خبرة الجامعات الماليزية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وإمكانية الإفادة منها بجامعة الكويت

إعداد

أ/ عبد الله دبي عبد الكريم الفضلي
باحث دكتوراه بقسم التربية المقارنة والتعليمية
كلية التربية – جامعة طنطا

أ.م.د/ أميمة حلمي مصطفى
أستاذ التربية المقارنة والتعليمية المساعد
كلية التربية – جامعة طنطا

المجلد (28) العدد (الثاني) الجزء (الأول) أبريل 2020 م
مقدمة

تعد الجامعة إحدى مؤسسات المجتمع التي يقع على عاتقها مسؤولية المشاركة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة، من خلال القيام بوظائفها المختلفة والتي تتضمن التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إلا أن التحدي الحقيقي للتعليم الجامعي المعاصر يتمثل في دوره المتعدد باستمرار لخدمة المجتمع، وقيادة التغيير فيه. كما تشمل الجامعة بفعالية في تحقيق تقدم المجتمعات وإبراز شخصيتها ومستقبلها، وذلك بإمدادها بالمحترفين والخبراء في مختلف المجالات، وإعداد الإنسان المزود بأسول المعرفة وطرق البحث، وذلك لمواجهة التحديات المعاصرة.

وأما بين التحديات التي تواجهها المجتمعات المعاصرة والمتمثلة في توفير فرص عمل والقضاء على مشكلة البطالة، والرغبة في العمل بالقطاع الخاص، بعد تكدس القطاعات الحكومية بالموظفين، واستغلال القطاعات الشبحية والابتكارية، وما بين التنمية البشرية التي تسعى المجتمعات ذاتها إلى استغلالها الاستغلال الأمثل تمانياً مع خططها ورؤاها كمن الإنسان المحور الأول لعملية التنمية، فقد دخلت العديد من الدول على خط ريادة الأعمال Entrepreunership؛ إذ إنها رأت من خلالها أحد الحلول الناجحة لمجابهة التحديات التي تلقى بظلالها على مختلف القطاعات ومنها الجامعات وأنظمتها التعليمية، حيث تمثل أهمية ريادة الأعمال كونها بوابة المستقبل لتخريج جيل من المتخصصين القادرين على التعامل مع تحديات العصر.

وقد أوصى التقرير العالمي لرئاسة الأعمال ٢٠١٤م، بأن تعمق ريادة الأعمال ٢٠١٤م، بأن تعمق ريادة الأعمال من العوامل الرئيسية لتحقيق النمو والثروة، كما أن المساهمة الفاعلة لرجال الأعمال من شأنها الدفع نحو عملية النمو الاقتصادي والإزدهار، فضلاً عن مدى منافسة ريادة الأعمال للاقتصادات العالمية. كما استعرض التقرير نتائج استطلاع أجري لمعرفة رأي ٤٤ ألفًا من الرجال والنساء حول رياضة الأعمال في ٤٨ دولة، حيث خلص إلى أن الغالبية العظمى من المستثمرين يعتقدون أن ريادة الأعمال يجب أن تدرس في المراحل التعليمية المختلفة والجامعات، وأن برامج التعليم الموجودة حاليا ليست كافية (وزارة التعليم، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، ٢٠١٥، ٤).
وقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماما متزايداً بريادة الأعمال والتي تتم بإشراف العديد من الفئات المجتمعية في النشاط الاقتصادي، وذلك من خلال إقامة المشروعات ومنظمات الأعمال الخاصة، وتنبيه الأفكار الإبداعية للطلبة وأعضاء هيئة التدريس، كما تزايد الاهتمام بالتحول نحو الجامعة الريادية التي تبني وتماّم مناهجها وخصائصها تطوير توفرها على إيجاد فرص العمل في السوق العام والخاص، وذلك من خلال تعزيز التفكير الريادي، والتعليم الريادي، وتحديد وتحفيز الدافعية الريادية، والحد من المخاطرة بالاعتماد على العديد من التكنولوجيات الحديثة، وتتمة المهارات الريادية لدى أصحاب الأفكار والمبادرات التطويرية والمجتمعية (Henry, Hill & Leitch, 2005, 162).

وتعتبر ريادة الأعمال بمثابة القوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بالدرجة التي جعلت الدول -على اختلاف مستوياتها- تبادر بوضع سياسات من شأنها زيادة ميل أفرادها ليصبحوا رواد الأعمال Entrepreneurs في المؤسسات التعليمية لإيجاد الثقافة الريادية، وهذا ما دفع الاتحاد الأوروبي إلى التأكيد على ضرورة تعزيز ثقافة ريادة الأعمال من خلال تعزيز الوعي المناسب، والمهارات الريادية، والوعي بالفرص المهنية (عزة الحسن، 2015، 125).

وتسمى ثقافة ريادة الأعمال في إيجاد مشروعات ذات أفكار جديدة ينتج عنها خدمات ذات قيمة مضافة، ورائد الأعمال هو من يكون لديه القدرة على تحويل أي فكرة ابتكارية إلى منتج وخدمة متميزة، تساعده في تلبية احتياجات المستفيدين من المؤسسة سواء الداخليين أم الخارجيين، بالإضافة إلى أنه يمتلك رؤية مستقبلية وسائطية لإدارة المبادرات والأفكار الإبداعية، بالإضافة إلى قدرته على التعامل مع الخصائص التي قد تواجهه في ريادة الأعمال (محمد الناصر، 2012، 203).

وتعد ريادة الأعمال شراكة متوازنة مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخارجية؛ إذ إنها تتيح لجامعة الاستعفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي، والتي يأتي على رأسها الخريجين، بالإضافة إلى أهمية التركيز على شراكة رواد الأعمال، والمؤسسات غير الهدفية لريح، والتوسع في إنشاء المشاريع المشتركة، والمشروعات الصغيرة المعززة لبناء ثقافة ريادة الأعمال.
في المجتمع المحلي، من خلال نشر الثقافة المستدامة لريادة الأعمال والحصول على تمويل المشاريع من خلال الشركات الكبرى، مما يساهم في دعم المشاريع الريادية للجامعة (أحمد الشميمري وفاء المثيرك، 2012، 21).

وقد تزايد في السنوات الأخيرة توجه الجامعات على اختلاف مسATORSها نحو ريادة الأعمال الجامعية انطلاقا من الدور المنوط بها لإعداد خريجين قادرين على الإبداع والوفاء بمتطلبات سوق العمل، وإكسابهم القدرة على تحويل أفكارهم ومبادئهم الريادية إلى المشروعات الصغيرة، بل وتنمية قدراتهم المختلفة على إدارتها مثل هذه المشروعات مما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة، ولتحقيق ذلك فقد استحدث الجامعات ما يعرف بحاضنات الأعمال بهدف توفير البيئة المحفزة على الإبداع، وتوفير المناخ المناسب لإيجاد رائد الأعمال. كما بدأت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في بناء الاستراتيجية العربية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن الحادي والعشرين في قطاع التعليم العربي بهدف إعداد الشباب لسوق العمل، وتنمية الثقافة الريادية لديهم، بما يعكس الفكرة على تلبية متطلبات مجتمع المعرفة (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2014، 2).

ونظراً لأهمية ريادة الأعمال، فقد بدأت العديد من الدول المتقدمة في ترسخ ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم الجامعي، حيث اهتمت ماليزيا بتعليم ريادة الأعمال بجامعاتها نتيجة للاقتصاد المعرفي الذي أظهر أهمية المعرفة بوصفها أكبر مورد أو مصدر للأنشطة الاقتصادية؛ إذ إن هذا النوع من التعليم لريادة الأعمال يعد الأفكار ذوي المهارات التجارية المبتكرة للحصول على الفرص المتاحة بالسوق، وكذلك يُنِبِط بتوسيع الاقتصاد الجديد من خلال تشكيل النشاط الريادي الجديد. ويتكون نظام التعليم في ماليزيا على أن الغالبية العظمى من الجامعات الحكومية تقدم مقررات دراسية في ريادة الأعمال كموضوع رئيس، كما توظف ماليزيا التعليم لريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي من خلال أنشطة التعليم؛ وذلك بهدف مساعدة التموي الاقتصادي لماليزيا من خلال تطوير القدرات البشرية من خلال التدريب في مجالات متنوعة، وتوفر مجموعة مدرية من القوى البشرية، تكون بمثابة رأس المال البشري في
البلاد، مع إدخال ريادة الأعمال في نظام التعليم، (Bakar, Islam & Lee, 2015، 88)

وفي دولة الكويت سعت الحكومة إلى دعم ريادة الأعمال في عام 1992م من خلال تخصيص 100 مليون دينار كويتي لإنشاء “محفظة صندوق الاستثمار” وتأسيس الشركة الكويتية لدعم المشاريع الصغيرة التي عملت على تفعيل دور القطاع الخاص ودفع الشباب الكويتي باتجاه العمل الحر، كما عملت على تطوير القطاعات الاقتصادية المختلفة من خلال تشجيع المبادرات الفردية وذوي الخبرة والتخصصات المهنية لمزاولة الأعمال والمشروعات ذات الجذور الاقتصادية والفائدة العامة (مجدي مبارك، 2011، 113). كما بدأت الحكومة الكويتية برامجا لإصلاح التعليم عام 2010م، لإعداد الطلبة لسوق العمل، حيث يركز البرامج على ستة مجالات للإصلاح، من بينها استخدام برنامج تعزيز ريادة الأعمال (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مرجع سابق، 1).

ولدعم جهود دولة الكويت في تحقيق أهدافها الوطنية في تمكين الشباب الكويتي وتحفيز ريادة الأعمال، والمبادرات الشبابية في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية (Bahbahany, 2014، 64)، فقد أطلق المركز العالمي في كلية العلوم الإدارة بجامعة الكويت مشروع Start Up Kuwait الإدارية بجامعة الكويت مشروع الكويت للتقدم العلمي في نوفمبر 2016م ورشة عمل لأعضاء هيئة التدريس حول تعليم ريادة الأعمال، والتي ساهمت بالإبتكار على ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي من خلال إكسبو أعضاء هيئة التدريس والباحثين مبادئ تعليم ريادة الأعمال وتدريب المشاركين على تغيير مبادئ التعليم، حيث يتم تعليم الطلبة كيفية تأسيس الشركات وإطلاق خط إنتاج جديد في الشركات القائمة (جابر، 2016، 2).

مشكلة البحث:

بالرغم من اتخاذ الحكومة الكويتية مجموعة من المبادرات، ووضع بعض السياسات التي تدعم مشروعات ريادة الأعمال، إلا أن هذه المبادرات والخطوات تعتبر في طور البدايات؛ إذ إن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي الكويتي ما
زال يمثل نوعًا من الترف؛ حيث لم يدرج هذا المفهوم بعد في البرامج الدراسية بكليات جامعة الكويت، هذا فضلاً عن ضعف البرامج التدريبية الجامعية التي تلقي الضوء على أهمية المشروعات الريادية في تنمية المجتمع وتطوير الاقتصاد المجتمعي.
وتواصلًا مع رؤية الكويت 2035م والتي تحمل شعار (كويت جديدة) والتي تضمنت في الوقت ذاته الاهتمام بريادة الأعمال من خلال استقبال المشاريع والفعاليات الشبابية بهدف قبول 200 مشروعًا شبابيًا من ضمنها: التعلم، البحوث، رياضة الأعمال، والمستهدفاً في لائحة دعم المشاريع والفعاليات الشبابية والمكافآت والجوائز، وذلك لرفع مستوى الإبداع بين الشباب وتعزيز دورهم في المجتمع (رؤية الكويت 2035م). ونظراً لما قد حققه الإطار الجامعي في تحقيق التعليم الريادي، ونظراً لعدم وجود دراسات تناولت ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت، فإن البحث الحالي يحاول التوصل إلى عدد من الآليات المفترضة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء الخبرة الماليزية.

وبناء على ما تقدم، يسعى البحث الحالي إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي؟
2- ما آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات الماليزية؟
3- ما الدروس المستفادة والآليات المفترضة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء الخبرة الماليزية؟

هدف وأهمية البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التوصل إلى عدد من الآليات المفترضة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء الخبرة الماليزية. وتنبئ أهمية البحث الحالي من أهمية الموضوع الذي يتصدى لدراسة؛ وهو موضوع رادة الأعمال والذي أضحى من الموضوعات الملحّة بالنسبة لجميع الدول المتقدمة منها والثامنة في ظل المتغيرات المعاصرة. كما تأتي أهمية البحث من أهمية مرحلة التعليم الجامعي نظرًا لكونها مرحلة المستقبل الوظيفي للطلبة الذين سيصبحون فيما بعد موظفين، وأصحاب مبادرات ومشاريع ريادية، فضلاً عن كون مرحلة التعليم الجامعي فرصه لاستكشف الطاقات واستشراف مستقبل تلك الطاقات فيما بعد. ويهتم البحث بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في
مؤسسات التعليم الجامعي، والتي أضحكت تمثل إحدى القضايا المعاصرة في مجال التعليم الجامعي؛ إذ إنها تدرج تحت المسؤولية الاجتماعية للجامعات، ودورها في تعزيز روح الإبتكار وتعزيز ثقافة الإبداع والريادة لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وتمكنهم من الاستفادة من منهجيات البحث والاستكشاف، وتشجيعهم على التفكير الإبداعي.

بالإضافة إلى ذلك فإن البحث الحالي من خلال ما يقدمه من آليات متقترحة لترسيخ ثقافة ريازية الأعمال بجامعة الكويت في ضوء الخبرة الماليزية، فهو في هذا المجال يمكن أن يفيد القيادات الأكاديمية الإدارية المسؤولة عن جامعة الكويت في ترسيخ ثقافة ريازية الأعمال داخل الجامعة، فضلاً عن كونه قد يسد بعض النقص في أحد المجالات التي تفتقدها المكتبة التربوية، كما أنه من الممكن أن يفتح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات أخرى متممة ومركبة لها في مجال ريازية الأعمال والتعليم الجامعي الريادي.

منهج البحث وأدواته:

يعتمد البحث الحالي على المنهج المقارن في تحقيق أهدافه من خلال الاستعانة بأحد أساليبه (دراسة الحالة)، إذ يتيح هذا الأسلوب المنهجي دراسة الخبرة الماليزية فيما يتعلق بدور جامعاتها في ترسيخ ثقافة ريازة الأعمال؛ إذ يقدم أسلوب دراسة الحالة معلومات وفيرة وبيانات تفصيلية عن الخبرة موضوع الدراسة تساعد على فهمها بصورة أكثر عمقاً، مما تقدمه مناهج البحث الأخرى (1, Yin, 2003)، ومن خلال هذا الأسلوب المنهجي أمكن دراسة الخبرة الماليزية في إطارها التفاعلي حتى يمكن فهم المتغيرات التي أثرت بشكل فعال في زيادة دور الجامعات في ترسيخ ثقافة ريازة الأعمال وذلك بهدف استخلاص الدلالات والوصول إلى نتائج وتعيمات تتعلق بالظاهرة موضوع الاهتمام يمكن الإقادة منها في ترسيخ ثقافة ريازة الأعمال بجامعة الكويت.

حدود البحث:

وقد أشير البحث في هذه الموضوعي على دراسة الخبرة الماليزية في مجال نشر ثقافة ريازة الأعمال. ويأتي اختيار ماليزيا كونها تعد من الدول المتقدمة في هذا المجال؛ إذ تتميز ماليزيا بتعليم ريازة الأعمال بجامعاتها؛ حيث تقدم الغالبية العظمى من الجامعات الحكومية مقررات دراسية في ريازة الأعمال، وتشجع الحكومة الماليزية على
المشاركة في ريادة الأعمال بين الأجيال الشابة، ونجمت وثيقة التعليم العالي الماليزية
في صياغة سياسة لتطوير ريادة الأعمال بمعاهد التعليم العالي لتوفير خريجين يمتلكون
الصفات اللازمة لقيادة الأعمال. ونتيجة لذلك المبادرات، جاءت ماليزيا في المرتبة
Entrepreneurial culture الرابعة عالميًا من حيث ترتيب مؤشر ثقافة ريادة الأعمال
وفقاً لقرير التنافسية العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي عام 2019م
(Schwab, 2019, 369).

مصطلحات الدراسة:

وفيما يلي تحديد إجرائي للمصطلح الرئيس بالبحث الحالي وهو ثقافة ريادة الأعمال
Entrepreneurship Culture والمباشر الذي يحتاج جامعتي الكويت على دعم مشروعات ومبادرات ريادة الأعمال في
المجتمع الأكاديمي، وبناء الأفكار الإبداعية لدى منسوبي الجامعة (من أعضاء هيئة
التدريس وطلبة)، وتقدير البيئة المحفزة والمناخ الملازم لتحويلها إلى مشروعات صغيرة
مثبتة.

خطوات البحث: فقد سار البحث وفقاً للخطوات التالية:

الخطوة الأولى: تحديد إطار العام للبحث (من خلال إلقاء الضوء على مشكلة
البحث وهدفه وأهميته ومنهجه وأدواته، حدوثه وخطواته، وتحديد إجرائي للمصطلح
الرئيس في البحث).

الخطوة الثانية: ونتم فيها الكشف عن الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال بالتعليم
الجامعي في ضوء الأدبات التربوية المعاصرة.

الخطوة الثالثة: تحديد ملامح ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في ضوء الخبرة الماليزية.

الخطوة الرابعة: صياغة عدد من الآليات المفترضة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال
بجامعة الكويت في ضوء الخبرة الماليزية.

المحور الأول/ الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي

يعتبر موضوع ريادة الأعمال من الموضوعات المهمة؛ إذ إنه مع تناقل معدلات
التغير في بيئة الأعمال، ازدادت أهمية هذا الموضوع بوصفه أحد الخيارات التي تلها
إلى المؤسسات للتكيف والتغلب مع متطلبات المنافسة والتبدي. وتعد ريادة الأعمال
القوة الأساسية خلف ازدهار الاقتصاد في الكثير من الدول، لذا أصبحت ريادة الأعمال أحد أبرز وأهم المفاهيم التي يتم تبادلها على نطاق واسع في الأوساط الاقتصادية في جميع دول العالم على حد سواء، فضلاً عن اكتسابه أهمية خاصة في كثير من الدول العربية نظراً للتحديات الكبيرة التي تواجهها، لاسيما مع تصاعد ظاهرة البطالة بين الشباب من خريجي مؤسسات التعليم العالي، وتراجع قدرة المؤسسات الحكومية والخاصة على توفير فرص عمل ملائمة لهم.

وفيما يلي نعرض إطاراً نتناول فيه الأسس النظرية لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، وذلك من خلال تناول مفهوم ثقافة ريادة الأعمال وأهميتها، وأهداف ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، محددات ومداخل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، متطلبات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، وكذلك استراتيجيات نشر ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي. ويمكن استعراض هذه المحاور على النحو التالي:

1) مفهوم ثقافة ريادة الأعمال:

كلمة فرنسية الأصل، تعني الشخص (Entrepreneurship) الذي يشرع في إنشاء عمل تجاري وفق أفكار خلاقة مبعدة وطرق مبتكرة، فالريادي هو شخص لديه الإرادة والقدرة على تحويل فكرة جديدة أو ابتكار جديد إلى ناجح، اعتماداً على قوى الريادة في الأوساط والصناعات المختلفة للحصول على منتجات ونماذج عمل جديدة تسهم في التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المنى الطويل (أحمد الشهيمي ووفاء ناصر، 2011، مرجع سابق، 25). وقد عبر الاتحاد الأوروبي ريادة الأعمال على أنها "الأفكار والطرق التي تمكِّن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق المزج بين المخاطرة والإبداع والابتكار والفاعلية، وذلك ضمن مؤسسة أو شركة جديدة أو قائمة" (European Commission، 2012، 7).

أما ثقافة ريادة الأعمال فتعرف بأنها "تسب لقيم ومعتقدات والمعايير التي تкажز الجامعة على تدريس مشاريع ومبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي، وتتبني الأفكار الإبداعية لدى منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وتوفير البيئة المحفزة والملاح الملائم لتحولها إلى مشاريع صغيرة متعجية" (Keat، 2012).
50

وهي المسؤولة عن تكوين اتجاه اجتماعي إيجابي نحو المغامرة الشخصية ودعم النشاط الريادي، وتحديد اتجهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، وتشجيع سلوكيات المبادرة والمبادرة، الإبتكار، الاستقلالية، التفرد، والمخاطرة (منصور العتيبي وغود موسى، 2016، 226-277).

وتعرف ثقافة ريادة الأعمال كذلك بأنها مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسمى في نشر روح الطموح والمخاطر المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للأفراد والمجتمع، كما تعرف ثقافة ريادة الأعمال بأنها القدرة على استخدام عقل حري يتيسم بالإبداع ويتصدق بالمخاطر (أحمد الشيمي)، وفاء المبارك، 2016، مرجع سابق، 26).

(2) أهمية ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:

تعد زيادة الأعمال محركاً أساسيًّا لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تعزيز ثقافة التعليم الريادي، ودعم ثقافة الابتكار والإبداع، واحتضان رواج الأعمال، كما أنها تمتثل أحد وسائل إعادة هيئة أي جامعة تنظيمية وأكاديمية وبحثي، وذلك مع التوافق بين كون الجامعة مؤسسة عامة من ناحية، وأداة فعالة للتسويق وريادة الأعمال، وهذا ما دعا إلى تبنيها لإيجاد قادة المستقبل ووكلاء التغيير، من خلال تحقيق التكامل بين استراتيجيات الأعمال والاستراتيجيات داخل البنية الجامعية من أجل إثراء المجتمع المحلي والعالمية (أحمد عيدروس وأشرف محمود، 2013، 211). ومن ثم، فإن زيادة الأعمال من أهم القضايا الملحة التي تحظى باهتمام عالمي واسع، نظراً للدور الذي تؤديه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إضافةً لدورها المتزايد في إثراء العديد من الفئات المجتمعية في النشاط الاقتصادي، وعلى وجه التحديد فئة الشباب من خلال إقامة المشاريع ومنظمات الأعمال الخاصة بهم.

وتعد ثقافة ريادة الأعمال من العوامل الرئيسية التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال؛ إذ إن الثقافة التي تشجع وتقتضي السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها تساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغييرات وابتكارات
جذري في المجتمع (وفاء المبريك ونورة الجاسر، 2014، 20-26). إذ تسهم ثقافة ريادة الأعمال في إيجاد مشروعات ذات أفكار جديدة ينتج عنها خدمات ذات قيمة مضافة، ورائد الأعمال هو من يكون لديه القدرة على تحويل أي فكرة إبداعية إلى منتج وخدمة متميزة، تساعد في تلبية احتياجات المستقبليين الداخليين والخارجيين من المؤسسة، بالإضافة إلى أنه يتمثل رؤية مستقبلية و استراتيجيتية لإدارة المبادرات والأفكار الإبداعية، بالإضافة إلى قدرته على التعامل مع المخاطر التي قد تواجهه في ريادة الأعمال (محمد الناصر، 2012، مرجع سابق، 12).

ويساعد ترسخ ثقافة ريادة الأعمال وتعليم أصولها في تحقيق التطور والنمو الاقتصادي والاجتماعي عن طريق بناء الاقتصاد المعرفي ومواجهة شكلة البطالة، وترجع أهمية ترسخ ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعات إلى (لمياء السيد وإيمن محمد، 2014، 293-294):

- إنتاج رواد في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتحددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
- تؤدي ثقافة ريادة الأعمال إلى زيادة احتيال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية، والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكلة البطالة والفقر.
- تحقيق ثقافة ريادة الأعمال التنمية الاقتصادية من خلال زيادة في الناتج القومي ونصيب الفرد من الدخل القومي.
- تؤدي ثقافة ريادة الأعمال إلى زيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل.
- تؤدي ثقافة ريادة الأعمال إلى تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم بما يحقق الاستقرار الاقتصادي، والتحول من ارتباك الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أعداد أكبر من أفراد المجتمع للثروة، بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.
- إيجاد جسر يربط بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الأعمال، وساهم في ردم الهوة بين العلم والسوق.
· يؤدي رواد الأعمال دورًا أساسيًا في بناء اقتصاديات الدول، وتمنية قدراتها التنافسية العالمية.
· تسمى الأنشطة الريادية لرواد الأعمال في تغيير الأسواق والمنتجات والتكنولوجيا في عالم الأعمال، وتسهم في خلق فرص عمل ووظائف على المدى الطويل، وتعمل على تغيير هيكل السوق والعمل، فهي مجال لمحاربة الإبداع والابتكار وتحقيق الرضا والدخل الشخصي.

ما سبق يتضح أهمية ثقافة ريادة الأعمال والتي تتمثل في تحويل الأفكار إلى مشاريع بمعدلات أكثر من غيرها بما يحقق قيمة وتميز على المستوى الوطني والعالمي، ودعم التوجه نحو مجتمع المعرفة، وتوفير المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة، فضلاً على أن تعليم ريادة الأعمال بالجامعة قد يزيد من القيمة المضافة للمجتمع، من خلال ارتفاع أعداد المشروعات الخاصة التي يقيمها الطلاب لخدمة مجتمعاتهم، وبالتالي مساهمتها مستقبلاً في التغلب على مشكلة البطالة.

(3) أهداف ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

وفيما يلي نعرض عدد من الأهداف العامة التي تستهدف من وراء ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال (أحمد مهناوي، 2014، 286):
· إيجاد أفراد مبادرين وقادرين على إنشاء مشروعات اقتصادية جديدة تتسم بالنمو وتجلب الثروة وتضيق الفجوة بين المجتمع الأكاديمي ومجتمع الأعمال.
· تدعيم القوة لدى الأفراد على بدء مشروعات جديدة، وخلق رؤية للدخول إلى مجال الأعمال عن طريق مشروع صغير، وتتمية فيهم عام عن المشروع التجاري، وتطوير المغامرة الشخصية لدى الأفراد.
· ترقية الحلول الإبداعية للمشكلات وصناعة خريجين أكثر مغامرة خلال عملهم سواء بتأسيس شركات جديدة أو بتطوير شركات قائمة بالفعل.
· تحسين عقلية ريادة الأعمال للشباب لتمكينهم أن تكون أكثر إبداعًا وثقة بالنفس في كل ما يقومون به، وتحسين جاذبيتهم لأصحاب العمل.
· تشجيع الشباب على البدء بالأعمال المبتكرة.
· تحسين دور الشباب في المجتمع والاقتصاد.
غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل، لتحمل أعباء النمو الاقتصادي القومي المتواصل مع التوجهات العالمية.

- إعداد وتأهيل رواد في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتسمية مجتمع المعرفة.
- زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتنافس الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، ولما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة.
- زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكلة البطالة.
- تغيير هيكل تركز الثروة في الأم، بما يحقق الاستقرار الاقتصادي والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أكبر عدد من أفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.

(4) محددات ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:

هناك مجموعة من المحددات التي تؤثر على ثقافة ريادة الأعمال بمؤسسات التعليم الجامعي، وتداخل مع بعضها سواء على المستوى الفردي أم المجتمعي، لعل أهمها (مصنف كافي، 2016، 94):

(1/4) الطاقة الريادوية: والتي تشكل عاملًا مهمًا في مستوى الفرد لتحقيق المجتمع الريادي والثقافة الريادية، حيث إنه كما تتوفر السمات الريادية لدى الطلبة، كلما ارتفعت احتمالية ريادة الأعمال، أو بمعنى آخر أن التعلي بخصوص رواد الأعمال يشكل عاملًا رئيسًا في ترسخ ثقافة ريادة الأعمال وتميتها.

(2/4) الثقافة التنظيمية: وتعتبر من العوامل المهمة التي تحدد اتجاهات الطلقية نحو مبادرات ريادة الأعمال؛ إذ إن الثقافة التي تشجع على الاستقلالية والمخاطر والإبداع تساعده في حدوث تغييرات وابتكارات جذرية في المجتمع، وفي المقابل فإن الثقافات التي تدعم مفاهيم الريادية لا يتوقع أن تنتشر منها سلوكيات المخاطرة والإبداع، أو بمعنى آخر سلوكيات الريادة.
(3/4) التعليم الريادي: حيث يمثل التعليم محورا رئيسيا في تنمية ثقافة ريادة الأعمال، وتطوير المهارات والمهارات العامة لها، ويمكن استثمار التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة، وفي المراحل المتقدمة من التعليم الجامعي. ويشمل التعليم الريادي مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم الطلبة الجامعيين ممن يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الأعمال، أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة. ويساعد التعليم الريادي في تحسين الوضع المالي الحالي للطالب الجامعي وتطوير المزيد من الصناعات الاقتصادية، وزيادة النمو الاقتصادي، بالإضافة إلى التوظيف الذاتي.

(4/4) البيئة الجامعية الريادية: حيث يلزم توفير بيئة داعمة لريادة الأعمال، من خلال تنظيم مجموعة من الأنشطة والفعاليات، من قبل توفير البنية التحتية ونظم المعلومات لتعزيز المشروعات الريادية، تأصيل الثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي، وتعزيز سلوكيات الإبداع والإبتكار والريادة، تعزيز الشراكة الاستراتيجية بين الجامعات والقطاع الخاص والقطاعات التنموية هذا فضلاً عن توفير المرافق عالية الجودة لدعم حاضنات وميزرات الأعمال.

(5) مداخل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:

يعتمد ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات على مجموعة من المداخل التي تؤكد في مجملها على تنمية الوعي الريادي والثقافة الريادية في المجتمع الأكاديمي، وهذه المداخل كما يلي (ميسون حسین، 2012، 396-398):

(1/5) المدخل الاقتصادي: ظهر الاهتمام بشبكة ريادة الأعمال في الاقتصاد الحديث في نظرية التنمية الاقتصادية التي طرحت سنة 1911، والتي أكدت على أن الرياديين هم جوهر التنمية الاقتصادية، من خلال تقديم المنتجات والخدمات الجديدة، وطرق الإنتاج الجديدة، والأشكال التنظيمية الجديدة، وفتح الأسواق الجديدة، واستعمال مصادر تجهيز جديدة.

(2/5) المدخل النفسي الاجتماعي: ويشير هذا المدخل إلى أهمية العوامل النفسية الاجتماعية للأفراد كمساهمات للأعمال الريادية؛ فهناك عوامل اجتماعية وخصائص تتأثر
بها المحيط الاجتماعي والمعايير الاجتماعية والقيم والثقافة التي تدعم أو تعقيب الأعمال الريادية أو السلوك الريادي.

(3/5) مدخل السلوك الريادي: وقد ظهر هذا المدخل في عام 1999م، وتقوم المؤسسات وفق هذا المدخل بتطوير وتحسين منتجاتها وخدماتها استجابة للتغيرات والمستجدات البيئية والتنافسية، إذ يثير المدخل إلى وجود العديد من الفرص والتهديدات في البيئة التنافسية المضطربة، والرياديون يستجيبون للاضطرابات البيئية، محامليات في الوقت ذاته تأسسيس موقف استراتيجي قوي من خلال تمييز الفرص الجديدة، واستغلالها قبل المنافسين إضافة قيمة للمسؤلين، وفي الوقت نفسه يجب عليهم أن يكونوا مستفيدين لتمييز التهديدات المحتملة والاستجابة للتغييرات البيئية.

(4/5) مدخل المنظمة المتعلقة: يعرف بمدخل التوجه نحو التغيير، وتشير المنظمة المتعلقة إلى المنظمة التي تحدد العوائق التي تواجه عملية التعلم الفردي والجماعي وتحاول إزالتها، كما تقوم بناء أسس هيكلية وثقافية لدعم عملية التعلم المستمر وعملية التكيف، معنا نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، وحاجات وطموح المنظمة، وتقوم ببناء أنظمة لها القدرة والقابلية للحصول على المعرفة ضمن خطة طويلة، وإجراء عمليات مستمرة.

(5/5) مدخل القيادة الاستراتيجية: يعتمد هذا المدخل على الأنشطة التي تساعد الجامعة في دعم قدرتها على الاضطلاع برسائلها التنظيمية عبر صياغة رؤيتها المستقبلية وتوجيهها الاستراتيجي والأهداف والغايات المشتركة والتأثير المجتمعي، وإشراك أصحاب المصالح والمعنيين Stakeholders جهود التغيير والالتزام بها. يؤدي القيادة وفق هذا المدخل إداراتًا فاعلة وموثوقة لضمان امتلاك المنظمة رؤى واضحة ومفهومة ومدمجة بهيكل تنظيمي ملائم وثقافة ادارية ونظام مكافآت لضمان تعزيز المستخدمين والتزامهم، وتمييز القيادة الاستراتيجية.
بوصف والرؤية المستقبلية؛ إذ إنها تسعى لتحقيق الفاعلية والكفاءة في المنظمة المستدامة إلى العلاقة بين الأهداف والفرص المتاحة في ضوء التكامل بين الجامعة والمجتمع الخارجي.

(1/5) مدخل التوجيه الريادي بالاستفادة من القدرات والموارد: وفقًا لهذا النموذج يحدد المنظمة أولًا أين تريد أن يكون مستواها من القيادة، وتحديد هل الجهود الريادية للمنظمة ستكون موجهة نحو خدمات جديدة أو نحو أسواق جديدة، فمجال القيادة يتضمن دراسة مصادر وعمليات الاكتشاف والتقييم واستغلال الفرص والأفراد الذين يقومون بذلك؛ إذ إنه يجب على الرياديين الابتكار من القدرات والموارد الموجودة تحت تصرفهم مع أدنى حد من رأس المال، وأقصى حد من الإبتكار والمخاطرة المحسوبة.

(2) متطلبات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات:

هناك عدة متطلبات يجب توافقتها في الجامعات التي تسعى لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، ومن أهمها (12, 2011):

(1/6) التزام الإدارة الجامعية: حيث لا يمكن توقع أي تغيير باتجاه قبول الأفكار الريادية مالم تنتمي الإدارة العليا للجامعة بمساعدة وترويج هذه الأفكار لتثبيتها من قبل الآخرين.

(2/6) مرونة الهيكل التنظيمي: حيث يجب أن يكون الهيكل التنظيمي للجامعة المدفوع نحو قبول الأفكار الريادية بسرعة نسبية، مما يفاقدا على التكيف والتحرير. فضلاً تحتاج عملية قبول وتشييد الأفكار الريادية إلى صلاحيات واسعة يتمكنها القيادة من خلال تحسين الأدوات الأكاديمية القائرة على إحداث التغيير. كما أن إدارة الجامعة تحتاج إلى اللامركزية في إدارة عملياتها لدفع أصحاب المهناء والأفكار الإبداعية إلى المساهمة في تطوير جامعاتهم.

(3/6) استقلالية الفريق المكلف بتنفيذ القدرة الريادية إذا ما أريد للفكرة الريادية أن تنفذ فلا بد وأن يتمتع الفريق المكلف بأعمال التنفيذ بحرية الحركة واستقلالية العمل والتنفيذ.

إذ إن الاعتماد واللجوء إلى الغير كلها تعرقل عملية نشر وتنفيذ القدرة الريادية.

(4/6) التحفيز للمخاطرة: حيث توفر الجامعات الريادية بتشليط الأفكار الريادية حواجز لمن يبرز على المغامرة بأفكاره للتنفيذ، كما يجب أن تدفع الجامعة بكرمها على أصحاب تلك الأفكار الناجحة حتى يندفعوا نحو تحقيق مسيرة حياتهم الإبداعية.
التدريب في مجال التنفيذ للأفكار الإبداعية: حيث إن التطور دون سابق تأهيل لتقدم الأفكار الرائدة أمر لا يفي بمطلبات زيادة الأعمال؛ إذ ينبغي على مقدم الأفكار الإبداعية تلقي نوعاً من التدريب في مجال التنفيذ للأفكار الرائدة للاكتساب الخبرة والمعرفة المطلوبة لتعزيز قدراته وكفاءاته.

نظام رقمي ملامح: حيث إن النظام الرقمي المتعدد يحبط التوجهات الرائدة ويعرقل الفعاليات ذات العلاقة، ويخمد الروح الريادية عند الرياديين. لذلك يجب أن يعمل النظام الرقمي بالجامعة على توفير البيانات والمعلومات وتحليلها لتمكن القيادات الأكاديمية من التنبؤ بما سيتم حال تنفيذ الفكرة الريادية.

استراتيجيات ترسيح ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي:

توصف استراتيجية ثقافة ريادة الأعمال بأنها تلك الاستراتيجية التي تعزز وتروج للبحث الدؤوب عن الموازاي التنافسية من خلال الانبتكار، وقد اقترح البعض أن استراتيجية المؤسسة الريادية لها ثلاث نداقات؛ النطاق الريادي الذي ينتمي به (كيف توجه المؤسسة نفسها نحو مجال التنافسية)، النطاق الإداري (كيف تضمن المؤسسة التنسيق والتنفيذ)، و النطاق الفني (التكنولوجيا والعمليات المستخدمة لإنتاج سلعها وخدماتها)، وتناول الريادة بشكل كبير مع استراتيجية الرواد (McGuire, 2003). وقد اتفق الباحثون حول بعض استراتيجيات ترسيح ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الجامعي وتتضمن ما يأتي:

Innovation & Creativity Strategy

استراتيجية الإبداع والإبتكار

إن ترسيح ثقافة ريادة الأعمال من خلال دعم الإبداع والإبتكار يحتاج إلى أن تقوم الجامعة بإدخال تغيرات جذرية على التعليم، وتقوم باستحداث (برامج، تخصصات) جديدة، وتقدم خدمات جديدة مختلفة عن الجامعات المنافسة الأخرى، وأن تدعم الجامعة أنشطة البحث باستمرار، وأن تشجع الأفكار الجديدة التي يدعمها المتسابقين إليها (وفق اللغة، 2005، 22). كما يتضمن ترسيح ثقافة ريادة الأعمال من خلال الانبتكار والإبداع القدرة على تلمس المشكلات وحلها بكفاءة واقتدار، وتحسين المشكلات ووعي بمواطن الضعف والوقت وعدم الإنجاز والنقض في المعلومات والبحث عن حلول، والتنبؤ، وصياغة فرضيات جديدة، وإنجاز الفرضيات وإعادة
صباغتها من أجل الوصول إلى حلول أو ارتباطات جديدة باستخدام المعطيات المتواجدة.
(Meyer, et al., 2012, 21)

وتوجد مجموعة من العوامل التي تؤثر على الإبداع في الجامعة ومنها: النمط القيادي، والعمل الجماعي، والمناخ التنظيمي السائد داخل الجامعة، والتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس، والإدارة بالرؤية المشتركة (الإدارة بالشغف)، وتمكين الأفراد العاملين، والتحفيز، حيث تؤثر على قدرة الأفراد العاملين على التحديث والابتكار، وتستثمر القدرات الإبداعية لديهم ويحتاج الإبداع إلى وجود البيئة المنتجة لنتائج شيء جديد مبتكر وتمييز، فهو عبارة عن مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة إدارية مناسبة يمكن أن تترقى بالعمليات العملية لتؤدي إلى نتائج أصلية مفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم، (أسامة علي، 2007، 81)، ويحتاج الإبداع إلى وجود البيئة المنتجة لنتائج شيء جديد مبتكر وتمييز، فهو عبارة عن مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة إدارية مناسبة يمكن أن تترقى بالعمليات العملية لتؤدي إلى نتائج أصلية مفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم. (فتحي جروان، 2004، 55).

وت تحتاج الجامعات اليوم إلى الابتكار، وإعادة التفكير في أدارتها ووظائفها، ويمكن تحقيق هذا الابتكار في أربعة مجالات متنوعة: الابتكار في المنتج من خلال توفير منتج أو خدمة جديدة، والابتكار في الأساليب والطرق وإيجاد طرق جديدة لتنفيذ أنظمة إضافة القيمة، وكذلك الابتكار التنظيمي من خلال أساليب تنظيم للعمل، وتسهيل مهامهم، فضلاً عن الابتكار في الأعمال من خلال تطوير أنظمة إدارية جديدة في الجامعة (25، 2010).

وتتمثل مهام القائد الريادي في دعم استراتيجية الإبداع من خلال وضع رؤية مستقبلية للضرورة الأصلية للجامعة وبيئتها، وتتصميم رسالة الجامعة استنادًا إلى الاستشراح المستمر لمستقبلها، واستشراف المتغيرات التي تتعارض لها بيئتها، وبناء إدراك مشتركة لرسالة الجامعة عبر المستويات التنظيمية المختلفة، ودعم العمليات والسلوكيات الإبداعية في محيط العمل، وتحفيز جميع العاملين لتجويع العمل وتحقيق
تميزه، ومعالجة جوانب القصور في الأداء، والاستغلال الأمثل للإمكانات والموارد المتاحة بالمدرسة، وضع برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين والعاملين بالجامعة بهدف تثبيتهم مهنيًا وإداريًا (Schulte، 2004).

بالإضافة لذلك، فإن هناك مسار إبداعي حول إدخال عناصر قائمة على العمل في التعليم الظليلة، والتوسع في صور السبل التعليمية في البرنامج الدراسي الأساسي، بما في ذلك التعليم من خلال التجربة والخبرة ولعب الأدوار والتعلم الجماعي، وإعطاء المتعلمين حريات أكبر واستقلالية في التعلم، كما أن الجامعات الرباعية ترغب في القيام بأشياء جديدة، و تقوم بتخصيص أموال لمشاريع التحديث، وتستثمر في تطويرات جديدة علاوة على تشجيع أعضاء الرباعية البحث العلمي ودعمه. إذ يعد من أهم وسائل الحصول على المعرفة العلمية والتكنولوجية، ومصادر رئيسية للتزامن المعرفي الذي يؤدي دورا حاسما في تسرع عملية التنمية والتقدم (أمة شيبة، 2005، 2007، 2017). ولا تمكن مهمة الرباعية في انتظار حدوث المشكلات فقط، ومن بعدها التدخل في محاولة لحلها جزئيًا أو جزئي، ولكن مهمته تتعدى هذا بكثير، بحيث أصبح من أهم واجبات الرباعية الفعل أن يقوم بالمبادرة ويتوقع ما يمكن حدوثه، وأن يبدع في كيفية تلافي حدوث المشكلات (Todorovic، 2004)


c/7 (استراتيجية التفرد)

تعرف التفرد بأنه شيء فريد من نوعه، ويتحقق التفرد في المنظمات من خلال قدرتها على التميز عن غيرها من المنظمات الأخرى المناضفة في القطاع نفسه من الأعمال، سواء أكان ذلك نوعية الخدمات أم المنتجات التي تقدمها، وطبيعة الموارد التي تملكها، وهذا يمكنها من تحقيق الميزة التنافسية (صالح رشيد، وعلى السكرانتي، 2013، 1)، وتعلى هذه الاستراتيجية بإمكانية تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال تقديم منتج أو خدمة جديدة يشعر العمل بأنها فريدة ومميزة (يابل السكارانتي، 2010، 78). ومن هنا يجب أن تفكر الجامعات بالاستمرار في سمات جديدة تضيف قيمة مادية أو معنوية لتمكين المتعلم للمستفيدين، مما يتطلب المزيد من البحوث والدراسات، ويمكن تحقق هذا التميز في المجالات التالية: التكنولوجيا المستخدمة، وتميز المنتج في شكله، وحجمه، وسماته، وجودة أدائه، وكذلك مواردها البشرية المتميزة بمهارات وخبرات
وكفاءات وتقبلات تمكنها من أداء أعمالها بشكل كفؤ، والاستجابة لاحتياجات العملاء، وتكون التفرد حقيقيًا عندما تتوفر خصائص قابلة للقياس سواء للخدمة أو المنتج، والفرد يمكن أن يكون قابلاً للإدراك من خلال الجودة والعلاقة التجارية وقيم المنظمة والخبرة التسويقية (سعيد محمد، 2013، 278).

وكتسب الجامعات الريادية استراتيجية التفرد بعرضها منتجات أو خدمات عالية الجودة، أو فائدة الثقافية، وقناة توزيع أوسع (التعلم عن بعد أو دمج جامعي متعدد)، وخدمة أفضل للمستهلكين (اهتمام شخصي) وحماية مرونة على نطاق واسع، والرغبة من وضع استراتيجية التفرد هو بناء وراء المستهلك من خلال ابتكار التمييز لديه حيالة المؤسسة ومنتجاتها وخدماتها، وهذا الولاء يقدم بدوره حافزاً بين المؤسسة المعنية ومنافسيها، ويضمن إجابة العملاء بما يناسبه من جوانب التميز المهمة في المنتجات والخدمات التي تقدمها تلك المؤسسة، وتشمل متطلبات المؤسسة لدعم التفرد والتمييز والحفاظ عليه، وظروف العمل والتكسب التي من شأنها أن تجتذب عملاً يتميزون بمهارات عالية وأفكاراً مبدعين، وتتفوقاً داخليًا وثيقًا بين العاملين في مجال تطوير المنتجات والخدمات والعاملين في مجال التسويق، وإجراءات ذاتية نسبية لاختيار مستوى الأداء مرتبطة بسمعة من الموازات (صالح العامري وطاهر الغاليبي، 2007، 52). وبناء على ما سبق، يمكن القول أن التفرد يعني أن تقوم الجامعة بتقديم خدمات تعليمية متميزة ومتميزة عن بقية الجامعات المنافسة، كما تقوم بجذب المواهب من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين للعمل فيها.

Growth Strategy 

ويعبر النمو في الجامعات عن زيادة خدمات الجامعة ومؤثراتها كمًا ونوعاً، للتغلب مع التغير الحاصل في البيئة الخارجية عن بقية الجامعات المنافسة، كما تقوم بجذب المواهب من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين، سواء كانت محلية أم إقليمية أم العالمية، ويجب أن تطبخ الاستراتيجية التقدمية والابتكار والبحث عن الفرص الجيدة وتحمل المخاطر، كما أستخدم مصطلح التفاعل لوصف واقع حال العلاقة التي توجه الجامعات العالمية للارتباط بالمؤسسات الإنتاجية الصناعية (Avanzini، 2009، 204).
والتوسع، مقارنة بالوضع الحالي للمنظمة، وليس ضرورياً أن يكون التوسع في جميع مجالات العمل (مربعة النفيعي، 2013، 47).

ومن ثم يقصد باستراتيجية النمو أن تقيم الجامعة المشاريع المشتركة مع الأطراف ذات العلاقة، إضافة إلى علاقات العمل التي تربط بين الحكومة والجامعات ومجتمع الأعمال، وكذلك التوسع في تقديم الخدمات التعليمية الجديدة، وأن تشجع الجامعة إقامة شبكات من العلاقات لصالح الجامعة، وأن تشجع الاندماج بين الأطراف ذات العلاقة للوصول إلى العالمية، مع إقامة تحالفات مع (شركات تقنية، وشركات إعلامية، وجامعات رياضية، وشركات تعليم إلكتروني)، وتستخدم المؤسسات ذات المستوى العالي من التوجه الريادي للتحالفات الاستراتيجية بشكل أكثر كفاءة وتركيز من تلك المنظمات التي يضعف فيها ذلك التوجه، وتأخذ التحالفات عدة أشكال، وقد يطلق عليها عدة مصطلحات، ومن أهمها ما يلي: المشروع المشترك، والاتحادات، والاندماجات، وهي التحالفات الاستراتيجية التي يمكن أن تدخل فيها المنظمات باعتبارها بعدا آخر لهذه التحالفات، كونه يتمتع بصبغة استراتيجية قائمة على اتفاقية قد تكون طويلة الأمد (صلاح رشيد وعلي السلطاني، 2013، 49).

المحور الثاني/ ترسخ ثقافة زيادة الأعمال بالجامعات الماليزية

تبنيت بعض دول شرق آسيا ومن بينها ماليزيا للتطور والتنمية البشرية المتسارعة التي تنتهجها دول متقدمة في مجال زيادة الأعمال، فسارعت للحاق بركب الاهتمام بالعنصر البشري من جهة، وتمثيله عبر ترسخ ثقافة زيادة الأعمال التي أصبحت سمة من سمات العصر الحديث، ومؤثر في مستويات التقدم البشري والمهني والتكنولوجيا والأكاديمية، بهدف تحقيق رفاهية شعوبها ونهضة أمتها، حتى أصبحت رائدة وعلامة بارزة على خارطة مجال زيادة الأعمال.

المتاحة، وكذلك بضبط وتيرة الاقتصاد الجديد من خلال تشكيل النشاط الريادي الجديد أو النشاط التجاري الجديد (Bikse, et. al., 2016, 67).


وتتمثل أهداف تعليم زيادة الأعمال في ماليزيا على النحو التالي: زيادة ميل المتعلمين في الجامعات نحو زيادة الأعمال، دعم المتعلمين من أصحاب المشروعات الصغيرة والناشئة، إسعام الجامعات في نقل التكنولوجيا إلى شركات القطاع الخاص، القدرة على مواجهة المخاطر Mazlina & (Maitilee, 2015, 61).

والجدير بالذكر أن مالزيزيا قطعت أشواطًا طويلة وفعالية في نشر وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وفي فترات زمنية قياسية مقارنة ببداية نحو عشرين عامًا، إذ إنها وقفت لترسيخ التفاصيل المؤشرة في المنتدي الاقتصادي العالمي لعام 2019م، جاءت في المرتبة الرابعة عالميًا من بين 141 دولة، وذلك من حيث ترتيب مؤشر ثقافة ريادة الأعمال (Schwab, 2019, 369) Entrepreneurial Culture.

وفياً يلي تعرض لخبرة الجامعات الماليزية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال من خلال استعراض أبرز الآليات التي اتبعتها الجامعات الماليزية في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، في إطار القوى والمعاولا التواقبة التي تتف وراءها: أولًا/آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الماليزية: ولعل من أهم تلك الآليات التي استخدمت بالجامعات الماليزية لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال ما يلي:

1) توفير بعض البرامج والمقررات الدراسية لدعم الاعتناء الريادي: فمن ملامح اهتمام الجامعات الماليزية بالتعليم الريادي، ونشر ثقافة ريادة الأعمال ما يلي (Rengiah, 2013, 76):

- توفير مقررات دراسية تتصور مباشرةً بريادة الأعمال، بمختلف الجامعات الماليزية، كمقررات أساسية أو اختيارية، حيث تقدم الجامعات الماليزية رياضة الأعمال كموضوع رئيسي ضمن مقررات إدارة الأعمال، كما تقدم للطلاب دراسات ومناهج عن التعليم للريادة سواء في الجامعات ومعاهد التعليم العالي في شكل أنشطة وبرامج مثل توفير مقررات عن رياضة الأعمال في مرحلة الدراسات العليا، وبرامج لتطوير رواد الأعمال (رجال الأعمال) من بين الخريجين، كما تركز البرامج التي تقدم من قبل الجامعات والكليات الماليزية على مفهوم ونظريات الإدارة، وإدارة الأعمال.

- ترويج الحكومة الماليزية باستمرار لثقافة ريادة الأعمال وذلك في الكليات والجامعات من أجل توفير مجتمع مبتكر وريادي، وتقديم العديد من البرامج الريادية (البرامج ذات الصلة بريادة الأعمال) في الكليات والجامعات، حتى يتكون لدى الطلاب الدافعية أو الحافز لبدء المشروعات التجارية.

ومن أمثلة الجامعات الماليزية المتميزة والتي تهيئها تنظيم البرامج والمقررات الدراسية لتعزيز التعليم للريادة ونشر ثقافة ريادة الأعمال لدائم مسؤوليتها ما يلي:
جامعة الوساط المتعددة: تهتم الجامعة بتعزيز الإتجاهات والمهارات الرياضية بين الطلاب، وذلك من خلال تقديم مقرر عن ريادة الأعمال من خلال برنامج بكالوريوس في الوساط المتعددة وسمي وسائل الإعلام والابتكار وريادة الأعمال كبرنامج أساسي (Abd Ghadas, Muslim, & Hamid, 2014, 85).

جامعة بوترا الماليزية: تقدم الجامعة بكالوريوس لقيادة الأعمال في برنامجها الخاص بإدارة الأعمال (616, 2011) وفيما يتعلق برؤية جامعة بوترا الماليزية بدعم الرياضة بالجامعة، من خلال مراكزها المتخصصة، حددت ثلاثة نماذج استراتيجية لإدارة الأعمال وتتمثل في تعزيز الوعي بالمفهوم الجديد لريادة الأعمال وسباق الأعمال التجارية وغير التجارية، وتكوين الممارسات الرياضية للطلاب والموظفين من خلال الجامعة، تكون مشروع تجاري عالي التأثير (Abdullah, Sabran & Ramlan, 2011, 8).

جامعة مالايا: تقدم بكالوريوس لقيادة الأعمال في التعليم، وقومت الكثير من مؤسسات التعليم الماليزية ريادة الأعمال كموضوع رئيس في برنامج الماجستير لإدارة الأعمال، ولا توقف هذه المبادرة على مستوى التعليم العالي من خلال البرنامج الأكاديمي الرسمي، بل يتعدى ذلك بعض الجهود غير المباشرة والتي تعكس إدخال بعض الأنشطة الرياضية في المناهج، والتي تهدف إلى غرس روح الريادة بين جيل الشباب بما يتضمن رعاية الروح الرياضية بما يضمن استدامتها على مدى طويل (Zakaria, Fadzilah, & Yusoff, 2011, op.cit, 619).

جامعة كنتان: تقدم من خلال كلياتها العديد من البرامج المتعلقة بقيادة الأعمال في التخصصات المختلفة سواء في الدرجة الجامعية الأولى أو الدراسات العليا، ومن هذه البرامج ما يلي: بكالوريوس في رياضة الأعمال (تخصص تجارة)، بكالوريوس في رياضة الأعمال (تخصص الضيافة)، بكالوريوس في رياضة الأعمال (تخصص السياحة)، بكالوريوس في رياضة الأعمال (تخصص رياضة الأعمال الصحية)، بكالوريوس في رياضة الأعمال (تخصص الخدمات اللوجستية وتجارة التوزيع)، بكالوريوس في إدارة الأعمال (تخصص البنوك والتمويل الإسلامي). وتتم الكلية بتقديم برامج للدراسات العليا في
تخصص ريادة الأعمال مثل تقديم ماجستير في ريادة الأعمال، ودكتوراه الفلسفة في ريادة الأعمال حيث تركز الكلية من خلال درجة الماجستير والدكتوراه تخصص ريادة الأعمال على التخصصات التالية: (الإدارة، التمويل، التجارة، المحاسبة، البيع بالتجزئة، السياحة، حسن الضيافة، ريادة الأعمال، الاقتصاد التنفيذي، التعليم لريادة، المحاسبة المالية، التقارير المالية، المستقبل والخيارات، تنمية/تطوير رأس المال البشري، إدارة الأعمال الدولية، إدارة رأس المال البشري، التسويق، السلوك التنظيمي، الالتزام التنظيمي، الإدارة الاستراتيجية، التسويق الاستراتيجي، المشروعات الصغيرة والمتوسطة، (University Malaysia Kelantan).

- جامعة أوتارا المالزية: تقدم مقررات دراسية عن ريادة الأعمال، ومن هذه البرامج بكالوريوس في ريادة الأعمال في جامعة أوتارا يمنح عدة تخصصات عن ريادة الأعمال في برنامج واحد، وتشمل عمليات ريادة الأعمال: التأثيرات البيئية، وعمليات التخطيط، Abd Ghadas, & Muslim, & والبحث، وتطوير التدريب، وتعليم لريادة (Hamid, op.cit, 87).

ومن أهم أهداف هذا البرنامج تدريب الطلاب الذين يمتلكون الخصائص الريادية مثل الإبداع، والإبتكار، والقدرة على مواجهة المخاطر، والمبادرة، والروية، والاستفادة من الفرص المتسارعة في سوق العمل، توفير خريجي قادرين على تطبيق نظريات الأعمال في سياقات متخصصة، توفير خريجي قادرين على تدريس المشروعات التجارية خاصة لهم بعد الانتهاء من الدراسة، توفير خريجي قادرين على تقديم الاستشارة والدليل والخدمات والتصميم لرواد الأعمال المبتدئين، علاوة على توفير خريجي قادرين على توليد المعرفة التي تساعدهم في حمايكهم الوظيفي في المؤسسات والإدارات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك Abdullah, Sabran & Ramlan, 2011, في إطار من التعاون الدولي.

( op.cit, 6)

كما تقوم جامعة أوتارا بإدارة برنامج الريادة للطلاب الذين يرغبون في بدء مشروعات التجارية بعد الانتهاء من دراساتهم، وأكملت هذه البرامج أن الطلاب استفادوا بدرجة كبيرة من خلال زيادة المعرفة والفهم الصحيح للأعمال التجارية، كما أن الطلاب الذين شاركون في برنامج ريادة الأعمال يتكون لديهم الرغبة في بدء مشروعاتهم الخاصة،
ويتم تشجيع الطلاب من خلال الجامعة لتسجيل خطط تتعلق بالمشاريع التجارية، كما تقدم الجامعة بعض المساعدات في شكل قروض لحول الطلاب الذين لديهم الرغبة للقيام بمشاريع تجارية بعد التخرج. وأظهرت بعض الدراسات أن (45%) من طلاب الجامعة مهتمون برامج التوظيف الذاتي التي تنظمها الجامعة، وكانت الغالبية العظمى من طلاب بكالوريوس إدارة الأعمال والأعمال التجارية والتي بدأوا بعض البرامج عن خدمات التصوير، وورش عمل عن إلكترونيات الكمبيوتر، والفوتوشوب، ومراكز الترفيه، كما أن المدخل الريادي المباشر لمقررات التعليم للقيادة، وتقنية التدريس الجيد تتضمن المقابلات والزوارات مع أصحاب المشروعات (رواد الأعمال) والتي تمكن الطلاب من امتلاك القدرة الريادية الإيجابية نحو ريادة الأعمال، وأدى بعض الباحثين أن التعليم (Rengiah, 2013, op. cit., 85–84)

ومن البرامج الأساسية التي تقدمها جامعة أوتارا الماليزية من خلال كلية إدارة الأعمال أيضا بكالوريوس في العلوم المالية والمصرفية الإسلامية والذي تقدم من خلاله العديد من المقررات الأساسية والاختيارية التي تفيد في تدعيم التوجه نحو ريادة الأعمال، والاستفادة منها فيما بعد في اختيار المشروعات وتطويرها، ويتضمن ذلك العديد من المقررات الأساسية والاختيارية وذلك كما يلي:

(Malaysia)

- تشمل المقررات الأساسية المقدمة من خلال هذه الدورة الجامعية ما يلي: مقررات عن الناحية الكمية (بواقع 84 ساعة معتمدة) والتي تتضمن إدارة الرياضيات، ومقدمة في الإحصاء، مقررات عن تكنولوجيا المعلومات بواقع 3 ساعات معتمدة، وتتضمن تطبيقات الكمبيوتر في الإدارة، مقررات عن الجانب الاقتصادي، مقررات عن الجانب الاقتصادي، مقررات عن الاقتصاد الجزئي والاقتصاد الكمي، مقررات عن الإدارة بواقع (6 ساعات معتمدة) وتتضمن الاقتصاد الجزئي والاقتصاد الكمي، مقررات عن الإدارة بواقع (6 ساعات معتمدة) وتتضمن مقدمة في التسويق، ومقدمة في الإدارة، مقررات في العلوم الاجتماعية (بواقع 3 ساعات معتمدة) وتتضمن اختبار واحد مما يلي: مقدمة في العلوم الاجتماعية، ومقدمة في علم النفس، مقررات في المحاسبة (بواقع 3 ساعات معتمدة) وتتضمن أساسيات في المحاسبة، مقررات في الأخلاق (بواقع 3 ساعات معتمدة)
وتتضمن تركيز على أخلاقيات الأعمال، مقررات عن العلوم المالية المصرفية (واقع 15 ساعة معتمدة) وتركيز على الإدارة المالية 1، والإدارة المالية 2، إدارة المخاطر المالية، أخلاقيات العمل، مقررات عن التمويل الإسلامي والمصري (واقع 36 ساعة معتمدة) تركيز هذه المقررات على: إدارة الخدمات المصرفية الإسلامية، وОсновيات الاقتصاد الإسلامي، وفلسفة في إدارة الأعمال، والتمويل الإسلامي، والإدارة المالية الإسلامية، وإدارة الثمانية الإسلامية، والاستثمار الإسلامي، والمحاسبة الإسلامية، والإدارة الاستراتيجية للمؤسسات المالية الإسلامية، وحلقة بحث في التمويل الإسلامي والمصري.

* ومن المقررات الاختيارية التي تقدم من خلال هذه الدرجة ما يلي: تقرير هذه المقررات بواقع 9 ساعات معتمدة، حيث يتم اختيار ثلاثة من المقررات التالية أو اختيار واحد عملي، وتتضمن هذه المقررات ما يلي: مقررات عن الإدارة والقانون، وتركيز على إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي، ومناهج البحث العلمي، وقانون الأعمال، مقررات تركز على إدارة البنك والمصارف الدولية، وإدارة الأئتم، والأمن المصرفى، مقررات المالية، وتركيز على إدارة العقارات والمؤسسات والسوق المالية، والتمويل الدولي، والنظرية المالية، والتمويل الشخصي، مقررات عن إدارة المخاطر والتأمين، وتركيز على التكامل، وإدارة المخاطر، مقررات التمويل الإسلامي والمصري، وتركيز على العمليات المصرفية الإسلامية، وتسويق الخدمات المالية الإسلامية، وتمويل التجارة الإسلامية، وإدارة الخزينة الإسلامية، والضمانات في التمويل الإسلامي.

يوضح مما سبق أهمية الجامعات المالية بتوفير برامج ومقررات تتألف مباشرةً من إدارة الأعمال، ولتم الاستفادة منها في بناء العقلية والشخصية الريادية بالجامعة، حيث تقدم الجامعات المالية زيادةً في تدريس مقررات إدارة الأعمال كموضوع رئيس ضمن مقررات إدارة الأعمال.

(2) إشراك الطلبة بفاعلية في أنشطة الابتكار وقيادة الأعمال بالجامعات المالية:

تتأثر طرق تدريس مقررات رياادة الأعمال بدرجة كبيرة بالأهداف التعليمية، والتي تسهم في تخريج طلاب قادرين على التعامل مع الأنشطة الريادية الواقعة، أو لتحويل الكفاءات الريادية للطلاب إلى واقع عملي من خلال مقررات ريادة الأعمال، ولذا فإن التحدي الرئيس لقيادة الأعمال يتعلق بمدى ملاءمة المناهج وطرق التدريس في تطوير
الكفاءات والمهارات الريادية للطلاب، ومن ثم تتنوع طرق التدريس والمعايير المستخدمة
في تقديم المعرفة والمهارات الريادية أو مهارات ريادة الأعمال للطلاب، وتظهر العديد
من الطرق بدءًا من المنهاج التقليدي مثل: الكتب المدرسية، والاختبارات، بالإضافة إلى
المداخل الحديثة مثل: خطط العمل، وتاريخ حياة رجال الأعمال، والدراسات
الميدانية، وزيارة مصانع الأعمال، وعلى الرغم من هذه الاختلافات فإن الهدف النهائي
هو تحقيق الوعي بريادة الأعمال بين طلاب الجامعة، ويؤدي هذا بدوره إلى زيادة اهتمام
الطلاب بريادة الأعمال (Keat, & Selvarajah 2011, op. cit., 208).

وتتنوع طرق تقديم مقررات ريادة الأعمال بالجامعات الماليزية، ومن أهم الطرق المتبقية
ما يلي (Bakar, Islam & Lee, 2015, op. cit.):

* الطرق التعليمية وخاصة التي تأخذ الشكل التقليدي في تدريس ريادة الأعمال:
  مثل المحاضرات، وتقديم قراءات مختارة، والكتاب المدرسية، والحلفات الدراسية، والتي
  تساعد على تقديم معلومات جديدة للطلبة، بما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المعرفية.

* طرق بناء المهارات: وتركز هذه الطرق على زيادة فعالية سلوك الطلبة، وتتهم هذه
  الطرق بتخصيص المهارات الموجودة بالفعل لدى الطلبة، وتطوير مهارات جديدة، ومنها:
  دراسات الحالة الناجحة، والمناقشات الجماعية، والعصاف الذهني، والعرض، وحل
  المشكلات، والمحاكاة، وفرق العمل، والمشروعات.

* الطرق الاستكشافية: وتشجع هذه الطرق على التعلم من خلال الاستكشاف والتعلم
  التجريبي، وتتضمن العصاف الذهني، ووضع الأهداف الشخصية، والتخطيط الوظيفي،
  وتقديم الاستشارات.

(3) عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال:
تحرص ماليزيا على عقد المؤتمرات وورش العمل، وتعتبرها من الآليات الرئيسية
لنشر ثقافة ريادة الأعمال، وفيما يلي نعرض نوعين من تلك الفعاليات:

(1) تنظيم المؤتمر السنوي لريادة الأعمال:
بعد المؤتمر السنوي الدولي في ماليزيا حديثاً عالمياً، إذ إنه يستقبله وفوداً من أكثر
من ٤٠ ٤ شركة عضو في جميع أنحاء العالم، وينصب تركيز المؤتمر على خلق فرص
ال التواصل الشائع للشركات المهنية الرائدة في العالم من تبادل تجاربها التجارية، وتقدم
خدمات متخصصة في سياق رياضة الأعمال. كما أنها تتيح لطلبة الجامعات ورواد الأعمال الشباب إمكانية الدخول في رياضة الأعمال ومشاريع الصغرى. ويناقش المؤتمر البحث التجريبية والنظرية والتطبيقات الميدانية، من خلال مراجعات الأدبيات المتعلقة برياضة الأعمال، وتطوري إلى العلوم ذات الصلة كالعملة، النشرات الإحصائية، العلوم السياسية، البنوك، الأنثروبولوجيا، الثقافة، اللغات، الاتصالات، علم النفس، أخلاقيات العمل، التجارة الإلكترونية، القانون، الديمقراطية، الأخلاق، الإدارة العامة، علم الاجتماع، السياحة، الاقتصاد، الإعلام، الفلسفة، المحسدة، إدارة الأعمال، التجارة الإقليمية والدولية، الاقتصاد السياسي، الخدمات المصرفية، العلامات التجارية، السلوك التنظيمي في رياضة الأعمال (Entrepreneurship Conference).

من أهداف المؤتمر السنوي الدولي في ماليزيا الهادفة لنشر ثقافة رياضة الأعمال أن تكون رياضة الأعمال منتظمة للشباب للتعبير عن قيمهم وإبداعهم وعرفتهم وشغفهم ل/light/إحداث تغيير حقيقي، مشاركة الخبرات الحية للشباب، ووضوح على تأثير الدعم المتاح لهم في رياضة الأعمال، الاحتفال بدور الشباب في رياضة الأعمال كرجال أعمال وموظفين ومتزوجين وذائزين ومدافعين. فضلاً عن دعم الأفكار لمشاريع الصغرى والمنتجات الجديدة من مجموعة من الشباب، والتعاون واستكشاف فرص التعاون وتوظيف المواهب (يوم رواد الأعمال في رابطة أمم جنوب شرق آسيا، 2019).

اليوم العالمي لرياضة الأعمال:

تقيم ماليزيا عشرات الفعاليات والمؤتمرات سنويًا، لكن الحدث الأبرز على مستوى الدولة الماليزية وعلى المستوى الدولي هو يوم رواد الأعمال في رابطة أمم جنوب شرق آسيا، والذي ت участه ماليزيا كل عام، كان آخرها مارس 2019 م؛ إذ إن المنتدي يمد ليوم كامل، ويشمل حوارات خاصة مع رئيس وزراء ماليزيا، ووزير رياضة الأعمال في ماليزيا، وذلك هدف ترسيخ الوعي الإقليمي لدى الطلاب، واعتمادها بأنها ذات أهمية قصوى من خلال تزويدهم بالمعرفة المتعلقة بهم، ولا يحصر الطابع عقولهم في الرغبة في أن يصبحوا مجرد بائعين عن عمل، بل عليهم أن يتحيزوا ليصبحوا مبدعين للوظائف. وتهدف إقامة هذه الفعاليات في هذا اليوم من السنة إلى تعاون بين الجمعية الماليزية لرواد الأعمال الشباب في رابطة الآسيان وأمانة رياضة الأعمال التابعة
للمجلس ممثلين الطلاب، والتي تتماشى أهدافها مع الاعتراف أصحاب المشاريع المحتملين، وترتبط منصة للطلبة لتصبح مهاراتهم ومعارفهم في مجال ريادة الأعمال، وتوسيع مداركهم في تجربة عالم ريادة الأعمال، بالإضافة إلى تعزيز مهاراتهم التجارية، وتعلم الحرف من الشخصيات البارزة في مجال تنظيم المشاريع. وخلال هذا اليوم يتم التطرق إلى العديد من الموضوعات التي يتم تناولها في الندوة وورش العمل مثل ريادة الأعمال الإقليمية في الاقتصاد الجديد، والتركيز على الصناعات الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي، والزراعة الذكية والزراعة الإلكترونية، مع تقديم نصائح لطلبة الجامعات وتحثهم على استكشاف المزيد من فرص العمل، وضرورة تحليهم بساهمات رواد الأعمال لمصلحتهم الخاصة (المرجع السابق).

(4) إنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن القيادة وتعليم ريادة الأعمال.

بدءاً ماليزيا في الدخول بمجال ريادة الأعمال في عام 1970 عندما نفذت سياساتها الاقتصادية الجديدة، فبدأ العمل في مجالات المواد الغذائية والأثاث والأعمال اليدوية، وعدد من الصناعات الصغيرة والمتوسطة، وفي الثمانينات بدأت فعليا في الجامعات الماليزية، وفي عام 1995 م عززت ماليزيا ريادة الأعمال عبر إنشائها وزارة ريادة الأعمال والتنمية التعاونية، وهي الهيئة التي أصبحت فيما بعد هيئة مساعدة لتوفير المعلومات، وتقديم الدعم المالي، لأصحاب المشروعات الصغيرة. (64، 2013). وفيم يثبط عرض للمؤسسات والمراكز المسؤولة عن القيادة والتعليم لريادة الأعمال بالجامعات الماليزية:

(1) مركز تطوير ريادة الأعمال في الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا:

وتمثل رؤية المركز في أن يصبح مركزاً رائداً في مجال ريادة الأعمال من خلال تدريس العقلية الريادية، وتوفر أساس للتعليم الريادة بشكل منظم وكلي. أما رسالة المركز فتمثل في تدريس بيئة موثرية ونظام بيئي ملائم لتطوير ريادة الأعمال، تطوير أنشطة وبرامج ريادة الأعمال لغرس وتأصيل التعلم مدى الحياة، الاهتمام بتطوير برامج ريادة الأعمال بالجامعة، تعزيز روح ريادة الأعمال من خلال اكتشاف الذات لتعزيز كفاءة العاملين في ريادة الأعمال. وبالنسبة لأهداف المركز فتمثل في توفير
الأنشطة والمناهج الدريسية والمقررات ذات الصلة برياضة الأعمال، تتوفر فرص عمل للطلبة وبناء شبكة عمل للتواصل مع فريق الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا والوكالات الحكومية والقطاعات الخاصة وغيرها، تتوفر الدعم والبنية التحتية والتي تؤدي إلى تطوير أنشطة رياضة الأعمال، تتوفر خريجين من الجامعات يشاركون في الأعمال الريادية، تقود كفاءة الأكاديمية وتقنية تعزيز المهارات الريادية للإداريين أو الهيئة الإدارية (International Islamic university).

(2/4) مركز القيادة بجامعة مالايا:

هو كيان تابع لكاتب رئيس لشؤون الطلبة وتم افتتاحه في عام 2002م. وتتمثل رؤية المركز في بناء ورعاية وتطوير رياضة الأعمال في الجامعة، وتتعدد الأنشطة التي يقوم بتنفيذها تعزيز رياضة الأعمال بين طلبة جامعة مالايا، ومنها عقد العديد من ورش العمل منها ورشة عمل استمرار موهبة التي تهدف إلى تعليم المشاركين تقنيات الاستضافة المناسبة، والبحث عن المواهب الخفية للاستفادة من موهبتهم وجعلها خطاوة لاستضافة رجال الأعمال الناجحين. أما رسالة المركز فتمثل في غرس روح الريادة والتفكير، والخبرة بين طلبة الجامعة من خلال علاقة قوية وفعالة (University of Malaya, Entrepreneurship center "UMEC")

(3/4) مركز القيادة الاجتماعية - في جامعة باندي للإدارة والرياضة:

ويعتبر مركز القيادة الاجتماعية أحد المراكز والمؤسسات المسؤولة عن تعليم القيادة بجامعة باندي. وتتمثل رؤية المركز في أن يصبح مركزاً للتميز في آسيا لتعزيز القيادة الاجتماعية. أما رسالته فتمثل في رعاية روابز الأعمال والشركات والمنظمات التطوعية؛ لاستكشاف وتنفيذ حلول عملية ومستدامة، تستند إلى قيم ومبادئ القيادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية، وتشجيعهما من خلال إجراء البحوث والمشاريع وبرامج التدريب وإجادة الشبكات على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية. وبالنسبة لأهداف المركز فتمثل في إجراء دراسات، وبحث عمل، ودراسات بحثية عن القيادة الاجتماعية، تنظيم الدورات، والتدريب في مجال القيادة الاجتماعية، نشر نتائج البحوث، ودراسات الحالة، تقديم الاستشارات في مجال القيادة الاجتماعية أو في
المشاريع التجارية، تم تطوير شبكة من أصحاب المشروعات الاجتماعية وأصحاب المؤسسات، إنشاء بنك المعلومات عن أصحاب المشروعات التجارية والمؤسسات التجارية، والدعوة إلى تغيير السياسات، وتوفير مدخلات لصناع القرار (university of management &Entrepreneurship)

(5) حاضنات الأعمال:

تعد السياسة الماليزية المرنة القوة الداعمة لحاضنات الأعمال في ماليزيا، والتي ساهمت في تطوير الاقتصاد الماليزي؛ إذ إنه بفضل هذه السياسات الحكومية اعتمدت حاضنات الأعمال التكنولوجية في الجانب التطبيقي في أواخر الثمانينيات من القرن العشرين، خصوصاً بعد نجاح برامج الحاضنات في معهد البحوث والمقايس الصناعية، والذي أظهره افتتاح مكاتب إقليمية في أنحاء ماليزيا، حيث صيغ جهوداً نحو تطوير المشروعات الصغيرة ودعمها وفقاً لخطط التنمية الوطنية بهدف تحقيق رؤية حكومة ماليزيا 2020م (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2000، 12). كما دعمت السياسة الاقتصادية الماليزية التسويق بين السلطات الحكومية والقطاع الخاص بدفع مساعدة المشروعات الصغيرة والناشئة (مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، 1998، 20).

وأكدت الخطة الاستراتيجية لإقامة حاضنات الأعمال الماليزية أن التجارب المختلفة أثبتت أن الجامعات ومعاهد البحث هي أسباب الجهات التي تستطيع أن تلعب دوراً رئيساً لترجمة ونقل الأفكار الإبداعية إلى الصناعة، ووضعها في إطار التنفيذ من خلال الربط بين الجامعات ومعاهد وسوق العمل، ومن أمثلة الحاضنات الماليزية (Saffar, 2007): (27-26).

الحاضنة التقنية: وافتتحت عام 1997م، بحضور رئيس وزراء ماليزيا، وبلغ عدد الشركات القائمة بهذه الحاضنة 31 شركة، معظم أنشطتها تكنولوجيا المعلومات والوسائط المتعددة، ونفذت الحاضنة عدد من المشروعات الحكومية، لاسيما في مجال برمجيات الحاسب والوسائط المتعددة.
مركز الإبداع التقني: وافتتح هذا المركز رسمياً في فبراير 1999م، ويعمل به عدد من الشركات المتخصصة في مجالات تكنولوجيا الاتصالات وقطاعات تصنيع الإلكترونيات المتقدمة.

مركز التقنية الذكية: وافتتح في سبتمبر 1999م، وبه حوالي عشر شركات تعمل بنجاح في مجالات الأدبية والتقنية الحيوية وتطبيقات الهندسة الكيميائية.


وحتى لتحقيق رؤية ماليزيا 2020م؛ وضعت عدد من الآليات لتحقيق رؤواها لحاضنات الأعمال؛ إذ إن حكومة ماليزيا انتهت سياسة وطنية للعلوم والتكنولوجيا اعتمدت فيه على محور ثلاثة رئيسة وهي: التعليم ورأس المال البشري وحاضنات الأعمال. حيث لم تدخو الحكومة الماليزية جدياً في دعم حاضنات الأعمال، كما أنها وجهت سياساتها واقتصادها نحو استيعاب أصابع المشاريع الصغيرة والنائمة، من خلال تقديم الدعم والتمويل والاستشارات، وتوفير الدعم المادي، وتشجيع القطاع الخاص، وحفظ قانون الملكية الفكرية، وذلك بفضل البيئة الإيجابية التي تتمتع بها حاضنات الأعمال الماليزية (IIUM Strategic Plan 2013-2020, 3, 2015).

ثالثًا/ العوامل الثقافية التي دعت الجامعات الماليزية إلى الاهتمام بترسيخ ثقافة ريادة الأعمال:

لقد تأثر ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في ماليزيا العديد من العوامل الثقافية التي ساهمت في وصول ماليزيا إلى المرحلة التي صلت إليها في الوقت المعاصر، والتي
 أدت إلى تبوؤها مركزاً متقدماً على صعيد دول العالم. وتتضمن تلك العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والجغرافية والتاريخية، ويمكن استعراضها على النحو التالي:

(1) العوامل الجغرافية:

تقع مالزيا في جنوب شرق آسيا بين خطين عرض 1°-7° شمالي، وخط طول 100°-120° شرقي. وتتم بالمناخ الاستوائي، وتضم مالزيا ثلاث عشرة ولاية، وتبلغ مساحتها 323,884 كم². وتبلغ عدد سكان مالزيا حوالي 31,949,777 نسمة وفقاً لإحصائيات عام 2019م (موقع البنك الدولي، 2019). ويوزع السكان بطريقة غير متوازنة، فتوجد نسبة كبيرة منهم في شبه جزيرة مالزيا. والغالبية في الساحل الغربي، أما باقي السكان فيتواجدون في مجموعات في المناطق الساحلية لطول البلاد، ويعكس هذا الطراز من التوزيع السكاني عوامل جغرافية واقتصادية وطبيعة حيث سارعت في تطوير أجزاء معينة من البلاد.

Information, 2014, 5)

وتقع مالزيا بشطرها الساحليين الشرقي والغربي في جنوب شرق آسيا قرب خط الاستواء، ويفصل بين الشطرتين بحر الصين الجنوبي، وتضم مساحة كبيرة من الأراضي على الطريق البحري من الهند إلى الصين. وتتوسط المسافة بينهما، وتحيط البحار حول معظم أراضيها، وهي تطل على المحيط الهندي، وتحتوي مالزيا على العديد من الغابات الكثيفة، ومناخاً استوائياً ورياحها موسميّة، مما جعلها دولة بحرية وزراعية بامتياز نتيجة لمناخها ذات الأمطار والحرارة على مدار السنة، كما تغطي الغابات والأدغال 68% من مساحتها الكلية (ويكيبيديا الموسيقة الحرة، 2020). كوالالمبور هي العاصمة الرسمية والملكية لماليزيا، ويوتراناها هي المركز الإداري والقضائي للبلاد، وماليزيا هي واحدة من الدول ذات العديد من العواصم (المرسال؛ عواصم ماليزيا).

والشكل التالي رقم (1) يوضح خريطة ماليزيا الطبيعية ومدنها:
شكل (1) خريطة ماليزيا الطبيعية ومدنها.

مصادر الشكل: المرسل، خريطة ماليزيا

Available at: https://www.almr sal.com/post/764835 (Accessed on 19 July 2019)

وتعت ماليزيا ذات موارد طبيعية هائلة؛ إذ إن التنوع الجغرافي والمناخي لماليزيا فرض تمتعاً بثروات طبيعية من القشدير والغاز والبترول والأخشاب والنحاس، فنجلت في التحول من اقتصاد تهيمن عليه الزراعة والصناعات من السلم الراوي إلى اقتصاد صناعي، وأصبحت الصادرات الصناعية تشكل الحصة الكبيرة من إجمالي صادراتها ككل، وقد ساهم هذا التنوع والنمو الاقتصادي في الحد من الفقر، وفي استغلال الموارد الطبيعية الاستغلال الأمثل (أمنية هناء جابي، عيسى حجاب، وصلاح الدين قبر، 2017). كما شكلت الشركات الماليزية بفضل هذه الموارد ما نسبته 97% من إجمالي المنشآت التجارية في اقتصاد ماليزيا لعام 2011م، كما ساهمت الأنظمة السياسية الحكومية من سهولة عمل الشركات الماليزية، وبالتالي التوسع في إقحام التكنولوجيا وزيادة الأعمال في هذا المجال (Yusoff, Abu Hasan & Abdul...
ورى البحث الحالي أن تنوع البيئة الجغرافية والمناخ في ماليزيا وما تملكه من موارد قد أثر في إيجاد بيئة خصبة لإقامة الشركات المتخصصة بأنشطة التصنيع والتصدير، وبالتالي العمل على ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال عبر تنفيذ مشاريع القطاع الخاص، وتشجيع المبادرات الشبابية التي من شأنها النهوض باقتصاد المعرفة الذي ستهز ماليزيا عرفاً للهضبة.

(2) العوامل الاقتصادية:

تمثل الاقتصاد الماليزي واحداً من أقوى النظم الاقتصادية في جنوب شرق آسيا، حيث يعتمد اقتصادها إلى حد كبير على إنتاج النفط والطاقة والأخشاب، إلى جانب عدة أنواع من المحاصيل الزراعية (مهدي الجزاف، 1996، 131-132)؛ إذ تعتبر الزراعة هي القطاع السائد في ماليزيا، فهي عام 1992م ساهم هذا القطاع بأكثر من 45% من إجمالي الإنتاج المحلي. ومنذ عام 1960م، بدأت الدولة في خطة تصنيع البلاد، وذلك بإعطاء الأولوية في الاهتمام لقطاع التصنيع لزيادة الدخل القومي؛ فكانت نسبة التصنيع تقدر بـ30.2% من مجمل الإنتاج المحلي في عام 1992م. ونتيجةً لانبعاث الحكومة سياسة التصنيع فقد نما هذا المجال نموًّا سريعاً، وتخصص ليصبح القطاع التالي الرائد في الاقتصاد، وقد دخلت الدولة في عصر جديد من التطور الصناعي، وكان التركيز في بداية التسعينات نحو الصناعات التكنولوجية الدقيقة بهدف دعم الأساسي نحو توفير وضع دولة صناعية بحلول عام 2000م، وقد مكن التطور الاقتصادي المتسارع الماليزيين من التمتع بمستوى عال من الحياة.

(Federal Department of Information, 2014, 5)

وэтому ماليزيا بمعدلات نمو اقتصادية مرتفعة جدًا على الصعيد العالمي، لا سيما بعد مرحلة الركود الاقتصادي التي شهدتها في نهاية فترة التسعينيات، ويمكن عزو هذا الارتفاع إلى عدة عوامل، منها تطوير القطاع الزراعي، وتوسع المبادئ الإنتاجية الزراعية، تطوير القطاع الصناعي لتلبية الاحتياجات المحلية في مراحلها الأولى، ثم التركيز على تصدير المنتجات الصناعية، سياسة الاقتناع الاقتصادي الذي تبنيه الدولة ونفذه بنجاح كبير، تطوير وتنمية القوة العاملة الوطنية، وذلك حسب الاحتياجات التنموية وفق خطة مدروسة، فضلاً عن الاستقرار السياسي للبلاد، وعمز الدولة على

وبعيدة الألفية الثالثة وجدت ماليزيا نفسها في مفترق الطرق؛ إذ كانت استراتيجية التصنيع القائمة على التصدير ناجحة في تحقيق الأهداف سابقاً، فظهرت الحاجة إلى صقل استراتيجية لمواكبة المستجدات العالمية، عبر إحداث نقلة نوعية في الاقتصاد الماليزي، وذلك من خلال التحول من الاقتصاد الزراعي إلى الاقتصاد القائم على المعرفة الذي يخدم الخطة التي تنتهجها ماليزيا للحفاظ على معدل سريع للنمو الاقتصادي، وتعزيز قدرتها التنافسية الدولية لتحقيق رؤية 2020م، بالإضافة إلى تعزيز قدرتها على الإبتكر والتكيف، وإيجاد تكنولوجيا محلية، ومنتجات وتسويق المنتجات الجديدة، مما يوفر الأساس اللامع للنمو الناتج عن المصدار الداخلي، حيث أن هذا النوع من الاقتصاد يسرع من عملية الانقلاب من استراتيجية النمو القائم على المدخلات إلى استراتيجية قائمة على الإنتاجية (دين محي الدين، 2011، 88).

وعلى مدى العقود الثلاثة الماضية، أثقلت مهمة الإصلاح الاقتصادي في ماليزيا إلى العصر الذهبي، وتحديداً عبر تنمية المواد البشرية والاستثمار في القطاع الجامعي، كونه الأساس في رأس المال البشري، إذ شكلت نسبة الإغلاق على التعليم 61% بحسب إحصائيات عام 2013م والتي تعتبر مرتبطة، ومن الجدير بالذكر أن إتفاق ماليزيا يعدل وضع معدل إتفاق منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (Malaysia Education Blueprint والبالغ 80% من جملة الإنفاق الحكومي (99، 2025-2013). وكان للاستثمار البشري فضل كبير في تحقيق ماليزيا طفرتها الاقتصادية؛ إذ إنها نجحت في تأسيس نظام تعليمي قوي ساعدها على تنبيه الحاجة من
قوة العمل الماهرة، كما ساهم هذا النظام بفعالية في عملية التحول الاقتصادي من قطاع تقليدي زراعي إلى قطاع صناعي حديث، كما أن نجاح السياسات التعليمية في ماليزيا أدى إلى أن يحقق الاقتصاد تراثاً كبيراً من رأس المال البشري الذي هو عمود التنمية وجوهرها، بعد أن استخدمت الحكومة خبرات أجنبية في كافة مستويات التعليم العالي والتقني لتنمية احتياجات سوق العمل المحلية، الأمر الذي ساهم في رفع مهارة قوة العمل التي أصبحت من المزايا الفعالة للاقتصاد الماليزي (القائمة الماليزية 2003-4).


وأهتمت الحكومة الماليزية بالاقتصاد القائم على المعرفة، وقد أدى ذلك إلى انتشار التعليم الريادي، وفي إطار ذلك حرصت الحكومة الماليزية على ما يلي OECD, 2014, 135

- تسليط الضوء على أهمية التعليم لزيادة الأعمال، ولهذا صممت المناهج الدراسية لتبرز التوجه الريادي والتي ركزت بصورة كبيرة على الإبداع والابتكار وزيادة الأعمال من خلال جميع التخصصات، بالإضافة إلى توفير المقررات التعليمية الخاصة برتبة الأعمال والتي أصبحت متاحة في كل المستويات من التعليم الثانوي بالمدارات الماليزية.
ركزت ماليزيا في خطة الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي على تدعيم التعاون بين الأوساط الأكاديمية والصناعية في التدريس والتعليم والبحث، ونتيجة لهذه التطورات أنشأت العديد من مراكز ريادة الأعمال في الجامعات الماليزية بدعاف قوي للطلاب للمشاركة في برامج التدريب الداخلي.

اهتمت الجامعات الماليزية بتشجيع ريادة الأعمال بصورة واضحة في المشروعات الصناعية الصغيرة والمتروطة؛ فقد قدمت العديد من الجامعات الماليزية مجموعة من المشروعات المتروطة الصغيرة، كما طورت برامج لتعزيز المشاركة الصناعية في مناهجها الدراسية والأنشطة الإذهامية للطلبة، بالإضافة إلى أن الجامعات بذلت جهودًا أخرى من خلال المنظمات لتطوير برامج التعاون ذات الصلة بالتعليم والريادة بين قطاع الأعمال والمؤسسات التعليمية، كما توفر فرص التعلم لكبار المسؤولين التنفيذيين;

لتعزيز المعرفة الإدارية لأصحاب الأعمال التجارية القائمة والجديدة.

(3) العوامل التاريخية والسياسية:

بسطت إنجليزها نفوذها في ماليزيا عبر مستعمراتها حتى أواخر القرن الثامن عشر، وعرفت هذه المجموعة من المستعمرات الماليزية (الملايا البريطانية) حتى عام 1946م، عندما أُعيد إعادة تنظيمها ضمن اتحاد الملايو بسعي المعارضة الواسعة، كما أُعيد تنظيمها مرة أخرى ضمن اتحاد ملايا الفيدرالي في عام 1948م، ثم حصلت على الاستقلال في وقت لاحق في 31 أغسطس 1957م، ودعت كلا من سنغافورة، ساواك، وبورنيو الشمالية البريطانية، واتحاد ملايا جمعية لتشكيل ماليزيا يوم 16 سبتمبر 1963م، وحصلت في السنوات التالية توترات ضمن الاتحاد الجديد أدت إلى نزاع مسلح مع أندونيسيا وطرد سنغافورة في 9 أغسطس 1965م (أمل حبكة، 2011، 40).

وكان الماليزيون أثناء فترة الاحتلال مزيجًا من عناصر مختلفة وأجناس متباينة، وكان المستعمار بيت بين هذه الأجناس المختلفة نار الثقافات والخلاف، ومن ثم كان المجتمع الماليزي مفككاً مختلف الطبقات متناوياً تفاوت واضح في الدخول، وكانت الوظائف العليا قاصرة على الإنجليز، أما طبقة المواطنين فكانوا لا يтолون إلا المناصب المتودنة، وظل هذا الوضع الاجتماعي مسيطرًا على البلاد حتى جاء الاستقلال ليفتح
باب الوظائف العليا أمام الجميع ليخلق نوعاً من العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجميع سواء في فرص الاتصال بالتعليم أو الترقي للوظائف العليا (Tilbury, Wortman, 2004, 106).

ويتألف سكان الاتحاد الماليزي من عدة أجناس وقدت إليها من جنوب شرق آسيا خلال العصور التاريخية القديمة، واتخذوا موطناً لها، ويشكل الملايوون الذين ينتمون إلى الجنس الغولاني أهم هذه العناصر شأناً، وأكثرها عدد حيث يكونون حوالي 40% من مجموع السكان، ويأتي الصينيون في المركز الثاني بين عناصر السكان؛ إذ إنهم يشكلون 27% من مجموع السكان، أما الهنود والباكستانيون يكونون حوالي 9% من جملة السكان، وقد تسببت ماليزيا إلى أهمية معالجة المشكلة السكانية خوفاً من الزيادة المستمرة، فاتجهت إلى التعليم برامجه ومناهجه ليكون القاعدة التي تحاول منها الانطلاق نحو التعامل مع هذه الأزمة، ولم تكلف بذلك بل أدمجت مفاهيم التربية السكانية في برامج تدريب وإعداد المعلمين بماليزيا (أحمد الزكي، 2010، 84).

وتعد ماليزيا دولة اتحادية ملوكية دستورية، وتتمتع برلمان ديمقراطي، وللدولة رئيس أعلى هو الملك، يتم اختياره لمدة ثلاث سنوات عن طريق مؤتمر من الحكام، أما رئيس الحكومة فهو رئيس الوزراء، وهو عادة رئيس حزب له أغلبية المقاعد في البرلمان، ويتكون السكان من خليط من الأجناس المختلفة مقسمة إلى ثلاث مجموعات رئيسيين؛ الملايوون، الصينيون، والهنود في شبه جزيرة ماليزيا، واللغة الماليزية هي لغة البلاد الرسمية بهدف توحيد الشعب في البلاد لأنها من نواعيات متعددة الثقافة ومختلفة (Eria, OECD, 2014, op.cit, 6).

ويتميز النظام السياسي في ماليزيا بال.Castigaยอมدة الفيدرالية، حيث لكل ولاية أحزابها الخاصة بجانب الأحزاب الأخرى التي تمارس نشاطها على المستوى القومي إلى جانب أحزاب ترتبط بالثقافة السياسية التقليدية في دول جنوب شرق آسيا، وهي كثيرة، حيث مثلت التعددية العرقية أحد الأسباب المحورية للتعددية الحزبية في ماليزيا (برد نضيف، 2010، 69-79)، ويترأس البلاد الملك وهو الرئيس الأعلى للدولة، وقد تم تقسيم السلطات وفقاً للدستور الفيدرالي إلى
السلطات التشريعية والقضائية والتنفيذية، ويبقى ذلك على مستوى الحكومة الفيدرالية وحكومة الولايات، وعمل بمفهوم الفيدرالية الذي يشكل أساس إدارة الحكومة (محمود مسلي، 2009، 303). وعلى المستوى الأسري، تعد ماليزيا من الدول المستمرة آسيوية مع مرورها بمجموعة من الظروف السياسية التي أثرت على توجيهاتها الدولية، وعلاقاتها السياسية مع الدول المختلفة، حيث تعرضت للاستعمار الإنجليزي الذي استهدف نشر الثقافة الإنجليزية، وكسب ولايات الماليزيين في اللغة الملايو من المناهج واستبدالها باللغة الإنجليزية كمادة للتعليم، وقاموا بتدريب التاريخ الإنجليزي لنشر ثقافتهم وأهدافهم الاستعمارية (ليلى القاسم، 2009، 17).

وقد استهلت (رؤية ماليزيا 2020) المستقبليّة على عدة محاور، في مجملها جعل ماليزيا من ضمن الدول الخمس الأولى في العالم بحلول عام 2020، في شتى مفاهيم الحياة، ونادي أخلاق محور هذه الرؤية إقامة أمة ماليزية موحدة، شعورا بالصبر المشترك، والتعايش في سلام إقليمي متكامل عرقيًا، وتحقيق شهادة كاملاً وعادلة، إقامة مجتمع أخلاقي يتمتع مواطنيه بقوة في الأديان والقيم الروحية والأخلاقية، إقامة مجتمع متسامح في جميع أنواع المعتقدات ومنح سلامة التقاليد الدينية، وتنمية الشعور بالانتماء لأمة واحدة، إقامة مجتمع علمي وتقدمي مبكر، لا أن يكون مستهلكاً للتكنولوجيا، بل مساهمة أخرى في الحضارة العلمية والتكنولوجية في المستقبل، اعتماد محور التعليم والتصنيع والعادة الاجتماعية، من خلال قيام العديد من الاستثمارات الضخمة في التعليم والمنح التعليمية، وتحوّل التعليم إلى أحد محاور الاستثمار، ضمان مجتمع عادل اقتصاديًا يتميز بالقدرة التنافسية والديمอกرافيّة النمو والحركة، إقامة إدارية مجتمعية كاملة الرعاية تأتي التي وتفت متوكين أمر قصة و زمنة (Mahather bin Mohammed، 1991، 1) ويرى البحث الحالي أن تلك الرؤية قد انعكست على السياسة التعليمية في ماليزيا، الأمر الذي جعلها مؤشرًا للتميز المستمر وعمليات إصلاح وتطوير دائمة خلال تلك السنوات اللاحقة، مما جعل الحكومة الماليزية تقوم بإصلاحات عدة في النظام والسياسات والأولويات التعليمية وربطها بسوق العمل.
ولا يمكن تجاوز قيادة الرئيس الماليزي مهاتير مجد لنهدية ماليزيا؛ إذ إن وجوده ساعد على تطور الدولة الماليزية على الساحة الدولية خلال العقود الماضية، حيث قام الرئيس الماليزي بدعم السياسة مع الاقتصاد، وهو الأمر الذي يأتي في طليعة التنمية الشاملة، فضلاً على إدارة العولمة والانفتاح على العالم، وبالتالي تحقيق الاستقرار الاجتماعي والمساواة المعيشية بين الأفراد، عبر تحقيق النمو الاقتصادي في مقابل العدالة الاجتماعية (Mahmoud & Mitkees, 2017, 49).

واهتمت الحكومة الماليزية بتشجيع المشاركة في ريادة الأعمال بين الأجيال الشابة، حيث أتاحت لهم الفرص الجديدة، والميل إلى المغامرة، وأصبحت الحاجة ضرورية إلى تدريب وتثقيف الشباب في هذا المجال، وكان الهدف الرئيس من ذلك تشجيع الشباب أن يصبحوا مبدعين؛ إذ مكنت هذه الجهود من ظهور بعض ملامح النجاح من خلال الانتقال من الطريق التقليدية إلى زيادة الاهتمام بالمجالات الريادية التي توفر فرص عمل لهم (Zakaria, Fadzilah & Yusoff, op. cit, 2011, 616).

وإدراكت الحكومة الماليزية أهمية رعاية وتوفير الشباب، وذلك عبر وزارة الموارد البشرية، ووضعت التعليم والتدريب الريادي من أول أولويات الحكومة الماليزية، بهدف تعزيز قدرات الشباب المهارية، وتوفر العمالة اللازمة للمنافسة في الاقتصاد العالمي، وعليه فإن 60% من طلاب الجامعات الماليزية يجدون عملًا فور تخرجهم (Economic and Social Commission for Asia and The Pacific, 2002, 55). وأعقب ذلك وتحديداً في عام 1995م إنشاء ماليزيا (وزارة تنمية رجال الأعمال) لرعاية ودعم أي مشروعات رياضية، حيث تمكن الاقتصاد الماليزي من خلال جهودها المبذولة من تحقيق نتائج إيجابية مثل: نمو المنظمات، زيادة الأرباح، وتوفير الثروة، كما أن هناك آثارًا إيجابية على مستوى البيئة الخارجية والاقتصاد العام وذلك نتيجة لزيادة الإنتاجية، وتحسين أفضل الممارسات، وإنشاء صناعات جديدة، وتعزز الفترة التنافسية الدولية، ويجلى هذا بوضوح من خلال خطة العمل الوطنية لتعليم العالي للأعوام 2007-2010 والتي تقوية وزارة التربية والتعليم العالي، والتي تشمل التحول من التعليم والتعلم إلى التركيز على المهارات الريادية كواحدة من استراتيجياتها (Zakaria, Fadzilah & Yusoff, op. cit, 2011, 617).
وبدورها نجحت وزارة التعليم العالي في ماليزيا في صياغة سياسة لتطوير الريادة.

بمعادلة التعليم العالي إدراكاً منها الأدوار الحيوية التي يؤديها التعليم في تطوير المهارات الريادية، مع تأكيد نظام التعليم في ماليزيا على أن الغالبية العظمى من الجامعات الحكومية تقدم مقررات دراسية في ريازة الأعمال كمقرر أساسي، كما توظف ماليزيا التعليم لريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي من خلال نشاط التعليم نفسها، وذلك بهدف مساعدة النمو الاقتصادي لماليزيا من خلال تطوير الفرص البصرية من خلال التدريب في مجالات متنوعة، وتوفر مجموعة مدرسية من القوى البشرية، تكون بعثة رأس المال البحري في البلاد، لاسيما مع إدخال وتسريع ثقة ريازة الأعمال في نظام التعليم (Bakar, Islam & Lee, 2015, op. cit, 93–94).

ومما ساهم أيضاً في ترسخ ثقة ريازة الأعمال في ماليزيا دعم الدستور الماليزي لرواد الأعمال، والذي نص على المساواة والحفاظ على حقوق الجميع. وأن جميع الأشخاص متساوون أمام القانون ولهما الحق في الحماية المتساوية التي يوفرها القانون، وأنه لا يجوز التمييز بين المواطنين على أساس الدين أو العرق أو النسب أو مكان الولادة أو الجنس في أي قانون أو تعين في أي منصب أو وظيفة في سلطة عامة أو في إدارة أي قانون متعلق بشراء أو امتلاك أو التصرف في ملكية ما أو تأسيس أو القيام بتجارة أو مشروع أو مهنة أو عمل أو وظيفة، ما لم يذكر الدستور بذلك صراحة (Malaysia Constitution, 13, 2018). كما دعمت السياسة الاقتصادية الماليزية التنسيق بين السلطات الحكومية والقطاع الخاص بهدف مساعدة المشروعات الصغيرة والناشئة (المجلس الاقتصادي والاجتماعي, 2000, 12).

(4) العوامل الاجتماعية:

لقد تضمن قانون التعليم في ماليزيا عام 1952 إنشاء نظام تعليم ثنائي اللغة، وذلك بأن تقوم جميع المدارس باستخدام لغة الملايو (الباهاسا) أو اللغة الإنجليزية كوسيلة للتعليم، لكن الهدف الأساسي للقانون كان إنشاء نظام تعليمي قومي يعتمد فقط لغة الملايو كوسيلة للتعليم عن طريق تحويل المدارس الإنجليزية والصينية والهندية تدريجياً إلى مدارس وطنية قومية تشمل جميع الأعراق والإثنيات المتعددة في نظام التعليمي موحد، على أن تتضم هذه المدارس بالنظام التعليمي الموحد مقابل شمولها بالدعم
الحكومي الكامل المقدم إلى المدارس القومية الملايوية، وفي حالة عدم التزام هذه المدارس بال نظام الجديد عليها تحمل نفقاتها المالية دون أي دعم مالي حكومي، ونذكر (Malaya (Federation)،

(21, 2010).

ولمراعاة واقع الحال وطبيعة المجتمع المتعدد الأعراق، سمح مرسوم التعليم لعام 1952 م للتعليمي الصينيين والهنود باستخدام لغاتهم المحلية في التعليم متفقاً بشرط قبول إدارات مدارسهم بالدخول ضمن النظام الجديد من حيث المناهج والإدارة والرسوم التعليمي الوطني، لحين تحولهم تدريجيًا لاستخدام لغة الملايو كوسط بالتعليم وحسب رغبة أولئك أمورهم، على ألا يقل عدد التلاميذ الراهبين عن خمسة عشر تلميذًا في الفصل الدراسي. لكن تلك المرونة لم تكن كذلك لإرضاء باقي مكونات المجتمع الماليزي، لاسيما من المكون الصيني الذي جاءت اعترافاته متمثلة بحركة التربويون الصينيين التي انتقدت قانون التعليم لعام 1952 م، وكان التربويين الصينيون يرون أن للصينيين الحق في التعليم بلغتهم الأم وتخصيصها في مرتبة اللغة الرسمية، وإدراج المدارس الصينية في النظام التعليمي القومي. وبعد استقلال ماليزيا عام 1957 م بمثابة نقطة الالتحاق لتحدي المؤسسات التعليمية عن طريق استقلال التعليم، وقد تم استيعاب مشكلات التعليم التي خلفها عهد الاستعمار بشكل منهجي وعلى مراحل، بهدف تحقيق أهداف الحكومة الناشئة في التنمية الوطنية، وقد أشرت دراسة أداة نظم التعليم حل بعض الصعوبات المنهجية عن طريق رسم الاتجاهات التعليمية المطلوبة من خلال وضع الخطط الملائمة للمرحلة الجديدة وفقاً لحاجات المجتمع وطبيعته.

(Tan, 1997, 62)

ومنذ أن استقلت ماليزيا عن الاحتلال البريطاني، أصبح التعليم جزءاً لا يتجزأ من السياسة التنموية التي تنتهجها الحكومة، لذلك تعرض قطاع التعليم لتغيرات وعمليات تطور مستمرة ودائمة خلال هذه السنوات، وقامت الدولة بجهود كبيرة لتوحيد جميع فئات المجتمع، وكانت أداتها في ذلك النظام التعليمي الموحد بما فيه من منهج وطني وتأثير على استخدام اللغة القومية باعتبارها أداة التدريس والاتصال، وشهدت هذه الفترة تزايداً كبيراً في معدلات الالتحاق في مختلف المراحل التعليمية. ومن أجل
إحداث الجوف في العملية التعليمية، قامت الحكومة الماليزية بإجراء العديد من الإصلاحات في المناهج مع العمل على زيادة استخدام تكنولوجيا التعليم، وانجذبت العديد من الإجراءات من أجل إحداث فعالية وكفاءة في النظام الإداري للتعليم، وتضمن ذلك الاهتمام بالعملية التعليمية داخل الصف الدراسي والجواني الإدارية المختلفة في النظام التعليمي والاهتمام بالتعليم (أحمد الزكي، ٢٠١٠، مرجع سابق، ٦٧).

وباعتبارها دولة تحوي العديد من العرقيات والأديان؛ فقد عانت ماليزيا مثلها مثل العديد من دول العالم مشكلة التعدد العرقي والمتمثل في عرقية (الماياي) الماليزية؛ نظرا لما تتميز به من آثار وثباتات معقدة على الدولة والمجتمع. وبالرغم من أن المسلمين الماليزيون يشكلون غالبية السكان، إلا أنهم عانت من العزل وال الفقر والجهل وتحدي المستوى التعليمي، نتيجة التمييز الطبقي لاليين والصينيين (Ilan، ٣٤، ٢٠٠٩)، الأمر الذي أدى إلى أحداث سياسية داخلية وتحديدا في ١٣ مايو ١٩٦٩م، عندما سخط الملايوين على الصينيين الماليزيين الذين أحكموا سيطرتهم على الاقتصاد الماليزي، بعد أن راح سحبة هذه الأحداث الكثير من سكان ماليزيا، وعليه قامت الدولة بتصحيح الأوضاع وحصول الماليزي على العدالة الاجتماعية وفرض العمل (ناصر جنبون، ١٩٩٩، ٨١-٨٣)،

وتعمل نسبة المسلمين الماليزيين إلى ٥٤%، والصينيون البوز إلى ٢٦%، بالأنجوس الهندية التي تصل إلى ١٠%، ومع هذا التعدد العرقي الاجتماعي في اللغة والدين والعرق؛ وضعها ماليزيا برنامجا لتعزيز الوحدة الوطنية لمدة عشرين عاما في الفترة من ١٩٦٠-١٩٩٩م. وهدف البرنامج إلى الحد من الفقر والمساواة المجتمعية لصالح زيادة التنمية من خلال التعليم؛ إذ تدخلت الحكومة الماليزية في قطاع الأعمال ووضعت يدها لإعادة ملكية الثروة. وبعد العام ١٩٩٠م، شهدت ماليزيا سياسة تنمية جديدة New Development Policy عنصر الماليزي على من بقي العناصر الماليزية على العمل في الوظائف العامة والصناعية، وتملك المشروعات سواء بصورة فردية أو جماعية، واستطاعت أن تسيطر على الأوضاع، وأدركت ضرورة معالجة الأوضاع الناتجة من سيطرة العنصري الصيني.
على اقتصاد البلاد فوضعت مخططًا للخروج من هذا المأزق بطريقة ذكية منطقية. (Osborne, 2003, 286)

وقد اعتبر (برنامج السياسة القومية لتنمية الشباب المالزي) أن الشباب المالزي الذي يتراوح عمره بين 15 إلى 40 عامًا، يشكلون 44% من المجتمع المالزي بحلول عام 2002م، أي أن هذه الفئة تشكل نصف سكان ماليزيا، على أن الحكومة المالزية رفعت الإستراتيجية المخصصة لبرامج الشباب ضمن تحقيق أهداف رؤية 2020م، والتي خصصت فيها فصلاً كاملاً للشباب وطرق تزويدهم بالمهارات الريفية واللية، حيث تتضمن برامج التعليم والثقافة والتوفيق والصحة واستيعاب المدرسين والرياديين (Economic and Social Commission for Asia and The Pacific, 2002).

وانتهجت ماليزيا استراتيجية موجهة لتقليل مستوي الفقر وإحلال العدالة الاجتماعية عبر عدة نقاط منها: برنامج التنمية للأسر الأشد فقرًا، تقديم قروض بدون فوائد لشراء المنازل وقليلة التكلفة للقراء في المناطق الحضرية، منح الإعانات المالية للفقراء، تدريب الأدوات التي يستهلكها القراء، توفير البنية التحتية الأساسية الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية للفقراء في المناطق الحضرية، إنشاء مؤسسة بيت المال الماليزية، الاهتمام بالرعاية الصحية، الاهتمام بالتعليم (أحمد سواهليه، أدم رحمون، وسعد مقص، 2018-170-171).

وعلى المستوى التعليمي تكمن العدالة الاجتماعية الموجهة، حيث نصت المناهج الماليزية على توحيد المناهج وبناء الشخصية الوطنية الماليزية، ومراعاة التنوع الثقافي، الأمر الذي انعكس بالإيجاب على البيئة الاجتماعية الماليزية بشكل عام (Government of Malaysia, 2011, 4).

وقد فرضت الخصائص القومية (التعضدية) للمجتمع الماليزي، وضع سياسة تعليمية تهدف إلى تنمية الشعور الوطني في التعليم، واستخدام الجامعات للغة الماليزية والإنجليزية بصورة مؤقتة فقط، الأمر الذي جعل ماليزيا تمتلك نظامًا تعليميًا قويًا يساعده على تلبية الحاجة من قوة العمل الماهرة، كما أسهم هذا النظام بفعالية في عملية التحول من قطاع زراعي تقليدي إلى قطاع صناعي حديث يوظف التعليم اليوم
كأداة حاسمة لبزوغ مرحلة الاقتصاد الماليزي الفائقة في탁ية المعلومات والإتصالات
(Mcintyre, Hagger & Wilkin 2009, 264)

ما سبق يتضح أن نجاح الجامعات الماليزية في مجال تعليم ريادة الأعمال
يرجع إلى العديد من العوامل الثقافية التي أثرت بشكل أو بآخر في تشكيل خارطة
طريق ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في ماليزيا عبر جامعاتها، ما مكانها من ديوان مراكز
متنامية على مستوى التعليم الجامعي من جهة، وعلى مستوى ترسيخ ثقافة ريادة
الأعمال، ويجب ضمارها في السنوات السابقة شيئاً فشيئاً مع قرب موحد قطاع ثمار رؤية
2020.

ثالثاً/ جوانب الإفادة من الخبرة الماليزية (الدروس المستفادة):

وبتحليل خبرة الجامعات الماليزية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، يمكن
استخلاص أوجه التميز في تلك الخبرة، ويرجع تميز الجامعات الماليزية إلى العديد من
العوامل التي ساعدتها على ذلك، فيما يلي نعرض إجمالاً بعض الحقائق التي تبرز
لامح التميز بالخبرة الماليزية، والتي يمكن الإفادة منها في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال
بجامعة الكويت، وذلك كما يلي:

1. أن ماليزيا نجحت نجاحاً باهراً في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في جامعاتها
وكلياتها، الأمر الذي أنعكس إيجابياً على الشباب الماليزي من خلال تشجيع المشروعات
الصغيرة والهامة والأعمال الحرة والناشئة.

2. أن ماليزيا قد وضعت نفسها خطياً وضحاً في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال
عبر الخطوات التي قامت بها في مجال ريادة الأعمال عبر وضعها خطط إستراتيجية
وتشجيع القطاع الخاص؛ إذ إنها ركزت في خطة الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي
على تدعم التعاون بين الأوساط الأكاديمية والصناعية في التدريس والبحث،
وانتظام لهذه التطورات أنشئت العديد من مراكز ريادة الأعمال في الجامعات الماليزية
بدافع قوي للطالب للمشاركة في برامج التدريب الداخلي.

3. اهتمام الحكومة الماليزية بتحويل اقتصاد قائم على المعرفة، وقد أنى ذلك لانتشار
التعليم للريادة، وفي إطار ذلك حرصت الحكومة الماليزية على تشليط الضوء على
أهمية التعليم لريادة الأعمال، ولهذا صممت المناهج الدراسية لتعزيز التوجه الريادي
والتي ركزت بصورة كبيرة على الإبداع والابتكار وريادة الأعمال من خلال جميع التخصصات.

4. أن الأجهزة الحكومية في ماليزيا، جنحت نفسها من أجل الشباب الماليزي عبر توفير التعليم الريادي بسياسات ونظم مربعة، مستفيداً من سياساتها الليبرالية ومرونة قراراتها والعدالة الاجتماعية التي انتهجتها في سبيل تحقيق التنمية المستدامة وتوفير فرص العمل، مما يخدم الدولة قوميًا ويوفر الاستثمار السياسي، وبالتالي فهي وضعت بصماتها في ترسخ ثقافة ريادة الأعمال.

5. اهتمام الحكومة الماليزية بتشجيع المشاركة في ريادة الأعمال بين الأجيال الشابة، حيث أثمرت لهم الفرص الجديدة، والميل إلى المغامرة، لذا أصبحت الحاجة ضرورية إلى تدريب وتثقيف الشباب في هذا المجال، وكان الهدف الرئيسي من ذلك تشجيع الشباب أن يصبحوا مبدعين.

6. إنشاء وزارة للتنمية رجال الأعمال أو الرياديين عام (1995) من قبل الحكومة الماليزية لرعاية ودعم أي مشروعات ريادية، حيث تمكنوا الحكومة الماليزية من خلال جهودها المبذولة من تحقيق نتائج إيجابية مثل: نمو المنظمات، زيادة الأرباح، وتوفر الثروة، كما أن هناك آثار إيجابية على مستوى البيئة الخارجية والاقتصاد العام نتيجة لزيادة الإنتاجية، وتحسين أفضل الممارسات، وإنشاء صناعات جديدة، وتعزيز القدرة التنافسية الدولية، ويجلى هذا بوضوح من خلال خطة العمل الوطنية لتطوير التعليم العالي للأعوام 2002-2010 والتي تعودها وزارة التربية والتعليم العالي، والتي تشمل التحول من التعليم والتعلم إلى التركيز على المهارات الريادية كواحدة من استراتيجياتها.

7. نجاح وزارة التعليم العالي في صياغة سياسة لتطوير الريادة معاهدة التعليم العالي لتوفر رأس المال البشري على الجودة من الخريجين الذين يتكون الصغائر اللازمة لريادة الأعمال، كما تهدف وزارة التعليم العالي بغرس سياسة لتطوير الأعمال، والتي توضح أن الوزارة تدرك الأدوار الحيوية التي يودها التعليم في تطور المهن الريادية، حيث يؤكد نظام التعليم في ماليزيا أن الغالبية العظمى من الجامعات الحكومية تقدم مقررات دراسية في ريادة الأعمال كموضوع رئيسي، كما توظف ماليزيا التعليم لريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي من خلال أنشطة التعليم؛ وذلك بهدف مساعدة
النمو الاقتصادي لمالزيا من خلال تطوير القدرات البشرية من خلال التدريب في مجالات متعددة، وتوفير مجموعة مدرسية من القوى البشرية، تكون بمثابة رأس المال البشري في البلاد، مع إدخال ريادة الأعمال في نظام التعليم.

8. اهتمام الجامعات الماليزية بتشجيع ريادة الأعمال بصورة واضحة في المشروعات الصناعية الصغيرة والصغيرة، وتعزيز الإينكار في وثقاقي السياسة العامة، بالإضافة إلى توفير المقررات التعليمية الخاصة برعاية الأعمال والتي أصبحت متاحة في كل المستويات من التعليم الثانوي والمدارس الماليزية.

9. تقدم العديد من الجامعات الماليزية مجموعة من المشروعات المتعددة والصغيرة طورت برامج احترافية التدريب المشترك الصناعي في مناهجها الدراسية والأنشطة الإعدادية للطلاب، كما أن الجامعات العامة قدمت مقررات تدريبية تتصل برعاية الأعمال، ويدلت جهود أخرى من خلال المجتمعات لتطوير برامج التعاون ذات الصلة بالتعليم للقيادة بين قطاع الأعمال والمؤسسات التعليمية، كما توفر فرص التعلم لكبار المسؤولين التنفيذيين؛ لتعزيز المعرفة الإدارية لأصحاب الأعمال التجارية القائمة والجديدة.

وبعد، فقد تبين من استعراض المحور الحالي حول ملامح خبرة الجامعات الماليزية في مجال ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي أن الاهتمام بنشر وتعليم ثقافة ريادة الأعمال في ماليزيا قد ساهم في تقدم ماليزيا، لاسيما في التنمية البشرية والمهنية التي تعتبرها الاستثمار الأول في البلاد، وما نتج عن ذلك من ثورة فكرية وتكنولوجية واقتصادية وصناعية، فضلًا عن ترسيخ الجامعات الماليزية مركز متقدم في تصنيف الجامعات حول العالم، حيث كان للعوامل والظروف المتاحة الأثر الكبير فيما وصلت إليه ماليزيا مع قريب انتهاء رؤيتها عام 2020م.

المحور الثالث/ الآليات المقترحة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت

في ضوء الخبرة الماليزية

ويتضمن هذا المحور عدد من الآليات المقترحة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الكويت في ضوء الخبرة الماليزية موضوع الاهتمام بالبحث الحالي:
1) توظيف البرامج والمقررات الدراسية في تدعيم العقلية الريادية وتعزيز التعليم لقيادة الأعمال وذلك من خلال توفير المقررات الدراسية في الجامعة، والتي تتألف مباشرة من إدارة الأعمال، وهي كما يلي:

- إدراج مقرر (قيادة الأعمال) ضمن صحائف النزح لطلبة جامعة الكويت، وجعله مقررًا إلزاميًا، ومراجعة تطوير موضوعات رئادة الأعمال التي احتوتها المقررات في جامعة الكويت.

- تقديم بعض المقررات التعليمية الإجبارية والاختيارية ذات الصلة بقيادة الأعمال في مرحلة البكالوريوس، وتدريب الطلبة على المشروعات والأعمال الريادية.

- طرح تخصص (البكالوريوس في قيادة الأعمال) في كلية العلوم الإدارية بجامعة الكويت.

- الإبتكار المستمر للمقررات الدراسية، ويمكن ذلك من خلال أحد المسارين الآتيين:

  - إنشاء مقرر دراسي متكامل لقيادة الأعمال، تدريس مقررات يماثل الفكر الريادي.
  - يكون إعداد المقررات بمشاركة عدد من المسؤولين والمحترفين على المناهج لتنمية الفرد تنموية متوازنة في المجال الريادي وغرس قيم الإبتكار والابداع والبراءة لعصر الاقتصاد المعرفي.

- تأهيل أعضاء هيئة التدريس في مجال القيادة والأعمال، وتأسيس برامج تدريبية لإعادة تأهيلهم في اكتساب المهارات الريادية من خلال تحديد أنشطة قيادة الأعمال، وذلك بهدف التكيف مع فلسفة الاقتصاد المعرفي، الأمر الذي يجعلهم قادرين على نقلها لطلبة الجامعة.

- إنشاء منصة إلكترونية واحدة بالجامعة تجمع الرياديين وتعمل على توضيح الأفكار الريادية وكيفية نشر ثقافتها.

- تتبع طرق تدريس وتقييم مقررات رئادة الأعمال، وتمثل فيما يلي: بداء الأعمال (المشروعات) التجارية، والألعاب المثيرة والمحاكاة، التعلم النشط (المستند) إلى التصميم، والعملية التأملية، بعض التفاعلات في تعليم رئادة الأعمال مثل: دراسات الحالة، والضيوف المحاضرين، ومجموعة حل المشكلات، ولعب الأدوار، توظيف بعض استراتيجيات ترسيخ ثقافة رئادة الأعمال في التعليم الجامعي مثل استراتيجيات الإبداع.
والأبتكار، دراسة تاريخ حياة رجال (رود) الأعمال، وتزنيط زيارات إلى منظمات الأعمال.

- زيادة نسبة أبحاث ريادة الأعمال بالجامعة، وبحث النشر العلمي في مجال تدريس ثقافة ريادة الأعمال في مجالات علمية.
- تقديم دورات في ريادة الأعمال، وتنقسم إلى دورات ذات صلة بإنشاء مشروع ما، وتتم معالجته من خلال المقررات الأساسية للابتكار، الدورات التدريبية المتعلقة بالتصميم والتكنولوجيا والتسويق.

(2) إنشاء عدد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن التعليم الريادي من خلال:
- الشراكة بين المراكز المسؤولة عن التعليم الريادي والمهتمين من أعضاء المجتمع بالريادة.
- إسهاب رجال الأعمال والمؤدين لريادة الأعمال، من خلال وقتهم ورؤيتهم ودعمهم المالي في مساعدة المركز بتقديم نوعية من البرامج التي لا مثل لها.
- تعزيز ريادة الأعمال بين الطلاب عبر عدد من الأنشطة، منها عقد ورش العمل منها ورشة عمل لاستكشاف المواهب، وتعليم تقنيات الاستضافة المناسبة، والبحث عن المواهب الخفية للاستفادة من موهبتهم وجعلها خطوة للاستضافة رجال الأعمال الناجحين.
- رعاية رواد الأعمال والشركات والمنظمات التطوعية وفروع وتنفيذ حلول عملية ومستدامة تستند إلى قيم ومبادئ الريادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية.
- تشجيع الريادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية، من خلال إجراء البحوث والنشرات وبرامج التدريب وإقامة الشؤون على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.
- تقديم الجامعة خدمات وأنشطة عديدة ومتعددة لطلابها، وذلك من خلال استحداث بعض الإدارات والمراكز التي تهدف إلى تقديم العديد من الخدمات والمساعدات لتمية شخصية الطلاب في مختلف المجالات، مما يساهم في رفع كفاءة الطلاب وتمية قدراتهم الإبداعية، وتزويج المجتمع بمخرجات ذات كفاءة تساهم بشكل فعال في تمثيله.
- إنشاء منصة إلكترونية بجامعة الكويت تجمع الرياديين والطلبة وأعضاء هيئة التدريس وتعمل على توضيح الأفكار الريادية وكيفية ممارستها والبدء فيها.
(3) عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال:
من الطبيعي أن تواجه ريادة الأعمال بما تحتويه من حاضنات أعمال، ومشرويعات صغيرة ومتوسطة تحديات جمة من حيث قدرتها على التفاؤل إلى الأسواق الخارجية، بالإضافة إلى تحديات تتعلق بتراخيص التشغيل والضرائب وتعثر التمويل وإدارة رأس المال، والتسويق، وجميعها تحديات تتطلب الإعداد لمواجهة مستقبل المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وبرأى البحث الحالي أن عقد مؤتمرات وورش عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال، يعد من ضمن الآليات المهمة التي تساهم في قوة نفاذ المشروعات الصغيرة والمتوسطة إلى الأسواق الخارجية، من خلال ما يلي:

(1/3) تنظيم المؤتمر السنوي لريادة الأعمال:
ويساعد عقد ملتقى لريادة الأعمال في سن قوانين تجارية تخدم رواد الأعمال وبيئة الأعمال التجارية في الكويت على نحو يتماشى مع روح العصر والمستجدات التي طرأت على المجتمع في السنوات الماضية. كما أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تحتاج إلى قوانين وتشريعات خاصة تنظم عملها في جامعة الكويت، لأنها تتمتع بصغر حجمها ومحدودية رؤوس مالها، كما يتطلب التحول نحو ريادة الأعمال تشجيع الشباب على الانخراط في القطاع الخاص للنهوض بالقطاع الاقتصادي عبر توصيات عادة ما تكللها المؤتمرات، فضلاً على أن المؤتمرات تعد مساحة للشباب للتغريد عن قيمهم وإبداعهم ومعرفتهم وشعفهم لإجراءات تغيير حقيقي، ودعم لآفاق المشروعات الصغيرة والمنتجة، بالإضافة إلى التواصل واستشكاو قروض جديدة لريادة الأعمال. ويمكن اقتراح أهداف (المؤتمر السنوي المقترح لريادة الأعمال في جامعة الكويت)، بما يلي:
• الوقوف على قدرات منتسبي الجامعة وتمتيمها، حتى يتمكنوا من الاعتماد على الذات.
• تطوير أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة وبناء قدراتهم من خلال إبراز دور التدريب.
• إظهار أهمية البحوث المتعلقة بتكيف فئات المجتمع وتحسين نوعية الحياة لديهم.
• استغلال وإمكانات ومهارات منتسبي جامعة الكويت من خلال دورة اقتصادية يتم تنفيذها خلال المؤتمر.
الإسهام والمحافظة على عملية التنمية البشرية، ومساعدة منتسبي الجامعة على
الإنتاج واعتقاده مهمة تنموية في المجتمع.
٨) تخطيط البرامج والمشاريع النموية، وتدعيم كفاءة المنظمات الحكومية والأهلية
التي تقدم الرعاية للإنسان.
٩) اليوم العالمي لقيادة الأعمال:
من خلال تكثيف إقامة الندوات وورش العمل المتعلقة بردادة الأعمال، وذلك
بمشاركة عدد من منظمات المجتمع المدني وشركات القطاع الخاص، على أن يخدم
هذا اليوم العالمي رواد الأعمال وبيئة الأعمال في جامعة الكويت، والتوجه على أهمية
هذا اليوم، وإتاحة المشاركة لجميع منتسبي الجامعة، للتعريف لأهمية ريادة الأعمال،
وماهيتها، وأهميتها، وعرض التجارب العالمية الناجحة في هذا الصدد، بالإضافة
للاستعراض(SEM الريادي الناجح.
١٠) إنشاء عدد حاضنات الأعمال الجامعية: وذلك من خلال:
١٠) توفر إرادة سياسية تدعم فكرة حاضنات الأعمال في جامعة الكويت، وكذلك حمامة
قانون الملكية الفكرية، الذي يعتبر الروح الفعلية لرواد الأعمال.
١٠) توفر التشريعات والقوانين اللازمة لانشاء حاضنات الأعمال في جامعة
الكويت.
١٠) توفر البنية التحتية اللازمة لإنشاء حاضنات الأعمال، والاستفادة من خبرات
أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية، والتنمية.
١٠) إنشاء وحدة إدارية مستقلة مختصة بترسيخ وتعليم ثقافة ريادة الأعمال بكليات
الجامعة، تتبع إدارة جامعة الكويت، وتخدم خدماتها لمنسوبي الجامعة.
١٠) إشراك وزارتي الشباب، والتجارة والصناعة، والصندوق الوطني لتمويل المشروعات
الصغيرة والتوسطة، والهيئة العامة للاستثمار، والقطاع الخاص في رسم السياسة العامة
لحاضنات الأعمال في كليات جامعة الكويت.
١٠) توفر مراقب عالية الجودة لدعم حاضنات الأعمال.
١٠) إصدار قرارات من شأنها أن ترسخ حاضنات الأعمال في جامعة الكويت، وتدعم
أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
التوعية بالنموذج الريادي الناجحة محليًا وعالميًا في مجال ريادة الأعمال، والعمل على
دمج رواد الأعمال بمنتسبي الجامعة.

- العمل على توفير الدعم الأولي، وتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، فضلاً عن
الاستشارات الفنية.

- تشجيع منظمات المجتمع المدني وشركات القطاع الخاص في نشر ثقافة ريادة العمل،
والتهيئة للاستثمار.

(4) إصدار تشريعات إدارية ومالية متوافقة مع (رؤية الكويت 2035) وتبرز أهمية
تلك التشريعات في:

- ترسية ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الكويت عبر جعلها من أولويات خطط
الجامعة، والاهتمام بها ضمن خطة الجامعة الأكاديمية، تماشيًا مع (رؤية الكويت
2035).

- حشد الظلال الحكومية وجهود القطاع الخاص للمساهمة في جعل رأس المال
البشري مورداً من موارد الاقتصاد المعرفي والتكنولوجي عبر ثقافة ريادة الأعمال والتعليم
الريادي بين طلبة جامعة الكويت.

- ضرورة وضع رؤية واضحة في سياسة الدولة لدعم وتشجيع التعليم الريادي، وذلك
بأن يكون الاقتصاد الكويتي مرفوعاً بقوة المهارات والأفكار والابتكارات والمشروعات
المتحركة.

- العمل على نقل التكنولوجيا الحديثة من خلال التعاون مع معهد الكويت للأبحاث
العلمية، ومؤسسة الكويت للتقدم العلمي، وكذلك مع جامعة الكويت، والصندوق الوطني
لتنمية ورعاية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال استخلاص الأفكار
والرؤى وترجمة الأبحاث إلى منتجات على أرض الواقع.

- إنشاء صندوق تمويل أساسي لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

- العمل على تحليل انتهاك الشريعة الريادي إلى الأسواق، وبيان دورهم في تحقيق
النمو الاقتصادي.

- إسناد المشروعات الصغيرة والمتوسطة عبر دعم الشركات الناشئة نحو الاستثمار.
تلخيص كافة العوائق التي تواجه ترسیخ ثقافة ریادة الأعمال بجامعة الكويت، من خلال التعاون وارزات الدولة والهيئات والمؤسسات الحكومية، لاسيما الصندوق الوطني لتنمية المشروعات الصغيرة المتنوعة.

(١) إدراج ریادة الأعمال في مراحل التعليم العام: وذلك من خلال:
- تطبيق برنامج ریادة الأعمال في مدارس التعليم العام في دولة الكويت، بهدف دمج الفكر الريادي ومهارات ریادة الأعمال والعمل الحر ضمن المناهج والمقررات الدراسية.
- بواعظ حصص ثابتًا، على أن يتم تطبيق المرحلة الأولى على إحدى المناطق التعليمية في الكويت تحت التجربة.
- أن يركز البرنامج على مفهوم ریادة الأعمال والعمل على إكسبرس الطلبة مهارات العمل الحر، مع ربطها بالمهارات الحياتية، مهارات القيادة والإبداع وحل المشكلات، والعمل الجماعي والتواصل وإدارة المخاطر.
- إكسبرس معلمي وزارة التربية أساليب التعليم الابتكاري وما يلزم لترسيخ ثقافة ریادة الأعمال والعمل الحر والمهارات الريادية اللازمة لرواد الأعمال وأصحاب الأفكار من الطلبة والطالبات.
- إكسبرس المعلمين مهارات البدء بإنشاء المشروعات التجارية، والدخول إلى عالم الأعمال.
- التعامل مع مادة ریادة الأعمال كباقي المواد الدراسية في التعليم العام من ناحية استيفاء شروط النجاح والرسوب.
- إجراء سلسلة لبرامج ریادة الأعمال على مستوى المناطق التعليمية الستة، وعلى مستوى مدارس التعليم العام بدولة الكويت، حرصًا على دعم ریادة الأعمال، والوقوف على التقييم المستمر للطلاب خلال كل عام دراسي، مع منحهم شهادات تفید بما لكنهم من اكتساب ثقافة ریادة الأعمال.

(٢) الاستغفار من وسائل الإعلام في ترسیخ ثقافة ریادة الأعمال: إذ تساهم وسائل الإعلام المتنوعة والموضوعة والمريضة فضلاً عن وسائل التواصل الاجتماعي في ترسیخ ثقافة ریادة الأعمال، وذلك من خلال:
- إطلاق قناة فضائية حكومية خاصة للتعريف بثقافة ریادة الأعمال وعلاقتها برؤية الكويت ٢٠٣٥، وذلك لنشر هذه الثقافة بين أفراد المجتمع ومؤسساته المختلفة، وتنمية
الوعي والتوجه نحو ريادة الأعمال، والتعريف بماهيتها وأهميتها، ومعلوماتها الأولية والأساسية، كما تقوم القناة الفضائية بنقل كافة فعاليات أخبار ريادة الأعمال وكل ما يستجد من أعمال رائدة.

- توفير البرامج التلفزيونية والإذاعية اللازمة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وعرض نماذج لرواد أعمال ناجحين ليسمهم منهم الجيل الجديد الابتكار والعمل الريادي الحر.
- تصغص صفحات أسبوعية في الصحف اليومية الكويتية، للحديث عن أهمية ريادة الأعمال، وأثرها على الفرد والمجتمع والدولة، والتعريف بالمهارات الريادية.
- استغلال الإقبال منقطع النظير على وسائل التواصل الاجتماعي في الحياة اليومية، فهي أولى وسائل الإعلام التي أصبحت مصدر إلهام كبير للعامة لرواد الأعمال في العالم.
- إطلاق قمة لرواد التواصل الاجتماعي في دولة الكويت، لاستعراض أبرز التجارب والمشاريع والأفكار والموهوب في مجال التواصل الاجتماعي، وفيما يلي عرض لعدد من المتطلبات الواجب توفرها لتحقيق الأهداف المفترضة، وذلك على النحو التالي:

- تشكيل فريق عمل مكون من المختصين بجامعة الكويت من أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال: والعمل على إعداد وتصميم فريق عمل يضم أعضاء من داخل وخارج الجامعة وخبراء ومتعلمين لهم خبرة طويلة في مجال رياض الأعمال، على أن يقسم الفريق بالإبداع والقدرة على استشراف المستقبل، والتعامل مع تطورات ريادة الأعمال، والمعرفة بما يقتضيها وحياتها والعمل على ترسيخها وزيادة كفاءتها.
- إجراء تغطيات واسعة في الصحيفة الجامعية للطالب، وذلك بإدخال مقرر ريادة الأعمال كمقرر إجباري أو متطلب مسبق، بحسب طبيعة الكلية التي تتعاطى مع المقرر، على أن يكون له مقرر لاحق في حال اجتياز المقرر الأول.
- إجراء البينية الانتهائية اللازمة لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في كليات جامعة الكويت، من خلال إقامة وحدات متخصصة لرياضة الأعمال، تكون مهمتها استطاب أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وتعمل على دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
إنشاء مركز تطوير ريادة الأعمال كخطوة تمهدية تسبق تدشين حاضنات الأعمال في جامعة الكويت: ويمكن توضيح رؤية المركز، ورسالته، وأهدافه، وأهم مشروعاته فيما يلي:

- رؤية المركز: أن يصبح مركزاً رائداً في مجال ريادة الأعمال من خلال تدعم العقلية الريادية، وتوفير أساس للتعليم للريادة بشكل منتظم وكلي.

- رسالة المركز: وتمثل فيما يلي: توفير بيئة مواتية ونظام بيئي ملائم لتطوير ريادة الأعمال، تطوير أنشطة وبرامج ريادة الأعمال لغرس وتأصيل التعلم مدى الحياة، الاهتمام بتطوير برامج ريادة الأعمال بالجامعة، تحسين روح ريادة الأعمال من خلال اكتشاف الذات، تعزيز كفاءة العاملين في ريادة الأعمال.

- أهداف المركز: وتمثل فيما يلي: توفير الأنشطة والمناهج الدراسية والمقررات ذات الصلة بريادة الأعمال، توفير فرص عمل للطلاب وبناء شبكة عمل لل التواصل مع فريق الجامعة والوكالات الحكومية والقطاعات الخاصة وغيرها، توفير الدعم والبنية التحتية، والتي تؤدي إلى تطوير أنشطة ريادة الأعمال، توفير خريجين من الجامعات يشاركون في الأعمال الريادية، تقوية كفاءة الأكاديمية وقوية تعزيز المهارات الريادية للإداريين أو الهيئة الإدارية.

- أنشطة المركز: ويمكن أن يقوم المركز بالأنشطة التالية:

  - الندوات الدولية .
  - المؤتمرات الدولية الخاصة بريادة الأعمال.
  - تنظيم الأسبوعية الريادية، وورش العمل، واليوم العالمي لريادة الأعمال.
  - إنشاء جائزة لرواد الأعمال الشباب.
  - إنشاء برامج للدراسات العليا في ريادة الأعمال.
  - المنتديات الاقتصادية عن ريادة الأعمال.
لا يوجد نص يمكن قراءته بشكل طبيعي من الصورة المقدمة.


16. دينا محي الدين (2011): الاقتصاد القائم على المعرفة وأهمية تنمية المرافق البشرية في ماليزيا، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع (42)، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، ص ص 106 - 133.

17. رفعت عبد الحليم الفاعوري (2005): إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

18. رضوان (2010): التعددية السياسية في آسيا "الهند وماليزيا أمومًا"، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، ع (44)، العراق، ص ص 26 - 86.

19. رزية الكيتي (2015): وكية جديدة


22. صالح عبد الرضا رشيد وعلي عصام السلطاني (2013): التوجه الريادي في منظمات الاداء العالي: دراسة تحليتية لأراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الإرمارته العربية المتحدة، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، مج (38)، ع (4)، ص ص 1 - 43.
100

23. عاطف الشهري، إبراهيم (2005): حاضنات الأعمال: مفاهيم مدفوعية وتجارية، منشورات
المنظمة الإسلامية للترجمة والعلوم والثقافة، المغرب.

العربية وإسرائيل والصين وماليزيا، الدار العبرية للعلوم، لبنان.

25. عدنان فرحان عبد الحسين (2013): دور الدراسات العلمية في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر
مالية نموذج، مجلة العلوم الاقتصادية، كلية الإداره والاقتصاد، جامعة البصرة، ج2 (8)، ع
نيسان، ص ص 53-108.

26. عزة أحمد محمد حسني (2015): تعليم ريازة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا
والروهنجا وإمكانية الإقامة منها في مصر، مجلة دراسات تربية وإجتماعية، كلية التربية، جامعة
حلوان، مج 13 (3)، ص ص 201-120.

27. فتحي عبدالرحمن جراون (2004): الموثة والتفوق والإبداع، دار الفكر للطباعة والنشر
الأردن.

28. الفنون الإسلامية (2003): التربية في ماليزيا، المجلس الإسلامي التربوي في ماليزيا، الإصدار
التاني.

29. لمياه محمد السيد وإيمان عبد الفتاح مجد (2014): سياسات وبرامج التعليم الرياضي وقيادة الأعمال
في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الإقامة منها في مصر، دراسات إدارية في التربية
ومجال النفس، رسالة التربويين العرب، القاهرة، ع (53)، ص ص 320-429.

30. نبيل القاسم (2009): العلاقة بين السياسة التعليمية والإصلاح التربوي "ماليا نموذج"، مجلة
المعرفة، ع (176)، السعودية، ص ص 77-78.

31. مجيد عوض مبارك (2011): التربية الرياضية والتعليم الرياضي: مدخل نفسي سلوكي، عالم
الكتب الحديث، الأردن.

32. المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2002): التنمية والتعاون الدولي في القرن الحادي والعشرين
ودور تكنولوجيا المعلومات في إطار اقتصاد عالمي يقوم على المعرفة من منظور إقليمي، الأمم
المتحدة، نيويورك.

33. محمد سعد الناصر (2012): أيام الام الخمس: نموذج واعدة لتمويل المشروعات الرياضية في
المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الإمام محمد بن
سعود الإسلامية.

34. محمود عطا مسلي (2005): خبرة المدارس النكية في ماليزيا وإمكانية الإقامة منها في مصر،
magazine كلية التربية بالزقاق، ج3 (3)، أبريل، ص ص 249-100.
116


36. المرسل: خريطة ماليزيا

Available at: https://www.almrsal.com/post/764835 (Accessed on 19 July 2019).

37. ... عواصم ماليزيا

Available at: https://www.almrsal.com/post/764835 (Accessed on 19 July 2019).


41. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2014): الاستراتيجية العربية للإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن الـ21 في قطاع التعليم العربي، تونس القابضة للأصيلة، تونس.

42. ملف التعليم في ماليزيا (2014): تقارير اقتصادية، مجلة الاستمرارية (17)، نوفمبر.


44. مهدي إسماعيل الفاضل (1996): تجارب دولية في الخصوصية: تجارب ماليزيا ونيوزيلاند والكويك، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، مجل 24، ع (2)، ص 129-160.


Available at: https://databank.albankaldawli.org/reports.aspx?source=2&country=MYS
(Accessed on 20 July 2019).

46. مؤيد سعيد السالم (2005): منظمات التعلم، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
ثانيًا: المراجع الأجنبية


57. Arshad, A. Sh. et. al., (2014): The Impact of Entrepreneurial Orientation on Business Performance: a Study of Technology-based SMEs in...


60. Asian Association of Business Incubation (AABI) (2012).


77. Houkok, Ch. (2005): EdsMalaysia, South East and the Emerging China, Political and Culture Perspectives, Institute of China Studies, University of Malaya, Kuala Lumpur.
79. IIUM 2013-2020 Strategic Plan
97. Rengiah, P. (2013): Effectiveness of entrepreneurship education in developing entrepreneurial intentions among Malaysian university students, PhD, College of Management Southern Cross University, Australia.


