

تعزير ثقافة ريادة الأعمال لدى
طلاب الجامعة كمدخل لحل مشكلة
بطالة خريجي الجامعات المصرية

إعداد

أ.م.د / أيسم سعد محمدي محمود

أستاذ مساعد بقسم أصول التربية

كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة

مقدمة

تعد الجامعة قاطرة التنمية في المجتمع من خلال ما تقوم به من إعداد لكوادر المجتمع في مختلف المجالات، بالإضافة لدورها في إعادة صياغة التوجهات الثقافية والمعرفية لأفراد المجتمع، كما أن لها دور مهم في تنمية روح الابتكار لدى أبنائها، ومساعدتهم على إيجاد فرص العمل المناسبة لهم. ويشير واقع الجامعات المصرية إلى ضعف الدور الذي تقوم به هذه الجامعات في تخريج خريجين لديهم القدرة على اقتحام سوق العمل ولديهم من المهارات ما يؤهلهم لذلك، إذ أن الواقع يرصد لنا أعدادًا كبيرة من المتعطلين من خريجي الجامعات المصرية، وتشير هذه البطالة إلى الخلل الحاصل بين سياسة التعليم الجامعي في مصر وسوق العمل، حيث استقر في أذهان هؤلاء الخريجين أن التعليم الجامعي هو الوسيلة للوظيفة الحكومية والدخل الثابت الآمن، وأدى ذلك بشباب الخريجين للجزوف عن العمل الحر منتظرين وظيفة بلا مخاطرة، هذا في الوقت الذي يفترق فيه هؤلاء الشباب من خريجي الجامعات للمعارف والمهارات والخبرات والقيم اللازمة لتوليد أفكار إبداعية يمكن تحويلها لمشروعات ريادية في المستقبل.

ومما سبق، تبرز أهمية توجيه هؤلاء الشباب للعمل الريادي والتوظيف الذاتي، والذي يُعد مدخلا حقيقيا وفاعلا لحل مشكلة بطالة هؤلاء الطلاب من خريجي الجامعات المصرية، وعلى الرغم من الاهتمام العالمي بتعزيز ثقافة ريادة الأعمال في جامعات الدول المتقدمة إلا أن هذا الاهتمام لا يزال غائبا في جامعاتنا، ولذلك تسعى الورقة الحالية إلى إبراز الدور الذي يمكن أن يلعبه تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعات كمدخل لحل مشكلة بطالة خريجي الجامعات المصرية، وذلك من خلال استعراض العناصر التالية:

أولاً: بطالة خريجي الجامعات المصرية (حجمها، أسبابها).

ثانياً: ثقافة ريادة الأعمال (المفهوم والأهمية).

ثالثاً: المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة.

رابعاً: متطلبات تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة.

خامساً: نماذج لبعض جامعات الدول المتقدمة ودورها في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها.

أولاً: بطالة خريجي الجامعات المصرية (حجمها وأسبابها):

ظهرت مشكلة البطالة بوضوح في مصر مع بداية الثمانينيات حيث اتجهت الدولة تدريجياً بالتخلي عن سياسة تعيين الخريجين، وتزايدت المشكلة في التسعينيات حيث بدأ الجهاز الحكومي يتضخم عبر السنوات الماضية في ظل التدفقات المتلاحقة من أعداد الخريجين سنوياً والذي صاحبه انكماش الطلب على العمال المصرية في الدول النفطية، ومع تطبيق مصر لبرنامج الإصلاح الاقتصادي منذ التسعينيات، والتحول من اقتصاد الدولة للاقتصاد الحر، والتحول لخصخصة القطاع العام تدريجياً، بدأت مشكلة البطالة تتزايد في ظل توقف النمو الاقتصادي الوطني وتدهوره.

وتعد مشكلة البطالة إحدى المشكلات التي تهدد عملية التنمية الاقتصادية في المجتمع المصري، كما تعد تداعياتها المختلفة مصدرًا من مصادر التوتر الاجتماعي، وعاملاً من عوامل تأزم العلاقة بين السلطة والمجتمع، وتتعدد أسباب البطالة في مصر، ويتصدر هذه الأسباب زيادة معدل النمو السكاني في ظل ضعف الاستثمارات القومية الموجهة للمشروعات الاستثمارية لاستيعاب العاطلين، كما يُعد فشل القطاع الخاص في استيعاب العاطلين - والذي همّه الأكبر تحقيق الربحية واسترداد رأس المال بسرعة - من ضمن أسباب تفاقم البطالة في مصر، هذا فضلاً عن ضعف الاستثمارات الأجنبية في البلاد والتي يتجه معظمها لإقامة مشروعات كالمالية والتعامل في سوق الأوراق المالية.

وتشير الإحصاءات الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء - في النشرة السنوية المجمعّة ٢٠٢٠ - إلى ارتفاع نسبة البطالة بشكل ملحوظ بين فئة الشباب من خريجي الجامعات

المصرية ، حيث بلغت نسبتهم من جملة المتعطلين ٨, ٤٣٪ من إجمالي ٢, ٢ مليون شخص متعطل، وتحتل الإناث النسبة الأكبر في عدد المتعطلين من خريجي الجامعات حيث تبلغ نسبتهم ٨, ٤٩٪، وفي ظل تدفق أعداد خريجي الجامعات المصرية الحكومية والخاصة والتي وصلت إلى ٥٦١, ٤٥٦ ألف طالب وطالبة ، فإن أعداد المتعطلين من هؤلاء الخريجين في تزايد ، وهؤلاء يمثلون خطراً على أنفسهم وعلى مجتمعهم إذا لم يتم توجيههم واستثمار طاقاتهم الاستثمار الأمثل.

وتشير بطلاة خريجي الجامعات المصرية بأصابع الاتهام إلى الخلل القائم بين سياسة التعليم الجامعي في مصر وسوق العمل، حيث ساد الفكر القائم على أن التعليم الجامعي هو الوسيلة للوظيفة الحكومية والدخل الثابت والاستقرار الوظيفي، وأدى ذلك بشباب الخريجين إلى العزوف عن العمل الحر، وعن العمل بالقطاع الخاص منتظرين الوظيفة الحكومية، التي ليست فيها مخاطرة أو تعرض للفشل كما هو السائد في العمل الحر، ومما زاد من تفاقم مشكلة البطالة بين الشباب الجامعي سيطرة بعض القيم الاجتماعية التي تقلل من شأن العمل اليدوي وتُعلي من شأن العمل المكتبي والإداري، مما جعل كثير من الخريجين يعرضون عن الأعمال اليدوية ويتنظرون لسنوات وسنوات العمل الإداري، هذا فضلا عن افتقار هؤلاء الشباب للمعارف والمهارات والخبرات الفنية والإدارية لإقامة مشروعات ريادية؛ ولعل ذلك يشير مرة ثانية بأصابع الاتهام للجامعات، وعدم اهتمامها بتعزيز ثقافة العمل الحر وتنمية مهاراته لدى الشباب الجامعي، والذي يُعد من أهم المدخل للتغلب على بطلاة خريجي الجامعات في الوقت الراهن.

ثانياً: ثقافة ريادة الأعمال (المفهوم والأهمية):

تمثل ثقافة ريادة الأعمال محركاً قوياً للنمو الاقتصادي، وعاملاً مساعداً على مساعدة الشباب على التوجه للعمل الحر والتشغيل الذاتي، وتوجد علاقة قوية بين ثقافة ريادة الأعمال، وبين ريادة الأعمال كعملية يقوم بها الأفراد، ويتضح ذلك من خلال استعراض المفهومين التاليين لريادة الأعمال وثقافتها.

مفهوم ريادة الأعمال:

تُعرف ريادة الأعمال بأنها العملية التي تعدُّ الأفراد بمفاهيم ومهارات معينة تمكنهم من إدراك الفرص، واكتساب رؤى جديدة، وتقدير الذات، وتعزيز الرغبة في اقتحام الأعمال التجارية بقدر من المخاطرة العقلانية المدروسة من أجل الشروع في تأسيس مشروعات خاصة لها قيمة جوهرية للاقتصاد الفردي والوطني.

مفهوم ثقافة ريادة الأعمال:

يتمثل هذا المفهوم في مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم وتعزز وتشجع المبادرات الفردية، والنشاط الريادي والعمل الحر والتشغيل الذاتي، والسعي لامتلاك المشروعات وتأسيسها وتطويرها وإدارتها، ونشر روح المبادرة الطموحة والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى حياة الفرد والمجتمع.

ويتضح من استعراض المفهومين السابقين، أن ثقافة ريادة الأعمال هي الأساس والعنصر المحرك لعملية ريادة الأعمال، فإذا سلمنا أن ريادة الأعمال تبدأ من خلال فكرة يتبناها الفرد، فلن يتم تحويل هذه الفكرة لمشروع إلا من خلال اكتساب الفرد للثقافة (معارف ومهارات واتجاهات) التي تؤهله لذلك في ضوء إمكانات الواقع وطموحات المستقبل.

أهمية ثقافة ريادة الأعمال:

ترجع أهمية ثقافة ريادة الأعمال في أنها تكسب الأفراد معرفة بعالم الأعمال، وتعزز من جاهزيتهم لسوق العمل من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات المطلوبة لعمل المشروعات، كما أنها تزكي روح المبادرة والمنافسة لدى الأفراد، وتحفزهم على التوظيف الذاتي والاعتماد على أنفسهم في إدارة شؤون حياتهم العملية، ومن ثمَّ يشعرون بالرضا الذاتي عن أنفسهم ووظائفهم التي صنعوها لأنفسهم.

إن ثقافة ريادة الأعمال تساعد الأفراد على غرس قيم الريادية لديهم (الاستقلالية، الثقة بالذات والقدرات، روح المخاطرة، المثابرة، الالتزام)، كما تساعدهم على تنمية القدرة على إيجاد أفكار لإنشاء المشروعات الريادية وامتلاك المهارات اللازمة لإدارة هذه المشروعات.

ونظراً لما تلعبه ثقافة ريادة الأعمال لدى الأفراد في تعزيز قدراتهم على إقامة المشروعات وإيجاد فرص عمل جديدة، حرصت الدول الكبرى على الاهتمام بتنمية هذه الثقافة وتعزيزها من خلال وضع خطط العمل اللازمة لنشر هذه الثقافة- كما قامت بذلك المفوضية الأوروبية في بداية عام - حيث توفر ريادة الأعمال في أوروبا وحدها سنوياً ما يقرب من (٤) مليون وظيفة جديدة، كما تسهم في فتح أسواق جديدة، ومضاعفة القيمة المضافة للناتج المحلي، وتعزيز سياسة مكافحة البطالة، ولقد نجحت المشروعات الريادية خلال العقود الثلاثة الماضية في إيجاد (٨٣) مليون فرصة عمل في الدول المتقدمة، الأمر الذي جعل صانعي السياسات في جميع أنحاء العالم يهتمون بفكرة تعزيز ودعم ثقافة ريادة الأعمال والتي أصبحت على رأس اهتماماتهم وجدول أعمالهم.

ثالثاً: المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة:

تتنوع هذه المعوقات ، فمنها ما يتعلق بالأمور الإدارية والتنظيمية والتشريعية في الجامعة، ومنها ما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس ، ومنها ما يتعلق بالطلاب، ومنها ما يتعلق بالمجتمع، ويمكن تناول هذه المعوقات فيما يلي بشيء من التفصيل:

(١) معوقات متعلقة بالأمور الإدارية والتنظيمية والتشريعية في الجامعة: وتتمثل في الآتي:

- الافتقار لخطوة تنظيمية متكاملة لتأصيل ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة .
- الافتقار للهيكل التنظيمي الخاص بريادة الأعمال بالجامعة.
- الافتقار لميزانية مالية مستدامة لدعم أفكار ومشروعات الطلاب الريادية.
- غياب الآليات الواضحة لتقديم الدعم المالي والمعنوي لرواد الأعمال من طلاب الجامعة.
- ضعف تواصل الجامعة وكلياتها مع القطاع الخاص لتمويل المشروعات الريادية.

- قلة التجهيزات والإمكانات والمرافق اللازمة لمساعدة الطلاب على تحويل أفكارهم الإبداعية لمشروعات.
- ضعف التسويق للأنشطة والفاعليات الريادية التي يقوم بها الطلاب.
- غياب اللوائح والتشريعات المنظمة للمشروعات الريادية بالجامعة.
- روتينية الإجراءات المنظمة للمشروعات الريادية بالجامعة.
- ضعف الدور الإعلامي للجامعة في تنظيم حملات توعية وتثقيف بريادة الأعمال بشكل دوري لطلاب الجامعة.
- ضعف تفاعل الجامعة مع المجتمع المحلي لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
- ضعف الدور الذي تقوم به قيادات الجامعة لتنمية روح المبادرة والمخاطرة لدى طلابها.

(٢) معوقات متعلقة بأعضاء هيئة التدريس: وتتمثل في الآتي:

- ضعف ثقافة ريادة الأعمال لدى كثير من أعضاء هيئة التدريس.
- افتقار كثير من أعضاء هيئة التدريس للخبرات والمهارات اللازمة؛ لقيادة ريادة الأعمال بالجامعة.
- قلة عدد المختصين لاكتشاف ورعاية الطلاب ذوي الأفكار الريادية.

(٣) معوقات متعلقة بالطلاب: وتتمثل في الآتي:

- ضعف احترام وتقدير الشباب الجامعي للعمل اليدوي والحر ، بسبب سيطرة بعض الموروثات والقيم الاجتماعية التي تقلل من شأن العمل اليدوي وتُعلي من شأن العمل المكتبي والإداري على عقلية طلاب الجامعة .
- ضعف روح المخاطرة والمغامرة -والتي تتطلبها ريادة الأعمال- لدى كثير من طلاب الجامعة.

- ضعف ثقة الطلاب بمهاراتهم وقدراتهم وأفكارهم، وخوف كثير منهم من تحمُّل أعباء التجارب الجديدة لاسيما في العمل.
- سيطرة بعض السمات الشخصية على كثير من الطلاب كالاتكالية والانعزالية وضعف الثقة بالنفس.

(٤) معوقات متعلقة بالمجتمع: وتتمثل في الآتي:

- سيطرة الموروثات الثقافية التي تُعظَّم من شأن الوظيفة الحكومية على عقليات أولياء أمور طلاب الجامعة، بل على أفراد المجتمع المصري بأكمله، حيث يرى أفراد المجتمع أن الوظائف الحكومية أكثر أمانا وبُعدا عن المخاطرة وهي الأنسب لأبنائهم من العمل الحر.
- ضعف الوعي المجتمعي بأهمية زيادة الأعمال وفوائدها للفرد والمجتمع.
- ضعف الدور القيادي لرجال الأعمال والقيادات على مستوى الدولة لرعاية زيادة الأعمال لدى طلاب الجامعة والمساهمة في دعمها.
- البيروقراطية والتعقيدات الإدارية والقانونية في المجتمع، والتي تعرقل المسيرة أمام تأسيس خريجي الجامعات لأي أعمال تجارية أو صناعية ريادية.

رابعاً: متطلبات تعزيز ثقافة زيادة الأعمال لدى طلاب الجامعة:

تتعدد تلك المتطلبات تبعاً للمحاور التالية:

١- المحور الإداري والتنظيمي والتشريعي للجامعة: وتتمثل المتطلبات المدرجة تحت هذا المحور

في الآتي:

- تضمين البُعد الريادي في رؤية ورسالة الجامعة وأهدافها الاستراتيجية.
- تعديل اللوائح وأنظمة العمل الجامعية بصورة تدعم وتعزز المشروعات الريادية لطلاب الجامعة، وتتيح عقد شركات مع مؤسسات المجتمع المدني.

- تشكيل هيكل تنظيمي لريادة الأعمال بالجامعة مع تمثيل الطلاب كأعضاء في هذا الهيكل.
- تخصيص الجامعة موازنة مناسبة لدعم ثقافة ريادة الأعمال والمشروعات الريادية، والبحث عن مصادر غير تقليدية لدعم هذه المشروعات بالجامعة.
- تشجيع المبادرات الريادية المتميزة بالجامعة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من خلال رصد جوائز سنوية لذلك.
- توجيه الجامعة لكلياتها بدعم الرسائل العلمية (ماجستير ودكتوراه) في مجال ريادة الأعمال.
- عقد الندوات وورش العمل التي تستهدف تعزيز العمل الحر لدى الشباب، وزيادة الوعي حول التوظيف الذاتي والريادي، وبناء اتجاهات إيجابية تجاه العمل الحر، وتغيير نمط التفكير التقليدي لدى الطلاب إلى النمط الإبداعي والابتكاري.
- تخصيص الجامعة مؤتمرا سنويا عن ريادة الأعمال تستضيف فيه نماذج من رجال الأعمال الريادين الناجحين في المجتمع؛ لعرض تجاربهم الريادية، وتقييمهم لأفكار ومبادرات الطلاب الريادية.
- توظيف موقع الجامعة لنشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال التغطية الإعلامية لفعاليات ريادة الأعمال داخل الجامعة.
- إنشاء حاضنات للأعمال داخل كل جامعة، حيث تقوم هذه الحاضنات بالمهام التالية: نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعة خاصة بين الطلاب، احتضان المشروعات الريادية الناشئة ومساعدة أفرادها على تخطي المعوقات الإدارية والمالية والفنية، تقديم الاستشارات الفنية والمهنية للطلاب الرياديين ومساعدتهم في تحويل أفكارهم لمشروعات قابلة للتطبيق، عقد بروتوكولات شراكة وتعاون بين الجامعة وبين أصحاب الأعمال والقطاعات الإنتاجية في المجتمع، حيث تمثل هذه الحاضنات دور الوسيط بين الجامعة والمجتمع، تسويق المخرجات والتقنيات المبتكرة التي أبدعها الطلاب.

٢- المحور الخاص بأعضاء هيئة التدريس: وتمثل المتطلبات المدرجة تحته في الآتي:

- توجيه أعضاء هيئة التدريس لطلابهم في مرحلة الدراسات العليا لتناول موضوعات تتصل بالفكر الريادي وريادة الأعمال.
- دعم وتشجيع أعضاء هيئة التدريس لطلابهم ذوي الفكر الريادي وتقديرهم لما ينتجونه من مبادرات.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بالخبرات والمهارات اللازمة؛ لقيادة ريادة الأعمال بالجامعة وليكونوا داعمين لطلابهم في هذا المجال.

٣- المحور الخاص بالبرامج والمقررات الدراسية: وتمثل المتطلبات المدرجة تحت هذا المحور في الآتي:

- تضمن مجال ريادة الأعمال في المقررات الدراسية وأنشطتها.
- طرح مقرر ريادة الأعمال على طلاب الجامعة.
- عمل برامج في الدراسات العليا عن ريادة الأعمال.
- تضمين مجال ريادة الأعمال في الخريطة البحثية للأقسام العلمية بالجامعات وكلياتها.
- صياغة المحتويات الدراسية لطلاب الجامعة بصورة تشجع على البحث وتوليد الأفكار والتأمل والتحرر من النمطية، والقدرة على استشراف المستقبل، والقدرة على التكيف مع المستجدات وقبول المخاطرة.

٤- المحور الخاص بالطلاب: وتمثل المتطلبات المدرجة تحت هذا المحور في الآتي:

- توجيه الطلاب للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل، ومساعدتهم في اكتساب المهارات التي تتطلبها الأعمال الجديدة.

- إتاحة فرص التدريب للطلاب في مواقع العمل أثناء دراستهم بالجامعة وفي العطلات بما يتناسب مع تخصصاتهم المختلفة.
- تنظيم رحلات ميدانية للطلاب لعدد من المشروعات الناجحة؛ ليكتسب الطلاب الخبرة من خلالها.
- إقامة معارض ومنتديات للطلاب؛ ليعرضوا أفكارهم الإبداعية والريادية.
- إقامة دورات في التنمية البشرية للطلاب تستهدف تعزيز روح المخاطرة والمنافسة لديهم، وتعزيز ثقتهم بقدراتهم ومواهبهم.
- تدريب الطلاب على مهارات ريادة الأعمال والتي منها: القدرة على التخطيط للأهداف المراد الوصول إليها، والقدرة على تحديد احتياجات ورغبات المستهلكين والعملاء، والقدرة على اتخاذ القرار وتحديد الموارد ومصادر التمويل للمشروع، والقدرة على إعداد الموازنات ودراسة الجدوى والتقييم لكافة عمليات المشروع، والقدرة على إدارة علاقات العمل والتعامل مع ضغوط وصراعات العمل، والقدرة على حل المشكلات والموازنة بين المخاطر والفوائد، والقدرة على توظيف التكنولوجيا في إنجاز الأعمال والمهام، والقدرة على التفكير الإبداعي وتوليد أفكار جديدة، والقدرة على التكيف مع الأوضاع والمشكلات المستجدة.
- ٥- المحور الخاص بدور الدولة ومؤسساتها في تعزيز المشروعات الريادية: وتتمثل متطلبات هذا الدور في القيام بالآتي:
 - تيسير الدولة إجراءات إنشاء المشروعات الريادية للرواد من خلال استصدار التشريعات والعمليات الإجرائية المناسبة.
 - تشجيع الدولة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتيسير فتح معارض لها، ومنحها مزايا تمويلية وتسويقية.

- توجيه ودعم البرامج الإعلامية التي تشجع المشاريع الريادية وتعزز ثقافة العمل الريادي وتوضح دوره في دعم الاقتصاد الوطني.
- تخصيص جوائز تشجيعية لأفضل الأعمال الريادية على مستوى الدولة ، والتي لها دور في إحداث تنمية اقتصادية حقيقية في البلاد.
- توجيه مؤسسات القطاع العام والخاص؛ لتقديم المساعدة والمساندة لمشاريع الرواد (مادياً ومعنوياً).
- توفير مناخ اقتصادي داعم وحاضن لريادة الأعمال، يتم من خلاله إزالة المعوقات البيروقراطية التي تواجه المشروعات الصغيرة ، وتوفير البنية التحتية (مواصلات، كهرباء، خدمات) الداعمة لها.

خامساً: نماذج لبعض جامعات الدول المتقدمة ودورها في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها: اهتمت جامعات الدول المتقدمة بنشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها لما لها من دور في مساعدة الطلاب بعد تخرجهم من الجامعة في إنشاء مشروعات ريادية تنموية ، فالجامعات الأمريكية تقوم بإنشاء مراكز فنية بداخلها لدعم ومساعدة المشروعات الصغيرة، كما تقوم هذه الجامعات بتقديم برامج لتنمية المهارات الحياتية.

وتلتزم جميع الجامعات الفنلندية بدعم ريادة الأعمال من خلال مراكز التميز في ريادة الأعمال التابعة للجامعة حيث تقوم بتقديم برامج خاصة بريادة الأعمال والإدارة داخل الجامعة، كما تقوم هذه الجامعات بتقديم دورات تدريبية لخريجي الجامعات العاطلين عن العمل لتدريبهم على مهارات سوق العمل، وكذلك الحال في فرنسا حيث تعمل الجامعات الفرنسية على تقديم برامج للطلاب لتعزيز الوصول لسوق العمل.

وتمتلك الجامعات الصينية حاضنات لريادة الأعمال، كما تقوم هذه الجامعات بتعليم ريادة الأعمال بصورة إلزامية منذ ٢٠١٢ لطلابها، وفي سنغافورة، تقوم جامعة سنغافورة الوطنية كنموذج للجامعات الاستثمارية بنشر ثقافة الاستثمار في المجتمع السنغافوري، وتنظيم مسابقات وطنية ودولية حول المشروعات والاستثمارات، كما حرصت جامعة سنغافورة الوطنية على تأسيس جمعية طلابية للتوعية الاستثمارية وتخطيط المشروعات داخل الحرم الجامعي، وتنظيم منتديات منتظمة حول المشروعات التكنولوجية يتحدث فيها كبار المستثمرين ورجال الصناعة والمهنيون الممارسون، كما أن هناك مركز لإدارة المشروعات بالجامعة يتولى مهمة بناء شبكة من المستثمرين والرأسماليين؛ لتنفيذ المشروعات والابتكارات المنبثقة عن الجامعة، والحصول على الدعم اللازم من هؤلاء المستثمرين.

وفي الجامعات التركية، تعتبر المشاريع التي يشارك فيها الطلاب جزء من برنامجهم الدراسي، ففي جامعة سابانسي التركية على سبيل المثال، أُقيم (٢٣٧) مشروعاً شارك فيه (٢٠٠٠) ألفاً طالب، حيث يتعلم الطلاب من خلالها القيادة، وقيم المشاركة الجماعية، وكيفية التعامل مع منظمات ومؤسسات المجتمع المدني.

وفي زيمبابوي، أُقيم مشروع تعليمي تنموي كجزء من برنامج الماجستير والدكتوراه بجامعات زيمبابوي، حيث يشترك الطلاب في بناء مجتمع تعليمي تنموي زراعي وصناعي يعاونهم في ذلك رجال الأعمال والصناعة في زيمبابوي.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٠): النشرة السنوية لخريجي التعليم العالي والدرجات العلمية العليا عام ٢٠١٩، مصر، مطبعة الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء.
٢. (٢٠٢٠): النشرة السنوية المجمعّة: بحث القوى العاملة " تقرير تحليلي" ٢٠١٩، مصر، مطبعة الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء.
٣. أسماء مراد صالح مراد زيدان (٢٠١٨): تصور مقترح لتنمية مهارات زيادة الأعمال والتوظيف لدى طلاب جامعة القاهرة في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة، العلوم التربوية، العدد الرابع، ج ٢، أكتوبر، ص ص ١٤٦ - ٢٦٨.
٤. أيسم سعد محمدي محمود (٢٠١٧): تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالجامعة "كلية الدراسات العليا للتربية نموذجاً"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع ٨، ج ٣، ص ص ١١٩ - ٢٢٦.
٥. باسم سليمان صالح جاد الله (٢٠١٨): دور حاضنات الأعمال البحثية الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بمصر "دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، ع ٤٤، ج ١، ص ص ١٣٩ - ٢٢٣.
٦. جمال على الدهشان (٢٠١٨): التدريب على ريادة الأعمال مدخلا للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجي الجامعة، المؤتمر الدولي الثاني لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، التدريب الإبداعي: رؤى واقعية وطموحات مستقبلية، قاعة الاحتفالات الكبرى بكلية التجارة، الخميس، ١٥ مارس، ص ص ١ - ٢٨.
٧. سهير عادل العطار (٢٠٠٤): بطالة خريجي الجامعات في مصر في الوضع الراهن وآليات المواجهة: دراسة ميدانية على عينة من طلبة الدراسات العليا، المؤتمر السنوي التاسع: إدارة البطالة وتشغيل الخريجين، كلية التجارة، وحدة بحوث الأزمات، جامعة عين شمس، مج ١، ديسمبر، ص ص ٢٨٢ - ٣٥١.
٨. فاروق جعفر عبد الحكيم مرزوق، أماني محمد طه مصطفى (٢٠٢٠): التعليم وريادة الأعمال "أطر نظرية وتجارب عالمية"، القاهرة، دار النهضة العربية.
٩. محمد خميس حرب (٢٠٢٠): دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وسبل تعزيزه، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج ٧١، مارس، ص ص ٩٥١ - ١٠٠٢.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

10. Akuegwu, B., A., Nwi - ue, F., D. (2016). Developing Entrepreneurship Culture among University Student in South - South, Nigeria, Mediterranean. Journal of Social Sciences, Vol. 7, No. 2, pp. 315 - 324.

11. Kusio, Tomasz; Fiore, M. (2020). The perception of entrepreneurship culture by intelnal university Stakeholders. *European Business Review*, Vol. 32, No. 3, pp. 443 – 457.
12. Pulka, B. M.; Aminu, A., A., Rikwentishe, R. (2015). The Effects of Entrepreneurship Education on University student. *Attitude and Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 20, pp. 149- 157.
13. Vickers, Ken; Salamo, Greg; Loewer, Otto Ahlen, John (2001), Creation of an Entrepreneurial University Culture, The University of Arkansas as a Case Study. *Journal of Engineering Education*, Vol. 90. No. 4, pp. 617 – 622.