

التخطيط لإنشاء مركز تطوير وظيفي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لطلاب جامعة الفيوم

Planning to Create a career development center to develop entrepreneurship skills for Fayoum University students

إعداد

مها عبدالله عبد الشفيق

أ.م.د / عبير أحمد محمد	أ.د / رشيدة السيد أحمد
أستاذة قسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم المساعد	أستاذة ورئيس قسم أصول التربية كلية التربية-جامعة حلوان
كلية التربية - جامعة الفيوم	

ملخص البحث:

تمثل الهدف الرئيس من البحث الحالي في التخطيط لإنشاء مركز تطوير وظيفي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لطلاب جامعة الفيوم ، كما اعتمد البحث على المنهج الوصفي لملاءمته لأهداف وطبيعة هذا البحث ، ولتحقيق هذا الهدف سار البحث في اربع محاور رئيسية هي : المحور التمهيدي (الاطار العام للبحث) ، الاسس النظرية لتنمية مهارات ريادة الأعمال لطلاب الجامعات بصفة عامة ، ثم المحور الذي يليه وهو واقع خدمات برامج التطوير الوظيفي التي تقدمها جامعة الفيوم لتنمية مهارات ريادة الأعمال لطلاب الجامعة ، ثم الانتقال الي المحور الثالث و الأخير والذي يتمثل في التخطيط لإنشاء مركز تطوير وظيفي بجامعة الفيوم لتنمية مهارات ريادة الأعمال بطلاب الجامعة والتي اشتملت علي, اعطاء فكرة عن مفهوم التخطيط

التقليدي والاستراتيجي ثم وضع اهداف عامة للمركز,تحديد احتياجات المركز وهي عبارة عن: (احتياجات بشرية- احتياجات مادية), ثم اقتراح هيكل تنظيمي, ويلي ذلك وضع خطة استراتيجية وكذلك وضع خطة آخري للمتابعة , واخيرًا تحديد الخدمات الخاصة لتأسيس ولتنمية ببنية ريادة الأعمال لطلاب جامعة الفيوم.

الكلمات المفتاحية:

التخطيط ، مراكز التطوير الوظيفي، ريادة الأعمال،جامعة الفيوم.

Abstract:

The main objective of the current research in retail planning is a functional development center for the development of entrepreneurship skills for Fayoum University students. The research relied on the descriptive approach to suit the objectives of this goal. The research proceeded in four axes: introductory axis, the philosophy of entrepreneurship development for university students, The reality of career development services provided by Fayoum University to develop entrepreneurship for its students, the stages of establishing a functional development center, setting the center's goals, determining the status of the center (human-material), proposing an organizational structure, developing a strategic plan and a follow-up plan, defining services for a leadership structure.

Keywords:

Planning,Career Development Centers,entrepreneurship,Fayoum University

مقدمة :

إن العصر الحالي هو عصر رواد الأعمال في عالم منفتح يتسم بالسرعة والتطور وزيادة الطلب على المهارات الذاتية عند الطلاب والخريجين. وبناء عليه تشكل تنمية مهارات ريادة الأعمال على قدر كبير من الأهمية في مراكز التوجيه الوظيفي للاستعداد لمواجهة تحديات الطلب المتزايد على المواهب لملائمة متطلبات سوق العمل بما يتوافق مع مستقبل العمل.

لذا فإن هناك حاجة ماسة لتعرف الخصائص الهامة والملائمة لرؤي المؤسسات الجامعية وامكانية تطبيقها في الواقع الفعلي سواء في المناهج الجامعية التي يدرسها الطلاب او في المراكز التي تساعد الطلاب على التأهل لسوق العمل لضمان الاستفادة من مجالات التنمية الذاتية والشخصية والتي تساعد الطالب في ان يصبح رائد أعمال مؤثر في المجتمع. (عبد اللطيف، 183، 2017)

وتأسيسا على ما سبق فان الدور الريادي لمراكز التطوير الوظيفي في الجامعات لا يمكن إغفاله أو تخفيه وذلك نظرا لانها تعد حلقة الوصل التي تربط بين الطالب الجامعي وبين سوق العمل وامكانية التأهيل لمواكبة التغيرات السريعة والمتلاحقة في متطلبات سوق العمل مستقبلا.

وبناء عليه فانه يتوجب العمل على التخطيط لإنشاء مراكز التطوير الوظيفي وصياغة الرؤية والاهداف والاستراتيجيات بقدر من الدقة والتوافق مع حاجات مستقبل سوق العمل وبما يتوافق مع متطلبات سوق العمل.

مشكلة البحث :

يتزايد الطلب على المهارات الذاتية للعمل والتوظيف فيما يتوافق مع متطلبات مستقبل العمل، مما يعزز من ضرورة الاهتمام بالطلاب والخريجين وامكانية زيادة قدراتهم على تلبية هذه المتطلبات من خلال وضع تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات المصرية (ايدر , احمد , 2021,10)

وتتبلور أهمية ريادة الأعمال بتوجيه المشاريع الريادية لدي الطلاب وتحسين الاقتصاد وذلك من خلال ما تقدمه من خطط نظرية وبدائل عملية متمثلة في حاضنات الأعمال ومراكز الأبحاث والتي تساعد الطلاب على البحث والتطوير وامكانية الحصول على الدخل الإضافي، وأيضا تمثل حلقة وصل بين مراكز البحث والتطوير وبين رجال الأعمال والمستثمرين (عبد العال, 2022, 90)

وتعد ريادة الأعمال من الاتجاهات الحديثة في المجتمع التنافسي (Mehran, 2017, 45) حيث انها المجال المنوط به مساعدة الطلاب لإيجاد فرص لمهن ناجحة من خلال استثمار مهارتهم (Lynn, 2019, 318) وقد توصلت دراسة (حسنين, 2020) الي أن أهمية ريادة الأعمال تزدادو بشكل مطرد كاستجابة لمجتمع المعرفة ودورة في التحول لاقتصاد المعرفة القائم على الابداع والابتكار وترجمة الأفكار الإبداعية (حسنين, 2020, 973) كما هدفت دراسة Benham الي تُعرف القدرات الإبداعية والابتكارية للطلاب والخريجين ومدى الاستفادة من هذه القدرات في تحقيق معدلات إيجابية في مجال ريادة الاعمال (Benham , 2019 , 77), وقد هدفت دراسة (lzuchiObed, 2017) الي تُعرف تأثير التوجيه والإرشاد المهني على تطوير مهارات ريادة الاعمال وذلك من خلال تفعيل دور المراكز على

طلاب الجامعات وإمكانية الاستفادة من مهاراتهم للاندماج في سوق العمل ,
(Obed, 2017, 93)

وتُعرف مراكز التطوير الوظيفي بانها الجهة المنوط بها توجيه الطلاب وزيادة استعدادهم للدخول الي سوق العمل (Izuchi1,2017,58) كما توصلت دراسة (عويس, 2019) الي أن اهمية مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات تتمثل في متابعة التغيرات التي تطرأ على المجتمع واحتياجاته والقدرة على امداد طلاب الجامعات بالمعلومات المفيدة التي تربطهم بواقع سوق العمل (عويس, 2019, 206) ومن نتائج دراسة (محمود عطا , وايمان محمد , 2018) أن ضعف القيمة المضافة من البرامج التعليمية في تنمية المهارات العامة لدى المتعلمين. واحتياج سوق العمل إلى جدارات أخرى غير التي تضمنت عليها بعض الكليات في برامجها يعتبر غاية تسعى الي تحقيقها مراكز التطوير الوظيفي (عطا , محمد , 2018,28)

وتجدر الإشارة أن مراكز التطوير الوظيفي تقدم جُملة من الخدمات للطلاب بتدعيم العلاقة بين البرامج التعليمية والتوجه لسوق العمل والاستعداد لشغل المهام الوظيفية بما يتوافق مع المهارات الذاتية للطلاب وتؤهلهم للمشاركة في ريادة الأعمال (حسنين, 2020, 980) كما هدفت دراسة (سلمي ارناؤوط , 2017) الي ضرورة العمل على دراسة قدرات الطلاب بدقة وإمكانية وضع برنامج يتناسب وهذه القدرات. والاهتمام بتمارين وضع الأهداف القابلة للقياس في مجال تنظيم المشاريع (ارناؤوط, 2017,23)

ويظل قرار إيقاف نشاط مركز التطوير الوظيفي بجامعة الفيوم منذ عام 2014 وحتى الان مشكله تواجه جامعة الفيوم وتعرقل من حصول الطلاب على البرامج

المتخصصة في المجالات المختلفة وتأهيلهم لتصميم خطط العمل المناسبة لقياس وتقييم الأداء (عويس, 2019, 207)

وتعد بداية مشروع مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية باطلاق عدد 20 مركز للتنمية المهنية في 12 جامعة حكومية في الصعيد والدلتا والقاهرة الكبرى. (الموقع الالكتروني للجامعة الامريكية في القاهرة، 2021) ويعد مركز التطوير الوظيفي بجامعة الفيوم أحد هذه المراكز التي كانت تمارس العديد من الأنشطة التدريبية والتأهيلية للطلاب قبل غلقه (عويس, 2019, 35)

ومن خلال البحث الحالي واستقراء الواقع الفعلي فان جامعة الفيوم تفتقر الي وجود مركز للتطوير الوظيفي قادر على تنمية مهارات ريادة الأعمال لطلاب جامعة الفيوم. وعليه تظهر مشكلة البحث الحالي في الحاجة الماسة لضرورة الاهتمام بالتخطيط لإنشاء مراكز التطوير الوظيفي في الجامعات المصرية بشكل عام وفي جامعة الفيوم بشكل خاص وذلك استجابة لتفعيل استراتيجيات التعليم والتدريب في مجال التعليم الجامعي والاستفادة منه في مجال التشغيل والتوظيف للطلاب والخريجين فيما بعد.

في ضوء ما تقدم يحاول البحث الحالي الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن التخطيط لإنشاء مركز تطوير وظيفي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لطلاب جامعة الفيوم؟

والذي ينبثق منه عدد من الأسئلة الفرعية وهي:

ما الاسس النظرية لتنمية ريادة الأعمال لطلاب الجامعات؟

ما واقع خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها جامعة الفيوم لتنمية ريادة

الأعمال لطلابها؟

ما مراحل التخطيط لإنشاء مركز للتطوير الوظيفي بجامعة الفيوم؟

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الي:

- تُعرف الاسس النظرية لريادة الأعمال لطلاب الجامعات.
- تُعرف واقع خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها جامعة الفيوم لتنمية ريادة الأعمال لطلابها.
- تُعرف مراحل التخطيط لإنشاء مركز للتطوير الوظيفي بجامعة الفيوم.

أهمية البحث :

الأهمية النظرية: يوضح البحث الحالي أهمية الطلب على مهارات ريادة الأعمال في العالم كله ويعزز من ضرورة الاهتمام بها بشكل نظري وتطبيقي وتشغيلي في الجامعات المصرية بشكل عام وفي جامعة الفيوم على وجه الخصوص. وبناءً عليه فإن الأهمية النظرية للبحث الحالي تظهر من خلال ربطه بين دور ريادة الأعمال ومستوي تهيئة طلاب جامعة الفيوم لسوق العمل وبين ضرورة دمجها مع برامج التوجيه الوظيفي التي يتم تقديمها من خلال المراكز الجامعية للتطوير الوظيفي في عدد من الجامعات المصرية.

الأهمية التطبيقية: تتجلى الأهمية التطبيقية للبحث الحالي في مساعدة متخذي القرار ومسؤولي التخطيط في جامعة الفيوم على وضع استراتيجية تنظيمية وهيكل عمل اداري وتنفيذي يساعد الطلاب في زيادة المهارات الذاتية لديهم وقدرتهم على الاستعداد لمستقبل العمل والاندماج في سوق

العمل ومواكبه التغيرات السريعة في المجال التشغيلي بتنمية مهارات قيادة الأعمال لديهم.

منهج البحث :

يعد المنهج الوصفي المنهج المناسب لهذا البحث، فهو المنهج الذي يعبر عن الظاهرة المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً من خلال تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها للوصول إلى استنتاجات لتحسين الواقع وتطويره (محمد، 2017م ، 312) وذلك من خلال التعبير عن واقع تنمية مهارات قيادة الأعمال في الجامعات المصرية وتوضيح المؤسسات المنوط بها تنمية هذه المهارات.

حدود البحث

الحد الموضوعي (المجالي)

يقتصر الحد الموضوعي للبحث الحالي علي التخطيط لإنشاء مركز للتطوير الوظيفي بجامعة الفيوم ، كما يشتمل علي تنمية قيادة الأعمال من حيث تعريفها وأهميتها والجهات التي تقدمها كما يقتصر على المهام التي تقدمها مراكز التطوير الوظيفي ببعض الجامعات المصرية ثم كيفية التخطيط لإنشاء مركز للتطوير الوظيفي بجامعة الفيوم.

مصطلحات البحث :

التخطيط Pianning:

التخطيط لغة: (مادة: خ ط ط)، خطط المكان: قسمه وهياً للعمارة والخطة: نظام يضعه الو الأمر لما يستقبل من شؤون الحياة العامة في مختلف المجالات (معجم مصطلحات التربية لغة واصطلاحاً، 76).

التخطيط اصطلاحاً: هو عملية إدارية متشابكة تتضمن تحديد أهداف المشروع والطرق اللازمة لتحقيقها ومن يقوم بالعمل في مدي زمني محدد وبطريقة سهلة غير معقدة ومحاولة التنبؤ بما سيكون عليه الحال في المستقبل وإعداد التدابير والأعمال الضرورية لمواجهة ذلك (معجم مصطلحات التربية لغة واصطلاحاً، 76).

إجرائياً: المقصود بالتخطيط في هذا البحث هو المرحلة الفكرية السابقة على إنشاء مركز للتطوير الوظيفي بجامعة الفيوم وينتهي باتخاذ القرارات المتعلقة بما يجب القيام به، وتوقيت أداء العمل وكيفية أدائه.

مراكز التطوير الوظيفي Career Development Centers

التَطَوُّرُ لغةً: التغيُّر التدريجي الذي يحدث في بنية الكائنات الحيَّة وسلوكها، ويُطَلَقُ أيضاً على التغيُّر التدريجي الذي يحدث في تركيب المجتمع، أو العلاقات، أو النظم، أو القيم السائدة فيه. (المعجم الجامع للمعاني، 2015)

اصطلاحاً: يعرف التطوير الوظيفي بأنه: " خدمات وأنشطة تهدف إلى مساعدة الأفراد، من أية عمر وفي أية وقت طوال حياتهم، من أجل التعليم والتدريب والاختيارات المهنية لإدارة وظائفهم (Fosun ,Akkok, 2015,8)

إجرائياً: يُعرف البحث الحالي التطوير الوظيفي إجرائياً بأنه " برنامج يسعى إلى إكساب طلاب الجامعات المصرية المهارات المطلوبة في سوق العمل مثل: مهارة الاتصال الإيجابي، مهارة حل المشكلات، الكفاءة الذاتية، اكتساب سلوكيات المهنة، إدراك وفهم للوظيفة والعمل، الانتماء للمهنة، مهارة التفكير النقدي، مهارة التعامل مع الآخر، مهارة العمل في فريق.

التعريف الإجرائي لمراكز التطوير الوظيفي:

هي المراكز التي تقوم بإجماليهم التنمية والتطوير في المسارات المهنية للطلاب الجامعيين وذلك من خلال زيادة الفرص المتاحة لديهم للحصول على وظائف ومتابعة الاختيارات المهنية للطلاب وتيسير انتقال الطلاب من الجامعة الي سوق العمل.

تنمية المهارات Skills Development:

التنمية لغة , اسم مشتق من مصدر الفعل نمى وتعني زيادة رفع مستويات المهارة في القيام بالأشياء او القدرة على الإنجاز والتعليم الدائم.(مجمع اللغة العربية 2010 المعجم الوجيز, وزارة التربية والتعليم, 420)

مهارات لغة , جمع مهارة وهي اسم مشتق من مصدر الفعل مَهَرَ وتعني القدرة على أداء الأعمال بحذق وبراعة(مجمع اللغة العربية 2010 المعجم الوجيز, وزارة التربية والتعليم, 286)

تنمية المهارات اصطلاحًا, كما تُعرف تنمية المهارات (Skills Development) اصطلاحًا بأنها كافة الإجراءات والاستراتيجيات والبرامج المتبعة التي تهدف الي زيادة قدرات الأشخاص في إنجاز مهمة بعينها او مجموعة من المهام سواء كانت محددة بوقت معين او مكان معين او وظيفة معينة(Benham, 2020, 110)

تنمية المهارات اجرائيًا, منهج او طريقة يمكن من خلالها زيادة قدرات الطلاب تحديداً على تأدية نشاط جديد او مجموعة من الأنشطة تساعدهم على زيادة القدرات الإبداعية لديهم وزيادة قدرتهم على التكيف مع البيئة

المحيطة والاستثمار في القوي الفكرية والمادية والتوظيف الجيد والفعال لهذه القوي .

ريادة الأعمال لغة **entrepreneurship**, اسم من أصل الفعل رَادَ والتي تعني القيادة والرئاسة (مجمع اللغة العربية 2010 المعجم الوجيز, وزارة التربية والتعليم, 205)

ريادة الأعمال اصطلاحًا, إعداد الافراد الرواد وتأهيلهم وهو نوع من النشاط يرتبط بالسلوك الاستكشافي الذي يمكن الطلاب من الابتكار التعليمي (المؤتمر السنوي الثامن عشر لمركز تعليم الكبار, جامعة عين شمس , 2020)

وهي كذلك, القدرة على انشاء المزيد من الأسواق الجديدة وامكانية تحقيق اشباع احتياجات الأشخاص وفق تقديم خدمات على قدر من التطوير والاستدامة في مجالات الأعمال الصغيرة والقابلة للتطوير والتي تهدف الي تحقيق الشغف عند الأشخاص فيما يتعلق بمجال التوظيف والتشغيل (Sebastian, 2019, 281)

ريادة الأعمال اجرائيًا, المبادرة في تنظيم وتصميم المشروعات الجديدة (المتوسطة الصغيرة، المتناهية الصغر) والقيام بأنشطة فريدة من خلال اكتشاف الفرص واستغلالها بعقلية استباقية وتبني المخاطر المحسوبة لتحقيق الربح المنتظر والعائد الاقتصادي للفرد والمجتمع من خلال تطبيق العادة الرابعة للربح والتمثلة في: (مكسب * مكسب).

الدراسات السابقة والتعليق عليها :

تم الحصول على بعضها واغلبها يتصل بموضوع البحث بشكل غير مباشر وقد تم توظيفها في تحديد مشكلة البحث وكذلك في الإطار النظري، يذكر منها:

أولاً: الدراسات العربية :

دراسة: حنان زاهر عبد الخالق (2016)

هدفت الدراسة الي وضع تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الاعمال بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية وذلك من خلال تُعرف أوجه التميز بها وبعد تحليل الخبرة المصرية في مجال التعليم للريادة , ولقد قدمت الدراسة تصور مقترح لتفعيل التعليم للريادة بالجامعات المصرية علي ضوء الاسترشاد بخبرات بعض الجامعات. وتمثلت اهم محاوره في ضرورة توظيف البرامج والمقررات الدراسية وتطوير طرق التدريس المتبعة في تقديم هذه المقررات وانشاء المؤسسات والمراكز المسؤولة عن تعزيز روح الريادة عند الطلاب الجامعيين من خلال مراكز التوجيه والارشاد المهني وإمكانية تأهيلهم لسوق العمل بما يتوافق مع احتياجات مستقبل العمل.

دراسة: سلمي احمد ارناؤوط (2017)

هدفت الدراسة الي مقارنة برامج تعليم ريادة الاعمال ببعض الجامعات في الولايات المتحدة الامريكية وماليزيا وإمكانية الإفاده منها في مصر, وذلك بالاعتماد على المنهج المقارن الذي يتناسب مع طبيعتها, حيث تقع الدراسة ضمن نطاق الدراسات المقارنة التي تتناول نظم التعليم في عدد من الدول , ولذا استخدم الباحث مدخل جورج بريداي Berede George في الدراسات التربوية المقارنة، من خلال خطواته , بداية من الوصف, والتفسير, والمناظرة , والمقارنة. ويركز هذا المدخل على التجميع الدقيق والمنظم للمعلومات والبيانات التربوية المتشابهة في كل دولة من دول المقارنة, ثم تصنيف تلك المعلومات والبيانات وتبويبها من مناظرتها بعناية, والتوصل إلى

فروض من هذه المناظرة، وفي الخطوة الأخيرة تجرى عملية المقارنة للتحقق من صحة الفروض وتوصلت الدراسة الي مجموعة من التوصيات ومنها:
العمل على دراسة قدرات الطلاب بدقة و إمكانية وضع برنامج يتناسب وهذه القدرات.
الاهتمام بتمارين وضع الأهداف القابلة للقياس في مجال تنظيم المشاريع.
تصميم برامج لريادة الأعمال تساعد أصحاب المشاريع المحتملين ليكونوا على دراية بمعوقات إدارة وتنظيم المشاريع و إيجاد سبل التغلب عليها.

دراسة: محمود عطا وايمان احمد (2018)

هدفت الدراسة الي تُعرف آليات دعم ريادة الاعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الامريكية وإمكانية الإفادة منة في مصر بالاعتماد على المنهج الفلسفي، و الوصفي، والتخطيط الاستراتيجي لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدةنتائج منها:
ضعف القيمة المضافة من البرامج التعليمية في تنمية المهارات العامة لدى المتعلمين.
سوق العمل في حاجة إلى جدارات أخرى غير التي تضمنت عليها بعض الكليات في برامجها.
لا يحصل المتعلمون على وثيقة ما ترشدهم إلى ما هو متوقع أن يتحقق لديهم من مهارات عامة.

دراسة: جمعة سعيد تهامي (2019)

هدفت الدراسة الي عرض نماذج وخبرات دولية في تطبيق مثلث المعرفة بالتعليم العالي وإمكانية تطبيقها في الجامعات المصرية، وذلك من خلال الاعتماد على

المنهج الوصفي الذي يمكن من خلاله تحليل العلاقة الترابطية بين التعليم والتدريب والابتكار والريادة في مجال الاعمال, وقدمت الدراسة عدة توصيات منها:
تفعيل أنشطة الاستشارات في مراكز التوجيه الوظيفي والمؤتمرات والتعاون الإلكتروني بين الجامعات والقطاعات الأخرى .

تفعيل مجالات تعاون مع المجتمع المحلي المتمثل في مراكز التوجيه الوظيفي والدولي المتمثل في تجارب وخبرات الدول الأخرى في تسويق المعرفة والمنتجات الجامعية.

تحويل جهود البحث والتطوير إلى ابتكارات لزيادة نقل المعرفة من الجامعات إلى القطاع الإنتاجي لسيادة مفهوم ريادة الاعمال كحلقة وصل بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل.

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

دراسة: (Izuchi and Obed (2017)

هدفت الدراسة الي تُعرف تاثير التوجيه والإرشاد المهني على تطوير مهارات ريادة الاعمال وذلك من خلال تفعيل الدور الخاص بهذه المراكز على طلاب الكليات التقنية وإمكانية الاستفادة من المهارات الخاصة بهم والاندماج في سوق العمل واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في دراسة المشكلات التي تواجه الطلاب في بريطانيا وخلصت الي بعض النتائج منها :

ان بعض الطلاب غير قادرين على تحديد مجالات العمل المناسبة لهم.

ان زيادة الاعمال مفهوم قد يكون غائب عند عدد كبير من الطلاب ويجب احيائه والتركيز عليه.

دراسة: (2018) Jiang Yanhong

هدفت الدراسة الي تُعرف الطرق التي يمكن من خلالها زيادة قدرات التوجيه المهني في الكليات والجامعات الصينية وذلك من خلال العمل على الاهتمام بزيادة قدرات الطلاب على مواكبه احتياجات سوق العمل بما يتوافق مع مستقبل العمل. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وقدمت مجموعة من التوصيات مثل:

يجب على الجامعات زيادة قدرات الطلاب على المخاطرة واكتشاف الفرص.

تشجيع الطلاب والخريجين على الاستفاده من البرامج المقدمة لهم في الجامعة وتوظيفها في مجالات العمل.

دراسة: (2019) Sarah Benham

هدفت الدراسة الي تُعرف القدرات الإبداعية والابتكارية للطلاب والخريجين ومدى الاستفاده من هذه القدرات في تحقيق معدلات إيجابية في مجال ريادة الاعمال. واعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي من خلال دراسة مجموعة من الطلاب تم تطبيق برامج دعم وتعزيز ريادة الاعمال عليهم ومتابعة النتائج الخاصة بهم في الحياة المهنية. و قدمت الدراسة العديد من النتائج منها:

ان برامج ريادة الاعمال قادرة على التأثير في قرارات الطلاب نحو الاندماج في سوق العمل وتلبية حاجتهم وحاجات مستقبل العمل.

ان برامج ريادة الاعمال تؤثر وبشكل إيجابي وفعال على الحياة المهنية لدي الخريجين.

دراسة: (MONIKA LADA(2020)

هدفت الدراسة الي تُعرف دور مراكز تقديم الخدمات للخريجين المتمثلة في : خدمات التوجيه الوظيفي , الإرشاد المهني , المشاركة في اختيار المهنة , المساعدة في تحقيق ريادة الاعمال للخريجين. واعتمدت الدراسة على المنهج المقارن بين مراكز التوجيه الوظيفي في بولندا وفنلندا, وقدمت الدراسة مجموعة من النتائج منها :

برامج ريادة الاعمال المتبعة في هولندا قادرة على دعم وتعزيز قدرات الطلاب على الاندماج في سوق العمل.

هناك قدر كبير من التشابه بين أهداف مراكز التوجيه الوظيفي في كلا البلدين والبرامج المطبقة فيها.

التعليق العام على الدراسات السابقة :

هدفت الدراسات السابقة الي تُعرف النتائج المترتبة على الاهتمام بريادة الاعمال ودعم وتعزيز برامج تطوير مهارات الطلاب بما يواكب احتياجات سوق العمل, كما يتضح من خلال ما تعرضه من الدراسات السابقة أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية كما يلي:

أوجه التشابه، تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها أهمية تطبيق برامج تنمية مهارات الطلاب المتمثلة في برامج ريادة الأعمال والابتكار بما يتوافق مع حاجات سوق العمل.

أوجه الاختلاف، تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها الجانب التخطيطي الخاص بالعمل على وضع استراتيجية تنظيمية يمكن من خلالها التخطيط لإنشاء مركز تطوير وظيفي لتنمية مهارات ريادة الاعمال لطلاب جامعة الفيوم.

كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في مجموعة من الجوانب وهي:

التأكيد على أهمية تنمية مهارات قيادة الاعمال لدي الطلاب والخريجين.

ضرورة تُعرف مقومات انشاء مراكز التوجيه الوظيفي التي تفعل برامج تنمية مهارات قيادة الاعمال وتطبيقها للاستفادة من نتائجها على الطلاب والخريجين.

محاور البحث، يسير البحث الحالي وفق المحاور التالية:

المحور التمهيدي (الإطار العام للبحث), والذي يشمل كل من (المقدمة، المشكلة، الأهداف، الأهمية، المنهج، حدود البحث، المفاهيم والمصطلحات، الدراسات السابقة والتعليق عليها، محاور البحث).

المحور الأول, الاسس النظرية لريادة الأعمال لطلاب الجامعات.

المحور الثاني, واقع خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها جامعة الفيوم لتنمية ريادة الأعمال لطلابها.

المحور الثالث, مراحل إنشاء مركز للتطوير الوظيفي بجامعة الفيوم.

المحور الأول: الاسس النظرية لتنمية ريادة الأعمال لطلاب الجامعات

يهدف المحور التالي الي توضيح تعريف ريادة الأعمال واهميتها وأهدافها والمهارات اللازم توافرها في الطلاب التي تساعدهم على تطوير مهارتهم الذاتية وتمكنهم من تحول الأفكار الإبداعية لديهم الي مشاريع واقعية قابله للتنفيذ ومفيدة للمجتمع.

تعريف ريادة الأعمال (Defining Entrepreneurship)

عرف Tiantian Yang ريادة الأعمال (leading businesses) بأنها العملية القادرة على فتح مجالات عديده ومتنوعة في تقديم الخدمات او المنتجات بأسلوب ابتكاري وحديث وذلك ضمن استراتيجيات التخطيط والابداع ودراسة المخاطر وطرق مواجهتها. (Yang ,2017,17)

كما عرفت Sarah Benham ريادة الأعمال بأنها التركيز على المخاطر والانطلاق منها. وبأن رائد الأعمال هو ذلك الشخص القادر على رفض الوظائف التقليدية والمتعارف عليها وترك الوظيفة الآمنة او الأمان في مجال التشغيل في مقابل البحث عن الشغف (Benham ,2020,22)

أهمية ريادة الأعمال (The importance of entrepreneurship)

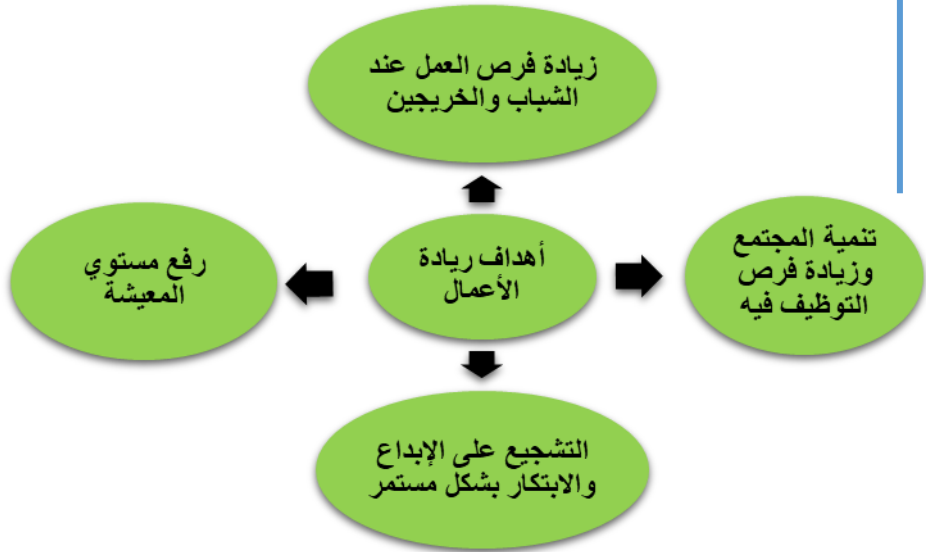
تتمثل الأهمية الأساسية لريادة الأعمال في القدرة على خلق العديد من الفرص الإبداعية والابتكارية التي تساعد في تحسين نوعية وجودة الاقتصاد الكلي للدول بشكل عام. وذلك من خلال زيادة فرص الشباب في الدخول الي سوق العمل والاندماج فيه وتحقيق النمو وتنمية المجتمع. (GIURGIU ,2018,119) تأسيسا على ما سبق فإن ريادة الأعمال لها أهمية على المستويات الثلاث (الفرد، المجتمع المحلي، المجتمع الدولي) لما تسهم به في زيادة الإنتاج ودفع عجله التنمية بشكل دائم ومستمر ولفترات زمنية طويلة.

أهداف ريادة الأعمال (Entrepreneurship development goals)

تهدف ريادة الأعمال إلي: (Nejati ,2017, 44)

زيادة فرص العمل عند الشباب والخريجين، التشجيع على الابداع والابتكار بشكل مستمر، تنمية المجتمع وزيادة فرص التوظيف فيه رفع مستوي

المعيشة. ويمكن التعبير عن ذلك من خلال الشكل التوضيحي التالي:



شكل (1) أهداف ريادة الأعمال

من إعداد الباحثة بعد الرجوع الي Sang-Eun Byun.2020

من الشكل السابق يتضح أن , أهداف برامج ريادة الأعمال تتمثل في حلقة متواصلة ومتمكاملة فان خلق فرص العمل لدي الطلاب و شباب الخريجين يكون نتيجة حتمية لتشجيع الإبداع والإبتكار لديهم والذي بدوره لايتأتي بدون تنمية المجتمعات المحيطة من أجل رفع مستوى المعيشة للمجتمع بصفة عامة والفرد علي وجه الخصوص .

مهارات ريادة الأعمال (Entrepreneurship skills)

هناك العديد من المهارات المميزة لريادة الأعمال وهي تلك المهارات التي يجب انيتسم بها رائد الأعمال في ذاته والتي تجعله قادر على تحقيق معدلات مرتفعة من النجاح في ظل بيئة العمل المحيطة به والتي يصبح من خلالها رائد أعمال ناجح. ومن اهم هذه المهارات: القدرة على الابداع والابتكار, القدرة على تحديد الأولويات وترتيبها

بشكل بارع, امكانية المشاركة في اتخاذ القرارات الصائبة , القدرة على التواصل الإيجابي والفعال مع الآخرين, وأخيرا الثقة بالنفس.(Byun,2020,2)

كما انه يمكن لريادة الأعمال ان تحقق المساهمة في التنمية الاقتصادية من خلال ما يسمي بحاضنات الأعمال التي تحول أفكار المبدعين ومشاريعهم من مجرد نموذج مخبريالإلإنتاج والاستثمار وذلك بتوفير الخدمات والدعم والمساعدة العملية للمبتكرين وتوطيدالعلاقة بين الجامعات مع الصناعة المحلية والإقليمية (حسين, 2020 ,1007,

الجهات التي تقدم ريادة الأعمال (Entrepreneurship) (development support agencies)

لتحقيق ريادة الأعمال يتطلب الامر تكثيف جهود العديد من الجهات في آن واحد لضمان الخروج بنتائج إيجابية ومن اهم وأبرز هذه الجهات ما يلي(Martin ,315 ,2019),

1. وزارة التخطيط والبيئة.
2. مراكز الابداع وريادة الأعمال.
3. وزارة التعليم العالي.
4. مراكز التوجيه الوظيفي في الجامعات.
5. مراكز متابعة الخريجين ودعم ريادة الأعمال

تعليق على المحور: من خلال العرض السابق يمكننا الإشارة الي أهمية ريادة الأعمال وضرورة تفعيل الأنشطة والبرامج التي تؤدي دور محوري في تنمية مهارات الطلاب وتطوير المجتمعات ودفع عجلة التنمية الاقتصادية من خلال استحداث فرص العمل, والابداع,والريادة والابتكار.

و يعرض المحور التالي واقع خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها جامعة الفيوم لتنمية ريادة الأعمال لطلابها وذلك من خلال عرض للصورة بكامل إيجابياتها وسلبياتها.

المحور الثاني: واقع خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها جامعة الفيوم

لتنمية ريادة الأعمال لطلابها

لتُعرف واقع خدمات التطوير الوظيفي بجامعة الفيوم يجب أولاً ان يتم تُعرف الخطة الاستراتيجية لجامعة الفيوم, وعرض لاهم الأهداف , والرؤية والرسالة, وعدد الكليات , وأيضاً تُعرف التطور الكمي لطلاب جامعة الفيوم , واهم الجهات التي تقدم ريادة الأعمال بجامعة الفيوم , وبالتالي عرض المشكلات والمعوقات التي تواجه هذا المجال.

أولاً: نبذة عن جامعة الفيوم , من حيث (الخطة الإستراتيجية, الأهداف, الرؤية , الرسالة, عدد الكليات). تم انشاء جامعة الفيوم بصدور القرار الجمهوري رقم (84) لسنة 2005م بإنشاء كليتي الطب والاثار. وتمثل الخطة الاستراتيجية لجامعة الفيوم 2016-2021 هي تأسيس لاهم الخطوات والبرامج المعبرة عن القدرة المؤسسية في زيادة الفاعلية التعليمية لطلاب المرحلة الجامعية وأيضاً الاهتمام ببرامج البحث العلمي وبرامج العلاقات الثقافية والتي تعزز من التعاون الدولي وخدمة المجتمع.

وتركز الأهداف الأساسية في الخطة الاستراتيجية لجامعة الفيوم والمرتبطة بزيادة الأعمال (الهدف الاستراتيجي الثاني في الباب الرابع , الفصل الثاني , برنامج القدرة المؤسسية) على التالي:

1. دعم وتنمية الموارد البشرية في الجامعة.
2. تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتطورة.
3. تطوير قدرات الطلاب على الإبداع والابتكار.

كما تركز رؤية جامعة الفيوم على تحقيق التميز والريادة في تطوير البرامج التعليمية والبحثية والمجتمعية، وذلك استجابة لخطة التنمية المستدامة للدولة بشكل عام مصر 2030. كما تعزز رسالة الجامعة من العمل بشكل دائم ومستمر على إعداد خريجين مؤهلين علمياً وعقلياً واخلاقياً واكسابهم المهارات المميزة لسوق العمل وتحقيق اهداف التعلم المستمر في مجالات الحياة بشكل دائم ومستمر.

ويبلغ العدد الحالي لكليات جامعة الفيوم 19 كلية ومعهدين وهم كليات (التربية - الزراعة - الهندسة - الخدمة الاجتماعية - دار العلوم - العلوم - السياحة والفنادق - التربية النوعية - الآثار - الطب - الآداب - الحاسبات والمعلومات - التمريض - طب الأسنان - الصيدلة - الحقوق - التربية للطفولة المبكرة-الالسن- التربية الرياضية)، بالإضافة إلى معهدين وهما: معهد دول حوض النيل - المعهد الفني للتمريض (جامعة الفيوم، 2021، الكليات والمعاهد. متاح علي/ <https://www.fayoum.edu.eg>) ولا يوجد باي منهما مركز لريادة الأعمال.

ثانياً: التطور الكمي لطلاب جامعة الفيوم :

ويمكن قياس مدي فاعلية الإجراءات والبرامج المقدمة لطلاب جامعة الفيوم بناء على أعداد الكليات من خلال مراجعة التطور الكمي لطلاب جامعة الفيوم كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (1) يوضح تطور أعداد الطلاب المقيدين بجامعة الفيوم من العام الجامعي

2018/2017 الي العام الجامعي 2021/2020

النسبة المئوية للزيادة	اعداد الطلاب المقيدين	العام الجامعي
	27002	2018/2017
%11.40	30079	2019/2018
%12.79	33926	2020/2019
%12.63	38212	2021/2020

جدول (1) التطور الكمي للطلاب بجامعة الفيوم نقلاً عن الصفحة الرسمية للجامعة .

جامعة الفيوم.(2020). كتيب عيد العلم الثالث عشر.ص:32متاح علي:

<https://www.fayoum.edu.eg/sd13/main.aspx>



شكل (2) التطور الكمي للطلاب بجامعة الفيوم نقلاً عن الصفحة الرسمية للجامعة .

جامعة الفيوم.(2020). كتيب عيد العلم الثالث عشر.ص:32متاح علي:

<https://www.fayoum.edu.eg/sd13/main.aspx>

من خلال الجدول السابق الذي يتتبع التطور الكمي المتزايد لأعداد الطلاب بالجامعة يتضح أن , اعداد خريجي طلاب جامعة الفيوم في جميع الكليات مابين الأعوام (2017 : 2021) في زيادة مطردة حيث كان عدد الطلاب 27002 طالب وطالبة في عام (2017-2018) والذي تطور إلي عدد 38212 في عام (2020-2021) أي بزيادة سنوية ترتفع نسبتها المئوية من 11.40% إلي 12.63%.

ويتطلب هذا التطور الكمي العمل على دراسة حاجات الطلاب و الخريجين وتوجيههم للاستعداد للدخول في سوق العمل وإيجاد الفرص المناسبة لكل طالب و خريج وفق المهارات الذاتية والشخصية التي تميزه وتجعله قادر على تحقيق معايير ريادة الأعمال , وهذا التطور الكمي المتزايد ينذر بضرورة التخطيط لإنشاء مركز للتطوير الوظيفي من اجل تنمية مهارات ريادة الأعمال لطلاب جامعة الفيوم .

ثالثا: واقع تنمية ريادة الأعمال بجامعة الفيوم.

لقد ظهرت اهداف مركز التطوير الوظيفي الذي تم افتتاحه في جامعة الفيوم عام 2013 في السعي الدائم والمستمر لدراسة احتياجات سوق العمل بصفة مستمرة وجاءت رسالته في امداد طلاب الجامعة وخريجها بالمعلومات المفيدة والخدمات التي تربطهم بواقع المجتمع وسوق العمل وتؤهلهم للاستعداد للالتحاق بالوظائف عن طريق التدريب والتأهيل ولقد تم رصد مجموعة من الدورات التدريبية التي كان يقدمها المركز في عام 2013 قبل الاغلاق وهي: ثمانية برامج تؤهل الطلاب وتساعدهم على اكتشاف ذاتهم والعمل الجماعي والقيادة وتطوير الذات فكريا وابداعيا وأيضا إدارة الاجهاد والوقت والمال والبرامج الخاصة بالبحث عن الوظائف واخري للحفاظ على

المهن وأخيرا برامج آداب العمل وبرامج خدمة العملاء (عويس،

(2019,300:210)

أسباب غلق المركز: لم تتمكن الباحثة من الوصول إلى الأسباب الحقيقية التي أدت إلى إغلاق مركز التطوير الوظيفي بجامعة الفيوم بعد أن إستمر العمل به لمدة عام ونصف .

وفي الوقت الحالي وبعد غياب دور مركز التطوير الوظيفي بالجامعة أصبحت تنمية مهارات قيادة الأعمال بجامعة الفيوم تعتمد على توظيف نادي قيادة الأعمال بالجامعة وذلك من خلال إقامة عدد من الندوات والمؤتمرات التي تعزز من ضرورة الاهتمام بقيادة الأعمال عند الطلاب والخريجين في جامعة الفيوم، وقد تمكنت الجامعة في عام 2021 من تقديم 3 الاف منحة لطلاب جامعة الفيوم بحملة المليون ريادي (الموقع الالكتروني لجامعة الفيوم، 2021) ويأتي ذلك ضمن الإجراءات الداعمة للإبداع والابتكار وضرورة التركيز من قبل جامعة الفيوم على تقديم كافة الدعم لخلق مستقبل أفضل بمساعدة الخريجين والمساهمة في إقامة مشروعات لخدمة المجتمع المحلي.

كما تهتم جامعة الفيوم أيضا بالعمل على تفعيل دور نادي قيادة الأعمال في مناقشات توليد أفكار المشروعات الريادية في دورات قيادة الأعمال، وتمثل معدلات المشاركة في الدورات التدريبية المقدمة في الجامعة والتي تصل الي 286 طالب مشاركة نسبة قليلة مقارنة بإجمالي عدد الطلاب بالجامعة والذي يصل إلي (38212) طالب وطالبة إنما يدل ذلك علي ضعف نشر ثقافة قيادة الأعمال بين الطلاب لعدم توفر مركز جامعي للتطوير الوظيفي وتنمية مهارات قيادة الأعمال، وقد اشتملت الدورة

علي :عرض مفاهيم ريادة الأعمال, المشروعات الصغيرة والمتوسطة وذلك من أجل تحقيق اهداف خدمة طلاب الجامعة. (جريدة الوطن الالكترونية, 13 ابريل 2022).

كما ان وحدة متابعة الخريجين بجامعة الفيوم تهتم بوضع رؤية ورسالة تعزز من توعية الطلاب والخريجين بالمهارات الأساسية واللازمة لسوق العمل, والربط بين الخريجين وبين حاجات مستقبل العمل بما يواكب التطورات السريعة والمتغيرة في مجال سوق العمل والبحث عن الوظائف, وتعزز من مهارات ريادة الأعمال عند الطلاب من خلال التشجيع الدائم والمستمر على الابداع (الموقع الالكتروني لجامعة الفيوم، 2021)

وتقتصر الجهات التي تقدم وتدعم تنمية ريادة الأعمال في جامعة الفيوم على الجهات الآتية:

1. نادي الريادة والابتكار بالجامعة.
 2. وحدة متابعة الخريجين.
 3. وحدة التضامن الاجتماعي.
- رابعاً: المشكلات والمعوقات التي تواجه هذا المجال مقارنة بباقي الجامعات

هناك العديد من المشكلات التي تواجه مجال ريادة الأعمال في جامعة الفيوم مقارنة بباقي الجامعات والتي يُذكر منها:

عدم وجود مركز للتطوير الوظيفي يهتم بتفعيل برامج ريادة الأعمال بشكل دائم ومستمر (الموقع الالكتروني لجامعة الفيوم، 2021)

ضعف الاهتمام بالمنح الطلابية التي تتناسب مع التطور الكمي لأعداد طلاب جامعة الفيوم

بمقارنة التطور الكمي لأعداد الطلاب والاعداد التي يتم تسجيلها في حضور برامج وورش العمل في جامعة الفيوم يُلاحظ ضعف انتشار فكرة ريادة الأعمال والابتكار بين طلاب الجامعة(جريدة الوطن الالكترونية، 13 ابريل 2022).

التعليق علي المحور: من العرض السابق يتضح أن , عدم وجود مركز للتطوير الوظيفي بجامعة الفيوم في الوقت الحالي يعطل الجامعة عن تأهيل وتدريب وتنمية مهارات ريادة الأعمال عند الطلاب ويضعف من قدرات الجامعة على تحقيق التنافسية في مجال التعليم العالي والمخرجات المتوقعة منه لمواكبه سوق العمل والذي بدوره يؤدي الي خفض مهارات الطلاب وانتاجيتهم مما يُفضي الي زيادة معدلات البطالة وخفض الطلب على العمالة. لذا أصبح العمل على التخطيط لإنشاء مركز للتطوير الوظيفي بجامعة الفيوم يكون قادر على تلبية متطلبات سوق العمل وأيضاً ينمي من مهارات ريادة الأعمال عند الطلاب ضرورة ملحة .

المحور الثالث: مراحل التخطيط لإنشاء مركز للتطوير الوظيفي بجامعة الفيوم

التخطيط:

هناك العديد من التعريفات للتخطيط تتنوع بتعدد دوافع واتجاهات الباحثين، فقد عرف بأنه "طريقة علمية للوصول إلى غايات معينة برسم الأنشطة والإجراءات، انطلاقاً من الواقع بدراسته وتشخيصه وتعريف مواطن القوة والضعف فيه سعياً لاستغلال أقصى إمكاناته"(حجي، 100، 2002)

كما عُرف بأنه "العملية المتصلة المستمرة التي تبدأ قبل إعداد الخطة وأثناءها، ويتم خلالها تحديد وسائل تنفيذها، والإشراف على هذا التنفيذ ومتابعته، ثم تقييم مشروعات الخطة وتقييم أدائها". (فهيمى، 2000، 25)

كما تم تناول التخطيط على أنه "عملية علمية منظمة واعية لاختيار أحسن الحلول الممكنة للوصول إلى أهداف معينة، هذه العملية مستمرة قد تكون طويلة أو قصيرة المدى". (مرسي، 1998، 14)

ويتبنى البحث الحالي جميع هذه التعريفات للتخطيط نظرا لتكامل كل منها حيث أن:

التخطيط عملية مستقبلية تنطلق من الواقع الحالي وتأخذ في الاعتبار الظروف المختلفة الماضية والحاضرة وتتطلع إلى المستقبل، فهو يشمل التنبؤ بما سيكون عليه المستقبل متضمنا الاستعداد لهذا المستقبل.

التخطيط مرحلة فكرية سابقة على تنفيذ أي عمل وينتهي باتخاذ القرارات المتعلقة بما يجب القيام به، وتوقيت أداء العمل وكيفية أدائه.

التخطيط يهدف إلى التغيير الكمي والكيفي والتحسين فهو وسيلة للتغيير الاجتماعي.

التخطيط وسيلة لتحقيق الأهداف بأسلوب علمي يوفر الوقت والجهد.

التخطيط عملية من عمليات الإدارة ووظيفة من وظائفها فلا يمكن تنفيذ أي نشاط بطريقة سليمة دون أن يكون هناك تخطيط.

التخطيط الناجح عملية ديمقراطية أساسها المشاركة المجتمعية.

وتشير بعض الدراسات إلى أن التخطيط التربوي يمكن تناوله من خلال مدخلين أساسيين هما التخطيط التقليدي والتخطيط الاستراتيجي، يلخص جدول (2) أهم الفروق بينهما.

جدول (2) مداخل التخطيط وأهم الفروق بينهما

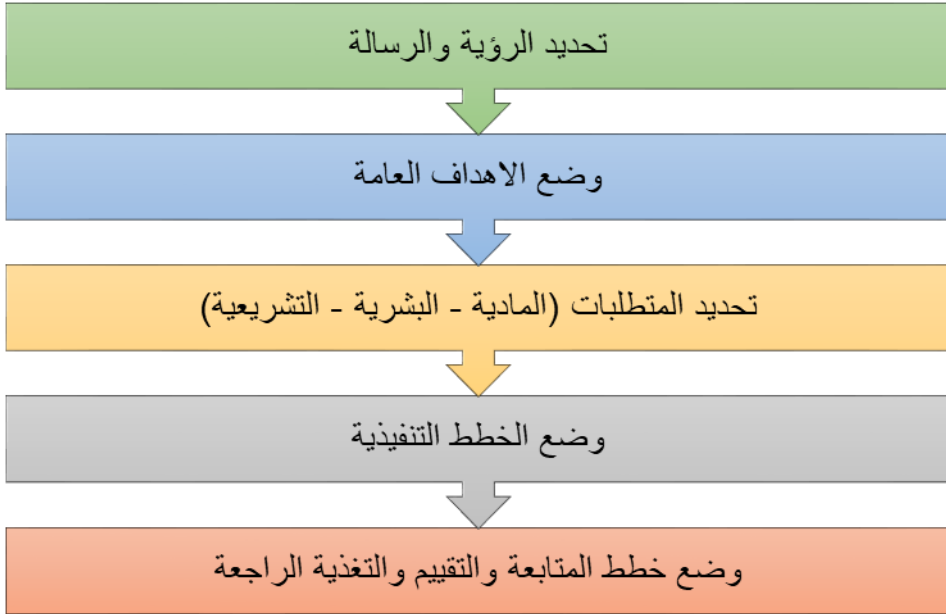
التخطيط التقليدي (التنفيذي)	التخطيط الاستراتيجي
يتم تحديد الأهداف أولاً	يتم تخيل الرؤية ثم يشتق منها الأهداف.
عملية تحدد فيها الأهداف وفقاً للأولويات في حدود الموارد المتاحة والعمل على ترشيدها وذلك خلال فترة زمنية محددة مستقبلاً.	عملية تتصور بها المؤسسة مستقبلها فتضع الإجراءات والعمليات الضرورية لبلوغ هذا المستقبل، فهو أكثر من مجرد محاولة توقعات، بل يتعدى ذلك إلى الاقتناع بأن صورة المستقبل يمكن التأثير عليها وتغييرها بوضع أهداف وغايات واضحة والعمل على تحقيقها في أطر زمنية محددة.
يبدأ بالحاضر ويحلل التغيرات المتوقعة في حالة استمرار الأوضاع كما هي.	يبدأ بفقرة إلى المستقبل قد لا تكون لها علاقة بالاتجاهات الحالية للمؤسسة.

التخطيط التقليدي (التنفيذي)	التخطيط الاستراتيجي
يعد عملية تخطيط داخلية تستخدم لتحقيق الأهداف في بيئة ثابتة نسبياً.	يعد تخطيطاً موجهاً للخارج يهتم بجمع المعلومات من البيئة الخارجية.
ينظر إلى المؤسسة باعتبارها نظام مغلق.	ينظر للمؤسسة على أنها نظام مفتوح يتغير بصفة مستمرة لمقابلة التحديات المستجدة في العالم.
لا يشترط أن يسبقه عملية تهيئة للرأي العام	يشترط أن يسبقه عملية تهيئة للرأي العام من خلال تحديد الأدوار ونشر الوعي بين العاملين.
يرتبط بالمشكلات الملحة.	ليس من الضروري وجود مشكلة.
تحكمه الظروف والموارد المتاحة ومن ثم يعتمد على ترشيد الاستهلاك.	لا تحكمه الموارد والإمكانات ومن ثم يمكن تدبيرها على المدى البعيد.
يعتبر تخطيط قصير المدى.	يعتبر تخطيط بعيد المدى.

المصدر: تم الرجوع إلى العديد من المصادر لإعداد هذا الجدول جميعها موضحة في المراجع

تأسيساً على ما سبق فنحن بصدد العمل على تحديد مراحل إنشاء مركز للتطوير الوظيفي بجامعة الفيوم وذلك من خلال إتباع الخطوات التالية : (تحديد رؤية

المركز، تحديد اهداف عامة للمركز، الحاجات البشرية والمادية للمركز، اقتراح هيكل تنظيمي للموظفين والعاملين، وضع خطة تنفيذية، خطة للمتابعة) (بن طريف، 2021 ، 100:25). ويمكن التعبير عن هذه المراحل من خلال الشكل التالي:



شكل (2) يوضح مراحل التخطيط للمركز ، من إعداد الباحثة بالرجوع إلي (بن طريف، 2021).

رؤية المركز

الطموح في تحقيق الريادة ضمن مراكز التطوير الوظيفي محليًا ودوليًا.

رسالة المركز

تتطلق رسالة المركز من خلال مساعده على سد الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل عن طريق : تنمية المهارات الوظيفية للطلاب،

تحقيق المشاركة المجتمعية، النهوض بمستويات الطلاب أكاديمياً ومهنياً، خلق رائد أعمال قادر علي أن يلبي حاجات سوق العمل.

الأهداف العامة للمركز

تتلخص الأهداف العامة للمركز في:

الإعداد الجامعي للطلاب أثناء سنوات الدراسة من خلال التدريب والتطوير المستمر للمهارات الذاتية والتحفيز على الإبداع والإبتكار .
مساعدة طلاب الجامعة في تخطيط مساراتهم المهنية وتهيئتهم لمتطلبات سوق العمل.

إقامة علاقة دائمة ومتجددة مع قطاعات العمل المختلفة.

إنشاء حاضنات الأعمال بالجامعة.

متطلبات المركز (بشرية- مادية- تشريعية)

أولاً: المتطلبات البشرية للمركز، و تتلخص في الهيكل التنظيمي كمايلي:

مدير المركز: أحد المهتمين بالإبداع ومجال قيادة الأعمال.

مدير اداري: قائم بتسيير العمل الإداري والفني.

مسؤول مالي: بعض الخبراء المختصين في النواحي المالية .

مدربين: لتقديم برامج الإعداد المهني للطلاب.

مرشد مهني: لتقديم الاستشارات المهنية للطلاب.

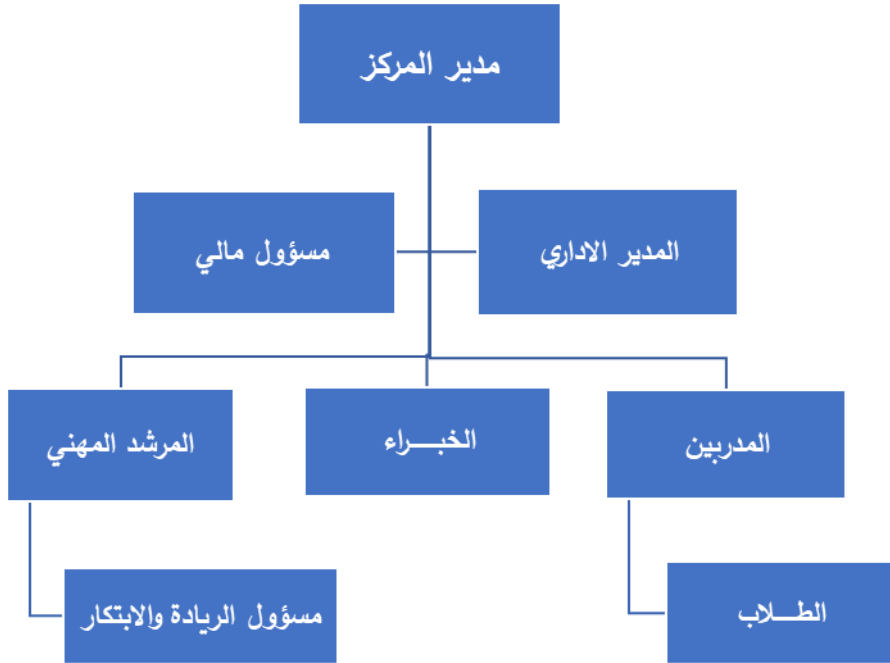
مسؤول الريادة والإبتكار: ودوره الإشراف علنا للمشروعات ومتابعة تنفيذها.

الخبراء: وهم ممثلين من المجتمع الخارجي كرجال الأعمال الناجحين.

الطلاب: بعض الطلاب المتطوعين و المتميزين ويفضل ان يكون لهم أنشطة

إبداعية في المركز.

ويتضح ذلك من خلال الشكل التالي :



شكل (3) يوضح الهيكل التنظيمي للمركز

من اعداد الباحثة

كما يُشترط عند اختيار جميع العناصر البشرية ان يتم علي ضوء معايير الكفاءة والتميز , وان يكونوا من ذوي الخبرة والعلم بمجال التطوير الوظيفي وريادة الأعمال وقادرين على تنظيم الندوات والمؤتمرات وورش العمل في مجال الريادة على مستوى الجامعة.

ثانياً : المتطلبات المادية للمركز

وهي كافه المخصصات المالية التي يتم تحديدها وفق احتياجات المركز والتكلفة الشاملة للتجهيزات المادية مثل القاعات والاثاث والأدوات والامكانيات المادية التي

سيتم استخدامها والاعتماد عليها وكذا تكلفة ورش العمل وملتقيات التوظيف والمنديات وأيضا وضع هيكل للرواتب والأجور.

ثالثاً : المتطلبات التشريعية للمركز

وهي كافة القوانين واللوائح التشريعية المنظمة للمركز والتي يتم الاعتماد عليها في وضع قوانين العمل داخل المركز والمهام الأساسية التي يقوم بها والقوانين التنظيمية الداخلية له. واجمالي مجالات العمل وإصدار لائحة تنفيذية بما يتوافق مع حاجة المركز والتي تشمل:

الخطط التنفيذية للمركز: يتم وضع خطة تنفيذية خمسية تركز على :
تدريب الطلاب بما يتوافق مع حاجات سوق العمل وتحقيق ريادة الأعمال.
العمل على دراسة مواهب الطلاب ومهاراتهم الذاتية والتشجيع على الابداع والابتكار.
تفعيل برنامج التوجيه الوظيفي القائم على اتاحة فرص للتوظيف بما يتناسب مع مهارات الطلاب.
تقديم الاستشارات المهنية للأفراد بما يتوافق مع معدلات عالية من الاستدامة المعتمدة على التخطيط الاستراتيجي.
كما يقوم المركز بتقديم خدمات عديدة ومتنوعة للطلاب تستهدف دعم بنية ريادة الأعمال لديهم مثل:

توفير منطقه بحث وتطوير للأفكار.
قليل المخاطر والوقت في حالات التسويق للمشروعات.
التركيز على المسؤولية الاجتماعية في مجال التخطيط لريادة الأعمال.

تفعيل محتوى برامج ومقررات ريادة الأعمال.
تنظيم الأنشطة والدورات التدريبية المشجعة على ريادة الأعمال للطلاب والخريجين.

خطط المتابعة والتقييم والتغذية الراجعة: تدعم عملية المتابعة والتقييم للمخططين وواضعي السياسات والبرامج والمشاريع الكشف عن مدى نجاح الوسائل والطرق المستخدمة في تحديد وتعريف إنجازاتهم، كما تدعم تعلم وسائل أفضل لتطبيق السياسات والبرامج والمشاريع بهدف تطوير واستدامة أثر تلك السياسات والبرامج على المستفيدين وذلك من خلال:

توثيق إنجازات المركز بشكل مستمر.

العمل على تقييم نتائج البرامج المقدمة للطلاب.

متابعة الخريجين لمدة لا تقل عن عام لمعرفة مدى نجاح برامج ريادة الأعمال المقدمة لهم.

تقييم مستوى الجودة والكفاءة في الأداء بشكل دوري.

وضع جداول زمنية وربطها بالأهداف.

تحديد المشكلات التي تعوق تنفيذ البرامج بشكل مستمر.

المتابعة الفنية والمالية بشكل شهري وربع سنوي وسنوي.

المراجع

أولاً:المراجع العربية

احمد إبراهيم سلمي ارناؤوط (2017) دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الأعمال ببعض الجامعات في الولايات المتحدة الامريكية وماليزيا وامكانية الإفادة منها في مصر . مجلة التربية المقارنة والدولية. العدد السابع. المجلد 189.

أحمد إسماعيل حجي: اقتصاديات التربية والتخطيط التربوي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص10

يدر حنيني وبراح احمد (2021) التعليم الريادي ودورة في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الطلبة خريجي الجامعات - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ادرار . مجلة جامعة احمد دراية ادرار - الجزائر.

جمعة سعيد تهامي(2019) نماذج وخبرات دولية في تطبيق مثلث المعرفة بالتعليم العالي وامكانية تطبيقها في الجامعات المصرية. المجلة التربوية. العدد الثامن والستون.

جامعة الفيوم.(2020). كتيب عيد العلم الثالث عشر.ص:32متاح علي:
<https://www.fayoum.edu.eg/sd13/main.aspx>
2022/10/6

حنان زاهر عبد الخالق عبد العظيم (2016) تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية. المجلة

العلمية لكلية التربية جامعة الزقازيق. المجلد الثاني والثلاثون. العدد الثاني. الجزء الثاني.

حسنية حسين عبد الرحمن عويس, (2019) دراسة مقارنة لدور مراكز التطوير الوظيفي في بعض الجامعات في كل من مصر وأستراليا ونيوزيلندا. المجلة التربوية – العدد الخامس والستين.

حنان عبيد عاطف بن طريف (2021) تطوير دليل اداري تربوي للتخطيط الاستراتيجي للتعليم العالي في الأردن. متاح على:

<https://archives.ju.edu.jo/index.php/edu/article/view/103082>

در محمد 2017: أهم مناهج وأدوات وعينات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية، مؤسسة نور الحكمة للنشر والتوزيع، ع9، ص312.

عبيد احمد محمد على, (2022) تطوير الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة الفيوم على ضوء متطلبات التحول الرقمي للجامعات. قسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم. كلية التربية – جامعة الفيوم.

عصام سيد احمد السعيد إبراهيم, (2015) التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. مجلة كلية التربية جامعة بورسعيد. العدد الثامن عشر.

عماد عبد اللطيف محمود (2017) التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي. مجلة دراسات في التعليم الجامعي. العدد السابع والثلاثون مكرر.

محمد، إبراهيم عبد العزيز خاطر (2019) تنمية الثقافة التنظيمية الدالة لتحقيق الريادة بالجامعات المصرية. مجلة كلية التربية. جامعة بني سويف. عدد ابريل الجزء الأول.

معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، 2004، ص 76.

محمود عطا، محمد على مسيل وإيمان احمد حسن همام (2018) اليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الامريكية وامكانية الإفادة منها في مصر. مجلة كلية التربية ببنها. العدد 116 أكتوبر. مجلد 6.

منال سيد يوسف حسنين، (2020) أدوار مراكز ريادة الأعمال بالتطبيق على مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية. كلية التربية. المجلة التربوية.

محمود عبد المجيد عساف، هيا محمد الدردساوي، (2019) مؤشرات جودة تدريس مساق مناهج البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الخريجين. مجلة الجامعة الإسلامية: للدراسات الاقتصادية والإدارية. العدد 27.

محمد فتحي حرب، (2022) دراسة فورتشن العربية على عينة مكونة من 300 رائد أعمال أسس شركة ناشئة. منشور تحت عنوان: تعرف على الجامعات المصرية الأكثر تخريجاً لرواد الأعمال وأبرز خريجها.

<https://fortunearabia.com/> تاريخ الزيارة 2022 /6/2

نبيل أبو السعود، (2022) منشور تحت عنوان: جامعة الفيوم تناقش توليد أفكار المشروعات الريادية في ختام دورة الأعمال. جريدة البلد. <https://www.elbalad.news/5239133> تاريخ الزيارة 2022 /6/2 الموقع الالكتروني بجامعة الفيوم

<https://www.fayoum.edu.eg/FUAboutCollegePage1.aspx> تاريخ الزيارة /2

2022/6

ماجدة عبد العال، (2022) المؤتمر السنوي الثامن عشر لمركز تعليم الكبار
- جامعة عين شمس بعنوان: تعليم الكبار وريادة الأعمال في الوطن العربي
في الفترة من 5-7 فبراير .

مجمع اللغة العربية 2010 المعجم الوجيز، وزارة التربية والتعليم.

محمد سيف الدين فهمي: التخطيط التعليمي أسسه، أساليبه، ومشكلاته،
ط7، الأنجلو المصرية، القاهرة، 2000، ص25.

محمد منير مرسى: تخطيط التعليم واقتصادياته، عالم الكتب، القاهرة،
1998، ص14

مصادر جدول (2):

عبد الله عبد الدايم: التخطيط التربوي أصوله وأساليبه الفنية وتطبيقاته في
الدول العربية، ط10، دار العلم للملايين، بيروت، 2001.

أحمد محمد الطيب: التخطيط التربوي، المكتب الجامعي الحديث،
الإسكندرية، 1999.

حسين عمر: مبادئ التخطيط الاقتصادي والتخطيط التأشيرى، دار الفكر
العربي، القاهرة، 1998، ص32-42.

إبراهيم العيسوي: محاضرات في التخطيط التنموي، مذكرة داخلية رقم(913)،
معهد التخطيط القومي، القاهرة، فبراير 1996، ص47-54.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Adriana GIURGIU (2018) The papers published in this volume are exclusively engaging authors. SECTION: ECONOMICS, BUSINESS ADMINISTRATION, TOURISM AND ECONOMIC STATISTICS.
- Izuchi1 and Obed (2017) INFLUENCE OF GUIDANCE AND COUNSELLING ON DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURIAL SKILLS AMONG TECHNICAL COLLEGE STUDENTS IN RIVERS STATE. _____Published by European Centre for Research Training and Development UK (www.eajournals.org)
- Jiang Yanhong (2018) Explorations of Improvements in Vocational Guidance Course for College Students Driven by Innovation and Entrepreneurship Education. School of Environmental Science and Engineering, Xiamen University of Technology, Xiamen, China
- MONIKA ŁADA (2020) A career in BPO and SSC Accounting Service Centers in Poland – the similarities and differences in selected aspects. Kariera w centrach usług księgowych BPO i SSC podobieństwa i różnice w wybranych aspektach.
- Lynn Martin (2019) Identity work in female-led creative businesses. ORIGINAL ARTICLE.
- Mehran Nejati (2017) Social Responsibility and Performance: Does Strategic Orientation Matter for Small Businesses. Journal of Small Business Management 2017 55(S1)
- Perceptions of Business-to-Business Corruption: Leading More Responsible Businesses? Research Center in Business and Economics (CCREI), The Bucharest

University of Economic Studies, 010374 Bucharest,
Romania.

Sarah Benham (2020) Are Innovation Resources and Capabilities Enough to Make Businesses Sustainable? An Empirical Study on Leading Sustainable Innovative Firms. Article Published in International Journal of Technology Management.

Sarah Benham (2020) Are Innovation Resources and Capabilities Enough to Make Businesses Sustainable? An Empirical Study on Leading Sustainable Innovative Firms. Article Published in International Journal of Technology Management

Sang-Eun Byun (2020) US small retail businesses' perception of competition: Looking through a lens of fear, confidence, or cooperation. Journal of Retailing and Consumer Services.

Sebastian I. Burduja * and Rodica Milena Zaharia (2019) Romanian Business Leaders.

Tiantian Yang (2017) Set Up to Fail: Explaining When Women-Led Businesses Are More Likely to Fail. Journal of Management Vol. 45 No. 3, March 2019 926–954.