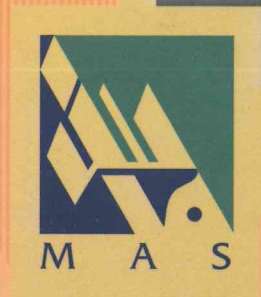
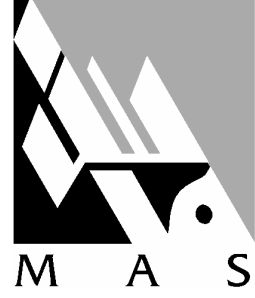


نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب
في الضفة الغربية وقطاع غزة

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)



2007



معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة

2007

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

تأسس في القدس عام 1994 كمؤسسة مستقلة، غير ربحية متخصصة في أبحاث السياسات الاقتصادية والاجتماعية. يوجه عمل ماس من قبل مجلس أمناء يضم شخصيات مرموقة من أكاديميين ورجال أعمال من فلسطين والدول العربية.

رسالة المعهد

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، ملتزم بعمل أبحاث السياسات الاقتصادية والاجتماعية وفق أولويات التنمية في فلسطين بهدف المساعدة في صناعة السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز المشاركة العامة في مناقشتها وصياغتها.

الأهداف الاستراتيجية

- ✧ عمل أبحاث ودراسات وفق أولويات واحتياجات صانعي القرار للمساعدة في اتخاذ قرارات ورسم سياسات مستندة للمعرفة.
- ✧ تقييم السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتبيان تأثيرها على مختلف المستويات، وذلك لمراجعة وتصحيح السياسات المطبقة.
- ✧ توفير منبر حر للنقاش العام والديمقراطي حول قضايا السياسات الاقتصادية والاجتماعية للمهتمين وأصحاب الشأن.
- ✧ تقديم ونشر معلومات ونتائج الأبحاث الحديثة عن القضايا الاقتصادية والاجتماعية.
- ✧ تقديم الدعم الفني والمشورة المتخصصة لمؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية لدعم مشاركتهم وانخراطهم في عملية صياغة السياسات.
- ✧ تقوية القدرات والمصادر لعمل أبحاث السياسات الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين.

مجلس الأمناء

إسماعيل الزبري (الرئيس)، حسن أبو لينة، ريماء خلف، سامر خوري (أمين الصندوق)، سلام فياض، ماهر المصري (أمين السر)، منيب المصري، نبيل قسيس (نائب الرئيس)، نبيل قدومي، هبة هندوسة، جورج العبد، غانية ملحيس، رجا الخالدي، سمير عبد الله (المدير العام).

حقوق الطبع والنشر محفوظة © 2007 معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

ص.ب. 19111، القدس وص.ب. 2426، رام الله

تلفون: 2987053/4، فاكس: 2987055، بريد إلكتروني: info@pal-econ.org

الصفحة الإلكترونية: <http://www.pal-econ.org>



معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة

2007

نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة

أعدت هذه الدراسة من قبل فريق الباحثين في معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، وقد شارك بصورة مباشرة في إعدادها كل من:

الباحث الرئيسي: مهند حامد، (ماس).

الباحث المشارك: فوزي ارشيد، (ماس).

المراجعة والتقييم: أحمد أبو بكر، مدير عام مركز المؤسسات الصغيرة.
ناصر العبيسة، باحث واستشاري في مجال التعليم المهني والتقني.

التدقيق اللغوي: عبد الرحمن أبو شمالة (عربي)
سايمين بولس (انجليزي)

التسيق الفني: لبناء عبد الله

التمويل: تم إنجاز هذه الدراسة بدعم مشكور من قبل مركز البحوث للتنمية الدولية-كندا (IDRC) ومؤسسة فريديش إيبرت (FES).

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

القدس ورام الله

2007

حقوق الطبع والنشر محفوظة © (ماس)

تقديم

يُقدّم معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) هذه الدراسة بالتعاون مع مركز البحوث للتنمية الدولية - كندا (IDRC) ومؤسسة فريدريش ايبرت (FES)، ويهدف هذا البرنامج إلى تقوية تنافسية القطاع الخاص الفلسطيني وتعزيزها. وتهدف هذه الدراسة إلى دراسة خصائص الشباب الريادي، والتركيز على العوامل المحيطة بالبيئة الريادية لهذه الفئة.

وخلصت الدراسة إلى تحديد بعض جوانب القصور في الجوانب التعليمية والتدريبية للشباب، إضافة إلى جوانب أخرى تتعلق بضعف مساهمة المؤسسات التمويلية والحكومية في تقديم حوافز لإقامة مشاريع ريادية خاصة.

وتقترح الدراسة بعض السياسات التي تساعد في إعداد الشباب الريادي، ومن ثم تمكينهم في السوق. كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير ما يُقدم للشباب من المؤسسات الرسمية وغير الرسمية والمعنية بشؤون الشباب والاقتصاد ككل.

وبمناسبة نشر هذه الدراسة، أود أن أشكر فريق البحث على الجهد الذي بذلوه في إعداد الدراسة. كما أشكر جميع الجهات والمؤسسات التي التقى بها فريق البحث لإنجاز الدراسة، والذين ساهموا بشكل كبير في إثراء الدراسة من خلال آرائهم. وأتوجه بالشكر أيضاً إلى كل المشاركين في ورشة العمل التي عقدت لمناقشة الدراسة على ملاحظاتهم وتعقيباتهم التي ساهمت في تدقيق وتطوير توصياتها. وأتقدم بالشكر الجزيل لشركائنا في مركز البحوث للتنمية الدولية - كندا (IDRC) الكندي ومؤسسة فريدريش ايبرت (FES) على دعمهم المتواصل لأنشطة المعهد البحثية بما فيها هذه الدراسة.

د. سمير عبدالله

المدير العام

المحتويات

1	1- المقدمة
2	1-1 أهداف الدراسة
3	2-1 منهجية الدراسة
3	3-1 أقسام الدراسة
5	2- الخلفية النظرية والإطار المفاهيمي
5	1-2 الريادة، المفاهيم والأبعاد النظرية
7	2-2 مواصفات الريادي
10	3-2 دور الريادة في النمو الاقتصادي
11	4-2 تنوع عوائد الريادة
13	3- تجارب الدول في دعم الريادة وتطويرها بين الشباب
14	1-3 برامج نشر ثقافة الريادة في المدارس
15	2-3 برامج تشجيع الريادة في مراكز التعليم المهني والتقني
16	3-3 برامج لتشجيع الريادة في الجامعات
21	4- واقع الشباب في الأراضي الفلسطينية
21	1-4 الشباب من السكان والنوع الاجتماعي
22	2-4 الواقع التعليمي للشباب
24	3-4 واقع الشباب في سوق العمل
25	4-4 الأنشطة الاقتصادية والمهن
29	5- خصائص الرياديين الشباب في الأراضي الفلسطينية
30	1-5 التوزيع الجغرافي
30	2-5 النوع الاجتماعي

31	3-5 التعليم
33	4-5 النشاط الاقتصادي
35	6- محددات نشوء الريادة بين الشباب واستدامتها
35	1-6 النظام التعليمي
37	1-1-6 لمحة عن المؤسسات التعليمية والطلبة
41	2-1-6 المناهج الفلسطينية
43	3-1-6 التوجيه والإرشاد المهني
44	2-6 التدريب والتأهيل
46	1-2-6 أساليب التدريب المتوفرة للشباب الرياديين في الأراضي الفلسطينية
51	3-6 الخدمات الأخرى لدعم الأعمال
53	7- تمويل المشاريع الريادية
53	1-7 التمويل في الظروف غير المستقرة
54	2-7 مصادر التمويل المتاحة للشباب الرياديين
54	1-2-7 البنوك التجارية
55	2-2-7 مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة
57	3-2-7 مصادر تمويل أخرى
59	8- البيئة القانونية والمؤسسية
61	9- النتائج والتوصيات
61	1-9 النتائج
64	2-9 التوصيات
69	المراجع

قائمة الجداول

- جدول 1: توزيع الشباب حسب الفئة العمرية والنوع الاجتماعي 2006 22
- جدول 2: معدل الالتحاق في التعليم حسب الفئة العمرية والجنس 2006 23
- جدول 3: التوزيع النسبي للشباب حسب المرحلة التعليمية والنوع الاجتماعي 2006/2005 23
- جدول 4: معدل البطالة بين الشباب حسب الفئة العمرية في العامين 2000، 2005. 25
- جدول 5: توزيع الشباب في الأراضي الفلسطينية حسب الفئات العمرية والأنشطة الاقتصادية 2005 26
- جدول 6: توزيع الشباب في الأراضي الفلسطينية حسب الفئة العمرية والمهن، 2005 27
- جدول 7: التوزيع النسبي للرياديين الشباب حسب التعليم والمنطقة والنوع الاجتماعي (2006) 32
- جدول 8: التوزيع النسبي للرياديين الشباب على الأنشطة الاقتصادية حسب المنطقة والنوع الاجتماعي (2006) 33
- جدول 9: عدد المدارس والطلبة والمعلمين حسب النوع الاجتماعي للعام 2006/2005 38
- جدول 10: عدد المدارس التي تدرس تعليماً مهنيًا حسب الفرع والمنطقة للعام 2006/2005 38
- جدول 11: أعداد الطلبة في نظام التعليم المهني للسنوات (2001-2004) 39
- جدول 12: توزيع الطلبة في مؤسسات التعليم العالي في فلسطين حسب البرامج 40

ملخص

أصبح إلقاء الضوء على موضوع الريادة وتطوير المشاريع ضمن فئة الشباب من المواضيع التي لا يمكن تجاهلها مع عالمنا، وذلك لارتباطه ارتباطاً وثيقاً بمسألة النمو والتطور الاقتصادي وتعزيز التنافسية في الاقتصاديات العالمية.

تطرقت هذه الدراسة إلى موضوع الريادة في فلسطين والتعرف على خصائص الشباب الرياديين من الفئة العمرية (15-29) من خلال المقابلات والتحليل للبيانات الأولية والثانوية، والتعرف كذلك على البرامج التي تهدف إلى إعداد الشباب الريادي؛ مثل النظام التعليمي القائم بمراحله المختلفة، والإمكانيات المتاحة لتمكين الشباب الريادي، وتسهيل إقامة الأعمال الخاصة. وللاستزادة في هذا المحور، تمت دراسة بعض تجارب الدول في مجال الريادة، وبخاصة ما بين الشباب. كما يسعى هذا البحث إلى تقديم مقترحات حول سياسات اقتصادية لتعزيز الريادة بين الشباب الفلسطيني تغطي مرحلتَي الإعداد والتمكين.

وأظهرت الدراسة أن الشباب في الأراضي الفلسطينية لا يميلون إلى فكرة إنشاء أعمال خاصة بهم، ويفضلون البحث عن فرص عمل لدى الغير، إذ أن نسبة الرياديين من الشباب منخفضة، ويعود السبب في ذلك إلى وجود قصور في جوانب عدة، منها التعليم والتدريب والتمويل وحتى في القوانين ذات العلاقة. فقد لوحظ أن نسبة الرياديين من بين الشباب العاملين في الاقتصاد لم تتجاوز 14.2%، كما لا يوجد إقبال لدى الشباب على إنشاء مشروعات خاصة بهم، حيث تشكل نسبتهن 6% فقط من فئة الرياديين الشباب.

كما خلصت الدراسة إلى أن أسلوب التعليم لا يزال يعتمد على التلقين والحفظ بدلاً من أسلوب تفاعل الطلاب، ولا تزال مراحل التعليم العالي تركز حصرياً على إعداد الطالب لشق طريقة في مجالات التوظيف في سوق العمل، ولا تركز على إعدادهم للدخول في

مجال إنشاء أعمال ريادية خاصة بهم، وبعدم وجود أي مساق في الجامعة يدرس الريادة وما يرتبط بها من مواد التجارة، وأن هنالك تقصيراً من الناحية التعليمية في هذا المجال.

وقد تم اقتراح سياسات عدة تعالج أهم المشاكل المحيطة بريادة الشباب في الأراضي الفلسطينية، منها تشجيع الريادة في المراحل التعليمية، وتشجيع البنوك على عمل برامج لتمويل المشاريع الريادية للشباب، وعمل قانون يختص بالرياديين الشباب يغطي النواحي التشجيعية والإعفاءات وغيرها من المعوقات التي تواجههم في عمل مشاريع خاصة.

1- المقدمة

تتنامى ظاهرة البطالة بين الشباب، وبخاصة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي التي تخرّج أعداداً متزايدة في كل عام، ويترافق تنامي هذه الظاهرة مع انحسار قدرة المؤسسات العامة والخاصة على استيعاب المزيد من العاملين. ولمواجهة هذه الظاهرة، قامت العديد من الدول بإعادة النظر في أنظمتها التعليمية والتدريبية لتغرس بُعداً جديداً يستهدف إثارة اهتمام الطلاب أو المتدربين الشباب وتنمية اتجاهاتهم، وتوجيههم نحو خيار العمل لحسابهم الخاص، وتأسيس مشاريع كخيارٍ بديلٍ أو موازٍ لخيار العمل بأجر لدى الغير، وفي مضمون هذا البعد توظيف أساليب وخطط تشمل كل المراحل التعليمية التي يمر بها الشباب، ومن ثم توفير بيئة اقتصادية مواتية لتطبيق أعمالهم الريادية.

ونظراً لأهمية هذا التوجه وضرورته للشباب، الذي يجب أن يكرس كأداة فاعلة في إثارة اهتمام الملتحقين بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وتنمية اتجاهاتهم وتوجيههم نحو خيار الأعمال الريادية، وفي ظل بيئة عالمية متغيرة بشكل سريع، ربما يصعب مواكبتها أحياناً، وهو ما يسمى بـ "ترتيب العالم الجديد"، فقد تحولت بيئة العمل بشكل ملفت، وتضاءلت الفرص أو المجالات التوظيفية، وبخاصة في البلدان التي تعاني من تقلبات مستمرة مثل فلسطين. فعلى سبيل المثال، كان عدد الوظائف التي تتطلب درجة البكالوريوس فأقل، والمعلن عنها في الصحف الرسمية خلال الربع الثالث من العام 2005 تعادل 1285 وظيفة (89% من مجموع الوظائف لكل مستويات التعليم) (ماس، 2006). أما في الربع نفسه من العام 2006، فلم تتجاوز الوظائف 894 وظيفة (80% من مجموع الوظائف لكل مستويات التعليم) (ماس، 2007). وعموماً، هنالك بعض التحولات العالمية الأخرى التي تترافق مع ذلك، وهي:

- ✧ التطورات والتحسين التكنولوجي الذي يزداد يوماً بعد يوم.
- ✧ تطور المنافسة بشكل لا يترك المجال للإنتاج التقليدي.
- ✧ تسريح العديد من العمال في ظل تطور وسائل إنتاج بعض القطاعات.
- ✧ تطور قطاع الخدمات.

- ✧ بروز أهمية المبادرات الفردية والأعمال الريادية، بحيث أصبحت مصدراً من مصادر النمو في ظل اقتصاد يتجه نحو اقتصاد المعرفة.
- ✧ التغييرات في متطلبات سوق العمل وهيكلتها وتأثرها وتأثيرها بفجوة العرض والطلب من الأيدي العاملة.

في ظل هذا التطور التكنولوجي خصوصاً، كعنصر مهم من عناصر الإنتاج، فإن ذلك يتيح المجال للشباب للعب دور مهم في دفع اقتصاديات بلادهم للأمام، حيث يتلاءم الشباب وفكرهم مع الحداثة والتجديد، وخلق الفرص ذات الاتصال بالتطورات المستقبلية. وبوجود شباب متعلم، فإن الأعمال التجارية المبنية على المعرفة تكون ذات قدرة أكبر على التأقلم والتواصل مع العالم الاقتصادي المستقبلي وبصفة مستمرة. وبما أن المجتمع الفلسطيني مجتمع فتي، حيث أن أكثر من نصف السكان في الأراضي الفلسطينية (56%) هم دون سن الـ 18، وأن نسبة 27% من السكان هم من فئة 15-29 سنة، ويتجه العديد منهم إلى التعليم العالي، وعددهم في تزايد مستمر، فإن ذلك يوفر فرصة كبيرة للنمو الاقتصادي والتنمية.

وللاستفادة من هذه المواصفات المتوفرة لدى الشباب الفلسطيني، يجب توفر عناصر عدة تساعد على تعزيز الريادة، وتوفير فرص عادلة ومشجعة للتطور والنمو في هذا المجال، ففي العديد من الدراسات والسياسات الحكومية وغير الحكومية، تم النظر إلى حل مشكلة البطالة بين الشباب من خلال تحفيزهم لإنشاء مشاريع خاصة بهم، يفرزون من خلالها طاقاتهم الإبداعية ومبادراتهم، كما توفر لهم دخلاً يعوضهم عن الوظائف الروتينية، وبهذا يظهر دورهم التنموي في الاقتصاد الوطني، ويبقى على اتصال مع التطورات التكنولوجية.

1-1 أهداف الدراسة

بناء على ما سبق، سنتناول الدراسة موضوع الريادة بين الشباب من خلال التركيز على مرحلتين، المرحلة الأولى مرحلة الإعداد، التي تركز على المرحلة التعليمية والتدريبية

والتقافية للشباب، أما المرحلة الثانية فهي مرحلة التمكين التي تتناول كل عناصر البيئة العملية والتطبيقية للأعمال الريادية. وتسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ✧ دراسة موضوع الريادة في فلسطين، والتعرف على خصائص الشباب الرياديين.
- ✧ التعرف على البرامج التي تهدف إلى إعداد الشباب الريادي والنظام التعليمي والتدريبي القائم بمختلف مراحله.
- ✧ دراسة الإمكانيات المتاحة لتمكين الشباب الريادي، وتسهيل إقامة الأعمال الخاصة.
- ✧ عرض تجارب بعض الدول في مجال الريادة بين الشباب.
- ✧ تقديم مقترحات حول سياسات اقتصادية لتعزيز الريادة بين الشباب الفلسطيني تغطي مرحلتَي الإعداد والتمكين.

2-1 منهجية الدراسة

اتبعت الدراسة منهجيات عدة، فقد تمت دراسة النظريات والأدبيات حول موضوع الريادة، ومن ثم تمت دراسة بعض التجارب لدول عدة حول تشجيع الشباب على الريادة وتمكينهم. وقد تم استخدام بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ووزارة التربية والتعليم العالي، للتعرف على خصائص الرياديين الشباب في فلسطين، وهذه تشمل البيانات الخام لمسح القوى العاملة، والبيانات الإجمالية للتعليم. كما استخدم البحث أسلوب المقابلات للحصول على خلفية واقعية لأبعاد الموضوع المختلفة، حيث تم إجراء مقابلات مع طلاب التعليم العالي، وأصحاب الأعمال الصغار من جهة، للتعرف على الصعوبات التي يواجهونها في إنشاء المشاريع والاستمرار بها، ومن جهة أخرى فقد تم إجراء مقابلات مع المؤسسات ذات العلاقة للتعرف على البرامج والأدوات المتاحة للشباب في هذا المجال.

3-1 أقسام الدراسة

تنقسم هذه الدراسة إلى تسعة فصول رئيسية، حيث يتناول الفصل الأول مقدمة الدراسة وأهدافها والمنهجية التي تم اتباعها للوصول لهذه الأهداف، وطريقة تنظيم الدراسة.

وتناول الفصل الثاني الأبعاد النظرية والمفاهيم المحيطة بمصطلحي الريادة والريادي، وارتباطهما بالاقتصاد. أما الفصل الثالث، فقد تناول تجارب بعض الدول في تشجيع الريادة في المراحل المختلفة للتعليم، وتمكين الأشخاص الرياديين وخصوصاً خريجي مؤسسات التعليم العالي. وتحدث الفصل الرابع عن الشباب الفلسطيني وأبرز خصائصه. كما تناول الفصل الخامس خصائص الرياديين الشباب في فلسطين بشكل عام. أما الفصل السادس، فقد ركز على محددات نشوء الريادة واستدامتها بين الشباب، متناولاً بذلك النظام التعليمي والتدريب والتأهيل والخدمات الأخرى لدعم الأعمال، فيما تناول الفصل السابع مصادر التمويل المتاحة للرياديين الشباب باعتباره المعيق الأساسي أمام ريادة الأعمال، كما تحدث الفصل الثامن، بشيء من الإيجاز، عن البيئة القانونية والمؤسسية. وأخيراً، تم في الفصل التاسع عرض النتائج والتوصيات وأهم السياسات التي تعزز ريادة الشباب في فلسطين.

2- الخلفية النظرية والإطار المفاهيمي

يعتبر موضوع الريادة من المحاور المهمة عالمياً في الوقت الحاضر. وعلى أقدميته، فإنه لا يزال من المواضيع المثيرة للاهتمام الذي يشوبه بعض الغموض في محاوره الأساسية. ومع ذلك، ومما لا شك فيه، أن الريادة تدفع عجلة النمو الاقتصادي بشكل كبير بتكريس الوسائل والأدوات والموارد المتوفرة في الاقتصاد نفسه. وفي هذا القسم من الدراسة، سنلقي الضوء على النظريات والخلفيات والأبعاد المتعلقة بالريادة.

1-2 الريادة، المفاهيم والأبعاد النظرية

يختلف مفهوم الريادة تبعاً لمحددات عدة، يتعلق البعض منها بالثقافة، والبعض الآخر بالمجتمع أو الاقتصاد، وما يرتبط بها من صفات تميز أفراد المجتمع، وبالتالي القوى العاملة في الاقتصاد. فلا يزال تعريف الريادة سؤالاً مطروحاً في القراءات المختلفة، ولم يكن هنالك تعريف شامل يحوي في طياته كل أنواع الريادة وميزاتها. كما أن هذا التعريف يعتمد بالغال على البعدين الاجتماعي والاقتصادي، اللذين يتلونان بحسب المجتمع أو الظروف المحيطة بالمجتمع.

يستخدم مصطلح الريادة (Entrepreneurship) منذ أكثر من 200 عاماً، ولا يزال يعتبر مصطلحاً متعدد المفاهيم نوعاً ما¹ وذلك لأنه يتلاقى مع توجهات أخرى متعددة، وبالتالي يبدأ الخلط بينها، فمثلاً الصفات الريادية تتلاقى في كثير من المجالات مع الصفات القيادية، كما أن الريادة في مفهومنا العام تؤدي لا محالة للبدء بمشروع خاص، مع أن ذلك يشكل وجهة واحدة من أوجه الريادة، أو أحد الأهداف الذي ترنو الريادة إلى تحقيقه.

¹ هي كلمة فرنسية الأصل وتعني (بين - وتأخذ)، وبناءً على ذلك، فإن الريادي يأخذ مكاناً بين المزددين والعملاء أو المنتجين والعملاء، وفي الوقت نفسه يتحمل المخاطر لتحقيق النجاح.

يمكن اعتبار "خلق فرصة أو بديل" عاملاً مشتركاً بين جميع التعريفات، كما أن تعريفات أخرى تؤكد على أهمية الظروف التي تؤدي أو تدفع الفرد إلى أن يكون ريادياً، فهي تختلف من تعريف إلى آخر، فبعض الدراسات تعتبر أن ظروف البطالة تقود الفرد إلى خلق فرصة أو بديل يعوضه عن البحث عن عمل، والبعض يجزم بأن الريادة وليدة الصفات الشخصية، وترتبط بشكل أكبر بالسلوك الشخصي للفرد ووجود دوافع ومحفزات داخلية لديه، والبعض الآخر يرى أن الريادة وليدة البيئة المحيطة من عوامل ثقافية واجتماعية واقتصادية. وبوجود الجدل الدائر حول التعريف، يجدر بنا إلقاء الضوء والتركيز على العوامل المشتركة بين التعريفات للخروج بتعريف ملائم يمكن أن يحتوي مجمل أبعاد الريادة.

أهم التعريفات:

يعرف ريتشارد كانتيلون (1730) الريادة بأنها أي عمل يتضمن تشغيلاً ذاتياً (Self-Employment) بغض النظر عن الطبيعة أو الاتجاه. وعرف الاقتصادي المشهور جوزيف شومبيتر (1950) الريادي بأنه الشخص المبدع الذي يحدث تغييراً في الأسواق من خلال تنفيذ أو ترسيخ معادلات جديدة، ووصف رجال الأعمال المبدعين بوكلاء للتدمير الإبداعي (Creative Destruction)، حيث أن هؤلاء الرجال يقومون بتعطيل الوضع التوازني في السوق (العرض والطلب) عن طريق طرح منتجات ابتكارية جديدة، ويحصلون من ورائها أرباحاً كبيرة، ويحتكرون الأسواق لمدة معينة (حتى لو كان مؤقتاً). كما عرف بيتر دريكر (1985) المبادر أو الريادي بأنه الشخص الذي يستطيع أن يجعل المصادر الاقتصادية أعلى إنتاجية مما سبق. وأخيراً، عرف جيفري تيمنز (1994) المبادر الفردي أو الريادي بأنه الإنسان الذي يعمل عملاً مبدعاً أو عملاً متميزاً من لا شيء، وهو شخص يغتنم الفرص بغض النظر عما هو متاح من ظروف أو مصادر.

أما أبرز التعريفات العربية فقد وردت في كتاب مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني (2007)، حيث يعرف الريادة بأنها "استثمار الفرد لما يتوفر لديه من مهارات وقدرات، تمكنه من بدء مشاريع عمل خاصة، وإدارتها ومواصلة تطويرها".

كما ورد في الكتاب ذاته أن الريادي "شخص لديه القدرة على تحقيق شيء من لا شيء، ويقوم بمبادرات مدروسة، تتم عن بعد نظر".

ولإغراض هذه الدراسة، سنعمد تعريف رينشارد كانتيلون للريادة (أي عمل يتضمن التشغيل الذاتي بغض النظر عن الطبيعة والاتجاه)، وذلك لصعوبة إسقاط التعريفات الأخرى على الواقع الفلسطيني. كما تم اعتماد الفئة العمرية (15-29) للشباب لتشمل فئة أكبر منهم، دون تداخل كبير مع فئة البالغين. وبالتالي، الشباب الريادي هم "الأفراد الذين ينتمون للفئة العمرية (15-29 سنة) ويعملون لحسابهم الخاص".

2-2 مواصفات الريادي

نلاحظ مما سبق أن الاقتصاديين غالباً ما يربطون الأعمال الريادية بالإبداع والمخاطر والقدرة على حسن استغلال التكنولوجيا الحديثة وتطبيقها. وفيما يلي بعض الصفات التي يجزم كثير من الخبراء بضرورة توافرها في الشخص الريادي:

✧ القدرة على تحمل المخاطرة المدروسة

- مخاطر ويقبل التحدي.
- يحسب المخاطر، وقيم البدائل، ويتخذ الإجراءات اللازمة للحد من المخاطر أو التحكم في النتائج.

✧ المبادرة

- يقوم، من تلقاء نفسه، بأفعال تتجاوز متطلبات العمل.
- ينجز الأعمال قبل أن يطلب منه ذلك، أو قبل أن تفرضها عليه الأحداث.
- يعمل على توسيع العمل ليغطي منتجات أو خدمات جديدة.

✧ الانتباه للفرص واقتناصها

- يبحث عن الفرص ويتحمل المسؤولية الشخصية.
- يستثمر الفرص غير العادية للحصول على مساعدة أو توسيع للمنشأة.

✧ الإصرار والمثابرة والالتزام بالعمل والمتابعة

- يتخذ قرارات لمواجهة العوائق والتحديات.
- يتحمل المسؤولية الشخصية لاتخاذ الإجراء اللازم لتحقيق الأهداف.
- يضع أولوية قصوى لتأدية العمل على أكمل وجه.
- يتحمل المسؤولية كاملة عن المشاكل المتعلقة بإكمال التزامات العمل.
- يعمل مع العمال أو في مكانهم لإنجاز العمل.
- لا يدخر جهداً في إرضاء الزبائن.
- يوفي بالتزاماته حتى وإن قام بجهد إضافي.
- يتطور ويستخدم إجراءات العمل لضمان إكمال العمل وحصوله على الجودة المطلوبة.
- يشرف شخصياً على كل جوانب العمل.
- لديه الرغبة الشديدة في الإنجاز والنمو.

✧ البحث عن المعلومات اللازمة للعمل

- يسعى للحصول على معلومات تساعد في الوصول إلى الأهداف أو توضيح المشاكل وتحليلها.
- يتولى البحث والتحقيق والتحليل بنفسه فيما يتعلق بتقديم المنتج.
- يستعمل وسائل الاتصال وشبكات المعلومات للحصول على المعلومات اللازمة.
- يسعى للحصول على آراء الآخرين، والاستجابة للاقتراحات والانتقادات.
- يبحث بنفسه عن المعلومات اللازمة لمنشأته، ويستشير الخبراء.

✧ الاهتمام بالجودة والنوعية

- يقوم بأعمال تطابق المواصفات أو تفوقها.
- ينتج منتجات بجودة عالية.
- يقارن عمله أو عمل منشأته بأعمال المنشآت الناجحة.

✧ الفاعلية والتخطيط المنظم

- يحدد أهدافه.

- يضع الخطط للوصول إلى الأهداف ضمن أطر زمنية محددة.
- يعدل الخطط في ضوء تقييم الأداء والإنجاز.
- يبحث عن طرق لعمل الأشياء بسرعة أكبر و/أو موارد أقل و/أو تكلفة أقل.
- يستخدم معلومات وأدوات لتحسين الكفاءة في العمل.

✧ حل المشكلات

- يسعى إلى تحويل المشكلة إلى فرصة.
- يحدد إستراتيجيات بديلة للوصول للهدف.
- يولد أفكاراً جديدة وإبداعية للوصول للهدف.
- يتعلم من الأخطاء والتجارب، ويكون قادراً على التعامل مع الفشل.

✧ الإقناع واستخدام إستراتيجيات التأثير

- يستطيع إقناع الآخرين لشراء منتجاته وتقديم التمويل لمنشأته.
- يتمكن من إقناع الآخرين وقيادتهم وتوجيههم.
- يستخدم إستراتيجيات مدروسة للتأثير على الآخرين وإقناعهم.
- يستخدم الأشخاص المؤثرين كوسطاء لإنجاز أهدافه.

تتبع هذه الصفات كلها من قوة الشخصية والإحساس بالحاجة الماسة لإحداث تغيير، والاتصال مع التطورات المحيطة، ربما يدفعنا ذلك مباشرة إلى التفكير في عنصر الشباب، الذين يتمتعون بروح المخاطرة أكثر من أي فئة عمرية أخرى، عدا عن تتبعهم للتطورات المحيطة وإمامهم بها أكثر من غيرهم من الفئات، فهم وليدو هذه المرحلة، وربما يكون الجزء الأقدر منهم هو الجزء المتعلم المتصل بالتكنولوجيا والتحوليات العالمية في وقت يتجه فيه العالم إلى العولمة. إلا أن ذلك لا يعني أن الشباب هم رواديون بالفطرة، لكنهم أفضل بذرة لخلق الشخصية الريادية، وبالتالي فهم بحاجة إلى إعداد وتوجيه مدروسين ومتواصلين للارتقاء بهم لمفهوم الريادة والروح الريادية.

2-3 دور الريادة في النمو الاقتصادي

تُعتمد ثروة الأمم بشكل أكبر على نكاء شعوبها أكثر منه على الموارد الطبيعية لهذه الأمم، وعلى النظام المدني أكثر منه على خصوبة تربتها، وعلى حرية الإبداع والخلق أكثر منه على جمال الطبيعة ... انه النكاء التطبيقي الذي يفصل الدول الغنية عن الدول الفقيرة.²

يلقى تشجيع الريادة والمشاريع الصغيرة اهتماماً كبيراً من قبل الأكاديميين والسياسيين ومتخذي القرار في جميع أنحاء العالم. ويعود هذا في المقام الأول لكون الريادة والمشاريع الصغيرة تولد غالبية الوظائف الجديدة (Edmiston, 2004). بالإضافة إلى ذلك، فإن إحدى خصائص اقتصاديات المعرفة هي كونها تمتاز بمرونة الإنتاج، وبما أن المنشآت الصغيرة هي أكثر مرونة، وبالتالي أكثر تأقلاً مع تقلبات ظروف السوق من المنشآت الكبيرة، فهي أقدر على التكيف في الظروف الاقتصادية الصعبة.

في دراسة قام بها مركز مراقبة الريادة العالمية (Global Entrepreneur Monitor) تبين أن ما بين ثلث ونصف النباين الحاصل بين معدلات النمو بين الدول الصناعية، يمكن أن يعود إلى النباين في مستويات الريادة بين هذه البلدان (Reynold, 1999)، فعند زيادة عدد الرياديين في بلد ما، يؤدي ذلك إلى زيادة في النمو الاقتصادي في ذلك البلد، وهذه ترجمة حقيقية للمهارات التي يتمتعون بها من ناحية، وإلى قدرتهم على التجديد (Innovation) من ناحية أخرى. فالرياديون يولدون التجديد من خلال طرح منتج جديد في السوق، وطرح أسلوب جديد للإنتاج، وفتح أسواق جديدة، والعثور على مصدر جديد للحصول على المواد الخام أو المادة، وتنظيم الهيكلية في قطاع أو صناعة ما (Hoenig, 2000).

كما أن دخول الرياديين وخروجهم من السوق وإليها، يساعد في إعادة توزيع الثروات إلى توزيعات جديدة وأكثر فاعلية. وعندما يتمركز هذا التحرك في نقطة جغرافية

² www.sirolli.com

معينة، فإن الإنتاجية التي تتولد من دخول الرياديين وخروجهم قد تتحول إلى ميزة تنافسية لتلك المنطقة وارتفاع لمعدلات النمو في الاقتصاد المحلي.

فالرياديون يؤسسون منشآت جديدة، وهذه المنشآت بالتالي تولد فرص عمل، وترفع مستوى المنافسة، وقد تؤدي إلى زيادة الإنتاجية من خلال التغيير التكنولوجي، وبالتالي فإن ارتفاع عدد الرياديين سيجرم كزيادة في مستويات النمو. وكما ذكرنا سابقاً، فقد صنف بعض الاقتصاديين الريادة إلى نوعين: "رياديو الضرورة" و"رياديو الفرصة". أما النوع الأول، فهم أولئك الذين لا يجدون فرص عمل في السوق، وبالتالي هم مجبرون على أن يقوموا بأعمال تجارية من أجل كسب قوتهم. والنوع الثاني هم الرياديون الذين يرون فرصة كسب مناسبة، وبالتالي ينخرطون في الأعمال الريادية من أجل اغتنام الفرصة. ويشير بعض الاقتصاديين إلى أن رياديو الضرورة لا يسهمون في النمو الاقتصادي، بينما رياديو الفرصة يسهمون بشكل فعال في النمو الاقتصادي (Rose, 2006).

غير أن احتضان ثقافة الريادة يحتاج إلى تضافر جميع الجهود في البلد، بحيث يتعاون القطاعين العام والخاص من أجل إنجاح الريادة وتشجيع الأفراد للتوجه إلى الأعمال الريادية. ويعتبر النظام التعليمي وكفاءته من أهم الركائز التي تسهم في بناء الريادة وتطويرها، كما أن النظام الاقتصادي والاجتماعي السائد في البلد يلعب دوراً مهماً في تسهيل أعمال الريادة وتهيئة المناخ الاستثماري المناسب، والمساعدة على استقطاب الرياديين وظهورهم في المجتمع. بالإضافة إلى ذلك، فإن البيئة الاقتصادية العامة للبلد؛ كالانفتاح على الأسواق العالمية، ووجود أسواق رأس المال الفعالة، وتبني وسائل التكنولوجيا الحديثة، والاستثمار في البحث والتطوير، ووجود البنية التحتية المناسبة، وتوفير القوانين والتشريعات -تدعم عملية التطور في هذا الاتجاه.

2-4 تنوع عوائد الريادة

إن للريادة آثاراً اقتصادية واجتماعية متعددة غالباً ما تكون ظاهرة للعيان، وإن لم تكن، فهي في مجملها تسهم في تحديد ملامح البيئة الاقتصادية والاجتماعية، وكلما كان

التوجه لهذا النمط الإنمائي مدروساً ورشيداً، وعلى درجة عالية من التخطيط، أخذت إيجابياته بالتوسع (Schoof, 2006)، ولعل من أهم هذه العوائد ما يلي:

- ✧ استقطاب عنصر الشباب للعمل والمبادرات الفردية والأعمال الريادية واستثمار طاقاتها بالشكل الصحيح، كبديل عن التهافت الكبير على الوظائف التي هي في انحسار مستمر، وبالتالي يحدُّ من ظاهرة التضخم الوظيفي أو البطالة المقنعة.
- ✧ عامل استقرار اقتصادي واجتماعي، وبخاصة أثناء الأزمات وفترات عدم الاستقرار والركود التي يواجهها الاقتصاد بين فترة وأخرى.
- ✧ اتجاه الشباب للأعمال الجادة واستغلال طاقاتهم في أوجه تنموية بدلاً من الأوجه الاستهلاكية والالتكالية التي تدفع الشباب إلى انحرافات سلبية اقتصادية واجتماعية.

3- تجارب الدول في دعم الريادة وتطويرها بين الشباب

يعتبر تشجيع الريادة وترويجها بين الشباب بهدف خلق المزيد من الوظائف ودفع عجلة النمو الاقتصادي، من أولويات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء. ومن أجل تحقيق هذا الهدف تتبنى العديد من الدول برامج تشجيع الريادة ودعمها بين الشباب في المدارس، والكليات التقنية، والجامعات، وحتى من خلال التعليم شبه الرسمي.

وقد عمدت العديد من الدول إلى دمج الريادة في المنهاج الدراسي كمساق اختياري أو كنشاط ما بعد انتهاء اليوم الدراسي. وتشتمل هذه النشاطات على فنيات إدارة المشاريع، ويتم التدريب عادة تحت إشراف مجموعة من المتطوعين ذوي الخبرة في هذا المجال، عبر تأسيس وحدات التوظيف والأنشطة الافتراضية وإقامة المنافسات. كما قامت العديد من الدول بتطوير المناهج المدرسية والجامعية بشكل يتلاءم مع متطلبات سوق العمل الجديدة، مع الحرص على دمج مواد التكنولوجيا وأساليب التسويق الحديثة في إدارة الشركة وتسويق منتجها.

وقامت العديد من الجامعات بتأسيس دوائر الريادة لتدريب الطلاب وتعليمهم مهارات البحث والتطوير، وفي الوقت نفسه تقدم هذه الدوائر النصح والإرشاد للطلاب مع المتابعة الحثيثة لمشاريعهم. كما طورت العديد من الجامعات علاقات وشبكات قوية بينها وبين الحكومات والقطاع الصناعي، من أجل تشجيع الإبداع والابتكار. كما أن العديد من الدول تصمم برامج تدريبية في الريادة موجهة، بين فترة وأخرى، في المناطق ذات فرص الاستثمار الممكنة والعالية.

أخيراً، طورت العديد من الدول برامج تدريبية موجهة للقطاع غير الرسمي، من أجل استهداف تلك الفئة التي لم تتمكن من استكمال تعليمها وتزويدها بالمهارات اللازمة في سوق العمل. ومن أهم مقومات هذه البرامج هو تقديم الدعم المالي، والدعم المساند، والنصح والإرشاد، والمنافسات لهذه الشريحة من الرياديين. ومن الملاحظ أن البرامج

على اختلاف المرحلة التعليمية أو التطبيقية التي تقدم فيها- تشترك في العناصر التالية (Haftendorn, 2004):

- ✧ جميعها تركز على دعم الابتكار لدى الفرد ومساعدته على تطوير الفكرة لديه من خلال إقناعهم أنه بإمكانهم تنفيذ مشاريعهم وإدارتها.
- ✧ العديد من هذه البرامج تدمج بين التدريب في الصف وبين الإشراف والإرشاد والتدريب العملي، بالإضافة إلى كون هذه البرامج مرنة، بحيث تمكن المشترك من تأدية واجباته أخرى.
- ✧ العديد من هذه البرامج تنتج عن شراكة حقيقية بين مختلف المؤسسات الوطنية والدول المانحة.

3-1 برامج نشر ثقافة الريادة في المدارس

- ✧ **نوادي الأعمال الحرة- بوتسوانا**
تم تأسيس نوادي للأعمال الحرة في المدارس الثانوية في بوتسوانا من أجل تدريب الطلاب الملتحقين في المدرسة، وأولئك الذين تخرجوا منها. ويقوم الخريجون السابقون بإرشاد الطلاب الحاليين وتزويدهم بالمعلومات والتجارب، علاوة على رسم واختيار المسار المهني للطلاب من خلال هذه النوادي. وتقوم هذه النوادي بصقل المهارات الإدارية والإنتاجية للطلاب المشتركين.

- ✧ **حملة "فكر بذكاء ... وتصرف بذكاء"- تايلاند**
في تجربة أخرى في تايلاند، قامت وزارة الشباب بالتنسيق مع وزارة التعليم ومعهد تايلاند للإنتاجية بتنفيذ حملة سميت بـ "فكر بذكاء ... وتصرف بذكاء" من أجل تقوية المهارات الريادية بين طلاب المدارس الثانوية. وقد اعتمدت هذه الحملة مبدأ تثبيت مصطلح الإنتاجية وتوضيحه في عقول الطلاب من خلال تطوير المهارات لديهم، ومحاكاة مهارات وعادات أشخاص يُعتبرون أيقونات في النجاح

التجاري، ومعروفين بالإنتاجية العالية. ومن أهم المهارات التي تم التركيز عليها في الحملة: التفكير الإبداعي، قياس مدى التقدم في المشروع، وإجراء التعديلات اللازمة على المشروع، والعمل ضمن الفريق. وقد تم تنفيذ الحملة في 37 مدرسة في بانكوك والمحافظات المجاورة، وقد طلب من كل مدرسة مشاركة في الحملة القيام بثلاث مهام: الأولى، تأسيس نادي "فكر بذكاء... وتصرف بذكاء"، على أن يقوم الطلاب بتولي عملية القيام بالنشاط الخاص بالنادي مع تولي المعلمين مسؤولية الإشراف عليها. والمهمة الثانية، تضمنت تقسيم الطلاب إلى فرق، على أن يتكون كل فريق من طالبين ومعلم، بحيث يقوم كل فريق بالالتحاق بدورة تدريب متعلقة بالإنتاجية، ونشر المعرفة التي اكتسبها إلى باقي الطلاب الأعضاء في هذا النادي. أما المهمة الثالثة، فتتعلق بالانخراط في مشروع يتعلق في تطوير الإنتاجية في مشروع ما.

3-2 برامج تشجيع الريادة في مراكز التعليم المهني والتقني

✧ **منافسات خطة المشروع (Business Plan) في لاتفيا**
قامت غرفة التجارة الأمريكية في لاتفيا بتنظيم منافسة خطة العمل بين الطلاب، وهدفت هذه الخطة إلى تشجيع الطلاب على تطوير المهارات الريادية، وكانت الفرصة متاحة لجميع الطلاب الملتحقين بالتعليم التقني والجامعي. وفي العام 2000، اشترك 65 طالباً في المسابقة بحيث تم تكريم ومكافأة 7 منهم، وكانت جائزة الفائز الأول 1000 دولار، بالإضافة إلى دفع تكاليف فصل واحد في جامعة ريغا للأعمال الإدارية في برنامج ماجستير إدارة الأعمال.

✧ **برنامج التدريب على الماكينات الزراعية والريادة في الريف - الفلبين**
طرح الفلبين هذا المشروع الموجه إلى الشباب بين عمر 17-22 من ذوي الخلفية الزراعية العام 1999. ويركز البرنامج على تدريب الشباب على تصليح وصيانة وتصنيع آليات زراعية صغيرة، وقد تم تصنيع نماذج للتدريب بالتعاون مع

معاهد ومؤسسات أخرى في الفلبين، في حين قدمت الحكومة آليات المختبرات. وبعد الانتهاء من التدريب، تم ربط المتدرب بوظائف لدى مصانع الآليات الزراعية المحلية بدايةً كتدريب، ومن ثم كموظفين دائمين، كما يمكن لآخرين تأسيس أعمال خاصة بهم.

3-3 برامج لتشجيع الريادة في الجامعات

✦ تأسيس صندوق لدعم الريادة- المملكة المتحدة

كانت أولى محاولات إدخال تعليم الريادة في المنهاج الجامعي في المملكة المتحدة في اسكتلندا من أجل زيادة عدد الشركات التجارية فيها، وقد قام المجلس الوطني للشركات بدعم خمس جامعات في مطلع التسعينيات لتأسيس مراكز تعليم الريادة في مرحلة البكالوريوس، ويعمل هذا المجلس مع الجامعات لتشجيع وتطوير تعليم الريادة، ودعم ثقافة الأعمال الريادية التي تستند إلى دعم التكنولوجيا في المقام الأول.

وفي سبيل تحقيق ذلك، تم تخصيص مبلغ 28.9 مليون جنيه إسترليني العام 2000 لدعم 12 مركزاً للريادة في المملكة المتحدة، وكان من أهم أهداف هذا البرنامج صنع مراكز ريادية من الطراز الأول من أجل تسويق الأبحاث وتبني الريادة العلمية ودمج ثقافة الريادة في المساقات العلمية كالهندسة. وفي العام 2001، تم ضخ 15 مليون جنيه إسترليني إضافي من أجل تعزيز النجاحات التي حققت في العام السابق. بالإضافة إلى ذلك، قامت وزارة التعليم في المملكة المتحدة بالتعاون مع وزارة التجارة والصناعة ووزارة المالية بتخصيص منح للريادة، وذلك من أجل تمكين الشباب من خلفيات فقيرة، من تطوير مهارات الإدارة لديهم، وتمكينهم من تحويل أفكارهم التجارية إلى حقيقة، وتعزيز فرص نجاحها على أرض الواقع.

❖ "منافسات بين الطلاب" الجامعات الأمريكية

تقوم العديد من الجامعات الأمريكية بتنظيم مسابقات تهدف إلى دعم روح الريادة بين الطلاب، وفي هذا السياق تقدم جامعة Massachusetts Institute of Technology (MIT) الأمريكية جائزة قيمتها 50 ألف دولار أمريكي، وتستهدف بها الباحثين والطلاب على حد سواء. وتشتترط الجامعة أن يكون على الأقل أحد أعضاء الفريق ملتحقاً بالجامعة بصفة دوام كامل.

كما تقوم جامعة (Yale) الأمريكية بمنح جوائز تصل قيمتها إلى 50 ألف دولار من خلال منافسات خطة مشروع على مستوى الجامعة، وتقدم من هذه المنحة مبلغاً من المال للبدء بالمشروع، بالإضافة إلى النصح والإرشاد والمتابعة لريادي الجامعة.

❖ إجراءات تسجيل المشاريع - تجربة بيرو

كانت المبادرات والمشاريع الخاصة في بيرو تعاني من الإجراءات الصعبة والطويلة التي تستهلك جهداً ومالاً وتعيق أحياناً الأفكار والإبداع والمبادرات الفردية، هذا إذا لم يتخل الفرد عن الفكرة لعلمه بالإجراءات البدائية قبل المشروع. بعد ذلك، وضع قانون "تبسيط الإدارة" لتقليص أو إزالة الإجراءات غير الضرورية، وبالتالي خفض التعاملات والتكاليف.

يحتوي هذا القانون على محاور عدة، منها خفض الإجراءات المفروضة قبل بداية النشاط لتجنب خلق معوقات قانون أمام تأسيس المشروعات، ومستوى تكلفة منخفض للإجراءات القانونية اللازمة لبداية المشروع، لتفادي انتقالها إلى اقتصاد الظل أو القطاع غير الرسمي، والتوجه إلى اللامركزية في إجراءات اتخاذ القرارات المتعلقة بالمشروعات، تجارية كانت أم صناعية أم غيرها، ومراقبة تنفيذ القانون من قبل خبراء، وفي الوقت نفسه الاطلاع على اقتراحات المواطنين لإعادة الإجراءات والقوانين، وتسهيل تسجيل الملكية الفكرية وحمايتها لتشجيع العاملين في اقتصاد الظل أو غير الرسمي للانتقال إلى القطاع الرسمي، وتخفيض معدلات

الضريبة وعدد الضرائب. وبذلك أصبح التسجيل يستغرق يومين بدلاً من 289 يوماً.

✧ القوانين والإجراءات - تجربة مصر

من الأمثلة التي يمكن الاقتداء بها في مجال القوانين التشجيعية والإجراءات الميسرة للمشاريع الريادية، التجربة المصرية، فهناك قانون خاص للمشاريع الصغيرة بحد ذاتها، فبالرجوع للبند الرابع من مادة الإعفاءات الواردة في قانون تنمية المشروعات الصغيرة المصري، نجد أن جميع هذه المشروعات معفاة من أنواع الضرائب كافة لمدة عشر سنوات، وبعد ذلك تخضع لضريبة موحدة بنسبة قدرها 10% على فائض العمليات التجارية (مراد، 2004).

فيما يتعلق بالإجراءات الرسمية، تقوم مكاتب رسمية وفروع للهيئة العامة للاستثمار، وما يسمى بوحدة خدمة المشروعات الصغيرة، بكافة إجراءات التسجيل واستصدار التراخيص والموافقات والبطاقات التي تفرضها التشريعات واللائمة لممارسة نشاطها، وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب للجهة الرسمية. وتضم الوحدات المسؤولة عن التراخيص والإجراءات مندوبين عن الشركات والضرائب والسجل التجاري وغيرها من المؤسسات المعنية، وتكون هذه الوحدات في جميع المحافظات والبلديات.

✧ جوائز للأفكار الريادية- تجربة الأردن

تقوم جهات عدة رسمية وغير رسمية بالأردن بتقديم مسابقات وجوائز للشباب لأفضل الأفكار الريادية التي يمكن من خلالها إنشاء مشاريع ناجحة، وتكون هذه الجوائز مادية بشكل مباشر، أو يتم تبني المشروع من الجهة نفسها أو بالتنسيق مع جهات أخرى، ومع أن الأثر المباشر لهذه الجوائز أو المنافسات محدود العدد، فإن لها أثراً أخرى غير مباشرة في نشر ثقافة الريادة وتغيير الفكر العام حول إنشاء المشاريع وأهميتها، وأهمية مساهمة الفكر الشبابي في الاقتصاد والمجتمع بشكل عام. كما أن مثل هذه البرامج تحفز التطور التكنولوجي للبلد من خلال عمل

جوائز مختصة بالمجالات التكنولوجية والاتصالات؛ مثل جائزة جامعة الأميرة
سمية للتكنولوجيا.

إن الذين يشاركون في هذه المنافسة لا يقومون ببناء المهارات اللازمة لريادة
الأعمال فحسب، بل إنهم أيضاً يكتسبون خبرة ومهارات عملية مثل القدرة على
اتخاذ القرارات وحل المشاكل في إطار عمل الفريق الواحد، ومهارات القيادة
والمنافسة الشريفة. كما يستطيع المشاركون من خلال هذه المنافسة تطوير
مهاراتهم الشخصية ليؤدوا دورهم بشكل تطبيقي في خدمة اقتصادهم الوطني.

4- واقع الشباب في الأراضي الفلسطينية

يتميز عنصر الشباب بتوجه أكبر نحو المخاطرة، وهم يتمتعون بطموحات على مستوى أعلى من الفئات الأخرى بالمجتمع، وطاقة إذا وجهت بالشكل الصحيح يمكن أن تكون مساهمتها في الاقتصاد أعلى من الفئات الأخرى، ناهيك عن أن عنصر الشباب في أي مجتمع هو على اتصال أكثر بالتطورات التكنولوجية والمعرفة في ظل اقتصاد عالمي يتجه نحو العولمة. كل هذه الصفات تتقاطع مع صفات الشخص الريادي، وقد أصبح توجيه الشباب إلى هذا المجال استثماراً مجتمعياً واقتصادياً يمكن الاعتماد عليه في رفع المنافسة في السوق. ومثل هذا التوجه يُساند السياسات الهادفة لتخفيض البطالة بين الشباب، وبخاصة في ظل انكماش فرص العمل المطروحة في أسواق العمل، وحاجة الأسواق إلى مؤهلات متسارعة ليس بمقدور الداخلين في سوق العمل التماشي معها.

عندما نتحدث عن الشباب فإننا نتحدث عن شرائح متعددة من السكان، فنجد أن تصنيف فئة الشباب يختلف من دولة إلى أخرى، وأن بعض الدول يمزج الشباب بفئة البالغين، فبعض الدراسات والإحصائيات تعتبر فئة الشباب بين سن 15-29 سنة، وبعضها الآخر يحصر السن بين 18-22 بفئة الشباب. وفي فلسطين اختلف التصنيف كذلك عن بعض الدول، كما أنه اختلف كذلك في التصنيف من مسح لآخر، لكننا في هذه الدراسة سنحاول التركيز على سن 15-29، وحسب ما يتوفر من البيانات لتسهيل إلقاء الضوء على الفئة التي تلقت تعليماً مدرسياً أو جامعياً.

4-1 الشباب من السكان والنوع الاجتماعي

يقدر عدد السكان في نهاية العام 2006 في الأراضي الفلسطينية بحوالي 4 ملايين نسمة، أكثر من نصفهم (56%) هم دون سن الـ 18، وبذلك فإن المجتمع الفلسطيني مجتمع فتي. أما فئة الشباب (15-29) فتشكل 27% من السكان، نصفهم تقريباً (49%) شابات، (انظر جدول 1).

جدول 1: توزيع الشباب حسب الفئة العمرية
والنوع الاجتماعي 2006

الفئة العمرية	كلا الجنسين	ذكور	إناث
19-15	429.276	218.217	211.059
24-20	345.935	177.251	168.684
29-25	290.272	148.446	141.826
مجموع السكان	3.952.354	2.003.143	1.949.211

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الفلسطينيين نهاية العام 2006.

2-4 الواقع التعليمي للشباب

إن الشباب الفلسطيني شباب يتميز بالثقافة وحب الإطلاع والمعرفة، حيث أن 99% منهم يعرفون القراءة والكتابة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006)، كما أن اهتمامهم بالالتحاق بالتعليم هو في ارتفاع دائم، إذ أن معدل الالتحاق بالتعليم للشباب من الفئة العمرية (15-29) شكل نسبة 39.9% في العام 2006، في حين شكل معدل الالتحاق بالتعليم للشباب في العام 1997 نسبة 26.5% فقط (انظر جدول 2)، وتمثل غالبية هذه الفئة الشباب الذين التحقوا بالجامعات والمعاهد والكليات بعد الثانوية العامة، والذين هم فوق سن الـ18.

بالتركيز على الفئة 18-22، نلاحظ أن معدل التحاق الشباب بالتعليم الجامعي ترتفع نسبته في قطاع غزة عنه في الضفة الغربية، فقد كان معدل الالتحاق في قطاع غزة 46.7%، أما في الضفة الغربية فقد كان 42.5%، وهذا ينطبق كذلك إذا اتسعت الفئة العمرية إلى فئة 15-29.

جدول 2: معدل الالتحاق في التعليم حسب
الفئة العمرية والجنس 2006

الفئة والجنس	الأراضي الفلسطينية	الضفة الغربية	قطاع غزة
18-22 كلا الجنسين	44%	42.5%	46.7%
18-22 ذكور	45.6%	42.6%	50.6%
18-22 إناث	43.3%	42.3%	42.4%
15-29 كلا الجنسين	39.9%	38.2%	42.8%

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات التعليم.

ليس هنالك اختلاف في معدل التحاق الشباب حسب النوع الاجتماعي في الضفة الغربية، حيث أن معدل التحاق الشباب بالتعليم لا يختلف عنه عند الشبان، أما في قطاع غزة فهنالك اختلاف بحوالي 8.2% أقل للشبان ضمن فئة 18-22. إن معدل الالتحاق بالتعليم في الأراضي الفلسطينية ينخفض إذا اتسعت الفئة العمرية إلى 15-29، وهذا يدل على أن الفئة 18-22 أكثر اهتماماً بالالتحاق بالتعليم.

جدول 3: التوزيع النسبي للشباب حسب المرحلة التعليمية
والنوع الاجتماعي 2005/2006

المرحلة التعليمية	نسبة الطلاب في المرحلة	نسبة الشبان	نسبة الشابات
المرحلة الابتدائية (1-6)	54.50%	51%	49%
المرحلة الإعدادية (7-10)	34.00%	49.60%	50.40%
المرحلة الثانوية (11-12)			
علمي	3.00%	51.50%	48.50%
أدبي	7.90%	44.60%	55.40%
تجاري	0.50%	69.70%	30.30%
المجموع	100.00%	53%	47%

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات التعليم.

3-4 واقع الشباب في سوق العمل

يواجه الاقتصاد الفلسطيني انتكاسات عديدة تقلص من قدرته على استيعاب الأعداد المتزايدة من القوى البشرية التي تدخل سوق العمل كل عام، وفي الوقت نفسه تراجعت أنشطة قطاعات العمل المختلفة، ما ساهم في تفاقم مشكلة البطالة، وأصبح هنالك عجز لدى القطاعين العام والخاص في استيعاب العاطلين عن العمل.

فنتيجة الإغلاقات الإسرائيلية المتكررة للأراضي الفلسطينية وبناء الجدار، وبالتالي إغلاق سوق العمل الإسرائيلية، حيث منعت إسرائيل أكثر من 120 ألف عامل فلسطيني من التوجه لأعمالهم داخل الخط الأخضر،³ كما أن الحصار والإغلاق المفروض على المدن والبلدات الفلسطينية من قبل قوات الاحتلال ساهم بشكل كبير في تعطيل أوجه النشاط الاقتصادي، حيث تأثرت التجارة والصناعة والزراعة بشكل مباشر، الأمر الذي أدى إلى حرمان الآلاف من العاملين الفلسطينيين من الالتحاق بأمكان عملهم، كما عملت الإغلاقات على تأخير أو عدم وصول المواد الخام إلى المصانع من جهة، والمواد المنتجة من جهة أخرى إلى أسواقها، ما أدى إلى تعطيل وإغلاق العديد من المنشآت الاقتصادية، هذا بالإضافة إلى تدمير مئات المصانع والمنشآت الأخرى بعد قصفها بالدبابات والطائرات الحربية الإسرائيلية، وتجريف مساحات واسعة من الأراضي الزراعية، واقتلاع مئات الآلاف من الأشجار المثمرة.

فيما يخص عنصر الشباب (15-29) تحديداً، فإن نسبة المشاركة تعادل 33.5% في الأراضي الفلسطينية مقارنة مع نسبة مشاركة عامة تصل إلى 41.3%. أما فئة الشباب 20-24 سنة، فإن نسبة مشاركتها تشكل 40.6%، وهي أعلى في الضفة الغربية مقارنة بقطاع غزة. وبحسب النوع الاجتماعي، فإن نسبة المشاركة للشبان في الفئة العمرية 20-24 تبلغ 65.6%، أما للشابات فتشكل فقط 14.4%. وبتوسيع فئة الشباب 15-29، فإن نسبة المشاركة تتخفف لكل من الشبان (55.1%) والشابات (11.1%).

³ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، يوم العمال العالمي 2007/5/1.

شكلت معدلات البطالة بين فئة الشباب (15-29) نسبة 31.1% في العام 2005، وهي نسبة مرتفعة جداً مقارنة بالعام 2000، حيث لم يتجاوز معدل البطالة للشباب نسبة 18.7%، وحتى إذا أخذنا فقط الفئة العمرية (20-24) أو (25-29)، فإن معدل البطالة قد ارتفع بشكل كبير وملفت.

جدول 4: معدل البطالة بين الشباب حسب الفئة العمرية في العامين 2000، 2005.

الفئة العمرية	2000	2005
19-15	21.6%	37.1%
24-20	19.6%	36.1%
29-25	16.2%	24.6%
29-15	18.7%	31.1%

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الشباب في فلسطين صورة إحصائية، 2006.

بما أن معدلات البطالة ترتفع بشكل كبير، فإن معدلات العمالة التامة للشباب (15-29) ستخضع، ففي العام 2000 كانت النسبة 76.2%، وبعد خمس سنوات أصبح معدل العمالة التامة يعادل 62.3%، وأن هنالك ارتفاعاً طفيفاً في نسبة العمالة المحدودة من 5.1% العام 2000 إلى 6.6% في العام 2005. ويدل ذلك على تزايد أعداد الشباب الذين يدخلون سوق العمل، وتضاؤل فرص العمل المتوفرة في سوق العمل في الأراضي الفلسطينية.

4-4 الأنشطة الاقتصادية والمهن

يتوزع الشباب العاملون في الأنشطة الاقتصادية المختلفة حسب اهتماماتهم العملية أو حسب ما يتوفر لهم من فرص عمل، وبتزايد أهمية قطاع الخدمات في السوق الفلسطينية، فقد أصبح توجههم له أكثر من غيره من الأنشطة، فنسبة العاملين في قطاع

الخدمات من فئة العمر (15-29) تشكل 30.5%، وبخاصة الفئة (25-29) بنسبة 37.9%. يليها أنشطة التجارة والمطاعم والفنادق بنسبة 21.8%. وجدول 5 يوضح توزيع الشباب حسب الأنشطة الاقتصادية.

جدول 5: توزيع الشباب في الأراضي الفلسطينية حسب الفئات العمرية والأنشطة الاقتصادية 2005

المجموع سنة (15-29)	العمر			النشاط الاقتصادي
	29-25	24-20	19-15	
13.2	9.8	12.4	26.8	الزراعة والصيد والحراجه وصيد الأسماك
16.2	15.0	17.1	18.0	التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية
14.1	13.2	15.0	14.6	البناء والتشييد
21.8	18.5	22.7	30.7	التجارة والمطاعم والفنادق
4.2	5.6	3.3	1.8	النقل والتخزين والاتصالات
30.5	37.9	29.5	8.1	الخدمات والفروع الأخرى
100	100	100	100	المجموع

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الشباب في فلسطين صورة إحصائية، 2006.

كما يتركز الشباب في مهن معينة منها العمل في الخدمات والباعة في الأسواق، حيث أن 13.2% من الفئة 15-29 يعملون في هذا المجال، يليهم العاملون في المهن الأولية بنسبة 19.8%، ثم العاملون في الحرف وما يشابهها من المهن بنسبة 18.9%. وجدول 6 يوضح اتجاهات الشباب في سوق العمل من حيث المهن.

جدول 6: توزيع الشباب في الأراضي الفلسطينية
حسب الفئة العمرية والمهنة، 2005

المجموع سنة (15-29)	العمر			المهنة
	29-25	24-20	19-15	
1.0	1.7	0.5	0.3	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
18.6	25.6	15.9	1.6	الفنيون والمتخصصون والمساعدون والكتابة
23.2	22.1	25.1	22.5	العاملون في الخدمات والباعة في الأسواق
10.4	7.7	9.2	23.1	العمال المهرة في الزراعة والصيد
18.9	19.0	19.2	17.9	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
8.1	10.0	7.1	4.5	مشغلو الآلات ومجمعيها
19.8	13.9	23.0	30.1	المهن الأولية
100	100	100	100	المجموع

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الشباب في فلسطين صورة إحصائية، 2006.

5- خصائص الرياديين الشباب في الأراضي الفلسطينية

ليس هنالك الكم الكافي من البيانات التي يمكن أن يعتمد عليها كمرجع لتحليل خصائص الرياديين بحد ذاتهم، وبالتالي يمكننا فقط استخدام مسح العمل (2006) كقاعدة بيانات لتغطية هذا القسم من الدراسة، كما في العديد من الدراسات للتعرف على خصائص الرياديين. وتعتبر الدراسات أن صاحب العمل (Employer) ومن يعمل لحسابه (Self Employed) أشخاص رياديون في بيئة الأعمال، وقاموا بإنشاء مشروعهم الخاص بهم، مع العلم أنه يجب استثناء بعض الحالات من هذه الأعداد، حيث أن هنالك نسبة لا بأس بها ورثت العمل من العائلة كتحصيل حاصل، إلا أن استمرارهم في ممارسة الأعمال في السوق يجعلهم يندرجون تحت بند أصحاب الأعمال الريادية، ومع ذلك فإن الدراسات تعتبر هذه المسوح هي المؤشر الأكثر دقة وتوافراً.

شكل الرياديون وأصحاب الأعمال في العام (2006) نسبة 28.4% من الأشخاص العاملين في الاقتصاد الفلسطيني، أي حوالي 189,144 شخصاً يشغلون أعمالاً خاصة بهم، وتشكل فئة الشباب (15-29) نصف عددهم تقريباً (48.4%). وإذا أخذنا العاملين ككل من فئة الشباب (15-29) الذين يشكلون 36.3% من العاملين ككل من مختلف الأعمار في الاقتصاد الفلسطيني، فإن الرياديين الشباب لا يتجاوزون نسبة 14.2% من الشباب العاملين، وهي نسبة ضئيلة إذا ما قورنت بنسبة الرياديين من كل الأعمار، أو حتى عند مقارنتها بالرياديين من سن 30 فما فوق (36.4%)، وهذا يدل على عدم توجه فئة الشباب بشكل خاص إلى إنشاء مشاريع أو العمل الخاص أو أعمال ريادية بشكل كبير، وبالتالي فإنه من المهم العمل على تشجيع هذه الفئة على الاندماج في هذا المجال. في ما يلي وصف للرياديين الشباب في الأراضي الفلسطينية.

5-1 التوزيع الجغرافي

تتأثر الريادة بالعديد من العوامل، التي تعززها أو تثبطها، وبالتالي تزيد أعداد الرياديين أو تقللها، وعلية فإن اختلاف اقتصادي الضفة الغربية وقطاع غزة من نواح عديدة يُلقي بالأثر على أهمية المشاريع الخاصة للشباب، أو الصعوبات التي تواجه إنشاء مثل هذه المشاريع عموماً، وبما يخص فئة الشباب خصوصاً. فنجد أن 81.6% من الرياديين الشباب هم في الضفة الغربية، ولا يمكن تجاهل هذه النسبة الكبيرة من أصحاب الأعمال الخاصة والمتركزين في الضفة الغربية. ولا تعتبر هذه النسبة بالتوزيع الجغرافي للسكان، إذ أن سكان الضفة الغربية يشكلون 63% من سكان الأراضي الفلسطينية، وبالتالي فإن التوزيع الجغرافي للسكان سيكون أثره ضئيل إذا كان له أي أثر، وأن هنالك عوامل أخرى أدت إلى توجه الشباب للأعمال الريادية بنسبة أكبر في الضفة الغربية، أو أدت إلى تقليل توجه الشباب إلى هذه الأعمال في قطاع غزة. وربما يعود ذلك إلى سعة السوق في الضفة الغربية، وبالتالي اتساع فرص الاستثمار والتسويق فيها، وربما تكون سهولة الحصول على المواد الخام وتعدد مصادرها في الضفة الغربية أكثر من قطاع غزة. ومن جهة أخرى يمكن أن يعود السبب إلى تعدد مصادر الدعم لمثل هذه المشاريع في الضفة الغربية، ووجود دعم أسري مادي لامتلاكهم بعض مصادر التمويل الأخرى، ما يزيد الفجوة في أعداد الرياديين. ولعل هذه العوامل تجعل العاملين في قطاع غزة يتجهون إلى الوظائف والعمل لدى الغير. فكما يرى بعض المسؤولين في قطاع التعليم، فإن جودة التعليم في الضفة الغربية أفضل وبخاصة الجامعات، كما أن دور مؤسسات المجتمع المدني فاعل أكثر في الضفة الغربية.

5-2 النوع الاجتماعي

إن الرياديين من هذه الفئة (15-29) في معظمهم شباب (94.1%)، وتشكل الشابات ما نسبته 5.9% فقط. ولعل ذلك انعكاس لمواصفات مجتمعية موجودة أصلاً في مجتمع محافظ، وهي عدم اندماج الشابات في البيئة المجتمعية عموماً، وفي بيئة الأعمال

خصوصاً، كما أن ذلك يشير إلى أن الشابات اللواتي يُنشئن أعمالهن الخاصة يُبقين نشاطهن داخل المنزل، ولا يُنشئن مشاريع داخل السوق، إما لأسباب مالية وإما اجتماعية. وهذا يحتم على الجهات المختلفة واجبات أكبر اتجاه الشابات، إذ أنهن بحاجة إلى سياسات تشجيعية للاندماج في هذه المجالات، وإلى توفير ظروف اجتماعية واقتصادية خاصة بهن.

في دراسة حول صاحبات الأعمال الفلسطينيات (ماس، 2005)، تم إلقاء الضوء على المشاكل المتعلقة بأدوار النوع الاجتماعي، ووجد أن من المشاكل المهمة التي تواجه النساء هي العبء المنزلي ورعاية الأطفال، إذ أن غالبية النساء المبادرات يفضلن المشاريع الملاصقة للمنزل للتمكن من الجمع بين المشروع والمسؤوليات البيتية. كما أن إحدى المشاكل تتعلق بتكريس علاقات النوع الاجتماعي، حيث أن النساء يلتزم بالعمل في المشروع في بدايته، أما عندما يتطور المشروع فإن السيطرة تنتقل بشكل ما إلى الرجل، ويستثنى من هذه الحالات النساء اللواتي لا يوجد لهن رجال في العائلة.

3-5 التعليم

يتوزع الرياديون الشباب بين أربع فئات، من لم يتعلموا أو من هم خريجو مرحلة من المراحل المدرسية أو يحملون شهادة الثانوية العامة أو خريجو التعليم العالي. ويلاحظ من جدول 7 أن 0.7% منهم لم يلتحقوا بالتعليم على الإطلاق، و9.4% يحملون شهادة الثانوية العامة، وأن 10.5% منهم خريجو جامعات أو معاهد أو كليات، والنسبة المتبقية (79.4%) يتوزعون على مراحل الدراسة المدرسية المختلفة، التي لم ينهوها (الابتدائية، والإعدادية، والثانوية). من ذلك نرى أن خريجي الجامعات لا يشكلون النسبة الأهم بين الرياديين الشباب، مع أنه من المفروض أن تكون مساهمة خريجي الجامعات، المؤهلين والمطلعين على التطورات التكنولوجية واستخداماتها، هي المساهمة الأكبر؛ لأنهم الأقدر على تحمل مسؤوليات التطور، ومن المفترض أن لديهم معلومات ومؤهلات لا تتوفر لدى الذين لم يلتحقوا بالتعليم العالي، وربما يبرز ذلك

السبب الرئيس لتوجه الشباب لإتشاء أعمال خاصة وهو البحث عن مصدر للدخل، وهذا يفسر انخفاض الرياديين الشباب الذين يحملون شهادات عليا، إذ أنه يمكنهم الحصول على فرصة عمل لدى الغير في سوق العمل، على عكس من لا يحملون شهادات جامعية.

جدول 7: التوزيع النسبي للرياديين الشباب
حسب التعليم والمنطقة والنوع الاجتماعي (2006)

قطاع غزة		الضفة الغربية		الأراضي الفلسطينية	المؤشر التعليم
شباب	شابات	شباب	شابات		
0	1.3	0.1	0.5	0.7	غير متعلم
0.9	71.4	5.6	75.4	79.4	متعلم حتى مرحلة مدرسية (1-11 سنة تعليم)
0	12.9	0.4	8.2	9.4	شهادة الثانوية العامة
0.6	12.9	0.9	8.9	10.5	التعليم العالي (13 فأكثر)
1.5	98.5	7	93	100	المجموع
100		100			

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح العمل، بيانات خام.

بشكل عام، إن الرياديين الشباب والمتعلمين هم أكثر من مثيلهم من الشابات في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة. كما أن الشابات في قطاع غزة اللواتي لم يلتحقن بالتعليم المدرسي نهائياً لا يتوجهن للأعمال الريادية على الإطلاق، وهذا ينطبق أيضاً على الشابات اللواتي أنهين شهادة الثانوية العامة. وعلى عكس الشباب في قطاع غزة، وبالمقارنة مع الضفة الغربية، فإن نسبة الرياديين الشباب هي أعلى في قطاع غزة في مستويات التعليم المختلفة، عدا المراحل المدرسية ما قبل الثانوية العامة (1-11 سنة تعليم).

4-5 النشاط الاقتصادي

يركز الرياديون الشباب على القطاعات تبعاً لمعايير مختلفة، منها ما يتعلق بهم، ومنها ما يتعلق بالقطاع نفسه، فنجد أن الشباب يتجهون إلى قطاع التجارة والفنادق والمطاعم لإنشاء مشاريع خاصة بهم ضعيف ما يتجهون به إلى القطاعات الأخرى (31.4%)، فمنهم نسبة 16.3% يتجهون إلى قطاع الصناعة، ومن ثم كل من قطاع الزراعة والإنشاءات، وبنسبة 14.9% و14.7% على التوالي. ويبدو من ذلك أن إنشاء مشروع خاص في قطاع التجارة هو الخيار الأكثر تفضيلاً بشكل أو بآخر، ربما لسهولة الدخول إلى هذا القطاع أو لبساطة التعاملات التجارية داخله، كما أن تكلفة رأس المال لتأسيس مشروع تكون أقل مقارنة بتكلفة تأسيس مشروع صناعي يحتاج إلى آلات وغيرها من المستلزمات الصناعية. ولا يمكن تجاهل أهمية وجود مثل هذه المشاريع في القطاعات الإنتاجية المهمة من زراعة وصناعة، ما يزيد من إنتاجها ويرفع من تنافسيتها.

جدول 8: التوزيع النسبي للرياديين الشباب على الأنشطة الاقتصادية حسب المنطقة والنوع الاجتماعي (2006)

قطاع غزة		الضفة الغربية		الأراضي الفلسطينية	المؤشر النشاط الاقتصادي
شباب	شابات	شباب	شابات		
1.2	17.2	2.6	11.6	14.9	الزراعة
0	5.5	3.1	15.6	16.3	الصناعة
0	13.5	0	14.9	14.7	الإنشاءات
0	36.9	0.3	29.9	31.4	التجارة والمطاعم والفنادق
0.3	16.3	0	11.9	12.8	النقل والتخزين والاتصالات
0	8.9	1	9.2	9.9	الخدمات والفروع الأخرى
1.5	98.5	6.9	93.1	100	المجموع
100		100			

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح العمل، بيانات خام.

وبدراسة توجه الرياديين الشباب إلى القطاعات حسب النوع الاجتماعي، فإن من الملاحظ عموماً أن الشباب لا يقمن بإعمال ريادية في قطاع الإنشاءات في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، ويتضح أن الشباب في قطاع غزة لا يتجهون كذلك إلى أنشطة الصناعة والتجارة والخدمات، على عكس الرياديات في الضفة الغربية، مع أن نسبتهن منخفضة إلى حد ما في هذه الأنشطة نفسها. كما يتضح أن الأعمال الريادية في قطاع الصناعة هي أكثر أهمية في الضفة الغربية منها في قطاع غزة، وأن الرياديين في قطاع غزة يتجهون بشكل أكبر إلى قطاع الزراعة الذي يتضمن الصيد كذلك، وهو غير متوفر في الضفة الغربية.

6- محددات نشوء الريادة بين الشباب واستدامتها

تعتبر الريادة من التوجهات المهمة لأي مجتمع التي يجب التركيز عليها وتمييزها. ولتحقيق ذلك، فإنه يجب دراسة كل العوامل والمؤثرات المتعلقة بها، وذلك لمعرفة مدى مساهمة العوامل في تحفيز الشباب على ريادة الأعمال، ومعرفة القصور الذي يحيط بهذه العوامل ومحاولة تقويمها ودعمها من خلال السياسات الملائمة. هذه العوامل أو المحددات منها ما يساهم في تشجيع الإنشاء، ومنها ما يركز على استدامة ريادة الأعمال، من تعليم، وتدريب، وتمويل، وما تقدمه المؤسسات من خدمات دعم واستشارة، وغيرها من المحددات في البيئة المحيطة بالأعمال.

إن العوامل والمؤثرات السابقة التي نتحدث عن خصائص المبادرين في فلسطين، تلعب دوراً كبيراً ومهماً في زيادة نسبتهم أو انخفاضها، بالإضافة إلى ذلك يجب أن تتوفر مجموعة من العوامل والمحددات من أجل استدامة مفهوم الريادة بين الشباب، وفيما يلي عرض لنك المحددات:

6-1 النظام التعليمي

يلعب التعليم دوراً بارزاً في الاقتصاد الفلسطيني الفتى، حيث يساهم في التطوير التقني المتقدم لأساليب التربية الحديثة في البلاد، وتقليص الفجوة بين المسارين التقني والتربوي أو التعليمي، كما يساهم في تعميم الخبرات والمعرفة وتعميقها وزيادة القدرة المحلية على استيعاب أعداد الطلبة المتزايدة في الإقبال، إضافة إلى تعزيز المهارات المهنية والفنية والعملية بأشكالها المتعددة وبرامجها المتطورة، لتساعد على تطوير إمكانات التعليم باستخدام التقنيات الحديثة.

لا يمكننا هنا تجاهل الدور التربوي للعائلة الذي يسبق دور النظام التعليمي، فالعائلة هي لبنة المجتمع، وبالتالي يقع على عاتقها المسؤولية الكبرى في بناء ثقافة الريادة من خلال اتباع أساليب علمية وعملية تنتشر هذه الثقافة في أوساط الشبان والشابات منذ الطفولة المبكرة. فبروز الشخصية المستقلة، والمساهمة فيما حولها، تتأسس منذ الطفولة، وبالتالي فإن إشراك الأطفال فيما حولهم من متغيرات هو نقطة البداية في ترسيخ مفهوم الريادة في جميع المجالات. فكما تلعب الأسرة دوراً تفاعلياً مع الأطفال، فإن هؤلاء الأطفال سيلعبون الدور نفسه عند دخولهم المرحلة التعليمية.

إن تحديث آليات التعليم في فلسطين له دوافع وطنية وقومية في الاستثمار، كالمشاركة في سد احتياجات السوق، حيث يلعب المعلم والطالب وتلعب العملية التعليمية برمتها دوراً مهماً في التغلب على التغيرات المستمرة وتحديد معالم الدولة الفتية. وبالتالي، تزداد الحاجة لإقامة المنشآت التربوية، والثقافية، والتعليمية التي تعمل على سد الثغرات، وتوفير التعليم المهني والتقني والأكاديمي والمساند للطلبة، وكذلك توفير بيئة تربوية عصرية.

يعتبر توفير بيئة ملائمة في تعزيز المهارات العلمية والمهنية داعماً لتطوير التعليم، وبخاصة أن نسبة استخدام التطبيقات التقنية الحديثة في التعليم متدنية. إن تنفيذ ذلك، ودوره العلمي الرديف سيلعب دوراً مؤثراً وإيجابياً في دعم الاقتصاد والتعليم، واستثماراً رابحاً في الموارد البشرية باتجاه صقلها وتوفير البيئة التعليمية العملية. ولذلك، أطلقت وزارة التربية والتعليم خطتها الخمسية الأولى من العام 2000 - 2005، وحددت أهداف الخطة بخمسة أهداف رئيسية:

- ✧ توفير فرص الالتحاق لمن هم في سن التعليم.
- ✧ تحسين نوعية التعلم والتعليم.
- ✧ تطوير التعليم النظامي وغير النظامي.
- ✧ تطوير القدرات التنظيمية في التخطيط والإدارة المالية.
- ✧ تنمية القوى البشرية للنظام التربوي.

وقد أوصت الوزارة ضمن الخطة توصيات عدة لرفع مستويات التعليم العالي لتشمل التعليم الجامعي، والكليات التقنية، وكليات المجتمع المتوسطة على وجه الخصوص، وتحديث أساليب التعليم، واعتبرت أن ربط التعليم بالتوجهات الاقتصادية قدر الإمكان هو هدف وطني واقتصادي تحدد من خلاله رؤيا الاقتصاد الفلسطيني المستقبلي ومعالمة. كما ركزت في توصياتها على زيادة الإنفاق الحكومي على التعليم العالي، وتعزيز اللامركزية الإدارية لمؤسسات التعليم العالي، وصياغة قانون مؤسسات التعليم العالي، ووضع خطة عشرية لكل مؤسسة تعليم عال يراعى فيها دعم التخصصات العلمية الجديدة، والتخصصات القائمة، بحيث يتم التركيز على اللغات، والمجالات التطبيقية، واستخدام التكنولوجيا في التخصصات كافة.

ولتشمل الخطة القائمين على التعليم، فقد أشارت الوزارة إلى أهمية إنشاء معاهد مستقلة لتدريب المعلمين وفق فلسفة إتقان المهارات بعد التعليم الجامعي، وقامت بتنفيذ ذلك، حيث أنشأت العام 2005 (المعهد الوطني للتدريب التربوي) الذي يخطط وينفذ للتدريب في القطاع التربوي بجميع مستوياته ومكوناته، كما أسست صناديق خاصة تدعم استضافة أساتذة جامعات فلسطينيين، وآخرين يعملون في دول أخرى للعمل لفترات زمنية محددة، والتدريس، والمشاركة في البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية، لزيادة المعرفة والخبرة وتطوير البحث العلمي لمواكبة التطور المعرفي العالمي، ودعمت مراكز البحث العلمي في الجامعات والقطاع الخاص وفق محددات مدروسة، التي يجب أن تقوم بالبحث والتطوير في المجالات الاقتصادية والعلمية، وفق أسس معتمدة.

1-1-6 لمحة عن المؤسسات التعليمية والطلبة

1-1-1-6 المدارس

يتطور عدد المدارس في الأراضي الفلسطينية بشكل ملحوظ تجاوباً مع الزيادة في عدد الطلاب الذين يلتحقون بالتعليم المدرسي، حيث أن عدد المدارس في العام الدراسي 2005-2006 بلغ 2276 مدرسة، يلتحق بها 1,078,488 طالباً وطالبة منهم 50% طلبة، ويقوم بتعليمهم 48,674 معلماً ومعلمةً منهم 53.4% معلمة (انظر جدول 9). ويتضح من هذه البيانات أنه لا فرق بين نسبة الطلاب والطالبات في التعليم والتعلم.

جدول 9: عدد المدارس والطلبة والمعلمين
حسب النوع الاجتماعي للعام 2006/2005

النوع الاجتماعي	مدارس	طلبة	معلمون
ذكور	802	536752	22700
إناث	786	541736	25974
مختلطة	688	-	-
المجموع	2276	1078488	48674

المصدر: الموقع الإلكتروني لوزارة التربية والتعليم العالي.

2-1-1-6 مدارس التعليم المهني

تتميز مدارس التعليم المهني بأنها من الجهات المهمة التي تخرج شباباً يتجهون في الغالب إلى سوق العمل مباشرة كأيد عاملة، وأصحاب ورش ومشاريع، وبخاصة أنها تتنوع بتنوع التخصصات والأنشطة في الاقتصاد المحلي.

تقوم بهذه المهمة 90 مدرسة، وتتنوع حسب الفرع والقطاع المهمة به (انظر جدول 10)، ويلاحظ أن المدارس التي تركز على التعليم المهني التجاري تشكل الغالبية (73.3%) بين هذه المدارس، تليها المدارس المتخصصة بالتعليم المهني الصناعي (15.6%). ويتضح التواجد الضئيل لمثل هذه المدارس في قطاع غزة، وربما يفسر ذلك بعدم وجود عدد كبير من المشاريع الريادية للشباب فيه، أو أنه على الأقل أحد المؤثرات المباشرة.

جدول 10: عدد المدارس التي تدرس تعليماً مهنيًا
حسب الفرع والمنطقة للعام 2006/2005

المنطقة	صناعي	زراعي	تجاري	فندقي	المجموع
الضفة الغربية	12	1	65	1	69
قطاع غزة	2	1	1	0	4
الأراضي الفلسطينية	14	2	66	1	73

المصدر: الموقع الإلكتروني لوزارة التربية والتعليم العالي.

وفيما يخص الفرع التجاري، لا توجد مدارس تعليم تجاري قائمة بذاتها، بل هي شعب للصفين 11 و12 في مدارس أكاديمية، وبالتالي فإن العدد 66 يمثل مدارس أكاديمية يوجد فيها شعب تعليم التخصص التجاري. ومع أن الفرع التجاري لا يقل أهمية عن غيره من فروع التعليم المهني، فقد يكون من المفيد تخصيص مدارس لمثل هذا الفرع.

جدول 11: أعداد الطلبة في نظام التعليم المهني للسنوات (2004-2001)

المسار التعليمي	السنة الدراسية	أعداد الطلبة	أعداد الطالبات	المجموع الكلي
الصناعي	2000-2001	1809	30	1839
	2001-2002	1925	33	1958
	2002-2003	1920	40	1960
	2003-2004	2108	125	2233
الزراعي	2000-2001	156	37	193
	2001-2002	191	42	233
	2002-2003	223	44	271
	2003-2004	309	65	374
التجاري	2000-2001	662	865	1527
	2001-2002	813	1014	1827
	2002-2003	1100	1340	2440
	2003-2004	1139	1346	2485
الفندقي	2000-2001	64	0	64
	2001-2002	32	0	32
	2002-2003	50	0	50

المصدر: وزارة التربية والتعليم العالي. وصف ومراجعة النظام التربوي، قطاع التعليم المهني والتقني، 2005.

من الجدول السابق، نلاحظ، بشكل عام، أن عدد الطلبة في نظام التعليم المهني يزداد سنة بعد أخرى. ومن جهة أخرى، نلاحظ أن عدد الطلاب أكثر من عدد الطالبات في كل مجالات التدريب المهني ما عدا المجال التجاري، في حين يظهر الجدول عدم وجود أي طالبة في المجال الفندقي، بالإضافة إلى تراجع أعداد الطلبة الراغبين في هذا النشاط

في السنوات السابقة. ويعزى ذلك إلى أن التعليم الفندقى يتوفر فقط في مدرسة صناعية للطلاب، وهذا أدى إلى عدم وجود رغبة لدى الفتيات للالتحاق به.

من الجدير بالذكر أن المدارس لم تتمكن، عموماً، من إدراج مشروع تخرج لكل طالب أو طالبة وتنفيذه، ربما لعدم توفر ميزانية لذلك، أو أن البنية التحتية لا تسمح دائماً بتطبيق ذلك، أو أن البرنامج الدراسي نفسه لا يسمح بذلك، ولا يمكن هنا تجاهل أهمية توافر كادر تعليمي مؤهل لمثل هذه التطبيقات.

3-1-1-6 التعليم العالى

اختلف تطور التعليم العالى في فلسطين عن غيره من دول العالم، حيث جاء هذا التطور في ظروف غير مستقرة سياسياً واقتصادياً، وبالتالي اجتماعياً، وتشير الإحصاءات الرسمية إلى أن عدد هذه الجامعات حالياً قد بلغ 11 جامعة، بما فيها جامعة القدس المفتوحة، و13 كلية جامعية، و19 كلية متوسطة. وقد جاء توزيع الطلبة في مؤسسات التعليم العالى العام 2004-2005 وفق برامج الدراسة كما في جدول 12.

جدول 12: توزيع الطلبة في مؤسسات التعليم العالى في فلسطين حسب البرامج

البرامج	الجامعات التقليدية	جامعة القدس المفتوحة	الكليات الجامعية	الكليات المتوسطة	المجموع
علوم اجتماعية وتجارية وقانونية	18002	20072	1945	3120	43139
تربيته	17668	23360	1205	664	42897
دراسات إنسانية وحقوق	15900	-	480	1204	17584
زراعة وطب بيطري	582	210	-	-	792
صحة وخدمات اجتماعية	5553	-	1340	1724	8617
علوم	10514	2801	516	1689	15520
هندسة وصناعات إنتاجية	8234	-	548	601	9383
غير محدد	197	10	-	-	207
المجموع	76650	46453	6034	9002	138139

المصدر: الموقع الإلكتروني لوزارة التربية والتعليم العالى.

وقد توزع الطلبة في مؤسسات التعليم العالي بواقع 79867 طالباً وطالبة في الضفة الغربية، و58272 طالباً وطالبة في قطاع غزة، ويتوزعون بالتساوي تقريباً إذا أخذنا بالاعتبار النوع الاجتماعي. أما من جهة توزيعهم على البرامج، فمن الواضح أن العلوم الاجتماعية والتجارية والقانونية هي أكثر البرامج التي يلتحق بها طلاب التعليم العالي، تليها برامج التربية.

6-1-2 المناهج الفلسطينية

رأت وزارة التربية والتعليم العالي ضرورة وضع مناهج يراعي الخصوصية الفلسطينية لتحقيق طموحات الشعب الفلسطيني، فبناء مناهج فلسطيني يعد أساساً مهماً للبناء وأداة مباشرة لتنمية الموارد البشرية المستدامة التي رسختها مبادئ الخطة الخمسية السابقة الذكر، حيث أن أهمية المناهج تكمن في أنه الوسيلة الرئيسة للتعليم التي من خلالها تتحقق أهداف المجتمع المستقبلية. لذا، فإن الوزارة تولي عناية خاصة بالكتاب المدرسي؛ أحد عناصر المناهج، والأداة الأولى للطلاب، إضافة إلى غيره من وسائل مثل الإعلام، والإنترنت، والحاسوب، والثقافة المحلية، والتعلم الأسري، وغيرها.

ورأت وزارة التربية والتعليم العالي أن المناهج يجب أن يراعي التطورات التربوية الحديثة، من خلال إدخال تعليم اللغة الإنجليزية وتطبيق تدريس التكنولوجيا لطلبة الصف الخامس الأساسي وحتى التاسع حالياً، يتبعها لاحقاً كتب التكنولوجيا للصف العاشر. كما سيطبق مبحث المعلوماتية والقضايا المعاصرة، والاقتصاد، والإدارة. ونود أن نركز هنا مساق الإدارة والاقتصاد الذي يعتبر مدخلاً إلى المواد التجارية.

تغطي مادة الإدارة والاقتصاد مواضيع شتى في الأعمال الإدارية والاقتصاد، وبخاصة التسويق، وإدارة المشاريع، وإدارة المكاتب، ومدخل في علم الاقتصاد، وما إلى ذلك. غير أن التركيز في هذه المادة منصب على تعليم الجزء النظري للمواد التجارية المختلفة، ويفتقر إلى الناحية العملية والتطبيقية. ولا نرى أن هناك تركيزاً على الريادة وأهميتها في المجتمع والاقتصاد الفلسطيني، وإنما يكتفي المساق بذكر الموصفات

المطلوبة في الشخص الريادي. إن المدارس عموماً لا تقوم بأي نشاط خاص يهدف إلى تشجيع الريادة بين الطلاب كالمسابقات، وتأسيس نواد رياضية. وفي اعتقادنا أن تدريس مادة الإدارة والاقتصاد حصرياً في الثانوية العامة لا يساعد مساعدة فعالة في نشر ثقافة الريادة والمبادرة في المراحل التأسيسية بين الشباب، وبهذا تبقى هذه المادة إحدى المواد المطلوب حفظها فقط لتأدية الامتحان، وبالتالي فإن الاستفادة تكون محدودة جداً.

وعلى الرغم من تحديث المساقات والمناهج وتجديدها في المدارس الفلسطينية، فإن أسلوب التدريب بقي على حاله، وهذا يعتبر من المآخذ على النظام التعليمي في الأراضي الفلسطينية. فالتدريس يعتمد بشكل رئيس على أسلوب التلقين وحفظ المعلومات بدلاً من الأسلوب الذي يشجع الإبداع والتفكير وحل المشكلات. فأسلوب التلقين يُقيد من حرية الإبداع لدى الطلاب، وبالتالي يؤدي إلى النمطية في التفكير، ولا يسمح بالتمايز بين الطلاب حسب قدراتهم المختلفة. ومع الإشارة إلى أن هذا الأسلوب يعتمد على المستوى الفردي للمعلم، حيث أن الوزارة تتفد العديد من المشاريع باتجاه تحويل تقنيات التدريب وأساليبه من التلقين إلى أساليب المشاركة والبحث والتطبيق وغيرها.

من الواضح أن الوزارة تركز على أن مؤسسات التعليم الفلسطينية يجب أن تعطي جهداً أكبر من أجل تقديم خطط مستقبلية، تراعي مجالات جديدة يتطلبها الاقتصاد الفلسطيني ونموه في المجالات الصناعية والزراعية والتجارية والخدمية كافة. وفي مجال جودة التعليم العالي، تدعو إلى التركيز على اللغات، والمعلوماتية، وإتقان المهارات التطبيقية، واستخدام أفضل للتكنولوجيا والمختبرات، وإدماج الطلبة في مجالات تدريبية لتصحيح مسار مخرجات التعليم العالي، وجعلها تتوافق مع سوق العمل، من حيث الكم والنوع، وإتقان المهارة العملية، وبالتالي تحقيق توافق مأمول ومنشود بين جانبي العرض والطلب في نظام التعليم الفلسطيني.

وتبدو الجامعات مقصرة في موضوع تشجيع الريادة إلى أبعد الحدود. فالاتجاه العام لدى الجامعات هو إعداد الطلاب وتجهيزهم لدخول سوق العمل من بوابة التوظيف على حساب تشجيع الطلاب على المبادرة في تأسيس مشاريعهم الخاصة، لدرجة أن الطلاب يعتبرون أن العمل الريادي أدنى منزلة من التوظيف. فلا يوجد أي برامج جديدة بالذكر في الجامعات تؤهل الطلاب وتدريبهم على الريادة، كما لا توجد دوائر ريادة تساعد على توعية الطلاب وتشجيعهم على التفكير بالبداية في مشروع. علاوة على ذلك، فإن طلاب العلوم والآداب لا يتعرضون بشكل خاص لمواد تعليم الريادة وإدارة المشاريع، بل تكتفي بعض الجامعات بوضع بعض المواد التجارية ضمن المقرر الدراسي للطلاب، وغالباً ما تكون بالطبع هذه المساقات نظرية. كما أن العلاقة بين الجامعات والقطاع الخاص تعتبر ضعيفة للغاية، ولا يوجد أي مجهود جدي لتوثيق هذه العلاقة من أجل تعريض الطلاب لتجارب وحالات واقعية في سوق العمل.

6-1-3 التوجيه والإرشاد المهني

يعرف بأنه إرشاد مسيرة الحياة المهنية (Career Guidance). وتعد أجهزة الإرشاد والتوجيه المهني من أفضل الأساليب المتوفرة لمساعدة الأفراد في الالتحاق بالمهن والوظائف التي تتناسب مع قدراتهم ورغباتهم أو إلحاقهم بمراكز التدريب المناسبة لإمكاناتهم وميولهم، وقد يكون دور هذه الأجهزة وتدخلها أكثر فاعلية بالنسبة لفئة الشباب (15-29) سنة، حيث تنسم هذه المرحلة بعدم الاستقرار والوضوح فيما يتعلق بخيارات المستقبل، وبرز الحاجة والضرورة إلى توفير أقصى قدر ممكن من البيانات والمعلومات الإرشادية عن طبيعة العمل لدى الغير أو العمل الذاتي (المبادرة).

وهذا الأمر يتطلب القيام بتحديث أجهزة الإرشاد المهني لكي تكون مواكبة للتطورات والمستجدات العلمية والتقنية، وتحليل الاحتياجات الحالية والمستقبلية لأسواق العمل، ووضع سياسة توجيه مهني مناسبة لإعداد الشباب مهنيًا، وتنمية ثقافة العمل المستقل لدى الشباب. كما أن تنمية أداء العاملين في هذه الأجهزة سيكون له الأثر الأكبر في اكتشاف روح الإبداع والابتكار لدى الشباب ومساعدتهم على التطبيق العلمي لهذه

الصفات (المبادرة، الابتكار، التجديد، تحمل المخاطرة في بيئة العمل الحر والمنشآت الصغيرة) واستخدام المهارات اللازمة للنجاح. ويمكن اعتبار عدم توافر مثل هذا المجال في فلسطين إحدى المحددات لريادة الشباب.

6-2 التدريب والتأهيل

تعتبر الخدمات التي تقدمها مراكز دعم الأعمال الحجر الأساس في دعم برامجها وأنشطتها بسبب اعتمادها على العرض والطلب، على الرغم من تعقيداتها وتشعبها، وهي توازي من حيث الأهمية الخدمات المالية التي تقدمها المؤسسات المصرفية في مجال الإقراض، على أن تكون تلك الخدمات متكاملة وتلبي احتياجات المشاريع الصغيرة والمتوسطة، لضمان نجاحها واستمراريتها.

وتشمل خدمات دعم الأعمال مجموعة من الأشكال أهمها:

1. **التدريب:** وهو الشكل الأكثر شيوعاً في الخدمات المقدمة للرياديين والمشاريع الصغيرة، ويهدف التدريب إلى زيادة معرفة الرياديين وإكسابهم المهارات اللازمة، ودعم قدراتهم، في العديد من المجالات الفنية والإدارية والمالية. على أن التدريب يعتمد على منهجية عملية من خلال التجربة ومحاكاة بيئة الأعمال، بعيداً عن منهجية التلقين والعمومية.
2. **الاستشارة والإرشاد:** تتمثل هذه الخدمة في تحديد الاحتياجات والمساعدة في خلق روابط تشبيك وتعاون بين المؤسسات، بهدف مساعدة الرياديين في تحديد مشاكلهم ودراسة الخيارات والتوصل إلى الحلول المناسبة بأنفسهم.
3. **توفير التكنولوجيا:** حيث تقوم مراكز خدمات دعم الأعمال بتوفير التكنولوجيا ونقل المعرفة المتعلقة بها بما يتلاءم وبيئة الأعمال في البلد، بهدف رفع القدرات الإنتاجية لهذه المشاريع بما يضمن دفع النمو الاقتصادي بشكل عام.

4. **المعلومات:** هناك كم بسيط من المعلومات عن القطاع الخاص والمعلومات التي يحتاجها القطاع الخاص في فلسطين. إذ تفتقر السوق الفلسطينية إلى الأرقام والإحصاءات الدقيقة والمعلومات عن قطاعات الأعمال التي يحتاجها الباحث أو صاحب العمل عن السوق المحلية، كما تفتقر السوق إلى المعلومات عن الأسواق الخارجية. وعلى سبيل المثال، لا يوجد مجالات متخصصة تنقل أخبار الأعمال المحلية والدولية، والتكنولوجيا، والرياديين ... الخ، سواء تلك المحلية منها أم الدولية. وهذا بالضرورة يقلل من فرص التعرف على الرياديين في العالم، وبالأخص الأعمال الناجحة.

المؤسسات والمراكز العاملة في تقديم خدمات الأعمال:

أظهرت التجارب العالمية في الحقبة الأولى لخدمات دعم الأعمال اعتماد الجهات المانحة و/أو الدول على عدم تقديم خدمات دعم الأعمال بشكل مباشر، بل من خلال دعم المؤسسات التي توفر هذه الخدمات، لتحقيق الحد الأقصى من الفائدة، وذلك بسبب المعرفة وتراكم الخبرات والتجربة لدى هذه المؤسسات والمراكز في العمل مع المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

ولأهمية خدمات دعم الأعمال، فقد أصبحت أكثر تخصصاً وتفضيلاً. وبشكل عام، يمكن تقسيم خدمات دعم الأعمال إلى فئتين، هما:

✧ **الخدمات الإستراتيجية:** وهي الخدمات التي يحتاجها المشروع على المديين المتوسط والبعيد، والهادفة إلى تحسين الأداء والسوق والمنافسة والمنتج، حيث يطلق عليها خدمات تطوير الأعمال، مثل التشبيك، والتخطيط الاستراتيجي، والعنفود ... الخ.

✧ **الخدمات التشغيلية (العملية):** وتشمل الخدمات التي يحتاجها المشروع لإدارة الأمور اليومية من معلومات واتصال وإدارة ومحاسبة وضرائب.

6-2-1 أساليب التدريب المتوفرة للشباب الرياديين في الأراضي الفلسطينية

هنالك العديد من المشاريع المدعومة من الدول المانحة التي تقدم مساعدات فنية مساندة بشكل مجاني أو برسوم رمزية، وحسب ما يرى بعض مديري هذه المؤسسات أن المشكلة لا تكمن في تكلفة الحصول على هذه المساعدات فحسب، وإنما تكمن أيضاً فيما يلي:

1. عدم قدرة هذه المشاريع على الوصول إلى أكبر عدد من المستفيدين، حيث أنها محصورة في مدينة رام الله.
2. عدم توفر منهجية وطنية لتقديم الخدمات المساندة، وإنما هناك بعض البرامج هنا وهناك دون أي تنسيق شامل أو فيما بينها.
3. عدم توفر المعلومات الكافية والمواد والنشرات الخاصة بتعريف البرامج المتوفرة وترويجها لدى هذه المؤسسات.
4. عدم توفر الكادر المؤهل، وهذا يؤثر على نوعية وجودة هذه الخدمات.

يوجد في الأراضي الفلسطينية عدد من المراكز التي توفر التدريب والإرشاد للرياديين، إلا أن عدداً محدوداً منها يوفر التدريب للرياديين الشباب، وأهمها منتدى شارك الشبابي. وبالنسبة لأساليب التدريب المتبعة، فإن من أهم هذه الأساليب هو الأسلوب المتبع من قبل برنامج (Empretec)⁴، وأسلوب تكوين اقتصاديات الكفاءة من خلال تكوين المنشآت (Competency based Economies through Formation of Enterprise (CEFE)). وعلى الرغم من أن هذه البرنامج لا تقدم التدريب حصرياً للشباب، فإنها تتبع أساليب مميزة في التدريب، ولذلك تستوجب التفصيل:

1. أسلوب (Empretec)

برنامج (Empretec) الممول من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، هو برنامج لتكوين المهارات وتحفيز الرياديين على تأسيس مشاريع ريادية ذات

⁴ كلمة مركبة مشتقة من اللغة الأسبانية وتعني الريادة والتكنولوجيا.

تنافسية عالية على المستويين المحلي والعالمي، ويساهم هذا البرنامج في صنع قطاع خاص يتمتع بديناميكية عالية. ويعتمد البرنامج بشكل رئيسي على نتائج بحث قام به الدكتور ديفيد باكلاند من جامعة هارفارد الأمريكية، الذي حدد فيه الخصائص النفسية التي تساعد في تحديد شخصية رجل الأعمال الناجح. ويعتبر هذا الأسلوب أن الريادة مكونة من مجموعة من السلوكيات والممارسات المكتسبة التي يمكن أن تعزز من خلال التدريب. ويعتبر البرنامج المؤشرات العشرة التالية أهم المؤشرات التي يجب أن تتوفر في الشخص الريادي: البحث الدعوب عن الفرص، روح المبادرة، روح المغامرة، احترام وتقدير كامل للجودة والفاعلية، تحديد الأهداف، التنظيم، الإصرار والالتزام بإنجاز المهمة، مهارة الإقناع وإقامة العلاقات، البحث عن المعلومة، الاستقلالية، الثقة بالذات.

ولتعزيز هذه الصفات بين المتدربين تقدم (Empretec) ورشة تدريب مدتها عشرة أيام مع الحرص على تفعيل المشاركة بين المشتركين، حيث يطلب منهم التحدث عن تجاربهم الخاصة مع الزملاء في الدورة. وفي بداية البرنامج، يتم تقييم المشتركين لمعرفة مدى توفر الصفات العشرة فيهم، ويتم مقارنة النتائج مع النتائج المستخلصة من رجال الأعمال الناجحين. ويتضمن التدريب أيضاً مراجعة أساسيات الأعمال الإدارية (التمويل، الإدارة، التسويق). ويتطرق المحاضرون إلى تدريب المشتركين على كيفية التحضير والإعداد لخطة عمل (Business plan)، حيث يقوم كل مشترك بتحضير خطة عمل خاصة به. وقبيل نهاية البرنامج، يقوم المشاركون بتمرين يتعلق بأداء المشروع، حيث يطلب من كل مشترك أن يقدم فعلياً على شراء منتج من ماله الخاص، ومن ثم بيعه في السوق، ويتم تحديد جائزة للمشارك الذي حصل على أعلى عائد. وبعد التخرج، يقوم (Empretec) بمتابعة الخريجين، حيث يعقد اجتماعاً سنوياً يجمع فيه خريجي جميع الدورات السابقة، ويتبادلون الأفكار والتجارب، ويتم في هذا الاجتماع تقييم نتائج وإنجازات الدورة من خلال معرفة أي من المشتركين نجح في مشروعه.

أُدخل هذا الأسلوب إلى السياق الفلسطيني، حيث عقدت دورات عدة في العديد من المناطق، ومع الأسف توقف البرنامج إبان تقليص الدعم والمساعدات المالية للشعب الفلسطيني، ولكن بعد تخريج 123 ريادياً، 16 منهم من النساء. ومن أهم إنجازات هذا المشروع، أن عشرة مشتركين أنشأوا مشاريعهم الخاصة، بينما وسع 13 مشتركاً من مشاريعهم القائمة.

2. أسلوب التركيز على اقتصاديات الكفاءة في تكوين المنشآت (-Competency)

(CEFE) (based Economies through Formation of Enterprise)

فكرة أو منهجية تدريبية للرياديين الذين يرغبون في تأسيس أو تطوير مشاريع خاصة بهم. وتم تطوير هذه المنهجية من قبل الوكالة الألمانية للتعاون الفني (GTZ) في منتصف الثمانينيات.⁵ وتتضمن هذه المنهجية التدريبية مجموعة من الأدوات، والوسائل التعليمية المبنية على مبدأ القيام بالعمل والتجربة، ويعتمد أسلوب المشاركة، وتبادل الخبرات لا التلقين، حيث يقوم المشاركون بالدورة بألعاب ونشاطات تساعد في تطوير أساليب الإدارة ومهارات الكفاءة الفردية لدى المشتركين. ويركز البرنامج على دعم وتشجيع النمو في المؤسسات الصغيرة وعرس المهارات الضرورية في الشخص الريادي.

ويتألف البرنامج من ست مراحل؛ المرحلة الأولى: مرحلة التوعية التي يتم خلالها تشجيع المشتركين على معرفة أهدافهم وتوضيح برنامجهم وتحليل شخصيتهم وطموحاتهم. والمرحلة الثانية، تتضمن تفهم نقاط القوة والضعف لدى المشترك. والمرحلة الثالثة، يتم فيها تحويل الأهداف لدى المشتركين بما يتضمن تحديد أهداف واضحة للمدربين القصير والمدى الطويل. والمرحلة الرابعة، يتم فيها التخطيط وتحديد الإستراتيجيات اللازمة لتوليد النمو. والمرحلة الخامسة، يتم فيها تطبيق النظرية على أرض الواقع، بحيث يقوم المشتركون بتطبيق جميع ما تعلموه على أرض الواقع. أما المرحلة الأخيرة، فهي مرحلة التعزيز والتحول، حيث يتم تطبيق جميع المهارات التي تم اكتسابها في البرنامج بطريقة تنسجم مع نقاط القوة

www.cefe.network

⁵

والضعف الخاصة بشخصية المشترك. أُدخل هذا الأسلوب إلى السياق الفلسطيني العام 2007 من خلال عقد دورة تدريبية لمدة 12 يوماً، تضم 20 متدرباً، سيتم اختيار 10 منهم من أجل تعميم الفائدة في مراحل لاحقة من المشروع.

3. أسلوب ورش العمل التقليدي

يعتبر هذا الأسلوب من أكثر الأساليب السائدة في التدريب، حيث يقوم المحاضر باستعراض المادة أمام المشتركين، مع أقل مشاركة وتفاعل من قبلهم، وبالتالي فإن تفاعلهم في الورشة يكون ضعيفاً. وغالباً ما يركز هذا النوع من التدريب على أساسيات البدء بالمشروع. وبعض البرامج تدمج دراسة حالات في الورشة، ما يتيح فرصة أكبر للتفاعل والمشاركة من قبل المشتركين. ومن محاسن إدخال دراسة الحالات في الورش أنه يدرّب المشتركين على التحليل ومعالجة المشاكل، بالإضافة إلى تعريضهم لحالات واقعية في السوق. وفي الواقع، لا يبدو أن هنالك توجهاً حقيقياً لمثل هذا الأسلوب حتى الآن في فلسطين، وربما تم القيام بعدد منها في بعض الحالات وبمبادرات فردية فقط.

4. منتدى شارك الشبابي

تأسس المنتدى العام 1996 لتنمية الشباب الفلسطيني، وتحول إلى مؤسسة مستقلة العام 2003، ويستهدف شارك الشبابي بين سن 14-25 سنة، من خلال عشرين مركزاً، 15 منها في الضفة الغربية و5 في قطاع غزة. ويركز شارك في المقام الأول على مئات المتطوعين الذين يعملون على تدريب وتطوير الشباب في الأراضي الفلسطينية، ويقدم المنتدى سلة متنوعة من الخدمات التي تشمل تدريب الشباب في مجالات الكمبيوتر، والرياضة، والعمل المجتمعي، والقيام بنشاطات تستهدف الشباب، والعمل مع الأطفال، بالإضافة إلى تأسيس وحدة قانونية جديدة تهدف إلى وضع أولويات الشباب ومواضيعهم على طاولة متخذي القرار في الأراضي الفلسطينية.

ومن أهم المشاريع التي بادر فيها منتدى شارك هو برنامج "خطوة إلى الأمام"، الذي يقدم للخريجين الإرشاد والتخطيط الوظيفي. ومنذ تأسيس هذا البرنامج العام 2004، تخرج منه أكثر من 2000 مشارك، حيث تقدم اللجنة الاستشارية النصح والإرشاد للطلبة الخريجين. كما يقوم البرنامج بدوره كحلقة تربط ما بين الخريج وسوق العمل، من خلال تأمين فرص التدريب لدى الشركات والمؤسسات المشاركة. كما قام شارك بطباعة سلسلة من الكتيبات التي تهدف إلى توعية الشباب الفلسطيني وإرشادهم "سلسلة التميز والنجاح" التي تتضمن 18 موضوعاً، منها: كيف تكون مديراً ناجحاً؟ كيف تنمي تفكيرك الإبداعي؟ كيف تبني فريقاً ناجحاً؟ كيف تبدأ مشروعك؟ كيف تسوق مشروعك؟.... الخ.

ومن خلال الشراكة بين منتدى شارك وجامعة القدس، تم تأسيس قاعة محكمة (افتراضية) الأولى من نوعها في فلسطين، حيث يقوم طلاب القانون بممارسة المهنة في هذه المحكمة، مع وجود جهة إشراف مكونة من حكام لتقييم أداء الطلاب.

5. نظام التعليم والتدريب المهني والتقني

خلال العام 2007، قامت كل من وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل بالاتفاق مع المؤسسة الألمانية للتدريب الدولي المتقدم (InWent)، بإيفاد عدد من موظفيها إلى المؤسسة الألمانية المذكورة، وذلك لتلقي برنامج تدريبي طويل الأمد في موضوع التشغيل الذاتي في التعليم والتدريب المهني والتقني (Skills Development for Self-Employment in TVET). وتعتمد الدورة على تجريب بيئة المشروع، ومن ثم بناؤه والاستفادة من محاكاة تجارب مماثلة.

ومن المخطط اعتماد هذا الموضوع في الأجندة التعليمية السنوية لمدارس التعليم المهني والتقني، وذلك بعد أن يقوم المشاركون بإنتاج المادة التعليمية المناسبة للمحتوى الفلسطيني، ومن ثم تدريب الكادر في المدارس المذكورة قبل بدء التنفيذ.

6-3 الخدمات الأخرى لدعم الأعمال

بالإضافة إلى خدمات التدريب سابقة الذكر، يوجد في الأراضي الفلسطينية عدد من المؤسسات التي تقدم خدمات دعم الأعمال للمشاريع الصغيرة والريادية، منها مؤسسات أهلية وأخرى مؤسسات ربحية تتقاضى أجراً مقابل الخدمات التي تقدمها. وتتنوع الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات من خدمات التسويق والترويج، والمحاسبة، والتحليل المالي، والإدارة، والاستشارات القانونية، وخدمات الكمبيوتر، واللغات، حيث يزيد عدد خدمات دعم الأعمال في الأراضي الفلسطينية على خمسين خدمة مختلفة. إلا أن القليل من الرياديين وأصحاب المشاريع الصغيرة يستخدم هذه الخدمات، والعدد الأكبر منهم لا يعلم بوجودها أصلاً. وفي دراسة حول خدمات تطوير الأعمال في الأراضي الفلسطينية (مكحول وعدوان، 2006) تبين أن معظم الطلب على خدمات دعم الأعمال يتمحور حول خدمات المحاسبة، تليها خدمات التسويق والترويج، تليها خدمات الاستشارات القانونية، بينما يقل الطلب على خدمات الإدارة والإنتاج وتنمية الموارد البشرية. وتجدر الإشارة إلى أن الغالبية العظمى من هذه المؤسسات لا تستهدف شريحة الشباب على وجه الخصوص.

وترجع ظاهرة عدم استعانة الرياديين وأصحاب المشاريع الصغيرة بهذه الخدمات لارتفاع تكلفة الحصول على هذه الخدمات في المقام الأول، بالإضافة إلى أن جودة الخدمات المقدمة تعتبر متوسطة في أحسن الأحوال، حيث لا توجد مواصفات وقوانين تنظم أعمال المؤسسات التي تقدم الدعم للأعمال. ويبدو أن أصحاب الأعمال يترددون في شراء الخدمات التي تعرضها هذه المؤسسات خوفاً من كشف أسرار العمل، وتسرب المعلومات إلى المنافسين من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن الثقافة السائدة بين رجال الأعمال، وبخاصة الشريحة ذات المستوى التعليمي المتدني، تقلل من قيمة هذه الخدمات وتعتبرها عديمة الجدوى.

ومن أهم برامج دعم الأعمال في الأراضي الفلسطينية الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (PACTI)، التي تهدف إلى استمرار النمو في قطاع تكنولوجيا

المعلومات والاتصالات. وتقدم الحاضنة مجموعة من الخدمات للرياديين في مجال التكنولوجيا تتضمن خدمات ما قبل الاحتضان، وتشمل توفير حيز مجهز بجهاز كمبيوتر وأدوات مكتبية أخرى، بالإضافة إلى الاستشارات الفنية والتقنية، إضافة إلى خدمات تطوير الأعمال التي تشتمل على المساعدة في تسجيل الشركة، ووضع خطة العمل والإجراءات الإدارية وتوفير خدمات البنية التحتية (أجهزة كمبيوتر، خدمات مكتبية، شبكة محلية، النفاذ السريع إلى الإنترنت) وخدمات إدارية (تحضير خطة العمل، إعداد العروض والاقتراعات وعمليات الشراء)، وخدمات إستراتيجية (تخطيط وتقييم إستراتيجي للشركة، تحديد هوية الشركة، إعداد خطة شاملة).

7- تمويل المشاريع الريادية

7-1 التمويل في الظروف غير المستقرة

يجب أن تكون برامج التمويل الصغير أو التمويل للأفكار الإبداعية متلائمة مع ظروف البلد الذي تقدم فيه. وبداية، يتحتم علينا دراسة الظروف الخاصة المحيطة بالأعمال والتمويل من ظروف سياسية، واجتماعية، وقانونية، وغيرها، مما يمثل معوقات أو متغيرات.

تواجه مؤسسات التمويل في الأراضي الفلسطينية قيوداً ومشاكل وتحديات جمة، ومن أهم هذه المعوقات الظروف السياسية الناتجة عن الإغلاق وما يسببه من انخفاض العمليات التجارية وبالتالي الدخل، وصعوبة نقل المواد الخام أو البضائع، وصعوبة التوسع في الأعمال، ما يزيد ظروف المخاطرة في الإقراض، ويقيد الوصول إلى جميع الجهات المقدمة للقروض أو العكس في الوصول للمقترضين.

فهناك بعض الأنماط التي يجب أخذها بالاعتبار في التمويل ضمن ظروف خاصة، مثل الحالة الفلسطينية، ومنها:

- ✧ التغييرات المستمرة في مواعيد السداد، بسبب انقطاع المقترض عن مزاولة أعماله بشكل اعتيادي لفترات منقطعة. لذلك، يتحتم على الطرفين (المقرض والمقترض) البقاء على اتصال للتكيف مع المتغيرات لإيجاد حلول مناسبة للاتفاق على مواعيد جديدة للسداد وأكثر واقعية.
- ✧ الإحباط الذي يصيب المقترض عند انقطاعه عن العمل، وشعوره بالإحباط والتشاؤم، ما يؤدي إلى عدم اكترائه بالعمل أو التقدم والنجاح، وبالتالي إهمال الالتزامات. وربما هنا على الجهة المقرضة العمل بفعالية لإبقاء المقترض في المسار الصحيح ليتعدى المرحلة ويعود للسداد.

- ✧ يعتبر بعض المقترضين أن التعذر بالظروف غير المستقرة هو المخرج من أي مشكلة يمكن أن تواجه المقترض، وربما يدعوهم ذلك إلى عدم الجدية والاهتمام بالواجبات التي تكون على عاتقه.
- ✧ تكون الظروف غير المستقرة رادعاً للمقرضين والجهات الممولة، وتزيد من الشروط الواجب تحقيقها للحصول على القرض، وهو عكس ما يحتاجه اقتصاد غير مستقر من آليات تسهل على المقترضين إيجاد مصدر تمويلي لعمل مشاريع مدرة للدخل.

7-2 مصادر التمويل المتاحة للشباب الرياديين

يعتبر التمويل من أهم المعوقات التي تواجه الرياديين في كل البلدان بصرف النظر عن الظروف والبيئة التي تحيط بهم. فعندما تتبلور فكرة ما لدى الشخص الريادي الذي تتوفر لديه المهارات المطلوبة للشروع في هذا المشروع، تبقى حثيئات الحصول على التمويل اللازم الذي يمثل الحد الفاصل بين أن تتحول هذه الفكرة إلى واقع، وبين أن يحبط هذا الشخص ويترك الفكرة خلفه، ويتنازل بذلك عن طموحاته وتطلعاته، وهو بالتالي خسارة على المستوى الفردي والاقتصادي الكلي.

ونستعرض في هذا الجزء من الدراسة عدداً من مصادر التمويل المتوفرة للشباب الرياديين وأهمها مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة، والبنوك التقليدية، ومصادر تمويلية أخرى.

7-2-1 البنوك التجارية

يعمل في الأراضي الفلسطينية 22 بنكاً، بينها بنوك محلية ووافدة، وقد بلغ حجم المحفظة الائتمانية لهذه البنوك 7,486.5 مليون دولار في نهاية العام 2006. هذه البنوك هي أكثر حذراً وتحفظاً في إقراض الشباب، وذلك لعدم توفر الشروط الائتمانية

المطلوبة في هذه الفئة من وجهة نظر البنوك، ولذلك تفرض هذه البنوك شروطاً أكثر تحفظاً من مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة، وغالبية القروض التي تمنحها البنوك تكون موجهة لشرائح أخرى تتوفر فيها ضمانات السداد والشروط الأخرى.

وعلى الرغم من ذلك، فإن عدداً من البنوك من بينها البنك العربي وبنك الأردن قدما قروضاً موجهة للمستثمر الصغير بالتعاون مع مؤسسة الإنماء الأمريكية، ولكنها توقفت إبان اندلاع انتفاضة الأقصى. وحالياً، البنك الوحيد الذي يقدم برنامج إقراض للمشاريع الصغيرة هو بنك فلسطين المحدود. وفي صيف العام الماضي، وقعت جمعية الرواد الشباب اتفاقية مع بنك الرفاه سيتم بموجبها تسهيل الإقراض للشباب، غير أن هذا المشروع حديث النشأة ويصعب تقييمه. لذلك، فإن الشباب الريادي يفضلون اللجوء إلى مؤسسات التمويل الصغيرة بدلاً من البنوك، وذلك بسبب مرونتها وتوفير بعض الخدمات المساندة الأخرى. إجمالاً، لا تعتبر البنوك شريحة الشباب شريحة تسويقية مستقلة، كما تعلمت البنوك من تجاربها السابقة بأن الشباب يواجهون مشاكل في السداد. لذلك، لا تقدم البنوك أي خدمات أو منتجات موجهة بشكل مباشر ومخصص لهذه الفئة من المجتمع، كما لا تحاول استقطابهم من خلال البرامج الدعائية والترويجية.

7-2-2 مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة

ينتشر في الأراضي الفلسطينية عدد من مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة التي تحاول أن تملأ الفجوة التمويلية التي تركتها البنوك التجارية، والناجمة عن عدم توفر الشروط الائتمانية لدى هذه الشريحة من المقترضين من ناحية، وصغر حجم هذه القروض الذي يجعل تكاليف المعاملات المتعلقة بهذه القروض مرتفعة نسبياً من ناحية أخرى.

وتقوم هذه المؤسسات بتقديم الدعم المادي والخدمات المساندة لأصحاب المشاريع الصغيرة العاملة في الأراضي الفلسطينية، إلا أن محفظة القروض المقدمة لفئة الشباب كانت في أفضل الأحوال متواضعة، إذ أشارت دراسة قامت بها المؤسسة الأمريكية للإنماء (2006) إلى أن حجم هذه القروض لا يتعد 15-25% من قيمة القروض

الإجمالية التي تقدمها هذه المؤسسات. وقد تعود محدودية القروض المقدمة للشباب لكون هذه الشريحة تعتبر أكثر مخاطرة من الشرائح المقترضة الأخرى، وقد يدعم هذا الموقف الانطباع السائد في المجتمع الفلسطيني بأن شريحة الشباب هي أقل مسؤولية من الفئات الأخرى. كما يعتبر عنصر الخبرة في مجال العمل عاملاً مهماً في الموافقة على القرض المقدم لدى هذه المؤسسات، وبخاصة أن فئة الشباب لا يتوفر لديها في الغالب الكثير من الخبرة العملية. بالإضافة إلى ذلك، فإن مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة تتردد في تمويل المشاريع الصغيرة الناشئة، وذلك لما ينطوي على هذا النوع من المشاريع من درجة مخاطرة عالية، ولذلك فهي تفضل تمويل المشاريع القائمة أصلاً التي هي بحاجة للتوسع والنمو.

كما أن السلطات الإسرائيلية تستهدف بشكل خاص الشباب وتقوم باعتقالهم وزجهم في سجونها، وتمنع هذه الشريحة من التنقل بحرية في الأراضي الفلسطينية. ويسود اعتقاد عام بأن فئة الشباب، وبخاصة من الفئة العمرية 15-18 سنة، هي فئة ملتقحة بالمدارس، وبالتالي لا تقوم بمشاريع خلال هذه المرحلة، ولا تحتاج إلى تمويل من أي نوع. كما تقيد القوانين السائدة من إمكانية التعاقد مع فئة 15-17 سنة، إذ أن هذه الفئة تعتبر قاصرة في نظر القانون، وبالتالي فإن أي تعاقد مع قاصر يعتبر باطلاً في نظر القانون.

ونتيجة مباشرة لهذا التوجه، فإن مؤسسات دعم المشاريع الصغيرة لا تعتبر شريحة الشباب شريحة تسويقية قائمة بذاتها، ما انعكس على عدم تقديم هذه المؤسسات لأي منتج تمويلي خاص بهذه الشريحة، كما لا تقوم مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة بتسويق خدماتها التمويلية لهذه الشريحة، وإنما تكتفي بدراسة أي طلب مقدم من الشباب على أنه طلب مماثل للشرائح التسويقية الأخرى، بغض النظر عن الفئة العمرية، وينطبق على هذا النوع من القروض ما ينطبق على غيره، من حيث دراسة خبرة المقترض في مجال العمل، وإمكانية السداد، وتوفير كفيل يكفل القرض من خلال تجبير شيك لحساب المؤسسة.

7-2-3 مصادر تمويل أخرى

نتيجة للانطباعات السلبية عن الشباب الفلسطيني، والمتعلقة بعدم المسؤولية على وجه الخصوص، والتي نجم عنها عدم توفر خدمات تمويلية موجهة بشكل خاص تراعي احتياجات هذه الفئة وخصوصيتها، يفضل الشباب الرياديون اللجوء إلى الأهل والأقارب للحصول على المبالغ اللازمة للبدء في المشروع بدلاً من اللجوء إلى البنوك ومؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة. ويعود هذا لأسباب عدة، أهمها تجنب الإجراءات الائتمانية المعقدة التي تتطلبها مثل هذه المؤسسات كالضمانات، والرهن العقاري، والكفيل، وتقاضي الفوائد والعمولات التي يستقطعها البنك، والطمع في الحصول على فترة سداد مريحة وأطول، وتفهم الأهل ظروف الشخص المقترض، وغالباً ما يصبرون ولا يطالبون بسداد القرض إلا وقت الضرورات الملحة.

يستعين الشباب الرياديون غالباً بالأهل والأقارب لتأمين جزء من رأس المال المطلوب للمشروع في مشروع ما، وبخاصة لتأمين رأس المال الضروري للبدء في المشاريع الناشئة، إذ تتردد مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة في تمويل هذا النوع من المشاريع بسبب درجات المخاطرة المرتفعة نسبياً، في مثل هذه المشاريع. كما تلجأ نسبة أخرى من الرياديين إلى الجمعيات لتأمين المبالغ المطلوبة لمشاريعها، ويعتمد جزء كبير من الرياديين الذكور على المبالغ التي حصلوا عليها كجزء من الميراث، وفي حالة الإناث الرياديات فهن في الغالب ما يلجأن إلى الأهل والأقارب لتأمين هذه المبالغ، وتأتي الجمعيات في المرتبة الثانية، إذ أن الإناث يعتبرن هذه الجمعيات أكثر من مصدر للتمويل، فهذه الجمعيات تعتبر ملتقى اجتماعياً لهن.

8- البيئة القانونية والمؤسساتية

المؤسسات الحكومية هي المتحكم الرئيسي بالجوانب الاقتصادية والاستثمارية والقانونية، وعليه فإنه من باب أولى التدقيق في قانون تشجيع الاستثمار، الذي يخلو تماماً من أي نصوص ذات علاقة بهذه المشروعات الخاصة الصغيرة، ونجد في المادة (23) من قانون تشجيع الاستثمار، وتحت بند الإعفاءات: أن تمنح المشروعات الحاصلة على التراخيص اللازمة إعفاءات من ضريبة الدخل، وبالنظر للفئات المدرجة والمستفيدة من هذه الإعفاءات فإن أصغر فئة، وهي مذكورة في الفقرة (أ) من المادة نفسها: أن تمنح المشاريع التي يزيد رأسمالها المدفوع على مائة ألف دولار أمريكي وحتى أقل من مليون دولار أمريكي إعفاء من ضريبة الدخل لدى استحقاقها لمدة 5 سنوات، شريطة أن لا يقل عمر المشروع عن خمس سنوات.

إن الجهة المشرعة لم تولِ أدنى اهتمام بالمشروعات الصغيرة، وقد أسقطت من حساباتها أي استثمارات متواضعة، متجاهله بذلك قطاعاً كبيراً من الاستثمارات الموجودة التي تؤثر على مجمل العملية الإنتاجية، وتشكل جزءاً لا يتجزأ من الاقتصاد الفلسطيني، وبخاصة أن الوضع السياسي لا يشجع رجال الأعمال على تقديم التزامات كبيرة وطويلة الأجل.

لذلك، لا بد من مراجعة هذه التشريعات، وجعلها أكثر واقعية لتخدم الواقع الفلسطيني بتشجيع المشروعات محدودة رأس المال، التي ينشئها الشباب، باعتبارها محوراً مهماً من محاور الاقتصاد الفلسطيني.

كذلك تعاني هذه المشروعات في فلسطين من بدائية الإجراءات التأسيسية، وتعقيدات التعامل مع الجهات الرسمية، ما يشكل رادعاً لأصحاب المشروعات من فئة الشباب أو غيرها للمبادرة بتسجيل مشروعاتهم وترخيصها. فالتسجيل هو الطريق الوحيد لنقل

هذه المشروعات من القطاع غير المنظم واقتصاد الظل إلى القطاع المنظم، كما يسهل عملية إحصاء مشروعات الشباب ومتابعتها من خلال الإحصاءات والسجلات الرسمية.

بالنظر إلى "مشروع قانون رعاية الشباب الفلسطيني" الصادر عن وزارة الشباب والرياضة، فإننا لا نجد أيّاً من هذه القوانين يهتم بانخراط الشباب في سوق العمل أو تهيئتهم لتأسيس مشروعهم الخاص، وما يندرج تحتها من بنود تشجيعية أو تمويرية للشباب الفلسطيني.

من المهم أيضاً هنا النظر إلى تجارب أخرى في المجال نفسه، لتبيان الفروقات الجذرية وللاقتداء كذلك بهذه الدول. ولا بأس من الاستئناس بما هو معمول به في عدد من الأقطار العربية في هذا السياق.

ويجدر بالجهات الرسمية مراجعة هذه القوانين التي تخص الريادة، وبخاصة قانون تشجيع الاستثمار، وتحديداً بند الإعفاءات، وضرورة الاستعانة بتجارب الدول الأخرى في مجال سنّ القوانين لتشجيع الاستثمارات الصغيرة، والتركيز في الإعفاءات على فئة الشباب الرياديين، وذلك من أجل منحهم فرصة أكبر للبدء بمشروعهم الخاص دون معوقات.

9- النتائج والتوصيات

9-1 النتائج

أظهرت نتائج التحليل أن الشباب في الأراضي الفلسطينية لا يميلون إلى فكرة إنشاء أعمال خاصة بهم، إذ أن نسبة الرياديين من الشباب لا تزال منخفضة، كما أن السبب في ذلك يعود إلى قصور في جوانب عدة، من تعليم، وتدريب، وتمويل، وحتى في القوانين ذات العلاقة، وفيما يلي عرض تفصيلي لنتائج الدراسة:

✧ إن نسبة الرياديين من بين الشباب العاملين في الاقتصاد لم تتجاوز 14.2%، إذ أن الشباب يفضلون البحث عن فرص عمل لدى الغير. كما لا يوجد إقبال لدى الشابات على إنشاء مشروعات خاصة، حيث تشكل نسبة الإناث في فئة الرياديين الشباب نسبة 6% فقط. إن أعمال الرياديين الشباب تتركز في الضفة الغربية، وبنسبة 81.6%.

✧ من ناحية التحصيل العلمي، فإن غالبية الرياديين الشباب (80%) لا يحملون شهادة الثانوية العامة. ويركز الشباب أعمالهم الريادية في قطاع التجارة والفنادق والمطاعم وبنسبة 31.4% من مشاريع الشباب، ولا يزال هنالك توجه لهذه الفئة نحو إنشاء مشاريع خاصة في قطاعي الصناعة والزراعة، أي القطاعات الإنتاجية، أكثر من توجههم نحو قطاع الخدمات.

✧ إن فكرة إنشاء مشروع خاص أو تطبيق أفكار ريادية في السوق، ليست من الخيارات المفضلة لدى فئة الشباب، ويعتبر مجال البحث عن الوظائف، والعمل لدى الغير أكثر تفضيلاً لدى الشباب، وبخاصة الشباب حاملي الشهادات العليا، فهم يشكلون نسبة 10.5% من مجموع الرياديين الشباب. وهذا يرجع بالغالب إلى ثقافات مجتمعية مثل ثقافة العيب، والنظرة الدونية لمثل هذه التوجهات، كما أن خوف الشباب من الفشل يجعلهم يلجأون إلى خيار البحث عن عمل لدى الغير، وبخاصة أنه أسهل للتطبيق ولا يتحملون فيه مسؤوليات كما في المشاريع الخاصة.

- ✧ تم إدخال مادة الإدارة والاقتصاد في منهاج التعليم في المرحلة الثانوية، غير أنها لا تتطرق بشكل مباشر إلى الريادة، أو إلى تطبيقات عملية عليها، كما أن ذلك لا يعتبر كافياً، ويتم في مراحل متأخرة من الدراسة في المدرسة، ولا يشمل مراحل التعليم الأساسية التي هي الأساس في ترسيخ الأفكار الأولية للشباب.
- ✧ على الرغم من اهتمام وزارة التربية والتعليم العالي بتحديث المناهج التدريسية، لتراعي الجديد من متطلبات الاقتصاد والمجتمع، فإن أسلوب التعليم لا يزال يعتمد أسلوب التلقين والحفظ بدلاً من أسلوب تفاعل الطلاب وتعزيز تفكيرهم الإبداعي لحل المشكلات، وزيادة فرص الإبداع وترسيخ ثقتهم بأنفسهم، حيث أن اعتماد الطالب على المساهمة والتفاعل وحل المشكلات في المراحل التعليمية، سيجعل فرصة مساهمته وتفاعله في الاقتصاد بشكل مستقل أكبر.
- ✧ لا تزال مراحل التعليم العالي تركز فقط على إعداد الطالب أو الطالبة لشق طريقه في مجالات التوظيف في سوق العمل، ولا تركز على إعدادهم للدخول في مجال إنشاء أعمال ريادية خاصة بهم، فلا يوجد أي مساق في الجامعة يدرس الريادة وما يرتبط بها من مواد التجارة، وإن كان هنالك مثل هذه المساقات فإنها تقدم فقط الجانب النظري للطلاب، ولا تدرس إلا لطلاب كلية التجارة.
- ✧ عدم اهتمام مؤسسات التعليم العالي بإدخال برامج جديدة بالذكر تساعد على توعية الطلاب بدورهم في الاقتصاد وتشجيعهم نحو التوجه إلى إنشاء مشاريع خاصة وتطبيق أفكار جديدة وإبداعية، فليس هنالك أي جهات تابعة للمؤسسات التعليمية تقدم برامج خاصة لتعزيز الفكر الريادي لدى الشباب.
- ✧ تبين أنه لا يوجد ما يكفي من البرامج التدريبية في السوق لتعزيز الريادة تستهدف فئة الشباب على وجه الخصوص، وأن الشباب أنفسهم لا يلجأون إلى مؤسسات التدريب والاستشارات للاستعانة بخدماتهم وخبراتهم بسبب ارتفاع تكلفة مثل هذه الخدمات، إذ أن مثل هذه المؤسسات تستهدف المشاريع الكبيرة والشركات، ويفضلون توفير هذه التكلفة للمشروع نفسه، وهذا يشير إلى عدم إدراك الشباب لأهمية الخدمات المساندة والاستشارية.

- ✧ هنالك نقص في الحاضنات المتعددة التخصصات التي تتبنى الأفكار الريادية وتشرف على خطوات تطبيقها بشكل عملي في السوق. وهو ما يخالف وجهة نظر مديري المؤسسات والحاضنات، حيث أنهم لا يجدون بين الشباب من يتمتعون بالمهارات اللازمة لعمل مشروع ريادي، ولا يحملون أفكاراً ريادية يمكن تطبيقها على أرض الواقع، وفي الوقت نفسه تدر دخلاً يغطي، على الأقل، المصاريف التشغيلية لهذه المشاريع.
- ✧ يعتبر إيجاد مصدر لرأس المال المشروع السبب الرئيس في إعاقة إنشاء أعمال ريادية، حيث أن البنوك التجارية ومؤسسات التمويل الصغير لا تعطي شروطاً خاصة بالرياديين أو فئة الشباب، وتتعامل معهم كأى شريحة أخرى، بحيث يطلبون منهم ضمانات كالأموال المرهونة. فلا تعتبر هذه المؤسسات المالية شريحة الشباب مستقلة بذاتها، ولا تقدم لها أية برامج تمويلية خاصة بها تراعي عدم تملكهم لأي عقارات في مثل هذا السن.
- ✧ لا يقدم قانون تشجيع الاستثمار، وبخاصة بند الإعفاءات، أية إعفاءات أو تسهيلات تشجيعية لفئة الشباب الذين ينشئون مشاريعهم الخاصة، ولا يشمل هذه القانون المشاريع الصغيرة والناشئة حديثاً أو المشاريع التي تحمل أفكاراً وإبداعات تعود بالفائدة على الاقتصاد الفلسطيني.
- ✧ لا توجد قوانين تختص بفئة الشباب وتشجعهم على فكرة إقامة مشاريع ريادية من خلال المؤسسات الرسمية، كما أن غالبية هذه القوانين تهتم بالأنشطة الرياضية والنوادي الصيفية للشباب وما إلى ذلك من أنشطة لا تركز بشكل مباشر على تحفيز الشباب للمضي بأعمال ريادية.
- ✧ لا يوجد أي مسوحات أو بيانات خاصة بفئة الشباب الرياديين، وهذا يشكل عائقاً لجوانب عدة، منها ما هو بحثي، وبالتالي يمتد إلى التقصير في معرفة الخصائص العامة للرياديين والظروف المحيطة بهم، وبالتالي فإن ذلك يقلل الاهتمام بشكل أكبر في هذه الفئة.

9-2 التوصيات

بناءً على ما تقدم من نتائج، لا بد من اقتراح سياسات تعالج أهم المشاكل المحيطة بريادة الشباب في الأراضي الفلسطينية لتعزز إدراكهم بأهمية الأعمال الريادية والإقبال على تأسيس هذا النوع من الأعمال، عوضاً عن المضي في العمل لدى الغير الذي يمكن أن يحبط الأفكار الإبداعية لدى الشباب، وبالتالي تخفض فرصة رفع مستوى المنافسة واندماج التكنولوجيا في السوق، ويفقد الاقتصاد جزءاً من طاقته البشرية. ولتجنب ذلك وتعزيز الريادة بين الشباب، تم اقتراح ما يلي من السياسات والأساليب على شكل توصيات تغطي كل جانب بشكل منفصل:

1. تشجيع الريادة بين الشباب في المراحل التعليمية

تعتبر المراحل التعليمية المختلفة التي يمر بها الشباب من أهم الأدوات مساهمة في صقل الشخصية والتوجهات، وبالتالي فإنه من الأساسي استغلال هذه المرحلة لخلق شباب يتجهون إلى الأعمال الريادية. ولتحقيق هذا الهدف نقترح ما يلي:

- ✧ استبدال أساليب التعليم المتبعة في المدارس والجامعات من التلقين والحفظ بأساليب تُشرك الطلاب في الرأي والنقاش وحل المشكلات، لتصبح أفكارهم جزءاً من المنهاج، ويتكون لديهم حافز ونشاط دائم للخروج بأفكار إبداعية جديدة.
- ✧ غرس الريادة في المناهج التعليمية المختلفة وعدم الاكتفاء بتدريس مادة واحدة مستقلة في مرحلة واحدة من مراحل التعليم المتقدم، وإنما تدريس الريادة من خلال التطبيقات العملية في مختلف المواد.
- ✧ تخصيص مادة تعليمية مستقلة في أجنحة العام الدراسي تغطي الريادة ومختلف التخصصات التجارية لتدرس في المراحل المختلفة للمدارس والكليات والجامعات، بحيث يتكون لدى الطلاب البعد النظري للمهارات الإدارية والتسويقية والمحاسبية.

✧ إنشاء نوادٍ ودوائرٍ ريادية في مختلف المؤسسات التعليمية، تهتم بتشجيع الطلاب على عمل أنشطة مختلفة وتجارب عملية تتمحور حول إنشاء مشاريع خاصة بهم؛ كمشاريع تخرج صيفية، أو إنهاء مرحلة بغض النظر عما تنتجها أو تقدمه هذه المشاريع، وتستفيد من عرض تجارب عملية سابقة في هذا المجال، وتوجيه الطلاب في كل مرحلة من المراحل. ويمكن تحديد الإطار العام لهذه البرامج بخمس مراحل تعتبر خطوات رئيسية لتحقيق الهدف، وهي كما يلي:

- **مرحلة الأسس:** وتشمل هذه المرحلة الدراسة الابتدائية والإعدادية والثانوية التي يجب أن يتعرض فيها الطالب للأوجه المختلفة لبدء مشروع وتملكه وإدارته. ويجب أن يتعلم الطالب الحقائق الأساسية عن الاقتصاد وفرص العمل المتاحة فيه وأهمية مساهمته في الاقتصاد بالمشاريع الريادية، والحاجة إلى إجادة المهارات الأساسية التي تمكنه من تحقيق النجاح. ويعد أهم ما يجب أن يخرج به الطالب في هذه المرحلة، هو رغبته في التعلم، وإدراك الفرص الفردية المتاحة له بشكل واقعي.
- **مرحلة إدراك أهمية الأعمال التجارية وحاجاتها:** تتحدث هذه المرحلة بشكل مباشر عن الكفاءة التي يحتاجها صاحب المشروع، الذي يتم تعلمه بتعلم لغة إدارة الأعمال، وأن ينظر للمشاكل من وجهة نظر أصحاب المشاريع. ومن الوسائل ذات الصلة كذلك تعليم الريادة كمادة مستقلة في مجال الأعمال وإدراج مواد أخرى متعلقة بها.
- **مرحلة التجريب الخلاق:** يتم في هذه المرحلة البدء بالتجارب العملية التطبيقية من خلال طرح وابتكار أفكار والتخطيط لعملها، وعمل خطط كاملة لتسيير العمل، وبالتالي تعلم مجال الأعمال الخاصة وممارسة المراحل المختلفة لقيام المشروع والمضي به. وهذه المرحلة تتبع بشكل أساسي لمرحلة الدراسات العليا من جامعات وكليات ومعاهد. وهذه الخبرة التعليمية ليست طبق الأصل عن التطبيق العملي، إلا أنها تكسب الطلاب معلومات أوسع وأعمق مما كانت عليه في المراحل السابقة.

- **مرحلة البدء بالمشروع والعمل:** بعد أن يكتسب الطلاب الخبرات السابقة، يصبح بإمكانهم الخروج بأفكار عملية للبدء بالمشروع، مع إيمانهم بامتلاكهم الخبرات اللازمة والخطوات الأساسية، وبالتالي فإنهم على علم مسبق بالخطوات اللازمة للبدء والإنشاء والحاجات الملائمة للسوق والتحويلات المتجددة. ويتم تطبيق هذه الخطوات حتى ينضج المشروع.

- **مرحلة ما بعد نضوج المشروع:** على الرغم من نضج المشروع، فإنه من اللازم بقاء أصحاب المشروعات على اتصال مع أي تغييرات متوقعة، وذلك من خلال التجارب الأخرى لمن قبلهم أو معهم في السوق، والاستفادة مما لديهم من تجارب، وبالتالي فإن فكرة عقد ندوات أو اجتماعات دعم تساعد في تعريف الرواد على المشاكل المحتملة والتحضير لمواجهةها بالوقت الملائم.

2. تشجيع البنوك وصانعي السياسات المالية على تخصيص برامج لتمويل المشاريع الريادية للشباب:

✧ **إنشاء صناديق ضمان الائتمان:** من أجل تشجيع البنوك على توجيه جزء كبير من الائتمان إلى شريحة الشباب لعمل مشاريع خاصة بهم أو إظهار أفكارهم على أرض الواقع، فإنه من المهم إنشاء صناديق ضمان الائتمان. وتعرف هذه الصناديق بأنها أدوات مالية توفر بديلاً جزئياً عن الضمان المطلوب، وتتعهد صناديق الضمان بدفع نسبة متفق عليها من القرض في حالة التعثر، وبالعادة تكون نسبة الضمان ما بين 40%-60% من التمويل.

والهدف الرئيسي من هذه الصناديق هو دفع النمو الاقتصادي عندما تكون المصادر غير مستغلة بالكامل (نسبة الإقراض إلى مجموع الودائع)، وبالتالي تُعيد توجيه الاستثمار للتركيز على القطاعات المهملة على الرغم من أهميتها بالنسبة للاقتصاد.

وتستهدف هذه الصناديق المشاريع الصغيرة التي لها قدرة جيدة على السداد ولا تتوفر لديها ضمانات للاقتراض من البنوك التجارية، ويأتي ذلك لمحاولة تغيير سلوك البنوك الذي يتميز بعدم تخصيص نسبة كافية من القروض للمشاريع الصغيرة، ولتمويل مشاريع الشباب الريادية خصوصاً، ويمكن اعتبار ذلك ثقافة تمويل جديدة يهتم فيها القرار الائتماني بتقييم المشروع وقدرته على توفير تدفقات نقدية كافية. وربما يكون ذلك أيضاً فرصة للبنوك لزيادة المحفظة الائتمانية وتنويع المخاطر الائتمانية وزيادة هامش الربح، وتعتبر هذه من التجارب الناجحة.

وتتوفر فرص النجاح لهذه الصناديق من خلال دعم المؤسسات الحكومية مثل وزارة الاقتصاد والغرف التجارية وسلطة النقد ووزارة المالية، لأن ذلك يحتاج إلى تحديث وتنويع في الخدمات البنكية المقدمة، كما يحتاج إلى بث الثقة لدى البنوك من خلال هذه المؤسسات الرسمية وفي الوقت نفسه وجود نوع من الإلزام والالتزام اتجاه البنوك. من جانب آخر، فإن من العوامل التي ستؤدي لفشل مثل هذه الصناديق هي أن يوجه التمويل إلى عدد محدود فقط وعدم التغلغل في هذا القطاع أو التوسع في المجالات وتقليص النسبة المخصصة للتمويل.

✧ **تنظيم دورات معرفية في مجالات القروض والتمويل الصغير:** من المهم تنظيم دورات معرفية عن القروض والبنوك لمعرفة مزايا الائتمان وشروطه لتسهيل الحصول على القروض من قبل الرياديين الشباب، بدلاً من دفن أفكارهم. ففي حالة معرفة كيفية الاقتراض والتسديد وكيفية سير العمل، فإنه من السهل على الأشخاص تحقيق الشروط والتأقلم معها. من جهة أخرى، فإنه مع تجارب عدة مشابهة لطلبات القروض من قبل الشباب، فإن موظفي البنوك سيكونون على ثقة أكبر لإعطاء القروض لفئة الشباب لإنشاء مشاريع ريادية، وأخذ خطة العمل ودراسة الجدوى بشكل أقل استهتاراً وبجدية أكبر.

3. **تعديل قانون تشجيع الاستثمار:** يجدر بالجهات الرسمية تعديل هذا القانون، وبخاصة بند الإعفاءات، وضرورة الاستعانة بتجارب الدول الأخرى في مجال سن قوانين لتشجيع الاستثمارات الصغيرة، والتركيز في الإعفاءات والتسهيلات على فئة الشباب الرياديين.
4. **إجراء مسوحات تغطي فئة الرياديين الشباب:** على أن تغطي هذه المسوحات العديد من الأبعاد والخصائص وبيئة العمل المحيطة بالشباب الرياديين بشكل خاص، والعمل اعتماداً على نتائج هذه المسوحات على معرفة المشاكل وأسباب عدم اندماج الشباب بشكل فاعل في الأعمال الريادية.
5. **مأسسة خدمة التوجيه المهني وبنائها على المهارة والكفاءة والمعلومات:** بحيث تخدم، من بين ما تخدم، قطاع الريادة من حيث تقديم نصائح واقتراحات ومراجعات دورية تحت عنوان (فرص استثمارية)، ويتم من خلالها تعريف الشباب بالقطاعات التي تتحرك فيها فرص الاستثمار والنمو بشكل ايجابي.
6. **إدراج مفهوم التعليم بالتجربة (Learning By Doing) حيثما أمكن في كل من** مراحل التعليم والتدريب الرسمية وغير الرسمية، وفي كل الدورات التدريبية، وجعلها ثقافة تنشر وتعمم، بحيث يجب على كل متعلم أو متدرب أن ينهي تعلمه أو تدريبه بمشروع تخرج تحت أي عنوان.
7. **تعزيز ونشر نظام التلمذة المهنية (Apprenticeship) ضمن نظام التعليم المهني والتفني،** كون خريجي التلمذة المهنية هم الأكثر تجريباً لبيئة العمل الواقعية والأكثر قرباً، وبقليل من التدريب، يمكن تحويلهم إلى رياديين.
8. **إنشاء حاضنات أعمال لكل القطاعات،** بحيث تتبنى الأفكار المتميزة لدى الشباب، على الأقل من الناحية الفنية والمساندة، حتى تصبح الفكرة عملية ويمكن دخولها إلى السوق ضمن القطاع نفسه.
9. **اعتماد فكرة المضاربة (رأس المال + الأفكار) كإحدى أدوات دعم الريادة،** وحل إحدى مشاكلها الرئيسية وهي التمويل.
10. **اعتماد جهة أو جهات تقوم بنقل تجارب ناجحة وقابلة للتطبيق، أو النقل من دول أخرى إلى الأراضي الفلسطينية**

المراجع

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. الشباب في الأراضي الفلسطينية، صورة إحصائية، 2006.
- _____، 2006. مسح القوى العاملة، البيانات الخام.
- _____، 2007. الفلسطينيون نهاية العام 2006.
- _____، 2006. إحصاءات التعليم.
- مراد، عبد الفتاح. شرح قوانين الاستثمار والمنشآت الصغيرة، القاهرة، مصر، 2004. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). المراقب الاقتصادي والاجتماعي، العدد 4، رام الله، كانون الثاني 2006.
- _____ . 2005. الحرفيات وصاحبات الأعمال الفلسطينيات، الواقع والآفاق رام الله.
- _____ . آذار 2007. المراقب الاقتصادي والاجتماعي، عدد 8، رام الله.
- الموقع الإلكتروني لوزارة التربية والتعليم العالي: www.mohe.gov.ps

- Hoening, Thomas M., 2000. Entrepreneurship and Growth. Federal Reserve Bank of Kansas City.
- Schoof, Ulrich, 2006. Stimulating Youth Entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people, *Series on Youth and Entrepreneurship*, Small Enterprise Development Programme, Job Creation and Enterprise, Development Department, International Labour Office . Geneva.
- Raduan Che Rose, PhD; Naresh Kumar, PhD; Lim Li Yen, 2006. The Dynamics of Entrepreneurs' Success Factors In Influencing Venture Growth, University Putra Malaysia.
- Reynolds PD, Hay Mand Camp M, 1999, Global Entrepreneurship Monitor: Executive Report, Ewing Marion Kauffman Foundation, Kansas City, Missouri:.
- Haflendorn, Klaus Salzano, Carmela, 2004. Facilitating Youth Entrepreneurship, Part II, Series on Youth Entrepreneurship, International Labor Office, Geneva,.
- Edmiston, Kelly D. November, 2004. The Role of Small Businesses in Economic Development, Community Affairs Department Federal Reserve Bank of Kansas City.

