



تصور مقترح لتطبيق جامعة منظمة الاعمال بمصر كصيغة حديثة فى تطوير التعليم العالى والجامعي

إعداد

د/ باسم سليمان صالح جادالله

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية – جامعة أسيوط

تصور مقترح لتطبيق جامعة منظمة الاعمال بمصر كصيغة حديثة في تطوير التعليم العالى والجامعي

إعداد

د/ باسم سليمان صالح جادالله

أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية - جامعة أسيوط

ملخص البحث

هدف البحث الى التوصل لتصور مقترح لتطبيق جامعات منظمات الاعمال في مصر، وتم عرض الإطار المفاهيمي للتعليم العالى والجامعى من حيث فلسفة التعليم الجامعى، وأهدافه، وأبعاده، وتحدياته، وبعض المقترحات لتطوير نظام التعليم العالى في مصر، والمعايير المستخدمة لتصنيف الجامعات وموقع الجامعات المصرية، وعرض للإطار المفاهيمي لجامعات منظمات الاعمال من حيث النشأة، والمفهوم، والاهمية، والمبادئ، والأسس، والخصائص، والرؤية، والرسالة، والقيم التنظيمية، والاهداف والأنماط الإدارية، وأدوارها ووظائفها، وعرض لنماذج جامعات منظمات الاعمال كجامعة كيترنج بالولايات المتحدة، وجامعة بتروناس التكنولوجية بماليزيا، وتم التوصل الى تصور مقترح لإنشاء جامعات منظمات الأعمال بمصر، وتتضمن فلسفة، وأهداف، ومكونات التصور المقترح، ومعوقات تطبيق جامعة منظمات الأعمال في مصر، والضمانات الواجب توافرها لنجاح التصور المقترح، مع عرض مجموعة من التوصيات الختامية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمتغيرات البحث، وتوصل الباحث الى مجموعة من النتائج أهمها:

إن التأثيرات التربوية والتعليمية المترتبة على المتغيرات العصرية فى شى مجالات الحياة بصفة عامة وعلى التعليم بصفة خاصة أدى إلى ضرورة الأخذ بنظم حديثة ومتطورة فى التعليم باعتبار ذلك ضرورة من ضرورات هذا العصر، وإن التعاون الجامعي والشراكات الأكاديمية تعد من الوسائل الناجحة لتمكين الجامعات من تحسين برامجها التعليمية، وإن جامعة منظمات الأعمال تعد احد الاتجاهات الحديثة التى تعمل على توفير فرص التعلم التى تدعم قضايا العمل الجوهرية لمنظمة الأعمال في الوقت المناسب.

واوصى الباحث بمجموعة من التوصيات أهمها:

تحويل التصور المقترح لجامعة منظمات الاعمال إلى آلية عمل يقوم المسئولون عن التعليم بتنفيذها وفقاً لاحتياجات المجتمع، والانفتاح على تجارب التطوير العالمية وعقد خطط واتفاقيات للتنسيق بين أجهزة الدولة المختلفة ووزارة التعليم العالى لدعم هذه الاتجاهات الحديثة وتمويلها والاعتراف بها.

الكلمات المفتاحية: جامعة منظمة الاعمال- التعليم العالى والجامعي.

مقدمة:

قضية التعليم في مصر إحدى القضايا المحورية والأساسية اللازمة لنهضة المجتمع، لكونه أحد الدعائم الرئيسة الضرورية للتنمية الشاملة بأبعادها السياسية والاقتصادية والاجتماعية في ظل التحديات والمتغيرات السريعة والثورات العلمية المتلاحقة كثورة المعلومات وما يرتبط بها من انفجار معرفي، وثورة الاتصالات والإنترنت، والثورة التكنولوجية وما صاحبها من تقدم علمي مذهل، والتي انعكست على التعليم بشكل عام وعلى التعليم العالي والجامعي بشكل خاص. فالتعليم الجامعي أحد المفاتيح المحركة لعجلة التقدم والتنمية في جميع أنحاء العالم، ومن خلاله يتم التصدي لتحديات العالم المتقدم المعاصر، فهو رسالة خطيرة ومهمة، وتقع عليه مسؤولية نشر الثقافة والعلوم المختلفة، وتوسيع قاعدتها؛ للقضاء على أسباب التخلف عن ركب الحضارة. ويعد التعليم العالي مسئولاً عن تزويد المجتمع بحاجاته من الكفاءات البشرية عالية المستوى في مختلف المجالات، وهو من أهم مصادر الاستثمار في رأس المال البشري، حيث أن عملية إعداد وتأهيل وتنمية العنصر البشري تعد من أولويات الأنماط والصيغ الجديدة للتعليم الجامعي في معظم الدول المتقدمة، هذا بالإضافة إلى دوره البارز والأساسي في تحديد مستقبل الشعوب. ومن ثم كان الاهتمام بالتعليم الجامعي وتطويره باعتباره الأداة الرئيسية في تزويد المجتمع بالمختصين والعناصر البشرية المؤهلة والمواكبة لأحدث التطورات في شتى المجالات. فعلى الصعيد العالمي، أخذت العديد من الدول المتقدمة على عاتقها مسؤولية تحسين مخرجات التعليم الجامعي بها عن طريق إجراء مراجعة جذرية لكافة الممارسات التعليمية التي تجرى في مؤسساته ومدى كفاءة مخرجاته ومدى ارتباطها بمتطلبات سوق العمل. (Stephen Byers, 2011, 6)

وأصبح التعليم الجامعي مطالباً بتخريج نوعية معينة من الخريجين ذات مواصفات وشروط محددة معترف بها عالمياً بحيث يستطيع التعامل مع معطيات التقدم العلمي والتكنولوجي، ومن هنا فقد أصبحت النظرة إلى التعليم الجامعي أكثر شمولية وتعقيداً، بحيث لم تعد مهمة التعليم الجامعي قاصرة على تخريج متخصصين على المستوى القومي، بل تخريج متخصصين دوليين قادرين على فهم ومعرفة واستيعاب التطورات العلمية والإنجازات التكنولوجية والتغيرات الهائلة في مختلف مجالات الحياة.

ومن هذا المنطلق لم يعد تطوير التعليم بصفة عامة والتعليم الجامعي بصفة خاصة مجرد اختيار، وإنما أصبح ضرورة تفرضها متغيرات الحاضر والمستقبل، فهو في حاجة مستمرة لمراجعة فلسفته ونظمه وأساليبه لاستشراف آفاق المستقبل والتوافق معه وحل المشكلات التي تواجهه ويتطلب زيادة كفاءة وتحسين التعليم الجامعي ومناقشة السياسات الحالية التي تتعلق

بإصلاحه وتطويره من حيث وظيفته، وأنشطته، وكفاءة التدريس، والتدريب، وخدمة المجتمع، ومستوى أعضاء هيئة التدريس، والبرامج وغيرها. (محمد فوزى على المقصود، ٢٠١٣، ٤٩)

ولزيادة الطلب الاجتماعي على التعليم عامة والتعليم الجامعي خاصة في مصر، صار على التعليم الجامعي مسئولية كبرى، وهي أن تعمل الجامعة على تحقيق أهداف المجتمع، فعلى قدر " جودة الجهد التعليمي في الجامعة تكون جودة مخرجاتها ممثلة في خريجها وما زدوا به من معلومات وخبرات ليستطيعوا بها مواجهة الحياة العملية، ويحققوا مطالب المجتمع والتنمية الشاملة" (حسن شحاته . ٢٠١٠، ١٢٣)

ومن هنا صار إعداد القوى البشرية وتدريبها من أهم وظائف الجامعة التي تعمل على تحقيقها في عصر تؤكد فيه أن العنصر البشري هو مصدر الثروة وعلى قدر إعداده وتنمية معارفه وقدراته وتطوير مهاراته وخبراته يكون عطاؤه وإنتاجه وتتحدد مكانته في المجتمع، وكذلك مكانة المجتمع بين الدول المتقدمة.

وعلى الرغم من التوسع والتطور الذي شهده التعليم الجامعي المصري في السنوات الأخيرة، إلا أن هذا التوسع لم يواكبه تحسن في نوعية هذا التعليم وجودته، فلقد بقي التعليم الجامعي ولأسباب وعوامل متعددة محافظاً على النمط التقليدي سواء من حيث فلسفته وأهدافه وهيكله وبناءه التنظيمية، ومن حيث محتواه وطرائقه وأساليبه ونظم تقويمه، فمن مظاهر الخلل التي مازالت تعاني منها الجامعات المصرية عدم وجود أنظمة فعالة للمتابعة والتقويم يتم من خلالها الحكم على مدى فعالية وكفاءة هذه المؤسسات في تحقيق الأهداف الموضوعية لها.

كما أدى التوسع الكمي في التعليم الجامعي إلى " زيادة الكثافة الطلابية بالجامعات صاحبها أوجه قصور عديدة تتمثل في عدم التناسب بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وازدحام قاعات المحاضرات والمعامل والمكتبات بالطلاب، وعدم القدرة على إجادة تقويم الطلاب في الامتحانات". (مراد صالح زيدان، ٢٠١٢، ٤١٧)

ولقد ترتب على ما سبق أن قامت العديد من الدول المتقدمة بإحداث التطوير والإصلاح في الممارسات التعليمية بمؤسسات التعليم الجامعي من خلال تبني تطبيق صيغ وأنماط جديدة للتعليم الجامعي تهدف إلى تحسين مخرجاته وتحقيق التنمية الاقتصادية والميزة التنافسية وإعداد رأس مال بشري على درجة عالية من المهارة والمعرفة والقدرة على الإبداع. ومن ثم، سعت تلك الدول من خلال منظمات الأعمال التابعة لها إلى تعظيم قيمة المورد البشري الذي تملكه ليساعدها على الوفاء بمتطلباتها وتحقيق طموحاتها واستراتيجياتها، ويمكنها من تحقيق ميزة تنافسية في ظل التنافسية الشديدة التي يشهدها الاقتصاد العالمي الحالي، خاصة بعدما عجزت الجامعات الحكومية والخاصة التقليدية عن مواكبة التغييرات والتحويلات الحادثة في سوق العمل، والاقتصاد القائم على المعرفة. (Renauld Coulson, Annick., 2008, 7)

وبناء على ذلك، ظهر عدد من الصيغ الجديدة للتعليم العالى مثل الجامعات المنتجة، والجامعات الافتراضية، وتدويل التعليم الجامعى، وحاضنات الجامعات البحثية، والجامعات المقاولاتية، وأكاديميات إدارة الأعمال، وجامعات التعلم الدائم (Walton, J., Would, 2008, 10) وتعد جامعات منظمات الأعمال Corporate Universities من أبرز هذه الصيغ وأكثرها انتشاراً وتطوراً وتطبيقاً، وتعد هذه الجامعات نمطاً جديداً للتعليم الجامعى يحقق الربط بين أهداف التعليم ومتطلبات سوق العمل المتلاحقة. (Akram A. El-tannr, 2002, 76) وعلى الرغم من اختلاف مسمياتها من دولة لأخرى سواء أكاديميات أو معاهد التعلم أو جامعات، إلا أنها تحمل نفس الفلسفة وهى ارتباطها بأهداف واستراتيجية المنظمة التابعة لها والتي تتحدد وفقاً لاحتياجات سوق العمل، وقد انتشرت تلك الجامعات فى ربوع العالم كافة من أجل جعل عملية التعليم أكثر مواكبة للتحديات الراهنة، ومرتبطة بمواقع العمل بشكل كلى. (Judy C. Nixon & Marilyn M. Helms, 2002, 44)

مشكلة البحث:

على الرغم من المحاولات الجادة المبذولة لسد الفجوة القائمة بين نظام التعليم الجامعى ومتطلبات سوق العمل، إلا أن الواقع كما تؤكد التقارير الرسمية يشير إلى ضعف استجابة منظومة التعليم الجامعى لمتطلبات سوق العمل وعجز الجامعات الحكومية والخاصة التقليدية عن مواكبة التغييرات والتحول الحادثة فيه، حيث يلاحظ أن معظم البرامج الأكاديمية ومناهجها تركز على النواحي النظرية فقط، ولا تهتم بالجوانب العملية، وتبعد عن الواقع الحالى للقطاعات الإنتاجية، ومن ثم فإن المهارات التى يتمتع بها العديد من خريجي الجامعات غير ملائمة مع متطلبات سوق العمل، ولا تؤهلهم للانخراط به. (مجلس الوزراء، ٢٠١٤، ٧)

وتشير بعض الدراسات إلى انخفاض فعالية التعليم الجامعى، وعدم قدرته على مواكبة التحديات العصرية، ويرجع ذلك إلى وجود بعض المشكلات من أهمها:

- ✘ جمود نظم القبول بالجامعات وعدم مراعاتها لميول وقدرات الطلاب.
- ✘ جمود الخطط الدراسية ومقرراتها ومناهجها وضعف ملاحظتها لمعطيات التطور العلمى والتكنولوجى المتسارع
- ✘ ضعف الإمكانيات المادية للجامعات متمثلاً فى مبانيها ومعاملها وتجهيزاتها ومكتباتها وموازنتها المالية. (محمد غانم، ٢٠١١، ٢٩٩)
- ✘ ضعف ملائمة خريجي التعليم الجامعى كميّاً وكيفياً مع احتياجات سوق العمل، ويتضح ذلك فى ارتفاع نسبة البطالة بين الخريجين، وتدنى رصيدهم المهارى، وانخفاض قدراتهم التنافسية، ورفض سوق العمل للكثير منهم.

- ✘ اتساع الفجوة بين الإنتاج والتعليم والتي تظهر في الحاجة لبعض المهن والوظائف التي لا يوفرها التعليم الحالي أو العكس، حيث لا يجد خريجو بعض التخصصات العلمية فرص العمل المناسبة بعد التخرج. (معهد التخطيط القومي، ٢٠١٣، ٣٨)
- ✘ ضعف قدرة مؤسسات التعليم الجامعي الحكومية على التنافس مع الجامعات الأجنبية والخاصة ذات الحركة الأسرع والمرونة الأقدر على التكيف مع متطلبات سوق العمل.
- ✘ انحصار الجامعات الحكومية في الحيز المحلي، وعدم انطلاقها إلى التعامل مع المصادر العالمية سواء في استقطاب أعضاء هيئة التدريس أم مصادر المعرفة العلمية والتقنية أم مصادر التمويل.
- ✘ البطء الشديد في استجابة الجامعات والمعاهد الحكومية لمطالب التغيير والتطور نظراً لتعقد الإجراءات البيروقراطية والإدارية. (وزارة التعليم العالي، ٢٠١١، ٧)
- ومن ثم فإن عملية تطوير التعليم بالجامعات المصرية أصبحت ضرورة لا خياراً، فلن تستطيع الجامعات المصرية مواجهة هذه المنافسة الشرسة إلا بالبحث عن صيغ جديدة، ووضع استراتيجية قومية لتطوير أنشطتها التعليمية والبحثية وإنشاء التحالفات التعليمية وتفعيل الحراك الأكاديمي الدولي، وتوسيع رقعة تبادل الأساتذة والباحثين وإنشاء مراكز للتميز لرفع قدرتها التنافسية وتحسين أدائها وتجويد مخرجاتها للحصول على مراكز متقدمة في التصنيف العالمي للجامعات والمؤسسات الأكاديمية والبحثية.
- ومن ثم، تتحدد مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي " ما الاتجاهات الحديثة في تطوير التعليم العالي والجامعي وتتفرع تساؤلات الدراسة الحالية إلى ما يلي:
- ١- ما الاطار المفاهيم للتعليم العالي والجامعي في مصر؟
 - ٢- ما الإطار المفاهيمي لجامعات منظمات الأعمال؟
 - ٣- ما نماذج بعض الدول في تطبيق جامعات منظمات الاعمال؟
 - ٤- ما التصور المقترح لتطبيق جامعات منظمات الأعمال في مصر؟

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى:

- ١- عرض الإطار المفاهيمي للتعليم العالي والجامعي في مصر.
- ٢- عرض الإطار المفاهيمي لجامعات منظمات الأعمال.
- ٣- التعرف على نماذج بعض الدول في تطبيق جامعات منظمات الاعمال.
- ٤- التوصل إلى تصور مقترح لإمكانية تطبيق نمط جامعات منظمات الأعمال.

أهمية البحث:

تمثلت أهمية البحث في النقاط التالية:

- ١- مواكبة موضوع البحث للاتجاهات العالمية الحديثة في تطوير التعليم العالي والجامعي ومتطلبات العصر، حيث أصبحت جامعات منظمات الأعمال نمطا تعليميا معاصرا، واتجاهها عالميا لا تخلو منه أي سياسة تطوير للتعليم العالي في أي دولة من دول العالم تبغي المنافسة في عصر العولمة واقتصاد المعرفة.
- ٢- إن موضوع ربط التعليم الجامعي بمتطلبات سوق العمل وإعداد خريجين مؤهلين بشكل متميز وتوفير فرص عمل لهم، وهذا يمثل الهدف الرئيس لجامعات منظمات الأعمال، لا يزال في بؤرة الموضوعات الحيوية التي لم تنل الاهتمام الكافي من الأجهزة والمؤسسات ذات العلاقة على المستوى القومي.
- ٣- تطرح الدراسة في نهايتها تصورا مقترحا لتطبيق جامعات منظمات الاعمال يمكن أن يسهم في تحسين مخرجات التعليم الجامعي المصري.

دراسات سابقة:

للدراسات السابقة أهمية في مساعدة الباحث على إلقاء الضوء على مشكلته واستخلاص أهدافه الرئيسية بدقة وعناية، ومن هذا المنطلق حرص الباحث في دراسته على تناول الدراسات ذات صلة بتطوير التعليم العالي والجامعي وقسمها إلى دراسات عربية

أولا: دراسات عربية:

- دراسة سوما على سلطين (٢٠٠٧):

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مفهوم الإدارة الاستراتيجية ودواعى تطبيقها فى منظمات الأعمال والتعرف على شكل الممارسة الفعلية لأسلوب الإدارة الاستراتيجية فى منظمات الأعمال الصناعية فى الساحل السورى، بالإضافة إلى تبين أثر تطبيق أسلوب الإدارة الاستراتيجية على أداء منظمات الأعمال الصناعية العامة فى الساحل السورى، ووضع مجموعة من المقترحات لتحسين وتطوير أداء تلك المنظمات فى سوريا. واستخدمت الباحثة أسلوب الوصفى التحليلى، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها؛ قلة عدد مديري المنظمات محل البحث الذين لديهم معلومات عن مفهوم الإدارة الاستراتيجية ومكوناتها، بالإضافة إلى بعد المنظمات محل البحث كثيرا عن وضع الدعائم الاستراتيجية بها وفقا للمفهوم العلمى، ووجود قصور كبير فى عملية تحليل البيئة الداخلية والخارجية فى المنظمات محل

البحث عن عملية تحليل البيئة الداخلية والخارجية لمنظمات الأعمال وفقا للمفهوم العلمى، علاوة على عدم توافر نظم معلومات إدارية فعالة وندرة الموارد المالية اللازمة لعملية تصميم الاستراتيجيات فى المنظمات محل البحث.

-دراسة أنيس أحمد وذياب محل وأحمد على (٢٠٠٨):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم الخصائص والسمات التى تميزت بها منظمات الأعمال المعاصرة فى الألفية الثالثة فى ظل التحديات والمنافسة العالمية وظهور ظاهرة العولمة، كما هدفت الدراسة التعرف على الخصائص التى مكنت تلك المنظمات من مواكبة المتغيرات والمستجدات التى تحدث فى بيئة ديناميكية بالغة التعقيد والتغيير من خلال إجراء التغييرات فى أنظمتها الإدارية وهياكلها التنظيمية وابتكار نظم أعمال جديدة تتزامن مع كل مرحلة. وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها؛ تميز منظمات الأعمال الصناعية المعاصرة فى الألفية الثالثة بخصائص تسمح لها بالتطور فى أنظمتها الإدارية وهياكلها التنظيمية ونظم أعمالها لتتزامن مع التطور فى كل مرحلة بحيث تكون المقومات معدة بشكل سليم للتعامل مع أية مستجدات بيئية يمكن أن تظهر. كما توصلت إلى أن المنظمات المعاصرة تتمتع بوجود وسائل اتصالات إلكترونية متطورة تستثمرها فى تفعيل أنشطتها ونقل وتبادل المعلومات بشكل سريع، هذا بالإضافة إلى تميز هذه المنظمات بالعصرية والحداثة وقدرتها على المنافسة عالمياً والدخول فى فضاء السوق الواسع دون حدود أو قيود.

- دراسة أحمد طرطار وسارة حليمى (٢٠١١):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق إدارة المعرفة فى تحقيق الإبداع فى منظمات الأعمال التى تسعى للإستجابة والتكيف مع التغيرات المستمرة والسريعة التى يشهدها الاقتصاد العالمى من خلال رسم استراتيجية واضحة تسمح لها باكتشاف أهم الفرص وتجنب كل التهديدات حتى تتمكن من البقاء والاستمرار فى الأسواق. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن اعتماد استراتيجية البناء المعرفى فى منظمات الأعمال يعد أمر ضرورى وحتمى لتحقيق الإبداع بها، كما أن عملية الإبداع تمر بثلاث مراحل تبدأ بتوليد الأفكار والمعارف الجديدة، ثم تحويلها إلى مشروع. وتقوم إدارة المعرفة من خلال هذه المراحل بدور واضح فى تحقيق الإبداع بتلك المنظمات على أداء عاملى هذه المنظمات وعملياتها الانتاجية ومنتجاتها وكيفية الاستفادة من مواردها المعرفية.

ثانيا: الدراسات الأجنبية:**- دراسة كريستوفر بوبر (٢٠٠٠):**

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الأفراد والوحدات التي تستفيد من نتائج عمليات التقييم داخل جامعات منظمات الأعمال، والوقوف على الأهداف الرئيسية لتقييم برامج تدريب جامعات منظمات الأعمال، والتعرف على مكونات تقارير التقييم الأكثر فائدة وفعالية، والوقوف على العوامل التي تؤثر على استخدام نتائج التقييم لبرامج تدريب جامعات منظمات الأعمال. وقد اعتمدت هذه الدراسة على أسلوب البحث الميداني الكيفي متعدد المواقع، وخصوصا وأن هذا البحث استخدم مدخل دراسة الحالة على أربع جامعات منظمات أعمال، وتضمنت مقابلات ميدانية مع المسؤولين الكبار في هذه الجامعات، ومراجعة الوثائق بشكل متعمق لكل معلومات التقييم. وتوصلت الدراسة من خلال ذلك إلى مجموعة من النتائج، منها:

✳ أن أكثر الفئات المستفيدة من عمليات التقييم داخل جامعات منظمات الأعمال، هم:

أعضاء فريق التقييم، والقائمين بتصميم برامج التعلم وتطويرها، وأعضاء هيئة التدريس والمدرسين، وقادة الجامعة، والمرشدين الأكاديميين.

✳ أن تطوير البرامج التعليمية والتدريبية وتحديثها، وتنمية قدرات أعضاء هيئة

التدريس، وتطوير أنشطة تدريبية جديدة، وتسويق البرامج لجمهور جديد تعد الأهداف الرئيسية لاستخدام نتائج التقييم داخل جامعات منظمات الأعمال.

✳ تعد جودة الاتصال، والتوقيت المناسب، والالتزام بتقبل نتائج التقييم، وجودة التقييم،

والمصدقية والعلاقة الحقيقية بالجامعة من العوامل المؤثرة على فعالية نتائج التقييم.

- دراسة أن تشينجهاجن (٢٠٠٢):

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على نشأة التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية، والوقوف على المقدمين الحاليين والجدد للتعليم العالي في السياق الأمريكي في ظل الاقتصاد الجديد، والوقوف على ظروف نشأة جامعات منظمات الأعمال وتطورها وأهدافها وأدوارها في المجتمع الأمريكي.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على أسلوب الدراسات المسحية، وتوصلت من خلاله إلى

مجموعة من النتائج منها:

✳ أن كل الصيغ المؤسسية الحديثة للتعليم العالي ظهرت وتطورت استجابة

للاحتياجات والمتطلبات الخاصة بالاقتصاد المعاصر، والتغير في المجتمع

الأمريكي.

✱ أن التهديد الحقيقي لمؤسسات التعليم العالى والجامعى التقليدية، يأتى من داخلها وليس من جامعات منظمات الأعمال، ويتمثل هذا التهديد فى ضعف الاستجابة لاحتياجات السوق ومتطلباته.

✱ أن الانتعاش الاقتصادى وتحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، والحاجة إلى قيادات عالية الخبرة وقوى عاملة على درجة عالية من المهارة من الدوافع الرئيسية لنشأة جامعات منظمات الأعمال وتطورها فى الولايات المتحدة.

- دراسة ستيفن هاندلى (٢٠٠٢):

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على ماهية جامعات منظمات الأعمال، والوقوف على الفروق الجوهرية بينها وبين أقسام التدريب التقليدية القائمة داخل منظمات الأعمال، والتعرف على مبررات ودواعى نشأة جامعات منظمات الأعمال وتطورها فى الولايات المتحدة الأمريكية، والوقوف على آليات التعاون بين جامعات منظمات الأعمال والجامعات التقليدية.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفى، وتوصلت من خلاله إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: أن جامعات منظمات الأعمال تقوم على أساس تحقيق الميزة التنافسية لمنظمة الأعمال، وذلك بالتركيز على التعليم والبحث العلمى الذى يرتبط بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة.، و أن جامعات منظمات الأعمال فى الولايات المتحدة الأمريكية، تحظى فى الوقت الراهن بمكانة حيوية تؤثر على التعلم لآلاف الأفراد كل يوم.

أن تعاون الكليات والجامعات التقليدية مع جامعات منظمات الأعمال يتيح لها العديد من الفرص لها، مثل: مصادر تمويل جديدة، الشراكة والابتكار، تبادل خبرات أعضاء هيئة التدريس فى المجالات المختلفة.

- دراسة جودى نيكسون (٢٠٠٢):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأسباب الكامنة وراء النمو والانتشار السريع لجامعات منظمات الأعمال، والوقوف على الآثار والتحديات المترتبة على ذلك بالنسبة للجامعات التقليدية، وكذلك الوقوف على إمكانية التعاون بين جامعات منظمات الأعمال والجامعات التقليدية ومجالات هذا التعاون، إضافة إلى التوصل إلى مجموعة من المقترحات الغير تقليدية للجامعات التقليدية وجامعات منظمات الأعمال، لمساعدتها فى تقديم أفضل تعليم وتدريب للملتحقين بها.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج، منها: أن الجامعات التقليدية تواجه منافسة شديدة من جانب جامعات منظمات الأعمال، نتيجة لتقدمها ببرامج ودورات لا تتواءم مع متطلبات العصر.، وأن جامعات منظمات الأعمال تدخل في تحالفات وتعاون مع الجامعات ومؤسسات التعليم العالي التقليدية، بهدف إضفاء الفاعلية والمصداقية على البرامج التي تقدمها، وتلبية احتياجات العاملين، وتوفير المعرفة والخبرة اللازمة في مجالات التعليم والتدريب المحددة للقائمين على التدريب، وكذلك الحصول على الاعتماد.

- دراسة إيديا بلاس (٢٠٠٥):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نشأة جامعات منظمات الأعمال، والعوامل التي ساهمت في تطورها وانتشارها، وكذلك الوقوف على الفوائد التي تحققها منظمات الأعمال والقطاعات الاقتصادية والخدمية من وراء جامعات منظمات الأعمال، وكيف ساهمت هذه الجامعات في بناء مجتمع التعلم وقطاع التعليم، بالإضافة إلى استكشاف مستقبل جامعات منظمات الأعمال في مقابلة الجامعات التقليدية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج، منها: أن جامعات منظمات الأعمال نشأت وتطورت لملء الفراغ الذي حدث بين منظمات الأعمال والجامعات التقليدية، وعجز هذه الجامعات عن تلبية احتياجات منظمات الأعمال البشرية والبحثية. كما توصلت الدراسة إلى أن جامعات منظمات الأعمال تشكل منافسا خطيرا للجامعات التقليدية في المستقبل، وخاصة بعد قيامها بمنح درجات علمية معتمدة.

- دراسة جريج وانج وآخرون (٢٠٠٨)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نشأة جامعات منظمات الأعمال وتطورها ومفهومها وأنواعها، واستكشاف ظاهرة جامعات منظمات الأعمال بناءً على نظرية رأس المال البشري؛ من خلال مراجعة شاملة للأدبيات في الاقتصاديات وتنمية الموارد البشرية، والوقوف على العلاقة الأساسية بين جامعات منظمات الأعمال والجامعات التقليدية من منظور توفير القوى العاملة المدربة والماهرة. و استخدمت الدراسة أسلوب مراجعة الأدبيات، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج، منها: أن جامعات منظمات الأعمال تلعب دوراً مهماً في تنمية الموارد البشرية في القطاعات الاقتصادية المختلفة، كما أكدت الدراسة على أن ضعف قدرة الجامعات التقليدية في مجال تأهيل القوى العاملة المهارية لمواكبة احتياجات سوق العمل المتنوعة والمتلاحقة يعد العامل الرئيس في نمو وازدهار جامعات منظمات الأعمال.

- دراسة مارك ألين (٢٠١٠):

هدفت هذه الدراسة الى الوقوف على الوضع الحالى لحركة جامعات منظمات الأعمال حول العالم، والتعرف على الدور الاستراتيجى الذى تلعبه جامعة منظمة الأعمال فى حياة المنظمة، والتوصل إلى مجموعة من الأطر التى تشكل مستقبل جامعات منظمات الأعمال فى ظل العولمة، والتطور التكنولوجى وأساليب التقييم. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج، منها، أن جامعات منظمات الأعمال أصبحت تمثل جزء رئيس من خريطة التعليم العالى الجامعى فى العديد من دول العالم، بالإضافة إلى أن جامعات منظمات الأعمال اعتمدت على الأساليب التكنولوجية المتطورة فى تقديم خدماتها وبرامجها التعليمية والتدريبية؛ لتحقيق أقصى استفادة ممكنة، وأن أساليب القياس والتقييم المتبعة بهذه الجامعات تعكس العائد الفردى والتنظيمى منها.

- دراسة بيتر ماكتيرومايك باينو (٢٠١١)

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على الحالة العملية لتطبيق جامعة منظمة أعمال والتي تستند على الأساس بأن جامعات منظمات الأعمال هي أفضل الممارسات الحالية لبناء رأس المال البشرى والذي يعد القدرة المناسبة للمنظمات التي تعتمد على المعرفة والإبداع والتكيف مع المستجدات. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها؛ أن تطبيق جامعات منظمات الأعمال يساهم فى توفير وتقديم المناهج المواكبة للمتغيرات الرئيسية المتلاحقة، كما أنها تجعل تنمية عضو هيئة التدريس ضمن أولوياتها، بالإضافة إلى قدرة هذا النمط من الجامعات فى خلق الظروف التي تساعد على الإبداع الاستراتيجى فى عصر اقتصاد المعرفة.

- دراسة أنتونيو بلادرون وبتراييز كوريرو (٢٠١٣):

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على ظاهرة جامعات منظمات الأعمال السريعة النمو والانتشار فى المجتمع الاسبانى فى الوقت الراهن، و الوقوف على دور جامعات منظمات الأعمال فى سد الفجوات الناتجة عن الجامعات التقليدية، وتحديد الجوانب الأساسية لهذه الجامعات للتطور المستقبلى ودورها فى إحداث التغييرات التنظيمية فى المجتمع الاسبانى، بالإضافة إلى وضع تحليل ووصف لعلاقات جامعات منظمات الأعمال بالجامعات التقليدية من حيث مقارنة نقاط القوة والضعف ووسائل التحالف المستقبلى بينهما. استخدمت الدراسة أسلوب دلفى. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها، أن جامعات منظمات الأعمال لها

دورا بارزا في التدريب وإدارة المعرفة في سياق عمل التعليم العالي الاسباني، كما أنها تجعل المؤسسات التعليمية مواكبة لأحدث التطورات في مجال التدريب والتعلم، وتزودها بالتدريب الملائم الذي يلبي احتياجاتها وأهدافها وأستراتيجياتها. كما أكد المتخصصين المشاركين في الدراسة على أن دور هذه الجامعات سيكون تكميليا عن كونه تنافسيا مع الجامعات التقليدية.

- دراسة جوناثان ماسنت (٢٠١٦)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أفضل المداخل المستخدمة لقياس كفاءة جامعات منظمات الأعمال. وأكدت الدراسة على أهمية هذا النمط من الجامعات لأنها جزء رئيس في العديد من منظمات التعلم. فمنظمات الأعمال التي تمتلك أضخم الاستثمارات في أفرادها تفوق أداءها على منظمات الأعمال الأخرى من ١٧% إلى ٣٥% في ضوء معايير قياس كفاءة هذه الجامعات. ولقد أوضحت نتائج الدراسة أن ٣٩% من منظمات الأعمال تتفق أقل من ١% من ميزانية تدريبهم على القياس، وأن ٩٤,٣% من منظمات الأعمال تتفق أقل من ٥%. وقدمت الدراسة أفضل المداخل المستخدمة (نموذج كيرك باترك) و(نموذج ألين)؛ لقياس كفاءة جامعات منظمات الأعمال.

تعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح مما سبق أن الدراسات السابقة أكدت علي وجود منظمات الاعمال كصيغة جديدة لتطوير التعليم ومنها دراسة سوما على سلطين (٢٠٠٧)، ودراسة أنيس أحمد وذياب محل وأحمد (٢٠٠٨)، ودراسة أحمد طرطار وسارة حليمي (٢٠١١)، ودراسة كريستوفر بوبر (٢٠٠٠) الذين أكدوا على اهمية منظمات الاعمال وتميزها وقدرتها على المنافسة عالميا والدخول في فضاء السوق الواسع، وتحقيق الإبداع لأداء عاملي هذه المنظمات.

وتناولت دراسة ألن تشتينجهاجن (٢٠٠٢)، ودراسة ستيفن هاندلي (٢٠٠٢)، ودراسة جودي نيكسون (٢٠٠٢)، ودراسة إيديا بلاس (٢٠٠٥)، ودراسة جريج وانج وآخرون (٢٠٠٨)، ودراسة مارك ألين (٢٠١٠)، ودراسة بيتر ماكتيرومايك باينو (٢٠١١)، ودراسة أنتونيو بلادرون وبترايز كوريرو (٢٠١٣)، ودراسة جوناثان ماسنت (٢٠١٦) ماهية جامعة منظمات الاعمال ونشأتها واهميتها وعوامل ظهورها، وأكدت على ان جامعات منظمات الأعمال تقوم على أساس تحقيق الميزة التنافسية لمنظمة الأعمال، وذلك بالتركيز على التعليم والبحث العلمي الذي يرتبط بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وأن جامعات منظمات الأعمال تشكل منافسا خطيرا للجامعات التقليدية في المستقبل، وخاصة بعد قيامها بمنح درجات علمية معتمدة.

منهج البحث:

استخدم الباحث الوصفي التحليلي لواقع التعليم العالى والجامعى بمصر وعرض للاطار المفاهيمى لجامعات منظمات الاعمال والتوصل إلى تصور مقترح لإمكانية تطبيق نمط جامعات منظمات الأعمال فى مصر.

أدوات البحث:**الاستبانة:**

تم تطبيق استبيان على عينة من اعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وكليات التجارة، والهندسة، للتعرف على التصور المقترح لتطبيق جامعات منظمات الاعمال فى مصر. تكونت الاستبانة من سبعة محاور:

- ✘ المحور الاول: روية جامعة منظمات الاعمال
- ✘ المحور الثانى: رسالة جامعة منظمات الاعمال
- ✘ المحور الثالث: اهداف جامعة منظمات الاعمال
- ✘ المحور الرابع: إدارة جامعة منظمات الاعمال
- ✘ المحور الخامس: البرامج الدراسية لجامعة منظمات الاعمال
- ✘ المحور السادس: تمويل جامعة منظمات الاعمال
- ✘ المحور السابع: التقويم
- ✘ المحور الثامن: معوقات تطبيق جامعة منظمات الاعمال

حدود البحث:

يتمثل حدود البحث فى الآتى:

- أ- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الميدانية داخل كليات التربية، والهندسة، والتجارة بجامعة اسيوط لارتباط تلك الكليات بمنظومة ريادة الاعمال .
- ب- حدود بشرية: اقتصرت الدراسة الحالية على عينة من اعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، والهندسة، والتجارة
- ج- الحدود الموضوعية: سوف يقتصر البحث ماهية جامعات منظمات الأعمال، وبعض النماذج العالمية المطبقة لجامعة منظمات الاعمال.

مصطلحات الدراسة:**الصفة الحديثة:**

هى تلك الاستراتيجيات والمداخل والاليات المعاصرة التى يستخدمها التعليم العالى والجامعى بهدف تحقيق البعد الدولى والعالمى فى الوظائف والانشطة، وبما يمكنها مع الاستجابة للمتغيرات المعاصرة.

التعليم الجامعى:

يعرف بانه هو المستوى التعليمي الذي يأتي مباشرة بعد التعليم الثانوي، ويجب أن يُحقّق الطالب معدلاً دراسياً في المرحلة الثانوية يُؤهلُه للدراسة الجامعية، أو للالتحاق بالتخصص الجامعي الذي يهتم بدراسته، وبعد التخرج من التعليم الجامعي يحصل الطالب على شهادة تؤهله من الحصول على عملٍ معينٍ ضمن مؤهلاته التعليمية، أو تساعده في الاستمرار بدراسةٍ مراحلٍ متقدمةٍ من الدراسات العليا في الجامعة.

التعليم العالى:

يقصد بالتعليم العالى؛ التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي (موسوعة المعارف التربوية، ٢٠٠٧، ٣٣١)

جامعات منظمات الاعمال:

يعرف ميستر جامعات منظمات الأعمال بأنها "مؤسسة تعليمية تنشأ بواسطة منظمة أعمال، وتعد جامعة منظمات الأعمال المظلة الإستراتيجية لجميع المتطلبات التعليمية لدى العاملين وجميع العملاء بهدف ربط مخرجاتها بمتطلبات سوق العمل" (Meister.J.C,2008,15)

الإطار النظري للبحث:

يتناول الباحث متغيرات البحث كالاتي:

- ✘ **المحور الاول:** عرض الإطار المفاهيمي للتعليم العالي والجامعي من حيث فلسفة التعليم الجامعي، وأهدافه، وأبعاده، وتحدياته، وبعض المقترحات لتطوير نظام التعليم العالي في مصر، والمعايير المستخدمة لتصنيف الجامعات وموقع الجامعات المصرية.
- ✘ **المحور الثاني:** عرض للإطار المفاهيمي لجامعات منظمات الاعمال من حيث النشأة، والمفهوم، والأهمية والمبادئ والأسس والخصائص، والرؤية، والرسالة، والقيم التنظيمية، أهدافها والأنماط الإدارية وأدوارها ووظائفها وعرض نماذج لجامعات منظمات الاعمال كجامعة كيترنج بالولايات المتحدة، وجامعة بتروناس التكنولوجية بماليزيا.

وسيتم العرض بشيء من التفصيل على النحو التالي:

المحور الاول: الإطار المفاهيمي للتعليم العالي والجامعي

تشكل الفلسفة والأهداف المنطلقات الأساسية والموجهات الحاكمة لأي نظام تربوي وتعليمي، ومن ثم لجميع مؤسساته وعملياته وأنشطته.

فلسفة التعليم الجامعي:

يتم تحديد فلسفة المؤسسة الجامعية في كل عصر ومجتمع على أساس الواقع والتصورات المتصلة بأربع وسائل وهي كالتالي:

- ١- طبيعة المعرفة وطرق اكتسابها.
- ٢- طبيعة المجتمع.
- ٣- طبيعة الفرد.
- ٤- طبيعة القيم. (حسان بن عمر بصر، ٢٠١٠، ١٣)

وإذا كانت فلسفة الجامعة ترتبط بفلسفة المجتمع، وإذا كانت فلسفة المجتمع تعني مجموعة القواعد والمبادئ والقيم والمثل التي تحكم سير المجتمع، فإن قيم المجتمع وتراثه الثقافي تؤثر في أهداف الجامعة وإستراتيجيتها، فعند وضع سياسة الجامعة وإستراتيجية عملها لابد من مراعاة أن المجتمع معرض للتغيرات وأن للجامعة دوراً في ذلك، وأن تفتح الجامعة نحو التغيرات وتحمي المجتمع من مخاطرها، ومواكبة التطور العلمي والتقني نظرياً وعملياً وتنمية الإنسان المفكر.

وبالتالي تكمن فلسفة التعليم الجامعي في النقاط التالية:

- ✘ توفير الفرص التعليمية لكل الطلاب بطريقة متساوية.
- ✘ مجانية التعليم.
- ✘ الاعتراف بمبدأ الفروق الفردية بين الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس.
- ✘ تقديم المناهج لزيادة المعرفة، وتنمية المهارات الفنية والإدارية.
- ✘ ربط التعليم الجامعي باحتياجات المجتمع، ومراكز البحوث.
- ✘ وبالإضافة إلى ذلك فإن فلسفة الجامعة تركز على ثلاث مبادئ أساسية، هي كالتالي:
- ✘ استقلالية الجامعة وقدرتها على البحث العلمي.
- ✘ التفاعل الخلاق بين أعضائها: الأساتذة والطلاب والباحثين.
- ✘ التفاعل الخلاق بين الجامعة، والمجتمع الذي نعيش فيه. (حسان بن عمر بصفر، ٢٠١٠، ١٤)

أهداف التعليم الجامعي:

تشير اهداف التعليم الجامعي إلى تنمية القيم لدي طلابها، فالمهمة التي تقع على عاتق التعليم الجامعي هي تغيير الشخصية للفرد في المجتمع وإصلاحه، وبناء ثقافة الفرد وفق الأسس والقيم الحضارية الحديثة؛ التي تجعل الفرد عضواً إيجابياً في المجتمع والعالم، ومن أهداف الجامعة:

- ✘ مساعدة الطالب على بناء نسق قيمي خاص به في ضوء التغيرات التكنولوجية الحديثة.
- ✘ تنمية مهارات الطالب الفكرية، ومساعدته على اكتساب مهارات حل المشكلات، والقدرة على اتخاذ القرارات في حياته.
- ✘ تنمية مسئولية الطالب المجتمعية، وإسهامه في حل مشكلات مجتمعه.
- ✘ تنمية قدرة الطالب على فهم ذاته؛ مما يساعد على التواصل الاجتماعي. (سميرة أحمد السيد، ٢٠٠٤، ٢٥٧)
- ✘ تزويد الطلاب بمهارات وقدرات، وثقافات عصر المعلومات لمسايرة متطلبات سوق العمل وطبيعة العصر. (حسن شحاتة، ٢٠٠٣، ٢٣٢)
- ✘ تنمية الكوادر القيادية في شتى المجالات.
- ✘ البحث العلمي، والقيام بمختلف أنواع البحوث بهدف الوفاء بحاجات المجتمع، ومتطلباته.

- ✘ السعي لتحقيق التطبيع الاجتماعي والثقافي للفرد مما يؤدي إلى تكامل شخصيته ويجعله قادرًا على التوافق مع ذاته، ومع من يحيط به. (وفاء محمد البرعي، ٢٠٠٢، ٣٠١)
 - ✘ إتاحة الفرص التعليمية للطلاب وتوفير بيئة تعليمية مناسبة؛ لمساعدتهم على النمو والتكيف.
 - ✘ تقويم المجتمع بهدف تجديده من خلال تنمية التفكير الناقد عند الطلاب.
 - ✘ دعم عمليات الإبداع العقلي وتعزيزها.
 - ✘ توفير العدالة في فرص التعليم الجامعي لجميع الطلاب. (عبد العزيز الغريب صقر، ٢٠٠٥، ٥٩)
 - ✘ الحفاظ على الثقافة الوطنية، والقومية. (على راشد، ٢٠٠٧، ١٩)
 - ✘ الانفتاح العلمي الخلاق على الجامعات الأجنبية، والانفتاح على تجاربهم، والاستفادة من خبراتهم العالمية. (منير محمود بدوي، ٢٠٠٦، ٢١٣)
- وهناك من قدم إطارًا شاملاً لأهداف الجامعة كما يلي:

أ- أهداف إنتاجية:

- وهي الأهداف المتصلة بأهداف المجتمع أي احتياجاته من مخرجات الجامعة، وتصنف كالتالي:
- ١- أهداف تعليمية: وتتصل بإعداد الكفاءات المتخصصة معرفيًا، ومهاريًا، وفكريًا، وثقافيًا؛ للإسهام في البناء والتنمية، وتدعيم القيم الدينية، وأساليب الحياة الديمقراطية.
 - ٢- أهداف أكاديمية: وتتصل بنشر البحث العلمي، والإسهام في تقديم المعرفة الإنسانية لوضعها في خدمة الإنسان.
 - ٣- أهداف فنية: تتصل بتقديم الخدمات، والاستشارات الفنية، والعلمية للمجتمع (أفراد- مؤسسات) بهدف معالجة المشكلات، وكذلك تطوير الواقع وتنميته.

ب- أهداف تدميمية:

- وهي الأهداف المتصلة بكليات الجامعة وبقائها، وهي أهداف ذاتية داخلية تساعد الجامعة على دعم وجودها، وقدرتها على تحقيق الأهداف الإنتاجية، وتصنف كالتالي:
- ١- أهداف إدارية: أي تحقيق الدعم الداخلي لضمان المناخ التنظيمي الإيجابي لعملها عن طريق كفاءة أنشطتها.

٢- أهداف تكيفية: أي تحقيق الدعم الخارجي عن طريق كسب ثقة الرأي العام، وضمان مشاركة، وتعاون أفراد المجتمع، ومؤسساته معًا لضمان توفير البيئة الإيجابية الداعمة للعمل الجماعي.

٣- أهداف تمييزية: أي دعم المكانة في المجتمع، حيث تحتاج الجامعة إلى موقع متميز يتفق مع طبيعة دورها الريادي، والقيادي في البيئة الموجودة بها. (طارق عبد الرؤوف عامر، ٢٠١٢، ٢٢-٢٣)

يتضح مما سبق أن جميع الأهداف تشير إلى الإسهام الواضح في تنمية القيم لدى الطلاب، وأن الجامعات تختص بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي، والبحث العلمي الذي تقوم به كلياتها ومعاهدها في سبيل خدمة المجتمع، والارتقاء به حضاريًا، متوخية في ذلك الإسهام في رقي الفكر، وتقديم العلم، وتنمية القيم الإنسانية، وتزويد البلاد بالمتخصصين والفنيين، والخبراء في مختلف المجالات، وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة، وطرائق البحث المتقدمة، والقيم الرفيعة ليسهم في بناء المجتمع وتدعيمه، وصنع مستقبل الوطن، وخدمة الإنسانية.

أبعاد التعليم الجامعي:

تتمثل أبعاد التعليم الجامعي في الأبعاد التالية:

١- البعد الاجتماعي:

والمقصود بالبعد الاجتماعي هو امتداد رسالة الجامعة بحيث تصبح شاملة لكل نواحي الحياة الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والعلمية، والتكنولوجية؛ مما جعل التفاعل مع المجتمع من أهم واجبات التعليم الجامعي.

٢- البعد الفكري:

والمقصود به أن قضية الهوية الحضارية، والأيدولوجية الفكرية عنصر أساسي في فلسفة التعليم الجامعي، فلا بد أن يكون منتميًا فكريًا وحضاريًا، ولا بد أن يكون واضحًا بالنسبة لدوره في توضيح معالم الهوية الحضارية للمجتمع.

٣- البعد الثقافي:

إن الفئة الموجهة في أي مجتمع هي من خريجي الجامعات، وإذا لم تكن هذه الفئة على قدر من الثقافة، أو الفهم لمشكلات المجتمع لأحدث ذلك نوعًا من الاختلال في البناء الاجتماعي، وبالتالي تضعف قدرة الجامعة على تطوير المجتمع، وتنمية اقتصادياته، واستخدام موارده بكفاءة.

٤- البعد العقلي:

عند التحاق الطلاب بالتعليم الجامعي يكونون في احتياج لمناخ يتمكنون فيه من إطلاق طاقاتهم الكامنة، ويحرر عقولهم من الانحرافات، والجمود الفكري، ويدربهم على ممارسة النقد الذاتي القائم على الحجة، والدليل المنطقي.

٥- البعد الإنساني:

والمقصود بذلك أن التعليم الجامعي يصنع من الفرد إنسان متكامل البناء عقلياً، وروحياً، وجسمياً، وخلقياً.

٦- البعد العلمي:

والمقصود بذلك أن البحث العلمي عضو مهم وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية، كما أن سمعة الجامعة مرتبطة بالأبحاث التي تنشرها. (طارق عبد الرؤوف عامر، ٢٠١٢، ١٥-١٦)

تحديات التعليم الجامعي:

توجد عدة مبررات تفرض ضرورة لتطوير التعليم العالي والجامعي من أهمها

أ- تحديات العولمة:

العولمة ظاهرة ليست وليدة اللحظة، بل لها جذورها التاريخية التي تمتد إلى آلاف السنين، وقد أصبحت العولمة قوة من القوى المؤثرة في حياة الشعوب والمجتمعات المعاصرة، وقد تزامن ظهورها معه بروز مجموعة من التطورات العلمية والتكنولوجية والمستجدات الفكرية التي تزيد من تقارب العالم وتعمل على زيادة ترابطه. (فاطمة محمد السيد على، ٢٠٠٣، ١١٦) فيعرفها أحمد محمد غنيم بأنها: "تعميم الأنماط الفكرية والسياسية والإقتصادية لجماعة ما، أو التي تتم في نطاق معين، أو الخاصة بأمة معينة على العالم كله، بحيث يصبح هذا العالم قرية واحدة عالمية. (أحمد محمد غنيم، ٢٠٠٥، ١١)

وتعرفها نجوى يوسف بأنها: "ظاهرة تشير إلى ازدياد العلاقات المتبادلة بين الأمم سواء المتمثلة في تبادل السلع والخدمات، أو في انتقال رؤوس الأموال، أو انتشار المعلومات والأفكار، أو في تأثير أمة بغيرها من الأمم. (نجوى يوسف جمال الدين، ٢٠٠١، ١٣) من المفاهيم السابقة يتضح تعدد واختلاف الآراء حول مفهوم العولمة، فهناك من يرى أن العولمة ظاهرة اقتصادية ومنهم من يقول أنها ثورة تكنولوجية ومنهم من يقول أنها ظاهرة ثقافية، والبعض يرى أنها هيمنة أمريكية.

كما أدت العولمة إلى تشكيل سوق عالمية للتعليم العالي يتم فيها تداول التعليم الجامعي كخدمة من الخدمات تحكمها قوى العرض والطلب، مما أدى إلى تزايد حدة المنافسة بين مؤسسات التعليم العالي، وظهور أنماط جديدة من التعليم العالي، وتزايد عدد المؤسسات التعليمية والتدريبية الأجنبية التي شرعت في تقديم خدماتها في مختلف الأقطار لأغراض تجارية بحتة.

وبرز في إطار العولمة تزايد الاتجاه نحو تدويل التعليم الجامعي، والاهتمام بتضمين البعد الدولي في الجامعات، وفي ظل مما أحدثته اتفاقية الجات (GATS) من تعدد طرق تقديم الخدمات التعليمية والبحثية، اتجهت العديد من الجامعات إلى تبني أشكال تنظيمية جديدة لتدويل أنشطتها وخدماتها منها: (روجر كنج، ٢٠٠٩ : ٢٧٨):

- ✦ منح حق الامتياز من جانب بعض الجامعات المتقدمة لجامعات في دول أخرى لتقديم دورات وبرامج دراسية من إعدادها.
 - ✦ إنشاء فروع للجامعات الأم في الدول الأخرى لتقديم برامجها الدراسية ومنح درجاتها الجامعية الخاصة بها.
 - ✦ برامج التوأمة بين المؤسسات الجامعية لتوحيد متطلبات البرامج الدراسية ومحتواها في إطار ترتيبات الاعتماد المتبادل.
 - ✦ إنشاء برامج للتعليم المفتوح تقدم عن طريق شبكة الإنترنت مثل الجامعات الافتراضية.
 - ✦ إحداث تعليم عابر للحدود في شكل دروس مفتوحة على شبكة الإنترنت.
- ومن ناحية أخرى فقد أدت العولمة إلى زيادة حدة التنافس بين الجامعات المرموقة إما لتقاسم سوق التعليم العالي أو لاستقطاب أكفأ الطلاب والباحثين أو لتصدير الخبرات ومن هنا فإن العولمة أدت إلى ظهور اتجاه قوي ومنتام لتطوير التعليم الجامعي، وزيادة الحراك الأكاديمي، وذلك من خلال التوسع في أسواق الخدمات التعليمية والبحثية عبر الحدود، وتوسيع نطاق التبادل الدولي للطلاب والباحثين وإنشاء مراكز التميز والتعاون الأكاديمي الدولي بين مؤسسات التعليم الجامعي عبر الحدود.

ب- الثورة المعلوماتية والتكنولوجية الحديثة:

تعد الثورة المعلوماتية والتكنولوجية من أهم المتغيرات التي تميز عصرنا الحديث، وترجع أهميتها البالغة إلى التأثير العميق الشامل التي تحدثه في كافة جوانب الحياة وخاصة الأسرة، فبفضل هذه الثورة العلمية أمكن للبشرية أن تنتقل إلى العيش في عصر جديد يطلق عليه عصر العلم وأصبحت حضارات الشعوب تقاس بما تمتلكه من أسباب العلم والتكنولوجيا.

وتعرف المعلوماتية بأنها المجال الذي يدرس أساساً ظاهرة المعلومات ونظمها ومعالجة ونقل استخدام المعلومات ولكنه ليس بالضرورة أن يتم استخدام نظم الكمبيوتر والاتصالات كأدوات مساعدة في هذا المفهوم (مجدي عزيز إبراهيم، ٢٠٠٧، ٧١١)

ومن أهم مظاهر وتجليات الثورة المعلوماتية تزايد كمية المعلومات التي أتاحت في الثلاثين سنة الأخيرة، وكذلك تضاعف الكمية الكلية للمطبوعات بأنواعها المختلفة، وظهور الثقافة الإلكترونية من كمبيوتر وانترنت، ووجود فرص واسعة لزيادة وإنتاج وتوزيع المعلومات وفيما يلي يعرض الباحث آثار الثورة المعلوماتية والتكنولوجية الإيجابية والسلبية

الآثار الإيجابية للثورة المعلوماتية والتكنولوجية :

- ✘ أتاحت الثورة المعلوماتية والتكنولوجية أدوات وإمكانات مادية تساعد الطلاب في التغلب على الوقت والجهد في جميع مجالاتهم التعليمية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية .
- ✘ تحرير عقول الشباب من القيود الجامدة للتعامل مع مواقف الحياة المختلفة والمستقبلية.
- ✘ إدراك الجوانب الأخلاقية للتعامل مع المعلومات والالتزام بالقيم الخلقية الواجبة سواء في الحصول عليها أو تفسيرها. (رشدي أحمد طعيمه، ٢٠٠٥، ٢٠٥)

الآثار السلبية للثورة المعلوماتية والتكنولوجية :

- ✘ أدت الثورة المعلوماتية والتكنولوجية إلى تغير القيم.
 - ✘ في ظل هذه الثورة أصبح الأبناء أكثر تعرضاً للسيطرة من قبل هذه الشبكات الجديدة التي تقدم لهم برامج متعددة مليئة بأحداث العنف والتي تقتر إلى أي سياق اجتماعي الأمر الذي يؤدي إلى مزيد من عزلتهم الاجتماعية.
 - ✘ سهلت الثورة المعلوماتية نشر ونقل الثقافات على مستوى العالم، الأمر الذي أدى إلى هيمنة ثقافة معلوماتية في الفضاء المعرفي تهدف إلى نشر بعض الأنماط الاستهلاكية وهذا بالغ الضرر بالنسبة للأسر الفقيرة التي لا تستطيع اللحاق بركب هذه الثورة. (أحمد حسين عبد المعطي، ٢٠٠١، ٨٣)
- هذا ويرى الباحث أن التغيرات الاجتماعية التي نتجت عن الثورة المعلوماتية والتكنولوجية أدت إلى تغير جذري في تعزيز دور الجامعة في التخطيط لمستقبل الأبناء، ومساعدتهم على تحقيق النمو الشامل في جميع الجوانب، أصبح دورها الآن متمثلاً في توفير البيئة الاجتماعية والنفسية للأبناء، ومشاركة الأبناء في اتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبلهم وأن تراعي تطلعات الأبناء وتشجع فيهم الاستقلالية والاعتماد على النفس، ونجاح الجامعة في أدائها لأهم وظائفها يقاس بمدى إعداد الأبناء للقيام بأدوارهم الاجتماعية مستقبلاً ونجاحهم في الحياة.

فالتعليم الجامعي في عصر الثورة المعلوماتية والتكنولوجية يجب أن يتحرر من عزلته لينطلق إلى آفاق جديدة لربط المتعلم بمجتمعه ومشكلاته، والدور الإنمائي للجامعة يتطلب منها إعداد الطالب اجتماعياً وأكاديمياً ومهنياً لنموه الشخصي وتنمية مهاراته الفكرية وزيادة قدرته على التعامل مع التقنيات الحديثة بما يتلاءم مع قيمنا وعاداتنا وتقاليدنا.

وأدت التطورات التكنولوجية الحديثة إلى حدوث ثورة كبيرة في عالم الإنترنت، والبرمجيات المتطورة، والأقمار الصناعية، والطريق السريع للمعلومات؟ والتي أسهمت بدور فعال في إنتاج النظم التعليمية الموازية والبديلة، وتيسير التعليم عن بعد، وظهور ما يعرف بالجامعات العالمية، والتي ساهمت في ربط المتعلمين والمعلمين وتحريرهم من ضرورة التواجد في نفس الزمان والمكان (سعيد طه محمود، السيد محمد ناس، ٢٠٠٣ : ٣١٨)، فالتعليم أصبح متاحاً أمام الراغبين فيه بكل سهولة ويسر عبر وسائل الاتصال المتعددة.

كما أدت التطورات التكنولوجية الحديثة بمختلف أشكالها إلى تشجيع التدفق الحر للمعرفة والأفكار عبر الحدود القومية وتحفيز التبادل، ونقل الخبرة والمعرفة الأكاديمية، وزيادة الانفتاح والتعاون الدولي، مما أسهم في تنامي حركة تدويل التعليم الجامعي، وزيادة الحراك الأكاديمي الدولي للارتقاء بالقدرات العلمية والتكنولوجية للطلاب والباحثين وأساتذة الجامعات.

ج - الاتجاه نحو اقتصاد المعرفة:

يتجه الاقتصاد العالمي مع بداية القرن الحادي والعشرين نحو اقتصاد المعرفة الذي يعتمد اعتماداً كلياً على ابتكار المعلومات ونشرها واستثمارها واستخدامها في كافة مجالات الحياة، وأصبح التركيز على المعلومات والتكنولوجيا من العوامل الأساسية في الاقتصاد، فنجاح المؤسسات يعتمد على مدى قدرتها على جمع وإنتاج المعارف واستعمالها لزيادة الإنتاجية وتوليد سلع وخدمات جديدة. ويقوم اقتصاد المعرفة على إحداث مجموعة من التغيرات الاستراتيجية في طبيعة البناء الاقتصادي وتنظيمه ليصبح أكثر انسجاماً مع تحديات العولمة وتكنولوجيا المعلومات وعالمية المعرفة، فالمجتمع القادر على امتلاك زمام المعرفة وإنتاجها وتعميقها وتطويرها، يكون مؤهلاً أكثر من غيره للسير في ركب التقدم والتميز في كافة المجالات الاقتصادية والعلمية والثقافية والاجتماعية.

وتعتمد القدرة التنافسية لأي دولة بدرجة كبيرة على الثروة المعرفية القومية التي تستمد من المتعلمين المتميزين والعلماء البارزين، والخبرات والقدرات العلمية والتكنولوجية التي يمتلكها المجتمع، والتي تمثل مصدر الثروة في الألفية الثالثة، من هنا ظهرت فكرة "وظيفية المعرفة" وتطبيقاتها في المجالات المختلفة والقائمة على التدقيق اللامتناهي واللامحدود للمعلومات والأفكار (عبدالله بوبطانه، ٢٠٠٩ : ١)

ومن ثم فقد أصبح التنافس الحقيقي في العالم اليوم تنافساً في امتلاك المعرفة واستغلالها واستخدامها، وأصبحت الأمة القوية هي الأكثر معرفة، والأغنى بمفكرها ومبدعيها الذين يضيفون إلى المعرفة كل ما هو جديد.

ويتطلب الاندماج في اقتصاد المعرفة ضرورة إسهام مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في رصيد المعرفة العالمية، وذلك عن طريق إنتاج المعرفة ونشرها واستثمارها في بناء مجتمع المعرفة، وبما أن المعرفة عالمية؛ فإن متابعتها وتقديمها ونشرها ومتابعتها يمكن إنجازها من خلال الجهود الجماعية للمجتمع الأكاديمي الدولي، وهذا يتطلب ضرورة تدويل التعليم الجامعي وتوسيع أفاق التعاون الأكاديمي الدولي وإنشاء مراكز للتميز بما يسهم في تنمية الرصيد المعرفي للمجتمع.

د- تزايد حدة التنافسية العالمية في التعليم:

أدت التغيرات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية إلى بزوغ بيئة تنافسية عالمية جديدة، والانتقال من المنافسة الوطنية والدولية إلى المنافسة العالمية، التي تشكل أحد التحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم الجامعي، التي تتمثل في كيفية البقاء في الأسواق الوطنية والدولية من جهة، وكيفية الحفاظ على مكانتها العلمية وسمعتها الأكاديمية والبحثية من جهة أخرى. وفرضت هذه البيئة التنافسية الجديدة على الجامعات ضرورة كسب ميزات تنافسية على غيرها من الجامعات الأخرى، وذلك بإضافة قيمة جديدة للمستفيدين، وتصدير خدماتها وأنشطتها التعليمية، وتحقيق التميز عن طريق استثمار الطاقة الفكرية للأفراد. كما فرضت هذه البيئة التنافسية الجديدة على مؤسسات التعليم الجامعي ضرورة بناء قدراتها التنافسية للتفوق والتميز عن المؤسسات الأخرى، وهذا يتطلب ضرورة تدويل مؤسسات التعليم العالي والجامعي، والبحث عن أفضل الممارسات في الأداء للمؤسسات الأكاديمية والبحثية الدولية، والاسترشاد بها في وضع مؤشرات الأداء داخل المؤسسة الأكاديمية وقياسها (يوسف مسعداوي ٢٠٠٧، ٢).

وأبرز تقرير وزارة التعليم العالي التحديات الأربعة التالية التي تواجه قطاع التعليم

العالي حالياً:

- ✘ صعوبة الالتحاق بالتعليم العالي والفرص المحدودة أمام الطلبة،
- ✘ ضعف جودة المدخلات والعمليات التعليمية،
- ✘ أوجه القصور وعدم التوازن في الخريجين بالنسبة إلى متطلبات سوق العمل،
- ✘ القدرات البحثية الجامعية غير المتطورة وضعف ارتباطها بنظام الابتكار على مستوى الدولة. (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٥)

د- التعليم العالي وتحديات سوق العمل

أكد تقرير وزارة التعليم العالي على ان التعليم العالي فى مصر يواجه بعض الصعوبات تؤثر على سوق العمل منها:

- ✘ ثمة زيادة مفرطة ومزمنة في عدد خريجي الجامعات
- ✘ يعجز العديد من خريجي الجامعات (٥٠ في المائة) عن الحصول على عمل في المجالات التي درسوها.
- ✘ يطلب أرباب العمل خريجين لديهم أكثر من المعرفة الموضوعية الفنية، ويتمتعون أيضا بالمهارات الأولية "في الاتصالات، والعمل بروح الفريق، وحل المشكلات، والموثوقية، والقدرة على التكيف.
- ✘ يتمتع العديد من خريجي الجامعات بمهارات غير ملائمة للوظائف التي يتقدمون لشغلها، وتضخم السوق الاقتصادية التالية للتعليم الجامعي ادعاءات خريجي الجامعات بأنهم قابلين للتوظيف بناء على سير ذاتية مجهزة.
- ✘ الطلاب الجامعيون غير راضين لأن مساقاتهم لا تساعدهم على تنمية المهارات العملية، ويسعى العديد منهم إلى العمل في الخارج بصفقتهم خريجين، باعتبار ذلك جزئياً وسيلة لاكتساب الخبرة العملية.
- ✘ وثمة نقص خطير في العمالة الماهرة المؤهلة على المستوى دون الجامعي .(وزارة التعليم العالي، ٢٠١٥)

مقترحات لتطوير نظام التعليم العالي في مصر:

هناك مجموعة من المقترحات الموجهة لتطوير التعليم العالي والجامعى منها:

أ- توضيح القدرات المتوقعة للخريجين :

يحتاج الطلاب والمؤسسات التعليمية وأرباب العمل جميعا إلى مؤشرات أكثر وضوحا عن الغرض من التعليم العالي، ومعنى المؤهلات العلمية، ومعايير إنجاز الخريج. ويلزم اتباع نهج جديدة إزاء التعليم والتعلم من أجل تطوير مهارات القدرة على التوظيف. ومن الضروري وضع محددات للمؤهلات ومسارات للأفراد من أجل بناء مستويات تحصيلهم الدراسي تدريجيا. (Academy for Educational Development 2014)

ب- تحسين التوازن بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل:

يحتاج التعليم العالي إلى أن يصبح أكثر اتصالا بالظروف المعاصرة في مصر. ويتطلب هذا ما يلي: المزيد من التوازن في المعروض من خريجي الجامعات والتعليم الفني

والمهني، بغية زيادة نسبة الخريجين المتمتعين بالمهارات العملية المتصلة باحتياجات سوق العمل، والمزيد من الفرص المتاحة للطلاب لإجراء دراسات يمكنها أن تؤدي إلى التوظيف، والمزيد من السلطات التقديرية للمؤسسات لتقديم دورات تستجيب لرغبة الطالب فيما يتصل بالفرص في سوق العمل، ومشاركة أرباب العمل والهيئات المهنية في تصميم الدورات وتقييمها، والمعلومات ترد في الوقت المناسب عن العرض والطلب في سوق العمل، والمشورة المحترفة بشأن الوظائف لمساعدة الطلاب وآبائهم في إجراء اختيارات تعليمية مستنيرة. (Academy for Educational Development 2014)

ج- تعزيز القدرة الوطنية على التوجيه:

ثمة حاجة إلى المزيد من الوضوح في دور كل من مؤسسات التعليم العالي المختلفة وإلى القدرة على توجيه تطوير نظام منسق. ولا بد من اتخاذ خطوات لإحلال المزيد من التوازن الفعلي بين التنظيم الذاتي المؤسسي والرقابة العامة الشاملة لنطاق وهيكل وجودة وتكلفة نظام التعليم العالي في مصر. ويمكن النظر في إنشاء مجلس أعلى واحد للتعليم العالي يشترك في رئاسته وزير التعليم العالي ووزير الدولة للبحث العلمي. ويمكن أن يكون هذا المجلس هو هيئة التعليم العالي صاحبة السلطة العليا في التخطيط والتنسيق وتقديم خدمات المعلومات من أجل التعليم العالي في مصر، التي تغطي كافة المؤسسات ومقدمي الخدمات التعليمية. (تقرير البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: مراجعات لسياسات التعليم العالي في مصر. ٢٠١٠)

د- تنويع المعروض من فرص التعليم العالي لتلبية احتياجات احتياجات الطلاب:

لابد للإصلاح الهيكلي من أن يوسع قاعدة مشاركة مجموعات جديدة من الطلاب، ولا سيما من خلال تحديث التعليم الفني والمهني، والتوسع في الخدمات التعليمية التي يقدمها القطاع الخاص، وزيادة استخدام التعلم الإلكتروني والمختلط الأساليب. ونظام التعليم والتدريب الفنيين والمهنيين القائم حاليا ضعيف جدا، ويلقى تقديرا ضعيفا في المجتمع المصري، ويشكل بديلا غير جذاب في شكله الحالي. وتتمثل إحدى الأولويات في تحديث نظام التعليم والتدريب الفنيين والمهنيين، بما في ذلك تحسين مكانة مؤهلاته، وتحديث مرافقه، وتسويق القيمة التي تتمتع بها المهارات الفنية في المجتمع. (Gacel-Avila, J. 2015, 32)

هـ - زيادة المرونة المؤسسية والقدرة على الإدارة الذاتية

يمكن لمصر أن تتجه تدريجيا نحو نظام للتعليم العالي أكثر تنوعا ونابع من الطلاب، يستطيع فيه الطلاب أن يمارسوا الاختيار لمكان دراستهم ولما يدرسونه، وتستطيع فيه المؤسسات

أن تمارس الاستقلال في قبول الطلاب بما يعبر عن رسالتها وقدراتها. ولمواءمة الجامعات المصرية مع نظيراتها الدولية، يمكن أن يتولى إدارة الجامعات الحكومية التي تتمتع بوضع الشركات الحكومية مجلس أمناء له سلطة الإشراف على شؤونها الأكاديمية والتنفيذية وفقاً لرسالتها المتفق عليها ورهنأ بأساليب المساءلة المناسبة. (تقرير البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: مراجعات لسياسات التعليم العالي في مصر. ٢٠١٠)

و- تقاسم التكاليف بمزيد من العدالة :

يقع عبء تكلفة توفير التعليم العالي إلى حد كبير على عاتق الحكومة ودافعي الضرائب بوجه عام، في حين أن أكثر المستفيدين منه لا يدفعون حصتهم العادلة من التكلفة. وقد تمكن عدد قليل من البلدان من توسيع نطاق نظام التعليم العالي به مع زيادة جودته في الوقت نفسه دون المطالبة بمساهمة كبيرة من الطلاب وأسرهم. ولكي تتمكن الحكومة المصرية من دعم أهدافها الإنمائية، فهي في حاجة إلى استراتيجية تمويل مستدامة للتعليم العالي. ولهذه الاستراتيجية خمسة عناصر: زيادة الاستثمارات العامة، تنويع إيرادات المؤسسات عن طريق زيادة تقاسم التكاليف، توسع القطاع الخاص، نمو الالتحاق بقطاع التعليم والتدريب الفنيين والمهنيين، التوسع في استخدام تكنولوجيات الأداء الجديدة.

ز- قدرة البحث الجامعي وروابطه مع الابتكار :

لتحديد المجالات المناسبة للاستثمار والتعاون بين المؤسسات في المستقبل، ربما كان من المفيد رسم خريطة توضح مواطن القوة البحثية في الجامعات الحكومية. ثم توجّه الدعوة إلى عدد مختار من الجامعات أو كلياتها أو مراكزها للتقدم من خلال برنامج تنافسي بطلبات لإنشاء مدارس للدراسات العليا أو مجتمعات بحثية في المجالات المحددة التي تسعى مصر إلى بناء قدراتها فيها. (تقرير البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: مراجعات لسياسات التعليم العالي في مصر. ٢٠١٠)

ح- بناء عدد من النماذج الرائدة :

تتطلب إدارة التحول من الأساليب القديمة إلى الأساليب الجديدة قيادة وخبرة. وقد وجدت بلدان أخرى أن من المفيد تجربة الابتكارات في صورة مشروعات توضيحية قبل اعتمادها على نطاق واسع. ويمكن أن تتضمن هذه التجارب في مصر: إعداد معايير قبول متنوعة؛ وتمويل حالات الالتحاق وفقاً لمجال الدراسة مع تحلي المؤسسات بالمرونة للاستجابة لرغبات الطلاب؛ وإعداد اتفاقات بشأن تحويلات الطلاب؛ وتحديث المناهج بمشاركة أرباب العمل والهيئات المهنية؛ وإجراء عملية تنافسية لإنشاء عدد مختار من مدارس الدراسات العليا.

وبعد عرض بعض المقترحات لتطوير التعليم الجامعي، نتعرف على موقع الجامعات المصرية وفق بعض التصنيفات العالمية كالآتي:

المعايير المستخدمة لتصنيف الجامعات وموقع الجامعات المصرية:

توجد العديد من التصنيفات الخاصة بترتيب الجامعات منها:

أولاً: تصنيف جامعة جايو تونغ شانغهاي Shanghai Jiao Tong University

وتنشر هذه الجامعة قائمة بأفضل ٥٠٠ جامعة في شهر سبتمبر من كل عام. يعتبر تصنيف جامعة جياو جونغ شنغهاي الصينية أكثر علمية من تصنيف مجموعة "الويبوميتريكس" الأسبانية. وتتضمن طريقة التصنيف أربعة معايير رئيسة يمكن تلخيصها والأوزان لكل منها كما في الجدول التالي :

جدول رقم (١)

معايير تصنيف الجامعات وفق تصنيف جامعة جايو تونغ شانغهاي

النسبة	الوصف	المعيار
١٠%	الخريجين الفائزين بجائزة نوبل أو جوائز فيلد للرياضيات	جودة التعليم
٢٠%	أعضاء هيئة التدريس الفائزين بجائزة نوبل أو جوائز فيلد للرياضيات	نوعية أعضاء هيئة التدريس
٢٠%	كثرة الرجوع أو الاستشهاد بأبحاثهم	
٢٠%	الأبحاث المنشورة في أفضل مجلات الطبيعة والعلوم	مخرجات البحث العلمي
٢٠%	الأبحاث المذكورة في كشاف العلوم الاجتماعية والكشاف المرجعي للعلوم الموسع	
١٠%	أداء الجامعة بالنسبة لحجمها	حجم الجامعة

Academic ranking of world universities 2016 shanghai UNIVERSITY
<http://www.shanghairanking.com/ARWU2016.html>

ومما يدل على حيادية هذا التصنيف وعدم تحيزه أن جامعات تايوان الوطنية احتلت مراكز أفضل بكثير من جامعات الصين الشعبية. وقد كان الهدف من هذا التقييم في البداية معرفة مستوى الجامعات الصينية بين ألف جامعة عالمية، ولكن المشروع أحدث ردت فعل واسعة في الأوساط الأكاديمية العالمية مما دعا جامعة شنغهاي إلى نشر خمسمائة جامعة فقط من الألف على الانترنت.

ثانياً: تصنيف THES-QS للجامعات العالمية THES_QS World University Rankings

ويوضح الجدول التالي تفاصيل معايير التصنيف المتبع ووزن كل منها :

<https://www.topuniversities.com/university-rankings-articles/world-university-rankings/qs-world-university-rankings-201617-out-now>

جدول رقم (٢)

تصنيف الجامعات وفق THES-QS للجامعات العالمية

النسبة	الوصف	المؤشر	المعيار
٤٠٪	تعتمد الدرجة المعطاة لهذا المعيار على حكم المثيل	تقويم النظير	جودة البحث
٢٠٪	معدل النشر لكل عضو هيئة تدريس		
١٠٪	تعتمد الدرجة على استطلاع آراء جهات التوظيف من خلال الاستبانات	تقويم جهات التوظيف	توظيف الخريجين
٥٪	نسبة أعضاء هيئة التدريس الأجانب للعدد الكلي	أعضاء هيئة التدريس الأجانب	النظرة العالمية للجامعة
٥٪	نسبة الطلبة الأجانب لمجموع الطلبة	الطلبة الأجانب	
٢٠٪	يعتمد مجموع النقاط على معدل أستاذ طاب	معدل أستاذ	جودة التعليم

ثالثاً: تصنيف ويبومتريكس Webometrics

يهدف هذا التصنيف بالدرجة الأولى إلى حث الجهات الأكاديمية في العالم لتقديم مآلديها من أنشطة علمية تعكس مستواها العلمي المتميز على الإنترنت. والتصنيف عبارة عن نسخة تجريبية أولية ليس الهدف منها تقييم الجامعات حسب الجودة أو المكانة العلمية لكل جامعة وإنما هو بمثابة المؤشر للالتزام الجامعات بالاستفادة من الإنترنت لعرض مآلديها لكي تتم الاستفادة منه من قبل الآخرين. وإذا ما أرادت أي جامعة إحراز تقدم في هذا الترتيب فإن عليها أن تعيد النظر في محتوياتها على الإنترنت لتتناسب مع مكانتها العلمية وستجد أن مركزها في التقييم قد تغير إلى الأفضل في التصنيفات التالية. ويتم عمل هذا التصنيف في الشهر الأول والسابع من كل سنة ويعتمد على قياس أداء الجامعات من خلال مواقعها الإلكترونية ضمن المعايير التالية: وفق الجدول التالي.

جدول رقم (٣)

تصنيف ويبومتريكس لتصنيف الجامعات Webometrics

النسبة	الوصف	المعيار
٢٠%	حجم الموقع	الحجم
١٥%	الملفات الثرية	مخرجات البحث
١٥%	علماء جوجل	
٥٠%	الرؤية للرباط	الأثر

<http://www.webometrics.info/en/Methodology>

ترتيب الجامعات المصرية فى التصنيفات العالمية

قد اختيرت جامعة القاهرة فقط وفقاً للتصنيف شنغهاى، بين أفضل ٥٠٠ جامعة فى العالم عام ٢٠١٦ واحتلت المرتبة ٤١٠.

اما بالنسبة لتصنيف اليبومتريكس وجدت عدد من الجامعات المصرية طبق للجدول التالى

جدول رقم (٤)

الجامعات المصرية وفق تصنيف اليبومتريكس

اسم الجامعة	موقعها على مستوى العالم	موقعها بالنسبة للجامعات
جامعة القاهرة	٣٥٨	٢
المنصورة	٩١١	٥
اسكندرية	١٢٢٣	٩
بنها	١٤٩٣	١٣
الزقازيق	١٧٢٩	١٥
اسيوط	٢١٩٥	٢٣
المنيا	٢٥٧٥	٣٣
طنطا	٢٩٩٦	٤٣
قناة السويس	٣٠٥٠	٤٤
حلوان	٣١٥٠	٤٧
المنوفية	٣٢٩٢	٥٤
الفيوم	٣٤٥٧	٥٦
عين شمس	٣٥٣٣	٥٨
كفر الشيخ	٣٨٢٥	٧١

<http://www.webometrics.info/2016>

وبالنظر إلى معايير التصنيف أعلاه، يمكن القول بشكل قاطع أنه لا مكان للجامعات غير البحثية في قائمة أفضل خمسمائة جامعة عالمية ولكن لا يمكن أن تكون هذه التصنيفات ذات تأثير كبير لأن كل تصنيف وضع على أساس عدة معايير، كما نرى غياب اغلب الجامعات المصرية والعربية عن التصنيف مع ان الجامعات العربية لها تاريخ عظيم وعريق في المسيرة العلمية ويرجع ذلك لعدة أسباب منها ما هو سياسي ومنها ما هو اقتصادي لقلّة موارد البحث العلمي ويرى الباحث ان من الاسباب المتعلقة بالجامعات المصرية: قلة الانفاق على البحث العلمي، وضعف النشر الالكتروني في الجامعات المصرية، وزيادة اعداد الطلاب المقبولين بالجامعات المصرية، وضعف استقلالية الجامعات المصرية ماديا واداريا، وضعف البنية التحتية والتكنولوجية، ومعظم التصنيفات تاخذ الابحاث المنشورة باللغة الانجليزية. مما يتطلب البحث عن صيغ حديثة لتطوير التعليم العالي والجامعي كجامعات منظمات الاعمال كصيغة لتطوير التعليم العالي والجامعي.

المحور الثاني: الاطار المفاهيمي لجامعات منظمات الاعمال:

نشأة جامعات منظمات الأعمال وتطورها :

ترجع جذور جامعات منظمات الأعمال إلى حركة المجتمع الصناعي في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أبدى مديري منظمات الأعمال الأمريكية الكبرى قلقهم من قدرة نظام التعليم الجامعي بالولايات آنذاك على إعداد وإتاحة النوعية الجيدة من الخريجين الذين يمتلكون المهارات والاتجاهات للعمل في منظمات الأعمال التي تتوسع بشكل سريع. (Rob Paton, 2005, 4)

ومن ثم قامت منظمات الأعمال الأمريكية باستخدام هذا المصطلح للإشارة إلى عملية التعليم التي تتم بداخلها، حيث كانت بمثابة مؤسسات تدريبية كبيرة تهدف إلى التدريب الفعال للملتحقين بها. وقد انتشرت تلك الجامعات بسبب حالة عدم الرضا عن المخرجات التي يقدمها النظام التعليمي آنذاك، بالإضافة إلى أن الأهتمام بالتعلم والمعرفة الذي تزايد مع بروز مجتمع المعرفة دعم الاهتمام بهذا النمط من التعليم الجامعي في أوائل القرن العشرين.

(Leonard J.Waks, 2002, 278)

ولقد ارتبطت نشأة هذه الجامعات مع التطورات الأربعة التي حدثت في الصناعة والتعليم والمجتمع، والتي تمثلت في؛ بروز اقتصاد المعرفة والمنظمة المتعلمة كموجهات إدارية رئيسة، وسرعة إعادة بناء منظمات الأعمال ليجعل المديرين يركزوا على الممارسات والمبادئ العامة لمنظمات الأعمال لجعلها أكثر تميزا، بالإضافة إلى انتشار تكنولوجيا الاتصالات وتطبيقاتها في

التدريب والتنمية، والتنوع المتزايد للنظم التعليمية من حيث التحول إلى التركيز على المتعلم بدلاً من التركيز على المناهج فقط، ومن الحرم الجامعي التقليدي إلى التعلم الموزع، ومن مرحلة ما قبل المهنية إلى التنمية المستمرة، ومن الطريقة المعيارية الفردية إلى تعددية طرق وأساليب التعلم. (Rob Paton : 2005 138)

ففي منتصف القرن التاسع عشر، حيث لم يكن مصطلح جامعات موجوداً آنذاك، نشأ عدد من الكليات التابعة لمنظمات أعمال، منها كلية إديسون Edison College وكلية دوبونت Dupont؛ والتي لم تهدف بعد إلى منح درجات علمية أو دبلومات، بل كانت كمحاولة وقتها لسد الفجوة القائمة بين حاجات المجتمع الصناعي ونظام التعليم القائم ومع عام ١٩٩١، أصبحت القيود التجارية العالمية أكثر سهولة، وبدأت عولمة الاقتصاد، وانتشرت جامعات منظمات الأعمال كاتجاه أمريكي لتصبح اتجاهها عالمياً.

(Brian Doelger, 2015,4)

وفي أوائل القرن العشرين، تم إنشاء أول تدريب وتعليم رسمي لمنظمات الأعمال عندما قامت جنرال اليكتريك في عام ١٩١٤م بإنشاء مدرسة تابعة لها، وقيام جنرال موتورز بتأسيس معهد جنرال موتورز للإدارة والهندسة (GMI) في عام ١٩٢٧م؛ وذلك لتدريب العاملين بها وإكسابهم المهارات الضرورية التي يستلزمها عملهم. ولم يتم اعتبارهما جامعات منظمات الأعمال حيث لم يكن مصطلح جامعة منظمات الأعمال موجوداً آنذاك.

(Eurch, N,2000,4)

واستمرت هذه الأنظمة التدريبية لتدريب العاملين بمنظمات الأعمال حتى تم البدء في اعتماد تلك الأنظمة التدريبية في بداية العقد الثامن من القرن العشرين، وتم تدريب العاملين واعتماد برامج تدريبهم والمهارات التي اكتسبوها؛ لكي تتواكب مع التكنولوجيا المتسارعة التي أضفت على الاقتصاد الصبغة العالمية، حيث انتقل الاقتصاد من الاقتصاد القائم على المنتج إلى اقتصاد قائم بشكل أكبر على المعرفة، ومن ثم لزم على نظم التدريب مواكبة ومسايرة هذا الاقتصاد المتغير. (Corporate University Enterprise, 2014,4)

وتطورت جامعات منظمات الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية حيث بدأ هذا النمط في بداية العقد الثامن من القرن العشرين في التحول من كليات وأقسام التدريب إلى كيان تعليم قائم بذاته؛ وذلك بربط التدريب والتعليم في جامعات منظمات الأعمال برؤية ورسالة وغايات منظمات الأعمال التابعة لها، والتي تنبثق من حاجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل، حيث أدركت الولايات المتحدة أهمية إعداد وتنمية مواردها البشرية وتأهيلهم للعمل في بيئة اليوم

التنافسية التي يشهدها سوق العمل العالمى. ومع ثم، أصبح الغرض الرئيسى لمنظمات الأعمال هو أن تصبح منظمات تعلم. (Corporate University Enterprise, 2014, 5)

بالإضافة إلى ذلك، أن ظهور الاقتصاد القائم على المعرفة والتطور الفائق لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي أتاحت إمكانات جديدة لتقديم التعليم والتدريب، وتزايد الاهتمام بالقضايا الإدارية بالتعليم الجامعى وانخفاض نوعية مخرجاته وندرة صلة برامجه بالمتغيرات المتلاحقة التي يشهدها سوق العمل العالمى، علاوة على ضعف المؤهلات ومضمون تعليم ما بعد الثانوى، وفشل الجامعات التقليدية فى إحداث التغيير الصحيح، كل ذلك جعل حكومة الولايات المتحدة بوجه خاص، وتبعها بعد ذلك اتجاه حكومات الدول فى معظم دول العالم، بفتح الباب أمام مقدمين جدد للتعليم العالى والجامعى؛ للقيام بهذا العمل على نحو أفضل، ووفق لضوابط معينة، ومن بينهم جامعات منظمات الأعمال التي استطاعت أن تقدم أفضل المخرجات من خريجيم وبرامج ذات صلة وثيقة بمتطلبات أسواق العمل العالمية وبحاجات المجتمع. (Eddie Blass, 2005, 71)

وبناء على ذلك، نما هذا النمط من التعليم الجامعى بسرعة فى أوربا، وأخذ مسميات متعددة أحيانا لا تحمل مصطلح جامعة مثل أكاديميات أو معاهد أو مراكز . (Mark Allen, 2010,26)

وكنتيجة لما سبق، قامت الولايات المتحدة، وتبعها بعد ذلك العديد من الدول، من خلال منظمات الأعمال التابعة لها بإنشاء جامعات منظمات الأعمال من أجل سد عجز الجامعات التقليدية فى إعداد أفراد مؤهلين يمتلكون المعارف والمهارات فى عصر الاقتصاد القائم على المعرفة، والقيام بالتدريب والتعليم والبحث بأقل تكلفة والحصول على أفضل المخرجات من موارد بشرية مؤهلة وبرامج تتلائم مع حاجة المجتمع ويتطلبها سوق العمل. وقد بدأت منظمات الأعمال الأمريكية التكنولوجية والاستشارية فى تبنى هذا النمط التعليمى، ثم تطور الأمر ليشمل كافة قطاعات الأعمال. (Walton.J.2000,412)

ومع حلول منتصف القرن العشرين، بذلت الولايات المتحدة العديد من الجهود للنهوض بنمط جامعات منظمات الأعمال من خلال وجود رؤية ورسالة وأهداف لتلك الجامعات تعمل فى ضوءها، وتأسيس البناء التنظيمي والإدارى لها والذى يحدد الأدوار والمهام لأعضاءها، مع التأكيد على ربط مخرجاتها بحاجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل، ومن ثم، زادت ثقة المجتمع فيها، خاصة بعد قدرتها وسلطتها فى منح الدرجات العلمية على مستوى البكالوريوس والدراسات العليا، بالإضافة إلى اعتماد برامج التعليم والتنمية التي تقدمها (Karen L. Barleym2010, 4)

الأمر الذي ترتب عليه نمو هذه الجامعات بصورة كبيرة بالولايات المتحدة نظراً لفلسفتها الرأسمالية في العقد التاسع من القرن العشرين وكان هناك ما يقارب من مائتي جامعة بالولايات المتحدة من إجمالي أربعمئة جامعة حول العالم مثل جامعة كيترنج وجامعة فورد. (Lipin D., 2001, 7)

وتأسيساً على ما سبق، فقد حدد مايستر (Jeanne Meister) عدداً من العوامل أدت إلى هذا الانتشار المتزايد والنمو السريع لهذه الجامعات في أواخر القرن العشرين، من أهمها؛ أولاً: إن رأس المال البشري المؤهل والكفاء هو مفتاح تحقيق التنافسية في أسواق العمل والتي تتطلب من الأفراد امتلاكهم المهارات المستحدثة في نظم التدريب والتعليم للقيام بأدوارهم المتغيرة في أسواق العمل العالمية، ثانياً: أن تحول الاقتصاد من العمل اليدوي إلى العمل القائم على المعرفة أدى إلى ارتفاع المكون الفكري للوظائف والذي يتطلب مفاهيم ومهارات ومعارف تتواءم مع احتياجات سوق العمل العالمي المتغيرة، ثالثاً: التحول الرئيسي في التعليم القائم على مكان العمل عالمياً، حيث أصبحت منظمات الأعمال هادفة للتعليم. (Jeanne C.Meister, 2010, 5)

مفهوم جامعات منظمات الأعمال:

مما لا شك فيه أن هناك تعدد وتنوع كبير في الألفاظ والمسميات المستخدمة في هذا النمط من التعليم، نتيجة الانتشار الواسع له حول العالم، وكذلك الاختلاف الثقافي والفكري والأكاديمي بين الدول. وإن كان مصطلح "الجامعة" الأكثر شيوعاً في الاستخدام. فعلى الرغم من وجود هذه الجامعات الفعلية يرجع إلى ما يقارب من ثلاثين عاماً، فإن وجود تعريف محدد لمصطلح جامعات منظمات الأعمال يعد أمراً غاية في الصعوبة، نظراً لأنها أخذت - إضافةً إلى التنوع في الألفاظ - العديد من الأشكال والصيغ المختلفة منذ نشأتها، ولها أهداف متعددة تختلف باختلاف منظمات الأعمال التي تقوم بإنشائها. (Peter Macteer, Op., Cit, 7)

فعرف مايستر Meister جامعات منظمات الأعمال بأنها "المظلة الإستراتيجية التي تعمل على تنمية وتعليم العاملين بمنظمة الأعمال والعلماء والموردين، من أجل الوفاء بأهداف العمل الإستراتيجية. وبالنظر إلى هذا التعريف نظرة تحليلية دقيقة يتضح تأكيده على مجموعة من الأمور، منها: (Meister J.C., Corporate Universities, Op.Cit, 2)

✳ تعدد المهام والأنشطة التي تقوم بها جامعات منظمات الأعمال، ما بين التعليم والتنمية المهنية ليس - فقط - للعاملين بها، ولكن - أيضاً - لكل من له علاقة بإستراتيجية عمل منظمة الأعمال ويساهم في تحقيقها.

✘ الترابط الوثيق والواضح بين جامعة منظمة الأعمال ورسالتها والإستراتيجية العامة لمنظمة الأعمال، والتأكيد على أن السمة البارزة في جامعة منظمة الأعمال هي الوفاء بالأهداف والأولويات التنظيمية لمنظمة الأعمال.

ويُعرفها إيريتش Eurich بأنها " المؤسسة المنشأة بصفة أساسية من قبل منظمة الأعمال، والتي تقدم درجة علمية بعد التعليم الثانوي، وقد تكون هادفة للربح أو غير هادفة له، وتتمثل رسالتها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية لمنظمة الأعمال المرتبطة بحاجات المجتمع، ومنح الدرجات العلمية الجامعية. "، ويشير هذا المفهوم إلى النقاط التالية: (Eurich N, 2005,96)

- ✘ أن جامعات منظمات الأعمال تتبع منظمات الأعمال التي تنشأها.
- ✘ أن جامعات منظمات الأعمال الحالية لا تقدم برامج التدريب والتثقيف للعاملين بمنظمة الأعمال فقط، بل تتعدى ذلك إلى تقديم برامج أكاديمية، وسلطتها في منح الدرجات العلمية على مستوى البكالوريوس والدراسات العليا.
- ✘ إن نجاح منظمات الأعمال في تحقيق رسالتها وأهدافها يتوقف في المقام الأول على قدرتها على تحقيق الأهداف الإستراتيجية لل منظمة الأعمال الأم، بصر النظر عن أي نشاط آخر تقوم به.

وبذلك يمكن تعريف جامعة منظمة الأعمال على أنها: "وظيفة أو قسم يهدف إستراتيجياً لتحقيق تكامل تنمية الأفراد، وتنمية أدائهم في ضوء عملهم كفرق، وبالتالي يتم تنمية المؤسسة ككل، من خلال الارتباط مع الموردين، وتنفيذ بحوث على مدى أوسع، وتيسير تقديم المحتوى وقيادة الجهد لبناء فريق قيادة أفضل.

ونخلص من ذلك ان جامعات منظمات الاعمال تهدف الى تنمية القاعدة المعرفية لدى موظفيها؛ حيث تعمل كمظلة استراتيجية لمتطلبات التعليم الكلية للشركة، أي لجميع الموظفين والعاملين، وسلسلة القيمة المضافة التي تتضمن المستهلكين والموردين والموزعين؛ وتعمل على بناء الكفاءات الفردية والمؤسسية، التي يمكن استخدامها في رفع أداء المنظمة، وبالتالي فإن مصطلح جامعة منظمات الأعمال لا يرتبط بكيان مادي إنما يرتبط بالإشارة إلى التعلم المنظم من أجل صالح المؤسسة.

اهمية جامعات منظمات الاعمال:

أوضحت منظمات الأعمال أو المؤسسات الإنتاجية العديد من الفوائد التي عادت عليها من جامعة منظمات الأعمال ؛ وقد أوضحا (Taylor and Phillips, 2002) أن جامعة منظمات الأعمال يمكن أن تقدم ما يلي للمؤسسات أو منظمات الأعمال الإنتاجية:

- ✘ القدرة على زيادة معدل التعلم داخل المؤسسة أو المنظمة، لتتلاءم مع زيادة معدلات التغيير في البيئة.
- ✘ القدرة على الاستجابة لتحديات العولمة التي تتضمن استخدام التقنية.
- ✘ القدرة على إحداث التوافق بين أهداف العمل واستراتيجيات التعلم.
- ✘ ويرى موري ان من فوائدها ايضا:
- ✘ التركيز المباشر على النشاط الفردي والمحلي.
- ✘ المساعدة في المحافظة على ثقافة المنظمة حتى حينما تظهر ثقافات متنوعة اخرى.
- ✘ التركيز على الدور الرئيسي للتعلم والمعرفة لبناء ميزة تنافسية والمحافظة عليها وتوضيحه لكل أفراد المؤسسة. (Moore T ,2007,78)

مبادئ جامعات منظمات الاعمال:

- تقوم جامعات منظمات الاعمال على مجموعة من المبادئ اهمها:
- ✘ تقديم فرص التعلم التي تدعم مسائل العمل التجاري الجوهرية للمؤسسة.
- ✘ تصميم منهج دراسي لتضمين الخصائص التالية: مواطنة المنظمات، والإطار السياقي والكفاءات الأساسية والرئيسية.
- ✘ الانتقال من التدريب الذي يقوده المعلم إلى أشكال عديدة أخرى لعرض محتوى التعلم.
- ✘ تشجيع وحث القادة على الانخراط وتسهيل وتيسير التعلم.
- ✘ الانتقال من نموذج تخصيص المنظمات للتمويل، إلى نموذج التمويل الذاتي عن طريق وحدات العمل التجاري.
- ✘ الاضطلاع بمهمة عالمية لتصميم حلول تعلم جديدة.
- ✘ تصميم نظم قياس لتقييم المدخلات والمخرجات.
- ✘ استخدام جامعة منظمات الأعمال في مزايا تنافسية وللدخول إلى اسواق جديدة. (Paton R 2008, 54)

أسس وخصائص جامعات منظمات الأعمال:

- ترتكز جامعات منظمات الأعمال على مجموعة من الأسس العامة التي تُمكنها من تحقيق أهدافها ووظائفها المنوطة بها، وتتمثل تلك الأسس التي تُشكل مركز قوة الجامعة فيما يأتي: (Jansnk F., Kwakman K. et al, 2005, 40)

- ✘ **التعلم للعمل:** حيث تعمل جامعة منظمات الأعمال على توفير فرص التعلم التي تدعم قضايا العمل الجوهرية لمنظمة الأعمال في الوقت المناسب.
- ✘ **الجامعة مكان وعملية:** حيث تؤكد أدبيات جامعات منظمات الأعمال على ضرورة النظر إلى نمط جامعة منظمة الأعمال على أنه عملية، فضلاً عن كونه مكاناً للتعلم.
- ✘ **المناهج مشتقة من متطلبات السوق وثقافة منظمة الأعمال:** حيث يتم تصميم المناهج الدراسية في هذه الجامعات حول الأمور الثلاثة الآتية: المواطنة اتجاه منظمة الأعمال (Corporate Citizenship)، والإطار السياقي (Contextual Framework)، والكفاءات الأساسية (Core Competencies).
- ✘ **التدريب ذو الصيغ المتعددة:** حيث تعمل جامعات منظمات الأعمال على الانتقال من التدريب القائم على المدرب إلى التدريب ذو الصيغ المتعددة، لتحقيق التعلم المرغوب وتحسينه بما يؤدي إلى جودة المخرجات.
- ✘ **التعلم للجميع وبالجميع:** حيث تشجع جامعات منظمات الأعمال القادة والتنفيذيين على أن يكونوا مشاركين في عملية التعلم وميسرين لها.

رؤية جامعات منظمات الأعمال:

- ✘ تُعد الرؤية أحد مكونات الخطة الإستراتيجية التي تعتبر بمثابة خارطة طريق للجامعة، وتعمل الرؤية على إعداد الطريق للمستقبل الذي تسعى الجامعة إلى تحقيقه (Danie Wijnbeek, 2006,30).
- ✘ وفيها يقوم أعضاء مجلس إدارة الجامعة عند وضع رؤية للجامعة بتطوير صورة للمستقبل، يكون من السهل توصيلها وجعلها مطبوعة في وجدان أصحاب المصلحة الرئيسيين كافة. وتمثل هذه الرؤية في الواقع مجموعة من صور النجاح التي تساعد على توضيح الاتجاه الذي يتعين على جامعة منظمة الأعمال التحرك فيه والوصول إليه. ومن ثم تُعد الرؤية بمثابة الدليل الذي يبين كافة دروب الجامعة من الداخل، كما تسلط الضوء على مسالك الطريق من الخارج. وتُعد الرؤية منظوراً مستقبلياً للإدارة والعاملين في الجامعة، ومصدر شعور بالولاء والانتماء المشترك للجامعة بكافة نشاطاتها، فهي رؤية إنسانية، ومستقبلية وجماعية، تبلور وتنظم عمل الجميع بإتجاه الهدف الذي تتمركز كل الجهود حوله.

(Jeanne C.Meister Op Cit , 65)

✳ ويقوم مجلس أمناء الجامعة بمناقشة مسودة الرؤية التي تعد بواسطة قائد الفريق المكلف بصياغة تلك الرؤية، وبعد مناقشة الرؤية وتطويرها بشكل جماعي تظهر الرؤية بشكل أفضل نتيجة الجمع بين التفكير التحليلي والرؤية الشخصية. فثمة تأكيد على أن المسؤولية الرئيسية في تقرير حدود الرؤية والصياغة النهائية لها تقع على عاتق مجلس أمناء الجامعة، وبالإضافة إلى التوصل إلى الصيغة النهائية للرؤية، يتم مناقشة استراتيجية تحقيق هذه الرؤية من خلال التعاون والعمل بشكل جماعي. (Jeanne C.Meister Op Cit , 66) ومن ثم فإن وضع الرؤية هو جهد تعاوني جماعي وليس فردي.

رسالة جامعات منظمات الأعمال:

تُعد رسالة جامعة منظمة الأعمال بمثابة الخصائص الفريدة في الجامعة، والتي تميزها عن غيرها من الجامعات المماثلة لها. ومن ثم فإن رسالة جامعة منظمة الأعمال أشبه ما تكون بهويتها الخاصة التي تميزها عن الآخرين.

والجدير بالذكر هنا هو أن أهمية تلك الرسالة ترجع لكونها ترجمة للرؤية التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها، وتُعطى تعريفاً موجزاً وواضحاً للغرض من وجود الجامعة، ووظائفها، وأدوارها، والمجتمع الذي تسعى إلى خدمته، وتحدد المجالات التي سوف تتنافس فيها الجامعة من الجامعات الأخرى وإستراتيجيات تطبيقها، وتحدد كيفية تخصيص الموارد المختلفة، وماهية أنماط النمو، والاتجاهات التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها في المستقبل. وقد أكدت العديد من الأدبيات على ضرورة أن تكون الرسالة واضحة ومفهومة، ومحددة ومختصرة، وواقعية، وتعكس الصفات المميزة للجامعة، والقيم والمعتقدات والفلسفة التي تعتقها. (Christopher P. 2010,99)

القيم التنظيمية لجامعات منظمات الأعمال:

تمثل القيم التنظيمية الركيزة الرئيسة في أي ثقافة تنظيمية، فهي تعكس جوهر فلسفة أي منظمة تسعى إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية وتعكس فكر الإدارة والعاملين واتجاهاتهم العامة نحو المنظمة، كما تحدد الخطوط العريضة لأنشطتهم وممارساتهم. ومن ثم يتأكد أن نجاح المنظمات على اختلافها يتوقف على مدى إدراك كل من ينتمي إليها لتلك القيم التنظيمية والعمل بموجبها.

ومن ثم تُعد القيم التنظيمية بمثابة قلب الثقافة وجوهرها، حيث تؤثر قيم ومعتقدات الأفراد على اتجاهاتهم وسلوكهم وتوقعاتهم ونوعية الحياة في المنظمة، فهي تمثل الإطار الفلسفي، الذي

يحدد علاقة المنظمة بأعضاء البيئة المحيطة بها، كما أنها تعبر عن الطريقة التي تؤدي بها الأعمال، والخطوط المرشدة للسلوك المقبول في الحياة اليومية للمنظمة.

وتشير القيم التنظيمية إلى مجموعة القيم التي أعتاد العاملون على تطبيقها في المنظمة، كما تقدم شعوراً بالاتجاه الإيجابي لدى أعضائها نحو المنظمة. كما أنها تحكم تفاعلات أفراد المنظمة فيمت بينهم ومع الأطراف الخارجية، وبذلك يمكن أن تكون نقطة قوة وميزة تنافسية، أم نقطة الضعف، وفق تأثيرها على سلوك أفراد المنظمة (Allen, 2011, 211). وتعد القيم التي تعتنقها جامعات منظمات الأعمال هي المفتاح للإبداع والتطوير، حيث تعكس تلك القيم السائدة تكريس الجهود التنظيمية، والمشاركة المتوقعة فيما يختص بالجودة أو الفعالية والكفاءة في استخدام الموارد. ففي الجامعات الرائدة تحظى القيم التنظيمية والرؤية والرسالة بالقبول والفهم والفخر بالانتساب لهذه القيم، وتظهر تلك القيم التي تسود الجامعة بوضوح في سياساتها، وإجراءاتها، ونظمها، وبرامجها الإدارية المطبقة. ومن ثم يتأكد على ضرورة أن يكون هناك نوع من الاتساق والتناغم بين قيم جامعة منظمة الأعمال ورؤيتها ورسالتها، بحيث تتكامل مكونات الخطة الاستراتيجية، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى فعالية الجامعة في تحقيقها. (Christoher Prince and Graham Beaver, 2001, 10)

وتعمل جامعات منظمات الأعمال على تبني القيم التي تعكس فلسفتها واستراتيجيتها في سياق منظمة الأعمال، وكذلك في السياق المجتمعي العام الذي تعمل فيه، حيث أشارت الأدبيات المرتبطة بجامعات منظمات الأعمال إلى ضرورة تبني هذه الجامعات للقيم التي تؤكد على إعداد العامل في سياق العمل العالمي، حيث يكون مؤهلاً تأهيلاً معرفياً ومهارياً ووجدانياً، ليكون عاملاً مبدعاً ومساهمياً فعالاً في تطوير منظمة الأعمال الأم، وتقدمها ورفعة الجامعة التي ينتمي إليها. وكذلك تؤكد القيم على إعداد المواطن العالمي، الذي يستطيع أن يتعامل مع بيئات ثقافية متباينة بما لديهم المرونة، والقدرة على التعاون، والعمل الفريقي، واحترام التنوع والاختلاف في الرؤى والأفكار والثقافات.

أهداف جامعات منظمات الأعمال:

تسعى جامعات منظمات الأعمال إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي أنشئت وفقاً لها، متمثلة في تحقيق مخرجات تعليمية عالية الجودة وإعداد مؤهلين يمتلكون المهارات التطبيقية التي تمكنهم من مواكبة التطورات المتلاحقة في سوق العمل العالمي. فتهدف جامعات منظمات الأعمال إلى جمع كل عمليات التعلم داخل منظمة الأعمال في إدارة واحدة، فهي تمتلك أهداف

واضحة وخطة إستراتيجية طويلة المدى، إضافةً إلى كونها استباقية استشرافية، والأكثر أهمية في ذلك أن أنشطتها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بإستراتيجية وأهداف العمل. ونتيجة لكون جامعات منظمات الأعمال كيان إستراتيجي مرتبط مباشرةً برسالة منظمة الأعمال، والسبب في كونها إستراتيجية هو تطوير العاملين بالطرق التي تؤثر بشكل واضح في الأداء المؤسسي، فإن أهداف جامعات منظمات الأعمال تُوضع في ضوء رؤيتها ورسالتها. وتجدر الإشارة هنا إلى أن جامعات منظمات الأعمال تهدف إلى تقديم التدريب الفعال كأداة لتطوير العاملين، علاوة على استخدام العديد من الطرق الأخرى لتطوير الطلاب والعاملين، وتطوير القدرات التنظيمية التي يُمكن أن توفر إستراتيجية قوية وفعالة وتقديم مخرجات متميزة. Mark Allen, Corporate Universities, 2010, 48)

وتتنوع أهداف جامعات منظمات الأعمال حيث يمكن توضيحها على النحو التالي:

- ١- **تدعيم السلوك:** يُعد الهدف الرئيس لجامعة منظمات الأعمال، ويكون ذلك عن طريق تقديم برامج تدريبية وخبرات تعكس الثقافة والقيم التي تدعم توجهات المنظمة.
 - ٢- **إدارة التغيير:** تُعد المهمة الرئيسة لجامعة منظمات الأعمال، ويكون ذلك بتقديم وتنمية مبادرات التغيير التنظيمي، حيث يتم تصميم البرامج والأنشطة لتيسير البناء، والتنفيذ الناجح للتغيير الاستراتيجي.
 - ٣- **قيادة وتشكيل المؤسسة:** ويعد الدور الثالث لجامعة منظمة الأعمال، وهو أن تكون القوة الرئيسة لتشكيل توجهات ومستقبل المنظمة، فبرامج ومبادرات التغيير بالمنظمة تهتم بكشف سياقات جديدة، وبدائل لمستقبل المنظمة، كما أنها تشجع المديرين والعاملين بالمنظمة على اكتشاف كل ما هو جديد، والتعامل مع الأمور الغامضة وغير المعروفة (Eddie Blass 2005, 211)
- كما تهدف جامعة منظمات الأعمال إلى:**

- ١- المساعدة في تخطي أهداف الأداء التنظيمي، عبر تزويد الموظفين وقادة المستقبل بفرص التطوير المناسبة.
- ٢- تقديم برامج عالية الجودة بتكلفة قليلة، من خلال إدارة موارد التعلم المخصصة للمشروع وتطويرها بشكل مناسب، وتطبيق عمليات مناسبة في عمليات البيع، والمعاينة، والاختيار، والإدارة.
- ٣- تركيز برامج التعلم على حاجات العمل، من خلال نموذج تربوي، إلى جانب الإشراف المركزي لتناول حاجات وحدات العمل من خلال أسلوب تعلم فريد، وتلبية الاحتياجات التنموية.

- ٤- تقديم نموذج جيد يناسب الأفراد العاملين، فجامعة منظمات الأعمال تدفع الهيئة العاملة إلى تجديد هذا الالتزام بالتعلم، والاستمرار في تحقيق نموهم الفردي بشكل هادف.
- ٥- تقليل نسبة دوران العمال (انتقالهم من المنظمة إلى أخرى). فالموظفون يفضلون بشكل كبير أن يبقوا مع رب العمل، إذا كان نموهم المهني يُوضع في صدر الأولويات. فالناس يحبون أن تجابههم التحديات، ويقتنصون من ذلك الفرصة لتنمية معارفهم ومهاراتهم؛ وإطار جامعة منظمات الأعمال غالباً ما يقدم الهيكل المطلوب لضمان التعلم المستمر.
- (Tsinghua Corporate University Town,2008)

وبناءً على ذلك، تسعى جامعات منظمات الأعمال لاختلاف أنواعها وأشكالها إلى تحقيق مجموعة متنوعة من الأهداف، بما يُمكنها من تحقيق العديد من الفوائد لمنظمة الأعمال الأم من ناحية، وتقديم مخرجات تعليمية متميزة تلبي احتياجات سوق العمل من قوى عاملة مدربة ومؤهلة بشكل متميز وتعكس حاجات المجتمع القائمة به من ناحية أخرى. ويمكن بلورة أهداف جامعات منظمات الأعمال في مجموعة من الأهداف الرئيسية والفرعية التي تنبثق منها كالاتي:

- ١- إدارة عمليات التعلم والأصول المعرفية لمنظمة الأعمال والتحول نحو المنظمة المتعلمة ومواكبة التطورات العالمية والإقليمية والمحلية في سوق العمل بما يخدم مجال عمل منظمة الأعمال الأم (Andrew Mayo and Elizabeth Lank, 2010,85)

تعمل جامعات منظمات الأعمال على تحقيق هذا الهدف الرئيس من خلال تحقيقها للأهداف الفرعية الآتية:

- أ) الاستجابة لتحديات العولمة، والتطورات المختلفة الحادثة في المجال الصناعي، بما في ذلك استخدام التكنولوجيات الحديثة، لمواكبة احتياجات السوق المتغيرة. ومن ثم فإن جامعات منظمات الأعمال تُمكن منظمات الأعمال من الوقوف على التغيرات المحلية والإقليمية والعالمية الحادثة في سوق العمل بما يرتبط بمجالها والتخطيط لها ومواكبتها وبالتالي القدرة على المنافسة في اقتصاد اليوم، والتواجد على خريطة الاقتصاد العالمي.
- ب) الاستجابة لتحديات التطور وكفاءة العمل المتغيرة، خاصة وأن منظمات الأعمال تواجه تحدياً كبيراً بشأن إعادة هيكلتها، والتغير المستمر لأنشطتها وأعمالها للتكيف مع بيئة العمل الجديدة ومتطلبات سوق العمل المتلاحقة، وهذا لم تتمكن الجامعات التقليدية من الاستجابة له، وعلى العكس من ذلك، فجامعات منظمات الأعمال التي تمتلك رؤية ورسالة متميزة الصياغة وارتباطها بحاجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل قادرة على مواكبة كل أنواع التطوير واستراتيجيات التغيير المتلاحقة.

ج) نشر أفضل الممارسات Best Practice في مجال عمل منظمة الأعمال بالبرامج الدراسية للجامعة، بما يمكن خريجي جامعات منظمات الأعمال من امتلاك كافة المهارات التطبيقية، ويصبحوا عاملين بمنظمات الأعمال على درجة متميزة من الكفاءة والقدرة التطبيقية نظرا لما اكتسبوه أثناء دراستهم بالجامعة. (Eddie Blass, Op Cit, 40)

٢- الحصول على مخرجات تعليمية متميزة:

تعمل جامعات منظمات الأعمال على تحقيق هذا الهدف من خلال التوافق والموائمة بين أهداف العمل وإستراتيجيات التعلم والتنمية المهنية، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين الأداء على المستوى الفردي والمؤسسي. (Christopher S and James OP.Cit, 19)

الأنماط الإدارية لجامعات منظمات الأعمال:

تركز جامعات منظمات الأعمال على الدور الرئيسي للتعلم والمعرفة في إيجاد الميزة التنافسية Competitive Advantage والحفاظ عليها ويتنوع النمط الإداري والتنظيمي لجامعات منظمات الأعمال ما بين المركزية، واللامركزية، والفيدرالية والشبكية. ويتوقف اختيار النمط الإداري الأفضل على عدة عوامل، منها: حجم المنظمة (صغيرة ذات ثقافة واحدة، أم كبيرة ومتنوعة ذات فروع ومراكز في مناطق جغرافية متنوعة)، عدد الطلاب والعاملين بمنظمة الأعمال (قليل في مكان واحد، أم كبير في مواقع جغرافية مختلفة) (Christopher, OP.Cit, 20)

ويتميز كل نمط من مجموعة من المزايا، كما يشوبه بعض السلبيات، ويمكن توضيح ذلك فيما يأتي.

١. النمط الإداري المركزي (Centralization Model):

يتميز هذا النمط ب: السيطرة القوية على جميع جوانب التعليم والتدريب والتنمية، وضمان الاتساق وعدم الاختلاف في سياق منظمة الأعمال، وفي الوقت ذاته يعاني هذا النمط من: عدم التمكين للمسويات الأدنى، كما أن البرامج المقدمة قد لا تعكس الواقع الحقيقي للعمل - خاصة - في الفروع البعيدة.

٢. النمط الإداري اللامركزي (Decentralization Model):

يتميز هذا النمط ب: التمكين للفروع والوحدات البعيدة، والبرامج المقدمة معبرة وأكثر ارتباطاً بواقع العمل ومتطلباته، ويتيح الفرصة لتحقيق الأهداف المطلوبة في الوقت المناسب. وفي الوقت ذاته يُعاني هذا النمط من: صعوبة ضمان الاتساق بين البرامج المقدمة، ودع تشتيت الجهود والازدواجية فيها، ولا يركز على البعد الإستراتيجي - في الغالب - وإنما يركز فقط على الوقت الراهن.

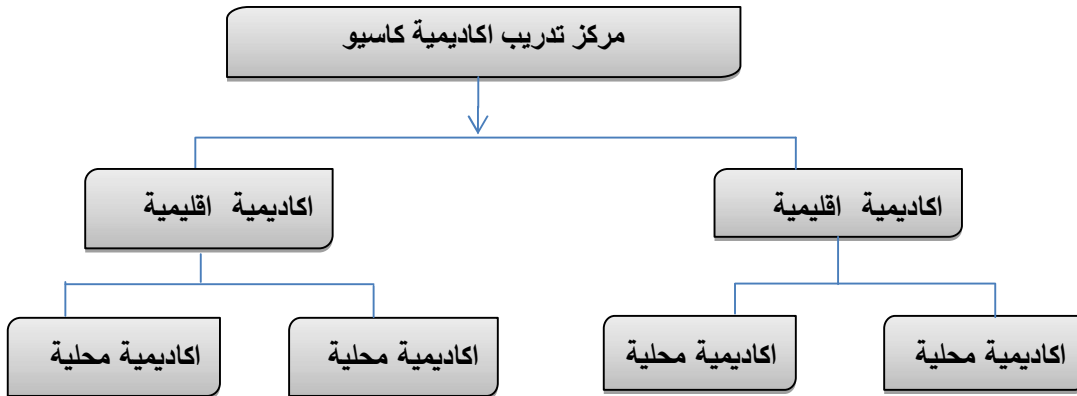
٣. النمط الإداري الفيدرالي (Federal Model):

يتميز هذا النمط ب: تحقيق التوازن بين السيطرة المحكمة والحرية، والسماح بتحقيق التوافق في الآراء، ويدعم الإستراتيجية طويلة المدى. وفي الوقت ذاته يعاني هذا النمط من أنه: يستغرق الكثير من الوقت لعمل الشيء بطريقة جيدة، ويتطلب أعضاء على درجة عالية من المهارة والقدرة على بناء فرق العمل.

٤. النمط الشبكي (Network Model):

يتميز هذا النمط ب: المرونة والحية في الاختيار، ووجود ترتيبات غير رسمية بين وحدات العمل، كما أن بعض الوحدات من الممكن أن تعمل معاً في قضية معينة دون الباقي. وفي الوقت ذاته يعاني هذا النمط من: التغيير المستمر للتحالفات ومنظمات الأعمال، وعدم الاستمرارية.

وتعتمد أكاديمية منظمة الأعمال كاسيو (Cisco Networking Academy) على النمط الإداري اللامركزي في إدارة عمليات التعليم والتدريب وتأخذ البنية التنظيمية لها الشكل الآتي:



شكل (١) البيئة التنظيمية لأكاديميات شبكات عمل كاسيو:

ويبين الشكل السابق أن أكاديمية كاسيو تضع الخطوط العريضة للتعليم والتدريب، أم التنفيذ فيقع على عاتق الوحدات الفرعية حسب متطلباتها والإقليم الذي تخدمه.

أدوار ووظائف جامعات منظمات الاعمال:

وسيتضح ذلك من خلال ما يلي:

١ - تدعيم العمل والأهداف:

يوجد عدداً من الوظائف التي تقوم بها جامعة منظمات الأعمال وهي تتضمن: إدارة توقعات العاملين فيما يتعلق بأهمية التعلّم والتدريب داخل العمل، وتيسير مشاركة المعلومات

داخل المؤسسة؛ وتكوين هياكل متمكنة، وتقديم النصح لإدارة الموارد البشرية وتنمية سياسات الموارد البشرية لضمان أن الهياكل والسياسات متفقة مع أهداف التعلم الخاصة بالمؤسسة، وتدعيم إنشاء منظمات الأعمال مع أفراد ومؤسسات خارجية لاستثارة المناقشات، والتحديد للتفكير الحالي والمعايير التنظيمية، وتطوير وتنسيق المقاييس المترية لتوضيح الأهمية والقيمة وتثمين التعلم داخل المؤسسة. (Prince and Beaver, 2001, pp.27-70)

٢- الشبكات الإلكترونية:

وهي تعتبر من ضمن الأمور التي تساعد المؤسسات على الشراكة، باستخدام التقنية، وهذا لا يعود فقط للمجتمعات الداخلية والخارجية فقط، وإنما للعمليات التي تتحكم في كيفية تفاعل الأفراد، وكما يمكن أن يكون من خلال الوسائل الإلكترونية، وكذلك يمكن أن يكون أيضاً من خلال الشبكات المرتبطة لعلاقات الأفراد والعمل، وداخل جامعة الشركات، وبالتالي سيكون من الضروري تيسير تطوير الشراكات مع المؤسسات لتقديم تداخلات التعلم داخل المؤسسة. وسوف تزيد من أهمية الشبكات وعمليات الشراكة لتكون المؤسسة قادرة على تقديم التدريب والتنمية باستمرار حتى بأسلوب عن بُعد. (Prince and Beaver, 2001, pp.27)

٣- نظم المعلومات والعمليات:

هناك ثورة هائلة في مكونات الحاسب الآلي من برامج تطبيقية ومكونات، والتي تعمل على زيادة قدرة المؤسسة لتقوم ببناء قواعد بيانات، وتنشئ نظم للخبرات، وتوظيف برامج تطبيقية لاتخاذ القرار، ولكن من الضروري مراعاة أن استخدام الأجهزة التقنية يعتمد في النهاية على الأفراد الذين يقومون باستخدامها، مما يجعل لجامعة منظمات الأعمال دوراً هاماً في تطوير نظم المعلومات داخل المؤسسات والشركات، حيث يرى Nurmi أن إدارة المعرفة وإنتاج المعرفة يتم اعتبارهما من أهم عمليات العمل التي ستعتمد عليها منظمات الأعمال في المستقبل لكي تحقق النجاح

٤- عمليات الأفراد:

يعود هذا إلى العمليات التي تبني وتدعم المعنى المشترك، وتيسر وتدعم التعلم داخل المؤسسة، وهذا لا يرتبط بمستويات المهارة وقدرات العاملين على استخدام التقنية فقط، وإنما أيضاً الطرق التي تتمكن المؤسسة بواسطتها بناء آليات وعمليات لإنشاء ثقافة مشتركة ومفهومة.

وتتعلق عمليات الأفراد بممارسات قسم الموارد البشرية، فهذا يمتد إلى ما بعد تقديم التدريب والتعليم، حسب متطلبات الأفراد لضمان أن سياسات الموارد البشرية بالمؤسسة متفقة لتدعيم التعلم ومشاركة المعرفة.. (Leopold et al., 1999).

٥ - عمليات التعلم:

تمثل محاولات المؤسسة لإنشاء منظمة للتعلم في أنها قائمة على تكوين ثقافة "التعلم" التي يدعمها التعليم والتدريب. وتؤثر جامعة منظمات الأعمال في تعليم الأفراد العاملين بالمنظمة، وفي قدراتهم على اتخاذ القرارات، - مع الوضع في الاعتبار التغيير في سياسات المؤسسة للقيام بعمليات تعلم الأفراد والتعلم التنظيمي.

البرامج الدراسية والأنشطة التدريبية لجامعات منظمات الأعمال:

ما يميز البرامج والأنشطة التدريبية لجامعات منظمات الأعمال اتساع دائرة الجمهور الذي تعمل الجامعة على خدمته، حيث تشمل سلسلة القيمة الموردين والعملاء ولا تقتصر - فقط- على الطلاب والعاملين. فلقد اتجهت العديد من جامعات منظمات الأعمال إلى توسيع دائرة المستفيدين منها، وذلك عن طريق قبول طلبات المنظمات الأخرى بفتح أبوابها لأعضائها والعاملين فيها، لحضور البرامج التي تقدمها، وقد بدأ ذلك مع المنظمات ذات الصلة بمنظمة الأعمال، مثل الموردين والعملاء وغيرهم من الشركاء الاستراتيجيين، ولم يقتصر الأمر على تلك المنظمات بل عملت بعض جامعات منظمات الأعمال على فتح أبوابها أمام الجمهور على اختلاف فئاته، للالتحاق بالبرامج التي تقدمها. وتعد جامعة ديزني أشهر تلك الجامعات، حيث عمدت إلى فتح أبوابها أمام أي فرد يرغب في حضور البرامج التي تقدمها مقابل دفع الرسوم اللازمة. كما قامت بعض الجامعات الأخرى بتسويق برامجها إلى المجتمع مثل جامعة ستروم Satrum University. وهذا التوجه لا يعني ابتعاد جامعات منظمات الأعمال عن هدفها الرئيس التي أنشئت من أجله وهو تعليم العاملين الحاليين والمحتملين (الطلاب) وإعداد قوى عاملة تمتلك الكفاءات والمهارات التي يتطلبها سوق العمل. (Derek Bok, 2008, 40)

والجدير بالذكر أن البرامج والأنشطة التدريبية والعلمية بجامعات منظمات الأعمال تخضع لعملية تجريب واختبار قبل البدء في تنفيذها بعام على الأقل، حتى تضمن هذه الجامعات أكبر الفوائد التي تعود من تلك البرامج والأنشطة على الطلاب والعاملين الحاليين بمنظمة الأعمال الأم. وترتبط البرامج والأنشطة بجامعات منظمات الأعمال بشكل كلي بمجال عمل منظمات الأعمال التابعة لها. وتتنوع البرامج والأنشطة التدريبية من برامج تمهيدية وبرامج

وأشطة متخصصة وبرامج التعليم المستمر والتي تهتم بتقديم التعليم والتدريب للعاملين بمنظمات الأعمال طوال حياتهم المهنية والوظيفية. كما تقدم جامعات منظمات الأعمال برامج الماجستير والدكتوراه في مجال التخصص لطلاب الدراسات العليا وهم العاملين الحاليين بمنظمات الأعمال. وتستخدم جامعات منظمات الأعمال الوسائط التكنولوجية الحديثة المتمثلة في المواقع الإلكترونية والفصول من بعد وبرامج الملتقى الافتراضى وقناة الجامعة التليفزيونية والتلفزيون الرقمة وذلك لعرض وتقديم البرامج والأنشطة التدريبية. (Derek Bok Op.Cit, 42)

وتتسع البرامج والأنشطة التدريبية بجامعات منظمات الأعمال لتشمل برامج وأنشطة تدريبية تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس والمدربين بها، والطلاب والعاملين، وذلك عن طريق عمل وتصميم قاعدة بيانات تحتوى على أحدث ما توصل إليه العلم الحديث في مجال تخصص الجامعة وعمل منظمة الأعمال التابعة لها. كما تعمل جامعات منظمات الأعمال في تقديم البرامج والأنشطة التدريبية والتعليمية بالاعتماد على الخبراء والمتخصصين ليس من داخل الجامعات فقط، بل تشمل الخبراء وأعضاء هيئة التدريس من الجامعات التقليدية في مجال تخصصها وعمل منظمات الأعمال التابعة لها.

(Mark Allen Op.Cit, 87)

التمويل :

يتم تمويل جامعات منظمات الأعمال تمويلًا ذاتيًا، حتى تقوم بتوليد الدخل الخاص بها، من خلال القيام بإعداد برامج تدريبية مثل الجامعات التقليدية والحصول على موارد مقابل التدريس لعملاء العمل الداخليين باستخدام إستراتيجية "تحصيل موارد مقابل الخدمة" وعندما تحقّق البرامج التدريبية التي يتم تقديمها من خلال جامعة منظمات الأعمال لأهداف المنظمة، فإنه سوف يتم الحصول على مكاسب من خلال الأرباح المتزايدة وانتماء الموظفين ورضاءهم، وتحصل جامعات منظمات الأعمال على ٦٥ % من تمويلها مما تخصصه المنظمات، ونظرًا لأن جامعات منظمات الأعمال تظهر ما بها من قيمة، فإن وحدات العمل تدفع الكثير في مقابل التعلم الذي يساعدها على بلوغ أهدافها. ولا تغطي رسوم التعليم سوى ٥% من تمويل جامعات منظمات الأعمال بالنسبة للبنية الأساسية التي يجب أن تكون متوفرة لبناء بيئة تعلم ناجحة، فإن البنية الأساسية تنقسم إلى مجموعات ثلاث رئيسة؛ كالتالي Prince and (Beaver,2001,pp.27-70)

- ✘ البنية الأساسية المادية لتوفير (الصفوف المخصصة /المشتركة مع نشاطات أخرى)، وساحة عقد المؤتمرات (مخصصة /مشتركة مع نشاطات أخرى)، ومناطق للتدريب/الخبرة المباشرة/العروض التوضيحية، وأماكن للمعيشة خاصة بالتدريب أو ببرامج الاندماج في المنظمات، والأنشطة المادية/تفاعل الفريق، والتفاعل الاجتماعي.
- ✘ البنية الأساسية الفنية لتقديم الدعم لما يلي: التعلم الإلكتروني (نظام إدارة التعلم، التعاون الافتراضي، ومحتوى التعلم)، والإنترنت الرئيس/ الإنترنت الداخلي/ أدوات التدريب القائمة على الحاسب الآلي.
- ✘ البنية الأساسية الخدمية لتقديم الدعم لما يلي: الشراكات مع مقدمي التدريب الرواد لتقديم مجموعة متنوعة من صفوف التدريب في جوانب؛ مثل: "تنمية القيادة"، و"التدريب على كيفية الإشراف"، و"التدريب في المبيعات والتسويق"، و"مهارات العرض"، و"بناء الفريق"، وما إلى ذلك، والإدارة واللوجستيات (نقل الموارد) إلى المشاركين الزائرين، وتلبية احتياجاتهم نقلهم ومعيشتهم ودعمهم محلياً، وتقديم الغذاء/الدعم العلاجي بالمستشفيات.

قياس وتقويم الاداء بجامعات منظمات الاعمال

تستخدم جامعات منظمات الأعمال أدوات ووسائل لقياس الأداء والتقويم، بالإضافة إلى سعيها للحصول على الاعتماد؛ وذلك لضمان مؤشرات عالية التأثير في جودة أداء الطلاب والعاملين بداخلها وتقديم أفضل المخرجات التي يتطلبها سوق العمل العالمي. وتتنوع وسائل التقويم المستخدمة لتقويم أداء جامعات منظمات الأعمال وفقاً لنشاطها وتخصصها وطبيعة البرامج التي تقدمها لطلابها. فالقياس والتقويم الدقيق لا يحققان فقط قدر أكبر من المحاسبية لجامعات منظمات الأعمال، والقدرة على إظهار العائد من الاستثمار الذي تقوم به منظمات الأعمال في مجال إدارة الموارد البشرية والأصول المعرفية، وإنما أيضاً ينبغي أن يحقق التركيز الواضح والقيادة الفعلية لأداء أفضل. (Mark Allen , Op.Cit, 26)

نماذج لجامعات منظمات الاعمال:

سوف يتناول الباحث نموذجان لجامعات منظمات الاعمال وهما:

جامعة كيترنج بالولايات المتحدة:

تحتل جامعة كيترنج Kettering المرتبة الأولى في مجال الهندسة الصناعية والتجميع. وقد بدأت جامعة كيترنج علي يد المهندس والمخترع ورجل الصناعة والفيلسوف الاجتماعي الأمريكي تشارلز كيترنج Charles Kettering (1876-1958) الذي كان يعتقد أن كلاً من

المعرفة النظرية والخبرة العملية هما من العناصر الفردية للتعليم، وقد أنضم تشارلز كيترنج وديورانت - معا في هذا الفكر، من أجل إيجاد رؤية لتوفير قوي عاملة ماهرة ومؤهلة في مجال صناعة السيارات والتي كانت آخذة في النمو والانتشار في بدايات القرن العشرين، ومن ثم بدأت جامعة كيترنج علي شكل بدراسة ليلية لتعليم وتدريب جميع العاملين بمنظمة جنرال موتورز من مهندسين ومديرين ومصممين وفنيين في مدينة فلنت Flint بولاية ميتشجن Michigan ومع مرور الوقت تطورت هذه الدراسة حتى أصبحت جامعة كيترنج التي تحمل الآن أسم مؤسسها.

ومن ثم، فإن جامعة كيترنج تطورت من مدرسة للسيارات عام ١٩١٩م، ثم تحولت في عام ١٩٢٣ إلى معهد فلينت للتكنولوجيا، وفي عام ١٩٢٤ تطور المعهد وأصبح معهد جنرال موتورز وفي عام ١٩٨٢ استقلت منظمة جنرال موتورز عن المعهد وتغير مسمى المعهد إلى معهد جنرال موتورز للهندسة والإدارة GMI، ومع تطور الوقت وأصبحت السلطة ممنوحة للمعهد للتقديم برامج دراسات على نطاق أوسع، تحول وتغير مسمى المعهد إلى جامعة كيترنج وذلك من بداية عام ١٩٩٨م. (Kettering University, Kettering, 2016, 2)

رؤية الجامعة:

تعمل جامعة كيترنج على إعداد استراتيجيات متكاملة تمكنها من تحقيق الريادة والتميز في مجالها وتتمثل رؤية الجامعة في أن تكون "جامعة رائدة على المستوى العالمي في التعليم المتكامل مع العمل، وعلى المستوى القومي في مزج النظرية بالتطبيق وعلى المستوى الإقليمي في تحقيق النمو والتنمية الاقتصادية.

ومما سبق يتضح أن رؤية جامعة كيترنج تسعى إلى تحقيق زيادة العالمية في مجال توفير التدريب والتعليم، الذي يرتبط ارتباطاً مباشراً بمجال العمل الذي أكدت رؤية الجامعة من أهمية الارتباط بين عمل ونشاط الجامعة ومنظمة جنرال موتورز ومجال صناعة السيارات، وذلك عن طريق ربط التعليم بمجال عمل المنظمة واستراتيجيتها.

رسالة الجامعة:

من خلال رؤية الجامعة يتم وضع الرسالة، وحيث أن رؤية جامعة كيترنج قائمة على أهمية التعليم التعاوني، وربط مزج النظرية بالتطبيق، تقديم ترجمة هذه الرؤية في رسالة الجامعة والتي نصت على "إعداد قادة المستقبل للمجتمع العالمي، وذلك من خلال توفير برامج نموذجية في الهندسة والعلوم والإدارة، وتسعي الجامعة إلى والتي نصت على "إعداد قادة المستقبل للمجتمع العالمي، وذلك من خلال توفير برامج نموذجية في الهندسة والعلوم والإدارة، وتسعي الجامعة إلى تحقيق ذلك من خلال الناتج العديد من الآليات ومنها:

- ✦ تمكين التعلم: Empowering Learning وذلك من خلال تحقيق التوازن بين العمليات التعليمية الأكاديمية والعملية التطبيقية، التي تعد الطلاب والتعليمية مدي الحياة، ومن ثم يقدمون اسهامات طيبة ونافعة لمجتمعهم.
 - ✦ توسيع المعرفة من خلال البحوث المنظمة مع التركيز على البحوث التطبيقية.
 - ✦ التأكد على أهمية الاندماج والمشاركة والشراكة مع المؤسسات الأخرى.
- (Kettering University, our history, Available on <http://www.kettering.edu/our.History.Reoriented> 21/3/2017.)
- مما سبق يتضح دور الرسالة والرؤية معا، وأن الرسالة جاءت كترجمة واقعية لرؤية الجامعة، وعملت على التأكيد على أهمية مزج النظرية بالتطبيق من أجل توفير قوي عاملة مؤهلة ومدربة جيداً بما يخدم متطلبات واحتياجات المجتمع.

قيم الجامعة وأهدافها :

- تقوم جامعة كيترنج علي بث العديد من القيم داخل التعلمين والملتحقين معها ومنها، نجاح الطالب والقيادة والتميز والجودة، والاحترام المتبادل والعمل الجماعي والمرونة، والابداع والابتكار والأمانة والانفتاح، وهذه القيم تتفق مع رؤية وسياسة الجامعة اللتان تؤكدان على إعداد المواطن القائد والمبدع المؤهل تأهيلاً تطبيقياً ومهارياً ووجدانياً، والتأكيد أيضاً على أهمية إعداد المواطن العالمي الذي يستطيع الانفتاح علي العالم أجمع ويتعامل مع ثقافات مختلفة.
- ومن ضمن الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها ما يلي:
- ✦ إنشاء إدارة ومؤسسة تعليمية، تتيح للطلاب التعلم العديد من فروع المعرفة والتي تساعدهم في الحصول على الوظائف الملائمة، والتي تتطلب المعرفة التطبيقية للعلوم.
 - ✦ إعداد وتوفير قوي عاملة مؤهلة ومدربة تدريباً وتأهيلاً تطبيقياً ومعرفياً ومعماريًا ووجدانيا لكي تواكب المستجدات التي تطرأ على سوق العمل العالمي.
 - ✦ نقل المعرفة في الموضوعات العلمية والهندسية والثقافية وإدارة الأعمال والاقتصاد والمالية والتسويق ومجالات المعرفة الإنسانية.
 - ✦ القيام بالعديد من البحوث في شتي المجالات ذات الصلة بمجال المنظمة الأم.
 - ✦ منح الشهادة العلمية على جميع المستويات والدرجات العلمية.
 - ✦ القيام بشراكات وتحالفات تعليمية مع المؤسسات التعليمية الأخرى.
 - ✦ الاستثمار في رأس المال البشري.

(Kettering University, undergraduate catalog 2015-2016, Flint: Kettering University, 2016, P.18)

إدارة الجامعة :

تدار جامعة كيترنج بواسطة مجلس الأمناء Beard of trustees وهو السلطة المسؤولة عن وضع الرؤية والرسالة المرتبطة بالجامعة بالإضافة إلي السياسات المالية للجامعة والقيام بالعديد من الوظائف الأخرى، لتعيين هيئة التدريس والتطبيقات الرئيسيين والاستثمار ومنح الدرجات العلمية، ويتكون مجلس أئناء الجامعة من ٣٠ عضواً إلي خمسين عضواً، وتوجد لائحة داخلية للجامعة توضح كيفية انتخاب أعضاء مجلس الأبناء وبدء عملهم تتراوح لمدة ثلاث سنوات، علي أن يترشح العضو مرتين فقط ومنها فترته التي قضاها، ويتبع مجلس أمناء الجامعة بمجموعة من اللجان والتي تختص كل لجنة معها بالعديد من الاختصاصات المحددة، وتقوم لجنة الترشيح والعولمة بالتوجيه في اختيار أعضاء ومجلس الأبناء، ومن بين اللجان التابعة لمجلس الأبناء اللجنة التنفيذية ولجنة الشؤون الأكاديمية ولجنة العلاقات الخارجية ولجنة الترشيح والعولمة ولجنة التعلم التجريبي ولجنة خدمات التشغيل، والجدير بالذكر أنا كل لجنة من هذه اللجان تختص باختصاصات معينة أولهما السلطة والصلاحيات الكاملة في اتخاذ القرارات التي تساعد علي تسيير أمورها وأعمالها. كما أن هذه اللجان تخضع للتغيير وفقاً للأولويات والاحتياجات في الجامعة. ويرأس كل لجنة من هذه اللجان نائب لرئيس الجامعة في ذات عمل اللجنة المختصة فهناك نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية ونائب رئيس الجامعة لخدمات التسجيل، ونائب الشؤون الطلابية. فهناك العديد من نواب لرئيس الجامعة، ويقوم كل نائب بحضور اللجنة التابعة له في مجلس الأبناء.

(Kettering University, Vision, P3 Available on <http://www.kettering.edu/our.History.Reoriented> 21/3/2017)

البرامج الدراسية المستخدمة في الجامعة :

هناك مجموعة من البرامج والمناهج التحضيرية في جامعة كيترنج يجب على الطلاب الملتحقين بها أنا يتجاوزها خصوصياً في مجالات العلوم والرياضات واللغة الإنجليزية، كما يجب على الطلاب أن يكونوا قد درسوا بعض القرارات لمدة زمنية محددة كدراسة الجبر والهندسة لمدة عام ودراسة اللغة الإنجليزية لمدة ثلاث أعوام.

وتقدم جامعة كيترنج مجموعة من البرامج الأكاديمية التي تواكب متطلبات سوق العمل العالمي، وتقرز من فرص خريجها أن يحصلوا على مكانة وفرصة عمل داخل المنظمة الأم أو أن يكونوا لديهم قدرات تنافسية للعمل في تنظيمات أخرى عالمياً. وتقدم الجامعة مناهج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وجميع هذه البرامج الأكاديمية تتضمن مجموعة من

الدراسات الحرة على مستوى البكالوريوس تقرر الاتصال المكتوب الشفوي والمبادئ الاقتصادية ويدخل إلي العلوم الاجتماعية، وذلك من أجل إكساب الطلاب القدرة علي تعلم المزيد عن الذات والإرث الثقافي وتنمية بعض المهارات الضرورية كالاتصال والتفكير الناقد والثقافة والمجتمع. وتضم جامعة كيترنج (٨) برامج اكااديمية علي مستوى البكالوريوس وتمنح الدرجات العلمية في التخصصات الآتية:

- | | | |
|-----------------------|------------------------|----------------------|
| ١- الهندسة الصناعية | ٢- الهندسة الميكانيكية | ٣. الكيمياء الحيوية |
| ٤. الهندسة الكهربائية | ٥. إدارة الأعمال | ٦. علوم الحاسب الآلي |
| ٧. هندسة الحاسب الآلي | ٨. الكيمياء | |

أما على مستوى الماجستير، فتقدم جامعة كيترنج (٦) برامج دراسية تمنح بها الدرجات العلمية كالتالي:

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| ١. الماجستير في إدارة الأعمال | ٢. الماجستير في الهندسة الكهربائية |
| ٣. الماجستير في إدارة العمليات | ٤. الماجستير في الهندسة الميكانيكية |
| ٥. الماجستير في هندسة أنظمة السيارات | ٦. الماجستير في هندسة التصنيع. |

(Kettering University, Vision, P3 Available on <http://www.kettering.edu/our.History.Reoriented> 21/3/2017)

جامعة بتروناس التكنولوجية بماليزيا(*):

نشأة الجامعة:

تم تأسيس جامعة بتروناس التكنولوجية في ١٠ يناير عام ١٩٩٧ عندما قامت منظمة النفط الوطنية بتروناس بإنشاء جامعة خاصة بها من أجل إعداد وتوفير القوي العاملة المؤهلة

(*) University Technology PETRONAS (2010a), Annual Report 2010 (1 April 2009 – 31 March 2010), Bandar Seri Islander, Tronoh, Perak, Malaysia. Available at <https://www.utp.edu.my/SitePages/Home.aspx> accessed on 1-4-2017

University Teknologi PETRONAS (2010), the University Platform January-June, 2010, Vol. 9, No. 1, Bandar Seri Iskandar, Tronoh, Perak, Malaysia. . Available at <https://www.utp.edu.my/SitePages/Home.aspx> accessed on 1-4-2017

University Teknologi PETRONAS (2011), Annual Report 2011 (1 April 2010 – 31 December 2011), Bandar Seri Iskandar, Tronoh, Perak, Malaysia. . Available at <https://www.utp.edu.my/SitePages/Home.aspx> accessed on 1-4-2017

University Teknologi PETRONAS (2012), Annual Report 2012 (1 January 2012 – 31 December 2012), Bandar Seri Iskandar, Tronoh, Perak, Malaysia. . Available at <https://www.utp.edu.my/SitePages/Home.aspx> accessed on 1-4-2017

University Teknologi PETRONAS (2013), UTP Quarterly Report (April - June 2013), Bandar Seri Iskandar, Tronoh, Perak, Malaysia. . Available at <https://www.utp.edu.my/SitePages/Home.aspx> accessed on 1-4-2017

والماهرة في ذلك المجال تزامناً مع عجز الجامعات التقليدية في إمداد سوق العمل بالقوي العاملة المؤهلة والتي تمتلك مهارات وكفاءات مكان العمل. ولقد كان مسمى الجامعة قبل هذا المسمى الحالي باسم معهد بتروناس للتكنولوجيا (ITP) Institute of technology Petronas، وكان تحت ملكية منظمة بتروناس ومع تطورات التي متعهدها سوف العمل العالمي والتحديات الاقتصادية المشاركة التي شهدتها ماليزيا في أواخر القرن العشرين، منحت وزارة التعليم الماليزية الرخصة للمعهد بأن يصبح ذات صلاحية في إعطاء التدريبات والقرارات الدراسية بموجب "التنظيم الأساسي للمعهد التعليم العالي لعام ١٩٩٤م، وبدأ المعهد العمل بجوار مقر المنظمة الأم في عام ١٩٩٥، مكان مقر العهد في ولاية كاجانج، سيلانجور، ثم تطور المعهد إلي أن أصبح "جامعة بتروناس التكنولوجية في ١/٧/١٩٩٦م.

تخرج العديد من الطلاب من الجامعة أي ما يقارب من ١٠٠٠ خريج وتضم الجامعة حالياً أكثر من ٦٠٠٠ طالباً في مرحلة البكالوريوس، وحوالي ١٢٠٠ طالباً في مرحلة الدراسات العليا من مختلف بلدان العالم، وبتقديم إلى مد العديد من البرامج التعليمية في الهندسة والتكنولوجيا. ومع مرور الوقت وتحديد في أوائل القرن الحادي والعشرين، حصلت جامعة بتروناس علي تصنيف (٤ نجوم) وفقاً لتصنيف كواكيو اريلاي سيموندر (Quacquarelli Symonds Qs) ويعد هذا التصنيف متميزاً للجامعة في ظل وجود أقصى تقدير (٥ نجوم) وتمنح الجامعة هذا التصنيف في إذا كانت مجالات عملها تنصب في المجالات التالية، فرص العمل والتدويل، والابتكار والمرافق، ونظم القبول، وحصلت الجامعة مؤخراً وتحديد في عام ٢٠١٤ علي المرتبة (٢٠٠) كأفضل جامعات العالم في مجال الهندسة الكيميائية وفي المرتبة (٣٣٥) في مجال الهندسة والتكنولوجيا وفقاً لتصنيف (QS) وتجري الجامعة الآن العديد من الأبحاث العلمية والأنشطة البحثية بالتعاون مع المنظمة الأم.

رؤية الجامعة:

تتميز رؤية جامعة بتروناس بوصفها وواقعيتها وقابلية التطبيق في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية للجامعة، وتتمثل رؤية الجامعة في "الريادة في التعليم التكنولوجي، وأن تصبح مركزاً للإبداع والابتكار".

رسالة الجامعة:

وتتمثل رسالة الجامعة في "أن تصبح جامعة بتروناس معهداً للتعليم العالي، وتقديم فرص السعي وراء المعرفة والخبرات للنهوض بالهندسة والعلوم والتكنولوجيا من أجل تعزيز القدرة التنافسية للبلاد.

أهداف الجامعة :

- تسعي الجامعة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي ترتبط ارتباطاً مباشراً برؤية رسالتها، وهذه الأهداف تتمثل في:
- ✘ إعداد قوي عاملة مؤهلة ومدربة بشكل مهني وتطبيقها.
 - ✘ تقديم جيل من الأفراد لدية القدرة على الابتكار والأبداع.
 - ✘ إعداد خريجين يمتلكوا مهارات وكفاءات سوق العمل العالمي بما يمكنهم من أن يصبحوا قادة للصناعة مستقبلاً وقادة للأمة.
 - ✘ تعزيز الابتكار والابداع وتوسيع حدود التكنولوجيا والتعليم بما يخدم المجتمع.
 - ✘ رفع كفاءة الجامعة من خلال تحسين جودة البرامج التعليمية والأكاديمية التي تقدم للطلاب.
 - ✘ تعزيز القدرات التنافسية لدي خريجها والارتقاء بالمنظمة الأم
 - ✘ تنمية المهارات والاستعدادات القيادية لمواجهة تحديد سوق العمل العالمي.
 - ✘ ضمان الحصول على المواهب والقدرات التي ترفع من تصنيف الجامعة وترفض المنظمة الأم وتدفع عمله النمو الاقتصادي للدولة.

القبول بالجامعة:

- يشترط على جميع الطلاب المتقدمين للالتحاق بجامعة بتروناس أن يجتازوا برنامج الدراسات التأسيسية Foundational Program، كذلك يجب عليهم الحصول على شهادة الثانوية الماليزية Sijil pelajaran Malaysia (SPM) أو ما يعادلها من المؤهلات، والوفاء بالمتطلبات الحاصلة بكل برنامج.
- فالطلاب المتقدمون للالتحاق ببرنامج التكنولوجيا، يجب أن يجتازوا ٥ ساعات معتمدة (بتقدير) تشتمل مقررات لغة البهاسا ملايو ولغة البهاسا إنجربيس الرياضيات، بالإضافة إلى أي مقررين آخرين غير مقررات اللغة، بالإضافة إلى ذلك وثائقهم يجب أن يجتازوا المستوي العادي (0- Level) واجتياز ٥ ساعات معتمدة بتقديرات (C) في القرارات الآتية: الرياضيات، وأي مقررين آخرين ماعدا مقررات اللغة.
- وعلاوة على ذلك، يجب أن يحصل الطالب علي ٦ درجات في امتحان اللغة الدولي TELTS، ويتوجب على الطلاب المتقدمين للالتحاق بالجامعة وفي ذلك البرنامج أن يقوموا باستيفاء جميع المتطلبات الصحية وفقاً للمبادئ التوجيهية الفحص الطبي والتأمين الصادرة من وزارة التعليم الماليزية.

البرامج الدراسية بالجامعة:

تقدم جامعة بترonas ثلاث برامج أكاديمية وهي:

١- برنامج الدراسات التأسيسية.

٢- برامج البكالوريوس.

٣- برامج الدراسات العليا.

١. برنامج الدراسات التأسيسية:

يلتحق بهذا البرنامج الطلاب الذين نجحوا في شهادة الثانوية الماليزية أو أي شهادة معادلة لها، ويعد هذا البرنامج تمهيداً وإعداداً للطلاب للقبول ببرامج البكالوريوس المختلفة، وهو برنامج أكاديمي متكامل يزود الطلاب بالمهارات والمعارف التي ترتبط بمجال تخصصه في برامج البكالوريوس.

تصل مدة هذا البرنامج إلى سنة كاملة مقسمة إلى ٣ فصول دراسية وعندما يجتاز الطلاب هذا البرنامج فإنهم يمكنهم الاستمرار في الدراسة للحصول على درجة البكالوريوس ولكي يكمل الطالب دراسته بهذا البرنامج، فإنه يتوجب عليه النجاح في القرارات المطلوبة جميعها، وإكمال عدد لا يقل عن (٥١) ساعة معتمدة ويحصل على تراكمي لا يقل عن ٢,٠٠.

٢. برامج البكالوريوس:

عندما ينتج ينتهي الطالب من دراسة برنامج الدراسات التأسيسية ويستوفي جميع المتطلبات اجتيازه هذا البرنامج، فإنه يؤهل للالتحاق ببرامج البكالوريوس ويختار أحد هذه البرامج:

- ✦ بكالوريوس الهندسة الكيميائية
- ✦ بكالوريوس الهندسة الكهربائية
- ✦ بكالوريوس الهندسة الميكانيكية
- ✦ بكالوريوس الهندسة البترولية
- ✦ بكالوريوس الهندسة المدنية
- ✦ بكالوريوس تكنولوجيا المعلومات الاتصالات.
- ✦ بكالوريوس الهندسة علوم الأرض البترولية
- ✦ بكالوريوس العلوم في الكيمياء التطبيقية.
- ✦ بكالوريوس الهندسة في الفيزياء التطبيقية.

٣- برامج الدراسات العليا:

تمنح وتقدم جامعة بترولوناس العديد من البرامج الدراسات العليا سواء على درجة الماجستير أو درجة الدكتوراه، ويوجد بالجامعة نظام لنيل درجة الماجستير والدكتوراه، فهناك بطريقة البحث للدكتوراه، وبنظام الكورسات والاطروحات البحثية في الماجستير. وفي نفس برنامج البكالوريوس بالإضافة إلى برنامج إدارة الطاقة في الماجستير، وبرنامج هندسة البترول للدكتوراه.

وتسير جامعة بترولوناس وفق نظام الساعات المعتمدة، وتقدم الجامعة العديد من الأساليب التدريسية ومنها المحاضرات والدروس التعليمية، العمل داخل المختبرات، والتعلم المشروع والتعلم القائمة على الفريق، والتدريب الصناعي، والتعلم عن بعد واستخدام مصادر بيانات خارجية والأنشطة المعتمدة للمصاحبة للمنهج الدراسي بالإضافة إلى الأنشطة اللاصقة. وفي ذات السياق، يتضمن البرنامج الأكاديمي في جامعة بترولوناس الضوابط الآتية والتي تحدها لائحة الجامعة.

- ✘ تسجيل القرارات . يتم في بداية الفصل الدراسي والتسجيل في الفصل التالي يتم في نهاية كل فصل دراسي.
- ✘ إضافة أو حذف مقرر . خلال أو أسبوعين من الفصل الدراسي.
- ✘ الانسحاب من القرارات بحلول الأسبوع الثامن من الفصل الدراسي وحضور (٩) ساعات معتمدة.
- ✘ الانسحاب من الانتماءات بناء على توجيه مجلس الجامعة بظروف قهرية.
- ✘ حضور المحاضرات. حد أدنى (٩٠ %) لكل مقرر .
- ✘ تأجيل الدراسة: لمدة أقصاها فصلين دراسيين متتاليين في كل مرة.

إدارة الجامعة:

تتعدد الجهات التي تتولي إدارة جامعة بترولوناس والإشراف على أنشطتها المختلفة ما بين مجالس ولجان أكاديمية وإدارية وأفراد يتحملون مسئولية إدارة الأمور الإدارية والتنفيذية، وتمثل بكل الجهات في الآتي:

- | | |
|-----------------------------|---|
| ١. مجلس الشيوخ الأكاديمي | ٢. اللجنة الأكاديمية للجامعة. |
| ٣. لجنة الامتحانات بالجامعة | ٤. لجنة الانضباط الأكاديمي |
| ٥. لجنة التظلمات للاختبارات | ٦. مدير الجامعة |
| ٧. مسجل الجامعة | ٨. نائب مدير المراجعة للشئون الأكاديمية |
| ٩. نائب مدير الجامع | |

الإطار الميداني للبحث:

تهدف الدراسة الميدانية إلى وضع تصور مقترح لجامعة منظمات الاعمال بمصر ويتضمن الإطار الميداني ما يلي:

أ- أدوات الدراسة:

قام الباحث بإعداد عبارات الاستبانة (ملحق رقم ١) في ضوء الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة، وتكونت الاستبانة من من سبعة محاور كالاتي:

- ✘ المحور الاول: روية جامعة منظمات الاعمال.
- ✘ المحور الثاني: رسالة جامعة منظمات الاعمال.
- ✘ المحور الثالث: اهداف جامعة منظمات الاعمال.
- ✘ المحور الرابع: متطلبات جامعة منظمات الاعمال.
- ✘ المحور الخامس: البرامج الدراسية لجامعة منظمات الاعمال.
- ✘ المحور السادس: تمويل جامعة منظمات الاعمال.
- ✘ المحور السابع: تقويم جامعة منظمات الاعمال..
- ✘ المحور الثامن: معوقات تطبيق جامعة منظمات الاعمال

ب- عينة الدراسة:

بلغت عينة الدراسة ككل (١٣٧) من اجمالى (٣٦٠)، و بنسبة ٣٧% من المجتمع الاصلموزعين كالاتى (٥٧) عينة من اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنسبة من اجمالى (١٣٩) ١٣٩ وبنسبة ٤١% من اجمالى المجتمع الاصلى، (٤١) من اعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة من اجمالى (١١٠) وبنسبة ٣٧% من اجمالى المجتمع الاصلى، (٣٩) من اعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة من اجمالى (١١١) بنسبة ٣٥% من اجمالى المجتمع الاصلى.

ج- المعالجة الإحصائية:**صدق الاستبانة:**

اعتمد الباحث في حساب صدق الاستبانة على صدق المحكمين حيث عرضت الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين بكلية التربية بأسيوط وذلك لمعرفة

وجهاً نظرياً والاستفادة من ملاحظاتهم فيما احتوته الاستبانة من أبعاد، ومدى ملاءمتها لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية، وبناء على الآراء التي تقدم بها السادة المحكمون، تم تعديل بعض العبارات، وإضافة عبارات أخرى، كما تم حذف العبارات التي قلت فيها نسبة موافقة المحكمين عن ٨٠%.

ثبات الاستبانة:

استخدم الباحث طريقة الاحتمال المنوالي Mode Probability، نظراً لمناسبته لطبيعة الدراسات التربوية وقدرته في الكشف عن دقة وإتقان الاستبانة فيما تزودنا به من معلومات، وذلك دون الحاجة إلى إعادة التطبيق تحت نفس الشروط وعلى نفس الأشخاص وطبقاً لهذه الطريقة قام الباحث بحساب ثبات الاستبانة، وذلك كما يلي:-
أ- حساب ثبات كل عبارة من عبارات الاستبانة باستخدام المعادلة الآتية.

$$\left[\frac{n - 1}{n} \right] = \text{معامل الثبات}$$

حيث: (ن) عدد الاحتمالات الاختيارية.

حيث: (ن) عدد الاحتمالات الاختيارية.

(ل) الاحتمال المنوالي أي أكبر تكرار لأي احتمال اختياري من الاحتمالات التي

تحتوي عليها العبارة مقسوماً على العدد الكلي لأفراد العينة.

ب- حساب ثبات كل محور من محاور الاستبانة من خلال الوسيط لمعاملات العبارات المكونة له.

ج- حساب ثبات الاستبانة ككل من خلال الوسيط لمعاملات ثبات المعايير التي تتكون منها كل استبانة وفيما يلي نوضح معاملات محاور كل استبانة على حدة:

جدول رقم (٥)
معاملات ثبات استبانته

المحور الثامن		المحور السابع		المحور السادس		المحور الخامس		المحور الرابع		المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول	
ع	ث	ع	ث	ع	ث	ع	ث	ع	ث	ع	ث	ع	ث	ع	ث
٠,٤١	٦٩	٠,٧٠	٦٥	٠,٣٩	٥٧	٠,٤٣	٥١	٠,٤٤	٢٥	٠,٤٣	١٧	٠,٤٠	٨	٠,٨٥	١
٠,٦٢	٧٠	٠,٤٠	٦٦	٠,٦٨	٥٨	٠,٤٤	٥٢	٠,٦٧	٢٦	٠,٥٣	١٨	٠,٤١	٩	٠,٦٠	٢
٠,٤٤	٧١	٠,٦١	٦٧	٠,٤١	٥٩	٠,٣٢	٥٣	٠,٤٤	٢٧	٠,٣٥	١٩	٠,٦٣	١٠	٠,٧١	٣
٠,٤٨	٧٢	٠,٥	٦٨	٠,٤٦	٦٠	٠,٢٣	٥٤	٠,٤١	٢٨	٠,٦٧	٢٠	٠,٦٢	١١	٠,٦٤	٤
٠,٥٦	٧٣	٠,٥	ث	٠,٥٤	٦١	٠,٨٤	٥٥	٠,٥٠	٢٩	٠,٥٠	٢١	٠,٦٣	١٢	٠,٦٢	٥
٠,٤٨	٧٤			٠,٦٨	٦٢	٠,٤٢	٥٦	٠,٦١	٣٠	٠,٥١	٢٢	٠,٤٤	١٣	٠,٦٢	٦
٠,٣٥	٧٥			٠,٤٦	٦٣	٠,٤٤	ث	٠,٥٠	٣١	٠,٤٤	٢٣	٠,٦٧	١٤	٠,٥١	٧
٠,٦٨	٧٦			٠,٦٠	٦٤			٠,٤٣	٣٢	٠,٦٧	٢٤	٠,٥٠	١٥	٠,٦٥	ث
٠,٤٦	٧٧			٠,٥٢	ث			٠,٥١	٣٣	٠,٥١	ث	٠,٤٤	١٦		
٠,٤٧	٧٨							٠,٣٢	٣٤			٠,٥٢	ث		
٠,٥٨	٧٩							٠,٤٣	٣٥						
٠,٦٩	٨٠							٠,٥٣	٣٦						
٠,٣٣	٨١							٠,٣٥	٣٧						
٠,٥٠	ث							٠,٦٧	٣٨						
								٠,٥٦	٣٩						
								٠,٥٩	٤٠						
								٠,٤٣	٤١						
								٠,٥٢	٤٢						
								٠,٣٢	٤٣						
								٠,٦٣	٤٤						
								٠,٥١	٤٥						
								٠,٥٠	٤٦						
								٠,٤١	٤٧						
								٠,٥٢	٤٨						
								٠,٣١	٤٩						
								٠,٦٩	٥٠						
								٠,٤٩	ث						

ويتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات كل عبارة من عبارات الاستبانة اكبر من (٠,٢٦) وهى القيمة المناظرة عند حساب معامل الثبات للعينه المأخوذة والمكونة من ١٣٧ فردا. (عبد الله السيد عبد الجواد، ١٩٨٣، ٦٨٤)

وبالتالي لا يمكن حذف أي عبارة من عبارات الاستبانة، وبعد حساب معامل ثبات كل عبارة من عبارات الاستبانة وكل بعد من أبعادها تبين أن معامل ثبات الاستبانة ككل (الوسيط = 0.52) وهى قيمة مناسبة عند الأخذ في الاعتبار أن العينه المأخوذة عند حساب الثبات تساوى (١٣٧) فردا وهذا يدل على صلاحية الاستبانة لتطبيقها على أفراد العينة ككل استخدم الباحث الدرجات الوزنية الآتية ثلاثة درجات وذلك في جميع عبارات الاستبانة.

٢- تم حساب الأوزان النسبية لعبارات الاستبانة باستخدام المعادلة التالية:

$$٣ ك١ + ٢ ك٢ + ٣ ك٣$$

$$\text{ق} = \frac{\quad}{\quad}$$

٣ ن

حيث: ك١، ك٢، ك٣ تكرارات استجابات درجة التحقق (كبيرة، متوسطة، ضعيفة) على الترتيب النسبة لمحاور الدراسة، ن = عدد أفراد العينة

تم تحليل استجابات الأفراد في ضوء المعالجة الإحصائية التالية:

٣- ولحساب الوزن النسبي للمحاور الرئيسية تم استخدام المعادلة التالية:

$$٣ ك١ + ٢ ك٢ + ٣ ك٣$$

$$\text{ق} = \frac{\quad}{\quad}$$

٣ ن

تم تقدير نسبة متوسط شدة الموافقة على كل بند من بنود الاستبانة كما يلي:

نسبة متوسط شدة الموافقة = أكبر درجة موافقة على البند - أقل درجة موافقة

عدد الاختيارات

$$\text{نسبة متوسط شدة الموافقة} = ٣ - ١ = ٢ = ٠,٦٧$$

وحيث أن عدد أفراد العينة كبير نسبياً، وبالتالي فإن متوسطات إجابات الأفراد فيها تتجمع حول المتوسط الحقيقي، يمكن تقدير الحدود المحتملة للأخطاء لحساب ما يسمى بالخطأ المعياري وذلك بتقدير الخطأ المعياري بالنسبة لمتوسط شدة الموافقة على كل بند من بنود الاستبانة من المعادلة التالية:

- للتعرف على مدى الموافقة على العبارات، قام الباحث بترتيب الأوزان النسبية وتطبيق حدود الثقة كالتالي:-

أ- حدد الباحث متوسط شدة الاستجابة، لكل عبارة من عبارات الاستبانة من العلاقة:
الدرجة الوزنية لأعلى درجة موافقة- الدرجة الوزنية لأقل درجة موافقة
متوسط شدة الاستجابة

عدد احتمالات الإجابة

$$21 - 3$$

$$A = \frac{0,67}{3} = 0,223 (\text{ في جميع المحاور })$$

وحيث أن عدد أفراد العينة أكبر من (٣٠) فرداً، فإن "المتوسطات تميل إلى التوزيع وفقاً لمنحنى التوزيع الاعتدال، بمعنى أن يكون توزيع متوسطات أفراد العينة مجتمعاً حول المتوسط الحقيقي (٠,٦٧).

ب- حدد الباحث الخطأ المعياري لمتوسط درجة الاستجابة من العلاقة:

$$\frac{\sqrt{A \times B}}{N} = \text{الخطأ المعياري (خ.م)}$$

حيث أ هي نسبة متوسط درجة الاستجابة ٠,٦٧، ب= ١ - أ، ن عدد أفراد العينة
ج- تعيين حدود الثقة التي تحصر المدى الذي يحدد وجود متوسطات إجابات الأفراد فيه حول المتوسط الحقيقي (نسبة متوسط شدة الموافقة) كما يلي:-

تحديد حدود الثقة لعينة البحث كما يلي:-

- ✳ إذا انحصرت نسبة متوسطات الاستجابات لأفراد العينة للبند بين (٠,٦٧ + الخطأ المعياري × ١,٩٦)، (٠,٦٧ - الخطأ المعياري × ١,٩٦) اعتبرت استجابات أفراد العينة على تلك البنود متحققة لحد ما.
- ✳ إذا كانت نسبة متوسطات الاستجابات للأفراد أكبر من أو تساوي (٠,٦٧ + الخطأ المعياري × ١,٩٦) اعتبر أن هناك اتجاهاً التحقق على مضمون هذا البند.
- ✳ إذا كانت نسبة متوسط الاستجابة للأفراد أقل من أو تساوي (٠,٦٧ - الخطأ المعياري × ١,٩٦) اعتبر أن هناك اتجاهاً عدم تحقق على مضمون هذا البند.

✳ تم حساب حدود الثقة وفقاً للعلاقة السابقة لعينة الدراسة، وذلك عند ن ١٣٧

$$\text{خ.م} = \frac{0,33 \times 0,67}{137} = 0,040$$

وبالتالي حدود الثقة لنسبة متوسط الاستجابة تتراوح ما بين ٠,٦٧ + (٠,٠٤٠ × ٠,٧٤ = ١,٩٦) كحد أقصى، وما بين ٠,٦٧ - (١,٩٦ × ٠,٠٤٠) = ٠,٥٩ كحد أدنى بهذا تكون حدود الثقة في استجابات أفراد العينة الكلية هي (٠,٧٤ و ٠,٥٩) فإذا زادت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة في الاستبانة عن (٠,٧٤) فيكون هناك اتجاه موجب أو قوي بالحكم على موافقة بنسبة كبيرة، وإذا نقصت عن (٠,٥٩) فيكون هناك اتجاه ضعيف نحو الحكم بعدم الموافقة ضعفها، أما إذا وقع الوزن النسبي بين الحدين فان الموافقة تكون متوسطة

عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

- استجابة افراد العينة حول محور رؤية جامعة منظمات الاعمال

يتضح فى الجدول التالى ما يلى:

جدول رقم (٦)

استجابة افراد العينة حول محور رؤية جامعة منظمات الاعمال

رقم	العبارات	و	ت
١-	تسعى رؤية الجامعة الى تحقيق ريادة عالمية في مجال توفير التدريب والتعليم، الذي يرتبط ارتباطاً مباشراً بمجال العمل	+٠,٩١	٤
٢	يقوم مجلس أمناء الجامعة بمناقشة مسودة الرؤية التى تعد بواسطة قائد الفريق المكلف بصياغة تلك الرؤية	+٠,٩٠	٥
٣	يتم مناقشة استراتيجية تحقيق هذه الرؤية من خلال التعاون والعمل بشكل جماعى	+٠,٩٢	٢
٤	ان تكون بوصفها وواقعيته وقابلية التطبيق في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية للجامعة وربطها مع متطلبات سوق العمل ورؤية منظمة الاعمال	+٠,٩٦	٣
٥	تهدف الرؤية الى إعداد الطلاب بمواصفات يتطلبها سوق العمل الداخلى والخارجى	+٠,٩٠	٥
٦	تساعد على إكساب الطلاب القدرة على التكيف مع المستجدات الحديثة التى تطرأ على سوق العمل بتوفير مناهج مرتبطة باحتياجات السوق	٠,٩٧+	٢
٧	نشر الرؤية من خلال الوسائل المختلفة داخل وخارج المؤسسة	+٠,٩٨	١
	الوزن النسبى للمجال	+٠,٩٣	

ويعنى الوزن النسبى ، ت: الترتيب، + موافقة بدرجة كبيرة.

يتضح من العرض السابق ان افراد العينة اتفقوا على رؤية جامعات منظمات الاعمال حيث جاءت متوسط استجاباتهم (0.93) وهى قيمة اكبر من الحد الاقصى مما يؤكد على اهمية الدور الذى تلعبه جامعة منظمات الاعمال فى تطوير منظومة التعليم العالى والجامعى حيث تعمل الرؤية على إعداد الطريق للمستقبل الذى تسعى اليه جامعة منظمات الاعمال من خلال اليات ا تساعد على توضيح الاتجاه الذى يتعين على جامعة منظمة الأعمال التحرك فيه والوصول إليه. ومن ثم تُعد الرؤية بمثابة الدليل الذى يبين كافة دروب الجامعة من الداخل، كما تسلط الضوء على مسالك الطريق من الخارج فأكدوا افراد العينة على اهمية تحقيق ريادة العالمية فى مجال توفير التدريب والتعليم، الذى يرتبط ارتباطاً مباشراً بمجال العمل، ومناقشة استراتيجية لتحقيق هذه الرؤية من خلال التعاون والعمل بشكل جماعى، ونشر الرؤية من خلال الوسائل المختلفة داخل وخارج المؤسسة، واهمية ان تكون بوصفها وواقعيتها وقابلية التطبيق فى ضوء الإمكانيات المادية والبشرية للجامعة وربطها مع متطلبات سوق العمل ورؤية منظمة الاعمال، مع إكساب الطلاب القدرة على التكيف مع المستجدات الحديثة التى تطرأ على سوق العمل بتوفير مناهج مرتبطة باحتياجات السوق وانفقت نتائج تلك الدراسة مع دراسة دراسة كريستوفر بوبر (٢٠٠٠)، ودراسة ستيفن هاندلى (٢٠٠٢)، ودراسة إيديا بلاس (٢٠٠٥)، ودراسة جريج وانج وآخرون (٢٠٠٨)، ودراسة مارك ألين (٢٠١٠)، ودراسة بالمر وتشو (٢٠١٢):

- استجابة افراد العينة حول محور رسالة جامعة منظمات الاعمال

يتضح فى الجدول التالى ما يلى:

جدول رقم (٧)

استجابة افراد العينة حول محور رسالة جامعة منظمات الاعمال

رقم	العبـارات	و	ت
٨	تؤكد الرسالة على أهمية التعليم التعاوني، وربط مزج النظرية بالتطبيق	+٠,٩٥	٤
٩	إعداد قادة المستقبل للمجتمع العالمي	+٠,٩٤	٦
١٠	التوازن بين العمليات التعليمية الأكاديمية والعملية التطبيقية،	+٠,٩٣	٨
١١	توسيع المعرفة من خلال البحوث المنظمة مع التركيز على البحوث التطبيقية.	+٠,٩٥	٤
١٢	التأكد على أهمية الاندماج والمشاركة والشراكة مع المؤسسات الأخرى	+٠,٩٨	١
١٣	توفير فرص للتعليم والتدريب المستمر فى أى مكان وأى وقت لمواجهة التطورات المتسارعة فى مجال المعرفة.	+٠,٩٨	١
١٤	الإسهام الفعال فى رسم سياسيات التعليم فى مصر وتنفيذها على كافة المستويات العالمية والمحلية.	+٠,٩٤	٦
١٥	الاستجابة للضغوط الاجتماعية والسياسية للتوسع فى التعليم العالمي.	+٠,٩١	٩
١٦	تقديم برامج دراسية تلبى احتياجات التنمية الشاملة للمجتمع.	+٠,٩٨	١
	الوزن النسبى للمجال	٠,٩٥	

يتضح من العرض السابق ان افراد العينة اتفقوا على رسالة جامعات منظمات الاعمال حيث جاءت متوسط استجاباتهم (0.95) وهى قيمة اكبر من الحد الاقصى، مما يؤكد على اهمية رسالة جامعات منظمات الاعمال فى ترجمة للرؤية التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها فهي تحدد المجالات التي سوف تتنافس فيها الجامعة من الجامعات الأخرى وإستراتيجيات تطبيقها، وتحدد كيفية تخصيص الموارد المختلفة، وماهية أنماط النمو، والاتجاهات التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها في المستقبل فأكدوا افراد العينة على جوهر رسالة جامعات منظمات الاعمال فى التأكد على أهمية الاندماج والمشاركة والشراكة مع المؤسسات الأخرى، وتوفير فرص للتعليم والتدريب المستمر فى أى مكان وأى وقت لمواكبة التطورات المتسارعة فى مجال المعرفة، وتقديم برامج دراسية تلبي احتياجات التنمية الشاملة للمجتمع، وتوسيع المعرفة من خلال البحوث المنظمة مع التركيز على البحوث التطبيقية، والتوازن بين العمليات التعليمية الأكاديمية والعملية التطبيقية، والاستجابة للضغوط الاجتماعية والسياسية للتوسع فى التعليم العالى. واتفقت هذه النتائج مع دراسة دراسة ستيفن هاندلى (٢٠٠٢)، ودراسة جودى نيكسون (٢٠٠٢)، ودراسة إيديا بلاس (٢٠٠٥)، ودراسة جريج وانج وآخرون (٢٠٠٨)، ودراسة مارك ألين (٢٠١٠)، ودراسة بيتر ماکتيرومايك باينو (٢٠١١)

- استجابة افراد العينة حول محور اهداف جامعة منظمات الاعمال

يتضح فى الجدول التالى ما يلى:

جدول رقم (٨)

استجابة افراد العينة حول محور اهداف جامعة منظمات الاعمال

رقم	العبارة	و	ت
١٧	اعداد جيل من الأفراد لدية القدرة على الابتكار والأبداع ومواكبة التغيرات التى تطرأ على سوق العمل.	+٠,٩٨	١
١٨	عقد الاتفاقيات أو البروتوكولات التي تنظم عمل الفضاء الجامعي العربي	+٠,٩٧	٣
١٩	تنمية المهارات والاستعدادات القيادية لمواجهة تحديد سوق العمل العالمي.	+٠,٩٨	١
٢٠	إنشاء إدارة ومؤسسة تعليمية، تتيح للطلاب التعلم العديد من فروع المعرفة والتي تساعدهم فى الحصول على الوظائف الملائمة	+٠,٩٤	٨
٢١	نقل المعرفة في الموضوعات العلمية والهندسية والثقافية وإدارة الأعمال والاقتصاد والمالية والتسويق ومجالات المعرفة الإنسانية.	+٠,٩٦	٥
٢٢	القيام بالعديد من البحوث في شتى المجالات ذات الصلة بمجال المنظمة الأمر.	+٠,٩٥	٧
٢٣	منح الشهادة العلمية على جميع المستويات والدرجات العلمية.	+٠,٩٧	٣
٢٤	القيام بشراكات وتحالفات تعليمية مع المؤسسات التعليمية الأخرى.	+٠,٩٦	٥
	الوزن النسبي للمجال	+٠,٩٦	

يتضح من العرض السابق ان افراد العينة اتفقوا على اهداف جامعات منظمات الاعمال حيث جاءت متوسط استجاباتهم (0.96) وهى قيمة اكبر من الحد الاقصى، مما يؤكد على الاقتناع التام لدى افراد العينة على اهداف جامعات منظمات الاعمال وما تحققه من تنمية المهارات والاستعدادات القيادية لمواجهة تحديد سوق العمل العالمي، واعداد جيل من الأفراد لدية القدرة على الابتكار والأبداع ومواكبة التغيرات التى تطرأ على سوق العمل، والاهتمام بعقدالاتفاقيات أو البروتوكولات التى تنظم عمل الفضاء الجامعي العربي غرار الفضاء الجامعي الأوربي والتي تهدف إلي دعم حراك الطلبة والباحثين والأكاديميين إقليميا ودوليا، والاهتمام بنقل المعرفة في الموضوعات العلمية والهندسية والثقافية وإدارة الأعمال والاقتصاد والمالية والتسويق ومجالات المعرفة الإنسانية، والاهتمام بالقيام بشراكات وتحالفات تعليمية مع المؤسسات التعليمية الأخرى، والتاكيد على منح الشهادة العلمية على جميع المستويات والدرجات العلمية. واتفقت تلك النتائج مع دراسة ألن وشتينجهاجن (٢٠٠٢)،، ودراسة ستيفن هاندلى (٢٠٠٢)، ودراسة إيديا بلاس (٢٠٠٥) ودراسة جريج وانج وآخرون (٢٠٠٨)، ودراسة مارك ألين (٢٠١٠)، ودراسة بيتر ماكتيرومايك باينو (٢٠١١) ودراسة أنتونيو بلادرون وبترايز كويريرو (٢٠١٣)، ودراسة جوناثان ماسنت (٢٠١٦).

- استجابة افراد العينة حول محور اهداف جامعة منظمات الاعمال

يتضح فى الجدول التالى ما يلى:

جدول رقم (٩)

استجابة افراد العينة حول محور أهداف جامعة منظمات الاعمال

رقم	العبارات	و	ت
٢٥	إعادة النظر في قانون تنظيم الجامعات ، مع وجود قوانين من الدولة تساعد في تبني صيغة جامعات منظمات الاعمال وتطبيقها.	+٠,٩٩	١
٢٦	وجود خطة عمل لتوضيح الطرق التي سيتم بها تنفيذ جامعات منظمات الاعمال من حيث الاهداف والجوانب الادارية والمادية والبحثية والتعليمية والتسويقية	+٠,٩٨	٢
٢٧	أن تكون قيادات قادرة على إحداث التغيير والتطوير من خلال معرفة وتقديم رؤية استراتيجية خاصة بهم لكيفية إدارة الجامعة.	+٠,٩٦	٧
٢٨	ان تدرب القيادات على النظر الحديثة فى الإدارة.	+٠,٩٥	١٤
٢٩	نقل المعرفة في الموضوعات العلمية والهندسية والثقافية وإدارة الأعمال والاقتصاد والمالية والتسويق ومجالات المعرفة الإنسانية.	+٠,٩٤	٢٢
٣٠	التنمية المهنية والاكاديمية المتميزة لعضوية التدريس.	+٠,٩٧	٣
٣١	ان يتم الاختيار وفق معايير موضوعية وعلمية واخلاقية ومهنية.	+٠,٩٦	٧
٣٢	اهتمام اعضاء هيئة التدريس بفلسفة جامعة منظمات الاعمال وفق لتخصصه.	+٠,٩٧	٣
٣٣	المنح والزيارات المتبادلة والمشاركات فى المؤتمرات والندوات العلمية فى مجال التخصص	+٠,٩٧	٣
٣٤	تقديم معارف وتطبيقات ترتبط بمجموعة من التخصصات والتخصص الدقيق الذي اختاره الطالب.	+٠,٩٤	٢٢
٣٥	أن تنمي مهارات التفكير العلمي والإبداعي والابتكاري والنقد البناء لدى الطلاب.	+٠,٩٥	١٤
٣٦	أن تقدم برامج تعليمية مشتركة مع جامعات منظمات الاعمال المتميزة والمتقدمة بالخارج.	+٠,٩٤	٢٢
٣٧	أن يتم دعوة المؤسسات الخدمة والإنتاجية والأهلية لتقديم منح دراسية	+٠,٩٦	٧
٣٨	أن تكثف الزيارات والتدريبات الميدانية لمواقع العمل والإنتاج	+٠,٩٥	١٤
٣٩	توفير هيكل تنظيمى وإدارى بالجامعة يسهم فى تحقيق أهداف الجامعة ووظائفها.	+٠,٩٥	١٤
٤٠	توفير إدارة مركزية بالجامعة تتبع وزارة التعليم العالى.	+٠,٩٦	٧
٤١	توفير الضمانات القانونية والتشريعية اللازمة لتطبيق الجامعة	+٠,٩٧	٣
٤٢	التزام الهيكل الإدارى برسالة ورؤية الجامعة.	+٠,٩٦	٧
٤٣	تحرص إدارة الجامعة على الإشراف المستمر على العاملين للتأكد من حسن سير العملية التعليمية.	+٠,٩٥	١٤
٤٤	اختيار قيادات إدارية فعالة عن طريق الاختيار المناسب.	+٠,٩٤	٢٢
٤٥	الاستعانة بأراء أعضاء هيئة التدريس والموظفين ذوى الصلة فى اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة	+٠,٩٥	١٤
٤٦	مراجعة جودة المخرجات والخدمات التعليمية المقدمة للطلاب.	+٠,٩٦	٧
٤٧	إنشاء صندوق الكترونى لتلقى استفسارات الطلاب حول مشكلاتهم التعليمية والرد عليها.	+٠,٩٥	١٤
٤٨	طلب مشاريع داعمة من الطلاب من فترة إلى أخرى لتنمية مهاراتهم البحثية.	+٠,٩٦	٧
٤٩	عقد اجتماعات دورية بين هيئة التدريس والطلاب.	+٠,٩٧	٣
٥٠	عقد اجتماعات دورية بين قيادات الجامعة والإداريين للتعرف على المشاكل وحلها.	+٠,٩٥	١٤
	الوزن النسبى للمجموع	+٠,٩٥	

يتضح من العرض السابق ان افراد العينة اتفقوا على متطلبات جامعات منظمات الاعمال حيث جاءت متوسط استجاباتهم (0.95) وهى قيمة أكبر من الحد الاقصى، مما يؤكد على الاقتناع التام لدى افراد العينة بمتطلبات انشاء جامعة منظمات الاعمال وتم تصنيفها الى متطلبات تشريعية وتنظيمية وتتضمن إعادة النظر في قانون تنظيم الجامعات، مع وجود قوانين من الدولة تساعد في تبني صيغة جامعات منظمات الاعمال وتطبيقها، ووجود خطة عمل لتوضيح الطرق التي سيتم بها تنفيذ جامعات منظمات الاعمال من حيث الاهداف والجوانب الادارية والمادية والبحثية والتعليمية والتسويقية، **ومتطلبات خاصة بالقيادة والادارة** وفيها أن تكون القيادات قادرة على إحداث التغيير والتطوير من خلال معرفة وتقديم رؤية استراتيجية خاصة بهم لكيفية إدارة الجامعة، وان يتم تدرب القيادات على النظم الحديثة فى الادارة، **ومتطلبات خاصة عضو هيئة التدريس** كالتمتية المهنية والاكاديمية المتميزة لعضو هيئة التدريس، والاختيار وفق معايير موضوعية وعلمية واخلاقية ومهنية، وتوفير المنح والزيارات المتبادلة والمشاركات فى المؤتمرات والندوات العلمية فى مجال التخصص، **ومتطلبات خاصة بالطلاب** وفيها يتم تقديم معارف وتطبيقات ترتبط بمجموعة من التخصصات والتخصص الدقيق الذي اختاره الطالب، والاهتمام بتنمية مهارات التفكير العلمي والإبداعي والابتكاري والنقد البناء لدى الطلاب، وتقديم برامج تعليمية مشتركة مع جامعات منظمات الاعمال المتميزة والمتقدمة بالخارج، وتكثف الزيارات والتدريبات الميدانية لمواقع العمل والإنتاج، **ومتطلبات بتنظيم وإدارة الجامعة منظمات الاعمال** كتوفير هيكل تنظيمى وإدارى بالجامعة يسهم فى تحقيق أهداف الجامعة ووظائفها، وتوفير إدارة مركزية بالجامعة تتبع وزارة التعليم العالى، وتوفير الضمانات القانونية والتشريعية اللازمة لتطبيق الجامعة، والتزام الهيكل الإدارى برسالة ورؤية الجامعة، والاهتمام باختيار قيادات إدارية فعالة. والاهتمام وإنشاء صندوق الكترونى لتلقى استفسارات الطلاب حول مشكلاتهم التعليمية والرد عليها. واتفقت بعض نتائج تلك الدراسة دراسة سوما على سلطين (٢٠٠٧)، ودراسة أنيس أحمد وذياب محل وأحمد على (٢٠٠٨):، ودراسة ستيفن هاندلى (٢٠٠٢)، ودراسة إيديا بلاس (٢٠٠٥)، ودراسة جريج وانج وآخرون (٢٠٠٨).

- استجابة افراد العينة حول محور تمويل جامعة منظمات الاعمال :

يتضح فى الجدول التالى ما يلى :

جدول (١٠)

استجابة افراد العينة حول محور تمويل جامعة منظمات الاعمال

رقم	العبــــــــــــــــارات	و	ت
٥١	تمويل جامعات منظمات الأعمال يكون تمويلًا ذاتيًا.	+٠,٩٨	١
٥٢	القيام بإعداد برامج تدريبية مثل الجامعات التقليدية والحصول على موارد مقابل التدريس لعملاء العمل الداخليين	+٠,٩٧	٢
٥٣	ان تحصل جامعات منظمات الأعمال على ٦٥ ٪ من تمويلها مما تخصصه المنظمات.	+٠,٩٨	١
٥٤	ان تغطي رسوم التعليم سوى ٥ ٪ من تمويل جامعات منظمات الأعمال بالنسبة للبنية الأساسية	+٠,٩٤	٦
٥٥	الاهتمام بتوسيع دائرة المستفيدين منها.	+٠,٩٦	٤
٥٦	الاهتمام بتسويق البرامج إلى المجتمع	+٠,٩٥	٥
	السوزن النسبى	+٠,٩٨	

يتضح من العرض السابق ان افراد العينة اتفقوا على تمويل جامعات منظمات الاعمال حيث جاءت متوسط استجاباتهم (0.98) وهى قيمة أكبر من الحد الاقصى، مما يؤكد على الاقتناع التام لدى افراد العينة على مقترحات تمويل جامعات منظمات الاعمال والتي اكدوا فيها على ان يكون تمويلًا ذاتيًا، والقيام بإعداد برامج تدريبية مثل الجامعات التقليدية والحصول على موارد مقابل التدريس لعملاء العمل الداخليين باستخدام إستراتيجية "تحصيل موارد مقابل الخدمة، وان تغطي رسوم التعليم سوى ٥ ٪ من تمويل جامعات منظمات الأعمال بالنسبة للبنية الأساسية التي يجب أن تكون متوفرة لبناء بيئة تعلم ناجحة وتغطي البنية الأساسية المادية، البنية الأساسية الفنية، البنية الأساسية الخدمية.، والاهتمام بتوسيع دائرة المستفيدين منها، وذلك عن طريق قبول طلبات المنظمات الأخرى بفتح أبوابها لأعضائها والعاملين فيها، لحضور البرامج التي تقدمها إلى فتح أبوابها أمام أي فرد يرغب في حضور البرامج التي تقدمها مقابل دفع الرسوم اللازمة، والاهتمام بتسويق البرامج إلى المجتمع وإعداد قوى عاملة تمتلك الكفاءات والمهارات التي يتطلبها سوق العمل. واتفقت بعض نتائج الدراسة مع دراسة دراسة إيديا بلاس (٢٠٠٥)، ودراسة جريج وانج وآخرون (٢٠٠٨)، ودراسة بيتر ماكتيرومايك باينو (٢٠١١)، ودراسة أنتونيو بلادرون وبترايز كوريرو (٢٠١٣).

- استجابة افراد العينة حول محور البرامج الدراسية لجامعة منظمات الاعمال :

يتضح فى الجدول التالى ما يلى:

جدول (١١)

استجابة افراد العينة حول محور البرامج الدراسية لجامعة منظمات الاعمال

رقم	العبارة	و	ت
٥٧	خضوع البرامج والأنشطة التدريبيه والعلميه بجامعة منظمات الأعمال لعملية تجريب واختبار قبل البدء فى تنفيذها بعام على الأقل	٠,٩٩	١
٥٨	الاهتمام بتنوع البرامج والأنشطة التدريبيه	٠,٩٨	٢
٥٩	تصميم قاعدة بيانات تحتوى على أحدث ما توصل إليه العلم الحديث فى مجال تخصص الجامعة وعمل منظمة الأعمال التابعة لها	٠,٩٨	٢
٦٠	الاعتماد على الخبراء والمختصين ليس من داخل الجامعات فقط	٠,٩٧	٤
٦١	أن تواكب الأنشطة والبرامج التدريبيه متطلبات سوق العمل العالمى.	٠,٩٦	٤
٦٢	الاهتمام بتسويق البرامج إلى المجتمع	٠,٩٥	٦
٦٣	أن يتم تطوير المناهج التعليمية وإدخال برامج دراسية جديدة تتطلبها مجالات منظمات الأعمال	٠,٩٥	٦
٦٤	ان ترتبط البرامج والأنشطة بشكل كلى بمجال عمل منظمات الأعمال التابعة لها	٠,٩٧	٤
	الوزن النسبى	٠,٩٦	

يتضح من العرض السابق ان افراد العينة اتفقوا البرامج الدراسية لجامعة منظمات الاعمال حيث جاءت متوسط استجاباتهم (0.96) هى قيمة أكبر من الحد الاقصى، مما يؤكد على الاقتناع التام لدى افراد العينة بمقترحات البرامج الدراسية لجامعة منظمات الاعمال وفيها اكدوا على خضوع البرامج والأنشطة التدريبيه والعلميه بجامعة منظمات الأعمال لعملية تجريب واختبار قبل البدء فى تنفيذها بعام على الأقل، والاهتمام بتنوع البرامج والأنشطة التدريبيه من برامج تمهيدية وبرامج وأنشطة متخصصة وبرامج التعليم المستمر برامج الماجستير والدكتوراه فى مجال التخصص لطلاب الدراسات العليا، والاعتماد على الخبراء والمختصين ليس من داخل الجامعات فقط، بل تشمل الخبراء وأعضاء هيئة التدريس من الجامعات التقليدية فى

مجال تخصصها وعمل منظمات الأعمال التابعة لها فى تقديم البرامج والأنشطة التدريبية والتعليمية، ومواكبة الأنشطة والبرامج التدريبية متطلبات سوق العمل العالمي، والاهتمام بتسويق البرامج إلى المجتمع واتفقت تلك النتائج مع دراسة دراسة كريستوفربوير (٢٠٠٠)، ودراسة ستيفن هاندلى (٢٠٠٢)، ودراسة ودى نيكسون (٢٠٠٢)، ودراسة مارك ألين (٢٠١٠).

استجابة افراد العينة حول محور تقويم برامج جامعة منظمات الاعمال :

يتضح فى الجدول التالى ما يلى:

جدول (١٢)

استجابة افراد العينة حول محور البرامج الدراسية لجامعة منظمات الاعمال

رقم	العبـارات	و	ت
٦٥	التحول من سياسة الاختبارات إلى سياسة التقويم المتعدد	+٠,٩٩	١
٦٦	التحول من اختبار القدرات المعرفية إلى تقويم قدرات متعددة	+٠,٩٨	٢
٦٧	التحول من تقويم منفصل إلى تقويم متكامل	+٠,٩٧	٣
٦٨	التحول من التقويم الذي يستهدف تحقيق الكفاية إلى التقويم الذي يستهدف تحقيق الجودة والامتياز	+٠,٩٧	٣
	الـوزن النسبـي	+٠,٩٧	

يتضح من العرض السابق ان افراد العينة اتفقوا البرامج الدراسية لجامعة منظمات الاعمال حيث جاءت متوسط استجاباتهم (0.97) قيمة أكبر من الحد الاقصى، مما يؤكد على الاقتناع التام لدى افراد العينة بمقترحات تقويم برامج جامعة منظمات الاعمال وتأكيدهم على التحول من سياسة الاختبارات إلى سياسة التقويم المتعدد، ومن اختبار القدرات المعرفية إلى تقويم قدرات متعددة، ومن تقويم منفصل إلى تقويم متكامل، ومن التقويم الذي يستهدف تحقيق الكفاية إلى التقويم الذي يستهدف تحقيق الجودة والامتياز واتفقت تلك النتائج مع دراسة دراسة جوناثان ماسنت (٢٠١٦)، ودراسة مارك ألين (٢٠١٠).

استجابة افراد العينة حول محور معوقات تطبيق جامعة منظمات الاعمال:

يتضح فى الجدول التالى ما يلى:

جدول (١٣)

استجابة افراد العينة حول محور معوقات تطبيق جامعة منظمات الاعمال

رقم	العبـــبارات	و	ت
٦٩	غياب السياسات والاستراتيجيات العلمية الواضحة	+٠,٩٥	٤
٧٠	يغلب على فلسفة وأهداف التعليم الجامعي في مصر الطابع التدريسي اما الربط مع سوق العمل يأخذ طابع ثانوى	+٠,٩٦	٣
٧١	قلة المخصصات المالية المرصودة للبحث العلمي	+٠,٩٧	١
٧٢	ندرة توفر المناخ العلمي المشجع للبحث العلمي ، وكان السبب الاكبر في هجرة العقول	+٠,٩٤	٦
٧٣	ندرة فرص التدريس العملي والميداني الجيد وخاصة في مواقع العمل والإنتاج.	+٠,٩٣	١٠
٧٤	ضعف البرامج والمناهج والمقررات الدراسية ، وعدم مسابرتها للتقدم المعرفي والعلوم الحديثة والمستقبلية	+٠,٩٣	١٠
٧٥	ضعف الصلة بين مناهج ومقررات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل المحلى والدولى	+٠,٩٣	١٠
٧٦	ضعف قنوات الاتصال بين الجامعات ومراكزها المتخصصة من جهة وبين المؤسسات والهيئات الإنتاجية والخدمية في المجتمع من جهة أخرى.	+٠,٩٢	١ ٣
٧٧	ضعف الثقة بين مؤسسات الإنتاج والجامعة	+٠,٩٤	٦
٧٨	اعتماد نظام القبول للجامعات على درجات الطالب فقط في مرحلة الثانوية العامة دون الأخذ في الاعتبار ميول الطالب ورغبته واستعداداته وقدراته .	+٠,٩٤	٦
٧٩	الاعتماد على التمويل الحكومي مع محدودية المصادر البديلة للتمويل.	+٠,٩٤	٦
٨٠	تضخم أعداد الطلاب بصورة لا تتناسب مع الموارد المتاحة.	+٠,٩٧	١
٨١	غياب التشريع القانونى جامعة منظمات الاعمال .	+٠,٩٥	٤
الوزن النسبى للمجال		+٠,٩٤	

يتضح من العرض السابق ان افراد العينة اتفقوا على معوقات تطبيق جامعة منظمات الاعمال حيث جاءت متوسط استجاباتهم (0.94) قيمة أكبر من الحد الاقصى كقلة المخصصات المالية المرصودة للبحث العلمي، وتضخم أعداد الطلاب بصورة لا تتناسب مع الموارد المتاحة، وغياب السياسات والاستراتيجيات العلمية الواضحة، وغياب التشريع القانونى. فلسفة وأهداف التعليم الجامعي في مصر تميل الى الطابع التدريسي اما الربط مع سوق العمل يأخذ طابع ثانوى، هذا بالاضافة الى ندرة فرص التدريس العملي والميداني الجيد وخاصة في مواقع العمل والإنتاج، وضعف الصلة بين مناهج ومقررات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل المحلى والدولى، وضعف قنوات الاتصال بين الجامعات ومراكزها المتخصصة من جهة

وبين المؤسسات والهيئات الإنتاجية والخدمية في المجتمع من جهة أخرى، واعتماد نظام القبول للجامعات على درجات الطالب فقط في مرحلة الثانوية العامة دون الأخذ في الاعتبار ميول الطالب ورغبته واستعداداته وقدرات.

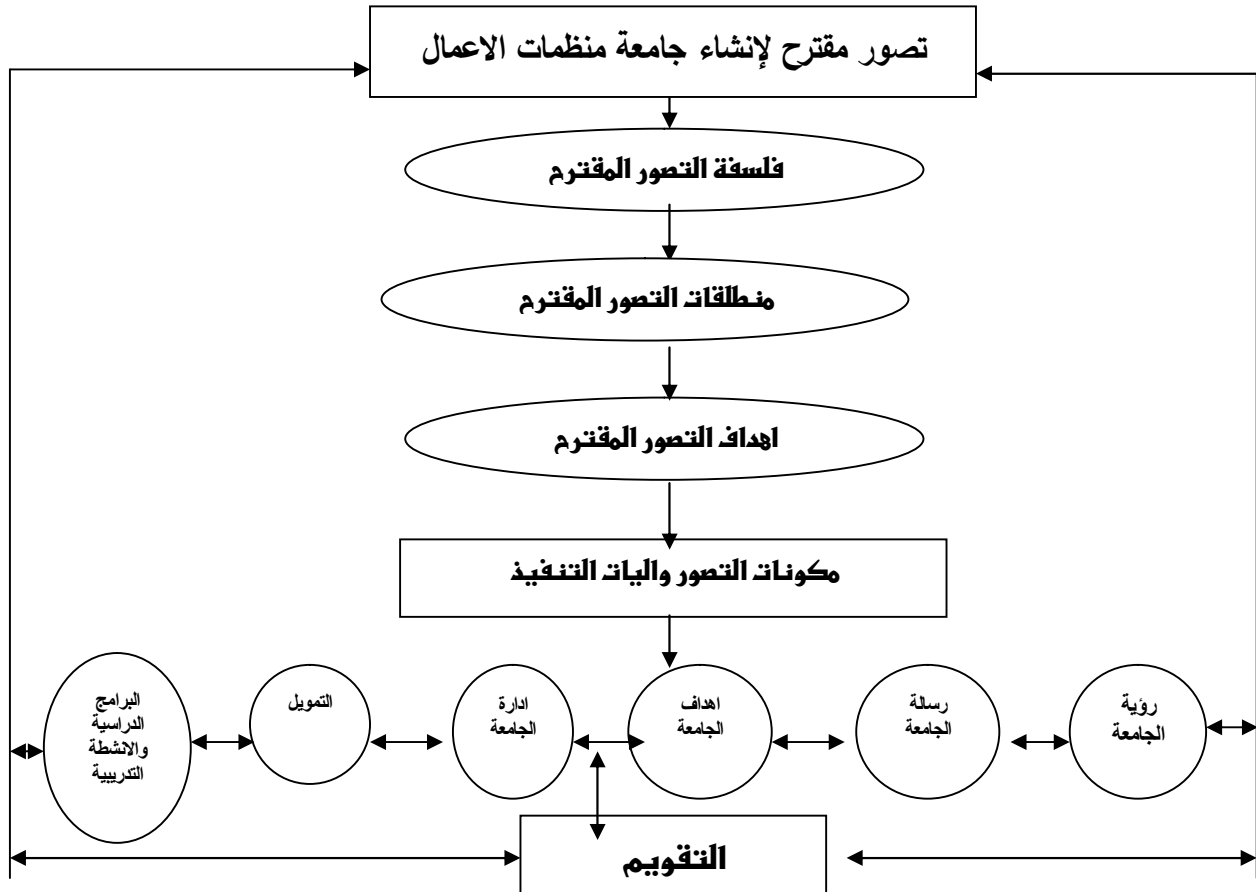
وبعد عرض تحليل نتائج الدراسة سوف يتم الاستفادة من هذا التحليل في انشاء جامعات منظمات الاعمال في مصروفق للتصور المقترح التالي

المحور الرابع: التصور المقترح لإنشاء جامعة منظمات الاعمال بمصر:

وفي هذا المحور سوف يتناول الباحث التصور المقترح لجامعات منظمات الاعمال ويختتم بمجموعة من التوصيات التي قد تسهم في تطوير التعليم العالي والجامعى.

التصور المقترح:

ويتكون التصور المقترح من فلسفة وأسس ومبادئ يستند إليها، ومحاور وإجراءات وذلك كما يوضحه الرسم التخطيطى التالى:



شكل رقم (٢)

رسم تخطيطى التصور المقترح لإنشاء جامعات منظمات الاعمال

فلسفة التصور:

إن فلسفة التصور المقترح تنطلق من الواقع الحالى للتعليم الجامعى العالى الذى تقدمه الجامعات ومدى قدرتها على إعداد الكفاءات العلمية والمهنية بما يواكب المتغيرات العالمية مع تزويدهم بالمعلومات والمهارات عالية المستوى وربطهم بسوق العمل، وتشتق ملامح التصور المقترح من النقاط التالية:

✘ إن واقع التعليم الحالى فى ضوء المتغيرات العصرية هى مدخلنا إلى تحقيق نظام تعليمى حديث يعتمد على استخدام التكنولوجيا الحديثة وربط الخريجين بسوق العمل ويكون بمثابة درعاً واقياً لنا ضد الغزو الثقافى وما يترتب عليه من تبعية للغرب ويساعدنا على الاستقلالية، يكسبنا القدرة على التفاعل والمشاركة والحوار، ويقدم نوعاً من التعليم نواجه به الكثير من العوائق التى قد تواجهنا فى نظامنا الحالى سواء أكانت اقتصادية، سياسية، ثقافية، جغرافية، ننطلق به لنتعدى الحدود والحواجز.

✘ إن التعاون الجامعى والشراكات الأكاديمية تعد من الوسائل الناجحة لتمكين الجامعات من تحسين برامجها التعليمية، وتحديث أساليبها التربوية، وتطوير مشاريعها البحثية، وتفعيل أنظمتها الإدارية، ورفع مستوى شهاداتها

✘ إن التأثيرات التربوية والتعليمية المترتبة على المتغيرات العصرية فى شىء مجالات الحياة بصفة عامة وعلى التعليم بصفة خاصة أدى إلى ضرورة الأخذ بنظم حديثة ومنتطورة فى التعليم باعتبار ذلك ضرورة من ضرورات هذا العصر، حيث أن الحوار الحقيقى فى القرن القادم بين دول العالم سيكون هدفه الأساسى تعظيم دور التعليم من خلال الإعداد الجيد للنهوض بالعملية التعليمية.

✘ تحويل أهداف الجامعات من تركيزها على
✘ تحويل وظيفة الجامعة من التدريس إلى تركيزها على التعليم والبحث العلمى والإنتاج مع توجيه ذلك لخدمة المجتمع وسوق العمل

منطلقات التصور المقترح:

يقوم التصور المقترح على المنطلقات التالية:

✘ إن تطوير التعليم يعد مطلباً أساسياً وذلك لأن الارتقاء بمستوى التعليم يعد من أهم الاحتياجات الأساسية للالتحاق بالتقدم والنمو المعرفى فى كافة مجالات الحياة.
✘ تزايد الطلب الاجتماعى على التعليم الجامعى مما يتطلب البحث عن اتجاهات حديثة لتطوير التعليم العالى والجامعى لمواجهة ذلك.

- ✘ الاتجاه المتزايد نحو التعلم الذاتي والتعلم المستمر.
- ✘ قدرة خريجي الجامعات على مواكبة احتياجات التنمية والنمو الاقتصادي، وذلك من خلال مشاركة قطاع الأعمال في وضع سياسات واستراتيجيات للتعليم الجامعي.
- ✘ تغيير المهن والوظائف وظهور مهن جديدة تتناسب مع متطلبات سوق العمل.
- ✘ تطوير سوق العمل بما يتوفر لها من قدرات بشرية جامعية معدة مسبقاً.
- ✘ تركيز برامج التعلم على حاجات العمل، من خلال نموذج تريوي إلى جانب الإشراف المركزي لتناول حاجات وحدات العمل من خلال أسلوب تعلم فريد، وتلبية الاحتياجات التنموية.
- ✘ إن التعامل مع المتغيرات المختلفة يتطلب إعداد قوى بشرية قادرة على التكيف مع هذه المتغيرات والإيمان بقضايا التغيير.
- ✘ التوافق والموائمة بين أهداف العمل واستراتيجيات التعلم والتنمية المهنية، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين الأداء على المستوى الفردي والمؤسسي.

أهداف التصور المقترح:

يهدف التصور المقترح الى تطبيق جامعات منظمات الاعمال بمصر.

مكونات التصور المقترح واليات التنفيذ:

يتحقق أهداف التصور المقترح من خلال مكوناته الآتية

1- رؤية الجامعة:

- ان تكون بوصفها وواقعيتها وقابلية التطبيق في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية للجامعة وربطها مع متطلبات سوق العمل ورؤية منظمة الاعمال. وتتضمن:
- ✘ ان تسعى رؤية الجامعة الى تحقيق ريادة العالمية في مجال توفير التدريب والتعليم، الذي يرتبط ارتباطاً مباشراً بمجال العمل
- ✘ ان يقوم مجلس أمناء الجامعة بمناقشة مسودة الرؤية التي تعد بواسطة قائد الفريق المكلف بصياغة تلك الرؤية
- ✘ ان يتم مناقشة استراتيجية تحقيق هذه الرؤية من خلال التعاون والعمل بشكل جماعي
- ✘ ان يقوم أعضاء مجلس إدارة الجامعة عند وضع رؤية للجامعة بتطوير صورة للمستقبل
- ✘ ان تهدف الرؤية الى إعداد الطلاب بمواصفات يتطلبها سوق العمل الداخلي والخارجي

- ✘ تساعد على إكساب الطلاب القدرة على التكيف مع المستجدات الحديثة التي تطرأ على سوق العمل بتوفير مناهج مرتبطة باحتياجات السوق
- ✘ نشر الرؤية من خلال الوسائل المختلفة داخل وخارج المؤسسة

٣- رسالة الجامعة:

تصاغ الرسالة ويتم إقرارها في ضوء رؤية الجامعة التي تم إقرارها من قبل الكيان الحاكم بالجامعة، وهذه الرسالة ترتبط ارتباطاً وثيقاً برؤية الجامعة من أجل تحقيق الأهداف الموضوعية. وهي كالرؤية يتم صياغتها بشكل جماعي وتخضع لعدة صيغ حتى يتم إقرار الصيغة النهائية لها. وتتضمن:

- ✘ تؤكد الرسالة على أهمية التعليم التعاوني، وربط مزج النظرية بالتطبيق
- ✘ إعداد قادة المستقبل للمجتمع العالمي
- ✘ الاهتمام بالتوازن بين العمليات التعليمية الأكاديمية والعملية التطبيقية
- ✘ توسيع المعرفة من خلال البحوث المنظمة مع التركيز على البحوث التطبيقية.
- ✘ توفير فرص للتعليم والتدريب المستمر في أي مكان وأي وقت لمواكبة التطورات المتسارعة في مجال المعرفة
- ✘ الإسهام الفعال في رسم سياسيات التعليم في مصر وتنفيذها على كافة المستويات العالمية والمحلية
- ✘ الاستجابة للضغوط الاجتماعية والسياسية للتوسع في التعليم العالي.
- ✘ تقديم برامج دراسية تلبي احتياجات التنمية الشاملة للمجتمع.

٣-١- أهداف الجامعة:

- ✘ تسعى جامعات منظمات الاعمال الى تحقيق الاهداف التالية:
- ✘ اعداد جيل من الأفراد لدية القدرة على الابتكار والأبداع ومواكبة التغيرات التي تطرأ على سوق العمل.
- ✘ عقد الاتفاقيات أو البروتوكولات التي تنظم عمل الفضاء الجامعي العربي علي غرار الفضاء الجامعي الأوروبي والتي تهدف إلي دعم حراك الطلبة والباحثين والأكاديميين إقليمياً ودولياً
- ✘ رفع كفاءة الجامعة من خلال تحسين وجودة البرامج التعليمية والأكاديمية التي تقدم للطلاب.

- ✘ تنمية القدرات التنافسية لدى الخريجين
- ✘ تنمية المهارات والاستعدادات القيادية لمواجهة تحديد سوق العمل العالمي.
- ✘ إنشاء إدارة ومؤسسة تعليمية، تتيح للطلاب التعلم العديد من فروع المعرفة والتي تساعدهم في الحصول على الوظائف الملائمة، والتي تتطلب المعرفة التطبيقية للعلوم.
- ✘ نقل المعرفة في الموضوعات العلمية والهندسية والثقافية وإدارة الأعمال والاقتصاد والمالية والتسويق ومجالات المعرفة الإنسانية.
- ✘ القيام بالعديد من البحوث في شتى المجالات ذات الصلة بمجال المنظمة الأم.
- ✘ منح الشهادة العلمية على جميع المستويات والدرجات العلمية.
- ✘ القيام بشراكات وتحالفات تعليمية مع المؤسسات التعليمية الأخرى.

٤ - متطلبات جامعة منظمات الاعمال :

لتفعيل ادارة الجامعة لتطبيق جامعات منظمات الاعمال يلزم مجموعة من

المقومات وهى:

- أ- متطلبات تشريعية وتنظيمية وذلك من خلال:
 - إعادة النظر في قانون تنظيم الجامعات، مع وجود قوانين من الدولة تساعد في تبني صيغة جامعات منظمات الاعمال وتطبيقها.
 - وجود خطة عمل لتوضيح الطرق التي سيتم بها تنفيذ جامعات منظمات الاعمال من حيث الاهداف والجوانب الادارية والمادية والبحثية والتعليمية والتسويقية.
- ب- متطلبات القيادة والادارة وذلك من خلال:
 - أن تكون قيادات قادرة على إحداث التغيير والتطوير من خلال معرفة وتقديم رؤية استراتيجية خاصة بهم لكيفية إدارة الجامعة.
 - ان تدرب القيادات على النظم الحديثة فى الادارة.
 - ان تشجع القيادات مبادرات التطوير والتميز.
- ج- متطلبات عضو هيئة التدريس وذلك من خلال:
 - التنمية المهنية والاكاديمية المتميزة لعضو هيئة التدريس.
 - ان يتم الاختيار وفق معايير موضوعية وعلمية واخلاقية ومهنية.
 - اهتمام اعضاء هية التدريس بفلسفة جامعة منظمات الاعمال وفق لتخصصه.
 - المنح والزيارات المتبادلة والمشاركات فى المؤتمرات والندوات العلمية فى مجال التخصص.

د- متطلبات خاصة بالطلاب وذلك من خلال:

- تقديم معارف وتطبيقات ترتبط بمجموعة من التخصصات والتخصص الدقيق الذي اختاره الطالب.
- أن تنمي مهارات التفكير العلمي والإبداعي والابتكاري والنقد البناء لدى الطلاب.
- أن تقدم برامج تعليمية مشتركة مع جامعات منظمات الاعمال المتميزة والمتقدمة بالخارج.
- أن يتم دعوة المؤسسات الخدمة والإنتاجية والأهلية لتقديم منح دراسية
- أن تكثف الزيادات والتدريبات الميدانية لمواقع العمل والإنتاج

هـ - متطلبات بتنظيم وإدارة جامعة منظمات الاعمال وذلك من خلال:

- توفير هيكل تنظيمي وإداري بالجامعة يساهم في تحقيق أهداف الجامعة ووظائفها
- توفير إدارة مركزية بالجامعة تتبع وزارة التعليم العالي
- توفير الضمانات القانونية والتشريعية اللازمة لتطبيق الجامعة
- التزام الهيكل الإداري برسالة ورؤية الجامعة.
- حرص إدارة الجامعة على الإشراف المستمر على العاملين للتأكد من حسن سير العملية التعليمية
- اختيار قيادات إدارية فعالة عن طريق الاختيار المناسب
- الاستعانة بأراء أعضاء هيئة التدريس والموظفين ذوي الصلة في اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة
- مراجعة جودة المخرجات والخدمات التعليمية المقدمة للطلاب.
- إنشاء صندوق الكتروني لتلقى استفسارات الطلاب حول مشكلاتهم التعليمية والرد عليها
- طلب مشاريع داعمة من الطلاب من فترة إلى أخرى لتنمية مهاراتهم البحثية.
- عقد اجتماعات دورية بين قيادات الجامعة والإداريين للتعرف على المشاكل وحلها

٥- التمويل :

- ✘ ان تمويل جامعات منظمات الأعمال يكون تمويلًا ذاتيًا.
- ✘ القيام بإعداد برامج تدريبية مثل الجامعات التقليدية والحصول على موارد مقابل التدريس لعملاء العمل الداخليين باستخدام إستراتيجية "تحصيل موارد مقابل الخدمة.
- ✘ تحصل جامعات منظمات الأعمال على ٦٥ % من تمويلها مما تخصصه المنظمات.

- ✘ وتغطي رسوم التعليم سوى ٥% من تمويل جامعات منظمات الأعمال بالنسبة للبنية الأساسية التي يجب أن تكون متوفرة لبناء بيئة تعلم ناجحة وتغطي البنية الأساسية المادية، البنية الأساسية الفنية، البنية الأساسية الخدمية.
- ✘ الاهتمام بتوسيع دائرة المستفيدين منها، وذلك عن طريق قبول طلبات المنظمات الأخرى بفتح أبوابها لأعضائها والعاملين فيها، لحضور البرامج التي تقدمها إلى فتح أبوابها أمام أي فرد يرغب في حضور البرامج التي تقدمها مقابل دفع الرسوم اللازمة.
- ✘ الاهتمام بتسويق البرامج إلى المجتمع وإعداد قوى عاملة تمتلك الكفاءات والمهارات التي يتطلبها سوق العمل

٦- البرامج الدراسية:

- ✘ خضوع البرامج والأنشطة التدريبية والعلمية بجامعات منظمات الأعمال لعملية تجريب واختبار قبل البدء في تنفيذها بعام على الأقل، وان ترتبط البرامج والأنشطة بشكل كلي بمجال عمل منظمات الأعمال التابعة لها
- ✘ الاهتمام بتنوع البرامج والأنشطة التدريبية من برامج تمهيدية وبرامج وأنشطة متخصصة وبرامج التعليم المستمر برامج الماجستير والدكتوراه في مجال التخصص لطلاب الدراسات العليا.
- ✘ الاهتمام باستخدام الوسائط التكنولوجية الحديثة المتمثلة في المواقع الإلكترونية والفصول من بعد وبرامج الملتقى الافتراضى وقناة الجامعة التلفزيونية والتلفزيون الرقمي وذلك لعرض وتقديم البرامج والأنشطة التدريبية.
- ✘ تصميم قاعدة بيانات تحتوى على أحدث ما توصل إليه العلم الحديث في مجال تخصص الجامعة وعمل منظمة الأعمال التابعة لها
- ✘ الاعتماد على الخبراء والمختصين ليس من داخل الجامعات فقط، بل تشمل الخبراء وأعضاء هيئة التدريس من الجامعات التقليدية في مجال تخصصها وعمل منظمات الأعمال التابعة لها في تقديم البرامج والأنشطة التدريبية والتعليمية.
- ✘ أن تواكب الأنشطة والبرامج التدريبية متطلبات سوق العمل العالمي.
- ✘ أن يتم تطوير المناهج التعليمية وإدخال برامج دراسية جديدة تتطلبها مجالات منظمات الاعمال.

٧- التقويم:

يراعى فى التقويم ان يعتمد على:

- ✘ التحول من سياسة الاختبارات إلى سياسة التقويم المتعدد
- ✘ التحول من اختبار القدرات المعرفية إلى تقويم قدرات متعددة
- ✘ التحول من تقويم منفصل إلى تقويم متكامل
- ✘ التحول من التقويم الذي يستهدف تحقيق الكفاية إلى التقويم الذي يستهدف تحقيق الجودة والامتياز

٨- معوقات تطبيق جامعة منظمات الأعمال فى مصر:

- ✘ غياب السياسات والاستراتيجيات العلمية الواضحة، والتي تتضمن تحديد الأهداف والأولويات، وتوافر الإمكانيات المادية الضرورية، وربط حاجات ومتطلبات التنمية بالبحث العلمي وسوق العمل.
- ✘ يغلب على فلسفة وأهداف التعليم الجامعي في مصر الطابع التدريسي اما الربط مع سوق العمل يأخذ طابع ثانوى
- ✘ قلة المخصصات المالية المرصودة للبحث العلمي، وتدني المرتبات لتشجع الأساتذة على الخوض في مجال البحث العلمي.
- ✘ ندرة توفر المناخ العلمي المشجع للبحث العلمي، وكان السبب الأكبر في هجرة العقول
- ✘ ندرة فرص التدريس العملي والميداني الجيد وخاصة في مواقع العمل والإنتاج.
- ✘ ضعف البرامج والمناهج والمقررات الدراسية، وعدم مسابقتها للتقدم المعرفي والعلوم الحديثة والمستقبلية
- ✘ ضعف الصلة بين مناهج ومقررات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل المحلى والدولى
- ✘ ضعف قنوات الاتصال بين الجامعات ومراكزها المتخصصة من جهة وبين المؤسسات والهيئات الإنتاجية والخدمية في المجتمع من جهة أخرى.
- ✘ ضعف الثقة بين مؤسسات الإنتاج والجامعة
- ✘ اعتماد نظام القبول للجامعات على درجات الطالب فقط في مرحلة الثانوية العامة دون الأخذ في الاعتبار ميول الطالب ورغبته واستعداداته وقدراته.
- ✘ الاعتماد على التمويل الحكومي مع محدودية المصادر البديلة للتمويل.

- ✘ تضخم أعداد الطلاب بصورة لا تتناسب مع الموارد المتاحة.
- ✘ ارتباط العمليات الإدارية بالتشريعات والقوانين الجامدة والاعتبارات السياسية الحاكمة والمؤثرة في اختيار القادة وسير العمل
- ✘ ضعف البنية التحتية التكنولوجية.
- ✘ غياب التشريع القانوني جامعة منظمات الاعمال.

الضمانات الواجب توافرها لنجاح التصور المقترح:

- ✘ يتطلب نجاح التصور المقترح في تحقيق أهدافه مراعاة ما يلي:
- ✘ تشكيل لجنة من الخبراء في مجال التعليم لدراسة الاتجاهات التربوية الحديثة لإنشاء الجامعة منظمات الاعمال ومناقشة أهدافها ومبررات الأخذ بها ومتطلبات تطبيقها وكيفية تنفيذها بما يتناسب مع فلسفة وطبيعة المجتمع.
- ✘ تشكيل لجنة من بعض الخبراء في مجال التعليم لمتابعة هذا الاتجاه وتقويمه والتعرف على المشكلات التي تعترض تطبيقه.
- ✘ عمل دراسة جدوى لتحديد الاحتياجات المطلوبة والإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتطبيق هذا الاتجاه.
- ✘ إنشاء لجنة لإعداد البرامج الدراسية لجامعة منظمات الاعمال المتخصصة بالتعاون مع بعض الجامعات التقليدية.
- ✘ إحداث تغييرات أساسية في برامج إعداد أعضاء هيئة التدريس لإعداد العضو القادر على التفاعل وتحقيق الأهداف المرجوة من هذا الاتجاه.
- ✘ عمل دورات تدريبية لنشر الوعي بأهمية جامعة منظمات الاعمال وعقد اجتماعات بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وبين قيادات الجامعة والإداريين للتعرف على المشاكل وحلها
- ✘ إعادة هندسة منظومة التعليم الجامعي وتطويرها، والتركيز على البحث العلمي، واستثمار رأس المال البشري والكفاءات البحثية الموجودة بالجامعة، وتطوير مراكزها البحثية لتقوم بخدمة المجتمع على أكمل وجه وفق متطلبات سوق العمل
- ✘ إيجاد قنوات التوصل المناسبة بين الجامعة وكافة مؤسسات وقطاعات المجتمع
- ✘ الاهتمام بإعداد الطلاب وخريجي الجامعات المصرية لمواجهة احتياجات النمو الاقتصادي في مصر من خلال وضع سياسات وخطط لإصلاح التعليم الجامعي، تستهدف تطوير قدرات الخريجين لمواجهة تحديات العمل الجديدة في القرن الحادي والعشرين.
- ✘ تطوير المناهج التعليمية من خلال إعطاء الفرصة لأصحاب الأعمال بالاشتراك في وضع المناهج التي تسهم في اكتساب الطلاب خبرات العمل سوق العمل.

توصيات عامة:

- ✘ تحويل التصور المقترح لجامعة منظمات الاعمال إلى آلية عمل يقوم المسئولون عن التعليم بتنفيذها وفقاً لاحتياجات المجتمع.
- ✘ تطوير برامج الإعداد بكليات الجامعة بما يتناسب مع المتغيرات الجديدة.
- ✘ تشجيع البحوث العلمية في جميع المجالات بحيث تعكس آراء الطلاب واتجاهاتهم وتتمى لديهم مهارات جمع المعلومات من مصادر عديدة وتوظيفها بشكل صحيح.
- ✘ ربط التعليم بخطة التنمية واحتياجات المتعلمين وسوق العمل.
- ✘ وضع خطة للتنسيق بين أجهزة الدولة المختلفة ووزارة التربية والتعليم لدعم هذه الاتجاهات الحديثة وتمويلها والاعتراف بها.
- ✘ تنمية التواصل لدى الطلاب مع الثقافات الأخرى دون أن يؤثر ذلك على هويتهم وعاداتهم المصرية.
- ✘ ضرورة التخلي عن مركزية القرار ومنح تفويضات وصلاحيات أوسع تمكن العاملين في المستويات الإدارية الدنيا لإنجاز الأعمال بسرعة ودقة مناسبة.
- ✘ توطيد العلاقات والروابط الأكاديمية بين الجامعات المصرية والجامعات العربية والأجنبية، للاستفادة من إمكاناتها وخبراتها في زيادة قدراتها التنافسية
- ✘ زيادة المنح والمهمات العلمية المقدمة للأساتذة والباحثين لإجراء البحوث والدراسات في الجامعات منظمات الاعمال
- ✘ تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المشروعات الدولية المرتبطة بالقضايا المجتمعية وسوق العمل
- ✘ تحويل بعض الجامعات الحكومية إلى جامعات منظمات الاعمال متخصصة، بحيث تخصص كل جامعة في تخصصات معينة تمنحها ميزة تنافسية في عملياتها ومخرجاتها في الأسواق المحلية والعالمية.
- ✘ تنشيط الشراكة مع منظمات العمل المختلفة بحيث يتلقى أكبر عدد من الطلاب التدريب في هذه المؤسسات.
- ✘ عقد بروتوكولات تعاون بين الجامعات ومنظمات الاعمال لتدريب الطلاب في مجالات عديدة.

قائمة المراجع

١. أحمد الخطيب (٢٠٠٣): البحث العلمي والتعليم العالي، عمان، دار المسيرة.
٢. أحمد حسين عبد المعطى (٢٠٠١) " دور كليات التربية في تنمية وعي طلابها ببعض التحديات التربوية للعولمة "، رسالة دكتوراة . كلية التربية، جامعة اسيوط
٣. أحمد طرطار وسارة حلیمی (٢٠١١)، أثر تطبيق إدارة المعرفة فى تحقيق الإبداع فى منظمات الأعمال، ملتقى دولى حول رأس المال الفكرى فى منظمات الأعمال العربية فى الاقتصاديات الحديثة، ١٣-١٤/٩/٢٠١١، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة تبسه، الجزائر، ص ٤.
٤. أحمد محمد غنيم (٢٠٠٥) أساسيات الإدارة في عصر العولمة، عمان، دار الحاتي
٥. أنيس أحمد وذياب محل وأحمد على (٢٠٠٨)، الخصائص الأساسية لمنظمات الأعمال الصناعية المعاصرة فى الألفية الثالثة، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ٤، العدد ١١، جامعة تكريت، ص ٤١.
٦. حسان بن عمر بصفر، طارق عبد الرؤوف عامر، ربيع عبد الرؤوف عامر (٢٠١٠)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع،
٧. حسن شحاتة (٢٠٠٣)، نحو تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية
٨. ----- (٢٠١٠)، التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، ط٢، القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب
٩. رشدي أحمد طعيمة (٢٠٠٥)، " الأبعاد الأخلاقية للمعلوماتية "، مجلة مستقبل التربية العربية العدد التاسع والثلاثون، أكتوبر ٢٠٠٥، ص ٢٠٥
١٠. روث. ج. كين، (٢٠٠٣) "كيف نعلم المعلمين: طرق جديدة لتنظيم التدريب العملى بممارسة النظرية " ترجمة محمد سلامة آدم، مجلة المستقبليات، مجلد ٣٢، عدد ١٢٣، سبتمبر ٢٠٠٢، ص ص ٤٣٧ - ٤٣٨.

١١. روجر كنج، (٢٠٠٨). الجامعة في عصر العولمة. (فهد بن سلطان السلطان، مترجم).
السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية
١٢. سميرة أحمد السيد (٢٠٠٤)، الأسس الاجتماعية للتربية في ضوء متطلبات التنمية
الشاملة والثورة المعلوماتية، القاهرة: دار الفكر العربي
١٣. سوما على سلطين (٢٠٠٧) الإدارة الاستراتيجية وأثرها في رفع أداء مظمات الأعمال: دراسة
ميدانية على منظمات الأعمال الصناعية العامة بالساحل السوري، رسالة ماجستير،
كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، دمشق، ص ٦.
١٤. طارق عبد الرؤوف عامر (٢٠١٢)، الجامعة وخدمة المجتمع: توجهات عالمية معاصرة،
القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع
١٥. عبدالله بوبطانه (٢٠٠٩). التعاون والتكامل العربي في المجال الأكاديمي: التحديات وآفاق
المستقبل. المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث
العلمي في الوطن العربي "المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع
في الوطن العربي"، (٦-١٠) ديسمبر، بيروت، ١-١٦.
١٦. علي راشد (٢٠٠٧)، الجامعة والتدريس الجامعي، بيروت دار الشروق
١٧. فاطمة محمد السيد على (٢٠٠٣) " البحث التربوي المقارن وتحديات العولمة "، مجلة
مستقبل التربية العربية، المجلد التاسع، العدد الثلاثون، يوليو ٢٠٠٣، ص ١١٦.
١٨. ماهر المحروق (٢٠١١): سياسات حماية المنشآت الصغيرة والمتوسطة، المؤتمر العربي
الرابع لتنمية الموارد البشرية، مركز الملك فيصل للمؤتمرات، الرياض، ١٣-١٥،
ص ١٣.
١٩. مجدى عزيز إبراهيم (٢٠٠٠)، تطوير التعليم في عصر العولمة، القاهرة: مكتبة الأنجلو
المصرية
٢٠. مجلس الوزراء (٢٠١٤)، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، تجارب دولية خاصة بقضية
التعليم، ط ٢، القاهرة، أغسطس، ٢٠١٤م، ص ٧.

٢١. محمد غانم (٢٠١١) "الدور التتموي للجامعات المصرية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (٣٧)، ط ٢، الامانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، عمان، ص ٢٩٩.
٢٢. محمد فوزي على المقصود (٢٠١٣)، "جامعة المستقبل في مصر: تصور مقترح"، دراسات تربوية، المجلد الثامن، الجزء التاسع والأربعون، ص ٤٩.
٢٣. مراد صالح زيدان (٢٠١٢)، "مؤشرات الجودة في التعليم الجامعي"، مؤتمر جامعة القاهرة لتطوير التعليم الجامعي: رؤية لجامعة المستقبل، في الفترة (٢٢-٢٤) مايو، جامعة القاهرة، ص ٤١٧.
٢٤. معهد التخطيط القومي (٢٠١٣)، تحديد الاحتياجات التمويلية لتمويل التعليم العالي، ط ٣، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، القاهرة، معهد التخطيط القومي، ص ٣٨.
٢٥. ممدوح عبد الهادي عثمان (٢٠١٤)، "التكنولوجيا ومدرسة المستقبل"، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان، مجلد ١، عدد ١، يناير ٢٠٠٤، ص ١٢.
٢٦. محمود بدوي (٢٠٠٥)، "دور الجامعة بين تحديات الواقع وآفاق المستقبل: رؤية نظرية"، المؤتمر السنوي الثامن عشر البحوث السياسية بعنوان التعليم العالي في مصر: خريطة الواقع واستشراف المستقبل، في الفترة من ١٤-١٧ فبراير ٢٠٠٥، المجلد (١)، المركز القومي للبحوث والتنمية، ٢٠٠٦م، ص ٢١٣.
٢٧. وزارة التعليم العالي (٢٠١١)، "الإطار الإستراتيجي لتطوير المنظومة القومية للتعليم الجامعي والعالي"، ط ٢، المؤتمر القومي للتعليم العالي، في الفترة (١٣-١٤) فبراير، وزارة التعليم العالي، ٢٠١١، ص ٧.
٢٨. ----- (٢٠١٥)، التعليم العالي في مصر، وحدة التخطيط الاستراتيجي القاهرة، مطبعة الوزارة
٢٩. وفاء محمد البرعي (٢٠٠٢)، دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
٣٠. يوسف مسعداوي (٢٠٠٧). إشكالية القدرات التنافسية في ظل تحديات العولمة. الملتقى العلمي الدولي حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، (٢٧-٢٨) نوفمبر. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بالشلف، ١-٢٤.

ثانيا المراجع الاجنبية :

- 52- Akram A. El-tannr, , (2002) The Corporate University Model for Continuous Learning, Training and Development, **Journal of Educational Training** , Vol.44, No.2,pp.76-81.
- 53- Alan Tuchtenhagen, (2002) New Providers in Higher Education: Higher Education for the Workforce in the New Economy, **A dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Public Administration**, Hamline University, Saint Paul, Minnesota: Saint Paul, Hamline University, May, p.7.
- 55- Andrew Mayo and Elizabeth Lank, (2010) **The Power of Learning: A Guide to Gaining Competitive Advantage**, 3th Ed, London, Chartered Institute of Personnel& Development, pp.85-86.
- 56- Antonio Baladron and Beatriz Correyero,(2013) Corporate University: An Emerging Actor in Higher Education in Spain, **journal of Universities and Knowledge Society**, Vol.10, No.2, July 2013, pp.269-284.
- 60- Bergek, Anna and Norrman, Charlotte (2008). ” Incubator best practice: A framework”, *Technovation*, (28), 12, pp.: 20-28.
- 61- Brian Doelger, (2015) **affects of Corporate Universities on Acquired Employee Skills and Employee Engagement**, a dissertation submitted in partial fulfillment for the Requirements for the Degree of Doctor of Education, Dowling College, New York, p.4.
- 63- Christopher Bobber, (2000) Utilization of Corporate University Training Program Evaluation, **Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Education in the Graduate College of the University of Illinois**, Illinois, University of Illinois, p.5.
- 64- Christopher P. and Jim S. (2010) Corporate Universities: An Analytical Framework, **Journal of Management Development**, Vol.21, Iss.10, pp.799-801.

- 66- Corporate University Enterprise, Inc (2014). **Corporate University History** , Retrieved from CUE: Corporate University Enterprise,Inc., 12 July 2014,p.14 available at [http//;www.Cuenterprise.com](http://www.Cuenterprise.com).
- 67- Danie Wijnbeek(2006), The Corporate University: Training and Learning Solution for A South African Airline Industr,South Africa, **Journal of Human Resource Management**,Vol.4,No.2 ,p.30.
- 68- Derek Bok (2008), **Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education**, 2nd ED, USA: Princeton University Press, p.40.
- 71- Eurch, N. (2000), **Corporate Classrooms: The Learning Business**, Princeton: the Carnegie foundation for the advancement of teaching, pp.4-5.
- 72- ----- (2005) **Universities**, Princeton, N.J., Carnegie foundation for the advancement of teaching, 2nd Edition, 2005, pp.96-97.,
- 73- Gacel-Avila, J. (2015), “The Internationalization of Higher Education: A Paradigm
- 74- Greg Wang and Others(2008), Exploring the Corporate University Phenomenon, paper presented at the Academy of Human Resources Development, **International Research Conference In the Americas**, Panama City, 20-24 February 2008,pp.36-37.
- 75- Henri Ott and Pascal Geerert(2006) , **L' University Virtual en Pays De la Loire** , France The Virtual University, Models and messages , lessons from case studies Consortium edited by Susan , United Nations , Educational Scientific and cultural Organization international in statute for educational planning , UNESCO 2006 .
- 76- Judy C. Nixon &Marilyn M.Helms(2002) , Corporate Universities Vs. Higher Education Institutions, **Journal of Industrial and Commercial Training**, Volume 34, Number 4, 2002,pp.144-150

- 77- Jansnk F., Kwakman K. et al(2005), The Knowledge-Productive Corporate University, **Journal of Industrial Training**, Vol.29, No.1, 2005, pp40-47.
- 78- Jeanne C.Meister. (2010), **Corporate Universities: Lessons in Building a World-class Work Force** , New York, McGraw Hill,.2010 p.5.
- 80- Jonathan Masannat (2014), How Should We Measure the Effectiveness of Corporate University Programs? **Digital Commons**, ILR School, Cornell University, 2014, p.2.
- 82- Karen L. Barley(2010) , Adult Learning in the Workplace: A Conceptualization and Model of the Corporate University , **Master Thesis of Science in Adult and Continuing Education** , Department of Adult Learning and Human Resource Development , Faculty of Virginia,2010,p.4.
- 83- Kettering University, (2017) Kettering University overview, P.2., 2016. Available on <http://www.kettering.edu/about/overview> accessed 20/3/2017.
- 84- League of European Research Universities (2012) (LERU) (2012). Retrieved from <<http://www.leru.org/index.php/public/home>>, last accessed 15 Oct 2012
- 86-Leonard J.Waks (2002), In the Shadow of the Ruins: Globalization and the Rise of Corporate Universities, **Policy Futures in Education**, Vol.2, No.2, USA, 2002, pp.278-279.
- 88- Lindaa, S. Moxlcy (2010), **Job Satisfaction of Faculty Teaching: Higher examination of Herzerg Porter Need Satisfaction Research**. ERIC Document No. ED 139343, June, 2010.
- 89- Lipin D. (2001), Initiative Media Establishing Corporate University, **Ad week**, Vol.51, No.6, 2001, p.7.

- 90- Mark Allen (2010), Corporate University 2010, Globalization and Greater Sophistication, **Journal of International Management Studies**, Vol.5,No.1, April 2010, p.48.
- 92- Mark I. Barker (2006), **University of Maryland University Collide (UMUC)** , USA , The virtual University , Models and messages , lessons from case studies an Evolution of an existing institution edited by Susan , United Nations , Educational Scientific and cultural Organization international in statute for educational planning , UNESCO, 2006., P.4.
- 94- Meister.J.C, (2008), **Corporate Universities: Lessons in Building a World-Class Workfore**, 2nd Ed, New York, ASTD, 2008, p.15.
- 100- Palmer, John D. & Cho, Young Ha (2012, September). South Korean Higher Education Internationalization Policies: Perceptions and Experiences. (ERIC Document No: EJ980957). Asia Pacific Education Review, 13(3), 387-401
- 101- Peter Macteer and Mike Pino(2011), The Business Case for Creating a Corporate University, **Corporate University Change**, New York, AMACOM,2011, p.2.
- 103- Renauld Coulon, Annick (2008), **Corporate University Responsibility**, GCCU, Paris, 2008, p.7.
- 104- Rob Paton, Geoff Peters and Paul Quintas (2005), Corporate Education Strategies: Corporate Universities in Practice, **paper prepared for the Ministério do Desenvovimento, Industrial e Comerica Exterior**, Government of Brazil, Brasilia, 2005, p.4.
- 105- Ruan, Steven and others (2002): "**The Virtual University – The Internet and Resource Based Learning**, London, Kogan, 2002 p. 2 .
- 106- Sakata Ichiro et al. (2001), Conditions for the success of business incubators: transfer of technology and development of high-tech entrepreneurs

- 108- Stephen Byers (2011), **the Future of Corporate Learning** (online further education development agency, 2011) p.11.available at at <http://dera.ioe.ac.uk/4280>.
- 109- Stephen Hundley (2002), Corporate University: Collaboration, Not Competition, **and and Assessment Update: Progress, Trends and Practices in Higher Education**, Vol.14, and No.5, and September-October 2002, p.17.
- 111- Tang, Ming-feng, and Patrick Llerena. (2007) "Who runs better, a business incubator located in a university science park or in a science & technology industrial park." DRUID Winter Conference 2007. Available at :[http://www2.druid.dk/conferences/viewpaper .Php? Id=975&cf=10%3E](http://www2.druid.dk/conferences/viewpaper.Php?Id=975&cf=10%3E) (Accessed 2013.09.08)
- 115- University Technology PETRONAS (2010), Annual Report 2010 (1 April 2009 – 31 March 2010), Bandar Seri Iskandar, Tronoh, Perak, Malaysia..
- 118- Walton, J. (2008), Would the Real Corporate University Stand up, **Journal of European Industrial Training**, Vol.29, No.1, 2008, PP.7-10

Abstract

The current study aimed at suggested proposal to set up a corporation university in Egypt. The researcher identified four areas to discuss goals, dimensions, challenges , some suggestions to develop it , and the standard which are used to rank the universities and Egyptian universities position and ranking. Second, presenting the recent trends in developing the university education and, introducing the theoretical framework of the corporation universities rom the following, vision points: growth and development,concept,importance, principles, characteristics,vision,mission,organizational values, administrative organization, roles and unction's besides to presenting some models of universities such as kettering university in the united states and petronas university in Malaysia. Fourth, presenting a suggested proposal to set up a corporation university in Egypt. This proposal has a philosophy, aims, components, obstacles, success guarantees.

The researcher used the analytic perspective method. The study came down to some results: the educational effects based upon the recent variables have led to adopting new models of education. The academic partnerships are considered successful ways to enable universities to improve its educational programs. The current model of the study is one of the modern trends which offers real job opportunities. The researcher introduced some recommendations such as applying this proposal and transferring it to a working mechanism to stakeholders to carry it out and holding agreements among the country institutions and higher education ministry to support these modern trends.

Keywords: Corporation University, higher education.