

## الاحتياجات التدريبية اللازمة لإكساب مهارات قيادة الأعمال للمرأة الريفية

إعداد

غاده حسن محمد حسن الشاعر

إشراف

أ.د/ ناصر عويس عبدالقواب

أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية

ووكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث

جامعة الفيوم

أ.د/ أحمد حسني إبراهيم

أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية

وعميد كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة الفيوم



## ملخص البحث:

وتؤدى المرأة الريفية في الدول النامية دوراً مهماً وأساسياً رغم الصعوبات والأوضاع التي تواجهها؛ حيث تتفانى في كل ما تقوم به من أعمال وحياتها سلسلة من البذل والعطاء في المنزل وفي المزرعة، وهو الأمر الذي جعل من المنطقي أن تكون "مكانة المرأة في المجتمع" من ضمن المؤشرات المهمة للتنمية. فالمجتمع- الذي لا يعطي للمرأة حق قدرها، ويقيد طاقاتها وإمكاناتها- يفقد نصف موارده البشرية

بالإضافة الى المشاركة الفعالة للمرأة في الأنشطة المختلفة داخل المجتمع ومشاركتها في برامج التنمية؛ مما يدعم تنمية المجتمع . ويرى البعض أن التمكين هو تفعيل مشاركة المرأة في صنع القرارات المتعلقة بالسياسة وتطبيق وتنفيذ تلك القرارات.

وفي إطار عمليات التنمية الشاملة تؤدى المشاريع الصغيرة دوراً حيوياً يعمل على تطوير المجتمع والإسراع في عملية التنمية، يتم البحث عن آليات جديدة فعالة من أجل مواجهة الأوضاع الاقتصادية ، حيث تجد أن قطاعات المشاريع الصغيرة تؤدي إلى توافر عمالة مدربة يجب إعادة الاستفادة منها وإدخالها إلى سوق العمل بشكل أو بآخر.

ويمكن تفسير ظاهرة ريادة المرأة للأعمال. حيث يمكن اعتمادها لحاجة المرأة إلى مواجهة قيود العمل المأجور، وتعزيز تطلعاتها، والاستفادة من المؤهلات المهنية أو ببساطة توفير حل للبطالة، والحقيقة هي أننا نواجه زيادة تفسيرية في ريادة الأعمال النسائية.

وهناك العديد من المهارات التي يجب أن تتوفر ضمن صفات رائد الأعمال الفعال والتي من أهمها : التواصل الفعال ، إدارة المشروعات ، اتخاذ القرار ، التسويق .  
الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية ، مهارات ريادة الأعمال ، المرأة الريفية.

**أولاً: مشكلة البحث وأهميتها:**

يشهد العالم اليوم اهتماماً كبيراً بالمرأة باعتبارها نصف المجتمع وذلك على جميع المستويات المحلية والإقليمية والقومية والعالمية ، حيث تعتبر المرأة هي الركيزة الأساسية في عملية تقدم المجتمع.

حيث بلغ إجمالي عدد المرأة في جمهورية مصر العربية (46) مليون بما يعادل ثمانيه وأربعون في المائة من الشعب المصري ، حيث تمثل المرأة في الحضر حوالي (20) مليون ، بينما يبلغ عدد المرأة في الريف حوالي (26) مليون . (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2017)

ولاهتمام الدولة بالمرأة تم تأسيس المجلس القومي للمرأة في عام 2000م ، الذي يعد بمثابة وزارة لها تعني بأمورها وتعمل علي رقيها وتذلل العقبات التي تواجهها. (قيره وآخرون، 2003، ص64)

وإن أهم عملية استثمارية تقوم بها أي دولة تنمية مواردها البشرية والمرأة في المجتمع. كما يقال عادة تكون نصف الموارد البشرية التي يعتمد عليها في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية. (الساعاتي، 2007، ص121)

ولا يمكن تحقيق تنمية حقيقية بدون إسهام كل عناصر التنمية، ومن ثم يصبح النهوض بأوضاع المرأة، وتمكينها من المشاركة في عملية التنمية- مطلباً رئيسياً في توجهات المجتمع التنموي.

(أبو طيرة، 2016، ص6)

ولقد كشف الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، أن نسبة مساهمة المرأة في قوة العمل بلغت 22.9% من إجمالي قوة العمل من سن 15 - 64 سنة، وهي تمثل ما يقرب من ثلث مساهمة الرجال التي تبلغ 73.4%. وأضاف الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، أن نسبة الإناث اللاتي يعملن عمل دائم بلغت 85.4% مقابل 62.8% للذكور. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مرجع سبق ذكره، 2017)

وحيث يشكل واقع المرأة في أي مجتمع معياراً فعلياً على درجة النمو الحقيقية لهذا المجتمع وارتقائه. (أبو طاحون، 2000، ص171)

فالمجتمع الذي لا يعطي المرأة حق قدرها، ويقيد طاقاتها وإمكاناتها- يفقد نصف موارده البشرية الراهنة، والأهم يرضى لنفسه أن تكون كل قواه البشرية المستقبلية في يد قوة حالية غير منضبطة وغير معترف بها؛ وبالتالي يصنف ضمن المجتمعات المتخلفة. والمجتمع الذي يقدر للمرأة قيمتها الحقيقية، ويطلق فرص حركتها ونشاطها، ويسعى لرفع قدراتها- يضاعف على الفور قواه البشرية المنتجة، ويأمن على مستقبل أجياله القادمة، ويصنف بثقة كمجتمع نام متقدم. (محرم، 1989، ص 170)

وهذا ما أوصت به دراسة (العباوي، 1996) باتخاذ الإجراءات التشريعية والتنفيذية التي تساعد في رفع مكانة المرأة في المجتمع، بما يؤدي إلى زيادة دورها كشريك كامل للرجل في خدمة الأسرة وتنمية المجتمع ككل. وهذا هو الأمر الذي جعل من المنطقي أن تكون "مكانة المرأة في المجتمع" من ضمن المؤشرات المهمة للتنمية.

وتؤدى المرأة الريفية في الدول النامية دوراً مهماً وأساسياً رغم الصعوبات والأوضاع التي تواجهها؛ حيث تتفانى في كل ما تقوم به من أعمال وحياتها سلسلة من البذل والعطاء في المنزل وفي المزرعة، وهو الأمر الذي جعل من المنطقي أن تكون "مكانة المرأة في المجتمع" من ضمن المؤشرات المهمة للتنمية. فالمجتمع- الذي لا يعطي للمرأة حق قدرها، ويقيد طاقاتها وإمكاناتها- يفقد نصف موارده البشرية

حيث توصلت دراسة (عبد العظيم، 2015) الى وجود علاقة ارتباطية عكسية قوية بين وجود معوقات ثقافية شخصية وبين زيادة معدل مشاركة المرأة الريفية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي.

ولا يمكن تحقيق تنمية حقيقية بدون إسهام كل عناصر التنمية، ومن ثم يصبح النهوض بأوضاع المرأة، وتمكينها من المشاركة في عملية التنمية- مطلباً رئيسياً في توجهات المجتمع. (أبو طيره، مرجع سبق ذكره، ص 55).

بالإضافة الى المشاركة الفعالة للمرأة في الأنشطة المختلفة داخل المجتمع ومشاركتها في برامج التنمية؛ مما يدعم تنمية المجتمع . ويرى البعض أن التمكين هو تفعيل مشاركة المرأة في صنع القرارات المتعلقة بالسياسة وتطبيق وتنفيذ تلك القرارات. (فاروق، 2001، ص 190).

وقد توصلت دراسة (العدل: 2001) الى العديد من المعوقات والأسباب التي تقف حائلاً دون الإسهام الفعال للمرأة والتي من أهمها عدم توافر الخبرة والمهارة الكافية، و الخوف

من الفشل ، و إتجاهات المرأة السلبية نحو العمل ، بالإضافة الى إنخفاض مستوى الطموح المهني لدى المرأة.

ويتحقق زيادة مشاركة المرأة الريفية في مشروعات توليد الدخل من خلال تشجيع المرأة الريفية على تنفيذ مشروعات توليد الدخل في القرية ، و مساعدة المرأة الريفية على كيفية اختيار المشروع الذي يتناسب مع إحتياجات القرية ، و توعية المرأة الريفية بطرق وأساليب التسويق للمنتجات مع توضيح إجراءات الحصول على المساعدات، أو التمويل لتنفيذ مشروعها. (عرفان، 2001، ص283)

حيث تمثل قضية تنمية الموارد البشرية لب عملية التنمية، فالإنسان هو العنصر المركزي والمحوري في عملية التنمية، كما أنه هدف عملية التنمية علي أي مستوى من المستويات، لذلك فإن العناية به أمر واجب وضروري لتحقيق خطط التنمية والأهداف المنشودة (محمود و هاشم، 2008، ص283)

وفي إطار عمليات التنمية الشاملة تؤدي المشاريع الصغيرة دوراً حيوياً يعمل على تطوير المجتمع والإسراع في عملية التنمية، يتم البحث عن آليات جديدة فعالة من أجل مواجهة الأوضاع الاقتصادية ، حيث تجد أن قطاعات المشاريع الصغيرة تؤدي إلى توافر عمالة مدربة يجب إعادة الاستفادة منها وإدخالها إلى سوق العمل بشكل أو بآخر.

ويعد رواد الأعمال كإستراتيجية تنموية تعمل على تنظيم المشاريع كما أنها إستراتيجية يمكن أن تؤدي إلى زيادة كبيرة التواصل الاجتماعي في الجديد من الشركات والوظائف والاستثمار في المجتمع . (Dahlstrom,2013)

حيث أن ريادة الأعمال هي الحلّ للتغلب على معوقات التنمية في العالم العربي؛ لقدرتها على النهوض بالمجتمعات المكبلّة بالتحديات. (الناظر، 2016).

كما أن ريادة الأعمال هي فكرة ابتكارية تعالج قضية اجتماعية، وقابلة للتطبيق كمشروع ريادي يحل المشكلة ويحقق أثراً اجتماعياً ، بالإضافة إلى استخدام الأساليب الإبداعية والمبتكرة لتنمية المشروعات والمؤسسات التي تحقق تأثيراً اجتماعياً واسع النطاق، للوصول إلى تأثير مجتمعي، فريادة الاعمال الاجتماعية مفهوم جديد ينطلق من التحديات الاجتماعية لإيجاد حلول لمشكلات مجتمعية، ، وهنا تعمل الريادة الاجتماعية وفقاً للأساليب التجارية المعروفة بما فيها

تحقيق الأرباح، لكن القيمة الاجتماعية هي الجوهرية، والتربح إنما هو من أجل تحقيق استدامة مالية للمشروع الريادي. (فاروق ، 2015).

وتوصلت دراسة (عرايش ، 2019) إلى وجود علاقة إيجابية بين الخصائص الشخصية للمرأة وفاعلية دورها الريادي في المجتمع من خلال الاستقلالية والرغبة في تحقيق الذات وتوافر روح المبادرة لديها في إنشاء المؤسسات الصغيرة وأكدت الدراسة على أهمية الدعم المجتمعي للمرأة الرائدة وتوفير متطلبات إنجاح هذه المشروعات الخاصة .

ويمكن تفسير ظاهرة زيادة المرأة للأعمال. حيث يمكن اعتمادها لحاجة المرأة إلى مواجهة قيود العمل المأجور، وتعزيز تطلعاتها، والاستفادة من المؤهلات المهنية أو ببساطة توفير حل للبطالة، والحقيقة هي أننا نواجه زيادة تفسيرية في زيادة الأعمال النسائية. ( E.Nina, ) (Giannacourou 2005)

كما أسفر التقرير العالمي لعام 2009 لريادة الأعمال عن تباين مشاركة المرأة في ريادة الأعمال تبايناً كبيراً بين مختلف الدول مراحل عملية تنظيم المشاريع، ومع مختلف مصادر التحفيز. وأكد أن هذه الاختلافات قد تنسب إلى الثقافات والعادات المختلفة التي من المحتمل أن تؤثر على مشاركة المرأة في أنشطة تنظيم المشاريع، فضلاً عن أنه ليست كل الدول ملتزمة بنفس القدر بتيسير زيادة الحضور الاقتصادي لأصحاب المشاريع، وأيضاً وضعت أنظمة بعض الدول لتشجيع ريادة الأعمال في حين أن البعض الآخر لم تكن ناجحة في توليد تطوير أعمال جديدة ، وأوصى بضرورة الفهم الدقيق للريادة النسائية على المستوى الاجتماعي، والعمل على ابتكار برامج فعالة للنساء لكسب استقلالهن المرتبط بإدارة أعمالهن وتنمية قدرتهن على إدارتها. ( R. Seenivasan, ) (2014.p121)

وأوضح تقرير السيدات والأعمال لعام 2014 التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أنه لا تزال مشاركة المرأة في ريادة الأعمال واحدة من الموارد التي لم تستغل بعد بشكل كبير في منطقة في حاجة ماسة إلى مصادر جديدة للنمو ولتوفير الوظائف، و على الرغم من تزايد عدد النساء المتعلّمات تعليماً عالياً ممن يرغبن في العمل. (تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2014، ص2)

ويمكن للمرأة أن تجد النجاح من خلال عملها بالشركات الخاصة، وتشهد على قدرات المرأة على ريادة الأعمال الزيادة الواسعة في أنشطة تنظيم المشاريع التي أجرتها النساء. وكما

أشارت النتائج أن النساء في الماضي نادراً ما كانت تغامر بممارسة الأعمال التجارية ليس بسبب قلة الاهتمام بل بسبب نقص الفرص. كما يتضح أن عدد كبير من النساء يشعرون بأنهن لم يحصلن على فرص كافية في مكان عملهم ، و أن دعم الأسرة، والروابط الاجتماعية والدوافع الداخلية هي العناصر الهامة التي تؤثر النجاح بين رائدات الأعمال. وفي ضوء هذه الحقيقة يتم الآن خلق فرص واسعة في جميع أنحاء العالم لفتح شركات للمشتغلات بالأعمال الحرة. (Alam,2011)

وقد استهدفت دراسة (else,2013) : العوامل الرئيسية التي تؤثر على صعود المرأة إلى مواقف الريادة والتي توصلت الى مجموعة من العوامل التي تؤثر على التطور الوظيفي للمرأة ، منها ما يرجع إلى العوامل المجتمعية وأخرى الأفراد أو للمرأة ذاتها، أدوار الجنسين التقليدية ، الثقافة وقيم المرأة الخاصة، كما أن هناك أساليب التأثير على عدد الرائدات النسائية والتي من أهمها تعزيز الخيارات التعليمية للمرأة في وقت مبكر تشير الدراسات إلى أن النساء والرجال يستخدمون سلوكيات ريادة متشابهة، وأن الريادة يمكن أن تكون أنثوية أو ذكورية ، كما يمكن ممارستها من قبل كليهما.

وهناك العديد من المهارات التي يجب أن تتوفر ضمن صفات رائد الأعمال الفعال والتي من أهمها : مهارات صنع القرار ،التفكير النقدي البناء ،تحديد الأهداف بدقة. (Claudia,2005)

بالإضافة الى مهارات :إدارة الموارد والإمكانيات، والتفاعل مع الآخرين، والمهارات التنظيمية للعمل. (Thomas , Brenda,2000)

بالإضافة إلى مهارة القيادة، والاتصال ، وحل المشكلات والقدرة على ضبط النفس والسيطرة على الانفعالات وإدارة الموارد البشرية وغير البشرية وممارسة التفكير الناقد والقدرة علي إصدار النمط السلوكي المناسب والثقة بالنفس والعلاقات الاجتماعية وتكوين صداقات وانجاز العمل وتحديد الأولويات (عمران، 2001، ص ص 14-116)

وتوصلت دراسة (chandler,2011):الى فوائد ريادة الأعمال للمرأة، منها: تدفع إلى مزيد من التعاون، والعمل الجماعي، والتدريب، بدلا من الهياكل الهرمية والسلطة. التوافق مع الثقافة المعاصرة. تغيير النظرة نحو المرأة. تقليل التحيز ضد المرأة. الاعتراف بدور المرأة في خدمة المجتمع والقيادة.



وقد استهدفت دراسة (Cansoy : 2017) إختبار فعالية برنامج تعليم مهارات ريادة الأعمال وتم توفير التعليم لتحديد الأهداف ، ومهارات الاتصال ، ومهارات المجموعة ، ومهارات حل المشكلات ، ومهارات صنع القرار ، وقد لوحظ في نهاية الدراسة زيادة كبيرة في مستوى مهارات تحديد الأهداف ، ومهارات الاتصال ، والمهارات الجماعية ، ومهارات حل المشكلات ، ومهارات صنع القرار والوعي بالمسؤولية والثقة والقيادة وقد أكدت الدراسة على فعالية برنامج تعليم مهارات ريادة الأعمال ، وامكانية إكتساب الأفراد مهارات ريادة الأعمال .

وحيث أن ريادة الأعمال تقوم علي خلق نماذج لإحداث التغيير الاجتماعي من خلال تنفيذ مبادرات جديدة أو مشروعات جديدة، أو تأسيس مؤسسات اجتماعية أو تنمية جديدة. (شاهين، 2016، ص7)

فذلك نجد أن ريادة الأعمال تعنى المبادرة بتطبيق فكرة إبداعية تُساهم في تطوير المجتمع، أو بعض فئاته في أي مجال من مجالات الحياة، تُعالج قضية أو مشكله أو تلبى حاجة تهم المجتمع من خلال إيجاد الفرصة واغتنامها وتوظيف الموارد المتاحة، وحشد القدرات والطاقات المتوفرة، وتحقيق أقصى استفادة منها، وترتبط هذه الأعمال في كثير من الأحيان بقطاع التطوع والمنظمات غير الربحية.

وهذا ما أكدت عليه دراسة (خليل عبد المقصود، ناصر الزهراني : 2016) والتي استعرضت ريادة الأعمال بالدول النامية، وأوضحت الدراسة أن ريادة الأعمال تنتشر في مدي واسع من القضايا والمشكلات الاجتماعية بداية من التمويل الصغير لمواجهة مشكلة الفقر إلى التعليم لمواجهة مشكلة الأمية إلى البرامج الصحية التي تقدم للتخفيف من غياب برامج الرعاية الصحية الحكومية خاصة في المناطق الريفية ، مما يساهم في تحقيق التنمية في الدول النامية. (عبد الحميد و الزهراني، 2016)

ولقد توصلت دراسة (شورة : 2016) التي تستهدف تحديد دور ريادة الأعمال الاجتماعية لتحقيق الوظيفة الفعلية التي تؤديها السياسة الاجتماعية بالمجتمع المصري، حيث توصلت الدراسة إلى أن لريادة الاعمال الاجتماعية دور في تحقيق الوظيفة التنموية بالمجتمع المصري، حيث أنه تساهم مشاريع ريادة الأعمال الاجتماعية في صناعة التغيير الإيجابي التنموي بالمجتمع المصري، وأيضاً تساهم بدوراً ملموساً في الاهتمام بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وكذلك تساهم مشاريع ريادة الأعمال الاجتماعية بدور إيجابي في مواجهة التحديات

المختلفة بالمجتمع المصري، وهذا يؤكد دور ريادة الأعمال الاجتماعية في تحقيق الوظيفة التنموية بالمجتمع المصري (شورة، 2016)

ولكي يتم تفعيل دور المرأة الريفية لريادة الأعمال يتطلب ذلك تضافر المهن الموجودة في المجتمع من أجل إحداث التغيير الاجتماعي الذي حقق الإصلاح وتوفير الخدمات الاجتماعية للمواطنين في المجتمع وحل المشكلات الاجتماعية التي تكون حائل أمام تحقيق استدامة التنمية، ومن أهم هذه المهن مهنة الخدمة الاجتماعية.

حيث تساهم الخدمة الاجتماعية بدوراً هاماً في التغيير الاجتماعي وإصلاح الخدمات الإنسانية منذ نشأتها، ولعبت دوراً بارزاً في سياسات الرعاية الاجتماعية وابتكرت الأدوات، ناصرت الآراء المنادية بتناول القضايا المجتمعية الأوسع، وأن هناك نقطة تلاقي بين ممارسة الخدمة الاجتماعية المعاصرة وإصلاح وتجديد الخدمات الإنسانية وتستمر ممارسات الخدمة الاجتماعية لتحقيق العدالة الاجتماعية وتدعيم الحركات الاجتماعية التي ترتبط بسياسات الرعاية الاجتماعية، واستراتيجياتها، وبناء وتأسيس أدوار لحماية العاملين المتأثرين بالتحويلات المجتمعية وذلك من خلال الخدمات الإنسانية. (السروجي، 2004، ص 211)

واستحدثت الممارسون للخدمة الاجتماعية مداخل متعددة شملت تفسيرات سيكولوجية واكولوجية واقتصادية وتخطيطية لتكون مداخل لإحداث التغييرات المطلوبة وتحقيق التنمية. ومن خلال العرض السابق يتبين أهمية ريادة الأعمال كاستراتيجية تنموية مجتمعية تساهم في زيادة دور المرأة الريفية، وهذا ما أكدت عليه الدراسات السابقة، وانطلاقاً من دور الخدمة الاجتماعية في الاهتمام بقضايا المرأة الريفية من خلال زيادة قدراتها علي مواجهة المشكلات التي تواجهها باستخدام العديد من النماذج والممارسات المهنية المختلفة.

وتتلخص مشكلة الدراسة الراهنة حول " تحديد الإحتياجات التدريبية اللازمة لإكساب مهارات ريادة الأعمال للمرأة الريفية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية من أجل التوصل الي برنامج مقترح من منظور للخدمة الاجتماعية لإكساب مهارات ريادة الاعمال للمرأة الريفية " وذلك من خلال زيادة قدراتها علي إدارة المشروعات، بالإضافة إلي إكسابهم مهارات التواصل الفعال، وزيادة قدراتها اتخاذ القرار ، بالإضافة إلي زيادة قدراتها علي التسويق .

**ثانياً: مفاهيم البحث:**

تتضمن الدراسة الراهنة العديد من المفاهيم والتي من أهمها:

**1- مفهوم الاحتياجات التدريبية :**

والاحتياج هو ما يتطلبه الشيء لاستكمال نقص أو قصور فيه .ويقصد بالاحتياجات التدريبية جانبان معلومات أو اتجاهات أو قدرات معينة - فنية سلوكية يراد تنميتها أو تعديلها إما بسبب تغيرات تنظيمية أو تكنولوجية أو انسانية، أو بسبب ترقيات أو تنقلات، أو لمقابلة توسعات ونواحي تطور معينة، أو حل مشكلات متوقعة، أو غير ذلك من الظروف التي تقتضي إعداد ملائمة لمواجهتها .نواحي ضعف أو نقص فنية أو انسانية واقعية أو محتملة، في قدرات العاملين أو معلوماتهم أو اتجاهاتهم، أو مشكلات محددة يراد حله ( عصام ، عمروني ، 2018 ، ص 844)

**2- مفهوم إكساب المهارات:**

يرتبط مفهوم بناء القدرة بالتعليم والتدريب وبعملية تنمية الموارد البشرية علي وجه الخصوص فهي عملية تنمية وتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات لدي الأفراد والجماعات المسئولة عن تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقويم الخطط والبرامج التنموية. (ناجي، 2014، ص ص 229-230).

وتعرف المهارة بأنها قدرة الشخص على استخدام معارفه استخداما فعالا لتحقيق الأهداف (بدوي، 1993، ص322)، ويقصد بالمهارة أنها قدرة الشخص على التأثيرات المرغوبة في الآخرين والقدرة على إقامة تفاعل اجتماعي ناجح معهم ومواصلة هذا التفاعل. (فتوح، 1992، ص99)

**3- مفهوم ريادة الاعمال :**

يعرف مفهوم ريادة الأعمال بأنه: "مزيج من عناصر النشاط الموجودة مسبقا مع إعادة البرمجة المبتكرة غير المبرمجة". و يؤكد التعريف على أن روح المبادرة هي أساس مفهوم ريادة الأعمال (Anderson, Deakins, 1999, pp 163-172) كما تعرف ريادة الأعمال بأنها عملية إلغاء عروض قديمة أدنى واستبدالها بعروض محسنة جديدة. . ( Dahlstrom, 2013).

كما أن ريادة الأعمال يمارسها بعض الأشخاص أو المجموعات : ( Peredo, 2005 ) (1) تهدف إما بشكل حصري أو بطريقة بارزة لخلق قيمة اجتماعية من

نوع ما؛ (2) القدرة على الاعتراف والاستفادة من الفرص لخلق تلك القيمة ("تصور")؛ (3) توظيف الابتكار، بدءاً من الاختراع الصريح إلى التكيف مع الإبداع لشخص آخر، في خلق أو توزيع القيمة الاجتماعية؛ (4) الاستعداد لقبول درجة أعلى من المتوسط للمخاطر في خلق القيمة الاجتماعية ونشرها؛ (5) رفض قبول القيود في الموارد المتاحة.

وتعرف ريادة الأعمال بإنها " عملية متكاملة تجمع ما بين الإبداع وتحمل المخاطر، والتخطيط وهي ليست مرادفاً لمجرد إقامة مشروع حديد ، ويجب أن تتوفر خصائص معينة تتعلق بالقدرة على إكتشاف الفرص وتحمل المسؤوليات مرتفعة المخاطر والقدرة على تحويل الفكرة إلى واقع ملموس، داخل إطار خاص وهذا الإطار الخاص والتميز هو ما يطلق عليه " رواد الأعمال " فالفكر الريادي ينبع من داخل الأفراد ويمكن سيادة هذا الفكر داخل المنظمات الهادفة وغير الهادفة للربح حتي يهدف في النهاية إلى نشر الأفكار المبدعة والخلقة . (زيدان، 2007، ص10)

إن رواد الأعمال هم من لديهم حلول مبتكرة للمشاكل الاجتماعية الأكثر إلحاحًا، وهم أداة للتغيير حيث يمكنهم التعرف على الاحتياجات الاجتماعية واستخدام الأساليب المبتكرة في الإدارة لتأسيس تلك المشاريع والمؤسسات، ولديهم الشغف، والإبداع، ويتمتعون بحب المغامرة.

#### (The Schwab Foundation for Social Entrepreneurship, 2017)

ويعتمد رواد الأعمال على الإبتكار الاجتماعي والتحول في مختلف المجالات بما في ذلك التعليم والصحة والبيئة وتنمية المشاريع، وهي تسعى إلى تحقيق أهداف التخفيف من وطأة الفقر مع الحماس الريادي، وأساليب العمل، والشجاعة على الابتكار والتغلب على الممارسات التقليدية. ويتحدد المفهوم الإجرائي لمفهوم تنمية مهارات ريادة الأعمال في الدراسة الحالية كالآتي:

- عملية يتم من خلالها زيادة مستوى مهارات ريادة الأعمال للمرأة الريفية التي تتمثل في ، إدارة المشروعات ، التواصل الفعال، مهارة اتخاذ القرار ، مهارة التسويق
- تتم من خلال زيادة معارف وخبرات المرأة الريفية حول مهارات ريادة الأعمال .
- يتم ثقل مهارات ريادة الأعمال للمرأة الريفية بالممارسة لفترة التدخل المهني ومتابعة مدي التغيير في مستوى مهارات ريادة الأعمال للمرأة الريفية.

ويتحدد التعريف الإجرائي لمفهوم رائدة الأعمال الريفية : بأنها تلك المرأة القادرة علي استثمار مواردها وامكانياتها لتحقيق أهدافها .

- تعتمد علي اقتناص الفرص وابتكار الحلول للمشكلات التي تواجهها.
- لا تخضع لقبول قيود علي الموارد المتاحة، وتحتمل الكثير من المخاطر.

### ثالثاً: أهداف البحث :

تسعي الدراسة الراهنة إلي تحقيق هدفين رئيسيين مؤداهم :  
تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لإكساب مهارة قيادة الأعمال للمرأة الريفية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية

ويتحقق الهدف الرئيس الأول من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية:

- تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لإكساب مهارة إدارة المشروعات للمرأة الريفية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية
  - تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لإكساب مهارة اتخاذ القرار للمرأة الريفية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية
  - تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لإكساب مهارة التواصل الفعال للمرأة الريفية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية
  - تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لإكساب مهارة التسويق للمرأة الريفية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية
- الهدف الرئيس الثاني :** التوصل إلي برنامج مقترح من منظور الخدمة الاجتماعية لإكساب مهارات قيادة الأعمال للمرأة الريفية.

**رابعاً: الاجراءات المنهجية للبحث:**

1- نوع البحث: واتساقاً مع أهداف الدراسة فتتنمى هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية لكونها أنسب أنواع الدراسات ملائمة لطبيعة وموضوع الدراسة والتي تستهدف وصف وتحليل لتحديد الإحتياجات التدريبية اللازمة لإكساب مهارات قيادة الأعمال للمرأة الريفية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية .

2- المنهج المستخدم: وقد اعتمدت تلك الدراسة على المنهج الاجتماعي بطريقة العينة علي عينة من المرأة الريفية

3- أدوات البحث : قد اعتمدت الباحثة علي مجموعة من الأدوات التالية لتحقيق أهداف الدراسة والتي تتمثل في :

(أ) استمارة قياس مهارات قيادة الاعمال للمرأة الريفية.

**4- مجالات البحث:**

( أ ) المجال المكاني: سيتم تطبيق الدراسة بمحافظة الفيوم حيث سيتم اختيار مركز اطسا حيث يوجد به جمعية المصري الأصل والتي تشرف علي مركز التدريب الحرفي بقرية الحسنية والذي يعمل علي تدريب المرأة الريفية علي صناعات متعددة مثل (صناعة السجاد اليدوي ، صناعة الكليم اليدوي ، صناعة العرجون ، الحياكة وتصنيع الملابس ) ، وذلك للمبررات التالية :

- ترحيب مجلس إدارة الجمعية الملحق بها مركز التدريب بإجراء الدراسة وذلك لأهمية الدراسة حيث تهدف إلي تنمية مهارات قيادة الأعمال للمرأة الريفية .

- توافر عينة الدراسة لتطبيق اداة البحث عليهم .

- معرفة الباحثة بمجتمع الدراسة جيداً حيث أنها تعمل مديراً للبرامج والمشروعات ومنها مركز التدريب الحرفي .

(ب) المجال البشري: من واقع السجلات الخاصة بمركز التدريب الحرفي وعن طريق الحصر الشامل يتمثل المجتمع الاحصائي للدراسة في عدد المستفيدات من مركز التدريب الحرفي التابع لجمعية المصري الأصل لمركز اطسا والذي يبلغ (50) فتاه ، التي سوف يتم اداة الدراسة (ج) المجال الزمني: وهي فترة إجراء الدراسة .

**خامساً: نتائج البحث:**

أولاً: النتائج الخاصة بوصف البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة:  
 فيما يلي النتائج الخاصة بوصف البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة:  
 1-السن:

يوضح الجدول الآتي توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن:

جدول (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير السن (ن = 25)

الترتيب	النسبة %	التكرار	المعاملات الإحصائية	
			السن	م
1	76%	19	من 15 لاقل من 30	1
2	16%	4	من 30 لأقل 45	2
3	8%	2	من 45 سنة فأكثر	3
	100%	25	المجموع	

- يتضح من الجدول والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن حيث يبلغ عددى الأفراد فعينة الدراسة تبعاً السن (من 15 لاقل من 30 سنة) عدد (19) فتاه بنسبة مئوية مقدارها (76%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المرأة الريفية .
  - يبلغ عدد الأفراد فى عينة الدراسة تبعاً السن (من 30 لأقل 45 سنة ) عدد (4) فتاه بنسبة مئوية مقدارها (16%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من من المرأة الريفية .
  - يبلغ عدد الأفراد فى عينة الدراسة تبعاً السن (من 45 سنة فأكثر) عدد (2) مفرداً بنسبة مئوية مقدارها (8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المرأة الريفية.
- وهذا يدل أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة من المرأة الريفية .ينحصروا في المرحلة السنية ( من 15 لاقل من 30 ) بنسبة (76%) .

## 1- المستوى التعليمي:

يوضح الجدول الآتي توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي:

جدول (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي ن = 25

م	المعاملات الإحصائية المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %	الترتيب
1	حاصلة علي شهادة محو الأمية	8	32%	2
2	الابتدائية	3	12%	3
3	الإعدادية	14	56%	1
	المجموع	25	100%	

يتضح من الجدول والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي حيث يبلغ عدد الأفراد في عينة الدراسة المستوى التعليمي " حاصلة علي شهادة محو الأمية " عدد (8) فتاه بنسبة مئوية مقدارها (32%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المرأة الريفية .

- يبلغ عدد الأفراد في عينة الدراسة المستوى التعليمي " الابتدائية " عدد (3) فرداً بنسبة مئوية مقدارها (12%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المرأة الريفية .

- يبلغ عدد الأفراد في عينة الدراسة المستوى التعليمي " الإعدادية " عدد (14) فتاه بنسبة مئوية مقدارها (56%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المرأة الريفية .

وهذا يدل أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة من المرأة الريفية من متغير المستوى التعليمي ينحسروا في المستوى التعليمي (الإعدادية) بعدد (14) فتاه بنسبة (56%) .



## 3- الحرفة الملتحقة بها:

يوضح الجدول الآتي توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الحرفة الملتحقة بها:

## جدول (3)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الحرفة الملتحقة بها ن = 25

م	المعاملات الإحصائية الحرفة الملتحقة بها	التكرار	النسبة %	الترتيب
1	صناعة السجاد يدوي	9	36%	1
2	صناعية الكليم اليدوي	5	20%	2
3	الحياسة	10	40%	3
4	صناعة العرجون	1	4%	4
	المجموع	20	100%	

- يتضح من الجدول والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الحرفة الملتحقة بها حيث يبلغ عدد الأفراد في عينة الدراسة تبعا الحرفة الملتحقة بها " صناعة السجاد يدوي" عدد (9) فتاه بنسبة مئوية مقدارها (36%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المرأة الريفية.

- يبلغ عدد الأفراد في عينة الدراسة تبعا الحرفة الملتحقة بها " صناعية الكليم اليدوي" عدد (5) فرداً بنسبة مئوية مقدارها (20%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المرأة الريفية.

- يبلغ عدد الأفراد في عينة الدراسة تبعا الحرفة الملتحقة بها " الحياكة" (10) فرداً بنسبة مئوية مقدارها (40%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المرأة الريفية.

- يبلغ عدد الأفراد في عينة الدراسة تبعا الحرفة الملتحقة بها " صناعة العرجون" (1) فرداً بنسبة مئوية مقدارها (4%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المرأة الريفية.

وهذا يدل أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة من المرأة الريفية من متغير الحرفة الملتحقة بها ينحسروا في الحرفة (صناعة السجاد اليدوي - الحياكة) بعدد (19) فتاه بنسبة (56%) .

## 4- هل لديك معرفة بريادة الأعمال:

يوضح الجدول الآتي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير هل لديك معرفة بريادة الأعمال::

## جدول رقم (4)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير هل لديك معرفة بريادة الأعمال: (ن = 25)

م	هل لديك معرفة بريادة الأعمال:	المعاملات الإحصائية	التكرار	النسبة %	الترتيب
1	نعم		23	92%	1
2	لا		2	8%	2
	المجموع		25	100%	

- يتضح من الجدول أن توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير هل لديك معرفة بريادة الأعمال حيث يبلغ عدد الأفراد في عينة الدراسة تبعاً هل لديك معرفة بريادة الأعمال (نعم) (23) فتاه بنسبة مئوية مقدارها (92 %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة أسرة من المرأة الريفية.

- يبلغ عدد الأفراد في عينة الدراسة تبعاً هل لديك معرفة بريادة الأعمال (لا) (2) فتاه بنسبة مئوية مقدارها (8 %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة أسرة من المرأة الريفية.

وهذا يدل أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة من المرأة الريفية من متغير هل لديك معرفة بريادة الأعمال كانت نعم لديهم معرفة بعدد (23) فتاه بنسبة (92%) .

## 5- هل لديك الرغبة في أن تكوني رائدة أعمال:

يوضح الجدول الآتي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير هل لديك الرغبة في أن تكوني رائدة أعمال:

## جدول رقم (5)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير هل لديك الرغبة في أن تكوني رائدة أعمال (ن) = (25)

الترتيب	النسبة %	التكرار	المعاملات الإحصائية هل لديك الرغبة في أن تكوني رائدة أعمال	م
1	96%	24	نعم	1
2	4%	1	لا	2
	100%	25	المجموع	

- يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير هل لديك الرغبة في أن تكوني رائدة أعمال حيث يبلغ عدد الأفراد في عينة الدراسة تبعاً هل لديك الرغبة في أن تكوني رائدة أعمال (نعم) (24) فتاه بنسبة مئوية مقدارها (96 %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة أسرة من المرأة الريفية.
- يبلغ عدد الأفراد في عينة الدراسة تبعاً هل لديك الرغبة في أن تكوني رائدة أعمال (لا) (1) فتاه بنسبة مئوية مقدارها (4 %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة أسرة من المرأة الريفية. وهذا يدل أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة من المرأة الريفية من متغير هل لديك معرفة بريادة الأعمال كانت نعم لديهم معرفة بعدد (24) فتاه بنسبة (96%) .

ثانياً : الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة إدارة المشروعات للمرأة الريفية ؟  
جدول (6) يوضح الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة إدارة المشروعات للمرأة الريفية

(ن=25)

م	العبارة	دائماً		أحياناً		نادراً		مجموع الأوزان المرجحة	الوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
1	أقدر علي إدارة مجموعة من الأفراد بشكل جيد	3	3	19	3	34	1.36	45.3%	1		
2	استطيع عمل خطة للمشروع الذي أود القيام به	1	1	23	1	28	1.12	37.3	4		
3	استطيع تحديد التكلفة الخاصة بمشروعي	0	0	25	0	25	1	33.3	5		
4	استطيع توقع المخاطر والمشكلات الخاصة بمشروعي وايجاد حلول لها.	1	1	20	4	31	1.24	41.3	2		
5	استطيع عمل تقييم دوري لمشروعي لمعرفة الإيجابيات والسلبيات	1	1	22	2	29	1.16	38.7%	3		
المجموع		6	6	109	10	147	1.18	39.2%	منخفضة		

باستقراء بيانات الجدول السابق والذي يوضح (الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة إدارة المشروعات للمرأة الريفية) ويتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع

توزيعاً إحصائياً وفق مجموع الأوزان المرجحة لهذه الاستجابات هي (147) وسط مرجح عام (1.18) وقوة نسبية بلغت (39.2%) وهذا التوزيع الاحصائي يدل على أن الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة إدارة المشروعات للمرأة الريفية تم الموافقة عليه بنسبة منخفضة ، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية ووسط مرجح :

1. في الترتيب الأول جاءت عبارة (1) " أقدر علي إدارة مجموعة من الأفراد بشكل جيد. ووسط مرجح (1.36) وبقوة نسبية (45.3%)

2. في الترتيب الثاني جاءت عبارة (4) " استطيع توقع المخاطر والمشكلات الخاصة بمشروعي وايجاد حلول لها" . ووسط مرجح (1.24) وبقوة نسبية (41.3%)

3. في الترتيب الثالث جاءت عبارة رقم (5) " استطيع عمل تقييم دوري لمشروعي لمعرفة الإيجابيات والسلبيات ووسط مرجح (1.16) وبقوة نسبية (38.7%) .

4. في الترتيب الرابع جاءت عبارة (2) " استطيع عمل خطة للمشروع الذي أود القيام به " ووسط مرجح (1.12%) " وبقوة نسبية (37.3%)

5. في الترتيب الخامس جاءت عبارة رقم (3) " استطيع تحديد التكلفة الخاصة بمشروعي" ووسط مرجح (1) وبقوة نسبية (33.3%)

ثالثاً : الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة إدارة اتخاذ القرار للمرأة الريفية ؟  
جدول (7) يوضح الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة إدارة اتخاذ القرار للمرأة الريفية (ن =

(25

الترتيب	القوة النسبية (%)	الوسط المرجح	مجموع الاوزان المرجحة	نادراً		احيانا		دائماً		العبارة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
1	50.7%	1.52	38		17		3		5	أمتلك الجرأة الكافية في اتخاذ القرارات في العمل	1
3	40%	1.20	30		22		1		2	استطيع ترتيب مشكلاتي حسب أولوياتها قبل اتخاذي قرار ما.	2
1 مكرر	50.7%	1.52	38		18		1		6	أخذ قراراتتي بشكل سريع وصائب في كثير من الأحيان	3
4	33.3	1	25		25		0		0	لدي القدرة علي التفكير في قراراتتي المصيرية بخصوص العمل دون الشعور بالضغط	4
2	46.7%	1.40	35		19		2		4	لدي القدرة علي اتخاذ القرارات بشأن العمل دون تردد	5
منخفضة	44.3%	1.33	166		101		7		17	المجموع	

- باستقراء بيانات الجدول السابق والذي يوضح (الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة اتخاذ القرار للمرأة الريفية) ويتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع الأوزان المرجحة لهذه الاستجابات هي (166) وسط مرجح عام (1.33) وقوة نسبية بلغت (44.3%) وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة إدارة المشروعات للمرأة الريفية تم الموافقة عليه بنسبة منخفضة ، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية ووسط مرجح :
1. في الترتيب الأول جاءت عبارات (1-3) " أمتلك الجرأة الكافية في اتخاذ القرارات في العمل " أتخذ قراراتي بشكل سريع وصائب في كثير من الأحيان " ووسط مرجح (1.52) وبقوة نسبية (50.7%)
  2. الترتيب الثاني جاءت عبارة (5) " لدي القدرة علي اتخاذ القرارات بشأن العمل دون تردد . ووسط مرجح (1.40) وبقوة نسبية (46.7%)
  3. في الترتيب الثالث جاءت عبارة رقم (2) " أستطيع ترتيب مشكلاتي حسب أولوياتها قبل اتخاذي قرار ما. ووسط مرجح (1.20) وبقوة نسبية (40%) .
  4. في الترتيب الرابع جاءت عبارة (2) " لدي القدرة علي التفكير في قراراتي المصيرية بخصوص العمل دون الشعور بالضغط " ووسط مرجح (1%) " وبقوة نسبية (33.3%)

رابعاً: الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة إدارة التواصل الفعال للمرأة الريفية ؟

جدول (8) يوضح الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة التواصل الفعال للمرأة الريفية (ن=25)

الترتيب	القوة النسبية (%)	الوسط المرجح	مجموع الاوزان المرجحة	نادراً		احياناً		دائماً		العبارة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
4	%33.3	1	25	0	25	0	0	0	0	افكر في ما سأقوله قبل ان أتحدث مع الآخرين	1
2	%41.3	1.24	31		21	2	2	2	2	أجد المتعة في التواصل مع زملائي بالحرفة	2
1	%45.3	1.36	34		19	3	3	3	3	استطيع الإجابة علي الأسئلة الموجهة لي بثقة تامة	3
2مكرر	%41.3	1.24	31		21	2	2	2	2	أشرك الآخرين في أموري الخاصة ولا أحب التفكير الفردي	4
3	%37.3	1.12	28		23	1	1	1	1	أفضل العمل داخل المجموعة عن العمل بشكل فردي	5
منخفضة	%39.7	1.19	149		109	8	8	8	8	المجموع	

باستقراء بيانات الجدول السابق والذي يوضح (الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة التواصل الفعال للفتيات الريفيات) ويتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع الاوزان المرجحة لهذه الاستجابات هي (149) وسط مرجح عام (1.19) وقوة نسبية بلغت (39.7%) وهذا التوزيع الاحصائي يدل على أن الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة إدارة المشروعات للمرأة الريفية تم الموافقة عليه بنسبة منخفضة ، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية ووسط مرجح :



1. في الترتيب الأول جاءت عبارة (1) " استطيع الإجابة علي الأسئلة الموجهة لي بثقة تامة. ووسط مرجح (1.36) وبقوة نسبية (%45.3)
2. في الترتيب الثاني جاءت عبارات (2-4) "أجد المتعة في التواصل مع زملائي بالحرفة" أشرك الآخرين في أموري الخاصة ولا أحب التفكير الفردي" . ووسط مرجح (1.24) وبقوة نسبية (%41.3)
3. في الترتيب الثالث جاءت عبارة (5) "أفضل العمل داخل المجموعة عن العمل بشكل فردي" ووسط مرجح " ووسط مرجح (1.12) وبقوة نسبية (%37.3) .
4. في الترتيب الرابع جاءت عبارة (1) " افكر في ما سأقوله قبل ان أتحدث مع الآخرين " ووسط مرجح (1%) وبقوة نسبية (%33.3)

خامسا : الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة التسويق للمرأة الريفية ؟

جدول (9) يوضح الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة التسويق للمرأة الريفية (ن = 25)

م	العبارة	دائما		احيانا		نادراً		مجموع الاوزان المرجحة	الوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
1	استطيع أن أضع خطة للتسويق خاصة بمشروعي	3	2	20	33	1.32	44%	2			
2	استطيع تحديد أماكن لتسويق منتجات مشروعي	0	0	25	25	1	33.3%	3			
3	استطيع التواصل مع أماكن عديدة لشراء منتجات مشروعي	3	4	18	35	1.40	46.7%	1			
4	أتابع أخبار سوق العمل ومتطلبات سوق العمل الإنتاجية	0	0	25	25	1	33.3%	3 مكرر			

م	العبارة	دائماً		أحياناً		نادراً		مجموع الأوزان المرجحة	الوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
5	اعرف معايير الجودة الخاصة بالمنتج الذي أقوم بصناعته.	3		4		18		35	1.40	46.7%	1مكرر
	المجموع	9		10		106		153	1.22	40.8%	منخفضة

باستقراء بيانات الجدول السابق والذي يوضح (الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة التسويق للمرأة الريفية) ويتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع الأوزان المرجحة لهذه الاستجابات هي (153) ووسط مرجح عام (1.22) وقوة نسبية بلغت (40.8%) وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن الاحتياجات التدريبية لإكساب مهارة إدارة المشروعات للمرأة الريفية تم الموافقة عليه بنسبة منخفضة ، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية ووسط مرجح :

- 1- في الترتيب الأول جاءت عبارات (3-5) " استطيع التواصل مع أماكن عديدة لشراء منتجات مشروعى " اعرف معايير الجودة الخاصة بالمنتج الذي أقوم بصناعته. " ووسط مرجح (1.40) وبقوة نسبية (46.7%)
- 2- في الترتيب الثانى جاءت عبارة (1) " استطيع أن أضع خطة للتسويق خاصة بمشروعى " ووسط مرجح (1.32) وبقوة نسبية (44%)
- 3- في الترتيب الثالث جاءت عبارات (2-4) " استطيع تحديد أماكن لتسويق منتجات مشروعى " أتابع أخبار سوق العمل ومتطلبات سوق العمل الإنتاجية" ووسط مرجح (1) وبقوة نسبية (33.3%) .

سادسا : البرنامج المقترح لإكساب مهارات ريادة الأعمال للمرأة الريفية.

مقدمة: تحاول الباحثة من خلال هذا الفصل من عرض أهم ابعاد برنامج التدخل المهني للخدمة الاجتماعية المقترح وذلك لإكساب المرأة الريفية مهارات ريادة الأعمال وذلك من خلال مجموعة من الأنشطة والبرامج وورش العمل والمناقشات والندوات والمحاضرات والزيارات والرحلات وغيرها من الأنشطة التي يتم إعدادها وفقا لبرنامج زمنى محدد لقد قامت الباحثة فى إعداد برنامج

التدخل المهني للدراسة الحالية وفقا لمجموعة من المتغيرات والمحددات وفقاً للأسس والمعارف والنماذج والنظريات التي تستند عليها مهنة الخدمة الاجتماعية وكذلك مراعاة الاسس والتقنيات والمهارات والادوار المهنية التي يقوم عليها برنامج التدخل المهني .

متغيرات برنامج التدخل المهني:

### 1- أهداف برنامج التدخل المهني المقترح :

يتحدد الهدف العام لبرنامج التدخل المهني في إكساب المرأة الريفية مهارات قيادة الأعمال .  
الأهداف لكي يتحقق الهدف الرئيسي لبرنامج التدخل المهني لأبد من تحقيق مجموعة من الفرعية التالية :

- أ- إكساب مهارة إدارة المشروعات للمرأة الريفية لاعدادها كرائدة اعمال.
  - ب- إكساب مهارة اتخاذ القرار للمرأة الريفية لاعدادها كرائدة اعمال
  - ج- إكساب مهارة التواصل الفعال للمرأة الريفية لاعدادها كرائدة اعمال
  - د- إكساب مهارة التسويق للمرأة الريفية لاعدادها كرائدة اعمال.
- 2- إعتبرات يجب مراعاتها أثناء تنفيذ برنامج التدخل المهني المقترح :
- أن يشمل برنامج التدخل المهني على جميع أبعاد مهارات قيادة الأعمال ومؤشراته المختلفة .
  - أن تتناسب مهارات قيادة الأعمال المقدمة للمرأة الريفية مع فئاتهم العمرية والتعليمية
  - أن تتناسب المهارات متطلبات البيئة الريفية مقارنة بالبيئة الحضرية.
  - أن تلبى تلك المهارات إحتياجات المرأة الريفية .
  - أن تكون المرأة الريفية لديها إستعداد لتعلم هذا النوع من المهارات.
  - أن تكون أنشطة برنامج التدخل المهني تتماشى مع الأهداف الإجرائية للدراسة .
  - مواجهة الصعوبات التي تعوق تنفيذ برنامج التدخل والعمل على حلها .
- 3-: الأسس التي يقوم عليها برنامج التدخل المهني المقترح:
- الهدف الرئيس والأهداف الفرعية والإجرائية التي تسعى الدراسة الي تحقيقها من خلال أنشطة برنامج التدخل المهني .
  - الإطار النظري للدراسة الراهنة.

- نتائج دراسة تقدير الموقف التي قامت الباحثة بتطبيقها للوقوف على أهم المهارات التي تساعد المرأة الريفية فى إكساب مهارات ريادة الاعمال
  - الأدبيات النظرية للخدمة الاجتماعية التي تناولت متغيرات الدراسة الخاصة بمهارات ريادة الأعمال للمرأة الريفية .
  - الاطار النظري لمهارات ريادة الاعمال بصفة عامة للمرأة الريفية بصفة خاصة والمداخل النظرية والنماذج المفسرة لها .
  - مراعاة صعوبات تطبيق البرنامج الزمني لأنشطة برنامج التدخل المهني.
- 4-:الاستراتيجيات المستخدمة فى برنامج التدخل المهني المقترح :**
- **استراتيجية الإقناع :** تهدف هذه الاستراتيجية الى إحداث تغييرات لدى المرأة الريفية من خلال إكساب مهارات ريادة الأعمال التي تتحدد فى مهارة إدارة المشروعات ومهارة اتخاذ القرار ومهارة التواصل الفعال ومهارة التسويق لكي تصبح المرأة رائدة اعمال.
  - **استراتيجية التعاون :** تهدف هذه الاستراتيجية الى بناء العلاقات والتفاعل بين أفراد المجموعة التجريبية ( المرأة الريفية ) ومساعدة الباحث وفريق العمل فى تنفيذ البرامج والأنشطة الخاصة ببرنامج التدخل المهني .
  - **استراتيجية البناء المعرفي :** تستخدم الباحثة تلك الاستراتيجية فى تبصير وبناء معارف المجموعة التجريبية ( المرأة الريفية ) بأهمية ريادة الاعمال ومهارت ريادة الأعمال المختلفة لتكتسب المهارات الريادية التي تجعلها رائدة اعمال واعية بدورها مؤثرة فى الآخرين .
  - **استراتيجية التعزيز الاجتماعي:** وهى استراتيجية للتدريب على المهارات الريادية ومن خلال تحديد مفهوم المهارة وتعريفها ثم تقديم النموذج واتاحة الفرص للتدريب على أداء المهارة وتكرارها وتتضمن المهارات واستخدامها في مواقف الحياة مع تعليم المهارات الريادية.
  - **إستراتيجية حل المشكلات - التوضيح - التفاعل الاجتماعي -التسويق - الابداع - التعلم التفاعلى- العمل الفريقي - العصف الذهنى - التواصل - التعلم الذاتي**

## 5- التكنيكات المستخدمة فى برنامج التدخل المهني المقترح :

المناقشات الجماعية - العصف الذهني - لعب الأدوار - الوسائل المسموعة والمرئية  
- الاتصالات المباشرة - التوجيه والارشاد - التعلم - التدريب بالنماذج .

## 6- الأدوات المستخدمة فى برنامج التدخل المهني المقترح:

المقابلات الفردية والجماعية - المحاضرات والندوات - الأنشطة والبرامج المختلفة -  
التسجيل - المسابقات المتنوعة- الاجتماعات- الملصقات والأشكال التوضيحية - ورش العمل  
- الرحلات - الزيارات - العروض التقديمية

## 7- الأدوار المستخدمة فى برنامج التدخل المهني المقترح :

دور القائد - دور المنمى - دور المرشد - دور المعلم - دور الموضح - دور المنظم - دور  
المفاوض - دور المعالج - دور الوسيط - دور المشجع - دور المخطط - دور الممكن -  
دور الملاحظ والمسجل - دور المبدع - المسوق - الخبير - المعلم.

## 8- المهارات المستخدمة فى برنامج التدخل المهني المقترح:

مهارة بناء العلاقة المهنية مع المجموعة التجريبية (المرأة الريفية) مع فريق العمل - مهارة  
الإعداد - مهارة التعاقد - مهارة إدارة الحوار والمناقشات الجماعية - مهارة إجراء المقابلات -  
مهارة التواصل - مهارة التخطيط- مهارة إدارة الوقت - مهارة استخدام الوسائل السمعية  
والبصرية - مهارة التأمل والتخيل - مهارة التفكير الإبداعي - مهارة العمل الفريقي - مهارة  
التأثير فى الآخر - التقييم - مهارة العرض و التقديم .

## 9- عناصر برنامج التدخل المهني المقترح:

تحدد عناصر برنامج التدخل المهني فى التالى :

## أ- المستهدف بالتغيير: ( Target System ) :

يتمثل فى الشخص أو الأشخاص الذين يشملهم التغيير لتحقيق أهداف التدخل المهني التي  
يضعها فريق عمل التدخل المهني (الباحث وفريق العمل) ، أي الشخص أو الأشخاص  
المحتاجون للتغيير والتأثير عليهم ويتمثل فى المرأة الريفية

ب- فريق عمل التدخل المهني: ( Change Agent System ) : وهو الباحثة التي قامت  
بإعداد وتنفيذ برنامج التدخل المهني بالإضافة إلى فريق العمل المساعد القائم بالأنشطة والبرامج

الذى يهدف إلى إحداث تغيير فى العميل ( المرأة الريفية ) لإكساب المرأة الريفية مهارات زيادة الأعمال من خلال مجموعة من الأنشطة والبرامج والمشروعات المختلفة.

ج- العملاء المستهدفين : ( Client System ) : تتحدد أنساق العميل بإعتباره المرأة الريفية كفراد داخل الجماعة التجريبية وكمجموعة الاعضاء ككل التى تتمثل في المرأة الريفية كجماعة .

د- الفعل : ( Action System ) : يتمثل فى جميع من يساعد الباحثة في إحداث تغيير جذرى في العملاء المستهدفين سواء كان أشخاص ( فريق العمل ) والمؤسسات المعاونة في ذلك.

### 10- مراحل برنامج التدخل المهني المقترح :

#### أ-المرحلة التمهيديّة:

فى هذه المرحلة تم عمل مقابلات فردية وجماعية مع عينة الدراسة ( المرأة الريفية ) وفريق العمل المساعد للباحثة فى تطبيق برنامج التدخل المهني وتكوين علاقة مهنية معهم وكذلك التعرف على مكان تطبيق برنامج التدخل المهني وتحديد الأهداف والوسائل والأنشطة المعينة فى تنفيذ برنامج التدخل المهني وكذلك التعرف على الخبراء للاستفادة من برامجهم ومشاريعهم المختلفة فى تنفيذ خطة التدخل المهني من اجل إحداث التغيير المرغوب فيه .

#### ب-المرحلة التخطيطية:

لتحقيق كل هدف من أهداف التدخل المهني يجب توفر مجموعة من الأنشطة والبرامج والمشروعات مثل الندوات والمحاضرات ورش العمل والرحلات... الخ وذلك من خلال خطة زمنية مخططة من إعداد الباحثة .

#### ج-المرحلة التنفيذية:

وهي المرحلة التي يتم فيها تنفيذ أنشطة وبرامج التدخل المهني وتكون من خلال جدول زمني يتحدد فيه الأهداف الرئيسية والأهداف الفرعية وتحديد الاستراتيجيات والتقنيات التي تتماشى مع الأهداف وكذلك تحديد الأدوات والأدوار والمهارات والمشاركين فى فريق العمل وتحديد التوقيت الزمني للبرنامج حيث يتم ذلك من خلال مجموعة من الجلسات الأسبوعية والشهرية حيث يتم توزيع أدوار فريق العمل وفقا للبرنامج الزمني وذلك لتحقيق الهدف الرئيسي وهو إكساب المرأة الريفية مهارات زيادة الأعمال.

## د-المرحلة التقييمية:

وهى مرحلة الانتهاء من برنامج التدخل المهني وتنفيذ جميع البرامج والأنشطة على مجتمع الدراسة ( المرأة الريفية ) ثم تمهيدا لإنهاء العلاقة المهنية لأعضاء المجموعة التجريبية وذلك لتطبيق القياس البعدى ويتم فيه تطبيق مقياس المهارات الريادية على مجتمع الدراسة لاختبار فاعلية برنامج التدخل المهني لإكساب المرأة الريفية مهارات ريادة الأعمال ويتم فى النهاية حفل ختامى لبرنامج التدخل المهني لتكريم أعضاء المجموعة التجريبية وكذلك تكريم فريق العمل وكل من ساعد في نجاح البرنامج .

## المراجع المستخدمة في البحث:

- 1- <https://www.capmas.gov.eg/>
- 2- <https://www.capmas.gov.eg/> ،
- 3- أبو طاحون، عدلى على (2000): حقوق المرأة "دراسات دينية وسوسولوجية"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 4- أبو طيرة، منى حسين (2016) : دور المرأة في عملية التنشئة الاجتماعية في إطار البعد النفسي والاجتماعي، بحث منشور في مؤتمر " المرأة في مجتمعاتنا على مساحة أطر حضارية متباينة"، الجزء الثاني، كلية الآداب، جامعة عين شمس، في الفترة 14-16 نوفمبر 2016.
- 5- أبوطيرة، منى حسين، (2016): دور المرأة في عملية التنشئة الاجتماعية في إطار البعد النفسي والاجتماعي، بحث منشور في مؤتمر " المرأة في مجتمعاتنا على مساحة أطر حضارية متباينة"، الجزء الثاني، كلية الآداب، جامعة عين شمس، في الفترة 14-16 نوفمبر .
- 6- اسماعيل قيهر وآخرون (2003): عولمة الفقر المجتمع الاخر ومجتمع الفقراء والمحرومين - القاهرة دار الفجر للنشر والتوزيع .
- 7- بدوى، أحمد ذكى (1993): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبه لبنان بيروت، 1993.
- 8- تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2017): السيدات والاعمال تسريع ريادة الأعمال في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا، .
- 9- جريدة البيان (2016): مكاسب ريادة الأعمال الاجتماعية، دبي، 28 ديسمبر 2016.
- 10- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء 2017: أهم النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والاسكان والمنشآت لعام
- 11- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (2017): أهم النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والاسكان والمنشآت لعام



- 12- حسين الناظر (2016): ريادة الأعمال الاجتماعية .. ومعوقات التنمية في العالم العربي، مجلة رواد الاعمال، سبويه للطباعة والنشر والتوزيع، <http://www.rowadalaamal.com>
- 13- خالد فاروق (2015): ريادة الأعمال المجتمعية بين نظرية الحلول وإمكانية التطبيق. <http://khaledfarouk.com>
- 14- زيدان، عمرو علاء الدين : ريادة الأعمال والقدرة الدافعة للإقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة ، 2007 .
- 15- الساعاتي، سامية حسن(2007): المرأة والمجتمع المعاصر، القاهرة، دار قباء الحديثة.
- 16- السروجي، طلعت مصطفى (2004): السياسة الاجتماعية في إطار المتغيرات العالمية الجديدة، القاهرة، دار الفكر العربي، 2004.
- 17- شاهين، تيريزا (2016): مقدمة إلى ريادة الأعمال الاجتماعية، مجلة خلاصات الريادة الاجتماعية، المملكة العربية السعودية، جدة، العدد (2)، نوفمبر 2016.
- 18- شورة، أحمد حمدي توفيق (2016): نحو تصور لدور ريادة الأعمال الاجتماعية في تحقيق الإصلاح لبرامج السياسة الاجتماعية بالمجتمع المصري، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية - جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية - العدد (٤١) اكتوبر ٢٠١٦ م.
- 19- عبد الحميد، خليل عبد المقصود و الزهراني، ناصر بن عوض (2016): ريادة الاعمال الاجتماعية "منظور جديد لمواجهة المشكلات الاجتماعية"، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الثاني لقسم علم الاجتماع والعمل الاجتماعي "الفكر الاجتماعي وعلم الاجتماع والتنمية في البلدان النامية، كلية الأدب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، مسقط، 13-15/12/2016.
- 20- عبدالعظيم، إلهام نعيم (2005): المعوقات الثقافية لمشاركة المرأة الريفية في جمعيات تنمية المجتمع المحلي الريفي بمحافظة الفيوم ، رسالة ماجستير غير منشوره ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم .

- 21- العدل ، على ماهر وآخرون(2001): المرأة المصرية الوضع الراهن والمأمول، بحث منشور في أعمال مؤتمر تنمية المرأة العربية الإشكاليات وآفاق المستقبل، جامعة جنوب الوادي.
- 22- عرباش، زينة (2019) : الريادة النثوية في الجزائر بين الواقع والطموح دراسة إستكشافية ، مجلة الأعمال الإسلامية ، الهيئة العالمية للتسويق الإسلامي ، الجزائر ، 2019 .
- 23- عرفان، محمود محمود (2001): استخدام استراتيجية التمكين في الخدمة الاجتماعية وزيادة مشاركة المرأة الريفية في تنمية المجتمع، بحث منشور في المؤتمر العلمي السنوي الثاني عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة - فرع الفيوم، 2001.
- 24- عصام ،عطابي عمروني ، ترزولت ( 2018): مفهوم الإحتياجات التدريبية وأساليب وأسس تحديدها في المنظمات ، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد35، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ( الجزائر)
- 25- عمران، تغريد وآخرون: المهارات الحياتية ، مكتبة زهراء الشرق ، القاهرة .
- 26- فاروق، خالد (2015): ريادة الأعمال المجتمعية بين نظرية الحلول وإمكانية التطبيق. <http://khaledfarouk.com>
- 27- فاروق، منال، (2001): سياسيات المنظمات الأهلية في تمكين المرأة، بحث منشور في المؤتمر العلمي السنوي الثاني عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة - فرع الفيوم،.
- 28- فتوح، مدحت فؤاد(1992): الخدمة الاجتماعية مدخل تكاملي ،مركز السوق الريادي ،حلوان،1992.
- 29- الكعباوي، زينب أمين محمد محمد (1996): دراسة للعلاقة بين خروج المرأة للعمل وبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في الأسرة الريفية، رسالة ماجستير ( غير منشورة)، كلية الزراعة، جامعة القاهرة،.
- 30- محرم، إبراهيم (1989): التنمية الريفية، الإسماعلية، مركز عمر لطفي للتدريب التعاوني الزراعي.
- 31- محمود، محمود محمد و هاشم، هاشم مرعي (2008): التخطيط لتنمية المجتمع في ضوء المتغيرات المعاصرة ، الفيوم ، زرقاء اليمامة للنشر والتوزيع.

32- معوض، عبد الكريم عفيفي (1995): دور الخدمة الاجتماعية في التنمية المحلية، بحث منشور في المؤتمر الثامن للخدمة الاجتماعية، رؤيا نقدية للواقع المصري لاستشراف آفاق المستقبل، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، 17 - 19/5/1995.

33- ناجي، أحمد عبد الفتاح (2014): تطوير وتحديث المنظمات التطوعية في العالم النامي" مداخل واستراتيجيات" المكتب الجامعي الحديث .

34- نهضة المحروسة: المبادرات الاجتماعية، .

35- <http://nahdetelmahrousa.org/ar/social-enterprises>

36-Alam, Syed Shah (2011): An Empirical Study of Success Factors of Women Entrepreneurs in Southern Region in Malaysia, International Journal of Economics and Finance, Vol. 3, No. 2,

37- Anderson ,y Alastair and Deakins, David(1999): International Journal of Entrepreneurial Behaviour, f papers from the 2nd Enterprise and Learning Conference, Edinburgh University of Aberdeen, Aberdeen, Scotland, Vol. 5 No. 4,

38- Beutah -Rabe verts & Burtcaiauar (1995): Social work process. the Dorsey press. 111 qnis .

39- Cansoy, R. (2017). The Effectiveness of Leadership Skills Development Program for University Students. Journal of History Culture and Art Research, 6(3), 65-87. doi:http://dx.doi.org/10.7596/taksad.v6i3.899

40- Claudia , Daniel : Measuring the impact of youth development programs: A national on-line youth life skills evaluation syste, The Pennsylvania University ,

41- Dahlstrom, T. (2013). The Role of Business Counselors in the Human Capital Resource Acquisition of Entrepreneurs. Ph.D. thesis, Arizona State University. M19\_COMMUNITY DEV\_CH17NEW.indd 278 22/01/2015 .

- 42- Dahlstrom, T. (2013). The Role of Business Counselors in the Human Capital Resource Acquisition of Entrepreneurs. Ph.D. thesis, Arizona State University. M19\_COMMUNITY DEV\_CH17NEW.indd 278 22/01/2015 14:11
- 43-diane chandler (2011): what women bring to the exercise of leadership , journal of strategic leadership, 2011. Pp. 1-12.
- 44-E.Nina, Pazarzi And M Giannacourou (2005) : Female Employment And Entrepreneurship: Career Choice Trends In Greece, European Research Studies, Volume Viii, Issue
- 45-else, lahati :women and leadership factors that influence women's career success development and leadership , lahati university of applied sciences ,2013
- 46- Foundation for Social Entrepreneurship: *What is a Social Entrepreneur?*, 21/9/2017. look:  
<http://www.schwabfound.org/content/what-social-entrepreneur>
- 47- October 2005, 10 pm , <http://ncsu.edu>
- 48- Peredo, Ana María, McLean, Murdith (2005): *social entrepreneurship: a critical review of the concept*, Centre for Studies in Religion and Society, University of Victoria, accepted for publication in a special issue of the journal of world business
- 49- R. Seenivasan: Global Research on Women's Entrepreneurship: An Overview, Journal of Small Business and Entrepreneurship Development, June 2014, Vol. 2, No. 2, pp. 121-140
- 50- Thomas , Brenda ,( 2000): Predicting Youth Leadership Life Skills Development Among Ffamembers in Arizona Colorado, New Mexico State Universty, pp 65 – 71