Vol. 24, No. 1, Oct , 2023 ISSN: 2090-5890 & 2735-3222

آليات تفعيل دور الجامعات المصرية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة: دراسة تحليلية

د./ خالد صلاح حنفي محمود
أستاذ أصول التربية المساعد كلية التربية
– جامعة الإسكندرية

مستخلص البحث

ازداد الاهتمام العالمي بنشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال في مختلف مراحل التعليم، لما لها من دور كبير في النمو الاقتصادي، وتحفيز الإبداع والابتكار، لذلك قامت الجامعات بتنفيذ المبادرات، وتبني آليات لتعزيز تعليم ريادة الأعمال، وتحفيز المشروعات الريادية في كافة المجالات.

وعلى الرغم من جهود الجامعات المصرية المبذولة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال، والإنجازات المتحققة، إلا أن هناك دراسات وتقارير أشارت إلى وجود أوجه قصور، والحاجة إلى تفعيل دور الجامعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال؛ وعليه قامت الدراسة الراهنة من خلال استخدام المنهج الوصفي بتحليل الدراسات والبحوث السابقة، للتعرف على مصطلح ثقافة ريادة الأعمال، وأهميتها، وأهدافها، وآلياتها، ودور الجامعات في نشر ثقافة ريادة الأعمال، وتحليل الواقع الحالي وإيجابياته وسلبياته من خلال تحليل الدراسات السابقة، فضلاً عن إجراء مقابلات شخصية مع عدد(١٠) من منسقي والقائمين على تدريس مقرر ريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية، انتقالاً إلى عرض الاتجاهات العالمية المعاصرة في تعليم ريادة الأعمال، ومن ثم عمل استطلاع آراء (٥٩٠) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بجامعات القاهرة، والإسكندرية، ودمنهور، وأسيوط للتعرف على آرائهم في الآليات المقترحة لتفعيل دور الجامعات المصرية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال، انتهاءً برؤية لتفعيل دور الجامعات المصرية في نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.

الكلمات المفتاحية: *الجامعات المصرية – ثقافة – دور – ريادة الأعمال – دراسة تحليلية*

Abstract

There is an increasing concern with spreading and reinforcing the culture of entrepreneurship as applying independent courses for university students, establishing centers of excellence, business and technological incubators, business centers, and technology and science parks.

Although efforts of Egyptian universities in spreading entrepreneurship culture and their achievements, many studies referred to many negatives and the need to activate universities' role in reinforcing entrepreneurship culture. Thus, the current study attempted to use the descriptive method through analysis of previous studies to identify the concept of entrepreneurship concept, its importance, objectives, mechanisms, the role of universities, analyzing the current reality, negatives, and positives depending on analyzing of the previous studies and conducting interviews with (10) of entrepreneurship teachers at Alexandria university. Additionally, a displaying contemporary global trends in entrepreneurship education was conducted then a implementing a survey for the views of the teaching staff members at Cairo, Alexandria, Damanhour, Asyut universities. Finally, presenting a vision for activating the role of the Egyptian universities in spreading and reinforcing entrepreneurship culture.

Keywords: Egyptian universities- culture- role- Entrepreneurship- Analytical study

المقدمة:

تـؤدي ريـادة الأعمـال دورًا محوريـاً فـي النمـو الاقتـصادي، وفـي تطـور المجتمعـات، نظـرًا لـدورها الحيوي في خلق فرص العمل، وتحفيز الابتكار والإبداع بما يواكب متطلبات الثورة الصناعية الرابعة في ظل ما يواجهه العالم اليوم من تغيراتٍ متسارعةٍ ومتلاحقةٍ فى بيئة الأعمال؛ لذا سعت كثير من الدول إلى العناية بريادة الأعمال ونشر ثقافتها وتعزيزها، وتبني آلياتها مما يساعد على ترجمة الأفكار الإبداعية، والتصورات المبتكرة إلى عمليات التطبيق والإنتاج.

وقـــد تـــضمنت أهـــداف التنميـــة المستدامة Sustainable Development Goals: SDGs التـي تبنتهـا الأمـم المتحـدة: "تعزيـز ريـادة الأعمال" كأحد أهدافها تحت بندي التعليم رقمي (٤-٤) والنمـو الاقتـصادي (٨-٣)، وهنـاك جهـد عـالمي لإدراج تعلـيم ريـادة الأعمـال ضـمن أنظمـة التعلـيم فـي كـل مراحله". (جرين وآخرون، ٢٠١٦، ٣)

وقـد طبقـت كثيـرٌ مـن جامعـات العـالم نمـوذج "الجامعـــات الرياديـــة Entrepreneurial Universities"لتعكس رؤيـة تلك الجامعات وأهدافها للتحول إلـى جامعـات تتبنـي الفكر الريـادي، ونـشر ثقافـة ريادة الأعمال في المجتمع ككل، وانعكس ذلك على رؤى تلك الجامعات، واستراتيجياتها وخططها للتطوير، كما قامت جامعات بدمج المهارات والمعارف المرتبطة ريادة الأعمـال فـي مقرراتهـا، فـي حين لجـأت جامعـات أخـرى إلى تبني مقررات مستقلة لريادة الأعمـال، كما استحدثت هياكـل وبنـى تنظيميـة لتـشجيع ونـشر التفكيـر الريـادي كحاضـنات الأعمـال والتكنولوجيـا Business and technology incubators ، ومراكز التأهيل المهنـي والوظيفي، وتنظيم المؤتمرات، وعقد المسابقات لتشجيع الباحثين والطلبة على تنفيذ مبادراتهم ومشاريعهم، فضلاً عن أنشطةٍ أخرى متنوعة.

وبالمثل؛ بذلت الجامعات المصرية جهودًا كبيرةً لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين طلبتها من خلال إنشاء حاضنات الأعمال والتكنولوجيا، ومراكز ريادة الأعمال والتأهيـل الـوظيفي. (حـسنين، ٢٠٢٠، ٩٦٩)، كمـا استحدثت مقرر مستقل لريادة الأعمال ليتم تدريسه لجميع طلبة الجامعات المصرية؛ فقامت جامعة القاهرة بتدريس مقرر لريادة الأعمال لكل طلبة الجامعة بداية من العام الدراسـي ٢٠١٩/٢٠٢٠. (جامعـة القـاهرة، ٢٠١٩، ١) وهـذا مـا مـا طبقتـه بالمثـل جميـع الجامعـات المـصرية لمواكبـة الاتجاهـات العالميـة فـي إطـار التنافسية العالميـة علـى تفعيـل دور الجامعـات فـي الإسـهام فـي تنميـة المجتمعـات فـي كافـة المجـالات، وتلبيـة متطلبـات واحتياجات سوق العمل.

وقد أوضح تقرير البنك الدولي للبرامج التعليمية والتدريبيـة لريـادة الأعمـال حـول العـالم وأبعـاد نجاحهـا، والـذي اعتمـد علـى المـنهج الوصـفي لتقييم عـدد (٢٣٠) برنـامج تعليمـي وتـدريبي لريـادة الأعمـال حـول العـالم إن هناك نمواً للبرامج التعليمية والتدريبية لريادة الأعمال، لكن الوعي بها وبأثرها مازال في مستوى متدنٍ، وأشار التقريـر إلـى إن مقـررات تعليم ريـادة الأعمـال الجامعيـة تركـز علـى الـوعي الريـادي، وإعـداد المـشروعات، والتـسويق، والمحاسـبة، وعـرض النمـاذج الناجحـة للمـشروعات ورواد الأعمـال، بالإضـافة إلـى تـصنيف البـرامج المقدمـة فـي مجـال ريـادة الأعمـال إلـى بـرامج تعليميـة تركـز علـى بنـاء المعـارف والمهـارات فـي ريـادة الأعمـال وتـستهدف طلبـة المرحلـة الثانويـة، والتعلـيم العالي، فضلاً عن البرامج التدريبية التي تركز على بنـاء المعـارف والمهـارات لبـدء مـشروع تجـاري وتـشغيله، وتستهدف أصحاب الأعمال الحرة المحتملين أي (الأفراد العاطلين)، والممارسين الفعليين (أي أصحاب المشاريع الصغيرة). وحدد التقرير عوامل نجاح أي برنـامج لتعليم ريـادة الأعمـال، والتـي تعتمـد علـى الـسياق الاقتـصادي،

والسياسي، والثقافي الذي ينفذ فيه البرنامج، وخصائص المشاركين مثل النوع، والسمات الشخصية، ومهارات الفرد، وخبراته السابقة، وخصائص البرنامج نفسه مثل تصميمه: ومحتواه، والمدربين، والخدمات المقدمة. (Valerio, Parton, and Robb, 2014,9-10)

إن تعليم ريادة الأعمال يحتاج إلى بيئة اجتماعية، وثقافية، واقتصادية داعمة لريادة ومشروعات الأعمال، ونشر الفكر الريادي، فلا يقتصر الأمر على مجرد تخصيص مقرر لريادة الأعمال على مستوى التعليم الجامعي والعالي أو الالتحاق ببرنامج تدريبي بل لا بد أن يكون هناك رؤية ومنظومة داعمة على مستوى النظام التعليمي ككل، تضمن غرس معارف ومهارات والاتجاهات نحو ريادة الأعمال عبر مراحل التعليم المختلفة، كما أن هذه النوعية من المقررات تحتاج إلى معايير، وضوابط لصياغتها، والتخطيط لها بحيث تشمل المعارف، والمهارات، والاتجاهات، والقيم التي يتطلبها سوق العمل، وتنميتها في طلبة الجامعة.

وبالنسبة للدراسات التي تناولت تعليم ونشر ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي المصري، فهناك دراسة (محمود، أحمد، ٢٠١٦، ٣١٧) وهدفت إلى وضع تصور مقترح لتحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء خبرات جامعة كامبريدج البريطانية، وجامعة سنغافورة الوطنية بسنغافورة، واستخدمت الدراسة منهج براين هولمز المقارن، ومدخل حل المشكلات، وذلك من خلال عرض وتحليل نشأة الجامعات الريادية، ومبررات تبنيها، ورؤية، ورسالة، واستراتيجية الجامعات الريادية، وآليات الإدارة، وجهود تحقيق الريادية، والتدويل، والتمويل، وتوصلت الدراسة إلى أوجه التشابه والاختلاف بين جامعتي كامبريدج وسنغافورة، وآليات تبني الجامعتان لفكرة الجامعة الريادية القائمة على تنمية ريادة الأعمال، وأسفرت نتائج الدراسة عن وضع تصور مقترح لتحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء خبرات جامعتي كامبريدج وسنغافورة الوطنية كجامعات ريادية بما يتماشى مع السياق الثقافي والاجتماعي المصري، وتضمنت عناصر التصور المقترح: المنطلقات الفلسفية، وملامح التصور(الرؤية، والرسالة، والأهداف الاستراتيجية، القيادة والإدارة، التدويل، التمويل، وآليات التنفيذ)، ومتطلبات وركائز التنفيذ، والتحديات والتهديدات المتوقعة، ومقترحات التغلب عليها.

ويتبين من الدراسة السابقة مدى القبول الذي تحظي به ثقافة ريادة الأعمال على المستوى العالمي بحيث أن جامعتين من الجامعات المتقدمة في مراكزها وفقًا لنتائج بعض التصنيفات العالمية توجهتا إلى تبني صيغة الجامعة الريادية، وليس مجرد الاكتفاء باستخدام آلية أو أكثر لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة أو المجتمع المحلي بل نشر فكر ريادة الأعمال في كل مكونات وعناصر الجامعة والمنظومة ككل. فقد طرحت هذه الدراسة نموذج "الجامعات الريادية" والذي يعني تحول الجامعة بكل عناصرها ومكوناتها لتبني الفكر الريادي انتقالاً إلى مستوى الممارسة، وهو نموذج متقدم في نشر ثقافة وتعليم ريادة الأعمال لأنه ينعكس بدوره على رؤية الجامعة ورسالتها، وقيمها الحاكمة، والأهداف، والاستراتيجيات وخطط التنفيذ، وإدارة الجامعة، وتمويلها، وهيكلها التنظيمي، وقوانينها وتشريعاتها، انتقالاً إلى الآليات، ووسائل المتابعة والتقويم.

وركزت دراسة (تهامي، ٢٠١٨، ١١٧) على الأسس النظرية للتربية على ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي، ورصد أبرز النماذج والتجارب الدولية، وتحليل اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال والفروق بينها طبقًا لمتغيرات (الجنس، الكلية، محل الإقامة)، ووضع آليات للتربية على ريادة الأعمال، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت استبانة على عينة من طلبة

جامعة بني سويف في كليات عدة، وأوضحت نتائج الدراسة تفضيل الطلاب لريادة الأعمال، واتفاق معظم أفراد العينة على وجود قصور في الدور التثقيفي للجامعة في تشجيع الطلاب على ريادة الأعمال، وضعف الارتباط بين برامج الجامعة واحتياجات سوق العمل، كما وجدت فروقًا ذات دلالة إحصائية وفقًا لمتغير النوع عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لصالح الطلبة الذكوروإظهارهم ميلا أكثر من الطالبات نحو ريادة الأعمال، كما جاءت الفروق في معوقات ريادة الأعمال لصالح الطلاب في الريف مما يشير إلى زيادة معوقات ريادة الأعمال في الريف عن الحضر.

ولعل نتائج تلك الدراسة تتسق مع السياق الثقافي والاقتصادي والاجتماعي للمجتمع المصري، فمن ناحية أوضح غالبية الطلبة تفضيلهم لريادة الأعمال، وذلك يتفق مع طبيعة المرحلة العمرية التي ينتمون إليها كشباب، والتي تتميز بصفات المبادرة والرغبة في تحقيق الاستقلال الاقتصادي، وأن الطلبة الذكور أكثر ميلاً لريادة الأعمال عن الإناث، ومن ناحية أخرى تشير تلك الدراسة لوجود مشكلة في تلبية الجامعة لاحتياجاتهم في مجال ريادة الأعمال، كما تشير النتائج لوجود معوقات أكثرأمام طلبة المناطق الريفية، ولعل ذلك يرجع إلى محدودية المجالات ونوعية الأنشطة الاقتصادية في تلك المناطق بالمقارنة بالمدن والمناطق الحضرية.

وسعت دراسة (الرميدي،٢٠١٨، ٣٧٢) إلى تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، والتعرف على المعوقات التي تواجهها في ذلك. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوزيع (١٢٠٠) استبانة بشكل إلكتروني وورقي على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية، وتحليل (٨٩١) استمارة صالحة للتحليل، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك قصور واضح في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب في محاور الرؤية، والرسالة، والاستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال، وانتهت الدراسة إلى طرح استراتيجية مقترحة لتحسين دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

وتشير نتائج هذه الدراسة إلى وجود حاجة لمعالجة القصور الراهن في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة، وفقًا لآراء أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات المصرية.

وهدفت دراسة (إبراهيم، ٢٠١٩، ٩٥) إلى تحليل الإطار الفكري لنموذج جامعات ريادة الأعمال، وعرض متطلبات تحول الجامعات إلى ريادة الأعمال، وطرح تصور مستقبلي لتنويع مصادر تمويل الجامعات المصرية في ضوء نموذج جامعات ريادة الأعمال، وذلك باستخدام المنهج الوصفي، مع تطبيق استبانة طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس المصريين العاملين بجامعة الملك سعود حيث بلغت (١٢٠) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى تصور مستقبلي لتنويع مصادر تمويل الجامعات المصرية في ضوء نموذج جامعات ريادة الأعمال تتمثل أبعاده في المنطلقات الفكرية للتصور المستقبلي، وأهدافه وأهميته، والإطار المنهجي لريادة الأعمال، ومكوناتها، والعوامل المؤشرة في التحول نحو ريادة الأعمال، وآليات تسويق الأفكار الريادية، ومتطلبات التحول المستقبلي للجامعات المصرية إلى ريادة الأعمال لضمان تنوع مصادر تمويلها.

وتتشابه نتائج تلك الدراسة مع دراسة (محمود، أحمد، ٢٠١٦، ٣١٧) في سعيهما لتحديد متطلبات تحول الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية مع الاختلاف في المنهج، وأدوات الدراسة.

وأوضحت دراسة (بلال وعبد الرحيم، ٢٠٢٠، ٢٤٧) لكيفية تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي المصرية، والتعرف على النهوج التعليمية في ريادة الأعمال، وتطويرها، وتحسين دور ريادة الأعمال في التعليم العالي، وكيفية الإفادة منها في التعليم العالي المصري بتصميم إطار مقترح للعناصر الرئيسة في ثقافة ريادة الأعمال، ورصد أبرز الممارسات الحالية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال، من خلال دراسة الجهود المبذولة لنشر ثقافة ريادة الأعمال في الأكاديمية العربية للعلوم والنقل والتكنولوجيا، وجامعة الإسكندرية. وتم استخدام إطارًا منهجياً مقارنًا معتمدًا على الدمج بين أبعاد الطريقة المقارنة المتمثلة في: (الوصف، والتحليل، والمقارنة، والتنبؤ)، وبنود تقييم النظم البيئية لريادة الأعمال في الجامعات المتعلقة بالثقافة الريادية. وتحديد أوجه التشابه والاختلاف في تعليم ريادة الأعمال في مركز ريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية، والأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري.

ويتبين أن الدراسة السابقة اختلفت عما سبقها من الدراسات في تركيزها على استخدام المنهج المقارن لجهود نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال تحليل مركزي ريادة الأعمال في كل من جامعة الإسكندرية، والأكاديمية العربية للنقل البحري، والذي يعد أحد آليات نشر ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي. وهذا يتفق مع ما هدفت إليه دراسة (حسنين،٢٠٢٠، ٩٦٩) لتحديد أدوار مراكز ريادة الأعمال في ضوء خبرات عدد من الجامعات الأجنبية والعربية؛ وتحديد الأدوار الفعلية لمركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية، ووضع رؤية مقترحة لتعزيز أدواره؛ بما يسهم في التطوير والتحسين المستمر للمركز، الأمر الذي ينعكس على أدائه، ومدى تحقيق الأهداف المنشودة. وبالمثل خلصت دراسة (حسن، ٢٠٢٢، ٥٦٠) إلى بناء رؤية مقترحة لدور مراكز الابتكار وريادة الأعمال فى رفع القدرة التنافسية بالجامعات المصرية فى ضوء بعض النماذج العالمية، والكشف عن أبرز النماذج العالمية لمراكز الابتكار، باستخدام المنهج الوصفي، وخلصت الدراسة من خلال مشاركة الخبراء بالجامعات المصرية (حلوان، الإسكندرية، أسيوط، الأزهر)، والمتخصصين ذوي العلاقة بمجال ريادة الأعمال من الناحية العلمية والبحثية أو التدريسية، ورواد الأعمال الناشئين من الطلاب، والباحثين، والمستثمرين إلى صياغة رؤية جديدة لإنشاء مراكز الابتكار وريادة الأعمال بالجامعات المصرية تتفق مع رؤية الجامعات المصرية وتوجهاتها الاستراتيجية ومتطلبات سوق العمل المحلي، ومواكبة متطلبات السوق العالمي، وربط رؤية المراكز الاستراتيجية برؤية مصر ٢٠٣٠ وبمستقبل التنمية الاقتصادى، وبمستقبل العمل الريادي محليًا وعالميًا مما يزيد من قدرة الجامعات للتنافسية، وهو ما يعود بالفائدة على المجتمع المصرى.

وهذه الدراسات تتشابه في تركيزها لأحد آليات الجامعات لنشر ثقافة ريادة الأعمال، وهو مراكز الابتكار وريادة الأعمال، وتطوير دورها، وربطها باحتياجات التنمية في مصر.

وقيّمت (دراسة محمود، ٢٠٢١) واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر الطلبة (أفراد عينة الدراسة)، وتشخيص أهم المعوقات التي تحد من تفعيلها، والتوصل إلى بعض المقترحات الممكنة؛ لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة، وذلك باستخدام المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية، وأوضحت نتائج الدراسة واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر الطلبة المشاركين في الدراسة جاء بدرجة موافقة (متوسطة)، بينما جاءت أهم المعوقات، والمقترحات الممكنة لتفعيلها بدرجة موافقة (مرتفعة).مما يشير إلى وجود جوانب قوة لدى جامعة السويس في نشر

ثقافة ريادة الأعمال، ووجود جوانب قصور، وطرحت الدراسة عدد من التوصيات لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس.

وعلى نفس الشاكلة هدفت دراسة (عبد الحي، ومطر، ٢٠١٨، ١٧٩) إلى وضع إطار مفاهيمي لثقافة ريادة الأعمال التعليمية، وتحديد آليات الجامعة في نشرها والمعوقات التي تواجهها، ووضع تصور مقترح لنشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب قطاع كليات التربية جامعة المنصورة، باستخدام المنهج الوصفي، وقد تمثلت أداة البحث في استبانة طبقت على عينة بلغت (٧٢٠) طالبا وطالبة من طلاب كليات (التربية -التربية النوعية – التربية الرياضية) بجامعة المنصورة، وتلخصت نتائج الدراسة في: إن أكثر أبعاد ثقافة ريادة الأعمال توافرا لدى طلاب كليات التربية هي السمات والمهارات الريادية، تليها الأفكار والاتجاهات الريادية وأخيراً المعلومات والمعارف الريادية، كما اتفقت عينة البحث على معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال لديهم بدرجة مرتفعة نسبياً، وانتهى البحث بوضع تصور مقترح ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب كليات التربية جامعة المنصورة.

ويتبين مما سبق اتفاق نتائج دراسة (محمود، ٢٠٢١)، ودراسة (عبد الحي، ومطر، ٢٠١٨) على وجود معوقات في نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعتي قناة السويس والمنصورة مما يتطلب مواجهة تلك المعوقات ومعالجتها.

وسعت دراسة (ألماظ، ٢٠٢٢، ٤٢٤) إلى تحديد متطلبات تحقيق تعليم ريادة الأعمال بالجامعات المصرية، وتشخيص المعوقات التي تحول دون ذلك من وجهة نظر المتخصصين والمشتغلين بمجال ريادة الأعمال بالجامعات المصرية، من خلال استعراض الإطار المفاهيمي لتعليم ريادة الأعمال، ورصد واقع تعليم ريادة الأعمال بالتعليم الجامعى المصري، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استبانة تم تطبيقها على عينة من المتخصصين ممن يقومون بتدريس مقررات ريادة الأعمال، ومؤسسي ومديري حاضنات الأعمال بكليات (الاقتصاد والعلوم السياسية، والتجارة، والتربية) ببعض الجامعات المصرية، والتي شملت وجه بحري، ووسط، وقبلي، كمحاولة لتمثيل معظم الجامعات المصرية. وأوصت الدراسة بضرورة توسع الجامعات المصرية في إقامة معارض للشركات المحتضنة بالحاضنات داخل الجامعة، وإقامة تحالفات وبروتوكولات تعاون وشراكة بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والجهات المعنية بريادة الأعمال مثل وزارة التخطيط، وجهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر، فضلًا عن التوسع في اطلاق مراكز خاصة لريادة الأعمال بالجامعات المصرية؛ لتعزيز القدرات الريادية والتنافسية للطلاب، وذلك فى إطار رؤية مصر لتحقيق التنمية المستدامة.

ويمكن القول إن هذه الدراسة تتميز عن غيرها من الدراسات في محاولتها التعرف على آراء القائمين على التدريس، والمتخصصين ومديري مراكز الأعمال في تدريس ريادة الأعمال مع تمثيل غالبية الجامعات المصرية وفقًا للنطاق الجغرافي.

وهدفت دراسة (لطفي، سليمان، والعرجاوي، ٢٠٢٢: ١٩٣) إلى قياس دور جامعة الإسكندرية في تنمية معارف الطلاب عن ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي، وعلاقة ذلك باتجاهاتهم نحو تأسيس مشروع ريادي. واشتملت عينة البحث على (٥٧٣) طالب وطالبة من طلاب جامعة الإسكندرية؛ اختيروا بطريقة عشوائية واستخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتمثلت أبرز نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات كلاً من (معارف الطلاب عينة البحث عن دور جامعة الإسكندرية في تنمية معارفهم عن ريادة الأعمال وتطويرهم وظيفيا،

واتجاهاتهم نحو تأسيس مشروع ريادي) وفقا لبعض المتغيرات المستقلة (الاشتراك في مركز التطوير الوظيفي، حضور دورات عن التطوير الوظيفي وريادة الأعمال، دراسة مقررات عن ريادة الأعمال). كذلك يوجد تباين دال إحصائياً بين متوسطات معارف الطلاب عينة البحث عن دور جامعة الإسكندرية في تنمية معارفهم عن ريادة الأعمال وتطويرهم وظيفيا واتجاهاتم نحو تأسيس مشروع ريادي وفقاً لبعض الخصائص الإجتماعية والإقتصادية للطلاب وأسرهم (العمر، نوع الدراسة، مستوى تعليم الأب والأم، الدخل الشهرى للأسرة). كما توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين متوسطات معارف الطلاب عينة البحث عن دور جامعة الإسكندرية في تنمية معارفهم عن ريادة الأعمال وتطويرهم وظيفي، وبين اتجاهاتهم نحو تأسيس مشروع ريادي.

بينما سعت دراسة (الهندي، ٢٠٢٢، ٥٨١) إلى تقديم تصور مقترح لتعليم ريادة الأعمال في جامعة القاهرة لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة في ضوء بعض الخبرات العالمية بما يتناسب مع واقع المجتمع المصري، وذلك من خلال تحليل مفاهيمي لريادة الأعمال، وتعرُّف واقع تعليم ريادة الأعمال في جامعة القاهرة، واستعراض أبرز التجارب العالمية في تعليم ريادة الأعمال في الجامعات، وتعرُّف مفهوم الثورة الصناعية الرابعة ومجالاتها ومتطلباتها، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى وضع تصور مقترح لتعليم ريادة الأعمال في جامعة القاهرة لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، وتقوم فلسفة هذا التصور على توفير عقول شابة رائدة للأعمال ومحركة لعجلة التنمية الشاملة المستدامة لتواكب متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، وإعداد خريجين ذوي قدرات عالية لتهيئتهم لوظائف المستقبل، وخفض معدلات البطالة بين خريجي الجامعات، وذلك بنشر ثقافة العمل الحر، وقد ركَّز محتوى التصور المقترح على تطوير البرامج والمقررات الدراسية في جامعة القاهرة، وتطوير أساليب وطرائق تدريس المقررات والبرامج لتعليم ريادة الأعمال، والاهتمام بالبيئة الداعمة لريادة الأعمال، والاهتمام بالبحث العلمي في مجال ريادة الأعمال.

ومن العرض السابق، يتبين اتفاق الدراسات السابقة على:

- أهمية ريادة الأعمال ونشر الثقافة الريادية بين طلبة الجامعات؛ بل إن بعض الدراسات طرحت مفهوم "الجامعات الريادية" كنموذج عالمي منتشر في كثير جامعات العالم المتميزة كجامعات كامبريدج وسنغافورة الوطنية، وما يتطلبه ذلك من تحول كلي في كل مكونات الجامعة من (رؤية ورسالة واستراتيجية، وآليات الإدارة والحوكمة والتمويل، وتبني هياكل وبنى تحتية كمراكز ريادة الأعمال، وحاضنات الأعمال والتكنولوجيا).
- اعتماد الجامعات على تبني استراتيجية ورؤية وأهداف ومنظومة قيم محددة لنشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال على مستوى الطلبة، مع إشارة غالبية الدراسات لغياب الرؤية والاستراتيجية على مستوى الجامعات المصرية لنشر ثقافة ريادة الأعمال على مستوى الإدارات الجامعية وغياب التنسيق.
- استخدام الجامعات لآليات تعزيز وتعليم ريادة الأعمال والتي تشمل:

١- تدريس وتعليم المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المرتبطة بريادة الأعمال من خلال المقررات الجامعية وتدريسها، وهناك اتجاهين رئيسيين لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلبة الجامعة من خلال المقررات الجامعية هما:

- o استحداث مقرر مستقل لريادة الأعمال وطرحه لجميع طلبة الجامعة.
- o دمج ثقافة ريادة الأعمال ضمن مجموعة من المقررات بما يضمن اكتساب الطلاب المعرفة والمهارات والاتجاهات والقيم المطلوبة.

٢- استحداث بنى ووحدات ومراكز للتعليم الريادي ومنها: مراكز ريادة الأعمال، ومراكز التأهيل الوظيفي، والمهني، وحاضنات الأعمال والتكنولوجيا، ومتنزهات التكنولوجيا وغيرها.

٣- عقد المؤتمرات والمنتديات، والندوات لعرض البحوث في مجالات ريادة الأعمال وممارساتها المختلفة، وعرض أفضل الخبرات وتبادلها.

٤- التعاون بين الجامعات والشركات والقطاع الصناعي، والمؤسسات التجارية، ومؤسسات المجتمع المدني لدعم المشروعات المختلفة للطلبة والباحثين، وإتاحة التمويل لتلك المشروعات .

٥- تنظيم المسابقات والفاعليات على مستوى الطلبة والجامعات لاختيار أفضل المشروعات وتكريمها ودعمها مادياً.

٦- قيام الجامعة بدورها كبيت خبرة للمشروعات التي أقامها الطلبة خصوصًا في المراحل الأول، ومتابعتها فيما بعد بحيث تضمن الاستمرارية للمشروع.

بينما تباينت الدراسات السابقة في الجوانب الآتية:

- اعتمدت دراسات (تهامي، ٢٠١٨)، و(الرميدي، ٢٠١٨) و(عبد الحي، ومطر، ٢٠٢١)، و(محمود، ٢٠٢١)، و(ألماظ، ٢٠٢٢)، و(لطفي، سليمان، والعرجاوي، ٢٠٢٢)، و(الهندي، ٢٠٢٢) لتقييم دور بعض الجامعات المصرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال على استخدام المنهج الوصفي، وإجراء دراسة ميدانية تعتمد على توزيع استبانات على عينة من المشاركين والذين كانوا إما أعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم، أو طلبة جامعات حول مدى قيام الجامعات بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال، وأوضحت نتائج تلك الدراسات وجود نقاط ضعف في أداء بعض الجامعات المصرية لدورها نشر ثقافة ريادة الأعمال وتعزيزها، ووجود كثير من المعوقات التي تسهم في ذلك.
- استخدمت دراسة (محمود، وأحمد ٢٠١٦) ودراسة (بلال وعبد الرحيم، ٢٠٢٠) ، ودراسة (حسنين، ٢٠٢٠) للمنهج المقارن، وإجراء دراسة مقارنة على دور مراكز التأهيل الوظيفي سواء داخل مصر كما في حالة دراسة (بلال وعبد الرحيم، ٢٠٢٠) لجامعتي الإسكندرية، أو دراسة (محمود وأحمد، ٢٠١٦) لجامعتي كامبريدج، وجامعة سنغافورة الوطنية.
- تركيز بعض الدراسات ومنها دراسة (حسنين، ٢٠٢٠) و(حسن، ٢٠٢٢) على مراكز ريادة الأعمال في عدد من جامعات العالم، وطرح رؤية لكيفية تبني تلك المراكز وتطبيقها في الجامعات المصرية، بينما ركزت دراسة (لطفي، سليمان، والعرجاوي، ٢٠٢٢) على مراكز التطوير الوظيفي، بعبارةٍ أخرى ركزت على أحد آليات نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، وهي صيغة مراكز ريادة الأعمال.

وجميع هذه الدراسات السابقة اقتصرت على وصف وتقييم نشر ريادة الأعمال ببعض الجامعات المصرية، لكن لم تعتمد أي دراسة – على حد علم الباحث- على تناول تعليم ريادة الأعمال بالجامعة وآلياتها المختلفة من منظور نقدي يربط تعليم ريادة الأعمال بالسياق الثقافي، والاجتماعي، والسياسي، والاقتصادي للمجتمع المصري، ونشأة وتطور الاهتمام بتعليم ريادة الأعمال في مصر، والتي تشمل مقرر ريادة الأعمال، والندوات والمؤتمرات، وحاضنات الأعمال

والتكنولوجيا، ومراكز التأهيل الوظيفي، والمعارض والمسابقات بل اقتصرت الدراسات على تناول آلية كمراكز ريادة الأعمال ومحاولة تطويرها في ضوء نظيراتها ببعض دول العالم، وتحديد المعوقات ومتطلبات التطوير.

وقد اعتمدت الدراسات على التعرف على آراء القائمين على التدريس أو الطلبة في تعليم ريادة الأعمال عمومًا بالجامعات، ولم تقم أى دراسة على حد علم الباحث بالتحليل النقدي للمقرر وأهدافه، وطرق تدريسه، وطرق تقييمه، والأنشطة المستخدمة كأبرز آلية تعتمد عليها الجامعات المصرية في تعليم ريادة الأعمال.

مشكلة البحث وتساؤلاته:

أدركت دول العالم أهمية التعليم الريادي على جميع المستويات، وتعزيز ثقافة المشروعات خلال تدريس ريادة الأعمال، وصارت "النظم الإيكولوجية الريادية" والتي يقصد بها النظم والبيئة المحيطة بالمشروعات الريادية مجالاً بحثياً نشطًا، وحظيت باهتمامٍ متزايدٍ ومناقشات سياسية معاصرة حول العالم، وبرغم هذا الارتباط الواضح بين الثقافة وريادة الأعمال، إلا أن الجهود البحثية الموجهة نحوهما محدودة، لذا فنحن بحاجة إلى تقديم تفسيرات أعمق لبحوث ثقافة ريادة الأعمال، وهناك عديد من الدعوات في هذا الصدد، وربما الأكثر إلحاحا البحث في تحديد مدى التوجه الثقافي لأصحاب المشروعات الفردية، وميلهم نحو ريادة الأعمال. (بلال، عبد الرحيم، ٢٠٢٠، ٢٤٧)

وعلى الرغم من الجهود التي بذلتها الجامعات المصرية في نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين طلبتها، إلا إن هناك دراسات وتقارير دولية ومحلية أشارت إلى وجود جوانب ضعف وقصور بحاجة إلى المعالجة، وطرح الحلول.

فوفقًا لتقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال (٢٠٢١) فإنه لازال أمام مصر مسار طويل حتى تقوم بتعليم ريادة الأعمال لتصل إلى المستويات العالمية والإقليمية في تعليم الطلاب مهارات ريادة الأعمال، حيث حققت مصر في التعليم ما قبل الجامعي درجة (٢,٣) وهي درجة صغيرة بالمقارنة بالمتوسط العالمي (٣,٢) وهذا يضع مصر في المرتبة (٣٦) من بين (٤٤) دولة؛ كذلك حصلت مصر على درجة (٤,٢) في التعليم العالي وهذا أقل من المتوسط العالمي.

(Ismail, Tolba, Meshreki, Barakat, Ghalwash, 2021)

والأكثر من هذا؛ فقد أظهرت نتائج الدراسات وجود مشكلات في وضع ريادة الأعمال وثقافتها عمومًا في المجتمع المصري، فطبقًا لتقرير التنافسية العالمية World Competitiveness Report الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام (٢٠١٩) حققت مصر المركز (٩٣)، من بين (١٤١) دولة شملها التقريروهو مركز متأخر نسبيًا على المستوى العالمي.

(The Ministry of Planning and Economic Development and National Institute for Governance and Sustainable Development,2020, 19)

كما شغلت مصر المركز رقم (٨٩) وفقًا لمؤشر الابتكار العالمي لعام (٢٠٢٢) الصادر عن مؤسسة الملكية الفكرية (World Intellectual Property Organization) WIPO، وحققت المركز (٩٧) وفقًا لمؤشر القوى البشرية والبحث العلمي من بين (١٣٢) وهو مركز متأخر نسبيًا. (Dutta et al., 2022, 51)

وعلى الرغم مما بذلته الجامعات الحكومية والخاصة من جهدٍ ملحوظٍ في تبني مشاريع تخرج الطلبة، في محاولة لوضعهم على بداية الطريق الريادي

الصحيح؛ إلا إن دراسات (نافع، ٢٠١٨) و(المبيرك، وجاسر، ٢٠١٤) أبانت إن تعليم ريادة الأعمال في الجامعات العربية لازال ترفًا وإن الجامعات العربية - ومن بينها المصرية - لم تصل بعد إلى درجة الاكتفاء؛ وأوضحت الدراسات وجود قصور في جهود الجامعات المصرية في نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال ومهاراته بين الطلبة، فقد كشفت دراسة (تهامي، ٢٠١٨، ١١٧) عن وجود قصور في الدور التثقيفي لجامعة بني سويف في تشجيع الطلاب على ريادة الأعمال، وضعف الدور الذي يمارسه المجتمع والأصدقاء في تشجيعهم، وضعف الارتباط بين برامج الجامعة واحتياجات سوق العمل، وهو ما يتفق مع دراسة (محمود، ٢٠٢١) من وجود قصور في دور جامعة السويس في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها، في حين أشارت دراسة (عبد الهادي ومطر ،٢٠٢١) إلى وجود معوقات بنسبة مرتفعة أمام نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلبة جامعة المنصورة، وبالمثل؛ أوضح (محمود، ٢٠١٧، ١٨٩) غياب الاهتمام بالتربية الريادية في التعليم الجامعي مما يفرض على النظم التعليمية العربية إعادة النظر في المناهج التعليمية، وتفعيل دور الجامعات للمشاركة في تحقيق التنمية للمجتمع من خلال المشاريع الريادية وخلق بيئة مواتية، والعمل على التحول نحو كونها جامعات ريادية فاعلة في المجتمع في ضوء متغيرات العصر واقتصاد المعرفة، وهذا ما أشار إليه تحليل (الرميدي، ٢٠١٨، ٣٧٣) لآراء عدد (٨٩١) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية إلى وجود اتفاق على وجود قصورٍ واضحٍ في قيام الجامعات المصرية بدورها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب؛ فلا يوجد لدى الجامعات المصرية رؤية أو رسالة لنشر ثقافة ريادة الأعمال، وضعف اهتمام القيادات الجامعية بنشر ثقافة ريادة الأعمال، فضلاً عن قلة أعداد الحاضنات، وضعف الآليات الداعمة لتبني واحتضان مشروعات الطلبة والباحثين في غالبية الجامعات الحكومية المصرية، وغياب التعاون مع الجهات الخارجية سواء المحلية أو الأجنبية لدعم المشروعات الريادية.

وعلى الجانب الآخر، استطاعت بعض الجامعات على مستوى العالم تحقيق إنجازات في مجال ريادة الأعمال، وتعزيز دور الجامعة في التنمية الاقتصادية للمجتمع، وأفادت في ذلك من الاتجاهات العالمية المعاصرة لنشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال. (جرين وآخرون، ٢٠١٦، ٣) وذلك مما يمكن الإفادة منه في تفعيل دور الجامعات المصرية في ذلك الخصوص.

وعلى ذلك تلخصَ السؤال الرئيس للدراسة الحالية في:

كيف يمكن تفعيل دور الجامعات المصرية في نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين طلبتها في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة؟

وتفرَّع من هذا السؤال الرئيس كل من الأسئلة الفرعية الآتية:

١- ما المقصود بريادة الأعمال ونشأتها وأهميتها؟

٢- كيف تطور دور الجامعات في نشر ثقافة ريادة الأعمال وتعزيزها عالميًا ومحلياً؟

٣- ما الواقع الحالي لدور الجامعات المصرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، وإيجابياته وسلبياته؟

٤- ما الاتجاهات العالمية المعاصرة لنشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال؟

٥- ما آليات تفعيل دور الجامعات المصرية في نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال؟

أهداف البحث:

استهدف البحث الحالى تحقيق مايلى :

١- التعرف على مصطلح ريادة الأعمال، ونشأته، وتطوره.

٢- رصد التطور التاريخي لدور التعليم الجامعي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وتعزيزها.

٣- تحليل الاتجاهات العالمية لنشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.

٤- تشخيص إيجابيات وسلبيات نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات المصرية.

٥- تحديد آليات تفعيل دور الجامعات المصرية لنشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.

أهمية البحث (النظرية والتطبيقية):

تعود أهمية الدراسة النظرية إلى ما قد تسفر عنه من إطار نظري قد يضيف إلى المكتبة العربية حول مفهوم ريادة الأعمال ونشأتها، ودواعي الاهتمام بها، وعرض وتحليل الاتجاهات العالمية المعاصرة، أما الأهمية التطبيقية فيعود إلى الحاجة إلى التعرف على إيجابيات وسلبيات الوضع الراهن لتعزيز ونشر ثقافة ريادة الأعمال في ظل توجهات الدولة المعلنة وفقًا لرؤية مصر (٢٠٣٠)؛ والتي تضمن الهدف الثالث فيها "تعزيز ثقافة ريادة الأعمال" لكونها الركيزة الأساس لبناء اقتصاد قوى تنافسي، مما قد يفيد القائمين على الجامعات المصرية، والمخططين التربويين في تحديد سبل تطوير تعليم ريادة الأعمال في الجامعات المصرية، وطرح حلول للمشكلات الراهنة.

منهج البحث وإجراءاته:

اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي لتحليل الأدب التربوي والدراسات السابقة لتحليل مصطلح ريادة الأعمال، وما يرتبط بها من مصطلحات، فضلاً عن تحليل الواقع الراهن لدور الجامعات المصرية، وعرض الاتجاهات العالمية لنشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، وطرح تصور لآليات تفعيل دور الجامعات المصرية في نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، فضلاً عن استخدام المنهج النقدي لتحليل ونقد دور الجامعات المصرية، والآليات التي تبنتها لأداء دورها، وتحديد الإيجابيات والسلبيات.

مصطلحات البحث:

تمثلت أبرز مصطلحات البحث في الآتي :

ريادة الأعمال Entrepreneurship:

يُقصَد بتعليم ريادة الأعمال في هذه الدراسة بإنها عملية تهدف إلى تنمية المعارف، والمهارات، والقيم الاتجاهات الريادية لدى طلبة الجامعات، وخلق عقلية ريادية مبتكرة قادرة على حل المشكلات، وتحقيق نجاحات من خلال اكتساب مهارات العمل الحر، وتعزيز ثقافة الإبداع، والابتكار، والتطوير، والاستكشاف، والاستفادة من الفرص، وتنمية المبادرة لديهم، وخلق فرص عمل تسهم في تنمية ورقى مجتمعاتهم.

ثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurial Culture:

يُقصَد بها مجموعة، المعارف، والقيم، والمعتقدات، والأفكار، والاتجاهات الشائعة في المجتمع، والمرتبطة بإنشاء المشروعات، والعمل الريادي الفعال من قبل الأفراد أو المجموعات، وما تتضمنه من اتجاهات إيجابية نحو الاستقلالية، والمخاطرة، والمغامرة، والمبادرة في مجال العمل الحر، مما يساهم في إحداث تغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع. فثقافة ريادة الأعمال هي مجموعة القيم وأسس ريادة الأعمال التي تسعى الجامعة لتأصيلها لدى طلبتها.

تعزيز ثقافة ريادة الأعمال: Entrepreneurship Culture Reinforcement

يقصد إجرائياً بتعزيز ثقافة ريادة الأعمال في هذه الدراسة بإنها كل الجهود والأنشطة التي تنفذها الجامعات لنشر وتطوير المعارف، والأفكار، والمهارات، والقيم، والاتجاهات، المرتبطة بريادة الأعمال بين طلبتها وباحثيها، ومنسوبيها، سواء من خلال المقررات الدراسية، أو الفعاليات المختلفة من

نـدوات ومـؤتمرات، ومـسابقات، أو مـن خـلال إنـشاء الهياكل الجامعيـة الـستحدثة مـن مراكـز ونـوادي لريـادة الأعمال، أو تأسيس حاضنات الأعمـال والتكنولوجيـة، أو مراكـز للتوظيـف والتأهيـل المهنـي، أو مراكـز للتميـز، وغيرها.

مخطط البحث :

سار البحث وفق الخطوات الآتية:

١- إعداد الإطـار النظري للدراسـة والـذي ركـز علـى تحليـل الأدب التربـوي للتعـرف علـى المقـصود بريـادة الأعمـال، ونـشأتها، وتطورهـا، ودواعـي الاهتمـام بتعليمهـا فـي الجامعـات، وصـورها، وعـرض ورصـد أبـرز الاتجاهـات العالميـة المعاصرة في تعزيز ونشر ثقافة ريادة الأعمال، وتحديـد الواقـع الـراهن لتعزيـز وتعلـيم ريـادة الأعمـال فـي الجامعـات المـصرية وفقًـا لنتـائج الدراسات السابقة والتقارير الدولية والمحلية.

٢- الدراسـة الميدانيـة: إعـداد وصـياغة أداة الدراسـة (الاستبانة) وتقنينهـا، ومـن ثـم تطبيقهـا علـى عينـة مـن أعـضاء هيئـة التـدريس بالجامعـات المـصرية (أفـراد عينـة الدراسـة) للتعـرف علـى آراءهـم فـي الآليات المقترحة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات.

٣- بناء تصور مقترح في ضوء نتائج الدراسة لتفعيل دور الجامعـات المـصرية فـي نـشر وتعزيـز ثقافـة ريادة الأعمال اعتمادًا على نتائج الإطار النظـري، وتـشخيص الواقـع الـراهن، وتحليـل الاتجاهـات العالميـة المعاصـرة، وتحليل نتـائج استطلاع آراء أعـضاء هيئـة التـدريس فـي الآليـات المقترحـة لنـشر وتعزيـز ريـادة الأعمـال فـي الجامعـات المصرية.

الإطار النظري للدراسة

أولاً- مفهوم ريادة الأعمال ونشأتها وأهميتها:

تعـود أصـول كلمـة ريـادة الأعمـال "Entrepreneurship" إلى اللغة الفرنسية القديمة، فقد ظهر هذا المصطلح في القاموس الفرنسي " قاموس عالم التجارة" المنشور في عام ١٧٢٣م، وذلك بمعنى "القيام بعمل"، ومنه انتقل المصطلح إلى اللغة الإنجليزية في منتصف القرن التاسع عشر، واكتسب معنى"المخاطرة لتحقيق أغراض اقتصادية". (Carlen, 2016,1)

أما اصطلاحًا فتعرف **ريادة الأعمال على إنها "عملية** إبداعية يقوم بها الفرد أو مجموعة من الأفراد لإيجاد أفكار جديدة، وحلول مبتكرة ، لإنشاء أعمال جديدة، أو تطوير أعمال قائمة، مع القدرة على تحمل المخاطر، وبذل الجهد المستمر للوصول إلى أفضل النتائج الممكنة".(حسنين، ٢٠٢٠، ٩٧٩)

وتعرف ريادة الأعمال "على أنها عملية إنشاء شيء جديد ذي قيمة، خاصة الاستجابة للفرص المتاحة، كما أنها تنطوي على بذل الجهد، وتحمل المخاطر، مع توقع تلقي المكافآت في النهاية التى قد تأخذ شكل نقدى أو غير نقدي. (Pahuja, 2015,8)

ويرجع تطور مجال ريادة الأعمال تاريخيًا إلى كل جهود كل من كانتيلون Cantilon(١٧٣٢م)، وساي Say (١٨١٦م)، وميـــــــــــــل Mill (1848l) وشـــــمبيتير(١٩١١م)، ونايـــــت Knight (١٩٢١م) الباحثين الاقتصاديين الذين طوروا مفهوم ريادة الأعمال عبر هذه السنوات الطويلة. فقد انتشر مفهوم ريادة الأعمال بفضل العالم النمساوي جوزيف شمبتر Joseph Schumpeter، الذي أوضح منذ عام ١٩٥٠م إنها محور الأفكار والمشروعات المبتكرة التي تتسم بالاستمرارية والنجاح، والمسؤولة عن التطور، والنمو الاقتصادي. وأشار جوزيف إلى أنّ أحد أسباب التخلف

الاقتصادي هو عدم ظهور الرياديين Entrepreneurs أو المبدعين الذين يسعون إلى ابتكار كل ما هو جديد، فرائد الأعمال يمثل المحرك الأساس للنمو الاقتصادي، لكونه الشخص الذي يخلق مشروعًا جديدًا، ويسعى إلى تطويره، وتسويقه، ويدفع بعجلة الاقتصاد إلى الأمام. وقد بدأ الاهتمام بريادة الأعمال منذ ذلك الحين، وصارت محورًا للاقتصاد العالمي، مما دفع الدول إلى أن تجعل ريادة الأعمال هدفًا تسعى لتحقيقه بكافة السبل، للتحول من رأس المال الاقتصادي إلى رأس المال المعرفي. (الهنائية وشحات، ٢٠٢٢، ٢٩٦)

ويرجع تنامي الاهتمام بريادة الأعمال على المستوى العالمي إلى عدد من العوامل التي ظهرت خلال العقد الأخير من القرن العشرين، فقد عانت دول العالم الصناعية خلال تلك الفترة من الركود الاقتصادي، وارتفاع معدلات البطالة، والتقلبات التجارية العالمية بدرجة لم يشهدها العالم منذ الحرب العالمية الثانية، وقد أدى هذا الوضع إلى زيادة اهتمام صانعي السياسات بالدور المتوقع لرواد الأعمال كأحد الحلول المطروحة لخفض معدلات البطالة، والنظر إليهم على إنهم "الوصفة السحرية" لتحقيق الازدهار والنمو الاقتصادي، لدور المشروعات الصغيرة في تحقيق التنمية نظرًا لقدرتها على التواؤم مع الظروف الاقتصادية المتقلبة، وقدرتها على البقاء والاستمرارية، وقد قامت دول عدة بالاعتماد على معايير سياسية جديدة لدعم المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال، وبذلت جهودًا للترويج للأنشطة الابتكارية، وتحسين القدرات الابتكارية للأفراد، ونتيجة ذلك صارت ريادة الأعمال قوة اقتصادية لم يشهد لها العالم مثيلاً من قبل، وصاحبها اهتمامٌ وانتشارٌ كبيرٌ في مجال تعليم ريادة الأعمال، فبدأت المقررات الدراسية والبرامج التدريبية في مجال ريادة الأعمال في الظهور في الجامعات في أنحاء عديدة من العالم، كما قدمت المؤسسات دورات ودراسات متخصصة في ريادة الأعمال. (زيدان، ٢٠١٤، ٢٣٦)

ولذلك؛ يمكن القول إن الاهتمام بريادة الأعمال، والزخم الذي صاحبها ما هو إلا نتاج للتطور والتنافس الاقتصادي العالمي، وتوجه دول العالم نحو تشجيع ودعم المشروعات، والابتكار، ودعم المبتكرين والمبدعين في كافة المجالات بما يسهم في تحقيق التقدم في المجتمعات، ويحقق الريادة لتلك الدول.

ثانياً- نشأة وتطور دور الجامعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال:

يمثل تعليم ريادة الأعمال نهجًا تربويًا يساهم فى تطوير الإبداع، وتطوير الابتكارات ومهارات الإعتماد على الذات بدلاً من الاعتماد على الحكومة من أجل الحصول على وظيفة، كما أنه يؤدى إلى توفير خريجين يتمتعون بالثقة فى أنفسهم، ويمتلكون قدرات التفكير المستقل؛ الأمر الذى يساعدهم فى اكتشاف معلومات جديدة تؤدى إلى التنمية الاقتصادية". (Olorundare, Kayode, 2014,160)

وتعرف منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم "UNESCO" تعليم ريادة الأعمال بإنه: إعداد الأفراد الرواد وتأهيلهم، وهو نشاط يرتبط بتنمية السلوك الاستكشافى الذى يمكن الطلاب من الابتكار التعليمى. (كلية الدراسات الخارجية، جامعة يانفتسي جينغتشوا، ٢٠١٦، ١٩)

فتعليم ريادة الأعمال عملية تهدف إلى تنمية المعارف، والمهارات، والقيم الاتجاهات الريادية لدى طلبة الجامعات، وخلق عقلية ريادية مبتكرة قادرة على حل المشكلات، وتحقيق نجاحات من خلال اكتساب مهارات العمل الحر، وتعزيز ثقافة الإبداع، والابتكار، والتطوير، والاستكشاف، والاستفادة من الفرص، وتنمية المبادرة لديهم، وخلق فرص عمل تسهم في تنمية ورقى مجتمعاتهم.

فالغرض الرئيس من تعليم ريادة الأعمال في الجامعات هو تطوير قدرات ريادة الأعمال لدى الطلبة والباحثين ومنتسبي الجامعة، لزيادة الخبرات، وتنمية الثقة بالنفس، وتوفير نماذج وتجارب تحفيزية خلال المرحلة الأولى من الحياة الجامعية. (أرناؤوط، ٢٠١٦، ٢١٥)

ويعتمد نجاح أي مشروع على توافر الخبرة العملية لدى القائمين عليه، وأن يحصلوا على التعليم المناسب الذي يساعد على "إنضاج قدراتهم، ومهاراتهم الريادية مما يؤدي إلى زيادة احتمالات نجاحه فالشركات لا تنشأ مصادفة، ولكن لا بد من وجود وعي بكيفية الرقابة والسيطرة على العمليات المختلفة لتحقيق العائد المنشود. وهذا يوضح مدى أهمية وجود برامج لتعليم وتدريب ريادة الأعمال، بالإضافة إلى الحاجة إلى خلق مناخ يشجع ريادة الأعمال، ويعالج الأسباب التي تؤدي إلى فشل المشروعات الريادية.

وتشير دراسات (البكاتوشي وأحمد، ٢٠١٨ ؛ الشرمان، ٢٠١٩، Sandri, 2016) إلى أهمية تدريس ريادة الأعمال Entrepreneurship في جميع الأنظمة التعليمية لما لها من دورٍ فعالٍ في القضاء على البطالة في المجتمعات من خلال إعداد أفراد مبدعين ومبتكرين متطلعين إلى المستقبل بنظرة ثاقبةٍ، وقادرين باعتمادهم على إمكانياتهم وقدراتهم الذاتية على خلق فرص عمل جديدة، تمكنهم من التكيف مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الطارئة .وتعد ريادة الأعمال من الحلول الجذرية التي أثبتت فعاليتها ونجاحها في التغلب على معدلات البطالة في الكثير من المجتمعات. (السبوع، ٢٠٢٠ ؛ أبو سيف، ٢٠١٦)

وقد أكدت تجارب الدول على أهمية ترسيخ مفهوم الريادة والإبداع والابتكار في أذهان الطلبة منذ الصغر، وذلك بتضمين هذه المهارات في المناهج الدراسية. (هنائية، وشحات، ٢٠٢٢، ٢٩٦)

وتؤكد الدراسات على أن تعليم ريادة الأعمال والتوجه بالاقتصاد المعرفي يمثل ركيزة أساسية وذات أثر واضح في نجاح المشروعات الناشئة، وتظهر هذه الدراسات أن (٥٤%) من أصحاب المشاريع الناشئة ذات التوجه بالمعرفة من خريجي ريادة الأعمال كما أن دخلهم يتزايد عن زملائهم بما يتراوح من (٢٧%) إلى (٦٢%) بما يؤكد على أن تعليم ريادة الأعمال والتوجه نحو الاقتصاد المعرفي لبناء مجتمع المعرفة يمثل مساهمة في النمو من خلال المشاريع الريادية الناشئة ذات التوجه بالمعرفة في إنتاج وتقديم منتجاتها وخدماته. (عيد، ٢٠١٤، ١٥٤)

ويرجع تاريخ تعليم ريادة الأعمال على مستوى الجامعات إلى عام (١٩٤٧م) عندما قدم مايلز ماسي Myles Mace أول مقرر دراسي لريادة الأعمال في كلية هارفارد لإدارة الأعمال، حيث سجل بالمقرر (١٨٨) طالبًا من طلاب الفرقة الثانية بماجستير إدارة الأعمال (MBA)، وكان السبب الملح لاستحداث هذا المقرر هو تلبية احتياجات الطلبة الذين عادوا بعد أداء الخدمة العسكرية في الحرب العالمية الثانية لينضموا إلى اقتصاد يمر بمرحلة انتقالية، وتبع ذلك تقديم بيتر دركر Peter Drucker مقررات أخرى في عام (١٩٥٣) في جامعة نيويورك، وتوالت ظهور مقررات ريادة الأعمال في الجامعات الأمريكية.

وقد انتمى مجال ريادة الأعمال إلى العلوم الإدارية – في بادئ الأمر- ثم إلى مجال "إدارة المشروعات الصغيرة" فيما بعد، ويؤكد فيسبير (١٩٨٥م) إلى أن مجال ريادة الأعمال في نهاية السبعينيات لم يكن يمثل سوى نشاطًا هامشيًا – كما كان يفتقر أكاديميًا إلى الإطار المعرفي الواضح، ويرجع ذلك إلى قلة عدد الدراسات التي تناولت هذا المجال خلال هذه الفترة. (زيدان، ٢٠١٤، ٢٣٦)

وقد بدأت الدعوات باستقلال مجال ريادة الأعمال كمجال علمي مستقل على يد ماكدونالد Mcdonald في عام (١٩٦١م) الذى طالب بضرورة وجود كيان مستقل لريادة الأعمال. ومع بداية الثمانينيات صارت ريادة الأعمال مجالاً أكاديميًا واعدًا، وبنهاية الثمانينيات تحولت إلى مجالاً أكاديميًا شرعياً يدرس في (٣٠٠) كلية أمريكية، زادت إلى (١٠٥٠) كلية أمريكية بنهاية حقبة التسعينيات، وبالفعل حدث نموًا كبير لتعليم ريادة الأعمال بالذات في الولايات المتحدة الأمريكية، التي تشير دراسة فيبير إلى كونها تستحوذ على (٨٠%) من جهود تعليم ريادة الأعمال تتركز في أمريكا الشمالية، بينما النسبة الباقية (٢٠%) لباقى دول العالم خصوصًا في أوروبا، وأن باقي برامج تعليم ريادة الأعمال في مناطق العالم ظهرت خلال الثلاثين سنة الأخيرة. (زيدان، ٢٠١٤، ٢٤٠)

وقد شهدت الفترة من بداية التسعينيات من القرن العشرين نموًا غير مسبوق في برامج تعليم ريادة الأعمال، وزيادة كبرى في أعداد الكليات التي تدرس مقررات وبرامج ريادة الأعمال، وانتشار المؤسسات والمراكز المتخصصة في ريادة الأعمال، ونموًا الدوريات العلمية المتخصصة في مجال ريادة الأعمال في الولايات المتحدة وأوروبا. حيث أكد تقرير المفوضية الأوروبية حول تعليم ريادة الأعمال في (٢٠١٢) على إن تعليم ريادة الأعمال يحقق آثارًا إيجابية في تعديل أفكار الطلاب، وتوجهاتهم نحو ريادة الأعمال، ويحسن من فرص توظيفهم وعملهم. (European Commission, 2012, 7)

وظهرت في المنطقة العربية كمقررات مستقلة على مستوى التعليم الجامعي تهدف إلى نشر ثقافة الأعمال تحت مسميات مختلفة ومنها "الثقافة الريادية"، و"إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة"، و"ريادة الأعمال"، و"ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة"، و"إدارة الشركات"، و"ريادة الأعمال والابتكار". (زيدان، ٢٠١٤، ٢٤٩)، وذلك يعكس رغبة الجامعات العربية في التنافس، ونشر الفكر الريادي بين طلبتها، خصوصًا مع الزخم الذي شهدته الدول العربية نحو وضع رؤى للتطوير حتى عام ٢٠٣٠، والتي تعتمد في غالبيتها على تشجيع ودعم الإبداع والابتكار ورعاية الموهوبين لدفع عجلة التقدم في المجتمعات العربية.

ثالثاً- الاتجاهات المعاصرة في نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات:

هناك توجه عالمي واضح نحو نشر ثقافة ريادة الأعمال، وإنشاء الجامعات الريادية، وذلك في إطار التنافس العالمي بين الجامعات، وتلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل. وهناك اهتمام عالمي بنشر التربية الريادية في جميع مستويات التعليم. (العتيبي، وموسى، ٢٠١٥، ٦٢٠)

وقد امتد الاهتمام العالمي بريادة الأعمال ونشر ثقافتها على مستوى التعليم الجامعي في الصور الآتية: (زيدان، ٢٠١٤، ٢٥٤)

١- التوسع في البرامج والدرجات الجامعية المقدمة في مجال ريادة الأعمال:

- استحداث برامج على مستوى البكالوريوس وبرامج الدراسات العليا كتخصص مستقل بذاته.
- استحداث مقررات لريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة لتدريسها لطلبة الجامعات والكليات في مرحلة التعليم الجامعي.

وبالنسبة لبناء المقررات في مجال ريادة الأعمال فهناك توجهات رئيسة في بنائها هما:

- التوجه نحو نماذج المشروعات فائقة النمو، وهو ما يماثل توجهات الجامعات الأمريكية، ويتضمن ذلك التوجه نحو التركيز على مهارات إقامة الشركات

فائقة النمو التي تستطيع تحقيق أرباح كبيرة وسرعة العائد.

- التوجه نحو المشروعات الصغيرة والمتوسطة وهو ما يماثل توجهات الجامعات الأوروبية، وذلك ينعكس على توجه المقررات نحو المهارات الوظيفية لإدارة المشروعات التقليدية والصغيرة.

١- **وجود سياسات وخطط لنشر ثقافة ريادة الأعمال في الجامعة ككل:** والتحول نحو نموذج الجامعات الريادية، كما هو الحال في الجامعات الأمريكية والبريطانية، وهذا يتضح فى سياسات الجامعات لتوفير بيئة جامعية داعمة لريادة الأعمال في الجامعة ككل، وبين كل فئات الطلبة دون تمييز، مع وجود رؤية واضحة لدى القيادات الجامعية بضرورة نشر التعليم الريادي بين طلبتها، وهو ذلك النوع من التعليم الذي يعمل على تنمية المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المرتبطة بإنشاء المشروعات، وتحويل الطلبة إلى رواد أعمال. وتهدف برامج التعليم الريادي إلي تحقيق ما يلي:

(Akinboye, Phihie, 2014,217), (Sandri, 2016,51)

- توفير المعارف والخبرات في مجال ريادة الأعمال.
- تأهيل الشباب لإدارة المشروعات الريادية.
- تدريب الشباب علي كيفية إعداد خطط العمل.
- تحفيز الشباب علي التفكير الإبداعي.
- تحويل ثقافة المجتمع من السعي وراء العمل في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص إلي ثقافة العمل الحر. (اليماني، ٢٠١٦)
- خلق نوع جديد من السلوكيات والاتجاهات الإيجابية للحاضر والمستقبل.
- غرس ثقافة الإبداع والابتكار.
- تدريب الشباب على التخطيط الاستراتيجي وأبعاده المختلفة.
- تنمية قدرة الشباب على التفاعل مع متطلبات المجتمع وسوق العمل.

وتشير خبرات الجامعات المعاصرة إلى وجود سياسات وخطط لنشر وغرس ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المحلي ككل، وبين طلبتها وباحثيها، والعاملين بها، وتحول البيئة الجامعية ككل إلى بيئةٍ داعمةٍ لريادة الأعمال من خلال كافة مكونات الجامعة، والتي تشمل القوانين واللوائح، ومصادر التمويل، وإنشاء الهياكل التنظيمية الداعمة من مراكز أعمال، وحاضنات أعمال وتكنولوجية، ومتنزهات التقنية، ومراكز التميز، ومناهج ومقررات الجامعة، وتفعيل أدوار أعضاء هيئة التدريس، والشراكة مع مؤسسات المجتمع الصناعية والإنتاجية لتحقيق الاستفادة المتبادلة لطلبة الجامعة، وباحثيها، وتلك المؤسسات، ولعل ذلك يرتبط بنظرة تلك الجامعات لريادة الأعمال، والإيمان بها كمفتاح لمواجهة التغيرات الحالية في سوق العمل، ومواجهة مشكلة البطالة.

٢- **تأسيس الشركات الجامعية:**

يبرز دور الجامعة الدور الاستثماري للجامعة في عصر اقتصاد المعرفة، إذ لجأت جامعات العالم لإنشاء الشركات الجامعية للاستفادة من أبحاث ومشروعات طلابها، وأعضاء هيئة التدريس بها، مما يحقق للجامعة أرباح، فعلى سبيل المثال تمتلك جامعة نانجنج Nanjing university للتكنولوجيا الكيميائية شركة نانجنج المتحدة للعلوم والتكنولوجيا التي تضم (٢٣) مؤسسة فرعية، ومصنعًا للآلات الهندسية، ومصنعًا للسيراميك، ومجموعة شركات الأنابيب الحرارية، كما أنشأت جامعة هارفارد الأمريكية شركة Management Harvard Company لإدارة أصول الجامعة من عقارات ومنشآت زراعية، وتدير هذه الشركة (١١٦٠٠) صندوق محددًا لكل منها الغرض

منه، تخصص لتمويل قطاع التغذية، والمرافق الجامعية والبحوث العلمية بالجامعة. (مرسي، وعمار، وحسين، ٢٠٢٢، ٢٩٧)

كما لجأت المملكة العربية السعودية إلى تطبيق برنامج الشركات الجامعية الناشئة، وهو مبادرة وطنية قدمتها الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت" عام ٢٠١٦م، وتستهدف المبادرة دعم أعضاء هيئة التدريس، وطلبة ومنسوبي الجامعات، من خلال توفير برامج ومعسكرات للتدريب، وتحكيم المشروعات المقدمة من قبل كافة منسوبي الجامعة، وتوفير فرص لتمويل واحتضان مشروعاتهم وتحويلها إلى نموذج أولى ناجح في الحاضنات، وتطويره إلى شركات جامعية رابحة. (منشآت، ٢٠٢٣، ١)

وتحقق الشركات الجامعية عوائدًا وأرباحًا توجه لصالح ميزانية الجامعة، وفائدة الطالب، أو عضو هيئة التدريس، صاحب المشروع، والمجتمع ككل، وتوضع سياسات وبرامج استرتيجية مبتكرة تهدف إلى دمج العمل البحثي والجامعات بالمراكز الصناعية والقطاع الخاص وتطوير الشراكة بينهما؛ مع السماح للجامعات بإنشاء الشركات الناشئة، والعمل على تطوير نظم الملكية الفكرية وربط العمل البحثي والمعملي بالواقع الاقتصادي ليكون جزءً من الطاقة الإنتاجية للاقتصاد القومي للدولة، وهو ما يساهم في توفير فرص العمل، والحد من البطالة، وتخريج مشاريع ناجحة للسوق يديرها رواد أعمال مؤهلون بشكل علمي، وتمكين الطلاب الأكفاء من تحويل أفكارهم المبتكرة ومشاريعهم إلى شركات ناشئة، كما وجد أن المؤسسات التعليمية لها دور هام في تغيير نظرة طلابها لريادة الأعمال، وكيفية إدارة مشاريعهم الناشئة؛ وهو ما قد يعمل على نجاح وتنمية أو فشل مشاريعهم في المستقبل.

وقد قامت الجامعة الأمريكية بالقاهرة منذ ثمان سنوات بإنشاء أول شركة جامعية ناشئة بالتحديد في عام ٢٠١٣م، وتعد شركة D-Kimia أول شركة صناعية تكنولوجية مصرية للتحاليل المتطورة، كما أنشئت بعدها في عام (٢٠٢١) شركة Suitera المتخصصة في أشباه الموصلات؛ وتهدف إلى توفير الأدوات والحلول للمساعدة في التعامل مع التعقيدات المصاحبة لتصميم الجيل الجديد من الدوائر المتكاملة، لتعملان معًا كبادرة أولى على دمج العمل في الأبحاث العلمية والجامعية بالسوق الصناعي.

وقد أعلنت جامعة الاسكندرية – الحكومية - في أغسطس عام ٢٠٢٠، عن البدء في إجراءات إنشاء "شركة ناشئة لجامعة الإسكندرية"، لتكون ذات مهام محددة لتسويق وإدارة مخرجات البحث العلمي، وتسجيل براءات الاختراع، لتكون بذلك أول شركة على مستوى الجامعات المصرية الحكومية في ذلك المجال؛ خاصة بعد صدور قانون حوافز الابتكار في ٢٠١٩/٢٠١٨؛ الذي مكّن جميع الجامعات الأخرى من السماح لأعضاء هيئة التدريس بامتلاك أسهم في الشركات بناء على مساهمتهم البحثية والعلمية في المنتجات. (الصفحة الرسمية لجامعة الإسكندرية، ٢٠٢٠)

لكن هناك صعوبات ومعوقات تحول دون قيام الجامعات المصرية بإنشاء الشركات، لعل من أبرزها ما يرتبط بالقوانين والتشريعات، خصوصًا أن الجامعات المصرية تخضع لقانون تنظيم الجامعات لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية، والذي يرى (حسين، ومرسي، وعمار، ٢٠٢٢، ٣٠٢) "إنه قانون قديم، ومعيب، تغيير كامل وشامل، وتحديث بما يتلائم مع مقتضيات العصر". كما أن هناك حاجة لتدريب العاملين على نظم المحاسبية والحوكمة، وتطوير قوانين العمل بتلك الشركات الجامعية، لتماثل نظم العمل والقواعد بشركات القطاع الخاص والشركات العالمية المماثلة.

ويحتاج إنشاء الشركات الجامعية إلى إيمان القيادات الجامعية بأهمية ريادة الأعمال والمشروعات

الريادية كأساس لتلك الشركات، وكونها مصدر غير تقليدي لتمويل الجامعات المصرية في ضوء مشكلة تناقص التمويل في مواجهة تزايد الطلب على التعليم الجامعي، كما يستلزم إيجاد بيئة داعمة لنجاح الشركات الجامعية الناشئة من خلال تطوير القوانين والتشريعات، واستقطاب الخبراء، والاستشاريين لتقديم الدعم الإداري والفني لرواد الأعمال بالجامعة، وتدريب العاملين بالجامعة على كيفية التعامل مع رواد الأعمال من طلبة وباحثين وأعضاء هيئة تدريس، فضلاً عن توفير ميزانيات مناسبة تتفق وحجم وكم المشروعات المنفذة، كما يتطلب التنسيق مع الجهات المانحة والداعمة في المجتمع من وزارات معنية، وهيئات وجمعيات رجال الأعمال، وشركات، ومصانع، كما قد يتطلب الأمر إصدار قوانين بحوافز، وإعفاءات ضريبية للجامعات ورواد الأعمال مما يزيد التوجه نحو الاستثمار في تلك الشركات.

٣- إنشاء مراكز ونوادي ريادة الأعمال:

اتجهت كثير من الجامعات للتوسع في إنشاء مراكز ونوادي ريادة الأعمال بالجامعات وذلك بهدف زيادة القدرة التنافسية للجامعة، ونشر المبادرة الاجتماعية على مستوى الجامعة، والمساهمة في تحقيق النمو الاقتصادي، والاستفادة من رأس المال الفكري بالجامعات، وتنمية قدرات الجامعة التنظيمية وعقد التحالفات والشراكات مع مؤسسات المجتمع وتعمل على الاستفادة من الفرص التي توفرها مؤسسات التمويل المختلفة سواء الدولية أو المحلية.(البنك الدولي، ٢٠١٩، ١٩-٢٢)

ولعل أبرز ما يميز تلك المراكز:

- التركيز على توعية الطلبة ونشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال مشاركة الطلبة بأنشطتهم، ومشروعاتهم في فعاليات سنوية مثل أسبوع ريادة الأعمال لعمل معارض، ومؤتمرات وندوات لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
- إتاحة منح للطلبة الموهوبين والمبتكرين للحصول على فرص تمويل حقيقية للمشروعات التي يتم تحكيمها واختيار الأفضل من بينها، وإتاحة الفرص للطلبة للتعاقد مع الشركات الكبرى.
- تنفيذ برامج زمالة ودرجات مشتركة مع مؤسسات الصناعة، بحيث يكون هناك تدريب للطلبة على المهارات المطلوبة لسوق العمل.
- استقطاب رواد الأعمال من خريجي الجامعات الذين حققوا إنجازات لعرض خبراتهم على طلبة الجامعات، من خلال الندوات والمؤتمرات والفعاليات المختلفة، فليس شرطًا أن يعتمد التدريس على أعضاء هيئة التدريس فقط، الاعتماد في تعليم ريادة الأعمال على الفرق المشتركة من الأكاديميين ورواد الأعمال، وذلك للجمع بين الأسس النظرية الأكاديمية، والخبرات العملية والممارسات، وهذا ما لجأت إليه كبرى الجامعات الأمريكية مثل جامعتي هارفارد وبابسون، والجدير بالإشارة أن جامعة بابسون Babson تشغل المرتبة الأولى لمدة (١٩) عامًا في تعليم ريادة الأعمال. (بلال، وعبد الرحميم، ٢٠٢٠، ٤٥)
- تنفيذ الدورات التدريبية وورش العمل بصورةٍ دوريةٍ لتنمية المهارات الريادية بين الطلاب.

رابعًا- واقع دور الجامعات المصرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال:

تأثرت مصر عقب ثورة (١٩٥٢)م بسياسات التخطيط المركزي، وسيطرة القطاع العام، والمؤسسات الحكومية وشبة الحكومية على الثقافة السائدة في العمل، والسياسات الاقتصادية، مما جعل الحكومة هي المسؤولة

عن تعيين كل خريج سواء في قطاع الخدمة المدنية أو مؤسسات القطاع العام. (اليونسكو، ٢٠١٠، ٣٣)

وقد شهدت مصر بداية من فترة السبعينيات تحولاتٍ اقتصاديةٍ، واجتماعيةٍ، وسياسيةٍ كبرى، كان من أهمها تبني سياسات الانفتاح الاقتصادي، والتوجه نحو زيادة دور القطاع الخاص في السوق، وزادت وتيرة هذه السياسات في السنوات الأخيرة من القرن العشرين، والتوجه نحو الأخذ بآليات وقوانين السوق الحر، وصاحب ذلك تسارع في عملية خصخصة المؤسسات العامة، وإعطاء المزيد من الحرية والفرص الاستثمارية للقطاع الخاص، في الوقت الذي عاني فيه السوق من الصبغة العائلية الصارخة على الشركات والمؤسسات، والركود الاقتصادي، وارتفاع نسب البطالة بشكلٍ كبيرٍ في المنطقة ككل، لكن تلك الفترة لم تشهد توجهًا مماثلاً من الجامعات المصرية نحو تطوير أو مقررات لبرامج لريادة الأعمال، وظل الأمر قاصرًا على تدريس مقررات إدارة الأعمال بكليات التجارة وأقسام الإدارة المختلفة بمختلف كليات الجامعات المصرية، وظل الأمر قاصرًا على تلك الصيغة لفترة طويلة.

فقد بدأ تدريس مقررات تعليم ريادة الأعمال في الجامعات المصرية ضمن التخصصات بكليات التجارة وإدارة الأعمال، ومن ثم فإن تدريس هذه المقررات ليس بغرض نشر الوعي بتعليم ريادة الأعمال، ولكن كتخصص أكاديمي داخل الجامعات. (Kirby & Ibrahim, 2011, 181-182)

ومع التحولات السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية التي شهدتها دول المنطقة ومنها مصر بعد عام ٢٠١٠ والرغبة في مسايرة الاتجاهات العالمية المعاصرة في تطوير التعليم الجامعي، ومع ظهور صيغة الجامعات الريادية وانتشارها عالميًا، اتجهت الجامعات المصرية إلى تبني ونشر ثقافة ريادة الأعمال حيث بدأت الجامعات المصرية كجامعة القاهرة والإسكندرية تدريب أعضاء هيئة التدريس على تدريس ريادة الأعمال، وبدأت في الإعداد لتدريس مقرر مستقل لريادة الأعمال لكافة الطلبة بمختلف التخصصات، خصوصًا مع إطلاق مصر في فبراير ٢٠١٦ "رؤية مصر ٢٠٣٠"، والتي تمثل أجندة وطنية تعكس الخطة الاستراتيجية طويلة المدى للدولة لتحقيق مبادئ وأهداف التنمية المستدامة في كل المجالات، وتوطينها بأجهزة الدولة المصرية المختلفة، وتعكس الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي. (رئاسة الجمهورية، ٢٠١٦، ١)

وتضمنت رؤية مصر ٢٠٣٠ أهداف أجندة التنمية المستدامة في مصر، ومن ضمنها الهدف الثالث على "تعمل مصر على تحقيق نمو اقتصادي قائم على المعرفة كما تعمل على تحقيق التحول الرقمي، ورفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد، وزيادة معدلات التشغيل، وفرص العمل اللائق، وتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال"، وقد أوضح ذلك الهدف بصورةٍ جلية مدى الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال، كما نصَّ الهدف الرابع على اتخاذ مصر المعرفة والابتكار والبحث العلمي ركائز أساسية للتنمية، وذلك من خلال الاستثمار في البشر، وبناء قدراتهم الإبداعية، والتحفيز على الابتكار، ونشر ثقافته، ودعم البحث العلمي وربطه بالتعليم والتنمية. (الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠٢٣)

كما صدر القانون رقم ٢٣ لسنة ٢٠١٨ بشأن تهيئة تمويل منظومة العلوم والتكنولوجيا، وتم إنشاء هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا STDF لإتاحة التمويل للمشروعات الطلابية والبحثية، وصدر قانون رقم (١) لسنة ٢٠١٩ بإنشاء صندوق دعم المبتكرين والنوابغ لإتاحة التمويل لمشروعات الطلبة، والخريجين، والباحثين، وذلك اعتمادًا على رسوم تحصل من الصناديق الخاصة بالجامعات الحكومية، ونسبة (٥%)

من رسوم ترخيص الجامعات الخاصة والأهلية، و(٥%) من الميزانية السنوية للجامعات الخاصة، والأهلية، و(٢%) من مصروفات الطلاب بالجامعات الخاصة، ونسبة (١%) من أرباح الوحدات الخاصة بالجامعات الحكومية، كما أصدرت وزارة التعليم العالي الاستراتيجية القومية للعلوم والتكنولوجيا ٢٠٣٠ في ٢٠١٩، والتي تهدف إلى دعم الابتكار والمشروعات الريادية للطلبة والباحثين المصريين. (قانون (١) لسنة ٢٠١٩، ٣-٥)

وقد قامت الجامعات المصرية بمجموعة كبيرة من الجهود في إطار دورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال وتعزيزها بين الطلبة، وذلك من خلال الاعتماد على الآليات الآتية:

١- تدريس مقرر ريادة الأعمال والابتكار:

كانت البدايات الأولى لتدريس مقررات ريادة الأعمال بأقسام إدارة الأعمال بكليات التجارة، وإدارة الأعمال في الجامعات المصرية، حيث أشار زيدان (٢٠١٤، ٢٤٩) إلى:

- من أوائل الجامعات التي تبنت تدريس مقررات لريادة الأعمال في مصر كانت الجامعة الأمريكية بالقاهرة (AUC) وتلاها في ذلك الجامعات الأجنبية أو التي تتبنى الفكر الغربي.
- إقبال الجامعات الحديثة النشأة نسبيًا على تدريس ريادة الأعمال بالمقارنة بالجامعات القديمة نسبيًا، فعلى سبيل المثال بدأ برنامج التعليم المفتوح بجامعة القاهرة تدريس مقررات إدارة المشروعات الصغيرة، والتسويق في الصناعات الصغيرة، وذلك قبل أن تقوم كليات التجارة بجامعتي القاهرة والإسكندرية بتعميم تدريس هذه المقررات بعدها بفترة طويلة فضلاً عن إن المقررات التي تم إطلاقها في الجامعات القديمة ركزت على الموضوعات الإدارية التقليدية مثل التسويق والإنتاج والتمويل وبحوث العمليات، ومبادئ الإدارة، والتنظيم في حين اتجهت تلك المقررات إلى الموضوعات الإدارية المتخصصة في مجال ريادة الأعمال في الجامعات الحديثة والأجنبية.

وقد قررت جامعة القاهرة تدريس مقرر ريادة الأعمال، لطلاب الفرق الثانية بالجامعة، ابتداءً من العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠، بهدف إكساب طلبة الجامعة المهارات اللازمة لنجاحهم كرواد أعمال، وتعريفهم بأساسيات بدء المشروعات، ووضع خططها، والبحث عن مصادر لتمويلها، وتسويق منتجاتها، أو خدماتها مما ينعكس على الاقتصاد. (جامعة القاهرة، ٢٠١٩) وذلك في إطار سعي الجامعة لتنمية قدرات الطلاب وتهيئتهم لسوق العمل المحلية والدولية، وإكسابهم القدرة على إدراك أهمية دور ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة في التنمية وعوائدها على الفرد والمجتمع، وتنظيم المشروعات الصغيرة وإدارتها.

وكان مجلس جامعة القاهرة قد طرح في عام ٢٠١٨، مسابقة بين المفكرين وأساتذة الجامعات والمتخصصين، لإعداد أو ترجمة كتاب لمقرر ريادة الأعمال، كأحد متطلبات التخرج لجميع طلبة الجامعة باختلاف تخصصاتهم. وأتاحت الجامعة المقرر بصورة إلكترونية، كما قررت أن ينعقد الامتحان فيه بنظام "الكتاب المفتوح"، كما تم تدريب (٣٥) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة من الكليات المختلفة بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، على تدريس المقرر، وذلك لإعداد كوادر تقوم بتدريس المقرر للطلاب بعد تدريبهم. (جامعة القاهرة، ٢٠١٩)

ويتكون كتاب مقرر ريادة الأعمال بجامعة القاهرة من (٧) فصول، الأول عن المفاهيم الأساسية لريادة الأعمال، والثاني عرض لعوامل فشل أو نجاح المشروع الريادي، والثالث حول أنواع الأعمال الريادية،

والرابع عن الخطوات العملية لتحويل الفكرة إلى مشروع، والخامس عن خطة الأعمال للمشروع الريادي، والسابع عن متطلبات تحويل المشروع الصغير إلى مشروع كبير، كما يضم الكتاب ملحقًا عن الجهات الداعمة للمشروعات الريادية بمصر، وملحق ثانٍ عن المواقع الإلكترونية للجهات المساعدة للمشروعات الصغيرة، وملحق ثالث عن المصطلحات والمفاهيم الأساسية لمقرر ريادة الأعمال.

وقد وافق المجلس الأعلى للجامعات على تعميم التجربة على الجامعات المصرية لتكوين جيل أكثر وعيًا وثقافة، وتطوير مهارات الطلاب، على أن تخرج من النطاق النظرى فى الدراسة إلى التجارب العملية، وتلتها جامعات أخرى حكومية وخاصة.

ومن التجارب المميزة للجامعات المصرية في ذلك الإطار، تجربة جامعة الإسكندرية، نظرًا لتحقيق الجامعة، حيث استطاعت جامعة الإسكندرية الفوز بالمركز الأول في التصفيات النهائية لأكبر مسابقة عالمية تابعة للاتحاد الأوروبي عن نشر الوعي بريادة الأعمال بالعاصمة الفنلندية هليسنكي؛ حيث قدمت الجامعة خلال تلك المسابقة نموذجًا متفردًا عالميًا عن جهودها في دمج مفاهيم ريادة الأعمال، وإدخال ثقافتها في المحتوى التعليمي لكافة طلابها، وذلك من خلال الاستعانة بمنهج دولي، وتقديمه بصورة تفاعلية. (الصفحة الرسمية لجامعة الإسكندرية، ١٨ أكتوبر ٢٠١٩)

وعليه سوف يتم التركيز على تجربة جامعة الإسكندرية في تعليم ريادة الأعمال، حيث قررت جامعة الإسكندرية تدريس مقرر ريادة الأعمال والابتكار للطلاب بداية من الفصل الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ كمقرر تجريبي على عينة مكونة من (١٠٠٠) طالب من طلبة الجامعة من خلال مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بالجامعة(CDCE)، بهدف تغيير مفهوم ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وتوجيههم من البحث عن وظيفة حكومية، إلى نشر ثقافة العمل الحر، وتشجيعهم على القيام بمشروعاتهم الخاصة، وتم تعميم تدريس مقرر ريادة الأعمال بداية من الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠ كمقرر إجباري على كل طلبة الفرقة الثالثة بكليات الجامعة، وذلك تحت مسمى "متطلب جامعي" يجتازه الطالب، ولا يضاف إلى مجموعه أو تقدير التخرج. (جامعة الإسكندرية، ٢٠١٩)

وقد قامت الجامعة بالتعاقد مع مؤسسة Pearsonالبريطانية لاختيار المقرر الذي سوف يتم تدريسه، وتولت شركة سيرتي بورت Certiport من خلال وكيلها المعتمد فى مصر شركة Skills Plus تدريب (٤٥) عضو هيئة تدريس بالجامعة بمقر مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية (CDCE)، لاعتمادهم لتدريس ريادة الأعمال لجميع طلبة الجامعة الذين يتجاوز عددهم ١٧٠ ألف طالب، وسبق هذه التجربة بعام تجربة مبدئية على عينة من ألف طالب. (جامعة الإسكندرية، ٢٠١٩)

وقد تم إجراء المقابلات الشخصية والتليفونية مع عدد (١٠) من أعضاء هيئة التدريس القائمين على تدريس مقرر "الابتكار وريادة الأعمال" لطلبة الفرقة الثالثة بكلية التربية واقع، ومعوقات تجربة تدريس ريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية، ومقترحاتهم للتطوير، وقد تم تقنين استمارة المقابلة بعد تحكيمها من قبل عدد من (١٢) من أساتذة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات كما هو موضح بملحق (١). ويمثل هؤلاء الأفراد ما يقارب (٢٥%) من إجمالي عدد (٤٥) عضو هيئة تدريس المنوط بهم تدريس ريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية حيث تم تدريبهم واعتمادهم من قبل مركز التطوير الوظيفي بجامعة الإسكندرية، وقد هدفت المقابلة إلى التعرف على أبرز مزايا ومعوقات تجربة تدريس ريادة

الأعمال بجامعة الإسكندرية بداية من أعوام ٢٠٢٠/٢٠١٩، و٢٠٢١/٢٠٢٠، و٢٠٢٢/٢٠٢١، و٢٠٢٣/٢٠٢٢. وأشارت نتائج المقابلات حول **السؤال الأول "ما واقع تجربة تدريس مقرر "الابتكار وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية؟"** فقد اتفق أفراد العينة على النقاط الآتية:

- يتكون مقرر ريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية من (٦) موديولات أو وحدات تعليمية، ويقع في عدد (٢٨٥) صفحة، من إعداد مؤسسة بيرسون البريطانية، وقد تم ترجمة كتاب المقرر إلى اللغة العربية، مع تعريب وإعادة صياغة الأمثلة بما يناسب الطالب المصري. ويتولى تدريس المقرر لطلبة الفرقة الثالثة بكليات جامعة الإسكندرية عدد (٢٥) من القائمين على التدريس، فضلاً عن وجود منسق للمقرر على مستوى كل كلية، ووجود منسق عام للمقرر على مستوى الجامعة وهو مدير مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية (CDCE) لمتابعة كل المستجدات وأعمال تقويم وتطوير المقرر.
- خُصِصَ للمقرر (١٠٠) درجة، ويعتمد توزيع درجات المقرر بداية من العام الدراسي (٢٠٢٠/٢٠١٩) على تخصيص (٤٠) درجة لمشروعات الطلبة، و(٦٠) درجة لدرجات الاختبار التحريري بنهاية الفصل الدراسي، ونظرًا لظروف لجائحة كورونا اعتمد تقييم المقرر في سنة ٢٠٢٠/٢٠١٩، و٢٠٢١/٢٠٢٠ على تقييم مشروعات الطلبة فقط، وبعد انتهاء أزمة كورونا تم تطبيق اختبار تحريري من خلال شبكة الإنترنت في العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢١ ونظرًا لما أسفرت عنه التجربة من صعوبات تقنية تتمثل في توقف جهاز الحاسب المركزي (Server) وصعوبة الدخول على موقع الاختبار وتعطله لعدة مرات، عادت جامعة الإسكندرية لتقرر عقد الاختبار التحريري حضورياً بمقر كليات الجامعة مثل باقي الاختبارات في باقي المقررات، وذلك خلال العام الدراسي (٢٠٢٣/٢٠٢٢). ويكون الاختبار من النوع الموضوعي ويتم تصحيحه إليكترونياً.

وبالنسبة للسؤال الثاني **ما مزايا تجربة تدريس مقرر"الابتكار وريادة الأعمال" لطلبة الفرقة الثالثة بكلية التربية جامعة الإسكندرية؟ فقد أشارت استجابات أفراد المقابلة إلى**:

١- وجود إيجابيات في تجربة جامعة الإسكندرية تتمثل في قيام الجامعة ببذل بالتعاقد مع مؤسسة "بيرسون" الدولية بريطانية لاختيار المقرر، ومؤسسة "سيرتي بورت" لتدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، واعتمادهم كمعلمين لريادة الأعمال، فضلاً عن وجود منسق للمقرر على مستوى كل كلية يتولى متابعة تدريس المقرر، والتواصل مع منسق عام المقرر على مستوى الجامعة وهو مدير مركز CDCE، ويتميز محتوى المقرر بتركيزه على عرض الأمثلة والنماذج العملية، فضلاً عن استخدام الصور والأشكال للتبسيط والتوضيح بشكل مكثف، وهذا في مجمله يتماشى مع الاتجاهات العالمية المعاصرة، وتوجه الجامعات عالمياً إلى نشر ثقافة ريادة الأعمال وتعزيزها.

وبالنسبة للسؤال الثالث ما سلبيات تجربة تدريس المقرر بكلية التربية جامعة الإسكندرية والتي ظهرت من خلال التطبيق؟

بناءً على تجميع استجابات العينة تم التوصل إلى:

أ- **تدريس المقرر**: اعتماد تدريس المقرر بشكل كبير على أسلوب المحاضرة، مع استخدام طريقة المشروعات لتقييم الطلبة وتقدمهم، في حين أن الأساس في تعليم ريادة الأعمال

ومهاراتها، يعتمد بشكل أساسي على استخدام ورش العمل، وتقسيم الطلبة لمجموعات صغيرة وتعاونهم معًا، وهذا يصعب تحقيقه في ظل قلة أعداد القائمين على تدريس هذا المقرر، وبالتالي هناك حاجة لزيادة أعدادهم بشكل كبير، وتدريبهم على استخدام أسلوب ورش العمل في تعليم ريادة الأعمال بشكل أكبر. فالمقرر ذو صبغة نظرية، يتضمن إرشادات وتوجيهات عامة ولا يتيح أي فرصة لتدريب عملي فعلي.

ج- محتوى المقرر:

- **لغة المقرر:** لأن المقرر هو ترجمة عربية لمقرر أجنبي باللغة الإنجليزية، فقد صاحب ذلك وجود صعوبة في فهم الترجمة العربية لعدم دقتها أحيانًا أو اختلافها مع النص الإنجليزي(وهذا ما أشار إليه بعض القائمين على تدريس المقرر خلال المقابلات الشخصية معهم)، ويؤيد ذلك بعض نصوص المقرر، فمثلاً ورد في صفحة رقم (٦) في كتاب المقرر عنوان "مكافآت كونك رائد أعمال" رغم أن الأدق لغويا "فوائد كونك رائد أعمال"، كما شاعت بالكتاب الأخطاء اللغوية التي تحتاج إلى تصويب ومراجعة. ومن ثم قد يحتاج كتاب المقرر إلى تنقيح ومراجعة، والتدقيق بما يسهل على الطالب الجامعي فهمه.
- **النماذج والأمثلة التي يتم تدريسها**: اعتمد الكتاب في عرضه لنماذج أجنبية تم ترجمتها، وخلا من أية أمثلة من البيئة المصرية أو العربية لرواد الأعمال وهذه نقطة تحتاج إلى نظر من قبل القائمين على إعداد المقرر لربط الطالب الجامعي بمجتمعه وثقافته.
- **كفاية الزمن المخصص لإعداد المشروعات**: اتفق القائمون على تدريس المقرر على الحاجة إلى زيادة وقت إعداد المشروع ليكون خلال العام الدراسي بأكمله وذلك أسوة بمشروعات التخرج للطلبة في باقي التخصصات بكليات الجامعة العملية ككليات الهندسة لإتاحة الفرصة للطلبة لإعداد المشروعات بصورة أفضل، حيث اشتكى كثير من الطلبة من عدم كفاية الوقت، لإعداد المشروع مع كثرة الأعباء في باقي المقررات (وهذا ما أشار إليه بعض القائمين على تدريس المقرر خلال المقابلات الشخصية معهم).

وقد أشارت دراسة مركز انتربرايز إلى أن مقررات ريادة الأعمال بالجامعات المصرية تحتاج إلى مزيد من التركيز على تعليم الطلبة الحوكمة والمساءلة وأخلاقيات العمل، فقد لجأ كثير من الطلبة لعمل مشروعات للفوز بجوائز ومنح، واستخدامها للسفر للخارج بدلاً من إنفاقها في مشروعاتهم، كما تحتاج تلك المقررات إلى التركيز على جوانب وموضوعات مثل كيفية إعداد القيادات، وأسس الثقافة التنظيمية، وكيفية الإدارة للمشروعات الناشئة. (إنتربرايز، ٢٠٢١، ١)

ج- **القائمون على تدريس المقرر**: لا تتناسب أعداد القائمين على تدريس المقرر وعددهم (٢٥) مع عدد طلبة الفرق الثالثة بالجامعة حيث يصل عدد طلبة جامعة الإسكندرية إلى ١٩٧ ألف طالب خلال العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣، وفقًا لإحصاءات موقع جامعة الإسكندرية الرسمي لعام ٢٠٢٣، أي يمكن القول إن (٢٥) عضو هيئة تدريس يدرسون المقرر لما يزيد عن ٥٠ ألف طالب (جملة عدد طلبة الفرقة الثالثة بكليات الجامعة) وبذلك

يصل حصة الأستاذ الجامعي إلى ٢٠٠٠ طالب تقريبًا مما يشكل عبئًا كبيرًا على عضو هيئة التدريس بالإضافة لما يقوم بتدريسه من مقررات أخرى بالجامعة، ويمثل صعوبة في تقييم هذا الكم الكبير من مشروعات، ومتابعة هؤلاء الطلبة خلال العام الدراسي.

ج- **تقويم الطالب:** يعتمد تقويم الطالب على جانبين:

- الأول هو (٤٠) درجة للمشروع، وقد أشار بعض القائمين على تدريس المقرر إلى اكتشافهم لجوء بعض الطلبة في إلى شراء المشروعات الجاهزة من قبل بعض المكاتب الجامعية، وتم اتخاذ بعض الإجراءات حيالهم، لكن على الجانب الآخر فإن هذا المقرر لا يضاف إلى مجموع الطالب أو تقديره العام، مما يقلل من إقبال بعض الطلبة على المقرر، وتحصيله.
- الثاني (٦٠) درجة مخصصة لاختبار المقرر، وقد أشار القائمين على تدريس المقرر خلال المقابلات إلى أن أسئلة الاختبار من النوع الموضوعي، وتركز على استخدام بنوك الأسئلة، بشكل دوري، وتركز الأسئلة على الجانب المعرفي بشكل أساسي وفي مستويات الحفظ والفهم، ويقل التركيز إلى حد كبير على تقييم مستويات التفكير العليا من تحليل وإبداع ونقد. وقد تم اللجوء إلى الاختبار الموضوعية لسهولة تصحيحها آلياً مع وجود تلك الأعداد الهائلة من الطلبة.

ويتضح مما تقدم، إن تجربة تعميم تدريس مقرر لريادة الأعمال بالجامعات المصرية لا زالت في مراحلها الأولى، وتحتاج إلى تطوير المحتوى، ليشمل موضوعات الحوكمة والمساءلة وأخلاقيات العمل، وحقوق الملكية الفكرية، والقيادة، والثقافة التنظيمية، وأساليب الإدارة بشكل أكبر، والتركيز على الجانب العملي، وعرض النماذج والأمثلة العملية من البيئة المصرية، وتطوير أساليب وطرق تدريس المقرر لتركز على ورش العمل، والتعلم التعاوني، مع زيادة أعداد القائمين على التدريس، وزيادة مدة إعداد المشروع ليكون على مدار العام الدراسي، وتطوير أساليب التقويم لتتنوع بين الأسئلة المقالية والموضوعية، وتقيس مستويات التفكير العليا بشكل أكبر، فضلاً عن الحاجة إلى التفكير في تحكيم تلك المشروعات جماعياً بواسطة لجان بدلاً من الاعتماد على مجرد رفع المشروع إليكترونيا أو ورقياً وتقييمها بواسطة عضو هيئة التدريس وحده في تقييم هذا الكم الكبير من المشروعات، ودون أن يتاح للطالب أخطائه أو مقترحات تطوير لمشروعه أو يستفيد من المشروعات المماثلة لزملائه.

٢- مراكز التطوير الوظيفي ومراكز التأهيل المهني ونوادي الأعمال بالجامعات:

تمثل مراكز التطوير الوظيفي والتأهيل والمهني ونوادي الأعمال وحدات أو هياكل تنظيمية تهدف إلى تنمية التوجه نحو ريادة الأعمال بكل مكونات الجامعة، ويظهر هذا في الهيكل التنظيمي للجامعة وفي رؤيتها، وأنشطتها، وبرامجها المختلفة، ليمتلك خريج هذه الجامعة مجموعة من المهارات الريادية، والتي تساعده في المستقبل على القيام بإجراء مشروعه الخاص. (موسى ، ٢٠١٨، ٥٩٢)

ويؤكد عبد الوهاب (٢٠١٨، ٧٢) إنه لكى تتحول الجامعة إلى جامعة ريادية لابد من تأسيس مراكز ريادية تضم المبدعين فى مختلف التخصصات، بحيث تتولى مهمة دعم المنظمات الصناعية ، وقطاع الأعمال بالأفكار الريادية، واحتضانها لحين تصبح قادرة على العمل بشكل مستقل مع التنسيق بين الجهات المعنية لبحث سبل تحقيق أقصى استفادة منها . وعلى الرغم من تحقيق مراكز التطوير الوظيفي لإنجازات كثيرة خلال

السنوات السابقة، إلا إن الدراسات ترصد وجود نقاط ضعف لعمل تلك المراكز: (حسنين، ٢٠٢٠، ١٠٢٨)

- ضعف مواكبة المراكز للتطورات التكنولوجية، وعدم إتاحة كثير من المعلومات على موقع المركز الإليكتروني، وقد يقتصر الأمر على عرض بيان بالدورات التدريبية وأعداد الطلبة. فلا يوجد سياسات أو خطط أو استراتيجيات معلنة.
- عدم وجود وحدات للمعلومات بالهيكل التنظيمي للمراكز.
- محدودية التعاون بين مراكز التطوير الوظيفي ومؤسسات المجتمع المختلفة الأمر الذي يحد استفادة تلك المؤسسات من المراكز، وضعف إقبال مؤسسات القطاع الخاص على دعم المشروعات الريادية.
- ضعف البنية التحتية للمراكز، فعلى سبيل المثال لا يوجد بتلك المراكز حاضنات للأعمال.
- ضعف الميزانيات ومحدودية التمويل لمراكز التطوير الوظيفي مما يعوقها عن أداء عملها.
- **ضعف قدرة المراكز على استقطاب وجذب الكفاءات العلمية المتميزة للعمل بها، لقلة أو غياب الحوافز التي تساعد على تحفيز الطلاب ، والخريجين ، والباحثين** ، وأعضاء هيئة التدريس ممن لديهم أفكار ريادية ، ومشروعات إبداعية إلى التقدم للمركز.
- ضعف الشفافية الإدارية ، ويتضح ذلك فى عدم الإعلان عن استراتيجية المركز ، وعدم اتاحتها على موقع المركز الالكترونى.
- ضعف العناية بالجانب الإدارى فى المركز، ويتضح ذلك من خلال ضعف العناية بوضع استراتيجية محددة لريادة الأعمال ، وضعف العناية بالتسويق.

وتتفق النتائج السابقة مع ما يعكسه واقع الجامعات المصرية الحكومية التي تعاني من قلة الموارد والتمويل، والنقص في أعداد العاملين المدربين، وتقادم القوانين وعدم ملاءمتها لطبيعة العصر، ومقتضياته، فضلاً عن إشكالية غياب الرؤى والسياسات وكل تلك المشكلات تعوق الفلسفة من إنشاء هذه المراكز التي يناط بها دعم الابتكار والإبداع بين أعضاء هيئة التدريس وطلبة الجامعات، وباحثيها.

٣- حاضنات الأعمال والتكنولوجيا:

تمثل الحاضنات وحدات أو أقسام بالجامعة تهدف إلى تشجيع ورعاية المشروعات في بدايتها، من خلال إتاحة فرص التمويل للباحثين وطلبة الجامعة لتنفيذ مشروعاتهم بالاتفاق مع الجهات الصناعية والإنتاجية بالمجتمع، مع إتاحة فرص تقديم الاستشارات والتدريب من خلال خبراء وأساتذة الجامعة حتى يستطيع أصحاب الأفكار الريادية تحويل تلك الأفكار إلى نماذج أولية يتم احتضانها لفترة زمنية محددة، ومن ثم يتم تنفيذ تلك المشروعات بصورة أكبر في المجتمع، وهذا هو الأساس في عمل الحاضنة، والغرض الأصلي لإنشائها.

وتعد حاضنات الأعمال والتكنولوجيا إحدى الأدوات التي تستهدف إيجاد الشركات المبدعة ونموها، ومن أبرز فوائدها تقديم الدعم المالي للمشروع في مراحله الأولية، وتوفير الدعم والاستشارات الإدارية، وتقليل معدلات فشل المشروعات، وخلق فرص للعمل، وزيادة الشراكات بين الجامعات والقطاع الخاص، وتطوير منتجات محددة للسوق، والمساهمة في التقدم التكنولوجي في المجتمع. (الشميشري، وسرور، ٢٠١٤، ١٢)

وقد أشارت التجارب إلي 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%). (القهيوي والوادي، ٢٠١٢ ؛ مهدي، ٢٠١٥)

وبالنسبة للجامعات المصرية فقد بلغ عدد حاضنات الأعمال المؤسسة من قبل جامعات حكومية وخاصة حتى عام (٢٠٢١) ما يقارب من (١٢) حاضنة، تضم ما لا يقل عن ٦٠٠ شركة ناشئة في تخصصاتٍ أبرزها: الزراعة المستدامة، الابتكارات التكنولوجية، والمياه، وإدارة المخلفات الزراعية، والذكاء الاصطناعي. وتشمل خدمات الحاضنات تقديم تمويل للمشروع الواحد يتراوح بين ٢٠ ألف جنيه إلى ٢٥٠ ألف جنيه، إضافة إلى إتاحة استخدام المعامل وأماكن الاجتماعات والإرشاد التكنولوجي، والتجاري، والمساحة المكتبية، والتسويق، والتواصل مع المستثمرين المحتملين. والهدف من تأسيس الحاضنات هو تحويل البحوث التي يقوم بها الأساتذة والطلاب إلى مشروعات فعلية ناجحة بما يخلق بيئة محفزة للابتكار، ويرسخ من ثقافة ريادة الأعمال. وتدير إدارة الجامعات الحاضنات ويتم تمويلها من خلال شراكات بين الحكومة والقطاع الخاص؛ لكنها لا تمتلك حصة في الشركات التي تحتضنها. وتعاني الحاضنات الجامعية من قلة مصادر التمويل المتاحة لها، ووجود قوانين وتشريعات تعرقل قيام الجامعة بتأسيس الشركات، والاستفادة من العوائد المتحققة منها أو استثمارها بشكل يماثل الجامعات المعاصرة، كما تعاني الحاضنات من قلة أعداد العاملين بها، نسبة إلى كم العمل الموكول إليها.(الفنار للإعلام، ٢٠٢١، ١) ومن ثم يمكن القول بإن هناك عديد من الخطوات التي تحتاجها الحاضنات بالجامعات المصرية، للتغلب على المعوقات الراهنة سواء المادية أو البشرية، والتي تحد من فاعليتها في تحقيق الأهداف المأمولة من إنشائها.

٤- مكاتب دعم الابتكار ونقل وتسويق التكنولوجيا (تايكو TICO) بالجامعات:

سعت أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا للتعاون مع الجامعات والمراكز البحثية المصرية في إطار تطبيق استراتيجية الحكومة المصرية (رؤية مصر ٢٠٣٠) لإنشاء شبكة من المكاتب البحثية والصناعية المتخصصة التي تعمل في اتجاه نقل وتسويق التكنولوجيا، ومتابعة المشروعات البحثية، والتعريف بفرص التمويل والتعاون الدولي، ونشر ثقافة الملكية الفكرية وبراءات الاختراع، وقد أطلق على هذه الشبكة مسمى مكاتب دعم الابتكار ونقل وتسويق التكنولوجيا والتي يرمز لها باللغة الإنجليزية (TICO)، وهي مكاتب خاصة بنقل وتسويق التكنولوجيا، وتهدف إلى ربط الصناعة بالبحث العلمى، بجانب تسويق مخرجات البحث العلمى من خلال المكاتب المنتشرة بنطاق الجامعات والمراكز البحثية.

وبصورة عامة تهدف مكاتب "التايكو" إلى تحقيق الآتي: (أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، ٢٠٢٣)

- نشر ثقافة الابتكاروتدعيم الثقة بين البحث العلمى والتنمية في كل محاورها بهدف زيادة معدلات الانتاج.
- رصد متطلبات التنمية وجمع التحديات بهدف تعميق، وتوطين التصنيع المحلي
- متابعة ميدانية لتنفيذ المشروعات البحثية فى المراحل المختلفة، والعمل على دعمها من جهات التمويل المحلية والأجنبية
- تسويق نتائج البحوث وعرض نتائجها على الجهات المختلفة في إطار دعم ريادة الأعمال

وتضم تلك المكاتب ثلاثة أقسام وإدارات فرعية:

- مكتب نقل التكنولوجيا TTO Technology Transfer Office

- مركز دعم التكنولوجيا والابتكار من خلال براءات الاختراع وحقوق الملكية الفكرية TISC. Grant and International Cooperation Office
- مكتب متابعة المشروعات البحثية والمنح والعلاقات والتعاون الدولي لدعم الابتكار GICO. Technology Innovation Support Cente

ووفقًا لموقع أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا فقد بلغ عدد هذه المكاتب (٤٣) مكتبًا بإجمالي تمويل (٤٠) مليون جنيه. ومن خلال هذه المكاتب تم نشر (٢٠٠٠) بحث، وتسجيل عدد (٣٥) طلب براءة، والحصول على (٣) براءات اختراع، ودعم (٣٢) فكرة تكنولوجية، وتصميم (١٣٦) نموذج أولي، والتسويق لعدد (١٢٠) منتج تكنولوجي، العائد المادي لتنفيذ تعاقدات التسويق التكنولوجي ٢٥٠٠٠ جنيه مصري. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٩، ٢١) وقد حققت هذا المكاتب مجموعة من الإنجازات على مستوى الجامعات المصرية وهي:

(مكتب دعم الابتكار وتسويق ونقل التكنولوجيا بجامعة حلوان، ٢٠٢٠)، (مجلس المراكز والمعاهد البحثية بوزارة التعليم العالي، ٢٠٢٢)

- فوز المشروعات الطلابية التي تدعمها المكاتب بعدد من الجوائز بالمعارض والمسابقات الطلابية، مثل سلسلة معرض القاهرة الدولي للابتكار والذي تنظمه أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا المصرية، ومعرض الابتكار بكوريا الجنوبية.
- تنظيم سلسلة من الندوات وورش العمل حول المشروعات الريادية وتبني الأفكار وغيرها.
- الحصول على عدد من براءات الاختراع وخصوصًا في المجالات الهندسية والطبية وقد بلغ عدد براءات الاختراعات التي سجلتها الجامعات المصرية (١٠) براءات في عام ٢٠١٩ وهذا إنجاز يحسب لمكاتب التايكو بالمقارنة لأن إجمالي البراءات المسجلة في الفترة من (٢٠٠٨ إلى ٢٠١٨) بلغ ٨ براءات فقط للجامعات عن إجمالي الفترة.

لكن على الرغم من إنجازات مكاتب التايكو، لكنها محدودة نظرًا لقلة أعدادها، وقلة أعداد العاملين بها، وضعف الميزانيات المتاحة لها، وقلة أعدادها قياسًا إلى أعدد طلبة الجامعات المصرية، وكثرة المشروعات التي تحتاج إلى دعم.

٥- مراكز التطوير المهني UCCD:

أنشئت هذه المراكز كنتيجة للتعاون بين وزارة التعليم العالي والجامعة الأمريكية بالقاهرة، والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، وذلك في إطار مشروع المراكز الجامعية للتطوير المهني؛ والذي يهدف إلى إنشاء ٢٠ مركزاً جامعياً للتطوير المهني في ١٢ جامعة حكومية مصرية في صعيد مصر والدلتا والقاهرة الكبرى على مدى أربع سنوات بداية من عام ٢٠١٨م. (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢، ص ١)

وقد بلغ عدد المراكز المنشئة حتى الآن (٢٢) مركزًا في عدد (١٥) جامعة مصرية، أحدثها مركز التطوير المهني بجامعة أسيوط والذي افتتح في مايو (٢٠٢٣م).

وتهدف هذه المراكز إلى توفير مجموعة متكاملة من الخدمات والتدريبات في مجالات الإدارة المهنية وريادة الأعمال تهدف لزيادة قدرة الخريجين التنافسية، وسد الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل من خلال تنمية المهارات الوظيفية للطلاب. ويقوم فريق من الجامعة الأمريكية بالقاهرة بتدريب وتأهيل موظفي هذه المراكز على تقديم خدمات التوجيه المهني لطلاب الجامعة.

وقد قامت الجامعة الأمريكية بتدريب وتأهيل موظفى هذه المراكز على منهج جمعية الوطنية الأمريكية للتطوير المهني للعمل كميسرين مهنيين لتقديم خدمات التوجيه المهنى لطلاب الجامعة، مما يُساهم فى استدامة المراكز والخدمات المهنية . وتشمل الأنشطة المنفذة تنظيم الدورات التدريبية في مجالات ريادة الأعمال مثل التسويق، ومهارات التوظيف، وإدارة الموارد البشرية، والمبيعات وخدمة العملاء، وتنظيم ورش العمل رفع مهارات الطلبة والخريجين والتي تشمل موضوعات مختلفة مثل كيفية كتابة السيرة الذاتية، وتقنيات البحث عن وظيفة، ونادي المحادثة باللغة الإنجليزية، وعقد اللقاءات التوظيفية بالشراكة مع ممثلي القطاع الخاص والشركات، وكذلك تنظيم الفعاليات المختلفة مثل الجلسات التعريفية والندوات والمعسكرات والأيام المتخصصة، أسبوع ريادة الأعمال.

وقد استطاعت هذه المراكز تقديم خدمات متنوعة لما يزيد على (٢٠٠) ألف طالب، علمًا بأن جميع الخدمات تقدم بصورة مجانية للطلبة الجامعيين، سواء كانت فرص تدريبية أو حضور ورش عمل أو حتى إتاحة فرص للتوظيف والعمل كنتيجة للقاءات التوظيف المختلفة.

وقد أعلنت السفارة الأمريكية بالقاهرة على موقعها الرسمي في نوفمبر ٢٠١٩ إلى إن تلك المراكز تسعى إلى تدريب نسبة ٧٠% من طلاب الجامعة في مصر، بتكلفة مالية قدرها ٢٠,٨ مليون دولار. (سفارة الولايات المتحدة الأمريكية، ٢٠١٩)

وقد لجأت بعض الجامعات لزيادة الرسوم التي يدفعها الطالب الجامعي لتوفير تمويل لتلك المراكز المستحدثة، ويسددها الطالب تحت مسمى بند "مركز تطوير التعليم الجامعي"، وهذا هو المعلن بالصفحة الرسمية لموقع جامعة الإسكندرية.

أما عن إيجابيات تلك المراكز وإنجازاتها المنشورة على موقع السفارة الأمريكية، والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID ووزارة التعليم العالي لعام (٢٠٢٣) فتشير إلى:

١- تتماشى أهداف مراكز التطوير المهني مع رؤية مصر ٢٠٣٠، من حيث تضييق الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، وتدريب الطلبة على مهارات السوق المختلفة، ولهذا تجد إقبالاً من مختلف الأطراف سواء وزارة التعليم العالي، والجامعات المصرية، والشركات والمصانع المصرية.

٢- لاقت الأنشطة التي نفذتها تلك المراكز إقبالاً كبيرًا في فترة بسيطة نظرًا لتقديمها الخدمات لكافة الطلبة بدون تمييز وبصورة مجانية من دورات في اللغات، وكتابة السيرة الذاتية، ومهارات المقابلة، ودراسة السوق، والتسويق، وتمنح هذه المراكز بعض الحوافز للمتدربين من الطلبة كتوزيع وجبات، وتنظيم احتفالات وهو ما يتناسب مع خصائص الطلبة من تلك المرحلة العمرية.

٣- تعتمد تلك المراكز على تدريب موظفيها بالجامعة الأمريكية بالقاهرة لإعدادهم كميسرين مهنيين، فضلاً عن تدريب جزء آخر منهم بمنظمة العمل الدولية للتعامل مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، فضلاً عن توفير حوافز مادية متميز لجذب العاملين المتميزين للعمل بتلك المراكز.

لكن على الجانب الآخر، فهناك مجموعة من السلبيات التي تحتاج إلى معالجة:

١- أنشئت هذه المراكز وخصصت لها الجامعات جزءً من المباني المخصصة لأغراض أخرى، مثل المكتبات الجامعية، مما أدى إلى استقطاع أجزاء كبيرة من المباني المخصصة للمكتبات

الجامعية لصالح مراكز التطوير المهني، كما خصصت الجامعات جزءً من مواردها المالية لتجهيز تلك المباني، وذلك على حساب ميزانية الجامعة الضئيلة بالأساس والتي تكفي بالكاد لتوفير الخدمات التعليمية.

٢- تروج هذه المراكز للفكر الأمريكي في إعداد المدربين، والتركيز على متطلبات سوق العمل، ونشر ثقافة ريادة الأعمال، وتم إنفاق جزء من ميزانية المشروع لتدريب العاملين بتلك المراكز بالجامعة الأمريكية بالقاهرة، وكان يمكن في ذلك المجال الإفادة من أقسام إدارة الأعمال بالجامعات المصرية، والعمل على تدريب أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة والعاملين من خلال هذه الأقسام لتكون بمثابة بيت خبرة لتدريب باقي العاملين بالجامعة.

٣- لجأت كثير من الجامعات لزيادة المصروفات الدراسية لكل طالب، فمثلاً جامعة الإسكندرية خصصت لبند "مركز تطوير التعليم الجامعي" مبلغ (١٠٠) جنيه يتم تحصيلها من كل طالب، وبذلك ساهم إنشاء تلك المراكز في زيادة الأعباء على كل الطلبة.

٤- أدى إنشاء تلك المراكز مع وجود مراكز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال، والحاضنات وغياب التنسيق إلى حدوث تكرار وتعارض بين أنشطة وأعمال تلك المراكز.

٦- برامج تعليم ريادة الأعمال والابتكار لطلبة وخريجي الجامعات المصرية:

هناك عدة برامج لتعليم ريادة الأعمال ونشر ثقافتها بين الطلبة والخريجين، ولعل من أبرزها برنامج InnovEgypt وهو برنامج يهدف لبناء قدرات طلبة وخريجي الجامعات المصرية في مجال الإبداع وريادة الأعمال، وتأسيس الشركات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وخلق قاعدة من رواد الأعمال المُحتملين ذوي المهارات المطلوبة من قبل الشركات. وهذا البرنامج التدريبي من إعداد مركز الإبداع التكنولوجي وريادة الأعمال، والذي يُطلق عليه باللغة الإنجليزية:

Technology Innovation and Entrepreneurship Center(TIEC)"

ويتبع المركز وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وقد تأسس عام (٢٠١٠م)، ويقع مقره الأساسي بالقرية الذكية بالقاهرة، ويعد المركز هو الأول من نوعه في مصر والثاني على مستوى القارة الأفريقية، والرابع على مستوى منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا من حيث كونه عُضوًا مُعتمدًا لدى الشبكة الأوروبية للأعمال(European Business and Innovation Centre Network) والذي يطلق عليها اختصارًا "EBN ". (مركز الإبداع التكنولوجي وريادة الأعمال بوزارة الاتصالات، ٢٠١٩)

ويشمل برنامج التدريب (٤٤) ساعة تدريبية، منها (٣٠) ساعة تفاعلية في شكل معسكر تدريبي على مدى ٥ ساعات يومياً بأحد بأحد مراكز الإبداع بالجامعات المصرية، ويتاح التسجيل لطلبة السنة النهائية بالجامعات والخريجين من كليات الهندسة والحاسب، وتكنولوجيا المعلومات، وكليات العلوم، والتجارة وما يرتبط بها من تخصصات، من خريجي دفعة (٢٠١٣) وما بعدها.

ويهدف هذا البرنامج التدريبي إلى:

- تقديم المعرفة الأساسية للابتكار وإدارة التكنولوجيا
- تمكين الطلاب من توليد أفكار مبتكرة تتناول تحديات على أرض الواقع باستخدام الأساليب المُنظمة لتحريك وإثارة الأفكار والعصف الذهني.

- رفع الوعي بأهمية حماية الابتكار من خلال حقوق الملكية الفكرية، والموضوعات المتصلة بها مثل حقوق التأليف والنشر، وبراءات الاختراع، والعلامات التجارية.
- تطوير مهارات تنظيم المشاريع من خلال تقديم المفاهيم الأساسية لريادة الأعمال
- تطبيق التعلم التفاعلي الذي يوفر الأدوات الأساسية اللازمة لبدء مشاريع ناشئة

وتشتمل وحدات البرنامج التدريب على ثلاث وحدات أساسية:

١ - **إدارة الابتكار والتكنولوجيا:** وتركز هذه الوحدة على "عملية الابتكار" من حيث التعريف والإنتاج والنماذج والموارد والنصائح. وتقدم صورة مُفصلة عن أهمية الابتكار كمحرك للأعمال. ويساعد مركز TIEC متعلمي البرنامج على تطبيق آليات الابتكار ويقدم أشكال مختلفة من الدعم اللازم لتحقيق النجاح. ثم يتم ربط عملية الابتكار بتقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة، وذلك من خلال وحدة التدريب التي تتولى مهمة تدريب الطلاب على كيفية اكتشاف التكنولوجيا الحديثة والتنبؤ بها واستخدامها لإنشاء أفكار مبتكرة.

٢ . **تصميم الأفكار**: وهي أساس البرنامج والقاعدة التي بنيت عليها رحلة التدريب للبرنامج. ويستطيع المتدرب من خلالها التعرف على تصميم/توليد الأفكار باعتباره منهجًا يعتمد على الابتكار لدى الإنسان وكعملية إبداعية قوية لحل المشاكل، والتي يمكن تطبيقها على مختلف الصناعات.

٣ . **ريادة الأعمال:** وتركز على مفاهيم ريادة الأعمال الأساسية، ومجموعة الأدوات الأساسية، التي تهم رواد الأعمال المُقبلين على إطلاق مشاريعهم في المستقبل، وتطوير مهارات ريادة الأعمال المطلوبة بشكل كبير من قبل الشركات المحلية والمتعددة الجنسيات.

ويمكن القول إن هذه البرامج تسهم في نشر الوعي وزيادته بين طلبة الجامعة وخصوصًا الطلبة ذوي المهارات الريادية، وتسهم في توجيهها بطريقة علمية ومدروسة نحو كيفية تحويل أفكارهم إلى شكل مشروعات تطبيقية، ونماذج أولية يمكن التوسع فيها بصورة أكبر.

٧- تنظيم الجامعات للفعاليات المرتبطة بريادة الأعمال:

اتجهت الجامعات المصرية في السنوات الأخيرة لعقد مجموعة من الفعاليات كالمسابقات والمعارض والمؤتمرات في مجالات الأعمال والابتكار، وقد استطاعت الجامعات المصرية تحقيق عدة إنجازات نتيجة مشاركات طلابها وباحثيها، فمثلاً فازت جامعة الإسكندرية بالمركز الأول فى التصفيات النهائية لمسابقة عالمية تابعة للاتحاد الأوروبي عن نشر الوعي بريادة الأعمال والتى عقدت بالعاصمة الفنلندية هليسنكى في عام ٢٠١٩، حيث استطاعت جامعة الإسكندرية أن تقدم نموذجًا متفردًا عالميًا في دمج مفاهيم ريادة الأعمال، وإدراج ثقافتها في المحتوي التعليمي لكافة طلاب جامعة الإسكندرية، وتقديم نموذج فريد للتعليم غير النمطي، والتفاعلي، والمبني على مفاهيم التعلم والمشاركة، والخروج عن النمط التقليدي في التدريس، وباستخدام منهج دولي معتمد. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٩، ١)

وهذه الفعاليات وغيرها تسهم في نشر الوعي بريادة الأعمال، وتشجع على الابتكار، والتنافس بين الطلبة والباحثين للفوز بالمنح والجوائز وتأسيس مشروعاتهم، لكن يتطلب النهوض بثقافة ريادة الأعمال مزيد من الجهد سواء من الدولة ومؤسساتها المختلفة عبر مراحل التعليم ما قبل الجامعي، وتحسين بيئة ممارسة ريادة الأعمال في المجتمع ككل، وإصلاح

وتطوير القوانين والتشريعات، ووضع الخطط والاستراتيجيات لتنمية مهارات سوق العمل، والحياة لدى الطلبة، ودعم الممارسات المختلفة، وفي نفس الوقت يتطلب الأمر من الجامعات وجود إيمان لدى القيادات الجامعية، والقائمين عليها، وأعضاء هيئة التدريس بأهمية نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، ووضع الخطط والاستراتيجيات لتكون تلك الثقافة جزءً من المناخ الجامعي ككل لتشمل كل مكونات وعناصر الجامعة، ودعم الهياكل والوحدات الجديدة المنشئة لدعم ريادة الأعمال مثل حاضنات الأعمال والتكنولوجيا، ومتنزهات التقنية، ومراكز التطوير المهني، والتأهيل الوظيفي، ومكاتب براءات الاختراع، والتايكو، ودعمها ماليًا ومعنوياً، ولا بد من وجود مسارات واضحة لدعم المشروعات الريادية وإنشاء الشركات الجامعية، وتيسير الإجراءات سواء من قبل الدولة ومؤسساتها، أو من قبل الجامعات، وتوفير الحوافز لتلك الشركات لتستطيع المنافسة في سوق العمل.

الدراسة الميدانية

اعتمدت الدراسة الميدانية على استطلاع آراء السادة أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات المصرية في آليات تفعيل دور الجامعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال، وذلك على النحو الآتي:

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بعدد (٤) جامعات هي: القاهرة، والإسكندرية، ودمنهور، وأسيوط من إجمالي عدد (٢٧) جامعة حكومية مصرية. وروعى في اختيار الجامعات عراقتها، وتمثيلها لأقاليم مصر الجغرافية. وبلغ العدد الإجمالي لعينة الدراسة (٥٩٠) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بطريقة عشوائية موزعين على كافة الأقسام والتخصصات بما يقارب (٣%) من أفراد مجتمع الدراسة، وذلك بعد حذف الاستبيانات غير الصالحة للتحليل، وتنوعت درجاتهم العلمية بين (مدرس– أستاذ مساعد – أستاذ)، وتخصصاتهم (كليات عملية، وكليات نظرية)، ويوضح الجدول رقم (١) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

جدول رقم (١)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	مستوى التغير	العدد
الدرجة العلمية	مدرس	٢٣٥
	أستاذ مساعد	٢١٥
	أستاذ	١٤٠
الجنس	ذكور	٢١٠
	إناث	٣٨٠
التخصص	كليات نظرية	٣٣١
	كليات عملية	٢٥٩

ويتضح من الجدول رقم (١) ، أن عينة الدراسة تضمنت عدد (٢٣٥) مدرس بما يمثل ٤٠% تقريبا من العينة، (٢١٥) أستاذ مساعد بما يقارب (٣٩%)، و(١٤٠) أستاذاً بما يمثل (٢٠%) تقريباً من حجم العينة، وتضمنت العينة (٢١٠) من أعضاء هيئة التدريس الذكور، و(٤٤٥) من أعضاء هيئة التدريس الإناث، وذلك يقارب نسبهم فى المجتمع الأصلي، حيث تقارب نسبة الإناث ٦٥%، ونسبة الذكور، وبالنسبة لمتغير التخصص فتكونت العينة من (٣٣١) عضو هيئة تدريس من التخصصات العلمية الأكاديمية (الأقسام التخصصية العلمية والأدبية)، و(٢٩٥) من أعضاء هيئة التدريس بأقسام العلوم التربوية والنفسية.

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استمارة استطلاع للرأي تم بناؤها وتطويرها بعد الرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع

الدراسة، وعلى ضوء الخبرة الشخصية للباحث. وبناءً على هذه الخطوة تكونت الأداة فى صورتها المبدئية من (٤٥) عبارة موزعة على أربع محاور هي: (مقررات ومناهج ريادة الأعمال)، (الأستاذ الجامعي)، (الإدارة الجامعية)، (الأنشطة الطلابية). وجاء عقب كل محور سؤالاً حول مقترحات أعضاء هيئة التدريس لتفعيل دور الجامعة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لطلبتها عقب كل محور.

وصيغت العبارات بصورةٍ إيجابيةٍ، وأعطى لكل عبارةٍ من عباراتها وزنا مدرجاً وفق سلم ليكرت Likert الخماسى لتقدير أهمية العبارة على النحو الآتي:

١- تُعطى القيمة الرقمية (٥) للاستجابة موافق بدرجة كبيرة جداً.

٢- تُعطى القيمة الرقمية (٤) للاستجابة موافق بدرجة كبيرة.

٣- تُعطى القيمة الرقمية (٣) للاستجابة موافق بدرجة متوسطة.

٤- تُعطى القيمة الرقمية (٢) للاستجابة موافق بدرجة قليلة.

٥- تُعطى القيمة الرقمية (١) للاستجابة موافق بدرجة قليلة جداً.

واشتملت الاستبانة على المتغيرات المستقلة الآتية: الدرجة العلمية، الجنس، التخصص.

صدق الأداة

تم التحقق من صدق الاستبانة بعرضها على (١٣) محكماً من أساتذة كليات التربية من المتخصصين فى أصول التربية والمناهج وطرق التدريس وعلم النفس والتربية المقارنة كما هو موضح بملحق رقم (١)، وذلك لإبداء ملاحظاتهم وآرائهم فى درجة مناسبة صياغة العبارات لغوياً، ومدى انتماء العبارات إلى المجال الذى وردت فيه، ومدى قياسها لذلك المجال الذى تنتمى إليه، وتم الأخذ بملاحظات المحكمين فتم حذف عدد (٦) عبارات وهى التى لم تحصل على نسبة موافقة (٧٠%) فأكثر من آراء المحكمين، كما تم تعديل صياغة عدد (٤) عبارات، وعلى هذا الأساس تكونت أداة الدراسة من (٣٧) عبارةً بعد التحكيم موزعة على أربعة محاور هى:

١- مقررات ومناهج ريادة الأعمال.

٢- الأنشطة الطلابية .

٣- الإدارة الجامعية.

٤- الأستاذ الجامعي.

وتم حساب صدق الاتساق الداخلى من خلال توزيع الاستبانة فى صورتها النهائية على عينة تجريبية من (٢٠) عضو هيئة تدريس بكلية التربية جامعة الاسكندرية، والتى تم اختيارها من مجتمع الدراسة الكلىّ، واستُبعِدَت من نطاق عينة الدراسة الأصلية، وطلب إليها الإجابة عن جميع عبارات استطلاع الرأي، وبعد استرداد جميع الاستطلاعات تم حساب معاملات الارتباط بين درجات محاور استطلاع الرأي الأربعة بالدرجة الكلية لاستطلاع الرأي.

جدول رقم (٢)

يوضح معاملات الارتباط بين درجات العينة فى مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

م	مجالات الاستبانة	معامل الارتباط
١	مقررات ومناهج ريادة الأعمال.	*٠,٨٦
٢	الأنشطة الطلابية .	*٠,٨٤
٣	الإدارة الجامعية.	*٠,٨٩
٤	الأستاذ الجامعي.	*٠٨٦
* دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١).		

يلاحظ من الجدول رقم (٢) أن قيم معاملات الارتباط تتراوح ما بين (٠,٨٣ – ٠,٨٩) وهى جميعاً دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على وجود ارتباط عالٍ بين درجات مجالات الاستبانة، والدرجة الكلية

للاستبانة، وهذا يدل على صدق عبارات الاستبانة، وصلاحيتها للاستخدام فى صورتها النهائية لتحقيق أغراض الدراسة.

ثبات الأداة

تم حساب ثبات الاستبانة على عينة مكونة من (٢٠) عضو هيئة تدريس من خارج العينة التى طبقت عليها استبانة الدراسة، وحساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) حيث بلغ معامل الثبات (٠,٨٨)، وهذا يدل على ثبات الاستبانة بدرجة عالية ومقبولة إحصائياً لأغراض الدراسة.

المعالجة الإحصائية

عقب جمع استبانات الدراسة وترميزها، قام الباحث بتفريغها الكترونياً بواسطة استخدام برنامج الحزم الإحصائية فى العلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدارة السابعة عشر، وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للبيانات، وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية بجامعة الإسكندرية عن كل محور من محاور الاستطلاع الأربعة.

لتسهيل تفسير نتائج الإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام الأسلوب الآتى لتحديد مستوى الإجابة على عبارات الاستبانة، حيث تم إعطاء قيمة للاستجابات على النحو السابق (١،٢،٣،٤،٥). ثم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة الآتية: طول الفئة = (أكبر قيمة – أقل قيمة) ÷ عدد الاستجابات = ٠,٨٠

لنحصل على التصنيف المطلوب للحكم على وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فى آليات تفعيل دور الجامعات المصرية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال، وذلك كما هو موضح فى الجدول رقم (٣).

جدول رقم (٣)

وصف مستوى عبارات المقياس ومدى متوسطاتها الحسابية

مدى المتوسطات	الوصف
٤,٢١ – ٥,٠٠	متوفر بدرجة كبيرة جداً
٣,٤١-٤,٢٠	متوفر بدرجة كبيرة
٢,٦١-٣,٤٠	متوفر بدرجة متوسطة
١,٨١ -٢,٦٠	متوفر بدرجة ضعيفة
١,٠٠ -١,٨٠	متوفر بدرجة ضعيفة جداً

نتائج الدراسة :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور وكل عبارة من عبارات الاستبانة، وتم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية كما يتضح من الجدول رقم (٤).

جدول رقم (٤)

ترتيب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل عبارات المحاور

م	البند	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
المحورالأول - مقررات ومناهج ريادة الأعمال:			
١.	تطوير محتوى مقرر ريادة الأعمال والابتكار بالجامعات المصرية ليواكب الأفكار والمفاهيم الحديثة.	٤,٩٤	٠,٢٣
٢.	تركيز المقررات على تنمية القيم والاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال وإنشاء المشروعات.	٤,٩٤	٠,٢٣
٣.	تدريب الطلبة على مهارات إعداد مشروع لتنفيذه عملياً.	٤,٩٤	٠,٢٣
٤.	التحول من تدريس ريادة الأعمال بالطريقة التقليدية كالإلقاء والمحاضرة انتقالاً إلى طرق المناقشة والحوار والتعلم بالنمذجة والمشروعات وغيرها.	٤,٩٤	٠,٢٣
٥.	تركيز أساليب التقويم على الجوانب المهارية والوجدانية والمعرفية للطالب.	٤,٩٤	٠,٢٣
٦.	تدريب الطلبة على تقييم عناصر النجاح والفشل في المشروعات القائمة.	٤,٩٤	٠,٢٣
٧.	تحقق التكامل فى جوانب شخصية الطلبة المعرفية والمهارية والوجدانية.	٤,٩٤	٠,٢٣
٨.	اعتماد مقررات ريادة الأعمال على ممارسة الأنشطة العملية، وعرض التجارب والنماذج الناجحة.	٤,٩٤	٠,٢٣
٩.	تطوير مقررات أقسام إدارة الأعمال بما يتفق مع الاتجاهات العالمية الحديثة.	٤,٩٤	٠,٢٣
١٠.	تصميم مواد تعليمية عبر الإنترنت لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين مختلف الفئات.	٤,٨٧	٠,٣٣
المحور الثاني - الأنشطة الطلابية:			
١.	إقامة فعاليات دورية مثل (أسبوع ريادة الأعمال لعمل معارض، ومؤتمرات وندوات، ومسابقات) لنشر ثقافة ريادة الأعمال.	٤,٨٨	٠,٤٣
٢.	إتاحة منح للطلبة الموهوبين والمبتكرين لتنفيذ مشروعاتهم وأفكارهم عملياً.	٤,٨٦	٠,٤٤
٣.	تنفيذ الدورات التدريبية وورش العمل بصورة دورية لتنمية المهارات الريادية بين الطلاب.	٤,٨٦	٠,٤٤
٤.	استقطاب رواد الأعمال من خريجي الجامعات الذين حققوا إنجازات لعرض خبراتهم.	٤,٨٠	٠,٤٧
٥.	تنظيم برامج ومعسكرات صيفية لتدريب الشباب في الشركات والمؤسسات لكافة طلبة الجامعة وفقًا لتخصصاتهم.	٤,٨٠	٠,٤٥
٦.	إتاحة الدورات التثقيفية في ريادة الأعمال لطلبة الجامعة عبر الإنترنت بشكل تفاعلي.	٤,٧٧	٠,٤١
٧.	تنظيم المسابقات والمعارض على مستوى الجامعات بين مشروعات تخرج طلبة الجامعة في مختلف التخصصات.	٤,٧٧	٠,٤١
٨.	التنسيق بين مراكز الأعمال وحاضنات الأعمال والتكنولوجيا ومراكز التأهيل المهني والتكامل بينها.	٤,٤٤	٠,٦٩
المحور الثالث- القيادات الجامعية:			
١.	تبني سياسات وخطط لنشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المحلي وبين طلبة الجامعة سواء على المدى القصير، أو المتوسط، أو البعيد لتشمل كل عناصر ومكونات الجامعة.	٤,٩٦	٠,٢٣
٢.	عقد بروتوكولات تعاون مع الشركات والمؤسسات الرائدة لتبني أفكار ومواهب طلبة الجامعة.	٤,٩٤	٠,٢٣
٣.	تطوير سياسات لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من القائمين على تدريس ريادة الأعمال.	٤,٩٤	٠,٢٣

م	البند	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
٤.	التوسع في نشر البني التنظيمية كحاضنات الأعمال والتكنولوجيا ومراكز التميز ومتنزهات التكنولوجيا وغيرها.	٤,٩٤	٠,٢٣
٥.	تطوير القوانين واللوائح الجامعية بما يتيح للجامعة تنفيذ وتمويل مشروعات الطلبة وإنشاء الشركات الجامعية.	٤,٩٤	٠,٢٣
٦.	عقد اتفاقيات تعاون مع باقي الجامعات الخاصة والدولية لتبادل الخبرات في مجال ريادة الأعمال.	٤,٩٤	٠,٢٣
٧.	زيادة الميزانيات المخصصة لمراكز ريادة الأعمال والتأهيل الوظيفي بما يحقق أهدافها.	٤,٩٤	٠,٢٣
٨.	التعاون بين وزارة التربية والتعليم والجامعات في تطوير مناهج التعليم في المراحل المختلفة بما يغرس قيم المبادأة والاستقلال والاعتماد على النفس في الفرد.	٤,٩٤	٠,٢٣
٩.	تلبية احتياجات الهياكل المستحدثة من مراكز أعمال وتأهيل مهني من الكوادر الإدارية المدربة.	٤,٩٤	٠,٢٣
١٠.	تحديد المشروعات المطلوبة لسوق العمل بالتنسيق مع الجهات المختصة مثل جهاز تنمية المشروعات الصغيرة، وجمعيات رجال الأعمال، والمؤسسات والشركات الصناعية.	٤,٨٧	٠,٣٣
١١.	تنفيذ برامج زمالة ودرجات مشتركة مع مؤسسات الصناعة والإنتاج في المجتمع.	٤,٨٦	٠,٣٤
المحور الرابع- الأستاذ الجامعي:			
١.	تدريب أعضاء هيئة التدريس على الطرق والاتجاهات الحديثة في تدريس ريادة الأعمال.	٤,٧٦	٠,٦٣
٢.	تدريب أعضاء هيئة التدريس على برامج استكشاف ورعاية الموهوبين من طلبة الجامعة.	٤,٧٤	٠,٤٣
٣.	مشاركة رواد الأعمال بالمجتمع في تدريس مقرر ريادة الأعمال بالجامعة.	٤,٧١	٠,٦٥
٤.	تأدية المعلم الجامعي دور المدرب أو المرشد أو الميسر لعملية التعلم أثناء تدريسه لمقرر ريادة الأعمال.	٤,٧١	٠,٦٥
٥.	تدريب المعلمين الجامعيين على تصميم المناهج والبرامج" التي تمكن الطلاب من ممارسة الريادة.	٤,٦٦	٠,٦٢
٦.	اختيار وانتقاء القائمين على تدريس ريادة الأعمال على أساس تخصصاتهم واتجاهاتهم الإيجابية نحو التعليم الريادي.	٤,٦٦	٠,٦٢
٧.	توفير الحوافز المادية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس لدعم مشاركتهم في تنفيذ مشروعات طلابهم.	٤,٤١	١,١٢
٨.	تحفيز أعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنويًا للمشاركة في مسابقات الابتكار ومشروعات ريادة الأعمال.	٤,٤١	١,١٢

وتشير نتائج التحليل كما يوضح الجدول (٤) إلى إن المتوسطات الحسابية لعبارات الاستبانة انحصرت بين (٤,٩٤ إلى ٤,٤١)، وأن جميع المحاور التى تمثلها عبارات الاستبانة قد انحصرت بين درجة موافقة كبيرة (عبارتين) بمتوسط من (أقل من ٤,٥) وباقى العبارات بدرجة موافقة كبيرة جداً أكثر من (٤,٥ إلى ٤,٩٤)، ولعل ذلك يرتبط بوجود شبه اتفاق عام بين استجابات أفراد عينة الدراسة بدرجةٍ كبيرةٍ باختلاف الدرجة العلمية، والتخصص، والجنس، وانسجام استجابات أفراد العينة بغض النظر عن خصائص أفراد العينة، وقد يكون مرجعه أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون القدرة والكفاءة على تحديد نواحى الضعف والقصور فى العملية التعليمية والمجال البحثى وخدمة المجتمع، ووجود شعور لدى كثير من أفراد وفئات المجتمع بالقصور فى الواقع الراهن لتعليم ريادة الأعمال، والحاجة لتطوير التعليم في كافة مراحله في ظل تراجع جودته طبقًا لتقارير التنافسية العالمية لعام (٢٠١٦) حيث احتلت المركز (١٣٩) من بين (١٤٠) دولة شملها التقرير.

ويؤيد الاستنتاج السابق ما أوضحه بعض القائمين على تدريس مقرر ريادة الأعمال بكلية التربية جامعة الإسكندرية أثناء إجراء المقابلات معهم من تحول تدريس مقرر ريادة الأعمال إلى الصورة التقليدية من الاعتماد على الإلقاء، والمحاضرات، سواء بتقديمها بصورة إليكترونية، أو وجهًا لوجه، والتركيز على الجوانب النظرية بدرجةٍ أعلى من المهارات والجوانب العملية، فضلاً عن المشكلات التي تعاني منها الهياكل والوحدات المستحدثة لدعم نشر ريادة الأعمال بالجامعات، والحاجة لتطوير القوانين، وتدريب العنصر البشري، وزيادة الموارد.

ووجود اتفاق بين أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على القصور في تعليم ريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية يتفق مع آراء (٥٧٣) طالبًا من أفراد عينة دراسة (لطفي، سليمان، والعرجاوي، ٢٠٢٢، ١٩٣) والتى هدفت إلى قياس دور جامعة الإسكندرية في تنمية معارف الطلاب عن ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي.

وقد حدث اتفاق بين آراء أعضاء هيئة التدريس من أفراد العينة بدرجةٍ كبيرةٍ جدًا إلى درجة كبيرة على الآليات الواردة تحت المحاور الأربعة على اختلاف درجتهم العلمية، وجامعاتهم وتخصصاتهم، بل اقترح إليها البعض إضافة المزيد من الآليات؛ ولعل ذلك يرجع إلى وجود تشابه في وضع تعليم ونشر ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات المصرية الحكومية كما سبق الإشارة بجامعات أخرى (القاهرة، السويس، المنصورة، السويس، وأسيوط) وذلك في دراسات (تهامي، ٢٠١٨)، و(الرميدي، ٢٠١٨) و(عبد الحي، ومطر، ٢٠٢١)، و(محمود، ٢٠٢١)، و(ألماظ، ٢٠٢٢)، و(الهندي، ٢٠٢٠) حيث تتشابه أوضاع الجامعات المصرية الحكومية، والسياق الثقافي والمجتمعي المحيط بها، ومن ثم حدث اتفاق على الآليات.

وفي الوقت ذاته؛ يجدر الإشارة إلى ما أوضحته دراسة (أرناؤوط، ٢٠١٦، ٢١٥) من تميز الجامعات الخاصة كالجامعة الأمريكية بالقاهرة بشكلٍ واضحٍ في تعليم ريادة الأعمال بالمقارنة بالجامعات الحكومية، والذي يُعدُّ من أبرز مؤشراته إنشاء شركات جامعية ناجحة في مصر قائمة على أفكار ومشروعات رواد الأعمال، وتحقق أرباحًا من خلال بيع منتجاتها، كما حقق طلبة الجامعة إنجازات في المسابقات العالمية، وذلك في الوقت الذي تسعى فيه الجامعات الحكومية إلى تأسيس شركات جامعية لكن لازال الأمر في إطار التخطيط والإعداد، ويقابله معوقات مرتبطة بضعف الميزانيات، والقوانين والتشريعات الراهنة، ومعوقات مرتبطة ببيئة الأعمال في المجتمع، وقلة الكوادر والعمالة، وغيرها من مشكلات.

(يمكن الرجوع إلى موقع الجامعة الأمريكية بالقاهرةhttps://www.aucegypt.edu/auc-shop)

ومن ثم فإن تبني آليات مماثلة بالجامعات الحكومية والتوجهات يمكن أن يساعد على الارتقاء بتعليم ونشر ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات المصرية.

وقد اتفق أفراد عينة الدراسة على إضافة الآليات الآتية:

- إقامة معارض لمنتجات المشروعات الريادية بالجامعات بصورة دورية، والمشروعات المحتضنة بحاضنات الأعمال، ومراكز التميز.
- عقد الشراكات بين الجامعات والشركات والمؤسسات الإنتاجية لتدريب الطلبة عملياً على مهارات سوق العمل.
- عقد مسابقات على مستوى الجامعات المصرية الحكومية، والخاصة، والدولية بين مشروعات الطلبة، والخريجين، والباحثين لتحفيزهم بصورة دورية.

- التنسيق بين وزارة التعليم العالي ووزارة الإعلام والشباب لتغيير نظرة بعض فئات المجتمع إلى العمل الحر ومزاياه.

وترتبط المقترحات السابقة بما يطلق عليه تجسير الهوة بين الجامعات ومؤسسات الصناعة والإنتاج في المجتمع، فضلاً عن تسويق منتجات المشروعات الريادية في المجتمع المحيط، مما يسهم في زيادة الوعي بقيمة ريادة الأعمال وينشر قيمها وثقافتها، وذلك يتفق مع ما أكدت عليه دراسة (جرين وآخرون، ٢٠١٧) من الحاجة على المستوى العالمي إلى ضرورة الترويج لثقافة ريادة الأعمال بين منتسبي الجامعة من طلبة وباحثين، واتفقت كذلك مع دراسة (ألماظ، ٢٠٢٢) التى أكدت على الحاجة إلى نشر ثقافة ريادة الأعمال على مستوى الجامعات المصرية، وما أوضحته دراسة (العتيبي وموسى، ٢٠١٥، ٦٢١) إن طلبة الجامعة هم أكثر فئات المجتمع التي ينبغي استهدافها، والاهتمام بتعليمها ريادة الأعمال.

ولعل حصول العبارة رقم (١) بالمحور الثالث القيادات الجامعية " تبني سياسات وخطط لنشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المحلي وبين طلبة الجامعة سواء على المدى القصير، أو المتوسط، أو البعيد لتشمل كل عناصر ومكونات الجامعة." على متوسط (٤,٩٦) كأعلى درجة، يرتبط بما أشارت إليه دراسة (عبد الرحيم، وبلال، ٢٠٢٠) عند مقارنتها لمركزى التطوير الوظيفي بجامعة الإسكندرية، والأكاديمية العربية للنقل البحري بالإسكندرية من وجود معوقات في نشر ثقافة ريادة الأعمال ترتبط بوجود مقاومة من بعض فئات وطبقات المجتمع، والمرتبطة بالموروثات الثقافية تجاه العمل بالوظائف الحكومية، والذي يترتب عليه النفور من العمل الحر، وريادة الأعمال لدى كثير من الطلبة، وذلك يتطلب جهدًا من القيادات الجامعية لتغيير تلك النظرة بين طلبة الجامعة أو حتي في المجتمع المحيط بمعنى وجود رؤى واضحة وخطط واستراتيجيات لنشر ثقافة ريادة الأعمال.

خامسًا- رؤية مقترحة لآليات تطوير دور الجامعات المصرية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال.

في ظل ما يعانيه المجتمع المصري في السنوات الأخيرة من أزمة اقتصادية ضاغطة نتيجة تبعات أزمة كورونا، والحرب الروسية الأوكرانية، وما يعانيه هيكل الاقتصاد المصري من بعض المشكلات والاختلالات الداخلية المتراكمة، وتزايد نسب البطالة، مما يحتاج الأمر معه من الجامعات القيام بدور أكثر فعالية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، وتعزيزها، بما يسهم في زيادة فرص العمل، وتحقيق الدفع اللازم للاقتصاد المصري، خاصة مع تدني قدرة الدولة على خلق فرص عمل في مواجهة مشكلة البطالة في ظل الأزمة الاقتصادية الراهنة، والحاجة إلى دفع عجلة الإنتاج في المجتمع من خلال الاعتماد على الأفكار والمشروعات الريادية، والحاجة الملحة إلى تنمية الإبداع والابتكار في المجتمع في مواجهة مشكلاته. وفي نفس الوقت؛ يجب الوضع في الحسبان إن نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات قد يمثل أحد أبرز وسائل رفع تصنيف الجامعة من ناحية، وفي نفس الوقت يسهم في تعزيز مواردها المالية، فالجامعات العالمية الكبرى كجامعة كامبريدج، وهارفارد، وأكسفورد تمتلك شركات جامعية كبرى تحقق مليارات الدولارات، وهذا ما سعت الجامعات العربية في السنوات الأخيرة مع تنامي الوعي بأهمية البحث عن مصادر غير تقليدية للتمويل، وضرورة تشجيع رواد الأعمال والمبتكرين من منتسبي الجامعة، من خلال خلق آليات وهياكل جامعية عدة لنشر ثقافة ريادة الأعمال سواء من خلال حاضنات الأعمال والتكنولوجيا، وحدائق التقنية،

ومراكز التميز، ومراكز تطوير الأعمال، وإقامة المسابقات، والمؤتمرات، وتنفيذ المعسكرات، والبرامج التدريبية وغيرها من الآليات التي تستهدف في مجملها دعم التنافس وتشجيع الابتكار على مستوى الجامعة بل وعلى مستوى المجتمع؛ وذلك يتطلب من الجامعات المصرية بداية من القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس الإيمان بأهمية ريادة الأعمال، وكونها السبيل لتقدم الاقتصاد المصري، وفي الوقت ذاته؛ يتطلب الأمر توفير الميزانيات، وتغيير القوانين، وإزالة العقبات القائمة، ويتطلب ذلك تخطيطًا ورؤى واضحة، وآليات عملية قابلة للتطبيق والتنفيذ، تتناسب مع السياق والواقع المصري الراهن.

بناءً على ما سبق أن أوضحته الدراسة من خلال الإطار النظري، وتحليل الأدب التربوي، والدراسات السابقة، فضلاً عن نتائج الدراسة الميدانية، فقد تم التوصل إلى الرؤية المقترحة الآتية:

١ـ فلسفة وأهداف الرؤية المقترحة:

تنطلق الرؤية المقترحة لتفعيل دور الجامعات في تعليم وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، من الإيمان بأهمية ريادة الأعمال في دفع حركة الإبداع والابتكار في البحث عن حلولٍ غير تقليديةٍ في مواجهة مشكلات المجتمع، وقيمتها كأحد الحلول الفعالة لخلق فرص عمل حقيقية في مواجهة مشكلة البطالة، مما يسهم في مواجهة الموروثات الثقافية التقليدية المرتبطة بالنظرة الاجتماعية للوظائف الحكومية كغايةٍ يتنافس عليها أفراد المجتمع في ظل محدوديتها لتناقص قدرة الحكومة على التشغيل.

ويجب الوضع في الحسبان أيضًا إن الرؤية المقترحة لا تهدف إلى تحويل كل طلبة الجامعة إلى مستثمرين ورواد أعمال، بل تشجيع ونشر ثقافة العمل الحر على وجه العموم، وتحفيز الابتكار والإبداع، ودعم الطلبة والباحثين المبتكرين، وذوى الأفكار والقدرات الريادية مما ينعكس إيجابًا على النهوض بالتنمية والتقدم في المجتمع، ويسهم في القضاء على البطالة، ومن ناحية أخرى يفيد الجامعة في تحسين أوضاعها في التصنيفات العالمية، ويسهم في توفير مصادر تمويل لتلك الجامعات، ومن ناحيةٍ ثالثةٍ يفيد الطلبة والباحثين من رواد الأعمال في تحقيق طموحاتهم وأهدافهم، ويرفع من مستوياتهم المعيشية والاقتصادية.

إن تعزيز ونشر ريادة الأعمال يساعد على تفعيل دور الجامعة في خدمة المجتمع، وتلبية احتياجات القطاعات المنتجة والصناعية في المجتمع، كما أنها أحد الحلول لتوفير التمويل للجامعة سواء من الجهات المانحة عالميًا ومحلياً بعيدًا عن قيود محدودية الميزانيات الحكومية، ومن ثمَّ؛ تسعى هذه الرؤية إلى:

- تفعيل دور الجامعة في دفع الابتكار والإبداع بين طلابها ومنتسبيها خاصةً وفي المجتمع عامة.
- تحول الجامعات تدريجياً نحو تبني صيغة الجامعات الريادية وفقًا لقدراتها وإمكاناتها.
- تجسير الهوة بين الجامعة ومؤسسات الإنتاج والصناعة من خلال إنشاء مشروعات ريادية تسهم في مواجهة مشكلات تلك القطاعات بصورة غير تقليدية.
- زيادة مصادر تمويل الجامعات من خلال جذب المانحين، وتنفيذ مشروعات إنتاجية.
- تفعيل دور الجامعة في تنمية المجتمع ومواجهة البطالة من خلال التوجه نحو نحو إيجاد فرص عمل حقيقية.
- التحول بالجامعات من جامعات قائمة على استهلاك المعرفة وتداولها إلى بناء وإنتاج المعرفة.

٢ـ منطلقات الرؤية المقترحة:

تبنت الرؤية المقترحة المنطلقات الأساسية:

- وعي القيادات الجامعات، وأعضاء هيئة التدريس بإن التعليم الريادي يمثل العامل الأساسي لتنمية

الإبداع، والابتكار، بين طلبة الجامعة بل المجتمع ككل، لأنه عصب التنافس العالمي بين الجامعات لمواجهة المشكلات التي تعانيها المجتمعات بحلول وأفكار غير تقليدية.

- لا بد من تنسيق وتضافر الجهود بين كافة مؤسسات المجتمع والجامعات لتطوير ونشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع وعبر كافة مراحل التعليم، بدءً من الروضة وانتقالاً إلى المدرسة، وانتهاءً بالجامعة.
- يحتاج تطوير تعليم ريادة الأعمال إلى تحسين بيئة الأعمال في المجتمع نفسه، والتوسع في النظام الإيكولوجي المحيط بها، (Faghil and Zalim 2019, 1)، بما يعنيه ذلك من إصلاح وتطوير القوانين والتشريعات، وتنمية العنصر البشري، وإعداده، وتدريبه وتأهيله، وتنمية قدرته على الابتكار، فضلاً عن توفير الدعم من باقي مؤسسات المجتمع، سواء الحكومية كوزارات الإعلام، والثقافة والشباب، والتربية والتعليم، وغيرها، أو مؤسسات القطاع الخاص، أو مؤسسات المجتمع المدني، وتنسيق الجهود بينها.
- وجود رؤى، وسياسات واضحة لنشر وتعليم ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات سواء على المدى القصير، أو المتوسط، أو البعيد، وبصورة تدريجية لضمان تحول الجامعات المصرية إلى تبني نموذج الجامعات الريادية، وهذه الرؤى كل عناصر ومقومات الجامعة سواء مقررات ومناهج، أو أعضاء هيئة تدريس، أو تطوير قوانين وتشريعات، أو تدريب للطلبة، أو الأنشطة الطلابية وغيرها.
- تشجيع، وتبني المشروعات الريادية يمثل واحدًا من وظائف الجامعة الأساسية في خدمة المجتمع، وتلبية احتياجات القطاعات المنتجة، والصناعية، ودفع حركة التنمية بالمجتمع ككل، ويساعد على الارتقاء بسمعة الجامعة، وتصنيفها عالميًا ومحلياً، لذلك لا بد من إيجاد مصادر لتمويل تلك المشروعات، وتنسيق الشراكات مع مؤسسات القطاع الخاص والصناعة.، ومؤسسات المجتمع المدني.
- المراجعة المستمرة وتطوير أساليب تعليم ريادة الأعمال، فلا يقتصر الأمر على استخدام الطرق التقليدية، لأن ريادة الأعمال في أساسها مقررات تهدف إلى تنمية الإبداع والابتكار، والتفكير المستقل، والناقد، والقدرة على إيجاد حلول غير تقليدية، مما يتطلب معه الأمر التركيز على تنمية المهارات العملية بالإضافة للمعارف النظرية ليستطيع الطالب توظيفها بشكل عملي في حياته المستقبلية.

ج- آليات تنفيذ الرؤية المقترحة:

يتطلب تفعيل دور الجامعات المصرية في نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال سواء بين طلبة ومنسوبي الجامعة وباحثيها، أو في المجتمع ككل، قيام الجامعات بالآتي:

١- المحور الأول: مقررات ومناهج ريادة الأعمال:

- تطوير محتوى مقرر ريادة الأعمال والابتكار بالجامعات المصرية ليواكب الأفكار والمفاهيم الحديثة.
- تركيز المقررات على تنمية القيم والاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال وإنشاء المشروعات.
- تدريب الطلبة على مهارات تخطيط وإعداد مشروع لتنفيذه عملياً، وذلك من خلال زيارة المشروعات الريادية والشركات الناجحة، وإقامة المعسكرات الصيفية، وورش العمل.
- التحول من تدريس ريادة الأعمال بالطريقة التقليدية كالإلقاء والمحاضرة انتقالاً إلى طرق المناقشة والحوار والتعلم بالنمذجة والمشروعات وغيرها.

- تركيز أساليب التقويم على الجوانب المهارية، والوجدانية، والمعرفية للطالب.
- تدريب الطلبة على تقييم عناصر النجاح والفشل في المشروعات القائمة.
- تحقق التكامل فى جوانب شخصية الطلبة المعرفية، والمهارية، والوجدانية.
- اعتماد مقررات ريادة الأعمال على ممارسة الأنشطة العملية، وعرض التجارب، والنماذج الناجحة.
- تطوير مقررات أقسام إدارة الأعمال بما يتفق مع الاتجاهات العالمية الحديثة.
- تصميم مواد تعليمية عبر الإنترنت لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين مختلف الفئات.
- التقييم المستمر لمدى جودة مناهج ومقررات ريادة الأعمال، لتطويرها.
- إصدار الدوريات الريادية لنشر الدراسات في مجالات ريادة الأعمال.

٢- المحور الثاني: الأنشطة الطلابية

- إقامة فعاليات دورية مثل (أسبوع ريادة الأعمال لعمل معارض، ومؤتمرات وندوات، ومسابقات) لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
- إتاحة منح للطلبة الموهوبين والمبتكرين لتنفيذ مشروعاتهم وأفكارهم عملياً.
- تنفيذ الدورات التدريبية وورش العمل بصورة دورية لتنمية المهارات الريادية بين الطلاب.
- استقطاب رواد الأعمال من خريجي الجامعات الذين حققوا إنجازات لعرض خبراتهم.
- تنظيم برامج ومعسكرات صيفية لتدريب الشباب في الشركات والمؤسسات لكافة طلبة الجامعة وفقًا لتخصصاتهم.
- إتاحة الدورات التثقيفية في ريادة الأعمال لطلبة الجامعة عبر الإنترنت بشكل تفاعلي.
- عمل المسابقات والمعارض على مستوى الجامعات بين مشروعات تخرج طلبة الجامعة في مختلف التخصصات.
- التنسيق بين مراكز الأعمال، وحاضنات الأعمال والتكنولوجيا، ومراكز التأهيل المهني والتكامل بينها.

٣-المحور الثالث: الإدارة الجامعية

- تبني سياسات وخطط لنشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المحلي وبين طلبة الجامعة سواء على المدى القصير، أو المتوسط، أو البعيد لتشمل كل عناصر ومكونات الجامعة لدعم التعليم الريادي بالجامعة.
- عقد بروتوكولات تعاون مع الشركات والمؤسسات الرائدة لتبني أفكار ومواهب طلبة الجامعة.
- تطوير سياسات لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من القائمين على تدريس ريادة الأعمال.
- التوسع في نشر البني التنظيمية كحاضنات الأعمال والتكنولوجيا ومراكز التميز ومتنزهات التكنولوجيا وغيرها.
- تطوير القوانين واللوائح الجامعية بما يتيح للجامعة تنفيذ وتمويل مشروعات الطلبة، وإنشاء الشركات الجامعية.
- عقد اتفاقيات تعاون مع باقي الجامعات الخاصة والدولية لتبادل الخبرات في مجال ريادة الأعمال.
- زيادة الميزانيات المخصصة لمراكز ريادة الأعمال والتأهيل الوظيفي بما يحقق أهدافها.
- التعاون بين وزارة التربية والتعليم والجامعات في تطوير مناهج التعليم فيي المراحل المختلفة بما

يغرس قيم المبادأة والاستقلال والاعتماد على النفس في الفرد.

- تلبية احتياجات الهياكل المستحدثة من مراكز أعمال وتأهيل مهني من الكوادر الإدارية المدربة.
- تحديد المشروعات المطلوبة لسوق العمل بالتنسيق مع الجهات المختصة مثل جهاز تنمية المشروعات الصغيرة، وجمعيات رجال الأعمال، والمؤسسات والشركات الصناعية.
- تنفيذ برامج زمالة ودرجات مشتركة مع مؤسسات الصناعة والإنتاج في المجتمع.
- تنظيم معارض لمنتجات المشروعات الريادية المحتضنة بحاضنات الجامعة.

٤- المحور الرابع: الأستاذ الجامعي

- تدريب أعضاء هيئة التدريس على الطرق والاتجاهات الحديثة في تدريس ريادة الأعمال.
- تدريب أعضاء هيئة التدريس على برامج استكشاف ورعاية الموهوبين من طلبة الجامعة.
- مشاركة رواد الأعمال بالمجتمع في تدريس مقرر ريادة الأعمال بالجامعة.
- تأدية المعلم الجامعي دور المدرب أو المرشد أو الميسر لعملية التعلم أثناء تدريسه لمقرر ريادة الأعمال.
- تدريب المعلمين الجامعيين على تصميم المناهج والبرامج" التي تمكن الطلاب من ممارسة الريادة.
- اختيار وانتقاء القائمين على تدريس ريادة الأعمال على أساس تخصصاتهم واتجاهاتهم الإيجابية نحو التعليم الريادي
- توفير الحوافز المادية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس لدعم مشاركتهم في تنفيذ مشروعات طلابهم.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في مسابقات الابتكار ومشروعات ريادة الأعمال.

سادسًا- الدراسات المقترحة:

في ضوء نتائج الدراسة الراهنة، فإنه يمكن القيام بإجراء الدراسات الآتية:

- عمل دراسة تتبعية لتأثير دراسة مقرر أو برنامج في ريادة الأعمال على ظهور الاتجاهات، والدوافع الريادية لدى الطلبة وتوجههم لإقامة مشروعات جديدة.
- التعرف على مدى استفادة الخريجين من تلقي برامج ريادة الأعمال.
- إجراء دراسات مقارنة لتجارب تطبيق نماذج الجامعات الريادية على مستوى حول العالم.

المراجع[1]

أولاً- المراجع العربية:

١. إبراهيم، عصام سيد أحمد السعيد.(٢٠١٩). نموذج جامعة ريادة الأعمال: مدخل لتنويع مصادر تمويل الجامعات المصرية، *مجلة تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، مج ٩ ع(١)*، ٩٥-١٣٠.

٢. أبو سيف، محمود. (٢٠١٦). استراتيجية مقترحة للتربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي المصري في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة. *مجلة كلية التربية*،جامعة الأزهر، مج ٢ ع(١٦٧)، ١٣-٧٨.

٣. أرناؤوط، أحمد إبراهيم سلمى. (٢٠١٦). دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الأعمال ببعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا

[1] تم التوثيق وفق قواعد النسخة السابعة للجمعية الأمريكية لعلم النفس APA

وإمكانية الإفادة منها في مصر، *مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية*، ع(٧)، ١٨٩- ٣٠٣.

٤. أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا (٢٠٢٣). *مكاتب دعم الابتكار ونقل وتسويق التكنولوجيا TICOs*، http://www.asrt.sci.eg ، تم الاطلاع في ٢٠٢٣/٢/١٥.

٥. ألماظ، محمد السيد فرج.(٢٠٢٢). متطلبات تحقيق تعليم ريادة الأعمال بالجامعات المصرية: دراسة تحليلية لآراء بعض ذوي الخبرة. *مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف*، مج١٩ ع(١١٣)، ٤٢٤ – ٥١٠.

٦. انتربرايز. (٢٠٢١). *كيف يمكن تحسين برامج ريادة الأعمال بالجامعات المصرية؟*، https://enterprise.press/، تم الاطلاع في ٢٠٢٣/٥/١٣.

٧. البكاتوشي، جنات، وأحمد، أمل. (٢٠١٨). استخدام بعض الاستراتيجيات القائمة على المتعلم لتنمية بعض مهارات ريادة الأعمال لدى طفل الروضة، *مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية*، مج ١٠ ع(٣٦)، ٤٥٥-٥٣٥.

٨. بلال، محمد عبدالحميد، عبدالرحيم، حنان محمود محمد. (٢٠٢٠). تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي المصرية: دراسة مقارنة، *المجلة التربوية، جامعة سوهاج*، ع(٧٨)، ٢٤٧-٣٤٠.

٩. البنك الدولي (٢٠١٩). *تقرير عن وثيقة التقييم المسبق للمشروع بشأن تقديم قرض مقترح بمبلغ ٢٠٠ مليون دولار لجمهورية مصر العربية من أجل مشروع تحفيز ريادة الأعمال لخلق فرص العمل*. البنك الدولي، واشنطن.

١٠. تهامي، جمعة سعيد. (٢٠١٨). تفعيل دور التعليم الجامعي في التربية على ريادة الأعمال في ضوء بعض النماذج والخبرات المعاصرة: دراسة مطبقة على طلاب جامعة بنى سويف، *مجلة تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة*، مج ٦ع(٢)، ١١٧-١٦٥.

١١. جامعة الإسكندرية. (٢٠١٩). *تطبيق مقرر ريادة الأعمال على ١٦٠ ألف طالب بجامعة الإسكندرية*، https://alexu.edu.eg/، تم الاطلاع في ٢٠٢٣/٥/١٣.

١٢. جامعة القاهرة. (٢٠١٩). *بدء تدريس مقرر ريادة الأعمال بجامعة القاهرة للعام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠*، https://cu.edu.eg/ar/Cairo-University-News-12750.html، تم الاطلاع في ٢٠٢٣/١/٢.

١٣. الجريدة الرسمية. (٢٠١٩). *قانون رقم (١) لسنة ٢٠١٩ بإنشاء صندوق رعاية المبتكرين والنوابغ*، ع(٥ مكرر).

١٤. جرين، باتريشيا وبرش، كانديدا، وإيزنمان، إلين، ونك، هيدي، وبيكينز، سام. (٢٠١٧). تعليم ريادة الأعمال تعليم ريادة الأعمال: نظرة عالمية من الممارسة إلى السياسة حول العالم، *كلية بابسون وجامعة قطر*.

١٥. حسن، عمرو مصطفى. (٢٠٢٢). دور مراكز الابتكار وريادة الأعمال في رفع القدرة التنافسية للجامعات المصرية على ضوء بعض النماذج العالمية رؤية مقترحة، *مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف*، مج ٩ع(١١٥)، ٥٦٠- ٥٨٩.

١٦. حسنين، منال سيد يوسف(٢٠٢٠). أدوار مراكز ريادة الأعمال بالتطبيق على مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية، *المجلة التربوية، جامعة سوهاج*، ع(٧٣)، ٩٦٩-١٠٤٠.

١٧. حسين، محمود محمد بدر، وعمار، بهاء الدين عربي محمد، ومرسي، عمر محمد محمد.(٢٠٢٢). مقومات إنشاء الشركات الجامعية بالجامعات المصرية: دراسة استشرافية، *المجلة التربوية، جامعة أسيوط*، مج ٤٤ع(٢)، ٢٩٤-٣١٧.

١٨. الرميدي، بسام سمير عبدالحميد(٢٠١٨). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: استراتيجية مقترحة للتحسين، *مجلة اقتصاديات المال والأعمال،المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف ميلة - معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير*، ع٦، ٣٧٢- ٣٩٤.

١٩. زيدان، عمرو علاء. (٢٠١٤). دراسة ممتدة لمقررات وبرامج تعليم ريادة الأعمال في الخطط الدراسية لإدارة الأعمال في المنطقة العربية (٢٠٠٣ - ٢٠١٣)، *المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية*، مج ٣٤ع(٢)، ٢٣٥-٢٦١.

٢٠. السبوع، ماجدة خلف.(٢٠٢٠). *ريادة الأعمال والتعليم الريادي*، (ط١)، القاهرة، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.

٢١. الشرمان، آيات. (٢٠١٩). *مدى تطبيق ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية الحكومية ودور القادة التربويين في تنميته*، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*،مج ١٠ع(٢٨)، ٥٩-٧١.

٢٢. الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن، وسرور، على إبراهيم سرور. (٢٠١٤). *حاضنات الأعمال: المفاهيم والتطبيقات في الاقتصاد المعرفي*، الطبعة الأولى، الرياض.

٢٣. الشهومي، ياسر. (٢٠٢٠). واقع التعليم الريادي وتكنولوجيا المستقبل في التعليم المدرسي بسلطنة عُمان. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، رفاد، مج٨ع(١)، ١٢٩-١٤١.

٢٤. عبد الحي، أسماء الهادي إبراهيم، مطر، محمد محمد إبراهيم. (٢٠١٨). متطلبات نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة، *مجلة تطوير الأداء الجامعي*، *جامعة المنصورة*، مج ٦ ع(٤)، ١٧٩-٢٢٤.

٢٥. عبد الوهاب، ايمان جمعة محمد. (٢٠١٨). مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعى المصرى نحو صيغة الجامعة الريادية: دراسة استشرافية، *مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ*، مج ٩٠ع(٢)، ٨-٢٢.

٢٦. العتيبي، منصور بن نايف، وموسى، محمد فتحي علي. (٢٠١٥). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها، *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، مج ٢ ع(١٦٢)، ٦١٧-٦٦٩.

٢٧. عيد، أيمن عادل. (٢٠١٤). التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، ورقة بحثية مقدمة إلى *المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة الملك سعود*، ٩-٢٠١٤/٩/١١.

٢٨. الفنار للإعلام. (٢٠٢١). *برامج وحاضنات الأعمال*، https://www.al-fanarmedia.org/، تم الاطلاع في ٢٠٢٣/٥/١٣.

٢٩. كلية الدراسات الخارجية بجامعة يانفتسى جينغتشوا، الصين. (٢٠١٦). دراسة حول نظام تعليم ريادة الأعمال فى الصين فى الجامعات المحلية من منظور التعاون بين الجامعات والمؤسسات فى الصين، *مجلة الراصد الدولى*، المملكة العربية السعودية، ع (٦٨)، ١٩- ٢٠.

٣٠. لطفي، فاتن مصطفى كمال، سليمان، سحر أمين حميدة، العرجاوي، إيمان محمد إبراهيم. (٢٠٢٢). دور جامعة الإسكندرية في تنمية معارف الطلاب عن ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي، وعلاقة ذلك باتجاهاتهم نحو تأسيس مشروع ريادي، *مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية، جامعة الزقازيق*، مج ٨ع(٤)، ١٩٣- ٢٤٥.

٣١. المبيريك، وفاء ناصر؛ والشيباني، صفية مختار. (٢٠١٤). منظومة ريادة الأعمال في الجامعات السعودية، *المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال"نحو بيئة داعمة ريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، ٩-١١ سبتمبر، جامعة الملك سعود، الرياض.*

٣٢. محمود، أشرف محمود أحمد، أحمد، محمد 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*، مج ٢ ع(٦)، ٣١٧- ٥٠١.

٣٣. محمود، باسنت فتحي.(٢٠٢١). واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس: مقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية، *مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس*، **مجاع**(٢٢)، ٥٦- ١١٥.

٣٤. مركز الإبداع التكنولوجي وريادة الأعمال بوزارة الاتصالات (٢٠١٩). *مبادرة إبداع مصر: InnovEgypt*، https://tiec.gov.eg/، تم الاطلاع في ٢٠٢٣/٥/١٣.

٣٥. منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو). (٢٠١٠). *التعليم للريادة في الدول العربية: دراسات حالة عن الدول العربية.. الأردن، تونس، سلطنة عمان، مصر*، مركز اليونسكو- يونفوك للتعليم والتدريب التقني والمهني، بون، ألمانيا.

٣٦. منظمة العمل الدولية. (٢٠٢٢). *المراكز الجامعة للتطوير المهني*، https://www.ilo.org/، تم الاطلاع في ٢٠٢٣/٥/١٤.

٣٧. موسى، أحمد محمد بكري. *(٢٠١٨). منظومة ريادة الأعمال بجامعات كل من سنغافورة وتايوان والمملكة العربية السعودية: دراسة مقارنة. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٧٨* (٢)، ٥٨٥- ٦٢٨.

٣٨. نافع، سعيد عبده. (٢٠١٨). نحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، *المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، مجلة جامعة المجمعة*، ع(١٢)، ١٥-٢٢.

٣٩. هنائية، زكية بنت حميد بن راشد، وشحات، محمد على أحمد. (٢٠٢٢). تحليل محتوى منهج العلوم

بالصف السادس العُماني في ضوء متطلبات تنمية مهارات ريادة الأعمال، *المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الألكسو)، مج ٤١ ع(١)*، ٢٩١- ٣٣٢.

٤٠. الهندي، رشا عبد القادر محمد. (٢٠٢٢). تعليم ريادة الأعمال في جامعة القاهرة لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة في ضوء بعض الخبرات العالمية، *مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، مج١٩ ع(١١٢)*، ٥٨١- ٦٣٤.

٤١. الهيئة العامة للاستعلامات برئاسة الجمهورية. (٢٠٢٣). استراتيجية مصر للتنمية المستدامة (رؤية مصر ٢٠٣٠)، https://www.sis.gov.eg، تم الاطلاع في ٢٠٢٣/٤/١٥.

٤٢. الهيئة العامة للمشروعات الصغير والمتوسطة (منشآت) (٢٠٢٣). *برنامج الشركات الناشئة الجامعية*، https://www.monshaat.gov.sa/، تم الاطلاع في ٢٠٢٣/٥/١٦.

٤٣. وزارة التربية والتعليم(٢٠١٤). *قرار وزارى رقم ٢٨٣ بتاريخ ٢٠١٤/٦/٢٦، بشأن استحداث وحدت لتيسير الانتقال إلى سوق العمل*، المادة الثالثة.

٤٤. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (٢٠١٩). *الاستراتيجية القومية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار ٢٠٣٠*، http://www.crci.sci.eg/?p=7794، تم الاطلاع في ٢٠٢٣/٢/١٥.

٤٥. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (٢٠١٩). *تقرير حول فوز جامعة الإسكندرية بالمركز الأول عالميًا في نشر الوعي بريادة الأعمال*، http://portal.mohesr.gov.eg، تم الاطلاع في ٢٠٢٢/١/٢.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

46. Akinboye, A. & Pihie, Z., (2014). Effects of Learning Styles on Students' Perceptions of Entrepreneurship Course Relevance and Teaching Methods, International Interdisciplinary. *Journal of Education*, *3*(1), 217-224, DOI: 10.12816/0002993

47. Carlen, J., (2016). *A Brief History of Entrepreneurship: The Pioneers, Profiteers, and Racketeers Who Shaped Our World*. New York: Columbia University Press.

48. European Commission. (2012). *Effects and impact of entrepreneurship programmes in higher education*, European Union, Brussel.

49. Faghih, N., & Zali, M., (2019). Introduction.In. Nezameddin Faghih, Mohammad Reza Zali(eds.). *Entrepreneurship Ecosystem in the Middle East and North Africa (MENA)*: *Dynamics in Trends, Policy and Business Environment*. Springer International Publishing,1-9.

50. Ismail, A., Tolba, A., Schott, T., Meshreki, H., Barakat, S., & Ghalwash, S., (2021). *Global*

Entrepreneurship Monitor Egypt National Report. Cairo: The American University in Cairo, for Global Entrepreneurship Monitor. https://www.gemconsortium.org/economy-profiles/egypt, Retrieved at, 30/12/2022.

51. Kirby, D. A. & Ibrahim, N. (2011). Entrepreneurship education and the creation of an enterprise culture: provisional results from an experiment in Egypt, *International Entrepreneurshipand Management Journal, 7*(2), 181-182.
52. Olorundare, A., & Kayode.A., (2014). Entrepreneurship Education in Nigerian Universities: a tool for National Transformation, *Asia Pacific Journal of Educators and Education, 29*, 160- 171.
53. Sandri, S., (2016). The Need for Entrepreneurial Education in Jordan-An Empirical Investigation, *Jordan Journal of Business Administration*, *12*(2), 417-435.
54. Soumitra D., Bruno L., Lorena R. L., & Sacha W. V., (2022). *Global Innovation Index: What is the future of innovation-driven growth,* World Intellectual Property Organization, Geneva.
55. **The Ministry of Planning and Economic Development and National Institute for Governance and Sustainable Development. (2020). *Global Competitiveness Report.***
56. Valerio, A., Parton, B., & Robb, A., (2014). *Entrepreneurship Education and Training Programs around the World.* Washington D.C.: The World Bank.