مراجع الدراسة

أولاً: المراجع العربية:

ثانياً: المراجع الأجنبية:

مراجع الدراسة

أولاً: المراجع العربية:

أ- الوثائق الرسمية:

١. الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية (٢٠١٧): تقرير التنافسية العالمية ٢٠١٦/٢٠١٧م، المنتدى الاقتصادي العالمي.
٢. الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (١٩٩٨): تشجيع واستدامة تجمعات وشبكات المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم من أجل التنمية، الأمم المتحدة، جنيف.
٣. تقرير التنافسية العالمية (٢٠١٥-٢٠١٦): المنتدى الاقتصادي العالمي، كلاوس شواب، الجزء الأول.
٤. تقرير الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال الأمريكية (٢٠٠٩): أثر حاضنات الأعمال في الولايات المتحدة، دروس للبلدان النامية.
٥. جامعة الكويت (١٩٩٦): جامعة الكويت منبر فكر ومناورة ثقافية، إدارة العلاقات العامة والإعلام.
٦. _____ (٢٠١٦): دليل جامعة الكويت، إدارة العلاقات العامة، الكويت.
٧. _____ (٢٠١٧): الدليل التعريفي لجامعة الكويت ٢٠١٢، الكويت.
٨. _____ (٢٠١٧): الدليل التنظيمي لجامعة الكويت، مكتب نائب المدير للتخطيط، الكويت.
٩. _____ (٢٠١٨): الهيكل التنظيمي لجامعة الكويت، مكتب مدير الجامعة، الكويت.
١٠. _____ (٢٠١٩): مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط، قسم الإحصاء والدراسات الاستراتيجية، قطاع التخطيط، مايو.
١١. _____ (٢٠١٩): دراسة للمعوقات التي تواجه جامعة الكويت، صادرة من مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط، قسم الإحصاء والدراسات الاستراتيجية، قطاع التخطيط، مايو ٢٠١٩.

١٢. جميل سالمي (٢٠١٠): تحدى إنشاء جامعات عالمية المستوى، مركز البحوث والدراسات في التعليم العالي المملكة العربية السعودية، مركز البحوث والدراسات، الرياض.
١٣. دولة الكويت (١٩٦٦): المرسوم الأميري بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٦م الصادر في أبريل سنة ١٩٦٦م بشأن إنشاء جامعة الكويت وبدء الدراسة بها، الكويت.
١٤. _____ (١٩٨٨): المرسوم الأميري رقم ١٤٠ لسنة ١٩٨٨م بشأن نقل تبعية جامعة الكويت إلى وزير التعليم العالي، الكويت.
١٥. _____ (١٩٨٨): المرسوم الأميري رقم ١٤١ لسنة ١٩٨٨م بشأن نقل تبعية الهيئة العامة لتعليم التطبيق إلى وزير التعليم العالي، الكويت.
١٦. _____ (١٩٨٨): المرسوم الأميري رقم ١٦٤ لسنة ١٩٨٨م بشأن وزارة التعليم العالي، الكويت.
١٧. _____ (١٩٨٨): المرسوم الأميري رقم (١٨٢) لسنة ١٩٨٨م بشأن إلحاق بعض المعاهد العليا إلى وزارة التعليم العالي، الكويت.
١٨. _____ (٢٠١٤): الخطة الإنمائية لدولة الكويت (٢٠١٥/٢٠١٦م-٢٠١٩/٢٠٢٠م)، مجلس الوزراء، الكويت.
١٩. _____ (٢٠١٧): الدليل التعريفي للصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الكويت.
٢٠. _____ (٢٠١٧): تقرير عن إنجازات الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الكويت.
٢١. _____ (٢٠١٧): مذكرة تفاهم بين جامعة الكويت والصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الكويت، مايو.
٢٢. _____ (٢٠١٧): تقرير عن ملتقى ريادة الأعمال الذي نظّمته وزارة الدولة لشؤون الشباب، فعاليات ملتقى (الكويت عاصمة الشباب العربي)، الكويت، جريدة القبس، ١٧ مايو.

٢٣. عماد خورشيد وريما الصمصام ومنى حسين (٢٠١٢): دراسة مواعمة مخرجات جامعة الكويت مع احتياجات سوق العمل الكويتي، مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط، جامعة الكويت.
٢٤. عبدالعزيز حسين وآخرون (٢٠٠٢): تاريخ التعليم في دول الكويت "دراسة توثيقية"، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، مركز البحوث والدراسات الكويتية، الكويت.
٢٥. القنصلية الماليزية (٢٠٠٣): التربية في ماليزيا، المجلس الإعلامي التربوي في ماليزيا، الإصدار الثاني.
٢٦. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا: الأسكوا (٢٠٠٢): استعراض الاستراتيجيات والسياسات الصناعية: الإعداد للقرن الحادي والعشرين، الأمم المتحدة، نيويورك.
٢٧. المجلس الاقتصادي والاجتماعي (٢٠٠٠): التنمية والتعاون الدولي في القرن الحادي والعشرين ودور تكنولوجيا المعلومات في إطار اقتصاد عالمي يقوم على المعرفة من منظر إقليمي، الأمم المتحدة، نيويورك.
٢٨. الملحقة الثقافية بواشنطن (٢٠١٧): إرشادات أولية للطلبة المبتعثين للدراسة بالولايات المتحدة الأمريكية ٢٠١٦/٢٠١٧، واشنطن.
٢٩. ملف التعليم في ماليزيا (٢٠١٤): تقارير اقتصادية، مجلة الاستثمارية، العدد ١٧، نوفمبر.
٣٠. مؤسسة الكويت للتقدم العلمي (٢٠٠٢). تاريخ التعليم في دولة الكويت، المجلد الخامس، مركز البحوث والدراسات الكويتية.
٣١. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (٢٠١٠م): نحو ثقافة للريادة في القرن ٢١، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، بيروت، الطبعة العربية.
٣٢. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤): الاستراتيجية العربية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن ٢١ في قطاع التعليم العربي، تونس القابضة الأصيلة، تونس.
٣٣. المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعددين (٢٠٠٥): دليل الحاضنات الصناعية، الرباط، المملكة المغربية.

٣٤. الهيئة العامة للبيئة (٢٠١٠): التقرير الوطني الرابع حول تنفيذ اتفاقية التنوع البيولوجي، الكويت.

٣٥. وزارة الإعلام (٢٠٠٧): دولة الكويت: حقائق وأرقام، الإصدار السابع، الكويت.

٣٦. وزارة التربية، (٢٠٠٢). تاريخ التعليم في دولة الكويت في ٢٠ عاماً-عصر التنوير: دراسة توثيقية، مركز البحوث والدراسات الكويتية، المجلد ٥، الكويت، ص ٢٦.

٣٧. وزارة التعليم، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات (٢٠١٥): التقرير العالمي لريادة الأعمال ٢٠١٤: تقدم التعليم الريادي، الراصد الدولي، العدد ٤٩، مرصد التعليم، السعودية، يناير، ص ٩-٤.

٣٨. وزارة النفط (٢٠١٩): قصة الكويت والنفط، إدارة الإعلام البترولي والعلاقات العامة، الكويت.

٣٩. وكالة الإعلام الأمريكية (١٩٩٢): موجز التاريخ الأمريكي، السفارة الأمريكية، القاهرة.

٤٠. يعقوب الرفاعي وآخرون (٢٠٠٩): نحو رؤية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بعد الخامسة والعشرين، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، الكويت.

ب - الكتب:

٤١. أحمد إبراهيم أحمد، (٢٠٠١): دراسات في التربية المقارنة ونظم التعليم: منظور إداري، مكتبة المعارف الحديثة، الإسكندرية.

٤٢. أحمد البغدادي (١٩٩٤): الشيخ عبد الله السالم: إنساناً.. ورجل دولة، دار قرطاس للنشر، الكويت.

٤٣. أحمد بن عبد الرحمن الشميمري ووفاء ناصر المبيريك (٢٠١١): ريادة الأعمال، ط٤، مكتبة الشقري، الرياض.

٤٤. أحمد بن عبد الرحمن الشميمري ووفاء ناصر المبيريك (٢٠١٦): مبادئ ريادة الأعمال لغير المتخصصين، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.

٤٥. أحمد عبدالفتاح الزكي (٢٠١٤): التعليم في ماليزيا: تجارب دولية، المركز الوطني لدعم وتنمية القدرات الطلابية.

٤٦. أدريانا كيراز وآخرون (٢٠١٠): التعليم العالي لخدمة الصالح العام، ترجمة إبراهيم الشهابي، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية.
٤٧. أيرل ميتلمان (٢٠٠٠): موجز جغرافية أميركا، ترجمة شيرين سعيد شلبي، الإسكندرية.
٤٨. بلال خلف السكارنة (٢٠١٦): الريادة وإدارة الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
٤٩. بيومي محمد ضحاوي ومحمد إبراهيم خاطر (٢٠١٥): التربية المقارنة ونظم التعليم في بلدان العالم المتقدم، دار الفكر العربي، القاهرة.
٥٠. حصة العجيان وفاطمة السالم (٢٠١٤): ريادة الأعمال في دولة الكويت، وزارة الدولة لشؤون الشباب، الكويت.
٥١. خالد عبدالوهاب الباجوري (٢٠١٧): ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي، اتحاد الغرف العربية، دائرة البحوث الاقتصادية.
٥٢. الديوان الأميري (١٩٩٥): تاريخ الكويت والديمقراطية وحقوق الإنسان والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، الكتاب الأول، الكويت.
٥٣. راشد بن محمد الحمالي وآخرون (٢٠١٦): مقدمة في ريادة الأعمال، مكتبة الشقري للنشر والتوزيع، الرياض.
٥٤. رفعت عبدالحليم الفاعوري (٢٠٠٥): إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
٥٥. رمزي عبدالحى (٢٠٠٧): تقييم أداء الإدارة الجامعية في ضوء إدارة الجودة الشاملة، دار الوفاء، الإسكندرية.
٥٦. ساروت جاهان وأحمد صابر (٢٠١٥): ما المقصود بالرأسمالية؟، التمويل والتنمية، مكتبة الإسكندرية، مصر.
٥٧. سعاد بسيوني عبدالنبي وآخرون (٢٠٠٥): التربية المقارنة في بدايت القرن: الأيديولوجيا والتربية والألفية الثالثة، دار الفكر العربية، القاهرة.

٥٨. سمير عبدالحميد القطب (٢٠١٠): **فلسفة التميز في التعليم الجامعي**، سلسلة إشرافات تربوية، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة.
٥٩. صالح مهدي العامري وطاهر حسن الغالبي (٢٠٠٧): **الإدارة والأعمال**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمّان، الأردن.
٦٠. صلاح الدين محمود علام (١٩٩٣): **تحليل البيانات في البحوث النفسية والتربوية**، دار الفكر العربي، القاهرة.
٦١. عبد العزيز الرشيد (١٩٨٨): **تاريخ الكويت**، دار مكتبة الحياة، لبنان.
٦٢. عبد العزيز عبدالله الصرعاوي (١٩٩٢): **ملاح من تطور المجتمع الكويتي**، مجموعة محاضرات الموسم الثقافي الثالث عشر لرابطة الاجتماعيين.
٦٣. عبد الغني عبود (١٩٨٠م): **الأيدولوجيا والتربية: مدخل لدراسة التربية المقارنة**، الطبعة ٣، دار الفكر العربي، القاهرة.
٦٤. عبدالحسين الحسيني (٢٠٠٨): **التنمية البشرية وبناء مجتمع المعرفة**، الدار العربية للعلوم، لبنان.
٦٥. عبدالعزيز السنبل وعبدالله عبدالجواد (١٩٩٤): **الأدوار المطلوبة من جامعات دول الخليج العربية في مجال خدمة المجتمع**، مكتب التربية العربية لدول الخليج، الرياض.
٦٦. عبداللطيف بن حسين فرج (٢٠٠٥): **نظم التربية والتعليم في العالم**، الأردن، عمّان، دار المسيرة، عمّان، الأردن.
٦٧. عبدالله أحمد العلي وشوقي زيدان الجوهري (٢٠٠٢): **الكويت تاريخ وحضارة**، ذات السلاسل، الكويت.
٦٨. عرفات عبدالعزيز سليمان (١٩٧٩): **الاتجاهات التربوية المعاصرة**، دراسة في المقارنة، الطبعة ٢، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
٦٩. عزيز حنا وآخرون (١٩٩١): **مناهج البحث في العلوم السلوكية**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

٧٠. فتحي عبدالرحمن جروان (٢٠٠٤): الموهبة والتفوق والإبداع، دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن.
٧١. فوزية يوسف عبدالغفور (٢٠٠٢): تطور التعليم في الكويت (١٩١٢-١٩٧٢م)، الطبعة ٢، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
٧٢. مجدي عوض مبارك (٢٠٠٩): الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العملية، عالم الكتب الحديثة، الأردن.
٧٣. _____ (٢٠١١): التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، عالم الكتب الحديث، الأردن.
٧٤. محمد سعد الناصر (٢٠١٢): رأس المال المخاطر: نموذج واعد لتمويل المشروعات الريادية في المملكة العربية السعودية، SABIC Chair for IFMS، السعودية.
٧٥. محمد همام الهاشمي (١٩٩٣): مبادئ التغيير الاجتماعي والتنمية وتطبيقات على المجتمع الكويتي، الطبعة ٢، ١ دار القلم، الكويت.
٧٦. مصطفى يوسف كافي (٢٠١٦): ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الصغيرة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.
٧٧. _____ (٢٠٠٣): الاقتصاد المعرفي، مكتبة المجتمع العربي، عمان.
٧٨. ليث القهوي وبلال الوادي (٢٠١٢): المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان.
٧٩. منى يونس بحري ونازك عبدالحليم قطيشات (٢٠٠٩): في التربية المقارنة: دراسات نوعية، دار صفاء، عمان.
٨٠. مؤيد سعيد السالم (٢٠٠٥): منظمات التعلم، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
٨١. نعيم حبيب جعيني (٢٠٠٤): الفلسفة وتطبيقاتها التربوية، دار وائل للنشر، عمان.
٨٢. هالة محمد لبيب عنبة (٢٠١٧): المشروعات الصغيرة في عصر ما بعد ريادة الأعمال، مؤسسة الأمير محمد بن فهد للتنمية الإنسانية - السعودية.

٨٣. _____ (٢٠١٦): إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي: دليل عملي لكيفية البدء بمشروع صغير وإدارته في ظل التحديات المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

٨٤. يوسف سعادة (٢٠٠٣): الكويت قرنان ونصف من الاستقلال، الدار الشرقية للطباعة، القاهرة.

٨٥. يوسف سيد محمود، (٢٠٠٨): رؤى جديدة لتطوير التعليم الجامعي، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.

ج - المجالات والدوريات:

٨٦. أحمد إبراهيم أرنأؤوط (٢٠١٧): دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الأعمال ببعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة الثالثة، العدد ٧، ص ١٩٠-٣٠٣.

٨٧. أحمد بن سعيد الحضرمي (٢٠١٢): برنامج تدريبي مقترح لتطبيق إدارة المعرفة لتطوير الموارد البشرية بوزارة التربية بسلطنة عمان، مجلة الإدارة، العدد ١٣٠، مسقط، ص ٥٥-٧٢.

٨٨. أحمد عبدالفتاح الزكي (٢٠١٠): التعليم في ماليزيا: خيارات واسعة للطلاب في المرحلة الثانوية، وزارة التربية والتعليم، مجلة المعرفة، العدد ١٨٠، مارس، الرياض، ص ٧٧-٨٩.

٨٩. أحمد عبدالفتاح الزكي (٢٠١٤): خبرة ماليزيا في النهضة التعليمية واقتصاد المعرفة وإمكانية الاستفادة منها، مجلة المعرفة، مارس، ٢٠١٤/٣/١٧.

٩٠. أحمد سواهليه وآخرون (٢٠١٨). استراتيجية الحكومة الماليزية في الحد من مشكلة البطالة وإمكانية تطبيقها في الجزائر: دراسة حالة ماليزيا، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، العدد ٣ يونيو، الجزائر، جامعة الجلفة، ص ١٧٠-١٧١.

٩١. أحمد سعد محمد خميس وعبدالباقي عبدالله الزعازير (٢٠١٧): محددات ريادة الأعمال في تبوك: مقترحات وحلول بإشارة إلى مشروعات الريادة في عام ٢٠١٤، المجلة العربية للعلوم

ونشر الأبحاث، المجلد ٣، العدد ٢، مؤسسة المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، فلسطين،
ص ص ١٣٠-١٥١.

٩٢. أحمد سلامة العنزي (٢٠١٦): درجة توافر ابعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الكويت من
منظور اعضاء الهيئة التدريسية، مجلة العلوم التربوية، المجلد ٢٨، العدد ١، كلية التربية -
جامعة الملك سعود، ص ص ٦٩ - ٩٤.

٩٣. أحمد غنيمي مهناوي (٢٠١٤): دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب طلابه ثقافة
ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس،
العدد ٥٢، السعودية، ص ص ٣١٣ - ٣٦١.

٩٤. أحمد نجم الدين عيداروس وأشرف محمود أحمد (٢٠١٣): تصور مقترح لإدارة حاضنات
الأعمال الجامعية بمصر في ضوء أفضل الممارسات العالمية، مجلة كلية التربية، جامعة
بنها، المجلد ٢٤، العدد ٩٥، الجزء ٣، يوليو، ص ص ٢٠٩-٢١٦.

٩٥. أشرف محمود أحمد ومحمد جاد حسين (٢٠١٦): تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات
ريادية في ضوء الاستفادة من خبرات جامعتي كامبريدج وسنغافورة الوطنية، مجلة التربية
المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية والإدارة التعليمية، السنة
الثانية، العدد ٦، ديسمبر، ص ص ٣١٧-٥٠١.

٩٦. أمل بدر ناصر الدولية (٢٠١٥): قيم المواطنة لدى طلبة جامعة الكويت وعلاقتها ببعض
المتغيرات، المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد ٢٩، العدد ١١٤،
ص ص ٥٧-٩٩.

٩٧. أمل حباكة (٢٠١١): دراسة مقارنة لأدوار المعلم في تنمية التفكير الإبداعي بالتعليم قبل
الجامعي في ضوء بعض الخبرات الأجنبية وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة التربية،
العدد ٣٤، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، نوفمبر، ص ص ١١-
٦٢.

٩٨. أمل رجاء الأحمد وتغريد عبدالفتاح الرحيلي (٢٠١٢): نظام التعليم في الولايات المتحدة
الأمريكية والمملكة العربية السعودية: دراسة مقارنة، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد ١٨،
العدد ٤، ص ص ٤٥٥-٥٤٠.

٩٩. أمينة هناء جابي وآخرون (٢٠١٧): ضرورة التنوع الاقتصادي ف الدول الغنية بالموارد الطبيعية: دراسة حالة ماليزيا، **مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة**، جامعة المسيلة. العدد ٤، الجزائر، ص ص ٣٠٤-٣١٧.
١٠٠. جابر مهدي (٢٠١٥): أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة، **مجلة دراسات**، العدد ٣٥، الجزائر، ص ص ٨٥-١١٠.
١٠١. حمد فالح الرشيد (٢٠٠٠): بعض العوامل المرتبطة بالقيم التربوية لدى طلبة كلية التربية بجامعة الكويت- دراسة ميدانية، **المجلة التربوية**، المجلد ١٤، العدد ٥٦، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ص ص ١٣-٦٣.
١٠٢. حمود حطاب سويدان العنزي (٢٠١٥): دور التعليم الجامعي في دعم و تنمية قيم المواطنة في دولة الكويت، **مستقبل التربية العربية**، المركز العربي للتعليم والتنمية، المجلد ٢٢، العدد ٩٥، القاهرة، ص ص ٣٨٢-٣٨٨.
١٠٣. فيصل مخيط أبو صليب (٢٠١٨): العوامل المؤثرة في تطور النظام السياسي في الكويت منذ النشأة ولغاية عام ١٩٦٢، **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**، المجلد ٤٤، العدد ١٧١، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، أكتوبر، ص ص ٢٩٧-٣٤٢.
١٠٤. دينا محيي الدين (٢٠١١): الاقتصاد القائم على المعرفة وأهمية تنمية الموارد البشرية في ماليزيا، **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة**، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد ٤٣، ص ص ٨٨٠-٩١٨.
١٠٥. راشد بن محمد الحمالي وهشام يوسف مصطفى العربي (٢٠١٦): واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، العدد ٧٦، رابطة التربويين العرب، السعودية، ص ص ٣٨٧-٤٤٢.
١٠٦. رغد نصيف (٢٠١٠): التعددية السياسية في آسيا "الهند وماليزيا نموذجا"، **مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية**، جامعة المستنصرية، العدد ٤٤، ص ص ٦٥-٨٦.
١٠٧. ريم رمضان (٢٠١٢): تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، **مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية**، المجلد ٢٨، العدد ٢، ص ص ٣٦١-٣٨٥.

١٠٨. مزنة سعد العازمي (٢٠١٨): واقع تطبيق الأدوار الحديثة لإدارة الموارد البشرية في جامعة الكويت وأثرها على الأداء التنظيمي، **المجلة التربوية**، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، المجلد ٣٢، العدد ١٢٨، سبتمبر، ص ص ١٥-٥٥.

١٠٩. سعاد عبدالعزيز الفريح (٢٠٠٥): المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية بجامعة الكويت في المشروعات الممولة للبحث العلمي، **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، السنة ٣١، العدد ١١٩، ص ص ١١-٦٧.

١١٠. سعيد عبدالله محمد (٢٠١٣): إمكانية تعزيز استراتيجية الريادة من منظور العلاقة مع التوجه الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في الشركات العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في نينوى، **مجلة تنمية الرافدين**، المجلد ٣٥، العدد ١١٢، ص ص ٢٥٨-٢٨٥.

١١١. سعيد عبده نافع (٢٠١٨): نحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، **المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية**، جامعة المجمعة، معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، العدد ١٢، ص ص ٥-٥١.

١١٢. سلطان غالب الديحاني (٢٠١٥): أبعاد المنظمة المتعلمة والقيادة التحويلية والعلاقة بينهما لدى القيادات الجامعية في جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، **المجلة التربوية**، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد ٢٩، العدد ١١٦، ص ص ١٥-١٠٢.

١١٣. صالح عبدالرضا رشيد (٢٠١٣): دور التوجه الريادي في تحقيق الأداء الجامعي المتميز، منظمات الأداء العالي: دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعات الفرات الأوسط، **مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية**، المجلد ١٥، العدد ٢، ص ص ١٩٨-٢٣٣.

١١٤. صالح علي حمزة (٢٠١٠): رأي أساتذة جامعة الكويت حول تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي، **المجلة التربوية**، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد ٢٤، العدد ٩٥، ص ص ١٥-٥٥.

١١٥. صبري نوفل (٢٠١٥): ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة: الطريق إلي التنمية المستدامة، **مجلة المال والتجارة**، مصر، العدد ٥٥٦، ص ص ٧-١٣.

١١٦. عاطف الشبراوي إبراهيم (٢٠٠٥): **حاضنات الأعمال: مفاهيم مبدئية وتجارب**، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، المغرب، ص ص ٢٤١-٢٥٣.
١١٧. عصام الدين عبدالحسين نومان (٢٠١٣): **الفكر التوسعي الأمريكي: دراسة فلسفية في تأصيل المفهوم**، مجلة بابل للدراسات الإنسانية، المجلد ٣، العدد ٢، ص ص ٤١-٧٥.
١١٨. عبد المحسن عايض القحطاني (٢٠١٤): **تصورات أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية والاجتماعية لبدائل تمويل البحث العلمي خارج جامعة الكويت: دراسة باستخدام أسلوب دلفاي**، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، العدد ٤١، ص ص ٧-٢٩.
١١٩. عبدالباسط محمد دياب، حنان البديري (٢٠١٣): **تصور مقترح لتفعيل دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء الخبرات والتجارب الدولية: حاضنات الجامعة نموذجاً**، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، المجلد ٦، العدد ٢، مايو، ص ص ٨١٥-٩١٢.
١٢٠. عبدالعزيز سنهجي (٢٠١٢): **التربية الريادية في منظومة التربية والتكوين: من أجل مقارنة منهجية لإرساء الكفايات الريادية**، مجلة عالم التربية، ع ٢١٤، المغرب، ص ص ٥٣٨-٥٤٦.
١٢١. عبدالله سالم العازمي (٢٠١٣): **معوقات البحث التربوي الفنية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات**، مجلة الثقافة والتنمية، القاهرة، السنة ١٤، العدد ٧١، ص ص ١٥٧-٢٠٠.
١٢٢. عبير مبارك (٢٠١١): **الكويت موطن الأحرار، الوطنية**، المجلد ٣٢، العدد ٣٩٩-٤٠٠.
١٢٣. عدنان عبدالحسين (٢٠١٣): **دور القدرات العلمية في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر "ماليزيا نموذجاً"**، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد ٨، العدد ٢، ص ص ٥٣-٨٠.
١٢٤. عرفة حسين رمان (٢٠١٨): **تطوير الجامعات المصرية بما يخدم التنمية الاقتصادية في ضوء خبرة ماليزيا**، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية، المجلد ٢٩، العدد ١١٦، أكتوبر، ص ص ٤١٣-٤٧٦.
١٢٥. عزة أحمد محمد الحسيني (٢٠١٥): **تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وإمكانية الاستفادة منها في مصر**، دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، المجلد ٢١، العدد ٣، ص ص ١٢٥٣-١٣٠١.

١٢٦. علي زيد الزعبي (٢٠١٨): محددات الأمن الاجتماعي ومخاطره: دراسة استشرافية على عينة من طلبة جامعة الكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة، العدد ١٦٩، أبريل، ص ص ٢٣-٦٢.

١٢٧. غادة خالد عيد (٢٠٠٩): الأداء العلمي لطلاب جامعة الكويت وفقا لأنظمة التعليم الثانوي المختلفة : دراسة تتبعية مقارنة، مجلة جامعة الملك سعود - العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المجلد ٢١، العدد ٢، السعودية، ص ص ٤٨٥-٥٣٧.

١٢٨. غنيم حمود الطشة (٢٠١٤): الشفافية الإدارية لدى الإدارات الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي الرسمية في دولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد ٣٨، الجزء ٢، ص ص ٩٣٦-٩٧٥.

١٢٩. غنيم حمود الطشة (٢٠١٥): فاعلية الاتصال الإداري لدى الإدارات الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي الرسمية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة جرش للبحوث والدراسات، جامعة جرش، الأردن، المجلد ١٦، العدد ٢، ص ص ٣٤٣-٣٦٣.

١٣٠. فوزية يوسف العبدلغفور (٢٠٠٢): المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية في دولة الكويت، رسالة الخليج العربي، العدد ٨٥، الرياض، ص ص ٨٩-١٢٨.

١٣١. لمياء محمد السيد وإيمان عبد الفتاح محمد (٢٠١٤): سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، القاهرة، العدد ٥٣، ص ص ٢٧٥-٣٤٩.

١٣٢. ليلي القاسم (٢٠٠٩): العلاقة بين السياسة التعليمية والإصلاح التربوي "ماليزيا أنموذجًا"، مجلة المعرفة، العدد ١٧٧، ص ص ٧٧-٨٣.

١٣٣. محمود عطا المسيل (٢٠٠٩): خبرة المدارس الذكية في ماليزيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية بالقازيق، العدد ٦٣، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ص ص ٢٤٩-٤٠٧.

١٣٤. مختار الشريف (٢٠٠٦): برنامج تحليل سوق العمل وثقافة العمل الحر، مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، المجلد ٢٤، العدد ٤، مصر، ص ص ٨-١٥.
١٣٥. مركز البحوث والدراسات الكويتية (٢٠١٢). مجلة رسالة الكويت، السنة ١٠، العدد ٤٠، ص ص ٣-٣٨.
١٣٦. مزنة بنت عوض النفيعي (٢٠١٥): واقع استراتيجيات الريادة في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية على جامعة الملك سعود، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، المجلد ٥٥، العدد ٤، ص ص ٦٦٣-٧١٨.
١٣٧. منصور بن نايف العتيبي ومحمد فتحي علي موسى (٢٠١٥): الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة التربية، العدد ١٦٢، الجزء ٢، جامعة الأزهر، مصر، ٦١٥-٦٧٠.
١٣٨. مهدي الجزاف (١٩٩٦): تجارب دولية في التخصصة: تجارب ماليزيا ونيوزيلاند والمكسيك، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، الكويت، ص ص ١٢٩-١٦٠.
١٣٩. ميسون علي حسين (٢٠١٣): ريادة الأعمال Business Entrepreneurship الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول، مجلة جامعة بابل (العلوم الانسانية)، العراق، المجلد ٢١، العدد ٢، ص ص ٣٨٥-٤٠٧.
١٤٠. ناصر جنبون، (١٩٩٩): عوامل نجاح الاقتصاد الماليزي وتعثره، مجلة التجديد، ماليزيا، العدد ٦، أغسطس، ص ص ٨٣-١٢٧.
١٤١. نايف نافع الحربي وآخرون (٢٠١٦): واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت وسبل تطويرها، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، المجلد ٦٣، العدد ٣، ص ص ٥٥٠-٥٩٢.
١٤٢. نبيلة يوسف الكندري (٢٠١٤): واقع مستوى أداء مخرجات جامعة الكويت في سوق العمل الكويتي الحكومي والخاص من وجهة نظر رؤساء العمل، دراسات تربوية ونفسية: مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد ٨٤، ص ص ١٢٧-١٨١.

د- الرسائل العلمية:

١٤٣. أسامة عبدالسلام على (٢٠٠٧): دور القيادات الجامعية في تنمية الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة ٦- التدريس بالجامعات المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

١٤٤. أشرف السيد منيسي (٢٠١٩): ريادة الأعمال بمدارس التعليم الثانوي الفني في بعض الدول وإمكانية الاستفادة منها في مصر، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الإسكندرية.

١٤٥. حسام بن إبراهيم بن حسين المخيزيم (٢٠١٧): واقع تنمية ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

١٤٦. سعيد محمد أبو قرن (٢٠١٥): واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة: دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

١٤٧. عمران محمد الفواز (٢٠١٤): دور حاضنات الأعمال الجامعية في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة اليرموك، الأردن.

هـ - المؤتمرات والندوات العلمية:

١٤٨. أمة عبداللطيف بنت شرف شيبان (٢٠٠٥): البحث والتطوير كركيزة لإقامة مجتمع المعرفة، المؤتمر السنوي العام السادس "الإدارة الإبداع والتجديد من أجل التنمية الإنسانية: دور الإدارة العربية في إقامة مجتمع المعرفة: ورشة عمل حاضنات الأعمال، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، صلالة - سلطنة عمان، ١٠ - ١٤ سبتمبر، ص ص ٦٩ - ١٠٩.

١٤٩. تركي الشمري ورمضان الشراح (٢٠١٥): نموذج مقترح من التجارب الدولية لأدوار الجهات في دعم ريادة العمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة العمال، الرياض، خلال الفترة ١٤-١٦ سبتمبر، جمعية ريادة الأعمال، ص ص ١٢٣-١٤٣.

١٥٠. صالح ياسين علي (١٩٩٦): **وظيفة الجامعة**، ندوة الجامعة اليوم وآفاق المستقبل، كلية الآداب، جامعة الكويت بالتعاون مع مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، الكويت، ٢٥-٢٧ نوفمبر، ص ص ٤٧-٦٤.

١٥١. عبد الملك طاهر المخلافي (٢٠١٧): **التعليم الحكومي لريادة الأعمال ودوره في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠م**: دراسة استطلاعية على الجامعات الحكومية في مدينة الرياض، مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠م، ١٧ يناير، جامعة القصيم، ص ص ٥٠٠-٥٧٣.

١٥٢. _____ (٢٠١٤): **واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية: دراسة تحليلية، المؤتمر الأول لكليات إدارة الأعمال بجامعات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية**، جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، خلال الفترة ١٦-١٧ فبراير، ص ص ١-١٦.

١٥٣. وسيم إسماعيل الهابيل وسعيد محمد أبو قرن (٢٠١٥): **واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة: دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، مؤتمر الريادة والإبداع في تطوير العمال الصغيرة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، ٦ مايو، ص ص ١-٣٢.**

١٥٤. وفاء ناصر المبيريك ونورة جاسر الجاسر (٢٠١٤): **النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، بحوث المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال: نحو بيئة داعمة لريادة العمال في الشرق الأوسط، الرياض، خلال الفترة ٩-١١ سبتمبر، ص ص ٧-٣٥.**

و- المواقع الإلكترونية:

١٥٥. رؤية الكويت ٢٠٣٥: كويت جديدة:

تاريخ الاسترجاع في ٤ مايو ٢٠١٩ <http://www.newkuwait.gov.kw/home.aspx>

١٥٦. عبد الحكيم الفلالي (٢٠٠٥). **الولايات المتحدة الأمريكية قوة اقتصادية عظمى**، ص ١-٢. (متاح على: http://ekladata.com/J2CxfFgwXX_kel36meFTfw20ICE.pdf)
تاريخ الاسترجاع: ٢٥-٣-٢٠١٩ الساعة: ٠٨:١٢ص).

١٥٧. أحمد الفراج (٢٠١٨). روزفلت وتعديل الدستور، موقع العربية نت، نقلاً عن صحيفة الجزيرة السعودية.

(متاح على: <https://www.alarabiya.net/ar/politics/2018/06/04>)

تم الدخول بتاريخ: ٢٠١٩/٧/٥ في الساعة ٠٧:٠٥ ص).

١٥٨. جامعة الكويت (٢٠١١). عن الجامعة، متاح على

الرابط: <http://www.kuniv.edu/ku/ar/>

(تم الاسترجاع: ٢٠١٨/٣/٢٢ الساعة: ٠١:٤٤ م).

١٥٩. تجمع سواعد وطن لريادة الأعمال (٢٠١٩). متاح على:

<https://sawa3d.co/> تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٦ الساعة: ٠٨:٠٠ م).

١٦٠. شركة مسارك للاستشارات والتدريب (٢٠١٩)، الموقع الإلكتروني:

<http://www.masark.net/%d8%a7%d9%84%d8%af%d9%88%d8%b1%d>

[8%a7%d8%aa/](http://www.masark.net/%d8%a7%d8%aa/)

(تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٠ الساعة ٠١:١٨ م).

١٦١. الهيئة العامة للمعلومات المدنية (٢٠١٩)، الكويت.

(متاح على: <https://www.paci.gov.kw/stat/SubCategory.aspx?ID=7>)

تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٦ الساعة: ٠١:١٣ م).

١٦٢. مركز البحوث والدراسات الكويتية، (متاح على:

<http://www.crsk.edu.kw/AboutKuwait/KuwaitGeography.aspx>

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٦ الساعة: ٠٦:٣٦ م).

١٦٣. تقرير بيت التمويل الكويتي (٢٠١٤). (متاح على:

<https://www.kuna.net.kw/ArticleDetails.aspx?id=2376834&language=ar>

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٦ الساعة ٠٦:٥٦ م).

١٦٤. البنك الدولي (٢٠١٨). مؤشرات التنمية العالمية،

(متاح على:

<https://data.albankaldawli.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=US&view=chart>

تاريخ الاسترجاع بتاريخ: ٢٠١٩/٧/٥ الساعة ١٠:٠٦ ص).

١٦٥. مجلس الأمة (٢٠١٣). مسيرة الحياة الديمقراطية في الكويت.

(متاح على : <http://www.kna.kw/clt/run.asp?id=152#sthash.aL9eG44b.dpbs>

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٨/١/٢١ الساعة: ١١:٤٧ م).

١٦٦. موقع مجلس الأمة. (متاح على : <http://www.kna.kw/clt->

[html5/run.asp?id=1965](http://www.kna.kw/clt-html5/run.asp?id=1965)

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٦ الساعة: ٠٤:٤٣ م).

١٦٧. رؤية الكويت ٢٠٣٥ م : كويت جديدة (٢٠١٩): خطة التنمية. متاح على:

<http://www.newkuwait.gov.kw/r3.aspx>

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٠ الساعة: ٠١:٤٤ م).

١٦٨. الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة (٢٠١٩). متاح على:

<https://nationalfund.gov.kw/ar/incubation-services-and-stages/>

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١١ الساعة: ٠٤:٤٤ ص).

١٦٩. رباحي زهيدة (٢٠١٥). التعليم الجامعي في الولايات المتحدة الأمريكية، (متاح على

<http://kenanaonline.com/users/rebahzahida/posts/705941>، تاريخ الاسترجاع:

٣٠-٦-٢٠١٩ الساعة: ٠٤:١٧ م).

١٧٠. سيد حلمي سيد (٢٠٠٩). أهداف وبنية التعليم الأمريكي.

(متاح على : <http://gawdateam.ahlamontada.net/t330-topic>

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٨/١٠/١٨ الساعة: ٠١:٣٩ م).

١٧١. التجربة الماليزية والتجربة الكورية الجزء السادس (٢٠١٤). (متاح على:

http://kurtda.org/ar/View.aspx?n_=1217&m_=30#sthash.68VTpkAV.dpbs

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩-٧-١ الساعة: ٠١:٣٢ ص).

١٧٢. نظام التعليم الجامعي في ماليزيا، (متاح على:

<http://www.abereducation.com/ar/study-in-malaysia/malaysias-higher-education-system>، تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩-٦-٣٠ الساعة: ٤٢:٠٣ ص).

١٧٣. الملحقة الثقافية واشنطن (٢٠١٢). مختصر دليل الطالب للدراسة في الولايات المتحدة وكندا، ص ٣.

(متاح على: www.omani.info/student_guide.htm تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/٣ الساعة: ١٨:٥ م).

١٧٤. نظام التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية.

(متاح على: <https://www.idp.com/middleeast/study-in-usa/education-system> تم الاسترجاع بتاريخ: ٢٠١٩/٧/٣ الساعة ٠٦:٢٧ م).

١٧٥. الهيئة العامة للمعلومات المدنية (٢٠١٩). نظام الخدمات الإحصائية، إحصاءات السكان، دولة الكويت.

متاح على الرابط: <https://www.paci.gov.kw/stat/SubCategory.aspx?ID=2> (تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٠ الساعة ٥٨:٥٤ ص).

١٧٦. المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين (٢٠١٨). ورشة عمل بعنوان "حوكمة مجتمعات العلوم والحاضنات التكنولوجية" الخرطوم، السودان، ٢٢-٢٤/١٠/٢٠١٨. (متاح على:

<https://drive.google.com/file/d/1rwbV-GceA0bBihilw6yBfwvYbDroZJ7c/preview>

تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/٧ الساعة: ٥٠:٠٦ ص).

١٧٧. سفارة دولة الكويت والوفد الدائم لدى الأمم المتحدة (٢٠١٩). (متاح على:

<http://www.kuwaitembassy.at/index.php/ar/kuwait/kuwait-culture> تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٠ الساعة: ٢٧:٥٥ ص).

١٧٨. وزارة التربية (٢٠١٩): (متاح على:

<https://www.moe.edu.kw/about/Pages/philosophy.aspx> تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٠ الساعة: ٢٨:٠٦ ص).

<https://mawdoo3.com/>. ١٧٩.

تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/١٩ الساعة: ٢٩:٠٩ م).

١٨٠. البنك الدولي (٢٠١٨). مؤشرات التنمية العالمية، مرجع سابق، متاح على:

<https://data.albankaldawli.org/country/united-states?view=chart>

تم الدخول بتاريخ: ٢٠١٩/٧/٥ في تمام الساعة ١٠:٠٦ ص.

١٨١. وزارة العمل الأمريكية (٢٠١٩). متاح على: <https://www.dol.gov/>

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/٧ الساعة: ١٣:٠٩ ص.

١٨٢. مرضي الزهراني، التعليم في ماليزيا: جامعة أم القرى متاح على

الرابط: <http://uqu.edu.sa/page/ar/112902>، تاريخ الاسترجاع: ٣٠-٦-

٢٠١٩.

١٨٣. محمد فالح الجهني (٢٠٠٩). التدريب التحويلي لخريجي التعليم العالي لتوفير الاحتياج

النوعي من معلمي التعليم العام، مدونة تأهيل العاملين بالقطاع الحكومي، المدينة المنورة، السعودية.

(متاح على: http://pad322talharbi.blogspot.com/2009/05/blog-post_4084.html).

تاريخ الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/٨ الساعة: ٢٥:٠٩ ص).

١٨٤. موقع البنك الدولي (٢٠١٩). مرجع سابق،

(متاح على: <https://data.albankaldawli.org/country/malaysia>)

تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/٨ الساعة: ٢٥:١٠ ص).

١٨٥. موقع البنك الدولي (٢٠١٩). متاح على:

<https://data.albankaldawli.org/country/malaysia>

تم الاسترجاع: ٢٠١٩/٧/٨ الساعة: ٤١:١٠ ص).

١٨٦. أحمد دخيسي (٢٠١٠). التعليم في ماليزيا، متاح على الرابط التالي:

<https://www.alhiwar.net/ShowNews.php?Tnd=5189>، تاريخ الاسترجاع ١-٧-

٢٠١٩.

١٨٧. روزهان إدريس (٢٠١٥). الجامعات الماليزية، متاح على الرابط التالي:

<https://www.alaraby.co.uk/supplementeducation/2015/7/29>، تاريخ الاسترجاع:

٣٠-٦-٢٠١٩.

١٨٨. يوم رواد الأعمال في ماليزيا (٢٠١٩): (متاح على:

<https://kuchingkampunheritage.my/2019/03/13/malaysia-asean-entrepreneurs-day-students-capture-the-spirit-of-entrepreneurship/>

تم الاسترجاع بتاريخ: ٢٦-٩-٢٠١٩ الساعة ١٧:٠٦ م).

١٨٩. يوم رواد الأعمال في رابطة أمم جنوب شرق آسيا (٢٠١٩): (متاح على:

<https://startupborneo.my/malaysia-asean-entrepreneurs-day-2019/>

تم الاسترجاع: ٢٦-٩-٢٠١٩ الساعة ٥٧:٥٠ م.

١٩٠. دستور دولة الكويت، المادة ٤٠ ، مجلس الأمة: (متاح على:

<http://www.arabipu.org/upload/country/2949456941.pdf>

تاريخ الاسترجاع: ٤-١٠-٢٠١٩ الساعة: ١٢:٠٥ م).

١٩١. نجوى إبراهيم (٢٠١٦): **تعليم ريادة الأعمال، ورشة عمل، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي**

بالتعاون مع الجامعة العربية المفتوحة، الجامعة العربية المفتوحة، جريدة أكاديميا، الكويت. (متاح

على: <https://acakuw.com/%D8%A3%D9%82%D8%A7%D9%85%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%81%D8%AA%D9%88%D8%AD%D8%A9-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9/>

تاريخ الاسترجاع: ١٠/١٠/٢٠١٩ الساعة: ٢٢:٠٦ مساءً)

ثانياً: المراجع الأجنبية:

A-Official Documents:

1. **Asian Association of Business Incubation (AABI).**(2012).
2. Bureau of Economic Analysis (2011): **National Economic Accounts: What's New: Federal Recovery Programs and Bureau of Economic, The U.S. Department of Vomerce.**
3. Development Administration in Consultation with National Advisory Council on Innovation and Entrepreneurship : **The Innovation, Entrepreneurial University Higher Education, Innovation & Entrepreneurship in Focus**, U.S. Department of Commerce.
4. Economic and Social Commission for Asia and The Pacific(2002): **Youth in Malaysian**, A Review of the Youths Situation and National Policies and Programs, United Nations, New York.

5. Eria, Oecd (2014): **Promotion of Entrepreneurship Education, in ERIA SME Research Working Group** (E.d), ASEAN SME Policy index 2014- Toward Competitive and Innovative ERIA Research Project Report.
6. Federal Department of Information (2000): **official year Book 2000**, Malaysia.
7. Federal Department of Information (2014): **Official year Book**, Malaysia.
8. Federation of Malaya (2010): **Education Ordinance of 1952**, Government printer.
9. Federation of Malaysia,(1990): **The Report of a Commission Invited by the Federation Government to Study the Problem of the Education of the Chinese in Malaya: Chinese Schools and the Education of Chinese Malaysians**, Kuala Lumpur: Government Press.
10. Government of Malaysia(2011): **Ministry of Education: Cabinet Committee Report on the Implementation of the National Education Policy on Education in Malaysia**, Journal of World Affairs, No.6.
11. KPTM, T. (2007): **National higher education action plan 2007-2010 / Pelan Tindakan Pengajian Tinggi Negara 2007-2010**.
12. Malaysia Constitution. (2018): **Malaysia's Constitution of with Amendments through 2007**, Malaysia.
13. Malaysia Education Blueprint (2013) **Preschool to Post-Secondary Education**, Ministry of Education Malaysia.
14. Office of Innovation (2013): **Entrepreneurship Economic**.
15. Office of innovation and Entrepreneurship Economic Development Administration & **National Advisory Council on Innovation Entrepreneurship** (2013).
16. Schwab, K(ed.): **The Global Competitiveness Report 2019**, World Economic Forum, Geneva, Switzerland.
17. The Prime Minister Yab Dato' Seri Abdullah Ahmad Badawi (2006): **Building a Civilization to Elevate The Nation's Dignity**. Speech at The Tabling of The Motion on The Ninth Malaysia Plan, 2006-2010; Dewan Rakyat, March, 31.

18. **The Way Forward "Vision 2020"**, (2008):Malaysia.
19. World Economic Forum, **The Global Competitiveness Report 2016-2017**.

B-Books:

20. Ariff, M. & Abubakar, S. (2015): **Strengthening Entrepreneurship in Malaysia, Policy Studies Division of the Malaysian**, Institute of Economic Research, Kuala Lumpur: Institute of Economic Research.
21. Aron, C. & et al., (2013): **Clusters of Entrepreneurship and Innovation, Paper has been prepared for the Innovation Policy and the Economy Forum**, Harvard University and NBER.
22. Avanzini, D. (2009):**Designing Composite Entrepreneurship Indicators: An Application Using Consensus PCA** (World Institute for Development Economics Research,(UNU-WIDER).
23. Brint, S. & Karabel, J. (2006): **The Diverted Dream: Community Colleges and the Promise of Educational Opportunity in America, 1900–1985**, 4th edition, Oxford and New York: Oxford University Press.
24. Charles, E. & William, F.(2018): “**Impact: Stanford University’s Economic Impact via Innovation and Entrepreneurship**”, Foundations and Trends in Entrepreneurship: Vol. 14, No. 2.
25. Christopher, R. & et al. (2005): **Youth Work: Emerging Perspectives in Youth Development**, Sagamore Publishing L.L.C. Champaign, Illinois, USA.
26. Donald, K & Richard, H. (2001): **Entrepreneurship a contemporary Approach**, 5th ed., Harcourt College Publishers.
27. Davidm, A. & et al., (2011): **Incubating Success: Incubation Best Practices Those to Successful New Ventures**, Institute for Research on Labor, Employment, and the Economy, University of Michigan, Printed in the United States of America.
28. Dubeux, A. (2014): ‘**Technological Incubators of Solidarity Economy Initiatives: A Methodology for Promoting Social Innovation, in Brazil**’, in F. Moulaert, F. Moulaert, D. MacCallum, A. Mehmood and A. Hamdouch (eds.) *The International Handbook of Social Innovation: Collective Action, Social Learning and Transdisciplinary Research*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.

29. Essig, L. (2017): **“Same or different? The ‘cultural entrepreneurship’ and ‘arts entrepreneurship’ constructs in European and US higher education”**, *Cultural Trends*, Vol. 26 No. 2.
30. European Commission (2012): **Entrepreneurship Education at School in Europe; National Strategies, Curricula and Learning Outcomes**, Education, Audiovisual and Culture Executive, EURYDICE.
31. Gary R. (2001): **American Cultural Values**, Kokusai Bunka Kenshusho International Training.
32. Global Entrepreneurship Monitor (2013): **Overview of Entrepreneurship in the UK**, Global Professional Publishing, London.
33. Hisrich, R.D. & et al (2002): **Entrepreneurship**, 5th ed., McGraw-Hill companies, London.
34. Horowitz, H.L. (1999): **Campus Life: Undergraduate Cultures from the End of the 19th Century to the Present**, New York: Knopf.
35. Houkok, Ch. (2005): Eds **Malaysia, South East and the Emerging China, Political and Culture Perspectives**, Kuala Lumpur, Institute of China Studies, University of Malaya.
36. Jencks, C. & Riesman, D. (2001): **The Academic Revolution**, Garden City, NY: Doubleday.
37. Joel, M. & et al., (2017): **The Condition of Education 2017**, U.S. Department of Education, National Center of Education Statistics.
38. John, R. (1999): **University Education for Entrepreneurs in the United States: Artificial and Retrospective**, Analysis of Trends in the 1990s, Georgia Institute of Technology, Atlanta, GA.
39. Kerr, C. (1999): **The Uses of the University**, Cambridge, MA: Harvard University Press.
40. Kuwait University (2006): **The General Framework of the University’s Strategic Plan**, Office of Vice President, Kuwait University.
41. Osborne, M. (2003): **A short History of Malaysia**, Australia: Allen & Unwin.

- 42.Lee, N. (2004): **Global trends, national policies and institutional responses: Restructuring higher education in Malaysia**, Educational Research for Policy and Practice, No. 3.
- 43.Leman, N. (2009): **The Big Test: The Secret History of the American Meritocracy**, New York: Farrar, Straus, and Giroux.
- 44.Lowe, R. & Marriott, S. (2006): **Enterprise: Entrepreneurship and Innovation**, Elsevier Limited, New York.
- 45.Maas, G. & Jones, P. (2017): “**The role of entrepreneurship centers**”, in **Maas, G. and Jones, P. (Eds), Entrepreneurship Centres: Global Perspectives on Their Contributions to Higher Education Institutions**, Springer, Cham.
- 46.John, R.T. et al, (2012): **The Growth of Assessment in Gcawelti Education, Challenges and Achievements of American Education**, Alexandria VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- 47.Mazlina, M. & Maitilee. S. (2015): **Personal Attributes, Family Influences, Entrepreneurship Education and Entrepreneurship Inclination Among University Students**, *Kajian, Malaysia*, Vol. 33, Issue.1.
- 48.McCarty, C. (1999): **Components of National Educational Standards in the United States**. USDE, USA.
- 49.McIntyre, D. & et al., (2009): **Mentoring Perspective on School-Based Teacher Education**, 2nd Ed., Kogan Page, London.
- 50.Meyer, G. & et al. (2012): **The Entrepreneurship Strategic Management Interface**. in Hitt, M. & et al: *Strategic Entrepreneurship Creating a New Mindset*, 2nd ed., Blackwell Publishers, Oxford.
- 51.Mills, G. (2017): **South Africa: Bumping Against the Bumiputra Policy**. *Malaysia Today*; May, 1.
- 52.Mohammed B. & Others (2010): **Globalization, Economic Policy and Equity: The Case of Malaysia**, OECD Development, Centre.
- 53.Nejatian, H. & et al. (2010): **Towards Determination of Universities Innovation Success Factors: a Conceptual A Framework**, 2nd, International Conference on business and economic Research.

54. Nezameddin, F. & Mohammad, Z. (2018): **Entrepreneurship Education and Research in the Middle East and North Africa (MENA)**, Springer International Publishing AG, part of Springer Nature 2018.
55. Ooyo, E. (1991): **Multiracial Politics in Malaysia**, Malaysia, Pelanduck.
56. Parimala, R. (2013): **Effectiveness of Entrepreneurship Education in Developing Entrepreneurial Among Malaysia University Students**, Southern Cross University.
57. Rudolph, F. (2000): **The American College and University: A History**, 2nd edition, Athens: University of Georgia Press.
58. Santandreu-Mascarell, C., et. Al., (2013): Entrepreneurial and innovative Competences, Are They the Same? *Management Decision*, Vol. 51, No. 5.
59. Schramm, C.J. (2006): **Entrepreneurial Imperative: How America's Economic Miracle Will Reshape the World (and Change Your Life)**, Harper Business, London.
60. Sirat, B. (2010): **Strategic planning directions of Malaysia's higher education: University autonomy in the midst of political uncertainties**. *Higher Education*, No. 59.
61. Sirec, K. & MoCnik, D. (2010): **How Entrepreneurs Personal Characteristics Affect SMES Growth**, *Original Scientific Papers*: 3.
62. Sood, S. & Arora, R. (2017): **Entrepreneurship and Small Business**, 5th ed., Open University Press, New York, p.12.
63. Roddic, A. (2007): **Exceptional Entrepreneurship. European Innovation**, Global Professional Publishing Limited, London.
64. Tan, L. (1997): **The politics of Chinese Education in Malay 1945 – 1961**, Kuala Lumpur: Oxford University press.
65. Tilbury, D. Wortman, D (2004): **Engaging People in Sustainability, Switzerland and Malaysia Gland**, UK: IUCN Commission on Education and Communications.
66. U.S. Department of Labor. (2013): **Strategic Plan: Fiscal Years 2014-2018**, Washinton, USA.

67.Valverde, G. (1995): **United States: Encyclopedia of National Systems of Education**, Elsevier Science, Cambridge.

C- Scientific Journals:

68.Abd Ghadas, Z., et. al., (2014): Legal Eagle Entrepreneurship Education for Low Students: Special Reference to International Islamic University Malaysia, **journal social science & humanities**, Vol. 22, No. 8, pp. 83-98.

69.Abdullah, S., et. al., (2013): Tracer Study of Bachelor in Entrepreneurship Program: The Case of University Utara Malaysia, **International Journal of Education and Research**, Vol.1, No. 9, Sep, pp. 1-10.

70.Abdullah, Z., et. al., (2013): Building Successful University International Center May Leverage the Reputation of University Putra Malaysia, **Journal of Integration Knowledge**, Vol.2, pp. 1-17.

71.Adebayo, A. (2018): Entrepreneurship Education in Public Universities in Ekiti State, Nigeria, **International Journal of Education & Literacy Studies**, Vol 6, Issue 4, June 58-64.

72.Al- Sahel, R. & Al- Abdulghafour, M. (2011): Students, Opinions of Kuwait University's Role in the Dissemination of Societal Culture, **The International Journal of Educational Researchers**, Vol.2, No.2, pp. 1-9.

73.Al- Mubarak, H. & Busler, M. (2012): University Technology Transfer through Innovation Incubator; A Case Study, **World Journal of Social Sciences**, Vol.2, No.2, pp.128-134.

74.Alfolabi, O. & et al (2017): Effect of Entrepreneurship Education on Self-Employment Initiatives among Nigerian Science & Technology Students, **Journal of Education and Practice**, Vol.8, No.15, pp. 44-51.

75.ANDRADE, A. & et al (2018): Quantifying the impact of entrepreneurship on cooperative education job creation, **International Journal of Work-Integrated Learning**, Vol. 19, No. 3, pp. 51-68.

76. Babwahl, N. & David, J. (2014): Selecting the Right Clients for a Business Incubator Lessons Learnt from the National Integrated Business Incubator System Programme in Trinidad and Tobago, **Journal of Small Business and Entrepreneurship Development**, Vol. 2, No. 3 & 4, Dec, pp. 14-26.
77. Bakar, R., et al., (2015): Entrepreneurship Education: Experiences in Selected Countries, **International Education Studies**, Published by Canadian Center of Education Studies, Vol. 8, No. 1, pp. 88-99.
78. Bikse, V., et al., (2016): The Transformation of Traditional Universities into Entrepreneurial Universities to Ensure Sustainable Higher Education, **Journal of Teacher Education for Sustainability**, Vol. 18 No. 2, pp. 76-88.
79. Bin Yusoff, M. & et al (2015): Entrepreneurship Education in Malaysia's Public Institutions of Higher Learning—A Review of the Current Practices, **Canadian Center of Science and Education, International Education Studies**, Vol. 8, No. 1, pp. 17-28.
80. Busenitz, L. & Barney, J. (1997): Differences between entrepreneurs and managers in large organizations, **Journal of Business Venturing**, Vol 12, 1997, pp. 9-30.
81. Chapman, D. (2000): Trends in Educational Administration in Developing Asia, **Educational Administration Quarterly**, Vol. 36, No. 2, April, pp. 283-308.
82. Michael, M., & Mathew, H. (2016): **Antecedents of Corporate Entrepreneurship in SMEs: Evidence from an Emerging Economy**, **Journal of Small Business Management**, DOI: 10.1111/jsbm.12269, Aug, pp. 1-26.
83. Ghina, A. & et al (2014): A Systematic Framework for Entrepreneurship Education within a University Context, **Canadian Center of Science and Education, International Education Studies**, Vol. 7, No. 12, pp. 1-19.
84. Gibb, A., & Hannon, P. (2012): Towards the entrepreneurial university?, **International Journal of Entrepreneurship Education**, Vol. 4, pp. 1-34.
85. Gibson, S. & et al. (2011): Comparing the Entrepreneurial Attitudes of University and Community College Students in USA, **Journal of Higher Education Theory and Practice**, Vol. 11, No. 2, pp. 11-18.

86. Grapaagasem, S. & et al., (2014): Current Trends in Malaysian Higher Education and the Effect on Education Policy and Practice: An OverView, **International Journal of Higher Education**, Vol. 3, No. 1, 85-93.
87. Henry, C., et. al., (2005): Entrepreneurship Education and Training; Can Entrepreneurship be taught?, **Education Training**, Vol.47, No.2, pp. 98-111.
88. Hussain, T. & et al (2018): Attitude towards Entrepreneurship: An Exploration of Technology Education Students, **Bulletin of Education and Research**, Vol. 40, No. 1, pp. 131-139.
89. Ian, B. (2009): Letter from Malaysia: The Malay Dilemma, **The New Yorker Magazine**, 18 May, pp. 348- 376.
90. Islam, M. & et al (2011): Effect of Entrepreneur and Firm Characteristics on the Business Success of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Bangladesh, **International Journal of Business and Management**, Vol. 6, No. 3, pp. 289-299.
91. Jiasu, L. (2017): Analysis on the development of innovation and entrepreneurship education at home and abroad, **Science and China Youth Technology**, Vol. 264, pp. 900-906.
92. Jie, H. et. al, (2016): The Construction and Enlightenment of American innovation and entrepreneurship education system, **Research in Higher Education of Engineering**, Vol. 2, pp. 7-12.
93. Katz, J. (2003): The Chronology and Intellectual Trajectory of American Entrepreneurship Education, **Journal of Business Venturing**, Vol. 18, Issue.2, pp. 283-300.
94. Kalar, B. & Antoncic, B. (2015): The Entrepreneurial University, Academic Activities and Technology and Knowledge Transfer in four European Countries, **Original Research Article**, Vol. 36-37, pp. 1-15.
95. Keat, O., Selvarjah, Ch. & Meyar, D., (2011): Inclination Towards Entrepreneurship Among University Students, **International Journal of Business and Social Science**, Vol. 1, No. 4, pp. 206-220.
96. Kolympiris, C., & Klein, P. (2017): The Effects of Academic Incubators on University Innovation, **Strategic Entrepreneurship Journal**, No. 11, Issue. 2, June, pp. 145-170.

97. Lee, s., et. al., (2005): Impact of Entrepreneurship Education: a Comparative Study of the U.S and Korea, **International Entrepreneurship and Management Journal**, 1, Springer Science & Business, Inc, Manufactured, The United States, No. 2, Issue. 2, June, pp. 5-52.
98. Lifang, L. (2012): The Investigation and Analysis of Chinese University Students Current Situation of Entrepreneurship and the Countermeasures, **International Education Studies**, Vol. 5, No. 2, pp. 105-112.
99. Mahmoud M.S., & Mitkees, H.(2017): Malaysia's Vision 2020 and the Role of Leadership in Economic Development. **Asian Social Science Journal**, Vol. 10, No. 1, pp. 87-98.
100. Markman, G. & et al (2005): Entrepreneurship and University-based Technology Transfer, *Journal of Business Venturing*, Vol.20, No.2, pp. 241-263.
101. Morgenthaler, D.T. & Barber, D.D. (2007): Importance of entrepreneurship to economic growth, job creation and wealth creation, Canada-United States, **law journal**, Vol. 33, No, 2, pp. 38-46.
102. Nelson, A. (2005): The Emergence of the American University, Chicago, **University of Chicago Press**, Vol. 45, No, 3, pp. 427-437.
103. Nian, T. & et al (2014): Students' Perception on Entrepreneurship Education: The Case of University Malaysia Perlis, **Canadian Center of Science and Education, International Education Studies**, Vol. 7, No. 10, pp. 40-49.
104. Norliza, M.Z., & et al., (2017): Challenges and Evolution of Higher Education in Malaysia, **International Journal of Islamic and Civilizational Studies**, Vol. 4, No.1, pp. 78-87.
105. Qionghui, D., et. al.,. (2016): Teaching status of innovation and entrepreneurship education abroad, **Journal Examination weekly**, Issue 2, pp19-20.
106. Rae, D. & et al (2012): Enterprise and Entrepreneurship in English Higher Education; 2010 and Beyond, **Journal of Small Business & Enterprise Development**, Vol.19, No.3, Aug, pp380-401.

107. Saleh, H. (2014): The Perceptions of the Lebanese Students of choosing their Careers in Entrepreneurship, **Jordan Journal of Business Administration**, Vol.10, No.2, pp. 333-364.
108. Sato, M. (2005): Education, Ethnicity and Economics: Higher Education Reforms in Malaysia 1957-2003. **NUCB ,Journal of Language Culture and Communication**, Vol. 7, No, 1, pp. 73-88.
109. Schulte, P. (2004): The Entrepreneurial University: a Strategy for Institutional Development, **Higher Education in Europe**, Vol.29, No. 2, Jan, pp. 187-191.
110. Seikkula-Leino, J. (2011): The Implementation of Entrepreneurship Education through Curriculum Reform in Finish Comprehensive Schools, **Journal of Curriculum Studies**, Vol. 43, No.1, Feb, pp. 69-85.
111. Tegegn, T. & et al (2016): Determinants of Entrepreneurial Intention Among Prospective Graduates of Higher Institutions Case of Wolaita Sodo University, **Journal of Education and Practice**, Vol.7, No.16m Jan, pp. 46-53.
112. Terjesen, S., et. al., (2016): Comparative International Entrepreneurship Research: A Review and Research Agenda, **Journal of Management**, vol. 42, No. 1, May, pp. 1-45.
113. Wills, P. (2007): **Growth and Equity in a Multiracial Society: Malaysia**, Open University Press, Harvard Business Review, pp.35-97.
114. Wynett, C. (2002): Inspiring Innovation, **Harvard Business Review**, Vol, 80,No.8, pp. 5-11.
115. Zakaria, S., et. al., (2011): Entrepreneurship Education in Malaysia: Nurturing Entrepreneurial Interest Amongst, **Journal of Modern Accounting and Auditing**, Vol. 3, No. 7, pp. 615-620.

C-Theses & Dissertation:

116. Aniemeka, E. (2013): Social media and entrepreneurship education: pedagogical implications of computer mediated communication in higher learning in Africa, **PhD Dissertation**, Greenleaf university, Melbourne.

117. McGuire, S. (2003): *Entrepreneurial Organisational Culture; Construct, Definition and Instrument Development and Validation*, **PhD Dissertation**, George Washington University, USA.
118. Todorovic, W. (2004): *The Entrepreneurial Orientation of University Departments and its Relationship to the Incidence of Commercial Activity*, **PhD Dissertation**, University of Waterloo, Canada.

D- Conferences:

119. Alalwany, H. & et al (2014): *Supporting Innovation and Entrepreneurship: Reflections on Two Case Studies From US and UK Universities*, **Proceedings of the 9th Conference on Innovation and Entrepreneurship, University of Ulster Business School**, Belfast, U.K, 18-19 Sep, pp. 9-17.
120. AlMobaireek, W. et. al., (2011): *Entrepreneurship Motivations Among Saudi Youth*, *The International Conference on Small Business and Entrepreneurship*, Nicosia, Cyprus.
121. Arshad, A.S., et. al., (2014): "The Impact of Entrepreneurial Orientation on Business Performance: a Study of Technology-based SMEs in Malaysia", *Procedia – Social and Behavioral Sciences in 4th International Conference on Marketing and Retailing 2013*, Vol. 130, Elsevier, Kuala Lumpur,, pp. 46-52.
122. Bahbahany, R. (2014): *Start up Kuwait Initiative*, **The eighth conference of "Start up Istanbul" for National Creativity & Entrepreneurship Challenges**, Istanbul, Turkey, 6-10 Oct, pp. 64-72.
123. Casson, M. (2008): *Entrepreneurship and the Theory the Firm*, Paper for the Workshop, Organized by ATOM at the Sorbonne, Paris, 24 Nov, pp. 1-24.
124. Pukite, I. (2015): *Business Incubators as A financial Instrument for New Business Development*, **Proceedings of the 2015 International Conference Economic Science for Rural Development**, No. 39, Jelgava, LLU, ESAF, 34-24, Apr, pp. 124-133.
125. Rodrigues, C. & et al. (2003): *Entrepreneurial Organization; The Right Ingredient for Growth Strategy*, **International Conference "Global Business and technology Association**, Vol.1, Budapest.

- 126.Saffar, A.M. (2007): Innovation and Entrepreneurship Policy Framework: The Malaysian Experience in Building Sustainable Incubation Industry, Sustainable Incubation Industry (Movement), Asia Regional Workshop, October, Vietnam: Malaysia, pp. 228-239.
- 127.Zhanfeng, G., et. al, (2018): Analysis on Innovation and Entrepreneurship Education in Foreign Universities and its Enlightenment to Domestic Universities , Advances in Social Science, Education and Humanities Research, vol. 264, 5th International Conference on Education, Management, Arts, Economics and Social Science, Nov, pp. 900-906.

E- Internet:

- 128.Joel, W. & David, V. (2013). Key Services of Business Incubation Program. (Available on [:https://worldbusinessincubation.wordpress.com/2013/04/14/key-services-of-business-incubation-program-part-2-of-3/](https://worldbusinessincubation.wordpress.com/2013/04/14/key-services-of-business-incubation-program-part-2-of-3/) Accessed Date: 11/7/2019 in 08:10 am).
- 129.University of Malaya, Entrepreneurship center (UMEC). (Available at: [http://umec.um.edu.my/index, htm](http://umec.um.edu.my/index.htm) Accessed at: 10/10/2018 in: 04:25 pm).
- 130.University of Malaya- Entrepreneurship center (UMEC): Selling your talent workshop, (Available at: <http://www.umec.um.edu.my/workshop>, Accessed 12/10/2018 in 02:33 pm).
- 131.Binary university of management & Entrepreneurship – center for social – Entrepreneurship, (Available at: [http://www.binary.edu.my/research-center/center for social-Entrepreneurship](http://www.binary.edu.my/research-center/center-for-social-Entrepreneurship), Accessed at: 04/10/2018 in:11:17 pm).
- 132.Study in the USA, 2012. Understanding the American Education System. StudyUSA.com. (Available at: <http://studyusa.com/en/a/58/understanding-the-american-educationsystem> Accessed at: 11/7/2019 In: 03:36 am).
- 133.Stanford university, Stanford graduate school of business: Stanford Entrepreneurship management courses, (Available at: <http://www.gsb.stanford.edu/Stanford-gsb-experience/academic/entrepreneurship>. (Accessed date: 26-3-2019 In: 11:16 am).

134. Saint Louis university –center for entrepreneurship: **Bachelor of science in business administration–entrepreneurship concentration.** (Available at: <http://buisness.slu.dru/program-of-study - undergraduate business>. Accessed at: 17/10/2018 In 10:27 pm).
135. Forbes, (2014). A Immigrant Entrepreneurs: Vital for American Innovation Technology.(Available at: <http://www.forbes.com/sites/teconomy/2014/01/23/immigrantentrepreneurs vital-for-American-innovation/>).
136. United States (2017). **People and Society.**(Available on: www.cia.gov Accessed at: 29/6/2019 In: 07:47am).
137. Proust Statistical Abstract of the United States (2016). p. 7. (Available On: <https://statabs.proquest.com/ftv2/4c4e000025ec0332016.pdf> Accessed at: 21/6/2019 In: 01:51 am).
138. John, R.T., Jason, R.E, Eric, M., Joseph, B.B., & Calkins, M.V. (2012). Higher Education in the United States, Historical Development, System. (Available at: <https://education.stateuniversity.com/pages/2044/Higher-Education-in-United-States.html>, Accessed at: 22-3-2019 In: 17/10/2018).
139. The Evolution A Destiny Solutions Illumination (2012). The Purpose of Higher Education: To Create Prepared Minds. (Available at: <https://evollution.com> Accessed at: 2/7/2019 In 04:28 am).
140. Stanford university, The center for entrepreneurship studies (CES). (Available at: <http://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/centers-initiatives /sec>. Accessed at: 3/7/2019 In 12:18 pm).
141. Stanford university, Stanford graduate school of business. (Available at: <http://www.gsb.Stanford.edu/faculty-research/centers-initiatives/ces>. (Accessed at: 5/7/2019 In 01:19 am).
142. Babson college Curriculum, **Divisions entrepreneurship. Curriculum,** (Available at: <http://www.Babson.Edu/academic>. Accessed date: 30/10/2018, In 04:36 am).
143. Babson college: **Core Curriculum,** (Available at: [http://www.babson.edu\(babson college/Academic/graduate/mba/pages/core-curriculum](http://www.babson.edu(babson college/Academic/graduate/mba/pages/core-curriculum). Accessed at: 18/10/2018 In: 12:54 pm).

144. Babson college: **Entrepreneurship Divisions courses listings graduate courses**, (Available online at: <http://www.babson.edu/Academis/divisions/enterpereneurship.curriculum>).
145. Massachusetts institute of technology. **Entrepreneurship courses**, (Available at: <http://ocw.mit.edu/courses/Entrepreneurship>. Accessed at: 2/11/2018 In: 05:38 pm).
146. Cornell University, **Entrepreneurship and innovation institute curriculum**, (Available at: <http://www.Johnson.cornell.edu/Enterpreneurship>- and innovation institute. Accessed at 22/10/2018 In: 01:12 am).
147. Stanford university, Stanford graduate school of business: **Stanford Entrepreneurship management courses**, (Available at: <http://www.gsb.stanford.edu/Stanford-gsb-experience/academic/entrepreneurship>. Accessed at: 12/7/2019 In: 05:17 am).
148. Entrepreneurship education, (Available at: <http://www.Babson.edu/executive-education/though-leadership/education>. Accessed at: 14/7/2019 in 11:28 am).
149. Ministry of Higher Education. (2014). Laporan kajian pengesanan graduan 2014. (Available at: <http://graduan.mohe.gov.my/skpgreport/Penerbitan/SKPG2014.pdf> Accessed at: 04/7/2019 in: 04: 31 am).
150. Berman, J., & Sherriff, L. (2013). Global Youth Unemployment Crisis Spurs Young Entrepreneurs To Get Creative. (Available at: http://www.huffingtonpost.com/2013/11/22/global-youthunemployment_n_4316068.html Accessed at: 2/7/2019 in 02:24 pm).
151. University Malaysia Kelantan, Faculty of Entrepreneurship and Business: Postgraduate Programmer Office- Master of Entrepreneurship Doctor of Philosophy, (Available at: <http://umk.edu.my/index.php/en/postgraduate/postgraduate>, Accessed at: 04/10/2018 in: 03:58 am).

152. Ministry of Higher Education. (2014). Laporan kajian pengesanan graduan 2014. (Available at: <http://graduan.mohe.gov.my/skpgreport/Penerbitan/SKPG2014.pdf> Accessed at: 22/10/2018 in: 11: 47 am).
153. Public-Private Research Network (PPRN). (2015). (Available at: <http://www2.iium.edu.my/edc/public-private-research> Accessed at: 17/7/2019 in: 04:36 am).
154. International Islamic university: Entrepreneurship Development center. (Available at: <http://www.iium.edu.my/edc>, Accessed at: 9/10/2018 in: 07:19 pm).
155. University Utara Malaysia, (Available at: [http:// e-mumalat.Gov.my/university- Utara- Malaysia.uum](http://e-mumalat.Gov.my/university-Utara-Malaysia.uum) Accessed at: 4/10/2018 in: 05:53 am).
156. University Malaysia Kelantan- Faculty of Entrepreneurship and Business Undergraduate Programmers Offers, (Available at: <http://uuk.edu.my/index.php/en/undergraduate/programmers>. Accessed at: 04/10/2018 in: 03:17 am).
157. Mahather ben Mohammed, Malaysian Thway for Word (Vision 2020), (Available on: <http://www.epu.jbm/0228/1991> Accessed at: 29/6/2019 In: 04:17 am).
158. United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE)
Available on: <https://icsb.org/project/usasbe/> .109
Accessed : 26-9-2019 at 04:00 pm).
160. Entrepreneurship and innovation, (Available on: <https://invest.sunshinecoast.qld.gov.au/Innovation/ICF>
: at: 17/10/2018 In 10:27 pm).
161. United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE). (2019): Trade Winds Island Grand Resort | St. Pete Beach, Florida, January 23 – 27.
Available on: .162
(<https://www.usasbe.org/page/2019ConferenceHome>
Accessed : 26-9-2019 at 04:39 pm).

163. Ministry of Higher Education, Malaysia. (2010). Graduates Tracer Study. (Available at: http://www.mohe.gov.my/web_statistik/statistik2010/BAB7_KAJIAN_PENGESANAN_GRADUAN.pdf Accessed at: 22/10/2018 In: 07:25 pm).
164. United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE)
165. Available on: <https://icsb.org/project/usasbe/> (World Entrepreneurs' Day (WED): (Available on: <http://www.worldentrepreneursday.org/> Accessed: 06:24 am).
166. Entrepreneurship Conference: (Available on: <https://www.eventbrite.co.nz/d/malaysia--kuala-lumpur/entrepreneurship-conference/> Accessed: 27-9-2019 at 08:40 am).
167. Business Services Conferences in Malaysia: (Available on: <https://10times.com/malaysia/business-consultancy/conferences>

ملاحق الدراسة

ملحق (١) الصورة الأولية للاستبانة (قبل التحكيم).

ملحق (٢) الصورة النهائية للاستبانة.

ملحق (٣) قائمة بأسماء السادة المحكمين على الاستبانة.

ملحق (٤) خطابات الموافقة على التطبيق.

ملحق (٥) إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس والطلبة بجامعة الكويت

٢٠١٩/٢٠١٨

ملحق (٦) قانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٦٦م الخاص بتنظيم وظائف أعضاء هيئة التدريس

في جامعة الكويت.

ملحق (٧) قائمة بأسماء السادة محكمي التصور المقترح.

ملحق (٨) استمارة تحكيم التصور المقترح + استمارة الملاحظات على التصور

المقترح.

ملحق (٩) استمارة ملاحظات السادة محكمي التصور المقترح مُجمعة

(بعد التحكيم)

ملحق (أ)

الصورة الأولى للاستبانة

(قبل التحكيم)



جامعة طنطا
كلية التربية
قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

استبانة للتعرف على

واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وأهم المعوقات التي تحول دون ذلك
(من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة)

إعداد

عبدالله دبي عبدالكريم الفضلي

إشراف

أ. د. أميمة حلمي مصطفى

أستاذ م ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة طنطا

١٤٤٠ هـ - ٢٠١٩ م

السيد الأستاذ الدكتور/.....

تحية طيبة وبعد،،،

تأتي هذه الاستبانة ضمن إجراءات دراسة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في التربية من قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية، بكلية التربية جامعة طنطا، وموضوعها: تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة.

وتهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على واقع الدور الذي تقوم به جامعة الكويت في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها، وأهم المعوقات التي تحول دون ذلك (وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة بها). ويقصد بثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurship Culture في هذه الدراسة بأنها نسق من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحفز جامعة الكويت على تدعيم مشروعات ومبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي، وتبني الأفكار الإبداعية لدى منسوبي الجامعة (من أعضاء هيئة التدريس وطلبة)، وتوفير البيئة المحفزة والمناخ الملائم لتحويلها إلى مشروعات صغيرة منتجة.

وانطلاقاً من يقيننا وثقتنا الغالية بخبرة سعادتك في هذا المجال، يرجى من سيادتكم التكرم بتحكيم الاستبانة المرفقة، وإبداء الرأي في عباراتها من حيث: درجة مناسبة صياغة كل عبارة، درجة انتماء كل عبارة بالمحور الذي تندرج تحته، مع إضافة أو حذف ما ترونه مناسباً. هذا مع العلم بأن الباحث يقترح قياس استجابات أفراد عينة الدراسة من خلال مقياس ليكرت الثلاثي بعبارته التالية المعبرة عن درجة التوافر: يتوافر بدرجة كبيرة، يتوافر بدرجة متوسطة، يتوافر بدرجة قليلة.

شاكرين لسيادتكم حسن تعاونكم...

الباحث

أولاً: البيانات الأساسية:

(١) بيانات تخص أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت:

الكلية:	<input type="checkbox"/> إنسانية (أدبية) <input type="checkbox"/> علمية
الدرجة العلمية:	<input type="checkbox"/> مدرس <input type="checkbox"/> أستاذ مساعد <input type="checkbox"/> أستاذ دكتور
الخبرة في الوظيفة الحالية:	<input type="checkbox"/> أقل ٥ سنوات <input type="checkbox"/> من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات <input type="checkbox"/> ١٠ سنوات فأكثر

(٢) بيانات تخص طلبة جامعة الكويت:

الجنس:	<input type="checkbox"/> ذكر <input type="checkbox"/> أنثى
الكلية:	<input type="checkbox"/> إنسانية (أدبية) <input type="checkbox"/> علمية
السنة الدراسية:	<input type="checkbox"/> السنة الأولى <input type="checkbox"/> السنة الثانية <input type="checkbox"/> السنة الثالثة <input type="checkbox"/> السنة الرابعة <input type="checkbox"/> أكثر من ٤ سنوات

ثانياً: محاور وعبارات الاستبانة:

م	العبارة	سلامة الصياغة		الانتماء للمحور		التعديل المقترح
		سلامة	غير سلامة	تنتمي	لا تنتمي	
أولاً: واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها (طلبة، أعضاء هيئة تدريس)						
١	تحرص الكلية على نشر ثقافة ريادة الاعمال بين منسوبيها من خلال (ندوات تعريفية وتنقيفية، دورات تدريبية، حملات توعوية).					
٢	تُحفز الكلية أعضاء هيئة التدريس بها على دعم الأفكار والمشاريع الريادية للطلبة.					
٣	تُنظّم الكلية مسابقات للطلبة المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات ريادية.					
٤	تُشارك الكلية في فعاليات الأسبوع العالمي لريادة الأعمال.					
٥	يوجد بالكلية وحدة مختصة بريادة الأعمال لاكتشاف ورعاية المتميزين من الطلبة.					
٦	يوجد بالكلية موقع إلكتروني مُفعل لوحدة ريادة الأعمال لنشر أي معلومات عن إنجازات الوحدة.					
٧	توجد بالكلية ضمن برامجها مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال.					
٨	تحت الكلية منسوبيها من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على إجراء بحوث أو الانخراط في مشروعات بحثية عن العمل الريادي الحر.					
٩	توفر الكلية الدعم (سواء المادي أو المعنوي) لتشجيع رواد الاعمال من منسوبيها على تحويل أفكارهم إلى مشروعات منتجة.					
١٠	توفر الكلية المناخ الداعم لنشر الثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي.					
١١	تنظم الكلية ملتقيات لاستعراض تجارب وخبرات رواد الأعمال.					
١٢	توفر الكلية التمويل اللازم لتحويل الأفكار الريادية إلى مشروعات مفيدة للمجتمع.					
١٣	تدعم الكلية المبادرات الفردية والنشاط الريادي بوسائل شتى.					

التعديل المقترح	الانتماء للمحور		سلامة الصياغة		العبارة	م
	لا تنتمي	تنتمي	غير سليمة	سليمة		
					تُشجع الكلية منسوبيها على استحداث عمل حر يتصف بالمخاطرة المحسوبة.	١٤
					يتوافر بالكلية هيكل تنظيمي مرن يشجع الأفكار الإبداعية.	١٥
					توفر الكلية البرامج التدريبية لمنسوبيها لاكتساب الخبرة في مجال التنفيذ للأفكار الريادية.	١٦
					يتوافر بالكلية نظام رقابي ملائم للعمل الريادي.	١٧
					تتوافر بالكلية البنية التحتية اللازمة لتعزيز المشروعات الريادية.	١٨
					تعتمد الكلية على معايير موضوعية لتقييم الفكرة الريادية أو المنتج الريادي.	١٩
					تُعزز الكلية سلوكيات الابتكار والإبداع والريادة.	٢٠
					تدعم الكلية ثقافة المخاطرة الذكية التي تؤدي إلى الإبداع	٢١
					تتواصل الكلية مع خريجها لتقديم الدعم في مجال دراسات الجدوى للمشروعات الريادية.	٢٢
عبارات أخرى ترون ضرورة إضافتها:						
.....						
.....						
.....						
ثانياً: المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت:						
					١ قلة توافر القيادات الجامعية القادرة على تشجيع الأفراد على العمل الريادي.	
					٢ ضعف التمويل لمشروعات ريادة الأعمال.	
					٣ ضعف ثقة أصحاب المشاريع الريادية (من طلبة أو أعضاء هيئة تدريس) في دعم الكليات لهم.	

التعديل المقترح	الانتماء للمحور		سلامة الصياغة		العبارة	م
	لا تنتمي	تنتمي	غير سليمة	سليمة		
					ضعف التواصل مع منظمات الأعمال للمساهمة في دعم المشروعات الريادية مادياً (للطلبة أو أعضاء هيئة التدريس).	٤
					اقتصار اهتمام الكليات بريادة الأعمال على مناسبات محددة كالأُسبوع العالمي لريادة الأعمال.	٥
					قلة الكوادر البشرية المؤهلة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.	٦
					قلة وجود مقررات دراسية متعلقة بريادة الأعمال في البرامج الجامعية الدراسية.	٧
					غياب اللوائح المنظمة للعمل الحر والمشروعات الريادية.	٨
					عدم وجود وحدة لريادة الأعمال بالكلية.	٩
					سيادة العمل الروتيني الذي يحول دون انطلاق الأفكار الريادية.	١٠
					وجود موروثات ثقافية لا تشجع على الريادة والمبادرات الفردية (من قبيل ضرورة التمسك بالوظيفة الحكومية الآمنة).	١١
					الخوف من الإقدام على تجارب جديدة.	١٢
					القصور في الموارد التكنولوجية التي تعين على تحويل الفكرة الريادية إلى مشروع ريادي	١٣
					قلة الرغبة في مزولة العمل الحر.	١٤
					ضعف الخدمات التثقيفية والتوعوية التي تقدمها الكلية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال.	١٥
					قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلبة ذوي الأفكار الريادية.	١٦
					ضعف الدعم المادي المخصص لنشر ثقافة ريادة الأعمال.	١٧
					جمود الهيكل التنظيمي مما يحبط الروح المعنوية لدى أصحاب الأفكار الريادية.	١٨
					قلة توافر البيئة الداعمة المحفزة لأصحاب الأفكار الرائدة.	١٩

التعديل المقترح	الانتماء للمحور		سلامة الصياغة		العبارة	م
	لا تنتمي	تنتمي	غير سليمة	سليمة		
					قلة البرامج التدريبية التي يمكن أن تعين أصحاب الأفكار الريادية على اكتساب الخبرة في مجال تنفيذ أفكارهم.	٢٠
					وجود نظام رقابي متشدد مما يحبط الروح الريادية لدى الرياديين من منسوبي الجامعة.	٢١
					قصور البنية التحتية التي يمكن أن تعزز المشروعات الريادية.	٢٢
					ضعف آليات تقييم الفكرة أو المنتج الريادي.	٢٣
					قلة توافر ثقافة تشجع على المخاطرة الذكية.	٢٤
عبارات أخرى ترون ضرورة إضافتها:						
.....						
.....						
.....						

الباحث

شاكراً لسعادتكم طيب تعاونكم واستجابتكم،،،

بيانات الأساتذة المحكمين
(يُرجى من سعادتكم التفضل باستكمال البيانات التالية)
الاسم:
الدرجة العلمية:
الكلية/ الجامعة:
الوظيفة الحالية:

ملحق (٢)

الصورة النهائية للاستبانة



جامعة طنطا
كلية التربية
قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

استبانة للتعرف على
الدور الفعلي لجامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وأهم المعوقات التي تحول دون
تحقيقه (من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب)

إعداد
عبدالله دبي عبدالكريم الفضلي

إشراف
أ. د. أميمة حلمي مصطفى
أستاذ م ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية - جامعة طنطا

١٤٤٠ هـ - ٢٠١٩ م

تحية طيبة وبعد...،

يقوم الباحث بعمل دراسة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية، بكلية التربية جامعة طنطا، وموضوعها:

تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة

وقد قام الباحث بإعداد هذه الاستبانة بهدف التعرف التعرف على الدور الفعلي الذي تقوم به جامعة الكويت في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها، وأهم المعوقات التي تحول دون تحقيقه (وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب بها). ويقصد بثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurship Culture في هذه الدراسة بأنها نسق من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحفز جامعة الكويت على تدعيم مشروعات ومبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي، وتنبّي الأفكار الإبداعية لدى منسوبي الجامعة (من أعضاء هيئة التدريس وطلبة)، وتوفير البيئة المحفزة والمناخ الملائم لتحويلها إلى مشروعات صغيرة منتجة.

ويرجو الباحث التكرم بقراءة مفردات الاستبانة، واستيفاء بنودها من وجهة نظركم بوضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن درجة استجابتكم، علماً أن المعلومات الواردة بالاستبانة سرية للغاية، وليست إلا لأغراض البحث العلمي.

وشكراً لحسن تعاونكم..

الباحث

أولاً: البيانات الأساسية:

(١) بيانات تخص أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت:

الكلية:	<input type="checkbox"/> إنسانية (أدبية) <input type="checkbox"/> علمية
الدرجة العلمية:	<input type="checkbox"/> مدرس <input type="checkbox"/> أستاذ مساعد <input type="checkbox"/> أستاذ
سنوات العمل في الوظيفة الحالية:	<input type="checkbox"/> أقل ٥ سنوات <input type="checkbox"/> من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات <input type="checkbox"/> ١٠ سنوات فأكثر

(٢) بيانات تخص طلبة جامعة الكويت:

الجنس:	<input type="checkbox"/> ذكر <input type="checkbox"/> أنثى
الكلية:	<input type="checkbox"/> إنسانية (أدبية) <input type="checkbox"/> علمية
السنة الدراسية:	<input type="checkbox"/> السنة الأولى <input type="checkbox"/> السنة الثانية <input type="checkbox"/> السنة الثالثة <input type="checkbox"/> السنة الرابعة <input type="checkbox"/> أكثر من ٤ سنوات

ثانياً: محاور وعبارات الاستبانة:

م	العبارة	درجة التوافر		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
أولاً: واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها (طلبة، أعضاء هيئة تدريس)				
١	تحرص الكلية على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين منسوبيها من خلال: ندوات تعريفية وتنقيفية، دورات تدريبية، حملات توعوية.			
٢	تُحفز الكلية أعضاء هيئة التدريس على دعم الأفكار والمشاريع الريادية للطلبة.			
٣	تُنظم الكلية مسابقات للطلاب المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات ريادية.			
٤	تُشارك الكلية في فعاليات الأسبوع العالمي لريادة الأعمال.			
٥	تضم الكلية وحدة مختصة بريادة الأعمال (لاكتشاف ورعاية المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات ريادية).			
٦	يوجد بالكلية موقع إلكتروني مُفعل لوحدة ريادة الأعمال لنشر إنجازات الوحدة.			
٧	تتضمن برامج الكلية مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال.			
٨	تحت الكلية منسوبيها من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على إجراء بحوث أو الانخراط في مشروعات بحثية عن العمل الريادي الحر.			
٩	تقدم الكلية دعماً معنوياً لتشجيع رواد الاعمال من منسوبيها على تحويل أفكارهم إلى مشروعات منتجة.			
١٠	توفر الكلية التمويل اللازم لتحويل الأفكار الريادية إلى مشروعات مفيدة للمجتمع.			
١١	تنظم الكلية ملتقيات لاستعراض تجارب وخبرات رواد الأعمال.			

درجة التوافر			العبارة	م
كبيرة	متوسطة	ضعيفة		
			توفر الكلية المناخ الداعم لنشر الثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي.	١٢
			تدعم الكلية المبادرات الفردية والنشاط الريادي بوسائل شتى.	١٣
			تُشجع الكلية منسوبيها على استحداث عمل حر يتصف بالمخاطرة المحسوبة.	١٤
			يتوافر بالكلية هيكل تنظيمي من يشجع الأفكار الإبداعية.	١٥
			توفر الكلية البرامج التدريبية لمنسوبيها لاكتساب المهارات الضرورية لتنفيذ للأفكار الريادية.	١٦
			يتوافر بالكلية نظام رقابي ملائم للعمل الريادي.	١٧
			تتوافر بالكلية البنية التحتية اللازمة لدعم المشروعات الريادية.	١٨
			تعتمد الكلية على معايير موضوعية لتقييم الفكرة الريادية أو المنتج الريادي.	١٩
			تشجع الكلية سلوكيات الابتكار والإبداع والريادة.	٢٠
			تدعم الكلية ثقافة المخاطرة الذكية التي تؤدي إلى الإبداع.	٢١
			تتواصل الكلية مع خريجها لتقديم الدعم في مجال دراسات الجدوى للمشروعات الريادية.	٢٢
ثانياً: المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت :				
			قلة توافر القيادات الجامعية القادرة على تشجيع الأفراد على العمل الريادي.	١
			ضعف التمويل لمشروعات ريادة الأعمال.	٢

م	العبارة	درجة التوافر		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
٣	ضعف ثقة أصحاب المشاريع الريادية (من طلاب أو أعضاء هيئة تدريس) في دعم الكليات لهم.			
٤	ضعف التواصل مع منظمات الأعمال للمساهمة في دعم المشروعات الريادية مادياً (للطلاب أو أعضاء هيئة التدريس).			
٥	اقتصار اهتمام الكليات بريادة الأعمال على مناسبات محددة كالأُسبوع العالمي لريادة الأعمال.			
٦	ندرة الكوادر البشرية المؤهلة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.			
٧	قلة وجود مقررات دراسية متعلقة بريادة الأعمال في البرامج الجامعية الدراسية.			
٨	غياب اللوائح المنظمة للعمل الحر والمشروعات الريادية.			
٩	عدم وجود وحدة لريادة الأعمال بالكلية.			
١٠	سيادة العمل الروتيني الذي يحول دون انطلاق الأفكار الريادية.			
١١	شيوخ موروثات ثقافية لا تشجع على الريادة والمبادرات الفردية (من قبيل ضرورة التمسك بالوظيفة الحكومية الآمنة).			
١٢	التخوف من الإقدام على تجارب جديدة.			
١٣	قصور الوسائل التكنولوجية التي تعين على تحويل الفكرة الريادية إلى مشروع ريادي			
١٤	ضعف الرغبة لدى منسوبي الكلية في ممارسة العمل الريادي الحر			
١٥	قصور الخدمات التثقيفية والتوعوية التي تقدمها الكلية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال.			
١٦	قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف أصحاب الأفكار الريادية.			

درجة التوافر			العبارة	م
ضعيفة	متوسطة	كبيرة		
			ضعف الدعم المادي المخصص لنشر ثقافة ريادة الأعمال.	١٧
			جمود الهيكل التنظيمي مما يحبط الروح المعنوية لدى أصحاب الأفكار الريادية.	١٨
			قلة توافر البيئة الداعمة المحفزة لأصحاب الأفكار الرائدة.	١٩
			قلة البرامج التدريبية التي يمكن أن تعين أصحاب الأفكار الريادية على اكتساب مهارات تنفيذ أفكارهم.	٢٠
			وجود نظام رقابي متشدد مما يحبط الروح الريادية لدى الرياديين من منسوبي الجامعة.	٢١
			قصور البنية التحتية التي يمكن أن تعزز المشروعات الريادية.	٢٢
			ضعف آليات تقييم الفكرة أو المنتج الريادي.	٢٣
			غلبة ثقافة لا تشجع على المخاطرة الذكية.	٢٤
عبارات أخرى ترون ضرورة إضافتها:				
.....				
.....				

الباحث

وشكرًا لحسن تعاونكم...

ملحق (٣)

**قائمة بأسماء السادة الحكمين
على الاستبانة**

قائمة بأسماء السادة المحكمين على الاستبانة*

الاسم	الوظيفة
١ أ.د. إبراهيم عباس الزهيري	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المتفرغ، كلية التربية، جامعة حلوان.
٢ د. أحمد سلامة العنزي	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد، كلية التربية، جامعة الكويت.
٣ أ.د. أحمد عابد الطنطاوي	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المتفرغ، كلية التربية، جامعة طنطا.
٤ د. سالم سعد الهاجري	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد، كلية التربية، جامعة الكويت.
٥ د. سلطان غالب الديحاني	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد، كلية التربية، جامعة الكويت.
٦ أ.د. عبدالمحسن عايض القحطاني	أستاذ ورئيس قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة الكويت.
٧ أ.د. فاطمة منير اللمعي	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد، كلية التربية، جامعة طنطا.
٨ أ.د. ليلى سعود الخياط	أستاذ أصول التربية، كلية التربية، جامعة الكويت.
٩ أ.د. محمد أحمد عبد الدايم	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المتفرغ، كلية التربية، جامعة الزقازيق.
١٠ أ.د. مريم أحمد المذكور	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة الكويت، والملحق في المكتب الثقافي الكويتي بالقاهرة.
١١ أ.د. مطلق مهيل العنزي	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة الكويت.
١٢ أ.د. هاني عبد الستار فرج	أستاذ أصول التربية المتفرغ، كلية التربية، جامعة الإسكندرية.
١٣ أ.د. هدى سعد السيد	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المتفرغ، كلية التربية، جامعة طنطا.
١٤ د. يحيى إسماعيل يوسف	مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة طنطا.

* أسماء السادة المحكمين هجائياً.

ملحق (٤)

خطابات الموافقة على التطبيق

جامعة طنطا
كلية التربية
قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

المسيد الأستاذ الدكتور / مدير جامعة الكويت

تحية طيبة وبعد ،،،

الباحث / عبد الله دبي عبد الكريم الفضلي

يرجى التكرم بتسهيل مهمة الباحث المذكور أعلاه والمسجل بكلية التربية - جامعة طنطا ،
بدرجة دكتوراه الفلسفة في التربية يخصص " تربية مقارنة وإدارة تعليمية " للعام الجامعي
٢٠١٨/٢٠١٩م وذلك في تطبيق البحث والبيانات الحصرية حتى يتسنى للباحث الانتهاء من
الجزء الميداني لرسالته بعنوان " تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في
ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة " .

ولسيادتكم جزيل الشكر

وتفضلوا سيادتكم بقبول فائق التحية والاحترام

رئيس القسم

أ.د/ أميمة حلمي مصطفى





الرقم: م ث ق / 024 / ١٩٠
التاريخ: 2019 / 5 / 26

السيد الاستاذ الدكتور/ حسين الأنصاري
مدير جامعة الكويت

تحية طيبة و بعد،،،

الموضوع : تسهيل مهمة

الباحث / عبدالله ديبى عبدالكريم الفضلى

يرجى التكرم بتسهيل مهمة الباحث المذكور أعلاه - المقيد بمرحلة الدكتوراه
في التربية تخصص تربية مقارنة وإدارة تعليمية بكلية التربية جامعة طنطا للعام
الجامعي 2019/2018 في جمع البيانات والمعلومات حول موضوع دراسته .
فبرجاء التكرم بتسهيل مهمته لجمع المادة العلمية وتطبيق اجراءات البحث
على عينة البحث وهي من ضروريات موضوع دراسته العلمية .

مع خالص التحية والتقدير،،،

رئيس المكتب الثقافي

د / احمد رشيد المطيري

د / أحمد رشيد المطيري
رئيس المكتب الثقافي
سفارة دولة الكويت بالقاهرة



رشاد / هشام

ع



الرقم: م ث ق/ 024 / ٢١٨٩
التاريخ: 2019 / 5 / 26

السيد الدكتور / عادل الحسينان المحترم
نائب مدير جامعة الكويت للتخطيط

تحية طيبة و بعد،،،

الموضوع : تسهيل مهمة

الباحث / عبدالله ديبى عبدالكريم الفضلى

يرجى التكرم بتسهيل مهمة الباحث المذكور أعلاه - المقيد بمرحلة الدكتوراه
في التربية تخصص تربية مقارنة وإدارة تعليمية بكلية التربية جامعة طنطا للعام
الجامعي 2018/2019 في جمع البيانات والمعلومات حول موضوع دراسته .
فبرجاء التكرم بتسهيل مهمته لجمع المادة العلمية وتطبيق إجراءات البحث
على عينة البحث وهي من ضروريات موضوع دراسته العلمية .

مع خالص التحية والتقدير،،،

رئيس المكتب الثقافي

د / احمد رشيد المطيري

د/ احمد رشيد المطيري
رئيس المكتب الثقافي
سفارة دولة الكويت بالقاهرة



رئيس المكتب الثقافي

ع

ملحق (٥)

**إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس
والطلبة بجامعة الكويت للعام ٢٠١٨ / ٢٠١٩**



عدد أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة الكويت موزعين حسب الدرجة الأكاديمية
العام الجامعي 2019/2018

المجموع	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	الكلية
80	6	23	51	الحقوق
159	31	27	101	الآداب
182	42	62	78	العلوم
191	62	59	70	الطب
236	59	57	120	الهندسة والبتروول
59	4	11	44	العلوم الطبية المساعدة
125	26	40	59	التربية
148	26	27	95	الشريعة والدراسات الإسلامية
128	28	42	58	العلوم الإدارية
41	10	7	24	الصيدلة
46	3	10	33	طب الأسنان
116	24	24	68	العلوم الاجتماعية
35	1	9	25	العلوم الحياتية
38	0	4	34	العمارة
46	8	9	29	علوم وهندسة الحاسوب
9	3	3	3	الصحة العامة
1	0	0	1	الدراسات العليا
1640	333	414	893	المجموع

المصدر: قسم الإحصاء والدراسات الاستراتيجية - قطاع التخطيط مايو 2019

الدكتور/ عادل عبدالله الحسينان
نائب مدير الجامعة للتخطيط



أعداد الطلبة المقيدين في كليات جامعة الكويت موزعين حسب النوع
العام الجامعي – 2019/2018

إجمالي الطلبة	إناث	ذكور	الكلية
2555	1776	779	الحقوق
5864	3417	2447	الآداب
2804	2050	754	العلوم
807	618	189	الطب
4835	3889	946	الهندسة والبتروك
922	889	33	العلوم الطبية المساعدة
5486	4963	523	التربية
4322	2904	1418	الشريعة
2926	1989	937	العلوم الإدارية
282	264	18	الصيدلة
177	164	13	طب الأسنان
3145	2251	894	العلوم الاجتماعية
1026	918	108	العلوم الحياتية
383	358	25	العسازة
224	169	55	علوم وهندسة الحاسوب
39	37	2	الصحة العامة
35797	26656	9141	الإجمالي

المصدر: قسم الإحصاء والدراسات الاستراتيجية – قطاع التخطيط مايو 2019

الدكتور/ عادل عبدالله الحسينان
نائب مدير الجامعة للتخطيط

ملحق (٦)

**قانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٦٦م الخاص بتنظيم
وظائف أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت**





مجلس الأقسام العلمية

مادة (١٦)

يؤلف مجلس الأقسام العلمية بالتعليم العالي برئاسة مستشار التعليم العالي وعضوية رؤساء الأقسام العلمية، ومستشار التعليم العالي أن ينيب عنه في رئاسة المجلس أحد عمداء الكليات ويتولى أمين التعليم العالي أمانة سر هذا المجلس ويشرف على تدوين محاضر جلساته.

مادة (١٧)

ويختص مجلس الأقسام العلمية بما يأتي:

- ١ - وضع مناهج الدراسة وبرامجها والتنسيق بينها في الأقسام المختلفة وتوزيع الدروس والمحاضرات على أعضاء هيئة التدريس.
- ٢ - وضع نظم الامتحان وتوزيع أعماله على هيئة المتحنين.
- ٣ - تقديم اقتراحاته إلى المجلس الأعلى للتعليم العالي بخطط الدراسة ومواعيد الامتحان وشروط منح الدرجات العلمية والدبلومات والشهادات وكذلك تقديم الدراسات عن احتياجات التعليم العالي من كافة نواحيه.
- ٤ - تقديم ما يراه من الاقتراحات إلى المجلس الأعلى للتعليم العالي في شأن التعليم ونظمه، ويؤلف المجلس من بين أعضائه ومن غيرهم من أعضاء هيئة التدريس والمتخصصين لجاناً فنية دائمة أو مؤقتة لدراسة الموضوعات التي تدخل في اختصاصه.

أعضاء هيئة التدريس

التعيين وشروط التوظيف

مادة (١٨)

أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي هم الأساتذة والأساتذة المساعدون والمدرسون.

مادة (١٩)

يعين وزير التربية أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي بناء على طلب المجلس الأعلى بعد أخذ رأي مجلس الأقسام العلمية.

مادة (٢٠)

يشترط فيمن يعين عضواً بهيئة التدريس:

- ١ - أن يكون محمود السيرة حسن السمعة.



ملحق (٧)

قائمة بأسماء

السادة محكمي التصور المقترح

قائمة بأسماء السادة محكمي التصور المقترح*

الاسم	الوظيفة
١ أ.د. بدر عمر العمر	عميد كلية التربية، جامعة الكويت.
٢ د. سالم سعد الهاجري	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد، كلية التربية، جامعة الكويت.
٣ د. سلطان غالب الديحاني	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد، كلية التربية، جامعة الكويت.
٤ أ.د. عادل الحسينان	نائب رئيس جامعة الكويت لشؤون التخطيط.
٥ أ.د. عبدالمحسن عايض القحطاني	أستاذ ورئيس قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة الكويت.
٦ أ. د. مريم أحمد المذكور	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة الكويت، والملحق في المكتب الثقافي الكويتي بالقاهرة.
٧ أ.د. مشاري سيف الهاجري	عميد كلية العلوم الإدارية - جامعة الكويت.
٨ أ.د. مطلق مهيل العنزي	أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة الكويت.

* أسماء السادة المحكمين هجائياً.

ملحق (٨)

**استبانة تحكيم التصور المقترح +
استمارة الملاحظات على التصور المقترح**



جامعة طنطا
كلية التربية
قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال
بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة
(نسخة للتحكيم)

إعداد
عبدالله دبي عبدالكريم الفضلي

إشراف
أ. د. أميمة حلمي مصطفى
أستاذ م ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية - جامعة طنطا

١٤٤١ هـ - ٢٠١٩ م

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث ببحث علمي يحمل عنوان: " تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة"، ويسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- (١) التعرف على الأسس الفكرية لثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت.
- (٢) الوقوف على الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي بجامعة الكويت.
- (٣) الكشف عن واقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت، وأثرها في الاقتصاد المعرفي الذي يتوافق مع رؤية الكويت ٢٠٣٥ م.
- (٤) صياغة تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت على ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة.

وتعرف ثقافة ريادة الأعمال على أنها: "نسق من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحفز جامعة الكويت على تدعيم مشروعات ومبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي، وتبني الأفكار الإبداعية لدى منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وتوفير البيئة المحفزة والمناخ الملائم لتحويلها إلى مشروعات صغيرة منتجة"، **في حين أن ريادة الأعمال فتعرف بأنها:** "المبادرات التي يمكن أن تقوم بها جامعة الكويت بهدف تبني الأفكار والمشروعات الابتكارية للطلبة وأعضاء هيئة التدريس لتحويلها إلى مشروعات منتجة سواء من خلال احتضانها في حاضنات الأعمال Incubators، أو إنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن الريادة وتعليم ريادة الأعمال، أو من خلال توفير بعض البرامج والمقررات الدراسية لدعم العقلية الريادية وتعزيز تعليم ريادة الأعمال، وكذلك من خلال إشراك الطلبة بفاعلية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال". **وتعكس ريادة الأعمال صورة متوازنة ومتكاملة لفرص العمل والقضاء على البطالة، وبالإمكان أن تقدم معلومات دقيقة يمكن أن يعول عليها في الاقتصاد المعرفي لدولة الكويت الذي يتوافق مع رؤية الكويت ٢٠٣٥ م.**

لذا، يتطلع الباحث للتعليم من علمكم النافع، ويحدونا أمل موافقتكم الكريمة على تحكيم هذا التصور المقترح، رغم علمنا بكثرة مسؤولياتكم، إلا أن تميزكم في هذا المجال، يجعلنا نلح في طلبنا هذا، زادكم الله سموًا ورفعًا..

مع خالص التحية والتقدير..

الباحث

التصور المقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة

يدور التصور المقترح وفقاً للمحاور التالية:
أولاً: مصادر التصور المقترح.
ثانياً: منطلقات التصور المقترح.
ثالثاً: فلسفة وأهداف التصور المقترح.
رابعاً: ملامح التصور المقترح.
خامساً: آليات تنفيذ التصور المقترح.
سادساً: متطلبات تنفيذ التصور المقترح.
سابعاً: معوقات تنفيذ التصور المقترح.

وفيما يلي عرض تفصيلي لكل محور من محاور التصور المقترح:
أولاً: مصادر التصور المقترح:

تم الاعتماد في بناء التصور المقترح على المصادر التالية:
(١) الإطار النظري للدراسة:

وما يشمله من الأسس الفكرية لثقافة ريادة الأعمال، والإطار النظري لها عبر الفصول النظرية المحورية للدراسة والتي تمثلت في:

❖ الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي.

❖ الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي في ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة، والذي تناول مفهوم ريادة الأعمال وخصائصها وأهميتها ومتطلباتها ومحدداتها ومداخلها واستراتيجياتها في التعليم الجامعي، وأهم المعوقات التي تواجهها.

❖ ملامح خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي، بشيء من التفصيل بعد تناول: التعليم الجامعي الأمريكي، آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الأمريكية، العوامل الثقافية التي دعت الجامعات الأمريكية إلى الاهتمام بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

❖ ملامح خبرة ماليزيا في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي، بشيء من التفصيل بعد تناول: التعليم الجامعي الماليزي، آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات

الماليزية، العوامل الثقافية التي دعت الجامعات الماليزية إلى الاهتمام بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

❖ ملامح الجهود المبذولة بجامعة الكويت في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، من خلال التعرض إلى التعليم الجامعي بدولة الكويت، مظاهر اهتمام جامعة الكويت بريادة الأعمال وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، العوامل الثقافية التي تدعو لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت.

(٢) الإطار الميداني للدراسة:

حيث تم التعرف على درجة توافر كل من:

❖ واقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة من خلال رصد الدور الفعلي الذي تقوم به جامعة الكويت في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها.

❖ أهم المعوقات التي تحول دون تحقيقه (وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب بها).

(٣) آراء الخبراء: في التصور المقترح حول ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، حيث تعتمد الدراسة الحالية على أحد أساليب الدراسات الاستشرافية المستقبلية (أسلوب دلفاي **Delphi Techniques**) والذي يُفيد في وضع تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي كلٍّ من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، في ضوء آراء بعض خبراء التربية في مجال التخصص على مدى مناسبة التصور المقترح، ومدى قابليته للتطبيق في بيئة التعليم الجامعي الكويتي في ضوء إمكاناته المتاحة، إذ يأتي هذا التصور تزامناً مع التوجه السياسي نحو (رؤية الكويت ٢٠٣٥م)، والتي تضمنت ٢٠٠ مشروعاً شبابياً من ضمنها ريادة الأعمال.

ثانياً: منطلقات التصور المقترح:

فقد استند بناء التصور المقترح على عدد من المنطلقات الرئيسة تتمثل في:

(١) منطلقات مستمدة من الإطار النظري للدراسة:

يستمد التصور المقترح من أهمية ثقافة ريادة الأعمال للشباب والمجتمع، والتي تتمثل في:

(١/١) تحسين الإنتاجية من خلال مجموعة من الإجراءات والسياسات في المؤسسة كاستخدام الأساليب الحديثة في الإدارة والبعد عن القرارات الفردية.

(٢/١) استيعاب التكنولوجيا الحديثة والعالمية والالتزام بالموصفات الدولية وزيادة القيمة المضافة، مما يساعد على تحسين قدرة المؤسسة على المنافسة.

(٣/١) توفير فرص العمل الجديدة وذلك من خلال التوسع المستمر في المؤسسات.
(٤/١) فتح الأسواق الجديدة، حيث تمتاز المؤسسات الريادية بمعرفة السوق واقتصادياته، مما يقلل من المخاطرة، والنفاز للأسواق المحلية والخارجية من خلال تحسين جودة المنتج.
(٥/١) إنتاج رواد في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
(٦/١) تؤدي ثقافة ريادة الأعمال 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 والفقير.
(٧/١) تحقق ثقافة ريادة الأعمال التنمية الاقتصادية من خلال الزيادة في الناتج القومي ونصيب الفرد من الدخل القومي.

(٨/١) تؤدي ثقافة ريادة الأعمال إلى زيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل.
(٩/١) تؤدي ثقافة ريادة الأعمال إلى تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم بما يحقق الاستقرار الاقتصادي، والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أعداد أكبر من أفراد المجتمع للثروة، بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.
(١٠/١) إيجاد جسر يربط بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الأعمال، ويساهم في ردم الهوة بين العلم والسوق.

(١١/١) يؤدي رواد الأعمال دوراً أساسياً في بناء اقتصاديات الدول وتنمية قدراتها التنافسية العالمية.
(١٢/١) تسهم الأنشطة الريادية لرواد الأعمال في تغيير الأسواق والمنتجات والتكنولوجيا في عالم الأعمال، وتسهم في خلق فرص عمل ووظائف على المدى الطويل، وتعمل على تغيير هيكل السوق والعمل فهي مجال لممارسة الإبداع والابتكار وتحقيق الرضا والدخل الشخصي.

(٢) منطلقات مستمدة من واقع الدراسة الميدانية:

(١/٢) واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس كانت متوفرة بدرجة متوسطة .

(٢/٢) أن المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوفرة بدرجة كبيرة ، ومن هذه المعوقات:

- وجود نظام رقابي متشدد مما يحبط الروح الريادية لدى الرياديين من منسوبي الجامعة.
- غياب اللوائح المنظمة للعمل الحر والمشروعات الريادية.
- التخوف من الإقدام على تجارب جديدة.
- قصور الخدمات التنقيفية والتوعوية التي تقدمها الكلية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال.

- قصور الوسائل التكنولوجية التي تعين على تحويل الفكرة الريادية إلى مشروع ريادي. " ويفسر ذلك بأن الوسائل التكنولوجية من أهم خصائص المشروعات والثقافة الريادية.
- (٣/٢) واقع دور جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها من الطلبة بجامعة الكويت كانت متوفرة بدرجة متوسطة.
- (١/٣/٢) أن المعوقات التي تحول دون ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت من وجهة نظر الطلبة كانت متوفرة بدرجة متوسطة ومن هذه المعوقات:
- غياب اللوائح المنظمة للعمل الحر والمشروعات الريادية.
- وجود نظام رقابي متشدد مما يحبط الروح الريادية لدى الرياديين من منسوبي الجامعة.
- التخوف من الإقدام على تجارب جديدة.
- قصور الخدمات التثقيفية والتوعوية التي تقدمها الكلية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال.
- ضعف الرغبة لدى منسوبي الكلية في ممارسة العمل الريادي الحر.

ثالثاً: فلسفة وأهداف التصور المقترح:

تتبع فلسفة التصور المقترح من أهمية ريادة الأعمال بجامعة الكويت من أهمية رأس المال البشري، وذلك لأهميته في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما تتبع فلسفة التصور المقترح من تنامي دور المعرفة والعلم بالشكل الذي أسهم في ربط التنمية الاقتصادية والاجتماعية بمدى نجاح الدول في تحقيق مستويات عالية من التقدم العلمي والتطوير التكنولوجي، أسهم في ظهور الأنشطة الاقتصادية الجديدة في الكويت.

ويهدف التصور المقترح إلى محاولة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبي جامعة الكويت، في صورة دليل عملي استرشادي لكيفية البدء بتدشين وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بكليات جامعة الكويت، بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية المرجوة والحفاظ على الطاقات الشبابية.

رابعاً: ملامح التصور المقترح:

يتكون التصور المقترح من عدد الإجراءات المقترحة في ضوء أوجه الاستفادة التي يمكن أن تسهم في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا من خلال:

- اهتمام جامعة الكويت بتوظيف البرامج والمقررات الدراسية في تدعيم العقلية الريادية وتعزيز التعليم لريادة الأعمال.
- طرق تدريس مقررات ريادة الأعمال.
- آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت.

- إنشاء المراكز والمؤسسات المسؤولة عن التعليم لريادة الأعمال.
- حاضنات الأعمال.

وفيما يلي عرض للإجراءات المقترحة:

(١) اهتمام جامعة الكويت بتوظيف البرامج والمقررات الدراسية في تدعيم العقلية الريادية وتعزيز التعليم لريادة الأعمال:

وذلك من خلال توفير المقررات الدراسية في الجامعة، والتي تتصل مباشرة بريادة الأعمال، وهي كما يلي:

- تقديم بعض المقررات التعليمية الإلزامية والاختيارية ذات الصلة بريادة الأعمال في مرحلة البكالوريوس.
- تقديم بعض المقررات التعليمية الإلزامية والاختيارية ذات الصلة بريادة الأعمال في مرحلة الدراسات العليا. كما في الجدول التالي:

والجدول التالي رقم (٤٤) يبين مقترح تقديم مقرر دراسي إجباري لطلبة كليات جامعة الكويت:

رمز المقرر	اسم المقرر الدراسي	الساعات المعتمدة	الفئة المستهدفة	وصف المقرر	أهداف المقرر
EN 101	ريادة الأعمال	٣ ساعات	طلبة كليات جامعة الكويت	مقرر اختياري	<p>_الكشف عن جيل من رواد الأعمال.</p> <p>_التعريف بمبادئ وفلسفة ريادة الأعمال، وتطبيقاتها المهارية والعملية.</p> <p>_تأهيل جيل يعرف كيف ينشئ مشروعاً ريادياً ناجحاً.</p> <p>اكتشاف الذات والاعتماد على النفس.</p>

(٢) طرق تدريس مقررات ريادة الأعمال:

- تتنوع طرق تدريس وتقديم مقررات ريادة الأعمال ، وتتمثل فيما يلي:
- بدء الأعمال (المشروعات) التجارية، والألعاب المثيرة والمحاكاة.
 - التعلم القائم (المستند) إلى التصميم، والممارسة التأملية.
 - بعض التقنيات في تعليم ريادة الأعمال مثل: دراسات الحالة، والضيوف المحاضرين، ومجموعة حل المشكلات، ولعب الأدوار.

(٣) إنشاء المراكز والمؤسسات المسؤولة عن التعليم الريادي:

- إسهام رجال الأعمال والمؤيدين لريادة الأعمال من خلال وقتهم ورؤيتهم ودعمهم المالي في مساعدة المركز بتقديم نوعية من البرامج التي لا مثيل لها.

- تعزيز ريادة الأعمال بين الطلاب عبر عدد من الأنشطة، منها عقد ورش العمل منها ورشة عمل لاستكشاف المواهب، وتعليم تقنيات الاستضافة المناسبة، والبحث عن المواهب الخفية للاستفادة من موهبتهم وجعلها خطوة لاستضافة رجال الأعمال الناجحين.
- رعاية رواد الأعمال والشركات والمنظمات التطوعية لاستكشاف وتنفيذ حلول عملية ومستدامة تستند إلى قيم ومبادئ الريادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية.
- وتشجيع الريادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية من خلال إجراء البحوث والمنشورات وبرامج التدريب وإقامة الشبكات على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.

(٤) حاضنات الأعمال:

- توفير التشريعات والقوانين اللازمة المرنة لإنشاء حاضنات الأعمال في جامعة الكويت.
- إنشاء وحدة إدارية مستقلة مختصة بترسيخ وتعليم ثقافة ريادة الأعمال بكليات الجامعة تتبع إدارة جامعة الكويت، وتقديم خدماتها لمنسوبي الجامعة.
- إشراك وزاراتي الشباب، والتجارة والصناعة، والصندوق الوطني لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والهيئة العامة للاستثمار، والقطاع الخاص في رسم السياسة العامة لحاضنات الأعمال في كليات جامعة الكويت.
- إقامة ملتقى ريادي سنوي يخدم رواد الأعمال وبيئة الأعمال في جامعة الكويت.

كما تبرز عدد من النقاط يمكن اعتبارها من ملامح التصور المقترح في ضوء ما تم عرضه في الدراسة الحالية:

- ضرورة توفير البيئة والبنية التحتية المادية والمعلوماتية الداعمة لريادة الأعمال من هيكل تنظيمي مرن، إيجاد التمويل المناسب، والتدريب على ريادة الأعمال، وخدمات التسويق.
- توفير الدعم المالي والتمويل ودعم الاستثمار لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- إصدار قرارات من شأنها ترسخ حاضنات الأعمال في جامعة الكويت، وتدعم أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- إعطاء الحرية الكافية للطلبة لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة، واستقطاب رجال الأعمال والشركات وتشجيعهم على دعم أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة من منسوبي الجامعة.
- إدراج مقرر (ريادة الأعمال) ضمن صحائف التحرج لطلبة جامعة الكويت، وجعله مقررًا إلزاميًا، وتطوير المقررات الخاصة بريادة الأعمال في الجامعة، وتدريب الطلبة على المشروعات والأعمال الريادية.

- نشر ثقافة التسويق الفعال بين المجتمع ، وبتكلفة مناسبة، وتطوير خطة تسويقية متكاملة، والتعرف على الفرص وتحديدها، والمنافسة، وتحديد الاستراتيجيات التسويقية، وفهم العملاء وتطوير المنتجات والخدمات.
- تحسين النواحي الإدارية بالجامعة والتي يمكن أن تشجع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على إدارة الوقت ، ووضع الأهداف، وقياس الأداء، والحصول على المعلومات التي يحتاجها البرنامج أو المشروع، وتوفير العمالة المؤهلة.
- تدريب الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على اختيار أفضل الوسائل والأساليب التكنولوجية في برامج ومشروعات ريادة الأعمال، وإنشاء نظم معلوماتية جيدة.
- نشر حاضنات الأعمال الريادية في الجامعة، وتوعية الطلبة بأهميتها ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تدريب الطلبة على استراتيجيات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، مثل استراتيجية الإبداع والابتكار، استراتيجية التفرد، استراتيجية النمو.
- إنشاء وحدات متخصصة بريادة الأعمال في كليات الجامعة وذلك لاكتشاف ورعاية المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات ريادية لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

خامساً: آليات تنفيذ التصور المقترح:

- وتتمثل آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، فيما يلي:
- (١/٢) زيادة نسبة أبحاث ريادة الأعمال بالجامعة والمنشورة في مجلات علمية .
- (٢/٢) بناء العلاقات والشراكات الفعالة مع الشركات ورجال الأعمال حتى يمكن الاستفادة منها في دعم ريادة الأعمال.
- (٣/٢) تقديم مزيد من الدعم للمشروعات الرائدة بالجامعة.
- (٤/٢) تقديم دورات في ريادة الأعمال.
- (١/١١/٢) مرحلة ما قبل احتضان المشروع: وتتضمن:
 - أ_ وضع خطة تقييم المشروعات المقدمة من النواحي الفنية والمالية والإدارية اللازمة لبدء عمل المشروع بعد الحصول على الموافقة عليه.
 - ب_ تنفيذ برنامج تدريبي وتنقيفي متكامل للمتقدم للمشروع بمساعدة المؤسسات الداعمة مدته لا تتجاوز ستين ساعة، يشمل الجوانب الإدارية والتسويقية والمالية والاقتصادية.
- (٢/١١/٢) مرحلة احتضان المشروع: وتتضمن:
 - أ_ تقديم الدعم المالي للمشروع وفقاً لأحكام هذا القانون.

ب_ تولى الإشراف الفعلي والمتابعة القريبة والبعيدة أثناء عملية التنفيذ. وذلك بتقديم المشورة اللازمة أثناء مرحلة التنفيذ من خلال استشاريين متخصصين من قبل المؤسسة.
(٣/٢/١١/٢) تقديم المعاونة اللازمة لتسويق منتجات المشروع وفقاً للوسائل التي تحددها اللائحة التنفيذية.

(٣/١١/٢) مرحلة ما بعد احتضان المشروع: وتتضمن:

(١/٣/١١/٢) العمل على إمداد المشروع الصغير بالمعلومات التي تعينه على تطوير قدراته وتحقيق التوسع الداخلي والخارجي لنشاطه للانطلاق نحو العالمية، وذلك من خلال وسائل أهمها:
أ_ الربط المباشر مع مشاريع عالمية وفقاً لنظام الشراكة التجارية.

ب_ الاستفادة من الخدمات التي تقدمها المنظمات الدولية المعنية بالمشاريع الصغيرة.

(٢/٣/١١/٢) تقديم الجامعة خدمات وأنشطة عديدة ومتنوعة لطلابها، وذلك من خلال استحداث بعض الإدارات والمراكز التي تهدف إلى تقديم العديد من الخدمات والمساعدات لتنمية شخصية الطلاب في مختلف المجالات، مما يسهم في رفع كفاءة الطلاب وتنمية قدراتهم الإبداعية، وتزويد المجتمع بمخرجات ذات كفاءة تسهم بشكل فعال في تنميته.

(١٢/٢) إنشاء منصة إلكترونية بجامعة الكويت تجمع الرياديين والطلبة وأعضاء هيئة التدريس وتعمل على توضيح الأفكار الريادية وكيفية ممارستها والبدء فيها.

سادساً: متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

وفيما يلي عرض لعدد من المتطلبات الواجب توفرها لتنفيذ التصور المقترح وذلك على النحو التالي:

١_ تشكيل فريق عمل مكون من المختصين بجامعة الكويت من أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال، والعمل على إعداد وتصميم فريق يضم أعضاء من داخل وخارج الجامعة وخبراء ومستشارين لهم خبرة طويلة في مجال ريادة الأعمال، على أن يتسم الفريق بالإبداع والقدرة على استشراف المستقبل، والتعامل مع تطورات ريادة الأعمال، والمعرفة بتفاصيلها وحيثياتها والعمل على ترسيخها وزيادة كفاءتها.

٢- إجراء تغييرات واضحة في الصحيفة الجامعية للطلاب، وذلك بإدخال مقرر ريادة الأعمال كمقرر إجباري أو اختياري، بحسب طبيعة الكلية التي تتعاطى مع المقرر، على أن يكون له مقرر لاحق في حال اجتياز المقرر الأول.

٣- إجراء البنية التحتية اللازمة لكليات جامعة الكويت من خلال إقامة وحدات متخصصة لريادة الأعمال تستقطب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وتعمل على دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

٤- إنشاء مركز تطوير ريادة الأعمال - في جامعة الكويت: ويمكن توضيح رؤية المركز، ورسالته، وأهدافه، وأهم مشروعاته فيما يلي:

- **رؤية المركز:** أن يصبح مركزاً رائداً في مجال ريادة الأعمال من خلال تدعيم العقلية الريادية، وتوفير أساس للتعليم للريادة بشكل منتظم وكلي.
- **رسالة المركز:** فنتمثل فيما يلي: توفير بيئة مواتية ونظام بيئي ملائم لتطوير ريادة الأعمال، تطوير أنشطة وبرامج ريادة الأعمال لغرس وتأصيل التعلم مدى الحياة، الاهتمام بتطوير برامج ريادة الأعمال بالجامعة، تحفيز روح ريادة الأعمال من خلال اكتشاف الذات؛ لتعزيز كفاءة العاملين في ريادة لأعمال.
- **أهداف المركز:** فنتمثل فيما يلي: توفير الأنشطة والمناهج الدراسية والمقررات ذات الصلة بريادة الأعمال، توفير فرص عمل للطلاب وبناء شبكة عمل للتواصل مع فريق الجامعة والوكالات الحكومية والقطاعات الخاصة وغيرها. توفير الدعم والبنية التحتية، والتي تؤدي إلى تطوير أنشطة ريادة الأعمال. توفير خريجين من الجامعات يشاركون في الأعمال الريادية، تقوية كفاءة الأكاديمية وتقوية تعزيز المهارات الريادية للإداريين أو الهيئة الإدارية.
- **الأنشطة:** يمكن أن يقوم المركز بالأنشطة التالية:
 - الندوات الدولية .
 - المؤتمرات الدولية: عن ريادة الاعمال
 - إنشاء جائزة لرواد الأعمال الشباب .
 - إنشاء برامج للدراسات العليا في ريادة الاعمال.
 - المنتديات الاقتصادية عن ريادة الاعمال.

كما يمكن تصنيف متطلبات تنفيذ التصور المقترح، كما يلي:

▪ **متطلبات بشرية:** وتتمثل فيما يلي:

- _ كوادرات بشرية قادرة علة تنفيذ استراتيجياته.
- _ مرونة الهيكل التنظيمي للجامعة، حيث يجب أن يكون الهيكل التنظيمي للجامعة المندفعة نحو قبول الأفكار الريادية وبسرعة نسبية، مرناً قادراً على التكيف والتحرر، فمثلاً تحتاج عملية قبول وتشغيل الأفكار الريادية إلى صلاحيات واسعة يمتلكها القيادات الأكاديمية القادرين على إحداث التغيير.
- _ تحتاج إدارة الجامعة إلى اللامركزية في إدارة عملياتها لدفع أصحاب المهارات والأفكار الإبداعية إلى المساهمة في تطوير جامعاتهم.

- التزام إدارة الجامعة، حيث لا يمكن توقع أي تغيير باتجاه قبول الأفكار الريادية ما لم تلتزم الإدارة العليا للجامعة بمساعدة وترويج هذه الأفكار لتبنيها من قبل الآخرين.
- استقلالية الفريق المكلف بتنفيذ الفكرة الرائدة: فإذا ما أريد للفكرة الرائدة أن تنفذ فلا بد وأن يتمتع الفريق المكلف بأعمال التنفيذ بحرية الحركة واستقلالية العمل والتنفيذ، إذ أن الاعتمادية واللجوء إلى الغير كلها تعرقل عملية نشر وتنفيذ الفكرة الرائدة .
- التحفيز للمخاطرة: حيث توفر الجامعات الراغبة بتنشيط الأفكار الرائدة حوافز لمن يجرؤ على المغامرة بأفكاره للتنفيذ، ويجب أن تغدق الجامعة بكرمها على أصحاب تلك الأفكار الناجحة حتى يندفعوا نحو تحقيق مسيرة حياتهم الإبداعية.
- التدريب في مجال التنفيذ للأفكار الابتكارية: حيث إن التطوع دون سابق تأهيل لتقديم الأفكار الرائدة أمر لا يفي بمتطلبات ريادة الأعمال، إذ ينبغي على مقدم الأفكار الابتكارية تلقي نوع من التدريب لاكتساب الخبرة والمعرفة المطلوبة لتعزيز قدراتهم وكفاياتهم، وتعزيزت قدراتهم نتيجة لاستلامهم شكلاً من أشكال التدريب والخبرة والمعرفة في مجال التنفيذ للأفكار الرائدة.
- نظام رقابي ملائم: حيث إن النظام الرقابي المتشدد يحبط التوجهات الرائدة ويعرقل الفعاليات ذات العلاقة، ويخمد الروح الريادية عند الطلاب، لذلك يجب أن يعمل النظام الرقابي بالجامعة على توفير البيانات والمعلومات وتحليلها ليتمكن القيادات الأكاديمية من التنبؤ بما سيتم حال تنفيذ الفكرة الريادية.

■ متطلبات مادية وتمويلية: وتتمثل فيما يلي:

_ القاعات للتدريب اللازمة للتدريب على تطبيق ريادة الأعمال بالجامعة ، ومصادر تمويل المشروعات .

_ عرض المنتج على المجموعة، سواء بالقسم الأكاديمي أو الجامعة أو خارج الجامعة.

_ اعتماد منظومة من المعايير لتقييم المنتج والحكم على نجاحه، ومدى مطابقة المنهجية التي اعتمدت في إنتاجه مع المعايير المتوافق بشأنها مع الطالب بشكل مسبق.

■ متطلبات معرفية وتكنولوجية: وتتمثل فيما يلي:

- اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات عن ريادة الأعمال.
- نشر الوعي بين القائمين على الجامعة بالتغيرات السريعة والمستمرة في الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع مما يمكنهم من تبني فكر ريادة الأعمال.
- الأخذ بعين الاعتبار المكتسبات القبلية للطلاب.
- دفع الطالب نحو تعبئة موارده الداخلية (معارف، مواقف، استراتيجيات... الخ)، وموارده الخارجية (وقت ، أشخاص ، مصادر، مراجع).
- تفعيل مجال معين، له ارتباط بكفايات مرتبطة بمواد دراسية معينة.

سابعاً: معوقات تنفيذ التصور المقترح:

- قصور البنية التحتية التي يمكن أن تعزز المشروعات الريادية.
- وجود نظام رقابي متشدد مما يحبط الروح الريادية لدى الرياديين من منسوبي الجامعة.
- جمود الهيكل التنظيمي مما يحبط الروح المعنوية لدى أصحاب الأفكار الريادية.
- قصور الخدمات التنقيفية والتوعوية التي تقدمها الكلية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال.
- سيادة العمل الروتيني الذي يحول دون انطلاق الأفكار الريادية.
- قلة وجود مقررات دراسية متعلقة بريادة الأعمال في البرامج الجامعية الدراسية.
- قلة توافر القيادات الجامعية القادرة على تشجيع الأفراد على العمل الريادي.
- شيوع موروثات ثقافية لا تشجع على الريادة والمبادرات الفردية (من قبيل ضرورة التمسك بالوظيفة الحكومية الآمنة).
- قلة البرامج التدريبية التي يمكن أن تعين أصحاب الأفكار الريادية على اكتساب مهارات تنفيذ أفكارهم.
- قلة تمويل برامج ومشروعات ريادة الأعمال.
- ضعف القدرة على وضع خطة تسويقية متكاملة، وتحديد الفرص والاستراتيجيات التسويقية.
- ضعف الأساليب التكنولوجية في برامج ومشروعات ريادة الأعمال.

استمارة الملاحظات على التصور المقترح
لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة

الملاحظة	رقم الصفحة	م
		١
		٢
		٣
		٤
		٥
		٦
		٧
		٨
		٩
		١٠
		١١
		١٢

ملحوظات أخرى :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

بيانات السادة المحكمين

..... الاسم :

..... الدرجة العلمية :

..... القسم :

..... الكلية / الجامعة :

ملحق (٩)

استمارة ملاحظات

السادة محكمي التصور المقترح ^٥مجمعة

(بعد التحكيم)

استمارة الملاحظات مُجمّعة على التصور المقترح
لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة.

رقم الصفحة	م	الملحوظة
٢٧٥	١	التوسع في تعريف مفهوم التصور المقترح
٢٧٨	٢	التوسع في: فلسفة وأهداف التصور المقترح.
٢٧٩	٣	إضافة ترتيب دولة الكويت في مؤشر ثقافة ريادة الأعمال وفقاً لتقرير التنافسية العالمي لعام ٢٠١٩م
٢٨٠	٤	إضافة رؤية الكويت إلى عنوان: أهمية التصور المقترح
-٢٨٠ ٢٨١	٥	استحداث عنوان أهمية التصور المقترح للفرد والمجتمع مع التفصيل فيه
٢٨١	٦	ضمن ملامح التصور المقترح، وتحت بند الإجراءات تم إضافة بندين هما: (عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال _ إصدار تشريعات إدارية ومالية متوافقة مع رؤية الكويت ٢٠٣٥ م .
٢٨٢	٧	التوسع في استحداث مقررين آخرين لريادة الأعمال بدلاً من مقرر واحد..
:٢٨٣ ٢٨٦	٨	استحداث بند لخطط مقترحة لبرنامجي الماجستير والدكتوراه في ريادة الأعمال مع التفصيل في ذكر خطة سير البرنامجين بمقرراتهما.
٢٨٨	٩	اقترح بند بأهداف المؤتمر السنوي المقترح لريادة الأعمال في جامعة الكويت المقترح لجامعة الكويت
٢٨٨	١٠	اقترح بتناول المحاور التي يحتويه المؤتمر السنوي لريادة الأعمال في جامعة الكويت

المحاضرة	رقم الصفحة	م
اقترح بتفصيل ورش العمل المقترحة الخاصة بفعاليات اليوم العالمي لريادة الأعمال بجامعة الكويت، وتم عملها في جدول	٢٨٩: ٢٨٩	١١
استحداث عنوان: إصدار تشريعات إدارية ومالية متوافقة مع (رؤية الكويت ٢٠٣٥م):	٢٩١	١٢
استحداث عنوان: ويمكن التغلب على تلك المعوقات عبر:	٢٩٨	١٣

ملحوظات أخرى :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

بيانات السادة المحكمين

الاسم:

الدرجة العلمية:

القسم:

الكلية / الجامعة:

الملخص باللغة العربية



جامعة طنطا
كلية التربية
قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة

ملخص رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية
(تخصص: تربية مقارنة وإدارة تعليمية)

إعداد

عبدالله دبي عبدالكريم الفضلي
معلم لغة عربية بدولة الكويت

إشراف

أ.د. أميمة حلمي مصطفى

أستاذ م ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية- جامعة طنطا

١٤٤١ هـ - ٢٠١٩ م

مقدمة

تعتبر الجامعة إحدى مؤسسات المجتمع التي يقع على عاتقها مسؤولية المشاركة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة، من خلال القيام بوظائفها المختلفة، والتي تتضمن التدريس، والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إلا أن التحدي الحقيقي للتعليم الجامعي المعاصر يتمثل في دوره المتجدد باستمرار لخدمة المجتمع، وقيادة التغيير فيه، كما تسهم الجامعة بفعالية في تحقيق تقدم المجتمعات وإبراز شخصيتها ومستقبلها، وذلك بإمدادها بالأطر المختلفة التي يحتاج إليها المجتمع، والمشاركة في معالجة مشكلاته وقضاياها، فالتعليم الجامعي يهدف إلى تزويد الدولة بالمختصين والخبراء في مختلف المجالات، وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرائق البحث، وذلك لمواجهة التحديات المعاصرة.

وما بين التحديات التي تواجهها المجتمعات المعاصرة والمتمثلة في توفير فرص عمل والقضاء على مشكلة البطالة، والترغيب في العمل في القطاع الخاص بعد تكس القطاعات الحكومية بالموظفين واستغلال الطاقات الشبابية والابتكارية، وما بين التنمية البشرية التي تسعى المجتمعات ذاتها على استغلالها الاستغلال الأمثل تماشيًا مع خططها ورؤاها، كون الإنسان المحور الأول لعملية التنمية، فقد دخلت العديد من الدول على خط ريادة الأعمال Entrepreneurship ورأت أنها أحد الحلول الناجعة لمجابهة تلك التحديات التي تلقي بظلالها على مختلف القطاعات ومنها الجامعات وأنظمتها التعليمية والذي تتمثل أهميته كونه بوابة المستقبل لتخريج جيل من المتخصصين القادرين على التعامل مع تحديات العصر.

وتعد ريادة الأعمال بمثابة القوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، بالدرجة التي جعلت الدول-على اختلاف مستوياتها- تبادر بوضع سياسات من شأنها زيادة ميل أفرادها ليصبحوا رواد أعمال Entrepreneurs، وإدخال تعليم ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية لإيجاد الثقافة الريادية، وهذا ما دفع الاتحاد الأوروبي إلى التأكيد على ضرورة تدعيم ثقافة ريادة الأعمال من خلال تعزيز: العقلية المناسبة، المهارات الريادية، والوعي بالفرص المهنية.

ونظرًا لأهمية ريادة الأعمال، فقد بدأت عديد من الدول المتقدمة في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم الجامعي؛ إذ تعد الولايات المتحدة من أوائل الدول على مستوى العالم التي سعت إلى نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال استحداث الحاضنات الجامعية، وحاضنات الإبداع والابتكار، والحاضنات التكنولوجية، لرعاية المبدعين وأفكارهم الإبداعية في المجتمع الأكاديمي، وذلك بهدف تنمية المهارات والقدرات الريادية لديهم، وتوفير بيئة حاضنة للمشروعات الريادية والمتميزة، ودعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للمساهمة في تنمية وتنويع الاقتصاد،

وتعزيز أدائها وتطوير إمكانياتها وقدراتها التنافسية، بالإضافة لذلك هناك بعض الجامعات التي حققت مستوى وسمعة متميزة في مجال الإبداع والأعمال الابتكارية، والتي تبنت فلسفة ريادة الأعمال في برامجها ومنها: جامعة ستانفورد Stanford، وجامعة يال Yale، وجامعة هارفارد Harvard.

كما اهتمت ماليزيا بتعليم ريادة الأعمال نتيجة للاقتصاد المعرفي الذي أظهر أهمية المعرفة بوصفها أكبر مورد أو مصدر للأنشطة الاقتصادية، حيث أن هذا النوع من التعليم لريادة الأعمال يعد الأفراد ذوي المهارات التجارية المبتكرة للحصول على الفرص المتاحة بالسوق، وكذلك يهتم في توجيه الاقتصاد الجديد من خلال تشكيل النشاط الريادي الجديد، في ظل تشجيع الحكومة الماليزية على المشاركة في ريادة الأعمال بين الأجيال الشابة؛ إذ نجحت وزارة التعليم العالي في صياغة سياسة لتطوير الريادة بمؤسسات التعليم الجامعي، لتوفير رأس المال البشري وتحقيق الجودة من الخريجين الذين يمتلكون الصفات اللازمة لريادة الأعمال. ويؤكد نظام التعليم في ماليزيا أن الغالبية العظمى من الجامعات الحكومية تقدم مقررات دراسية في ريادة الأعمال كموضوع رئيس، كما توظف ماليزيا التعليم الريادي في مؤسسات التعليم الجامعي من خلال أنشطة التعليم، وذلك بهدف مساعدة النمو الاقتصادي لماليزيا من خلال تطوير القدرات البشرية من خلال التدريب في مجالات متنوعة، وتوفير مجموعة مدربة من القوى البشرية، تكون بمثابة رأس المال البشري في البلاد، مع إدخال ريادة الأعمال في نظام التعليم.

ولدعم جهود دولة الكويت في تحقيق أهدافها الوطنية في تمكين الشباب الكويتي وتحفيز ريادة الأعمال، والمبادرات الشبابية في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، فقد أطلق المركز العالمي في كلية العلوم الإدارية بجامعة الكويت مشروع ستارت أب كويت Start Up Kuwait، كما أقامت جامعة الكويت وبالتعاون مع مؤسسة الكويت للتقدم العلمي في نوفمبر ٢٠١٦م ورشة عمل لأعضاء هيئة التدريس حول تعليم ريادة الأعمال، بهدف نشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي من خلال إكساب أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين مبادئ تعليم ريادة الأعمال، وتدريب المشاركين على تغيير نمط التعليم، بحيث يتم تعليم الطلبة كيفية تأسيس الشركات وإطلاق خط إنتاج جديد في الشركات القائمة.

ورغم ذلك، فإن الاهتمام ليس بالقدر الكافي والمطلوب لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وبناءً على هذا الأساس، ونظرًا لما قد تحققه الإدارة الجامعية في تحقيق التعليم الريادي، فإن الدراسة الحالية تحاول بناء تصور مقترح من شأنه تفعيل أدوارها في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، ومتابعة المستجدات ووضع الحلول والمقترحات اللازمة، وذلك تماشيًا مع (رؤية الكويت ٢٠٣٥: كويت جديدة) والتي تضمنت الاهتمام بريادة

الأعمال من خلال استقبال المشاريع والفعاليات الشبابية بهدف قبول ٢٠٠ مشروع شبابي من ضمنها: التعليم، البحوث، ريادة الأعمال، والمستهدفة في لائحة دعم المشاريع والفعاليات الشبابية والمكافآت والجوائز، وذلك لرفع مستوى الابتكار بين الشباب وتعزيز دورهم في المجتمع.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من أن دولة الكويت قد بدأت تتجه نحو ريادة الأعمال منذ تسعينيات القرن العشرين، وما صاحب ذلك من اتخاذ الحكومة الكويتية مجموعة من المبادرات، ووضع بعض السياسات التي تدعم مشروعات ريادة الأعمال، إلا أن مفهوم ريادة الأعمال لا يزال في طور البداية، كما أن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي ما زال يمثل نوعاً من الترف؛ إذ لم يُدرج هذا المفهوم بعد في البرامج الدراسية بكليات الجامعة، كما لم تُعقد أي برامج تدريبية جامعية لإلقاء الضوء على أهمية المشروعات الريادية في تنمية المجتمع وتطور الاقتصاد المجتمعي.

ونظراً لندرة وجود دراسات تناولت ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت على حد علم الباحث، فإن هذه الدراسة تحاول التوصل إلى صياغة تصور مقترح من شأنه ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، ونشر الوعي بها في المجتمع الأكاديمي من خلال الاسترشاد بخبرات دول متقدمة في هذا المجال عبر تناول خبرتي كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة؟

ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي في ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة؟

٢- ما ملامح ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في كل من الجامعات الأمريكية والماليزية؟

٣- ما الجهود المبذولة في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت؟

٤- ما واقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وأهم معوقاتها بجامعة الكويت (من وجهة نظر كل أعضاء هيئة التدريس والطلبة)؟

٥- ما أهم ملامح التصور المقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا؟

أهداف الدراسة:

- وتهدف الدراسة الحالية إلى التوصل إلى صياغة تصور مقترح من شأنه ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، ويتحقق هذا الهدف الرئيس من خلال تحقق الأهداف الفرعية التالية:
- 1- التعرف على الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال من حيث الماهية، والأسس، والأبعاد، والمحددات، والمعوقات.
 - 2- التعرف على ملامح ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا.
 - 3- التعرف على أهم ملامح ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت.
 - 3- الكشف عن واقع ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وأهم معوقاتها بجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة.
 - 5- تحديد أهم ملامح التصور المقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع الذي تتصدى لدراسته؛ وهو موضوع ريادة الأعمال والذي أضحي من الموضوعات المُلحّة بالنسبة لجميع الدول المتقدمة منها والنامية في ظل المتغيرات المعاصرة؛ حيث تُعنى هذه الدراسة وتُلقي الضوء على ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال من خلال مسابقتها التوجه السياسي نحو (رؤية الكويت ٢٠٣٥م)، والتي تضمنت ٢٠٠ مشروعًا شبابيًا من ضمنها ريادة الأعمال، كما تهتم الدراسة بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم الجامعي، والتي أضحت تمثل إحدى القضايا المعاصرة في مجال التعليم الجامعي؛ إذ إنها تندرج تحت المسؤولية الاجتماعية للجامعات، ودورها في تعزيز روح الابتكار وتعزيز ثقافة الإبداع والريادة لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وتمكينهم من الاستفادة من منهجيات البحث والاستكشاف، وتشجيعهم على التفكير الإبداعي.

كما تأتي أهمية الدراسة من أهمية مرحلة التعليم الجامعي نظرًا لكونه مرحلة المستقبل الوظيفي للطلبة الذين سيصبحون فيما بعد موظفين، وأصحاب مبادرات ومشاريع ريادية، فضلاً عن كون مرحلة التعليم الجامعي فرصة لاستكشاف الطاقات واستشراف مستقبل تلك الطاقات فيما بعد.

بالإضافة لذلك فإن الدراسة الحالية، ومن خلال ما تقدمه من تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، فهي في هذا

المجال يمكن أن تُفيد القيادات الأكاديمية الإدارية المسؤولة عن جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة التعليم الريادي داخل الجامعة، فضلاً عن كونها قد تسد بعض النقص في أحد المجالات التي تفتقدها المكتبة التربوية؛ حيث قد تفتح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات أخرى متممة ومكملة لها في مجال ريادة الأعمال والتعليم الجامعي الريادي.

منهج الدراسة وأدواتها:

تعتمد الدراسة الحالية في تحقيق أهدافها، والإجابة عن أسئلتها على:

(١) **المنهج الوصفي:** والذي يُعد من أفضل المناهج البحثية في معالجة مثل هذه الموضوعات، لأنه يحلل ويصف ويفسر الواقع أو الظاهرة قيد الدراسة، حيث يفيد هذا المنهج في الكشف عن واقع ثقافة ريادة الأعمال وأهم معوقاتهما بجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة، كما أن هذا المنهج لا يقف عند حد جمع المعلومات وتنظيمها وتقييمها، وإنما يقوم بتحليلها والربط بين مدلولاتها حتى يمكن الوصول إلى استنتاجات أو تعميمات تساعد في وضع تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي كلٌّ من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا.

(٢) **المنهج المقارن:** وذلك لاتساقه مع طبيعة الدراسة وأهدافها؛ إذ تم استخدامه للكشف عن أوجه الشبه والاختلاف بين دولتي المقارنة (الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا) فيما يتعلق بكيفية ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعات كلا البلدين، وتفسيرها في ضوء العوامل الثقافية التي تقف وراءها، وذلك بغية الوصول إلى استنتاجات تتعلق بأوجه الاستفادة من خبرة بلدي المقارنة واتخاذها إطاراً مرجعياً عند صياغة التصور المقترح حول كيفية ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، وبما يتسق مع ظروف جامعة الكويت وإمكاناتها المتاحة.

كما تعتمد على الدراسة على أحد أساليب الدراسات الاستشرافية المستقبلية (أسلوب دلفاي **Delphi Techniques**) والذي يُفيد في وضع تصور مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرتي كلٌّ من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، في ضوء آراء بعض خبراء التربية في مجال التخصص على مدى مناسبة التصور المقترح، ومدى قابليته للتطبيق في بيئة التعليم الجامعي الكويتي في ضوء إمكاناته المتاحة.

واستعانتي الدراسة الحالية بمجموعة من الأدوات، وتتمثل في:

(١) **الاستبانة:** وتعد الأداة الرئيسة في هذا الدراسة لجمع البيانات والمعلومات سواء من الميدان أو من الخبراء، حيث تم تصميم استبانة للتعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال وأهم معوقاتهما بجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وكذلك استبانة للتعرف على آراء عينة من الخبراء في التخصص للتعرف على رأيهم وملاحظاتهم في التصور المقترح.

(٢)المقابلات الشخصية: حيث تم عمل مقابلات مع بعض القيادات المسؤولة عن إدارة كليات جامعة الكويت، وبعض أعضاء هيئة التدريس بها، بغرض التوصل إلى المعلومات الخاصة بالدراسة.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بالحدود التالية:

- ١- **الحد الموضوعي:** حيث تقتصر الدراسة في حدها الموضوعي على دراسة خبرة كل من الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال ومحاولة الاستفادة منهما في وضع التصور المقترح موضع الاهتمام.
- ٢- **الحد الجغرافي:** حيث اقتصرت الدراسة على عينة من الكليات العملية والنظرية بجامعة الكويت.
- ٣- **الحد البشري:** حيث شملت عينة الدراسة بعض أعضاء هيئة التدريس العاملين والطلبة بالكليات العملية والنظرية بجامعة الكويت.
- ٤- **الحد الزمني:** وهو زمن إجراء الدراسة، حيث تم تطبيق أداة الدراسة الميدانية في النصف الثاني من العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م.

مصطلحات الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على بعض المصطلحات ومنها:

١- ريادة الأعمال Entrepreneurship:

تعرف ريادة الأعمال إجرائياً في هذه الدراسة بأنها جميع المبادرات والبرامج التي يمكن أن تقوم بها جامعة الكويت بهدف تبني الأفكار والمشروعات الابتكارية للطلبة وأعضاء هيئة التدريس لتحويلها إلى مشروعات منتجة سواء من خلال احتضانها في حاضنات الأعمال Incubators، أو مسرعات الأعمال Entrepreneurship Accelerators.

٢- ثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurship Culture:

وتعرف ثقافة ريادة الأعمال إجرائياً في هذه الدراسة بأنها نسق من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحفز جامعة الكويت على تدعيم مشروعات ومبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي، وتبني الأفكار الإبداعية لدى منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وتوفير البيئة المحفزة والملائم لتحويلها إلى مشروعات صغيرة منتجة.

خطوات السير في الدراسة:

وقد سارت الدراسة الحالية وفق عدة خطوات متتابعة ومتكاملة وتتمثل في:

- ١- **الخطوة الأولى:** ويتم فيها إلقاء الضوء على الإطار العام للدراسة من حيث مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، ومنهج الدراسة وأدواتها، وحدود الدراسة، ومصطلحاتها، واستعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية.
- ٢- **الخطوة الثانية:** ويتم فيها الكشف عن الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال بالجامعات.
- ٣- **الخطوة الثالثة:** تم استعراض خبرات بعض الجامعات الأمريكية والماليزية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.
- ٤- **الخطوة الرابعة:** ويتم استعراض أبرز الجهود المبذولة في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت.
- ٥- **الخطوة الخامسة:** الدراسة الميدانية لدراسة الدور الفعلي لجامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وأهم المعوقات التي حالت دون ذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة.
- ٦- **الخطوة السادسة:** بناء التصور المقترح لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، في ضوء آراء الخبراء الذين تم استطلاع رأيهم في هذا الشأن.

نتائج الدراسة:

- توصلت الدراسة الحالية في إطارها النظري والميداني إلى العديد من الحقائق والنتائج، وفيما يلي أبرز وأهم تلك النتائج التي في ضوءها يمكن الاستفادة من تجربة دولتي الخبرة الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا في التعليم الريادي، **وفيما يلي أبرز النتائج النظرية:**
- تعد ريادة الأعمال القوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، حتى جعلت العديد من الدول تبادر بوضع سياسات من شأنها زيادة ميل أفرادها ليصبحوا رواد أعمال Entrepreneurs.
 - إن إدخال تعليم ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية، كان بهدف إيجاد الثقافة الريادية.
 - تعد ريادة الأعمال محركاً أساسياً لتغيير ثقافة المجتمعات عن طريق تعزيز ثقافة التعليم الريادي، ودعم ثقافة الابتكار والإبداع، واحتضان رواد الأعمال.
 - تمثل ريادة الأعمال أحد أهم الوسائل الرئيسة لإعادة هيكلة أي جامعة، تنظيمياً وأكاديمياً وبحثياً.
 - تعتمد ريادة الأعمال على الشراكة المتوازنة مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة ورواد الأعمال، والمؤسسات غير الهادفة للربح، والخريجين الذين يأتون على رأس المستفيدين.
 - استحدثت الجامعات "حاضنات الأعمال" المهمة بالإبداع والابتكار، لتوفير البيئة المحفزة على الإبداع، وتوفير المناخ المناسب لإيجاد رائد الأعمال، ورعاية الأفكار الإبداعية في المجتمع الأكاديمي.

- تُرسخ ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات من خلال الابتكار والتسويق وتنظيم المشاريع الريادية، وإيجاد القيمة المضافة للمجتمعات.
- ساعد الاقتصاد المعرفي على الاهتمام بتعليم ريادة الأعمال، بهدف توفير رأس المال البشري الذي يمتلك الصفات اللازمة لريادة الأعمال.
- تعد ريادة الأعمال أحد الخيارات التي تلجأ إليها المؤسسات للتكيف والتلاؤم مع متطلبات المنافسة والتغيير، وهي بمثابة قوة أساسية خلفت ازدهاراً اقتصادياً في العديد من الدول.
- تعد ثقافة ريادة الأعمال من المقومات الرئيسة الداعمة لريادة الأعمال، وهي نسق من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحرص الجامعات على ترسيخها من أجل دعم مبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي.
- تقوم الجامعات بتشجيع منسوبيها (طلبة، أعضاء هيئة تدريس) على تبني وتشجيع الأفكار الريادية، وتوفير البيئة الداعمة لرعايتها وتحويلها إلى مشروعات ريادية.
- يرتبط مفهوم ريادة الأعمال دائماً بابتكار أفكار جديدة لتقديم خدمات متميزة أو أسلوب جديد في العمل أكثر كفاءة.

وفيما يلي أبرز النتائج الميدانية التي أسفرت عنها الدراسة:

- توفير كليات جامعة الكويت المناخ الداعم لنشر الثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي.
- توافر هيكل تنظيمي مرن بها يشجع الأفكار الإبداعية.
- محاولة كليات الجامعة تدعيم المبادرات الفردية والنشاط الريادي بوسائل شتى.
- التشدد الرقابي من قبل إدارة الجامعة نحو إطلاق العنان للروح الريادية لمنسوبي الجامعة.
- التردد والتخوف من الإقبال نحو تجارب جديدة يحبط من ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بين منسوبي الجامعة.
- ندرة وجود كشافي أصحاب الأفكار والمشروعات الريادية بين منسوبي الجامعة.
- قصور البنية التحتية الريادية التي من شأنها تعزيز المشروعات الريادية.
- قلة توافر البيئة المحفزة لريادة الأعمال.
- قلة حث كليات الجامعة لمنسوبيها على إجراء بحوث أو الانخراط في مشروعات بحثية تخص العمل الريادي الحر.
- قلة وجود مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال.
- قلة الدعم المعنوي المحفز لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال مما يقلل فرصة تحويل الأفكار الريادية إلى مشروعات منتجة.
- قلة توافر البنية التحتية اللازمة للبدء في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

- الافتقار إلى الاعتماد على معايير موضوعية لتقييم الأفكار والمنتجات الريادية.
- قلة التوعية والتنقيف للبرامج التي تقدمها الجامعة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، مما يشير لضرورة عقد مؤتمر سنوي وورش عمل مختصة بريادة الأعمال.
- قصور في استخدام وسائل التكنولوجيا التي تساعد على تحويل الفكرة الريادية إلى مشروع ريادي.
- ضعف البرامج التدريبية التي تساعد في أصحاب الأفكار والمشروعات الريادية على اكتساب مهارات تنفيذ أفكارهم ومشروعاتهم.
- قلة الدافع لدى منسوبي الجامعة في ممارسة العمل الريادي.
- انتشار موروثات ثقافية سلبية لا تشجع على الريادة والمبادرات الفردية.
- ضعف الدعم المادي المخصص لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
- ضعف وجود وحدة متخصصة لريادة الأعمال بالجامعة (حاضنات الأعمال).
- قلة وجود ملتقيات ومؤتمرات وورش عمل مختصة بريادة الأعمال، ندرة وجود موقع إلكتروني مختص بريادة الأعمال والشباب الريادي.
- انقطاع التواصل بين الكليات وبين طلبتها الخريجين، ما يعني عدم الاستفادة من خبراتهم ومشاريعهم التي قد يكون بعضها ريادية.
- ندرة الكوادر المتخصصة والمؤهلة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
- ضعف إدماج التعليم الجامعي بريادة الأعمال، مما يخلق فرص عمل ضئيلة.
- ضعف البنية التحتية لقيام ريادة الأعمال بدورها الفعال في الجامعة.

أبرز ملامح التصور المقترح:

- يتبين أبرز ملامح التصور المقترح في ضوء ما توصلت إليه الدراسة، بما يلي:
- ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت عبر جعلها من أولويات خطط الجامعة، والاهتمام بها ضمن خطة الجامعة الأكاديمية، تماشيًا مع (رؤية الكويت ٢٠٣٥م).
- إصدار تشريعات إدارية ومالية متوافقة مع (رؤية الكويت ٢٠٣٥م).
- تذليل كافة العقبات التي تواجه ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، من خلال تعاون وزارات الدولة والهيئات والمؤسسات الحكومية، لاسيما الصندوق الوطني لتنمية المشروعات الصغيرة المتوسطة.
- إدراج ثقافة ريادة الأعمال في مراحل التعليم العام، وتهيئة الأجيال لها.
- الاستفادة من وسائل الإعلام المختلفة في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

- إشراك القطاع الخاص في عملية ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، وتقديم التسهيلات اللازمة له.
- ضرورة توفير البيئة والبنية التحتية المادية والمعلوماتية الداعمة لريادة الأعمال من هيكل تنظيمي مرن، إيجاد التمويل المناسب، والتدريب على ريادة الأعمال، وخدمات التسويق.
- توفير الدعم المالي والتمويل ودعم الاستثمار لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- إصدار قرارات من شأنها ترسخ حاضنات الأعمال في جامعة الكويت، وتدعم أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- إعطاء الحرية الكافية للطلبة لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة، واستقطاب رجال الأعمال والشركات وتشجيعهم على دعم أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة من منسوبي الجامعة.
- إدراج مقرر (ريادة الأعمال) ضمن صحائف التخرج لطلبة جامعة الكويت، وجعله مقررًا إلزاميًا، وتطوير المقررات الخاصة بريادة الأعمال في الجامعة، وتدريب الطلبة على المشروعات والأعمال الريادية.
- استحداث برنامجي الماجستير والدكتوراه في ريادة الأعمال ليكون متاحًا أمام طلبة جامعة الكويت.
- نشر ثقافة التسويق الفعال بين المجتمع، وبتكلفة مناسبة، وتطوير خطة تسويقية متكاملة، والتعرف على الفرص وتحديدها، والمنافسة، وتحديد الاستراتيجيات التسويقية، وفهم العملاء وتطوير المنتجات والخدمات.
- تحسين النواحي الإدارية بالجامعة والتي يمكن أن تشجع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على إدارة الوقت ، ووضع الأهداف، وقياس الأداء، والحصول على المعلومات التي يحتاجها البرنامج أو المشروع، وتوفير العمالة المؤهلة.
- تدريب الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على اختيار أفضل الوسائل والأساليب التكنولوجية في برامج ومشروعات ريادة الأعمال، وإنشاء نظم معلوماتية جيدة.
- نشر حاضنات الأعمال الريادية في الجامعة، وتوعية الطلبة بأهميتها ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تدريب الطلبة على استراتيجيات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، مثل استراتيجية الإبداع والابتكار، استراتيجية التفرد، استراتيجية النمو.
- إنشاء وحدات متخصصة بريادة الأعمال في كليات الجامعة وذلك لاكتشاف ورعاية المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات ريادية لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.
- توفير البنية التحتية ونظم المعلومات لتعزيز المشروعات الريادية.

- تأصيل الثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي، وتعزيز سلوكيات الابتكار والابداع والريادة.
- تعزيز الشراكات الاستراتيجية بين الجامعات والقطاع الخاص والقطاعات التنموية.
- توفير المرافق عالية الجودة لدعم حاضنات الأعمال.
- توظيف بعض استراتيجيات ترسيخ ثقافة ريادة الاعمال في التعليم الجامعي مثل استراتيجية الابداع والابتكار .
- التخلص من العمل الروتيني المعقد الذي يحول دون انطلاق الأفكار والإبداع.
- اهتمام جامعة الكويت بتوظيف البرامج والمقررات الدراسية في تدعيم العقلية الريادية وتعزيز تعليم ريادة الأعمال.
- إنشاء المراكز والمؤسسات المسؤولة عن التعليم الريادي.
- عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال.

الملخص باللغة الإنجليزية

Tanta University
Faculty of Education
Department of Comparative
Education & Educational Administration



A Proposed Perspective for Strengthening Business Entrepreneurship Culture at Kuwait University in the Light of the Experiences of Some Advanced Countries

Thesis Submitted for Obtaining Ph.D. degree in Education
(Major: Comparative Education and Educational Administration)

Prepared By:

Abdullah Dubai Abdul Kareem Alfadli

Arabic Teacher in State of Kuwait

Supervised by:

Prof. Dr. Omayma Helmi Mustafa

Associate Professor and Head of Department of Comparative
Education and Educational Administration Department
Faculty of Education
Tanta University
Egypt

2019

The Summary

Introduction:

The university is one of community institutions that are responsible for participating in the achievement of humane sustainable development through doing different tasks including teaching, research and community service. However, the main challenge to the contemporary University education is its continuing renewed role in serving the community and leading changes within the community. The University also effectively contributes to achieving the development of societies and highlighting their characters and future, and it provides them with different frameworks they need. In addition, it participates in solving societies' problems and issues. Thus, the University education aims to provide the state with experts and specialists in different fields, and prepares the human element equipped with essentials of knowledge and research methodology in order to face the contemporary challenges.

One of the challenges that contemporary societies face is the employment creation and the elimination of unemployment as well as making the work in the private sector attractive due to the top-heaviness of staff in governmental sectors and the investment of creative capabilities of youth. Societies seek to perfectly invest in human development as the human element is the main factor for the development process. Therefore, many countries moved to adopt entrepreneurship which is seen a successful solution to face the challenges to various sectors such as universities and their educational systems that are important because of being the future gate to graduate generations of specialists capable to deal with the recent challenges.

Entrepreneurship is the driver of social and economic development to the degree to which countries, at different levels, initiated to set policies that aim to make their individuals to be entrepreneurs, and introduce the education of entrepreneurship in educational institutions to create the culture of entrepreneurship. Therefore, this has led the European Union to stress on the necessity of supporting the entrepreneurship culture through enhancing appropriate mentality, entrepreneurial skills, and the awareness of career opportunities.

Owing to the importance of entrepreneurship, a number of advanced countries started to consolidate the culture of entrepreneurship in the University educational institutions. The USA is one of the first countries in the world seeking to spread the culture of entrepreneurship through creating

the incubators in universities, the incubators of innovation and creativity, and technological incubators to foster the talented people and their creative ideas in the academic community in order to develop their entrepreneurial skills and capabilities and provide a nurturing environment to the distinguished and entrepreneurial projects, support the sector of small and medium institutions to contribute to developing and diversifying the economy and strengthening their performance as well as developing their competitive capabilities. In addition, some universities achieved a unique reputation and leading position in the field of innovation and creative works and adopted the philosophy of entrepreneurship in their programs. For example, Yale University, Harvard University and Stanford University.

In addition, Malaysia paid attention to the education of entrepreneurship as a result of the knowledge economy that highlighted the importance of knowledge as the biggest supplier and a source for economic activities. This kind of education prepares individuals who have innovative commercial skills to get available opportunities in the market. It is also interested in guiding the new economy through formulating the new entrepreneurial activity under the encouragement of the Malaysian government to participate of youth in entrepreneurship. Therefore, the Ministry of Higher Education succeeded in formulating a policy to develop entrepreneurship in the institutions of higher education to provide human capital and graduates who have the essential entrepreneurial characteristics. The educational system in Malaysia stressed that the majority of governmental universities offer courses on entrepreneurship as a main topic, and Malaysia employs the education of entrepreneurship in the higher education institutions through educational activities in order to support the economic growth of Malaysia through developing human capabilities and training them in various areas. It also provides a group of qualified people as a human capital in the country in addition to including the entrepreneurship in the educational system.

To support the efforts of the State of Kuwait in achieving its national goals in empowering Kuwaiti youth and stimulating entrepreneurship and youth initiatives in various economic and social activities, the International Center at the Faculty of Administrative Sciences at Kuwait University launched the Start Up Kuwait project. In November 2016, Kuwait University in cooperation with the Kuwait Foundation for Scientific Progress held a workshop for faculty members on entrepreneurship education. The workshop aimed to spread the culture of entrepreneurship in the academic community by giving faculty and assistant teachers the principles of entrepreneurship education and training the participants how to change the education pattern so that student can learn the way of establishing companies and launching a new production line in existing companies.

However, there is not enough attention paid to the culture of entrepreneurship, and due to the role of University management in achieving the entrepreneurship education, the study attempts to set a strategy to promote its roles in strengthening the business entrepreneurship culture at Kuwait University in the light of experiences of the USA and Malaysia, and follows the developments to set required solutions and suggestions in line with the Kuwait Vision 2035: New Kuwait. This vision includes the attention to entrepreneurship through receiving projects and events of youth to accept 200 projects including education, research, and entrepreneurship, and those are targeted in the regulation of supporting youth's projects and events as well as rewards and prizes in order to upgrade the level of innovation among youth and enhance their role in the community.

Study Problem:

Although Kuwait has started to move to entrepreneurship since 1990s, its government has adopted a number of initiatives and has set some policies supporting entrepreneurship projects, the concept of entrepreneurship is still in its infancy. Strengthening business entrepreneurship culture in the academic community is still kind of a luxury and it does not include any study curriculum in Kuwait University faculties. In addition, no workshop has conducted to spot light on the importance of entrepreneurship projects in developing society and its economy.

Since there are not enough studies that addressed the strengthen business entrepreneurship culture at Kuwait University, this study attempts to reach a suggested proposal that could strengthen business entrepreneurship culture at Kuwait University, and raise awareness of it among the academic community through the guidance of experiences of advanced countries in this area, in particular the USA and Malaysia.

The problem of the study can be formulated in the following question:

How can the business entrepreneurship culture be strengthened in the light of experiences of some advanced countries?

This question has some sub-questions as follows:

- 1- What is the theoretical framework of business entrepreneurship culture in University education?
2. What are the features of establishing a culture of entrepreneurship in both American and Malaysian universities?
- 3- What are you doing in order to consolidate the culture of entrepreneurship at Kuwait University?
- 4- What are the situation of entrepreneurship and its main barriers at Kuwait University from the point of view of faculty members and students?

5- What are the features of the suggested proposal for strengthening business entrepreneurship culture at Kuwait University in the light of the experiences in the USA and Malaysia?

Study Objectives:

The study aims to:

- 1- identify the theoretical framework of business entrepreneurship culture in terms of its definition, basics, dimensions, limits and barriers.
- 2- identify the situation of entrepreneurship culture in the universities in the USA and Malaysia.
- 3- identify the main features and roles of the University education in Kuwait.
- 4- expose the situation of entrepreneurship culture and its main barriers at Kuwait University from the point of view of faculty members and students.
- 5- determine the main features of the suggested proposal for strengthening business entrepreneurship culture at Kuwait University in the light of the experiences in the USA and Malaysia.

The importance of the study:

The importance of the present study stems from the importance of the subject that it addresses, namely the issue of entrepreneurship, which has become one of the most pressing issues for all developed and developing countries in light of the contemporary changes. Kuwait 2035), which included 200 youth projects including entrepreneurship, The study is also concerned with establishing a culture of entrepreneurship in the institutions of university education, which has become one of the contemporary issues in the field of university education, as it falls under the social responsibility of universities, and its role in promoting the spirit of innovation and fostering a culture of creativity and entrepreneurship among students and faculty, and enable them to benefit from Research and exploration methodologies, encouraging them to creative thinking.

The importance of the study comes in line with the importance of the stage of University education as it is the future stage for students to be employees and owners of initiatives and entrepreneurship projects. In addition, it is an opportunity to discover talents and capabilities and outlook the future of these capabilities.

Furthermore, according to the suggested proposal of this study, it could help academic and administrative leadership officials in Kuwait University for strengthening business entrepreneurship education inside the University. It also could fill the gap in some fields that educational libraries lack. It may open the door to researchers to conduct other studies that may complete it in the area of entrepreneurship and entrepreneurial University education.

The Study methodology and tools:

The present study relies on achieving its objectives and answering its questions on:

(1) **Descriptive method:** discover the best research methods in the world. Also, this method does not see when the collection and organization of information, discovers that dreaming and linking its implication.

(2) **Comparative Approach:** This is consistent with the nature of the study and its objectives. In order to draw conclusions on how to benefit from my country's comparative experience and to take a frame of reference when formulating the proposed vision on how to establish a culture of entrepreneurship at Kuwait University, consistent with the conditions and potential of Kuwait University.

The study also depends on one of the approaches of the future perspective studies (Delphi Techniques) that serves to set a suggested proposal for strengthening business entrepreneurship culture at Kuwait University in the light of the experiences of the USA and Malaysia from the point of view of some educationalists in the specialized field to the extent of the appropriateness of the suggested proposal, and the extent of its applicability in the University educational environment in Kuwait in accordance with the available capabilities.

The current study utilizes a group of tools:

1- **Questionnaire:** It is the main tool in this study for collecting data and information whether from the field or the experts. The questionnaire was designed to identify the situation of entrepreneurship culture and its main barriers at Kuwait University from the point of view of the faculty members and students. It, moreover, helps to learn about the opinions of a sample of experts in the field and identify their views and observations regarding the suggested proposal.

2- **Interview:** interviewing with some leadership management staff of the Kuwait University faculties and some faculty members in order to get some relevant information.

Study Limitations:

The study identifies the following limitations:

1- **Substantive Limitation:** The study limits itself to the experiences of the USA and Malaysia in the field of the dissemination of business entrepreneurship culture and the attempt to take advantage of them in order to set a suggested proposal.

2- **Geographical limitation:** The study is limited to a sample of practical and theoretical faculties at Kuwait University.

3- Human limitation: the study sample includes some faculty members and students from Kuwait University.

4- Time limitation: It is the time of the study that the field study was conducted in the second semester of the academic year 2018/2019.

The Study Terms:

The study depends on some terms such as:

1- **Entrepreneurship:** It is procedurally known as the initiatives and programs that Kuwait University could do in order to adopt creative ideas and projects of students and faculty members and transform them into productive projects whether through embracing them in incubators or entrepreneurship accelerators.

2- **Entrepreneurship Culture:** It is procedurally known as an array of beliefs, values, and standards that stimulate Kuwait University to support entrepreneurship projects and initiatives in the academic community, and to adopt creative ideas of the University's students and faculty members, and provide a motivational environment and a proper environment to transform them into small productive projects.

Steps of the Study:

The current study runs according to several consecutive and integrated steps as follows:

1- The first step: It spots light on the general framework of the study, in particular its problem, objectives, importance, methodology and tools, limits, terms, empirical literature review.

2- The second step: It discovers the theoretical framework of the entrepreneurship culture at universities.

3- The third step: experiences of some American and Malaysian university in the field of strengthening the culture of entrepreneurship.

4- The fourth step: Reviewing the features of entrepreneurship culture at Kuwait University and the foundation of the University as well as its history.

5- The fifth step: Field Study on the situation of strengthening entrepreneurship culture and the main barriers at Kuwait University from the point of view of the faculty members and students.

6- The sixth step: a proposed perspective for strengthening business entrepreneurship culture at Kuwait University in the light of experiences of some advanced countries.

Results of Study:

The current study in its theoretical and field framework has reached many facts and results, **The theoretical findings are as follows:**

- Entrepreneurship is the driving force for economic and social development, and many countries have initiated policies that will increase their tendency to become Entrepreneurs.
- The introduction of entrepreneurship education in educational institutions was aimed at creating entrepreneurial culture.
- Entrepreneurship is a key driver for changing the culture of communities by fostering a culture of entrepreneurial education, fostering a culture of innovation and creativity, and embracing entrepreneurs.
- Entrepreneurship is one of the most important means of restructuring any university, organizationally, academically and research.
- Entrepreneurship relies on a balanced partnership with stakeholders from the public and private sectors, entrepreneurs, non-profit institutions, and graduates who are the top beneficiaries.
- Universities have created "business incubators" interested in creativity and innovation, to provide a stimulating environment for creativity, and provide a suitable environment for finding entrepreneurs, and fostering creative ideas in the academic community.
- Entrepreneurship culture is fostered in universities through innovation, marketing, entrepreneurship, and value creation for communities.
- The knowledge economy has helped pay attention to entrepreneurship education, with the aim of providing human capital with the necessary qualities for entrepreneurship.
- Entrepreneurship is one of the options used by institutions to adapt to the requirements of competition and change, and is an essential force that has created economic prosperity in many countries.
- Entrepreneurship culture is a key component of entrepreneurship and is a system of values, beliefs and standards that universities are keen to establish in order to support entrepreneurship initiatives in the academic community.
- Universities encourage their staff (students, faculty) to adopt and encourage entrepreneurial ideas, and provide a supportive environment for their sponsorship and turn them into entrepreneurial projects.
- The concept of entrepreneurship is always linked to the creation of new ideas to provide outstanding services or a new way of working more efficiently.

The main results of the study are as follows:

- Kuwait University faculties provide a supportive environment for the dissemination of entrepreneurial culture in the academic community.
- A flexible organizational structure that encourages creative ideas.
- The university faculties attempt to strengthen individual initiatives and entrepreneurial activity by various means.

- Supervisory control by the university administration towards unleashing the entrepreneurial spirit of the university employees.
- The reluctance and fear of turnout towards new experiences frustrates the consolidation of the culture of entrepreneurship among university employees.
- The scarcity of the presence of scouts with ideas and entrepreneurial projects among university employees.
- Insufficient entrepreneurial infrastructure to promote the strengthening of entrepreneurial projects.
- Few provide a stimulating environment for entrepreneurship.
- lack of urging university colleges is unprecedented.
- Lack of courses to spread the culture of entrepreneurship.
- Lack of moral support to stimulate the culture of entrepreneurship, which reduces the chance to turn entrepreneurial ideas into productive projects.
- Lack of the necessary infrastructure to start establishing an entrepreneurial culture.
- Lack of reliance on objective criteria for evaluating entrepreneurial ideas and products.
- Lack of awareness and education of the programs offered by the university to consolidate the culture of entrepreneurship, indicating the need to hold an annual conference and workshops on entrepreneurship.
- Deficiencies in the use of technology to help transform the entrepreneurial idea into a pilot project.
- Weak training programs that help entrepreneurs and entrepreneurs acquire the skills to implement their ideas and projects.
- Lack of motivation among university employees in the practice of entrepreneurial work.
- The spread of negative cultural legacies that discourage entrepreneurship and individual initiatives.
- Weak financial support to spread the culture of entrepreneurship.
- Weak presence of a specialized unit for entrepreneurship at the university (business incubators).
- Lack of forums, conferences and workshops on entrepreneurship, scarcity of a website on entrepreneurship and entrepreneurship youth.
- Lack of communication between colleges and graduate students, which means not to benefit from their experience and projects, some of which may be entrepreneurial.
- Scarcity of specialized and qualified cadres to spread the culture of entrepreneurship.
- Weak integration of university education with entrepreneurship, creating few jobs.
- Weak infrastructure for effective entrepreneurship in the university.

Highlight of the Proposed Perspective:

The main features of the proposed Perspective are illustrated in the light of the study's findings:

- Strengthening business entrepreneurship culture at Kuwait University through making it a priority in the University's plan in accordance with the Kuwait Vision 2035.
- Overcoming all barriers to the process of strengthening entrepreneurship culture at Kuwait University through cooperating with ministers, governmental institutions and bodies.
- Involving the private sector in the process of strengthening entrepreneurship culture at Kuwait University and providing required facilities to it.
- It's necessary to provide physical and information environment and infrastructure that support entrepreneurship including a flexible organizational structure, finding adequate funding, training on entrepreneurship, and marketing services.
- Providing financial support and fund and supporting investment for the owners of small and medium projects.
- Making decisions on strengthening the incubators of entrepreneurship at Kuwait University and supporting the owners of small and medium projects.
- Giving enough freedom to students for presenting their new entrepreneurial ideas and attracting businessmen and companies and encouraging them to support the owners of small and medium projects who are members of the University.
- Including a course entitled Entrepreneurship in the curriculum of Kuwait university students and making it obligatory. Developing special courses relevant to entrepreneurship in the University and training students on projects and works of entrepreneurship.
- Disseminating the culture of effective marketing in the society with a reasonable cost, developing an integrated marketing plan, identifying the opportunities and competition, as well as marketing strategies in addition to understanding customers and developing products and services.
- Improving the administrative affairs at the University that could encourage students and faculty members on how to manage the time, set the goals, measure the performance, get the required information for the program or the project, and provide qualified labor.
- Training students and faculty members on how to select the best technological means and techniques in the entrepreneurship projects and programs and how to establish proper information technology.

- Disseminating incubators for entrepreneurship at University and raising the awareness of students on their importance and role in social and economic development.
- Training students on strategies of strengthening business entrepreneurship culture in University education, such as the strategy of innovation and creativity, the strategy of uniqueness, and the strategy of growth.
- Establishing specialized units for entrepreneurship at faculties of the university to identify and foster the distinguished students for presenting their entrepreneurial ideas and projects to students and faculty members.
- Issuing administrative and financial legislation for what (Kuwait vision 2035).
- Introducing the Master and Doctorate programs in Entrepreneurship to be available to Kuwait University students
- Including a culture of entrepreneurship in the stages of public education, and preparing generations for it.
- Take advantage of the various media to establish a culture of entrepreneurship.