



التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية (دراسة تحليلية)

إعداد

د / هناء فرغلي علي محمود

مدرس أصول التربية

كلية التربية - جامعة أسيوط

التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية (دراسة تحليلية)

إعداد

د/هناء فرغلي علي محمود

مدرس أصول التربية - كلية التربية - جامعة أسيوط

مستخلص البحث

تواجه المؤسسات التربوية اليوم جملة من التحديات الجوهرية منها: التطور التكنولوجي، والتغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي أصبحت تمتاز بعدم الاستقرار، والمنافسة المحلية والعالمية، وضغوط متطلبات سوق العمل المتنوعة والمتغيرة، هذا بالإضافة إلى ما أكدته كثير من الدراسات التي تناولت واقع التعليم الجامعي المصري ومؤسساته بأنها لم تعد قادرة على الاضطلاع بمسئولياتها وأدوارها الجديدة، مما يفرض ضرورة البحث عن مداخل جديدة للارتقاء بالجامعات.

ويعتبر التعليم الريادي أحد أهم هذه المداخل؛ فهو يساعد على تنمية قدرات المتعلم بشكل يجعله مواطناً صالحاً وفعالاً، يسهم في خدمة وطنه، كما أنه يسهم في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة؛ لأنه يسهم في تكوين قاعدة عريضة من الرياديين والمبدعين في شتى المجالات من خلال إعداد طلاب الجامعة لثقافة ريادية قوامها الإبداع والابتكار والإنجاز. ومن هنا جاء هذا البحث بهدف إلقاء الضوء على مفهوم التعليم الريادي وأهميته وأهدافه، ومبررات الاهتمام بتحقيق الميزة التنافسية المستدامة للجامعات مع وضع تصور مقترح لدور التعليم الريادي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية، ولتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في عرض وتحليل التعليم الريادي بأبعاده المختلفة، والتعرف على مدى دعمه وتحقيقه للميزة التنافسية المستدامة، واستخلاص تصور مقترح لدور التعليم الريادي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية.

وأهم ما توصل إليه البحث: أنه صار ضرورياً على الجامعات أن تتبنى التعليم الريادي حتى تصبح جامعات ريادية قادرة على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، وقد توصل البحث إلى تصور مقترح لدور التعليم الريادي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية، وتمثلت أهم محاوره في: قيادة جامعية داعمة للريادة، وهيئة تدريسية تتبنى التعليم الريادي، وضرورة توظيف البرامج والمقررات الدراسية، وتطوير طرق التدريس والتقييم المتبعة، وإنشاء المراكز المسؤولة عن تعزيز روح الريادة بالجامعات المصرية، وتدعيم التعليم الريادي بها. هذا، وقد ذيلت الباحثة هذا البحث ببحوث مقترحة وبقائمة مراجع.

الكلمات المفتاحية: الريادة، التعليم الريادي، التنافسية، الميزة التنافسية، الميزة التنافسية المستدامة، الجامعات المصرية.

The Entrepreneurial Education: an Approach for Achieving Sustainable Competitive Advantage in the Egyptian Universities (An Analytical Study)

Abstract

Nowadays, the educational institutions face a set of significant challenges such as technological development besides to economic, cultural and social changes which are characterized by unsettlement, local and global competition, as well as the varied pressures of labor market. Additionally, many studies have stated that the reality of university education institutions refers to their incapability to perform their new roles and responsibilities; and so, there is a need for finding out new approaches to promote the universities position.

The entrepreneurial education is considered among the most important approaches which help in developing learners abilities in a way that make them good citizens who contribute to society service. Also, it achieves sustainable competitive advantage as it offer a wide aspect of entrepreneurs and innovators at different fields through preparing university students for entrepreneurship culture which is based on innovation, creativity and achievement.

Consequently, the current research aims at shedding light on; the concept and significance of entrepreneurial education, the justifications of achieving sustainable competitive advantage to universities, and setting up a suggested proposal for the role of entrepreneurial education in achieving sustainable competitive advantage to Egyptian universities .To achieve these objectives, the researcher has used the descriptive to method in introducing the dimensions of entrepreneurial education and its ability in achieving sustainable competitive advantage to Egyptian universities.

The research has come down to some findings; most important of which is the necessity for universities to adopt entrepreneurial education to be entrepreneurial ones which are able to achieve sustainable competitive advantage to Egyptian universities. The researcher has set up a suggested proposal for the role of entrepreneurial education in achieving sustainable competitive advantage to Egyptian universities. The axes of the suggested proposal have been represented in: university leaderships who promote entrepreneurship, staff who adopts entrepreneurial education, employing study courses and programs, developing methodology and assessment techniques, and establishing centers which promote entrepreneurial spirit at Egyptian universities. The researcher has included suggested research and a list of references at the end of the paper.

Keywords: Entrepreneurship, entrepreneurial education, Competitiveness, Competitive Advantage, Sustainable Competitive Advantage, Egyptian universities.

مقدمة البحث:

يعد التعليم من أهم عوامل بناء رأس المال البشري، فهو الركيزة الأساسية التي من خلالها يحقق الإنسان الرفاهية والرقي، وهو شريان الحياة لأي مجتمع يسعى نحو التقدم والازدهار، ويؤدي التحديث والتطور فيه إلى نمو المجتمعات، ودفع عجلة التنمية بأشكالها وأبعادها المختلفة، وتحسين مستوى المعيشة للفرد وللمجتمع على حدٍ سواء، وفي شتى جوانب الحياة.

ويعتبر التعليم الركيزة الأولى لبناء الوطن، حيث إن أول ما تقوم به الدول في عملية البناء هو الاهتمام بتعليم أفراد المجتمع والاستثمار بأفراده من خلال التعليم والاهتمام بجودته ومخرجاته، وتزويدهم بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة، التي تمكنهم من القيام بدورهم في المجتمع، ويعد التعليم الجامعي من أهم مراحل التعليم التي تهيئ الأفراد لتلبية احتياجات المجتمع، وتولي المناصب القيادية والريادية فيه، فالهدف الأساسي للتعليم الجامعي يتمثل في خدمة المجتمع والارتقاء به.

والجامعة أحد أهم المؤسسات التربوية التي يقع على عاتقها مسئولية المشاركة في تحقيق التقدم والتنمية للمجتمع، من خلال القيام بوظائفها المختلفة، والتي تتضمن التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، إلا أن التحدي الحقيقي للجامعة يتمثل في دورها المتجدد باستمرار، وقدرتها على التغيير فيه، حيث تتطلع الشعوب على اختلاف هويتها إلى جامعاتها بكل أمل؛ لتحقيق دورها المنشود تجاه مجتمعاتها، والقيام بمسئولياتها على أكمل وجه. (عمر، ٢٠١٨، ٢١٢)

غير أن هناك تحديات جديدة تواجه الجامعات مثل: ضرورة تحقيق معايير الجودة، والحصول على الاعتماد، وضغوط متطلبات سوق العمل المتنوعة والمتغيرة، وحصولها على ترتيب متقدم في قوائم أفضل الجامعات على المستويات العالمية، وتحقيق الميزة التنافسية والحفاظ عليها، وغير ذلك من التحديات، وهذا ما يضع الجامعات المصرية في منافسة شديدة على المستوى المحلي والدولي. (أحمد وسعيد، ٢٠١٥، ٦٤٨ - ٦٤٩)

ولكي تستطيع الجامعات أن تنافس بكفاءة في أسواقها، فإنها تحتاج أن تكون أكثر مرونة وقابلة للتكيف مع الظروف المحيطة بحيث تسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويتطلب تحقيق ذلك قيادة قوية تشجع ريادة الأعمال والابتكار التي أضحت نوعًا مهمًا من الكفاءات التي يجب توفرها لدى الخريج؛ لكي يكون قادرًا على الحصول على وظيفة في سوق الوظائف التنافسية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي. (لطي، ٢٠١٨، ٤٣١)

وفي إطار الحرص على تطوير التعليم الجامعي للمساهمة في التنمية الاقتصادية، وتعزيز المبادرات الإبداعية، وربط التعليم بالحياة العملية، وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة ظهر اتجاه يدعو إلى دمج الريادة في برامج التعليم، وبذلك يتحول دور الجامعات من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ توفير فرص العمل، فالتعليم التقليدي يسعى إلى البحث عن توافق مخرجاته مع متطلبات سوق العمل، في حين أن التعليم الريادي الناتج عن دمج الريادة في برامج التعليم تبنى وتصمم مناهجه؛ لتخريج طلاب قادرين على توفير فرص العمل (نصار، ٢٠١٨، ٤٨٤)

وتعد الريادة من مداخل التطوير التنظيمي الحديثة، التي ظهرت نتيجة التحديات البيئية السريعة، وزيادة التنافسية، وانعدام الثقة بالأساليب التقليدية، ورغبة المؤسسات في تطوير وضعها القائم؛ لمواجهة تحديات المنافسة، وتحقيق الإبداع والمرونة، وتحسين القدرات التنافسية، وإحداث التغيير في هيكل سوق العمل. (الحجار، ٢٠١٨، ٣٢٢)

ولم تعد ريادة الأعمال قاصرة على القيام بدورها بوصفها قوة دافعة لتحقيق التنمية الاقتصادية، وتوفير الفرص الوظيفية فحسب، وإنما تعدت ذلك إلى الإسهام في التنمية الشخصية والاجتماعية لأفراد المجتمع. (أيوب، ٢٠١٥، ٣٠٢).

لذلك شهد الاهتمام بالتعليم الريادي نموًا واضحًا في معظم أنحاء العالم حيث تم إدراجه في المناهج الدراسية في جميع المستويات التعليمية، وفي آخر مسح استهدف (٣١) من الدول الأوروبية وجد أن الغالبية العظمى من البلدان الأوروبية قد تناولت التعليم الريادي في استراتيجياتها أو مبادراتها الوطنية، وأن نصف هذه البلدان قد أدرجت في استراتيجياتها الشاملة أهداف مرتبطة بتعزيز التعليم الريادي. (الحشوة، ٢٠١٢، ١٧)

فالتعليم الريادي يسهم في إعداد وتأهيل الثروة البشرية، كما أنه يساعد على تنمية قدرات الطالب بشكل يجعله مواطنًا صالحًا وفعالاً، ويسهم في بناء الوطن وخدمته، والتفاعل مع بيئة الأعمال المحيطة به بشكل إيجابي، والتعامل مع أفراد المجتمع بأسلوب أخلاقي واجتماعي حميد، وتكوين أفراد رياديين قادرين على العمل في وظائف مختلفة، ويسهم في الوقت نفسه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما يعمل التعليم الريادي على تعديل أنماط السلوك التقليدية، ونمط التفكير التقليدي، ونظام القيم والاتجاهات بما يناسب الطموحات التنموية للمجتمع. (السعيد، ٢٠١٥، ١٣٦)

يتضح مما سبق أن للتعليم الريادي دورًا في التنمية الشخصية والاجتماعية والاقتصادية لأفراد المجتمع، ويعمل على زيادة قدرتهم على الابتكار والتنافس، خاصة وأن المنافسة لم تعد باكتساب كميات هائلة من المعلومات والمعارف، وإنما بالأساليب الإبداعية، والتغلب على مشكلاته المستقبلية بإيجابية وفكر.

وهذا ما أكدت عليه العديد من الدراسات، فقد أكدت دراسة (السعيد، ٢٠١٥) على أهمية التعليم الريادي، وأنه من أبرز التجارب الناجحة في التعليم العالي، وأنه لا بد من تطبيق التعليم الريادي الداعم لتوجه الطلاب نحو العمل الحر، ودراسة (خالد وآخرون، ٢٠١٧) على ضرورة تفعيل دور الجامعة في ترسيخ ودعم ريادة الأعمال كفكر وثقافة لدى الشباب الجامعي، ودراسة (السامرائي، ٢٠١٢) على أهمية بناء ودعم ثقافة الإبداع والتميز والريادة للجامعات، وأشارت إلى أن الدور الذي تقوم به الجامعات اليوم يسعى لتوافق مخرجاتها مع متطلبات التوظيف في سوق العمل. وهو ما أكدته المفوضية الأوروبية (European Commission, 2012) أن التعليم الريادي أحدث فرقاً للطلاب الذين درسوا برامج التعليم من أجل الريادة، وذلك من خلال ما أظهره من قدرتهم على ابتكار المزيد من الأنشطة الريادية، والحصول على وظيفة في وقت مبكر بعد الانتهاء من دراستهم مقارنة بزملائهم الذين لم يقوموا بدراسة هذه البرامج. وبناءً عليه، يصبح التعليم الريادي من أهم الوسائل؛ لإعادة هيكلة الجامعات بحيث تكون قادرة على المنافسة والبقاء والنمو مع مرور الوقت متزامناً ذلك مع التوازن بين كون الجامعة مؤسسة عامة من ناحية ووسيلة للتسويق وريادة الأعمال من أجل الحفاظ على القيم الأساسية للروح الأكاديمية من ناحية أخرى، وهذا يعكس الاهتمام المتزايد بتصنيف الجامعات المبني على الاعتراف العام بأن المعرفة هي قاطرة النمو الاقتصادي والتنافسية العالمية، وأن الجامعات الريادية هي العامل الحيوي الرئيس في هذا المجال. (محمود وأحمد، ٢٠١٦، ٣٢٢) من خلال ما سبق صار ضرورياً على الجامعات المصرية أن تحدث أدوارها، وتأخذ بالتعليم الريادي في استراتيجياتها؛ لأهمية التعليم الريادي في المرحلة الجامعية، وليصبح لها دور ريادي مؤثر في المجتمع، وله نتائج كبيرة وأثاره القوية على التنمية الاجتماعية والاقتصادية، حيث يسهم في بناء قاعدة عريضة من الرياديين والمبدعين في جميع المجالات من خلال إعداد طلاب الجامعة لثقافة ريادية قوامها الإبداع والابتكار والإنجاز، ومن ثم دعم وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

مشكلة البحث:

نبعت مشكلة البحث الحالي من خلال ملاحظة الباحثة أثناء تعاملها مع الطلاب أن هناك ضعفاً واضحاً في المهارات الريادية لدى الكثيرين منهم، ومن ثم انخفاض مخرجاتهم من الأفكار الريادية، وعدم تمكنهم من الاستفادة من معارفهم التي تعلموها؛ لتطبيقها في حل مشكلاتهم الحياتية اليومية.

كما تنطلق مشكلة البحث من أن الجامعات المصرية تواجه العديد من المشكلات، والتي تتمثل في انخفاض إنتاجيتها العلمية، وانخفاض إنتاجية الفرد، وعدم وجود قدرات كافية على مستوى التحليل والابتكار، إضافة إلى ذلك انخفاض العوائد الاقتصادية والاجتماعية المتحققة من العملية التعليمية كنتاج طبيعي للمعادلة الصعبة المتوافرة الآن بالمجتمع المصري من كثرة الخريجين، وقلة المقبول منهم في سوق العمل؛ لضعف مستواهم التعليمي والمعرفي والمهاري، وبالتالي ارتفاع معدل البطالة. (البناء، ٢٠١٥، ٧)

وقد أشارت دراسة (محمود وأحمد، ٢٠١٦) من أن الجامعات المصرية لم تعد قادرة على الوفاء بكل ما يتوقع منها من أدوار تتواكب مع التغيرات المتلاحقة في متطلبات الأسواق، واقتصاد المعرفة، وتكنولوجيا المعلومات؛ إذ يشهد الوضع الراهن لمؤسسات التعليم العالي العديد من المشكلات كما يتضح فيما يلي:

- لا تؤدي الجامعات المصرية دورًا ملموسًا في عملية الابتكار في الاقتصاد القائم على المعرفة الحديثة وفقًا للمثلث الحلزوني (الجامعة - الحكومة - الاقتصاد) في تنظيم المشروعات؛ ولهذا احتلت مصر المركز الأخير ضمن (٣١) دولة في دور التعليم العالي وفقًا لتقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال عام ٢٠٠٨.
- هناك زيادة مفرطة في خريجي الجامعات مما يجعل (٥٠%) منهم يعجزون عن الحصول على عمل؛ لنقص المهارات الريادية، والفجوة بين المخرجات وسوق العمل.
- تعاني الجامعات من غموض الرؤية والسياسات والتوسع الكمي على حساب النوعي؛ مما أدى إلى ضعف جودة المدخلات والمخرجات التعليمية.
- اتسام الممارسات الجامعية بالنمطية، وضعف الاستجابة لعوامل التغير العالمي أو المجتمعي بالكفاءة والسرعة المطلوبة.
- غياب القدرة التحليلية والابتكارية كمنتج تعليمي، وضعف المشاركة في النشاط الاقتصادي.

وبناءً على نتائج الدراسات السابقة التي توصلت إلى أن الجامعات المصرية تعاني من ضعف في تمكين الخريجين للمهارات الريادية التي تؤهلهم للاندماج في سوق العمل؛ مما يؤدي إلى ظهور مشكلات اجتماعية عديدة من أبرزها البطالة، والفقر، وتدني مستوى المعيشة، وعدم القدرة على المنافسة.

وتأكيدًا على ذلك فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن التعليم الريادي ما زال في طور البداية ضمن خارطة التعليم الجامعي، كما أن نسبة عدد الجامعات التي تمتلك الموارد البشرية المساندة للتعليم الريادي لا زالت قليلة. (خالد وآخرون، ٢٠١٧، ٧٠)

وقد أشار تقرير ريادة الأعمال في مصر الصادر عن المرصد العالمي لريادة الأعمال عام ٢٠١٢م إلى عدد من المؤشرات المتعلقة بريادة الأعمال، كان من أهمها ما يأتي: (المرصد العالمي لريادة الأعمال، ٢٠١٢)

- حصل التعليم الريادي في مصر على أدنى تقييم من بين كافة شروط إطار ريادة الأعمال بعلامة وسطية تبلغ ١,٢٨، مما يضع مصر في المرتبة الأخيرة بين البلدان التسعة والسنتين المشاركة في دورة ٢٠١٢م؛ مما يعكس ضعف دعم ريادة الأعمال في مصر.
- جاء ترتيب الأبحاث التي تتم في ريادة الأعمال في مصر في مرتبة متدنية، وقد وضعت مصر في المرتبة ٦٨ من بين ٦٩ دولة مشاركة في دورة ٢٠١٢م.

وبالتالي فإذا أرادت الجامعة المصرية التغلب على كل هذه المشكلات والتحديات وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة تضمن لها مركزاً أكاديمياً عالمياً يليق بها، فإنه يجب أن تولي اهتماماً خاصاً بالتعليم الريادي؛ لما له من دور مهم في زيادة قدرتها على تحسين أدائها. وقد أكدت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم على أن إصلاح نظام التعليم عبر غرس وتنمية مهارات ريادة الأعمال هو العنصر الأكثر أهمية لعملية التغيير المطلوبة، حيث إن التعليم الريادي سوف يؤدي إلى إعداد جيل من أصحاب الفكر الريادي والمشاريع الريادية، وبالتالي توفير فرص عمل؛ مما يؤدي إلى تنويع اقتصاديات الدول. (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠١٤، ٣٢)

كما أكدت دراسة (السكرانة، ٢٠٠٨) على أن المؤسسات الريادية لها القدرة على تطوير أنماط جديدة من الأعمال، وإيجاد فرص جديدة واستغلالها بما يسمح لها من تحسين مركزها التنافسي للولوج إلى عالم المؤسسات المتميزة، ودراسة (أحمد وسعيد، ٢٠١٥) إلى أنه يمكن تحقيق الميزة التنافسية لكليات الجامعة من خلال العمل على إدراج تطبيقات ريادة الأعمال في البرامج الأكاديمية والبحثية.

وبناءً على ما سبق من أهمية التعليم الريادي، وما برز في الواقع، ومن خلال الدراسات السابقة وقصور التعليم الريادي في المرحلة الجامعية نمت الرغبة لدى الباحثة بإجراء هذه الدراسة؛ لأهمية التعليم الريادي في المرحلة الجامعية، في تحقيق الجودة العالية والأداء الجامعي المتميز، وجعل الجامعات قادرة على البقاء والاستمرارية في التقدم والتميز، وقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على التعليم الريادي ودوره في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، خاصة وأن الجامعة وما تمتلكه من موارد بشرية ومراكز بحث متنوعة من أهم المصادر لتوليد الأفكار الريادية.

لذا فإن مشكلة البحث تتمثل في التساؤل الرئيس التالي:

ما دور التعليم الريادي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية؟
ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس مجموعة تساؤلات فرعية، هي:

- ١- ما الإطار المفاهيمي للتعليم الريادي الجامعي؟
- ٢- ما الإطار المفاهيمي للميزة التنافسية المستدامة؟
- ٣- ما العلاقة بين التنافسية المستدامة والريادية في مؤسسات التعليم الجامعي؟
- ٤- ما التصور المقترح لتفعيل دور التعليم الريادي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في التعليم الجامعي المصري؟

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى:

- تقديم إطار مفاهيمي حول التعليم الريادي.
- تقديم إطار مفاهيمي حول الميزة التنافسية المستدامة للتعليم الجامعي المصري.
- توضيح العلاقة بين التنافسية المستدامة والريادية في مؤسسات التعليم الجامعي.
- الوصول إلى تصور مقترح لتفعيل دور التعليم الريادي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية.

أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث الحالي إلى:

- حيوية وحداثة الموضوع حيث يتناول موضوعاً جديداً ينصب على التعليم الريادي الجامعي، والتي توليه الأدبيات التربوية اهتماماً كبيراً كمدخل تطويري للتعليم الجامعي التقليدي إذ يعول عليه في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، وإعداد جيل من الرياديين.
- قد تعالج الدراسة الحالية العديد من المشكلات التي يعاني منها التعليم العالي والبحث العلمي وخدمة المجتمع عن طريق التعليم الريادي كوسيلة فعالة في تكامل وظائف الجامعة، وتنمية المهارات الريادية لدى الطلاب؛ لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة.
- تتناول الدراسة موضوعاً وثيق الصلة بمستقبل الوطن، وهو وصول الجامعات المصرية إلى الميزة التنافسية؛ مما ينعكس على ارتقاء المجتمع وتقدمه.
- أصبحت الميزة التنافسية مطلباً ضرورياً حتى تستطيع المؤسسة الجامعية تحقيق النمو والبقاء في البيئة التنافسية.

- لم تعد الريادية والاستدامة استجابة لتأثير الضغوط الخارجية أو نتيجة اجتهاد شخصي، بل أصبحت منهج استراتيجي يتوجب على المؤسسة الجامعية تبنيه وفق متطلبات التنافسية المستدامة.
- تكتسب الدراسة أهميتها من طبيعة المرحلة التي تتناولها، وهي التعليم الجامعي التي هي قمة الهرم التعليمي، والمدخل الرئيس للوفاء بمتطلبات التنمية في المجتمع.
- قد تساعد الدراسة صانعي السياسات والقيادات الجامعية في تعزيز ونشر الريادية بين طلاب الجامعة، وفهم الممارسات والمبادرات في تعزيز العلاقة بين الجامعة وقطاعات المجتمع المختلفة.
- قد تلفت الدراسة الحالية أنظار الطلاب للتوجه نحو العمل الحر من خلال ربطهم بسوق العمل، وإكسابهم روح المبادرة والقدرة على إنشاء المشروعات الصغيرة القائمة على الابتكار والتغيير.
- ربما تفيد الدراسة الحالية المسؤولين في بعض المؤسسات الاقتصادية في دعم التعليم الريادي، وتبادل الخبرات والمنافع فيما بينهم وبين الجامعات.

دراسات سابقة:

انطلاقاً من أهمية الدراسات السابقة حرصت الباحثة في دراستها على تناول بعض الدراسات التي تتصل بصورة مباشرة بمتغيرات الدراسة، واتخاذها قاعدة عريضة لها؛ لوضع أهداف وتساؤلات الدراسة، وسوف يتم عرض الدراسات السابقة في ثلاثة محاور: الأول: يدور حول الدراسات التي اهتمت بالتعليم الريادي، والثاني: يركز على دراسات الميزة التنافسية المستدامة، أما المحور الثالث فيعرض الدراسات التي تناولت العلاقة بين التعليم الريادي والميزة التنافسية المستدامة، طبقاً من الأحدث للأقدم.

أولاً: دراسات تناولت التعليم الريادي:

هدفت دراسة (محمد، أحمد، ٢٠٢٠) إلى إكساب طفل الروضة بعض مهارات ريادة الأعمال من خلال بعض الاستراتيجيات القائمة على المتعلم، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، ومقياس لقياس مهارات ريادة الأعمال لدى طفل الروضة، وتكونت عينة البحث من (٦٠) طفل وطفلة، وتوصلت الدراسة إلى أن التنوع في الاستراتيجيات المستخدمة لإكساب الأطفال مهارات ريادة الأعمال نمت قدرتهم على التخطيط كما جعلهم أكثر طموحاً وابتكاراً

وتحماً للمسئولية وأكثر قدرة على إدارة الفريق واتخاذ القرار، كما توصلت الدراسة إلى أن استخدام استراتيجيات المشروع ولعب الأدوار وحل المشكلات جعل الأطفال يفكرون بإيجابية ساعدت بشكل كبير في إكسابهم مهارات ريادة الأعمال المتضمنة في البرنامج.

واستهدفت دراسة (حمد، ٢٠١٩) تعرف دور التوجه الريادي في تنمية الأداء الريادي لدى الباحثين في كلية التربية بجامعة أسيوط، ووضع تصور مقترح لتفعيله، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت على عينة قدرها (١٩٨) من الباحثين المقيدون في درجتي الماجستير والدكتوراه بكلية التربية في جامعة أسيوط، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن دور التوجه الريادي في تنمية الأداء الريادي للباحثين جاء بدرجة متوسطة من منظور العينة ككل؛ مما يؤكد تفعيل التوجه الريادي في تنمية أداء الباحثين لتوجيه بحوثهم للمجتمع، والتحول إلى الجانب التطبيقي، وكذلك ضرورة تقبل المبادرات البحثية الجديدة وتقديم الأفكار الجديدة دون خوف أو تردد، كما جاء محور الاستباقية في المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة، وجاء كل من محوري توجيه البحوث للتعاون المجتمعي والابتكارية بدرجتين متوسطتين، وجاء محور تقبل المخاطرة في المرتبة الأخيرة بدرجة ضعيفة.

وهدف دراسة (الحجار، ٢٠١٨) إلى إعداد استراتيجية مقترحة لتحويل جامعة الأقصى نحو جامعة ريادية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والاستشراقي المستقبلي، مستخدمة استبانة لقياس درجة توافر الخصائص الريادية بالجامعات والمعوقات التي تواجهها، وطبقت على عينة قدرها (١٠٢) أكاديمياً، وبينت النتائج أن درجة توافر خاصيتي الإبداع والاستباقية متوسطة، وخاصيتي التنافسية وتحمل المخاطر ضعيفة، والتقدير العام للخصائص الريادية كان ضعيفاً، ودرجة توافر المعوقات كبيرة، وقد استخلص الباحث من هذه النتائج مصفوفة التحليل الاستراتيجي (جوانب القوة والضعف والفرص والتحديات)، وبناء على هذه المصفوفة تم بناء الاستراتيجية المقترحة، وتمحورت حول: الريادة في التعلم والتعليم، والريادة في البحث العلمي، والريادة في خدمة المجتمع.

وأما دراسة (لطفى، ٢٠١٨) فقد هدفت إلى الوقوف على الإطار المفاهيمي للجامعات الريادية، ومعايير تقييم الجامعات الريادية، ورصد أهم ممارسات بعض نماذج من الجامعات الريادية العالمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى رؤية مقترحة للانتقال بالجامعات المصرية إلى جامعات ريادية.

واهتمت دراسة (نافع، ٢٠١٨) ببيان الوضع الراهن لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، وتحليل بعض التجارب العالمية الرائدة في مجال تعليم ريادة الأعمال، وتحديد إجراءات تبني الجامعات لثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ومدخل الدراسات المستقبلية، وتوصلت الدراسة إلى وضع رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي.

وجاءت دراسة (نصار، ٢٠١٨) التي هدفت إلى الكشف عن دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق التعليم الريادي من وجهة نظر العمداء وأعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على (١٨٠) فردًا، وقد كشفت النتائج عن أهمية دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق التعليم الريادي، إلا أن هناك معوقات تحد من دور هذه الجامعات في تحقيق التعليم الريادي.

وسعت دراسة (محمود، ٢٠١٧) إلى تعرف الأساس النظري والفكري للتربية الريادية في ضوء اقتصاد المعرفة، والكشف عن درجة توافر التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة، والكشف عن معوقات التربية الريادية في ضوء اقتصاد المعرفة، وتقديم التوصيات والمقترحات الإجرائية لتطوير دور الجامعة في تنمية ريادة الأعمال لطلاب الجامعة في ضوء اقتصاد المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على (١٨٧) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس، وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج منها: أن هناك قصور في دور الجامعة تجاه تمويل الأفكار والمشروعات الريادية للطلاب، ووجود جوانب قصور تعوق تهيئة المناخ الريادي ودعم الابتكار والإبداع والتميز والاستقلالية الفكرية وغيرها من مقومات العمل الحر، وأن هناك قصور في استقطاب المتخصصين في المشروعات الريادية لتحفيز الطلاب على المشروعات الريادية، كما لا توفر الجامعة قاعدة بيانات للأفكار الريادية على المستوى المطلوب، وتوصلت الدراسة إلى غياب الاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على تضمين الأفكار الريادية في مقرراتهم، كما توصلت الدراسة إلى قلة الاهتمام بالتربية الريادية نتيجة ضعف ثقافة الريادة لدى كثير من أفراد المجتمع الجامعي، ووجود مقاومة للفكر الجديد من قبل بعض أفراد الإدارة الجامعية.

وهدفت دراسة (محمود وأحمد، ٢٠١٦) إلى وضع تصور مقترح لتحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الاستفادة من خبرات جامعة كامبريدج وجامعة سنغافورة، واستخدمت الدراسة مدخل حل المشكلات ومنهج براين هولمز المقارن، وتوصلت الدراسة إلى تشابه جامعتي كامبريدج وسنغافورة في بعض المحاور واختلافهما في محاور أخرى، وأن جامعتي الدراسة أخذتا بفكرة الجامعة الريادية القائمة على تنمية ريادة الأعمال وتسويق البحوث وبراءات الاختراع، وأسفرت نتائج التحليل المقارن والدروس المستفادة من كل جامعة عن وضع تصور مقترح لتحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الاستفادة من هذه الخبرات.

واستهدفت دراسة (السعيد، ٢٠١٥) تعرف الأسس النظرية للتعليم الريادي الجامعي، وتحديد متطلبات التعليم الريادي، والوصول إلى تصور مقترح للتعليم الريادي لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة للكشف عن متطلبات التعليم الريادي الجامعي، وطبقت على عينة قدرها (١٥٠) فردًا من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية، ومتطلبات تنظيمية، ومتطلبات تثقيفية، ومتطلبات متعلقة بمناهج التعليم الريادي، وأن هذه المتطلبات مهمة لدعم توجه الطلاب نحو الريادة والعمل الحر.

وأما دراسة (العتيبي وموسى، ٢٠١٥) فقد هدفت إلى تحديد مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران من خلال تحديد درجة معرفة الطلاب بثقافة ريادة الأعمال، والتعرف على اتجاهاتهم نحوها، والتعرف على معوقات ريادة الأعمال في المجتمع السعودي من وجهة نظر الطلاب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت الدراسة على عينة من طلاب جامعة نجران، بلغ عددها (٣٣٣) طالبًا وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى أن الطلاب لديهم الوعي والاهتمام والمعرفة والتوجه والشعور بالمشكلات نحو ريادة الأعمال. وهدفت دراسة (مهناوي، ٢٠١٤) إلى التعرف على فلسفة التعليم للريادة بوصفه يمثل اتجاهًا عالميًا الآن؛ للقضاء على بطالة الشباب، والوقوف على التحديات التي تقف في طريق التعليم الفني وتحقيق النتائج المتوقعة، والوصول إلى تصور مقترح لتفعيل دور التعليم المزدوج في إكساب الشباب ثقافة الريادة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت إلى نجاح التعليم المزدوج في إكساب الشباب مقومات ثقافة الريادة مما انعكس عليهم إيجابيًا في فرص التوظيف ومستوى الدخل والمعيشة، الأمر الذي يؤكد ضرورة الاهتمام بالتعليم الريادي.

وهدف دراسة (Boyed et al, 2015) إلى استكشاف نوايا وأنشطة تنظيم المشاريع لدى الطلاب، والتعليم والتدريب على تنظيم المشاريع التي تقدمها الجامعات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج منها: أن الدورات التي قدمت من قبل الجامعة ساهمت في زيادة فهم الطلاب وتعزيز مهاراتهم الريادية، وأن الدوافع الشخصية كانت من أهم العوامل وراء النوايا المهنية، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق في وجود النية للمشروعات الريادية لصالح الذكور.

واستهدفت دراسة (Nian et al, 2014) تعرف ممارسات التعليم الريادي في (University Malaysia Perlis)، والتعرف على تصورات الطلاب حول التعليم الريادي، وتوصلت الدراسة إلى أن تعليم ريادة الأعمال في الجامعات معترفًا به من قبل الطلاب، وأن التعليم الريادي يهدف إلى المعرفة النظرية، والاهتمام بتنمية العقلية الريادية لدى الطلاب من خلال تحسين ممارساتها ومناهجها في تعليم ريادة الأعمال.

وهدفت دراسة (Obembe et al, 2014) إلى فهم تصورات ونوايا الطلاب تجاه ريادة الأعمال، والتعرف على دور الجامعة في تنمية الريادة لدى الطلاب، وطبقت الدراسة على عينة من طلاب السنة النهائية وطلاب الدراسات العليا بلغ عددها (٢٨٠) طالبًا من ثلاث جامعات في جمهورية قبرص التركية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن هناك كثير من العوامل التي تؤثر في ريادة الأعمال مثل التعليم الجامعي، وشبكات العلاقات الاجتماعية، ورأس المال، كما توصلت الدراسة إلى أن الإناث لديهم مخاوف أكبر من الذكور كالخوف من الفشل والمخاطرة.

وهدفت دراسة (Ahmad,2013) إلى تقييم تعليم ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية في ماليزيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بإدراج ريادة الأعمال في المناهج والبرامج الدراسية لجميع مؤسسات التعليم الابتدائي والثانوي والعالي في ماليزيا، وأن هذه المؤسسات تحتاج إلى الكثير من إعادة الهيكلة؛ لتعزيز المهارات الريادية لدى الطلاب.

واستهدفت دراسة (Zahari & Gibert, 2005) تعرف متطلبات الجامعة الريادية في ضوء مجتمع المعرفة، واستخدمت الدراسة تحليل المحتوى على عينة مختارة من الدراسات المنشورة في الدوريات العلمية المحكمة، وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم متطلبات إقامة جامعة ريادية في ضوء مجتمع المعرفة هي: البناء المؤسسي، الإدارة الفعالة للموارد البشرية، الإدارة التنظيمية، والتدويل.

ثانياً: دراسات تناولت الميزة التنافسية المستدامة:

هدفت دراسة (أبو ردن والعززي، ٢٠١٧) إلى التعرف على تأثير المرونة الاستراتيجية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة عن طريق دراسة تحليلية لأراء عينة من المديرين في شركة أسياسيل للاتصالات المتنقلة في العراق، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت على عينة قوامها (٨٠) شخصًا، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن للمرونة الاستراتيجية وأبعادها (السرعة، الإبداعية، الفطنة، الخفة، الاتساق) تأثير في الميزة التنافسية المستدامة، كما توصلت الدراسة إلى وجود مستويات معنوية عالية من التلازم الإيجابي بين المرونة الاستراتيجية والميزة التنافسية المستدامة.

واستهدفت دراسة (الديحاني، ٢٠١٧) بناء رؤية مستقبلية حول دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت من وجهة نظر الخبراء من القياديين في جامعة الكويت، واعتمدت الدراسة على المنهجين: المنهج الوصفي والمنهج المستقبلي من خلال استخدام أسلوب دلفاي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: تحديد دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة الكويت من خلال: توكيد مفهوم الميزة التنافسية، وتطوير الأداء التدريسي، وتطوير البحوث العلمية، وتطوير خدمة المجتمع، وتطوير الموارد البشرية، وتطوير مجال التكنولوجيا، وتطوير إنتاج المعرفة، بالإضافة إلى بناء رؤية مستقبلية لتطوير دور النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت بوصفه مدخلاً لتحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت.

وجاءت دراسة (العباد، ٢٠١٧) التي هدفت إلى التعرف على مفهوم القدرة التنافسية للجامعات، ومعاييرها، ومؤشراتها على المستويين المحلي والدولي، وكذلك صياغة نموذج مقترح لرفع القدرة التنافسية لجامعة الملك سعود في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال تحليل قوائم التصنيفات العالمية التي تضمنت ترتيب بعض الجامعات السعودية، وفي نهاية الدراسة تم تقديم نموذج مقترح لرفع القدرة التنافسية لجامعة الملك سعود، وذلك من أجل حصولها على مراكز متقدمة في قائمة تصنيف الجامعات العربية والعالمية، وقد تضمن النموذج المقترح أهدافاً تمثلت في تطوير وظيفة التدريس الجامعي، وتطوير وظيفة البحث العلمي، وتطوير وظيفة خدمة المجتمع، كما تضمن النموذج المقترح مجموعة من الآليات اللازمة للتنفيذ، وكذلك تحديد المعوقات التي تواجه التنفيذ.

وسعت دراسة (عبد العال، ٢٠١٧) إلى التعرف على المرتكزات الأساسية للمزايا التنافسية، والتعرف على دور الذكاء الاستراتيجي في تحقيق المزايا التنافسية للجامعات المصرية، والتوصل إلى عدد من التوصيات لتفعيل دور الذكاء الاستراتيجي في تحقيق المزايا التنافسية للجامعات المصرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأبرزت الدراسة عدد من النتائج كان أهمها: أن الذكاء الاستراتيجي من الدعائم الأساسية لتحقيق المزايا التنافسية للجامعات، وأنه يسهم في تحقيق التميز التنافسي المستديم.

وهدف دراسة (أحمد وسعيد، ٢٠١٥) إلى التعرف على الإطار المفاهيمي للميزة التنافسية، وماهية التنافسية في التعليم العالي، وواقع تحقيق الميزة التنافسية لكلية التربية بالوادي الجديد، والتوصل إلى تصور مقترح لتفعيل الميزة التنافسية لكلية التربية بالوادي الجديد، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الدراسة الاستبانة، وطبقت الدراسة على (٣٠) عضو هيئة تدريس بكلية التربية بالوادي الجديد، وتوصلت الدراسة إلى أنه يمكن تفعيل الميزة التنافسية لكلية التربية بالوادي الجديد من خلال: التطوير المستمر للنظام التعليمي، والتوسع في عمل البرامج وتطبيقها في سوق العمل، والعمل على إدراج ريادة الأعمال في البرامج الأكاديمية والبحثية.

وأما دراسة (غنايم، ٢٠١٥) فقد هدفت إلى تحديد واقع مؤسسات التعليم الجامعي المصري على ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، وتقديم تصور مقترح لدعم الميزة التنافسية بالتعليم الجامعي المصري على ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من أوجه القصور التي تحول دون دعم الميزة التنافسية ومنها: غياب الرؤية المستقبلية لاكتساب الميزة التنافسية، وضعف العمل كفريق داخل الجامعة، والاتجاهات التقليدية والنمطية القاتلة للإبداع، وأن البحوث العلمية لا تصب في خدمة المجتمع، وقلة توافق المخرجات مع متطلبات سوق العمل، كما توصلت الدراسة إلى ضرورة السعي الجاد نحو تطبيق واستثمار متطلبات اقتصاد المعرفة، وتعزيز خدمة المجتمع المحلي، وتوظيف نتائج البحث العلمي، والالتزام باستراتيجيات جديدة في التعلم والتعليم، والتركيز على البحوث التطبيقية، وتعزيز القدرة على وضع خطة استراتيجية تلبى احتياجات سوق العمل.

وهدف دراسة (Al Shobaki et al, 2017) إلى النظر في دور ممارسة استراتيجيات التميز في التعليم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة لمؤسسات التعليم العالي بكلية الهندسة وتقنية المعلومات بجامعة الأزهر بغزة كنموذج لتجربتها الفريدة في مجال التميز في التعليم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج والتي من أهمها: وجود علاقة قوية بين مستوى ممارسة استراتيجيات التميز في التعليم وتحقيق مؤسسات التعليم العالي للميزة التنافسية المستدامة، والتركيز على تطوير مهارات العاملين خاصة الأكاديميين، وتحسين الجودة على جميع المستويات الثلاثة (الطالب، الموظف، الجامعة) مما يسهم في تفوق وتفرد كليات الجامعة.

واستهدفت دراسة (Nderitu, 2016) التعرف على الاستراتيجيات التي تعتمدها الجامعات بكينيا للحصول على ميزة تنافسية مستدامة، وتوصلت الدراسة أن نسبة ٦٧,٩% من العينة على علم بهذه الاستراتيجيات يأتي على رأسها الإعلان والتسويق، ووجود كفاءات ذوي الخبرة، وتقديم برامج فريدة من نوعها، وأن هذه الاستراتيجيات لها تأثير إيجابي في تحقيق استدامة الميزة التنافسية.

وهدف دراسة (Lindawati et al, 2014) إلى إجراء تحليل للميزة التنافسية في جامعة ويديا مانديلا الكاثوليكية، وتحديد العوامل الداخلية والخارجية، وتحديد نقاط القوة والضعف الحالية، وكذلك الفرص والتهديدات التي من المحتمل أن تظهر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عديد من النتائج منها: أن الاستراتيجيات التي تعمل جامعة ويديا مانديلا الكاثوليكية على تقديمها وعرضها تعد استراتيجية توافقية واستباقية تتزامن مع اثنين من البدائل الاستراتيجية المقترحة، وهي اختراق السوق وتطوير المنتجات، وأن الجامعة تمتلك ميزة تنافسية؛ للتغلب على نقاط الضعف الداخلية، وكذلك الفرص الخارجية من حولهم؛ وذلك لتجنب التهديدات القائمة.

واهتمت دراسة (Davies & Floyed, 2005) بتحديد أبعاد التنافسية بين طلاب الجامعات في كل من كندا والولايات المتحدة الأمريكية، والكشف عن العائد من التنافسية على الطلاب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق معايير التنافسية في الجامعات يعمل على تقديم خدمات تعليمية أكثر جودة، كما يمنح الطلاب فرصًا تعليمية متميزة.

ثالثاً: دراسات تناولت الميزة التنافسية المستدامة والريادية:

هدفت دراسة (الخنيزان والخضيري، ٢٠١٩) إلى الكشف عن متطلبات الريادة العالمية في الجامعات السعودية لتحقيق الميزة التنافسية، في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، والوصول إلى مقترحات تسهم في تحقيق الريادة العالمية في الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ تهيئة فرص العمل، والشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين.

واستهدفت دراسة (توفيق ومرسى، ٢٠١٧) تقديم إطار مفاهيمي حول الريادية، وطرق التحول نحو جامعة ريادية وأهم معوقاتهما، ومبررات الاهتمام بتحقيق المزايا التنافسية المستدامة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأهم ما توصلت إليه الدراسة: أنه صار ضرورياً على المؤسسات خاصة الجامعات أن تعيد النظر في تحويل دورها من التركيز على التوظيف كجامعات تقليدية إلى التركيز على مبدأ إيجاد فرص العمل والاهتمام بمواردها البشرية باعتبارها ثروة حقيقية وهي أفضل موجودات المؤسسة الجامعية حتى تصبح جامعة ريادية قادرة على دعم وتحقيق مزايا تنافسية مستدامة.

وسعت دراسة (حسن، ٢٠١٤) إلى تطوير التفكير الريادي والذي يساهم في تحقيق الميزة التنافسية، وتحسين الأداء لشركات الاتصالات في إقليم كردستان، وقد تم جمع البيانات المتعلقة بالدراسة الحالية من خلال التطبيق على شركة كورك للاتصالات في أربيل باستخدام الاستبانة، حيث تكونت عينة الدراسة من (٦٠) من مديري الشركة، وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: اهتمام شركة كورك للاتصالات بالتفكير الريادي والذي بدوره يحقق الميزة التنافسية، ووجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين تطبيق عناصر التفكير الريادي (المخاطرة، المبادرة، الإبداع، التفرد) وتحقيق الميزة التنافسية لشركة كورك للاتصالات، كما توجد علاقات تأثير بين التغيرات التي تحصل في التفكير الريادي وتحقيق الميزة التنافسية لشركات الاتصالات.

وهدفت دراسة (Nekhailan, 2019) إلى تحديد تأثير القيادة الريادية على زيادة القدرة التنافسية إلى أقصى حد في مؤسسة البترول الكويتية (KPC)، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة التركيز على صياغة الأهداف الاستراتيجية الموجهة لريادة الأعمال، وتعديل الثقافة التنظيمية السائدة في الشركة، وإجراء تحليل استراتيجي لتقييم الوضع التنافسي للشركة، وحث القادة على مراجعة وتغيير أساليب وإجراءات العمل؛ لمواكبة التوجهات المستقبلية، وتطوير مهارات القيادة الريادية.

واهتمت دراسة (Elderderly, 2017) بإبراز الدور الذي تلعبه الإدارة بالاستثناء في تحقيق القيادة الريادية وبقاء ونمو المؤسسات ومحاولة الرفع من فعاليتها وأدائها في ظل التحديات الكبيرة التي تواجهها، حيث تبرز أهمية الإدارة بالاستثناء من خلال إضافة قيمة للمؤسسة، وتحقيق ميزة تنافسية، وجعل المؤسسة أكثر مرونة، واعتماد أشكال التنسيق والتصميم والهيكلة، وأظهرت الدراسة أن القيادة الريادية لها القدرة على التأثير في العاملين وفي أداء المؤسسات، واستنادًا إلى المبادئ والأسس الحديثة في القيادة والإدارة يمكن أن تحقق المنظمات الريادية الاستباقية بين المنظمات من خلال تطبيق القيادة الريادية وتفصيل القرارات المناسبة.

وأشارت دراسة (Oukil, 2009) إلى أن القدرة على المنافسة يمكن تحقيقها في كل المؤسسات بالاعتماد على الابتكار والإبداع وامتلاك العقلية الريادية، كما أشارت الدراسة إلى أنه وفقًا للممارسات العملية في جميع أنحاء العالم أصبح من المسلم به أن الابتكار والريادة ضرورة؛ لتحقيق نمو وتنافس دوليين، وأوصت الدراسة بأهمية نشر ثقافة الريادة والابتكار في جميع المؤسسات.

من العرض السابق بيانه للدراسات السابقة العربية والأجنبية التي أجريت في المؤسسات التربوية وغيرها، تبين أن موضوع التعليم الريادي في الجامعات المصرية بات مطلبًا مهمًا في تنمية المجتمعات، فقد تنوعت الدراسات من حيث الأهداف والجوانب التي تناولتها، وقد اتفقت معظم الدراسات على أهمية تعليم ريادة الأعمال في تحقيق المزايا التنافسية المستدامة للجامعات المصرية.

وقد اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أهمية التعليم الريادي ودوره في دعم الميزة التنافسية المستدامة، وأهمية وضع إطار محدد له يقدم من خلال برامج التعليم المختلفة، إلا أنها اختلفت عنها في أن الدراسة الحالية من الدراسات النادرة التي تقدم تصور مقترح وقابل للتنفيذ لتبني التعليم الريادي بالجامعات المصرية لدعم وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث وتحليل متغيراته، ووضع تصوره المقترح.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي؛ لدراسة وتحليل التعليم الريادي بأبعاده المختلفة، والتعرف على مدى دعمه وتحقيقه للميزة التنافسية المستدامة للتعليم الجامعي، واستخراج أبرز الحقائق والنتائج المرتبطة بالموضوع محل البحث.

المصطلحات الإجرائية للدراسة:**التعليم الريادي (entrepreneurial education):**

مجموعة الأنشطة التي تقوم بها الجامعة؛ لإكساب طلابها القيم الريادية، ومهارات العمل الحر، والتوظيف الذاتي، وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار والتطوير والاستكشاف، والإفادة من الفرص، وتعريفهم بالطرق التي يستطيعون من خلالها المساهمة في تنمية وتطوير مجتمعاتهم.

التنافسية المستدامة (Sustainable Competitiveness):

ما يمكن أن تقدمه الجامعة من خدمة تعليمية وبحثية عالية الجودة تميزها عن غيرها من الجامعات المنافسة، مما ينعكس على خريجها، الأمر الذي يكسبهم قدرات ومزايا تنافسية في أسواق العمل، ومن ثم زيادة إقبال الطلاب على الالتحاق بها، وبناء ثقة المجتمع فيها، وعدم قدرة الآخرين على تقليدها.

خطوات السير في الدراسة: تسيير الدراسة وفق الخطوات التالية:**المحور الأول: التعليم الريادي:**

ويتناول التأصيل النظري له من حيث: مفهوم الريادية، والنشأة التاريخية، وخصائص المؤسسات والأفراد الريادية، ومفهوم التعليم الريادي، وأهدافه، ومبرراته، وأشكاله، ودور الجامعة في التعليم الريادي، ومعوقاته.

المحور الثاني: الميزة التنافسية المستدامة للجامعات:

ويتناول التأصيل النظري له من حيث: المفهوم، والأسس، والخصائص، ومبررات الاهتمام بها، والمصادر، والأبعاد، ومتطلبات واستراتيجيات تحقيقها.

المحور الثالث: العلاقة بين التنافسية المستدامة والريادية في المؤسسات التعليمية الجامعية.

المحور الرابع: تصور مقترح لتفعيل دور التعليم الريادي الجامعي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

وفيما يلي تناول هذه المحاور بشيء من التفصيل المناسب للوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة.

المحور الأول: التعليم الريادي الجامعي:

نشأة التعليم الريادي:

يجمع الكثيرون على أن الريادية ليست ظاهرة جديدة، وإنما هي ظاهرة قديمة حديثة (محمد، ٢٠١٤، ٢٥٣)، فالريادة كظاهرة وجدت مع وجود الحضارات الإنسانية، إلا أنها اختلفت عنها حيث كانت الاهتمامات الأولى لمصطلح الريادة في علم الاقتصاد ثم انتشرت إلى العلوم الأخرى. (صالح، ٢٠١٨، ١٧٥)

وباستعراض التطور التاريخي لمفهوم الريادية، فإن الأدبيات المتوافرة تشير إلى أن كلمة Entrepreneurship قد ظهرت لأول مرة في اللغة الفرنسية في القرن السادس عشر، وقد تضمنت معنى المخاطرة وتحمل المصاعب. (محمد، ٢٠١٤، ٢٥٣). ثم دخل هذا المفهوم إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر، إلا أن روح المخاطرة والمغامرة بقيت ملازمة لمفهوم الريادية. (توفيق ومرسى، ٢٠١٧، ١١)

وخلال عقد الستينات وصف الشخص الريادي بأنه الإنسان الذي يتمتع بالطاقة والحيوية العالية، والقبول بالتحديات والمخاطرة، وفي مطلع السبعينات وصفت الريادية بأنها تتكون من سلوك تنافسي، وبدخول عقد الثمانينات حدث ما يعرف بالثورة الريادية حيث ظهر دور الريادة كمحرك لاقتصاديات الدول، وولدت أشخاص أقاموا مشاريع ريادية صغيرة، ثم تحولت إلى مشاريع عملاقة من أمثال بيل جيتس مؤسس شركة Microsoft، وكذلك هناك نماذج أخرى مثل فكرة الفيسبوك Face book التي تحولت إلى مشروع عملاق. (محمد، ٢٠١٤، ٢٥٢-٢٥٣)

وقد بدأ التوجه الحديث نحو ريادة الأعمال في أوائل القرن الحادي والعشرين، حيث اتجه الجميع للنشاط الريادي كوسيلة حتمية؛ لتغيير مفاهيم المنافسة والمزايا، واشتداد حدة المنافسة التي أدت إلى التحول من المزايا النسبية إلى المزايا التنافسية إلى المزايا التنافسية المستدامة؛ مما شكل تحديات لرجال الأعمال، والحاجة إلى تقديم منتجات وخدمات غير تقليدية، ومواجهة البطالة، ودعم الرياديين على إنشاء مشروعات خاصة بهم؛ ليتيحوا فرص عمل لهم ولغيرهم. (عبد العظيم، ٢٠١٦، ٥٥١)

أما في مجال التعليم فتشير العديد من البرامج العلمية إلى أن الولايات المتحدة كانت أول دولة على مستوى العالم تبنت التعليم في ريادة الأعمال، حيث قدمت جامعة (Harvard) أول مقرر في ريادة الأعمال، ثم حذت حذوها بعض الجامعات الأمريكية الأخرى بإدخال مقررات في ريادة الأعمال في الدراسات الجامعية. (المخلافي، ٢٠١٧، ٥٨٨-٥٨٩)

أما عن تعليم ريادة الأعمال في مصر فقد استجاب النظام التعليمي في مصر للاتجاهات العالمية الحديثة في التعليم، وأدخلت العديد من المبادرات في برامج تطوير التعليم، ومن أهم هذه المبادرات: استحداث مادة المجالات العلمية في التعليم الأساسي، وإدخال مواد اختيارية في التعليم الثانوي، والاهتمام بتنمية المهارات الحياتية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات في تطوير التعليم، ومشروع المدارس الذكية، ومشروع المدارس التنافسية، ودعم استراتيجية التعلم النشط، وإنشاء الهيئة القومية لجودة واعتماد التعليم، ومن الطبيعي أن ترتبط كل هذه المبادرات بالتعليم الريادي. (منظمة اليونسكو، ٢٠١٠، ١١٠-١١١)

ماهية التعليم الريادي:

حتى تتضح ماهية التعليم الريادي، فمن المهم التعرف على مفهوم الريادة (Entrepreneurship)، ومفهوم الريادي (Entrepreneur)، ومفهوم الجامعة الريادية Entrepreneurial University وتفضيل ذلك على النحو التالي:

الريادة:

إن مفهوم الريادة مثل غيره من المصطلحات الاجتماعية، فحتى الآن لا يوجد اتفاق على تعريف محدد للريادة، بل يوجد عدد من التعريفات التي طورها العلماء والباحثون لهذا المصطلح، فقد عرفت الريادة على أنها نشاط مبدع، فهي القابلية على تكوين وبناء شيء ما من لا شيء عملياً، أي أنها موهبة الإحساس والفرصة التي يراها آخرون مشوشة ومتناقضة. (الحدراوي وآخرون، ٢٠١٧، ١٥٨)

وهي صفة تطلق على من يأخذون زمام المبادرة، ويقومون باقتناص الفرص بغض النظر عن المصادر المتاحة أو نقص هذه المصادر، وذلك لتقديم أفكار مبتكرة، وأعمال إبداعية ومنتجات وخدمات جديدة. (محمد، ٢٠١٤، ٢٣٩)

كما أنها القدرة على إنشاء شيء جديد ذي قيمة شخصية واجتماعية، وهي القدرة على تحمل المخاطر المدروسة إزاء تحقيق الرضا الشخصي والاستقلالية باتجاه تحقيق المنفعة الاجتماعية، والقدرة على المبادرة بتنفيذ عمل جديد، والبراعة في الانتباه للفرص، واكتشاف مصادر الموارد. (محمد، ٢٠١٣، ٢٧١)

والريادة إنشاء شيء جديد ذي قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال، وتحمل المخاطرة المصاحبة، واستقبال المكافأة الناتجة. (الحمالي والعربي، ٢٠١٦، ٣٩٧)

وهي عملية حركية وذات مخاطرة، تتضمن توليفة من رأس المال والتكنولوجيا والمهارة البشرية، وهي ممكنة التطبيق في جميع الأعمال بصرف النظر عن حجمها وتوجهها الاقتصادي أو الخدمي. (الحدراوي، ٢٠١٣، ٩٥)

وتتمثل الريادة في المهارات والخصائص الإبداعية التي تمكن الفرد من إنشاء مشروع صغير ذي قيمة، وبصبغة إبداعية وابتكارية، وتساعد على امتلاك روح القيادة والمخاطرة، وتنمية الوعي بين الناس حول النشاط الاقتصادي، وتولد العمالة الذاتية والعمل الإضافي. (محمد وأحمد، ٢٠١٤، ٥٦١)

فريادة الأعمال حركة حياتية مستمرة، وآلية من آليات إعمار الأرض، وتمثل وعاء مطاط صالح لكل زمان ومكان، ويتسع لمحاولات المبتكرين وطرق الإنتاج أو التوزيع الجديدة وغير المألوفة للسلع والخدمات. (مهدي، ٢٠١٤، ١١٠)

يتضح مما سبق تنوع تعريفات الريادة؛ لاختلاف وجهات النظر التي اهتمت بتناول الريادة، واتضح أنه مفهوم اقتصادي فرضته ظروف التقدم الصناعي والتكنولوجي، وهو مفهوم متعدد الأبعاد يتمحور حول مجموعة من العناصر تتكامل مع بعضها البعض؛ لتشكيل مفهوم الريادة، وهذه العناصر تتمثل في:

- الريادة عملية تحتاج إلى اكتشاف الفرص وتطويرها.
- تطبيق أفكار إبداعية ورؤى جديدة.
- الثقة وإعطاء الحرية للأفراد.
- أن يتسم رائد الأعمال بمجموعة من الصفات أبرزها المبادرة، والإبداع، والرغبة في الإنجاز، والمخاطرة.
- الابتعاد عن التقليد.
- ترجمة الأفكار إلى واقع.
- ضرورة توفر خصائص معينة في المنتج الريادي بغض النظر عن كونه سلعة أو خدمة أن يكون مبتكرًا ومميزًا.

مفهوم الريادي Entrepreneur:

ينبثق تعريف الريادي من تعريف الريادة، وفي ضوء تعدد تعريف الريادة، كونها موضوع واسع ومتعدد الأبعاد، فإن تعريف الريادي أيضًا واسع ومتعدد الأبعاد، لذا ينظر إلى الريادي بنفس منظور الريادة، فمنهم من يعرفه تبعًا لاستثماره الفرص واستغلالها، والبعض يعرفه تبعًا لنشاطه الريادي، والبعض الآخر يعرفه بصفاته وخصائصه.

ويعرف الريادي بأنه الشخص الذي يتطور ويمتلك مؤسسته الخاصة، وقد أخذ روح المخاطرة وعمل في ظل عدم اليقين لتحقيق هذا الهدف، ويعكس رغبة قوية أن يكون مستقلًا، ويحاول بإصرار عمل شيء أفضل، وغير راضٍ عن الأنشطة الروتينية، وعلى استعداد لتحمل الحياة الصعبة، ولديه كفاءات القيادة، ويمتلك الشعور بالقدرة التنافسية، ولديه المسؤولية الشخصية، وموجه نحو المستقبل، ويحول الواقع إلى فرص. (محمود وأحمد، ٢٠١٦، ٣٤٧)

وعرف الريادي بأنه المبادر في تبني الأفكار الجديدة، واكتشاف الفرص وتعظيمها، ومن يمتلك روح المخاطرة، والرؤية الواضحة، والقدرة على التخطيط، والتعامل مع الظروف الغامضة. (محمد، ٢٠١٤، ٢٥٤)

وهو الشخص القادر على الابتكار ولديه الميل للمخاطرة، وإدخال التكنولوجيا الجديدة، وزيادة الكفاءة والانتاجية، وتوليد خدمات جديدة، وامتلاك درجة عالية من الإبداع. (محمد وأحمد، ٢٠١٤، ٥٦١-٥٦٢)

كما أنه الفرد الذي يتحمل المخاطرة وإدارة العمل والمشروع، وهذا يؤكد على أمرين أساسيين: الأول: المخاطرة فلا ريادة دون وجود مخاطرة، والفشل والنجاح وجهها العملة في كل مشروع، والثاني: تحمل مسؤولية إدارة العمل والمشروع، فالريادي يكرس وقته وجهده وآماله بالكامل لمشروعه الريادي، فالمشروع للكثير من الرياديين هو الحلم الذي يحاول تحويله إلى واقع. (نوفل، ٢٠١٥، ٧)

والريادي يبني شخصيته، ومن ثم سلوكه على أربعة ركائز أساسية هي: (أبو مدللة والعجلة، ٢٠١٣، ٩١)

- الاعتماد الكبير على الذات والاستخدام الأفضل لخصائصها.
- السعي للتميز، ومن ثم التفرد .
- التفاؤل المفرط والطموح؛ لتحقيق هدف محدد بعناية وبعد دراسة.
- النزوع المستمر نحو تفضيل تحديات المخاطر المتوسطة التي لا يمكن تصنيفها على أنها سهلة للغاية، ولكنها بالقدر ذاته ليست مدمرة.

يتضح مما سبق أن الريادي شخص غير تقليدي، ومبادر، ومبتكر، ومتفائل، ويقوم بالأعمال بطريقة مبدعة، ولديه قدرة على فهم البيئة المحيطة به بشكل أفضل من الآخرين، حيث ينظر للمشكلات باعتبارها فرص لا بد من اغتنامها، ولديها القدرة على تحويل الأفكار إلى تطبيق فعلي.

خصائص الريادية (بالنسبة للفرد والمؤسسات):

هناك مجموعة من الخصائص والمزايا التي تمتاز بها المؤسسات التعليمية الريادية وهي: (توفيق ومرسى، ٢٠١٧، ١٨)

- **الإبداع:** والذي يعرف بأنه القدرة على إيجاد طرائق جديدة؛ لتطوير المخرجات والتكنولوجيا وأساليب العمل، إذ تتم عمليات البحث والتطوير، لتجديد الخدمات التعليمية المقدمة لأفراد المجتمع.
- **تحمل المخاطرة:** وهي رغبة الريادي في التضحية بما يمتلك من موارد مع تقبله لاحتمالية النجاح أو الفشل.
- **المبادرة:** وهي الرغبة في أن تكون الأول في تحقيق النجاح.
- **المنافسة:** وهي القدرة على السلوك التنافسي.
- **التمايز:** وذلك يتم من خلال تقديم خدمات تعليمية متميزة.
- **التكلفة:** تقديم خدمات تعليمية بتكلفة مناسبة مع المحافظة على جودة ونوعية التعليم.
- **التحالفات:** أي تكوين اتفاقيات مع مؤسسات تعليمية أخرى؛ لتحقيق أهداف محددة.

وكما تميزت المؤسسات الريادية بعدد من الخصائص فإن الشخص الريادي يتمتع بعدد من الخصائص، غير أن الباحثين اختلفوا فيما بينهم في تعدادهم لهذه الخصائص.

فالشخص لكي يكون رياديًا يجب أن تتوفر فيه عدد من الصفات، منها: (نافع، ٢٠١٨، ١٦)

- هدف طموح، وهي القوة التي تدفعه لبناء الشركة.
- رؤية مدعومة بالعديد من الأفكار القوية المحددة الفريدة في السوق.
- المرونة وقابليته للتطوير.
- رؤية شاملة واضحة لكيفية تحقيق هذا الهدف.
- وضع استراتيجية لتحويل حلمه إلى واقع ملموس وتنفيذها بالإصرار والتصميم.
- المبادرة للوصول لنجاح فكرته.
- المخاطرة محسوبة التكاليف.
- إقناع الآخرين للانضمام إليه ومساعدته.
- إيجابية وصناعة القرار.

وقد أظهرت الدراسات أن رواد الأعمال يتمتعون بسمات وخصائص عن غيرهم، ومن هذه السمات الدافع القوي للإنجاز، والقدرة على تحمل المخاطر، والقدرة على التحكم الذاتي، والتمتع بالثقة بالنفس، والمبادرة، والقدرة على التنافسية، والقدرة على اتخاذ القرار، والحرص على الاستقلالية وتحمل المسؤولية، والقدرة على التغيير والقيام بالأشياء التي لم يتم القيام بها من قبل. (Pines et al, 2005, 542)

وقد أوضحت بعض الدراسات أن السمات الشخصية للريادي أكثر من (٤٠) سمة، وأبرزها ست سمات أساسية هي التحكم الذاتي (الداخلي)، ومستوى مرتفع من الطاقة، والحاجة إلى الإنجاز، وتحمل الغموض، والوعي بمرور الوقت، والثقة بالنفس. (الحمالي والعربي، ٢٠١٦، ٤٠١)

والشخص الريادي شخص يتمتع برؤية عظيمة، وطموح، وخيال مبتكر، وإبداع، وقدرة على التكيف، ولديه قدرة على اتخاذ القرار، كما أنه شخص نشط ورائع التفكير، يرى التغيير كفرصة محتملة للأعمال التجارية. (Obembe et al, 2014, 6)

والأشخاص الرياديون هم أولئك الذين يمتلكون القدرات والسمات الشخصية التي يحتاجونها وتؤهلهم للقيام بمشروعاتهم المستقبلية بنجاح، كما تمثل المواصفات التي يجب أن يتصف بها الأشخاص الرياديون، وهي المخرجات المبتغاة من التعليم الريادي، والتي تجعل من الأشخاص الرياديين لهم نمطاً متميزاً، فهؤلاء الرياديون يمتلكون صفات شخصية ومهارات سلوكية وإدارية كما يلي:

١ - السمات الشخصية، ومن أبرزها:

- **الابتكارية:** يتميز الشخص الريادي بكونه مبتكراً حيث يستطيع أن ينقل الموارد الاقتصادية من إنتاجية منخفضة إلى إنتاجية عالية، وأن يمد الأسواق بكل ما هو جديد من المنتجات الابتكارية. (محمود، ٢٠١٧، ٢١٩)
- **الإبداع:** يتميز الريادي بقدرته على إيجاد الحلول الإبداعية غير المألوفة لحل المشكلات، وتلبية الحاجات، والتي تأخذ صيغاً من التقنيات الحديثة، كما تظهر القدرة الإبداعية لديه على التخطيط والتنظيم والقيادة وتوسيع طاقة الحماس والعمل الدءوب والجاد لديه بالشكل الذي يراه مناسباً، وإيجاد مصادر تمويل بديلة، إذ أن الإبداع يمثل قوة دافعة له على تخطي الصعاب. (محمود، ٢٠١٧، ٢١٩)

- **روح المبادرة:** يتميز الريادي بقدرته على صياغة الأهداف، ومن ثم وضعها موضع التنفيذ بكفاءة، وكذلك قدرته على حل ومعالجة المشكلات التي تنشأ، وقد تكون المبادرة لدى الشخص الريادي في مجالات متنوعة. (زكر، ٢٠١٢، ٩٩)
- **الثقة بالنفس:** يشعر الريادي بثقة عالية وبقدرته على بلوغ غاياته، ومواجهة التحديات التي يواجهونها، كما تنبع هذه الثقة من إدراكه لما يتمتع به من مهارات وخصائص وصفات تميزه عن غيره، وهذه الثقة تجعله يتقدم عبر المخاطر. (الحرامي وأبو عياش، ٢٠١١، ٣)
- **النظرة التفاؤلية:** يمتلك الرياديون وأصحاب المشروعات الصغيرة خاصة التفاؤلية، فهم غير متشائمين، حيث يعتبرون الفشل حلقة في سلسلة النجاح. (محمود، ٢٠١٧، ٢٢٠)
- **المنهجية والنظام:** فالرياديون لديهم القدرة على ترتيب وتنظيم وقتهم بشكل جيد، كما أنهم قادرين على رؤية الصورة الكبيرة وبشكل واقعي، ومدركين في نفس الوقت للتفاصيل الدقيقة داخل تلك الصورة، وهذا يحتاج إلى قدرات متميزة في مجال التحليل والربط بين المتغيرات البيئية التي لا يملكها الآخرون. (خضيرات، ٢٠١١، ١١٤)
- **الاستعداد للتضحية:** يؤمن الريادي بأن بلوغ الأهداف يتطلب التضحية ببعض الجوانب كأوقات الراحة، والعلاقات الاجتماعية. (عبده، ٢٠١٥، ٢٩٨)
- **الالتزام والعمل لساعات طويلة:** يظهر الرياديون درجة كبيرة من التركيز على أهدافهم وعدم تخليهم عن تخطيط أنشطتهم المختلفة، حيث تؤكد الدراسات وجود علاقات إيجابية بين مدى الالتزام ومستوى نجاح العملاء، كما أنهم من أكثر الأشخاص تحملاً للعمل لساعات طويلة، فهم أول القادمين صباحاً إلى العمل وآخر المغادرين يومياً، وهم في الغالب يداومون طوال أيام الأسبوع حتى يحققوا المنافسة مع المنظمات الكبرى. (خضيرات، ٢٠١١، ١١٤)
- **المرونة العالية:** فالرياديون لديهم قابلية عالية؛ ليكونوا مرنين قادرين على التكيف مع المعطيات والظروف المستجدة، ومستعدين للعمل مع فريقهم، ولديهم استعداد لتقبل الأفكار الجديدة، وتغيير أساليب العمل غير الفعالة. (عبده، ٢٠١٥، ٢٩٨)
- **الرؤية والنظرة المستقبلية:** يمتلك الشخص الريادي أحلام وطموحات عالية مختلفة عن طموحات الأشخاص الغارقين في الواقعية، ويتوق إلى بلوغها من خلال ممارسة أعمال جديدة لم يسبقه إليها أحد، وتعد الرؤية الواسعة بعيدة المدى من الخصائص المهمة للرياديين، فهي تجعلهم يتنبئون بالمستقبل ويحلمون به، ويعملون على جعله حقيقة واقعة من قبلهم أو من قبل الآخرين. (محمود، ٢٠١٧، ٢٢١-٢٢٢)

- الميل نحو المخاطرة والاندفاع للعمل: فالريادي يندفع خلف أفكاره الريادية في إنشاء المشروعات لإثبات ذاته حتي يأخذ هذا شكل العناد والرغبة في العمل.
 - الرغبة في الإنجاز: يسعى الرياديون إلى تحقيق إنجازات متميزة حتى لو تحملوا الصعوبات للوصول إلى أهدافهم. (عبده، ٢٠١٥، ٢٩٨)
 - ميل كبير للاستقلالية: يميل الرياديون نحو الاستقلالية والرغبة في العمل الخاص من خلال مشاريع يمولونها بأموالهم الخاصة يسعون من خلالها؛ لبلوغ أهدافهم وطموحاتهم دون الاكتراث إلى ردود الفعل الاجتماعية. (خضيرات، ٢٠١١، ١١٣)
- ٢ - المهارات السلوكية، وتتمثل في: (توفيق ومرسى، ٢٠١٧، ٢٢)**

- امتلاك المهارات التقنية العالية: كالمهارات الحرفية مثل مهارة التسويق والحاسب الآلي.
- التمتع بمهارات تفاعلية: كمهارات الاتصال والتفاوض والإقناع، وقدرته على إقامة علاقات جيدة وقوية مع المجتمع.

٣ - مهارات إدارية، ومن أبرزها: (عبده، ٢٠١٥، ٢٩٨-٢٩٩)

- مهارة التخطيط: لإعداد خطط واضحة ذات إطار زمني محدد لإنجاز أبحاثهم.
- مهارات فكرية: تتمثل في القدرة الفائقة على تشخيص أساليب التفكير بحلول إبداعية لها.
- مهارات اتخاذ القرارات: لاتخاذ قراراته المهنية بناء على دراسة وتحليل وافٍ للمعطيات والمعلومات الدقيقة.
- مهارات إنسانية: ومنها حسن التعامل مع الآخرين؛ لبناء الثقة معهم، وكسب دعمهم وولائهم في العمل.

يتضح مما سبق أن الصفات الخاصة بالرياديين متعددة ومتنوعة، وتنقسم إلى خصائص شخصية واجتماعية وإدارية وسلوكية، فمنهم من تكرر أن أبرز الخصائص الشخصية للريادي المخاطرة، والإبداع، والابتكار، والإصرار على النجاح، والثقة الكاملة، ومواجهة التحديات والاستقلالية في العمل، والإبداع والتجديد والابتكار والتضحية، ومنهم من ركز على سلوكياته بأنه شخص غير عادي، وأنه شخص يميل إلى التطوير، ومنهم من ركز على المنظور الإداري من قيادة وتخطيط واتخاذ قرار، وتلك الصفات تُعد من متطلبات العصر الذي نعيشه الذي يتميز بالتسارع في كافة المجالات، وضرورة الاعتماد على النفس في الحصول على الأعمال والقيام بمشروعات صغيرة والنهوض بها حتى تصبح عملاقة.

ومن هنا يمكن تعريف الطلاب الرياديين بأنهم أولئك الطلاب الذين يمتلكون السمات الريادية كالاستقلالية، والمبادرة، والطموح، والتنافسية، والقدرة على تحمل المسؤولية، والقدرة على الإبداع، والابتكار، والأخلاق الحسنة، والمخاطرة، والشغف بالأعمال، وهو شخص يوفر العديد من المزايا لنفسه ومجتمعه.

الجامعة الريادية Entrepreneurial University :

هي الجامعة التي تمتلك مدى واسع من آليات تعزيز ريادة الأعمال، ومن هذه الآليات: مقررات ريادة الأعمال، وإعادة الهيكلة التنظيمية للجامعات؛ للسماح للترويج الفعال لريادة الأعمال بين الطلاب والهيئة التدريسية، ونظام داخلي شامل؛ لتسويق المعرفة التي أنتجتها، والذي يشمل مكاتب نقل التكنولوجيا، وخدمات استشارية، والمساهمة في إنشاء شركات الطلاب. (لطي، ٢٠١٨، ص ٤٣٧-٤٣٨)

وتعرف الجامعة الريادية بأنها الجامعة التي تسعى إلى تسويق برامجها التعليمية وخدماتها الاستشارية وبراءات الاختراع؛ لتوفير فرص عمل جديدة لطلابها، ومساعدتهم على إنشاء مشاريع منتجة من أجل تنمية المجتمع. (Jaccob etal, 2003, 1555-1556) وهي كيانات حاضنة ومساهمة بقوة في التنمية المستدامة، وزيادة الدخل القومي بتوليد الابتكارات وتنمية الأسواق وإيجاد فرص العمل، وإدخال التكنولوجيا المتطورة؛ لتحسين مخرجاتها سواء كان ذلك ضمن نطاق محلي أو دولي. (توفيق ومرسى، ٢٠١٧، ٩٠)

والجامعة الريادية هي الجامعة التي نجحت من خلال مسارات عملية في التحول من نمط الجامعة التقليدية التي تركز على المهام التقليدية المتعلقة بالتعليم والبحث لنمط آخر يولي اهتمامًا غير تقليديًا بدمج الوظائف الجامعية من تعليم وبحث علمي وخدمة المجتمع؛ لتؤدي دورًا ملحوظًا في دعم منظومة الابتكار الوطنية وريادة الأعمال، والإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. (عبد الوهاب، ٢٠١٨، ١١)

فالمؤسسة التعليمية الريادية هي التي تملك القدرات لتطوير خدماتها التعليمية، بالإضافة إلى القدرة على تنظيم وإدارة عمليات الابتكار، والربط بين الابتكار والتحديث، ودورها في تحقيق الميزة التنافسية التعليمية. (السامرائي، ٢٠١٢، ١٠٠٣)

يتضح مما سبق أن الجامعة الريادية منظمة تعليمية ريادية، تتميز بكونها تلبى احتياجات المجتمع، وتحقق التوافق بين احتياجات السوق ومخرجاتها، وتوفر مصادر تمويل خارجية للجامعة، وتهتم بتطوير القدرات الريادية للطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس، وتهتم بتطوير الخدمات التعليمية، وقادرة على مواجهة التغيرات.

التعليم الريادي (entrepreneurial Education):

تم تعريف التعليم الريادي بأشكال مختلفة في سياقات أضيق وأوسع نطاقاً، فعلى المستوى الأضيق ينظر للتعليم الريادي باعتباره عملية إعداد المتعلمين لعالم الأعمال، ولكن التعريف الأوسع يرى أنها عملية تتجاوز مجرد تعليم الأفراد كيفية إدارة الأعمال، فهي تعنى بتشجيع التفكير الإبداعي، وتعزيز شعور قوي بقيمة الذات وتمكينها، ورعاية العقليات والمواقف والمهارات الريادية. (السعيد، ٢٠١٥، ١٤٢)

وهو مقارنة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي، والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات، وبناء القيم والمهارات ذات العلاقة، والتي ستساعد الدارسين في توسيع مداركهم من خلال الدراسة. (الرميدي، ٢٠١٨، ٣٧٨)

كما يعرف التعليم الريادي بأنه عملية تزويد الأفراد بالمفاهيم والمهارات التي تساعدهم على التعرف على الفرص التجارية التي قد يتجاهلها الآخرون، وتدعيم البصيرة واحترام الذات لديهم، وإمدادهم بالمعرفة والمهارات اللازمة للعمل. (Ahmad, 2013, 195)

وتم تعريف التعليم الريادي على أنه مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب في المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة. (صالح، ٢٠١٨، ١٧٤)

وتعليم ريادة الأعمال يمكن الطلاب من ممارسات مهارات الابتكار والبحث والاستنباط واستغلال الفرص؛ لإنتاج قيمة مضافة. (نافع، ٢٠١٨، ١٧)

وتعليم ريادة الأعمال هو إعداد الخريجين؛ ليكونوا ناجحين في حياتهم المهنية من خلال امتلاكهم المهارات الريادية وفي مقدمتها الابتكار باعتباره أحد العناصر المهمة التي ينبغي إكسابها للطلاب، حيث إنه يمكنهم من مواجهة المنافسين بأفكارهم الفريدة، ويساعدهم على إقامة المشروعات الصغيرة بنجاح (Nian et al, 2014, 41)

والتعليم الريادي تدخل مخطط يستخدم تقنيات تعليم محددة تسهم في إحداث تغيير في اتجاهات الدارسين وطريقة تفكيرهم، وغرس روح المخاطرة في نفوسهم، وتحفيزهم نحو العمل الحر، وبما يمكنهم من اقتناص الفرص الاقتصادية، وتحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع ذات مردود اقتصادي واجتماعي، وكذلك إكسابهم المعارف والمهارات في مجال الإدارة والتسويق والتمويل، من أجل تشغيل وتسيير مشاريعهم التجارية بصورة ناجحة. (المخلفي، ٢٠١٧، ٥١٨)

فالتعليم الريادي تعليم طويل الأجل له دور ممتد، بحيث يمنح الطلاب خبرات تعليمية متنوعة، تساعدهم على ادراك خبرات الحياة المختلفة والتفكير النقدي وحل المشكلات وادراك الفرص التي لا يستطيع الآخرون ملاحظتها، فهو يدمج بين التخصص والتنوع في الخبرات التعليمية التي تشجع على العلم المستمر وتطوير القدرات؛ لاستغلال وتطبيق المعارف والمهارات التي تعلمها. (أحمد، ٢٠١٤، ٢٣١)

بناءً على ما سبق يمكن تعريف التعليم الريادي بأنه التعليم الذي يهتم بإكساب الطلاب العديد من المعارف والمعلومات التي تعمل على نشر الثقافة الريادية، وتنمية الوعي الريادي لديهم، وتكوين طلاب ذوي عقلية ريادية، وتزويدهم بالعديد من المهارات، والتي تتضمن الإبداع والابتكار، واكتشاف الفرص التي يغفلها الآخرون، والرؤية المستقبلية، والدافع والمثابرة، والمبادرة، والمخاطرة، والتوظيف الذاتي، والثقة بالنفس، والاستقلالية، والقيادة، والعمل الجماعي، والتفكير الناقد وحل المشكلات، والقدرة على التنافس محلياً وعالمياً.

أهداف التعليم الريادي:

إن الهدف الرئيس للتعليم الريادي في الجامعة هو بناء جيل جديد من الرياديين والمبدعين في مجال الأعمال وغيره من المجالات الأخرى في المجتمع، يقدمون إبداعاً على شكل منتج، أو خدمة، أو عملية، أو مدخل جديد في الأعمال، أو مشروع جديد، أو اختراعاً أو اكتشافاً. (السعيد، ٢٠١٥، ١٤٥)

كما يذهب التعليم الريادي بعيداً عن مجرد كونه بداية أعمال، بل يستهدف تطوير جيل من الأفراد مبدعين ومبتكرين ولهم القدرة على المغامرة وتحمل المخاطر. (Kroon et al, 2003, 319) ويلخص بعض الباحثين الأهداف الرئيسية لبرامج تعليم قيادة الأعمال في: (Alberti et al, 2004, 7-8)

- اكتساب المعرفة والمفاهيم المفيدة لريادة الأعمال.
- اكتساب المهارات في استخدام التقنيات في تحليل حالات ومواقف العمل وفي بناء خطط العمل.
- تعزيز وتحفيز روح المبادرة والمواهب والكفاءات والمهارات الريادية.
- تنمية ثقافة إدارة المخاطر، والحد من التحيز لكره المخاطر.
- تطوير الدعم للجوانب الفريدة من روح الريادة.
- تطوير المواقف والدوافع (الابتكار - التعلم العاطفي).
- الحصول على القدرات التقنية والمهارات اللازمة؛ لتطوير المشاريع الجديدة والتوظيف الذاتي والمهن الموجهة نحو تنظيم المشاريع.

- تعزيز الشبكات والاتصالات للمشاريع الريادية.
 - تحفيز التنشئة الاجتماعية المهنية، والاهتمام بالتعلم على إعداد رواد الأعمال.
 - ومن أهداف التعليم الريادي: (عبد العاطي، ٢٠١٩، ١٠٩ - ١١٠)
 - تكوين أفراد مبادرين وقادرين على إنشاء مشروعات اقتصادية جديدة تتسم بالنمو.
 - ترقية الحلول الإبداعية للمشكلات، وإعداد خريجين أكثر مغامرة خلال عملهم بمشروعات مستقبلاً.
 - تحسين عقول الشباب لتمكينهم؛ ليكونوا أكثر إبداعاً وثقة بالنفس.
 - استخدام الطرق القائمة على الممارسة.
 - زيادة وعي الطلاب نحو العمل الحر وريادة الأعمال.
 - القدرة على اتخاذ القرار المناسب.
 - اكتساب مهارات حل المشكلات، والعمل كجزء من فريق، والانخراط في دعم المخاطرة.
 - القدرة على توظيف المهارات الأكاديمية إلى مهارات عملية.
 - بناء العقول الريادية التي تتميز بحب المغامرة والاستباقية.
- كما يعمل على زيادة المنافسة، وذلك من خلال المعرفة الدقيقة الواعية للبيئة المحلية والخارجية، وتطوير أساليب العمل من خلالها والتفاعل معها بإيجابية. (الأغا، ٢٠٠٩، ١٠)
- والتعليم الريادي يمكن الجامعات من الحفاظ على قدرتها التنافسية من خلال عقود البحث، وبراءات الاختراع، وتعزيز روح الريادية لدى طلابها، ومساعدة طلابها على مواصلة حياتهم المهنية كرجال أعمال. (Slinger et al, 2015, 170)
- وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال وتعليم أصولها يسهم في العديد من جوانب الحياة المهنية والمجتمعية والشخصية، ومن أجل بناء الاقتصاد المعرفي، ومواجهة مشكلة البطالة من خلال: (عيد، ٢٠١٤، ١٥٥-١٥٦)
- تعلم ريادة الأعمال خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة، وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل التي تحمل أعباء النمو الاقتصادي القومي المتواكب مع التوجهات العالمية.
 - تعلم ريادة الأعمال يزيد من القدرات المتميزة؛ لخلق الثروة من خلال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالمي، بما يسهم في بناء مجتمع المعرفة.

- تعلم قيادة الأعمال ينتج رواد في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
- تعلم قيادة الأعمال يساهم في زيادة الأصول المعرفية، وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة.
- تعلم قيادة الأعمال يكسب العاملين بالمؤسسات القائمة مهارات نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات بنسبة تفوق قرنائهم بنسبة كبيرة.
- تعلم قيادة الأعمال يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة، نظرًا لأن الرياديين يصبحون أكثر إبداعًا.
- تعلم قيادة الأعمال يؤدي إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية، والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكلة البطالة.
- تعلم قيادة الأعمال يساهم في تحويل الأفكار إلى مشاريع بمعدلات أكثر من غيرها بما يحقق قيمة وتميز على المستوى القومي والعالمية، ويدعم التوجه نحو مجتمع المعرفة.
- تعلم قيادة الأعمال يخلق المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة.

ويهتم التعليم الريادي بتحقيق خمسة أهداف رئيسة وهي: معرفة لماذا: أي تطوير المواقف الصحيحة وتنمية الدوافع لبدء المشروعات، ومعرفة كيف: أي اكتساب المهارات التقنية والمهارات اللازمة؛ لتطوير العمل، ومعرفة من: أي تعزيز الشبكات والاتصالات للمشروعات الريادية، ومعرفة متى: أي تحقيق الحدس الحاد للقيام بالموقف الصحيح، ومعرفة ما: لتوفير قادة من المعارف والمعلومات، لتنمية مشروع جديد، وبشكل أوسع يهدف التعليم الريادي إلى: إعداد الطلاب للنجاح الوظيفي، وزيادة قدرتهم على التعلم في المستقبل، وتحقيق ذاتهم، ومساهماتهم في بناء المجتمع بفاعلية. (Lee & Wong, 2005, p.7)

كما أن التعليم الريادي يعمل على إحداث تغيير لثلاثة جوانب في شخصية الطلاب وهي: الأول تطوره الشخصي بما في ذلك التغيرات في المواقف والقيم والاتجاهات، والثاني يتعلق بالتغيرات في قدراتهم ومهاراتهم، والثالث التأثير على النوايا تجاه قيادة الأعمال. (Sondari, 2014, 50)

ويرى بعض الباحثين إنه لو حدد لتنمية روح الريادة هدف واحد، لكان تحسين نوعية الحياة، وتوفير المهارات اللازمة في الحياة، وأن أبرز أهداف التعليم الريادي ذات توجه اجتماعي. (جورج وآخرون، ٢٠٠٩، ١٩)

كما أن تنمية المهارات الريادية وتطويرها لدى طلاب الجامعات أمر ضروري؛ لضمان نجاحهم في المستقبل، وليكونوا أكثر حافزاً بعد تخرجهم من دراستهم، يتسلحون بالإبداع والطاقة نحو ريادة الأعمال بدلاً من أن يصبحوا عاطلين عن العمل. (Hj Dina et al, 2016, 122) ونشر التعليم الريادي في المجتمعات العربية له نتائج كبيرة، ومكتسباته المستقبلية، وأثاره القوية على التنمية المستدامة، حيث يكون قاعدة عريضة من الرياديين في جميع المجالات، وإعداد أجيال تتسم بالإبداع والابتكار والإنجاز. (مبارك، ٢٠١٤، ٣٠)

يتضح مما سبق أن أهداف التعليم الريادي تميزت بالتنوع والتعددية، حيث يحرص التعليم الريادي على إعداد جيل جديد من الرياديين والمبدعين من خلال تغيير نمط تفكيرهم، وتغيير القيم الراسخة لديهم، ودعم المعارف والمهارات لدى الطلاب، ودعم الإنجاز والإبداع والمبادرة واتخاذ القرار، ودعم قيم الاستقلالية والإدارة الذاتية، وبناء اتجاهات إيجابية للطلاب نحو الريادة وتشجيعهم على بناء تصور أفضل لمستقبلهم ودعم طموحاتهم، وتنمية وعيهم بالتوظيف الذاتي؛ أي أنها تركز على شخصية الطالب ومهاراته في جميع الجوانب العملية والمهنية والاجتماعية والعلمية.

مبررات التعليم الريادي في التعليم الجامعي:

يعد التعليم قاطرة المجتمعات لتحقيق التنمية والتقدم المنشود، ولذلك كان واجباً ربطه بالتنمية الاقتصادية في المجتمع، وتأهيل الطلاب للمساهمة في تنمية المجتمع من خلال تمكينهم من المهارات اللازمة التي تعينهم على ذلك، ومن ثم حظى موضوع التعليم الريادي باهتمام متزايد في الآونة الأخيرة، وأن هناك مبررات تفرض على الجامعة إدخال التعليم الريادي ضمن منظومتها، وتنحصر هذه المبررات في: (محمود، ٢٠١٧، ٢١٧-٢١٨)

- يعد التعليم الريادي أحد المداخل التي تساعد على الاستقرار الاقتصادي باعتباره وسيلة؛ لتحقيق الأمن الاقتصادي للمجتمعات، وعليه بدأت المقررات الدراسية والبرامج التعليمية والتدريبية في مجال ريادة الأعمال في الظهور بين المناهج الدراسية للجامعات في العديد من الدول.
- تطورت وظائف التربية في العصر الحاضر من مجرد نقل التراث الثقافي والمعرفي إلى جعل التربية هي الحياة، وتعددت وظائفها؛ لتشمل الإعداد لسوق العمل، والانفتاح على المجتمع، ومحاولة حلول مشاكله، وتحقيق توافق بين الفرد وحاجاته وطموحاته من جهة وبيئته من جهة آخر.

- أكدت التجارب الدولية أن التعليم الريادي من أبرز التجارب الناجحة في التعليم العالي خلال العقود الماضية؛ لتبنيه فكرة المشروعات للخريجين.
 - جاذبية المشروعات الريادية لمعظم الطلاب، لكونها قائمة على فكرة العمل الحر دون تسلط الرؤساء.
 - اهتمام الكثير من الدول بدمج قيادة الأعمال في الاستراتيجيات والمبادرات التعليمية الوطنية، وفي ضوء ذلك تقوم البلدان بإصلاح أنظمتها التعليمية.
 - حاجة مصر في الوقت الحالي للتعليم الريادي؛ لكونها تعاني من انخفاض معدلات توقف الأعمال.
 - يسهم تعلم قيادة الأعمال في زيادة الأصول المعرفية، وبما له من أثر في بناء مجتمع المعرفة.
 - يؤدي تعليم قيادة الأعمال إلى التحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أكبر عدد محدود من أفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.
 - يعد تعليم قيادة الأعمال المحرك الرئيس لتطور اقتصاد البلاد من خلال ما يقوم به من تأثيرات على كفاءة الرياديين، والتأثير على النوايا تجاه قيادة الأعمال، والتأثير على توظيف الفرد، والتأثير على المجتمع والاقتصاد. (Nasra , Younes, 2014, 712-713)
- وبهذا تتضح مبررات التعليم الريادي وحاجة الأفراد والمجتمع إليه في الوقت الحاضر؛ لما يسهم به من تنمية للأفراد من خلال ما يسعى إليه من ضرورة امتلاكهم المهارات والقدرات الريادية التي تمكنهم من التعامل مع الحياة، واعتمادهم على ذاتهم وحل المشكلات وتطوير قدراتهم الإبداعية والابتكارية والتكيف مع المجتمع المتغير، ومن ثم تنمية المجتمع وتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي.

الأبعاد الريادية الواجب على الجامعة تنميتها لدى طلابها:

- مثلاً لم يتفق الباحثون على مفهوم الريادة، فهم كذلك لم يتفقوا على تحديد أبعادها وعناصرها، فهناك جهات نظر متعددة حول تحديدها، إلا أن هناك عناصر يتفق عليها معظم الباحثين: (محمد، ٢٥٥، ٢٠١٤)، (حسين، ٢٠١٣، ٣٩٤-٣٩٥)
- **الاستقلالية:** وتشير إلى الرغبة في العمل بشكل مستقل من أجل توصيل الرؤية الريادية.
 - **الإبداعية:** وتشير إلى الجهود المبذولة من قبل الأفراد؛ لإيجاد الفرص الجديدة أو الحلول الاستثنائية.

- الاستباقية: وتشير إلى جهود الريادي في التقاط الفرص الجديدة التي تؤدي إلى المكاسب والتقدم.
- التنافسية: وتتضمن جهود الريادي؛ لتجاوز أداء المنافسين في العمل للحصول على المقدرات الجوهرية.
- تحمل المخاطر: وتشير إلى الرغبة في الحصول على الفرص بالرغم من عدم التأكد من نتائجها.

أشكال التعليم الريادي الجامعي:

إن محو الأمية للطلاب في القرن الحادي والعشرين لا يعني مجرد التمكن من المهارات الأساسية في القراءة والكتابة والحساب، ولكنه يعني كيفية توظيف المعارف والمهارات في سياق الحياة المعاصرة، وفي إطار ذلك تناولت إحدى الدراسات بالمقارنة كيفية اختلاف سلوك التعلم الريادي عن سلوك التعلم التقليدي، حيث توصلت الدراسة إلى أن التعلم الريادي هو تعلم قائم على المشكلة وكيفية مواجهتها Problem- driven، بينما التعلم التقليدي يحركه الحل الذي تم صياغته Solution- driven، وهذا يعني أن علم التربية الكلاسيكية لا يمكنه استنباط حلول المشكلات التي يواجهها الطلاب حتى الآن، وعلى النقيض فإن عملية التعلم الريادي تتطور في سياق الحياة بالدرجة التي تكسب الطلاب القدرة على مواجهة مواقف المشكلات العملية، وبهذه الطريقة يدرك الطلاب دوافع تعلمهم، ولعل ذلك يتضح من خلال المقارنة بينهما في الجدول التالي: (الحسيني، ٢٠١٥، ١٢٧٠-١٢٧١)

جدول رقم (١) التعلم التقليدي مقابل التعلم الريادي

التعلم الريادي	التعلم التقليدي
التعلم من عدة أشخاص (التغذية الراجعة للطلاب والزملاء والبيئة الاجتماعية)	يستقي التعلم من المعلم فقط.
التعلم من خلال تبادل الأشخاص للأفكار والمناقشات.	التعلم من خلال الكتب المطبوعة.
التعلم من خلال الفعل (التجربة بالمحاولة والخطأ والتغذية الراجعة)	الدور السلبي للطلاب كمستمعين.
التعلم من خلال الاستكشاف (موجه).	التعلم المنظم والبيئة المخطط لها سابقاً (الوقت، المكان، الظروف)
التعلم في بيئة مرنة.	التعلم بدون ضغوط مع التركيز على هدف التحصيل الذي ينتهي بمنح الدرجات العلمية.
التعلم لتحقيق أهداف واقعية والحافز من القضية المطروحة.	التعلم لحل المشكلات اللاحقة.
ينظر إلى الأخطاء كفرصة للتعلم.	التخوف من الأخطاء والسلبية.

يتضح مما سبق أن التعليم الريادي يلعب دورًا كبيرًا في تنمية وتشكيل المهارات والصفات الريادية لدى الطلاب، وتنمية المهارات المناسبة التي تساعدهم على توسيع أفق نظرتهم إلى التعليم الدراسي والاهتمام بالتفكير النقدي، والعمل كفريق، والقيادة، والمسئولية الاجتماعية، وإدارة المخاطر، والرغبة في الابتكار... وغيرها من المهارات اللازمة لهذا العصر. وتوضح الأدبيات أن أساليب التعلم المستخدمة في برامج ريادة الأعمال تختلف اختلافًا كبيرًا عن أساليب التعلم التقليدية، والتي تركز بصفة أساسية على النظرية والنهج التعليمي تعد غير ملائمة في تدريس ريادة الأعمال. (الحسيني، ٢٠١٥، ١٢٧١)

إن الأحلام الريادية للعديد من الطلاب تعوقها ضعف الإعداد المتمثل في: ضعف كفاية المعرفة بأعمالهم، وضعف استعدادهم للمخاطرة، ومن ثم تلعب المؤسسات الأكاديمية دورًا مهمًا في تعزيز السلوك الريادي، ومن ثم يجب أن تكون برامج التعليم الريادي نظامًا داعمًا لزيادة الكفاءة الذاتية الريادية للطلاب، كإشراك الطلاب في الحياة الواقعية -حالات أعمال حقيقية- لتشجيعهم على المخاطرة والابتكار، فدعم التعليم الريادي يعطي الأفراد الثقة للبدء في مشروعاتهم الخاصة، وأن اكتساب الطلاب للنزعة الريادية يأتي عن طريق تعليمهم وتدريبهم، وبالتالي يوجد شكلين للتعليم الريادي بالجامعة وهما: (السعيد، ٢٠١٥، ١٥١-١٥٢)

- في دور التعليم التقليدي: يمكن للجامعات تقديم التعليم الريادي من خلال تعليم الطلاب المعارف والمهارات اللازمة من أجل الشروع في مشروع جديد.
- في الدور الاجتماعي: يمكن للجامعات أن توفر للطلاب دعمًا لبدء أعمالهم من خلال تقوية مفهوم التنمية وريادة الأعمال لديهم، حيث يمكن ذلك من خلال توفير الوعي، والتحفيز، واحتضان الأفكار المبدعة لتحويلها إلى مشروعات ريادية من خلال حاضنات الأعمال الجامعية.

دور الجامعات في التعليم الريادي وريادة الأعمال:

يتجه العالم نحو التعليم الريادي لما يحققه من فوائد، ولأهميته في تكوين العقلية الريادية، وبناء مجتمع أفضل اقتصاديًا واجتماعيًا، لذلك فإن هناك مهمة ثالثة للجامعة إلى جانب دورها في التعليم والبحث العلمي ألا وهي المشاركة في تنمية المجتمع، ولذلك فإن على الجامعة دورًا مهمًا في دعم التعليم الريادي من خلال:

- إنشاء أقسام ريادة الأعمال ووحدات للإبداع والابتكار في الكليات والجامعات؛ لنشر ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي.
- تنمية وعي الطلاب بأهمية المبادرة والقدرة على تنظيم المشاريع، وأهمية التوظيف الذاتي، وتشجيعهم على اغتنام الفرص.

- العمل على تعريض الطلاب لمشاكل الحياة الحقيقية، والسماح لهم بالتفاعل مع رواد الأعمال.
- دمج المهارات الريادية في أنشطة واستراتيجيات التعلم.
- ربط الطلاب بالنظام البيئي الخارجي لريادة الأعمال مما يسمح لهم بممارسة ما تعلموه إلى واقع عملي. (Salem, 2014, 292)
- دمج مقررات عن الريادة في المناهج الدراسية، فقد أوصت الدراسات بضرورة تعميم مقررات ريادة الأعمال في كل الكليات، ومن أمثلة هذه المقررات: ريادة الأعمال، إدارة الأعمال، أساليب الإبداع، إدارة العمليات، إدارة المشروعات، أساليب ومهارات التفويض، إيجاد المشروعات الجديدة، كما يجب أن يركز محتوى هذه المقررات على نماذج ناجحة من رواد الأعمال في مجال تخصص الطلاب، ومن الممكن الاستعانة برواد الأعمال الناجحين في المجتمع في المجالات المختلفة في تدريس مقررات ريادة الأعمال؛ لكي ينقلوا خبراتهم الحياتية في مجال الأعمال للطلاب. (بدوي، ٢٠١٠، ٨٠)
- يجب على الجامعة الاهتمام بعمل البرامج التدريبية اللازمة لتخريج الكوادر المتخصصة لتدريس مقررات ريادة الأعمال.
- تقديم مقرر ريادة الأعمال لجميع طلاب الجامعات في السنة الأولى تحت مسمى "مبادئ ريادة الأعمال".
- التركيز على أساليب وطرق التدريس التي تدعم التعليم التفاعلي، وحل المشكلات، ودراسة الحالة، وإعداد مشروع بحث، والتعلم في الموقع، ولعب الأدوار، والزيارات.
- تبني مفهوم الجامعة الريادية من خلال:
 - القيادة القادرة على توفير الامكانيات المادية والمعنوية، والواعية بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال.
 - التعليم القائم على الإبداع والابتكار، فريادة الأعمال تتطلب تعليمًا قائمًا على توليد الأفكار والتأمل والابتكار، والتحرر من النمطية، وجعل التعلم التطبيقي هو المجال الشائع لأساليب التعليم الجامعي.
 - تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ ابتكار فرص العمل.
 - احتضان المشاريع الابتكارية وتحويلها إلى منتجات؛ لتنمية المجتمع من خلال حاضنات الأعمال وحدائق التكنولوجيا.
 - وجود سياسة واضحة وقواعد تنظيمية لحقوق الملكية الفكرية وبراءات الاختراع.

(السيد ومحمد، ٢٠١٤، ٢٩٦)

- عقد شركات وعلاقات مع كافة القطاعات ذات العلاقة بالجامعة، سواء مؤسسات حكومية أو المجتمع المحلي أو الخريجين، وفتح قنوات تواصل تعمل على إنتاج فرص العمل.
- التعاون مع الجامعات العالمية والتميزة في مجال ريادة الأعمال؛ لنقل التكنولوجيا والمعارف المتطورة.
- الابتعاد عن الحفظ والتلقين، وتشجيع الطلاب أن يكونوا منتجين للمعرفة بدلاً من تلقيها، وإتاحة الفرصة لهم التعبير عن آرائهم وأفكارهم، وتشجيعهم على الإبداع، ودعم أفكارهم ومقترحاتهم. (الرميدي، ٢٠١٨، ٣٧٨)
- نقل التقنية والمعرفة ويتم ذلك بالتواصل الوثيق مع الجامعات الغربية والشرقية المتقدمة في مجالات ريادة الأعمال، ومن وسائل نقل التقنية إقامة الوحدات العلمية، ومراكز الابتكار وبرامج الملكية الفكرية، والحاضنات الافتراضية والحقيقية متنوعة الأغراض والأحجام. (السامرائي، ٢٠١٢، ١٠٠٥)

العوامل التي تساعد في نجاح المؤسسات التعليمية الريادية:

لكي تنجح المؤسسات التعليمية الريادية لابد من الأخذ بالممارسات التالية: (السامرائي، ٢٠١٢، ١٠٠٣)

- الريادة الريادية.
- الثقافة الريادية.
- تقييم الفرص المتاحة.
- الرقابة الذاتية.
- الإدارة الجيدة.
- إيجاد نظام الحوافز والمكافآت.

معوقات التعليم الريادي:

هناك الكثير من المعوقات التي تواجه التعليم الريادي، وتضعف من قدرته التنافسية، وتمثل تحدياً أمام اقتصاد المعرفة، وتكمن هذه التحديات في: (عبد الفتاح، ٢٠١٦، ٦٣٣ - ٦٣٤)

- القيم الاجتماعية السائدة: والتي تسهم بدور كبير في تكوين المنظومة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية للمجتمعات، حيث تمثل القيم الاجتماعية الإطار المرجعي للسلوك الفردي، والدافعة للسلوك الجمعي، وتحتاج ثقافة ريادة الأعمال إلى أنماط سلوكية جديدة، وبالتالي تحتاج إلى قيم جديدة تدفعها إلى الطريق الصحيح.

- الموروث الثقافي المجتمعي في الدول العربية: والذي يشجع الأفراد على التمسك بالوظائف الحكومية باعتبارها أكثر أمانًا وراحة، وليس فيها تحمل للمسئولية، وحب التبعية والخوف من التجديد والتغيير والابتعاد عن المخاطرة.
- معوقات إدارية وقانونية: وتظهر في تعقيد الإجراءات والاستغراق في الروتين، والبطء الشديد في إصدار القرارات، وسيادة اللامبالاة والسلبية، وسيطرة العوامل الشخصية على علاقات العمل الرسمية، والقصور في وفرة الكفاءات الإدارية.
- عدم توافر المعلومات اللازمة لإقامة المشاريع، والحساسية الزائدة تجاه البوح بأبي معلومات رسمية من أجهزة الدولة للأفراد أو المؤسسات.
- الخوف من التجديد والتغيير: حيث يخشى كثير من الأفراد أن يتحملوا مسؤولية وأعباء التجربة الجديدة، بحجة أنهم لا يعرفون تبعاتها ولا نتائجها، ولا تسهم خبراتهم السابقة في تشجيعهم على الإقدام على خوض التجربة وتنفيذ المشاريع الجديدة.
- عدم توافر النوعية من القيادات القادرة على تحفيز وتشجيع الأفراد والجماعات، وإثارتهم نحو تحقيق هدف مشترك جديد وإبداعي، وحثهم على استخدام الموارد المتاحة بصورة أفضل لتحسين مستواهم.
- عدم توافر الموارد التكنولوجية التي يمكن استخدامها؛ لإحداث تغيير في قيم المادة والسلوك من حالة حاضرة إلى حالة مستقبلية.
- صعوبة إحداث تغيير في بعض أنماط الشخصية العربية مثل: الانعزالية والتواكل وعدم احترام قيم العمل خاصة اليدوية منها.
- ضعف الوعي بأهمية المشاركة بين الأفراد في تحقيق الأهداف، وعدم توافر الرغبة والقناعة لدى الشباب بأهميتها منذ الطفولة، وفي مراحل الدراسة الأولى امتدادًا إلى أن يتخرج الفرد من الجامعة ويزول عمله الخاص به.

وهناك عددًا من المعوقات المرتبطة بالتعليم على النحو الآتي:

(العتيبي وموسى، ٢٠١٥، ٦٢٩)

- ضعف التركيز على نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل البيئة التعليمية، خاصة الجامعية منها.
- غياب التعلم القائم على الابتكار والإبداع.
- القصور في دعم الموهبة واستكشاف الرواد واحتضانهم وتبني مشروعاتهم ومخترعاتهم.
- قصور مخصصات البحث العلمي والنظر إليها بأنها ليست ذات جدوى.
- غياب التعلم التطبيقي والتخصصات المتداخلة. (الفجوة بين احتياجات التنمية والتعليم العالي).
- ضعف البرامج التدريبية المكملة للتعليم الجامعي.

- كما أكدت العديد من الدراسات والبحوث على أن هناك كثير من المعوقات منها:
- يواجه النظام التعليمي حاليًا عدم التوافق بين كيفية معيشة الطلاب، وكيفية تعلمهم، حيث توجد فجوة عميقة بين المعارف والمهارات التي يتعلمها معظم الطلاب في المدارس والجامعات وبين المعارف والمهارات التي يحتاجونها في سوق العمل في القرن الحادي والعشرين. (محمود، ٢٠١٧، ٢٤٠)
 - واقع الإدارة العربية بصفة عامة يحول بينها وبين تحقيق الريادة والتقدم حيث الانحصار في داخل المنظمة، وضعف التفاعل مع البيئة الخارجية، والتغلب والنمطية، وضعف الدافع إلى التغيير، وضعف الثقة في الاستفادة من الموارد البشرية. (العربي وغزالي، ٢٠١٢، ١١٠-١٢٤)
 - تعاني بعض المناهج من الجمود، والبعد عن مسايرة الاتجاهات الحديثة وارتباطها بمجتمع التعلم واقتصاد المعرفة، حيث لا تتيح للطالب فرصًا كافية للابتكار والإبداع والتفكير الناقد أو تبنى بداخله القدرة على المبادرة الفردية واحترامها والتنافس الشريف والعمل في فريق؛ إضافة إلى وجود القصور في البرامج التدريبية على التعلم الذاتي، وتنمية المهارات طبقًا لمتغيرات سوق العمل، وتحديد المهارات المطلوبة وتوصيف المهن. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ٣٩)
 - ما زالت طرائق التدريس تستند في معظم الأحيان على مفهوم تقليدي للتدريس، يظهر فيه المعلم كمصدر وحيد للمعرفة والسلطة العلمية، وهي أساليب تركز الحفظ والتلقين، وتكرس قيم الإذعان والطاعة السلبية، وظاهرة هيمنة ثقافة الصمت في المجتمع. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ٤٠)
 - ندرة وجود القدوة، إذا أن القدوة هم أفراد من خلال اتجاهاتهم وسلوكهم وقدرتهم على العمل بمصداقية يتم كسب الخبرة وإيجاد مسار للقيمة وتحقيق الريادة. (توفيق ومرسى، ٢٠١٧، ٢٤)
- يتضح مما سبق تنوع المعوقات التي تواجه التعليم الريادي ما بين معوقات مادية، ومعوقات إدارية، ومعوقات تنظيمية، ومعوقات اجتماعية، وهذه المعوقات مجتمعة تقلل من دور التعليم الريادي وفاعليته.
- ويمكن الحد من هذه المعوقات التي تواجه التعليم الريادي من خلال مجموعة من الآليات: (العنيم، ٢٠١٢، ١٥ - ٢٥)

١ - التعليم والتدريب من خلال:

- تطوير مناهج التعليم نحو تحفيز ريادة الأعمال والتفكير الإيجابي.
- التوسع في برامج التدريب التي من شأنها تطوير مهارات الذات، وبناء القدرات الشخصية، واكتساب مهارات العمل الأساسية (مهارات الاتصال - إعداد خطة العمل - بناء فريق العمل - مبادئ التسويق - مبادئ المحاسبة المالية - خدمات العملاء وغيرها)

٢ - التوجيه والإرشاد من خلال:

- توسع قاعدة التوجيه والإرشاد من خلال ربطه ببرامج تحفيز للأفراد والمؤسسات.
- إنشاء حاضنات أعمال داخل المؤسسات الاقتصادية الكبرى.

٣ - التمويل من خلال:

- البحث عن أنظمة تمويل غير تقليدية تلائم المشروعات الناشئة كشرركات " رأس المال الجريء".

٤ - التمكين من خلال:

- تبسيط وتيسير الإجراءات الحكومية الخاصة بتأسيس المشروعات الناشئة ومزاولة نشاطها (مركز الخدمة الموحدة - البوابات الالكترونية)
- تهيئة البنية التحتية المادية والمعلوماتية والمؤسسية الداعمة لرواد الأعمال.
- تطوير تشريعات حماية الملكية الفكرية وإنفاذها.

المحور الثاني: الميزة التنافسية المستدامة للجامعات المصرية:

تعد التنافسية من المصطلحات المهمة والحديثة التي بزغت خلال السنوات الماضية، حيث ظهرت مثل كثير من المصطلحات في مجال الاقتصاد والصناعة أولاً، ثم انتقلت تدريجياً بعد ذلك إلى مجال التعليم، حيث جاء الاهتمام بالتنافسية في مجال التعليم خاصة مع ظهور التصنيفات العالمية، وحصول الكثير من الكليات والجامعات في كثير من دول العالم على الاعتماد الأكاديمي.

مفهوم الميزة التنافسية المستدامة Sustainable Competitive Advantage

أصبح مصطلح التنافسية Competitiveness من المصطلحات الشائعة في الكتابات الإدارية والاقتصادية في العقدين الآخرين، وأصبح مفهوم التنافسية ذو أهمية كبرى بالنسبة للسياسة الاقتصادية، ويختلف مفهوم التنافسية على المستوى الكلي وهي تنافسية الدولة، والتنافسية على المستوى المتوسط وهي تنافسية القطاع مثل القطاع الاقتصادي أو قطاع التعليم العالي، والتنافسية على المستوى الجزئي وهي تنافسية المنظمة أو المؤسسة مثل الجامعة. (الصالح، ٢٠١٢، ٢٩٧).

فالتنافسية على مستوى المؤسسة هي القدرة على الصمود أمام المنافسين بغض تحقيق الأهداف من ربحية ونمو واستقرار وتوسع وابتكار، وتسعى المؤسسات إلى تحسين المراكز التنافسية نظرًا لاستمرار تأثير المتغيرات المحلية والعالمية. (لخضاري وآخرون، ٢٠١٤، ١٤-١٥) والتنافسية على مستوى القطاع تعني قدرة مؤسسات قطاع صناعي معين في دولة ما على تحقيق نجاح مستمر في الأسواق الدولية، دون الاعتماد على الدعم والحماية الحكومية. (فورين، ٢٠٠٧، ٤)

والتنافسية على المستوى الدولي تتمثل في المجالات التي يمكن للدولة أن تنافس الغير من خلالها بطريقة أكثر فاعلية، ومن ثم تمثل نقطة قوة تتسم بها الدولة دون غيرها من المنافسين في أحد أنشطتها الإنتاجية أو التسويقية أو التمويلية أو فيما يتعلق بموارها البشرية أو الموقع الجغرافي لها. (البناء، ٢٠١٥، ٢٧)

والعلاقة ما بين التنافسية على الصعد الثلاثة؛ المؤسسة، والقطاع، والدولة هي علاقة تكاملية، حيث إن كل منها يؤدي إلى الأخرى، فلا يمكن الوصول إلى قطاع أو صناعة تنافسية دون وجود مؤسسات ذات قدرة تنافسية قادرة على قيادة القطاع؛ لاكتساب مقدرة تنافسية على الصعيد الدولي، وبالتالي الوصول إلى مستوى معيشة أفضل على صعيد الدولة. (فورين، ٢٠٠٧، ٤-٥)

والتنافسية على مستوى المؤسسة - كالجامة - تعني القدرة على تزويد المستهلك بمنتجات وخدمات أكثر كفاءة وفعالية من المنافسين الآخرين في السوق الدولية مما يعني نجاحًا مستمرًا لهذه المؤسسة على الصعيد العالمي، ويتم ذلك من خلال رفع إنتاجية عوامل الإنتاج الموظفة في العملية الإنتاجية بالمؤسسة والعمل ورأس المال والتكنولوجيا. (غنايم، ٢٠١٥، ٣٣٠)

ويمكن تعريف التنافسية في التعليم الجامعي بأنها تسابق الجامعات من أجل تحقيق الأفضل في وظائفها الثلاثة - التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع - والوصول إلى المستويات العالمية.

وتتنافس الجامعات فيما بينها على جذب الموارد، والمستفيدين، والفرص المتاحة، فالجامعة التي تتعدد مصادرها بين تمويل حكومي، وتمويل قادم من مشروعات تنافسية خاصة وحكومية، ومنح، وهبات، بما يصب في صالح تمتعها بحرية أكاديمية أعلى في ممارسة الأنشطة التدريسية والبحثية، ومن ثم جذب أفضل العناصر من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والموظفين، وامتلاك مجموعة خصائص ذات مستوى متميز عالميًا كل هذا يجعلها تصنف من بين أفضل الجامعات على مستوى العالم في التصنيفات الدورية. (توفيق ومرسى، ٢٠١٧، ٢٥-٢٦)

وتعد الميزة التنافسية المستدامة هي النموذج المتطور للميزة التنافسية التي تسعى إليها الجامعات خاصة في سوق العمل، مع الأخذ في الاعتبار أن الاستدامة لا تقتصر في الاحتفاظ بالميزة أكبر وقت ممكن، ولكن تعني التطور والتحسين المستمر للميزة في محاولة لضمان الحفاظ على استمرار التفوق التنافسي للمؤسسة ضمن مجال عملها، فاستدامة الميزة التنافسية هي البقاء في الوضع التنافسي الريادي. (عيسى، ٢٠١٨، ١٦٣ - ١٦٤)

ولتوضح مفهوم الميزة التنافسية المستدامة من الضروري المرور على مفهوم الميزة، التنافسية، المستدامة.

وقد تضمن قاموس (Webster) تعاريف لهذه المصطلحات الثلاثة، إذ عرف الميزة بأنها المركز أو الحالة أو المنفعة المميزة الناتجة عن مسار عمل المؤسسة، وعرف التنافسية بأنها الخصائص التي تتميز بها المؤسسة مقارنة بمنافسيها، وعرف المستدامة بأنها يمكن الاحتفاظ بها أطول مدة ممكنة. (توفيق ومرسى، ٢٠١٧، ٢٦)

وبالتالي يمكن تعريف الميزة التنافسية المستدامة بأنها مجموعة من العمليات والأنشطة والمهارات المتكاملة التي تمتلكها منظمة الأعمال، وتعد منهاجاً علمياً لتقديم قيمة أكبر للزبائن، كما تساعد على تحقيق التفوق على المنافسين من خلال امتلاك المنظمة للموارد المستدامة التي يصعب على المنافسين تقليدها، وتحقق في الوقت نفسه ربحية عالية. (هشام، ٢٠١٧، ١٨٣)

كما تعرف بأنها الأنشطة والبرامج ذات الجودة والكفاءة العالية، والتي تكفل للمؤسسات حق التميز والتفرد عن غيرها من المؤسسات. (Porter, 2005, 29-30)

كما تعرف بأنها مجموعة متكاملة من التصرفات التي تؤدي إلى تحقيق ميزة متواصلة ومستمرة عن المنافسين. (وداعة الله وباداود، ٢٠١٤، ٤٧٦)

وتتمثل الميزة التنافسية المستدامة في قدرة المنظمة على تقديم مزايا وخدمات بصورة تفوق منافسيها بصفة دائمة ومستمرة. (Nderitu, 2016, 82)

ويمكن القول بأن الميزة التنافسية المستدامة مجموعة من المظاهر تعكس قدرة الجامعة وتميزها على منافسيها في الجودة والتخطيط والخدمات من خلال الاستغلال الأمثل لإمكاناتها وقدراتها التي يصعب تقليدها.

وتعرف بأنها المنافع أو الفوائد التي تحصل عليها الجامعة لأبعد مدى ممكن، والتي لا يمكن تقليدها أو استنساخها من قبل الجامعات الأخرى. (عيسى، ٢٠١٨، ١٤٤)

وتعرف بأنها قدرة الجامعة على المحافظة على استمرارية تحسين جودتها التعليمية عبر الزمن، وزيادة كفاءتها الداخلية، وتحسين أدائها ومخرجاتها، وزيادة الطلب عليها؛ مما يؤدي إلى ارتفاع قيم مؤشرات التنافسية لهذه الجامعات، ومن ثم حصولها على مراكز متقدمة في الترتيب العالمي للجامعات والمؤسسات الأكاديمية والبحثية. (أحمد وسعيد، ٢٠١٥، ٦٧٣)

كما عرفها البعض من خلال شقين الأول: التميز على الجامعات المنافسة في المجالات الحيوية مثل البرامج الدراسية، وخصائص أعضاء هيئة التدريس، والمكتبات، والقاعات، والتجهيزات الدراسية والبحثية، وتسهيلات التدريب العملي للطلاب، ونمط الإدارة ونظم الجودة وابتكار نظم وبرامج تأهيل جديدة تتواكب مع المستجدات البيئية، أما الشق الثاني: فهو القدرة على جذب الطلاب إلى السوق المحلية والخارجية، والنجاح في الشق الثاني متوقف على النجاح في الشق الأول. (العباد، ٢٠١٧، ٣٠٨)

وبتحليل التعريفات السابقة للميزة التنافسية المستدامة يمكن القول أنها مفهوم شامل لكافة العوامل التي بدورها قد تسهم في تقدم الجامعة عن غيرها من الجامعات الأخرى، وأن هناك شروط كي تكون الميزة التنافسية فعالة وهي قدرتها على تقديم خدمات ابتكارية تتوافق مع احتياجات سوق العمل، وتفوقها على منافسيها من الجامعات، واستمراريتها، وصعوبة محاكاتها وتقليدها، وزيادة الطلب عليها.

وترى الباحثة أن المزايا التنافسية المستدامة خصائص فريدة تميز أي مؤسسة على منافسيها الحاليين والمحتملين، إضافة إلى المميزات الجديدة التي تحققها المؤسسة بما يجعلها في مركز متقدم والاستمرار في المحافظة على هذا التقدم.

أسس التنافسية المستدامة:

يستند مفهوم الميزة التنافسية المستدامة على مجموعة من الأسس وهي: (غبور،

٢٠١٨، ٢٨-٢٩)

- التميز غير المسبوق على المنافسين الآخرين مع الاستمرار في ذلك.
- إعداد مواطن كوكبي يمكنه العمل في الأسواق العالمية والدولية.
- التطوير والتجديد المستمر لقدرات وإمكانات المنظمة.
- تستند على أساس الإلتقان في العمل من قبل كل المنتمين في المؤسسة.
- تقوم على أساس مكانة الجامعة بين الجامعات المحلية والعالمية.
- تعتمد على الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا.
- تهتم بتلبية احتياجات الأسواق العالمية وليست المحلية فقط.
- تلبية حاجات ومتطلبات المجتمع.
- تعتمد على نوعية الخريج ومدى تسلحه بمهارات القرن الحادي والعشرين.
- تعتمد على الجودة في كل مقومات مجتمع الجامعة من برامج دراسية وهيئة تدريسية ومعامل ومكتبات وإدارة وتسويق وغيرها.
- تتطلب قدرة تسويقية عالية للجامعة من أجل استقطاب أعداد كبيرة من الطلاب على المستوى المحلي وعلى المستوى العالمي.

يتضح مما سبق أن تحقيق الميزة التنافسية المستدامة يتوقف على مجموعة من العوامل والتي تتمثل في: توفير كفاءات بشرية عالية قادرة على المنافسة، والخدمات التي تقوم بها، والاستراتيجيات التي تتبعها في بناء واستدامة مزاياها التنافسية.

خصائص التنافسية المستدامة:

- تتعدد خصائص الميزة التنافسية التي قدمها الباحثون على حسب وجهة نظرهم إليها، وتستند خصائص الميزة التنافسية إلى مجموعة من الخصائص الأساسية والمتمثلة في:
 - **المستقبلية:** فالتنافسية تكون على السوق التعليمي في المستقبل؛ أي الفرص المستقبلية، وذلك عن طريق الاستثمار الأمثل للكفاءات.
 - **التغير:** فالتنافسية تعد محاولة لصنع وتشكيل المستقبل، وليس مجرد الانتظار للبحث عن مكان فيه.
 - **الشمول:** فالتنافسية لا تعتمد على وظيفة واحدة للجامعات، بل تقوم على مجموعة من المعايير، وكل معيار يعبر عن جانب من جانب العمل الجامعي.
 - **التكامل:** فالتنافسية تعتمد على التنسيق والترابط بين أجزائها، والتي توظف جميعها؛ لتحقيق مزايا تنافسية عالية، وتستطيع مواجهة غيرها من الجامعات المنافسة.
 - **التخطيط:** ويشمل تكوين رؤية مستقبلية واستثمار الفرص الجديدة. (غبور، ٢٠١٨، ٢٩-٣٠)
 - **المثابرة:** حيث تفرض التنافسية مبدأ النفس الطويل والمثابرة من أجل إحداث تأثير لتعظيم قدرة الجامعات في الفرص المستقبلية.
 - **الاختلاف:** فالتنافسية تبني على أساس الاختلاف وليس على أساس التشابه.
 - **المرونة:** حيث يمكن إحلال ميزات تنافسية أخرى بسهولة ويسر وفق اعتبارات التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية، أو تطور موارد وقدرات الجامعة من جهة أخرى. (عبد الهادي، ٢٠١٥، ٤٣٥)

يتضح مما سبق أن للميزة التنافسية المستدامة مجموعة من الخصائص تتمركز حول الاستمرار والاستدامة، وهو مفهوم يشير إلى قدرة المؤسسة على تحقيق مركز تنافسي متقدم على المنافسين من خلال طرق مبتكرة وخالقة لا يستطيع المنافسون الحاليون، أو المحتملون محاكاتها، فالميزة التنافسية المستدامة تركز على بعدي الحاضر والمستقبل، ومن ثم استثمار الموارد المتاحة للجامعة مع تنمية موارد جديدة بحيث تكون دائمة وليس مؤقتة.

مبررات الاهتمام بدعم المزايا التنافسية المستدامة للجامعات المصرية:

إن الاهتمام بدعم وتحقيق المزايا التنافسية لأي جامعة يمثل هدفًا أساسيًا؛ فوجود هذه المزايا يضمن لها البقاء والاستمرار، وفي ظل التحديات الراهنة، هناك مجموعة من المبررات التي أبرزت الحاجة إلى أهمية دعم وتحقيق الميزة التنافسية في التعليم الجامعي؛ وهذه المبررات يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

■ العولمة:

كان لظهور العولمة - وما نتج عنها من تأثيرات اجتماعية وسياسية - أثر في التوجه وإعادة النظر في سياسات التعليم الجامعي عامة، لذا فإن الأمر يقتضي من الجامعات التواجد داخل المجتمع، والتفاعل مع جميع مؤسساته بما يساعدها على المنافسة المحلية والعالمية.

■ تزايد الاهتمام بتصنيف الجامعات وترتيبها محلياً وعالمياً:

لم يعد ممكناً تجاهل نظم تصنيف الجامعات على مستوى العالم في ظل المنافسة القوية بين الدول على تبوء الصدارة في مجال اقتصاد المعرفة، إذ صارت التصنيفات العالمية للجامعات بمثابة القوة الناعمة للدولة التي تضم جامعات متقدمة في هذه التصنيفات، وحرصاً على الدخول بقوة في هذا التصنيف، شهدت العديد من الجامعات بالعالم في السنوات القليلة الماضية تغيرات جذرية سواء على مستوى آليات التشغيل وانتقاء الطلاب والتمويل، والمواد التي تدرس بها وطرق الحصول على الشهادة الجامعية، إلا أن بتتبع موقع الجامعات العربية في التصنيفات العالمية اتضح أنه ضعيف. (غبور، ٢٠١٨، ٣١-٣٣)

■ التعليم من أجل الريادية ونشر ثقافتها:

لابد من إيجاد عقلية مبتكرة ومبدعة قادرة على حل المشاكل والنجاح في كل ما اختاروا وتحمل نتائج هذا الاختيار مع الثقة بالنفس والنشاط واستغلال الفرص واتخاذ المبادرة والمسؤولية والمخاطرة وامتلاك القدرات الفردية للتوظيف.

■ التوجه نحو تدويل التعليم العالي:

وهو عملية لإضفاء البعد الدولي أو الكوني بمؤسسات التعليم، وحرية الحراك الدولي للطلاب، وأعضاء هيئة التدريس، والتركيز على اكتساب مهارات دولية، وعقد اتفاقات وتحالفات شراكة متبادلة بين الجامعات، وهذا الزم الجامعات أن تعمل على تخريج خريجين لديهم مهارات دولية، وأن تعمل على منافسة الجامعات العالمية والرائدة، وهذا أدعى بالجامعات أن تحسن من مزاياها التنافسية للاحتفاظ بطلابها، وأسائنتها، وتلبية متطلبات سوق العمل.

▪ اقتصاد مجتمع المعرفة:

أصبح امتلاك مزايا تنافسية هو ثمرة تجنيها الجامعات من تحولها إلى اقتصاد المعرفة بتحقيق نمو اقتصادي مستدام، وريادة إقليمية وعالمية.

▪ إنشاء الحاضنات التكنولوجية:

هي المكان الذي يقوم بتقديم خدمات وتسهيلات للطلاب الراغبين بتأسيس منشآت صغيرة تحت إشراف فني وإداري من قبل أصحاب خبرة واختصاص، وتسعى هذه الحاضنات إلى تنمية الطاقات البشرية المبدعة والخلاقة وإلى التعريف بالمفاهيم الجديدة وتوفير الأدوات اللازمة لتطبيقها.

▪ نشر ثقافة المنافسة للجامعة:

فثقافة المنافسة تشجع الجميع على التطوير والتحسين المستمر، ويؤدي مناخ المنافسة إلى رفع روح التنافس بين الجامعات على تجويد الأداء، وتحسين الجوانب الأكاديمية والإدارية، وتشجيع نقل التكنولوجيا، والمساعدة في دفع الجامعات نحو الإطلاع على تجارب الجامعات المتقدمة بما يسهم في الارتقاء بها، وتشجيع الجامعات؛ لتحسين وتطوير قدراتها التنافسية. (توفيق ومرسى، ٢٠١٧، ٢٧-٣١)

▪ كثرة المشكلات التي تعاني منها الجامعات والتي منها:

- تقليدية برامجها التعليمية وافتقارها إلى روح العصر.
- ضعف مستوى مدخلاتها من الطلبة فضلاً عن ارتفاع أعداد طلابها.
- بطء تعاملها مع متطلبات واحتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية.
- افتقارها للمناخ التنظيمي الداعم لعمليات الإبداع والابتكار.
- غياب التنافسية بين خريجي الجامعات المصرية في الأسواق المحلية والعالمية، وتزايد بطالة خريجي الجامعات. (غبور، ٢٠١٨، ٣٣)

كما يرى البعض أن الاهتمام بتحقيق المزايا التنافسية بات إحدى الضروريات؛ لما يحققه هذا الاتجاه من فوائد متعددة من بينها: (البنّا، ٢٠١٥، ٢٩ - ٣٠)

- استثمار تطوير التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصال؛ للوصول إلى استيعاب المعرفة في عالم الغد بشكل أسرع وأكثر كفاءة.
- التطوير المستمر لأنماط جديدة في منظومة التعليم الجامعي.
- الانفتاح على العالم والتفاعل المستمر مع مؤسساته التعليمية والبحثية.

- القدرة على تسويق مخرجات الجامعة إلى سوق العمل.
- تدعيم التنمية المهنية المستمرة والذاتية للأفراد العاملين.
- تلبية توقعات المسؤولين عن الجامعة، والعاملين فيها، والمتعاملين معها.
- تأكيد التوجه المستقبلي في خطة وبرامج التغيير

وتضيف الباحثة أن اكتساب المزايا التنافسية المستدامة للجامعات المصرية أضحى من المرتكزات والدعائم الأساسية للجامعة بحيث تسهم في تقدمها ودفعها للأمام في مصاف الجامعات المتقدمة، كما تعد مطلبًا يفرضه الواقع الحالي القائم على التسارع المعرفي والتكنولوجي والاقتصادي.

مصادر التنافسية المستدامة:

إن الجامعة التي تسعى إلى تحقيق مزايا تنافسية لا بد أن تكون على وعي بأهمية تطويرها، لهذا نجد أنه بالرغم من توفر مصادر معينة للمزايا التنافسية، فإن تعزيزها وتطويرها يمثل ضرورة تفرض نفسها على الجامعات جميعها خاصة في ظل التغيرات المستمرة التي تشهدها البيئة التنافسية.

وتنحصر مصادر التنافسية المستدامة في: (توفيق ومرسى، ٢٠١٧، ٣٢-٣٣)

مصادر داخلية:

تنبع من داخل المؤسسة بقدراتها الاستراتيجية ومواردها وتمثل مصدر قوة لها ومنها: الإمكانيات المادية والبشرية والقدرات المميزة، وطرق وأساليب العمل، وتحليل سلسلة القيمة للأنشطة التي تؤديها بكفاءة عالية.

مصادر خارجية:

تتمثل بالبيئة الخارجية وما يوجد فيها من فرص تمثل مصدرًا للتنافس، وتتضمن: التكنولوجيا، والمنافسة، والتحالفات، والتشريعات، والمنافسة، وبراءة الاختراع.

وهناك من صنف مصادر المزايا التنافسية للمؤسسات في ثلاثة مصادر وهي كما يلي:

(سليمان، ٢٠١٤، ١٨٦)

- ١- المزايا التنافسية المبنية على ما تمتلكه المؤسسة من الموارد أو الخصائص.
- ٢- المزايا التنافسية المبنية على حصول المؤسسة على امتيازات معينة.
- ٣- المزايا التنافسية المبنية على تفوق المؤسسة في المعرفة والقدرات والمهارات.

وهناك من صنف هذه المصادر إلى أربعة مصادر أساسية للميزة التنافسية، يمكن للجامعة تكثيف جهودها فيها أو في واحد منها للحصول على الميزة التنافسية المستدامة، وهي: (هاشم، ٢٠١٧، ٤١٩)

- ١- الإدارة الاستراتيجية: الميزة التنافسية جزء أساسي من الإدارة الاستراتيجية، وتعتمد على تطبيق استراتيجيات التنافس، وأساليب تحليل بدائلها.
- ٢- موارد الجامعة: وتتضمن الموارد المالية التي تؤثر على جودة الخدمات، بالإضافة إلى استخدام التكنولوجيا المتطورة؛ لإحداث تغيير في نوعية الخدمة، وقواعد معلومات تساعد على تحديد المخاطر التي قد تتعرض لها، والفرص التي يجب استغلالها قبل الآخرين.
- ٣- الموارد البشرية والكفاءات: وهي المصدر الحقيقي لتعظيم وخلق القيمة.
- ٤- الإبداع: ويتمثل في تحسين منتج قائم أو إنتاج منتج جديد، عن طريق اعتماد الجامعة على استراتيجية الابتكار والإبداع.

يتضح مما سبق تعدد مصادر التنافسية ما بين مصادرها الخارجية أو البيئية تلك التي تتعلق بالبيئة الخارجية العامة والإطار الذي تعمل فيه الجامعة، والقوى والعوامل التي تؤثر عليها إلى جانب الدور الذي تقوم به الجامعات في خدمة المجتمع، ومصادرها الداخلية التي تشمل الموارد التي تملكها الجامعة وتستطيع التحكم فيها، كالموارد البشرية والموارد المالية والأجهزة، والأنشطة التي تقوم بها والمهارات التي تمتلكها، والمهارات التكنولوجية التي يمكن للجامعة استثمارها للحصول على مخرجات علمية وبحثية متميزة، ومن ثم تلبية احتياجات سوق العمل المحلي والعالمي، والقدرة على منافسة الجامعات الأخرى.

وكل عنصر من هذه العناصر له دوره الذي لا يمكن تغافله، حيث تكمل هذه العناصر بعضها البعض من أجل تنافسية مستدامة، وإن كان عنصر الموارد البشرية يأتي في المرتبة الأولى؛ لما له من قدرة على إدارة باقي العناصر.

أبعاد التنافسية المستدامة بالجامعات ومؤشراتها:

يشير كثير من الباحثين والدارسين على أن هناك مجموعة من الأبعاد للميزة التنافسية المستدامة، والتي يمكن الاستناد عليها عند عملية قياس مدى تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في المؤسسات، والتي تعني قدرتها على التفوق على غيرها من خلال فاعلية وكفاءة المخرجات والخدمات التي تقدمها، وتتمثل هذه الأبعاد في: الكفاءة، والجودة، والمرونة، والإبداع والريادة والتميز، والسرعة، والمعرفة، وفيما يلي تفصيل لكل بعد منها:

١ - الكفاءة:

تتجسد الكفاءة في العلاقة الاقتصادية بين الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة والنتائج المتحققة من خلال تعظيم المخرجات على أساس كمية معينة من المدخلات، أو تخفيض الكمية المستخدمة من المدخلات؛ للوصول إلى حجم معين من المخرجات، ويمكن القول بأن المؤسسة ذات كفاءة إذا ما حققت الأهداف المرجوة، فمفهوم الكفاءة لا يتعلق فقط بالحكم على النتيجة كما هو الحال بالنسبة للفعالية، ولكن بكيفية الحصول على هذه النتيجة مع الأخذ بعين الاعتبار شروط وأهداف التحقيق، وبالتالي تضم الكفاءة جانبين جانب الفعالية وجانب استغلال الوسائل المتاحة، وبالتالي فإن الكفاءة تمثل الطريقة المثلى في استعمال الموارد. (توفيق ومرسي، ٢٠١٧، ٣٣-٣٤)

٢ - الجودة:

تعد الجودة مطلبًا أساسيًا لنجاح مؤسسات التعليم العالي والجامعي في تحقيق أهدافها بجودة وفاعلية كبيرة، وبالتالي تعد جودة الخدمات والمخرجات أحد المزايا التنافسية المهمة التي يمكن أن تتميز بها الجامعات، وتحقق الجودة عندما تنجح المؤسسة في تصميم وتنفيذ وتقديم خدمات ومخرجات ذات مواصفات عالية، وتفي بمتطلبات واحتياجات سوق العمل. (عبد العال، ٢٠١٧، ٢١٧)

ومن ثم أصبح معيار نجاح وتقدم أي جامعة يقاس بالمستوى العلمي والأكاديمي لخريجها، ومدى تسليحهم بمهارات تتلاءم ومتطلبات سوق العمل، ومن ثم أصبحت الجودة أحد الأبعاد الأساسية التي تبنى عليها الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة في مواجهة التحديات المختلفة. (توفيق ومرسي، ٢٠١٧، ٣٤)

٣ - المرونة:

وتعني قدرة الجامعة على التعامل بسرعة وفعالية مع المتغيرات المحيطة، وتقديم الخدمات والمخرجات في الوقت المناسب، وإجراء التحسينات المستمرة بناء على متطلبات سوق العمل، وأصبحت المرونة السلاح الفعال في المنافسة، وهذا يتطلب من الجامعات أن تكون لديها القابلية على التغيير والاستجابة بأقل جهد ووقت وكلفة، وأن تسعى إلى تعديل خططها وفقًا لمتطلبات المجتمع المحلي والعالمية. (عبد العال، ٢٠١٧، ٢١٧-٢١٨)

٤ - السرعة في تقديم الخدمة:

ويعني التركيز على تقليل المدة الزمنية، والسرعة في تقديم الخدمات بأقصر وقت ممكن، وبالنظر إلى ما يمثله الوقت من أهمية لدى الفرد واهتمامه المتزايد به ازدادت المنافسة القائمة على أساس السرعة بين مختلف النظم المختلفة، وتمثل السرعة مدى قدرة النظام التعليمي على مقابلة طلبات المجتمع بالدقة والسرعة المطلوبين، وبالتالي على الجامعات أن تؤكد على سرعة إدارة العمليات بها، وتخفيض وقت الإنجاز، والتسليم السريع للخدمات، مع تخفيض تكاليف الخدمات. (عبد العال، ٢٠١٧، ٢١٨-٢١٩)

٥ - الريادة والإبداع والتميز:

إن الريادة والإبداع حالات متجددة في جميع نواحي الحياة، فالريادية عملية إطلاق الطاقات الكامنة للأفراد المبدعين، وتوفير العناصر الضرورية التي تحفزهم على المبادرة والتميز والإبداع في جميع المجالات، وصقلها بالمهارات المناسبة من أجل تحقيق التنافسية المستدامة. (توفيق ومرسي، ٢٠١٧، ٣٥)

ويقصد بالإبداع في المزايا التنافسية تقديم خدمات ومنتجات بطرق جديدة ومبتكرة وغير مألوقة لم يسبق للمنافسين استخدامها، حيث يعرف الإبداع بأنه أفكار تتصف بكونها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل المشكلات أو تطوير أساليب أو أهداف أو إعادة تركيب الأنماط المعروفة في السلوكيات الإدارية في أشكال متميزة ومتطورة تدفع النظام التعليمي إلى الأمام. (عبد العال، ٢٠١٧، ٢١٩)

ويعد الإبداع قلب الريادية، ويحرص الرياديون على إيجاد الطرق الإبداعية واستخدامها؛ لتعزيز الميزة التنافسية لأعمالهم، فالإبداع يسهم في المحافظة على مكانة المؤسسة، وتعزيز دورها وموقعها الريادي، وبالتالي إمكانية تحقيق الميزة التنافسية واستدامتها، كما يعتبر الإبداع بعداً رئيساً للميزة التنافسية المستدامة من خلال قدرته على استكشاف الفرص الجديدة في البيئة الخارجية ومراقبتها وسرعة الاستجابة لها. (توفيق ومرسي، ٢٠١٧، ٣٧)

أما التميز فيعني تقديم المؤسسة لخدمة تفوق ما يقدمه المنافسون الحاليون، أو الانفراد بخصائص استثنائية تعطيها جاذبية تنافسية. (عيسى، ٢٠١٨، ١٦٧)

٦ - المعرفة:

نتيجة لما يشهده عصرنا الحالي من انفجار معرفي، فقد أصبحت هذه المعرفة هي المورد الأكثر أهمية في دعم وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، فالمؤسسات الناجحة اليوم هي المؤسسات التي تحصل على المعرفة الجيدة وتجسيدها في شكل مخرجات وإنتاج علمي وتكنولوجيا حديثة، فالمعرفة اليوم أصبحت دعامة أساسية لدعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة. (توفيق ومرسي، ٢٠١٧، ٣٧)

وهذه الأبعاد جميعها مترابطة، وكل بعد يؤدي للبعد الآخر، فمن خلال ابتكار وابداع طرق جديدة تتسم بجودة عالية تؤدي إلى الكفاءة، كذلك الإبداع والتميز والريادة تؤدي إلى المزيد من الجودة والكفاءة.

وقد قامت بعض الدراسات بترجمة هذه الأبعاد إلى مؤشرات يمكن الاعتماد عليها؛

لتحقيق التميز والريادة بين الجامعات، ومن أهم هذه المؤشرات: (عيسى، ٢٠١٨، ١٦٨)

- البحث والاكتشاف: ويتضمن مؤشرات مثل: النشر في المجلات العلمية، جوائز هيئة التدريس، حجم الانفاق البحثي، رضا أعضاء هيئة التدريس، عدد درجات الدكتوراه الممنوحة سنويًا.
- التعليم والتعلم: ويتضمن مؤشرات مثل: جودة الطلاب، التنوع بين الطلاب، تمكن الطلاب من القدرات المختلفة، مخرجات الطلاب، المشاركة الدولية، رضا الطلاب، مشاركة الطلاب في البحوث الجامعية.
- المشاركات والالتزامات العامة: وتتضمن مؤشرات مثل: رضا المواطن، الملكية الفكرية للجامعة، مشاركة الطلاب في الأنشطة.
- البنية التحتية والموارد: وتتضمن مؤشرات منها: إجمالي الموارد المالية، إجمالي المساعدات الممنوحة للجامعة أو التبرع السنوي للجامعة، جودة المكتبة، المساعدات والتسهيلات، رضا الموظفين، مرتبات ومكافآت أعضاء هيئة التدريس.
- التحسين المستمر من خلال تطبيق الممارسات الأفضل في المجالات السابقة، وتعزيز ثقافة تنظيمية فعالة ملتزمة بالتميز والاستجابة للتغيير.

يتضح مما سبق أن تحقيق المزايا التنافسية المستدامة للمؤسسة الجامعية يتم من خلال استغلال أفضل للإمكانات التي تتمتع بها الجامعة، والتي بمثابة مجالات تتميز بها الجامعات، وتمكنها من تحقيق التفوق والريادة بين الجامعات الأخرى.

وتتجسد المزايا التنافسية لمؤسسات التعليم العالي من خلال عدد من المؤشرات التي تتداخل مع مؤشرات الأداء، وهي تشمل على ثلاثة مستويات رئيسة تضم الطالب، والموظف، والمؤسسة، مع التأكيد على أن المزايا التنافسية المستدامة تتبع بالنسبة للمؤسسة المحددة من مؤسسات التعليم العالي من الاستخدام الفعال والكفاء للموارد الملموسة وغير الملموسة، والجدول التالي يوضح تلك المؤشرات: (Al Shobaki, Abu Naser, 2017, 147)

المؤشر	محتوى المؤشر
الطالب	معدل توظيف الخريجين الجدد، نسبة الطلبة الذين يكملون دراساتهم العليا، معدل النجاح في اختبارات المهنة، المعرفة والقدرات، تنمية مهنية للخريجين.
الموظف	أداء الموظف التدريسي، أداء المدرسين في البحث العلمي والبحوث التطبيقية، الخبرة والمهارات العملية في التدريس للكادر الأكاديمي.
المؤسسة	الثقافة المؤسسية، تقويم الخريجين، تميز المؤسسة وتفردتها، خدمة المجتمع المحلي، تطوير التعليم الكلي، تطوير المناهج، سمعة المؤسسة، إدارة الموجودات والتسهيلات المتاحة، التعاون مع المؤسسات الخاصة، تقويم المؤسسة، تقويم الصناعة للخريجين.

وتأسيسًا لما سبق فإن مؤشرات التنافسية تعتمد على تكامل عناصر العملية التعليمية من طالب، وأستاذ، ومناهج، وإدارة جامعية.

متطلبات بناء الميزة التنافسية المستدامة للجامعات:

إنه من أجل تحقيق وتعزيز الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية، يجب توافر عدة متطلبات، والتي تتمثل في:

أولاً: متطلبات خارجية: وهي المتطلبات التي تتمثل في دعم واهتمام الهيئات والمؤسسات المحلية والدولية لاستدامة تنافسية المؤسسات الجامعية وهي: (أحمد وسعيد،

٢٠١٥، ٦٧٥-٦٧٦)

- **الحكومة:** ودعم الحكومة لتنافسية المؤسسات الجامعية يأتي عبر ثلاث قنوات وهي: التشريع: ويتعلق بتنظيم قطاع التعليم العالي، والسماح لأنماط مختلفة من المؤسسات بالتواجد، والعمل على تغيير طريق الدعم الحكومي للمؤسسات الجامعية عبر التحول من ميزانية الأداء إلى أنواع مختلفة من الميزانيات التي تركز على الأداء والكفاءة، ومنح التمويل بناء على نتائج الأداء والعمل المتفوق، والتنظيم: عبر منح الجامعات الاستقلالية التنظيمية والإدارية والمالية وإدارتها بما يضمن مرونة القرار، والتمويل المستمر: حتى يمكن القيام بأدوارها بكفاءة، وبما يضمن قدرتها على التحول نحو الاقتصاد المعرفي.
- **المجتمع:** للمجتمع توقعات معينة من الكليات الجامعية، وهذه التوقعات قد تصاب بشيء من الخيبة عندما تركز الكليات على التميز إذ ستقل قدرتها على الاستيعاب، وهذا يتطلب تقيماً داعمًا؛ لتعزيز تنافسية هذه الكليات بما يتوافق مع المعايير المعتمدة.
- **مؤسسات ضمان الجودة والاعتماد والتنافسية:** حتى يمكن للمؤسسات الجامعية العمل وفق شروط وبيئة صحية تنافسية.

كما أن دعم الدولة ومؤسسات المجتمع المدني يكون من خلال إتاحة الفرصة للمتميزين وأصحاب الكفاءات، ودعم البحث العلمي مادياً وتوفير المناخ لتطبيق الأبحاث، والسعي لبناء منظومة متكاملة للجودة بالتعليم الجامعي. (إبراهيم، ٢٠١٨، ٥٠١)

ثانياً: متطلبات خارجية: وهي المتطلبات التي تتمثل في قدرة إدارة المؤسسة الجامعية على امتلاك موارد مختلفة، وبناء قدرات قد لا تكون متوفرة لدى المؤسسات الجامعية الأخرى المنافسة لها. (عبد الغالي، ٢٠١٩، ١٨٩) وتتمثل في الآتي: (أحمد وسعيد، ٢٠١٥، ٦٧٦-٦٧٨)

- **الثقافة التنظيمية:** المبنية على قيم التميز، والإبداع، والابتكار، والمبادرة، والمرونة، والتمكين الإداري.
 - **القيادة الجامعية:** القادرة على تبني رؤية استراتيجية تسمح بالتحول نحو الاقتصاد المعرفي، والقدرة على حفز المستفيدين، والانتماء والولاء للمؤسسة.
 - **الموارد والكفاءات:** وهي التي توجد التميز والفارق بين المؤسسات الجامعية، خاصة عندما يتم دعمها بموارد مالية وتقنية.
 - **البنية التحتية:** تمثل البيئة التي تحتضن عمليات وأنشطة المؤسسة، وتوفر البنية المناسبة يوفر تعزيزاً مهماً في الانصراف نحو الإبداع والابتكار بدلاً من البحث عن متطلبات العمل الأساسية.
- ويرى البعض أنه من أجل أن تحقق الجامعة الميزة التنافسية يجب توفير ما يلي:

• **الأخذ بمدخل التخطيط الاستراتيجي:**

فلكي تحقق الجامعة مكانة تنافسية مستدامة تتطلب تفكير كلي شامل، يتناول الجامعة من مختلف الجوانب والأبعاد، داخلياً وخارجياً، وذلك عن طريق تحليل القوة والضعف في بيئتها الداخلية، والوقوف على قدرات المنافسين وتحليل الفرص والتحديات المحيطة، ووضع الأهداف المستقبلية، والوسائل المناسبة لتحقيق هذه الأهداف، فالجامعة تحتاج إلى التفكير الاستراتيجي، ويذهب التفكير الاستراتيجي إلى أن تحقيق الميزة التنافسية المستدامة يعتمد على تحليل كل من: نقاط القوة والضعف الداخلية، والفرص والتحديات الخارجية في بيئة المؤسسة مقارنة بالمنافسين. وأن الميزة التنافسية هي ذلك المفهوم الاستراتيجي الذي يعكس الوضع التنافسي المستمر للمؤسسة إزاء منافسيها، وبالتالي تعد الميزة التنافسية هدفاً استراتيجياً تسعى إلى تحقيقه المؤسسة من خلال الأداء المتميز للموارد الداخلية، والكفاءات الاستراتيجية لأنظمة وأنشطة وعمليات المؤسسة، ومن ثم يمكن الحكم بأن التخطيط الاستراتيجي هو العملية الشاملة للمؤسسة في إيجاد ميزة تنافسية مستدامة. (توفيق ومرسي، ٢٠١٧، ٣٨)

يتضح مما سبق أن هناك علاقة قوية بين التخطيط الاستراتيجي وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة، وبالتالي فإنه يجب على الجامعات المصرية الأخذ بمدخل التخطيط الاستراتيجي؛ لتحقيق الميزة التنافسية والحفاظ على استمرارها.

• التخطيط لبناء مجتمع المعرفة:

- من خلال عدة مقومات وهي كالتالي:
- مقومات تكنولوجية: تتمثل في استخدام تقنية المعلومات.
 - مقومات تنظيمية: تتمثل في هيكل تنظيمي سليم، نظم للجودة الشاملة، قيادة فعالة.
 - مقومات فكرية: تتمثل في التشجيع على الاستثمار في رأس المال الفكري، البحث العلمي.
 - مقومات اجتماعية: تتمثل في الممارسات السلوكية للأفراد، والقيم، والعادات، والأعراف. (إبراهيم، ٢٠١٨، ٥٠١)

كما يمكن تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للجامعات من خلال: منح مزيد من الاستقلالية للجامعات من الناحية المالية والتنظيمية والإدارية والأكاديمية والبحثية، وتحويل بعض الجامعات إلى جامعات وطنية وبحثية ومتخصصة بحيث تخصص كل جامعة في تخصصات تمنحها ميزة تنافسية في عملياتها ومخرجاتها، وافتتاح فروع لجامعات دولية مما يعزز التنافس داخل قطاع التعليم العالي، ويرفع من قدرات الجامعات المحلية، واستقطاب الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس، والرفع من القدرة التنظيمية للجامعات في التعاقد معها، وربط إنشاء الجامعات والكليات بمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، وتفعيل التحالفات الاستراتيجية مع الجامعات ومراكز البحث العالمية لتحسين قدرات الجامعات الأكاديمية والبحثية والإدارية والتقنية، والعمل على إدراج تطبيقات ريادة الأعمال في البرامج الأكاديمية والبحثية في الجامعات. (الصالح، ٢٠١٢، ٣٠٧-٣٠٨)

كما يمكن وصول الجامعة لمرتبة تنافسية من خلال مجموعة من المتطلبات، والتي تتمثل في: تحقيق سمعة عالية معترف بها في البحث العلمي والتدريس، وتحقيق مكانة مميزة معترف بها من مؤسسات المجتمع سواء التعليمية، أو غير التعليمية، وتطوير تخصصات متميزة عالمياً، وامتلاك إدارة متميزة لديها رؤية استراتيجية، وخطط تنفيذية، وتحقيق تاريخ في الإنجاز المتفوق، والمساهمة الفعالة في تقدم المجتمع المحلي والعالمي، والمقارنة الدائمة بأفضل الجامعات والأقسام على مستوى العالم، وتقليل هجرة المواهب بتوفير مناخ محلي جديد لهم. (توفيق ومرسي، ٢٠١٧، ٤١-٤٢)

وهناك أربعة عوامل بمثابة أسس عامة لبناء المزايا التنافسية لأي مؤسسة، وتتمثل هذه العوامل في: الجودة، والكفاءة، والتجديد، والاستجابة لحاجات العميل. (هل وجونز، ٢٠٠١، ١٩٦) يتضح مما سبق أن هناك متطلبات لوصول الجامعة إلى الميزة التنافسية المستدامة، وهذه المتطلبات بمثابة أهداف تقتضي من الجامعات تحقيقها وصولاً للتنافسية المستدامة؛ لأن الميزة التنافسية تحقق مجموعة من المزايا تتمثل في: ضمان بقاء واستمرار المنظمة، وتميزها، وتحقيق الأسبقية والتفوق على المنافسين مع صعوبة محاكاتها.

غير أنه لا يكفي أن تحقق الجامعة الميزة التنافسية، بل يجب أن تحافظ عليها، وتضمن استمراريتها من خلال المعرفة المناسبة واستخدامها بكفاءة عالية، ولتجنب الإخفاق في الحفاظ على الميزة التنافسية للجامعة، وتكوين مزايا تنافسية راسخة، ويكون ذلك من خلال الأساليب التالية: (عيسى، ٢٠١٨، ١٧١)

- استخدام المقارنة المرجعية: والتي تتيح معرفة الوضعية التنافسية للمؤسسة ومقارنته بمنتجات وممارسات وخدمات أكثر منافسيها كفاءة، ثم العمل على تعزيز الأداء التميز وبناء الموارد والقدرات التي تدعم التميز في الأركان الأربعة؛ لضمان تحسين أنشطة المؤسسة.
- اليقظة الاستراتيجية: وهي عملية منظمة من بحث وتحليل وانتقاء ملائم للمعلومات التي تقدم مزايا تنافسية للمؤسسة، وتتطلب اليقظة توافر خمسة شروط، وهي: إرادة ثابتة من قبل الإدارة، واتصال داخلي جيد، والتحكم في الوقت، والحد الأدنى من الهياكل، وروح جماعية قوية بين مختلف أفراد المؤسسة.
- النزاهة الاقتصادي: وهو امتداد لليقظة الاستراتيجية من أجل استعمال هجومي للمعلومة بهدف تعزيز واستمرارية الميزة التنافسية، وذلك من خلال بناء معرفة جيدة لظروف ومتطلبات المنافسة والمعلومات الاستراتيجية ذات القيمة العالية، والتي تسهم في تعزيز تنافسية المؤسسة.

وقد حدد (هل وجونز) أساليب للحفاظ على استدامة الميزة التنافسية، وهي: (هل

وجونز، ٢٠٠١، ٢٢٨ - ٢٣٠)

- التركيز على أركان بناء الميزة التنافسية الأربعة العامة - الكفاءة والجودة والتحديث والاستجابة للعميل - ويتطلب ذلك تطوير كفاءات متميزة تسهم في إنجاز أداء متفوق على مستوى وحدات العمل.

- الاستمرار المنظم لعمليتي التحسين والتعلم: في ظل التغير الديناميكي في البيئة أصبح من السهولة تلاشي الميزة التنافسية أما عن طريق التقليد، أو التفوق عليها بسبب ابتكارات وعمليات حديثة يلجأ لها المنافس، لذا لابد من التحسين المستمر للكفاءة والجودة والتحديث والاستجابة للعميل، بالإضافة إلى إدراك أهمية التعلم المستمر داخل المنظمة؛ لإيجاد طرق لتحسين عملياتها.
- التغلب على القصور الذاتي: والقصور الذاتي هو عدم القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة بسبب صعوبة تغيير استراتيجيتها وهيكلها، وبالتالي أهم خطوة للتغلب على القصور الذاتي هو تحديد العوائق الخاصة بالتغيير داخل المنظمة، والتي تقف حائلاً أمام التغيير من أجل إحداث تغييرات مناسبة في الهيكل التنظيمي ونظم التحكم والرقابة.

والاهتمام بهذه العناصر ينبع من الاهتمام بالعنصر البشري وتعزيز قدرته ومهاراته الإبداعية في امتلاك المعرفة والعمل على الجودة المبدعة داخل المؤسسة، وعلى الجامعة متابعة مدى جدوى قدرتها ومواردها التي تمتلكها؛ لضمان استمرارية الريادة والسبق التنافسي والاختلاف عن الجامعات الأخرى، وتجديد سياستها التنافسية وتوجهاتها الاستراتيجية لاستدامة المزايا التنافسية بها.

استراتيجيات تحقيق المزايا التنافسية المستدامة بالجامعات:

يعتمد تحقيق المزايا التنافسية المستدامة على قدرة الجامعة في اختيار الاستراتيجية المناسبة، وهذه الاستراتيجيات هي: (عبد العال، ٢٠١٧، ٢٢١-٢٢٢)

١ - استراتيجية التكاليف الأقل: Overall Cost Leadership Strategy

وتعتمد هذه الاستراتيجية على خفض التكاليف بالاستخدام الأمثل للموارد والحصول على الموارد بأقل كلفة، وتحقق تلك الاستراتيجية عدة مزايا تنافسية منها المرونة، والتوسع في سوق العمل، ومواجهة المنافسين، وتقوية المركز التنافسي للمؤسسة. (عبد العال، ٢٠١٧، ٢٢٢)

وتؤسس استراتيجية قيادة التكلفة المنخفضة على قدرة الجامعة على توفير خدمة بتكلفة أقل من منافسيها، ويتطلب ذلك أن تستغل الجامعة كل الدوافع الممكنة لخفض التكاليف، والعديد من الجامعات في مختلف أنحاء العالم تحاول الاستفادة من استراتيجية التكلفة الأقل وتوظيفها بشكل كبير في بناء أنظمة تعليم إلكترونية فيما يسمى بالجامعات الافتراضية، فتعزيز التعليم عبر الإنترنت يساعد الجامعات على المنافسة بشكل فعال في التدريب والتعليم العالمي. (هاشم، ٢٠١٧، ٤٣١)

٢ - استراتيجية التمايز: Strategy Differentiation

وتستهدف هذه الاستراتيجية السوق بتقديم منتج يتميز بالقدرة على المنافسة، ومن ثم على الجامعات أن تكون لديها مميزات محددة تعمل الجامعة على الحفاظ عليها. (عبد العال، ٢٠١٧، ٢٢٢)

ويمكن للجامعات أن تستفيد من هذه الاستراتيجية في تحقيق التميز في أي مجال من خلال تقديم خدمات ذات قيمة تنفرد بها عن المنافسين لها، وهناك خيارات للتميز يمكن للجامعات الاختيار من بينها: (هاشم، ٢٠١٧، ٤٣٠)

الأول: يركز على الموارد والسمعة والبرامج الأكاديمية، وإنجازات أعضاء هيئة التدريس، والبحث العلمي كميته وجودته، والاعتمادات الأكاديمية.

الثاني: يركز على المستفيد، أي على تجارب الطلاب ودرجة رضاهم عن البرامج الأكاديمية والخدمات، بجانب جودة الممارسات التعليمية.

الثالث: وهو خيار الاستثمار الاستراتيجي الذي يركز على العائد من الاستثمار، وتحليل التكلفة والعائد، وضبط النفقات.

ويمكن لأي جامعة الاختيار من بينها أو التعامل معها جميعها، ولكن المهم أن تكون هناك خطوات للعمل متوازية لعمليات التخطيط والتنظيم والتقييم.

٣ - استراتيجية التركيز: Strategy Focus

وتهتم بقيام المؤسسة بتقسيم السوق إلى عدة قطاعات بحيث تضمن قدرًا من التماثل في كل قطاع من القطاعات مع العمل على قيام المؤسسة بتوجيه الجهود التسويقية لخدمة قطاع محدد، وعلى المؤسسة المراقبة المستمرة لتغيرات البيئة التقنية والنمو في القطاع المستهدف. (عبد العال، ٢٠١٧، ٢٢٢)

ويمكن للجامعات أن تركز على أحد الجوانب الأساسية، كالتركيز على جودة المدخلات والعمليات، أو التركيز على الإبداع في إدارة الموارد البشرية، أو التركيز على التنمية المستدامة للموارد المالية، أو على السمعة أو غيرها من الجوانب التي ترى أهميتها وإمكانية التركيز عليها للتميز والمنافسة. (هاشم، ٢٠١٧، ٤٣١)

وأشار (بورتر) إلى هذه الاستراتيجيات وهي: قيادة التكلفة، والتمايز، والتركيز، وتشتمل استراتيجية التركيز على بعدين، التركيز على التكلفة، والتركيز على التمايز، وأشار إلى إن الفكرة

التي تكمن وراء مفهوم الاستراتيجيات الأساسية هي أن الميزة التنافسية تقع في قلب أية استراتيجية، وأن تحقيق الميزة التنافسية يتطلب من المؤسسة أن تقوم بالاختيار؛ فإذا أرادت المؤسسة أن تحصل على الميزة التنافسية فإنه يجب عليها أن تختار نوع الميزة التنافسية التي تسعى للحصول عليها، والمجال الذي ستحصل فيه عليها، فأن تكون المؤسسة "كل شيء لكل الناس All things to all people" بعد وصفة للتوسط الاستراتيجي وأداء أقل من المتوسط؛ لأن ذلك غالباً ما يعني أن

المؤسسة ليس لديها ميزة تنافسية على الإطلاق. (Porter, 1985, 12)

إن الميزة التنافسية الناجحة المستدامة يجب أن تقوم على التمايز بصفته خياراً استراتيجياً، والذي يعني تقديم خدمة أو منتج لا يستطيع الآخرون تقليده بسهولة. (الفقهاء، ٢٠١٣، ١٥)

غير أن هناك العديد من الفجوات تمنع تنفيذ تلك الاستراتيجيات، وذلك إذ لم يتم تحديد الخطوات العملية المصاحبة لتلك الاستراتيجيات، ومن ثم فإن هناك مجموعة من المؤشرات العملية المصاحبة لممارسة الاستراتيجيات التنافسية، والتي يوضحها الجدول التالي:

(Akan et al., 2006, 45)

جدول رقم (٢) المؤشرات العملية المصاحبة لممارسة الاستراتيجيات التنافسية

استراتيجية التمايز	استراتيجية التركيز على التكلفة المنخفضة	استراتيجية قيادة التكلفة	استراتيجية التمايز
<ul style="list-style-type: none"> تقديم الخدمات والمنتجات الخاصة. إنتاج سلع وخدمات لقطاعات السوق ذات السعر المرتفع. إنشاء سوق محددة. 	<ul style="list-style-type: none"> تقديم خدمة مميزة للعملاء. تحسين الكفاءة التشغيلية. الرقابة على جودة المنتجات والخدمات. التدريب المكثف للعاملين في الصف الأمامي من المؤسسة. 	<ul style="list-style-type: none"> تقليل تكاليف التوزيع. 	<ul style="list-style-type: none"> تطوير الخدمات والمنتجات. الإبداع في التكنولوجيا والأساليب التسويقية. بناء علاقات إيجابية مع مواقع الصناعة. تعزيز الإبداع والقدرات الخلاقة. توقع نمو وتغير احتياجات السوق. بناء حصة سوقية كبيرة.

يتضح مما سبق أن هناك ثلاث استراتيجيات للتنافسية، وهي استراتيجية التمايز، واستراتيجية قيادة التكلفة، واستراتيجية التركيز، وتشتمل استراتيجية التركيز على بعدين، التركيز على التكلفة، والتركيز على التمايز، ولكل استراتيجية من الاستراتيجيات مجموعة من المؤشرات الدالة على الأداء التنافسي، وهذا يؤكد على أن كل استراتيجية تتضمن مساراً مختلفاً اختلافاً جذرياً لتحقيق الميزة التنافسية.

وأضاف (هاشم، ٢٠١٧، ٤٣٢-٤٣٣) استراتيجية رابعة وهي:

٤ - التحالفات الاستراتيجية: Strategic Alliances

تهتم العديد من مؤسسات التعليم العالي بالتحالفات أو الشركات الاستراتيجية؛ لتعزيز التعلم والبحوث والدعم المؤسسي، فجامعة مينسوتا دخلت في تحالف مع شركة IBM لتطوير نظام معلومات متكامل للطلاب، وعلى مستوى العالم العربي توجد تحالفات استراتيجية بين جامعات عربية وأخرى عالمية لتعزيز قدراتها التنافسية، فبعض الجامعات السعودية عقدت اتفاقيات شراكة وتوأمة مع جامعات عالمية أمريكية مثل جامعتي (MIT) و (Yale) بما يحقق نقل المعرفة، والتقنية، وإقامة أبحاث مشتركة.

ويجب الإشارة إلى أن استراتيجيتي التمايز والتكلفة هما الأساس الذي انطلقت منه جميع الاستراتيجيات فيما بعد، وبالنسبة للتعليم الجامعي نجد أن استراتيجية التكلفة تتساوى مع مصطلح الكفاءة والفعالية في الأداء، ولأن المؤسسات الجامعية لا تتجه نحو الربحية، فإن الاستراتيجية التي تتناسب مع أهدافها هي استراتيجية التمايز، والتي انطلقت منها استراتيجيات أخرى مثل: (عيسى، ٢٠١٨، ١٦٦)

- استراتيجية الابتكار: والهدف منها تقديم منتجات أو خدمات جديدة تمامًا.
- استراتيجية الفعالية التشغيلية: والهدف منها عمل الأشياء نفسها التي يقوم بها المنافسون، ولكن بطريقة أفضل وهو ما يعرف بتبني " السلوك الحشدي"، ويمكن الاعتماد على عدد من الآليات لتحقيق الفعالية التشغيلية منها: استخدام أفضل للتكنولوجيا، واقتناء أفضل المدخلات، والتدريب الأفضل للأفراد والهيكل الإداري الأكثر فعالية.

المحور الثالث: العلاقة بين التنافسية المستدامة والريادية في الجامعات:

تشهد المؤسسات التعليمية خصوصًا الجامعات تحديات جديدة مثل: ضرورة تحقيق معايير الجودة، والحصول على الاعتماد، وحصولها على ترتيب متقدم في قوائم أفضل الجامعات على المستويات العالمية، إلى غير ذلك من التحديات، وهذا يضع الجامعات المصرية في منافسة شديدة على المستوى المحلي والدولي. (أحمد وسعيد، ٢٠١٥، ٦٤٩).

هذا بالإضافة إلى أن الجامعات اليوم تعيش في بيئة تنافسية تهدف إلى التميز والنمو على منافسيها، لذا تسعى كل جامعة على التفرّد والتميز والإبداع في معارفها ومهاراتها وامكانياتها، وتنميتهم بصورة دورية مستمرة لتحقيق الأهداف المنشودة. (الديحاني، ٢٠١٧، ٣٣١-٣٣٢)

فقد أكدت دراسة (العال، ٢٠١٧) على أن التنافس في مجال التعليم العالي أصبح أمر ضروري وواقعي، وأن الجامعة التي لن تسعى للوصول إلى ميزة تنافسية فسوف تفقد المكان والمكانة، وبالتالي لابد من توفير ميزات تنافسية بين الجامعات؛ لتكون الأفضل في ضوء التحولات العالمية واقتصاد المعرفة.

نظرًا لتزايد المنافسة العالمية، وضعف القدرة على الحفاظ على الميزة التنافسية، فقد تزايد الوعي بأن من أهم مصادر الميزة التنافسية المستدامة يكمن في قدرة الجامعات على تفعيل التعليم الريادي بشكل أسرع من منافسيها، لذلك يعتبر التعليم الريادي وتعليم ريادة الأعمال استجابة للتغيرات من الناحية النظرية والتطبيقية حيث يكون لديها القدرة على التكيف مع التغير السريع والمستمر؛ مما له بالغ الأثر على الأداء التنافسي للجامعة. (Peter, 1995, 4)

ومن ثم فالجامعات التي تتبنى التعليم الريادي تعتبر هي أداة التغيير في المجتمع الذي يسعى إلى تحقيق التنافسية واستدامتها، لما له من تأثير على سلوكيات وطموحات الأفراد الذين يسعون لإطلاق مشاريعهم الجديدة، كما أنها وسيلة لتطوير العقلية الريادية، وبناء المهارات الحياتية والريادية المناسبة للقرن الحادي والعشرين لدى شباب الجامعة، وتزويدهم بالقدرة على أن يكونوا طرفًا فاعلاً في تنمية المجتمع.

فالتعلم الريادي يعد بمثابة أحد المحركات الأساسية للتنمية، ذلك أن التعلم الريادي يعمل على بناء مجتمع للمعرفة، كما يعد التعلم الريادي حلقة الوصل في سد الفجوة بين مؤسسات التعليم واحتياجات سوق العمل، فهو يساهم بتوفير فرص عمل وتغيير هيكل السوق من خلال تنمية مهارات ريادية للطلاب، وإنتاج جيل من الرواد المبدع والمبتكر، مما يساعد في القضاء على مشكلة البطالة والفقر.

ومن ثم فإن التعليم الريادي الجامعي يعد من أهم عوامل تميز الجامعات ومؤشرًا قويًا للمنافسة عالميًا؛ وذلك من خلال ما يساهم به من تنمية الإبداع والابتكار والمبادرة والحماس وبناء الثقة والاهتمام بين طلاب الجامعات في تعلم كيف يصبحون روادًا للأعمال وقادة للمستقبل، كما يهتم بإكسابهم المهارات وابتكار فرص عمل جديدة، والتي تساهم في تنشيط الأسواق المحلية، ومن ثم التنمية الاقتصادية، وبالتالي القدرة على المنافسة عالميًا.

وهناك عناصر كثيرة تلعب دورًا مهمًا في الحفاظ على الريادية واستدامة التنافسية، منها:

- النظر إلى ريادة الأعمال على أنه وسيلة فاعلة لإيجاد أسواق جديدة، ومن ثم محاربة البطالة، كما تعد مجالاً خصبًا لممارسة الإبداع والابتكار وزيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي وزيادة الدخل الشخصي، وهذا بدوره يحقق التنافسية.

- تعد المشاريع الريادية أو المؤسسات الريادية وكيلة التغيير في المجتمع، خاصة في هيكل السوق والعمل، كما تعمل على رفع الكفاءة في استخدام وتحويل الموارد من مستوى متدني الإنتاجية إلى مستوى عالي الإنتاجية.
- تعمل الريادة على توطين ونقل أساليب ووسائل التكنولوجيا الحديثة من الدول المتقدمة.
- تمثل الريادة طريقاً بين العلم والسوق، وسد الفجوة بينهما من خلال إيجاد مشروعات وخدمات جديدة. (العتيبي وموسى، ٢٠١٥، ٦٣٢-٦٣٣)
- التعرف على طبيعة البيئة التي تسعى المؤسسة إلى التعامل معها، ورعاية الثقافة الريادية وتطويرها في الجامعات.
- تراكم المعرفة وحمايتها وإدارتها؛ لضمان النمو من خلال أربع وظائف رئيسية؛ وهي: الحصول على المعرفة، وصقل المعرفة، وتخزين المعرفة، والمشاركة في إنتاج المعرفة.
- تنمية القدرات الريادة العامة من خلال القدرة على إيجاد الفكرة وتقييمها، ورؤية المشكلات كفرص، وإدارة العلاقات بكفاءة، وتقدير احتياجات الأعمال.
- تنمية مجموعة القيم والمهارات والمعتقدات والسلوكيات الريادية التي تؤثر في مخرجاتها في جعل الأفراد رياديين أم لا؛ لتدعيم مخرجات أو إمكانيات المؤسسة في سوق العمل، وبالتالي الحفاظ على مزاياها بشكل مستدام مثل: القدرة على البحث عن الفرص، والتحكم الذاتي، وأخذ المبادرة، وتطوير شبكات الأعمال، واتخاذ القرارات والاستقلالية وامتلاك التفكير الاستراتيجي.
- تطوير استراتيجيات ملائمة لمواجهة القوى التنافسية الخمس، والتي تمثل هيكل المنافسة وهي: الجامعات التقليدية، والجامعات الخاصة والأجنبية، والتعليم المفتوح، والتعليم عن بعد، وسقوة المستفيدين واحتياجاتهم، وقوة أصحاب المصالح وضغوطهم.
- تلبية متطلبات التنافسية من خلال استراتيجيات تحسن الأنشطة الرئيسية والمساعدة مثل: استراتيجية تحسين فعالية الأداء، واستراتيجية تحسين الكلفة- المنفعة، واستراتيجية اختراق السوق العالمي، واستراتيجية إجراء تغييرات جوهرية في الخدمات. (الخنيزان، والخضير، ٢٠١٩، ١١٢)
- الاهتمام بتنمية مواهب الموارد البشرية في تحقيق تنافسية التعليم العالي من خلال التفكير الناقد والقدرة على حل المشكلات، القدرة على التعاون والعمل الجماعي، والإبداع والابتكار، والتنوع في الثقافات والاتجاهات، ومهارات القيادة، ومهارات الاتصال الشفهية والمكتوبة، والالتزام بأخلاقيات العمل واحترافية الأداء، ويجب الاهتمام بتوفير التدريب والتطوير المستمر للعاملين، وتعزيز قيم ثقافية ترتكز على التفوق في الأداء. (أحمد وسعيد، ٢٠١٥، ٦٧٩-٦٨٠)

- القياس المرجعي Bench Marking وذلك بأن تختار الجامعة منافسًا نموذجيًا، وتحدد جوانب تميزه في مختلف المجالات، ثم اتخاذ كافة التدابير اللازمة للعمل على تقليل الفجوة بينهما، وذلك للوصول إلى مكانة هذا المنافس النموذجي. (العباد، ٢٠١٧ ٣١١-٣١٢)
- التفعيل الإيجابي لدور التحالفات الاستراتيجية Strategic Alliances مع الجامعات ومراكز البحوث العالمية لتحسين قدرات الجامعات المصرية الأكاديمية والبحثية والإدارية والتقنية. (غنايم، ٢٠١٥، ٣٨٠-٣٨١)

المحور الرابع: التصور المقترح لتفعيل دور التعليم الريادي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية:

في ضوء الأدب النظري للبحث والدراسات العلمية ذات الصلة، يأتي هذا التصور سعيًا لتفعيل دور التعليم الريادي في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية، ويتكون التصور المقترح من ستة محاور على النحو التالي:

أ) فلسفة التصور المقترح:

يستند التصور المقترح على فلسفة مؤداها أن التعليم الريادي - في ظل بيئة سريعة التغير تتميز بحدة المنافسة- أصبح ضرورة ملحة؛ لمساهمة الكبيرة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة؛ حيث يركز التعليم الريادي على تمكين الطلاب من التفكير والإبداع والابتكار والعمل على حل المشكلات، وإكسابهم المهارات اللازمة لسوق العمل، وتجهيزهم لإدارة مشاريعهم؛ ليكونوا مواطنين منتجين داخل مجتمعهم، ومن ثم يساهمون بقوة في التنمية الاقتصادية، وزيادة الدخل القومي، ومن ثم تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

كما تتمثل فلسفة التصور المقترح في أن التعليم الريادي أصبح وسيلة العصر في تغيير ثقافة الأفراد والمجتمع وأساليب تفكيرهم؛ ليصبحوا مبادرين لديهم القدرة على تحويل أفكارهم واختراعاتهم إلى مشروعات ناجحة، كما أن نشر وإدماج التعليم الريادي في الجامعات له نتائج كبيرة وآثاره على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة؛ لكونه يساعد في بناء قاعدة عريضة من الرياديين والمبدعين والمبتكرين وقادة المستقبل، فهو وسيلة؛ لتطوير العقلية الريادية، وإعداد طلاب الجامعة لثقافة ريادية قوامها الإبداع والابتكار والإنجاز.

كما تقوم فلسفة التصور المقترح على أساس أن الجامعات تعد إحدى المؤسسات المسؤولة عن تقدم المجتمع ودفع عجلة التنمية إلى الأمام، ولكن الجامعات أصبحت تواجه تحديات جديدة منها تحديات تدويل التعليم الجامعي، وضغوط سوق العمل المتغيرة، والمنافسة المحلية والعالمية، وهذه التحديات تعتبر منطلقات التوجه للتعليم الريادي؛ ومن ثم فتبني الجامعات المصرية للتعليم الريادي يساعدها على التكيف مع متغيرات العصر، وتنمية قدرتها على بناء ميزة تنافسية مستدامة.

وتأتي فلسفة التصور المقترح من منطلق أن دعم وتحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية ليست هدفاً في حد ذاته، وإنما وسيلة لتحقيق هدف أعمق، وهو محاولة الارتقاء بهذه الجامعات، وجعلها أكثر كفاءة وقدرة على المنافسة، ومساعدة خريجها على ملاحقة التطورات والتغيرات العصرية، وتنمية قدرتهم على المنافسة المحلية والعالمية.

ب) أهداف التصور المقترح:

يعد الهدف الأساسي من هذا التصور المقترح تفعيل التعليم الريادي من أجل دعم وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية، وذلك عن طريق إعطاء المسؤولين والقيادات وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة تصوراً واضحاً مع توضيح فلسفته، وأهدافه، ومرتكزاته، وملامحه، والمعوقات التي تحد من تطبيقه، وضمانات لنجاح هذا التصور، مما يساعد القائمين على هذه الجامعات في اتخاذ القرارات المناسبة والفعالة للتطبيق السليم، ويمكن توضيح هذه الأهداف فيما يلي:

- التطوير الشامل لمنظومة العملية التعليمية في الكليات الجامعية؛ لمسايرة التغيرات والتطورات المعاصرة، من خلال تفعيل التعليم الريادي لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية.
- معالجة أوجه القصور التي شابت الجامعات المصرية، والتي تتمثل في انخفاض كفاءة المقررات الدراسية، وطرق وأساليب التعلم، وأساليب التقويم، والبحث العلمي، والمعلمين.
- تحديد المهام والأدوار التي ينبغي أن يقوم بها كل عنصر من العناصر الجامعية؛ لتفعيل التعليم الريادي لدعم الميزة التنافسية المستدامة للجامعات المصرية.
- إرشاد المسؤولين إلي الإجراءات التي يمكن من خلالها تفعيل التعليم الريادي لدعم الميزة التنافسية المستدامة للجامعات المصرية.
- تقديم بعض الآليات والطرق التي يمكن أن تعتمد عليها الجامعات في تفعيل التعليم الريادي ودعم الميزة التنافسية بها.
- الإعداد الأكاديمي للطلاب، والتأكيد على ضرورة امتلاكهم للمهارات الريادية.
- العمل على تغيير اتجاهات طلاب الجامعة، وغرس ثقافة العمل الحر في مختلف مجالاته.
- غرس روح المبادرة لدى طلاب الجامعة، وزيادة فرص نجاح الأعمال، وصناعة قادة المستقبل، لتحمل أعباء النمو الاقتصادي.
- تقديم مجموعة من التوصيات التي ينبغي على الجامعات مراعاتها للارتقاء بجهودها وعم الميزة التنافسية بها.

ج) ركائز التصور المقترح:

- ترتكز فلسفة التصور المقترح على عدة أسس، من أهمها:
- ١- أن التعليم الريادي مدخل أساسي؛ لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة، حيث إنه الأداة الرئيسية في تكوين شخصية ومهارات الفرد، وبالتالي المجتمع ككل، وله الدور الأساسي في تكوين المواهب الفكرية والطاقات المبدعة وتوظيفها في تحقيق التنمية.
 - ٢- التعليم الريادي من أبرز التجارب الناجحة في التعليم العالي خلال العقود القليلة الماضية.
 - ٣- الميزة التنافسية المستدامة أصبحت مطلبًا ضروريًا حتى تستطيع الجامعات تحقيق النمو والبقاء في البيئة التنافسية.
 - ٤- يتزامن هذا التصور مع رؤية الجامعات ٢٠٣٠ والتي تسعى للحصول على الريادية والميزة التنافسية المستدامة.
 - ٥- تعمل الجامعات الطامحة إلى الريادة العالمية على استغلال الإمكانيات والقدرات الإبداعية وتوجيهها في خدمة الريادية والتنافسية المستدامة.
 - ٦- تطوير الخطط والبرامج الدراسية داخل الجامعة، والاستفادة من خطط وبرامج الجامعات الريادية والمنافسة عالميًا.
 - ٧- تبني الجامعات للتعليم الريادي يضعها في مصاف الجامعات المتقدمة، والحفاظ على مكانتها في التصنيفات الدولية.

د) إجراءات التصور المقترح:

تتناول إجراءات التصور المقترح مجموعة من المبادئ تم استخلاصها من الدراسة النظرية للبحث، ويتم تطبيقها من خلال عدة إجراءات، يمكن من خلالها تفعيل التعليم الريادي لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية، كما يلي:

أولاً: المبادئ التربوية الموجهة للتعليم الريادي الجامعي:

فالتعليم الريادي يجب أن يوجه نحو الطالب بأن يسمح له بالتفكير الحر والمستقل، وأن يختار مسارًا خاصًا به وبحياته، ويحدد مستقبله وأهدافه، ويلبي طموحاته، فالريادة تظهر في مجتمع يشجع على التفكير الحر، ويبتعد عن السلبية والخضوع والاستسلام، وبذلك لا بد أن يعتمد التعليم الريادي على الموجهات التربوية الآتية:

▪ تعلم من أجل فهم التفاعل بين التعاملات الاجتماعية المتعددة:

فكل من الشخص الريادي والمشروع والبيئة تشكل نظامًا معقدًا، ومن الضروري أن يمتلك الطالب الأدوات اللازمة لكيفية التعامل والتواصل مع التجمعات المختلفة (الموردين والعملاء والممولين...) ولا سيما أصحاب المصلحة الذين يتفاعل معهم بانتظام.

▪ تعلم من أجل التنقل في بيئة معقدة:

إن كفاءة الطالب تظهر في التعامل مع التعقيدات التي يفرضها العصر الحالي بمتغيراته المتشابكة، والتي تفرض على الطالب أن يتحلى بسمّة التفكير الناقد، والقدرة على إدارة المعرفة والمعلومات المتنوعة المستخلصة من البيئة المحيطة.

▪ تعلم من أجل بناء وتقييم المعرفة والاستراتيجيات الريادية:

فمن الضروري التركيز على تطوير المهارات الفردية للطلاب، وبناء المعرفة والاستراتيجيات الريادية من أجل المغامرة الريادية المحسوبة، التي تجعلهم قادرين على تحقيق أهدافهم، وتطوير نزعتهم الريادية.

▪ تعلم من أجل تحويل الأفكار إلى أفعال:

ولتحويل الأفكار إلى أفعال تثار تساؤلات تتعلق بـ"لماذا؟" (التفكير التأملي)، وكذلك "كيف؟"، فالجمع بين هذين الجانبين من التعلم يسهم في تطوير المهارات الريادية، والتعامل بطريقة خلاقة ومرنة مع الأوضاع المعقدة.

ثانياً: إجراءات لتفعيل دور التعليم الريادي:

١- إجراءات تتعلق بالقيادة المؤسسية: لنجاح التعليم الريادي يجب أن تعمل القيادة

المؤسسية على محورين:

الأول: تأصيل ثقافة التعليم الريادي، وذلك من خلال:

- توعية كافة العاملين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب بفلسفة التعليم الريادي، ودوره في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، وذلك من خلال عقد الندوات والمؤتمرات وورش العمل.
- التحول من الإدارة أو القيادة إلى الريادة كأحد مقومات تحقيق الإبداع والابتكار المؤسسي والإداري والتنظيمي، وأحد أهم متطلبات تحقيق الميزة التنافسية من جانب آخر.
- إعادة النظر في رسالة الجامعة؛ لتتبنى التعليم الريادي، ووضع آليات ممنهجة؛ لتطبيق التعليم الريادي الجامعي.
- دعم الابداعات والمهارات والأفكار الجديدة، والعمل على تطوير هذه الأفكار واحتضانها.
- زيادة مسؤولية المؤسسة تجاه البيئة وتلبية احتياجاتها.
- توفير مناخ داعم للإبداع والابتكار داخل القاعات الدراسية.
- تصميم برامج تعليمية في التخصصات النادرة والتي تدعم الميزة التنافسية.
- تنمية روح التحدي والرغبة في المبادرة وتمكين المبادرين من إيجاد فرص حقيقية لتأسيس مشاريع ريادية.

الثاني: التوجه الاستراتيجي نحو التعليم الريادي من خلال:

- تضمين ريادة الأعمال للطلاب ضمن أنشطتها الاستراتيجية.
 - المرونة وسرعة الاستجابة للتغيرات المحلية والعالمية.
 - التركيز على المستقبل بشكل أكبر والسعي نحو الاستدامة.
 - تحويل الجامعة إلى بيئة تكنولوجية؛ لتتواءم مع الأفكار الريادية.
 - جعل المخاطرة تشكل عنصرًا جوهريًا في استراتيجية الكلية؛ لتحقيق النجاح.
 - تنوع مصادر التمويل؛ للحفاظ على استقلالية المؤسسة.
- ٢- إجراءات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس، وتتمثل فيما يلي:**
- تبني الثقافة الريادية والعمل على دعمها وتنميتها، والعمل على توفير بيئة ثقافية ريادية تربوية تدعم الابتكار والتميز والإبداع.
 - متابعة كل ما هو جديد في مجال التخصص، وبالأساليب والطرق الحديثة خاصة تلك المتعلقة بالتعليم الريادي.
 - تطبيق استراتيجية التعليم الريادي؛ لبناء الطلاب بناءً شاملاً ومتكاملاً.
 - التركيز على بناء العقلية الريادية للطلاب، وبناء المهارات الريادية لديهم.
 - الوعي باختلاف الأنماط الفكرية للجيل الحالي عن الأجيال السابقة.
 - تصميم برامج تعليمية خاصة بريادة الأعمال؛ تستهدف إكساب الطلاب المهارات الريادية، وتكسيبهم المعارف الخاصة بكيفية توليد الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى مشروعات، وإعداد دراسات الجدوى، وتنفيذ المشروعات.
 - إضفاء البعد الدولي على المناهج والمقررات الجامعية، وربطها بالتغيرات المعرفية العالمية.
 - تزويد المناهج بالقضايا والمشكلات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، والتي تربط الطلاب بمجتمعهم.
 - استخدام الطرق الحديثة المتميزة في مجال ريادة الأعمال مثل: التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والعصف الذهني، والزيارات الميدانية لأماكن التطبيق، ودراسات الحالة، ومقابلات لرواد الأعمال الناجحين، وتمثيل الأدوار، .. وغيرها من الأساليب الحديثة.
 - التركيز في عملية التقويم على جعل المتعلم في موضع الباحث أمام قضايا ومشكلات مرتبطة بالواقع، والتنوع بحيث لا يقتصر على قياس قدرة الطلاب على التذكر والحفظ فقط، بل تمتد إلى قياس القدرات العقلية الأخرى كالتحليل والإبداع، مع تنوع أسئلة الامتحانات ما بين مقالية، وموضوعية، وعملية، وكتاب مفتوح، ومشروعات، ودراسات حالة.
 - العمل على بناء وتنمية المهارات البحثية للطلاب بطريقة مبتكرة وخلاقة.

٣- إجراءات تتعلق بالفكر التنظيمي، وتمثل فيما يلي:

- إقرار مقرر ثقافي عن ريادة الأعمال لطلاب الجامعة، يتناول الأطر الفكرية للتعليم الريادي، ومدى تأثيره على المستوى الفردي والمجتمعي.
- إنشاء مركز لريادة الأعمال داخل الجامعة، مجهز بالإمكانات التي يتطلبها التعليم الريادي وأنشطته المختلفة.
- توفير حاضنات الإبداع العلمي كونها من أهم الآليات المساعدة في ظهور الاقتصاد المعرفي.
- إنشاء بنك للأفكار الريادية الناتجة عن البحوث التي تجريها الجامعة.
- إنشاء مركز للتخطيط الاستراتيجي داخل الجامعة، يقوم بوضع خطط مستقبلية؛ لتطوير البحث العلمي، وتلبية احتياجات سوق العمل.
- إنشاء مكتب براءات الاختراع داخل الجامعة، يقوم بتحويل الأبحاث العلمية إلى براءات اختراع، وتشجيع الطلاب على نشر الأبحاث العلمية، وربط البحث العلمي بالصناعة والنواحي التطبيقية.
- إنشاء برنامج للإرشاد الأكاديمي الإلكتروني، بحيث يشرف على إدارته ذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس، ويقوم بتوجيه الطلاب، ويدعم التعلم بين الطلاب وبعضهم.
- إنشاء برامج ببنية تجمع بين تخصصين أو أكثر، وخصوصاً تلك المرتبطة بسوق العمل.
- توفير البنية التحتية ونظم المعلومات، والتي تقدم الكثير من الخدمات المساندة مما يعزز القدرة على توفير فرص مشروعات جديدة، والتمكن من المنافسة المحلية والعالمية.

٤- إجراءات تتعلق بالتعاون المجتمعي:

- إقامة شراكة متبادلة بين الجامعات وغيرها من الجامعات الريادية العربية والأجنبية، وكذلك المؤسسات الإنتاجية من أجل تبادل الخبرات، واكتساب بعض المهارات.
- عرض نماذج ناجحة للرياديين؛ للاستفادة من تجاربهم وخبراتهم، وكذلك للتعرف على المعوقات التي واجهتهم.
- عقد بروتكولات تعاون مع قطاعات المجتمع المختلفة؛ لتدريب وتوعية طلاب الجامعة بالأنشطة الريادية.
- عقد مسابقة لأفضل مشروع ريادي لطلاب الجامعة.
- إصدار مجلة متخصصة في البحوث الريادية التي تخدم الجامعة والمجتمع.
- تدريب الطلاب على مهارات التواصل الاجتماعي.

(٥) معوقات التصور المقترح:

يمكن أن يتأثر تحقيق التصور المقترح ببعض المشكلات التي قد تعرقل تنفيذه على نحو فعال، ومنها:

- لا توجد لدى الجامعات رؤية ورسالة واستراتيجية تتبنى التعليم الريادي، وتنمية ثقافة ريادة الأعمال.
- غياب توظيف التكنولوجيا في تطبيق الأفكار الريادية.
- غياب القيادة الريادية التي تهتم بالتعليم الريادي وريادة الأعمال داخل المجتمع.
- عدم وجود حاضنات أعمال للمشروعات داخل الجامعات، بجانب ضعف الموارد والبنية التحتية لدعم الريادة لدى الطلاب.
- اعتياد النظم التقليدية في التعليم الجامعي، والخوف من تطبيق الخبرات الجديدة.
- القصور في مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالتعليم الريادي، ودوره في تحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع، وغرس روح الريادة في نفوس الطلاب وتأهيلهم للتوظيف الذاتي.
- جمود كثير من البرامج والمقررات الدراسية بالكليات الجامعية، واعتمادها على الحفظ والتلقين دون الابداع والابتكار.
- قصور الجامعات فيما يتعلق بإعداد سياسة وفلسفة واضحة؛ لتفعيل التعليم الريادي بها.
- عدم وجود مراكز مسئولة عن ريادة الأعمال في الجامعات المصرية، وهذا يؤدي إلى عشوائية الجهود.
- ضعف قواعد البيانات في معظم الجامعات بقدرات الطلاب وخصائصهم الريادية بحيث يسهل توجيهها من خلال التعليم الريادي.
- الفجوة البارزة بين متطلبات سوق العمل والخطط الاستراتيجية للجامعات المصرية نتيجة لضعف الشراكة بين الجامعات والصناعة.
- اهمال الجامعة للخريجين الموهوبين والمتفوقين.
- عدم الاهتمام بعمل شركات مع الجهات الخارجية؛ لدعم مشروعات ريادة الأعمال لدى الطلاب.
- المورثات الثقافية الموجودة لدى الطلاب، والتي تدفعهم بالتمسك بالوظائف الحكومية باعتبارها أكثر أمانًا وابتعادًا عن المخاطرة.
- الإحباط المبكر للأفكار الريادية دون انتظار النتائج.
- عدم الرغبة في التغيير، فكثير من الجامعات رافض للتغيير والإبداع.

(و) الضمانات التي تؤخذ في الاعتبار لنجاح التصور المقترح:

يتوقف نجاح التصور المقترح على توافر بعض الضمانات أهمها:

- تبني القيادات الجامعية الفكر الريادي داخل الجامعات.
- الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس مبدعين ومنتجين في العمل.
- عمل برامج توعية وتنقيف للطلاب حول دور وأهمية التعليم الريادي.
- توفير المناخ التنظيمي المناسب؛ لتشجيع الطلاب على التفكير الريادي.
- تطوير القدرات التعليمية والتكنولوجية للجامعات المصرية.
- إعداد جيل من الرياديين لديهم قدرة على التنافس محليًا وعالميًا.
- وضع خطة استراتيجية تلبى احتياجات سوق العمل.
- تقبل المقترحات والتوصيات.
- التطوير المستمر للبرامج والمقررات الدراسية داخل الجامعات المصرية.
- التقييم الدوري لكل عناصر العملية التعليمية.

بحوث مقترحة:

شعرت الباحثة أثناء القيام بهذا البحث ببعض المشكلات التي لا تزال تحتاج إلى

دراسة، مما يزيد هذا البحث عمقًا وثرًا، ومنها:

- إجراء بحوث أخرى تتناول متطلبات التعليم الريادي في الجامعات المصرية.
- إجراء بحوث أخرى تتناول معوقات تطبيق التعليم الريادي في الجامعات المصرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- إجراء بحوث أخرى تتناول دور الأنشطة في تنمية المهارات الريادية لدى طلاب الجامعة.
- إجراء بحوث أخرى تتناول حاضرات الأعمال ودرها في تعزيز ريادة الأعمال والتنافسية المستدامة لدى طلاب الجامعة.
- إجراء بحوث أخرى تهتم بتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب التعليم قبل الجامعي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- إبراهيم، هالة أحمد (٢٠١٨). "تفعيل دور الشراكة البحثية فى تحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية". *مجلة كلية التربية. مج ٣٣. ع ٤. جامعة المنوفية - كلية التربية.* ص ص ٤٧٢-٥١٦.
- ٢- أبو رذن، إيمان بشير محمد؛ العنزي، دلال شكر محمود (٢٠١٧). "المرونة الاستراتيجية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري شركة أسياسيل للاتصالات المتنقلة في العراق". *مجلة جامعة دهوك. مج ٢٠. ع ٢. ص ص ٢٣٧-٢٧٤.*
- ٣- أبو مدللة، سمير مصطفى؛ العجلة، مازن صلاح (٢٠١٣). "التحديات التي تواجه قيادة الأعمال بين الشباب في فلسطين". *مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات. ع ٥. جامعة فلسطين. عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي. ص ص ٨٨-١٠٨.*
- ٤- أحمد، أسامة زين العابدين عثمان؛ سعيد، منال موسى (٢٠١٥). "تصور مقترح لتفعيل الميزة التنافسية لكلية التربية بالوادي الجديد: دراسة ميدانية". *مجلة كلية التربية. مج ٣١. ع ٣. جامعة أسيوط. كلية التربية. ص ص ٦٤٦-٧٢٦.*
- ٥- أحمد، سهير ثابت (٢٠١٤). "العلاقة بين التعليم بجامعة الأزهر ونية الطلبة لريادة الأعمال". *المجلة العلمية للبحوث التجارية. مج ٢. ع ١. جامعة جنوب الوادي. كلية التجارة بقنا. ص ص ٢٢٧-٢٤٧.*
- ٦- الأغا، وفيق حلمي (٢٠٠٩). "الريادة في الشركات العربية بمنظور استراتيجي". *مجلة جامعة الأزهر - سلسلة العلوم الإنسانية. ع ١. مج ١١. ص ص ١-٤٠.*
- ٧- البناء، أحمد عبدالله الصغير (٢٠١٥). " دور رأس المال الفكري في تنمية القدرات التنافسية لدى طلاب جامعة أسيوط: دراسة ميدانية". *المجلة التربوية. ج ٤٢. جامعة سوهاج. كلية التربية. ص ص ١-١٤٣.*
- ٨- الحجار، رائد حسين (٢٠١٨). "استراتيجية مقترحة لتحويل جامعة الأقصى في فلسطين نحو جامعة ريادية". *المجلة التربوية. جامعة الكويت. مجلس النشر العلمي. مج ٣٣. ع ١٢٩. ص ص ٣٢١-٣٧٢.*
- ٩- الحدراوي، حامد كريم؛ كريم، حميدة؛ الخرسان، حسين سعد (٢٠١٧). "التطبيقات التكنولوجية ودورها فى تحقيق ريادة الأعمال الالكترونية: دراسة تطبيقية". *أعمال المؤتمر الدولي الرابع عشر: الجرائم الإلكترونية. مركز جيل البحث العلمي وجامعة تلمسان. كلية العلوم الاقتصادية. مخبر الحوكمة العمومية والاقتصاد الاجتماعي. طرابلس. ص ص ١٥٣-١٧٢.*

- ١٠- الحدراوي، حامد كريم (٢٠١٣). " الريادة كمدخل لمنظمات الاعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم راس المال الفكري : دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي". **مجلة الفري للعلوم الاقتصادية والادارية**. ع٢٧. جامعة الكوفة. كلية الادارة والاقتصاد. ص ص ٨٥ - ١٢٨.
- ١١- الحرامي، جمال حسين؛ أبو عياش، عبدالاله (٢٠١١). " الريادية في تطوير المنتجات السياحية: حالة طيبة زمان". **مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية**. ع٤٤. جامعة لونيبي علي البليدة. مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية. ص ص ١-١٥.
- ١٢- الحسيني، عزة أحمد محمد (٢٠١٥). " تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وإمكانية الاستفادة منها في مصر". **دراسات تربوية واجتماعية**. مج ٢١. ع ٣. جامعة حلوان. كلية التربية. ص ص ١٢٥٣ - ١٣٠١.
- ١٣- الحشوة، ماهر (٢٠١٢). "التربية من أجل الريادة في فلسطين: دراسة استكشافية". **معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني(ماس)**. ص ص ١ - ٤٧.
- ١٤- الحمالي، راشد بن محمد؛ العربي، هشام يوسف مصطفى (٢٠١٦). "واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية". **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**. ع٧٦. ص ص ٣٨٧ - ٤٤٢.
- ١٥- الخنيزان، تهاني بنت محمد بن ناصر؛ الخضير، فاطمة بنت علي (٢٠١٩). "متطلبات الريادة العالمية في الجامعات السعودية لتحقيق الميزة التنافسية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠". **مجلة كلية التربية**. مج ٣٥. ع٦٤. جامعة أسيوط. كلية التربية. ص ص ١٠٤ - ١٢٢.
- ١٦- الديحاني، سلطان غالب (٢٠١٧). " تطوير دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت: دراسة مستقبلية". **دراسات تربوية ونفسية**. ع ٩٥. ج ٢. جامعة التربية. كلية التربية. ص ص ٣١٧ - ٣٨٢.
- ١٧- الرميدي، بسام سمير (٢٠١٨). "تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: استراتيجية مقترحة للتحسين". **مجلة اقتصاديات المال والأعمال**. ع٦٤. المركز الجامعي - معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. ص ص ٣٧٢ - ٣٩٤.
- ١٨- السامرائي، عمار (٢٠١٢). "أهمية تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي لبناء ودعم ثقافة الابداع والتميز والريادة للجامعات الخاصة: دراسة حالة الجامعة الخليجية نموذجًا". **المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي**. الجامعة الخليجية. مملكة البحرين. في الفترة من ٤-٥ / ٤ / ٢٠١٢م. ص ص ٩٨٧ - ١٠١١.
- ١٩- السعيد، عصام سيد أحمد (٢٠١٥). " التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر". **مجلة كلية التربية**. جامعة بورسعيد. كلية التربية. ع١٨. ص ص ١٣٢ - ١٧٧.

- ٢٠- السكرانة، بلال خلف (٢٠٠٨). "استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في الأردن". مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. ع ١٧. ص ص ٧٧-١١٢.
- ٢١- السيد، لمياء محمد أحمد ؛ محمد، إيمان عبد الفتاح (٢٠١٤). " سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر". دراسات عربية في التربية وعلم النفس. ع ٥٣. رابطة التربويين العرب. السعودية. ص ص ٢٧٥-٣٤٩.
- ٢٢- الصالح، عثمان بن عبدالله (٢٠١٢). "تنافسية مؤسسات التعليم العالي: إطار مقترح". مجلة الباحث. ع ١٠. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. ص ص ٢٩٧-٣١٠.
- ٢٣- العباد، عبد الله بن حمد بن إبراهيم (٢٠١٧). " نموذج مقترح لرفع القدرة التنافسية لجامعة الملك سعود في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات". المجلة الدولية التربوية المتخصصة. مج ٦. ع ٣. ص ص ٣٠٦-٣٢٧.
- ٢٤- العتيبي، منصور بن نايف ؛ موسى، محمد فتحي (٢٠١٥). " الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية". مجلة التربية. جامعة الأزهر. كلية التربية. ع ١٦٢. ج ٢، ص ص ٦١٥-٦٧٠.
- ٢٥- العثيم، على بن صالح (٢٠١٢). " آليات دعم ومساندة ريادة الأعمال بالمملكة". يوم شباب الإبداع وريادة الأعمال **IE Youth**. قاعة الملك عبد العزيز التاريخية، ١٦ مايو ٢٠١٢. جامعة أم القري- مكة المكرمة. اللجنة الوطنية للشباب. ص ص ١-٢٥.
- ٢٦- العربي، بن دواد ؛ غزالي، عادل (٢٠١٢). " معوقات تحقيق الريادة في إدارة المعرفة وسبل تجاوزها: الإدارة الجزائرية نموذجا". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. ع ٨. جامعة قاصدي مرباح- ورقلة. ص ص ١١٠-١٤٢.
- ٢٧- الفقهاء، سام عبد القادر (٢٠١٣). " تبني استراتيجيات التميز في التعلم والتعليم ودورها في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمؤسسات التعليم العالي: جامعة النجاح الوطنية حالة دراسية". المجلة العربية للجودة والتميز. ع ١. مركز الوراق للدراسات والأبحاث. ص ص ٥٠-٨٤.
- ٢٨- المخلافي، عبد الملك بن طاهر (٢٠١٧). "التعليم الحكومي لريادة الأعمال ودوره في تحقيق أهداف رؤية المملكة (٢٠٣٠): دراسة استطلاعية على الجامعات الحكومية في مدينة الرياض". مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠م. جامعة القصيم. ص ص ٥٧٠-٦٤٤.

- ٢٩- المرصد العالمي لريادة الأعمال (٢٠١٢). "تقرير ريادة الأعمال في مصر". مركز بحوث التنمية الدولية. أوتاوا. كندا.
- ٣٠- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤). "إعداد الشباب العربي لسوق العمل: استراتيجية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن الـ ٢١ في قطاع التعليم العربي". الجمهورية التونسية، البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم.
- ٣١- أيوب، علاء الدين عبد الحميد (٢٠١٥). "فعالية برنامج قائم على الذكاء في تنمية مهارات ريادة الأعمال وحل المشكلات المستقبلية لدى طلاب المرحلة الثانوية". دراسات تربوية واجتماعية. ع ٣. مج ٢١، جامعة حلوان. كلية التربية. ص ص ٢٩٩ - ٢٦٤.
- ٣٢- بدوي، أبو بكر (٢٠١٠). "دراسة حالة عن مصر". منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة. التعليم للريادة في الدول العربية. مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة Start REAL البريطانية. دراسة حالة عن الدول العربية (الأردن، تونس، سلطنة عمان . مصر). مركز اليونسكو. يونيفوك الدولي للتعليم والتدريب التقني والمهني. ص ص ٦٦ - ٩٣.
- ٣٣- توفيق، صلاح الدين محمد ؛ مرسى، شيرين عيد (٢٠١٧). "الجامعة الريادية ودورها في دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة : تصور مقترح". مجلة كلية التربية. جامعة بنها. كلية التربية. مج ٢٨. ع ١٠٩. ص ص ١ - ٦٩.
- ٣٤- جورج مانو وآخرون (٢٠٠٩). "التربية الريادية في المدارس الثانوية والتدريب المهني والتقني والتعليم العالي". برنامج كاب: تعرف إلى عالم الأعمال. تحرير: رانيا بخعازي؛ سميح جابر. منظمة العمل الدولية. جنيف. المكتب الأقليمي للدول العربية. بيروت. لبنان.
- ٣٥- حسن، إدريس أحمد (٢٠١٤). " دور التفكير الريادي في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية لآراء عينة من المديرين شركة كورك للاتصالات في محافظة أربيل". زانكو- الإنسانية. جامعة صلاح الدين. مج ١٨. ع ٥٤. ص ص ١١٣ - ١٣٠.
- ٣٦- حسين، ميسون على (٢٠١٣). "ريادة الأعمال Entrepreneurship Business الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول: بحث نظري". مجلة جامعة بابل - العلوم الإنسانية. مج ٢١. ع ٢. جامعة بابل. ص ص ٣٨٥ - ٤٠٧.
- ٣٧- حمد، محمد مصطفى محمد (٢٠١٩). "تصور مقترح لتفعيل دور التوجه الريادي في تنمية الأداء الريادي لدى الباحثين في كلية التربية بجامعة أسيوط". مجلة كلية التربية. مج ٣٤. ع ٤٤. جامعة المنوفية. كلية التربية. ص ص ٤٢٠ - ٤٦٥.

- ٣٨- خالد، عيادة عبدالله؛ عبدالله، مجدي عبد الرحمن؛ المليجي رضا إبراهيم (٢٠١٧). " استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي". *مجلة المعرفة التربوية*. مج ٥. ع ١٠. الجمعية المصرية لأصول التربية. ص ص ٦٦ - ١٠٤.
- ٣٩- خضيرات، عمر (٢٠١١). " الريادة الاقتصادية والمشروعات الصغيرة في الأردن". *المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية*. مج ٩. ع ٣٠. الجامعة المستنصرية. كلية الإدارة والاقتصاد. ص ص ١٠٨ - ١٤٠.
- ٤٠- زكر، ربيع علي (٢٠١٢). " دور تقانة المعلومات والاتصالات في تعزيز الريادة الشخصية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء المنظمات الصناعية في محافظة نينوي ". *تنمية الرافدين*. مج ٣٤. ع ١٠٨. جامعة الموصل. كلية الإدارة والاقتصاد. ص ص ٨٩ - ١٠٧.
- ٤١- سليمان، عبد الرحمن بن حمد (٢٠١٤). " دور التخطيط الاستراتيجي في تحقيق الميزة التنافسية". *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، مج ٥. ع ١٤. جامعة قناة السويس. كلية التجارة بالإسماعيلية. ص ص ١٧٣ - ١٩٨.
- ٤٢- صالح، باسم سليمان (٢٠١٨). " دور حاضنات الاعمال البحثية الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بمصر: دراسة ميدانية". *مجلة كلية التربية*. مج ٣٣. ع ٤. جامعة المنوفية. كلية التربية. ص ص ١٣٨ - ٢٢٣.
- ٤٣- عبد العاطي، هالة سعيد (٢٠١٩). " استراتيجية مقترحة قائمة على نظرية الإبداع الجاد لتنمية عادات التميز ومهارات ريادة الأعمال المستقبلية لطالبات الاقتصاد المنزلي في ضوء تعزيز القدرة التنافسية للتعليم النوعي". *المجلة التربوية*. جامعة سوهاج: كلية التربية. ج ٦٢. ص ص ٨٣ - ١٦١.
- ٤٤- عبد العال، عنتر محمد أحمد (٢٠١٧). " تحقيق المزايا التنافسية بالجامعات المصرية في ضوء الذكاء الاستراتيجي ". *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*. مج ٤١. ع ٤. جامعة عين شمس - كلية التربية. ص ص ١٧٨ - ٢٧٥.
- ٤٥- عبد العظيم، حنان زاهر عبد الخالق (٢٠١٦). "تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية"، *مجلة كلية التربية*، مج ٣٢. ع ٢. ج ٢. جامعة أسيوط. كلية التربية. ص ص ٥٣٢ - ٧٠٢.
- ٤٦- عبد الغالي، هنية جاد (٢٠١٩). "تصور مقترح لتحقيق القدرة التنافسية بالجامعات المصرية: دراسة ميدانية بجامعة أسوان". *مجلة العلوم التربوية*. ع ٣٩. جامعة جنوب الوادي - كلية التربية بقنا. ص ص ١٦٩ - ٢٣٩.

- ٤٧- عبد الفتاح، محمد زين العابدين (٢٠١٦). " الوعى بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية/ جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية". *مجلة البحث العلمي في التربية*. ع ١٧. ج ٣. جامعة عين شمس: كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. ص ص ٦٢٣ - ٦٥٤.
- ٤٨- عبد الهادي، أميرة رمضان (٢٠١٥). " إدارة المعرفة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية". *مجلة الإدارة التربوية*. س ٢. ع ٧. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. ص ص ٣٨٩-٥٠٩.
- ٤٩- عبد الوهاب، إيمان جمعة محمد (٢٠١٨). " مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية: دراسة استشرافية". *مجلة كلية التربية*. ع ٩٠. مج ٢. جامعة كفر الشيخ. كلية التربية. ص ص ١-٨٩.
- ٥٠- عبده، هاني سعيد (٢٠١٥). " أثر خصائص الريادة فى تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج : دراسة مقارنة لطلاب جامعة تبوك وجامعة فهد بن سلطان". *مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الاسلامي*. مج ١٩. ع ٥٧. جامعة الأزهر - مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي. ص ص ٢٨٣-٣٤٥.
- ٥١- عمر، منى عرفة حامد (٢٠١٨). " دور التعليم الجامعي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء رؤية مصر 2030 ". *مجلة كلية التربية*. جامعة المنوفية. كلية التربية. مج ٣٣. ع ٣٤. ص ص ٢١٠-٢٥٣.
- ٥٢- عيد، أيمن عادل (٢٠١٤). " التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي". *المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال ٢٠١٤ - نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط*. في الفترة من ٩-١١/٩/٢٠١٤. الرياض. المملكة العربية السعودية. ص ص ١٤٥-١٨٣.
- ٥٣- عيسى، نجلاء عبد التواب (٢٠١٨). " دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق استدامة الميزة التنافسية للجامعات: دراسة لآراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف". *مجلة كلية التربية*. مج ٣٣. ع ٣٤. جامعة المنوفية. كلية التربية. ص ص ١٣٨-٢٠٧.
- ٥٤- غبور، أماني السيد (٢٠١٨). "تصور مقترح لإدارة الكراسي العلمية بالجامعات المصرية كمدخل لتعزيز قدرتها التنافسية فى ضوء بعض التجارب العربية والعالمية". *مستقبل التربية العربية*. مج ٢٥. ع ١١٢. المركز العربي للتعليم والتنمية. ص ص ١١-١١٠.

- ٥٥- غنايم، منال رفعت مصطفى (٢٠١٥). "تصور مقترح لدعم الميزة التنافسية بالتعليم الجامعي المصري على ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة". دراسات تربوية واجتماعية. مج ٢١. ٤٤. جامعة حلوان. كلية التربية. ص ص ٣١٣ - ٤٠٢.
- ٥٦- فورين، حاج قويدر (٢٠٠٧). " الميزة التنافسية المتواصلة ومواجهة تحديات العولمة". الملتقى الدولي الثاني: المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية". جامعة حسيبة بن بو علي بالشلف. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. مخبر. العولمة واقتصاديات شمال افريقي. الشلف. ص ص ١-١٧.
- ٥٧- لخضاري، صالح وآخرون (٢٠١٤). " الإبداع التكنولوجي كمدخل لإدارة التغيير وبناء القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - حالة الجزائر". المؤتمر الدولي العلمي حول إدارة التغيير في عالم متغير. مركز البحث وتطوير الموارد البشرية. رماح. عمان. ص ص ١-٢٨.
- ٥٨- لطفي، منة الله محمد (٢٠١٨). " نحو جامعات ريادية في مصر: رؤية مقترحة". مجلة كلية التربية. جامعة طنطا. كلية التربية. مج ٧٠. ع ٢. ص ص ٤٢٨ - ٤٩٢.
- ٥٩- مبارك، مجدي عوض سليم (٢٠١٤). "التربية الريادية والتعليم الريادي". مجلة رسالة المعلم. مج ٥١. ع ٢٤. وزارة التربية والتعليم. إدارة التخطيط والبحث التربوي. ص ص ٣٠-٣٣.
- ٦٠- محمد، جنات عبد الغني إبراهيم ؛ أحمد، أمل محمد (٢٠٢٠). "استخدام بعض الاستراتيجيات القائمة على المتعلم لتنمية بعض مهارات ريادة الأعمال لدى طفل الروضة". مجلة القراءة والمعرفة. ع ٢١٩. جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة. ص ص ١٥-٨٤.
- ٦١- محمد، سعيد عبدالله (٢٠١٣). " إمكانية تعزيز استراتيجيات الريادة من منظور العلاقة مع التوجه الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في الشركة العالمة لصناعة الألبسة والمستلزمات الطبية في نينوى". تنمية الريفين. ع ١١٢. مج ٣٥، ص ص ٢٥٧-٢٨٥.
- ٦٢- محمد، عوض الله سليمان ؛ أحمد، أشرف محمود (٢٠١٤). " قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها". مجلة البحث العلمي في التربية. ع ١٥٤. ج ١. ص ص ٥٤٩ - ٥٩٩.
- ٦٣- محمد، مجدي عبد الرحمن (٢٠١٤). " رؤية تربوية مقترحة للتحوّل بشباب الجامعة المصرية من اللامعيارية إلى الريادية". مجلة المعرفة التربوية. مج ٢. ع ٤٤. الجمعية المصرية لأصول التربية. ص ص ٢٢٩ - ٢٩٢.
- ٦٤- محمود، أشرف محمود أحمد ؛ أحمد، محمد جاد حسين (٢٠١٦). " تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الاستفادة من خبرات جامعتي كامبريدج وسنغافورة الوطنية". مجلة التربية المقارنة والدولية. ع ٦. ص ص ٣١٧ - ٥٠١.

- ٦٥- محمود، عماد عبد اللطيف (٢٠١٧). " التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج". دراسات في التعليم الجامعي. جامعة عين شمس. كلية التربية. مركز تطوير التعليم الجامعي. ع ٣٧. ص ص ١٨٢ - ٣٢٣.
- ٦٦- منظمة اليونسكو (٢٠١٠). التعليم للريادة في الدول العربية. مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة سترات ريال البريطانية. دراسة حالة عن الدولة العربية الأردن وتونس وعمان ومصر والتقارير الإقليمية التوليفي. بيروت. مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية.
- ٦٧- مهدي، سيف الدين على (٢٠١٤). "متطلبات وتحديات ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية". المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال ٢٠١٤ - نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط. في الفترة من ٩-١١/٩/٢٠١٤. الرياض. المملكة العربية السعودية. ص ص ١٠٥-١٢٠.
- ٦٨- مهناوي، أحمد غنيمي (٢٠١٤). " دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر". دراسات عربية في التربية وعلم النفس. ع ٥٢. ص ص ٣١٣ - ٣٦١.
- ٦٩- نافع، سعيد عبده (٢٠١٨). " نحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي". المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية. جامعة المجمعة معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية. ع ١٢. ص ص ٥-٥١.
- ٧٠- نصار، أنور شحادة (٢٠١٨). " تقييم دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق التعليم الريادي". مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات. ع ٥. ص ص ٤٨١-٥١٤.
- ٧١- نوفل، صبري (٢٠١٥). " ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة: الطريق إلى التنمية المستدامة". مجلة المال والتجارة. ع ٥٥٦. ص ص ٧-١٣.
- ٧٢- هاشم، رضا محمد حسن (٢٠١٧). "استراتيجيات ومتطلبات تحقيق ميزة تنافسية بجامعة الدمام من وجهة نظر القيادات العليا بالجامعة". مستقبل التربية العربية. مج ٢٤. ع ١٠٦. المركز العربي للتعليم والتنمية. ص ص ٤٠٣-٤٧٤.
- ٧٣- هشام، برو (٢٠١٧). "دور القيادة الإدارية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة بالمؤسسة الاقتصادية: تطبيق ممارسات نموذج فيفر للقيادة الفعالة للعنصر البشري". مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية. ع ١٠. مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع. ص ص ١٨٠-١٩٣.

- ٧٤- هل، شارلز؛ جونز، جاريت (٢٠٠١). الإدارة الاستراتيجية - مدخل متكامل. ت: رفاعي محمد رفاعي؛ محمد سيد أحمد عبد المتعال. الرياض. دار المريخ.
- ٧٥- وداعة الله، مجدي عثمان؛ باداود، أشرف محمد (٢٠١٤). "قياس اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تحقيق ميزة تنافسية بالتطبيق على جامعة الطائف - محافظة الطائف". مجلة البحوث المالية والتجارية. ع٢. جامعة بورسعيد. كلية التجارة. ص ص ٤٦٦ - ٥٠٢.
- ٧٦- وزارة التربية والتعليم (٢٠١٤). " الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠٣٠ / التعليم: المشروع القومي لمصر". وزارة التربية والتعليم.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Ahmad, Syed Zamberi (2013). "The need for inclusion of entrepreneurship education in Malaysia lower and higher learning institutions". **Education & Training**. Vol. 55, No. 2, Pp. 191-203.
- 2- Akan, O., Allen, R.S., Helms, M.M., Spralls, S.A.(2006) "Critical tactics for implementing Porter's generic strategies." **Journal of Business Strategy**, Vol. 27, No. 1 , P.p 43-53.
- 3- Al Shobaki , Mazen J., Abu Naser, Samy S. (2017). " The Role of the Practice of Excellence Strategies in Education to Achieve Sustainable Competitive Advantage to Institutions of Higher Education-Faculty of Engineering and Information Technology at Al-Azhar University in Gaza a Model", **International Journal of Digital Publication Technology**, Vol. 1, Issue 2, P.p 135- 157.
- 4- Alberti, F., Sciascia, S., Poli, A., (2004) "Entrepreneurship Education: Notes on an Ongoing Debate", **Paper presented at 14th Annual IntEnt Conference**, University of Napoli FedericoII (Italy), 4-7. Pp 1-22.
- 5- Boyed. B, FieTze. S, Philipsen. K, (2015). "Entrepreneurial Intentions and Behaviour of Students attending Danish Universities". Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey 2013-2014. **National Report Denmark**. Pp. 1-56.
- 6- Davies. S, Floyed M. Hammack (2005). "The Channeling of Student Competition in Higher Education: Comparing Canada and the US", **The Journal of Higher Education**. Ohio state University, Vol. 67, No. 1. Pp. 89- 106.
- 7- Elderdery, Ahmed Ismail (2017). "The Role of Management by Exception in Achieving Entrepreneurial Leadership". **Arab Journal of Science & Research Publishing**. Vol. 1, No. 8, Pp. 101- 117.

- 8- European Commission (2012). "Effects and impact of entrepreneurship programmes in higher education". **Entrepreneurship Unit Directorate-General for Enterprise and Industry**. Brussels. Pp. 1-86
- 9- Hj Dina, Badariah ; Abdul Rahim, Anuarb, Mariana Usman (2016). "The Effectiveness of the Entrepreneurship Education Program in Upgrading Entrepreneurial Skills among Public University Students". 6th International Research Symposium in Service Management., **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. 224. P.0 117 – 123.
- 10- Jacob, M. et al (2003). " Entrepreneurial transformation in Swedish university system: the case of Chalmers University of Technology". **Research Policy**. 32. Pp 1555- 1568
- 11- Kroon, J.; De Klerk, S. , dippenaar, A. (2003). "Developing the next generation of potential entrepreneurs: co-operation between schools and businesses?". **South African Journal of Education**. Vol. 23 (4). Pp 319 – 322.
- 12- Lee. L, Wong. K, (2005). "Entrepreneurship Education– a compendium of related issues", Working Papers, **NUS Entrepreneurship Centre**, pp. 1-53.
- 13- Lindawati. T, Christiananta. B, Mandala. W. (2014). " Determining Basis for The Position of competitive advantage and the choice of strategic alternatives in Widya Mandala catholic university of surabaya". **Academic Research International**, Vol.5, No.1, 2014, P.p 120-129.
- 14- Nasra, Khaoula,; Younes, Boujelbene (2014). "Assessing the impact of entrepreneurship education". 2nd World Conference On Business, Economics And Management. **Procedia- Social and Behavioral Sciences**. 109. P.p 712 – 715.
- 15- Nderitu, Joyce Wanjiku. (2016). "Strategies for Sustainable Competitive Advantage in Christian Universities in Nairobi, Kenya – Awareness Gap: A Case of Pan Africa Christian University". **INTERNATIONAL JOURNAL OF INNOVATIVE RESEARCH & DEVELOPMENT**. Vol.5, Issue 4., March 2016. P.p 81-98.
- 16- Nekhailan, Abdullah Mohammad (2019). " Effect of Entrepreneurial leadership on Maximizing Competitiveness An Applied to Kuwait Petroleum Corporation (KPC)". **Global Journal of Economics and Business**. Vol.7, No.1, pp. 93-104.

- 17- Nian. T , Baker. R , Islam. A (2014). " Students' Perception on Entrepreneurship Education: The Case of University Malaysia Perlis". **International Education Studies**. Vol. 7, No. 10, Pp. 40-49
- 18- Obembe.E, Otesile. O, Ukpong. I, (2014) " Understanding the students' perspectives towards entrepreneurship". **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. 145 , P.p 5 – 11.
- 19- Oukil, Mohand-Said (2009). "Enhancing Innovation and Entrepreneurship for Growth and Competitiveness of Arab Business Organizations", **3rd Scientific Forum in Jordan**, April 27-29, pp. 1-14.
- 20- Peter, Cook (1995) " The Learning Organisation: A qualitative research project to identify best practice in the field", **Human Dynamics – Organisation and Business Development**, pp.1- 47.
- 21- Pines, A. M., Levy, H., Utasi, A., & Hill, T. L (2005). "Entrepreneurs as cultural heroes: A cross-cultural, interdisciplinary perspective". **Journal of Managerial Psychology**. Vol. (20). NO. (6). Pp 541–555.
- 22- Porter, Qing Arnie (2005). " Internet and Competitive advantage an empirical study of UK retail banking sector", **The University of Warwick** . P.p 1-460
- 23- Porter, M.E.(1985) "**Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance**". New York, The Free Press.
- 24- Salem M. I. (2014). "Higher education as a pathway to entrepreneurship". **International business and economic research journal**, Vo. (13). No. (2), March. Pp 289- 294.
- 25- Slinger, G; Tommy V; Sjaak, B; Erik, S; Vasudeva, V. (2015). "How education, stimulation, and incubation encourage student entrepreneurship: Observations from MIT, IIT, and Utrecht University". **The International Journal of Management Education**. 13. PP 170-181.
- 26- Sondari, Mery Citra.(2014). "Is Entrepreneurship Education Really Needed?: Examining the Antecedent of Entrepreneurial Career Intention". The 5th Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship, and Small Business (IICIES 2013). **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. 115, 2014 . P.p 44 – 53.
- 27- Zaharia, S. E., Gibert, E (2005)." The Entrepreneurial University in the Knowledge Society". **Higher Education in Europe**, Vol. 30, No. 1. Pp. 31-40