

## الاحتياجات التدريبية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم

دكتور

عادل خلف حسن أحمد

مدرس بقسم خدمة الجماعة

كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة أسوان



**المخلص:** تهدف الدراسة الحالية إلى "تحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم"، وذلك من خلال مجموعة أهداف فرعية وهي تحديد الاحتياجات (المعرفية-المهارية-القيمية) المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم، تحديد الصعوبات المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم، تحديد المقترحات التي تساهم في تنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم، التوصيل إلى برنامج تدريبي مقترح في خدمة الجماعة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم، وتعتبر الدراسة من الدراسات الوصفية التي اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم بمركز التدريب الحرفي للمعاقين بأسوان، وبلغت عينة الدراسة على (80) مفردة من الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم بمركز التدريب الحرفي للمعاقين بأسوان، وعدد (15) من الأخصائيين الاجتماعيين الخبراء في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة والأكاديميين في الخدمة الاجتماعية، ولقد توصلت نتائج الدراسة إلى تحديد الاحتياجات (المعرفية، المهارية، القيمية) لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم، وتحديد الصعوبات والمقترحات، وخرجت الدراسة ببرنامج تدريبي مقترح في خدمة الجماعة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية، الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.

**Abstract:** The current study aims to "identify the training needs to develop a culture of social entrepreneurship for mentally handicapped Children Groups.", through a set of sub-goals, which are to identify the needs (Knowledge – skill- value) associated with the development of a culture of social entrepreneurship for mentally handicapped Children Groups .and to identify the skill needs associated with the culture of learning. Social entrepreneurship for mentally handicapped Children Groups, identify the value needs associated with the culture of social entrepreneurship for mentally handicapped Children Groups, identify the difficulties associated with developing a culture of social entrepreneurship for mentally handicapped Children Groups, identify proposals that contribute to the development of a culture Social entrepreneurship for mentally handicapped Children Groups, to arrive at a proposed training program in the service of the group to develop a culture of social entrepreneurship for mentally handicapped Children Groups. free training center In the handicapped in Aswan, the sample of the study consisted of (80) for mentally handicapped Children at the Craft Training Center for the Disabled in Aswan, and (15) social workers experts in the field of people with special needs and academics in social work, The results of the study have identified the needs (Knowledge, skill, value) to develop a culture of social entrepreneurship for mentally handicapped Children Groups, identify the difficulties and suggestions, and he study produced a proposed training program in group work to develop a culture of social entrepreneurship for mentally handicapped Children Groups.

**Key Words:** Training needs, culture of social entrepreneurship, mentally handicapped Children.

## أولاً: مشكلة الدراسة.

تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة بقضية الطفولة بوصفها قضية قومية وحضارية تتصل مباشرة بمستقبل المجتمع، وبخطة بنائه وتطوره على أسس علمية سليمة، حيث إن مرحلة الطفولة من أهم المراحل في حياة الإنسان فهي مرحلة التكوين ونمو الشخصية، وهي التي تتطلب أشكالاً متعددة من الرعاية، الحماية الاجتماعية، النفسية، الصحية والتعليمية. (عامر، المصري، 2014، ص 11).

لذلك فقد أولت الدولة اهتماماً بالغاً بالطفولة، لأنهم يمثلون مستقبلها ويقدر ما يتوفر لهم من رعاية واهتمام بقدر ما يكونوا مواطنين صالحين في المستقبل، بل تعدى هذا الاهتمام من المستوى المحلى والقومي إلى المستوى العالمي، حيث خصصت هيئة الامم المتحدة منظمات معنية للعناية بالطفولة، وبالتالي يصبح حق من حقوق الطفل الأساسية. (الجميل، عبده، 1995، ص 99)

ومن ثم يقاس تقدم المجتمعات بما توليه من أوجه الرعاية الاجتماعية والثقافية والصحية لجميع الفئات التي تقع في نطاقها، سواء كانت هذه الرعاية متجهة نحو الاهتمام بالفئات العادية أو ممتدة إلى الفئات المعاقة في اطار من التكامل بين الأساليب والأدوات التي تستخدم في تقديم هذه الخدمات على نحو يضمن الارتقاء بها وعلى كافة المستويات. (موسي، 1994، ص 9)

وقد انعكس اهتمام الدولة بكافة فئات المجتمع لاسيما فئة المعاقين، وقد ترجم هذا الاهتمام في العديد من المؤتمرات والمنتديات والقوانين والمواثيق لعل أكثرها وضوحاً هو اهتمام فخامة السيد رئيس الجمهورية بجعل عام 2018 عام المعاقين فضلاً عن صدور القانون رقم 2733 لسنة 2018م وصدور لائحته التنفيذية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حيث أكد فخامة رئيس الجمهورية على ضرورة الاهتمام بفئة المعاقين والحرص على دمجهم في المجتمع. (مجلس الوزراء المصري، 2018).

حيث أن الطفل من ذوى الهمم له من الحقوق كما للطفل السوي تماماً فهو بحاجة إلى كافة الخدمات والبرامج التي تقدم للطفل السوي إلى جانب توفير البرامج الخاصة بتنمية القدرات العقلية مهما كانت بسيطة، وكذلك استخدام الوسائل التربوية المناسبة لمساعدة ذوى الهمم ليصبح مواطنًا قادراً على رعاية شؤونه والمشاركة في العملية التعليمية والإنتاجية للمجتمع في حدود إمكانياته العقلية، حيث أن لكل طفل الحق في أن يتمتع بإنسانيته، وكل فرد ميسر لم خلق له، ولذا كانت أنصبة الخلق في المزايا الإنسانية مختلفة، وإن كانوا جميعاً يتساوون في القيمة البشرية. (يمانى، 2020، ص 351)

ومن هنا أصبح الاهتمام بفئة ذوى الهمم ضرورة تفرضها طبيعة المتغيرات العالمية المعاصرة وخاصة في كيفية الاستفادة من إمكانياتهم وقدراتهم ودخولهم سوق العمل والتأكيد على دمجهم في المجتمع وجعلهم يشعرون بذاتهم وكيانهم مع تمكينهم من بلوغ أكبر قدر ممكن من الاستقلال الذاتي. (الشربيني، 2020، ص 690)

لذلك أصبح من أولويات الدولة فى الآونة الأخيرة الاهتمام بفترة ذوى الهمم لدورهم الحيوي في عملية التنمية بالمجتمع، من خلال تدريبهم وتأهيلهم للمهن التى تساير متطلبات سوق العمل المعاصرة.

وتشير الاحصاءات الرسمية أن عدد ذوى الهمم فى مصر فى تزايد مستمر، حيث كانت نسبتهم تمثل 10.5% من إجمالي تعداد السكان داخل مصر، وفقاً لآخر تعداد أجرته الدولة بنهاية عام 2017، وبلغت أعداد ذوى الإعاقة 8.636 مليون شخص، منهم 6.608 مليون شخص لديه صعوبة بسيطة، 1.636 مليون شخص لديه صعوبة كبيرة، و390.9 ألف شخص لديه صعوبة مطلقة. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء، 2018)

وفى ضوء الاهتمام المتزايد بثقافة ريادة الأعمال، أصبح تعزيز وتنمية هذه الثقافة مطلباً اجتماعياً واقتصادياً متعدد المستويات، وذلك لتغيير ثقافة ريادة المجتمع وأساليب تفكيرهم ليصبحوا مبادرين لديهم الادارة والقدرة لتحويل الأفكار إلى مشروعات تجارية ناجحة، فقد تشكل ثقافة ريادة الأعمال نموذج يلبي احتياجات المجتمع، ويشجعهم على التفكير فى توفير فرص لزيادة الدخل، وحظيت ثقافة ريادة الأعمال باهتمام متزايد ومناقشات سياسية معاصرة حول العالم. (مرسي، 2021، ص144)

ويعتبر ريادة الأعمال محور أساسى ورئيسى لتحسين سبل العيش وتمكين ذوى الهمم اقتصادياً، وذلك من خلال ايجاد فرص عمل جديدة وصقل مهارات ريادة الأعمال لديهم، مما يسهم في توجيههم للعمل المناسب لقدراتهم وامكاناتهم ومهاراتهم وتطلعاتهم المستقبلية. (على، 2020، ص450)

وهذا ما أشارت إليه دراسة (منصور، 2013) على أن العمال المعاقين فكراً لديهم الكثير من المشكلات فى بيئة العمل بسبب نقص فى تدريبهم قبل وبعد تخرجهم من المدرسة، ومشكلات الأداء المهني، وغياب المساندة الاجتماعية فى بيئة العمل، والاتجاهات السلبية من زملائهم فى العمل، والقصور فى المهارات الاجتماعية، واستغناء أصحاب العمل عنهم بسبب انخفاض مستويات الانتاج، وأوصت الدراسة بضرورة توفير الامكانات المناسبة فى بيئة التدريب، وتدريب المعاقين فكراً أثناء الدراسة وبعدها على المهن التى تناسبهم، وتشجيع أصحاب العمل على مساعدتهم، وتحسين العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، والافادة من البرامج الناجحة فى مساندة العمل.

وتمثل ريادة الأعمال القوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بالدرجة التى جعلت الدول تبادر بوضع سياسات من شأنها زيادة حث أفراد المجتمع ليصبحوا رواد أعمال، وادخال تعليم ريادة الأعمال فى المدارس والمؤسسات لتعزيز الثقافة الريادية. (محمد، 2021، ص112)

وهذا ما أكدته دراسة (حسين، 2013) أن لريادة الأعمال الأثر الإيجابي على الاقتصاد والمجتمع فهو يسهم باستقرارها وزيادة نموها، وتحقق النجاح ليس على المستوى المحلي فقط وإنما على المستوى الدولي أيضاً،

وأصبحت قيادة الأعمال سمة هامة كاستراتيجية للنمو والميزة التنافسية، لأنها تستعمل استراتيجيات وإدارة ريادية ذات سلوك ريادي يتحدى البيروقراطية ويشجع على الإبداع.

**وتوصلت نتائج دراسة (زيدان, ٢٠١٨)** والتي هدفت إلى التوصل لتصور مقترح لتنمية مهارات قيادة الأعمال والتوظيف لدى طلاب جامعة القاهرة في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (422) طالباً وطالبة من طلاب الجامعة، وتوصلت نتائج الدراسة لبرنامج مقترح جاء من أهم أهدافه تنمية المعارف والمهارات المتعلقة بقيادة الأعمال لطلاب الجامعة، والتدريب على كيفية تأسيس مشروعات ريادية صغيرة، وحددت الدراسة أهم المهارات الريادية التي يهدف البرنامج لتنميتها وهي: المهارات الإدارية، المهارات الفنية، المهارات الشخصية، والمهارات التكنولوجية.

وأن قيادة الأعمال من الممكن أن تسهم في حل المشكلات التي تؤثر على المجتمع بشكل عام، والتي لا يمكن حلها بالطرق التقليدية من خلال الشركات الخاصة، لأن الفائدة أو العائد لن يكون سريعاً أو مجزياً، وبالمثل أيضاً للشركات الحكومية، حيث تفنقر إلى الموارد المالية أو البشرية الضرورية. ( )

**Bratanu,2020,P277**

**وتوصلت نتائج دراسة (منصور, ٢٠١٩)** والتي هدفت إلى تحديد مقترحات لتفعيل قيادة الأعمال في تنمية رأس المال الفكري لدى الشباب، وتمثلت عينة الدراسة على عدد (١٤٤) من الشباب المستفيدين من برامج قيادة الأعمال، وعدد (31) مسؤول، وقد توصلت نتائج الدراسة لبعض المقترحات لتفعيل قيادة الأعمال في تنمية رأس المال الفكري لدى الشباب وجاء أهمها تفعيل برامج التدريب لاكتساب الخبرة وبناء المهارات لتأهيل العناصر الريادية قبل انشاء المشروعات الصغيرة.

وتعتبر قيادة الأعمال الاجتماعية هي العملية التي من خلالها يتم خلق قيمة مضافة عن طريق تجميع الموارد بطرق جديدة، وذلك من خلال استكشاف واستغلال الفرص لخلق قيمة اجتماعية، وذلك بهدف تحفيز التغيير الاجتماعي أو تلبية الاحتياجات الاجتماعية، وتنطوي هذه العملية على تقديم خدمات أو منتجات. (حسين, 2015, ص526).

وتزداد أهمية قيادة الأعمال الاجتماعية لدورها في عملية التنمية وتنشيط حركة الاستثمار في كافة المجالات التجارية، الصناعية والخدمية، وبخاصة في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي الذي يعتمد بدرجة أساسية على الأفكار الخلاقة والمشاريع الريادية، سواء كانت في صورة مبتكرات أو أساليب إنتاج متميز. (عليق, 2020, ص19)

وتعد قيادة الأعمال الاجتماعية هي نتاج عمل رائد الأعمال الاجتماعي، وإن رائد الأعمال الاجتماعي هو الشخص الذي يدرك الأبعاد الاجتماعية، ويستخدم المبادئ الريادية لإنشاء المشروعات الناشئة وإدارتها لإحداث

التغيير الاجتماعى الإيجابي، ففي حين أن رائد الأعمال التجاري يقيس الإنجاز بالعائد المادي والأرباح، فإن رائد الأعمال الاجتماعى يكرس تركيزه على ايجاد رأس المال المجتمعي، وبهذا فإن الغاية الرئيسية من قيادة الأعمال الاجتماعية هي تعزيز الأهداف الاجتماعية والبيئية، وإذا كان العمل الاجتماعى يتسم عادة بالخيرية وعدم الربح، فإن قيادة الأعمال الاجتماعية لا تعنى التخلي عن ادارة النشاط اقتصادياً وتحقيق الأرباح.(الشميمرى، المبيريك، 2019، ص32).

وهذا ما أوضحته نتائج دراسة( عليق، ٢٠٢٠) والتي هدفت إلى تحديد أهم آليات قيادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب، وطبقت الدراسة على عدد(180) من الشباب الذين اشتركوا بالبرامج الريادية بالجمعيات التي طبقت عليها الدراسة، وأيضاً عدد(40) مسؤول من العاملين بتلك الجمعيات، وقد أوضحت نتائج الدراسة أهمية التعليم والتدريب الريادي والذي تمثل في حرص الشباب على حضور دورات تدريبية في مجال قيادة الأعمال لتنمية روح الابداع والابتكار.

ولذلك تكون قيادة الأعمال الاجتماعية هي احدى الحلول الابتكارية لتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية التي تتميز بطابع الاستدامة والاستمرارية وأيضاً الميزة التنافسية التي تخلق الثروة، حيث من الممكن أن تنعكس تلك الابتكارات والابداعات على تحسين نوعية الخدمات الاجتماعية وتقديمها بأساليب إدارية وعملية وتقنية حديثة (الناجم، ٢٠١٨، ص 85)

وهذا ما أكدته نتائج دراسة(دانج وآخرون، Deng, et al,2020) أن قيادة الأعمال الاجتماعية هي أداة فعالة في تحقيق جودة الرعاية الاجتماعية سواء بالمؤسسات الحكومية أو غير الحكومية، كما أنها تسهم في تقديم حلول ابتكارية للمشكلات الاجتماعية.

وتوصلت نتائج دراسة(العاني، الزبجالية، القرينية، 2020) والتي هدفت إلى التعرف على واقع مراكز تأهيل ذوى الاعاقة ومعوقاتها بسلطنة عمان وصولاً إلى اقتراح استراتيجية لتفعيل وتطوير العمل بهذه المراكز فى مجال قيادة الأعمال، وتمثلت عينة الدراسة على(7) من المسؤولين والقائمين عن البرامج التأهيلية بالمركز، وتوصلت نتائج الدراسة أن هناك العديد من الفرص المتاحة التى من شأنها تنمية قدرات المعاق فى مجال قيادة الأعمال منها: قدرة الموارد البشرية الحالية بالمركز، الارادة الفعلية للمعاقين ذاتهم، الاستعداد للمجتمع لتقبل الفكرة، وأخيراً اقترحت الدراسة تصوراً لخطة مستقبلية للمركز للمساهمة فى تنمية مهارات قيادة الأعمال لدى الشباب المعاقين بسلطنة عمان.

وتعتبر الخدمة الاجتماعية واحدة من المهن الانسانية التى تهدف إلى مساعدة الأطفال ذوى الهمم لاستعادة التفاعل والتكيف والانتاج، من خلال توفير فرص وخدمات التأهيل المهني وتوجيه المعاقين بما يناسب قدراتهم واستعداداتهم، وتوفير فرص التعليم المناسبة لهم سواء في فصول خاصة أو مدارس خاصة وفق استعداداتهم الخاصة بظروفهم المتميزة، كذلك تهيئة أفضل الظروف لتنشئة المعاق لتنشئة اجتماعية صالحة تتمثل في قدرته

على التفكير الواقعي، وقدرته على تقدير المسؤولية وتحملها، وقدرته على التعارف والأخذ والعطاء، وغيرها من القدرات التي تكسب المعاق صفات اجتماعية مقبولة تساعده على التكيف والتوافق مع مجتمعه (السروجي، علي، ٢٠٠٩، ص ٣١٩)

وبهذا تعتبر الخدمة الاجتماعية مع الأطفال ذوى الهمم ميداناً له أهميته حيث تعنى به كإنسان له احتياجاته ومشكلاته المتنوعة والمختلفة، حيث إنه يمكن النظر إلى الخدمة الاجتماعية منهجاً مؤسسياً منظماً يقوم من أجل وقاية الأطفال ذوى الهمم من المشكلات الاجتماعية ومساعدتهم على حل ما يعترضهم من مشكلات. (بيومي، عبده، 2003، ص 276)

وأشارت دراسة (كريستوفر 1994 Christopher) إلى ضرورة تفعيل دور الخدمة الاجتماعية فى شكل ممارستها لتقديم الرعاية المطلوبة للأطفال ذوى الهمم على أحدث مستوى والحد من العزلة الاجتماعية ويأتي ذلك من خلال الوعى بمتطلبات الأطفال ذوى الهمم من النواحي الاجتماعية والسعي الجاد على اشباعها وتدعيم شبكة العلاقات الاجتماعية، وتحديد أهمية الاستفادة منها لدى الأسر والطفل معاً.

وبناءً عليه تُمثل مهنة الخدمة الاجتماعية منذ ظهورها بما تحملها من قيم ومبادئ وأهداف وقائية وعلاجية وتنموية والتي تساهم في مواجهة تحديات العصر الحديث ومشكلاته، كمشكلات ازدياد الحاجة لخلق فرص عمل للمعاقين، إلا أنه في ظل تسارع المعرفة وتطور أساليب الممارسة والتوجه نحو تحقيق ما يعرف باقتصاد المعرفة، أصبح هنا متطلب من المهنة بأن تطور من أساليبها في التعامل مع القضايا المجتمعية، وكان من أبرز هذه النماذج على المستوى الاقتصادي والاجتماعي ما يعرف بريادة الأعمال الاجتماعية. (سعيد، 2014، ص 75).

وهذا ما هدفت إليه دراسة (محمد، 2020)، إلى تحديد واقع دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية، وذلك من خلال ثلاث أهداف فرعية وهم تحديد دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية (المكون المعرفي - المكون الوجداني - المكون السلوكي) نحو ريادة الأعمال الاجتماعية، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (354) مفردة، وتوصلت نتائج الدراسة التوصل إلى مبادرة تطويرية مقترحة لدعم دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية.

وتعد طريقة العمل مع الجماعات إحدى الطرق المهنية للخدمة الاجتماعية التي تهدف إلى مساعدة الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم، ليتعلموا كيف يتوافقون مع الآخرين من الناس وتأدية ما ينتظر أدائه اجتماعياً، ولذلك فهي تهدف إلى تعليم وتدريب أعضاء الجماعة على اكتساب الخبرات والمهارات والعلاقات الاجتماعية. (منقربوس، خليل، 2016، ص 204).



وهذا ما أكدته نتائج دراسة (الشربيني, 2009) إلى الوقوف على طبيعة إسهامات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية مشاركة الأطفال المعاقين ذهنياً مع أقرانهم العاديين في ممارسة الأنشطة المتنوعة المدروسة، وتدعيم العلاقات الاجتماعية للأطفال المعاقين ذهنياً، وتقدير الذات لدى الأطفال المعاقين مع أقرانهم العاديين في المدارس المدمجة.

وتهدف من خلال ممارستها المختلفة مستخدمة الحياة الجماعية في العمل على زيادة وعي الأعضاء والعمل على تنمية مهاراتهم واتجاهاتهم الإيجابية والقدرة على المشاركة الجماعية الفعالة مما يكسب الأعضاء العديد من المهارات لإعدادهم الأعداد السليم للتفاعل الاجتماعي مع مجتمعهم. (ابراهيم, 2014, ص 5190)

ويمكن القول بأن الجماعة تعتبر حجر الزاوية في طريقة العمل مع الجماعات باعتبارها وحدة التدخل المهني الذي يتم من خلالها مساعدة الأعضاء على مواجهة المشكلات واكتساب المهارات والخبرات المتنوعة اللازمة لتكوين الشخصية الاجتماعية القادرة على التفاعل السوي مع المحيطين، وليس ذلك فحسب بل ينظر إلى الجماعة على أنها الوسط الذي يحدث من خلاله التغيير المرغوب والمطلوب وعن طريقها ينمو الإحساس بالانتماء ويتطور الأداء الاجتماعي بالقدر الذي يساهم في توافق الفرد ذاتياً وتكيفه بيئياً. (محمود, 2010, ص 59).

وللأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم احتياجات متعددة من مساندة اجتماعية وتوفير الدعم المالي ومساعدتهم على تكوين علاقات والتواصل مع الآخرين، ومساعدتهم على المشاركة في حياتهم اليومية، ووجود تسهيلات تعليمية ومادية، وهذا بجانب الاهتمام بتوفير الخدمات لهم كلما أمكن ذلك في إطار مؤسسات المجتمع القائمة في ميادين العمل المختلفة، وذلك بهدف تسهيل اشراك ذوي الهمم في الخدمات المتاحة وممارسة الأنشطة المختلفة التي تمارس داخل المجتمع المحلي. (فتحى, 2014, ص 53).

وتعتبر الاحتياجات المعرفية والمهارية والقيمية من المتطلبات التي يحتاجها الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم لكي يتوافقوا مع أنفسهم ومجتمعاتهم، مما يساعدهم على حل المشكلات اليومية والتفاعل مع مواقف الحياة المختلفة، فهي مجموعة من المهارات المرتبطة بالبيئة التي يعيش فيها الفرد وما يتصل بها من معارف وقيم واتجاهات يتعلمها بصورة مقصودة ومنظمة عن طريق الأنشطة والتطبيقات العملية وتهدف إلى بناء شخصيته، بالصورة التي تمكنه من تحمل المسؤولية والتعامل مع مقتضيات الحياة اليومية بنجاح لتحقيق الرضا النفسي والعيش بطريقة أكثر استقلالية. (عبدالقادر, 2021, ص 62)

وهذا ما اكدت عليه دراسة (فتحى, 2000) الى أهم المهارات التي يجب ان تكون لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال المعاقين ومنها المهارات الاتصالية والمهارة في تصميم البرامج والمشروعات

المهارة في اجراء البحوث في مجال المعاقين، وأهمية التدريب لاكتساب هذه المهارات المهنية اللازمة للعمل مع المعاقين.

وأوضحت نتائج دراسة (المسيري, 2003) أن احتياجات الرعاية الاجتماعية لذوى الاحتياجات الخاصة تتمثل في الحاجات المهنية وتوصلت الدراسة إلى أن المشكلات المهنية التي تواجه ذوى الاحتياجات الخاصة تتمثل في قصور التدريب على الحرف البسيطة.

وتمثل الاحتياجات التدريبية العنصر الرئيسي والهيكل في صناعة التدريب للأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم, حيث تقوم عليه جميع دعائم العملية التدريبية وتنمية الموارد البشرية، وإن أي خلل بهذا الهيكل سيؤثر سلبيًا على جميع الجهود التي تبذل من أجل الارتقاء بمستوى مهارات وكفاءات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم, فمن الصعب بناء أي برنامج تدريبي وتحديد محتواه العلمي وأسلوب تقديمه دون التحديد الدقيق والموضوعي للاحتياجات التدريبية، وعلى هذا يصبح تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأداة الرئيسية التي يمكن من خلالها تحديد مجالات تطوير وتنمية أداء الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم من خلال العملية التدريبية. (محمد, سعيد, 2014, ص 260)

وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (حسين, 2006) إلى أن المعاقين في مجتمعنا المصري يفتقدون وجود برامج تربوية وتدريبية تقوم على أساس الاستراتيجيات العلمية والمنهجية التي تلائم قدراتهم الذهنية وتفي باحتياجاتهم التعليمية والمهنية والتي تلبى احتياجات سوق العمل.

وأوصت دراسة (عبدات, 2008) إلى تنظيم البرامج التدريبية للأشخاص المعاقين في أماكن العمل قبل توظيفهم، من أجل بناء اتجاهات إيجابية نحوهم، وتنمية مهارات التواصل عندهم وكذلك سماتهم الشخصية. ومن هذا المنطلق بدأ الاهتمام بفئة الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم, وذلك من خلال تقديم برامج تدريبية تأهيلية لتحسين كفاءتهم وهم في سن مبكر ليستطيعوا مواجهة الحياة بصورة أسهل, لكي يستطيعوا هؤلاء الأطفال التوافق مع أنفسهم والآخرين بالمجتمع.

وفي ضوء الطرح السابق وما جاء من نتائج في الدراسات السابقة يمكن أن نستخلص الآتي:

- أكدت بعض الدراسات على أهمية الاستفادة من إمكانات وقدرات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم ودخولهم سوق العمل والتأكيد على دمجهم في المجتمع, مثل دراسة (منصور, 2013).
- وأشارت نتائج بعض الدراسات على أهمية قيادة الأعمال الاجتماعية مثل دراسة (حسين, 2013), دراسة (زيدان, ٢٠١٨), دراسة (منصور, ٢٠١٩), دراسة (عليق, ٢٠٢٠), دراسة (دانج وآخرون, Deng, et al, 2020).

- أكدت بعض الدراسات على أهمية دور مراكز تأهيل ذوي الإعاقة في تنمية مهارات قيادة الأعمال لدى المعاقين مثل دراسة (العاني، الزدجالية، القرينية، 2020)
- أكدت أغلب الدراسات على دور الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وخدمة الجماعة بصفة خاصة في مساعدة الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم من خلال توفير خدمات التأهيل المهني لهم، وتنمية الاتجاهات نحو قيادة الأعمال الاجتماعية لهم مثل دراسة (كريستوفر 1994 Christopher) (الشرييني، 2009)، ودراسة (محمد، 2020).
- انطلقت الدراسة الحالية من توصيات الدراسات السابقة والتي أكدت على أهمية الاهتمام بفئة ذوي الهمم باحتياجاتهم التدريبية وتأهيلهم لقيادة الأعمال الاجتماعية مثل دراسة (فتحي، 2000)، ودراسة (المسيري، 2003)، ودراسة (حسين، 2006)، ودراسة (عبدات، 2008).
- ولقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تكوين إطاراً أكثر ثراءً من المعلومات التي ساعدت في صياغة المشكلة البحثية وأهداف البحث وأهدافه وتحديد المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية للدراسة، ويمكن القول بأن هذه الدراسات على كثرة تصنيفاتها وأبعادها ومتغيراتها إلا أنها لم تتعرض لتحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم. ومن هنا يمكن تحديد مشكلة الدراسة الراهنة في التساؤل التالي: ما الاحتياجات التدريبية لتنمية ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم؟

#### ثانياً: أهمية الدراسة.

1. اهتمام الدولة في الآونة الأخيرة بفئة المعاقين وترجم هذا الاهتمام في العديد من المؤتمرات والمنتديات والقوانين والمواثيق لعل أكثرها وضوحاً هو اهتمام فخامة السيد رئيس الجمهورية بجعل عام 2018 عام المعاقين.
2. زيادة القاء الضوء على الاهتمام بالاحتياجات التدريبية للأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم حتى تصبح قوة إنتاجية ومدعمة للمجتمع، وتوفير سبل الرعاية لهم علي مختلف أشكالها ومنع تعرضهم للإساءة والإهمال.
3. أهمية موضوع ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية للأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم والاستفادة من إمكاناتهم وقدراتهم ودخولهم سوق العمل والتأكيد على دمجهم في المجتمع.
4. اثراء الجانب النظري والمعرفي لمهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وخدمة الجماعة بصفة خاصة فيما يرتبط بقيادة الأعمال الاجتماعية.

5. ندرة الدراسات التي تناولت الاحتياجات التدريبية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم فى حدود علم الباحث.

ثالثاً: أهداف الدراسة.

تسعى الدراسة إلى تحقيق هدف رئيس وهو:

"تحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم".

ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:

1. تحديد الاحتياجات المعرفية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم.
  2. تحديد الاحتياجات المهارية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم.
  3. تحديد الاحتياجات القيمية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم.
  4. تحديد الصعوبات المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم.
  5. تحديد المقترحات التى تساهم فى تنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم.
  6. التوصل إلى برنامج تدريبي مقترح فى خدمة الجماعة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم.
- رابعاً: تساؤلات الدراسة.

تسعى الدراسة الحالية إلى الاجابة على تساؤل رئيس وهو:

ما الاحتياجات التدريبية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم".

وينتق من هذا التساؤل مجموعة تساؤلات فرعية هي:

1. ما الاحتياجات المعرفية المرتبطة بتنمية ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.
2. ما الاحتياجات مهارية المرتبطة بتنمية ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.
3. ما الاحتياجات القيمية المرتبطة بتنمية ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.
4. ما الصعوبات المرتبطة بتنمية ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.
5. ما المقترحات التي تساهم في تنمية ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.

خامساً: مفاهيم الدراسة: وتتحدد مفاهيم الدراسة كالتالي.

#### 1. الاحتياجات التدريبية:

تعد الاحتياجات التدريبية الحلقة الأولى والركيزة الرئيسية في نجاح التدريب، فهي توجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح لتنمية القوى البشرية، وهي التي تحقق للتدريب عائداً واضحاً تستفيد منه المنظمة، ولذلك فإن إهمال قياس وتحديد هذه الاحتياجات التدريبية بالأسلوب العلمي الدقيق يهدد الأساس الذي يقوم عليه أي برنامج تدريبي. (السراج، 2010، ص 35)

وتعرف اصطلاحاً بأنها "مجموعة التطورات والمتغيرات التي يجب احداثها في معلومات ومهارات واتجاهات الأفراد، لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي. (الجهوية، 2009، ص 18).

وتعرف بأنها "مجموعة المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفعالية. (رضوان، 2013، ص 13).

كما تعرف أيضاً بأنها "تغييرات مستمرة ومتجددة مطلوب احداثها في سلوك الأفراد المعرفي والمهارى والاتجاهي والتي تعبر عن الفرق بين الوضع الحالي والوضع المرغوب في مستوى أداء الأعمال المختلفة والتي يتعين على الأفراد تعلمها من خلال التدريب من أجل صالحهم وصالح التنظيم الذي يعملون فيه والمجتمع ككل. (على، 2018، ص 56)

ويعرف الباحث الاحتياجات التدريبية اجرائياً في هذه الدراسة ما يلي:

أ- الاحتياجات المعرفية اللازمة لتنمية ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.

ب- الاحتياجات المهارية اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات لدى جماعات الأطفال  
ذوى الهمم القابلين للتعلم.

ج- الاحتياجات القيمة اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات لدى جماعات الأطفال  
ذوى الهمم القابلين للتعلم.

## 2. ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية.

مما لا شك فيه أن مفهوم الثقافة واحداً من أكثر المفاهيم التي حظيت بالعديد من التعريفات التي اختلفت  
فيما بينها، بناءً على تخصص العلماء والباحثين الذين أقبلوا على دراسة وتوضيح مفهوم ومعنى الثقافة، ومن  
الطبيعي أن تختلف رؤية كل من علماء الاجتماع وعلم النفس والاقتصاد والسياسة والجغرافيا والانثروبولوجيا لهذا  
المفهوم وأبعاده واختلاف الرؤية التحليلية لأبعاد ومضامين هذا المفهوم.

**وتعرف الثقافة بأنها** ذلك الكل المركب المعقد الذي يشمل المعلومات والمعتقدات والفن والأخلاق والعرف  
والعادات والتقاليد وجميع القدرات الأخرى التي يستطيع الإنسان أن يكتسبها بوصفه عضو في مجتمع  
ما. (دعبس, 2008, ص 13)

**كما تعرف الثقافة بأنها** تلك الأساليب السلوكية والقيم والمثاليات وطرق الحياة والتفكير التي تتجسد في  
أنظمة وعلاقات اجتماعية وأنساق، وتتبلور حول حاجات الشباب ووضعهم في المجتمع، واحساسهم بمشكلاته  
واسهامهم تغييره. (صالح, 2008, ص 1705)

**وتعرف أيضاً الثقافة بأنها** مجموعة معقدة من الرموز والحقائق المتولدة في المجتمع والتي تنتقل من جيل  
إلى جيل كأسس محددة ومنظمة للسلوك الإنساني وقد تكون هذه الرموز غير ملموسة كالاتجاهات والقيم وقد  
تكون ملموسة مثل لغة التخاطب والكتابة. (اسماعيل, 2014, ص 213)

**وتعرف ريادة الأعمال الاجتماعية بأنها** الأنشطة والخدمات التي يقوم على تقديمها بشكل علمي  
المتخصصون في المجالات الاجتماعية المختلفة من خلال مشروعات تتسم بالابتكار والاستدامة لإيجاد حلول  
للمشكلات الاجتماعية، وذلك من خلال تحويل العائد إلى قيمة اجتماعية. (Mair & Marti, 2006, P410)

**كما تعرف ريادة الأعمال الاجتماعية بأنها** نشاط الغاية النهائية منها هي خلق قيمة اجتماعية لحل مشكلة  
اجتماعية. (Dacin&Dacin, 2011)

**وتعرف أيضاً بأنها** العملية التي يمكن من خلالها مواجهة التحديات الاجتماعية والبيئية بطريقة تتسم  
بالكفاءة والابداع، وتتضمن حلولاً غير تقليدية ومستدامة. (شاهين, 2016, ص 7)

ويعرف الباحث ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية اجرائياً في هذه الدراسة ما يلي:

أ- التصورات الخاصة بنشاط ذو قيمة اجتماعية يتسم بالإبداع والابتكار.  
ب- يقدم حلول غير تقليدية لحل المشكلات من خلال التدريب على مشروعات وبرامج لها صفة الاستدامة والاستمرارية.

ج- يهدف لتحسين خدمات الرعاية الاجتماعية للأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.

### 3. جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.

ويعرف الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم" بأن هذه الفئة من الأطفال القادرة على تعلم بعض المهارات الأكاديمية تحت الإشراف والتوجيه المستمر، ويحتاجون إلى الرعاية والاهتمام من قبل القائمين على تعليمهم. (جعفر، 2018، ص544)

ويعرف أيضاً بأنها" فئة الإعاقة العقلية البسيطة وهم الذين تتراوح نسبة ذكاءهم (50-70) درجة، وهذه الفئة لها القدرة على امكانية الاستفادة من البرامج التعليمية العادية ولكن عملية تقدمهم تكون بطيئة مقارنة بالعاديين ويتصف هؤلاء بقدرتهم عند الكبر وامكانية الاستقلال الاقتصادي والاجتماعي، وكذلك يحتاج هؤلاء الأشخاص إلى نوع من البرامج الموجهة نحو التوافق للسلوك الاجتماعي والتوجه المهني. (محمد، 2018، ص1579)

كما يعرف أيضاً بأن" هذه الفئة تتطلب نوعاً من البرامج الفردية، كما أنهم لديهم القدرة على اكتساب المهارات الأكاديمية كالقراءة والكتابة والحساب والقيام ببعض الأعمال التي تطلب منهم والتي تمكنهم من الاعتماد على ذواتهم" (حماد، 2019، ص1068)

### ويعرف الباحث جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم اجرائياً في هذه الدراسة ما يلي:

- أ- الأطفال ذوي الإعاقة العقلية البسيطة القابلين للتعلم.
- ب- أن يكون من الأطفال الذين يحصلون على درجات ذكاء تتراوح ما بين (50-70) على مقياس الذكاء.
- ج- الأطفال الذين يتدربون بمركز التدريب الحرفي للمعاقين بأسوان.
- د- تتراوح أعمارهم من (13-16) سنة.
- هـ- لديهم القدرة على ممارسة الأنشطة الحرفية (نجارة- سباكة- أشغال يدوية) داخل المركز.

### سادساً: الإطار النظري للدراسة:

#### (1) الاحتياجات التدريبية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم:

تعتبر الاحتياجات هي التي تسعى عملية التدريب إلى توفيرها، وتختلف الاحتياجات التدريبية تبعاً لاختلاف المستويات الوظيفية المراد تدريبها حيث تختلف طبيعة العمل ومسئولياته ومشكلاته ومتطلباته من مستوى وظيفي إلى مستوى وظيفي آخر. (عمر، 2016، ص102)

والغرض الرئيسي من تحديد الاحتياجات التدريبية هو التعرف على متطلبات أو احتياجات الأداء داخل المنظمة من أجل المساعدة في توجيه الموارد إلى المجالات التي في حاجة إليها، فتقدير الاحتياجات التدريبية وتحديدتها هي الخطوة الأولى في وضع برنامج للتدريب والتطوير. (Miller, Osinski, 2002, P5)

### 1. أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم:

وتكمن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية فيما يلي: (الدهشان, 2017, ص32)

- أ- إن تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأساس لكل عناصر العملية التدريبية وأهمها، وتصميم محتوى البرنامج التدريبي ونشاطاته، وتقييم البرنامج التدريبي، فتحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشراً يوجه التدريب توجيهاً صحيحاً في تلك العمليات الفرعية.
- ب- يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على الأداء الحسن، والهدف الأساسي من التدريب.
- ج- يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الأطفال المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب، والنتائج المتوقعة منهم.
- د- في غياب تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديدها بشكل غير دقيق، مما يتسبب في إضاعة الجهد والوقت والمال.

### 2. وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم:

ولتحديد الاحتياجات التدريبية الضرورية هناك عدة طرق منها: (عصام, حورية, 2018, ص847)

- أ- **الملاحظة:** وذلك بمراقبة الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم بطريقة غير مباشرة لتقي جوانب الضعف والقوة في أدائهم.
- ب- **المناقشات:** وذلك من خلال إجراء مناقشات مستمرة مع الأطفال والاستماع الى اقتراحاتهم وشكواهم لمعرفة ما يطلبونه من دورات تدريبية تساعد على القيام بأعمالهم بطريقة أفضل.
- ج- **وضع أسئلة استقصاء:** يطلب من الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم الاجابة عنها وتحديد المشكلات التي يواجهونها، وأسبابها، واقتراحات لحلها.
- د- **القيام بمسح ميداني:** يشمل كافة الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم في المنشأة لمعرفة ما يحتاجونه من تدريب.
- هـ- **تحليل تقييم أداء العمل عند الأطفال:** وذلك بمقارنة الأداء الفعلي بما هو مخطط له من الناحية الكمية، والجودة، والوقت، والتكاليف، ومعرفة مواطن الضعف عند الطفل لتدريبه على تصحيحها.

### 3. معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم:

هناك الكثير من المعوقات التي قد تحول دون تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل فعال على أرض الواقع، فهناك مشكلات متعلقة بالموارد من حيث الوقت والتكاليف، هذا إلى جانب العديد من الصعوبات الأخرى



والمعلقة بالمفاهيم والسمات المؤسسية، وإدراك هذه الأمور في المراحل الأولى يساعد بشكل عام في تصميم إجراءات عملية لتقديرها بشكل ملائم. (على، 2018، ص 286)

أ- معوقات لها علاقة بالفرد:

- التحايل لعدم إكمال البرنامج التدريبي.
- عدم معرفة الفرد مهام وظيفته وما تتوقعه الإدارة منه. (Sennewald, Baillie, 2020, P92)
- عدم وعى إدارة التدريب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- الاهتمام بالكم دون الكيف، أى كم اجتيازهم الدورات التدريبية، وليس الاهتمام بنوع السلوك أو المهارات المكتسبة من هذه الدورات.
- قلة روح التعاون بين إدارة التدريب والإدارات الأخرى.

ب- معوقات لها علاقة بالمؤسسة:

- سرعة تنفيذ البرامج دون تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية.
- عدم النظر إلى التدريب على أنه نشاط جماعي تعاوني يشارك فيه كلاً من المدربين والمتدربين من الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم والمسؤولين عن تخطيط ومتابعة النشاط التدريبي لتحديد الاحتياجات التدريبية.

- عدم توافر العدالة فى توزيع التدريب. (موسى، 2006، ص 172)

- غياب توصيف واضح للوظائف والمهام، وبالتالي عدم توفر محددات متطلبات شغل الوظائف.
- عدم التنسيق بين إدارة التدريب والإدارات الفرعية الأخرى. (شتاتحة، 2018، ص 61)

(2) زيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم:

1. أبعاد زيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم:

تتكون زيادة الأعمال الاجتماعية من ثلاثة أبعاد رئيسية وهى كالتالى: (الشميمى،

المبيريك، 2019، ص 33).

أ- المجتمع: وهو ما يعكس تحقيق الفائدة العالمية أو الأهداف المجتمعية.

ب- الابتكار: الذى تقدم المنظمة من خلاله حلولاً لتغيير المجتمع.

ج- التوجه التسويقي: للبحث من خلاله على الموارد المالية المستديمة.

2. مهارات زيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم: (خربوطلي، 2018،

ص 20)

أ- المهارات التقنية: وتشمل الكتابة، الأصغاء، حسن التحضير، المدرب، القدرة على الاتصال، مراقبة

البيئة، تطبيق التكنولوجيا، بناء العلاقات والشبكات، العمل ضمن فريق.

- ب- **المهارات الإدارية:** وتتضمن التخطيط وتحديد الأهداف، واتخاذ القرار، إدارة الموارد البشرية، والتسويق، والتمويل، والمحاسبة، العلاقات مع العملاء، مراقبة الجودة والتفاوض، وإطلاق الأعمال التجارية.
- ج- **المهارات الشخصية:** وتتضمن ضبط النفس والانضباط، وإدارة المخاطر، الابتكار، والمثابرة والقيادة، القدرة على التنفيذ، والتركيز على التغيير، وهذه المهارات يمكن الحصول عليها من خلال عمليات التدريب والتعلم واكتساب الخبرات.

### 3. مقومات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم:

تقوم ريادة الأعمال الاجتماعية على مجموعة من المقومات هي على النحو التالي: (أبوالحسن، 2021، ص819)

أ- **التعليم، التثقيف، التدريب:** يعد التعليم هو الحلقة الأولى في صناعة الريادة، فمنظومة التعليم هي السبيل الأمثل لخلق مبتكرين ومبدعين في المجتمعات، فوجود رواد اجتماعيين ليس محض صدفة، بل هو نتاج عملية ورؤية ثاقبة من قبل صناعات سياسات التعليم في الدول، كما أن التدريب له دوره المهم في تنمية قدرات وامكانيات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم، ومساعدتهم على تحويل أفكارهم لمشروعات قابلة للتطبيق.

ب- **المؤسسات والمنظمات الداعمة:** نظراً لأهمية ريادة الأعمال ودورها في دعم الاقتصاديات ودفع عجلة التنمية، فقد لاقى اهتماماً واسعاً من قبل الحكومات والأفراد على حد سواء، وعالية فقد أصبح هناك اهتمام بتوفير بيئة تساعد على خلق الرواد وتدعيمهم من نواحي تقنية ومادية وفنية على حد سواء، لذا تم إيجاد ما يعرف بحضانات الأعمال ومسرعات الأعمال حيث تعد شكلاً من أشكال المنظمات التي توفر الدعم للرواد وتساعدهم على تطوير أفكارهم وتحويلها لخدمات في الواقع.

ج- **التشريعات والقوانين والإجراءات:** على الرغم من أن ريادة الأعمال الاجتماعية هي عبارة عن مبادرات ذاتية لحل مشكلات اجتماعية، يدفعها حس المسؤولية الاجتماعية إلا أنها تتم من خلال برامج ومشروعات، وبالتالي حتى تتأسس هذه البرامج والمشروعات وتنمو فلا بد من وجود حزمة من الأنظمة والتشريعات التي تساعد الرود على تأسيس مشروعاتهم واستدامتها.

د- **وعي وقبول مجتمعي:** لكي تزدهر ريادة الأعمال الاجتماعية لابد أن يكون هناك وعي من قبل أفراد المجتمع بدورهم في حل المشكلات، وفي قدرتهم على التعامل مع المعوقات التي تحد من تقدم المجتمع من خلال ابتكار الحلول في شكل أنشطة وبرامج تقدم خدمات تحسن من الواقع وتطوره للأفضل.

### 4. فوائد ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم:

هناك فوائد كثيرة يمكن أن تتحقق من ريادة الأعمال الاجتماعية وهي كالتالي: (الشميمري،

المبيريك، 2015، ص15).

- أ- **الاستقلالية:** إن ملكية المشروع تتيح لرائد الأعمال الاستقلالية والفرصة لتحقيق ما يصبوا إليه، ولاشك أن رواد الأعمال يطمحون إلى تحقيق ما يحملون به في هذه الحياة.
- ب- **فرصة للتميز:** يمكن من خلال الريادة تحقيق أهداف متميزة مختلفة عن الآخرين، ومن أمثلة ذلك إنشاء مشروع إعادة تدوير النفايات لحماية الكرة الأرضية، أو إنشاء مشروع تحقيق دخل مضمون لأسرة محتاجة، وهذه الأمثلة تعكس مهارة رائد الأعمال في الجمع بين الأهداف الاجتماعية والرغبة في معيشة بمستوى اقتصادي لائق.
- ج- **ريادة الأعمال الاجتماعية فرصة لتحقيق أقصى الطموحات:** حيث يجد رواد الأعمال في استثماراتهم فرصة للتعبير عن الذات وتحقيق الذات، فهم يعلمون أن حدود نجاحهم هو ابداعهم.
- د- **فرصة تحقيق أرباح:** على الرغم من أن امتلاك مشروع ليس هو الدافع الوحيد لمعظم رواد الأعمال، فإن الأرباح التي تمنحها مشروعاتهم من أهم الدوافع لإنشاء هذه المشروعات.
- هـ- **فرصة للمساهمة في المجتمع:** حيث في الغالب يتمتع ملاك المشروعات الصغيرة بالاحترام والثقة في مجتمعاتهم وبلدانهم.
- و- **إيجاد فرص عمل أخرى:** حيث من أهم ما يميز ريادة الأعمال أنها لا تقدم للرائد عملاً، بل تجعله قادراً على ايجاد فرص عمل للآخرين بحيث يؤدون الأعمال التي يستمتعون بها.
- سابعاً: الاجراءات المنهجية للدراسة.

### (1) نوع الدراسة.

تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية، ويستطيع الباحث من خلال هذه الدراسة الوصول إلى " تحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم".

### (2) المنهج المستخدم.

اتساقاً مع نوع الدراسة استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بمركز التدريب الحرفي للمعاقين بأسوان.

### (3) أدوات الدراسة.

هذا وقد استعان الباحث في دراسته أداة تتفق مع طبيعة مشكلة البحث:

- أ. **استمارة استبيان:** "حول الاحتياجات التدريبية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم" من تصميم الباحث.

ب. دليل مقابلة شبه مقننة: " للخبراء من الأخصائيين الاجتماعيين في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة والأكاديميين في الخدمة الاجتماعية" من تصميم الباحث.

وقد تم تصميم استمارة الاستبيان وفقا للخطوات التالية:

1- قام الباحث بتصميم استمارة استبيان للأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم حول الاحتياجات التدريبية لتنمية ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم، وذلك بالرجوع إلى التراث النظري، والاطار النظري الموجه للدراسة، والرجوع إلى الدراسات المتصلة لتحديد العبارات التي ترتبط بكل بعد من أبعاد الدراسة:

- أ- **البعد الأول:** تحديد الاحتياجات المعرفية المرتبطة بتنمية ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.
- ب- **البعد الثاني:** تحديد الاحتياجات المهارية المرتبطة بتنمية ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.
- ج- **البعد الثالث:** تحديد الاحتياجات القيمية المرتبطة بتنمية ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.
- د- **البعد الرابع:** تحديد الصعوبات المرتبطة بتنمية ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.
- هـ- **البعد الخامس:** تحديد المقترحات التي تساهم في تنمية ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم.

وتم صياغة مجموعة من العبارات تنتمي كل منها الي البعد الذي تقيسه، وتم مراجعته هذه العبارات من حيث الشكل والمضمون، حيث تم مراعاة أن تكون العبارات محددة المعني وواضحة الألفاظ ومختصرة في صياغتها بصورة منطقية مع الابتعاد عن المترادفات والتكرار في المعني قدر الامكان واجتناب العبارات المركبة، وبذلك أصبح الاستبيان جاهزاً في صورته المبدئية.

#### 1. صدق الاداة :

لاختبار صدق استمارة الاستبيان للأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم تم حساب معاملات الصدق الظاهري، والصدق الإحصائي.

#### (1-1) الصدق الظاهري:

قام الباحث بعرض استمارة الاستبيان علي السادة المحكمين من المتخصصين في الخدمة الاجتماعية وعددهم (9)، لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى، ثم قام الباحث بتفريغ نتيجة التحكيم وقياس نسب الاتفاق والاختلاف واستبعد الاسئلة التي نقل نسب الاتفاق بها عن 85% ، كما تم تعديل صياغة بعض العبارات وازافة بعض العبارات حتي تم

التوصل الي الشكل النهائي لاستمارة الاستبيان، واعتمد الباحث علي المعادلة التالية في قياس نسب الاتفاق  
عبارة الاستبيان:(عبدالعال,1988, ص87).

عدد مرات الاتفاق

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{100 \times \text{عدد مرات الاختلاف}}$$

عدد مرات الاتفاق + عدد مرات الاختلاف

### (2-1) الصدق الاحصائي:

يبين جدول (1) قيمة معاملات الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان للأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم،  
ويُعرف معامل الصدق الإحصائي بأنه الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

### جدول رقم(1)

يوضح معاملات الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان للأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم

(ن=10)

معامل الصدق الذاتي	المتغيرات	مسلسل
0.922	استمارة استبيان للأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم	1

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان الأطفال ذوى الهمم  
القابلين للتعلم بلغت(0.922)، وتعد هذه القيم مرتفعة ومقبولة وتفي بأغراض الدراسة.  
2. ثبات الاداة :

تم حساب ثبات الاداة باستخدام معامل ثبات (ألفا .كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لاستمارة استبيان، وذلك  
لعينة قوامها (10) مفردة من الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول  
التالي:

### جدول رقم(2)

يوضح نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا .كرونباخ) لاستمارة استبيان للأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم

(ن=10)

معامل (ألفا .كرونباخ)	المتغيرات	م
0.85	ثبات استمارة استبيان للأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم	1

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لاستمارة استبيان الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم  
تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الاداة في صورتها النهائية.

### (4) مجالات الدراسة :

**1. المجال المكاني:**

- يتحدد المجال المكاني للدراسة في مركز التدريب الحرفي للمعاقين بأسوان.
- ويتحدد أسباب اختيار المجال المكاني للدراسة كما يلي:
- أ- توافر العدد المناسب لحجم العينة بالمجال المكاني لإجراء الدراسة.
- ب- ترحيب المسؤولين بمركز التدريب الحرفي للمعاقين بأسوان بالبحث، ومساعدة الباحث في الحصول على البيانات الخاصة بالعينة.
- ج- الإشراف الأكاديمي للباحث على طلاب الخدمة الاجتماعية بالمركز.

**2. المجال البشري:**

يتحدد المجال البشري في هذه الدراسة في كل من:

- أ- جميع الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بمركز التدريب الحرفي للمعاقين بأسوان وعددهم (80) مفردة، ممن ينطبق عليهم شروط اختيار المجال البشري وهى كالتالي:
- أن يكون الأطفال الموجودون بمركز التدريب الحرفي للمعاقين بأسوان من ذوى الإعاقات الذهنية البسيطة.
- أن يكونوا من الأطفال الذين يحصلون على درجات ذكاء تتراوح ما بين (50-70) على مقياس الذكاء لأن هذه النسبة أقل نسبة يكون الطفل قابل للتعلم عندها.
- أن يكون الأطفال في الفئة العمرية (13-16) سنة.
- ب- عدد (15) من الأخصائيين الاجتماعيين الخبراء في مجال ذوى الاحتياجات الخاصة والأكاديميين في الخدمة الاجتماعية.
3. المجال الزمني: تتحدد الدراسة زمنياً بفترة جمع البيانات من الميدان وتحليلها واستخلاص النتائج العامة، واستغرقت هذه الفترة من 2021/7/1م إلى 2021/8/15م.
- ثامناً: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

**(1) البيانات الأولية:**

أ- النوع: جدول (3) توزيع الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم حسب النوع

(ن=80)

م	النوع	ك	%
1	ذكر	54	67.5
2	أنثى	26	32.5
	المجموع	80	100

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من الأطفال ذوى الهمم القابلين من الذكور بنسبة (67.5%)، بينما نسبة (32.5%) منهم الإناث.

(2) محل الإقامة:

جدول (4) توزيع الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم حسب الإقامة

(ن=80)

م	النوع	ك	%
1	ريف	12	15
2	حضر	68	85
المجموع		80	100

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من الأطفال ذوى الهمم القابلين من محل إقامتهم بالحضر بنسبة (85%)، بينما نسبة (15%) منهم محل إقامتهم بالريف، مما يدل على ذلك توافر الخدمات ومراكز التأهيل المهني للأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بالحضر أكثر من الريف.

(3) السن:

جدول (5) توزيع الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم حسب السن

(ن=80)

م	النوع	ك	%
1	13 سنة.	24	30
2	14 سنة.	14	17.5
3	15 سنة	32	40
4	16 سنة.	10	12.5
المجموع		80	100

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من الأطفال ذوى الهمم القابلين فى سن 15 سنة بنسبة (40%)، ثم سن (13) سنة بنسبة (30%) ثم سن 14 سنة بنسبة (17.5%)، وأخيراً سن 16 سنة بنسبة (10%).

(4) الحصول على دورات تدريبية عن ريادة الأعمال الاجتماعية:

جدول (6) توزيع الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم حسب الحصول على دورات تدريبية عن ريادة الأعمال الاجتماعية

(ن=80)

م	النوع	ك	%
1	نعم	20	25
2	لا	60	75
	المجموع	100	

يوضح الجدول السابق أن:

- نسبة (25%) من الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم حصلوا على دورات تدريبية عن ريادة الأعمال الاجتماعية، وهذا يوضح أن الغالبية من الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم يحتاجون إلى دورات تدريبية متخصصة فى ريادة الأعمال الاجتماعية، وتحفيزهم للحصول على مثل هذه الدورات لتبادل الخبرات بينهم وبين زملائهم لتأهلهم للعمل المهني فى المجتمع.

(5) أوجه الاستفادة من الدورات التدريبية عن ريادة الأعمال الاجتماعية:

جدول (7) أوجه الاستفادة من الدورات التدريبية عن ريادة الأعمال الاجتماعية كما يحددها الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم (ن=20)

م	العبارات	الاستجابات						النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
1	التعرف بمفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية.	9	45	11	55	-	-	49	2.45	2	
2	أكسبتي معارف بأساليب التخطيط الجيد لمشروع ريادي اجتماعي.	7	35	13	65	-	-	47	2.35	4	
3	التواصل وبناء علاقات فعالة مع الآخرين.	6	30	14	70	-	-	46	2.30	5	
4	ساعدتني على بناء ثقة بذاتي عند تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	11	55	9	45	-	-	51	2.55	1	
5	التعرف على الصعوبات التي تواجهني عند تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	8	40	12	60	-	-	48	2.40	3	
	المتغير ككل							241	2.41	80.3	
	مستوى مرتفع										

يوضح الجدول السابق أن:

أوجه الاستفادة من الدورات التدريبية عن ريادة الأعمال الاجتماعية كما يحددها الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بمتوسط مرجح (2.41)، وتمثلت فيما يلي:



جاء فى الترتيب الأول ساعدتني على بناء ثقة بذاتي عند تنفيذ مشروع رياضي اجتماعي بنسبة (85%)، ثم جاء فى الترتيب الثاني التعرف بمفهوم قيادة الأعمال الاجتماعية بنسبة (81.7%)، ثم جاء فى الترتيب الثالث التعرف على الصعوبات التي تواجهني عند تنفيذ مشروع رياضي اجتماعي بنسبة (80%)، ثم جاء فى الترتيب الرابع أكسبتي معارف بأساليب التخطيط الجيد لمشروع رياضي اجتماعي بنسبة (78.3%)، وأخيراً جاء فى الترتيب الخامس التواصل وبناء علاقات فعالة مع الآخرين بنسبة (76.7%).

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام لأوجه الاستفادة من الدورات التدريبية عن قيادة الأعمال الاجتماعية كما يحددها الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بلغ (80.3%)، وهو معدل مرتفع مما يعكس استفادة الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بالدورات التدريبية الخاصة بزيادة الأعمال الاجتماعية.

#### (6) أسباب عدم الحصول على دورات التدريبية عن قيادة الأعمال الاجتماعية:

جدول (8) أسباب عدم الحصول على دورات التدريبية عن قيادة الأعمال الاجتماعية كما يحددها الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم

(ن=60)

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
6	85.6	2.57	154	11.6	7	20	12	68.3	41	تتناول هذه الدورات قضايا بعيدة عن قيادة الأعمال الاجتماعية.	1
3	88.9	2.67	160	8.3	5	16.6	10	75	45	تعارض مواعيد هذه الدورات مع أوقات الدراسة.	2
2	91.7	2.75	165	3.3	2	18.3	11	78.3	47	نقص الخبرة لدى بعض المدربين بالدورات التدريبية.	3
1	92.2	2.77	166	6.6	4	10	6	83.3	50	وقت الدورات غير كافي مما يجعل الاستفادة محدودة.	4
4	87.8	2.63	158	10	6	16.6	10	73.3	44	عدم وجود حوافز مادية لهذه الدورات.	5
5	87.2	2.62	157	8.3	5	21.6	13	70	42	عدم وجود حوافز معنوية لهذه الدورات.	6
مستوى مرتفع	89	2.66	960	المتغير ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

أسباب عدم الحصول على دورات التدريبية عن قيادة الأعمال الاجتماعية كما يحددها الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بمتوسط مرجح (2.66)، وتمثلت فيما يلي:

جاء فى الترتيب الأول وقت الدورات غير كافي مما يجعل الاستفادة محدودة بنسبة (92.2%)، ثم جاء فى الترتيب الثانى نقص الخبرة لدى بعض المدربين بالدورات التدريبية بنسبة (91.7%)، ثم جاء فى الترتيب الثالث تعارض مواعيد هذه الدورات مع أوقات الدراسة بنسبة (88.9%)، ثم جاء فى الترتيب الرابع عدم وجود حوافز مادية لهذه الدورات بنسبة (87.8%)، ثم جاء فى الترتيب الخامس عدم وجود حوافز معنوية لهذه الدورات بنسبة (87.2%)، وأخيراً جاء فى الترتيب السادس تتناول هذه الدورات قضايا بعيدة عن ريادة الأعمال الاجتماعية بنسبة (85.6%).

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لأسباب عدم الحصول على دورات تدريبية عن ريادة الأعمال الاجتماعية كما يحددها الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بلغ (89%)، وهو معدل مرتفع مما يوضح أن هناك قصور فى إدارة مركز التدريب الحرفي للمعاقين بالاهتمام بالدورات التدريبية الخاصة بريادة الأعمال الاجتماعية.

(7) الاحتياجات المعرفية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم:

جدول (9) الاحتياجات المعرفية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم

(ن=80)

م	العبارات	الاستجابات						النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم					
		%	ك	%	ك	%	ك				
1	التزود بمعلومات حول مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية.	-	-	3.7	3	96.2	77	2.96	237	1	
2	التعرف على أهداف ريادة الأعمال الاجتماعية.	2.5	2	10	8	87.5	70	2.85	228	9	
3	اكتساب معارف حول سمات رائد الأعمال الاجتماعى .	-	-	7.5	6	92.5	74	2.93	234	4	
4	اكتساب معارف حول تأسيس مشروع ريادي اجتماعي.	1.2	1	2.5	2	96.2	77	2.95	236	2	
5	معرفة متطلبات نجاح مشروع ريادي اجتماعي.	2.5	2	6.2	5	91.2	73	2.89	231	7	
6	التعرف على مقومات ريادة الأعمال الاجتماعية.	-	-	11.2	9	88.7	71	2.89	231	7 مكرر	
7	معرفة الأسس التى تقوم عليها ريادة الأعمال الاجتماعية.	1.2	1	3.7	3	95	76	2.94	235	3	
8	التعرف على فوائد ريادة الأعمال الاجتماعية.	1.2	1	5	4	93.7	75	2.93	234	4 مكرر	

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
6	96.7	2.90	232	2.5	2	5	4	92.5	74	9	الالمام بمعارف حول مشاريع ريادة الأعمال الاجتماعية.
10	94.2	2.83	226	5	4	7.5	6	87.5	70	10	التعرف على الأساليب التكنولوجية الحديثة في ريادة الأعمال الاجتماعية
8	95.8	2.88	230	2.5	2	7.5	6	90	72	11	التعرف على أنواع الأعمال الريادية الاجتماعية.
5	97.1	2.91	233	2.5	2	3.7	3	93.7	75	12	معرفة المعوقات التي تواجه مشاريع ريادة الأعمال الاجتماعية.
مستوى مرتفع	96.7	2.9	2787	المتغير ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

الاحتياجات المعرفية المرتبطة بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بمتوسط مرجح (2.9)، وتمثلت فيما يلي:

جاء فى الترتيب الأول التزود بمعلومات حول مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية بنسبة (98.8%)، ثم جاء فى الترتيب الثانى اكتساب معارف حول تأسيس مشروع ريادي اجتماعي بنسبة (98.3%)، ثم جاء فى الترتيب الثالث معرفة الأسس التى تقوم عليها ريادة الأعمال الاجتماعية بنسبة (98%)، ثم جاء فى الترتيب الرابع اكتساب معارف حول سمات رائد الأعمال الاجتماعى، والتعرف على فوائد ريادة الأعمال الاجتماعية بنسبة (97.5%)، ثم جاء فى نهاية الترتيب العاشر التعرف على الأساليب التكنولوجية الحديثة فى ريادة الأعمال الاجتماعية بنسبة (94.2%)، وهذا ما أكدته دراسة (محمد، 2018) بأهمية مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية كأحد أدوات تحقيق التنمية المستدامة.

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام للاحتياجات المعرفية المرتبطة بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بلغ (96.7%)، وهو معدل مرتفع مما يعكس أهمية تزويد الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بالمعلومات والمعارف المتعلقة بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية.

(8) الاحتياجات المهنية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم:

جدول (10) الاحتياجات المهنية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم (ن=80)

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
1	99.6	2.99	239	-	-	1.2	1	98.7	79	اكتساب القدرة على التسويق لمشروع ريادي اجتماعي.	1
7	96.7	2.90	232	1.2	1	7.5	6	91.2	73	اكتساب القدرة على العمل ضمن فريق.	2
1 مكرر	99.6	2.99	239	-	-	1.2	1	98.7	79	اكتساب القدرة على المبادرة في تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	3
6	97.1	2.91	233	2.5	2	3.7	3	93.7	75	التدريب على كيفية التعامل مع الامكانيات المتاحة لمشروع ريادي.	4
3	98.8	2.96	237	-	-	3.7	3	96.2	77	التدريب على مهارة اتخاذ القرار أثناء تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	5
6 مكرر	97.1	2.91	233	1.2	1	6.2	5	92.5	74	اكتساب القدرة على وضع الأهداف بدقة وواقعية.	6
3 مكرر	98.8	2.96	237	1.2	1	1.2	1	97.5	78	القدرة على الابتكار والإبداع عند تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	7
4	98.3	2.95	236	-	-	5	4	95	76	التدريب على مهارة التخطيط الجيد لمشروع ريادي اجتماعي.	8
2	99.2	2.98	238	-	-	2.5	2	97.5	78	اكتساب القدرة على القيادة أثناء تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	9
4 مكرر	98.3	2.95	236	-	-	5	4	95	76	التدريب على مهارة ادارة الوقت.	10
5	97.9	2.94	235	1.2	1	3.7	3	95	76	اكتساب القدرة على حساب وتقدير المخاطرة لمشروع ريادي اجتماعي.	11
4 مكرر	98.3	2.95	236	1.2	1	2.5	2	96.2	77	التدريب على مهارة حل المشكلة عند تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	12
مستوى مرتفع	98.3	2.94	2831	المتغير ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

الاحتياجات المهنية المرتبطة بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم بمتوسط مرجح (2.94)، وتمثلت فيما يلي:

جاء في الترتيب الأول اكتساب القدرة على التسويق لمشروع ريادي اجتماعي، اكتساب القدرة على المبادرة في تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي بنسبة (99.6%)، ثم جاء في الترتيب الثاني اكتساب القدرة على القيادة أثناء تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي بنسبة (99.2%)، ثم جاء في الترتيب الثالث التدريب على مهارة اتخاذ القرار أثناء تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي، القدرة على الابتكار والإبداع عند تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي. بنسبة (98.8%)، ثم جاء في الترتيب الرابع التدريب على مهارة التخطيط الجيد لمشروع ريادي اجتماعي، التدريب على مهارة إدارة الوقت، التدريب على مهارة حل المشكلة عند تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي بنسبة (98.3%)، ثم جاء في نهاية الترتيب السابع اكتساب القدرة على العمل ضمن فريق بنسبة (96.7%)، وقد أكدت على ذلك ما توصلت إليه دراسة (زيدان، ٢٠١٨) إلى تنمية المعارف والمهارات المتعلقة بريادة الأعمال لطلاب الجامعة، والتدريب على كيفية تأسيس مشروعات ريادية صغيرة، وحددت الدراسة أهم المهارات الريادية التي يهدف البرنامج لتنميتها في: المهارات الإدارية، المهارات الفنية، المهارات الشخصية، والمهارات التكنولوجية

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام للاحتياجات المهارية المرتبطة بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بلغ (98.3%)، وهو معدل مرتفع مما يعكس أهمية تزويد الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بالمهارات المتعلقة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية.

(9) الاحتياجات القيمية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم:

جدول (11) الاحتياجات القيمية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم. (ن=80)

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
6	96.7	2.90	232	2.5	2	5	4	92.5	74	الالتزام بالقواعد الأخلاقية في العمل بمشروع ريادي اجتماعي.	1
3	98.3	2.95	236	1.2	1	2.5	2	96.2	77	الحرص على التعاون في تحمل مسؤوليات العمل مع زملائي.	2
3مكرر	98.3	2.95	236	1.2	1	2.5	2	96.2	77	طلب المشورة من زملائي في فريق العمل وقت الحاجة إليها.	3
5	97.5	2.93	234	1.2	1	5	4	93.7	75	مراعاة الفروق الفردية بين الزملاء أثناء المشاركة في تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	4
2	98.8	2.96	237	1.2	1	1.2	1	97.5	78	حرص الأعضاء على مشاركة زملائهم بإيجابية أثناء تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	5

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
2مكرر	98.8	2.96	237	-	-	3.7	3	96.2	77	اتاحة الفرصة للأعضاء لإبداء آرائهم بحرية.	6
1	99.6	2.99	239	-	-	1.2	1	98.7	79	الالتزام بإقامة علاقة طيبة مع الزملاء أثناء العمل مشروع ريادي اجتماعي.	7
2مكرر	98.8	2.96	237	1.2	1	1.2	1	97.5	78	احترام كرامة أعضاء الجماعة أثناء تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	8
7	96.3	2.89	231	2.5	2	6.2	5	91.2	73	الحرص على المبادرة بالعمل الجماعي مع زملائي أثناء تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	9
1مكرر	99.6	2.99	239	-	-	1.2	1	98.7	79	الالتزام بمبادئ العمل أثناء تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	10
4	98	2.94	235	1.2	1	3.7	3	95	76	الايمان بحق أعضاء الجماعة على تقرير المصير في تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	11
2مكرر	98.8	2.96	237	-	-	3.7	3	96.2	77	الالتزام بالسلوك المهني أثناء العمل مع الآخرين في مشروع ريادي اجتماعي.	12
مستوى مرتفع	98.2	2.94	283	المتغير ككل							

يوضح الجدول السابق أن: الاحتياجات القيمية المرتبطة بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم بمتوسط مرجح(2.94), وتمثلت فيما يلي:

جاء في الترتيب الأول الالتزام بإقامة علاقة طيبة مع الزملاء أثناء العمل مشروع ريادي اجتماعي , الالتزام بمبادئ العمل أثناء تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي بنسبة(99.6%), ثم جاء في الترتيب الثاني حرص الأعضاء على مشاركة زملائهم بإيجابية أثناء تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي, احترام كرامة أعضاء الجماعة أثناء تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي, الالتزام بالسلوك المهني أثناء العمل مع الآخرين في مشروع ريادي اجتماعي بنسبة(98.8%), ثم جاء في الترتيب الثالث الحرص على التعاون في تحمل مسؤوليات العمل مع زملائي, طلب المشورة من زملائي في فريق العمل وقت الحاجة إليها بنسبة(98.3%), ثم جاء في نهاية الترتيب السابع الحرص على المبادرة بالعمل الجماعي مع زملائي أثناء تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي بنسبة(96.3%), وهذا ما أكدته دراسة(العنبي, موسي, 2015) أن رائد الأعمال يحتاج إلى درجة عالية من الالتزام لنجاح العمل, وأيضاً المشاركة الايجابية مع الآخرين, ومستوى عالي من المثابرة والثقة بالنفس.

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام للاحتياجات القيمية المرتبطة بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بلغ (98.2%)، وهو معدل مرتفع مما يعكس أهمية تزويد الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بالقيم المتعلقة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية.

(10) ترتيب الاحتياجات التدريبية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم:

جدول (12) ترتيب الاحتياجات التدريبية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم

م	الاحتياجات التدريبية	الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم (ن=80)		
		المتوسط المرجح	النسبة التقديرية %	الترتيب
1	الاحتياجات المعرفية.	2.9	96.7	3
2	الاحتياجات المهارية.	2.94	98.3	1
3	الاحتياجات القيمية.	2.94	98.2	2
	الاحتياجات ككل.	2.92	97.7	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: ترتيب الاحتياجات التدريبية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية

لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم تتمثل فيما يلي:

- الترتيب الأول للاحتياجات المهارية بنسبة (98.3%).
- الترتيب الثاني للاحتياجات القيمية بنسبة (98.2%).
- الترتيب الثالث للاحتياجات المعرفية بنسبة (96.7%).

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام لترتيب الاحتياجات التدريبية المرتبطة بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بلغ (97.7%)، وهو معدل مرتفع مما يعكس أولوية وأهمية الاحتياجات المهارية، والقيمية، والمعرفية فى تنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم.

(11) الصعوبات المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم:

جدول (13) الصعوبات المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم

(ن=80)

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
4	98	2.94	235	1.2	1	3.7	3	95	76	ضعف خبرة الأخصائيين الاجتماعيين بمجال ريادة الأعمال الاجتماعية.	1
6	97.5	2.93	234	-	-	7.5	6	92.5	74	ضعف الامكانيات المادية داخل المؤسسة.	2
2	98.8	2.96	237	-	-	3.7	3	96.2	77	قلة إقامة الدورات التدريبية عن ريادة الأعمال الاجتماعية داخل المؤسسة.	3
1	99.2	2.98	238	-	-	2.5	2	97.5	78	قلة وجود برامج تدريبية عن ريادة الأعمال الاجتماعية.	4
3	98.3	2.95	236	1.2	1	2.5	2	96.2	77	قلة اهتمام ادارة المؤسسة بمعرفة الاحتياجات التدريبية لريادة الأعمال الاجتماعية.	5
7	97.1	2.91	233	1.2	1	6.2	5	92.5	74	الخوف من المخاطرة وعدم التأكد من النجاح.	6
6مكرر	97.5	2.93	234	1.2	1	5	4	93.7	75	قلة الندوات التوعوية عن ريادة الأعمال الاجتماعية.	7
7مكرر	97.1	2.91	233	2.5	2	3.7	3	93.7	75	ضعف التمويل اللازم لتنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	8
8	93.8	2.81	225	6.2	5	6.2	5	87.5	70	تركيز المؤسسة على الأعمال التقليدية دون المهنية.	9
5	95.8	2.88	230	2.5	2	7.5	6	90	72	ضعف روح المشاركة من جانب بعض الأعضاء في تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	10
مستوى مرتفع	97.27	2.91	2335	المتغير ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

الصعوبات المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين

للتعلم بمتوسط مرجح (2.91)، وتمثلت فيما يلي:



جاء في الترتيب الأول قلة وجود برامج تدريبية عن زيادة الأعمال الاجتماعية بنسبة (99.2%)، ثم جاء في الترتيب الثاني قلة إقامة الدورات التدريبية عن زيادة الأعمال الاجتماعية داخل المؤسسة بنسبة (98.8%)، ثم جاء في الترتيب الثالث قلة اهتمام ادارة المؤسسة بمعرفة الاحتياجات التدريبية لزيادة الأعمال الاجتماعية. بنسبة (98.3%)، ثم جاء في الترتيب الرابع ضعف خبرة الأخصائيين الاجتماعيين بمجال زيادة الأعمال الاجتماعية بنسبة (98%)، ثم جاء في نهاية الترتيب الثامن تركيز المؤسسة على الأعمال التقليدية دون المهنية بنسبة (93.8%)، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (حسين، 2006) إلى أن المعاقين يفتقدون وجود برامج تدريبية وتدريبية تقوم على أساس الاستراتيجيات العلمية، وتفي باحتياجاتهم التعليمية والمهنية والتي تلبي احتياجات سوق العمل، وتتفق مع نتائج دراسة (المحروقية، البلوشية، الحدابي، 2021) أن من معوقات زيادة الأعمال قلة وجود برامج تدريبية في مجال زيادة الأعمال للطلاب، ونقص الكوادر البشرية المؤهلة لتعليم زيادة الأعمال للطلاب، والخوف من المخاطرة وعدم التأكد من النجاح.

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام الصعوبات المرتبطة بتنمية ثقافة زيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعليم بلغ (97.27%)، وهو معدل مرتفع مما يعكس تأثير هذه الصعوبات على تنمية ثقافة زيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعليم.

#### (12) المقترحات التي تساهم في تنمية ثقافة زيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعليم:

جدول (14) المقترحات التي تساهم في تنمية ثقافة زيادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعليم.

(ن=80)

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
2	99.2	2.98	238	-	-	2.5	2	97.5	78	زيادة معارف الأخصائيين الاجتماعيين بمجال زيادة الأعمال الاجتماعية.	1
5	97.9	2.94	235	1.2	1	3.7	3	95	76	توفير كافة الامكانيات المادية داخل المؤسسة.	2
2مكرر	99.2	2.98	238	-	-	2.5	2	97.5	78	اقامة دورات تدريبية عن الريادة الاجتماعية داخل المؤسسة.	3
3	98.8	2.96	237	-	-	3.7	3	96.2	77	زيادة البرامج التدريبية عن زيادة الأعمال الاجتماعية.	4

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
1	99.6	2.99	239	-	-	1.2	1	98.7	79	زيادة اهتمام ادارة المؤسسة بمعرفة الاحتياجات التدريبية لريادة الاجتماعية.	5
6	97.1	2.91	233	1.2	1	6.2	5	92.5	74	زيادة القدرة على تحمل المسؤولية.	6
2مكرر	99.2	2.98	238	-	-	2.5	2	97.5	78	عقد ندوات توعوية عن ريادة الأعمال الاجتماعية.	7
6مكرر	97.1	2.91	233	2.5	2	3.7	3	93.7	75	التواصل مع مؤسسات لتمويل المشروعات الخاصة.	8
4	98.3	2.95	236	1.2	1	2.5	2	96.2	77	الاهتمام بالأعمال المهنية دون التقليدية.	9
3مكرر	98.8	2.96	237	-	-	3.7	3	96.2	77	تشجيع الأعضاء على التعاون وتبادل الخبرات في كيفية تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.	10
مستوى مرتفع	98.5	2.95	2364	المتغير ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

المقترحات التي تساهم في تنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم بمتوسط مرجح (2.95)، وتمثلت فيما يلي:

جاء في الترتيب الأول زيادة اهتمام ادارة المؤسسة بمعرفة الاحتياجات التدريبية لريادة الاجتماعية بنسبة (99.6%)، ثم جاء في الترتيب الثاني زيادة معارف الأخصائيين الاجتماعيين بمجال ريادة الأعمال الاجتماعية، اقامة دورات تدريبية عن الريادة الاجتماعية داخل المؤسسة، عقد ندوات توعوية عن ريادة الأعمال الاجتماعية بنسبة (99.2%)، ثم جاء في الترتيب الثالث زيادة البرامج التدريبية عن ريادة الأعمال الاجتماعية، تشجيع الأعضاء على التعاون وتبادل الخبرات في كيفية تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي بنسبة (98.8%)، ثم جاء في الترتيب الرابع الاهتمام بالأعمال المهنية دون التقليدية بنسبة (98.3%)، ثم جاء في نهاية الترتيب السادس زيادة القدرة على تحمل المسؤولية، التواصل مع مؤسسات لتمويل المشروعات الخاصة بنسبة (97.1%)، وتؤكد على ذلك نتائج دراسة (عليق، ٢٠٢٠) على أهمية التعليم والتدريب الريادي والذي تمثل في حرص الشباب على حضور دورات تدريبية في مجال ريادة الأعمال لتنمية روح الابداع والابتكار، ودراسة (منصور، 2013) بضرورة توفير الامكانيات المناسبة في بيئة التدريب، وتدريب المعاقين فكرياً أثناء الدراسة وبعدها على المهن التي تتناسبهم، وتشجيع أصحاب العمل على مساعدتهم، وتحسين العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، والافادة من البرامج الناجحة في مساندة العمل، وتوصلت نتائج دراسة (منصور، ٢٠١٩) لبعض المقترحات لتفعيل ريادة

الأعمال في تنمية رأس المال الفكري لدى الشباب وجاء أهمها تفعيل برامج التدريب لاكتساب الخبرة وبناء المهارات لتأهيل العناصر الريادية قبل انشاء المشروعات الصغيرة.

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام المقترحات التي تساهم في تنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بلغ (98.5%)، وهو معدل مرتفع مما يعكس أهمية هذه المقترحات التي تساهم في تنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم.

تاسعاً: النتائج المتعلقة بوصف الخبراء مجتمع الدراسة:

#### (1) البيانات الأولية:

- أكبر نسبة من الخبراء إناث بنسبة (60%)، بينما الذكور بنسبة (40%).
- أكبر نسبة من الخبراء في الفئة العمرية (من 40 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة (60%)، بينما الفئة العمرية (من 50 سنة فأكثر) بنسبة (23.3%)، وأخيراً الفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 40 سنة) بنسبة (16.7%)، ومتوسط سن الخبراء (45) سنة، وبانحراف معياري (7) سنوات تقريباً.
- أكبر نسبة من الخبراء بكالوريوس خدمة اجتماعية بنسبة (46.7%)، ثم يليه دبلوم متوسط في الخدمة الاجتماعية بنسبة (40%)، وأخيراً دراسات عليا في الخدمة الاجتماعية بنسبة (13.3%).
- أكبر نسبة من الخبراء عدد سنوات خبرتهم في مجال العمل في الفئة (من 15 إلى أقل من 20 سنة) بنسبة (43.3%)، ثم يليها الفئة (من 20 سنة فأكثر) بنسبة (36.7%)، وأخيراً الفئة (من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة) بنسبة (20%)، ومتوسط عدد سنوات الخبرة في مجال العمل (18) سنة، وبانحراف معياري (4) سنوات تقريباً.

#### (2) النتائج المتعلقة بالإجابة على تساؤلات الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تجيب على التساؤلات التي تم تحديدها، والتي تتفق مع أهداف الدراسة وهي كالتالي:

أ- اجابة التساؤل الفرعي الأول للدراسة: ما الاحتياجات المعرفية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم:

- معارف حول ماهية ريادة الأعمال الاجتماعية بنسبة (53.3%).
- معارف حول مراحل تأسيس مشروع ريادي اجتماعي بنسبة (46.7%).
- معارف حول متطلبات نجاح مشروع ريادي اجتماعي بنسبة (33.3%).
- معارف حول الصفات المميزة لرائد الأعمال الاجتماعية بنسبة (26.7%).
- معرفة الصعوبات التي تواجه تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي بنسبة (20%).

- ب- اجابة التساؤل الفرعي الثاني للدراسة: ما الاحتياجات مهارية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم:
- مهارة التخطيط الجيد لتنفيذ مشروع ريادي اجتماعي بنسبة(60%).
  - القدرة على الابتكار والابداع بنسبة(53.3).
  - القدرة على الاستفادة من الوقت بشكل جيد بنسبة(40%).
  - مهارة حساب وتقدير المخاطرة لمشروع ريادي اجتماعي بنسبة(33.3).
  - مهارة اتخاذ القرار بنسبة(26.7%).
- ج- اجابة التساؤل الفرعي الثالث للدراسة: ما الاحتياجات القيمة المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم:
- طلب المشورة من الآخرين وقت الحاجة اليها بنسبة(46.7%).
  - فصل العلاقات الشخصية عن العلاقات المهنية فى العمل بمشروع ريادي اجتماعي بنسبة(33.3%).
  - مشاركة الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم زملائهم بإيجابية فى العمل بمشروع ريادي اجتماعي بنسبة(26.7%).
  - الثقة المتبادلة بين الأطفال فى قيام كل منهم بدوره بنسبة(20%).
  - الالتزام بمبادئ العمل المهني أثناء تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي بنسبة(13.3%).
- د- اجابة التساؤل الفرعي الرابع للدراسة: ما الصعوبات المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم:
- قلة الامكانيات المادية داخل المؤسسة بنسبة(53.3).
  - قلة إقامة الدورات التدريبية حول ريادة الأعمال الاجتماعية بنسبة(46.7).
  - ضعف خبرة الأخصائيين الاجتماعيين بمجال ريادة الأعمال الاجتماعية بنسبة(33.3%).
  - قلة الندوات التوعوية بريادة الاعمال الاجتماعية بنسبة(26.7%).
  - تركيز المؤسسة على الأعمال التقليدية دون الأعمال المهنية.(13.3%).
- هـ- اجابة التساؤل الفرعي الخامس للدراسة: ما المقترحات التى تساهم في تنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم:
- توفير كافة الامكانيات المادية داخل المؤسسة بنسبة(60%).
  - زيادة البرامج التدريبية عن ريادة الأعمال الاجتماعية بنسبة(46.7%).
  - زيادة اقامة الدورات التدريبية حول ريادة الأعمال الاجتماعية بنسبة(40%).
  - زيادة معارف الأخصائيين الاجتماعيين بريادة الأعمال الاجتماعية بنسبة(26.7%).
  - زيادة الاهتمام بالأعمال المهنية التى تنافس سوق العمل بالمجتمع بنسبة(20%).

عاشراً: توصيات الدراسة: فى ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج يتقدم الباحث ببعض التوصيات.

1. عقد اللقاءات والندوات لتوعية الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بمركز التدريب الحرفي للمعاقين بأهمية الدورات التدريبية حول زيادة الأعمال الاجتماعية.
  2. ضرورة التنسيق بين الجهات المعنية بالبرامج التدريبية لإعداد وتنفيذ حلقات تدريبية من شأنها تزويد الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم بالخبرات والمعلومات حول زيادة الأعمال الاجتماعية.
  3. ضرورة توفير كافة الوسائل التكنولوجية الحديثة التى يمكن الاستعانة بها فى عقد الدورات التدريبية للأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم الذى يساعدهم فى الحصول على العديد من الدورات التدريبية بكل سهولة ويسر.
  4. ضرورة وضع خطة دورية معلنه من قبل مركز التدريب الحرفي للمعاقين بأسوان للأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم تشمل على العديد من الدورات التدريبية حول زيادة الأعمال الاجتماعية.
  5. التنسيق مع المؤسسات التى يمكن أن تساعد الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم فى الحصول على تمويل لمشروعاتهم الخاصة مما يساعدهم على تسويق منتجاتهم فى المجتمع.
  6. ضرورة تسهيل الإجراءات والقوانين التى تساعد الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم فى تنفيذ مشروع خاص وعرض منتجاتهم بالمعارض المختلفة فى المجتمع.
- حادي عشر: البرنامج التدريبي المقترح فى خدمة الجماعة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم:

#### 1. الأسس التى يقوم عليها البرنامج التدريبي المقترح:

- أ- الاطار النظري للدراسة الحالية والمرتبطة بالاحتياجات التدريبية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم.
- ب- النتائج التى توصلت إليها الدراسة الحالية فى تحديد الاحتياجات التدريبية المرتبطة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم.
- ج- نتائج الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.
- د- الموجهات النظرية والمهنية لطريقة العمل مع الجماعات.
- هـ- الهدف الرئيسي الذى تسعى إليه الدراسة الحالية.
- و- الاطار النظري للخدمة الاجتماعية فى مجال ذوى الاحتياجات الخاصة.

#### 2. الاعتبارات التى يجب مراعاتها فى البرنامج التدريبي المقترح:

- أ- أن يتفق البرنامج التدريبي مع حاجات ورغبات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم.
- ب- أن تتنوع الأنشطة التى يتضمنها البرنامج التدريبي.
- ج- أن يتسم البرنامج التدريبي بالمرونة وقابليته للتعديل والتغيير حتى يتلاءم باستمرار مع المواقف الطارئة.

- د- أن يتناسب البرنامج التدريبي مع الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.  
ه- إتاحة الفرصة أمام أعضاء الجماعة للمشاركة والتعاون أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.

### 3. الأهداف التي يسعى إليها البرنامج التدريبي المقترح:

يتمثل الهدف الرئيس للبرنامج التدريبي المقترح فى تحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم, ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- أ- تنمية الجوانب المعرفية المرتبطة بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم.  
ب- تنمية الجوانب المهارية المرتبطة بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم.  
ج- تنمية الجوانب القيمية المرتبطة بثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى جماعات الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم.

### 4. الموجهات النظرية التى يعتمد عليها البرنامج التدريبي المقترح:

- أ- نموذج التركيز على عضو الجماعة.  
ب- النظرية التفاعلية.  
ج- نظرية الاتصال.

### 5. الأساليب والتقنيات المستخدمة فى البرنامج التدريبي المقترح:

وهى مجموعة الوسائل والفنيات والأدوات المستخدمة فى اطار البرنامج من أجل تحقيق الهدف العام من البرنامج وهي:

- أ- **تكنيك المناقشة الجماعية:** حيث يمكن استخدام هذا التكنيك لمساعدة الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم على تبادل الأفكار والمعلومات والخبرات ومناقشة الموضوعات المتعلقة بالمعارف والمهارات والقيم المتعلقة بريادة الأعمال الاجتماعية.  
ب- **تكنيك لعب الدور:** ويعتبر من الأساليب الفعالة التى يمكن استخدامها مع الأطفال ذوى الهمم القابلين للتعلم من خلال عمل مواقف درامية تعمل على تبصيرهم بالمعارف والخبرات, وكيفية التخطيط المشاريع الريادية الاجتماعية, والمشكلات التى تواجههم عند تنفيذ مشروع رياضي اجتماعي, وكيفية التغلب على هذه المشكلات.  
ت- **تكنيك المحاضرة:** حيث يستخدم أخصائي خدمة الجماعة المحاضرات لتزويد الأطفال ذوى الهمم القابلين بالمعارف والخبرات والمهارات والقيم المرتبطة بريادة الأعمال الاجتماعية.

ث- **تكنيك الندوات التثقيفية:** وتعتبر من الأساليب الهامة التي يستخدمها أخصائي خدمة الجماعة، حيث أنها تتيح الفرصة لفتح قنوات الحوار بين الخبراء والأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم لتزويدهم بالجوانب المعرفية والمهارية والقيمية المتعلقة بزيادة الأعمال الاجتماعية.

ج- **تكنيك ورش العمل:** ويتضمن هذا الأسلوب تكوين مجموعات صغيرة من الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم لتنفيذ ورش عمل تدريبية التي تساعدهم على تزويد المعارف والمهارات والقيم المتعلقة بزيادة الأعمال الاجتماعية.

ح- **تكنيك المشروع الجمعي:** ويتضمن هذا الأسلوب قيام فريق العمل بتنفيذ مشروع ريادي اجتماعي حيث يتيح الفرصة لكل عضو داخل الجماعة، ليعرف قدراته بالنسبة للآخرين، والتدريب على القيادة والتبعية والمسئولية الاجتماعية، من خلال تحويل الميول الفردية إلى ميول جماعية، وينمي روح التعاون واكتساب المعارف والخبرات والمهارات في كيفية تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.

#### 6. الاستراتيجيات التي يعتمد عليها البرنامج التدريبي المقترح:

أ- **استراتيجية الاتصال:** ويمكن استخدام هذه الاستراتيجية مع الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم بهدف تبادل الآراء والأفكار والمعلومات والخبرات فيما بينهم بزيادة الأعمال الاجتماعية.

ب- **استراتيجية التوضيح:** ويمكن استخدام هذه الاستراتيجية مع الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم في محاولة لتوضيح المفاهيم والمعارف والمهارات والقيم الخاصة بزيادة الأعمال الاجتماعية.

ج- **استراتيجية التفاعل الجماعي:** وتتضمن هذه الاستراتيجية على تشجيع الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم على الاتصال والتفاعل لتبادل الآراء والمعلومات والأفكار حول زيادة الأعمال الاجتماعية.

د- **استراتيجية الإقناع:** وذلك من خلال اقناع الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم بأهمية التدريب التي تساعدهم على اكتساب الخبرات والمعلومات بزيادة الأعمال الاجتماعية.

هـ- **استراتيجية التعاون:** وتتضمن هذه الاستراتيجية قيام الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم بالتعاون أثناء ممارسة الأنشطة وأداء الأوار وتحمل المسئوليات ومواجهة المشكلات التي تواجههم أثناء تنفيذ مشروع ريادي اجتماعي.

#### 7. المهارات التي يعتمد عليها البرنامج التدريبي المقترح:

أ- مهارة حل المشكلة. ب- مهارة ادارة الوقت.

ج- مهارة التخطيط. د- مهارة التعامل مع الامكانيات المتاحة.

هـ- مهارة اتخاذ القرار. و- مهارة القيادة.

ز- مهارة التسويق. ح- مهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة.

8. الأدوار المهنية التي يجب أن يقوم بها أخصائي الجماعة في البرنامج التدريبي المقترح:
- أ. دور الخبير: حيث يقوم أخصائي الجماعة بمد الأعضاء من الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم بالمعلومات والخبرات التي يحتاجونها اللازمة لتنفيذ أنشطة البرنامج.
- ب. دور الموجه: حيث يقوم أخصائي خدمة الجماعة بتوجيه الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم إلى نوعية الأنشطة والبرامج التي تتفق مع ميولهم واحتياجاتهم وتتفق مع قدراتهم وامكانياتهم.
- ج. دور المساعد: حيث يقوم أخصائي خدمة الجماعة على مساعدة الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم على مواجهة كافة الصعوبات التي تواجههم أثناء ممارسة وتنفيذ أنشطة البرنامج حتى يتم استفادتهم بشكل أفضل.
- د. دور الوسيط: حيث يقوم أخصائي خدمة الجماعة بدور حلقة الوصل بين الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم لتسهيل عملية الاتصال والتفاعل بينهم.
- هـ. دور المخطط: حيث يقوم أخصائي خدمة الجماعة في هذا الدور بالتخطيط لتنفيذ برامج جماعات الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم، لتحقيق أهداف البرنامج من خلال تحديد الأولويات، والمهام والمسئوليات بناء على دراسة الواقع، ووضع خطة لتحقيق أهداف البرنامج.
- و. دور المرشد: حيث يقوم أخصائي خدمة الجماعة بتقديم التوجيهات والإرشادات لأعضاء الجماعة لإعداد وتنفيذ أنشطة البرنامج التدريبي.
- ز. دور المستثير: وذلك من خلال استثارة أعضاء الجماعة من الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم أنفسهم من أجل اكتشاف قدراتهم، واستثمارها في ممارسة أنشطة البرنامج التدريبي.
- ح. المقوم: من خلال قيام أخصائي خدمة الجماعة بمساعدة الأطفال ذوي الهمم القابلين للتعلم على تقييم أنشطة البرنامج.



## مراجع الدراسة:

- ابراهيم, محمد حسان.(2014). الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات وتنمية وعى المرأة الريفية بأهمية الصناعات الريفية. بحث منشور. مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية. جامعة حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية. ع36. ج12.
- أبو الحسن, نبيل محمد محمود.(2021). فعالية برنامج تدريبي لتنمية معارف ومهارات قيادة الأعمال الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات الأيتام بمكة المكرمة. بحث منشور. مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية, جامعة حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية. ج4. ع54.
- اسماعيل, فاطمة عبدالله.(2014). دور خدمة الجماعة من منظور المدخل المعرفي السلوكي لتنمية الثقافة الاستهلاكية للمرأة. بحث منشور. مجلة الخدمة الاجتماعية. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين. ع52.
- الجميل, خيرى خليل. عبده, بدر الدين كمال.(1995). المدخل الى الممارسة المهنية فى مجال الاسرة والطفولة. القاهرة: المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء.(2018). الكتاب الاحصائي السنوي. القاهرة.
- الجهوية, ملحقه سعيدة.(2009). المعجم التربوى. المركز الوطني للوثائق التربوية. الجزائر.
- الدشان, جمال على خليل.(2017). الاحتياجات التدريبية. مفهومها. أهميتها. أساليب تحديدها. بحث منشور فى مجلة دراسات عربية فى التربية وعلم النفس. رابطة التربويين العرب.
- السراج, رجب عبدالله رجب.(2010). واقع عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين فى المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر بغزة: كلية الاقتصاد والعلوم الادارية.
- السروجي, طلعت مصطفى. علي, ماهر أبو المعاطي.(٢٠٠٩). ميادين ممارسة الخدمة الاجتماعية. القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- الشربيني, محمد سعد على.(2009). الدمج الاجتماعي للأطفال المعاقين ذهنياً وعلاقته بالتوافق الاجتماعي من منظور خدمة الجماعة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم.
- الشربيني, محمد سعد على.(2020). فعالية مدخل العلاج الجماعى في طريقة العمل مع الجماعات وتحقيق الدمج الاجتماعى للمعاقين ذهنياً القابلين للتعلم في ضوء رؤية مصر 2030. بحث منشور. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية, جامعة الفيوم: كلية الخدمة الاجتماعية. ع18.
- الشميري, أحمد بن عبدالرحمن. المبيريك, وفاء بنت ناصر.(2015). مبادئ قيادة الأعمال "المفاهيم والتطبيقات الأساسية لغير المتخصصين. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.
- الشميري, أحمد بن عبدالرحمن, المبيريك, وفاء بنت ناصر.(2019). قيادة الأعمال. الرياض. مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.

- العاني، وجيهة ثابت، الزدجالية، ميمونة بنت درويش، القرينية، لهية بنت حمد بن سعيد. (2020). استراتيجية مقترحة لتطوير مهارات قيادة الأعمال لدى ذوي الإعاقة في سلطنة عمان: دراسة حالة. بحث منشور. مجلة دراسات في التعليم الجامعي. مركز تطوير التعليم الجامعي. جامعة عين شمس: كلية التربية. ع48.
- العتيبي، منصور بن نايف. موسي، محمد فتحي على (يناير 2015). الوعي بثقافة قيادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران، واتجاهاتهم نحوها. بحث منشور. مجلة كلية التربية. جامعة الأزهر. ع162.
- المحروقية، بدرية بنت حمود بن ناصر. البلوشية، باسمة بنت سالم بن جمعة. الحدابي، داوود عبدالملك يحيي. (يوليو 2021). واقع ثقافة قيادة الأعمال ومعوقاتها لدى طلبة الصفين العاشر والحادي عشر بسلطنة عمان. بحث منشور. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. المؤسسة العربية للتربية والعلوم والأداب. ع22.
- المسيري، نوال على خليل. (2003). ممارسة طريقة تنظيم المجتمع في مواجهة احتياجات الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة. بحث منشور في كلية التربية. جامعة الأزهر. ع115.
- الناجم، مجيدة بنت محمد. (٢٠١٨). قيادة الأعمال الاجتماعية: مفهومها. مقوماتها. دورها في تحسين خدمات الرعاية الاجتماعية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية. جامعة المجمعة: السعودية. العدد4.
- بيومي، محمد أحمد، عبده، بدرالدين كمال. (2003). الإعاقة في محيط الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- جعفر، فتحية على سالم. (2018). مهارتا التعاون والاعتماد على النفس لدى الأطفال المعاقين عقلياً القابلين للتعلم وعلاقتها بجودة الحياة لدي أسرهم، بحث منشور في مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ج10، ع19.
- حسين، ميسون على. (2013). الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول. بحث منشور. مجلة جامعة بابل. مج21. ع2.
- حسين، شيماء عبدالحميد عبدالرحيم. (2015). ريادة الأعمال الاجتماعية كاتجاه حديث في طريقة تنظيم المجتمع. بحث منشور. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية. دراسات وبحوث تطبيقية. جامعة أسيوط: كلية الخدمة الاجتماعية. مج1. ع2.
- حماد، هدى مصطفى. (2019). برنامج تدريبي لتنمية بعض مهارات الإدراك البصري لدى الأطفال المعاقين عقلياً القابلين للتعلم. بحث منشور. مجلة في مجلة الطفولة. جامعة القاهرة: كلية التربية للطفولة المبكرة. ع31.
- خربوطلي، عامر. (2018). ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة. الجامعة الافتراضية السورية. الجمهورية العربية السورية.
- دعيس، يسري. (2008). ثقافة الانتماء وكيفية تحقيقها. الاسكندرية: الملتي المصري للإبداع والتقنية.
- رضوان، محمود عبدالفتاح. (2013). تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- زيدان، أسماء مراد صالح. (٢٠١٨). تصور مقترح لتنمية مهارات قيادة الأعمال والتوظيف لدى طلاب جامعة القاهرة في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة. مجلة العلوم التربوية. جامعة القاهرة. العدد 4. ج2.

- سعيد. لانا بنت حسن.(2014). ريادة الأعمال الاجتماعية وموقف الخدمة الاجتماعية منها. بحث منشور. مجلة الخدمة الاجتماعية. جامعة الامام محمد بن مسعود الاسلامية. الجمعية السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية. ع8.
- شاهين, نيريزا.(2016). مقدمة إلى ريادة الأعمال الاجتماعية. المركز الدولي للأبحاث والدراسات. ع2.
- شتاتحة, عائشة.(2018). التدريب في منظمات الأعمال مفاهيم ومبادئ. عمان. دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- صالح, نجلاء محمد.(2008). دور جماعات الأسر الطلابية في تأهيل أعضائها لثقافة العمل الحر. بحث منشور. المؤتمر العلمي الحادي والعشرين. جامعة حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية.
- عامر, طارق عبدالرؤوف. المصري, ايهاب عيسى.(2014). أطفال الشوارع وعمالة الأطفال. القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- عبدات, روجي مروح أحمد.(2006). اتجاهات العاملين نحو تشغيل المعاقين قبل تدريب المعاقين وبعده في سوق العمل. بحث منشور. المجلة العربية للتربية الخاصة. الأكاديمية العربية للتربية الخاصة. ع13.
- عبدالعال, عبدالحميد رضا.(1988). البحث في الخدمة الاجتماعية. القاهرة: دار الثقافة للطباعة والنشر.
- عبدالقادر, شيماء محمد محمد.(2021). فعالية برنامج تدريبي لتنمية بعض المهارات المعرفية للتلاميذ من ذوي الاعاقة الفكرية الخفيفة. بحث منشور. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية. جامعة قناتة السويس: كلية التربية بالإسماعيلية. ع49.
- عصام, عطابي, حورية, ترزولت عمروني.(2018). مفهوم الاحتياجات التربوية وأساليب وأسس تحديدها في المنظمات. بحث منشور. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة بالجزائر. ع35.
- عليق, مبروكة محمود محمد.(2020). آليات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب. بحث منشور. مجلة الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية. مج8. ع2.
- علي, أسامة محمد سيد.(2018). اعداد المدرب المبدع(TOT). القاهرة: دار العلم والايمان للنشر والتوزيع.
- علي, زينب على محمد.(2020). واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة وسبل تفعيله من جهة نظر الهيئة التدريسية. بحث منشور. مجلة كلية رياض الأطفال. جامعة بورسعيد: كلية رياض الأطفال. ع16.
- علي, ماهر أبوالمعاطي.(2010). الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- عمر, عصام عبداللطيف.(2016). السلوك التنظيمي والعلاقات الانسانية في العمل. القاهرة: نيو لينك الدولية للنشر.
- فتحي, مديحة مصطفى.(2014). مداخل ونظريات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة. بحث منشور. مجلة الخدمة الاجتماعية. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين. ع50.
- مجلس الوزراء المصري.(2018). قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (المجلد 51). الجريدة المصرية الرسمية.
- محفوظ, ماجدى عاطف.(2010). العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية. الرياض: دار الزهراء.
- محمد, أشرف السعيد أحمد.(2018). دور الجامعات المصرية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى طلابها: دراسة تحليلية. بحث منشور. مجلة كلية التربية. جامعة كفر الشيخ: كلية التربية. مج18. ع2.

- محمد، جمال مصطفى حسين. (2006). دراسة مقارنة لجهود المنظمات غير الحكومية في تربية ذوي الاحتياجات الخاصة في مصر وبعض الدول الأجنبية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عين شمس: كلية التربية.
- محمد، جيهان عبدالحميد رمضان. (2020). مبادرة تطويرية مقترحة لدعم دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية. بحث منشور. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية. جامعة حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية. ع51. مج2.
- محمد، هبه عبدالكريم عبدالعال. (2018). التوكيدية وعلاقتها بالكفاءة الاجتماعية لدى الأطفال المعاقين عقلياً القابلين للتعليم. بحث منشور. مجلة دراسات تربوية واجتماعية. جامعة حلوان: كلية التربية. مج 24. ع2.
- محمد، هناء أحمد أمين، سعيد، لانا بنت حسن. (2014). الاحتياجات التدريبية لممارسي الإرشاد الأسري. بحث منشور. مجلة الخدمة الاجتماعية. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين. ع52.
- مرسي، شيرين عيد. (2021). دراسة تقييمية لواقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها من وجهة نظر طلابها. بحث منشور. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية. جامعة الفيوم: كلية التربية. مج2. ع15.
- مصطفى، محمد جمال. (2021). ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم. بحث منشور. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مج4. ع1.
- منصور، السيد كامل الشربيني. (2013). مساندة العاملين المعاقين فكرياً في بيئة العمل: الواقع والمأمول. بحث منشور. المجلة المصرية للدراسات النفسية. الجمعية المصرية للدراسات النفسية. مج23. ع80.
- منصور، عمرو محمود. (٢٠١٩). ريادة الأعمال كمتغير في تنمية رأس المال الفكري لدي الشباب، مجلة الخدمة الاجتماعية. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين. ع 62. ج6.
- منقريوس، نصيف فهمي، خليل، هيام شاكرا. (2016). عمليات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات في إطار نظام الجودة. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- موسي، فؤاد سيد. (1994). دور الأخصائي الاجتماعي في حماية الطفل من الانحراف بأندية مراكز الشباب. بحث منشور. المؤتمر العلمي السادس. جامعة الفيوم: كلية الخدمة الاجتماعية.
- موسي، محمود عبداللطيف. (2006). الدافعية للتدريب الإداري في ضوء التحديات العالمية والمحلية. القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.
- يماني، شيرين حساني. (2020). معوقات دور الأخصائي الاجتماعي في تحقيق الدمج الاجتماعي لجماعات المعاقين ذهنياً ومقترحات التغلب عليها. بحث منشور. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية. جامعة حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية. مج1. ع49.

Bratasanu, S. (2020). Solving the Social Problems of the Community through the Contribution of Social Entrepreneurship. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, XX (1).

Christopher.(1994).*Social Work with Mentally Handicapped People*. Heinemann Educational Book L.T.D. London.

Dacin, M. T., & Dacin, P. A. (2011). Social Entrepreneurship: A Critique and future directions. *Organization Science*, Vol, 22(5).

Deng, W., Liang, Q., Fan, P., & Cui, L. (2020). Social entrepreneurship and well-being: The configurational impact of institutions and social capital. *Asia Pacific Journal of Management*, 37(4).

Mair, J.& Marti ,I.(2006). Social Entrepreneurship Research, A Source of Explanation Prediction and Delight, *Journal of World Business Management*, 37(4),

Miller,J,A& Osinski, D,M(2002).Training needs assessment, *Journal of commerce,UK,1-5,P5*.

Sennewald ,C,A& Baillie ,C(2020).*Effective Security Management*, Butterworth Heinemann ,P92.