

الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية بعض مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدي الشباب الجامعي

إعداد

د/ حمدي عبدالله عبدالعال عبدالله

أستاذ مساعد بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى فعالية التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية بعض مهارات قيادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (١٥) شابا جامعيا في المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا، تم اختيارهم بشكل عمدي. اتبعت هذه الدراسة المنهج شبه التجريبي الذي يعتمد على مجموعة تجريبية واحدة. طُلب من عينة الدراسة استكمال مقياس مهارات قيادة الأعمال الاجتماعية (القياس القبلي). ثم تم تطبيق برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية. استمر التدخل المهني لمدة (٨) أسابيع، وبعد ذلك أكمل الطلاب المقياس مرة أخرى (القياس البعدي). أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح القياس البعدي. كما أشارت النتائج إلى أن التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية هو وسيلة فعالة لتنمية بعض مهارات قيادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

الكلمات الدلالية: مهارات قيادة الأعمال الاجتماعية; الشباب الجامعي; الممارسة العامة; الخدمة الاجتماعية.

The generalist practice of social work and developing some social entrepreneurial skills for university youth

Hamdy Abdallah Abdelaal Abdallah (Ph.D.)

Associate Professor–Social Work Fields Department

High Institute of Social Work, Qena

Abstract:

The aim of this study was to determine the effectiveness of professional intervention using the generalist practice of social work in developing some social entrepreneurial skills for university youth. The study was applied to a sample of (15) youth at the Higher Institute of Social work in Qena, who were purposive assigned. The study followed a semi–experimental approach based on one experimental group. youth were asked to complete the ‘social entrepreneurship skills’ scale (pre–test). Then the professional intervention program was applied using the generalist practice of social work. The intervention lasted for (8) weeks, after which youth completed the scale again (post–test). The presentation of the results indicated that there are differences of statistical significance in favor of the post–test. The results also indicated that professional intervention using the generalist practice of social work is an effective method to developing some entrepreneurial skills for university youth.

Key words: social entrepreneurial skills; university youth; generalist practice; social work.

أولاً: مشكلة الدراسة

شهد العالم خلال السنوات الأخيرة تطورات متعددة على مختلف الأصعدة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والتقنية، تلك التطورات التي فرضت مزيداً من الحاجة إلى العمل، وبذل الجهود المنظمة لمواجهة تبعاتها. فعلى المستوى العربي والمحلي نلاحظ وجود العديد من التحديات الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، والمعرفية، التي يجب أن تتضافر جهود المختصين لإيجاد الحلول الفاعلة لها (سعد، ٢٠١٤، ص. ٧٦). ومن الحلول الحديثة التي أقيمت عليها بعض الدول هي اللجوء إلى ريادة الأعمال بوصفها منبعاً كبيراً لإنشاء الأعمال الناشئة، وترسيخ ثقافة العمل الحر في المجتمعات. حيث أدركت تلك الدول أهمية ريادة الأعمال في خلق الفرص الوظيفية العاجلة، والمستدامة للشباب وفتح الآفاق الواسعة للابتكار، وتشجيع المبادرات (إدريس، ٢٠١٥، ص. ٦٦٦).

وتعد ريادة الأعمال الدافعة للتنمية الاجتماعية، والاقتصادية بالدرجة التي جعلت الدول تبادر بوضع سياسات من شأنها زيادة ميل الشباب ليصبحوا رواد أعمال، وإدخال تعليم ريادة الأعمال في الجامعات، والمعاهد العليا، والمدارس لخلق الثقافة الريادية. وقد شهدت العقود الماضية ازدياداً ملحوظاً في استخدام التعليم الريادي بالمدارس، والجامعات في أوروبا (Johansen. et al, 2012, p. 7).

وأيضاً كان هناك اهتماماً متزايداً بريادة الأعمال والتي تهتم بمشاركة العديد من فئات المجتمع، ومنها الشباب في الأنشطة الاقتصادية، والاجتماعية من خلال إقامة المشروعات، وتبني الأفكار الإبداعية للشباب، وتعزيز التفكير الريادي، وتنمية المهارات الريادية لدى أصحاب المبادرات المجتمعية (Henry & et al, 2005, p.103)، وكذلك تلعب الثقافة بمجموع مكوناتها دوراً هاماً، وحاسماً في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وتتطلب الثقافة الريادية تشجيع، وتحفيز الشباب لتعلم مبادئ، ومهارات ريادة الأعمال. كما إن التعليم الجامعي، يعتبر محورياً أساسياً في تنمية مهارات ريادة الأعمال، وتطوير السمات العامة لها، ومن متطلبات هذا التعليم أن يكون قائماً على الإبداع، وتوليد الأفكار، والابتكار (الشميمري والمحميد، ٢٠١٤، ص. ٨٤). فكان من مسئولية التعليم الجامعي نشر ثقافة العمل الريادي الحر، وغرس قيم وأخلاقيات العمل، والتخلص من ثقافة العيب في العمل، وتزويد الشباب بالمهارات التي يحتاجونها بعد التخرج، وتنمية روح المبادرة، والابتكار، والإبداع. وهذه هي الأسس الأولية التي يحتاج إليها رواد الأعمال، فالإعداد المبكر لهذه العقول نحو ريادة الأعمال هو ما يحتاج إليه مجتمعنا في الوقت الحاضر (محسن، ٢٠١٦، ص. ٤).

ويمكن للتعليم الجامعي القيام بدور كبير في تنمية وعي طلابه بثقافة ريادة الأعمال، والعمل الحر نظرا لضعف استيعاب الجهاز الإداري في الدولة لجميع الخريجين في العمل، ولتحول الاقتصاد من اقتصاد صناعي إلي اقتصاد معرفي يتطلب مجموعة من المهارات والكفاءات التي علي الشباب اكتسابها، في ظل عدم تمكن نظم التعليم من مواكبة المتغيرات التي طرأت علي الاقتصاد العالمي (جاد الله، ٢٠١٨، ص. ١٤١).

بالرغم من التوجه العالمي لأنظمة التعليم المعاصرة نحو اقتصاد المعرفة وتضمين جدارته بهدف، إعداد وتهيئة الشباب في مراحل التعليم المختلفة للتنافسية القومية، والإقليمية، والعالمية إلا أن التعليم الجامعي ما زال يعاني من التباين بين المضمون الذي يتم تعليمه حالياً في الجامعات، والتوقعات التي تفرضها التغيرات السريعة في عالم اليوم. من هنا تبرز الحاجة إلى مزيد من الجهود لصانعي القرارات التعليمية بتجديد مضمون التعليم الجامعي؛ لكي يصبح قادراً علي التأثير بشكل بارز علي المعرفة، والمهارات الحياتية المناسبة لتمكين الشباب من الانخراط في حياة عملية منتجة، ومحقة للذات، وتنمية مواقف، وقيم إيجابية في مواجهة التناقضات والتباينات الناتجة عن المتغيرات المعاصرة (الحسيني، ٢٠١٥، ص. ١٢٥٦).

ومن هنا يأتي دور الخدمة الاجتماعية التي تسعى لتحقيق العدالة والتنمية الاجتماعية، والتي تركز علي معارف، ومهارات متعددة، وفي ظل المتغيرات المعاصرة التي طرأت علي العالم العربي، والإقليمي، والعالمي فان برامج، ومعارف وأساليب، واستراتيجيات الخدمة الاجتماعية التقليدية قد لا تمكنها من تأدية دورها بالشكل المطلوب، وتحقيق الفعالية المرغوبة، لذا ظهرت عدة مناداة بان تتبنى مهنة الخدمة الاجتماعية مفاهيم، واتجاهات حديثة تتفق مع تلك المتغيرات وتساهم في إيجاد حلول مبتكرة لمواجهة القضايا المجتمعية، ومنها ريادة الأعمال الاجتماعية، والتي تتبنى نظريات إدارة الأعمال بهدف إيجاد حلول جذرية بطرق مبتكرة للقضايا المجتمعية (سعد، ٢٠١٤، ص. ٧٣). كما أن إطار الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية يوفر أساساً نظرياً انتقائياً دون تفضيل التركيز علي تطبيق طريقة من طرق المهنة، لتخطيط وتنفيذ وتقييم التدخل المهني مع الشباب الجامعي في مؤسسات رعاية الشباب، واضعاً في اعتباره كافة انساق التعامل، مستندا علي أسس معرفية، ومهارية، وقيمية تعكس الطبيعة المنفردة للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في تعاملها مع الشباب (علي، ٢٠٠٣، ص. ٥٢).

كما أن منظور الممارسة العام يأخذ في اعتباره الاعتماد المتبادل بين الأفراد وبيئاتهم الاجتماعية (Joseph, 2009, p. 45)، وهو أسلوب للنظر، والتفكير في عمليات، وأنشطة ممارسة الخدمة الاجتماعية مع الشباب الجامعي، وأيضا يشمل مجموعة الأفكار، والمبادئ التي

توجه عملية التغيير المخطط (Cynthia, 2018, p. 23). ويركز نموذج الممارسة العامة علي واقع الممارسة في إطار تركيز التعامل مع الشخص في الموقف، واستخدام كافة الموارد المتاحة للمساعدة، وممارسة الأخصائي الاجتماعي مجموعة متعددة من الأنشطة، وإجراءات متنوعة للوصول إلي أهداف التدخل المهني، وهذه الأهداف غالبا ما تتعدى نسق العميل (الشباب الجامعي) إلي التعامل مع البيئة لتحقيق قدر من الدعم للبيئة، وكأنها حلقة وصل بين مشكلات الأفراد، ومشكلات المجتمع، وتدعيم وظائف المؤسسات المختلفة المرتبطة بموقف التدخل (محمد، ٢٠١٨، ص. ٦٦).

والأخصائي الاجتماعي كمارس عام يعمل داخل مؤسسات رعاية الشباب، وذلك لتحقيق إشباع الشباب، وإعادة الثقة فيهم، وتنمية مهارات ريادة الأعمال ليصبحوا قادرين علي العمل، وتحمل المسؤولية كمواطنين صالحين في المجتمع.

وقد تناولت العديد من الدراسات الأجنبية والعربية قضية ريادة الأعمال من جوانب عدة بهدف الوقوف علي أبعاد هذه القضية وكيفية التعامل معها باعتبارها مؤثرة علي المجتمع، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات التي تناولت قضية ريادة الأعمال:

هدفت دراسة **Chang & Rieple (2013)** إلي تنمية مهارات الطلبة الريادية من خلال البرنامج المقترح، والذي يعمل فيه الطلبة كرواد أعمال، وأصحاب أموال حقيقيين. أظهرت النتائج أن مهارات الطلبة تطورت تطورا ملحوظا، كما أثبتت أيضا إمكانية تنمية مهاراتهم الريادية عن طريق توفير بيئة تعليمية مناسبة.

تناولت دراسة **أبو مدالله والعجلة (٢٠١٣)** واقع الشباب، وخصائص الرياديين، والتحديات، وتبين بصفة أساسية أن واقع الشباب معقد، وصعب، وهناك العديد من المشكلات وعلي رأسها البطالة، وأن الشباب يميلون إلي العمل باجر علي الدخول في مشاريع ريادية، وتبين أن عدد الرياديين منخفض قياسا علي دول أخرى وعلي طبيعة الاقتصاد، والمؤهلات.

سعت دراسة **سعد (٢٠١٤)** إلي التعرف على موقف الخدمة الاجتماعية من ريادة الأعمال الاجتماعية، من خلال تحقيق عدد من الأهداف تمثلت في: مدى وجود فرص يمكن أن تستفيد الخدمة الاجتماعية كمهنة من المعرفة الموجودة في ريادة الأعمال الاجتماعية. وقد توصلت الدراسة إلي أهمية البدء بالاهتمام بتعليم ريادة الأعمال الاجتماعية ضمن مناهج الخدمة الاجتماعية لتحقيق التقارب، والاستفادة من المعطيات النظرية، والمهنية التي يمكن أن تحقق العدالة الاجتماعية التي تنشدها المهنة.

كما هدفت دراسة محمد، ومحمود (٢٠١٤) إلى قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف، ودور الجامعة في تنميتها. وتوصل إلى أن طلاب الجامعة يمتلكون خصائص الريادة بدرجات متفاوتة، وأن الجامعة لديها رؤية، ورسالة واضحة تتبنى فكرة ريادة الأعمال في دعم مشروعات الطلاب، كما أن الجامعة تقيم باستمرار أداء المشاريع الطلابية. وتوصلت إلى عدة توصيات منها: ضرورة أن تسعى الجامعة إلى تنمية السمات الريادية لدى الطلاب، كما يجب أن تقوم الجامعة بتدريب الطلاب على استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات التي تواجههم، وأن تعمل على إضافة ريادة الأعمال إلى قائمة معايير تقييم أداء الطلاب.

واستهدفت دراسة (Roya et al (2014) التعرف على تأثير الأفكار الريادية، والنمط المعرفي على نية الطلاب لإنشاء المشروعات الريادية. حيث أكدت الدراسة على وجود اثر قوي لوجود فكرة ريادية، والنمط المعرفي للطلاب على رغبته في التوظيف الذاتي، وإنشاء مشروع ريادي، وتم التوصية بتصميم عدة برامج تختص بتنمية الاتجاهات الايجابية نحو ريادة الأعمال، وتنمية مهارتها من اجل زيادة قيمة الأفكار الريادية، والتي هي ذات اثر كبير على إنشاء المشروعات الريادية.

أكدت دراسة عيد (٢٠١٥) على ضرورة حرص الجامعات العربية على تنظيم فعاليات تثقيفية، والاهتمام بإنشاء مراكز متخصصة في ريادة الأعمال لطرح الرؤى والتجارب، والحرص على بناء، وتنمية رواد الأعمال، وتنمية التفكير الريادي، والتحول نحو التعليم التطبيقي المنتج، وذلك من خلال تدريس ريادة الأعمال، والاهتمام بدرجة أكبر بطريقة تدريسها بما يناسب طبيعتها، والبرامج التوعوية.

هدفت دراسة ادريس (٢٠١٥) إلى معرفة ريادة الأعمال وأثرها في معالجة البطالة في المملكة العربية السعودية، والتي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين تطبيق مشاريع ريادة الأعمال بالمملكة، والحد من البطالة بين شباب المملكة، وأيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين التحول نحو المشاريع الريادية الحديثة، وخلق فرص وظيفية حقيقية بين شباب المملكة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين كثرة المشاريع الريادية، وزيادة دخل الفرد بين الشباب السعودي محل الدراسة، وثبت كذلك صحة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين تطبيق المشاريع الريادية، وزيادة عدد نسبة الشباب المتزوجين في المملكة.

استهدف دراسة أبو سيف (٢٠١٦) وضع إستراتيجية للتربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي في مصر في ضوء بعض النماذج النظرية كأطر للتربية لريادة الأعمال، وبعض نماذج الخطط الإستراتيجية. وقد توصل الدراسة إلى إستراتيجية مقترحة لتطبيق التربية لريادة الأعمال

في مصر اشتملت على أربع مراحل الأولى: تحليل الوضع الراهن للتربية لريادة الأعمال، والثانية: صياغة الإستراتيجية، والثالثة: تنفيذ الإستراتيجية المقترحة (خطة العمل التنفيذية)، والرابعة: المتابعة والتقييم.

استهدفت دراسة الحمالي، والعربي (٢٠١٦) التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال، وآليات تفعيلها بجامعة حائل من وجهة نظر الهيئة التدريسية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: ضرورة وضع سياسات، وأهداف محددة، وخطط تنفيذية فيما يخص ريادة الأعمال في الجامعة. حاجة وحدة ريادة الأعمال بالجامعة لمزيد من الجهد، والعمل فيما يخص تفعيل أنشطتها، والوعي ببرامجها، وخططها باستمرار، والترويج والدعاية، والإعلان لأنشطتها. حاجة خطط ريادة الأعمال في الجامعة إلى ميزانيات مرصودة، ومعتمدة حتى تستطيع تحقيق الأهداف التي تسعى إليها. ضرورة توفير بنية معرفية في مجال ريادة الأعمال لتقديمها لمنسوبيها من الطلبة ضمن برامج كلياتها المختلفة.

هدفت دراسة إبراهيم (٢٠١٦) إلى التعرف على أثر توظيف الويب الدلالي ببرامج تدريب الكتروني في تنمية بعض مهارات ريادة الأعمال لدى متدربي كرسي الدكتور ناصر الرشيد لرواد المستقبل بجامعة حائل، وقد اشتهق الباحث قائمة مهارات ريادة الأعمال اللازمة لطلاب جامعة حائل، وذلك من خلال تحليل نتائج الدراسات والبحوث، وتحليل العمل الريادي، وقد تضمنت القائمة في صورتها المبدئية خمسة محاور رئيسة تتضمن (٤٦) مهارة فرعية، وتوصلت الدراسة لوجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي في اختبار مهارات ريادة الأعمال لصالح التطبيق البعدي، ووجود فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة في القياسين القبلي والبعدي في اختبار المكون المعرفي لمهارات ريادة الأعمال لصالح التطبيق البعدي، كما توصلت النتائج أن برنامج التدريب الإلكتروني القائم على الويب الدلالي حقق فاعلية في تحصيل المكون المعرفي لمهارات ريادة الأعمال.

هدفت دراسة نعمة وعبود (٢٠١٦) إلى التعرف على آلية اعتماد مصادر ذكاءات الأعمال في إشاعة ثقافة ريادة الأعمال كمنهج علمي، وقد توصلت الدراسة إلى أن الذكاءات التسعة (ذكاء منطقي، لغوي، فضائي، موسيقي، طبيعي حركي، بيئي ذاتي، اجتماعي والذكاء العاطفي) يمكن بمجموعها أو بجزء منها أن تمثل ذكاء الأعمال، والذي يركز على أهمية البدء بتدريب الطالب على المهارات والسلوكيات التي تخلق منه مشروع ريادي مستقبلي، كما يمكن الاستفادة منها في صقل المهارات، وتطوير المعارف التي تخدمه حاضراً ومستقبلاً مع تدريب التلميذ على

السلوكيات كالتضامن، والتفاهم، والتسامح، وقبول الرأي والرأي الآخر، إضافة إلى روح العمل الجماعي والتي هي أساس ريادة الأعمال.

وقدمت دراسة **Thoms (2017)** تقرير عن حالة تعليم ريادة الأعمال الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي في إنجلترا وألمانيا، وقد أظهرت نتائج الدراسة أدلة علي أن التعليم الريادي يعاني من القصور في التنفيذ بكل البلدين، كما يعاني الطلاب من عدم وضوح الرؤية، والاهتمام بالسوق بسبب وجود فائض في الأعمال مع افتقارهم إلي مهارات تنظيم الأعمال مع تقديم برامج تدريبية متخصصة لتزويد طلابهم بالمهارات الريادية اللازمة.

وهدف دراسة **الدبوسي (٢٠١٧)** إلي التعرف علي رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال، حيث أبرزت النتائج أن طلاب جامعة تبوك يبحثون عن الأمان الوظيفي في القطاع العام بدلا من المبادرات الشخصية، والتشغيل الذاتي. تبين أيضا من خلال النتائج وجود علاقة قوية بين محيط الطالب، وفكرة المشروع المزمع إنجازه. كما أوضحت وجود تركيز على مستوى منطقة تبوك في المشروعات المزمع إنجازها. وقد اقترحت الدراسة مجموعة من التوصيات لدعم وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال من أبرزها: التوصية باستحداث برنامج ريادة الأعمال في جامعة تبوك، وإدراج مقرر ريادة الأعمال كمقرر إجباري في جميع التخصصات المطروحة بجميع كليات جامعة تبوك.

وقد توصلت دراسة **خالد وآخرون (٢٠١٧)** إلي إستراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، والتي تمثلت في إنشاء أقسام ريادة الأعمال في الكليات، والمعاهد العليا، وإنشاء وحدات للإبداع، والابتكار لتكون المحفز لنشر ثقافة التعليم الريادي وريادة الأعمال، وتدريب الطلاب علي مهارات ريادة الأعمال.

استهدفت دراسة **الرميدي (٢٠١٨)** تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وقد توصلت الدراسة إلي أن هناك قصور واضح في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب في كل المحاور التي شملت الرؤية، والرسالة، والإستراتيجية، والقيادة، والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والدعم الجامعي، والتدويل، والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال.

كما تحققت دراسة **البكاتوشي، وأحمد (٢٠١٨)** من فعالية استخدام استراتيجيات المشروع، ولعب الأدوار، وحل المشكلة في إكساب الطلاب مهارات ريادة الأعمال.

وهدف دراسة **جادالله (٢٠١٨)** إلي بحث الدور الذي تقوم به حاضنات الأعمال الجامعية في إنشاء المشروعات الريادية التكنولوجية، وتطويرها في الأردن، وتوصلت الدراسة إلي أن دور

حاضنات الأعمال الأردنية سواء في إنشاء المشروعات الريادية التكنولوجية أو تطويرها جاءت بدرجة متوسطة، وأوصت الدراسة بضرورة قيام حاضنات الأعمال الأردنية بتنظيم برامج إعلامية للتعريف بدورها، وإرشاد أصحاب الأفكار الريادية لكيفية الحصول على الدعم والاحتضان. هدفت دراسة موسى (٢٠١٨) إلى التوصل لتصور مقترح لتطبيق منظومة ريادة الأعمال بجامعة المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال إجراء مقارنة حول منظومة ريادة الأعمال بجامعة كل من سنغافورة وتايوان والمملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى تصور مقترح لتطبيق منظومة ريادة الأعمال بالجامعات السعودية في ضوء العوامل الثقافية بالمملكة. انطلاقاً من أهمية تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، بوصفها تمثل بعداً جديداً فرضته المتغيرات الاجتماعية، والاقتصادية على قطاع الشباب، كما أوضحها الإطار النظري، وعرضتها الدراسات السابقة. وفي إطار سعي الدول وطموحات الشعوب لامتلاك مقومات التنمية المستدامة، وتطويرها لضمان استمرارها، وفعاليتها في ضوء المنافسة، والمتغيرات العالمية المعاصرة، تأتي أهمية ريادة الأعمال، والمهارات المرتبطة بها، ودور الخدمة الاجتماعية في التوجه نحو الاهتمام بها من أجل رعاية وتبني العناصر البشرية المتميزة، تلك العناصر التي تمثل قيمة فكرية، وعلمية قادرة على إنشاء وإدارة وتأسيس المشروعات الريادية في المستقبل القريب. ونظراً للنجاحات التي حققتها الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية كأحد الاتجاهات الحديثة للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في تنمية العديد من المهارات المختلفة مع الشباب الجامعي في الكثير من المجالات والقضايا التي تهمهم، ومن هنا تأتي الدراسة الحالية لتحاول التعرف على فاعلية التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية بعض مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي.

ثانياً: أهمية الدراسة

- ١- التحولات العالمية والمحلية وما تفرضه من قيم واتجاهات جديدة مثل العمل الحر، مما يجعل الاهتمام بتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب تتفق مع تلك التحولات وبالتالي إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال أمراً ضرورياً.
- ٢- إن موضوع ريادة الأعمال الاجتماعية يعدّ من المواضيع حديثة البحث في دراسات الخدمة الاجتماعية.
- ٣- كما أن هذه الدراسة التجريبية تعدّ من الدراسات الأولى حول هذا الموضوع في تخصص الخدمة الاجتماعية ولذا فإن طرح مثل تلك القضية ومحاولة التعرف على فاعلية التدخل المهني

باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وما يمكن أن تقدمه للمهنة من تطوير وتجديد في أساليب الممارسة المهنية يعدّ إثراءً للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.

٤- تسليط الضوء واستثارة الاهتمام الأكاديمي بموضوع ريادة الأعمال والذي يعد من الموضوعات الحيوية التي تهتم بعلاج بعض القضايا الاجتماعية مثل البطالة والفقر.

ثالثاً: أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الراهنة الي تحقيق هدف رئيسي وهو " اختبار فاعلية برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية بعض مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدي الشباب الجامعي".

وينبثق عن هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية المتمثلة فيما يلي:

- ١- اختبار فاعلية برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية مهارة التخطيط لدي الشباب الجامعي.
- ٢- اختبار فاعلية برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية مهارة إدارة الوقت لدي الشباب الجامعي.
- ٣- اختبار فاعلية برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية مهارة إدارة المخاطر لدي الشباب الجامعي.
- ٤- اختبار فاعلية برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية مهارة التواصل لدي الشباب الجامعي.

رابعاً: الإطار النظري للدراسة

(أ) ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي

١) ماهية ريادة الأعمال الاجتماعية

أشارت أدبيات الإدارة إلى العديد من نماذج التعريب لمصطلح ريادة الأعمال، والتي منها: الريادة، المبادرة، إنشاء المشروع، والعمل الحر. والريادة أو الريادية مفهوم قديم استعمل لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر، وتضمن المفهوم آنذاك معني المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت الاستكشاف العسكرية، وبقي هذا المفهوم مستعملاً في خارج الحملات العسكرية، كالأعمال الهندسية، وبناء الجسور، ثم دخل إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر (أحمد، وبرهم، ٢٠٠٧، ص. ٧).

فكلمة ريادة مصدر مشتق من الفعل (رود) واسم فاعله رائد، والرائد هو الذي يرسله قومه لاستكشاف، وتحديد مواطن الكلاء، فلما يحددها يرسل إليهم فيحلقون أو يقتنون به (الجوهري، ٢٠٠٧، ص. ٤٣٦).

ويختلف مفهوم الريادة تبعاً لمحددات عدة، يتعلق البعض منها بالثقافة، والبعض الآخر بالمجتمع أو الاقتصاد، وما يرتبط بها من صفات تميز أفراد المجتمع، وبالتالي القوى العاملة في الاقتصاد، فلا يزال تعريف الريادة سؤالاً مطروحاً في القراءات المختلفة، ولم يكن هناك تعريف شامل يحوي في طياته كل أنواع الريادة ومميزاتها. كما أن التعريف يعتمد على البعدين الاجتماعي، والاقتصادي في الغالب (ماس، ٢٠٠٧، ص. ٥). وعرف كل من نصر والعمرى (٢٠١١)، الريادة بأنها "إنشاء شيء جديد ذي قيمة، وتخصيص الوقت، والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافأة الناتجة" (ص. ١٤٧).

ويتكون مفهوم الريادة من ثلاثة أبعاد وهي كالتالي (Morris et al, 2001, p. 4):

- **الابتكارية:** وتمثل الحلول الإبداعية غير المألوفة لحل المشكلات، وتلبية الحاجات، والتي تأخذ صيغا من التقنيات الحديثة.

- **المخاطرة:** وهي مخاطرة عادة ما تحتسب وتدار، وتتضمن الرغبة لتوفير موارد أساسية لاستثمار فرصة مع تحمل المسؤولية عن الفشل وكلفته.

- **الاستدامة:** وتتصل بالتنفيذ مع العمل في أن تكون الموارد المالية مستدامة ذاتية.

أما مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية فهي القدرة، والرغبة في تطوير وتنظيم، وإدارة المشروعات التجارية مع تحمل المخاطرة من أجل تحقيق الربح، وتمثل نقطة البداية للشركات الجديدة في الاقتصاد المعرفية، حيث تتواجد ريادة الأعمال جنباً إلى جنب مع الأرض، والعمل، والموارد الطبيعية، ورأس المال، والتي بإمكانها أن تنتج الأرباح. وتتميز ريادة الأعمال بالابتكار، والمخاطرة، وهي جزء أساسي من جدارة، وتميز الدولة لتحقيق النجاح في السوق العالمية المتغيرة باستمرار، والمتنافسة بشكل متزايد (Business dictionary, 2015). وقد عرفها الشميمري، والمحميد (٢٠١٤) بأنها إنشاء عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة. كما عرفتها اليونسكو ومنظمة العمل الدولية (UNESCO/ILO, 2006) بأنها مقاربة تربوية تهدف إلي تعزيز احترام الذات، والثقة بالنفس عن طريق تعزيز المواهب، والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم، والمهارات ذات العلاقة، والتي تساعد الشباب في توسيع نظرتهم إلي التعليم الدراسي، وما يليه من فرص، وتبني الأساليب اللازمة علي استخدام النشاطات الشخصية، والسلوكية، والاتجاهات، وتلك المتعلقة بالتخطيط للمسار الوظيفي.

كما تهرف ريادة الأعمال بأنها نشاط يهتم بتأسيس الأعمال المتنوعة من اجل تحقيق الربح مع تقدير المخاطر المترتبة علي ذلك (Oxford, 2017)، كما عرفها (Donato, & Alessandra, 2012) بأنها نشاط مبدع يهدف إلي تكوين وبناء شئ جديد من لا شئ أو إيجاد شئ جديد نتيجة لتطوير شئ سابق.

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف ريادة الأعمال بأنها "إنشاء مشروع جديد بإمكانيات محدودة نسبياً، وتعتمد بشكل رئيس على الابتكار، والإبداع، وقد يكون المشروع الريادي تقنية جديدة أو خدمة أو منتج جديد يلبي رغبات لم تُلبى من قبل، ومن ثم تخلق مكانها في السوق، وأيضاً توفر فرص عمل جديدة لرائد الأعمال، ومن يعملون معه بربح كبير يحقق الثراء، وليس فقط العيش الكريم.

ويمكن تعريف ريادة الأعمال إجرائياً على أنها قدرات خاصة لدى الشباب الجامعي يمكن تنميتها، تساعده في بداية المشروعات، وإدارتها ومواجهة مخاطرها بشكل يتميز بالإبداع والاحترافية.

٢) رائد الأعمال الاجتماعية

عرف جوزيف (Joseph (2012) رائد الأعمال بأنه الشخص الذي لديه الاستقلال ليكون قادراً على تحويل فكرة جديدة إلى اختراع جديد وابتكار ناجح، ويتزامن في نفس الوقت مع خلق منتجات جديدة، ونماذج للأعمال المسئولة بشكل كبير عن تطور الصناعات، والنمو الاقتصادي على المدى الطويل، كما يعرف رائد الأعمال أيضاً بأنه الشخص الذي يتصف بالخصائص التالية (World Economic Forum, 2009, p.13): التحفيز العالي والالتزام بالابتكارية، والنفوذ والقدرة على تحمل المسؤولية، والرضا وتقدير الذات بدرجة عالية، والتفكير الإبداعي والرؤية المستقبلية، والقدرة على تحديد الفرصة الخلاقة، والثقة العالية في القدرات والأفكار.

- المجازفة المحسوبة وبخيارات معقولة، والاستقلالية في العمل.

كما حدد إدريس (٢٠١٥) بعض الخصائص، والصفات، والسمات التي ينبغي أن تتوفر في أي رائد من رواد الأعمال، حتى يكون رائداً ناجحاً ومميزاً، وبذلك يستطيع أن ينشأ مؤسسة رائدة في مجالها، مميزة في عملها، تستطيع أن تتنافس في عالم اليوم، منها: هدف طموح، وهي القوة التي تدفعه لبناء الشركة، ورؤية مدعومة بالعديد من الأفكار القوية المحددة الفريدة أي جديدة في السوق، والمبادرة للوصول لنجاح فكرته، ورؤية شاملة واضحة لكيفية تحقيق هذا الهدف حتى وإن لم تكتمل التفاصيل فيتسم بالمرونة وقابلية التطوير، ووضع إستراتيجية لتحويل حلمه إلى واقع ملموس وتنفيذها بالإصرار والتصميم، وتقوية النفس ودعمها بأمل كبير وعاطفة جياشة نحو

تحقيق الهدف، وإقناع الآخرين للانضمام إليهم والمساعدة، والمخاطرة محسوبة التكاليف والكيفية من حيث الوصول إلى السوق أو إنشائه، وكيفية تلبية احتياجات العملاء، وإيجابية وصناعة القرار.

أما بالنسبة للمميزات الناتجة عن نشاطات رواد الأعمال، يمكن أن نحصيها في التالي (Cassis, Youssef , 2005): يحسن وضعه المالي الحالي، والتوظيف الذاتي، ويوفر المزيد من فرص العمل التي ترضي وتناسب القوي العاملة، وتطوير المزيد من الصناعات، خاصة في المناطق الريفية والمناطق التي لم تستفد بالتطورات الاقتصادية على سبيل المثال تأثير العولمة، وتوظيف الآخرين في وظائف غالباً ما تكون أفضل لهم، وزيادة الدخل، وزيادة النمو الاقتصادي، والتشجيع على تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية سواء للاستهلاك المحلي أو التصدير، والمزيد من الخدمات والمنتجات، وخلق أسواق جديدة، والمنافسة الشريفة التي تشجع على خلق منتجات بجودة أعلى، والتشجيع على استخدام التكنولوجيا الحديثة على مستوى الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية، وتطوير مفاهيم صفات ومواقف لريادة الأعمال بين رواد الأعمال الجدد لتحقيق المزيد من التغيرات الملحوظة في تطوير المناطق الريفية، والتشجيع على المزيد من الأبحاث والدراسات وتطوير الماكينات، والمعدات الحديثة للسوق المحلي، والقدرة على تحقيق إنجازات عظيمة، والتحرر والاستقلال من الاعتماد على وظائف الآخرين، وتقليل هجرة المواهب بتوفير مناخ محلي جديد لريادة الأعمال.

كما أوضح Bolton & Thompson,(2000) أن هناك أدوار رئيسية يقوم بها رواد الأعمال من أجل تحقيق الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها وهي: يؤدون أعمالاً تختلف اختلافاً جوهرياً عما يقوم به الآخرون، ويتمتعون بالخلق والابتكار، ويدركون الفرص ويستثمرونها، ويوفرون الموارد اللازمة لاستثمار الفرص، ويضعون عملاتهم في مقدمة أولوياتهم، وبارعون في تكوين شبكات من العلاقات مع الآخرين، وقادرون على مواجهة الأحداث غير المتوقعة، ويستطيعون إدارة المخاطر، ويخلقون رؤوس الأموال التي يحتاجون إليها.

٣) مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي

مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية هي مجموعة القدرات التي تساهم ببدء عمل جديد من خلال ربطه مع القدرة علي تحقيق فرص جديدة (Cambridge Dictionary, 2017).

يمكن تصنيف المهارات المطلوبة للريادة الأعمال الاجتماعية في ثلاثة أنواع رئيسية وهي (عبد الله ومحمد، ٢٠١٧، ص. ٩٣):

- المهارات التكنولوجية وتتمثل في (القدرة على الاتصال، إدارة الأعمال التقنية، القدرة على التنظيم، بناء العلاقات والشبكات، العمل ضمن فريق).
- مهارات إدارة الأعمال وتتمثل في (وضع الأهداف والتخطيط، صنع القرار، المالية، المحاسبة، الرقاب، التفاوض، طرح المنتج).
- المهارات الريادية الشخصية وتتمثل في (الرقابة والالتزام، أخذ المخاطرة، الإبداع، القدرة على التنفيذ، رؤية قيادية، يركز على التغيير).

كما حدد عثمان (٢٠١٨) مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية في ثلاثة أنواع هي:

- المهارات الشخصية وتشمل: الطموح، الابتكار، تحمل المسؤولية.
 - المهارات الإدارية وتشمل: التخطيط، إدارة الفريق، اتخاذ القرار، الجودة.
 - المهارات التجارية وتشمل: التفاوض، الإقناع، التسويق.
- وأيضا حددها البلوشي والعجمية (٢٠١٣) في المهارات الآتية: التخطيط، الطموح، إدارة الوقت، الاتصال/التواصل، إدارة الوقت، القيادة، إدارة المخاطر.

وقد حدد الباحث مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية في الدراسة الزاهنة كما يلي:

١. مهارة التخطيط: واحدة من المهارات المهمة لرائد الأعمال، وهي قدرته على تصور المستقبل لتلبية احتياجاته في ضوء الأهداف، والإمكانيات، والتنبؤ بالمشكلات المتوقعة، واقتراح آليات العمل المناسبة لمشروعه الريادي.

٢. مهارة إدارة الوقت: إدارة الوقت بشكل جيد هو مورد أساسي للنجاح، يمنح رائد الأعمال الكثير من المزايا التي يحتاجها ليحقق أهدافه، وخطته التي وضعها لمشروعه الريادي.

٣. مهارات إدارة المخاطر: هي قدرة رائد الأعمال على قياس وتقييم المخاطر وتطوير إستراتيجيات لإدارتها. ومهارة إدارة المخاطر تقوم على عنصرين أساسيين هما: افتراض وقوعها، ووضع خطط استباقية، والتصرف السريع في حال وقوعها.

٤. مهارات التواصل: هي قدرة رائد الأعمال إلى التواصل وبناء علاقات عمل ناجحة مع العملاء، الموظفين، المؤثرين، الموردين، وحتى المنافسين، فهو سيحتاج إلى التواصل مع الآخرين لطرح أفكاره وتقديم العروض التقديمية للمستثمرين، وعقد الصفقات، والتأثير في الموظفين، وحل النزاعات، وإيجاد الحلول للمشاكل، وهكذا.

٤) أهمية ريادة الأعمال الاجتماعية

ريادة الأعمال الاجتماعية ظاهرة جديدة بالاهتمام والرعاية، نظراً لأهميتها العظمى في التنمية التي تسعى إليها مختلف المجتمعات، والخروج بشباب يدركون الفرص، ويبادرون في تبنيتها،

ويمتلكون روح الابتكار، والإبداع، ويستثمرون الموارد المتاحة بطريقة منظمة من أجل الخروج بمشاريع ناجحة تحقق لهم أهدافهم في تحقيق الربح، والنمو (Wiklund & Sheperd 2005).
يوضح (Lynskey, 2000) بأن ريادة الأعمال الاجتماعية تتطلب العمل بشكل كبير إذ لا يكفي على حسن الحظ، والتكنولوجيا المتقدمة، وإنما يجب امتلاك قوة عمل ماهرة قادرة على تحمل المسؤولية، واتخاذ القرارات، وقوة العمل يجب تعليمها، وتدريبها للتفوق على المنافسين، ويمكن تحديد أهمية الريادة بالآتي:

- إحداث التغيير، والتحول، إذ يعد الإبداع من أهم الخصائص المميزة للريادة.
- إيجاد العديد من المشروعات التي تعد مهمة لتطوير الاقتصاد وتنميته، وتحسين الوضع المالي.

- توفير المزيد من فرص العمل التي ترضى وتتاسب القوة العاملة.
- توظيف الآخرين في وظائف غالباً ما تكون أفضل لهم.
- تطوير المزيد من الصناعات، خاصة في المناطق الريفية.
- التشجيع على تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية.
- احتمالية إدخال ابتكار جذري يترك أثراً إيجابياً في الاقتصاد بشكل كامل.
- التشجيع على بناء وتقديم منتجات بجودة أعلى.
- إيجاد أسواق جديدة.
- التشجيع على استخدام التقنيات الحديثة على مستوى الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية.
- تطوير صفات ومواقف لريادة الأعمال بين رواد الأعمال الجدد لتحقيق المزيد من التقدم.
- تقليل هجرة المواهب بتوفير مناخ جديد لريادة الأعمال.

٥) أهداف ريادة الأعمال الاجتماعية:

ريادة الأعمال الاجتماعية تهتم بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللآخرين من خلال إقامة مشروعات ريادية جديدة تتسم بالإبداع والابتكار، فقد يكون من الهام أن يتم تفعيلها تحت مظلة مؤسسات التعليم العالي ليتمكنوا من استحداث الأفكار الريادية وتبنى هذه الأفكار من خلال التعليم الريادي لتصبح مشاريع ريادية منتجة. وفي ضوء ما تقدم يمكن عرض أهم الأهداف التي تسعى ريادة الأعمال إلى تحقيقها وهي (لطفى، ٢٠١٠، ص. ٣٢):

- توفير المعارف المتعلقة بريادة الأعمال .
- بناء المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الريادية وإعداد خطط الأعمال.
- تحديد الدوافع وإثارته وتنمية المواهب الريادية.

- العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع.
- غرس ثقافة العمل الحر في مختلف المجالات.
- إعطاء توجيه عام يتم في إطاره وضع أهداف أكثر تحديداً وتفصيلاً.
- المساعدة في تحديد الأنشطة الرئيسية والفرعية لتحقيق الأهداف ذات الأولوية.
- تسهيل الرقابة الإدارية من خلال المعايير المشتقة من الأهداف المستخدمة في تقييم الأداء الكلى.

٦) العوامل الداعمة لتنمية مهارات ريادة الأعمال

هناك العديد من العوامل الداعمة لنمو، وتطور مهارات ريادة الأعمال، والتي تعمل على تشكيل اتجاهات إيجابية لدى الشباب الجامعي نحو العمل الحر، ومن هذه العوامل (حسين، ٢٠١٣، ص. ٣٠٤):

- الثقافة والقيم الاجتماعية: توجد بيئات اجتماعية تشجع، وتدفع أفرادها لريادة الأعمال الحرة؛ كوسيلة لتحقيق الاستقلالية الاقتصادية، وبناء اقتصاد قوى.
- إمكانية البيئة: تمثل الإطار التشريعي، والمناخ الاقتصادي، والاجتماعي، والتطور التكنولوجي، والتعليم، وغيرهما من العوامل التي تحقق بيئة استثمار ملائمة لريادة الأعمال.
- التعليم: تساعد دراسة موضوعات إدارة المشروعات الصغيرة، والتسويق، والتمويل في تنمية مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية، سواء كان بالتعليم الرسمي، أو غير الرسمي كأسلوب الحضانه أو الالتحاق بالبرامج التدريبية الخاصة.

(ب) الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية

الممارسة العامة من أهم النماذج التي فرضت نفسها على ممارسة الخدمة الاجتماعية خلال الربع الأخير من القرن العشرين، حيث إنها تمثل اتجاهاً تفاعلياً يبتعد عن النمط التقليدي المتمثل في الطرق الثلاث الرئيسية في ممارسة الخدمة الاجتماعية، وهناك العديد من التعريفات لمفهوم الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية.

تعرف الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية بأنها الإطار الذي يوفر للأخصائي الاجتماعي أساساً نظرياً انتقائياً للممارسة المهنية، حيث إن التغيير البناء يتناول كل مستوى من مستويات الممارسة (من الفرد حتى المجتمع)، وتتمثل المسؤولية الرئيسية للممارسة العامة في توجيه وتنمية التغيير المخطط أو عملية حل المشكلة (علي، ٢٠٠٢، ص. ٣٥٨).

كما تعرف بأنها مدخل شامل للممارسة يركز على المسؤولية المتبادلة للأخصائي ونسق العمل في التعامل مع مشكلات العملاء في البيئة حيث يتضمن نسق العمل مكونات شخصيته

المتعددة وأسرته وزملاءه ومجتمعه المحلي، والمجتمع العالمي. كما تعرف بأنها نوع من الممارسة المهنية يعتمد علي انتقاء المداخل أو النماذج المهنية المتاحة أمام الأخصائيين الاجتماعيين واستخدامها في برامج التدخل المهني مع نسق الهدف بما يتناسب مع نسق العميل ونسق المشكلة (حبيب، ٢٠٠٩، ص. ٢٧).

وتعرف الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية بأنها الممارسة التي تقوم على استخدام قاعدة المعارف الانتقائية، والقيم المهنية، ومجموعة عريضة من المهارات لاستهداف الأنساق من أي حجم لتحقيق التغيير مع أي من هذه الأنساق من خلال أربعة متطلبات أساسية كما يلي (سليمان، وآخرون، ٢٠٠٤، ص. ٢٥):

- تتطلب الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية العمل بشكل فعال من خلال البناء الهيكلي للمؤسسة وتحت الإشراف المهني.

- أنها تتطلب مجموعة متنوعة من الأدوار المهنية.

- تطبيق مهارات التفكير النقدي خلال عملية التغيير المخطط.

- تؤكد الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على تمكين العميل.

ويشير مفهوم الممارسة العامة إلى قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على العمل مع مختلف الأنساق مثل الأفراد والأسر والجماعات الصغيرة والمنظمات والمجتمعات مستخدمين إطاراً نظرياً فعالاً يتيح لهم الفرصة لاختيار ما يتناسب من أساليب واستراتيجيات للتدخل مع مشكلات ومستويات هذه الأنساق (حبيب، ٢٠٠٩، ص. ٢٤).

ويعرف الباحث الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية إجرائياً في الدراسة الراهنة بأنها:-

١- الممارسة العامة تقوم علي عملية الانتقاء من بين النظريات المختلفة، ولهذا فقد اعتمد الباحث على نظرية الأنساق العامة، نظرية التعلم، من اجل تنمية مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي.

٢- الممارسة العامة يمثل منظورا شاملا للممارسة المهنية يشتمل علي الأساليب والطرق الفنية لحل المشكلة دون تفضيل التركيز علي طريقة معينة من طرق المهنة بهدف تنمية مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي.

٣- تقوم الممارسة العامة علي مجموعة من الجهود المهنية التي يقوم بها الممارس العام من خلال برنامج التدخل المهني لتنمية مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي.

٤- تتعامل الممارسة العامة مع متصل انساق العملاء الذي يشمل نسق العميل (الشباب الجامعي)، نسق الفعل (فريق العمل)، نسق المؤسسة (المعهد العالي للخدمة الاجتماعية) نسق

المجتمع المحلي بما فيه من مؤسسات مجتمعية يمكن الاستفادة منها في تنمية مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي.

٥- يقوم الممارس العام بتطبيق مجموعة من الاستراتيجيات والمهارات والأدوات المهنية التي تتلاءم مع انساق العملاء المختلفة، وكذلك ممارسة عدة أدوار مهنية وفقا لطبيعة نسق العمل ومن هذه الأدوار (المعلم، المشجع، الممكن، المساعد، المنسق، التربوي، الموجه) وذلك لتنمية مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي.

خامساً: الإجراءات المنهجية للدراسة

(أ) فروض الدراسة

تسعي الدراسة الراهنة إلي التحقق من صحة فرض رئيسي وهو " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية علي مقياس مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية". وينبثق عن هذا الفرض مجموعة من الفروض الفرعية المتمثلة فيما يلي:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية علي بعد مهارة التخطيط.
٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية علي بعد مهارة إدارة الوقت.
٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية علي بعد مهارة إدارة المخاطر.

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية علي بعد مهارة التواصل.

(ب) نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلي نمط دراسات تقدير عائد التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية، وذلك باستخدام التصميم التجريبي الذي يهتم بدراسة العلاقة بين متغيرين إحداهما، متغير مستقل وهو "التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية"، والآخر متغير تابع وهو " تنمية مهارات ريادة الأعمال لدي الشباب الجامعي".

(ج) منهج الدراسة: اتبعت هذه الدراسة المنهج شبه التجريبي الذي يعتمد على مجموعة تجريبية واحدة.

(د) مجالات الدراسة

١- المجال البشري: والذي تمثل في عينة عمدية قوامها (١٥) طالبا من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا، طبق عليهم برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية. تم اختيار العينة وفقاً للمعايير التالية: الموافقات الخطية من المشاركين في الدراسة، أن يحصل على درجة منخفضة على مقياس مهارات قيادة الأعمال الاجتماعية، والتعاون مع الباحث في تنفيذ الدراسة.

٢- المجال المكاني: تم إجراء هذه الدراسة في المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا.

٣- المجال الزمني: تم إجراء الدراسة في الفترة من ٢٠١٩/١١/١ وحتى ٢٠٢٠/٢/٤.

(هـ) أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث في الدراسة الحالية على الأدوات العلمية التالية:

١- مقياس مهارات قيادة الأعمال الاجتماعية لدي الشباب الجامعي (إعداد الباحث)

يحتوي مقياس مهارات قيادة الأعمال الاجتماعية على أربعة عناصر، كما هو موضح: مهارة التخطيط التي تحتوي على (١٥) عبارة، ومهارة إدارة الوقت التي تحتوي على (١٥) عبارة، ومهارة المخاطر التي تحتوي على (١٥) عبارة، ومهارة التواصل التي تحتوي على (١٥) عبارة، في المجلد يحتوي مقياس مهارات قيادة الأعمال الاجتماعية للشباب الجامعي على (٦٠) عبارة. تم استخدام مقياس Likert المكون من ثلاث مستويات، واشتمل على الخيارات التالية: موافق = ٣ ؛ = إلى حد ما = ٢ ؛ غير موافق = ١ .

إجراءات ثبات وصدق المقياس

أولاً : صدق المقياس:

- صدق المحكين: قام الباحث بعرض المقياس على (١٠) محكماً من أساتذة الخدمة الاجتماعية والتربية بجامعة حلوان وجنوب الوادي والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا. وذلك لإبداء الرأي في صلاحية المقياس للتطبيق ومدى ملاءمته. وبعد عرض المقياس في صورته الأولية على المحكمين قام الباحث بحساب نسب اتفاق المحكمين على عبارات المقياس، وأتضح مما سبق أن معظم العبارات حققت اتفاقاً قدرة (٨٠٪)، وقد استبعد الباحث العبارات التي لم تحقق هذا القدر من الاتفاق.

- الاتساق الداخلي: تم تطبيق المقياس بشكله النهائي على عينة مكونة من (١٠) شباب. تم حساب معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والمقياس ككل، يوضح الجدول التالي ذلك.

جدول (١): معاملات الارتباط بين كل عنصر والبعد الذي ينتمي إليه

الأبعاد	معامل ارتباط بيرسونز
مهارة التخطيط	**٠,٩٢٢
مهارة إدارة الوقت	**٠,٩٠٩
مهارة إدارة المخاطر	**٠,٨٧٣
مهارة التواصل	**٠,٨٨٣
المقياس ككل	**٠,٨٦٦

يوضح الجدول (١) أن جميع أبعاد المقياس ترتبط ببعضها البعض وتتصل بالدرجة الكلية للمقياس، مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١). تحقق مستوى جيداً من الثقة في الأداة وصدق النتائج، بحيث يمكن للباحث الاعتماد عليها في الدراسة الحالية.

ثانياً: ثبات المقياس:

جدول (٢): نتائج ثبات مقياس مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون ومعامل ألفا كرونباخ. $n = 10$

الأبعاد	معامل ارتباط سبيرمان	ومعامل ألفا كرونباخ
مهارة التخطيط	**٠,٨٧٠	**٠,٩٥٩
مهارة إدارة الوقت	**٠,٨٥٨	**٠,٩٥٢
مهارة إدارة المخاطر	**٠,٨٢٩	**٠,٩٣٢
مهارة التواصل	**٠,٩٦٦	**٠,٩٩١
المقياس ككل	**٠,٨٨٩	**٠,٩٢٧

يوضح الجدول (٢) أن معظم معاملات مقياس مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية تتمتع بدرجة عالية من الثبات. هذا مؤشر على صحة المقياس وقابليته للتطبيق.

٢- برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية بعض مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي.

(١) تم تطبيق برنامج التدخل المهني على أفراد المجموعة التجريبية لمدة (٨) أسابيع، وقد، تم وضع الأساس النظري لبرنامج التدخل المهني من خلال الإطار النظري للدراسة، ونتائج الدراسات السابقة، ونظرية الأنساق العامة، ونظرية التعلم.

٢) **أهداف برنامج التدخل المهني:** برنامج التدخل المهني يهدف إلي تحقيق هدف رئيسي وهو "تنمية مهارات قيادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي"، وينبثق من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية: تنمية مهارات (التخطيط، إدارة الوقت، إدارة المخاطر، التواصل) لدى الشباب الجامعي.

٣) أنساق العمل

١- نسق محدث التغيير: ويقصد به الممارس العام الذي يقوم بتنفيذ برنامج التدخل المهني وهو الباحث.

٢- نسق العميل: الشباب الجامعي عينة الدراسة.

٣- نسق الفعل: وهو فريق العمل الذي قام بالتعاون مع الباحث بتنفيذ أنشطة برنامج التدخل المهني، حيث قام الباحث بعمل أربعة اجتماعات تمهيدية مع فريق العمل قبل تنفيذ برنامج التدخل المهني مع المجموعة التجريبية.

٤) **الاستراتيجيات المستخدمة في برنامج التدخل:** استراتيجيات التمكين، المشاركة، إعادة البناء المعرفي، إعادة التوازن وبناء الأمل، التوجيه والإرشاد، بناء العلاقات، بناء التواصل، الإقناع والتوضيح والشرح، لعب الدور.

٤) **التكنيكات المستخدمة في برنامج التدخل:** تكنيكات العمل المشترك، المناقشة الجماعية، لعب الأدوار، التعاون، التوضيح، التفسير، العصف الذهني، الإقناع.

٥) **الأدوار المهنية المستخدمة في برنامج التدخل:** الاستشاري، المقوم، الممكن، مقدم تسهيلات، جامع ومحل البيانات، المعلم، مخطط للخدمات، التربوي، المنسق، المدافع.

٦) **أدوات برنامج التدخل المهني:** المقابلات الفردية والجماعية، المحاضرات، الندوات، المناقشة الجماعية، وورش العمل، العصف الذهني.

٧) **المهارات المهنية المستخدمة في برنامج التدخل:** مهارات إجراء المقابلات، والاستماع، وإدارة الحوار، والمناقشة، واتخاذ القرارات، وبناء العلاقات المهنية، والتواصل.

٨) **مراحل التدخل المهني لتنمية بعض مهارات قيادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي**

١- مرحلة الارتباط:

هي بداية العمل مع عينة الدراسة تم في هذه المرحلة عقد اجتماعات ومقابلات فردية وجماعية مع الشباب الجامعي عينة الدراسة، كما تم تحديد أدوات الدراسة، وهنا أستخدم الباحث دوره كجامع للبيانات.

٢- مرحلة التقدير:

ففي هذه المرحلة تم تحديد القضية، وصياغتها، وتحديد نقاط القوة والضعف، وكذلك تحديد الأولويات في التعامل مع عينة الدراسة - الشباب الجامعي - وتم التقدير على أساس فردي لكل شاب وجماعي على مستوى جماعة الشباب الجامعي وهنا أستخدم الباحث دورة كممكس وكتربوي .

٣- مرحلة التخطيط للتدخل المهني والتعاقد:

تتضمن هذه المرحلة حلقة الوصل بين التقدير، والإجراءات الهادفة للتغيير، فيتضمن تحديد الأهداف، والأنساق، وكذلك تحرير التعاقد مع الشباب الجامعي عينة الدراسة.

٤- مرحلة التدخل المهني:

وتعني تنفيذ، وتحقيق الأهداف التي تم وضعها في المرحلة السابقة، والتي تم وضعها في صورة مهام يؤديها كل من الباحث والشباب الجامعي عينة الدراسة وتشمل مجموعة من الخطوات: تحديد الأولويات، تعيين الغايات والأهداف، معرفة مصادر القوى، إجراء التنفيذ، واستخدام الباحث أدوار وتكنيكات عديدة على حسب محتوى البرنامج.

٥- مرحلة تقييم برنامج التدخل المهني:

يتم فيها معرفة مدى ما حققه التدخل المهني ومعرفة التغيرات التي حدثت للشباب الجامعي عينة الدراسة وأستخدم الباحث دورة كممكس.

٦- مرحلة الإنهاء:

في هذه المرحلة تكون عملية أحداث التغيير قد انتهت وتكون الأهداف قد تحققت ويكون هذا الإنهاء ممهد له مع الشباب الجامعي عينة الدراسة وفريق العمل .

٧- مرحلة المتابعة:

هذه المرحلة تكون مباشرة بعد كل مرحلة من مراحل التدخل وأيضاً بعد إنهاء التدخل المهني وتحديد ما إذا كانت مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية قد نمت عند الشباب الجامعي عينة الدراسة بعد فترة من برنامج التدخل المهني.

سادساً: عرض وتحليل جداول ونتائج الدراسة

(١) النتائج المتعلقة بفروض للدراسة:

جدول (٣) يوضح الفروق بين متوسط درجات الشباب الجامعي عينة الدراسة قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني على مقياس مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية ككل ، وأبعاده الفرعية،

باستخدام Paired Samples T Test

معامل بلاك المعدل	Sig (p.value)	قيمة (ت) المحسوبة	بعد التدخل		قبل التدخل		الأبعاد
			ن=١٥		ن=١٥		
			ع	م	ع	م	
١,٤٣	دالة	٣٨,٣٣٢	١,٥٠٢	٤٢,٤٠	١,٢٠٧	١٨,٨٠	مهارة التخطيط
١,٥١	دالة	٧٠,٢١٩	١	٤٤	١,٣٤٥	١٨,٦٧	مهارة إدارة الوقت
١,٥٤	دالة	٥٧,٣٥٥	١,١٦٣	٤٣,٩٣	٨٤٥.	١٨	مهارة إدارة المخاطر
١,٥٣	دالة	٦٠,٨٧٤	٠,٨٦٢	٤٣,٨٠	١,٣٥٦	١٨,١٣	مهارة التواصل
١,٥	دالة	١٦٩,٦٦٣	١,٧٦٧	١٧٤,١٣	١,٨٨٢	٧٣,٦٠	الدرجة الكلية للمقياس

تظهر نتائج الجدول السابق الآتي:

أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي على مقياس مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية، حيث كانت قيمة (ت=١٦٩,٦٦٣) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (٠,٠١)، هذه الفروق كانت أعلى في القياس البعدي، حيث كان متوسط القياس القبلي (٧٣,٦٠)، في حين كان متوسط القياس البعدي (١٧٤,١٣)، كما بلغ معامل بلاك المعدل (١,٥)، مما يشير إلى فعالية برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية بعض مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة، مما يثبت صحة الفرض الرئيسي للدراسة "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية علي مقياس مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية".

أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي على بعد مهارة التخطيط، حيث كانت قيمة (ت=٣٨,٣٣٢) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (٠,٠١)، وجاءت هذه الفروق أعلى في القياس البعدي، حيث كان متوسط القياس القبلي (١٨,٨٠)، في حين كان متوسط القياس البعدي (٤٢,٤٠)، وقد كان معامل بلاك المعدل

(١,٤٣)، مما يشير إلى فعالية برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية مهارة التخطيط لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة، مما يثبت صحة الفرض الفرعي الأولي للدراسة "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية علي بعد مهارة التخطيط."

أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي على بعد مهارة إدارة الوقت، حيث كانت قيمة (ت=٧٠,٢١٩) وكانت ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (٠,٠١) كانت هذه الفروق أعلى في القياس البعدي، حيث كان متوسط القياس القبلي (١٨,٦٧)، في حين كان متوسط القياس البعدي (٤٤)، حيث كان معامل بليك المعدل (١,٥١)، مما يشير إلى فعالية برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية مهارة إدارة الوقت لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة، مما يثبت صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية علي بعد مهارة إدارة الوقت."

أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لبعدها المخاطر، حيث كانت قيمة (ت=٥٧,٣٥٥) وكانت ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (٠,٠١)، كانت هذه الفروق أعلى في القياس البعدي، حيث كان متوسط القياس القبلي (١٨)، في حين كان متوسط القياس البعدي (٤٣,٩٣)، حيث كان معامل بلاك المعدل (١,٥٤)، مما يشير إلى فعالية برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية مهارة إدارة المخاطر لدى الشباب الجامعي، مما يثبت صحة الفرض الثالث للدراسة "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية علي بعد مهارة إدارة المخاطر."

أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي على بعد مهارة التواصل، حيث كانت قيمة (ت=٦٠,٨٧٤) وكانت ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (٠,٠١)، كانت هذه الفروق أعلى في القياس البعدي، حيث كان متوسط القياس القبلي (١٨,١٣)، في حين كان متوسط القياس البعدي (٤٣,٨٠)، حيث بلغ معامل بليك المعدل (١,٥٣)، مما يشير إلى فعالية برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية مهارة التواصل لدى الشباب الجامعي، مما يثبت صحة الفرض الفرعي الرابع للدراسة "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد

تطبيق برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية علي بعد مهارة التواصل".

(٢) مناقشة نتائج الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى اختبار فاعلية برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية بعض مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدي الشباب الجامعي. شملت عينة الدراسة مجموعة تجريبية واحدة تم تطبيق مقياس مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية عليها قبل وبعد التدخل المهني. سيتم مناقشتها في ضوء نتائج الدراسة.

أظهرت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية في القياس القبلي والقياس البعدي على مقياس مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لصالح القياس البعدي. وهذا يعني أن التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فعال في تنمية بعض مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية الشباب الجامعي عينة الدراسة، وقد تم إثبات صحة الفرض الرئيسي للدراسة.

أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية في القياس القبلي والقياس البعدي على الأبعاد المختلفة للمقياس (مهارات التخطيط، إدارة الوقت، إدارة المخاطر، التواصل) لصالح القياس البعدي، تم إثبات صحة هذه الفروض الفرعية. وهذا يعني أن التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية ساهم في تنمية مهارات التخطيط، إدارة الوقت، إدارة المخاطر، التواصل لدي أفراد المجموعة التجريبية. وقد استخدم الباحث استراتيجيات وتكنيكات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية، بما في ذلك: استراتيجيات الإقناع والتوضيح والشرح وإعادة البناء المعرفي والتوجيه والإرشاد وبناء العلاقات وبناء التواصل. تكنيكات لعب الأدوار، التعاون، المناقشة الجماعية، العصف الذهني، الإقناع.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي تهدف إلى تنمية مهارات ريادة الأعمال مع الفئات المختلفة. مثل دراسة أسامة محمد (٢٠١٦)، دراسة الرميدي (٢٠١٨)، دراسة البكاتوشي، وأحمد (٢٠١٨) والتي أظهرتها نتائجها فعالية استخدام استراتيجيات المشروع، ولعب الأدوار، وحل المشكلة في إكساب الطلاب مهارات ريادة الأعمال.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة إبراهيم (٢٠١٦) التي توصلت إلي أن برنامج التدريب الإلكتروني القائم على الويب الدلالي حقق فاعلية في تحصيل المكون المعرفي لمهارات ريادة الأعمال.

كما اتفقت مع نتائج دراسة سعد (٢٠١٤) التي توصلت إلى أهمية البدء بالاهتمام بتعليم زيادة الأعمال الاجتماعية ضمن مناهج الخدمة الاجتماعية لتحقيق التقارب والاستفادة من المعطيات النظرية والمهنية التي يمكن أن تحقق العدالة الاجتماعية التي تنشدها المهنة.

كما اتفقت مع نتائج دراسة chang & Rieple (٢٠١٣)، دراسة أبو مدالله والعجلة (٢٠١٣) التي اقترحت برنامج لتنمية مهارات الطلبة الريادية والذي يعمل فيه الطلبة كرواد أعمال وأصحاب أموال حقيقيين، وأظهرت أن مهارات الطلبة تطورت تطوراً ملحوظاً كما أثبتت أيضاً إمكانية تنمية مهاراتهم الريادية عن طريق توفير بيئة تعليمية مناسبة.

كما اتفقت مع نتائج دراسة دراسة محمد، ومحمود (٢٠١٤)، دراسة Roya, et al (٢٠١٤)، دراسة خالد وآخرون (٢٠١٧)، دراسة موسى (٢٠١٨) التي أظهرت دور الجامعة في تنمية مهارات زيادة الأعمال وأن طلاب الجامعة يمتلكون خصائص الريادة بدرجات متفاوتة، وأن الجامعة لديها رؤية ورسالة واضحة تتبنى فكرة زيادة الأعمال في دعم مشروعات الطلاب، والتي ضرورة أن تسعى الجامعة إلى تنمية السمات الريادية لدى الطلاب، وأن تعمل الجامعة على إضافة زيادة الأعمال إلى قائمة معايير تقييم أداء الطلاب.

يمكن نستنتج أن نتائج هذه الدراسة تختلف عن نتائج الدراسات السابقة. حيث أثبتت الدراسة الحالية فعالية التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية مهارات زيادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي، في حين استخدمت الدراسات السابقة نماذج واتجاهات نظرية ومهنية أخرى لزيادة وعي الشباب الجامعي بثقافة زيادة الأعمال الاجتماعية، وتنمية مهاراتها المختلفة.

المراجع

- إبراهيم، أسامة محمد. (٢٠١٦). *توظيف الويب الدلالي ببرنامج تدريب إلكتروني لتنمية بعض مهارات قيادة الأعمال لدى عينة من متدربي كرسي الدكتور ناصر الرشيد لرواد المستقبل بجامعة حائل*. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، عدد خاص، رابطة التربويين العرب.
- أبوسيف، محمود سيد. (٢٠١٦). *إستراتيجية مقترحة للتربية لقيادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي المصري في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة*. مجلة التربية، العدد (١٦٧)، الجزء (٢)، جامعة الأزهر، كلية التربية.
- أبومدالله، سمير مصطفى والعجلة، مازن صلاح. (٢٠١٣). *التحديات التي تواجه قيادة الأعمال بين الشباب في فلسطين*. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، العدد (٥)، جامعة فلسطين، عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي.
- أحمد، مروة، وبرهم، نسيم. (٢٠٠٧). *الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة*. القاهرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- إدريس، عبد الجليل محمد. (٢٠١٥). *ريادة الأعمال وأثرها في معالجة البطالة في المملكة العربية السعودية*. مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر، مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي.
- البكاتوشي، جنات عبدالغني وأحمد، أمل محمد. (٢٠١٨). *استخدام بعض الإستراتيجيات القائمة على المتعلم لتنمية بعض مهارات قيادة الأعمال لدى طفل الروضة*. مجلة الطفولة والتربية، العدد (٣٦)، جامعة الإسكندرية، كلية رياض الأطفال.
- البلوشي، محمد بن علي والعجمية، نجلاء بنت يوسف. (٢٠١٣). *فاعلية برنامج إرشادي جمعي في تنمية القدرات المعرفية والمهارية والسمات الشخصية لطلبة الصف العاشر في ريادة الأعمال*. مطبوعات جائزة خليفة التربوية، أبو ظبي، الأمانة العامة لجائزة خليفة التربوية.
- الجوهري، إسماعيل بن حماد. (٢٠٠٧). *معجم الصحاح*. بيروت، دار المعرفة، (ط٢).
- الحسيني، عزة أحمد محمد. (٢٠١٥). *تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وإمكانية الاستفادة منها في مصر*. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، العدد (٣) الجزء (٢١)، جامعة حلوان، كلية التربية.

- الحمالي، راشد بن محمد والعربي، هشام يوسف. (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٧٦)، رابطة التربويين العرب.
- الدبوسي، سامي الأخضر. (٢٠١٧). رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد (٨)، غزة، المركز القومي للبحوث.
- الرميدي، بسام سمير. (٢٠١٨). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: إستراتيجية مقترحة للتحسين. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد (٦)، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عبدالحفيظ بوصوف ميلة.
- الشميمري، أحمد صالح والمحيميد، أحمد عبدالكريم. (٢٠١٤). واقع تمويل مشاريع ريادة الأعمال في السعودية وجهة نظر خبراء ريادة الأعمال. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، الرياض، في الفترة من ٩-١١ سبتمبر.
- جاد الله، باسم سليمان. (٢٠١٨). دور حاضنات الأعمال البحثية الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بمصر. مجلة كلية التربية، العدد (٤) الجزء (١)، جامعة المنوفية، كلية التربية.
- حبيب، جمال شحاتة. (٢٠٠٩). الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- حسين، مني حمودة. (٢٠١٣). فعالية إستراتيجية مقترحة في تدريس مقرر تخطيط وإدارة الإنتاج لتنمية مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحو العمل الحر والتحصيل المعرفي لدى طلبة المدرسة الصناعية الثانوية الزخرفية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٣٨)، الجزء (٣)، رابطة التربويين العرب.
- خالد، عيادة عبدالله وآخرون (٢٠١٧). إستراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. مجلة المعرفة التربوية، العدد (١٠)، القاهرة، الجمعية المصرية لأصول التربية.
- سعد، لانا بنت حسن. (٢٠١٤). ريادة الأعمال الاجتماعية وموقف الخدمة الاجتماعية منها. مجلة الاجتماعية العدد (٨)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الجمعية السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.
- سليمان، حسين حسن وآخرون. (٢٠٠٤). الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الجماعة والمؤسسة والمجتمع. القاهرة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر.

- عبد الله، هيام مصطفى ومحمد، منال فتحي. (٢٠١٧). تصور مقترح لتضمين ريادة الأعمال في مقرر "الأشغال الفنية" لتنمية مهارات التفكير الريادي لإنتاج مشروع متناهي الصغر لدى طلاب الاقتصاد المنزلي. مجلة كلية التربية، العدد (٤)، جامعة المنوفية، كلية التربية.
- عثمان، عبيد كمال. (٢٠١٨). فاعلية أنشطة متكاملة في تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية. المجلة التربوية، العدد (٥١)، جامعة حلوان، كلية التربية.
- علي، ماهر ابوالمعاطي. (٢٠٠٢). مقدمة في الخدمة الاجتماعية مع نماذج تعليم وممارسة المهنة في الدول العربية. القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
- علي، ماهر ابوالمعاطي. (٢٠٠٣). الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية "أسس نظرية، نماذج تطبيقية". القاهرة، مكتبة زهراء الشرق.
- عيد، أيمن عادل. (٢٠١٥). اتجاهات الطلاب والعوامل المؤثرة عليها نحو ريادة الأعمال. المجلة العلمية للبحوث التجارية العدد (٢، ١)، جامعة المنوفية، كلية التجارة.
- لطفى، عاكف (٢٠١٠). إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال. دار ومكتب الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- محسن، عبيد بنت هاشم. (٢٠١٦). دور الإدارة المدرسية في تعليم ريادة الأعمال لطلاب المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، كلية التربية.
- محمد، عوض الله سليمان ومحمود، أشرف محمود. (٢٠١٤). قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها. مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (١٥) الجزء (١)، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية.
- محمد، هناء احمد. (٢٠١٨). تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتحسين جودة الحياة لنوعي الاحتياجات الخاصة. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإنسانية، العدد (١) الجزء (٢٧)، جامعة الملك خالد.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) بالتعاون مع مركز البحوث للتنمية الدولية بكندا (IDRC)، ومؤسسة فريدريش ايبرت (FES). (٢٠٠٠). نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، فلسطين، رام الله.
- موسى، أحمد محمد. (٢٠١٨). منظومة ريادة الأعمال بجامعات كل من سنغافورة وتايوان والمملكة العربية السعودية. مجلة التربية، العدد (١٧٨) الجزء (٢)، جامعة الأزهر، كلية التربية.

نصر، محمد جودت، والعمري، غسان. (٢٠١١). قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد (٤).

نعمة، نغم حسين وعبود، رشا حارث. (٢٠١٦). آلية اعتماد مصادر نكارات الأعمال في إشاعة ثقافة ريادة الأعمال كمنهج علمي. مجلة الأطروحة للعلوم الإنسانية، العدد (٤)، العراق، دار الأطروحة للنشر العلمي.

Bolton, B. & Thompson, J. (2000), *Entrepreneurship: Talent, Temperament, and Technique.* Oxford, Butter worth–Heinemann.

Business dictionary .(2015). *Entrepreneurship*, Retrieved at 11.5,2015:
<https://www.businessdictionary.com>

Cambridge Dictionary. (2017). Retrieved 21-6-2017. Edited

Cassis, Youssef. (2005). *Company Founders.*, In Youssef Cassis And Ioanna Pepelasis Minoglou (Eds.), *Entrepreneurship In Theory And History*, New York.

Chang, J., & Rieple, A. (2013). *Assessing students, entrepreneurial skills development in live projects.* Journal of small business and enterprise development, 20 (1).

Cynthia, Garthwait. (2018). *The Social Work Practicum: A Guide and Workbook for Students.* 7th ed, New York, Pearson Education.

Donato, I. & Alessandra, M. (2012), *Entrepreneurship Education in Italian Universities: Trend, Situation and Opportunities.* Education Training, V. 54, N. 8/9.

Henary, C. et al (2005). *Entrepreneurship Education and Training; Can Entrepreneurship be taught?.* Education Training, V.47, N.2.
<https://doi.org/10.1108/00400910510586524>

Johasen, V. et al. (2012). *Entrepreneurship Education and Pupils' Attitudes Towards Entrepreneurs.* , available at:
www.intechopen.com (accessed 11 August 2018).

- Joseph Walsh. (2009).** *Generalist Social Work Practice: Intervention Methods.* Belmont, Brooks/Cole Cengage Learning.
- Lynskey, M. (2000).** *Introduction* In Michael J. Lynskey and Seiichiro Yonekura (Eds.), *Entrepreneurship and Organization*, London, Oxford University Press.
- Morris, M. et al.(2001).** *Entrepreneurial and the need for Management Control: Efficiency vs. Effectiveness.* Second Annual USASBE/SBIDA. Joint National Conference, Florida.
- Oxford Dictionaries. (2017).** Retrieved 21-6-2017. Edited.
- Roya, M. et al. (2014).** *The impact entrepreneurial ideas and cognitive style on students entrepreneurial intention.* Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies V. 6, N.2.
- Thom, M. (2017).** *Arts entrepreneurship education in the UK and Germany An empirical survey among lecturers in fine art.* Education and Training, V. 59, N. 4.
- UNESCO/ILO. (2006).** *Towards an Entrepreneurial Culture for the Twenty-first Century: Stimulating Entrepreneurial Spirit through Entrepreneurship Education in Secondary Schools.* UNESCO-Paris.
- Wiklund, J. & Sheperd, D. (2005).** Entrepreneurial Orientation and Small Business performance: A Configurationally Approach. Journal of Business Venturing, N. 20.
- WORLD ECONOMIC FORUM (January 2009).** *Educating the Next Wave of Entrepreneurs-unlocking entrepreneurial capabilities to meet the global challenges of the 21st century.* Executive summary Report on Entrepreneurship Education, Davos- Klosters, Switerland.

