

آليات تعزيز مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية

Mechanisms for reinforcing women's entrepreneurship skills
for faculty of Social Work female graduates

د/ حنان طنطاوي أحمد عبد التواب

مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

Email: hta11@fayoum.edu.eg

آليات تعزيز مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية

DOI: [10.21608/baat.2024.302234.1144](https://doi.org/10.21608/baat.2024.302234.1144)تاريخ نشر البحث
٢٠٢٤/٩/٢٧تاريخ قبول البحث
٢٠٢٤/٨/٩تاريخ استلام البحث
٢٠٢٤/٧/٨

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى: تحديد مستوى مهارات ريادة الأعمال النسائية (التواصل الفعال- إدارة المشروعات- التسويق- المهارات التنظيمية- استخدام التكنولوجيا) لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية، وتحديد معوقات ريادة الأعمال النسائية لديهن، ومن ثم التوصل إلى آليات لتعزيز مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة، وقد انتمت الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية، كما استندت إلى استخدام منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة لعينة عَمْدية من خريجات كلية الخدمة الاجتماعية للعام الجامعي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) وعددهن (١١٦)، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية جاء بنسبة متوسطة، كما انضح وجود العديد من المعوقات التي تحول دون تعزيز مهارات ريادة الأعمال لديهن، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الآليات لتعزيز تلك المهارات ومن بينها عقد سلسلة من اللقاءات التوعوية والتثقيفية لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب وخريجي الكلية، وتنظيم زيارات ميدانية للخريجات إلى المؤسسات الإنتاجية والمشروعات الناجحة لتشجيعهن على إقامة مشروعاتهن.

الكلمات المفتاحية:

الآليات- المهارات- ريادة الأعمال النسائية- خريجات كلية الخدمة الاجتماعية.

Abstract:

The study aimed to: determine the level of women's entrepreneurship skills (effective communication- project management- marketing- organizational skills- use of technology) among female graduates of faculty of Social Work, identify obstacles of women's entrepreneurship for them, and then come up with mechanisms to enhance women's entrepreneurship skills. among female graduates of the faculty of Social Work from the perspective of generalist practice. The study belonged to the style of descriptive studies, and was based on the use of a social survey approach with a sample method for a vertical sample of female graduates of the College of Social Work for the academic year (2022-2023), sample (116). The study concluded that: The level of female entrepreneurship skills among female graduates of the College of Social Work was at a medium rate, as it became clear that there were many obstacles. Which prevents them from enhancing their entrepreneurship skills. The study came up with a set of mechanisms to enhance those skills, including holding a series of awareness and educational meetings to spread the culture of

entrepreneurship among college students and graduates, and organizing field visits for female graduates to productive institutions and successful projects to encourage them to establish their projects.

Key Words:

Mechanisms- Skills- Women's Entrepreneurship- Faculty of Social Work Female Graduates.

مقدمة:

يتزايد عدد خريجي الجامعات المختلفة بكافة التخصصات سنوياً، وعلى الرغم من ذلك فإنهم لا يجدون فرص مناسبة لمؤهلاتهم بسوق العمل سواءً بالقطاع الحكومي أو القطاع الخاص؛ حيث ترتفع معدلات البطالة بين الذكور والإناث بشكل يجعلهم غير قادرين على الوفاء باحتياجاتهم المستقبلية.

فوفقاً لآخر إحصائية صادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام ٢٠٢٢م بلغ العدد الإجمالي لخريجي الجامعات والمعاهد الحكومية والخاصة المصرية (٥٤٣٦٣٩)، من بينهم (٣٠٩١٨٩) إناث، و (٢٣٤٤٥٠) ذكور، وعلى مستوى محافظة الفيوم بلغ إجمالي الخريجين لنفس العام (٧٩١٧) من بينهم (٥٢١٠) إناث، و (٢٧٠٧) ذكور (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نوفمبر ٢٠٢٣).

فمعظم الشباب تتعاظم رغبتهم في الحصول على وظيفة مناسبة ودخل يسمح لهم ببناء مستقبلهم، وكذلك يشعرون بالحاجة إلى تبوأ المكانة والوضع الاجتماعي وأن يصبحوا أشخاص منتجين في مجتمعهم، مما يدفعهم للبحث عن أفكار مبتكرة للعديد من المشروعات.

وهنا يأتي دور ريادة الأعمال كأحد المقومات الأساسية لتحقيق النمو الاقتصادي وتوفير فرص العمل بالمجالات المختلفة، ولا تقتصر ريادة الأعمال على الذكور فقط؛ فقد ظهرت العديد من الاتجاهات التي تنادي بزيادة الأعمال النسائية، فهي تدعم حقوق المرأة في تبوأ مكانة متميزة بالمجتمع والشعور بالمساواة وتحقيق ذاتها لمشاركتها في الحياة الاقتصادية للأسرة وإشباع احتياجاتها الأساسية.

حيث إن امتلاك المرأة للمشروعات الصغيرة أو المتوسطة أو متناهية الصغر يُسهم بشكل رئيس في تعزيز مكانة المرأة بالمجتمع، وتوفير العديد من فرص العمل للنساء بشكل عام، وفتح آفاق لمنتجات متنوعة بالسوق قد لا يمتلك الذكور الخبرة للعمل بها أو تسويقها أو الترويج لها، وبالتالي يُسهم ذلك في تحقيق التنمية الاقتصادية والحد من مشكلة البطالة بين الإناث خاصة مع تزايد أعداد الخريجين من فئة الإناث عن فئة الذكور.

ووفقاً لتلك المعطيات تتضح أهمية تنمية وتعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى المرأة حتى تصبح قادرة على امتلاك وإدارة المشروعات المختلفة، حيث تتعدد تلك المهارات ما بين مهارات عامة مثل مهارات

التواصل الفعال، ومهارات متخصصة مثل المهارات الإدارية والتنظيمية والتسويقية وصولاً إلى المهارات التكنولوجية.

أولاً- مشكلة الدراسة وأهميتها:

تمثل المساواة بين الجنسين محركاً أساسياً من أجل الوصول إلى مجتمعات أكثر إنصافاً واحتواءً، ولا سيما تمكين المرأة اقتصادياً من خلال المشاركة الاقتصادية كموظفات أو رائدات أعمال، كما أن المشاركة الاقتصادية للمرأة تُعزز الاستفادة من المهارات والموهب، وتزيد من التماسك الاجتماعي بصورة جيدة، ومشاركة المرأة في الاقتصاد أمر لا غنى عنه لتعزيز الرفاهية على مستوى العالم والحد من الفقر ومكافحة عدم المساواة، مما يزيد من الاستقلال الاقتصادي للمرأة وقدرتها على اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتها، وتعزيز وضعها الاقتصادي والاجتماعي (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ٢٠١٨، ص ٢٣).

حيث إن أهداف التنمية المستدامة والتي من بينها المساواة بين الجنسين كان نتيجته رفع مستوى الاهتمام بتدريب النساء على كافة النواحي خاصة الناحية الاقتصادية التي تجعلها قادرة على التكفل بتكاليف حياتها دون الاعتماد على أسرته أو زوجها، كما يجعلها شريكة في الحياة الاقتصادية للأسرة، حيث إن مساهمتها في تكاليف الأسرة يجعلها قادرة على رفع مستوى الأسرة المادي وهو ما يحقق الاستقرار وجودة الحياة بشكل أكبر (الخولي، ٢٠٢٢، ص ١٢٠).

وتعد زيادة الأعمال النسائية أولوية استراتيجية وحافزاً لتمكين المرأة في مجال الأعمال والتنمية في العديد من البلدان، حيث يمثل هذا المجال محوراً من محاور اهتمام العديد من الحكومات الوطنية ومنظمات التنمية الدولية، فالسعي لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يعد أولوية سياسية علياً في كل من أجندة التنمية العالمية وأجندة الاتحاد الأفريقي ٢٠٣٦، وقد تم تحديده كأحد أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDG5)، اعترافاً بأهمية مشاركة المرأة في الجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية للحياة (Naguib, 2022, p.10). فقد تزايدت قيادة الأعمال النسائية بشكل مطرد عالمياً بما في ذلك ظهور الشركات المملوكة للنساء في الاقتصاد العالمي، إضافة إلى تزايد أنماط التمويل للمشروعات المختلفة للمرأة (GUNDRY, 2002, P67).

وفي ضوء تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ اتضحت العديد من الجهود الموجهة نحو المرأة ضمن أنشطة المجلس القومي للمرأة والذي ركز على العديد من البرامج فيما يتعلق بمحور "التمكين الاقتصادي للمرأة" من أهمها: "برنامج الشمول المالي والرقمي وتضمن: "مشروعات الإذخار والإقراض الرقمي" تحويشة" بإجمالي ٨٢٢,٣٩٨ مستفيدة- مشروع العمل اللائق للمرأة في مصر بإجمالي ١١١ مستفيدة- برنامج التثقيف المالي وريادة الأعمال للمرأة بقرى المحافظات المشمولة بالمشروع القومي لتنمية الأسرة بإجمالي ١٦٣,٢٢٧ مستفيدة، وهو ما يوضح اهتمام الدولة بحق المرأة في ريادة الأعمال (المجلس القومي للمرأة، ٢٠٢٢، ص ٨٢).

وهو ما أوصت به دراسة **Alajeeb & Jawad (2020)** بضرورة تبني استراتيجيات وطنية تدعم التوجه نحو ريادة الأعمال بشكل عام، وريادة الأعمال النسائية خاصة، ومواصلة منظمات المجتمع المدني جهودها لتمكين المرأة، وتقديم برامج متخصصة لدعم المشاركة الاقتصادية للمرأة في ريادة الأعمال. بينما أكدت نتائج دراسة البراشدية وآخرون (٢٠٢٢) أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر إيجاباً في نجاح رائدات الأعمال ومنها: "المشاركة في المعارض والفعاليات، وعمل دراسة جدوى اقتصادية للمشروع، يليه وجود بريد إلكتروني للتواصل مع العملاء، كما أن هناك العديد من العوامل المؤثرة سلباً على نجاحهن ومنها ضعف الدعم لتنفيذ المشروع، صعوبة الحصول على التمويل عند الرغبة في توسعة المشروع، التأثير بالأحداث الاقتصادية والسياسية الدولية".

وعلى الرغم من أن ريادة الأعمال بصفة عامة والنسائية بصفة خاصة أحد العوامل الرئيسة لتحسين الوضع الاقتصادي وخلق فرص العمل والحد من البطالة بأي دولة؛ إلا أن العديد من رواد رائدات الأعمال قد يفشلون في أعمالهم بسبب الافتقار إلى المعرفة والمهارات والخبرات اللازمة لنجاح الأعمال (Islam, 2014, p.41).

فقد أشارت نتائج دراسة **Gadzali, S. et al (2023)** أن الجانب المعرفي والمهاري يُعد عاملاً داعماً لنجاح المرأة في بدء حياتها المهنية كرائدة أعمال، حيث يسهم ذلك في تعزيز روح المبادرة لدى النساء، كما أن عوامل الدعم الحكومي سواء المادي أو المعنوي يمكن أن تشجع ريادة الأعمال لدى النساء. فبجانب الجهود المبذولة لتشجيع ريادة الأعمال النسائية إلا أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه المرأة في هذا الصدد مثل صعوبة تحقيق التوازن بين إدارة وريادة الأعمال والمسئوليات الأسرية، ونقص الوصول إلى الخدمات المالية وغير المالية، والافتقار إلى إمكانية الوصول إلى الأسواق والتكنولوجيا، وشبكات الأعمال، فضلاً عن ضعف تأثير آرائهن في حوار السياسات (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧، ص ٢).

وهو ما أكدت عليه نتائج دراسة **Verma, (2015)** والتي توصلت إلى أن من أكثر التحديات التي تواجهها المرأة في الحصول على المهارات اللازمة لريادة الأعمال: المسئولية المزدوجة للمرأة كزوجة وكأم، فهي تجعلها غير قادرة على إدارة المشروعات بفعالية، مشكلة قلة الدعم المالي، انتشار الأمية بين النساء الريفيات، وكذلك انتشار مشكلة الأمية التكنولوجية لدى البعض، ضعف فرص التدريب والتطوير والخدمات الاستشارية بشأن المهارات الإدارية والفنية، الإجراءات الروتينية من قبل الجهات المعنية، الافتقار إلى البنية التحتية لإقامة المشروعات، الافتقار إلى مهارات إدارة الأعمال والتسويق إلى جانب الأطر القانونية المعقدة. كما أوضح تقرير مركز البحوث المشتركة للاتحاد الأوروبي (٢٠١٦) أن عدم توافر مخرجات التعلم المرتبطة بتعليم ريادة الأعمال يعتبر واحدًا من أهم المعوقات التي تحول دون تطور التعلم الريادي؛ وبالتالي التأثير على اكتساب معارف ومهارات ريادة الأعمال.

وهو ما يؤكد ضرورة تضمين أسس ريادة الأعمال ضمن البرامج والمقررات الدراسية بالمدارس والجامعات، لضمان اكتساب الخريجين لمهارات ريادة الأعمال وإدارة المشروعات وفقاً لميولهم وقدراتهم. كما أشارت نتائج دراسة (Raghuvanshi et al (2017 إلى وجود العديد من المعوقات التي تحول دون تعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى المرأة ومن أكثرها: "نقص التعليم والخبرة وفرص التدريب؛ والتنقل المكاني ونقص الدعم الأسري؛ الافتقار إلى الدعم المؤسسي؛ الافتقار إلى إدارة المشاريع؛ ومشكلة الحصول على الموارد المالية".

وحتى يتم التغلب على تلك المعوقات لا بد من تنمية وتعزيز مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى المرأة حتى تتمكن من ممارسة أعمالها بنجاح في أي مشروع تُقبل عليه.

حيث تعدد مهارات ريادة الأعمال التي يجب أن تمتلكها المرأة، ويجب تنميتها من أجل النجاح في العمل الريادي؛ ومن أهمها: "الإبداع، التخطيط، إتخاذ القرار، التسويق، إدارة الفريق، الإقناع، تحمل المسؤولية، الجودة، التفاوض، المهارات الإدارية، المهارات التجارية، إدارة الوقت، المخاطرة، التواصل والإتصال، المبادرة، القيادة، تحديد الأهداف، حل المشكلات، معرفة متطلبات سوق العمل، التعاون، والمثابرة" (الشريدة، ٢٠١٩، ص ص ١٤٣-١٤٤).

كما تعد المهارات التكنولوجية من أهم المهارات لريادة الأعمال، حيث تؤدي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لا سيما الهواتف الذكية، والإنترنت وأجهزة الكمبيوتر، دوراً مهماً في تسريع نمو الأعمال، وذلك من خلال تحسين الوصول إلى المعلومات بالغة الأهمية في مجالات الأسواق والتسعير، وزيادة استخدام الوسائل والفرص لتعزيز الشركات، وتحسين الإدارة، وبناء شبكات مع العملاء، وشركاء الأعمال، حيث إن إتقان المهارات التكنولوجية يسهم بشكل رئيس في تعزيز ودعم القدرة التنافسية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا "الإسكوا"، ٢٠٢١، ص ٢).

فقد أظهرت نتائج (Edman & Pankari (2020 أن التحول الرقمي والتكنولوجيا كانا من أهم التغييرات التي أدت إلى توليد المزيد من النماذج الريادية، والشبكات الاجتماعية الجديدة، واتصالات أفضل، ومجالات جديدة لريادة الأعمال، وكل ذلك يعزز نمو ريادة الأعمال النسائية، حيث إن الجمع بين العمل والحياة الأسرية لم يعد يمثل عقبة، فقد ظهرت مزايا جديدة للاستثمارات، فضلاً عن مجالات جديدة لريادة الأعمال النسائية بالاستناد إلى التكنولوجيا.

وفي هذا الصدد يتضح أن هناك العديد من خريجي الكليات المختلفة بحاجة إلى تقديم الدعم المادي والمعنوي للمشاركة في إدارة وتنظيم المشروعات المتنوعة من أجل إيجاد فرص عمل للحصول على دخل مناسب لبناء مستقبلهم؛ ومن بين هؤلاء الخريجين خريجي كلية الخدمة الاجتماعية، والذين تتزايد أعدادهم سنويًا وخاصة الإناث منهم.

فقد بلغ عدد خريجي كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة الفيوم للعام الجامعي (٢٠٢٢-٢٠٢٣م)، (١٣٩٣) من الذكور والإناث، حيث بلغ عدد الإناث منهم (١٠٢٥) خريجة، بينما بلغ عدد الذكور (٣٦٨) فقط. (مركز معلومات جامعة الفيوم، ٢٠٢٣)

وقد أشارت دراسة (Crebert, G. et al (2004) أنه على الرغم من اعتراف الخريجين بمساهمة الجامعة في تطوير مهاراتهم العامة، إلا أنهم يحتاجون إلى اكتساب العديد من المهارات المرتبطة بمشروعاتهم المستقبلية بشكل مكثف، من خلال تنظيم العديد من الفعاليات والأنشطة التدريبية.

لذا كان لا بد من تدخل العديد من الجهات والمهن المختلفة لدعم ريادة الأعمال النسائية، وهو ما أوصت به دراسة حسن (٢٠١٩) والتي أكدت على ضرورة توجيه الاهتمام من قبل الهيئات والمؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني ورجال الأعمال، من أجل العمل على تشجيع ريادة الأعمال النسائية وضرورة إدراجها ضمن خطط التنمية المستدامة.

كما أكدت نتائج كل من دراسة مصطفى (٢٠٢١)، ودراسة الغريب (٢٠٢١) أن أنجح السبل للحد من البطالة بين الشباب تمثلت في دعم المشروعات الريادية للطلاب والخريجين مادياً ومعنوياً، وتوفير برامج تدريبية في مجال ريادة الأعمال، وبرامج تدريبية لتعزيز ثقتهم بقدراتهم ومهاراتهم، وكذلك ضرورة العمل على دمج ريادة الأعمال في المقررات الدراسية بكافة المؤسسات التعليمية، والعمل على زيادة استيعاب وتقبل المجتمع المحلي لمشروعات ريادة الأعمال النسائية من خلال نشر الأفكار والمبادرات والتوعية بها وبفوائدها. كما أوضحت دراسة الكتبي ويعيش (٢٠٢٣) ضرورة إرساء منظومة متكاملة من التشريعات والمبادرات والبرامج الداعمة للمشاريع الريادية النسائية وتسريع نموها، ورفع مستوى الوعي المجتمعي بقيمة المشاركة الاقتصادية للمرأة، وثقافة العمل الحر.

وفي هذا السياق لا بد أن يأتي دور المؤسسات والمهن المختلفة _ومن بينها مهنة الخدمة الاجتماعية_ والتي تتعدد مداخلها ونماذجها التي يمكن أن تسهم في دعم مهارات ريادة الأعمال النسائية؛ والتي من أهمها الممارسة العامة، والتي تستند إلى العديد من الأسس والمهارات والاستراتيجيات والتقنيات التي يمكن أن تسهم في تعزيز تلك المهارات.

وهو ما أكدته دراسة (Flanagan, (2014) أن ريادة الأعمال ليست مفهوم جديد فيما يتعلق بالممارسة العامة للخدمة الاجتماعية، حيث يمكن للممارسين مجال الخدمة الاجتماعية أن يعملوا على تطوير ريادة الأعمال لدى الطلاب والخريجين، من خلال تنظيم الدورات التدريبية المتعلقة بريادة الأعمال، وكذلك المساهمة في تطوير المؤسسات الاجتماعية المرتبطة بدعم ريادة الأعمال.

بينما أكدت دراسة أبو خريص (٢٠٢٣) على أهمية دور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية وعي الشباب الجامعي بمتطلبات ريادة الأعمال، وذلك من خلال الاستناد على مجموعة من الأدوار

والمهارات والاستراتيجيات والتكنيكات المهنية التي يستخدمها الممارس العام في تنمية وعيهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بزيادة الأعمال بصفة عامة وزيادة الأعمال الرقمية بصفة خاصة. مما سبق تتضح مشكلة الدراسة الحالية في أنه نظرًا لتزايد أعداد الخريجين بالمجتمع المصري خاصة الإناث، وبالتالي زيادة معدلات انتشار البطالة بينهن؛ كان لا بد من إيجاد السبل التي يمكن أن تسهم في مواجهة تلك المشكلة، حيث أصبح اتجاه المرأة إلى امتلاك وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر من أكثر الآليات التي تتادي بها الدولة من خلال تشجيع ريادة الأعمال النسائية، وهو ما أكدت عليه رؤية مصر ٢٠٣٠، وأصبح هناك تضافر من قبل العديد من المؤسسات والجهات التي تسهم في دعم تلك المشروعات سواءً ماديًا أو فنيًا، وعلى الرغم من ذلك ظهرت أيضًا العديد من المعوقات المصاحبة لتلك الجهود؛ حيث كان لا بد من مواجهة تلك المعوقات من خلال تعزيز مهارات ريادة الأعمال النسائية: (التواصل الفعال- إدارة المشروعات- التسويق- المهارات التنظيمية- استخدام التكنولوجيا) لدى الخريجات بال تخصصات المختلفة ومن بينها الخدمة الاجتماعية، فقد أصبح تعزيز تلك المهارات يقع على عاتق العديد من المؤسسات والمهن المختلفة التي يجب أن تدعم ريادة الأعمال النسائية، ومن هنا يأتي دور مهنة الخدمة الاجتماعية من خلال نماذجها ومداخلها المختلفة والتي من أهمها الممارسة العامة بما تستند عليه من أسس واستراتيجيات وأدوار وغيرها يمكن أن تسهم في تعزيز تلك المهارات.

ثانيًا- مفاهيم الدراسة:

مفهوم مهارات ريادة الأعمال النسائية:

- تُعرف المهارة بأنها: القدرة على تعلم الفرد بسهولة ودقة، والمهارة هي: تنظيم معقد للسلوك يطور من خلال عملية التعلم ويتجه نحو هدف محدد أو يركز على نشاط معين (الصالح، ١٩٩٩، ص ٤٩٥).
 - والمهارة هي: القدرة على أداء وظيفة معينة أو تحقيق هدف معين، كما أنها تحتاج إلى وقت وجهد وتدريب مقصود، فيمكن استنتاج أن المهارة سلوك له شرطان جوهريان (يوسف، ٢٠٢٠، ص ١١):
 - أولًا: أن يكون موجهاً نحو إحراز هدف أو غرض معين.
 - ثانيًا: أن يكون منظمًا بحيث يؤدي إلى إحراز الهدف في أقصر وقت ممكن.
 - بينما يمكن تعريف ريادة الأعمال بأنها: "عملية ديناميكية لخلق الثروة، وهذه الثروة تقدم عن طريق الأفراد الذين يتخذون المخاطرة في رؤوس أموالهم، والالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة إلى بعض السلع والخدمات والمنتجات التي قد تكون جديدة أو فريدة (سلطان وعثمان، ٢٠٢١، ص ٤١).
- ووفقًا للعديد من الكتابات اتضح أنه ليس هناك فرق بين ريادة الأعمال بصفة عامة وبين ريادة الأعمال النسائية سوى أن ريادة الأعمال النسائية تمارسها المرأة.

- وبالتالي تُعرف رائدة الأعمال بأنها: "تلك المرأة التي تبتكر مجموعة من عوامل الإنتاج، مثل الأساليب والطرق الحديثة للإنتاج، منتجات حديثة، فتح أسواق جديدة، وتحاول البحث عن مصادر للتمويل وأشكال تنظيمية جديدة، ويكون لديها رغبة في المخاطرة واقتناص الفرص المتاحة في السوق، وتحاول أن توازن بين العرض والطلب، حيث تقوم قيادة الأعمال النسائية على ملكية المرأة الفعلية للمشروع المتولد عن فكر إبداعي، مع إمكانية إدارتها للمشروع، وهي بذلك لا تتقاضى أجرًا وإنما تحقق أرباحًا لنفسها، فهي التي تقوم بدفع أجور لمن هم تحت إدارتها لمشروعها الخاص (علام وحسن، ٢٠١٩، ص ١٧).
- ويُمكن تعريف قيادة الأعمال النسائية على أنها: "النشاط الذي ينصب على إنشاء عمل حر للمرأة بوصفها رائدة أعمال، وتُقدم رائدة الأعمال من خلاله قيمة اقتصادية مضافة، كما أنها تُعني: إدارة الموارد بكفاءة وأهلية متميزة لتقديم شيء جديد أو ابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد، وتتسم بنوع من المخاطرة المدروسة ومن ثم فهي تتطوي على ثلاثة عناصر أساسية وهي: "عمل حر، مخاطرة، إبداع" (المبيريك والشميمري، ٢٠١٩، ص ١٤).
- بينما تُعرف مهارات قيادة الأعمال النسائية وفقًا للدراسة الحالية بأنها: "قدرة خريجات كلية الخدمة الاجتماعية على امتلاك وإدارة مشروعات تتطوي على فكرة إبداعية/ ابتكارية تحقق عائد اقتصادي لهن من خلال وجود فكرة لمشروع ريادي، وذلك من خلال امتلاكهن لمجموعة من المهارات الريادية وهي:
- ١- مهارة التواصل الفعال: هي مجموعة من الطرق والاستراتيجيات التي يجب أن تتبعها رائدة الأعمال لكي تحقق أهداف عملية التواصل المرجو مع العملاء والسوق، وتتضمن العديد من المهارات الفرعية ومن أهمها: "الاستماع- الثقة بالنفس- تقبل الآخرين- الإقناع- تقبل النقد- التعاطف والاحترام".
- ٢- مهارة إدارة المشروعات: مجموعة القدرات التي يجب أن تمتلكها رائدة الأعمال، والتي تعد بمثابة حجر الأساس في دفع أي مشروع وتحقيق أهدافه بمستوى الكفاءة المطلوبة، وتتضمن مجموعة مهارات وهي: "إدارة المخاطر- إدارة الوقت- القيادة- حل المشكلات - التفكير النقدي- التفاوض".
- ٣- مهارة التسويق: هي فن بيع المنتجات من خلال قدرة رائدة الأعمال على إتباع سلسلة من العمليات التي تقوم من خلالها بتحديد رغبات العملاء وتطوير المنتجات المناسبة لاشباعها، وتقديم قيمة عالية لهم، وتحقيق الأرباح المرجوة من المشروع.
- ٤- المهارات التنظيمية: هي مجموعة من المهارات التي تساعد رائدة الأعمال على إدارة مهام العمل، وتلبية المتوقع من المشروع، وتحقيق النتائج المرجوة في الوقت المناسب.
- ٥- مهارة استخدام التكنولوجيا: قدرة رائدة الأعمال على استخدام البرامج والأساليب الرقمية والتكنولوجية في إدارة مشروعاتها ومتابعة المبيعات والإيرادات وقياس أداء ونمو العمل والأرباح.

ثالثاً- أهداف الدراسة:

- ١- تحديد مستوى مهارات ريادة الأعمال النسائية (التواصل الفعال- إدارة المشروعات- التسويق- المهارات التنظيمية- استخدام التكنولوجيا) لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية.
- ٢- تحديد معوقات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية.
- ٣- التوصل إلى آليات لتعزيز مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة.

رابعاً- تساؤلات الدراسة:

- ١- ما مستوى مهارات ريادة الأعمال النسائية (التواصل الفعال - إدارة المشروعات- التسويق- المهارات التنظيمية- استخدام التكنولوجيا) لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية؟
- ٢- ما معوقات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية؟
- ٣- ما آليات تعزيز مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة؟

خامساً- الموجه النظري للدراسة:

النظرية النسوية: "Feminist Theory"

لم تنشأ النظرية النسوية مرة واحدة كاملة التشكل والقدرة على التعامل مع واقع النساء حول العالم، بل يمكن القول أنها تطورت وفقاً للسياقات الاجتماعية والزمنية المختلفة، بما يساعد في توسيع الرؤية والقدرة على ضم فئات جديدة ومتنوعة من النساء المستلزمات الحقوق اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً (سليمان، ٢٠١٣، ص ٢٧).

حيث تركز تلك النظرية على منطلق أساسي وهو أهمية "النساء" كقوة سياسية واجتماعية واقتصادية في الحركة النسوية، كما يتضمن التحديد المعرفي للنظرية: (تحديد موقع الذات الأنثوية، والمساواة بين الجنسين، وتأكيد الهوية النسائية)، فهي أيضاً عنصر مركزي في تنظيم السياسة النسوية، والمواطنة المتعددة الثقافات، والعدالة، والسلطة، والمشاركة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، والمجال الديمقراطي العام (Dietz, 2003, p.400).

والنظرية النسوية هي ممارسة علمية موجهة نحو التغيير، حيث أن تحدي القمع والعمل من أجل تحقيق العدالة ليسا تطبيقات منفصلة لنظرية تم وضعها في مكان آخر، بل هما عنصران أساسيان في صنع هذه النظرية. ومع ذلك، فإن النشاط النسوي والتنظيم النسوي يؤديان إلى بعضهما البعض. حيث تم صياغتها في سياق السعي من أجل العدالة الاجتماعية كوسيلة لتحدي الهيمنة، وتعزيز الأفكار النقدية، وصياغة نماذج جماعية للتغيير من قبل النساء.

فالنظرية النسوية تدور حول أفضل الطرق لفهم وتحسين حياة النساء اجتماعيًا واقتصاديًا وسياسيًا، وتزدهر النظرية النسوية بشكل أفضل من خلال الممارسات الأكاديمية التي تلقي بشبكة واسعة من مشاركة النساء في العديد من المجالات، وتسعى إلى توفير الإمكانيات الجماعية للحرية والعدالة والتمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة (Ferguson, 2017, p.270,275).

لذا يمكن الاستفادة من النظرية النسوية في الدراسة الحالية من خلال: تسييرها لامتلاك المرأة للمشروعات الريادية بأنه يعتبر نتيجة للحركات والتيارات المختلفة التي دعت إلى التغيير ونشر قيم المساواة والعدالة بين الرجل والمرأة، وتحقيق الذات لدى المرأة ودعم جميع حقوقها، حيث أن ممارسة المرأة لريادة الأعمال يُعظم من مكانتها وشعورها بالوضع الاجتماعي المتميز؛ وذلك نظرًا لمشاركتها في الحياة الاقتصادية للمجتمع من ناحية، وإشباع احتياجاتها واحتياجات أسرته من ناحية أخرى، فالمرأة التي تمتلك مهارات ريادة الأعمال (لتواصل الفعال- إدارة المشروعات- التسويق- المهارات التنظيمية- استخدام التكنولوجيا) تكون قادرة على امتلاك مشروعات يُمكن أن تُعزز من مشاركتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بالمجتمع، وقد تصبح من النساء ذوات الفعالية والمكانة المرموقة، واللاتي يمكنهن التأثير في المجتمع ككل من خلال مساهمتهن في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

سادسًا - الإطار النظري للدراسة:

١- فوائد ريادة الأعمال النسائية، وتتحدد في (الناقاة، ٢٠٢٣، ص ١٧-١٨):

- الاستقلالية: حيث تتيح ملكية المشروع لرائدة الأعمال الفرصة والاستقلالية لتحقيق ما تصبو إليه.
- فرصة للتميز: يمكن من خلال الريادة تحقيق أهداف مميزة تختلف عن الآخرين.
- فرصة لتحقيق أقصى الطموحات: حيث تجد رائدات الأعمال في استثمارتهن فرصة لتحقيق ذاتهن وإبداعهن وحماسهن وبالتالي الشعور بالقوة والتمكن.
- فرصة لتحقيق الأرباح: بالرغم من أن المال ليس هو الدافع الوحيد لمعظم رائدات الأعمال، فالأرباح التي تمنحها مشاريعهن من أهم الدوافع لإنشاء هذه المشاريع، فمعظم رائدات الأعمال لا يأملن الانضمام لمجتمع الثراء بقدر ما يحلّمن بتحقيق ثروات جيدة.
- فرصة للمساهمة في المجتمع: حيث تتمتع رائدات الأعمال واللاتي تمتلكن المشروعات الصغيرة بالاحترام والثقة في مجتمعاتهن والشهرة بين العملاء الذين قاموا بخدمتهم.
- خلق فرص عمل: إن أهم ما يميز برنامج ريادة الأعمال أنه لا يقدم للرائدة عملاً فقط بل يجعلها قادرة على إيجاد فرص عمل للآخرين.

٢- خصائص وسمات رائدة الأعمال:

وتتمثل في الآتي (الجيماز والفليج، ٢٠٢٠، ص ٤-٦):

- سمات شخصية: (قادرة على تحديد أهدافها، ولديها العزيمة على تحقيق طموحاتها- مبدعة- تُحول كل مشكلة إلى إنجاز أو نجاح- تتحمل المسؤولية- لديها أخلاق تجارية- تُحسن إدارة الوقت).
- سمات مساعدة محيطة: (لديها القدرة على استخراج منتجات جديدة- تمتلك استحداث أساليب إنتاج جديدة- تسعى لخلق أسواق جديدة من خلال توسيع دائرة علاقاتها- القدرة على الخروج بأشكال تنظيمية جديدة- السعي نحو إيجاد خدمات مميزة للعملاء).

٣- مهارات رائدات الأعمال:

وتتحدد وفقاً للعديد من التصنيفات التالية (ويستهدى ورايت، ٢٠٢٣، ص ١٧):

- مدرسة الشخص العظيم: (البديهية، النشاط، الطاقة، المثابرة، تحقيق الذات).
 - مدرسة السمات النفسية: (مهارات شخصية، تحمل المخاطر، الحاجة إلى الإنجاز).
 - المدرسة الكلاسيكية: (الابتكار، الإبداع، الاكتشاف).
 - مدرسة الإدارة: (تخطيط الإنتاج، تنظيم الأفراد، التمويل، وضع الميزانية).
 - مدرسة القيادة: (التحفيز، التوجيه، القيادة).
 - مدرسة ريادة الأعمال المؤسسية: (الانتباه إلى الفرص، تعظيم القرارات).
- بينما صنف البعض مهارات ريادة الأعمال إلى (السيد وموسى، ٢٠٢٠، ص ٦٢):
- مهارة الاتصال والتواصل الفعال: وتشمل مهارة (التواصل الفعال، الإبداع والابتكار، المسؤولية وتحمل المخاطرة، القيادة، المثابرة).
 - مهارة إدارة الأعمال/ المشروعات: وتشمل مهارة (التخطيط، التسويق والمبيعات، التفاوض، إتخاذ القرار).
 - المهارات التنظيمية: وتشمل مهارة (إدارة الإيرادات والأرباح والتمويل، إدارة الوقت، إدارة فرق العمل).
 - المهارات التقنية/ التكنولوجية: وتشمل مهارة (استخدام وتفعيل التكنولوجيا، التشبيك، مراقبة ومسح البيئة).

سابعاً- الإجراءات المنهجية للدراسة:

- ١- نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية والتي تستهدف تحديد مستوى مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية، وتحديد المعوقات التي تحول دون ذلك، من أجل التوصل إلى آليات من منظور الممارسة العامة لتعزيز تلك المهارات.
- ٢- المنهج المستخدم: اعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة لعينة من خريجات كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة الفيوم.

٣- أدوات الدراسة: اعتمدت الدراسة على استمارة استبيان تضمنت مجموعة من البيانات الأولية وهي:

"الحالة الاجتماعية- محل الإقامة"، كما اشتملت على محورين رئيسيين وهما:

المحور الأول: مستوى مهارات قيادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية، ويشمل خمس أبعاد لتلك المهارات وهي: (التواصل الفعال- إدارة الأعمال- التسويق- المهارات التنظيمية- استخدام التكنولوجيا).

المحور الثاني: معوقات قيادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية.

وقد تحددت خطوات إعداد استمارة الاستبيان فيما يلي:

- الإطلاع على الكتابات النظرية، والدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة.
- الإطلاع على المقاييس والأدوات ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- تحديد محاور وأبعاد استمارة الاستبيان، حيث تضمن المحور الأول (٢٦) عبارة، والمحور الثاني (١٢) عبارة وذلك قبل التحكيم.
- طريقة تصحيح أدوات الدراسة: تم الاستناد في أداة الدراسة على تدرج مقياس ليكرت الثلاثي في وضع الاستجابات، وتم وضع درجة تقديرية لكل استجابة كالتالي: (أوافق = ٣، إلى حد ما = ٢، لا أوافق = ١).
- إجراءات صدق أدوات الدراسة:

- **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** تم عرض أداة الدراسة (استمارة الاستبيان) على عدد (٨) محكمين من ذوي الخبرة من أساتذة كليتي الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم وجامعة حلوان، وبناءً عليه تم تعديل صياغة عبارات الأداة، وحذف بعض العبارات، وإضافة أخرى، وتم التوصل في النهاية إلى نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠٪)، وبالتالي تم صياغة الأداة في صورتها النهائية، وأصبح عدد محاور استمارة الاستبيان محورين؛ حيث تضمن المحور الأول: "مستوى مهارات قيادة الأعمال النسائية" خمس أبعاد اشتملت على (٢٥) عبارة، بينما تضمن المحور الثاني: "معوقات قيادة الأعمال النسائية" (١٠) عبارات) وذلك بعد التحكيم.
- **صدق الاتساق الداخلي:** للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة تم حساب معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للأداة، فالنسبة للمحور الأول: مستوى مهارات قيادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية بلغ معامل الصدق لبعد مهارات التواصل الفعال (٠,٩٧٠)، وبلغ في بعد مهارة إدارة المشروعات (٠,٩٧٤)، كما بلغ في بعد مهارة التسويق (٠,٩٧٧)، بينما بلغ في بعد المهارات التنظيمية (٠,٩٨٠)، وقد بلغ في بعد مهارة استخدام التكنولوجيا (٠,٩٧٧)، أما بالنسبة لمحور معوقات قيادة الأعمال النسائية فقد بلغ معامل الصدق فيه (٠,٩٣٩)، وهو ما يؤكد أن كلا المحورين يتمتعان بدرجة عالية من الصدق.

• **ثبات أدوات الدراسة:** تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات فقرات الأداة، حيث تم استخراج معامل الثبات لمحاور الأداة بالكامل، وعلى مستوى الأبعاد الخاصة بها، ويتضح ذلك فيما يلي: بالنسبة للمحور الأول: "مستوى مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية" بلغ معامل الثبات لبعدها مهارات التواصل الفعال (٠,٩١٥)، وبلغ في بعد مهارة إدارة المشروعات (٠,٩٦١)، وبلغ في بعد مهارة التسويق (٠,٩٦٠)، بينما بلغ في بعد المهارات التنظيمية (٠,٩٦٣)، وقد بلغ في بعد مهارة استخدام التكنولوجيا (٠,٩٢٨)، وأخيراً بلغ على مستوى المحور ككل (٠,٩٨٨)، وذلك يدل على ارتفاع مستوى معامل الثبات على مستوى الأبعاد الوعية والمحور ككل، أما بالنسبة لمحور "معارف ريادة الأعمال النسائية" فقد بلغ معامل الثبات فيه (٠,٩٦٥)، وهو ما يؤكد ارتفاع مستوى معامل الثبات على مستوى المحور ككل.

٤- مجالات الدراسة:

(أ) **المجال البشري:** تم تطبيق الدراسة على عينة عمدية من خريجات كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة الفيوم للعام الجامعي (٢٠٢٢-٢٠٢٣م)، حيث تحدد مجتمع الدراسة في جميع خريجي كلية الخدمة الاجتماعية من الذكور والإناث وعددهم (١٣٩٣)، بينما تمثل إطار المعاينة في خريجات الكلية لنفس العام من الإناث فقط وعددهم (١٠٢٥)، وتمثلت عينة الدراسة التي تم التطبيق عليها فعلياً في (١١٦) خريجة، وهن من وافقن على تطبيق استمارة الاستبيان، وخضعن للشروط التالية:

- موافقة الخريجة على تعبئة الاستبيان.
- أن تكون من خريجات كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة الفيوم دفعة ٢٠٢٢-٢٠٢٣م.
- أن تمتلك الخريجة فكرة مشروع، أو أن تكون لديها الرغبة في تكوين مشروع جديد.
- **مببرات اختيار العينة:** شَغُل الباحثة لوظيفة مدير وحدة متابعة الخريجين للعام الجامعي (٢٠٢٣-٢٠٢٤م)، وبالتالي إتاحة قاعدة بيانات تضمن سهولة الوصول لهن، إضافة إلى تنظيم العديد من الفعاليات التي يتم من خلالها التواصل معهن خلال العام.
- (ب) **المجال المكاني:** كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم.
- (ج) **المجال الزمني:** فترة جمع البيانات من ميدان الدراسة، وهي الفترة من (٢٠/٣/٢٠٢٤)، وحتى (٣٠/٥/٢٠٢٤).

٥- **المعالجات الإحصائية:** استخدمت الباحثة مجموعة من الاختبارات الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.25)، وشملت: (التكرار، النسبة، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ)، وتم الحكم على متوسط استجابات عينة الدراسة على مفردات استمارة الاستبيان وفقاً لما يلي: (٣،٣٤ - ٣ مرتفع، ١،٦٧ - ٢،٣٣ متوسط، ١ - ١،٦٦ ضعيف).

ثامناً - التحليل الكمي والكيفي لنتائج الدراسة:

١ - البيانات الوصفية لعينة الدراسة:

جدول (١) خصائص عينة الدراسة (ن = ١١٦)

المتغير	البيان	ك	(%)
الحالة الاجتماعية	أنسة	٧٦	٦٥,٥١%
	متزوجة	٣٧	٣١,٨٩%
	مُطلقة	٣	٢,٥%
محل الإقامة	حضر	٥٥	٤٧,٤١%
	ريف	٦١	٥٢,٥٨%
الحصول على دورات تدريبية بمجال ريادة الأعمال	نعم	٢٨	٢٤,١٣%
	لا	٨٨	٧٥,٨٦%

يوضح الجدول السابق (١) خصائص عينة الدراسة والتي جاءت على النحو التالي:

- فيما يتعلق بمتغير الحالة الاجتماعية: فقد بلغ عدد الخريجات بفئة أنسة (٧٦) بنسبة (٦٥,٥١%)، وعدد المتزوجات (٣٧) بنسبة (٣١,٨٩%)، بينما بلغ عدد المُطلقات (٣) بنسبة (٢,٥%).

- أما فيما يتعلق بمتغير محل الإقامة: فقد بلغ عدد الخريجات المقيمات بالحضر (٥٥) بنسبة (٤٧,٤١%)، بينما بلغ عدد المقيمات بالريف (٦١) بنسبة (٥٢,٥٨%).

- وأخيراً فيما يتعلق بحصول الخريجات على دورات تدريبية بمجال ريادة الأعمال: فقد إتضح أن عدد الخريجات اللاتي حصلن على دورات تدريبية (٢٨) بنسبة (٢٤,١٣) ، بينما بلغ عدد من لم تحصلن على دورات (٨٨) بنسبة (٧٥,٨٦%)، وهو ما يؤكد ضرورة تنظيم دورات تدريبية وبرامج تثقيفية لتنمية وتعزيز مهاراتهن وخبرتهن بهذا المجال.

٢- تحليل وتفسير نتائج الدراسة:

(أ) نتائج الإجابة على التساؤل الأول: ما مستوى مهارات ريادة الأعمال النسائية (التواصل الفعال - إدارة المشروعات - التسويق - المهارات التنظيمية - استخدام التكنولوجيا) لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية؟

جدول (٢) مستوى مهارة التواصل الفعال لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية (ن=١١٦)

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	أستطيع تكوين شبكة علاقات قوية مع الجمهور .	٢,٠٠	٠,٦٣٢	متوسط	٤
٢	لدي القدرة على ابتكار أفكار لمشروعات جديدة.	٢,٠١	٠,٦٧٩	متوسط	٣
٣	أقبل آراء الآخرين لتطوير مشروعاتي المستقبلية المقترحة.	١,٧١	٠,٧٤٦	متوسط	٥
٤	أستطيع شرح فكرة مشروعى المستقبلى للجمهور بشكل واضح.	٢,٠٢	٠,٥٥٩	متوسط	٢
٥	أقبل التعاون مع الآخرين للاستفادة من خبراتهم بمجال ريادة الأعمال.	٢,٨١	٠,٥٨٨	مرتفع	١
البعد ككل		٢,١١	٠,٥٥٦	متوسط	

باستقراء بيانات الجدول السابق (٢) إتضح أن (مستوى مهارة التواصل الاجتماعي لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية) جاء بنسبة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (٢,١١)، والانحراف المعياري (٠,٥٥٦)، وهو ما يوضح الآتي:

أن مستوى المهارات الفرعية للتواصل الفعال لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية جاء بنسبة متوسطة متضمنة: تكوين شبكة علاقات قوية مع الجمهور لضمان تكوين قاعدة عريضة من العملاء لمشروعاتهن، والقدرة على ابتكار أفكار لمشروعات جديدة بحيث يختلفن عن الآخرين ويستطعن جذب العملاء لمنتجات مشروعاتهن، وكذلك تقبلهم لآراء الآخرين فيما يتعلق بتطوير مشروعاتهم المستقبلية التي يقترحونها حتى يشبعن احتياجات العملاء ورغباتهم، ومن ثم قدرتهم على شرح أفكار مشروعاتهن للجمهور .

وهو ما يؤكد ضرورة صقل مهارات التواصل الفعال لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية من خلال تنظيم العديد من البرامج التدريبية داخل الكلية وخارجها لتعزيز تلك المهارات، كما ينبغي أن تطور خريجات الخدمة الاجتماعية من ذواتهن من خلال الإطلاع على تجارب وخبرات رائدات الأعمال الناجحات وكيف طورن من مهارتهن للتواصل الفعال مع الجمهور .

وترى الباحثة منطقية نتائج بُعد مستوى مهارات التواصل الفعال لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية، حيث اتفقت مع نتائج دراسة مصطفى (٢٠٢١) والتي أكدت على ضرورة تنظيم دورات تدريبية للطلاب والخريجين لتعزيز تقتهم بقدراتهم وتطوير مهاراتهم، وإطلاق جوائز جامعية ومجتمعية لأفضل مبادرات ريادة الأعمال للطلاب والخريجين .

جدول (٣) مستوى مهارة إدارة المشروعات لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية (ن=١١٦)

م	العبارة	الانحراف المتوسط الحسابي	المستوى	الترتيب
٦	لدى القدرة على التخطيط الجيد لمشروعاتي المستقبلية.	١,٧٥	متوسط	٤
٧	أستطيع تنظيم الموارد اللازمة لتحقيق أهدافي المستقبلية.	١,٧٧	متوسط	٣
٨	أستطيع اتخاذ قرارات صحيحة عند التعرض لمشكلة تعيق تأسيس مشروعى.	١,٨٠	متوسط	٢
٩	أمتلك القدرة على إدارة الموارد "المادية- البشرية".	١,٤٩	ضعيف	٥
١٠	لدى القدرة على التنسيق مع الأطراف المختلفة لتحقيق أهدافي الريادية: "فريق العمل- العملاء- أصحاب المصالح".	٢,٠٦	متوسط	١
البعد ككل		١,٧٨	متوسط	

باستقراء بيانات الجدول السابق (٣) إتضح أن (مستوى مهارة إدارة المشروعات لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية) جاء بنسبة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (١,٧٨)، والانحراف المعياري (٠,٦٤٣)، وهو ما يوضح الآتي:

أن مستوى مهارة إدارة المشروعات لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية جاء بنسبة متوسطة متضمنة: مهارتهن في التخطيط الجيد لمشروعاتهن المستقبلية، وتنظيم الموارد اللازمة لتحقيق أهداف تلك المشروعات، والقدرة على إتخاذ قرارات صحيحة عند التعرض لمشكلات تعيق تأسيس مشروعاتهن، وكذلك قدرتهن على التنسيق مع الأطراف المختلفة لتحقيق أهدافهن الريادية، وهو ما يؤكد ضرورة تعزيز تلك المهارات، كما اتضح أن مستوى قدرتهن على إدارة الموارد المادية والبشرية جاء بنسبة ضعيفة. وعليه ينبغي توجيه الأنظار إلى ضرورة تعزيز مهارة إدارة المشروعات لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية من خلال إتباع العديد من الإجراءات لتنمية مهارتهن في التخطيط واتخاذ القرارات الدعمة لنجاح مشروعاتهن، ورصد وتنظيم الموارد المادية والبشرية اللازمة لأي مشروع، والتنسيق مع الجهات التي من شأنها دعم مشروعاتهن وتحقيق أهدافهن الريادية.

وترى الباحثة منطقية نتائج بُعد مستوى مهارة إدارة المشروعات لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية، حيث اتفقت مع نتائج دراسة Verma, (2015) والتي أكدت أن أكثر المهارات التي تحتاج إليها رائدات الأعمال: المهارات الإدارية والفنية لحل مشاكل المشروعات والإنتاج، ومهارات إدارة الأعمال والتسويق والمهارات الفنية، إلى جانب ضرورة التعرف على الأطر القانونية المعقدة للعمليات التجارية.

جدول (٤) مستوى مهارة التسويق لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية (ن=١١٦)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١١	لدي القدرة على إقناع العملاء بمنتجات مشروعى المستقبلى.	٢,٠٨	٠,٦٤٨	متوسط	٤
١٢	أستطيع تكوين قاعدة كبيرة من العملاء لدعم مشروعى.	٢,٠٩	٠,٦٠٤	متوسط	٣
١٣	أمتلك القدرة على توصيل مزايا منتجاتى للجمهور.	٢,٢٢	٠,٦٤٣	متوسط	١
١٤	لدي مهارة ترويج منتجات المشروعات المختلفة.	٢,١٧	٠,٦٣٦	متوسط	٢
١٥	أمتلك مهارة التأثير على الآخرين لخلق قيمة للمشروعات الريادية.	١,٦٦	٠,٧٣٤	ضعيف	٥
البعد ككل		٢,٠٤	٠,٦٠٧	متوسط	

باستقراء بيانات الجدول السابق (٤) إتضح أن (مستوى مهارة التسويق لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية) جاء بنسبة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (٢,٠٤)، والانحراف المعياري (٠,٦٠٧)، وهو ما يوضح الآتى:

أن مستوى مهارة التسويق لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية جاء بنسبة متوسطة متضمنة: مهارتهن فى إقناع العملاء بمنتجات مشروعاتهن الحالية أو المستقبلية، وقدرتهن فى تكوين قاعدة من العملاء لدعم تلك المشروعات، إضافة إلى مهارتهن فى توصيل مزايا المنتجات للجمهور، بينما اتضح ضعف مهارتهن فى التأثير على الآخرين لخلق قيمة للمشروعات الريادية.

وهو ما يؤكد ضرورة تعزيز مهارة التسويق بما تتضمنه من مهارات الإقناع، والدعاية والإعلان والترويج للمنتجات، والقدرة على التأثير بالجمهور وغيرها، لذا لا بد من تنظيم العديد من البرامج التدريبية وورش العمل وغيرها لتنمية تلك المهارات.

وترى الباحثة منطقية نتائج بُعد مستوى مهارة إدارة التسويق لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية، حيث اتفقت مع ذلك نتائج دراسة كل من (Verma, 2015)، ودراسة الشريدة (٢٠١٩) واللذان أكدتا على ضرورة تنمية المهارات التي تحتاج إليها رائدات الأعمال والتي من أهمها مهارة التسويق من أجل النجاح فى الأعمال الريادية للمرأة وتحقيق أهداف مشروعاتها.

جدول (٥) مستوى المهارات التنظيمية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية (ن=١١٦)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١٦	لدي مهارة إجراء دراسة جدوى للمشروع الذى أطمح إلى تكوينه.	١,٥٥	٠,٧٧٣	ضعيف	٥

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١٧	لدي استعداد للإقدام على أي مشروع رغم المخاطر المتوقعة.	١,٨٣	٠,٧٠١	متوسط	٣
١٨	أستطيع وضع برنامج زمني للمهام الأساسية لتنفيذ أي مشروع وفقاً للأولوية.	٢,٠٥	٠,٧٥٦	متوسط	١
١٩	أمتلك القدرة على إدارة فرق العمل بأي مشروع.	١,٧١	٠,٧٦٩	متوسط	٤
٢٠	أستطيع الموازنة بين جوانب حياتي اليومية والعملية.	١,٩٣	٠,٦٨٢	متوسط	٢
	البعد ككل	١,٨١	٠,٦٨٨	متوسط	

باستقراء بيانات الجدول السابق (٥) إتضح أن (مستوى المهارات التنظيمية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية) جاء بنسبة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (١,٨١)، والانحراف المعياري (٠,٦٨٨)، وهو ما يوضح الآتي:

أن مستوى المهارات التنظيمية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية جاء بنسبة متوسطة متضمنة: مهارتهن في الاستعداد للإقدام على المشروعات رغم المخاطر المتوقعة، وتنظيم الموارد اللازمة لتحقيق أهداف تلك المشروعات، والقدرة على وضع برنامج زمني للمهام الأساسية لتنفيذ مشروعاتهن وفقاً للأولوية، وكذلك قدرتهن على إدارة فرق العمل بأي مشروع، والموازنة بين جوانب حياتهن اليومية والعملية. وبالتالي لا بد من تنمية المهارات التنظيمية ومن أهمها: مهارة إجراء دراسة الجدوى للمشروعات باعتبارها من أهم الأسس التي يبني عليها أي مشروع، إضافة إلى تنمية مهارتهن في تحديد الأولويات، ومواجهة المخاطر، وإدارة فريق العمل.

وترى الباحثة منطقية نتائج بُعد مستوى المهارات التنظيمية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية، حيث اتفقت مع نتائج دراسة البراشدية وآخرون (٢٠٢٢) على أن أهم العوامل التي تؤثر إيجاباً في نجاح رائدات الأعمال توافر فرص التدريب والتعلم لاكتساب المعارف والمهارات ومن أهمها: عمل دراسة جدوى اقتصادية للمشروع، يليه القدرة على التواصل مع العملاء والتنسيق مع المؤسسات المعنية.

جدول (٦) مستوى مهارة استخدام التكنولوجيا لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية (ن=١١٦)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
٢١	أتقن استخدام التكنولوجيا في التسويق "وسائل التواصل- المنصات- المواقع الإلكترونية".	٢,٦١	٠,٦٤٣	مرتفع	١
٢٢	أستطيع تكوين شبكة علاقات عبر مواقع التواصل الاجتماعي.	٢,٢٤	٠,٦٤١	متوسط	٢
٢٣	أتقن استخدام البرامج الإلكترونية المختلفة في إدارة الجوانب المالية.	١,٣٥	٠,٥٤٨	ضعيف	٥

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
٢٤	أمتلاك المهارة في تصميم دعاية إلكترونية لجذب العملاء.	١,٨٧	٠,٦٩٢	متوسط	٤
٢٥	أستطيع الوصول إلى المعلومات اللازمة لتطوير أفكارى عبر المنصات الإلكترونية مثل: (Reddit -LinkedIn).	٢,١٤	٠,٦٤٥	متوسط	٣
	البعد ككل	٢,٠٤	٠,٥٦٠	متوسط	

باستقراء بيانات الجدول السابق (٦) إتضح أن (مستوى مهارة استخدام التكنولوجيا لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية) جاء بنسبة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (٢,٠٤)، والانحراف المعياري (٠,٥٦٠)، وهو ما يوضح الآتي:

أن مستوى مهارة استخدام التكنولوجيا لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية جاء بنسبة متوسطة متضمنة: مهارتهن في استخدام البرامج الإلكترونية المختلفة في إدارة الجوانب المالية لأي مشروع، وكذلك القدرة على تكوين شبكة علاقات مع العملاء عبر مواقع التواصل الاجتماعي، والمهارة في الوصول إلى المعلومات اللازمة لتطوير الأفكار المرتبطة بالمشروعات عبر المنصات الإلكترونية مثل: (Reddit -LinkedIn)، والمهارة في تصميم دعاية إلكترونية لجذب العملاء، على الرغم من أن مواكبة التكنولوجيا وامتلاك المهارات التكنولوجية من شأنها تسهيل العديد من الخطوات التي يمكن أن تؤدي إلى نجاح مشروعاتهن وتحقيق الأهداف المتوقعة.

وبالتالي لا بد من تنمية المهارات التكنولوجية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية من خلال تنظيم العديد من الدورات التدريبية لتنمية مهارتهن في استخدام التكنولوجيا لتطوير وإنجاح مشروعاتهن الحالية أو المستقبلية.

وترى الباحثة منطقية نتائج بُعد مستوى مهارة استخدام التكنولوجيا لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية، حيث اتفقت مع نتائج دراسة **Edman & Pankari (2020)** والتي أكدت أن التحول الرقمي والتكنولوجيا كانا من أهم التغيرات التي أدت إلى توليد المزيد من النماذج الريادية، والشبكات الاجتماعية الجديد، ومجالات جديدة لريادة الأعمال النسائية.

من خلال النتائج السابقة المشار إليها في الجداول (٢)، (٣)، (٤)، (٥)، (٦) إتضح أن:

مستوى مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية جاءت جميعها بنسبة متوسطة، ومرتبطة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي كالتالي:

- مهارة التواصل الفعال بمتوسط حسابي (٢,١١).
- مهارة التسويق، ومهارة استخدام التكنولوجيا في نفس الترتيب بمتوسط حسابي (٢,٠٤).
- المهارات التنظيمية بمتوسط حسابي (١,٨١).

- وأخيرًا مهارة إدارة المشروعات بمتوسط حسابي (١,٧٨).

(ب) نتائج الإجابة على التساؤل الثاني: ما معوقات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية؟

جدول (٧) معوقات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية (ن=١١٦)

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	عدم الدراية الكافية بخطوات تأسيس المشروعات الريادية.	٢,٦١	٠,٦٥٦	مرتفع	٣
٢	صعوبة التوفيق بين الحياة اليومية والحياة العملية.	٢,٠٧	٠,٦٨٢	متوسط	٩
٣	نقص خدمات الإرشاد في مجال تكوين المشروعات.	٢,٥٢	٠,٦٩١	مرتفع	٤
٤	نقص الدعم المالي للمشروعات من قبل الجهات المختلفة.	٢,٦٧	٠,٦٧٠	مرتفع	٢
٥	عدم حصولي على دورات تدريبية في مجال ريادة الأعمال.	٢,١٩	٠,٦١٧	متوسط	٧
٦	الافتقار إلى شبكة العلاقات الاجتماعية اللازمة لدعم المشروعات الريادية.	٢,٣١	٠,٥٩٦	متوسط	٦
٧	عدم القدرة على التأثير بالآخرين لخلق قيمة للمشروعات الريادية.	٢,٣٤	٠,٧٣٤	مرتفع	٥
٨	ضعف القدرة على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في عملية التسويق للمشروعات المختلفة.	١,٣٧	٠,٦٢٦	ضعيف	١٠
٩	قلة الخبرة في مجال الدعاية والإعلان.	٢,١٣	٠,٦٩٢	متوسط	٨
١٠	ضعف القدرة على اتقان استخدام البرامج الإلكترونية.	٢,٦٨	٠,٦١٣	مرتفع	١
البعد ككل		٢,٢٩	٠,٥٧٥	متوسط	

باستقراء بيانات الجدول السابق (٧) إتضح أن (معوقات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية) جاء بنسبة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (٢,٢٩)، والانحراف المعياري (٠,٥٧٥)، وهو ما يوضح الآتي:

أن مفردات عينة الدراسة من خريجات كلية الخدمة الاجتماعية يواجهن العديد من المعوقات المرتبطة بريادة الأعمال بنسبة متوسطة، حيث اتضح أن معظمهن لا يمتلكن الخبرة الكافية لإتقان البرامج الإلكترونية المرتبطة بريادة الأعمال مثل البرامج المالية والمحاسبية والتسويقية وغيرها، بجانب أن معظمهن يواجهن مشكلة ضعف التمويل اللازم لدعم مشروعاتهن، وكذلك عدم الدراية الكافية بخطوات تأسيس المشروعات الريادية المختلفة ويمكن أن يرجع ذلك إلى نقص خدمات التدريب والإرشاد بشأن ريادة الأعمال النسائية، وبالتالي قلة المعارف والمعلومات المرتبطة بذلك، كما اتضح عدم قدرة معظم الخريجات على التأثير بالآخرين لخلق قيمة للمشروعات الريادية التي يمكنهن إدارتها، وقد يعزو ذلك إلى نقص مهاراتهم في التواصل الفعال وتكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين، واتضح أيضًا أن عدد كبير منهم لم يحصلن على دورات تدريبية في مجال ريادة الأعمال وهو ما يؤكد ضرورة تنظيم مثل تلك الدورات لصقل خبراتهن

ومهاراتهن التسويقية والإدارية والتنظيمية وفي مجال الدعاية والإعلان وبالتالي القدرة على إدارة مشاريعهن الحالية أو المستقبلية.

وترى الباحثة منطقية نتائج محور معوقات ريادة الأعمال النسائية، حيث اتفقت مع ذلك نتائج دراسة (Verma, 2015)، ونتائج دراسة (Raghuvanshi et al (2017) واللتان أكدتا على وجود العديد من المعوقات التي تواجه رائدات الأعمال ومن أهمها: الافتقار إلى التعليم والتدريب، وكذلك الدعم المؤسسي، الافتقار إلى إدارة المشاريع، ومشكلة الحصول على الموارد المالية.

تاسعاً: آليات تعزيز مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية:

١- الأسس التي تستند إليها الآليات: (الإطار النظري للواسة وما يرتبط بها من دراسات وأدبيات- نتائج الواسة الحالية- نتائج وتوصيات الدراسات السابقة- أسس الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية- رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠- وجهة نظر الباحثة).

٢- الفلسفة التي تقوم عليها الآليات:

- دور المرأة في المجتمع، وحقها في الحصول على المكانة الاجتماعية وممارسة الأدوار التي تُشعرها بالمسئولية الاجتماعية باعتبارها قادرة على الابتكار والمساهمة في دفع عجلة التنمية الاقتصادية.
- أهمية ريادة الأعمال بصفة عامة وريادة الأعمال النسائية بصفة خاصة لدورها في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة.
- دور ريادة الأعمال النسائية في دعم متطلبات تحقيق التنمية المستدامة.

٣- أهداف وضع الآليات:

(أ) الهدف العام: تعزيز مهارات ريادة الأعمال النسائيات لدى خريجات الخدمة الاجتماعية.

(ب) الأهداف النوعية:

- إكساب الخريجات مهارات التواصل الفعال بما تتضمنه من مهارات فوعية مثل مهارة: (الاستماع- الإقناع- التأثير بالآخرين- تكوين شبكة علاقات اجتماعية- الثقة بالنفس- تقبل واحترام الآخرين).
- تنمية مهارة إدارة المشروعات لدى الخريجات بما تتضمنه من مهارات فوعية وهي: (التفكير الابتكاري- إدارة المخاطر- إدارة الوقت- حل المشكلات- التفكير النقدي- التفاوض- تكوين وإدارة فرق العمل).
- تعزيز مهارة التسويق بما تتضمنه من ترويج ودعاية وإعلان وخلق قيمة للمنتجات وبناء قاعدة جماهيرية لتلك المنتجات.

- إكساب الخريجات للمهارات التنظيمية التي تسهم فى إدارة مهام العمل، وتلبية الأهداف المتوقعة من المشروع، وتحقيق نتائج المرجوة بالسوق.
- تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا لدى الخريجات مثل استخدام البرامج والأدوات الرقمية والتكنولوجية ووسائل التواصل المختلفة فى إدارة المشروع ومتابعة المبيعات والإيرادات والأرباح.
- ٤- آليات تعزيز مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات كلية الخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة:
- إكساب الخريجات معارف متنوعة حول أسس ومهارات ريادة الأعمال النسائية وخطوات إنشاء وإدارة المشروعات بكافة مستوياتها.
- نشر ثقافة ريادة الأعمال النسائية بين طالبات الفرق الأخيرة وخريجات الكلية.
- إكساب الخريجات المهارات الأساسية التي يجب أن تمتلكها رائدات الأعمال لإقامة أي مشروع مثل "التفكير الإبداعي- التفكير الناقد- التخطيط- التنظيم- إدارة المشروعات- استخدام التكنولوجيا- إعداد دراسات الجدوى".
- التوعية بأحدث المواقع والتطبيقات التي يمكن الاستعانة بها لإدارة وإقامة المشروعات المتنوعة والتي تشجع ريادة الأعمال النسائية.
- التعاون مع المؤسسات المعنية بريادة الأعمال النسائية للاستفادة من خبراتها فى تعزيز مهارات خريجات كلية الخدمة الاجتماعية.
- تنظيم زيارات ميدانية للطالبات والخريجات للمؤسسات الإنتاجية والمشروعات الناجحة لتشجيعهن على إقامة مشروعاتهن الريادية.
- التوعية بالسياسات التي تحكم العمل والمشروعات ومصادر التمويل وأدوات التسويق وغيرها لدى خريجات الكلية.
- تدريب خريجات كلية الخدمة الاجتماعية على استخدام البرامج الإلكترونية ذات الصلة بريادة الأعمال النسائية.
- تزويد الخريجات بقيم وأخلاقيات التعامل مع العملاء بسوق العمل، وكيفية خلق بيئة عمل خالية من الممارسات غير الأخلاقية وقائمة على الاحترام المتبادل.
- عرض التجارب الناجحة لرائدات الأعمال بالمجالات المختلفة لتشجيع الخريجات للاستفادة منها عند إقامة مشروعاتهن.
- ٥- الخطوات الإجرائية لتنفيذ الآليات:

- عقد سلسلة من اللقاءات التوعوية والتثقيفية لنشر ثقافة ريادة الأعمال النسائية بين طالبات وخريجات الكلية.
 - تنظيم مجموعة من الدورات التدريبية لتدريب الخريجات على خطوات ممارسة ريادة الأعمال النسائية.
 - عقد ورش عمل للتعريف بأهم البرامج والتطبيقات بمجال ريادة الأعمال سواء المرتبطة بالتسويق أو إدارة المشروعات أو استخدام التكنولوجيا أو غيرها.
 - تنظيم لقاءات دورية مع المؤسسات والجهات الداعمة لريادة الأعمال النسائية لنقل تجارب وخبرات النجاح الخاصة بها للخريجات.
 - عقد ندوات تثقيفية للخريجات لتوعيتهن بالسياسات والقوانين التي تقوم عليها ريادة الأعمال وإدارة المشروعات بكافة أنواعها.
 - إقامة مؤتمرات وملتقيات سنوية للخريجين لتشجيع ونشر قيم ريادة الأعمال النسائية لدى خريجات الكلية.
- ٦- **إجراءات العمل مع أنساق التعامل:**
- (أ) **نسق العمل:** ويتمثل في "خريجات كلية الخدمة الاجتماعية" اللاتي لديهن الرغبة في مملسة ريادة الأعمال من خلال امتلاك وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر الملائمة لقراتهن ورغباتهن.
- (ب) **نسق محدث التغيير:** وهو فويق عمل متخصص يشمل المملسين المهنيين من أخصائيو رعاية الشباب، بالتعلون مع الأكاديميين من أعضاء هيئة التريس بكلية الخدمة الاجتماعية وهم من يقوموا بتخطيط وتنظيم وتنفيذ الأنشطة والفعاليات التي من شأنها نشر وتنمية الوعي بثقافة ريادة الأعمال، والتريب على كيفية إدارة مشروعات ريادة الأعمال النسائية المختلفة.
- (ج) **نسق العمل:** وفيه يتم تحديد المؤسسات والجهات الداعمة لريادة الأعمال النسائية والخبراء بمجال ريادة الأعمال، ورجال الأعمال الداعمين لأفكار ومشروعات الريادية "مادياً ومعنوياً".
- ٧- **الاستراتيجيات المستخدمة:** (التفاعل الاجتماعي - الاستكشاف - اكتساب المعرفة - التعليم والتريب - الإقناع - لعب الدور - المشكلة - التدعيم الإيجابي - العمل الفريقي).
- ٨- **الأساليب والتقنيات:** (العصف الذهني - تصحيح المفاهيم الخاطئة - التوجيه والإرشاد - الاستعانة بالخبراء - الشرح والتوضيح).
- ٩- **الأنوات المستخدمة:** (الدورات التدريبية - الندوات التوعوية والتثقيفية - ورش العمل - العروض التقديمية - المناقشات - الجلسات الحورية).

- ١٠- الأوار المهنية للملرس العام:
- المُمكِن: حيث يقوم الملرس بمساعدة الخريجات على توظيف قراتهن ومصادر القوة الكامنة لديهن للخروج بأفكار ابتكارية لمشروعات تناسب ميولهن ورغباتهن.
 - الموجه: وفي هذا الدور يقوم الملرس العام بتوجيه الخريجات إلى الجهات التي يمكن أن تُتمّي مهلاتهن الريادية، وكذلك المؤسسات التي يمكن أن تدعم مشروعاتهن مادياً ومعنوياً.
 - المرشد: يقوم باستغلال خواته في إرشاد الخريجات إلى الخطوات التي يمكن أن يتبعنها ليصبحن رائدات أعمال ناجحات.
 - المدير: حيث يُسهم الملرس العام في إتخاذ القورات التي من شأنها إدرة المشكلات التي تحيط بالخريجات، وتعوق إقبالهن على امتلاك وإدرة المشروعات الريادية.
 - المنسق: ينسق فيه الملرس العام بين الكلية والجهات التي يمكن أن تنظم الواجج التدريبية والتوعوية والتثقيفية للخريجات بمجال ريادة الأعمال النسائية، كذلك الجهات التي يمكن أن تُقدم الدعم لمشروعاتهن.
 - المُنمي: حيث يعمل على تنمية اتجاهات ومعلرف ومهلات الخريجات حول المشروعات الريادية، وطرق وأساليب تغزّيها.
- ١١- الجهات المسؤولة عن تنفيذ الآليات: وحدة متابعة الخريجين بكلية الخدمة الاجتماعية بالتعاون مع مجموعة من الجهات وهي: (مركزي: ريادة الأعمال، ومتابعة الخريجين بجامعة الفيوم، مديرية التضامن الاجتماعي، المجلس القومي للمرأة، جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة الفيوم).
- عاشراً: توصيات الدراسة:
- ١- إنشاء مراكز التدريب المتخصصة لتدريب رائدات الأعمال على كيفية إنشاء وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمراكز وقرى كل محافظة.
 - ٢- استحداث العديد من البرامج والمقررات الدراسية المتصلة بريادة الأعمال بكلية الخدمة الاجتماعية.
 - ٣- تنظيم مجموعة من البرامج التدريبية والتوعوية المتصلة بريادة الأعمال النسائية تستهدف خريجات الكلية.
 - ٤- تقديم الدعم الكاف لتدريب طلاب وخريجي الجامعة بالمراكز والمؤسسات المتخصصة المسؤولة عن تنمية وتعزيز مهارات ريادة الأعمال وإدارة المشروعات المختلفة.

قائمة المراجع:

أولاً- المراجع العربية:

- أبو خريص، هاني جودة مصباح (٢٠٢٣). برنامج تدريبي مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية وعي الشباب الجامعي بمتطلبات ريادة الأعمال الاجتماعية الرقمية. بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية. ع ١، مج ٥، ص ص ٣١٩-٣٤٩.
- البراشدية، حفيظة وآخرون (٢٠٢٢). واقع ريادة الأعمال النسائية في سلطنة عمان والعوامل المؤثرة عليها وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة النجاح للبحوث الإنسانية. ع ٣٦، مج ٨.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (نوفمبر ٢٠٢٣). النشرة السنوية لخريجي التعليم العالي والدرجات العلمية العليا، جمهورية مصر العربية.
- الجيماز، صلاح خليفة والفليج، عبد الله عصام (٢٠٢٠). الخطة السرية في إدارة المشاريع، الإبداع الفكري للنشر والتوزيع، ط ١.
- الخولي، أحمد (٢٠٢٢). ريادة الأعمال ببساطة، دار الجندي للنشر والتوزيع. القاهرة، ط ١.
- السيد، علاء الدين خليل إبراهيم وموسى، خالد يونس (٢٠٢٠). المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية: دراسة تطبيقية على قطاع غزة. المجلة الأكاديمية العالمية للاقتصاد والعلوم الإدارية. ع ٢، مج ١، ص ص ٥٥-٩٢.
- الصالح، مصلح (١٩٩٩). الشامل.. قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، الرياض. دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، ط ١.
- الشريدة، محمد خليفة (٢٠١٩). القدرة التنبؤية بمهارات ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس. ع ٤٤، مج ١٧.
- الغريب، أيمن فاروق (٢٠٢١). دور الريادة النسائية وأثره في دعم معطيات التنمية المستدامة في ضوء خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ع ٢، مج ١٢، ص ص ١-٤٤.
- الكتبي، روضة سعيد ويعيش، وسيلة (٢٠٢٣). ريادة الأعمال النسائية بين الواقع والمأمول: دراسة وصفية تحليلية، مجلة الآداب- جامعة الشارقة. ع ١٤٥، ص ص ٣٦٥-٤٠٥.
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا "ESCWA" (٢٠٢١). المرأة إلى ريادة الأعمال في المنطقة العربية "دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الأمم المتحدة، بيروت.
- المبيريك، وفاء بنت ناصر والشميمري، أحمد بن عبد الرحمن (٢٠١٩). ريادة الأعمال "المفاهيم والتطبيقات الأساسية لغير المتخصصين، العبيكان. الرياض، ط ١.

- المجلس القومي للمرأة (٢٠٢٢). حصاد المرأة المصرية ٢٠٢٢، ط ١.
- الناقة، إسلام محمد (٢٠٢٣). ريادة الأعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان. الأردن، ط ١.
- باسيغالوبو، مرجيتا وآخرون (٢٠١٦). تقرير مركز البحوث المشتركة "مهارات ريادة الأعمال: الإطار العام لمهارات ريادة الأعمال". الإتحاد الأوروبي.
- حسن، دينا مفيد علي (٢٠١٩). المبادرات المجتمعية وتمكين المرأة لريادة الأعمال في المشروعات الصناعية الصغيرة "مبادرة الست المصرية نموذجًا". مجلة البحث العلمي في الآداب، ع ٢٠٤، ج ٧، ص ص ٩٣-١٣٦.
- سلطان، حكمت رشيد وعثمان، محمود محمد أمين (٢٠٢١). الريادة.. منظور استراتيجي، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان. الأردن، ط ١.
- سليمان، صالح (٢٠١٣). النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي. المجلة الاجتماعية القومية. ع ٣٤، مج ٥٠، ص ص ١-٣٦.
- علام، اعتماد محمد وحسن، دينا مفيد علي (٢٠١٩). ريادة الأعمال والمشروعات الصناعية الصغيرة في الريف "دراسة حالة لقرية مصرية"، مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة، ط ١.
- مركز معلومات جامعة الفيوم (٢٠٢٣). مشروع نظم المعلومات الإدارية (MIS).
- مصطفى، جمال مصطفى محمد (٢٠٢١). ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم. المجلة الدولية لبحوث العلوم التربوية، ع ١٤، مج ٤، ص ص ١٠٩-١٥٥.
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) (٢٠١٨). التمكين الاقتصادي للمرأة العربية في بعض الدول العربية. ترجمة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- منظمة العمل الدولية (٢٠١٧). تقييم تنمية ريادة الأعمال النسائية في مصر، القاهرة، ط ١.
- ويستهد، بول ورايت مايك (٢٠٢٣). ريادة الأعمال.. مقدمة قصيرة جدًا. ترجمة: رشا صلاح الداخني، مؤسسة هنداوي، ط ١.
- يوسف، إيمان أحمد (٢٠٢٠). المهارات الإدارية وطرق تنميتها، عمان، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع. ط ١.
- ثانيًا- المراجع الإنجليزية:

- Alajeeb, A & Jawad , S. (2020). Empowerment and women's entrepreneurship in Jordan . Global Journal of Economics and Business, 9 (1), 166-183.
- Crebert, G. et al. (2004). Developing generic skills at university, during work placement and in employment: graduates' perceptions. Higher Education Research & Development, 23(2), 147-165.

- Ferguson, Kathy. (2017). Feminist Theory Today. *Annual Review of Political Science*. 20. 10.1146/annurev-polisci-052715-111648.
- Flanagan, Kenneth M. (2014). Moving from managing organizations to creating social enterprises: Entrepreneurial social work and advanced generalist education. *The Advanced Generalist: Social Work Research Journal*, 1(2), p 1 -14.
- Gadzali, S. et al. (2023). Women's Entrepreneurship: An Examination Of Government Support And The Role of Knowledge Skills. *Community Development Journal: Journal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 713–717.
- Islam, Md. Aminul. (2014). Students' Perception on Entrepreneurship Education: The Case of University Malaysia Perlis. *International Journal of Educational Studies*. 7. 40-49.
- Lisa K. Gundry et al. (2002). Contemporary Perspectives on Women's Entrepreneurship: A review and Strategic Recommendations, *Journal of Enterprising Culture*, Vol 10. No 01, 67-86
- [Mary G. Dietz](#) (2003). Current Controversies in Feminist Theory, [Annual Review of Political Science](#), Vol. 6. 399- 431.
- Naguib, R. (2022). Motivations and Barriers to Female Entrepreneurship: Insights from Morocco. *Journal of African Business*, 25(1), 9–36.
- Raghuvanshi, J. et al (2017). Analysis of barriers to women entrepreneurship: The DEMATEL approach. *The Journal of Entrepreneurship*, 26(2), 220-238.
- Verma, B. (2015). Challenges of skill development and rural women entrepreneurship. *International Journal of Multidisciplinary Research and Modern Education (IJMRME)*,(www.rdmodernresearch.org) Vol. I (I), 599.