



جامعة المنصورة
كلية التربية



دراسة تحليلية مقارنة لممارسات جامعات الشركات بكل من ماليزيا والمملكة العربية السعودية

إعداد

د/ هاني رزق عبد الجواد الأنفي
أستاذ مساعد التربية المقارنة والإدارة التعليمية
الكلية التطبيقية – جامعة حائل

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١١٦ – أكتوبر ٢٠٢١

دراسة تحليلية مقارنة لممارسات جامعات الشركات بكل من ماليزيا والمملكة العربية السعودية

د/ هاني رزق عبد الجواد الأنفي

أستاذ مساعد التربية المقارنة والإدارة التعليمية
الكلية التطبيقية – جامعة حائل

الملخص

هدفت الدراسة إلى تطوير ممارسات أكاديميات الشركات بالمملكة العربية السعودية بالإفادة من خبرة ممارسات جامعات الشركات بماليزيا، استخدمت الدراسة المنهج المقارن، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أوجه تشابه بين جامعات الشركات الماليزية وأكاديميات الشركات السعودية بكلا الدولتين من حيث مبررات النشأة، أهداف الجامعات، بعض معايير القبول، في حين يختلفان من حيث إدارة الجامعات، الخطط والبرامج الدراسية، ضمان الجودة، التقويم. وقدمت الدراسة بعض التوصيات للإفادة من خبرة جامعات الشركات الماليزية من أبرزها فيما يتعلق بالأهداف أن يشارك الأكاديميون والمدرّبون العاملين بالجامعات في وضع الأهداف ومراجعتها، وفيما يتعلق بسياسات القبول ضرورة فتح المجال لغير السعوديين للانخراط بتلك البرامج، وخاصة أبناء الكوادر الأجنبية التي تعمل في المؤسسات السعودية، وفيما يتعلق بالخطط والبرامج يتعين أن تكون البرامج حديثة ومتطورة يتطلبها سوق العمل السعودي، وفيما يتعلق بضمان الجودة يتعين تطبيق معايير الجودة المؤسسية والأكاديمية في ضوء اشتراطات هيئات الجودة السعودية، وفيما يتعلق بالتقويم، يتعين وضع مؤشرات لتقييم أداء الجامعة.

Abstract

The study aimed to develop corporate universities in the Kingdom of Saudi Arabia by benefiting from the experience of universities of Malaysian companies, the study used the comparative approach, and the study concluded that there are similarities between corporate universities in both countries in terms of justifications for establishment, goals of universities, some admission criteria, while they differ in terms of University administration, study plans and programs, quality assurance, and the study made some recommendations, most notably with regard to the goals that

academics and trainers working in universities participate in setting and reviewing goals, and with regard to admission policies, the need to open the way for non-Saudis to engage in those programs, especially the children of foreign cadres working in Saudi institutions, and with regard to plans and programs, programs must be modern and advanced required by the Saudi labor market. With regard to quality assurance, institutional and academic quality standards must be applied in light of the requirements of Saudi quality bodies. With regard to evaluation, indicators must be developed to evaluate the performance of the university.

مقدمة

جامعة الشركات هي أي مؤسسة تعليمية تمثل آلية استراتيجية مخططة لدعم الشركة الأم في تحقيق رؤيتها واستراتيجيتها من خلال تنفيذ الأنشطة التي تعزز عمليات التعلم والبحث والتطوير وزيادة الرصيد المعرفي الفردي والمؤسسي. تأخذ جامعات الشركات عدة أشكال منها ما يقتصر عمله عبر الإنترنت ، ومنها ما يمتلك مرافق مادية تماماً مثل الحرم الجامعي، ومنها ما يدخل في شراكات مع مؤسسات التعليم العالي للحصول على فرص تعليمية موسعة، وهناك بعض الجامعات العامة والخاصة التي تأخذ نمط جامعات الشركات وخاصة إذا كان أحد المساهمين بها شركة أو مؤسسة تجارية أو صناعية عملاقة، ومنها ما يحاكي الجامعات العامة والخاصة فيأخذ هياكلها التنظيمية وبعض أهدافها ومهامها مع التمايز في عدة عناصر كالاعتماد على الجوانب العملية أو التطبيقية في برامجها ، وتنفيذ السياسة العليا للشركة .

وأياً كان شكل تلك الجامعات فإنها تتفق على أن ما يتم تعلمه يجب تطبيقه بطبيعته، ويجب أن يكون ذا فائدة عالية وقابل للتطبيق في بيئة العمل. ويتميز هذا النمط من الجامعات عن النمط التقليدي بمواكبته لاحتياجات سوق العمل، واعتماده على مبدأ التعلم مدى الحياة؛ ومن ثم فجامعات الشركات ليست جامعات بالمعنى المتعارف عليه للكلمة، ولكن يتم استخدام المصطلح للتأكيد على قيمة التعلم والتعليم.(Wannattha ,2021)

ومن ثم تلعب جامعات الشركات دوراً رئيساً في زيادة إنتاجية الموظفين وتنمية قدراتهم والاحتفاظ بهم وإضافة قيمة لثقافة تعليمية بحثية للشركة. هذا إضافة لتنمية قدرات الموارد البشرية سواء الخريجين أو الشباب أو الموظفين في شركات أخرى أو العاطلين عن العمل أو حتى المتقاعدين . يشير (Donald, et al, 2018) أنها فكرة جديدة بالتقدير ذلك لأن العديد من الموظفين يحبون ويفضلون فكرة التعلم داخل بنية تحتية شبيهة بالكلية أو الجامعة دون مغادرة

مكاتبهم، كما تفضل الفئات الأخرى تجربة ربط التعلم بالجوانب التطبيقية العملية؛ حتى يثبت التعلم في أذهانهم ويصبحون قادرين على تطبيق وممارسة ماتعلموه في مجالات العمل المختلفة.

كما يؤكد (Alwi,et al,2020) أن الحقيقة في ازدهار جامعات الشركات ؛ هي أن ما تعلمته الفئات السابقة سواء أكانوا موظفين أو غير موظفين في المؤسسات الأكاديمية العامة أو الخاصة قد لا يكون كافياً. ففي بعض الأحيان، تفشل برامج التعليم العالي في إعداد الطلاب للعالم الحقيقي أو للعمل بمنظمات عالية المستوى . وهذه هي الدقة التي تتمتع بها جامعات الشركات والتي لن تتمتع بها أي مؤسسة أكاديمية على الإطلاق.

وقد سارعت الدول إلى إنشاء تلك الجامعات ؛ حيث أكدت دراسة(Wannattha ,2021) أنها ارتفعت من ٣٧٠٠ جامعة بالعام ٢٠١٠ إلى ٤٥٤٦ بالعام ٢٠٢٠ موزعين بين الدول المتقدمة والنامية، وصارت تلك الجامعات تنافس بل تتفوق في بعض الأحيان على الجامعات العامة أو الخاصة في العديد من التخصصات.

وتعد من أبرز تلك الدول ماليزيا، والتي نظرت إلى جامعات الشركات باعتبارها نمطاً تعليمياً متخصصاً صممت لتواكب احتياجات سوق العمل الماليزي في المقام الأول، وتكون مناهجها مشتقة من قوانين السوق، ومصممة للمحافظة على القوى العاملة الخبيرة الماهرة (Alwi,et al,2020). وقد ساعدت تلك الجامعات قطاعات الأعمال الماليزية في التمكن من الاستجابة للتغيرات السريعة والمتلاحقة في مجال المعلومات والتكنولوجيا الفائقة الذي يتميز به العالم في الوقت الراهن، وكذلك في الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة، للمحافظة على الموارد البشرية وتنمية قدراتها وتوسيع مداركها و خبراتها، وبالتالي تحقيق مكانة مرموقة في السوق المحلي والإقليمي والدولي. وقد قامت العديد من الشركات مثل (Tenaga National) ، وشركة الاتصالات الماليزية وشركة النفط الماليزية بتروناس بإنشاء جامعات لتنمية قدرات وإمكانات منسوبيها في المجالات المعرفية المختلفة . (Tuan Fatma ,et al,2019)

وفي السعودية، ووفقاً لرؤية السعودية ٢٠٣٠ والتي تهدف إلى إعداد كوادر بشرية فنية سعودية في كافة المجالات وتوثيق العلاقات بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية للوفاء بمتطلبات سوق العمل وتحقيق الميزة التنافسية للشركات السعودية؛ الأمر الذي دفع العديد من الشركات السعودية كشركة أرامكو، وشركة الكهرباء السعودية وغيرها إلى الإسراع في إنشاء "أكاديميات" تابعة لها تقدم خدمات تعليمية وتدريبية للعاملين فيها ولكل أفراد المجتمع.

ولا شك كما يؤكد (الشثري، ٢٠١٤) أن هناك تطلع في المملكة لإنشاء مثل هذه الجامعات، من خلال التعاون بين بعض المؤسسات والشركات الكبرى وبعض الجامعات العريقة في الداخل كجامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز وبعض الجامعات في الخارج. ولا شك أن خبرة الجامعات بماليزيا تعري وتجذب كثير من أكاديميات الشركات السعودية بالإفادة منها في عمليات الإنشاء والتخطيط والتنفيذ وتطوير الهياكل واللوائح. (الشمري، ٢٠٢١)

لذلك هدفت الدراسة الحالية إلى تقديم صورة شاملة عن ممارسات جامعات الشركات بماليزيا ومقارنتها بممارسات أكاديميات الشركات السعودية ومن ثم تحديد أوجه التشابه والاختلاف وتوضيح الدروس المستفادة من الخبرة الماليزية للإفادة منها في التجربة السعودية خاصة وأن هناك رغبة عارمة من قبل الشركات السعودية لتأسيس جامعات ترتبط بتلك الشركات لكي تتلاءم مع رؤية السعودية ٢٠٣٠.

مشكلة الدراسة

تعد أكاديميات الشركات بالمملكة العربية السعودية تجربة حديثة النشأة والتكوين (الشمري، ٢٠٢١)، وعلى الرغم من الأهداف الواضحة لنشأتها، إلا أن التجربة كشفت عن عدة عيوب أبرزها كما تشير دراسات (الشثري، ٢٠١٤)، (البديري، ٢٠١٧)، (خالد، وآخرون، ٢٠١٨)، (الزهراني، ٢٠١٩)، (الشمري، ٢٠٢١):

- ١- عدم وجود رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية لتلك الأكاديميات.
- ٢- عدم وضوح القيم الحاكمة لها والتي تشير إلى منهجها في العمل.
- ٣- ضعف الهياكل التنظيمية وتشابهاها مع مراكز التدريب بالشركات السعودية.
- ٤- تقليدية البرامج التعليمية والتدريبية واقتصرها على موضوعات لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل السعودي.
- ٥- معظم الإدارات القائمة عليها غير مهنية؛ حيث يترأسها غير الأكاديميين؛ حيث ينظر بعض مجالس إدارات الشركات بأنها قسم أو إدارة من إدارات الشركة لا يختلف كثيراً عن غيرها.
- ٦- ضعف المخرجات التعليمية وعدم ملاءمتها لمتطلبات سوق العمل السعودي.
- ٧- ضعف في كفاءة الأكاديميات وعدم قدرتها على تطبيق الاتجاهات العلمية في معظم مناسطها.

٨- نقص الخبرة في إدارة علاقاتها بالمؤسسات المجتمعية الراغبة في تدريب وتأهيل موظفيها بذلك الأكاديميات.

ومن ثم وكما يؤكد (الغامدي، ٢٠١٨) لم تخرج تلك الأكاديميات من عباءة كونها إدارات أو أقسام للتدريب تابعة للشركات ، إلى أفق أرحب ينظر إليها على أنها تجربة ثرية كونها مؤسسات علمية تدمج المعارف النظرية في قوالب تطبيقية . وبذلك فإن إسهام أكاديميات الشركات السعودية كما يشير الخازم (٢٠٢١) في إمداد سوق العمل السعودي بموارد بشرية متخصصة في المجالات التي يحتاجها مازالت دون المستوى المأمول ولا يتواءم مع أهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠؛ ولا يتماشى مع خطط التنمية ؛ مما حدا بالدراسة الحالية كمحاولة منها أن تعمل على سد الفجوات والعيوب التي تعاني منها تلك الأكاديميات ؛ وذلك بالإفادة من الخبرة الماليزية في المجال.

وبناءً على ذلك يتبلور التساؤل الرئيس للدراسة حول:

كيف يمكن تطوير جامعات الشركات بالمملكة العربية السعودية بالإفادة من خبرة جامعات الشركات بماليزيا؟

ويتفرع من التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- ما الأسس الفكرية لجامعات الشركات؟
- ٢- ما ملامح ممارسات جامعات الشركات بماليزيا في ضوء القوى والعوامل الثقافية؟
- ٣- ما ملامح ممارسات جامعات الشركات بالمملكة العربية السعودية في ضوء القوى والعوامل الثقافية؟
- ٤- ما أوجه التشابه والاختلاف بين ممارسات جامعات الشركات بكل من ماليزيا والمملكة العربية السعودية ؟
- ٥- ما أبرز مقترحات تطوير جامعات الشركات بالمملكة العربية السعودية بالإفادة من خبرة جامعات الشركات بماليزيا؟

أهداف الدراسة

سعت الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية:

١. تحديد الأسس الفكرية لجامعات الشركات.

-
٢. تحليل ملامح ممارسات جامعات الشركات بماليزيا في ضوء القوى والعوامل الثقافية.
 ٣. تحليل ممارسات أكاديميات الشركات بالمملكة العربية السعودية في ضوء القوى والعوامل الثقافية.
 ٤. تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين ممارسات جامعات الشركات بماليزيا وأكاديمية الشركات بالمملكة العربية السعودية.
 ٥. تحديد أبرز مقترحات تطوير أكاديميات الشركات بالمملكة العربية السعودية بالإفادة من خبرة جامعات الشركات بماليزيا.

أهمية الدراسة:

تتبلور أهمية الدراسة في النقاط التالية:

١. تحظى فكرة جامعات الشركات بمزيد من الاهتمام في كافة الدول المتقدمة منها والنامية؛ في ضوء النتائج التي حققتها في تلك الدول كماليزيا على سبيل المثال ؛ وكيف استطاعت تلك الجامعات إمداد اقتصاداتها بموارد بشرية يحتاجها سوق العمل بها، هذا إضافة إلى جذبها عدد كبير من الطلاب الدوليين للدراسة بتلك الجامعات مما جعلها عنصراً حيوياً لإمداد الاقتصاد بمزيد من العملة الصعبة.
٢. قلة الدراسات السابقة خاصة العربية منها من تناول جامعات الشركات ومبررات إنشائها.
٣. يمكن أن تزود الدراسة الحالية الباحثين والمهتمين بمعلومات عن الخبرة الماليزية في تأسيس جامعات الشركات ، وأطر عملها وبرامجها ، وأسلوب الشراكة مع مؤسسات المجتمع.
٤. مساعدة الشركات والمؤسسات الاقتصادية العربية عامةً والسعودية خاصةً على تبني أسلوباً حديثاً في التعليم والتدريب والدراسات العليا يربط بين الأطر النظرية والتطبيقات العملية.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج المقارن ؛ وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة الحالية ؛ حيث ستعقد المقارنة بين بممارسات جامعات الشركات بماليزيا وأكاديميات الشركات بالمملكة العربية السعودية وتحديد أوجه التشابه والاختلاف وتفسيرهما في ضوء القوى الثقافية المؤثرة في تشكيل

تلك الجامعات والأكاديميات، مع تحديد أبرز الدروس المستفادة من الخبرة الماليزية والتي يمكن في ضوءها محاولة تطوير أكاديميات الشركات بالمملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

ممارسات:

تعرف بأنها كافة الأنشطة أو الإجراءات أو العمليات التي تم استخدامها بفعالية من قبل جامعات الشركات (Martin, 2015)، كما ينظر إليها على أنها جميع الأعمال التي تنفذها جامعات الشركات في سبيل تحقيق أهدافها (Scarso and Bolisani, 2017)، ويعرفها et, (Chen al,2019) مجموعة العمليات الأكاديمية والإدارية التي تطبقها جامعات الشركات لتحقيق رؤيتها ورسالتها .

وتعرفها الدراسة الحالية بأنها "كافة الأنشطة والعمليات التي تستخدمها أو تنفذها أو تطبقها جامعات الشركات وتعتبر عن منهجيتها في العمل بغية تحقيق أهدافها على المدى القصير والطويل".

جامعة الشركة:

تعرف بأنها كيان مؤسسي تعليمي يمثل منهجية استراتيجية صممت لمساعدة الشركة الأم في تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية من خلال إجراء الأنشطة وممارسة المهام التي تؤسس وتنمي وتطور لثقافة التعلم الابتكاري والابداعي (Alwi,et al,2020)، وتشير عبارة "جامعة الشركات" أيضاً في بعض الدول إلى الجامعات العامة التي طُورت، أو ألزمتها دولها على تغيير سلوكياتها لتمثال سلوكيات الشركات. (Donald, et al, 2018)، كما أنها منظمة تعليمية أسستها وتديرها شركة ؛ ومن ثم تعمل كمظلة استراتيجية للمتطلبات التعليمية الإجمالية للشركة لجميع مواردها البشرية ، بما في ذلك العملاء الخارجيين والموردون. et , Tuan Fatma (al,2019).

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن استخلاص التعريف التالي : كيان علمي مؤسسي يتخذ من الجامعات العامة أو الخاصة أنموذجاً لها في بعض الجوانب كالهياكل التنظيمية للوحدات الأكاديمية والمقررات النظرية ، ويتميز عنها في الجوانب التطبيقية والعملية ومن ثم الربط بين الأطر العلمية والعملية مع اختلاف واضح في كثير من أهدافها ومهامها ونوعية المستفيدين مما تقدمه من خدمات .

ملحوظة : تسمى جامعات الشركات بالمملكة العربية السعودية أكاديميات الشركات .

حدود الدراسة

حدود موضوعية: تناولت الدراسة مفهوم جامعة الشركات وأهدافها وأهميتها وخصائصها، إضافة إلى ممارسات جامعات الشركات بماليزيا وممارسات أكاديميات الشركات المملكة العربية السعودية.

حدود مكانية: تناولت الدراسة واقع ممارسات جامعات الشركات بدولة ماليزيا وأكاديميات الشركات بالمملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة

تناولت الدراسة الحالية عرضاً للدراسات السابقة، وتم تقسيمها إلى دراسات عربية وأخرى أجنبية، وتم عرضها في ضوء التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، على النحو التالي:

١- دراسة عذراء الشمري (٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى الإفادة من خبرة جامعات الشركات اليابانية في تطوير جامعات الشركات السعودية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، اقترحت الدراسة مجموعة من الآليات لتطوير جامعات الشركات السعودية مثل وضع رؤية ورسالة لجامعات الشركات، تطوير البرامج التعليمية والتدريبية، وضع معايير محددة لاختيار أعضاء هيئة التدريس، توضيح للعلاقة بين الشركات والجامعات التي تنتمي لها.

٢- دراسة أميرة صبري (٢٠٢٠) هدفت الدراسة تطوير جامعات الشركات المصرية بالإفادة من خبرتي إندونيسيا والبرازيل، استخدمت الدراسة المنهج المقارن، توصلت الدراسة إلى وجود معوقات تعيق تطبيق منهجية جامعات الشركات بمصر ومن أبرزها، ضعف القيادات الأكاديمية، ضعف الإمكانيات المادية والبنية التكنولوجية، وضعف العلاقة بين الجامعات والشركات المالكة. كما قدمت الدراسة مقترحات للتطوير بالإفادة من خبرتي إندونيسيا والبرازيل.

٣- عبدالنواب، عبدالنواب عبدالله (٢٠١٨) هدفت الدراسة إلى التعرف على المداخل المعاصرة لتطوير التعليم الجامعي المصري. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن من أبرز تلك المداخل جامعات الشركات ، كما وضعت متطلبات لتطبيق هذا المدخل وأوصت بتعميم تجربة جامعات الشركات بمصر.

٤- كمال، حنان البدرى (٢٠١٧) هدفت الدراسة إلى الإفادة من خبرتي ألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية في تأسيس جامعات الشركات في المملكة العربية السعودية ، استخدمت الدراسة المنهج المقارن ، توصلت الدراسة إلى وضع مقترح بأنموذج لتأسيس جامعات الشركات بالمملكة العربية السعودية على ضوء خبرة كل من ألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية.

٥- دراسة عبدالعاطي حلقان (٢٠١٦) هدفت الدراسة إلى الافادة من الخبرة الماليزية لتطوير جامعات الشركات بجمهورية مصر العربية. استخدمت الدراسة المنهج المقارن، وتوصلت لعدة نتائج، من أبرزها: - جامعات الشركات المصرية تهدف بشكل أساسي للربح، هناك أوجه تشابه بين ماليزيا ومصر في الهدف من إنشاء جامعات الشركات ، بينما يختلفان في الهيكل الإداري والحوكمة المؤسسية ، كما قدمت الدراسة عدة مقترحات لتطوير جامعات الشركات بمصر .

٦- دراسة عبدالعزيز الشثري (٢٠١٤) هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطبيق منهجية جامعات الشركات بالمملكة العربية السعودية، وتحديد أبرز المعوقات التي يمكن أن تعيق تطبيق تلك المنهجية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ، اقترحت الدراسة عدة متطلبات لتفعيل منهجية جامعات الشركات، وأوصت بصياغة دليل بإجراءات تأسيس جامعات الشركات.

٧- دراسة محمود محمد المهدي (٢٠١٣) هدفت الدراسة إلى تحديد آليات الإفادة من جامعتي الشركات (كيترينج ، وبتروبراس) في تأسيس جامعات الشركات بمصر ، استخدمت الدراسة المنهج المقارن ، وتوصلت إلى عدد من الدروس المستفادة ، من أبرزها ، التزام الشركات بتأسيس جامعات لخدمة الاقتصاد الوطني ، توفير الموارد البشرية والمالية لإنجاح التجربة ، الإفادة من خبرتي جامعات (كيترينج ، وبتروبراس) خاصة في البامج التعليمية والتدريبية ومنهجية العمل بهما .

الدراسات الأجنبية

١- دراسة ٢٠٢١ Wannattha Khanitthabud هدفت الدراسة إلى بحث تأثير استراتيجيات الشركات وجودة القيادة وتعزيز قيمة الموظفين والابتكار الإداري على نجاح تطوير الجامعات الشركات بتايلاند. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. كشفت الدراسة

عن أن استراتيجية الشركة والقيادة وتعزيز القيمة والابتكار الإداري أثرت بالإيجاب على نجاح تطوير جامعة الشركات. كان لاستراتيجية الشركة التأثير الأكبر على نجاح تطوير جامعة الشركات متبوعاً بتعزيز قيمة الموظفين ثم الابتكار الإداري فالقيادة، على التوالي. أوصت الدراسة بالتوسع في إنشاء المزيد من جامعات الشركات في تايلاند.

٢- دراسة Yunqi Chen, Yusen Xu and Qingguo Zhai ٢٠١٩ هدفت الدراسة إلى تحليل كيفية تحقيق وظائف إدارة المعرفة بجامعات الشركات؛ وذلك بالاعتماد على جامعتين صينيتين في صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، استخدمت الدراسة أسلوب دراسة الحالة. كشفت الدراسة أن وظائف إدارة المعرفة بجامعات الشركات تشمل نقل المعرفة وخلق المعرفة وخدمات المعرفة لريادة الأعمال الداخلية. أوصت الدراسة بضرة استفادة الشركات من الجامعات التي تمتلكها في تسهيل نقل المعرفة وخلق المعرفة وخدمات المعرفة لريادة الأعمال الداخلية.

٣- دراسة Gary Ewer & Darlene Russ-Eft, 2017 هدفت الدراسة على تحديد العوامل التشغيلية لجامعة شركة تابعة لإحدى شركات توزيع الكهرباء بالولايات المتحدة الأمريكية، استخدمت الدراسة أسلوب دراسة الحالة. أظهرت النتائج أن من أبرز تلك العوامل: العمل كفريق، تطوير العلاقات بين الجامعات والشركات المالكة لها، تطوير الشراكات مع المؤسسات الخارجية، تحديد البرامج المقدمة، تحديد الموارد البشرية العاملة بالجامعة.

٤- دراسة Hani Gita Ayuningtias ٢٠١٥ هدفت الدراسة إلى شرح المساهمة فهم فكرة جامعات الشركات ومبررات إنشائها وتطويرها في إندونيسيا. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكشفت الدراسة على أن تطوير الاقتصاد الإندونيسي والوفاء بمتطلبات سوق العمل، من أبرز مبررات إنشاء جامعات الشركات. وأوصت الدراسة بضرورة التوسع في إنشاء المزيد من جامعات الشركات.

٥- دراسة Antonio J. Baladrón Pazos & Beatriz Correyero Ruiz, 2013 هدفت الدراسة إلى التنبؤ بالدور المستقبلي لجامعات الشركات بإسبانيا، استخدمت الدراسة طريقة دلفي، توصلت الدراسة إلى أن الأدوار المستقبلية لتلك الجامعات تكمن في دورها التنموي

في المجتمع ، تطوير العلاقات مع الجامعات العامة أو الخاصة ، الدور الهام الذي ستلعبه جامعات الشركات في التدريب وإدارة المعرفة.

٦- دراسة Amy Lui Abel, Jie Li , ٢٠١٢ , تستكشف الدراسة ظاهرة جامعة الشركات في أمريكا الشمالية . استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كشفت النتائج عن خمس عمليات بارزة لجامعات الشركات بناءً على تحليل العوامل، والعمليات الخمس هي: الموازنة والتنفيذ، تطوير المهارات التي تدعم احتياجات العمل، استخدام التكنولوجيا لدعم وظيفة التعلم، التعلم وتقييم الأداء، والشراكة مع الأوساط الأكاديمية. وقد أوصت الدراسة بالتوسع في إنشاء جامعات الشركات وتناولها للتخصصات الحديثة كتكنولوجيا الفضاء.

٧- دراسة Greg,et al,2010 هدفت الدراسة إلى محاولة الفهم الدقيق لظاهرة جامعة الشركات ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلى أن جامعة الشركات تعد فكرة غير نمطية لتطوير رأس المال البشري ، كما أوصت الدراسة بتعميم جامعات الشركات مع توفير متطلبات نجاحها .

٨- دراسة Gill Homan & Allan Macpherson ٢٠٠٥ _ هدفت الدراسة إلى استكشاف تطوير التعليم الإلكتروني في سياق جامعات الشركات ؛ بهدف إثراء النقاش حول التعلم الإلكتروني وإنشاء مجالات اهتمام رئيسية لجامعات الشركات الناشئة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى ضعف التعليم الإلكتروني بجامعات الشركات ، والاعتماد في الأغلب على المحاضرات النظرية، كما أشارت إلى وجود صعوبات تتعلق : الاهتمام بتحقيق عائد ربحي على حساب تحقيق الأهداف الأكاديمية والتدريبية ؛ عدم الاستغلال الأمثل لإمكانات الشركات استغلالاً كاملاً.

تعليق عام على الدراسات السابقة

تناولت الدراسة الحالية عدداً من الدراسات السابقة ، والتي قد تشابهت معها فيما يتعلق بأهداف الدراسة كدراسات الشمري (٢٠٢١)، صبري (٢٠٢٠) العنزي ،البديري (٢٠١٧)، حلقان (٢٠١٦) ؛ المهدي (٢٠١٣) من حيث الإفادة من الخبرات الأجنبية في تطوير جامعات الشركات ، كما تشابهت مع هذه الدراسات أيضاً في استخدام المنهج المقارن . واختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات كدراسات الشمري (٢٠٢١)، صبري (٢٠٢٠) حلقان (٢٠١٦) ، (Pazos& Ruiz,2013) في الخبرات التي سيتم الإفادة منها فبينما اعتمدت الدراسة الحالية

لماليزيا كخبرة متقدمة لجامعات الشركات ، اعتمدت الدراسات السابقة على جامعات الشركات بكل من ألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية وإسبانيا وأندونيسيا ، كما اختلفت مع دراسات et, (Chen al,2019) ، دراسة عبدالنواب (٢٠١٨) ، ودراسة (Ayuningtias ٢٠١٥) ، ودراسة (Li, Jie ٢٠١٢) والتي استخدمت المنهج الوصفي وطريقة دراسة الحالة في حين أن الدراسة الحالية قد استخدمت المنهج المقارن ، وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري للدراسة الحالية ، وتوضيح وإبراز مشكلة الدراسة ، وإجراءات استخدام المنهج المقارن في الدراسة ، ومعرفة نتائج الدراسات السابقة ؛ لكي تبدأ الدراسة الحالية مما انتهت إليه تلك الدراسات.

مبهرات اختيار خبرة جامعات الشركات بماليزيا

تتعدد تلك المبهرات، والتي من أبرزها:

- ١- تعد من الخبرات الرائدة في مجال تأسيس وتطوير جامعات الشركات بآسيا والعالم.
- ٢- الروابط القوية والشراكات والاتفاقات بين الشركات السعودية المالكة للجامعات كشركة أرامكو والشركة السعودية للكهرباء والشركات الماليزية المالكة للجامعات كشركة بترولناس والاتصالات الماليزية.
- ٣- نجاح العديد من الشراكات بين المؤسسات والشركات السعودية والماليزية.
- ٤- وجود مذكرة تعاون بين وزارة التجارة السعودية والماليزية لإمكانية الاستفادة من الخبرات الماليزية في تطوير الشركات السعودية.
- ٥- العلاقات العلمية المتميزة بين الجامعات السعودية والماليزية؛ والتي نتج عنها شراكات علمية عديدة فعلى سبيل المثال بين جامعة الوسائط المتعددة وجامعة الإمام محمد بن سعود، وجامعة العلوم الماليزية والجامعة الإسلامية، وجامعة ماليزيا التكنولوجية وجامعة طيبة، حتى عدت دراسة (Chen ,et al,2019) أن الاتفاقات العلمية بين الجامعات السعودية والماليزية تحتل في دولة ماليزيا المراتب الأولى لعقد الاتفاقات بين الجامعات الماليزية والأجنبية.

خطوات السير في الدراسة

تسير الدراسة وفق الخطوات التالية:

١- الخطوة الأولى تتناول الإطار النظري للدراسة متضمناً تحديد الأسس الفكرية لجامعة الشركات ، وتحليل ممارسات جامعات الشركات بكل من ماليزيا والمملكة العربية السعودية.

٢- الخطوة الثانية عقد مقارنة بين ممارسات جامعات الشركات بكل من ماليزيا والمملكة العربية السعودية وتفسيرها في ضوء القوى والعوامل الثقافية بكل دولة.

٣- الخطوة الثالثة تحديد أوجه الاستفادة ووضع مقترحات تطوير ممارسات جامعات الشركات بالمملكة العربية السعودية بالإفادة من خبرة وممارسات جامعات الشركات بماليزيا.

الإطار النظري للدراسة

للإجابة على السؤال الأول والذي يتعلق بالأسس الفكرية لجامعات الشركات.

سوف يتم تناول العناصر التالية :

تطور جامعات الشركات

بعد أول عمل علمي يشير إلى فكرة جامعات الشركات في عام ١٩١٤ Abu Bakar (and Mohamad,2012)، حيث نفذت كل من شركة جنرال إلكتريك وجنرال موتورز برامج تدريب مؤسسية حول موضوعات مثل السلامة والامتثال. (Belousova and Gailly, 2013) (Schultz, 2015) ومع ذلك، لم تنتشر الفكرة حتى عام ١٩٥٠، عندما بدأ أنموذج جامعة الشركات في الظهور بشكل منهجي. حيث بدأت كروتونفيل Crotonville التابعة لشركة جنرال إلكتريك في منتصف الخمسينيات من القرن الماضي في إنشاء جامعة شركات متخصصة لتنمية قدرات مواردها البشرية (Patrucco, et al,2017)، ثم افتتحت جامعة ماكدونالدز هامبرغر أبوابها في عام ١٩٦١ ، وفي بداية السبعينات ظهرت جامعة ديزني وجامعة موتورولا في الولايات المتحدة الأمريكية . في الثمانينيات وأوائل التسعينات، تبنت معظم الشركات الكبرى فكرة جامعة الشركات لتدريب موظفيها ومساعدتهم في خلق مناخ علمي تطبيقي أكثر انساقاً مع أهدافها ورؤيتها (Donald, et al, 2018). لذلك، اكتسبت قيمة جامعات الشركات قوة جذب. بحلول القرن الحادي والعشرين، كان هناك أكثر من ٢٠٠٠ جامعة شركات على مستوى العالم . (Baporikar, 2014)

ومع ذلك، على الرغم من أهمية الفكرة، فإن التعلم في مكان العمل كان له سمعة سيئة. حيث كان الموظفون ينظرون إليه على أنها فكرة موجهة لتحقيق الربح والإنتاجية للشركة بدلاً من الفرد. (Scarso and Bolisani, 2017). لكن الشركات اكتشفت كيفية تغيير هذه الرؤية. حيث بدأ التركيز ينصب بشكل كبير على الفرد وتنمية قدراته ومهاراته باعتباره الأساس في تحقيق أي تقدم للشركات.

مفهوم جامعات الشركات:

تنوعت وتعددت مفهوم جامعة الشركات تبعاً لاختلاف رؤى وأفكار الباحثين حول تلك الجامعات، إضافة إلى اختلاف فهم إدارة وقيادة الشركات لما تريد تحقيقه من إنشائها لتلك الجامعة؛ وعلى الرغم من هذه الاختلافات إلا أنهم يتفقون على أن جامعة الشركات هي: مؤسسة تعليمية داخل الشركة - عادة ما تكون كبيرة. توفر أنشطة التعلم والتطوير المصممة لموظفي الشركة، وفقاً لاهتمامات الشركة واحتياجاتها (Patrucco, et al, 2017). حرم جامعي أنشأته شركة لتقديم أنشطة تعليمية وتدريبية لتطوير أداء موظفيها. كما أنها أداة إدارية مصممة لمساعدة الشركات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال إجراء الأنشطة التي تعزز التعلم والمعرفة الفردية والتنظيمية (Petr and Elena, 2018). وهي الأداة الاستراتيجية للشركة المصممة لتحقيق أهدافها من خلال تطوير وتقديم التعلم الهام والمفيد لها. كما أنها "العمليات التنظيمية الاستراتيجية للتنمية الشاملة للموارد البشرية؛ بهدف تحقيق أهداف عمل الشركة (Martin, 2015)، كما ينظر البعض على أنها صورة معدلة ومطورة لأقسام التدريب، وتحاكي الجامعات العامة أو الخاصة مع تركيزها على الجوانب التطبيقية في مكان العمل. (Donald, et al, 2018) وظيفة استراتيجية للشركة بهدف تحقيق تنمية لمواردها البشرية، وزيادة إنتاجيتهم، من خلال أساس علمي في صورة هيكل تنظيمي مرن لمؤسسة علمية (Scarso and Bolisani, 2017). كما أنها أحد إدارات الشركة ووحداتها التي أنشأتها، بهدف تطوير القاعدة المعرفية لمواردها البشرية؛ ومواصلة تنمية قدراتهم لتتلاءم مع كل جديد في مجال العمل. (Rhe´aume, and Gardoni, 2016),

مما سبق يتضح أن جامعة الشركة هي جامعة أنشأتها شركة لتقديم أنشطة وبرامج تعليمية وتدريبية ودراسات عليا لمنح الدرجات العلمية؛ مستخدمة أساليب وأنماط تعليمية مبتكرة؛ وذلك لتطوير قدرات موظفيها وأفراد المجتمع.

أهداف جامعات الشركات:

تهدف جامعة الشركات إلى: (Petr and (Rhe´aume, and Gardoni, 2016), (Elena, 2018)

١. تنمية قدرات الموارد البشرية بالشركة من خلال أساليب حديثة في شكل علمي ممنهج.
٢. توسيع نطاق المستفيدين من برامج جامعات الشركات لتتناول الخريجين والفنيين والحرفيين.
٣. تقديم برامج تدريبية وتعليمية ذات جودة عالية وبتكلفة محدودة تلائم كافة المستويات.
٤. تقليل تكلفة إعداد وتطوير أداء الموارد البشرية العاملة بالشركة.
٥. سد الفجوة في برامج الجامعات العامة أو الخاصة ليديّة والمتعلقة بالجوانب التطبيقية.
٦. عقد شراكات مع الجامعات العامة أو الخاصة لتبادل الخبرات والرؤى حول القضايا ذات الاهتمام المشترك.
٧. اعتبار جامعات الشركات أماكن جاذبة ومتميزة لتدريب طلاب الجامعات العامة أو الخاصة.

مما سبق يتضح أن جامعة الشركة بشكل كبير تركز على الموارد البشرية سواء داخل الشركة أو خارجها؛ فهي تنظر إلى أن إفادة الموارد البشرية كأفراد هي إفادة للشركة ككل؛ لأن الشركة ككيان تتكون من مجموعة من الأفراد. لذا تعمل على تنمية قدرات الموارد البشرية وتعريفها بكل جديد في مجالات العمل المختلفة؛ فتقدم البرامج التعليمية والتدريبية وبرامج الدراسات العليا بطرق مختلفة ولأنواع مختلفة من المستفيدين ذوي الاحتياجات والاهتمامات المختلفة.

أهمية جامعات الشركات

تتضح أهمية جامعات الشركات كما يؤكد كل من (Antonelli, et (Martin, 2015) (Donald, et al, 2018) إلى تحقيق ما يلي:

١- نشر ثقافة التميز والعمل الجاد من خلال التطبيق العملي للاتجاهات الحديثة لإدارة الأداء والإنتاجية.

٢- تعمل على وضع حلول لمشاكل أداء الموارد البشرية من خلال تحديد أسباب المشكلات ووضع حلول عملية للقضاء عليها من خلال برامجها التدريبية والتعليمية.

٣- محاولة علاج القصور في المعرفة العلمية والوظيفية للموارد البشرية المعينة حديثاً خاصة وأن ما اكتسبوه خلال مراحل الدراسة بالجامعات العامة أو الخاصة قد يكون غير كافٍ لتحقيق أهداف الشركات.

٤- تعمل على التنمية المهنية للموارد البشرية بالشركات، ومنحهم درجات ومؤهلات علمية جامعية، طبقاً لاحتياجاتهم الحقيقية.

٥- تدعم الشركات في التغلب على مشكلاتها الصناعية أو الانتاجية التي تواجهها، حتى يتم التغلب عليها بأسلوب علمي، وتقديم منتجات جديدة، وتطوير منتجاتها... الخ.

٦- تعمل على معاونة الجامعات العامة أو الخاصة في تقديم تدريب وتعليم تطبيقي لطلابها، من خلال توفير فرص التدريب الميداني بجامعات الشركات.

فجامعات الشركات، إذن ؛ تتمتع بمميزات قد لا تتمتع بها الجامعات العامة أو الخاصة من حيث محاكاة ثقافة وسياق يربط ما بين الأطر النظرية والتطبيقات العملية في أماكن عمل حقيقية؛ مما يوفر الوقت والجهد خاصة للعملاء الخارجيين عندما يتقلدوا وظائفهم في شركات ومؤسسات مماثلة، كما أن ما تعلمه الموظفون في الجامعات العامة أو الخاصة قد لا يكون كافياً للتمكن من أداء وظائفهم بالجودة المطلوبة مما يجعل جامعة الشركة تعالج هذا الخلل بل والعمل على التحسين المتمر للأداء من خلال تعرضهم لبرامج تدريبية وتعليمية مبنكرة.

خصائص جامعات الشركات

تتمثل خصائص جامعة الشركات: (Neeta, 2015) (Scarso and (Schultz, 2015) (Bolisani, 2017)

- ١- تمتلكها شركة أو مؤسسة كبرى تديرها وتشرف على برامجها.
- ٢- يطلق عليها جامعة؛ وذلك لتأكيد قيمة التعلم والعلم والمعرفة.
- ٣- تركز على الجوانب التطبيقية في أماكن العمل عند تقديمها لبرامجها التعليمية والتدريبية.

٤- يتم تقديم برامجها باستخدام عدة نماذج كأنموذج التعلم المدمج أو المختلط الذي يهدف لاستخدام تقنية التعلم الحضوري وعبر الإنترنت.

٥- أنها تمتلك القدرة على المساهمة بفعالية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة؛ مما يزيد من قدرتها على المنافسة في السوق.

٦- أنها المصدر الأساس لتدريب وتأهيل وتنمية مواردها البشرية والمستفيدين بوجه عام.

تعد جامعات الشركات وفقاً للخصائص السابقة أرضاً خصبة للأفكار الجديدة؛ وذلك لأن هيكلها يعزز المناقشة والتعاون بين المتعلمين ومدرسيهم. ويوفر تحكماً كاملاً في كيفية تجربة الطلاب للمحتوى الدراسي. حيث يمتلك المتعلمون أساليب تعلم مختلفة. مما يمكنهم من اختيار طرق توصيل المحتوى التي تناسبهم بشكل أفضل؛ مما يتيح قدر أكبر من الحرية في اكتساب المعلومات وتنمية القدرات.

مبادئ وأسس جامعة الشركات:

تتعدد المبادئ التي تعتمد عليها جامعات الشركات في عملها، والتي من أبرزها: Baporikar, (2015) (Donald, et al, 2018)

١- تزويد الموارد البشرية بالشركة بفرص تعلم تعزز فهمهم لقضايا العمل الجوهرية.

٢- الإعداد والتخطيط والتصميم والتقييم للمناهج الدراسية المقدمة للعملاء.

٣- تنوع أنماط عرض محتوى البرامج بدلاً من الاعتماد على الأنماط التقليدية التي تتم في الفصول الدراسية وقاعات الدراسة.

٤- التزام إدارة الشركات بتوفير متطلبات نجاح الجامعة والتيسير من عملية التعلم.

٥- اعتبار الجامعات أنموذج لتوفير موارد مالية للشركة من خلال ما تقدمه من برامج تدريبية وتعليمية.

٦- الاضطلاع بمهمة عالمية لتصميم حلول تعلم جديدة.

٧- تصميم أدوات لقياس جودة مخرجات البرامج.

تنطلق تلك المبادئ من فكرة تؤكد أن التعليم استثمار فإذا تم الاستثمار في مستقبل الموارد البشرية للشركة، فسيشعرون بالرعاية وسيكونون مخلصين ولديهم ولاء أكبر للشركة، ومن ثم تؤكد تلك المبادئ أيضاً على أنه ليس على جامعات الشركات اليوم أن تشبه برامج تدريب

الشركات بالأمس بل يمكنهم التركيز على المنفعة الفردية والجماعية من البرامج المبتكرة لتلك الجامعات .

أبعاد جامعات الشركات

لجامعات الشركات عدة أبعاد، من أبرزها:

١- نطاق العمل: فهناك جامعات تتسع لتقدم برامج تدريبية ودبلومات دراسية ودرجات الماجستير والدكتوراه في التخصصات الحديثة التي يتطلبها سوق العمل؛ وهناك من يكتفي بتقديم برامج تدريبية ودبلومات فقط؛ ويعتمد هذا على رؤية الإدارة العليا للشركة وإيمانها بقيمة الجامعة كإضافة علمية مهنية للدول. (Alwi,et al,2020)

٢- إدارة وقيادة الجامعات: فهناك جامعات تتبع النمط المركزي في الإدارة من حيث التمسك الصارم بخيوط السلطة واتخاذ القرارات؛ بينما تهتم جامعات أخرى بالنمط اللامركزي من حيث الحرية والمشاركة في اتخاذ القرارات بين قيادة الجامعة والعاملين بها والإدارة العليا للشركة حيث تنظر تلك الشركات إلى الجامعات على أنها كيانات أكاديمية بالأساس يجب أن يكون للأكاديميين اليد العليا في إدارتها. (Tuan Fatma ,et al,2019)

٣- الغرض من إنشاء الجامعات: حيث تنظر بعض الشركات إلى أن الجامعات التي أنشأتها لها هدفان الربح ، والوفاء بمتطلبات سوق العمل ، في حين أنه هناك جامعات أخرى تضع الربح في مرتبة متوسطة حيث تهدف بالأساس إلى التطوير والتحسين المستمر إلى أداء كوادرها البشرية والوفاء بمتطلبات سوق العمل ، وتقديم منح للدراسة لبعض الطلاب المتميزين ، وتقديم بعض البرامج التدريبية والدبلومات والماجستير والدكتوراه بمقابل مالي تنافسي. (Donald, et al, 2018)

٤- الحوكمة : يمكن أن يتبع كل من الحوكمة والتمويل هيكل الجامعة المؤسسية. يمكن أن يكون محكوماً مركزياً مقيماً تحت مجلس الإدارة أو قسم الموارد البشرية أو أن يكون لديه حوكمة لامركزية مع مجالس سبر. يمكن أن يكون لديه تمويل مقطوع أو يعمل كمركز ربح.

٥- أساليب تقديم البرامج : يمكن أن يختلف أساليب تقديم البرامج. حيث تتراوح بين استخدام أساليب التعليم والتدريب التقليدي إلى استخدام الأساليب الحديثة في التعليم والتدريب والتطوير التنظيمي وتحليل الأعمال والبحث. (Tuan Fatma ,et al,2019)

٦- استخدام التقنية؛ يمثل هذا البعد الأساس التكنولوجي لجامعات الشركات. تتيح استخدام هذه التقنية ممارسة العمليات الفعالة للجامعة كالعلاقات الأكاديمية والبحثية والإدارية، كالتعلم الإلكتروني، وتخزين المعلومات. (Bahtiar ,et al,2016)

٧- التوافق الاستراتيجي؛ يمكن أن تكون علاقة جامعة الشركات باستراتيجية الشركة إما غائبة أو موجودة ومفعلة . فإذا كانت العلاقة غائبة فإنه لا وجود لما يسمى بجامعة الشركات. ويشير توافرها إلى التنسيق بين استراتيجية الجامعة والشركة الأم فهناك توجهات على الجامعة تحقيقها للشركة الأم؛ وعلى الشركة تقديم دعم استراتيجي للعمليات الأكاديمية والبحثية والإدارية للجامعة (Tuan Fatma ,et al,2019).

٨- التقارير الإدارية التي تقدمها الجامعات للشركات من المعلومات الكمية عن برامج التدريب المقدم وبرامج الدبلومات والماجستير والدكتوراه؛ إضافة إلى تأثير تلك البرامج على المستفيدين، والمساهمات في الابتكارات التنظيمية. وفي بعض الحالات، يكون تقرير جامعات الشركات جزءاً من التقرير السنوي الخاص بالشركات الأم (et al,2016).
(Bahtiar

تحديات تواجه جامعات الشركات

من أبرز التحديات التي تواجه جامعات الشركات: (Rhe´aume and Gardoni, 2015)
(Cappiello and Pedrini, 2017)

- ١- التكلفة العالية لإنشاء جامعة للشركة من حيث مصروفات الإنشاء والتطوير وتعيين الموارد البشرية لتقديم البرامج التدريبية والتعليمية ورواتبها ومكافأتها.
- ٢- التركيز في بعض الأحيان على الجوانب التطبيقية العملية وإهمال الجوانب النظرية.
- ٣- فشل جامعات الشركات في التسويق لبرامجها التدريبية والتعليمية؛ ومن ثم ينظر إليها البعض بأنها مراكز أو وحدات تدريب تقدم برامج تقليدية.
- ٤- العائد الاستثماري على المدى القصير ضئيل، ولا يتلاءم مع حجم الانفاق على إنشائها وتطويرها واستحداث برامج جديدة.
- ٥- معارضة بعض قيادات الشركات لإنشاء جامعة للشركة خاصة إذا كانت الشركة تستعين بالفعل ببرامج تدريب خارجية.

ومن ثم يجب أن يضع متخذ القرار في الشركة والجامعة التابعة لها تلك التحديات في اهتماماته، ويضع لها سيناريوهات المواجهة، ويوفر متطلبات الجامعات من الموارد البشرية والإمكانات المالية والمادية، ويعمل على نشر ثقافة تلك الجامعات ويوضح مردودها المالي والمعنوي على المدى القصير والطويل؛ ليكون العاملين بالشركات والجامعات على دراية بكافة الأمور المحيطة بها، ولديهم الوعي والفهم بجدواها وأهميتها لكافة المستفيدين الداخليين والخارجيين.

للإجابة على السؤال الثاني والذي يتعلق بما ملامح الخبرة الماليزية لجامعات الشركات في ضوء القوى والعوامل الثقافية؟ فقد تم تناول العناصر التالية:

جامعات الشركات في ماليزيا:

اكتسبت جامعات الشركات الماليزية سمعة طيبة على صعيد جودة الخدمة المقدمة، واستقطبت العديد من الطلاب من جميع أنحاء العالم. حيث بلغ عدد الطلاب الدوليين المسجلين في تلك الجامعات أكثر من ١٥٠٠٠ طالب (Alwi,et al,2020). وعلى الرغم من اهتمام تلك الجامعات بتحقيق ربح مالي إلا أنها تحرص على الإسهام في خدمة مجتمعها وتنمية بيئتها المحلية؛ من خلال تبني رؤى وأهداف جادة لتحقيق ذلك والقيام بمبادرات لتطوير أداء العاملين بالشركات الماليزية والتعاون معها في حل مشكلاتها وإدارة أزماتها.

ويمكن تحليل الوضع الحالي لجامعات الشركات في ماليزيا بالاعتماد على العناصر التالية:

نشأة جامعات الشركات

لقد جاءت فكرة إنشاء جامعات شركات مستقلة في ماليزيا كما يشير Tuan Fatma ,et al(2019) مع توجه الشركات الماليزية نحو تطوير المعرفة لديها والاستثمار في تدريب الموارد البشرية، بهدف زيادة الإنتاج ودعم الاقتصاد الوطني. حيث تعترف الشركات بأنها تنتظر إلى جامعاتها على أنها عوامل قوية للتغيير. ويعتقد (Ramli,et al,2016) بأن جامعات الشركات بماليزيا تطورت من فكرة التدريب في الشركات إلى فكرة إنشاء أقسام وإدارات للتدريب؛ إلى إنشاء مراكز متخصصة للتدريب داخل الشركات تعمل على تدريب مواردها البشرية. وأضحت تلك الأقسام والمراكز بمثابة جامعات شركات تابعة بشكل مباشر للشركات، حتى تطورت الفكرة إلى إنشاء جامعات شركات لها كيان مستقل. (Suffian, et al,2015)

تشير الدراسات (Anantha, 2012) (Tuan Fatma, et al, 2019) إلى أن العام ١٩٧٦ شهد نشأة أول جامعة للشركات بماليزيا وهي جامعة University Tenaga National . والتي تمتلكها شركة (Tenaga National)، وتعتبر الشركة إحدى أكبر شركات الطاقة في جنوب شرق آسيا، ثم تبعتها إنشاء جامعة الوسائط المتعددة Multimedia University عام ١٩٩٦م التي أنشأتها شركة الاتصالات الماليزية. ثم أنشأت جامعة بتروناس Petronas University of Technology في ١٩٩٧م عندما طلبت الحكومة الماليزية من شركة النفط - بتروناس لتخطيط وإنشاء جامعة للتكنولوجيا المتقدمة. وهي مملوكة لتلك الشركة. وتعد من أبرز جامعات الشركات في ماليزيا حالياً ،

University Tenaga National ,University Pengajian Tinggi، Multimedia University ،University Teknologi PETRONAS UTP، Tunku Abdul.Rahman (UTAR) ,University,

مفهوم جامعات الشركات

يمكن النظر إلى جامعات الشركات الماليزية من زوايا مختلفة فهي من الناحية المفاهيمية جامعة مبتكرة وأنموذج عمل يدمج تطوير الموارد البشرية مع تطوير الشركة ، وتضمن عمليات التعلم في التطوير الاستراتيجي للشركة.(Ramli,et al,2016) ومن وجهة نظر الشركة هي وحدة علمية توفر تدريباً فعالاً لمواردها البشرية وفقاً لاستراتيجية تطويرها. (Alwi,et al,2020) ومن وجهة نظر الحكومة مؤسسة مجتمعية تعمل على خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحلية، من خلال التزامها بتحقيق وظيفة اجتماعية مهمة تتمثل في تقديم التدريب للعملاء والموردين للشركة والمساهمة في حل مشكلات المجتمع المحلي والمشاركة في مبادراته وخطته للتقدم والرقى. et. (Bahtiar al,2016) ومن وجهة نظر العملاء الخارجيين جامعة علمية تقدم المعرفة في صورة تطبيقية مع تقديم تخصصات متنوعة حديثة وبرامج دراسات عليا تطبيقية يتطلبها سوق العمل بكثرة. (Alwi,et al,2020)

الرؤية والرسالة

لكل جامعة رؤية توضح طموحاتها المستقبلية، ورسالة تحدد أسباب إنشائها؛ ولايجوز لجامعات الشركات بماليزيا أن تخلو من الرؤية أو الرسالة؛ فكما يؤكد (Alwi,et al,2020) فإنهما بمثابة بوصلة عمل للجامعات ، كما أن قانون الجامعات الماليزي لا يجيز اعتماد أي

جامعة عامة أو خاصة أو للشركات بدون رؤية ورسالة . فعلى سبيل المثال رؤية جامعة بتروناس أن تكون "رائدة في التعليم التكنولوجي ومركزاً للإبداع والابتكار" بينما رسالتها "أن تكون معهداً للتعليم العالي يوفر فرصاً للسعي وراء المعرفة والخبرة في مجالات الهندسة والعلوم والتكنولوجيا لتعزيز القدرة التنافسية للأمم الماليزية". (University Technology (PETRONAS, 2021) بينما رؤية جامعة تناجا فهي "أن تكون جامعة عالمية رائدة في مجال الطاقة ترسم مستقبلاً مستداماً". أما رسالتها فهي "السعي جاهدين لتعزيز المعرفة والخبرة التعليمية من خلال البحث والابتكار الذي يخدم المجتمع البشري على أفضل وجه" (University Tenaga). (National, 2021) وتلتزم الجامعات بمشاركة المجالس الحاكمة مع المستفيدين الداخليين والخارجيين في وضع ومراجعة الرؤية والرسالة (Alwi, et al, 2020)

أهداف جامعات الشركات:

تنطلق أهداف جامعات الشركات كما يشير (Alwi, et (Ramli, et al, 2016) من منظور وطني ونفعي حيث هدفت إلى تنمية قدرات ومهارات المتخصصين في المجالات المختلفة للوفاء باحتياجات الدولة من القوى العاملة المدربة والمؤهلة، وتقديم فرص لمواصلة الدراسة الأكاديمية وزيادة المعرفة في التخصصات وفق احتياجات ومتطلبات سوق العمل الماليزي ، تزويد الموظفين بفرص التعلم المستمر لضمان العمل العالي الكفاءة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركات، منح التسهيلات اللازمة لإجراء البحوث والخدمات الاستشارية للمجتمع ، مساعدة الشركات في التغلب على مشاكلها الصناعية والإنتاجية التي تواجهها بأسلوب علمي ، تنمية المهارات والاستعدادات القيادية لمواجهة تحديات السوق العالمية التنافسية إضافة إلى ضمان التدفق المستمر للطلاب الأجانب للدراسة والبحث في تلك الجامعات للحصول على دورات تدريبية ومؤهلات أكاديمية ، وتقديم خدمات استشارية للمؤسسات الخارجية في المجالات التي تتميز بها تلك الجامعات . كما أشار (Siew Yean, 2013) أن جامعات الشركات تعد أدوات لمواءمة نماذجها للمفاهيم الحديثة للقيادة والثقافة العلمية الرصينة والقيم المؤسسية الحاكمة للشركة، كما ينظر إليها كمنصة للتفكير الاستراتيجي من قبل الإدارة العليا للشركة، فضلاً عن كونها آلية لتوصيل استراتيجية الشركة ومنهجيتها في العمل لجميع المستفيدين.

وظائف وأدوار جامعات الشركات

تعد جامعات الشركات بماليزيا الآلية التي تحاول الشركات بواسطتها جعل التعلم جزءاً من أنشطتها اليومية بحيث يمكن أن تصبح "منظمات تعليمية"، تعمل كوكلاء للتغيير Alwi,et (2020)، أشار (Tuan Fatma ,et al,2019) أن من أبرز أدوار جامعات الشركات الماليزية تأسيس وإطلاق الأسلوب والثقافة الفكرية التي تتسق مع حاجات الشركة الحالية والمستقبلية وتطويرها، إحداث التغيير واحتضان مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات والمبادرات الجديدة، وتحسين صورة العلامة التجارية، كما أضاف (Bahtiar ,et al,2016) أنها الأداة - ليس فقط - لتزويد الإدارة العليا بالفرص والبيئة الابتكارية لقيادة الفكر ولكن - أيضاً - تمتلك دوراً وعاملاً قوياً في عملية التغيير التنظيمي والثقافي، وكذلك تلعب دوراً أكثر حيوية في حفز التفكير الإبداعي المشترك وتطوير الأدوات؛ للانتقال المتكامل لمنظمة تعلم، كما يعتقد Anantha (2012)، بدورها الحيوي في تدريب مختلف المستويات الإدارية بالشركة، وإدارة المعرفة، وتعزيز بيئة أخلاقية، وإدارة المسؤولية الاجتماعية للشركة. وبناء شراكات وعلاقات مع منظمات التعلم والتدريب العالمية المتميزة. ومتابعة ديناميكية البيئة، سواء احتياجات السوق أو القدرة التنافسية للمنافسين. وتسهيل عملية الشراكة والتحالفات من أجل تبادل المعرفة مع مختلف أصحاب المصلحة.

قيادة جامعات الشركات

أشار (Bahtiar et al,2016) أن هناك التزاماً من الإدارة العليا للشركات لتقديم دعمًا واضحًا لنجاح جامعات الشركات في تحقيق أهدافها؛ كما يعتقد (Suffian, et al,2015) أن أعضاء مجلس إدارة الشركات يقدمون رؤية مؤسسية للقيادة الأكاديمية لتلك الجامعات. أشار (Siew Yean, 2013) تتم قيادة جامعات الشركات الماليزية من خلال عدة مجالس ولجان لها مهام محددة بحيث تحدد أدوارها وعلاقاتها التنظيمية بغيرها من الوحدات بشكل دقيق بحيث لا يوجد تداخل في اختصاصاتها ومسؤولياتها، وقد تختلف مسميات تلك اللجان أو المجالس من جامعة لأخرى ولكن الشيء الأساس أنها تضم أشخاص من ذوي كفاءات عالية لقيادة الجامعات. فهناك على سبيل المثال A chancellor وهو قائد الجامعة وهو شخص مشهود له بالكفاءة العلمية والمهنية ويتم اختياره بعناية، Vice Chancellor هو الرئيس التنفيذي للجامعة، Deputy Vice Chancellor, Academic مسؤول بالجامعة عن الجوانب الأكاديمية في

البرنامج التأسيسي Foundation ، وبرامج البكالوريوس Undergraduate ، وبرامج الدراسات العليا Deputy Vice Chancellor, Research and Innovation: ، Postgraduate. مسؤول بالجامعة عن جوانب البحوث والتطوير والاستشارات. Deputy Vice Chancellor, Student Affairs and Alumni: وهو مسؤول عن الجوانب التي تتعلق بالطلاب والخريجين ، يرأس عميد الكلية الجامعية؛ ويتحمل مسؤولية كل ما يخص الكلية بما في ذلك الدراسات الأكاديمية بالمرحلة الجامعة (البكالوريوس) Undergraduate ، ومرحلة الدراسات العليا Postgraduate. ، رئيس القسم Head of Department: موظف بالجامعة يرأس قسم أكاديمي معين. ويتحمل مسؤولية تسيير كافة الشؤون الأكاديمية والإدارية للقسم.

كما أن هناك Senate وهو مجلس مسؤول عن إدارة الشؤون الأكاديمية للجامعة ويخضع المجلس للقوانين والإجراءات والقواعد الداخلية للجامعة. والمجلس يملك سلطة تقديم البرامج الأكاديمية والرقابة على البحوث وإجراء الامتحانات ومنح الجوائز والدرجات العلمية والدبلومات والشهادات. ((University Technology PETRONAS, 2021)، ويتكون المجلس من (الرئيس التنفيذي- مدير الجامعة، الأمين- المسجل - نائب مدير الجامعة للشؤون الأكاديمية، نائب مدير الجامعة للأبحاث والابتكار، نائب مدير الجامعة، شؤون الطلاب والخريجين، عمداء الكليات، رؤساء الأقسام الأكاديمية، أعضاء آخرون يعينهم الرئيس التنفيذي للجامعة)، وهناك Board of Directors مجلس مسؤول عن إدارة الجامعة. ومن مهامه اعتماد الميزانيات والنفقات وتحديد أهداف الجامعة، فضلاً عن ضمان الاستخدام الفعال لموارد الجامعة (Multimedia University, 2021)، وهناك Advisory Council وهو المجلس الاستشاري للجامعة يلعب أعضاء المجلس دوراً مهماً في تطوير استراتيجية وعمليات الجامعة. ويقدم المشورة إلى العمداء بشأن الاتجاهات الاستراتيجية والتشغيلية والمالية للجامعة (Multimedia University, 2021)، إضافة إلى Board of Governors هو الهيئة الإدارية للجامعة، وهي تتحمل المسؤولية عن التوجه الاستراتيجي العام وإدارة الشؤون المالية والممتلكات بما في ذلك ترتيبات التوظيف لجميع الموظفين. وتتبع تلك المجالس عدة لجان منها لجنة التدقيق والمخاطر، لجنة المالية، لجنة الترشيحات، لجنة المكافآت، لجنة التوظيف، ومكتب التخطيط الاستراتيجي. (University Technology PETRONAS, 2021) تعمل تلك اللجان كمصدر أساسي لتقديم المشورة بشأن الأمور المتعلقة بتطوير موارد الجامعة وتخصيصها، وبشأن

قضايا التخطيط الاستراتيجي والأداء المالي والتعليمي والبحثي للجامعة مقابل الأهداف والغايات المتفق عليها (University Tenaga National, 2021). وتخضع كافة الوظائف والمجالات واللجان السابقة لرقابة شديدة منعاً للتورط في قضايا الفساد بأشكاله، وسعيًا لحوكمة كافة الإجراءات والقرارات المتخذة. (Alwi, et al, 2020)

المناهج الدراسية

المحتوى

في بيئة ديناميكية، تقوم استراتيجية جامعات الشركات بوضع وتطوير مناهج متنوعة وقابلة للتكيف يعتقد (Suffian, et al, 2015) أن أهم ما يميز جامعات الشركات تقديمها "لمناهج أكاديمية فعالة تحقق "توازنًا" بين المحتوى الأكاديمي الذي تقدمه الجامعات والمتطلبات الفريدة والمتنوعة للشركات الأم. كما أشار (Tuan Fatma , et al, 2019) أن هناك خمسة مبادئ تنسجم بها مناهج جامعات الشركات : وهي الابتكار: من خلال تصميم المناهج ومحتوى الوحدة وأساليب التعلم، التكامل: من خلال تطوير القدرة على ربط المعرفة والعمل في فرق متعددة التخصصات، المعلومات: من خلال تطوير معرفتك وكذلك قدراتك على التواصل بشكل فعال ومقنع، التفاعل: من خلال استخدام العمل الجماعي لتطوير مهارات العمل الجماعي لديك ومن خلال استخدام التكنولوجيا لتحقيق تفاعل الأجهزة والأشخاص، الخيال : فيما يتعلق بالمنتجات والأفكار والتطبيقات والحلول الجديدة.

يؤكد (Bahtiar , et al, 2016) أن تركيز المناهج الدراسية بجامعات الشركات بشكل أساسي ينصب على تطوير المهارات العملية التي لا تكون عادةً جزءاً من المناهج الأساسية للجامعات العامة أو الخاصة. ولا ينصب اهتمام المناهج على تقديم تدريباً فعالاً للطلاب فحسب، بل توفر أيضاً إنتاجاً للمعرفة من أجل الصناعة للمساهمة في الاقتصاد. فجامعة ملتي ميديا تركز مناهجها خاصة في مجالات الحوسبة والمعلوماتية والاتصالات، والهندسة، والإدارة على أطر نظرية مكثفة تتضمن المبادئ والأسس التي تركز عليها التخصصات والمقررات المختلفة إضافة إلى تطبيقات عملية مكثفة في مجالات التخصص، إضافة إلى تضمين الاتجاهات الحديثة في مجالات التخصص لاطلاع الطلاب عليها وتدريبهم على كيفية استخدامها (Multimedia University, 2021)، كما تتضمن مناهج جامعة بتروناس أبرز المشكلات التي يمكن أن تواجه الطلاب في الحياة العملية وكيفية التعامل معها، ودمج وغرس المهارات الاجتماعية بطريقة

طبيعية في طلاب الهندسة وتكنولوجيا المعلومات أو إدارة الأعمال ، كما تتضمن أبرز الخبرات العالمية في التخصص مقترنة بنماذج تطبيقية ناجحة. (University Technology PETRONAS, 2021)

وهناك التزام شديد عند تصميم ومراجعة وتطوير المناهج الدراسية أن يتشارك أكاديميون وخبراء الجامعات مع جهات ومعاهد استشارية متخصصة ذات مرجعية علمية (Chandran, et al, 2014) فعلى سبيل المثال تتعاون جامعات MMU مع بعض من أكبر الأسماء في الصناعة العالمية، بما في ذلك ZTE و Nokia و Dell و Intel و Microsoft و Cisco و Motorola. في بناء وتطوير المناهج الدراسية خاصة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ بهدف تلخيص أفضل الممارسات العملية وتضمينها في المناهج الدراسية لتكتسب تلك المناهج سمعة عالمية، كما قامت جامعة بتروناس ببناء علاقات قوية مع أكثر من ٨٠ جامعة فيما يتعلق بالتعاون الأكاديمي في بناء مناهجها الدراسية فقامت كلية الفنون السينمائية the Faculty of Cinematic Arts (FCA) بالتعاون مع جامعة جنوب كاليفورنيا لبناء وتطوير المناهج الدراسية بالكلية. ومن المعلوم أنه يتم تصنيف جامعة جنوب كاليفورنيا باستمرار على أنها مدرسة السينما الأولى في العالم. (University Technology PETRONAS, 2021)

الخطط والبرامج الدراسية بجامعات الشركات

لكل جامعة خططها وبرامجها الدراسية التي تسعى من خلالها لتطوير مهارات فكرية أعمق، والنظر إلى التعلم على أنه عملية مستمرة هدفها التطوير والتحسين. وعادة كما يشير (Siew Yean, 2013) لا تقدم تلك البرامج المهارات فقط التي يمكن نقلها داخل الصناعة، ولكن أيضاً تخلق معايير تعلم تلك الصناعة؛ يعقدها، (Bahtiar et al, 2016) أن من أبرز خصائص تلك البرامج ؛ المهنية : فهي برامج مهنية منتقاة في مجالات ذات قيمة اقتصادية واجتماعية: كتكنولوجيا المعلومات والهندسة الحيوية ، الحوارية :حيث تركز البرامج على استثارة فكر الطلاب على طرح الأسئلة العلمية أكثر من تقديم الأجوبة الجاهزة، التكاملية :من خلال فرص متنوعة للتعلم والبحث وحرية الاختيار بين البرامج والتخصصات المختلفة؛ لتنمية فرص التفاعل بين الطلاب وبعضهم البعض وبين أعضاء هيئة التدريس والباحثين.

وتتعدد البرامج الأكاديمية التي تقدمها الجامعات: فهناك البرامج التدريبية القصيرة والطويلة والتي تنقسم إلى ثلاثة أنواع مختلفة من الدورات: الدورات التدريبية الخاصة بالأعمال،

ودروس التعلم والتواصل التنظيمي ، والتدريب الإداري والتفريقي. تقدم جامعات بتروناس ومليتيميديا وتناكو منهجًا مختلطًا من الفصول الدراسية عبر الإنترنت والفصول الشخصية، كما تقدم دورات خلال يوم العمل وفي أوقات مختلفة. يشترك خبراء من الصناعات في الهيئات الأكاديمية لتصميم محتويات تلك الدورات وتقديمها لتناسب متطلبات الصناعات المعنية. كما أن بعض الدورات التي تقدمها الجامعات الماليزية تعد من أفضل الدورات العالمية كدورات هندسة الكهربية، والعلوم التي تقدمها جامعة تناجا الوطنية (University Tenaga National) (2021)، ودورات التقنية والتكنولوجيا وعلوم الحاسوب والوسائط المتعددة التي تقدمها جامعة ملتيميديا، ودورات هندسة البترول والمجالات المعدنية التي تقدمها جامعة «بتروناس» . (University Technology PETRONAS, 2021)

وهناك برامج الدبلوم حيث يتم تصميم تلك البرامج لإعداد الطالب لمهنة مهنية ، ولتعزيز دراسته للحصول على درجة البكالوريوس في مجالات التخصص المختلفة كدبلوم في الهندسة الميكانيكية، الهندسة الكهربية كما بجامعة تناجا (University Tenaga National, 2021)، كما أن هناك برامج البكالوريوس وهي عبارة عن مجموعة من المقررات الدراسية في تخصص معين تقدم خلال عدد محدد من الساعات المعتمدة التي قد تستمر لمدة 3 سنوات مثل بكالوريوس التسويق بجامعة ملتيميديا أو 4 سنوات 8 فصول دراسية 148 ساعة معتمدة مثل بكالوريوس الهندسة الميكانيكية بجامعة تناجا ، وتتضمن تلك المقررات مقررات وطنية كاللغة الوطنية، مقررات جامعة تختص بها كل جامعة، مقررات عامة أساسية، مقررات تخصصية، مقررات اختيارية وعندما يجتاز الطالب تلك المقررات يحصل على درجة علمية تمكنه من العمل في مجال تخصص البرنامج ، كما تمكنه من مواصلة دراساته العليا للحصول على درجتي الماجستير والدكتوراه. (University Tenaga National, 2021).

يكتسب طلاب البكالوريوس في الجامعات خبرة عملية وبحثية، فضلاً عن أن هناك تدريب إلزامي في مؤسسات العمل المختلفة، مما يساعدهم على تطبيق ما تعلموه واكتسبوه داخل حجرات الدراسة في مواقف الحياة الحقيقية (Donald, et al, 2018). وهناك برامج الماجستير و الدكتوراه: وهي برامج بحثية تمد الطلاب بالمعرفة النظرية المتقدمة والجوانب التطبيقية ومهارات البحث في مختلف المجالات كتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جامعة ملتيميديا (Multimedia University, 2021)، والاستخلاص المعزز للنفط، إدارة ثاني أكسيد الكربون،

تكنولوجيا المياه العميقة، تكنولوجيا النانو، التكنولوجيا الخضراء، التكنولوجيا الطبية الحيوية، أنظمة الطاقة الهجين، المدن الذكية، والموارد المستدامة بجامعة بتروناس . (University Technology PETRONAS, 2021) حيث يتمتع الطلاب بعملية إشراف داعمة يقدمها الأكاديميون والباحثون ذوي الخبرة؛ من خلال الوصول الكامل إلى الموارد المتخصصة والمرافق البحثية، ومن خلال حضور ورش العمل كثيفة البحث والمؤتمرات الدولية، ونشر المقالات البحثية في المجالات الدولية للفوز بجوائز البحث (Donald, et al, 2018). وهذه البرامج تتم من خلال ثلاث طرق الأول: عن طريق البحث؛ وهذا النوع من البرامج يتلاءم مع الطلاب الذين يرغبون في متابعة مهنة البحث؛ حيث يكتسب الطلاب مهارات البحوث الكمية والنوعية المطلوبة لتنفيذ مشروع طويل الأجل . الثاني: عن طريق الدورات الدراسية (كما في برامج الماجستير فقط) يعمل هذا البرنامج كامتداد لما تم اكتسابه من مهارات في مرحلة البكالوريوس Tuan Fatma (et al,2019)، تتمثل ميزة هذا النمط من الدراسة في أنه يوفر فرصة لدراسة موضوع بمزيد من التفصيل، وعادةً يتم من خلال إكمال أطروحة في نهاية الدورة (Bahtiar, et al,2016) الثالث: عن طريق برنامج الوضع المختلط وهو مزيج من الدورات الدراسية وأنشطة البحث . ويعتمد التقييم على كل من الدورات الدراسية والأطروحة (العمل البحثي)، ويطور برنامج الوضع المختلط مهارة البحث للطلاب بالإضافة إلى تعزيز المعرفة النظرية في مجال الموضوع. Tuan (Fatma ,et al,2019)

والبرامج الدراسية التي تقدمها جامعات الشركات هي برامج معتمدة من وكالة المؤهلات الماليزية. (Malaysian Qualifications Agency (MQA), ولا يجوز لأي جامعة أن تقدم برنامجاً دون اعتماده من تلك الوكالة. (Malaysian Qualifications Agency ,2021) طرق وآليات التعليم المستخدم:

أشار (Bahtiar ,et al,2016) أن تطوير نظام الدراسة في جامعات الشركات تطلب تغييراً في نمط الممارسات التعليمية المستخدمة على نحو يتم الابتعاد فيه تماماً عن أسلوب التعلم المبني على حفظ المعلومات وتذكرها إلى تعلم يثير التفكير والإبداع ، كما تطلب هذا النوع من الطلاب المشاركة في عملية تعلمهم ؛ لذا تحرص الجامعات على التنوع في الأساليب المستخدمة في تعليم الطلاب وتدريبهم، حيث تستخدم: (Chandran,et al,2014) Tuan Fatma ,et (Alwi,et al,2020) (al,2019)

-
- ١- أساليب التعلم خارج الفصل الدراسي؛ من خلال التعرض لأحدث ممارسات الصناعة والمناهج عن طريق العمل الميداني وورش العمل القيادية، والمنتديات، ومحاكاة الأعمال، والتحديات العلمية.
 - ٢- تعلم الخدمة من خلال المشاريع القائمة على المجتمع، والتي تزرع المسؤولية المدنية للطلاب وفهم العلاقات بين النظرية والممارسة والقيم والمجتمع.
 - ٣- المحاضرات والدروس التعليمية :حيث يتولى الأستاذ الجامعي تقديم عرض شفوي للمقرر وتوضيح ما يتضمنه من أفكار ومعلومات ومعارف ؛ من أجل تحسين فهم الطلاب لموضوعات المقرر.
 - ٤- العمل داخل المختبرات: وهو عبارة عن مدخل عملي لتمكين الطلاب من التطبيق العملي لما تعلمه الطلاب من معلومات ومعارف نظرية؛ وذلك بهدف اكتساب الخبرات العملية.
 - ٥- التعلم بالمشروع والتعلم القائم على الفريق : وهو أحد أساليب التعلم يُطلب بموجبها من الطالب حل مشكلة معينة باستخدام التحليل للتوصل إلى حل لها، ويعمل الأستاذ الجامعي من خلالها كمييسر للتعلم أثناء إشرافه على المشروع الطلابي.
 - ٦- التدريب الصناعي : وهو عبارة عن مقررات يمارس الطلاب خلالها العديد من الصناعات مثل: الأعمال الواقعية والمشروعات؛ والأنشطة البحثية والسلامة في مكان العمل.
 - ٧- بناء مجتمعات الممارسة - "مجتمع الممارسة" هو مجموعة من الأشخاص الذين يجتمعون للاستفادة من معارفهم الجماعية في دور وظيفي معين أو وظيفة داخل الشركة. يمكن أن تكون رسمية أو غير رسمية وغالبًا ما تستخدم نوعًا من التكنولوجيا لتمكين التعاون.
 - ٨- التعلم عن طريق العمل، أو التعلم بالممارسة، هو مجموعة من أساليب التعلم التي يقوم فيها المتعلمون بشكل فردي أو في صورة مجموعات صغيرة بإكمال المهام والتعلم أثناء تطوير حلول للمشاكل ومواقف العمل الحقيقية.
 - ٩- التعلم التكيفي : يتيح تطبيق التعلم التكيفي إمكانية تحقيق نتائج التعلم المطلوبة في وقت أقصر من خلال التوصية بالمحتوى الأكثر ملاءمة والأمثل من حيث مستوى الصعوبة لكل متعلم.
 - ١٠- الواقع المعزز AR ، أو الواقع الممتد ، هو بيئة مادية مع زيادة الوقت الحقيقي المباشر أو غير المباشر للعالم المادي بالبيانات الرقمية باستخدام الأجهزة الرقمية وبرامجها يتم

إنشأؤه عن طريق إدخال البيانات الحسية إلى مجال الإدراك لزيادة المعلومات حول البيئة وتحسين تصور المعلومات.

ويعتمد استخدام هذه الطرق على قدرات وإمكانات الطلاب؛ والتي يكون عضو هيئة التدريس على دراية بها نتيجة لمعرفته بالطلاب خلال فترة الدراسة.

القبول بجامعة الشركات

تتعدد وتتوسع شروط القبول بجامعة الشركات الماليزية بحسب البرنامج الدراسي الذي سيدرسه الطالب؛ فعلى سبيل المثال بجامعة بتروناس التكنولوجية على جميع الطلاب المتقدمين للقبول اجتياز برنامج الدراسات التأسيسية أو التحضيرية؛ ومن ثم يجب عليهم الحصول على شهادة الثانوية الماليزية (SPM) Sijil Pelajaran Malaysia ، أو ما يعادلها من المؤهلات، والوفاء بمتطلبات الالتحاق بالبرامج فعلى سبيل المثال يشترط برنامج الهندسة وعلوم الأرض الحصول على ٦.٠ في (IELTS) واجتياز مقررات في الرياضيات والفيزياء والكيمياء بتقدير معين ، أما للالتحاق ببرنامج التكنولوجيا فيشترط اجتياز مقررات لغة البهاسا ملايو Bahasa Melayu ومقررات في الرياضيات. (University Technology PETRONAS, 2021) بينما في جامعة ملتي ميديا للقبول ببرنامج البكالوريوس ضرورة الحصول على شهادة الثانوية العامة بتقدير "جيد" أو شهادة دبلوم في نفس التخصص المتقدم إليه. إضافة إلى اللياقة الصحية، والتمكن من اللغة الإنجليزية ويشترط لقبول الطالب في برنامج الماجستير شهادة بكالوريوس في نفس التخصص المتقدم إليه، وأي شهادات أخرى تعتمد من قبل الجامعة أما شروط القبول في برنامج الدكتوراه فضرورة الحصول على درجة البكالوريوس والماجستير في التخصص الذي يتقدم إليه الطالب (Multimedia University, 2021)، أما بجامعة تناجا فنشترط الجامعة لقبول الطلاب المتقدمين للالتحاق بها، الحصول على شهادة الثانوية العامة الماليزية SPM ، أو ما يعادلها، مع النجاح في لغة البهاسا إنجريس Bahasa Inggeris ، وبعض المقررات التي تختلف من برنامج أكاديمي إلى آخر. و للتقديم على برامج الماجستير يجب أن يكون المتقدم حاصلاً على شهادة بكالوريوس في التخصص المطلوب من جامعة معترف بها. وبالنسبة للتقديم على برامج الدكتوراه ينبغي حصول الطالب على درجة الماجستير في التخصص المطلوب وبتقدير معين من جامعة معترف بها . (University Tenaga National ,2021)،

المرافق والإمكانات

من عوامل نجاح جامعات الشركات الماليزية توافر بنية بشرية تشمل توظيف أعضاء هيئة تدريس ومدرّبين مؤهلين بدرجة عالية من ذوي الخبرة الأكاديمية والصناعية، ووجود بنية تحتية مادية تشتمل على مختبرات ومنشآت رياضية مركزية ومراكز صحية - يعمل بها أطقم طبية متمرسة - لتقديم خدمات الطوارئ الصحية الروتينية على مدار ٢٤ ساعة Chandran,et (al,2014) ، كما تتوافر مكتبات جامعية بها آلاف الكتب فعلى سبيل المثال تتضمن مكتبة جامعة تتاكو عبدالرحمن أكثر من ٣٠٠ ألف مادة علمية، بما في ذلك الكتب والمجلات الإلكترونية ، إضافة إلى وجود مرافق سكنية واستجمام والملاعب والمجمعات الرياضية لممارسة الألعاب الرياضية المختلفة ككرة الريشة، وتنس الطاولة، وكرة السلة، والسكواش. وبنية تحتية تقنية متميزة تشتمل على أحدث الفصول الدراسية، ومرافق الوسائط المتعددة، والمكتبة الرقمية، والبنية التحتية للأجهزة والبرامج عالية التطور؛ فجامعة ملتي ميديا يتوافر بها مكتبة رقمية بنظام الـ آي بي إم تتضمن آلاف المراجع العلمية التي تيسر على الطلاب الحصول على أي من المعلومات يريدونها. إضافة إلى مختبرات حديثة تم أنشائها بالتعاون الصناعي مع ZTE و Microsoft و Intel. كما يتم تصميم الأساليب والمواد التعليمية والمناهج الدراسية وتقديمها من خلال الاتصالات عبر الأقمار الصناعية والتعليم المستند إلى الويب والواقع الافتراضي أو الحرم الجامعي الافتراضي مما يمكن جميع الطلاب والمتدربين من مواقع مختلفة من المشاركة في الدورة التدريبية في نفس الوقت من خلال مؤتمرات الفيديو (Multimedia University,2021). ويشير (Suffian, et al,2015) أن تصميم مرافق التدريس الحديثة في تلك الجامعات قد عمل على توفير بيئة تعليمية مواتية، وأعد خريجين ذوي خبرة جيدة، وغرس ثقافة العمل المهني في عقول الطلاب، وحفزهم على التفكير النقدي والإبداع وتعزيز الفطنة التجارية ومهارات الاتصال.

نظام الدراسة

تطبق الجامعات نظام الساعات المعتمدة الذي يقوم على أساس الفصول الدراسية، والساعة في الدراسة النظرية بساعة معتمدة، وفي حالة الدراسة المعملية تحسب كل ساعتين عمليتين أو أكثر بساعة واحدة؛ (University Tenaga National ,2021) ، وتستخدم الجامعات نظام الساعات المعتمدة ؛ لأنه نظام يسمح بمتابعة تقدم الطالب في دروسه، وتقييم أدائه بصفة مستمرة،

إضافة إلى إعطاء الطالب فرصة لتحسين مستواه ورفع تقديراته وزيادة معدله التراكمي، كما تسمح له بالتقدم في الدراسة وفق إمكانياته وقدراته الشخصية. والحد الأدنى لعدد الساعات المعتمدة التي يجب على الطالب استيفائها قبل الحصول على الدرجات العلمية، ٦٠ ساعة لشهادة التخرج، ٩٠ ساعة للدبلومات، ١٢٠ ساعة لدرجة البكالوريوس، ٤٠ ساعة لدرجة الماجستير. (Multimedia University,2021)

ينقسم العام الأكاديمي في الجامعات إلى ثلاثة فصول دراسية، يلزم كل طالب بالتسجيل في المقررات التي يدرسها في بداية الفصل الدراسي. مع ملاحظة أن التسجيل للفصل الدراسي التالي يكون في نهاية كل فصل دراسي. ويعتبر تسجيل الطالب في المقررات نهائياً وقاطعاً ما لم يكن الطالب تحت الاختبار والمراقبة والإنذار، أو كان مفصولاً؛ أو رسب في المقررات التي تعد متطلبات لدراسة المقررات التي ينوي دراستها، ويسمح للطلاب بإضافة أو حذف مقررات خلال أول أسبوعين من الفصل الدراسي بشرط موافقة رئيس القسم، وألا يتعارض ذلك مع مجموع الساعات المعتمدة المسموح بها (University Technology PETRONAS, 2021).

يجب على كل الطلاب حضور المحاضرات والدروس، والمختبرات، وأنشطة التعلم القائم على المشروع، والمحاضرات الإضافية، والأنشطة المصاحبة للمناهج الدراسية، والاجتماعات مع المرشدين الأكاديميين. ويجب على الطلاب الحصول على إذن خطي إذا كانوا غير قادرين على حضور المحاضرات والدروس والمختبرات المذكورة أعلاه. ويجب على الطلاب تقديم الطلب قبل ثلاثة أيام من التاريخ الفعلي، أو- في حالات الطوارئ- بعد عودته إلى الحرم الجامعي عن طريق تقديم الوثائق ذات الصلة الداعمة إلى وحدة التسجيل والامتحانات. (Tunku Abdul.Rahman ,University,2021) وتصدر الإشارة إلى أن الحد الأدنى من متطلبات الحضور هي ٩٠% لكل مقرر. ويمنع الطالب الذي فشل في تحقيق هذا الشرط من حضور الامتحان النهائي. يسمح للطلاب بالانسحاب من المقررات الأخيرة بحلول الأسبوع الثامن من الفصل الدراسي شريطة المحافظة على حد أدنى من الساعات المعتمدة مقداره (٩) ساعات معتمدة. مع ذلك لا يمكن رد السوم الدراسية الخاصة بتلك المقررات. (University Technology PETRONAS, 2021) ويمكن للطلاب الذين سجلوا في المقررات الدراسية- ولكنهم عجزوا عن حضور الامتحانات بسبب بعض الظروف التي لا يمكن تجنبها- التقدم بطلب لانسحاب من تلك الاختبارات، بعد الحصول على توصية من رئيس القسم وموافقة نائب مدير

الجامعة للشؤون الأكاديمية. والطالب الذي يرغب في تأجيل الدراسة يجب عليه الوفاء بالمتطلبات الآتية: تأجيل الدراسة يكون لمدة أقصاها فصلين دراسيين متتاليين في كل مرة، يجب تقديم جميع طلبات التأجيل مكتوبة، وأن توجه إلى نائب مدير الجامعة للشؤون الأكاديمية. (University Pengajian Tinggi,2021)

تقوم الجامعة بتعيين مرشد أكاديمي لطلاب البرنامج التأسيسي ، وطلاب مرحلة البكالوريوس يكون بمثابة مستشار خاص لهم أثناء مدة دراستهم بالجامعة. ويتمثل الهدف الرئيس لنظام الإرشاد الطلابي (SAS) مساعدة الطلاب على التواصل المنظم لتلقي التوجيه والمشورة في الأمور الأكاديمية وغير الأكاديمية من أجل استيعاب مختلف المفاهيم والنظم المستخدمة من قبل الجامعة (Tunku Abdul.Rahman ,University,2021) .

تستغرق دراسة برامج البكالوريوس ثلاث سنوات في تخصصات الحاسب الآلي والمعلوماتية كجامعة تنجا و ثلاث سنوات ونصف لتخصصات الإدارة، والعلوم ، والتكنولوجيا كما في جامعة بتروناس و أربع سنوات لتخصصات الهندسة كجامعة تنجا، بينما برامج الدراسات العليا كالدبلومات حوالي عامين كما بجامعة ملتيبيديا - والماجستير سنتين كجامعة تنجا ، والدكتوراه ٣ سنوات كتخصصات الهندسة وتكنولوجيا المعلومات كما بجامعة ملتيبيديا، ومن ٣ إلى ٨ سنوات في العلوم التطبيقية و ١٠ سنوات في الهندسة الكيميائية كجامعة بتروناس .

ضمان الجودة

حظيت ضمان الجودة الأكاديمية بتركيز كبير من قبل جامعات الشركات، حيث ينظر لضمان جودة التعليم بأنه الجانب الأساسي لاكتساب والحفاظ على مصداقية الجامعات وما تقدمه من برامج (Siew Yean ,2013). يتكون نظام ضمان الجودة من منهجية الخطة والإجراءات، بما في ذلك السياسات والاستراتيجيات، المواقف والإجراءات والأنشطة لتوفير مظاهر كافية تظهر الجودة التي يتم تحقيقها وصيانتها وتعزيزها، ويلبي المعايير المحددة Suffian, et al,2015). كما يشمل نظام ضمان الجودة مختلف أصحاب المصلحة من الطلاب حتى الإدارة العليا للجامعات. كل جامعات الشركات في ماليزيا لديها نظام جودة داخلي قد يختلف في بعض ممارساته لكنه يسترشد بنظام AQA التي وضعته وكالة المؤهلات الماليزية وهي هيئة مسؤولة عن تطوير ممارسات ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي. وتسعى الجامعات إلى

بذل مزيد من الجهود للحصول على الاعتمادات النهائية للبرامج من قبل الوكالة عن طريق مكتب تسجيل هيئة الاعتماد الماليزية (MQR) حيث تم اعتماد بالفعل العديد من البرامج كبرنامج المحاسبة، والتسويق وإدارة الأعمال بجامعة الملتيميديا (Multimedia University,2021) ، وبرنامج الهندسة الكيميائية والمدنية وبرنامج الدكتوراه في العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة بتروناس . (University Technology PETRONAS, 2021) كما تسترشد الجامعات بجهود وكالة الجودة الماليزية Malaysian Quality Agency حيث تعمل على تطوير المعايير والمقاييس والأدوات المتعلقة بالجودة في الجامعات ومنها جامعات الشركات ، وضمان جودة مقدمي الخدمات وبرامج الجامعات ، وخضوع البرامج للتدقيق للحفاظ على جودتها . حيث تخضع جميع المؤهلات لعملية مراقبة من قبل MQA من وقت لآخر للتأكد من أن البرنامج يفي بالمعايير والمعايير ، ويتم وضعه والامتثال له.

كما تم تطبيق العديد من أنظمة التقييم لتحسين جودة الأداء بالجامعات؛ كنظام التقييم الماليزي لقياس أداء لمؤسسات التعليم العالي (Rating System For Malaysian Higher Education institutions SETARA) بالاعتماد على ست مجالات: أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، البحوث العلمية، البرنامج الأكاديمي، الموارد، التنظيم والترتيب . وقد تم تطوير نظام SETARA ليصبح نظام الانضباط D-SETARA لمزيد من الدقة والموضوعية في التقييم والانضباط بهدف الحفاظ على جودة أداء الجامعات ومن ثم الخدمة (et al,2016). كما تم تقديم نظام تقييم آخر (Malaysian Quality Evaluation System for Private Colleges نظام تقييم الجودة الماليزي للكليات الخاصة) لتقييم الكليات الخاصة في ماليزيا من حيث جودة الطلاب والبرامج والخريجين والموارد والحوكمة. لذلك تصنف جامعات الشركات وفقاً للتقييم السابق على أنها إما ممتازة أو جيدة أو ضعيفة. كما ستحصل الجامعات على تصنيف بناءً على مستوى إنجازها الذي يتراوح من نجمة واحدة (ضعيف) إلى ٦ نجوم (ممتاز).

ولا تتوقف جامعات الشركات عند الوكالات الداخلية بل تتعداها إلى الرغبة في الحصول على الاعتمادات الخارجية من خلال تطبيق معايير تلك الوكالات كوكالة ضمان الجودة بالمملكة المتحدة (QAA) ، ووكالة تأهيل الجامعات الأسترالية (AUQA) . كل هذه الإجراءات التي

تطبقها جامعات الشركات تهدف من ورائها إلى تطوير الأداء الإداري والأكاديمي للحفاظ على جودة بل وتميز الخدمات التي تقدمها للمستفيدين.

التقويم

تخضع الجامعات إلى التقويم من الهيئات المختصة بالتقييم بماليزيا؛ وذلك بهدف الحفاظ على مستوى الجودة والتميز في تقديم الخدمة، حيث تخضع كافة البرامج الدراسية في مختلف الدرجات العلمية لإشراف هيئة الاعتماد الماليزي MQF . (Suffian, et al,2015)

كما يتم تقييم أداء الطالب ، على النحو الآتي: (University Technology PETRONAS, 2021)

١- العمل الدراسي: يتضمن العمل الدراسي اختبارات، تكاليفات، العمل في المختبرات، والعروض الشفهية، ورش العمل والمشاريع، وغيرها.

٢- الامتحان النهائي: عادة ما يتم عقد جلسات الامتحان النهائي في نهاية كل فصل دراسي. ويشترط حصول الطالب على درجة لاجتياز ذلك الاختبار. وتجدر الإشارة إلى وجود بعض المقررات لا يتم تقييم الطلاب فيها من خلال الامتحانات النهائية. وجميع الطلاب مؤهلون لحضور الامتحان بشرط أن يكون: مسجلاً في المقرر، مستوفياً شرط الحد الأدنى من الحضور كما ينص المخطط الخاص بالمقرر، سداد كافة المستحقات المالية.

٣- الاختبار التكميلي وهو تقنية لتقييم المتعلم يتم فيها اختيار كل سؤال لاحق تلقائياً استناداً إلى إجابات الأسئلة السابقة ومستوى معين من الصعوبة المحدد مسبقاً.

ويتم وضع مؤشرات لتقييم أداء الجامعة، من خلال: (Suffian, et al,2015) Ramli, et (al,2016)

١- تصميم مؤشرات لقياس التوافق بين برامج الجامعات واستراتيجيتها بالإفادة من بعض النماذج كأنموذج كيركاتريك، وأنموذج العائد الاستثمار (ROI) وأنموذج تحليل تكلفة المنافع.

٢- التقارير الدورية عن الأنشطة الجامعية. حيث تقوم بعض المراكز بإعداد تقارير أسبوعية وشهرية وسنوية عن البرامج التي يتم تدريسها ونتاجها والتعليقات النوعية وتقييماتها من قبل المستفيدين.

٣- تطوير المشاريع العملية؛ حيث تقاس جودة أداء الجامعات من خلال مقدار ما تقدمه من المشاريع العملية التي تمثل إضافة للجامعة والشركة والمجتمع، ويتم عرض نتائج تقارير تلك المشاريع على لجنة يترأسها مدير الجامعة والرئيس التنفيذي للشركة.

القوى والعوامل الثقافية المؤثرة في تشكيل نظام جامعات الشركات بدولة ماليزيا

ماليزيا دولة ملكية، تتكون من ست عشرة ولاية وإقليم فيدرالي، تقع في الجنوب الشرقي لقارة آسيا. مساحتها صغيرة حيث تبلغ ٣٢٩ ألف كيلومتر مربع. مناخها استوائي طوال العام، تنسم تضاريسها بكثرة السهول الساحلية، ترتفع الرطوبة فيها بشكل ملحوظ وذلك نتيجة قربها من المسطحات المائية إضافة إلى كثرة الأمطار نتيجة للرياح الموسمية التي تهب على ماليزيا. Ann (& Lay, 2021)

تم استعمارها من قبل بريطانيا منذ القرن الثامن عشر إلى أن حصلت على استقلالها عام ١٩٥٧، يرأسها ملك يتم انتخابه كل خمس سنوات، والرئيس التنفيذي للدولة رئيس الوزراء وهو الحاكم الفعلي لها، نص الدستور على إلزامية أن يكون عضواً بمجلس النواب والوزراء أعضاء بمجلسي النواب أو الشيوخ. وقد تم تصميم نظامها البرلماني على النمط البريطاني؛ حيث تقسم السلطة التشريعية بين المجالس المحلية والاتحادية والتشريعية. كما يتكون النظام البرلماني من مجلس النواب، ومجلس الشيوخ. ويتم انتخاب أعضائهما بالانتخاب الحر المباشر. Chean (& Chang, 2021)

يبلغ عدد سكانها حسب الإحصاءات الرسمية ٢٨ مليون نسمة، كما يبلغ معدل الزيادة السنوية للسكان ١.٥٤%. ويبلغ متوسط كثافتها السكانية ٩٦ فرداً في الكيلومتر المربع. يشكل الأفراد من الفئة العمرية ١٥-٦٤ ٦٩% من السكان. اللغة الماليزية هي اللغة الرسمية للمملكة. واللغة الإنجليزية اللغة الثانية ويمكن التعامل بها في الدوائر الحكومية. (Ann & Lay, 2021)

ماليزيا متعددة الديانات. أغلب السكان مسلمين وبنسبة ٦١%، ويتوزع باقي السكان على المسيحية، والبوذية، والهندوسية، والكونفوشيوسية. ولكن هناك حرية للعبادة ولا إيجابار على اعتناق دين معين. كما أنها متعددة الثقافات؛ حيث يوجد تأثير للثقافات الصينية والهندية والبريطانية والعربية، والتي ترجع إما للتجارة أو الاحتلال أو العبادة كزيارة الأماكن المقدسة. (Ngu & Ngeow, 2021)

تتعدد مواردها الطبيعية ففي المجال الزراعي تنتسح أراضيها الزراعية حيث تبلغ تلك الأراضي ٦٠% من مساحة ماليزيا ؛ ويتم زراعة المطاط، والنخيل والكاكاو والأناناس والفلفل والتبغ . وتعتبر أكبر مصدري المطاط وزيت النخيل بالعالم. إضافة إلى الموارد الطبيعية كالبتترول والغاز الطبيعي والنحاس والفوسفات والحجر الجيري والقصدير حيث تعد من أكبر منتجي ومصدري القصدير بالعالم. (Abdul Rahman,2020)

تعد ماليزيا واحدة من أقوى الاقتصاديات في العالم على وجه العموم وآسيا على وجه الخصوص حيث احتل الاقتصاد الماليزي الترتيب السادس بآسيا و٢٠ بالعالم عام ٢٠١٥. ينمو الناتج المحلي سنوياً بمعدل ٦.٥%. كما يبلغ نصيب الفرد من هذا الناتج ٢٩ ألف دولار. يتنوع النشاط الاقتصادي ليشمل الصناعة والتجارة والسياحة وتكنولوجيا المعلومات. (Abdul Rahman,2020)

انعكست تلك العوامل على الاهتمام بتطوير وتجويد النظام التعليمي بماليزيا، من خلال:

١- منح قطاع التعليم باستمرار أعلى مخصصات بميزانية الحكومة الفيدرالية حيث يتم توجيه ما يقرب من ٢٠% إلى ٢٥% من الإنفاق الحكومي لهذا القطاع، وتساهم الحكومة الفيدرالية الماليزية من خلال وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي في 98% من إجمالي التمويل.

٢- التوسع في إنشاء مؤسسات التعليم العالي كالجامعات العامة والخاصة وفروع للجامعات الأجنبية كجامعة موناخ الاسترالية، ونوتنغهام البريطانية ، وجامعات الشركات حيث تعد ماليزيا إحدى أكبر الخبرات العالمية في تأسيس جامعات الشركات، حيث تمتلك أكثر من ١٠ جامعات شركات لها سمعة عالمية مرموقة .

٣- امتلاك ماليزيا بنية تحتية متقدمة في الأبحاث الطبية والإسعافية والهندسة البيولوجية وتكنولوجيا المعلومات. وشكل كل من التقنية الحيوية، الطب الحيوي، والأبحاث السريرية ، وتكنولوجيا المعلومات أكثر من نصف المنشورات العلمية في البلاد، كما يستخدم القطاع الصناعي والتكنولوجي هذه المعرفة الواسعة لتطوير العقاقير والمعدات الطبية والمعالجات الدوائية ومنتجات تكنولوجيا المعلومات.

٤- اللغة الرسمية للتدريس بالجامعات هي الماليزية إضافة إلى اللغات الأجنبية كالإنجليزية والصينية والهندية وبعض اللغات الأخرى.

٥- نتيجة للحرية السياسية وتعدد الأحزاب فقد سمحت الحكومة الفيدرالية للأحزاب بإنشاء الجامعات حيث سمحت للحزب الصيني والهندي بإنشاء جامعتين للعلوم والتكنولوجيا تحت إشراف وزارة التعليم العالي؛ بحيث تكون لتلك الجامعات نفس النظم الإدارية والهيكل التنظيمية للجامعات الخاصة الماليزية .

٦- سمحت الحكومة الفيدرالية للشركات الكبرى كشركة بتروناس وشركة الطاقة نتاجا ، وشركة الاتصالات الماليزية بإنشاء جامعات متخصصة في مجالات محددة تحت مسمى جامعات الشركات لها نفس هيكل الجامعات الخاصة الماليزية ويكون أبرز أهدافها إمداد الاقتصاد الماليزي بكوادر بشرية متخصصة في المجالات الحيوية .

٧- نتيجة للاحتلال من قبل بريطانيا فتعد الجامعات الماليزية بريطانية التنظيم الإداري والأكاديمي؛ كما تتجه معظم البعثات التعليمية إلى بريطانيا لدراسة العلوم الحديثة والتكنولوجيا الحيوية.

٨- توجيه الجامعات إلى ضرورة الوفاء باحتياجات الدولة من الكوادر البشرية المتخصصة في مختلف صنوف العلم، مع التركيز على جوانب التكنولوجيا الحديثة؛ بحيث تتوافق التخصصات بالجامعات مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل.

٩- مجانية التعليم الجامعي في الجامعات العامة الماليزية، لكافة الطلاب الماليزيين على اختلاف دياناتهم، وقلة تكلفة المصروفات الدراسية في الجامعات الأجنبية والخاصة وجامعات الشركات، حيث تعد الجامعات الماليزية هي الأرخص لطلابها وحتى الطلاب الأجانب مقارنة بدول جنوب شرق آسيا.

للإجابة على السؤال الثالث والذي يتعلق بما ملامح أكاديميات الشركات بالمملكة العربية السعودية في ضوء القوى والعوامل الثقافية؟ فقد تم تناول العناصر التالية:

أكاديميات الشركات في المملكة العربية السعودية

تهتم المملكة العربية السعودية منذ نشأتها بالتعليم، وتحرص على تجويده وتطويره باستمرار، وقد عبرت عن ذلك رؤية المملكة ٢٠٣٠ في توجيهها نحو الاقتصاد المزدهر. كما جاء نظام الشركات الجديد انعكاساً لمضامين الرؤية، فكان من أبرز عناصره السماح للشركات بإنشاء مؤسسات تعليمية أو المشاركة في تأسيسها.

حالياً تعمل الشركات السعودية على المشاركة في إنشاء الأكاديميات، فبدأت بإعداد دليل، يحدد آليات المشاركة والتعاون بينها، ويتضمن إجراءات تأسيس الأكاديميات، وإعداد اللوائح التي تنظم عملها، وعمل برامج تنقيفية وتوعوية بينها حول أكاديميات الشركات وأهدافها وأبعادها ومنهجية عملها، وعمل دراسات علمية محددة باحتياجات للشركات، على أن يتم عمل جولات لبعض الدول المتقدمة في تنفيذ أنموذج جامعات الشركات.

نشأة أكاديميات الشركات

تستخدم جامعات الشركات في السعودية مسمى الأكاديميات. ترجع بدايات أكاديميات الشركات للعام ٢٠١٤ حيث تم إنشاء أكاديمية أرامكو للأعمال المالية والتي تملكها وتشرف عليها شركة أرامكو للبترول وهي واحدة من أكبر شركات البترول في العالم وكان الهدف من انشاء الأكاديمية تطوير أداء جميع موظفي قطاع الشؤون المالية بطريقة علمية ، (أكاديمية أرامكو للأعمال المالية، ٢٠٢١) ثم في ديسمبر ٢٠١٥ ، تم إنشاء الأكاديمية الوطنية للطاقة بمشاركة الشركة السعودية للكهرباء، والمؤسسة العامة لتحلية المياه ، وجامعة الملك فهد للبترول ، المؤسسة العامة للتدريب التقني لتطوير أداء كوادرها البشرية وإعداد كوادر وطنية في مجالات الطاقة. (الأكاديمية الوطنية للطاقة ، ٢٠٢١) ثم في عام ٢٠١٩ تم إنشاء أكاديمية أرامكو للتطوير المهني للتطوير المهني لموظفي أرامكو وغيرها من الشركات السعودية (أكاديمية أرامكو للتطوير المهني ، ٢٠٢١) ، ثم في عام ٢٠٢٠ تم إنشاء الأكاديمية الوطنية لتقنية المعلومات كمؤسسة تدريب تهدف إلى تدريب وتأهيل الشباب السعودي وفق أعلى المعايير والمستويات العالمية ومن خلال برامج علمية رصينة لإكسابهم المهارات اللازمة لشغل الوظائف الفنية في مجال الاتصالات، (الأكاديمية الوطنية لتقنية المعلومات، ٢٠٢١) ثم في عام ٢٠٢١ تم إنشاء أكاديمية أرامكو للتميز المالي والمحاسبي. من خلال المشاركة بين شركة أرامكو السعودية وبعض البنوك العالمية والشركات المحاسبية، بهدف إعداد خريجين مؤهلين في المجالات المالية والمحاسبية، مع تزويدهم بالمعرفة والمهارات ليكونوا من المشاركين في تنفيذ أهداف رؤية ٢٠٣٠. (أكاديمية أرامكو للتميز المالي، ٢٠٢١)

مفهوم أكاديميات الشركات

تُعرّف أكاديميات الشركات وفق المنظور السعودي بأنها: مؤسسات تعليمية أنشأتها مؤسسات صناعية وتجارية كبرى لتدريب وتأهيل منسوبيها وفئات المجتمع في مختلف

التخصصات والوظائف، والوفاء بمتطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرنامجها في التحول الوطني. (أكاديمية أرامكو للأعمال المالية، ٢٠٢١).

رؤية ورسالة أكاديميات الشركات

لكل أكاديمية رؤية ورسالة؛ ولا يجوز إنشاء الأكاديميات إلا بتوافر رؤية ورسالة تحدد توجهها الاستراتيجي والمبررات الحقيقية لنشأتها ، فعلى سبيل المثال رؤية أكاديمية أرامكو "الريادة في تنمية الموارد البشرية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠"، والرسالة "تلتزم الأكاديمية بتقديم برامج تدريبية ودبلومات نظرية تطبيقية محترفة للعاملين بها وأفراد المجتمع من خلال كوادر بشرية على أعلى درجة من التميز وتخطيط دقيق ، وشراكات فاعلة " (أكاديمية أرامكو للتطوير المهني ، ٢٠٢١) ؛ ومن ثم تعمل الأكاديميات وفق رؤيتها ورسالتها وتحاول ألا تحيد عنها .

أهداف أكاديميات الشركات

تهدف أكاديميات الشركات إلى الحفاظ على القوى العاملة بالشركات وتوسيع خبراتها ، خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحلية من خلال إمدادها بكوادر بشرية مؤهلة للعمل بكافة القطاعات ، الاستثمار في رأس المال البشري عن طريق تدريب العاملين والموظفين ، (الأكاديمية الوطنية للطاقة ، ٢٠٢١) ، إضافة إلى أنها تسهم بفاعلية في التنمية المهنية للعاملين في الشركات ورفع كفاءتهم وقدراتهم المهنية ومنحهم مؤهلات علمية معتمدة (أكاديمية أرامكو للتطوير المهني ، ٢٠٢١) ، كما أنها تدعم الشركات في التغلب على مشكلاتها الصناعية والإنتاجية التي تواجهها بأسلوب علمي، وتساعد الأكاديميات كذلك في تقديم تعليم متميز لطالبها من خلال منحهم الفرصة للتدريب العملي والميداني داخل الشركات، تهيئة المناخ الذي يمكن أن يعزز قدرة العامل على معرفة ماذا يفعل الآخرون في الشرق والغرب؛ من خلال ما توفره من بيانات ومعلومات على أفضل الممارسات في مجالها. ولا شك أن ذلك يُساعد الشركة في تطوير قدراتها وإمكاناتها واكتساب ميزة تنافسية بما يُمكنها من التواجد بقوة على خريطة الاقتصاد العالمي. (أكاديمية أرامكو للأعمال المالية، ٢٠٢١)

أدوار ووظائف أكاديميات الشركات

تتعدد وظائف أكاديميات الشركات السعودية والتي من أبرزها: إعداد برامج تدريب تخصصية وفنية في تقنيات المعلومات والاتصالات مع التركيز على التقنيات الناشئة في مختلف المسارات ومنها على سبيل المثال لا الحصر الحوسبة السحابية، التنقل المؤسسي، تحليل البيانات وذكاء الأعمال، الأمن السيبراني وتخطيط موارد الشركات، تأمين رعاية المتدربين من قبل الشركات الراعية التي ستقوم بتوظيفهم بعد التخرج ، (الأكاديمية الوطنية للطاقة ، ٢٠٢١) تعزيز قواعد وأسس السلامة المهنية وترسيخ مبادئ أخلاقيات العمل المثلى والقيم المؤسسية ورفع مستوى المهارات الفردية على جميع المستويات، حل مشكلات الشركات السعودية المختلفة والمتعلقة بنقص الكفاءة والمهارة لمنسوبيها في مجالات العمل الإدارية والفنية والهندسية وتقنية المعلومات (أكاديمية أرامكو للتطوير المهني ، ٢٠٢١) ، معالجة بعض أوجه القصور في خريجي الجامعات والتي لم تستطع الجامعات علاجها. سد الفجوة في الكوادر السعودية المؤهلة فنياً وعملياً في بعض التخصصات التي يتطلبها سوق العمل السعودي. (أكاديمية التميز المالي والمحاسبي، ٢٠٢١)

إدارة الأكاديميات

للأكاديميات مجلس إدارة يضم ممثلي الجهات الراعية والمساهمة في الأكاديمية ومن أبرز اختصاصاته رسم سياسات الأكاديمية ووضع خططها الاستراتيجية وتحديد توجهها الاستراتيجي وإقرار المناهج وخطط الدراسة. وللأكاديميات مدير تنفيذي، من أبرز مهامه الاشراف والرقابة على تنفيذ السياسات والخطط والبرامج ويرفع تقاريره لمجلس الإدارة الأكاديمية للطاقة. (الأكاديمية الوطنية للطاقة ، ٢٠٢١) كما أن هناك مشرفي البرامج والدورات يصدر قرار تعيينهم من قبل مجلس الإدارة ومن أبرز أدوارهم الإشراف على تنفيذ البرامج والدورات وتقييمها وتطويرها بناءً على خطط معدة من قبل خبراء متخصصين لتطوير البرامج والدورات (أكاديمية أرامكو للتطوير المهني ، ٢٠٢١) كما أن هناك لجان ثلاث: التنفيذية ومهمتها ضمان سير العمليات الإدارية والتعليمية وفق الأهداف الموضوعة، والاستشارية الفنية ومهمتها تقديم خدمات الاستشارات في الأمور الفنية، والتدقيق ومهمتها مراجعة كافة الأمور المالية والإدارية ورفع تقارير بها، ترتبط هذه اللجان مباشرة بمجلس الإدارة. ويقوم مجلس الإدارة بتفويض مهام الإدارة

اليومية للأكاديمية إلى فريق القيادة تحت إشراف المدير العام الذي يؤدي واجباته تحت إشراف المدير التنفيذي. (أكاديمية أرامكو للأعمال المالية، ٢٠٢١)

ضمان الجودة

على الرغم من اهتمام الأكاديميات بجودة البرامج والأداء بها، إلا أنها تقتصر على تجويد الأداء من خلال اختيار كوادر بشرية للتدريس والتدريب في ضوء معايير محددة كالحصول على الدرجات العلمية من جامعات معترف بها محلياً أو خارجياً، الحصول على شهادات التدريب من مراكز تدريب معتمدة داخلياً أو خارجياً، توفير الموارد المالية والمادية لتحقيق أهداف الأكاديميات، الاشراف الإداري والفني من قبل بعض منسوبي الأكاديميات. إلا أنه لا تخضع برامجها للاعتماد من قبل هيئات الجودة الداخلية أو الخارجية، ولكن كما يؤكد المدير التنفيذي لأكاديمية أرامكو للتميز المالي إننا بصدد وضع الإجراءات الأساسية لانخراط هيئة ضمان الجودة السعودية في اعتماد برامج الأكاديميات.

البرامج والخطط

تقتصر برامج الأكاديميات وخططها إلى الآن على تقديم الدبلومات والبرامج الاحترافية والبرامج التدريبية المعتمدة من وزارة التعليم والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وهي أعلى مؤسسة في المملكة لاعتماد البرامج المهنية. (الأكاديمية الوطنية لتقنية المعلومات، ٢٠٢١) فهناك برنامج دبلوم التدريب المهني التي تقدمه أكاديمية الطاقة: يعطي درجة دبلوم ومدة الدراسة ٦ شهور كبرنامج إعداد فني كهربائي، وفني اتصالات الشبكات والبنية التحتية المتقدمة للقياس وأنظمة التحكم، وبرنامج دبلوم التدريب الاحترافي التي تقدمه أكاديمية الطاقة: يقدم مجموعة مختارة من الدورات القصيرة والمهنية المخصصة للتطوير المستمر للموظفين أثناء العمل في مجالات الأمن والسلامة والحماية، اقتصاديات الطاقة، الصيانة، معدات عالية الجهد، المصادر المتجددة. ولمدة أسبوع أو شهر. (الأكاديمية الوطنية للطاقة، ٢٠٢١) ، إضافة إلى برامج تدريبية لتلبية احتياجات قطاع الطاقة، وبرامج تدريبية للمهن الحديثة مثل الشبكات الذكية والطاقة المتجددة. كما تعد أكاديميات معترف بها للحصول على شهادات احترافية عالمية في بعض المجالات المهنية (الألات الدقيقة، الصناعة المعدنية، الميكانيكا) بعد اجتياز عدة دورات مكثفة. والبرنامج المكثف ما بين ثلاثة الى ستة أشهر لخريجي الجامعات. (أكاديمية أرامكو للأعمال المالية، ٢٠٢١)

استراتيجيات التعلم المستخدم:

تجسد استراتيجيات التعلم في أكاديميات الشركات السعودية عددًا من المبادئ التوجيهية التي تدافع عنها الأكاديميات وتؤيدها للمستفيدين الذين يدرسون فيها ، وهي: أن فرص التعلم والتعليم المتاحة للمستفيدين يجب أن تتحداهم فكريا ، وتشجع التعلم الانعكاسي ، أن التعلم والتدريس مصممان لتطوير المهارات الخاصة بالموضوع والقابلة للتحويل والضرورية للنجاح الأكاديمي والتوظيف المستقبلي ؛ أن يقدر المستفيدين أهمية إظهار معايير عالية من النزاهة الأكاديمية والسلوك الأخلاقي في كل جانب من جوانب دراساتهم وممارساتهم المهنية ؛ (الأكاديمية الوطنية للطاقة ، ٢٠٢١) ، أن بيئة التعلم والتعليم وتقديم البرامج وتدريب المستفيدين داعمة وشاملة بقدر الإمكان بشكل معقول ؛ أنها تشجع مناهج التدريس والتقييم التي تعزز انخراط المستفيدين ، جنبًا إلى جنب مع الوعي وفهم المهارات والسمات التي يمتلكونها بالفعل والتي يطورونها ؛ أن المناهج وطرق التدريس والتعلم والتقييم تأخذ في الاعتبار احتياجات دعم التعلم المتنوعة للمستفيدين . (أكاديمية أرامكو للأعمال المالية ، ٢٠٢١)

وفي ذلك تتنوع الأكاديميات في استخدام الاستراتيجيات التالية: الفصول متعددة الأعمار، ومجتمعات التعلم الصغيرة، والمناهج متعددة التخصصات، والتعلم التعاوني، والتعلم القائم على المشاريع، والتدريس الجماعي، والمحاكاة العملية، ومناهج المهارات الحياتية؛ وذلك بهدف تطوير واكتساب المهارات الفنية والمهنية، إضافة إلى أخلاقيات العمل. (الأكاديمية الوطنية للطاقة ، ٢٠٢١) ، وعلى الرغم من أن العديد من الأكاديميات كأكاديمية أرامكو للتميز تؤكد أن التدريب العملي أكثر فاعلية من الدورات التدريبية القائمة على المحاضرات، إلا أن جميع الأكاديميات تتفق على أن ما يتم تعلمه في قاعات الدراسة يجب أن يكون قابل للتطبيق في بيئة العمل.

شروط القبول بأكاديميات الشركات

تتفق الأكاديميات في ضرورة استيفاء الشروط التالية : اللياقة الطبية ، حسن السيرة والسلوك، تشترط بعض الدبلومات سنوات خبرة مهنية محددة للتسجيل، إجادة اللغة الإنجليزية تحدثا وكتابة، الحصول على شهادة الثانوية والدبلوم لبعض البرامج بمعدل لا يقل عن ٧٥%، وألا تقل نسبة اختباري القدرات والتحصيلي عن ٧٠%، وألا يقل العمر عن ١٨ سنة ولا يزيد على ٢٤ سنة، الحصول على درجة البكالوريوس في التخصصات المرتبطة بمجال الدراسة، الاقتصار فقط على السعوديين وأبناء الأمهات السعوديات، الدورات متاحة للجميع (رجال ونساء)

من مختلف المناطق، يشترط الاستمرارية في البرامج وعدم الانسحاب أو الانقطاع. (أكاديمية أرامكو للأعمال المالية، ٢٠٢١) (أكاديمية التمير المالي والمحاسبي، ٢٠٢١)

نظام الدراسة

تعتمد الأكاديميات على نظام التعليم الحضوري ، ونظام التعليم المفتوح وهو نظام يصلح للموظفين الذين يعملون في الفترات الصباحية والمسائية ، إضافة إلى نظام التعليم عن بعد (online) حيث يستطيع المستفيد الدراسة في أي وقت ومكان عن طريق الدخول الى موقع الأكاديمية عبر الانترنت والتسجيل بالدورة أو الدبلوم ، كما أن هناك نظام التعليم المدمج الذي يجمع بين التعلّم الإلكتروني مع التعلّم الحضوري في نسق واحد، . وتلك النظم على الرغم تنوعها تسمح للمستفيد بالحرية والمرونة في التعلم بحسب ما يناسب مع ظروفهم. (أكاديمية التمير المالي والمحاسبي، ٢٠٢١) (أكاديمية أرامكو للأعمال المالية، ٢٠٢١)

المرافق والإمكانات

تعمل الأكاديميات على توفير متطلبات الدراسة والتدريب من فصول دراسية يتوافر بها أجهزة عرض مرئي وسبورة ذكية ومكيفات، ومعامل حاسب آلي وربطها بشبكة الانترنت، ووسائل تدريب مبتكرة ومحفزة، كما يتوافر فرص للتدريب الواقعي الحقيقي في أماكن العمل، سيارات لتوصيل الطلاب إلى مواقع الأكاديميات، مدربين وأعضاء هيئة تدريس متميزين من الجنسيات السعودية والأجنبية. (أكاديمية أرامكو للأعمال المالية، ٢٠٢١) (الأكاديمية الوطنية لتقنية المعلومات، ٢٠٢١)

التقييم

يقتصر التقييم في الأكاديميات على كل من التقارير التي يقدمها المشرفون على تنفيذ الدبلومات والبرامج التدريبية إلى إدارة الأكاديميات، وتقارير تقييم أداء الطلاب في الامتحانات التحريرية والشفهية وسجل أعمال وأنشطة الطالب خلال فترة الدراسة.

القوى والعوامل الثقافية المؤثرة في تشكيل نظام أكاديميات الشركات

دولة عربية إسلامية، تقع في غرب آسيا، تعد أكثر بقاع الأرض قدسية لدى المسلمين؛ وذلك لاحتوائها على مدينتي مكة المكرمة وبها المسجد الحرام، والمدينة المنورة وبها المسجد النبوي، أنشأها بشكلها الحديث الملك عبد العزيز آل سعود عام ١٩٣٢. نظام الحكم ملكي، والملك

يترأس مجلس الوزراء وله حق تعيين الوزراء وإقالتهم ، كما أنه يوجه سياسة المملكة ، ويضمن التنسيق والتوجيه لكافة الأجهزة ، إضافة إلى وجود برلمان يسمى مجلس الشورى يتم اختيار أعضائه ويكون دوره استشاري لخدمة قضايا المملكة في الداخل والخارج. والمملكة عضواً في مجلس التعاون الخليجي، والأمم المتحدة، ومنظمة التعاون الإسلامي، وجامعة الدول العربية، وأوبك.(روبرت ليسبي، ٢٠٢٠)

تمتد أراضيها على معظم شبه الجزيرة العربية، ومن ثم تعتبر أكبر دولة في الشرق الأوسط من حيث المساحة فتبلغ مساحتها حوالي أكثر من ٢ مليون كيلومتر مربع؛ معظم أراضيها تتكون من صحراء جرداء وجبال وسهول ؛ ومن ثم فمعظم أراضيها غير صالحة للزراعة. تتمتع بمناخ صحراوي حيث ترتفع درجات حرارة خلال فصل الصيف وتنخفض خلال فصل الشتاء. (الجمعية الجغرافية السعودية، ٢٠٢١)

يبلغ عدد السكان السعوديين ٢٧ مليون نسمة، يدين جميعهم بالإسلام، بينما يبلغ الرعايا الأجانب حوالي ٦ مليون نسمة منهم من يدين بديانات غير الاسلام. أطلق عليها الدولة الفتيّة، حيث يبلغ عمر ما يقرب من ٥٠ % من سكانها أقل من ٢٥ عامًا . يعيش معظم السعوديين في المناطق الحضرية ٨٠٪ ، والقليل في المناطق الريفية ٢٠٪. بلغت قوة العمل وفقاً لأحدث الإحصاءات ٩.٠٠٠.٠٠٠ ملايين نسمة منهم ٧.٠٠٠.٠٠٠ ملايين نسمة من الرجال ، ٢.٠٠٠.٠٠٠ مليون من النساء . وتتركز معظم قوة العمل في القطاع الخدمي . (المنصة الوطنية الموحدة، ٢٠٢١)

والنشاط الاقتصادي متنوع ؛ تُصنّف المملكة على أنها من الاقتصادات المرتفعة الدخل ، ويشكل اقتصادها أكبر اقتصاد في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وتعد الدولة العربية الوحيدة ضمن مجموعة العشرين والتي تتضمن أقوى عشرين اقتصاداً بالعالم. (الجمعية الجغرافية السعودية، ٢٠٢١) تم اكتشاف البترول في مطلع الأربعينات من القرن الماضي، وتبع ذلك اكتشافات عديدة أخرى في مناطق متفرقة خاصة المنطقة الشرقية. أصبحت المملكة العربية السعودية من أكبر منتجي النفط في العالم، وأكبر مصدر له، كما أنها تحتوي على ثاني أكبر احتياطي نفطية في العالم وسادس أكبر احتياطي للغاز. وتمتلك أيضاً موارد طبيعية كالحديد والذهب والفوسفات والحجر الجيري والفوسفات بكميات كبيرة ، كما يزدهر بها النشاط السياحي خاصة السياحة الدينية لوجود الحرمين الشريفين حيث يزورها أكثر من ١٠ ملايين سائح سنوياً.

ووفقاً للنمو الاقتصادي الكبير فقد بلغ متوسط نصيب الفرد ٢٠.٠٠٠ دولار من الدخل القومي للبلاد في العام. (الدخيل، ٢٠١٧)

انعكست تلك العوامل على الاهتمام بتطوير وتجويد النظام التعليمي بالمملكة العربية السعودية، من خلال:

- ١- زيادة الانفاق على التعليم خاصة الجامعي حيث بلغت نسبة الانفاق على التعليم من الميزانية العامة للدولة (٢٢.٧%)، وهو ما يضاهاي كبرى الدول المتقدمة.
- ٢- التوسع في إنشاء الجامعات العامة والخاصة حتى وصلت إلى ٥٥ جامعة تتضمن كافة التخصصات النظرية والعملية.
- ٣- البدء بإنشاء أكاديميات للشركات من خلال رعاية الشركات والمؤسسات الكبرى لتلك التجربة وذلك بالاستعانة ببعض الخبرات المحلية كالجامعات العامة والخاصة من حيث وضع مناهجها وبرامجها.
- ٤- دعم إنشاء جامعات الشركات وفقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرنامجها في التحول الوطني؛ وحث الشركات الأجنبية العاملة في المملكة بتنفيذ تلك الفكرة.
- ٥- احتلال بعض الجامعات السعودية مواقع متميزة في التصنيفات العالمية كتصنيف شنغهاي، وتصنيف التايمز، وهو ما يشير إلى اهتمام واضح من الجامعات بجودة أداؤها والسعي نحو التحسين المستمر لخدماتها. كما احتلت المملكة الترتيب ٢٨ على مستوى العالم طبقاً لمجلة Nature من حيث معايير الإنتاج البحثي.

للإجابة على السؤال الرابع والذي يتعلق بما أوجه التشابه والاختلاف بين ممارسات كل من جامعات الشركات بماليزيا وأكاديميات الشركات السعودية؟ فقد تم الإجابة على السؤال من خلال تناول الأوجه التالية:

نشأة جامعات الشركات وتطورها:

تتشابه جامعات الشركات الماليزية وأكاديميات الشركات السعودية من حيث مبررات النشأة، والتي تتبلور في التطوير والتحسين المستمر لأداء مواردها البشرية وتعريفهم بكل جديد في مجالات العمل إضافة إلى خدمة الاقتصاد الوطني وإمداده بالموارد البشرية المدربة والمؤهلة في مختلف التخصصات التي يتطلبها سوق العمل. بينما يختلفان من حيث بداية نشأة تلك الجامعات. حيث يلاحظ أن جامعات الشركات الماليزية قد سبقت أكاديميات الشركات السعودية

بإنشاء جامعة تناجا الوطنية عام ١٩٧٦م، أما في السعودية فقد أنشئت أكاديمية أرامكو للأعمال المالية والاستراتيجية والتطوير عام ٢٠١٤ كأول أنموذج لجامعة شركات. أي أن الفرق بين كل منهما بلغ ٣٨ عام لصالح الخبرة الماليزية. ويمكن تفسير ذلك بالتحول الاقتصادي الكبير والذي شهدته ماليزيا في مطلع السبعينات حيث التحول إلى اقتصاديات السوق والاعتماد على الصناعة كمدخل هام وأساس في لبنة الاقتصاد الوطني ؛ وما تبعها من بناء الشركات العملاقة ، وإعادة النظر إلى المورد البشري الماليزي باعتباره قاطرة التقدم والتطور ؛ حتى وصلت في التسعينات إلى اعتبارها أحد النور الأسيوية الاقتصادية ؛ وفي ذلك يؤكد مهاتير محمد أن تغير الفكر نحو المورد البشري الماليزي وتنميته وتطويره ؛ ومن ثم تغير النظرة إلى مؤسسات إعداده كان لها عامل حاسم في اعتبار ماليزيا من الدول المتقدمة اقتصادياً. أما في المملكة العربية السعودية فلم تظن المملكة إلى أهمية تلك الجامعات إلا مع ظهور ملامح رؤية ٢٠٣٠ وبرنامجها في التحول الوطني؛ حيث أشارت إلى ضرورة تغيير النظرة إلى الشركات السعودية وضرورة دخولها في شراكات مع المؤسسات العلمية لتتحول إلى كيانات صناعية وعلمية بحثية.

مفهوم جامعات الشركات

يتشابه منظور كل من ماليزيا والمملكة العربية السعودية لمفهوم جامعات الشركات باعتبارها كيان علمي مؤسسي لتنمية قدرات مواردها البشرية وعملاتها الخارجيين من خلال البرامج التدريبية وورش العمل؛ في حين يختلفان من حيث توسع مفهوم جامعات الشركات بماليزيا ليشمل تقديم برامج أكاديمية كالبيكالوريوس وبرامج الدراسات العليا كالدبلومات والماجستير والدكتوراه. ويمكن تفسير ذلك باختلاف رؤية الشركات المؤسسة لتلك الجامعات ففي ماليزيا تعتبرها الأداة الاستراتيجية للشركة التي صممتها لتحقيق أهدافها من خلال تطوير وتقديم برامج مبتكرة هامة للشركة والمجتمع. في حين أن المفهوم عند الشركات السعودية غير واضح ومشوش إلى حد كبير لأنها وببساطة مراكز تدريب في صورة أكاديميات؛ مما يخل بالمعنى العام للجامعة؛ وللتدليل على ذلك نجد أن المفهوم يتسع لتقديم خدمات متنوعة تفيد المجتمع والشركة، ولكن لا تستطيع هياكلها ولا إمكاناتها البشرية تحقيق ذلك على الرغم من امتلاكها الموارد المالية الكافية .

الرؤية والرسالة

تتشابه جامعات الشركات بماليزيا وأكاديميات الشركات السعودية بتوافر رؤية ورسالة لكل جامعة وأكاديمية ويمكن تفسير ذلك بأنه لا يجوز تأسيس أي جامعة أو أكاديمية إلا بتوافر رؤية ورسالة ، كما أنه لا يجوز لها أن تعمل وتنفذ أنشطتها وتمارس مهامها إلا باعتماد الرؤية والرسالة من المجالس الحاكمة. ولكن الاختلاف يتضح في طريق وضع الرؤية والرسالة وبينما تتشارك المجالس الحاكمة والمستفيدين الداخليين والخارجيين في وضع ومراجعة رؤية ورسالة الجامعات الماليزية ، لا نلمح أي نوع من المشاركة في أكاديميات الشركات السعودية حيث يقتصر وضع الرؤية والرسالة على مجالس إدارات الشركات وبمشاركة المدير التنفيذي للأكاديمية ؛ وهو ما يعد خطأً واضحاً لأن من معايير الرؤية والرسالة الجيدة مشاركة كافة الفئات التي ترتبط بصورة مباشرة وغير مباشرة بالجامعة أو الأكاديمية وهو ما لم يتحقق بالأكاديميات السعودية.

أهداف جامعات الشركات:

تتشابه جامعات الشركات الماليزية وأكاديميات الشركات السعودية من حيث تبنيهما لبعض الأهداف المشتركة، نحو: تنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية الوطنية في المجالات المختلفة للوفاء باحتياجات الدولة من القوى العاملة المدربة والمؤهلة، تزويد الموارد البشرية التي تعمل بالشركات بفرص التعلم المستمر لضمان الأداء المتميز وزيادة الإنتاجية للأفراد وبالتالي الشركات. بينما يختلفان في نقطتين الأولى أن الخبرة الماليزية وعلى الرغم من أن لها أهداف وطنية تسعى لتحقيقها إلا أن لها أيضاً مغازي وأهداف نفعية من حيث أن الانخراط والتسجيل في برامجها يجب أن يكون بمقابل مالي، كما أنها تهدف لجذب الطلاب الأجانب للانخراط في برامجها حتى وصل عدد الطلاب الأجانب المسجلين في جامعات الشركات حوالي ١٥ ألف طالب مما يدر دخلاً من العملة الصعبة للاقتصاد الماليزي، أما في أكاديميات الشركات السعودية فإنها لا تهدف إلى الربح والانخراط في برامجها بدون مقابل مالي. النقطة الثانية التطبيق الفعلي لأهداف جامعات الشركات ؛ فبينما تلتزم جامعات الشركات في الخبرة الماليزية بتنفيذ أهدافها بكل دقة، لا تستطيع جامعات الشركات السعودية بالتنفيذ الدقيق لما وضعت من أهداف ؛ ولعل هذا ما دفع رئيس شركة أرامكو المالكة لبعض الجامعات من التأكيد على ضرورة توفير متطلبات

الجامعات لتطوير أدائها وتنمية قدراتها على تحقيق أهدافها للبرهنة على إمكاناتها في المساهمة في تنفيذ الرؤية المستقبلية للسعودية ٢٠٣٠.

أدوار ووظائف جامعات الشركات

تتشابه جامعات الشركات بماليزيا وأكاديميات الشركات بالمملكة العربية السعودية في بعض الأدوار والوظائف خاصة ما يتعلق، بتقديم الجامعات للبرامج التدريبية وورش العمل للمستفيدين الداخليين والخارجيين لتنمية قدراتهم وإمكاناتهم، ولكن نقطة الاختلاف الرئيسة والتي تحد من كفاءة أكاديميات الشركات السعودية وتقلل من قدرتها على القيام بكافة وظائفها وأدوارها؛ هو عدم امتلاكها للهياكل التنظيمية والأكاديمية ولا الموارد البشرية التي تمكنها من القيام بتلك الوظائف. في حين أن جامعات الشركات الماليزية قد تعدت أدوارها التدريبية والتعليمية والبحثية لرسم مستقبل الوظائف والمهن أو كما يشير (Donald, et al, 2018) إلى ما يسمى بهندسة الأداء. يشير (Tuan Fatma, et al, 2019) أن جامعات الشركات بماليزيا صارت أنموذجاً في كيفية الاستثمار في الموارد البشرية برسم سيناريوهات لتطوير وإعادة هيكلة عقلها وفكرها لتتلاءم مع متطلبات المجتمعات العصرية.

القبول بجامعات الشركات:

تتشابه جامعات الشركات بماليزيا وأكاديميات الشركات بالمملكة العربية السعودية من حيث وجود شروط عامة لقبول الطلاب ومنها الحصول شهادات الثانوية والبكالوريوس أو ما يعادلها من الشهادات حسب التخصصات، وإتقان اللغة الإنجليزية، إضافة إلى اللياقة الصحية للراغبين في الالتحاق. بينما تختلفان من حيث قدرة الطلاب على الانخراط في البرامج ففي الخبرة الماليزية يتم القبول بدون النظر إلى الجنسية، بينما يقتصر الانخراط في برامج أكاديميات الشركات السعودية على السعوديين أو من تكون أمهاتهم سعودية ولا يحق لأي جنسية أخرى الانخراط بها وهو ما يمكن تفسيره بأن جامعات الشركات الماليزية لها سمعة عالمية خاصة في محيطها الإقليمي ومن ثم تهدف إلى جذب مزيد من الطلاب لزيادة دخلها من العملات الصعبة، في حين أن أكاديميات الشركات السعودية تقتصر على تكوين كوادر وطنية فقط كمرحلة أولى لعملها وقد تتوسع فيما بعد. كما تختلف جامعات الشركات في السعودية وماليزيا من حيث قيامها بوضع اختبارات للقبول وإجراء مقابلات شخصية مع المتقدمين للالتحاق بها في بعض التخصصات؛ وذلك للتعرف على قدراتهم واستعداداتهم للدراسة بهذه التخصصات. وهو ما تتميز

به جامعات الشركات الماليزية في حين أنه بأكاديميات الشركات السعودية لا تتطلب أية اختبارات أو مقابلات لتحديد المنخرطين بالبرامج؛ ومن ثم نكتفي برغبة الفئات السعودية في الانخراط في برامج تلك الجامعات والتزامهم بالحضور والمواظبة فقط .

الخطط والبرامج الدراسية بجامعة الشركات:

تتشابه جامعات الشركات الماليزية وأكاديميات الشركات السعودية من حيث حرصها على تقديم برامج تدريبية ودبلومات مهنية متنوعة تتلاءم مع احتياجات الشركة الأم ومجالات عملها واحتياجات سوق العمل في إطار التدريب والتنمية المستدامة؛ وإن كانت أكثر وضوحاً في جامعات الشركات الماليزية "الأكثر خبرة". كما يتشابهان في نوعية المستفيدين من تلك البرامج وهم الموارد البشرية التي تعمل بتلك الشركات إضافة إلى المستفيدين من خارج الشركات كالطلاب والخريجين وأفراد المجتمع. بينما يختلفان من حيث نوعية التخصصات ومدى اتساعها لتشمل كافة التخصصات العلمية الحديثة وهو ما تنسم به جامعات الشركات الماليزية في حين تقتصر أكاديميات الشركات السعودية على تخصصات محددة ومحدودة ، كما يختلفان في نوعية البرامج الدراسية فبينما تقتصر جامعات الشركات السعودية على تقديم الدبلومات والبرامج التدريبية - كما أشرنا سابقاً -، تتوسع جامعات الشركات الماليزية لتتضمن تقديم البرامج التدريبية وبرامج البكالوريوس والدبلومات والماجستير والدكتوراه في التخصصات المختلفة ؛ ومن ثم فإن أقصى مدة زمنية للحصول على درجات علمية في جامعات الشركات السعودية لا تزيد عن ٦ شهور، في حين أن المدة الزمنية في جامعات الشركات الماليزية قد تمتد لفتترات زمنية طويلة قد تصل لأكثر من أربع سنوات للحصول على الدرجات العلمية المختلفة. كما تختلف جامعات الشركات بماليزيا وأكاديميات الشركات السعودية من حيث سير الدراسة بها حيث أن جامعات الشركات بماليزيا تسيير وفق نظام الساعات المعتمدة، بينما في أكاديميات الشركات السعودية تسيير وفق الفترة الزمنية أكثر من اعتمادها على عدد الساعات.

الإدارة

يتضح الاختلاف الشديد بين جامعات الشركات بماليزيا وأكاديميات الشركات السعودية في مجال إدارة الجامعات ؛ فبينما في ماليزيا هناك فصل تام بين ملكية الشركة للجامعة وإدارتها الأكاديمية بهدف منح إدارة الجامعة مساحة كبيرة من الاستقلالية خاصة في الجوانب الفنية والأكاديمية ؛ نلاحظ أنه على العكس والخلاف في أكاديميات الشركات السعودية حيث تتوغل إدارة

الشركة في إدارة الأكاديمية بل وتتدخل بصورة مباشرة في تحديد نوعية البرامج التدريبية والدبلومات دون أن يكون للكادر الأكاديمي أو الفني دور واضح في ذلك ، كما تنتوع المجالس واللجان الأكاديمية في جامعات الشركات الماليزية بهدف الحفاظ على حوكمة الإدارة وتحقيق المزيد من النزاهة الأكاديمية والإدارية لمنع حالات الفساد التي يمكن أن تظهر ؛ في حين لا توجد مثل هذه اللجان في أكاديميات الشركات السعودية حيث يقتصر الأمر على إدارة الأكاديمية التي يسيطر عليها أعضاء مجالس إدارات الشركات والذين لا يمتلكون الخبرة في إدارة المؤسسات الأكاديمية ؛ ولعل ذلك دليل على أن فكرة جامعات الشركات لم تتبلور لدى قيادات الشركات المالكة لتلك الأكاديميات بالمملكة العربية السعودية .

آليات وطرائق التدريس

تتشابه جامعات الشركات الماليزية وأكاديميات الشركات السعودية من حيث حرصها على تنوع الطرق المستخدمة في التدريس، ويختلفان من حيث التنفيذ الفعلي لتلك الطرق والآليات فبينما في أكاديميات الشركات السعودية يقتصر التنفيذ على المحاضرات النظرية وطرق النقاش وبعض العروض التعليمية ؛ نلاحظ في جامعات الشركات الماليزية تنفيذاً لطرق متعددة ما بين طريقة المحاضرة القائمة على الحوار والمناقشة، والعمل في مجموعات صغيرة، والتدريبات العملية والشفوية، والتعلم بمساعدة الكمبيوتر والإنترنت، والعمل داخل المختبرات، والتعلم بالمشروع والتعلم القائم على الفريق، والتدريب الصناعي، والتعلم الإلكتروني، واستخدام مصادر بيانات خارجية، والأنشطة المعتمدة المصاحبة للمنهج الدراسي، والأنشطة اللاصفية ، ويمكن تفسير ذلك بأن جامعات الشركات الماليزية لديها دعم لامحدود من الإدارة العليا للشركات لتحويلها إلى جامعات مرموقة تضاهي بل تتعدى الجامعات الماليزية العامة والخاصة ؛ ومن ثم يمنحونها مزيداً من الاهتمام والدعم لتنفيذ أنشطتها العلمية. فتتعدد قاعات الدراسة المزودة بأحدث التقنيات، إضافة إلى وجود ورش وحجرات دراسية معدة للتنفيذ العملي لبعض التجارب؛ هذا إضافة إلى نوعيات متميزة من أعضاء هيئة التدريس الخريجين من كبرى الجامعات العالمية، وهو ما لا يتوافر لأكاديميات الشركات السعودية الذي يقتصر العمل بها على قاعات محدودة تتضمن عدداً من المعدات الحديثة التي تتلاءم مع نوعيات محددة من الدورات التدريبية هذا إضافة إلى توافر مدربين من الحاصلين على درجتي البكالوريوس والماجستير كحد أقصى .

ضمان الجودة

لا يوجد أوجه تشابه بين جامعات الشركات بماليزيا وأكاديميات الشركات السعودية فبينما تعمل جامعات الشركات الماليزية على ضمان جودة الأداء من خلال إجراءات محددة ويتعاون مع هيئات الجودة الماليزية المعنية لا نلمح أي اهتمام من جانب أكاديميات الشركات السعودية بتطبيق إجراءات الجودة أو التعاون مع هيئات الجودة السعودية؛ ويمكن تفسير ذلك بحدائثة عهد تلك الأكاديميات وبرغبتها الأساسية في جذب أكبر عدد ممكن من المستفيدين؛ وهو ما عبر عنه بالفعل رئيس مجلس إدارة شركة أرامكو بأن الاهتمام الأول والرئيس تخريج أكبر عدد ممكن من الخريجين؛ لأن الأكاديمية بهذا الشكل هي خطوة أولى تعقبها خطوات أكثر تطوراً . وبطبيعة الحال لا يمكن اعتبار ذلك صحيحاً؛ لأن الاهتمام بضمان جودة العمل بجامعات الشركات سينعكس إيجاباً على جودة الأداء الكلي ومن ثم جودة تكوين الخريج.

التقويم

تتشابه جامعات الشركات بماليزيا والأكاديميات بالسعودية في الاهتمام بتقييم أداء الطلاب أو المتدربين، بينما يختلفان في أساليب التقييم فبينما نجد تنوعاً في تطبيق تلك الأساليب في الجامعات الماليزية نجدتها تقتصر في أكاديميات الشركات السعودية على نسبة الحضور والغياب وإجراء الاختبارات التحريرية الروتينية. كما أن التقييم في جامعات الشركات الماليزية يتسع ليشمل تقييم الكادر الأكاديمي والفني والإداري في حين في أكاديميات الشركات السعودية يقتصر على تقييم الطلاب فقط أو المتدربين. ويبدو الاختلاف عميقاً في تقييم البرامج من قبل هيئات الجودة والتي تلتزم جامعات الشركات الماليزية بتنفيذها في حين لا يوجد أي ملمح لدور هيئات الجودة السعودية لتقييم برامج أكاديميات الشركات السعودية، كما أنه في جامعات الشركات الماليزية يتم وضع مؤشرات لتقييم أداء الجامعة، في حين أن جامعات الشركات السعودية لا يوجد أي مؤشرات. وهو ما يشير إلى أن التقييم كعملية هامة وضرورية لتطوير أداء جامعات الشركات كان أوضح وأكثر دقة وموضوعية وتنوعاً من قبل جامعات الشركات الماليزية.

للإجابة على السؤال الخامس والذي يتعلق بما أبرز مقترحات تطوير جامعات الشركات بالمملكة العربية السعودية بالإفادة من خبرة جامعات الشركات بماليزيا؟

فعلى ضوء التحليل المقارن بين جامعات الشركات بماليزيا وأكاديميات الشركات بالمملكة العربية السعودية وما تم عرضه في الأطر النظرية والتحليلية لممارسات جامعات الشركات بكل من الدولتين؛ يمكن وضع تلك المقترحات؛ على النحو التالي:

❖ فيما يتعلق بالرؤية والرسالة

١. يتعين وضع رؤية ورسالة واضحة ودقيقة لأكاديميات الشركات.
٢. يتعين مشاركة المجالس الحاكمة والمستفيدين في وضع الرؤية والرسالة.
٣. يتعين نشر الرؤية والرسالة وتفعيلها والعمل في ضوءها .
٤. يتعين المراجعة الدورية للرؤية والرسالة لتعديلها وتطويرها.

❖ فيما يتعلق بالأهداف:

- ١- أن تكون أهداف واضحة ومحددة وقابلة للقياس وتبعد عن الألفاظ الرنانة والأساليب المتكلفة.
- ٢- أن يشارك الأكاديميون والمدرّبون العاملین بالأكاديميات في وضعها ومراجعتها.
- ٣- أن تتلاءم الأهداف مع الإمكانيات البشرية والموارد المالية والمادية التي تمتلكها الأكاديميات.
- ٤- أن تخضع الأهداف لعمليات مراجعة بغية التحسين والتطوير.

❖ فيما يتعلق بسياسات القبول:

- ١- وضع اختبارات للقبول ببرامج أكاديميات الشركات بالمملكة العربية السعودية.
- ٢- فتح المجال لغير السعوديين للانخراط بتلك البرامج، وخاصة أبناء الكوادر الأجنبية التي تعمل في المؤسسات السعودية.
- ٣- اشتراط التمكن من اللغة العربية وعدم الاقتصار على إجادة اللغة الأجنبية.
- ٤- عدم اشتراط العمر للانخراط في برامج الأكاديميات خاصة وأن برامج الأكاديميات تتضمن دورات تدريبية ودبلومات مهنية ، للعاملين بالشركات التي تتبعها الجامعات وأفراد المجتمع ؛ ومن ثم يعد العمر شرط غير ذات مغزى أو مضمون.

❖ فيما يتعلق بالخطط والبرامج:

- ١- يتعين التطوير والتحسين المستمر للخطط الدراسية للأكاديميات.
- ٢- يتعين التوسع في التخصصات التي تقدمها تلك الأكاديميات وعدم الاقتصار على التخصصات التي تقدمها الجامعات العامة أو الخاصة.
- ٣- يتعين التوسع في الدرجات العلمية التي تمنحها أكاديميات الشركات السعودية بعد تطوير هياكلها الأكاديمية والإدارية.

-
-
- ٤- يتعين أن تكون البرامج حديثة ومتطورة يتطلبها سوق العمل السعودي.
 - ٥- يتعين اعتماد البرامج من هيئات الجودة السعودية على غرار نظيرتها من الجامعات العامة أو الخاصة بحيث يكون هناك اعتراف بمؤهلات تلك الأكاديميات.

❖ فيما يتعلق بالإدارة

١. يتعين تشكيل مجالس أكاديمية على مستوى الأكاديمية وبكل كلية يناط به إدارة الشؤون الأكاديمية.
٢. يتعين تعديل الهياكل التنظيمية والأكاديمية بالأكاديميات.
٣. يتعين تغيير مسمى الأكاديميات إلى جامعات بعد تعديل هياكلها .
٤. يتعين الفصل بين ملكية الشركة للأكاديمية وإدارتها الأكاديمية.
٥. يتعين تشكيل لجان إدارية وأكاديمية بالأكاديمية بحيث تعمل على حوكمة العمل ومنع حالات الفساد.
٦. يتعين الاختيار الدقيق لأعضاء مجلس الأكاديمية واللجان الفرعية بحيث يتضمن التشكيل تمثيل للشركة وأعضاء هيئة التدريس والمستفيدين الخارجين.

❖ فيما يتعلق بضمان الجودة:

- ١- يتعين تطبيق معايير الجودة المؤسسية والأكاديمية في ضوء اشتراطات هيئات الجودة السعودية.
- ٢- يتعين اعتماد البرامج الأكاديمية خاصة البكالوريوس، والدبلومات، من هيئات الجودة السعودية.
- ٣- يتعين إجراء مراجعات الجودة من قبل لجان مستقلة تتسم بالنزاهة والموضوعية والحيادية.
- ٤- يتعين تنفيذ برامج تدريبية وورش عمل تتعلق بضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين.
- ٥- يتعين إعداد خطة استراتيجية للجامعة وخطط استراتيجية لكلياتها بهدف استشراف المستقبل.

❖ فيما يتعلق بالتقويم:

- ١- يتعين تطبيق التقويم الشامل وعدم الاقتصار على تقييم أداء المستفيدين .

-
- ٢- يتعين وضع مؤشرات لتقييم أداء الأكاديمية؛ لتحديد مدى التقدم في أداءها .
- ٣- يتعين تطبيق الأساليب الحديثة في التقييم كالمقارن بالأفضل، بطاقة الأداء المتوازن.
- ٤- يتعين تنويع أساليب التقييم وعدم الاقتصار على أسلوب واحد.
- ٥- يتعين خضوع برامج الجامعة للتقييم من قبل الهيئة السعودية للتقويم.
- ٦- يتعين خضوع برامج الأكاديمية للتقييم من قبل خبراء مستقلين من جامعات مناظرة.

المراجع

أولاً المراجع باللغة العربية

١. أكاديمية أرامكو للأعمال المالية، متاح على الموقع التالي
<https://www.aramco.com/ar/news-media /2017/strategy-,29-10-2021>
٢. أكاديمية أرامكو للتطوير المهني، متاح على الموقع التالي،
<https://www.aramco.com/ar/news-media/news/29-10-2021>
٣. أكاديمية أرامكو للتميز المالي، متاح على الموقع التالي ،
<https://www.aramco.com/ar/news-media/news29-10-2021> .
٤. الأكاديمية الوطنية للطاقة ، متاح على الموقع التالي
<https://npa.edu.sa/ar/29-10-2021>
٥. الجمعية الجغرافية السعودية، ٢٠٢١، جغرافية المملكة العربية السعودية،
<http://saudigs.org> ,29-10-2021
٦. حلقان، عبدالعاطي (٢٠١٦) دراسة مقارنة لجامعات الشركات في مصر وماليزيا، مجلة كلية التربية بأسبوط، مج ٣٢، ع ٣، ص ص ١١٦ - ٢٩٧.
٧. الخازم، محمد (٢٠٢١) شركة جامعة الملك فيصل: مثال الشركة الجامعية المساهمة، جريدة الرياض
<https://www.alriyadh.com/17448>, 29-10-2021
٨. خالد، إيمان ، وآخرون (٢٠١٨) "معوقات الشركات الدولية في التعليم العالي : دراسة حالة مشروع الشراكة التعليمي بين كلية الإدارة و الأعمال في جامعة الأميرة نورة بالسعودية و جامعة مدينة دبلن بإيرلندا"، مج ٣٨، ع ٣، ص ص ٤٣-٦٩.

٩. الدخيل، خالد (٢٠١٧) الاقتصاد السعودي قبل الرؤية وبعدها ، الرياض ، دار الساقى.
١٠. الزهراني، علي(٢٠١٩) "معوقات خصخصة الجامعات السعودية في ضوء رؤية (٢٠٣٠) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية"، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، الأردن، مج٨، ع١١، ص ١٣٦-١٥٨.
١١. الشثري ، عبدالعزيز (٢٠١٤) جامعات الشركات كمدخل لتفعيل الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ٣٤، ص١٥-٨٣.
١٢. صبري ، أميرة ، يوسف عبدالمعطي، حسنية عبدالرحمن (٢٠٢٠) "جامعات الشركات ودورها في تنمية رأس المال الفكري في مصر على ضوء خبرتي البرازيل وإندونيسيا، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع١٤، ج٧، ص ١-٦٩.
١٣. عبدالنواب، عبدالنواب عبدالله (٢٠١٨) الاتجاهات الحديثة في تطوير التعليم الجامعي في ضوء جامعات النخبة، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، س١٩، ع١٣٤، ص١-٦٤.
١٤. عذراء الشمري (٢٠٢١) مقترحات لتطوير التعليم والتدريب في جامعات الشركات في المملكة العربية السعودية على ضوء الخبرة اليابانية، المؤتمر الدولي الافتراضي للتعليم في الوطن العربي: مشكلات وحلول، إثراء المعرفة للمؤتمرات والأبحاث، ص٢٤٤-٢٦٩.
١٥. الغامدي، عبدالعزيز(٢٠١٨) "درجة أهمية الشراكة بين جامعة جدة والقطاع الخاص في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠"، المجلة التربوية ، مصر، ع٥٣، ص ٤١٤-٤٤٣.
١٦. ليسى ، روبرت (٢٠٢٠) المملكة من الداخل - تاريخ السعودية الحديث ، الطبعة الثانية، دبي ، مركز المسبار للدراسات والبحوث.
١٧. كمال، حنان البدرى (٢٠١٧) جامعات الشركات ودورها في تحقيق التعليم المستمر في عصر اقتصاد المعرفة: دراسة مقارنة في كل من الولايات الأمريكية وألمانيا وإمكانيات الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية - جامعة أسوان ، ع ٣٢، ص ٩١-٢٠٠.

١٨. المملكة العربية السعودية ، المنصة الوطنية الموحدة، ٢٠٢١،

<https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/aboutksa/29-10-2021>

١٩. المهدي ، محمود محمد (٢٠١٣) جامعات الشركات و تحقيق متطلبات التنمية الاقتصادية

في القرن الحادي و العشرين : دراسة مقارنة بين جامعتي كيترينج وبتروبراس وإمكانية

الإفادة منها في مصر ، مجلة التربية ، مصر ، مج ١٦ ، ع ٣٩ ، ص 335 – 275.

ثانياً المراجع الأجنبية

- 1- Abdul Rahman ,Abdul Latip, Osman Md Yusoff and Mohamad Shaharudin Samsurijan (2020)The Socioeconomic Impacts of Agropolitan Project in the Rural Areas of the East Coast Region of Malaysia, 38(1),47-65.
- 2- Abu ,Bakar, I. & Mohamad, N. (2012). Human capital in Islamic studies at National University of Malaysia. Advances in Natural and Applied Sciences, 6 (6): 852-858.
- 3- Alwi, S., Che-Ha, N., Nguyen, B., Ghazali, E.M., Mutum, D.M. and Kitchen, P.J. (2020), "Projecting university brand image via satisfaction and behavioral response: Perspectives from UK-based Malaysian students", Qualitative Market Research, 23 (1) : 47-68.
- 4- Anantha ,Raj A. Arokiasamy (2012) ,Globalization and Higher Education: A Malaysian International Journal of Advances in Management and Economics, 1 (3) : 10-16
- 5- Ann, Sien Sut Lee & Lay Wah Lee(2021)Effect of a Malay Language Phonics Intervention on the Decoding Skills and Self-Regulated Learning Strategies of Older Primary School Students with Dyslexia, 39(1), 77–98.
- 6- Antonelli, G., Cappiello, G. and Pedrini, G. (2013), “The corporate university in the European utility industries”, Utilities Policy, 25(2): 33-41.
- 7- Antonio, J. Baladrón Pazos& Beatriz Corretero Ruiz,(2013),Corporate universities: an emerging actor in higher education in Spain?, Universities and Knowledge Society Journal (RUSC). 10(2): 269-284.
- 8- Bahtiar ,Mohamad1, Hassan Abu Bakar2, Ahmed Rageh Ismail3, Haslina Halim4, Rosmiza Bidin ,(2016),Corporate identity management in Malaysian higher education sector: Developing a

-
- conceptual model, *International Review of Management and Marketing*, 6(7): 175-180
- 9- Baporikar, N. (2014), “Corporate university edification in knowledge society”, *International Journal of Strategic Change Management*, 5 (2): 125-139.
 - 10- Baporikar, N. (2015), “Role of corporate universities in higher education”, *International Journal of Applied Management Sciences and Engineering*, 2(1) pp. 30-43.
 - 11- Belousova, O. and Gailly, B. (2013), “Firm intrapreneurship in a dispersed setting: actors, behaviors, and processes”, *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3): 361-377.
 - 12- Cappiello, G. and Pedrini, G. (2017), “The performance evaluation of corporate universities”, *Tertiary Education and Management*, 23(3): 304-317.
 - 13- Chandran, V. G. R., Sundaram, V. P. K., & Sanhedrin, S. (2014). Innovation systems in Malaysia: a perspective of university—industry R&D collaboration. *AI & society* 29(3):435-444
 - 14- Chean ,Choo Hau & Chang Yi Chang(2021)Contest Over the Malay Votes in the Marginal State Seats of Perak, 39(1), 1–24.
 - 15- Donald, P.S., Gary, K., Hunter, Philip, A.C. and Richard, J.B. (2018), “Systems-savvy selling, interpersonal identification with customers, and the sales manager’s motivational paradox: a constructivist grounded theory approach”, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 38(4): 391-412.
 - 16- Gary ,Ewer & Darlene Russ-Eft ,(2017), Corporate University Theory and Practice: the Case of Platt University, USA, *International Journal of HRD Practice, Policy and Research*, 2 (1): 35-49
 - 17- Gill ,Homan &Allan Macpherson,(2005),E-learning in the corporate university, *Journal of European Industrial Training* 29(1):75-90
 - 18- Greg G, Wang, Jessica Li, Xuejun Qiao, Judy Y. Sun(2010), Understanding the Corporate University phenomenon: A human capital theory perspective, *International Journal of Human Resources Development and Management* 10(2):43-56.
-

-
- 19- Hani ,Gita Ayuningtias,(2015),The Corporate University Landscape in Indonesia, 3rd International Seminar and Conference on Learning Organization.
 - 20- Lui ,Abel, A., & Li, J. (2012). Exploring the corporate university phenomenon: Development and implementation of a comprehensive survey. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1): 103-126.
 - 21- Martin, C. (2015), “Knowledge management and innovation in knowledge-based and high-tech industrial markets: the role of openness and absorptive capacity”, *Industrial Marketing Management*, 47 (11): 143-146.
 - 22- Ngu, Ik Tien & Ngeow Chow Bing (2021) *Soft Power, Confucius Institute and China’s Cultural Diplomacy in Malaysia*, 39(1), 55–76
 - 23- PanduRanga ,B. Narasimharao , S. Rangappa Kanchugarakoppal and Tukaram U. Fulzele (2013) *Corporate Education in Universities in India-: Evolving Corporate Education Strategies for Developing Countries: The Role of Universities*, Book News Inc. Portland.
 - 24- Patrucco, A.S., Pellizzoni, E. and Buganza, T. (2017), “The design process of corporate universities: a stakeholder approach”, *Journal of Workplace Learning*, 29 (4): 304-318.
 - 25- Petr, P. and Elena, A.S. (2018), “With or without CU a comparative study of efficiency of European and Russian corporate universities”, *Journal of Intellectual Capital*, 19 (1): 96-111.
 - 26- Ramli, N. R. B., Hashim, E., & Marikan, D. A. A. (2016), *Relationship between Education Expenditure, Capital, Labor Force and Economic Growth in Malaysia*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6 (12) : 459-468.
 - 27- Rhe’aume, L. and Gardoni, M. (2015), “The challenges facing corporate universities in dealing with open innovation”, *Journal of Workplace Learning*, 27 (4): 112-116.
 - 28- Rhe’aume, L. and Gardoni, M. (2016), “Strategy-making for innovation management and the development of corporate universities”, *International Journal on Interactive Design and Manufacturing (IJIDEM)*, 10 (1): 73-84.
 - 29- Scarso, E., Lee, W. and Bolisani, E. (2017), “Corporate universities as knowledge management tools”, *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47 (4): 538-554.

-
- 30- Schultz, D. (2015), "The rise and coming demise of the corporate university", *Human Resource Development International*, 101 (5): 62-79.
 - 31- Siew ,Yean Tham (2013), *Internationalizing Higher Education in Malaysia: Government Policies and University's Response*, *Journal of Studies in International Education*, 17(5) 22-43.
 - 32- Suffian ,H. Ayub, Mohammed R. Hamzah, Nor H. Abdullah, Sharipah N. Syed Azmy, Hishammudin S. (2015), *Assessing the Corporate Identity of Malaysia Universities in the East Coast Region with the Market Conditions in Ensuring Self-Sustainability: A Study on University Sultan Zainal Abidin*, *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Mechanical and Industrial Engineering* ,9(12):4118-4122.
 - 33- Tuan , Fatma Binti Tuan Sulaimana,, Zuhairah Ariff Abd Ghadasb,(2019), *Corporate Governance of Open and Distance Learning (ODL) Institutions: Special Reference to Open University Malaysia* , *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5 (2):23-32.
 - 34- University of Tenaga National (2021), <https://www.uniten.edu.my>, 29-10-2021
 - 35- University of Pengajian Tinggi(2021), <https://www.mohe.gov.my>, 29-10-2021
 - 36- University of Multimedia (2021), <https://www.mmu.edu.my>, 29-10-2021
 - 37- University of Teknologi PETRONAS (2021), <https://www.utp.edu.my> , 29-10-2021
 - 38- University of Tunku Abdul.Rahman (2021), <https://www.utar.edu.my>, 29-10-2021
 - 39- Wannattha, Khanitthabud , (2021),*The Development Guidelines for Corporate University in Thailand*, *Psychology and Education Journal* , 4 (58): 2072-2078
 - 40- Yunqi, Chen, Yusen Xu and Qingguo Zhai,(2019), *The knowledge management functions of corporate university and their evolution: case studies of two Chinese corporate universities*, *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*, 23 (10): 2086-2112.