



خبرة الجامعات الماليزية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وإمكانية
الإفادة منها بجامعة الكويت

إعداد

أ/ عبدالله دبي عبد الكريم الفضلي
باحث دكتوراه بقسم التربية المقارنة
والإدارة التعليمية
كلية التربية - جامعة طنطا

أ.م.د/ أميمة حلمي مصطفى
أستاذ التربية المقارنة والإدارة
التعليمية المساعد
كلية التربية - جامعة طنطا

المجلد (٧٨) العدد (الثاني) الجزء (الأول) أبريل ٢٠٢٠م

مقدمة

تعد الجامعة إحدى مؤسسات المجتمع التي يقع على عاتقها مسؤولية المشاركة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة، من خلال القيام بوظائفها المختلفة والتي تتضمن التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إلا أن التحدي الحقيقي للتعليم الجامعي المعاصر يتمثل في دوره المتجدد باستمرار لخدمة المجتمع، وقيادة التغيير فيه. كما تسهم الجامعة بفعالية في تحقيق تقدم المجتمعات وإبراز شخصيتها ومستقبلها، وذلك بإمدادها بالمتخصصين والخبراء في مختلف المجالات، وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرائق البحث، وذلك لمواجهة التحديات المعاصرة.

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

وقد أوصى التقرير العالمي لريادة الأعمال ٢٠١٤م، بأن تعليم ريادة الأعمال من العوامل الرئيسة لتحقيق النمو والثروة، كما أن المساهمة الفاعلة لرجال الأعمال من شأنها الدفع قدماً نحو عملية النمو الاقتصادي والازدهار، فضلاً عن مدى منافسة ريادة الأعمال للاقتصادات العالمية. كما استعرض التقرير نتائج استطلاع أُجري لمعرفة رأي ٤٤ ألفاً من الرجال والنساء حول ريادة الأعمال في ٣٨ دولة، حيث خلص إلى أن الغالبية العظمى من المستطلعين يعتقدون أن ريادة الأعمال يجب أن تدرس في المراحل التعليمية المختلفة والجامعات، وأن برامج التعليم الموجودة حالياً ليست كافية (وزارة التعليم، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، ٢٠١٥، ٤).

وقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بزيادة الأعمال Entrepreneurship والتي تهتم بإشراك العديد من الفئات المجتمعية في النشاط الاقتصادي، وذلك من خلال إقامة المشروعات ومنظمات الأعمال الخاصة، وتبني الأفكار الإبداعية للطلبة وأعضاء هيئة التدريس، كما تزايد الاهتمام بالتحول نحو الجامعة الريادية التي تبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلبة قادرين على إيجاد فرص العمل في السوق العام والخاص، وذلك من خلال تعزيز التفكير الريادي، والتعليم الريادي، وتحديد وتحفيز الدافعية الريادية، والحد من المخاطرة بالاعتماد على العديد من التقنيات الحديثة، وتنمية المهارات الريادية لدى أصحاب الأفكار والمبادرات التطويرية والمجتمعية (Henry, Hill & Leitch, 2005, 162)

وتعد زيادة الأعمال بمثابة القوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بالدرجة التي جعلت الدول-على اختلاف مستوياتها- تبادر بوضع سياسات من شأنها زيادة ميل أفرادها ليصبحوا رواد أعمال Entrepreneurs، فضلاً عن إدخال تعليم زيادة الأعمال في المؤسسات التعليمية لإيجاد الثقافة الريادية، وهذا ما دفع الاتحاد الأوروبي إلى التأكيد على ضرورة تدعيم ثقافة زيادة الأعمال من خلال تعزيز العقلية المناسبة، والمهارات الريادية، والوعي بالفرص المهنية (عزة الحسيني، ٢٠١٥، ١٢٥٥).

وتسهم ثقافة زيادة الأعمال في إيجاد مشروعات ذات أفكار جديدة ينتج عنها خدمات ذات قيمة مضافة، ورائد الأعمال هو من يكون لديه القدرة على تحويل أي فكرة ابتكارية إلى منتج وخدمة متميزة، تساعد في تلبية احتياجات المستفيدين من المؤسسة سواء الداخليين أم الخارجيين، بالإضافة إلى أنه يمتلك رؤية مستقبلية واستراتيجية لإدارة المبادرات والأفكار الإبداعية، بالإضافة إلى قدرته على التعامل مع المخاطر التي قد تواجهه في زيادة الأعمال (محمد الناصر، ٢٠١٢، ٣٠٢).

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

في المجتمع المحلي، من خلال نشر الثقافة المستديمة لريادة الأعمال والحصول على تمويل المشاريع من خلال الشركات الكبرى، مما يسهم في دعم المشاريع الريادية للجامعة (أحمد الشميمري ووفاء المبيرك، ٢٠١٦، ١٢).

ولقد تزايد في السنوات الأخيرة توجه الجامعات على اختلاف مستوياتها نحو ريادة الأعمال الجامعية انطلاقاً من الدور المنوط بها بإعداد خريجين قادرين على الإبداع والوفاء بمتطلبات سوق العمل، وإكسابهم القدرة على تحويل أفكارهم ومبادراتهم الريادية إلى المشروعات الصغيرة، بل وتنمية قدراتهم المختلفة على إدارة مثل هذه المشروعات مما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة، ولتحقيق ذلك فقد استحدثت الجامعات ما يعرف بحاضنات الأعمال بهدف توفير البيئة المحفزة على الإبداع، وتوفير المناخ المناسب لإيجاد رائد الأعمال. كما بدأت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في بناء الاستراتيجية العربية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن الحادي والعشرين في قطاع التعليم العربي بهدف إعداد الشباب لسوق العمل، وتنمية الثقافة الريادية لديهم، بما يكسبهم القدرة على تلبية متطلبات مجتمع المعرفة (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠١٤، ٢).

ونظراً لأهمية ريادة الأعمال، فقد بدأت عدد من الدول المتقدمة في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم الجامعي، حيث اهتمت ماليزيا بتعليم ريادة الأعمال بجامعاتها نتيجة للاقتصاد المعرفي الذي أظهر أهمية المعرفة بوصفها أكبر مورد أو مصدر للأنشطة الاقتصادية؛ إذ إن هذا النوع من التعليم لريادة الأعمال يعد الأفراد ذوي المهارات التجارية المبتكرة للحصول على الفرص المتاحة بالسوق، وكذلك يهتم بتوجيه الاقتصاد الجديد من خلال تشكيل النشاط الريادي الجديد. ويؤكد نظام التعليم في ماليزيا على أن الغالبية العظمى من الجامعات الحكومية تقدم مقررات دراسية في ريادة الأعمال كموضوع رئيس، كما توظف ماليزيا التعليم لريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي من خلال أنشطة التعليم؛ وذلك بهدف مساعدة النمو الاقتصادي لماليزيا من خلال تطوير القدرات البشرية من خلال التدريب في مجالات متنوعة، وتوفير مجموعة مدربة من القوى البشرية، تكون بمثابة رأس المال البشري في

البلاد، مع إدخال ريادة الأعمال في نظام التعليم (Bakar, Islam & Lee, 2015, 88).

وفي دولة الكويت سعت الحكومة إلى دعم ريادة الأعمال في عام ١٩٩٦م من خلال تخصيص ١٠٠ مليون دينار كويتي لإنشاء "محفظة صندوق الاستثمار" وتأسيس الشركة الكويتية لدعم المنشآت الصغيرة التي عملت على تفعيل دور القطاع الخاص ودفع الشباب الكويتي باتجاه العمل الحر، كما عملت على تطوير القطاعات الاقتصادية المختلفة من خلال تشجيع المبادرات الفردية وذوي الخبرة والتخصصات المهنية لمزاولة الأعمال والمشروعات ذات الجدوى الاقتصادية والفائدة العامة (مجدي مبارك، ٢٠١١، ١١٣). كما بدأت الحكومة الكويتية برنامجاً لإصلاح التعليم عام ٢٠١٠م، لإعداد الطلبة لسوق العمل، حيث يركز البرنامج على ستة مجالات للإصلاح، من بينها استحداث برنامج لتعزيز ريادة الأعمال (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مرجع سابق، ١).

ولدعم جهود دولة الكويت في تحقيق أهدافها الوطنية في تمكين الشباب الكويتي وتحفيز ريادة الأعمال، والمبادرات الشبابية في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية (Bahbahany, 2014, 64)، فقد أطلق المركز العالمي في كلية العلوم الإدارية بجامعة الكويت مشروع Start Up Kuwait؛ حيث أقامت جامعة الكويت بالتعاون مع مؤسسة الكويت للتقدم العلمي في نوفمبر ٢٠١٦م ورشة عمل لأعضاء هيئة التدريس حول تعليم ريادة الأعمال، والتي ساهمت بالاطلاع على ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي من خلال إكساب أعضاء هيئة التدريس والباحثين مبادئ تعليم ريادة الأعمال وتدريب المشاركين على تغيير نمط التعليم، بحيث يتم تعليم الطلبة كيفية تأسيس الشركات وإطلاق خط إنتاج جديد في الشركات القائمة (نجوى إبراهيم، ٢٠١٦، ٢).

مشكلة البحث:

بالرغم من اتخاذ الحكومة الكويتية مجموعة من المبادرات، ووضع بعض السياسات التي تدعم مشروعات ريادة الأعمال، إلا أن هذه المبادرات والخطوات تعتبر في طور البدايات؛ إذ إن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي الكويتي ما

زال يمثل نوعاً من الترف؛ حيث لم يدرج هذا المفهوم بعد في البرامج الدراسية بكليات جامعة الكويت، هذا فضلاً عن ضعف البرامج التدريبية الجامعية التي تلقي الضوء على أهمية المشروعات الريادية في تنمية المجتمع وتطور الاقتصاد المجتمعي. وتماشياً مع رؤية الكويت ٢٠٣٥م والتي تحمل شعار (كويت جديدة) والتي تضمنت في الوقت ذاته الاهتمام بريادة الأعمال من خلال استقبال المشاريع والفعاليات الشبابية بهدف قبول ٢٠٠ مشروعاً شبابياً من ضمنها: التعليم، البحوث، ريادة الأعمال، والمستهدفة في لائحة دعم المشاريع والفعاليات الشبابية والمكافآت والجوائز، وذلك لرفع مستوى الابتكار بين الشباب وتعزيز دورهم في المجتمع (رؤية الكويت ٢٠٣٥م). ونظراً لما قد تحققه الإدارة الجامعية في تحقيق التعليم الريادي، ونظراً لعدم وجود دراسات تناولت ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، فإن البحث الحالي يحاول التوصل إلى عدد من الآليات المقترحة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء الخبرة الماليزية.

وبناء على ما تقدّم، يسعى البحث الحالي إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي؟
 - ٢- ما آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات الماليزية؟
 - ٣- ما الدروس المستفادة والآليات المقترحة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء الخبرة الماليزية؟
- هدف وأهمية البحث:**

يهدف البحث الحالي إلى التوصل إلى عدد من الآليات المقترحة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء الخبرة الماليزية. وتتبع أهمية البحث الحالي من أهمية الموضوع الذي يتصدى لدراسته؛ وهو موضوع ريادة الأعمال والذي أضحى من الموضوعات الملحة بالنسبة لجميع الدول المتقدمة منها والنامية في ظل المتغيرات المعاصرة. كما تأتي أهمية البحث من أهمية مرحلة التعليم الجامعي نظراً لكونها مرحلة المستقبل الوظيفي للطلبة الذين سيصبحون فيما بعد موظفين، وأصحاب مبادرات ومشاريع ريادية، فضلاً عن كون مرحلة التعليم الجامعي فرصة لاستكشاف الطاقات واستشراف مستقبل تلك الطاقات فيما بعد. ويهتم البحث بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في

مؤسسات التعليم الجامعي، والتي أضحت تمثل إحدى القضايا المعاصرة في مجال التعليم الجامعي؛ إذ إنها تتدرج تحت المسؤولية الاجتماعية للجامعات، ودورها في تعزيز روح الابتكار وتعزيز ثقافة الإبداع والريادة لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وتمكينهم من الاستفادة من منهجيات البحث والاستكشاف، وتشجيعهم على التفكير الإبداعي.

بالإضافة لذلك فإن البحث الحالي من خلال ما يقدمه من آليات مقترحة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء الخبرة الماليزية، فهو في هذا المجال يمكن أن يفيد القيادات الأكاديمية الإدارية المسؤولة عن جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعة، فضلاً عن كونه قد يسد بعض النقص في أحد المجالات التي تفتقدها المكتبة التربوية، كما أنه من الممكن أن يفتح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات أخرى متممة ومكملة لها في مجال ريادة الأعمال والتعليم الجامعي الريادي.

منهج البحث وأدواته:

يعتمد البحث الحالي على المنهج المقارن في تحقيق أهدافه من خلال الاستعانة بأحد أساليبه (دراسة الحالة)؛ إذ يتيح هذا الأسلوب المنهجي دراسة الخبرة الماليزية فيما يتعلق بدور جامعاتها في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال؛ إذ يقدم أسلوب دراسة الحالة معلومات وفيرة وبيانات تفصيلية عن الخبرة موضوع الدراسة تساعد على فهمها بصورة أكثر عمقاً، مما تقدمه مناهج البحث الأخرى (Yin, 2003, 1)، ومن خلال هذا الأسلوب المنهجي أمكن دراسة الخبرة الماليزية في إطارها الثقافي حتى يمكن فهم المتغيرات التي أثرت بشكل فاعل في صياغة دور الجامعات في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وذلك بهدف استخلاص الدلالات والوصول إلى نتائج وتعميمات تتعلق بالظاهرة موضوع الاهتمام يمكن الاستفادة منها في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت.

حدود البحث:

وقد اقتصر البحث في حده الموضوعي على دراسة الخبرة الماليزية في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال. ويأتي اختيار ماليزيا كونها تعد من الدول المتقدمة في هذا المجال؛ إذ تهتم ماليزيا بتعليم ريادة الأعمال بجامعاتها؛ حيث تقدم الغالبية العظمى من الجامعات الحكومية مقررات دراسية في ريادة الأعمال، وتشجع الحكومة الماليزية على

المشاركة في ريادة الأعمال بين الأجيال الشابة، ونجحت وزارة التعليم العالي الماليزية في صياغة سياسة لتطوير ريادة الأعمال بمعاهد التعليم العالي لتوفير خريجين يمتلكون الصفات اللازمة لريادة الأعمال. ونتيجة لتلك المبادرات، جاءت ماليزيا في المرتبة الرابعة عالمياً من حيث ترتيب مؤشر ثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurial culture وفقاً لتقرير التنافسية العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام ٢٠١٩م (Schwab, 2019, 369).

مصطلحات الدراسة:

وفيما يلي تحديد إجرائي للمصطلح الرئيس بالبحث الحالي وهو ثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurship Culture، فتعرف إجرائياً بأنها نسق من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحفز جامعة الكويت على تدعيم مشروعات ومبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي، وتبني الأفكار الإبداعية لدى منسوبي الجامعة (من أعضاء هيئة التدريس وطلبة)، وتوفير البيئة المحفزة والمناخ الملائم لتحويلها إلى مشروعات صغيرة منتجة.

خطوات البحث: فقد سار البحث وفقاً للخطوات التالية:

- ١- الخطوة الأولى: تحديد الإطار العام للبحث (من خلال إلقاء الضوء على مشكلة البحث وهدفه وأهميته ومنهجه وأدواته، حدوده وخطواته، وتحديد إجرائي للمصطلح الرئيس في البحث).
- ٢- الخطوة الثانية: ويتم فيها الكشف عن الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي في ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة.
- ٣- الخطوة الثالثة: تحديد ملامح ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في ضوء الخبرة الماليزية.
- ٤- الخطوة الرابعة: صياغة عدد من الآليات المقترحة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء الخبرة الماليزية.

المحور الأول/ الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي

يعد موضوع ريادة الأعمال من الموضوعات المهمة؛ إذ إنه ومع تسارع معدلات التغير في بيئة الأعمال، ازدادت أهمية هذا الموضوع بوصفه أحد الخيارات التي تلجأ إليها المؤسسات للتكيف والتلاؤم مع متطلبات المنافسة والتغيير. وتعد ريادة الأعمال

القوة الأساسية خلف ازدهار الاقتصاد في الكثير من الدول، لذا أصبحت ريادة الأعمال أحد أبرز وأهم المفاهيم التي يتم تبادلها على نطاق واسع في الأوساط الاقتصادية في جميع دول العالم على حد سواء، فضلاً عن اكتسابه أهمية خاصة في كثير من الدول العربية نظراً للتحديات الكبيرة التي تواجهها، لاسيما مع تصاعد ظاهرة البطالة بين الشباب من خريجي مؤسسات التعليم العالي، وتراجع قدرة المؤسسات الحكومية والخاصة على توفير فرص عمل ملائمة لهم.

وفيما يلي نعرض إطاراً نظرياً نتناول فيه الأسس النظرية لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، وذلك من خلال تناول مفهوم ثقافة ريادة الأعمال وأهميتها، وأهداف ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، محددات ومداخل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، متطلبات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، وكذلك استراتيجيات نشر ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي. ويمكن استعراض هذه المحاور على النحو التالي:

(١) مفهوم ثقافة ريادة الأعمال:

إن ريادة الأعمال (Entrepreneurship) كلمة فرنسية الأصل، تعني الشخص الذي يشرع في إنشاء عمل تجاري وفق أفكار خلافة مبدعة وطرق مبتكرة، فالريادي هو شخص لديه الإرادة والقدرة على تحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح، اعتماداً على قوى الريادة في الأسواق والصناعات المختلفة للحصول على منتجات ونماذج عمل جديدة تسهم في التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل (أحمد الشميمري ووفاء ناصر، ٢٠١١، مرجع سابق، ٢٥). وقد عرف الاتحاد الأوروبي ريادة الأعمال على أنها "الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق المزج بين المخاطرة والإبداع والابتكار والفاعلية، وذلك ضمن مؤسسة أو شركة جديدة أو قائمة" (European Commission, 2012, 7)

أما ثقافة ريادة الأعمال فتعرف بأنها "نسق من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحفز الجامعة على تدعيم مشروعات ومبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي، وتبني الأفكار الإبداعية لدى منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وتوفير البيئة المحفزة والمناخ الملائم لتحويلها إلى مشروعات صغيرة منتجة" (Keat,

(Selvarajah & Meyer, 2011, 207). وهي المسؤولة عن تكوين اتجاه اجتماعي إيجابي نحو المغامرة الشخصية ودعم النشاط الريادي، وتحديد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، وتشجيع سلوكيات المبادرة والمبادأة، الإنجاز، الابتكار، الاستقلالية، التفرد، والمخاطرة (منصور العتيبي ومحمد موسى، ٢٠١٥، ٦٢٦-٦٢٧).

وتعرف ثقافة ريادة الأعمال كذلك بأنها مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع، كما تعرف ثقافة ريادة الأعمال بأنها القدرة على استحداث عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطر (أحمد الشيميري، وفاء المبيرك، ٢٠١٦، مرجع سابق، ٢٦).

(٢) أهمية ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:

تعد ريادة الأعمال محركاً أساسياً لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تعزيز ثقافة التعليم الريادي، ودعم ثقافة الابتكار والإبداع، واحتضان رواد الأعمال، كما أنها تمثل أحد وسائل إعادة هيكلة أي جامعة تنظيمياً وأكاديمياً وبحثياً، وذلك مع التوازن بين كون الجامعة مؤسسة عامة من ناحية، وأداة فعالة للتسويق وريادة الأعمال، وهذا ما دعا إلى تبنيها لإيجاد قادة المستقبل ووكلاء التغيير، من خلال تحقيق التكامل بين استراتيجيات الأعمال والاستراتيجيات داخل البنى الجامعية من أجل إثراء المجتمعات المحلية والعالمية" (أحمد عيداروس وأشرف محمود، ٢٠١٣، ٢١١). ومن ثم، فإن ريادة الأعمال بمفهومها الواسع تعد من أهم القضايا الملحة التي تحظى باهتمام عالمي واسع، نظراً للدور الذي تؤديه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إضافة لدورها المتميز في إشراك العديد من الفئات المجتمعية في النشاط الاقتصادي، وعلى وجه التحديد فئة الشباب من خلال إقامة المشاريع ومنظمات الأعمال الخاصة بهم.

وتعد ثقافة ريادة الأعمال من العوامل الرئيسية التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال؛ إذ إن الثقافة التي تشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها تساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغيرات وابتكارات

جزرية في المجتمع (وفاء المبيريك ونورة الجاسر، ٢٠١٤، ٢٥-٢٦). إذ تسهم ثقافة ريادة الأعمال في إيجاد مشروعات ذات أفكار جديدة ينتج عنها خدمات ذات قيمة مضافة، ورائد الأعمال هو من يكون لديه القدرة على تحويل أي فكرة ابتكارية إلى منتج وخدمة متميزة، تساعد في تلبية احتياجات المستفيدين الداخليين والخارجيين من المؤسسة، بالإضافة إلى أنه يمتلك رؤية مستقبلية واستراتيجية لإدارة المبادرات والأفكار الإبداعية، بالإضافة إلى قدرته على التعامل مع المخاطر التي قد تواجهه في ريادة الأعمال (محمد الناصر، ٢٠١٢، مرجع سابق، ١٢).

ويساعد ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وتعليم أصولها في تحقيق التطور والنمو الاقتصادي والاجتماعي عن طريق بناء الاقتصاد المعرفي ومواجهة مشكلة البطالة، وترجع أهمية ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعات إلى (المياء السيد وإيمان محمد، ٢٠١٤، ٢٩٣-٢٩٤):

- إنتاج رواد في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
- تؤدي ثقافة ريادة الأعمال إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية، والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكلة البطالة والفقر.
- تحقق ثقافة ريادة الأعمال التنمية الاقتصادية من خلال الزيادة في الناتج القومي ونصيب الفرد من الدخل القومي.
- تؤدي ثقافة ريادة الأعمال إلى زيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل.
- تؤدي ثقافة ريادة الأعمال إلى تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم بما يحقق الاستقرار الاقتصادي، والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أعداد أكبر من أفراد المجتمع للثروة، بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.
- إيجاد جسر يربط بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الأعمال، ويساهم في ردم الهوة بين العلم والسوق.

▪ يؤدي رواد الأعمال دوراً أساسياً في بناء اقتصاديات الدول، وتنمية قدراتها التنافسية العالمية.

▪ تسهم الأنشطة الريادية لرواد الأعمال في تغيير الأسواق والمنتجات والتكنولوجيا في عالم الأعمال، وتسهم في خلق فرص عمل ووظائف على المدى الطويل، وتعمل على تغيير هيكل السوق والعمل، فهي مجال لممارسة الإبداع والابتكار وتحقيق الرضا والدخل الشخصي.

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

(٣) أهداف ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

وفيما يلي نعرض لعدد من الأهداف العامة التي تستهدف من وراء ترسيخ ثقافة

ريادة الأعمال (أحمد مهناوي، ٢٠١٤، ٣٢٨):

- إيجاد أفراد مبادرين وقادرين على إنشاء مشروعات اقتصادية جديدة تتسم بالنمو وتجلب الثروة وتضييق الفجوة بين المجتمع الأكاديمي ومجتمع الأعمال.
- تدعيم القدرة لدى الأفراد على بدء مشروعات جديدة، وخلق رؤية للدخول إلى مجال الأعمال عن طريق مشروع صغير، وتنمية فهم عام عن المشروع التجاري، وتطوير المغامرة الشخصية لدى الأفراد.
- ترقية الحلول الإبداعية للمشكلات وصناعة خريجين أكثر مغامرة خلال عملهم سواء بتأسيس شركات جديدة أو بتطوير شركات قائمة بالفعل.
- تحسين عقلية ريادة الأعمال للشباب لتمكينهم أن تكون إبداعاً وثقة بالنفس في كل ما يقومون به، وتحسين جاذبيتهم لأصحاب العمل.
- تشجيع الشباب على البدء بالأعمال المبتكرة.
- تحسين دور الشباب في المجتمع والاقتصاد.

- غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل، لتحمل أعباء النمو الاقتصادي القومي المتواكب مع التوجهات العالمية.
- إعداد وتأهيل رواد في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
- زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة.
- زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكلة البطالة.
- تغيير هيكل تركز الثروة في الأمم، بما يحقق الاستقرار الاقتصادي والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أكبر عدد من أفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.

(٤) محددات ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:

- هناك مجموعة من المحددات التي تؤثر على ثقافة ريادة الأعمال بمؤسسات التعليم الجامعي، وتتداخل مع بعضها سواء على المستوى الفردي أم المجتمعي، لعل أهمها (مصطفى كافي، ٢٠١٦، ٤٩):
- (١/٤) الطاقة الريادية: والتي تشكل عاملاً مهماً في مستوى الفرد لتحقيق المجتمع الريادي والثقافة الريادية، حيث إنه كلما توفرت السمات الريادية لدى الطلبة، كلما ارتفعت احتمالية ريادة الأعمال، أو بمعنى آخر أن التحلي بخصائص رواد الأعمال يشكل عاملاً رئيساً في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وتنميتها.
- (٢/٤) الثقافة التنظيمية: وتعتبر من العوامل المهمة التي تحدد اتجاهات الطلبة نحو مبادرات ريادة الأعمال؛ إذ إن الثقافة التي تشجع على الاستقلالية والمخاطرة والإبداع تساعد في حدوث تغييرات وابتكارات جذرية في المجتمع، وفي المقابل فإن الثقافات التي تدعم مفاهيم الرقابة لا يتوقع أن تنتشر منها سلوكيات المخاطرة والإبداع، أو بمعنى آخر سلوكيات الريادة.

(٣/٤) **التعليم الريادي:** حيث يمثل التعليم محورا رئيسا في تنمية ثقافة ريادة الأعمال، وتطوير المهارات والسمات العامة لها، ويمكن استثمار التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة، وفي المراحل المتقدمة من التعليم الجامعي. ويشمل التعليم الريادي مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم الطلبة الجامعيين ممن يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الأعمال، أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة. ويساعد التعليم الريادي في تحسين الوضع المالي الحالي للطلاب الجامعي وتطوير المزيد من الصناعات الاقتصادية، وزيادة النمو الاقتصادي، بالإضافة إلى التوظيف الذاتي.

(٤/٤) **البيئة الجامعية الريادية:** حيث يلزم توفير بيئة داعمة لريادة الأعمال، من خلال تنظيم مجموعة من الأنشطة والفعاليات، من قبيل توفير البنية التحتية ونظم المعلومات لتعزيز المشروعات الريادية، تأصيل الثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي، وتعزيز سلوكيات الابتكار والإبداع والريادة، تعزيز الشراكة الاستراتيجية بين الجامعات والقطاع الخاص والقطاعات التنموية هذا فضلا عن توفير المرافق عالية الجودة لدعم حاضنات ومسرعات الأعمال.

(٥) **مداخل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:**

يعتمد ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات على مجموعة من المداخل التي تؤكد في مجملها على تنمية الوعي الريادي والثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي، وهذه المداخل كما يلي (ميسون حسين، ٢٠١٣، ٣٩٦-٣٩٨):

(١/٥) **المدخل الاقتصادي:** ظهر الاهتمام بثقافة ريادة الأعمال في الاقتصاد الحديث في نظرية التنمية الاقتصادية التي طرحت سنة ١٩١١م، والتي أكدت على أن الرياديين هم جوهر التنمية الاقتصادية، من خلال تقديم المنتجات والخدمات الجديدة، وطرائق الانتاج الجديدة، والأشكال التنظيمية الجديدة، وفتح الأسواق الجديدة، واستعمال مصادر تجهيز جديدة.

(٢/٥) **المدخل النفسي الاجتماعي:** ويشير هذا المدخل إلى أهمية العوامل النفسية- الاجتماعية للأفراد كمسببات للأعمال الريادية؛ فهناك عوامل اجتماعية وخصائص يتأثر

بها المحيط الاجتماعي والمعايير الاجتماعية والقيم والثقافة التي تدعم أو تعيق الأعمال الريادية أو السلوك الريادي.

(٣/٥) **مدخل السلوك الريادي:** ، وقد ظهر هذا المدخل في عام ١٩٩٩م، وتقوم المؤسسات وفق هذا المدخل بتطوير وتحسين منتجاتها وخدماتها استجابة للتغيرات والمستجدات البيئية والتنافسية؛ إذ يشير المدخل إلى وجود العديد من الفرص والتحديات في البيئة التنافسية المضطربة، والرياديون يستجيبون للاضطرابات البيئية، محاولين في الوقت ذاته تأسيس موقف استراتيجي قوي من خلال تمييز الفرص الجديدة، واستغلالها قبل المنافسين لإضافة قيمة للمستفيدين، وفي الوقت نفسه يجب عليهم أن يكونوا متيقظين لتمييز التهديدات المحتملة والاستجابة للتقلبات البيئية.

(٤/٥) **مدخل المنظمة المتعلمة:** ويعرف بمدخل التوجه نحو التغيير، وتشير المنظمة المتعلمة إلى المنظمة التي تحدد العوائق التي تواجه عملية التعلم الفردي والجماعي وتحاول إزالتها، كما تقوم ببناء أسس هيكلية وثقافية لتدعيم عملية التعلم المستمر وعملية التكيف، سعياً نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، وحاجات وطموح المنظمة، وتقوم ببناء أنظمة لها القدرة والقابلية للحصول على المعرفة ضمن خطة طويلة، وإجراء عمليات مستمرة. ويتطلب هذا المدخل توافر (الرؤية الريادية) في سعي المؤسسة لتحقيق الأداء المتوقع ومساعدة العاملين على المشاركة في كيفية وضع الطرائق الملائمة للمنافسة. ويتطلب المدخل توفير نظم للمكافآت كعنصر مهم في الدافعية للتحسين، كما يتطلب القدرة على تقبل المخاطرة بالتوجه نحو التغيير المطلوب للوصول إلى المنظمة المتعلمة.

(٥/٥) **مدخل القيادة الاستراتيجية:** ويعتمد هذا المدخل على الأنشطة التي تساعد الجامعة في دعم قدرتها على الاضطلاع برسالتها التنظيمية عبر صياغة رؤيتها المستقبلية وتوجيهها الاستراتيجي والأهداف والغايات المنشودة والتأثير المجتمعي، وإشراك أصحاب المصالح والمعنيين Stakeholders سواء داخل الجامعة أو خارجها في دعم جهود التغيير والالتزام بها. ويؤدي القادة وفق هذا المدخل أدواراً فاعلة ومؤثرة لضمان امتلاك المنظمة رؤى واضحة ومفهومة وموجهة ومدعومة بهيكل تنظيمي ملائم وثقافة إدارية ونظام مكافآت لضمان تحفيز المستخدمين والتزامهم، وتتميز القيادة الاستراتيجية

بوضوح والرؤية المستقبلية؛ إذ إنها تسعى لتحقيق الفاعلية والكفاءة في المنظمة المستندة إلى العلاقة بين الأهداف والفرص المتاحة في ضوء التكامل بين الجامعة والمجتمع الخارجي.

(٦/٥) مدخل التوجه الريادي بالاستفادة من القدرات والموارد: وفق هذا النموذج تحدد المنظمة أولاً أين تريد أن يكون مستواها من الريادة، وتحدد هل الجهود الريادية للمنظمة ستكون موجهة نحو خدمات جديدة أو نحو اسواق جديدة، فمجال الريادة يتضمن دراسة مصادر وعمليات الاكتشاف والتقييم واستغلال الفرص والأفراد الذين يقومون بذلك؛ إذ إنه يجب على الرياديين الانتفاع من القدرات والموارد الموجودة تحت تصرفهم مع أدنى حد من رأس المال، وأقصى حد من الابتكار والمخاطرة المحسوبة.

(٦) متطلبات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات:

هناك عدة متطلبات يجب توافرها في الجامعات التي تسعى لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، ومن أهمها (Gibson, et al, 2011, 12):

(١/٦) التزام إدارة الجامعة: حيث لا يمكن توقع أي تغيير باتجاه قبول الأفكار الريادية مالم تلتزم الإدارة العليا للجامعة بمساعدة وترويج هذه الأفكار لتبنيها من قبل الآخرين.

(٢/٦) مرونة الهيكل التنظيمي: حيث يجب أن يكون الهيكل التنظيمي للجامعة، المندفعة نحو قبول الأفكار الريادية وبسرعة نسبية، مرنا وقادرا على التكيف والتحرر. فمثلاً تحتاج عملية قبول وتشغيل الأفكار الريادية إلى صلاحيات واسعة يمتلكها القيادات الأكاديمية القادرة على إحداث التغيير. كما أن إدارة الجامعة تحتاج إلى اللامركزية في إدارة عملياتها لدفع أصحاب المهارات والأفكار الإبداعية إلى المساهمة في تطوير جامعاتهم.

(٣/٦) استقلالية الفريق المكلف بتنفيذ الفكرة الرائدة فإذا ما أُريد للفكرة الرائدة أن تنفذ، فلا بد وأن يتمتع الفريق المكلف بأعمال التنفيذ بحرية الحركة واستقلالية العمل والتنفيذ؛ إذ إن الاعتمادية واللجوء إلى الغير كلها تعرقل عملية نشر وتنفيذ الفكرة الرائدة.

(٤/٦) التحفيز للمخاطرة: حيث توفر الجامعات الراغبة بتنشيط الأفكار الرائدة حوافز لمن يجرؤ على المغامرة بأفكاره للتنفيذ، كما يجب أن تغدق الجامعة بكرمها على أصحاب تلك الأفكار الناجحة حتى يندفعوا نحو تحقيق مسيرة حياتهم الإبداعية.

(٥/٦) **التدريب في مجال التنفيذ للأفكار الابتكارية:** حيث إن التطوع دون سابق تأهيل لتقديم الأفكار الرائدة أمر لا يفي بمتطلبات ريادة الأعمال؛ إذ ينبغي على مقدم الأفكار الابتكارية تلقي نوعا من التدريب في مجال التنفيذ للأفكار الرائدة لاكتساب الخبرة والمعرفة المطلوبة لتعزيز قدراته وكفاياته.

(٦/٦) **نظام رقابي ملائم:** حيث إن النظام الرقابي المتشدد يحبط التوجهات الرائدة ويعرقل الفعاليات ذات العلاقة، ويخمد الروح الريادية عند الرياديين. لذلك يجب أن يعمل النظام الرقابي بالجامعة على توفير البيانات والمعلومات وتحليلها لتمكين القيادات الأكاديمية من التنبؤ بما سيتم حال تنفيذ الفكرة الريادية.

(٧) **استراتيجيات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:**

توصف استراتيجيات ثقافة ريادة الأعمال بأنها تلك الاستراتيجية التي تعزز وتروج للبحث الدؤوب عن المزايا التنافسية من خلال الابتكار، وقد اقترح البعض أن استراتيجية المؤسسة الريادية لها ثلاث نطاقات؛ النطاق الريادي الذي يهتم بـ (كيف توجه المؤسسة نفسها تجاه مجال التنافسية)، النطاق الإداري (كيف تضمن المؤسسة التنسيق والتنفيذ)، و النطاق الفني (التكنولوجيا والعمليات المستخدمة لإنتاج سلعها وخدماتها)، وتناسب الريادة بشكل كبير مع استراتيجية الرواد (McGuire, 2003, 124). وقد اتفق الباحثون حول بعض استراتيجيات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي وتتضمن ما يأتي:

(١/٧) **استراتيجية الإبداع والابتكار Innovation & Creativity Strategy:**

إن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال من خلال دعم الإبداع والابتكار يحتاج إلى أن تقوم الجامعة بإدخال تغييرات جذرية على التعليم، وتقوم باستحداث (برامج، تخصصات) جديدة، وتقديم خدمات جديدة مختلفة عن الجامعات المنافسة الأخرى، وأن تدعم الجامعة أنشطة البحث باستمرار، وأن تشجع الأفكار الجديدة التي يقدمها المنسوبين إليها (رفعت الفاعوري، ٢٠٠٥، ٨٢). كما يتضمن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال من خلال الابتكار والإبداع القدرة على تلمس المشكلات وحلها بكفاءة واقتدار، وتحسس المشكلات والوعي بمواطن الضعف والقدرات وعدم الانسجام والنقص في المعلومات والبحث عن حلول، والتنبؤ، وصياغة فرضيات جديدة، وإنجاز الفرضيات وإعادة

صياغتها من أجل التوصل إلى حلول أو ارتباطات جديدة باستخدام المعطيات المتوافرة
(Meyer, et al, 2012, 21).

وتوجد مجموعة من العوامل التي تؤثر على الإبداع في الجامعة ومنها: النمط القيادي، والعمل الجماعي، والمناخ التنظيمي السائد داخل الجامعة، والتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس، والإدارة بالرؤية المشتركة (الإدارة بالشفافية)، وتمكين الأفراد العاملين، والتحفيز، حيث تؤثر على قدرة الأفراد العاملين على التجديد والابتكار، وتستثير القدرات الإبداعية لديهم، ويحتاج الإبداع إلى وجود البيئة المنتجة لإنتاج شيء جديد مبتكر ومتميز، فهو عبارة عن مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة إدارية مناسبة يمكن أن ترتقي بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة مفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو لخبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم. (أسامة علي، ٢٠٠٧، ٨١)، ويحتاج الإبداع إلى وجود البيئة المنتجة لإنتاج شيء جديد مبتكر ومتميز، فهو عبارة عن مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة إدارية مناسبة يمكن أن ترتقي بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة مفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو لخبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم. (فتحي جروان، ٢٠٠٤، ٥٥).

وتحتاج الجامعات اليوم إلى الابتكار، وإلى إعادة التفكير في أدوارها ووظائفها، ويمكن تحقيق هذا الابتكار في أربعة مجالات مختلفة هي: الابتكار في المنتج من خلال توفير منتج أو خدمة جديدة، والابتكار في الأساليب والطرق وإيجاد طرق جديدة لتنفيذ أنشطة لإضافة القيمة، وكذلك الابتكار التنظيمي من خلال أساليب تنظيم للعاملين وتنسيق مهماتهم، فضلاً عن الابتكار في الأعمال من خلال تطوير أنظمة إدارية جديدة في الجامعة (Nejatian et. al. 2010, 25).

وتتمثل مهام القائد الريادي في دعم استراتيجية الإبداع من خلال وضع رؤية مستقبلية للصورة الأشمل للجامعة وبيئتها، وتصميم رسالة الجامعة استناداً إلى الاستشراف المستمر لمستقبلها، واستشراف المتغيرات التي تتعرض لها بيئتها، وبناء إدراك مشترك لرسالة الجامعة عبر المستويات التنظيمية المختلفة، ودعم العمليات والسلوكيات الإبداعية في محيط العمل، وتحفيز جميع العاملين لتجويد العمل وتحقيق

تميزه، ومعالجة جوانب القصور في الأداء، والاستغلال الأمثل للإمكانيات والموارد المتاحة بالمدرسة، ووضع برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين والعاملين بالجامعة بهدف تهميتهم مهنياً وإدارياً (Schulte, 2004, 190).

بالإضافة لذلك، فإن هناك مسار ابتكاري حول إدخال عناصر قائمة على العمل في تعليم الطلبة، والتوسع في صور السبل التعليمية في البرنامج الدراسي الأساس، بما في ذلك التعليم من خلال التجربة والخبرة ولعب الأدوار والتعلم الجماعي، وإعطاء المتعلمين حرية أكبر واستقلالية في التعلم، كما أن الجامعات الريادية ترغب في القيام بأشياء جديدة، وتقوم بتخصيص أموال لمشروعات التحديث، وتستثمر في تطويرات جديدة علاوة على تشجيع أعضاء الريادية البحث العلمي وتدعمه؛ إذ يعد من أهم وسائل الحصول على المعارف العلمية والتكنولوجية، ومصدراً رئيساً للتراكم المعرفي الذي يؤدي دوراً حاسماً في تسريع عملية التنمية والتقدم (أمة شيبان، ٢٠٠٥، ٣١٧). ولا تكمن مهمة الريادي في انتظار حدوث المشكلات فقط، ومن بعدها التدخل في محاولة لحلها جزئياً أو بجل جذري، ولكن مهمته تتعدى هذا بكثير، بحيث أصبح من أهم واجبات الريادي الفعال أن يقوم بالمبادرة ويتوقع ما يمكن حدوثه، وأن يبدع في كيفية تلافي حدوث المشكلات (Todorovic, 2004, 19).

(٢/٧) استراتيجية التفرد Uniqueness Strategy:

يعرف التفرد بأنه شيء فريد من نوعه، ويتحقق التفرد في المنظمات من خلال قدرتها على التميز عن غيرها من المنظمات الأخرى المنافسة في القطاع نفسه من الأعمال، سواء أكان ذلك بنوعية الخدمات أم المنتجات التي تقدمها، وطبيعة الموارد التي تملكها، وهذا يمكنها من تحقيق الميزة التنافسية (صالح رشيد، وعلي السلطاني، ٢٠١٣، ١)، وتتعلق هذه الاستراتيجية بإمكانية تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال تقديم منتج أو خدمة جديدة يشعر العميل بأنها فريدة ومميزة (بلال السكارنة، ٢٠١٠، ٧٨). ومن هنا يجب أن تفكر الجامعات بالاستمرار في سمات جديدة تضيف قيمة مادية أو معنوية لما تقدمه للمستفيدين، مما يتطلب المزيد من البحوث والدراسات، ويمكن تحقيق هذا التميز في المجالات التالية: التكنولوجيا المستخدمة، وتميز المنتج في شكله، وحجمه، وسماته، وجودة أدائه، وكذلك مواردها البشرية المتميزة بمهارات وقدرات

وكفاءات وثقافات تمكنها من أداء أعمالها بشكل كفؤ، والاستجابة لاحتياجات العملاء، ويكون التفرد حقيقياً عندما تتوافر خصائص قابلة للقياس سواء للخدمة أو المنتج، والتفرد يمكن أن يكون قابلاً للإدراك من خلال الجودة والعلامة التجارية وقيم المنظمة والخبرة التسويقية (سعيد محمد، ٢٠١٣، ٢٧٨).

وتكتسب الجامعات الريادية استراتيجية التفرد بعرضها منتجات أو خدمات عالية الجودة، أو فائقة التقنية، وقناة توزيع أوسع (التعلم عن بعد أو مدن جامعية متعددة)، وخدمة أفضل للمستهلكين (اهتمام شخصي) وحملة ترويج على نطاق واسع، والغرض من وضع استراتيجية التفرد هو بناء ولاء المستهلك من خلال انطباع التميز لديه حيالة المؤسسة ومنتجاتها وخدماتها، وهذا الولاء يقيم بدوره حاجزاً بين المؤسسة المعنية ومنافساتها، ويضمن إعجاب العملاء بما يلمسونه من جوانب التميز المهمة في المنتجات والخدمات التي تقدمها تلك المؤسسة، وتشمل متطلبات المؤسسات لدعم التفرد والتميز والحفاظ عليه، وظروف العمل والمكاسب التي من شأنها أن تجتذب عمالاً يتميزون بمهارات عالية وأفراداً مبدعين، وتنسيقاً داخلياً وثيقاً بين العاملين في مجال تطوير المنتجات والخدمات والعاملين في مجال التسويق، وإجراءات ذاتية نسبياً لاختيار مستوى الأداء مرتبطة بسلسلة من الحوافز (صالح العامري وظاهر الغالبي، ٢٠٠٧، ٥٢). وبناء على ما سبق، يمكن القول أن التفرد يعني أن تقوم الجامعة بتقديم خدمات تعليمية متميزة ومتفردة عن بقية الجامعات المنافسة، كما تقوم بجذب المواهب من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين للعمل فيها.

(٣/٧) استراتيجية النمو Growth Strategy:

ويعبر النمو في الجامعات عن زيادة خدمات الجامعة ومشروعاتها كمّاً ونوعاً، للتأقلم مع التغير الحادث في البيئة الخارجية عن بقية الجامعات المنافسة، كما تقوم بجذب المواهب من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين، سواء كانت محلية أم إقليمية أم عالمية، ويتطلب تطبيق هذه الاستراتيجية التجديد والابتكار والبحث عن الفرص الجديدة وتحمل المخاطر، كما استخدم مصطلح التحالف لوصف واقع حال العلاقة التي توجه الجامعات العالمية للارتباط بالمؤسسات الإنتاجية الصناعية (Avanzini, 2009, 204). وتعني استراتيجية النمو التوجه نحو زيادة الحجم

والتوسع، مقارنة بالوضع الحالي للمنظمة، وليس ضرورياً أن يكون التوسع في جميع مجالات العمل (مزنّة النفيعي، ٢٠١٣، ٤٧).

ومن ثم يقصد باستراتيجية النمو أن تقيم الجامعة المشاريع المشتركة مع الأطراف ذات العلاقة، إضافة إلى علاقات العمل التي تربط بين الحكومة والجامعات ومجتمع الأعمال، وكذلك التوسع في تقديم الخدمات التعليمية الجديدة، وأن تشجع الجامعة إقامة شبكات من العلاقات لصالح الجامعة، وأن تشجع الاندماج بين الأطراف ذات العلاقة للوصول إلى العالمية، مع إقامة تحالفات مع (شركات تقنية، وشركات إعلامية، وجامعات ريادية، وشركات تعليم إلكتروني)، وتستخدم المؤسسات ذات المستويات العالية من التوجه الريادي التحالفات الاستراتيجية بشكل أكثر كثافة وتركيز من تلك المنظمات التي يضعف فيها ذلك التوجه، وتأخذ التحالفات عدة أشكال، وقد يطلق عليها عدة مصطلحات، ومن أهمها ما يلي: المشروع المشترك، والاتحادات، والاندماجات، وهي التحالفات الاستراتيجية التي يمكن أن تدخل فيها المنظمات باعتبارها بعداً آخر لهذه التحالفات، كونه يتمتع بصبغة استراتيجية قائمة على اتفاقية قد تكون طويلة الأمد (صالح رشيد وعلي السلطاني، ٢٠١٣، ٤٩).

المحور الثاني/ ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الماليزية

تتهبت بعض دول شرق آسيا ومن بينها ماليزيا للتطور والتنمية البشرية المتسارعة التي تنتهجها دول متقدمة في مجال ريادة الأعمال، فسارعت للحاق بركب الاهتمام بالعنصر البشري من جهة، وتنميته عبر ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال التي أصبحت سمة من سمات العصر الحديث، ومؤثر في مستويات التقدم البشري والمهني والتكنولوجي والأكاديمي، بهدف تحقيق رفاهية شعوبها ونهضة أمتها، حتى أصبحت رائدة وعلامة بارزة على خارطة مجال ريادة الأعمال.

وقد اهتمت ماليزيا بالتعليم لريادة الأعمال منذ وقت مبكر من قبل مؤسسات التعليم العالي، وخاصة منذ بداية الثمانينات (Arshad, et. al., 2014, 46). وقد ركزت ماليزيا اهتمامها بالتعليم لريادة الأعمال نتيجة للاقتصاد المعرفي والذي أظهر أهمية المعرفة بوصفها أكبر مورد أو مصدر للأنشطة الاقتصادية، حيث إن التعليم لريادة الأعمال يعد الأفراد ذوي المهارات التجارية المبتكرة للحصول على الفرص

المتاحة، وكذلك يضبط وتيرة الاقتصاد الجديد من خلال تشكيل النشاط الريادي الجديد أو النشاط التجاري الجديد (Bikse, et. al., 2016, 76).

وتعرف ريادة الأعمال في ماليزيا على أنها القدرة على التعرف واحتواء الفرص والموارد في وجود الخطر، وإنشاء مشروع تجاري عبر تدريس المهارات الريادية وتطوير خطط جديدة ومبتكرة (Maas & Jones, 2017, 13)، وهي عملية ديناميكية تتطلب التغيير والإبداع والرغبة الذاتية نحو تبني أفكار وحلول جديدة، وحشد الموارد اللازمة للمهارات الإبداعية لبناء خطط العمل نحو اقتصاد معرفي **Public-Private** (Research Network, 2015). وتتمثل أهداف تعليم ريادة الأعمال في ماليزيا على النحو التالي؛ زيادة ميل المتعلمين في الجامعات نحو ريادة الأعمال، دعم المتعلمين من أصحاب المشروعات الصغيرة والناشئة، إسهام الجامعات في نقل التكنولوجيا إلى شركات القطاع الخاص، القدرة على مواجهة المخاطر **Mazlina & (Maitilee, 2015, 61)**.

وتعد ماليزيا من الدول المتقدمة في مجال ثقافة ريادة الأعمال كونها أحدثت نقلة نوعية في مختلف المجالات ومنها التعليم الجامعي؛ إذ إنها تحولت من بلد يعتمد على الزراعة إلى دولة متطورة صناعياً واجتماعياً بفضل عدد من المقومات التي يأتي في مقدمتها، الإرادة السياسية والرغبة الحقيقية للدولة (Ooyo, 1991, 7)، تطوير مفهوم التنمية القائم على إزالة العوائق الهيكلية والمؤسسية المحلية، وتوطيد العلاقات بالبلدان المتقدمة (ملف التعليم في ماليزيا، ٢٠١٤، ٩)، الاهتمام بالقطاع الخاص عبر ريادة الأعمال الحرة التي تساعد على زيادة دخل الحكومة (Houkok, 2005, 45)، تبني ماليزيا الاقتصاد المعرفي عبر بناء اقتصاد قوي يعتمد على المعرفة في تكوينه (عبد الحسين الحسيني، ٢٠٠٨، ٣٥٩)، تحقيق الجامعات الماليزية مراكز متقدمة على المستوى الدولي، وسعي الدولة الماليزية كي تكون مركزاً للتعليم العالي في منطقة جنوب شرق آسيا، عبر إنشاء وكالة الجودة الماليزية المختصة باستراتيجيات وخطط ضمان التميز ومواجهة المنافسة في سوق التعليم العالي الدولي (Grapaagasem, et al., 2014, 85).

والجدير بالذكر أن ماليزيا قطعت أشواطاً طويلة وفعلية في نشر وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وفي فترات زمنية قياسية مقارنة ببداية نهضتها؛ إذ إنها ووفقاً لتقرير التنافسية العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام ٢٠١٩م، جاءت في المرتبة الرابعة عالمياً من بين ١٤١ دولة، وذلك من حيث ترتيب (مؤشر ثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurial Culture (Schwab, 2019, 369).

وفيما يلي نعرض لخبرة الجامعات الماليزية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال من خلال استعراض أبرز الآليات التي اتبعتها الجامعات الماليزية في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، في إطار القوى والعوامل الثقافية التي تقف وراءها. أولاً/ آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الماليزية: ولعل من أهم تلك الآليات التي استخدمت بالجامعات الماليزية لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال مايلي:

(١) توفير بعض البرامج والمقررات الدراسية لتدعيم العقلية الريادية: فمن ملاحظ اهتمام الجامعات الماليزية بالتعليم الريادي، ونشر ثقافة ريادة الأعمال ما يلي (Rengiah, 2013, 76):

- توفير مقررات دراسية تتصل مباشرة بريادة الأعمال، بمختلف الجامعات الماليزية كمقررات أساسية أو اختيارية؛ حيث تقدم الجامعات الماليزية ريادة الأعمال كموضوع رئيس ضمن مقررات إدارة الأعمال، كما تقدم للطلاب دراسات ومناهج عن التعليم للريادة سواء في الجامعات ومعاهد التعليم العالي في شكل أنشطة وبرامج مثل توفير مقررات عن ريادة الأعمال في مرحلة الدراسات العليا، وبرامج لتطوير رواد الأعمال (رجال الأعمال) من بين الخريجين، كما تركز البرامج التي تقدم من قبل الجامعات والكليات الماليزية على مفهوم ونظريات الإدارة، وإدارة الأعمال.
 - ترويج الحكومة الماليزية باستمرار لثقافة ريادة الأعمال وذلك في الكليات والجامعات من أجل توفير مجتمع مبتكر وريادي، وتقديم العديد من البرامج الريادية (البرامج ذات الصلة بريادة الأعمال) في الكليات والجامعات، حتى يتكون لدى الطلاب الدافعية أو الحافز لبدء المشروعات التجارية.
- ومن أمثلة الجامعات الماليزية المتميزة والتي تهتم بتوظيف البرامج والمقررات الدراسية لتعزيز التعليم للريادة ونشر ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها ما يلي:

- **جامعة الوسائط المتعددة:** تهتم الجامعة بتعزيز الاتجاهات والمهارات الريادية بين الطلاب، وذلك من خلال تقديم مقرر عن ريادة الأعمال من خلال برنامج بكالوريوس في الوسائط المتعددة ويسمى وسائل الإعلام والابتكار وريادة الأعمال كبرنامج أساسي في ريادة الأعمال (Abd Ghadas, Muslim, & Hamid, 2014, 85)
- **جامعة بوترا الماليزية:** تقدم الجامعة بكالوريوس لريادة الأعمال في برنامجها الخاص بإدارة الأعمال (Zakaria, & Fadzilah & Yusoff, 2011, 616).
- وفيما يتعلق برؤية جامعة بوترا الماليزية بتدعيم الريادة بالجامعة، من خلال مراكزها المتخصصة، حددت ثلاثة نماذج إستراتيجية لإدارة الأعمال وتتمثل في تعزيز الوعي بالمفهوم الجديد للريادة في سياق الأعمال التجارية وغير التجارية، تكوين العقلية الريادية للطلاب والموظفين من خلال الجامعة، تكوين مشروع تجاري عالي التأثير لإضفاء الطابع المؤسسي على ريادة الأعمال في التعليم (Abdullah, Sabran & Ramlan, 2011, 8)
- **جامعة مالايا:** تقدم بكالوريوس لريادة الأعمال في التعليم، وقدمت الكثير من مؤسسات التعليم الماليزية ريادة الأعمال كموضوع رئيس في برنامج الماجستير لإدارة الأعمال، ولا تتوقف هذه المبادرة على مستوى التعليم العالي من خلال البرنامج الأكاديمي الرسمي، بل يتعدى ذلك بعض الجهود غير المباشرة والتي تعكس إدخال بعض الأنشطة الريادية في المناهج، والتي تهدف إلى غرس روح الريادة بين جيل الشباب بما يتضمن رعاية الروح الريادية بما يضمن استدامتها على مدى طويل (Zakaria, Fadzilah, & Yusoff, 2011, op.cit, 619)
- **جامعة كلنتان:** تقدم من خلال كلياتها العديد من البرامج المتعلقة بريادة الأعمال في التخصصات المختلفة سواء في الدرجة الجامعية الأولى أو الدراسات العليا، ومن هذه البرامج ما يلي: بكالوريوس في ريادة الأعمال (تخصص تجارة)، بكالوريوس في ريادة الأعمال (تخصص السياحة)، بكالوريوس في ريادة الأعمال (تخصص الضيافة)، بكالوريوس في ريادة الأعمال (تخصص ريادة الأعمال الصحية)، بكالوريوس في ريادة الأعمال (تخصص الخدمات اللوجستية وتجارة التوزيع)، بكالوريوس في إدارة الأعمال (تخصص البنوك والتمويل الإسلامي). وتهتم الكلية بتقديم برامج للدراسات العليا في

تخصص ريادة الأعمال مثل تقديم ماجستير في ريادة الأعمال، ودكتوراه الفلسفة في ريادة الأعمال حيث تركز الكلية من خلال درجة الماجستير والدكتوراه تخصص ريادة الأعمال على التخصصات التالية: (الإدارة، التمويل، التجارة، المحاسبة، البيع بالتجزئة، السياحة، حسن الضيافة، ريادة الأعمال، الاقتصاد التطبيقي، التعليم للريادة، المحاسبة المالية، التقارير المالية، المستقبل والخيارات، تنمية/ تطوير رأس المال البشري، إدارة الأعمال الدولية، إدارة رأس المال البشري، التسويق، السلوك التنظيمي، الالتزام التنظيمي، الإدارة الاستراتيجية، التسويق الاستراتيجي، المشروعات الصغيرة والمتوسطة، إدارة التكنولوجيا)(University Malaysia Kelantan).

- **جامعة أوتارا الماليزية:** تقدم مقررات دراسية عن ريادة الأعمال، ومن هذه البرامج بكالوريوس في ريادة الأعمال في جامعة أوتارا يدمج عدة عمليات عن ريادة الأعمال في برنامج واحد، وتشمل عمليات ريادة الأعمال: التأثيرات البيئية، وعمليات التخطيط، والبحث، وتطوير التدريب، والتعليم للريادة **Abd Ghadas, & Muslim, & Hamid, op.cit, 87**). ومن أهم أهداف هذا البرنامج تخريج الطلاب الذين يمتلكون الخصائص الريادية مثل الابتكار، والإبداع، والقدرة على مواجهة المخاطر، والمبادأة، والمرونة، والاستفادة من الفرص المتاحة في سوق العمل، توفير خريجين قادرين على تطبيق نظريات الأعمال في سياقات مختلفة، توفير خريجين لديهم الدافعية لبدء مشروعات تجارية خاصة بهم بعد الانتهاء من الدراسة، توفير خريجين قادرين على تقديم الاستشارة والدليل والخدمات والنصح لرواد الأعمال المبتدئين. علاوة على توفير خريجين قادرين على توليد المعرفة التي تساعد في حراكهم الوظيفي في المؤسسات والإدارات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك في إطار من التعاون الدولي **Abdullah, Sabran & Ramlan, 2011, (op.cit, 6)**.

كما تقوم جامعة أوتارا بإدارة برامج الريادة للطلاب الذين يرغبون في بدء مشروعاتهم التجارية بعد الانتهاء من دراساتهم، وأكدت هذه البرامج أن الطلاب استفادوا بدرجة كبيرة من خلال زيادة المعرفة والفهم الصحيح للأعمال التجارية، كما أن الطلاب الذين شاركوا في برامج ريادة الأعمال يتكون لديهم الرغبة في بدء مشروعاتهم الخاصة،

ويتم تشجيع الطلاب من خلال الجامعة لتسجيل خطط تتعلق بالمشروعات التجارية، كما تقدم الجامعة بعض المساعدات في شكل قروض لهؤلاء الطلاب الذين لديهم الرغبة للقيام بمشروعات تجارية بعد التخرج. وأظهرت بعض الدراسات أن (٧٥%) من طلاب الجامعة مهتمون ببرامج التوظيف الذاتي التي تنظمها الجامعة، وكانت الغالبية العظمى من طلاب بكالوريوس إدارة الأعمال والأعمال التجارية والذين بدأوا بعض البرامج عن خدمات التصوير، وورش عمل عن إلكترونيات الكمبيوتر، والفوتوشوب، ومراكز الترفيه، كما أن المدخل الريادي المباشر لمقررات التعليم للريادة، وتقنيات التدريس الجيد تتضمن المقابلات والزيارات مع أصحاب المشروعات (رواد الأعمال) والتي تمكن الطلاب من امتلاك العقلية الريادية الإيجابية نحو ريادة الأعمال، وأكد بعض الباحثين أن التعليم للريادة له تأثير كبير على الميل نحو ريادة الأعمال (Rengiah, 2013, op.cit, 84-85)

ومن البرامج الأساسية التي تقدمها جامعة أوتارا الماليزية من خلال كلية إدارة الأعمال أيضا بكالوريوس في العلوم المالية والمصرفية الإسلامية والذي تقدم من خلاله العديد من المقررات الأساسية والاختيارية التي تفيد في تدعيم التوجه نحو ريادة الأعمال، والاستفادة منها فيما بعد في اختيار المشروعات وتطويرها، ويتضمن ذلك العديد من المقررات الأساسية والاختيارية وذلك كما يلي **University Utara (Malaysia):**

■ تشمل المقررات الأساسية المقدمة من خلال هذه الدرجة الجامعية ما يلي: مقررات عن الناحية الكمية (بواقع ٨٤ ساعة معتمدة) والتي تتضمن إدارة الرياضيات، ومقدمة في الإحصاء، مقررات عن تكنولوجيا المعلومات بواقع ٣ ساعات معتمدة، وتتضمن تطبيقات الكمبيوتر في الإدارة، مقررات عن الجانب الاقتصادي: بواقع (٦ ساعات معتمدة) وتتضمن الاقتصاد الجزئي والاقتصاد الكلي، مقررات عن الإدارة بواقع (٦ ساعات معتمدة) وتتضمن مقدمة في التسويق، ومقدمة في الإدارة، مقررات في العلوم الاجتماعية (بواقع ٣ ساعات معتمدة) وتتضمن اختيار واحد مما يلي: مقدمة في العلوم الاجتماعية، ومقدمة في علم النفس، مقررات في المحاسبة (بواقع ٣ ساعات معتمدة) وتتضمن أساسيات في المحاسبة، مقررات في الأخلاقيات (بواقع ٣ ساعات معتمدة)

وتتضمن تركيز على أخلاقيات الأعمال، مقررات عن العلوم المالية المصرفية (بواقع ١٥ ساعة معتمدة) وتركز على الإدارة المالية ١، والإدارة المالية ٢، إدارة المخاطر المالية، أخلاقيات العمل، مقررات عن التمويل الإسلامي والمصرفي (بواقع ٣٦ ساعة معتمدة) تركز هذه المقررات على: إدارة الخدمات المصرفية الإسلامية، وأساسيات الاقتصاد الإسلامي، والفلسفة في إدارة الأعمال، والتمويل الإسلامي، والإدارة المالية الإسلامية، وإدارة الائتمان الإسلامية، والاستثمار الإسلامي، والمحاسبة الإسلامية، والإدارة الاستراتيجية للمؤسسات المالية الإسلامية، وحلقة بحث في التمويل الإسلامي والمصرفي.

▪ **ومن المقررات الاختيارية التي تقدم من خلال هذه الدرجة ما يلي:** تقدر هذه المقررات بواقع ٩ ساعات معتمدة، حيث يتم اختيار ثلاث من المقررات التالية أو اختيار واحد عملي، وتتضمن هذه المقررات ما يلي: مقررات عن الإدارة والقانون، وتركز على إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي، ومناهج البحث العلمي، وقانون الأعمال، مقررات تركز على إدارة البنك والمصارف الدولية، وإدارة الإقراض، والأمن المصرفي، مقررات المالية، وتركز على إدارة العقارات والمؤسسات والسوق المالية، والتمويل الدولي، والنظرية المالية، والتمويل الشخص، مقررات عن إدارة المخاطر والتأمين، وتركز على التكامل، وإدارة المخاطر، مقررات التمويل الإسلامي والمصرفي، وتركز على العمليات المصرفية الإسلامية، وتسويق الخدمات المالية الإسلامية، وتمويل التجارة الإسلامية، وإدارة الخزينة الإسلامية، والضمانات في التمويل الإسلامي.

يتضح مما سبق اهتمام الجامعات الماليزية بتوفير برامج ومقررات تتصل مباشرة بريادة الأعمال، ويتم الاستفادة منها في بناء العقلية والشخصية الريادية بالجامعة؛ حيث تقدم الجامعات الماليزية ريادة الأعمال كموضوع رئيس ضمن مقررات إدارة الأعمال.

(٢) إشراك الطلبة بفاعلية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال بالجامعات الماليزية:

تتأثر طرق تدريس مقررات ريادة الأعمال بدرجة كبيرة بالأهداف التعليمية، والتي تسهم في تخريج طلاب قادرين على التعامل مع الأنشطة الريادية الواقعية، أو لتحويل الكفاءات الريادية للطلاب إلى واقع عملي من خلال مقررات ريادة الأعمال. ولهذا فإن التحدي الرئيس لريادة الأعمال يتعلق بمدى ملاءمة المناهج وطرق التدريس في تطوير

الكفاءات والمهارات الريادية للطلاب، ومن ثم تتنوع طرق التدريس والمداخل المستخدمة في تقديم المعرفة والمهارات الريادية أو مهارات ريادة الأعمال للطلاب، وتظهر العديد من الطرق بدءاً من المنهج التقليدي مثل: الكتب المدرسية، والامتحانات، بالإضافة إلى المداخل الحديثة مثل: خطط العمل، وتاريخ حياة رجال (رواد) الأعمال، والدراسات الميدانية، وزيارة منظمات الأعمال، وعلى الرغم من هذه الاختلافات فإن الهدف النهائي هو تحفيز الوعي بريادة الأعمال بين طلاب الجامعة، ويؤدي هذا بدوره إلى زيادة اهتمام الطلبة بريادة الأعمال (Keat, & Selvarajah 2011, op.cit, 208). هذا وتتنوع طرق تقديم مقررات ريادة الأعمال بالجامعات الماليزية، ومن أهم الطرق المتبعة ما يلي (Bakar, Islam & Lee, 2015, op. cit, 90):

- الطرق التعليمية وخاصة التي تأخذ الشكل التقليدي في تدريس ريادة الأعمال: مثل المحاضرات، وتقديم قراءات مختارة، والكتب المدرسية، والحلقات الدراسية، والتي تساعد على تقديم معلومات جديدة للطلبة، بما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المعرفية.
- طرق بناء المهارات: وتركز هذه الطرق على زيادة فعالية سلوك الطلبة، وتهتم هذه الطرق بتعزيز المهارات الموجودة بالفعل لدى الطلبة، وتطوير مهارات جديدة، ومنها: دراسات الحالة الناجحة، والمناقشات الجماعية، والعصف الذهني، والعروض، وحل المشكلات، والمحاكاة، وفرق العمل، والمشروعات.
- الطرق الاستكشافية: وتشجع هذه الطرق على التعلم من خلال الاستكشاف والتعلم التجريبي، وتتضمن العصف الذهني، ووضع الأهداف الشخصية، والتخطيط الوظيفي، وتقديم الاستشارات.

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

تحرص ماليزيا على عقد المؤتمرات وورش العمل، وتعتبرها من الآليات الرئيسية لنشر ثقافة ريادة الأعمال، وفيما يلي نعرض نوعين من تلك الفعاليات:

(١/٣) تنظيم المؤتمر السنوي لريادة الأعمال:

يعد المؤتمر السنوي الدولي في ماليزيا حدثاً عالمياً؛ إذ إنه يستقبل وفوداً من أكثر من ٤٠ شركة عضو في جميع أنحاء العالم، وينصب تركيز المؤتمر على خلق فرص للتواصل تتيح للشركات المهنية الرائدة في العالم من تبادل تجاربها التجارية، وتقديم

خدمات متميزة في سياق ريادة الأعمال. كما أنها تتيح لطلبة الجامعات ورواد الأعمال الشباب إمكانية الدخول في ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة. ويناقش المؤتمر البحوث التجريبية والنظرية والتطبيقات الميدانية، من خلال مراجعات الأدبيات المتعلقة بريادة الأعمال، والتطرق إلى العلوم ذات الصلة كالعمارة، الدراسات الإنسانية، العلوم السياسية، البنوك، الأنثروبولوجيا، الثقافة، الفنون، الاتصالات، علم النفس، أخلاقيات العمل، التجارة الإلكترونية، القانون، الديموغرافيا، الأخلاق، الإدارة العامة، علم الاجتماع، السياحة، الاقتصاد، الإعلام، الفلسفة، المحاسبة، إدارة الأعمال، التجارة الإقليمية والدولية، الاقتصاد السياسي، الخدمات المصرفية، العلامة التجارية، السلوك التنظيمي في ريادة الأعمال (Entrepreneurship Conference).

ومن أهداف المؤتمر السنوي الدولي في ماليزيا الهادفة لنشر ثقافة ريادة الأعمال أن تكون ريادة الأعمال متنفساً للشباب للتعبير عن قيمهم وإبداعهم ومعرفتهم وشغفهم لإحداث تغيير حقيقي، مشاركة الخبرات الحية للشباب، والوقوف على تأثير الدعم المتاح لهم في ريادة الأعمال، الاحتفال بدور الشباب في ريادة الأعمال كرجال أعمال وموظفين ومتطوعين ودعاة ومؤيدين. فضلاً عن دعم الأفكار للمشروعات الصغيرة والمنتجة الجديدة من مجموعة من الشباب، والتواصل واستكشاف فرص التعاون وتوظيف المواهب (يوم رواد الأعمال في رابطة أمم جنوب شرق آسيا، ٢٠١٩).

(٢/٣) اليوم العالمي لريادة الأعمال:

تقيم ماليزيا عشرات الفعاليات والمؤتمرات سنوياً، لكن الحدث الأبرز على مستوى الدولة الماليزية وعلى المستوى الدولي هو يوم رواد الأعمال في رابطة أمم جنوب شرق آسيا، والذي تنظمه ماليزيا كل عام، كان آخرها مارس ٢٠١٩م؛ إذ إن المنتدى يمتد ليوم كامل، ويشمل حوارات خاصة مع رئيس وزراء ماليزيا، ووزير ريادة الأعمال في ماليزيا، وذلك بهدف ترسيخ العقلية الريادية لدى الطلاب، واعتبارها بأنها ذات أهمية قصوى من خلال تزويدهم بالمعارف المتعلقة بمجالاتهم، وألا يحصر الطلبة عقولهم في الرغبة في أن يصبحوا مجرد باحثين عن عمل، بل عليهم أن يتقدموا ليصبحوا مبدعين للوظائف. وتهدف إقامة هذه الفعالية في هذا اليوم من السنة إلى عقد تعاون بين الجمعية الماليزية لرواد الأعمال الشباب في رابطة الآسيان وأمانة ريادة الأعمال التابعة

لمجلس ممثلي الطلاب، والتي تتماشى أهدافها مع الاعتراف بأصحاب المشاريع المحتملين، وترتيب منصة للطلبة لصقل مهاراتهم ومعارفهم في مجال ريادة الأعمال، وتوسيع مداركهم في تجربة عالم ريادة الأعمال، بالإضافة إلى تعزيز مهاراتهم التجارية، وتعلم الحرف من الشخصيات البارزة في مجال تنظيم المشاريع. وخلال هذا اليوم يتم التطرق إلى العديد من الموضوعات التي يتم تناولها في الندوات وورش العمل مثل ريادة الأعمال الإقليمية في الاقتصاد الجديد، والتركيز على الصناعات الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي، والزراعة الذكية والرياضة الإلكترونية، مع تقديم نصائح لطلبة الجامعات وحثهم على استكشاف المزيد من فرص العمل، وضرورة تحليهم بسمات رواد الأعمال لمصلحتهم الخاصة (المرجع السابق).

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

بدأت ماليزيا في الدخول بمجال ريادة الأعمال في عام ١٩٧٠م عندما نفذت سياستها الاقتصادية الجديدة، فبدأ العمل في مجالات المواد الغذائية والأثاث والأعمال اليدوية، وعدد من الصناعات الصغيرة والمتوسطة. وفي الثمانينات بدأت فعليا في الجامعات الماليزية، وفي عام ١٩٩٥م عززت ماليزيا ريادة الأعمال عبر إنشائها وزارة ريادة الأعمال والتنمية التعاونية، وهي الهيئة التي أصبحت فيما بعد هيئة منسقة لتوفير المعلومات، وتقديم الدعم المالي، لأصحاب المشروعات الصغيرة. **Parimala**, (64, 2013). وفيما يلي عرض للمؤسسات والمراكز المسؤولة عن الريادة والتعليم لريادة الأعمال بالجامعات الماليزية:

(١/٤) مركز تطوير ريادة الأعمال في الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا:

وتتمثل رؤية المركز في أن يصبح مركزاً رائداً في مجال ريادة الأعمال من خلال تدعيم العقلية الريادية، وتوفير أساس للتعليم للريادة بشكل منتظم وكلي. أما رسالة المركز فتتمثل في توفير بيئة مواتية ونظام بيئي ملائم لتطوير ريادة الأعمال، تطوير أنشطة وبرامج ريادة الأعمال لغرس وتأسيس التعلم مدى الحياة، الاهتمام بتطوير برامج ريادة الأعمال بالجامعة، تحفيز روح ريادة الأعمال من خلال اكتشاف الذات لتعزيز كفاءة العاملين في ريادة الأعمال. وبالنسبة لأهداف المركز فتتمثل في توفير

الأنشطة والمناهج الدراسية والمقررات ذات الصلة بريادة الأعمال، توفير فرص عمل للطلبة وبناء شبكة عمل للتواصل مع فريق الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا والوكالات الحكومية والقطاعات الخاصة وغيرها، توفير الدعم والبنية التحتية والتي تؤدي إلى تطوير أنشطة ريادة الأعمال، توفير خريجين من الجامعات يشاركون في الأعمال الريادية، تقوية كفاءة الأكاديمية وتقوية تعزيز المهارات الريادية للإداريين أو الهيئة الإدارية (International Islamic university).

(٢/٤) مركز الريادة بجامعة مالايا:

هو كيان تابع لمكتب نائب الرئيس لشئون الطلبة وتم افتتاحه في عام ٢٠٠٩م. وتتمثل رؤية المركز في بناء ورعاية وتطوير ريادة الأعمال في الجامعة، وتعدد الأنشطة التي يقوم بتنفيذها لتعزيز ريادة الأعمال بين طلبة جامعة مالايا، ومنها عقد العديد من ورش العمل منها ورشة عمل استثمار موهبتك والتي تهدف إلى تعليم المشاركين تقنيات الاستضافة المناسبة، والبحث عن المواهب الخفية للاستفادة من موهبتهم وجعلها خطوة لاستضافة رجال الأعمال الناجحين. أما رسالة المركز فتتمثل في غرس روح الريادة والتفكير، والخبرة بين طلبة الجامعة من خلال علاقة قوية وفعالة بين الجامعة والوكالات والهيئات الصناعية (University of Malaya, Entrepreneurship center "UMEC").

(٣/٤) مركز الريادة الاجتماعية - في جامعة بناري للإدارة والريادة:

ويعد مركز الريادة الاجتماعية أحد المراكز والمؤسسات المسؤولة عن تعليم الريادة بجامعة بناري. وتتمثل رؤية المركز في أن يصبح مركزاً للتميز في آسيا لتعزيز الريادة الاجتماعية. أما رسالته فتتمثل في رعاية رواد الأعمال والشركات والمنظمات التطوعية؛ لاستكشاف وتنفيذ حلول عملية ومستدامة، تستند إلى قيم ومبادئ الريادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية، وتشجيعهما من خلال إجراء البحوث والمنشورات وبرامج التدريب وإقامة الشبكات على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية. وبالنسبة لأهداف المركز فتتمثل في إجراء دراسات، وبعوث عمل، ودراسات بحثية عن الريادة الاجتماعية، تنظيم الدورات، والتدريب في مجال الريادة الاجتماعية، نشر نتائج البحوث، ودراسات الحالة، تقديم الاستشارات في مجال الريادة الاجتماعية أو في

المشروعات التجارية، تطوير شبكة من أصحاب المشروعات الاجتماعية وأصحاب المؤسسات، إنشاء بنك للمعلومات عن أصحاب المشروعات التجارية والمؤسسات التجارية، والدعوة إلى تغيير السياسات، وتوفير مدخلات لصناع القرار **Binary (university of management & Entrepreneurship)**

(٥) حاضنات الأعمال:

تعد السياسة الماليزية المرنة القوة الداعمة لحاضنات الأعمال في ماليزيا، والتي ساهمت في تطوير الاقتصاد الماليزي؛ إذ إنه بفضل هذه السياسات الحكومية اعتمدت حاضنات الأعمال التكنولوجية في الجانب التطبيقي في أواخر الثمانينيات من القرن العشرين، خصوصا بعد نجاح برامج الحاضنات في معهد البحوث والمقاييس الصناعية، والذي أعقبه افتتاح مكاتب إقليمية في أنحاء ماليزيا، حيث صبت جهودها نحو تنمية وتطوير المشروعات الصغيرة ودعمها وفقا لخطط التنمية الوطنية بهدف تحقيق رؤية حكومة ماليزيا ٢٠٢٠م، (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠٠٠، ١٢). كما دعمت السياسة الاقتصادية الماليزية التنسيق بين السلطات الحكومية والقطاع الخاص بدفع مساعدة المشروعات الصغيرة والناشئة (مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ١٩٩٨، ٢٠)

وأكدت الخطة الاستراتيجية لإقامة حاضنات الأعمال الماليزية أن التجارب المختلفة أثبتت أن الجامعات والمعاهد البحثية هي أنسب الجهات التي تستطيع أن تلعب دورا رئيسا لترجمة ونقل الأفكار الإبداعية إلى الصناعة، ووضعها في إطار التنفيذ من خلال الربط بين الجامعات والمعاهد وسوق العمل، ومن أمثلة الحاضنات الماليزية (Saffar, 2007, 26-27):

الحاضنة التقنية: وافتتحت عام ١٩٩٧م، بحضور رئيس وزراء ماليزيا، وبلغ عدد الشركات القاطنة بهذه الحاضنة ٣١ شركة، معظم أنشطتها تكنولوجيا المعلومات والوسائط المتعددة، ونفذت الحاضنة عدد من المشروعات الحكومية، لاسيما في مجال برمجيات الحاسب والوسائط المتعددة.

مركز الإبداع التقني: وافتتح هذا المركز رسمياً في فبراير ١٩٩٩م، ويعمل به عدد من الشركات المتخصصة في مجالات تكنولوجيا الاتصالات وقطاعات تصنيع الإلكترونيات المتقدمة.

مركز التقنية الذكية: وافتتح في سبتمبر ١٩٩٩م، وبه حوالي عشر شركات تعمل بنجاح في مجالات الأدوية والتقنية الحيوية وتطبيقات الهندسة الكيميائية.

واستمرت ماليزيا في دعم القطاع الخاص؛ إذ إن الحكومة رفعت صندوق رأس المال الاستثماري خلال الفترة من ٢٠٠٦-٢٠١٠م من ٦٩٠ مليون إلى ١٦٠٠ مليون رنجيب ماليزي، في الوقت ذاته دعمت الحكومة الاتحادية الماليزية حاضنات الأعمال بنحو ٦٣ من أصل ٧٢ حاضنة أعمال (Saffar, 2007, op.cit, 26-27)، ووصل عدد حاضنات الأعمال في ماليزيا حسب إحصائية لعام ٢٠١٢م إلى ١١٠ حاضنة أعمال مقابل ٢٠٠٠ من الشركات المحتضنة لها. (Asian Association of Business Incubation (AABI), 2012).

وحتى تتحقق رؤية ماليزيا ٢٠٢٠م؛ وضعت عدد من الآليات لتحقيق رؤاها لحاضنات الأعمال؛ إذ إن حكومة ماليزيا انتهجت سياسة وطنية للعلوم والتكنولوجيا اعتمدت فيه على محاور ثلاثة رئيسة وهي: التعليم ورأس المال البشري وحاضنات الأعمال. حيث لم تدخر الحكومة الماليزية جهداً في دعم حاضنات الأعمال، كما أنها وجهت سياساتها واقتصادها نحو استيعاب أصحاب المشاريع الصغيرة والناشئة، من خلال تقديم الدعم والتمويل والاستشارات، وتوفير الدعم المادي، وتشجيع القطاع الخاص، وحفظ قانون الملكية الفكرية، وذلك بفضل البيئة الإيجابية التي تتمتع بها حاضنات الأعمال الماليزية (IIUM 2013-2020 Strategic Plan ;Asura, 2015, 3).

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

لقد تأثر ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في ماليزيا بالعديد من العوامل الثقافية التي ساهمت في وصول ماليزيا إلى المرحلة التي صلت إليها في الوقت المعاصر، والتي

أدت إلى تبوئها مركزاً متقدماً على صعيد دول العالم. وتتضمن تلك العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والجغرافية والتاريخية، ويمكن استعراضها على النحو التالي:

(١) العوامل الجغرافية:

تقع ماليزيا في جنوب شرق آسيا بين خطي عرض ١-٧ شمالاً، وخط طول ١٠٠-١٢٠ شرقاً، وتتسم بالمناخ الاستوائي، وتضم ماليزيا ثلاث عشرة ولاية، وتبلغ مساحتها ٣٣٠.٣٤٥ كم^٢، ويبلغ عدد سكان ماليزيا حوالي ٣١٩٤٩٧٧٧ مليون نسمة وفقاً لإحصائيات عام ٢٠١٩م (موقع البنك الدولي، ٢٠١٩) ويوزع السكان بطريقة غير متوازنة، فتوجد نسبة كبيرة منهم في شبه جزيرة ماليزيا، والغالبية في الساحل الغربي، أما باقي السكان فيتواجدون في مجموعات في المناطق الساحلية لطول البلاد، ويعكس هذا الطراز من التوزيع السكاني عوامل جغرافية وتاريخية واقتصادية حيث سارعت في تطوير أجزاء معينة من البلاد (Federal Department of Information , 2014, 5).

وتقع ماليزيا بشطريها الساحليين الشرقي والغربي في جنوب شرق آسيا قرب خط الاستواء، ويفصل بين الشطرين بحر الصين الجنوبي، وتضم مساحة كبيرة من الأراضي على الطريق البحري من الهند إلى الصين وتتوسط المسافة بينهما، وتحيط البحار حول معظم أراضيها، وهي تطل على المحيط الهندي، وتحتوي ماليزيا على العديد من الغابات الكثيفة، ومناخها استوائي ورياحها موسمية، مما جعلها دولة بحرية وزراعية بامتياز نتيجة لمناخها ذات الأمطار والحرارة على مدار السنة، كما تغطي الغابات والأدغال ٦٨% من مساحتها الكلية (ويكيبيديا الموسوعة الحرة، ٢٠٢٠). كوالالامبور هي العاصمة الرسمية والملكية لماليزيا، وبوتراجايا هي المركز الإداري والقضائي للبلاد، وماليزيا هي واحدة من الدول ذات العديد من العواصم (المرسال؛ عواصم ماليزيا). والشكل التالي رقم (١) يوضح خريطة ماليزيا الطبيعية ومدنها:



شكل (١) خريطة ماليزيا الطبيعية ومدنها.

مصدر الشكل: المرسل؛ خريطة ماليزيا

Available at: <https://www.almrsl.com/post/764835> (Accessed on 19 July 2019)

وتعد ماليزيا ذات موارد طبيعية هائلة؛ إذ إن التنوع الجغرافي والمناخي لماليزيا فرض تمتعها بثروات طبيعية من القصدير والنفط والغاز والأخشاب والنحاس، فنجحت في التحول من اقتصاد تهيمن عليه الزراعة والصادرات من السلع الرأعية إلى اقتصاد صناعي، وأصبحت الصادرات الصناعية تشكل الحصة الكبيرة من إجمالي صادراتها ككل، وقد ساهم هذا التنوع والنمو الاقتصادي في الحد من الفقر، وفي استغلال الموارد الطبيعية الاستغلال الأمثل (أمينة هناء جابي، عيسى حجاب، و صلاح الدين قذري، ٢٠١٧، ٣٠٨). كما شكلت الشركات الماليزية بفضل هذه الموارد ما نسبته ٩٧% من إجمالي المنشآت التجارية في اقتصاد ماليزيا لعام ٢٠١١م، كما ساهمت الأنظمة السياسات الحكومية من سهولة عمل الشركات الماليزية، وبالتالي التوسع في إقحام التكنولوجيا وريادة الأعمال في هذا المجال (Yusoff, Abu Hasan & Abdul

(Jalil , 2000, 29-30). ويرى البحث الحالي أن تنوع البيئة الجغرافية والمناخ في ماليزيا وما تملكه من موارد، قد أثر في إيجاد بيئة خصبة لإقامة الشركات المختصة بأنشطة التصنيع والإنتاج والتصدير، وبالتالي العمل على ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال عبر تنفيذ مشاريع القطاع الخاص، وتشجيع المبادرات الشبابية التي من شأنها النهوض باقتصاد المعرفة الذي سنته ماليزيا عرفاً لنهضتها.

(2) العوامل الاقتصادية:

يمثل الاقتصاد الماليزي واحداً من أقوى النظم الاقتصادية في جنوب شرق آسيا، حيث يعتمد اقتصادها إلى حد كبير على إنتاج النفط والمطاط والأخشاب، إلى جانب عدة أنواع من المحاصيل الزراعية (مهدي الجزاف، ١٩٩٦، ١٣١-١٣٢)؛ إذ تعتبر الزراعة هي القطاع السائد في ماليزيا، ففي عام ١٩٩٢م ساهم هذا القطاع بأكثر من ربع دخل مجموع الصادرات أي ١٦% من إجمالي الإنتاج المحلي. ومنذ عام ١٩٦٠م، بدأت الدولة في خطة تصنيع البلاد، وذلك بإعطاء الأولوية في الاهتمام لقطاع التصنيع لزيادة الدخل القومي؛ فكانت نسبة التصنيع تقدر ب ٣٠.٢% من مجمل الإنتاج المحلي في عام ١٩٩٢م. ونتيجةً لاتباع الحكومة سياسة التصنيع فقد نما هذا المجال نمواً سريعاً، وتوسع ليصبح القطاع التالي الرائد في الاقتصاد، وقد دخلت الدولة في عصر جديد من التطور الصناعي، وكان التركيز في بداية التسعينيات نحو الصناعات التكنولوجية الدقيقة بهدف دعم الأساس نحو توفير وضع دولة صناعية بحلول عام ٢٠٢٠م، وقد مكن التطور الاقتصادي المتسارع الماليزيين من التمتع بمستوى عالٍ من الحياة (Federal Department of Information, 2014, 5).

هذا، وتتمتع ماليزيا بمعدلات نمو اقتصادية مرتفعة جداً على الصعيد العالمي، لا سيما بعد مرحلة الركود الاقتصادي التي شهدتها في نهاية فترة التسعينيات، ويمكن عزو هذا الارتفاع إلى عدة عوامل، منها تطوير القطاع الزراعي، وتوسعة القاعدة الإنتاجية الزراعية، تطوير القطاع الصناعي لتلبية الاحتياجات المحلية في مراحلها الأولى، ثم التركيز على تصدير المنتجات الصناعية، سياسة الانفتاح الاقتصادي الذي تبنته الدولة ونفذته بنجاح كبير، تطوير وتنمية القوى العاملة الوطنية، وذلك حسب الاحتياجات التنموية وفق خطة مدروسة، فضلاً عن الاستقرار السياسي للبلاد، وعزم الدولة على

المضي قدما في العملية التنموية بقوة كان لهما الأثر البالغ في تزايد معدلات النمو الاقتصادي للبلاد (مهدي الجزاف، ١٩٩٦، مرجع سابق، ١٣١-١٣٢). وقد وصل إجمالي الناتج المحلي في ماليزيا لعام ٢٠١٨م إلى ٣٥٤,٣٥ مليار دولار أمريكي، في حين وصل متوسط دخل الفرد إلى ٦٢,٨٥٠ دولارا للعام ذاته، أما نصيب دخل الفرد من إجمالي الدخل القومي، فبلغ بحسب إحصائية عام ٢٠١٨م أيضا ١٠,٤٦٠ دولارا أمريكياً، بينما بلغت نسبة النمو السنوي لإجمالي الناتج المحلي بسعر السوق حسب سعر الدولار الأمريكي، لعام ٢٠١٩م ما نسبته ٤,٦٠%، ومن المتوقع أن تستقر نفس النسبة في العامين ٢٠٢٠م و٢٠٢١م (موقع البنك الدولي، ٢٠١٩).

ومع بداية الألفية الثالثة وجدت ماليزيا نفسها في مفترق الطرق؛ إذ كانت استراتيجية التصنيع القائمة على التصدير ناجحة في تحقيق الازدهار سابقا، فظهرت الحاجة إلى صقل استراتيجية لمواكبة المستجدات العالمية، عبر إحداث نقلة نوعية في الاقتصاد الماليزي، وذلك من خلال التحول من الاقتصاد الزراعي إلى الاقتصاد القائم على المعرفة الذي يخدم الخطة التي تنتهجها ماليزيا للحفاظ على معدل سريع للنمو الاقتصادي، وتعزيز قدرتها التنافسية الدولية لتحقيق رؤية ٢٠٢٠م، وبالإضافة إلى تعزيز قدرتها على الابتكار والتكيف، وإيجاد تكنولوجيا محلية، وإنتاج وتسويق المنتجات الجديدة، مما يوفر الأساس اللازم للنمو الناتج عن المصادر الداخلية، حيث إن هذا النوع من الاقتصاد يسرع من عملية الانتقال من استراتيجية النمو القائم على المدخلات إلى استراتيجية قائمة على الإنتاجية (دينا محي الدين، ٢٠١١، ٨٨٠).

وعلى مدى العقود الثلاثة الماضية، أُوكلت مهمة الإصلاح الاقتصادي في ماليزيا إلى العنصر البشري، وتحديدًا عبر تنمية الموارد البشرية والاستثمار في القطاع الجامعي، كونه الأساس في رأس المال البشري، إذ شكلت نسبة الإنفاق على التعليم ١٦% بحسب إحصائيات عام ٢٠١٣م والتي تعتبر مرتفعة، ومن الجدير بالذكر أن إنفاق ماليزيا يعادل ضعف معدل إنفاق منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبالغ ٨,٧% من جملة الإنفاق الحكومي (Malaysia Education Blueprint (2013-2025, 99). وكان للاستثمار البشري فضل كبير في تحقيق ماليزيا طفرتها الاقتصادية؛ إذ إنها نجحت في تأسيس نظام تعليمي قوي ساعدها على تلبية الحاجة من

قوة العمل الماهرة، كما ساهم هذا النظام بفعالية في عملية التحول الاقتصادي من قطاع تقليدي زراعي إلى قطاع صناعي حديث، كما أن نجاح السياسات التعليمية في ماليزيا أدى إلى أن يحقق الاقتصاد تراكما كبيرا من رأس المال البشري الذي هو عمود التنمية وجوهرها، بعد أن استقدمت الحكومة خبرات أجنبية في كافة مستويات التعليم العالي والتقني لتلبية احتياجات سوق العمل المحلية، الأمر الذي ساهم في رفع مهارة قوة العمل التي أصبحت من المزايا التفضيلية للاقتصاد الماليزي (القنصلية الماليزية، ٢٠٠٣، ٤).

وانعكست الظروف الاقتصادية التي تمر بها ماليزيا على النظام التعليمي، ونتج عن ذلك العديد من المبادرات لتطوير التعليم، ومنها إطلاق (خطة تنمية المهارات العملية في ماليزيا ٢٠٠٨م - ٢٠٢٠م)، والتي اعتمدت في محاورها على استمرار نهج الإصلاح في التعليم، والتوسع في إنشاء الجامعات، لما لها من دور مهم في القضاء على الفقر والتخلف، ولقيادة مسار النهضة، بما يناسب طموحات ماليزيا، فضلاً عن الخطط الثلاث التي وضعت لتطوير تطوير التعليم، فجاءت بالتوازي مع مسار رؤية ٢٠٢٠م (وهي الخطة التنموية للأعوام بين ٢٠٠١ - ٢٠١٠م التي أصدرتها وزارة التعليم قبل الانقسام، وثانيها الخطة الرئيسة للتنمية التعليمية للأعوام ٢٠٠٦ - ٢٠١٠م التي أصدرتها وزارة التربية والتعليم، وثالثها الخطة الاستراتيجية للتعليم العالي ٢٠٢٠م) لتكون خريطة واضحة لمسارات التعليم العالي (عدنان عبد الحسين، ٢٠١٣، ٥٣).

واهتمت الحكومة الماليزية بالاقتصاد القائم على المعرفة، وقد أدى ذلك إلى انتشار التعليم الريادي، وفي إطار ذلك حرصت الحكومة الماليزية على ما يلي (Eria):

OECD, 2014, 135)

▪ تسليط الضوء على أهمية التعليم لريادة الأعمال، ولهذا صممت المناهج الدراسية لتعزيز التوجه الريادي والتي ركزت بصورة كبيرة على الإبداع والابتكار وريادة الأعمال من خلال جميع التخصصات. بالإضافة إلى توفير المقررات التعليمية الخاصة بريادة الأعمال والتي أصبحت متاحة في كل المستويات من التعليم الثانوي بالمدارس الماليزية.

▪ ركزت ماليزيا في خطة الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي على تدعيم التعاون بين الأوساط الأكاديمية والصناعية في التدريس والتعليم والبحث، ونتيجة لهذه التطورات أنشأت العديد من مراكز ريادة الأعمال في الجامعات الماليزية بدافع قوي للطلاب للمشاركة في برامج التدريب الداخلي.

▪ اهتمت الجامعات الماليزية بتشجيع ريادة الأعمال بصورة واضحة في المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة؛ فقد قدمت العديد من الجامعات الماليزية مجموعة من المشروعات المتوسطة والصغيرة، كما طورت برامج لتعزيز المشاركة الصناعية في مناهجها الدراسية والأنشطة الإنمائية للطلبة، بالإضافة إلى أن الجامعات بذلت جهودا أخرى من خلال المنظمات لتطوير برامج التعاون ذات الصلة بالتعليم للريادة بين قطاع الأعمال والمؤسسات التعليمية، كما توفر فرص التعلم لكبار المسؤولين التنفيذيين؛ لتعزيز المعرفة الإدارية لأصحاب الأعمال التجارية القائمة والجديدة.

(3) العوامل التاريخية والسياسية:

بسّطت إنجلترا نفوذها في ماليزيا عبر مستعمراتها حتى أواخر القرن الثامن عشر، وعرفت هذه المجموعة من المستعمرات الماليزية (المالايا البريطانية) حتى عام ١٩٤٦ م، عندما أُعيد إعادة تنظيمها ضمن اتحاد الملايو بسبب المعارضة الواسعة، كما وأعيد تنظيمها مرة أخرى ضمن اتحاد ملايا الفيدرالي في عام ١٩٤٨ م، ثم حصلت على الاستقلال في وقت لاحق في ٣١ أغسطس ١٩٥٧ م، ودمجت كلاً من سنغافورة، ساراواك، وبورنيو الشمالية البريطانية، واتحاد مالايا جميعها لتشكيل ماليزيا يوم ١٦ سبتمبر ١٩٦٣ م، وحصلت في السنوات التالية توترات ضمن الاتحاد الجديد أدت إلى نزاع مسلح مع أندونيسيا وطرده سنغافورة في ٩ أغسطس ١٩٦٥ م (أمل حباكة، ٢٠١١، ٤٠).

وكان الماليزيون أثناء فترة الاحتلال مزيجاً من عناصر مختلفة وأجناس متباينة، وكان المستعمر يبث بين هذه الأجناس المختلفة نار الشقاق والخلاف، ومن ثم كان المجتمع الماليزي مفككاً مختلف الطبقات متفاوتاً تفاوت واضح في الدخول، وكانت الوظائف العليا قاصرة على الإنجليز، أما طبقة المواطنين فكانوا لا يتولون إلا المناصب المتدنية، وظل هذا الوضع الاجتماعي مسيطراً على البلاد حتى جاء الاستقلال ليفتح

باب الوظائف العليا أمام الجميع ليخلق نوعاً من العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجميع سواء في فرص الالتحاق بالتعليم أو الترقى للوظائف العليا (Tilbury, Wortman, 2004, 106).

ويتألف سكان الاتحاد الماليزي من عدة أجناسٍ وفدت إليها من جنوب شرق آسيا خلال العصور التاريخية القديمة، واتخذتها موطناً لها، ويشكل المالايون الذين ينتمون للجنس المغولي أهم هذه العناصر شأناً وأكثرها عدداً حيث يكونون حوالي ٤٠% من مجموع السكان، ويأتي الصينيون في المركز الثاني بين عناصر السكان؛ إذ إنهم يشكلون ٣٧% من مجموع السكان، أما الهنود والباكستانيون يكونون حوالي ٩% من جملة السكان، وقد تنبّهت ماليزيا إلى أهمية معالجة المشكلة السكانية خوفاً من الزيادة المستمرة، فالتجّهت إلى التعليم ببرامجه ومناهجه ليكون القاعدة التي تحاول منها الانطلاق نحو التعامل مع هذه الأزمة، ولم تكف بذلك بل أدمجت مفاهيم التربية السكانية في برامج تدريب وإعداد المعلمين بماليزيا (أحمد الزكي، ٢٠١٠، ٤٨).

وتعد ماليزيا دولة اتحادية ملكية دستورية، وتتمتع ببرلمان ديمقراطي، وللدولة رئيس أعلى هو الملك، يتم اختياره لمدة ثلاث سنوات عن طريق مؤتمر من الحكام، أما رئيس الحكومة فهو رئيس الوزراء، وهو عادة رئيس حزب له أغلبية المقاعد في البرلمان، ويتكون السكان من خليط من الأجناس المختلفة مقسمة إلى ثلاث مجموعات رئيسية المالايون، الصينيون، والهنود في شبه جزيرة ماليزيا. واللغة الماليزية هي لغة البلاد الرسمية بهدف توحيد الشعب في البلاد لأنه من نوعيات متعددة الثقافة ومتعددة الديانات، ويتمتع السكان بحرية العبادة، والدين الإسلامي هو الديانة الرسمية (Eria, OECD, 2014, op.cit, 6).

ويتميز النظام السياسي في ماليزيا بالتعددية الحزبية، ويرجع ذلك إلى طبيعة الشكل الفيدرالي للدولة، حيث لكل ولاية أحزابها الخاصة بجانب الأحزاب الأخرى التي تمارس نشاطها على المستوى القومي إلى جانب أحزاب ترتبط بالثقافة السياسية التقليدية في دول جنوب شرق آسيا، وهي كثيرة، حيث مثلت التعددية العرقية أحد الأسباب المحورية للتعددية الحزبية في ماليزيا (رغد نضيف، ٢٠١٠، ٧٩-٨٠). ويتأسس البلاد الملك وهو الرئيس الأعلى للدولة، وقد تم تقسيم السلطات وفقاً للدستور الفيدرالي إلى

السلطات التشريعية والقضائية والتنفيذية، ويطبق ذلك على مستوى الحكومة الفيدرالية وحكومة الولايات، والعمل بمفهوم الفيدرالية الذي يشكل أساس إدارة الحكومة (محمود مسيل، ٢٠٠٩، ٣٠٠). وعلى المستوى الآسيوي، تعد ماليزيا من الدول المستقرة آسيوياً، مع مرورها بمجموعة من الظروف السياسية التي أثرت على توجهاتها الدولية، وعلاقتها السياسية مع الدول المختلفة، حيث تعرضت للاستعمار الإنجليزي الذي استهدف نشر الثقافة الإنجليزية، وكسب ولاءات الماليزيين، فقام الإنجليز بإنشاء عدد من المؤسسات التعليمية في مختلف الولايات، وقاموا بإلغاء اللغة المالوية من المناهج، واستبدلوها باللغة الإنجليزية كمادة للتعليم، وقاموا بتدريس التاريخ الإنجليزي لنشر ثقافتهم وأهدافهم الاستعمارية (إيلي القاسم، ٢٠٠٩، ١٧).

وقد اشتملت (رؤية ماليزيا ٢٠٢٠م) المستقبلية علي عدة محاور، في مجملها جعل ماليزيا من ضمن الدول الخمس الأولى في العالم بحلول عام ٢٠٢٠م، في شتى مناح الحياة، ويأتي أهم محاور هذه الرؤية إقامة أمة ماليزية موحدة، شعورا بالمصير المشترك، والتعايش في سلام إقليمي متكامل عرقياً، وتحقيق شراكة كاملة وعادلة، إقامة مجتمع أخلاقي يتمتع مواطنيه بقوة في الأديان والقيم الروحية والأخلاقية، إقامة مجتمع متسامح في جميع أنواع المعتقدات وحرية ممارسة العادات والتقاليد الدينية، وتنمية الشعور بالانتماء لأمة واحدة، إقامة مجتمع علمي وتقدمي مبتكر، لا أن يكون مستهلكاً للتكنولوجيا، بل مساهم أيضاً في الحضارة العلمية والتكنولوجية في المستقبل، اعتماد محور التعليم والتصنيع والعدالة الاجتماعية، من خلال قيام العديد من الاستثمارات الضخمة في التعليم والمنح التعليمية، وتحويل التعليم إلى أحد محاور الاستثمار، ضمان مجتمع عادل اقتصادياً يتميز بالقدرة التنافسية والديناميكية القوية والحركة، إقامة إدارة مجتمعية كاملة الرعاية تأتي قبل الذات وتهدف لتكوين أسرة قوية ومرنة (Mahather bin Mohammed, 1991, 1). ويرى البحث الحالي أن تلك الرؤية قد انعكست على السياسة التعليمية في ماليزيا، الأمر الذي جعلها معرضة لتغيرات مستمرة وعمليات إصلاح وتطوير دائمة خلال تلك السنوات اللاحقة، مما جعل الحكومة الماليزية تقوم بإصلاحات عدة في النظم والسياسات والأولويات التعليمية وربطها بسوق العمل.

ولا يمكن تجاوز قيادة الرئيس الماليزي مهاتير محمد لنهضة ماليزيا؛ إذ إن وجوده ساعد على بروز الدولة الماليزية على الساحة الدولية خلال العقود الماضية، حيث قام الرئيس الماليزي بدمج السياسة مع الاقتصاد، وهو الأمر الذي يأتي في طليعة التنمية الشاملة، فضلاً على إدارة العولمة والانفتاح على العالم، وبالتالي تحقيق الاستقرار الاجتماعي والمساواة المعيشية بين الأفراد، عبر تحقيق النمو الاقتصادي في مقابل العدالة الاجتماعية (Mahmoud & Mitkees, 2017, 49). واهتمت الحكومة الماليزية بتشجيع المشاركة في ريادة الأعمال بين الأجيال الشابة، حيث أتاحت لهم الفرص الجديدة، والميل إلى المغامرة، وأصبحت الحاجة ضرورية إلى تدريب وتثقيف الشباب في هذا المجال، وكان الهدف الرئيس من ذلك تشجيع الشباب أن يصبحوا مبدعين؛ إذ مكنت هذه الجهود من ظهور بعض ملامح النجاح من خلال الانتقال من الطرق التقليدية إلى زيادة الاهتمام بالمجالات الريادية التي توفر فرص عمل لهم (Zakaria, Fadzilah & Yusoff, op.cit, 2011, 616).

وأدركت الحكومة الماليزية أهمية رعاية وتوظيف الشباب، وذلك عبر وزارة الموارد البشرية، ووضعت التعليم والتدريب الريادي من أول أولويات الحكومة الماليزية، بهدف تعزيز قدرات الشباب المهارية، وتوفير العمالة اللازمة للمنافسة في الاقتصاد العالمي، وعليه فإن ٦٠% من طلاب الجامعات الماليزية يجدون عملاً فور تخرجهم (Economic and Social Commission for Asia and The Pacific, 2002, 55). وأعقب ذلك وتحديداً في عام ١٩٩٥م إنشاء ماليزيا (وزارة تنمية رجال الأعمال)، لرعاية ودعم أي مشروعات ريادية، حيث تمكنت الحكومة الماليزية من خلال جهودها المبذولة من تحقيق نتائج إيجابية مثل: نمو المنظمات، وزيادة الأرباح، وتوفير الثروة، كما أن هناك أثارا إيجابية على مستوى البيئة الخارجية والاقتصاد العام وذلك نتيجة للزيادة الإنتاجية، وتحسين أفضل الممارسات، وإنشاء صناعات جديدة، وتعزيز القدرة التنافسية الدولية، ويتجلى هذا بوضوح من خلال خطة العمل الوطنية للتعليم العالي للأعوام ٢٠٠٧-٢٠١٠ والتي تقودها وزارة التربية والتعليم العالي، والتي تشمل التحول من التعليم والتعلم إلى التركيز على المهارات الريادية كواحدة من استراتيجياتها (Zakaria, Fadzilah & Yusoff, op.cit, 2011, 617).

وبدورها نجحت وزارة التعليم العالي بماليزيا في صياغة سياسة لتطوير الريادة بمعاهد التعليم العالي إدراكا منها الأدوار الحيوية التي يؤديها التعليم في تطوير المهارات الريادية، مع تأكيد نظام التعليم في ماليزيا على أن الغالبية العظمى من الجامعات الحكومية تقدم مقررات دراسية في ريادة الأعمال كمقرر أساسي، كما توظف ماليزيا التعليم لريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي من خلال أنشطة التعليم نفسها، وذلك بهدف مساعدة النمو الاقتصادي لماليزيا من خلال تطوير القدرات البشرية من خلال التدريب في مجالات متنوعة، وتوفير مجموعة مدربة من القوى البشرية، تكون بمثابة رأس المال البشري في البلاد، لاسيما مع إدخال وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في نظام التعليم (Bakar, Islam & Lee, 2015, op. cit, 93-94).

ومما ساهم أيضا في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في ماليزيا دعم الدستور الماليزي لرواد الأعمال، والذي نص على المساواة والحفاظ على حقوق الجميع، وأن جميع الأشخاص متساوون أمام القانون ولهم الحق في الحماية المتساوية التي يوفرها القانون، وأنه لا يجوز التمييز بين المواطنين على أساس الدين أو العرق أو النسب أو مكان الولادة أو الجنس في أي قانون أو تعيين في أي منصب أو وظيفة في سلطة عامة أو في إدارة أي قانون متعلق بشراء أو امتلاك أو التصرف في ملكية ما أو تأسيس أو القيام بتجارة أو مشروع أو مهنة أو عمل أو وظيفة، ما لم يأذن الدستور بذلك صراحة (Malaysia Constitution, 2018, 13). كما دعمت السياسة الاقتصادية الماليزية التنسيق بين السلطات الحكومية والقطاع الخاص بهدف مساعدة المشروعات الصغيرة والناشئة (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠٠٠، ١٢)

(4) العوامل الاجتماعية:

لقد تضمن قانون التعليم في ماليزيا عام ١٩٥٢م إنشاء نظام تعليم ثنائي اللغة، وذلك بأن تقوم جميع المدارس باستخدام لغة الملايو (البهاسا) أو اللغة الإنجليزية كوسيط للتعليم، لكن الهدف الأسمى للقانون كان إنشاء نظام تعليمي قومي يعتمد فقط لغة الملايو كوسيط للتعليم عن طريق تحويل المدارس الإنجليزية والصينية والهندية تدريجياً إلى مدارس وطنية قومية تشمل جميع الأعراق والإثنيات المتعددة في نظام تعليمي موحد، على أن تلتزم هذه المدارس بالنظام التعليمي الموحد مقابل شمولها بالدعم

الحكومي الكامل المقدم إلى المدارس القومية الملايوية، وفي حالة عدم التزام هذه المدارس بالنظام الجديد عليها تحمل نفقاتها المالية دون أي دعم مالي حكومي، وبذلك ستضطر تدريجياً للانضمام إلى المدارس القومية الجديدة، (Malaya (Federation), 2010, 21).

ولمراعاة واقع الحال وطبيعة المجتمع المتعدد الأعراق، سمح مرسوم التعليم لعام ١٩٥٢ م للتلاميذ الصينيين والهنود باستخدام لغاتهم المحلية في التعليم مؤقتاً بشرط قبول إدارات مدارسهم بالدخول ضمن النظام الجديد من حيث المناهج والإدارة والنظام التعليمي الوطني، لحين تحولهم تدريجياً لاستخدام لغة الملايو كوسيط بالتعليم وحسب رغبة أولياء أمورهم، على ألا يقل عدد التلاميذ الراغبين عن خمسة عشر تلميذاً في الفصل الدراسي. لكن تلك المرونة لم تكن كافية لإرضاء باقي مكونات المجتمع الماليزي، لاسيما من المكون الصيني الذي جاءت اعتراضاته متمثلة بحركة التربيون الصينيين التي انتقدت قانون التعليم لعام ١٩٥٢م، وكان التربيون الصينيون يرون أن للصينيين الحق في التعليم بلغتهم الأم وتصنيفها في مرتبة اللغة الرسمية، وإدراج المدارس الصينية في النظام التعليمي القومي. وبعد استقلال ماليزيا عام ١٩٥٧م بمثابة نقطة الانطلاق لتحديث المؤسسات التعليمية عن طريق استقلال التعليم. وقد تم استيعاب مشكلات التعليم التي خلفها عهد الاستعمار بشكل منهجي وعلى مراحل، بهدف تحقيق أهداف الحكومة الناشئة في التنمية الوطنية، وقد أثمرت دراسة أداء نظم التعليم حل بعض الصعوبات المنهجية عن طريق رسم الاتجاهات التعليمية المطلوبة، من خلال وضع الخطط الملائمة للمرحلة الجديدة وفقاً لاحتياجات المجتمع وطبيعته (Tan, 1997, 62).

ومنذ أن استقلت ماليزيا عن الاحتلال البريطاني، أصبح التعليم جزءاً لا يتجزأ من السياسة التنموية التي تنتهجها الحكومة، لذلك تعرض قطاع التعليم لتغيرات وعمليات تطوير مستمرة ودائمة خلال هذه السنوات، وقامت الدولة بجهود كبيرة لتوحيد جميع فئات المجتمع، وكانت أدواتها في ذلك النظام التعليمي الموحد بما فيه من منهج وطني والتأكيد على استخدام اللغة القومية باعتبارها أداة التدريس والاتصال، وشهدت هذه الفترة تزايداً كبيراً في معدلات الالتحاق في مختلف المراحل التعليمية. ومن أجل

إحداث الجودة في العملية التعليمية، قامت الحكومة الماليزية بإجراء العديد من الإصلاحات في المناهج مع العمل على زيادة استخدام تكنولوجيا التعليم، واتخذت العديد من الإجراءات من أجل إحداث الفعالية والكفاءة في النظام الإداري للتعليم، وتضمن ذلك الاهتمام بالعملية التعليمية داخل الصف الدراسي والجوانب الإدارية المختلفة في النظام التعليمي والاهتمام بالمعلم (أحمد الزكي، ٢٠١٠، مرجع سابق، ٥٧).

وباعتبارها دولة تحتوي العديد من العرقيات والأديان؛ فقد عانت ماليزيا مثلها مثل العديد من دول العالم مشكلة التعدد العرقي والمتمثل في عرقية (المالاي) الماليزية؛ نظرا لما تتميز به من آثار وتبعات معقدة على الدولة والمجتمع. وبالرغم من أن المسلمين المالايو يشكلون غالبية السكان، إلا أنهم عانوا من العزل والفقر والجهل وتدني المستوى التعليمي، نتيجة التميز الطبقي للهنود والصينيين (lan, 2009, 34)، الأمر الذي أدى إلى أحداث سياسية داخلية وتحديدا في ١٣ مايو ١٩٦٩م، عندما سخط الملايويين على الصينيين الماليزيين الذين أحكموا سيطرتهم على الاقتصاد الماليزي، بعد أن راح ضحية هذه الأحداث الكثير من سكان ماليزيا، وعليه قامت الدولة بتصحيح الأوضاع وحصول المالايو على العدالة الاجتماعية وفرص العمل (ناصر جنبون، ١٩٩٩، ٨٣).

وتصل نسبة المسلمين المالايويين إلى ٥٤%، والصينيون البوذ إلى ٢٦%، فالأصول الهندية التي تصل إلى ١٠%، ومع هذا التعدد العرقي والاجتماعي في اللغة والدين والعرق؛ وضعت ماليزيا برنامجا لتعزيز الوحدة الوطنية لمدة عشرين عاما في الفترة من ١٩٧٠-١٩٩٠م. وهدف البرنامج إلى الحد من الفقر والمساواة المجتمعية لصالح زيادة التنمية من خلال التعليم؛ إذ تدخلت الحكومة الماليزية في قطاع الأعمال ووضعت يدها لإعادة ملكية الثروة. وبعد العام ١٩٩٠م، شهدت ماليزيا سياسة تنمية جديدة *New Development Policy*؛ حيث شجعت الحكومة القطاع الخاص من عنصر المالايو على من باقي العناصر الماليزية على العمل في الوظائف العامة والصناعية، وتملك المشروعات سواء بصورة فردية أو جماعية، واستطاعت أن تسيطر على الأوضاع، وأدركت ضرورة معالجة الأوضاع الناتجة من سيطرة العنصر الصيني

على اقتصاد البلاد فوضعت مخططاً للخروج من هذا المأزق بطريقة ذكية منطقية
(Osborne, 2003, 286).

وقد اعتبر (برنامج السياسة القومية لتنمية الشباب الماليزي) أن الشباب الماليزي الذي يتراوح عمره بين ١٥ إلى ٤٠ عاماً، سيشكلون ٤٤% من المجتمع الماليزي بحلول عام ٢٠٢٠م، أي أن هذه الفئة تشكل نصف سكان ماليزيا، على أن الحكومة الماليزية رفعت الميزانية المخصصة لبرامج الشباب ضمن تحقيق أهداف رؤية ٢٠٢٠م، والتي خصصت فيها فصلاً كاملاً بالشباب وطرق تزويدهم بالمهارات الريادية والقيادية، حيث تتضمن برامج التعليم والثقافة والتوظيف والصحة واستيعاب المبدعين والرياديين
(Economic and Social Commission for Asia and The Pacific, 2002, 12).

وانتهجت ماليزيا استراتيجية موجهة لتقليص مستوى الفقر وإحلال العدالة الاجتماعية عبر عدة نقاط منها: برنامج التنمية للأسر الأشد فقراً، تقديم قروض بدون فوائد لشراء المساكن قليلة التكلفة للفقراء في المناطق الحضرية، منح الإعانات المالية للفقراء، تدعيم الأدوية التي يستهلكها الفقراء، توفير البنى التحتية الأساسية الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية للفقراء في المناطق الحضرية، إنشاء مؤسسة بيت المال الماليزية، الاهتمام بالرعاية الصحية، الاهتمام بالتعليم (أحمد سواهليه، أدم رحمون، وسعد مقص، ٢٠١٨، ١٧٠-١٧١).

وعلى المستوى التعليمي تكونت العدالة الاجتماعية المرجوة، حيث نصت المناهج الماليزية على توحيد المناهج وبناء الشخصية الوطنية الماليزية، ومراعاة التنوع الثقافي، الأمر الذي انعكس بالإيجاب على البيئة الاجتماعية الماليزية بشكل عام، وعلى ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بشكل خاصة (Government of Malaysia, 2011, 4) وقد فرضت الخصائص القومية (التعددية) للمجتمع الماليزي، وضع سياسة تعليمية تهدف إلى تنمية الشعور الوطني في التعليم، واستخدام الجامعات للغة الماليزية والإنجليزية بصفة مؤقتة فقط، الأمر الذي جعل ماليزيا تمتلك نظاماً تعليمياً قوياً ساعدها على تلبية الحاجة من قوة العمل الماهرة، كما أسهم هذا النظام بفعالية في عملية التحول من قطاع زراعي تقليدي إلى قطاع صناعي حديث يوظف التعليم اليوم

كأداة حاسمة لبلوغ مرحلة الاقتصاد المعرفي القائم على تقنية المعلومات والاتصالات
(Mcintyre, Hagger & Wilkin 2009, 264).

مما سبق يتضح أن نجاح الجامعات الماليزية في مجال تعليم ريادة الأعمال يرجع إلى العديد من العوامل الثقافية التي أثرت بشكل أو بآخر في تشكيل خارطة طريق ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في ماليزيا عبر جامعاتها، ما مكنها من تبوؤ مراكز متقدمة على مستوى التعليم الجامعي من جهة، وعلى مستوى ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وجني ثمارها في السنوات السابقة شيئاً فشيئاً مع قرب موعد قطف ثمار رؤية ٢٠٢٠م.

ثالثاً/ جوانب الإفادة من الخبرة الماليزية (الدروس المستفادة):

وبتحليل خبرة الجامعات الماليزية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، يمكن استخلاص أوجه التميز في تلك الخبرة، ويرجع تميز الجامعات الماليزية إلى العديد من العوامل التي ساعدتها على ذلك. وفيما يلي نعرض إجمالاً بعض الحقائق التي تبرز ملامح التميز بالخبرة الماليزية، والتي يمكن الإفادة منها في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، وذلك كما يلي:

١. أن ماليزيا نجحت نجاحاً باهراً في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعاتها وكلياتها، الأمر الذي انعكس إيجاباً على الشباب الماليزي من خلال تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة والأعمال الحرة والناشئة.

٢. أن ماليزيا قد وضعت لنفسها خطاً واضحاً في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال عبر الخطوات التي قامت بها في مجال ريادة الأعمال عبر وضعها خطط إنمائية وتشجيعها القطاع الخاص؛ إذ إنها ركزت في خطة الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي على تدعيم التعاون بين الأوساط الأكاديمية والصناعية في التدريس والتعليم والبحث، ونتيجة لهذه التطورات أنشئت العديد من مراكز ريادة الأعمال في الجامعات الماليزية بدافع قوي للطلاب للمشاركة في برامج التدريب الداخلي.

٣. اهتمام الحكومة الماليزية بتحويل اقتصاد قائم على المعرفة، ولقد أدى ذلك لانتشار التعليم للريادة، وفي إطار ذلك حرصت الحكومة الماليزية على تسليط الضوء على أهمية التعليم لريادة الأعمال، ولهذا صممت المناهج الدراسية لتعزيز التوجه الريادي

والتي ركزت بصورة كبيرة على الإبداع والابتكار وريادة الأعمال من خلال جميع التخصصات.

٤. أن الأجهزة الحكومية في ماليزيا، جندت نفسها من أجل الشباب الماليزي عبر توفير التعليم الريادي بسياسات ونظم مرنة، مستفيدة من سياستها اللامركزية ومرونة قراراتها والعدالة الاجتماعية التي انتهجتها في سبيل تحقيق التنمية المستدامة وتوفير فرص العمل، مما يخدم الدولة قومياً ويوفر الاستقرار السياسي، وبالتالي فهي وضعت بصماتها في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

٥. اهتمام الحكومة الماليزية بتشجيع المشاركة في ريادة الأعمال بين الأجيال الشابة، حيث أتاحت لهم الفرص الجديدة، والميل إلى المغامرة، لذا أصبحت الحاجة ضرورية إلى تدريب وتنقيف الشباب في هذا المجال، وكان الهدف الرئيس من ذلك تشجيع الشباب أن يصبحوا مبدعين.

٦. إنشاء وزارة لتنمية رجال الأعمال أو الرياديين عام (١٩٩٥) من قبل الحكومة الماليزية لرعاية ودعم أي مشروعات ريادية، حيث تمكنت الحكومة الماليزية من خلال جهودها المبذولة من تحقيق نتائج إيجابية مثل: نمو المنظمات، وزيادة الأرباح، وتوفير الثروة، كما أن هناك آثاراً إيجابية على مستوى البيئة الخارجية والاقتصاد العام نتيجة لزيادة الإنتاجية، وتحسين أفضل الممارسات، وإنشاء صناعات جديدة، وتعزيز القدرة التنافسية الدولية، ويتجلى هذا بوضوح من خلال خطة العمل الوطنية للتعليم العالي للأعوام ٢٠٠٧-٢٠١٠ والتي تقودها وزارة التربية والتعليم العالي، والتي تشمل التحول من التعليم والتعلم إلى التركيز على المهارات الريادية كواحدة من استراتيجياتها.

٧. نجاح وزارة التعليم العالي في صياغة سياسة لتطوير الريادة بمعاهد التعليم العالي لتوفير رأس المال البشري علي الجودة من الخريجين الذين يمتلكون الصفات اللازمة لريادة الأعمال، كما تهتم وزارة التعليم العالي بغرس سياسة لتطوير الأعمال، والتي توضح أن الوزارة تدرك الأدوار الحيوية التي يؤديها التعليم في تطوير المهارات الريادية، حيث يؤكد نظام التعليم في ماليزيا أن الغالبية العظمى من الجامعات الحكومية تقدم مقررات دراسية في ريادة الأعمال كموضوع رئيسي، كما توظف ماليزيا التعليم لريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي من خلال أنشطة التعليم؛ وذلك بهدف مساعدة

النمو الاقتصادي لماليزيا من خلال تطوير القدرات البشرية من خلال التدريب في مجالات متنوعة، وتوفير مجموعة مدربة من القوى البشرية، تكون بمثابة رأس المال البشري في البلاد، مع إدخال ريادة الأعمال في نظام التعليم.

٨. اهتمام الجامعات الماليزية بتشجيع ريادة الأعمال بصورة واضحة في المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة، وبتعزيز الابتكار في وثائق السياسة العامة، بالإضافة إلى توفير المقررات التعليمية الخاصة بريادة الأعمال والتي أصبحت متاحة في كل المستويات من التعليم الثانوي بالمدارس الماليزية.

٩. تقديم العديد من الجامعات الماليزية مجموعة من المشروعات المتوسطة والصغيرة طورت برامج لتعزيز المشاركة الصناعية في مناهجها الدراسية والأنشطة الإنمائية للطلاب، كما أن الجامعات العامة قدمت مقررات تعليمية تتعلق بريادة الأعمال، وبذلت جهود أخرى من خلال المنظمات لتطوير برامج التعاون ذات الصلة بالتعليم للريادة بين قطاع الأعمال والمؤسسات التعليمية، كما توفر فرص التعلم لكبار المسؤولين التنفيذيين؛ لتعزيز المعرفة الإدارية لأصحاب الأعمال التجارية القائمة والجديدة.

وبعد، فقد تبين من استعراض المحور الحالي حول ملامح خبرة الجامعات الماليزية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي أن الاهتمام بنشر وتعليم ثقافة ريادة الأعمال في ماليزيا قد ساهم في تقدم ماليزيا، لاسيما في التنمية البشرية والمهنية التي تعتبرها الاستثمار الأول في البلاد، وما نتج عن ذلك من ثورة فكرية وتكنولوجية واقتصادية وصناعية، فضلاً عن تربع الجامعات الماليزية مراكز متقدمة في تصنيف الجامعات حول العالم، حيث كان للعوامل والظروف المتاحة الأثر الكبير فيما وصلت إليه ماليزيا مع قرب انتهاء رؤيتها عام ٢٠٢٠م،

المحور الثالث/ الآليات المقترحة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء الخبرة الماليزية

ويتضمن هذا المحور عدد من الآليات المقترحة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء الخبرة الماليزية موضوع الاهتمام بالبحث الحالي:

(١) توظيف البرامج والمقررات الدراسية في تدعيم العقلية الريادية وتعزيز التعليم لريادة الأعمال وذلك من خلال توفير المقررات الدراسية في الجامعة، والتي تتصل مباشرة بريادة الأعمال، وهي كما يلي:

- إدراج مقرر (ريادة الأعمال) ضمن صحائف التخرج لطلبة جامعة الكويت، وجعله مقررًا إلزاميًا، ومراجعة تطوير موضوعات ريادة الأعمال التي احتوتها المقررات في جامعة الكويت.

- تقديم بعض المقررات التعليمية الإلزامية والاختيارية ذات الصلة بريادة الأعمال في مرحلة البكالوريوس، وتدريب الطلبة على المشروعات والأعمال الريادية.

- طرح تخصص (البكالوريوس في ريادة الأعمال) في كلية العلوم الإدارية بجامعة الكويت.

- الابتكار المستمر للمقررات الدراسية، ويكون ذلك من خلال أحد المسارين الآتيين: إنشاء مقرر دراسي متكامل لريادة الأعمال، تدريس مقررات يدمج فيها الفكر الريادي.

- يكون إعداد المقررات بمشاركة عدد من المسؤولين والقائمين على المناهج لتنمية الفرد تنمية متوازنة في المجال الريادي وغرس قيم الابتكار والاختراع والمبادرة لعصر الاقتصاد المعرفي.

- تأهيل أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال، وتأسيس برنامج تدريبي لإعادة تأهيلهم في اكتساب المهارات الريادية من خلال تحديد أنشطة ريادة الأعمال، وذلك بهدف التكيف مع فلسفة الاقتصاد المعرفي، الأمر الذي يجعلهم قادرين على نقلها لطلبة الجامعة.

- إنشاء منصة إلكترونية واحدة بالجامعة تجمع الرياديين وتعمل على توضيح الأفكار الريادية وكيفية نشر ثقافتها.

- تنويع طرق تدريس وتقديم مقررات ريادة الأعمال، وتتمثل فيما يلي: بدء الأعمال (المشروعات) التجارية، والألعاب المثيرة والمحاكاة، التعلم القائم (المستند) إلى التصميم، والممارسة التأميلية، بعض التقنيات في تعليم ريادة الأعمال مثل: دراسات الحالة، والضيوف المحاضرين، ومجموعة حل المشكلات، ولعب الأدوار، توظيف بعض استراتيجيات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي مثل استراتيجيات الإبداع

والابتكار، دراسة تاريخ حياة رجال (رواد) الأعمال، وتنظيم زيارات إلى منظمات الأعمال.

▪ زيادة نسبة أبحاث ريادة الأعمال بالجامعة، وحث النشر العلمي في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في مجالات علمية.

▪ تقديم دورات في ريادة الأعمال، وتنقسم إلى دورات ذات صلة بإنشاء مشروع ما، ويتم معالجته من خلال المقررات الأساسية للابتكار، الدورات التدريبية المتعلقة بالتصميم والتكنولوجيا والتسويق.

(٢) إنشاء عدد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن التعليم الريادي من خلال:

▪ الشراكة بين المراكز المسؤولة عن التعليم الريادي والمهتمين من أعضاء المجتمع بالريادة.

▪ إسهام رجال الأعمال والمؤيدين لريادة الأعمال، من خلال وقتهم ورؤيتهم ودعمهم المالي في مساعدة المركز بتقديم نوعية من البرامج التي لا مثيل لها.

▪ تعزيز ريادة الأعمال بين الطلاب عبر عدد من الأنشطة، منها عقد ورش العمل منها ورشة عمل لاستكشاف المواهب، وتعليم تقنيات الاستضافة المناسبة، والبحث عن المواهب الخفية للاستفادة من موهبتهم وجعلها خطوة لاستضافة رجال الأعمال الناجحين.

▪ رعاية رواد الأعمال والشركات والمنظمات التطوعية، لاستكشاف وتنفيذ حلول عملية ومستدامة تستند إلى قيم ومبادئ الريادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية.

▪ تشجيع الريادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية، من خلال إجراء البحوث والمنشورات وبرامج التدريب وإقامة الشبكات على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.

▪ تقديم الجامعة خدمات وأنشطة عديدة ومتنوعة لطلابها، وذلك من خلال استحداث بعض الإدارات والمراكز التي تهدف إلى تقديم العديد من الخدمات والمساعدات لتنمية شخصية الطلاب في مختلف المجالات، مما يساهم في رفع كفاءة الطلاب وتنمية قدراتهم الإبداعية، وتزويد المجتمع بمخرجات ذات كفاءة تساهم بشكل فعال في تنميته.

▪ إنشاء منصة إلكترونية بجامعة الكويت تجمع الرياديين والطلبة وأعضاء هيئة التدريس وتعمل على توضيح الأفكار الريادية وكيفية ممارستها والبدء فيها.

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

من الطبيعي أن تواجه ريادة الأعمال بما تحتويه من حاضنات أعمال، ومشروعات صغيرة ومتوسطة تحديات جمة من حيث قدرتها على النفاذ إلى الأسواق الخارجية، بالإضافة إلى تحديات تتعلق بتراخيص التشغيل والضرائب وتعثر التمويل وإدارة رأس المال، والتسويق، وجميعها تحديات تتطلب الإعداد لمواجهة مستقبل المشاريع الصغيرة والمتوسطة، ويرى البحث الحالي أن عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال، يعد من ضمن الآليات المهمة التي تسهم في قدرة نفاذ المشروعات الصغيرة والمتوسطة إلى الأسواق الخارجية، من خلال ما يلي:

(١/٣) تنظيم المؤتمر السنوي لريادة الأعمال:

ويساعد عقد ملتقى لريادة الأعمال في سن قوانين تجارية تخدم رواد الأعمال وبيئة الأعمال التجارية في الكويت على نحو يتماشى مع روح العصر والمستجدات التي طرأت على المجتمع في السنوات الماضية. كما أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تحتاج إلى قوانين وتشريعات خاصة تنظم عملها في جامعة الكويت، لأنها تتسم بصغر حجمها ومحدودية رؤوس أموالها، كما يتطلب التحول نحو ريادة الأعمال تشجيع الشباب على الانخراط في القطاع الخاص للنهوض بالقطاع الاقتصادي عبر توصيات عادة ما تتخللها المؤتمرات، فضلاً على أن المؤتمرات تعد مساحة للشباب للتعبير عن قيمهم وإبداعهم ومعرفتهم وشغفهم لإحداث تغيير حقيقي، ودعم لأفكار المشروعات الصغيرة والمنتجة، بالإضافة إلى التواصل واستكشاف فرص جديدة لريادة الأعمال. ويمكن اقتراح أهداف (المؤتمر السنوي المقترح لريادة الأعمال في جامعة الكويت)، بما يلي:

- الوقوف على قدرات منتسبي الجامعة وتنميتها، حتى يتمكنوا من الاعتماد على الذات.
- تطوير أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة وبناء قدراتهم من خلال إبراز دور التدريب.
- إظهار أهمية البحوث المتعلقة بتمكين فئات المجتمع وتحسين نوعية الحياة لديهم.
- استغلال وإمكانات ومهارات منتسبي جامعة الكويت من خلال دورة اقتصادية يتم تنسيقها خلال المؤتمر.

- الإسهام والمحافظة على عملية التنمية البشرية، ومساعدة منتسبي الجامعة على الإنتاج واعتباره موجها لعملية التنمية في المجتمع.
- تخطيط البرامج والمشاريع التنموية، وتدعيم كفاءة المنظمات الحكومية والأهلية التي تقدم الرعاية للإنسان.

(٢/٣) اليوم العالمي لريادة الأعمال:

من خلال تكثيف إقامة الندوات وورش العمل المتعلقة بريادة الأعمال، وذلك بمشاركة عدد من منظمات المجتمع المدني وشركات القطاع الخاص، على أن يخدم هذا اليوم العالمي رواد الأعمال وبيئة الأعمال في جامعة الكويت، والتركيز على أهمية هذا اليوم، وإتاحة المشاركة لجميع منتسبي الجامعة، للتعريف لأهمية ريادة الأعمال، وماهيتها، وأهدافها، وعرض التجارب العالمية الناجحة في هذا الصدد، بالإضافة لاستعراض سمات الريادي الناجح.

(٣) إنشاء عدد حاضنات الأعمال الجامعية: وذلك من خلال:

- توافر إرادة سياسية تدعم فكرة حاضنات الأعمال في جامعة الكويت، وكذلك حماية قانون الملكية الفكرية، والذي يعتبر الروح الفعلية لرواد الأعمال.
- توفير التشريعات والقوانين اللازمة المرنة لإنشاء حاضنات الأعمال في جامعة الكويت.
- توفير البنية التحتية اللازمة لإنشاء حاضنات الأعمال، والاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس بكليتي العلوم الإدارية، والتربية.
- إنشاء وحدة إدارية مستقلة مختصة بترسيخ وتعليم ثقافة ريادة الأعمال بكليات الجامعة، تتبع إدارة جامعة الكويت، وتقدم خدماتها لمنسوبي الجامعة.
- إشراك وزاراتي الشباب، والتجارة والصناعة، والصندوق الوطني لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والهيئة العامة للاستثمار، والقطاع الخاص في رسم السياسة العامة لحاضنات الأعمال في كليات جامعة الكويت.
- توفير مرافق عالية الجودة لدعم حاضنات الأعمال.
- إصدار قرارات من شأنها أن ترسخ حاضنات الأعمال في جامعة الكويت، وتدعم أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

- التوعية بالنماذج الريادية الناجحة محلياً وعالمياً في مجال ريادة الأعمال، والعمل على دمج رواد الأعمال بمنسوبي الجامعة.
- العمل على توفير الدعم الأولي، وتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، فضلاً عن الاستشارات الفنية.
- تشجيع منظمات المجتمع المدني وشركات القطاع الخاص في نشر ثقافة ريادة العمل، والتهيئة للاستثمار.
- (٤) إصدار تشريعات إدارية ومالية متوافقة مع (رؤية الكويت ٢٠٣٥م): وتبرز أهمية تلك التشريعات في:
- ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت عبر جعلها من أولويات خطط الجامعة، والاهتمام بها ضمن خطة الجامعة الأكاديمية، تماشياً مع (رؤية الكويت ٢٠٣٥م).
- حشد الطاقات الحكومية وجهود القطاع الخاص للمساهمة في جعل رأس المال البشري مورداً من موارد الاقتصاد المعرفي والتكنولوجي عبر ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي بين طلبة جامعة الكويت.
- ضرورة وضع رؤية واضحة في سياسة الدولة لدعم وتشجيع التعليم الريادي، وذلك بأن يكون الاقتصاد الكويتي مدفوعاً بقوة المهارات والأفكار والابتكارات والمشروعات المنتجة.
- العمل على نقل التكنولوجيا الحديثة من خلال التعاون مع معهد الكويت للأبحاث العلمية، ومؤسسة الكويت للتقدم العلمي، وكذلك مع جامعة الكويت، والصندوق الوطني لتنمية ورعاية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال استخلاص الأفكار والرؤى وترجمة الأبحاث إلى منتجات على أرض الواقع.
- إنشاء صندوق تمويل رأسمالي لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- العمل على تذليل اختراق الشباب الريادي إلى الأسواق، وتبيان دورهم في تحقيق النمو الاقتصادي.
- إسناد المشروعات الصغيرة والمتوسطة عبر دعم الشركات الناشئة نحو الاستثمار.

▪ تذليل كافة العقبات التي تواجه ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، من خلال تعاون وزارات الدولة والهيئات والمؤسسات الحكومية، لاسيما الصندوق الوطني لتنمية المشروعات الصغيرة المتوسطة.

(٥) إدراج ريادة الأعمال في مراحل التعليم العام: وذلك من خلال:

▪ تطبيق برنامج ريادة الأعمال في مدارس التعليم العام في دولة الكويت، بهدف دمج الفكر الريادي ومهارات ريادة الأعمال والعمل الحر ضمن المناهج والمقررات الدراسية بواقع حصتين أسبوعياً، على أن يتم تطبيق المرحلة الأولى على إحدى المناطق التعليمية في الكويت تحت التجربة.

▪ أن يركز البرنامج على مفهوم ريادة الأعمال، والعمل على إكساب الطلبة مهارات العمل الحر، مع ربطها بالمهارات الحياتية، كمهارات القيادة والإبداع وحل المشكلات والعمل الجماعي والتواصل وإدارة المخاطر.

▪ إكساب معلمي وزارة التربية أساليب التعليم الابتكاري وما يلزم لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر والمهارات الريادية اللازمة لرواد الأعمال وأصحاب الأفكار من الطلبة والطالبات.

▪ إكساب المتعلمين مهارات البدء بإنشاء المشروع التجاري، والدخول إلى عالم الأعمال. التعامل مع مادة ريادة الأعمال كباقي المواد الدراسية في التعليم العام من ناحية استيفاء شروط النجاح والرسوب.

▪ إجراء مسابقة لريادة الأعمال على مستوى المناطق التعليمية الستة، وعلى مستوى مدارس التعليم العام بدولة الكويت، حرصاً على دعم ريادة الأعمال، والوقوف على التقييم المستمر للطلاب خلال كل عام دراسي، مع منحهم شهادات تفيد بتمكنهم من اكتساب ثقافة ريادة الأعمال.

(٦) الاستفادة من وسائل الإعلام في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال: إذ تساهم وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية فضلاً عن وسائل التواصل الاجتماعي في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وذلك من خلال:

▪ إطلاق قناة فضائية حكومية خاصة للتعريف بثقافة ريادة الأعمال وعلاقتها برؤية الكويت ٢٠٣٥م)، وذلك لنشر هذه الثقافة بين أفراد المجتمع ومؤسساته المختلفة، وتنمية

الوعي والتوجه نحو ريادة الأعمال، والتعريف بماهيتها وأهميتها، ومعلوماتها الأولية والأساسية، كما تقوم القناة الفضائية بنقل كافة فعاليات أخبار ريادة الأعمال وكل ما يستجد من أعمال ريادية.

- توفير البرامج التلفزيونية والإذاعية اللازمة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وعرض نماذج لرواد أعمال ناجحين ليستلهم منهم الجيل الجديد الابتكار والعمل الريادي الحر.
- تخصيص صفحات أسبوعية في الصحف اليومية الكويتية، للحديث عن أهمية ريادة الأعمال، وأثرها على الفرد والمجتمع والدولة، والتعريف بالمهارات الريادية.
- استغلال الإقبال منقطع النظير على وسائل التواصل الاجتماعي في الحياة اليومية، فهي أولى وسائل الإعلام التي أصبحت مصدر إلهام كبير للغاية لرواد الأعمال في العالم.

- إطلاق قمة لرواد التواصل الاجتماعي في دولة الكويت، لاستعراض أبرز التجارب والمشاريع والأفكار والمواهب في مجال التواصل الاجتماعي.

وفيما يلي عرض لعدد من المتطلبات الواجب توافرها لتحقيق الآليات

المقترحة، وذلك على النحو التالي:

- تشكيل فريق عمل مكون من المختصين بجامعة الكويت من أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال: والعمل على إعداد وتصميم فريق عمل يضم أعضاء من داخل وخارج الجامعة وخبراء ومستشارين لهم خبرة طويلة في مجال ريادة الأعمال، على أن يتسم الفريق بالإبداع والقدرة على استشراف المستقبل، والتعامل مع تطورات ريادة الأعمال، والمعرفة بتفاصيلها وحيثياتها والعمل على ترسيخها وزيادة كفاءتها.

- إجراء تغييرات واضحة في الصحيفة الجامعية للطالب، وذلك بإدخال مقرر ريادة الأعمال كمقرر إجباري أو متطلب مسبق، بحسب طبيعة الكلية التي تتعاطى مع المقرر، على أن يكون له مقرر لاحق في حال اجتياز المقرر الأول.

- إجراء البنية التحتية اللازمة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في كليات جامعة الكويت: من خلال إقامة وحدات متخصصة لريادة الأعمال، تكون مهمتها استقطاب أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وتعمل على دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

▪ إنشاء مركز تطوير ريادة الأعمال كخطوة تمهيدية تسبق تدشين حاضنات الأعمال في جامعة الكويت: ويمكن توضيح رؤية المركز، ورسالته، وأهدافه، وأهم مشروعاته فيما يلي:

- رؤية المركز: أن يصبح مركزاً رائداً في مجال ريادة الأعمال من خلال تدعيم العقلية الريادية، وتوفير أساس للتعليم للريادة بشكل منتظم وكلي.
- رسالة المركز: وتتمثل فيما يلي: توفير بيئة مواتية ونظام بيئي ملائم لتطوير ريادة الأعمال، تطوير أنشطة وبرامج ريادة الأعمال لغرس وتأسيس التعلم مدى الحياة، الاهتمام بتطوير برامج ريادة الأعمال بالجامعة، تحفيز روح ريادة الأعمال من خلال اكتشاف الذات، لتعزيز كفاءة العاملين في ريادة الأعمال.
- أهداف المركز: وتتمثل فيما يلي: توفير الأنشطة والمناهج الدراسية والمقررات ذات الصلة بريادة الأعمال، توفير فرص عمل للطلاب وبناء شبكة عمل للتواصل مع فريق الجامعة والوكالات الحكومية والقطاعات الخاصة وغيرها، توفير الدعم والبنية التحتية، والتي تؤدي إلى تطوير أنشطة ريادة الأعمال، توفير خريجين من الجامعات يشاركون في الأعمال الريادية، تقوية كفاءة الأكاديمية وتقوية تعزيز المهارات الريادية للإداريين أو الهيئة الإدارية.
- أنشطة المركز: ويمكن أن يقوم المركز بالأنشطة التالية:
- الندوات الدولية .
- المؤتمرات الدولية الخاصة بريادة الأعمال.
- تنظيم الأسابيع الريادية، وورش العمل، واليوم العالمي لريادة الأعمال.
- إنشاء جائزة لرواد الأعمال الشباب .
- إنشاء برامج للدراسات العليا في ريادة الأعمال.
- المنتديات الاقتصادية عن ريادة الأعمال.

هوامش ومراجع البحث

أولاً: المراجع العربية:

١. أحمد بن عبد الرحمن الشميمري ووفاء ناصر المبيرك (٢٠١٦): مبادئ ريادة الأعمال لغير المتخصصين، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.
 ٢. أحمد سواهليه، آدم رحمون، وسعد مقص (٢٠١٨): استراتيجية الحكومة الماليزية في الحد من مشكلة البطالة وإمكانية تطبيقها في الجزائر: دراسة حالة ماليزيا، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، ع (٣)، جامعة الجلفة، الجزائر، يونيو، ص ص ١٦٥-١٨٣.
 ٣. أحمد عبد الفتاح الزكي (٢٠١٤): خبرة ماليزيا في النهضة التعليمية واقتصاد المعرفة، وإمكانية الإفادة منها، مجلة المعرفة، مارس ٢٠١٤/٣/١٧.
 ٤. (٢٠١٠): التعليم في ماليزيا: خيارات واسعة للطلاب في المرحلة الثانوية، مجلة المعرفة، ع (١٨٠)، الرياض، مارس، ص ص ٧٧-٨٩.
 ٥. أحمد غنيمي مهنوي (٢٠١٤): دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، السعودية، ع (٥٢)، ص ص ٣١٣-٣٦١.
 ٦. أحمد نجم الدين عيداروس وأشرف محمود أحمد (٢٠١٣): تصور مقترح لإدارة حاضنات الأعمال الجامعية بمصر في ضوء أفضل الممارسات العالمية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج (٢٤)، ع (٩٥)، ج (٣)، ص ص ٢٠٩-٢١٦.
 ٧. أسامة عبد السلام على (٢٠٠٧): دور القيادات الجامعية في تنمية الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
 ٨. أشرف صالح محمد (2017): قراءة في كتاب " المشروعات الصغيرة في عصر ما بعد ريادة الأعمال"، مجلة فكر الثقافية.
- Available at: http://www.fikrmag.com/article_details.php?article_id=594
(Accessed on 4 May 2019)
٩. أمل حباكة (٢٠١١): دراسة مقارنة لأدوار المعلم في تنمية التفكير الإبداعي بالتعليم قبل الجامعي في ضوء بعض الخبرات الأجنبية وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة التربية، العدد ٣٤، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، نوفمبر، ص ص ١١-٦٢.
 ١٠. أمينة هناء جابي، عيسى حجاب، و صلاح الدين قذري (٢٠١٧): ضرورة التنويع الاقتصادي في الدول الغنية بالموارد الطبيعية: دراسة حالة ماليزيا، مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة، ع (٤)، جامعة المسيلة، الجزائر، ص ص ٣٠٤-٣١٧.

١١. أمة عبد اللطيف بنت شرف شيبان (٢٠٠٥): البحث والتطوير كركيزة لإقامة مجتمع المعرفة، المؤتمر السنوي العام السادس "الإدارة الإبداع والتجديد من أجل التنمية الإنسانية: دور الإدارة العربية في إقامة مجتمع المعرفة"، في الفترة من ١٠ - ١٤ سبتمبر، صلالة - سلطنة عمان، ص ص ٦٩-١٠٩.
١٢. بسمة فتحي عوض برهوم (٢٠١٤): دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لرياديين الأعمال قطاع غزة: دراسة حالة حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مبادرون- سبارك، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
١٣. بلال خلف السكارنة (٢٠١٦): الريادة وإدارة الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
١٤. جميل سالمى (٢٠١٠): تحدى إنشاء جامعات عالمية المستوى؛ توجهات في التنمية، التنمية البشرية، مركز البحوث والدراسات، وزارة التعليم العالي، الرياض، المملكة العربية السعودية.
١٥. حسام بن إبراهيم بن حسين المخيزيم (٢٠١٧): واقع تنمية ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
١٦. دينا محي الدين (٢٠١١): الاقتصاد القائم على المعرفة وأهمية تنمية الموارد البشرية في ماليزيا، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع (٤٣)، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، ص ص ٨٨٠-٩١٨.
١٧. رفعت عبدالحليم الفاعوري (٢٠٠٥): إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
١٨. رغد نصيف (٢٠١٠): التعددية السياسية في آسيا "الهند وماليزيا أنموذجا"، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، ع (٤٤)، العراق، ص ص ٦٥-٨٦.
١٩. رؤية الكويت ٢٠٣٥: كويت جديدة
- Available at: <http://www.newkuwait.gov.kw/home.aspx> (Accessed on 25 Juin 2019)
٢٠. سعيد عبد الله محمد (٢٠١٣): إمكانية تعزيز استراتيجية الريادة من منظور العلاقة مع التوجه الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في الشركات العامة لصناعة الأدوية، والمستلزمات الطبية في نينوى، مجلة تنمية الرافدين، مج (٣٥)، ع (١١)، ص ص ٢٥٨-٢٨٥.
٢١. صالح مهدي العامري وظاهر حسن الغالبي (٢٠٠٧): الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
٢٢. صالح عبد الرضا رشيد وعلي عصام السلطاني (٢٠١٣): التوجه الريادي في منظمات الاداء العالي: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الإمارات العربية المتحدة، المجلة العراقية للعلوم الادارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، مج (٣٨)، ع (٩)، ص ١-٣٤.

٢٣. عاطف الشبراوي إبراهيم (٢٠٠٥): حاضنات الأعمال: مفاهيم مبدئية وتجارب، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، المغرب.
٢٤. عبد الحسين الحسيني (٢٠٠٨): التنمية البشرية وبناء مجتمع المعرفة: قراءة في تجارب الدول العربية واسرائيل والصين وماليزيا، الدار العربية للعلوم، لبنان .
٢٥. عدنان فرحان عبد الحسين (٢٠١٣): دور القدرات العلمية في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر "ماليزيا نموذجا"، مجلة العلوم الاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، مج (٨)، ع (٣٢)، نيسان، ص ص ٥٣-٨٠.
٢٦. عزة أحمد محمد الحسيني (٢٠١٥): تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، مج (٢١)، ع (٣)، ص ص ١٢٥٣-١٣٠١.
٢٧. فتحي عبدالرحمن جروان (٢٠٠٤): الموهبة والتفوق والإبداع، دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن.
٢٨. القنصلية الماليزية (٢٠٠٣): التربية في ماليزيا، المجلس الإعلامي التربوي في ماليزيا، الإصدار الثاني.
٢٩. لمياء محمد السيد وإيمان عبد الفتاح محمد (٢٠١٤): سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الإفادة منها في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، القاهرة، ع (٥٣)، ص ص ٢٧٥-٣٤٩.
٣٠. ليلي القاسم (٢٠٠٩): العلاقة بين السياسة التعليمية والإصلاح التربوي "ماليزيا أنموذجا"، مجلة المعرفة، ع (١٧٧)، السعودية، ص ص ٧٧-٨٣.
٣١. مجدي عوض مبارك (٢٠١١): التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، عالم الكتب الحديث، الأردن.
٣٢. المجلس الاقتصادي والاجتماعي (٢٠٠٠): التنمية والتعاون الدولي في القرن الحادي والعشرين ودور تكنولوجيا المعلومات في إطار اقتصاد عالمي يقوم على المعرفة من منظور إقليمي، الأمم المتحدة، نيويورك.
٣٣. محمد سعد الناصر (٢٠١٢): رأس المال المخاطر: نموذج واعد لتمويل المشروعات الريادية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشوره، كلية إدارة الأعمال، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٣٤. محمود عطا مسيل (٢٠٠٩): خبرة المدارس الذكية في ماليزيا وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية بالقازيق، ع (٦٣)، أبريل، ص ص ٢٤٩-٤٠٧.

٣٥. مختار الشريف (٢٠٠٦): برنامج تحليل سوق العمل وثقافة العمل الحر، مجلة البحوث الإدارية، مج (٢٤)، ع (٤)، مصر، ص ص ٢٨٦-٢٩٢.

٣٦. المرسال؛ خريطة ماليزيا

Available at: <https://www.almrsal.com/post/764835> (Accessed on 19 July 2019).

٣٧.؛ عواصم ماليزيا

Available at: <https://www.almrsal.com/post/764835> (Accessed on 19 July 2019).

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

٣٩. مصطفى يوسف كافي (٢٠١٦): ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الصغيرة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.

٤٠. منصور بن نايف العتيبي ومحمد فتحي علي موسى (٢٠١٥): الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع (١٦٢)، ج (٢)، ص ص ٦١٥-٦٧٠.

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

٤٢. ملف التعليم في ماليزيا (٢٠١٤): تقارير اقتصادية، مجلة الاستثمارية، ع (١٧)، نوفمبر.

٤٣. مؤتمر الأمم المتحدة لتجارة والتنمية (١٩٩٨): تشجيع واستدامة تجمعات وشبكات المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم من أجل التنمية، الأمم المتحدة، جنيف.

٤٤. مهدي إسماعيل الجزاف (١٩٩٦): تجارب دولية في التخصصة: تجارب ماليزيا ونيوزيلاند والمكسيك، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، مج (٢٤)، ع (٢)، الكويت، ص ص ١٢٩-١٦٠.

٤٥. موقع البنك الدولي (٢٠١٩): بنك البيانات، مؤشرات التنمية العالمية.

Available

at:

<https://databank.albankaldawli.org/reports.aspx?source=2&country=MYS>

(Accessed on 20 July 2019).

٤٦. مؤيد سعيد السالم (٢٠٠٥): منظمات التعلم، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

٤٧. ميسون علي حسين (٢٠١٣): ريادة الأعمال: الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول، مجلة جامعة بابل (العلوم الانسانية)، مج (٢١)، ع (٢)، العراق، ص ص ٣٨٥-٤٠٧.
٤٨. ناصر جنبون (١٩٩٩): عوامل نجاح الاقتصاد الماليزي وتعثره، مجلة التجديد، ماليزيا، ع (٦)، أغسطس، ص ص ٨٣-١٢٧.
٤٩. نجوى إبراهيم (٢٠١٦): تعليم ريادة الأعمال، ورشة عمل، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي بالتعاون مع الجامعة العربية المفتوحة، الجامعة العربية المفتوحة، الكويت.
٥٠. وزارة التعليم، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات (٢٠١٥): التقرير العالمي لريادة الأعمال ٢٠١٤: تقدم التعليم الريادي، الراصد الدولي، ع (٤٩)، مرصد التعليم، السعودية، يناير، ص ص ٤-٩.
٥١. وفاء ناصر المبيريك ونورة جاسر الجاسر (٢٠١٤): النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، بحوث المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال: نحو بيئة داعمة لريادة العمال في الشرق الأوسط، الرياض، خلال الفترة ٩-١١ سبتمبر، ص ص ٧-٣٥.
٥٢. ويكيبيديا الموسوعة الحرة (٢٠٢٠): ماليزيا:

Available at:

<https://www.wikiwand.com/ar/%D9%85%D8%A7%D9%84%D9%8A%D8%B2%D9%8A%D8%A7> (Accessed on 1 Jan. 2020).

٥٣. يوم رواد الأعمال في رابطة أمم جنوب شرق آسيا (٢٠١٩):

Available at: <https://startupborneo.my/malaysia-asean-entrepreneurs-day-2019/> (Accessed on 26 Sep. 2019).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

54. Abdullah, S., Muhamad, A., Bakr, H., Hashim, N., Keat, O. (2011): Tracer study of bachelor in entrepreneurship program: the case of university Utara Malaysia, **International Journal of Education and Research**, Vol. (1), No. (9), pp. 1-10.
55. Abdullah, Z., Sabran, M., Ramlan, M. (2011): Building successful university international center may leverage the reputation of university putra Malaysia, **Journal of integration knowledge**, Vol. (2), pp. 1-17.
56. Abd Ghadas, Z.; Muslim, H. & Hamid, Z. (2014): Legal eagle entrepreneurship education for low students: special reference to international Islamic university Malaysia, **Journal Social Science & Humanities**, Vol. (22), No. (8), pp. 83-98.
57. Arshad, A. Sh. et. al., (2014): The Impact of Entrepreneurial Orientation on Business Performance: a Study of Technology-based SMEs in

- Malaysia, **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, Vol. (130), pp. 46-52.
58. Asura, Y.I. (2015): Towards Premier Global Islamic University: issues and challenges for IIUM, The Premier Global Islamic University, Malaysia.
 59. Avanzini, D. (2009): Designing Composite Entrepreneurship Indicators: An Application Using Consensus PCA, World Institute for Development Economics Research, (UNU-WIDER).
 60. Asian Association of Business Incubation (AABI) (2012).
 61. Bahbahany, R. (2014): Start up Kuwait Initiative, The eightth conference of "Start up Istanbul" for National Creativity & Entrepreneurship Challenges, Istanbul, Turkey, 6-10 Oct., pp. 64-72
 62. Bakar, R.; Islam, M. A. & Lee, J. (2015): Entrepreneurship education: experiences in selected countries, **international education studies**, published by Canadian center of education studies, Vol. (8), No. (1), pp. 88-99.
 63. Bikse, V. et al., (2016): The Transformation of Traditional Universities into Entrepreneurial Universities to Ensure Sustainable Higher Education, **Journal of Teacher Education for Sustainability**, Vol. (18), No. (2), December, pp. 75-88.
 64. Binary university of management & Entrepreneurship – center for social – Entrepreneurship, Available online at: [http://www.binary.edu.my/research-center/center for social Entrepreneurship](http://www.binary.edu.my/research-center/center_for_social_Entrepreneurship) (Accessed on: 12/5/2-19).
 65. Busenitz, L. & Barney, J. (1997): Differences between entrepreneurs and managers in large organizations, **Journal of Business Venturing**, Vol. (12), Issue (1), January, pp. 9-30.
 66. Danald, k & Riichard, H. (2001): Entrepreneurship a contemporary Approach, 5th ed., Harcourt College Publishers.
 67. Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (2002): Youth in Malaysian, A Review of the Youths Situation and National Policies and Programs, United Nations, New York.
 68. Entrepreneurship Conference: (Available at: <https://www.eventbrite.co.nz/d/malaysia--kuala-lumpur/entrepreneurship-conference/>(Accessed on: 30/5/2019).
 69. Eria, OECD (2014): Promotion of entrepreneurship education, in ERIA SME research working group (E.d), ASEAN SME policy index 2014- Towards Competitive and Innovative ASEAN SMEs, ERIA Research Project Report 2012-8, pp.129-150. ERIA and OECD, Jakarta.
 70. European Commission (2012): Entrepreneurship Education at School in Europe; National Strategies, Curricula and Learning Outcomes, European Commission, EACEA; Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, Eurydice, Brussels.

71. Federal Department of Information (2014): **Official year Book**, Malaysia.
72. Gibson, Sh. G. & et. al. (2011): Comparing the Entrepreneurial Attitudes of University and Community College Students in USA, **Journal of Higher Education Theory and Practice**, Vol. (11), No. (2), pp. 11-18.
73. Global Entrepreneurship Monitor (2013). Overview of Entrepreneurship in the UK, Global Professional Publishing, London.
74. Government of Malaysia (2011): Ministry of Education: Cabinet Committee Report on the Implementation of the National Education Policy on Education in Malaysia, **Journal of World Affairs**, No. (6).
75. Grapaagasem, S., et. al., (2014): Current Trends in Malaysian Higher Education and the Effect on Education Policy and Practice: An Overview, **International Journal of Higher Education**, Vol. (3), No. (1), pp. 85-93.
76. Henry, C., Hill, F., Leitch, C. (2005): Entrepreneurship Education and Training; Can Entrepreneurship be taught?, **Education + Training**, Vol. (47), No. (3), pp. 158-169.
77. Houkok, Ch. (2005): Eds Malaysia, South East and the Emerging China, Political and Culture Perspectives, Institute of China Studies, University of Malaya, Kuala Lumpur.
78. Ian, B. (2009): Letter from Malaysia: The Malay Dilemma, **The New Yorker Magazine**, 18 May.
79. IIUM 2013-2020 Strategic Plan
Available online at: <https://www.iium.edu.my/office/ocs/iium-strategic-plan> (Accessed on: 1/5/2019).
80. International Islamic university: Entrepreneurship Development center,
Available online at: <http://www.iium.edu.my/edc>. (Accessed on: 17/7/2019).
81. Keat, O., Selvarajah, C., Meyer, D. (2011): Inclination towards entrepreneurship among university students, **international journal of business and social science**, Vol. (1), No. (4), pp. 206 -220.
82. Lowe, R. & Marriott, S. (2006): Enterprise: Entrepreneurship and Innovation, Elsevier Limited, New York.
83. Maas, G. & Jones, P., (2017): The Role of Entrepreneurship Centers”, in Maas, G. and Jones, P. (Eds), **Entrepreneurship Centres: Global Perspectives on Their Contributions to Higher Education Institutions**, Springer, Cham.
84. Mahathir Bin Mohamad (1991): Malaysian: The Way Forward (Vision 2020), pp. 1-12, Available online at:
<https://policy.asiapacificenergy.org/sites/default/files/vision%202020.pdf> (Accessed on: 17/7/2019).

85. Mahmoud, M. S., & Mitkees, H. (2017): Malaysia's Vision 2020 and the Role of Leadership in Economic Development. **Asian Social Science**, Vo. (13), No. (8), pp. 49-58.
86. Malaya (Federation), (2010): Education Ordinance of 1952, Government Press, Kuala Lumpur.
87. Malaysia Constitution (2018): Malaysia's Constitution of with Amendments through 2007, Malaysia.
88. Malaysia Education Blueprint (2013) Preschool to Post-Secondary Education, Ministry of Education Malaysia.
89. McIntyre, D.; Hagger, H. & Wilkin, M. (eds.) (2009): Mentoring Perspective on School-Based Teacher Education, 2nd Ed., Kogan Page, London.
90. McGuire, S. (2003): Entrepreneurial Organizational Culture; Construct, Definition and Instrument Development and Validation, PhD Dissertation, George Washington University, USA.
91. Mazlina, M. & Maitilee. S. (2015): Personal Attributes, Family Influences, Entrepreneurship Education and Entrepreneurship Inclination among University Students, **Kajian Malaysia**, Vol. (33), Issue. (1), pp. 155-172.
92. Meyer, G. & et al. (2012): The Entrepreneurship Strategic Management Interface, In Hitt, M. & et al: Strategic Entrepreneurship Creating a New Mindset, 2nd^{ed}., Blackwell Publishers, Oxford.
93. Nejatian, H. & et al. (2010): Towards Determination of Universities Innovation Success Factors: A Conceptual Framework, 2nd, International Conference on business and economic Research.
94. Ooyo, E. (1991): Multiracial Politics in Malaysia, Malaysia, Pelanduck.
95. Osborne, M. (2003): A short History of Malaysia, Australia, Allen & Unwin.
96. Othman, N., Hashim, N., Wahid, H. (2012): Readiness toward entrepreneurship education students and Malaysian universities, education & training, Vol. (45), No. (8+9), pp. 697-708.
97. Rengiah, P. (2013): Effectiveness of entrepreneurship education in developing entrepreneurial intentions among Malaysian university students, PhD, College of Management Southern Cross University, Australia.
98. Parimala, R. (2013): Effectiveness of Entrepreneurship Education in Developing Entrepreneurial Among Malaysia University Students, Southern Cross University.
99. Public-Private Research Network (PPRN) (2015): (Available at: <http://www2.iium.edu.my/edc/public-private-research> (Accessed on: 17/7/2019)).
100. Roddic, A. (2007): Exceptional Entrepreneurship. European Innovation, Global Professional Publishing Limited, London.

101. Saffar, A.M. (2007): Innovation and Entrepreneurship Policy Framework: the Malaysian Experience in Building Sustainable Incubation Industry, Sustainable Incubation Industry (Movement), Asia Regional Workshop, October, Vietnam: Malaysia.
102. Schulte, P. (2004): The Entrepreneurial University: a Strategy for Institutional Development, Higher Education in Europe, Vol. (29), No. (2), pp. 187-191.
103. Schwab, K. (ed.): The Global Competitiveness Report 2019, World Economic Forum, Geneva, Switzerland.
104. Tan, L. (1997): The politics of Chinese Education in Malay 1945 – 1961, Oxford University press, Kuala Lumpur.
105. Tilbury, D & Wortman, D. (2004): Engaging People in Sustainability . Gland, Switzerland and Malaysia, UK: IUCN Commission on Education and Communications.
106. Todorovic, W. (2004): The Entrepreneurial Orientation of University Departments and its Relationship to the Incidence of Commercial Activity, PhD Dissertation, University of Waterloo, Canada.
107. University Malaysia Kelantan, faculty of entrepreneurship and business: Postgraduate programme office- master of entrepreneurship doctor of philosophy, Available online at: <http://umk.edu.my/index.php/en/postgraduate/postgraduate>. University Utara Malaysia, <http://e-mumalat.Gov.my/university-Utara-Malaysia.uum>. (Accessed on: 04/10/2018).
108. University Malaysia Kelantan- Faculty of Entrepreneurship and Business Undergraduate Programmers Offers, (Available at: <http://uuk.edu.my/index.php/en/undergraduate/programmers>. Accessed on 04/10/2018).
109. University Utara Malaysia, (Available at: <http://e-mumalat.Gov.my/university-Utara-Malaysia.uum> (Accessed on 4/10/2018).
110. Yin, R. K. (2003): Case Study Research Design and methods, 3 edition, Applied Social research methods series, Vol. (5), Sage Publication, International Education Professional Publisher, Thousand Oaks, London, New Delhi.
111. Yusoff, M.B., Abu Hasan, F. & Abdul Jalil, S. (2000): Globalization, Economic Policy and Equity: The Case of Malaysia, OECD Development Centre, Paris.
112. Zakaria, S., Fadzilah, W., Yusoff, W. (2011): Entrepreneurship education in Malaysia: nurturing entrepreneurial interest amongst, **Journal of Modern Accounting and Auditing**, Vol. (6), No. (7), pp. 615-620.