

المجلد: (الثالث)

العدد السادس يناير 2022



International Journal of Humanities and Social Sciences Research and Studies

برعاية أكاديمية رواد التميز للتعليم والتدريب

المجلة الدولية لبحوث ودراسات العلوم
الإنسانية والاجتماعية (IJHS)

مجلة علمية دورية محكمة

تصدرها الجمعية العربية لأصول التربية
والتعليم المستمر

The online ISSN is :2735-5136

The print ISSN is :2735-5128

رقم الإيداع في الدار الوطنية العراقية

2449 لسنة 2020

ورقة عمل بعنوان:

ريادة الأعمال وتحقيق الأهداف والتنمية المستدامة

والتميز المؤسسي على ضوء رؤية 2030.

إعداد: أ.محمد سعيد حسن الكتبي الشريف.

استشاري تطوير ريادة الأعمال والمنظمات والتميز المؤسسي، مدرب تدريب مدربين معتمد، ماستر لايف كوتش معتمد استشاري العلاقات أسرية معتمد، المدير العام التنفيذي لمكتب خاص.

مقدمة إلى:

2020-1441

المؤتمر الدولي الثامن للأكاديمية، بعنوان: (تطوير منظومة التعليم والبحث العلمي بالوطن العربي في ضوء آفاق التنمية المستدامة) وتحت شعار: (نحو رؤية قومية لتطوير منظومة التعليم العربي).

تحت رعاية أكاديمية رواد التميز للتعليم والتدريب والتنمية البشرية (PEATCHD).

والمنعقدة بالقاعة الرئيسية للأكاديمية، وعبر القاعات الصوتية لبرنامج الزووم، أيام (الأثنين- الأربعاء) ٢-٤ ذو الحجة ١٤٤٢هـ الموافق ١٢-١٤ يوليو ٢٠٢١م.

-202-

ملخص الدراسة.

هدفت الدراسة إلى: التعرف على مفهوم ريادة الأعمال وسماته وخصائصه من واقع التراث الأدبي ومن خلال التعرف على وجهات نظر العلماء والباحثين، رصد أهم الأهداف التي يمكن تحقيقها في ضوء تحقيق ريادة الأعمال داخل المؤسسات التعليمية، الكشف عن العلاقة بين تحقيق مبادئ وأسس ريادة الأعمال وتحقيق التميز المؤسسي في ضوء رؤية 2030.

واستخدمت الدراسة: المنهج الوصفي، بأسلوبه التحليلي، وفي ضوء ما قدمه الباحث من دراسات سابقة وتحليل للتراث الأدبي توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- هناك سبع سمات هي الأكثر فاعلية في تحقيق التميز المؤسسي في ضوء رؤية 2030 هي: الاستعداد الريادي العام، التحكم الذاتي في الأمور، الدافع إلى الإنجاز، الاستقلالية، الحرص على تكوين الثروة، الثقة بالنفس، الميل إلى تحمل المخاطر، في حين لم تظهر سمات أخرى مثل: المبادرة وتحمل المسؤولية والابتكار، الرغبة في التغيير، والقدرة على المنافسة.
- وجود علاقة معنوية بين السمات الريادية التي يتمتع بها الطلاب واحتمال اقامتهم مشروعات ريادية جديدة بعد تخرجهم وإن كانت هذه العلاقة قائمة على مدى تمتع القيادة التعليمية بالعديد من الخصائص والسمات ومنها المرونة والديمقراطية والابتكار والإبداع.
- تصميم القوانين والتشريعات على نحو يدعم ويلبي احتياجات الأنشطة الريادية في المجتمع المدني بما يخدم المؤسسات المجتمعية كافة.
- تعميم ودمج مقررات ريادة الأعمال في المناهج الدراسية على مستوى الجامعات من أجل خلق جيل واعي لديه جميع المهارات المستقبلية التي تؤهله لتحقيق النجاح والتميز والإبداع.

توصيات الدراسة: من خلال النتائج السابقة يمكن أن توصي الدراسة الحالية بالعديد من التوصيات منها:

1. ضرورة تجديد المناهج الدراسية وتضمينها قيم ومبادئ الريادة وتحقيق مبادئ التنمية المستدامة.
2. زيادة عدد التدريبات والدورات التي يمكن من خلالها تأهيلها الطلاب والمعلمين للعمل في مجال ريادة الأعمال وتحقيق الأهداف التنموية.
3. عقد العديد من التفافيات والمعهدات بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات المجتمعية بما يضمن

تحقيق الشراكة التنموية والاقتصادية والاجتماعية بما يحقق الصالح العام للشباب والأجيال القادمة.
4. تعظيم دور حقوق الملكية وبراءات الاختراع للباحثين عن طريق: وضع مناهج تغرس مفهوم الملكية الفكرية وتعزز الابتكار والريادة، الاسراع في تفعيل أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، التوسع في إنشاء مكاتب في كل مؤسسة تعليمية لإدارة الملكة الفكرية وبراءات الاختراع.
5. ضرورة وجود برامج لاكتشاف المواهب ودعم الطلاب المخترعين والباحثين؛ نظراً لتصاعد الاهتمام البالغ بالاختراعات والابتكارات لدى الطلاب.

الكلمات المفتاحية: (ريادة الأعمال، التنمية المستدامة، التميز المؤسسي، رؤية 2030، السعودية).

Study summary.

The study aimed to: Identify the concept of entrepreneurship and its features and characteristics from the reality of the literary heritage and by identifying the views of scholars and researchers, monitor the most important goals that can be achieved in light of achieving entrepreneurship within educational institutions, and reveal the relationship between achieving the principles and foundations of entrepreneurship and achieving excellence Institutional in the light of Vision 2030

The study used: the descriptive approach, with its analytical style, and in light of what the researcher presented from previous studies and analysis of the literary heritage, the study reached a set of results, the most important of which are:

- There are seven characteristics that are most effective in achieving institutional excellence in the light of Vision 2030: general entrepreneurial readiness, self-control in matters, motivation to achieve, independence, eagerness to create wealth, self-confidence, tendency to take risks, while other traits did not appear. Such as: initiative, responsibility, innovation, desire for

change, and ability to compete.

- There is a significant relationship between the entrepreneurial traits enjoyed by students and the possibility of them establishing new entrepreneurial projects after their graduation, although this relationship is based on the extent to which educational leadership enjoys many characteristics and features, including flexibility, democracy, innovation and creativity.
- Designing laws and legislation in a way that supports and meets the needs of pioneering activities in civil society to serve all societal institutions.
- Generalizing and integrating entrepreneurship courses into university curricula in order to create a conscious generation that has all the future skills that qualify it to achieve success, excellence and creativity.

Study recommendations: Through the previous results, the current study can recommend several recommendations, including:

1. The necessity of renewing school curricula and including them in the values and principles of leadership and achieving the principles of sustainable development.
2. Increasing the number of trainings and courses through which students and teachers can be qualified to work in the field of entrepreneurship and achieve development goals.

3. Concluding many agreements and institutes between educational institutions and community institutions to ensure the achievement of developmental, economic and social partnership in a manner that achieves the common good of youth and future generations.

4. Maximizing the role of property rights and patents for researchers by: Developing curricula that instill the concept of intellectual property and instilling innovation and leadership, speeding up the activation of the Academy of Scientific Research and Technology, expanding the establishment of offices in every educational institution to manage intellectual property and patents.
5. The need for programs to discover talents and support student inventors and researchers; Due to the growing interest in inventions and innovations among students.

Keywords: (Entrepreneurship, sustainable development, institutional excellence, (Vision 2030, Saudi Arabia

ريادة الأعمال وتحقيق الأهداف والتنمية المستدامة والتميز المؤسسي على ضوء رؤية ٢٠٣٠.

مقدمة.

تسعى جميع المؤسسات المجتمعية إلى تحقيق التميز، ولن يأتي تحقيق التميز بدون السعي والتميز في ضوء رؤية ٢٠٣٠، لذا أصبح على عاتق المؤسسات التعليمية بالتحديد مساندة ومواكبة التغيرات المجتمعية والتكنولوجية، ومنها التعلم التكاملي والتعلم الرقمي والإلكتروني فتقدم المجتمعات لن يكون بدون تقدم تعليمها ومؤسساتها التعليمية وتوفير الرفاهية والجودة للأجيال القادمة وهو ما يقصد به التنمية المستدامة.

ومع ملاحظة التطورات والأحداث الأخيرة فهناك ثمة حقيقة تستوجب التأكيد، هي تزايد الاهتمام الدولي حيال تحقيق التميز التنظيمي بمدارس التعليم العام بما يتوافق والمتطلبات الوطنية والمقتضيات

العالمية، وهذا ما يمكن ترجمته بخطة ورؤية ٢٠٣٠، والتي أدت تبني النظم المدرسية الداعمة لثقافة التميز التنظيمي، الأمر الذي يستوجب تميز القيادات المدرسية والعاملين، وجودة عملية التعليم والتعلم، وزيادة المشاركة المجتمعية في تطوير التعليم.

ومن ثم، أضحى التميز التنظيمي بالمدارس ضرورة عالمية ومطلباً دولياً يقتضي الاستغلال بمظلة نماذج التميز المدرسي لتحقيق التحسين المدرسي المستمر، ولن يكون هذا التميز المؤسسي بدون رؤية ٢٠٣٠ التي تدعو إلى تحقيق الجودة التعليمية والحياتية وتوفير جميع سبل التقدم والراحة والرفاهية للأجيال الحالية والقادمة.

كما تعتبر الريادة من المجالات والمصطلحات الحديثة التي تتطلب توافر قدرات ومؤهلات مستقبلية يمكن من خلالها تأهيل الطلاب والقيادات والشباب لتحقيق الريادة في جميع مناحي الحياة وعلى رأسها الأعمال الاقتصادية والتجارية.

ومع ذلك فتواجه المؤسسات العديد من التحديات ومن أبرز هذه التحديات والتغيرات التي يجب أن تتفاعل معها أنظمة التعليم: التقدم الكبير في وسائل الانتقال والاتصال، والثورة المعلوماتية، وتقدم تكنولوجيا المعلومات، والعولمة بأبعادها المختلفة، وخاصّة ما يتصل بها من محاولات للتأثير على الكيانات الثقافية للمجتمعات المختلفة، والدعوة الدولية للاهتمام بمرتكزات التنمية المستدامة الثلاثة أي «الاقتصاد، والحياة الاجتماعية، والبيئة»، فهذا يحتم على الدول المختلفة أن تظهر اهتماماً متنامياً بنوعية أنظمة التعليم القومية الخاصة لأن من خلالها يمكن تأهيل الطلاب لسوق العمل والالتحاق بمجال ريادة الأعمال التي تسعي جميع الدول إلى توفيرها من خلال تحقيق متطلباتها واحتياجات المجتمع له.

مشكلة الدراسة:

من خلال العمل الميداني للباحثة ومع تغيرات الحياة والتقدم والتطور الذي يلاحق الإنسان فرض هذا الواقع على الإنسان أن يتسلح بالعديد من الأدوات من أجل القدرة على إثبات الذات وتحقيق الوجود، وذلك لن يتم من خلال الإنتاج والإنتاج والعطاء هنا لابد أن يكون الطالب، وهو نواة المستقبل وقادته يتمتع بالعديد من الخصائص والسمات التي تجعله من الرواد في مجاله.

وبالنظر إلى المدرسة باعتبارها من أهم المؤسسات التعليمية في المجتمع، نجد أنها عبر تاريخها الطويل انعكاسًا حيًا للمتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والمعرفية للمجتمع، وتميزت المدرسة بقدرتها على مواكبة التغيرات والتكيف معها.

والمدرسة هي المؤسسة التعليمية الاجتماعية التي تسهم في إعداد الطلاب في المجتمع في ظل التغيرات الحالية، لذا فإن إصلاح البيئة التعليمية المدرسية يتطلب مراجعة الممارسات القائمة في العملية التعليمية بالمدرسة، والتقويم، وإعادة بناء البيئة التعليمية لتنظيم ما يتم تقديمه في المدرسة، لذا قدمت الدول العديد والرؤي التي يمكن من خلالها تحقيق التميز والريادة في جميع المجالات وعلى رأسها المجال التعليمي.

ومن هنا برز مع نهاية الثمانينات من القرن العشرين تيار تنموي يدعو إلى أن تكون التنمية متوائمة مع البيئة والاعتبارات البيئية، فلم تهتم أدبيات التنمية التقليدية البيئة وتعاملت معها كمجرد وسيلة لتحقيق التنمية حيث فصلت هذه الأدبيات بين ما هو طبيعي، وما هو اجتماعي، وتم تجاهل البعد الطبيعي والبيئي في التنمية، وهو البعد الذي اتضح- الآن- هو ما يمكن من خلاله تحقيق الأهداف التنموية المختلفة والتي يسعى من خلالها الإنسان إلى تحقيق الريادة والجودة والتقدم له ولغيره من الأجيال القادمة.

من أجل خلق مجتمع ريادي في ظل نظم بيئية فعالة تشجع على الثقافة الريادية وتدعمها إذ لاترتبط الريادة بتأسيس المشروعات الخاصة فحسب، بل تعد سبيلاً للتفكير والسلوك يمكن تطبيقه في سياقات مختلفة.

وفي هذا الإطار ينبغي ترسيخ ثقافة ريادية أقوى وتطوير عقليات ريادية بحيث يتمتع الطلاب بالقدرة على التفكير بإيجابية والتطلع للفرص للعمل والتنفيذ، والتمتع بالثقة في النفس على تحقيق أهدافهم واستخدام مهاراتهم لبناء مجتمع أفضل اقتصاديًا واجتماعيًا وينطوي بناء مجتمع ريادي على اشراك الجميع، ويشكل فيه التعليم ركيزة هامة لتعزيز التوجهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال.

وهذا يعكس أهمية الاقتصاد المعرفي والاقتصاد التقني في أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية على جميع المستويات التعليمية، وهذا يتطلب أن يمتد دور التعليم ليشمل خلق فرص العمل من خلال تصميم مناهج وتخصصات لتخرج طلاب قادرين على المبادرة لخلق فرص العمل في السوق، ونقل وتوطين التكنولوجيا والتقنية والمعرفة عن طريق التواصل مع المؤسسات ومراكز البحوث المحلية والعالمية، واحتضان المشاريع الابتكارية وتحويلها إلى منتجات؛ لتنمية المجتمع من خلال حاضنات الأعمال وحاضنات التكنولوجيا.

وفي ضوء شراكة حقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين، والتي تتيح للجامعات الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي والتي يأتي على رأسها الخريجون الذين يعتبرون رؤوس أموال استثمارية ضخمة حين تحسن الجامعة التواصل معهم بمفهوم التمحو حول العمل وبالتالي يمكن تحقيق أهداف ومساعي التنمية المستدامة من خلال نشر الفكر والسلوك الريادي داخل جميع المؤسسات التعليمية.

لذا يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: ما دور ريادة الأعمال وتحقيق الأهداف والتنمية المستدامة والتميز المؤسسي على ضوء رؤية ٢٠٣٠؟ ويتفرع من هذا التساؤل عدة تساؤلات أخرى، وهي كما يلي:

1. ما مفهوم ريادة الأعمال من وجهة نظر عينة الدراسة وكما سرده الإطار النظري للدراسة الحالية؟
2. ما الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال نشر الفكر الريادي بالمؤسسات التعليمية؟
3. ما مفهوم التنمية المستدامة من خلال طرح رؤي العلماء والباحثين في مجال التنمية المستدامة؟
4. ما مفهوم التميز المؤسسي في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من واقع التحليل المنطقي للرؤية؟
5. ما العلاقة بين تحقيق ريادة الأعمال والتميز المؤسسي في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟

أهداف الدراسة: تسعي الدراسة الحالية إلى تحقيق العديد من الأهداف يمكن سردها كالآتي:

1. التعرف على مفهوم ريادة الأعمال وسماته وخصائصه من واقع التراث الأدبي ومن خلال التعرف على وجهات نظر العلماء والباحثين.
2. رصد أهم الأهداف التي يمكن تحقيقها في ضوء تحقيق ريادة الأعمال داخل المؤسسات التعليمية.
3. الكشف عن العلاقة بين تحقيق مبادئ وأسس ريادة الأعمال وتحقيق التميز المؤسسي في ضوء رؤية 2030.

4. التعرف على مفهوم وعناصر التميز المؤسسي في ضوء رؤية 2030.

5. التعرف على مفاهيم التنمية المستدامة وأبعادها من خلال رصد التراث الأدبي وأهم نتائجه.

أهمية الدراسة: تنبثق أهمية الدراسة الحالية في عديد من الجوانب العملية والنظرية منها:

1. تبرز هذه الدراسة أهمية ريادة الأعمال وضرورتها التي أصبحت مطلباً في عصرنا الحالي في مختلف دول العالم لتعزيز النمو الاقتصادي.
2. تعد هذه الدراسة ذات بعد مستقبلي في وضع الخطط الفعالة لتطوير ريادة الأعمال بمؤسسات التعليم.
3. قد تلفت هذه الدراسة أنظار الطلاب للتوجه نحو العمل الحر من خلال ربطهم بسوق العمل واكسابهم روح المبادرة والقدرة على إنشاء المشروعات الصغيرة القائمة على الابتكار والإبداع.
4. تقدم الدراسة إطار نظري حديث قد يفيد الباحثين في نفس المجال ويمهد لظهور العديد من الدراسات والنظريات التي يمكن من خلالها تحقيق التقدم المجتمعي والمؤسسي.
5. قد تسهم نتائج الدراسة في تقديم العديد من النظريات والرؤى المستقبلية للقيادات والقائمين على العملية التعليمية لتوجيه أنظارتهم نحو التحديث بالمناهج والأنشطة بما يتواءم مع تغيرات العصر والتقدم التقني والتكنولوجي.

مصطلحات الدراسة:

ريادة الأعمال: Entrepreneurship ريادة الأعمال هي: عملية من خلالها يقوم شخص بنشاط، أو ممارسة بغرض إنشاء مؤسسة جديدة لتحقيق أهداف اقتصادية، وهذا الشخص يعرف بالريادي الذي يبتكر شيء ذا قيمة (Eroglu,2011,p:146).

وتعرف ريادة الأعمال بأنها: ابتكار نظم وممارسات لم تكن موجودة داخل المؤسسة من قبل بعض العاملين تحت إشراف المدير من أجل تحسين الأداء الاقتصادي لها عن طريق الاستغلال الكفاء لموارد المؤسسة (Mater,2011,p:972).

كما تعرف ريادة الأعمال بأنها: المبادرة في تصميم وتنظيم المشاريع الجديدة أو القيام بأنشطة فريدة؛ لتلبية احتياجات الأعمال من خلال اكتشاف الفرص، واستغلالها بعقلية إستباقية وتبني المخاطرة المحسوبة لتحقيق الأرباح من خلال التأكيد على الإبداع، والإنتاجية، والعمل، والنمو الاقتصادي ((Na-tional,2013,p:1.

وأيضاً عرفت ريادة الأعمال بأنها: المبادرة بتنظيم المشروعات من خلال استغلال الفرص داخل المنظمة لخلق قيمة جديدة أو منتج جديد (Huub) p:20,2015).

■ **التميز المؤسسي هو:** تطبيق منهجي لمبادئ إدارة الجودة الشاملة في إدارة أداء العمليات داخل المنظمة على أساس رضا العملاء وأصحاب المصلحة: مثل المالكين، والإدارة، الموردين، والمجتمع ككل (M. Jankalová and L,2017,p: 99).

● **ويعرف التميز المؤسسي:** كذلك بأنه الآليات والكيفيات التي تمثل حافزة النجاحات المهنية ذات التكاملية مع الاحتياجات والنتائج والأداءات والكفاءات القيادية، بما يخلق الإثارات التنظيمية ذات الإنجازات المستدامة للمستويات الأكاديمية والإدارية كافة داخل المنظمة.

● **أما التعريف الإجرائي للتميز المؤسسي فهو:** المدخل الذي تستطيع المدارس من خلاله تحقيق الجودة وصولاً إلى الأداء المتميز، من خلال تميز القيادة والمعلمين وتفعيل المشاركة المجتمعية (تميز المدخلات)، بما يؤدي إلى تدفق الأعمال وتحسينها داخل المدرسة (تميز عمليات التعليم والتعلم)،

وصولاً إلى جودة النتائج، ونجاح المدرسة في تحقيق توازن بين رضا العاملين والمستفيدين والمجتمع ككل، ومن ثم تمتع المدرسة بقيمة عالية وميزة تنافسية بين المدارس الأخرى (تميز المخرجات).

الدراسات السابقة: بعد الإطلاع على العديد من الدراسات قامت الباحثة برصد أهم الداسات التي ترتبط ارتباطاً وثيق بموضوع الدراسة الحالية، وهي كالآتي:

1. دراسة (المخيزيم، ٢٠١٧): بعنوان: واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، هدفت الدراسة إلى: التعرف على واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب الجامعة وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، الكشف عن المعوقات التي تواجه تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي وكانت أداة البحث هي الاستبانة، وقدمت الدراسة مجموعة من المقترحات والتوصيات منها:

- بناء مقررات تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال والدمج بين الأسلوب النظري والعملي في تدريسها.
- تخصيص ميزانية لتمويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع ريادية تنمي الاقتصاد الوطني.
- إزالة الموروثات الثقافية التي تحد من المبادرة وخلق الطلاب فرص عمل ذاتية.

2. دراسة (راشد بن محمد، ٢٠١٦) بعنوان: واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، هدفت الدراسة: التعرف على مفهوم وفلسفة ومهارات ريادة الأعمال، وإبراز دورها في خفض معدلات البطالة، رصد واقع جامعة حائل في مجال نشر الثقافة الريادية بالجامعة، وضع توصيات لتطوير عمل لتطوير دور جامعة حائل في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- ضرورة وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية لريادة الأعمال.
- ضرورة توفير بنية معرفية في مجال ريادة الأعمال لتقديمها للطلبة.
- ضرورة بذل مزيد من الجهد لتفعيل أنشطة ريادة الأعمال بالجامعة والوعي ببرامجها وخططها.

3. دراسة ((Boyd.B, 2015) بعنوان: النوايا الريادية وسلوك الطلاب بالجامعات الدنماركية، هدفت الدراسة إلى: استكشاف نوايا وأنشطة تنظيم المشاريع لدى الطلاب، فضلاً عن التدريب على تنظيم

- المشاريع والتعليم التي تقدمها الجامعات، واستخدمت الدراسة: المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة في الإستبانة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج منها:
- هناك فروق بين الجنسين في وجود النية للمشروعات الريادية لصالح الذكور.
 - ساهمت الدورات التي قدمت من قبل الجامعة على زيادة فهم الطلاب وتعزيز مهاراتهم الريادية.
 - الدوافع الشخصية، هي واحدة من العوامل الرئيسة وراء النوايا المهنية.
4. دراسة (عوض الله، أحمد، ٢٠١٤) بعنوان: قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها، هدفت الدراسة إلى: الكشف عن درجة توافر خصائص ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف من وجهة نظرهم، التعرف على دور الجامعة (الواقع والمأمول في تنمية ريادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات.
- واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق الاستبانات على عينة الطلاب التي شملت (٦٥٧) طالب، (١١١) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:
- ضرورة أن تسعى الجامعة إلى تنمية السمات الريادية لدى الطلاب، كما توفر الجامعة المناخ التنظيمي الداعم لريادة الأعمال في دعم مشروعات الطلاب.
 - كما يجب أن تقوم الجامعة بتدريب الطلاب على استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات التي تواجههم، وأن تعمل على إضافة ريادة الأعمال إلى قائمة معايير تقييم أداء الطلاب.
- دراسة (٢٠١٣، Rasli) بعنوان: العوامل التي تؤثر على النية الريادية لدى طلاب الدراسات العليا في الجامعة التكنولوجية بماليزيا، هدفت الدراسة إلى: تقييم العلاقة بين نية تنظيم المشاريع الريادية بين الطلاب المتخرجين من الجامعة التكنولوجية بماليزيا والعوامل المؤثرة عليها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال القيام بدراسة ميدانية استطلاعية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج من أهمها:
- وجود علاقة قوية بين جميع المتغيرات بما في ذلك روح المبادرة والبيئة والتعليم..... إلخ.
 - ينبغي أن تشارك الجامعة في مرحلة مبكرة في تعليم طلاب الدراسات العليا.
5. دراسة (زيدان، ٢٠١١) بعنوان: تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمالات اقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج دراسة ميدانية، هدفت الدراسة إلى مجموعة أهداف من

أهمها: تحديد السمات الريادية التي يتمتع بها طلاب الجامعات المصرية، تحديد العلاقة بين تمتع الطلاب بالجامعات المصرية بسمات ريادية معينة، وميلهم إلى إقامة مشروعات جديدة بعد التخرج، واعتمدت الدراسة في جمع البيانات على المقابلات الشخصية مع افراد العينة التي بلغت ٢٣٣١ طالب وطالبة من ست جامعات مختلفة، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها:

هناك سبع سمات، هي الأكثر فاعلية هي: الاستعداد الريادي العام، التحكم الذاتي في الأمور، الدافع إلى الإنجاز، الاستقلالية، الحرص على تكوين الثروة، الثقة بالنفس، الميل إلى تحمل المخاطر، في حين لم تظهر سمات أخرى مثل: المبادرة وتحمل المسؤولية والابتكار، الرغبة في التغيير، والقدرة على المنافسة.

6. دراسة (ناصر، العمري، ٢٠١١) بعنوان «قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية دراسة مقارنة» هدفت الدراسة إلى: قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية، معرفة مستوى الطموح في الأعمال الريادية لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان ودمشق، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن للمقارنة بين جامعتي عمان ودمشق، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- وجود علاقة طردية بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان ودمشق وبين الأعمال الريادية.
- وجود تباين دال إحصائياً بين طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان ودمشق في الأعمال الريادية، وعدم وجود تباين في الطموح في الأعمال الريادية.

7. دراسة (اللوغان، ٢٠١١م) بعنوان: إدارة التميز التنظيمي في الجامعات الحكومية السعودية: تصور مقترح في ضوء المعايير الدولية، هدفت الدراسة إلى: وضع تصور مقترح لتطبيق إدارة التميز التنظيمي في الجامعات الحكومية السعودية في ضوء المعايير الدولية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي، ومدخل النظم لوضع التصور المقترح.

وتم تطبيق أداة الدراسة الميدانية (استبيان) على عينة قوامها ٣٨١ فرد في أربع جامعات حكومية في السعودية، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تبني الجامعات السعودية لمدخل التميز التنظيمي، وتوفير المتطلبات اللازمة لتطبيقه، والعمل على إنشاء وحدة متخصصة لرعاية التميز التنظيمي بالجامعات.

التعليق على الدراسات السابقة: استخلصت الدراسة العديد من المؤشرات والدلائل من الدراسات السابقة، وتم عرضها كالتالي:-

أولاً: أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، تم تناول أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، كالتالي:-

(أ) من حيث الموقع الجغرافي: تباينت الدراسات السابقة في مكان إجرائها، فمنها دراسات أُجريت بعضها بالسعودية، مثل: دراسة: (اللوكان، ٢٠١١)، ودراسة (عوض الله، ٢٠١٤) والتي هدفت إلى: هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطبيق إدارة التميز التنظيمي في الجامعات الحكومية السعودية في ضوء المعايير الدولية.

وبعضها بعمان ودمشق، مثل: دراسة: (ناصر، العمري، ٢٠١١) والتي هدفت إلى: هدفت الدراسة إلى قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية وبعضها بمصر، مثل: دراسة (زيدان، ٢٠١١)، وبعضها بالدنمارك مثل دراسة (Boyd.B، ٢٠١٥)، وبعضها بماليزيا مثل دراسة (٢٠١٣، Rasli).

(ب) من حيث اختيار الموضوع: وهو ريادة الأعمال وتحقيق الأهداف والتنمية المستدامة والتميز المؤسسي على ضوء رؤية ٢٠٣٠، لا توجد دراسة واحدة صريحة- على حد علم الباحث- بهذا العنوان أو المضمون.

(ج) من حيث منهج الدراسة: اجتمع معظمها على المنهج الوصفي، مثل: دراسة: (اللوكان، ٢٠١١)، ودراسة (عوض الله، ٢٠١٤) ودراسة: (ناصر، العمري، ٢٠١١)، واستخدمت دراسة (زيدان، ٢٠١١) المقابلات الشخصية كأسلوب لجمع البيانات، ولذا اتفقت الدراسة الحالية معها في استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة من أدوات البحث العلمي.

(د) من حيث عينة الدراسة: تباينت العينة التي تم اختيارها في الدراسات السابقة من حيث عدد المستبئين، ونوعيتهم، حيث تم تطبيق بعضها على أعضاء هيئة التدريس، مثل: دراسة: (اللوكان، ٢٠١٩) واعتمدت دراسة (زيدان، ٢٠١١) على عينة من الطلاب والطالبات.

ثانياً: أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة: أسفرت الدراسات السابقة عن عدد من النتائج، ومنها: ضرورة تبني الجامعات السعودية لمدخل التميز التنظيمي، وتوفير المتطلبات اللازمة لتطبيقه، والعمل على إنشاء وحدة متخصصة لرعاية التميز التنظيمي بالجامعات.

■ وجود علاقة طردية بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان ودمشق وبين الأعمال الريادية.

■ وجود تباين دال إحصائياً بين طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان ودمشق في الأعمال الريادية، وعدم وجود تباين في الطموح في الأعمال الريادية.

ثالثاً: مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة: استفادت الدراسة الحالية ما يلي: تحديد مشكلة البحث الحالية، وأهدافه، ومنهجه، والاستعانة بها في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية، علاوة على أنها استخدمت عدداً من المحاور التي استفاد منها الباحث في بناء، وإعداد أداة الدراسة الحالية.

الإطار النظري للدراسة:

المؤسسات التعليمية من أهم المؤسسات في أي دولة فمن خلال هذه المؤسسات تستطيع الدولة أن تنهض وتتقدم وكل عوامل وعناصر التقدم لن تكون بدون وجود ريادة وتنمية مستدامة سواء على الجانب الاقتصادي أو التنموي أو البشري أو الاجتماعي فالمؤسسات التعليمية مؤسسات متكاملة البناء.

لقد مر الفكر التنموي بتحويلات كبيرة انتقلت فيه أفكار التنمية من المفهوم الكلاسيكي الذي ركز على النمو الاقتصادي إلى مفهوم التنمية البشرية المستدامة الذي ركز على الوجه الإنساني للتنمية وهموم الناس وحقوقهم وواجباتهم الاقتصادية والاجتماعية.

فقد اقتصر الفكر التنموي التقليدي على معالجة المشكلات الاقتصادية التي انبثقت عن خصائص وواقع حياة الدول دون أن تتعامل مع الإنسان كمستهلك ومنتج أو فيما يتعلق باحتياجات غالبية الناس.

وأعيد مفهوم التنمية بطرق شتى ليعكس التداخل بين الجوانب الاقتصادية والجوانب الاجتماعية في حياة الناس، وما توصل إليه الفكر الاقتصادي في نظرتة إلى التنمية الشاملة كمحاولة للهروب من المفهوم التقليدي الضيق، وإدخال القيم غير الاقتصادية في التعريف والنماذج والسياسات التنموية.

وجاء مفهوم التنمية البشرية المستدامة ليمثل انتقاله من التنمية الشاملة المحدودة المعالم والأهداف إلى تنمية بشرية ذات صفة توزيعية للمنافع ومؤكدة على حقوق الإنسان وخياراته.

حيث يعد الإنسان هو النواة الأساسية لأي تقدم مجتمعي، كما يعتبر هو الركيزة الأساسية لأي مؤسسة وبدون هذا الإنسان وبدون تنميته لن يكون هناك اعتبار لأي مؤسسة تعليمية أو اجتماعية أو غيرها، لذا تعد التنمية المستدامة، هي هدف بشري تنموي ويقصد بها تنمية البشرية.

لقد برز مفهوم التنمية البشرية المستدامة بوصفه تركيبة مشكلة من إستراتيجية التنمية البشرية كما عبرت عنها تقارير التنمية البشرية التي يصدرها البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ومفهوم التنمية المستدامة الذي تم تبنيه من قبل مؤتمر الأمم المتحدة حول البيئة منذ عام ١٩٩٢ ونستدل على خلاصة هذه التركيبة الناشئة في التعريف الشامل للتنمية البشرية المستدامة والذي ورد في برنامج الامم المتحدة الإنمائي (التنمية البشرية عملية تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمام الناس، ومن حيث المبدأ، فأن هذه الخيارات بلا حدود وتتغير بمرور الوقت).

أما من حيث التطبيق، فقد تبين أنه على جميع مستويات التنمية، تتركز الخيارات الأساسية في ثلاثة: هي أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل، وأن يكتسبوا المعرفة، وأن يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة، وما لم تكن هذه الخيارات الأساسية مكفولة، فأن الكثير من الفرص الأخرى سيظل بعيد المنال .. بيد أن التنمية البشرية لا تنتهي عند هذا الحد.

وتحاول حركة الاستدامة اليوم تطوير وسائل اقتصادية وزراعية جديدة تكون قادرة على تلبية احتياجات الحاضر وتمتع باستدامة ذاتية على الأمد الطويل، خاصة بعدما اتضح أن الوسائل المستخدمة حالياً في برامج حماية البيئة القائمة على استثمار قدر كبير من المال والجهد لم تعد مجدية نظراً لأن المجتمع الإنساني ذاته ينفق مبالغاً وجهوداً أكبر في شركات ومشاريع تتسبب في إحداث، مثل تلك الإضرار. وهذا التناقض القائم في المجتمع الحديث بين الرغبة في حماية البيئة واستدامتها وتمويل الشركات والبرامج المدمرة للبيئة في الوقت نفسه هو الذي يفسر سبب الحاجة الماسة لتطوير نسق جديد مستدام يتطلب إحداث تغييرات ثقافية واسعة فضلاً عن إصلاحات زراعية واقتصادية.

فهناك خيارات إضافية يهتم بها الكثير من الناس، وهي تستمد من الخبرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى فرص الإبداع، واستمتاع الأشخاص بالاحترام الذاتي، وضمان حقوق الإنسان(حجاب، ٢٠٠١، ص: ١٤).

مفهوم التنمية المستدامة وخصائصها: تركز بعض التعاريف الاقتصادية للتنمية المستدامة على الإدارة المثلى للموارد الطبيعية، وذلك بالتركيز على «الحصول على الحد الأقصى من منافع التنمية الاقتصادية بشرط المحافظة على خدمات الموارد الطبيعية ونوعيتها، كما انصبت تعريفات أخرى على الفكرة العريضة القائلة بأن:» استخدام الموارد اليوم ينبغي أن لا يقلل من الدخل الحقيقي في المستقبل»

سلط مؤتمر ريودي جانيرو بالبرازيل عام ١٩٩٢ الذي عرف «بمؤتمر قمة الأرض:» الضوء على ضرورة معالجة قضايا البيئة والتنمية حفاظًا على مستقبل الإنسان جراء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي صاحبها الإضرار بالبيئة، حيث أثار اهتمام الرأي العام العالمي بالعلاقة المتبادلة بين الأبعاد البيئية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية للتنمية، وفي هذا الإطار تم إبرام العديد من الاتفاقيات الدولية حول قضايا تغير المناخ والمحافظة على الغابات ومكافحة التصحر وقضايا الطاقة والمياه، والتنوع البيولوجي.

كما مهد الطريق حول مفهوم موحد للتنمية المستدامة الذي يوضح التوازن بين النمو الاقتصادي والاجتماعي والمحافظة على البيئة(دراجي، ٢٠١٢، ص: ٤٦٤).

كما عرفها البعض بأنها: «هي محاولة الحد من التعارض الذي يؤدي إلى تدهور البيئة عن طريق إيجاد وسيلة لإحداث تكامل مع البيئة والاقتصاد» (إبراهيم، ٢٠٠٠، ص: ٧٧).

كما عرفت على أنها: «التنمية التي تلبى احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاص»(Edwin,2003,p:10).

كما عرفت كذلك بأنها:«التنمية الحقيقية ذات القدرة على الاستمرار والتواصل من منظر استخدامها للموارد الطبيعية والتي يمكن أن تحدث من خلال إستراتيجية تتخذ التوازن البيئي كمحور ضابط لها لذلك التوازن الذي يمكن أن يتحقق من خلال الإطار الاجتماعي البيئي، والذي يهدف إلى رفع معيشة الأفراد من خلال النظم السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية التي تحافظ على تكامل الإطار البيئي.

وبالتالي يمكن القول أن: التنمية المستدامة، هي: «تنمية تستجيب لمختلف رغبات وحاجيات الإنسان مع المحافظة على البيئة ودون رهن مستقبل الأجيال القادمة» (محمد، ٢٠١٢، ص: ٣٢٩).

وتتمتع التنمية المستدامة بالعديد من الخصائص والسمات نؤجها في الأتي:

- أ. التنمية المستدامة تختلف عن التنمية في كونها أشد تداخلاً وأكثر تعقيداً، وخاصة فيما يتعلق بما هو طبيعي وما هو اجتماعي في التنمية.
- ب. التنمية المستدامة تتوجه أساساً لتلبية احتياجات أكثر الطبقات فقراً، أي: أن التنمية تسعى للحد من الفقر العالمي.
- ج. التنمية المستدامة تحرص على تطوير الجوانب الثقافية والإبقاء على الحضارة الخاصة بكل مجتمع.
- د. عناصر التنمية المستدامة لا يمكن فصل بعضها عن بعض لشدة تداخل الأبعاد والعناصر الكمية والنوعية لها.
- هـ. التنمية المستدامة عملية مجتمعة يجب أن تسام فيها كل الفئات والقطاعات والجماعات، ولا يجوز اعتمادها على فئة قليلة أو مورد واحد.
- و. التنمية المستدامة عملية واعية، وهذا يعني أنها ليست عملية عشوائية، وإنما عملية محددة الغايات، ذات إستراتيجية طويلة المدى وأهداف مرحلية ومخططات وبرامج (رزومان، ٢٠١٠، ص: ٤٤).
- ز. تعتبر البعد الزمني فيها هو الأساس، فهي تنمية طويلة المدى بالضرورة؛ تراعي حق الأجيال القادمة في الموارد الطبيعية للمجال الحيوي لكوكب الأرض.
- ح. تصنع تلبية الاحتياجات الأساسية للفرد من البشر في المقام الأول.
- ط. تراعي الحفاظ على المحيط الحيوي في البيئة الطبيعية من خلال عناصره الأساسية كالهواء والماء والتربة والموارد الطبيعية.

ي. تنمية متكاملة يعتبر الجانب البشري فيها وتنميته هي أولى أهدافها فهي تراعي الحفاظ على القيم الاجتماعية والاستقرار النفسي والروحي للفرد والمجتمع.

ك. تقوم بتبسيط المنظومة البيئية لسهولة التحكم فيها فهي تراعي الحفاظ على النوع الوراثي.

ل. تقوم على التنسيق والتكامل بين سياسات استخدام الموارد واتجاهات الاستثمار والاختيار التكنولوجي والشكل المؤسسي، مما يجعلها جميعا تعمل بتفاهم وانتظام (شريف، ٢٠١٢، ص: ٨).

متطلبات تحقيق التميز المؤسسي العام.

لتحقيق التميز في أي مؤسسة تعليمية لابد أن يكون هناك العديد من المتطلبات والإمكانيات التي تساهم في تطوير وتميز المؤسسة التعليمية باعتبار أن المؤسسة التعليمية، هي مؤسسة اجتماعية تنموية واقتصادية وبشرية يمكن من خلالها تنشئة الأجيال وجعلهم أعضاء ناجحين فاعلين في المجتمع ومنتجين يمكن من خلال تحقيق التميز المؤسسي.

فالمدرسة يمكن أن تحقق التميز التنظيمي المتمثل في نجاح طلابها عن طريق مجموعة من العوامل، مثل: توفير بيئة ملائمة للتعلم، واختيار مديرين ذوي مهارات قيادية عالية، وتعيين فريق متميز من المعلمين، وتحسين كذلك ظروف العمل والمرافق والتسهيلات اللازمة، وتقديم المزيد من الفرص للتعلم، والعمل على تقليل العنف والمشاكل بها (اللوكان، ٢٠١١، ص: ٩٩).

ومن ثم، يمكن حصر أهم متطلبات تحقيق التميز التنظيمي بالمدارس في ثلاثة متطلبات رئيسية، هي:

أ) تميز القيادة:

عن طريق تمتع القيادة بالسمات الشخصية، ومنها المرونة والديمقراطية والشجاعة في التعامل مع العديد من المشكلات المجتمعية والتربوية من أهم بدائل العملية التعليمية فمن خلال القيادة يمكن أن تحقق المؤسسة التعليمية منوها في تحقيق الريادة في مجال الأعمال، حيث يوجد العديد من البنود في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

حيث تشير المعطيات والنواتج إلى ضرورة الاهتمام بالقيادة ومؤهلاتها، فتشير كل جوائز التميز الدولية إلى أهمية القيادة بوضعها في قائمة المعايير الضرورية لنجاح أي منظمة- مدرسة مثلاً- في تنفيذ إدارة الجودة والتميز، ويمكن أن يعزى فشل بدايات الجودة في الدول الغربية في السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي إلى نقص الخبرات الشخصية للمديرين في إدارة الجودة والتميز (ناصر، ٢٠١٠، ص: ٥٥).

وتسهم القيادة القوية بطريقة غير مباشرة في تحقيق نتائج ومخرجات تعليمية مرضية لدى الطلاب، فهي تساعد في دعم مناخ مدرسي تزدهر فيه عملية التعلم وتشجع الطلاب على تحقيق أقصى ما لديهم، كما تساهم في إرساء التعلم التنظيمي، والذي بدوره يؤثر على عملية التعليم والتعلم التي تتم داخل المدرسة (ناصر، ٢٠١٠، ص: ٧٧).

(ب) تميز المعلمين:

يعتبر المعلم هو أساس العملية التعليمية فهو الأساس الأول في بناء الأجيال وتنشئة التلاميذ تنشئة صحيحة، ولن يتم ذلك بدون تحقيق العديد من الامتيازات والقدرات، ومنها تحقيق الجودة الفعلية في عملية التدريس ونواتج التعلم، حيث تعتبر جودة وتميز المعلمين أكثر المدخلات التعليمية تأثيراً على نتائج ومخرجات الطلاب داخل المدرسة.

لذلك فمن الضروري أن يعمل نظام التعليم على توظيف وتدريب وتنمية أفضل المعلمين والاحتفاظ بهم للإسهام في تحسين عملية التعليم والتعلم، وتحقيق التميز في أداء المدرسة ككل (Huseyin Arasli, 2014, p:1100).

وإدراك المعلمين للسعي لتحقيق التميز التنظيمي غالباً ما يعزز أوضاع العاملين وتجعلهم يتفاعلون إيجابياً ليس- فقط- في كيفية الإجراءات، بل- أيضاً- في تنمية القيادات الإدارية الدنيا في صفوف العاملين وتشعرهم بأهميتهم كعناصر فعالة في التنظيم، مما يشجعهم على التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم في كل المسائل التي تهمهم، كل ذلك يعزز التزام العاملين أخلاقياً وشخصياً وأدبياً نحو قيم وأهداف المنظمة مما يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود لتحقيق أهداف المدرسة (عيداروس، ٢٠١٤، ص: ٨٨).

ج) تميز المشاركة المجتمعية:

تعتبر المؤسسة التعليمية حلقة الوصل بين المؤسسة الداخلية والخارجية، وهو المجتمع المدني الخارجي ويتم تقييم هذه العلاقة من خلال رضا المجتمع المدني عن الخدمات التي تقدمها المؤسسة التعليمية.

ويمكن تحديد ذلك من خلال المشاركة المجتمعية، حيث تعد المشاركة المجتمعية إحدى صيغ الربط بين المدرسة والمجتمع، حيث تسقط منها الحواجز التقليدية للعملية التعليمية الرسمية المحدودة بالمناهج والفصول الدراسية والأطر الزمنية إلى عالم أوسع وأرحب للتحصيل المستمر للمعرفة بجميع الوسائل، ومن جميع المصادر في كل وقت ومدى الحياة، فهي علاقة تتواصل وتتكامل فيها مسئولية الدولة عن التعليم مع مسئولية أولياء الأمور وغيرهم من أفراد ومؤسسات ومنظمات المجتمع المدني وأجهزة الإعلام من أجل تحقيق الجودة والتميز في المدرسة (Singapore,2010,p:16).

وتؤدي مشاركة أولياء الأمور وأفراد المجتمع المهتمين بالتعليم إلى تحسين إنجازات المدرسة من خلال ما يلي (Loukas N,2011,p:888):-

- زيادة التطلعات التعليمية لأولياء الأمور.
- الشعور بالانتماء إلى المدرسة.
- عدم وجود حاجة لمساعدة الأطفال عند أداء الواجبات المنزلية.
- المشاركة في انتخابات مجلس المدرسة.
- توفير مناخ ملائم للدراسة في المنزل.
- المشاركة في الأنشطة والاجتماعات المدرسية.

ويتضح مما سبق أهمية تطوير مدرء المدارس وتنميتها بصورة مستمرة لقيادة دفة المدرسة إلى التطوير والتحسين، وكذلك تنمية وتمكين المعلمين- محركي العملية التعليمية بالمدارس- ومنحهم بعض الصلاحيات التي تؤهلهم لأداء عملهم على أكمل وجه، مع تفعيل الشراكة مع أولياء الأمور وأصحاب المصلحة في المجتمع المحلي، والأخذ بأرائهم ومشورتهم في تحقيق جودة التعليم، ومن ثم تحقيق التميز في أداء المدرسة ككل، وتحقيق جودة عالية في مخرجاتها(الهلاي، ٢٠١٣، ص: ٨٨).

القيادة الريادية.

من أجل تحقيق التميز المؤسسي لابد أن يكون هناك قيادة فعالة وذات صفات ريادية فمن خلال القيادة تستطيع المؤسسة أن تقوم بجميع أدوارها المنوط القيام بها، كما تلعب الإدارة والقيادة دور في تحقيق خصائص الريادة وسماتها، ومن ثم نجاح المؤسسة ككيان والقدرة على إنتاج العديد من الكوادر القادرين على الإنتاج والالتحاق بسوق العمل والركب بمتطلبات التقدم والتطور المؤسسي.

فالقيادة الريادية، هي نوع مميز من القيادة المطلوبة للتعامل مع التحديات والأزمات الحالية، وهذا النوع من القيادة يمكن القادة من توجيه مؤسساتهم بنجاح وحل المشاكل التي تواجهها، كما أن لها تأثيراً كبيراً في الاعتراف بالفرص الجديدة لتحسين أداء المؤسسة، ونتيجة لهذا التأثير تزايد الطلب على هذا النوع من القيادة الريادية لتحسين مختلف جوانب التعليم وقد تم التأكيد عليها لخلق بيئة داعمة للتغيير والابتكار (Pihie, 2014, p:1).

وعرفت بأنها عملية توفير الرؤية الريادية السريعة في بيئات غير مؤكدة النتائج، والهام فريق العمل (Agbim, 2013).

وتعرف القيادة الريادية بأنها: العملية التي تشمل وضع أهداف محددة، وتوفير الفرص، وتمكين أفراد، وتطوير نظام الموارد البشرية، ولهذا يرى البعض أن القيادة الريادية تتطلب توفير القدرة على التأثير في الآخرين، وإدارة الموارد البشرية بنجاح من خلال ما يتمتع به من مهارات (Renko . M 2015, p:55).

والقيادة الريادية هي عملية بموجبها يقوم فرد أو مجموعة من الأفراد بخلق رؤية وخلق روح المبادرة، والابتكار داخل منظمة قائمة والعمل في فريق لتفعيل وتحقيق الرؤية في سرعة كبيرة، بالإضافة إلى القدرة على التأثير في الآخرين وإقناع العاملين بضرورة التحلي بالمخاطرة والاستباقية والتحريض على الابتكار والإبداع، وتهيئة الظروف التي تؤدي إلى النجاح في إدارة الموارد، كما تشير القيادة الريادية إلى القدرة على العمل في بيئات غامضة وغير مؤكدة داخل التنظيم والتعامل مع العناصر الرئيسية (Pisapia, 2015, p:227).

وتعرف القيادة الريادية في المجال التربوي بأنها سلوك منظم واع وهادف تتوفر فيه روح المبادرة والجرأة على المألوف والاستعداد لتحمل المخاطرة وتقديم الحلول المبتكرة للصعوبات المتوقعة وغير

المتوقعة يقوم به القائد من أجل تشغيل مدخلات العملية التعليمية للوصول لمخرجات ذات الحد الأقصى من القوة بشكل يمكن المؤسسة من تحقيق التنافسية على المستوى المحلي الأقليمي والدولي (الدوسري، ٢٠١٦، ص: ٣٣٣).

كما أن أهم ما يميز القيادة الريادية أنها تتسم بالآتي ((Pihie .Z, 2015, p:99):-

- **المبادأة:** تعنى تأثير القيادة ومبادرتها المستقبلية دون الانتظار لما سوف يحدث مستقبلاً واستثمار الفرص وتحمل الفشل وقبوله، والقدرة على استشرف المشكلات المستقبلية التي في حاجة إلى تطوير وتغيير.
- **الابتكار:** وهو قدرة القيادة على التفكير الخلاق والإبداعى وتطوير الأفكار المفيدة، واستكشاف الفرص وتحديد ما بدقة، والاستغلال الأمثل للموارد، ومواجهة المشكلات.
- **تحليل المخاطر:** القيادة الريادية تمتاز بالمخاطرة المحسوبة في بداية العملية الريادية والقدرة على تحمل أعباء المسؤولية كاملة في المستقبل.
- أي أن القيادة الريادية من المفاهيم الهامة في حقل الإدارة التربوية بشكل خاص حيث يعد أعضاء إدارة المؤسسات التعليمية وخاصة مؤسسات التعليم الجامعي مرتكزات أساسية لنجاح المؤسسة التعليمية، ومن هنا فالقائد الريادي في هذه المؤسسة يتأكد دوره بكونه روح الإدارة المعاصرة في المؤسسات التعليمية وهو العضو القادر على تحفيز العاملين وتشجيعهم، وتوفير أكبر قدر من الحرية لإعطاء الآراء، فالقائد الريادي يمتلك نظرة مستقبلية ووضوح في الرؤية تدعم أهداف مؤسسته التعليمية.

نتائج الدراسة:

- في ضوء ما قدمه الباحث من دراسات سابقة وتحليل للتراث الأدبي توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:
- هناك سبع سمات هي الأكثر فاعلية في تحقيق التميز المؤسسي في ضوء رؤية ٢٠٣٠ هي: الاستعداد الريادي العام، التحكم الذاتي في الأمور، الدافع إلى الإنجاز، الاستقلالية، الحرص على تكوين الثروة، الثقة بالنفس، الميل إلى تحمل المخاطر، في حين لم تظهر سمات أخرى مثل: المبادرة وتحمل المسؤولية والابتكار، الرغبة في التغيير، والقدرة على المنافسة.

- وجود علاقة معنوية بين السمات الريادية التي يتمتع بها الطلاب واحتمال اقامتهم مشروعات ريادية جديدة بعد تخرجهم وإن كانت هذه العلاقة قائمة على مدى تمتع القيادة التعليمية بالعديد من الخصائص والسمات ومنها المرونة والديمقراطية والابتكار والإبداع.
 - تصميم القوانين والتشريعات على نحو يدعم ويلبي احتياجات الأنشطة الريادية في المجتمع المدني بما يخدم المؤسسات المجتمعية كافة.
 - تعميم ودمج مقررات ريادة الأعمال في المناهج الدراسية على مستوى الجامعات من أجل خلق جيل واعي لديه جميع المهارات المستقبلية التي تؤهله لتحقيق النجاح والتميز والإبداع.
- توصيات الدراسة:** من خلال النتائج السابقة يمكن أن توصي الدراسة الحالية بالعديد من التوصيات منها:

6. ضرورة تجديد المناهج الدراسية وتضمينها قيم ومبادئ الريادة وتحقيق مبادئ التنمية المستدامة.
7. زيادة عدد التدريبات والدورات التي يمكن من خلالها تأهيلها الطلاب والمعلمين للعمل في مجال ريادة الأعمال وتحقيق الأهداف التنموية.
8. عقد العديد من التفافيات والمعهدات بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات المجتمعية بما يضمن تحقيق الشراكة التنموية والاقتصادية والاجتماعية بما يحقق الصالح العام للشباب والأجيال القادمة.
9. تعظيم دور حقوق الملكية وبراءات الاختراع للباحثين عن طريق: وضع مناهج تغرس مفهوم الملكية الفكرية وتغرز الابتكار والريادة، الاسراع في تفعيل أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، التوسع في إنشاء مكاتب في كل مؤسسة تعليمية لإدارة الملكة الفكرية وبراءات الاختراع.
10. ضرورة وجود برامج لاكتشاف المواهب ودعم الطلاب المخترعين والباحثين؛ نظراً لتصاعد الاهتمام البالغ بالاختراعات والابتكارات لدى الطلاب.

المراجع.

1. الجمالي، راشد بن محمد، مصطفى، هشام يوسف (٢٠١٦): «واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية»، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٧٦).
2. زيدان، عمرو علاء الدين (٢٠١١): تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمالات اقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج، دراسة ميدانية»، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلد (٣١)، العدد (١)، يونيو ٢٠١١.
3. ناصر، محمد جودت، العمري، غسان (٢٠١١): «قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية» دراسة مقارنة»، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٢٧)، العدد (٤).
4. عوض الله، سليمان عوض الله، أحمد، أشرف محمود (٢٠١٤): قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها»، مجلة البحث العلمي في التربية، ج.م.ع، العدد (١٥)، الجزء (١).
5. المخيزيم، حسام بن إبراهيم بن حسين (٢٠١٧): واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
6. حجاب، نادية (٢٠٠١): تقرير التنمية البشرية، الأثر الوطني والدولي، بحث منشور في دراسات في التنمية المستدامة في الوطن العربي، منشورات دار الحكمة، بغداد.
7. دراجي، السعيد (٢٠١٢): التنمية المستدامة من منظور الاقتصاد الإسلامي»، الملتقى العلمي الدولي حول سلوك المؤسسة الاقتصادية في ظل رهانات التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، جامعة الأمير عبد القادر، قسنطينة، الجزائر، يومي ٢٠ و ٢١ نوفمبر.
8. محمد، رقامي، بوشنقير، إيمان (٢٠١٢): «التنمية المستدامة بين الواقع والتحليل»، الملتقى الدولي حول مقومات تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قالمة يومي ١٩-٢٠ نوفمبر.

9. شريف، عمر(٢٠١٢): طاقة وبيئة من أجل تنمية مستدامة»، الملتقى الوطني الأول حول: آفاق التنمية المستدامة في الجزائر ومتطلبات التأهيل البيئي للمؤسسة الاقتصادية، جامعة ٠٨ ماي ١٩٤٥، قالة، الجزائر.
10. إبراهيم، محمد عبد الكريم ربه(٢٠٠٠): اقتصاديات الموارد»، دار المعرفة الجديدة، مصر.
11. زرمان، كريم(٢٠١٠): التنمية المستدامة في الجزائر من خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي ٢٠٠١-٢٠٠٩»، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد السابع، الجزائر، جوان.
12. الدوسري، صالح بن محمد(٢٠١٦): تطوير أداء القيادات الإدارية بكليات جامعة شقراء مدخل القيادة الريادية أنموذجًا: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، المجلد (٦٣)، العدد (٣)، يوليو.
13. عيداروس، أحمد نجم الدين أحمد(٢٠١٤): تصور مقترح لاحترازية التدريب القيادي لمدراء المدارس السعودية لتدعيم التميز التنظيمي في ضوء بعض الاتجاهات الدولية والمستقبلية للتنمية القيادية المستدامة، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر.
14. ناصف، مرفت صالح صالح(٢٠١٠): رؤية مقترحة لتحقيق التميز بالمدارس المصرية في ضوء جوائز التميز الدولية، دراسات تربوية واجتماعية، مج ١٦، ع.٣.
15. اللوقان، محمد بن فهاد بن مطلق(٢٠١١): إدارة التميز التنظيمي في الجامعات الحكومية السعودية: تصور مقترح في ضوء المعايير الدولية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
16. الهاللي، الشرييني الهاللي(٢٠١٣): مدخل مدخل إدارة التميز ومتطلبات تطبيقه في جامعة المنصورة، مستقبل التربية العربية، مج ٢٠، ع.٨٣.
17. Eroglu .O, Plcak . M (2011): “ Entrepreneurship, National Culture and Turkey”, International Journal of Business and Social Science ,Vol. .) 2(, No.)16(, Sept 2011, p.146.
18. Mater .V, Zenovta .C(2011) : “ Entrepreneurship versus Intrapreneurship “, Re- view of International Comparative Management ,Vol .(12) , No.(5) , Dec, 2011 ,

p.972.

19. National Centre for Entrepreneurship in Education(2013) :The Entrepreneurship University: From Concept To Action , Editors: Paul Coyl, Allan Gibb , Gay Haskins , UK , Dec 2013, p.1

20. Huub L .M. Mudde : Entrepreneurship Education in Ethiopian universities : Institutional assessment , Synthesis Report The Maastricht School of Management , Education Strategy Center , July 2015 , p.20.

21. Rasli Amran Md . et .al(2013): “ Factors Affecting Entrepreneurial Intention Among Graduat Students of Universiti Teknologi Malaysia” , International Journal of Business and Social Science , Vol.(4) , No. (2) .

22. Boyd.B , Fietze .S , Philipsen .K(2015) : Entrepreneurial Intentions and Behaviour of Students Attending Danish Universities , Global University Entrepreneurial Spirit Students’ Survey 2013–2014 , National Report Denmark

23. Edwin Zaccai , «Qu’est-ce que le développement durable ? » , Intervention lors du cycle de conférences “Rio, le développement durable 10 ans après” à la Cité des Sciences, Paris. P 01.

24. Pihie .Z, Asimiran. S, Bagheri. A(2014): “ Entrepreneurial Leadership practices and school Innovativeness”, South African Journal of Education, Vol. (34) , No.(1), Agbim . K.Chukwujioké , et al: (2013): An exploratory study of the Entrepreneurs in aanambra state ,Nigeria” , Journal of Business Management & Social Sciences Research , Vol .(2) , No.(9) , Sep

25. Renko . M , et al(2015): Understanding and measuring entrepreneurial Leder-

.(ship Style” , Journal of Small Business Management , Vol .(53) , No. (1

26. Pisapia . J , Feit . K(2015): Entrepreneurial Leadership A TA crossroads ,Scientific Conferenceon Innovation, Leadership & Entrepreneurship –Challenges of Modern Economy“ Proceedings, University of Dubrovnik Department of Economics and Business Economics Dubrovnik, Croatia, 1-3 Oct .
27. Loukas N. Anninos, Leonidas Chytiris(2011): “Searching for excellence in business education”, Journal of Management Development, Vol. 30 Issue 9.
28. Singapore Ministry of Education(2010): Building a National Education System for the 21st century- The Singapore Experience, July .
29. Huseyin Arasli and Sarvnaz Baradarani(2014): Role of Job Satisfaction in the relationship of Business Excellence and OCB: Iranian Hospitality Industry, Procedia - Social and Behavioral Sciences, vol.109.
30. M. Jankalová and L. Vartiak(2017): Identification of Bases for Evaluation of the Business Excellence Status in Relation to the CSR Concept, International Journal for Quality Research, Vol. 11, No. 2.



International Journal of Humanities and Social Sciences Research and Studies

(IJHS)

IJHS

International Journal of
Human and Social Sciences Research and Studies

The online ISSN is :2735-5136

The print ISSN is :2735-5128

رقم الإيداع في الدار الوطنية العراقية
2449 لسنة 2020