

تفعيل دور التعليم الجامعي في التربية على ريادة الأعمال في ضوء بعض النماذج والخبرات

المعاصرة دراسة مطبقة على طلاب جامعة بني سويف

د . جمعه سعيد تهايمي

أستاذ أصول التربية المساعد ،

كلية التربية - جامعة بني سويف

ملخص البحث :

استهدف البحث دراسة الأسس النظرية للتربية على ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي ، ورصد أبرز النماذج والتجارب الدولية ، ودراسة اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال والفروق بينها وفقاً لمتغيرات (الجنس ، الكلية ، محل الإقامة) ، ووضع آليات للتربية على ريادة الأعمال ، واستخدم المنهج الوصفي ومنهج المسح الاجتماعي ، والاستبانة التي طبقت على عينة من طلاب جامعة بني سويف في عدة كليات نظرية وعملية ، وتوصل البحث إلى عدة نتائج من أهمها: تفضيل الطلاب لريادة الأعمال ، يرى معظم أفراد العينة أن هناك قصور في الدور التقني للجامعة في تشجيع الطلاب على ريادة الأعمال ، وأن هناك ضعف في الدور الذي يمارسه المجتمع والأصدقاء في تشجيعهم ، وضعف الارتباط بين برامج الجامعة واحتياجات سوق العمل ، كما تبين من نتائج البحث أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للجنس عند مستوى دلالة 0.05 لصالح الطلاب حيث إن الطلاب أظهروا ميلاً أكثر من الطالبات نحو ريادة الأعمال ، وفي محل الإقامة جاءت الفروق فقط في معوقات ريادة الأعمال لصالح الطلاب في الريف وهي تشير إلى زيادة معوقات ريادة الأعمال في الريف عن الحضر ، وجاءت الفروق ذات دلالة إحصائية لصالح الكليات النظرية في التوجه نحو ريادة الأعمال ، ومن أهم توصيات البحث إنشاء مراكز لريادة الأعمال بالجامعات لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب ، وتدريب مقرر في ريادة الأعمال لطلاب الجامعة بغض النظر عن تخصصاتهم ، وتخصيص الجامعة لجزء من ميزانيتها للمشروعات الطلابية ، وتوقيع مزيد من بروتوكولات التعاون مع الهيئات المحلية والدولية الداعمة لتلك المشروعات .

الكلمات المفتاحية: التربية على ريادة الأعمال ، التعليم الجامعي ، اتجاهات الطلاب .

Abstract :

This study presents a systematic review of the literature on Entrepreneurship Education (EE) in university. And some models and current experiences on this field , and assess the students attitudes to Entrepreneurship and their culture about Entrepreneurship , obstacles of Entrepreneurship Education and the role of Beni- Suef university at educating its students on Entrepreneurship, this research used the Descriptive method , Social Survey Methodology and Questionnaire. The search results are : Most of students confirmed that they need to learn about Entrepreneurship and the successful models of it and The university should provide students with a lot of knowledge about entrepreneurship .Some noted challenges imposed Entrepreneurship Education like the finance to this form of education , Weak conviction of some colleges about the importance of entrepreneurship and the gap between the theoretical study and Labor market. Some of Recommendations: setting up center for Entrepreneurship to Develop a culture of entrepreneurship for students teaching Entrepreneurship for all Specializations and financing Student Projects.

Keywords : Entrepreneurship Education, University education, Students' attitudes .

أهم هذه المتغيرات هو التوجه نحو تعليم ريادة الأعمال

المقدمة :

في المراحل التعليمية المختلفة.

وأصبح مصطلح ريادة الأعمال يتردد كثيراً في

العديد من الأدبيات ، وتزايد إدراك الدول لأهميتها كوسيلة

لتعزيز العمالة والتنمية الاقتصادية. (Bernstein, 2011; Engle et al ,2010,p.39 ; Packham et al., 2010,p.572)

ويرتبط المصطلح بالمفاهيم المهنية الحديثة مثل الحياة

المهنية المتغيرة ، والوظائف المهنية العابرة للحدود

، التوظيف القائم على المرونة والإمكانيات المختلفة

يستأثر التعليم بأهمية كبيرة في تنمية الموارد

البشرية ، حيث تقاس قوة الدولة بحجم المعرفة التي

يملكها الأفراد ليس ذلك فحسب ، وإنما بقدرتهم على

تطبيق هذه المعرفة في الواقع وإنتاج المعرفة الجديدة

التي تدفع بعجلة التنمية إلى الأمام ، ومن ثم ينبغي على

المؤسسات التعليمية أن تهتم بربط التعليم باحتياجات

سوق العمل والمتغيرات التي تطرأ عليها ، ولعل أحد

كبيراً لهذا المجال من خلال البحوث العلمية النظرية والتطبيقية. (مبارك، ٢٠١١، ص٧٢)

ولقد ظهرت زيادة الأعمال خلال العقد الماضي كمجال من مجالات الاهتمام لدى صناعات السياسة والهيئات الحكومية والمنظمات المانحة ومؤسسات التمويل ومنظمات دعم زيادة الأعمال والجامعات وأصحاب المصالح ، وازداد الاهتمام بإثراء ثقافة زيادة الأعمال وتوفير بيئة مناسبة لرواد الأعمال وإعدادهم في المؤسسات التعليمية ، وأصبح في مصر إعداد رواد الأعمال وتأسيس المشروعات من أهم التحديات المعاصرة (Ismail et al, 2016, p.7).

ومن ثم يعد التعليم الجامعي محورا أساسيا في بناء المعرفة وتنمية مهارات زيادة الأعمال والعمل الحر لدى الطلاب في ظل تزايد معدلات البطالة وعجز الحكومة عن استيعاب جميع الخريجين في الوظائف الحكومية المختلفة ، وتزايد الاتجاه نحو التخصص والاعتماد على الاقتصاد الحر.

مشكلة البحث وتساؤلاته :

استدعى انتشار البطالة بين الخريجين قيام العديد من الدول بإعادة النظر في أنظمتها التعليمية بما يوفر بعداً جديداً يستهدف توجيه الخريجين نحو خيار العمل الحر من خلال تأسيس مشروعاتهم الريادية خاصة في ظل تنامي ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات ، وفي ظل ضعف قدرة المؤسسات الحكومية وغير الحكومية على استيعاب المزيد من خريجي المؤسسات التعليمية المختلفة (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية ، ٢٠٠٧، ص٧)

حيث بينت العديد من الدراسات أن هناك تأثير إيجابي قوي لتدريس مقرر أو برنامج في الترتيبه على زيادة الأعمال لطلاب الجامعة باختلاف تخصصاتهم على توجههم نحو زيادة الأعمال والعمل الحر، مما يشجعهم على البدء في المشروعات الخاصة ، وبالتالي نقل معدلات البطالة بين الخريجين. (Peterman & Kennedy, 2003; Fayolle et al., 2006, p.722; Souitaris et al., 2007, p.576)

للتعامل مع سوق العمل الحديث. (Gelderen et al., 2008, p.718)

ويرى صانعو السياسة التعليمية في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية أن مزيد من زيادة الأعمال يسهم في مستويات مرتفعة من النمو الاقتصادي والتحديث ، فهناك علاقة إيجابية بين أنشطة زيادة الأعمال والمخرجات الاقتصادية ، حيث يبحث رواد الأعمال عن فرص الربح ومن ثم يزداد النمو الاقتصادي ، والمستويات المتزايدة من زيادة الأعمال يمكن الوصول إليها من خلال الترتيبه عبر المؤسسات التعليمية من خلال ما يعرف بالترتبه على زيادة الأعمال entrepreneurship education ومثل هذه الترتبه يمكن تفعيلها وتنفيذها في المناهج الدراسية مع التدريب المستمر للطلاب على ممارستها. (Praag & Versloot, 2007, p.362)

وتظهر الحاجة ملحة إلى زيادة الأعمال كبديل مناسب للتعامل مع البطالة بين خريجي الجامعات ، فهي تعتبر بمثابة الترياق أو المضاد السمي للبطالة والفقر وضعف الاستقرار وتزمر الشباب ، حيث تحقق العديد من الأهداف المرغوبة لطلاب الجامعات (Akuegwu & Udida, 2008, p.142). كما توفر فرص العمل لكثير من الناس وتسهم في تطوير معرفة ومهارات العاملين. (Fauziah et al., 2004, p.36)

ومن ثم فقد أصبح الاهتمام بالترتبه على زيادة الأعمال أمراً ضروريا خاصة على مستوى التعليم الجامعي استجابة لما يواجهه العالم من تغييرات في هيكل سوق العمل والتوجه نحو العمل الحر و حاجة الخريجين للبدء في مشروعات وشركات تزيد من الدخل الفردي والمجتمعي وتفتح مجالات العمل (Wiens and Jackson 2015, p.34)

ونتيجة لاستجابة الجامعات لزيادة الأعمال فقد عقد أول مؤتمر لريادة الأعمال في عام ١٩٨٠ وظهر كتاب يعبر عن هذا المؤتمر بعنوان دائرة معارف ريادة الأعمال (the encyclopedia of entrepreneurship) وظهرت العديد من الأنشطة الأخرى التي أولت اهتماماً

عشر بين عدد (٤٣) دولة في نسبة الراشدين الذين يعتبرون العمل الحر رغبة اختيارية للمسار الوظيفي بنسبة (٧٣%)، وهناك نسبة عالية من السكان يرون أنهم يحتاجون المعرفة والمهارات لبدء العمل (Hattab, 2008,p.41).

وتعتبر التصورات المجتمعية حول زيادة الأعمال مبشرة عموماً حيث أن ٧٣.٦٪ من المصريين ينظرون إلى زيادة الأعمال كخيار مهني جيد، و ٧٩.٦٪ يعتبرون أن رواد الأعمال الناجحين يعيشون وضع اجتماعي متميز، ومن حيث التعرف على الفرص، يعترف ٤٦.٦٪ بفرص جيدة بالسوق للأعمال الجديدة، ومع ذلك، فإن أكثر من ثلثهم يترددون في البدء في المشروعات بسبب الخوف من الفشل، ويشعر حوالي ٣٢.٦٪ أنهم لا يملكون القدرة على بدء الأعمال التجارية بسبب ضعف الثقة في معارفهم ومهاراتهم (Ismail et al, 2016,p.9).

كما أشار تقرير صدر عن مركز التوجه نحو زيادة الأعمال العالمي أن نسبة التقدير المجتمعي في مصر التي تعتبر زيادة الأعمال خيار مهني جيد وصلت إلى ٨٣.٤%، وهذا يدعم يشجع الجامعات على تبني تدريس زيادة الأعمال لطلابها، بما يدعم هذا الاتجاه ويكسب الطلاب المعارف والمهارات المرتبطة به، مما يساهم في خفض معدلات البطالة وتوفير فرص عمل ورفع مستوى النمو الاقتصادي، حيث إن الفئة العمرية بين ٢٥ و ٣٤ عاماً هم الأكثر احتمالية لأن يصبحوا رجال أعمال من الفئات العمرية الأخرى (Global Entrepreneurship Monitor, 2017,p.19).

ومن ثم نبعت مشكلة البحث الحالي من تزايد معدلات البطالة بين خريجي التعليم العالي في مصر ومن الدور الذي يمكن للجامعات أن تقوم به في تشكيل اختيارات واتجاهات طلابها نحو زيادة الأعمال باعتبارها خياراً مهنياً استراتيجياً لحل هذه المشكلة في ضوء احتياجات ومتطلبات اقتصاد المعرفة ومن خلال الاستفادة من النماذج والتجارب الدولية في هذا

فعدنا تزايدت معدلات البطالة في جنوب أفريقيا في مقابل نمو اقتصادي بطيء، بدأ النظر في الدور الذي يمكن أن تؤديه مؤسسات التعليم العالي للحد من البطالة ومساعدة الفقراء من خلال تطبيق التربية على زيادة الأعمال باعتبارها من أكثر الآليات فعالية للنمو الاقتصادي والتعامل مع ظاهرة البطالة (FRIEDRICH, 2017,p.44).

ومما يؤكد أهمية التربية على زيادة الأعمال بالتعليم الجامعي المسح الذي أجراه Ghina, & Simatupang (2017,p.6) على عينة بلغت ٦٨٥ من رواد الأعمال الأكثر نجاحاً إلى أن أكثر من نصفهم بدأوا أول شركة لهم عندما كانوا في سن مبكرة نسبياً وبعد تخرجهم مباشرة في الفئة العمرية بين ٢٠ إلى ٢٩ عام.

وتشير الإحصاءات الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عام ٢٠١٥ إلى أن نسبة البطالة بين الذكور فوق سن ١٥ سنة وصلت إلى ٩.٤% وبين الإناث وصلت إلى ٢٤.٢% ومن ثم يكون متوسط معدل البطالة بين الجنسين ١٦.٨%، كما أشار التقرير ذاته أن معدلات البطالة بين ذوي المؤهل الجامعي وفوق الجامعي من أعلى معدلات البطالة حيث وصلت إلى ٣١.٨%، حيث وصل إجمالي عدد المتعلمين إلى (٣٦٥١٧٠٠) منهم (١١٥٩٧٠٠) من خريجي التعليم الجامعي وهو عدد كبير جداً يؤثر ضعف استغلاله على التنمية الاقتصادية في الدولة، هذا على الرغم من أن الإنفاق على تعليم هذه الفئة يحتاج إلى أموال باهظة مقارنة بغيره من المؤهلات التعليمية (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء: مصر في أرقام، ٢٠١٧، ص ٣١-٤٠).

وعلى الرغم من ارتفاع معدلات البطالة إلا أن البيئة المصرية صالحة لتعليم زيادة الأعمال حيث أشار التقرير الصادر عن العمل الحر الدولي عام ٢٠٠٨ إلى أن المصريين لديهم استعدادات إيجابية نسبياً تجاه العمل الحر، وتحتل مصر المركز الثاني

المجال، ومن ثم تظهر مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

١. ما الأسس النظرية والفلسفية للتربية على ريادة الأعمال؟
٢. ما أبرز النماذج والتجارب الدولية في التربية على ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي؟
٣. ما اتجاهات طلاب جامعة بني سويف نحو ريادة الأعمال وتدرسيها؟
٤. ما آليات تفعيل دور التعليم الجامعي في التربية على ريادة الأعمال في ضوء بعض النماذج المعاصرة؟

ثالثاً - أهداف البحث :

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. دراسة الأسس النظرية والفلسفية للتربية على ريادة الأعمال من حيث مفهومها وأهدافها وأهميتها وأساليبها، ونظرياتها، ومقومات ريادة الأعمال.
٢. رصد أبرز النماذج والتجارب الدولية في التربية على ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي والاستفادة منها.
٣. دراسة اتجاهات طلاب جامعة بني سويف نحو ريادة الأعمال والفروق بينها وفقاً لمتغيرات (الجنس ، الكلية، محل الإقامة)
٤. وضع مجموعة من الآليات لتفعيل التربية على ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي بالاستفادة من النماذج والتجارب الدولية.

أهمية البحث :

أولاً: الأهمية النظرية: تكمن الأهمية النظرية للبحث من كونه محاولة للحد من مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات، من خلال التعرض لأحد أهم القضايا المعاصرة في مجال التعليم الجامعي وهي التربية على ريادة الأعمال، ومعرفة معلومات واتجاهات الطلاب نحو العمل الحر والمشروعات الصغيرة، والتي تمثل بعداً جديداً في مجال التعليم والتدريب ، يستهدف إثارة اهتمام الطلاب وتوجيههم نحو ريادة الأعمال ، ودور الجامعة في تشكيل تلك الاتجاهات، إضافة إلا ما يقدمه

البحث من إطار نظري وعرض لنماذج وتجارب دولية في تطبيق التربية على ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية، ويفتح أفاقاً جديدة أمام الباحثين للقيام بالدراسات والبحوث المستقبلية في هذا المجال.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: تكمن الأهمية التطبيقية للموضوع، كونه واحد من أهم الاستراتيجيات التي اتبعتها الدول لمواجهة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعة ، حيث يتم من خلال نتائج الدراسة والدراسات المتصلة وضع آليات للتربية على ريادة الأعمال ، قد تسهم في تغيير نظرة الشباب نحو العمل الحر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال وبناء المشروعات، ومن ثم قد يفيد البحث المسؤولين في وزارة التعليم العالي والجامعات في إدراج ريادة الأعمال ضمن الخطط الدراسية والبرامج والمقررات والمحاضرات واستراتيجيات وتوجهات الجامعات.

منهج البحث :

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لوصف التربية على ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي وعرض النماذج والتجارب الدولية وتحليلها والاستفادة منها، إضافة إلى منهج المسح الاجتماعي والاستبانة كأداة لجمع البيانات حول اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال ومعوقاتها ودور الجامعة في تنميتها.

الدراسات السابقة والتعقيب عليها :

ربطت بعض الدراسات بين ريادة الأعمال والبطالة بين الخريجين حيث انطلقت دراسة (Pulka et al(2015 من تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات وإمكانية استخدام ريادة الأعمال كخيار مهني للحد منها، وبحثت الدراسة العلاقة بين تقديم مقرر في التربية على ريادة الأعمال وعزم الطلاب في خمس جامعات مختارة في شمال شرق نيجيريا لأن يصبحوا رجال أعمال، واستخدمت طريقة العينات القصدية في اختيار عينة الدراسة من طلاب الجامعات الخمس، في حين استخدمت طريقة العينة العشوائية البسيطة في اختيار أربع كليات والمستجيبين من كل جامعة، تم جمع

البيانات على مدى فصلين دراسيين باستخدام مقياس ليكارت الرباعي، وقد استخدمت برنامج SPSS ، والإحصاءات الوصفية و معامل ارتباط بيرسون في تحليل البيانات، وأظهرت النتائج أن الطلاب اتفقوا على أن تقديم مقرر في التربية على ريادة الأعمال قبل التخرج يزيد من عزمهم وتوجههم نحو ريادة الأعمال.

كما هدفت دراسة عماري وخذري (٢٠١١) إلى التعرف على آراء عينة من طلاب جامعة باتنة في ظاهرة المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة بين خريجي الجامعة وتأثير (الجنس، مكان الإقامة، الكلية، الاختيار بين إنشاء المؤسسات أو التوظيف، المستوى الجامعي)، وقد استخدم الباحثان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعاملات الاختلاف، مستعينين ببرنامج SPSS، وقد بينت النتائج أن الجنس له تأثير كبير في درجة تحفيز الطلاب نحو إنشاء المؤسسات حيث أن الذكور أكثر استجابة لمتغيرات ريادة الأعمال، وأن مكان سكن الطالب لا يؤثر في توجهاته نحو ريادة الأعمال، وأوصت الدراسة بضرورة تعميم مفهوم ريادة الأعمال على طلاب الجامعة، وزيادة الملتقيات والمحاضرات حول ريادة الأعمال في مختلف كليات الجامعة، وإنشاء حاضنات الأعمال على مستوى الجامعة التي تعنى بمشاريع الطلبة والدفع بهم نحو تحقيقها على أرض الواقع.

وتناولت بعض الدراسات العوامل التي تؤثر على التوجه نحو ريادة الأعمال في التعليم ومنها دراسة Carla et al (2012)، التي اعتمدت على نظرية السلوك المخطط (TPB) Theory of Planned Behaviour للتعرف على العلاقة بين التوجه المقاولاتي لطلاب التعليم الثانوي وبعض العوامل النفسية والديموجرافية والسلوكية، وتم استخدام الاستبيانات لدراسة هذه العلاقة، ومن أهم النتائج أن التوجه نحو ريادة الأعمال لطلاب التعليم الثانوي يتأثر بالعوامل النفسية والديموجرافية والسلوكية، ومدى توافر الخبرة لدى الطلاب حول ريادة الأعمال، وأكدت الدراسة على أهمية تدريس التربية على ريادة الأعمال لطلاب التعليم الثانوي سواء التحقوا بعد التعليم الثانوي بسوق العمل أو بالدراسة الجامعية.

حيث أصبحت ريادة الأعمال ذات أهمية كبيرة في مواجهة تحديات البطالة بين الشباب في نيجيريا، وقد بحثت دراسة (Akuogwu 2016) في تطوير ثقافة ريادة الأعمال ذات الاهتمام العالمي بين طلاب الجامعة في جنوب نيجيريا، وطبقت الدراسة استبيان على عينة مكونة من ٣٤٠ طالبا عن تنمية ثقافة ريادة الأعمال للطلاب، وتم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي (متوسط القيم)، واختبارت، وأظهرت النتائج أن جامعة بينين University of Benin كانت الأعلى في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، وكان طلاب الجامعات لديهم الرغبة في التعرض للتجربة المهنية، وكانت التنمية الجامعية لثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب منخفضة بشكل كبير، وأن تنمية ثقافة ريادة الأعمال بين طلبة الجامعة تتأثر تأثيرا كبيرا بالجنس، وأوصت الدراسة بأن تبذل الجامعات مزيد من الجهود لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب بجعل التربية على ريادة الأعمال أكثر توجهها نحو الممارسة والعمل.

وتبين من تحليل البيانات الصادرة عن البنك الدولي ومركز الإحصاءات في اندونيسيا تزايد معدلات البطالة بين الخريجين وربما تكون ريادة الأعمال حلا لهذه المشكلة، ومن ثم فعلينا أن نجد طرق متنوعة لإعداد رواد أعمال جدد سواء قبل التخرج من الجامعة أو بعد التخرج، وعلى سعيد آخر يتحتم علينا تقديم تربية مقاولتية للطلاب لتنمية توجهاتهم المستقبلية نحو ريادة الأعمال، وقدمت دراسة (Sondari 2013) توضيح لظاهرة بطالة الخريجين في اندونيسيا وعلاقتها بريادة الأعمال وافرزت اطارا مفاهيميا حول مدى فاعلية الإعداد المسبق للطلاب حول التوجهات المستقبلية لريادة الأعمال، وبينت

Hubera & Sloofa & Praag (2014) تحليل فعالية التربية على ريادة الأعمال التي يتم تدريسها على نطاق عالمي لتلاميذ السنة النهائية بالمرحلة الابتدائية مع التركيز على النمو المعرفي والمهارات التي أكتسبها الطلاب نتيجة تعليمهم ريادة الأعمال، وأشارت النتائج أن البرنامج المقدم كان له تأثير على التلاميذ في المهارات المعرفية لريادة الأعمال، ومن ثم فمن الأفضل تنمية تلك المهارات في سن مبكرة.

وأكد زيدان (٢٠٠٧) على أن التربية على ريادة الأعمال تعتبر مجال متعدد الأبعاد ولا يمكن حصره في مجال واحد، لكن التدريس في هذا المجال لابد أن يتوسع إطاره ليشمل جميع البرامج التعليمية (الابتدائي، الثانوي، التعليم العالي) وكذلك إدماج هذه المفاهيم في مختلف التخصصات، حتى يكون هذا النظام أكثر كفاءة في تحويل الأفراد إلى رواد أعمال.

كما وضعت دراسة أبو سيف (٢٠١٦) إستراتيجية للتربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي في مصر في ضوء بعض النماذج النظرية كأطر للتربية لريادة الأعمال، وبعض نماذج الخطط الاستراتيجية، وفي ضوء بعض الأدبيات التي تناولت التربية لريادة الأعمال إضافة إلى عرض خبرة الاتحاد الأوروبي وجنوب أفريقيا من خلال عرض تحليل لاستراتيجيات التربية لريادة الأعمال لدى الخبرتين، ثم تحليل واقع التربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي في مصر، وقد استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل إلى إستراتيجية مقترحة لتطبيق التربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي.

وحول ريادة الأعمال في التعليم الجامعي جاءت دراسة الغامدي (٥١٤٢٠) للتعرف على تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية، إضافة إلى العوامل المرتبطة بتكوين الاتجاهات المختلفة نحو الوظائف المستقبلية للطلاب، والسعي لاكتشاف العلاقة بين الاحتياجات الفعلية لسوق العمل من الوظائف وبين اتجاهات الخريجين، استخدم فيها الباحث منهج المسح

وتتأثر ريادة الأعمال بعوامل ذاتية وأخرى خارجية مثل توافر بيئة عمل تتصف بالود وكذلك توافر عوامل الثروة والقدرة على الحصول على الموارد المطلوبة والقدرة على تنفيذ وإدارة مفهوم الأعمال (Mueller, 2008).

وقد وجد (Akuegwu and Udida (2008) أن توجه طلاب الجامعة نحو دراسة ريادة الأعمال يعتمد بشكل كبير على الجنس، بينما بينت دراسة Chiaha and Agu's (2008) أن التربية على ريادة الأعمال تجعل الفرد يصبح أكثر ميلا نحو ريادة الأعمال بغض النظر عن الجنس، وأن التربية على ريادة الأعمال يمكن أن تؤدي إلى نتائج مختلفة على الطلاب وفقا لمجال الدراسة والتطلعات والتوجه الاقتصادي السائد .

وهدف دراسة (Potishuk (2017 إلى الاختبار التجريبي لأي العوامل أكثر تأثيرا في اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال في برامج التعليم العالي باستخدام البيانات التي تم جمعها خلال المدارس الصيفية المختلفة التي يقدمها المعهد الأوروبي للابتكار والتكنولوجيا، وتهدف هذه المدارس الصيفية التي تستمر خمسة أسابيع إلى رفع مستوى روح المبادرة للطلاب، وفي هذه الدراسة الطولية تم تحديد ما إذا كانت الرؤية الريادية قد تتأثر بقيادة الرأي، ونماذج الأدوار، وخصائص المقرر، والاتجاهات الريادية، والمعايير الذاتية، وضبط السلوك المتوقع، كما تم تحديد ما يؤثر على اتجاه الطلاب نحو ريادة الأعمال خلال هذه المدارس الصيفية، وقد تضمنت الدراسة نقطتي قياس في بداية ونهاية الدراسة شملت ٨٤ طالبا لقياس الفروق في الاتجاهات والرؤى، وأظهرت النتائج أن تأثير الاتجاهات كبير على رؤية الطلاب لريادة الأعمال في المستقبل، وأن الاتجاهات المؤيدة للريادة، والمعايير الذاتية، والضوابط السلوكية تؤثر بشكل إيجابي على التوجه نحو ريادة الأعمال.

وبينت بعض الدراسات أهمية تعليم ريادة الأعمال في التعليم قبل الجامعي، حيث هدفت دراسة

والطلاب ، باعتبار أن التربية على ريادة الأعمال تسهم في تنمية رغبات الطلاب وعزمهم نحو العمل المقاولاتي ، وتقوم الأصول النظرية لهذه الدراسة على نظرية السلوك الخطط، والهدف منها هو تحديد محتوى التربية على ريادة الأعمال بالجامعة وتأثيرها على اتجاه الطلاب نحو ريادة الأعمال ، وتكونت عينة الدراسة من الطلاب في (١٧) دولة أوروبية مجتمعة بغرض تحليل مستوى النمو الاقتصادي لهذه الدول كمجموعتين هما الاقتصاد القائم على الكفاءة والاقتصاد القائم على الابتكار ، وقد تم استخدام التكرارات والانحدار الثنائي لتحليل تأثير عدد من العوامل المختلفة منها المشاركة في التربية على ريادة الأعمال واتجاهات الطلاب نحو المقاولاتية ، وبينت النتائج أن ما يتم تقديمه في التربية على ريادة الأعمال في المحاضرات والندوات غير كاف وحده ، وإنما هناك حاجة إلى أنشطة الشبكات والتدريب الاحترافي ، وأن المشاركة في التربية على ريادة الأعمال تحتاج إلى بذل مزيد من الجهد لإحداث تأثير إيجابي على توجهات الطلاب نحو ريادة الأعمال .

واحتلت التربية على ريادة الأعمال مكانة كبيرة في أجنادات الأعمال السياسية في أوروبا والولايات المتحدة ، حيث استهدفت دراسة (Graevenitz et al (2010) توضيح ما إذا كان تدريس التعليم الريادي يؤثر على التوجهات نحو ريادة الأعمال ، وقدمت نموذجاً لتعلم ريادة الأعمال قائم على عدة مؤشرات ، وبالاستناد إلى هذه المؤشرات يقوم الطلاب بتقييم مدى استعدادهم لمهام ريادة الأعمال ، وتم اختبار النموذج المقترح باستخدام بيانات من مقرر إلزامي حول التربية على ريادة الأعمال ، وباستخدام الاستجابات المسحية من الاستبيانات المطبقة على الطلاب ، وتوصلت الدراسة إلى أن توجهات الطلاب تتأثر إلى درجة كبيرة بالمهارات التي يكتسبونها في التربية على ريادة الأعمال .

ويري هيجارتي (Hegarty (2006 أن التربية على ريادة الأعمال تلعب دوراً حيوياً في تمكين

الاجتماعي ، والاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وقد تكونت عينة الدراسة من ٥١٧ طالباً تم اختيارهم عشوائياً من طلبة المستويات النهائية في كليات الآداب ، والزراعة ، وعلوم الحاسب والمعلومات ، والهندسة ، والعمارة والتخطيط ، واللغات والترجمة ، والعلوم ، والعلوم الإدارية ، وكانت أبرز نتائج الدراسة: رغبة الطلاب في الحصول على عائد مادي بغض النظر عن طبيعة العمل الذي يقوم به الشخص ، وأظهر (٨٠.٥%) من المبحوثين اهتمامهم بنصائح الآخرين فيما يتعلق بمستقبلهم الوظيفي ، كما أكدت نسبة عالية (٦٠.٦%) من العينة أن الوظائف الحكومية لا تزال أكثر ضماناً وأماناً للمستقبل حسب نظرة المجتمع وأن محرجات التعليم العالي لا تفي بمتطلبات السوق .

وقد حدثت طفرة في السنوات الأخيرة في الدراسات التي تركز على التربية على ريادة الأعمال في التعليم العالي في جميع أنحاء العالم ، ويقر العديد من الباحثين والممارسين وصانعي السياسات بأن التربية على ريادة الأعمال entrepreneurship education (EE) حققت نتائج قابلة للقياس ، ومع ذلك فإن هناك نقص في قياس تأثير برامج تدريب الطلاب على المدى البعيد ، ومن ثم فقد جاء الهدف الرئيس من دراسة (Ben Nasr & Boujelbene (2014) لتحليل تأثير التدريس الرسمي لبرامج ريادة الأعمال على طلاب الجامعة التونسية ، وركزت الدراسة على جانبين رئيسيين:

- النية الريادية وملامح المشاركين
- الحياة المهنية لهؤلاء المشاركين من خلال دراسة كيفية انتقال معارفهم إلى عملهم المهني ، ومن الناحية التجريبية ، تظهر النتائج أن البرامج المقدمة في ريادة الأعمال لها تأثير إيجابي على أهداف الطلاب المستقبلية .

كما أكدت دراسة (Küttim, et al (2013) على

أن هناك اهتمام متزايد بالتربية على ريادة الأعمال بين واضعي السياسة التعليمية ومؤسسات التعليم العالي

قدراتهم، والثالث النظر في الآثار الاجتماعية المحتملة، وتتسق هذه الجوانب الثلاثة مع نظرية السلوك المخطط (TPB)، ومن ثم فإن الخلفية التعليمية هي واحدة من أهم العوامل التي تلعب دوراً محورياً في التأثير في هذه الجوانب، ويمكن التنبؤ بما يلي: (١) أن الطلاب الذين يتلقون التربية على ريادة الأعمال يكون لديهم اتجاهات إيجابية نحو ريادة الأعمال، (٢) الطلاب الذين يتلقون التربية على ريادة الأعمال بشكل إيجابي من المرجح أن يكون لديهم معايير ذاتية إيجابية، (٣) الطلاب الذين يتلقون التربية على ريادة الأعمال بشكل إيجابي هم أكثر قدرة على تقييم السلوك المحتمل، وهذا كله يؤدي إلى تكوين رؤية مستقبلية عن ريادة الأعمال. واستهدفت دراسة الحمالي، العربي (٢٠١٦) التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة حائل من وجهة نظر الهيئة التدريسية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستبانة طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية بلغ عددهم (٢٣٤)، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: ضرورة وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية فيما يخص ريادة الأعمال في الجامعة، تفعيل أنشطة وحدة ريادة الأعمال بالجامعة والترويج والدعاية لأنشطتها، وحاجة خطط ريادة الأعمال في الجامعة إلى ميزاتٍ لتحقيق أهدافها، ضرورة توفير بنية معرفية في مجال ريادة الأعمال لتقديمها للطلاب ضمن برامج كليتها المختلفة.

كما استهدفت دراسة الفوز (٢٠١٤) التعرف على دور حاضنات الأعمال بالجامعات الأردنية في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال، واعتمدت على الاستبانة كأداة لتحقيق تلك الأهداف، وتوصلت إلى عدد من النتائج أهمها: وجود مستوى عالٍ للخدمات التي تقدمه حاضنات الأعمال الجامعية ببعديها (مجال الدعم التقني وتقييم الأداء للعاملين، ومجال الخدمات الإدارية والمكتبية) للطلبة المنتسبين إلى حاضنات الأعمال الجامعية في الجامعات الأردنية، ومستوى متوسط

المتعلمين من أن يكونوا أكثر انفتاحاً على العمل الحر، وهذا التوجه يعكس أهمية تزويد الطلاب بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تجعلهم يهتمون بريادة الأعمال والتوجه نحو المشروعات في بيئة تتوافر فيها التسهيلات والهيكل والقواعد والثقافة المناسبة داخل مؤسسات التعليم العالي بالإضافة إلى العوامل الخارجية مثل الأسرة والأصدقاء والنماذج الناجحة في المجتمع (Piperopoulos, 2012).

وتؤكد نتائج دراسة Packham et.al (2010) فرضية أن التعليم الريادي هو آلية يمكن للطلاب من خلالها تقييم خطتهم المهنية، كما بين البحث أن الاتجاهات والمهارات الريادية يمكن تطويرها في برامج التربية على ريادة الأعمال Harris and Gibson (2008, p.572) ويمكن أيضاً من خلالها التعرف على اتجاهات ريادة الأعمال للطلاب من أجل وضع برامج أكثر مناسبة لتلك الاتجاهات، وقد تتأثر الاتجاهات بريادة الأعمال بأعضاء هيئة التدريس والممارسين.

وبينت دراسة (Mahlberg 1996) أن الجامعات تلعب دوراً محورياً في إثراء ريادة الأعمال، حيث تعتبر المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات هي الأماكن المناسبة في تشكيل ثقافات وتطلعات الطلاب نحو ريادة الأعمال أثناء دراستهم ليصبحوا رجال أعمال ناجحين في المستقبل.

وقد أوصت دراسة (Akwegwu 2016) بأن تبذل الجامعات مزيداً من الجهد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجعل التربية على ريادة الأعمال أكثر توجه نحو الجانب العملي من خلال تعرض الطلاب للمعرفة حول إنشاء وإدارة الشركات والمشروعات الجديدة التي تجعلهم يصنعون الوظائف لا يبحثون عنها، ويكونون أكثر استقلالية اقتصادياً.

ووفقاً لدراسة (Wu & Wu 2008) فإن الآثار المحتملة للتعليم العالي على الطلاب تشمل ثلاثة جوانب: الأول يتعلق بتطورهم الشخصي ويشمل التغيرات في الاتجاهات والقيم، والثاني هو تنمية

في تصميم الاستبانة والربط بين نتائجها وتحليلها وتفسيرها مع ربط تدعيم ذلك بالنماذج والخبرات العالمية في مجال التربية على ريادة الأعمال، للتوصل إلى مجموعة من الآليات لتطبيق التربية على ريادة الأعمال على طلاب الجامعة بغض النظر عن التخصص والكلية.

مصطلحات البحث :

- ريادة الأعمال Entrepreneurship:
- عملية ديناميكية تتصف بالرؤية والتغيير والإبداع في اكتشاف الفرص وتنفيذ أفكار جديدة وتحولها إلى قيمة من خلال تعبئة الموارد اللازمة مع وجود المغامرة لإنشاء مشروع جديد أو تطوير مشروع قائم لإنتاج الثروة المفيدة للفرد والمجتمع ومواجهة التحديات والمخاطر
- أ. التربية على ريادة الأعمال entrepreneurship education:

هي شكل من أشكال التربية يسعى إلى تزويد طلاب الجامعة على اختلاف تخصصاتهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لبناء الفكر الريادي الذي يساعدهم في اكتشاف الفرص والأفكار الجديدة واستغلالها في تأسيس المشروعات التي تحد من البطالة وتدفع بعجلة التنمية الاقتصادية إلى الأمام.

إجراءات السير في البحث :

يسير البحث وفقا للخطوات التالية:

المحور الأول - الأسس النظرية والفلسفية للتربية على ريادة الأعمال.

المحور الثاني- النماذج والتجارب الدولية في التربية على ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي وامكانية الاستفادة منها.

المحور الثالث- اتجاهات طلاب جامعة بني سويف نحو ريادة الأعمال وتدريسها.

المحور الرابع- آليات تفعيل دور التعليم الجامعي في التربية على ريادة الأعمال في ضوء بعض النماذج المعاصرة.

للخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال الجامعية ببعديها (الدعم المالي والتمويلي والتسويقي، ومجال التدريب والاستشارات العلمية الحديثة في ريادة الأعمال)، وجود مستوى عال لميول الطلبة نحو ريادة الأعمال في حاضنات الأعمال الجامعية في الجامعات الأردنية، وأن هناك تأثير واضح لحاضنات الأعمال الجامعية في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال، وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بزيادة عدد حاضنات الأعمال لتشمل كافة التخصصات، وكذلك تشجيع دور حاضنات الأعمال الموجودة بالجامعات الأردنية في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال من خلال نظام واضح داخل الحاضنات الجامعية ضمن أسس ومعايير تدعم الرياديين، وتحديد آلية التنسيق بين وزارة التعليم العالي ووزارة التخطيط بهدف تأمين التمويل المطلوب للمشاريع الريادية المحتضنة داخل حاضنات الأعمال الجامعية.

تعقيب على الدراسات السابقة :

- توصلت بعض الدراسات إلى أن التوجه نحو ريادة الأعمال يعد خيارا مهنيا لمواجهة تزايد معدلات البطالة خاصة بين مخرجات التعليم العالي كما في نيجيريا واندونيسيا.
- توصلت بعض الدراسات إلى أن التوجه نحو ريادة الأعمال يتأثر بعدة عوامل تنقسم إلى عوامل ذاتية مثل العوامل النفسية والديموجرافية والسلوكية، وعوامل خارجية مثل النماذج المجتمعية وقادة الرأي وتوفر فرص التمويل والمؤسسات التعليمية.
- أكدت دراسات أخرى على أهمية تدريس التربية على ريادة الأعمال في جميع المراحل التعليمية وأن ذلك يكون أكثر أهمية في التعليم العالي لما فيه من بناء الثقافة الريادية للطلاب التي تساعدهم في اكتشاف الفرص الجديدة واستغلالها .
- كان للدراسات السابقة دورا كبيرا في الاحساس بمشكلة البحث الحالي وتحديد أهدافها وصياغة أسئلتها واختيار المنهج والأدوات ، والاستفادة منها

المحور الأول - الأسس النظرية والفلسفية للتربية على ريادة الأعمال:

١. مفهوم ريادة الأعمال :

مرت الترجمة العربية لمصطلح Entrepreneur بثلاث ترجمات خلال العقود الأخيرة فقد ترجمت على أنها منظما ثم مقاولا ثم تحولت في التسعينيات إلى رائد (مراد، ٢٠١٠، ص٧). وكلمة ريادة مصدر مشتق من الفعل (رود) واسم فاعله رائد، والرائد هو الذي يرسله قومه لاستكشاف وتحديد مواطن الكلاء، فلما يحددها يرسل إليهم فيحلقون أو يقتنون به (الجوهري، ٢٠٠٧، ص٤٣٦) .

وتترجم بعض الأدبيات العربية مصطلح Entrepreneurship على أنه المقاوئية كما في أدبيات دول المغرب العربي، ويستخدم في دراسات أخرى على أنه ريادة الأعمال كما في السعودية ومصر والأردن.

وتعرف ريادة الأعمال على أنها الفعل الذي يقوم به رائد الأعمال بصور مختلفة وطرق متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة أو تطوير مؤسسة قائمة (Hernndez, 2001, p.13). كما عرفها علي و توفيق (٢٠١١، ص٢٦) بصيغة تتفق مع التعريف السابق ولكن بصورة أكثر تفصيلا بأنها تلك الأفعال و العمليات الاجتماعية التي يقوم بها رائد الأعمال، لإنشاء مؤسسة جديدة، أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من أجل تكوين ثروة، من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر، و التعرف على فرص الأعمال، و متابعتها و تجسيدها على أرض الواقع.

بينما أشار تعريف The Quality Assurance Agency for Higher Education (2012,p.7) إلى أن ريادة الأعمال هي تطبيق المهارات المؤسسية على وجه التحديد لإنشاء المنظمات وتمييزها من أجل تحديد وتوفير الفرص.

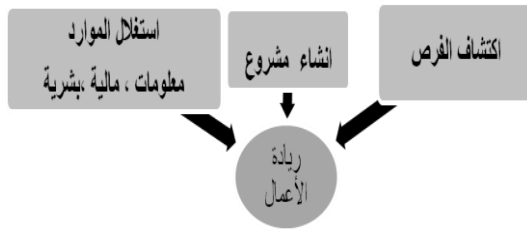
وربطت بعض التعريفات بين ريادة الأعمال واكتشاف الفرص وتحويلها إلى مشروعات، فبين (٢٠٠٤، p.73) Oni & Olaleye أن ريادة الأعمال هي استحداث الفرص ومواجهة احتياجات الأفراد وتحديد الفجوات بين البيئة الراهنة ومتطلبات المجتمع في المستقبل مع توفير الموارد بطريقة إبداعية ومفيدة لسد الفجوة .

في حين ربطت تعريفات أخرى بين ريادة الأعمال وبين الثروة، حيث أشار إليها هيرش Hisrich et al. (2005,p.67) أنها عملية ديناميكية لإنتاج الثروة بشكل تدريجي وهذه الثروة يكونها أفراد لديهم القدرة على تحمل المخاطر ومواجهتها.، ومن ثم تظهر ريادة الأعمال عند التصرف في الفرص والأفكار وتحويلها إلى قيمة للآخرين، وقد تكون القيمة مالية أو ثقافية أو اجتماعية، وهذا يتضمن الإبداع والابتكار ومواجهة المخاطر والقدرة على التخطيط للمشروعات وإدارتها لتحقيق الأهداف. (Vestergaard,2015,p.6)

في حين عرف Peters & Shepherd (2008,p.91) ريادة الأعمال بأنها عملية الإتيان بشيء جديد وذات قيمة بتكريس الوقت الضروري والجهود مع افتراض توفير التمويل اللازم ومواجهة المخاطر الاجتماعية وقبول النتائج والرضا والاستقلالية .

ويعد التعريف التالي أكثر شمولاً حيث يشير Kuratko & Hodgetts (2004,p.30) إليها بأنها عملية ديناميكية تتصف بالرؤية والتغيير والإبداع وتحتاج إلى توجيه الطاقة نحو إيجاد وتنفيذ أفكار جديدة وحلول مبتكرة، وتشتمل المكونات الأساسية لها على الاستعداد للمخاطر المحتملة ؛ والقدرة على بناء فريق فعال من المستثمرين ؛ والمهارة الإبداعية لتعبئة الموارد اللازمة؛ والمهارات الأساسية لبناء خطة عمل قوية ، ثم الاعتراف بالفرصة في الوقت الذي يشعر فيه الآخرون بالفوضى، والتناقض، والارتباك.

وانطلاقاً من التعريفات السابقة يمكن تعريف ريادة الأعمال بأنها عملية ديناميكية إبداعية لاكتشاف



شكل (١) اتجاهات تفسير ريادة الأعمال

٢. خصائص ومقومات رواد الأعمال:

أول من استعمل كلمة رائد الأعمال هو Montchrétien سنة 1616م وكانت تعني الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات العمومية من أجل ضمان انجاز عمل ما، أو مجموعة أعمال مختلفة. (Boutillier, 1999,p.23)

وتطور مفهوم رائد الأعمال مع مرور الزمن، ففي فرنسا وخلال العصور الوسطى كان المصطلح يعني الشخص الذي يشرف على مسؤولية ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم أصبح يعني الفرد الجريء الذي يسعى من أجل تحمل مخاطر اقتصادية، أما خلال القرنين السادس عشر والسابع عشر فهو يشير إلى الفرد الذي يتجه إلى أنشطة المضاربة، ويعتبر Say (1803) من أوائل المنظرين لهذا المفهوم حيث قدم تصور واضح لوظيفة رائد الأعمال واعتبره الشخص المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج، بهدف تحقيق منفعة جديدة. (سايبى، ٢٠١٠، ص ٥)

وعرف شومبتر (١٩٥٠) رائد الأعمال بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة على تحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار وبالتالي فوجود قوى الريادة في الأسواق والصناعات المختلفة تؤدي إلى نشأة منتجات ونماذج عمل جديدة، وبالتالي فإن الرياديين يقودون التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل. وحسب تعريف كل من "Julien" و"Marchesney" فهو الذي يحمل مجموعة من الخصائص الأساسية منها: التجديد والنقطة بالنفس، الحماس والقدرة على حل المشكلات ، ومقاومة الروتين ومواجهة التحديات، التصرف باستقلالية عند امتلاك الموارد الكافية، والقدرة على تحويل فكرة

الفرص والأفكار الجديدة وتحويلها إلى مشروعات ذات قيمة للخريج والمجتمع مع وجود المغامرة لمواجهة التحديات والمخاطر.

وهناك ثلاثة اتجاهات لتفسير مفهوم ريادة الأعمال:

أ. ريادة الأعمال كظاهرة تنظيمية:

يترجم هذا الاتجاه Gartner ويعتبر أن ريادة الأعمال عملية إنشاء منظمات جديدة تنتج عن التأثير المتبادل للعديد من العوامل المختلفة مثل الأفكار، الخبرة ، ولفهم هذه الظاهرة علينا دراسة الأعمال التي يقوم من خلالها رائد الأعمال باستغلال الموارد المختلفة من معلومات، موارد مالية، بشرية. ...، التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة جديدة (Fayolle et al, 2006, p. 715).

ب. ريادة الأعمال استغلال للفرص:

ويترجم هذا الاتجاه Shane وVenkatarman ويعتبر ريادة الأعمال تلك العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتقدير واستغلال الفرص التي تسمح بإنشاء منتجات وخدمات مستقبلية، وتفتن رائد الأعمال لمتلك هذه الفرص يولد لديه رؤية ريادية تدفعه لإنشاء مؤسسة (Messeghem, 2006, p.5)

ج. ريادة الأعمال بين ازدواجية (الفرد - بناء قيمة):

ويترجم هذا الاتجاه Bruyat ويقوم على دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد والقيمة كإنشاء مؤسسة جديدة، فالفرد هو الشرط الضروري لوجود القيمة (Fayolle et al, 2006, p. 719)

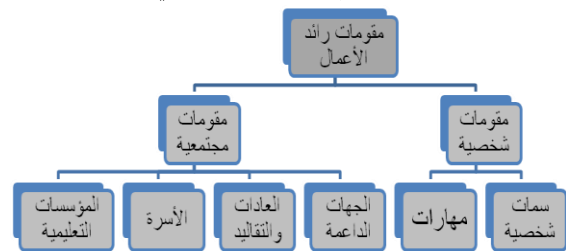
وإذا أخذنا بمبدأ التكامل بين هذه الاتجاهات فإن ريادة الأعمال تتمثل في قدرة الفرد على استغلال الموارد واكتشاف الفرص وتحويلها إلى فكرة مبدعة وبالتالي بناء قيمة، ويمكن توضيح هذه الاتجاهات في الشكل التالي:

- **القدرة على حل المشكلات:** اتخاذ القرارات لحل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية والقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.
- **قياس المخاطر:** ينبغي أن يكون لديه القدرة على توقع المخاطر التي تواجهه في المستقبل.
- **التجديد والإبداع:** الاستجابة للتوجهات الجديدة التي ستكون مفاتيح تطوير المؤسسة.
- **مهارات رائد الأعمال:** تتمثل بعض المهارات التي ينبغي توافرها في رائد الأعمال الناجح فيما يلي (أحمد، أحمد، ٢٠٠٦):
- **المهارات التقنية:** وتتمثل في الخبرة والمعرفة والقدرة التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية للمشروع في مختلف المجالات من إدارة وإنتاج وبيع وتمويل.
- **المهارات التفاعلية:** مجموعة المهارات المرتبطة بتكوين علاقات إنسانية والقدرة على الاتصال ومناقشة القرارات قبل إصدارها والإقناع.
- **المهارات الإنسانية:** قدرة رائد الأعمال على تطوير علاقاته مع مرؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع والمؤسسة بشكل عام.
- **مهارات فكرية:** تتمثل في اكتساب أسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرار وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه.
- **مهارات تحليلية:** ترتبط بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع والتفكير المجرد تجاه المشروع ككل وأجزائه المكونة له.
- كما حدد Hayes(2017) أبعاد عقلية رائد الأعمال في السمات الشخصية والمهارات في الشكل التالي:

جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع من أجل تحقيق عوائد مالية في وجود المخاطر. (الحسيني، ٢٠٠٦، ص ٢٢)

كما يشير مصطلح "رائد الأعمال" إلى الشخص المبدع الذي يبدأ نشاطا تجاريا من خلال صياغة الأفكار ووضع خطط الأعمال وتطبيق المهارات والكفايات والتغلب على المعوقات. (Ernst & Young, 2011)

ويحتاج رائد الأعمال لمجموعة من المقومات الشخصية والاجتماعية يتم توضيحها فيما يلي:



شكل (٢) مقومات رائد الأعمال

أ. مقومات شخصية:

وتنقسم المقومات الشخصية إلى سمات شخصية ومجموعة من المهارات، وتتلخص السمات الشخصية فيما يلي (Adam, 2009, p.22), (الحسيني، ٢٠٠٦، ص ٤٨)، (النجار، العلي، ٢٠٠٦، ص ١)، (سايبي، ٢٠١٠، ص ٨-٩)، (Cheng et al., 2009, p.559)

السمات الشخصية:

- **الثقة بالنفس:** أظهرت الدراسات أن رواد الأعمال يملكون الثقة بالنفس والاعتماد على الذات
- **التضحية والمثابرة:** التضحية برغبات آنية من أجل تحقيق آمال وغايات مستقبلية.
- **الرؤية المستقبلية:** التطلع للمستقبل بنظرة تفاؤلية في إمكانية تحقيق مركز متميز.
- **الحاجة إلى الإنجاز:** السعي إلى إنجاز الأهداف بأفضل أداء وتحمل المسؤولية الابتكار والتطوير المستمر للعمل ، وقياس أدائه وإنجازه في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية.

الحر، على العكس من تلك المجتمعات التي تنظر إلى الحرف والعمل الحر نظرة متدنية .

- **الجهات الداعمة:** تعدد الهيئات والمؤسسات الداعمة يزيد من نشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع.

- **المؤسسات التعليمية:** ظل هناك اعتقاد لفترة طويلة بأن المقاولين يولدون ولا يصنعون ، إلا أن الدراسات الحديثة أكدت على أن ريادة الأعمال يمكن تدريسها وتعلمها ومن ثم اكتسابها (Dickson et al., 2008,p.243; Henry et al., 2005a,p.105; Kirky, 2004,p.515).

ودمجت بعض الدراسات بين التربية على ريادة

الأعمال وسمات رائد الأعمال. (Bayabashaija & Katono, 2011,p.134; Paco et al. 2012,p.27; Schlaegel and Koenig, 2014,p.298; Zhang et al., 2014) أي أن الوراثة والبيئة تلعبان دور مهم في صناعة رواد الأعمال ، ومن ثم يمكن أن يسهم التعليم بمؤسساته المختلفة في تنمية مهارات ريادة الأعمال، ومن ثم يجب أن تركز المناهج الدراسية في المدارس والجامعات على بناء المعرفة الخاصة بريادة الأعمال وتدريس المفاهيم العلمية التي تبني عليها وتشجيع الاستقلالية والثقة بالنفس وغيرها من مهارات ريادة الأعمال.

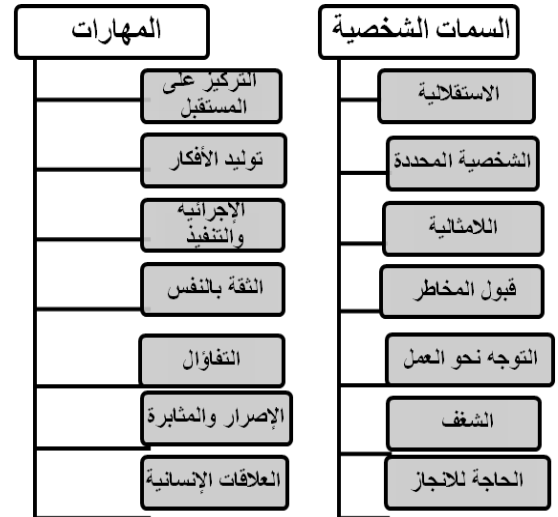
ويخلص الجدول التالي عشرة عوامل حددها

رواد الأعمال اسهمت في نجاح مشاريعهم بالترتيب
Ghina & Simatupang (2017,pp13-16)

جدول (١) : عوامل نجاح رواد الأعمال

الترتيب	النسبة %	العنصر	الترتيب	النسبة %	العنصر
٦	١٣	التعليم الثانوي	١	٣٣	خبرته كموظف
٧	١٢	زملاء الدراسة	٢	٣٠	التعليم العالي
٨	١١	شركاء المستوى التنفيذي	٣	٢٦	خبرات الناجحين أو الاستشاريين
٩	٩	الأصدقاء	٤	٢١	الأسرة
١٠	٥	المستثمرين	٥	١٦	المؤسسين الشركاء

عوامل نجاح رواد الأعمال من وجهة نظرهم بنسبة وصلت إلى ٣٠ % بعد عامل الخبرة. ومن ثم فإن هناك تأكيد من رجال الأعمال على الحاجة لتزويد



شكل (٣) السمات الشخصية للمقاول ومهاراته

ب. **المقومات المجتمعية:** لا يعتمد نجاح رائد الأعمال على خصائصه الشخصية ومهاراته فحسب، وإنما هناك العديد من العوامل المجتمعية التي تؤثر على نجاحه واختياره لريادة الأعمال، ومن العوامل التي تسهم في تشكيل شخصية رائد الأعمال:

- **الأسرة:** تعمل على تنمية قدرات ريادة الأعمال لأبنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على بعض النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة.
- **العادات والتقاليد:** يزداد الفكر الريادي في المجتمعات التي تقدر جميع المهن والحرف والعمل

ويؤكد الجدول السابق على أهمية الدور الحيوي الذي يلعبه التعليم العالي في صناعة رواد الأعمال ونجاحهم حيث جاء في الترتيب الثاني في

وقد سلط Weber الضوء على أهمية القيم ودورها في إضفاء الشرعية وتشجيع أنشطة زيادة الأعمال كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي.

ترتبط النظرية الوظيفية بالدور المحوري الذي يقوم به رائد الأعمال في التنمية الاقتصادية وصناعة التقدم، أما نظرية الخصائص الشخصية والأصول الاجتماعية فهي تربط بين السمات الشخصية والمقومات الاجتماعية ودور كل منهما في صناعة رواد الأعمال.

ج. نظرية السلوك المخطط: theory of planned Behavior (TPB)

هي نظرية تربط بين معتقدات الفرد وسلوكه، وصاحب هذه النظرية Icek Ajzen وقد اقترح هذه العلاقة لتحسين القدرة التنبؤية لنظرية العمل المنطقي من خلال السيطرة على السلوك المتوقع، وقد تم تطبيقها على دراسات العلاقات بين المعتقدات والمواقف والنوايا السلوكية والسلوكيات في مختلف المجالات، وتشير النظرية إلى أن الاتجاه نحو السلوك، والمعايير الذاتية، والسيطرة السلوكية المتصورة، تشكل معا النوايا السلوكية للفرد. (Ajzen, Icek (1991,p.182)، وتعتبر نظرية أجزان للسلوك المخطط (TPB) أن التوجه السلوكي محدد فوري للسلوك المخطط، وهذه النظرية مفيدة لتوضيح توجه ريادة الأعمال. (Schwarz et.al., 2009,p.285)

ووفقا لهذه النظرية فإن ريادة الأعمال هي السلوك المخطط له، ويمكن التنبؤ بها عن طريق التوجه، كما أنها مهمة لتحديد عملية اختيار المهنة، وتتكون تلك النظرية من ثلاثة عمليات: الاتجاه أو الرغبة في السلوك المقترح؛ المعايير الاجتماعية والذاتية التي تأخذ في الاعتبار آراء الآخرين (وخاصة آراء الأشخاص المؤثرين) في السلوك المقترح؛ ثم مراقبة السلوك. وبصفة عامة، كلما كان الموقف أكثر إيجابية تجاه السلوك، كلما كان توجه الفرد أقوى نحو

الخريجين بالعديد من مهارات ريادة الأعمال مع التركيز على الإبداع والقدرة على التحديث وإدارة العلاقات الشبكية ومواجهة المخاطر، وهذا يؤكد على أهمية توجه برامج الجامعات نحو تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب (Moreland, 2007).

ولتنمية العقلية الريادية ينبغي تنمية الوعي الذاتي للطلاب حول ريادة الأعمال والمشروعات وكذلك تنمية الدافعية وضبط الذات لتطبيق المرونة لتحقيق النتائج المرغوبة، وهذا ربما يضم يتطلب إعادة تنظيم ذاتهم على سبيل المثال كشخص مبدع أو واسع الخيال أو شخص يستطيع ترجمة الأفكار إلى واقع وممارسات وأفعال أو شخص مستعد لمواجهة التحديات من خلال البحث وتتضمن العقلية الريادية: جوانب الشخصية والهوية الاجتماعية، الغايات والطموح الشخصي، الثقة بالنفس والمثابرة، الانضباط الذاتي والتنظيم الشخصي، فهم الدوافع الخاصة، القدرة على تجاوز القيود وتحقيق النتائج، القيم الشخصية: الوعي الأخلاقي والاجتماعي والبيئي. (Rae, 2007,p.615)

ولقد تعددت النظريات التي تناولت رواد الأعمال من عدة جوانب، ومن هذه النظريات (أحمد، أحمد، ٢٠٠٦):

أ. النظرية الوظيفية: ويمثلها شومبتر "Shumpeter" وهو الأب الحقيقي لحقل ريادة الأعمال من خلال نظريته "التطور الاقتصادي"، حيث اعتبر رائد الأعمال شخصية محورية في التنمية الاقتصادية، يتحمل المخاطر من أجل الإبداع، ويسعى لإيجاد طرق إنتاج جديدة.

ب. نظرية الخصائص الشخصية والأصول الاجتماعية: وترتكز على الفرد الهادف إلى إنتاج المعرفة، من خلال التركيز على الخصائص السيكولوجية لرائد الأعمال مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية

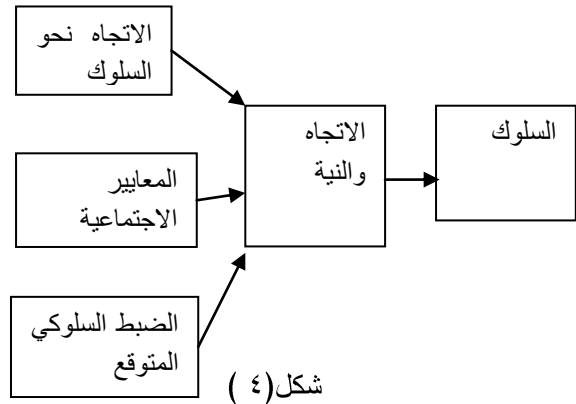
الأعمال وتربية الطلاب عليها أكثر من ارتباطه بسمات رائد الأعمال.

وقد وضعت المؤسسة الأوروبية European commission (2006, p.20) تعريف عام للتربية على ريادة الأعمال حيث أشارت إلى أنها عملية اجتماعية تفاعلية يحدد فيها الأفراد بمفردهم أو في جماعات فرص الابتكار ويعملون على تحويل الأفكار إلى أنشطة عملية.

وربطت بعض التعريفات بين مفهوم التربية على ريادة الأعمال والهدف منها حيث عرفت بأنها شكل من أشكال التربية يسعى لإعداد الأفراد وخاصة الشباب ليكونوا أفراد مسئولين ومبادرين يصبحون رواد أعمال ولديهم الفكر المقاو لاتي ليساهموا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة (Consortium for Entrepreneurship Education, Jones & English 2005). كما عرفها كذلك (2004, p.419) بأنها عملية تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات للتعرف على الفرص التجارية، ومفهوم التسويق ، وحشد الموارد في مواجهة المخاطر، والشروع في مشروع تجاري.

وقد ركزت تعريفات أخرى على محتوى التربية على ريادة الأعمال وأهدافها معا حيث أشار Tucker & Senem (2009, p.146) إلى أنها عملية تزويد الطلاب الذين هم رجل أعمال المستقبل بالمهارات اللازمة؛ لتلبية الحاجة لدفع عجلة التنمية الاقتصادية من خلال توليد أفكار جديدة، وتحويل هذه الأفكار إلى مشاريع قابلة للتطبيق وذات قيمة، كما بين (CELCEE, 1999, p.22) أنها عملية التدريس والتدريب التي تهدف إلى تزويد الطلاب بالمفاهيم والمعرفة والمهارات للتعرف على الفرص ويكون لديهم رؤية ومعرفة حول استغلال تلك الفرص. كما تشير التربية على ريادة الأعمال إلى المحتوى والأساليب والأنشطة الداعمة لابتكار واستحداث المعرفة والكفايات والخبرات التي تجعل من الممكن للطلاب أن

السلوك الذي يؤديه ويعرض الشكل التالي نموذج نظرية أجزان للسلوك المخطط. (Ajzen's (1991, p.196)



ويشير الشكل السابق إلى أن سلوك الفرد نحو ريادة الأعمال يتشكل من خلال المعتقدات والسمات الشخصية، ويتأثر هذا السلوك بالعوامل الاجتماعية المحيطة بالفرد ومدى انتشار الفكر الريادي في المجتمع والقيم المعززة له.

٣. مفهوم التربية على ريادة الأعمال:

يتم تداول مصطلحين في اللغة الإنجليزية حول التربية على ريادة الأعمال هما enterprise education and entrepreneurship education، ويستخدم مصطلح enterprise education في المملكة المتحدة ويركز بشكل أكبر على التنمية الشخصية والعقلية والمهارات والقدرات، بينما يركز مصطلح entrepreneurship education في الولايات المتحدة الأمريكية أكثر على سياق محدد لإقامة مشروع وممارسة العمل الحر (QAA, 2012, Mahieu, 2006). إلا أن الباحثين يستخدمون enterprise and entrepreneurship education مثل Hannon (2005, p.112) والذي يكون أكثر وضوحاً ولكن ربما يكون ذلك غير عملي، ولذلك اقترح (Erkkilä (2000) مصطلح entrepreneurial education ليشير إلى المصطلحين معا. ويتبنى البحث الحالي مصطلح entrepreneurship education لارتباطه بتعليم ريادة

ويشمل المخرج الرئيس للتربية على ريادة الأعمال في التعليم العالي خريجين لريادة الأعمال يمتلكون الكفايات المطلوبة ومنها على سبيل المثال: تحديد وتقييم فرص الاستثمار، وتحليل وحل المشكلات، وصنع القرار، ومهارات الاتصال الفعال، والتفكير الإبتكاري (Izquierdo et al., 2005)

وعلى مستوى أوسع فإن التربية على ريادة الأعمال entrepreneurship education هي أعم وأشمل من الأعمال التجارية business فالتربية على ريادة الأعمال لا تعد فقط الشخص المقاولاتي الذي يعمل لحسابه الخاص أو مشروعه الخاص، ولكنها تعد أيضا الشخص القادر على متابعة ريادة الأعمال والابتكار الذي يتصف بحب المغامرة. (Gibb, 2005,p.243)

وهناك فرق بين التربية على ريادة الأعمال وإدارة الأعمال Entrepreneurship education vs business management فتتضمن إدارة الأعمال مقررات في القيادة والإدارة والتسويق والمبيعات، في حين تضم التربية على ريادة الأعمال مقررات تهدف إلى تنمية المعارف والمهارات بالإضافة إلى غرس القيم والاتجاهات التي تسهم في توجه الطالب نحو الابتكار والانجاز وتحمل المخاطر مع التركيز على الجوانب التطبيقية. (FRIEDRICH,2017,p.56)

تختلف المهارات الريادية عن مهارات الإدارة العامة، وبالتالي، فإن ما يدرس في برامج التربية على ريادة الأعمال لا بد أن يختلف عما يتم تدريسه في مناهج التجارية التي يتم تدريسها بكليات التجارة، وبالتالي فإن المحتوى وأساليب التعلم تختلف ويجب أن يتم تقييم فعاليتها في نهاية تدريس التربية على ريادة الأعمال وذلك من خلال المجالات الآتية Ghina, Simatupang, Gustomo (2013):

- التغيرات في التوجه نحو ريادة الأعمال.
- عدد الشركات الناشئة.
- الكفايات المكتسبة في ريادة الأعمال.

يبادروا ويشاركوا في مشروعات ذات قيمة للفرد وللمجتمع. (Moberg et al., 2012, p.14)

أما Jones & English (2004,p.421) فيرى أنها مجموعة من أساليب التعليم الرسمية التي تعلم وتتقف أي طالب نحو العمل الحر والمشروعات الصغيرة. كما عرفها أيضا Bechard and Toulouse (2010,p.21) بأنها مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على تزويد أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية بالمعلومات والمهارات والتدريب من أجل تعزيز الوعي المقاولاتي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال القائمة.

وربطت تعريفات أخرى مفهوم التربية على ريادة الأعمال بالمهارات والاتجاهات فعرفت على أنها تنمية وتطبيق المهارات الريادية وتدعيم الاتجاهات الايجابية في سياقات محددة بهدف تخريج طلاب قادرين على تحديد الفرص وإنشاء مشروعات جديدة وتنمية المشروعات الحالية (The Quality Assurance Agency for Higher Education,2012,p.8)، وهي عملية تنمية مستمرة تعني بتغيير سلوك وعادات الطلاب في الاتجاه المرغوب نحو ريادة الأعمال بما يزيد من فهمهم لها ويجعلهم قادرين على المساهمة في التنمية الاقتصادية للدولة. (Pulka et al,2015,p.152)

وهي تشير أيضا إلى الاتجاهات والقيم التي ترتبط بالذاتية والإبداع والإحساس بالمسؤولية (المهارات الناعمة) وكذلك المهارات والمعارف والكفايات الإدارية التي يجب اكتسابها (المهارات الصلبة)، ومن ثم فإن ثقافة ريادة الأعمال هي مجموعة من القيم والمعتقدات والاتجاهات المشتركة التي تمثل الدعامة اللازمة لبناء الفكر المقاولاتي بين طلاب الجامعة وجعلهم أكثر فهما للمقاولتية بما يوفر لهم فرص عمل جديدة يصنعونها بأنفسهم. (Venkatachalam & Waqif, 2005,p.63)

على ريادة الأعمال ترتبط بالفوائد التي يجنيها رجال الأعمال. بينما توصل Broström and Baltzopoulos (2013) إلى أن التعليم العالي يرتبط بتحسين النجاح والإستمرار بـ صور أفضل دائما ولا تأتي فوائد التعليم العالي فقط من المهارات والمعارف ، بل تأتي أيضا من بناء شبكة أعمال محلية من أشخاص من نفس المؤسسة.

- تسهم في مواجهة التحديات المجتمعية باعتبارها وسيلة تمكن الفرد من إعطاء قيمة لنفسه داخل المجتمع . (Volkman et al., 2009)
- تساعد في توفير فرص العمل خاصة على مستوى التعليم العالي (Mwasalwiba, 2010,p.23)
- يمكن أن تكون التربية على ريادة الأعمال وسيلة لشعور الطلاب بقيمة التعليم الجامعي ودوره في تيسير حصولهم على فرصة عمل بعد التخرج.
- إن اهتمام الطلاب بريادة الأعمال يعتبر نقطة بداية طموحة تساعد على مواجهة المشكلات المجتمعية والسعي لحلها ومن ثم تمكنهم من صناعة القرارات خاصة إذا كانت المعرفة النظرية المقدمة لهم مرتبطة بالجانب العملي. (Spinosa et al., 1999)
- تؤكد الدراسات على أن تعليم ريادة الأعمال والتوجه نحو الاقتصاد المعرفي يمثل ركيزة أساسية وذات أثر واضح في نجاح المؤسسات الناشئة، وتظهر هذه الدراسات أن ٥٤ ٪ من أصحاب المشاريع الناشئة ذات التوجه الريادي من خريجي التعليم القائم على ريادة الأعمال كما أن دخلهم يتزايد عن زملائهم بما يتراوح من ٢٧٪-٦٢ ٪ بما يؤكد على أن تعليم المقاولاتية يسهم في النمو الاقتصادي. (عيد، ٢٠١٤، ص١٥٤)
- أصبحت ريادة الأعمال من الكفايات الضرورية لجميع الطلاب للتعامل مع بيئة العمل الحديثة بغض النظر عن تخصصاتهم .

ومن ثم فإن التربية على ريادة الأعمال هي شكل من أشكال التربية يضم المحتوى والأساليب والأنشطة اللازمة لتزويد طلاب الجامعة بالمعارف والمفاهيم والمهارات الريادية وتدعيم الاتجاهات الايجابية لبناء الفكر المقاولاتي والتوجه نحو ريادة الأعمال بما يوفر فرص عمل وأفكار جديدة يصنعونها بأنفسهم لدفع عجلة التنمية الاقتصادية في الدولة.

٤. أسباب الاهتمام بالتربية على ريادة الأعمال :

يرجع الإهتمام العالمي بالتربية على ريادة الأعمال والتوجه نحو تطبيقها وإدخالها في البرامج والمقررات الدراسية لعدة أسباب منها:

- تلعب التربية دورا محوريا في تشكيل مهارات واتجاهات وثقافة الفرد منذ التحاقه بالمدرسة فصاعدا، وتوفر التربية على ريادة الأعمال مزيج من التعلم التجريبي وبناء المهارات مما يجعل الطلاب مستعدين بعد التخرج لأن يكونوا رواد أعمال في المستقبل. (European Union (2006,p.2)
- ومن ثم فإن التربية على ريادة الأعمال تلعب دورا حيويا في دعم المتعلمين ليصبحوا أكثر انفتاحا على ريادة الأعمال (Hegarty, 2006,p.322)
- ريادة الأعمال محرك رئيس للنمو الاقتصادي (Wong et al. (2005,p.342، كما أنها استجابة للتغيرات العالمية المعاصرة التي تتطلب من الطلاب التزود بكفايات ريادة الأعمال (Gibb (2005,p.246 . حيث تزايدت الثقة في أهمية ريادة الأعمال في العديد من الدول ، وفي الواقع فإن أكثر من ٥٠ ٪ من القوى العاملة الوطنية في منطقة جنوب شرق آسيا تعتبر إنشاء مشروع غاية تسعى لتحقيقها (Global Entrepreneurship Monitor, 2014)
- هناك افتراض أساسي مفاده أن التعليم بوجه عام وتعليم ريادة الأعمال بوجه خاص يبني رأس مال فكري يستفيد منه أصحاب المشاريع عند بدء الأعمال التجارية، وتدعم الدراسات هذا الاعتقاد، حيث وجد (Jo and Lee (1996,p.167 أن التربية

تقديم وظائف جيدة لتحقيق مكاسب وإحداث نمو في الاستثمار وابتكار أعمال تتميز بالتفرد والمشاركة في المجتمع. (Ghina, Simatupang, Gustomo, 2015)

ويهدف تطبيق التربية على ريادة الأعمال بالجامعات إلى إكساب الطلاب ثقافة ريادة الأعمال وروح المبادرة، وإعداد رواد أعمال ذوي تعليم جيد. (U.S. Department of Commerce, 2013,p.83) كما يهدف إلى تقديم وظائف جيدة لتحقيق مكاسب وإحداث نمو في الاستثمار وابتكار أعمال تتميز بالتفرد والمشاركة في المجتمع. (Ghina, Simatupang, Gustomo, 2015) .

وتهدف مناهج التربية على ريادة الأعمال إلى (OECD, 2009, p.15) :

- اكتساب المهارات الرئيسة مثل مهارات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات وحل المشكلات، والتي تمثل المتطلبات الرئيسة للعمل بفاعلية في بيئة العمل، والتخطيط المهني واختيار فرص العمل المناسبة.
- تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية، والمتمثلة في العمل الجماعي، والثقة بالنفس، وروح المخاطرة، والابتكار والرغبة في الإبداع.

وتهدف التربية على ريادة الأعمال إلى تنمية سلوكيات رئيسة نحو ريادة الأعمال من خلال الأنشطة التعليمية ليظهر الطلاب القدرة على البحث عن الفرص وتحديدها للنجاح في الأعمال الحرة وإنشاء الشركات، والقدرة على الوصول إلى المداخل الإبداعية لحل المشكلة والتعلم من التصرفات والأخطاء، وتحمل مسؤولية إدارة المشروعات والوعي الذاتي بالغايات واستخدام المهارات الاجتماعية لبناء الثقة وتكوين العلاقات والشبكات الاجتماعية وشبكات العمل وتنمو لديهم مهارات الإقناع والتفاوض مع الآخرين وإدارة المشروعات الريادية والمواقف بشكل مناسب، ومهارات بناء جسور من العلاقات مع أصحاب المصلحة والنظراء، ومهارات التعرف على الفرص والنماذج الناجحة والاستفادة منها في المواقف المختلفة، ومهارات تقييم المواقف والقدرة على اتخاذ القرار في العديد من المواقف التي تتسم بالغموض

• تعتبر ريادة الأعمال مصدرا لبناء مهارات إدارية، وتقليص حجم البطالة، والاستخدام الأمثل لرأس المال (الفليت، ٢٠١١، ١٠٩٦-١٠٩٧)

• تعلم ريادة الأعمال يزيد من القدرة على تكوين الثروة من خلال اكتشاف الفرص ذات العلاقة بالتوجه المعرفي على المستوى العالمي، مما يسهم في بناء مجتمع المعرفة من خلال اكتشاف ورعاية المبدعين والمبتكرين. حيث يرتبط نجاح العمل المقاولاتي بتعليم ريادة الأعمال فقد وجدت دراسة Rideout and Gray (2013,p.336) أن التربية على ريادة الأعمال تؤدي إلى نشأة المزيد من الشركات ونجاح المشروعات القائمة، إلا أن دراسة Chrisman et. al. (2012) توصلت إلى نتيجة مغايرة لذلك حيث بينت أن التربية على ريادة الأعمال ترتبط بإطلاق مشروع جديد وليس بالأداء.

تعطي التربية على ريادة الأعمال قيمة للتعليم الجامعي في المجتمع المحلي والدولي وتنمي لدى الخريج مهارات تساعده على النجاح في حياته المهنية والشخصية.

٥. أهداف التربية على ريادة الأعمال:

تهدف التربية على ريادة الأعمال إلى تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات المطلوبة حول ريادة الأعمال، ويمكن تصنيف أهداف التربية على ريادة الأعمال إلى ثلاثة أهداف هي رفع الوعي، والتصرف في المواقف المختلفة، ودعم أصحاب المشروعات. (Alberti; Sciascia & Poli (2004)

كما تستهدف إعداد جيل من المبدعين والمبتكرين ذوي القدرة على المغامرة على Kroon and Dippenaar (2003,p. 319) وتزويد الكفاءات بالقدرة على تحويل الأفكار إلى ممارسة (Lindner, 2005,p. 3) بالإضافة إلى تعلم مهارات تخطيط الأعمال، وتعلم سمات الريادة التي تتمثل في الإنجاز والدافعية والإبداع واتخاذ القرار والمبادرة. (Isaacs et al., 2007, p.623)

- التدريب على تأسيس وإدارة المشاريع الريادية الصغيرة.
 - الإرشاد والتوجيه وتقديم الدعم الفني والمهني.
 - إجراء البحوث العلمية والدراسات التطبيقية وتقديم الاستشارات وخدمات الإرشاد والتوجيه.
- ويمكن من خلال الأهداف السابقة تحديد ثلاث كفايات رئيسة لريادة الأعمال يوضحها الجدول التالي :
- (Lackeus, 2014)

جدول (٢) كفايات ريادة الأعمال

الكفايات	الكفايات الفرعية	تفسير الكفايات
المعرفة	النماذج العقلية	المعرفة حول كيفية إنجاز الأشياء دون نماذج للموارد والمخاطر والاحتمالات.
	المعرفة التقريرية	أساسيات حول ريادة الأعمال، وإيجاد القيمة، وتوليد الأفكار، والفرص، والمحاسبة، والتمويل، والتكنولوجيا، والتسويق، والمخاطر، وغير ذلك.
	الرؤية الذاتية	معرفة للشخصية التي تتناسب مع كونه رجل أعمال.
المهارات	مهارات التسويق	إجراء أبحاث السوق، تقييم السوق، تسويق المنتجات والخدمات، الإقناع، والوصول إلى المتحمسين لأفكارك، التعامل مع العملاء، التوصل لرؤية.
	مهارات الموارد	وضع خطة عمل، وضع خطة مالية، الحصول على التمويل، تأمين الحصول على الموارد
	مهارات الفرص	التعرف على الفرص واستغلالها و مهارات تطوير المنتج و الخدمة
	مهارات العلاقات الشخصية	القيادة، تحفيز الآخرين، إدارة الموارد البشرية، الاستماع، حل الصراع.
	مهارات التعلم	التعلم النشط، التكيف مع المواقف الجديدة، التعامل مع اللاتيقين
	مهارات الإستراتيجية	تحديد الأولويات والأهداف والرؤية، ووضع الإستراتيجية، وتحديد الشركاء الاستراتيجيين
الاتجاهات	العاطفة الريادية	الحاجة إلى الإنجاز أو إرادة الإنجاز
	الكفاءة الذاتية	الاستطاعة أو القدرة على أداء مهام معينة بنجاح
	الهوية الريادية	اعتقد أن لي شأن ودور عظيم
	الاستباقية والمبادرة	أستطيع أن أبادر بالعمل
	التعامل مع الغموض	أقبل التحدي في ظل الغموض والتحديات
	الابتكار	أنا أبداع وابتكر وأستطيع التغيير
	المثابرة	أتغلب على الظروف المعاكسة للتقدم

٦. استراتيجيات تعليم ريادة الأعمال:

هناك تأكيد من الدراسات السابقة أن أساليب التربية الفعالة تسهم في تحسين إيصال محتوى التربية على ريادة الأعمال ، ويرى Tan and Ng (2006,p.416) أن أسلوب التعلم القائم على حل المشكلات في التربية على ريادة الأعمال يمكن أن

والمخاطر . The Quality Assurance Agency for Higher Education(2012,pp.16-17)
وتهدف الجامعات من التربية على ريادة الأعمال:(أبو بكر، ٢٠١٤، ص ٦٨)
• توفير رأس المال البشري الذي لديه الرغبة في العمل الحر وحب المخاطرة والمبادرة.
• التدريب على توليد الأفكار الإبداعية القابلة لتحويلها إلى مشروعات.

ومن ثم يهدف تعليم ريادة الأعمال إلى تنمية معارف ومهارات واتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال وبناء تقدير الذات والثقة بالنفس عن طريق اكتشاف وتنمية المواهب والإبداعات.

- ج. **المحاكاة** : تساعد الطلاب على تطوير استراتيجيات واتخاذ عدد من القرارات لأجل ضمان نجاح مؤسسة صغيرة، حيث أن الأساليب التقليدية في التعليم متناقضة مع احتياجات تعليم زيادة الأعمال، فالمحاكاة تسمح للمشاركين بتجريب أوضاع جديدة وأحيانا غير متوقعة، والتعلم لمواجهة بعض حالات الفشل واكتساب المرونة اللازمة للبقاء في المستقبل . (CARRIER, 2009, pp.20-22)
- د. **أشرطة الفيديو**: عرض أفلام عن قصص حقيقية لبعض رواد الأعمال يسهم في تقديم أفكار إبداعية تكون محل نقاش بين الطلاب وتشجعهم على الاتجاه نحو زيادة الأعمال .
- هـ. **دراسات الحالة**: حيث يمكن تعريف الحالة الإدارية بأنها وصف مكتوب لمشكلة حقيقية أو موقف حقيقي يواجه مديرا أو مجموعة من الإداريين أو مؤسسة ما، ويستخدم هذا الوصف المكتوب في شكل قصة للطلاب في مواقف تعليمية أو تدريبية، ويطلب منهم تشخيص الأسباب والمواقف وتحليل الحالة، أو اتخاذ قرار، أو اقتراح طرق وأساليب للعمل، أو حلول للمشكلة. (مبارك ، ٢٠١١ ، ص ٩٢-٩٣).
- و. **التعليم التعاوني**: يعمل الطلاب في مجموعات ويمارسون أدوارا مختلفة داخل هذه المجموعات لوضع خطة عمل لمشروعهم المقترح.
- ز. **العروض التقديمية** : تقديم خطة لمشروع أو شركة يرغب في تأسيسها في المستقبل ومناقشتها مع الأستاذ والزملاء.
- ح. **أسلوب حل المشكلات**: طريقة منظمة يقوم من خلالها الطلاب بالتفكير بحل مشكلة يشعرون بوجودها وبحاجتهم إلى حلها، فهم يكتسبون معلومات ومهارات ذات صلة بحياتهم.
- ط. **الزيارات الميدانية**: يقوم الطلاب بزيارات ميدانية للمؤسسات والشركات والمشروعات الرائدة بهدف التعرف على خططها وأهدافها وإمكاناتها والمشكلات التي تواجهها والاستفادة منها . ويمكن الدمج بين استراتيجيات التدريس السابقة للربط بين الجوانب النظرية والتطبيقية لتحقيق الفائدة المرجوة

يكون أكثر فاعلية. واستشهد Jones and English (2004, p. 416) بعدد من الأدبيات حول تفضيل تعليم زيادة العمال باستخدام التعلم النشط التجريبي على التعلم السلبي الذي يركز على المحاضرات. وأوصي Heinonen and Poikkijoki (2006, p.85) باستخدام أسلوب تنظيم المشاريع لتعليم التربية على زيادة الأعمال ، وهذا يعني أن الطلاب يجب أن يتعلموا من خلال الممارسة "do learning by". وهناك حاجة إلى استخدام استراتيجيات التدريس المناسبة لتوصيل المعلومات للطلاب حول زيادة الأعمال، فالبعض يعتقد أن المدخل القائم على زيادة الأعمال هو الأكثر ملائمة في التدريس (Heinonen & Poikkijoki, 2006, p.91)، بينما يرى البعض الآخر أن التعلم التجريبي والتعلم القائم على حل المشكلات هي المدخل الأفضل في التربية على زيادة الأعمال (Vincett & Farlow, 2008, p.275; Tan & Ng, 2006, p.422). ولتعزيز التربية على زيادة الأعمال التي برزت بشكل كبير في القرن الواحد والعشرين يجب على الأساتذة أن يصبحوا أكثر كفاءة في استخدام التكنولوجيا الأكاديمية وأن يوسعوا أساليبهم التعليمية لتضمين أساليب جديدة ومبتكرة لتدريس زيادة الأعمال مثل استخدام مؤتمرات الفيديو video conferencing وتدفق دراسات الحالة الفيديوية وعرض وجهات نظر جديدة من مختلف المواقع الجغرافية يثري الخبرات التعليمية، وقد ساهم الفضاء الإلكتروني في تجاوز الوقت والمسافة وحول نظرية التعليم من الصورة النظرية إلى الممارسة والتنفيذ (Solomon, Duffy, Tarabishy, 2002, pp. 82-83). وتتنوع استراتيجيات تعليم زيادة الأعمال ومنها:

أ. **الاستراتيجية المرتكزة على المعلم** : نقل المعارف والمهارات التي التي يمتلكها المعلم إلى المتعلم ، فالمعلم هو الذي يمتلك المعرفة والمتعلم من تلق سلبى ويعتمد التقييم على قدرة الطالب على الحفظ.

ب. **الاستراتيجية المرتكزة على المتعلم**: تقوم على احتياجات ودوافع وأهداف المتعلم ومن ثم توفر بيئة ملائمة لاكتساب المعرفة.

وتستمر حتى العشرينيات، وتلعب فيها الفروق الفردية دوراً هاماً ، وتبرز في هذه المرحلة قدرة الفرد على التوفيق بين قدراته واستعداداته وميوله وبين مجالات العمل المهني وبين المطالب الاجتماعية والمكانة الاجتماعية والاقتصادية للمهنة ، وهنا تلعب الأسرة ووسائل الإعلام والعوامل المجتمعية الأخرى وحديثاً شبكات المعلومات دوراً كبيراً في تحديد الاختيارات المهنية للفرد (حماد ، ١٤٢٦، ص٨٦).

حاولت نظرية النمو المهني تقسيم النمو المهني للفرد لثلاثة مراحل تبنى على بعضها البعض ويبرز الاختيار المهني في سن السابعة عشر مما يشير إلى ظهورها في نهاية المرحلة الثانوية ، وينتقل الاختيار بصورة أكثر نضجاً عند الالتحاق بالجامعة ، وبالطبع يتأثر هذا الاختيار بالعديد من العوامل الخارجية مثل مكانة المهنة وخصائصها وجماعة الرفاق ومتطلبات واحتياجات سوق العمل.

ب. النظرية الاجتماعية للاختيار المهني:

تقوم على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دوراً هاماً في قراراته واختياراته التربوية والمهنية ، ويعتقد أصحاب هذه النظرية أن توقعات الفرد واختياره المهني ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه ، ومن ثم ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها وتشجيع الأسرة.

Krumboltz (1996, p.55)

ج. النظرية السلوكية لبارسونز Frank

:Parsons

يعتبر بارسونز هو الأب الروحي لحركة الإرشاد النفسي في أمريكا حيث أوضح في نظريته أهمية الإرشاد المهني وأن الاختيار الحكيم للمهنة يعتمد على نموذج ثلاثي (Gysbers et al, Brown, D. (2003)

- فهم الشخص لنفسه وقدراته واتجاهاته وطموحاته
- معرفة متطلبات وظروف النجاح في المهنة أو العمل الذي يتجه إليه وفرص الترقى فيه.
- اختيار الوظيفة وفقاً للمعرفة والمنطق.

وأكد بارسونز على أهمية توفر المعلومات عن المهنة التي ينتج إليها الأفراد ، فصاغ تعبيراً شهيراً في مجال الإرشاد المهني هو (True-reasoning) أي التفكير السليم الذي يشير إلى الموائمة بين كل من الفرد والمهنة،

بما يجعل الطالب ايجابياً ومتعاوناً وتنمو القدرة على الابتكار واكتشاف الفرص واستغلالها.

٧. النظريات المفسرة لاتجاه الطلاب نحو اختيار المهنة:

تناول العديد من الباحثين في العلوم الإنسانية مفهوم الاتجاه ، ومن أقدم التعريفات المستخدمة تعريف (البورت) الذي يرى أن الاتجاه هو حالة من الاستعداد والتهيؤ النفسي تنتظم من خلاله خبرة الشخص وتؤثر في استجابة الفرد لكل المواقف المرتبطة ، وهناك تعريف (سميث) الذي يرى أن الاتجاه هو توجه ثابت نسبياً لمكونات ثلاثة معرفية ووجدانية وسلوكية (العنزي ، ١٤٢١، ص١١٢).

وافق العلماء أن مكونات الاتجاهات تنقسم إلى ثلاثة (حماد ، ١٤٢٦، ص٦٧):

- **مكون عاطفي:** يشير إلى شعور عام يؤثر في استجابة الفرد نحو قبول موضوع ما أو رفضه.
 - **مكون معرفي:** يشير إلى الجوانب المعرفية من المعلومات والحقائق التي كانت وراء وجهة نظر الفرد حول موضوع الاتجاه.
 - **مكون سلوكي:** يشير إلى تصرفات الفرد وردود فعله حول موضوع الاتجاه.
- ولقد تعددت النظريات المفسرة لاتجاه الطلاب نحو اختيار المهنة :

أ. نظرية جنزيرج في النمو المهني:

تعد نظرية جنزيرج من المحاولات الأولى لدراسة النمو المهني وبينت أن الاختيارات المهنية للفرد تمر بثلاثة مراحل:

المرحلة الأولى (الخيال المهني): وتظهر في سن مبكرة قبل (١١) سنة حيث يتخيل الأطفال أنفسهم أطباء أو مدرسين أو ضباط أو غير ذلك من المهن من خلال لعب الأدوار (Savickas& Lent (1994,p.22)

المرحلة الثانية (الاختيار المبدئي): تبدأ من (١١-١٧) سنة ويكون فيها الاختيار المبدئي للمهنة متأثراً بالعديد من العوامل التي يتفاعل معها الأفراد في البيئة التي يعيشون فيها، وتبرز في هذه المرحلة عدة أمور مثل

الميل والقدرة والقيمة والانتقاء. (Gohdes (1997,p.75)

المرحلة الثالثة (مرحلة الاختيار الواقعي): وتتداخل مع مرحلة الاختيار المبدئي ، وتبدأ مع سن السابعة عشرة

د. نظرية هولاند Holand:

تقوم نظرية هولاند في الإرشاد المهني على أساس أن الميول المهنية هي تعبير عن شخصية الفرد، وبذلك يمكن أن تكون هناك علاقة تبادلية بين خصائص الشخصية والميول المهنية، وقد تركزت أعمال هولاند في دراسته للشخصية على الأنماط النفسية، حيث أفترض أن كل فرد يشبه واحداً من أنماط أساسية للشخصية، وكلما زاد التشابه بين الفرد ونمط الشخصية كلما كانت تصرفاته تتطابق مع هذا النمط، وصنف أنماط الشخصية لسته أنماط: Arnold (2004,p.63-72)

وتؤكد النظرية السلوكية على إمكانية تغيير الاتجاهات من خلال التعلم، ومن ثم توضيح دور الإرشاد الأكاديمي في الجامعة في تغيير أو تشكيل اتجاهات الطالب الجامعي نحو العمل، وكذلك أهمية التعزيز في تغيير الاتجاهات أو ترسيخها من خلال تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص لتغيير اتجاهات الشباب الجامعي نحوه National Guidance Research Forum (2008) ومن ثم تؤكد النظرية على دور الجامعة في تنمية معارف الفرد ومهاراته وتشكيل اتجاهاته نحو ريادة الأعمال وغيرها من الأعمال الحرة التي من شأنها توفير مزيد من فرص العمل.

جدول (٣): أنماط الشخصية

النمط	وصف النمط	البيئة المهنية والأمثلة
الواقعي	يحب العمل مع الأشياء أكثر من الناس، ويوصف بأنه صادق ومتواضع وخجول وعملي ومادي.	في كثير من الأحيان يستخدم القدرات الميكانيكية والرياضية، ويرغب في العمل في الهواء الطلق ومع الأدوات والآلات. ومن أمثله (ميكانيكي السيارات، مساح، كهربائي، مزارع).
الفاحص	يرغب في استكشاف وفهم الأشياء أو الأحداث، بدلا من إقناع الآخرين ويوصف بأنه تحليلي، حذر، مستقل، مفكر، انطوائي، منهجي، متواضع، متشائم، دقيق، عقلاني.	في كثير من الأحيان يستخدم القدرات في الرياضيات والعلوم، للعمل منفردا لحل المشاكل. ومن أمثله (عالم الأحياء، الكيميائي، الفيزيائي، الجيولوجي، مساعد المختبر، فني طبي).
الفنان	يرغب في العمل عموما مع الأفكار الإبداعية أكثر من الروتين والقواعد، ويوصف بأنه معقد، غير منضبط، عاطفي، مثالي، خيالي، غير عملي، متسرع، مستقل، بديهي.	يمتلك المهارات الفنية، ولها خيال جيد. ومن أمثله (الملحن، الموسيقي، فنان الديكور، الممثل، الكاتب).
الاجتماعي	يرغب في مساعدة الآخرين ويحب التدريس، وتقديم المشورة للناس أكثر من الانخراط في النشاط الميكانيكي أو التقني. ويوصف بأنه شخصية مقنعة، تعاونية، ودية، سخية، مفيدة، مثالية، مسؤولة، اجتماعية، متعاطفة، اللباقة.	عادة ما يرغب في أن يكون حول الآخرين، يهتم بأحوال الناس، ويحب مساعدة الآخرين في حل مشاكلهم، مثل (المعلم، معالج النطق، رجل الدين، عالم النفس السريري، ممرضة)
Enterprising رائد الأعمال	يرغب في إقناع أو توجيه الآخرين أكثر من العمل على مواضيع علمية معقدة، وتتصف شخصيته بالاستحواذ والمغامرة، طموحة، حيوية، منفتح، متسرع، متفائل، ثقة بالنفس.	وعادة ما يكون لديه قدرة على القيادة ويهتم بالمال والسياسة، ويحب التأثير على الناس، ومن أمثله (التاجر، المروج الرياضي، المنتج التلفزيوني، رجل الأعمال، مندوب مبيعات، وكيل سفريات، مشرف، مدير).
التقليدي	يرغب في إتباع إجراءات منتظمة روتينية ذات معايير واضحة، وتجنب العمل الذي يتصف بالمغامرة ويوصف بأنه حذرا، مطيعا، ومنظما، غير خيالي.	في كثير من الأحيان يستخدم القدرات الكتابية والرياضيات، مثل العمل في الداخل وتنظيم الأشياء. (كاتب الحسابات، المحلل المالي، موظف البنك، خبير الضرائب، السكرتارية)

ويوضح الجدول التالي تحليلاً للنظريات السابقة حول اتجاهات الطلاب نحو اختيار المهنة:

جدول (٤) تحليل لنظريات اتجاهات الطلاب نحو المهنة

نظرية هولاند	النظرية السلوكية لبارسونز	النظرية الاجتماعية	نظرية النمو المهني
قسم الشخصية لستة أنماط لكل منها خصائصه والوظائف التي تتناسب معها وبينت أن رائد الأعمال هو إنسان يحب المغامرة وطموح ومبدع ومبتكر	بينت أهمية التعليم والارشاد الأكاديمي في الجامعة في تشكيل اختيارات الفرد واتجاهاته نحو المهنة .	أكدت على أن توقعات الفرد واختياراته للمهنة ليست مستقلة عن توقعات المجتمع	قسمت النمو المهني إلى ثلاثة مراحل تتأثر بالعوامل الاجتماعية والتقدير الاجتماعي

على ريادة الأعمال وقياس فعاليتها. (Lindquist et al , 2014,p.36)

حيث توجد علاقة طردية مباشرة بين الاستثمار التحفيزي بالجامعة في ريادة الأعمال و عدد الطلاب الذين يصبحون مقاولتيين (Varela and Jimenez, 2001,p.223). وهناك العديد من مالكي الأعمال كانوا طلابا في المدرسة أو في الجامعة ومن أبرز الأمثلة مؤسسي موقع جوجل، إذ أن جوجل في الأصل هو محرك أنشأه طالب دكتوراه في جامعة ستانفورد الأمريكية في عام ١٩٩٨، وكذلك بيل جيتس الذي أسس شركة مايكروسوفت عام ١٩٧٥ وقد كان عمره آنذاك لا يتعدى 20 عاما وأصبح أغنى رجل في العالم.

وقد ظهر حديثاً مفهوم " جامعة ريادة العمال" التي تقوم على القيادة الفاعلة في تشجيع التوجه الريادي والابتكار للطلاب في الحرم الجامعي ،ويمكن أن تدار التربية على ريادة الأعمال بوحدة مركزية ويتم تضمينها في المناهج بواسطة متخصصين بسمى مثل الدراسات المهنية أو مهارات التسوق الشخصية أو ربما يتم توصيلها للطلاب من خلال الخدمات المهنية أو يتم الدفع بها ودعمها من خلال تسهيلات مثل الحاضنات والمعسكرات والنوادي والمجتمعية اللانظامية. (Gibb, 2005)

ومن ثم يتناول هذا المحور بعض الخبرات والنماذج الدولية في التربية على ريادة الأعمال والتي أفادت في إعداد الاستبانة وكذلك في تحديد آليات تطبيق التربية على ريادة الأعمال:

المحور الثاني - تجارب ونماذج دولية في التربية على ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي :

تستفيد الشركات والصناعة بشكل كبير من البحوث الجامعية والابتكار، كما تبحث الجامعات باستمرار عن طرق لربط البحوث وتعليم الطلاب بالصناعة وسوق العمل، وفي السنوات الأخيرة شددت الجامعات بشكل أكبر على دعم الشركات الناشئة، مع الاستمرار في مشاركة الشركات الراسخة ،ولتسهيل المزيد من التعاون والابتكار فإن الجامعات تفتح مرافقها وأعضاء هيئة التدريس والطلاب أمام الشركات وسوق العمل والمجتمع على أمل إيجاد قيمة اقتصادية أكبر، وتشارك الجامعات بشكل استراتيجي مع الشركات من خلال تقديم التدريب الداخلي والتدريب الخارجي، وتوفير المرافق للشركات الناشئة ، وإنشاء صناديق المشاريع والبرامج الممولة من قبل الصناعة، وتنمية التوجه الريادي للطلاب. (Department of Commerce. (2013,p.11)

ويدور نقاش منذ سنوات عديدة حول سؤال مهم وهو : هل يمكن تعليم الطلاب ريادة الأعمال؟ حيث أن هناك تأكيد على أن برامج التربية على ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة تؤدي إلى تزايد الوعي بالعمل الحر وريادة الأعمال لدى الخريجين ،وهذا يتماشى مع مبدأ أن الأفراد لا يولدون بالضرورة رواد للأعمال ولكن يمكن تمهينهم مما يفتح المجال أمام السياسات التعليمية الهادفة نحو إثراء وتفعل التربية

١. البرنامج الدولي BizWorld في التربية على

ريادة الأعمال:

هو برنامج دولي رائد في تعليم ريادة الأعمال للطلاب يقوم بتعليمهم أساسيات ريادة الأعمال وإثراء العمل الجماعي وتنمية مهارات القيادة، وهذا البرنامج يؤمن بقدرات الطلاب على القيام بالأشياء المبتكرة الجديدة، و يعترف بأن الوظائف والاقتصاد في المستقبل تتزايد من خلال ورواد الأعمال الذين نعددهم اليوم، وليس بالضرورة أن كل طفل يتم تعليمه يصبح رائد أعمال ولكن يتم تجهيزه ليكون لديه روح ريادة الأعمال وليكون قائداً واتقا من نفسه ويفكر بشكل ناقد وابداعي ومقدر لقيمة العمل الفريقي. (Hubera, et al,2014,p.77)

٢. خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في التربية

على ريادة الأعمال:

يعود تاريخ تدريس ريادة الأعمال في العالم، وعلى مستوى الجامعات إلى عام ١٩٤٧ في أعقاب الحرب العالمية الثانية عندما قدم البروفسور ماس MACES أول مقرر دراسي في ريادة الأعمال في جامعة هارفارد الأمريكية، واقترح برنامج تعليمي بعنوان "إدارة المشروعات الصغيرة" ركز فيه على كيفية بدء مشروع تجاري صغير (Potishuk,2017) ،وأصبحت ريادة الأعمال جزء من مناهج مؤسسات التعليم العالي في أمريكا الشمالية من خلال التركيز على مفهوم رأس المال الاستثماري وأصبح ما يزيد على ١٦٠٠ كلية وجامعة في الولايات المتحدة تدرس مقرر دراسي في ريادة الأعمال (Katz, 2003,p.291).

وتعطي مؤسسات التعليم العالي في أمريكا أهمية كبيرة للابتكار والتربية على ريادة الأعمال، وتقدير القيمة الاقتصادية لمجتمعاتهم، والمجتمع على دراية بمراكز الابتكار وريادة الأعمال بالجامعة مثل معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا Massachusetts Institute of Technology وعلاقته بالنظم الإيكولوجية لريادة الأعمال بولاية بوسطن الكبرى، ولكن على مدى

العقد الماضي، احتضنت المزيد من الجامعات وكليات المجتمع الابتكار وريادة الأعمال باعتبارها جزء من رسالة الجامعة وتفعيل دورها في المجتمع. U. S. Department of Commerce. (2013,p.18).

وتستثمر الكليات والجامعات بكثافة في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الطلاب بما يمكنهم من تطبيقها عبر البيئات المهنية، وهي تدمج بين البرامج الرسمية والأنشطة اللاصفية لتوجيه اهتمام الطلاب لحل المشكلات العالمية من خلال ريادة الأعمال، ومن الأمثلة على البرامج الرسمية الدرجات والشهادات في مجال تنظيم المشاريع، في حين تشمل أمثلة الأنشطة اللاصفية مسابقات خطط الأعمال ونوادي ريادة الأعمال والتدريب الداخلي، والعديد من الجامعات تقوم بتدريب الطلاب على ممارسة ريادة الأعمال في معسكرات داخل الحرم الجامعي، وصناديق المشاريع الطلابية، وتساعد هذه الأنشطة في اكتساب الطلاب للمهارات التنظيمية، ومن أمثلة الجامعات التي تقوم بتلك الأنشطة جامعة واشنطن University of Washington وجامعة كولورادو The University of Colorado U. S. Department of Commerce. (2013,p.19)

وتعتبر ثقافة الإبداع وريادة الأعمال في أمريكا واحدة من أعظم الميزات التنافسية التي تميز الجامعات والكليات والمراكز البحثية الأمريكية عن غيرها، وفي كل يوم تعقد هذه المؤسسات شراكات مع الهيئات والوكالات الفيدرالية وتحرز تقدم سريع في مجال التكنولوجيا في حياة المجتمعات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والتعليم والإبداع الاجتماعي ومختلف المجالات، وهذا يجلب كثيراً من المتميزين في العالم نحو العمل في أمريكا وجامعاتها وكثير منهم يصبحوا قيادات ورجال أعمال ويؤسسون شركات عظيمة تستفيد منها أمريكا. Department of Commerce. (2013,13)

وتنافس أمريكا دول العالم في قيادة الإبداع، ونقوم الجامعات والكليات الأمريكية بدورها في الحفاظ على قيادة أمريكا للعالم والحفاظ على تقدمها في الإبداع

Carolina University إلى وضع أداة تقييم إحصائية تساعد الطلاب على التقدم في أن يصبحوا أفضل استعدادا لكي يكونوا أصحاب مشاريع ، وكذلك بمثابة آلية للتقييم وتحسين برنامج ريادة الأعمال وقد تم اختيار أداة تقييم الملف الشخصي للعقلية الريادية لتعزيز نطاق وفعالية برنامج ريادة الأعمال من خلال التعليم الريادي ذي القيمة المضافة. (Hayes,2017)

وعند تقييم ممارسات التربية على ريادة الأعمال في الولايات المتحدة وكندا وغيرها من المهم أن نفهم ماذا نعمل؟ ولماذا نعمل هذا دون غيره ،ويجب أن تكون البرامج المقدمة في التربية على ريادة الأعمال قائمة على السوق وبتبناها النظام الاقتصادي المحلي . (European commission, 2006,p.2)

وبالإضافة إلى تطبيق ريادة الأعمال في الجامعات الأمريكية فقد قامت الولايات المتحدة الأمريكية بدراسة هي الأولى حول مراقبة وضبط ريادة الأعمال العالمية (The Global Entrepreneurship Monitor(GEM) وبدأت تنشر تقارير دولية منذ عام ١٩٩٩ وضمت في البداية ١٠ دول وأصبحت الآن تضم أكثر من ١٠٠ دولة بهدف التعرف على أسباب سيادة بعض الدول في مجال ريادة الأعمال عن غيرها من الدول ،وهي تعد المصدر الأكثر ثراء بالمعلومات في هذا المجال وتنتشر فيه العديد من التقارير المحلية والعالمية، وتتم من خلال جهود جمع البيانات الواسعة والمنسقة مركزيا والمنفذة دوليا، ويستطيع (GEM) توفير معلومات عالية الجودة وتقارير شاملة ، مما يعزز كثيرا من فهم تنظيم وإنشاء المشاريع وبناء مجتمع متزايد من المؤمنين بفوائد ريادة الأعمال، ويمثل (GEM) موردا موثوقا في مجال ريادة الأعمال للمنظمات الدولية الرئيسة مثل الأمم المتحدة والمندى الاقتصادي العالمي والبنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، حيث يوفر مجموعات بيانات متخصصة وتقارير خاصة وآراء الخبراء، وهذه المنظمات تسفيد من البيانات الغنية التي يوفرها تقرير (GEM) حول ريادة الأعمال

ومن أجل ذلك فهي دائمة التحديث في عملياتها وبرامجها من أجل دفع الإبداع والتحديث وإثراء ريادة الأعمال كمسار وظيفي حيوي للطلاب ،وتستخدم الجامعات مناهج وأساليب متنوعة لتشجيع التفكير الإبداعي وهذه الأساليب تعتمد على الأهداف والبيئات المحلية للطلاب والتي تتحكم فيها العديد من المتغيرات مثل الموقع الجغرافي والتاريخ والثقافة ومصادر التمويل ،وهذا التنوع في الأساليب يقود إلى نجاح الجامعات والكليات في البحث عن فوائد أكاديمية واقتصادية من خلال الإبداع و ريادة الأعمال.

Department of Commerce. (2013,13)

ويوجد على الأقل ٤٥٠ كلية وجامعة في أمريكا حتى عام ٢٠١٣ لديها برامج وأنشطة ريادة الأعمال كما أن هذا العدد في تزايد وهذه البرامج يشترك فيها الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين وقيادات المجتمع المدني ورجال الأعمال ،وتهدف الجامعات والكليات إلى وضع العديد من الحلول لكثير من المشكلات المجتمعية والاقتصادية سواء كانت داخلية أو خارجية وتقديم دعم لذوي المشروعات من خلال البحوث التي يتم إعدادها بالجامعات وكذلك تتقيد الطلاب في ريادة الأعمال وهناك خمسة استراتيجيات تقوم بها الجامعات الأمريكية لدعم وتشجيع ريادة الأعمال والإبداع هي : Department of Commerce. (2013,pp.14-15)

١. إثراء الإبداع و ريادة الأعمال لدى الطلاب.
٢. تشجيع الإبداع و ريادة الأعمال لدى أعضاء هيئة التدريس
٣. الدعم الفعال للتحويل التكنولوجي بالجامعة .
٤. تفعيل التعاون بين الجامعة وسوق العمل والصناعة.
٥. المشاركة في جهود التنمية الاقتصادية المحلية والإقليمية.

ويتطلب قياس فعالية التربية على ريادة الأعمال وضع محتوى يلبي احتياجات الطلاب، ويساعد على فهم أفضل لنقاط القوة لديهم وقصور المعرفة لمساعدتهم في نموها كقادة للمشاريع في المستقبل، ومن ثم سعت جامعة كارولينا الغربية Western

٣. خبرة دول الاتحاد الأوروبي في التربية على

ريادة الأعمال :

تسهم التربية على ريادة الأعمال في إثراء ثقافة الإبداع والريادة في أوروبا من خلال تغيير الثقافة وتوفير مزيد من المهارات الضرورية، وفي ظل نظام الرعاية الاجتماعية في أوروبا يكون الأفراد أقل قدرة على مواجهة المخاطر والصعوبات، وهذا الاتجاه يتم تعزيزه في الجامعة حيث يركز بشكل أساسي على ضمان تأمين الوظائف المستقبلية للطلاب وليس أن يصبحوا رواد أعمال، ومع بروز ظاهرة العولمة بشكل قوي والتسارع التكنولوجي أصبح حتماً تغيير طبيعة العمل فلم يعد تدريب الطلاب على المهن كافياً، ولكن أصبح من أهم مهام الجامعات إعداد الطلاب في بيئة ريادة عالمية ديناميكية وسريعة التغير، ومن ثم فقد قامت الوكالة الأوروبية European Commission بالعديد من الدراسات لتتمة ثقافة ريادة الأعمال ومهاراتهم المستقبلية في الجامعات بمشاركة الطلاب أنفسهم، وتطلب ذلك تجهيز الجامعات بالمتطلبات الضرورية لتطبيق التربية على ريادة الأعمال. (European Union, 2006, p.6)

ويؤكد تقرير المفوضية الأوروبية (٢٠١٢) على إمكانية تقييم التأثير البعيد المدى وكذلك القريب المدى لمناهج وأنشطة وبرامج التربية على ريادة الأعمال من خلال عدد الطلاب المشاركين في مناهج ريادة الأعمال والذين يصبحون رجال أعمال، وركز التقرير على أثر برامج التعليم في مجال تنظيم المشاريع التي توفرها المؤسسات التعليمية العالي على أربعة أبعاد:

- التأثير على الكفاءة الرئيسة لريادة الأعمال؛
- التأثير على الرغبة تجاه ريادة الأعمال.
- التأثير على قابلية توظيف الفرد.
- التأثير على المجتمع والاقتصاد.

ويشمل محتوى التربية على ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي في أوروبا مقررات في ريادة الأعمال وتمويل المشروعات والشركات العائلية و ريادة الأعمال الاجتماعية والتخطيط للمشروعات وفرص التشبيك الإلكتروني والتدريب الاحترافي. (Gibb ,2005,p.237)

ففي بولندا التي انضمت للاتحاد الأوروبي في مايو ٢٠٠٤ تعد التربية على ريادة الأعمال واحدة من أولويات السياسة التعليمية يتم وضعها بصورة إلزامية في محتوى المناهج كجزء من المقررات الدراسية في كل المراحل التعليمية وهناك أيضاً مقررات دراسية منفصلة لريادة الأعمال مثل مقرر أساسيات ريادة الأعمال ومقرر الاقتصاد في الممارسة العملية. أما في ليتوانيا التي انضمت للاتحاد الأوروبي في عام ٢٠٠٤ فإن التربية على ريادة الأعمال يتم تكاملها مع العلوم الاجتماعية ولكنها أيضاً جزء من العلوم الطبيعية بالإضافة إلى مقرر إجباري في التعليم الثانوي العام.

Guidelines for entrepreneurship education(2009,p.9)

وفي الدنمارك وهي عضو في الاتحاد الأوروبي منذ عام ١٩٧٣ يتم تضمين التربية على ريادة الأعمال في المقررات الإلزامية بالتعليم الابتدائي والثانوي ولكن يتم تدريسها في مقرر منفصل بالتعليم الجامعي(European commission, 2006)

حيث يمكن تناول التربية على ريادة الأعمال في التعليم بطرق مختلفة مثل دمجها في المقررات المختلفة أو تناولها في مقررات منفصلة، وأياً كانت المقررات التي تدرس في الجامعة فيجب أن تغطي تلك المقررات كافة الجوانب التالية (EUROPEAN

COMMISSION 2008, p.10):

- توليد الأفكار ومعرفة الفرص.
- إنشاء المشروعات / المؤسسات الجديدة.
- تنمية المشروعات الصغيرة.
- عدم إغفال بعض الجوانب الأخرى الواجب أخذها في الاعتبار ومنها: الإدارة المبدعة، والريادة داخل

وبالنظر إلى الموارد الوفيرة للدولة مقارنة مع بلدان مثل اليابان وماليزيا وإندونيسيا ، وبسبب الاتجاه الإيجابي والالتزام الرفيع المستوى تجاه ريادة الأعمال، تمكنت هذه البلدان من القضاء على الفقر ورفع مستوى المعيشة وعلى حد تعبير (Ogundele, 2005)، قامت نمور آسيا بتطوير وتجهيز مواردها البشرية بتوجيه قدراتهم نحو العمل الحر وذلك من خلال التربية على ريادة الأعمال والتدريب والتنمية منذ طفولتهم.

ومن ثم فقد اتجهت نيجيريا نحو الاعتراف بالتوجه نحو التربية على ريادة الأعمال في الجامعات ، فقد سعى رئيس نيجيريا أن تكون بلاده من أقوى ٢٠ دولة اقتصاديا قبل ٢٠٢٠ . ومن ثم أمر أن يتعرض كل طلاب الجامعات في نيجيريا بغض النظر عن تخصصاتهم لتنمية ثقافة ريادة الأعمال ، (Babalola, 2011,p.15) وهذا كان بداية ميلاد جمعية للجامعات الوطنية خلال ورشة عمل لفريق من الخبراء يضم فريق من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لوضع منهج للتربية على ريادة الأعمال في عام ٢٠٠٣ ، هذا المنهج تم الانتهاء منه في عام ٢٠٠٤ وطبق في العام الدراسي ٢٠٠٧/٢٠٠٨ كمقدمة عن التربية على ريادة الأعمال بكل جامعات نيجيريا كجزء من برنامج الدراسي تم تقديمه لطلاب السنة الثانية والثالثة ، وبرزت أهمية ريادة الأعمال التي تم تدريسها في السياسة القومية للتعليم بهدف تشجيع خريجي الجامعات على العمل الحر وريادة الأعمال (Akuegwu & Udida, 2008,p.152).

ومع الاعتراف بأهمية ريادة الأعمال في النمو الاقتصادي ، توجهت معظم الدول الآن نحو تطبيق التربية على ريادة الأعمال Entrepreneurship Education (EE) في كل من التعليم الرسمي وغير الرسمي كإستراتيجية لحل مشكلة البطالة ومواجهة الفقر والمشكلات الاجتماعية، وجعلت الحكومة النيجيرية التربية على ريادة الأعمال إجبارية على كل الطلاب في المرحلة الجامعية كخطوة لإثراء ريادة الأعمال ، كما وجهت الحكومة الفيدرالية ووكالة

العمل الخاص أو العمل لدى الغير ، والإدارة الريادية.

أما في ألمانيا التي انضمت للاتحاد الأوروبي في 25 مارس ١٩٥٧ فلا تعتبر التربية على ريادة الأعمال في التعليم الثانوي جزء من المناهج الدراسية ولكن يتم تدريسها في التعليم الجامعي فيتم توسيع نطاق التدخلات التي تعالج الثغرات الرئيسة في المهارات، على سبيل المثال التلمذة الصناعية، وتسهيلات التعليم التقني والمهني، وقد شاع اعتقاد لدى مؤسسات التعليم النظامي بأن التعليم العالي هو السبيل الوحيد للتقدم المهني والنجاح، ومن ثم فإن الخبرة المهنية أقل شأنًا من المعرفة الأكاديمية، أما في مناخ العمل الحالي، فتعد هذه النظرة قاصرة ، فعلى سبيل المثال قد ساعدت برامج التدريب المهني المرتبطة بالمشاريع بألمانيا على خفض معدلات بطالة الشباب، ويختار كثير من الشباب التوجه الريادي، وبالتالي من المهم زيادة الاستثمار في برامج التدريب على ريادة الأعمال خارج مؤسسات التعليم العالي التقليدية، ويجب تقييم البرامج بانتظام وتحسينها باستمرار لمراعاة التغيرات في الظروف المحلية فضلا عن البحوث في ريادة الأعمال. Vega, et al (2017,p.38)

٤. خبرة نيجيريا في التربية على ريادة الأعمال:

تتميز نيجيريا بمواردها البشرية والمادية التي يمكن استخدامها لدفع عجلة النمو الاقتصادي ولكن ما يحدث هو العكس ، فبعد مرور (٥٠) سنة على الاستقلال فإن غالبية النيجيريين لا زالوا يعيشون تحت خط الفقر ، وتخرج الجامعات النيجيرية آلاف الطلاب سنويا مما يجعل الحكومة غير قادرة على استيعاب وتوظيف هذا العدد ، خاصة أنه لا يزال الخريجون يسعون وراء التوظيف في الحكومة ، وفي ظل هذا العدد هناك حاجة إلى السعي نحو مساندة الحكومة في إيجاد فرص عمل من خلال إنشاء الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. (Pulka et al, 2015,p.153)

وبرنامج استثمار التكنولوجيا، وبرنامج تواصل الأردن، ونادي الريادة الطلابي. (مبارك، ٢٠١١، ص ١٢٧)

وتعد حاضنات الأعمال التي تنتشر في الأردن نموذجاً ريادياً فاعلاً لجيل الشباب، وهي موجودة في العديد من الجامعات الأردنية كجامعة اليرموك لخدمة ريادة الأعمال ودعم المبادرات الإبداعية وتنمية وتطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات وحوسبة التعليم لمواكبة التقدم التكنولوجي المعلوماتي في العالم وبناء مجتمع المعرفة، وتفعيل التدريب المهني في العديد من المحافظات الأردنية. (اليونسكو ومؤسسة REAL START البريطانية، ٢٠١٠، ص ٢١)

ويمكن من تلخيص الخبرات والنماذج السابقة في النقاط التالية:

- يقوم برنامج BizWorld على تعليم الطلاب مهارات ريادة الأعمال والقيادة والعمل الجماعي.
- بدأ تدريس ريادة الأعمال في جامعة هارفارد بأمريكا ثم انتقل إلى الجامعات الأخرى كما انشئت بتلك الجامعات مراكز للابتكار وريادة الأعمال وعقدت العديد من الشراكات بينها وبين الهيئات والشركات الأخرى وأصبحت جزءاً من رسالة الجامعة.
- قامت الدول الأوروبية بتدريب الطلاب وتوفير بيئة صالحة لريادة الأعمال، ويشمل محنوى التربية على ريادة الأعمال موضوعات في ريادة الأعمال والتخطيط للمشروعات والتشبيك الالكتروني والتدريب الإحترافي، وفي بولندا التربية على ريادة الأعمال إلزامية في جميع المراحل، أما في ليتوانيا يتم تكامل التربية على ريادة الأعمال مع العلوم الاجتماعية وهي جزء من العلوم الطبيعية، ويتم تدريس التربية على ريادة الأعمال في الدنمارك كقرار منفصل لجميع الطلاب بالجامعة، ويرتبط التدريب المهني في الجامعة بالمشروعات ويختار الطلاب التوجه الريادي في ألمانيا.

الجامعات القومية مؤخرًا الجامعات لإنشاء مراكز لدراسة ريادة الأعمال بكل جامعة . (Pulka et al ، 2015، p.149)

٥. خبرة الجزائر في التربية على ريادة الأعمال:

يقوم المكتب الدولي للعمل ومنظمة العمل العربية بالتعاون مع الوكالة الوطنية في الجزائر منذ سنة ٢٠٠٤ بتقديم الدعم لتشغيل الشباب بتنظيم دورات تكوينية لدعم روح ريادة الأعمال عند أصحاب المشاريع من خلال برنامج تكويني يعتمد على مجموعة من المواد التعليمية تعمل مجتمعة على تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات اللازمة لإنشاء المؤسسات وضمان استمراريتها والعمل على تطويرها، وهذا يعني أن البرامج التعليمية الجامعية يمكن أن تبت روح ريادة الأعمال عند الطالب في الوقت الذي تحولت فيه المجتمعات نحو مجتمعات المعرفة. (علي، ٢٠١٥، ص ٤٢-٤٦)

وتعتبر تجربة جامعة منتوري قسنطينة في الجزائر تجربة رائدة على المستوى الوطني بإنشاء دار للمقاولية سنة ٢٠٠٦ تتكفل بتنشيط ملتقيات وندوات للراغبين في إنشاء المؤسسات وكذا التكفل بتدريس مقرر للمقاولية في كل أقسام الجامعة ثم تلى ذلك تدريسه في الجامعات الأخرى. (علي و توفيق، ٢٠١١، ص ٩)

٦. خبرة المملكة الأردنية الهاشمية:

تم إنشاء مركز الملكة رانيا للريادة في الأردن، وهو منظمة غير حكومية، وغير ربحية، أنشئت في عام ٢٠٠٤، وتتمثل مهمتها في دعم النمو الاقتصادي من خلال توفير مجموعة من الخدمات في تنمية ريادة الأعمال وتسويق التكنولوجيا، ويستهدف المركز في عمله طلبة الجامعات والباحثين والمخترعين وأصحاب المبادرة الشخصية، وتقديم الاستشارات والنصح والإرشاد لهم، وتطوير روح المبادرة من أجل تعزيز ريادة الأعمال لديهم من خلال برامج المركز التي تتضمن: جائزة الملكة رانيا الوطنية للريادة،

توفر الوقت الكافي للهيئة التدريسية لتقديم التربية على زيادة الأعمال للمتعلمين، وكذلك ضعف إعدادهم الإعداد اللازم ، وندرة التمويل اللازم لدعم التربية على زيادة الأعمال، ومعارضة أعضاء هيئة التدريس لتدريس زيادة الأعمال، وقلة الدعم الحكومي للتربية زيادة الأعمال، وقلة دعم الإدارة العليا ويتمثل التحدي الأكبر لزيادة الأعمال في معظم البلدان المتقدمة في الوقت الراهن في انخفاض العزيمة والتخوف الكبير من بدء الأعمال التجارية. (Directorate-General for Enterprise and Industry, 2008,p.200).

ويعد القصور في تدريب أعضاء هيئة التدريس على التربية على زيادة الأعمال تحد لتدريسها وتدريب الطلاب عليها فهم في حاجة إلى التدريب والإعداد بصورة ليست تقليدية، ولمعالجة هذا القصور قامت فنلندا بعمل مشروع لإثراء مهارات المعلمين لتدريس زيادة الأعمال شاركت فيه ٣٠ منظمة بما فيها الجامعات وكلليات إعداد المعلمين وتدريبهم. (Vestergaard,2015,16)

وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على كفاءة عضو هيئة التدريس في التدريس بفاعلية منها كيف يستطيع تحسين قدرة طلابه على التعلم وتحسين رغبتهم فيه، وتعزيز رضاهم، وتشير عبارة تحسين القدرة على التعلم إلى مراجعة التقدم الأكاديمي من خلال تقييم عملية التعلم، بينما تشير تحسين فرص التعلم إلى أساليب التعلم ومعينات التدريس والبيئة الاجتماعية التي تضم أعضاء هيئة التدريس وأعضاء المؤسسة التعليمية ويشير إثراء الدافعية للتعلم إلى تشجيع الطلاب على المشاركة والأداء. (Ghina, & Simatupang ,2017,p.19)

وقد أجريت العديد من الدراسات حول تشجيع الطلاب ليصبحوا رواد أعمال ناجحين، إلا أن النتائج الملموسة غالبا يصعب الحصول عليها بسبب نقص عدد المشروعات التجارية المدارة بشكل ذاتي في العديد من الدول، وقد وضع Co & Mitchell (2006,p.357) مخططا للمقررات المقدمة ولاحظ

- يتعرض طلاب الجامعة إجباريا في نيجيريا بغض النظر عن تخصصاتهم للتربية على زيادة الأعمال، كما أنشئت الجامعات مراكز لزيادة الأعمال.
- قامت كل من اليابان وماليزيا واندونيسيا بتطوير مواردها البشرية وتوجيههم نحو العمل الحر من خلال التربية على زيادة الأعمال.
- انشئت الجامعة في الجزائر دار للمقاولة لتنظيم دورات وندوات في زيادة الأعمال لطلابها وكذلك تدريس مقرر في المقاولة.
- تم انشاء مركز الملكة رانيا في الأردن لتنمية زيادة الأعمال وتسويق التكنولوجيا، وانشئت العديد من الجامعات حاضنات الأعمال لتنمية ثقافة زيادة الأعمال.

معوقات تطبيق التربية على زيادة الأعمال:

على الرغم من أن التعليم العالي يسهم إسهاما مهما في نجاح المشروع التجاري (Ernst & Young, 2011) إلا أن العديد من البلدان تواجه قيودا على التعليم النظامي وغير النظامي والتدريب على تطوير المشاريع الناشئة في الشركات الراسخة (Global Entrepreneurship Monitor, 2014).

تواجه الجامعة بشكل مستمر تحديات في إعداد طلابها لاكتساب مهارات زيادة الأعمال والمعرفة والاتجاهات لتمكينهم من العمل بفاعلية مع التغيرات المتلاحقة للبيئة العالمية، وهذا الإعداد له تأثير مهم على قرارات الطلاب في الاتجاه نحو زيادة الأعمال والعمل الحر (Bygrave, 2004)، ومن ثم فالجامعات عليها مسؤولية توفير بيئة تنسم بتشجيع زيادة الأعمال وأنشطتها مع تعرضهم لقصص في العمل الحر (Babalola, 2011.p.10).

حيث إن هناك العديد من المعوقات التي تواجه التربية على زيادة الأعمال التي ظهرت أثناء إجراء المقابلات مع (٤٦) حالة في الجامعات الأوروبية، والتي تشمل الاعتماد على جهود عدد محدود من الناس في التربية على زيادة الأعمال، وقلة

وتقف هذه المعوقات حائلا دون تفعيل التربية على ريادة الأعمال في العديد من الدول ، وعلى صعيد آخر فقد أشار العديد من رجال الأعمال والمقاولين أن التعليم الجامعي يعتبر عاملا ضروريا في دعم الطلاب ليصبحوا مقاولين ناجحين . (Wadhwa et al., 2009,p.62).

المحور الثالث - واقع اتجاهات طلاب جامعة بني سويف نحو ريادة الأعمال وتدريبها.

يتناول الاطار الميداني الكشف عن واقع اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال ومعوقاتها ودور الجامعة في تمهيتها وكذلك إختبار مدى صحة الفروض المتعلقة بالجنس ومحل الإقامة والكلية من خلال الإجراءات التالية:

أداة البحث:

لتحقيق الغرض من البحث تم وضع استبانة وفقا لمقياس ليكرات الخماسي مكونة من خمسة محاور وزعت على (١٣) محكما من الأساتذة وتم حذف بعض العبارات وتعديل البعض ووصل عدد العبارات بعد التحكيم إلى (٥٢) عبارة موزعة على المحاور الآتية:

جدول (٥) عدد محاور الاستبانة ومستوى الاستجابة

م	المحور	عدد العبارات	مستوى الاستجابة			
١	الاختيار المهني: (الرغبة في التوجه نحو ريادة الأعمال)	٩	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
٢	التقدير الاجتماعي	٦	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا دائما
٣	امتلاك الجوانب المعرفية والمهارية لريادة الأعمال	١٦	موافق بشدة	موافق	محايد	موافق بشدة
٤	معوقات ريادة الأعمال	٧	موافق بشدة	موافق	محايد	موافق بشدة
٥	واقع دور الجامعة في تربية طلابها على ريادة الأعمال	١٤	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا دائما

خلال إيجاد الجذر التربيعي للثبات ويوضح ذلك الجدول التالي:

صدق وثبات أداة البحث:

تم حساب معامل ثبات Cronbach's Alpha باستخدام برنامج SPSS وحساب الصدق الذاتي من

جدول (٦)

معاملات ثبات وصدق الاستبانة ومحاورها

المحور	معامل الثبات	معامل الصدق
المحور الأول - الاختيار المهني: (الرغبة في التوجه نحو ريادة الأعمال)	٠.٦٧٥	٠.٨٢٢
المحور الثاني - التقدير الاجتماعي	٠.٧٠٦	٠.٨٤
المحور الثالث - امتلاك الجوانب المعرفية والمهارية لريادة الأعمال	٠.٨٠٤	٠.٨٩٧
المحور الرابع - معوقات ريادة الأعمال	٠.٧٦٤	٠.٨٧٤
المحور الخامس - واقع دور الجامعة في تربية طلابها على ريادة الأعمال	٠.٨٦٢	٠.٩٣
الاستبانة	٠.٨٢٤	٠.٩١

ويلاحظ من الجدول أن معاملات ثبات وصدق محاور الاستبانة جاءت مناسبة وتشير إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق على عينة البحث.

مجتمع البحث وعينته:

طبقت الاستبانة بطريقتين إحداهما بصورة ورقية تم توزيعها على عينة من طلاب جامعة بني سويف يدويا والأخرى تم تصميمها من خلال نماذج google forms عبر الانترنت وتم ارسالها للطلاب عبر الإيميل والفييس بوك، وكانت الاستجابة الالكترونية ضعيفة حيث بلغ عدد الاستجابات الالكترونية (٣٢) استبانة، بينما وصل عدد الاستبانات الورقية إلى (٢١٩).

واختيرت جامعة بني سويف للعديد من المبررات منها:

- تزايد عدد الشركات والمصانع بمحافظة بني سويف مما يجعلها بيئة مناسبة لريادة الأعمال.
- وصلت معدلات البطالة في محافظة بني سويف إلى ٩.١ % (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء: مصر في أرقام، ٢٠١٧، ص٣٦) على الرغم من انتشار الشركات والمصانع في المحافظة واتساع مساحتها، وهي نسبة عالية تحتاج إلى وضع حلول عاجلة للتعامل معها لأن هذه النسب تدق جرس الخطر فهي ترتبط بالشباب الذين يمثلون عصب التنمية الاقتصادية، وإهمالهم يمثل قنابل موقوته تنفجر في أي لحظة مسببة لجرائم العنف ويصبحون بيئة مناسبة لنمو الجماعات المتطرفة.
- قيام الجامعة بالعديد من الاتفاقيات والبروتوكولات ضمن خططها الاستراتيجية مع مؤسسات المجتمع الخارجي والشركات والمصانع.
- قيام العديد من المشروعات الدولية والعملاقة مثل مصنع سامسونج ومحطة كهرباء بني سويف.
- الجامعة بها تنوع في الكليات حيث يبلغ عدد كلياتها حوالي (٣٣) كلية ومعهد.

استخدمت طريقة العينات القصدية لاختيار الكليات بما يخدم أهداف البحث وبما يحقق التحليل العلمي للنتائج، وقد تم اختيار (٦) كليات نظرية وعملية هي التربية والآداب والتجارة والحقوق والعلوم والطب البيطري، في حين استخدمت طريقة العينة العشوائية البسيطة في اختيار الطلاب من مختلف التخصصات بكل كلية لضمان التمثيل الصحيح، ويوضح الجدول التالي توزيع عينة الدراسة وعددها ونسبة كل منها:

جدول (٧)

توزيع العينة حسب متغيرات الجنس ومحل الإقامة والكلية

الكلية		محل الإقامة			الكلية			
النسبة المئوية	العدد	الجنس	النسبة المئوية	العدد	محل الإقامة	النسبة المئوية	العدد	كلية
٥٨.١٧	١٤٦	ذكور	٤٦.٢٢	١١٦	ريف	١٦.٣٣	41	الطب البيطري
٤١.٨٣	١٠٥	إناث	٥٣.٧٨	١٣٥	حضر	١٥.٥٤	39	الآداب
١٠٠	251	المجموع	١٠٠	251	المجموع	١٧.٥٣	44	الحقوق
						١٦.٣٣	41	العلوم
						١٨.٣٣	46	التجارة
						١٥.٩٤	40	التربية
						١٠٠	251	المجموع

نتائج البحث وتفسيرها:

تم حساب الأوزان النسبية للعبارات وترتيبها وكذلك حساب دلالة الفروق وفقا لمتغيرات البحث والتحقق من صحة الفروض كما يلي

أ. تحليل وتفسير الأوزان النسبية للعبارات وترتيبها: تم حساب الوزن النسبي للعبارات وترتيبها من أجل تحديد أعلى العبارات وأقلها، ويوضح الجدول التالي حدود متوسط شدة الاستجابة:

المعالجة الإحصائية

تم استخدام برنامج SPSS لحساب معامل الثبات واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للعبارات، ولحساب الفروق بين الجنسين وكذلك وفقا لمتغير الإقامة تم استخدام اختبار T-test، ولحساب دلالة الفروق وفقا لمتغير الكلية استخدم في البحث ANOVA واختبار Post Hoc .test

جدول (٨) متوسط شدة الاستجابة

درجة الممارسة					درجة الموافقة				الاستجابة	
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق		موافق بشدة
١	١.٨	٢.٦	٣.٤	٤.٢	١	١.٨	٢.٦	٣.٤	٤.٢	الحد الأدنى
١.٧٩	٢.٥٩	٣.٣٩	٤.١٩	٥	١.٧٩	٢.٥٩	٣.٣٩	٤.١٩	٥	الحد الأعلى

ومن خلال الجدول السابق يمكن تحديد مستوى شدة الاستجابة لكل عبارة وكذلك ترتيبها بين عبارات المحور كما يوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (٩) الأوزان النسبية للعبارات

م	المحور	العبارة	الوزن النسبي	شدة الاستجابة	الترتيب
١	المحور الأول	أن أكون رائد أعمال فهذا يحقق لي العديد من المزايا.	٣.٥٤٢	موافق	٥
٢		العمل الحر وريادة الأعمال أكثر جذبا بالنسبة لي	٣.٦٧٠	موافق	٣
٣		إذا توفرت لي الفرص والمصادر سوف أتطلع للبدء في تأسيس مشروع.	٣.٩٢٥	موافق	١
٤		لأن أكون رجل أعمال هذا يحقق لي الارتياح والرضا.	٣.٣٦٨	محايد	٦
٥		عندما تكون أمامي اختيارات متنوعة أفضل العمل براتب ثابت.	٣.١٧٠	محايد	٧
٦		انتوي البدء في مشروعني الخاص بعد التخرج مباشرة.	٣.٦٥٦	موافق	٤
٧		أفضل ممارسة مهنة اجتماعية غير هادفة للربح بعد التخرج.	٢.٦٦٥	محايد	٩
٨		مستعد للقيام بأي شيء حتى أصبح رائد أعمال ناجح	٣.٦٨٤	موافق	٢
٩		العمل الحكومي أفضل من تأسيس مشروع أو شركة صغيرة.	٣.٠٥٧	محايد	٨
متوسط الاستجابة			3.42	موافق	
١	المحور الثاني	تشجعك الأسرة لتكون رائد أعمال ناجح في المستقبل.	٣.٦٠٤	موافق	٢
٢		يشجعك أصدقاؤك لتكون رائد أعمال.	٣.٢١٢	أحيانا	٣
٣		يدعمك زملاؤك بالجامعة حتى تكون رائد أعمال	٣.٠٠٠	أحيانا	٥
٤		تقوم الجامعة بتشجيعك على التوجه نحو ريادة الأعمال	٢.٧١٧	أحيانا	٦
٥		سينال ذلك استحسان وقبول الناس في البيئة القريبة منك	٣.٩٣٩	موافق	١
٦		يشجعني المجتمع على ريادة الأعمال	٣.٢٠٨	محايد	٤
متوسط الاستجابة			3.28	محايد	
١	المحور الثالث	تأسيس شركة واستمرار العمل فيها يعد سهلا بالنسبة لي	٢.٧٥٠	محايد	١٦
٢		مستعد لتأسيس شركة متطورة باستمرار	٣.٣٩٦	محايد	١٢
٣		يمكنني التحكم في عملية إنشاء شركة جديدة	٣.٣١٦	محايد	١٣
٤		أعرف التفاصيل العملية الضرورية لإنشاء شركة جديدة أو مشروع.	٣.٢٨٩	محايد	١٤
٥		أعرف كيف أنمي مشروع الأعمال الخاص بي	٣.٥٥٧	موافق	٩
٦		اثق في مهاراتي وقدراتي التي تؤهلني للنجاح إذا حاولت البدء في مشروع	٣.٨٤٤	موافق	٤
٧		امتلك المهارات اللازمة للبدء في مشروع المستقبل.	٣.٦٢٧	موافق	٨
٨		أحب الأعمال والفرص الجديدة التي تتطلب الإبداع والابتكار	٣.٩٣٩	موافق	٢
٩		أسعى لإنجاز أهدافي وتحمل المسؤولية	٤.٠٢٤	موافق	١

م	المحور	العبارة	الوزن النسبي	شدة الاستجابة	الترتيب
١٠.		اعتمد على قدراتي الذاتية في تحقيق أهدافي وحل المشكلات.	٣.٩٢٥	موافق	٣
١١.		اتجنب العمل لدى الآخرين لأن ذلك يحد من طموحي.	٣.١٩٨	محايد	١٥
١٢.		امتلك القدرة على إدارة العمل الجماعي.	٣.٦٣٧	موافق	٧
١٣.		اسعى لتطوير علاقتي مع المرءوسين لخدمة مشروعى	٣.٦٩٨	موافق	٥
١٤.		التحق بالبرامج التدريبية في مجال ريادة الأعمال.	٣.٤٣٤	موافق	١٠
١٥.		أفضل البدء في عمل حر عن العمل في القطاع الحكومي.	٣.٤٠١	موافق	١١
١٦.		اهتم بالقراءة حول النماذج الناجحة من رواد الأعمال	٣.٦٧٥	موافق	٦
متوسط الاستجابة			3.54	موافق	
١.	المحور الرابع	ضعف مساندة الدولة لأصحاب المشروعات الصغيرة	٣.٥٦	موافق	١
٢.		نظرة المجتمع المتدنية لأصحاب المشروعات الصغيرة.	٣.١٦٠	محايد	٧
٣.		تواجه ريادة الأعمال تحديات اقتصادية وقصور في فرص التمويل.	٣.٥٣	موافق	٢
٤.		ضعف المعلومات والمعارف لدى الخريجين حول ريادة الأعمال .	٣.٤٣	موافق	٤
٥.		قلة الدعاية المجتمعية والإعلامية حول ريادة الأعمال	٣.٣٦٣	محايد	٥
٦.		قوة توافر القدوة من رواد الأعمال في الأسرة والمجتمع	٣.٢٨٣	محايد	٦
٧.		ضعف الدور التوجيهي والتثقيفي للجامعة حول ريادة الأعمال.	٣.٤٧٦	موافق	٣
متوسط الاستجابة			3.41	موافق	
١.	المحور الخامس	تركز المناهج الدراسية على تشجيع الاستقلالية والثقة بالنفس.	٢.٩٨١	أحيانا	٢
٢.		تستضيف الجامعة رواد الأعمال الناجحين للاستفادة من خبراتهم.	٢.٨٠٢	أحيانا	٨
٣.		تنظم الجامعة زيارات ميدانية لشركات القطاع الخاص.	٢.٥٩٩	أحيانا	١٣
٤.		تنظم الجامعة محاضرات وندوات تعريفية لنشر ثقافة ريادة الأعمال.	٢.٩٢٥	أحيانا	٤
٥.		تقدم الجامعة مقرر للتربية على ريادة الأعمال لطلاب الجامعة.	٢.٨٩٢	أحيانا	٦
٦.		يوجد بالجامعة مركز لريادة الأعمال بالجامعة يساعد الطلاب على إنشاء المشروعات الخاصة.	٢.٦٦٠	أحيانا	١٢
٧.		يساعد الإرشاد الأكاديمي بالكلية في توجيه الطلاب نحو ريادة الأعمال	٢.٨٢١	أحيانا	٧
٨.		تقيم الجامعة مسابقات تنافسية بين طلابها حول	٢.٧٠٣	أحيانا	١١

م	المحور	العبرة	الوزن النسبي	شدة الاستجابة	الترتيب
		المشروعات الريادية			
.٩		تخصص الجامعة لجزء من ميزانيتها للمشروعات الطلابية الريادية.	٢.٥٨٥	أحيانا	١٤
.١٠		يسهم أعضاء هيئة التدريس والعاملين في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب.	٣.٠٢٨	أحيانا	١
.١١		تتبنى الجامعة الطلاب أصحاب الأفكار الريادية وتدعم ابتكاراتهم.	٢.٧٦٩	أحيانا	١٠
.١٢		تسعى الجامعة على اكساب طلابها مهارات ريادة الأعمال لدى الطلاب من خلال البرامج التعليمية.	٢.٩٢٩	أحيانا	٣
.١٣		تنمي الجامعة الاتجاهات الإيجابية للطلاب حول ريادة الأعمال.	٢.٩١٥	أحيانا	٥
.١٤		تربط الجامعة برامجها ومقرراتها باحتياجات سوق العمل وتحدياته	٢.٧٨٣	أحيانا	٩
		متوسط الاستجابة	2.8	أحيانا	

ويظهر الجدول السابق النتائج التالية:

• المحور الأول:

جاء متوسط شدة الاستجابة على هذا المحور بوزن نسبي 3.42 وجاءت العبارة (٣) في الترتيب الأول بوزن نسبي ٣.٩٢٥ وهي تشير إلى تطلع الطلاب للبدء في تأسيس مشروع، كما أيدتها العبارة (٨) التي جاءت في الترتيب الثاني حيث تؤكد استعداد الطلاب لريادة الأعمال وأظهرت نتائج دراسة (B. A. Akuegwu,2016) أن طلاب الجامعات لديهم الرغبة في التعرض لريادة الأعمال.

وبينت العبارة (٢) التي جاءت في الترتيب الثالث أن الطلاب يوافقون على العمل الحر، وقد أشار تقرير العمل الحر الدولي ٢٠٠٨ في دراسة (Hattab,2008) أن مصر تحتل المركز الثاني عشر بين الدول التي يعتبر فيها الراشدون العمل الحر رغبة اختيارية للمسار الوظيفي إلا أنه يحتاج إلى المعرفة والمهارات، كما أن العبارة (٦) التي جاءت في الترتيب الرابع تشير إلى رغبة الطالب في البدء في مشروع خاص بعد التخرج، وهي قريبة من النتيجة

التي توصلت إليها دراسة (Ismail et al, 2016) أن أكثر من ثلث المصريين يترددون في البدء في المشروعات خوفا من الفشل، أما في في جنوب شرق آسيا فقد توصل تقرير (Global Entrepreneurship Monitor,2014) أن أكثر من ٥٠% من القوى العاملة يعتبرون أن إنشاء مشروع هو غاية يسعون لتحقيقها. وبينت العبارة (١) أن الطلاب يرون أن ريادة الأعمال تحقق لهم العديد من المزايا. ومما يؤكد ذلك المسح الذي أجراه (Ghina, & Simatupang 2017,p.6) على عينة من رواد الأعمال الأكثر نجاحا حيث توصل إلى أن إلى أن أكثر من نصفهم بدأوا أول شركة عندما كانوا في سن مبكرة وبعد تخرجهم مباشرة في الفئة العمرية بين ٢٠ إلى ٢٩ عام، وأظهرت نتائج دراسة (Potishuk,2017) أن تأثير الاتجاهات كبير على روية الطلاب لريادة الأعمال في المستقبل، وبيّن التحليل الذي أجراه (BEN NASR & BOUJELBENE, 2014, p.713) حول ريادة الأعمال بالجامعة التونسية أن النية الريادية وملاحم المشاركين لها دور كبير في صناعة رواد الأعمال، كما أظهرت دراسة الفواز (٢٠١٤) وجود

زيادة الأعمال تتأثر بعوامل الود والتشجيع من الآخرين، كما توصلت دراسة (Potishuk,2017) إلى أن الاتجاهات المؤيدة للريادة تؤثر على رغبات وتطلعات الطلاب، وأشارت دراسة (Piperopoulos,2012) إلى أن الأسرة والأصدقاء والنماذج الناجحة من رواد الأعمال تؤثر في توجه الطلاب نحو زيادة الأعمال.

أما العبارة (٤) فقد جاءت في الترتيب الأخير بدرجة محايدة وهي تبين ضعف دور الجامعة في تشجيع الطلاب على زيادة الأعمال، على الرغم من تأكيد بعض الدراسات على أهمية دور الجامعة في دعم وتشجيع الطلاب وتنمية معارفهم نحو زيادة الأعمال مثل دراسة (Kikry ,2004,p.515)

• المحور الثالث:

جاءت درجة الموافقة على هذا المحور بوزن نسبي ٣.٥٤ ، وجاءت العبارة (٩) في الترتيب الأول بوزن نسبي ٤.٠٢٤ حيث تشير إلى أن معظم الطلاب يسعون لإنجاز أهدافهم وتحمل المسؤولية، والعبارة (٨) أيضاً جاءت في الترتيب الثاني ويوافق فيها الطلاب على حبهم للأعمال التي تتطلب الإبداع، وقد بينت دراسة (Adam,2009,p.22) أن التجديد والإبداع من خصائص رواد الأعمال ، وجاءت العبارة (١٠) في الترتيب الثالث وهي تشير إلى اعتماد الطالب على قدراته الذاتية في تحقيق أهدافه، وهذا يتأكد من خلال دراسة (Potishuk,2017) التي بينت أهمية القدرات الذاتية، والضوابط السلوكية في التوجه نحو زيادة الأعمال، وبينت العبارة (٦) أن معظم الطلاب يتقنون بقدراتهم ومهاراتهم للقيام بالمشروعات وقد بينت دراسة (Cheng et al., 2009,p.559) أن الثقة في القدرات الذاتية تعد من السمات الشخصية لرواد الأعمال.

وجاءت العبارات (١٣) ، (١٢) بمتوسط استجابة " موافق" لتؤكد موافقة معظم أفراد العينة على مهارات العلاقات مع المرءوسين ومهارات العمل الجماعي، وكما أشار (أحمد، أحمد، ٢٠٠٦) إلى أهمية

مستوى عال لميول الطلبة نحو زيادة الأعمال في حاضرات الأعمال الجامعية في الجامعات الأردنية.

وكان متوسط شدة الاستجابة على العبارات (٥)،(٩)،(٧) بدرجة محايدة حيث يؤكد ذلك على قلة ميل الطلاب نحو العمل الحكومي وأنه في حالة توافر البدائل لا يفضل العمل براتب ثابت أو ممارسة مهنة اجتماعية هادفة للربح ،وقد أظهرت نتائج دراسة (الغامدي ، ١٤٢٠) رغبة الطلاب في الحصول على عائد مادي بغض النظر عن طبيعة العمل الذي يقوم به الشخص، بينما توصلت دراسة (Pulka et al,2015) إلى أنه لا يزال معظم خريجو الجامعات النيجيرية يسعون وراء الوظائف الحكومية، وارجعت ذلك دراسة (Directorate- General for Enterprise and Industry,2008) إلى تخوفهم من البدء في الأعمال تجارية.

• المحور الثاني:

جاءت درجة الموافقة على المحور الثاني محايدة بوزن نسبي ٣.٢٠٨ ،وقد احتلت العبارة (٥) الترتيب الأول بين عبارات هذا المحور بوزن نسبي ٣.٩٣٩ حيث يرى الطلاب أن زيادة الأعمال تجعل للفرد غالباً قيمة في المجتمع، وأشار (Ismail et al ,2016,p.9) أن ٧٣.٦% من المصريين ينظرون إلى العمل الحر كخيار مهني جيد حيث اظهرت دراسة (Henry et al ,2005a,p.105) أن الدعم المجتمعي من عناصر نجاح زيادة الأعمال ،كما جاءت العبارة (١) في الترتيب الثاني حيث أن الأسرة تسهم غالباً في تشجيعهم على زيادة الأعمال، وقد بينت دراسة (Dickson et el ,2008,p.243) أن الأسرة تعد من المقومات المجتمعية الضرورية لتنمية قدرات زيادة الأعمال للأبناء.

أما العبارات (٢)،(٦)،(٣) فقد كان متوسط استجابة العينة عليها "أحياناً" وهذا يؤكد على ضعف الدور الذي يمارسه المجتمع والأصدقاء وزملاء الجامعة في تشجيع الطالب على التوجه نحو زيادة الأعمال. قد بينت دراسة (Mueller (2008,p.86) أن

دراسة (B. A. Akuegwu, 2016) بأن تبذل الجامعات مزيد من الجهود لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب ، وبينت دراسة (Mahlberg 1996) أن الجامعات تلعب دورا محوريا في تشكيل ثقافات وتطلعات الطلاب نحو ريادة الأعمال وأكدت العبارة (٤) على أن الخريجين يعانون من ضعف المعلومات والمعارف حول هذا المجال.

وكانت درجة موافقة العينة محايدة في العبارتين (٥) ، (٦) بما يشير إلى قلة الدعاية والقوة من رواد الأعمال مما يقلل من فرص توجه الطلاب نحو ريادة الأعمال، على الرغم من أن نظرة المجتمع لأصحاب المشرعات الصغيرة ليست متدنية وهذا ما جاء في العبارة (٢)، وحول أهمية توافر التوجيه من الآخرين أظهرت دراسة (الغامدي ، ١٤٢٠) أن الطلاب يهتمون بنصائح الآخرين فيما يتعلق بمستقبلهم الوظيفي.

• المحور الخامس:

جاءت الموافقة على هذا المحور بدرجة محايدة ٢.٨، وبينت العبارة (١٠) التي جاءت في الترتيب الأول أن هناك ضعف في مساهمة أعضاء هيئة التدريس والعاملين في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وارجعت دراسة (Directorate- General for Enterprise and Industry, 2008) السبب في ذلك إلى قلة توافر الوقت الكافي لهيئة التدريس وقصور إعدادهم، وبينت دراسة (Vestergaard, 2015) أن السبب وراء ذلك أيضا هو القصور في تدريب أعضاء هيئة التدريس على ريادة الأعمال، كما بينت العبارة (١) التي جاءت في الترتيب الثاني أن تركيز المناهج الدراسية على تشجيع الاستقلالية لدى الطلاب ضعيف، في حين أشارت دراسة (Babalola, 2011) أن رئيس نيجيريا قد أوصى بضرورة تعرض طلاب الجامعة بغض النظر عن تخصصاتهم لثقافة ريادة الأعمال لتشجيعهم على العمل الحر.

المهارات التفاعلية لريادة الأعمال ، وتشير العبارة (١٦) إلى أن الطلاب يحبون القراءة حول النماذج الناجحة من رواد الأعمال، كما وافق الطلاب على معرفتهم بأهمية امتلاك مهارات إدارة المشروعات وتمييزها وذلك في العبارتين (٧)، (٥)، حيث بينت دراسة (Carla et al, 2012) أن التوجه نحو ريادة الأعمال يتأثر بمدى توافر الخبرة لدى الطلاب.

أما العبارات (١٦)، (١٧)، (١٨) فجاءت درجة الموافقة عليها محايدة حيث أن الطلاب يرون أنهم في حاجة إلى مهارات ترتبط بإنشاء الشركات ، كما جاءت العبارات (١١)، (١٥) في الترتيب الأخير بدرجة موافقة "محايد" وهي تشير إلى أن الطلاب يرفضون العمل لدى الآخرين لأن ذلك يحد من طموحاتهم، ويفضلون العمل الحر عن العمل الحكومي. فيما جاءت دراسة (الغامدي ، ١٤٢٠) بنتيجة مغايرة لذلك حيث توصلت إلى نسبة (٦٠.٦%) من العينة يرون أن الوظائف الحكومية لا تزال أكثر ضماناً وأماناً للمستقبل حسب نظرة المجتمع، فقد بين (Arnold 2004, pp.63-72) أن الميول المهنية هي تعبير عن شخصية الفرد.

• المحور الرابع:

جاء متوسط شدة الاستجابة على هذا المحور بوزن نسبي ٣.٤١، واحتلت العبارة (١) الترتيب الأول حيث أكد أفراد العينة على ضعف مساندة الدولة للمشروعات الصغيرة، وبينت العبارة (٣) أن ريادة الأعمال تواجهها تحديات اقتصادية وتمويلية. وهذا يتفق مع ما توصل إليه (Mueller, 2008, p.86) من أن ريادة الأعمال تتأثر بمدى توافر الموارد اللازمة لتنفيذ الأعمال، وقد توصلت دراسة (Directorate- General for Enterprise and Industry, 2008) إلى أن قلة الدعم الحكومي لريادة الأعمال تقف عائقاً أمام نجاحها.

أما العبارة (٧) فقد جاءت في الترتيب الثالث بوزن نسبي ٣.٤٧٦ وهي تشير إلى القصور في الدور التنقيفي للجامعة حول ريادة الأعمال وقد أوصت

الريادية أو تشجع على المنافسة بينهم في المشروعات الريادية كما جاء التأكيد على ذلك في العبارتين (١١) و(٨) ، وهو الأمر الذي يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة بين الخريجين ، وقد توصلت دراسة (الغامدي ، ١٤٢٠) إلى نفس النتيجة حيث يرى الطلاب أن محركات التعليم العالي لا تفي بمتطلبات السوق، هذا على الرغم من توصيات بعض الدراسات على ضرورة مرونة برامج الجامعة في التعامل مع سوق العمل الحديث (Gelderen et al., 2008,p.718) ، فعندما تزايدت معدلات البطالة في جنوب أفريقيا بدأ النظر في دور مؤسسات التعليم العالي للحد من البطالة من خلال التربية على ريادة الأعمال ، 2017, FRIEDRICH (p.44) ، و من أهم استراتيجيات النجاح في ريادة الأعمال تفعيل التعاون بين الجامعة وبين سوق العمل والصناعة-14. (2013,pp.14-15) Department of Commerce.

وأشارت العبارة (٦) ، (٣) إلى أن الجامعة في حاجة إلى مركز لريادة الأعمال لتوجيه وارشاد الطلاب نحو ريادة الأعمال وتنظيم زيارات ميدانية للشركات، حيث أوصت دراسة عماري وخذري (٢٠١١) بزيادة الملتقيات والمحاضرات حول ريادة الأعمال في مختلف كليات الجامعة ، وإنشاء حاضنات لأعمال بالجامعة تهتم بمشاريع الطلبة ، وتوصلت دراسة الفواز (٢٠١٤) إلى أن هناك تأثير واضح لحاضنات الأعمال الجامعية في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال.

وبينت العبارة (٩) أن على الجامعة تخصيص جزء من ميزانيتها للمشروعات الطلابية الريادية بما يخدم الطلاب وأيضاً كمصدر دخل للجامعة، حيث بينت دراسة (الحمالي، العربي، ٢٠١٦) حاجة الجامعة لتخصيص ميزانيات لتحقيق أهداف التربية على ريادة الأعمال، وأوصت دراسة الفواز (٢٠١٤) بضرورة تأمين تمويل المشاريع الريادية بالجامعات، كما وجهت حكومة نيجيريا الجامعات لإنشاء مراكز لريادة الأعمال

كما أكدت العبارات (١٢) ، (٤) ، (١٣) على ضعف دور الجامعة في تنمية مهارات ريادة الأعمال من خلال البرامج التعليمية كما أنها لا تنظم ندوات لنشر تلك الثقافة، ولا يوجد مقرر للتربية على ريادة الأعمال رغم الحاجة إلى ذلك، في حين أن العديد من الدراسات بينت أن هناك تأثير إيجابي قوي لتدريس مقرر في التربية على ريادة الأعمال لطلاب الجامعة باختلاف تخصصاتهم (Peterman & Kennedy, 2003; Fayolle et al., 2006,p.722; Souitaris et al., 2007,p.576) ، وأوصت دراسة (الحمالي، العربي، ٢٠١٦) بضرورة توفير بنية معرفية في مجال ريادة الأعمال لتقدمها للطلاب ضمن برامج الكليات المختلفة وتوصلت دراسة Graevenitz et al (2010,p.96) إلى أن توجهات الطلاب تتأثر إلى درجة كبيرة بالمهارات التي يكتسبونها في التربية على ريادة الأعمال. كما أظهرت نتائج دراسة (Pulka et al (2015,p.150) أن الطلاب اتفقوا على أن تقديم مقرر في التربية على ريادة الأعمال قبل التخرج يزيد من عزمهم وتوجههم نحو ريادة الأعمال، وبينت دراسة (Sondari 2013,p.48) أنه يتحتم علينا تقديم تربية مقاولتية للطلاب لتنمية توجهاتهم المستقبلية نحو ريادة الأعمال.

وأشارت العبارة (٧) إلى ضعف دور الإرشاد الأكاديمي بالكلية في توجيه الطلاب نحو ريادة الأعمال، وأوصت دراسة (الحمالي، العربي، ٢٠١٦) بتفعيل أنشطة وحدة ريادة الأعمال بالجامعة والترويج والدعاية لأنشطتها، وأكد (National Guidance Research Forum) على دور الإرشاد الأكاديمي بالجامعة في تشكيل اتجاهات الطلاب نحو العمل، وبينت العبارة (٢) أن الجامعة في حاجة إلى استضافة رواد أعمال ناجحين للاستفادة من خبراتهم.

وجاءت العبارة (١٤) لتؤكد ضعف الارتباط بين برامج الجامعة واحتياجات سوق العمل ، كما أن الجامعة قلما تتبنى الطلاب المبتكرين ذوي الأفكار

الفروق بين الجنسين في الاستجابة على محاور الاستبانة :

تم حساب دلالة الفروق بين متوسطات الطلاب والطالبات باستخدام اختبار t-test ويوضحها الجدول التالي:

جدول (١٠) الفروق بين متوسطات الطلاب والطالبات

t-test for Equality of Means		Levene's Test for Equality of Variances		Std. Deviation	المتوسط الحسابي	الجنس	المحور
Sig. (2-tailed)	t	Sig.	F				
.075	1.79	.582	.305	.56963	3.4636	طلاب	الأول
.082	1.75			.60257	3.3101	طالبات	
.566	.57	.232	1.440	.73857	3.4655	طلاب	الثاني
.545	.61			.63579	3.4055	طالبات	
.014	2.45	.268	1.234	.56549	3.6125	طلاب	الثالث
.018	2.39			.62856	3.3974	طالبات	
.944	-.071-	.983	.000	.84600	3.3517	طلاب	الرابع
.942	-.073-			.77026	3.3603	طالبات	
.048	1.99	.871	.026	.74681	2.8828	طلاب	الخامس
.048	1.997			.73803	2.6642	طالبات	
.013	2.49	.684	.166	.42513	3.3381	طلاب	الاستبانة ككل
.015	2.48			.43181	3.1808	طالبات	

تنمية ثقافة ريادة الأعمال بين طلبة الجامعة تتأثر تأثيراً كبيراً بالجنس، وقد وجد Akuegwu and Udida (2008,p.148) أن توجه طلاب الجامعة نحو دراسة ريادة الأعمال يعتمد بشكل كبير على الجنس، بينما بينت دراسة Chiahah and Agu's (2008) أن التربية على ريادة الأعمال تجعل الفرد يصبح أكثر ميلاً نحو ريادة الأعمال بغض النظر عن الجنس. الفروق في الاستجابة على محاور الاستبانة وفقاً لمتغير محل الإقامة:

تم حساب دلالة الفروق بين متوسطات المرتبطة بمحل الإقامة (ريف وحضر) باستخدام اختبار t-test ويوضحها الجدول التالي:

لإثراء هذه الثقافة لدى الطلاب (Pulka et al,2015,p.149)، كما قامت جامعة قسنطينة في الجزائر بإنشاء دار للمقاولة لتقديم ندوات وملتقيات للطلاب(علي،توفيق،٢٠١١).

يظهر من الجدول أن الفروق بين الطلاب والطالبات جاءت ذات دلالة عند مستوى ٠.٠٥ في المحور الثالث الخاص بامتلاك الجوانب المعرفية والمهارية لريادة الأعمال والمحور الخامس المرتبط بواقع دور الجامعة في تربية طلابها على ريادة الأعمال، ومن ثم فإن هذه الفروق جعلت هناك فروق في الاستبانة ككل وهذه الفروق لصالح المتوسط الأعلى وهو الطلاب، وهذا يشير إلى أن الطلاب أكثر اهتماماً بريادة الأعمال من الطالبات، وهذه النتيجة تتفق مع (Ismail et al, 2016,p.10) حيث بين أنه من حيث الجنس في مصر فإن واحد فقط من كل أربعة رجال أعمال هو امرأة، وتحظى الأعمال التي تقودها النساء باحتمال أقل للاستمرار مقارنة بتلك التي يقودها الرجال، وبينت دراسة (B. A. Akuegwu,2016) أن

جدول (١١) الفروق بين متوسطات محل الإقامة

t-test for Equality of Means		Levene's Test for Equality of Variances		Std. Deviation	المتوسط الحسابي	محل الإقامة	المحور
Sig. (2-tailed)	t	Sig.	F				
.841	.2	.581	.306	.55569	3.4224	حضر	الأول
.843	.198			.61766	3.4062	ريف	
.185	-1.3-	.707	.141	.68658	3.3879	حضر	الثاني
.188	-1.3-			.72768	3.5174	ريف	
.549	.6	.113	2.54	.64175	3.5668	حضر	الثالث
.542	.6			.53069	3.5176	ريف	
.044	-2. -	.387	.751	.76215	3.2512	حضر	الرابع
.047	-2. -			.87475	3.4792	ريف	
.466	.73	.134		.81062	2.8479	حضر	الخامس
.458	.74			.66952	2.7723	ريف	
.901	-.1-	.563	2.26	.44332	3.2851	حضر	الاستبانة ككل
.901	-.13-			.42129	3.2925	ريف	

الريف يرون أن معوقات زيادة الأعمال تزداد في البيئة الريفية عن البيئة الحضرية. الفروق في الاستجابة على محاور الاستبانة وفقا لمتغير الكلية:
تم حساب دلالة الفروق بين متوسطات المرتبطة بمتغير الكلية باستخدام اختبار ANOVA وبيوضها الجدول التالي:

يظهر من الجدول أن الفروق بين الريف والحضر جاءت ذات دلالة عند مستوى ٠.٠٥ في المحور الرابع الخاص بمعوقات زيادة الأعمال ، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة احصائية في الاستبانة ككل، مما يشير إلى أن الطلاب في الريف أو الحضر لديهم الاتجاه نحو زيادة الأعمال إلا أن الطلاب في

جدول (١٢) دلالة الفروق بين الكليات

		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
المحور الأول	Between Groups	760.810	152.162	6.204	.000
	Within Groups	5052.397	24.526		
	Total	5813.208			
المحور الثاني	Between Groups	281.672	56.334	3.304	.007
	Within Groups	3512.517	17.051		
	Total	3794.189			
المحور الثالث	Between Groups	2715.737	543.147	6.882	.000
	Within Groups	16257.333	78.919		
	Total	18973.071			
المحور الرابع	Between Groups	430.298	86.060	2.711	.021
	Within Groups	6538.627	31.741		
	Total	6968.925			
المحور الخامس	Between Groups	2434.772	486.954	4.827	.000
	Within Groups	20781.732	100.882		
	Total	23216.505			
الاستبانة ككل	Between Groups	12549.365	2509.873	5.493	.000
	Within Groups	94118.560	456.886		
	Total	106667.925			

والفروق لصالح الدال والمتوسط الأكبر، كما يوضحها الجدول التالي:

ويظهر من الجدول السابق وجود فروق بين الكليات ، ولتوضيح الكليات التي بينها الفروق تم استخدام اختبار Post Hoc Tests لعينات متعددة

جدول (١٣) متوسطات الكليات

الكليات	الطب البيطري	العلوم	التجارة	التربية	الآداب	الحقوق
المتوسط	3.269527	3.091463	3.590217	3.425641	3.566923	3.333916

جدول (١٤) الفروق بين الكليات على الاستبانة

الاستبانة	بيطري	Mean Difference	Std. Error	Sig.
بيطري	علوم	9.129	5.359	.090
	تجارة	3.993	5.245	.447
	التربية	8.249	5.727	.151
	اداب	15.595*	5.987	.010
	حقوق	3.479	5.287	.511
اداب	حقوق	12.116*	5.353	.025
	علوم	24.724*	5.424	.000
	تجارة	19.589*	5.311	.000
	تربية	7.347	5.788	.206
حقوق	التربية	4.770	5.061	.347
	علوم	12.608*	4.640	.007
	تجارة	7.472	4.507	.099
تجارة	علوم	5.135	4.591	.265
	التربية	12.242*	5.016	.016
تربية	علوم	17.377*	5.135	.001

* The mean difference is significant at the 0.05 level.

الآداب والتربية ، وجاءت الفروق بين كلية الآداب والتجارة لصالح كلية التجارة ، وبين التجارة والتربية لصالح كلية التجارة. وربما جاءت الفروق لصالح كلية التجارة نظرا لطبيعة الدراسة والتخصص ونمو ثقافة ريادة الأعمال لديهم أكثر من أقرانهم بالكليات الأخرى ، وانفق ذلك مع دراسة (Chiaha and Agu's (2008 التي بينت أن التربية على ريادة الأعمال يمكن أن تؤدي إلى نتائج مختلفة على الطلاب وفقا لطبيعة الكلية أو مجال الدراسة والتطلعات، وأوضحت دراسة

ويظهر من الجدول السابق بشكل عام أن طلاب الكليات النظرية هم الأكثر ميلا واتجاها نحو ريادة الأعمال ويمكن ارجاع ذلك إلى طبيعة الدراسة لكل منهم ، وجاءت الفروق بين كليتي الآداب والطب البيطري لصالح كلية الآداب ويمكن أن يكون ذلك بسبب ارتباط ريادة الأعمال بالدراسة النظرية ، كما جاءت الفروق أيضا بين كلية الآداب والعلوم لصالح كلية الآداب ، وجاءت الفروق بين كلية الآداب وكلية الحقوق لصالح كلية الآداب ، ولا توجد فروق بين كلية

- ضعف الدور الذي يمارسه المجتمع والأصدقاء وزملاء الجامعة في تشجيع الطالب على التوجه نحو ريادة الأعمال

- ضعف مساندة الدولة للمشروعات الصغيرة نتيجة التحديات الاقتصادية والتمويلية

- ضعف دور الجامعة في تنمية مهارات ريادة الأعمال من خلال البرامج التعليمية

- ضعف دور الإرشاد الأكاديمي بالكلية في توجيه الطلاب نحو ريادة الأعمال

- ضعف الارتباط بين برامج الجامعة واحتياجات سوق العمل

المحور الرابع- آليات تفعيل دور التعليم الجامعي في التربية على ريادة الأعمال في ضوء بعض الخبرات والنماذج المعاصرة:

▪ تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي بالجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال للطلاب وتوجيههم نحو العمل الحر.

▪ ربط التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل ومتغيرات العصر.

▪ تفعيل التربية على ريادة الأعمال من خلال المناهج الدراسية والتدريب المستمر.

▪ الاهتمام بمزيد من البحوث العلمية النظرية والتطبيقية في مجال ريادة الأعمال.

▪ توفير بيئة مناسبة لممارسة الأعمال الريادية .

▪ تدريس مقرر في التربية على ريادة الأعمال لطلاب الجامعة على اختلاف تخصصاتهم.

▪ جعل التربية على ريادة الأعمال أكثر توجهًا نحو الممارسة والتطبيق العملي.

▪ عقد مزيد من المنتديات والندوات والمحاضرات حول ريادة الأعمال في مختلف كليات الجامعة.

▪ انشاء مراكز أو حاضنات لريادة الأعمال بالجامعات المصرية تعني بالمشروعات الطلابية الريادية وتنقيف الطلاب وتوجيههم.

(2013) Sondari أن الخلفية التعليمية هي واحدة من أهم العوامل التي تلعب دورا محوريا في التأثير في توجه الطلاب نحو ريادة الأعمال.

خلاصة نتائج الإطار الميداني والنظري:

▪ تتأثر ريادة الأعمال بالعديد من العوامل منها : تشجيع الأسرة والزملاء والمتجمع ، والدعاية الإعلامية والمجتمعية ، والدعم الذي تقدمه الدولة للمشروعات ، وتوجيه الجامعة وتشجيعها للطلاب.

▪ التربية على ريادة الأعمال يمكن أن تجعل الفرد أكثر ميلا للتوجه نحو ريادة الأعمال بغض النظر عن الخلفية العلمية.

▪ يحتاج رائد الأعمال إلى العديد من المهارات مثل المهارات التقنية والتفاعلية والإنسانية والفكرية ، التي يمكن تعليمها لهم من خلال التربية على ريادة الأعمال.

▪ استعداد الطلاب للبدء في تأسيس مشروع وريادة الأعمال

▪ الطلاب يرون أن ريادة الأعمال تحقق لهم العديد من المزايا

▪ قلة ميل الطلاب نحو العمل الحكومي وأنه في حالة توافر البدائل العمل لا يفضل العمل براتب ثابت

▪ يرى الطلاب أن ريادة الأعمال تجعل للفرد قيمة في المجتمع.

▪ **ومن معوقات تطبيق التربية على ريادة الأعمال:**

- مقاومة أعضاء هيئة التدريس والعاملين للتربية على ريادة الأعمال.

- زيادة الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس .

- قصور إعداد وتدريب أعضاء هيئة التدريس على تدريس التربية على ريادة الأعمال

- ضعف التمويل اللازم لتنفيذ التربية على ريادة الأعمال ومشروعات الطلاب.

- قلة الدعم والتشجيع من الإدارة العليا لتطبيق موضوعات وأنشطة التربية على ريادة الأعمال.

قائمة المراجع :

١. علي ، عماري & خذري ، توفيق (٢٠١١).
المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة :
دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة، ورقة مشاركة في:
الملتقى الدولي حول " إستراتيجية الحكومة
لل قضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة " ،
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في
الجزائر، جامعة المسيلة، خلال الفترة ١٥-١٦
نوفمبر
٢. حماد ، وليد عبد الله (١٤٢٦). اتجاهات الشباب
السعودي نحو التعليم الفني ، الرياض : معهد
الإدارة.
٣. مبارك، مجدي عوض (٢٠١١) .التربية الريادية
والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، عالم الكتب
الحديث، اربد، الأردن.
٤. العنزي ، فلاح محروت (١٤٢١). علم النفس
الاجتماعي ، الرياض : مطابع التقنية.
٥. الغامدي ، عبد الرحمن بن أحمد (١٤٢٠)
العوامل المؤثرة في اتجاه طلاب الجامعة نحو
العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض :
جامعة الملك سعود.
٦. النجار، فايز جمعة صالح & العلي ، عبد الستار
محمد (٢٠٠٦). الريادة وإدارة الأعمال
الصغيرة، دار الحامد، عمان.
٧. سايبى ،صندرة (٢٠١٠) .سيرورة إنشاء المؤسسة
وأساليب المرافقة، دار المقاولاتية، جامعة
قسنطينة، الجزائر.
٨. الحسيني ،فلاح حسن (٢٠٠٦). إدارة المشروعات
الصغيرة، مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار
الشروق للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
٩. أحمد ،بوشنانه & أحمد ،بوسهمين (٢٠٠٦).
متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة
في الجزائر ،مداخلة في الملتقى الدولي متطلبات

- وضع سياسات وأهداف وخطط محددة للتربية على
ريادة الأعمال بالجامعة ضمن رسالة الجامعة
وخطتها الاستراتيجية.
- تخصيص جزء من ميزانية الجامعة لخطط ريادة
الأعمال والمشروعات الريادية لأعضاء هيئة
التدريس والطلاب.
- تقديم الحوافز للطلاب وتشجيعهم على المشاركة
في المشروعات الريادية.
- تحسين الدافعية وتقديم الحوافز لأعضاء هيئة
التدريس للمساهمة في التربية على ريادة الأعمال.
- التنسيق بين وزارة التعليم العالي ووزارة التخطيط
بهدف توفير التمويل المطلوب للمشروعات
الطلابية التي تحتضنها الجامعة ضمن أنشطتها.
- توقيع الجامعات لمزيد من الشراكات
والبروتوكولات مع الهيئات والمؤسسات المحلية
والدولية المعنية بتشجيع ودعم المشروعات
الطلابية الريادية.
- تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات للتعرف على
الفرص التجارية والتسوق وحشد الموارد ومواجهة
المخاطر والشروع في المشروعات.
- استضافة الجامعة لرواد الأعمال الناجحين
للاستفادة من خبراتهم في المشروعات الطلابية.
- التنوع بين استراتيجيات التعليم لتناسب ريادة
الأعمال ومن أهم هذه الاستراتيجيات : التعلم القائم
على حل المشكلات، التعلم النشط، أسلوب تنظيم
المشروعات، مؤتمرات الفيديو ودراسات
الحالة، أسلوب المحاكاة، العروض التقديمية،
الزيارات الميدانية للمؤسسات والشركات.
- تقييم جودة الخريج في مجال ريادة الأعمال من
خلال تتبعه في سوق العمل.
- القياس المنظومي لجميع العناصر الداخلة في
عملية تعلم ريادة الأعمال وتحليل مدى تحقق
الأهداف لتقديم المراجعة والتحسين المستمر.

وعلوم التسيير، جامعة مد خيضر: سكرة الجزائر، أبريل.

١٧. أبو سيف، محمود سيد علي(٢٠١٦). إستراتيجية مقترحة للتربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي المصري في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، ع(١٦٧)، ج(٢)يناير، صص ١١-٧٦

١٨. علي، الجودي محمد(٢٠١٥). نحو تطوير المقاومة من خلال التعليم المقاولاتي -دراسة حالة على عينة من طلبة جامعة الجلفة. رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر - بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

١٩. عيد، أيمن عادل(٢٠١٤). التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الاعمال، جامعة القصيم، سبتمبر.

20. Adam, Michel(2009)*Réinventer l'entrepreneuriat :pour soi ,pour nous ,poureux* ,edition l'Harmattan,Paris|.

21. Ajzen, Icek (1991). "The theory of planned behavior". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50 (2): 179-211.

22. Akuegwu ,B. A. (2016). Developing Entrepreneurship Culture among University Students in South-South, Nigeria, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol 7 No 2 S1 March ,pp.315-324.

23. Akuegwu, B. A. & Udida, L. A. (2008). University students' orientation towards entrepreneurial studies and its management implications for sustainable development: *Nigerian Journal of Educational Administration and Planning*, 8(1), 141 - 152.

24. Alberti, A.; Sciascia, s., & Poli, A. (2004). Entrepreneurship Education: Notes on an Ongoing Debate. *In: 14th Annual IntEnt Conference*. University of Napoli Federico 11, Napoli, Italy.

25. Arnold, J. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol 77.

26. Babalola, J. B. (2011). Eyeing sustainable development: Entrepreneurial climate must

تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، يومي (١٧-١٨) أبريل.

١٠. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) (2007). نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله، فلسطين .

١١. الحمالي، راشد بن محمد & العربي، هشام يوسف مصطفى(٢٠١٦). "واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية"،مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، تصدرها رابطة التربويين العرب، ع(٧٦)، ٣٨٧-٤٤٢

١٢. الجوهري، إسماعيل بن حماد، (٢٠٠٧). معجم الصحاح، دار المعرفة، (ط٢)، بيروت، لبنان.

١٣. زيدان، عمرو علاء الدين(٢٠٠٧). ريادة الاعمال: القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية.

١٤. الفواز، عمران محمد (٢٠١٤). دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن .

١٥. أبو بكر، مصطفى محمود (٢٠١٤) منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، ورقة عمل مقدمة إلى: المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال " نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، المنعقد في الرياض خلال الفترة من ٩-١١ سبتمبر.

١٦. مراد، زايد (٢٠١٠). الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ورقة مقدمة للملتقى الدولي حول ريادة الأعمال: التكوين وفرص الأعمال. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية

38. Chiaha, G. T. U. & Agu, R. A. (2008). Assessment of the influence of entrepreneurship education for sustainable development in Nigeria: Function of educational background and gender. *Nigerian Journal of Educational Administration and Planning*, 8(1), 245 – 257
39. Chrisman JJ & McMullan WE & Ring JK. & Holt DT (2012) "A comparison of the impact of counseling assistance and entrepreneurship education on new venture performance." *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 1, pp. 63-83.
40. Co MJ & Mitchell B (2006). Entrepreneurship education in South Africa: a nationwide survey. *Journal of Education and Training*, 48 (5), 357-358.
41. Consortium for Entrepreneurship Education (2005). *Criteria for youth entrepreneurship education*. <http://www.entreed>. Retrieved on 17th march 2018.
42. Dickson PH & Solomon GT & Weaver KM (2008). Entrepreneurial selection and success: Does education matter? *Journal of Small Business and Enterprise Development*; 15(2):239–258.
43. Directorate-General for Enterprise and Industry. (2008). *Survey of entrepreneurship in higher education in Europe (Main Report)*, pp.199-202. Retrieved on January 29, 2015, from: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/support_measures/training_education/highedsurvey_en.pdf.
44. Engle, R.L. et al (2010), "Entrepreneurial intent A twelve-country evaluation of Ajzen's model Of planned behavior", *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 16 No. 1, 2010 Pp. 35-57
45. Erkkilä, K. (2000). *Entrepreneurial education: mapping the debates in the United States, the United Kingdom and Finland*, Abingdon, Taylor & Francis.
46. Ernst & Young. (2011). *Nature or nurture: Decoding the DNA of the entrepreneur*. EYGM Limited. Retrieved September 3, 2015, from http://www.entrepreneurship.org/~media/Entrepreneurship/Files/Resource%20Center/Nature_or_nurture_Exec_summary_FINAL.pdf
47. European Commission (2006). *Entrepreneurship education in Europe: Fostering entrepreneurial mindsets through education and learning*. Final proceedings of the Oslo Conference 27-27 October, European Commission.
48. European Commission (2008): *Entrepreneurship in Higher Education, Especially in Non-business Studies, Final Report of the Expert Group*, Promotion of change in Nigerian Universities. In E. A. Arubayi, E. A. Akpotu, & E. P. Oghurubu, (eds), *Education and training for entrepreneurship: A book of readings* (pp. 8 – 19) Abraka: University Printing Press
27. Bayabashaija W & Katono I (2011). The impact of college entrepreneurial education on entrepreneurial attitudes and intention to start a business in Uganda. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, Vol. 16: 127-144.
28. Bechard and Toulouse (2010). *Validation of a didactic model for the analysis of training objectives in entrepreneurship*, UNESCO.
29. BEN NASR, Khaoula & BOUJELBENE, Younes (2014). Assessing the impact of entrepreneurship education, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 109, pp. 712 – 715
30. Bernstein, A., (2011), *Nature Vs. Nurture: Who is Interested in Entrepreneurship Education? A Study of Business and Technology Undergraduates Based on Social Cognitive Career Theory*, Dissertation Submitted to The Faculty of the School of Business Of The George Washington University, UMI 3433540
31. Boutillier, Sophie (1999). *La légende de l'entrepreneur*, Edition la découverte & Syros, Paris Fayolle, Dunod, Paris.
32. Broström A and A Baltzopoulos (2013). "Higher education experiences and new venture performance", *CESIS Electronic Working Paper Series*, Paper No. 321, June 2013. Retrieved on 20 December 2017 from <http://www.cesis.se>.
33. Brown, D. (2003). *Career information, career counseling and career development*, 8th ed. Boston, MA.: Allyn & Bacon.
34. Bygrave, W. D. Z. A. (Ed.) (2004). *The portable MBA in entrepreneurship: The entrepreneurial process*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
35. Carla S. Marques, João J. Ferreira, Daniela N. Gomes, Ricardo Gouveia Rodrigues, (2012) "Entrepreneurship education: How psychological, demographic and behavioral factors predict the entrepreneurial intention", Vol. 54 Issue: 8/9, pp. 657-672.
36. CARRIER, Camille (2009). L'enseignement de l'entrepreneuriat : au-delà des cours magistraux des études de cas et plan d'affaires, *Revue de l'entrepreneuriat*, vol 8, no2.
37. Cheng ML & Chan WS & Amir M (2009). The effectiveness of entrepreneurship education in Malaysia. *Journal Education and Training*; 51(7):555–566.

58. Global Entrepreneurship Monitor (2014). *Country profile*. Retrieved August 17, 2015, from: <http://www.gemconsortium.org/country-profiles>.
59. Global Entrepreneurship Monitor (2017). *Middle East and North Africa*, Report 2017, available at <http://www.gemconsortium.org/report/49812>
60. Graevenitz, G. von et al (2010). The effects of entrepreneurship education, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 76 ,pp. 90–112
61. Guidelines for entrepreneurship education (2009). Publications of the Ministry of Education. <http://www.minedu.fi/OPM/publications>
62. Gysbers, N. C. & Heppner, M. J. & Johnston, J. A. (2003). *Career counseling: Process & issues & techniques*, 2nd ed. Boston, MA.: Allyn & Bacon. <https://www.bizworld.org/Bizworld-Business-Entrepreneurship>, retrieved on 22 January 2018.
63. Handscombe, R. D. & Rodriguez-Falcon, E. & Patterson, E. A. (2008). Embedding enterprise in science and engineering departments. *Education and Training*, 50, pp. 615-625.
64. Hannon, P. D. (2005). Philosophies of enterprise and entrepreneurship education and challenges for higher education in the UK. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 6, 105-114.
65. Harris, M.L., & Gibson, S.G., (2008) "Examining the entrepreneurial Attitudes of US business students", *Journal Education and Training*, Vol. 50 No. 7, 2008, Pp. 568-581.
66. Hattab, H. (2008). *Egyptian Global Entrepreneurship Report for 2008*. Department of Business Administration, Faculty of Business Administration, Economics and Political Science. El Sherouk: British University in Egypt.
67. Hayes, David (2017). Using an Online Assessment to Examine Entrepreneurship Student Traits and to Measure and Improve the Impact of Entrepreneurship Education, *Journal of Entrepreneurship Education*, Vol: 20 Issue: 1
68. Hegarty, C. (2006). It's not an exact science: Teaching entrepreneurship in Northern Ireland. *Journal of Education and Training*, 48(5), 321-322
69. Heinonen J & Poikkijoki SA (2006). An entrepreneurial-directed approach to entrepreneurship education: mission SMES Competitiveness Entrepreneurship, available at http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/support_measures/training_education/ent_highed_en.pdf.
49. Fauziah SA & Rohaizat B & Siti Haslinah AR (2010). Interest in entrepreneurship: *An exploratory study on engineering and technical student in entrepreneurship education and choosing entrepreneur as a career*. Available at: <http://eprints.utm.my/2668/1/71790.pdf> (accessed on 17 December 2017).
50. Fayolle, A., Gailly, B., Lassas-Clerc, N. (2006). Assessing the impact of entrepreneurship education programmes: a new methodology. *Journal of European Industrial Training*, 30, 701–720.
51. FRIEDRICH, CHRIS (2017). *Entrepreneurship education: How can universities help reduce unemployment?*, <http://www.bizcommunity.com/PDF/PDF.aspx?l=196&c=499&ct=1&ci=158963>, retrieved on 6th January 2018
52. Gelderen MV (2010). Autonomy as the guiding aim of entrepreneurship education. *Journal of Education and Training*, 52 (8/9), 710-721.
53. Ghina, Astri & Simatupang, Togar M & Gustomo A (2013). "Building a Systematic Framework for Entrepreneurship Education," *Journal of Entrepreneurship Education*, 18(2), pp. 73-98.
54. Ghina, Astri & Simatupang, Togar M & Gustomo A (2017). *The effectiveness of entrepreneurial graduates within a university context*. Dissertation. Bandung: Institut Teknologi Bandung
55. Ghina, Astri & Simatupang, Togar M. (2017). The Relevancy of Graduates' Competencies to the Effectiveness of Entrepreneurship Education: A Case Study at SBM ITB-Indonesia, *Journal of Entrepreneurship Education* Vol: 20 Issue: 1, 1-24
56. Gibb, A (2005) *Towards the Entrepreneurial University, Entrepreneurship Education as a lever for change*. A Policy Paper for the National Council for Graduate Entrepreneurship (NCGE) UK.
57. Gibb, A. (2002). In pursuit of a new 'enterprise' and 'entrepreneurship' paradigm for learning: creative destruction, new values, new ways of doing things and new combinations of knowledge. *International Journal of Management Reviews*, 4(3), 233–269. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-2370.00086>

83. Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. L. Savickas W. B. Walsh (Eds.) *Handbook of career counseling theory and practice*, Palto Alto, CA: Davies-Black ,pp 55-80.
84. Kuratko, D.F. & Hodgetts, R.M. (2004). *Entrepreneurship: Theory, Process, Practice* (Mason, OH; South-Western Publishers).
85. Küttim ,Merle& Kallaste, Marianne& Venesaar,Urve& Kiis, Aino(2013). Entrepreneurship education at university level and students' entrepreneurial intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* vol (110),658 – 668
86. Lackeus, M. (2014). An emotion based approach to assessing entrepreneurial education. *International Journal of Management Education*, In press.
87. Lindner, J. (2005). *Entrepreneur: Menschen, die Ideen umsetzen*. Wien: IFTE (Hrsg.).
88. Lindquist , M.& Sol, J.& Van Praag, C.,(2014). *Why do entrepreneurial parents have entrepreneurial children? J. Labor Econ.*, forthcoming (IZA Discussion Paper nr.6740, July).
89. Mahieu, R.(2006). *Agents of change and policies of scale: a policy study of entrepreneurship and enterprise in education*. Doctoral thesis, Umeå Universitet.
90. Mahlberg, T. (1996). *Evaluating secondary school and college level entrepreneurial education - pilot testing questionnaire. The internationalizing entrepreneurship education and training conference*, Arnhem/University of Nijmegen, The Netherlands.
91. Messeghem,Karim(2006). L'entrepreneuriat en quête de paradigme : apport de l'école autrichienne, le congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, *L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales*, Haute école de gestion Fribourg, suisse, 25-27 octobre.
92. Moberg, K., Stenberg& E. & Vestergaard, L. 2012. *Impact of entrepreneurship education in Denmark - 2012*. Odense, Denmark: The Danish Foundation for Entrepreneurship – Young Enterprise.
93. Moreland, N. (2007). *Entrepreneurship and higher education: An employability perspective*. United Kingdom: The Higher Education Academy.
94. Mueller S (2008). Encouraging future entrepreneurs: *The effect of entrepreneurship course characteristics on entrepreneurial impossible? Journal of Management Development*, 25 (1), 80-94.
70. Henry C& Hill F & Leitch C(2005a) Entrepreneurship education and training: Can entrepreneurship be taught? Part 1. *Journal Education and Training*; 47(2):98–111.
71. Hernandez, Michel (2001) *L'entrepreneuriat :approche théorique* Edition l'Harmattan, Paris.
72. Hisrich RD& Michael PP & Shepherd DA (2005). *Entrepreneurship*. 6th ed., New York: McGraw Hill Irwin
73. Hisrich, R. D.& Peters, M. P. & Shepherd, D. A. (2008). *Entrepreneurship*. New Delhi: McGraw-Hill Publishing Company
74. Hubera, Laura Rosendahl & Sloofa, Randolph & Praag, Mirjam Van (2014).The effect of early entrepreneurship education: Evidence from a field experiment, *European Economic Review*, Volume 72, November, pp. 76-97
75. Isaacs, E.& Visser, K.& Friedrich, C. & Brijlal, Pradeep (2007). Entrepreneurship education and training at the Further Education and Training (FET) level in South Africa South African *Journal of Education*, 27,613-629.
76. Ismail, Ahmed & Tolba, Ahmed & Barakat(2016). Global Entrepreneurship Monitor Egypt *National Report 2015/16*,the American University in Cairo .
77. Izquierdo E & Deschoolmeester D & Salazar D (2005, July). The importance of competencies for entrepreneurship: a view from entrepreneurs and scholars' perspective. *Present at IntEnt Conference in Reino Unido*.
78. Jo H and J Lee (1996). "The relationship between an entrepreneur's background and performance in a new venture," *Technovation*, 16(4) pp. 161-171.
79. Jones C and English J (2004), "A contemporary approach to entrepreneurship education", *Journal Education and Training*, 46(8/9), pp. 416-423.
80. Katz, J.A. (2003). The Chronology and Intellectual Trajectory of American Entrepreneurship Education. *Journal of Business Venturing* 18(2): 283-300.
81. Kirky DA (2004). Entrepreneurship education: Can business schools meet the challenge? *Journal Education and Training*; 46(8/9):510–519.
82. Kroon, J. ; De Klerk, S. & Dippenaar, A. (2003). *Developing the next generation of potential entrepreneurs: co-operation between schools and business*. South African Journal of Education, 23 (4), 319 - 322.

- Empirical Literature on the Effects of University-Based Entrepreneurship Education," *Journal of Small Business Management*, 51(3), pp. 329-351.
107. Savickas, M. & Lent, R. (1994). *Convergence in Career Development Theories*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc.
108. Schlaeger Ch & Koenig M (2014). Determinants of Entrepreneurial Intent: A Meta-Analytic Test and Integration of Competing Models. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 38 (2): 291-332.
109. Schwarz, E.J. & Wdowiak, M.A. & Almer-Jarz, D.A., & Breiteneker, R.J., (2009), "The effects of attitudes and perceived environment conditions on students' entrepreneurial intent An Austrian perspective", *Journal Education and Training*, Vol. 51 No. 4, 2009 pp. 272-291.
110. Solomon, G.T., Duffy, S., & Tarabishy, A. (2002). "The State of Entrepreneurship Education in the United States: A Nationwide Survey and Analysis." *International Journal of Entrepreneurship Education*, 1(1): 65-86
111. Sondari, Mery (2013). Is Entrepreneurship Education Really Needed ? : Examining the Antecedent of Entrepreneurial Career Intention, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 115 (2014) 44 – 53
112. Souitaris, V. & Zerbinati, S. & Al-Laham, A. (2007). Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources. *Journal of Business Venturing*, (22), 566-591.
113. Spinosa, C. & Flores, F. & Dreyfus, H. L. (1999). *Disclosing new worlds: Entrepreneurship, democratic action, and the cultivation of solidarity*, Cambridge, MA, MIT Press.
114. Tan, S.S. & Ng, C.K.F. (2006). A Problem-Based Learning Approach to Entrepreneurship Education. *Journal of Education and Training*, 48 (6), 416-428.
115. The Quality Assurance Agency for Higher Education (2012). *Enterprise and entrepreneurship education: Guidance for UK higher education providers*, available on our website www.qaa.ac.uk
116. Turker, Duygu & Senem, S. (2009). Which Factors Affect Entrepreneurial Intention of University Students? *Journal of European Industrial Training*, 33(2), 142-159.
117. U. S. Department of Commerce. (2013). *The innovative and entrepreneurial university: Higher education, innovation and intention*. Dissertation. University of St. Galle.
95. Mwasalwiba, E. S. (2010). Entrepreneurship education: a review of its objectives, teaching methods, and impact indicators. *Journal of Education and Training*, 52, pp. 20-47.
96. National Guidance Research Forum, (2008), *Guidance Practice – Matching Theories (Trait/Factor)* www.guidance-research.org, accessed December 2017.
97. Ogundele O.J.K, (2005): Entrepreneurial and National Development: A proposal for Evangelistic Agenda the Academy of Management Nigeria, *Inaugural National Conference*, 22 – 23rd November, Rock View Hotel, Abuja.
98. Oni, E. D. & Olaleye, S. S. (2004). *A new perspective on entrepreneurship*. Ibadan: Ejon Publishers
99. Packham, G., Jones, P., Miller, C., Pickernell, D., & Thomas, B., (2010), "Attitudes towards Entrepreneurship education: A comparative analysis", *Journal Education and Training*, Vol. 52 No. 8/9, 2010, Pp. 568-586, retrieved from www.emeraldinsight.com/0040-0912.htm
100. Paco AMF & Ferreira J.M & raposo M, Rodrigues RG, and Dinis (2012). A. Behaviors and entrepreneurial intention: empirical findings about secondary students. *Journal of International Entrepreneurship*, Vol. 9 (1): 20-38.
101. Peterman, N. & Kennedy, J. (2003). Enterprise education: influencing students' perceptions of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, (28), 129-144.
102. Piperopoulos (2012). Could Higher Education Programmes, Culture and Structure Stifle The Entrepreneurial Intentions of Students? *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(3), 461-483.
103. Praag, Van C.M. & Versloot, P. (2007). What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small Business Economics*, 29 (4), pp. 351-382.
104. Pulka, Buba Musa & Aminu, Ayuba A. & Rikwentshe, Rimamnde (2015). The Effects of Entrepreneurship Education on University Students' Attitude and Entrepreneurial Intention, *European Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 20, 149-158
105. Rae (2007) "Connecting enterprise and graduate employability: Challenges to the higher education culture and curriculum?", *Journal Education and Training*, Vol. 49 Iss: 8/9, pp. 605 - 619
106. Rideout EC & Gray (2013). "Does Entrepreneurship Education Really Work? A Review and Methodological Critique of the

- Through Entrepreneurship. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15 (2), pp.274-288.
124. Volkman, C.& Wilson, K. E.& Mariotti, S., Rabuzzi, D.& Vyakarnam, S. & Sepulveda, A. (2009). *Educating the Next Wave of Entrepreneurs - Unlocking entrepreneurial capabilities to meet the global challenges of the 21st Century*. World Economic Forum, Geneva.
125. Wadhwa V& Aggarwal L& Holly KZ & Salkever A (2009). *The Anatomy of an Entrepreneur: Making of a Successful Entrepreneur*. Kauffman: The Foundation of Entrepreneurship.
126. Wiens J & Jackson C (2015). *The Importance of Young Firms for Economic Growth*, Retrieved on 19 December 2017 from <http://www.kauffman.org/what-we-do/resources/entrepreneurship-policy-digest/the-importance-of-young-firms-for-economic-growth>.
127. Wong, P. K.& Ho, Y. P. & Autio, E(2005). Entrepreneurship, innovation and economic growth: Evidence from GEM data. *Small Business Economics*, 24, 335-350.
128. Wu, S & Wu,L.,(2008),” The impact of higher education on entrepreneurial intentions of university students in China”, *Journal of Small Business and Enterprise Development* ,Vol. 15 No. 4, pp. 752-774.
- entrepreneurship in focus* (pp. 18-20). Office of Innovation and Entrepreneurship, Economic Development Administration. Retrieved from: http://www.eda.gov/pdf/The_Innovative_and_Entrepreneurial_University_Report.pdf
118. Varblane U & Mets T (2010). Entrepreneurship education in the higher education institutions (HEIs) of post-communist European countries. *Journal of Enterprising Communities: People and Place in the Global Economy*, 4(3), 204-219.
119. Varela R& Jimenez JE (2001). *The effect of entrepreneurship education in the universities of Cali*. Frontiers of Entrepreneurship Research, Babson Conference Proceedings.
120. Vega, Ignacio et al (2017). Global Entrepreneurship Monitor, *Global report*, the Global Entrepreneurship Research Association (GERA)
121. Venkatachalam, V. B. & A. A. Waqif (2005). Outlook on integrating entrepreneurship in management education in India. *Decision*, 32(2), 57 - 71.
122. Vestergaard, Lene (2015). Entrepreneurship in Education in the Baltic Sea Region *A report under EUSBSR Priority Area 8: Implementing the Small Business Act*, foundation for Entrepreneurship, YOUNG ENTREPRISE DENMARK .
123. Vincett PS & Farlow S (2008). “ Start-a-Business”: An Experiment in Education