



دور الجامعات في تعزيز التربية الريادية

ليلى عبدالله محسن آل لحيان

طالبة دكتوراه تعليم الكبار والتعليم المستمر، قسم السياسات التربوية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية
البريد الإلكتروني: laila.Lehyan@gmail.com

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأسس النظرية للتربية الريادية، وكذلك تحديد مفهوم التربية الريادية وأهدافها وأهميتها، بالإضافة إلى ذلك فقد هدفت هذه الدراسة إلى بيان النظريات المفسرة للتربية الريادية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال الرجوع إلى الأدبيات السابقة وتحليلها والتعرف على نتائجها، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها يوجد العديد من مظاهر الأهمية للتربية الريادية ومن أهمها تعزيز الاستقلالية وإتاحة الفرص للتميز وتحقيق الأحلام والطموحات، وإيجاد فرصة للمساهمة في بناء المجتمع وحل مشاكله، بالإضافة إلى العمل على تنمية مهارات الإبداع والابتكار لدى أفراد المجتمع، وكذلك يوجد العديد من النظريات التي تفسر ريادة الأعمال منها نظرية السمات، ونظرية الدافع للإنجاز، ونظرية السلوك المخطط، وكذلك تعتبر ريادة الأعمال من المصطلحات الحديثة إلا أن ظهورها كان قديماً مع ظهور التجارة والأنشطة الاقتصادية وحاجة الإنسان إلى الخدمات في مختلف مجالات الحياة، وقد مرت ريادة الأعمال بالعديد من التطورات عبر الزمن إلى أن وصلت إلى مفهومها الحديث في عصرنا الحالي والذي يتمثل في منظومة اقتصادية مبدعة من خلال تجميع وتخصيص الموارد المحدودة بهدف الكسب والنمو تحت ظروف المخاطرة، وقد بدأ الاهتمام بالتربية الريادية منذ بداية القرن الماضي وقد كان المقرر الأول في التربية الريادية في جامعة هارفارد ثم أخذت التربية الريادية بالتطور وانتشرت على نطاق واسع، وقد أوصت الدراسة بتطوير السياسات التعليمية الجامعية الداعمة للتربية الريادية، وكذلك أوصت بتأسيس مجلس خاص بكل جامعة يهتم بشؤون ريادة الأعمال والتربية الريادية، والاستفادة من الخبرات العالمية في تطبيق التربية الريادية في الجامعات، وكذلك أوصت بعقد الشراكات مع مؤسسات وشركات عالمية ومحلية للاستفادة من خبراتهم في مجال ريادة الأعمال.

الكلمات المفتاحية: الجامعات، التربية، التربية الريادية، ريادة الأعمال.



The Role of Universities in Promoting Entrepreneurship Education

Laila Abdullah Mohsen Al-Lehyan

PhD student in Adult and Continuing Education, Department of Education, King Saud University, KSA

Email: laila.Lehyan@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to identify the theoretical foundations of entrepreneurial education, as well as to define the concept, objectives, and importance of entrepreneurial education. Additionally, this study aimed to demonstrate the theories that explain entrepreneurial education. The study followed a descriptive and analytical methodology by referring to previous literature, analyzing it, and identifying its results. The study found several important aspects of entrepreneurial education, including the promotion of independence and providing opportunities for excellence, achieving dreams and aspirations, contributing to community building and problem-solving, as well as developing creativity and innovation skills in individuals. Moreover, the study identified several theories that explain entrepreneurship, including trait theory, achievement motivation theory, and planned behavior theory. Although entrepreneurship is a modern term, it dates back to the emergence of trade and economic activities and human need for services in various aspects of life. Entrepreneurship has undergone many developments over time until it reached its modern concept in our current era, which is represented by a creative economic system through the gathering and allocation of limited resources for gain and growth under risky conditions. Interest in entrepreneurial education began at the beginning of the last century, with the first entrepreneurship course offered at Harvard University. Entrepreneurial education has since evolved and spread widely. The study recommended the development of university educational policies that support entrepreneurial education, as well as the establishment of a council in each university that focuses on entrepreneurship and entrepreneurial education, the utilization of international experiences in applying entrepreneurial education in universities, and the formation of partnerships with international and local institutions and companies to benefit from their experiences in the field of entrepreneurship.

Keywords: Universities, education, entrepreneurial education, entrepreneurship.



المقدمة

يشهد العالم في عصرنا الحالي العديد من التغيرات والتحولات التي أثرت في مختلف مجالات الحياة بصورة عامة وفي المجال الاقتصادي بصورة خاصة، وقد أثرت هذه التغيرات والتحولات بشكل كبير على بيئة الأعمال، مما أدى إلى حدوث تغييرات كبيرة في اقتصاديات السوق والتحول نحو اقتصاد المعرفة وتعزيز القدرات التنافسية لمؤسسات الأعمال، وقد أدى ذلك إلى ظهور مفهوم ريادة الأعمال، وقد أصبحت ريادة الأعمال من التوجهات المهمة التي أثرت في النمو الاقتصادي للكثير من الدول حول العالم.

وقد أثرت التطورات والتغيرات المتسارعة التي تشهدها المجالات المعرفية وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات واحتياجات سوق العمل بدرجة كبيرة في وظائف وأدوار المنظومة التربوية، حيث أشار العديد من الخبراء في مجال استشراف المستقبل أن المنظومة التربوية تعتبر من العوامل المهمة التي تسهم في استشراف المستقبل والعمل على مواكبة ما ينضوي عليه من تحديات معرفية ومهنية وتكنولوجية، وذلك من أجل إعداد إنسان قادر على المشاركة بصورة فاعلة في تحقيق التنمية والاستفادة من نتائجها وتوظيفها في خدمة المجتمع (سهنجي، 2012).

وتعتبر الجامعات في مقدمة المؤسسات التربوية التي تلعب دوراً مهماً في تطوير المجتمع وتنميته على مختلف الأصعدة، فالجامعات مسؤولة عن تحقيق العديد من الأهداف من خلال وظائفها الأساسية التي تتمثل في التعليم وإعداد الكوادر البشرية والبحث العلمي إضافةً إلى خدمة المجتمع، والجامعات هي المسؤولة عن إنتاج المعرفة وإعداد القيادات الرشيدة التي تمتلك القدرة على التجديد والإبداع في مختلف المجالات، كما أن تطوير الوظائف والأدوار التي تقوم بها المجتمعات يعتبر من المعايير التي تدل على مدى تقدم المجتمع وتطوره (العوضي، 2013).

ونظراً لأهمية الدور الذي تلعبه الجامعات في عصرنا الحالي فقد أصبحت من أهم المؤسسات الاجتماعية التي تسهم في تطوير المجتمعات وتحقيق التنمية التي تسعى إليها، وذلك من خلال توفير الكوادر البشرية والقيادات الماهرة في مختلف المجالات والتخصصات، ولذلك تسعى الجامعات إلى تطوير سياساتها وبرامجها بصورة مستمرة من أجل مواكبة المستجدات التي تؤثر في المجتمع، وبالتالي فإن أهداف الجامعات وسياساتها في عصرنا الحالي تختلف بدرجة كبيرة عنها في الفترات السابقة، وخاصةً في ظل ما يواجهه عصرنا الحالي من تطورات متسارعة وتغيرات أدت إلى إحداث فجوات كبيرة في سوق العمل (إبراهيم، 2015).

وفي ضوء ذلك، فقد أصبحت الجامعات تسعى إلى تعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال لدى طلابها، وذلك من خلال استخدام العديد من السياسات والبرامج الداعمة، حيث بدأت الجامعات تهتم بتقديم المعارف والمهارات المتعلقة بتطوير قدرة الطلاب على تأسيس المشاريع الريادية وتنظيمها والوصول إلى أفكار إبداعية جديدة، كما زادت الجامعات من تركيزها على تعليم الطرق الحديثة لإدارة وتنظيم وتمويل المشاريع الريادية والتسويق لها، كما تسعى الجامعات إلى تزويد الطلاب بالمهارات التقنية التي تساعدهم على إطلاق أعمالهم الخاصة، بالإضافة إلى أن الجامعات ملتزمة بالتعاون مع المجتمع وإقامة الشراكات المثمرة مع أصحاب المشاريع الريادية وخاصةً في المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة (Morris et al., 2017).

وقد أصبحت ريادة الأعمال من المطالب الاجتماعية والاقتصادية متعددة المستويات، فهي من الوسائل الجيدة التي من شأنها أن تشجع الأفراد على توليد قيمة اقتصادية مضافة تعود بالنفع على المجتمع ككل، حيث يرتبط مفهوم ريادة الأعمال بتقديم أفكار مبتكرة جديدة لتقديم الخدمات والمنتجات التي تتمتع بالكفاءة العالية، وذلك من خلال الاستفادة من الفرص المتاحة في السوق والمجالات الصناعية والخدمات المختلفة، الأمر الذي يؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية للمجتمع (السر، 2017).

وقد بدأت التربية الريادية تحظى باهتمام متزايد من قبل الباحثين والعاملين في مجال التربية في الجامعات وغيرها من المؤسسات التعليمية، وذلك من أجل تعزيز اكتشاف الجوانب الريادية للطلاب وزيادة قدرتهم على



إنشاء المشاريع الريادية وتنظيمها من خلال اكسابهم المهارات والمعارف اللازمة لذلك، وتطوير قدراتهم في المجالات المرتبطة ببيئة الأعمال لمساعدتهم على أن يصبحوا رجال أعمال ناجحين في مختلف المجالات (Pihie et al., 2013). وقد عملت العديد من الدول على تقييم احتياجات التربية الريادية الموجهة لطلاب الجامعات، حيث بدأت بالعمل على إطلاق برامج تدريبية لطلاب الكليات والدراسات العليا تهدف إلى تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لديهم (Momete, 2015).

وقد تناولت العديد من الأدبيات الاقتصادية أهمية ريادة الأعمال في تحقيق التنمية الاقتصادية، حيث أنها تسهم في زيادة الناتج المحلي الإجمالي، وخفض نسبة البطالة، وتأثيرها المباشر في التنمية المستدامة، وقد أشارت العش (2020) إلى أهمية قطاع المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر حيث إنه يمثل قطاعاً بالغ الأهمية في هيكل الصناعة، وصاحب أولوية كبرى ضمن أولويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في دول العالم حالياً، حيث تساهم هذه المنشآت مساهمة فاعلة في زيادة دخول الدول، ووفق تقديرات البنك الدولي فإن المنشآت الصغيرة تساهم بحوالي 65% من إجمالي الدخل العالمي، والمنشآت الصغيرة هي اللبنة الأساسية التي من خلالها يحدث التراكم الرأسي للاقتصاد في أي دولة، وهو المنبع الوفير للإبداع والتجديد وضخ الابتكارات الجديدة للسوق، ونظراً لذلك نلاحظ أن نسب المشروعات الصغيرة (Business Small) والمنظمات الرائدة (Firms Entrepreneurial) قد ارتفعت في العقود الأخيرة (القطيط والجهيمي، 2019).

وفي هذا السياق فقد تبنت العديد من الدول سياسات تعليمية تهدف من خلالها دعم ريادة الأعمال وذلك لارتباطها الوثيق بالنمو الاقتصادي، فقد تمت إضافة بعداً جديداً يستهدف تنمية مهارات وكفاءات الطلاب للعمل كريادي أعمال، فبعدما كانت تدرّس في 600 كلية وجامعة فقط في عام 1986 أصبحت الآن أكثر من 5000 برنامج تقدمه 2600 كلية جامعية (باتريشيا وآخرون، 2013). كما تضمنت المناهج الوطنية فكرة التعليم الريادي، لكونه يؤدي دوراً رئيساً في عمليات الاعتماد، ويرجع هذا التطور من منظور السياسات حيث أثبتت المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم قدرتها على إيجاد فرص عمل في الاقتصاد (Soto-Simeone et al., 2010).

وبناءً على ما سبق، وفي ضوء التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها المملكة العربية السعودية في ظل سعيها لتحقيق رؤيتها 2030، وما يترتب على هذه التحديات من حاجة إلى إيجاد الأساليب والطرق العلمية الملائمة للتعامل معها، وفي ظل التوجهات التي تشهدها المملكة لتطوير مختلف القطاعات الفاعلة وفي مقدمتها التعليم والتعليم العالي على وجه الخصوص للمساهمة في تعزيز تحقيق أهداف رؤية 2030، وفي ظل أهمية موضوع التربية الريادية وما يترتب عليها من آثار اقتصادية واجتماعية إيجابية، فقد برزت الحاجة إلى إجراء دراسة تبحث في دور الجامعات في تعزيز التربية الريادية.

مشكلة الدراسة

يشهد الاهتمام بالتربية الريادية تزايداً مستمراً في مختلف أنحاء العالم، حيث تم إدراج التربية الريادية في المناهج الوطنية للكثير من الدول الأوروبية، فقد عملت هذه الدول على تطوير استراتيجياتها ومبادراتها الوطنية التعليمية لتشمل مفاهيم التربية الريادية، وقد تضمنت استراتيجيات الكثير من الدول أهدافاً مرتبطة بتعزيز التربية الريادية (الحشوة، 2012)، وعلى الرغم من أن المجتمعات العربية بحاجة شديدة إلى دمج التربية الريادية في منظومتها التعليمية من أجل تحقيق الأهداف التنموية التي تسعى للوصول إليها، إلا أن النجاحات التي حققتها الدول العربية في موضوع التربية الريادية لا يزال محدوداً مقارنة مع ما حققته الكثير من دول العالم المتقدم (مبارك، 2014).

ولم تحظ التربية الريادية إلى يومنا هذا اهتماماً مناسباً من المؤسسات التعليمية وفي مقدمتها الجامعات، فمن الملاحظ أن هناك ضعف في توعية الشباب بثقافة ريادة الأعمال في العديد من الدول العربية وفي المملكة العربية السعودية أيضاً، ويأتي هذا الإهمال للتربية الريادية في الوقت الذي تؤكد فيه العديد من التقارير المحلية والدولية على وجود العديد من المشاكل الاقتصادية مثل البطالة وزيادة أعداد السكان وأعداد الخريجين الباحثين عن عمل (العتيبي وموسى، 2015).



وبصورة عامة فإن المنظومة التعليمية في المملكة العربية السعودية بحاجة إلى تضمين التربية الرياضية والتركيز عليها في برامجها وأنشطتها المختلفة، وذلك بالارتكاز إلى أسس ومبادئ علمية، وذلك في إطار ما أكدت عليه رؤية المملكة من أهمية دعم رواد الأعمال ومساعدتهم على تحقيق أهدافهم بما يسهم في تحقيق التنمية للمجتمع السعودي ودعم الاقتصاد الوطني، كما نصت الخطة العاشرة للتنمية على ضرورة تشجيع الشباب على العمل الحر وتسهيل الإجراءات الخاصة بتأسيس المشاريع الصغيرة والمتوسطة وإجراءات تمويلها (القحطاني، 2022).

وبناءً على ما سبق، فإن مشكلة الدراسة الحالية تتمثل في السؤال التالي:

"ما دور الجامعات في تعزيز التربية الرياضية؟"

أسئلة الدراسة

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما الأسس النظرية للتربية الرياضية؟
2. ما مفهوم التربية الرياضية وأهدافها وأهميتها؟
3. ما النظريات المفسرة للتربية الرياضية؟
4. ما الدور الذي تلعبه الجامعات في تعزيز التربية الرياضية؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على الأسس النظرية للتربية الرياضية.
2. تحديد مفهوم التربية الرياضية وأهدافها وأهميتها.
3. بيان النظريات المفسرة للتربية الرياضية.
4. الكشف عن الدور الذي تلعبه الجامعات في تعزيز التربية الرياضية.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

- تبحث الدراسة الحالية موضوعاً مهماً وحديثاً من الموضوعات المرتبطة بتوجهات التعليم العالي ودوره في خدمة المجتمع والمساهمة في نهضته وتحقيق أهدافه التنموية.
- توجيه الباحثين إلى تبني توجهات جديدة في دراساتهم وأبحاثهم العلمية من أجل المساهمة في تطوير مجتمعاتهم أمام التحديات والتغيرات المتسارعة التي تفرضها طبيعة العصر الحالي.
- يتناول البحث الحالي موضوع ريادة الأعمال والذي يعتبر من الموضوعات المهمة في عصرنا الحالي وخاصةً لما لريادة الأعمال من دور مهم في معالجة العديد من المشاكل الاقتصادية التي تعاني منها الدول النامية.
- إثراء المكتبة العربية والمساهمة في تقديم معلومات وافية حول دور الجامعات في تعزيز التربية الرياضية في المجتمع.



الأهمية التطبيقية:

- يؤمل من الدراسة الحالية أن تساعد في تطوير التعليم العالي في الجامعات السعودية من خلال تنبيه القائمين عليها بأهمية تطوير التعليم العالي وإعادة صياغة أهدافه بما يتوافق مع طبيعة العصر الحالي ومتطلباته.
- يمكن للدراسة الحالية المساهمة في لفت الأنظار إلى أهمية التركيز على التربية الريادية لما لها من فوائد اقتصادية واجتماعية على درجة عالية من الأهمية.
- تؤمل من الدراسة الحالية أن تساعد القائمين على التعليم الجامعي في تحديد الدور الذي ينبغي للجامعات أن تمارسه من أجل الارتقاء بمستوى ريادة الأعمال لدى الطلبة وأفراد المجتمع.
- يمكن للدراسة الحالية أن تسهم في زيادة تفعيل وظيفة خدمة المجتمع التي تمارسها الجامعات، وذلك من خلال تقديم دورات وبرامج تدريبية تهدف إلى تعزيز ريادة الأعمال لدى أفراد المجتمع.

منهج الدراسة

نظراً للطبيعة النظرية للدراسة الحالية، فإن المنهج المناسب والذي سيتم استخدامه هو المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف على أنه: "المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً أو قضية موجودة حالياً حيث يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن الأسئلة دون تدخل الباحث" (العساف، 2012)، وسيتم الرجوع إلى الأدبيات والمراجع والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، وسيتم تقسيم الدراسة إلى عدة محاور من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة وسؤالها الرئيسي وتحقيق أهدافها.

المحور الأول: الأسس النظرية للتربية الريادية:

أولاً: موجز تاريخي لنشأة ريادة الأعمال:

من الناحية التاريخية فإن ريادة الأعمال تعتبر من أقدم الأنشطة فهي ممتدة منذ أمد العصور (Landström, 2005)، فهي مرتبطة بالأعمال والتجارة والتطور في الحياة الإنسانية، فالابتكارات الإنسانية أحدثت تطوراً في الحضارة، وازدهاراً في الاقتصاد، فمنذ ابتكار العجلة والصخور الدائرية التي غيرت مجرى الحركة والنقل؛ أدى ذلك لانتشار الطرق التجارية بين المدن السكانية، كما قدمت لنا الحضارات القديمة أثراً لازالت باقية في الاختراع، والابتكار، واغتنام الفرص، وبناء الكيانات التجارية، والمشروعات الإبداعية، ومحفزاً للتكامل الاجتماعي، ولكن المصطلح بمفهومه الحالي لم يكن حاضراً حينها (الشميميري والمبيريك، 2019).

تعتبر أبحاث ريادة الأعمال جديدة نسبياً باعتبارها مجال أكاديمي (Landström, 2005)، ولذلك فقد تطور مصطلح (ريادة الأعمال) تبعاً للتطور التاريخي والاجتماعي والثقافي لريادة الأعمال، فمصطلح "رائد الأعمال" ظهر أولاً في اللغة الفرنسية منذ القرن الثاني عشر، وبسبب النظام الإقطاعي المسيطر آنذاك في أوروبا في العصور الوسطى أعاق ذلك تطور روح المبادرة والابتكار. وبعد نشوء المدن الحديثة أصبحت تدريجياً أرضاً خصبة لريادة الأعمال بين فئة التجار، وخاصة في إيطاليا وفرنسا وجنوب ألمانيا. وبحلول القرن الثامن عشر، تم القضاء على الإقطاع، وبدأ الاهتمام بريادة الأعمال وقد بدأ بكتابات ريتشارد كانتيلون (حوالي 1680 - 1734)، وهو مصرفي إيرلندي، وهو الذي أعطى مفهوم ريادة الأعمال معنى اقتصادي، وله دور في التنمية الاقتصادية (Carlsson et al., 2012)، ولقد كانت مساهمات ريتشارد كانتيلون تبرز في إعادة دور رائد الأعمال في الاقتصاد، ويؤكد ذلك (Thornton, 2010) بأن كانتيلون أول خبير اقتصادي يطور الرؤى النمساوية الرئيسية فيما يتعلق برائد الأعمال والدور الذي يلعبه ريادة الأعمال في الاقتصاد.

كما ظهرت مساهمات آدم سميث الذي حدد رائد الأعمال أو كما يسميه (صاحب المشروع) بأنه: "رجل حكيم مقصد، أي أنه يراكم رأس المال"، وأما جان بابتيست ساي فقد ظهرت مساهماته بأنه وسع المفهوم من خلال وضع رائد الأعمال في صميم عملية الإنتاج والتوزيع بأكملها، ويعرف رائد الأعمال باعتباره مشرفاً ومسؤولاً (Robert et al., 2009).



وفي ضوء مساهمات واهتمام العالمين ريتشارد كانتيلون Richard Cantillon وأدم سميث Adam Smith اللذين أسسا لعلم الاقتصاد الكلاسيكي في أواخر القرن السابع عشر وبدايات القرن الثامن عشر، برزت أهمية دور رائد الأعمال في ظل تعدد الرؤى والأطروحات والنظريات، والتغيرات في العلاقات السياسية والاقتصادية، التي قادت فيما بعد إلى تغيرات كبيرة في سير ونهوض الدول وازدهارها، وبما أن ريادة الأعمال مفهوماً وظاهرة متعددة الأبعاد والمستويات والتخصصات، فُدمت لأول مرة في الاقتصاد، لكنها لاحقاً أخذت في الاعتبار الأخرى كالناريخ، وعلم النفس، وعلم الاجتماع، والأنثروبولوجيا، ثم نُسبت في الأدبيات الاقتصادية لفترة طويلة، ولكن بفضل الرائد جوزيف شومبيتر Joseph Schumpeter عام (1934) صارت مرة أخرى مركزاً للتحليلات الاقتصادية (Yu et al., 2017).

وقد طرح شومبيتر فكرة أن رواد الأعمال هم من يستخدمون عملية تحطيم الوضع الراهن من المنتجات والخدمات القائمة، لإعداد وإنتاج منتجات وخدمات جديدة غير معهودة من قبل، وأن يكونوا مستعدين وقادرين على تحويل الفكرة أو الاختراع الجديد إلى ابتكار ناجح، وهو ما سماه بعاصفة "التدمير الإبداعي" The Gale of Creative Destruction، وهو ما يعني أن تحل هذه الابتكارات كلياً أو جزئياً محل العروض الرديئة في الأسواق والصناعات، وفي ذات الوقت يتم خلق منتجات ونماذج جديدة للأعمال، ومن ثم فهو يرى أن التدمير الخلاق يكون مسؤولاً إلى حد كبير عن دينامية الصناعة والنمو الاقتصادي على المدى الطويل، وبذلك فقد قدم شومبيتر في هذا السياق مساهمة قيمة حين أدخل متغيراً آخر إلى معادلة توازن العرض والطلب في النظام الاقتصادي التي تحدث عنها كانتيلون، حيث يهدف من ذلك أن يقوم رجال الأعمال الرواد بكسر حالة التوازن وتحرير النظام الاقتصادي من حالة الجمود بما يقدمونه من مساهمات مبتكرة، ثم يليهم جيل آخر من الرواد يقدم مساهمات إضافية مفيدة، وبهذه الطرائق تحدث القفزات الاقتصادية الإيجابية في حياة الأمم (Kearney et al., 2008).

كما ظهرت مساهمات بعض الاقتصاديين النمساويين مثل: كارل منجر Carl Menger ولودفيغ فون ميزس Ludwig von Mises وفريدريش فون هايك Friedrich von Hayek، مما أدى إلى شيوع هذا المصطلح في ثلاثينيات القرن العشرين، إلا أنه وبعد الحروب العالمية، وما تلاها من ثورة إنتاجية كبرى، وجدت أطروحات جديدة تقوم على أنماط الإنتاج والاستهلاك الكبيرين، وانتشرت مفاهيم إقامة الشركات الكبرى، والمبادئ الاشتراكية، وسيطرت الدولة على وسائل الإنتاج، ونادى اقتصاديون بضرورة تدخل الدولة في الاقتصاد الوطني بشكل مباشر، بإنشاء الشركات، والتدخل بالأجور، ولم يلتفت حينها إلى دور رواد الأعمال والمنشآت الصغيرة، بل اعتبارها من مخلفات الماضي، وهذا ما أدى إلى هزات اقتصادية، وانتشار البطالة، ومواجهات مستمرة مع النقابات العمالية، حتى بدأت تتزعزع نظريات التعاون التكاملي بين النظام الثالوثي (الحكومة، والشركات الكبيرة، والعمالة المنظمة) وظهر أن هذه الشركات لم تتصف بالابتكار والإبداع المطلوب، ولم تساعد على إيجاد وظائف جديدة، ولم تحقق الأهداف المرجوة (الشميميري والمبيري، 2019)، وتلا هذه المرحلة اهتمام بريادة الأعمال، حيث تم تقديم الدورة الأولى في ريادة الأعمال المسجلة في جامعة هارفارد في عام 1947 مع التركيز على إنشاء المشاريع، ثم بدأ بيتر دراكر في عام 1953م، بتدريس مقرر دراسي في الريادة والإبداع في جامعة نيويورك (cooper, 1998). ومنذ ذلك الحين، انتشر تعليم ريادة الأعمال على نطاق واسع ومتنوع.

ونلاحظ مما سبق أن تطور ونشأة ريادة الأعمال بدأ مبكراً، بظهور العديد من مساهمات العلماء في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، كما أن مجال البحث في ذلك لازال في طور النمو، ويعد مجالاً جديداً نسبياً للدراسة، مقارنة بالعلوم الاجتماعية الأخرى (Chell & Karatas-Özkan, 2014). وهو مجال للبحث العلمي، يهدف لفهم ريادة الأعمال بشكل أفضل (Davidsson, 2008).

ثانياً: المراحل التاريخية لريادة الأعمال:

أولاً: القرن الثاني عشر حتى القرن الثامن عشر:

كان الاقتصاد الأوروبي في القرن الثاني عشر محبوباً في النظام الإقطاعي، لذلك أعاق الابتكار (Landström, 2005.p:27)، وقد كانت النظريات السائدة في أدبيات العلوم الاقتصادية ترى أن رائد الأعمال قوة مسببة



لاضطراب السوق (Thornton, 2010)، حتى ظهرت ريادة الأعمال من خلال كتابات ريتشارد كانتيلون (حوالي 1734-1680) (Landström, 2005.p28)، وكتابات عالم الاقتصاد الفيلسوف الأسكتلندي آدم سميث (1723- 1790م) وهو صاحب كتاب ثروة الأمم (الشيميري والمبيريك، 2019).

ثانياً: القرن التاسع عشر إلى أوائل القرن العشرين:

خلال أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، توافد المهاجرون على أمريكا من جميع أنحاء أوروبا وأماكن أخرى مختلفة حول العالم للاستقرار في الولايات المتحدة؛ بحثاً عن حياة أفضل وفرص لم يتمكنوا من العثور عليها في أوطانهم (Kerr & Kerr, 2016)، وقد بدأ العديد من المهاجرين إلى الولايات المتحدة حياة جديدة بإنشاء شركات عائلية، وهذه الشركات تشكل دوراً رئيسياً في مشهد الأعمال الأمريكية، حيث بينت دراسة (Sandburn, 2012) بأن المهاجرون حالياً، يمتلكون 18% من جميع الشركات الأمريكية.

ثالثاً: بعد الحروب العالمية:

من الواضح أن الحرب العالمية الثانية غيرت البيئة السياسية والاقتصادية، فقد قفزت الولايات المتحدة إلى منصب قيادي في التكنولوجيا، والإنتاج، والإدارة، والمؤسسات؛ فالمنتجات المتعلقة بالحرب (مثل أجهزة الحاسوب والطائرات المحركات، والرادار) التي انبثقت عن الحرب كانت يتم تسويقها على الفور تقريباً، وبعد فترة وجيزة يتم تحويلها إلى منتجات مدنية (Carlsson et al., 2012).

كانت هذه الأوقات ريادية بشكل خاص في هذا الصدد، حيث ظهرت العديد من الصناعات الأمريكية من قبل كبار الصناعيين، مثل أندرو كارنيجي، وهنري فورد، جي بي مورجان، وجون دي روكفلر؛ ومخترعون مثل بنجامين فرانكلين، وتوماس إديسون، وجورج واشنطن كارفر، والأخوان رايت، وجورج إيستمان، وألكسندر جراهام بيل؛ ومبتكرون مثل Walt Disney وCoco Chanel (Norris, F., & Bockelmann, 2000).

وفي ستينيات من القرن العشرين الميلادي اقتحم علماء النفس مجال ريادة الأعمال، وبدأوا يناقشون هذا الموضوع من ناحية الدوافع والقوى الداخلية التي تقف وراء سلوكيات الأفراد الرياديين وتصرفاتهم، وقد كان ماكلياند رائداً في هذا المجال، حيث وصف الريادي بأنه الإنسان الذي يتمتع بالطاقة والحيوية العالية والرغبة في إنجاز الأشياء وممارسة المخاطرة المحسوبة إلى درجة كبيرة، وفي سياق هذه التطورات والجهود، عقد في خريف 1970م أول مؤتمر أكاديمي لريادة الأعمال في جامعة بورديو في الولايات المتحدة الأمريكية (cooper, 1998).

رابعاً: الثمانينات وما بعدها:

في عقد الثمانينات من القرن العشرين الميلادي، حدثت تطورات أخرى كانت لصالح حقول ريادة الأعمال ومفهومها ففي عام 1983م تقدم جيفورد بينكوت Pinchot بنمط جديد للريادة، وهو ما يعرف بالريادة المؤسسية أو ريادة الأعمال التنظيمية، وهو نمط من أنماط الريادة يتشكل ويظهر عادة في إطار مؤسسات قائمة بالأساس، ويتمثل دور الفرد أو القائد الريادي في هذه الحالة في تأسيس مشروع أو منظمة جديدة في إطار منظمة قائمة، أو في تجديدها وإحيائها، بحيث تصبح أكثر تميزاً وحيوية وفاعلية (مبارك، 2010: 28). وهذه المرحلة مثلت عقد الثورة الريادية، وازداد خلالها الاهتمام بدور ريادة الأعمال بصورة قوية باعتبارها المحرك لاقتصاديات الدول، بل إن بعضهم أرجع نمو اقتصاديات الدول الغربية وتقدمها خلال العقود الأخيرة إلى انتشار النزعة الريادية لدى أشخاص أقاموا مشروعات ريادية صغيرة، ومع الوقت نمت بصورة مستديمة حتى تحولت إلى مشروعات عملاقة، مثل "بيل جيتس" الذي أسس شركة مايكروسوفت، في مجال صناعة الحاسوب (برنوطي، 2010). وظهر اهتمام المؤسسات التعليمية، والمنظمات الحكومية، والمجتمع ككل بريادة الأعمال، كما ظهرت العديد من المجالات الموجهة لريادة الأعمال، في الوقت الذي زاد فيه نشاط ريادة الأعمال.

وخلاصة القول، فإن ريادة الأعمال كمجال للدراسة، تعتبر جديدة نسبياً مقارنة بالعلوم الاجتماعية الأخرى (Chell & Karatas-Özkan, 2014)، والتطور التاريخي لها لازال في عقوده الأولى، كما أنه بدأ في إعادة التركيز على السياق الثقافي والبيئي لريادة الأعمال. بعيداً عن التركيز الضيق على الخصائص أو السمات للأفراد



الذين يوصفون بأنهم رواد أعمال، كما تؤكد العديد من الأدبيات أن هناك حاجة إلى التفكير الشامل وفي جوهره يحرك المفهوم رائد الأعمال (أو الشركة الريادية) من الفرد إلى السياق المجتمعي بشكل عام. وهذا لا يعني أنه لا يجادل ضد وجود أنشطة ريادية مركزة محلياً، ولكن يجب أن يكون هناك نظام بيئي يوفر الدعم الكلي حتى يمكن أن تولد الأنشطة، مع التركيز على التكنولوجيا وريادة الأعمال الاجتماعية، لمعالجة الجمود الحالي فيما يتعلق بالنمو الاجتماعي والاقتصادي (Yoruk et al., 2022).

ثالثاً: مفهوم ريادة الأعمال:

ترجع ريادة الأعمال أو Entrepreneurship لكلمة فرنسية في الأصل، تعني الشخص الذي يباشر أو يشرع في إنشاء عمل تجاري (الزعيم، 2021). وعبر عنه الاقتصادي "رينتشارد كانتلون" بأنه نوع من الشخصيات على استعداد لتأسيس مشروع جديد أو مؤسسة، وتقبل المسؤولية كاملة على الرغم من أن النتائج غير مؤكدة (Thornton, 2010)، ثم تطور تعريفها باعتبارها منظومة اقتصادية مبدعة من خلال تجميع وتخصيص الموارد المحدودة بهدف الكسب والنمو تحت ظروف المخاطرة، وتختلف أنشطة ريادة الأعمال باختلاف نوع النشاط الذي تتبعه هذه المنظمة الناشئة، وتتراوح بين شركات فردية وتعهيدات بتوفير فرص عمل جديدة (الحمالي والعربي، 2017).

واستخدمت كلمة الريادة للدلالة على كثير من المعاني، يتعلق بعضها بالثقافة، وبعضها الآخر بالمجتمع أو الاقتصاد، وما يرتبط بها من صفات تميز أفراد المجتمع، وبالتالي القوى العاملة في الاقتصاد، ولا يزال مفهوم الريادة من أبرز التحديات الرئيسية لبحوث ريادة الأعمال، فلا يوجد نموذج محدد نوعاً ما، كما يوجد عدد كبير من التعريفات لمفهوم ريادة الأعمال، والعديد من الاهتمامات البحثية المتضاربة، ولم يكن هناك تعريف شامل يحوي في طياته كل أنواع الريادة ومميزاتها، إلا أن معظم التعريفات تعتمد في الغالب على البعدين الاقتصادي والاجتماعي (الحمالي والعربي، 2017)، (Sheriff & Muffatto, 2015).

وقد تم استخدام مصطلح (Enterepreurship) للدلالة على قيام الفرد داخل المنظمة بنشاطات وإجراءات إبداعية (Kearney, C., Hisrich, R. & Roche, F. 2008). أو إنشاء شيء جديد (Landström, 2005)، أو تنظيم الموارد الضرورية لبدء عمل تجاري (Daft, 2010)، أو هي طريقة للتفكير والاقتراب من الفرص (Davidsson, 2015).

وقد تم الاتفاق على ترجمة (Enterepreurship) بمعنى ريادة الأعمال (الشميميري والمبيري، 2019).

ومن التعريفات الواردة لريادة الأعمال تعريف (Landström, 2005: 17) الذي يرى: أن ريادة الأعمال تتطلب الإبداع وإنشاء شيء جديد يقوم على استعداد رائد الأعمال للتعلم والاعتماد على الذات، مما يجعل صاحب المشروع يجزؤ على تحدي الممارسات الراسخة. وهذا التعريف يركز على الإبداع والإنشاء، والتركيز على رائد الأعمال، وهو ما يتوافق مع تعريف شومبيتر Schumpeter من حيث إن ريادة الأعمال "هي عملية تطوير أساليب تقنية مبتكرة وغير معهودة من قبل، ورائد الأعمال هو "الشخص الذي يملك الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح" (schumpeter, 1950).

وأما داف (Daft, 2010, 602) فقد عرّف الريادة بأنها "عملية بدء عمل تجاري وتنظيم الموارد الضرورية له مع افتراض المخاطر والمنافع المرتبطة به".

وفقاً لأستاذ جامعة هارفارد هوارد ستيفنسون Harvard Professor Howard Stevenson فهو يرى أن ريادة الأعمال هي السعي وراء الفرص، ووراء تلك الموارد التي تسيطر عليها. ريادة الأعمال كإنشاء وتشغيل الأعمال الخاصة. يعد ذلك خلق وبناء وتوزيع شيء ذي قيمة من لا شيء تقريباً (بطريقة عملية) إلى الأفراد، والجماعات، والمنظمات، والمجتمع. وهو يشتمل على تخطيط وتنظيم مشاريع الأعمال الصغيرة من خلال تعبئة الأفراد والموارد لتلبية احتياجات الناس. (الحمالي والعربي، 2017).



ويعتبر Croitoru (2012) أن رائد الأعمال يبتكر ويقدم تقنيات حديثة بشكل مميز، ويزيد من الكفاءة، والإنتاجية، أو يولد منتجات أو خدمات جديدة. فهو يعمل كمحفز للتغيير الاقتصادي، وتشير الأبحاث إلى أن رواد الأعمال هم أفراد مبدعون للغاية يتخيلون حلولاً مبتكرة من خلال خلق فرص ربح أو مكافأة.

ومن التعريفات العربية لريادة الأعمال، وردت في كتاب "مصطلحات مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني، 2007" حيث عرف الريادة بأنها "استثمار الفرد لما يتوافر لديه من مهارات وقدرات تمكنه من بدء مشاريع عمل خاصة، وإدارتها ومواصلة تطويرها".

وعرفها الحمالي والعربي (2017) بأنها: "إنشاء مشروع جديد بإمكانيات محدودة نسبياً، وتعتمد بشكل رئيسي على الابتكار والإبداع، وقد يكون المشروع الريادي تقنية جديدة، أو خدمة أو منتجاً جديداً، يلبي رغبات لم تُلب من قبل، ومن ثم تحتل مكانها في السوق، وأيضاً توفر فرص عمل جديدة لرائد الأعمال، ومن يعملون معه بربح كبير يحقق الثراء وليس فقط العيش الكريم". ص: 16

وأما (الشميري والمبيري، 2019) فقد بسطوا التعريف ليكون بمعنى "إنشاء عمل حر يتسم بالإبداع، ويتصف بالمخاطرة". ص: 25

ونتيجة عدم وجود تعريف موحد لريادة الأعمال، فإن الأدبيات المرتبطة بها حددتها في ثلاث فئات رئيسية، وهي كما يلي:

أ- **الفئة السلوكية** the behavioral category: يرتبط التعريف المقدم من شومبتير Schumpeter بالفئة السلوكية (Samadi, 2019). حيث يركز في تعريفه على الفرد وهو الشرط الضروري لوجود الإرادة والقدرة والابتكار.

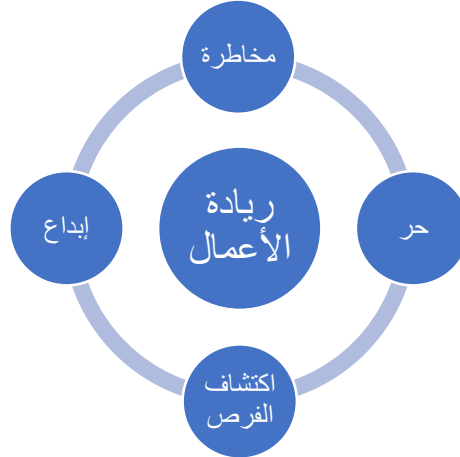
ب- **الفئة المهنية** the occupational category: يندرج تحت هذا الاتجاه تعريفات لريادة الأعمال المدفوعة بالفرص opportunity- driven entrepreneurship، وريادة الأعمال المحتجزة necessity driven entrepreneurship (Samadi, 2019)، ويعتبر ريادة الأعمال تلك العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتقدير واستغلال الفرص التي تسمح بإنشاء منتجات وخدمات مستقبلية، وتفتن رائد الأعمال لمثل هذه الفرص هو الشرط الضروري لوجود القيمة (Byrne & Fayolle, 2014).

ج- **فئة النتائج** the outcome category: الفئات التقليدية لأصحاب المشروعات تندرج في فئة النتائج (Samadi, 2019). من خلال فرضية رأسمالية ريادة الأعمال بوصفها نمطاً جديداً للاقتصاد الدولي الحديث القادر على تحقيق النمو والرخاء المستديم، وهو البديل للأنماط الثلاثة الأخرى المسماة رأسمالية الشركات الكبرى، والرأسمالية الموجهة من الدولة، ورأسمالية القلة المسيطرة (الشميري والمبيري، 2019). وإذا أردنا الأخذ بمبدأ التكامل بين هذه الفئات فإن ريادة الأعمال تتمثل في قدرة الفرد على استغلال الفرص، واقتراض المخاطر النفسية والاجتماعية، وتنظيم الموارد، وتحويلها إلى فكرة إبداعية، للحصول على نتائج ذات قيمة.

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن ريادة الأعمال تتضمن أبعاداً رئيسية، يمكن أن تظهر في الشكل التالي:



مخاطرة - حر - إبداع - اكتشاف الفرص



المحور الثاني: مفهوم التربية الريادية وأهدافها وأهميتها:

اختلف الباحثون في تعريف التربية الريادية، نظراً لاختلافهم في تفسير وتصنيف مفهوم ريادة الأعمال نفسه. فالتربية لها جوانب وأبعاد عديدة منها الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والثقافي والروحي، والتعليمي، والنفسي، والسلوكي (مبارك، 2011). ففي هذا المبحث سيتم بحث وموجز تاريخي للتربية الريادية، ومفهوم التربية الريادية وأهميتها، وتحديد أهداف التربية الريادية، والفرق بين التعليم والتدريب على ريادة الأعمال، ونظريات التربية الريادية.

أولاً: موجز تاريخي للتربية الريادية:

إن ريادة الأعمال على مستوى الممارسة العملية ليست ظاهرة بشرية جديدة، إنما هي قديمة متجددة، واستمر الاهتمام بها على مدى التاريخ، باعتبارها مدخلاً لحل المشكلات والتحديات التي تواجهها، وتقديم أفكار وأساليب ابتكارية جديدة للعمل، ووسيلة للتغير الثقافي والاجتماعي في كل عصر (زيدان، 2007).

وفي تسعينيات العصر الذي وُصف بأنه عصر رواد الأعمال، ظهر اهتمام المؤسسات التعليمية، وشركات الأعمال، والمجتمع ككل بريادة الأعمال، وانتشرت الأبحاث والدراسات المستفيضة في مجال ريادة الأعمال، التي تؤكد أهميتها للاقتصاد الوطني، وباعتبار التعليم يؤدي دوراً مهماً للغاية، فقد بدأت المقررات الدراسية والبرامج التعليمية والتدريبية في مجال ريادة الأعمال في الظهور بين المناهج الدراسية لكثير من الجامعات في جميع أنحاء العالم (الشميري والمبيري، 2019).

يمكن إرجاع تعليم ريادة الأعمال إلى عام 1938 وتحديدًا للأستاذ "شيجيرو فوجي Shigeru Fujii" من جامعة كوبي Kobe في اليابان، وفي عام 1948م تم تقديم أول مقرر الدورة في ريادة الأعمال بجامعة هارفارد مع التركيز على إنشاء المشاريع الصغيرة منذ ذلك الحين، انتشر تعليم ريادة الأعمال على نطاق واسع ومتنوع (cooper, 1998).

وفي عام 1953م قام "بيتر دراكر" بتدريس مقرر آخر في جامعة نيويورك، وقد كان على كليات إدارة الأعمال أن تحول تركيزها من التركيز الضيق والنظري المتخصص للغاية، إلى مزيد من الحقائق اليومية لعالم الأعمال، والروابط الحقيقية بين النظرية والتطبيق، وكانت هناك حاجة إلى كليات إدارة الأعمال لتشجيع وتحفيز التخيل الريادي، بالإضافة إلى ضرورة تغيير طبيعة مناهج كليات إدارة الأعمال بإدخال مناهج ومنهجيات جديدة تركز على ريادة الأعمال، وعليه نمت تعليم ريادة الأعمال نمواً ملحوظاً في العقود القليلة الماضية من مقرر واحد تقدمه القليل من الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية إلى مجموعة متباينة من برامج التعليم الجامعي والدراسات العليا، والتعلم مدى الحياة، في أكثر من 1500 جامعة وكلية حول العالم، كما شهد عقدي الثمانينات والتسعينات



نمواً غير مسبوق في الطلب على تعليم ريادة الأعمال والذي يقابله نمو مماثل في عدد المقررات التي تقدمها كل من المؤسسات الأكاديمية ووكالات المؤسسات الأخرى (Jack and Anderson, 1999).

ونلاحظ أن نشأة تعليم ريادة الأعمال وتطورها، ظهر بداية بشكل ملحوظ في الولايات المتحدة، حيث تمثل الجهود العلمية 80% في أمريكا، ولكنها كانت متأخرة خارج الولايات المتحدة، فقد أشير إلى أن الاختلافات بين تعليم ريادة الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا ناتجة عن اختلافات في كيفية تعريف ريادة الأعمال، وقد كان للجامعات الأمريكية دوراً رئيساً في النظم الاقتصادية المحلية، وربط الأوساط الأكاديمية والمؤسسات لتعزيز شبكات من رجال الأعمال، ورؤساء المشروعات، والممارسين التجاريين، أما في الجامعات الأوروبية – التي تمولها الحكومة- فتميل إلى أن تكون أكثر تحفظاً ومقاومة للنهج الجديدة. (yu et al., 2017). وهذا ما يشير إلى أن ريادة الأعمال تحتاج إلى توجهات تدعم التجديد والتغيير (بلال وعبد الرحيم، 2020)، ثم تطور الاهتمام بحاضنات الأعمال كبيت أول لرواد الأعمال من 26 حاضنة إلى 385 في عام 1999م، وفي أوروبا ظهر مفهوم حاضنات الأعمال حديثاً لكنه أصبح منتشراً الآن، وشيدت أول حاضنة أعمال في المملكة المتحدة سنة 1980م وذلك بعد الكساد الكبير عامي 1982/1983م، وما صاحبه من ارتفاع البطالة وبدء سياسة الخصخصة، وحتى سنة 1996م لم يكن هناك سوى 25 حاضنة، إلا أنه في آخر خمس سنوات زاد عدد الحاضنات بسرعة كبيرة ويوجد حتى عام 2018 نحو 400 حاضنة أعمال في المملكة المتحدة (الشميري والمبيريك، 2019).

وبذلك أصبحت ريادة الأعمال عنصراً من عناصر منظومة التعليم، وارتفع عدد الكليات التي تدرس مقررات ريادة الأعمال وبرامجها، في كثير من دول العالم.

ثانياً: مفهوم التربية الريادية:

يمكن أن تعرف التربية الريادية بأنها نشاط اجتماعي شامل مهمتها إعداد الإنسان الصالح المتناسق جسدياً، وخلقياً وروحياً، واجتماعياً، والتربية تكسب مضامينها من خلال الأهداف التي تريد تحقيقها (ربيع، 2008).

ويرى مبارك (2011: 38) أن التربية الريادية تعني: "خلق جيل جديد من الرياديين والمبدعين في مجال الأعمال، ليقوموا ببدء وإنشاء مشروعهم الريادي معتمدين على أنفسهم في ذلك، مبادرين، ومستقلين بأنفسهم وبمواردهم المعرفية وغير المعرفية، ومخاطرين بوقتهم وجهدهم ومالهم وسمعتهم وخبرتهم، ويطمحون بتحقيق الأهداف الخاصة بهم وبمستقبلهم، ويسهمون في الوقت نفسه في بناء الوطن وخدمته والتفاعل مع بيئة الأعمال المحيطة به بشكل إيجابي، والقضاء على الفقر والبطالة ورفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي لأفراد المجتمع وزيادة رفاهيتهم".

وقد حددت اليونسكو (2010) تعريفاً إجرائياً للتعليم الريادي بأنه: "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة".

ويرى الحمالي والعربي (2017) أنها تعني تطوير البرامج التعليمية من أجل تحفيز الأعمال والتفكير الإبداعي، والتوسع في برامج التعليم بهدف تنمية معارف المتعلم وتطوير مهارات الذات وبناء القدرات الشخصية واكتساب مهارات العمل الأساسية، مثل: مهارات الاتصال- إعداد خطة العمل- بناء فريق العمل- مبادئ التسويق- مبادئ المحاسبة المالية- خدمات العملاء وغيرها.

فالتعلم الريادي إذاً هو عملية يقوم فيها الأفراد والجماعات والمنظمات بتطوير وممارسة المعرفة والمهارات والقدرات التي يحتاجون إليها لاتخاذ إجراءات ريادية، لتحقيق النتائج، في مشاريعهم، وسياقهم الاجتماعي، والثقافي، والاقتصادي. فالتعلم ضروري وحتمي في ريادة الأعمال (David & Wang, 2015).

وتجدر الإشارة إلى أن التعليم الريادي لا يتناول فقط البعد الاقتصادي، ولكن هو أحد جوانب وأبعاد التربية الريادية، وهذا يرجع للاختلاف والتباين بين المدرسة الاقتصادية school economy التي اعتمدت على المنظور الضيق لريادة الأعمال "المنظور التجاري"، حيث حددتها بكل ما يفعله أصحاب المشروعات وأنهم من يخلقون الأعمال والوظائف والثروة، ويساهمون جميعاً في الاقتصاد، ومدرسة التعليم "education school"



التي اعتمدت على المنظور الأوسع، فبالنسبة لهم ريادة الأعمال لها معاني وتطبيقات أوسع من ذلك، حيث تشير إلى الأفراد الذين يتصرفون "بطريقة ريادية" بما في ذلك، "ريادة الأعمال التجارية" business " entrepreneurialism"، وفي سياق التعليم فإن لدى ريادة الأعمال مجموعة من المعاني التي تشير في بعض الأحيان إلى مجموعة من المخاطر والسمات المستخدمة بشكل خاص، ويتشكل بصورة رئيسية من خلال المفاهيم والمعلومات، والمهارات، والعادات، والاتجاهات، والقيم السائدة؛ في البيئة أو المجتمع الذي يعيش فيه الفرد. وبناء على ذلك فالسلوك الريادي يعتبر جانباً أساسياً من جوانب التربية في المجتمع (مبارك، 2011).

وأما المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM) فقد عرف التعليم الريادي، في تقريره السنوي لعام 2008 بأنه "عملية لبناء المعارف والمهارات حول ريادة الأعمال بصورة عامة، وهو جزء من برامج ومناهج التعليم في المدارس الأساسية والثانوية ومؤسسات التعليم الجامعي" (GEM, 2008, 8).

وأما (المخلافي، 2019) فيرى أن تعليم ريادة الأعمال هو "تدخل مخطط يستخدم تقنيات تعليم محددة تسهم في إحداث تغيير في اتجاهات الدارسين وطريقة تفكيرهم، وغرس روح المخاطرة في نفوسهم، وحفزهم نحو العمل الحر، بما يمكنهم من اقتناص الفرص الاقتصادية، وتحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشروعات ذات مردود اقتصادي واجتماعي، وكذلك إكساب المعارف والمهارات في مجال الإدارة والتسويق والتمويل، من أجل تشغيل وتسيير مشروعاتهم التجارية بصورة كفوة وناجحة".

ومن خلال التعريفات السابقة يمكننا أن نلاحظ عدم وجود كفايات محددة للتعليم الريادي، وبعض التعريفات ركزت على العمل الحر، واقتناص الفرص، والإبداع، وغيرها. وهذا ما دعا تقرير EntreComp لدراسة هذه الكفايات باعتبار أن تعليم ريادة الأعمال أحد الكفايات الثمانية الرئيسية في مجتمع المعرفة، حيث عرف ريادة الأعمال بأنها "قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى عمل، وتشمل الإبداع والابتكار والمغامرة، فضلاً عن القدرة على تخطيط وإدارة المشاريع" ويقسم ريادة الأعمال إلى ثلاث كفايات رئيسية، ويتضمن كلاً منها خمس كفايات فرعية وينبثق عنها أكثر من 400 ناتج تعليمي (Bacigalupo, 2016) وهي ما يلي:

1- الأفكار والفرص، ويندرج تحتها:

- ملاحظة الفرص واقتناصها
- الإبداع
- وجود رؤية.

2- الموارد، ويندرج تحتها:

- التفكير الأخلاقي المستدام.
- الحافزية والتصميم.
- الوعي بالذات والثقة بالنفس.
- الثقافة المالية والاقتصادية.
- إدارة الآخرين.
- إدارة الموارد.

3- العمل، ويندرج تحتها:

- التعلم بالخبرة.
- العمل مع الآخرين.
- التخطيط والإدارة.
- أخذ زمام المبادرة.
- التكيف مع الغموض والمخاطر.

ثالثاً: أهمية التعليم الريادي:

إن الحكومات على مستوى العالم تبذل جهوداً حثيثة لخلق جيل جديد من الرياديين للاستثمار على مستوى واسع في مجال تعليم ريادة الأعمال، وقد أكد العديد من الباحثين على أهمية التعليم والتدريب والممارسة لريادة الأعمال، ومنهم ديفيد بيرج (David Birch) الذي أشار إلى أن التعليم والثقافة هما عاملان هامين لتنمية



وتطوير الريادة في المجتمع، وتم التأكيد على دور الجامعات في مختلف دول العالم للاستثمار على مستوى واسع في مجال التعليم والتأهيل لريادة الأعمال، وفي دراسة أجراها (Yu et al.2017). تناولت مزايا التعليم الجامعي، وكيف يكون له تأثير إيجابي على الأعمال التجارية الريادية، وبينت النتائج كيف يرتبط التعليم الرسمي لريادة الأعمال ارتباطاً وثيقاً بالعمل الحر، والاستقلالية المالية، والدخل السنوي الإيجابي.

وانطلاق الرياديين من الجامعات إلى المجتمع سيساهم في عمليات التغيير والتنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال عمليات التحديث والتجديد في جميع المجالات التي سيعملون بها، وهذا هو نتاج العملية التربوية في المجتمع؛ إذ أنها تساهم في إعداد العناصر المؤهلة واللازمة من الرياديين للتنمية، وستعمل هذه العناصر على إزالة الكثير من العوائق الاجتماعية التي تعرقل حركة النمو الاقتصادي (مبارك، 2011). لذلك فإن الدور الأساسي للتربية الريادية لتحقيق التنمية، يتمثل في تكوين مواطن صالح يتمتع بقدرات إبداعية خلاقية تساهم في إيجاد الحلول غير التقليدية لكافة المشكلات التي تقف عقبة في وجه التنمية الشاملة المستدامة، وبشكل عام يتمثل دور التربية الريادية في تحقيق التنمية بأحد عاملين اثنين هما: الأول: تعديل أنماط السلوك التقليدية ونمط التفكير التقليدي ونظام القيم والاتجاهات بما يناسب الطموحات التنموية في المجتمع. والثاني: تعمل على إعداد وتأهيل الموارد البشرية اللازمة للنهوض بالمشروعات الاقتصادية والاجتماعية وتزويدها بالمعارف والمهارات والقيم التي تهيئها للتعايش بنجاح مع خصائص العصر، وفي هذا السياق تبرز أهمية تعليم ريادة الأعمال لمساهمة الواضحة في التنمية الاقتصادية، حيث إن ريادة الأعمال تعد عاملاً هاماً في عملية النمو الاقتصادي والتنمية، لكونها قادرة على المحافظة للتنافس محلياً وخارجياً، يمكن تحديد أهمية تعليم التربية الريادية للتنمية الاقتصادية كما وردت في دراسة (Dezhi & Hong, 2008) و(خطة أوروبا للريادة 2020)، وهي كما يلي:

- إنشاء أسواق جديدة، وذلك لقدرة الرياديين على تغيير الأسواق والمنتجات والتقنية في عالم الأعمال المتجدد من خلال تاريخهم التعليمي.

- اكتشاف مصادر جديدة للمواد، فالرياديون بحكم عدم تسليمهم بما هو موجود، وبسبب ثقتهم بأن لكل شيء بديلاً له أقل تكلفة أو أعلى كفاءة أو أفضل أداءً، فهم يعملون على البحث أو الكشف عن مصادر جديدة ليحسنوا العمل أو الأداء أو الكلفة في مشاريعهم.

- توفير فرص عمل جديدة، إن الميزة الأساسية للمشاريع الريادية أنها تولد فرص عمل جديدة باستثمارات كثيراً ما تكون متواضعة، فهي لا تقدم للرائد عملاً، بل تجعله قادراً على إيجاد فرص عمل للآخرين، وهذه مساهمة في تنمية رأس المال البشري وإتاحة الفرص الجديدة للأعمال.

- حل مشكلة البطالة، أن كل دول العالم تعاني مشكلة البطالة في الوقت الذي لم تتمكن معه الحكومات من استيعاب الداخلين إلى سوق العمل سواء في الجهاز الإداري الحكومي أو الضغط على منظمات القطاع الخاص لاستيعاب أعداد كبيرة منهم.

وللتربية الريادية أهمية في مجالات غير اقتصادية كما وردت في دراسة: (مبارك، 2011؛ الشميري والمبيريك 2019؛ الحمالي والعربي، 2017؛ بدران والشيخ، 2013) منها ما يلي:

- تحسين مستوى الإنتاجية، ويتحقق ذلك في المؤسسة الريادية من خلال الإجراءات والسياسات في المؤسسة، كاستخدام الأساليب الحديثة في الإدارة والابتعاد عن القرارات المتسارعة وغير المدروسة، والاستثمار الأمثل للمعدات والتجهيزات والموارد المتوفرة.

- استيعاب التكنولوجيا من خلال امتلاك تلك المؤسسات الريادية للمعارف التكنولوجية، والاستفادة من المراكز والحاضنات الحديثة للتكنولوجيا، وتطبيق تلك الخدمات على الإنتاج، ودعم البحث والتطوير، كما أنه يعمل على تمتين العلاقة بين المجتمع الأكاديمي ومجتمع الأعمال، ويدعم عملية نقل التكنولوجيا المتقدمة من الجامعات إلى الأسواق وقطاعات الصناعة.

- الاستقلالية، إن ملكية المشروع تتيح لرائد الأعمال الاستقلالية بمشروعه، والفرصة لتحقيق ما يصبو إليه ويحلم به، وشعوره بالعمل لنفسه لا للآخرين يدفعه لتقدير مسؤولية هذه الاستقلالية.



- **فرصة للتميز:** يمكن من خلال ريادة الأعمال تحقيق أهداف متميزة مختلفة عن الآخرين، وابتكار أفكار ومشروعات ريادية مختلفة، تعكس مهارة رائد الأعمال في الجمع بين الأهداف الاجتماعية والرغبة في تحقيق أهدافه الشخصية، كما أنه يوفر بيئة اجتماعية للممارسات الريادية، وتطبيق مهارات الإبداع والتفكير الناقد وحل المشكلات.

- **فرصة لتحقيق أقصى الطموحات:** يجد رواد الأعمال في استثماراتهم فرصة للتعبير عن النفس وتحقيق الذات. فهم يعلمون أن حدود نجاحاتهم هي إبداعهم، وحماسهم، ورؤيتهم. إن امتلاك المشروع الخاص يمنح الشعور بالقوة والتمكن.

- **فرصة للمساهمة في المجتمع:** في الغالب يتمتع ملاك المشروعات الصغيرة والمتوسطة بالاحترام والثقة في مجتمعاتهم، حيث إن أهم مقومات رواد الأعمال الثقة والاحترام المتبادل، كما أن لمساهماتهم بالحلول الابتكارية والريادية الجديدة أهمية كبيرة في الاستثمار المحلي، والاقتصاد الوطني.

- **تنمية مهارات الإبداع والابتكار:** إن الإبداع والخيال هما مقدرتان من الطاقة الإنتاجية تساعدان على اكتساب المعرفة، ريادة الأعمال تتيح تنمية مهارات الابتكار والتفكير الإبداعي والتجديد المثمر. ورواد الأعمال الأكثر إبداعاً يسمون لعقولهم أن تمنح جميع الاحتمالات.

رابعاً: أهداف التعليم الريادي:

يمكن القول بصفة عامة أن الهدف العام للتربية الريادية في المجتمع هو خلق جيل جديد من الرياديين المبدعين في مجال الأعمال وغيره من المجالات الأخرى في المجتمع، ولا يقتصر دور التربية الريادية على الرياديين في مجال الأعمال فقط، وإنما خلق جيل ريادي بطبيعته من حيث الإبداع والابتكار والتجديد في جميع مجالات الحياة ونواحيها، حيث يسعى تعليم ريادة الأعمال إلى بناء عقلية تتبنى المبادرة، وتسعى للابتكار، وتمتلك مهارة حل المشكلات، كما أنها تخلق المواطنة النشطة لدى الأفراد، وتساعد الشباب كي يصبحوا مبتكرين ومشاركين في سوق العمل، ويتم تطبيق التعليم للريادة من خلال مجموعة من التجارب المختلفة التي توفر للطلبة امتلاك الرؤية المستقبلية للاستفادة من الفرص المختلفة، كما تهدف إلى رفع قدرة الأفراد على استشعار التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والاستجابة لها، وتشجعهم على تطوير الذات، وتحمل المسؤولية والمخاطرة (منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم، 2012). مما يؤدي في نهاية المطاف إلى المساهمة في تنمية وتطوير المجتمع الذي يعيش فيه من خلال الإسهام في الأعمال الاجتماعية التطوعية بما يعود عليه وعلى مجتمعه بالنفع، والخير، والصالح. ومن الأهداف التفصيلية للتربية الريادية كما وردت في (European Commission, 2013):

- تغيير نمط التفكير التقليدي لدى الطلاب إلى أنماط التفكير الحديثة المبنية على الإبداع والابتكار والتجديد من خلال استخدام استراتيجيات التعليم والتدريس الإبداعي مثل أسلوب حل المشكلات بأسلوب إبداعي، وأسلوب العصف الذهني، والتعلم المبني على المشاريع والأنشطة، والتعليم التعاوني، والتفكير الناقد.
- بناء اتجاهات إيجابية لدى الطلاب تجاه الريادة والعمل الحر.
- تعزيز الروح الريادية وإثارة الدافعية لدى الطلبة في جميع المراحل الدراسية.
- مساعدة الطلاب على بناء تصور أفضل لمهنة المستقبل.
- تطوير السمات والمهارات الشخصية لدى الطلبة، مثل الاستقلالية، وأخذ المخاطرة، والمبادرة، وقبول المسؤوليات؛ أي التركيز على مهارات العمل الريادي، والمعرفة اللازمة والمتعلقة بكيفية سيبدأ المشروع الريادي وإدارته بنجاح.
- تعزيز مهارات بناء العلاقات والاتصال الإيجابي في البيئة التربوية سواء كانت في الأسرة، أو رياض الأطفال، أو المدرسة، أو الجامعة.
- زيادة وعي الطلاب حول التوظيف الذاتي والريادة كبديل لمهنة المستقبل.
- تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، من خلال عمليات التحديث والتجديد التي يحدثها الرياديون في جميع المجالات التي سيعملون بها في المستقبل.



- تمييز وتهئية الرياديين المحتملين لبدء مشروعاتهم والتقدم والنمو لمنظمتهم المبنية على التكنولوجيا، ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر، والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات الريادية لديهم.
- التركيز على القضايا والموضوعات الحرجة والمهمة؛ قبل تنفيذ وتأسيس المشروع الريادي: مثل أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع الريادي، والقضايا والإجراءات القانونية، وتحضير خطط عمل Business Plane لمشاريعهم المستقبلية.

وهنا نود الإشارة إلى أنه لا يمكن تعزيز السلوك الريادي لدى الطلاب دون التخلي أولاً وأخيراً عن نمط التفكير التقليدي السطحي أو الأولي، والذي يميل إلى التقليدية في طبيعته وإلى الاحتذاء في أسلوبه أكثر على الاستقلالية والإبداع والمبادأة، إن التربية الريادية بفلسفتها ومضمونها يجب أن توجه نحو الفرد بأن تسمح له بالتفكير الحر والمستقل، وأن يختار مساراً خاصاً به وبحياته ويحدد مستقبله وأهدافه ويلبي طموحاته، لا أن يكون راضياً لإمرة أسرته ومجتمعه، فروح الريادة والمبادرة تظهر في مجتمع يشجع على التفكير الحر ويسخر البيئة لخدمة الإنسان، وابتعد عن السلبية والخضوع والاستسلام (مبارك، 2011).

خامساً: الفرق بين التعليم والتدريب على ريادة الأعمال:

التدريب الريادي كما أشار هاينز 1996، يمكن تعريفه بأنه عبارة عن مجموعة من الجهود المخططة والمصممة لتعديل وتطوير المهارة لدى الفرد من خلال إكسابه خبرات التعلم لتحقيق أداء فعال في إنجاز نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة (Hynes, 1996). وأما التعليم الريادي فيكون متطلب سابق للتدريب الريادي؛ لأنه يزود المدرسين بالمعرفة، والمهارات الأساسية المتعلقة بمبادئ الريادة، والتي تعتبر حجر الأساس لخلق وإنشاء المشاريع الريادية وتطويرها، ولفهم التعليم والتدريب الرياديين يجب اختيار العوامل المشتركة عند كل منهما. والواضح أن كلا النشاطين يتعلقان بالتعلم ويسهمان في تنمية وتطوير الفرد والمنظمة. فالتعليم الريادي يدمج كلاً من الطرق والوسائل الرسمية وغير الرسمية، واستخدام الأساليب والاستراتيجيات، والمحتوى، وأنماط التعليم وأساليبها، والتي قد تختلف أو تتباين وفق مجموعة الطلاب الذين يتم تدريسهم (مبارك، 2011)، وبفرد ما بينهما من الفروق إلا أن هناك تداخلاً فيما بينهما، مما يستلزم إزالة الغموض والتداخل ما أمكن ذلك للتمييز بين المفهومين لوضح أهداف سليمة وواضحة في المحتوى وطرائق التدريس بشكل واضح (Hynes, 1996). ويمكن القول إن الغرض من تعليم ريادة الأعمال يكون واسعاً، وهو يتمثل في بناء مدارك الفرد ومعارفه وقدراته لممارسة الريادة بشكل عام، وهو ما يتلقاه الفرد في مستويات ومراحل تعليمية مختلفة ضمن نظام التعليم الرسمي سواء في المرحلة الأساسية أم الثانوية أم ما بعد المرحلة الثانوية، بينما نشاط التدريب على ريادة الأعمال يكون غرضه محدداً، ويتمثل في مساعدة الأفراد على تأسيس مشروعات اقتصادية خاصة وإدارتها بصورة ناجحة (GEM, 2008)، وأما اللجنة الأوروبية فقد أكدت في تقريرها النهائي حول تعليم ريادة الأعمال في دول أوروبا لعام 2008 أن تعليم ريادة الأعمال يجب أن يتضمن مجموعة عناصر محددة، ومن أهمها: تنمية الخصائص والسمات والمهارات الشخصية التي تشكل قاعدة للعقلية أو الذهنية الريادية والسلوك الريادي بما في ذلك روح الإبداع والابتكار والمخاطرة والاستقلالية والثقة بالنفس والقيادة وروح الفريق، وتنمية الوعي بالتوظيف الذاتي لدى الدارسين، وتأسيس المشروعات الخاصة وإدارتها بنجاح (European Commission, 2013).

وفي هذا السياق يؤكد هاينز (Hynes) أن الجانب الأهم في نشاط تعليم ريادة الأعمال هو تفادي العمل بمدخل ميكانيكية وطرائق تجعله يتجاهل التركيز في الدافعية والقدرات الفردية التي تُعد مسألة أساسية لتنمية ريادة الأعمال (Hynes, 1996). وهكذا يبدو تعليم ريادة الأعمال أمراً أساسياً ومتطلباً سابقاً للتدريب الريادي، لكونه يزود الفرد بالمعرفة والقدرات الأساسية لممارسة ريادة الأعمال على أرض الواقع. ولمزيد من توضيح الفرق بين هذين المفهومين، فقد قدم Hynes ضمن دراسته شرحاً مفصلاً لهذا الأمر، وذلك على النحو التالي:



جدول (1) المصدر (Hynes, 1996).

الأهداف	تعليم الريادة	التدريب
تنمية الافراد بصورة شمولية وواسعة	تزود الفرد بالمعارف والمهارات لأداء عمل ريادي معين.	
وضوح الأهداف	تصاغ أهداف بمصطلحات عامة.	تصاغ الأهداف بصورة أكثر تحديداً ووضوحاً.
المدى الزمني	فترة زمنية طويلة	مدة زمنية قصيرة المدى.
محتوى النشاط	يتضمن المناهج المفروضة والمحددة رسمياً.	المهارات والمعارف المحددة لمعالجة جانب بعينه.
المنهج	المحاضرات الرسمية، القراءات الموسعة، الجدل والحوار، التعلم الذاتي.	: يعتمد على الممارسة والتغذية الراجعة.
المخرجات	محددة خارجياً.	متمثلة بمهارات معينة لإنجاز مهام محددة.
عملية التقييم	وفق نظام (رسوب/نجاح)	وفق معايير أداء محددة.

في ضوء ما سبق يمكن القول إن تعليم ريادة الأعمال على مستوى الجامعات يقدم مفهوم الريادة بمنظور شمولي وواسع للطلبة، فهو يعدهم لأن يكونوا قادة رياديين من أجل تحقيق أهدافهم وتطلعاتهم، والتأثير في الحياة الاقتصادية والاجتماعية بشكل جوهري، وتنمية الوعي بالثقافة الريادية في المجتمع، وتحسين الصورة عن رواد الأعمال، وتوضيح دورهم كعنصر مهم في حياة المجتمع. والعمل والتفكير في مواقف متباينة وفي سياقات ثقافية مختلفة، بل العمل والتفكير بمنظور عالمي، أما التدريب على ريادة الأعمال فيمددهم بالمهارات والأدوات اللازمة لترجمة تلك التوجهات والتصورات والرؤى والدوافع إلى واقع ملموس يتبلور في نهاية المطاف في مشروعات اقتصادية قابلة للنمو والتطور. وهما أي التعليم والتعلم- عمليات مترابطة ومتكاملة، ولا يمكن أن يحل أحدهما محل الآخر (المخلافي، 1440).

المحور الثالث: النظريات المفسرة لريادة الأعمال:

إن مجال ريادة الأعمال كمجال جديد للدراسة والبحث، لازال في طور النمو، فلا توجد نظرية عالمية متسقة في ريادة الأعمال، بل تتكون من عدة مناهج مختلفة بما في ذلك علم النفس وعلم الاجتماع، والأنثروبولوجيا، والاقتصاد. حيث يؤكد " (Landström, 2014: p.4) أن ريادة الأعمال ظاهرة معقدة وغير متجانسة ومتعددة المستويات، وهناك حاجة لاستخدام المعرفة من العديد من المجالات الأخرى لفهم هذه الظاهرة. ومن هذه النظريات ما يلي:

أ- النظريات النفسية وضرورة الإنجاز:

تشير أدبيات ريادة الأعمال إلى العديد من النظريات النفسية التي حاولت تفسير ظاهرة الريادة، هل هي فناء، أم علما، أم مزيجا منهما؟، وهل المهارات التي تتطلبها الريادة موروثة أو مكتسبة؟ لهذا تعددت هذه النظريات النفسية التي تحاول تفسير هذه الظاهرة، ومنها: نظرية السمات ونظرية الحاجة للإنجاز، ويمكن توضيح هاتين النظريتين فيما يلي:

أولاً: نظرية السمات:

هذه النظرية ترى أن التغيرات الجوهرية التي طرأت في حياة المجتمعات، إنما تحققت عن أفراد ولدوا بمواهب ومؤهلات فذة وغير عادية، وأن هذه المواهب والقدرات لا تتكرر في الآخرين إلا بنسب ضئيلة، وهي تهدف إلى قياس الفروق الفردية المختلفة بين الأفراد، والمقصود بالسمات هي الصفات الجسدية، أو العقلية، أو الانفعالية، أو الاجتماعية، أو الفطرية، أو المكتسبة التي يتسم بها الشخص ولكنها تدل على استعداد ثابت نسبياً لأنواع معينة من



السلوك، وهذه الصفات لا يمكن ملاحظتها بطريقة مباشرة، ولكن يمكننا الاستدلال عليها عن طريق ملاحظة سلوك الفرد خلال فترة زمنية، ويمكن تعريف نظرية السمات بأنها الأنماط المعتادة في السلوك والتفكير والعاطفة، ومن أبرز من رواد نظرية السمات هو جوردون ألبورت Allport، هانز ايزنك Eysenck، رايموند كاتل Cattell (عبد الله، 1996).

ومن السمات الشخصية التي يمكنها تفسير سلوكيات ريادة الأعمال الخوف من الفشل، وهي قوى سلبية تمنع نوايا ريادة الأعمال التي تؤدي إلى الدخول في نهاية المطاف. نظراً لأن ريادة الأعمال مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بعدم اليقين والمخاطرة، فإن خوف الفرد من الفشل هو عامل قوي يمنع دخول رواد الأعمال (Fossen et al., 2009). ففي تقاليد البحث النفسي، يُنظر إلى خوف الفرد من الفشل على أنه إطار للتقييم الذاتي يؤثر على كيفية تعريفه أو توجيهه وتجربة الفشل في مواقف الإنجاز، خاصة تلك المتعلقة بسلوك المخاطرة، كما وُجد أن الخوف من الفشل له تأثير مركزي على دوافع الإنجاز لدى الأفراد وتطلعاتهم المهنية، بما في ذلك قرارات استغلال فرصة العمل أم لا (Welp et al., 2012).

ثانياً: نظرية الدافع للإنجاز:

وهذه النظرية من النظريات النفسية التي طورها ميكلاوند في سنة 1971 وهي دوافع وحوافز الفرد الشخصية، وخلص إلى أن رواد الأعمال لديهم قوة بحاجة للإنجاز، وتناول ماكيلاند هذه النظرية في كتابه المعنون بـ دافع الإنجاز والعوامل النفسية الأخرى في التنمية الاقتصادية، ويعرف الدافع للإنجاز بأنه حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما أنجز من قبل بكفاءة وسرعة وبأقل جهد وأفضل نتيجة (عبد الله، 1996).

كما يقترح ماكيلاند أن ذوي الإنجاز العالي يتصفون بأنهم يميلون إلى المواقف التي تعطي لهم فيها المسؤولية الشخصية لحل المشاكل، كما يميلون إلى المخاطرة المتوسطة، ويرغبون بالتغذية العكسية لإنجازاتهم (حمداً، 2008).

إن هذه النظرية تركز على الفرد الهادف الساعي للإنجاز وإلى إنتاج المعرفة، من خلال التركيز على الخصائص السيكولوجية لرائد الأعمال مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك، وعند تحليل سلوك ريادة الأعمال، ما الذي يدفع شخص ما لأن يكون ريادي أو لبدء مشروع جديد؟ قد تختلف من حالة إلى أخرى، ويرجع ذلك لاختلاف المفهوم في حد ذاته.

أ- ريادة الأعمال والنظريات الاجتماعية:

عرف كانتيلون رائد الأعمال بأنه شخص يشارك في عمليات التبادل من أجل الربح؛ وعلى وجه التحديد، فهو الشخص الذي يمارس حكم الأعمال في مواجهة حالة عدم اليقين، ويتحمل المخاطر التي تسببها التغيرات في طلب السوق، ويقوم بعمل التنسيق بين المنتجين والمستهلكين، فكانتلون يصف دور رائد الأعمال في السياق البيئي الاجتماعي (Thornton, 2010).

إن دراسات ريادة الأعمال الأنثروبولوجية تركز على العمليات الاجتماعية والثقافية، وتعتمد النتيجة ودرجة نشاط ريادة الأعمال على استغلال الفرص، وتتكون الفرص من الفرص الاقتصادية، وقدرة الأفراد على إدراك هذه الفرص والتصرف بناء عليها، يميز رينولدز أربعة سياقات اجتماعية فيما يتعلق بفرص ريادة الأعمال، وهي:

- (1) الشبكات الاجتماعية.
- (2) مرحلة دورة الحياة.
- (3) الهوية العرقية.
- (4) البيئة السكانية.

وتقوم هذه النظرية بنقد نظرية السمات. حيث يشير رينولدز إلى أن عدم قدرة نظريات السمات على التنبؤ بريادة الأعمال يمكن أن ينتج عن جهل بالسياق الاجتماعي، والخيارات التي تواجه الفرد عندما يتم اتخاذ القرار.



كما تحاول نظريات علم الاجتماع التي تبدأ من التعريف العرقي تفسير ريادة الأعمال كعملية تكون فيها الخلفية الاجتماعية (غير المواتية) للفرد واحدة من عوامل "الدفع" الحاسمة لتصبح رائد أعمال (Virtanen & Markku, 1998).

ب- نظرية السلوك المخطط Behavior theory of planned:

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، وترتكز نظرية السلوك المخطط على العلاقة: اتجاه- سلوك، فالأول هو استعداد للإجابة بالقبول، أو الرفض تجاه شيء، أو حدث، أو شخص ما (Ajzen, 1991). وهو كذلك استعداد وجداني وتقييمي، وبذلك فهي تحاول التعرف على العوامل الفردية والاجتماعية والتكوينية المحددة للموقف تجاه سلوك معين، وبالتالي فإن ذلك الاتجاه يؤثر في نيته، وفي التصرف بطريقة معينة، مما يدفعه لتبني السلوك إذا كان مناسباً (بشقة، 2015).

وتعتبر نظرية اجزان للسلوك المخطط أن التوجه السلوكي محدد فوري للسلوك المخطط، وهذه النظرية مفيدة لتوضيح توجه ريادة الأعمال، وذلك لأن 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..

في هذه النظرية، فإن النية الريادية للفرد تنبع من تصورات الرغبة وتقييم الجدوى، أو مدى جاذبية السلوك كاعتبار ركوب الخطر إيجابي أو سلبي كالنجاح أو الإخفاق في إنجاز مشروع معين (بشقة، 2015). أو ما يمكن أن نسميه معيار الكفاءة الذاتية، وهو تقييم ذاتي من قبل الفرد. ويُقصد بالكفاءة الذاتية لريادة الأعمال كما يشير Liñán & Chen (2009) إلى قوة اعتقاد الفرد بأنه سيكون قادراً أو غير قادر على أداء أدوار ومهام رائد الأعمال بنجاح، وكذلك التقدير المعرفي للفرد لقدراته لتعبئة الدافع والموارد المعرفية وإرادة العمل اللازمة لممارسة السيطرة على الأحداث في حياة الفرد. وبالتالي، ينظر الأفراد إلى ريادة الأعمال كخيار وظيفي جذاب عندما يعتقدون أن لديهم المهارات والقدرات المطلوبة للتصرف بالطريقة المطلوبة لتحقيق النتائج المرجوة، كما تعتمد الرغبة على القيم الفردية المستمدة من بيئته الاجتماعية والثقافية. (Zhao et al., 2005).

إذاً فالسلوك حسب هذه النظرية يتحدد أساساً بنية الفرد لتبنيه، وهذه النية محددة بمتغيرين شخصيين هما: أولاً: المعايير الذاتية (معتقدات معيارية وإرادة التوافق مع الجماعة المرجعية)، ثانياً: الاتجاه نحو السلوك المتبني (معتقدات ذاتية وتقييم لتبعات السلوك).

فالأول معيار اجتماعي مدرك، يُقصد به مدى إدراك الفرد للضغط الاجتماعي فيما يخص ما يفكر به الأقارب وأفراد العائلة والأصدقاء حول السلوك الذي سيدعم عليه. (Ajzaen, 1991) وكذلك إدراك المعايير الاجتماعية أو ما يسمى التأثيرات أو الضغوطات التي يدركها الشخص حيال القيام بالسلوك من قبل الأشخاص المهمين للشخص المقدم على السلوك. وأما الثاني فالنية تتكون بتأثير المعتقدات الشخصية المتعلقة بتبني السلوك ومقرونة بتقييم نتائج هذا القرار (بشقة، 2015).

وبحسب (Ajzaen, 1991) فإن نظرية السلوك المخطط تتكون من ثلاث مكونات رئيسية، وهي كما يلي:

- **المكون الأول هو:** الموقف تجاه السلوك، والذي يتم تعريفه على أنه التقييم الشامل للفرد للسلوك من خلال موازنة قوة المعتقدات السلوكية ذات الصلة ونتائجها.
- **المكون الثاني هو:** الأعراف الاجتماعية/ القواعد الذاتية، التي توازن المعتقدات المعيارية حول السلوك والدافع للامتثال لها.
- **المكون الثالث هو:** التحكم السلوكي/ الكفاءة الذاتية، والتي يتم تعريفها على أنها تصور الفرد عن قدرته أو قدرتها على أداء سلوك معين.

ونلاحظ في هذه النظرية أنها تأخذ بعين الاعتبار الظروف التي تنفلت من تحكم الفرد، والتي تترجم تأثير الإدراكات الشخصية تجاه المصادر والظروف المتعلقة بتبني سلوك معين أو التخلي عنه، هذه الإدراكات تتعلق



بمعتقدات التحكم كإدراك وجود الموارد والقدرات والفرص، والتسهيلات المدركة وهي تقييم ذاتي لأهمية الموارد لإنجاز السلوك (بشقة، 2015).

من خلال ما سبق نلاحظ أن النظريات النفسية، تحاول تفسير ظاهرة ريادة الأعمال من منظور نفسي وشخصي لرائد الأعمال نفسه، من خلال تحليل السمات التي لديه، وهي غالباً سمات موروثية، لكنها قد تكون أحياناً سمات مكتسبة ترجع للتنشئة الاجتماعية، وبذلك فإن الظروف البيئية والسياقية لرائد الأعمال لا تندرج في تحليل هذه الظاهرة، وذلك بخلاف النظريات الاجتماعية، التي تركز على العمليات الاجتماعية والثقافية، وتعتمد النتيجة ودرجة نشاط ريادة الأعمال على استغلال الفرص، وتكون الفرص الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك إدراك الأفراد لهذه الفرص والتصرف بناء عليها، وأما نظرية السلوك المخطط، فهي نظرية تربط بين معتقدات الفرد وسلوكه، وترتكز على العلاقة: اتجاه- سلوك، وتحاول التعرف على العوامل الفردية والاجتماعية والتكوينية المحددة للموقف لتجاه سلوك معين.

وربما يمكننا أن نلاحظ في هذا السياق أن هذه النظريات المختلفة، تحاول تفسير ظاهرة ريادة الأعمال، التي تعد ظاهرة متعددة التخصصات، كما أشار Yu et al (2017)، بأن ريادة الأعمال مفهوماً وظاهرة متعددة الأبعاد والمستويات والتخصصات، كالتاريخ، وعلم النفس، وعلم الاجتماع، والأنثروبولوجيا، والاقتصاد.

المحور الثالث: دور الجامعات في تعزيز ثقافة التربية الريادية:

تحتاج المشروعات الريادية إلى بيئة صالحة للاستثمار والإبداع، وبدون توفر هذه البيئة يصبح من الصعب على رائد الأعمال أن يجد مقومات نجاح لفكرته الريادية، وهذه البيئة تتمثل في وجود مناخ داعم للاستثمار، بتسهيل وسهولة إنشاء المشروعات، من حيث التراخيص والضرائب، وبنية تحتية قوية تمكن أصحاب المشروعات الريادية والمستثمرون من إقامة مشروعاتهم وتطبيق أفكارهم الريادية والتي تعتمد غالباً على وجود مقومات الحداثة والتطور، فوجود مؤسسات تدعم وتساند الأعمال، سواء حكومية أو غير حكومية، له أهمية كبيرة في دعم رواد الأعمال القائمين والمحتملين، فالجامعات مثلاً، التي تقوم بتوفير التعليم والتدريب، والدعم والتوجيه والإرشاد في برامجها وأنشطتها الأكاديمية، تساهم في دعم رواد الأعمال من الطلاب، حيث أن هناك أدلة على أن رواد الأعمال المتعلمين أكاديمياً يقومون بدور مهم في تنمية الاقتصاديات الإقليمية عن رواد الأعمال الحاصلين على مستوى تعليمي أقل، حيث كشفت نتائج البحوث أن رواد الأعمال الذين يتمتعون بخلفية أكاديمية أعلى هم الأكثر ابتكاراً، فهم يستخدمون نماذج أعمال حديثة، حيث يوفر لهم التعليم الأكاديمي فرصة لرؤية آخر التطورات في مجالهم المختار، وينتج لهم رؤية أوضح حول كيفية تنفيذها في الأعمال التجارية في المستقبل (الحمالي، 2017).

أولاً: دور الجامعات في تعزيز ثقافة التربية الريادية وأهميته:

تقوم الجامعات بدور فريد في تقديم نوع من التعليم يتمكن من تقديم نماذج ريادية لرجال الأعمال، بصورة قد تسهم في دفع النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية الاقتصادية، فالكليات والجامعات توفر حافزاً للأعمال التجارية الجديدة وتساعد على تعزيز قوة الموارد العاملة التي تنسم بالمرونة والتجديد، ولديها مستوى عالٍ من التعليم، ومتحفزة جيداً يمكنها تحسين الاقتصاد المحلي، وقد أشار بأنه يتم تعزيز ريادة الأعمال عندما تكون بالقرب من المؤسسات الأكاديمية (MORGAN & CLEVENGER, 2017).

كما أشار Asgarimehr et al. (2012) بأن الريادة تعد المكون الأساس لأدوار الجامعات في الوقت الراهن، وأن الجامعات الريادية تلعب دوراً رئيساً في التطور الاقتصادي والاجتماعي للبلدان على اختلاف فلسفاتها ونظمها الاقتصادية، ونوه إلى أن الجامعات الريادية عبر أنشطتها إنما تمهد الطريق للاقتصاد العالمي القائم على المعرفة، وذهب إلى تفصيل ذلك عندما بين أن الجامعات الريادية بتشجيعها على الابتكار واعتمادها طرائق التفكير النقدي، إنما تساهم في تحديد وصياغة وحل المشكلات سواء كان ذلك بشكل فردي أو جماعي وهي بذلك تمهد الطريق للتنمية المستدامة (Asgarimehr et al., 2012)؛ فالتوجه الريادي أصبح ضرورة ملحة للجامعات في الوقت الراهن، وذلك من خلال الدور الذي تلعبه في زيادة مستوى تنافسية المنظمات والبلدان التي توجد فيها، ولا يقتصر الأمر على ذلك فحسب، بل لهذا الدور انعكاسات مهمة في مستوى التطور الاقتصادي، وزيادة مستوى الرفاهية الاجتماعية (جلاب وآخرون، 2016).



وقد تم التأكيد على أهمية تعليم ريادة الأعمال في الجامعات، فهناك فرص إضافية للطلاب للممارسة، ووجود المناهج الحديثة، وتحديد الاحتياجات التدريبية للطلاب، وقياس قدرات الطلاب على تنظيم المشاريع، مثل الإبداع والتفكير النقدي والقراءة النقدية والتحليل النقدي وحل المشكلات وبناء الشبكات الاجتماعية وريادة الأعمال القيادية (Anderson et al., 2015)

وبخلاف ما سبق ترى دراسة (Fortunato and Clevenger, 2017) أنه من خلال تتبع الكثير من الدراسات للممارسة البحث في ريادة الأعمال واستكشاف السلوكيات والسمات الفردية، والشركة أو وحدة المؤسسة، والوظيفة الاقتصادية، يفقد تدريس ريادة الأعمال والبحث في مجال ريادة الأعمال إلى مجتمع الممارسة لرواد الأعمال والبيئات الاجتماعية والسياقية لرواد الأعمال وأعمالهم.

وبالرغم من ذلك فإن التعليم الجامعي والتنمية وجهان لعملة واحدة، وهذه العملة هي الموارد البشرية التي هي أساس التنمية، خاصة أن هناك علاقة تأثير وتأثر بين شخصية الطالب والجامعة، ينتج عنها اكتساب الطالب للمهارات والخبرات التي تساعده للقيام بدوره في خدمة مجتمعه، وفي ظل انتشار البطالة، والضرورة الملحة لتعلم الشباب بعض القيم، والمهارات، كالإبداع، والابتكار، والمرونة في إيجاد فرص عمل، وتعزيز روح المبادرة لدى الطلاب، وتغيير نمط التعليم السائد إلى التعليم للريادة، وتشجيع العمل الحر، وإنشاء مشاريع، تظهر أهمية الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بكونها أحد الأطراف الرئيسية في بيئة منظومة الأعمال (حرب، 2012).

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد أبرز النقاط التي تبين أهمية الجامعات وكليات التربية في تعزيز ونشر ثقافة التربية الريادية، وذلك من خلال ما يلي (حرب، 2020):

- دور الجامعات في تحقيق التنمية: تُعد الجامعات موجهة للتنمية في المجتمع، والنمو الاقتصادي القائم على المعرفة، لتحقيق مستوى متطور للاقتصاد والرفاهية الاجتماعية، وذلك يتطلب تطويع عملياتها ومخرجاتها لمتطلبات التنمية واحتياجاتها، ويساهم في حل مشكلة البطالة.
- دور الجامعة في تنمية الشخصية الريادية: تساهم الجامعة في تدريب الطلاب على المهارات الريادية وتعزيزها من خلال توفير فرص للممارسة، والتعليم بالمناهج الحديثة على تنظيم المشاريع، مثل الإبداع والتفكير النقدي والقراءة النقدية والتحليل النقدي وحل المشكلات.
- التصنيف العالمي للجامعات: تُعد التصنيفات العالمية مؤشرات على الجودة وعلى التميز والإبداع والابتكار والبحث العلمي بالجامعات، مما تدفع الجامعات لبذل ما في وسعها لتتبوأ مراكز متقدمة في هذه التصنيفات.
- العالمية أو التدويل: أصبحت العالمية مطلباً ضرورياً للجامعات لتحقيق جودتها، والتجارب مع المتطلبات العالمية والتفاعل مع محيطها الإقليمي والدولي، ويعني ذلك عالمية أعضاء هيئة التدريس، وعالمية الطلبة، وعالمية الإدارة، وعالمية المناهج، وغيرها من الجوانب الأخرى، وتتعدد متطلبات العالمية، مثل التجارب مع المتغيرات العالمية، والتفاعل معها، وتقبل الجديد ومراجعتها نقدياً، وكذلك مراجعة الأولويات في الأهداف والاستراتيجيات والمناهج.

ثانياً: مبادئ ونماذج التعليم الريادي الجامعي:

توجد محاولات عديدة للباحثين في تحديد مبادئ وخصائص الجامعة الريادية، فقد أوضح إبراهيم أن التعليم الريادي الجامعي يقوم على أربعة مبادئ رئيسية لضمان حسن ممارسته: وهي كما ذكرها (القطيط والجهمي، 2015):

تعلم من أجل فهم التفاعلات بين التعاملات الاجتماعية المتعددة، تعلم من أجل التنقل في بيئة معقدة وديناميكية، تعلم من أجل بناء وتقييم المعرفة والاستراتيجيات الريادية، تعلم من أجل تحويل الأفكار إلى أفعال.

وبرزت عدد من النماذج تحدد خصائص الجامعة الريادية وهي بإيجاز، كما يلي (جلاب وآخرون، 2016):

- نموذج (clark, 2004) وقد ذكر في كتابه (استدامة التغيير في الجامعات: مجتمع البحث داخل التعليم الجامعي) خمسة خصائص للجامعات الريادية (Gibb et al., 2009) وهي:
- ميل قوي نحو إدارة المجموعات والأكاديميين.



- توسيع دائرة التطور لكي تتضمن نمو في الوحدات التي تتجاوز الحدود التقليدية للجامعة.
- التنوع في قاعدة التمويل وعدم الاعتماد على الحكومة فقط.
- تحفيز الولاء الأكاديمي لمفهوم الريادة.
- ثقافة ريادية متكاملة تلتزم بالتغيير.
- **نموذج (Etzkowitz, 2004)** توصل إلى أن الجامعة الريادية تتصف بالآتي:
 - رسمة المعرفة (تحويل المعرفة إلى رأس مال).
 - الربط بين الجامعات والمؤسسات الأخرى والحكومة.
 - استقلالية مؤسساتية.
 - تنوع صيغ التنظيم من أجل الموازنة بين التبعية والاستقلالية.
 - قبول التغيير والفعل الانعكاسي من خلال تجديد هياكلها التنظيمية.
- **نموذج (Peterka, 2008)** ذكر نوعين من العناصر في الجامعة لكي تكون ريادية، وهي عناصر أساسية، (الخصائص الأربعة الأولى) وعناصر قيمية (الخاصيتين الخامسة والسادسة) وهي كالآتي:
 - جوهر الجامعة (البحث والتعليم).
 - امتلاك مراكز ووحدات بحثية تنقل المعرفة إلى الجهات الخارجية.
 - قيادة قوية.
 - المسؤولية والاستقلالية.
 - ثقافة ريادية متكاملة.
- **نموذج (Moroz, 2012)** وصف الخصائص التي يتعين توافرها في الجامعة الريادية ضمن أربعة خصائص وهي:
 - نظام المتاجرة بالبحوث.
 - نظام البحث والتعليم.
 - نظام التعليم الريادي.
 - نظام الإدارة والحوكمة.
- **نموذج (Guerrero & Urbano, 2012)** ويرى أن الجامعة الريادية هي محصلة لتكامل نوعين من العوامل هما: العوامل البيئية (رسمية وغير رسمية) وعوامل داخلية (الموارد والقابليات) وهي كالآتي:
 - العوامل الرسمية: تتضمن هيكل ريادي يربط بين التعليم والبحث والوظائف الإدارية، مقاييس داعمة للريادة، والتعليم الريادي.
 - العوامل غير الرسمية: وهي توجهات مجتمع الجامعة نحو الريادة، منهجيات التعليم الريادي، ونماذج ونظم المكافأة.
 - الموارد: تنطوي على رأس المال البشري، الموارد المالية، الموارد المادية، والموارد التجارية.
 - القابليات: تندرج تحتها كل من المكانة، الشبكات والتحالفات، والتمركز.
- **نموذج (Rohani, 2013)** ويشدد على أهمية توافر خمسة خصائص في الجامعة لكي تصبح ريادية، وهي كما يلي:
 - الاستثمار في المعرفة.
 - الاعتماد المتبادل: تفاعل الجامعة الريادية مع الحكومة والصناعة.
 - الاستقلالية: الجامعة الريادية منظمة مستقلة من ناحية الخدمات التي تقدمها وبراءات الاختراع.
 - الغرضية.
 - المرونة.
- **نموذج جلاب وآخرون (2016):**
 - المتاجرة بالمعرفة والعمل على عدم بقاءها حبيسة العقول أو على الرفوف في المكتبات.
 - الشراكة مع الصناعة من خلال فتح قنوات تفاعلية للاتصال مع دوائر المحافظة بمختلف تخصصاتها.
 - الاستقلالية.



- التمكين.

- عدم الاعتماد بشكل كلي على الدعم المالي الحكومي.

- امتلاك هياكل تنظيمية عضوية تشجع العمل الجماعي واللامركزية.

- ثقافة تنظيمية محبذة للتغيير وراعية له.

ثالثاً: التحديات التي تواجه الجامعات في تعزيز ثقافة التربية الريادية:

إن البيئة العالمية تواجه تحديات مختلفة عن السابق، مثل COVID-19 وما تركه من آثار على البيئة الاقتصادية والاجتماعية في مختلف البلدان والمناطق. من أجل معالجة هذه تحديات تم تنفيذ عدد كبير من المبادرات الداعمة لريادة الأعمال من أجلها دعم رواد الأعمال أثناء وجود بيئة من التحديات. ومع ذلك، بينما ريادة الأعمال قد تكون منتجة اجتماعياً، فهي تكافح لمواجهة التحديات، وبالتالي هناك حاجة ماسة لظهور نهج جدي لدعم ريادة الأعمال، على سبيل المثال، تجنب السياسات التي تركز فقط على تحفيز النمو الاقتصادي دون النظر إلى البيئة و مخاطر العواقب المجتمعية للاستخدام غير الفعال للموارد الطبيعية القيمة والنادرة، والتدهور البيئي وغيرها من التحديات المعاصرة وفي ذات السياق فإن الممارسات الحالية توجب إعادة النظر في ريادة الأعمال، وفقاً للمتغيرات الحالية، وكما يشير، فهو يؤكد أن النهج الجديدة بحاجة إلى التفكير الشامل، لرؤية رائد الأعمال أو الشركة الريادية في جوهرها ضمن سياقها الذي يقع فيه الفرد، أي المجتمع بشكل عام (Yoruk et al., 2022).

ومنذ بدأ تزايد الاهتمام بريادة الأعمال قامت اللجنة الأوروبية في تقريرها النهائي حول تعليم ريادة الأعمال في التخصصات غير الريادية في أوروبا (2008) بتحديد أهم المعوقات والمشكلات التي تحد من انتشار برامج تعليم ريادة الأعمال في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في أوروبا، ونذكر من أبرزها ما يأتي: ضعف الدعم من صناع القرار، والثقافة البيروقراطية غير المناسبة، والنقص في الأساتذة المتخصصين في مجال ريادة الأعمال، وضعف الحوافز والدعم المقدم لهم، وضعف التنسيق بين الأقسام والكليات، والصورة الذهنية السلبية المرسومة عن ريادة الأعمال، وغياب القدوة الريادية، والفهم الخاطئ بأن الريادة هي تعلم كيفية عمل الأشياء فقط، وعدم الرغبة في تغيير طرائق تدريس الريادة، وتقديم مقررات الريادة دون ربطها بواقع عالم ريادة الأعمال، وغياب نظام فاعل لتقييم نتائج برامج تعليم ريادة الأعمال، وعدم وجود نسق يجمع بين الممارسات والمخرجات والتأثيرات لريادة الأعمال، وتقليل قطاع الأعمال من دور الجامعات في قيادة التنمية الاقتصادية، ناهيك عن القضايا المستديمة، كمشاشة التمويل ونقص الموارد (المخلفي، 2019).

في ضوء ما سبق فإن الجامعات اليوم مطالبة بأن تتكيف بشكل أكبر مع التحديات التي تفرضها المتغيرات الحديثة، مما يدفعها إلى إحداث تغييرات جوهرية في هياكلها التنظيمية، أو أهدافها وسياساتها، والتخلي عن دورها التقليدي في تقديم المعرفة، وتنوع هذه التحديات ما بين داخلية وخارجية، ومن أبرز هذه التحديات ما يلي (القهيوي الوادي، 2012؛ بلال وعبد الرحيم، 2022؛ محمود وأيسم، 2022؛ حرب، 2020):

- **التحديات العلمية والتكنولوجية:** يشهد العالم ثورة علمية وتكنولوجية متقدمة، وتتسابق الدول في الأخذ بزمام هذه الثورة للسيطرة عليها وامتلاك مقدراتها، نظراً إلى تأثيرها العميق في كافة جوانب الحياة، الأمر الذي ترتب عليه العديد من التغيرات التي تنعكس على كافة مجالات المجتمع البشري ومن بينها التعليم بمراحله المختلفة وفي مقدمته الجامعات التي تؤدي دوراً مهماً في قيادة المجتمع لمواجهة هذه الثورة.

- **سرعة التكيف مع حركة السوق العالمية ومرونتها:** بسبب التغيرات التي فرضتها التحولات الجديدة في العلاقات الاقتصادية الدولية، تمثلت أبرز التحديات في ظاهرة العولمة التي تسعى إلى جعل السلع والخدمات وعوامل الإنتاج تنتقل بكل حرية عبر البلدان، وهذا ما يتطلب من الخريج أن يكون مزوداً بمهارات ومعلومات وقرارات تمكنه من التكيف مع المتغيرات المتسارعة لمتطلبات سوق العمل.

- **التحديات الاقتصادية:** يشهد العالم تحولات وتغيرات قائمة على الصعيد الاقتصادي سواء على المستوى الفكري أو مستوى الأداء والإنتاج، والتي كان لها الأثر الكبير على منظومة التعليم الجامعي، مثل: التغير السريع في المفاهيم الاقتصادية ومضامينها، الأمر الذي أصبح يتطلب ضرورة الإلمام بمدلولات هذه المفاهيم وتوضيح أبعادها للطلاب، ويُعتبر تسارع النمو الاقتصادي من أبرز التحديات الاقتصادية التي تشهدها بعض الدول، في الوقت الذي تكون فيه حركة الجامعات في تغيير التخصصات والبرامج بطيئة نوعاً ما، مقارنة بالتغيرات الكبيرة والنمو المطرد في الاقتصاد العالمي من حيث تذبذبه ومتطلباته.



- **ضبابية السياسات التعليمية:** عدم وضوح بعض عناصر السياسة التعليمية، الأمر الذي يضطر واضعي الاستراتيجيات بالجامعات إلى الاعتماد على الخبرات الشخصية أو السياسات الضمنية، الأمر الذي قد يؤثر بالسلب على اتجاهات عملية التطوير والتغيير بالجامعة.

- **قصور استقلال الجامعة:** على الرغم من حرص الجامعة منذ نشأتها على الاستقلال عن مصادر السلطة؛ بيد أنه مع التطورات المجتمعية في العصر الحديث لم تسلم الجامعة من التدخل المستمر من جانب مصادر السلطة حتى في المجتمعات الأكثر تقدماً، وكذلك القوانين واللوائح التي صدرت بخصوص التعليم الجامعي، ما زالت تتضمن نصوصاً ومواد لا تتماشى مع التغيرات المعاصرة، وتعوق تحسين العمل الجامعي وتطويره.

معوقات متعلقة بالأمور الإدارية والتنظيمية والتشريعية في الجامعة: وتتمثل في الآتي (محمود وأيسم، 2022):

- الافتقار لخطة تنظيمية متكاملة لتأصيل ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة.
 - الافتقار للهيكل التنظيمي الخاص بريادة الأعمال بالجامعة.
 - الافتقار لميزانية مالية مستدامة لدعم أفكار ومشروعات الطلاب الريادية.
 - غياب الآليات الواضحة لتقديم الدعم المالي والمعنوي لرواد الأعمال من طلاب الجامعة.
 - ضعف تواصل الجامعة وكلياتها مع القطاع الخاص لتمويل المشروعات الريادية.
 - قلة التجهيزات والإمكانات والمرافق اللازمة لمساعدة الطلاب على تحويل أفكارهم الإبداعية لمشروعات.
 - ضعف التسويق للأنشطة والفاعليات الريادية التي يقوم بها الطلاب.
 - غياب اللوائح والتشريعات المنظمة للمشروعات الريادية بالجامعة.
 - روتينية الإجراءات المنظمة للمشروعات الريادية بالجامعة.
 - ضعف الدور الإعلامي للجامعة في تنظيم حملات توعية وتنقيف بريادة الأعمال بشكل دوري لطلاب الجامعة.
 - ضعف تفاعل الجامعة مع المجتمع المحلي لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
 - ضعف الدور الذي تقوم به قيادات الجامعة لتنمية روح المبادرة والمخاطرة لدى طلابها.
- معوقات متعلقة بأعضاء هيئة التدريس:**

- ضعف ثقافة ريادة الأعمال لدى كثير من أعضاء هيئة التدريس.
 - افتقار كثير من أعضاء هيئة التدريس للخبرات والمهارات اللازمة لقيادة ريادة الأعمال بالجامعة.
 - قلة عدد المختصين لاكتشاف ورعاية الطلاب ذوي الأفكار الريادية.
- معوقات متعلقة بالطلاب، ومنها:**

- ضعف احترام وتقدير الشباب للعمل اليدوي والحر، بسبب سيطرة بعض الموروثات والقيم الاجتماعية التي تقلل من شأن العمل اليدوي وتعلي من شأن العمل الحكومي.
 - ضعف روح المبادرة والمخاطرة، والتي تتطلبها ريادة الأعمال، لدى كثير من طلاب الجامعات.
 - ضعف ثقة الطلاب بمهاراتهم وقدراتهم وأفكارهم، وخوف كثير منهم من تحمل أعباء التجارب الجديدة.
 - سيطرة بعض سمات الشخصية على كثير من الطلاب كالاتكالية والانعزالية وضعف الثقة وتقدير الذات.
- معوقات متعلقة بالمجتمع:**

- سيطرة الموروثات الثقافية التي تعظم من شأن الوظيفة الحكومية على عقليات أولياء الأمور، بل على أفراد المجتمع، حيث يرى أفراد المجتمع أن الوظائف الحكومية أكثر أماناً وبعداً عن المخاطرة.
- ضعف الوعي المجتمعي بأهمية ريادة الأعمال وفوائدها على المجتمع.
- ضعف الدور القيادي لرجال الأعمال والقيادات على مستوى الدولة لرعاية ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة والمساهمة في دعمها.
- البيروقراطية والتعقيدات الإدارية والقانونية في المجتمع، والتي تعرقل المسيرة أمام تأسيس خريجي الجامعات لأي أعمال ريادية.



رابعاً: أبرز الأساليب لتعزيز ونشر ثقافة التربية الريادية في الجامعات:
 قدم ويلسون (Wilson, 2008) جملة من التوصيات في دراسته حول تعليم ريادة الأعمال في أوروبا بهدف التغلب على الصعوبات والمشكلات التي تحد من توسع برامج تعليم ريادة الأعمال وانتشارها بالجامعات، ومن أبرزها: زيادة عدد المدارس والكليات التي تقدم مقررات ريادة الأعمال، وزيادة عدد مقررات ريادة الأعمال وجعلها متاحة لطيف واسع من الطلبة، ودمج الريادة في المقررات الدراسية الأخرى، وتشجيع تدريسيها من قبل الحقول العلمية الأخرى، وطرح مقررات مشتركة ومشروعات وبرامج مشتركة بين الحقول العلمية المختلفة، وتشجيع البحث العلمي الموجه بريادة الأعمال، وتركيز البحث والتدريس في كافة مراحل النمو الريادي، والعمل على تطوير حقل ريادة الأعمال كحقل علمي له شرعيته، واستقطاب عدد أكبر من الأساتذة في حقل ريادة الأعمال وإعدادهم، وتجهدهم بالتدريب والحفز المستمر، ومراجعة الأنظمة واللوائح، وهذا الأمر يسمح بالاستعانة برواد الأعمال الناجحين في تدريس بعض مقررات الريادة، واستحداث برامج دكتوراة في ريادة الأعمال، وتشجيع تبادل الممارسات الجيدة وتبادل الأساتذة والباحثين بين الجامعات والدول، وتطوير مقاييس مناسبة لقياس تأثير برامج التعليم الريادي، وعدم الاكتفاء بقياس المخرجات، لما من شأنه الاستمرار في دعمها وإدامتها، وتأسيس روابط قوية بين المؤسسات الأكاديمية ومجتمع الأعمال ورواد الأعمال، والاستفادة من الإعلام في خلق وعي عام بالريادة، وإبراز نماذج من رواد الأعمال الناجحين.

وفي هذا الموضوع قدم أيضاً المهتمين بالاقتصاد المجتمعي عدة مرئيات في هذا المجال، وذلك في ضوء دراسات الحالة وخبراتهم في هذا المجال، على سبيل المثال، يقترح أن المجتمعات يمكن أن ترى نفسها كمشروع ريادي يتساو له عن الوضع الراهن ورؤية الفرص المتوفرة وليس رؤية العقبات فقط، كما يؤكد أن ثقافة ريادة الأعمال يمكن أن تتخذ عدة أشكال ويمكن أن تشمل الثقافات المضادة غير الرسمية التي تشكل في الثقافة السائدة المتمثلة في النفور من المخاطرة أو بدء مشروع جديد. يستخدم دراسات الحالة للدفاع عن إمكانية تعزيز ثقافة ريادة الأعمال من خلال سبع اقتراحات ذكرها (Nicole et al., 2017) في دراسته وهي كما يلي:

- (1) خلق الانفتاح على الأفكار الجديدة.
- (2) الترحيب بالأصوات الجديدة واحتضان التنوع.
- (3) تعبئة الموارد لرواد الأعمال.
- (4) تنمية الشبكات غير الرسمية من أجل ازدهار رواد الأعمال.
- (5) التركيز على الأصول المجتمعية بدلاً من أوجه القصور.
- (6) بناء رؤية جماعية حول ريادة الأعمال.
- (7) رعاية رواد الأعمال والمدافعين عنها.

والجدير بالذكر أن القدرة على تنظيم المشاريع في المجتمع لا ينبغي أن تركز حصرياً على دعم رواد الأعمال داخل المجتمع، بل يجب أن تعزز الشعور بالدعم لمجتمع ريادة الأعمال، وهي بشكل عام كما يلي (كافي، 2016; القهيوي والوادي، 2012; MORGAN, 2017):

- تسهيل الظروف

تسهيل الظروف في كثير من الأحيان يمكن أن يتغلب على كثير من العوائق لتكوين مجتمعاً ريادياً نابضاً بالحياة. حيث يمثل الافتقار إلى الوصول إلى الموارد الحيوية مثل التمويل والمعلومات والبنية التحتية، حواجز هائلة أمام أي رائد أعمال. كما ينبغي التركيز على تنمية الثقافة الريادية في المؤسسات العامة والخاصة من خلال التعليم والتدريب، وتطوير برامج رعاية مهنية تساهم في تطوير سمات الريادة مثل الابتكار. كما تتمثل إحدى المساهمات الرئيسية لدعم ريادة الأعمال في الإزالة المستمرة للعوائق التي تحول دون الوصول إلى الموارد المالية والمعلومات.

**- دور أقوى لحاضنات الأعمال:**

إن الحاضنات غالباً ما تكون عون كبير لرواد الأعمال ويمكن أن تكون محفزاً رئيسياً، إذا استفاد رائد الأعمال من خدماتها منذ البداية، وقد اهتمت الحكومات بتحسين البنية التحتية للمجتمع بما يتناسب مع وضعها الاقتصادي، وتعزيز المجتمع، وإزالة الحواجز القانونية التي تحول دون بدء نشاط تجاري. فالوصول إلى رواد الأعمال بشكل متعمد للمشاركة في العمليات العامة؛ يعزز قدرتهم على جذب التمويل للجهود المحلية من خلال الترويج للطرق التي ستدعم بها مجتمع ريادة الأعمال المكتفي ذاتياً. كما يمكن للشركات الكبيرة والمنظمات غير الربحية الاستفادة من ظهور المزيد من رواد الأعمال لإحداث التطوير، حيث يمكن لرواد الأعمال في كثير من الأحيان التعاون مع الصناعة والمنظمات غير الربحية الأكبر ليس فقط لحل مشاكل العمل، ولكن أيضاً لحل المشكلات الاجتماعية والبيئية بمنظور جديد. كما يمكن للأكاديميين التفاعل بشكل أكبر مع رواد الأعمال، مما يؤدي إلى تبادل المعرفة الذي يؤدي إلى نقل الابتكار وتوفير فرص الممارسة للطلاب.

- تولي قيادة تحويلية:

تعتبر القيادة وظيفة مهمة للجهات الفاعلة المتعددة في المجتمع؛ فجهود القادة في أي وظيفة مجتمعية ليست مهمة سهلة حيث تواجه المجتمعات الديناميكية تغييراً مستمراً، وبالتالي تغير القادة، والتحوليات والأفكار الجديدة والشخصيات الجديدة أيضاً، تستغرق وقتاً للتكيف والعمل بقدرة عالية، لذلك يجب تسخير الابتكار من أجل الإنتاجية والناجح الاقتصادي للنهوض بالمجتمع الريادي.

وتظهر أهمية القيادة، في القدرة السريعة على التعلم والتفكير والمرونة والنزاهة وبناء ثقافة ريادة الأعمال في شركة أو مؤسسة ما، وذلك لأن القيادة الريادية لها الكثير من القواسم المشتركة مع القيادة التحويلية، حيث إن الهدف هو جذب الاحتياجات الأعلى للمستفيدين، كما يحتاج رواد الأعمال إلى مناخ وثقافة داعمة ومجتمع ريادي، مع الانتباه إلى أن الممارسة قد تحمل بعض الإخفاقات، هذه البيئة الديناميكية المفتوحة تسمح بالممارسة والتعلم، والتي قد تؤدي في النهاية إلى النجاح، كما تتضمن العملية المستمرة تدريب رواد الأعمال، كما أن إتاحة الفرص تخلق قادة، ويكون هناك أداء ورضا أعلى، وبالتالي تحول مجتمع ريادة الأعمال.

- مساحة لظهور الثقافة:

تتمثل الخطوة الأولى البسيطة في تحفيز مجتمع ريادي الأعمال أو النظام البيئي في خلق مساحة لترسيخ التفاعلات البشرية من خلال تبني مبادئ ريادة الأعمال ويكون من خلال أخلاقيات المشاركة المثمرة، والترحيب بالأفراد الفاعلين، وتشجيع التنوع، وقبل ذلك كله، أن الفضاء العام يركز على دعم رواد الأعمال. ويمكن أن يكون ذلك من خلال تنظيم الفعاليات، أو إنشاء حاضنة، أو توفير مكاناً عاماً معروفاً، أو مجرد مكان اجتماع غير رسمي (على سبيل المثال، مقهى أو مطعم) ويمكن للجامعات والحكومات والشركات، أن تقوم بدور محوري في توفير بيئة مادية للتفاعل، وتحفيز هذا النوع من العمل من خلال التواصل على نطاق واسع.

- التسويق والشبكات الاجتماعية لتحقيق النجاح:

يتطلب التسويق تخطيطاً واهتماماً مدروساً، حيث تعد كل من الوسائط التقليدية ووسائل التواصل الاجتماعي أدوات مفيدة جداً للتواصل والإعلام وخلق الفرص للآخرين للانخراط في ريادة الأعمال. هذه الفرص تحدث من خلال الناس، فالشبكات الاجتماعية هي أيضاً عملية وتتطلب تخطيطاً واهتماماً مدروساً، وتساهم في زيادة الأفكار ومشاركة المعلومات، وحل المشكلات وتعظيم الموارد، وتلبية الاحتياجات.

- إدارة التعاون بين الأفراد:

إن التحدي الأكبر في إدارة التعاون بين الأفراد هو الاستثمار في الوقت لرعاية والتماس الأفكار والتفاعلات لتحديد أفضل المعلومات والأفكار الممكنة، وتستغرق إدارة عمليات التعاون وقتاً كما تتطلب تخطيطاً وتنفيذاً مدروساً؛ فينبغي التركيز على تقوية الشبكات الاجتماعية مع الاستفادة من الموارد المتاحة، والتأكيد على دور الأطراف ذات العلاقة، والمشاركة في تبادل المعرفة، وهذا يساعد في الاستفادة من توجهات الأعضاء لتوسيع أو تخفيض مستوى الأنشطة والاستثمارات ونشر المعلومات.



الخاتمة:

من خلال الاستعراض السابق لمحاور الدراسة من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، يمكن الخروج ببعض النتائج أهمها:

1. تعتبر ريادة الأعمال من المصطلحات الحديثة إلا أن ظهورها كان قديماً مع ظهور التجارة والأنشطة الاقتصادية وحاجة الإنسان إلى الخدمات في مختلف مجالات الحياة، وقد مرت ريادة الأعمال بالعديد من التطورات عبر الزمن إلى أن وصلت إلى مفهومها الحديث في عصرنا الحالي والذي يتمثل في منظومة اقتصادية مبدعة من خلال تجميع وتخصيص الموارد المحدودة بهدف الكسب والنمو تحت ظروف المخاطرة.
2. بدأ الاهتمام بالتربية الريادية منذ بداية القرن الماضي وقد كان المقرر الأول في التربية الريادية في جامعة هارفارد ثم أخذت التربية الريادية بالتطور وانتشرت على نطاق واسع.
3. يتمثل مفهوم التربية الريادية في خلق جيل جديد من الأفراد المبدعين والمبتكرين في مجال الأعمال، ليقوموا بإنشاء مشاريعهم الخاصة بالاعتماد على أنفسهم في ذلك، وذلك من أجل تحقيق أهدافهم الخاصة، ويسهمون في الوقت نفسه في بناء أوطانهم وخدمتهم والتفاعل مع بيئة الأعمال المحيطة بهم بشكل إيجابي.
4. توجد العديد من الأهداف للتربية الريادية لعل من أهمها المساهمة في تغيير نمط التفكير التقليدي لدى الطلاب إلى أنماط التفكير الحديثة المبنية على الإبداع والابتكار والتجديد من خلال استخدام استراتيجيات التعليم والتدريس الإبداعي مثل أسلوب حل المشكلات بأسلوب إبداعي، وأسلوب العصف الذهني، والتعلم المبني على المشاريع والأنشطة، والتعليم التعاوني، والتفكير الناقد.
5. يوجد العديد من مظاهر الأهمية للتربية الريادية ومن أهمها تعزيز الاستقلالية وإتاحة الفرص للتميز وتحقيق الأحلام والطموحات، وإيجاد فرصة للمساهمة في بناء المجتمع وحل مشاكله، بالإضافة إلى العمل على تنمية مهارات الإبداع والابتكار لدى أفراد المجتمع.
6. يوجد العديد من النظريات التي تفسر ريادة الأعمال منها نظرية السمات، ونظرية الدافع للإنجاز، ونظرية السلوك المخطط.
7. للجامعات دور مهم في تعزيز التربية الريادية، ويتمثل هذا الدور في توفير بيئة صالحة للإبداع والاستثمار، وإتاحة الفرصة للشباب للانطلاق في أعمالهم الخاصة وتوفير الوسائل اللازمة لمساعدتهم في ذلك.
8. تلعب الجامعات دوراً مهماً في تعزيز التربية الريادية وذلك من خلال إقامة الشراكات مع مؤسسات محلية وعالمية من أجل تعزيز فرص نجاح الأفراد في إطلاق مشاريعهم والاستمرار في التطور والنمو.
9. يوجد العديد من العقبات التي تؤثر على دور الجامعة في تعزيز التربية الريادية ومن هذه التحديات والتحديات العلمية والتكنولوجية وسرعة التكيف مع حركة السوق العالمية ومرونتها، والتحديات الاقتصادية، وعدم وجود سياسات تعليمية واضحة تدعم التربية الريادية، وعدم الاستقلال الكامل للجامعات.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن الخروج ببعض التوصيات منها:

1. تطوير السياسات التعليمية الجامعية الداعمة للتربية الريادية.
2. تأسيس مجلس خاص بكل جامعة يهتم بشؤون ريادة الأعمال والتربية الريادية.
3. الاستفادة من الخبرات العالمية في تطبيق التربية الريادية في الجامعات.
4. عقد الشراكات مع مؤسسات وشركات عالمية ومحلية للاستفادة من خبراتهم في مجال ريادة الأعمال.
5. توفير التمويل المناسب للجامعات لتأسيس التربية الريادية وإطلاقها بشكل قوي وفعال.

المقترحات:

1. إجراء دراسة ميدانية داخل الجامعات السعودية للتعرف على مستوى تطبيقها للتربية الريادية في مقرراتها والممارسات المختلفة التي تتخذها.
2. إجراء دراسة ميدانية لقياس مستوى امتلاك الطلاب الجامعيين للمعرفة الخاصة بريادة الأعمال.



المراجع

1. سنهجي، عبد العزيز. (2012). التربية الريادية في منظومة التربية والتكوين: من أجل مقارنة منهجية لإرساء الكفاءات الريادية. *مجلة عالم التربية*، 1(21)، 538-546.
2. العوضي، رأفت. (2013). *متطلبات التنافسية العالمية في جامعة القدس المفتوحة* (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة القاهرة.
3. إبراهيم، عصام. (2015). التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. *مجلة كلية التربية*، 1(18)، 132-177.
4. السر، دعاء. (2017). *درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وسبل تعزيزها* (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية بغزة.
5. الحشوة، ماهر. (2012). *التربية من أجل الريادة في فلسطين دراسة استكشافية*. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
6. مبارك، مجدي. (2014). *التربية الريادية والتعليم الريادي*. *مجلة رسالة المعلم*، 51(2)، 30-33.
7. العتيبي، منصور، وموسى، محمد. (2015). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها. *مجلة كلية التربية*، 2(162)، 615-670.
8. القحطاني، غزيل. (2022). *تصور مقترح للتربية الريادية للطلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة* (رسالة دكتوراه). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
9. العساف، صالح. (2012). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. ط2. دار الزهراء.
10. القهيوي، ليث؛ الوادي، بلال. (2012). المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية. ط1، الأردن: عمان: دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
11. القطيط، المهدي المبروك والجهيمي، طه أحمد. (2019). *التعليم الريادي وعلاقته بريادة الأعمال*. مؤتمر دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الليبي، جامعة مصراته.
12. العث، رشا عوني عبد الله. (2020). *تعزيز دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في دعم تنمية الاقتصاديات النامية*. *مجلة التجارة والتمويل*: جامعة طنطا - كلية التجارة، عدد خاص، صص 1-28. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1128280>.
13. المخلافي، عبد الملك طاهر. (2019). *ريادة الأعمال المداخل النظرية والممارسات التطبيقية*، ط1، مركز البحوث والتواصل المعرفي. المملكة العربية السعودية.
14. محمود، أيمن سعد محمدي. (2022). *تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة كمدخل لحل مشكلة بطالة خريجي الجامعات المصرية*. *مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار*. ع (32)، يونيو.
15. بلال، محمد عبد الحميد؛ عبد الرحيم، حنان محمود. (2020). *تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي المصرية: دراسة مقارنة*. *المجلة التربوية*. جامعة سوهاج. ج78. أكتوبر.
16. حرب، محمد. (2020). *دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وسبل تعزيزه*. *المجلة التربوية*، جامعة سوهاج، كلية التربية. 915-1002.
17. الشميميري، أحمد؛ المبيريك، وفاء. (2019). *ريادة الأعمال ENTREPERNEURSHIP*، ط1، العبيكان، المملكة العربية السعودية، الرياض.
18. الحمالي، راشد؛ راضي، بهجت؛ العربي، يوسف. (2017). *مقدمة في ريادة الأعمال*، ط2، الشقري، المملكة العربية السعودية: الرياض.
19. زيدان، عمر علاء الدين. (2007). *ريادة الأعمال: القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية*: القاهرة. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
20. ربيع، هادي مشعان. (2008). *الاتجاهات المعاصرة في التربية والتعليم*. ط1. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. الأردن: عمان.



21. اليونيسكو. (2010). نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين. تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم للريادة في المدارس الثانوية.
22. يشقة، عز الدين. (2015). تحليل نقدي للصفة التنبؤية والسببية وقابلية الدحض لنظريتي العلاقة بين الاتجاه والسلوك: نظرية السلوك المعقول ونظرية السلوك المخطط. مجلة الإنسان والمجتمع. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. مارس، جامعة بسكرة. الجزائر. ص ص. 277-249.
23. جلاب؛ احسان، حسن؛ فلاح، جنة؛ طيبة، سبتي؛ يوسف. (2016). قراءات في الفكر الريادي. ط1، عمان: دار المنهجية.
24. كافي؛ مصطفى يوسف. (2016). ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الريادية. الأردن، عمان: دار أسامة.
25. عبد الله، مجدي أحمد محمد. (1996). السلوك الاجتماعي وديناميته، ط1. دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة.
26. Ajzen, I. (1991), 'The theory of planned behavior', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50,179–211.
27. Asgarimehr, M., Shirazi, B., Eskandari, M. J., & Rostami, S. (2012). A strategic framework for designing e-learning system with focus on university entrepreneurship. *International Journal of Computer Science Issues (IJCSI)*, 9(1), 129.
28. Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y. and Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
29. Byrne, J., Fayolle, A., & Toutain, O. (2014). Entrepreneurship education: What we know and what we need to know. In E. Chell & M. Karatas-Özkan (Eds.), *Handbook of research on small business and entrepreneurship* (pp. 261–288). Northampton, MA: Edward Elgar.
30. Carlsson, B., Braunerhjelm, P., Mckelvey, M., Olofsson, C., Persson, L., & Ylinenpää, H. (2012). The evolving domain of entrepreneurship research. *Small Business Economics*, 41, 913-930.
31. Chell, E., & Karatas-Özkan, M. (Eds.). (2014). *Handbook of research on small business and entrepreneurship*. Northampton, MA: Edward Elgar.
32. Cooper, A. (1998). *Entrepreneurship: The Past, the Present, and the Future*. (Working paper), USASBE Conference, Clearwater, Florida, January 15-18, 1998.
33. Croitoru, Alin. (2012). Schumpeter, J.A., 1934 (2008), *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle*, New Brunswick (U.S.A) and London (U.K.): Transaction Publishers. *Journal of Comparative Research in Anthropology and Sociology*, Volume 3, Number 2, Winter 2012.
34. Daft, R.L. (2010) *New Era of Management*. 9th Edition, International Edition, CENGAGE Learning, Boston.
35. David Rae and Catherine L. Wang. (2015). *Entrepreneurial Learning New perspectives in research, education, and practice*, 1st Edition. New York: Routledge.
36. Davidsson, P. (2008). *The entrepreneurship research challenge*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.



37. Davidsson, P. (2015). Entrepreneurial opportunities and the entrepreneurship nexus: A re-conceptualization. *Journal of Business Venturing*, 30, 674–695
38. Dezhi, Ling & Hong, Wu. (2008). A comparative study for entrepreneurial education in China-US universities. 1st International Conference on Engineering and Business Education (ICEBE) Wismar.
39. European Commission. (2013). Entrepreneurship 2020 Action plan – reigniting the entrepreneurial spirit in Europe. Retrieved from: <https://www.smefinanceforum.org/post/the-entrepreneurship-2020-action-plan-reigniting-the-entrepreneurial-spirit-in-europe>.
40. Fortunato, Michael W-P and Clevenger by Morgan R. (2017). *Toward Entrepreneurial Community Development Leaping Cultural and Leadership Boundaries*. First published. Routledge 711 Third Avenue, New York.
41. Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2008). Retrieved from <https://www.gemconsortium.org/report>.
42. Hynes, B. (1996), "Entrepreneurship education and training - introducing entrepreneurship into non-business disciplines", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 20 No. 8, pp. 10-17.
43. Jack, S.L. and Anderson, A.R. (1999), "Entrepreneurship education within the enterprise culture: Producing reflective practitioners", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 5 No. 3, pp. 110-125. <https://doi.org/10.1108/13552559910284074>.
44. Kearney, C., Hisrich, R. & Roche, F. A conceptual model of public sector corporate entrepreneurship. *Int Entrep Manage J* 4, 295–313 (2008). <https://doi.org/10.1007/s11365-007-0048-x>
45. Kerr, S. P., & Kerr, W. R. (2016). Immigrant entrepreneurship. Working paper. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w22385>.
46. Landström, H. (2005). *Pioneers in entrepreneurship and small business research*. New York, NY: Springer.
47. Liñán, F., & Chen, Y. (2009). Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33, 593 - 617.
48. Momete, D. C. (2015). Fostering innovation and entrepreneurial culture in Romania through engineering higher education programs. *Procedia Economics and Finance*, 22, 168-174.
49. MORGAN R. CLEVINGER. (2017). Perceptions of Entrepreneurs and Community: From Historical Roots to a Contemporary Kaleidoscope. In Michael W-P Fortunato and Morgan R. Clevenger. (Eds). *Toward Entrepreneurial Community Development Leaping Cultural and Leadership Boundaries*. Pp.104-124. New York, NY: Routledge.
50. Morris, M. H., Shirokova, G., & Tsukanova, T. (2017). Student entrepreneurship and the university ecosystem: A multi-country empirical exploration. *European Journal of International Management*, 11(1), 65-85.



51. Nicole D. Breazeale and Ronald J. Hustedde. (2017). Understanding the Impact of Culture in Entrepreneurship . In Michael W-P Fortunato and Morgan R. Clevenger.(Eds). Toward Entrepreneurial Community Development Leaping Cultural and Leadership Boundaries. Pp.104-124. New York, NY: Routledge.
52. Norris, F., & Bockelmann, C. (2000). The New York Times: Century of business. New York, NY: McGraw-Hill.
53. Pihie, Z. A. L., Bagheri, A., & Sani, Z. H. A. (2013). Knowledge of cognition and entrepreneurial intentions: Implications for learning entrepreneurship in public and private universities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, 174-181.
54. Robert, F., Hébert, Albert N. Link. (2009). A History of Entrepreneurship. 1st Edition. New York: Routledge.
55. Samadi, Ali Hussein .(2019). Institutions and Entrepreneurship in MENA Countries in Nezameddin Faghih, Mohammad Reza Zali Entrepreneurship Ecosystem in the Middle East and North Africa (MENA) Dynamics in Trends, Policy, and Business Environment p.53- 93: Springer. https://www.researchgate.net/profile/Esra-Karadeniz3/publication/325717742_Business_Environment_in_the_Three_Countries/links/5f3eec54a6fdccccc43ddba73/Business-Environment-in-the-Three-Countries.pdf#page=80
56. Sandburn, J. (2012). Immigrants outpacing the rest of us in small business ownership. Time. Retrieved from <http://business.time.com/2012/06/15/immigrants-outpacing-the-rest-of-us-in-small-business-ownership/>.
57. Schumpeter, J. A. (1950). The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle. Cambridge, MA: Harvard University Press.
58. Sheriff, Michael & Muffatto, Moreno. (2015). The present state of entrepreneurship ecosystems in selected countries in Africa. *African Journal of Economic and Management Studies*. 6. 17-54. 10.1108/AJEMS-10-2012-0064.
59. Soto-Simeone, A., Kautonen, T. Senior entrepreneurship following unemployment: a social identity theory perspective. *Rev Manag Sci* 15, 1683–1706 (2021). <https://doi.org/10.1007/s11846-020-00395-z>
60. Thornton, Mark. (2010). An Essay on Economic Theory An English translation of Richard Cantillon's *Essai sur la Nature du Commerce en Général* Translated by Chantal Saucier. by the Ludwig von Mises Institute and published under the Creative Commons Attribution License 3.0.
61. Virtanen, Markku. (1998). The Role of Different Theories in Explaining Entrepreneurship. https://www.researchgate.net/publication/2437065_The_Role_of_Different_Theories_in_Explaining_Entrepreneurship



62. Welp, I. M., Spörrle, M., Grichnik, D., Michl, T., & Audretsch, D. B. (2012). Emotions and Opportunities: The Interplay of Opportunity Evaluation, Fear, Joy, and Anger as Antecedent of Entrepreneurial Exploitation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(1), 69–96. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00481.x>
63. Wilson, K. E. (2008). Entrepreneurship education in Europe. *Entrepreneurship and higher education*.
64. Yoruk, E., Johnston, A., Maas, G. and Jones, P. (2022) 'Conceptualising the transformational power of entrepreneurship from an entrepreneurial ecosystems perspective focusing on environmentally and socially inclusive economic growth', *Int. J. Technological Learning, Innovation and Development*, Vol. 14, Nos. 1/2, pp.192–220.
65. Yu, Min-Chun & Goh, Mark & Kao, Hao-Yun & Wu, Wen-Hsiung. (2017). A Comparative Study of Entrepreneurship Education between Singapore and Taiwan. *Management Decision*. 55. 00-00. 10.1108/MD-06-2016-0415.
66. Zhao, H., Siebert, S. E., & Hills, G. E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1265–1272.
67. Sanhaji, Abdulaziz. (2012). Entrepreneurial education in the education and training system: for a systematic comparison to establish entrepreneurial competencies. *Education World Journal*, 1 (21), 538-546.
68. Al-Awadi, Raafat. (2013). Global Competitiveness Requirements at Al-Quds Open University (unpublished Ph.D. thesis). Cairo University.
69. Ibrahim, Essam. (2015). Entrepreneurial education is an introduction to supporting university students' orientation towards entrepreneurship and self-employment. *Journal of the College of Education*, 1 (18), 132-177.
70. Asser, Doaa. (2017). The degree of availability of entrepreneurial education requirements in the Palestinian universities in the governorates of Gaza and ways to enhance them (Master's thesis). The Islamic University of Gaza.
71. Al Hashwa, Maher. (2012). Education for entrepreneurship in Palestine, an exploratory study. Palestine Economic Policy Research Institute (MAS).
72. Mubarak, Magdy. (2014). Entrepreneurial education and entrepreneurial education. *The Teacher's Message Journal*, 51(2), 30-33.
73. Al-Otaibi, Mansour, and Musa, Muhammad. (2015). Awareness of entrepreneurial culture among Najran University students and their attitudes towards it. *Journal of the College of Education*, 2 (162), 615-670.
74. Al-Qahtani, Ghazail. (2022). A proposed vision for entrepreneurial education for gifted secondary school students in the Kingdom of Saudi Arabia in the light of contemporary global trends (PhD thesis). Imam Muhammad Bin Saud Islamic University.
75. Assaf, Saleh. (2012). Introduction to research in the behavioral sciences. i2. Zahra House.



76. Al-Qahwi, Laith; Valley, Bilal. (2012). Small and medium entrepreneurial projects and their role in the development process. 1st Edition, Jordan: Amman: Al-Hamid Library House for Publishing and Distribution.
77. Al-Qutayt, Al-Mahdi Al-Mabrouk and Al-Juhaimi, Taha Ahmed. (2019). Entrepreneurial education and its relationship to entrepreneurship. Conference on the role of entrepreneurship in the development of small and medium enterprises in the Libyan economy, University of Misurata.
78. Ish, Rasha Awni Abdullah. (2020). Enhancing the role of small and medium enterprises in supporting the development of developing economies. Journal of Commerce and Finance: Tanta University - Faculty of Commerce, special issue, pp. 1-28. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1128280>.
79. Al-Mikhlaifi, Abdul-Malik Taher. (2019). Entrepreneurship, theoretical approaches and applied practices, 1st Edition, Center for Research and Knowledge Communication. Kingdom of Saudi Arabia.
80. Mahmoud, Aysam Saad Mohammadi. (2022). Enhancing the culture of entrepreneurship among university students as an approach to solving the unemployment problem of Egyptian university graduates. Journal of New Horizons in Adult Education. P (32), June.
81. Bilal, Mohamed Abdel Hamid; Abdel Rahim, Hanan Mahmoud. (2020). Fostering Entrepreneurial Culture in Egyptian Higher Education Institutions: A Comparative Study. Educational Journal. Sohag University. C 78. October.
82. Harb, Muhammad. (2020). The role of the colleges of education in spreading the culture of entrepreneurship among their students and ways to enhance it, C (71). Educational Journal, Sohag University, Faculty of Education. 1002-915.
83. Al-Shamimiry, Ahmed; Almagberek, Wafaa. (2019). ENTREPERNEURSHIP, 1st Floor, Obeikan, Saudi Arabia, Riyadh.
84. Al Hamali, Rashid; Radi, Bahgat; Arab, Yusef. (2017). Introduction to entrepreneurship, 2nd edition, Al-Shaqri, Saudi Arabia: Riyadh.
85. Zidan, Omar Aladdin. (2007). Entrepreneurship: The Driving Force of National Economies: Cairo. Arab Organization for Administrative Development.
86. Rabih, Hadi Mishaan. (2008). Contemporary trends in education. I 1. Arab Community Library for publication and distribution. Jordan Amman.
87. UNESCO. (2010). Towards a culture of leadership in the twenty-first century. Stimulating the entrepreneurial spirit through entrepreneurship education in secondary schools.
88. Bashaqa, Ezz El-Din. (2015). A critical analysis of the predictive, causal, and falsifiable properties of the two theories of the relationship between attitude and behavior: the theory of reasonable behavior and the theory of planned behavior. Journal of Man and Society. College of Humanities and Social Sciences. March, University of Biskra. Algeria. p p. 249-277.



مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (91) May 2023

العدد (91) مايو 2023



89. julep Ehsan, Hassan; Falah, Ganna; Taiba, sabbath; Yusef. (2016). Readings in entrepreneurial thought. 1st Edition, Amman: Methodology House.
90. Kafy; Mustafa Youssef. (2016). Entrepreneurship and project management. Jordan, Amman: Osama House.
91. Abdullah, Magdy Ahmed Mohamed. (1996). Social behavior and its dynamics, 1st edition. University Knowledge House, Azarita.