

تعليم ريادة الأعمال: نظرة عالمية من الممارسة إلى السياسة حول العالم

تأليف:
باتريشيا جرين
كانديدا براش
إلين ايزنمان
هيدي نك
سام بيركينز

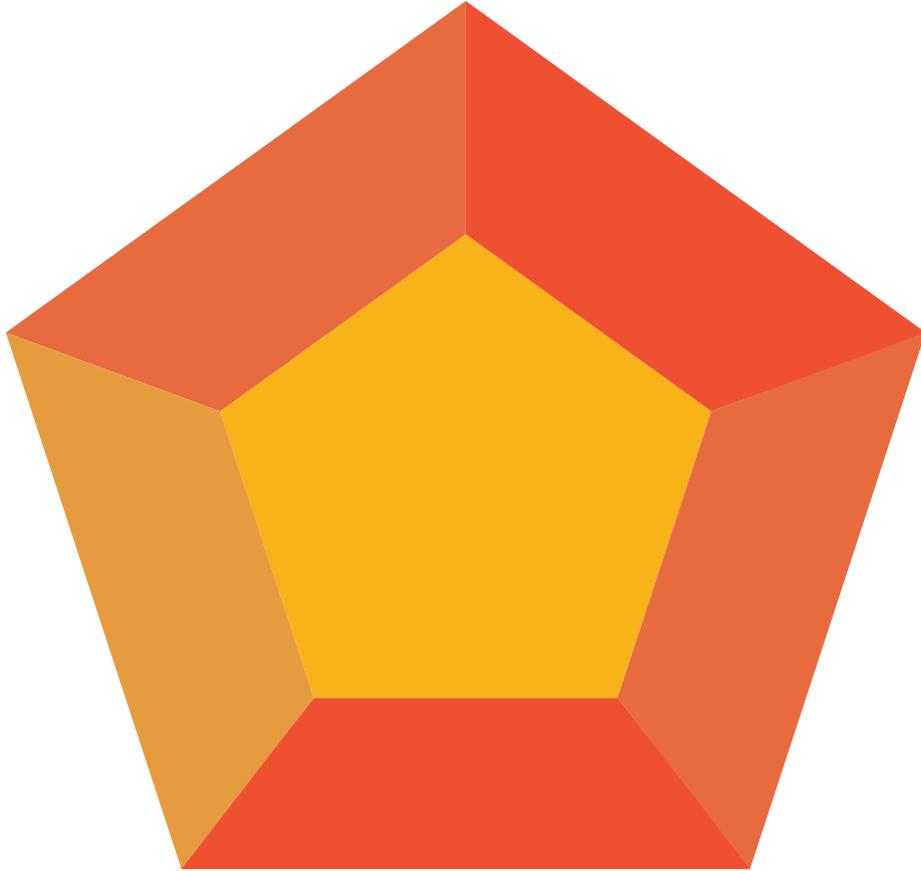
كلية بابسون

مع مساهمات من:
مؤسسة التعليم مدى الحياة الفنلندية
جامعة تسينغها
جامعة قطر

wise

world innovation summit for education
مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم

an initiative of
مؤسسة قطر
Qatar Foundation



الفهرس

3	تمهيد
6	ملخص تنفيذي
10	1 - مقدمة: الهدف من المشروع
12	(أ) ما المقصود بتعليم ريادة الأعمال؟
14	(ب) التعليم العالمي لريادة الأعمال
18	2 - الإطار العام
21	الجدول 1: التجارب العيانية بحسب تصنيف المتعلمين تحديات إصلاح
24	3 - تعليم ريادة الأعمال في الصين
26	(أ) مساحة الابتكار بالمدرسة الثانوية في جامعة تسينغهاوا: عملية تعلم قصوى لتعليم ريادة الأعمال
30	(ب) مختبر إأس التابع لجامعة تسينغهاوا: منبر جامعي للإبداع والابتكار وتعليم ريادة الأعمال
36	(ج) معهد الصين لريادة الأعمال التابع لشراة موهوا لتكنولوجيا المعلومات: (www.XueTangX.com) بأورة تعليم ريادة الأعمال عبر الإنترنت
40	4 - تعليم ريادة الأعمال في فنلندا
42	(أ) أنا ومدينتي
46	(ب) حالة «أأديمية الفريق»: مدينة يوفاسكولا الفنلندية
50	(ج) أينومنيا وروابط التعلم: ريادة الأعمال في التعليم والتدريب المهني الفنلندي

58	5 - تعليم ريادة الأعمال في قطر
59	أ) تعليم ريادة الأعمال المنفذ من قبل مؤسسة إنجاز قطر
62	ب) تعليم ريادة الأعمال في جامعة قطر
67	ج) التدريب المهني على ريادة الأعمال في بنك قطر للتنمية
74	6 - تعليم ريادة الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية
75	أ) «برنامج دراسات ريادة الأعمال» بكلية هاوكين
80	ب) أسس الإدارة وريادة الأعمال في آليّة بابسون (FME)
84	ج) جولدمان ساكس: 10000 شراكة صغيرة
90	7 - المباحث وآثارها المترتبة على الممارسات والسياسات
106	8 - التوصيات
109	قائمة الجداول والأشكال التوضيحية
111	نبذة عن مؤلفي التقرير
114	شكر وتقدير
116	تعليق ختامي
117	المراجع

ملاحظة: جميع وجهات النظر والآراء المنشورة في هذا التقرير تمثل رأي أصحابها فقط.

تمهيد

شهدت العقود القليلة الماضية ارتفاعاً مطرداً في مكانة ريادة الأعمال وسمعتها، وخاصة في مجالات التكنولوجيا. فقد ذاع صيت بعض مشاهير رواد الأعمال من أمثال الراحل ستيف جوبز (مؤسس شركة آبل) وأيلون موسك (المدير التنفيذي لشركة تيسلا لصناعة السيارات) وجاك ما (مؤسس موقع التسوق الإلكتروني علي بابا)، بعدما نجحوا في أسر المخيلة الشعبية بشخصياتهم الاستثنائية ومنتجاتهم وخدماتهم المبتكرة. ونتيجة لذلك، يطمح العديد من خريجي اليوم إلى محاكاة نماذج أبطالهم الرواد عبر تأسيس مشاريعهم الخاصة، فيما يسعى صنّاع القرار في العالم لتحويل اقتصاداتهم عن طريق استنساخ تجربة المراكز الريادية الناجحة مثل مشاريع وادي السليكون.

وبعيداً عن أضواء الشهرة التي تلاحق شركات التكنولوجيا، لعبت ريادة الأعمال دوراً حاسماً في الاقتصاد العالمي. فعلى سبيل المثال، تُشكّل الشركات الصغيرة التي تشغل أقل من 500 موظف ويديرها أصحابها في غالب الأحيان الساقطة (99%) من شركات الولايات المتحدة الأمريكية. وهي تنتج نحو 50% من الناتج المحلي الإجمالي غير الزراعي وتوفر 50% من فرص العمل في القطاع الخاص. والأهم من ذلك ربما قد وفرت تلك الشركات 63% من فرص العمل الجديدة في الفترة 1993-2013.

ونظراً لأهمية الريادة في النمو الاقتصادي وتوفير فرص العمل، ليس مستغرباً أن تتبنى أهداف التنمية المستدامة، التي اعتمدها الأمم المتحدة مؤخراً، تعزيز ريادة الأعمال كأحد أهدافها تحت بندي التعليم (4-4) والنمو الاقتصادي (8-3). ولذا يعتبر هذا التقرير في آن معاً وثيق الصلة بالموضوع وفي الوقت المناسب لاستشراف سبيل إدراج تعليم ريادة الأعمال ضمن أنظمة التعليم لدينا، بدءاً بالمدارس الابتدائية. لقد تبنى المؤلفون والمساهمون في هذا التقرير رؤية شاملة لتعليم الريادة باعتباره «ممارسة توفير وإيجاد وتجسيد فرص لخلق القيمة المضافة» يمكن تطبيقها أيضاً في مجالات أخرى خارج قطاع الأعمال. وهم بذلك يشددون على أهمية غرس عقلية الريادة في نفوس الشباب وتزويدهم خبرات حياتية ضرورية تكون لهم عوناً في مختلف الظروف والمواقف.

وختاماً، يستعرض التقرير اثنتي عشرة تجربة عيانية «تعدّ الأفضل» من حيث الممارسة الفعلية. وقد جمعت من الولايات المتحدة والصين وفنلندا وقطر، حيث يسعى المؤلفون والمساهمون في التقرير إلى تقديم نماذج مقنعة عن

كيفية قيام صنّاع السياسات والممارسين بتطبيق مناهج فعّالة لنشر الريادة في التعليم.

باتريشيا جرين
كانديدا براش
إليان ايزنمان
هيدي نيك
سام بيركينز
كليّة باسسون

ستافروس يانوكا
الرئيس التنفيذي
مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم «وايز»
مؤسسة قطر

ملخص تنفيذي

يتزايد الاعتراف بريادة الأعمال، التي تُعرّف تقليدياً بأنها إطلاق مشاريع أعمال جديدة، والترويج لها كوسيلة لدفع تنمية واستدامة الاقتصادات في العالم. وقد أكدت الأبحاث السابقة والحالية على ضرورة الريادة في التعليم لما لها من تأثير على سلوكيات وطموحات ونوايا الأفراد الذين يسعون لإطلاق مشاريعهم الجديدة. ويتوسع هذا التقرير في تعريف تعليم ريادة الأعمال وأثره. فلا نقص تعريفه على إطلاق مشاريع أعمال جديدة، وإنما نستخدم هذا الإطلاق وسيلة لتطوير العقلية الريادية، وبناء قاعدة صلبة من المهارات الحياتية المناسبة للقرن الحادي والعشرين يمكن استخدامها في إنشاء وتطوير مشاريع جديدة في جميع المجالات. وعليه، فإننا نُعرّف تعليم ريادة الأعمال بأنه منهج يُمكن الطلاب (بمختلف أنماطهم) من ممارسة مهارات الابتكار والبحث والاستنباط واستغلال الفرص لإنتاج قيمة مضافة (نيك وبروش وجرين، 2014؛ معجم الغاينانشال تايمز، 2013).

على مدار العقود الثلاثة الماضية، نمت ريادة الأعمال في التعليم بشكل كبير. فبعدما كانت تُدرّس في 600 كلية وجامعة فقط في عام 1986 أصبح لدينا اليوم أكثر من 5000 برنامج يقدمه 2600 كلية جامعية. ولكن على الرغم من هذا النمو، لا يزال الاهتمام بالسياسات والبرامج غير كافٍ، ولم نشهد سوى الحد الأدنى من التوجيه حول كيفية دعم هذا النوع من التعليم والسياسات المطلوبة. ولذلك يهدف هذا التقرير إلى المساعدة في سدّ هذه الفجوة من خلال تنفيذ أهدافه الرئيسية الثلاثة:

- عرض أفضل الممارسات والأفكار الاستشرافية الجديدة في تعليم ريادة الأعمال.
- تقديم توصيات ومقترحات تغني قرارات الممارسين وصنّاع السياسات.
- تحديد وطرح أسئلة تحفيزية تدفع إلى إجراء المزيد من البحوث.

يستعرض التقرير تجارب عيانية من أربعة بلدان تعتمد مناهج متنوعة لتعليم ريادة الأعمال، ونقارن فيها أفضل الممارسات، وهي الولايات المتحدة والصين

وفنلندا وقطر. فالولايات المتحدة تملك أعرق تاريخ في تعليم الريادة، وتمثل الصين قوة ناشئة في التعليم والتجارة؛ فيما تُعرف فنلندا منذ وقت طويل بالابتكار على كافة مستويات التعليم لديها؛ أما دولة قطر فتمثل منطقة تهيمن فيها صناعة النفط ولكنها تتطلع إلى تعزيز الريادة من أجل تنويع أنشطتها الاقتصادية. وقد قامت كل دولة من هذه الدول بتطوير ثلاث تجارب عيانية مختصرة، واحدة لكل مرحلة تعليمية: مرحلة الروضة حتى الصف الثاني عشر، والمرحلة الجامعية، وبرامج التدريب المهني والعام.

يتكون تعليم ريادة الأعمال بوجه عام من مجموعة متداخلة من الأنشطة (المناهج الدراسية والأنشطة المصاحبة للمناهج الدراسية والجهود البحثية) وتشتمل القرارات المتعلقة بمثل هذه الأنشطة على كل شيء بدءاً بأهداف التعليم، وموضوعاته، واختيار المواد، وانتهاءً بمنهجية التدريس ونوع المتعلم وطرائق التعليم. وقد تطورت أبحاث فعالية تعليم الريادة مع الزمن وتوسعت لتتعدى مجرد قياس إنشاء منشآت أعمال جديدة لتشمل تقييم مقدار التحسن الإيجابي في الصورة النمطية عن ريادة الأعمال والقصدية في اتباع السلوك الريادي. وتشير نتائج الأبحاث إلى أن هناك بالفعل علاقة إيجابية بين تعليم الريادة والسلوك الريادي، إلا أنها أبحاث غير نهائية وتحتاج لمزيد من العمل.

يكشف تحليل التجارب العيانية الاثنتي عشرة سلسلة من أفضل الممارسات وانعكاساتها على الممارسة والسياسات والأبحاث. وتشتمل الموضوعات الحيوية على: تعدد الأهداف، وتنوع محتوى المناهج الدراسية، ودور هيئة التدريس، وتنوع المتعلمين، وأهمية المكان، وسبل الاستخدام الأمثل للموارد، والابتكارات التربوية. ويناقش تقريرنا هذه الموضوعات من خلال تجارب عيانية كأمثلة، ويخرج بعدد من التوصيات لصانعي السياسات والممارسين والباحثين الأكاديميين.

- رفع كفاءة المُعلِّمين: وضع معايير خاصة بالبرنامج وتصميم برامج تدريب وأدوات تقييم تُشجّع المُعلِّمين على اكتساب وتوظيف مهارات وسلوكيات تُمكنهم من العمل كميسرين ومرشدين وليس كمدربين تقليديين.
- توسيع صفوف المتعلمين: جعل تعليم الريادة إلزامياً لجميع طلاب التعليم الابتدائي والثانوي، وربما التعليم العالي، نظراً لفعاليتها في غرس مهارات «القرن الحادي والعشرين»، بالإضافة لمهارات إنشاء المشاريع.
- تسهيل تبادل المحتوى والمنهج التربوي: إنشاء مركز لتبادل المعلومات حول المناهج التربوية وطرق التدريس المتطورة. وقد أنجز الكثير من العمل الجيد بالفعل في العقد الماضي، كما أظهر العديد من المؤسسات استعدادها لتبادل المناهج وأساليب التعليم.
- تهيئة المنهج التربوي والمقر الدراسي: تنقيح معايير التدريس وتصميم قاعات الدراسة بطريقة تعزز التعلم الجماعي القائم على الممارسة

العملية في مساحات مصممة لتعزيز روح التعاون والإبداع، بما فيه التفاعل المباشر مع ممارسي ريادة الأعمال ومع الأسواق المستهدفة بالمنتجات والخدمات الجديدة.

- زيادة فرص الحصول على الموارد: زيادة التمويل الموجه لتعليم ريادة الأعمال وتطوير وتعزيز آليات مبتكرة لتعزيز الشراكات مع الشركات والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات والمنظمات العالمية، وكذلك مع الأفراد.

مسارات البحث المقترحة للنهوض بتعليم ريادة الأعمال:

1 ينبغي تحديد وتقييم مجموعة من مخرجات التعلم من أجل فهم أفضل لأثر تعليم الريادة. وهذا يتطلب إنشاء وتجربة أنواع متنوعة من المقاييس تتخطى مجرد إطلاق مشروع جديد، وتضع في الاعتبار مختلف أنواع المتعلمين وتقييم آثار التعلم في مؤسسات وبلدان عديدة.

2 على الرغم من أننا نوصي بالزامية تعليم الريادة في المرحلتين الابتدائية والثانوية، فإننا نحث الباحثين بقوة على ألا يقتصروا على المدارس التي تطبق ذلك، وأن تشمل دراساتهم الأطراف المعنية في بيئة التعلم. ويتعين على معلمي الابتدائي والثانوي، وكذا أولياء الأمور والإداريين، تكوين فهم أفضل لمعنى ريادة الأعمال وكيف يمكن إدراجها في أنظمتهم التعليمية.

3 ثمة وفرة في الأمثلة الرائعة والممارسات الجيدة كما يتضح من هذا التقرير. والقضية الأكبر التي يجب معالجتها هي قدرة البرامج على التوسع. ويتطلب تعليم الريادة منهجاً ميدانياً وفِعْلاً وتجريبياً. ويصعب قياس هذه المناهج عندما يكون عدد الطلاب المشاركين كبيراً. فكيف يمكننا قياس وتقييم البرامج التعليمية المبتكرة؟ ومتى وكيف يمكن أن تكون التكنولوجيا مفيدة؟ وما أثر منظومات التكنولوجيا على تعليم ريادة الأعمال وبيئات الريادة؟

1#

مقدمة:

هدف المشروع

#1 مقدمة : هدف المشروع

يتزايد اقتراح الريادة، مع التشديد على تعليمها، والاعتراف بها وامتداحها كوسيلة لدفع التنمية واستدامة الاقتصادات في جميع أنحاء العالم (نيك وغرين وبروش، 2015؛ أودريتش وجريلو وثاريك، 2011). ويبدو الأفراد والبلدان في عالمنا، وأكثر من أي وقت مضى، متقاربين في جوانب معينة ومتباعدين في جوانب أخرى. فالتكنولوجيا تقدم مزيداً من وسائل التواصل التي تربطنا، وغالباً بصورة فورية ومتسقة. وفي الوقت نفسه، تفرق بيننا الاختلافات الفردية والاجتماعية، ومنها الحصول على جميع أنواع الفرص والموارد بشكل متساو. ولكن رغبة عالمية للأسر والمجتمعات في تحقيق الأمن والسلامة الصحية، هي ما يدفعنا إلى البحث عن مسارات اقتصادية تضمن استدامة توافق منظومات القيم المشتركة في جوانب معينة والمتفردة في جوانب أخرى. وتعليم الريادة يقدم حلاً لتحقيق النمو الاقتصادي والتقدم.

حقق تعليم ريادة الأعمال نموًا كبيرًا في العقود الثلاثة الماضية. ففي عام 1986 كان هناك نحو 600 كلية وجامعة تقدم برامج في تعليم الريادة في جميع أنحاء العالم. أما اليوم، فتُقدّر مؤسسة كوفمان أن العدد قد تجاوز 5000 برنامج تُقدم في 2600 كلية (مؤسسة كوفمان، 2008). كما ارتفعت شعبية وتأثير المؤسسات العالمية المعنية بإجراء أبحاث في ريادة الأعمال والتعليم، حتى إن عدد أفراد هيئات التعليم الأعضاء في قسم ريادة الأعمال في أكاديمية الإدارة يزيد عن 3000 عضو في جميع أنحاء العالم. ويملك المجلس الدولي للمشاريع الصغيرة فروعاً في 16 بلدًا وأعضاء من 70 بلدًا. ويبلغ عدد أعضاء فرعها الأميركي 1000 عضو، وعدد متزايد من خارج الولايات المتحدة.

ولم يقتصر الأمر على الزيادة الهائلة في أعداد البرامج الدراسية والمؤسسات المهتمة في ربوع الأرض، بل أعلن عدد من البلدان دعمه تعليم الريادة. فاعتمدت الصين ريادة الأعمال كخطوة ابتكارية في التعليم في عام 2002 لزيادة فرص توظيف الخريجين (زهاو وزو، 2012). كما وعد رئيس الوزراء الصيني لي تشيانغ مؤخرًا بتقديم دعم غير مسبوق لتعليم الريادة (باستن، 2014). وفي عام 2010 أطلقت الحكومة الماليزية خطة تنمية ريادة الأعمال في التعليم العالي. وعلى غرار ذلك، يقوم بنك تشيلي بتمويل برنامج تدريبي مدته خمسة أعوام لتدريب

المعلمين التشيليين على طرائق وممارسات تدريس مناهج الريادة. وفي الولايات المتحدة، يقوم منتدى كلية بابسون لمتعلمي ريادة الأعمال بالاتصال بشكل غير مباشر بأكثر من 7000 طالب سنوياً من خلال طاقم تدريب من جميع أنحاء العالم.

وعلى الرغم من هذا النمو الهائل في تدريب وتعليم ومناهج ومؤسسات ريادة الأعمال، لا يزال التركيز ضعيفاً على أهمية السياسات والبرامج التي تدعم ريادة الأعمال المهمة جداً. ويبين المرصد العالمي لريادة الأعمال (المرصد العالمي لريادة الأعمال، 2014)، وهو دراسة شملت 75 بلداً عن الرواد الجدد، أن تعليم الريادة يؤثر على سلوكيات وتطلعات ونوايا الأفراد عند البدء في إنشاء مشروع جديد. وتذكر الدراسة أنه إذا أراد بلد ما غرس ثقافة الريادة، فعليه أولاً تبني برامج وسياسات ملائمة لدعم تعليم ريادة الأعمال (سينجر، أموروس وموسكا، 2015). ولكن الدراسة لم تقدم سوى القليل من التوجيهات الخاصة بكيفية دعم تعليم الريادة وماهية السياسات اللازمة لدعم الريادة وتمكينها.

يلقي هذا التقرير الضوء على ما يعنيه تعليم الريادة لكل بلد بهدف تعريفه وتعميمه أفضل ممارساته. واعتماداً على خبرة المؤلفين الواسعة في هذا المضمار، نبدأ جولتنا بإلقاء نظرة موجزة على تعليم ريادة الأعمال بشكل عام، ومن ثم نناقشه على المستوى العالمي. كما نقترح إطاراً جديداً للأبحاث تطبقه البلدان الأربعة موضع الدراسة.

لقد استعرض التقرير البلدان الأربعة ليس فقط بهدف دراسة الحالة العالمية لتعليم ريادة الأعمال، بل ولتكوين رؤية عالمية عن الريادة من خلال بلدان شديدة التمايز. فالولايات المتحدة تملك أعرق تاريخ في تعليم الريادة، وتمثل الصين قوة ناشئة في التعليم والتجارة؛ فيما تُعرف فنلندا منذ وقت طويل بالابتكار على كافة مستويات التعليم لديها؛ أما دولة قطر فتتمثل منطقة تهيمن فيها صناعة النفط ولكنها تتطلع إلى تعزيز ريادة الأعمال من أجل تنويع أنشطتها الاقتصادية. وطبقاً لتصنيف معهد تطوير ريادة الأعمال العالمي الذي يعتمد على مواقف البلدان ومواردها وبُناها التحتية، فإن هذه البلدان الأربعة تمرّ بمراحل مختلفة تماماً في مسيرة الريادة. ويُبين التصنيف احتلال الولايات المتحدة المركز الأول وفنلندا المركز الرابع عشر، في حين تأتي قطر في المركز الرابع والعشرين، والصين في المركز الحادي والستين (معهد تطوير ريادة الأعمال العالمي، 2015). ويقدم كل بلد مشارك في التقرير ثلاث تجارب توضح أفضل الممارسات لتبني حالة تعليم الريادة فيه، بواقع تجربة عيانية واحدة عن كل من التعليم ما قبل الجامعي والتعليم العالي والتدريب المهني. ومن ثم نناقش الموضوعات والدروس المستفادة من جميع التجارب ونعرض آثارها مع توصيات خاصة بالسياسات والممارسات والأبحاث.

-
نعرف تعليم ريادة الأعمال بأنه منهج يمكن الطلاب
(بمختلف أنماطهم) من ممارسة مهارات الابتكار
والبحث والاستنباط واستغلال الفرص لإنتاج قيمة
مضافة.
-

أ) ما المقصود بتعليم ريادة الأعمال؟

أجريت العديد من الدراسات الاستقصائية التاريخية لدراسة أكثر مراحل تعليم ريادة الأعمال تطوراً (دايناو، 1986؛ كاتز، 2007؛ جورمان، هانلون وكينج، 2007). ورغم أن معظم هذه الدراسات لم تقدم تعريفاً صريحاً لتعليم ريادة الأعمال، فقد ذكرت إحداها أن أكثر الجوانب صلة هي «توجه التعليم، واستراتيجيات التعليم، وأساليب التعليم وتصميم المناهج، وهيكلية ريادة الأعمال» (جورمان وآخرون، 2007، ص 26). وقدّم كتاب آخرون إطاراً للتوجهات التربوية يتكون من مقاربات «ملتزمة (conformist)، ومُتكيفة (adaptive)، وتحويلية (transformative)» وتعتمد العملية (بيشار وتولوز، 1991). وفي الآونة الأخيرة، يتقدم تعليم الريادة باعتباره دعامة أساسية لأي بيئة ريادية (إيزنبرغ، 2010، المرصد العالمي لريادة الأعمال، 2014؛ المنتدى الاقتصادي العالمي، 2013؛ فيتيرز وآخرون، 2010؛ نيك وآخرون، 2004؛ بروش، 2014). وفي تقريرنا، نُعرف تعليم ريادة الأعمال بأنه منهج يُمكن الطلاب (بمختلف أنماطهم) من ممارسة مهارات الابتكار والبحث والاستنباط واستغلال الفرص لإنتاج قيمة مضافة (نيك، بروش وجرين، 2014؛ معجم الفاينانشال تايمز، 2013).

يشتمل تعليم ريادة الأعمال في المدرسة عادةً على مجموعة متشابكة من الأنشطة، تضم المنهاج الدراسي والأنشطة المصاحبة للمنهاج وأنشطة البحث (بروش، 2014، استناداً إلى منشور ألبرت وآخرون، 2004، وكوراتكو 2005). والأهم أن القرارات الخاصة بتعليم الريادة تشمل كل شيء بدءاً بأهداف التعليم، وموضوعاته، واختيار المواد الدراسية (التجارب العيانية والتمارين والمفاهيم) وانتهاءً بمنهجية التدريس ونوع المتعلم وطرائق التعليم (بروش، 2014، ص 30). وينبغي أن تتبع كل هذه القرارات من تعريف مدرّس تختاره المدرسة للريادة،

جنباً إلى جنب مع دور النظرية ودرجة التكامل بين الصفوف والبرامج .. إلخ (نيك، جرين، بروش، 2014).

يختلف تعليم ريادة الأعمال أيضاً بحسب المتلقي. فعلى سبيل المثال، قد تركز البرامج الموجهة للشباب (في المدارس الابتدائية والثانوية) على مدى تفضيل مشاريع الأعمال الجديدة وجدواها، في التأثير على توجهات الطلاب (بيترمان وكينيدي، 2003)، أما على المستوى الجامعي، فيمكن أن تركز البرامج أكثر على المهارات والكفاءات المرتبطة بتطوير أفكار المشاريع، وبمسارات ريادة الأعمال، والاختبار في السوق، وبناء نموذج للأعمال. وفي الكليات الأهلية والتدريب المحلي،

يواجه تعليم ريادة الأعمال انتقادات متزايدة باعتباره يحتاج لمزيد من التركيز على تطوير المواقف والتطلعات والأنشطة الريادية

يمكن أن تركز المناهج على سبيل إطلاق مشروع صغير أو العمل الحر أو الحصول على توكيل.

يمكن تعريف المتلقي أيضاً بحسب نوع المشروع المراد إنشاؤه. ففي الولايات المتحدة الأميركية، يستهدف تعليم ريادة الأعمال – لاسيما في المؤسسات الأكاديمية – إنشاء شركات سريعة النمو وقائمة على التكنولوجيا، بينما في أوروبا، يرتبط هذا النوع من التعليم أكثر بالشركات الصغيرة والمتوسطة. وفي الصين يتم للتركيز عادةً على منهج أعم في إطلاق المشاريع الجديدة (زهو وزو، 2012). وفي قطر يتعلق الأمر بالتنوع عبر إنشاء شركات خارج قطاع النفط. ويختلف الدعم الحكومي المقدم من بلد لآخر تبعاً للظروف، وفي بعض الأحيان تبعاً للسياسات الصناعية. فمثلاً دأبت نيوزيلندا وأيرلندا على دعم للصناعات الإبداعية، في حين دعمت إسرائيل الإنترنت والتكنولوجيات الإلكترونية الأخرى. وعموماً «يواجه تعليم ريادة الأعمال انتقادات متزايدة باعتباره يحتاج لمزيد من التركيز على بناء المواقف والتطلعات والأنشطة الريادية» (ريجلبه ونك، 2012، ص 25)، أو ما سبقت الإشارة إليه بوصفه 'العقلية الريادية'.

وعلى الرغم من تزايد أبحاث فعالية تعليم ريادة الأعمال (غارتنر وفيسبر، 1994؛ هنري، هيل وليتش، 2005؛ ديكسون، سولومون وويفر، 2008)، ثمة علامات استفهام حول أثره الكلي في الزيادة الفعلية لعدد الشركات الناشئة (ويفر، ديكسون وسولومون، 2006؛ هونيج، 2004؛ ساراسفاتي، 2011). ولكن هذا الأثر الضعيف لتعليم الريادة على إنشاء الشركات الجديدة خضع مؤخراً للدراسة (فانيفنهوفن وليغوري، 2003). ونتيجة لذلك، يقاس أثر تعليم الريادة الآن بالزيادة النسبية في التصورات الإيجابية لريادة الأعمال، بل وحتى بالنية في الالتحاق بركب الريادة. ولا تزال حقيقة العلاقة بين تلك النوايا وبين السلوك الريادي الفعلي قيد

الدراسة الحديثة، بيد أن النتائج الظاهرة تشير إلى وجود علاقة إيجابية بالفعل بين تعليم الريادة والسلوكيات الريادية (ورتش وهولسينك، 2015؛ سينجر، أموروس وموسكا، 2015).

ومع تقدم تعليم الريادة، يتطور كذلك فهمنا لما هو مطلوب لتعلم ريادة الأعمال وممارستها. واليوم، يُولى مزيد من الاهتمام لعملية غرس العقلية الريادية لدى الطلاب، والتي تُعتبر مؤشراً على السلوك والفعل في آن معاً. وتؤيد أبحاث تجريبية رائدة (ساراسغاثي، 2008) الفكرة القائلة بأن رواد الأعمال يفكرون بطريقة خاصة تميزهم عن مديري الشركات. لكن هذا يتعارض بشدة مع رؤية منطري السمات (فيشر وكوتش، 2008؛ مينر، 1996؛ ماكيلاند، 1965)، الذين يؤمنون بأن رواد الأعمال يمتلكون خصائص شخصية فطرية محددة. بعبارة أخرى، العقلية الريادية قابلة للتعلم والتعليم، أما الصفات الفطرية فلا.

تساهم أنماط التفكير الريادية التي اكتشفتها الأبحاث الجارية ودعمتها (ساراسغاثي، 2008؛ نيك وجرين، 2011؛ نوبس وبروش، 2012؛ جرينبرج وآخرون، 2011)، مساهمة جوهرية في تغيير طريقة تناولنا لتعليم ريادة الأعمال. فلم تعد نقطة البداية هي فكرة المشروع، أو الفرصة، أو خطة العمل، بل أصبحت امتلاك عقلية التصرف والفعل والإبداع.

- إذا أراد بلد ما أن يكون أكثر فعالية في غرس ثقافة
ريادة الأعمال، فمن الملائم تنفيذ سياسات وبرامج
متسقة لإعادة هيكلة قدرات نظامه التعليمي على
نحو يوفر قدرات ريادة الأعمال كنوع من المهارات
الشاملة للجميع

ب) تعليم ريادة الأعمال في العالم

في عام 1998، اتضحت بشكل استثنائي أهمية تعليم ريادة الأعمال باعتباره جزءاً لا يتجزأ من المشهد العالمي، عندما أيد مؤتمر اليونسكو العالمي تطوير المهارات الريادية أثناء التعليم العالي (زهاو وزو، 2012). ومؤخراً، اعتبرت بعض التقارير، كتلك الصادرة عن المرصد العالمي لريادة الأعمال، تعليم الريادة عاملاً ضرورياً للنهوض بالابتكار وريادة الأعمال (المرصد العالمي لريادة الأعمال، 2015).

ويقول أحدث المؤلفين في المرصد: «يلعب التعليم والإعلام دورًا حاسمًا في غرس ثقافة الريادة، وخاصة في تعليم الصغار (في المرحلتين الابتدائية والثانوية) ... وإذا أراد بلد ما أن يكون أكثر فعالية في غرس ثقافة الريادة، فعليه تنفيذ سياسات وبرامج متسقة لإعادة هيكلة قدرات نظامه التعليمي على نحو يوفر قدرات الريادة كنوع من المهارات الشاملة للجميع» (سينجر، أموروس وموسكا، 2015، ص 31).

لابد من نظرة شاملة لتعليم ريادة الأعمال للتعرف على أثر الثقافة، والاعتراف بأن قيم الوطن والإقليم تترك أثرًا يصل حتى مستوى المؤسسات (جورج وزهرة، 2002؛ هوفستد، 1980). وتؤثر تلك القيم، ولاحقًا المؤسسات الاجتماعية، على تصورات ونوايا وفعل الريادي، وبالتالي ويجب أن تتماشى مع تعليم الريادة وما يتصل به من سياسات اقتصادية.

في عام 2010، أصدر مشروع المرصد العالمي لريادة الأعمال تقريرًا منفصلًا بعنوان «المنظور العالمي في تعليم وتدريب ريادة الأعمال»، درس ممارسات تعليم الريادة في 38 بلدًا. وركز على النتائج الفردية، التي وصفت بأنها «الوعي والمواقف والنوايا والنشاط المتعلق بريادة الأعمال» (مارتينيز، ليفي، كيلبي، ساموندسون وشوت، 2010، ص 5). وخلص التقرير إلى أنه على الرغم من تنامي برامج تدريب وتعليم الريادة في جميع أنحاء العالم، لا يوجد سوى عدد قليل من المقارنات تتعلق بمن يُحتمل أن يتلقى التدريب وبمدى جدواه. وفي الواقع، أظهرت دراسات استطلاع الخبراء الوطنيين التي أجراها المرصد مستوى ثابتًا نسبيًا من عدم الرضا بمدى كفاية تعليم الريادة، لاسيما في المرحلتين الابتدائية والثانوية (مارتينيز وآخرون، 2010). وطرحت الدراسة أيضًا سؤالًا عن كفاءة من يقوم بالتدريب، حيث اتفق خبراء من فنلندا وألمانيا وأيرلندا وجمهورية كوريا وإسبانيا والولايات المتحدة الأميركية على اعتبار تعليم ريادة الأعمال خارج نظام التعليم الرسمي كافيًا، بينما لم يبد خبراء آخرون استعدادًا لقبول ذلك.

باختصار، خلص تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال المتعلق بحالة تعليم الريادة في 38 بلدًا إلى ما يلي:

- شارك أكثر من نصف الأفراد المدربين بشكل طوعي في معظم البلدان.
- 80% ممن تلقوا تدريبًا لبدء مشروع جديد فعلوا ذلك كجزء من تعليمهم الرسمي.
- حقق التدريب المدرسي بشكل عام انتشارًا أكبر من التدريب في مرحلة التعليم العالي.
- تلقى نحو 60% من المشاركين تدريبهم عبر وسائل غير رسمية، إما بصورة خاصة أو إضافة إلى تدريبهم الرسمي.

- يصبح التدريب أكثر فعالية في ظروف البيئات المؤسسية المواتية، حيث يمكن ترجمة المهارات الإيجابية والتصورات والنوايا الناجمة عن التدريب على أرض الواقع

- مئلت الدراسة الذاتية المصدر الأكثر شيوعاً للتدريب غير الرسمي في معظم البلدان (مارتينيز وآخرون، 2010، ص 5).

قدم تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال لمحة عامة عن هؤلاء المرشحين للمشاركة في برامج تعليم وتدريب ريادة الأعمال، واكتشف زيادة احتمال مشاركة من هم أصغر سنًا وأكثر ثراءً وأفضل تعليمًا، وكذلك الذكور (مارتينيز وآخرون، 2010). وما جدوى التدريب؟ يخلص التقرير إلى أن «التدريب يصير أكثر فعالية في البيئات المؤسسية المواتية، حيث يمكن ترجمة المهارات الإيجابية والتصورات والنوايا الناجمة عن التدريب على أرض الواقع» (مارتينيز وآخرون، 2010، ص 6). كما يوضح المرصد التباين الكبير في مناهج التدريب من بلد لآخر، بصرف النظر عن مستوى التنمية الاقتصادية. والاستثناء يكمن في أثر التدريب، الذي يختلف فعلاً بحسب مستوى التنمية الاقتصادية. ويبدو هنا أن التدريب الريادي يترك أثراً أكبر عبر إقامة الأنشطة في مراحله المبكرة في البلدان ذات البيئات المؤسسية المواتية لريادة الأعمال بشكل عام (مارتينيز وآخرون، 2010، ص 6). وختاماً، يُبين استطلاع الخبراء الصادر عن المرصد في عام 2014 أن رضى معظم بلدان العالم أظهرت عن مناهج تعليم الريادة في المرحلتين الابتدائية والثانوية أقل من رضاها عن مناهجه في التعليم العالي (سينجر، أموروس وموسكا، 2015).

#2

الإطار العام

#2 الإطار العام

يهدف هذا التقرير إلى عرض أفضل الممارسات ذات الرؤية الاستشرافية في برامج تعليم ريادة الأعمال باستخدام منهج مقارنة التجارب العيانية. كان لدينا ثلاثة أهداف رئيسية هي:

- تقديم أكثر ممارسات تعليم الريادة تطورًا وتسليط الضوء على أفضل الممارسات والأفكار الجديدة.
- تقديم توصيات ومقترحات لصنّاع السياسات بهدف تطبيقها وتجريبها.
- تحديد أسئلة تحفيزية توجه الجولة التالية من البحوث.

بفضل المساعدة المقدمة من مؤسسة قطر، قمنا بتحديد أربعة بلدان تسمح المقارنة بينها بالحصول على أفضل ممارسات تعليم الريادة، وهي الصين والولايات المتحدة وفنلندا وقطر. وقد اختيرت هذه البلدان لتنوع مناهج تعليم الريادة فيها، وامتلاكها أمثلة مميزة عن أفضل الممارسات. وقام فريق بابسون بداية بإجراء مراجعة للأدبيات ودراسة مجموعة من المقالات والتقارير الأكاديمية وتقارير تعليم الريادة وسياساته. بعد هذه المراجعة، تم إعداد إطار مقترح للبحث ومناقشته مع المشاركين في هذا المشروع. وعقب تلك المناقشات، تم تنقيح إطار العمل واستخدامه كأساس لترتيب نماذج التجارب العيانية. وتضمن هذا الإطار ظروف كل بلد، وبيئته الريادية، وحالة تعليم الريادة، ووضع الابتكارات، وجميع سياسات تعليم الريادة.

وقام كل بلد من البلدان الأربعة بالتنسيق مع فريق بابسون ومديري المشروع في «وايز» لتحديد العدد المطلوب من التجارب من كل بلد، بواقع حالة واحدة لتمثيل التالي:

- من رياض الأطفال حتى المرحلة الثانوية.
- المرحلة الجامعية ومرحلة الدراسات العليا.
- برامج التدريب العام والمهني (برامج خاصة بالبالغين والمهنيين، أو غير الحاصلين على شهادة، أو حاضنات الأعمال الخارجية).

شمل البحث مقابلات شخصية مع قادة برامج ريادة الأعمال ومواد نشرتها المؤسسات المعنية.
تم تصميم إطار التجارب العيانية على شكل مجموعة أسئلة مباشرة تسمح بعقد المقارنات، وعلى النحو الآتي:

- أين يجري تعليم البرنامج؟ وعلى يد من؟
- من هم المتعلمون؟
- ماذا يتعلمون؟ وما علاقته بالنظرية؟
- كيف يجري التعليم؟
- لماذا نعلم ريادة الأعمال؟ وما نتائج التعلم؟
- كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟
- كيف يحصل البرنامج/المنهج/الدورة على التمويل والدعم؟
- ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟
- ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

قررنا البدء بالسؤال «ما» هي حالة ريادة الأعمال في للاطلاع على جميع أصناف التعاريف، وهذا يقود بطرق كثيرة إلى الإجابة عن السؤال «لماذا»؛ ما الدافع وراء كل مقارنة لتعليم الريادة؟ اهتمنا كذلك بتحديد الموضوعات المشتركة عبر طرح السؤال «ماذا» نعلم، مع الاهتمام بالسؤال «كيف» يتم التعليم وهو يحظى بالأهمية ذاتها. أما السؤال «أين»، فسمح لنا بدراسة جوانب أخرى في البرنامج تُعنى بمتابعة الابتكارات البرنامجية. وفي حين تمكنا إلى حد ما من تعريف «هوية المتلقي» عن طريق تحديد تصنيفات البرنامج - المرحلة الابتدائية/المرحلة الثانوية، والكلية/الجامعة، والتدريب المهني/التدريب العام - كان مفيداً لمعرفة المزيد عمّن تشملهم التصنيفات. وأخيراً، شكّلت ممارسات قياس الأثر جزءاً أساسياً من هذا الاستعراض (الشكل 1).

ركز معظم نقاشات تعليم الريادة، لاسيما الدراسات الأكاديمية المنشورة، على طلبية المرحلة الجامعية، وذلك أساساً لإمكانية مشاركتهم كعينة للبحث. ولكن تتم الإشارة في كثير من الأحيان إلى حقيقة أنه ينبغي - أو هناك حاجة إلى - البدء بتعليم ريادة الأعمال في مرحلة عمرية مبكرة، ولأسباب واضحة هي:

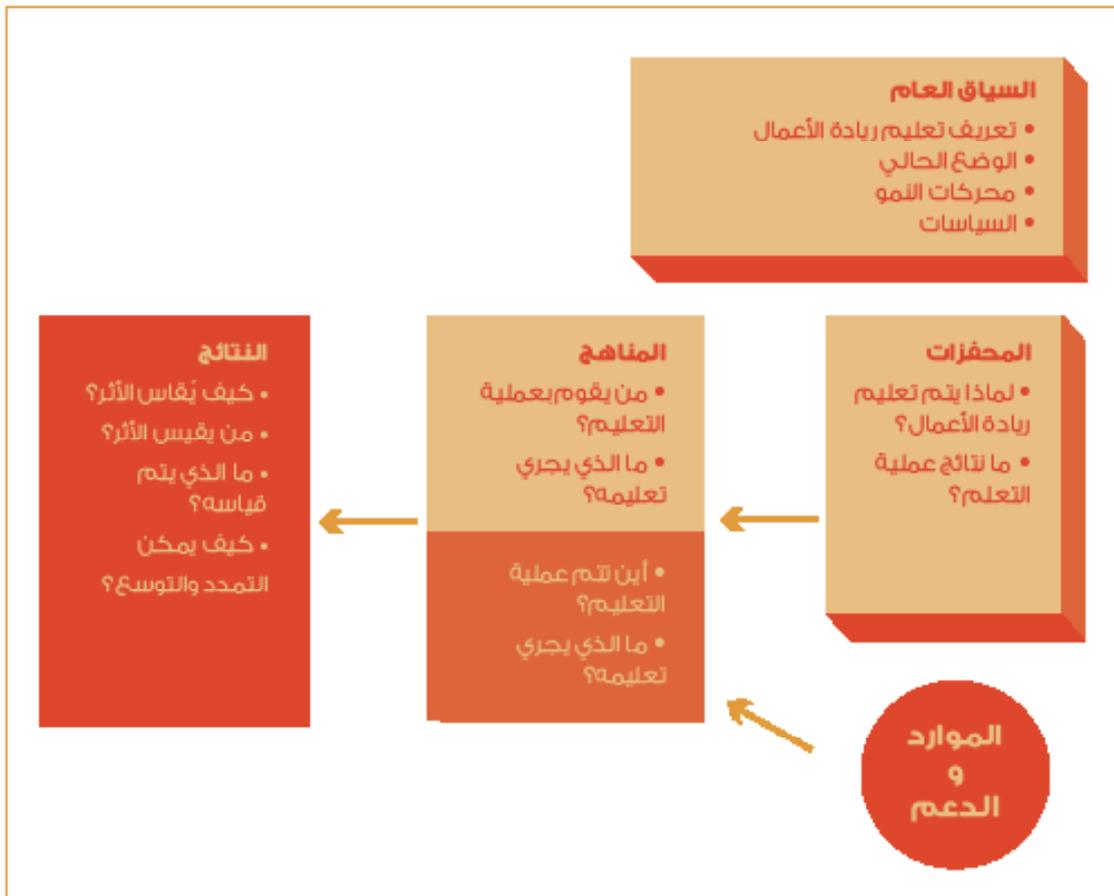
- يمكن تهيئة الأطفال للنجاح في مراحل الطفولة المبكرة.
- ترتفع معدلات البطالة بين الشباب في جميع أنحاء العالم.
- فاقت أعداد جيل الألفية أعداد مواليد مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية.

- لا يمكن اعتبار تعليم الريادة عَصًا سحرية، إلا أنه يمكن أن يعمل كوسيلة لإنعاش الاقتصاد وبثّ الحيوية فيه وتحقيق تنمية مستدامة على المدى الطويل.

وكما أسلفنا، فإن تعليم ريادة الأعمال على المستوى الجامعي هو الأكثر شيوعًا، مع الإقرار بأن الجامعيين، لاسيما طلاب إدارة الأعمال، ليسوا بالضرورة هم الأكثر استعدادًا لإنشاء المشاريع. ولهذا، فإننا نقرّ بالحاجة إلى ما صنّفناه تحت مسمّى التدريب «المهني» للممارسين والموجود أصلاً.

تسترشد التجارب العيانية في هذا التقرير بأسئلة الإطار العام وتصنيف الفئات قيد الدراسة، حيث قام كل فريق بمهمة استعراض الأقران بين التجارب العيانية المختلفة. وقد أوصلتنا دراسة هذه التجارب إلى اقتراح ما نعتبره مجموعة فريدة من النتائج لفائدة الممارسين وصناع السياسات .

الشكل 1: الإطار العام للبحث



الجدول 1 : التجارب العيانية بحسب تصنيف المتعلمين

البلد	برنامج تعليم ريادة الأعمال
المرحلتين الابتدائية والثانوية	
فنلندا	أنا ومدينتي
الولايات المتحدة	كلية هاوكين - برنامج دراسات ريادة الأعمال
قطر	تعليم ريادة الأعمال المنفذ من قبل مؤسسة إنجاز قطر
الصين	مساحة الابتكار بالمدرسة الثانوية في جامعة تسينغهاوا؛ عملية التعلم القصوى
المرحلة الجامعية	
فنلندا	أكاديمية الفريق؛ مدينة يوفاسكولا الفنلندية
الولايات المتحدة	كلية بابسون؛ أسس الإدارة وريادة الأعمال
قطر	تعليم ريادة الأعمال في جامعة قطر
الصين	مختبر إكس في جامعة تسينغهاوا؛ منبر جامعي للإبداع والابتكار وريادة الأعمال الصين
التدريب المهني (للبالغين)	
فنلندا	أينوميا وروابط التعلم؛ ريادة الأعمال في التعليم والتدريب المهني الفنلندي
الولايات المتحدة	مؤسسة جولدمان ساكس؛ «10000 شركة صغيرة»
قطر	التدريب المهني على ريادة الأعمال في بنك قطر للتنمية
الصين	معهد الصين لريادة الأعمال التابع لشركة موهوا لتكنولوجيا المعلومات؛ باكورة تعليم ريادة الأعمال عبر الإنترنت

#3

تعليم ريادة الأعمال في الصين

#3 تعليم ريادة الأعمال في الصين

هناك قوتان مؤثرتان توجّهان تشكيل ثقافة العمل الحرّ في جمهورية الصين الشعبية، وهما قاعدة الابتكار الشعبية والسياسات الحكومية التي تشجّع الناس على إطلاق مشاريعهم الخاصة. وتكمن أهمية تعليم الريادة في غرس ثقافة العمل الحر وتشجيع الانضباط في قطاع الأعمال، الأمر الذي ظهر جلياً في الجامعات والكليات والمدارس المهنية، وحتى في بعض المدارس الثانوية. ويقدم تعليم الريادة الحوافز والمعارف والمهارات الضرورية لإطلاق مشروعات ناجحة، بيد أن مضمونه من بلد لآخر. وفي هذا الإطار، تؤكد وزارة التعليم الصينية سعيها لتحقيق أربعة أهداف لتعليم ريادة الأعمال، وهي:

- تعريف الطلاب بالتحديات المحتملة في سبيل الحصول على وظيفة، وتوعيتهم بمفهوم الريادة.
- إرساء أساس معرفي متين لريادة الأعمال.
- تحسين المهارات والقدرات الريادية لدى طلاب الجامعات عبر المحاضرات أو الأنشطة الأخرى.
- تقليل مخاطر العمل الحر بين الطلاب الجامعيين.

**يقدم تعليم ريادة الأعمال الحوافز والمعرفة
والمهارات الضرورية لإطلاق مشروعات ناجحة، بيد أن
مضمونه يختلف من بلد لآخر.**

وعلى الرغم من أن تاريخ تعليم ريادة الأعمال قصير نسبياً، فقد حققت الصين تقدماً كبيراً بتبنيها هذا المفهوم الجديد، الذي تأسس عبر أربع مراحل منذ ظهوره أواخر تسعينيات القرن المنصرم. وتمثل مسابقة ريادة الأعمال الخاصة بالطلاب، التي تنظّمها جامعة تسينغهاوا منذ عام 1997، أولى مراحل هذا النوع من التعليم. وقد اشتهرت المسابقة لاحقاً بأنها المولد الحقيقي لتعليم ريادة الأعمال في الصين، الأمر الذي شجّع العديد من الجامعات على تنظيم فعاليات مماثلة في السنوات اللاحقة. وفي عام 2002، دشنت المرحلة الثانية، عندما

قامت وزارة التعليم الصينية بقيادة عملية اختيار تسع مؤسسات للمشاركة في البرنامج الوطني الرائد لتعليم ريادة الأعمال (NEEPP) الذي هدف إلى دراسة عدد من نماذج تعليم الريادة. وقام كل واحد من المشاريع التجريبية التسعة بالتركيز على أمر مختلف؛ من نماذج ركزت على قاعات الدراسة إلى نماذج ركزت على الممارسة التطبيقية إلى نماذج مختلطة. وفي عام 2005 دشنت المرحلة الثالثة، عندما قامت ست جامعات مرموقة بتقديم برنامج 'تعرف على عالم الأعمال' (KAB)، الذي وضعته اليونسكو، إلى طلابها، وباعتباره برنامجاً منهجياً لتعليم ريادة الأعمال، ساعد برنامج KAB الطلاب على تكوين فهم شامل لكيفية إطلاق المشاريع الجديدة وتعزيز مفهوم ريادة الأعمال وغرس مهارات الابتكار والريادة لدى الشباب الموهوبين. وفي المرحلة الرابعة (2008)، أطلقت وزارتا التعليم والعلوم والتكنولوجيا عددًا من البرامج الرائدة في مجال الابتكار والريادة، منها واحة ريادة الأعمال وواحة العلم، في عدد من الجامعات المختارة. وفي عام 2012، باتت الصين من أوائل الدول التي فرضت تعليم ريادة الأعمال إلزامياً في التعليم العالي، واليوم يمتلك العديد من الكليات حاضنات شركات ضمن الحرم الجامعي.

وفي السنوات الأخيرة، أصدرت الحكومة الصينية سياسات جديدة لتعزيز فرص التوظيف من خلال العمل الحر. ومنذ ذلك الحين، قدمت الحكومات، في جميع المستويات، دعمًا لتعليم الريادة، كما وفرت المؤسسات شبه الحكومية، مثل الرابطة الوطنية للشباب ونقابة العمال الوطنية، برامج تدريب على ريادة الأعمال. وتولي المنظمات غير الحكومية أيضًا اهتمامًا كبيرًا بتعليم الريادة. وفي الوقت ذاته، أصبح تعليم الريادة متوفرًا على الإنترنت عبر الدورات المجانية (MOOCs) مما وسع نطاق توفره.

عمومًا، لا يزال تعليم ريادة الأعمال في الصين في مراحله المبكرة، ولا تزال الصين بحاجة لصقل ذلك المفهوم، وإنشاء إطار استراتيجي ذي رؤية ثابتة على المستوى الوطني، ووضع مناهج دراسية متكاملة في مختلف التخصصات مع إطلاق برنامج تدريبي مكثف لأعضاء هيئة التدريس لبناء علاقة وثيقة بين المفهوم الأكاديمي والتطبيق الصناعي، وإطلاق عملية صحيحة ومنظمة لتقييم أثر تعليم ريادة الأعمال.

أ) مساحة الابتكار بالمدرسة الثانوية في جامعة تسينغهاوا: عملية تعلم قصوى لتعليم ريادة الأعمال

أين يجري تعليم البرنامج؟ وعلى يد من؟

تم تأسيس مركز الابتكار الصناعي وعملية التعلم القصوى (XLP) في المدرسة الثانوية التابعة لجامعة تسينغهاوا، وهي مدرسة ثانوية عمرها 100 عام وتتبع جامعة تسينغهاوا. في صيف عام 2013، قام أحد مكاتب المدرسة المعني بإقامة أنشطة علمية وتقنية للطلاب بتأسيس المركز الذي اعتُبر «مساحة الابتكار»؛ ومنذ ذلك الحين، تسارع انتشار المركز في جميع كليات الجامعة، لإتاحته الفرصة للمعلمين والطلاب للمشاركة في العديد من الأنشطة التي تتسم بالتحدي. وتمثل تلك المبادرة واحدة من البرامج القليلة المتخصصة بريادة الأعمال والمقدمة لطلاب المرحلة الثانوية في الصين.

من هم المتعلمون؟

تقدّم الخدمة لفائدة المتعلمين من طلاب المدارس الثانوية الذين يستخدمون «مساحة الابتكار» على أساس طوعي.

-
يمثل برنامج عملية التعلم القصوى (XLP) منبرًا لتعلم تخصصات متعددة للاستفادة من سلسلة مترابطة من الموارد والمناهج التي تنظم وتدعم المتعلمين من مختلف التخصصات بهدف تصميم وتنفيذ أنشطة تعليمية بشكل تعاوني.
-

ماذا يتعلمون؟

تستخدم المدرسة الثانوية التابعة لجامعة تسينغهاوا برنامج عملية التعلم القصوى (XLP) لتعظيم القيمة التي يستمدّها الطلاب من مركز صانع الابتكار، وهو بمثابة مساحة كبيرة مفتوحة مجهزة بمعدات تصميم وإعداد النماذج واختبارها وابتكار منتجات جديدة. وقد صُمم المركز - المعروف باسم «مساحة الصناعة» أو «معمل ريادة الأعمال» أو «مركز الإبداع» - لخلق بيئة تساعد على غرس وتشجيع الريادة والتعليم والابتكار عن طريق التدريب العملي والتعلم القائم على تنفيذ المشاريع، كما أنه يشبه «صندوق الرمل» فيمكن الطلاب من تجربة وإنتاج منتجات جديدة. وبتوجيه من المدرسين، تتاح للطلاب فرصة التعاون الفوري لتصميم وصناعة النماذج وتنفيذ مشاريع جديدة إبداعية على نطاق محدود. ويمثل برنامج عملية التعلم القصوى منبراً لتعلم تخصصات متعددة للاستفادة من سلسلة مترابطة من الموارد والمناهج التي تنظّم وتدعم المتعلمين من مختلف التخصصات بهدف تصميم وتنفيذ أنشطة تعليمية بشكل تعاوني. ويهدف البرنامج كذلك لتشجيع المتعلمين من مختلف المشارب والتخصصات، وتدريبهم على العمل معاً بفعالية لإيجاد حلول لمشكلات تتسم بالتحدي وقد يواجهونها في سبيل تحقيق هدفهم المشترك، مثل تصميم نموذج أولي لمنتج ما أو تقديم خدمة ما. ويُقسم محتوى البرنامج إلى عدة مستويات (الجدول 2).

الجدول 2: محتوى برنامج عملية التعلم القصوى

المستوى	برنامج عملية التعلم القصوى (XPL)
7	دورة تمهيدية أولية، استكمال التنظيم وتهيئة الفريق
8	الاستمرار في الدورة التمهيدية: استيعاب قواعد عمل الفريق؛ ودراسة لغة الحاسوب؛ والالتزام بالمشاريع؛ والإلمام بالجوانب التكنولوجية، كالطباعة ثلاثية الأبعاد والتحليل الليزري.
9	إتمام الدورة التمهيدية؛ المشاركة في مسابقة لتعزيز القدرات الإبداعية.
11-10	المشاركة في أربعة مختبرات أبحاث متقدمة؛ الحاسوب، والمعلومات الجغرافية، ومختبر الروبوت، ونظم الطاقة

لماذا نُعلّم ريادة الأعمال لهذه المجموعة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

تتيح «مساحة الابتكار» وبرنامج «عملية التعلم القصوى» الفرصة للطلاب المهتمين بالابتكار وبإطلاق قدرات البحث الأكاديمي لديهم خارج الحضور في قاعات الدراسة التقليدية، حيث تمكنهم التجربة من تحسين قدرات البحث عبر العمل كفريق واكتساب المعرفة؛ كما يتمكن بعضهم من تنفيذ مشاريعهم ومنتجاتهم.

كيف يجري التعليم؟

يخلق برنامج عملية التعلم القصوى سياقًا اجتماعيًا واقعيًا عبر إتاحة آلية للتنسيق المشترك بين جميع المشاركين في جميع بيئات التعلم الجماعي. وتشمل آلية التنسيق تلك سوقًا للتداول وقسمًا معنيًا بغض النزاعات ومكتبًا لبراءات الاختراع وقنوات إعلامية، بهدف تحفيز المشاركين على قيادة فرقهم المتعاونة والمتنافسة، والتخطيط والتنسيق لاستغلال الموارد المتاحة، وإظهار إداعاتهم الفردية في مجتمع رقمي متصل بشبكة عالية الجودة. يعمل البرنامج على نقل نموذج الخدمات التعليمية الحكومي من هيئته المركزية الحالية إلى نموذج يدار بشكل توزيعي بين مجموع المشاركين في البرنامج، بالإضافة إلى أنه في ذات الوقت وسيلة تدريب تتسم بوجود مظاهر «اللعب» بغرض بناء المهارات الاحترافية، ونظام تعليمي مؤهل لاستيعاب المتعلمين ومشاركة عدد كبير من الأفراد.

الأدوار والمهام

يتميز البرنامج بوجود نوعين من أدوار المشاركين: مصمم التحدي ومنفذ التحدي (ويشار إليه أيضًا باسم «منفذ المهمة»). لا يوجد علاقة هرمية ضمنية بين النوعين. فعلى سبيل المثال، يمكن أن يؤدي طلاب ماجستير إدارة الأعمال التنفيذي دور منفذ التحدي المصمم من قبل طلاب المدرسة الثانوية. كما يمكن أن يلعب فريق مصمم التحدي دور «قراصنة الشبكات»، ولو بشكل مؤقت، الأمر الذي يساعد على إثراء خبرات الفريق الفنية والثقافية والبدنية والروحية والتقنية، أو سواها.

يقوم مصمم التحدي بالتأكد من سير العمل بالطريقة الصحيحة (عن طريق وضع البروتوكولات السلوكية والأنشطة التسلسلية)، قبل بداية المشاركة. وفي الواقع، تقوم الفرق بتصميم مجتمع مُصغر يتمحور حول القوى الاجتماعية المختلفة الخاصة بالعمارة والقانون والسوق والقواعد العامة. ويطور مصمم التحدي المهام (أو «التحديات») للفرق بناءً على عدد من الأحداث المتماسكة التي تعتمد على مواقف حقيقية وتمس احتياجات أصيلة يتم سردها بصوت رخيّم.

وأثناء العمل، يقوم مصممو التحدي بتلقي الإفادات في شكل بيانات تشغيلية، لتحليلها واتخاذ إجراءات فورية بشأنها، وبالتالي يمكن لهم تعديل بعض الأمور أثناء العمل، أو إدخال تحسينات لاحقة لفائدة للمشاريع المستقبلية. وأثناء المهمة، ينبغي على مصممي التحدي الحفاظ على تواصلهم عبر إدارة المشروع المتصلة بالإنترنت وعبر أدوات التعاون الأخرى (مثل أداة طموح الفريق).

المراحل الأربع

يعمل منفذو التحدي على تنفيذ المهام التي حددت أثناء العمل، ويمرون عادة بأربع مراحل تجسد الإيقاع العالمي لأحداث البرنامج، وتشكل كل منها خطوة أساسية في رحلة نفسية. في المرحلة الأولى، يبدأ المشاركون المنافسة بمزاج الانتصار من خلال تجربة النجاح المبكر لرفع الحافز وزيادة الثقة بالنفس. وفي المرحلة الثانية المسماة «الغثل المبكر، فثُل آمن»، يواجه أعضاء الفريق بعض الإحباط بسبب السقف العالي للتوقعات، فيدركون أنهم بحاجة إلى زيادة التعلم ومواجهة العقبات. وتؤكد المرحلة الثالثة على أهمية التقارب بين المشاركين، حيث يكتشف أعضاء الفريق أنهم أكملوا جزءاً فقط من المهمة وعليهم التعاون مع باقي الفرق لإنهائها. وتُمثل المرحلة الرابعة مرحلة التقدير، حيث يعرض أعضاء الفريق القصص والنواتج والنتائج بناء على تجربتهم في البرنامج وكيف استفادوا منها في التخطيط لمشاريعهم.

القوى الأربع

يُعرّف سير العمل في البرنامج بأنه مجموعة بروتوكولات رسمية أو إيقاعات بيئية (ECO-RHYTHMS) موافقة لمحاور أربع قوى تعمل على تمكين أو تشجيع أو تقييد سلوك المشاركين. وهذه القوى هي: الهندسة المعمارية، والقانون، والسوق، والقواعد أو المعايير. ويتم تمثيل كل قوة بمعاملاتها الاجتماعية في البرنامج – وهي على التوالي: عرض تكنولوجيا جديدة، والتفاوض، والتجارة، وتسجيل براءات الاختراع. وتشير «قوة العمارة» إلى العناصر المحددة سلفاً في البيئة بأوسع معانيها، كالبيئة المكانية-المادية، والبيئة التكنولوجية (بما فيها «اللغات» الطبيعية والاصطناعية)، والبيئة التنظيمية (مثل آليات التفاعل)، في حين تنظم «قوة القانون» طريقة تعامل المشاركين مع أي مخالفات يرصدونها، ويعرض البرنامج هذه القوة في شكل محكمة تملك صلاحيات التحكيم ومحاسبة أي انتهاك لقواعد اللعبة. كما يقدم البرنامج نوعاً من العملة تجعل «قوة السوق» ملموسة بشكل أكبر، مع تحديد مواصفات ممارسة بيع وشراء السلع والخدمات من السوق. وأخيراً، تشير «قوة القواعد» إلى الطرق الصريحة والمضمرة لغرس كل ما هو جيد أو سيء في البرنامج عبر الإعلام ووسائل التواصل الأخرى. إن ديناميكية التفاعل بين كل هذه القوى هي ما يحدد طبيعة الثقافة التي يحاول البرنامج غرسها.

كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟

يرصد المعلمون أداء الطلاب أثناء عمل فرقهم عن طريق مهارات الابتكار وحل المشكلات لديهم. وقد شارك بعض الطلاب في مسابقات وطنية وحصلوا على ميداليات وجوائز.

كيف يحصل البرنامج/المنهاج على التمويل؟

يتم تمويل البرنامج والمناهج الدراسية أساساً من قبل صندوق خاص بالمدرسة الثانوية، وبعض المنظمات الاجتماعية، مثل صندوق ليغو للأطفال .

ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟

يتمثل الهدف الرئيسي لتعليم ريادة الأعمال في مرحلة التعليم الثانوي، في تعزيز معرفة وقدرات الابتكار لدى الطلاب. ولكن بعض الطلاب ابتكروا منتجات وطلواً.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

سوف يتيح برنامج «مساحة الابتكار» لكافة الطلاب فرصة تكوين أفكار جديدة وابتداع طرق مبتكرة تحفزهم على التفكير والإيمان بالفكرة التالية: «لقد غيرنا العالم. نحن نغير العالم. سوف نغير العالم!»

ب) مختبر إكس التابع لجامعة تسينغهاوا: منبر للإبداع والابتكار وتعليم ريادة الأعمال

أين يجري تعليم البرنامج؟ وعلى يد من؟

منذ إنشائها عام 1911، تطورت جامعة تسينغهاوا إلى جامعة بحثية شاملة

تتكون من 19 كلية و 55 قسمًا. وتقدم العديد من أجهزة الجامعة الدعم لأنشطة ريادة الأعمال، ومع هذا فإنها تعمل بشكل مستقل أو في حدود الحد الأدنى من التنسيق أو التكامل في مجال الموارد. وقد أطلقت كلية الاقتصاد والإدارة التابعة للجامعة استراتيجية حول «التكامل داخل الجامعة». واستنادًا

صُمم مختبر إكس بهدف تعزيز الإبداع والابتكار وتعليم ريادة الأعمال. يحمل الحرف «X» دلالة مزدوجة: ففي حين يعني «الغموض» و«الترايط» بين تخصصات أكاديمية متعددة، تشير كلمة «مختبر» ضمنًا إلى التعلم التجريبي والعمل الجماعي.

إلى خبرته الطويلة في الاستكشاف طوال السنوات العشر الماضية، قام قسم الابتكار وريادة الأعمال والاستراتيجية التابع لكلية الاقتصاد والإدارة بوضع الأساس لإنشاء منبر جامعي جديد، يُعرف باسم مختبر إكس.

أطلقت مبادرة «مختبر إكس» في أبريل 2013، واختير الاسم من قبل العميد كيان يانجي. ويهدف تصميم «مختبر إكس» إلى تعزيز الإبداع والابتكار وتعليم ريادة الأعمال. ويحمل الحرف «X» دلالة مزدوجة: ففي حين يعني «الغموض» و«الترايط» بين تخصصات أكاديمية متعددة، تشير كلمة «مختبر» ضمنًا إلى التعليم التجريبي والعمل الجماعي. وتشمل قائمة الجهات المتضامنة مع «مختبر إكس» في توفير الموارد، كلية الدراسات العليا، وقسم الشؤون الأكاديمية، ومركز المهن، وشركة واحة جامعة تسينغهاوا لحواضن الأعمال المحدودة، ومركز التدريب الأساسي في الصناعات، ولجنة عصابة الشباب. كما تتضمن الموارد الحكومية مجموعة تشونغ جوانسون للتكنولوجيا في بكين، ومناطق شركات التكنولوجيا في نانجينغ وسوتشو وووشي ووتشانغتشو؛ في حين تتضمن الموارد المشتركة شركة إنتل ومؤسسة آيدو وشركة كهرباء فرنسا. ويعمل حاليًا مع «مختبر إكس» 16 رائد أعمال مقيمًا، و24 مستثمرًا مانيًا مقيمًا، وجميعهم أعضاء نشطين في مجتمع الأعمال في الصين. كما أبرم «مختبر إكس» شراكات مع عدد من الجامعات الأجنبية والبرامج التعليمية، منها معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا وجامعة هارفرد وجامعة ستانفورد وجامعة ميونخ التقنية في ألمانيا وجامعة سنغافورة للتكنولوجيا والتصميم ومنظمة ستانفورد الصينية لطلاب ريادة الأعمال ومنتدى معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا والابتكار وريادة الأعمال في الصين.

من هم المتعلمون؟

يخدم «مختبر إكس» ثلاثة أنواع من الطلاب الجامعيين:

- الفئة أ: طلاب «مرحلة الخيال» الذين يملكون اهتمامًا قويًا بالابتكار وريادة الأعمال ولا يملكون مشروعًا شخصيًا. ويمثل هذا النوع الغالبية العظمى من الطلاب.
- الفئة ب: طلاب «مرحلة الابتكار» ممن لديهم أفكارًا إبداعية مبتكرة، ولكنهم لم يحولوها إلى مشاريع ريادية خاصة بهم.
- الفئة ج: طلاب «مرحلة التطبيق» الذي يملكون مشاريع حقيقية، حيث يقوم «مختبر إكس» بمساعدتهم في تكوين فرق عمل خاصة وبناء مشاريعهم، وتعريفهم على رواد الأعمال المقيمين والمستثمرين المانحين المقيمين والمستشارين العاملين في المختبر.

ماذا يتعلمون؟

بخلاف ما تذهب إليه العديد من المناهج القائمة، بالتركيز على النتائج وصقل المهارات الفنية لإنشاء المشاريع الجديدة (مثل التركيز على كتابة خطط الأعمال)، يهتم «مختبر إكس» بالعملية الريادية ذاتها مع التأكيد على تعزيز مهارات الطلاب من ناحية الخيال والإبداع وروح الريادة والقدرات الشخصية. وعلى هذا النحو، لا يقوم «مختبر إكس» بتقييم أدائه أو إنجازاته على أساس عدد خطط الأعمال التي أنجزت أو المشاريع الجديدة التي أنشئت.

صمم «مختبر إكس» مناهجه الأكاديمية وأنشطته التعليمية التجريبية بطريقة تشمل ثلاث فئات من الطلاب؛ فقام بتوفير دورات متعددة خاصة بالريادة لطلاب الفئة أ (منها، الابتكار التقني وتحديد فرص نجاح المشروع)؛ بالإضافة لتوفير عدد من الندوات وورشات العمل حول موضوعات متنوعة (مثل حقوق الملكية الفكرية)؛ وكذلك تنظيم مسابقات في الإبداع والابتكار. ولمساعدة طلاب الفئة ب في معرفة كيفية تحويل الاختراعات إلى مشروعات أعمال، يقدم «مختبر إكس» دورات في أسلوب الابتكار وتصميم التفكير وبرنامج «من الإبداع إلى التسويق» (C2C)، إلى جانب العديد من الأنشطة الأخرى مثل 'إبدأ مشروعًا جديدًا في عطلة نهاية الأسبوع' و'المعسكر الصيفي للتدريب على ريادة الأعمال' التي تنظمه شركة إنتل - الصين، ومسابقات تتعلق بطريقة إنجاز مخططات الأعمال. وأخيرًا، يقدم «مختبر إكس» لطلاب الفئة ج مساحات مكتبية تربطهم بمختلف المصادر الخارجية ومصادر رأس المال المبدئي، ومساعدتهم على إقامة علاقات مع مجتمع المؤسسين (مثل مجموعة وي تشات 'نحن نتحدث' لطلاب ريادة الأعمال)، فضلًا عن عدد من الخدمات الأخرى.

لماذا نُعلّم ريادة الأعمال لهذه المجموعة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

يمكن تلخيص المهمة الأساسية لـ«مختبر إكس» بثلاث كلمات: الخيال والابتكار والتنفيذ. فالخيال يسعى لاكتشاف القدرات الإبداعية لدى الطلاب والارتقاء بها لوضع اللبنة الأساسية للمرحلتين التاليتين، وهما الابتكار والتنفيذ. ويوضح العميد كيان ينجي ذلك بالقول: «ليس هدفنا إنشاء مشاريع جديدة أو احتضانها، وإنما صقل المواهب ورعايتها. ونؤكد هنا أن القدرات الريادية ليست محصورةً بريادة الأعمال بمعناها الضيق».

يشجع «مختبر إكس» الطلاب من مختلف التخصصات الأكاديمية على استكشاف الفرص الجديدة في مجالات تخصصاتهم، وتوسيع مساعيهم للبحث عن فرص تشمل تخصصات متعددة أخرى. كما يسعى لتحقيق التكامل بين إدارات الجامعة والمؤسسات الأخرى بهدف الحصول على الموارد لتوفير السبل والوسائل الكفيلة بتحويل فكرة المشروع إلى واقع ملموس وتحقيق القيمة الاجتماعية لفائدة أعضاء مجتمع جامعة تسينغهاوا.

كيف يجري التعليم؟

يشمل «مختبر إكس» أربع مناطق وظيفية: التعلم والتشبيك والأنشطة ولحضانة، بنى حولها قاعدة بيانات لأكثر من 80 مشروعًا (منها ثلاثة نفذها طلاب دوليون). ويصنف المختبر تلك المشاريع إلى: «برنامج تجريبي» أو «برنامج تسريع»، ويوفر لها الدعم والمشورة بشكل خاص.

عبر عقد مناقشات عميقة ومستمرة مع جميع فرق المشروع، يتمكن «مختبر إكس» من تتبع معدل الإنجاز في تنفيذ المشروع وتحديد المشاكل المحتملة. أما المشاكل الشائعة فتتجسد في غياب الإرشاد الريادي والدراية في مجالات التسويق ووضع الاستراتيجيات وتنفيذ العمليات. يركز «البرنامج التجريبي» على المشاريع خلال المرحلة الإبداعية أو تلك التي تتميز بخصائص تكنولوجية فائقة. ومن خلال المنافسات وغيرها من الأنشطة، يقدم «مختبر إكس» لتلك المشاريع منبرًا بهدف توفير التدريب والحاضنة المستقبلية لإنشاء عدد من المشاريع ذات الإمكانيات المباشرة. ويخطط «مختبر إكس» حاليًا لإقامة «تحدي رئيس جامعة تسينغهاوا للابتكار»، في خريف 2015، وهو منافسة مستوحاة من «مسابقة 100 خطة عمل» في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا ومن «نموذج مختبر A» التابع لجامعة هارفرد. وخلافًا للمسابقات الريادية ومسابقات خطط العمل التقليدية، يعتمد «تحدي الرئيس للابتكار» على الابتكار كمعيار غالب للحكم، والتشديد على فكرة «الابتكار = الاختراع + التطبيق التجاري».

يركز «برنامج التسريع» على المشاريع ذات التكنولوجيا والمنتجات الجاهزة أو حتى المشاريع الناشئة. وقد أطلق البرنامج الأول في سبتمبر 2013، وكان مخططاً له المساعدة في تسريع نمو 13 مشروعاً خلال ثلاثة أشهر.

لقد أسهم «مختبر إكس» في تغيير صيغة التعايش مع الإبداع والابتكار والتعليم الريادة، بالتركيز على التعليم التجريبي والمفتوح والعمل الجماعي. يتيح «مختبر إكس» للطلاب فرصة الاطلاع واكتساب المعرفة من قادة مجتمع ريادة الأعمال من داخل جامعة تسينغهاوا ومن خارجها؛ واختبار ثقافة ريادة الأعمال الغنية عبر أجواء تلهم قدراتهم الذاتية للإبداع والابتكار. كما يتعرف الطلاب على مجموعة متنوعة من الصناعات ومراحل تطور الريادة وتلقي المشورة المهنية من رواد الأعمال أنفسهم والمستثمرين المانحين وغيرهم من الخبراء المحترفين المقيمين لتسريع تنمية شخصياتهم وتوسيع علاقاتهم الاجتماعية.

كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟

يقاس أثر برنامج «مختبر إكس» بمؤشرات عدة، منها:

- عدد الطلبة المشاركين: أكثر من 8000.
- عدد المشاريع المطروحة: أكثر من 580 بحلول نهاية أبريل 2015 (60% منها بدأها طلاب في الحرم الجامعي، و40% أطلقها طلاب خريجون).
- عدد الشركات المسجلة: 229 موزعة على عدة مدن في الصين.
- زيادة عدد الفرص الوظيفية: أكثر من 5000 وظيفة.
- الإنجازات التي تحققت في مجال الابتكار: أكثر من 20 براءة اختراع، إلى جانب الفوز بالميدالية الذهبية من المعرض الدولي للاختراعات الذي أقيم في جنيف بسويسرا.

كيف يحصل البرنامج/المنهاج على التمويل؟

لتوسيع قاعدة مصادر التمويل، أبرم «مختبر إكس» شراكات مع مختلف المؤسسات التعليمية والاجتماعية المحلية والأجنبية، وكذلك الشركات المرموقة في مجال الابتكار والريادة، حيث يقدم الشركاء الدعم الفعال في مجالات وتخصصات رواد الأعمال المقيمين والمستثمرين المانحين المقيمين وتطوير المناهج وإقامة ورشات العمل والندوات.

وتقوم لجنة من أعضاء هيئة التدريس، برئاسة العميد كيان، بالإشراف على أعمال المختبر التي يديرها المدير التنفيذي ونائبه وستة موظفين آخرين يعملون بدوام كامل. وقد أُطلق الموقع الإلكتروني للمختبر في نهاية سبتمبر (WWW.X-LAB.TSINGHUA.EDU.CN).

ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟

يستهدف «برنامج التسريع» زيادة معدل نمو المشاريع ذات التجهيزات والمنتجات التكنولوجية المتاحة، أو حتى المشاريع الناشئة.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

تشمل أهداف توسيع نطاق «مختبر إكس» ما يلي:

- في غضون ثلاث سنوات، تزويد الطلاب بمساحة تزيد عن 5000 متر مربع مخصصة للإبداع والابتكار وتنظيم أنشطة الريادة.
- في غضون ثلاث سنوات، انضمام 10 إلى 20% من طلاب جميع المدارس والأقسام (3000 إلى 6000 شخص) سنويًا للمشاركة في نشاط تعليمي تجريبي واحد على الأقل يتعلق بالإبداع والابتكار وريادة الأعمال؛ وتشجيع أعضاء هيئة التدريس والخريجين (طلاب الفئة A) على المشاركة الفعالة.
- استقطاب أكثر من 200 فريق طلابي كل عام للمشاركة في الأنشطة المبتكرة والريادية التي ينظمها «مختبر إكس» (طلاب الفئتين B و C).
- في غضون 3 إلى 5 سنوات، أن يصبح المختبر قدوة التعليم العالي في تثقيف المواهب التي تتميز بالإبداع والابتكار والريادية.

ج) معهد الصين لريادة الأعمال التابع لشركة موهوا لتكنولوجيا المعلومات (www.XueTangX.com): باكورة تعليم ريادة الأعمال عبر الإنترنت

أين يجري تعليم البرنامج؟ وعلى يد من؟

في مارس 2015، أطلقت شركة موهوا لتكنولوجيا المعلومات كلية افتراضية تُعرف باسم معهد الصين لريادة الأعمال، على الموقع (www.XueTangX.com)، وهي تمثل أكبر دورة تعليم مجانية في الصين. وتشمل قائمة مدرّسي دورات معهد الصين لريادة الأعمال خبراء في تعليم الريادة وأساتذة مختصون في تعليم الدورات ذات الصلة ورواد أعمال ممارسون لهم سجل حافل بالإنجازات، فضلاً عن مستثمرين متمرسين، بوصفهم أعضاء في هيئة التدريس.

من هم المتعلمون؟

يشارك في الدورة أشخاص لديهم مشروعاتهم الخاصة أو يحضرون لإطلاقها.

ماذا يتعلمون؟

تنقسم الدورات المتاحة عبر الإنترنت إلى أربعة مقررات: التفكير والمهارات والوظيفة والعمل الميداني، وتهدف لتمكين المتعلمين من تكوين ذهن متفتح (التفكير) وامتلاك الأدوات اللازمة لتأسيس شركة جديدة (المهارات) ومهارات المعرفة والإدارة (الوظيفة) وقدرات متعددة أخرى لتشخيص المشكلات وحلّها (العمل الميداني).

لماذا نُعلّم ريادة الأعمال لهذه المجموعة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

هناك طلب متزايد في الصين على تعليم الريادة، الأمر الذي يرجع جزئيًا إلى تشجيع الحكومة للأفراد على إنشاء مشاريعهم الخاصة. وعلى الرغم من ذلك، لا يتوفر لكثير من الناس الحصول على مصادر تعليمية. ولذا، يسعى معهد الصين الإلكتروني لريادة الأعمال للاستجابة لهذا الطلب عبر استهداف الأشخاص الساعين لإطلاق مشاريعهم. ولهذا تمثل نتائج التعلم المستهدفة المهارات والمعارف اللازمة لتأسيس مشروعات جديدة وتشغيلها.

كيف يجري التعليم؟

يقدم برنامج معهد الصين لريادة الأعمال حاليًا دورات عبر الإنترنت، ولكنه يخطط لاستكشاف نموذج 2020 بهدف تعزيز فوائد تقديم نوع من التعليم المختلط الذي يمزج بين التعليم عبر الإنترنت والتعليم غير المتصل بالشبكة العنكبوتية، إلى جانب ربط الطلاب بمنشأة تعمل كحاضنة أعمال.

كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟

المؤشران الرئيسيان هما عدد الطلاب المسجلين، وآرائهم بجودة التعليم في البرنامج. هناك طلب متزايد في الصين على تعليم ريادة الأعمال، ويرجع هذا جزئيًا إلى تشجيع الحكومة للأفراد على إنشاء مشاريعهم الخاصة.

كيف يحصل البرنامج/المنهاج على التمويل؟

تعد شركة موهوا لتكنولوجيا المعلومات الشركة المؤسسة لمعهد الصين لريادة الأعمال، وهي التي تجذب رأس المال المغامر لتحقيق الاستمرارية في عملياتها. كما تدرس الشركة تطبيق نماذج متنوعة تمكنها من التبرح من التعليم عبر الإنترنت، مثل فرض رسوم التسجيل وطلب المشورة المهنية، إلخ.

ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟

حيث إن معهد الصين لريادة الأعمال قد بدأ عمله في مارس 2015، لا تتوفر لدينا بعد بيانات حول أنواع المشاريع التي بدأها الطلاب أو يفكرون في إطلاقها.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

أطلق المعهد أكثر من 20 دورة على الإنترنت، منها دورة مستنسخة عن معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا. وقد بلغ عدد المستخدمين المسجلين في واحدة من الدورات فقط نحو 30000.

ويخطط المعهد لتصميم أكثر من 100 دورة وتحميلها على شبكة الإنترنت وتنويع تخصصات أعضاء هيئة التدريس واجتذاب المزيد من الأفراد للتسجيل. وفي الوقت ذاته، سيعتعاون المعهد مع العديد من حاضنات الأعمال المحلية لمساعدة الناس في إطلاق مشاريعهم.

#4

تعليم ريادة الأعمال في فنلندا

#4 تعليم ريادة الأعمال في فنلندا

أصبح وجود رواد الأعمال ضروريًا للاقتصاد الفنلندي؛ ففي السنوات العشر الماضية، قامت الشركات الصغيرة التي يعمل فيها أقل من عشرة موظفين بتوفير غالبية الوظائف. ولكن عمر أكثر من 45% من رواد الأعمال يتجاوز خمسين عامًا، ما يبيّن الحاجة الملحة لإقناع عدد متزايد من الشباب بالنظر لريادة الأعمال باعتبارها مسارًا مهنيًا.

وبصرف النظر عن الحاجة المتزايدة لوجود هؤلاء الشغوفين بتولي مسؤولية الشركات القائمة، فإن القطاعات الناشئة والأخرى سريعة النمو، مثل الشركات العاملة في التكنولوجيا الصحية وتكنولوجيا التنظيف، تحمل إمكانيات مباشرة لرواد الأعمال الجدد. ومع وجود العديد من الصناعات التي تشهد تحولاً سريعاً بسبب تطوير معداتها رقمياً وأوتوماتيكياً، ينبغي على فنلندا السعي للحصول على مواقع الريادة في تلك القطاعات الجديدة والناشئة.

تعتنق فنلندا مفهوماً واسعاً عن تعليم ريادة الأعمال، حيث يرجع تاريخ تعليم الريادة في شكله الحالي في فنلندا إلى منتصف عقد التسعينات من القرن المنصرم. ففي عام 1992، قام المجلس الوطني للتعليم بتعيين لجنة مهمتها وضع تصور عن ريادة الأعمال واقتراح نماذج تنمية مختلفة وتطبيقها، بناءً على مراجعة الوضع القائم آنذاك. ونتيجة لذلك، اقترحت وزارة التعليم والثقافة إطاراً لإدراج ريادة الأعمال ضمن المناهج التعليمية في جميع المراحل الدراسية بدءاً بالمدارس الابتدائية وحتى المرحلة الجامعية.

-
تختلف الأهداف بحسب اختلاف المرحلة الدراسية؛
ففي التعليم العام، ينصبّ التركيز على خلق توجه
إيجابي واكتساب المعارف والمهارات الأساسية لريادة
الأعمال وتعلم المنهج الريادي عبر المهام العملية.
-

تختلف الأهداف بحسب اختلاف المرحلة الدراسية؛ ففي التعليم العام، ينصبّ التركيز على خلق توجه إيجابي واكتساب معارف الريادة ومهاراتها الأساسية وتعلم المنهج الريادي عبر المهام العملية (المجلس الوطني الفنلندي للتعليم، 2014). وابتداءً من عام 2016، سوف يركز منهج التعليم العام الجديد بشكل متزايد على ريادة الأعمال والمهارات الحياتية العملية، حيث يتم تشجيع المدارس على التعاون مع الشركات المحلية لتقديم مشاريع تمكّن التلاميذ من التعرف على الوظائف ومنشآت الأعمال.

بعد تسع سنوات من تطبيق التعليم الشامل، يتكمن الطلاب من الالتحاق بالتعليم العام أو المهني مع انطلاق المرحلة الثانوية. ففي حين تقدم بعض المدارس الثانوية العامة دورات اختيارية عن ريادة الأعمال، يتيح التعليم الثانوي المهني الفرصة لجميع الطلاب لاكتساب المهارات والمعارف الأساسية عن الريادة. بالإضافة لذلك، يستطيع طلاب التعليم المهني تعلم مهارات ريادة في فترات الدراسة، كما تتوفر لديهم مواد دراسية اختيارية إضافية عن ريادة الأعمال تتيح لهم فرصة التدريب العملي اللازم لإتمام كافة مقررات المنهاج. ولعلّ أكثر البرامج شهرة وانتشاراً هو برنامج «إنجاز شركة صغيرة»، والذي يتعلم الطلاب عبره تأسيس شركة لمدة عام واحد. كما تعرض بعض الجهات التي تقدم التدريب خياراً ميسّطاً يُعرف باسم «تعلم واكسب» يسمح بالعمل في الأعمال الحرة بدوام جزئي من خلال مكتب التعاون في المدرسة.

يوفر التعليم المهني للبالغين إمكانية الدراسة لصقل مؤهلاتهم في العمل الحر، كما يتيح هذا البرنامج، الذي يتمتع أيضاً بشعبية بين خريجي الجامعات، فرصة الالتحاق برحلة تدوم عامًا ونصف لحضور دورات تدريب اعتيادية والحصول على الإرشاد والتدريب على مهارات الأعمال.

لم يكن الطريق ممهدًا لتعليم ريادة الأعمال في التعليم العالي في فنلندا. ولكن الجامعات بذلت جهودًا حثيثة لزيادة الخريجين الراغبين بالعمل الحر. كما أسهمت مراكز وحاضنات الأعمال الداعمة للشركات الناشئة وفعاليات مثل سلاش2 في تسليط المزيد من الضوء على تعليم ريادة الأعمال الأكاديمي. كما أن للتعليم العالي دور هام في إطلاق طاقات الابتكار في الشركات التي تسعى لتحقيق النمو.

أ) أنا ومدينتي

يتضمن المنهاج الأساسي الوطني الفنلندي كياناً متعدد المناهج يسمى «المواطنة التشاركية وريادة الأعمال»، حيث يتعين على التلاميذ التعرف على عالم العمل والريادة واكتساب المعارف الأساسية للعمل وما يتصل بها من مهام ووظائف في المجتمع المدرسي، والقطاع العام وقطاع الأعمال، وريادة الأعمال كمهنة. ولإنجاز هذه الأهداف، يتصدّر المكتب الفنلندي للمعلومات الاقتصادية قصبَ السبق، عبر برنامج التدريب العملي الذي طوره تحت مسمى «أنا ومدينتي».

أين يجري تعليم البرنامج؟ وعلى يد من؟

يمثل برنامج «أنا ومدينتي» مقرراً من عشر ساعات من العمل النظري التوجيهي يحصل عليه الطلاب داخل فصول الدراسة، إلى جانب قضاء يوم واحد في بيئة تعلم مادية أقيمت على مساحة 500 متر مربع تعرف باسم المدينة؛ والبرنامج عبارة عن نموذج يحاكي الحياة التجارية في فنلندا، جرى تعزيزه بربطه بالخدمات البلدية ذات الصلة بعمله. قام بتبني هذا المفهوم في العام 2009 المكتب الفنلندي للمعلومات الاقتصادية بهدف تقديم تجربة إيجابية عن الحياة العملية. وقد وصل عدد المواقع المتصلة بهذا البرنامج إلى ثمانية تغطي مناطق متعددة في فنلندا تعمل على تقديم تجربة تعليمية معمّقة.

ولكن قبل قضاء ذلك اليوم في «المدينة»، ينبغي على التلاميذ إتمام برنامج توجيهي يُدرسه معلموهم في الصف باستخدام منهاج «أنا ومدينتي»، الذي يشمل كتاب الفروض الدراسية ودليل المعلم. وأثناء زيارتهم «المدينة»، يتم تدريب التلاميذ وتوجيههم على يد مدرّسي برنامج «أنا ومدينتي» الحاصلين على درجة الماجستير في التربية والمدرّبين من قبل المكتب الفنلندي للمعلومات الاقتصادية ومن قبل ممثلين عن الشركات التي تدير موقع «المدينة» ذي الصلة. كما تتيح «المدينة» الفرصة لطلاب الجامعات المحلية والمدارس المهنية للمشاركة في البرنامج كموجهين تحت التدريب.

من هم المتعلمون؟

البرنامج موجه لتلاميذ الصف السادس الفنلنديين، الذين أتموا المنهج الدراسي للبرنامج بإشراف معلميه.

ماذا يتعلمون؟

يشتمل المنهج النظري التوجيهي الذي يدوم لعشر ساعات على الموضوعات التالية:

- نظرة توجيهية في علوم الاقتصاد.
- لمحة عن الشركات الخاصة والخدمات العامة.
- الانخراط في الحياة العملية، وكيفية التقدم بطلب للحصول على وظيفة؟
- لمحة عن معنى الربح.
- لمحة عن حاجتنا إلى البنوك.
- كيفية كسب الراتب.
- أسباب دفع الضرائب.
- الإعلانات الترويجية.

يتم دمج دروس القسم التوجيهي ضمن المناهج الرئيسية التي تُدرس داخل قاعات الدراسة، وقد صُمم المحتوى بناءً على أهداف التعلم لطلاب الصف السادس. وتنقسم النقاط الرئيسية لتلك الدروس عادةً إلى ثلاثة موضوعات: تعليم الفنلندية كلغة أولى، والتربية المدنية، والرياضيات.

لماذا نُعلم ريادة الأعمال لهذه الفئة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

يُعد التفكير الريادي رصيلاً لا يُقدَّر بثمن لشعب فنلندا، التي يبلغ عدد سكانها 5.5 مليون نسمة وتعاني من ارتفاع نسبة كبار السن. فبالإضافة إلى هؤلاء الذين يشرعون في تأسيس مشاريع خاصة، تحتاج فنلندا لقادة يمتلكون القدرة على التفكير الخلاق وموظفين قادرين على العمل لتنمية الشركات القائمة وإدارة الخدمات البلدية بطريقة مستدامة. ولذا سعت فنلندا لإدراج ريادة الأعمال ضمن مناهج جميع مراحل التعليم لتعزيز دور المواطنة الفعّالة وتطوير الشباب.

بالنسبة للتلاميذ، بدءاً من مرحلة الروضة وحتى الصف التاسع، يتمثل الهدف العام في تقديم منهج تعليمي ملموس يركز على المواطنة وبناء مهارات خاصة بالمعرفة المالية وفهم طريقة سير الحياة العملية والمجتمع بكافة تفاصيله. وفي السنوات الخمس الماضية، استطاع برنامج «أنا ومدينتي» تقديم تجربة تعليمية معمّقة للأعداد المتزايدة من تلاميذ الصف السادس. وبمنظرة عامة،

فقد شكّل برنامج «أنا ومدينتي» أساساً متيناً للتفكير الريادي، حيث تمكّن التلاميذ من الإلمام بعدة مهن مختلفة، واكتساب المعارف والمهارات المطلوبة لشغل مختلف الوظائف داخل الشركات، والاطلاع على أهمية العمل كفريق واحد. وفقاً لإفادتهم، تكمن التلاميذ من تعلم الآتي:

- وضع الموازنات وخطط الإنفاق.
- العمل الجماعي مع الآخرين بطريقة مهذبة وودية.
- حل المشاكل وطلب المساعدة من الأقران.
- فهم معنى العمل وكيفية سير المشاريع.

كيف يجري التعليم؟

يعتمد برنامج «أنا ومدينتي» على تطبيق التعليم عن طريق العمل. وكجزء من عملية التوجيه، يُقدم التلاميذ طلباتهم للحصول على وظيفة داخل «المدينة» عن طريق تسجيل أعلى ثلاثة رغبات لديهم؛ بعدها يتم ترشيحهم للعمل في إحدى الشركات أو شغل إحدى الوظائف البلدية أو تسييرهم لإنشاء شركة خاصة تابعة لبرنامج «أنا ومدينتي». وأثناء فعاليات اليوم بـ«المدينة»، يتم تكليف المتعلمين بمهام حقيقية لإكمالها؛ وعليه يتقاضون أجرًا عن العمل ذلك اليوم (يوجد عملة خاصة بـ«المدينة») وبيع الخدمات ومواجهة مواقف حقيقية كتلك التي يواجهها عمدة المدينة أو رئيس مجلس المدينة.

تتألف نواة «المدينة» من حوالي 15 إلى 18 قمرة، يقضي فيها التلاميذ يومهم في أداء المهام المتصلة بالوظائف التي عُيّنوا فيها. وتتراوح أنواع الشركات التي يعمل فيها التلاميذ بين شركات دولية كبرى، مثل سامسونج، وأخرى محلية صغيرة. وكما هي الحال في جميع المدن الفنلندية، هناك عمدة مسؤول عن اتخاذ القرارات البلدية.

وباعتباره بيئة تعليمية، يعكس برنامج «أنا ومدينتي» خصائص المجتمع الفنلندي ويقدم نظرة ثاقبة عن كيفية عمل الشركات ورواد الأعمال ودور القطاع العام. كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟ يهدف البرنامج لإتاحة الفرصة لجميع طلاب الصف السادس الفنلنديين لاختبار كيفية سير العمل في المجتمع، إلى جانب تناوله عدة قضايا مثل:

- لماذا ندفع الضرائب؟
- ما معنى الحياة العملية؟
- لماذا نحتاج الشركات؟

- ماذا يلزم لإطلاق شركة ما وتشغيلها، بما في ذلك التمويل والقيادة ومهارات البيع؟

يتم جمع إفادات التلاميذ والمعلمين أثناء اليوم وفي نهايته. وقد قيّم 73% من التلاميذ تجربتهم التعليمية بمنحها تسعة أو حتى عشرة نقاط من أصل عشرة. ويمكن للمدرسين، الذين يراقبون باستمرار تطور مجموعات التلاميذ خلال تجربتهم في المدينة، إجراء تغييرات تربوية على ترتيبات اليوم بشكل فوري إذا لزم الأمر.

كيف يحصل البرنامج/المنهاج على التمويل؟

تشمل مرحلة إنجاز المشروع عادةً مفاوضات مع واحد أو أكثر من مسؤولي البلدية الراغبة في استضافة نموذج المدينة التعليمي. وبعد الوصول لاتفاق عام يمتد على ثلاث سنوات، يتم إدخال الشركات لموقع المدينة، بحيث تقوم كل واحدة برعاية ملف متكامل لمشروع الأعمال، بما في ذلك العلامة التجارية مثل الشعارات والتجهيزات المكتبية والأثاث والمنتجات والمعلومات المتعلقة بالخدمة، أو أي تجهيزات أخرى من شأنها جعل التجربة محسوسة للتلاميذ قدر المستطاع، ويشمل ذلك حتى رسالة الرئيس التنفيذي بالصوت والصورة. وتبلغ موازنة تشغيل المدينة نحو 400000 يورو سنويًا.

ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟

باعتباره برنامجًا تمهيدياً خاصًا بطلاب الصف السادس، لا تتوفر الفرصة لإنشاء أي مشاريع.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

إجمالاً، شارك أكثر من 100000 تلميذ و5000 معلم في برنامج «أنا ومدينتي». وينتظر حصول 4000 تلميذ على فرصة لإتمام دراسة البرنامج في العام الدراسي 2015-2016، تزامناً مع افتتاح مواقع البرنامج الجديدة.

حصل برنامج «أنا ومدينتي» على جائزة ترويج المشاريع الأوروبية لعام 2013، وكان من ضمن الفائزين بجوائز وايز لعام 2014. ولا يزال المفهوم الذي يطرحه البرنامج في مراحله المبكرة في توجهه للعالمية. كما أن هناك مبادرة، سيتم تجربتها في العام 2015-2016، لتوسيع نطاق البرنامج في صيغة مختلفة للوصول إلى طلاب الصف التاسع.

ب) «أكاديمية الفريق»: مدينة يوفاسكولا الفنلندية

تلتزم جميع الجامعات الفنلندية بدعم ريادة الأعمال، غير أن شكل هذا الدعم وحجمه يختلفان اختلافاً كبيراً. ففي حين يوجد في فنلندا العديد من الممارسات الريادية الناشئة الجيدة بشكلها الأكاديمي، تتفرد تجربة تيميكاتيميا (أو أكاديمية الفريق) باعتماد منهج يتميز بالعمق والشمولية. تقوم فكرة «أكاديمية الفريق» على إتاحة الفرصة لجميع الطلاب للعمل ضمن فريق رواد الأعمال منذ اليوم الأول وطوال البرنامج الذي يمتد ثلاث سنوات ونصف، حيث يقومون بإدارة مشاريعهم التعاونية والتعلم باستخدام نقد حقيقي والتعامل مع عملاء حقيقيين.

أين يجري تعليم البرنامج؟ وعلى يد من؟

تيميكاتيميا (أو أكاديمية الفريق) هي مركز التميز في ريادة الأعمال التابع لجامعة يوفاسكولا للعلوم التطبيقية، والذي يقع مقره في حرم جامعي مستقل؛ وقد صُمم المركز لتلبية احتياجات فريقه المُكوّن من 180 رائد أعمال. تأسست «أكاديمية الفريق» في عام 1993 لإدارة برنامج تدريب عملي مدته ثلاث سنوات ونصف يؤهل طلابه لنيل درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال. وقد رُشح مؤسس المركز يوهانس بارتنين للعمل مستشاراً للشؤون التعليم عام 2010 تقديراً لإنجازاته الرائدة في تعليم الريادة.

يعمل حالياً خمسة مدربين متفرغين مع 180 طالباً في البرنامج. ويُشترط حصول مدربي برنامج «أكاديمية الفريق» على درجة جامعية في الأعمال، مع خبرة في العمل التجاري، وإتمام دراسة المنهج التربوي الخاص بجميع المعلمين في جامعة العلوم التطبيقية في فنلندا. وقد اختار اليوم العالمي للمسؤولية الاجتماعية للشركات مؤخراً رئيس المدربين، السيدة أولا لوكاس، باعتبارها واحدة من القادة الخمسين الأكثر تأثيراً في العالم.

من هم المتعلمون؟

يبلغ العمر المثالي لطلاب الدوام الكامل من 19 إلى 21 عاماً عند الالتحاق بالبرنامج. كما تقدم «أكاديمية الفريق» برامج خاصة بريادة الأعمال والإدارة بدوام جزئي للمتعلمين من البالغين.

-
يتبنى برنامج «أكاديمية الفريق» فلسفة تقوم على فكرة أنه لا يمكن تعليم ريادة الأعمال باعتبارها علمًا نظريًا صرفًا، بل يجب أن ترتبط دائمًا بالخبرات العملية والفردية.
-

ماذا يتعلمون؟

يتبع برنامج «أكاديمية الفريق» منهج التدريب العملي والتعلم من الأقران عن طريق تشكيل فرق تتكون من 10 إلى 20 طالبًا، يتم تكوينها أثناء مرحلة تعريف الطلاب بالبرنامج؛ على أن يعمل جميع الطلاب في شكل تعاونيات مستقلة. وبالتالي يتم تعليم الأعمال عبر ممارستها. ويتبنى برنامج «أكاديمية الفريق» فلسفة تقوم على فكرة أنه لا يمكن تعليم ريادة الأعمال باعتبارها علمًا نظريًا صرفًا، بل يجب أن ترتبط دائمًا بالخبرات العملية والفردية. ويتحدى نموذج أكاديمية الفريق الوضع الراهن للتعليم والتعلم بالقول إنه:

- لا وجود للطلاب بل رواد أعمال يعملون ضمن فرق.
- لا وجود للفصول الدراسية بل مكتب مفتوح لتنفيذ خطة التعليم.
- لا وجود للتعليم بل للتعلم.
- لا وجود للمعلمين بل للمدرسين.
- لا وجود للمحاكاة بل للعمل الحقيقي.
- لا وجود للتحكم بل للتنظيم الذاتي.

يتم دمج النظرية ضمن البرنامج عبر القراءة عن سبل القيادة والتسويق والإبداع والابتكار وريادة الأعمال ونمو الشخصية، حيث يقوم كل طالب بقراءة 60-80 كتابًا عن النشاط الاقتصادي في فترة البرنامج، فضلًا عن كتابة أطروحة في نهايته.

لماذا نعلم ريادة الأعمال لهذه المجموعة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

مع ارتفاع معدلات البطالة بين خريجي الجامعات في الآونة الأخيرة، أصبح لزامًا

على الجامعات اعتماد مناهج أكثر إبداعية لدعم إنشاء الشركات الجديدة. وكانت «أكاديمية الفريق» رائدة، ليس فقط في تعليم الريادة بل واستخدامها وسيلة للتعلم: تعلّم الأعمال بممارستها. ويساعد هذا المنهج أعضاء الفريق كذلك على تطوير مهاراتهم وصلقلها بما يتناسب مع تحديات القرن الحادي والعشرين.

كيف يجري التعليم؟

يستند نموذج «أكاديمية الفريق» على نظرية نوناكا وتاكوشي التي تُعزز فرص اكتساب الخبرات ومشاركتها مع الآخرين وإيجاد حلول جديدة محتملة واختبار جميع تلك المفاهيم في صورة ممارسة عملية. ويعتمد منهج «أكاديمية الفريق» التعليمي كلاً من التعلم الذاتي الفردي والتعلم الجماعي. يبدأ الطلاب أولاً بكتابة خطة تعلم خاصة بهم تحدد الموضوعات التي يريدون تعلمها؛ ثم يتم تبادل خطط تعلم أعضاء الفريق وتحديثها بشكل منتظم مع تقدم الطلاب في دراستهم. وتتضمن الأسئلة التي تشملها خطة التعلم:

- أين كنت؟ (تاريخ التعلم)
- أين أصبحت؟ (الوضع الحالي)
- إلى أين أتجه؟ (التطلعات المستقبلية)
- كيف أصل إلى الوجهة التي أريد الوصول إليها؟ (وسائل تحقيق الأهداف)
- كيف أعرف أنني قد حققت أهدافي؟ (المؤشرات وكيفية قياسها)

تقوم التعاونيات التي يديرها الطلاب ببيع خدماتها للشركات في شكل مشاريع للعملاء، وتمثل تلك الطريقة منبراً عملياً للتعلم لرفع كفاءة الطلاب. فإلى جانب غرسها مهارات المبيعات والتسويق والتمويل والمهارات الأخرى ذات الصلة، تقدم مشاريع ودينامية الفريق فرصاً متعددة للتعلم وإظهار مهارات القيادة والإدارة. يتمحور البرنامج حول فكرة إتمام المهام المكلفة والمعقدة بشكل متزايد داخل التعاونيات التابعة لمشاريع العملاء. ويستهل البرنامج بطرح مشاريع صغيرة في عامه الأول، حيث يُكلف عضوان أو ثلاثة من الفريق ببعض المهام التي قد تدر دخلاً في حدود 1100 دولار أميركي؛ في حين قد يصل حجم قيمة العقود إلى 450000 دولار أميركي في العام الثالث، مع زيادة تعقد المهام، ما يستلزم مشاركة الفريق بأكمله. ويشتمل كل مشروع على عدة عناصر تعليمية يتم تناولها في محاضرات الفريق التدريسية، التي تُعقد أسبوعياً وعادة ما تدوم لأربع ساعات. ومن خلال الحوار والتفكير يمكن لأعضاء الفريق صقل مهارات ربط

النظرية بالتطبيق.

يعمل مدرسو الفريق على ضمان انسيابية الحوار بشكل مفصل وعميق بما يكفي، وكذلك عرض ومناقشة الموضوعات من زوايا مختلفة. وتؤدي عملية خلق المعرفة إلى التجربة العملية، التي يمكن لفريق رواد الأعمال تطبيقها في شكل حزمة خدمات ضمن مشاريع العملاء، حيث يكون فريق رواد الأعمال نفسه مسؤولاً عن جميع أنشطة المبيعات. وتمثل حملات التسويق والفعاليات الخاصة بالعملاء والعروض الترويجية للمنتجات أمثلة نموذجية على الخدمات التي تقدمها الجمعيات التعاونية. وهكذا يجد الطلاب الحافز لتعلم النظرية بسبب تطبيقها الفوري في مشاريع يديرها عملاء حقيقيون.

كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟

يحافظ الطلاب على مذكراتهم التعليمية لتدوين أفكارهم حول المخرجات الأساسية لعملية التعلم، التي كانوا قد تبادلوها مع باقي أعضاء الفريق عند الالتحاق بالبرنامج. كما يقوم الطلاب بتحليل عملية التعلم بانتظام وتدوين خواطرهم بشأن عوامل الفشل والنجاح، الفردي أو الجماعي. وأخيراً يقومون بتحديث خطط التعلم الفردية وفقاً لذلك. وعند إتمام أحد المشاريع، يتلقى كل عضو في الفريق تقييماً متكاملاً من أعضاء الفريق والمدربين والعملاء. وتضمن هذه الممارسات تنفيذ عملية تعلم فعالة من خلال مقارنة الأقران وبناء مهارات القرن الحادي والعشرين.

وجدنا أن 39% من خريجي برنامج «أكاديمية الفريق» استمروا في العمل كرواد أعمال فور التخرج؛ وبعد عامين، قام 47% منهم بتأسيس شركات خاصة. واستطاع 97% من الخريجين الحصول على وظيفة عقب تخرجهم. ويرجع ارتفاع نسبة النجاح إلى صقل مهارات الفريق وإلى شبكة العلاقات الواسعة التي يستطيع الطلاب تأسيسها أثناء عملهم مع عدد كبير من مشاريع العملاء خلال رحلة عملهم كرواد أعمال لمدة ثلاث سنوات ونصف السنة. كيف يحصل البرنامج/المنهاج على التمويل؟

يتم تمويل البرنامج من قبل الحكومة بمعدل 13500 دولار أميركي لكل طالب سنوياً. كذلك يمكن تلقي أموال إضافية من خلال الجوائز المحلية والدولية ومشاريع التنمية.

ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟

يقوم الطلاب أنفسهم بإدارة شركات الفريق التعاونية، الأمر الذي يساعد في تحويل فكرة المشروع إلى حقيقة بشكل سريع للغاية. ففي العام الأول، يبلغ

رقم الأعمال عادة بين 34 و 68 ألف دولار أميركي، بينما يصل في السنة الثالثة إلى نحو 450 ألف دولار. يدفع رواد الفريق إيجارًا متواضعًا لمقر العمل وكذلك نفقات تشغيل شركتهم التعاونية، التي هي كيان قانوني بالطبع. وتعمل الشركات التي أنشئت أثناء البرنامج وبعده في قطاعات مثل الاستشارات وتنظيم الفعاليات وتجارة التجزئة والإعلانات، بالإضافة إلى شركات أخرى رقمية وخدمية.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

أسهمت نسبة كبيرة من خريجي البرنامج ممن اختاروا دراسة الريادة، في تعزيز الاهتمام بالبرنامج محليًا ودوليًا. فقد حاز برنامج «أكاديمية الفريق» على شهرة واسعة وصار مقصدًا لزيارات المقارنة المرجعية على المستويين المحلي والدولي، مطلقًا شبكة عريضة من الشركات المرتبطة به. وفي فنلندا، تشكلت شبكة من 30 مدرسة ثانوية مهنية وجامعة علوم تطبيقية على غرار منهج أكاديمية الفريق.

كما تشكلت شبكة دولية مكونة من 16 مركزًا على غرار برنامج «أكاديمية الفريق» في إسبانيا (إقليم الباسك) وهولندا وهنغاريا والمملكة المتحدة وفرنسا والبرازيل والأرجنتين. وعلى الرغم من أن تركيز الشركات الدولية المرتبطة بالبرنامج بشكل رئيسي ينصبّ على التعلم الجماعي وريادة الأعمال، يختلف تطبيق مفهوم البرنامج من بلد لآخر ويخضع لمفهوم التكيف الثقافي.

ج) أينومنيا وروابط التعلم: ريادة الأعمال في التعليم والتدريب المهني الفنلندي

أين يجري تعليم البرنامج؟ وعلى يد من؟

في فنلندا، يُشترط في جميع برامج التأهيل المهنية إدراج ريادة الأعمال كمهارة تعلم مستمرة مدى الحياة. ويعد برنامج أينومنيا التابع لهيئة أومنيا - وتعرف بهيئة التدريس المشتركة في منطقة إسبو - واحدًا من الرواد في مجال إيجاد أساليب مبتكرة لتعليم الريادة والتدريب المهني في فنلندا. تتشارك ثلاث بلديات

في ملكية هيئة أومنيا ويقع مقرها في مدينة إسبو، ثاني أكبر المدن الفنلندية وواحدة من المدن العاملة بمجال التكنولوجيا الفائقة؛ وقد بادرت أومنيا بخوض غمار التحدي عبر خلق بيئة تدعم الريادة في مجالات قطاع الخدمات والتجارة الحرفية.

تأسس برنامج أينو منيا في عام 2011، وكان أول مبادرة لدمج الطلاب والمعلمين ورواد الأعمال ضمن مجتمع تعليمي مفتوح وتعاوني. ويقع مقر البرنامج داخل حرم كيركوكاتو، حيث يقوم البرنامج بتأجير المساحات المكتبية والمساحات الإبداعية الأخرى متعددة الأغراض لرواد الأعمال. كما يتلقى كافة أفراد المجتمع التوجيه والتدريب من بعضهم البعض، وكذلك من المعلمين والموظفين الذين يمتلكون جميعًا خبرات تجارية. ويُشترط حصول معلمي التدريب المهني إما على درجة البكالوريوس أو الماجستير، إلى جانب خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات من العمل وشهادة في التأهيل التربوي.

يلتحق الجميع بمجتمع أينو منيا من خلال التقدم بطلبات الالتحاق. ويتم اختيار رواد الأعمال بناءً على الحاجة إلى تثقيف الزملاء المشاركين والدعم التجاري، فضلاً عن قدرتهم على تقديم مشاريع وتوفير فرص تعلم فورية لطلاب المدارس الثانوية المهنية.

من هم المتعلمون؟

باعتباره مجتمعًا تعليميًا مفتوحًا يقع ضمن هيئة أومنيا، يقدم برنامج أينو منيا خدمات وفرضًا لتدريب الأفراد ممن تتراوح أعمارهم بين 16 و60 عامًا. ويتكون رواد الأعمال في قطاع الحرف أو قطاع الخدمات أساسًا من الأفراد الباحثين عن مقار لأعمالهم وبيئة عمل داعمة؛ فهم يكتون كل تقدير لمجتمع برنامج أينو منيا والمساحات المتنوعة المتاحة. ويأتي معظم طلاب التعليم الثانوي المهني من برنامج إدارة الأعمال، كما يُسمح للطلاب الذين ينتمون لبرامج أخرى بالانضمام للمشاركة وفرص التعلم الفورية التي يتيحها البرنامج.

ماذا يتعلمون؟

في فنلندا، يتميز جميع طلاب التعليم المهني بامتلاك خطة تعليمية فردية تعتمد على أهداف واضحة وقابلة للقياس ومستمدة من المتطلبات التأهيلية الوطنية. ويعمل الطلاب على إتمام دراسة مناهج تعليمية قائمة على النتائج، إلزامية واختيارية وطوعية، في ضوء ما اتفق عليه في خطة التعلم.

يحتسب البرنامج كافة أنواع التعلم والتدريب المهني الفنلندي، الرسمي وغير

الرسمي. كما يتيح مجتمع أينوونيا فرصاً مرنة للطلاب لإتمام مقررات التأهيل عبر طرق التطبيق التعليمي الفورية أو العمل في تنفيذ المشاريع. ويمكن للبعض استكمال عدة مقررات بهذه الطريقة خلال ثلاث سنوات، في حين يختار آخرون العمل على المشاريع أو التسجيل لمدة 10 أسابيع تعلم عملي لإتمام مقرر واحد. وبصرف النظر عن التعليم العملي لريادة الأعمال، يتدرب طلاب التعليم الثانوي المهني في مجالات خدمة العملاء ومهارات التسويق البصري والمهارات الجماعية وتنظيم الوقت والتخطيط وتحمل المسؤولية، وغيرها من مهارات العمل الأساسية.

يتسم رواد الأعمال العاملين في مجتمع أينوونيا بأنهم مختلفون عن بعضهم من ناحيتي الاحتياجات والتخصصات؛ فبعضهم يمتلك خبرة في الأعمال قبل إطلاق مشروعه، في حين أن البعض الآخر حديث التخرج، كالتجارين أو الخياطين. ولذا يلبي برنامج إينوونيا الاحتياجات المتنوعة لأعضائه عن طريق تنظيم الفعاليات المجتمعية وورشات الأعمال.

كما يمكن لرواد الأعمال الالتحاق ببرنامج التأهيل الإضافي في ريادة الأعمال المقدم من برنامج أومنيا لتعليم البالغين. ويبين الجدول التالي الهيكل التنظيمي للبرنامج التي يستمر بدوام جزئي لمدة عام ونصف العام:

الجدول 3: برنامج التأهيل الإضافي في ريادة الأعمال

المسار 2 خاص برواد الأعمال المحترفين	المسار 1 خاص برواد الأعمال الجدد
مقرر 1: تحليل مشروعك	مقرر 1: مرحلة التخطيط مقرر 2: إنشاء شركتك
مقرران اختياريان من قائمة المسار 1 أو مقرر اختياري ومقرر من برنامج آخر خاص بالتأهيل الإضافي أو المتخصص.	أحد المقررات الاختيارية التالية: تصميم المنتج والخدمة، إدارة الموارد البشرية، تمويل مشروعك، حقوق الامتياز، المبيعات والتسويق، التصنيع، التجارة الإلكترونية.

يعتمد البرنامج على سلسلة من ورشات العمل التي تمتد عادة يومين كل شهر، إلى جانب محاضرات إلكترونية، ومنح رواد الأعمال الأدوات العملية اللازمة لتحليل وتأسيس شركاتهم.

لماذا نُعلِّمُ ريادة الأعمال لهذه المجموعة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

في فنلندا، لا يقتصر التعليم والتدريب المهني على اكتساب مهارات العمل فحسب، بل وأيضاً على تعلم المهارات والكفاءات اللازمة لتوفير فرص العمل. ولذلك يمتلك أكثر من ثلث رواد الأعمال في فنلندا شهادات تأهيل في التعليم والتدريب المهني.

تُعتبر عملية التطور لبلوغ مرحلة ريادة الأعمال رحلة شاملة لتعلم الإبداع والابتكار وتحمل المخاطر وفن التعامل مع المواقف العملية، التي تُمكن الطلاب من تعلم الكثير عن أنفسهم وكيفية تطويرهم حتى يصلوا مرحلة الاحتراف. ويتم تصميم البرنامج وغيره من مبادرات مماثلة لدعم هذه العملية، عبر دعوة أفراد المجتمع للخروج من مكاتبهم المريحة وخوض غمار تحديات جديدة، وتبادل قصص النجاح والفشل، والسعي للتآزر مع الآخرين بتوفير فرص عمل جديدة.

كيف يجري التعليم؟

يمكن لطلاب التدريب المهني الثانوي الحصول على تدريب عملي من خلال إدارة شركة صغيرة لمدة عام واحد، وهو مفهوم مُصمم خصيصاً لأغراض التعلم. وتُعتبر شركات الطلاب مؤسسات ممارسة يؤسسها الطلاب ويديرونها لمدة عام واحد. وفي عام 2014، شارك أكثر من 4500 طالب في إدارة 1500 شركة صغيرة في جميع أنحاء فنلندا.

يقدم بعض مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني لطلابهم إمكانية الانضمام إلى جمعيات تعاونية بالمدارس، واستخدام المرافق والمعدات لإنتاج السلع أو تقديم الخدمات على نطاق صغير. تعمل تلك الترتيبات، التي تجمع بين الكسب والتعلم (أثناء العطل مثلاً)، على تحفيز الطلاب وتسريع التعلم وخفض نسبة تسرب الطلاب وجعل التعليم والتدريب المهني أكثر ملائمة للمهتمين بالعمل كرواد أعمال.

يمكن لطلاب التعليم والتدريب المهني بالمرحلة الثانوية استكمال مقررات تأهيلية عن طريق العمل مع رواد الأعمال العاملين مع برنامج أينومنيا لتطبيق النظريات التي تعلموها في مشاريع عملية. وبالتالي، يوفر برنامج أينومنيا بيئة أعمال حقيقية تقدم فرص التعلم الفوري، منها:

- متجر أومنيا: يوفر مساحة لعرض إنتاجات الطلاب ورواد الأعمال داخل الحرم الجامعي.

- أومنيا للتجارة والفن: وكالة داخلية تُعنى بتصميم الحملات الإعلامية وتنفيذها.
- مركز أورينكو كوفي الصحي: يقدم خدمات الاستشفاء والخدمات الصحية الأخرى.
- مطعم هنريكوس: يقدم وجبات الغداء والخدمات التموينية الأخرى.

تتيح هذه المساحات الفرصة للتعلم والكسب والحصول على الخبرة العملية وتعزيز أحد المبادئ الأساسية لهذا المجتمع، ألا وهي: كل شخص معلم ومتعلم في آن واحد داخل أينومنيا.

كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟

تتضمن مؤشرات الأداء الرئيسية الوطنية في التعليم والتدريب المهني الثانوي، معدل التسرب من الدراسة، وفترة إنجاز الدراسة، ومعدل التوظيف بعد التخرج. قبل افتتاح أنومنيا، كان معدل التسرب في برنامج التجارة والإدارة يصل إلى 50%، ولكن أسهمت فرص التعلم المرنة والتدريب العملي في خفض معدل التسرب من البرنامج إلى 0% تقريباً.

وقبيل انضمامهم لمجتمع أينومنيا، يقوم رواد الأعمال المشاركون بتحديد أهدافهم من المشاركة، حيث يتم إجراء دراسات استقصائية منتظمة وجماعية ومقابلات شخصية توفر إشارات رواد الأعمال للتأكد من أن مجتمع أينومنيا وكافة الفعاليات التي ينظمها تخدم أهدافهم وتساعد شركاتهم على النمو والازدهار.

كيف يحصل البرنامج/المنهاج على التمويل؟

تحصل مراكز التعليم والتدريب المهني في فنلندا على مبالغ محددة مقطوعة من موازنة وزارة التعليم والثقافة لغائدة تدريب عدد محدد من الطلاب في برامج التأهيل المختلفة. ويقدم التعليم والتدريب المهني مجاناً للطلاب.

يمكن لكافة المبادرات المبتكرة التعليم والتدريب المهني الفنلندية التقدم للحصول على تمويل من صناديق التمويل العامة وصندوق الاتحاد الأوروبي للتمويل. وباعتباره مركزاً لتطوير مناهج التعليم والتدريب المهني وبيئات التعلم، يتلقى مجتمع أينومنيا تمويلاً سنوياً لمشاريعه؛ كما تغطي رسومه الالتحاق بالبرنامج بعضاً من تكاليف تشغيل المركز، وتتولى مدينة أسبو تغطية نفقات بناء مباني ومرافق البرنامج.

ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟

يتخصص برنامج أينوونيا في دعم القطاع الحرفي وقطاع الشركات الصغيرة؛ ويشتمل هذان القطاعان على أي منشأة أعمال، من صالات بيع المجوهرات ومدارس تعليم قيادة السيارات وصولاً لمطوري تطبيقات الهواتف النقالة والمحاسبين؛ حيث يتشارك الجميع المنبر ذاته، وهم جميعاً موضع ترحيب.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

يختار سنوياً في فنلندا أكثر من 50% ممن يبلغون 15 عاماً دراسة التعليم والتدريب المهني في نهاية الصف التاسع، والاستفادة من مقررات تعليم ريادة الأعمال المدرجة ضمن المناهج الدراسية.

في منطقة إسبو، قدم برنامج أينوونيا الدعم لأكثر من 100 رائد أعمال في إنشاء مشاريع مستدامة؛ كما استفاد نحو 600 طالب من مجتمع البرنامج؛ وتلقى أكثر من 800 معلم ومدير مدرسة التدريب على كيفية تعليم تقنيات التعليم وريادة الأعمال؛ وقام أكثر من 2700 زائر بالتعرف على المناهج التربوية الحديثة.

حصل برنامج أومنيا على جائزة جودة التعليم من وزارة التعليم والثقافة الفنلندية، ونال اعتراف مؤسسة التدريب الأوروبية (OECD) وبرنامج الابتكار في التعليم (INNOVEEDU) باعتباره نموذجاً للممارسة الجيدة في تعليم ريادة الأعمال؛ كما ظهر برنامج أينوونيا كتجربة عيانية في أحد منشورات مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم «وايز» في عام 2012 تحت عنوان «تعلم مهارات العمل: ابتكار جذري لمواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل».

#5

تعليم ريادة الأعمال في قطر

#5 تعليم ريادة الأعمال في قطر

تنعم دولة قطر بثروة نفطية وغازية كبيرة تجعلها أحد أغنى بلدان العالم. ومع أن التوظيف لا يمثل مشكلة للمواطنين القطريين، وهو عادة الدافع الرئيسي لأنشطة الريادة التي تهدف لاستغلال فرص الأعمال، تحرص الحكومة القطرية على تنشيط قطاع الريادة بوصفه أداة لتنويع الاقتصاد. ولذا قامت استراتيجية التنمية الوطنية 2011-2016، المستمدة من رؤية قطر الوطنية 2030، بوضع أهداف محددة لتشجيع الشركات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال. كما قامت الحكومة باتخاذ عدد من التدابير لتحقيق هذه الأهداف، ومنها إنشاء وكالة حكومية تضطلع بتحفيز أنشطة الريادة وتحديث قواعد العمل التجاري.

في العام 2011، أصدرت الحكومة المرسوم الأميري رقم 17 لسنة 2011 الذي أنشأ «قطر للمشاريع» باعتبارها مؤسسة حكومية مكلفة بتطوير وتحفيز الشركات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال. وإضافة لها، يوجد عدد من المنظمات غير الحكومية التي تشجع الشركات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال. وربطت هذه الجهود مع جهود المؤسسات المالية التي بدأت في وضع خطة مالية جديدة لدعم هذه الشركات؛ حيث شرع بنك قطر للتنمية، وهو مؤسسة مالية حكومية تقود جهود تسهيل تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال، بتقديم دعم جديد للبرامج العاملة في هذا القطاع. وبهدف تجنب التداخل بين الأنشطة وتحسين الكفاءة، أصدر مجلس الوزراء في العام 2014 قراراً يقضي بدمج مؤسسة قطر للمشاريع ضمن بنك قطر للتنمية.

لن تنجح الجهود الحكومية وغير الحكومية الساعية لتحفيز الشركات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال بدون اعتماد برامج تدريبية محددة لبناء مهارات الريادة ومهارات الأعمال بشكل عام. وهذه حقيقةً اعترف بها عدد من مؤسسات ريادة الأعمال والمؤسسات التعليمية، بما فيها الجامعات الموجودة في قطر.

أ) تعليم ريادة الأعمال في مؤسسة إنجاز قطر

أنشئت مؤسسة إنجاز قطر في العام 2007 كمنظمة غير حكومية، وهي عضو بمنظمة إنجازات الشباب في العالم (Junior Achievement Worldwide)، وهي أكبر منظمة عالمية لتعليم الطلاب قضايا جاهزية قوة العمل، وريادة الأعمال، ومبادئ الإدارة المالية من خلال البرامج التجريبية والتدريب العملي. تهدف إنجاز قطر إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ربط الشباب مع قدوة ناجحة من قطاع الأعمال.
- تعزيز مهارات الشباب ومشاركتهم في التنمية الاقتصادية.
- تعريف الطلاب على الابتكار والتفكير النقدي ومفاهيم الأعمال الجديدة.
- منح الشركات الفرصة لتشكيل قوة العمل المستقبلية.

ولتحقيق هذه الأهداف، تقدم مؤسسة إنجاز قطر برامج تدريب مجانية تغطي ثلاثة مجالات هي: ريادة الأعمال والجاهزية للعمل والثقافة المالية.

أين يجري تعليم البرنامج؟ وعلى يد من؟

يتم تنفيذ البرامج التدريبية التابعة لمؤسسة إنجاز قطر في المدارس والجامعات على يد مهنيين يتم اختيارهم وتدريبهم من قبل المؤسسة. وغالباً ما يكون هؤلاء المهنيين من كبار المسؤولين (المديرين التنفيذيين أو المديرين الماليين) في الشركات الكبيرة في قطر الذين يكرسون وقتهم لنقل خبراتهم التجارية للأجيال الشابة. كما يتطوع أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة للعمل في برنامج إنجاز قطر؛ وقد زاد عدد المتطوعين من 23 في 2007 إلى 279 في عام 2014.

من هم المتعلمون؟

تقدم مؤسسة إنجاز قطر التدريب على ريادة الأعمال للطلاب الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و 24 عامًا (الصف السادس إلى المرحلة الجامعية)، في 37 مدرسة مستقلة وخاصة وسبع جامعات، بينها جامعة قطر وجامعة ستندن قطر وجامعة جورجتاون في قطر. وتعمل مؤسسة إنجاز قطر بشكل وثيق مع المجلس الأعلى للتعليم في قطر لتحديد المؤسسات المستهدفة، والتي زاد

عددها من 6 في العام 2007 إلى 43 في العام 2014.

ماذا يتعلمون؟

تقدم مؤسسة إنجاز قطر أكثر من 15 برنامجًا تدريبيًا تغطي عدة مجالات، منها مهارات العلاقات الشخصية والإدارة المالية وزيادة الأعمال والجاهزية للعمل والنجاح في الحياة المهنية، وكلها مصممة لتناسب مختلف الأعمار والمستويات الأكاديمية؛ على سبيل المثال، يتكون برنامج «أنا صاحب مشروع» من خمس جلسات تدريبية (مدة كل جلسة ساعة واحدة) لفائدة طلاب المرحلة الإعدادية (ممن تتراوح أعمارهم بين 11 و14 عامًا)؛ ويؤكد البرنامج على مفهوم ريادة الأعمال، مع التركيز بصفة خاصة على تحديد الخصائص الأربع لريادة الأعمال، وهي: الطموح والثقة بالنفس والاستعداد لاتخاذ وثبة الإيمان والقدرة على التعلم من الأخطاء والثقة بالفريق واحترامه.

وبالنسبة لطلاب المرحلة الثانوية (الذين تتراوح أعمارهم بين 14 و18 عامًا)، يركز برنامج «كن رياديًا» على تشجيع الطلاب، عبر أنشطة تفاعلية داخل الصف، على بدء مشاريعهم الريادية خلال مرحلة التعليم الثانوي. ويقدم البرنامج محتويات مفيدة وعملية تساعد الطلاب ليصبحوا أفرادًا منتجين يساهمون في تطوير مجتمعاتهم. يجعل البرنامج من ريادة الأعمال هدفًا يمكن تحقيقه، حيث يساعد الطلاب على تنفيذ أفكارهم على أرض الواقع.

ويقوم برنامج ثالث، يسمى «برنامج الشركة»، بتشجيع الطلاب (الذين تتراوح أعمارهم من 14 و24 عامًا) على بدء النشاط الاقتصادي. ويقوم هذا البرنامج بتعليم مهارات الريادة وكيفية الاستعداد لسوق العمل ويزودهم بالثقافة المالية؛ حيث تتاح لهم الفرصة لإقامة شركة حقيقية وإدارتها. يُقدّم برنامج الشركة على مدار 12 جلسة عمل، وتسنغرق كلُّ منها ساعة واحدة. ويتوّج البرنامج في النهاية بمسابقة سنوية إقليمية لأفضل شركة.

ثمة منهج آخر يهدف لإعداد جيل جديد من رواد الأعمال، وهو معسكر تدريبي لمدة نصف يوم يركز على الابتكار، حيث يتعلم الطلاب كيفية تحديد المشكلة في مشروع ما وتحليلها، وإيجاد آلية جديدة لحلها. يعمل الطلاب في مجموعات بإشراف وتوجيه مهنيين متطوعين على أتم الاستعداد لتعليمهم ونقل خبراتهم إليهم، ما يؤدي إلى إيجاد حلول تتسم بأنها عملية وقابلة للتسويق.

لماذا نُعلّم ريادة الأعمال لهذه المجموعة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

يعدّ تعليم ريادة الأعمال لطلاب المدارس والجامعات أمراً هاماً لإعداد جيل جديد من رواد الأعمال المستعدين لاتخاذ المبادرات وخوض المخاطر. ويعبّر بعض هؤلاء الطلاب عن استعدادهم لابتكار أفكار جديدة وبدء مشاريع خاصة بهم تساهم في تنويع الاقتصاد القطري. ويمثل التفكير النقدي - وهو أحد أهم المهارات الريادية - واحداً من أهم نتائج التعلم في البرنامج، والتي تقاس بإجراء تقييم قبل البرنامج وبعده.

كيف يجري التعليم؟

يتم تطبيق منهج تعليم غير تقليدي عبر مدرّبين متطوعين مهنيين ممن هم على استعداد لنقل المعرفة والتجربة للطلاب. ويركز منهج برنامج ريادة الأعمال على التعلم من خلال التعرف على حياة رواد الأعمال لتحليل الأمثلة الحالية على رواد الأعمال الاجتماعية. وأثناء البرنامج، يقوم الطلاب بتحديد الشركات التي يمكنهم إنشاؤها، مع استكشاف طرائق الرواد في إعداد خطط العمل باستخدام خصائص الريادة الأربع.

ويركز منهج التعلم في «برنامج الشركة» على تمكين الطلاب من إنشاء مشاريع جيدة، من خلال (1) بناء الفريق (2) وضع خطة العمل (3) تحديد احتياجات التمويل ومصادره (4) إطلاق شركة جديدة (5) ابتكار منتجات أو خدمات جديدة وبيعها.

كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟

قامت مؤسسة قطر بإجراء تقييم قبل بدء البرنامج وبعد إتمام اختبار التقييم النهائي لعدد من البرامج المتنوعة لقياس التفكير النقدي. بالنسبة لبرنامج «كن ريادياً»، ارتفعت درجة التقييم من 48% (قبل البرنامج) إلى 82% (بعد البرنامج). ويتم قياس الأثر كذلك بناءً على عدد الشركات الطلابية التي تأسست في نهاية العام الدراسي.

كيف يحصل البرنامج/المنهاج على التمويل؟

يقدم عدد من المؤسسات، مثل شركة فودافون قطر وقطر للبترول والبنك التجاري القطري ومركز بداية، الرعاية للأنشطة والفعاليات التي تقيمها مؤسسة

إنجاز قطر، غير أن البرامج تعتمد بشكل كبير على المتطوعين للعمل فيها كمدرسين.

ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟

تشجع مؤسسة إنجاز قطر الطلاب على تطوير أفكار مشاريع في قطاعات مختلفة على أساس إمكانية تسويق المنتج أو الخدمة في السوق المحلية وضمن الضوابط المالية المعمول بها.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

أنشئت مؤسسة إنجاز قطر في العام 2007، وتوسعت إلى 15 برنامجاً في العام 2014، قامت بتدريب نحو 19000 طالب. وفضلاً عن ذلك، ازداد عدد الشركاء والمتطوعين بشكل كبير، ما أسهم في استقرار أنشطة المؤسسة واستمراريتها.

ب) تعليم ريادة الأعمال في جامعة قطر

أين يجري تعليم البرنامج؟ وعلى يد من؟

جامعة قطر هي الجامعة الوطنية لدولة قطر وتضم ثمانية كليات هي: (1) كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، (2) كلية الآداب والعلوم، (3) كلية الإدارة والاقتصاد، (4) كلية التربية، (5) كلية الهندسة، (6) كلية القانون، (7) كلية الطب، (8) كلية الصيدلة. ويقدر عدد الطلاب الكلي بـ 20000 طالب، 70% منهم مواطنون قطريون.

يتم تعليم ريادة الأعمال أساساً في كليتين: كلية الهندسة وكلية الإدارة والاقتصاد، حيث يقدم كل منهما برامج أكاديمية وغير أكاديمية. في سبتمبر عام 2013، أسست كلية الإدارة والاقتصاد مركز ريادة الأعمال بهدف إرساء ثقافة العمل الحر وبناء مهارات ريادة الأعمال واحتضان الأفكار الواعدة. ويقدم مركز ريادة الأعمال برامج تدريبية لطلاب وطالبات جامعة قطر وأعضاء هيئة التدريس

والموظفين، كما يقدم برامج تدريبية للأفراد والمؤسسات الخارجية في ظل ظروف محددة. وبدورها، ترعى كلية الهندسة عددًا من مسابقات الريادة والابتكار لطلابها، بالتعاون مع مركز ريادة الأعمال.

من هم المتعلمون؟

يتم تعليم ريادة الأعمال في جامعة قطر لغائدة ثلاث مجموعات:

- طلاب كلية الهندسة وكلية الإدارة والاقتصاد؛ تتاح الفرصة لطلاب كلية الإدارة والاقتصاد لاختيار مسار ريادة الأعمال كتخصص فرعي، وهو الخيار الذي أُطلق في العام الأكاديمي 2012-2013. وقد زاد عدد الطلاب الذين اختاروا هذا المسار بشكل مطرد (انظر الجدول رقم 4؛ ويعزى التراجع في فصل الربيع من عام 2015 للزيادة الكبيرة في خريف عام 2014).

الجدول 4: عدد طلاب كلية الإدارة والاقتصاد المنضمين لدراسة ريادة الأعمال كتخصص فرعي:

عدد الطلاب المسجلين لدراسة ريادة الأعمال كتخصص فرعي بحسب الفصل الدراسي						
الفصل الدراسي	خريف 2012	ربيع 2013	خريف 2013	ربيع 2014	خريف 2014	المجموع
عدد الطلاب	13	22	24	36	79	28

- طلاب الدراسات العليا. تقدم كلية الإدارة والاقتصاد اثنين من برامج الدراسات العليا: برنامج الماجستير في إدارة الأعمال وبرنامج الماجستير في المحاسبة. كما سيتم إطلاق برنامج الماجستير في التسويق في خريف 2015. ويمكن لطلاب ماجستير إدارة الأعمال التخصص في ريادة الأعمال، وهو تخصص أُطلق في العام 2013-2014.
- الطلاب من مختلف كليات جامعة قطر، وكذلك المتعلمون من خارج الجامعة. وتشمل هذه المجموعة الطلاب من مختلف البرامج التدريبية في مركز ريادة الأعمال. وكما يقدم المركز «حاضنة أعمال» توفر تدريباً فردياً للطلاب الواعدين وأعضاء هيئة التدريس الذين ينوون إنشاء شركات جديدة أو تعزيز القائمة منها.

ماذا يتعلمون؟

يقدم التخصص الثانوي في ريادة الأعمال مجموعتين من الدورات الأساسية الإلزامية، والمصممة بطريقة تهدف إلى بناء مهارات الريادة (الجدول رقم 5).

الجدول 5: الدورات الأساسية في تعليم ريادة الأعمال كتخصص فرعي

العدد	اسم الدورة
1	ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة
2	تخطيط العمل المتعلق بريادة الأعمال
3	بناء نجاح مستدام في ريادة الأعمال
4	تمويل مشاريع ريادة الأعمال

يمكن لطلاب التخصص في ريادة الأعمال أيضاً اختيار واحدة من الدورات الاختيارية التي تهدف إلى بناء مهارات ريادية أخرى (الجدول رقم 6).

الجدول 6: قائمة بالدورات الاختيارية للتخصص الثانوي في ريادة الأعمال

العدد	رمز الدورة	اسم الدورة
1	ACCT331	التكاليف وإدارة المحاسبة
2	ACCT421	المحاسبة ونظم المعلومات
3	FINA402	التمويل الشخصي
4	MAGT302	إدارة الموارد البشرية
4	MART401	أبحاث التسويق

تقدم كلية الهندسة دورتين حول الريادة والابتكار بهدف بناء المهارات الريادية لطلاب الهندسة.

كما يقدم مركز ريادة الأعمال نوعين من البرامج التدريبية، ويقدم برنامج التدريب «إرادة» المعرفة الأساسية بالريادة وبرامج التدريب المهني التي تشمل عددًا من المجالات، مثل تسويق ريادة الأعمال والإدارة المالية والمحاسبة.

لماذا نَعلم ريادة الأعمال لهذه المجموعة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

تهتم جامعة قطر بتنمية الموارد البشرية، وهذا يتضمن إعداد جيل جديد من رواد الأعمال الذين سيساهمون في الجهود الحكومية الرامية لتنويع الاقتصاد القطري وفقًا لاستراتيجية التنمية الوطنية 2011-2016. ولتحقيق هذا الهدف، أطلقت كلية الإدارة والاقتصاد تخصصًا ثانويًا في ريادة الأعمال لتشجيع الطلاب على اكتساب المهارات الريادية، وكذا الحصول على درجة أكاديمية في ريادة الأعمال.

تحرص كلية الإدارة والاقتصاد كذلك على إرساء ثقافة الريادة وتنمية المهارات الريادية، الأمر الذي سيسهل إعداد جيل جديد من الشركات الناشئة من داخل مجتمع جامعة قطر ويساعد أصحاب الشركات على توسيع نطاق أعمالهم.

كيف يجري التعليم؟

يتم تعليم المقررات الجامعية باعتبارها دورات أكاديمية، باستخدام الكتب الدراسية والتجارب العيانية المحلية ومشاريع العمل الجماعي، وهي تركز على تحقيق أهداف ونتائج محددة خاصة بعملية التعلم؛ فتعمل مشاريع العمل الجماعي مثلًا على إشراك الطلاب في إنشاء شركات جديدة. وأثناء دورة «تخطيط العمل المتعلق بريادة الأعمال» التي تعقد في فصل الخريف، يتعلم الطلاب الريادة من خلال اختيار فكرة مشروع وتنفيذه؛ في حين تركز دورات فصل الربيع على استمرار كل فرق الطلاب في العمل على مشروعهم في إطار دورة «تمويل مشاريع ريادة الأعمال». وعلى مدى أربع دورات أساسية، ينتقل الطلاب عبر عملية عميقة من تحويل الأفكار الجديدة إلى واقع.

غالبًا ما يتم عقد برامج مركز ريادة الأعمال التدريبية بأسلوب «ورشنة العمل» وتوظيف منهج تعليمي تفاعلي يتيح للمتعلمين فرصة للمشاركة مع المدرب وتقييم أفكار مشاريعهم. وعمومًا، يمكن تصنيف منهج تعليم مركز ريادة الأعمال إلى ثلاث فئات:

- ورشات العمل التفاعلية: يتم دعوة الطلاب للمشاركة في الأنشطة والألعاب وغيرها من نماذج التعلم التجريبي الإبداعية، ومن الأمثلة على

ذلك «ابتكار البيئزا» و«تحدي برج الورق» و«لعب دور ما»، إلخ.

- المسابقات: تشمل الترويج للمستثمرين وتشكيل شركاء حقيقيين وتمكين الطلاب من مواجهة مخاوفهم من التحدث أمام الجمهور والتعلم بشكل أسرع عن العمل الجماعي والشركات الناشئة.
- يمثل التواصل واحدة من مهارات الريادة الأساسية. ويتم تشجيع الطلاب على المشاركة في عدد من فعاليات التواصل المتنوعة والندوات وحلقات النقاش للتعلم من الخبراء وبناء علاقاتهم الخاصة.

كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟

تعتمد كلية الإدارة والاقتصاد عددًا من الأساليب لتقييم فعالية برامجها الأكاديمية وفقًا لمعايير الرابطة الدولية لتعزيز كليات إدارة الأعمال الجامعية (AACSSB). ويتم تقييم برامج ريادة الأعمال كتخصص فرعي وفقًا لاثنتين من المعايير؛ عدد الطلاب المسجلين في كل فصل دراسي (الجدول 4) وعدد الطلبة الخريجين (الجدول 7).

الجدول رقم 7: عدد الطلاب الخريجين ممن درسوا ريادة الأعمال كتخصص فرعي

عدد الخريجين الذين درسوا ريادة الأعمال كتخصص فرعي						
المجموع الكلي	ربيع 2015	خريف 2014	صيف 2014	ربيع 2014	ربيع 2013	الفصل الدراسي
28	10	8	4	3	3	عدد الطلاب

عدد الطلاب الخريجين في تزايد ولكنه لا يزال صغيرًا بالمقارنة مع عدد الطلاب المسجلين، ويرجع ذلك إلى المدة اللازمة لاستكمال ساعات التخرج المطلوبة. يستند تقييم كل دورة أكاديمية على مدى تحقيق أهداف التعلم، والتي تُحدد جزئيًا عن طريق إفادات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. كما يشارك كل عام عددٌ من طلاب ريادة الأعمال كتخصص فرعي، في مسابقات الريادة الداخلية والخارجية؛ وقد فاز عدد من الطلاب في بعض هذه المسابقات داخل قطر وخارجها.

يتم تقييم البرنامج التدريبي لمركز ريادة الأعمال قبل البرنامج وبعده عبر دراسات مسحية لقياس جودة البرنامج ومهارات المدربين. وقد لعب هذا المنهج دورًا هامًا في تحسين برامج التدريب في المركز.

كيف يحصل البرنامج/المنهج على التمويل؟

تغطي موازنة جامعة قطر تمويل برامج تعليم ريادة الأعمال في الجامعة، وهي جزء من الموازنة العامة للدولة ويتم تمويلها من قبل الحكومة.

ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟

يقوم طلاب ريادة الأعمال بابتكار أفكار مشاريع في مختلف قطاعات الأعمال مع التركيز على الخدمات كالتسويق وتكنولوجيا المعلومات والنقل. كما يقوم طلاب الهندسة المشاركون في البرامج التدريبية بالاهتمام بتطوير أفكارهم أساسًا في مجالات برامج الحاسوب والمنتجات والخدمات الجديدة.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

منذ انطلاقتها في خريف عام 2012، نمت دورات التخصص الثانوي في ريادة الأعمال بشكل ملحوظ كما هو مبين في الجدول 1. وتخطط جامعة قطر كذلك لتقديم دورة عامة في الريادة كدورة أساسية لجميع طلابها. كما تتوسع أنشطة مركز ريادة الأعمال من سنة إلى أخرى، إلى جانب نمو الشبكات الداخلية والخارجية للمركز.

ج) التدريب المهني على ريادة الأعمال في بنك قطر للتنمية

يمثل بنك قطر للتنمية الوكالة الحكومية المسؤولة عن دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة ودعم ريادة الأعمال في قطر. ويعدّ التعليم والتدريب في مجال ريادة الأعمال أحد الخدمات التي يقدمها البنك. تأسس البنك في العام 1997 باسم بنك قطر للتنمية الصناعية، وهو يعكس اليوم الرؤية الثاقبة لصاحب السمو الأمير الوالد الشيخ حمد بن خليفة آل ثاني، في تنويع الاقتصاد القطري من خلال تشجيع مشاريع القطاع الخاص. ولذا، يضطلع البنك بمهمة العمل كمحفز رئيسي للقطاع الخاص في قطر والارتقاء بالجهود لتنويع مصادر الاقتصاد القطري من خلال:

- التمويل المباشر للقطاعات المستهدفة.
- تمكين الحصول على التمويل من الشركاء.
- تشجيع ودعم الصادرات.
- العمل بنشاط لتمكين إنشاء قطاعات صناعية قائمة على المعرفة داخل قطر.
- تقديم خدمات الإسكان المتصلة بالتنمية وطرح مبادرات للمواطنين نيابة عن الحكومة القطرية.

أين يجري تعليم التدريب المهني؟ وعلى يد من؟

يعتمد بنك قطر للتنمية غالباً على مؤسسات خارجية لتولي التعليم في برامج التدريبية، مثل جامعة قطر أو وكالات التدريب المهني؛ ويتنوع المدربون بين أكاديميين ومهنيين محترفين.

من هم المتعلمون؟

باعتباره الوكالة الحكومية الأساسية المختصة في إقامة البرامج التدريبية في ريادة الأعمال، يُقدم بنك قطر للتنمية برامج لثلاثة أنواع من المتعلمين: رواد الأعمال المحتملين، ورواد الأعمال من أصحاب المشاريع الجديدة، وأصحاب الشركات الحريصين على توسيع نطاقها. ولا توجد قيود على أعمار المشاركين في برامج البنك التدريبية، فهي متاحة لجميع المواطنين القطريين من كافة الأعمار، من الذين يعتزمون بدء أو تطوير مشاريعهم الجديدة.

بهدف بناء قدرات رواد الأعمال، تغطي البرامج التدريبية مجموعة واسعة من الموضوعات، منها التخطيط المالي لرواد الأعمال وإعداد دراسات الجدوى والمبيعات والتسويق وخدمة العملاء وإدارة المشاريع وتحسين الإنتاجية الصناعية.

ماذا يتعلمون؟

بهدف بناء قدرات رواد الأعمال، تغطي البرامج التدريبية مجموعة واسعة من الموضوعات، منها التخطيط المالي لرواد الأعمال وإعداد دراسات الجدوى والمبيعات والتسويق وخدمة العملاء وإدارة المشاريع وتحسين الإنتاجية الصناعية. وقد صُمم العديد من البرامج لخدمة فئات معينة من رواد الأعمال.

فعلى سبيل المثال، هناك برنامج التدريب التمهيدي لرواد الأعمال المحتملين، الذي يشتمل على موضوعات عن كيفية اختيار فكرة المشروع وأساسيات إدارة المشاريع وحل المشكلات واتخاذ القرارات.

تُعدّ كذلك برامج تدريب خاصة بالمتقاعدين (تسمى الخطوة)، وهي ورشة عمل ليوم واحد تستهدف ثلاث مجموعات من القطاعات التالية: التجارة والخدمات، والصناعة، والأغذية والمشروبات. وعبر التركيز على العمل الجماعي والمشاركة، تقوم ورشة العمل بتدريب أصحاب المشاريع على كيفية إدارتها وتوسيع نطاقها. ويستند هذا البرنامج أصلاً إلى القضايا التجارية التي يطرحها أصحاب المشاريع أثناء التدريب، ما يساعد على إيجاد الحلول للمشكلات الحقيقية. كما يقدم بنك قطر للتنمية برامج تدريبية مصممة لتناسب مجالات محددة، مثل الصناعة وخدمات الرعاية الصحية والفنادق والضيافة. فمثلاً، يركز برنامج المصنّعين - الذي يمتد على ثلاثة أيام - على تحسين الإنتاج، ويشتمل على موضوعات متنوعة، مثل القياس واستراتيجيات التحسين، ودراسات الوقت والحركة، وتخطيط القدرات، وإدارة الجودة الشاملة، وطرق الإنتاج الخالي من الهدر، ووضع خطط سير العمل. ويعتمد منهج التعليم على التجارب العيانية والعمل الجماعي والواجبات التي تقيّم مستوى فهم المشاركين. تُظهر نتائج البرامج من خلال مستوى تحسّن المهارات الريادية بين الشباب القطري وزيادة عدد الشركات الناشئة وتوسيع نطاق المشاريع القائمة.

لماذا نُعلّم ريادة الأعمال لهذه الفئة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

يسعى بنك قطر للتنمية لتقديم مجموعة من البرامج التدريبية بهدف إعداد جيل جديد من رواد الأعمال، ودعم توسيع نطاق المشاريع القائمة كوسيلة فعّالة لإنجاز التفويض المكلف به لتحفيز الشركات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال في قطر. وتظهر نتائج تلك البرامج من خلال مستوى تحسّن المهارات الريادية بين الشباب القطري وزيادة عدد الشركات الناشئة وتوسيع نطاق المشاريع القائمة. كما حصلت زيادة كبيرة في الطلب على البرامج المالية التي طرحها البنك لدعم الشركات الصغيرة والمتوسطة، ومن أمثال ذلك مشروع «الضامن»، وهو برنامج مالي يؤمن تمويل الشركات الصغيرة والمتوسطة عبر الاقتراض من البنوك الأخرى. وفي هذا البرنامج، يقدم بنك قطر للتنمية العناية الواجبة بالمشروع حال لجوء أحد رواد الأعمال للبنك للحصول على قرض؛ وإذا كان المشروع مربحاً والقرض أقل من 15 مليون ريال قطري (12,4 مليون دولار أميركي)، يقوم البنك بإحالة العميل لأحد البنوك الشريكة الذي يتكفل بـ 85% من قيمة القرض.

كيف يجري التعليم؟

تركز برامج التدريب في بنك قطر للتنمية على حالات واقعية باستخدام التجارب العيانية وحل المشاكل الحقيقية التي يطرحها المتدربون. ويعمل هذا المنهج على تعريف المشاركين لتجارب حقيقية ويساعدهم على تعلم كيفية اتخاذ القرارات في المواقف الواقعية، فعلى سبيل المثال، يُمكن برنامج التمويل المشاركين من تحديد فجوة في التمويل، ومن ثم العمل على تحديد مصدر للتمويل وتعلم كيفية الحصول على التمويل.

يقيم بنك قطر للتنمية كذلك مسابقة وطنية لرواد الأعمال كل عام، تُعرف باسم «الفكرة»، يحضر من خلالها المشاركون دورتين تدريبيتين للإلمام بخطط الأعمال والتخطيط المالي. وتهدف المسابقة إلى تشجيع رواد الأعمال على التنافس وتطوير أفكار مشاريعهم. ويحصل الفائزون على جوائز نقدية وعينية، منها خدمات معينة من بنك قطر للتنمية كالمشاركة في حاضنة الأعمال التابعة للبنك.

كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟

في بعض البرامج التدريبية، يُطلب من المشاركين إيجاد حلول لمهمة أو تجربة عيانية كأداة لتقييم مدى تحصيل أهداف التعلم. إلى جانب ذلك، يقوم المشاركون في نهاية كل برنامج تدريبي باستكمال مسح استقصائي لتقييم محتوى البرنامج، واستيعابهم للمواد الدراسية، ونهج التعليم الذي اعتمده المدرب ومهاراته.

يتم تقييم برامج التدريب أيضاً بحسب عدد المشاركين. فعلى سبيل المثال، شارك 25 صاحب مشروع في برنامج «تحسين الإنتاجية الصناعية» في أغسطس 2015، وهو عادةً يُعقد مرتين في السنة.

كيف يحصل البرنامج/المنهج على التمويل؟

يتم تمويل برامج بنك قطر للتنمية التدريبية من قبل الحكومة، وهي مجانية لجميع المشاركين.

ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟

يشجع بنك قطر للتنمية إقامة أنشطة الريادة في طائفة واسعة من المجالات،

على الرغم من تركيزه على قطاع الخدمات، كالخدمات الصحية والسياحة. كما يلتزم البنك بدعم هذه الأنشطة عبر مسارات ريادة مختلفة، كغرس ثقافة الريادة وبناء المهارات ودعم النمو.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

عقد بنك قطر للتنمية أكثر من 30 برنامجًا تدريبيًا حضرها أكثر من 400 مشارك. واستهلّ البنك برامجه بالتركيز على المشاريع الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال وتقديم الخدمات لفئات متنوعة من المجتمع؛ ثم قام بعدها بتوسيع نطاق أنشطته لتشمل الطلاب والشباب والمتقاعدين. وقد بدأ البنك بمواءمة استراتيجيته مع استراتيجية التنمية الوطنية 2011-2016، كي تتكامل أنشطته مع أنشطة الحكومة. كما قام البنك بإنشاء عدد من الشركات التابعة لدعم أنشطة الريادة. فعلى سبيل المثال، أسس بنك قطر للتنمية شركة حاضنة قطر للأعمال في العام 2013، كما أسس أيضًا مركز بداية، الذي يُعنى بالتطوير الوظيفي ودعم أنشطة الريادة كهدف رئيسي. وبفضل هذه المبادرات، بات بنك قطر للتنمية قادرًا على الوصول إلى مختلف الفئات بهدف إعداد جيل جديد من رواد الأعمال.

#6

تعليم ريادة الأعمال في الولايات
المتحدة الأمريكية

#6 تعليم ريادة الأعمال في الولايات المتحدة الأميركية

تضرب ريادة الأعمال جذورها بعمق في تاريخ الولايات المتحدة الأميركية وثقافتها؛ فهي أمة تأسست واكتُشفت وبُنيت على يد أناس خاضوا غمار المخاطر في سبيل البحث عن فرص جديدة. ولا يزال قطاع عريض من سكان الولايات المتحدة حتى اليوم مفتوناً بالريادة، ويتضح ذلك من دراسة حديثة تشير إلى أن أكثر من 70% من الأميركيين يفضلون العمل كرواد أعمال من العمل لدى شخص آخر - وهو التوجه الذي أكدته تقارير صادرة عن المرصد العالمي لريادة الأعمال (2013). وفي العام 2009، أعلنت صحيفة الإيكونوميست البريطانية، الولايات المتحدة «منارة لريادة الأعمال»؛ كما خلُصت دراسة حول الاقتصادات العشرين الأكبر في العالم إلى نتيجة مفادها أن الولايات المتحدة هي إحدى أكثر البيئات المواتية للريادة في العالم (إي واي، 2013). وتستند هذه القوة على عوامل عدة تخلق بيئة تدعم الرواد بقوة:

- **الثقافة:** بالإضافة إلى الثقافة التاريخية التي تحتفي بالولايات المتحدة بوصفها «أرض الفرص»، تقدم ثقافة ريادة الأعمال نموذجاً جذاباً لمستقبل العمل.
- **السياق القانوني والتنظيمي:** تيسر قوانين براءات الاختراع والملكية والعمل والإفلاس إنشاء المشاريع الاقتصادية والتطور الديناميكي.
- **الهجرة:** على الرغم من اعتبار سياسة الهجرة تقييدية، يحرص رواد الأعمال الطموحون على الاستفادة من تلك النظم الجذابة والمواتية.
- **الأسواق المالية:** تسهّل مصادر التمويل القوية والمبتكرة، مثل رأس المال الاستثماري والمستثمرون الممولون وأسواق التمويل الجماعي الناشئة فرص الحصول على رأس المال.
- **المستهلكون «المغامرون»:** هم مستهلكون يُبدون استعداداً لاختبار منتجات جديدة ودعم رواد الأعمال المحليين.
- **المؤسسات الأكاديمية المشاركة:** تلعب الجامعات الأميركية دوراً حيوياً وامتزاجاً في دعم بيئة الأعمال وتعزيز الريادة من خلال حاضنات الأعمال وأصحاب رأس المال، والتوسع السريع في التركيز على تعليم الريادة.

وعلى الرغم من كل هذه المزايا، هناك عوامل عدة تقيدّ زيادة الأعمال في الولايات المتحدة، مثل قانون الضرائب المعقد الذي يفرض ضرائب مرتفعة على الشركات، وإمكانية إساءة استخدام قانون براءات الاختراع، وتراجع أداء الطلاب في دراسة العلوم والرياضيات، وارتفاع تكاليف التعليم الجامعي. ولكن يبقى الأساس المتين لزيادة الأعمال قادراً على تحمل كل هذه العوامل السلبية، حيث شهدت الولايات المتحدة زيادة في الاهتمام بالريادة طوال العقود الماضية من قبل الهيئات الأكاديمية والمؤسسات وصناع السياسات الحكومية، حيث يرى جميعهم زيادة الأعمال بوصفها قاطرة للتنمية الاقتصادية وخلق فرص العمل. وقد كانت زيادة الأعمال واحدة من أسرع الموضوعات نمواً في المناهج الجامعية، حيث ارتفع عدد البرامج الجامعية من 250 في عام 1985 إلى أكثر من 5000 في يومنا هذا. كما زاد الاهتمام بالموضوع في المدارس الثانوية، وحتى بين الطلاب الأصغر سناً، من خلال برامج مثل «يوم الليموناضة»، وهو مناهج وطني يمكن طلاب المراحل المختلفة - من الروضة إلى الصف 12 - من تعلم وممارسة ريادة الأعمال قبل إطلاق مشاريعهم. كما تقدم مختلف المؤسسات الخاصة والعامّة مجموعة متنوعة من برامج التدريب العملي للأفراد المقبلين على افتتاح مشاريعهم الخاصة، حيث تخصص مؤسسة كوفمان موارد كبيرة لدعم أبحاث الريادة ورعاية الفعاليات ذات الصلة، مثل «أسبوع ريادة الأعمال العالمي»؛ كما تعهدت مؤسسة جولدمان ساكس بأكثر من 500 مليون دولار أميركي لتعليم ريادة الأعمال لـ 10000 رائد أعمال في الولايات المتحدة. وقد تصدرت الحكومات المتعاقبة في الولايات المتحدة المشهد في إطلاق مبادرات تهدف إلى تعزيز الريادة، وتجلّى ذلك غالباً في برامج تركز على الفرص الاقتصادية الإقليمية، مثل مشروع سكايل أب ميلووكي، وهو شراكة بين القطاعين العام والخاص تدعم نمو الأعمال الصغيرة الناشئة التي دخلت عامها الثالث.

أ) «برنامج دراسات ريادة الأعمال» بكلية هاوكين

أين يجري تعليم البرنامج؟ وعلى يد من؟

يتم تعليم «برنامج دراسات ريادة الأعمال» في كلية هاوكين، وهي كلية مستقلة ومدرسة إعدادية نهارية بأن معاً تخدم 1010 طلاب (من مرحلة الروضة حتى الصف 12) وتقع في شمال شرق أوهايو. يحتضن مركز سالي وبوب جريس للتعليم التجريبي والخدمات، قاعات الدراسة، وهي بمثابة توسعة عمرانية لحرر

جامعة كليفلاند. وضع البرنامج وقام بتعليمه اثنان من أعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون مهارات وخبرات تكميلية متنوعة. وقبل انضمامه إلى كلية هاوكين، قام مدير البرنامج، وهو مهندس محترف، بتعليم الرياضيات لطلاب المرحلة الثانوية لمدة 14 عامًا، سبقها عمله لمدة 15 عامًا في ريادة الأعمال في مجال البرمجيات؛ في حين قام المدير المساعد بتعليم مواد الدراسات الاجتماعية والعلوم الإنسانية في كلية هاوكين لمدة 20 عامًا، إلى جانب عمله كأخصائي في تعليم التكنولوجيا ومؤلف ناشر. ومؤخرًا، عُين معلم جديد يتمتع بخبرة ثماني سنوات في ريادة الأعمال الاجتماعية، كالعامل مع النساء في البلدان النامية.

من هم المتعلمون؟

يتم تقديم الدورة المتخصصة على مدار فصل دراسي للطلاب الصغار والكبار (الصفين 11 و 12) الذين تقدموا للمشاركة في البرنامج. والمعيار الأساسي للاختيار هو رغبة الطالب في الانضمام للدورة.

يستند برنامج هاوكين إلى تعريف واسع لريادة الأعمال، ألا وهو: «تحويل الأفكار إلى حقائق ناجحة»؛ ويستخدم البرنامج ريادة الأعمال باعتبارها أساسًا وسيلة تمكّن الطلاب من اكتساب مهارات القرن الحادي والعشرين، مثل حل المشكلات والتواصل والتعاون والتفكير النقدي وفهم الذات.

ماذا يتعلمون؟

يتيح البرنامج الأكاديمي «دراسات ريادة الأعمال» الفرصة للطلاب لتعلم كيفية حل مشاكل اليوم، حيث يستند برنامج هاوكين على تعريف واسع للريادة، ألا وهو: «تحويل الأفكار إلى حقائق ناجحة»؛ وهي تُستخدم أساسًا كوسيلة تمكّن الطلاب من اكتساب مهارات القرن الحادي والعشرين، مثل حل المشكلات والتواصل والتعاون والتفكير النقدي وفهم الذات. كما يوفر البرنامج تخصصًا فرعيًا يُعرّف الطلاب على مهارات الأعمال والإدارة المطلوبة لإنشاء وإطلاق شركة خاصة. يكتسب الطلاب المعرفة من خلال المحاضرات والمشاركة في تنظيم المشاريع في مجالات مثل أبحاث السوق والتمويل وتحليل الإحصائيات وصناعة

المعرفة والكتابة والتقديم. ويكوّن الطلاب فهمًا عميقًا لبعض المنهجيات، مثل الدور الحاسم - والمهمَل غالبًا - في تطوير رعاية العملاء أثناء إنشاء المشاريع الجديدة. ويعمل البرنامج على تعليم الطلاب أساليب الابتكار والمنهج التحليلي في إجراء الأبحاث وآلية اتخاذ قرارات مدعومة بالأدلة، ودمج المسؤولية الاجتماعية والمعرفة العامة بأمور العالم الخارجي و«التفكير التصميمي» الذي يمكن الطلاب من اكتساب مهارات الملاحظة وإجراء المقابلات واكتشاف المشاكل والوصول للحلول باستخدام النماذج الأولية السريعة. ويؤدي الطلاب معظم عملهم بشكل جماعي، فضلًا عن وجود مناهج متطورة لبناء مهارات التعاون والعمل الجماعي، مثل القدرة على التحديد والفهم وتقدير نقاط قوة الشخصية ونقاط القوة في الآخرين وكيفية توظيف المهارات بنجاح واجتياز النزاعات.

لماذا نعلم ريادة الأعمال لهذه المجموعة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

في مسعاها لمواجهة حقيقة أن عالم اليوم يتطلب قوى عاملة ذات مهارات مختلفة، أرادت كلية هاوكين تقديم مناهج - لفصل دراسي واحد - خاص بالطلاب الصغار والكبار يمكنهم من اكتساب مهارات وكفاءات ومعارف القرن الحادي والعشرين. ولذا درست الكلية العديد من «الموضوعات» التي قد تخدم هذا الرؤية، وخلصت إلى أن ريادة الأعمال هي الوسيلة الأنجع لتحقيق ذلك.

كيف يجري التعليم؟

يوفر برنامج «دراسات ريادة الأعمال» بيئة تجريبية ذات تخصصات متعددة واستغراق كامل في العمل يتعلم الطلاب فيها من خلال حل مشكلات حقيقية في ظروف عمل حقيقية. وخلال أول ثلثين من الدورة، تعمل فرق الطلاب (أربعة

طلاب في كل فريق، يعاد توزيعهم في كل مشروع) عدة أسابيع مع ثلاث شركات صغيرة على مواجهة تحديات إنشاء مشاريع جديدة. تتسم المشكلات بكونها حقيقية وعاجلة، ما يتيح للطلاب التدريب على العمل ضمن مواعيد نهائية حقيقية، تخلق ضغوطات كبيرة لابتكار حلول مدعومة بالأدلة، ويقوم الطلاب باقتراح تلك الحلول على المديرين التنفيذيين بالشركة. كما تزداد طبيعة المشكلات تعقيدًا (على سبيل المثال، نوع المنتج وطبيعة التحدي) من الجولة الأولى وحتى الثالثة في التحدي (انظر الشريط الجانبي - أمثلة على المشاريع). وفي غمار العمل على التحديات الثلاثة، يغطي الطلاب مساحة من التعلم في المهارات

الشريط الجانبي - أمثلة على المشاريع

التحدي الأول: تستخدم شركة راسبتيلت ريكلاميشن أخصابًا سبق تصنيعها في إنتاج مفروشات الفنادق والمطاعم. وهي تحتاج للمساعدة في معرفة أيغية التوسع للدخول إلى سوق الإسسوارات.

التحدي الثالث: تقوم خدمة هيلثسبوت بصناعة أشراك متطورة يستطيع الناس فيها إجراء مواعيد مع أطباء موجودين في أي مكان في العالم. ألف آل فريق لحل مشكلة مختلفة، مثل أيغية استخدام خدمة هيلثسبوت لتحسين الرعاية الصحية لكبار السن، أو لتحسين الرعاية الصحية في الدول النامية، أو إيجاد نماذج أعمال جديدة للأطباء العاملين، أو إنشاء مشروع يركز على الرعاية الطبية الروتينية داخل المنزل.

والمفاهيم على السواء. ويتم «عكس» الدورة، حيث تُنفذ المهام والتعلم الفردي أثناء الليل في حين يخصص وقت الدراسة للعمل الجماعي وحل المشكلات. وأثناء التحدي الأول، يقود المعلمون تمارين تقتضي من الطلاب «التعلم بالممارسة»، حيث يجري تعريفهم بأساليب تأسيسية في حل المشكلات والعمل كفريق وتقنيات تقديم العروض. بعد الانتهاء من التحدي الأول، يكرّس مزيد من وقت الدراسة لحل المشكلات بشكل جماعي. وطوال التحدي، يجيب المعلمون على أسئلة الطلاب بأسئلة تركز دومًا على استنباط الحلول المدعومة بالأدلة.

في المرحلة الثانية، يقوم الطلاب بإنشاء وتطوير مشاريعهم ثم تقديمها إلى لجنة من أصحاب رؤوس الأموال المحليين. ويضم البرنامج التدريبي منهجية «منصة الإطلاق الرشيق: Lean LaunchPad»، التي وضعها رائد الأعمال والأكاديمي ستيف بلانك بهدف توجيه إنشاء الشركات. وهي تستخدم التجريب العلمي والإطلاق المتكرر للمنتج لتقليص مرحلة تطويره، وقياس التقدم، والحصول على آراء مهمة من المستهلك. ويقوم الطلاب بتتبع التقدم وإدارة العملية باستخدام أدوات صُممت كجزء من نظام إدارة التعلم.

يقوم البناء الهيكلي للبرنامج - وهو مصمم بحيث تكون مرحلة وضع التصور والإنشاء آخر مراحل البرنامج - على الاعتقاد بأنه غالبًا ما يُقلل من أهمية التطور في السوق في بداية حياة المشروع. وهكذا، يبدأ الطلاب عملية بحثٍ شاملة عن فرص حقيقية لاختبار صحة الأفكار ودراسة قضايا السوق الحقيقية الخاصة بالمنتجات وشرائح العملاء وقنوات العمل وتسعير المنتجات. ويمكّن التعلم في المرحلة الأولى الطلاب من تشكيل وتقديم أفكار مشاريع متطورة ومدعومة بشكل جيد وتستند إلى دعائم أقوى من الممارسة في السوق.

كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟

يقوم البرنامج بتقييم إجمالي أداء الطالب في اكتساب المهارات والمعارف. وتقاس مجالات النمو والتقدم عبر طرق عديدة، من بينها أبحاث السوق والتحليل النقدي والتواصل والتعاون وحل المشكلات. ويتضمن ملف الطالب أعمالاً اختيرت باعتبارها أدلة على التعلم من بين عمله طوال الفصل، بما في ذلك التدوين الإلكتروني ثلاث مرات أسبوعيًا، والبحث، والرؤى الشخصية، والتقارير عن الكتب وأشرطة الفيديو والعروض التقديمية، والتي تُحفظ جميعها في نظام إدارة التعلم الخاص ببرنامج (تم تطويره وتخزينه في القسم المجاني من جوجل). ومن أولويات البرنامج تحديد أداة تقييم يمكن استخدامها لتقييم الكفاءات، مثل التفكير النقدي والتحليل الكمي وحل المشكلات والتواصل، قبل البرنامج وبعده، بهدف توثيق «نوع النمو الذي نلاحظه». وقد قدم الطلاب أنفسهم شهادة حول الفائدة الكبيرة التي حصلوا عليها من دروس البرنامج والتي تمحورت في الغالب حول «شخصياتهم ونقاط القوة والضعف لديهم وكيفية التعامل مع الفشل».

كيف يحصل البرنامج/المنهج على التمويل؟

تموّل كلية هاوكين برنامج «دراسات ريادة الأعمال» عبر موازنتها التشغيلية، ولكن البرنامج يموّل اليوم بشكل رئيسي من معهد ميلر لدراسات ريادة الأعمال؛ وهو معهدٌ تأسس كهدية كبيرة مقدمة من إحدى الأسر التي تربطها علاقات وثيقة بالكلية. وفي الوقت ذاته، تبحث الكلية عن مصادر تمويل إضافية لدعم توسيع أنشطة البرنامج وتعميم مناهجه الدراسية من خلال «برنامج التربويين»، بما فيه عقد ورشات العمل (انظر أدناه) وتقديم الاستشارات وإجراء الزيارات الميدانية وتأمين الموارد التعليمية.

ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟

تتراوح أفكار المشاريع بين إنشاء شركة لإنتاج المشروبات الصحية باستخدام الفاكهة «الفاسدة» بدلاً من إلغائها في سلّة النفايات، وإطلاق موقع إلكتروني تجاري يجمع اللاعبين والمضيفين وصلات الألعاب معاً لإنتاج ألعاب إلكترونية محلية.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

أنهى البرنامج عامه الثالث وفصله الرابع في ربيع 2015، ووصل عدد المشاركين فيه من طلاب الثانوية إلى 96. كما عقدت الكلية دورة لمدة أسبوع واحد لطلاب المدارس المتوسطة (الصفوف 5-8) في عامي 2013 و2014. واستجابة للاهتمام الكبير الذي عبّرت عنه المدارس الأخرى، عقدت الكلية ورشة عمل لتدريب المعلمين على البرنامج في العام 2014، بمعدل ثلاث مرات، وبلغ مجموع المتدربين 90 تربوياً يعملون في مراحل تعليمية مختلفة، من الصف الثاني وحتى الجامعة. كما أسهمت هاوكين في مساعدة العشرات من المدارس والمعلمين على تطوير برامج جديدة عبر الاستشارات والزيارات؛ وضعت كذلك عملية منهجية لتعليم المنهاج الدراسي، وهي اليوم تستكشف سبل «المضي قدماً بتطوير حزمة مناهجها ومشاركة [البرنامج] إلى المستويات الأعلى».

ب) أسس الإدارة وريادة الأعمال في كلية بابسون (FME)

أين يجري تعليم برنامج أسس الإدارة وريادة الأعمال؟ وعلى يد من؟

يتم تعليم البرنامج في كلية بابسون ويمتد لعام واحد. يقوم على تنسيق البرنامج وإدارته وتدريبه فريق من أعضاء هيئة التدريس من أصحاب الخبرة في ريادة الأعمال والإدارة والتسويق والمحاسبة والتمويل والسلوك التنظيمي.

من هم المتعلمون؟

يُطلب من جميع الطلاب الملتحقين حديثاً بكلية بابسون حضور البرنامج، وعادةً ما يلتحق قرابة 500 طالب بالبرنامج كل عام، يتم تقسيمهم إلى 13 قسمًا. يقوم اثنان من أعضاء هيئة التدريس من تخصصات إدارية مختلفة واثنان من موجهي الطلاب بقيادة كل قسم على حدة.

ماذا يتعلمون؟

يمتد البرنامج فصلين دراسيين، وهو برنامج تجريبي يقود الطلاب إلى عالم الريادة، حيث يُسمح لهم بوضع تصور لشركاتهم وإطلاقها وإدارتها وحصد نتائجها. ينقسم البرنامج إلى ثلاث مراحل، هي: استكشاف، تابع، أطلق ونمّ، والتي تتبع مسار تأسيس المشروع وتشغيله (انظر الشكل 2). وقد أعيد تصميم البرنامج في العام 2014 ليستبدل اهتمام البرنامج الأصلي بتكنولوجيا المعلومات بالتركيز على السلوك التنظيمي، إقراراً منه بأهمية رأس المال الاجتماعي الذي تعززت النظرة إليه كعنصر أساسي في نجاح تنظيم المشاريع. وكما هو مبين في الشكل 2، يربط البرنامج محتوى ريادة الأعمال والسلوك التنظيمي، حيث يسعى الطلاب لاستكشاف الجوانب الحاسمة في شخصياتهم، مثل أسلوب العمل والمشاعر والقيادة والتعاون، في إطار مساعيهم لإنشاء المشروع وإطلاقه.

- المرحلة 1 استكشاف: يتألف كل فريق من عشرة أعضاء. ويُركز الطلاب على إنتاج الأفكار والإبداع واستكشاف القيم والإهتمامات الشخصية وأسلوب القيادة والهوية الاجتماعية. يقوم كل فريق بإنتاج فكرتين أو ثلاث أفكار للمشاريع الجديدة، بتفعيل المفاهيم أو الأدوات وقياس

القدرات لخلق القيمة الاقتصادية والاجتماعية. بعد تسليم الأفكار في صيغة نماذج روكيت بيتش، تقوم كافة الفرق بتحديد الجاهزية وإمكانات تنفيذ تلك الأفكار للانتقال إلى المرحلة التالية.

- المرحلة 2 تابع: لتحديد جدوى فرص الأعمال المتاحة، تعمل كافة الفرق على تقييم إمكانية استيعاب السوق لتلك الأفكار وطرح التوقعات المالية المبدئية، وإجراء تقييم للمسؤولية الاجتماعية للشركات لتوفير سلاسل التوريد. وفي نهاية المرحلة 2، يقوم الطلاب بالتصويت لخرطة عدد الشركات المطروحة إلى ما بين اثنين وأربع شركات عن كل قسم.
- المرحلة 3 أطلق ونمّ: يتعلم ويمارس الطلاب أساسيات إدارة الأعمال، كالعلاقات والضوابط المالية والاتصالات الخاصة بالتسويق، وغيرها. كما يتعلمون بناء قدراتهم كفريق واحد والاستفادة من التنوع وممارسة الأثر الإيجابي وإدارة الخلاف والتعامل مع التحديات الأخلاقية. وتتيح عروض «الإرث» التقديمية النهائية الفرصة لاستعراض الدروس المستفادة والمتعلقة بالعمل التجاري والوظائف والسمات الشخصية.

يتضمن منهج برنامج بابسون في صلبه برنامج «ريادة الأعمال بين الفكر والتطبيق» (Entrepreneurial Thought and Actions®; ET&A)، الذي يُعلم الطلاب استخدام المنطق الإبداعي والتنبؤ لمواجهة تحديات تأسيس مشاريع الأعمال. ويركز جوهر برنامج (ET&A) على فكرة تكرار تجريب السوق، باستخدام الممارسات الإبداعية لاختبار الأفكار الجديدة في حال فشلت الأفكار القائمة في توفير التوجيه الكافي.

لماذا نُعلم ريادة الأعمال لهذه الفئة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

تمثل ريادة الأعمال محور الرسالة التربوية لكلية بابسون، ولهذا تم تصميم البرنامج بهدف تعريف الطلاب المنضمين حديثاً للكلية بعالم الريادة وتوفير إطار عام للعمل في السنوات التالية من التعلم. يكتسب الطلاب الخبرة الأساسية التي تمكّنهم من اكتساب النظريات والممارسات والمناهج والنماذج الحديثة. وللبرنامج خمسة أهداف تعليمية محددة، هي:

- اختبار طبيعة الشركة بوصفها مؤسسة متكاملة.
- ممارسة الأفكار والتطبيقات المتصلة بريادة الأعمال.
- تحديد وتطوير وتقييم فرص إنشاء المشاريع الخاصة ذات القيمة الاجتماعية والاقتصادية.
- تحليل الظروف المحلية والعالمية المتصلة بفرص تنظيم المشاريع.

- استكشاف السمات الشخصية والفرق والمنظمات الخاصة بالقيادة في مجال ريادة الأعمال.

كيف يجري التعليم؟

تتلخص فلسفة البرنامج في «التعلم عن طريق الممارسة»، وهو الاعتقاد الذي تبناه المؤسس روجر بابسون بأن التجربة أفضل معلم وأنه ينبغي أن يستند المنهج على «مزيج من الاثنين معاً: المعرفة النظرية التطبيق العملي». ولذا يتم تشجيع الطلاب على تبني منهج «العمل والتأمل والتطبيق» الذي يعتبر الأخطاء والفشل فرصاً للتعلم ومنطلقاً لاتخاذ للقرارات والأفعال المستقبلية في المستقبل. ويقترح البرنامج منهجاً «متواضعاً» لعملية تأسيس المشاريع، مشجعاً الطلاب على الاعتماد على توجهاتهم الشعورية في البداية؛ واستكشاف الفرص بالتجريب المتكرر بدلاً من محاولة توقع المستقبل؛ وتكوين رؤية شاملة لمؤسسة كبيرة. ويتم تنفيذ موضوعات النقاش التي تطرح في جلسات الدراسة النظرية، والتي تتماشى مع أنشطة الطلاب، عبر مراحل البرنامج الثلاث، ويتيح ذلك اختبار النظرية والممارسات والأدوات (مثل التصور وأبحاث السوق والقيادة) في الوقت المناسب. كما يتيح البرنامج لأعضاء هيئة التدريس ممارسة «القيادة من الخلف» في التدريب وطرح الأسئلة الاستفسارية المعمقة والسماح للطلاب بالخطأ.

كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟

يتم تقييم أداء الطلاب بحسب أهداف التعلم وفقاً للقواعد المبينة في الجدول 8.

الجدول 8: قواعد تقييم طلاب البرنامج

• حضور الدروس (20%)
• الاختبار النصفى (20%)
• الاختبار النهائي (30%)
• المشروع (30%)، ويشمل المكونات التالية:
◦ 15% - نموذج تقديم الأفكار (روكيت بيتش) (يشمل التقدير الفريق بالكامل)
◦ 25% - جدوى الأفكار (يشمل التقدير الفريق بالكامل)
◦ 45% - خطة إطلاق المشروع (يشمل التقدير الفريق بالكامل)
◦ 15% - العمل الفردي (تقييم هيئة التدريس والطلاب وموجهي الطلاب)

بالإضافة إلى ذلك، يقوم أعضاء هيئة التدريس باستكشاف تقنيات أخرى للتقييم، لقياس التغيير في السلوك وفي توجهات الطلاب. وقد أوضحت دراسة مسحية

أجريت في العام الدراسي 2013-2014 تحسن الطلاب بشكل ملحوظ في استخدام منطق الإبداع ومنطق التنبؤ؛ وسيجرى مسح جديد في العام الدراسي 2015-2016 لتقييم العلاقة بين البرنامج والنتيجة في تنظيم المشاريع على أساس رصد التغيير قبل البرنامج وبعده.

كيف يحصل البرنامج/المنهج على التمويل؟

باعتباره جزءاً لا يتجزأ من المنهاج الدراسي الجامعي، يحصل البرنامج على تمويله من الموازنة التشغيلية التي تعتمد على الرسوم الدراسية. ويحظى بنفس الأهمية الدعم الذي يتلقاه البرنامج من مكاتب وأقسام الكلية المتعددة، بما فيها أكاديمية الخدمات ومركز بيرنون للخدمة العامة ومكتب الحياة الجامعية وإدارة الشؤون المالية والمشتريات وقسم تكنولوجيا المعلومات ومكتب شؤون الخريجين ومختبر وسائل الإعلام وكلية التسويق وكلية المحامين وقسم الموارد البشرية.

ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟

منذ تأسيسها، تطورت مشاريع البرنامج من مجرد بيع الكعك والبسكويت داخل الحرم الجامعي إلى التفاوض على عقود مع موردين من الصين. ويبلغ متوسط قيمة إيرادات وأرباح تلك الشركات 5500 دولار أميركي و 2000 دولار على التوالي؛ بيد أن الشركات حصلت على إيرادات بلغت 30500 دولار، وأرباح بلغت 18000 دولار خلال 12 أسبوعاً. ولم يحدث أن تعرضت أي من تلك الشركات لأي خسارة في أي عام. والأهم من ذلك كله أن شركات البرنامج قادرة على ترك أثر كبير في مجتمعاتها المحلية، حيث يقوم طلاب البرنامج بالعمل لأكثر من 2500 ساعة في خدمة المنظمات الخيرية كل عام.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

حصل أكثر من 7500 من الطلاب الجدد في كلية بابسون على فرصة الانضمام للبرنامج منذ إنطلاقه في العام 1996. وتستقبل الكلية الكثير من الاستفسارات حول البرنامج، كما تستضيف بانتظام مجموعات من المعلمين المهتمين بالبرنامج من جميع أنحاء العالم، حيث تشاركهم منهج البرنامج الدراسي والمنهجية التي يتبعها البرنامج. وعلى غرار العديد من البرامج التجريبية، يتطلب البرنامج الحصول على موارد كبيرة، ولكن يمكن حتى للمدرّب بشكل فردي الإلمام بالعناصر الرئيسية لروح البرنامج بطريقة مبسطة وبالحد الأدنى من الحاجة للموارد الإضافية.

أين يجري تعليم البرنامج؟ وعلى يد من؟

يستهدف «برنامج 10000 شركة صغيرة» في المقام الأول كليات المجتمع والمؤسسات العامة التي توفر فرص التسجيل المفتوحة للتعليم ما بعد الثانوي، بما فيها تنمية مهارات القوى العاملة. ويتلقى كل موقع يتم اختياره منحة من مؤسسة جولدمان ساكس لدعم تشكيل فريق لتقديم البرنامج من بين الأفراد الذين تدريبوا في كلية بابسون.

وفي حين يُسمح بوجود بعض التنوع ليتناسب مع مواعيد الكلية والأعراف الثقافية الإقليمية السائدة، يعتمد البرنامج بشكل نموجي على فكرة الأمواج، التي قد يصل عدد أفرادها إلى 40 من أصحاب الشركات الذين يجتمعون طوال يوم كامل كل أسبوعين ولمدة أربعة أشهر تقريبًا.

من هم المتعلمون؟

يُعرف المشاركون في البرنامج باسم «باحثين»، وهم أصحاب الشركات حقيقية عاملة في السوق منذ سنتين على الأقل، وإيرادات لا تقل عن 150000 دولار أميركي، وعدد موظفين لا يقل عن أربعة. كما يحتاج المتقدمون الناجحون إلى إثبات أن هدفهم هو تنمية مشاريعهم. والجدير بالملاحظة هنا أن المشاركين في البرنامج في غاية التنوع، إذ تمثل النساء (46%) - النصف تقريبًا، ويبلغ متوسط أعمارهم 46 عامًا (22-75 عامًا)، وتتراوح مستوياتهم التعليمية مما دون الثانوية إلى الشهادات الجامعية في تخصصات متعددة وصولاً إلى الدكتوراه.

ماذا يتعلمون؟

يركز المنهج الدراسي على تنمية المؤسسات الريادية، استنادًا على مبدأ «النظرية غير المرئية: إجراءات عملية قابلة للتنفيذ الفوري»، وهو ما يعني أن النظرية تقود مسألة اختيار المحتوى وطريقة التعليم وممارسة كافة التمرين ولكنها غير مناسبة للتعليم كموضوع لمحاضرة.

يستخدم البرنامج خطة لنمو المنشآت صُممت بشكل تقني ومناسب وشخصي أكثر من كونها خطة عمل تقليدية، باعتبارها موضوعًا موحّدًا لربط موضوعات الأعمال معًا وتوجيه أصحاب الشركات لتطبيقها في إنشاء شركاتهم (انظر الجدول 9). ويعمل «الباحثون» على وضع الخطط لتنمية شركاتهم على مدار البرنامج ودمج ما يتلقونه في المحاضرات بالمدخلات التي يحصلون عليها من مستشاري أعمالهم (على النحو الموضح أدناه).

الجدول 9: منهج البرنامج

أمثلة عن الأدوات والتمارين	عنوان المقرر	تسلسل المقررات
خريطة بيان مخاطر الموارد	أنت ومشروعك	1(أ) و1(ب)
توليد الفرص والتقييم	النمو والفرص	2
خطة إدارة النمو المالي	الأموال والمقاييس	3
أسلوبك في القيادة	أنت القائد	4
خطة الرؤية	إنهم الناس	5
العرض الخاص بقيمة المستهلك	التسويق والبيع	6
تدقيق الهيكل التنظيمي لخطة سير العمل	الإجراءات والعمليات التشغيلية	7
تحليل التوقعات المالية	إمكانية الحصول على التمويل	8
تسليم المنتجات	العمل لتحقيق النمو	9(أ) و9(ب)

لماذا نعلم ريادة الأعمال لهذه المجموعة من المتعلمين؟ وما نتائج التعلم؟

يركز البرنامج على أصحاب المشاريع الصغيرة بسبب العلاقة الواضحة بين نجاح مشاريعهم والتنمية الاقتصادية. ومن خلال البرنامج، يقوم أصحاب الأعمال بتعلم كيفية تنمية وتوسيع نطاق أعمالهم بنجاح، وبالتالي توفير المزيد من فرص العمل. وعلى هذا النحو، يتماشى هدف البرنامج تمامًا مع الرسالة التاريخية لمؤسسة جولدمان ساكس وجهودها الخيرية لدعم رواد الأعمال.

كيف يجري التعليم؟

يركز البرنامج على أهمية «التعلم» بدلاً من «التعليم» الذي يقدمه أعضاء هيئة التدريس. فمن خلال تدريبات التعلم العملية المباشرة ومشاركة الأقران من المتعلمين، يتمكن «الباحثون» من تعزيز خبراتهم ومعارفهم في تحقيق أقصى إفادة من البرنامج. ويتلخص دور أعضاء هيئة التدريس في تسهيل استكشاف أفكار المشاريع وتطبيقها، بدلاً من لعب دور خبراء يقدمون المفاهيم والنماذج المجردة. ولذا يتعين عليهم امتلاك معرفة عميقة في هذا المجال، ولكنهم، وبنفس القدر من الأهمية، يجب أن يكونوا قادرين على أداء دور الميسر الماهر وأن يكون لديهم تواصل عملي بمجتمع الشركات الصغيرة. وبالتالي يرتدي تدريبيهم أهمية بالغة. ولذا، تقدم كلية باسسون دورة تدريبية سنوية من جلستين مدة

كلُّ منهما يومين، ويفصل بينهما شهرٌ كامل. تقدم الدورة الأولى لأعضاء هيئة التدريس الجدد المنهجَ الكامل والنماذج التي تيسرُ منهج التعليم، يعقبها عقد جلسات ثنائية مكثفة. في أثناء الشهر الفاصل بين الدورتين، يقوم المدرسون الجدد بدراسة ما تلقوه من تدريب في الجلسة الأولى والتواصل مع مدربيهم عبر سكايب للتحضير للجلسة الثانية، التي يقومون فيها بإجراء عملية «تعليم عكسي» بإعادة تعليم المواد التي تلقوها لمدربيهم وبقية المدرسين المتدربين. كما يشارك مدرّسو بابسون بتدريب 40% من الفوج الأول لأي موقع جديد.

يعتمد منهج الدراسة على التعليم المتبادل بين الأقران عن طريق استخدام «مجموعات النمو»، التي تتألف من ستة «باحثين» وُضِعوا معًا لتشكيل فرق متنوعة من مختلف الصناعات ومن شركات مختلفة الحجم والعمر وتتسم بالتنوع الاجتماعي والديموغرافي. ويتعاون مستشارو الأعمال، وهم مجموعة ممارسين تم اختيارهم وتدريبهم من قبل مدرّسي بابسون، مع «الباحثين» لمساعدتهم في تحويل محتوى البرنامج إلى إجراءات تنفيذية فورية. وقد برز دور المستشارين كعنصر حاسم في إنجاح البرنامج في سدِّ «فجوة التطبيق».

كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟

يسمح البرنامج بإجراء القياس والتقييم، مع التركيز على الفعالية التربوية ونمو الشخصية وأثر مشاريع الأعمال. وبالتحديد، يسعى التقييم إلى قياس:

- قيمة المنهج الدراسي وكفاءة المدرب.
- التغيير في عقلية وسلوكيات «الباحثين» في مجال الريادة، ومنها مستويات الطموح والثقة.
- توليد فرص العمل ونمو الإيرادات.

عند بداية البرنامج، يُطلب من «الباحثين» إكمال نموذج للتقييم الذاتي الأساسي، مع الاستمرار بإجراء تقييمات تالية في الشهر السادس والثامن وعشر والثلاثين. كما يقوم «الباحثون» أيضًا باستكمال مسح يُجرى في نهاية كل صف، ما يسمح لهم بتقييم فعالية المواد الدراسية وكفاءة المدرب. وتُقدم خطط النمو والعروض التقديمية النهائية «للباحثين» مؤشرات متخصصة حول مدى تقدمهم في التعلم.

تشير البيانات المجمعة حتى الآن أنه في التقييم الأول (بعد ستة أشهر من بداية البرنامج) يؤكد 8.66% من المشاركين حصول زيادة في الإيرادات، ويبلغ 2.46% عن زيادة فرص العمل. وبعد 18 شهرًا من انطلاق البرنامج، صرح 87% بنمو

إيراداتهم و1.57% أكدوا إيجاد فرص عمل جديدة. وبإجراء مقارنة سريعة مع بيانات الاقتصاد الأميركي، نجد أن معدل الإيرادات في الاقتصاد الأميركي عمومًا يبلغ 45% والزيادة في فرص العمل تبلغ 22%.

كيف يحصل البرنامج/المنهج على التمويل؟

يموّل البرنامج بالكامل من مؤسسة جولدمان ساكس، التي توفر أيضًا الدعم التشغيلي من خلال موظفي البرنامج العاملين في المؤسسة، حيث يقوم كل واحد منهم بإدارة عدة مواقع.

ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟

برنامج «10000 شركة صغيرة» هو برنامج نمو، وهو بهذا يتميز عن البرامج الأخرى الخاصة بإنشاء الشركات الجديدة أو بتصفية الشركات القائمة. وتغطي الشركات المملوكة من قبل «الباحثين» المشاركين عددًا كبيرًا من الصناعات، ولكن صناعة «الخدمات الاحترافية» هي الوحيدة التي تمثل أكثر من 10%. ويبلغ متوسط أعمار الشركات 11 عامًا، حيث تتراوح أعمارها من سنتين إلى 103 سنوات.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

منذ إنطلاقه في العام 2010 وحتى صيف العام 2015، استطاع برنامج «10000 شركة صغيرة» خدمة أكثر من 5000 صاحب شركة صغيرة في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة. وتحتضن الولايات المتحدة الآن 13 موقعًا لعقد البرنامج، منها 12 في كليات المجتمع وموقع يُعتبر نسخة وطنية هجينة تجمع بين التعلم عبر الإنترنت وعقد جلسات مباشرة داخل حرم كلياته بابسون. ويهدف ذلك للوصول لأي شخص في الولايات المتحدة بعيدًا عن الاثنى عشر موقعًا الأخرى. كما يهدف البرنامج للوصول إلى أصحاب 10000 شركة صغيرة، إلى جانب تعزيز قدرة كليات المجتمع على المشاركة في تعليم ريادة الأعمال وتقوية كافة بيئات الريادة التي تحتضن مقرّاتها أماكن عقد البرنامج.

#7

المباحث وآثارها المترتبة
على الممارسات والسياسات

#7 المباحث وآثارها المرتتبة على الممارسات والسياسات

يلقي تحليل التجارب العيانية الاثنتي عشرة من الصين وفنلندا وقطر والولايات المتحدة الضوء على أفضل ممارسات تعليم ريادة الأعمال. والأهم أنه يشرح آثار الممارسات والسياسات والأبحاث ذات الصلة بهدف النهوض بهذا التعليم في جميع أنحاء العالم. وقد تم ترتيب نتائج البحث وفقاً للأسئلة الأساسية الموضوعية ضمن الإطار العام للبحث. وتمخضت التجارب العيانية عن العديد من الموضوعات والأدلة المترابطة التي بينت أن تعليم الريادة مسألة معقدة وتستهلك مشاركة العديد من الأطراف المعنية في وضع سياسات تهدف لتطوير ودعم تعليم الريادة على كافة الأصعدة.

بعد إجراء مناقشة لنتائج البحث والآثار المترتبة عليها في ضوء أسئلة الإطار العام للبحث، نقدم فيما يلي مجموعة من التوصيات المحددة بشأن السياسة والممارسة والأبحاث ذات الصلة.

أين يجري تعليم البرنامج؟ وعلى يد من؟

• **فيما يتعلق بالمكان:** اجتمعت كافة البلدان، وكذا مستويات المتعلمين، على استخدام مساحة مخصصة لتعزيز «التفكير والنشاط المتصل بريادة الأعمال» عن طريق غرس قيم الإبداع والتعاون، سواء بتقنيات المحاكاة أو بتشجيع التفاعل مع العالم الحقيقي. وربما كان لمقر عقد أنشطة ريادة الأعمال أهمية خاصة في برامج مرحلة الروضة إلى الصف الثاني عشر، حيث تميل بيئات التعلم تلك إلى اتباع ترتيب الفصول الدراسية التقليدية بما تنطوي عليه من فكرة تعزيز منهج «هيمنة المعلم» التربوي. وعلى هذا النحو، تقدم كلية هاوكين (في الولايات المتحدة) برامجها (الخاصة بالصفين 11 و12) داخل «مركز خدمة التعلم التجريبي»، وهو امتداد عمراني لحرم الكلية، كما أنه منفصل عن المبنى الرئيسي ويتيح للطلاب سهولة الوصول إلى أحياء المدينة والشركات حيث يمكنهم الانخراط مع العملاء في إطار التدريب العملي لتطوير مهارات

السوق لديهم. إلى جانب ذلك، تقضي فلسفة العديد من البرامج، مثل «مختبر إكس» ومركز صانع الابتكار (الصين) بتوفير «مساحات للابتكار» مجهزة بمعدات تمكّن الطلاب من التعاون لصنع نماذج أولية في وقت حقيقي وإنشاء مشاريع صناعية صغيرة وإبداعية. كما قدمت فنلندا نموذج «مدن» (أو أنا ومدنيتي) يحاكي البيئة الاجتماعية وبيئة الأعمال ويتيح للتلاميذ الصف السادس قضاء يوم واحد يتولون فيه شغل وظائف عدة، كوظيفة العامل أو المدير التنفيذي أو عمدة المدينة؛ كما يعمل مجتمع أومنيا على خلط العمل والتعلم في بيئة مكتبية أو توفير مساحات إبداعية يمكن استخدامها لأغراض متعددة وتأجيرها لرواد الأعمال. ولا يزال استخدام مساحات الفصول الدراسية التقليدية قائماً، حيث يلعب دوراً منهجياً في نوع التعليم الذي يركز على زيادة الوعي بزيادة الأعمال أو إعداد الطلاب للنشاط خلال «مساحات الانخراط» وعلى كافة المستويات، يبدو أن رمزية الوجود المكاني لرواد الأعمال معاً في مساحات حيّة واقعية فيه شيء من المفارقة والتناقض، لاسيما في عالم بات تهيمن عليه تدريجياً وسائل التواصل الاجتماعي المتاحة على الإنترنت.

← **آثار السياسة والممارسة:** كما هو الحال في العديد من جوانب تعليم ريادة الأعمال، يمكن استغلال المساحة المخصصة للدراسة بطريقة تجعل منها موارد مركزة، لاسيما إذا كانت مجهزة لتصميم نماذج أولية لمنتجات الطلاب. كما يمكن إدخال بعض التعديلات البسيطة على تصميم الفصول التقليدية لتعزيز العمل الجماعي والتعاون والحدّ من التركيز على المعلم باعتباره «الشخص العليم بكافة الأمور ومقدم المعرفة»، ما يساعد في تعزيز بيئة الدراسة بطريقة تقضي إلى الإبداع والابتكار. غير أنه لا يمكن إنكار أهمية الأماكن التي صممت عمداً لتوفير مساحة لرواد الأعمال تمكّنهم أن يجتمعوا معاً ويختلّفوا ويتعاونوا في مجال الإبداع، حيث تمثل الطاقة والثقافة المنبثقة من هذه المساحات عنصراً ضرورياً في بناء المجتمع. والجدير بالملاحظة هنا أن فكرة وجود مساحات للتعاون والإبداع تخدم جميع أنواع الشركات، وليس فقط التي تركز على تطوير التكنولوجيا.

• **أعضاء هيئة التدريس متعدّدو المؤهلات:** أبرز الكثير من التجارب العيانية التي طرحها التقرير أهمية حصول أعضاء هيئة التدريس على مزيج من المؤهلات العلمية والخبرات العملية، ما يعكس التفاعل بين النظرية والتطبيق، والتي توجّه معظم برامج تعليم ريادة الأعمال الفعّالة. وفي بعض تلك الحالات، تمكن بعض الأفراد من الجمع بين الميزتين؛ وفي حالات أخرى، عمل مدرسون أكاديميون (في المقام الأول) جنباً إلى جنب مع ممارسين لتحقيق فكرة الجمع بين الميزتين، وقد أطلق على هؤلاء الممارسين تسمية «رواد أعمال مقيمين». ولا يساعد رواد الأعمال الممارسون في إضافة قيمة للعمل عن طريق إثراء الفصول الدراسية بخبراتهم العملية فحسب، بل يُعتبرون مثلاً أعلى يُلهم الطلاب

في إنشاء مشاريعهم. وكثيراً من البرامج (مثل إنجاز قطر وهاوكين وأينومينيا ومختبر إكس) تسعى لإشراك رواد أعمال لهذا الغرض بكل صراحة؛ لكن من الأهمية بمكان أن يمثل نماذج القدوة هؤلاء مختلف أنواع رواد الأعمال ومختلف أنواع الريادة الاجتماعية والاقتصادية.

ومن منطلق أن أفضل الممارسات هي تلك التي تبرز فعالية التعليم «المتحور حول المتعلمين»، ينجح أعضاء هيئة التدريس في كثير من الأحيان بشكل كبير عندما يقومون بدور المرشد والمدرّب لتسهيل التعلم، وليس «المدرّس» الذي يُقدّم المعلومات. وفي هذا الإطار، تفتقر كثير من النظم المدرسية والجامعية لوجود معلمين لديهم مثل تلك المهارة والممارسة، ولهذا برزت الأهمية الإضافية لتدريب معلمي برامج الريادة؛ إذ يتعين على أعضاء هيئة التدريس (سواء على المستوى الفردي أو الجماعي) امتلاك المعرفة النظرية والخبرة العملية، والقدرة على الجمع بينهما في بيئة تيسر التعلم وتشجّع على التجريب والإبداع. ويبيّن العديد من برامج التدريب المهني (على سبيل المثال، إينومينيا وجولدمان ساكس) كيفية تعليم الريادة.

← **آثار السياسة والممارسة:** يعتمد تعليم ريادة الأعمال على المعلمين؛ وفي حالة افتقار المعلم للخبرة والثقة في القدرة على تعليم الريادة بشكل تطبيقي، يصبح البرنامج غير ذي صلة بالريادة حتى في وجود تمويل جيد. فمن الأهمية بمكان إعداد برامج فعالة لتدريب أعضاء هيئة التدريس، لاسيما أولئك الذين يعملون ضمن أنظمة تعليمية تعتمد طرائق التدريس التقليدية داخل الفصول الدراسية، حيث يتطلب تعليم وتعلم ريادة الأعمال الفعال تطبيق منهج أقل تقليدية. وفي حين يبدي الكثير من أعضاء هيئة التدريس استعدادهم لتجربة وتعليم الريادة بطرق شتى، إلا أن هذا غالباً ما يتعارض مع معايير المؤسسات الأكاديمية في جودة التعليم. وتمثل كيفية تدريب أعضاء هيئة التدريس بطريقة تتسم بالكفاءة والاستمرارية أحد أهم التحديات. لكن هناك فرص جديدة خاصة بطرق التدريب وتحديث مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس حتى يتمكنوا من التعليم في مختلف البيئات والمنابر التعليمية وإلى مختلف أنواع المتلقين.

من هم المتعلمون؟

تتراوح أعمار المتعلمين من تلاميذ الصف السادس الذين يسعون لتكوين المعارف عن الحياة العملية إلى المتقاعدين الذي يسعون إلى إنشاء شركات جديدة أو تطوير القائمة منها. وعلى الرغم من تبني معظم البرامج فكرة التركيز على مرحلة إطلاق المشاريع باعتبارها المحفز الأساس لعملية التعليم، يعتبر الكثيرون ريادة الأعمال وسيلة تسمح بتنمية الطلاب والوصول بهم لمرحلة النضج، على الصعيدين الفردي والجماعي. على هذا النحو، لا تستهدف تلك البرامج طلاب إدارة الأعمال وحسب - ولا حتى في المقام الأول، ولكنها تعمل في كثير من

الأحيان على تعليم الريادة باعتبارها أحد المهارات الحياتية لشريحة واسعة من المتعلمين. ولذا تدرك العديد من البرامج الحاجة لتقديم تعليم الريادة وتصميمه على نحو يناسب مجموعة متنوعة من المتعلمين الذي ينضمون لفصول الدراسة لتحقيق طموحات وأهداف مختلفة.

فمثلاً، يشجع «مختبر إكس» التابع لجامعة تسينغهاوا الطلاب من مختلف التخصصات الأكاديمية لاستكشاف فرص جديدة في ميادين تخصصاتهم؛ في حين تستهدف برامج ريادة الأعمال التي تقدمها جامعة قطر الطلاب من مختلف كليات الجامعة، بالإضافة إلى أولئك الذي يسعون لدراسة الريادة كتخصص فرعي أو طلاب ماجستير إدارة الأعمال. وفي بعض الحالات، مثل برنامج «أنا ومدينتي» (فنلندا) وبرنامج كلية بابسون (الولايات المتحدة الأميركية)، يُطلب من جميع الطلاب عند مستوى تعليمي معين دراسة الريادة، ولكن الالتحاق بمعظم البرامج يكون طوعياً وباختيار المتعلمين شخصياً.

← **آثار السياسة والممارسة:** يجب إعادة النظر في موضوع طوعية دراسة ريادة الأعمال. فماذا يحدث لو أصبحت هذه الدراسة إلزامية مثل القراءة والرياضيات والعلوم؟ إنها بالفعل مسألة مهمة تستوجب التفكير إذا كنا نريد استخدام ريادة الأعمال لبناء مزيد من المجتمعات الريادية وبناء مستقبل اقتصادي للأجيال القادمة. إن التركيز على الريادة باعتبارها مهارة حياتية يدعم تدريسها كمقرر إلزامي في المرحلتين الابتدائية والثانوية. ولكن نظراً للنمو في مرحلة الطفولة المبكرة، فإنه من المتأخر الانتظار حتى مرحلة الثانوية وما بعدها (وهي بالتأكيد أكثر صعوبة) للبدء بغرس عقلية الريادة لدى الطلاب وهي المنطلق الأول لأي عمل ريادي.

هناك مساحة إضافية ينبغي وضعها بعين الاعتبار لأهميتها في تجاوز المستويات التعليمية للطلاب، وتتعلق بالتركيبة السكانية للطلاب الرواد؛ ولعلّ جنس الطالب مثال على ذلك. ولذا، تسعى العديد من البرامج حول العالم للنهوض برائدات الأعمال السيدات وبشركاتهن. وتعدّ الأسئلة حول السياسات والممارسات هنا بمعرفة ما إذا كانت تلك البرامج مصممة بشكل فريد للنساء، أو أن الفرق الوحيد هو تشكيل فصول دراسية مستقلة من النساء؟ على سبيل المثال، يعتمد المنهج الدراسي في برنامج جولدمان ساكس «10000 شركة صغيرة» على دمج تعليم الريادة بمفهوم النوع الاجتماعي لتوفير المنهج الأكثر ملاءمة وقابلية للتطبيق.

-
**تختلف المناهج المعتمدة في التجارب العيانية
بشكل كبير وفقاً لاحتياجات المتلقين المستهدفين
وأهداف البرنامج.**
-

ماذا يتعلمون؟

تختلف المناهج المعتمدة في التجارب العيانية بشكل كبير وفقاً لاحتياجات المتلقين المستهدفين وأهداف البرنامج. من الواضح أن نمطاً واحداً قد لا يناسب الجميع، حيث لا يُمكن ولا ينبغي أن يعتمد تعليم الريادة على وصفة عالمية مسبقة التحضير. ونظراً للتباين الواضح لدوافع التعلم، وكذلك التباين بين المتلقين أنفسهم، يجب أن نُسرّ بتلك الاختلافات بدلاً من أن نتوقع أن يكون جوهر المنهج الدراسي الأساسي واحداً للجميع؛ يرى البعض أن دور تعليم الريادة هو تعزيز النشاط الاقتصادي والتنمية الاقتصادية وتوليد فرص العمل والحصول على نتائج تحظى باعتراف عالمي باعتبارها مجموعة أنشطة تخص تطوير وإنشاء الشركات؛ في حين تهدف برامج أخرى لإتاحة الفرصة للدراسين للحصول على نظرة واقعية لمعنى الريادة حتى يكونوا أكثر قدرة على اتخاذ قرارات مستنيرة تمسّ مسارههم الوظيفي (برنامج بابسون)؛ بينما تركز بعض البرامج الأخرى على تعليم المواطنة والمهارات الحياتية (مثل «أنا ومدينتي» و«إنجاز قطر»). وإلى جانب ذلك، تُطالب فئات مختلفة من المتعلمين أن تتسم البرامج بمحتوى متنوع ومستويات مختلفة من الانضباط وتوجهات مختلفة. ولكن قد تتشابه بعض العناصر حتى في إطار تلك الاختلافات.

• **تعريف وتشكيل المناهج الدراسية:** في كثير من البلدان، تلعب المؤسسات الحكومية دوراً هاماً في تعريف محتوى وفلسفة تعليم ريادة الأعمال أو المساعدة على تشكيلهما. ففي فنلندا، يشارك كل من المجلس الوطني للتعليم ووزارة التعليم أولاً في تعريف مفهوم تعليم الريادة، ثم اقتراح إطار عمل لإدماجها ضمن المناهج الدراسية لكافة مراحل التعليم. وفي الصين، تطلق وزارة التعليم برامج تجريبية لاختبار التوجهات التعليمية وتقديمها مناهج دراسية محددة لطلاب المرحلة الجامعية (مثل برنامج «تعرف إلى عالم الأعمال»؛ في حين قامت دولة قطر بتوفير الدعم لريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة ضمن استراتيجيتها الوطنية للتنمية 2011-2016، مع ضمان توفير المساعدة الحكومية التي تشرف عليها منظمة اقتصادية وليست تعليمية. بدورها، تمتاز الولايات المتحدة بامتلاك نظرة لامركزية حول التعليم عن طريق إشراف الولايات والبلديات المحلية عليه، وبالتالي لا توجد رؤية وطنية مترابطة خاصة بتعليم الريادة صادرة عن الحكومة الاتحادية، بل يتم تشكيل محتوى المناهج الدراسية من قبل أنظمة المدارس العامة أو بشكل فردي (مثل كلية هاوكين وكليّة بابسون) أو من قبل برامج بعينها (مثل برنامج «10000 شركة صغيرة»).

خطة العمل: بالرغم من تنوع الدور الكبير الذي تلعبه خطة العمل، وهي الناصر التقليدي لتعليم الريادة، إلا أنها تبقى عنصراً أساسياً في بعض البرامج (مثل حالة بنك قطر للتنمية)، على الرغم من عدم اعتبارها في

كثير من الأحيان تمريناً أكاديمياً بمقدار ما هي نموذجٌ لتوجيه تأسيس مشروع جديد. وبالمقابل، يستخدم برنامج «10000 شركة صغيرة» مزيجاً متنوعاً يتألف من نموذجٍ مشابه لما سبق وخطة نمو. وقد ابتعدت العديد من البرامج (مثل أكاديمية الفريق وبرنامج بابسون) عن التركيز على مفهوم «التخطيط» المتأصل في «خطة العمل» وفضلت اتباع منهج يركز على التجريب ورصد البيانات والتعديل والتكرار لنقل رواد الأعمال لمرحلة تأسيس المشروع وتشغيله.

• **دورة تأسيس الشركات:** يقوم العديد من البرامج «بتعليم» دورة

حياة المشاريع، إما باعتبارها تمريناً أكاديمياً لتعريف الطلاب على تنظيم المشاريع (تخطيط العمل المتعلق بزيادة الأعمال في جامعة قطر) أو باعتبارها منهجاً للتدريب العملي على اكتساب خبرة البدء الفعلي بتأسيس الشركات (كما هو الحال في برنامج كلية بابسون، الذي يغطي كافة المراحل من التصور إلى الحصاد وتأسيس المشروع).

• **التصور أو الابتكار:** بعض البرامج تركز أساساً على مرحلة التصور في عملية تنظيم المشاريع، ويتلازم ذلك غالباً مع التركيز على مفهوم الابتكار؛ يقوم الطلاب بوضع تصوراتهم وربما ينتقلون بها إلى مرحلة إعداد النموذج الأولي (مع اعتماد بعض افتراضات السوق والتوقعات المالية الأساسية) لتقديم أفكار مشاريع للمستثمرين المحتملين (كلية هاوكين وبرنامج مؤسسة إنجاز قطر).

• **النظرية والتطبيق:** في حين تم تسليط الضوء على العلاقة بين النظرية والتطبيق وأهميتها في العديد من التجارب العيانية في هذا التقرير (مثل برنامج «10000 شركة صغيرة» وبرنامج «أكاديمية الفريق»)، جرى اتباع هذه المقاربة بوضوح البرامج الأخرى (مثل كلية هاوكين وبرنامج إينومينيا). فالعلاقة بين النظرية والتطبيق ضرورة لضمان عدم إغفال الجانب التعليمي أثناء تعليم ريادة الأعمال، وهو جانبٌ يمثل القدرة على اختبار وتطبيق النظرية، وممارسة التفكير النقدي حيال ملاءمة النظرية ونفعها في أنشطة ريادة الأعمال. فالنظرية ترشد المتعلمين عبر منهجٍ غامضٍ بعيدٍ عن اليقين وترفدهم بالمعلومات وتثير لهم السبيل نحو التطبيق.

-
**ترتبط مناهج تعليم ريادة الأعمال ارتباطاً وثيقاً
بموقع التدريس وأعضاء هيئة التدريس والمحتوى؛
وغالباً ما تشكل تحدياً (أو حتى انقلاباً) لنموذج
التعليم التقليدي بالفصل الدراسي**
-

- **القدرة الريادية أو عقلية مهارات القرن الحادي والعشرين:** بالإضافة إلى مهارات تأسيس المشاريع، يعتبر العديد من البرامج تعليم الريادة وسيلة لغرس مجموعة من المهارات والتوجهات تسمى غالباً «مهارات القرن الحادي والعشرين» أو «المهارات الحياتية»، التي تشمل عادةً الإبداع والتواصل والتعاون وحل المشكلات وتقييم الفرص والتفكير النقدي وفهم الذات (إنجاز قطر وكلية هاوكين ومعهد الصين لريادة الأعمال وبرامج إينومينيا وأنا ومدينتي وأكاديمية الفريق).
- **ريادة الأعمال والتوعية بالجاهزية للعمل:** تتشارك عدة برامج خاصة بالمرحلة الثانوية في عنصر أساسي، ألا وهو بناء الوعي بريادة الأعمال كمسار مهني مرغوب فيه.

← **آثار السياسية والممارسة:** شرعت المزيد من البلدان في إدراج الريادة ضمن مناهجها التعليمية الأساسية، إلا أنها لا تزال بحاجة لتحديد أفضل الطرق للقيام بذلك، وكذا أنسب السبل لمواءمة الريادة مع المحتوى والمستوى التعليمي.

كما ينبغي أن تركز برامج المرحلتين الابتدائية والثانوية بشكل كبير على بناء المهارات لخوض غمار مستقبل لا ضمانات فيه. ويتعين أيضاً أن تركز برامج الكليات والجامعات على توليد فرص العمل الجديدة وتحليلها بشكل نقدي في ظروف مختلفة، وفي الوقت ذاته بناء الشعور الذاتي بالريادة. وبالنسبة للتعليم المهني، يجب أن يركز تعليم الريادة على تطوير الكفاءات المهارية والذهنية لدعم تأسيس الشركات ونموها. وأخيراً، يتعين على المناهج التعليمية إدراج تعليم مهارات الريادة بحيث تؤدي إلى نتائج اجتماعية واقتصادية.

كيف يجري التعليم؟

كما سبق وناقشنا أعلاه، ترتبط مناهج تعليم ريادة الأعمال ارتباطاً وثيقاً بموقع التدريس وأعضاء هيئة التدريس والمحتوى؛ وغالباً ما تشكل تحدياً (أو حتى انقلاباً) لنموذج التعليم التقليدي بالفصل الدراسي، وهو ما يلخصه برنامج «أكاديمية الفريق» بدقة.

- لا وجود للطلاب بل رواد أعمال يعملون ضمن الفريق.
- لا وجود للفصول الدراسية بل مكتب مفتوح لتنفيذ خطة التعليم.
- لا وجود للتعليم بل للتعلم.
- لا وجود للمعلمين بل للمدرسين.

تتشارك العديد من برامج ريادة الأعمال في الخصائص التالية:

• **«التعلم» وليس «التعليم»:** يميز هذا التباين عددًا من أفضل برامج ممارسة الرياضة، ويشمل عدة عناصر تم استعراضها أنفًا. يتمحور تعليم الرياضة الفعال حول المتعلم، مع تركيزه على التعلم الجماعي والفردى بأن معًا؛ حيث يتحمل الطلاب مسؤولية تحديد الأهداف («عقود التعلم» في أكاديمية الفريق) وتوجيه العمل واقتراح الأفكار والتقييم الذاتي (كلية هاوكين)، إلخ. في هذه البرامج يقوم الطلاب، وليس المعلمون، بقيادة عملية التعلم. وبناءً على ذلك، على المعلمين أن يؤدي دور المدرب أو المرشد أو الميسر لعملية التعلم، حيث لم يعد نموذج المحاضرات التقليدي الذي يعتبر المدرب خبيرًا يملك كل الإجابات، صالحًا للعمل في ظروف الرياضة. كما يتعين أن يعمل المدربون على بناء مجتمعات للتعلم تقود المشاركة والتحفيز والتحفيز لصالح العمل بدلاً من اعتبار التعلم مجرد «قصة ملحمية تُعرض أمام المتلقين على المسرح». وفي هذا الإطار، نجد أن نموذج الفصول الدراسية «المنعكس» هو المعمول به في معظم فصول رياضة الأعمال حاليًا، مع أن نموذج الفصول التقليدي لا يزال قائمًا في بعض البرامج لكن مع وجود اختلاف جذري في دور المعلم، حيث يتطلب المنهج المنعكس إجراء أنشطة عملية داخل الفصل والإعداد للأنشطة في المنزل قبل الذهاب للفصل.

• **العمل القائم على تنفيذ الأنشطة:** تتطلب رياضة الأعمال اتباع منهج «اعمل لتتعلم» بدلاً من تطبيق التقليد السائد «تعلم ثم اعمل» الأكثر سلبية. يبدأ الطلاب بتأسيس شركاتهم والعمل من خلال أجهزة المحاكاة والانخراط في مشاريع تنفذها المجموعة والتعلم القائم على حل المشاكل والتفاعل مع العالم الحقيقي، ويستمررون على هذا المنوال للحصول خبرة تعلم أعمق. وتشمل الأمثلة هنا «أكاديمية الفريق» و«مساحة الابتكار» وبرنامج «أسس الإدارة وريادة الأعمال».

• **التسامح بقدر كبير مع الفشل:** يجب على برامج تعليم الرياضة أن تشجع على الفشل، وهو ما يُعد أمرًا جريئًا ولكنه ضروري. ونظرًا لأن البرامج تقوم على فكرة العمل، فمن المتوقع فشل الطلاب والاستفادة من هذا الفشل في المحاولات اللاحقة. وعلى هذا النحو، ونظرًا للدلالات القاسية للكلمة واعتبارها وصمة عار، ينبغي إعادة تصوير الفشل بوصفه تكرارًا متعمدًا. وقد أصبح نهج «التجربة والخطأ» هذا السمة المميزة لتعليم الرياضة، وغالبًا ما يحل محل خطة العمل المذكورة أنفًا باعتباره معيارًا ذهبيًا؛ كما تمثل تلك الإعدادات التعليمية بيئة أكثر أمنًا لبناء الجاهزية والتعلم من الفشل وحتى الانطلاق منه نحو النجاح.

• **الدورات المجانية عبر الإنترنت (MOOCs) والتكنولوجيا المتاحة عبر الشبكة العنكبوتية:** على الرغم من إتاحة حالة واحدة دوراتها الدراسية عبر صيغة (MOOCs) (مثلما هي الحال مع معهد الصين للريادة الأعمال التابع لشركة موهوا لتكنولوجيا المعلومات)، إلا أننا ندرک احتمال أن تزيد هذه التكنولوجيات كفاءة التعليم من خلال تمكين عدد قليل

من المدربين المؤهلين تأهيلاً جيداً للوصول إلى الآلاف من الطلاب، لاسيما باستخدام برنامج (O20) الذي يعمل بوجود الاتصال بالإنترنت أو غيابه، ما يسهل التدريب العملي على الأنشطة التكميلية، ويمكن لصيغة MOOCS أن تكون أداة قوية للوصول إلى عدد أكبر من المتلقين.

← **آثار السياسة والممارسة:** نظراً للتباين في المحتوى، يمكن إيجاد القواسم المشتركة في العملية وطرائق تدريس المحتوى. فقد أصبح تدريب المعلمين بالغ الأهمية لضمان تهيئة المدربين بشكل كافٍ لاستخدام المنهجيات الحالية والقدرة على إدارة بيئة الفصول الدراسية المنعكسة وتصميم المناهج والبرامج التي تمكّن الطلاب من ممارسة الريادة. كما يجب دراسة قوانين الضرائب وأنظمة الأعمال والتعليمات المصرفية تحسباً لأي فشل محتمل للمشروع، فكلما كان التعامل مع الفشل سلبياً قلّت احتمالية خوض الرواد المخاطر الضرورية لتأسيس شركاتهم وتطويرها.

ليس هدفنا تأسيس أو توفير حاضنات أعمال للمشاريع الجديدة، بل نسعى إلى تثقيف الموهوبين وتعليمهم.

لماذا نعلم ريادة الأعمال؟ وما نتائج التعلم؟

يتمثل الدافع التاريخي لتعليم ريادة الأعمال في تحفيز إنشاء مشروع أو تطويره وتحقيق التنمية الاقتصادية، ولكن يبدو أن الزمن تغيّر ومن الواضح أن مستقبل الريادة سيصبح أكثر شمولية وبعيد المنال. ففي بعض البرامج، تتسم سبل التواصل بينها وبين إنشاء المشاريع الجديدة بالوضوح والقرب، في حين يبقى التواصل ضمناً وغير واضح المعالم في برامج أخرى. تقوم كلية هاوكين بتعليم الريادة أساساً باعتباره أداة لتعليم الطلاب مهارات القرن الحادي والعشرين، مثل «حل المشكلات والتواصل والتعاون والتفكير النقدي، وفهم الذات»، على اعتبار أن تلك المهارات سوف تكون حاسمة للعمل في اقتصاد القرن الحادي والعشرين، وهو ما عبّر عنه كيان ينجي، عميد مختبر إكس التابع لجامعة تسينغهاوا بقوله: «ليس هدفنا تأسيس أو توفير حاضنات أعمال للمشاريع الجديدة، ولكننا نسعى، بدلاً من ذلك، لتثقيف وتعليم الموهوبين، حيث نؤكد على القدرات التي لا تقتصر على ريادة الأعمال بمعناها الضيق». ومع هذا، فإن مخرجات برنامج «مختبر إكس»، والتي هي انعكاس مباشر لفكرة إنشاء المشاريع، تؤكد ضمناً على العلاقة بين بناء «قدرات ريادة الأعمال» والتنمية الاقتصادية. وعادة ما ترتبط التنمية الاقتصادية ارتباطاً وثيقاً بفكرة توليد فرص العمل. والمثير للاهتمام هنا أن دولة قطر قامت بتوفير حافز بديل، ألا وهو التنويع الاقتصادي؛ إذ لا تمثل البطالة في قطر مشكلة،

ولكن التحدي بكل تأكيد سوف يتجلى في الإفراط بالاعتماد على الاقتصاد القائم على الوقود الأحفوري على المدى الطويل. غير أن أحد دوافع تعليم الريادة الذي لم تبرزه أي من التجارب العيانية التي طرحها التقرير هو الريادة الاجتماعية، وهو إسقاط غريب بالنظر إلى بروز أهمية الأنشطة التي تقام ضمن الريادة الاجتماعية وزيادة أعدادها.

← **آثار السياسة والممارسة:** لا تُعتبر نتائج تعليم ريادة الأعمال التعليم عالمية. فأحياناً تكون فضفاضة وغامضة. وليس من الواضح إن كان هذا التعليم بحاجة لنتائج ذات نطاق عالمي، أو هل هو كاف ومناسب لكي تحدد الحكومات والبرامج التعليمية أهدافها. غير أن الريادة أضحت أكثر سهولة من أي وقت مضى، بسبب وجود تعاريف ونتائج متنوعة ومقبولة؛ فإذا كان لنا أن نحدد ونقيس أثر الريادة على نطاق ضيق، فإننا قد نفقد الزخم والإثارة التي تلهم بها ريادة الأعمال الأجيال المختلفة. ولكن يتضح لنا أنه يجب قياس هذا الأثر (أيًا كان التعريف المعتمد)، حيث تكاد لا تتوافر لدينا أدلة كافية عن جدوى تعليم الريادة.

كيف يجري قياس وتقييم أثر البرنامج؟ وما الذي نقيسه؟

بعيداً عن معدلات المشاركة (كعدد الطلاب الملتحقين أو الخريجين مثلاً)، وهو أمر شائع في جميع البرامج، يمثل القياس إلى حد كبير أحد الوظائف بحسب نوع البرنامج وهدفه. وتركز تلك البرامج التي تعمل كمناهج تعليمية أساسية (على سبيل المثال، كلية هاوكين وبرنامج كلية بابسون وبرنامج عملية التعلم القصوى وبرنامج أكاديمية الفريق) على تقييم أداء البرنامج ومدى اكتساب المهارات عن طريق عقد الاختبارات والبحث لإيجاد حلول للتجارب العيانية ومراقبة المعلم، أو من خلال ملف ملاحظات وآراء الطلاب، والمدونات، إلخ. ربما تفقد البرامج التي تحدد هدفها صراحة «باكتساب الطلاب كفاءات ريادة الأعمال، وكذا العقلية وروح ومهارات القرن الحادي والعشرين»، القدرة على قياس تأسيس المشاريع الجديدة باعتباره تقيماً لإنجازات الطلاب. بالمقابل، يقوم عدد قليل من البرامج بقياس

-
**أحياناً يدفعنا الخوف مما قد نكتشفه إلى تقليل
اندفاعنا لقياس وتقييم الأثر، ولكن مع وجود
العقلية التي تدفعنا للتحسن المستمرٍ يستطيع
مجتمع التعليم وضع برامج أفضل وطرقاً أنجع
لقياس النجاح والأثر بدلاً من اتخاذ تدابير انتقامية
نتيجة لضعف الأداء.**
-

النتائج بشكل كمي؛ حيث يقوم برنامج «مختبر إكس» بحساب أعداد المؤسسات والمشاريع المسجلة والجوائز المتعلقة بتحقيق إنجازات في مجال الابتكار وبراءات الاختراع والتمويل. ويمثل الأثر الفعلي على الناتج الاقتصادي أو توليد فرص العمل أقل شيوعاً، على الرغم من أن برنامج «10000 شركة صغيرة» يقوم بحساب الإيرادات ونمو فرص العمل للشركات التي يديرها رواد البرنامج المعروفون باسم «باحثين»؛ في حين تطلب العديد من البرامج (كبرنامج «10000 شركة صغيرة» وبرنامج التدريب المهني المنفذ من قبل بنك قطر للتنمية) من طلابها تقييم المحتوى وفعالية المدرب باعتبارها أداة هامة لتحسين البرامج بشكل مستمر.

← **آثار السياسة والممارسة:** يعد قياس المدخلات (المشاركة) والنتائج (عدد المشاريع التي تم تصورها أو تمويلها) أمراً منصفاً إلى حد ما، باعتبار أنه من التحدي قياس نتائج البرامج أو أثرها، أو كليهما، سواء على مستوى التوجهات أو المهارات أو السلوك أو على مستوى التنمية الاقتصادية أو توليد فرص العمل، لاسيما في ظل عدم وجود مجموعة مشتركة من النتائج المتوقعة إلى جانب الحاجة الماسة لوضع المنهج المقارن لمراجعة البرامج. أحياناً يدفعنا الخوف مما قد نكتشفه إلى تقليل اندفاعنا لقياس وتقييم الأثر، ولكن مع وجود العقلية التي تدفعنا للتحسن المستمر يستطيع مجتمع التعليم وضع برامج أفضل وطرقاً أنجع لقياس النجاح والأثر بدلاً من اتخاذ تدابير انتقامية نتيجة لضعف الأداء. وبالرغم من ذلك، يتضح أن قياس عملية تعليم الريادة على أساس «عدد الذين بدأوا بتأسيس شركات» مضلل ويتعارض مع مبادئ هذا التقرير ونتائجه. ومن منظور السياسة العامة، يعد توفر البيانات الموثوقة عن تأسيس الشركات أمراً بالغ الأهمية في تحديد مواطن القوة والضعف.

كيف يحصل البرنامج/المنهج على التمويل؟

في فنلندا وقطر والصين، يتم تمويل معظم البرامج بشكل مباشر أو غير مباشر من قبل الحكومة، في حين يتم تمويل البرامج في الولايات المتحدة من قبل القطاع الخاص (الكلية والمؤسسات). وبالرغم من ذلك، ينطوي هذا التمييز على وجود وسائل دعم أكثر تعقيداً، والتي غالباً ما تشمل مصادر متعددة للتمويل والشراكة؛ وفي حين يتلقى برنامج إينومنيا دعماً مقطوعاً من موازنة وزارة التعليم والثقافة، يحصل أيضاً على دعم من صندوق تمويل المشاريع بالاتحاد الأوروبي لدعم تطوير منهجه التربوي. ويحصل برنامج «أنا ومدينتي» على دعم كبير من بعض الشركات. كما تلعب الحكومة القطرية دوراً قوياً في تمويل التعليم الجامعي والمهني، حيث تُدعم مؤسسة إنجاز قطر عبر البنك التجاري القطري. كما تحصل برامج الشباب على الدعم من شركات خاصة (مثل فودافون قطر)، معتمدة بشكل كبير على المدرسين المتطوعين. وبالإضافة إلى التمويل التي تحصل عليه من قبل الحكومة، قام برنامج «مختبر إكس» بتشكيل نظام معقد من الشراكات مع سلسلة من المنظمات والأفراد، بما في ذلك

أقسام جامعية ومؤسسات حكومية وجامعات أجنبية وأعضاء في مجتمع الأعمال في الصين. ويعزز برنامج «عملية التعلم القصوى» التمويل الحكومي الذي يتلقاه بحصوله على دعم من صندوق ليغو للأطفال. وفي الواقع، تمثل الصين مثالاً على الشركات التي تحصل على مصادر تمويل، سواء من القمة إلى القاعدة (حكومي) أو من القاعدة إلى القمة. وأخيراً، على الرغم من حصول برنامج بابسون على التمويل من موازنة الكلية، إلا أنه يعتمد أيضاً على دعم مجموعة متنوعة من أقسام الكلية حتى يتمكن من الاستمرار في تقديم البرنامج.

يمكن قياس النتائج عبر مستويات عدة، مثل الفرد أو الجماعة أو الأسرة أو الشركة أو المجتمع.

← **آثار السياسة والممارسة:** تتطلب العديد من برامج تعليم الريادة قدرًا كبيرًا من الموارد يتخطى ما تحتاجه برامج الفصول الدراسية التقليدية. وبغض النظر عن مصادر تمويل البرنامج الأساسي، فإن هناك العديد من فرص الحصول على موارد إضافية لتعزيز وتوسيع عناصر البرنامج، حيث تمثل المؤسسات الخاصة والمنظمات غير الحكومية والجهات الحكومية والأفراد المتطوعون وغرف التجارة وغيرها، فرصاً محتملة لتقديم الموارد. ويدل نجاح برامج الريادة في البلدان الواردة في هذا البحث وغيرها من جميع أنحاء العالم على أن هناك مردوداً استثمارياً لتعليمها لأنه يتيح فرصاً كبيرة لاختبار تطوير سبل الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

ما أنواع المشاريع التي يتم إطلاقها أو تقييمها؟

بالرغم من الاهتمام الإعلامي الكبير بالشركات التكنولوجية الناشئة، إلا أن التجارب العيانية الواردة في هذا التقرير تشمل مجموعة واسعة من القطاعات الصناعية الأخرى. ففي برنامج «10000 شركة صغيرة»، لم تحظ أي صناعة غير الخدمات الاحترافية بأكثر من 10% من الدعم المقدم من البرنامج؛ كما يُخصص برنامج إينوميا الدعم لرواد الأعمال العاملين في قطاع الخدمات والتجارة الحرفية، التي تشمل الصناعات التكنولوجية أيضاً (مثل مطوري التطبيقات الإلكترونية)، ولكن هناك أيضاً القطاعات غير التكنولوجية مثل إنشاء مدارس تعليم قيادة السيارات. ونظراً لمهمتها الواضحة في تنويع قاعدتها الصناعية، وضعت قطر برامج تدريب مهني تستهدف دعم نمو أنشطة الأعمال في قطاعات محددة، كالرعاية الصحية والسياحة والتصنيع.

المشاريع القائمة على التكنولوجيا مهمة للاقتصادات، ولكنها ليست الصنف الذي يرغب معظم الناس في تأسيسه.

← **آثار السياسة والممارسة:** المشاريع القائمة على التكنولوجيا مهمة للاقتصادات، ولكنها ليست الصنف الذي يرغب معظم الناس في تأسيسه. وفي حين يختلف معنى النمو من شخص لآخر، من المؤكد أن توفير فرص العمل يترك التنمية الاقتصادية، إلى جانب أننا جميعًا في حاجة إلى كل أنواع الوظائف؛ كما يجب وضع العلاقة بين دوافع تأسيس أي مشروع ونوعيته بعين الاعتبار. وفي حال دعت الضرورة شخصًا ما لتأسيس مشروع معين، فإنه يرصد أدنى تكلفة ممكنة للبدء بتأسيس المشروع مع الاعتماد على الأشياء التي يعرفها جيدًا؛ في حين يجد آخرون أنفسهم مدفوعين لا شعوريًا تجاه بعض الأمور الخاصة بالعمل التجاري في حالة تأسيس مشروعهم بدافع من توفر الفرصة (المرصد العالمي لريادة الأعمال، 2014). وتوصف محاولة تكييف منهج البرنامج ليتناسب مع نوعية المشاريع التي يُجرى تأسيسها باعتباره أقل نجاحًا؛ وبالإضافة لذلك، يجب إدراج أمور (مثل الأسرة أو المشاريع الناشئة المستقلة أو شراء حق الامتياز أو تأسيس الشركات أو شراء مشروعات اقتصادية أو اجتماعية) باعتبارها مسارات للريادة.

في القديم، كانت سياسات ومناهج البرامج تحاول أحيانًا تحديد واختيار من سيكون ناجحًا، وهو ما لم يكن موفقًا في حد ذاته بشكل كبير. فقد تطور مجال تعليم الريادة بطريقة تمكّنه من الاعتماد على المهارات وتشكيل العقلية والتركيز عليهما، وهو ما أثبت أن الريادة قابلة للتعليم والتعلم. إذن، علينا الإقرار بأن تنوع الأفراد الذين يبدأون بتأسيس وتطوير أنواع مختلفة من الشركات ينبغي أن يكون الأساس الفعلي لدعم أي برنامج.

ما مدى انتشار البرنامج وقابليته للتوسع؟

تتراوح القدرة الاستيعابية لبرامج التجارب العيانية الواردة في هذا التقرير ما بين صف دراسي واحد بمدرسة واحدة يحتضن 24 طالبًا (مثلما هو الحال في كلية هاوكين) إلى مرحلة دراسية متوسطة كاملة تتألف من 40,000 طالب (مثل حالة برنامج «أنا ومدينتي»)، إلى وضع دورات على شبكة الإنترنت بصيغة SCOOM (مثل معهد الصين لريادة الأعمال التابع لشركة موهوا لتكنولوجيا المعلومات) يمكنها الوصول إلى مئات الآلاف من المشاركين. ولا تُشكل مسألة استيعاب المشاركين أي أهمية بالنسبة لعرض المحتوى عبر الإنترنت، ومع هذا

يمكن أن يمثل ذلك تحديًا للعديد من البرامج الواردة في التقرير بسبب كثافة مواردها. وعلاوة على ذلك، يصعب تكرار نموذج النظم البيئية الذي تم وضعه لدعم برامج عدة، مثل توفير رواد أعمال محليين وشركات تعمل كمرشدين وشركاء، ومختبرات تدريب ميداني، في ظروف أخرى، مع أن بعض البرامج قامت بتوفير نماذج تم استنساخها بنجاح. وقد كَوّن برنامج «أكاديمية الفريق» شبكة مؤسسات تابعة تعدّ 30 كلية وجامعة مهنية داخل البلاد و16 كلية دولية تستخدم نموذج «أكاديمية الفريق»، والتي غالبًا ما تنجح في تكييف البرنامج مع الظروف الثقافية المحلية. بالمقابل، تقوم مؤسسات أخرى بقياس «نطاق» برامجها بشكل غير مباشر من خلال التدريب وتبادل المناهج التعليمية. واستجابة للاهتمام الكبير من قبل المعلمين، أقامت كلية هاوكين ورشة عمل لتدريب المعلمين، وتقوم حاليًا بدراسة كيفية توسيع نطاق عملها. كما تستضيف كلية بابسون بانتظام زيارات من المعلمين المهتمين لمناقشة المنهج الدراسي ومنهجية التعليم المتبعة في برنامجها. وتوسع كليات أخرى لتوسيع نطاق تعليم الريادة لديها عن طريق زيادة عدد الحضور؛ فمثلًا، تخطط جامعة قطر لإدراج دورة عامة في ريادة الأعمال ضمن المنهاج التعليمي الأساسي لجميع طلاب الجامعة، متجاوزةً بذلك أولئك الذين يختارون دراسة الريادة كتخصص فرعي.

← **آثار السياسة والممارسة:** يمكن أن تمثل كثافة الموارد والفروق الدقيقة في البيئات المحلية قيودًا على تكرار نموذج بعض البرامج وعلى نطاقها، إلا أنه توجد أدلة على زيادة توفر موارد التدريب ومناهج الدراسة. وتشعر العديد من المؤسسات بأنها جزء من مهمة تعزيز ونشر تعليم الريادة، وبالتالي نراها على استعداد للقيام بتبادل سخي لمواد ومنهجية التعليم التي وضعت لتحسين ممارسة هذا التعليم وتوسيع نطاقه. ويسهم ربط مقدمي تعليم الريادة مع بعضهم بتشجيع الخدمة المتاحة، ومن ثم وضع مسار متكامل ومُنسق يمكن رواد الأعمال من استخدام أكثر الخدمات المناسبة لاحتياجاتهم، كما يزيد الكفاءة وإمكانية قياس القدرة الاستيعابية للبيئة.

#8

التوصيات

#8 التوصيات

يتمحور جوهر تعليم الريادة حول المتعلمين والطرق المبتكرة لحل المشاكل بغية تحويل الأفكار إلى فرص ومن ثم إلى واقع. ولتحقيق هذا الهدف، نقدم التوصيات التالية لصناع السياسات والممارسين والمناصرين الرسميين:

- **تطوير المعلمين:** وضع المعايير، وبرامج التدريب، وأدوات التقييم التي تشجع المعلمين على اكتساب وتوظيف المهارات والسلوكيات التي تمكّنهم من العمل كميسرين ومرشدين لعملية التعلم، بدلاً من العمل كمدرسين ضمن بيئة الفصول الدراسية التقليدية.
- **تنويع طائفة المتعلمين:** إدراج تعليم الريادة إلزامياً لجميع المتعلمين في مراحل التعليم الابتدائي والثانوي، وربما الجامعي، بسبب فعّاليته في غرس مهارات القرن الحادي والعشرين، إلى جانب مهارات إنشاء المشاريع.
- **تسهيل تبادل المحتوى والمنهج التربوي:** إنشاء مركز لتبادل المناهج التعليمية والمنهجيات التربوية الرائدة. وقد أنجز الكثير من العمل الجيد بالفعل في العقد المنصرم، حيث أظهر العديد من المؤسسات استعدادها لتبادل مناهج التعليم وأساليبه.
- **تصميم المنهج التربوي ومقرات الدراسة:** تجديد المعايير التعليمية ونماذج الفصول الدراسية بهدف تشجيع عملية تعلم قائمة على العمل الجماعي عبر تصميم مقرات دراسة تعزز التعاون والإبداع عبر التفاعل مع عالم رواد الأعمال الحقيقي واستهداف السوق بطرح منتجات وخدمات جديدة.
- **تعزيز سبل الوصول إلى الموارد:** زيادة التمويل المخصص لتعليم الريادة وإيجاد وتعزيز آليات مبتكرة لتشجيع الشراكات مع الشركات والمنظمات غير الحكومية والمنظمات العالمية والمؤسسات، وكذلك مع الأفراد.

بالإضافة إلى ذلك، فإننا نقدم التوصيات الثلاث التالية لبحث مسارات الارتقاء بتعليم الريادة:

- نحن بحاجة لتحديد وتقييم مجموعة من مخرجات التعلم لتشكيل فهم أفضل لأثر تعليم ريادة الأعمال. وهذا يتطلب إنشاء وتجريب مختلف

المقاييس لما هو أبعد من مجرد إنشاء مشروع جديد، كما يشمل ذلك مراعاة الاختلاف بين المتعلمين. كما يجب النظر إلى جودة مخرجات التعلم إلى جانب التدابير الكمية الأخرى. وهنا نقترح عقد دراسات مقارنة بين المؤسسات والبلدان ومختلف أنواع المتعلمين، مع الأخذ في الاعتبار أنه ليس كافيًا قياسُ النتائج بحسب المشاريع الناشئة أو نمو المشاريع القائمة. وإنما يمكن قياس ثقة الطالب في قدراته الريادية أو المناهج المعرفية الخاصة بتشكيل الأفكار أو تأثير الأسرة والمجتمع، أو غيرها من الآثار الكلية على تعلم الريادة. ومن خلال تبادل المعرفة، يمكننا تحديد ما يصلح للتعليم وما يجب تطويره. فتقييم دورة دراسية واحدة من خلال تجربة عيانية بسيطة ليس كافيًا إذا كان ذلك المجال يحصل على دعم حكومي لتمويل برامج جديدة أو توسيع أخرى قائمة.

• مع أننا نوصي بفرض تعليم الريادة إلزاميًا في التعليم الابتدائي والثانوي، فإننا نشجع الباحثين بقوة ليس فقط على مراقبة تنفيذ ذلك في جميع المدارس بل أيضًا البحث عن الأطراف المعنية ضمن البيئة لهذا المستوى. فالمعلمون في مرحلتَي التعليم الابتدائي والثانوي، وكذلك أولياء الأمور والإداريون، بحاجة إلى تكوين فهم أفضل لما تمثله الريادة وما يمكن أن تضيفه إلى أنظمة التعليم. ولتأمين دعم الحكومات المحلية لهذا المستوى من البرامج، ينبغي تقييم الأفكار والرؤى التي تطرحها مختلف الأطراف المعنية لأخذها في الحسبان عند وضع أي برنامج إلزامي لتعليم الريادة. أما من منظور التعلم أو التعليم، فلا يمكن اعتبار الإلزام فكرةً فعّالة.

• يتضمن هذا التقرير الكثير من الأمثلة والممارسات الرائعة. ولكن القضية الأهم هنا هي قدرة البرامج على تناول تعليم ريادة الأعمال. فهو يتطلب تطبيق مناهج عملية وتجريبية يصعب قياسها مع وجود أعداد كبيرة من الطلاب. فكيف نقيس نطاق البرامج التعليمية المبتكرة؟ ومتى وكيف نستفيد من التكنولوجيا؟ وما أثر المجمعات التكنولوجية على تعليم ريادة الأعمال وبيئات الريادة؟ هذه أسئلة هامة ومركبة لا بد من التفكير فيها ونحن نمضي قُدماً في هذا المسعى.

قائمة الجداول والأشكال التوضيحية

رقم الصفحة	عنوان المقرر	
21	التجارب العيانية بحسب تصنيف المتعلمين	الجدول 1
27	برنامج عملية التعلم القصوى (LPX)	الجدول 2
52	برنامج تأهيل إضافي في ريادة الأعمال	الجدول 3
63	عدد طلاب كلية الإدارة والاقتصاد المنضمين لدراسة ريادة الأعمال كتخصص فرعي	الجدول 4
64	الدورت الأساسية في تعليم ريادة الأعمال كتخصص فرعي	الجدول 5
64	قائمة بالدورات الاختيارية للتخصص الفرعي في ريادة الأعمال	الجدول 6
66	عدد الطلاب الخريجين ممن درسوا ريادة الأعمال كتخصص فرعي	الجدول 7
82	قواعد تقييم طلاب برنامج أسس الإدارة وريادة الأعمال	الجدول 8
86	شركة صغيرة، الدراسي 10000 منهج برنامج »	الجدول 9
20	الإطار العام للبحث	الشكل 1
84	تصميم برنامج أسس الإدارة وريادة الأعمال	الشكل 2

نبذة عن مؤلفي التقرير



الولايات المتحدة – كلية بابسون

الدكتورة باريشيا جرين، أستاذ كرسي بول بابسون للقيادة في ريادة الأعمال، والمدير الأكاديمي لمشروعَي مؤسسة جولدمان ساكس «10000 شركة صغيرة» و «10000 سييدة».

الدكتورة كانديدا براش، أستاذ كرسي فرانكلين إولن لريادة الأعمال، ونائب الوكيل لشؤون القيادة في ريادة الأعمال العالمية، كلية بابسون

الدكتورة إيلان إيسنيمان، أستاذ ممارسة الإدارة وعميد قسم التعليم التنفيذي والمشاريع، كلية بابسون

الدكتورة هيدي نك، أستاذ كرسي جيفري تيمونز لدراسات ريادة الأعمال، ومدير منتديات بابسون لمعلمي ريادة الأعمال

السيد سام بيركنز، باحث أول، كلية بابسون

أثرى فريق البحث والكتابة بكلية بابسون هذا المشروع عن طريق جمع وجهات نظر فريدة في موضوع تعليم الريادة من جميع أنحاء العالم. تتولى الدكتورة كانديدا براش إدارة كل ما يتعلق بريادة الأعمال في كلية بابسون، في حين تشغل الدكتورة منصب عميد كلية التعليم التنفيذي وهي خبيرة بالتدريب والتطوير في مجال القيادة. بدورها، تشغل الدكتورة جرين منصب المدير الأكاديمي العالمي لمؤسسة جولدمان ساكس المنفذة لبرنامجي «10000 شركة صغيرة» و«10000 سيدة»؛ أما الدكتورة هيدي نك فهي شخصية معترف بها دولياً في مجال الابتكار ومديرة مننديات معلمي ريادة الأعمال. من جهته، يعمل بيركنز باحثاً خبيراً وكاتباً يظطلع بمهمة ترجمة ما هو نظري إلى فعل عملي قابل للتنفيذ. وقد تعلموا جميعهم كيفية العمل معاً وجمع كل هذه المناهج المختلفة ليكونوا قادرين على طرح الأسئلة الصعبة والإجابة عليها.

نبذة عن كلية بابسون

في عام 1919، تأسست كلية بابسون – ومقرّها مدينة ويلسلي في ولاية ماساتشوستس الأميركية – باعتبارها مؤسسة مستقلة غير ربحية تقدم برامج الدراسة الجامعية (لـ 2100 طالب) والدراسات العليا (لـ 900 طالب) في الإدارة والقيادة في ريادة الأعمال. تضم الكلية قسم التعليم التنفيذي التي يقوم بتصميم وتقديم برامج متخصصة يمكن للطلاب من خارج الكلية التسجيل فيها، في مركز المؤتمرات في مدينة الطلاب السكنية بالكلية وفي عدة مواقع أخرى في العالم. وبتركيزها التاريخي والمستمر على الريادة، نالت كلية بابسون اعترافاً بكونها في طليعة مؤسسات ريادة الأعمال في العالم. كما يتجلى التزامها الشامل من خلال أنشطتها وبرامجها – بدءاً من منهجها الدراسي المبتكر الذي حاز على جوائز، وصولاً لعملها الرائد في تعليم الآخرين كيفية العمل كمعلمي ريادة أعمال. ومن خلال منهجيتها الفريدة في التعليم، والتي تعرف باسم «فكر وتطبيق ريادة الأعمال»، تسعى كلية بابسون لأن تكون «المعلم والداعية وقائد الفكر لجميع أنواع الريادة، مستفيدة من قوة ريادة الأعمال باعتبارها الوسيلة الأكثر إيجابية على سطح الأرض لتوليد قيمة اقتصادية واجتماعية مستدامة.

وساهم في التقرير كذلك كلٌّ من:

الصين – جامعة تسينغهاوا

بن يانغ، نائب الرئيس ووكيل جامعة تسينغهاوا؛ والأستاذ بكلية الاقتصاد والإدارة بالجامعة؛ والأستاذ بقسم إدارة القيادة والتنظيم في كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة تسينغهاوا؛ ومدير مركز تسينغهاوا لتطوير القيادة والبحوث؛ والمدير الأكاديمي المشارك لمشروع التعاون بين جامعة هارفرد وجامعة تسينغهاوا والكلية الصينية الأوروبية الدولية للأعمال. يركز بن في عمله على الدراسة والتعليم والتدريب في مجالات إدارة التنظيم والمؤسسات التجارية والمجتمع وغيرها.

لوبينغ شو، مدير مركز الكليات المفتوحة للابتكار والتعليم والعلوم والتكنولوجيا والفن بجامعة تسينغهاوا. حصل لوبينغ على درجة الدكتوراه في الفيزياء من جامعة بيكنج عام

2008، وبعد ذلك قضى أربع سنوات بمعهد فرنسا للصحة والأبحاث الطبية في فرنسا في مرحلة ما بعد الدكتوراه حيث أجرى دراسة متعددة التخصصات في علوم الحياة، وشارك في أبحاث ومشاريع متنوعة حول الابتكار في التعليم بمركز الأبحاث والتخصصات المتعددة في باريس. يعمل لوبينغ حاليًا كأستاذ مشارك في مركز أبحاث تكنولوجيا النانو الحيوية في جامعة تسينغهاوا في الصين. وهو المدير المؤسس للكليات المفتوحة للابتكار والتعليم والعلوم والتكنولوجيا والفن، وهو مركز فرنكو-صيني مشترك بين جامعة تسينغهاوا ومركز الأبحاث والتخصصات المتعددة، تم تأسيسه بغرض تعزيز الابتكار العالمي في التعليم والعلوم والتكنولوجيا والفن. كما يشغل لوبينغ منصب نائب مدير مركز ميكانيكا تقنية النانو والمايكرو بجامعة تسينغهاوا.

الدكتورة تي ينغ شو، باحثة في مرحلة ما بعد الدكتوراه في كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة تسينغهاوا؛ وتتركز أبحاثها بشكل رئيسي على إدارة التعليم العالي والتعليم في مرحلة الدراسات العليا والتعليم المقارن.

فنلندا، السيدة ميرفي جانسون

السيدة ميرفي جانسون، مدير الشراكات التعليمية؛ انضمت لبرنامج أومنيا، وهي الهيئة المشتركة للتعليم في إقليم إسبو في العام 2007؛ وقد كانت من بين الأعضاء المؤسسين لمركز إينومينيا، الذي يُعدّ مركزًا فريدًا لدعم ريادة الأعمال وتطوير التعليم والتدريب المهني في فنلندا.

تتمتع السيدة جانسون بخبرة واسعة في قطاعي الأعمال والتعليم، حيث حازت درجة الماجستير في إدارة الأعمال؛ وهي معلمة مؤهلة ومختصة في تقييم التدريب القائم على الكفاءة، وتمتلك خبرة تزيد عن أكثر من خمسة عشر عامًا في التعليم في مرحلتيه الثانوية والجامعية. كما عملت في عدة وظائف إدارية في المبيعات والتسويق، إلى جانب خبرتها كرائدة أعمال متفرغة أو غير متفرغة لمدة 25 عامًا.

وبصفتها عضوًا في منتدى الصندوق الفنلندي للابتكار في التعليم، لعبت السيدة جانسون دورًا مؤثرًا في تشكيل رؤية طويلة الأجل لتطوير التعليم في فنلندا.

قطر - الدكتور محمود عبداللطيف خليل

يشغل الدكتور خليل منصب أستاذ مساعد في الاقتصاد ومدير مركز ريادة الأعمال بكلية الإدارة والاقتصاد، جامعة قطر، حيث يقوم بإدارة أنشطة المركز مع فريقه، والتي تشمل التدريب وإجراء الأبحاث وتوفير حاضنات الأعمال. وإلى جانب ذلك، يقوم الدكتور خليل بالتعليم ضمن المقررات الدراسية حول الاقتصاد الكلي والاقتصاد الجزئي والاقتصاد الدولي.

حصل الدكتور خليل على درجة الدكتوراه في سياسة الضرائب من جامعة نيو ساوث ويلز، سيدني، أستراليا، في عام 2011. وأثناء دراسته، عمل خليل محاضرًا مساعدًا في الاقتصاد بكلية الاقتصاد التابعة لجامعة نيو ساوث ويلز، حيث قام بتدريس مجموعة متنوعة من

الدورات، وتحديدًا في الاقتصاد الكلي والجزئي والتحليل الكمي. كما نال درجة الماجستير في الاقتصاد من جامعة كيو (طوكيو، اليابان) في العام 2004، بفضل منحة دراسية من البنك الدولي بين أبريل 2002 وحتى مارس عام 2004.

شغل الدكتور خليل منصب مسؤول الضرائب بمصلحة الضرائب المصرية منذ عام 1995، وله مشاركات شبه دائمة في المؤتمرات الدولية حول الاقتصاد والضرائب؛ وله أيضًا عدد من الإصدارات والكتب وفصول الكتب والمقالات المنشورة في مجلات دولية محكمة في مجالات الضرائب والتنمية.

شكر وتقدير

يودّ المؤلفون التوجّه بالشكر إلى صاحبة السمو الشيخة موزا بنت ناصر، رئيس مجلس إدارة مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع، وإلى قيادات مؤسسة قطر، على التزامهم الثابت تجاه قضية التعليم على الصعيد العالمي. ولا شك أن مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم «وايز» يشكّل ثمرة لرؤية صاحبة السمو وتوجيهها؛ كما أن هذا التقرير الصادر عن «وايز» ما كان ليرى النور لولا الدعم المستمر الذي قدمته صاحبة السمو. ويتوجه المؤلفون بالشكر أيضًا إلى أعضاء فريق «وايز» لتفانيهم ومساعدتهم التي قدّموها خلال المراحل المختلفة من كتابة هذا التقرير، والتي لا تقدر بثمن، بمن فيهم وبصفة خاصة الدكتورة أسماء الفضالة، ومالكوم كوليدج، وسلمان خير، وناتالي لوندجرين. كما يعرب المؤلفون عن الشكر والامتنان لمؤسسة قطر على دعمها في إنجاز هذا المشروع، وتمكين فريق العمل من الاتصال بالجهات المسؤولة عن التجارب التي أوردها التقرير من الصين وفنلندا وقطر والولايات المتحدة.

تنويه

يتحمل مؤلفو التقرير حصرًا مسؤولية أي خطأ أو سهو ورد في هذا التقرير.

نبذة عن مؤتمر وايز

أطلقت مؤسسة قطر، بقيادة رئيس مجلس إدارتها صاحبة السمو الشيخة موزا بنت ناصر، مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم «وايز» عام 2009. ويمثل وايز مبادرة دولية متعددة القطاعات تتيح التفكير الخلاق والنقاش والعمل الهادف بما يساهم في بناء مستقبل التعليم عبر الابتكار والتعاون. ومن خلال قمته السنوية ومجموعة مبادراته المستمرة، يعتبر وايز مرجعًا عالميًا في منهجيات التعليم الحديثة. وتجمع قمة وايز ما ينوف على 1500 من قادة الفكر وصنّاع القرار والمختصين في قطاعات التعليم والفنون والأعمال والسياسة والمجتمع المدني والإعلام.

وتروم أبحاث وايز وضعّ قضايا التعليم الرئيسية في صلب النقاش العالمي حول التعليم، والتأكيد على أولويات استراتيجية قطر الوطنية للبحوث. وتقدم هذه المنشورات تقارير شاملة وفي الوقت المناسب عبر التعاون مع خبراء وباحثين وقادة فكر بارزين، غايتها مناقشة الممارسات التعليمية المحسّنة حول العالم، ورفع التوصيات لصانعي السياسات والتربويين وصنّاع التغيير. وسوف تركز المنشورات دومًا

على قضايا هامة، من بينها الابتكار في النظام التعليمي، وتعليم المعلمين، والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، والطرق الجديدة في تمويل التعليم، وتعليم ريادة الأعمال، والرفاه، والمهارات وإصلاح التعليم في بلدان مجلس التعاون الخليجي في القرن الحادي والعشرين.

قام بمراجعة هذا التقرير:

الدكتورة مايا تشانكيسلياني، أستاذ مشارك، المقارنة والتعليم الدولي، قسم التعليم بجامعة أكسفورد.

الدكتور مين تانغ، رئيس مجلس إدارة مؤسسة ليينج لريادة الأعمال الاجتماعية والنائب التنفيذي لرئيس مؤسسة الصين لريادة الأعمال الاجتماعية.



تعليق ختامي

1- يصدر المعهد العالمي لريادة الأعمال والتنمية مؤشراً عالمياً سنوياً للريادة يقيس سلامة بيئة ريادة الأعمال في 120 بلدًا.

2- «سلاش» هو فعالية فنلندية تعقد على مدار يومين وتتيح الفرصة للشركات الناشئة والموهوبين في المجال التكنولوجي لمقابلة خبراء دوليين من المستثمرين والمديرين التنفيذيين ووسائل الإعلام. حضر نسخة سلاش في العام 2014 أكثر من 14000 مشارك ونحو 3500 شركة.

- Alberti, F., Sciascia, S. & Poli, A. 2004. Entrepreneurship education: Notes on an ongoing debate. Proceedings of the 14th Annual International Entrepreneurship Conference. Naples, Italy.
- Amoros, J.E., Bosma, N., 2014. Global Entrepreneurship Monitor: 2013 Global Report. Wellesley, MA: Babson College
- Audretsch, Grilo, & Thurik. 2011. Globalization, entrepreneurship, and the region. In M. Fritsch (Ed.), Handbook of research on entrepreneurship: 11-32. Cheltenham: Edward Elgar.
- Brush, C.G. Exploring the Concept of an Entrepreneurship Education Ecosystem
- Center for Entrepreneurship, College of Business and Economics, Qatar University. 2015. Accessible at: http://www.qu.edu.qa/business/entrepreneurship_center/
- Dainow, R. (1986) Training and Education for Entrepreneurs: The current state of the literature, JSBE, 3(4):10-23.
- Dickson, P., Solomon, & Weaver, 2008. Entrepreneurial selection and success: Does education matter? Journal of Small Business and Enterprise Development 15 (2): 239-258.
- EY. 2013. The power of three: Together, governments, entrepreneurs and corporations can spur growth across the G20. The EY G20 Entrepreneurship Barometer 2013. Accessible at: <http://www.ey.com/GL/en/Services/Strategic-Growth-Markets/The-EY-G20-Entrepreneurship-Barometer-2013>
- Fetters, M., Greene, P., Rice, M., & Butler, J. 2010. The development of university-based entrepreneurship ecosystems: Global Practices. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Finnish National Board of Education. 2014. National Curriculum for General Education. Accessible at <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm09.pdf> and <http://www.oph.fi/ops2016/perusteet>.
- Fisher, J.L., and Koch, J.V. 2008. Born Not Made: The Entrepreneurial Personality. Westport, CT: Praeger.
- Gartner, W. B. & Vesper, K.H. 1994. Experiments in entrepreneurship education: success and failures. Journal of Business Venturing 9: 179-187.
- George, G. & Zahra, S. 2002. Culture and its consequence for entrepreneurship. Entrepreneurship and Practice 26 (4): 5-8.
- Global Entrepreneurship and Development Institute (GEDI). 2015. Accessed on October 7, 2015 at <http://thegedi.org/countries>.
- Greenberg, D., McKone-Sweet, K., and Wilson, H.J. (eds.). 2011. The New Entrepreneurial Leader: Developing Leaders Who Will Shape Social and Economic Opportunities. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Henry, C., Hill, F., & Leitch, C. 2005. Entrepreneurship education and training: Can entrepreneurship be taught? Part 1. Education + Training, 47 (2): 98-111.

- Hofstede, G. 1980. *Culture's Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Honig, B. 2004. Entrepreneurship education: Toward a model of contingency-based business planning. *Academy of Management Learning & Education* 3: 258-273.
- Injaz Qatar. 2015. Various Publications. Accessible at: www.injaz-qatar.org
- Isenberg, D. 2010. How to start an entrepreneurial revolution. *Harvard Business Review* 88 (6): 40-50. Reprint R100A.
- Kauffman, The Foundation of Entrepreneurship. 2008, *Entrepreneurship in Higher Education: A Report from the Kauffman Panel on Entrepreneurship Curriculum in Higher Education*. July 2008. Accessible at Kauffman.org/uploadedfiles/entrep_high_ed_report.pdf
- Kuratko, D.F. 2005. The emergence of entrepreneurship education: Development, trends, and challenges. *Entrepreneurship Theory and Practice* 229 (5): 577-598.
- Martínez, A.C., Levie, J., Kelley, D.J. Sæmundsson, R.J. & Schøtt, T. 2010. *Global Entrepreneurship Monitor Special Report: A Global Perspective on Entrepreneurship Education and Training*.
- McClelland, D. 1965. Need achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 389-92.
- Miner, J.B. 1996. *The 4 Routes to Entrepreneurial Success*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Ministry of Development Planning and Statistics, Qatar. 2015. *Qatar national development strategy 2011-2016*, available at: www.gsdp.gov.qa/gsdp_vision/docs/NDS_EN.pdf.
- Neck, H. M., Greene, P. G. & Brush, C. (2014). *Teaching Entrepreneurship: A Practice-Based Approach*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Neck, H. M., & Greene, P. G. 2011. Entrepreneurship Education: Known Worlds & New Frontiers. *Journal of Small Business Management*, 49(1): 55-70.
- Noyes, E., and Brush, C. 2012. Teaching entrepreneurial action: Application of creative logic. In A.C. Corbett and J.A. Katz (eds.), *Entrepreneurial Action: Advances in Entrepreneurship and Firm Emergence and Growth* (pp. 253-80). Bingley, UK: Emerald Group Publishing.
- Peterman, N.E. & Kennedy, J. 2003. Enterprise education: Influencing students' perceptions of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice* 28 (2): 129-144.
- Qatar Development Bank. 2015. Various publications. Accessible at WWW.qdb.qa
- Rauch, A. & Hulsink, W. 2015. Putting entrepreneurship education where the intention to act lies: An investigation into the impact of entrepreneurship education on entrepreneurial behavior. *Academy of Management Learning & Education* 14 (2): 187-204.
- Regele, M.D. & Neck, H.M. 2012. The entrepreneurship education sub-ecosystem in the United States: Opportunities to increase entrepreneurial activity. *Journal of Business and Entrepreneurship* 25-47.
- Sarasvathy, S. D. 2001. Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. *Academy of Management Review* 26 (2): 243-263.

- Sarasvathy, S.D. 2008. *Effectuation: Elements of Entrepreneurial Expertise*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Singer, S., Amoros, J.E., & Moska, D. 2015. *Global Entrepreneurship Monitor: 2014 Global Report*. Wellesley, MA: Babson College
- Vanevenhoven, J., and Liguori, E. 2013. The impact of entrepreneurship education: Introducing the entrepreneurship education project. *Journal of Small Business Management* 51(3): 315-328.
- Weaver, K.M., Dickson, P.H. & Solomon, G. 2006. Entrepreneurship and education: What is known and what is not known about the links between education and entrepreneurial activity. In C. Moutray (Ed.), *The Small Business Economy: A Report to the President*: 113-156. Washington: SBA Office of Advocacy.
- Zhou, M. & Xu, H. 2012. A review of entrepreneurship education for college students in China. *Administrative Sciences* 2: 82-98.

يودّ وايز أن ينوّه بدعم الجهات المعنية التالية



wise

world innovation summit for education
مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم

an initiative of
مؤسسة قطر
Qatar Foundation

