



# المعهد العربي للتخطيط Arab Planning Institute

## التعلم الريادي

إعداد

أ. صفاء المطيري

سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية

العدد المائة والتاسع والأربعون - 2019

جميع الحقوق محفوظة © المعهد العربي للتخطيط 2019

المعهد العربي للتخطيط

---

الأراء الواردة في هذا الإصدار تعبر عن رأي المؤلف وليس عن رأي المعهد

---

## أهداف «جسر التنمية»

إن إتاحة أكبر قدر من المعلومات والمعارف لأوسع شريحة من أفراد المجتمع، يعتبر شرطاً أساسياً لجعل التنمية قضية وطنية يشارك فيها كافة أفراد وشرائح المجتمع وليس الدولة أو النخبة فقط. كذلك لجعلها نشاطاً قائماً على المشاركة والشفافية وخاضعاً للتقييم والمساءلة.

وتأتي سلسلة «جسر التنمية» في سياق حرص المعهد العربي للتخطيط على توفير مادة مبسطة قدر المستطاع للقضايا المتعلقة بسياسات التنمية ونظرياتها وأدوات تحليلها بما يساعد على توسيع دائرة المشاركين في الحوار الواجب إثارته حول تلك القضايا حيث يرى المعهد أن المشاركة في وضع خطط التنمية وتنفيذها وتقييمها من قبل القطاع الخاص وهيئات المجتمع المدني المختلفة، تلعب دوراً مهماً في بلورة نموذج ومنهج عربي للتنمية يستند إلى خصوصية الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمؤسسية العربية، مع الاستفادة دائماً من التوجهات الدولية وتجارب الآخرين.

والله الموفق لما فيه التقدم والازدهار لأمتنا العربية،،،

مدير عام المعهد العربي للتخطيط



## المحتويات

1	..... مقدمة
2	..... أولاً: دورريادة الأعمال في تعزيزالنموالاقتصادي
3	..... ثانياً: الأنشطة الريادية من حيث المراحل والأنواع
5	..... ثالثاً: مفهوم التعلم الريادي
5	..... رابعاً: التعلم الريادي والمنظومة التعليمية
7	..... خامساً: مزايا التعلم الريادي في المنظومة التعليمية
8	..... سادساً: أهداف التعلم الريادي في التعليم الأساسي
9	..... سابعاً: المبادئ العامة للتعلم الريادي
10	..... ثامناً: متطلبات التعليم الريادي
12	..... تاسعاً: الخاتمة
14	..... المراجع



## التعلم الريادي

إعداد: أ. صفاء المطيري

### مقدمة

أقرت الجماعة الدولية (الأمم المتحدة) في أهداف التنمية المستدامة لعام 2030 في عام 2015 باعتبارها أهداف طموحة لرسم الاستراتيجيات والسياسات الإنمائية لجميع دول العالم. ويقتضي تحقيق أهداف التنمية المستدامة إعادة تشكيل أنماط الإنتاج والإستهلاك وإحداث تغييرات في العلاقة بين المجتمعات والبيئة الطبيعية، وإحداث تحوّل هيكلي في الاقتصادات، وهو مما يستلزم الانتقال إلى الأنشطة والقطاعات الاقتصادية ذات الإنتاجية العالية من أجل معالجة التحديات التقليدية للتنمية.

يجمع مفهوم التنمية المستدامة ثلاثة أبعاد للاستدامة "اقتصادية واجتماعية وبيئية"، وتعكس ثلاثية هذه الأبعاد مدى الترابط والشمول فيما بينها، فهي تتطلب نهجاً متكاملًا يجمع بين اقتصاد مستدام النمو يحمي البيئة ويلبي الاحتياجات الأساسية للمجتمع، تؤدي إلى القضاء على الفقر في الدول المتقدمة والنامية على السواء.

ويتطلب تحقيق هذا المفهوم تحول هيكلي في اقتصادات الدول النامية يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتوليد أنشطة ديناميكية وحركية جديدة في جميع القطاعات الاقتصادية مبني على تكنولوجيا حديثة وجديدة تلئم تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتخلق وظائف ذات جودة عالية تستوعب الأعداد الكبيرة العاطلة عن العمل. ويعول على هذا التحول الهيكلي إلى نقل الاقتصادات في معظم الدول النامية إلى التحول إلى اقتصاد المعرفة والذي يؤمل أن يلعب دوراً أساسياً في خلق نمو مستدام يحقق في النهاية أهداف التنمية المستدامة.

من الجدير بالذكر أن الصلة بين التعليم والاقتصاد وثيقة. فالتعليم يُساهم في بناء قدرات القوى البشرية وتنمية معارفهم العلمية ليشكل لدينا قوى بشرية متعلمة يغرس فيها اتجاهات إيجابية حول العمل والتنظيم والمجتمع، ويشكل القاعدة الأساسية للابتكار والإبداع والانتقال لاقتصاد المعرفة، ويوفر الاقتصاد للتعليم مختلف الموارد التي يحتاجها.

**التعليم يبني في القوى البشرية ويساهم في تنمية معارفه العلمية ليشكل قوى بشرية متعلمة يغرس فيها اتجاهات إيجابية حول العمل والتنظيم والمجتمع.**

وتعتبر منظمة التعليم الريادي القاعدة الأساسية التي تقوم عليها التنمية المستدامة والاستقرار الاقتصادي والذي يشكل أساساً مهماً لبناء قطاع ريادة الأعمال، وعليه، فإن تطوير البرامج التعليمية

والتدريبية وإدماج ريادة الأعمال في المنظومة التعليمية بشقيها الأساسي والعالي مهم جداً لإحداث تنمية اقتصادية وخاصة الصناعية والذي يقود الابتكار.

**الدول التي تطمح لتنمية اقتصادها في قطاع التصنيع الذي يقوده الابتكار تعمل أولاً على إصلاح النظام التعليمي من خلال مناهجها الدراسية وفقاً لأطر التعليم الريادي الفكرية التي تعد أساس التحول لمجتمع المعرفة.**

وبناءً على ما سبق، يأتي هذا العدد من سلسلة جسر التنمية ليركز على تناول موضوع التعلم الريادي من خلال مناقشة دور ريادة الأعمال في تعزيز النمو الاقتصادي؛ التنوع الذي يتضمنه التعلم الريادي؛ الأنشطة الريادية من حيث التنوع ومراحل التطبيق؛ وعلاقة التعلم الريادي بالمنظومة التعليمية؛ وأهداف التعلم الريادي؛ ومتطلباته وغيرها من موضوعات ذات الصلة.

## **أولاً: دور ريادة الأعمال في تعزيز النمو الاقتصادي**

يشير تقرير البلدان الأقل نمواً للعام 2018 الصادر عن مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الانكتاد، 2018) حول دور ريادة الأعمال والأنشطة التجارية والاستثمارية المرتبطة بها في إحداث تحول هيكلي من خلال قدرتها على تولد العديد من الأفكار والابتكارات والمنتجات الاجتماعية والاقتصادية التي تشكل نواة وأساس للتنمية المستدامة. إضافة إلى ما تتيحه من فرص للعمل اللائق ومحاربة بطالة الشباب، وأشارت العديد من الدراسات إلى العلاقة الإيجابية ما بين ريادة الأعمال والنمو الاقتصادي. وتنعكس هذه العلاقة على شكل زيادة في الناتج المحلي الإجمالي، وخلق فرص عمل جديدة، وتحسين نوعية الحياة وتوفير مصادر دخل قابلة للاستدامة للأسر والأفراد على المدى البعيد. بالإضافة إلى تراكم المدخرات المالية وتشجيع الابتكار والتكنولوجيا وزيادة الإنتاجية والمنافسة وبالتالي تحسين الأداء الاقتصادي بشكل عام.

**الأنشطة الريادية ذات دور محوري في تعزيز النمو الاقتصادي بالدول المتقدمة والنامية على السواء، وينعكس ذلك بزيادة الناتج المحلي الإجمالي، وخلق فرص عمل جديدة، وتحسين نوعية الحياة وتوفير مصادر دخل قابلة للاستدامة للأسر والأفراد على المدى البعيد. بالإضافة إلى تراكم المدخرات المالية وتشجيع الابتكار والتكنولوجيا وزيادة الإنتاجية والمنافسة وتحسين الأداء الاقتصادي بشكل عام.**

تغيير تعريف مرصد الريادة العالمي (GEM) لريادة الأعمال والمعتمد لأغراض هذه الدراسة التعريف الأشمل والأكثر وضوحاً، والذي يعرف ريادة الأعمال بأنها تعبير عن المبادرات الفردية أو الجماعية التي تنتج سلعاً وخدمات لغرض تحقيق الربح. وعليه، فإن الريادي هو الشخص الذي يقوم بإنشاء مشروع وتشغيله وتحمل مخاطره بصرف النظر عن حجمه أو فيما إذا كان مسجلاً بصفة شخصية اعتبارية وغير منظم (Informal). وبناءً على هذا التعريف، فإنها تجمع في تعريفها المشاريع الإنتاجية سواء كانت خدمية أو سلعية، كما تجمع المشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة. وتحدد التعاريف المختلفة رواد الأعمال بفئة الشباب (الفئة العمرية 18-34). وينفرد رائد الأعمال باستعداده للانخراط في النشاط الريادي، وتعتمد هذه الصفة

على سمات نفسية واجتماعية وشخصية، بالإضافة إلى الخصائص الديمغرافية والنوع الاجتماعي والمهارات والمعارف المكتسبة وكذلك الانفتاح والاطلاع على التجارب والخبرات المتوفرة.

ويشير تعريف مرصد الريادة العالمي (GEM) أي أن ريادة الأعمال تعبر عن المبادرات الفردية أو الجماعية التي تنتج سلعاً وخدمات لغرض تحقيق ربح، وأن الريادي هو الشخص الذي يقوم بإنشاء مشروع وتشغيله وتحمل مخاطره بصرف النظر عن حجم المشروع، وفيما إذا كان المشروع مسجلاً بصفة شخصية اعتبارية أو غير منظم (informal).

## ثانياً: الأنشطة الريادية من حيث المراحل والأنواع

يقسم مرصد الريادة العالمي (GEM) الأنشطة الريادية إلى مراحل مختلفة، حيث يعتبر النشاط الريادي في المراحل المبكرة إذا لم يمض على تأسيسه 42 شهراً؛ وتنقسم هذه المرحلة إلى مرحلتين هما: المراحل الناشئة (nascent)، والتي لم تقم بدفع أي رواتب أو أجور العاملين. وإذا قام المشروع بدفع الرواتب والأجور فإن المشاريع الريادية حينها تسمى مشاريع جديدة (New business). وإذا مضى على تأسيس النشاط الريادي 42 شهراً فأكثر فإنه يصبح مشروعاً مستقراً (Established business). يمكن أن نصنف ريادة الأعمال إلى صنفين هما "ريادي الضرورة، وريادي الفرصة". ويتم تعريف ريادي الضرورة بالأشخاص الذين لا يجدون فرص عمل في السوق فيلجئون إلى البدء بأعمال خاصة كالتيارة، أو الأعمال الحرفية من أجل تحقيق دخل يعتاشون منه. وتتصف ريادة الضرورة بأنها في الغالب لا تعتمد على الإبداع والتجديد، وهي تعتمد على تكنولوجيات بدائية قليلة التكاليف. أما النوع الثاني، أي ريادي الفرصة فهم أولئك الأشخاص الذين يلتقطون الفرص المتاحة في السوق لتقديم خدمة جديدة أو إنتاج سلعة جديدة لزيادة دخلهم من خلال انشاء مشاريعهم الخاصة، ويتصف هذا النوع من الريادة بالابتكار والإبداع واستخدام تكنولوجيات حديثة.

وتعتمد ريادة الأعمال كلياً على الشخص الذي يتصف بالقيادة وروح المغامرة وحسن الإدارة، ولديه القدرات اللازمة في إنشاء شيء جديد، له قيمة مضافة من خلال الابتكار والإبداع والعمل المنظم، وبصيرة الرؤية المرسومة، وتقبل العائد الإيجابي منها والسليبي وهذا ما يشير إليه جارذر (1990) بأن الريادي هو بالأصل مبادر بمنظمات مبتكرة لتنمو وتخلق قيمة مضافة، إما بهدف الربح أو بدونه. وجاء اهتمام الدول برواد الأعمال والنشاط الريادي كنتيجة مهمة لدور هذه الأنشطة الريادية في دفع عجلة الاقتصاد، فكلما زاد عدد الرياديين وكانت بيئة الريادة أفضل كانت الآثار الاقتصادية أفضل مجتمعياً. لذلك هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في تشكيل المنظومة الداعمة للنشاط الريادي. مثل، النمط الثقافي السائد في المجتمع ومدى توفر فرص جديدة للمشاريع لدى السكان البالغين ومدى امتلاك المعرفة والمهارات المطلوبة وعدد الرياديين الناجحين، والمكانة والاحترام الذي يوليه أفراد المجتمع للرياديين، واهتمام الإعلام بقصص النجاح، أو حتى الخوف من الإخفاق والفشل في البدء بالمشروع، كل هذه العوامل تشكل منظومة داعمة للريادي لاسيما أن ريادة الأعمال في جميع تعريفاتها تختص بالشخص الريادي. فالريادي لديه سمات متفرد بها تكون جزءاً من شخصيته، وتكون نتاج البيئة المحيطة للشخص مثل الأسرة، المدرسة، المجتمع، طبيعة البيئة إضافة إلى

الجانب البيولوجي. فالريادي يتمتع بروح المغامرة وشخصية مبادرة حرة، يؤمن بالاستقلالية، لا يحب إلقاء الأوامر عليه، متفائل بطبيعته، قوي الإيمان بنفسه، حالم، يتمتع بالثقة بالنفس بأنه سيغير العالم، عنده روح المنافسة، طريقة تفكيره دائماً تبحث عن الحلول، ابتكاري، مؤمن بفكرة النجاح، وامتلاكه الطاقة والإمكانيات لتخطي الصعوبات في سبيل تحقيق أهدافه. كما أن الرياديين غالباً ما يميلون للحدثة والتفكير الإبداعي.

بناءً على ما سبق لابد من الإشارة في ضرورة ربط جدارات ريادة الأعمال بالجدارات المعرفية والسلوكية والمهارية الخاصة بالشخصية الريادية كما يوضحها الجدول رقم (1).

كلما زاد عدد الرياديين وكانت بيئة الريادة أفضل كانت الآثار الاقتصادية أفضل مجتمعيًا. لذلك هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في تشكيل المنظومة الداعمة للنشاط الريادي. مثل، النمط الثقافي السائد في المجتمع ومدى توفر فرص جديدة للمشاريع لدى السكان البالغين ومدى امتلاك المعرفة والمهارات المطلوبة وعدد الرياديين الناجحين، والمكانة والاحترام الذي يوليه أفراد المجتمع للرياديين، واهتمام الاعلام بقصص النجاح، أو حتى الخوف من الاخفاق والفشل في البدء بالمشروع.

جدول رقم (1) بعض الجدارات لريادة الأعمال الرئيسية وعلاقتها بالجدارات المعرفية وغير المعرفية

نوع الجدارات	بعض الجدارات لريادة الأعمال الرئيسية وعلاقتها بالجدارات المعرفية وغير المعرفية	
	المحاور الرئيسية	المحاور الفرعية
جدارات معرفية	معرفة	نماذج عقلية
		معرفة التقريرية
		الرؤية الذاتية
	مهارات	مهارات التسويق
		مهارات مصادر- مواد
		مهارات الفرص
		مهارات العلاقات الشخصية
		مهارات التعلم
		مهارات استراتيجية
		روح المبادرة
جدارات غير معرفية	فعالية الذات	
	هوية المبادر	
	المبادر الشخصية المبادرة	
	الشكاك غموض/التفاوت	
	الابتكار	
	مواظب الثابت	
	المبادر (أنا أفعل)	
	مبادر- العمل الموجه - استباقي	
مبادر (أنا أتحدى)		
مبادر (أنا أبتكرت)		
مبادر (أنا تغلبت)		

المصدر: تم إعداد الجدول من قبل الباحثة استناداً على عدة مصادر.

## **ثالثاً: مفهوم التعلم الريادي**

من المعروف أن هناك اختلافات في تفسير وتصنيف مفهوم ريادة الأعمال بين مختلف الباحثين، ويمتد هذا الاختلاف أيضاً لمفهوم التعلم الريادي من حيث تفسيره، وكذلك من خصوصيته. ففي المملكة المتحدة يطلق على التعلم الريادي *enterprise education*، وهو يركز بشكل أوسع على تنمية الفرد بالجوانب الشخصية والعقلية والمهارات. في حين تستخدم الولايات المتحدة الأمريكية مصطلح *entrepreneurship education* والذي يعني التركيز على السياق المحدد لإنشاء مشروع وعمل الفرد لحسابه الخاص. كما استنتجت أركيلا من خلال دراستها في عام 2000 بعنوان (التعلم الريادي: رسم خرائط للمناقشات في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وفنلندا) مفهوم أكثر شمولاً يوحد المصطلحين وأطلقت عليه التعلم الريادي (*Entrepreneurial Education*) وهو المصطلح الأكثر شيوعاً واستخداماً الذي يشير إلى انه عملية منظمة تقوم بتطوير المهارات الإدارية ومهارات العمل الحر وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار تحت إشراف مؤسسات تعليمية لتلبية احتياجات التشغيل للأعمال التجارية بجدارات معرفية ومهارية وسلوكية كفؤة. يقوم كذلك بتدريب الطالب وتأهليه لإكسابه مختلف المهارات اللازمة من جميع الجوانب المهارية والمعرفية والسلوكية ومهارات مختصة بسوق العمل.

هذا، وقد حددت منظمة العمل الدولية واليونسكو تعريفاً إجرائياً على أنه يشير إلى أدوار متعددة، حيث يشمل الطلبة والمؤسسة التعليمية والمجتمع، وعرفت مفهوم التعلم الريادي على أنه "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة".

## **رابعاً: التعلم الريادي والمنظومة التعليمية**

إن التطور السريع الذي يشهده العالم في مجال المعرفة والتكنولوجيا والاتصالات يؤثر على المؤسسة التعليمية وطرق ومناهج التعليم والإعداد والتمكين. لذا برزت الحاجة إلى نمط جديد من التعليم يلائم بمحتواه الاحتياجات الجديدة للأفراد والمجتمعات، ولا يمكن أن تقتصر مهمة المؤسسة التعليمية على نقل المعرفة فقط، بل إلى تنوع مضامين التعليم للريادة والمجالات التي يتخللها، والتي يمكن أن تشمل أيضاً جميع أبعاد النظام التعليمي ومضامينه بما في ذلك المدخلات والعمليات والممارسات ذات العلاقة. ويشتمل كذلك على مدخلات مثل التشريعات والتمويل والحكومة، إضافة إلى تركيزه على المناهج وإعداد المعلمين ودور الشركاء في القطاعين العام والخاص. ومن المعلوم أن دور المنظومة التعليمية والسياسات ذات العلاقة بها من أنشطة وبرامج ومناهج تعليمية وتطبيقات في كافة مستوياتها هي داعمة للتعلم الريادي وذلك من خلال محتوياتها من وسائل وبرامج وتوجيه للطلاب على التفكير بتأسيس مشاريعهم الخاصة، وتوفير مهارات ومعارف ومعلومات وخبرات لازمة تساعدهم على التعلم. وتعمل على تزويدهم بتعليمات وإرشادات حول مبادئ واقتصاد السوق وغيرهما من موضوعات. وقد برز الاهتمام بالتعلم الريادي من قبل المؤسسات التعليمية

على مستوى التعليم الأساسي والجامعات وما قبل الجامعة في كافة دول العالم خلال العقد الأخير وتم إدخال برامج وتخصصات للنهوض بريادة الشباب، وتأهيلهم لدخول سوق العمل والبدء بمشاريع ريادية وهذا ما يتضح من الشكل رقم (1).

حددت منظمة العمل الدولية واليونسكو تعريفاً إجرائياً على أنه يشير إلى أدوار متعددة، حيث يشمل الطلبة والمؤسسة التعليمية والمجتمع، وعرفت مفهوم التعلم الريادي على أنه "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة".

شكل رقم (1): المهارات الأساسية لبرامج التعلم الريادي بالمستوى الجامعي العالي



المصدر: الحشوة، ماهر، 2012، التربية من أجل الريادة في فلسطين دراسة استكشافية. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، فلسطين.

لذلك أصبحت الحاجة ماسة لتصميم استراتيجيات تعليمية تعمل على تطوير وزيادة المعارف والمهارات الخاصة لدى المتعلمين بكافة المستويات التعليمية.

وبناءً على ما سبق، يمكن للباحثة رصد الأهمية المجتمعية للتعلم الريادي من خلال دمجها بالمنظومة التعليمية. فالتعلم الريادي يعد بمثابة أحد المحركات الأساسية للتنمية المستدامة. ذلك أن التعلم الريادي يعمل على بناء مجتمع للمعرفة، يقوم في تغيير هيكل تركيز الثروة في المجتمع إلى امتلاك لعناصر الإنتاج والثروة. كما يلعب التعلم الريادي دور حلقة الوصل في ردم الهوة بين مؤسسات التعليم واحتياجات سوق العمل. فهو يساهم بتوفير فرص عمل وتغيير هيكل السوق من خلال خلق جداريات ريادية للطلاب والمتعلمين وإنتاج جيل رواد في الإبداع والابتكار لإحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي، مما يحقق في ذلك القضاء على مشكلتي البطالة والفقر. والجدول أدناه يوضح أهمية التعلم الريادي.

جدول رقم (2) أهمية التعلم الريادي على مستوى الفرد ومؤسسة العمل والمجتمع

المكونات	الأفراد	مؤسسات العمل	المجتمع
فرص عمل	أكثر الأفراد بحاجة للرغبة والقدرة على خلق نمو الوظائف	خلق وظائف أكثر	ريادة الأعمال والابتكار وسائل رئيسة للنمو وخلق فرص عمل
تحقيق النجاح الاقتصادي	تحقيق النجاح الشخصي والنمو المادي	التجديد والتنوع للمؤسسات	تحقيق التنمية المستدامة تحقق الحيوية الاقتصادية
انعكاسات العولمة والابتكار والتجديد	تطوير مهارات المستقبل وتحقيق مهارات الازدهار	المساهمة في تغيير هيكل السوق	تتطلب الأسواق المرنة مهارات عالية الأداء
المشاركة والإبداع	خلق قيمة مضافة وتحقيق الفخر بإنجاز والاعتزاز	تطوير أداء المنظمات، تغيير وتجديد اساليب العمل	تحقيق السعادة المجتمعية
التحديات المجتمعية	تمكين الافراد المهمشين وتحقيق الفعالية الاقتصادية	من الممكن للشركات التعاون للاستفادة من مبادرة ريادة الأعمال وتحقيق قيمة اجتماعية واقتصادية	التجديد لأسواق العمل ومعالجة المشكلات الاقتصادية في المجتمع

المصدر: تم إعداد الجدول من قبل الباحثة استناداً على عدة مصادر.

التعلم الريادي يعد بمثابة أحد المحركات الأساسية للتنمية المستدامة. ذلك أن التعلم الريادي يعمل على بناء مجتمع للمعرفة، يقوم في تغيير هيكل تركيز الثروة في المجتمع إلى امتلاك لعناصر الإنتاج والثروة. كما يلعب التعلم الريادي دور حلقة الوصل في ردم الهوة بين مؤسسات التعليم واحتياجات سوق العمل. فهو يساهم بتوفير فرص عمل وتغيير هيكل السوق من خلال خلق جداريات ريادية للطلاب والمتعلمين وإنتاج جيل رواد في الإبداع والابتكار لإحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي، مما يحقق في ذلك القضاء على مشكلتي البطالة والفقر.

### خامساً: مزايا التعلم الريادي في المنظومة التعليمية

إن توفير بيئة تعليمية ملائمة أصبحت ضرورة في نجاح عملية التعلم الريادي. كما ينبغي على النظام التعليمي توفير المسافات التعليمية المناسبة للتعلم الريادي وتوفير إمكانات مادية من فصول وقاعات

للأنشطة التربوية اللازمة للتعلم الريادي لنقل السلوك الريادي والمعرفة الحياتية وغرس العقلية الريادية المبنية على الإبداع والتجديد والابتكار التي تبني جيل ريادي قادر على إنشاء مشاريع لتلعب دور في اقتصاد السوق. فالتعلم الريادي يتفرد بمزايا ومواصفات تواكب المتغيرات الاقتصادية والتوجهات العالمية تسهم في رفع الإنتاجية والاستثمار والادخار. وخلق أسواق جديدة وغيرها كما موضح في الشكل رقم (2).

الشكل رقم (2): مزايا التعلم الريادي

يرفع الإنتاجية	1
يرفع الاستثمار والادخار	2
يساعد على التغيير التقني	3
يسهم بالتأثير على المهارات الإدراكية.	4
يسهم بالتأثير على الطموح الشخصي والتنافسي والإبداع.	5
يكمل أدوار المدخلات الأخرى في عملية الإنتاج.	6
خلق اسواق جديدة	7
الاستخدام المكثف للتكنولوجيا المتطورة لزيادة الانتاجية	8
الاعتماد على الذات بدلا من الاعتماد على الاخرين	9
تقليل هجرة المواهب	10
تحسين الوضع المالي الحالي للفرد	11
زيادة الدخل وزيادة النمو الاقتصادي	12
استخدام الموارد المحلية في تصنيع منتجات وخدمات للمجتمع وتصديرها	13
خلق المزيد من الخدمات والمنتجات المبتكرة	14
إجراء المزيد من الدراسات والابحاث حول كيفية تطوير الادوات والمعدات المستخدمة في الانتاج	15
القدرة على تحقيق انجازات كبيرة	16
خلق منافسة شريفة بين مختلف الشباب والمشروعات	17
خلق منتجات ذات جودة عالية	18
التحول من طلب التوظيف إلى توفير فرص عمل.	19

المصدر: تم إعداده من قبل الباحثة استناداً على عدة مصادر.

## سادساً: أهداف التعلم الريادي في التعليم الأساسي

مما لا شك فيه أن الهدف الرئيسي للتعلم الريادي هو خلق جيل جديد من الرياديين والمبدعين في مجال الأعمال وتغيير نمط التفكير التقليدي إلى أنماط التفكير المبنية على الإبداع والتجديد والابتكار. كما يهدف إلى غرس ثقافة العمل الحروتشجيعهم على روح المغامرة، وهذا لا يمكن تحقيقه ما لم يكن مغروساً

منذ سن النشأة. فالتعلم الريادي حتى تتحقق أهدافه ورؤيته، لابد من تضمين التعلم الريادي في التعليم الأساسي ولا يقتصر فقط على التعلم الأكاديمي. فالتعلم الريادي يعتبر آلية جديدة تنمي في الطالب مهارات تحليل مواقف الأعمال، وتكسبه معارف وثيقة الصلة بريادة الأعمال وتحويل اتجاهاته نحو التغيير.

شكل رقم (3) أهداف التعلم الريادي

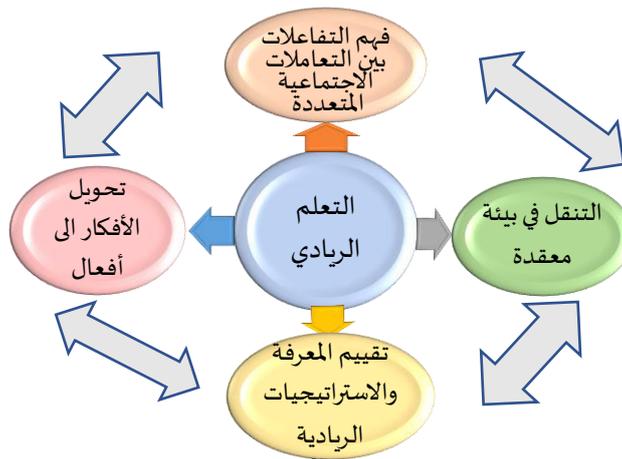


المصدر: شكل تم اعداده من قبل الباحثة بناء على مصادر عدة.

## سابعاً: المبادئ العامة للتعلم الريادي

إن التعلم الريادي يساعد على تعزيز المهارات الحياتية وتوسيع أفق عالم الريادة عند الريادي، مما ينتج عن ذلك زيادة الدخل وتحسين مستويات المعيشة، هذا على المستوى الفردي. أما على المستوى المؤسسي فإن التعلم الريادي يدعم الإبداع والإنتاجية الأعلى، ويعزز روح التنافسية وبيئة العمل المناسبة. كما أن التعلم الريادي أيضاً قد يحفز العمل على حل المشكلات التي تواجه جهود التنمية الاقتصادية من خلال ربط التعليم بسوق العمل وخلق آليات جديدة للربط بينهما، مما يساعد على النمو الاقتصادي ويدعم التوجه نحو التشغيل الذاتي وبالتالي تخفيض نسب البطالة بين فئة الشباب.

الشكل رقم (4) المبادئ التربوية الموجهة للتعليم الريادي



## **ثامناً: متطلبات التعليم الريادي**

تتطلب عملية ممارسة التعلم الريادي ضرورة توافر مجموعة من المتطلبات اللازمة نحو تحقيق أهدافه وإدماجه في منظومة التعليم. وتتمثل في المجالات التالية:

### **المجال الأول: متطلبات تتعلق بالقيادة التعليمية الداعمة للريادة**

تمثل القيادة الفعالة المعيار الأساسي في نمو ونجاح أي مؤسسة تعليمية وتعد بمثابة نواة العمل الإداري. كما تلعب دور أساسي في فعالية الإدارة التعليمية ولها تأثير على جميع عناصر العملية الإدارية، ولتحقيق أهداف التعلم الريادي لابد من توفر قيادات فعالة تؤمن بدور التعلم الريادي وتبني فلسفته ونظامه. إن القيادة الواعية تؤمن بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال والمقتنعة بأليات بناء جيل المعرفة والتحول نحو الاقتصاد المعرفي.

إن التعليم القائم على الإبداع والابتكار وتوليد الأفكار والتأمل وإطلاق العنان للإبداع المتحرر من النمطية من خلال التعليم التطبيقي، يتطلب قيادة داعمة للتعلم الريادي، تهتم باحتضان المشاريع الابتكارية وتحولها إلى منتجات لتنمية المجتمع.

### **المجال الثاني: متطلبات نشر ثقافة الريادة**

تلعب الثقافة السائدة في أي مجتمع دوراً أساسياً في بناء اتجاهات أفراده، ومن أجل أن تكون الريادة سلوك مجتمعي، لابد من نشر ثقافة الريادة في أوساطه حيث أن ثقافة الريادة تشجع السلوكيات الريادية "كالاستقلالية، والإبداع، وروح المغامرة". وتتطلب عملية نشر الثقافة الريادية ممارسة ريادة الأعمال حتى تكون بمثابة مبدأ في حياة الفرد، وهنا يأتي دور التعليم، حيث يعتبر ذلك انعكاس لثقافة المجتمع، مما يستوجب استثمار دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال.

ومن جهة أخرى لابد من مشاركة القطاع الخاص في عملية نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال البحث عن سبل التعاون والشراكات بين مختلف القطاعات (حكومية/خاصة/مجتمع مدني) ومراكز البحوث والدراسات الخاصة في مجال ريادة الأعمال.

### **المجال الثالث: المتطلبات التعليمية لتحقيق التعلم الريادي**

تعتبر المنظومة التعليمية من أهم عناصر تحقيق التعلم الريادي، فدور المؤسسات التعليمية ونقل المعرفة والبحث العلمي وخدمة المجتمع في حاجة ماسة لتعزيز قدرة المنظومة التعليمية في استثمار الطاقات والمواهب وتسخيرها للتعلم الريادي، وذلك على النحو التالي:

- صياغة سياسة واضحة وقواعد تنظيمية لحقوق الملكية الفكرية وبراءات الاختراع.

- إنشاء أقسام ريادة الأعمال في الكليات، وإنشاء وحدات للإبداع والابتكار لتكون المحفز لنشر ثقافة التعلم الريادي، وريادة الأعمال.
- نقل وتوطين التكنولوجيا والتقنية والمعرفة من خلال التواصل مع الجامعات ومراكز البحوث المحلية والعالمية.
- توفير البنية التحتية ونظم المعلومات، والتي تقدم الكثير من الخدمات المساندة مما يعزز القدرة على توفير فرص مشروعات جديدة والتمكن من المنافسة المحلية والإقليمية. وجود الواحات العلمية وهي من المتطلبات الأساسية الداعمة للتعلم الريادي وريادة الأعمال التي يطلق عليها حدائق التكنولوجيا وتعرف بأنها مؤسسة يديرها مهنيون متخصصون هدفهم الرئيسي زيادة ثروة المجتمع عن طريق الترويج لثقافة الابتكار، وتمثل في:
  - 1- توفير الموقع والمرافق عالية الجودة.
  - 2- تسهيل إنشاء وتنمية الشركات القائمة على الابتكار.
  - 3- إنعاش وتنظيم سريان المعرفة والتقنية بين الجامعات ومؤسسات البحوث والشركات والأسواق.
  - 4- احتضان المشاريع الابتكارية وتحويلها إلى منتجات لتنمية المجتمع من خلال حاضنات الأعمال وحدائق التكنولوجيا
  - 5- توفير حاضنات الإبداع العلمي كونها من أهم الآليات المساعدة على ظهور الاقتصاد المعرفي.

#### المجال الرابع: متطلبات الموارد البشرية لتعليم الريادة

يلاحظ بشكل عام أن هناك توجهات عالمية تهتم بالتنمية البشرية، وبذلك أصبح بناء الإنسان هو أحد العناصر الأساسية لتقدم وتطور أي مؤسسة أو مشروع. فلولا التركيز على ذلك بتسليط الضوء والاهتمام على مجال لأصبحت المؤسسات والأنظمة تدار بالآليات قديمة جامدة، فنجاح أي مؤسسة تعتمد على استثمارها في مواردها البشرية، ذلك بأنه لا تتحقق رؤية وأهداف أي مؤسسة إلا من خلال أفرادها.

إن المهام التخصصية التي تمارسها الموارد البشرية في تعزيز وتطبيق التعلم الريادي تتمثل في الآتي:

- رفع مستوى وعي الطلبة عن العمل الريادي وتكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل الحر.
- مساعدة الطلبة على تنمية قدراتهم المتعلقة بالتفكير الإبداعي.
- إكساب الطلبة المهارات اللازمة للعمل الحر وللسوق العمل.
- التعرف على رواد أعمال جدد وتمكينهم من خلال إعداد خطة المشروع وتحديد مصادر التمويل، القوى البشرية اللازمة.
- مساعدة الطلبة ليكونوا مجددين وفعالين في سوق العمل.
- تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس، عن طريق تشجيع وتنمية المواهب والابتكار.

- استخدام الأساليب المناسبة المتماشية مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة في المجتمع.
- التركيز على وضع ثقافة داعمة للعمل الحر.

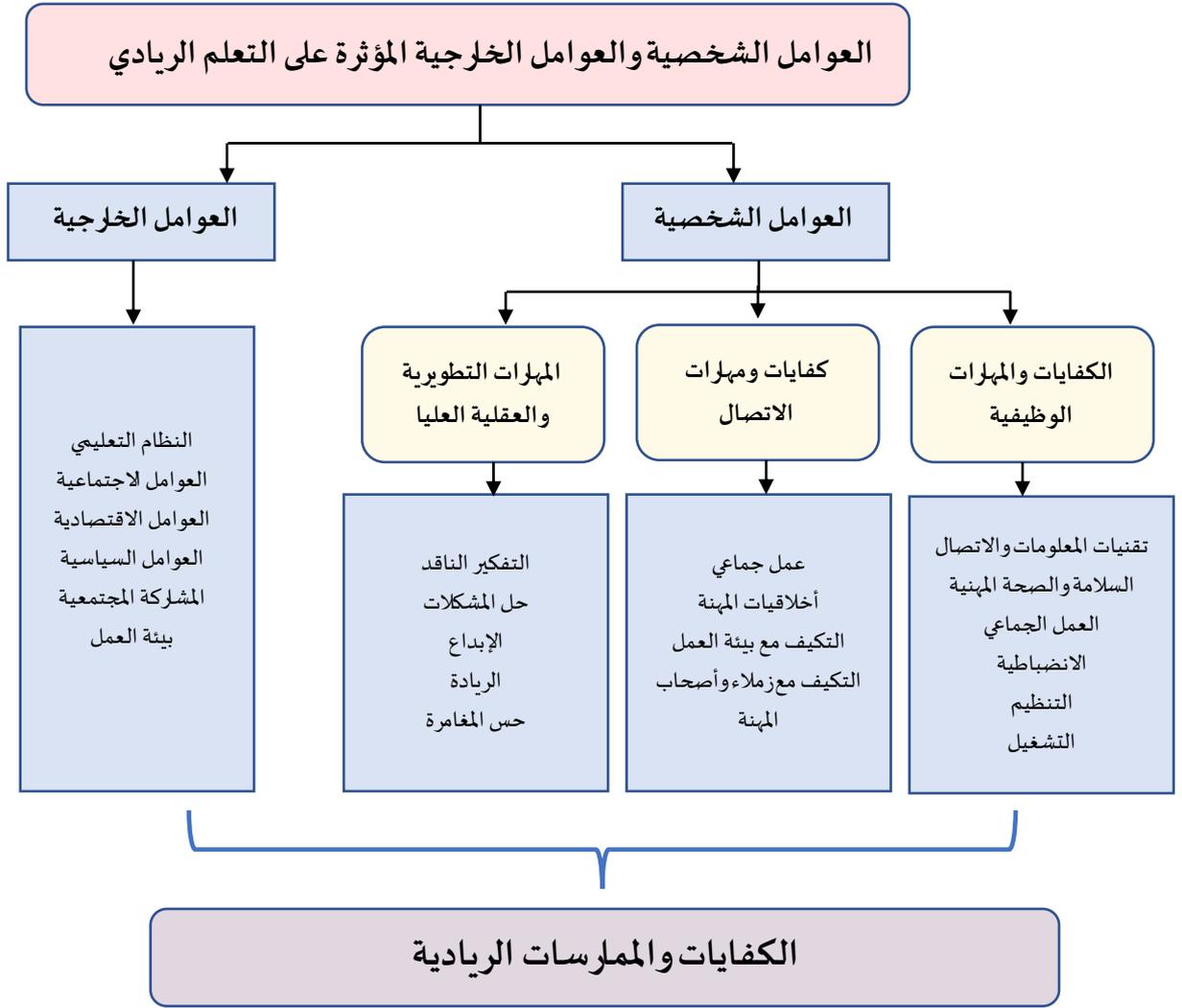
## تاسعاً: الخاتمة

يركز التعلم الريادي على تنمية المهارات الحياتية ذات العلاقة والارتباط بعالم مهني وسوق العمل ومن ثمة توسيع آفاق ومدرجات المتعلم نحو عالم الريادة، هذا على المستوى الفردي. أما على المستوى المجتمعي فإن التعلم الريادي يعمل على دعم عملية الإبداع والإنتاجية ويعزز روح التنافسية. كما أن التعلم الريادي يهدف إلى حل مشكلات التنمية الاقتصادية من خلال ربط التعليم بسوق العمل وخلق آليات جديدة للتوجه نحو التشغيل الذاتي. كما أنه لا يوجد تصور لمدخل تربوي متكامل من أجل التعلم الريادي على المستوى الدولي، وهناك تباين في الاستراتيجيات التعليمية وتنوع في المناهج التربوية من أجل تحقيق التعلم الريادي لذلك نجد أن التعلم الريادي معني بشكل عام بتطوير المهارات والقدرات لدى المتعلمين في مجال الإبداع والريادة ورفع الوعي نحو المهن وسوق العمل وتطوير السلوكيات الإيجابية للمتعلمين وبما يتوافق مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

وبناءً على ما سبق، تبرز ضرورة العمل نحو تبني استراتيجية فعالة للتعلم الريادي مرتبط بالمنظومة التعليمية بكافة مستوياتها سواء بالتعليم الاساسي أو ما قبل الجامعي والجامعي. حيث تعمل هذه الاستراتيجية على مواجهة مختلف التحديات والمخاطر سواء على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والتغيرات لدى المتعلمين في جميع مراحل حياتهم، وتحقيق العدالة الاجتماعية في المجتمعات ومعالجة الاختلافات والمشكلات كالبطالة وضيق فرص العمل والتنمية المستدامة. وفي هذا الإطار لابد الأخذ بالاعتبار العوامل المؤثرة في التعلم الريادي، والتي تستطيع أن تكون معوق اتجاه الممارسات الريادية او مساند في التوصل لأهداف التعلم الريادي. كما يوضح ذلك الشكل رقم (3).

تبرز ضرورة العمل نحو تبني استراتيجية فعالة للتعلم الريادي مرتبط بالمنظومة التعليمية بكافة مستوياتها سواء بالتعليم الاساسي أو ما قبل الجامعي والجامعي. حيث تعمل هذه الاستراتيجية على مواجهة مختلف التحديات والمخاطر سواء على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والتغيرات لدى المتعلمين في جميع مراحل حياتهم، وتحقيق العدالة الاجتماعية في المجتمعات ومعالجة الاختلافات والمشكلات كالبطالة وضيق فرص العمل والتنمية المستدامة.

شكل رقم (5): العوامل الشخصية والعوامل الخارجية المؤثرة على التعلم الريادي



ومن أجل بناء نظام تعليمي لا بد من رسم استراتيجية للتعلم وذلك من خلال إعادة هيكلة وتطوير نظام التعليم، ودراسة الأبعاد والمدخلات الخاصة بنظم التعليم وهي سياسات والتشريعات الخاصة بالدولة، التعلم الأساسي والثانوي بما في ذلك التعليم الممنهج والفني، المناهج وأدوات القياس، إعداد المدرس وتدريبه، التمويل، المشاركة المجتمعية، التفاعل مع التجارب والخبرات الإقليمية والدولية.

وتشكل السياسات والتشريعات مجالات مهمة لرسم الأطر العامة التي تساعد على دعم التعليم للريادة في النظم التعليمية. مع الأخذ بالاعتبار أهمية إدماج التعلم الريادي بالتعليم الأساسي، ذلك بأن التعليم الأساسي يخدم جميع المواطنين أو الغالبية العظمى غير المتخصصة يشمل جميع المهارات اللازمة مثل العلوم الإنسانية والاجتماعية والتربية الرياضية والفنون وعلوم الحاسوب. كما تلعب المناهج والكتب المدرسية أدواراً مهمة حيث تستخدم الوسائل التعليمية كمدعم لها وللتعليم الذاتي، ويكون المتعلم بذلك محور العملية التعليمية. من ناحية أخرى يتم تصميم أدوات القياس والتقييم من خلال الاختبارات والفحوصات المدرسية لتعزيز كفايات المتعلم في عدة مجالات، وتدريب المعلمين قبل الالتحاق في منظومة

التعليم من خلال النظام الجامعي ودمجه في المواد الجامعية الخاصة في كلية التربية والإشراف على تدريبه بعد الانضمام وأثناء الخدمة. كما يجب كذلك توافر مخصصات مالية تشمل الشركاء للمنشآت والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص مع القطاع العام ذلك لتساعد في تحقيق أهداف التعلم الريادي. ولا بد من الإشارة إلى دور المشاركة المجتمعية الفعالة التي تغرس مفاهيم ثقافة العمل الحر ودور القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني. وأخيراً استخلاص التجارب الدولية ودراسة آلية وكيفية الاستفادة منها وتطبيقها على كل دول على حدة حسب ظروفها البيئية والديمقراطية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية.

## **المراجع العربية**

أحمد، لمياء محمد، ابراهيم، ايمان عبد الفتاح، 2014، سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وامكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (53) القاهرة، رابطة التربويين العرب.

الحشوة، ماهر، 2012، التربية من أجل الريادة في فلسطين دراسة استكشافية. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، فلسطين.

الرميدي، بسام، 2018، "تقسيم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب"، مجلة اقتصاديات المال والأعمال.

السر، دعاء، 2017، "درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وسبل تعزيزها" شؤون البحث العلمي، الجامعة الإسلامية، غزة.

الشميمري، أحمد، المبيريك، وفاء، 2011، ريادة الأعمال، ط2، الرياض، مكتبة الشقري.

الصانع، ناصر، وديع، محمد، 2003، "التعليم وسوق العمل في الأقطار العربية".

آل فيحان وإيثار سليمان، سعدون، 2012، "دور حاضرات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية.

الكواز، أحمد، 2017، "كسر الرفاء النفطية: مساردول الخليج نحو التنوع، صندوق النقد الدولي، واشنطن"، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، المعهد العربي للتخطيط.

المصري، منذر، 2010، "التعليم للريادة في الدول العربية"، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة. المطيري، عفاف، المفرح، بدرية، حمادة، محمد، 2007، "الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا"، وزارة التربية – دولة الكويت.

اليونسكو، 2010، " التعليم للريادة في الدول العربية: دراسات حالة عن الدول العربية (الأردن تونس، سلطنة عمان، مصر)" والتقرير الإقليمي، مركز اليونسكو، ينيفوك الدولي للتعليم والتدريب التقني والمهني، بون. وزارة المالية، 2004، تعزيز القدرة التنافسية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في مصر.

مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، 2018، تقرير أقل البلدان نمواً "ريادة الأعمال لإحداث التحول الهيكلي بعيداً عن دفاع سير الأعمال كالمعتاد".

تقرير التنمية البشرية في مصر، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، ومعهد التخطيط القومي، القاهرة، 2010. "شباب مصر بناه مستقبلنا".

عبد الله، سمير، الننتشة، باسل، متاوي، محمد، 2014، "سياسات النهوض بريادة الأعمال في أوساط الشباب في دولة فلسطين"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).

غانم، أحمد، 2014، "تصور مقترح للتربية من أجل ريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي في مصر"، مجلة كلية التربية.

مؤتمر العمل الدولي، 2005، "الشباب سبل الوصول إلى العمل اللائق"، مؤتمر العمل الدولي.

محمود، عماد، 2017، "التربية الريادية ومتطلباتها في التعليم الجامعي"، مجلة دراسات في التعليم الجامعي.

منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية — OCEDالاتحاد الأوروبي، 2008، " تقرير عن تطبيق دستور الأرومتوسطي للمشروعات 2008 سياسة تقييم المشروعات " لوكسمبورغ: مكتب المنشورات الرسمية للمجتمعات الأوروبية.

## المراجع الأجنبية

Amabile, T.A. and Khair, M., (2008). Creativity and the role of the leader. Cambridge, MA: Harvard Business School Publishing.

Bygrave, W.D. and Zacharakis, A., (2004). *The portable MBA in entrepreneurship*. John Wiley & Sons.

Erkkilä, K., (2000). Entrepreneurial education: mapping the debates in the United States, the United Kingdom and Finland. Taylor & Francis.

Fisher, S.L., Graham, M.E. and Compeau, M., (2008). Starting from scratch: Understanding the learning outcomes of undergraduate entrepreneurship education.

In Entrepreneurial learning: Conceptual frameworks and applications (pp. 313-337). Routledge Taylor & Francis Group.

Henry, C., Hill, F. and Leitch, C., (2005). Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I. Education+ Training, 47(2), pp.98-111.

- Jones, B. and Iredale, N., (2010). Enterprise education as pedagogy. *Education+ training*, 52(1), pp.7-19.
- Kraiger, K., Ford, J.K. and Salas, E., (1993). Application of cognitive, skill-based, and affective theories of learning outcomes to new methods of training evaluation. *Journal of applied psychology*, 78(2), p.311.
- Krueger Jr, N.F., (2007). What lies beneath? The experiential essence of entrepreneurial thinking. *Entrepreneurship theory and practice*, 31(1), pp.123-138.
- Krueger, N.F., (2003). The cognitive psychology of entrepreneurship. In *Handbook of entrepreneurship research* (pp. 105-140). Springer, Boston, MA.
- Kuratko, D.F., (2005). The emergence of entrepreneurship education: Development, trends, and challenges. *Entrepreneurship theory and practice*, 29(5), pp.577-597.
- Lackéus, M., (2015). Entrepreneurship in education: What, why, when, how. *Background paper*.
- Markman, G.D., Baron, R.A. and Balkin, D.B., (2005). Are perseverance and self-efficacy costless? Assessing entrepreneurs' regretful thinking. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(1), pp.1-19.
- Nakkula, M., Lutyens, M., Pineda, C., Dray, A., Gaytan, F. and Huguley, J., (2004). Initiating, Leading and Feeling in Control of One's Fate: Findings from the 2002–2003 Study of NFTE in Six Boston Public High Schools. Harvard University. [http://www.nfte.com/sites/default/files/harvard-nfte\\_study\\_02-03\\_full\\_report\\_6-6-04.pdf](http://www.nfte.com/sites/default/files/harvard-nfte_study_02-03_full_report_6-6-04.pdf).
- Pena, V., (2010). A survey of entrepreneurship education initiatives. *Available at SSRN 1666943*.
- Pittaway, L. and Cope, J., (2007). Entrepreneurship education: A systematic review of the evidence. *International small business journal*, 25(5), pp.479-510.
- Sánchez, J.C., (2011). University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), pp.239-254.
- Schools, I.T.B.P.H., (2003). Expanded Explorations INTO THE Psychology OF Entrepreneurship: Findings FROM THE 2001-2002 Study OF NFTE In Two Boston Public High Schools.
- Sullivan, R., (2000). Entrepreneurial learning and mentoring. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 6(3), pp.160-175.
- Volkman, C., Wilson, K.E., Mariotti, S., Rabuzzi, D., Vyakarnam, S. and Sepulveda, A., (2009), April. Educating the next wave of entrepreneurs: Unlocking entrepreneurial capabilities to meet the global challenges of the 21st century. In Geneva: World Economic Forum.
- Zozimo, R., Jack, S. and Hamilton, E., (2017). Entrepreneurial learning from observing role models. *Entrepreneurship & Regional Development*, 29(9-10), pp.889-911.

# قائمة إصدارات (( جسر التنمية ))

العنوان	المؤلف	رقم العدد
مفهوم التنمية	د. محمد عدنان وديع	الأول
مؤشرات التنمية	د. محمد عدنان وديع	الثاني
السياسات الصناعية	د. أحمد الكواز	الثالث
الفقر: مؤشرات القياس والسياسات	د. علي عبدالقادر علي	الرابع
الموارد الطبيعية واقتصادات نفاذها	أ. صالح العصفور	الخامس
استهداف التضخم والسياسة النقدية	د. ناجي التوني	السادس
طرق المعاينة	أ. حسن الحاج	السابع
مؤشرات الأرقام القياسية	د. مصطفى بابكر	الثامن
تنمية المشاريع الصغيرة	أ. حسّان خضر	التاسع
جداول المخلاتات المخرجات	د. أحمد الكواز	العاشر
نظام الحسابات القومية	د. أحمد الكواز	الحادي عشر
إدارة المشاريع	أ. جمال حامد	الثاني عشر
الإصلاح الضريبي	د. ناجي التوني	الثالث عشر
أساليب التنبؤ	أ. جمال حامد	الرابع عشر
الأدوات المالية	د. رياض دهاال	الخامس عشر
مؤشرات سوق العمل	أ. حسن الحاج	السادس عشر
الإصلاح المصرفي	د. ناجي التوني	السابع عشر
خصخصة البنى التحتية	أ. حسّان خضر	الثامن عشر
الأرقام القياسية	أ. صالح العصفور	التاسع عشر
التحليل الكمي	أ. جمال حامد	العشرون
السياسات الزراعية	أ. صالح العصفور	الواحد والعشرون
اقتصاديات الصحة	د. علي عبدالقادر علي	الثاني والعشرون
سياسات أسعار الصرف	د. بلقاسم العباس	الثالث والعشرون
القدرة التنافسية وقياسها	د. محمد عدنان وديع	الرابع والعشرون
السياسات البيئية	د. مصطفى بابكر	الخامس والعشرون
اقتصاديات البيئة	أ. حسن الحاج	السادس والعشرون
تحليل الأسواق المالية	أ. حسّان خضر	السابع والعشرون
سياسات التنظيم والمنافسة	د. مصطفى بابكر	الثامن والعشرون
الأزمات المالية	د. ناجي التوني	التاسع والعشرون
إدارة الديون الخارجية	د. بلقاسم العباس	الثلاثون
التصحيح الهيكلي	د. بلقاسم العباس	الواحد والثلاثون
نظم البناء والتشغيل والتحويل B.O.T	د. أمل البشبيشي	الثاني والثلاثون
الاستثمار الأجنبي المباشر: تعاريف	أ. حسّان خضر	الثالث والثلاثون
محددات الاستثمار الأجنبي المباشر	د. علي عبدالقادر علي	الرابع والثلاثون
نمذجة التوازن العام	د. مصطفى بابكر	الخامس والثلاثون
النظام الجديد للتجارة العالمية	د. أحمد الكواز	السادس والثلاثون
منظمة التجارة العالمية: إنشائها وآلية عملها	د. عادل محمد خليل	السابع والثلاثون
منظمة التجارة العالمية: أهم الإتفاقيات	د. عادل محمد خليل	الثامن والثلاثون
منظمة التجارة العالمية: آفاق المستقبل	د. عادل محمد خليل	التاسع والثلاثون
النمذجة الاقتصادية الكلية	د. بلقاسم العباس	الأربعون
تقييم المشروعات الصناعية	د. أحمد الكواز	الواحد والأربعون
مؤسسات والتنمية	د. عماد الإمام	الثاني والأربعون
التقييم البيئي للمشاريع	أ. صالح العصفور	الثالث والأربعون
مؤشرات الجدارة الائتمانية	د. ناجي التوني	الرابع والأربعون

الخامس الأربعون	أ. حسان خضر	الدمج المصرفي
السادس الأربعون	أ. جمال حامد	اتخاذ القرارات
السابع الأربعون	أ. صالح العصفور	الإرتباط والانحدار البسيط
الثامن الأربعون	أ. حسن الحاج	أدوات المصرف الإسلامي
التاسع الأربعون	د. مصطفى بابكر	البيئة والتجارة والتنافسية
الخمسون	د. مصطفى بابكر	الأساليب الحديثة لتنمية الصادرات
الواحد والخمسون	د. بلقاسم العباس	الاقتصاد القياسي
الثاني والخمسون	أ. حسان خضر	التصنيف التجاري
الثالث والخمسون	أ. صالح العصفور	أساليب التفاوض التجاري الدولي
		مصفوفة الحسابات الاجتماعية
		وبعض استخداماتها
		منظمة التجارة العالمية: من الدوحة
		إلى هونج كونج
		تحليل الأداء التنموي
		أسواق النفط العالمية
		تحليل البطالة
		المحاسبة القومية الخضراء
		مؤشرات قياس المؤسسات
		الإنتاجية وقياسها
		نوعية المؤسسات والأداء التنموي
		عجز الموازنة: المشكلات والحلول
		تقييم برامج الإصلاح الاقتصادي
		حساب فجوة الأهداف الإنمائية للألفية
		مؤشرات قياس عدم العدالة في توزيع الإنفاق
		الاستهلاكي
		اقتصاديات الاستثمار: النظريات والمحددات
		اقتصاديات التعليم
		إخفاق آلية الأسواق وتدخل الدولة
		مؤشرات قياس الفساد الإداري
		السياسات التنموية
		تمكين المرأة: المؤشرات والأبعاد التنموية
		التجارة الخارجية والنمو الاقتصادي
		قياس التحول الهيكلي
		المؤشرات المركبة
		التطورات الحديثة في الفكر
		الاقتصادي التنموي
		برامج الإصلاح المؤسسي
		المساعدات الخارجية من أجل التنمية
		قياس معدلات العائد على التعليم
		خصائص أسواق الأسهم العربية
		التجارة الخارجية والتكامل
		الاقتصادي الإقليمي
		النمو الاقتصادي المحابي للفقراء
		سياسات تطوير القدرة التنافسية
		عرض العمل والسياسات الاقتصادية
		دور القطاع التمويلي في التنمية
		تطور أسواق المال والتنمية
		بطالة الشباب
		الاستثمارات البنينية العربية
الرابع والخمسون	د. أحمد الكواز	
الخامس والخمسون	د. أحمد ظلفاح	
السادس والخمسون	د. علي عبد القادر علي	
السابع والخمسون	أ. حسان خضر	
الثامن والخمسون	د. بلقاسم العباس	
التاسع والخمسون	د. أحمد الكواز	
الستون	د. علي عبد القادر علي	
الواحد والستون	د. مصطفى بابكر	
الثاني والستون	د. علي عبد القادر علي	
الثالث والستون	د. حسن الحاج	
الرابع والستون	د. علي عبد القادر علي	
الخامس والستون	د. رياض بن جليلي	
السادس والستون	د. علي عبد القادر علي	
السابع والستون	أ. عادل عبدالعظيم	
الثامن والستون	د. عدنان وديع	
التاسع والستون	د. أحمد الكواز	
الستون	د. علي عبد القادر علي	
الواحد والسبعون	د. أحمد الكواز	
الثاني والسبعون	د. رياض بن جليلي	
الثالث والسبعون	د. أحمد الكواز	
الرابع والسبعون	أ. ربيع نصر	
الخامس والسبعون	د. بلقاسم العباس	
السادس والسبعون	د. علي عبد القادر علي	
السابع والسبعون	د. رياض بن جليلي	
الثامن والسبعون	د. بلقاسم العباس	
التاسع والسبعون	د. علي عبد القادر علي	
الثمانون	د. إبراهيم أونور	
الواحد والثمانون	د. أحمد الكواز	
الثاني والثمانون	د. علي عبد القادر علي	
الثالث والثمانون	د. رياض بن جليلي	
الرابع والثمانون	د. وشاح رزاق	
الخامس والثمانون	د. وليد عبد مولاة	
السادس والثمانون	د. إبراهيم أونور	
السابع والثمانون	د. وليد عبد مولاة	
الثامن والثمانون	د. بلقاسم العباس	

التاسع والثمانون	د. إبراهيم أونور	فعالية أسواق الأسهم العربية
التسعون	د. حسين الأسرج	المسئولية الاجتماعية للشركات
الواحد والتسعون	د. وليد عبد مولاه	البنية الجزئية لأسواق الأوراق المالية
الثاني والتسعون	د. أحمد الكواز	مناطق التجارة الحرة
		تنافسية المنشآت الصغيرة والمتوسطة:
الثالث والتسعون	د. رياض بن جليلي	الخصائص والتحديات
الرابع والتسعون	د. إبراهيم أونور	تذبذب أسواق الأوراق المالية
الخامس والتسعون	د. محمد أبو السعود	الإمكانيات التكنولوجية والنمو الاقتصادي
السادس والتسعون	د. رياض بن جليلي	مؤشرات النظم التعليمية
السابع والتسعون	د. وليد عبد مولاه	نماذج الجاذبية لتفسير تدفقات التجارة
الثامن والتسعون	د. بلقاسم العباس	حول صياغة إشكالية البطالة في الدول العربية
التاسع والتسعون	د. رياض بن جليلي	تمكين المرأة من أجل التنمية
المائة	د. إبراهيم أونور	الأطر الرقابية لأسواق الأسهم العربية
المائة وواحد	د. أحمد الكواز	نظام الحسابات القومية لعام 2008
		تبعات الأزمة الاقتصادية على الدول العربية
		والنامية
المائة واثنان	د. بلقاسم العباس	الطبقة الوسطى في الدول العربية
المائة وثلاثة	د. علي عبدالقادر علي	كفاءة البنوك العربية
المائة وأربعة	د. وليد عبد مولاه	إدارة المخاطر في الأسواق المالية
المائة وخمسة	د. إبراهيم أونور	السياسات المالية المحابية للفقراء
المائة وستة	د. وليد عبد مولاه	السياسات الاقتصادية الهيكلية
المائة وسبعة	د. أحمد الكواز	خبرات التخطيط التنموي في دول مجلس
المائة وثمانية	د. رياض بن جليلي	التعاون الخليجي
		تحديات النمو الاقتصادي في الدول الخليجية
المائة وتسعة	د. بلقاسم العباس	سياسات العدالة الاجتماعية
المائة وعشرة	د. وليد عبد مولاه	السياسات الصناعية في ظل العولمة
المائة والحادي عشر	د. بلقاسم العباس	ملاحظات حول استقلالية ومركزية البنوك
		المركزية
المائة والثاني عشر	د. وشاح رزاق	التخطيط والتنمية في الدول العربية
المائة والثالث عشر	د. حسين الطلافحة	التخطيط الاستراتيجي للتنمية
المائة والرابع عشر	د. وليد عبد مولاه	سياسات التنافسية
المائة والخامس عشر	أ. صالح العصفور	منهجية تقارير المؤسسات الدولية في تصنيف
المائة والسادس عشر	د. محمد أمين لزعر	الدول حسب بعض المؤشرات الاقتصادية
		والاجتماعية: بين الواقعية والمبالغة
المائة والسابع عشر	أ. بلال حموري	شراكة القطاعين العام والخاص كمطلب تنموي
المائة والثامن عشر	د. أحمد الكواز	الاقتصاد الأخضر والبلدان العربية
المائة والتاسع عشر	د. محمد عمر باطويح	اللامركزية وإدارة المحليات: تجارب عربية ودولية
المائة والعشرون	د. أحمد الكواز	حدود السياسات الاقتصادية
المائة والواحد والعشرون	د. محمد أمين لزعر	التنمية في القطاع الزراعي والأمن الغذائي العربي
المائة والثاني والعشرون	د. ايهاب مقابله	الدعم الفني والمنشآت الصغيرة والمتوسطة
المائة والثالث والعشرون	د. فهد الفضالة	التدريب وبناء السلوك المهني
المائة والرابع والعشرون	د. فيصل حمد المناور	المخاطر الاجتماعية
المائة والخامس والعشرون	د. ايهاب مقابله	خرائط فرص الاستثمار والمنشآت الصغيرة والمتوسطة
المائة والسادس والعشرون	د. وليد عبد مولاه	رأس المال غير المادي ودوره في التنمية الاقتصادية:
		حالة الدول العربية

المائة والثامن والعشرون	د. نواف أبو شمالة	الاقتصاد الأخضر وتحديات التشغيل في الدول العربية
المائة والتاسع والعشرون	د. أحمد الكواز	النمو الشامل
المائة والثلاثون	د. نواف أبو شمالة	تقييم أداء منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى
المائة والواحد والثلاثون	د. أحمد الكواز	تطوير تمويل التنمية
المائة والثاني والثلاثون	د. إيهاب مقابله	البنوك التجارية وتمويل المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة
المائة والثالث والثلاثون	د. فيصل المناور	تمكين المرأة العربية في المجال التنموي
المائة والرابع والثلاثون	د. إيهاب مقابله	حاضنات الأعمال والمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة
المائة والخامس والثلاثون	د. محمد أمين لزعر	الدول العربية وتنوع الصادرات
المائة والسادس والثلاثون	د. إيهاب مقابله	الأثر التنموي للمشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة
المائة والسابع والثلاثون	د. إيهاب مقابله	برامج ضمان القروض وتمويل المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة
المائة والثامن والثلاثون	أ.د. حسين الطلافحه	من الأهداف التنموية للألفية إلى خطة التنمية
المائة والتاسع والثلاثون	أ. عمر ملاعب	المستدامة 2030: التقييم والمستجدات
المائة والأربعون	د. نواف أبو شمالة	السياسات الصناعية الحديثة في تجارب الدول المتقدمة والناشئة
المائة والواحد والأربعون	د. فهد الفضالة	الجدارة في العمل
المائة والثاني والأربعون	د. محمد باطويح	التنمية المحلية المستدامة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة
المائة والثالث والأربعون	د. عوني الرشود	التخطيط الاستراتيجي واستخدام بطاقات الأداء
المائة والرابع والأربعون	د. إيهاب مقابله	التوازن في بناء ثقافة التميز في المؤسسات العامة
المائة والخامس والأربعون	د. علم الدين بانقا	المؤسسات التمويلية غير المصرفية وتمويل المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة
المائة والسادس والأربعون	د. فيصل المناور	تطور مفاهيم الفقر وتوزيع الدخل خلال الفترة (1960-2017)
المائة والسابع والأربعون	أ. عبدالله بوعجيلة	العمل التطوعي والتنمية
المائة والثامن والأربعون	د. إيهاب مقابله	مركزات ومحددات اختيار الموقع للمشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة
المائة والتاسع والأربعون	أ. عبدالله بوعجيلة	تقييم الأثر البيئي للمشروعات التنموية
المائة والعاشر والأربعون	د. محمد باطويح	استراتيجيات وسياسات الاستثمار في اقتصاد المعرفة في الدول العربية
المائة والحادي والأربعون	د. علم الدين بانقا	التعلم الريادي
المائة والثاني والعشرون	أ. صفاء المطيري	

للاطلاع على الأعداد السابقة يمكنكم الرجوع إلى العنوان الإلكتروني التالي:

[http://www.arab-api.org/develop\\_1.htm](http://www.arab-api.org/develop_1.htm)

## المعهد العربي للتخطيط

صندوق البريد 5834 صفاة 13059 دولة الكويت

☎ : 24844061 24843130 (965) : 24842935 (965)

✉ : [api@api.org.kw](mailto:api@api.org.kw) - [www.arab-api.org](http://www.arab-api.org)

تابعونا:     

