



جامعة المنصورة
كلية التربية



**متطلبات الارتقاء بزيادة الأعمال داخل مؤسسات التعليم
بالمملكة العربية السعودية على ضوء
خبرات بعض الدول**

إعداد

ذهبة غانم صالح الفقير

إشراف

د/علا عاصم السيد إسماعيل
أستاذ أصول التربية المساعد

أد/صلاح الدين إبراهيم معوض
أستاذ أصول التربية

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١٢٣ – يوليو ٢٠٢٣

متطلبات الارتقاء بزيادة الأعمال داخل مؤسسات التعليم بالمملكة العربية السعودية على ضوء خبرات بعض الدول

ذهبة فاهم صالح الفقيه

لقد أصبحت مؤسسات التعليم اليوم مطالبة بتحفيز التقدم نحو مجتمع المعرفة، ككونه يلعب الدور الحاسم في تحويل المعرفة إلى منتجات وتكنولوجيا وخدمات جديدة، من خلال نشر فكر ريادة الأعمال الذي يساعد على ازدهار المجتمع في ظل التوجه نحو نشر وسن التشريعات لدعم البيئة المحفزة لريادة الأعمال، ومحاولة بروز الأثر الإيجابي لهذا التوجه.

حيث يشهد العالم اليوم كما يشير كل من نجم الدين والصادق (٢٠٢٢، ١١٨) بأن هناك مجموعة من "التحولات الشاملة والمتسارعة على كافة المستويات بفعل تأثيرات سوق العمل، وتغييرات المسار الوظيفي؛ التي تعد المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف المتتابعة التي يطمح إليها الفرد أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي في المؤسسة"، فالتوجه المعاصر في رسم المسارات الوظيفية من خلال ريادة الأعمال، أصبح يوضح القدرات على تطوير سوق العمل، والقدرة على إدارة مشروعات تجارية صغيرة مع الأخذ بعين الاعتبار المخاطر التي قد تحصل كنقص التمويل، وقرارات العمل السيئة، والأزمات الاقتصادية، ونقص الطلب في السوق، وذلك من أجل تحقيق ربح، حيث أضحت ريادة الأعمال هي الطريقة التي تدل على شكل الوظائف، وطبيعة المخاطر التي تعترض الفرد للمكسب والخسارة

وهذا يتطلب أن يمتد دور المؤسسات التعليمية كما يري عبد النبي (٢٠٢١، ٢٣) ليشمل صنع فرص العمل من خلال تصميم مناهج وتخصصات لتخرج طلاب قادرين على المبادرة لخلق فرص العمل في السوق، ونقل وتوطين التكنولوجيا والتقنية والمعرفة عن طريق التواصل مع المؤسسات ومراكز البحوث المحلية والعالمية، واحتضان المشاريع الابتكارية وتحويلها إلى منتجات؛ لتنمية المجتمع من خلال حاضنات الأعمال وحاضنات التكنولوجيا وفي ضوء شراكة حقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين، والتي تتيح للمؤسسات الجامعية الاستفادة والتفاعل مع شرائح المختلفة في المجتمع المحلي من خلال تنمية المتعلمين.

إن تنمية المتعلمين على التعامل مع متطلبات سوق العمل يحتاج إلى تحسين نوعية التعليم بحيث يستوعب التغيرات الاقتصادية في سوق مجال الأعمال والمهن، وتغيرات الهياكل الوظيفية والمعرفية بالإضافة إلى توفير بنية تحتية وآليات داعمة لتعزيز وتطوير ريادة الأعمال، وكذلك تشجيع إجراء البحوث العلمية والتطبيقية التنافسية التي تعود بالفائدة على مجتمعاتها، والعناية بحاضنات الإبداع والتقنية التي تعمل على دعم وتمويل المشروعات الريادية وتقديم الدعم الفنى والمالي والبشري لها.

ويرجع الاهتمام بفكر ريادة الأعمال في مختلف دول العالم كما يري خفير (٢٠٢٢، ٢٣) إلى الاعتقاد الجاد بأن مهاراتها يمكن تعلمها، ويمكن أن يظهر أثرها بمرور الوقت بشكل مباشر دتاخل المجتمع من خلال تقليل نسب بطالة المتعلمين، وتطوير سوق العمل المتجدد وفق لمتطلبات القرن الحادي والعشرين، الأمر الذي يؤدي إلى تغيير عقليات الطلاب تجاه شكل المهن المستقبلية.

مشكلة البحث

لاشك أن تغييرات سوق العمل وطبيعته تؤثر تأثيرا واضحا على نوعية التعليم التي تقدم مختلف المؤسسات التعليمية، حيث كلما زاد معدلات التنمية الاقتصادية تحققت رفاهية الأفراد، وساعد ذلك على تحسين مستواه وجودته، وجودة عملياته ومخرجاته، فلقد أصبح عالم سوق العمل هو السبيل لإعداد القوي البشرية المتعلمة والمدربة اللازمة لتحقيق النمو الاقتصادي. إن ريادة الأعمال من أهم آليات التنمية الاقتصادية والتكنولوجية ووسيلة لخلق فرص عمل جديدة، التي تساهم بفعالية في تطوير المجتمع، وتحقيق الاستقرار للأفراد ، وهى اداة حيوية لانتاج المفهوم الفكرى لريادة الأعمال الذى من شأنه يخلق الإقتصاد القائم على المعرفة، وتحقيق التنمية الوطنية المستدامة من خلال كونه وسيلة فعالة تهدف أساساً لمساعدة المشروعات الريادية وتقدم لها كل المساعدات الإدارية والفنية، وفي هذا السياق أشارت عدد من الأدبيات والدراسات التربوية إلى تدعيم هذه المشكلة:

فقد أكدت دراسة (Furia&Costaga,2012)على أن يقدم التعليم الريادي الدعم والمساندة لريادة دور الريادة من خلال عملية توليد وتنمية مشروعات مختلفة محلياً فى ظل العوامل والظروف الإجتماعية والإقتصادية التي تساعد على تنمية روح الإبداع. وهدفت دراسة (Wach,2019) إلى توضيح أهداف ريادة الأعمال في استثمار فلسفته على نطاق واسع المدى، وهدفت أيضا إلى الكشف عن الاستراتيجيات التدريسية التي تدفع المتعلم

نحو الريادية وتطوير المشاريع، والطرق التي يمكن من خلالها الحد من البطالة، وتوصلات الدراسة في هذا السياق إلى مجموعة من النتائج منها: ضعف قدرة المؤسسات التعليمية على إدراك الوسائل التي يستطيعون من خلالها تنمية ريادة الأعمال، ونقص في الميزانيات المؤهلة لذلك.

وكشفت دراسة إسماعيل (٢٠١٨) عن التحديات التي تواجه ريادة الأعمال داخل المؤسسات التعليمية وحدتها في القصور في الهياكل التنظيمية التي تربط التعليم الريادي برجال الأعمال، والقصور الواضح من قبل مؤسسات رجال الأعمال في دعم المبتكرين المميزين من الطلاب، بما يدل على قصور البيئة التعليمية المحفزة على ذلك، وبالتالي قصور في نسر ثقافة العمل الحر، وقصور في تبادل الآراء حول ريادة الأعمال.

وأشارت دراسة عابد (٢٠٢١) أن بيان دور المملكة العربية السعودية في صنع فرص عمل جديدة والكشف عن دور رواد الأعمال في صنع الوظائف الجديدة بصفة مستمرة، وهدفت الدراسة إلى توضيح تأثير ريادة الأعمال في الاقتصاد السعودي، ودور ريادة الأعمال في تحفيز الشركات والقطاعات ذات الصلة التي تدعم المشروع الجديد إلى المزيد من التطوير الاقتصادي في البلاد.

وأشارت دراسة نجم الدين والصادق (٢٠٢٢) عن مميزات ريادة الأعمال وعلاقته بسوق العمل في قدرتها على تبني الإطار التنظيمي الذي يشجع المتعلمين الدخول في سوق العمل، وتوفير الموارد المالية من البنوك أو من مؤسسات رجال الأعمال، وكذلك أشارت الدراسة إلى طرق نشر وتسويق المنتجات الريادية بما يجعلها تهدف إستثمار الأفكار.

وانطلقت دراسة هلال (٢٠٢٢) من بيان ضرورات ريادة الأعمال لمواكبة سوق العمل من خلال عقدت الشراكات والبرتكولات من أجل إيجاد فرص العمل المختلفة لدعم التوجه نحو ثقافة ريادة الأعمال داخل المؤسسات التعليمية، وتشجيع المؤسسات التعليمية للفعاليات الداعمة للريادة.

وهذه الدراسات كلها تؤكد أن فكر ريادة الأعمال أصبح محركا هاما في التعليم، لأنه يحدد شكل اقتصاديات الدول، وتؤكد أيضا على ضرورة أن تقوم المؤسسات التعليمية بكافة أنواعها بتنمية مهارات الإبداع، وتشجيع الطلاب على الدخول في سوق العمل من أجل خفض معدلات البطالة في المملكة العربية السعودية، ودعم حياة المواطنين المالية، لذا تتمثل مشكلة البحث الحالي في مجموعة من التساؤلات التالية:

١. ما الأسس التي يقوم عليها توجهات ريادة الأعمال؟
٢. ما أهم الخبرات الدولية في مجال ريادة الأعمال؟
٣. ما التصور المقترح لتفعيل ريادة الأعمال داخل المؤسسات التعليمية لمواكبة سوق العمل؟

أهداف البحث

تتمثل أهداف البحث الحالي فيما يلي:

١. تحديد الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال وطبيعتها.
٢. إبراز بعض الخبرات الدولية في مجال ريادة الأعمال.
٣. وضع معالم لتصور مقترح يمكن من خلاله الارتقاء بريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية السعودية.

أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي:

١. إلقاء الضوء على ثقافة ريادة الأعمال الذي يشجع الأفراد على المبادرات، وصنع المشاريع، وممارسة السلوك الريادي، والعمل الحر بكفاءة واستقلالية.
٢. تعالي النداءات التربوية بالتعليم الذي يكسب الطلاب السمات والمهارات والكفايات التي تشكل الشخصية الريادية كبديل متاح للتخفيف من حدة التهاافت على الوظائف الحكومية، وبالتالي الدعوة إلى غرس المهارات والكفايات لبناء تصور أفضل للمهن.
٣. إلقاء الضوء على تحول الأنظمة التعليمية من نمط التعليم التقليدي الذي يركز على الحفظ والتلقين إلى نمط تعليمي يدمج الوظائف في المناهج والمقررات لدعم منظومة الابتكار وريادة الأعمال واستخدام مجموعة من الأساليب التدريسية الجديدة.

مصطلحات البحث

- (١) مفهوم ريادة الأعمال: عرفها البحث الحالي على أنها: نهج تربوي يساهم في تطوير الإتجاهات الإيجابية وتطوير الابتكارات ومهارات الإعتماد على الذات بدلاً من الإعتماد على الحكومة من أجل الحصول على وظيفة، كما أنه يؤدي إلى توفير خريجين يتمتعون بالثقة في أنفسهم ويمتلكون قدرات التفكير المستقل؛ الأمر الذي يساعدهم في اكتشاف معلومات جديدة تؤدي إلى التنمية الإقتصادي.
- (٢) خبرات بعض الدول: هي مجموعة من المهارات التي حققتها بعض الدول في مجال ريادة الأعمال، واستطاعت أن تحقق فيها نجاحا ملحوظا أثر في اقتصاديتها من خلال استغلال مجموعة من الفرص.

منهج البحث

في ضوء أهداف الموضوع الحالي، تم استخدام المنهج الوصفي لمناسبته لتحقيق أهداف البحث، وذلك من خلال التأصيل النظري لفكر ريادة الأعمال وأهدافه داخل المؤسسات التعليمية، وكذلك لإبراز بعض الخبرات الرائدة في مجال ريادة الأعمال من أجل استفادة توجه المملكة العربية السعودية في دعم هذا التوجه، وصولاً إلى وضع مجموعة من الآليات تمكن المؤسسات التعليمية في المملكة من الارتقاء بفكر التعليم الريادي.

المحور الأول: التوجهات الفكرية لريادة الأعمال

تقوم ريادة الأعمال على استغلال الفرص في الدرجة الأولى، وهي تبحث دائماً عن الأشخاص المبدعين الذين يقدمون أفكار ومفهوم ريادة أعمال جديد يساهم في خلق منتجات مبتكرة، لذلك تساهم في تطوير قدرات ومهارات الأشخاص الذين يعملون في المشاريع الجديدة، الأمر الذي أدى إلى تعدد مفاهيم ريادة الأعمال، لتأتي على النحو التالي:

١. عرفها خربوطلي (٢٠١٨، ٥٤) على أنها: "جملة من المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال لبيادر الأفراد في إنشاء مشاريعهم".

٢. عرفها عوني (٢٠٢٠، ٥٤) على أنها "عملية الانتفاع بتشكيلة واسعة من المهارات من أجل تحقيق قيمة مضافة لمجال محدد من مجالات النشاط البشري وتكون المحصلة لهذا الجهد إما زيادة في الدخل أو استقلالية أعلى بالإضافة إلى الإحساس بالفخر نتيجة الجهد الإبداعي المبذول".

٣. عرفها ناصر (٢٠١٦، ٢٣) على أنها: "عملية الاستحداث أو البدء في نشاط معين كما يعني تحقيق السبق في قطاع معين وعملية إدارة النشاط أو العمل الجديد في ميدان محدد والريادي هو الذي يبتكر شيئاً جديداً بشكل علمي وشمولي".

٤. عرفها قطييط (٢٠٢٠، ٣٨) على أنها "محاولة هادفة لتعزيز إكتساب مهارات معينة مثل: تحديد واغتنام الفرص واتخاذ القرارات المستنيرة لخلق أفكار مبتكرة وجديدة".

٥. عرفها فتحي (٢٠٢١، ٤٤) على أنها "الثقافة التي يحترم المجتمع فيها الإقدام ويكافئ أخذ المغامرة عبر الإتاحة للأفراد لتحقيق أرباح من خلال أنشطة شرعية وهي الثقافة التي تكافئ المبادرات والابتكارات الفردية والجماعية لكل مواطنيها".

يعرفها البحث الحالي بأنه: هو نهج تربوي يساهم في تطوير الإتجاهات الإيجابية وتطوير الابتكارات ومهارات الإعتماد على الذات بدلاً من الإعتماد على الحكومة من أجل الحصول على

وظيفة، كما أنه يؤدي إلى توفير خريجين يتمتعون بالثقة في أنفسهم ويمتلكون قدرات التفكير المستقل؛ الأمر الذي يساعدهم في اكتشاف معلومات جديدة تؤدي إلى التنمية الإقتصادي داخل البلاد.

أهداف ريادة الأعمال

إن ريادة الأعمال تعبر عن الجهد المبذول من أجل إحداث التنسيق الكامل بين عمليات متطلبات سوق العمل واحتياجات السوق الحالي من أجل الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بهدف تطبيق الأفكار الجديدة في المؤسسات و التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية، لذا تهدف ريادة الأعمال كما أكدت دراسة إبراهيم ومحمد (٢٠٢١، ١٣) إلى ما يلي:

١. تنمية أساليب الإبداع والابتكار والتحسين المستمر لأداء المؤسسة التعليمي الخدمي، بما يساعد على تغيير الواقع الحالي، وإدارة هذا التغيير يتم من خلال التعلم والمعرفة لتوفير الإبداع المستمر في فكر المتعلمين ومن ثم الانفتاح على أفكار وآراء جميع الأفراد للاستفادة منهم في مجال الفكر الريادي.

٢. تجديد أساليب العمل التعليمي من أجل تحقيق رضا المجتمع عن المنتج التعليمي، ورفع مستويات الأداء، وتطوير قدراتها التنافسية للوصول إلى حالة مرضية من التميز والجودة والنفرد في الأداء التنظيمي المرتبط بالمستقبل.

٣. تغيير القيم الراسخة لدى المتعلمين بأهمية العمل الحكومي فقط، ولكن توجيه نحو العمل الخاص والعمل الحر للحد من ظاهرة البطالة، وللمساهمة في التنمية الاقتصادية للدولة من حيث الأهداف الاستراتيجية ودعم المعارف والمهارات لدى الطلاب، وتشجيع قيم الاستقلالية والإدارة الذاتية.

٤. تعزيز الدور الريادي للمؤسسات التعليمية في دعم متطلبات سوق العمل حيث إن هذا الأمر هو مجال اختصاصها وعملها في ظل تحديات ما بعد الحداثة، وذلك من أجل تحسين جودة الأداء التعليمي وتطويره بعدما فرض مفهوم التميز نفسه على كافة المؤسسات التعليمية.

٥. تطوير مداخل نظامية ومستدامة يم فيها الشراكة بين المؤسسات التعليمية ورجال الأعمال الذين يدعمون الفكر الإبتكاري لنشر الأفكار المتجددة ودعمها والتصاقها بسوق العمل، ومن ثم تمهيد المتعلمين للالتحاق بسوق العمل مبكرا.

أهمية ريادة الأعمال داخل المؤسسات التعليمية

إن الابتكارية تتطوى على استخدام الموارد المتوفرة بشكل جيد، والقدرة على تسخير الأفكار واستخدامها في أعمال ذات قيمة من خلال الجمع بين المعرفة وإدارة الموارد الحديثة تعمل على إضفاء القيم للفكر، وتضع التصورات التي تساهم في إرشاد الجهود والأعمال بما يؤثر على الفرص الإبداعية للعمل، الأمر الذى يؤكد أن هناك أهمية للريادة الأعمال تتمثل فيما يلي:

١. الاستفادة من التوجهات العالمية في مجال ريادة الأعمال: بحيث لا يقف عند حد الاطلاع على الخبرات العالمية فقط، إنما يتعداه ليشمل أخذ الخبرات والتجارب التي تتفق وعموميات المجتمع لتحقيق الإفادة التي تقدم الرقي والتقدم للمؤسسات التعليمية بما يعود بالنفع لتحقيق أهداف ريادة الأعمال، وأيضاً التعاون مع هذه الخبرات من أجل القدرة على مواجهة كافة المستجدات التي تنتاب المؤسسة التعليمية بما يساعدها على مواكبة سوق العمل، وبذل الجهود الناجحة لدفع المؤسسات التعليمية لدعم السمعة الأكاديمية، وتحسين جودتها لتصبح جديرة بمستوى التحديات والآمال الطموحة. (قطيبي، ٢٠٢٠، ٣٥)

٢. إدارة المعرفة داخل المؤسسة التعليمية: من خلال تمكين المؤسسة من تحقيق التكامل بين عناصرها البشرية، وتوفير التقنيات المختلفة للاتصالات والمعلومات، والعمل على تحديث البيانات والمعلومات بطريقة مستمرة بما يعظم الاستفادة من أهداف ريادة الأعمال. (فتحي، ٢٠٢١، ٥٩)

الأمر الذى يجعل ضرورة إدارة المعرفة داخل المؤسسة التعليمية، تدعم عملياتي التعليم والتعلم على المستوي الفردي والجماعي، الأمر الذى يتطلب تحسين الأداء التنظيمي للمؤسسة التعليمية، وتوفير البنية التحتية التي تدعم توفير الإمكانيات المادية التي تساعد على ذلك، وإدراك الإدارة العليا لأهمية إدارة المعرفة وتعظيم نتائجها داخل المؤسسة. (رأفت، ٢٠١٤، ٤٥)

٣. تحويل بطالة المتعلمين إلى قوة فكرية وثقافية تستطيع تغيير المجتمع وتقوده نحو العمل الخلاق المبدع، بما يحقق مبدأ التنمية المجتمعية لغالبية أفراد المجتمع الرياديين.

٤. إعطاء الفرص المتجددة لتنوع مؤشرات الحكم على جودة التعليم، بحيث تتسع مجالاته لتشمل الموارد البشرية والمادية، وطبيعة الفكر الذى يقدم، وتنوع البرامج

الدراسية، وتعدد شكل بيئة التعلم بالإضافة إلى تغيير الفكر تجاه الخدمات اللوجستية الداعمة بحيث تعطى مؤشرا قويا لتوجه التعليم نحو الفكر المتطور، وهو ما يشكل تحديا قويا يمكن الحكم عليه لإبراز قدرة المؤسسة على الفكر الريادي. (خليل، ١٣٤، ٢٠١٩)

٥. أكدت دراسة أبو سيف (٢٠١٦، ٥٥) أن أهمية ريادة الأعمال تتمثل في إدارة المواهب في الحفاظ على تحفيز الطلاب المبدعين من أجل صنع المزيد من الأسباب التي تضمن استمرار دعم المواهب في المدارس والقيام بمهامهم دون تردد أو الخوف من الاستمرار في الارتقاء بالفكر الموهوب، بما يثبت أن المدارس ملتزمة بإدارة وتطوير واستبقاء الطلاب الأكثر موهبة ومهارة وتقديمهم للمجتمع.

المحور الثاني: خبرات بعض الدول في ريادة الأعمال

سوف يعتمد هذا البحث على خبرات بعض دول النمر الآسيوية؛ ويرجع هذا الاختيار إلى أنها الدول الأكثر إنتاجية في العالم، والأكثر جودة، وتحقق أرباح في سوق العمل طائلة، وتحاول الحفاظ على مكانتها الاقتصادية بين الدول، بالإضافة إلى خبرة المملكة العربية السعودية في مجال ريادة الأعمال باعتبارها محل اهتمام الباحثة، ومن هذه الخبرات:

(١) الخبرة الماليزية

تسعي ماليزيا من خلال ريادة إلى تحقيق الكفاءة والتفوق في مؤشرات التنافسية العالمية، لتوضح الجهات الساعية إلى التميز وتحقيق الريادة، وتبني الاستراتيجيات التي يجب أن تتبناها وتطبيقها بكفاءة واقتدار في تحقيق ريادة الأعمال من خلال مجموعة من المعايير هي:

- أشارت دراسة الشناوي (٢٠١١، ٣٢) أن ماليزيا في التعامل مع سوق العمل تنطلق من تحديد احتياجات المؤسسات التعليمية من أهداف ريادة الأعمال بصفة عامة، وأصبح الاهتمام بعمليات التدريب على هذه الأهداف من ضرورات التطوير المهني داخل المدارس، والتي تمكن الأفراد من فهم المتغيرات التربوية الحادثة على الساحة التربوية والتعليمية لموابة سوق العمل.
- التحديث المستمر لنماذج التميز والابتكار الحكومي في سوق العمل، لتحقيق أفضل الممارسات العالمية؛ لدعم اتخاذ القرارات بخصوص الطلاب المبتكرين بهدف استثمار أفكارهم. (Yinian & Bakar, 2014, 45)

- تحديد آلية التعاون والشراكة بين جميع الجهات والمؤسسات الحكومية، بهدف الارتقاء بأدائها، وذلك من خلال نقل الخبرات والمعارف من قبل الجهات المتميزة إلى الجهات الأقل تميزاً، بناء على نتائج التقييم المؤسسي، وتأهيل الموظفين.
 - التعاون المالي بين المؤسسات التعليمية، وبين الشركات والمؤسسات المؤهلة للتعامل مع سوق العمل المالي الدولي والمحلي، للتوسع نحو سوق العمل.
 - تسويق الأفكار المبدعة والخلاقة لتحقيق ثقافة ريادة الأعمال، والعمل على تعزيزها من خلال وضع حوافز للمبتكرين والرياديين، والمساعدة على نقلها وتوطينها بهدف توفير بيئة مواتية لرجال الأعمال تصنع المبدعين باستمرار.
- الأمر الذي يؤكد أن ريادة الأعمال في ماليزيا تنطلق من التركيز على الإبداع والابتكار وتسويق الأفكار التي تستمر وتثبت وجودها في سوق العمل، بما يدعم القدرات التنافسية، وتسويق المخرجات التعليمية الخلاقة، فهي دولة تسعى إلى رعاية الموهوبين المتميزين، وإكسابهم مهارات ريادة الأعمال، ومن ثم تنمية المجتمع المحلي المحيط، بالإضافة إلى نقل الأفكار للشركات وتتسويقها بثستي الطرق، الأمر الذي جعل دراسة (Yeeong,2017,35) تؤكد أن أهداف ريادة التعليم في ماليزيا تتمثل فيما يلي:
١. تعزيز العرفة بين العلم والصناعة في مختلف المجالات.
 ٢. تكوين شراكات ذات مغزي وفائدة بين مؤسسات رجال الأعمال والمؤسسات التعليمية.
 ٣. التأكيد على مبادرات الملكية الفكرية لكافة المتميزين في الفكر الريادي.
 ٤. إعطاء الأولوية للأنشطة ذات القيمة المضافة
 ٥. تحقيق قاعدة فكرية وإبداعية متميزة في مجال التعليم المتميز.

(٢) الخبرة الصينية

- تتعدد أهداف ريادة الأعمال في الصين، وتتمثل كما تـري دراسة (Patton,2011,912) في:
١. توفير فرص عمل للطلاب المبتكرين.
 ٢. زيادة فرص التعاون والتبادل في مجال الاستثمارات الفكرية بين الشركات وبين المؤسسات التعليمية في إطار التبادل المفيد لدعم الطلاب.
 ٣. قيام المؤسسات التعليمية بإيجاد قنوات تواصل بين تسويق الأفكار الإبداعية وبين مستقبل داعم للموهوبين.

٤. تشجيع إنتاج البحوث العملية والاختراعات والابتكارات التكنولوجية بالتعاون مع مختلف الوزارات المعنية بالتعليم الريادي.

٥. التأكيد على الدور الأساسي للمؤسسات التعليمية في خدمة المجتمع، والارتقاء بمستقبل المتعلمين بعد التخرج من هذه المؤسسات.

٦. مواكبة التغييرات العالمية، وما يستلزمه من حرص شديد على الارتقاء بالأنظمة واللوائح والقوانين، ومنهجيات العمل وأساليبه بشكل منتظم، حتى تتمكن من إحراز التميز الحقيقي في كافة جوانب الأداء لتحقيق المزيد من الشفافية بشأن مستقبل المتعلمين.

وهذه الأهداف جعلت المؤسسات التعليمية في الصين مطالبة اليوم كما يؤكد (Ridz,2018,22) بأن تعيد النظر في طاقاتها الإدارية وقدراتها العنصرية وإمكانيتها المعرفية التي تمكنها من التطوير والتجديد والإبداع والابتكار، وذلك بالعمل على تجديد لوائح العمل التعليمي لتتماشى مع متطلبات العصر وتراعي التنسيق بين جهات الإدارة والقائمين على العمل، وتطوير كامل للمؤسسة التعليمية، وتطوير أساليب التدريب والتعليم، وتأسيس أساليب التدريس الجديدة، وسيادة أسلوب الإدارة الديمقراطية، كل ذلك وفق رؤية عصرية مستقبلية تراعي التحديات العصرية التي تواجهها كافة المؤسسات التعليمية.

لقد استطاعت الصين بالتعاون مع الحكومة استطاعت إصدار سياسيات جديدة لتعزيز فرص التوظيف من خلال العمل الحر، وقدمت الحكومة الدعم المالي المناسب لخريجي الكليات بمختلف التخصصات الذين لديهم مشروعات مبتكرة في المجال التدريسي، حتى أصبحت جامعة تسينغهاو، كما يشير (Zhipengo & Zhou,2018,23) من أوائل الجامعات التي دعمت التعليم الريادي في الصين، لاستطاعتها إتاحة آلية للتنسيق المشترك بين جميع المؤسسات التي تدعم التعليم الريادي، بحيث حددت آلية للتنسيق تضمن تحقيق سوق للتبادل في الابتكار والإبداع في فكر الطلاب، وأنشأت مكتبا لبراءات الاختراع والإعلان عن أهداف ومهامه التي من أهمها إظهار الإبداعات الفردية في ظل تزايد التطورات التكنولوجية.

(٣) الخبرة السنغافورية

تزايد الاهتمام بالطلب على سوق العمل والتعامل مع ثقافته كما وكيفيا في سنغافورة، وبهتم التعليم السنغافوري بالجواهر الحقيقي للتفكير النقدي ويدرب الطلاب على تعزيز مهاراتهم بشكل كامل لحل مشاكل مكان العمل ذات الصلة، بالإضافة إلى إيجاد الحلول بفعالية.

ويقدم مجموعة متنوعة من أساليب التفكير التي يمكن الطالب من استخدامها لصالحه. ويكتسب الطلاب من خلاله نظرة ثاقبة حول كيفية تقييم عبارات المشكلة المختلفة بشكل فعال وتقديم استنتاجاتهم بطريقة منطقية ومقنعة، لذا تحتل ريادة الأعمال في سنغافورة موقعا هاما في السياسيات والرؤى التربوية، حيث ينطلق التعليم في مرحلة التعليم الجامعي كما حددت دراسة بكري (٢٠١٨، ٥٩٥) من:

١. تزويد الطلاب بمهارات سوق العمل حتي يمكنهم من الانخراط في اقتصاديات سوق العمل الذي أصبح يتطلب التزود بمهارات سوق العمل.
٢. توفير روابط جديدة قوية بين مؤسسات التعليم قبل الجامعي، وعالم العمل لتغيير نظرة المتعلمين إلي سوق العمل المفعم بالحرف والمهن المطلوبة.
٣. إعداد خريجين على درجة عالية من الإبداع والمهارة من خلال الارتقاء بالمناهج التعليمية التي تؤهل المتعلمين للمستقبل.
٤. الابتكار المستمر للمناهج التعليمية، لإعداد أفراد قادرين على تطوير مهاراتهم وفقا لتنبؤهم بالمستقبل.
٥. دعم الروابط بين الباحثين ورجال الأعمال لتقديم مجموعة من الحلول النظرية والعملية من خلال تحليل البيئة الخارجية لسوق العمل.

(٢) خبرة المملكة العربية السعودية

تم إنشاء مركز أبداع كحاضنة لريادة الأعمال في السعودية، في الهيئة الملكية في ينبع، حيث تقوم بعمل كما تري دراسة صانع (٢٠٢٣، ٣٧٦) على قديم التعليم والمهني والتطبيقي لإعداد الخريجين بمستوى كفاءة عالي، ويوفر لهم مجموعة من المهارات اللازمة لتلبية احتياجات سوق العمل من خلال إنجاز الأبحاث العلمية التطبيقية، وتفعيل دور التكنولوجيا الحديثة كدعم لقطاع نظام إدارة الجودة،

وتؤكد دراسة المطيري (٢٠٢١، ٦٦) أن غالبية المؤسسات التعليمية اليوم في السعودية تشجع التطور التعليمي، وتقدم الدعم من خلال التميز في التعليم والتدريب. وتسعى لتأهيل الطلبة على مواجهة التحديات في شتى مجالات العلوم التي تواجههم في سوق العمل. وتحرص الهيئة على قيم المصداقية، والمسؤولية المجتمعية، والتميز الأكاديمي، والابتكار، والتمكين. معهد ريادة الأعمال هو أحد الجهات التي تعمل على دعم وتمكين المنشآت الصغيرة والمتوسطة في جامعة الملك سعود، والتي تميزت في مجال ريادة الأعمال في السعودية،

ويضع المعهد أمام نصب عينيه في أن يكون مركزا إقليميا متقدما في مجال صناعة الاقتصاد المعرفي، وتحويل الأفكار إلى حلول واقعية تخدم المملكة واقتصادها. ويسعى إلى احتضان المشاريع الريادية من خلال نشر ثقافة العمل الحر وتشجيع المبدعين إلى تنفيذ أفكارهم على أرض الواقع. (عامري، ١٤٣٤، ٨٩).

شركة حاضنة ومسرعات الأعمال هي شركة سعودية حكومية مملوكة للشركة السعودية للتنمية والاستثمار التقني، تأسست عام ٢٠١٦. تعمل في منصات دعم ريادة الأعمال في السعودية وإدارة المشاريع ودعمها من خلال الاستشارات وخدمات التدريب. حاصلة على جوائز عالمية ومحلية بصفقتها افضل شركة مشغلة لحاضنات ومسرعات الأعمال في الشرق الأوسط والمملكة العربية السعودية. ولديها شراكات محلية ودولية في مجال الابتكار. أضافت أثر إيجابي على الناتج والمجتمع المحلي من خلال أعمالها، وصنعت أكثر من (٣٠٠٠) وظيفة مباشرة، و (٢٠٠٠٠٠) غير مباشرة. ووصلت لأكثر من مليون مستفيد من فعاليات التوعية عن الابتكار. (حمالي وعربي، ٢٠١٦، ٩٣)

مؤسسة ريادة وهي شركة غير ربحية متخصصة في الريادة الاجتماعية تسعى كما يري زين العبادين (٢٠١٦، ٦٣٤) إلى بناء قطاع ريادة أعمال اجتماعية قوي ومساهم في التنمية من خلال بناء وتعزيز قدرات الرواد الاجتماعيين بالإضافة إلى بناء وتعزيز القدرات المؤسسية لمؤسسات الريادة الاجتماعية. ونعمل على تقديم خدماتنا لعدد كبير من المستفيدين بدعم من المؤسسات المانحة والمؤسسات غير الربحية .

متطلبات الارتقاء بفكر ريادة الأعمال داخل المملكة العربية السعودية

يعد التعليم الريادي استراتيجية فعالة للتعامل مع الضغوط الديمغرافية، وتخفيض معدلات البطالة بين الشباب، كونه يوفر لهم المعرفة والكفايات التي تمكنهم من مواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية، وتبين لهم الثغرات ومواطن القوة والضعف في مستقبل سوق العمل الذي سيتعرضون له ، لذا فإن هناك مجموعة من المتطلبات التي تساعد على نجاح التعليم الريادي والارتقاء به داخل المؤسسات التعليمية بالمملكة العربية السعودية، منها :

(١) متطلبات تتعلق بالإدارت التعليمية

تحرص غالبية المؤسسات التعليمية على تحديد توجهها المستقبلي من خلال وضع استراتيجية تتضمن نجاح الإدارات التعليمية في تحقيق أهدافها ورسالتها في ضوء التكيف مع تطورات الفكر المجتمعي، والوصول إلى المكانة التي يطمح أبناء المجتمع إليها من خلال

الإدارات القوية، التي تستطيع الارتقاء بالفكر الريادي من خلال مجموعة من المهام المتعدد يقوم بها رؤساء العمل؛ تتمثل فيما يلي:

- قدرة إدارة المؤسسات التعليمية على توفير الموارد المناسبة لدعم احتياجات الطلاب من وسائل وأساليب تساعدهم على تنمية المهارات الإبداعية، وبالتالي الدخول في فكر سوق العمل المتنوع.
- إظهار دور الإدارة في التنبؤ باحتياجات سوق العمل من فكر الطلاب، وتسويق هذه الأفكار بالشراكة مع المجتمع الخارجي.
- براعة الإدارة في إظهار الشراكة المجتمعية مع مؤسسات المجتمع المختلفة لتقديم الدعم المادي والمعنوي لأفكار الطلاب.
- تنظيم طريقة التعامل مع ابتكارات الطلاب في إطار القوانين والأنظمة التي تحكم التعليم الريادي للمؤسسات التعليمية
- تقديم مجموعة من الدورات التدريبية لتنمية مجموعة القيم والمعتقدات السلوكية التي تؤثر في عمل المشروعات الصغيرة والمتوسطة لجعل المتعلمين رياديين.
- تهيئة البيئة التعليمية التي يمكن أن تستجيب بسرعة لأي تغير أو تهديد، وتوفير ببنية تحتية مرنة تنمي فكر المتعلمين في ضوء ما يحتاجون إليه، وفي ضوء ثقافة المناخ التعليمي السائد، وفي ضوء تنوع الموارد أو ندرتها.
- وهو الأمر الذي يتطلب نمط القيادة الاستراتيجية، وتفعيل تكنولوجيا المعلومات التي تدعم قدرة المؤسسة التعليمية في استشراف المستقبل التعليمي، واستثمار الفرص المتاحة ومواجهة التحديات، والتنبؤ بالتغيرات وتعزيز مكانة المؤسسة التعليمية من خلال القدرة على إدارة موارد وقدرات هذه المنظمة لتحقيق أهدافها.

(٢) متطلبات تتعلق بالمتعلمين

وتتمثل هذه المتطلبات فيما يلي:

- اكتساب الخبرات المختلفة حول فلسفة التعليم الريادية التي تتطلب الصبر والاهتمام بتفاصيل سوق العمل .
- الثقة العالية بالنفس، والقدرة على تحمل المشاق والاستعداد الفعال لاتخاذ القرارات.
- الاستعداد التطوعي لزيارة المؤسسات التي ترعى أصحاب المشروعات الصغيرة، وتنمية المستوى المهاري الذي عليه الطلاب.

- الاشتراك في الأنشطة التعليمية بكافة أنواعها التي تقدمها المؤسسة التعليمية للطلاب، وتوجيه النشاط نحو الفكر الإبداعي بصفة خاصة.
- قدرة الطلاب على التفاعل مع التغييرات المجتمعية التي تتطلب تغييرات في بنية الفكر، وفي النسق الفكري الحاكم لسوق التوظيف الآن.
- الأمر الذي يتطلب إقامة الجسور التعليمية بين جميع المشاركين في تعليم الطلاب، والاهتمام بتجديد المعارف في سياق الحث على التعلم الذاتي المواكب للعصر، لسرعة تعديل وتشكيل محتوى بنية عقول التلاميذ سعياً إلى الارتقاء بالعقل البشري وتفعيل إنتاجية المؤسسات التعليمية، وتدعيم مسيرة الإصلاح المجتمعي.
- وهذه العوامل يسهم في تحقيقها قدرة المؤسسات التعليمية على تنمية مهارات الموارد البشرية وتعديل سلوكياتهم الفكرية وتنويع المهام والأنشطة التي تطلب منهم، وتحسين الخدمات التعليمية المقدمة للطلاب والتجديد فيها بما يشبع احتياجات المستفيدين منها، وتحسين أدائهم.

(٣) متطلبات تتعلق بالهيئات التدريسية

- إن التعليم الريادي يشكل نظاماً دينامياً معقداً للغاية؛ حيث إن كل قرار من قرارات قيادة الأعمال داخل مؤسسات التعليم يتطلب تفاعل كل من المعلم والطالب وفكرة المشروع، الأمر الذي يتطلب من الهيئة التدريسية، ما يلي:
- تبني استراتيجيات وطرق جديدة داخل عمليات التدريس، والتأكيد على النواحي الإيجابية في إنجازات الطلاب وتقييمهم، وجود برامج ونظم لتقييم أداء المعلمين بصورة دورية ومستمرة.
- قدرة المعلم على مراعاة التغيرات في البيئة الخارجية، ومدى تأثيرها على سلوكيات المتعلمين بحيث يغرس قيم المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب.
- إظهار دور المعلم في تطوير الوعي الذاتي لدى الطلاب، وتنمية الاستراتيجيات الموجهة نحو القدرة على إقامة المشروعات في بيئات معقدة.
- توجيه تفكير الطلاب نحو الإنجاز في التفكير لفرص إقامة المشروعات الصغيرة وتشجيع الإبداع.
- تنمية اهتمام الطلاب في إشراكهم في الحياة الواقعية عن طريق زيارة مشروعات ريادية صغيرة، تساعد على إشراك الطلاب في الحياة الواقعية.

إن الاهتمام بالمعلم حين الأخذ بفلسفة التعليم الريادي إنما يستوجب عناية متزايدة بتأصيل واستمرار العناصر الفعالة من المعلمين من خلال تنمية قدراتهم، ورفع كفاءتهم الفنية والعلمية والتعليمية، وحثهم على المشاركة الفعالة في دعم فلسفة التعليم الريادي، ومعالجة خوف المعلمين من عمليات التغيير التعليمي، مما يتيح للمعلمين ممارسة مجموعة من الأدوار المختلفة التي تحددها أدوارهم تجاه طلابهم.

وتتطلب هذه الأدوار العصرية للمعلم كما تشير أن يخضع لتنمية مهنية، تتم من خلال برامج عصرية، تقدم الخبرات والأساليب التعليمية، وكل ما يكسب المعلم كفايات عامة، وأخرى نوعية خاصة تتناسب مع هذه الأدوار من ناحية، ومع متطلبات التطورات الحديثة التي يتطلبها تعليم المستقبل من ناحية أخرى. وهو ما يعنى ضرورة النظر إلى عملية إعداد المعلم على أنها عملية مستمرة لا تتوقف بتخرجه من كليته بل يصبح النمو المهني في أثناء الخدمة أمراً لازماً لتجديد خبرته وزيادة فعاليته، وتزويده بمهارات جديدة غير المهارات السابقة التي ألفها.

(٤) متطلبات خاصة بالتشريعات والقوانين

يتزايد اهتمام المؤسسات التعليمية بالتشريعات والقوانين الخاصة بالتعليم الريادي، لتبنيها بعض الإجراءات التي تمكنها من تخصيص بعض الموارد، والعمل في ضوء تشريعات داعمة للفكر الريادي بما يساعد هذه المؤسسات على البقاء والتنافسية وتعزيز المرونة في العمل التعليمي، وبالتالي مواجهة التغييرات الطارئة على المنظومة التعليمية، وقد حددت دراسة مجموعة من التشريعات التي يتعين على المؤسسات التعليمية الأخذ بها عند تفعيل ريادة الأعمال؛ ومنها:

- اختيار المشروعات البحثية والأفكار الإبداعية الداعمة لتحقيق أهداف التعليم الريادي على أرض الواقع.
- تسويق الأفكار الجديدة والمبتكرة التي يكون لها مردود مجتمعي يساهم في دعم المشروعات الصغيرة داخل المجتمع.
- ربط مؤسسات التعليم المختلفة بالمؤسسات الإنتاجية التي تساهم في تلبية احتياجات المشروعات الصغيرة.

- مشاركة الأفكار والإبداعات مع بعض مؤسسات المجتمع المدني التي تدعم العمل الريادي، بما يساعد على الوصول إلى الأفكار والمعلومات والخبرات بين جميع الداعمين لهذا الفكر.
- تعزيز الهياكل التنظيمية المرنة، وتبسيط الإجراءات التنظيمية، إلى جانب تحسين الاتصال والتنسيق الفعال، الذي يساعد على سرعة الاستجابة للتغيرات البيئية والمجتمعية التي تساعد المتعلمين على التكيف معها.
- تضمين قيم التضامن والتعاون المتبادل واحترام حقوق الأفراد المساهمين في العمل الريادي تجنباً للصراع التنظيمي والمالي الذي قد يحدث مستقبلاً.

(٥) المتطلبات المادية

إن المتطلبات المادية تلك التي تشير إلى الاستقلالية المالية، وامتلاك مجموعة من النقود بقدر معين تساهم في إنجاح الفكر الريادي للطلاب، ولتجنب حدوث أزمات في بداية المشروع، الأمر الذي يتطلب الإلمام بمجموعة من القوانين والتشريعات الضابطة للمشروعات الصغيرة ، وكيفية التغلب على العقبات، والعوامل المادية تلك تحتاج إلى مجموعة من الأمور منها:

- امتلاك المعرفة الكافية حول كل ما يتعلق بريادة الأعمال من خلال إعداد الجدوى للمشاريع التي سيقوم بها الأفراد.
- عرض دراسات جدوى على مجموعة من رجال الأعمال أو البنوك التي تحتضن فكر المشروعات الريادية الجديدة .
- التعامل مع مجموعة من الأفراد لديهم القدرة على تطوير الموارد البشرية، وتشجيع المبادرات الفردية التي تحقق فرص ومصادر للرزق الدائم والمستمر.
- المعرفة الخاصة بالقوانين والإجراءات الحكومية التي تتعلق بإنشاء المشروعات.
- تحديد الأسواق المستهدفة وحجمها وسماتها ونوعيتها سواء كانت قطاعاً عاماً أو خاصاً، وتحديد أجزاء السوق التي يجب التركيز عليها.

(٦) المتطلبات خاصة بالمناهج التعليمية

إن انتشار مفاهيم التعليم الريادي بين الأجيال يتطلب تعميم ثقافته في كافة مراحل التعليم المختلفة لتساعد في بناء المهارات المتعلقة بقابليتهم للتوظيف، بما يجعلهم أكثر عرضة للتوظيف في سوق العمل، وسوف يعزز من ذلك جاهزية المدارس لتزويد الطلاب

بالمهارات المطلوبة مما سيؤدي إلى صنع فرص تشغيل الشباب لأنفسهم، الأمر الذي يتطلب أن يكون للمدارس دور كبير في دعم مهارات التفكير الريادي، ومنها:

- **إدماج مهارات القرن الحادي والعشرين** : وهو الأمر الذي يفرض على المناهج التعليمية تطوير الأنشطة الصفية واللاصفية وتدريبهم وفق منهاج مستقل، الارتقاء بما يطلق عليه نوادي ما بعد اليوم المدرس،، بالإضافة إلى تضمين مجموعة من الأنشطة اللامنهجية الإختيارية بعد الحصة الدراسية، تلك التي تعمل على تطوير مهارات ريادة الأعمال لكافة الطلاب .

- **إتقان التعلم** عبر التجربة من خلال عملية تدريس مهارات ريادة الأعمال بشكل فاعل، حيث تختلف التطبيقات وفقا للمستوي التعليمي، وإدماج مهارات التجربة في استراتيجيات التدريس والتقييم الخاصة بريادة الأعمال.

- **تضمين المناهج التعليمية** لبعض التطبيقات العملية تنمية مهارات إعداد السيرة الذاتية، والمقابلات حين التوظيف، والتعامل مع مختلف التطبيقات التكنولوجية بكفاءة واقتدار، كذلك إقامة المسابقات الخاصة بالطلاب لتقديم أفكارهم بدعم من القطاع الخاص وتقديم أفضل الجوائز الخاصة بالمنتج المبتكر وخطط السوق وأفضل رائد للأعمال وذلك ضمن معايير الابتكار العلمي لسوق العمل المتجدد.

- **إيجاد توازن** بين المعرفة بالمحتوى من خلال مجموعة من المواد الأساسية ومهارات التفكير المتقدمة، والمهارات الشخصية وتكنولوجيا المعلومات والتي تؤكد على الفهم العميق وتطبيقهم في القرن الحالى.

(٧) متطلبات خاصة بسوق العمل

تتمثل متطلبات سوق العمل، في مجموعة من الأمور التالية:

- **تنويع مسارات النمو المهني** : ما يخططه الفرد بنفسه لحياته الوظيفية، وتحقيق الأنشطة التنموية المناسبة" وهنا يأتي دور المدرسة في عقد مجموعة من الدورات التدريبية التوعوية للطلاب في تقديم المشورة حول طرق تنويع المسار الوظيفي طبثا لمقتضات سوق العمل، وتنويع المسار المهني له مجموعة من الخصائص منها:
- **تطوير القدرات** الابتكارية المستقلة لبناء نظام تعليمي قائم على أسس الابتكار وتعزيز فرص العمل من خلال ريادة الأعمال.

- تزويد المجتمع التعليمي بمنتجات إبداعية جديدة من خلال ربط المعارف التي يحصلون عليها بسوق العمل المحلي.
 - تطبيق مبدأ المنفعة المتبادلة والمصلحة المشتركة وذلك لوجود منفعة ومصلحة ذاتية لكلا الطرفين من خلال وضع مسار وظيفي فعال.
 - إتقان مهارات التحليل والتفكير: وهنا يتطلب من أنظمة التعليم تنمية مهارات التفكير النقدي، والتحليلي، وحل المشكلات، وتنمية الذكاء اللفظي، والقدرة على العمل في فريق متعاون ينمي الابتكارية بما تطلبه من نظام تعليمي متعدد التخصصات ينمي سعة الأفق، ورحابة التفكير، وربط الأفكار بما يدل على أهمية التعليم متعدد الأبعاد يساهم في الوصول إلى فكرة يمكن تحويلها إلى مشروع منتج.
- تنويع المهارات الشخصية الثقة بالنفس: تلك التي تتمثل في محاولة لإيجاد فرص عمل ابتكارية وإيجاد روابط جسور مع المجتمع المحيط، وامتلاك القابلية للعمل والتفاعل مع فرق عمل متعددة التخصصات، من خلال فهم وإدراك أخلاقيات الريادة من خلال تهيئة الأجواء الالتعليمية التي تشجع على ذلك الأمر

قائمة المراجع

١. إبراهيم، أمال على ومحمد، رانيا عبد الحميد (٢٠٢١): "التعليم الريادي كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة ومعالجة تشوهات سوق العمل في مصر"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئة، جامعة قناة السويس العدد الأول، ١- ٩٠.
٢. أبوسيف، محمود سيد (٢٠١٦): "استراتيجية مقترحة للتربية على ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي المصري في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٦٧، ٤٠-٦٨.
٣. إسماعيل، خالد السيد (٢٠٢١): "آليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في مصر"، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، العدد ١٦٦، ٤١٣-٤٧٧.
٤. بكري، أحمد محمد (٢٠١٨): "منظومة ريادة الأعمال في جامعات كل من سنغافورة وتايوان والمملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٧٨، أبريل، ٥٨٠-٦٢٢.

-
٥. حمالي، راشد محمد وعربي، هشام يوسف (٢٠١٦): "واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية" العدد ٧٦، ٦٦ - ١١٨.
٦. خربوطلي، عامر أحمد (٢٠١٨): ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والكبيرة، (سوريا، الجامعة الافتراضية).
٧. خفير، فوزية عبدالله (٢٠٢٢): "تقويم نظام مسارات التعليم الثانوي بالمملكة العربية السعودية في ضوء مهارات الاقتصاد المعرفي"، المجلة الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية، العدد ٣٦، أغسطس ٢٠٢٢، ١-٦٧.
٨. خليل، ياسر محمد (٢٠١٩): "استراتيجية مقترحة لتحقيق الميزة التنافسية بمؤسسات التعليم العالي بمصر"، مجلة الإدارة التربوية، العدد ٢٣، أغسطس، ١٢٦-١٨٧.
٩. رأفت، غادة أحمد (٢٠١٤): المجمعات التعليمية والبحثية، مركز التميز كركيزة للتنمية في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الهندسة، جامعة القاهرة.
١٠. زين العابدين، محمد عبدالفتاح (٢٠١٦): "الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية جامعة المك سعود"، مجلة البحث العلمي في التربية وعلم النفس، العدد ١٦، ٦٢٣ - ٦٧٧.
١١. الشناوي، فاطمة قمر (٢٠١١): دراسة مقارنة لبعض الجامعات الأجنبية ذات التوجهات الاستثمارية وإمكانية الافادة منها في الجامعات المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
١٢. صانع، منى محمد (٢٠٢٣): "دور المؤسسات الاجتماعية السعودية من خلال ريادة الأعمال في التنمية المجتمعية وفقا لرؤية ٢٠٣٠"، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد ١، ٣٦٠-٣٩٩.
١٣. عابد، أبرار عبدالله (٢٠٢١): "واقع التعليم الشامل بالمملكة العربية السعودية في ضوء القوي والعوامل المؤثرة فيه"، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد ٣٠، نيسان، ١١ - ١٥٦.
١٤. عامري، عبدالله محمد (١٤٣٤): متطلبات تدويل التعليم العالي كمدخل لتحقيق الريادة العالمية للجامعات السعودية تصور مقترح"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
-

١٥. عبدالنبي، إيمان سامي (٢٠٢١): "فاعلية البيئات التمكينية لتلاميذ الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة"، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس، العدد ٢٢، ١- ٥٥.
١٦. عوني، رشاعبدالله (٢٠٢٠): "تمويل وإدارة مشروعات ريادة الأعمال ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية"، مجلة كلية الحقوق، جامعة طنطا، المجلد ٥٠ - ٤٤ - ٧٨.
١٧. فتحي، باسنت محمود (٢٠٢١): "واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة، دراسة ميدانية"، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد ٢٢، ٥٥ - ١٠٣.
١٨. قطيط، عدنان محمد (٢٠٢٠): "الارتقاء بمؤشرات التنافسية للتعليم قبل الجامعي في مصر، سيناريوهات استباقية، مجلة كلية التربية، جامعة حلوان، العدد ٣، المجلد ٢٦، ٣٠ - ٧٥.
١٩. المطيري، آلاء رابع (٢٠٢١): "تعليم ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة ماليزيا"، المجلة العربية للعلوم، المجلد ٥، العدد ٢٨، يوليو، ٥٠-٧٩.
٢٠. نجم الدين، أحمد عيد، والصادق، شيماء عبدالدايم (٢٠٢٢): "إدارة وتمويل حاضنة ست سكوير بالمملكة المتحدة لتحقيق ريادة الأعمال والابتكار وإمكانية الافادة منها في مصر"، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، أبريل، ٩٩ - ١٣٥.
٢١. هلال، شعبان أحمد (٢٠٢٢): "التعليم المقاولاتي مدخل لدعم النضج المهني لدي طلاب المدارس الثانوية الفنية"، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، العدد الرابع، ديسمبر.
٢٢. ناصر، جوهرة عبدالعزيز (٢٠١٦): "دور حاضنات الأعمال في دعم رواد الأعمال والمشروعات الصغيرة، دراسة مطبقة على حاضنات الأعمال في مدينة الرياض"، مجلة جامعة الأميرة نواره، العدد ١٢، ١- ٥٨.
23. Furia,Donatella& Castga Alinag (2012):"Education and labour market in the age of globlisation some eviden", Social &beahviral science,N.4, 65-88.
24. Patton,D(2012):"Universty technology business incubators helping new entrepreneurial firms to learn" journal of environment and planning, V.3, 911- 927.
25. Ridz, Wak(2018):"Issua and challenges among young entrenerurs in malaysia", Journal of business and management, MARCH,15- 30.

-
-
26. Yinian, The & Bakar, Rosni (2014): "Student's Perception ON Entrepreneurship Education The Case OF University Malaysia Perlis", *International Education Studies*, V. 7, N.10, 40-54.
 27. Zhipengo, Cao & Zhou, Mei (2018): " Research ON THE Innovation And Entreprenrship Education Mode IN College And Universities Based Entrepreneurial Ecosystem Theory", *Journal OF Education Science*, V.16, October, 21-43 .
 28. Wach,DK (2019):" The Role of university in the development of entrepreneurial Intention of younger generation", *Journal of Reasrach gate*, v.3,Jaunary, 47- 65.
 29. Yeeong, Sharonc (2017):" Realationship OF entrepreuship practices and bueiness performance of women entrepreneur in Malaysia", *journal of Academic IN business*, V.6, 30-45.