

# التعليم لتنمية عقلية ريادية

مارجي وورثينجتون سميث و ساريتا رامساروب  
الفصل الخامس

ترجمة بتصريف  
أ.د. مضر خليل عمر

## مقدمة

يولد الأطفال فضوليين بطبيعتهم . في السنوات الأولى من حياتهم ، يتعلمون من خلال الملاحظة النشطة والتجربة والاكتشاف (غراي، 2013؛ لوبلر، 2016) . يحفز الفضول التساؤل وينمي القدرة على الصمود أمام الفشل والمحاولة مجدداً ، بالإضافة إلى مجموعة من المهارات الأخرى التي تضمن لهم تجاوز هذه السنوات الأولى غير المستقرة من حياتهم . كما يظل الأطفال ثابتين ومتحمسين ، يحلون المشكلات من خلال التعلم المرح ، ولا يخشون التجربة (ينظر الفصل الرابع حول التعلم المرح) . وكما هو الحال مع البالغين ، فإنهم يستخدمون أيضاً معارفهم الحالية وخبراتهم السابقة (ينظر الفصل الأول) التي تُشكل اللبنة الأساسية للتوسع والتجربة دون خوف من الفشل أو النقد . عندما يتقنون مهارة معينة من خلال التكرار والتجربة والخطأ أو التكرار والمثابرة (ينظر كروجر، 2017؛ لينش وكوربيت، 2021)، يلاحظون أنماطاً تُستخدم كعناصر بناء أساسية لمواصلة التحدي ، مما يحفز الإبداع والابتكار . من خلال هذا الاستكشاف ، يتعلم الأطفال وبيّنون معارفهم الخاصة بهم . نُقر بأن جميع الأفراد يتعلمون بهذه الطريقة طوال حياتهم . لكن بذور التعلم مدى الحياة تُزرع في السنوات الأولى، وينبغي رعايتها وتنميتها وترسيخها طوال سنوات دراستهم . هذه المهارات هي نفسها التي يستخدمها أصحاب العقلية الريادية عند ابتكارهم حلولاً مبتكرة تُضيف قيمة للعالم . ومن المنطقي أن تكون سنوات الدراسة فرصة عظيمة لإعداد المتعلمين للحفاظ على هذه المهارات وترسيخها وممارستها . لذا ، فإن فهم عقلية ريادة الأعمال وكيفية تطورها أمرٌ ذو قيمة : ليس فقط لريادة الأعمال والتعليم الريادي ، بل أيضاً لكيفية ومضمون ما تُدرسه في جميع المواد الدراسية ، حتى تتمكن من الحفاظ على هذه المهارات وممارستها في جميع التخصصات . العديد من هذه الميول والمهارات التي تُعد مساهمة في عقلية ريادة الأعمال هي أيضاً مهارات تُعد ضرورية لتطوير مهارات عالم مُتغير .

يهدف هذا الفصل إلى دعم المعلمين وتوجيههم لفهم أهمية تنمية عقلية ريادة الأعمال لدى جميع المتعلمين ، في كل من المدارس الابتدائية والثانوية . نبدأ بدراسة مفهوم "العقلية الريادية" وكيف يرتبط تطوير هذه العقلية ارتباطاً وثيقاً بالكفاءات التي يحتاجها الأطفال للتكيف والازدهار في عالم سريع التغير . وبناءً على ذلك ، نؤكد أن تطوير العقلية الريادية لا يقتصر على مواد دراسية محددة ، بل ينطبق على التعلم في جميع التخصصات . يختتم الفصل بأمثلة عملية للمعلمين حول كيفية التدريس بطريقة تمكن المتعلمين من تطوير مهارات العقلية الريادية التي ستساعدهم على البقاء والازدهار في هذا العالم المتغير والمليء بالتحديات .

## 5.1 فهم مصطلح "العقلية الريادية"

يبدو أن مصطلح "رائد الأعمال" متجذر في الأفراد الذين يديرون مشاريعهم التجارية الناجحة أو في تأسيس مؤسسة تجارية (جيب، 1996) . يُوصف هذا المنظور، المرتبط بتعليم ريادة الأعمال ، في الأدبيات بأنه محرك التنمية الاجتماعية والاقتصادية في القرن الحادي والعشرين (ويلسون، 2009) . وقد أدى ذلك أيضاً إلى تزايد الدعوات لإدراج تعليم ريادة الأعمال في المناهج الدراسية ، بهدف تخريج المزيد من رواد الأعمال (لانغستون، 2020) . ومع ذلك ، نؤكد أن ريادة الأعمال لا تقتصر فقط على الارتباط بملكية الأعمال . بل إننا ننظر إلى ريادة الأعمال على أنها طريقة لمعالجة المشكلات ، وتطبيق الابتكارات، وإيجاد الحلول، وتبادل الأفكار، وإضافة القيمة ، وإحداث التغيير، وذلك من خلال توظيف عقلية وأسلوب حياة رواد الأعمال . إن الدروس المستفادة من المهارات التي يستخدمها أصحاب العقلية الريادية ، مثل : الإبداع ، والأصالة ، والمبادرة ، وتوليد الأفكار، والتفكير التصميمي ،

والقدرة على التكيف والتأمل الذاتي في تحديد المشكلات وحلها ، والابتكار والتعبير، والتواصل، والعمل العملي " (وكالة ضمان الجودة للتعليم العالي [QAA] ، 2018، ص 7)، هي المهارات الأساسية اللازمة لإعداد المتعلمين للتعامل مع تعقيدات عالم سريع التغير. بينما يمكن تطبيق التفكير الريادي على بدء مشروع تجاري جديد ، والتنوع داخل مشروع قائم، ودراسة وتطوير خطوط إنتاج جديدة ، فإننا نرى أن زيادة الأعمال يجب أن تُفهم على نطاق أوسع كإطار ذهني وأسلوب حياة يمكن للأفراد تطبيقه في أساليبهم في الحياة اليومية.

في جوهرها ، تتمحور زيادة الأعمال حول خلق القيمة . لهذا السبب ، نعيد تعريف زيادة الأعمال على أنها خلق قيمة للآخرين من خلال الذات السعي الموجه نحو حل المشكلات . القيمة المُضافة من خلال النشاط الريادي قد تكون مالية ، أو ثقافية ، أو اجتماعية ، ولا تقتصر بالضرورة على تأسيس مشروع تجاري . لذلك ، لا يقتصر النشاط الريادي على إنشاء مشاريع جديدة ، بل يشمل أيضًا من يحدون فرصًا لخلق قيمة داخل المؤسسات والمنظمات القائمة. (مبادرة التعلم الريادي، 2021). الأشخاص الذين يتبنون التفكير الريادي هم عوامل تغيير أو رواد ابتكار، يفكرون خارج نطاق الوضع الراهن، ولديهم دافع قوي لتحقيق الإنجازات . إن فهم العقلية الريادية وكيفية تطورها لا يقتصر على زيادة الأعمال والتعليم الريادي فحسب ، بل يشمل أيضًا كيفية ومضمون ما نُدرسه في جميع المواد الدراسية . العديد من هذه السمات والمهارات التي تُعد مساهمة في العقلية الريادية هي أيضًا مهارات معترف بها عالميًا ، تُهيئ المتعلمين لعالم متغير، كما هو موضح في التعريف الآتي : تُعرّف العقلية الريادية بأنها منظور معرفي يمكن الفرد من خلق قيمة من خلال إدراك الفرص والافادة منها ، واتخاذ القرارات بمعلومات محدودة ، والبقاء قادرًا على التكيف والمرونة في ظروف غالبًا ما تكون غير مؤكدة ومعقدة (Daspit et al., 2021, p. 7) . وأخيرًا، نُفضل الإشارة إلى الأشخاص الذين يتمتعون بهذه العقلية بـ"رواد الأعمال" (تورية على "جيل الألفية") . هؤلاء هم أفراد **جيل البحث والاكتشاف ، الذين يُجيدون تحديد المشكلات والبحث عن الحلول** . إنهم موجهون ذاتيًا في بحثهم عن الفرص وسعيهم إليها لخلق قيمة للآخرين.

## 5.2 عقلية ريادية في عالم متغير ومليء بالتحديات

نعيش اليوم في عالم سريع التغير، يتسم بالتقلب (سرعة التغير وحجمه وعدم القدرة على التنبؤ به)، وعدم اليقين (نقص المعرفة بتأثير التغير)، والتعقيد (أنظمة مترابطة تتأثر بالتغير)، والغموض (تفسيرات مختلفة للتغير) (VUCA) (هورني، بازمور، وأوشيا، 2010) . كما يعكس عالم VUCA مجتمعًا يشهد ابتكارات مستمرة. وقد أدت تقنيات مثل الواقع الافتراضي والمعزز، والذكاء الاصطناعي ، والروبوتات ، وأنظمة الاتصالات المتقدمة إلى تقادم بعض المحتويات والتقنيات بسرعة ، مما أدى إلى ظهور متطلبات وكفاءات جديدة في مكان العمل . تتمثل رؤية التعليم في تنمية المهارات والاتجاهات التي تُمكن المتعلمين في المستقبل من النجاح في عالم VUCA (لوكونين، بيدل، وغالاغر، 2019). ويتطلب ذلك أساليب تفكير جديدة ونماذج جديدة للتعليم والتعلم إذا أردنا تزويد المتعلمين في المستقبل بالكفاءات اللازمة للتكيف مع الظروف المتغيرة باستمرار وحل المشكلات بطرق إبداعية . **وهذا يعني أساسًا أن المستقبل يكمن في أيدي المبتكرين والمفكرين المبدعين ورواد الأعمال، وأنه ينبغي استخدام التفكير الريادي كعدسة في التعليم والتعلم يمكن للأطفال من خلالها رؤية العالم** (بلينكر وآخرون، 2011) . وكجزء من الحوار الدائر حول ما هو مطلوب لإعداد المتعلمين للتأقلم والبقاء ، وخاصة الأزدهار، في ظل الظروف المعقدة في هذا العالم سريع التغير، نشير إلى الإطار رباعي الأبعاد الذي صممه مركز إعادة تصميم المناهج (CCR) (بياليك وآخرون، 2018). أولها المعرفة ؛ ما نعرفه ونفهمه . ثانياً المهارات ، أي كيف نستخدم ما نعرفه . ثم يأتي بُعد الشخصية ، كيف نتصرف ونتفاعل في العالم . وأخيرًا، بُعد ما وراء التعلم يتعلق بكيفية تأملنا وتكيفنا وتعلمنا كيف نتعلم (بياليك وآخرون، 2018).

لطالما كانت المهارات المحددة ، مثل التفكير النقدي والتعاون والإبداع والتواصل ، في صميم عملية التعلم (بورينا وغورلوف، 2018؛ سيلفا، 2009)، وبالتالي فهي ليست جديدة . ومع ذلك ، فإن النقطة الأساسية هي ما يمكن للمتعلمين فعله بالمعرفة ، وليس ما يمتلكونه منها (سيلفا، 2009) . بعبارة أخرى ، المعرفة التي يمكن تطبيقها أو نقلها إلى مواقف جديدة (المجلس الوطني للبحوث، 2012)، مؤكدًا ما وصفه بيركنز (2014) بالمعرفة القيمة للحياة

. ومع ذلك ، فإن المهارات والشخصية وكفاءات ما وراء التعلم تُعدّ أساسية لتطوير عقلية ريادية . رواد الأعمال هم مفكرون مبدعون ونقديون قادرين على تحديد المشكلات وحلها عندما تكون القواعد غير واضحة أو غير محددة بدقة. إنهم يمتلكون الصفات التي يتطلبها عالم سريع التغير.

### 5.3 الكفاءات وعلاقتها بالعقلية الريادية

تُعدّ مهارات (أو كفاءات) "كيفية استخدام ما نعرفه" ذات أهمية خاصة ، نظرًا لعلاقتها الوثيقة بالنهج الريادي . المهم هنا هو كيف يمكن لهذه الكفاءات ، عند النظر إليها من منظور عقلية ريادية ، أن تخلق بيئة داعمة . في هذا السياق ، يمكن للمتعلمين أن يروا القيمة على المستوى الشخصي و/أو المجتمعي أثناء ممارستهم لمهاراتهم ، القدرات الريادية على البحث والاكتشاف وحل المشكلات للآخرين . دعونا نتناول هذه الكفاءات بمزيد من التفصيل.

#### •التعاون

يُعدّ تعلّم كيفية التعاون بفعالية مع الآخرين (بما في ذلك العمل مع فرق متنوعة) وكيفية تخطيط وإدارة المشاريع مع ما يرتبط بها من سمات الاحترام والانفتاح والمثابرة (غريفيين وآخرون، 2012) مهارات مهمة في تنمية عقلية ريادية.

- جزء من العقلية الريادية هو التأثير على الآخرين ، سواء كان ذلك من خلال الحصول على عملاء يدفعون ، أو حضور الناس لحدث ما ، أو العمل مع الزملاء لتحويل الأفكار الجيدة إلى واقع.
- يتعاون الريادي (سواء كان ذلك بشكل رسمي أو غير رسمي) من أجل تمكين الحل أو الرؤية أو القيمة من الظهور . يتم ذلك من خلال الافادة من نقاط قوة جميع أعضاء الفريق لتحقيق هدف مشترك. في جنوب إفريقيا ، يحقق الريادي النجاح (مهما كان تعريفه) عندما يكون العمل الجماعي منخرطاً ومزدهراً.

#### •التواصل

يشمل التواصل المشاركة الفعالة من خلال الاستماع ، وطرح الأسئلة ، والنظر في وجهات نظر بديلة . كما يتطلب صياغة واضحة وموجزة للأفكار أو الرسائل ؛ واستخدام وفهم التواصل غير اللفظي ، والتواصل شبه اللفظي ؛ والتواصل عبر وسائل متعددة ، وتطوير العلاقات الشخصية وإدارتها (بياليك وآخرون، 2018، ص 13). رائد الأعمال ذو القدرة المحدودة على التواصل هو رائد أعمال ذو إمكانيات محدودة . يُعدّ التواصل أمرًا بالغ الأهمية لرائد الأعمال في جميع مراحل العملية الريادية . فعند البحث ، يساعد التواصل رائد الأعمال على فهم المشكلة / الفرصة بشكل أفضل . أما في مرحلة الإبداع ، فيساعد التواصل رائد الأعمال على ابتكار شيء يتوافق بشكل أفضل مع المشكلة التي يسعى إلى حلها . وفي مرحلة التأثير ، يساعد التواصل رائد الأعمال على جذب الآخرين للمشاركة في الحل.

#### •التفكير النقدي

يشمل ذلك القدرة على تحديد الثغرات وطرح أسئلة جوهرية تهدف إلى حل المشكلات واتخاذ القرارات . التفكير النقدي يعني فهم الاستراتيجيات التي يمكن أن تكون مفيدة لمعالجة المشكلات غير المألوفة، بالإضافة إلى أهمية الأدلة عند مواجهة معلومات متضاربة (بينكلي وآخرون، 2012). يُمكن التفكير النقدي لرواد الأعمال من رؤية ما يراه الآخرون ، ولكن الوصول إلى استنتاجات مختلفة وبالتالي فتح فرص لإضافة قيمة . رائد الأعمال هو بفضل تفكيرهم النقدي ، يتمكنون من ابتكار حلول تلبي احتياجات الآخرين . فهم قادرون على طرح أسئلة هادفة ، وتحليل المعلومات ، وفهم كيفية ترابطها (بياليك وآخرون، 2018). في نهاية المطاف ، يُمكن التفكير النقدي رواد الأعمال في جنوب إفريقيا من اتخاذ خيارات ذكية وبصيرة ، بينما يسعون لدعوة الآخرين وإشراكهم وتشجيعهم على تبني ما ابتكروه.

## • الإبداع (أو الابتكار الإبداعي)

بدون ابتكار شيء جديد يُضيف قيمة للناس ، كما يرغبون ، لا وجود لريادة الأعمال . لا إبداع ، لا ابتكار: يسود الجمود، ويستمر الوضع على ما هو عليه ، محافظاً على الوضع الراهن . يُطلق الإبداع العنان لإمكانية تخيل الاحتمالات والأفكار الجديدة ، والقدرة على نقل الدروس المستفادة من سياق إلى آخر (بياليك وآخرون، 2018) . تُتيح الإبداعية أيضاً خوض المخاطر من خلال التجريب للتوصل إلى أفكار مبتكرة (بياليك وآخرون، 2018). يجب أن يكون رائد الأعمال في جنوب أفريقيا مبدعاً ومبتكراً، وأن يكون راغباً وقادراً على بناء الأشياء وصنعها وإعادة ترتيبها بطرق جديدة وقيمة، و يجب أن يُدرك مدى تأثير إبداعه على عملائه، ومجتمعه، وبلده.

## • التعلم الفوقي

يشير التعلم الفوقي إلى القدرة على التأمل والتكيف، ويشمل ما وراء المعرفة وكفاءات عقلية النمو (المجلس الوطني لريادة الأعمال والتكنولوجيا، 2021). تُعد ما وراء المعرفة الركيزة الأساسية التي تدعم تنمية عقلية ريادية لأنها تنطوي على التفكير في عمليات التفكير الخاصة بالفرد ، أو ببساطة ، "التفكير في التفكير" (فلافيل، 1987). يفهم رواد الأعمال ما يحفزهم ، ونقاط قوتهم وضعفهم ، وهم مفكرون متفاعلون يستخدمون استراتيجيات معرفية متعددة لتحقيق أهدافهم وتلبية احتياجاتهم ودوافعهم (فيسك وتايلور، 1991، ص 13). ويعني التفكير ما وراء المعرفي الوعي الذاتي ، ووضع خطة والعمل على تنفيذها ، ثم المتابعة الذاتية (غوترمان، 2002). وينطبق هذا أيضاً على السياق المدرسي ، حيث **يتحسن التعلم في جميع المواد الدراسية والمراحل إذا فهم المتعلمون كيفية تعلمهم وتمكنوا من إدارة تعلمهم بأنفسهم** . يتمتع رواد الأعمال الناجحون بعقلية النمو، ويعززون نجاحهم إلى رغبتهم المستمرة في اكتساب مهارات ومعارف جديدة ، والمثابرة ، واستخدام جميع الموارد المتاحة لتجربة أساليب أخرى (دويك، 2010). يجب أن يكون رائد الأعمال الجنوب أفريقي قادراً على الإيمان بأن ذكائه قابل للنمو من خلال التعلم، وأن ينظر إلى الإخفاقات أو العقبات كفرص للتعلم منها . يتقبل رائد الأعمال المخاطر ويديرها ، وهي عناصر أساسية في عقلية ريادة الأعمال ، والتي تُسهم إلى حد كبير في نمو المشروع ونجاحه .

من ناحية أخرى ، يعتقد الأفراد ذوو العقلية الثابتة أن ذكاءهم وقدراتهم ثابتة ولا يمكن تحسينها (جونسون، 2009). يقترح تشاو وجيرين (2017، ص 40) أنه "بدلاً من محاولة جعل الأطفال بارعين في مجموعة ضيقة من المهارات الأكاديمية مثل القراءة والرياضيات ، سيكون العالم أفضل حالاً لو سعت المدارس إلى تعزيز عقلية ريادة الأعمال لدى طلابها" . ومع ذلك ، فإننا نرى أن كلا الأمرين على القدر نفسه من الأهمية - **يحتاج الأطفال إلى تعلم المهارات الأكاديمية مثل القراءة والرياضيات بالإضافة إلى تنمية عقلية ريادة الأعمال** . **هذا يعني تعليم المتعلمين في جميع المراحل الدراسية كيفية التخلي عن المفاهيم القديمة وإعادة التعلم ، وكيفية تحفيز أنفسهم، وكيفية خوض المخاطر، وكيفية أن يصبحوا مبدعين ومبتكرين (نجيك، 2012). تشمل فئة الشخصية الفضول والمرونة والوعي، وتشير إلى "كيفية تصرف الأفراد وتفاعلهم مع العالم" (بياليك وآخرون، 2018).**

## • الفضول

تتضمن كفاءة الفضول التفكير في سبب وكيفية عمل الأشياء ، والبحث بنشاط عن تجارب ووجهات نظر جديدة مع تنمية الشغف والحماس للتعلم (المجلس الوطني للتعليم والتدريب، 2021). الأفراد الذين يفتقرون إلى الفضول لا يكون لديهم دافع للتصرف بطرق مبتكرة (ناديلسون وآخرون، 2018). راجع الفصل 1 حول أهمية تسخير فضول المتعلمين . يحتاج رواد الأعمال في جنوب أفريقيا إلى **أن يكونوا فضوليين باستمرار بشأن بيئتهم المتغيرة** . **إن هذا الفضول هو ما يحفزهم على البحث عن حلول إبداعية ومبتكرة تُفيد المجتمع الذي يخدمونه.**

## • المرونة

تشير المرونة إلى تنمية مهارة التكيف مع القدرة على إدارة التوتر والعواطف بطريقة صحية (NECT، 2021). ومن سمات عقلية ريادة الأعمال القدرة على المثابرة عند مواجهة الأوقات الصعبة أو الفشل (Nadelson

(et al، 2018) ، والقدرة على التعافي من خلال التكيف والتغيير في مواجهة التغييرات (Korber et al.، 2017).  
يكن نجاح رائد الأعمال في إيمانه بقدرته على التأقلم في بيئات العمل الضاغطة .

### • اليقظة الذهنية

اليقظة الذهنية هي عملية عقلية تتطلب إدراك الحواس ، والأفكار والمشاعر، وما هي محفزاتنا ، وكيف نتصرف بناءً على هذه المشاعر، والعواقب المحتملة (بياليك وآخرون، 2018، ص 23-25). اليقظة الذهنية كحالة ذهنية تعني الانتباه للأحداث في اللحظة الراهنة وكيف تؤثر عليك معرفيًا . في بيئة تتسم بعدم اليقين والتغيير، فإن اليقظة الذهنية والانتباه للحظة الراهنة يعني القدرة على التفكير السريع ، والتكيف ، أو الارتجال . اليقظة الذهنية ، فيما يتعلق بـ عقلية ريادية ، تعني الانفتاح على الأفكار الجديدة والتغيير، واليقظة للحاضر، والحساسية والوعي بالسياقات المختلفة ووجهات النظر المختلفة ، مع إدراك المرء لكفاءاته.

### 5.4 الفرصة العظيمة

في القسم السابق، تناولنا معنى "الاستعداد". لقد نظرنا في الكفاءات والمهارات والسلوكيات التي تُشكّل إعداد المتعلمين لـ العالم المتغير، وخاصةً كيف ترتبط هذه الكفاءات والمهارات والسلوكيات بامتلاك وتنمية عقلية ريادية . في هذا القسم، ننظر إلى الوضع المُزري في جنوب إفريقيا ، والذي يتسم بالبطالة الشديدة (وخاصةً بطالة الشباب)، وانخفاض مستويات ريادة الأعمال ، وشباب غير مُنخرطين وغير مُستعدين، من منظور أكثر إيجابية. يُتيح نظام التعليم الإلزامي لدينا فرصة رائعة لإطلاق العنان للإمكانات الهائلة الكامنة في جميع شبابنا . فالسنوات الثلاث عشرة التي يقضيها الأطفال في المدرسة تُتيح لنا الفرصة لتنمية الصفات الريادية الفطرية لدى جميع الشباب ، من خلال خلق أطفال مُتمسكين وباحثين عن الحلول، يتمتعون بنهج ريادي . هذا ليس مجرد اعتقاد ، بل حقيقة تستند إلى أدلة . دعونا نناقش هذا بمزيد من التفصيل هنا.

أولاً، يولد الأطفال الرضع ولديهم دافع فطري للتعلم . كما أشار هاراري (2014) في كتابه "سابينس" ، يولد البشر قبل أوانهم ، حين تكون العديد من أنظمتهم الحيوية ما تزال غير مكتملة النمو. وهذا يتطلب منهم التعلم بسرعة من أجل البقاء . وأشار غراي (2013، ص 71) كذلك إلى أن الأطفال يأتون إلى العالم متلهفين للتعلم ، ومتحمسين له ، وهم "فضوليون بطبيعتهم ، ومرحون بطبيعتهم ، ويستكشفون ويلعبون بطرق تعلمهم عن العالم الاجتماعي والمادي الذي يجب عليهم التكيف معه".

إن هذا الفضول الطبيعي والاستكشاف والمرح هو أساس مهارات وكفاءات جميع رواد الأعمال . وقد لاحظ لوبلر (2006، ص 16) أن العديد من هذه المهارات والكفاءات يمكن ملاحظتها لدى الأطفال على النحو الآتي : إذا نظرنا إلى "مهارات وكفاءات رواد الأعمال" من منظور البنائية ، فسندمج معظمها من خلال ملاحظة الأطفال الذين تقل أعمارهم عن خمس أو ست سنوات : فهم متحمسون للتعلم ، ومهتمون بمجموعة متنوعة من المواضيع المختلفة ، ويطرحون أسئلة ممتازة ، ويجربون العديد من الأشياء لاكتساب رؤى جديدة ، وهم مبدعون ، وغير صبورين . باختصار، إنهم يصممون ويديرون عملية تعلمهم الخاصة ، وهي عملية مفتوحة لأي محتوى ، وأسلوب ، وهدف ، وخبرة ، وما إلى ذلك ، مما يسمح لهم باغتنام كل فرصة للإجابة عن السؤال المطروح . على الرغم من أن الأطفال يولدون بروح المبادرة ، إلا أنه لا يتم تشجيعها أثناء نموهم (يوهانسون، 2010). يطور الأطفال مرونتهم وعزيمتهم من خلال عملية الانخراط في الاستكشاف الذاتي والتأمل ، مما يدعم بدوره تنمية عقلية ريادية الأعمال لديهم (داسبيت، فوكس، وفيندلي، 2021).

على وجه الخصوص ، يتعلم الأطفال من خلال اللعب والمرح . ومع ذلك ، لا يحظى التعلم من خلال اللعب بالاهتمام الكافي ، وكما وصفه لوبلر (2006، ص 31: ) يبدو أننا نقلل تمامًا من قيمة اللعب والمرح لغرض التعلم ، وخاصةً في تعلم مهارات وكفاءات وخصائص ريادة الأعمال . بشكل عام، إذا كنت مهتمًا حقًا بشيء ما ، فلن تنظر إلى مساعيك على أنها عمل أو تعلم ، بل على أنها متعة! الإنجاز والمتعة ليسا متناقضين ، كما يتضح عادةً في مجال رواد الأعمال الناجحين . لذا، دعونا نعود إلى الفرصة الرائعة المتاحة لنا للوصول إلى جميع شباب جنوب إفريقيا

ودعمهم من الطفولة المبكرة وحتى أواخر سن المراهقة . لو استطعنا محاكاة الظروف المدرسية التي صقلت لديهم روح المبادرة الفطرية والدافع الذاتي للتعلم ، لكننا قطعنا شوطاً كبيراً نحو تنشئة جيل شاب راند أعمال . كيف ننشئ نظاماً تعليمياً يُعزز ويُحفز هذه الإمكانيات الريادية لدى الأطفال ؟ يكمن الجواب في ثلاثة عوامل حاسمة :

**أولاً،** لضمان رعاية العناصر الأساسية لعقلية ريادية (أي الفضول والإبداع) ، نحتاج إلى تهيئة بيئة نفسية بيئات آمنة وداعمة لحدوث التعلم . راجع الفصل الأول حول ما ينطوي عليه الفضول ، والفصل الثاني حول أهمية خلق بيئة صافية إيجابية عاطفياً. وبخصوص الآثار المترتبة على الممارسة في المدارس ، نشير إلى دارلينج هاموند وآخرون (2020)، الذين حددوا ثلاثة مبادئ أساسية :

• بناء علاقات إيجابية قوية بين المعلمين والمتعلمين،

• يجب أن تكون المدارس والفصول الدراسية آمنة جسدياً وعاطفياً،

• ينبغي تصميم الممارسات المدرسية لتعزيز الثقة المتبادلة.

**ثانياً،** يمكننا عد التعليم فرصة لمحاكاة ودعم وتنمية الأسلوب المرح الذي يتعلم به الأطفال قبل بدء الدراسة . يشمل ذلك عوامل التعلم الآتية :

• **التفاعل الاجتماعي:** تُغذي التفاعلات الاجتماعية وتُعزز عقلية قيادة الأعمال ، مما يُمكن المتعلمين من التعاطف مع الآخرين وجمع البيانات المهمة التي سيحتاجونها لاغتنام فرص حل المشكلات (انظر ناومان، 2017). توفر التفاعلات الاجتماعية فرصاً جديدة للتعلم والإبداع ، مما يُسهم في صقل عقلية قيادة الأعمال لدى المتعلمين.

• **الأنشطة الهادفة والموجهة نحو تحقيق الأهداف:** يحتاج المتعلمون إلى فرص لربط ما يتعلمونه في الفصل الدراسي بحياتهم الواقعية . فبمجرد أن يكتشف المتعلمون غاية أو معنى حقيقياً لما يفعلونه ، ويتمكنوا من ربط ما يتعلمونه ويفعلونه في المدرسة بحياتهم خارجها ، تتحسن دوافعهم ، ويتعمق تعلمهم . **فالتعلم الهادف يزيد من دافعية المتعلمين**

**لماصلة التعلم** (كلارك وديدي، 2005؛ ويلسون وآخرون، 1989). ويُعدّ الشعور بالهدف بمثابة الوقود الذي يدفعهم إلى تحقيق ما يصبون إليه ، مما يوفر لهم المزيد من الفرص لصقل عقلية قيادة الأعمال لديهم (ينظر كوانوي وآخرون، 2010). وبدون هدف ، يقل احتمال امتلاك المتعلم للدافع والتركيز اللازمين للمثابرة عندما يصبح العمل صعباً للغاية.

• **المتعة من خلال المرح:** تتحقق المتعة عندما تكون تجارب التعلم ممتعة . ومن المرجح أن تُبقي هذه التجارب المتعلمين منخرطين بعمق . عندما تكون التجارب ممتعة ، يُهيئ المتعلمون بيئةً لممارسة روح المبادرة (ينظر جاكسون، ماوسون، وبودنار، 2021).

• **فرص آمنة للاستكشاف:** عندما تُتاح للمتعلمين فرص لإثارة فضولهم ، تُتاح لهم في الوقت نفسه فرص للانخراط عقلية قيادة الأعمال لديهم (ينظر إستيل، ريبينغ، وساب، 2016؛ ناديلسون وآخرون، 2018). يزيد الفضول من فرص المتعلم في اكتشاف مشكلة جديدة ، أو طرح سؤال جديد ، أو ابتكار طريقة جديدة لتحسين الأمور لشخص ما ، بما يتماشى مع عقلية قيادة الأعمال.

• **فرصة التكرار** (المحاولة والفشل ثم المحاولة مرة أخرى): نادراً ما تكون النسخة الأولى من أي شيء ذات جودة عالية وتستحق الاحتفاظ بها . يعزز التكرار عقلية قيادة الأعمال من خلال تحدي المتعلم للتعلم من المحاولات السابقة وتحسينها ، مما يوفر فرصاً مستمرة لممارسة جميع جوانب عقلية قيادة الأعمال (ينظر كروجر، 2017؛ لينش وكوربيت، 2021). عندما تُصمم تجارب وأنشطة التعلم بطريقة تتطلب الإبداع والتعلم والتحسين ، تتاح للمتعلمين فرص لصقل عقلية قيادة الأعمال لديهم من خلال التكرار.

• **المشاركة الفعالة:** وهذا يعني التركيز الذهني والعمل على حد سواء والمثابرة رغم المشتتات ، وحل المشكلات بفعالية بدلاً من تلقي التعليمات حول كيفية حلها (زوش وآخرون، 2017). وهذه كلها عناصر من روح المبادرة التي تُعزز قدرة المتعلمين على خلق قيمة للآخرين.

• **استقلالية المتعلم:** تتاح للمتعلمين فرصة اتخاذ قراراتهم الخاصة حول كيفية حل المشكلات . وهذا يعني توجيه خياراتهم التعليمية سعياً وراء الاستقلالية والقدرة على التأثير . ومن أهم ما يمنح رواد الأعمال الدافع اللازم للنجاح هو الحرية والمرونة في رؤية الفرص، وابتكار الحلول، ودعوة الآخرين للمشاركة . فمع كثرة القيود ، سيختنق راند

الأعمال . وبالمثل ، بالنسبة للمتعلمين ، تستفيد عقلية ريادة الأعمال من استقلالية المتعلم لأنها توفر الوقت والمساحة والسياقات اللازمة لتقوية هذه العقلية ، مدفوعةً برغبة المتعلم نفسه (ينظر: بليك هيلتون وآخرون، 2020؛ راي، 2010).

**ثالثاً**، ينبغي لنا النظر في استخدام مناهج التعليم من أجل التعلم ، مثل التعلم القائم على المشاريع، الذي يُفعل الصفات الريادية. لا توجد دراسات كثيرة تربط بين مناهج التدريس وتنمية عقلية ريادة الأعمال في قطاع التعليم . مع ذلك ، يقترح لوبلر (2006، ص 32 36 ) عدة مبادئ قد نجدها مفيدة عند الشروع في التدريس خصيصاً لتنمية عقلية ريادة الأعمال. يتوافق العديد من هذه المبادئ مع مبادئ التعليم من أجل التعلم المذكورة في هذا الكتاب، لكن تركيزه على أنها تدعم أيضاً إن تنمية الصفات الريادية هي ما يجعلها ذات صلة خاصة بهذا الفصل.

يشير لوبلر (2006) إلى أن المعلمين بحاجة إلى دعم عملية التعلم من خلال ، على سبيل المثال : خلق تجارب يتعلم فيها المتعلمون بالممارسة ؛ توجيه المتعلمين لطرح أسئلة جيدة والتوصل إلى إجاباتهم الخاصة ؛ وإعادة صياغة المشكلات أو المعلومات لابتكار حلول أو أفكار جديدة . عملية التدريس الريادية من شأنها أن تطور المعرفة إلى مهارات / كفاءات (أي استخدام ما نعرفه) . هذه الكفاءات هي التي تدعم العقلية الريادية - مثل التعاون والتفكير النقدي والابتكار الإبداعي . وتتضمن عملية التدريس هذه سعي المتعلمين لتحقيق أهدافهم التعليمية بطريقة أكثر توجيهاً ذاتياً ، وتحديد المشكلات والبحث عن محتوى يساعدهم على إيجاد حلول كما يفعل رواد الأعمال .

يمكن للمعلمين في بيئة تعليمية ريادية إنشاء مساحات تعليمية حيث يتعاونون مع المتعلمين لتحقيق هدف أو نتيجة مشتركة مع توفير معلومات داعمة تشجع على تدفق التواصل بين جميع أفراد الفصل . ومثل رواد الأعمال ، يمكن منح المتعلمين فرصة دمج المعلومات بطرق مختلفة والنظر في مجموعة من الخيارات أثناء ارتكاب الأخطاء وحل المشكلات والتعلم منها . وكما هو الحال مع التعلم المرح ، يجد المتعلمون في مثل هذه البيئة متعة في التعلم لأنهم قادرون على المثابرة في مواجهة التحديات ليجدوا المتعة في الجانب الآخر عندما يتدقون لقمات صغيرة من النجاح في رحلتهم التعليمية . وتنعكس العديد من هذه العناصر التعليمية في الأدبيات المتعلقة بالتعلم من خلال اللعب (زوش وآخرون، 2017) .

ويُعد استخدام التدريس القائم على المشاريع نهجاً مثالياً يُفعل العديد من هذه المبادئ . فهو يستخدم مشاريع متعددة الأوجه كوسائل لتقديم تعليم أصيل يربط ما يتعلمه المتعلمون في المدرسة بقضايا ومشكلات وتطبيقات العالم الحقيقي . يُحاكي هذا النهج سياقات الحياة الواقعية ، ويُزود المتعلمين بمهارات عملية ومفيدة . وبهذه الطريقة ، يُرَجَّح أن يكونوا أكثر اهتماماً وتحفيزاً لما يتعلمونه . ويشمل ذلك معارف القرن الحادي والعشرين ، وعادات العمل ، وسمات الشخصية التي تُعدّ بالغة الأهمية للنجاح في عالم اليوم المتغير . يمكنك قراءة المزيد عن التعليم والتعلم القائم على المشاريع وتطبيقه في سياق جنوب أفريقيا في الفصل السادس والفصل السابع.

## 5.5 دمج عقلية ريادة الأعمال في جميع المراحل الدراسية والمواد

إنّ التدريس لتنمية عقلية ريادة الأعمال ليس منهجاً قائماً بذاته يقتصر على تدريس مواد أو مراحل دراسية محددة، بل هو أمر ينبغي تضمينه في جميع ممارسات التدريس وتصميم الدروس ، بغض النظر عن المادة أو المرحلة الدراسية . فالتعليم المدرسي يدور حول تعلم كيفية التعلم (والحاجة إلى الحفاظ على الدافع الذاتي للتعلم الذي ينميه الأطفال منذ الصغر) ، وهو أمر عام وأساسي لجميع المراحل الدراسية والمواد . والأهم من ذلك ، أنه يتعلق بكيفية التدريس بغض النظر عن الموضوع أو المادة الدراسية ، وليس بوحدة دراسية محددة ضمن مادة معينة . إنه أشبه بالمرحلة التي تحمل الحمولة . قد يتغير الموضوع ، لكن يجب أن تتضمن الآلية دائماً العناصر الأساسية لدفعها قدماً ، أي العناصر التي تضمن تنمية عقلية ريادية ، و تتولد الكفاءات والعقليات اللازمة . يمكن أن يكون كل هذا حاضراً في جميع الدروس في جميع المواد الدراسية وفي جميع المراحل .

كما ذكرنا سابقاً ، فإن العناصر (الآلية) التي يجب أن تكون حاضرة في جميع الفصول الدراسية وتصميم

الدروس هي :

• بيئة آمنة لتشجيع الفضول (وهو أمر بالغ الأهمية لعنصر "التركيز" في نموذج ريادة الأعمال)؛

- بيئة تشجع عناصر التعلم التفاعلي مثل التفاعل الاجتماعي، والتكرار، وما إلى ذلك، - وكلها عناصر من نموذج ريادة الأعمال؛ و
- نهج تعليمي من أجل التعلم يعكس جوانب من الواقع بحيث يكون جذاباً وذا مغزى للمتعلمين ، ويخلق فرصاً لممارسة نموذج ريادة الأعمال وأسلوب الحياة الريادي. تُتيح هذه العناصر مجتمعةً مجالات علم التعلم (دارلينج هاموند وآخرون، 2020) اللازمة لتنمية الطفل تنميةً شاملة (أكاديمية، معرفية، أخلاقية، بدنية، نفسية، اجتماعية-عاطفية). وهذه المجالات هي:
- بيئة داعمة: تتضمن بيئة آمنة وعناصر التعلم التفاعلي (S.P.E.C.I.A.L.) التي تدعم النمو العاطفي (ينظر الفصل 4).
- استراتيجيات تعليمية فعّالة: تتضمن التعلم القائم على المشاريع ، كنهج يُتيح فرصاً واسعةً لممارسة النمو العاطفي من خلال مشاريع حل المشكلات.
- التنمية الاجتماعية والعاطفية: تتضمن النمو العاطفي والكفاءات الناتجة عن هذا النهج وهذه البيئة.
- نظام الدعم: هنا نجد الدعم خارج الفصل الدراسي ، مثل: الأهل ، والمجتمع، والدعم الخارجي، إلخ. (غير مشمول في نطاق هذا الكتاب).

## ملخص

باختصار، يكمن التحدي الذي يواجه المعلمين الحاليين والجدد في إدراك أن طلابهم سيأتون بدافع فطري للتعلم ؛ وسيكونون قد طوروا عقليتهم الريادية وأدواتهم من خلال التعلم بدافع الفضول الطبيعي وبيئة التعلم المرحية التي اختبروها في طفولتهم المبكرة . لذا، لا تحتاج البيئة المدرسية إلى خلق هذه الإمكانيات ، بل بالأحرى الحفاظ عليها وتنميتها ، في كل درس وفي كل صف دراسي. نقترح أن يتم ذلك من خلال توفير مساحات آمنة مادياً ونفسياً لخوض تجارب تعليمية جريئة ؛ ومن خلال محاكاة بيئات التعلم المرحية التي تتضمن العناصر الأساسية للتعلم ؛ ومن خلال التدريس باستخدام مناهج مثل التعلم القائم على المشاريع ، والتي تتسم بالتفاعلية ، وتعكس الواقع ، وتخلق فرصاً متكررة لممارسة أسلوب الحياة الريادي.

إذا فعلنا جميعاً ذلك ، فسوف نطلق العنان للإمكانيات الهائلة الكامنة في 12 مليون شاب وشابة الموجودين حالياً في النظام التعليمي ، والملايين الذين ينضمون إليهم كل عام. وسنخلق جنوب أفريقيا مليئة بشباب ملتزمين، ساعين لإيجاد الحلول مستعدين ومتحمسين لحل مشاكل البلاد والعالم.

## أسئلة للتفكير

- لماذا من المهم أن يهيئ المعلمون تجارب تعليمية قيّمة تُنمّي عقلية ريادية لدى المتعلمين ، بدلاً من مجرد إعدادهم ليصبحوا رواد أعمال؟ (راجع أيضاً الفصل 1 لتذكير نفسك بمفهوم التجربة التعليمية "القيّمة").
- ما العلاقة بين المهارات والكفاءات الأخرى اللازمة للاستعداد لعالم متغير وعقلية ريادية؟ (راجع أيضاً الفصل 5 حول التعليم والتعلم القائم على المشاريع).
- ما العناصر الثلاثة التي يقترحها هذا الفصل كضرورة لبيئة تعليمية مُلائمة تُنمّي روح المبادرة والقدرات الريادية التي يمتلكها الشباب منذ الصغر؟
- وكيف تُسهم هذه العناصر في تنمية عقلية ريادية؟ (راجع الفصل 5 حول التدريس والتعلم القائم على المشاريع؛ والفصل 2 حول خلق بيئات تعليمية إيجابية عاطفياً؛ والفصل 4 حول اللعب والمرح في التدريس والتعلم).
- شارك أفكاراً/أمثلة يمكنك دمجها في تدريسيك بهدف تنمية عقلية ريادية في المادة/المواد التي تُدرّسها.
- يمكنك استخدام الخطوات الواردة في الفصل 3 حول منهجية تصميم الدروس لتوجيه تفكيرك.
- كما يمكنك الرجوع إلى الفصل 4 حول التعلم المرح والفصلين 6 و7 حول التعلم القائم على المشاريع للحصول على أمثلة، أو تقديم أمثالك الخاصة التي تناسب سياقك.