

قراءات حول تبني صيغة الجامعة الريادية و تكريس ثقافة ريادة الأعمال

Readings about *adopting the entrepreneurial university formula and dedicating the culture of entrepreneurship.*

ميلود زيد الخير

جامعة عمار ثليجي الأغواط

m.zidkheir@lagh-univ.dz

المعلومات المقال	الملخص:
تاريخ الارسال: 2024/12/11 تاريخ القبول: 2025/01/12 الكلمات المفتاحية: ✓ الجامعة الريادية ✓ ريادة الأعمال ✓ ثقافة ريادة الأعمال	تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء حول ظاهرة ريادة الأعمال التي تسعى الجامعة منذ فترة إلى انتهاجها كصيغة تتبناها. وهذا من خلال التعرض لمفهوم الريادة وأبعادها وأهدافها. وكيفية نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب ، و تأهيل التعليم الريادي و استراتيجياته. وقد توصلت الدراسة لإبراز الإطار الإرشادي و آليات التبني لصيغة الجامعة الريادية. و حددت متطلبات التعليم الريادي. كما أوضحت الدور الهام لهيئة التدريس في نشر الثقافة الريادية.
Article info	Abstract :
Received 11/12/2024 Accepted 12/01/2025 Keywords: ✓ entrepreneurial university ✓ entrepreneurship ✓ culture of entrepreneurship	This study aims to shed the light on the entrepreneurship phenomenon, which the university seeks to adopt, through the exposure to the concept of entrepreneurship and its dimensions and goals. In addition to , how to share entrepreneurship culture among students , also, qualify entrepreneurship education and its strategies. this study highlights the guiding framework and adoption mechanism to entrepreneurial university formula . It identifies the requirements of entrepreneurial education. Furthermore, it clarifies the major role of faculty members in the spread of entrepreneurial culture.

1. مقدمة:

ولأنه أصبح حديث الساعة و الموضوع الملح الذي وصل إلى طرحة في أعلى المستويات الرسمية في هيكلة التعليم العالي، و نوقش كمحور رئيسي يغذي مادة مواضيع تدرس في الندوات و الملتقيات، و دفع الوزارة الوصية إلى الاهتمام به بإصدار ما يقننه وينظمه ويضبطه و يحدده و ينظم حيثياته. من مثل القرار الوزاري رقم 1275 المؤرخ في 27 سبتمبر 2022، و الذي يحدد كفاءات اعداد مذكرة تخرج للحصول على شهادة جامعية -مؤسسة ناشئة من قبل طلبة مؤسسات التعليم العالي. و إصدار دليل مشروع للحصول على شهادة مؤسسة ناشئة في إطار القرار الوزاري 1275 من طرف اللجنة الوطنية التنسيقية لمتابعة الابتكار و حاضنات الأعمال الجامعية. لأجل هذه الحثيات اخترنا هذا الموضوع. و هو ما يعتبر بمثابة إيدان بمرور الجامعة للجيل الثالث و تبلور ملامح الجامعة الريادية فيها.

و لا شك أن القفزات النوعية التي تحاول الجامعة الجزائرية تحقيقها، تفرض عليها إعادة النظر في أنماط تسييرها و طرق تدريسها. و من خلال التوجه نحو إعادة تعريف الجامعة و بلورة أهداف جديدة تنشده الجامعة تجسيدها في الميدان، محققة بذلك جيلا جديدا من الجامعات. وهو الجيل الثالث. و الذي إضافة للوظيفة الأساسية و هي التعليم العالي و الوظيفة الثانية و هي مجال البحث العلمي. برزت وظيفة ثالثة فرضتها المتغيرات المحلية و قبل ذلك التوجهات العالمية، وهي وظيفة الجامعة الريادية. المصطلح الذي يحمل في طياته معان جديدة و ملامح مستجدة. تفرض قيودا أخرى في إطار تسيير الجامعة تعمل في محيط شديد الحساسية و التقلبات و المنافسة في جميع المستويات. و هذا ما جعل الجامعة تبحث لها عن صيغة جديدة تتلاءم مع كل هذا الخضم من التحديات المصيرية و التي تتأرجح بين البقاء و الاختفاء. فالأمر ليس ترفا فكريا و لا مجرد نافلة تطوعية و لا اختيارا فيه أريحية، بل هو مقتضى الحال و ضرورة الواقع لا مهرب منه و لا مفر. فمن لا يتكيف مع هذا الواقع و يتأقلم مع متطلباته و يستجيب لاحتياجاته. يوشك ان يجد نفسه خارج السرب و الإطار.

خاصة مع النزعة العامة لتدويل التعليم العالي. أضف إليها التحديات التي يواجهها الاقتصاد الجزائري و الذي توجه الجامعة إليه مخرجاتها، من طلبة متخرجين أو نتائج أبحاث تقدم الحلول للمستجدات المطروحة.

2- **كيفية معالجة الموضوع:** سنتعرض في هذه الورقة للجامعة الريادية مع التعرّيج على ثقافة الريادة و بعض المفاهيم والمعاني الأساسية المرتبطة بموضوعنا. كما يلي:

2-1- مشكلة البحث :

انطلاقا من كل ما سبق و من عوامل أخرى لا يسع المقام لتفصيلها. نطرح الإشكالية التالية، و التي تتناول إبراز ضرورة تبني صيغة الجامعة الريادية و نشر ثقافة الريادة.، كما يلي:

كيف تجسد الجامعة الصيغة الريادية و كيف تعمل على نشر الثقافة الريادية ؟

و هو ما يتفرع عليه جملة من الأسئلة نحاول الإجابة عليها من خلال هذه المقالة:

ما هو مفهوم ريادة الأعمال؟

و ما هي أبعاد الجامعة الريادية و ما أهدافها ؟

ما هي ملامح الإطار الإرشادي للجامعات الريادية ؟

ما هي استراتيجيات التعليم الريادي ؟

و ما هي متطلبات التعليم الريادي ؟

ما هو مفهوم ثقافة ريادة الاعمال ؟

و أخيرا، ما هو الدور الهام لهيئة التدريس في تنمية ثقافة ريادة الأعمال عند الطلاب.

2-2- أهمية البحث : تكمن أهمية هذا البحث في الدور البارز الذي يمكن أن تلعبه الجامعة ، من حيث مساهمتها في تكوين موارد بشرية قادرة على مواجهة المشكلات و التفكير لحلها، وإنشاء مشاريعها و خدمة المجتمع.

2-3- أهداف البحث : يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على ضرورة استخدام و تطبيق و تبني هذا النوع من المداخل في تسيير الجامعة.

2-4- فرضية البحث : ينطلق العمل في هذه الدراسة من فرضيتين اثنتين:

الفرضية الأولى، تعني أن التوجه بالجامعة الريادية ضرورة ملحة ووظيفة ثالثة تعيد تعريف الجامعة، و تثري دورها في تحقيق التنمية و التغيير الإيجابي في المجتمع.

و الفرضية الثانية، تفيد بأن لبيئة التدريس دورا فعالا في نشر الثقافة الريادية بما يخدم صيغة جامعة الريادة.

2-5- منهج البحث : طبيعة الموضوع الذي نعالجه و متطلباته ، تقتضي أن نستخدم المتاح الوصفي لكل من المتغيرات الواردة في الاشكالية. مع الاستعانة بما يتوفر لدينا من مراجع و دراسات تصب في صميم الموضوع و تحده.

3- التوجه بريادة الأعمال كعلاج:

يعتبر الأخذ بمفهوم ريادة الأعمال من جهة الجامعات وسيلة و طوق نجاة في ظل تناقص و تآكل دعم الجامعات والبحث العلمي من طرف الحكومات، و من هنا، تظهر جامعة ريادة الأعمال كإعادة تعريف و صياغة تجديدية لها في عالم يعج بالمتغيرات والتحول الشديد التعقيد و غامض المعالم، مما يفتح أمامها آفاقا رحبة لمزيد من المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي و احتياجات سوق العمل وعالم الأعمال والصناعة، والارتباط بها والتنسيق معها. و تعمل على ان تشجع الجامعات كي تنخرط بفاعلية في بناء تحالفات متينة مع مؤسسات الصناعة والانتاج والخدمات، لتتحول إلى حاضنات أولية للأفكار والابتكار، مما يهيئ آليات عمل جديدة ومسارات قادرة على دفع الجامعة للمشاركة في التغيير المخطط لاستقلالها الذاتي وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، و التعامل مع المتغيرات البيئية ، داخليا وخارجيا، ما قد يهيئ الجامعات لاستقطاب الموارد البشرية المتميزة القادرة على إكساب الجامعة القدرة التنافسية، و إدارة رأس المال الفكري و البشري و الاجتماعي، وتطوير برامج التعليم والتعلم والتدريب بما يتلاءم مع أنشطة التنمية، وتنويع المصادر للتمويل الجامعي، مع ضرورة بناء قدرة الاستجابة السريعة والمجادة لمبادرات وأعمال الريادة على المستوى المحلي و الإقليمي و العالمي (السيد إسماعيل محمد غمري و محمد عباس محمد عبد الرحيم. 2024. ص:222)

4- مفهوم ريادة الأعمال:

تعد ريادة الأعمال أحد دعائم الإبداع والابتكار، والمرتبطة بالقدرة على الاستجابة للفرص المتاحة، بواسطة فتح الأسواق الجديدة، وابتكار المنتجات و الأساليب الإنتاجية الجديدة، التي تساهم في إنجاح المؤسسات، و هو ما ينعكس على تحقيق التنمية الاقتصادية. (بسام سمير الرميدي. 2018. ص375)

ترجع الدراسات مصطلح ريادة الأعمال لكانتيليون الذي حدده بأنه يصف الشخصية المستعدة لتأسيس مشروع جديد، وتحمل المسؤولية الكاملة عن نتائج غير مؤكدة. كما يعرف شومبر رائد الأعمال بأنه شخص لديه إرادة وقدرة تحويل فكرة أو اختراع جديدين إلى ابتكار ناجح. و قد زاد الاهتمام به. و يحمل مفهوم الريادة ثلاثة أبعاد متلازمة، الابتكارية، المخاطرة والاستباقية. و لقد استنتج فورتن أن المصطلح يفيد بأنه، عملية خلق شيء مختلف له قيمة بواسطة تكريس العمل والوقت بما يضمن المخاطر المالية و النفسية والاجتماعية، مقابل حصول رضا و ارتياح شخصي و مادي ومالي.

فريادة الأعمال تفترض عموما المسؤولية، الإبداع، الاستقلالية، التضامن و القيادة. و يؤكد فورتن أن رائد الأعمال هو ثمرة محيطه أو بيئته. أي أن ثقافة ريادة الأعمال تتيح الحصول على رواد الأعمال. ويعرفها فايول بحالات خاصة تخلق الثروة الاقتصادية والاجتماعية، وتسم

بدرجة عالية من عدم التأكد ووجود المخاطر، يشارك فيها أفراد مع قبول التغيير والمخاطر، ووجود روح المبادرة والعمل الحر . (سامي الأخضر الدبوسي. 2017. ص ص: 21-22).

مع العلم أن تعدد التعاريف يؤكد اختلاف الزوايا المتبناة لمعالجة الموضوع. فهو إثراء و تأسيس للمعاني المختلفة، و ليس تكرارا يندرج ضمن المترادفات ليس إلا. و لهذا واجهتنا تعاريف كثيرة تعددت بحسب اختلاف المشارب و الاتجاهات و تنوعت تبعا لمختلف المدارس و النظريات. و نظرا لانعدام الاتفاق حول تعريف واحد لمصطلح ريادة الأعمال، ذهبت بعض الأدبيات إلى الاستعانة بتقسيم معظم التعاريف بحسب ثلاث فئات تستوعب أهم الاتجاهات في إطار الإحاطة بملامح الموضوع. فأولها و أقدمها الفئة السلوكية التي تستند على أطروحة شومبر الذي يعتمد على الفرد كركيزة و شرط ضروري يجسد الابتكار و الإرادة و القدرة على القيام به. و يليها في التصنيف الفئة الثانية الموسومة بالمهنية، و ترتبط بالفرصة و التفطن لها و إمكانيات اغتنامها و استغلالها. و أما الفئة الأخيرة، فتركز على النتائج ذات القيمة باعتبارها نمط اقتصادي جديد قادر على تحقيق النمو و الرخاء . (ليلى عبد الله محسن آل الحيان. 2023. ص: 59)

و قد ازداد الاتجاه لريادة الأعمال بعد عجز المؤسسات العامة والخاصة في الاستيعاب للراغبين في العمل اللذين ازدادت أعدادهم بمرور الوقت، الأمر الذي نتج عنه الارتفاع الحاد والمقلق لنسبة البطالة في شريحة الجامعيين، مما دفعهم للتوجه للبحث عن العمل الخاص بهم. كما عملت تطورات التكنولوجيا، والعولمة، وتوسع القطاع الخاص على زيادة الاهتمام بموضوعها، كظاهرة لها الدور الأهم في تحقيق التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، سيما بوجود الأجيال المؤهلين الذين يملكون الإبداع و الابتكار، يمكنهم من استغلال الفرص المتاحة و الاستثمار لكافة الموارد المتاحة لتنفيذ مشاريعهم . (بسام سمير الرميدي. 2018. ص373)

5- أبعاد الجامعة الريادية:

- جامعة مبتكرة تعتمد الابتكار كأسلوب في مهامها تدريسا و بحثا، و في تنظيمها الداخلي طرقا و هياكل و أساليب جديدة؛
- جامعة مخاطرة تتحمل المخاطر بطريقة ايجابية؛
- جامعة مبادرة تتخذ استباقيا الاجراءات اللازمة بناء على قدرتها على التنبؤ، عوض مجرد التكيف.
- جامعة مستقلة تعتمد على نفسها.
- جامعة منافسة تعمل على تحدي منافسيها لجذب زبائنهم وتحسين صورة علامتها، مما يوحي و يشير الى بروز مفهوم السوق و الخضوع لآلياته في أنشطة الجامعة . (مزن نسرين و برحال عبد الوهاب. 2024. ص ص : 210-211).

6- أهداف جامعة ريادة الأعمال:

- يمكن إيجاز و تحديد بعض أهداف جامعة ريادة الأعمال من خلال عرض النقاط الآتية:
- توطين ثقافة الابتكار والمبادرة و التميز.
- بناء بيئات تمكن من رعاية التحريب الآمن وتحمل المخاطرة المحسوبة.
- إمكانية إحداث التغيير الاجتماعي التنموي و قيادته، بواسطة رواد أعمال لهم القدرة الابتكارية لأطروحات تساهم في تقديم حلول المشكلات والتحديات الثقافية والاجتماعية والبيئية.
- العمل على تحسين القدرة لدى الجامعة في الاستجابة للمستجدات، بمتابعة كافة البيانات والمؤشرات التي تؤثر في الأداء لاقتناص الفرص ومواجهة التحديات والمخاطر والتكيف معها.
- تنويع الموارد التمويلية المتجددة، مع العمل على ديمومتها، بما يضمن لها المستوى المرضي من استقلالها المالي والإداري. بالتوجه لإبرام اتفاقيات شراكة فاعلة مع منظمات المجتمع.

- العناية بتطوير مهارات الموارد البشرية الريادية للجامعة و تميزها، بتأهيل و إعداد الأفراد، بما يتلاءم مع عالم التغيرات الشديدة. و ما يصاحبه من تغيير في طبيعة المهن والوظائف واستحداث الجديد منها.
- تقاسم المعرفة و التعلم المستمر وتبادل الخبرات وتقديم الاستشارات البحثية، انطلاقاً، من كون الجامعة حاضنة أعمال، تعمل على حل المشكلات والقدرة على بناء جسور التواصل مع مؤسسات الصناعة.
- التأثير في الجامعة من حيث الامكانيات والمدخلات بما يجعل الريادة أداة تحسين التفاعل مع جهات الابتكار لكي يتم تحويل المعرفة وتسويقها بواسطة العمل الجماعي والتعلم بالتجربة، و دمج الوظائف في شكل مهام معرفة وريادة تعمل على تطوير الأصول غير المادية للجامعة.
- تسعى جامعة الريادة إلى تدعيم قدرة الجامعة التنافسية بتعميق تحليل الواقع اللحظي و ملامح الرؤية المستقبلية لاستكشاف مختلف الخيارات البديلة التي تجعل استجابة الجامعة لمتطلبات المستقبل معرفياً و تكنولوجياً و اجتماعياً، أسرع و أدق.
- تحفز جامعة ريادة الأعمال الاقتصاد الوطني والتنمية الاجتماعية. لكونها حاضنة طبيعية للأفكار والتقنيات الجديدة المعززة للأعمال الجديدة، و التي تقدم الموارد والقدرات المساهمة في تحقيق الميزة التنافسية بصورة مستدامة. (السيد إسماعيل محمد غمري و محمد عباس محمد عبد الرحيم. 2024. ص ص: 241-244) بتصرف.

7- الإطار الإرشادي للجامعات الريادية

- هو دليل توجيهي يسعى لدعم الجامعات في إطار التحول لجامعة ريادية، صدر في 2012 عن المديرية العامة للتعليم والثقافة التابع للمفوضية الأوروبية و منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. و باستخدام معايير التقييم الذاتي في سبعة أبعاد كما يلي:
- القيادة و الحوكمة، التي تعزز التحول نحو الريادة، وتضمنه استراتيجيتها، و توفر هيكل تنسيق ودمج أنشطة ريادة الأعمال. مع تكثيف حضورها في المجتمع.
 - تخفيف قيود تنظيم بوجود استراتيجية مالية تدعم تنمية الريادة ، و استدامتها و تنويع مصادر التمويل و الاستثمار، و الاعتماد عليها كمعايير توظيف.
 - العمل في مجال التعليم والتعلم على تنمية ريادة الأعمال، بتنظيم هيكل الجامعة بحيث يدعم ويحفز تطوير عقليات الريادة و مهاراتها، و الاعتماد على منهج ريادي في التدريس، و دعم السلوك الريادي، و التحقق من مخرجاته.
 - تعزيز مسار رواد الأعمال بزيادة وعي الموظفين والطلاب بأهمية تنمية القدرات الريادية، و توفير الفرص للتجربة، و إتاحة التوجيه و توفير الاستفادة من مرافق حاضنات الأعمال.
 - بناء العلاقات الخارجية مع الشركاء و أصحاب المصلحة و توفير فرص انخراط الطلاب و العاملين في البيئة الخارجية.
 - إدراج البعد الدولي في استراتيجية الجامعة الرائدة، و دعم التنقل الدولي للموظفين والطلاب. والمشاركة الجامعة بفاعلية في الشبكات الدولية.
 - تقييم الممارسات الريادية للجامعة، لمراقبة تتبع الأثر . (عدنان بن عبد الله سليمان الشبيحة و نورة بنت فهد عبد الله الرقابي. 2023. ص: 315)
 - إطار كفايات ريادة الأعمال بحسب الاتحاد الأوروبي، يوزع في ثلاثة مهارات، ما حدد الأفكار والفرص، وما حصر المصادر، وما ارتبط بالتنفيذ والإجراءات، و هذه الثلاثة بدورها يتشعب عنها خمسة أخرى لكل واحدة منها. كما يلي:
 - فالأفكار و الفرص تبدأ باكتشاف الفرص ، و الإبداع و تحديد الرؤية و تقدير الأفكار مع التفكير الأخلاقي و الأفق المستدام.

و المصادر نجد فيها عنصر الدافعية و اجتهاد المثابرة، و الوعي بالذات و الفعالية الذاتية، و كذا الرصيد المعرفي المالي و الاقتصادي، و حشد و تعبئة الآخرين و الموارد.

و ما تعلق بمجال التنفيذ والإجراءات، فهو يتجلى من خلال التعلم من الخبرة، و عمل الفريق مع الآخرين، و التخطيط و الإدارة و المبادرة، وأخيرا، التعامل مع المخاطر و الغموض. (مصطفى أحمد أحمد بن حكومة و إيمان عمران محمد الكشر. 2023. ص: 410).

لا يمكن اعتبار عملية التوجه نحو جامعة الريادة بالأمر السهل و البسيط، لأنه لم يحصل الاتفاق حول المكونات الأساسية لها. فإذا كان لدى البعض العملية تخلق ثقافة عابرة لمفهوم ريادة الأعمال، بينما ضيق آخرون نظرهم بالتركيز على الترخيص المرتكز على التكنولوجيا و نقلها، في حين أوكل و فوض بعض آخر مهمة ريادة الأعمال لبرامج متخصصة في كليات إدارة الأعمال أو الهندسة. و في الواقع التحول هذا لا يتأتى، إلا إن شمل مختلف الممارسات، و حتى تلك التي تبدو لنا متناقضة، مثل الكلام عن الاستقرار و التغيير. فنجد تأسيس جامعة الريادة حالة مستقرة من أجل التغيير. و هو ما يتطلب مجهود عدة سنوات، يصاحبه تغيير ثقافي يمس الإدارة في التعليم العالي، وهيئة التدريس، والطلاب، و باقي البيئة الخارجية. (أشرف محمود أحمد و آخرون. 2024. ص: 712)

8- الآليات الإدارية المتكاملة المقترحة لتبني صيغة الجامعة الريادية:

- بناء قيادات ريادية فعالة ملتزمة بتطبيق استراتيجية الريادة وتوفير الإمكانيات المادية والمعنوية و تتمتع بالقناعة بالآليات لبناء جيل المعرفة والتحول للاقتصاد المعرفي، و تحقيق التنسيق لأنشطة الريادة ودمجها في جميع مستويات الجامعة.
- بناء قدرات مؤسسية ضرورية للنمو والتوسع، و ذلك بتنمية مهنية تدعم الريادة بالتخلص من البيروقراطية المعيقة لتعزيز العمل الريادي. و تدشين مراكز نقل خبرات البحث العلمي و توطئتها، والاشتراك في المشاريع مع المؤسسات في بيئة الصناعة والمال و الأعمال. و تقديم البرامج التدريبية.
- تنويع مصادر التمويل من هيئات ومؤسسات عامة، ومنظمات غير حكومية، و تبني استراتيجية تقليل التوجه للدعم الحكومي. و إتاحة فرصة تمويل الأفكار الريادية الطلابية لتجسيدها كمشاريع. وتعزيز الموارد المالية للجامعة استثمارا و إمكانيات.
- تحفيز البيئة الأكاديمية للتطوير، بدعم علاقات التعاون والشاركة و مساندة مبادرات دفع عجلة الابتكار في جميع مجالات البحث. وإنشاء المؤسسات الناشئة مع إيجاد نظم تحفز السلوك الريادي و تدعم الالتزام بالتطوير وتحقيق الابتكار. و هو ما يتطلب إنشاء حاضنات الأعمال و الاستثمار في المرافق البحثية وتقديم التدريب اللازم. مع توفير الفرصة للجميع بواسطة الرحلات العلمية والبرامج التدريبية وتعزيز التبادل التقني والمعرفي والخبرات بين الجامعة و الصناعة.
- نشر وتكامل الثقافة الريادية، بترسيخ قيم الريادة وممارستها في بيئات الأعمال، وتعزيز التعلم المعتمد على التفكير والابتكار والإبداع. و تمحور الدراسة الجامعية على الريادة. بتبني أساليب تدريس ريادية، تستثمر الأبحاث و الأفكار والمخترعات، بما يمكن الجامعة من الإسهام في التنافسية العالمية للدولة. وزيادة وعي الهيئة الجامعية بأهمية العمل الريادي وتنمية قدراتها في ذلك.
- قيام التعلم الريادي على الابتكار، بتنمية مهارات الطلاب الريادية و تمكينهم من التفكير الإبداعي. و تمكين الرواد الحقيقيين من تدريس ريادة الأعمال. وتكثيف المسابقات والتطبيقات في مجال ريادة الأعمال بصورة عملية. و تضمين المقررات الدراسية المفاهيم الأساسية لريادة الاعمال.

- استراتيجية التدويل، و تقتضي إدماج البعد الدولي في أهداف التدريس والتعليم والبحوث وتبادل المعرفة، و جذب الخبرات الدولية ورواد الأعمال في التدريس والبحث. و نقل التقنيات والمعارف وتعميق التواصل مع الجامعات الدولية ذات السبق في مجال الابتكار وريادة

الأعمال، مع ضرورة تطوير المناهج، بحيث تعزز تعليماً قائماً على عملية توليد الأفكار والابتكار و التحرر من النمطية. - (فهد حمدان العبيري. 2023. ص: 138-140)

9- استراتيجيات التعليم الريادي

يمكن تقديم استراتيجيات التعليم الريادي كما يلي :

- استراتيجية التعليم التوعوي، و التي تعمل على إعداد طالب قادر على توقع التغيرات البيئية المستقبلية. مع تمام الاستعداد لها، والتعامل مع أحداثها بفاعلية. بل و القدرة على استباق التغيير.

- استراتيجية التعليم الديمقراطي، و تقوم بإعداد إعداد طالب قادر على معاملة الآخرين و التعاون معهم و تقبلهم، بما يعزز ثقافة التنوع و مقتضيات الاختلاف.

- استراتيجية التعليم الناقد، المتمثل في تنمية مهارات التفكير النقدي عند الطالب، بما يؤهله لتمحيص المعرفة السائدة.

- استراتيجية التعليم الإبداعي، و المتوجهة لتطوير مهارات التفكير الإبداعي لديه، وتدريبه على الإبداع المعرفي و الفني.

- استراتيجية التعلم المستمر والذاتي، و هي التي ترسخ مبدأ مواصلة التعلم مدى الحياة في أذهان و نفسية الطلبة، وتكرس مفهوم ذاتية التعلم لديهم مع إكسابهم مهاراته.

- استراتيجية التعليم المواكب للتغير، و تعتمد فكرة مواكبة التعليم الريادي للتغيرات المعرفية، و له مساهمته في إحداثها وتطويرها.

- استراتيجية التعليم المبني على المعرفة، تتيح للطالب أدوات الفهم، واستعمال المعرفة الجديدة وإيجاد طرق صحيحة للتعلم بفاعلية.

- استراتيجية التعليم التكنولوجي، تقوم على توسيع نطاق التعليم الريادي ونشر معرفته و تسهيل الحصول عليها، بالاستعانة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات . (وليد لخضر و شفيق شاطر. 2023. ص: 55-56).

وتهدف برامج التعليم الريادي لتوفير المعارف والخبرات. و تأهيل الطلاب لإدارة المشاريع الريادية. و تدريبهم الشباب على كيفية إعداد مخطط العمل. و تحفيزهم على التفكير الإبداعي. و التحول من السعي و الاتكال على العمل لدى الغير. حرية العمل الحر. و إشاعة جو و سلوكيات واتجاهات إيجابية تجاه الحاضر والمستقبل .

. (بسام سمير الرميدي. 2018. ص: 378-379)

و تواجه الجامعة في مجال تعليمها تحد كبير، يتمثل في تغيير الثقافة السائدة لدى الطلبة، و التي مفادها ثقافة الوظيفة والاتكال على الدولة في توفيرها، لتتحول إلى ثقافة ريادة الأعمال المعتمدة لفكرة التوظيف الذاتي؛ و هو ما يمكن التعليم الريادي بأن يلعب الدور المحوري لإحداث هذه النقطة النوعية، بواسطة تنمية الجوانب المعرفية والوجدانية و المهارة لدى الطلبة في مجال الريادة، ليصبحوا روادا قادرين على خلق الثروة ومناصب العمل. (وليد لخضر و شفيق شاطر. 2023. ص: 50).

10- متطلبات التعليم الريادي:

مبدئياً، دعم القيادة التعليمية للريادة، بحيث تولي اهتماماً لاحتضان المشاريع الابتكارية المراد تحويلها لمنتجات تحقق التنمية. و بعدها نشر ثقافة الريادة المحددة لاتجاهات الأفراد نحو مبادرات الأعمال و ما يصاحبها من سلوك ريادي كالمخاطرة، والاستقلالية والإنجاز، وهذا من خلال تعلم مبادئ و أساسيات الريادة. و يضاف لها الاعتماد على استثمار المورد البشري، فكفاءة الإدارة عنده هي مفتاح النجاح في تحقيق الفاعلية. كما يتطلب الأمر جوانب تشريعية وقانونية ضرورية للقيام بالمشاريع. و بعد ذلك، نحتاج المتخصصين من الكادر البشري القادر على التخطيط والتنفيذ لبرامج التعليم الريادي، والإعداد لتكوين و تدريب المكونين من أساتذة حتى يتمكنوا من تدريب الطالب على ثقافة العمل الحر. و لاشك، أن العملية تقتضي توفير المتطلبات المادية و التسهيلات المصرفية، لتمكين الطالب من الاستفادة من البحوث العلمية و تنفيذها، بإنشاء حاضنات الأعمال في الجامعة ودعمها في الجانب المالي، بتوفير الجوائز و المكافآت والمنح لأصحاب

الأفكار الرائدة. وإن إتاحة الدعم الفني و التجهيزي لأصحاب الأفكار الريادية، أساسي لتحقيق النجاح. من مثل استقطاب المدربين المتخصصين، و تجهيز الورش و المعامل والتجهيزات التكنولوجية لتسهيل عرض الأفكار. و الاستعانة بالاستشارات الفنية المساعدة على تحويل الأفكار لواقع تطبيقي، وتدعيمه بقاعدة بيانات تحصي احتياجات السوق وما تتطلب من أفكار. و أخيرا، بناء مناهج التعليم المنسجمة مع مهارات التواصل اجتماعيا، و المستوعبة لكيفيات البدء حتى يتسنى للطلاب التمتع بالمهارة الاستراتيجية و القدرة التفاوضية و حس الإقناع. (مصطفى أحمد أحمد بن حكومة و إيمان عمران محمد الكشر. 2023. ص ص: 411-412).

11- مفهوم ثقافة ريادة الأعمال:

يعرفها فايول بأنها تقاسم أفراد المجتمع لمجموعة من القواعد القيمية والعملية المتركة حول التنافسية، التنظيم، المهنية، الأخلاقيات، الكفاءة، والقدرة على التجديد و كذا، الابتكار، بما يعمل على التطوير وخلق منافع، اقتصاديا و اجتماعيا. و لنقل بطريقة أخرى، أنها مزيج من قيم شخصية و مهارات إدارية و خبرات و سلوكيات يتميز بها رائد الأعمال تتمثل في روح المبادرة والميل للمخاطرة والقدرة الابتكارية وإدارة العلاقة بالبيئة الاقتصادية . (وليد لحضر و شفيق شاطر. 2023. ص: 57).

لكي يتضح الفرق بين ريادة الأعمال وثقافة ريادة الأعمال. فالأول يقصد به الشخص الذي يتمتع بروح المبادرة وتحمل المخاطرة. و أما الثاني، فيراد منه المجموعة. أي أنه تتكرر صفات روح المبادرة و تحمل المخاطرة لدى مجموعة من الأشخاص، بحيث يتقاسموها. و هي أيضا، الثقافة التي يحترم المجتمع فيها الإقدام ويكافئ أخذ المغامرة. و يتاح للأفراد تحقيق الربح بواسطة أنشطة شرعية. وتكافئ المبادرة والابتكار الفردي والجماعي للجميع، و يكون الفشل غير مقبول و تكاليفه متدنية. وبذلك، توفر بيئة شراكة ريادية. وإذا ما افتقدت هذه الثقافة فمن الصعب على الريادي إقامة مشروعه. لأن بيئة العمل الداعمة والمشجعة عنصر أساسي في تكوين الإطار للتحرك والقاعدة الصلبة لتعزيز ثقافة الريادة . (سامي الأخضر الدبوسي. 2017. ص : 23).

من المعلوم أنه أصبح من أبرز أدوار الجامعة هو سعيها لتحقيق التنمية الاقتصادية و العمل على غرس ثقافة ريادة الأعمال ودعم الطلاب بواسطة برامج تعليمية حولها. حيث اتجهت الجامعات في معظم البلدان لتصميم برامج ومقررات دراسية فيها، و حتى لمنح درجة الماجستير والدكتوراه فيها، كما اتجهت الكثير من المؤسسات العامة والخاصة إلى إعداد برامج تدريبية ودراسات متخصصة فيها، و أصبح من مسؤولية الجامعة مهمة تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب بتوفير العنصر البشري المؤهل للعمل الحر، والذي له الرغبة في تحمل المخاطر، وتدريبه على تحويل أفكاره ومقترحاته الابتكارية إلى مشروع هام، وإكسابه مهارات الإعداد والتنفيذ للمشروع، وتقديم الاستشارة والدعم والتوجيهات له . (خالد مدخل و عبد الحق طير. 2021. ص195).

12- أهمية دور هيئة التدريس في تنمية ثقافة ريادة الأعمال عند الطلاب:

في الحقيقة، هم قاطرة الثقافة والفكر و المهارة و الجانب العملي في المجتمع، والطلاب بأمس الحاجة للتوجيه و التأطير وتنمية قدراته وثقافته ليدخل الحياة العملية متشعبا بروح المبادرة والطاقة و الحركية و حب المخاطرة، مع وعيه بأهمية الفرص و اقتناصها والاستثمار فيها، فيندفع للإنجاز والتطبيق، تصحبه اليقظة و الاحتياط للفشل و الاحتراز من المتغيرات والمستجدات في البيئة الخارجية و تجنب شبح البطالة. و عضو هيئة التدريس يلعب دوره الاساسي في تبصير الطالب و تنبيهه لترك فكرة، أن حيازة الشهادة هي مفتاح تحصيل الوظيفة، لحساب الاقتناع بالاعتماد على النفس و الاستقلالية وحب المغامرة وتوليد الأفكار والتوجه للتشغيل الذاتي و الحر المتجسد في إنشاء مشروعه بأفكار غير مألوفة أو مسبقة، ويساهمون بذلك في خلق القيمة المضافة والميزة التنافسية التي تحقق التنمية المستدامة . (وليد لحضر و شفيق شاطر. 2023. ص ص: 59-60). لكن شريطة تحقيق ما أقوله دائما للطلبة. بأنه، يجب على الأستاذ النصيحة و الإرشاد، و يتحتم على الطالب الصدق و الاجتهاد.

ريادة الأعمال أداة من خلالها تواجه الجامعة عالم يتسم بالمتغيرات والتحولات الشديدة التعقيد وغامضة المعالم، و تفتح أمامها آفاق الاستجابة لاحتياجات سوق العمل وعالم الأعمال والصناعة. و تنخرط بها في بناء تحالفات متينة مع مؤسسات البيئة المحيطة. ، و تصبح مصدرا لتوليد الأفكار و تحقيق الابتكار، مما يهيئ لها آليات عمل جديدة ومسارات تعمل على دفع شراكة الجامعة في إحداث التغيير وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، و التعامل مع المتغيرات البيئية ، داخليا وخارجيا، و يهيئها لاستقطاب الموارد البشرية كمدخل للقدرة التنافسية، و إدارة رأس المال الفكري وتطوير برامج التعليم والتعلم والتدريب بما يتلاءم مع متطلبات أنشطة التنمية، و بناء قدرة الاستجابة السريعة لمبادرات الريادة. لأنها دعامة الإبداع والابتكار للمنتجات و الأساليب الإنتاجية الجديدة، التي تساهم في تحقيق النجاح الذي ينعكس على واقع التنمية الاقتصادية.

من خلال ما تم عرضه من دلائل و معلومات يتأكد لنا. أن عملية التحول غير سهلة بل يصاحبها ألم و تكلفة. و لكن الفرضيات التي انطلقنا منها في البحث، تبدو محققة و يتحتم علينا ان نقترح مواصلة الجهد من طرف الجامعة كي تحقق في هذا المجال مستوى سبق. و عليه فالنتائج للمعالجة الوصفية تتبلور حول انطلاق قاطرة التوجه الريادي . بل و قد شهدت الجامعة تخرج طلبة ضمن إطار القرار 1275 . كما أقيمت تكوينات و ملتقيات و فعاليات حول الموضوع. الأمر الذي يؤكد مضي وزارة التعليم العالي و البحث العلمي في خطوات ثابتة و مدروسة لتحقيق هذا الوسم الذي أصبح يعتبر جواز العبور نحو الجامعة الريادية.

و عليه فنوصي بتعزيز محور قيادة التحول نحو الريادة، وبناء استراتيجية و توفير الهيكل المناسب لدمج أنشطة ريادة الأعمال. وتخفيف القيود التنظيمية لدعم تنمية الريادة و استدامتها. و بذل الجهد في مجال تنويع مصادر التمويل. و الاعتماد على المواصفات الريادية في معايير التوظيف الداخلي و الخارجي. و الدعم مع التحفيز لتطوير عقليات الريادة و مهاراتها، و الاعتماد على المنهج الريادي في التدريس، و تعزيز السلوك الريادي. و زيادة الوعي بأهمية تنمية القدرات الريادية، و توفير الاستفادة من مرافق حاضنات الأعمال. و بناء علاقات الشراكة مع أصحاب المصلحة و توفير فرص انخراط الطلاب و العاملين في البيئة الخارجية. وكذلك إدراج استراتيجية البعد الدولي. و المشاركة الفعالة للجامعة في الشبكات الدولية. و القيام بتقييم ممارسات الريادة في الجامعة، و المراقبة و قياسات الأثر و التأثير. و تحفيز البيئة الأكاديمية للتطوير، بدعم علاقات التعاون والشراكة و مساندة مبادرات دفع عجلة الابتكار في جميع مجالات البحث. ونشر وتكامل الثقافة الريادية، و ترسيخ القيم الريادية في بيئة الأعمال، و ارتكاز الدراسة الجامعية على الريادة. بما يمكن الجامعة من مساهمتها في التنافس على المستوى الإقليمي و الدولي. وزيادة وعي الهيئة الجامعية بأهمية العمل الريادي وتنمية قدراتها في ذلك.

11- قائمة المراجع:

- 1- السيد إسماعيل محمد غمري و محمد عباس محمد عبد الرحيم. جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية. جامعة عين شمس. المجلد 48. الجزء الأول. 2024.
- 2- بسام سمير الرميدي. تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب استراتيجية مقترحة للتحسين. مجلة اقتصاد المال و الأعمال. المجلد 2، العدد 2. 2018.
- 3- سامي الأخضر الدبوسي. رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. المجلد 1. العدد 8. أكتوبر 2017. ص ص: 21-22.
- 4- ليلي عبد الله محسن آل لحيان. دور الجامعات في تعزيز التربية الريادية. مجلة الفنون و الآداب و علوم الانسانيات و الاجتماع. العدد 91. ماي 2023. ص: 59.
- 5- مزن نسرين و برحال عبد الوهاب. أهمية التوجه الريادي للجامعة الجزائرية في دعم الطالب المقاول على ضوء نموذج الابتكار المفتوح -تجارب دولية لجامعات ريادية-. مجلة معهد العلوم الاقتصادية. المجلد: 27 العدد: 02 خاص، السنة: 2024 الصفحات-203-222. ص ص : 210-211.
- 6- عدنان بن عبد الله سليمان الشبيحة و نورة بنت فهد عبد الله الرقابي. تطبيق مفهوم الجامعة الريادية: جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن مثال. المجلة العربية للإدارة، مجلد 43، عدد 1 - مارس (آذار) 2023.
- 7- مصطفى أحمد أحمد بن حكومة و إيمان عمران محمد الكشر. التعليم الريادي الجامعي خارطة الطريق لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية لعينة من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الجامعة الأسمرية الإسلامية وجامعة المرقب. المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية و الاجتماعية. المجلد 2، العدد 3، جويلية- سبتمبر 2023.
- 8- أشرف محمود أحمد و آخرون. معوقات تحول جامعة الكويت إلى جامعة ريادة أعمال. جامعة جنوب الوادي. كلية التربية بالغردقة. المجلة التربوية. مجلد 7 عدد 3 أغسطس 2024.
- 9- فهد حمدان العبيري. استراتيجيات إدارية مقترحة لتطبيق صيغة الجامعة الريادية بجامعة تبوك وفق الإطار الأوروبي لمنظمات EC&OECD. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية. المجلد 10 العدد 2 يونيو 2023.
- 10- وليد لخضر و شفيق شاطر. التعليم الريادي كنهج استراتيجي لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة: رؤى وتجارب. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية. جامعة المسيلة. المجلد 16، العدد 01. 2023.
- 11- خالد مدخل و عبد الحق طير. مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة. دراسة ميدانية في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي. مجلة التنمية الاقتصادية. المجلد 06 عدد 02. 2021.