

الاسم: نايف محمد حمد حكي

العام: 2024

المقرر: قضايا بحثية

الرقم الجامعي: 222000856

ملخص لاهم الأبحاث العلمية المنشورة وتحديد الاتجاهات البحثية والفجوات البحثية

(قضايا بحثية الأسبوع الثاني)

"دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها"

ملخص البحث: يُسلط هذا البحث الضوء على دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين في هذه الجهات. توصل البحث إلى وجود إدراكٍ إيجابيٍّ من قبل العاملين لأهمية دور الجمعيات في رعاية الموهوبين، لكنه أشار أيضًا إلى وجود بعض التحديات التي تواجه هذه الجمعيات في أداء دورها بشكلٍ فعّال. وأوصى البحث بتقديم الدعم للجمعيات الأهلية لتعزيز دورها في رعاية الموهوبين، وإجراء مزيدٍ من البحوث لتقييم أثر برامج رعاية الموهوبين التي تُقدّمها الجمعيات بشكلٍ موضوعيٍّ.

الاتجاهات البحثية:

دور القطاع الأهلي في رعاية الموهوبين: يُسلط البحث الضوء على أهمية الجمعيات والمؤسسات الأهلية كشريكٍ فاعلٍ في رعاية الموهوبين، وهو أمرٌ يتماشى مع الاتجاه المتزايد نحو تفعيل دور المجتمع المدني في مختلف المجالات، خاصةً في مجال التعليم والتنمية البشرية. **رعاية الموهوبين:** يُركّز البحث على أهمية رعاية الموهوبين وإطلاق طاقاتهم، وهو أمرٌ يُعتبر من أولويات العديد من الدول المهتمة بالتنمية البشرية وتنمية المواهب. **استخدام المنهج الوصفي ودراسة وجهة نظر العاملين:** يشير البحث إلى اعتماده على المنهج الوصفي وجمع البيانات من العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية، وهو أمرٌ يُتيح فهمًا واقعيًا للدور الذي تلعبه هذه الجهات والتحديات التي تواجهها.

"دور الجمعيات والمؤسسات الاهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها"

الفجوات البحثية:

التعمق في أنواع الرعاية المُقدّمة للموهوبين من قبل الجمعيات: بالرغم من أنّ البحث أشار إلى أهميّة رعاية الموهوبين، إلّا أنه لم يتطرّق بشكلٍ مُفصّل إلى أنواع الرعاية المُقدّمة.

دراسة التحدّيات التي تُواجه الجمعيات في رعاية الموهوبين: من المُهمّ فهم العوامل التي قد تُعيق فعالية الجمعيات في رعاية الموهوبين مثل: نقص التمويل، قلّة الكفاءات المُتخصّصة، عدم وضوح السياسات الحكومية.

قياس أثر رعاية الموهوبين على مستوى تحصيلهم أو إنجازاتهم: من المُهمّ تقييم فعالية برامج رعاية الموهوبين التي تُقدّمها الجمعيات وقياس أثرها على الموهوبين بشكلٍ موضوعيّ.

"دور الجمعيات الأهلية في دعم الأسرة المصرية"

ملخص البحث: يُسلط هذا البحث الضوء على دور الجمعيات الأهلية في دعم الأسرة المصرية، في ضوء رؤية مصر 2030. ويُؤكد على أهمية تفعيل دور الجمعيات كشريك أساسي في عملية التنمية الاجتماعية ودعم الأسرة. وبالرغم من أهمية دور الجمعيات.

الاتجاهات البحثية:

دور القطاع الأهلي في التنمية الاجتماعية: يُسلط البحث الضوء على أهمية الجمعيات الأهلية كشريك أساسي في عملية التنمية الاجتماعية، وهو أمر يتماشى مع الاتجاه المتزايد نحو تفعيل دور المجتمع المدني في مختلف المجالات.

دعم الأسرة: يُركز البحث على أهمية دعم الأسرة كوحدة أساسية في المجتمع، وهو أمر يُعتبر من أولويات العديد من الدول والمنظمات الدولية.

رؤية مصر 2030: يُشير البحث إلى رؤية مصر 2030 وأهدافها في مجال التنمية الاجتماعية، مما يُضفي على البحث أهمية.

"دور الجمعيات الأهلية في دعم الأسرة المصرية"

الفجوات البحثية:

التعمق في أنواع الدعم المُقدّم من الجمعيات للأسر: بالرغم من أنّ البحث أشار إلى أهميّة الدعم، إلّا أنه لم يتطرّق بشكلٍ مُفصّل إلى أنواع

الدعم المُقدّم من الجمعيات للأسر مثل: الدعم الماديّ، الدعم النفسيّ، الدعم التعليميّ.

دراسة التحدّيات التي تُواجه الجمعيات في دعم الأسر: من المُهمّ فهم العوامل التي قد تُعيق فعالية الجمعيات في دعم الأسر مثل: نقص الموارد،

ضعف التنسيق بين الجمعيات، عدم وضوح السياسات الحكومية.

قياس أثر الدعم المُقدّم من الجمعيات على الأسر: من المُهمّ تقييم فعالية الدعم المُقدّم من الجمعيات وقياس أثره على الأسر بشكلٍ موضوعي.

"دور الجمعيات الأهلية في دعم مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية بالريف المصري"

ملخص البحث: يُسلّط هذا البحث الضوء على دور الجمعيات الأهلية في دعم مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية بالريف المصري. ويُؤكّد البحث على أهمّية تفعيل دور الجمعيات كشريكٍ أساسيٍّ في تنمية الريف ودعم المبادرات التي تُحقّق أهدافاً اجتماعيةً وبيئيةً إلى جانب الأهداف الربحية. وبالرغم من أهمّية دور الجمعيات، إلّا أنّ البحث أشار إلى وجود تحدّيات تُواجه الجمعيات في أداء دورها بشكلٍ فعّال، وتحتاج إلى معالجة. وأوصى البحث بتوفير الدعم للجمعيات الأهلية وتعزيز التنسيق بينها وبين الجهات الحكومية لتحقيق التنمية المُستدامة للريف.

الاتجاهات البحثية:

ريادة الأعمال الاجتماعية: يُسلّط البحث الضوء على أهمّية ريادة الأعمال الاجتماعية كأداةٍ للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهو أمرٌ يتماشى مع الاتجاه العالمي نحو دعم المشروعات التي تُحقّق أهدافاً اجتماعيةً وبيئيةً إلى جانب الأهداف الربحية.

دور القطاع الأهلي في التنمية الريفية: يُركّز البحث على أهمّية الجمعيات الأهلية كشريكٍ أساسيٍّ في تنمية المناطق الريفية، وهو أمرٌ يُعتبر من أولويات العديد من الدول المهتمة بالتنمية المُستدامة وتقليل الفجوة بين المدينة والريف.

التركيز على السياق المصري والبيئة الريفية: يُعطي البحث أهمّيةً لخصائص الريف المصري والتحدّيات التي يُواجهها، وهو أمرٌ يُضفي على البحث قيمةً وواقعيةً.

"دور الجمعيات الأهلية في دعم مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية بالريف المصري"

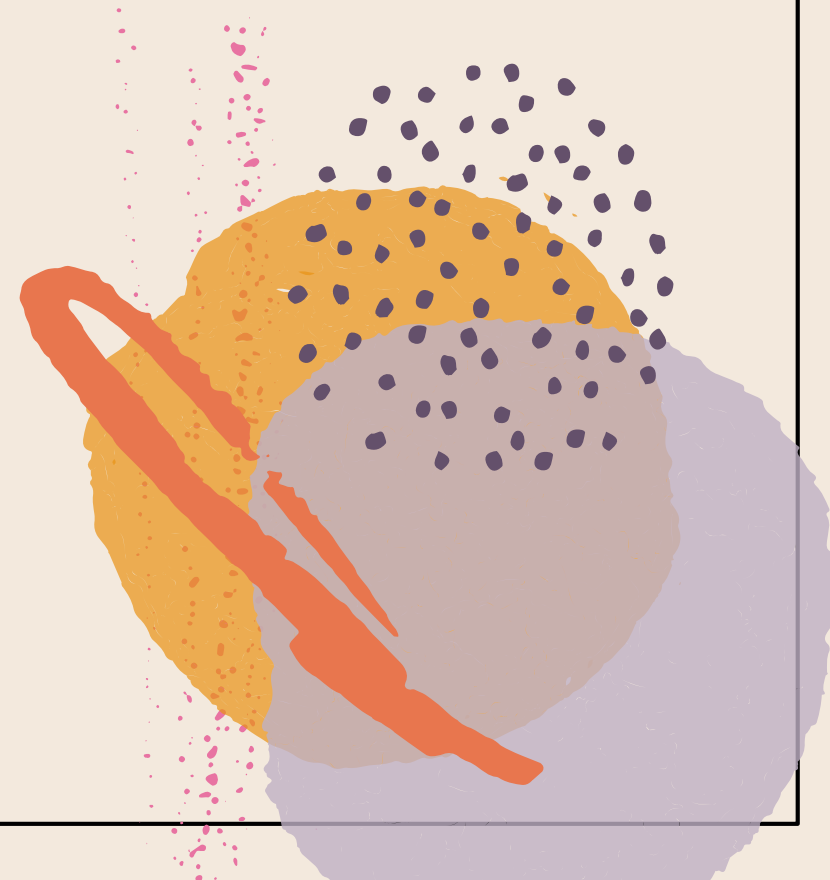
الاتجاهات البحثية:

التعمق في أنواع الدعم المُقدّم من الجمعيات لمشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية: بالرغم من أنّ البحث أشار إلى أهمّية دعم المشروعات، إلّا أنّه لم يتطرّق بشكلٍ مُفصّل إلى أنواع الدعم المُقدّم.

دراسة التحدّيات التي تُواجه الجمعيات في دعم المشروعات: من المُهمّ فهم العوامل التي قد تُعيق فعالية الجمعيات في دعم المشروعات مثل: نقص التمويل، ضعف التنسيق مع الجهات الحكومية، عدم وضوح الإطار التشريعيّ.

قياس أثر دعم الجمعيات على نجاح المشروعات وتنمية الريف: من المُهمّ تقييم فعالية الدعم المُقدّم من الجمعيات وقياس أثره على استدامة المشروعات وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للريف بشكلٍ موضوعيّ.

Thank you





كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها

إعداد

الطالب / حيان بن جبران بن مسفر تليدي

جامعة الباحة - كلية التربية - قسم التربية الخاصة

إشراف الدكتور

خضر محمود القصاص

أستاذ التربية الخاصة المساعد بجامعة الباحة

جامعة الباحة - كلية التربية - قسم التربية الخاصة

﴿ المجلد السابع والثلاثون - العدد الخامس - مايو ٢٠٢١ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها كما هدفت إلى التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها التي تعزى للمتغيرات (نوع العضوية، تصنيف الجمعية، مجال الموهبة، المنطقة)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧١) فرداً من العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية يمثلون الأعضاء والموظفين التنفيذيين، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى: أنّ دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها بشكل عام كان منخفضاً حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة ككل (١.٨١)، وبانحراف معياري بلغ (٠.٨٠) ضمن درجة توفر منخفضة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمتغير نوع العضوية، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير تصنيف الجمعية أو المؤسسة كما توصلت الدراسة إلى أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة بين مجال (العلوم الشرعية واللغة العربية) ومجال (أخرى - الاجتماعي) لصالح مجال العلوم الشرعية واللغة العربية حيث بلغ الفرق بين المتوسطات (٠.٨٣) ودلالاتها الإحصائية (٠.٠٠٢)، وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)، بينما لم تشر النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين باقي مجالات الموهبة كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المنطقة.

الكلمات المفتاحية: رعاية الموهوبين - الجمعيات الأهلية - المؤسسات الأهلية.

Abstract:

This study aimed at identifying the role of the civil societies and institutions in sponsoring the gifted in Saudi Arabia, as viewed by their workers. It also aimed at identifying the statistically significant differences in these civil societies and institutions in sponsoring the gifted in Saudi Arabia as seen by their workers, which could be ascribed to (membership type, classification of the society, domain of the talent, and the region) variables.

The researcher employed the descriptive method due its fitness to the study nature. The sample comprised (271) individuals of the workers in the civil societies and institutions, who represent the members and the executive employees. The study further used the questionnaire to collect the data. The results showed that the role of the civil societies and institutions in providing care for the gifted in Saudi Arabia, as viewed by the workers, was generally low. The mean of the questionnaire as a whole was (1.81), with (0.80) standard deviation, within a low availability level. The results did not show statistically significant differences at ($\alpha \geq 0.05$) level attributed to the membership type variable. On the other hand, there were no statistically significant differences attributed to the society or institution classification variable. There were statistically significant differences at ($\alpha \geq 0.05$) level attributed to the talent domain, which the society or the institutions takes care of, between (Sharia Sciences and Arabic language) domain and (others-social) domain, which were in favor of the Sharia sciences and Arabic language domain. In this concern, the difference between the means was (0.83) and significance was (0.002), which is less than ($\alpha \geq 0.05$) level. Furthermore, there were no statistically significant differences at ($\alpha \geq 0.05$) level among the other talent domains, nor were there statistically significant differences attributed to the region variable.

Keywords: Gifted sponsoring, civil societies, civil institutions.

مدخل إلى الدراسة

مقدمة

إنَّ من أكثر الناس قدرة واستعداداً لنفع الناس وبناء الحضارة الإنسانية هم الموهوبون، وذلك مما يؤكد أهمية الكشف عنهم والعناية بتربيتهم وتأديبهم وإصلاحهم وحفظ وصيانة فِطْرهم وإرشادهم والعناية بشئونهم لتمكينهم من النبوغ في مجال نافع.

وقد أشار الجغيمان (٢٠١٨) إلى أنَّ تحديد مفهوم للموهبة يعد أحد أهم التحديات التي تواجه المتخصصين في هذا المجال وذلك لتعدد المفاهيم بتعدد نظريات الموهبة لكنه يرى أن المفهوم الذي يتم تبنيه عن مصطلح الموهبة يجب أن يكون مؤثراً بدرجة كبيرة في طبيعة الممارسات والخدمات والبرامج التي تقدم إلى الطلبة وأن المفهوم الذي يتبناه أنموذج الواحة الإثرائية للموهبة يمكن تلخيصه في أنها: استعداد وقدرات ذهنية وشخصية واجتماعية تؤهل الفرد لإنجاز وأداء متميز عن أقرانه في مجال أو أكثر.

كما أشار ديفيدسن وستيرنبرغ (2013) Sternberg & Davedidson إلى أن رنزولي Renzulli يرى أنَّ: معظم الناس لن يجد صعوبة في قبول تعريف للموهوب يشمل معظم المجالات الإنسانية التي تعبر عن نفسها في صور تعبير نافعة اجتماعياً.

وقد أشار النافع (٢٠٠٢) إلى أنَّ: التحدي الذي يواجهنا في العالم العربي هو الفارق الحضاري في النظرة إلى الإنسان وتنمية قدراته ومواهبه واستثمارها في صنع التقدم حيث أن المجتمعات التي تقدمت في التعرف على الموهوبين ورعايتهم هي المجتمعات المنتجة والمتقدمة.

ومع ما تقوم به المؤسسات التعليمية الحكومية من أدوار هامة في رعاية الموهوبين إلا أنها مازالت تواجه تحديات ومعوّقات كبيرة تحدّ من دورها المأمول في هذا المجال كما أشارت إلى ذلك عدد من الدراسات منها: محمد (٢٠١٩)، الشويعر (٢٠١٨)، آل درعان (٢٠١٤)، الأحوس (٢٠١٣)، القحطاني (٢٠١٢)، أبو نواس (٢٠٠٦).

وحيث أن رعاية الموهوبين تعدّ رسالة عظيمة وأولوية وطنية واجتماعية ليس على مستوى الأفراد والأسر فحسب، بل على مستوى المؤسسات الحكومية والأهلية والخاصة للقيام بتفعيل دورها التكاملي ومن ذلك تفعيل دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية ليكون لها أثر أعمق في رعاية الموهوبين بالملكة العربية السعودية بما يحقق أهداف رعاية الموهوبين وبالتالي تحقيق الرؤى الوطنية والخطط التنموية (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٩).

وقد جاءت هذه الدراسة لتقدّم للمؤسسات الحكومية والأهلية والخاصة المهتمة برعاية الموهوبين محتوىً معرفياً علمياً يدعم أهدافها المتعلقة بالشراكة المجتمعية وتفعيل المسؤولية الاجتماعية في هذا المجال وتطوير العمل فيها بشكل عام، كما أنه من الممكن أن تنثري هذه الدراسة الدراسات في مجال رعاية الموهوبين ومجال الجمعيات والمؤسسات الأهلية وبالتحديد التعرف على دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين كما أكدت على ذلك بعض توصيات الدراسات العلمية مثل دراسة سلطان (٢٠٠٣).

وفي هذه الدراسة سوف يركز الباحث على التعرف على دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية في ضوء معايير جودة خدمات وبرامج الموهوبين كدور تكاملي مع المؤسسات الحكومية والخاصة.

مشكلة الدراسة:

رعاية الموهوبين حق مشروع لهم كفلته سياسة الدولة عموماً وسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية ومع ما تقوم به المؤسسات التعليمية الحكومية من أدوار هامة في رعاية الموهوبين إلا أنها مازالت تواجه تحديات ومعوقات كبيرة تحدّ من دورها المأمول في هذا المجال كما أشارت إلى ذلك عدد من الدراسات منها: محمد (٢٠١٩)، الشويعر (٢٠١٨)، الزهراني (٢٠١٨) آل درعان (٢٠١٤)، الجغيمان؛ معاجيني (٢٠١٣)، الأحوس (٢٠١٣)، أبو ناصر؛ الجغيمان (٢٠١٢)، القحطاني (٢٠١٢)، الثبيتي (٢٠٠٧)، أبونواس (٢٠٠٦).

وبالنظر إلى واقع معظم الدول المتقدمة في العالم نجد أنّ لديها جمعيات ومؤسسات أهلية رائدة في مجال رعاية الموهوبين حيث يبرز بوضوح تفعيل الدور التكاملي للمؤسسات الأهلية والخاصة إلى جانب المؤسسات التعليمية الحكومية لمساندتها في تجاوز التحديات التي تواجهها (مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع، ٢٠١٩).

أمّا بالنسبة لمؤسسات القطاع الخاص فقد أشارت دراسة الحقباني (٢٠١٢) إلى وجود معوقات تحد من دورها التكاملي في هذا المجال وبالنسبة للجمعيات والمؤسسات الأهلية ومع ما تقوم به مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله لرعاية الموهوبين من دور كبير في هذا المجال إلا أنها لازالت تواجه بعض التحديات التي أشارت دراسة الشمراني (٢٠١٥) إلى بعض منها.

كما أشار إلى ذلك أيضاً أمين المؤسسة معالي الدكتور سعود بن سعيد المتحمي (الحمد، ٢٠١٩).

ومع ما تؤكد عليه رسالة وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية وخطتها الاستراتيجية لمعالجة هذه التحديات من أهمية تفعيل الشراكة المجتمعية وما تؤكد عليه توصيات المؤتمرات والملتقيات التي أكدت على الحاجة إلى تفعيل دور المجتمع ومؤسساته في دعم التعليم عموماً وفي دعم رعاية الموهوبين على وجه الخصوص كما أشارت إلى ذلك دراسة الشهري (٢٠١٩).

إلا أن الواقع يشير إلى استمرار التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية الحكومية في مجال رعاية الموهوبين وقلة البرامج القائمة على الشراكة المجتمعية وقلة توجه المجتمع الأهلي ومؤسساته نحو تفعيل دوره تجاه رعاية الموهوبين بشكل خاص والتعليم بوجه عام مما يؤكد وجود تحديات كبيرة تواجه الجمعيات والمؤسسات الأهلية للقيام بدورها المأمول في مجال التنمية بشكل عام ومن ذلك رعاية الموهوبين بما يحقق التكامل بين المؤسسات الحكومية والأهلية والخاصة في هذا المجال كما أشارت إلى ذلك عدد من الدراسات منها: الحربي (٢٠١٥)، العمودي (٢٠١٥)، مركز التنمية الإنسانية (٢٠١٤)، القاضي (٢٠١٢)، الصالح (٢٠١١)، سلطان (٢٠٠٣).

كما أن المطلع على رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ يجد أنها أكدت على تمكين المؤسسات والجمعيات الأهلية لتفعيل دورها في المسؤولية الاجتماعية وتوسيع نطاق عملها ليكون لها أثر أعمق في التعليم والأبحاث والبرامج الاجتماعية والفعاليات الثقافية، وبالتالي تأتي رعاية الموهوبين ضمن هذه المسؤوليات (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٩).

وبعد اطلاع الباحث على قواعد جمع البيانات ومن خلال البحث في المكتبة الرقمية السعودية ومخاطبة مركز الملك فيصل للبحوث ومكتبة الملك فهد الوطنية فإنه لا توجد الكثير من الدراسات العلمية التي تناولت دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية أثناء تحديد الباحث لهذه المشكلة ومما سبق فقد توصل الباحث إلى أنه لا تزال الحاجة قائمة لتقييم ودراسة دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية وفق معايير جودة خدمات وبرامج الموهوبين وأنه من الممكن الوصول إلى نتائج تساهم في تطوير هذا المجال.

ولتحدد مشكلة الدراسة بشكل دقيق فقد لخصها الباحث في السؤال التالي:-

ما دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها ؟

أسئلة الدراسة:

- ١- ما دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها ؟.
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى (نوع العضوية) في الجمعية أو المؤسسة الأهلية؟.
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى (تصنيف الجمعية أو المؤسسة الأهلية)؟.
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى (مجال الموهبة) الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة الأهلية؟.
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى متغير (المنطقة)؟.

أهداف الدراسة:

١. الكشف عن دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها.
٢. الكشف عن أثر نوع العضوية في الجمعية أو المؤسسة الأهلية على وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية حول دورها في رعاية الموهوبين.
٣. الكشف عن أثر تصنيف الجمعية أو المؤسسة الأهلية على وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية حول دورها في رعاية الموهوبين.
٤. الكشف عن أثر مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة الأهلية على وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية حول دورها في رعاية الموهوبين.
٥. الكشف عن أثر المنطقة على وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية حول دورها في رعاية الموهوبين.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

١- يمثل مجال دراسة الجمعيات والمؤسسات الأهلية في المملكة العربية السعودية من زاوية النظر للبحوث التربوية مجالاً يقلّ التطرّق إليه قياساً إلى غيره من المجالات الأخرى الزاخرة بالبحوث والدراسات برغم أن هذه الجمعيات والمؤسسات الأهلية لها تاريخ في مجالات العمل الأهلي التنموي وقد يكون قلّة الالتفات لها بسبب النظرة التقليدية لدور الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

٢- تسهم هذه الدراسة في التأصيل لدور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين.

٣- تكمن أهمية هذه الدراسة في عدم توفر الكثير من الدراسات التي تناولت دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين فهي تكمل حلقة الدراسات التي تناولت الدور التربوي للجمعيات والمؤسسات الأهلية.

٤- تسهم الدراسة في فهم وتقويم دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين.

٥- تفيد نتائج هذه الدراسة في الحكم على مدى نجاح الجمعيات والمؤسسات الأهلية في المساهمة بدور فعال تجاه رعاية الموهوبين.

٦- تسهم الدراسة في تقديم إطار نظري مبسّط وشامل لمجال رعاية الموهوبين والجمعيات والمؤسسات الأهلية وفي نفس الوقت يكون مناسب لغير المختصين في أحد هذه المجالات.

الأهمية التطبيقية:

١- أن دراسة الجمعيات والمؤسسات الأهلية تقدّم تصوراً دقيقاً لمعايير الشراكة المجتمعية في مجال رعاية الموهوبين بين المؤسسات التعليمية الحكومية والجمعيات والمؤسسات الأهلية.

٢- تأتي هذه الدراسة في مرحلة هامة من التطورات حيث أن المطلّع على رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ يجد أنها أكّدت على تمكين المؤسسات والجمعيات الأهلية لتفعيل دورها في المسؤولية الاجتماعية وتوسيع نطاق عملها ليكون لها أثر أعمق في التعليم والأبحاث والبرامج الاجتماعية والفعاليات الثقافية، وبالتالي تأتي رعاية الموهوبين ضمن هذه المسؤوليات.

٣- تتناول الدراسة فئة تملك قدرات واستعدادات عالية للإسهام في بناء الحضارة الإنسانية وهم الموهوبون، وذلك مما يؤكد أهمية التعرف عليهم والعناية بشئونهم لتمكينهم من النبوغ في مجال نافع.

٤- تنظر هذه الدراسة إلى قضية رعاية الموهوبين نظرة جديدة من حيث تناولها كقضية اجتماعية تدخل في نطاق مسؤوليات المجتمع الأهلي ومؤسساته وليس المؤسسات التعليمية الحكومية لوحدها.

٥- تسهم في التعرف على دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين مما يفيد المسؤولين في مجال رعاية الموهوبين في المؤسسات التعليمية الحكومية حيث يقدم لهم مؤسسات أهلية تعمل على مساندتهم في تقديم الخدمات لرعاية الموهوبين وعلاج المشكلات والتحديات المتعلقة بهذا المجال.

مصطلحات الدراسة:

التعريف الاصطلاحي لرعاية الموهوبين:

من التعريفات المركبة ما أشار إليه روبرتس وبوجس (٢٠١٥:ص١٣) Roberts & Boggess حول التعريف الأمريكي للموهوبين:

"عندما يستخدم مصطلح "الموهوبين والناخبين" لوصف الطلاب، أو الأطفال، أو الشباب، الذين يظهرون دلائل على قدرة الإنجاز العالية في مجالات بعينها، مثل المجالات: العقلية، والإبداعية، والفنية، أو القدرة على القيادة، أو التميز في مجالات أكاديمية محددة، الذين يحتاجون إلى بعض الخدمات أو الأنشطة التي لا تقدمها المدارس عادة، بغية تطوير قدراتهم على نحو كامل".

ويمكننا من خلال عرض التعريفات السابقة أن نعرف الموهوبين أنهم : الأفراد الذين لديهم استعداد للنبوغ في مجال نافع.

وأن رعاية الموهوبين تعني: العناية بشئون الموهوبين لتمكينهم من النبوغ في مجال نافع.

التعريف الإجرائي لرعاية الموهوبين:

اعتمد الباحث ما أشار إليه الجغيمان (٢٠١٨) إلى أن المفهوم الذي يتبناه أنموذج الواحة الإثرائية للموهبة يمكن تلخيصه في أنها: استعداد وقدرات ذهنية وشخصية واجتماعية تؤهل الفرد لإنجاز وأداء متميز عن أقرانه في مجال أو أكثر.

التعريف الاصطلاحي للجمعيات والمؤسسات الأهلية:

"أي كيان مستمر لمدة معينة أو غير معينة ، يؤسسه شخص أو أشخاص من ذوي الصفة الطبيعية أو الاعتبارية أو منهما معاً، غير هادف للربح أساساً ، وذلك من أجل تحقيق غرض أو أكثر من أغراض النفع العام أو المخصص، ويعتمد على ما يخصصه له المؤسس أو المؤسسون من أموال، أو أوقاف ، أو هبات أو وصايا، وتعد الصناديق العائلية والأهلية بأنواعها مؤسسات أهلية.." (نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية، ٢٠١٩: ص ٢).

التعريف الإجرائي للجمعيات والمؤسسات الأهلية:

جميع الجمعيات والمؤسسات الأهلية التي تشرف عليها كل من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ووزارة الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد بالمملكة العربية السعودية ومنها جمعيات البر ولجان التنمية الاجتماعية الأهلية والجمعيات التخصصية والمؤسسات المانحة وجمعيات تحفيظ القرآن الكريم والمكاتب التعاونية للدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها.

الحدود البشرية: الأعضاء المتطوعين بالإضافة للموظفين التنفيذيين في هذه الجمعيات والمؤسسات.

الحدود المكانية: الجمعيات الأهلية والمؤسسات الأهلية بالمملكة العربية السعودية بالمدن التالية: (الرياض، الدمام، جدة، أبها، تبوك).

الحدود الزمانية : تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام ١٤٤٠/١٤٣٩ (٢٠١٨/٢٠١٩).

الإطار النظري والدراسات السابقة

يشتمل هذا الفصل على الإطار النظري الخاص بالدراسة الحالية من خلال عرض لبعض مفاهيم الموهبة ورعاية الموهوبين وأهمية وأساليب رعايتهم ثم التطرق بصورة عامة للواقع الحالي لرعاية الموهوبين ثم الفجوة بين الواقع والمأمول ثم التطرق لبعض مفاهيم الجمعيات والمؤسسات الأهلية والأدوار المأمولة منها في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية والواقع الفعلي لهذا الدور في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة حول هذا الموضوع ثم التطرق لبعض الحلول والنماذج العملية لتفعيل دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية.

الإطار النظري:

أولاً: رعاية الموهوبين:

سوف نتطرق إلى بعض العناصر المتعلقة برعاية الموهوبين منها:

١ - مفهوم الموهبة والموهوبين:

أشار الجيمان (٢٠١٨) إلى أن مونكس Monks يرى أن الموهبة استعداد الفرد للتميز أو الإنجاز غير العادي في مجال أو أكثر وتتطور من خلال بعد البيئة الاجتماعية، وبالنسبة لبالدوين Baldwin ينظر إلى الموهبة على أنها مجموعة عوامل معرفية ونفسية واجتماعية تقود إلى تحقيق التميز في مجال أو أكثر حيث يركز هذان النموذجان على نموذج رنزولي Renzulli، أما نموذج أكتيوتوب Actiotope فيرى أن الموهبة والتفوق هما القدرة على أداء أفعال متفوقة في مجال معين.

ويمكننا القول أن التعريفات السابقة تتدرج تحت فئة التعريفات الإبداعية- الإنتاجية كما أشار إلى ذلك بورسيل وإيكيرت (2012) Purcell & Eckert .

كما أشار إلى تعريف جويس ل.فانتاسل- باسكا Joyce Van Tassel-Baska للموهبة أنها: "تجلي الذكاء العام في مجال معين من النشاط الإنساني وبمستوى أعلى من المعدل بما يبشر بمساهمات أصلية في الميدان المعني"، وأشار إلى أن جانييه Gagne فرّق بين الموهبة والنبوغ حيث يرى أن الموهبة تدل على: امتلاك قدرات طبيعية فائقة واستعمالها (وتسمى الاستعدادات أو المواهب) في مجال قدرات واحد على الأقل، لدرجة تضع الفرد ضمن أعلى ١٠% من أقرانه من الفئة العمرية نفسها، بينما النبوغ : يشير إلى إتقان القدرات المطورة والمعارف بإتقان في مجال واحد على الأقل من النشاط الإنساني، لدرجة أنه يضع الفرد ضمن أعلى ١٠% من الفئة العمرية نفسها الذين يمارسون هذا النشاط في ذلك المجال.

كما أشار كولانجيلو وديفيز (2011: ص 68) Colangelo & Davis إلى تعريف تاننبوم Tannenbaum للموهبة لدى الأطفال " أن لدى الأطفال طاقات كامنة تسهم في جعلهم قادرين على التميز في الأداء الذي يثير الإعجاب أو منتجين للأفكار في مجالات النشاط التي تقوي الحياة البدنية، والانفعالية، والاجتماعية، والعقلية، والجمالية للإنسان".

ويمكننا القول أن التعريفان السابقان يندرجان تحت فئة تعريفات التحليل النفسي- الاجتماعي كما أشار إلى ذلك بورسيل وإيكيرت (2012) Purcell & Eckert .

وقد أشار النافع (٢٠٠٢، ص: ٣٤) إلى أنه يرى أن يتم تبني مفهوم الموهبة متعدد الأبعاد التي تعبر عن وجودها في أشكال متعددة.

ولهذا يمكننا من خلال عرض التعريفات السابقة أن نعرّف الموهوبين أنهم : الأفراد الذين لديهم استعداد للنبوغ في مجال نافع.

وأن رعاية الموهوبين تعني: العناية بشئون الموهوبين لتمكينهم من النبوغ في مجال نافع.

٢- أهمية رعاية الموهوبين:

أشار ماثيوز (2014) Matthews إلى ثلاثة عوامل تمثل أهم المرتكزات لأهمية رعاية الموهوبين وهي: العامل الاقتصادي وما يتعلق به من المنافسة المستقبلية في التجارة العالمية، بالإضافة إلى عامل تنمية المجتمع وما يتعلق به من النجاح في الحياة المدنية، وكذلك العامل الإنساني وما يتعلق به من تحقيق الذات والأهداف الشخصية والطموحات المهنية.

كما أشار جروان (٢٠١٥) إلى مبررات الرعاية ومنها:

قصور مناهج التعليم، ورفاه المجتمع وتنميته، بالإضافة إلى أن التربية الخاصة حق للطفل الموهوب، وتكافؤ الفرص ليصل الموهوب لأقصى طاقاته، بالإضافة إلى النمو المتوازن للطفل الموهوب وما يتعلق بحاجاته الإرشادية المرتبطة بالجوانب العاطفية والاجتماعية.

وفيما يتعلق بالمبررات التنموية تحديداً في الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ فقد أكد خادم الحرمين الشريفين حفظه الله أن هدفه الأول :- " أن تكون بلادنا نموذجاً ناجحاً ورائداً في العالم على كافة الأصعدة"، وفي ما يخص محاور الرؤية ورد في محور الرؤية

"مجتمع حيوي بيئته عامرة" ما ينص على دعم الثقافة والترفيه لتمكين المواطنين من استثمار ما لديهم من طاقات ومواهب، وفي نفس المحور "مجتمع حيوي بنيانه متين" وردت عبارة "تهتم بأسرنا" والتي تنص على تزويد الأسرة بعوامل النجاح اللازمة لتمكينها من رعاية أبنائها وتنمية ملكاتهم وقدراتهم وللوصول إلى هذه الغاية سيتم العمل على إشراك أولياء الأمور في العملية التعليمية ومساعدتهم في بناء شخصيات أطفالهم ومواهبهم حتى يكونوا عناصر فاعلة في بناء مجتمعهم، كما ورد في محور "اقتصاد مزدهر فرصه مثمرة" ما ينص على أهمية مهارات وقدرات الأبناء والاستفادة القصوى من طاقاتهم وإتاحة الفرص للجميع واستقطاب المواهب والكفاءات العالمية للعمل معنا والإسهام في تنمية اقتصادنا، كذلك ورد ضمن هذا المحور عبارة "نتعلم لنعمل" والتي نصّت على هدف حصول كل طفل سعودي على فرص التعليم الجيد وفق خيارات متنوعة وتطوير البيئة المدرسية بكل مكوناتها لتحقيق ذلك بالإضافة إلى التركيز على الابتكار في التقنيات المتطورة وريادة الأعمال، كما نصت على دعم الابتكار في عبارة "ندعم منشأتنا الصغيرة والأسر المنتجة، وبالنسبة للبرامج التنفيذية للرؤية تضمّن برنامج "تطوير الصناعات الوطنية والخدمات اللوجستية" عبارة "الممكنات" ومنها "البحث والتطوير والابتكار" اندرج تحتها العديد من الأهداف المتعلقة بتمكين المبدعين والمبتكرين والموهوبين ضمن هذه المجالات ومتطلباتها (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٩).

٣- برامج رعاية الموهوبين:

تطرقت العديد من أدبيات رعاية الموهوبين إلى أن الرعاية لا بد أن يسبقها عمليات الكشف والتعرف بطريقة علمية ومنظمة وموضوعية وقد أشار الجغيمان (٢٠١٨) إلى بعض القضايا المتعلقة بالكشف عن الموهوبين منها :

أن هناك إجماع ضعيف حول النظام المثالي للتعرف على الموهوبين لذلك من المفضل أن تعمل كل جهة مع بعض الخبراء لتطوير النظام الأكثر ملائمة لظروفهم وبيئاتهم ومواردهم البشرية والمالية، بالإضافة إلى أهمية استخدام تعريف شامل للموهبة مرتبط بأدوات الكشف والرعاية ويضمن عدم استبعاد أصحاب المواهب والقدرات المختلفة التي يحتاجها المجتمع. لذلك مما سبق يمكننا القول أنه من المهم أن يُعدّ خبراء كل مجال أدوات للتعرف على الموهوبين الذين لديهم الاستعداد للنموغ فيه ليتم بعد ذلك رعايتهم والعناية بشؤونهم لتمكينهم من النموغ في هذا المجال، بحيث تكون الأولوية للمجالات متعدية النفع بحسب احتياج وضرورات كل مجتمع ووفق أولوياته وإمكاناته وخططه التنموية.

ومع تطور المجتمعات والتجارة العالمية والتقدم في الطب والصناعة والهندسة والعلوم والتقنية وفروعها وانعكاسها على التقدم الاقتصادي ورفاهية المجتمع والتنافس العالمي في هذه المجالات وحيث أن هذا التقدم يعتبر انعكاس للتقدم العالمي في التعليم ومخرجاته أدى ذلك إلى بروز عولمة التعليم والذي يركز حاليا في الدول المتقدمة على الاقتصاد والصناعة والذي يعتمد في الغالب على مجالات العلوم والتقنية وفروعها وتطبيقاتها حيث ظهر في أمريكا ما يسمى ببرامج ستيم التربوية (STEAM) والتي تركز على دمج العلوم والرياضيات والهندسة والتقنية مع الفنون عن طريق التعلم المبني على المشكلة أو المشروع الذي يعرض على الطلبة مشكلات العالم الحقيقية مع مراعات اهتمامات الطلبة وميولهم وقدراتهم مما يثير دافعيتهم للشعور بالمشكلات ومن ثم المثابرة والالتزام والشغف بالبحث والمحاولة في إيجاد الحلول الممكنة لها تحت إشراف معلمين ماهرين هم حجر الأساس في نجاح هذه البرامج كما يتم أخذ مقررات متقدمة ويتم الاستفادة من نظام التسريع والتسجيل المزدوج والتقدم في اجتياز المقررات والصفوف بحسب إمكانات المتعلمين كما أن هناك مدارس خاصة للمرحلة الثانوية متخصصة في برامج ستيم (STEAM) ومن أمثلتها أكاديمية أليوني للرياضيات والعلوم وهي مدرسة داخلية عامة مقرها شيكاغو ويشارك الطلبة في هذه المدرسة مع علماء محترفين ويعرضونها في المؤتمرات الوطنية، كما أن هناك برامج لا صفة تقدمها عدد من المراكز والجامعات تعتمد على التجميع والتلمذة والإثراء المباشر والإثراء عن بعد والتسريع والإرشاد وعدد كبير من المسابقات العلمية والعالمية التي قد تعزز الإبداع والدافعية وتحسن مفهوم الذات، من هذه المسابقات أولمبياد العلوم ومعرض إنتل العالمي للعلوم والهندسة وجوائز علماء الطبيعة الصغار ومسابقات فيرست للروبوتات (ماكفارلين، ٢٠١٧) MacFarlane .

كذلك من التجارب العالمية الناجحة ما أشارت إليه فانتاسل باسكا (٢٠١٤) VanTassel-Baska حول تأسيس جوليان استانلي Stanley مركز الشباب الموهوبين (دراسة الموهبة الاستثنائية SET) بجامعة جونز هوبكنز Johns Hopkins للكشف عن الموهوبين في الرياضيات بحيث يستعين المركز بالخبراء في مجال الرياضيات لتقديم خدمات الكشف والإثراء والتسريع والإرشاد للموهوبين لتمكينهم من النبوغ في مجال الرياضيات.

ومع ما سبق تناوله من أساليب متعدّدة وجهود كبيرة بُذلت في سبيل الوصول لتجويد برامج رعاية الموهوبين يجدر بنا الاستفادة من التجارب العالمية الرائدة في هذا المجال حيث أشار بورسيل وإيكيرت (٢٠١٢) Purcell & Eckert في التمهيد للكتاب إلى تساؤل نخبة من الخبراء في ميدان تعليم الموهوبين عن كيف يمكن تقديم خدمات وبرامج للطلبة الموهوبين والناخبين؟ حيث قادهم هذا التساؤل في نهاية المطاف إلى كتابة دليل جديد للمعنيين في هذا المجال تناولوا فيه مهمّة تصميم برامج وخدمات للطلبة من ذوي التحصيل العالي حيث يعتبر بمثابة خارطة طريق مفصّلة لجميع من يصبو إلى التميز في تربية الموهوبين ويمكن الإشارة إلى بعض الجوانب في محتوى هذا الدليل ومنها:-

- التعرف على احتياجات الطلبة المعرفية والوجدانية.
- تطوير الرسالة المتعلقة بالحاجات التربوية للطلبة الموهوبين والناخبين.
- تطوير تعريف للموهبة.
- توفير برامج للفئات الخاصة من الطلبة الموهوبين والناخبين.
- اجراءات التعرف على الموهوبين.
- صياغة أهداف برنامج تربية الموهوبين.
- تصميم برنامج شامل.
- منهاج خاص بتربية الموهوبين.
- الخدمات التي تلبي الحاجات الوجدانية والاجتماعية للطلبة الموهوبين.
- إنشاء ميزانية مُحكّمة لبرامج تربية الموهوبين وخدماتهم.
- اختيار مصادر التعلم في برامج تربية الموهوبين.
- إدارة مبادرة للاتصال في برنامج تربية الموهوبين (الإعلام والعلاقات والتواصل مع الشّركاء).
- الأدوار والمسؤوليات والكفاءات المهنية للموظفين الرئيسيين في خدمات تربية الموهوبين.
- تصميم خطة للنمو المهني.
- تطوير خطة لتقويم برنامج في تربية الموهوبين.
- ربط تصميم البرنامج بسياسة الدّولة.
- تنسيق (مواءمة) خدمات تعليم الموهوبين مع التعليم العام.
- التخطيط للدّفاع عن برامج تربية الموهوبين.
- السياسات والأنظمة واللوائح في مجال تعليم الطلبة الموهوبين.
- توظيف البحث العلمي في اتخاذ قرارات تتعلق بمصادر وخدمات وبرامج تربية الموهوبين.
- التخطيط الاستراتيجي وبرامج تربية الموهوبين.

كما أشار بورسيل وإيكيرت (٢٠١٢، ص: ٣٤٨-٣٦١) Purcell & Eckert إلى "معايير الرابطة القومية الأمريكية للموهوبين، الخاصة ببرنامج الموهوبين لمرحلة ما قبل سن الدراسة حتى الصف الثاني عشر".

حيث توضّح هذه الوثيقة المعايير النموذجية والمطلوبة لبرامج تعليم الطلبة الموهوبين والتي يمكن الاسترشاد بها في قياس وتقييم فاعلية هذه البرامج وتقويمها وتطويرها ووضع التوصيات بخصوص الحد الأدنى من المعايير التي يجب توافرها في برامج ذات جودة عالية لتعليم الموهوبين.

حيث تكوّنت هذه الوثيقة من عدّة معايير تقيس ٧ مكوّنات رئيسية في البرنامج وفق الآتي:

- فرز الطلبة (الكشف والتّعرف والترشيح).
- تصميم البرنامج.
- المنهاج والتّدرّيس.
- التّمنية المهنية.
- إدارة البرنامج وتنظيمه.
- الإرشاد والتوجيه العاطفي والاجتماعي.
- تقويم البرنامج.

وقد أشار الجغيمان (٢٠١٨) إلى تطوير مجموعة من المعايير لجودة برامج رعاية الموهوبين مستقاة من المعايير العالمية التي قدمتها الرابطة الوطنية للموهوبين ضمن خمسة محاور كالآتي:-

أولاً: مجال التخطيط والتنظيم: فيما يلي عدد من المعايير لتحديد هذا المجال منها:

- يتضمن البرنامج رؤية ورسالة توجّه أنشطة البرنامج لتلبية حاجة جميع المستفيدين.
- يتضمن البرنامج خطة تشمل السياسات والأهداف والإجراءات التي تحدد تطبيق منهاج البرنامج وطرائق الرعاية والخدمات الاستشارية ومشاركة أولياء الأمور ونشر ثقافة الإبداع في المجتمع المحلي والمدرسي.

- لدى البرنامج إجراءات متوافقة مع رؤية البرنامج ورسالته تحدد كيفية التحاق الطلبة والمعلمين والعاملين بالبرنامج.
- تُراجع تعليمات وإجراءات البرنامج باستمرار وعند الضرورة بناء على التغذية الراجعة.
- مسؤوليات العاملين في البرنامج واضحة وموثقة ومصادق عليها من مدير البرنامج.
- يستخدم البرنامج وسائل متنوعة لترشيح الطلبة للالتحاق بأنشطته الإثرائية تشمل قياس جميع القدرات الذهنية والإبداعية والشخصية.
- تتصف جميع أنشطة البرنامج بأنها مصممة لتلبية حاجات الطلبة الموهوبين المعرفية والمهارية والاجتماعية.
- يوفر البرنامج مصادر المعلومات بشكل كافٍ وميسر مثل الكتب والانترنت وغيرها.
- تتّصف أهداف البرنامج بأنها واضحة ومنشورة للمستفيدين (الطلبة والمعلمين وقادة المدارس وأولياء الأمور).
- للبرنامج قنوات اتصال مع خبراء في رعاية الموهبة يقدمون استشارات بخصوص تطوير البرنامج.
- تتضمن خطة البرنامج أنشطة إعلامية لنشر ثقافة رعاية الموهوبين في المجتمع المحلي.
- تتضمن أنشطة البرنامج أنشطة متنوعة لرعاية الجوانب الرئيسة (الدافعية للتعلّم، مهارات التفكير، مهارات التعلّم، مهارات البحث، السمات الشخصية).
- تتضمن خطة البرنامج برامج ومسابقات متنوعة لتنمية الإبداع لدى الطلبة الموهوبين.

ثانياً: مجال المنهاج والتعلّم: فيما يلي عدد من المعايير لتحديد هذا المجال منها:

- يوجّه منهاج البرنامج المعلمين للتركيز على تخطيط خبرات الموهوبين في مجال من المجالات التي يراها البرنامج (الدافعية للتعلّم، مهارات التفكير، مهارات التعلّم، مهارات البحث، السمات الشخصية).
- يوفر منهاج البرنامج الفرص لجميع الطلبة الموهوبين لاستخدام التقنية الحديثة في تنمية مواهبهم.

-
- يوفّر منهاج البرنامج الفرص للطلبة الموهوبين للاطلاع على سير المبدعين على كلّ الصّعد: العربي والإسلامي والعالمي.
 - يوفّر منهاج البرنامج الفرص للطلبة الموهوبين لربط مواهبهم ببيئتهم الاجتماعية والطبيعية وإدراك مشكلاتها وتحدياتها.
 - توجّه أهداف منهاج البرنامج وأنشطته إلى دمج المحتوى المتعلق بتنمية مهارات التفكير بالأنشطة الصفية واللاصفية .
 - توجه أهداف البرنامج وأنشطته المعلمين لتقييم تقدم موهبة الطالب باستمرار .
 - يوفّر البرنامج أدلة إرشادية للمعلمين لتطبيق محتوى المنهاج.
 - يوفّر المنهاج الفرص للطلبة الموهوبين للتسريع الكامل أو الجزئي لانتقال الطالب إلى مهارة أو مستوى أعلى في البرنامج.
 - تتوافق الأنشطة الصفية وغير الصفية للمنهاج مع أهداف البرنامج ومحدّدة لكل مستوى من مستوياته.
 - تراعي المواد والأجهزة التي تستخدم لتطبيق أنشطة البرنامج حاجات وقدرات الطلبة الموهوبين وأعمارهم وجنسهم.
 - يساعد المعلمون الطلبة الموهوبين على توجيههم نحو مجالات الإبداع المتناسبة مع قدرات كل طالب موهوب وميوله.
 - يوفر المعلمون الفرص للطلبة ذوي الموهبة لمشاركتهم في اتخاذ القرارات حول أنشطة البرنامج.
 - يوفر المعلمون الفرص للموهوبين للعمل في مشاريع جماعية ليتعلم بعضهم من بعض.
 - يستخدم المعلمون معرفتهم باهتمامات الطلبة الموهوبين وقدراتهم في تصميم فرص تنميتهم بشكل فردي أو جماعي.
 - يستخدم المعلمون معرفتهم بمحتوى المنهاج وأنشطته لطرح المشكلات ووضع الطلبة الموهوبين أمام تحديات لتحفيزهم على التفكير وتنمية الجرأة الذهنية لديهم.
 - يستخدم المعلمون استراتيجيات التعلم النشط في رعاية الطلبة الموهوبين.

ثالثاً: مجال التنمية المهنية: فيما يلي عدد من المعايير لتحديد هذا المجال منها:

- يتضمن البرنامج خطة لتدريب جميع العاملين في البرنامج وأولياء الأمور على أساليب رعاية الموهوبين وتعليمهم.
- للبرنامج أنشطة متعددة لتثقيف المعلمين وتوعيتهم بأهمية تعميق ثقافتهم ومعارفهم في رعاية وتعليم الطلبة الموهوبين.
- لدى جميع معلمي الموهوبين شهادة تخصص أو درجة علمية في رعاية الموهوبين وتعليمهم.
- يتضمن البرنامج آلية محدّدة لتبادل الخبرات المتميزة في رعاية الموهوبين وتعليمهم بين معلمي الموهوبين.
- يشارك الطلبة الموهوبون في تطوير البرامج التدريبية للمعلمين من خلال استطلاع آرائهم ونحو ذلك.
- يتضمن البرنامج تدريب المعلم على الخصائص الأكاديمية والعاطفية والاجتماعية للطلبة الموهوبين.

رابعاً: العلاقات وبيئة الإبداع: فيما يلي عدد من المعايير لتحديد هذا المجال منها:

- يهيئ البرنامج الأماكن الملائمة بحيث يمارس الطلبة الموهوبون أنشطتهم الإبداعية في بيئة محفّزة وممتعة وآمنة.
- يتضمن البرنامج آلية محددة للتواصل مع عائلات الطلبة الموهوبين حول كل ما يتعلق برعايتهم وتعليمهم.
- يزود البرنامج العائلات بتقارير دورية عن مدى التقدم في رعاية أطفالهم وتعليمهم ونتائج تقييم أدائهم.
- يتضمن البرنامج آلية محددة للتواصل مع المجتمع المحلي ومؤسساته في القطاع الخاص للتعرف على حاجات المجتمع والاتجاهات المستقبلية لسوق العمل وتحدياته وذلك بهدف ربط مواهب الطلاب وتطويرها بحاجة مجتمعهم وتطلعاته.
- تتضمن أنشطة البرنامج زيارات دورية للعائلات ورجال الأعمال وشخصيات اجتماعية ومتخصصين في رعاية الموهبة للاطلاع والمشاركة في أنشطة البرنامج وفعالياته.

- يعمل المعلمون وجميع العاملين في البرنامج على تشجيع أفكار الطلبة الموهوبين وتقديرها بالإضافة للاستماع لوجهات نظرهم.
- يتضمن البرنامج إجراءات لتشجيع التعاون بين الطلبة الموهوبين والقيام بمشاريع مشتركة في بيئة محفزة للحماس والمثابرة.
- يعقد البرنامج ورش عمل لأولياء أمور الطلبة الموهوبين لتعريفهم بأهداف البرنامج ومحتواه.

خامساً: التقييم والتحسين المستمر: فيما يلي عدد من المعايير لتحديد هذا المجال منها:-

- يتضمن البرنامج خطة للتقييم تصف أغراض التقييم والاجراءات واستعمال نتائج التقييم.
- يتضمن البرنامج نظاماً لإدارة المعلومات تقنياً لجمع وتحليل البيانات الخاصة بأداء الطلبة الموهوبين والمعلمين وأداء البرنامج عموماً.
- يستخدم البرنامج نتائج تقييم الأداء في اجراءات التحسينات على أنشطة البرنامج.
- يستخدم البرنامج طرائق متعددة لأداء الطلبة الموهوبين مثل: الملاحظة، قوائم التدقيق، آراء أولياء الأمور ، زوار المدرسة من المتخصصين برعاية الطلبة الموهوبين وتعليمهم.
- يتضمن البرنامج آلية محددة لقياس رضى المستفيدين والعاملين في البرنامج.
- يوجد في المدرسة فريق للتقويم الذاتي مهمته مراقبة أداء البرنامج وقياسه في ضوء معايير البرنامج.
- يوجد في المدرسة المطبقة للبرنامج سجلات خاصة بنتائج التقويم الذاتي متاحة لاطلاع المعنيين من العاملين والمشرفين على البرنامج.
- تقوم الجهة المشرفة على البرنامج بإجراء عملية تقويم لأداء البرنامج.

ثانياً: الجمعيات والمؤسسات الأهلية:

إنَّ المَطلَع على رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ يجد أنَّها أَكَّدت على تمكين المؤسسات والجمعيات الأهلية لتفعيل دورها في المسؤولية الاجتماعية وتوسيع نطاق عملها ليكون لها أثر أعمق في التعليم والأبحاث والبرامج الاجتماعية والفعاليات الثقافية، وبالتالي تأتي رعاية الموهوبين ضمن هذه المسؤوليات، حيث ورد في الرؤية الوطنية لوطن طموح مواطنه مسؤول أن: "الوطن الذي ننشده لا يكتمل إلا بتكامل أدوارنا فلدينا جميعاً أدوار نؤديها سواء كنا عاملين في القطاع الحكومي أو الخاص أو غير الربحي وهناك مسؤوليات عديدة تجاه وطننا ومجتمعنا وأسرنا وتجاه أنفسنا باستمرار من أجل تحقيق آمالنا وتطلعاتنا وسنسعى

إلى تحقيق المنجزات والمكتسبات التي لن تأتي إلا بتحمل كل منا مسؤولياته من مواطنين وقطاع أعمال وقطاع غير ربحي لذلك في الوطن الذي ننشده سنعمل على تحمل المسؤولية في حياتنا وحيث أن تحديات ومتغيرات اليوم تتطلب أدواراً جديدة بحيث يكون كلاً منا مسؤول عن بناء مستقبله ليكون مستقلاً وفاعلاً في مجتمعه وعلى كل منا كذلك مسؤولية تجاه أسرته كما أن على كلاً منا مسؤولياته التي تحض عليها مبادئنا الإسلامية وقيمنا العربية وتقاليدنا الوطنية في مساعدة المحتاج ومعاونة الجار وإكرام الضيف واحترام الزائرين وتقدير الوافدين واحترام حقوق الإنسان ولكي يتمكن كل مواطن من أداء مسؤولياته سنعمل على توفير البيئة الملائمة له في شتى المجالات ومن ضمنها العمل على تهيئة الإطار التشريعي لتمكين القطاع غير الربحي والخيري كما ورد تحت عبارة نتحمل المسؤولية في مجتمعنا: إن لنا دوراً مؤثراً وإسهاماً كبيراً في العمل الخيري محلياً وإقليمياً وعالمياً وفي ذلك أكبر دليل على أن قيم العطاء والتعاون والتعاطف راسخة الجذور فينا غير أن هذه الجهود تحتاج إلى تطوير إطارها المؤسسي والتركيز على تعظيم النتائج ومضاعفة الأثر حيث أن لدينا اليوم أقل من ١٠٠٠ مؤسسة وجمعية غير ربحية ولتوسيع نطاق أثر هذا القطاع سنواصل تطوير الأنظمة واللوائح لتمكينها وسنوجه الدعم الحكومي إلى البرامج ذات الأثر الاجتماعي وسنعمل على تدريب العاملين في القطاع غير الربحي وتشجيع المتطوعين فيه وسنواصل على تشجيع الأوقاف لتمكين هذا القطاع من الحصول على مصادر تمويل مستدامة ونراجع اللوائح المتعلقة بذلك كما سنعمل على تسهيل تأسيس منظمات غير ربحية للميسورين والشركات الرائدة لتفعيل دورها في المسؤولية الاجتماعية وتوسيع نطاق عمل القطاع غير الربحي وسيتم تمكين المؤسسات والجمعيات غير الربحية من استقطاب أفضل الكفاءات القادرة على نقل المعرفة وتطبيق أفضل الممارسات الإدارية وسنعمل على أن يكون للقطاع غير الربحي فاعلية أكبر في قطاعات الصحة والتعليم والإسكان والأبحاث والبرامج الاجتماعية والفعاليات الثقافية وفي الوقت الزاهن لا تتجاوز مساهمة القطاع غير الربحي لدينا ٣% من الناتج المحلي وتعد هذه المساهمة متواضعة إذا ما قارناها بالمتوسط العالمي الذي يبلغ ٦% وتبلغ حالياً نسبة المشروعات الخيرية التي لها أثر اجتماعي أو التي تتواءم مع أهداف التنمية الوطنية طويلة الأمد ٧% فقط وسنرفع هذه النسبة لتصل إلى أكثر من ٣٣% بإذن الله بحلول عام ١٤٤٢ هـ - ٢٠٢٠م وسوف يسهم نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ونظام الهيئة العامة للأوقاف (الذين تم إقرارهما مؤخراً) في تمكين القطاع غير الربحي من التحول نحو المؤسسية وسنعمل على تعزيز ذلك بدعم المشروعات والبرامج ذات الأثر الاجتماعي وسنسهل تأسيس منظمات غير ربحية للأسر وأصحاب الثروة بما يسهم في نمو القطاع غير الربحي بشكل سريع كما سنعمل على تهيئة البيئة التقنية المساندة ونواصل العمل على تعزيز التعاون بين مؤسسات القطاع غير الربحي والأجهزة الحكومية وفي مجال بناء القدرات سنحفر القطاع غير الربحي على تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة ونسهل استقطاب الكفاءات وتدريبها ونعمل كذلك على غرس ثقافة التطوع لدى أفراد المجتمع" (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٩).

ولذلك في هذه الدراسة يحاول الباحث إيجاد إطار نظري مبسّط يتناول الجمعيات والمؤسسات الأهلية بصورة تناسب المختصين وغير المختصين في هذا المجال وذلك ضمن العناصر التالية:

١ - مفهوم الجمعيات والمؤسسات الأهلية:

أشارت قنديل (٢٠٠٨) إلى أن مفهوم القطاع الأهلي من المفاهيم العربية الواسعة الانتشار في الدول العربية وهو مشتق بشكل أساسي من الجمعية الأهلية الذي ميز الأهالي عن الحكومة ويعبّر عن مبادرات المواطنين التطوعية وقد استخدم كذلك ليعبّر عن قطاع من منظمات المجتمع المدني (هو الجمعيات الأهلية) حيث يتم توظيف مفهوم القطاع الأهلي في البلدان العربية للإشارة إلى مجمل الجمعيات الأهلية بحيث يمكن أن يفهم على أنه المرادف للقطاع الثالث إلى جانب القطاع الأول (الحكومة) والقطاع الثاني (الخاص الربحي) كما أن القطاع الثالث كذلك هو القطاع التطوعي أو غير الحكومي أو غير الربحي وهو كذلك المستقلّ ويسمى أيضاً الاقتصاد الاجتماعي والقطاع الخفي ونخلص في هذا السياق في الأعمال والأدبيات العربية المبكرة إلى استخدام البعض لمفهوم المجتمع الأهلي باعتباره مرادف للمجتمع المدني وهو الأمر المبني على توظيف مصطلح القطاع الأهلي والمنظمات الأهلية والجمعيات الأهلية والمؤسسات الأهلية في السياق العربي والتي يتم التعارف حولها عالمياً وعربياً باسم المنظمات غير الحكومية ولكن وإن كانت تشكل في المنطقة العربية العمود الفقري لمؤسسات المجتمع المدني فإنّ هذا المفهوم هو مكون رئيس لكنه ليس الوحيد للمجتمع المدني ووفقاً لما سبق فإنّ الجمعيات الأهلية تنتم بالتطوعية والإرادية وغير الربحية والاستقلالية النسبية عن الحكومة وتظم مجموعة من الكيانات التطوعية وتستند على ثقافة وتقاليد مجتمعية ويميزها الدوافع الدينية لفعل الخير إلى حد كبير.

الجمعية الأهلية:

"منظمة أهلية ذات طبيعة مستمرة لمدة معينة أو غير معينة، تتألف من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين أو منهما معاً يوظفون معلوماتهم وجهودهم من أجل تحقيق منفعة مشتركة لفئة اجتماعية معينة، أو مزاولة أنشطة ذات نفع عام، ولا تقوم بتوزيع أرباح على أعضائها أو تحقيق منفعة خاصة لأي منهم، ويكون نظام العضوية فيها مفتوحاً".

المؤسسة الأهلية:

"منظمة ينشئها شخص طبيعي أو اعتباري أو أكثر أو منهما معاً بتخصيص مال، لمدة معينة أو غير معينة للإفادة منه في تحقيق نفع عام، أو منفعة لفئة اجتماعية معينة، ولا تهدف إلى توزيع ربح على مؤسسيها، وتقتصر العضوية فيها على هؤلاء المؤسسين" (إلياس، ٢٠١٤: ص ٢٤-٢٥).

أما نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالمملكة العربية السعودية الصادر عن مجلس الوزراء عام ١٤٣٧ فقد عرفها كالتالي:

١ - الجمعيات الأهلية:

" كل مجموعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة، مؤلفة من أشخاص من ذوي الصفة الطبيعية أو الاعتبارية أو منهما معاً، غير هادفة للربح أساساً، وذلك من أجل تحقيق غرض من أغراض البر أو التكافل، أو من أجل نشاط ديني تحدده وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، أو نشاط اجتماعي، أو ثقافي، أو صحي، أو بيئي، أو تربوي، أو تعليمي، أو علمي، أو مهني، أو إبداعي، أو شبابي، أو سياحي، ونحو ذلك من نشاطات، أو نشاط يتعلق بحماية المستهلك، أو أي نشاط آخر تقدره الوزارة، سواء كان ذلك عن طريق العون المادي، أو المعنوي، أو الخبرات الفنية أو غيرها، وسواء كان النشاط موجهاً إلى خدمة العامة كجمعيات النفع العام، أم كان موجهاً في الأساس إلى خدمة أصحاب تخصص أو مهنة كالجمعيات المهنية والجمعيات العلمية والجمعيات الأدبية".

٢ - المؤسسات الأهلية:

"أي كيان مستمر لمدة معينة أو غير معينة، يؤسسه شخص أو أشخاص من ذوي الصفة الطبيعية أو الاعتبارية أو منهما معاً، غير هادف للربح أساساً، وذلك من أجل تحقيق غرض أو أكثر من أغراض النفع العام أو المخصص، ويعتمد على ما يخصصه له المؤسس أو المؤسسون من أموال، أو أوقاف، أو هبات أو وصايا، وتعد الصناديق العائلية والأهلية بأنواعها مؤسسات أهلية..". (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ٢٠١٩: ص ٢).

٢ - مجالات الجمعيات والمؤسسات الأهلية:

أصدرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية دليل تصنيف الجمعيات والمؤسسات الأهلية ١٤٤٠-٢٠١٩ حيث صنفت الجمعيات والمؤسسات الأهلية وفق مجالاتها المختلفة إلى ١٠ مجموعات كالتالي:

المجموعة الأولى: الثقافة والترفيه:

حيث تضم المنظمات التي تعنى بالثقافة ومنها الفنون السمعية والبصرية والمجموعات الأدبية والإنسانية، بالإضافة لمنظمات الرياضة ومنظمات الهوايات والخدمات الترفيهية.

المجموعة الثانية: التعليم والأبحاث:

حيث تضم المنظمات التي تعنى بالتعليم العام والعالي بالإضافة إلى مؤسسات التعليم الأخرى ومنها منظمات رعاية الموهبة والموهوبين ومنظمات التعليم المستمر ومنظمات المدارس التقنية والمهنية بالإضافة كذلك إلى منظمات الأبحاث و منظمات تقنية المعلومات.

المجموعة الثالثة: الصحة:

حيث تضم المنظمات التي تعنى بدور الرعاية والتمريض بالإضافة للمستشفيات والمراكز الطبية بالإضافة إلى منظمات الصحة النفسية والتدخل في الأزمات ومنظمات الخدمات الصحية الأخرى.

المجموعة الرابعة: الخدمات الاجتماعية:

حيث تضم المنظمات التي تعنى بخدمات الفئات الاجتماعية ومنها الأسرة والأطفال والشباب والمسنين وذوي الاحتياجات الخاصة وخدمات تعزيز الاعتماد على الذات بالإضافة إلى منظمات الطوارئ والإغاثة ومنظمات دعم الدخل والصيانة ومنها خدمات المساعدات العينية ودعم الدخل.

المجموعة الخامسة: البيئة:

حيث تضم المنظمات التي تعنى بالبيئة بالإضافة إلى منظمات حماية الحيوان.

المجموعة السادسة: التنمية والإسكان:

حيث تضم المنظمات التي تعنى بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية والمجتمعية ومنها منظمات التنمية الاجتماعية ومنظمات الأحياء، بالإضافة إلى منظمات المسؤولية الاجتماعية التي تساهم في تعزيز برامج المسؤولية الاجتماعية في القطاع الخاص، بالإضافة كذلك إلى منظمات الإسكان ومنظمات العمل والتدريب ومنها منظمات التوجيه والإرشاد المهني ومنظمات برامج التدريب على العمل ومنظمات التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة.

المجموعة السابعة: التأييد والموازة:

حيث تضم المنظمات التي تعنى بالتوعية والتأييد والموازة ومنظمات حماية الحقوق، بالإضافة إلى منظمات الخدمات القانونية ومنها منظمات حماية المستهلك ومنظمات حماية النزاهة ومنظمات الخدمات القانونية.

المجموعة الثامنة: منظمات دعم العمل الخيري:

حيث تضم المنظمات التي تعنى بخدمات تقديم الدعم المالي ومنها المؤسسات الأهلية المانحة والصناديق العائلية والأهلية، بالإضافة إلى المنظمات الوسيطة ومنها منظمات تنمية الموارد المالية ومنظمات الدعم الإداري والفني ومنظمات تشجيع ودعم العمل التطوعي.

المجموعة التاسعة: منظمات الدعوة والإرشاد والتعليم الديني وخدمة ضيوف الرحمن.

حيث تضم المنظمات التي تعنى بخدمة ضيوف الرحمن بالإضافة إلى منظمات الدعوة والإرشاد والتعليم الديني ومنها منظمات تحفيظ القرآن ومنظمات الدعوة والإرشاد ومنظمات تعليم القيم الدينية.

المجموعة العاشرة: الروابط المهنية:

حيث تضم المنظمات المهنية التي تعنى بتعزيز وتنظيم وحماية مصالح وحقوق مهنة معينة والعاملين بها بالإضافة إلى منظمات المزارعين ومربي الماشية بالإضافة إلى منظمات الطاقة والصناعة والثروة المعدنية ومنها منظمات أنشطة تحفيز وتنمية وتطوير الابتكار (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ٢٠١٩).

وحسب تقرير مؤسسة الملك خالد الخيرية (آفاق القطاع غير الربحي ٢٠١٨) حول حجم القطاع ومجالات عمله فقد قدرت المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية بـ ٢٥٩٨ منظمة بعد رصد الجمعيات والمؤسسات الأهلية والجامعات والمستشفيات غير الربحية والجمعيات التعاونية والغرف التجارية والهيئات المهنية وغيرها من الكيانات غير الربحية وقد هيمنت على القطاع أنشطة الخدمات الاجتماعية (٢٦%) والتنمية والإسكان (٢٥.٦%) والإرشاد والتعليم الديني (٢٣%) كما أنّ هناك انخفاض ملحوظ في أعداد المنظمات ذات الأنشطة الخدمية كالتعليم (٠.٦%) والصحة (٣.٢%) كما شهدت كل من مناطق الرياض (٢٣.٤%) مكة المكرمة (١٧.٥%) عسير (١٠.٩٦%) كثافة للمنظمات غير الربحية مقارنة بالمناطق الأخرى وتعد منظمات القطاع غير الربحي في المملكة متنوعة من حيث مجالات عملها ونشاطاتها إلا أن تشتت المنظمات في تبعيتها التنظيمية بين أكثر من ١٣ جهة حكومية قد أدى إلى صعوبة حصر أعدادها ومساهماتها بالشكل الدقيق بالإضافة إلى أن حصر تعريف منظمات القطاع في الجمعيات والمؤسسات الخيرية لا يعكس حجم القطاع الحقيقي في المملكة، حيث يصل إجمالي عدد الجمعيات والمؤسسات الخيرية المسجلة لدى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ١١٢٥ منظمة فقط، كما أن هذه المنظمات باختلافها وتعددتها تتقاطع في أنشطتها، وقد ورد في هذا التقرير حصر لأعداد هذه المنظمات بحسب المسميات والإحصاءات المسجلة لدى الجهات المشرفة ومن هذه المنظمات :

- الجمعيات الأهلية ٩٤٩
- جمعيات تحفيظ القرآن الكريم والمكاتب التعاونية ٥٩١
- لجان التنمية الاجتماعية الأهلية ٥٢١
- المؤسسات الأهلية ١٧٦

بالإضافة للمؤسسات الأهلية الصادرة بمرسوم ملكي وعددها ١٦

وبالرجوع إلى تصنيف الأمم المتحدة الدولي للمنظمات غير الربحية فيمكن تقسيم نشاطات المنظمات في المملكة على النحو التالي:

- الخدمات الاجتماعية ٦٧٤
- التنمية والإسكان ٦٦٦
- الدعوة والإرشاد والتعليم الديني ٦٠١
- الجمعيات والروابط المهنية والعلمية ٣٠١
- منظمات دعم العمل الخيري والتطوع ١٦٩
- الصحة ٨٣
- الثقافة والترفيه ٣٥
- التأييد والمواظرة ٣٣
- التعليم والأبحاث ١٨
- البيئة ١٧

وبحسب التقرير بنهاية ٢٠١٦ يوجد ٩٠١٥ طلب تأسيس لجمعية أهلية جديدة من مختلف الأنشطة والمجالات لدى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مما يشير إلى مستقبل أكثر نمواً في هذا المجال (مؤسسة الملك خالد الخيرية، ٢٠١٩).

٣- دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين:

بالرغم من الجهود التي تقوم به المؤسسات التعليمية الحكومية من أدوار هامة في رعاية الموهوبين إلا أنها مازالت تواجه تحديات ومعوقات كبيرة تحدّ من دورها المأمول في هذا المجال كما أشارت إلى ذلك عدد من الدراسات منها: محمد (٢٠١٩)، الشويعر (٢٠١٨)، الزهراني (٢٠١٨)، آل درعان (٢٠١٤)، الجغيمان؛ معاجيني (٢٠١٣)، الأحوس (٢٠١٣)، أبو ناصر؛ الجغيمان (٢٠١٢)، القحطاني (٢٠١٢)، الثبتي (٢٠٠٧)، أبو نواس (٢٠٠٦).

وبالنظر إلى واقع معظم الدول المتقدمة في العالم نجد أنَّ لديها جمعيات ومؤسسات أهلية رائدة في مجال رعاية الموهوبين حيث يبرز بوضوح تفعيل الدور التكاملي للمؤسسات الأهلية والخاصة إلى جانب المؤسسات التعليمية الحكومية لمساندتها في تجاوز التحديات التي تواجهها (مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع، ٢٠١٩).

أما بالنسبة لمؤسسات القطاع الخاص فقد أشارت دراسة الحقباني (٢٠١٢) إلى وجود معوقات تحد من دورها التكاملي في هذا المجال وبالنسبة للجمعيات والمؤسسات الأهلية فمع ما تقوم به مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله لرعاية الموهوبين من دور كبير في هذا المجال إلا أنها لازالت تواجه بعض التحديات التي أشارت دراسة الشمراني (٢٠١٥) إلى بعض منها. وكما أشار إلى ذلك أمين المؤسسة معالي الدكتور سعود بن سعيد المتحمي (الحمد، صالح، ٢٠١٩).

ومع ما تؤكد عليه رسالة وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية وخطتها الاستراتيجية لمعالجة هذه التحديات من أهمية تفعيل الشراكة المجتمعية (وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، ٢٠١٩).

ومع ما تؤكد عليه توصيات المؤتمرات والملتقيات بخصوص الحاجة إلى تفعيل دور المجتمع الأهلي ومؤسساته في دعم التعليم عموماً وفي دعم رعاية الموهوبين على وجه الخصوص كما أشارت إلى ذلك دراسة الشهري (٢٠١٩).

ومن ذلك ما جاء ضمن توصيات اللقاء المتمثل لقادة وقائدات الموهوبين بالمملكة والذي استضافته الإدارة العامة للتعليم بالمنطقة الشرقية للعام الدراسي ١٤٣٦ بإقامة برامج استكشافية مركزية في مختلف مناطق ومحافظات المملكة في فترة الصيف، واستقلالية البرامج الإثرائية الصيفية للطلاب الموهوبين بعيداً عن الأنشطة الموسمية لأهمية تقديم البرامج النوعية لهم مؤكدين بأن قلة العائد المادي للخبراء كان سبباً في عزوفهم عن المشاركة في البرامج الإثرائية للموهوبين وطالب المجتمعون باعتماد فصول خاصة للموهوبين والموهوبات في المدارس، ومتابعة فتح مدارس ومراكز خاصة للموهوبات، والبحث عن مدربين في هذا المجال لتأهيل مشرفات ومعلمات الموهوبات والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة لإيجاد حزمة من البرامج النوعية الوزارية المركزية ضمن الخطة التنفيذية لوكالة التعليم كما أوصى اللقاء بأهمية دعم المجتمع لبرامج الموهوبين، وذلك باشتراك المجتمع المحلي ببرامج الموهوبين، وتبني ابتكارات الموهوبين من قبل المؤسسات التجارية وغيرها من الهيئات التي يمكن أن تتبنى هذه الإنجازات (معلمي ومعلمات المملكة، ٢٠١٩).

ومع ذلك لا يزال الواقع يشير إلى استمرار التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية الحكومية في مجال رعاية الموهوبين وقلة البرامج القائمة على الشراكة المجتمعية وقلة توجه المجتمع الأهلي ومؤسساته نحو تفعيل دوره تجاه رعاية الموهوبين بشكل خاص والتعليم بوجه عام مما يؤكد وجود تحديات كبيرة تواجه الجمعيات والمؤسسات الأهلية للقيام بدورها المأمول في مجال التنمية بشكل عام ومن ذلك رعاية الموهوبين بما يحقق التكامل بين المؤسسات الحكومية والأهلية والخاصة في هذا المجال كما أشارت إلى ذلك عدد من الدراسات منها: الحربي (٢٠١٥)، العمودي (٢٠١٥)، مركز التنمية الإنسانية (٢٠١٤)، سلطان (٢٠٠٣) كما أن المطلاع على رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ يجد أنها أكدت على تمكين المؤسسات والجمعيات الأهلية لتفعيل دورها في المسؤولية الاجتماعية وتوسيع نطاق عملها ليكون لها أثر أعمق في التعليم والأبحاث والبرامج الاجتماعية والفعاليات الثقافية، وبالتالي تأتي رعاية الموهوبين ضمن هذه المسؤوليات (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٩).

وبالنظر إلى الدور الحالي لمعظم الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين نجده دور تقليدي عام بحيث أن معظم هذه الجمعيات والمؤسسات الأهلية لا تصنف من المنظمات التي تعنى بالتعليم والأبحاث ومعظم الجمعيات والمؤسسات الأهلية المصنفة من المنظمات التي تعنى بالتعليم لا تُعنى بفئة الموهوبين كفئة خاصة من فئات التعليم ولكن يمكن أن يكون لهذه الجمعيات والمؤسسات الأهلية غير المعنية برعاية الموهوبين دور غير مباشر في تقديم الخدمات لفئة الموهوبين من ضمن الفئات الاجتماعية التي تغطي بالخدمات الاجتماعية الأخرى بمختلف أشكالها وصورها على سبيل المثال لو صادف أن الموهوب أو أسرته من ضمن الفئات الاجتماعية التي تعنى بها هذه الجمعيات فقد يستفيد من هذه الخدمات حسب المجالات التي تُعنى بها بصفته فرد من أفراد المجتمع وليس لأنه موهوب، كذلك لو صادف أن المؤسسة التعليمية الحكومية تقدم برامج أو خدمات لرعاية الموهوبين فقد تستفيد من خدمات بعض المؤسسات والجمعيات الأهلية التي تلتزم بتفعيل المسؤولية الاجتماعية والشراكة المجتمعية وترعى بعض البرامج والمسابقات وتمول بعض المشاريع والمنح لهذه المؤسسات التعليمية ولكن لا يتم تقديم هذا الدعم والشراكات بصفته دعماً خاصاً لرعاية الموهوبين بل دعم عام وغير مشروط أو متخصص (دليل الجهات المانحة، ٢٠١٩).

كما تقدم بعض الجمعيات الأهلية ومن ضمنها بعض جمعيات البر والخدمات الاجتماعية بالإضافة إلى لجان التنمية الاجتماعية بعض المبادرات غير المستمرة منها تكريم الطلاب المتفوقين وإقامة الدورات التأهيلية للاستعداد للاختبارات التحصيلية والقدرات وتحديد الميول وتطوير الذات وغير ذلك (وطنيات، ٢٠١٩).

كما تتيح بعض هذه الجمعيات للمهتمين بالمجالات الاجتماعية بالتطوع لخدمة المجتمع عبر بعض البرامج والأنشطة كما تقدم بعض الجمعيات الأهلية خدمات التوجيه والإرشاد للطلبة وأسره بصورة عامة وليس كمهوبين كما تقدم بعض لجان التنمية مبادرات لرعاية المهوبين في بعض الجوانب التربوية والاجتماعية والثقافية والترفيهية ولكن بطريقة غير منهجية وغير متخصصة كما يوجد مبادرات متخصصة لرعاية المهوبين ولكنها تكاد تكون نادرة ومحدودة كمبادرة لجنة التنمية الاجتماعية بالمبرز بإنشاء مركز الطفولة ورعاية المهوبة (مركز الطفولة ورعاية المهوبة، ٢٠١٩).

أما مؤسسة سالم بن محفوظ الأهلية فقد كان من ضمن مشاريعها أكاديمية أثر للمهوبة والتي تعنى بصناعة وإخراج المنتجات المتعلقة بالمهوبة كما قدمت المؤسسة مبادرة اللقاء الأول لمعلمي ومعلمات المهوبين بالمملكة العربية السعودية ومبادرة مسابقة خيال للمواهب التعبيرية بالشراكة مع وزارة التعليم وهي مبادرة وطنية تسهم في رعاية الطلبة المهوبين في مجال المواهب التعبيرية (الأدبية والفنية) وذلك من خلال اكتشافها وتنميتها في بيئة إبداعية تنافسية محفزة لقدرات ومهارات ومواهب الطلبة، وهيئةتها للمنافسات المحلية والعالمية (خيال، ٢٠١٩).

أما مؤسسة مسك الخيرية فقد عملت وتعمل على دعم العملية التعليمية من خلال إنشاء ورعاية مدارس وأكاديميات تتميز بمعايير تعليمية عالمية مثل مدارس مسك ومدارس الرياض، كما عقدت شراكات دولية للاستفادة من الخبرات الدولية المتميزة، مثل الشراكة مع جامعة هارفارد الأمريكية، والتي شملت اعتماد برنامج إعداد القادة، إذ حصلت "مسك الخيرية" على تفويض من الجامعة لتكون وكيلاً لها في مجال القيادات الشابة الناشئة في الشرق الأوسط، كما تضمنت الاتفاقية توفير مقاعد دراسية في برنامج التأهيل وتطوير القيادات بالجامعة، بحيث تقوم "مسك الخيرية" باختيار طلبة سعوديين متميزين وابتعاثهم لهذا البرنامج حيث ستركز على تخريج شباب ذوي معارف ومهارات عالية ليتمكنوا من تقديم المساهمة الثمينة لمنظماتهم، وهذا يعود إلى المساهمة في تطوير نماذج قيادية في المملكة العربية السعودية (مؤسسة مسك الخيرية، ٢٠١٩).

أما الريادة في مجال رعاية وتمكين الموهوبين في المملكة العربية السعودية في مجالات العلوم والتقنية فهو لمؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع "موهبة" وهي مؤسسة وطنية غير ربحية تهدف إلى اكتشاف ورعاية الموهوبين والمبدعين في المجالات العلمية ذات الأولوية الوطنية (مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع، ٢٠١٩).

وقد ذكر النافع (٢٠٠٢، ص: ١٧) في ورقته العلمية متحدّثاً عن نفسه بقوله: "كان لي الشرف في تأسيس البرنامج الوطني لرعاية الموهوبين والإشراف العلمي عليه واقتراح فكرة إنشاء مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله لرعاية الموهوبين".

وقد حظيت المؤسسة بحمل اسم المؤسس الملك عبدالعزيز بن عبدالرحمن - رحمه الله - منذ تأسيسها على يد الملك عبدالله بن عبدالعزيز - رحمه الله - في عام ١٩٩٩م حيث انطلقت فكرة هذه المؤسسة بعد دراسة ميدانية ممولة أجرتها مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية وأوصت أن يكون هناك كيان يرفع الموهوبين وهذه تعد تجربة جديدة في مجالات القطاع الثالث غير الربحي وقد تم تقديم هذه الدراسة إلى وزارة التعليم في عهد الدكتور محمد بن أحمد الرشيد رحمه الله والذي بادر بعرضها للأمير سلطان بن عبدالعزيز رحمه الله وتم اقتراح تطبيقها على مدارس الأبناء بوزارة الدفاع كمبادرة وعمل قبل ١٠ سنوات من إجازة المشروع وقد صدر الأمر الملكي بإنشاء هذه المؤسسة منذ عهد الملك فهد بن عبدالعزيز رحمه الله، وقد حظيت المؤسسة بالاهتمام والدعم من مقام خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز - حفظه الله - إيماناً منه بأهمية رعاية الموهبة والإبداع، وهي تسعى للمساهمة في بناء منظومة وطنية للموهبة والإبداع في المملكة العربية السعودية، وطلبت موهبة الخطة الاستراتيجية "لرعاية الموهبة والإبداع ودعم الابتكار"، استرشاداً بالتجارب الدولية وبمساهمة خبراء دوليين ومحليين، وذلك سعياً إلى المساهمة الفاعلة في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، وتتميز الخطة بالشمولية والتتابع والتركيز في رعاية الموهوبين والمبدعين في المجالات العلمية والتقنية، وتضمنت الخطة تطوير منهجية علمية لاكتشاف الموهوبين ورعايتهم، حيث تم اكتشاف أكثر من ٩٧ ألف موهوب من بين أكثر من ٣٠٠ ألف طالب وطالبة تم اختبارهم في أكثر من ١٠٠ مدينة وقرية

في المملكة، وتمثل هذه قاعدة بيانات وطنية متكاملة تحوي معلومات مفصلة عن أفضل العقول في الوطن من الموهوبين والموهوبات من كافة أنحاء المملكة، وقد آتت مشاركات موهبة ورعايتها لأكثر من ٥٤٠٠٠ طالب وطالبة ثمارها من خلال تحقيق المملكة إنجازات على المستوى الدولي في المسابقات العلمية الدولية، حيث حصل طلاب المملكة على أكثر من ٣٩٧ ميدالية وجائزة في المسابقات العلمية الدولية كما طور الطلبة أكثر من ١٦.٠٠٠ فكرة، وحصلوا على ١٥ براءة اختراع، وقبل أكثر من ١٠٠٠ طالب وطالبة في أفضل ٥٠ جامعة دولية مرموقة، في تخصصات نوعية تتوافق مع احتياجات خطط التنمية الوطنية.

ومن أهداف مؤسسة "موهبة" الاستراتيجية:

٤- تعزيز كفاءة وفعالية نظام التعرف على الموهوبين والمبدعين.

٥- تطوير نظام رعاية شامل ومتكامل للموهوبين والمبدعين.

- رفع جودة البرامج والخدمات.
- تعزيز الشراكة والتكامل مع الشركاء الاستراتيجيين.
- تحسين وتعزيز فرص التبادل والتعاون الدولي للأعمال والبرامج.
- تحسين كفاءه وفعالية دور المؤسسة.
- تعزيز الاستدامة المالية.
- تعزيز منهجية العائد الاجتماعي.

ومن البرامج الرئيسة لمؤسسة موهبة:

- البرنامج الوطني للكشف عن الموهوبين: وهو برنامج يهدف للتعرف على الطلبة الموهوبين في مجالات العلوم والتقنية وينفذ بالشراكة مع المركز الوطني للقياس.
- المسابقات والجوائز: مثل مسابقة الإبداع العلمي ومسابقة موهوب ومسابقة الكانجرو والترشيح للمسابقات الدولية.
- البرامج الإثرائية: مثل البرامج المحلية والبرامج الدولية وتنمية المهارات الشخصية.
- فصول الموهوبين: كما في برنامج موهبة المتقدم في الرياضيات والعلوم بالإضافة إلى مدارس الشراكة مع وزارة التعليم.
- بعثة موهبة: وذلك بالشراكة مع وزارة التعليم لتأهيل وابتعاث الطلبة الموهوبين والتميزين إلى أفضل الجامعات العالمية.

-برنامج التميز: برنامج للتقديم على الجامعات الأمريكية المرموقة المصنفة من ضمن أفضل ٥٠ جامعة على مستوى العالم وينفذ البرنامج بالتعاون مع شركة استشارية أمريكية متخصصة و يستمر على مدى سنة واحدة تبدأ من الفصل الدراسي الثاني للصف الثاني ثانوي وحتى حصول الطالب على القبول في الجامعة (مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع، ٢٠١٩).

وفي ما يتعلق باتجاه مؤسسة موهبة في رعاية المواهب إلى المجال العلمي فقط أكد أمين عام المؤسسة الدكتور سعود المتحمي أن:

" المشكلة لا تكمن في رعاية الموهوبين وإنما تكمن في اكتشاف الموهوبين فإذا تم اكتشاف الطالب الموهوب في المدرسة فإن الرعاية ستكون في منتهى السهولة حيث تتحول المدرسة بشكل تلقائي إلى راعية لهذا الطالب وكذلك أولياء الأمور يتغير تعاملهم مع الطالب الموهوب بل نجد أن المجتمع كله يقوم بعمل رعاية الموهوبين بمجرد اكتشافهم وأن هؤلاء الطلبة موهوبون وتتم الرعاية بشكل مباشر ومن دون تكلف كما أن اهتمام مؤسسة موهبة بالمجالات العلمية دون غيرها من المجالات يعود إلى خطتها بتركيزها على المجالات ذات الأولوية ولكن من دون شك نرى أن الجوانب الإنسانية الأخرى مهمة وأصبحت لها الأولوية كغيرها من المجالات العلمية في هذه المرحلة لكن عملية الاكتشاف مازالت مكلفة بالنسبة لنا مؤملاً أن تقوم المؤسسات الأخرى غير الربحية بدورها في هذا الجانب مثل الجمعية السعودية للفنون وجمعيات أخرى ولا مانع من أن يتم التعاون بيننا وبين هذه الجمعيات في هذا المجال بالرغم من أنهم هم المعنيون باكتشاف هؤلاء الموهوبين مؤكداً على أن مؤسسة موهبة على استعداد تام للتعاون مع جميع الجهات وتحديداً الجمعيات الثقافية بنقل التجارب في كيفية الاكتشاف للموهوبين وأشار إلى أن هناك أمراً في غاية الأهمية وهو أن مؤسسة موهبة تريد أن تركز جهودها لا أن تشتتها حيث أننا مازلنا نعاني من العديد من الضغوط ومازلنا نقاوم إذ مازلنا نعمل على أن نتوسع في مجال التعليم العالي في الجانب المتعلق بالمواهب بالرغم أن هذا من مسؤوليات جهات أخرى ومن دواعي سرورنا في مؤسسة موهبة أن نمد أيدينا لأي جهة تعمل في اكتشاف المواهب في الجوانب الإنسانية الأخرى وبالنسبة لعملائنا في مؤسسة موهبة لاشك أن هناك معوقات ولكننا لا ننظر إليها بأنها معوقات بل هي تحديات وهذه التحديات قد تكون تنظيمية ومالية وتحديات بشرية" (الحمد، ٢٠١٩).

وفي ضل الاحتياج الفعلي مقابل التحديات الكبيرة في هذا المجال بادر بعض المهتمين والمختصين في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية بطلب تأسيس جمعيات أهلية لرعاية الموهوبين تحت مظلة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وقد تم إصدار قرار تسجيل لجمعية (الإرادة لدى الموهوبين والموهوبات من ذوي الإعاقة بمكة المكرمة) ومقرها الرئيسي مدينة جدة وذلك بتاريخ ١٤٣٩/٣/١٢ ومن أهداف هذه الجمعية:

- تقديم الدعم المادي والمعنوي للموهوبين والموهوبات من ذوي الإعاقة لصقل مواهبهم وتطويرها لما يعود عليهم بالاكتماء والاستقلال الذاتي.
- إبراز الموهوبين والموهوبات من ذوي الإعاقة إعلامياً واجتماعياً مما يحقق لهم التواجد الفعلي داخل المجتمع ببصماتهم الواضحة.
- تدريب وتأهيل الموهوبين والموهوبات من ذوي الإعاقة من خلال الدورات وورش العمل والبرامج التدريبية التي تطور مواهبهم وتجعلها قابلة للتميز والإبداع.
- تقديم الخدمات الصحية والنفسية للموهوبين والموهوبات من ذوي الإعاقة .
- التنسيق مع الدوائر الحكومية لتيسير حياة الموهوبين والموهوبات من ذوي الإعاقة وتوفير البيئة المناسبة لهم لممارسة مواهبهم بكل يسر وسهولة (جمعية الإرادة، ٢٠١٩).
- ثم تلى ذلك إصدار قرار لتسجيل جمعية (إبداع) لرعاية الموهوبين والمبدعين بمنطقة القصيم ومقرها الرئيسي البدائع وذلك بتاريخ ١٤٣٩ / ٤ / ١٧ وبحسب تقرير الجمعية للربع الأول للعام ٢٠١٩ ورد ضمن التقرير:

أنه في عام ١٤٣٩ فاق عدد الموهوبين والموهوبات في منطقة القصيم (٤٥٠٠) طالب وطالبة ممن اجتازوا مقياس القدرات العقلية IQ هذه الكوكبة من أبنائنا يحتاجون إلى العديد من الخدمات والبرامج الخاصة؛ من هنا جاءت فكرة جمعية إبداع؛ وكمثال لتلك الاحتياجات لا الحصر:

- قلة المحاضن المستدامة التي توفر لهم بيئة محفزة للإبداع، وتنمي فيهم عنصر التحدي والبحث والتجريب.
- قصور الدعم المادي الذي يساعد على تقديم البرامج العلمية والبحثية التتبعية لتذليل الصعاب، نحو رقي الموهوبين العلمي والمهاري، وإشباع نهمهم ، ويحقق طموحات أسرهم، والقائمين على رعايتهم .
- القصور في تأهيل المعلمين المتخصصين لتحقيق غايات وأهداف هذه المنظمة الرائدة.
- ندرة الدعم الإرشادي أو النفسي للموهوبين والموهوبات وأسرهم.

وقد جاء ضمن أهداف هذه الجمعية:

- نشر ثقافة الموهبة والإبداع بالمجتمع المحلي.
- اكتشاف الموهوبين والمبدعين.
- تدريب وتطوير قدرات الموهوبين وإمكاناتهم التي تتواءم مع ما لديهم من مواهب.
- تعزيز قدرات الطالب في مجال البحث العلمي والابتكار.
- تمكين قدرات الطالب الذهنية والمهنية في مجال الروبوت والكهرباء الدقيقة.
- تمكين الطلاب من ذوي المؤشرات المرتفعة من عملية التسريع في مراحل التعليم.
- تزويدهم بكل وسائل الدعم المعلوماتي والمهاري الذي يسهم في رفع مستواهم الفكري والقيادي في مجالات الموهبة التي يتسمون بها.

المستهدفون في جمعية إبداع:

- تستهدف جمعية إبداع جميع الطلبة الواعدين بالموهبة في مراحل التعليم.
- تستهدف جمعية إبداع جميع المهتمين بالإبداع في الفئات العمرية التي دخلت سوق العمل.
- تستهدف جمعية إبداع جميع المهتمين بالابتكار والاختراع الذين بلغوا سن التقاعد.

- تستهدف جمعية إبداع جميع الجهات الاعتبارية الحكومية والخاصة التي تهتم بتنمية الإبداع والابتكار وتسعى لدمجه في بيئاتها العملية (جمعية إبداع للموهبة، ٢٠١٩).

ولتلبية الاحتياجات وتجاوز التحديات القائمة في مجال رعاية الموهوبين بما يحقق رؤية المملكة ٢٠٣٠ يجدر بهذه المؤسسات والجمعيات الأهلية الناشئة الاستفادة من خبرات الجمعيات والمؤسسات الأهلية الرائدة في مجال رعاية الموهوبين والاطلاع على هذه التجارب على المستوى المحلي والعربي والعالمي حيث تعتبر مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله من النماذج الرائدة على مستوى العالم العربي والإسلامي بالإضافة لبعض التجارب العربية كالمجلس العربي للموهوبين والمتفوقين الذي تم تأسيسه بالأردن عام ١٩٩٦ (المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين، ٢٠١٩).

بالإضافة إلى مدرسة اليوبيل للموهوبين والمتفوقين والتي انطلقت عام ١٩٩٣ تحت مظلة مؤسسة الملك حسين (مدرسة اليوبيل للموهوبين والمتفوقين، ٢٠١٩).

كما أن هناك تجربة للإمارات العربية المتحدة ضمن مركز حمدان بن راشد آل مكتوم للموهبة والإبداع ويعد المركز تابعاً لجائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز كما يأتي امتداداً لجهود الجائزة في رعاية الموهوبين منذ عام ٢٠٠١ (جائزة حمدان بن راشد للتميز، ٢٠١٩).

وبالنسبة للتجارب العالمية ورد في موقع مؤسسة موهبة دليل يتضمن ٥٠ جمعية أهلية

غير ربحية من مختلف دول العالم معظمها يقدم خدماته في مجال رعاية الموهوبين ومنها:

- الجمعية الأمريكية للأطفال الموهوبين (AAGC): تأسست عام ١٩٤٠ وتعد من أعرق المؤسسات غير الربحية في الولايات المتحدة المهتمة بتنمية قدرات وإمكانيات الأطفال الموهوبين وتلبية احتياجاتهم التعليمية وتصدر الجمعية صحيفة فصلية تهتم بنشر المعلومات الخاصة بالبحوث التعليمية الموجهة إلى معلمي وأولياء أمور الأطفال الموهوبين، كما تعمل على نشر ثقافة الموهبة والابتكار، وتوفير المنح الدراسية، وتشجيع البحوث الرامية إلى تحسين المناهج التعليمية لتتلاءم مع القدرات الفردية للموهوبين.

- جمعية كونيتيكت للموهوبين (CAG): مؤسسة طوعية غير ربحية تركز جهودها منذ عام ١٩٦٩ لمساعدة المعلمين والأطباء النفسيين وأولياء الأمور والمشرعين ومسؤولي الإدارات التعليمية على دعم وتحفيز القدرات والإمكانات الفردية للطلاب الموهوبين واستيفاء احتياجاتهم التعليمية والاجتماعية.
- اتحاد دول آسيا ودول المحيط الهادي للموهبة (APF): منظمة غير ربحية لتطوير الأطفال الموهوبين والمتفوقين وتعليمهم في منطقة آسيا ودول المحيط الهادي، ويضم الاتحاد عضويات لعلماء ومعلمين ووالدي الموهوبين والمتفوقين والمهتمين بتطويرهم وتعليمهم.
- المؤسسة البريطانية للموهوبين (TAG): تهدف لزيادة الوعي في المجتمع بأهمية وضرة رعاية الأطفال الموهوبين وتنمية قدراتهم ومنحهم فرصاً تعليمية مناسبة لهم.
- جمعية نيوزيلندا للأطفال الموهوبين (NZAGC) : تعمل على دعم وتعزيز المبادرات الخاصة بالقضايا التعليمية والاجتماعية للأطفال الموهوبين، وتهتم بتوفير المناخ الاجتماعي المدرك لحاجات واهتمامات وسمات هؤلاء الأطفال عن طريق تنظيم العديد من اللقاءات والأمسيات وتوفير المعلومات والمصادر المتعلقة بالموهبة والموهوبين، إضافة إلى إصدار مجلة متخصصة تستهدف أسرة الطفل الموهوب والمتخصصين في المجالات ذات الصلة، والعضوية بالجمعية متاحة للأفراد والجمعيات والمدارس المهتمة بتنمية وتطوير مهارات الأطفال ذوي القدرات الخاصة.
- الجمعية الأسترالية لتعليم الموهوبين (AAEGT): أنشئت في مايو من عام ١٩٨٥م بهدف ضمان حصول الموهوبين على مستوى تعليمي واجتماعي متميز وتقوم الجمعية كذلك بالتركيز على تنمية الملكات الإبداعية والابتكارية لهؤلاء الموهوبين بهدف تهيئة المناخ العام لاستيعابهم وتنمية قدراتهم وقبولهم كعضو فعال ومؤثر في المجتمع الأسترالي.
- جمعية المخترعين المتحدة (UIA) : تأسست في مدينة نيويورك عام ١٩٩٠م، بهدف تكوين اتحاد غير ربحي يضم تحت لوائه جمعيات المخترعين الأمريكية، وقد توسع مجال الجمعية بعد ذلك ليشمل المخترعين المستقلين وجمعيات المخترعين والأكاديميين والمؤسسات الصغيرة والجهات الخدمية غير الربحية على مستوى العالم، وتقدم الجمعية لأعضائها مختلف أنواع الدعم الفني والتكنولوجي في مختلف الميادين والتخصصات.

٦- المنظمة الكندية لمعلمي الأطفال الموهوبين (EDGO): تركز جهودها لدعم ومساندة الأطفال الموهوبين لاستيفاء حاجاتهم التعليمية، عن طريق توفير مصادر المعلومات والبرامج الدراسية المتقدمة (مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع، ٢٠١٩).

الدراسات السابقة:

أجرى الصميلي (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى الكشف عن واقع رعاية الموهوبين لدى منظمات القطاع الثالث بالمملكة العربية السعودية، واستخدم المنهج الوصفي المسحي كما استخدم الاستبانة كأداة للدراسة و تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) فرداً يمثلون قيادات منظمات القطاع الثالث في (جمعيات تحفيظ القرآن الكريم ولجان التنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية) وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: أن هناك ضعف في رعاية الموهوبين لدى منظمات القطاع الثالث في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القيادات بتلك المنظمات كما تمثلت أبرز الجوانب المتحققة بدرجة ضعيفة في مجال رعاية الموهوبين لدى منظمات القطاع الثالث في وجود أساليب وطرق اكتشاف الموهوبين، والتعرف على احتياجات الموهوبين الذين ترعاهم المنظمة، فيما تمثلت أقل الجوانب المتحققة في تقديم المنح الدراسية للموهوبين كذلك وجود التحديات التي تواجه رعاية الموهوبين لدى منظمات القطاع الثالث في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة متوسطة، وتمثلت أبرز التحديات التي تواجه رعاية الموهوبين لدى منظمات القطاع الثالث في المملكة العربية السعودية في ضعف الموارد المالية والدعم المالي للمنظمة من الجهات الداعمة، وقلة الجهات في القطاع الثالث التي تهتم برعاية الموهوبين بينما تمثلت أقل التحديات في قلة الدراسات العلمية التي تتناول تحديد احتياجات الموهوبين بالقطاع الثالث كما بينت موافقة قيادات منظمات القطاع الثالث حول الفرص المتاحة لرعاية الموهوبين لدى تلك المنظمات بدرجة كبيرة كذلك موافقة قيادات منظمات القطاع الثالث حول الفرص المتاحة لرعاية الموهوبين لدى تلك المنظمات في التعاون مع المتخصصين في تقديم برامج تدريبية وورش عمل متخصصة لرعاية الموهوبين، وإنشاء مؤسسات وجمعيات تعليمية متخصصة في مجال الموهبة على مستوى المملكة العربية السعودية.

كما أجرى الشهري (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات ذات الأولوية للشباب في المملكة العربية السعودية وتقديم التوصيات للجهات العاملة مع الشباب لتلبية هذه الاحتياجات وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وقد بلغت عينة الاستطلاع ٦٦٦ من الشباب في المملكة العربية السعودية وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: أولوية الاحتياجات الاجتماعية مثل (استثمار حب الانطباع والأثر الطيب، المساعدة على الإعداد للزواج وتكوين الأسرة، استثمار البر بالوالدين، تطوير مبادرات تكسب مهارة التنظيم) بالإضافة إلى أولوية الاحتياجات النفسية مثل (العمل على زيادة الوعي، العمل على استثمار الاعتزاز بالذات، إطلاق مشاريع تطوير الذات، الاهتمام بالاقتدار على مقاومة الاحباط) بالإضافة إلى أولوية الاحتياجات الوطنية مثل (استثمار الاعتزاز بالهوية الإسلامية والوطنية، استثمار النزعة نحو تحمل المسؤولية تجاه الدين والوطن، استثمار النزعة نحو المناعة الفكرية من الأفكار المتطرفة، التعرف أكثر على رؤية المملكة والمساهمة في تحقيقها) بالإضافة إلى أولوية الاحتياجات التعليمية مثل (استثمار النزعة نحو التفوق الدراسي، التمكين من التعلم بوسائل متنوعة كالمنصات التعليمية ونحوها، استثمار تقبل المشاريع القيمية والميل نحوها، تطوير برامج تنمي الإبداع في مجال التعليم) بالإضافة إلى أولوية الاحتياج الترفيهي مثل (استثمار تقبل التسلية وما يعود بالمنفعة والفائدة الصحية أو البدنية أو غير ذلك، استثمار الميل للترفيه في برامج تحفظ من الجنوح، تطوير الأنشطة اللاصفية والجامعية حتى تجذبهم من السلبية نحوها) بالإضافة إلى أولوية الاحتياج الاقتصادي مثل (تنمية الجوانب المالية وثقافة الادخار، التدريب الكافي لممارسة التجارة وريادة الأعمال).

كما أجرى الغامدي (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى التعرف على دور المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في ضوء الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بأسلوب المسح الشامل لجميع العاملين في المنظمات غير الربحية وكذلك المستفيدين من خدمات المنظمات غير الربحية وأسلوب عينة كرة الثلج لقادة المجتمع المحلي وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات كما تكونت العينة من ٢٦٩ من العاملين في المنظمات الخيرية الذين شاركوا في تعبئة الاستبانة بالإضافة إلى ١٨٤٠ مستفيد و ٢٨٨ من قادة المجتمع المحلي وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها:

أنَّ ٨٦.٦ % يعملون في منظمات كان المجال الاجتماعي هو المجال السائد لديهم وأنَّ المجال المؤسسي هو أكثر المجالات مساهمةً في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر العاملين وقادة المجتمع المحلي كما أظهرت النتائج التوجّه الجاد لدى العاملين في المنظمات على تفعيل الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ وأنَّ من أهمّ العوائق التي تواجه المنظمات غير الربحية هي قلة المتخصصين في الإعلام من الذين يعملون في المنظمات غير الربحية كما أشارت إلى أن أغلب المستفيدين من خدمات المنظمات غير الربحية هم الإناث إذ بلغت نسبتهم ٨٩.١١ % .

كما أجرت محمد (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى التعرف على الواقع الحالي لاكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين في النظام التعليمي في المملكة العربية السعودية بالمنطقة الشرقية واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وقد تكونت العينة من ١٧ من الذكور و ١٢ من الإناث وعند النظر إلى إجابات المعلمين اتضح عدداً من النتائج تتعلق بالمشكلات التي تواجه القائمين على رعاية الموهوبين منها: قلة المعلمين المتخصصين، عدم وجود معلومات دقيقة عن الموهوبين، قلة البرامج الإثرائية ، ضعف التجهيزات ، قلة عدد الحصص المخصصة للبرامج الإثرائية ، عدم ملائمة المناهج للموهوبين، قلة الدورات والبرامج للمعلمين ، عدم وجود مدارس أو فصول للموهوبين ، عدم وجود تعاون بين القطاعات الخاصة والمدارس والأهالي ، انخفاض مستوى وعي الأسرة بوجود موهوب لديها ، مشكلة إخراج الطلاب من الفصول لممارسة نشاطات البرامج الإثرائية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- من حيث الهدف :

هدفت دراسة الصميلي (٢٠١٩) إلى الكشف عن واقع رعاية الموهوبين لدى منظمات القطاع الثالث بالمملكة العربية السعودية بينما هدفت دراسة محمد (٢٠١٩) إلى التعرف على الواقع الحالي لاكتشاف ورعاية الموهوبين في النظام التعليمي في المملكة العربية السعودية بالمنطقة الشرقية أمّا دراسة الشهري (٢٠١٩) فقد هدفت إلى تحديد الاحتياجات ذات الأولوية للشباب في المملكة العربية السعودية وتقديم التوصيات للجهات العاملة مع الشباب لتلبية هذه الاحتياجات ، وبالنسبة لدراسة الغامدي (٢٠١٩) فقد هدفت إلى التعرف على دور المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في ضوء الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ .

- من حيث العينة :

كانت العينة من العاملين في مجال رعاية الموهوبين من المعلمين والمعلمات بالمؤسسات التعليمية الحكومية في الدراسة التي أجرتها محمد (٢٠١٩)، وبالنسبة للدراسات المتعلقة بالجمعيات والمؤسسات الأهلية فقد تكونت العينة من العاملين في مجال الجمعيات والمؤسسات الأهلية من أعضاء متطوعين وإداريين وموظفين تنفيذيين بالإضافة لعينة من المستفيدين وعينة من قادة المجتمع المحلي كدراسة الغامدي (٢٠١٩)، أما دراسة الصميلي (٢٠١٩) فقد اقتصر على عينة من القيادات وبالنسبة لدراسة الشهري (٢٠١٩) فقد تكونت من عينة من المستفيدين فقط.

- من حيث الأداة :

جميعها استخدمت الاستبانة مثل: دراسة الصميلي (٢٠١٩)، دراسة الغامدي (٢٠١٩)، دراسة الشهري (٢٠١٩)، دراسة محمد (٢٠١٩).

- من حيث المنهج :

استخدمت جميعها المنهج الوصفي مثل: دراسة الصميلي (٢٠١٩)، دراسة الغامدي (٢٠١٩)، دراسة الشهري (٢٠١٩)، دراسة محمد (٢٠١٩).

- من حيث الاستفادة من الدراسات السابقة :

استفاد منها الباحث من حيث التعرف على بعض الأساليب العلمية في تحديد المشكلة وأهمية الدراسة بالإضافة إلى التعرف على بعض المصادر والمراجع وبناء الإطار النظري والمنهجية والاجراءات وبناء الاستبانة بالإضافة إلى الاستفادة من النتائج والتوصيات والمقترحات كإثراء في جانب البحث العلمي في هذا المجال.

- من حيث أوجه الشبه والاختلاف :

تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة الصميلي (٢٠١٩) من حيث الهدف أنها هدفت إلى التعرف على دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالملكة العربية السعودية والكشف عن هذا الدور من حيث المستوى والواقع بينما اختلفت معها من حيث العينة حيث تكونت عينة الدراسة من القيادات فقط في لجان التنمية الاجتماعية الأهلية وجمعيات تحفيظ القرآن الكريم بينما عينة الدراسة الحالية شملت العاملين من أعضاء وموظفين تنفيذيين في

الجمعيات والمؤسسات الأهلية بمختلف تصنيفاتها كما اختلفت معها في مكونات الاستبانة أما دراسة الغامدي (٢٠١٩) ودراسة الشهري (٢٠١٩) فقد تشابهت معها الدراسة الحالية من حيث أنها هدفت إلى التعرف على واقع الجمعيات والمؤسسات الأهلية والكشف عن دورها التنموي من حيث البرامج والخدمات والمشكلات والمعوقات بالإضافة إلى المقترحات التطويرية وتحديد الأولويات بينما تختلف عنها أن الدراسة الحالية تناولت دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين كفئة مستقلة وقد تشابهت مع جميع الدراسات من حيث استخدام المنهج الوصفي وفي استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات كما تشابهت مع بعض الدراسات في اختيار العينة من العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية مثل دراسة الصميلي (٢٠١٩)، دراسة الغامدي (٢٠١٩)، دراسة الشهري (٢٠١٩).

واختلفت كذلك مع بعض الدراسات السابقة حيث أن العينة من غير العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالمملكة العربية السعودية كما في دراسة محمد (٢٠١٩).

ولكن لا توجد الكثير من الدراسات العلمية التي تناولت دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية أثناء تحديد الباحث لهذه المشكلة بحسب اطلاع الباحث على قواعد جمع البيانات ومن خلال البحث في المكتبة الرقمية السعودية ومخاطبة مركز الملك فيصل للبحوث ومكتبة الملك فهد الوطنية.

منهج الدراسة وإجراءاتها

يتضمن هذا الفصل الطريقة والإجراءات التي استخدمت في الدراسة، ومنهجها ومجتمعها وعينتها والأداة المستخدمة فيها، وكيفية بنائها، والخطوات الإجرائية التي تم إتباعها في تطبيق الأداة على أفراد الدراسة، إضافة إلى متغيرات الدراسة والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات ومعالجتها وفي ما يلي توضيح لذلك:

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي لمناسبته لمثل هذا النوع من الدراسات، وقد أشار ملحم (٢٠١٧: ص ٣٥١) إلى تعريف فرانكيل ووالين (2009) Fraenkle & Wallen للمنهج الوصفي أنه:

"أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة".

مجتمع الدراسة:

تم اختيار (٥٤٢) عاملاً في الجمعيات والمؤسسات الأهلية مجتمع الدراسة يمثلون الأعضاء والموظفين التنفيذيين.

توزيع مجتمع الدراسة من العاملين تبعاً لنوع العضوية :

جدول (١)

نوع العضوية	العدد	النسبة
عضو عامل	٢٣٨	%٤٤
عضو منتسب	٥٦	%١٠
عضو فخري	٢٤	%٥
موظف تنفيذي	٢٢٤	%٤١
المجموع الكلي	٥٤٢	%١٠٠

عينة الدراسة:

١ - العينة الاستطلاعية:

طبقت أداة الدراسة على عينة استطلاعية تكونت من (٣٠) عاملاً في الجمعيات والمؤسسات الأهلية من مجتمع الدراسة وخارج عينتها الأصلية، بهدف التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٢٧١) فرداً من العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية موزعين بين الأعضاء والموظفين التنفيذيين وهم يمثلون حوالي ٥٠% من مجتمع الدراسة الأصلي بالنسبة للعاملين، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد حرص الباحث على أن تكون العينة تناسبية ممثلة لتركيب المجتمع حيث اختار الباحث نسباً تقريبية ممثلة لمجتمع الدراسة بحسب الجداول التالية:

توزيع أفراد العينة من العاملين تبعاً لنوع العضوية :

جدول (٢)

نوع العضوية	العدد	النسبة
عضو عامل	١١٩	%٤٤
عضو منتسب	٢٨	%١٠
عضو فخري	١٢	%٥
موظف تنفيذي	١١٢	%٤١
المجموع الكلي	٢٧١	%١٠٠

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة للكشف عن دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها، وقد تم بناء الاستبانة وفق الخطوات التالية:

تكونت الاستبانة من قسمين:

- أ- الأول اشتمل على البيانات العامة التالية:
- نوع العضوية في الجمعية أو المؤسسة: عضو(عامل، منتسب، فخري) - موظف تنفيذي.
- تصنيف الجمعية أو المؤسسة:
- الخدمات الاجتماعية(البر والمساعدات، خدمات الفئات الاجتماعية،...).
- التنمية والإسكان (لجان تنمية، جمعيات أحياء،...).
- منظمات الدعوة والإرشاد والتعليم الديني (مكاتب تعاونية للدعوة، جمعيات تحفيظ قرآن،...).
- منظمات دعم العمل الخيري (مؤسسات أهلية خاصة، مؤسسات وقفية،...).
- أخرى(حدد):.....
- مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة (يسمح باختيار أكثر من مجال):
- العلوم الشرعية وفروعها (قرآن، سنة، فقه،...).

اللغة العربية وفنونها (الأدب، الشعر، الكتابة، الخطابة،...).

العلوم والتقنية وفروعها (الرياضيات، العلوم، الحاسب الآلي، الاختراع والابتكار،...).

أخرى: حدد.....

- المنطقة:

الوسطى، الشرقية، الغربية، الشمالية، الجنوبية.

ب- القسم الثاني من الاستبانة اشتمل على فقرات تعكس دور الجمعية أو المؤسسة في رعاية الموهوبين، واستند في مضمونها على الأدب النظري والاطلاع على أهداف بعض المؤسسات ومن أهم المصادر التي استفاد منها الباحث في بناء الأداة ما أشار إليه بورسيل وإيكيرت (٢٠١٢) Purcell & Eckert حول معايير الرابطة القومية الأمريكية للموهوبين حيث تم بناء فقرات الاستبانة في ضوء هذه المعايير مع مراعات مواعمتها مع البيئة المحلية.

ت- كما استفاد الباحث من الاستراتيجية العربية لرعاية الموهوبين وأهداف بعض المؤسسات الأهلية لرعاية الموهوبين مثل المجلس العربي للموهوبين ومؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع ومركز حمدان بن راشد آل مكتوم للموهبة والإبداع، بالإضافة إلى نتائج وتوصيات الدراسات المتعلقة بحاجات وتحديات ومعوقات رعاية الموهوبين حيث بنى الباحث في ضوء ما سبق أداة تتضمن معايير لتقييم الخدمات والبرامج التي تقدمها الجمعيات والمؤسسات الأهلية في ضوء معايير جودة برامج وخدمات رعاية الموهوبين وتم مراعات تبسيط عبارات المعايير بما يتوافق مع ثقافة العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالمملكة العربية السعودية.

١- تمت صياغة فقرات الاستبانة، وتكونت في صورتها الأولية من (٣٠) فقرة.

٢- نظم سلم الاستجابة لكل فقرة في خمسة تقديرات على النحو التالي:

وقد حددت نقاط القطع بين وحدات التدرج من خلال طرح أعلى فئة من أدنى فئة وقسمة الناتج على وحدات التدرج ($5-1=4 \div 0.8=5$)، وإضافة ناتج القسمة إلى وحدات التدرج، واعتبار هذه النقاط معايير للحكم على متوسطات التقديرات لوحدة التدرج الخمسة السابقة كما يلي:

جدول (٣)

نقاط القطع	مستوى التوفر
٤.٢٣- فما فوق	متوفر بدرجة عالية جداً
من ٣.٤٢ إلى ٤.٢٢	متوفر بدرجة عالية
من ٢.٦١ إلى ٣.٤١	متوفر بدرجة متوسطة
من ١.٨٠ إلى ٢.٦٠	متوفر بدرجة منخفضة
أقل من ١.٨٠	غير متوفر

٤- صدق الاستبانة:

تم التحقق من صدق المقياس باستخدام الطرق التالية:

أ. الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على محكمين من حملة درجة الدكتوراه للتحقق من صدق أداة الدراسة بلغ عددهم (٢٨) محكماً من أعضاء هيئة التدريس معظمهم من المتخصصين في التربية الخاصة، في جامعة الباحة، وجامعة الملك خالد، وجامعة الملك فيصل، وجامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، وعدد من الجامعات العربية الأخرى كما تم الاستفادة من بعض الخبراء في مجال مؤسسات رعاية الموهوبين ملحق (١)، كما تم إرسالها إلكترونياً لعدد من المحكمين لتسهيل التحكيم كما تم عرضها على المركز الوطني لأبحاث الموهبة بجامعة الملك فيصل وكما تم عرضها كذلك على مركز مداد لدراسات العمل الخيري ملحق رقم (٢) لإبداء الرأي حول ما يلي:

- مدى ارتباط فقرات الاستبانة بموضوع الدراسة.

- مدى وضوح الفقرات.

- مدى دقة الصياغة اللغوية.

- مدى دقة الفقرات في الاستبانة.

- مدى مناسبة عدد الفقرات في الاستبانة.
- اقتراح أية تعديلات وملاحظات يرونها مناسبة.
- وقد تم الأخذ بآراء المحكمين التي كان من أبرزها: إضافة بعض الفقرات، إعادة النظر في بعض الفقرات، إعادة صياغة بعض الفقرات، الابتعاد عن الفقرات المركبة، وإحكام الجانب اللغوي كما تم إبقاء الفقرات التي أجمع عليها (٨٥%) فأكثر من المحكمين على أنها فقرات مناسبة للتعرف إلى دور الجمعية أو المؤسسة في رعاية الموهوبين، حيث كان القسم الأول مكون من البيانات العامة ثم تم اختصار فئات نوع العضوية إلى أربع فئات بدلاً من تسع فئات، وتم اختصار تصنيف الجمعية أو المؤسسة إلى خمس فئات بدلاً من أربع عشرة فئة وتم اختصار مجال الموهبة إلى أربع فئات بدلاً من خمس عشرة فئة وتم اختصار متغير فئات المنطقة إلى خمس فئات بدلاً من ثلاث عشرة فئة كما كانت مكونة من خمس محاور وكل محور يندرج تحته ست فقرات (المحور الأول: دور الجمعية أو المؤسسة - التي تعمل بها- في قيادة المجتمع نحو مؤسسة العمل في مجال رعاية الموهوبين، المحور الثاني: دور الجمعية أو المؤسسة - التي تعمل بها- في الدعم والتأييد لرعاية الموهوبين في مجال اختصاصها، المحور الثالث: دور الجمعية أو المؤسسة - التي تعمل بها- في التثقيف والتوعية في مجال رعاية الموهوبين، المحور الرابع: دور الجمعية أو المؤسسة - التي تعمل بها- في إثراء التجارب والابتكار في مجال رعاية الموهوبين، المحور الخامس: دور الجمعية أو المؤسسة - التي تعمل بها- في تقديم الخدمات النوعية لرعاية الموهوبين في مجال اختصاصها) وقد تم اختصار المحاور في محور واحد هو (دور الجمعية أو المؤسسة التي تعمل بها في مجال رعاية الموهوبين) وتم دمج الفقرات مع بعضها حيث كان يتكون من (٣٠) فقرة وتم تعديل صياغة ٢٧ فقرة وبقيت فقرة واحدة بدون تعديل هي (تسهم في تأهيل العاملين في مجال رعاية الموهوبين)، وتم حذف فقرتين هما (تبتكر برامج شاملة لرعاية الموهوبين، تُقدم خدمات للمؤسسات المعنية برعاية الموهوبين) وتم تقسيم فقرتين إلى ٤ فقرات هما (الفقرة الأولى: تُوفر قاعدة بيانات شاملة للمستفيدين والمهتمين بمجال رعاية الموهوبين، حيث تم تقسيمها إلى: تمتلك قاعدة بيانات بالمستفيدين في مجال رعاية الموهوبين، تمتلك قاعدة بيانات بالمهتمين بمجال رعاية الموهوبين، والفقرة الثانية: تبتكر برامج تربوية واجتماعية تلبي احتياجات الموهوبين، حيث تم تقسيمها إلى: تنفذ برامج تلبي الاحتياجات

الاجتماعية للموهوبين، تنفذ برامج تلبي الاحتياجات التربوية للموهوبين) وتم إضافة فقرتين جديدتين هما (تزود صناع القرار في مجال رعاية الموهوبين بالدراسات العلمية، لديها إسهامات إعلامية لدعم مجال رعاية الموهوبين) بحيث أصبحت الاستبانة (٣٢) فقرة وقد تم إخراجها بالصورة النهائية بعد عرضها على المشرف والاستشارة بتوجيهاته ثم تم اعتمادها من القسم ومخاطبة الجهات المعنية لأخذ الموافقة على تطبيق الدراسة وعند وصول الخطاب مرفقاً به الاستبانة لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية تم إحالة الاستبانة للمركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية لدراساتها والإفادة عن مدى إمكانية تطبيقها على الجمعيات والمؤسسات الأهلية والإفادة إن كان هناك ملاحظات عليها وقد أفاد المركز في الملحق رقم (٤) أنه: "بعد الاطلاع والدراسة للاستبانة فإننا نرى أنّ الاستبانة بصورة عامّة مناسبة وتفي بالغرض الذي أعدت من أجله، وهناك مقترح نأمل من الباحث الأخذ به الأمر الذي سيؤدي للاستفادة من نتائج الدراسة بصورة أشمل وأوسع، ففي المقدمة لابد من إعطاء تعريف للمبوحثين ما المقصود بـ(الموهوبين) في هذه الدراسة ليكون فهمهم واحد كما أنّه من الأهمية التعرف على علاقة الجمعية أو المؤسسة واستفادتها من مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع كونها المتخصصة والمهتمة بهذا المجال في المملكة " وحيث سبق أن بين الباحث للمبوحثين المقصود بالموهوبين ضمن متغير (مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة) وبالنسبة للاستفادة من مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع فقد تم مراعاة ذلك ضمن الفقرة رقم (٣١) والتي تنص على أنّ الجمعية أو المؤسسة (تقدّم مبادرات للشراكة مع المؤسسات المهتمة برعاية الموهوبين) وتم عرض الاستبانة على عدد من الخبراء والعاملين في مجال الجمعيات والمؤسسات الأهلية وتم محاولة التأكد من أن الفقرات مناسبة وتفي بالغرض وتم الأخذ بمبرئياتهم كما سبق الحديث عن ذلك.

ب: صدق البناء:

- ويقصد به قوة الارتباط بين درجات كل فقرة من الفقرات مع الدرجة الكلية للاستبيان، وتم ذلك بتطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (٣٠) عاملاً في الجمعيات والمؤسسات الأهلية من مجتمع الدراسة وخارج عينتها، واستخدمت استجاباتهم في تحليل فقرات الاستبانة باستخراج معامل الارتباط بين الاستجابة للفقرة والدرجة الكلية للاستبيان، ويبين الجدول (٤) معاملات الارتباط بين الاستجابة للفقرة والدرجة الكلية للاستبيان.

جدول (٤)

معامل ارتباط بيرسون بين الاستجابة للفقرة والدرجة الكلية للاستبيان.

رقم الفقرة	المقياس الكلي	رقم الفقرة	المقياس الكلي
١	*.٧٠	١٧	*.٦١
٢	*.٧٤	١٨	*.٧٦
٣	*.٧٠	١٩	*.٧٦
٤	*.٧٦	٢٠	*.٦٣
٥	*.٧٧	٢١	*.٧٣
٦	*.٧٧	٢٢	*.٧٠
٧	*.٥٩	٢٣	*.٧٩
٨	*.٧٥	٢٤	*.٦١
٩	*.٦٧	٢٥	*.٦٦
١٠	*.٦١	٢٦	*.٧٥
١١	*.٧٩	٢٧	*.٧٠
١٢	*.٧٦	٢٨	*.٧٨
١٣	*.٧٧	٢٩	*.٧٤
١٤	*.٥٣	٣٠	*.٦٥
١٥	*.٦٩	٣١	*.٧٩
١٦	*.٦٩	٣٢	*.٧١

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$.

يتضح من الجدول (٤) وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة مستوى $(\alpha \geq 0.05)$. بين الدرجة للفقرة والدرجة على الاستبانة الكلي مما يدل على تمتع المقياس بصدق عالٍ وملائم لأغراض الدراسة.

٧- ثبات الأداة:

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (٣٠) عاملاً في الجمعيات والمؤسسات الأهلية من مجتمع الدراسة وخارج عينتها، من خلال أسلوب الاختبار وإعادة الاختبار (test - retest) وبفاصل زمني مدته أسبوعان بين التطبيقين، واستخرج معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات المحصلة في المرتين، والتي بلغت (٨٦.٤%) وكذلك تم حساب الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لفقرات المقياس حيث بلغ معامل الثبات (٨٤.٣%) وليس للاستبيان زمن محدد للإجابة، ولكن من خلال تطبيقه على العينة الاستطلاعية وجد أن العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية يستطيعون الإجابة عنه في زمن يمتد من (١٠ - ١٥) دقيقة، ويبين الملحق (٣) المقياس بصورته النهائية.

٨- تطبيق المقياس:

بعد أن تم إعداد فقرات الاستبانة في صورتها النهائية، كما قام الباحث بتوزيعها إلكترونياً على العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية للتعرف إلى دورها في رعاية المهوبين، ثم قام الباحث بتفريغ الدرجات في جدول خاص، تمهيدا للمعالجة الإحصائية.

خطوات الدراسة: -

- تم إعداد الأداة، بعد مراجعة الأدب السابق، والاستعانة بالدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة كما تم إعداد الاستبانة إلكترونياً لتسهيل جمع المعلومات من المبحوثين.
- تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة وخارج عينتها عددها (٣٠) من العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية المهوبين، من خلال أسلوب الاختبار وإعادة الاختبار (test - retest) بفاصل زمني أسبوعان، واستخدمت استجاباتهم في تحليل فقرات الاستبانة.
- الحصول على وثيقة رسمية من وكيل الدراسات العليا في جامعة الباحة والموجهة للجمعيات والمؤسسات الأهلية للبدء بتطبيق الدراسة.

- اختيرت العينة بالطريقة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة، وتكونت العينة من (٢٧١) عاملاً في الجمعيات والمؤسسات الأهلية.
- تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة المكونة من (٢٧١) عاملاً في الجمعيات والمؤسسات الأهلية، وذلك بهدف التعرف على دورها في رعاية الموهوبين.
- بعد تطبيق أداة الدراسة جُمعت البيانات وحللت إحصائياً بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة والتوصل إلى النتائج.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- تم استخراج معامل ارتباط بيرسون للكشف عن صدق الاتساق الداخلي للأداة، ومعادلة ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وللإجابة عن أسئلة هذه الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:
- للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.
- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (T. Test).
- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA).
- للإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) كما تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية.
- للإجابة عن السؤال الخامس تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA).

نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى (نوع العضوية) في الجمعية أو المؤسسة الأهلية؟

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى (تصنيف) الجمعية أو المؤسسة الأهلية؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى (مجال الموهبة) الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة؟

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى (المنطقة)؟

وسيتم عرض النتائج التي أظهرتها الدراسة حسب تسلسل أسئلة الدراسة وعلى النحو التالي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نص على: ما دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية؟.

حصل الباحث على البيانات التي جمعت من إجابات عينة الدراسة على الاستبانة الذي استخدم لأغراض هذه الدراسة، وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لدور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين، ويظهر الجدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة توفر الخدمة لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة ككل مرتبة ترتيباً تنازلياً.

الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة توفر الخدمة لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة لكل مرتبة ترتيباً تنازلياً.

الرقم في الاستبانة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توفر الخدمة
٥	تقدم خدمات التوجيه والإرشاد للموهوبين.	٢.٣٨	١.١٩٣	منخفضة
٨	تقيم برامج علمية لتنمية المواهب المتنوعة.	٢.٢٤	١.١٣٨	منخفضة
٦	تقيم مسابقات ذات قيمة عالية للتعرف على الموهوبين.	٢.٢١	١.١٦٦	منخفضة
١٠	تقيم برامج تلبي الحاجات التربوية للموهوبين.	٢.٢٠	١.٠٨٨	منخفضة
٩	تقيم برامج تلبي الحاجات الاجتماعية للموهوبين.	٢.١٠	١.٠٩٧	منخفضة
٤	تسهل للموهوبين الاستفادة من الخبراء في مجال مواهبهم.	٢.١٠	١.١٣١	منخفضة
١٤	تسهم في توعية المجتمع في مجال رعاية الموهوبين.	٢.٠٠	١.٠٦٣	منخفضة
١٣	تقدم الدعم المالي لمساعدة الموهوبين في تطوير مواهبهم.	١.٩٣	١.٠٧٨	منخفضة
٢٨	تقوم أداؤها ذاتياً من خلال لجان استشارية متخصصة.	١.٨٨	١.١٣٠	منخفضة
٧	تقدم خدمات تشخيص الموهوبين.	١.٨٧	١.٠٨٦	منخفضة
١٩	تقدم تسهيلات للباحثين في مجال رعاية الموهوبين.	١.٨٧	١.١٤٣	منخفضة
١٥	تسهم في توعية المجتمع بأساليب التعرف على الموهوبين.	١.٨٦	١.٠٦٨	منخفضة
١٧	تقدم الخدمات والاستشارات لأولياء أمور الموهوبين.	١.٨٥	١.١٠٩	منخفضة
٣	توفر مصادر تعلم لخدمة الموهوبين.	١.٧٩	١.٠١٢	غير متوفر
٣١	تقدم مبادرات للشراكة مع المؤسسات المهنية برعاية الموهوبين.	١.٧٩	١.٠٢١	غير متوفر
٢٠	تسهم في إقامة ملتقيات للمهتمين بمجال رعاية الموهوبين.	١.٧٧	١.١٠٩	غير متوفر
٢٢	توفر معلومات تحدد احتياج الموهوبين.	١.٧٧	١.٠٠٤	غير متوفر
٢٥	لديها خطة لرعاية الموهوبين تتكامل مع الرؤى الوطنية.	١.٧٣	١.٠٥٠	غير متوفر
٢٧	تسهم في تأهيل العاملين في مجال رعاية الموهوبين.	١.٧٣	١.٠٢٥	غير متوفر
١٢	تسهم في تسهيل إجراءات التسجيل في برامج رعاية الموهوبين.	١.٧٣	١.٠٨٨	غير متوفر

المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسيوط

الرقم في الاستبانة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توفر الخدمة
٢	لديها مواقع تواصل اجتماعي لخدمة الموهوبين.	١.٧٣	١.٠٥٠	غير متوفر
٢١	تسهم في تنسيق زيارات بين الجهات المعنية برعاية الموهوبين.	١.٧٢	٠.٠٩٨٩	غير متوفر
٣٠	لديها ميزانية مالية لتنفيذ مشروعات في مجال رعاية الموهوبين.	١.٧٢	٠.٩٧٢	غير متوفر
٣٢	لديها إسهامات إعلامية لدعم مجال رعاية الموهوبين.	١.٧١	٠.٩٧٢	غير متوفر
٢٣	تملك قاعدة بيانات بالمستفيدين في مجال رعاية الموهوبين.	١.٦٩	١.٠٢٣	غير متوفر
١٦	تسهم في إثراء الدراسات العلمية في مجال رعاية الموهوبين.	١.٦٢	٠.٩٣٥	غير متوفر
١٨	تزود صناع القرار في مجال رعاية الموهوبين بالدراسات العلمية.	١.٦٠	٠.٩٩٥	غير متوفر
١	توفر الجمعية أو المؤسسة مواقع الكترونية لخدمة الموهوبين.	١.٥٩	٠.٩٨٠	غير متوفر
٢٤	تملك قاعدة بيانات بالمهتمين بمجال رعاية الموهوبين.	١.٥٦	٠.٩٥٦	غير متوفر
٢٦	توفر أدلة تنظيمية للعاملين في مجال رعاية الموهوبين.	١.٥٤	٠.٩٤٢	غير متوفر
١١	تسهم في تسهيل إجراءات تسجيل الملكية الفكرية للموهوبين.	١.٤٩	٠.٨٩٠	غير متوفر
٢٩	لديها إسهامات للدعم القانوني في مجال رعاية الموهوبين.	١.٣٩	٠.٨١٣	غير متوفر
الاستبانة ككل		١.٨١	٠.٨٠٥	منخفضة

يتبين من الجدول (٥) بأن:

المتوسط الحسابي للاستبيان ككل (١.٨١)، وانحراف معياري بلغ (٠.٨٠٥) ضمن درجة توفر منخفضة وهذه النتيجة غير مستغربة عند مقارنة واقع رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية بمعظم الدول المتقدمة في العالم حيث نجد أن لدى هذه الدول جمعيات ومؤسسات أهلية رائدة في مجال رعاية الموهوبين وبرز بوضوح تفعيل الدور التكاملي للمؤسسات الأهلية والخاصة إلى جانب المؤسسات التعليمية الحكومية لمساندتها في تجاوز التحديات التي تواجهها أمّا بالنسبة لمؤسسات القطاع الخاص فقد أشارت دراسة الحقباني (٢٠١٢) إلى وجود معوقات تحد من دورها التكاملي في هذا المجال وبالنسبة للجمعيات والمؤسسات الأهلية فمع ما تقوم به مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله لرعاية الموهوبين من دور كبير في هذا المجال إلا أنها لازالت تواجه بعض التحديات التي أشارت دراسة الشمراني (٢٠١٥) إلى بعض منها، كما أشار إلى ذلك أيضاً أمين المؤسسة معالي الدكتور سعود بن سعيد المتحمي.

وهذه النتيجة تتوافق مع نتائج دراسة الصميلي (٢٠١٩) التي هدفت إلى الكشف عن واقع رعاية الموهوبين لدى منظمات القطاع الثالث بالمملكة العربية السعودية حيث توصلت إلى عدد من النتائج منها: أن هناك ضعف في رعاية الموهوبين لدى منظمات القطاع الثالث في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القيادات بتلك المنظمات كما تمثلت أبرز الجوانب المتحققة بدرجة ضعيفة في مجال رعاية الموهوبين لدى منظمات القطاع الثالث في وجود أساليب وطرق اكتشاف الموهوبين، والتعرف على احتياجات الموهوبين الذين ترعاهم المنظمة، فيما تمثلت أقل الجوانب المتحققة في تقديم المنح الدراسية للموهوبين كذلك، وتمثلت أبرز التحديات التي تواجه رعاية الموهوبين لدى منظمات القطاع الثالث في المملكة العربية السعودية في ضعف الموارد المالية والدعم المالي للمنظمة من الجهات الداعمة، وقلة الجهات في القطاع الثالث التي تهتم برعاية الموهوبين بينما تمثلت أقل التحديات في قلة الدراسات العلمية التي تتناول تحديد احتياجات الموهوبين بالقطاع الثالث كما بينت موافقة قيادات منظمات القطاع الثالث حول الفرص المتاحة لرعاية الموهوبين لدى تلك المنظمات بدرجة كبيرة كذلك موافقة قيادات منظمات القطاع الثالث حول الفرص المتاحة لرعاية الموهوبين لدى تلك المنظمات في التعاون مع المتخصصين في تقديم برامج تدريبية وورش عمل متخصصة لرعاية الموهوبين، وإنشاء مؤسسات وجمعيات تعليمية متخصصة في مجال الموهبة على مستوى المملكة العربية السعودية، وحيث أوصت دراسة أبو نواس (٢٠٠٦) بأهمية الاستفادة من التجارب الرائدة في هذا المجال وتفعيل دور المجتمع في الدعم وزيادة المؤسسات المعنية بالموهبة وتدريب الكفاءات .

ومما سبق يؤكد الباحث على أهمية تفعيل أدوار الجمعيات والمؤسسات الأهلية التكاملية لاستثمارها في مجال رعاية الموهوبين ومن ثم تحقيق تطلعات الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ وتطلعات المستفيدين والمهتمين والمختصين في مجال رعاية الموهوبين كحل فعلي وأساسي لمعظم التحديات والمعوقات التي تواجه هذه المؤسسات في تفعيل دورها التنموي الريادي، وحيث توصل الباحث إلى أنّ من أبرز التحديات التي تواجه هذا التكامل هو قلة الوعي بالتكامل في هذه الأدوار لدى المعنيين بهذه المؤسسات حيث عايش الباحث بحكم مجال عمله التربوي في المؤسسات التعليمية الحكومية بعض التجارب التي تؤكد ذلك حيث تسود لدى البعض منهم النظرة التقليدية التي ترى أن مهمة رعاية الموهوبين يجب أن تكون من مهام المؤسسات التعليمية الحكومية فقط وأنّ دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية هو دور إغاثي فقط وليس من الضروري أن يكون لها دور في التعليم ورعاية الموهوبين أمّا بعض المهتمين بالعمل في الجمعيات والمؤسسات الأهلية فليس لديهم الوعي بالتحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية الحكومية في مجال رعاية الموهوبين وليس لديهم الإلمام الكافي بالدور المأمول من الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بل يرون الاكتفاء بدور المؤسسات التعليمية الحكومية ومؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع في هذا المجال وأنه ليس من الضروري أن يكون للجمعيات والمؤسسات الأهلية دور في مجال رعاية الموهوبين كما يؤكد ذلك قلة الجمعيات والمؤسسات الأهلية المتخصصة في رعاية الموهوبين وقلة البرامج المخصصة لرعاية فئة الموهوبين في المؤسسات والجمعيات الأهلية المتخصصة في المجالات التنموية بالإضافة إلى قلة برامج رعاية الموهوبين القائمة على الشراكة المجتمعية مع المؤسسات التعليمية الحكومية، وفي ظل الاحتياج القائم في مجال رعاية الموهوبين في مختلف مناطق المملكة لانتزاع مبادرات المهتمين والمختصين مستمرة بالتقدم بطلبات تأسيس عدد من الجمعيات الأهلية لرعاية الموهوبين ولعلها ترى النور قريباً بإذن الله، وبالنسبة للفقرة الأولى والتي تنص على (تقديم خدمات

التوجيه والإرشاد للموهوبين) فقد حصلت على أعلى متوسط حسابي، إذ بلغت (٢٠٣٨)، وبانحراف معياري بلغ (١٠١٩٣) ضمن درجة توفر منخفضة وهذه النتيجة تعطي دلالة على إمكانية تفعيل دور بعض الجمعيات والمؤسسات الأهلية غير المتخصصة في فئة رعاية الموهوبين بتقديم خدمات وبرامج تلبي الاحتياج في المجال الاجتماعي والتربوي وتقديم خدمات التوجيه والإرشاد عبر الشراكات مع المؤسسات التعليمية الحكومية وأهمية استقطاب الموهوبين للعمل التطوعي وخدمة المجتمع لتنمية قدراتهم الشخصية والاجتماعية كما أكدت على ذلك بعض الدراسات العلمية مثل دراسة الزهراني (٢٠١٨)، ومن حيث القدرات والاستعداد للنبوغ فقد أشار غارندر إلى أن الذكاءات الشخصية (الذاتية والاجتماعية) ذات أهمية قصوى في كثير من مجتمعات العالم إن لم يكن فيها كلها، وأن تراكم الذكاءات الشخصية الاجتماعية والذكاءات اللغوية والمنطقية في الممارسات مذهب لدرجة يصعب التفكير فيها، وبالنسبة للفقرة التي تنص على (لديها إسهامات للدعم القانوني في مجال رعاية الموهوبين)، فقد حصلت على أدنى متوسط حسابي بلغ (١٠٣٩)، وبانحراف معياري بلغ (٠٠٨١٣) ضمن درجة غير متوفر وهذا يدل على الحاجة إلى جمعيات ومؤسسات أهلية متخصصة في رعاية الموهوبين في مثل هذه الخدمات، وال فقرات الرابعة والخامسة تؤكد أن على المؤسسات المعنية برعاية الموهوبين بحاجة إلى استقطاب المختصين في مجالات الملكية الفكرية والمجالات القانونية لاستثمار خبراتهم في خدمة الموهوبين.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة

إحصائية في وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى (نوع العضوية) في الجمعية أو المؤسسة الأهلية؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى نوع العضوية في الجمعية أو المؤسسة، ويظهر الجدول (٦) ذلك.

جدول (٦)

نتائج اختبار (T. Test) لأثر متغير نوع العضوية في الجمعية أو المؤسسة.

نوع العضوية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
موظف	١١٢	١,٩٠	٠.٩٣	١.٥٥٩	٢٦٩	٠.١٢٠
عضو	١٥٩	١,٧٥	٠.٦٩			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$.

يظهر الجدول (٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين المتوسط الحسابي لاستجابات الموظف والعضو، حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة (١.٥٥٩) والدلالة الإحصائية (٠.١٢٠)، وهي أكبر من (٠.٠٥) عند درجة الحرية (٢٦٩) وتفسير هذه النتيجة أنّ العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية من أعضاء وموظفين تنفيذيين متفقيين حول انخفاض دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بحكم خبرتهم العملية حيث أن الموظفين التنفيذيون في الغالب ينفذون خطط وبرامج وخدمات سبق دراستها وإقرارها عن طريق الأعضاء العاملين بهذه الجمعيات والمؤسسات.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى (تصنيف) الجمعية أو المؤسسة الأهلية؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى لتصنيف الجمعية أو المؤسسة، ويظهر الشكل (١) المتوسطات الحسابية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات أو المؤسسات الأهلية تعزى لتصنيف الجمعية أو المؤسسة، كما يظهر الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى لتصنيف الجمعية أو المؤسسة.



الشكل (١) المتوسطات الحسابية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى لتصنيف الجمعية أو المؤسسة.

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى لتصنيف الجمعية أو المؤسسة.

تصنيف الجمعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الخدمات الاجتماعية.	٧٥	١.٦٩	٠.٧٨
التنمية والإسكان.	٦٣	١.٧٧	٠.٧١
منظمات الدعوة والإرشاد والتعليم الديني.	١٠٩	١.٩٠	٠.٨٣
منظمات دعم العمل الخيري.	١٤	١.٨٦	٠.٩٣
أخرى.	١٠	١.٩٣	١.٠٠
المجموع	٢٧١	١.٨١	٠.٨٠

يبين الجدول (٧) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمتغير تصنيف الجمعية أو المؤسسة، وللتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تم إجراء تحليل التباين الاحادي (ANOVA)، ويبين الجدول (٨) نتائج تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية يعزى لمتغير تصنيف الجمعية أو المؤسسة.

جدول (٨)

نتائج تحليل التباين الاحادي (ANOVA) للأثر متغير تصنيف الجمعية أو المؤسسة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	٢.٢٨٧	٤	٠.٥٧٢	٠.٨٨٠	٠.٤٧٧
داخل المجموعات	١٧٢.٨٨٣	٢٦٦	٠.٦٥٠		
المجموع	١٧٥.١٦٩	٢٧٠			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$.

يتضح من الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لنتائج اختبار تحليل التباين الاحادي لمتغير تصنيف الجمعية أو المؤسسة، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (٠.٨٨٠) والدلالة الإحصائية (٠.٤٧٧) وتفسير ذلك وجود انخفاض في دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية المهووبين بجميع تصنيفاتها وكما هو الواقع بحسب الخبرة الميدانية للباحث وقد تشابهت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الصميلي (٢٠١٩) من حيث أن هناك ضعف في رعاية المهووبين لدى منظمات القطاع الثالث في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القيادات بينما تختلف معها في أن دراسة الصميلي أظهرت فروقاً لصالح جمعيات تحفيظ القرآن الكريم مقارنة بلجان التنمية الاجتماعية الأهلية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى في وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى (مجال الموهبة) الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات أو المؤسسات الأهلية تعزى لمتغير مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة، ويظهر الشكل (٢) المتوسطات الحسابية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى لمتغير مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة، كما يظهر الجدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى لمتغير مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة.



الشكل (٢) المتوسطات الحسابية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى متغير مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة.

الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى متغير مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة.

مجال الموهبة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العلوم الشرعية	١١٢	١.٨٢	٠.٨١
اللغة العربية	٥	٢.٠٥	٠.٨٣
العلوم والتقنية	٤٢	٢.٠١	٠.٧٤
العلوم الشرعية واللغة العربية	٢٧	٢.٣٣	٠.٩١
اللغة العربية والعلوم والتقنية	٩	١.٧٢	٠.٥١
أخرى (اجتماعي)	٥٩	١.٥٠	٠.٦٥
أخرى (لا يوجد)	١٧	١.٤٩	٠.٧٦
المجموع	٢٧١	١.٨١	٠.٨٠

يبين الجدول (٩) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمتغير مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة، وللتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تم إجراء تحليل التباين الاحادي (ANOVA)، ويبين الجدول (١٠) نتائج تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية يعزى لمتغير مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة.

جدول (١٠)

نتائج تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لأثر متغير مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	١٦.٩٠٤	٦	٢.٨١٧	٤.٧٠٠	*.٠.٠٠٠
داخل المجموعات	١٥٨.٢٦٥	٢٦٤	٠.٥٩٩		
المجموع	١٧٥.١٦٩	٢٧٠			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$.

يتضح من الجدول (١٠) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لنتائج اختبار تحليل التباين الاحادي لمتغير مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (٤.٧٠٠) والدلالة الإحصائية (٠.٠٠٠)، ومن أجل تحديد مصدر الفروق الدالة إحصائياً لمتغير مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية، ويبين الجدول (١١) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لأثر متغير مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة.

الجدول (١١)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لأثر متغير مجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة.

مجال الموهبة فروق المتوسطات/ الدلالة الإحصائية	العلوم الشرعية	اللغة العربية	العلوم والتقنية	العلوم الشرعية واللغة العربية	اللغة العربية والعلوم والتقنية	أخرى (اجتماعي)	أخرى (لا يوجد)
العلوم الشرعية	-	٠.٢٢ (٠.٩٩٩)	٠.١٨ (٠.٩٤٦)	٠.٥٠ (٠.١٥٩)	٠.١٠ (١.٠٠)	٠.٣٢ (٠.٣٣٤)	٠.٣٣ (٠.٨٣٣)
اللغة العربية	-	-	٠.٠٤٥ (١.٠٠)	٠.٢٨ (٠.٩٩٧)	٠.٣٢ (٠.٩٩٧)	٠.٥٥ (٠.٨٨٣)	٠.٥٦ (٠.٩١٥)
العلوم والتقنية	-	-	-	٠.٣٢ (٠.٨١٧)	٠.٢٨ (٠.٩٨٦)	٠.٥٠ (٠.١٠٧)	٠.٥١ (٠.٤٩٢)
العلوم الشرعية واللغة العربية	-	-	-	-	٠.٦٠ (٠.٦٥٣)	٠.٨٣ (٠.٠٠٢) *	٠.٨٤ (٠.٠٥٧)
اللغة العربية والعلوم والتقنية	-	-	-	-	-	٠.٢٢ (٠.٩٩٥)	٠.٢٣ (٠.٩٩٧)
أخرى (اجتماعي)	-	-	-	-	-	-	٠.٠١ (١.٠٠٠)
أخرى (لا يوجد)	-	-	-	-	-	-	-

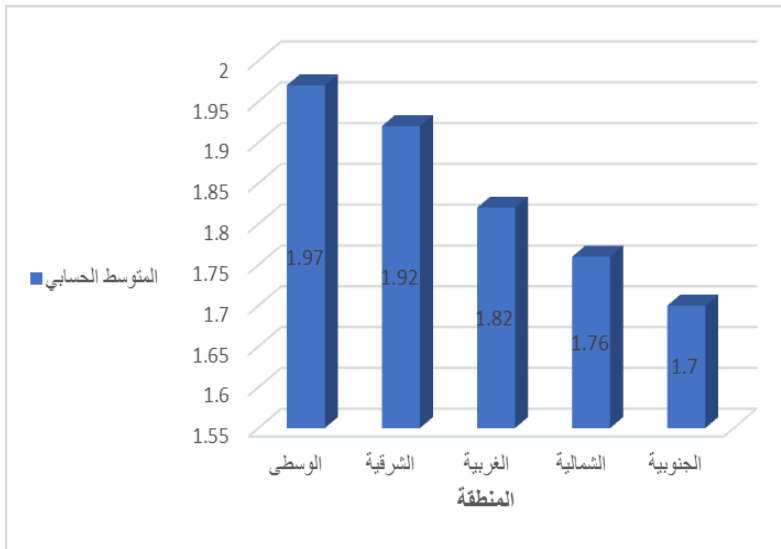
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$.

يتضح من الجدول (١١) أن الفروق كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمجال الموهبة الذي تعنى به الجمعية أو المؤسسة بين مجال (العلوم الشرعية واللغة العربية) ومجال (أخرى - الاجتماعي) لصالح مجال العلوم الشرعية واللغة العربية حيث بلغ الفرق بين المتوسطات (٠.٠٠٢)، ودلالته الإحصائية (٠.٠٠٢)، وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)، بينما لم تشر النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين باقي مجالات الموهبة وهذه نتيجة طبيعية لكثافة الجمعيات والمؤسسات الأهلية التي تعنى بمجالات العلوم الشرعية واللغة العربية وطول تجربتها وحصولها على الأولوية في الدعم من المجتمع ومن المؤسسات الأهلية المانحة.

كما يفسر ذلك أولوية تلبية الاحتياجات الاجتماعية التي أكدت عليها دراسة الشهري (٢٠١٩) وكما يفسر ذلك اتجاه كثير من قادة المجتمع المحلي للعمل في الجمعيات والمؤسسات الأهلية التي تهتم بالمجال الاجتماعي كما أشارت إلى ذلك نتيجة دراسة الغامدي (٢٠١٩).

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى (المنطقة)؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات أو المؤسسات الأهلية تعزى إلى متغير المنطقة. ويظهر الشكل (٢) المتوسطات الحسابية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى لمتغير المنطقة، كما ويظهر الجدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات أو المؤسسات الأهلية تعزى إلى متغير المنطقة.



الشكل (٣) المتوسطات الحسابية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى تغير المنطقة.

الجدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعزى إلى متغير المنطقة.

المنطقة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الوسطى	٦٣	١.٩٧	١.٠٠
الشرقية	٢٧	١.٩٢	٠.٧٥
الغربية	٥١	١.٨٢	٠.٧٥
الشمالية	١١	١.٧٦	٠.٧٢
الجنوبية	١١٩	١.٧٠	٠.٧١
المجموع	٢٧١	١.٨١	٠.٨٠

يبين الجدول (١٢) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمتغير المنطقة، وللتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تم إجراء تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، ويبين الجدول (١٢) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لوجهات نظر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية يعزى إلى متغير المنطقة.

جدول (١٣)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لأثر متغير المنطقة.

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠.٢٧٢	١.٢٩٦	٠.٨٣٧	٤	٣.٣٤٩	بين المجموعات
		٠.٦٤٦	٢٦٦	١٧١.٨٢١	داخل المجموعات
			٢٧٠	١٧٥.١٦٩	المجموع

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$.

يتضح من الجدول (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لنتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير المنطقة، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (١.٢٩٦) والدلالة الإحصائية (٠.٢٧٢) وهذا يعني أن العاملين في جميع مناطق المملكة يرون أن هناك انخفاض في دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين حيث أنها في الغالب متقاربة في الإمكانيات والتحديات كما أكدت ذلك دراسة الصميلي (٢٠١٩).

ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات

١- دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من

وجهة نظر العاملين فيها كان منخفضاً حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستبيان ككل

(١.٨١)، وبانحراف معياري بلغ (٠.٨٠٥) ضمن درجة توفر منخفضة.

٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المتوسط

الحسابي لاستجابات الموظف والعضو، حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة (١.٥٥٩)

والدلالة الإحصائية (٠.١٢٠)، وهي أكبر من (٠.٠٥) عند درجة الحرية (٢٦٩).

٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير تصنيف الجمعية أو المؤسسة حيث بلغت

قيمة (ف) المحسوبة (٠.٨٨٠) والدلالة الإحصائية (٠.٤٧٧).

٤- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمجال الموهبة الذي

تعنى به الجمعية أو المؤسسة بين مجال (العلوم الشرعية واللغة العربية) ومجال

(أخرى - الاجتماعي) لصالح مجال العلوم الشرعية واللغة العربية حيث بلغ الفرق بين

المتوسطات (٠.٠٠٢)، ودلالته الإحصائية (٠.٠٠٢)، وهي أقل من مستوى الدلالة

($\alpha \geq 0.05$)، بينما لم تشر النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \geq 0.05$) بين باقي مجالات الموهبة.

٥- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المنطقة حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة

(١.٢٩٦) والدلالة الإحصائية (٠.٢٧٢).

ثانيا: التوصيات:

- ١- تفعيل دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية القائمة لقيادة مبادرات من أجل رعاية الموهوبين في المجالات التي تعنى بها هذه الجمعيات والمؤسسات.
- ٢- رفع الوعي لدى العاملين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية بمفاهيم وأساليب وأهمية رعاية الموهوبين.
- ٣- رفع الوعي لدى المختصين والمهتمين برعاية الموهوبين بدور الجمعيات والمؤسسات الأهلية لاستثمارها في رعاية الموهوبين.
- ٤- لفت انتباه العاملين في المؤسسات الحكومية المعنية برعاية الموهوبين لقيادة مبادرات نوعية للشراكة المجتمعية مع الجمعيات والمؤسسات الأهلية في هذا المجال.
- ٥- حث المختصين في مجال رعاية الموهوبين على تأسيس جمعيات أو مؤسسات أهلية لرعاية الموهوبين في مجالات متعددة أو مجال محدد بحسب الأولويات والإمكانات.
- ٦- حث خبراء كل مجال من المجالات ذات الأولوية على تأسيس جمعيات أو مؤسسات أهلية متخصصة ونوعية يشرف عليها علماء وخبراء ورواد كل مجال لتطوير وسائل تعرف ورعاية تمكّن الموهوبين في كل مجال من أجل الوصول لأعلى درجات النبوغ فيه.
- ٧- لفت انتباه المعنيين إلى أن الأولوية في هذه الحقبة الزمنية لرعاية الموهوبين للنبوغ في مجالات العلوم والتقنية وفروعها وتطبيقاتها بالإضافة إلى ريادة الأعمال بحسب ما أشارت إليه رؤية ٢٠٣٠.
- ٨- لفت المعنيين برعاية الموهوبين إلى أهمية الانطلاق من ثقافة المجتمع في رعاية الموهوبين في جميع المجالات.

ثالثاً: المقترحات:

- ١- إعداد دراسة تقييمية لدور الجمعيات والمؤسسات القائمة المتخصصة في مجال الموهبة.
- ٢- إعداد دراسة لحصر الجوائز والمسابقات في مجال الموهبة لدى المؤسسات الأهلية والخاصة.
- ٣- إعداد دراسة مقارنة بين جمعيات ومؤسسات أهلية عالمية متخصصة في رعاية الموهوبين.
- ٤- إعداد دراسة تحدد المجالات الدقيقة ذات الأولوية والتي تحتاج الدولة إلى استقطاب الموهوبين والناخبين فيها.
- ٥- إعداد دراسة لتصور مقترح لجمعية أو مؤسسة أهلية نموذجية متخصصة في مجال رعاية الموهوبين.
- ٦- إعداد دراسة تقييمية لدور القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية في رعاية الموهوبين.
- ٧- إعداد دراسة تصنيفية لتوصيات ومقترحات الدراسات المتعلقة برعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية.
- ٨- إعداد مشروع بحثي مؤسسي متكامل يشمل أساليب التعرف على الموهوبين وأساليب رعايتهم في كل مجال من المجالات ذات الأولوية على حدة بحيث يشرف على دراسة كل مجال خبراء المجال نفسه.
- ٩- دراسة المعوقات التي تحد من تفعيل أصحاب القرار لتوصيات الدراسات العلمية في مجال رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية.
- ١٠- تقييم واقع استفادة المؤسسات المعنية برعاية الموهوبين من توصيات الدراسات العلمية في مجال رعاية الموهوبين.
- ١١- إعداد مشروع علمي مؤسسي في مجال التصنيف الموضوعي لتنظيم مصادر المعلومات في مجال رعاية الموهوبين.

المراجع:

إدارة استقطاب ورعاية الموهوبين. (٢٠١٩). تاريخ الاسترداد ١٠ ديسمبر، ٢٠١٩، من جامعة جدة:

&http://gifted.uj.edu.sa/Default.aspx?Site_ID=407
Lng=AR

المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين. (٢٠١٩). تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين:
http://www.arabcg.org/?page_id=225

جامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية. (٢٠١٩). تاريخ الاسترداد ١٠ ديسمبر، ٢٠١٩، من جامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية:
https://www.kaust.edu.sa/ar/about/vision

جائزة حمدان بن راشد للتميز. (٢٠١٩). تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من جائزة حمدان بن راشد للتميز:
http://www.ha.ae/web/guest/2

جائزة خادم الحرمين الشريفين لتكريم المخترعين والموهوبين. (٢٠١٩). تاريخ الاسترداد ١٠ ديسمبر، ٢٠١٩، من جائزة خادم الحرمين الشريفين لتكريم المخترعين والموهوبين:

http://www.kingprize.sa/Webpages/Regulations.aspx

جمعية إبداع للموهبة. (٢٠١٩، ١٠ ٥). تم الاسترداد من IBDAASA: @IBDAASA@
جمعية الإرادة. (٢٠١٩). تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من جمعية الإرادة:
https://aleradah.org.sa/pages/1

خيال. (٢٠١٩). تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من خيال:
https://khayal-sa.com/faq

دليل الجهات المانحة. (٢٠١٩، ١٠ ٣). تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من دليل الجهات المانحة:
https://dalel-manihin.com/organizations

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٩). تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من
رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣:

<https://vision2030.gov.sa/download/file/fid/422>

مدرسة اليوبيل للموهوبين والمتفوقين. (٢٠١٩). تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من مدرسة
اليوبيل للموهوبين والمتفوقين:

<http://www.jubilee.edu.jo/Arabic/About%20jubilee.html>

مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية. (٢٠١٩). تاريخ الاسترداد ١٠ ديسمبر، ٢٠١٩، من
مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية:

<https://www.kacst.edu.sa/arb/about/Pages/WhoWeAre.aspx>

مركز الطفولة ورعاية الموهبة. (٢٠١٩). تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من لجنة التنمية
الاجتماعية بالميرز:

<http://www.ljnambrz.sa/?partners>=مركز-الطفولة-ورعاية-
الموهبة

معلمي ومعلمات المملكة. (٣، ١٠، ٢٠١٩). تم الاسترداد من معلمي ومعلمات المملكة:
<https://www.ksa-teachers.com>/ضمن-توصيات-اللقاء-

المتماثل-الثامن-لقا

مؤسسة مسك الخيرية. (٢٠١٩). تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من مؤسسة مسك
الخيرية:

<https://misk.org.sa/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%b9%d9%84%d9%8a%d9%85>

نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية. (٢٠١٩، ٩، ١١). تاريخ الاسترداد ١١ ٩، ٢٠١٩، من

وزارة العمل والتنمية الاجتماعية:

https://mlsd.gov.sa/sites/default/files

٢٠ والمؤسسات ١٢% الأهلية_٢.pdf

وطنيات. (٢٠١٩). تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من وطينيات:

https://www.wtniaat.com/new/s/11850

أبو ناصر، فتحي محمد؛ الجعيان، عبدالله محمد؛. (أيلول، ٢٠١٢). واقع السياسات التربوية

المرتبطة ببرامج تربية الموهوبين في المملكة العربية السعودية.

مج ٨، ٣٤. أريد، الأردن: المجلة الأردنية في العلوم التربوية.

أبو نواس، ليلى عبدالرحمن؛. (٢٠٠٦). برامج إدارات ومؤسسات رعاية الموهوبين بالمملكة

العربية السعودية. مكة المكرمة، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية:

كلية التربية - جامعة أم القرى - رسالة دكتوراه غير منشورة.

آل درعان، محمد علي؛. (٢٠١٤). معوقات برامج رعاية الموهوبين من وجهة نظر معلمهم في

منطقة عسير. الباحة، المملكة العربية السعودية: كلية التربية - جامعة

الباحة - رسالة ماجستير غير منشورة.

آل شارح، عبدالله النافع؛. (٢٠٠٢). اكتشاف الموهبة ورعاية الموهوبين. إضاءات تربوية. العدد

الرابع، الصفحات ١٧-٢٣. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

الأحوس، عسيري أحمد؛. (٢٠١٣). استراتيجية مقترحة لرعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات

السعودية في ضوء التجارب العالمية. الرياض، الرياض، المملكة العربية

السعودية: كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود

الإسلامية - رسالة دكتوراه غير منشورة.

الثبتي، محمد عثمان؛. (مايو، ٢٠٠٧). واقع مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القائمين عليها. مكة المكرمة، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية: كلية التربية - جامعة أم القرى - رسالة ماجستير غير منشورة.

الجغيمان، عبدالله محمد؛. (٢٠١٨). الدليل الشامل لتخطيط برامج الطلبة ذوي الموهبة (المجلد ١). الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية: العبيكان.

الجغيمان، عبدالله محمد؛ معاجيني، أسامة حسن؛. (مارس، ٢٠١٣). تقويم برنامج رعاية الموهوبين في مدارس التعليم العام السعودية في ضوء معايير جودة البرامج الإثرائية. مج ١، ع ١. البحرين: مجلة العلوم التربوية والنفسية.

الجمعة، عبدالله صالح. (٢٠١٥). عظماء بلا مدارس. الرياض: العبيكان.

الحري، عبدالغني عبدالله؛. (مارس، ٢٠١٥). دور مراكز الأحياء في تنمية المشاركة المجتمعية لدى الشباب. ع ٩، مجلة الاجتماعية. الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية: الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الحقباتي، حسان صالح؛. (٢٠١٢). تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الوطنية في دعم الموهوبين. الرياض، المملكة العربية السعودية: كلية الدراسات العليا - جامعة الأمير نايف - رسالة ماجستير غير منشورة.

الحمد، صالح. (١١ سبتمبر، ٢٠١٩). بلادنا أرض المواهب. الرياض، ع ٦، ١٨٧٠، ١٢-١٣. الزهراني، علي عطية؛. (سبتمبر، ٢٠١٨). تقييم واقع الخدمات الإرشادية للطلبة الموهوبين في المنطقة الشرقية استناداً إلى المعايير العالمية. ع ١١، المجلة الدولية لعلوم وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية .

الشمrani، نايف حمدان ؛. (٢٠١٥). المشكلات التي تواجه الطلاب الملتحقين ببرامج "موهبة الصيفية" في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم. الباحة، الباحة، المملكة العربية السعودية: كلية التربية - جامعة الباحة - رسالة ماجستير غير منشورة.

الشهري، نوح يحي؛. (٢٠١٩). الاحتياجات ذات الأولوية للشباب في المملكة العربية السعودية. مؤتمر العاملين مع الشباب. الرياض.

الشويعر، نهلة صالح. (نوفمبر، ٢٠١٨). واقع دور الشراكة المجتمعية في رعاية الطلبة الموهوبين فنيا من وجهة نظر معلمي ومعلمات التربية الفنية في مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات. ع١٩، ج١، مجلة البحث العلمي في التربية. عين شمس، جمهورية مصر العربية: جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية - بحث منشور.

الصالح، عبدالكريم عبدالرحمن؛. (٢٠١١). جهود المؤسسات الخيرية المانحة في تنمية المجتمع المحلي . الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية: كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - رسالة ماجستير غير منشورة.

الصميلي، مرعي حمود؛. (٢٠١٩). واقع رعاية الموهوبين لدى منظمات القطاع الثالث بالمملكة العربية السعودية. الباحة، الباحة، المملكة العربية السعودية: كلية التربية - جامعة الباحة - رسالة ماجستير غير منشورة.

العمودي، أحمد علي؛. (٢٠١٥). تقييم دور المنظمات الخيرية في تفعيل مبادرات المسؤولية المجتمعية لرعاية وتمكين الاسرة. جدة، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية: جمعية المودة الخيرية للإصلاح الاجتماعي بمنطقة مكة المكرمة.

الغامدي، فواز علي؛. (٢٠١٩). دور المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية: عمادة الدراسات العليا - جامعة الملك سعود - رسالة دكتوراه غير منشورة.

القاضي، عدنان محمد؛. (يناير، ٢٠١٢). تقييم برامج الموهوبين في مملكة البحرين من وجهة نظر الطلبة والمعلمين والإداريين وتحليل السجلات استنادا إلى معايير الرابطة الوطنية الأمريكية للأطفال الموهوبين. المنامة، البحرين: كلية الدراسات العليا - جامعة الخليج العربي - رسالة دكتوراه غير منشورة.

القحطاني، ناصر محمد؛. (٢٠١٢). معوقات تطبيق برامج رعاية الموهوبين في مدارس التعليم العام بمنطقة الرياض التعليمية مع تصور مقترح للتغلب عليها. المدينة المنورة، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية: كلية الدعوة وأصول الدين - الجامعة الإسلامية - رسالة دكتوراه غير منشورة.

إلياس، يوسف. (أبريل، ٢٠١٤). الدليل الاسترشادي لمشروعات قوانين الجمعيات الأهلية في دول مجلس التعاون. تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية:

file:///C:/Users/hp/Downloads/Documents/85-

2014.pdf

برونوين ماكفارلين. (٢٠١٧). تصميم مناهج ستييم للطلبة الموهوبين (المجلد ١). (محمود محمد الوحيدي، المترجمون) الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية: العبيكان.

جانيت ديفيدسن، و روبرت ستيرنبرغ. (٢٠١٣). مفاهيم الموهبة (المجلد ٢). (داوود سليمان القرنة،خلود أديب الدبابة،أسامة محمد البطاينة، المترجمون) الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية: العبيكان.

جروان، فتحي عبدالرحمن؛. (٢٠١٥). الموهبة والتفوق (المجلد ٦). عمان: دار الفكر.

جويس ل فانتاسل باسكا. (٢٠١٤). خدمة الطلاب الموهوبين خارج غرفة الصف التقليدي (المجلد ١). (غسان إخيضر ، المترجمون) الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية: العبيكان.

جين بورسيل، و ريكا إيكرت. (٢٠١٢). تصميم برامج وخدمات للمتعلمين ذوي القدرة الفائقة (المجلد ١). (صبار عدون السعدون،سعاد جورج فركوح،سلمى هاشك الجبوسي، المترجمون) الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية: العبيكان.

روبرتس، جوليا لينك؛ بوجس، جوليا روبرتس. (٢٠١٥). بوصلة المعلم في ميدان تربية الموهوبين (المجلد ١). (فايزة صالح الحمادي، المترجمون) الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية: العبيكان.

سلطان، طارق حسن؛. (٢٠٠٣). دور الجمعيات الأهلية في تربية الطفل المعوق. /اللوكة. سوهاج، جمهورية مصر العربية: كلية التربية - جامعة جنوب الوادي - رسالة ماجستير غير منشورة.

غاردنر، هوارد؛. (٢٠١٢). أطر العقل: نظرية الذكاءات المتعددة. (مكتب التربية العربي لدول الخليج، المترجمون) الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

قنديل، أماني. (٢٠٠٨). الموسوعة العربية للمجتمع المدني. القاهرة، القاهرة، جمهورية مصر العربية: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

مايكل س ماثيوز. (٢٠١٤). *استراتيجيات تدريس العلوم للطلاب الموهوبين والمتفوقين* (المجلد ١). (غسان إخضير، المترجمون) الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية: العبيكان.

محمد، منال محروس. (مارس، ٢٠١٩). واقع اكتشاف ورعاية التلاميذ الموهوبين في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر القائمين على العملية التعليمية بالمنطقة الشرقية. مج ٣٥، ع ٣، مجلة كلية التربية. أسبوط، أسبوط، جمهورية مصر العربية: كلية التربية - جامعة أسبوط - بحث منشور.

مركز استراتيجيات التربية. (٢٠١٧). *فقه الأولويات في العمل الخيري*. الخبر: الدار العربية. مركز التنمية الإنسانية. (٢٠١٤). *الدراسة المسحية الشاملة لاحتياجات وأولويات العمل الخيري في بعض محافظات منطقة الرياض*. الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية: مؤسسة سليمان بن عبدالعزيز الراجحي الخيرية.

ملحم، سامي محمد. (٢٠١٧). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس* (المجلد ٩). عمان، عمان، الأردن: دار المسيرة.

مؤسسة الملك خالد الخيرية. (٢٠١٩). *تقرير آفاق القطاع غير الربحي*. تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من مؤسسة الملك خالد الخيرية:

<https://kkf.org.sa/إصداراتنا/>

مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع. (٢٠١٩). *جمعيات أهلية غير ربحية*. تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع:

<https://services.mawhiba.org/Resources/Directory/PagMode=Cat&es/ListEvids.aspx?EId=989>

نكولاس كولانجيلو، و غاري ديفيز. (٢٠١١). المرجع في تربية الموهوبين (المجلد ١). الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية: العبيكان.

وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية. (٢٠١٩). التعليم ورؤية السعودية ٢٠٣٠. تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من وزارة التعليم : <https://www.moe.gov.sa/ar/Pages/vision2030.aspx>

وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. (الأحد ٩، ٢٠١٩). <https://mlsd.gov.sa/ar/policies/اللائحة-التفذية-لنظام-الجمعيات-والمؤسسات-الأهلية>

الجمعيات-والمؤسسات-الأهلية. تم الاسترداد من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية: <https://mlsd.gov.sa/ar/policies/اللائحة-التفذية-لنظام-الجمعيات-والمؤسسات-الأهلية>

وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. (٨ ديسمبر، ٢٠١٩). المنصة الوطنية لبيانات الجمعيات الأهلية. تاريخ الاسترداد ٨ ديسمبر، ٢٠١٩، من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية: <https://dp.mlsd.gov.sa>

دور الجمعيات الأهلية في دعم مشروعات ريادة الأعمال

الاجتماعية بالريف المصري

The role of civil society organizations in supporting social entrepreneurship projects in the Egyptian countryside

د / أحمد عبد الله بيومي عفيفي د / خالد السيد بحيري

أخصائي شئون المرأة بديوان عام وزارة مدير الخدمة الاجتماعية بمستشفى
التضامن الاجتماعي ومدير المتابعة القصر العيني ورئيس قسم الصحة
والتقييم لمحافظات وجه بحري بمؤسسة النفسية والإرشاد الأسرى بالمعهد
أجيال مصر لتنمية الشباب والنشء الدولي للعلوم والبحوث.

DOI: 10.21608/fjssj.2024.247687.1193 Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_334663.html

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٣/١١/٩ م تاريخ القبول: ٢٠٢٣/١٢/١٥ م تاريخ النشر: ٢٠٢٤/١/١ م
توثيق البحث: عفيفي، أحمد عبد الله بيومي & بحيري، خالد السيد (٢٠٢٤). دور الجمعيات الأهلية في دعم مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية بالريف المصري. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، ع. ١٦، ج. (١)، ص-ص: ١٨٩-٢٢٨.

٢٠٢٤م

دور الجمعيات الأهلية في دعم مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية بالريف المصري

المستخلص:

تتناول البحث أهم أدوار الجمعيات الأهلية لتحقيق ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري وأبعادها، مع التركيز على دور الجمعيات الأهلية في تعزيز ريادة الأعمال الاجتماعية، وتحديد دور جمعية نبع الخير بقرية اللشت التابعة لمركز العياط محافظة الجيزة، وطبقت الدراسة على (٢٠) من العاملين بالجمعيات الأهلية، و(١٥٠) من المستفيدين من خدمات جمعية نبع الخير بقرية اللشت التابعة لمركز العياط محافظة الجيزة، وتوصلت نتائج البحث إلى أن الجمعيات الأهلية تحقق ريادة الأعمال في الريف المصري، وأوصى البحث بضرورة التدريب لزيادة المهارات وتدريب العاملين بالجمعيات الأهلية العاملة في مجال ريادة الأعمال بالريف المصري مع ضرورة استخدام التكنولوجيا لتطوير الأنشطة والخدمات المقدمة لتحسين نوعية الحياة في المجتمع الريفي، ويهدف البحث إلى تحقيق هدف عام مؤداه تحديد دور الجمعيات الأهلية في تحقيق ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري. وينتمي هذا البحث إلى البحوث الوصفية التحليلية. واستخدم الباحث منهج دراسة الحالة وذلك بالتركيز على قرية اللشت محل الدراسة. وقد تم عمل حصر شامل لجميع العاملين وأعضاء مجلس إدارة الجمعية وعددهم (٢٠)، وحصر شامل للمستفيدين وعددهم (١٥٠) مستفيد من الجمعية ممن شاركوا في مشروعات ريادية بالقرية. وقد استخدمت أدوات جمع البيانات والتي تمثلت في استمارة استبيان مطبقة على العاملين وأعضاء الجمعية، واستمارة استبيان للمستفيدين من الجمعية. وقد أظهرت نتائج البحث أن أهم المشروعات التي تدعمها الجمعيات الأهلية هي: مشاريع تربية الدواجن، والأرانب، وتربية الحيوانات، والمشغولات اليدوية، وتبين أن أهم المشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية هي ضعف الإمكانيات بها.

الكلمات المفتاحية: الدور، الجمعيات الأهلية، ريادة الأعمال.

The role of civil society organizations in supporting social entrepreneurship projects in the Egyptian countryside

Abstract:

The study addressed the most important roles of civil society organizations in achieving social entrepreneurship in the Egyptian countryside and its dimensions, with a focus on the role of civil society organizations in promoting social entrepreneurship in the Egyptian countryside, with reference to the role of the Nabaa Al-Khair Association in the village of Lasht, affiliated with Al-Ayat Center, Giza

Governorate, and the study was applied to (20 (150) of working in NGOs, (150) of whom benefited from the services of the Nabaa Al-Khair Association in the village of List, affiliated with Al-Ayat Center, Giza Governorate. Its results concluded that coordination between NGOs achieves entrepreneurship in the Egyptian countryside, and the study recommended the necessity of training to increase the skills and training. Employees of civil society organizations working in entrepreneurship in the Egyptian countryside, using technology to develop activities and services provided to improve the quality of life in the rural community. The research aims to achieve a general goal of determining the role of civil society organizations in achieving social entrepreneurship in the Egyptian countryside. This research belongs to descriptive analytical research. The researcher used the case study approach by focusing on the village of Lasht, the subject of the study. A comprehensive inventory of all the employees and members of the association's board of directors, numbering (20), was conducted, and a comprehensive inventory of the beneficiaries, numbering (150) beneficiaries of the association who participated in pilot projects in the village. Data collection tools were used, which consisted of a questionnaire applied to employees and members of the association. In addition, a questionnaire form for the association's beneficiaries. The results of the research showed that the most important projects supported by NGOs are projects for raising poultry, rabbits, animal husbandry, and handicrafts. It turned out that the most important problems facing NGOs are their weak capabilities.

Keywords: role, civil society organizations, entrepreneurship.

مقدمة البحث:

تمثل الريادة النشاط الذي ينشأ ويدير منظمة جديدة من أجل استثمار فرصة مبتكرة ومتفردة، وهذا ما يطلق عليه بالريادة الخارجية، كما تكون الريادة ضمن المنظمة القائمة وتمثل عندها مغامرة جديدة من خلال إيجاد أعمال جديدة أو إعادة التجديد الاستراتيجي فيها وهذا ما يدعى بالريادة الداخلية أو ريادة المنظمة. وقد أصبحت ريادة المنظمة وسيلة حيوية قائمة على اكتشاف واستثمار الفرص من أجل تحريك المنظمات والأفراد إلى حالة جديدة من الوجود، ولا سيما بعد أن ازدادت حاجة المنظمات لتكون أكثر ابتكارًا من أجل البقاء وتسريع النمو في بيئة عالمية شديدة التنافس والتغير الحركي وزيادة مستوى المعيشة، فقد بذلت الحكومة المصرية جهودًا حثيثة من أجل التنمية الإقليمية والمحلية وذلك بتطوير القرى في مصر عبر إعداد

الخطط ورسم السياسات وتخصيص الموارد خلال العقود الماضية. لكن الفوارق الاجتماعية والاقتصادية الإقليمية استمرت قائمة بما انعكس على مجمل الأوضاع للقرية المصرية. مما دفع الحكومة المصرية لطرح عدد من المبادرات الاستراتيجية والتنظيمية خلال الفترة (٢٠١٤ - ٢٠٢٢) في محاولة لتجسير الفجوة التنموية على الجانب المكاني للأقاليم والقري. وتجيء تلك الأنشطة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠م خصوصًا فيما يتصل بإنهاء الفقر، والحد من أوجه عدم المساواة وكذا رؤية مصر ٢٠٣٠. ويسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على أبرز تلك الأنشطة والمشاريع الريادية للجمعيات الأهلية لتنمية وتطوير الريف المصري وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية مع الإشارة إلى دور جمعية نبع الخير بقرية الشط التابعة لمركز العياط محافظة الجيزة.

أولاً: مشكلة البحث.

تختلف مشكلات المجتمع الريفي قليلاً عن مشكلات المجتمعات الحضرية، حيث يُعتبر الريف بيئة مختلفة تمامًا، حيث يتميز بعزلته الجغرافية واعتماده على الزراعة والموارد الطبيعية. ومن بين المشكلات الشائعة التي يواجهها المجتمع الريفي، نجد هجرة الشباب، وقلة الفرص الاقتصادية، حيث تكون فرص العمل محدودة في المجتمعات الريفية، ويعتمد السكان بشكل أساسي على الزراعة والثروة الحيوانية. وتتأثر هذه القطاعات بالتحولات الاقتصادية والتغيرات المناخية والتقنية، مما يؤدي إلى نقص الوظائف وانخفاض الدخل، ونقص الخدمات الأساسية، ونقص التمثيل السياسي، والنزاعات الأرضية. وتعتبر هذه بعضًا من المشكلات التي يواجهها المجتمع الريفي، وتشترك في تأثيرها على الجودة المعيشية والتنمية الاجتماعية والاقتصادية لتلك المناطق بالإضافة إلى ضعف مشاركة المرأة الريفية في العمل الساسي أو العمل التطوعي (الخضرجي، منال، ٢٠١٨)، وإنه لمن المهم توفير الدعم والاهتمام اللازمين لتعزيز حياة المجتمعات الريفية وتحسين ظروفها المعيشية والتنمية. وتقوم الجمعيات الأهلية ومنظمات المجتمع المدني بالعمل على تحسين الظروف المعيشية والتنمية وذلك من خلال العديد من المشروعات الريادية. ويوجد العديد من الجمعيات الأهلية التي تقوم بتنفيذ العديد من المشروعات التنموية والمشروعات الخدمية منها مثل مشروعات تنمية المرأة الريفية ومشروعات الحد من عمالة الأطفال ومشروعات مصانع الطوب ومشروعات ريادة الأعمال، ولعل من أبرز الجمعيات التي قامت بتنفيذ مشروعات في ريادة الأعمال هي الجمعية التي نقوم بتطبيق البحث الحالي عليها. فلم يعد تقييم المنظمات الاجتماعية يعتمد على مخرجاتها فقط، ولم تعد تلك المنظمات تعتمد في

بناء سمعتها على مراكزها المجتمعية فقط، فقد ظهرت مفاهيم حديثة تساعد على خلق بيئة عمل قادرة على التعامل مع التطورات المتسارعة في الجوانب الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية عبر أنحاء العالم. وكان من أبرز هذه المفاهيم مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري. وقد أصبح دور الجمعيات الأهلية محوريًا في عملية التنمية، وهو ما أثبتته النجاحات التي تحققتها الاقتصاديات المتقدمة في هذا المجال، وقد أدركت الجمعيات الأهلية أنها غير معزولة عن المجتمع، وتبتهت إلى ضرورة توسيع نشاطاتها لتشمل ما هو أكثر من النشاطات الخدمية، مثل هموم المجتمع والبيئة وإلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الأضلاع الثلاثة التي عرّفها مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة وهي النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي.

وأكدت بعض الدراسات السابقة ومنها دراسة وفاء خليل أبو بكر (٢٠١٤): التي هدفت إلى التعرف على دور الجمعيات الأهلية في بناء قدرات المرأة الريفية الانتاجية والتدريبية والقيادية، وأوصت الدراسة بأهمية تدريب الإناث في الريف على بعض الحرف المختلفة التي تمكنها من استثمار أوقات فراغها وإيجاد أسواق لتسويق منتجاتها بها.

كما هدفت دراسة mosely (2017) إلى مشاركة المنظمات غير الحكومية والمدافعة لمواجهة الفقر، وأهم نتائجها مشاركة المنظمات غير الحكومية في عمليات المدافعة وأكدت أهمية الدراسة على أن المنظمات الأهلية التي تقدم الخدمات الإنسانية تشارك في المدافعة عن المحتاجين ولا بد من وجود قيادات مهنية مع وجود علاقات مؤسسية وتمويل الحملات الدفعية لإشباع الحاجات الأساسية ونشر الوعي المجتمعي.

وهدف دراسة محمد سراج رمضان أحمد (٢٠٢١) إلى التعرف على دور الجمعيات الأهلية في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة بالريف المصري، وتوصلت الدراسة أن أهم الخدمات التعليمية التي توفرها الجمعيات الأهلية العاملة بالمناطق الريفية للأهالي هي دار الحضانة، وكذلك أهم احتياجات المستفيدين من الجمعيات الأهلية في الريف. من خلال الطرح السابق للتراث الأدبي المرتبط بموضوع الدراسة وما توصلت إليه نتائج العديد من الدراسات والبحوث، في ضوء العرض السابق للدراسات السابقة والتي تؤكد على ضرورة معرفة دور الجمعيات الأهلية في تحقيق ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري.

وبناء على ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث على النحو التالي "ما دور جمعية نبع العطاء في تحقيق ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري (قرية اللشت)، وما هي انعكاسات ذلك على سلوك الأفراد والمجتمع؟" وذلك باعتماد المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على أساس الوصف المنظم للحقائق والخصائص المتعلقة بالمشكلة المحددة.

ثانيًا: أهداف البحث.

يسعى البحث إلى تحقيق هدف عام مؤداه تحديد (دور الجمعيات الأهلية في تحقيق ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري)، وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية على النحو التالي:

- تحديد دور الجمعيات الأهلية في دعم مشروعات ريادة الأعمال بالريف المصري؟
- تحديد المعوقات المهنية التي تواجه العاملين بالجمعيات الأهلية في دعم مشروعات ريادة الأعمال بالريف المصري؟
- التعرف على مدى وعي أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بمفهوم ريادة الأعمال وابعادها.
- التوصل لمقترحات مهنية لتفعيل أدوار الجمعيات الأهلية العاملة في مجال ريادة الأعمال بالريف المصري؟

ثالثًا: أهمية البحث: يستمد البحث أهميته من خلال العناصر التالية:

١. يعد البحث ضمن البحوث التي تحقيق البعد الاجتماعي لريادة الأعمال مما يثرى الجانب النظري في هذا المجال والجغرافي جميعهم يمكنهم التطرق لهذا الموضوع.
٢. يعتبر هذا البحث إثراء لأدبيات العلوم الإنسانية في مجال دور الجمعيات الأهلية في تحقيق ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري.

رابعًا: تساؤلات البحث.

- ١- ما دور الجمعيات الأهلية في دعم مشروعات ريادة الأعمال بالريف المصري؟
- ٢- ما المعوقات المهنية التي تواجه العاملين بالجمعيات الأهلية في دعم مشروعات ريادة الأعمال بالريف المصري؟
- ٣- ما مدى وعي أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بمفهوم ريادة الأعمال وابعادها؟
- ٤- ما المقترحات المهنية لتفعيل أدوار الجمعيات الأهلية العاملة في مجال ريادة الأعمال بالريف المصري؟

خامسًا: مفاهيم البحث. يمكن تناول مفاهيم البحث على النحو التالي:

١- مفهوم الدور: يعرف الدور بأنه "عبارة عن نمط منظم من المعايير فيما يختص بسلوك فرد بوظيفة معينة في الجماعة". أو أنه "وظيفة الفرد في الجماعة والدور الذي يلعبه الفرد في جماعة أو موقف اجتماعي". (حامد عبد السلام زهران، ٢٠٠٠، ١٦٤).

مفهوم الدور إجرائيًا:

يتمثل دور جمعية نبع الخير إجرائيًا في أربعة أبعاد هي:

- **البعد التخطيطي:** ويشمل تحديد الرؤية والرسالة ووضع الأهداف والتخطيط لتحقيقها
- **البعد التنظيمي:** وهو نمط منظم من المعايير التي ترتبط بأداء جمعية نبع الخير بقرية اللشت التابعة لمركز العياط محافظة الجيزة.
- **البعد الديناميكي:** المرتبط بمركز الجمعية أو مكانتها وتفاعلها مع المجتمع الذي تمارس نشاطها فيه من أجل تنميته والارتقاء به.
- **البعد الوظيفي للجمعية** من خلال تحديد المهام والوظائف التي تقوم بها في تحقيق دعم مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية.

٢- **مفهوم الجمعيات الأهلية:** يمكن تعريف الجمعية الأهلية طبقاً للقانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤، والمعدل رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢م.

"تعتبر جمعية في تطبيق أحكام هذا القانون كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة تتألف من أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة أو من أشخاص اعتباريين لغرض غير الحصول على ربح مادي"، وأيضًا كل جمعية تنشأ مخالفة للنظام العام أو للأداب أو لسبب أو لغرض غير مشروع أو يكون الغرض منها المساس بسلامة الدولة أو بشكل الحكومة الجمهوري أو نظامها الاجتماعي تكون باطلة، ويشترط في إنشاء الجمعية أن يوضع لها نظام مكتوب وموقع من المؤسسين ويجب ألا يشترك في تأسيسها أو ينضم إلى عضويتها أي من الأشخاص المحرومين من مباشرة الحقوق السياسية إلا بتصريح من الجهة الإدارية المختصة. تعرف الجمعيات بأنها "هيئات شكلت لتعبر عن إرادة المجتمع أو الجماعات لتقبل حاجات مادية أو معنوية أو حاجات تظهر نتيجة للظروف والعوامل الاجتماعية الموجودة في البيئة، وتعتبر الجمعيات الأهلية أحد أشكال منظمات المجتمع المدني. أو أنها "مجموعة من الأفراد

يجتمعون فيما بينهم وينتظمون بمقتضى قواعد موضوعة ولوائح محددة وشرائح مقننة لتحقيق أهداف مرسومة وتنفيذ وظائف". (إبراهيم مذكور، ١٩٧٥، ٥٧٤).

المفهوم الإجرائي للجمعية الأهلية في هذا البحث:

- جماعة ذات تنظيم مستمر طبقاً لأحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤، والمعدل بالقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢. غير هادفة للربح
- مقرها جمعية نبع الخير بقرية اللثت التابعة لمركز العياط محافظة الجيزة
- تأسست عام ٢٠١٥ بمجموعة من الأشخاص الطبيعيين بلغ عددهم ١٥ عضواً لهم حق مباشرة الحقوق السياسية.

٣- مفهوم ريادة الأعمال: يرتبط مصطلح ريادة الأعمال منذ ظهوره بمفهوم "الريادي"، والذي ترجع جذوره إلى الاقتصاد الفرنسي، إذ يقصد بالكلمة الفرنسية (Entrepreneurship) ذلك الفرد الذى يتولى مشروعاً أو نشاطاً مهماً، ويختلف مفهوم ريادة الأعمال تبعاً لمحددات عدة يتعلق البعض منها بالثقافة، والبعض الآخر بالمجتمع أو الاقتصاد، وما يرتبط بها من صفات تميز أفراد المجتمع. (القحطاني، ٢٠١٢، ٢٣١).

وهناك العديد من التعريفات التي تناولت مفهوم ريادة الأعمال يمكن توضيح بعضها على النحو التالي:

- الريادة هي العملية التي يقوم من خلالها فرد، أو مجموعة من الأفراد باستخدام جهد مؤسس، ووسائل للسعي وراء الفرص لتأمين قيمة، والنمو للمشروع بالتجاوب مع الرغبات والحاجات من خلال الإبداع والتفرد (النجار والعلی، ٢٠١٦م، ٦).
- وهي "بناء وابتكار شيء له قيمة والاستمرار في اغتنام الفرص بناء على الموارد والالتزام بالرؤية مع الأخذ بالاعتبار عنصر المخاطرة". (هيام، منال، ٢٠١٧، ٩٢).
- والريادة هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمؤسسة وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافئة الناتجة.
- عرف البنك الدولي مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري للمنظمات على أنها: "التزام أصحاب الأنشطة التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين مستوى معيشة الناس، بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في آن واحد". (طاهر محسن الغالبي وصالح مهدي العامري، ٢٠٠٥، ٨١ - ١٠١).

• كما عرفت الغرفة التجارية العالمية ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري على أنها: "جميع المحاولات التي تساهم في تطوع الشركات لتحقيق تنمية بسبب اعتبارات أخلاقية واجتماعية. وبالتالي فإن ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري تعتمد على المبادرات الحسنة من الشركات دون وجود إجراءات ملزمة قانونياً". (أحمد السيد طه الكردي، ٢٠١١، ١٥).

أما اليوم فقد أصبح مفهوم ريادة الأعمال يشير إلى الأعمال التي يبدعها أشخاص يمتلكون صفات ومشاعر ريادية تقود إلى ابتكار أعمال ومشروعات تسهم في تحقيق التنمية وتقديم خدمات متميزة. (المعاني، عريقات: ٢٠١١م، ٢٨٧). فبعض الأعمال تحتاج إلى نمط خاص من المؤسسين والمديرين يسمون بالرواد، وأن يتمتع الرواد بمواصفات مختلفة عن بقية المديرين أو العاملين، إذ يعرف الريادي بأنه "ذلك الشخص الذي لديه الإرادة أو القدرة لتحويل خبرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح". (العبيدي والجراح، ٢٠١٥، ١٦).

المفهوم الإجرائي لريادة الأعمال في هذا البحث:

- مجموعة من الأفكار والمشروعات التي تقدم خدمات مباشرة للمجتمع تشرف عليها جمعية نبع الخير بقرية اللشت التابعة لمركز العياط محافظة الجيزة.
- تقدم هذه المشروعات خدمات متميزة يستفيد منها جميع المستهدفين بالمجتمع المحيط بالجمعية.
- يدير كل مشروع شخص لديه خبرة ودراية بأهداف المشروع وآليات تنفيذه.
- الإطار المفاهيمي والنظري لريادة الأعمال:

ارتبط مصطلح الريادة (Entrepreneurship) منذ منتصف القرن الثامن عشر بمفهوم الريادي، والذي ترجع جذوره إلى الاقتصاد الفرنسي. إذ يقصد بالكلمة الفرنسية (Entrepreneur)، ذلك الفرد الذي يتولى (Undertakes) مشروع أو نشاط مهم. ويعنى في مضمون الأعمال بمصطلح (Undertake) هو بدء الأعمال. وفي قاموس (Webster) يمثل الريادي (Entrepreneur) ذلك الفرد الذي ينظم ويدير ويتحمل مخاطر الأعمال أو المشروع. وقد مثل الرياديون الأفراد التواقون للثروة الذين يتخذون المخاطرة ويصنعون القرار لإدارة الموارد بطرائق غير مألوفة لاستثمار الفرص وبذلك أصبحوا قادة الصناعة في العالم.

فيما أشار (Robert Hisrich) إلى الريادة بكونها عملية تكوين شيء ما مختلف ذو قيمة عن طريق تكريس الوقت والجهد الضروري، بافتراض مخاطر مالية وسيكولوجية واجتماعية مصاحبة، وجني العوائد المالية الناتجة، إضافة إلى الرضا الفردي. وبعبارة أخرى أنها: "عملية خلق القيمة عن طريق استثمار الفرصة من خلال موارد متفردة"

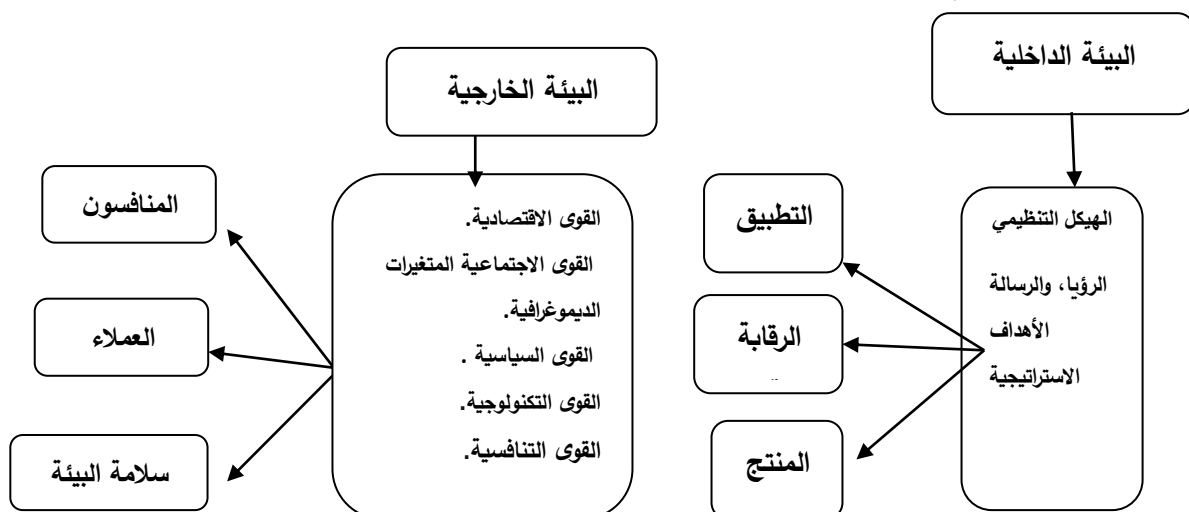
لقد تطور مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري بشكل ملحوظ منذ أن بدأ يأخذ مكاناً عام ١٩٥٠ حتى أصبح يظهر جلياً في العقد الأخير بحيث بدأت منظمات الأعمال في إظهار مسؤولياتها الاجتماعية بشكل أكثر جدية في إدارة استراتيجياتها والتقارير الاجتماعية لأصحاب المصالح فضلاً عن إبرازها عبر مسميات مختلفة إذ تشير جميعها إلى ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري منها: المساءلة الاجتماعية (Corporate Accountability) الأخلاق التنظيمية (Corporate Ethics) المواطنة التنظيمية (Corporate Citizenship) والالتزامات التنظيمية (Corporate Obligations).

أولاً: ريادة الأعمال: التفكير الريادي: عادة ما يعتاد الأشخاص على التفكير بطرق محددة قد يصعب عليهم التفكير بأفكار مبتكرة، إنما يمكنهم أن ينموا امكانياتهم الإبداعية من خلال التعلم والتمرس، ويمكن اعتماد عدة تقنيات لتطوير أدوات تفكير أكثر إبداعاً، ويتمثل مفهوم التفكير الريادي في: "القدرة على تصميم أمر ما، أو إعطائه شكلاً أو إنجازاً بطريقة جديدة أو مختلفة، وهي توجه فكرى صوب البحث عن الفرص بمخاطر مدروسة تولد منافع تضمن إيجاد واستمرار المشروع، أما بعد ظهور الانترنت فقط فقد بدأ البعض يرى فرص وأسواق لهذه التكنولوجيا. ويمكن تطوير الأفكار الجديدة والمبتكرة من خلال استخدام أفكار موجودة كنقطة انطلاق، يمكن تغيير أجزاء من الأفكار الموجودة بطرق عدة، إذ يمكن جعلها أكبر أو أصغر أو تعديل اللون أو الذوق أو إعادة ترتيبها، بهدف جعلها أكثر جاذبية من خلال استخدام هذه التقنية البسيطة، ريادة الأعمال يخلق فرص عمل ويحفز ال ابتكار". Caruang, A. 2010, (p18).

ثانياً: عناصر ريادة الأعمال: يتضمن الإطار العام لريادة الأعمال: الموارد، والقدرات، والاستراتيجية، والرياديين، والبيئة، فضلاً عن الهيكل التنظيمي. Kraus et al, 2011, (p:٦٠).

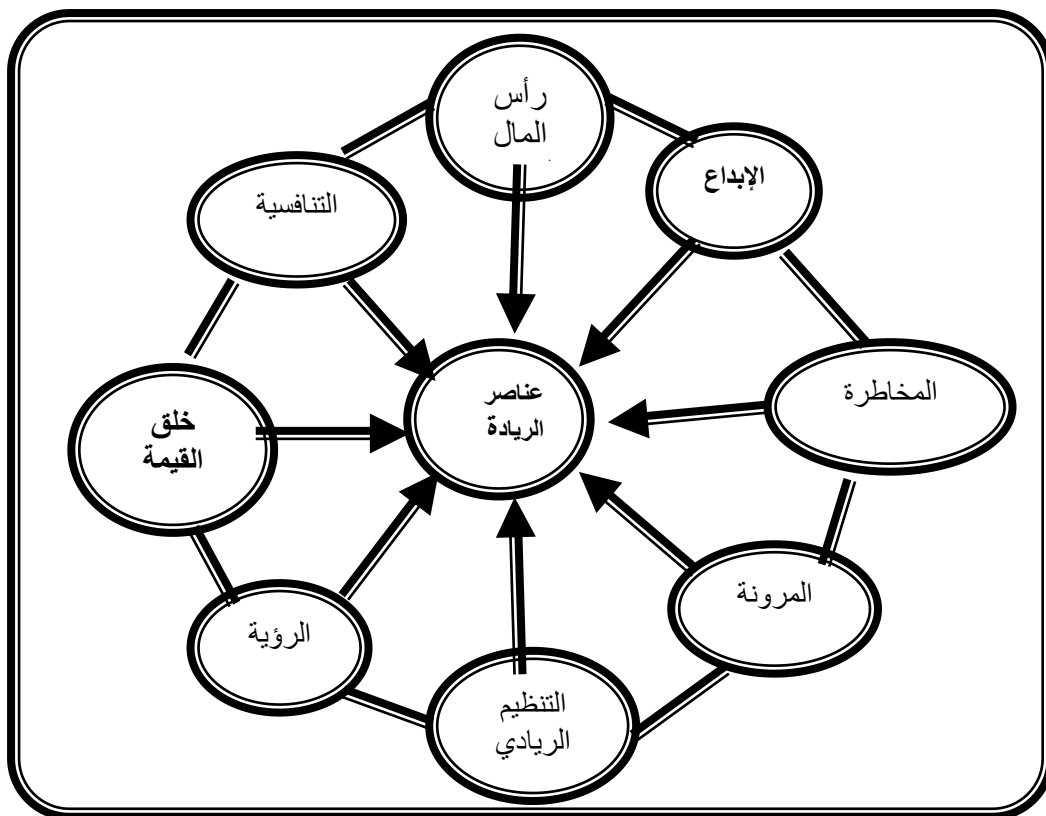
كما يتضمن: تحديد الفرص، والنمو، والإبداع، وتبني المخاطرة، والمرونة، والرؤية (Kyrgidou & Hughes, ٢٠١٠: ٤٨). فالرؤية الريادية تخلق المغامرة الجديدة التي يمكن

من خلالها جني مكاسب للفريق الريادي وللمؤسسة وهي المغامرات الجديدة، والأعمال الجديدة، وإبداعية المنتج والخدمة، وإبداعية العملية، والتجديد الذاتي، وتبني المخاطرة، والاستباقية، والتنافسية الشديدة، فضلاً عن رأس المال الاجتماعي الذي له دور مهم في انبثاق الريادة الداخلية (ميسون: ٢٠١٣، ٣٨٧)، وفيما يلي شكل توضيحي للإطار العام لريادة الأعمال في المؤسسة:



الشكل رقم (١) يوضح الإطار العام لريادة الأعمال في المؤسسة

ولم يتفق الباحثون على تحديد عناصر ريادة الأعمال، بل إن هناك وجهات نظر متعددة حول تحديدها، إلا أن ثمة عناصر اتفق عليها أغلب الباحثين وهي: (الابداع، والرؤية، والمرونة، والمخاطرة، والإبداع، الرياديون أو رأس المال البشري، خلق القيمة، والتنافسية). (Kyrgidou & Haghes, ٢٠١٠: ٤٨) والشكل التالي يبين عناصر ريادة الأعمال.



شكل رقم (٢) عناصر ريادة الأعمال

وتسهم العناصر السابقة في خلق القيمة من خلال الجمع بين العناصر الريادية والاستراتيجية التي تدار من خلال إدارة الموارد والقدرات الديناميكية مما يعني أن مدخل النظرية المعتمدة على الموارد له دوره في تشكيل الريادة الاستراتيجية لتعزيز الرفاهية.

ثالثاً: مهارات ريادة الأعمال:

١- تصنيف الأعمال الريادية: يمكن تصنيف الأعمال الريادية إلى ثلاثة أنواع وهي:

أ - ابتكارية بحثية: يقوم المبادر والريادي بنقل الفكرة الجديدة إلى منتج جديد ويبني نشاطاً جديداً في عالم الأعمال.

ب - ابتكارية أعمال: يقوم المبادر الريادي بتأسيس أعمال ريادية بناء على أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة، حيث يقوم المبادر بتوظيف التكنولوجيا المطورة لأغراض تخصصية في أعمال ومجالات أخرى مختلفة.

ج - تملك ابتكارية أعمال: حيث يبادر الريادي بشراء مؤسسة أو امتلاك عمل ابتكاري، فالحاجة للإبداع والابتكار أقل بهذا الوضع لكنه سوف يتحمل المخاطرة المالية ويقتنص الفرص. (جمعه، وعبد الستار: ٢٠١٠، 43).

٢-مهارات رائد الأعمال:

هناك العديد من المهارات الشخصية التي يجب أن يتصف بها رائد الأعمال وتتمثل في: الرقابة والالتزام، والمخاطرة، والإبداع، والقدرة على التنفيذ، والرؤية القيادية، والتركيز على التغيير، إلا أن ثمة عدة مهارات يجب أن تتوفر في رائد الأعمال تتمثل في:

أ - مهارة التخطيط: وهي مهارة وضع خطط لحل المشاكل وإنجاز المهام التي يحدث التعامل الفوري معها فرقاً واضحاً في الإنتاج، مع تأجيل تلك المهام التي لن يؤثر تأجيلها إلى وقت لاحق تأثيراً سلبياً، أو تلك المهام التي يمكنك تفويضها لأشخاص يمتلكون الكفاءة لإنجازها وفقاً لما تتصوره، أو مهارة تحديد وتنفيذ أعلى المهام قيمة وهي المهام التي يجب أن تقوم بها المؤسسات أو الأفراد والتي ستحدث فرقاً إذا تم تنفيذها في وقتها، ويقول جوته: "الأمر الأكثر أهمية يجب أن تقدم على الأشياء التي تقل أهمية"، (منجية إبراهيم: ٢٠١٩، ٥٣) ويرى (Caruang:2011.p19) أن التخطيط يمر بالخطوات والمراحل التالية:

الأولى: إعداد الخطة وجمع المعلومات: والبيانات والإحصائيات الاقتصادية والاجتماعية والسكانية والدخل القومي وتحديد مجالات استخدامها في مراحل الخطة، ولا تستغني أي خطة عن المعلومات، ففي مجال الأعمال لابد من دراسة السوق المنافسة والسلع المنافسة ودخول الأفراد واتجاهاتهم.

الثانية: وضع افتراضات التخطيط: تلك الافتراضات التي سوف تبني عليها الخطة، وهي مرحلة ملازمة لكل بحث أو مقدمة لاتخاذ كل قرار.

الثالثة: تحديد الأهداف: وهي النهاية التي يرغب المخطط بلوغها، والوصول إليها، ومنها: تحقيق الربح أو تقليل التكاليف أو تحقيق هدف جماعي، ولابد من التفريق بين الأهداف الأساسية والفرعية، وتتبع أهداف الأقسام والوحدات التنظيمية من خلال هدف المؤسسة الأساسي.

الرابعة: تحديد البدائل واختيار البديل الأمثل: وذلك من خلال مراجعة الموارد المتاحة، وتقييم البدائل يخضع إلى العديد من الضوابط منها ما يحقق البديل وكفاءته وما يحتاجه البديل من متطلبات، واختيار البديل الأمثل هو مقارنة كل بديل ونقاط الضعف والقوة في المؤسسة، وملائمة البديل ومردوده في الزمن القصير والطويل، فقد يكون البديل ملائماً في الوقت الحاضر ولكنه قد يخلق من المشاكل والسوابق في المستقبل.

الخامسة: تقرير خطوات العمل: وخطوات العمل تعني سبل التطبيق للبديل الأمثل فقد لا تتجح الخطة إن سلكت طريقاً أو خطوات عمل غير ملائمة وأن تحدد الإجراءات التي تتطلبها خطوات العمل وتحديد المسؤولية في كل خطوة.

السادسة: الإقرار: أي لابد أن تقرر الخطة من قبل الإدارة قبل التنفيذ ويعني ذلك موافقة الإدارة عليها وإجازتها.

السابعة: التنفيذ: وقد يتطلب تجزئة الخطة وبيان متطلباتها سواء كانت المتطلبات مالية او بشرية أو فنية.

الثامنة: المتابعة: وقد تأخذ أشكالاً متعددة وبأساليب مختلفة ولكنها لا تخرج عن متابعة التنفيذ، وتشخيص الانحرافات بهدف تصحيحها.

ب - مهارة إدارة الوقت: وهي تمنح رائد الأعمال الكثير من المزايا التي يحتاجها لتحقيق أهدافه، وخطّطه التي وضعها لشركته، ومن بينها: التركيز، الإنتاجية، سرعة الإنجاز، واستثمار القيمة الحقيقية للوقت، وتتضمن مهارة إدارة الوقت إنفاقه في الأفكار، وتحديد الأهداف بطريقة صحيحة، والاتصالات، والتنفيذ، والتوقف عن التأجيل، الالتزام بالخطة اليومية (اغوان: ٢١، ٢٠١٢).

ج - مهارات إدارة المخاطر: وهي عملية قياس وتقييم للمخاطر وتطوير استراتيجيات إدارتها، تتضمن هذه الاستراتيجيات نقل المخاطر إلى جهة أخرى وتجنبها وتقليل آثارها السلبية وقبول بعض أو كل تبعاتها، كما يمكن تعريفها بأنها النشاط الإداري الذي يهدف إلى التحكم بالمخاطر وتخفيضها لمستويات مقبولة، وبشكل أدق هي عملية تحديد وقياس والسيطرة وتخفيض المخاطر التي تواجه الشركة أو المؤسسة. (ISO/IEC Guide ٧٣)

وترتكز إدارة المخاطر التقليدية على المخاطر الناتجة عن أسباب مادية أو قانونية مثل: الكوارث الطبيعية أو الحرائق، الحوادث، الموت والدعاوي القضائية، والمخاطرة المالية، ومن جهة أخرى فإن إدارة المخاطر المالية تركز على تلك المخاطر التي يمكن إدارتها

باستخدام أدوات المقايضة المالية بغض النظر عن نوع إدارة المخاطر، فإن جميع الشركات الكبرى وكذلك المجموعات والشركات الصغرى لديها فريق مختص بإدارة المخاطر، وتواجه إدارة المخاطر صعوبات في تخصيص وتوزيع المصادر وهذا يوضح فكرة تكلفة الفرصة حيث أن بعض المصادر التي تتفق على إدارة المخاطر تستغل في نشاطات أكثر ربحاً ومرة أخرى فإن عملية إدارة المخاطر المثالية تقلل الإنفاق في الوقت الذي تقل فيه النتائج السلبية المخاطر إلى أقصى حد ممكن (Engel:2014, p.0.882). وتتمثل إدارة المخاطر في عدة مهارات وهي:

- مهارة التحضير: ويتضمن التخطيط للعملية ورسم خريطة نطاق العمل والأساس الذي سيعتمد في تقييم المخاطر وكذلك تعريف إطار العملية وأجندة للتحليل.
- مهارة تحديد المخاطر: في هذه المرحلة يتم التعرف على المخاطر ذات الأهمية. المخاطر هي عبارة عن أحداث عند حصولها تؤدي إلى مشاكل، وعليه يمكن أن يبدأ بالتعرف على المخاطر من مصدر المشاكل أو المشكلة بحد ذاتها.
- مهارة التعرف على المخاطر: ويتم ذلك عن طريق:
 - التحديد المعتمد على الأهداف: إن المؤسسات والفرق العاملة على مشروع ما جميعها لديها أهداف، فأى حدث يعرض تحقيق هذه الأهداف إلى خطر سواء جزئياً أو كلياً يعتبر خطورة.
 - التحديد المعتمد على التصنيف: وهو عبارة عن تفصيل جميع المصادر المحتملة للمخاطر.
 - مراجعة المخاطر الشائعة: في العديد من المؤسسات هناك قوائم بالمخاطر المحتملة.
- مهارة التقييم: بعد التعرف على المخاطر المحتملة يجب أن تجرى عملية تقييم لها من حيث شدتها في إحداث الخسائر واحتمالية حدوثها. أحياناً يكون من السهل قياس هذه الكميات وأحياناً أخرى يتعذر قياسها. صعوبة تقييم المخاطر تكمن في تحديد معدل حدوثها، حيث أن المعلومات الإحصائية عن الحوادث السابقة ليست دائماً متوفرة. وكذلك فإن تقييم شدة النتائج عادة ما يكون صعب في حالة الموجودات غير المادية. (ظفر: ٢٠١٨، ٣٢)
- د - مهارات التواصل: ويحتاج رائد الأعمال إلى التواصل وبناء علاقات عمل ناجحة مع العملاء، الموظفين، المؤثرين، الموردين، وحتى المنافسين، ولا يحدث ذلك إلا من خلال تمكنه من مهارات الاتصال، فامتلاكه لتلك المهارات يتم تحديد مدى نجاحه في إدارة الشركة بكل ثقة، فهو يحتاج إلى التواصل مع الآخرين لطرح أفكاره وتقديم العروض التقديمية للمستثمرين،

وعقد الصفقات والتأثير في الموظفين، وحل النزاعات، وإيجاد الحلول للمشاكل، وتعني القدرة على:

- إيجاد العلاقات الإيجابية مع الآخرين.
- تحديد المشاعر التي تساعد في التفاعل معهم.
- المشاركة بالمعلومات والأفكار من شخص إلى آخر.
- التواصل اللفظي.
- بالإضافة إلى سلسلة من التواصل غير اللفظي والتي تتضمن لغة الجسد والإيماءات والتواصل البصري والحسي (العرنوسي: ٢٠١٤، ٣٠)

٢-المهارات المؤسسية وتتمثل في:

أ - مهارات التقنية التكنولوجية: في ظل التطور السريع والتحول الرقمي، والمنافسة الشديدة التي يشهدها السوق العالمي، أصبحت التكنولوجيا الرقمية وتفعيلها في الشركات والمؤسسات من الضروريات الملحة لذا، تحرص العديد من الشركات على تطوير آليات وأساليب العمل بتطوير التكنولوجيا المستخدمة في قطاعات الأعمال المختلفة (الأغا: ٢٠١٠، ص٦).

ب - مهارة التنظيم الهيكلي والقيادة: يعد تنظيم الهياكل القيادية والإدارية إحدى الوسائل المهمة لتنفيذ البرامج والأهداف المحددة للمؤسسة وصولاً إلى هيكليّة تكون أكثر انسجاماً مع مخرجات وحدة أعمالها وتتطابق مع طبيعة البيئة التي تعمل فيها المؤسسة. (Wright al. et: ٢٠١١، ٢٠٥)

ج - مهارة بناء العلاقات والشبكات (التشبيك): التشبيك في العمل هو مهارة إقامة وبناء علاقات منفعة متبادلة، وتطوير الاتصالات المهنية والاجتماعية من خلال التواصل مع الآخرين، من أصحاب الأعمال أو رواد الأعمال، أو العملاء أو العملاء المحتملين. التشبيك هو جوهر بناء العلاقات إذ يساعد أصحاب الأعمال في تبادل الأفكار، المعلومات والبحث عن شركاء محتملين، ما يساهم في تطوير أعمالهم، وخلق أو استكشاف الفرص التجارية الجديدة. (Hans:2012,p:20)

٣-المهارات الإدارية وتتمثل في:

أ - وضع الأهداف: تُعد مهارة تحديد الأهداف من العمليات التي تُساعد في الحصول على تفكير ورؤية واضحة للمستقبل، وتُساعد في أن تتمكن المؤسسة من تحديد ما يجب عليها القيام به في المستقبل القريب أو البعيد. (Herbiniak: 2010, 42)

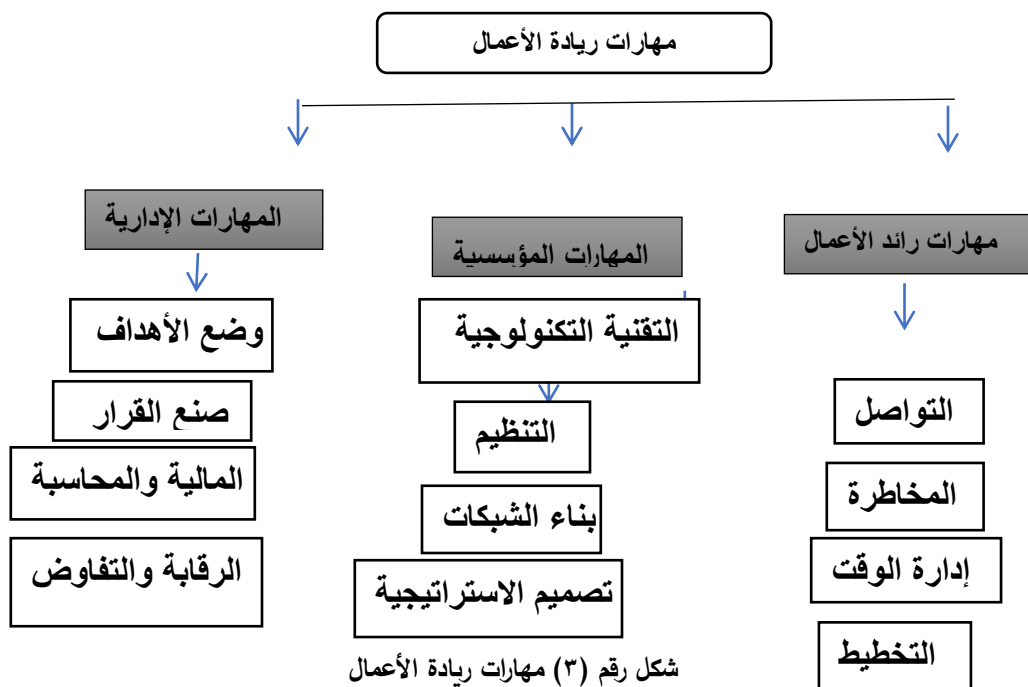
ب - التخطيط: "عملية اتخاذ قرار بشأن الأهداف الواجب تحقيقها خلال فترة محددة مقبلة، والكيفية التي يتم بها بلوغ تلك الأهداف، مما يتطلب تحديد استراتيجيات، والسياسات، والاجراءات، والميزانية اللازمة لبلوغ تلك الأهداف، وكذلك الاختيار بين البدائل المتاحة للوصول للأهداف المرجوة بأفضل كفاءة ممكنة، مع ترشيد الموارد المتاحة (العمرى: ٢٠١٣، ١٠).

ج - صنع القرار: تتطلب عملية اتخاذ القرار استخدام الكثير من مهارات التفكير العليا، مثل: التحليل، والتقييم، والاستقراء، ويعد صنع القرار ضمن عمليات التفكير المركبة مثل التفكير الناقد والتفكير الإبداعي وحل المشكلات، ويمكن تعريف عملية "اتخاذ القرار" بأنها عملية تفكير مرغبة، تهدف إلى اختيار أفضل البدائل أو الحلول المتاحة للفرد في موقف معين، من أجل الوصول إلى تحقيق الهدف المرجو. (<http://www.alukah.net/culture>)

د - الدراية بالجوانب المالية، والمحاسبية: يحتاج العديد من متخذي القرارات إلى بعض المعلومات المالية التي تحسن وترشد عملية اتخاذ القرارات، والتي بدونها لا يتم الوصول إلى القرارات الرشيدة. فكافة القرارات المتخذة في شتى المجالات تكون ذات بعد وأثر مالي على تكاليف وربحية المنشأة، لذا هناك حاجة لمتخذي القرارات من غير الماليين للتعرف على المعلومات المالية والمحاسبية الهامة والمتعلقة باتخاذ القرارات وتنفيذ عمليات المنشأة.

هـ - الرقابة: عرف هنري فاييل: الرقابة بأنها "التحقيق كما إذا كان كل شيء يحدث طبقاً للخطة الموضوعية والتعليمات الصادرة والمبادئ المحددة وأن غرضها هو الإشارة إلى نقاط الضعف والأخطاء بقصد معالجتها ومنع تكرار حدوثها كما أنها تطبق على كل شيء - الأشياء-الناس الأفعال". (أبو مصطفى: ٢٠١١، ص ٢٦٤)

و - التفاوض: ويعرف التفاوض بأنه أسلوب الاتصال العقلي بين طرفين يستخدمان ما لديهما من مهارات الاتصال اللفظي لتبادل الحوار الإقناعي ليبلغا حد الاتفاق على تحقيق مكاسب مشتركة (فهيمى: ٢٠٠٧، ص ١٤) والشكل التالي يوضح أهم مهارات ريادة الأعمال:



رابعًا: خصائص رواد الأعمال:

حدد (Katz, J. A. ٢٠١١) أهم خصائص رواد الأعمال كالتالي:

١. الإرادة والإصرار: يتمتع رائد الأعمال بإرادة قوية لتحقيق ما يصبو إليه، رغبة في النجاح، الإصرار والتصميم على تنفيذ مشروعه بحيث يكون ملموس وواقعي.
٢. التحكم الذاتي: فالريادة تتطلب من الفرد الريادي أن يكون لديه إيمان بالمستقبل وأنه قادر على الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة به، وقدرة الريادي على التحكم الذاتي تعني الاعتقاد بأن مصيره يحدده بنفسه وأنه يحقق الاستقلالية وتتطلب مهمة البدء بالعمل الريادي جهودًا عظيمًا من العمل الشاق والمضني، فالإصرار على العمل ساعات طويلة لا يقدر عليه إلا من توافرت لديه سمة المستوى المرتفع من الطاقة.
٣. الثقة بالنفس: الريادي هو الشخص الذي يبدأ العمل الحر بحيث يكون مدفوعًا بحماس لإنجازه، ولديه الثقة بالنفس التي تقوده إلى كسب المزيد من الزبائن والتعامل مع التفاصيل الفنية، ورائد الأعمال يؤمن بأنه يمكن أن يرتكب الأخطاء، ولكن يؤمن بدرجة أكبر بضرورة ألا تتكرر تلك الأخطاء.

٤. المبادرة: يسعى رائد الأعمال للمبادرة واقتناص الفرص، فهو بارع ومتفوق يختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله ويتصف بالتحدي وتحديد الأهداف الصعبة ليحقق بها درجات عالية من الرضا.

٥. الاستعداد لتحمل المخاطر: هناك مخاطر في أي عمل ولا توجد ضمانات تامة بأن العمل ناجح، ولكن المخاطرة المحسوبة تساعد على تحقيق النجاح.

٦. و - القدرة على اتخاذ القرار والتخطيط: القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب مطلب أساسي في ظل بيئة معقدة متغيراتها كثيرة وسريعة، والتخطيط لكل مراحل أعماله.

٧. مرونة التفكير: العمل والاستعداد لقبول حالات الفشل ومن ثم التصحيح وتغيير الخطط باستمرار.

٨. بناء الشراكة: من بين المهارات القابلة للتحويل التي يتمتع بها الريادي الاستراتيجي جذب الحلفاء والأعوان، وإقامة الشراكات، فالحاجة للحليف أو الشريك الناجح يعد هدفاً مشتركاً لتحقيق الغايات المنشودة لصالح كلا الطرفين، إذا كانت المساهمات المحتملة للشركاء نحو الغاية المشتركة متكاملة، كذلك التي يشارك بها أعضاء الفريق داخل الفريق الحقيقي.

٩. تحمل المخاطرة: الرواد لديهم نزعة أكبر من غيرهم لتحمل المخاطر فهم يحسبون درجة المخاطرة، وينظمون ويدرسون ويحللون ويخططون حتى يمكنهم تحمل المخاطرة، فإن كانت درجة المخاطرة محسوبة وتشير الحسابات أنها معقولة وأن فرص النجاح عالية، فإنهم يتحملون المخاطرة. (Khanka: ٢٠١٦، ١٦).

خامساً: أبعاد ريادة الأعمال:

١- **المُبادرة:** المقصود بوجود المبادرات هو دعم بيئة العمل بالأشخاص الذين لديهم فكر المبادرة وإبداء الرأي وإعطائهم يد المساعدة لاستثمار الفرص المتاحة لديهم. ومن هنا يأتي التحدي الحقيقي للوصول إلى رؤية متكاملة حول عمل الأفراد الحرّ، والسعي إلى التخطيط لمشروعات حديثة، وأدى ذلك إلى ظهور أهمية المبادرة في ريادة الأعمال (عيسى، فاضل: ٢٠١٠، ١٧).

وهي تتضمن ثلاثة عناصر أساسية: (Caruang, Al, 2000, P16).

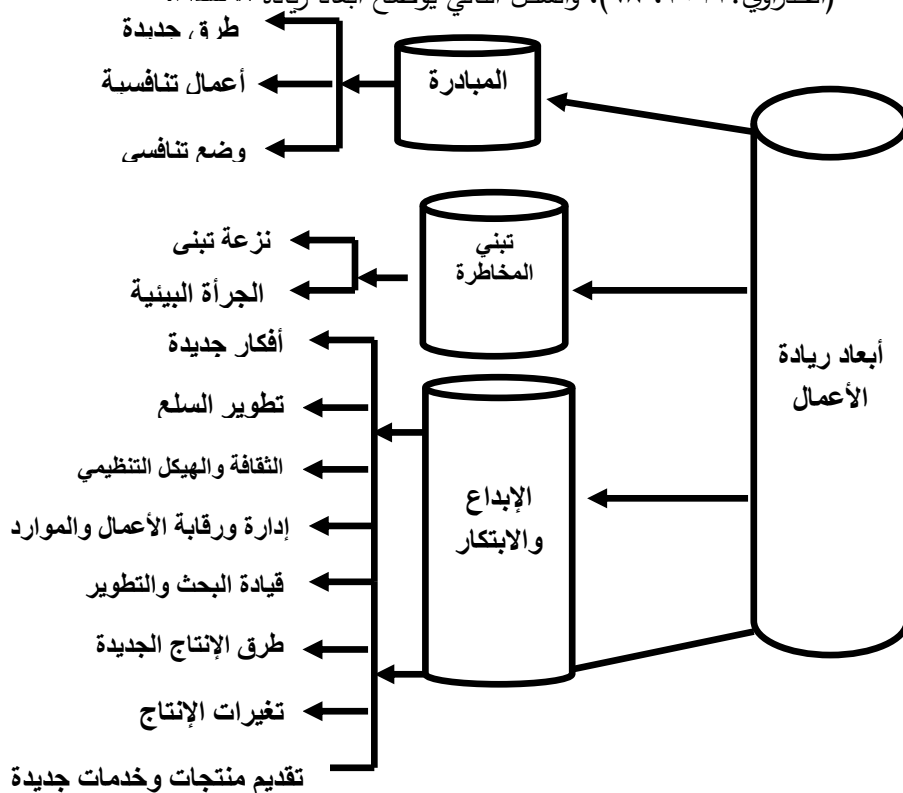
أ. إقرار ملاحقة أو عدم ملاحقة المنافسين بالإبداع.

ب. المفاضلة بين المحاولات الحقيقية هي النمو والإبداع والتطوير.

ج. محاولة التعاون مع المنافسين من أجل احتوائهم.

٢- **تحمل المخاطر:** يتم ذلك عن طريق استخدام وسيلة واحدة لإدارتها، وتعتمد على التحالف مع الشركات الأخرى، لأن هذه الشركات تعتقد بأنها تستطيع توفير القدرات التي تكمل بعضها بعضاً، كما أن شركات الأعمال تسعى إلى الوصول لأدنى حدٍ من المخاطرة، ولكن في حال كان سلوكها موجّهًا لمحاولة الهروب منها، فقد يؤدي ذلك إلى وصول شركات الأعمال لأكبر مخاطرة، أما المنشآت الريادية بشكل عام فتمتلك قدرةً على القياس العقلاني للمخاطر، إذ يتمكن الرياديون من تقدير وفهم المخاطر بشكل مناسب (الياسي: ٢٠١٥، ٢٥).

٣- **الإبداع والابتكار:** هو من الظواهر ذات الاهتمام، حيث يسعى الإنسان بشكل دائم إلى الإبداع في كافة المجالات، وتحتاج المنشآت مهما كانت طبيعة عملها إلى استخدام الإبداع، حيث تُعدّ أفضل المنشآت هي التي تطبق الإبداع، ويُعدّ أفضل المديرين هم الذين يحرصون على توفير المناخ المناسب، لمساعدة الموظفين على استخدام مهاراتهم الإبداعية بشكل تام. (الحدراوي: ٢٠١٧، ٩٨)، والشكل التالي يوضح أبعاد ريادة الأعمال:



شكل رقم (٥) أبعاد ريادة الأعمال

سادسا: ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري: (الأبعاد، مجالات تطبيقها)

١- أبعاد ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري.

اجمع العديد من الباحثين على أن منظمات الأعمال تمارس عددًا من المسؤوليات الاجتماعية والتي تنحصر ضمن تصنيفين هما: الأخلاقية والإنسانية تجاه المجتمع المحلي والموظفين والعملاء والموردين والمساهمين... الخ، وتعتبر المسؤولية الأخلاقية مسؤولية إلزامية وتتعدى في كونها الإيفاء بالالتزامات القانونية والاقتصادية، ومن هذا المنطلق بين (Pride and Farrell) أبعاد ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري والمتمثلة فيما يلي:

- أ- المسؤولية الإنسانية: أي أن تكون المنظمة صالحة، وأن تعمل على الإسهام في تنمية وتطوير المجتمع، وأن تعمل على تحسين نوعية الحياة.
- ب- المسؤولية الأخلاقية: بمعنى أن تكون المنظمة مبنية على أسس أخلاقية، وأن تلتزم بالأعمال الصحيحة، وأن تمتنع عن إيذاء الآخرين.
- ج- المسؤولية القانونية: أي أن المنظمة يجب أن تلتزم بكافة بالقوانين، وأن تكسب ثقة الآخرين من خلال التزامها بتنفيذ الأعمال الشرعية وعدم القيام بالأعمال المخلة بالقانون.
- د- المسؤولية الاقتصادية: ويقصد بها أن تكون المنظمة نافعة ومجدية اقتصاديًا، وأن تحاول جاهدة نحو توفير الأمان للآخرين.

٢- مجالات تطبيق ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري:

يعتبر المجتمع المحلي، إضافة إلى البيئة الداخلية للمنظمة الريادية، مجالات مهمة لتطبيق مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري، إذ تتطلع إلى تجسيد متانة العلاقات وتعزيزها، الأمر الذي يتطلب منها مضاعفة أنشطتها تجاه المجتمع، من خلال بذل المزيد من الرفاهية العامة والتي تشمل: المساهمة في دعم البنية التحتية، إنشاء الجسور والحدائق، المساهمة في الحد من مشكلة البطالة، دعم بعض الأنشطة مثل الأندية الترفيهية، احترام العادات والتقاليد، دعم مؤسسات المجتمع المدني، تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تقديم الدعم المادي لهم، هذا بالإضافة إلى الدعم المتواصل للمراكز العلمية كمراكز البحوث والمستشفيات. وعادة ما ينظر إلى مسؤولية المنظمة تجاه المجتمع المحلي من زوايا مختلفة، فقد تشمل رعاية الأعمال الخيرية، الرياضة والفن، التعليم وتدريب المؤسسات، وإقامة المشاريع المحلية ذات الطابع التنموي. بالإضافة إلى المجتمع المحلي، تغطي ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري مجالات مختلفة نوضحها في الجدول التالي:

جدول رقم (١) يوضح مجالات ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري

المجال	بعض ما يجب أن تدركه المنظمة الريادية من دور اجتماعي تجاهه
المالكون	حماية أصول المنظمة، تحقيق أكبر ربح ممكن، رسم صورة جيدة للمنظمة، تعظيم قيمة السهم والمنظمة ككل، زيادة حجم المبيعات.
العمال	عدالة وظيفية، رعاية صحية، رواتب وأجور مدفوعة، اجازات مدفوعة، فرص تقدم وترقية، تدريب مستمر، إسكان للعاملين ونقلهم، ظروف عمل مناسبة.
المستهلكون	أسعار مناسبة، الإعلان الصادق، منتجات آمنة وبنوعية جيدة، إرشادات بشأن استخدام المنتج ثم التخلص منه أو من بقاياها.
المنافسون	معلومات صادقة، عدم سحب العاملين من الآخرين بوسائل غير نزيهة، منافسة عادلة ونزيهة.
الموردون	أسعار عادلة، الاستمرارية في التجهيز، تسديد الالتزامات المالية والصدق في التعامل.
البيئة	التشجير وقيادة المساحات الخضراء، المنتجات غير الضارة، الحد من تلوث الماء والهواء والتربة، الاستخدام الأمثل للموارد وخصوصاً غير المتجددة منها.
الحكومة	الالتزام بالقوانين، إعادة التأهيل والتدريب، تكافؤ الفرص بالتوظيف، حل المشكلات الاجتماعية، تسديد الالتزامات الضريبية.
جماعات الضغط	التعامل الصادق مع الصحافة، احترام أنشطة الجماعات والتعامل الجيد معها، حماية البيئة، التعامل الجيد مع جمعيات حماية المستهلك، احترام دور النقابات العمالية والتعامل الجيد معها.

المصدر: محمد الصيرفي، مرجع سبق ذكره، ص ص: ٧٠-٧٢.

سابقاً: أدوار الجمعيات الأهلية في تحقيق ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري:

تتمثل أدوار الجمعيات الأهلية في نشر وتحقيق ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف

المصري في:

١- المساهمة المجتمعية التطوعية: ويلقى هذا المجال معظم الاهتمام في الدول التي يكون فيها الحوار حول ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري للمؤسسات حديثاً نسبياً. ومن الممكن أن يتضمن ذلك الهبات الخيرية وبرامج التطوع والاستثمارات المجتمعية طويلة الأمد في الصحة أو التعليم أو المبادرات الأخرى ذات المردود المجتمعي. ويلتزم عدد من المؤسسات متعددة الجنسيات بالتبرع بنسبة ١% من أرباحها قبل خصم الضرائب لخدمة القضايا المجتمعية. ويمكن للمؤسسات متعددة الجنسيات إنشاء مؤسسات بمبالغ وقيمة كبيرة وتقديم منح للمنظمات الدولية غير الهادفة للربح والعاملة في الدول النامية.

٢- العمليات الجوهرية للأعمال وسلسلة القيمة: غالباً ما تكون رؤية وقيادة الأفراد والمنظمات الوسيطة ضرورية لإدخال ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري للمنظمات. وتستطيع أي منظمة من خلال التفاعل النشط مع عمالها، تحسين الظروف والأوضاع وتعظيم فرص التنمية المهنية. ومن ذلك تطبيق إجراءات لتقليل استهلاك الطاقة والمخلفات. وتستطيع

الجمعيات الأهلية أن تكفل صدق وسهولة الاتصالات مع عملائها. ومن ناحية تأثيراتها غير المباشرة عبر سلسلة القيمة وموائيق الشرف في تدبير الاحتياجات وبرامج بناء القدرات، وتستطيع كذلك مساعدة مورديها وموزعيها على تحسين أداء قوة العمل والحد من الضرر البيئي.

٣- حشد التأييد المؤسسي وحوار السياسات والبناء المؤسسي: على الصعيد الداخلي تضع قيادات ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري للمنظمات الريادية الرؤية وتهيئ المناخ العام الذي يساعدها في تحقيق التوازن المسئول بين المتطلبات المتعارضة لزيادة الأرباح ومبادئ ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري.

وقد أكد العديد من الباحثين على أهمية الاستثمار في المجالات المختلفة للمسؤولية الاجتماعية مثل الأعمال الخيرية بحيث أصبحت تعد إستراتيجية كونها تجلب منافع كثيرة للمنظمة كزيادة المبيعات أو تعزيز الصورة الذهنية، وتؤكد العديد من الدراسات التي أجريت في بيئات مختلفة على أهمية ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري، ومن هذه الدراسات دراسة أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية في سنة ٢٠٠٦ حيث أظهرت أن ما مقداره ٢,٣ تريليون دولار من أصل ٢٤ تريليون دولار كانت قد استثمرت في الشركات التي أظهرت نسبة عالية ضمن مقياس ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري، وقد أكد (Poon and al) بأن الابتكار والإبداع لهما دورًا كبيرًا في ترسيخ الصورة الذهنية، ولكنهما لا يكفيان لضمان النجاح، لذلك فقد ازداد الاهتمام بما إذا كانت هذه المنظمات تحمل سجلًا تاريخيًا في ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري أم لا. لذلك فقد أضاف هذا المعيار الاجتماعي عبئًا آخر على المنظمات بحيث أدخلت هذا البعد في استراتيجياتها وقراراتها. وقد حدد (Turban and Greening) مجموعة من فوائد ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري، فبالإضافة إلى الأداء المالي الأفضل، والزيادة في حجم المبيعات، فإن لها أثرًا إيجابيًا على الصورة الذهنية للمنظمة لدى المستهلكين.

الإجراءات المنهجية للبحث

أولاً: نوع البحث: ينتمي البحث إلى البحوث الوصفية التحليلية وذلك لتحديد العوامل والمتغيرات لدور الجمعيات الأهلية في دعم مشروعات ريادة الأعمال بالريف المصري.

ثانياً: منهج البحث: استخدم البحث الحالي منهج دراسة الحالة وذلك بالتركيز على قرية اللشت وتناول جمعية نبع الخير من حيث التعمق بدراسة دورها في دعم مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية بالقرية محل الدراسة.

ثالثا: مجالات البحث

١- المجال البشري: حصر شامل لجميع العاملين وأعضاء مجلس إدارة الجمعية وعددهم (٢٠)، وحصر شامل للمستفيدين وعددهم (١٥٠) مستفيد من الجمعية ممن شاركوا في مشروعات ريادية بالقرية.

٢- المجال المكاني: جمعية نبع الخير بقرية اللشت التابعة لمركز العياط محافظة الجيزة. أسباب اختيار هذا المكان:

- وجود مشروعات ريادية شارك فيها عدد كبير من شباب القرية محل الدراسة مقارنة بغيرها من قرى المحافظة.

- وجود دعم من قبل الجمعية لمشروعات ريادية الأعمال بالقرية.

- مرور تلك المشروعات بالقرية لفترة زمنية كافية للدراسة ما يمكن أن تسهم به الجمعية من أدوار في دعم تلك المشروعات.

- ترحيب القائمين على الجمعية والمشروعات الريادية بتطبيق البحث الحالي.

٣- المجال الزمني: وهي فترة جميع البيانات من (٢٠٢٣/٣/٢م - ٢٠٢٣/٦/١٠م).

رابعا: الأدوات المستخدمة.

١ - استمارة استبيان مطبقة على العاملين وأعضاء الجمعية.

٢ - استمارة استبيان للمستفيدين من الجمعية.

- صدق استمارة الاستبيان الخاص بالعاملين وأعضاء مجلس الإدارة: حيث تم عرض استمارة الاستبيان على عدد (١٠) من أعضاء هيئة التدريس بكلية ومعاهد الخدمة الاجتماعية وذلك للتعرف على سلامة الصياغة للعبارات ومدى ملائمة العبارات والأبعاد وكان نسبة الاتفاق (٨٥%).

- ثبات استمارة الاستبيان الخاصة بالعاملين وأعضاء مجلس الإدارة بطريقة التجزئة النصفية وجاء معامل الثبات بنسبة (٠,٩٣) مما يدل على ان الاستمارة على درجة عالية من الثبات والصدق الاحصائي.

- صدق استمارة الاستبيان الخاصة بالمستفيدين: تم عرض استمارة الاستبيان على عدد (١٠) من أعضاء هيئة التدريس بكلية ومعاهد الخدمة الاجتماعية وذلك للتعرف على سلامة الصياغة للعبارات ومدى ملائمة العبارات والأبعاد وكان نسبة الاتفاق (٨٥%).

- ثبات استمارة الاستبيان الخاصة بالمستفيدين بطريقة التجزئة النصفية وباستخدام معامل الارتباط بيرسون حيث تم تطبيقها على (١٠) من الأشخاص المستفيدين وجاء معامل الثبات (٨٩%) والاحصائي (٠,٩٤) ويدل على أن الاستمارة على درجة عالية من الثبات والصدق الاحصائي.

خامساً: المعالجة الإحصائية: تمثلت الأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات فيما يلي:

١. تم إعداد الاستبانة الخاصة بالدراسة والتي تقيس وجهة نظر عينة الدراسة بطريقة تحقق أهدافها ويسهل معها إدخال متغيرات الدراسة للحاسوب حتى يتسنى تحليلها بواسطة برنامج SPSS. النسخة (٢٥)

٢. تم التعامل مع البيانات بمستوى دلالة (٠,٠٥) و (٠,٠١) لوصف وتحليل بيانات الدراسة

٣. شملت أساليب الإحصاء الوصفي والتي تمثلت في:

أ. التكرارات وحساب الوزن النسبي للعبارات = (تكرار الاستجابة × وزنها المحدد حسب موقعها في مقياس ليكرت الثلاثي).

ب. حساب النسبة المئوية للعبارات = (الوزن النسبي للعبارات / ٥) × ١٠٠،

ج. حساب المتوسط الحسابي؛، وحساب الانحراف المعياري: وذلك لترتيب الفقرات أو العبارات والمحاور في المتوسط الحسابي وكذلك مدى انحراف أو تشتت استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الرئيسية ولكل محور من محاور الاستبيان عن متوسطها الحسابي.

د. معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لحساب الاتساق الداخلي لاستبانة الدراسة، واستخدام معامل ألفا كرونباخ: للتحقق من ثبات الأداة، وشملت أساليب الإحصاء الاستدلالي

هـ. اختبار (ت): لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل في إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة ثنائية التصنيف.

نتائج البحث الميداني: استعراض الجداول الخاصة بنتائج البحث الميداني كالتالي:

أولاً: استعراض الجداول الخاصة بنتائج البحث الميداني المطبق على العاملين وأعضاء مجلس الإدارة.

جدول رقم (٢) يوضح توزيع المبحوثين وفقاً للنوع (ن = ٢٠)

م	النوع	العدد	النسبة
١	ذكر	١٤	٧٠%
٢	أنثى	٦	٣٠%
	المجموع	٢٠	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (٧٠%) من الذكور وهي النسبة الغالبة المرتفعة حيث تمثل الإناث (٣٠%) وهم من العاملين وأعضاء مجلس الإدارة بالجمعية، وقد يرجع ذلك إلى زيادة الدافعة للمشاركة التطوعية خاصة من الذكور مقارنة بالإناث وهو ما يتفق وخصائص المجتمع الريفي وهو ما أكدته دراسة (منال الخضرجي، ٢٠١٨: ص ٥) حيث أشارت إلى أن من خصائص المجتمع الريفي عزوف الريفيات عن المشاركة في تلك الأنشطة حيث أن مستوي مشاركتهن تتراوح ما بين متوسطة وضعيفة.

جدول رقم (٣) يوضح توزيع المبحوثين وفقاً للسن (ن = ٢٠)

م	السن	العدد	النسبة
١	أقل من ٣٠	٦	٣٠%
٢	٣٠ -	٦	٣٠%
٣	٤٠	٤	٢٠%
٤	٥٠	٤	٢٠%
	المجموع	٢٠	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن النسبة المرتفعة من سن أقل من ٣٠: ٤٠ حيث تمثل (٦٠%) وبعدها من سن ٤٠ سنة فأكثر بنسبة (٢٠%) وبنفس النسبة سن ٥٠ فأكثر بنسبة (٢٠%)، ويتضح من ذلك أن النسبة المرتفعة ما بين سن (٣٠: ٤٠) وذلك نظراً لقيام ريادة الأعمال ومشروعاتها على فئة الشباب وهو ما يتفق ورؤية مصر ٢٠٣٠ والتي تؤكد على دعم وتمكين الشباب وإيجاد البيئة الداعمة لهم للمشاركة في العمل المجتمعي والريادي في المجتمع هو أحد الأهداف الأساسية للتنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠م.

جدول رقم (٤) يوضح توزيع المبحوثين وفقاً للحالة الاجتماعية (ن = ٢٠)

م	الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة
١	أعزب	١	٥%
٢	متزوج	١٤	٧٠%
٣	مطلق	١	٥%
٤	أرمل	٤	٢٠%
	المجموع	٢٠	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق ان النسبة المرتفعة من المتزوجين حيث تمثل (٧٠%) وبعدها أرمل (٢٠%) بينما نسبة (٥%) لكلاً من الأعزب والمطلق، وهذا يرجع إلى أن الجمعية والعاملين بالجمعيات لديهم القدرة على العمل والانتاج في القطاع الريفي وكذلك تحمل المسؤولية.

جدول رقم (٥) يوضح توزيع المبحوثين وفقاً للخبرة (ن = ٢٠)

م	الخبرة	العدد	النسبة
١	من ٥ سنوات لأقل من ١٠	١	٥%
٢	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥	٣	١٥%
٣	من ١٥ سنة لأقل من ٢٠	٤	٢٠%
٤	من ٢٠ سنة فأكثر	١٢	٦٠%
المجموع			٢٠

يتضح من الجدول السابق أن مدة الخبرة من ٢٠ سنة جاءت أعلى نسبة بنسبة (٦٠%)، في حين جاءت في الترتيب الثاني من ١٥ سنة بنسبة (٢٠%) وهذا يرجع إلى أن بعض العاملين لديهم مهارة وخبرة في العمل الاجتماعي في الجمعيات الأهلية وخاصة في المجتمع الريفي.

جدول رقم (٦) يوضح توزيع المبحوثين وفقاً للمؤهل (ن = ٢٠)

م	المؤهل	العدد	النسبة
١	دبلوم	٢	١٠%
٢	مؤهل جامعي	١٢	٦٠%
٣	دراسات عليا	٦	٣٠%
المجموع			٢٠

يتضح من الجدول السابق أن نسبة المؤهل الجامعي هي أعلى نسبة حيث بلغت (٦٠%) بين فئات العينة وهذا ما يدل على ارتفاع مستوى التعليم والمعلومات والبحث عن العمل في الجمعيات الأهلية لتطوير وتنمية المجتمع الريفي بالإضافة إلى نشر الوعي بين أفراد المجتمع الريفي وزيادة الانتاج.

جدول رقم (٧) يوضح استجابات عينة البحث من العاملين نحو البعد المعرفي لريادة الأعمال

(ن = ٢٠)

م	العبارات	نعم	لا	مجموع	الوزن	الترتيب
١	من خلال عملك بالجمعية أصبح لديك معرفة بما يلي:	٥	١٥	٢٠	١,٧٥	٥
٢	مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية	٥	١٥	٢٠	١,٧٥	٥
٣	سمات رائد الأعمال الاجتماعي	٨	١٢	٢٠	٢,٢	١
٤	مراحل تأسيس مشروع ريادي اجتماعي بالريف المصري	٨	١٢	٢٠	٢,٢	١
٥	ساليب ريادة الأعمال الاجتماعية في	٩	١١	٢٠	٢,٢	١

م	العبارات	الاستبيان	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	الوزن المرجح	ترتيب
	الريف المصري	%	٤٥	٣٠	٢٥			
٥	مميزات ريادة الأعمال الاجتماعية بالريف المصري	ك	٩	٦	٥	٤٤	٢,٢	١
		%	٤٥	٣٠	٢٥			
٦	الفرق بين مشروع ريادة الأعمال والمشروع التقليدي	ك	٥	٤	١١	٣٤	١,٧	٦
		%	٢٥	٢٠	٦٥			

من الجدول السابق رقم (٧) والذي يمثل نتائج التحليل الوصفي لعبارات بعد المعرفة لريادة الأعمال بالجمعيات الأهلية في الريف المصري حيث جاءت العبارات "الثانية، الرابعة، الخامسة" في الترتيب الأول بوزن مرجح (٢,٢) بينما جاءت اقل عبارة في البعد العبارة "السادسة" والتي تنص على "المعرفة بالفرق بين مشروع ريادة الأعمال والمشروع التقليدي" بوزن مرجح (١,٧)، وقد يرجع ذلك إلى ضعف مستوى معرفة العاملين بالمشاريع في ريادة الأعمال بالجمعيات الأهلية وخاصة في الريف المصري وهو ما يتفق ودراسة أبو الغيط، هدى (٢٠٢٢) والتي أكدت على انه من الأهمية ان تسعى برامج التدريب المهني التي تقدمه الجمعيات الأهلية بالقرى على بناء شخصية المتدرب ليكون قادرا على التخطيط لمستقبله باستقلالية وإعادة الثقة في نفسه ليكون فعالا ومشاركا في تنمية المجتمع.

جدول رقم (٨) استجابات عينة البحث من العاملين نحو بعد الابتكار الاجتماعي (ن=٢٠)

م	العبارات	الاستبيان	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	الوزن المرجح	ترتيب
١	تعمل الجمعية على زيادة الابتكارية لدى الشباب	ك	٨	٦	٦	٤٢	٢,١	٦
		%	٤٠	٣٠	٣٠			
٢	تدعم الجمعية المشروعات الريادية بالريف ذات الصلة الابتكارية	ك	٩	٦	٥	٤٤	٢,٢	٤
		%	٤٥	٣٠	٢٥			
٣	توضع الجمعية للمشاركين في أنشطتها أهمية الابتكار الاجتماعي	ك	١٠	٦	٤	٤٦	٢,٣	٣
		%	٥٠	٣٠	٢٠			
٤	تقدم الجمعية استشارات تصميمية للمشاريع الريفية	ك	١٢	٤	٤	٤٨	٢,٤	٢
		%	٦٠	٢٠	٢٠			
٥	تدعم الجمعية أساليب اكتشاف المبدعين في العمل الريادي بالريف	ك	٩	٧	٤	٤٥	٢,٢	٤
		%	٤٥	٣٥	٢٠			
٦	تنشر الجمعية ثقافة ريادة الأعمال لدى العاملين والمتطوعين بها	ك	١٢	٦	٢	٥٠	٢,٥	١
		%	٦٠	٣٠	١٠			

من الجدول السابق رقم (٨) والذي يمثل استجابات عينة البحث من العاملين نحو بعد الابتكار الاجتماعي بالجمعيات الأهلية في الريف المصري حيث جاءت العبارة "السادسة" في

الترتيب الأول والتي أشارت إلى نشر الجمعية ثقافة ريادة الأعمال لدى العاملين والمتطوعين بها وجاءت بوزن مرجح (٢,٥)، في حين جاءت العبارة الأولى بالبعد في الترتيب الأخير والتي أكدت على عمل الجمعية على زيادة الابتكارية لدى الشباب وجاءت بوزن مرجح (٢,١)، وهو ما يتفق أيضًا ودراسة أبو الغيط، هدى (٢٠٢٢) والتي أشارت إلى ضعف مهارات الاتصال، والتفكير الابتكاري، وإدارة الصراع، وبعض الجوانب البسيطة لدراسات جدوى المشروعات الصغيرة، وغير ذلك من الموضوعات السلوكية والإدارية وهي موضوعات هامة تساعد على تحقيق الأهداف بنجاح

جدول رقم (٩) يوضح استجابات عينة البحث من العاملين نحو بعد المهارات

المهنية (ن=٢٠)

م	العبارة تقوم الجمعية بتنمية المهارات المهنية التالية:	نعم	لا	مجموع الاوزان	الوزن المرجح	ترتيب
١	مهارة المبادرة والاقدام	٨	٧	٤٣	٢,١	٥
		٤٠	٣٥	٢٥		
٢	القدرة على العمل بالتشبيك في فريق العمل	٩	٣	٤١	٢	٦
		٤٥	١٥	٤٠		
٣	القدرة على التواصل وتكوين علاقات ايجابية	١٠	٤	٤٤	٢,٢	٣
		٥٠	٢٠	٣٠		
٤	القدرة على المشاركة في المشاريع الريفية	١١	٦	٤٨	٢,٤	٢
		٥٥	٣٠	١٥		
٥	القدرة على الابتكار والابداع في العمل	١٢	٦	٥٠	٢,٥	١
		٦٠	٣٠	١٠		
٦	القدرة على الاتصال مع الجهات المختلفة في المجتمع الريفي	٧	٧	٤١	٢	٦
		٣٥	٣٥	٣٠		
٧	القدرة على اكتشاف الفرص والتحديات في المشاريع الريفية	٨	٧	٤٣	٢,٢	٣
		٤٠	٣٥	٢٥		

من الجدول السابق رقم (٩) والذي يمثل استجابات عينة البحث من العاملين نحو بعد المهارات المهنية حيث تقوم الجمعية بتنمية المهارات المهنية فقد جاءت العبارة "الخامسة" في الترتيب الأول وهي القدرة على الابتكار والابداع في العمل بالجمعيات الأهلية بوزن مرجح (٢,٥)، في حين جاءت العبارة "الثانية" في الترتيب السادس وهي القدرة على العمل بالتشبيك في فريق العمل، بوزن مرجح (٢). وهو ما يتفق ودراسة الأغا (٢٠١٥) والتي تؤكد على أهمية التشبيك وتكوين الشبكات بين المنظمات الأهلية تمكين المنظمات غير الحكومية من تأدية دورها في تفعيل المشاركة الشعبية في صنع القرارات التنموية تمثل فرصة لبناء القدرات المؤسسية غير الحكومية تمكينها من فنون

إدارة العمل المدني يوفر مناخ التنسيق بين جهود الدعوة وزيادة وعي المجتمع ومشاركته في حل مختلف القضايا العامة والتنمية.

جدول رقم (١٠) يوضح المعوقات المهنية التي تواجه العاملين بالجمعيات الأهلية في ريادة الأعمال بالريف المصري (ن = ٢٠)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	الوزن المرجح	ترتيب
١	ضعف الموارد المالية في الجمعيات الأهلية	١٣	٣	٤	٤٩	٢,٥	٦
		٦٥	١٥	٢٠			
٢	قلة الخبرات الفنية للعاملين في ظل التغيرات العالمية	١٤	٥	١	٥٣	٢,٦	٣
		٧٠	٢٥	٥			
٣	ضعف الإدارة التنظيمية لعملية التطوير في ريادة الأعمال في المجتمع الريفي	١٥	٣	٢	٥٣	٢,٦	٣
		٧٥	١٥	١٠			
٤	قلة توافر الأجهزة الحديثة والتكنولوجية في مجتمع ريادة الأعمال بالريف	١٥	٢	٣	٥٢	٢,٦	٣
		٧٥	١٠	١٥			
٥	قلة توافر المساعدات من أفراد المجتمع المحلي	١٤	٣	٣	٥١	٢,٥	٦
		٧٠	١٥	١٥			
٦	سوء التخطيط لبرامج ريادة الأعمال بالريف المصري	١٦	٢	٢	٥٤	٢,٧	٢
		٨٠	١٠	١٠			
٧	قلة الهبات والتبرعات لأنشطة الجمعية	١٧	٢	١	٥٦	٢,٨	١
		٨٥	١٠	٥			

من الجدول السابق رقم (١٠) والذي يمثل المعوقات المهنية التي تواجه العاملين بالجمعيات الأهلية في ريادة الأعمال بالريف المصري حيث جاءت العبارة "السابعة" في الترتيب الأول وهي قلة الهبات والتبرعات لأنشطة الجمعية، حيث يعتبر مصدر الموارد المالية في أي مؤسسة وهو المصدر الرئيسي والأساسي، وقد جاءت العبارة بوزن مرجح (٢,٨)، في حين جاءت العبارتين "الخامسة، الأولى" في الترتيب الأخير للبعد وهي التي تنص على "قلة توافر المساعدات من أفراد المجتمع المحلي، و"ضعف الموارد المالية في الجمعيات الأهلية".

جدول رقم (١١) يوضح المقترحات المهنية لتنمية أعمال العاملين بالجمعيات الأهلية في ريادة الأعمال بالريف المصري (ن = ٢٠)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	الوزن المرجح	ترتيب
١	حصر المشكلات الاجتماعية التي تواجهها الجمعيات الأهلية في أداء عملها	١٨	١	١	٥٧	٢,٩	١
		٩٠	٥	٥			
٢	وضع البدائل الملائمة لحل المشكلات	١٦	٢	٢	٥٤	٢,٧	٤
		٨٠	١٠	١٠			

م	العبارات	الاستبيان	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	ترتيب
٣	عمل ندوات، ومحاضرات، كتيبات للتوعية بأهمية الحفاظ على ريادة الأعمال	ك	١٥	٣	٢	٥٣	٢,٦	٥
		%	٧٥	١٥	١٠			
٤	اتخاذ القرارات اللازمة لإشباع الاحتياجات	ك	١٣	—	٧	٤٦	٢,٣	٦
		%	٦٥	—	٣٥			
٥	العمل على زيادة المصادر المالية للجمعيات الأهلية لريادة الأعمال	ك	١٩	—	١	٥٨	٢,٩	١
		%	٩٥	—	٥			
٦	العمل على التعاون بين الجهات الأهلية والحكومية لمواجهة المشكلات التي تواجه ريادة الأعمال بالريف	ك	١٩	—	١	٥٨	٢,٩	١
		%	٩٥	—	٥			

يتضح من الجدول رقم (١١) المقترحات المهنية لتنمية أعمال العاملين بالجمعيات الأهلية في ريادة الأعمال بالريف المصري حيث جاءت العبارات "الأولي، الخامسة، السادسة" في الترتيب الأول بوزن مرجح (٢,٩) وقد يرجع ذلك إلى كثرة المشكلات الاجتماعية التي تواجه الجمعيات الأهلية في أداء عملها، بينما جاءت العبارة "الرابعة" بالبعد في الترتيب الأخير وهي التي تنص على "اتخاذ القرارات اللازمة لإشباع احتياجات" بوزن مرجح (٢,٣).

ثانيًا: استعراض الجداول الخاصة بنتائج البحث الميداني المطبق على المستفيدين من ريادة الأعمال بالريف المصري.

جدول رقم (١٢) يوضح توزيع المبحوثين وفقًا للنوع (ن = ١٥٠)

م	النوع	العدد	النسبة
١	ذكر	١٢٠	٨٠%
٢	أنثى	٣٠	٢٠%
	المجموع	١٥٠	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (٨٠%) من الذكور وهي النسبة الغالبة والمرتفعة، وحيث مثلت الإناث نسبة (٢٠%).

جدول رقم (١٣) يوضح توزيع المبحوثين وفقًا للسن (ن = ١٥٠)

م	السن	العدد	النسبة
١	أقل من ٣٠	٩٠	٦٠%
٢	٣٠	١٥	١٠%
٣	٤٠	٣٠	٢٠%
٤	٥٠	١٥	١٠%
	المجموع	١٥٠	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن النسبة المرتفعة من سن أقل من ٣٠ حيث تمثل (٦٠%) ويأتي بعدها من سن ٤٠ سنة فأكثر بنسبة (٢٠%)، ثم بعد ذلك يأتي من سن ٣٠ وحتى أقل من سن ٤٠ سنة بنسبة (١٠%)، وكذلك سن (٥٠)، وهذا يرجع إلى أن هذه الفئة هي قوى العمل

المنتجة وتساهم في نشر الوعي وتعمل على نشر المعلومات والمعارف وتساهم في رفع مستوى الدخل مما يحقق التنمية.

جدول رقم (١٤) يوضح توزيع المبحوثين وفقاً للحالة الاجتماعية (ن = ١٥٠)

م	الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة
١	أعزب	٢٠	٥%
٢	متزوج	١٢٠	٧٠%
٣	مطلق	٥	٥%
٤	أرمل	٥	٢٠%
	المجموع	١٥٠	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن النسبة المرتفعة من المتزوجين حيث مثلت (٧٠%) ويأتي بعدها أرمل بنسبة (٢٠%)، بينما نسبة (٥%) لكلاً من الأعزب والمطلق، وهذا يرجع إلى أن الجمعية والعاملين لديهم القدرة على العمل والانتاج الريفي وكذلك تحمل المسؤولية.

جدول رقم (١٥) يوضح توزيع المبحوثين وفقاً للمؤهل (ن = ١٥٠)

م	الخبرة	العدد	النسبة
١	دبلوم	٩٠	٦٠%
٢	مؤهل جامعي	٦٠	٤٠%
	المجموع	١٥٠	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن نسبة الدبلوم هي أعلى مؤهل بنسبة (٦٠%) بين فئات العينة، وهذا ما يدل على ارتفاع مستوى التعليم والمعلومات والبحث عن العمل في الجمعيات الأهلية لتطوير وتنمية المجتمع الريفي بالإضافة إلى نشر الوعي بين أفراد المجتمع الريفي وزيادة الانتاج.

جدول رقم (١٦) يوضح المشروعات التي تقدمها الجمعية الأهلية لريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري (ن = ١٥٠)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	الوزن المرجح	ترتيب
١	يوجد أعمال لمشغولات يدوية	١٢٠	—	٣٠	٣٩٠	٢,٦	٢
		٨٠	—	٢٠			
		٨٠	—	٢٠			
٢	يوجد مشاريع تربية دواجن	١٢٥	—	٢٥	٤٠٠	٢,٧	١
		٨٣,٣	—	١٦,٧			
٣	يوجد مشاريع تربية الأرانب	١٢٥	—	٢٥	٤٠٠	٢,٧	١
		٨٣,٣	—	١٦,٧			
٤	يوجد مشاريع تربية حيوانات	١٢٠	—	٣٠	٣٩٠	٢,٦	٢
		٨٠	—	٢٠			
٥	يوجد مشاريع تربية نحل	١١٥	—	٣٥	٣٨٠	٢,٥	٥

م	العبارات	الاستبيان	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	الوزن المرجح	ترتيب
٦	يوجد مشاريع نجارة	%	٧٦,٧	—	٢٣,٣	٢٣٠	١,٥	٨
		ك	٤٠	—	١١٠			
٧	يوجد مشاريع رسم الزجاج	%	٢٦,٧	—	٧٣,٣	٢٥٠	١,٧	٦
		ك	٥٠	—	١٠٠			
٨	يوجد مشاريع بقالة	%	٣٣,٣	—	٦٦,٧	٢٥٠	١,٧	٦
		ك	٥٠	—	١٠٠			

من الجدول السابق رقم (١٦) والذي يوضح عبارات بعد المشروعات التي تقدمها الجمعية الأهلية لريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري، تصدرتا العبارتين "الثانية، الثالثة" الترتيب والتي تتصا على وجود مشاريع تربية دواجن، وتربية الأرانب بوزن مرجح (٢,٧)، بينما جاءت العبارة "السادسة" في الترتيب الاخير بوزن مرجح (١,٥)، وقد يرجع ذلك إلى تنوع المشاريع ومدى ميول المستفيدين لإقامة مشاريع في الريف المصري.

جدول رقم (١٧) يوضح المشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية (ن = ١٥٠)

م	العبارات	الاستبيان	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	الوزن المرجح	ترتيب
١	يوجد مشكلات اقتصادية تواجه الجمعيات الأهلية	ك	١٢٠	١٠	٢٠	٤٠٠	٢,٧	٢
		%	٨٠	٦,٧	١٣,٣			
٢	قلة التعاون بين العاملين بالجمعيات الأهلية	ك	١١٠	٢٠	٢٠	٣٩٠	٢,٦	٤
		%	٧٣,٤	١٣,٣	١٣,٣			
٣	قلة الامكانيات التي تقدمها الجمعيات الأهلية	ك	١٢٠	١٠	٢٠	٤٠٠	٢,٧	٢
		%	٨٠	٦,٧	١٣,٣			
٤	ضعف الامكانيات المقدمة للمستفيدين بالمجتمع الريفي	ك	١٢٥	٢٥	—	٤٢٥	٢,٨	١
		%	٨٣,٣	١٦,٧	—			

جدول رقم (١٧) والذي يوضح عبارات بعد المشكلات التي تواجه بالجمعيات الأهلية في ريادة الأعمال بالريف المصري، حيث جاءت العبارة "الرابعة" في الترتيب الأول بوزن مرجح (٢,٨)، حيث أثبتت النتائج أنه يوجد مشكلات تواجه الجمعيات الأهلية وذلك لضعف الامكانيات المقدمة للمستفيدين بالمجتمع الريفي، بالإضافة إلى وجود مشكلات اقتصادية تواجه الجمعيات الأهلية كما جاءت في الترتيب الثاني بالعبارة "الأولى" بوزن مرجح (٧,٢)، وقد يرجع ذلك إلى قلة التعاون وعدم التنسيق بين الجمعيات الأهلية في مجال ريادة الأعمال بالريف المصري.

جدول رقم (١٨) يوضح المقترحات المهنية لتنمية أعمال العاملين

بالجمعيات الأهلية في ريادي الأعمال بالريف المصري (ن = ١٥٠)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	الوزن المرجح	الترتيب
١	زيادة التعاون بين الجهود الحكومية والأهلية	١٢٠	١٠	٢٠	٤٠٠	٢,٧	١
		٨٠	٦,٧	١٣,٣			
٢	لا بد من توفير التكنولوجيا الحديثة	١١٠	٢٠	٢٠	٣٩٠	٢,٦	٤
		٧٣,٣	١٣,٣	١٣,٣			
٣	استثمار الموارد المتاحة لتحقيق الريادة بالجمعيات الأهلية	١٢٠	١٠	٢٠	٤٠٠	٢,٧	١
٤	العمل على زيادة فرص العمل المتاحة	١٢٥	٢٥	—	٣٩٠	٢,٦	٤
		٨٣,٣	١٦,٧	—			
٥	التوسع في المشروعات الصغيرة	١٢٠	١٠	٢٠	٤٠٠	٢,٧	١
٦	تنوع البرامج والأنشطة في ريادة الأعمال الاجتماعي بالجمعيات الأهلية	١١٠	٢٠	٢٠	٣٩٠	٢,٦	٤
		٧٣,٣	١٣,٣	١٣,٣			

يتضح من الجدول السابق رقم (١٨) والذي يوضح عبارات بعد المقترحات التي تعمل على زيادة ريادة الأعمال في الجمعيات الأهلية حيث جاءت العبارة رقم (٥، ٣، ١) في الترتيب الأول من البعد، حيث تنص على زيادة التعاون بين الجهود الحكومية والأهلية، وكذلك الاستثمار في الموارد بهدف تحقيق الريادة للجمعيات الأهلية، والتوسع في المشروعات الصغيرة للجمعيات الأهلية. بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة "الثانية" وهي توفير التكنولوجيا الحديثة والعمل على تنوع البرامج والأنشطة لريادة الأعمال بالجمعيات الأهلية.

النتائج العامة للبحث والتوصيات:

توصلت نتائج البحث العامة إلى ما يلي:

- ١- تمثلت أهم أدوار الجمعيات الأهلية في دعم المشروعات الريادية بالريف في العمل على زيادة معرفة العاملين بها بسمات رائد الأعمال الاجتماعي وتحديد مميزات الريادة وسلبياتها.
- ٢- كما توصلت نتائج البحث إلى أن الجمعيات الأهلية تساهم في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب بالريف، كما تقدم استشارات وتصميمات للمشاريع المناسبة لطبيعة المجتمع الريفي. كما تساهم الجمعيات في تنمية الاهتمام بالابتكار الاجتماعي لدى الشباب الريفي.
- ٣- وفيما يتعلق بأدوار الجمعيات الأهلية في تنمية المهارات المهنية للعاملين بمجال المشروعات الريادية جاء في مقدمتها القدرة على الابتكار والابداع في العمل، ثم القدرة على المشاركة في المشاريع الريفية، ثم مهارة التواصل وتكوين علاقات إيجابية.

- ٤- وقد أظهرت نتائج البحث أن أهم المعوقات المهنية التي تواجه العاملين بها قلة الهبات والتبرعات لأنشطة الجمعية، يليها سوء التخطيط لبرامج ريادة الأعمال، ثم ضعف الإدارة التنظيمية لعملية التطوير في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية.
- ٥- كما أظهرت نتائج البحث أن أهم المشروعات التي تدعمها الجمعيات الأهلية هي: مشاريع تربية الدواجن، والأرانب، وتربية الحيوانات، والمشغولات اليدوية.
- ٦- وتبين من نتائج البحث أن أهم المشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية هي ضعف الإمكانيات بها.

التوصيات: تمثلت توصيات البحث فيما يلي:

- ١- توضيح مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري لدى العاملين والمستفيدين من الجمعيات الأهلية، وتنميتها: ويقصد بها تحديد المعايير الذاتية الداخلية التي تتصل بالولاء والانتماء ويقظة الضمير تجاه فعاليات العمل، أي كل ماله علاقة بالمفاهيم والقيم الأخلاقية للفرد التي ينبغي أن يلتزم بها من أجل النهوض بالمنظمة ربحيًا وماديًا وثقافيًا.
- ١- لابد من وجود تعاون وتنسيق بين الجهود الحكومية والأهلية لنشر الوعي بريادة الأعمال وتحقيق التنمية، وأن المشاركة المجتمعية هامة، وضرورة استخدام الأسلوب العلمي والتخطيط. لتحقيق التنمية والاستعانة بالخبراء والفنيين والمتخصصين لأن لديهم الخبرات والمهارات في التنمية لتحسين نوعية الحياة مع زيادة المشاركة الأهلية من التبرعات والهبات وغيرها.
- ٣- اهتمام الجمعيات الأهلية والمؤسسات الاقتصادية باختبار المديرين والممارسين على أساس متوازن من الكفاءة والخصائص الأخلاقية، بما يضمن أن يكونوا مصدرًا لتعزيز سمعة ومكانة المنظمة، وضمن ذلك يكون الاهتمام بتدريب العمال في مجال ريادة الأعمال في الريف المصري.
- ٤- لابد أن يتغير مفهوم العلاقات العامة بالمنظمة بحيث تكون مسئوليتها الأساسية أنها مصدر رئيسي لاحتياجاتهم وأن تكون جزءًا حيويًا وشريانيًا للمؤسسة وأنها تعبر عن القيم والمسئولية الاجتماعية والأخلاقية للمجتمع.
- ٥- ضرورة تدريس أبعاد أخلاقيات الإدارة وريادة الأعمال في الريف المصري في كليات وأقسام الخدمة الاجتماعية، وتدريب الطلاب عليها بحيث تصبح مفاهيم ريادة الأعمال

الاجتماعية في الريف المصري ومواثيق الشرف ليست مجرد مبادئ مثالية، وإنما أساساً للوصول إلى ممارسة جيدة تخدم المجتمع وترفع درجة المصادقية والنزاهة نحو الجميع.

٦- قيام الجمعيات الأهلية والشركات الكبرى الاقتصادية منها والسياسية بإصدار مدونات أخلاقية تكون مرشداً وموجهاً لقرارات المديرين وسلوك العمال في ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري، وفي مجالات عمل هذه المنظمات بما يضمن الموازنة والكفاءة والأخلاقيات ومصالح الأطراف المختلفة، هذا إلى جانب العمل المشترك مع مؤسسات المجتمع المدني، من أجل إصدار مدونات أخلاقية لأخلاقيات ريادة الأعمال الاجتماعية في الريف المصري.

المراجع:

- (١) إبراهيم مذكور. معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة الاجتماعية، أمة للكتاب، القاهرة، ١٩٧٥.
- (٢) أبو الغيط، هدى محمود، تقييم أداء الجمعيات الأهلية في التدريب المهني الحرفي للشباب بالقرى المصرية، مجلة كلية السياسة والاقتصاد العدد السادس عشر - أكتوبر ٢٠٢٢
- (٢) أحمد السيد طه الكردي، إدارة الصورة الذهنية للمنظمات في إطار واقع المسؤولية الاجتماعية، (ورقة بحثية، جامعة بنها، مصر، ٢٠١١).
- (٣) حامد عبد السلام زهران، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، ٢٠٠٠.
- (٤) ، الأغا، بدر عاشور سعد، المعوقات، التي تواجه التشبيك بين الجمعيات الأهلية وسبل مواجهتها، مجلة الخدمة الاجتماعية، عدد ٥٤، يوليو ٢٠١٥
- (٥) الحمدي فؤاد محمد حسين، الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك، (أطروحة الدكتوراه، الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٣).
- (٦) الحمدي فؤاد محمد حسين، الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك، (أطروحة الدكتوراه، الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٣).
- (٨) الخضرجي منال محمد علي، معوقات مشاركة المرأة الريفية في أنشطة الإرشاد الزراعي ببعض قري محافظة الغربية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية-

- مركز البحوث الزراعية، مجلة الجمعية العمومية للإرشاد الزراعي - المجلد ٢٢ - العدد الرابع - أكتوبر/نوفمبر/ديسمبر ٢٠١٨
- (٧) سالم بن سعيد آل ناصر القحطاني، الريادة الاستراتيجية كمدخل لتطوير المؤسسات الحكومية، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دون سنة نشر.
- (٨) الصيرفي محمد، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، (الطبعة الأولى، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية (مصر)، ٢٠٠٧).
- (٩) الصيرفي محمد، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، (الطبعة الأولى، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية (مصر)، ٢٠٠٧).
- (١٠) طاهر محسن الغالبي وصالح مهدي العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، (الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان (الأردن)، ٢٠٠٥).
- (١١) الغالبي طاهر محسن منصور والعامري صالح مهدي محسن، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال وشفافية نظام المعلومات: دراسة تطبيقية لعينة من المصارف الأردنية، (مجلة وقائع المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٢).
- (١٢) الغالبي طاهر محسن والعامري صالح مهدي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، (الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان (الأردن)، ٢٠٠٥).
- (١٣) فؤاد محمد حسين الحمدي، الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك، (أطروحة الدكتوراه، الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٣).
- (١٤) الكردي أحمد السيد طه، إدارة الصورة الذهنية للمنظمات في إطار واقع المسؤولية الاجتماعية، (ورقة بحثية، جامعة بنها، مصر، ٢٠١١).
- (١٥) محمد سراج رمضان أحمد (٢٠٢١): دور الجمعيات الأهلية في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة بالريف المصري، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد (٢٣).
- (١٦) مركز بحوث الإسكان والبناء. دورة تدريبية عن تخطيط برامج التنمية المحلية للجمعيات الأهلية، القاهرة، مايو ٢٠٠٤.

(١٧) وفاء خليل أبوبكر (٢٠١٤): دور الجمعيات الأهلية في بناء قدرات المرأة الريفية " دراسة مطبقة على الجمعيات الأهلية بمحافظة المنيا، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم.

- (18) Manuel Eduardo, "e- Entrepreneurship", (Munich Personal RePEe Archive, 2009).
- (19) Jyotsna Sethi, "Lesson – 1: Entrepreneur & Entrepreneurship", (2005).
- (20) Quick MBA, "Entrepreneurship", (Internet Center for Management & Business Administration, inc, 2007).
- (21) Jose Dornelas, Sergio Postigo, Dante Martineli, Debbie Setuai, "Corporate Entrepreneurship: The case of Brazil & Argentina", (www.icesi.edu.co/ciela/antiores/Papers/emcor/2.pdf, 2003).
- (22) Jyotsna Sethi, "Lesson – 1: Entrepreneur & Entrepreneurship", (2005).
- (23) A Strategic Management & Entrepreneurship, http://media.wiley.com/product_data/excerpt/53/04712305/0471230553-1.pdf, (2003).
- (24) Boschee Jerr - McClurg Jim, "Toward A Better Understanding of Social Entrepreneurship: Some Important Distinctions", (2003).
- (25) Bouchard Veronique, "Exploring Corporate Entrepreneurship: A Corporate Strategy Perspective", (EMLYON, 2001).
- (26) Christensen Karina Skovvang, " A Classification of the Corporate Entrepreneurship Umbrella: Labels & Perspectives", (International Journal of Management Enterprise Development, Vol: 1, No: 4, 2004).
- (27) Christensen Karina Skovvang, " A Classification of the Corporate Entrepreneurship Umbrella: Labels & Perspectives", (International Journal of Management Enterprise Development, Vol: 1, No: 4, 2004).
- (28) Dornelas Jose and al, "Corporate Entrepreneurship: The case of Brazil & Argentina", (www.icesi.edu.co/ciela/antiores/Papers/emcor/2.pdf, 2003).
- (29) Eduardo Manuel, "e- Entrepreneurship", (Munich Personal RePEe Archive, 2009).
- (30) Ferreira Joao, "Corporate Entrepreneurship: A Strategic & Structural Perspective", (International Council for Small Business, 47th World Conference, San Juan, Puerto Rico, 2002).

- (31)Kuratko Donald F, "Entrepreneurship: Theory, Process & Practice", (South – Western, 2009).
- (32)Morris Michael - Noel Terry - Schindehutte Minet, "Entrepreneurial and the need for Management Control : Efficiency vs. Effectiveness ", (Second Annual USASBE/SBIDA, Joint National Conference in Orlando, Florida, Feb:7-10:2001).
- (33)MBA Quick, "Entrepreneurship", (Internet Center for Management & Business Administration, inc, 2007).
- (34) Sethi Jyotsna, "Lesson – 1: Entrepreneur & Entrepreneurship", (2005).
- (35)Stevenson Howard H - Jarillo J. Carlos, "A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management", (*Strategic Management Journal*, Vol. 11, 1990).
- (36)Swedberg Richard, "Rebuilding Schumpeter's Theory of Entrepreneurship", (Conference on Marshall, Hitotsubashi University, Japan, 2007).
- (37) Zimmerer Thomas W - Scarborough Norman.M, "Essentials of Entrepreneurship & Small Business Management", (4th éd, Pearson Prentice Hall, New Jersey, 2005).
- (38) A Strategic Management & Entrepreneurship, http://media.wiley.com/product_data/excerpt/53/04712305/0471230553-1.pdf, (2003).
- (39) Jennifer E. Mosley. Organization resource and environmental incentive understanding the policy Advocacy of Human services nonprofits nonprofits, social service review. University of Chicago.2017.

دور الجمعيات الأهلية فى حماية ودعم الأسرة المصرية

The Role Non-governmental Associations in Protection and Support the Egypt Family

اعداد

سارة عادل محمد عثمان

باحثة ماجستير

Email: sarah.adel.mohammed89@gmail.com

ملخص الدراسة

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع دور الجمعيات الأهلية فى حماية ودعم الأسرة المصرية بمحافظة القاهرة والجيزة وذلك بما يتوافق مع إستراتيجية التنمية المستدامة في مصر 2030. وكان من أهم أهداف الدراسة رصد دور الجمعيات الأهلية فى حماية الأسرة المصرية، من خلال التعرف على أهم مجالات الدعم والمشورة والبرامج المقدمة للأسرة؛ وذلك لتحديد أكثر هذه الطرق انتشاراً وأفضل الآليات لتقديمها، وكذلك التعرف على أهم المعوقات التى تواجهها فى تطبيق برامجها الأسرية، والوصول إلى رؤية مستقبلية لأهم برامج الدعم والحماية والمشورة التى تحتاج إليها الأسرة المصرية فى المستقبل فى ضوء تحليل الوضع الراهن لها.

واتخذت الدراسة الأسلوب الوصفي منهاجاً لها، وتم اختيار عينة عشوائية من الجمعيات الأهلية العاملة فى مجالات حماية الأسرة، وكان عددها أربع (4) جمعيات أهلية، وهي كالتالي: (جمعية صحبة خير، مؤسسة الدواء للجميع، جمعية شباب فرسان الخير، جمعية دنيا الخير والتنمية) وكان ذلك من خلال إعداد دليل للمقابلة المتعمقة لكل من المسؤولين والأسر المستفيدة داخل تلك الجمعيات.

أهم النتائج:

من خلال الدراسة الميدانية اتضح أن الجمعيات الأهلية في مصر قد انتشرت بشكل كبير وتنامى دورها داخل المجتمع المصري، خاصة في مجالات البرامج الصحية والثقافية، بالإضافة إلى وجود الأنماط الخيرية الرعائية بشكل أكبر من التنمية، والتي تعتمد على المساعدات المالية وتقديم الملابس والمواد الغذائية. كما اتضح وجود اساليب تنمية جديدة كالتدريب المهني عن طريق إقامة

دورات تدريبية في مجالات مختلفة، كالتدريب على مهارات سوق العمل ومهارات اللغة العربية والخط العربي واللغات المختلفة ومهارات التواصل وبناء الشخصية للأطفال...إلخ.

الكلمات المفتاحية: الجمعيات الأهلية، حماية الأسرة المصرية، رؤية مصر 2030

Abstract:

The Role Non-governmental Associations in Protection and Support the Egypt Family

The problem of study

This study addressed the role of Non-governmental Associations in protecting and supporting the Egyptian family in Cairo and Giza provinces in accordance with Egypt's Sustainable Development Strategy 2030. The study aims to monitor the role of Ngos in protecting the Egyptian family by identifying the most important areas of support, advice and programs provided to the family, to identify the most widespread and ways and mechanisms to provide them, as well as to identify the most important obstacles faced by the implementation of its family programs and reaching a future vision in light of the analysis of the current situation.

The current study followed the descriptive method, and a random sample of Ngos working in the fields of family protection consisted of (4) Ngos, namely Sohbetkhair Association, World of goodness and development , Forsan Youth for Charitable Activities and Medicine for everyone Organization. By preparing guide for an interview schedule for both officials and beneficiary families within Ngos .

The most important results

It became clear through the field study the emergence of Ngos and their growing intensive within the Egyptian society, especially in the fields of health and cultural programs in addition to the existence of charitable welfare patterns more than development. It also turns out that there are new development methods such as vocational training and training courses in various fields such as training on labor market skills, Arabic language skills, Arabic calligraphy, different languages, communication skills and personality building for children.

Keywords: Non-governmental Associations, Protection the Egypt Family, Vision of Egypt 2030

أولاً: الإطار النظري للدراسة

مقدمة الدراسة

في كثير من بلدان العالم نجد أن الحكومات - على مختلف مستوياتها - تواجه تحديات متنوعة؛ وذلك نتيجة للزيادة المطرد في مشكلات الناس واحتياجاتهم في المجتمع من جانب، وعجز الموارد المالية والتنظيمية المتاحة في ذلك المجتمع عن الوفاء بتلبية تلك المتطلبات المستمرة من جانب آخر؛ ومن هنا لا يمكن أن تقتصر الحكومة - فقط - على تنفيذ الإستراتيجيات التنموية في أي مجتمع كان بغض النظر عن ثقافة ذلك المجتمع السائدة أو طبيعة مستواه الاجتماعي والاقتصادي، بل إن عمليات التنمية المستدامة تحتاج إلى توظيف الجهود الأهلية أيضاً في دعم الجهود الرامية للتنمية في المجتمع، فضلاً عن ضرورة الاعتماد على أطر بحثية وخطط منهجية واعية من شأنها توجيه الخطط التنموية الهادفة لإحداث التغيير المقصود والمخطط من أجل تقديم خدمات واقعية كافية لاحتياجات المواطنين، ووفقاً لترشيد وتوظيف كافة الإمكانيات والموارد المتاحة وبهدف السعي الدؤوب لتحقيق مزيد من التنمية لسكان المجتمع، وبما يعمل على تحسين المستوى الاجتماعي والاقتصادي وعدالة توزيع الموارد والخدمات الموجهة لهم. كما إن المجتمع يشهد تطوراً هائلاً وتحولات اجتماعية واقتصادية وسياسية مستمرة، وتزايداً في أعداد الكيانات غير الحكومية والتي تعمل في مختلف المجالات الخاصة بمناحي الحياة، سواء كانت صحية أو تعليمية واقتصادية وغيرها؛ وذلك من أجل مساندة الجهود الحكومية في تحقيق التنمية الشاملة، ولقد بات الاهتمام بتلك الكيانات الأهلية وتقييم جهودها ضرورة ملحة للمجتمع، مما يعزز قيم المسؤولية الاجتماعية (ريهام الجوهري، العلاقة بين أبعاد الحكم الرشيد وتحقيق الجمعيات الأهلية لأهدافها <https://jsswh.journals.ekb.eg>)

تعد الجمعيات الأهلية من أهم صمامات الأمان للمجتمع؛ وذلك لأن هناك علاقة طردية بين تنمية الدولة ومشاركة أبنائها في إقامة وطنهم، وما يترتب على ذلك من تكوين جمعيات ومنظمات مدنية تقوم على التطوع والتبرع، باعتبار أن مثلث التنمية يتكون من ثلاثة أضلاع: (الحكومة، وقطاع الأعمال، والقاعدة) والقاعدة هي المجتمع المدني الذي لا يسعى إلى سلطة ولا تحقيق الربح، وتتولاه إدارة رشيدة، تستطيع تحقيق النجاح الملحوظ في العمل ووتطبيق قواعد الحوكمة؛ لضمان الشفافية، وعدم استغلال المجتمع لأي غرض مهما كان، كما أنه لا بد من تنسيق أجهزة الدولة والمجتمع المدني وقطاع الأعمال للتكامل في إدارة الدولة (هند محروس، 2013، ص 20)

لقد شهدت السنوات الأخيرة -من القرن العشرين وأوائل القرن الحادي والعشرين- نمواً متسارعاً لمنظمات المجتمع المدني، سواء من حيث الكم أو الكيف حتى أصبحت شريكاً فاعلاً للأنظمة الحاكمة

والقطاع الخاص ليس على المستوى القومي فحسب بل على المستوى الدولي من خلال منظمات مدنية عالمية.

إن اتساع دائرة المعلومات والاتصالات بين مختلف المجتمعات وتشابك المصالح وتعدد القوى بدافع من التكنولوجيا المتقدمة والأسواق الدولية المتنافسة والتكتلات الاقتصادية المرعبة، والقوى الفكرية والاقتصادية المتصارعة، جعلت مصر فى أشد الحاجة لمواجهة هذه الأوضاع والتغيرات، ولم يقتصر ذلك على الدولة وجهازها البيروقراطي الرسمى، والأنشطة الاقتصادية المالية وتشريعاتها فحسب، بل تعدى ذلك إلى دفع وتقوية منظمات المجتمع المدني فى مصر والتي يمكنها المساهمة - وبشكل فعال - فيما يلي:

- تعبئة الجهود الشعبية والتعبير عنها.

- تجميع القوى المجتمعية للصالح العام.

ترابط عناصر المجتمع وتساندها؛ لتكون عوناً للدولة فى رسم وصياغة بناء السياسة الاجتماعية وتحديد أهدافها والمشاركة بفاعلية فى تنفيذها ومراقبتها وتقويمها. (أمل سلامة، دور الجمعيات الأهلية كإحدى منظمات المجتمع المدني فى تحقيق التنمية المستدامة www.mandumah.com)

لقد تصاعد دور الجمعيات الأهلية فى الفترة الأخيرة وفى ظل الظروف العالمية والمحلية السابقة، حيث إن هناك تطبيقاً جاداً لبرامج الإصلاح الاقتصادي والخصخصة وما ترتب عليهما من تزايد لمعدلات البطالة والفقر، وتضاءل لمساحة الدور الاجتماعي الذي كانت تقوم به الدولة فى العديد من المجالات التنموية المختلفة؛ لذلك ظهرت رؤية جديدة تنادى بالبحث عن شركاء جدد فى التنمية لا تحركهم بواعث الربح الخاص. وقد تمثل هذا فى الجمعيات الأهلية التي أصبح دورها إيجابى بدرجة كبيرة فى عملية التنمية؛ وذلك نظراً لكونها أكثر قدرة وفاعلية على الوصول إلى القاعدة الشعبية والتغلغل فيها، وذلك عملٌ يتعذر على الأجهزة الحكومية القيام به، وكذلك لكونها أكثر قدرة على تحديد احتياجات وأولويات السكان فى مجتمعاتها المحلية بكفاءة وواقعية. (محمد سعيد عبد المجيد، الجمعيات الأهلية والتنمية المستدامة، <http://tslibrary.org>)

تُعد الجمعيات الأهلية - بما تقدمه من خدمات للمجتمع - من أهم منظمات المجتمع المدني؛ حيث إنها تساهم - بشكل كبير - فى علاج المجتمع وحل مشكلاته. ولقد بلغ عدد الجمعيات الأهلية 47.580 جمعية وفقاً لإحصائيات 2017، وتلك الجمعيات تمارس نشاطها فى ميادين متعددة، فهي أسرع حركة وأكثر مرونة وأقل تكلفة فى معالجة مشكلات الحاضر ومواجهة تحديات المستقبل. (سوزان أبو ريه، 1996، ص 515)

إن تزايد الاحتياجات التنموية للمجتمع لم يواكب اتساع أجندة التنظيمات الأهلية وتزايد أعداد جمعياتها، كما أن الخلل القائم في مجالات العمل الاجتماعي لصالح الأنشطة الخيرية والرعاية والمساعدات الاجتماعية، لم يُعطِ فرصة لتقوية بنية الجمعيات التنموية، بحيث تزيد من وتيرة استهداف قضاياها، والتي يُمكن لمس ملامحها في مشروعات التنمية المحلية التي تؤديها كثير من الجمعيات الأهلية، وتصديها لعدد من القضايا الاقتصادية والاجتماعية كقضايا البطالة والفقر، وامتداد أنشطتها لمجالات إعادة التأهيل، ومكافحة الأمية، ورعاية مشروعات القروض الصغيرة، إلى غير ذلك من مجالات ترتبط مباشرة بعملية التنمية الشاملة. ورغم الطموحات الخاصة بإمكانية قيام القطاع الأهلي بدور فاعل في معالجة التشوهات الهيكلية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق خلق فرص عمل، أو عبر برامج للتمكين تهدف إلى زيادة الدخل، إلا أن هذا الطموح يظل مرهونا بقدرات الجمعيات الأهلية على تطوير دورها الراهن الذي يقتصر في -أغلب الأحيان- على المساهمة الجزئية في تنفيذ جانب أو أكثر من جوانب عملية التنمية. (مهاب حسن، العمل الأهلي ثنائية الجمعيات والتعاونيات، <http://acpss.ahram.org.eg>)

مشكلة الدراسة:

منذ النصف الثاني من القرن الماضي شهدت الأسرة المعاصرة تغيرات عديدة، وذلك في ظل المتغيرات الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية، التي مر بها المجتمع المصري في مرحلة الانفتاح الاقتصادي حيث أحدثت تلك المتغيرات تغيرا جذريا في سلم القيم، فاحتلت القيم الاقتصادية أعلى مستوى وهبطت قيم أخرى مثل الاستقلال الاقتصادي والعدالة الاجتماعية والقيم الجمعية. وقد اتسع مجال هذا التغير ليشمل وظائف الأسرة وأدوارها، وظهرت العديد من المؤسسات التي أوكل إليها بعض من هذه الوظائف كالمؤسسات التعليمية التربوية والمؤسسات الدينية، وغيرها.

وعليه، فهناك ركائز ومقومات أساسية إذا استندت عليها الأسرة استطاعت مواجهة وملائمة هذه التغيرات، مع بقائها مستقرة متكافلة، أما إذا كانت الأسرة غير متسلحة بكافة الوسائل والطرق والأساليب التي تمكنها من مواجهة هذه التغيرات؛ وبالتالي قيامها بمهمة التنشئة الاجتماعية الأولية للفرد، فإن ذلك من شأنه أن يخلق جيلا غير قادر على مواكبة عصره ومواجهة تحدياته، فالأسرة تعتبر من أهم المؤسسات التربوية التي يعهد إليها المجتمع للحفاظ على هويته وضبط سلوكيات أفراده لتأمين استقراره. (مفيدة العباسي، أثر التقنيات الحديثة على العلاقات الاجتماعية والاتصالية للأسرة العربية www.arabccd.org)

ولقد أظهرت نتائج الدراسة مخاطر اجتماعية أساسية تهدد كيان الأسرة، ومن أبرز تلك المخاطر الفقر والطلاق والعنف الذي اجتاحت أغلب الأسر (داخلها أو إزاء المجتمع)، والمخدرات،

وأطفال الشوارع، العنوسة، وزواج القاصرات، والتعرض السلبي للإنترنت؛ مما خلق فجوة كبيرة داخل الأسرة بين الأجيال (أمانى قنديل، 2016، ص 6).

بالإضافة إلى أن الدور السلبي للأبوين أو أحدهما في تربية الأبناء يعني تأثر الأبناء بالأجواء الخارجية غير السوية، وأساليب التربية الخاطئة التي تؤثر في التنشئة الاجتماعية وتؤدي إلى الكثير من المشكلات النفسية والاجتماعية لدى الأطفال والمراهقين (سليم شعبان، ومايسة فرغلي، 2011، ص 2).

ونلاحظ أن للجمعيات الأهلية دور بارز في علاج مشكلات المجتمع بشكل عام والأسرة على وجه الخصوص، وفي ظل تقلص دور الدولة في هذا الاتجاه فإن تلك الجمعيات لديها قدرة متميزة على الوصول إلى حلول سريعة وشاملة للمشكلات الأسرية، وتكون هذه الحلول بشكل أسرع وأكثر مرونة من الهيئات الحكومية، وذلك قد أدى إلى كفاءة دورها في دعم الأسرة، حيث إن دورها لم يعد مقتصرًا على الأنشطة الخيرية كما كان نشاط أغلبها في السابق؛ وبالتالي أصبحت من أهم الركائز الأساسية في العمل المجتمعي والتنموي. (أمانى قنديل، التحولات التي شهدتها خريطة المنظمات الأهلية العربية 2000-2015 www.shabakaegypt.org)

وهناك دور آخر للجمعيات الأهلية يتمثل في أنها تحمل على عاتقها - وبدرجة كبيرة - مسؤولية الدعم والتوجيه وتقديم المشورة للأسرة، بل إن دعمها يكون متمركزًا حول الأسرة في خطة معينة تهدف إلى تحسين جميع أحوالها مع تبسيط إجراءات الحصول على مصادر الدعم والمساندة، بعيدًا عن الروتينيات الجامدة، مع خلق إحساس إيجابي لدى الأسرة بوجود من يساندها ويقف بجانبه، وذلك يساهم في حل عدد كبير من المشكلات وتقليلها (طارق صديق، ٢٠٠٣، ص 240)

لقد ارتكزت الدراسة الحالية على دور الجمعيات الأهلية في الحماية الاجتماعية باعتبارها إستراتيجية للحد من المخاطر الاجتماعية، التي تهدد الأسرة مثل تلك المخاطر التي تتعلق بالفقر، والبطالة، والأمية. وذلك في إطار إستراتيجية التنمية المستدامة مصر 2030، حيث يتركز البعد الاجتماعي بها على أربعة محاور، هي: العدالة الاجتماعية والصحة والتعليم والتدريب والثقافة .

ومن هنا تطرح مشكلة الدراسة تساؤلاً رئيساً، كما يلي :

ما دور الجمعيات الأهلية الرئيس في حماية ودعم الأسرة المصرية ؟

ويتفرع عن هذا السؤال التساؤلات الآتية:

1- ما هي برامج الحماية الاجتماعية التي تقدمها الجمعيات الأهلية ؟

2- ما هي آليات الجمعيات الأهلية لحماية الأسرة من المخاطر الاجتماعية ؟

- 3- ما طبيعة الجهود المشتركة بين الجمعيات الأهلية والدولة ؟
- 4- ما المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية فى تطبيق برامجها الأسرية ؟
- 5- ما الرؤية المستقبلية للجمعيات الأهلية فى ضوء رؤية مصر 2030 ؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى رصد دور الجمعيات الأهلية فى حماية الأسرة المصرية؛ وذلك من خلال التعرف على أهم مجالات الدعم والمشورة والبرامج المقدمة للأسرة، لتحديد أكثرها انتشاراً وطرق وآليات تقديمها، وكذلك التعرف على أهم المعوقات التي تواجهها في تطبيق برامجها الأسرية، وأيضاً الوصول إلى رؤية مستقبلية لأهم برامج الدعم والحماية والمشورة التي تحتاج إليها الأسرة المصرية فى المستقبل، وذلك من خلال تحليل الوضع الراهن لها.

مفاهيم الدراسة:

المجتمع المدني:

ليس من اليسير تحديد تاريخ دقيق لميلاد مفهوم المجتمع المدني، فهذه التسمية تعد قديمة شيئاً ما، وقد مرت بعدة تطورات ارتبطت بعمليات التطور التي طرأت على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، وكذلك التطور الفكري والفلسفي، وعند أرسطو فإننا نجد البداية لهذا المفهوم حيث إنه عرف المجتمع المدني بأنه " المجموعات البشرية المرتبطة بمراكز الحضارة المدنية والبعيدة عن الصلات القرابية القبلية والدينية " وهذا التعريف أقرب ما يكون إلى مفهوم المواطنة، وفي الثقافة الإسلامية نجد مفهوماً قريباً من ذلك في كتابات الفارابي وابن خلدون. إلا أن البداية الحقيقية لتشكل مفهوم المجتمع المدني ارتبطت بنشوء المجتمع الرأسمالي وتطور الفكر السياسي الليبرالي في أوروبا خلال القرنين السابع عشر والثامن عشر، فهذه الحقبة قد شهدت انهياراً للحكم الإقطاعي المطلق، وبدايةً لسلطة القانون الطبيعي، والتحول من الحالة الطبيعية الافتراضية إلى المجتمع المدني الحديث الذي يقر بحرية الفرد باسم العقل والمنطق، وسيادة الشعب، وحقوق الإنسان، ومن ثم فإن التعديلات الجوهرية التي طرأت على مفهوم المجتمع المدني، جاءت مرافقة للتطور الجامح للنظام الرأسمالي، ومرتبطة عضوياً بتطور الفكر السياسي الليبرالي بمختلف مكوناته الفلسفية والسياسية (فلاح الربيعي، مراحل تطور مفهوم المجتمع المدني. <https://www.ahewar.org>)

فالمجتمع المدني أيضاً كما يشير (محمد عابد الجابري) هو أولاً وقبل كل شيء، مجتمع المدن، ومؤسساته هي تلك التي ينشئها الناس بينهم في المدينة لتنظيم حياتهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية؛ لذلك فهي مؤسسات إرادية، أو شبه إرادية، يقيمها الناس وينخرطون فيها أو يحلون فيها أو ينسحبون منها، وذلك على النقيض تماماً من مؤسسات المجتمع البدوي أو القروي والتي تتميز بكونها مؤسسات "

طبيعية " يولد الفرد منتمياً إليها، مندمجاً فيها، ولا يستطيع الانسحاب منها، ومن هذه المؤسسات (القبيلة - الطائفة .. إلخ) (عبد المجيد ،2012، ص 6)

الجمعيات الأهلية:

والجمعيات الأهلية تعرف بأنها مؤسسات اجتماعية غير ربحية ذات اتصال وثيق بخدمات المجتمع وتخطب مشاكل السكان الواقعة فيه تلك المنظمات. وتقع المنظمات غير الحكومية (الأهلية) ما بين الحكومة والقطاع الخاص فيما يسمى بالقطاع الثالث، ومن الجدير بالملاحظة أن نشأة هذا القطاع الثالث أو ما يسمى بالجمعيات الأهلية كانت في أحيان كثيرة ترجع إلى أغراض دينية ثم تطورت تلك الفكرة وأصبحت تهدف تشمل أغراضاً عديدة، منها الدينية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية... إلخ. وتمثل الجمعيات الأهلية الضلع الثالث في المجتمع والتي تتجه جميع الأنظار نحوها الآن، حيث تُعد تلك المنظمات هي المجتمع بذاته، فقاعدتها العريضة هي التي تمثل جميع طبقات وأطراف المجتمع. وفي الآونة الأخيرة قد انتشر استخدام مصطلح الجمعيات الأهلية للتعبير عن صبغة مؤسسية لعدد كبير من المنظمات الاجتماعية يجمع بينها مجموعة من الخصائص من أهمها ما يلي:

- 1- أنها كيانات لا تنتمي للإدارة العامة وجهازها الحكومي.
- 2- أنها لا تسعى لتحقيق ربح يعود على مؤسسيها كما تفعل مؤسسات الأعمال والشركات.(صلاح هاشم،2014، ص503)

وفيما يلي يمكن تحديد مفهوم الجمعيات الأهلية في هذه الدراسة إجرائياً :

- 1- هي مؤسسات غير حكومية مشهرة أو مسجلة بوزارة التضامن الاجتماعي.
- 2- تقدم مشروعات اجتماعية غير هادفة للربح أو هادفة للربح من أجل تمويل الدور التنموي لها
- 3- أن يكون هدفها الارتقاء بوضع الأسرة كوحدة متكاملة من خلال تقديم الدعم الاجتماعي المطلوب.
- 4- تعمل على حماية الأسرة من المخاطر الاجتماعية التي تهددها في بيئة جغرافية معينة .
الحماية الاجتماعية.

هناك مفاهيم كثيرة لمفهوم الحماية الاجتماعية، وسيتم عرض عدد من التعاريف التي تتفق مع أهداف الدراسة :

1- مفهوم الحماية:

تعرف الحماية بأنها كل ما من شأنه تحقيق الرفاهية الاجتماعية والتوافق والوثام بين أفراد المجتمع لتحقيق التنمية الاجتماعية بين الأفراد والمؤسسات، كما تعرف بأنها إبعاد الخطر عن الوجود الإنساني ومنها:

الحماية الفيزيائية للإنسان: وذلك بأن يبقى سليماً في وجوده أي في جسمه ونفسيته والمكان الذي يعيش فيه وما يمتلكه.

الحماية المعنوية : وتتمثل في صيانة التراث واللغة والثقافة والعلم والتقاليد من خطر الاستهداف الخارجي والتلف بسبب البيئة وغيرها. (شيماء الدالي، دور برامج الحماية الاجتماعية في سد احتياجات الأسر الفقيرة، 2018، www.mandumah.com) :

2- مفهوم الحماية الاجتماعية:

يعرفها (والتر فريد لاندر) بأنها "نسق من الخدمات الاجتماعية والمؤسسات الاجتماعية مصمم من أجل تقديم المساعدة للأفراد والجماعات حتى يحصلوا على مستويات من الحياة المرضية. أما الأمم المتحدة فتعرفها بأنها "النسق المنظم من الهيئات والمؤسسات والبرامج التي تهدف إلى دعم أو تحسين الظروف الاقتصادية أو الصحية أو القدرات الشخصية المتبادلة لمجموع السكان" (الكردى، الحماية الاجتماعية والتنمية في ظل المتغيرات الراهنة، 2014

(<https://nauss.edu.sa>)

كما أنها مجموعة من الآليات والأنشطة المترابطة التي تهدف إلى الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي بتحرير الإنسان من ضغط الحاجة والجوع والحرمان والحد من خسائره وحمايته مما يهدده من أخطار داخلية وخارجية، كالأزمات الاقتصادية والمالية والحروب، وحالة الحصار الاقتصادي والكوارث الطبيعية كالمجاعات والفيضانات والأمراض الوبائية.

(Landu& others 2011,p166)

ويشمل مفهوم الحماية الاجتماعية مجموعة من التدابير الحمائية التي تؤهل الإنسان للحصول على احتياجاته الأساسية من المأكل والمسكن والملبس والعلاج، خاصة في الظروف التي يواجه فيها كارثة طبيعية أو ضائقة اقتصادية وحماية الحد الأدنى لمستوى المعيشة. وهذه التدابير الاقتصادية هي التي تصب في النهاية في إيجاد الأمان الاجتماعي والاقتصادي والذي ينطوي على بعد نفسي للإنسان،

إضافة للبعد المادي الذي يوفره الأمن. (عويدات ، آثار العولمة على نظم الحماية الاجتماعية فى الوطن العربي ، 2014 <https://nauss.edu.sa>)

كما تعرف بأنها إطار يشمل مجموعة من البرامج والأطراف المعنيين مثل شبكات الأمان، والضمان الاجتماعي، والتأمين الاجتماعي للحماية من الفقر وتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة الإنسان (يحيى هاشم، 2015، ص 2) مما سبق يتضح أن هناك أربعة محاور يدور حولها مفهوم الحماية الاجتماعية، وهذه المحاور هي: (رباب أحمد، 2017، ص 13)

- 1- الحماية الاجتماعية حق من حقوق الانسان .
 - 2- الحماية الاجتماعية استراتيجية لادارة المخاطر الاجتماعية .
 - 3- الحماية الاجتماعية عنصر فعال فى دعم النمو الاجتماعى .
 - 4- الحماية الاجتماعية عنصر فعال فى تعزيز العدالة الاجتماعية .
- ويمكن وضع تعريف اجرائى لمفهوم حماية الأسرة فى هذه الدراسة حيث أنها مجموعة من الخدمات والانشطة المختلفة التى تقدمها الجمعيات الأهلية من أجل الارتقاء بالوضع الاجتماعى للأسرة والحفاظ على كيانها من المخاطر المرتبطة بها كالبطالة والعنف والجهل والمرض والفقر .

إستراتيجية التنمية المستدامة مصر 2030

هي أجندة وطنية أطلقت في فبراير 2016 تعكس الخطة الإستراتيجية طويلة المدى للدولة لتحقيق مبادئ وأهداف التنمية المستدامة في كل المجالات، وتوطينها بأجهزة الدولة المصرية المختلفة. وتستند رؤية مصر 2030 على مبادئ "التنمية المستدامة الشاملة" و"التنمية الإقليمية المتوازنة"، وتعكس رؤية مصر 2030 الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي.

وترتكز رؤية مصر 2030 على الارتقاء بجودة حياة المواطن المصري، وتحسين مستوى معيشته في مختلف نواحي الحياة؛ وذلك من خلال التأكيد على ترسيخ مبادئ العدالة والاندماج الاجتماعي ومشاركة كافة المواطنين في الحياة السياسية والاجتماعية. وذلك يأتي تزامنا مع تحقيق نمو اقتصادي مرتفع، شامل ودائم، وتعزيز الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية من خلال الحث على زيادة المعرفة والابتكار والبحث العلمي في كافة المجالات.

وتعطي رؤية مصر 2030 أهمية كبرى لمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية من خلال وجود نظام بيئي متكامل ومستدام يعزز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر الطبيعية.

كما تركز الرؤية على حوكمة مؤسسات الدولة والمجتمع من خلال الإصلاح الإداري وترسيخ الشفافية، ودعم نظم المتابعة والتقييم وتمكين الإدارات المحلية. وتأتي كل هذه الأهداف المرجوة في إطار ضمان السلام والأمن المصري وتعزيز الريادة المصرية إقليمياً ودولياً. وقد ركزت الدراسة الحالية على البعد الاجتماعي الذي يتضمن أربعة محاور، كالتالي:

1- العدالة الاجتماعية:

تهدف الرؤية إلى بناء مجتمع عادل ومتكاتف وذلك بحلول عام 2030، ذلك المجتمع الذي يتميز بالمساواة في الحقوق والفرص الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وبأعلى درجة من الاندماج المجتمعي، ويكون قادراً على كفالة حق المواطن في المشاركة والتوزيع العادل في ضوء معايير الكفاءة والإنجاز وسيادة القانون، ويزيد من فرص الحراك الاجتماعي المبني على القدرات، ويوفر آليات الحماية من مخاطر الحياة، ويقوم على التوازي بمساندة شرائح المجتمع المهمشة ويحقق الحماية للفئات الأولى بالرعاية.

2- محور الصحة:

بحلول عام 2030 يكون هناك تمتع كامل لجميع المصريين بكافة الحقوق في حياة صحية سليمة آمنة من خلال تطبيق نظام صحي متكامل يتميز بالإتاحة والجودة وعدم التمييز، وقادر على تحسن المؤشرات الصحية عن طريق تحقيق التغطية الصحية والوقائية الشاملة والتدخل المبكر لكافة المواطنين بما يكفل الحماية المالية لغير القادرين ويحقق رضا المواطنين والعاملين في قطاع الصحة، مما يترتب عليه تحقيق الرخاء والرفاهية والسعادة والتنمية الاجتماعية والاقتصادية تكونه مصر رائدة في مجال الخدمات والبحوث الصحية والوقائية عربياً وإفريقياً.

3- محور التعليم والتدريب:

بحلول عام 2030 من الأهداف المرجوة أيضاً إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون تمييز، وفي إطار نظام مؤسسي كامل ودائم يتمتع بالكفاءة والعدالة والمرون، وأن يكون مرتكزاً على المتعلم والمتدرب الذي يملك قدرة على التفكير والتمكن فنياً وتقنياً وتكنولوجياً، وأن يساهم أيضاً في بناء الشخصية المتكاملة وإطلاق إمكاناتها إلى أقصى مدى لمواطن معتز بذاته، ومستنير، ومبدع، ومسئول، وقابل للتعددية، يحترم الاختلاف، وفخور بتاريخ بلاده، وشغوف ببناء مستقبلها وقادر على التعامل تنافسياً مع الكيانات الإقليمية والعالمية.

4- محور الثقافة:

بحلول عام 2030 تهدف الرؤية إلى بناء منظومة قيم ثقافية إيجابية في المجتمع المصري تحترم التنوع والاختلاف وعدم التمييز، وتستهدف الرؤية تمكين المواطن المصري من الوصول إلى وسائل اكتساب المعرفة وفتح الآفاق أمامه للتفاعل مع معطيات عالمه المعاصر، وإدراك تاريخه وتراثه الحضاري، وإكسابه القدرة على الاختيار الحر، وتؤمن له حقه في ممارسة الثقافة وإنتاجها على أن تكون العناصر الإيجابية في الثقافة مصدر قوة لتحقيق التنمية، وقيمة مضافة للاقتصاد القومي، وأساساً لقوة مصر الناعمة إقليمياً وعالمياً.

(رؤية مصر 2030 <https://www.presidency.e>)

نشأة الجمعيات الأهلية:

عاش الإنسان - منذ القدم - حياة بسيطة للغاية، وكان معتمداً فيها على ما تجود به الطبيعة، وعندما تقدمت العصور وطرأ التطور على المجتمع الانساني، وتغير بناؤه الاجتماعي من البسيط إلى المركب، وأخذ تيار المدينة طريقه إلى المجتمع، ظهرت بعض المشكلات الاجتماعية التي لم يكن يعرفها الإنسان في السابق كانتشار الفقر والبطالة بصورة كبيرة، ولقد أثرت هذه المشكلات على الحياة الاجتماعية، الأمر الذي حدا بالإنسان إلى التفكير في القضاء عليها وذلك بالتخفيف من حدتها، أو حلها حلاً جذرياً، ووضع حداً لها، وكان ذلك عن طريق الخدمات الاجتماعية، والتي يعتبر العمل الأهلي أحد أدواتها الأساسية (عويدات، مرجع سابق، ص 24)

لقد اختلفت النشأة الأولى لهذه المنظمات، والتي عرفت منذ بدايتها باسم الجمعيات، بعضها يعود إلى بدايات القرن التاسع عشر (مصر 1821م) وبعضها الآخر يعود إلى الربع الأخير من القرن التاسع عشر، أو أوائل القرن العشرين (تونس 1867م، العراق 1873م، لبنان 1878م، الأردن 1912م، وفلسطين 1920م). أما في أقطار الخليج العربي، فقد كانت نشأة المنظمات التطوعية الخاصة من خلال النوادي الثقافية في البحرين (1919م) والكويت (1923م)، ثم أتت الطفرة في الستينيات والسبعينيات من القرن العشرين، حيث توالى إنشاء هذه المنظمات في السعودية، والكويت، وقطر، وسلطنة عمان. (الكردى، مرجع سابق، ص 10)

تطور الجمعيات الأهلية في مصر:

يمتد تاريخ العمل الاجتماعي التطوعي في مصر منذ نشأة الحضارة على ضفاف النيل وبدايات تشكيل فجر الضمير وظهور الديانات الأولى، لكن هذا التاريخ ظل يتشكل في إطار جهود فردية غير منظمة، وغير مستمرة بحكم طبيعة البلاد الزراعية التي جعلت من نظام التآزر ومساعدة الناس بعضهم لبعض جزءاً لا يتجزأ من حياتهم العادية، خاصة في أوقات الأزمات الاقتصادية والكوارث. لكنه ساعد

- بعد ذلك - على خلق بيئة صالحة لحركة الجمعيات - كمنظمات تطوعية مستمرة - فى العصر الحديث. (أنيس البياح ، 1998، ص 71)

ولقد عرفت مصر أشكالاً عديدة من المنظمات البدائية التي عبرت عن شكل ما من منظمات المجتمع المدني، وكان هناك نظام الطوائف وشيوخ الحرف وفتوات الحارات، الذين يفرض بهم سكان الحارة مهامهم على الآخرين ويحمون أنفسهم بهم. (العيسوي ، 2011 ، ص 567)

أما بالنسبة للمجتمع المدني فى مصر فقد ارتبطت نشأته بقيام الدولة الحديثة فى عصر محمد علي (1804-1848م)، بعد الحملة الفرنسية على البلاد (1798 - 1801م) ولكن لما كان المشروع التحديثي لمحمد علي قد خطط له ونفذ بمبادرة واحتكار الدولة أو الوالي وصفوة مستشاريه، فلم يكن وارد - حينها - نشأة مجتمع مدني قوي. (عزت حجازى ، 1995 ، ص 121)

ومع ذلك يعود تأسيس أول جمعية أهلية فى مصر إلى الربع الأول من القرن التاسع عشر وتحديدًا فى عام 1821م ، حيث تأسست الجمعية اليونانية بالإسكندرية لتضم أكبر الجاليات الأجنبية التي عاشت في مصر في ذلك الوقت، كانت تقدم هذه الجمعية مساعدات للمعوقين والمرضى بأمراض مستعصية.

وبعد حوالي أربعة عقود توالى تأسيس الجمعيات الأهلية، فهناك جمعيات ذات طابع ثقافي مثل جمعية مصر للبحث فى تاريخ الحضارة المصرية عام 1859م، وجمعية المعارف عام 1886م، والجمعية الجغرافية عام 1875م، وهناك جمعيات ذات طابع ديني مثل الجمعية الخيرية الإسلامية عام 1878م ، وجمعية المساعى الخيرية القبطية عام 1881 م ، وجمعية التوفيق القبطية عام 1891م.

وقد أدى الاحتلال البريطاني لمصر 1882م إلى المزيد من تعبئة الشعور القومي للمصريين، ودفع حركة الجمعيات الأهلية نحو مزيد من الحيوية والنشاط في عدة مجالات، حيث ظهر العديد من الجمعيات الأهلية التي كانت تركز على الرعاية الاجتماعية والثقافة والفنون وشئون المرأة ووصل عددها فى نهاية القرن التاسع عشر إلى 65 جمعية أهلية، ويحسب للنشاط الأهلي فى مصر أنه أنشأ أول جامعة مصرية حديثة عام 1908م، والتي سمين بعد ذلك بجامعة فؤاد الأول، وهي جامعة القاهرة الآن (الجمعيات الأهلية فى مصر ، www.sis.gov.com)

ولقد ارتبطت نشأة الجمعيات الأهلية بمجموعة من المؤثرات الداخلية والخارجية تتمثل فيما يلي:

- **نشاط البعثات التبشيرية الدينية:** حيث أدت إلى إنشاء الجمعيات الدينية الأهلية للمدارس، وامتد اهتمامها نحو الفقراء من خلال الإعانات الاجتماعية .

- **طبيعة التركيبة الاجتماعية وتأثير الجاليات الأجنبية:** فتعتبر طبيعة التركيبة الاجتماعية ومدى التجانس بين السكان أحد المؤثرات في حفز حركة الجمعيات حيث تميل كل جماعة متجانسة نحو إيجاد آليات لدعم الترابط بينها والدفاع عن ثقافتها في مواجهة الثقافات الأخرى (جمال أبو الوفا ، سحر مبروك، 2000 ، ص 306).

- انتشار النفوذ الأجنبي الاستعماري

في النصف الأول من القرن العشرين حدث تطور كبير - كما وكيفا- في الجمعيات الأهلية، وتسجل البيانات أنه في عام 1900م كان هناك 65 جمعية أهلية، وفي عام 1950م كان هناك 1308 جمعية . (عبد المسيح عبده، 2014، ص 131)

وذلك مع قيام ثورة 1919 م وصدر دستور 1923 م حيث نصت المادة 21 على حق المصريين في إنشاء الجمعيات الأهلية التطوعية وحرية تكوينها في إطار تشريعي يفرق بين ثلاثة أنواع من الجمعيات الأهلية، وهي كما يلي: (نيفين علم الدين، 2008 ، ص 13)

الأولى: هي الجمعيات ذات الطابع العسكري التي تعمل لخدمة حزب أو مذهب سياسي معين، وقد حظر المشروع المصري -آنذاك- قيام هذه الجمعيات بمقتضى القانون رقم 17 لسنة 1938م .

والثانية: هي الجمعيات المدنية، وقد أبيع لها ممارسة كافة الأنشطة التي لا تستهدف الحصول على ربح مادي وتتمتع بكافة الحقوق التي يتمتع بها الشخص الاعتيادي.

والثالثة: هي الجمعيات الخيرية والمؤسسات التي يخصص مالها لمدة غير معينة لأعمال الخير والنفع العام .

وبحلول ثورة 1952م تدخلت الدولة في العمل الأهلي بهدف تنظيمه وإعطائه الصفة الشرعية، حيث قامت بالتعاون مع الجمعيات الأهلية التطوعية بإنشاء هيئة تنسيقية عرفت باسم المجلس الأعلى للإصلاح الاجتماعي، الذي تحول في عام 1938م إلى وزارة الشؤون الاجتماعية، ومنذ ذلك الحين والجمعيات الأهلية تعمل جنبا إلى جنب مع المؤسسات الحكومية بهدف سد العجز في الأنشطة الاجتماعية (صبيح، 2010، ص 99)

ثم صدر القانون رقم 66 لسنة 1951م، وكان أخطر ما في هذا القانون أنه نقل اختصاص الرقابة والوصاية على الجمعيات الدينية والثقافية والعلمية إلى وزارة الداخلية، وإلى المحافظين بدلا من وزارة الشؤون الاجتماعية. وقد حظيت هذه الفترة وما تلاها من تاريخ العمل الأهلي والتطور الاجتماعي بالعديد من المتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي كانت لها انعكاساتها السلبية على العمل الأهلي في مصر، حيث تم فيها إلغاء الأحزاب السياسية وتحول النظام السياسي المصري إلى التنظيم السياسي الواحد في صورة شمولية. (إيمان حسن، <https://khair.w>)

وبعد قيام الثورة بثلاث سنوات صدر القانون 384 لعام 1956م، والذي ألغى المواد الخاصة بتنظيم الجمعيات الأهلية من القانون المدني المصري الصادر عام 194م. وحُلّت جميع الجمعيات وأعيد تشكيلها وتعديل نظامها، وأُخضعت جميع أنواع الجمعيات للجهة الإدارية (وزارة الشؤون الاجتماعية)، وبعد مرور ثماني سنوات، وفي إطار التحولات العميقة التي شهدتها البلاد خلال تلك السنوات، صدر القانون 32 لعام 1964م، الذي حقق للدولة الهيمنة الكاملة على أنشطة الجمعيات الأهلية (صلاح هاشم، 2014، ص 105)

ومنذ مطلع الستينيات اتخذ العمل الأهلي في مصر صوراً عديدة، بدءاً من مؤسسات تنمية ورعائية تعمل على نطاق جغرافي فسيح قد يتجاوز بلد المنشأ، وحتى جمعيات تعمل في جيوب حضرية أو نجوع ريفية بعيدة، في إطار المساعدات الخاصة ببناء المقابر والمساجد ومساعدة الأيتام، وكان لتلك الجمعيات دور بارز في فض المنازعات والخلافات بين أبناء القرية الواحدة، حول حدود مساحات الأراضي الزراعية وموعد زراعة المحاصيل وري الأراضي؛ ومن ثم فقد باتت الجمعيات الأهلية بمثابة "كبير العائلة" أو "شيخ القبيلة".

ولقد برز عدد من التطورات السلبية على الجمعيات الأهلية وذلك خلال الفترة من عام 1964م، إلى عام 1976م، بفعل تطبيق القانون 32 لعام 1964م، حيث انخفض متوسط نمو الجمعيات، وأدمجت أنشطتها في إطار خطة الدولة، وانصرفت إلى تقديم الخدمات والعمل الخيري.

ثم حدث نمو هائل - كمياً وكيفياً - وذلك منذ منتصف السبعينيات، وكان هذا النمو نتيجة لفعل التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها مصر، ودعم المنظمات الدولية لهذا التوجه، حيث حدث تطور ملحوظ في مجالات نشاط الجمعيات مع درجة عالية من الفاعلية تجاه عدد من القضايا الاجتماعية والاقتصادية من أهمها: قضايا الفقر والبطالة، وحقوق المرأة (إيمان حسن <https://khair.ws>،

ويجب أن نشير إلى أن الجمعيات الأهلية قد تعرضت إلى المد والجزر على مدى تاريخها، إلا أنها قد ازدادت عدداً خلال حقبة الثمانينيات والتسعينيات في بعض المجالات، حيث ارتفع عدد الجمعيات عام 1996م إلى 14000 جمعية وأقل قليلاً من نصف هذه الجمعيات (47 %) تعمل في مجال الرعاية الاجتماعية.

ومع نمو الوعي الاجتماعي وانتشار التعليم وتشكيل الأحزاب السياسية بدأت حركة الجمعيات تجتاز ميادين جديدة من ميادين العمل. فلم تعد تقصر نشاطها على المساعدات والبر بالفقراء ونشر التعليم فقط، بل دخلت في الميادين والأنشطة البحثية والعلمية المتخصصة. (علم الدين، ص 14)

أما الطفرة الحقيقية لنمو منظمات المجتمع المدني فقد كانت في عام 2000م، وهي الفترة التي تزايد فيها زخم المتغيرات الخارجية، حيث توالى المؤتمرات العالمية للأمم المتحدة، وتزايد تفاعل المنظمات المصرية - بشكل ملحوظ- مع المؤسسات الأجنبية، كما شهدت هذه الفترة تأسيس سلسلة من منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال حقوق الإنسان، فضلاً عن صحة العمل النسائي الحقوقي. وقد بلغ عدد الجمعيات في هذا العام نحو 16000 جمعية أهلية، وعند مقارنة هذا الرقم بعام 1990 نجد أن هذا العام قد بدا أنه شهد نقلة أخرى في أعداد الجمعيات الأهلية، حيث كان عددها نحو 12832 جمعية.

بينما تمثل النقلة الحقيقية كما يظهرها عام 2010م، عندما ارتفعت أعداد الجمعيات الأهلية ليصل إلى 30214 جمعية وهو ما يعنى أنه خلال عشر سنوات تأسست نحو 14214 جمعية (أيمن عبد الوهاب، [http:// acpss.ahram.org.eg](http://acpss.ahram.org.eg))

على الرغم من هذه التحولات ذات الدلالة الإيجابية في مجملها، فإن هناك بعض القيود والمعوقات ومنها ما يلي:

يميل التوزيع الجغرافي للجمعيات الأهلية إلى التركز في المناطق الحضرية وخاصة في شمال البلاد، وأن 70% من الجمعيات سواء العاملة في مجال تقديم الخدمات أو الرعاية الاجتماعية أو في مجال التنمية تتركز في المناطق الحضرية، حيث تستحوذ محافظات بورسعيد والقاهرة والإسكندرية والسويس على أكبر كثافة للجمعيات، كما إنها تشغل المراكز المتقدمة في دليل التنمية البشرية.

ويجب الإشارة إلى أنه في دليل التنمية البشرية لا توجد علاقة بين التوزيع الجغرافي للجمعيات التي تعمل في مجال التنمية وترتيب المحافظات ، بمعنى أنه ليس هناك ارتباط بين متطلبات التنمية البشرية في المحافظات الأشد فقراً وبين التوزيع الجغرافي لمنظمات التنمية، وعلى الرغم من أن الوجه القبلي يتركز فيه أكثر المجتمعات الريفية فقراً، إلا أنه أقل المناطق كثافة في الجمعيات الأهلية بالمقارنة بالوجه البحري.

وهذا يشير إلى أن هناك عدم اهتمام بالمناطق الريفية الفقيرة، على الرغم من أنها أكثر احتياجاً للمبادرات الأهلية. أما محافظات الحدود فهي أقل المحافظات من حيث عدد الجمعيات الأهلية. (سحر الدسوقي، www.sis.gov.com)

وبالنظر إلى عام 2011 نجد أن الواقع قد عكس ما فرضته طبيعة المرحلة الانتقالية من انكماش للمجال المدني لصالح المجال السياسي والذي عاشته مصر على مدار أربع سنوات (2011 - 2014) ، كذلك يشير هذا الواقع إلى محدودية الأفق الداعمة لتجاوز الكثير من الرؤى المتعلقة

بالأنماط التقليدية لدور الجمعيات الأهلية ومجالات عملها باعتبارها أداة من أدوات الدولة المصرية وليس شريكا فاعلا في عملية التنمية. وهو ما يتجلى بوضوح من خلال رصد التطور الكمي لأعداد الجمعيات الأهلية والقفزات الكبرى في أعدادها خلال السبعة أعوام الماضية، حيث بلغ عددها 47.580 جمعية وفقاً لإحصائيات 2017م، في حين كانت 30214 جمعية في عام 2010، أي بزيادة تتجاوز الـ 50%، وقد تركزت غالبيتها في مجالات العمل الخيري والرعاي والمساعدات الاجتماعية، وهو ما يؤكد استمرار نفس الفلسفة الحاكمة للعمل الأهلي وعدم القدرة على إحداث تطور نوعي باتجاه العمل التنموي والتمكيني الذي يمكن أن تلعبه التنظيمات الأهلية ومكونات المجتمع المدني (أيمن عبد الوهاب، [http:// acpss.ahram.org.eg](http://acpss.ahram.org.eg))

أهداف الجمعيات الأهلية:

تنشأ الجمعيات الأهلية عادة لمواجهة حاجة معينة أو لتلبية احتياجات المجتمع، ومواجهة المشكلات التي تعترض مسيرة نمو المجتمع وتقدمه، خاصة في ظل الأوضاع والمتغيرات التي تمر بها المجتمعات في الوقت الحالي والتي يظهر فيها تراجع دور الدولة في بعض الجوانب الحياتية، والتي تتطلب نهوض الجمعيات الأهلية بما لديها من قدرة على العمل والمرونة في الأداء وسرعة التحرك؛ ومن ثم فإن الجمعيات تقوم على تحقيق الأهداف التالية : (صبيح، ص 110)

- 1- تكملة دور الحكومة في الرعاية والتنمية الاجتماعية.
- 2- السعي لحل مشكلات المجتمع والنهوض به ورعاية أفراد.
- 3- تقديم أساليب جديدة لخدمة المجتمع، والاستفادة من الخبرات المتاحة.
- 4- توظيف الخدمات التطوعية وتعبير الطاقات الكامنة مع توحيد الجهود.
- 5- الانفتاح على الخارج وإمكانية الاستفادة من التجارب الناجحة التي تتلاءم مع المجتمع.
- 6- الاستفادة من الخبرات المتاحة .
- 7- الاستفادة من القدرات الذاتية وتوظيفها في خدمة المجتمع.
- 8- الاعتماد على التمويل الذاتي كلما أمكن ذلك .
- 9- تحقيق رؤية مستنيرة ومعبرة نحو المستقبل .

خصائص الجمعيات الأهلية:

لقد حدد بعض خصائص هذه الجمعيات كل من (Tropman & Tropman) في أنها وسيلة فاعلة لإشباع احتياجات المجتمع بواسطة الناس أنفسهم، كما أنها تتميز بقدر كبير من المرونة والمشاركة وحرية

العمل (Bebbington,2014,p55)

كذلك تمتاز الجمعيات الأهلية بأنها الأقرب إلى الناس - بالمقارنة بالمؤسسات الحكومية - وأكثر إحساسا بمشكلاتهم، ولذلك كان نشاط هذه الجمعيات متنوعا ومتغيرا لمواجهة هذه المشكلات المختلفة.

ويضيف Netting وزملاؤه خصائص أخرى (أبو النصر، 2007، ص 85-88) :

- 1- إن الجمعيات الأهلية غالبا ما تستخدم كجسر بين البناءات غير الرسمية والرسمية في نسق الخدمات الإنسانية في المجتمع.
- 2- إن الأعضاء المؤسسين للجمعية غالبا ما يشتركون في الإحساس بحاجات ومشكلات المجتمع.

3- إن هذه الجمعيات في الوقت الحاضر أصبحت أكثر رسمية عما ذي قبل.

كذلك يمكن أن نضيف على هذه الخصائص ما يلي:

- أن الجمعيات الأهلية غالبا ما تكون ذات تنظيم إداري هرمي بسيط.
- إن التبرع والتطوع يعدان العنصرين الأساسيين لحيوية هذه الجمعيات.
- إنها منظمات غير هادفة للربح وإن حققت بعض الأرباح من أنشطتها.
- إنها منظمات غير مسبسة أي غير منخرطة في نشاط سياسي أو حزبي

أهمية الجمعيات الأهلية:

تكمن أهمية الجمعيات الأهلية في أنه من خلالها تكون هناك إتاحة لفرص المشاركة من قبل المواطنين في صنع القرارات المتعلقة بحياتهم وتحمل مسؤولية الإدارة والتنفيذ والتمويل لمشروعات وبرامج هذه الجمعيات، بمعنى أن هذه الجمعيات تعتبر مجالا هاما من مجالات المشاركة الفعالة للمواطنين في الحياة المدنية والاجتماعية، بل وفي بعض الأحيان في الحياة الاقتصادية، ومن ثم فهي تسهم في تدعيم الديمقراطية والمجتمع المدني بشكل عام. (Pierre,2007,p155)

ومن هنا يجب الإشارة إلى أن الدول عادة ما تحرص على تشجيع وتدعيم الجمعيات الأهلية بالعديد من الوسائل نذكر منها:

- تقديم الإعانات والقروض.
- تقديم التسهيلات الجمركية.
- تخفيض رسوم الخدمات لها مثل الكهرباء والماء.
- الإعفاء من الضرائب.
- تكليفها بتنفيذ بعض البرامج الحكومية.

- وضع القوانين وتعديلها؛ مما يسهل عمل الجمعيات ويعطي مزيداً من حرية الحركة والعمل والمرونة.

فعلى سبيل المثال في مصر تم تغيير القانون رقم 32 لسنة 1914 الخاص بالجمعيات والمؤسسات الأهلية والذي أصبح غير مناسب لوضع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي حدثت في المجتمع المصري، وإصدار القانون رقم 103 لسنة 1999 بدلاً منه، ثم تم إصدار القانون رقم 84 لسنة 2002 بدلاً منه ليعطي مزيداً من حرية العمل لهذه المنظمات. (أبو النصر، 2007، ص 89)

مجالات عمل الجمعيات الأهلية:

تعددت مجالات عمل وأنشطة الجمعيات الأهلية وتطورت شموليتها حيث أصبحت تشمل كل من: رعاية الطفولة والأمومة، رعاية الأسرة، رعاية المسنين، رعاية المعاقين، والمساعدات الخيرية أو الاجتماعية، رعاية الأيتام، الخدمات الصحية، الخدمات التعليمية، الثقافة والعلوم والفنون والآداب، الحفاظ على البيئة، الصداقة بين الشعوب، الخدمات الدينية ورعاية الأحداث، رعاية المسجونين، التدريب المهني، تنمية المجتمعات المحلية، تأهيل المرأة وروابط الجيرة والزمالة، إضافة إلى مجالات مستحدثة يقبع على رأسها مجال حقوق الإنسان.

وبالنسبة للخبرات التاريخية والظروف الاستثنائية والمشكلات الاجتماعية والاقتصادية، فكل ذلك يلعب دوراً مؤثراً في تغليب أحد هذه المجالات على الأخرى، ومن هنا يكمن تفسير تداخل كثير من هذه المجالات؛ نظراً لاختلاف دائرة اتساعها وأولويات اهتمامها، والأدوار التي تقوم بها وفقاً لاحتياجات الأهالي، ووفقاً لطبيعة النظام السياسي والتوجيهات الاقتصادية التي تتبناها الحكومات. لقد أسفر تنامي العمل الاجتماعي الأهلي في مصر وتشعبه عن تعدد وتباين الخدمات الاجتماعية التي تنتمي إليه، لدرجة أنه أصبح من الصعوبة بمكان تحديد الصورة التي آلت إليها هذه الخدمات في تطورها المعاصر إلا أننا يمكن تصنيفها كما يلي:

أولاً: المجال الخدمي: ويتضمن هذا المجال ميادين متعددة منها: الرعاية الاجتماعية والخدمات الصحية، والخدمات التعليمية، فضلاً عن الخدمات المتصلة بالمجال الديني والثقافي، ويتمثل في المجالات الآتية:

خدمات الرعاية الاجتماعية:

وهو المجال الأكثر تاريخياً للجمعيات الأهلية، ويقوم على مساعدات مالية أو عينية للفقراء في شكل معاشات شهرية أو مساعدات عاجلة، ويصل هذا النمط من الجمعيات في مصر إلى أكثر من ثلث إجمالي المنظمات الأهلية، خاصة إذا أخذنا في الاعتبار الجمعيات الدينية والتي تتجه أحد

أنشطتها إلى العمل الخيري، وتظهر في الإحصائيات الرسمية ضمن فئة الجمعيات الثقافية والدينية، وليس ضمن المساعدات الاجتماعية .

مجالات الخدمات الصحية:

شهدت هذه الخدمات نموًا متسارعًا؛ وذلك لعدة أسباب أهمها أن الخدمات الصحية التي تقدم من خلال هذه الجمعيات تعتبر أقل تكلفة مما تقدمه المستشفيات الخاصة أو العيادات، وأكثر كفاءة مما تقدمه المستشفيات العامة، وأكثر قدرة على الانتشار في الأحياء والمناطق الشعبية، كما تتميز هذه الجمعيات بالمرونة العالية في تقديم الخدمة تبعاً للمستوى الاقتصادي والاجتماعي للمنطقة وسكانها؛ وقد يرجع ازدهار هذا النوع من الخدمات إلى ضعف خدمات الدولة أو بسبب اتساع دائرة الفقر ومحدودية القدرة على الاقتراب من الخدمات المتاحة، وهو ما يوضح رواج هذه الخدمات وزيادة الإقبال عليها.

مجال التعليم:

لقد لعب النشاط الأهلي في مصر وما ارتبط به من إيرادات الأوقاف وغيرها من مصادر الصدقات الجارية دوراً مهماً في إنشاء الكتاتيب وبقاء الأزهر والمعاهد الدينية قائمة منذ قرون، وهو أيضاً الذي دفع إلى إنشاء الجامعة الأهلية في أوائل القرن العشرين حيث كانت الحكومة لا تقدم إلا القليل من الخدمات التعليمية.

وفي مصر يوجد الآن جمعيات تعليمية مستقلة تدير شئون المدارس والمعاهد الخاصة، بالإضافة إلى إنشاء المدارس والمعاهد التعليمية، والتي تقوم الجمعيات الأهلية بدور بارز من خلالها في مجال التعليم ومحو الأمية.

ثانياً: المجال الفئوي

ويضم هذا المجال كافة الخدمات التي تُقدم للمرأة والأطفال والمسنين والشباب والمعاقين والجانحين والمدمنين، والتي نوضحها فيما يلي: (صلاح هاشم، ص 507)

رعاية للمسنين: تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بالإشراف على دور المسنين، من خلال وحدات التنظيم الاجتماعي الأهلي.

رعاية الشباب: نجد أن الجهود الأهلية والتطوعية تتركز بشكل عام في الأنشطة الرياضية، حيث توجد في مصر اللجنة الأولمبية المصرية، وكذلك عدد من الاتحادات الرياضية للألعاب المختلفة والاتحاد العام للكشافة والمرشدات، وعموماً فإن نشاط الجمعيات الأهلية في مصر يتسم

بمحدوديته، فرغم تعدد أجهزة رعاية الشباب، فإن النشاط الرياضي هو الغالب، أضف إلى ذلك محدودية الجمعيات المعنية بحشد طاقات الشباب أو الاهتمام بقضاياها.

رعاية الطفولة: وبالنسبة لقضايا الطفولة فقد احتلت اهتماما خاصا في الفترة الأخيرة حيث شهدت تزايدا ملحوظا، باعتبارها قضية قومية وحضارية تتصل في الأساس بمستقبل المجتمع المصري وقد ترجم هذا الاهتمام في البرامج التي تدعها الدولة لتحسين واقع الطفل وانعقاد العديد من المؤتمرات والندوات العلمية المتعلقة بالأمومة والطفولة، وإنشاء مراكز ومعاهد متخصصة بدراسة الطفولة وتشكيل المجلس القومي للأمومة والطفولة، وهذا ما جعل الجمعيات الأهلية تتحمل جزءا كبيرا من هذه المسؤولية، إذ تهتم العديد من هذه الجمعيات بإنشاء وإدارة دور الحضانة لرعاية الأطفال أو المحرومين من الرعاية الأسرية الطبيعية بسبب وفاة أحد الوالدين أو كليهما، فضلا عن الاهتمام بتعليم الطفل وتنقيفه وأسس تربيته ورعايته، وبالرغم من كثرة هذه الجهود فإن هذه الفئة ما زالت تعاني من ارتفاع نسبة صعوبة المعيشة، والتعرض للحرمان، سواء الجزئي أو الكلي خاصة في الأحياء الفقيرة التي ينقصها كثير من هذه الخدمات؛ لذا لا بد من أن تتضمن هذه الجهود سياسة شاملة متعددة المداخل ومتكاملة مع غيرها من السياسات التنموية.

رعاية المرأة: في الفترة الأخيرة خاصة في آخر عقدين من الزمن احتلت المرأة الصدارة في أجندة الحكومات والمنظمات العالمية الحكومية منها والأهلية؛ تماشيا مع الأهداف التي حددتها الأمم المتحدة، والتي تضمنت ثلاثة محاور أساسية، هي: المساواة، والتنمية، والسلام لكل نساء العالم؛ وسعيا إلى تحقيق تلك الأهداف المحورية، فقد أُجريت الدراسات ونُظِّمت الندوات والمؤتمرات لوضع قضية المرأة ودورها في عملية التنمية تحت الدراسة والتتبع؛ بهدف تمكين المرأة ومساعدتها ورفع مستواها لخدمة أهداف التنمية والتطوير.

رعاية وتأهيل المعاقين: لقد ظهرت المنظمات والجمعيات الأهلية العامة في ميدان رعاية المعاقين في مصر منذ عام 1821م في شكل جمعيات خيرية، والتي يمتد نشاطها إلى رعايتهم عقليا وبدنيا، وإنشاء مراكز لتأهيلهم وتوفير فرص العمل لهم، فضلا عن إمدادهم بالأدوات والأجهزة التعويضية والمنح والإعانات المالية والإسكان الشعبي وتقدم هذه الجمعيات خدمات تعتبر مكملية للدور الذي تؤديه الجهات الرسمية. وتشير الدراسات إلى ضعف فاعلية الخدمات الاجتماعية والأهلية المقدمة للمعاقين في مصر.

مجال الأحداث والجانحين والمدمنين: يوجد في مصر أكثر من 16 جمعية لمحاربة الإدمان، وهذه نسبة كبيرة مقارنة بغيرها من الدول، وبالنسبة للأحداث والجانحين فقد أنشأت الجمعيات

المختصة مراكز استقبال ودور إيواء لهم، ومؤسسات للفتيات القاصرات، وأخرى لرعاية المتسولين، وإن كانت الجهود الموجهة لهذه الفئة قاصرة عن تغطية أعضائها.

ثالثا: المجال التنموي: ويتضمن هذا المجال خدمات التنمية المحلية والتدريب والتأهيل وتنظيم الأسرة.

مجال التنمية المحلية: حيث تقدم الجمعيات الأهلية خدمات من شأنها إحداث تغيرات مقصودة ومخططة في المجتمع المحلي، في إطار العلاقة مع المجتمع العام، كما تلعب الخدمات الاجتماعية الأهلية دورا فعالا في رفع مستوى هذا المجتمع ثقافيا وتنمويا، عن طريق الاستغلال الأمثل لكافة موارده البشرية والمادية وفي مصر أنشئ العديد من جمعيات تنمية المجتمع المحلي والتي تركز على تقديم خدمات اقتصادية واجتماعية بالدرجة الأولى.

ميدان التدريب والتأهيل: وقد تقدم هذا المجال في مصر بصورة ملحوظة ومن أهم أمثله "مشروع الأسر المنتجة في مصر" والذي بدأ منذ عام 1964م ، ويتم تنفيذه من خلال آلاف الجمعيات المنتشرة في أنحاء الجمهورية، والتي تسجل عضويتها في الجمعية العامة للتدريب المهني والأسر المنتجة بهدف استثمار جهود الأسر، عن طريق تحويل المنزل إلى وحدة إنتاجية تعينها على زيادة الدخل، وقد تطور هذا المشروع بشكل لافت، وحصل على معونات ضخمة سواء من داخل مصر أو خارجها.

مجال الكوارث والنكبات: لقد تعاظم دور الجمعيات الأهلية في مجال الأزمات والكوارث؛ نظرا لما تتميز به هذه الجمعيات من مرونة وقدرة على الحركة والابتعاد عن التعقيدات البيروقراطية، وقد تزايد أعداد هذه الخدمات في الآونة الأخيرة وخاصة بعد زلزال 1992، والسيول التي تعرضت لها بعض المحافظات في مصر، ووضع مصر ضمن قائمة الدول المعرضة للزلازل.

مجال تنظيم الأسرة: تقوم الجمعيات الأهلية والمراكز المعنية في هذا الميدان بتنظيم برامج لرعاية الأمهات، والعمل على خلق جيل قوي، وتؤدي هذه الخدمات عن طريق مراكز تنظيم الأسرة المنتشرة في الأحياء الحضرية والتي تقدم خدماتها الوقائية والعلاجية.

بالإضافة إلى ما سبق ما ورد في القانون المصري رقم (32) لسنة 1964م حول مجالات النشاط الخاص بالجمعيات الأهلية، و استحدث القرار الوزاري رقم (12) لسنة 1968م الخاص بالميادين الجديدة مثل: ميدان الإدارة والتنظيم وميدان رعاية المسجونين، وميدان تنظيم الأسرة، وميدان الصداقة بين الشعوب (صلاح هاشم، ص 511).

المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية:

واجهت أغلب الجمعيات الأهلية بعض الصعوبات والمعوقات، حيث يبدأ العمل في تلك الجمعيات بالنوايا الحسنة، ثم بعد ذلك يجهل القائمون عليها كيفية التصرف أو كيف يساهمون؛ مما يؤدي إلى العديد من المشكلات. يقول (ليستر سالمون Laster M.salamon): " على الرغم من الإطار الذي تحظى به الجمعيات الأهلية بسبب ما تتميز به من مرونة وسرعة الاستجابة، فإنها تظل مع ذلك جمعيات كلما اتسع نطاقها وتشعبها فإنها تكون عرضة للإصابة بما يصيب المؤسسات البيروقراطية الأخرى من قيود على حركتها مثل الاستجابة السريعة، والتثاقل المفرط، والروتين المعقد، والافتقار إلى التنسيق".

ومن هنا تواجه إدارة الجمعيات الأهلية معوقات عديدة تعوق هذا النوع من الإدارة في تحقيق الأهداف المطلوبة منها، هذا ويمكن تحديد بعض هذه المعوقات كالتالي: (عبد الجليل، 2008، ص 148-150)

- سياسة الدولة غير الداعمة للعمل الاجتماعي، وعدم إسهامها في حل مشكلات الجمعيات المالية.
- قلة كفاءة السياسة التمويلية للجمعيات وقلة خبرة العاملين بها لتنفيذ السياسات المالية.
- قلة إقبال المواطنين على ما تقدمه الجمعيات من خدمات تنموية.
- الغموض الذي يجتاح العلاقة بين الجمعيات الأهلية والهيئات المانحة للتمويل سواء الأهلية أو الأجنبية والتي قد تشترط العمل في مجال معين للحصول على التمويل، وفي حالة مخالفة ذلك توقف الدعم المالي مما يحد من استقلالية هذه الجمعيات وربما من استمرارية أنشطتها.
- عدم وعي أفراد المجتمع بأهمية التطوع في العمل الاجتماعي.
- عدم توافر مراكز التطوع التي تستقبل المتطوعين وتؤهلهم للعمل التطوعي.
- عدم وضوح أهداف الجمعيات الأهلية بالنسبة لأفراد المجتمع.
- وضع أهداف غير قابلة للتحقيق، وعدم توافر الخبرات الفنية والإدارية للجمعيات؛ مما يؤدي إلى صعوبة قيام هذه الجمعيات بدورها والتعرف على المشكلات التي تواجه المجتمع من أجل اقتراح الأنشطة التي يمكن أن تُدرَّ عائدًا لها من خلال حل مشكلات المجتمعات المحلية.

ثانيا :الاجراءات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتشخيصها وإلقاء الضوء على مختلف جوانبها وجمع البيانات اللازمة عنها مع فهمها وتحليلها من أجل الوصول إلى المبادئ والقوانين المتصلة بظواهر الحياة والعمليات الاجتماعية الأساسية والتصرفات الإنسانية.

وعليه فقد استخدم الباحث الأسلوب الوصفي نظرا لما له من خصائص تتفق مع أهداف وتساؤلات الدراسة؛ وذلك لوصف وتحليل الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية ورصد المعوقات التي تواجهها والوصول إلى رؤية مستقبلية لأهم برامج الدعم والحماية التي تحتاج إليها الأسرة المصرية في ضوء تحليل الوضع الراهن لها.

ادوات جمع البيانات:

اولا: دليل المقابلة المتعمقة:

اعتمدت الدراسة على دليل المقابلة المتعمقة كأداة؛ لأنها تتيح للباحث الكشف عن بيانات مفصلة حول حياة المبحوثين وخبراتهم وكذلك مع المسؤولين للوصول إلى وصف دقيق لبرامج الحماية الاجتماعية التي تقدمها الجمعيات الأهلية. وقد اشتمل دليل المقابلة الذي طُبّق على المسؤولين على المحاور الأساسية الآتية :

- 1- بيانات خاصة بالجمعية.
 - 2- بيانات خاصة بالمسؤول.
 - 3- طبيعة التعاون بين الدولة والجمعيات الأهلية من جانب وبينها وبين الجمعيات الأخرى من جانب آخر.
 - 4- دور الجمعيات الأهلية في الحماية الاجتماعية للأسر المستفيدة.
 - 5- المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية.
 - 6- الرؤية المستقبلية للجمعيات الأهلية.
- في حين اشتمل دليل المقابلة الذي طُبّق على المبحوثين على ثلاثة محاور أساسية كالتالي :
- 1- البيانات الأساسية بالمبحوثين.
 - 2- مدى فاعلية برامج الحماية الاجتماعية للأسر المستفيدة.
 - 3- رؤيتهم للبرامج الاجتماعية المقدمه من الجمعيات الأهلية.

ثانيا: الصور الفوتوغرافية:

تعتبر من بين الوثائق المهمة التي وُظِّفت في الدراسة ووسيلة لإعطاء صورة حية وشاملة للواقع الميداني، وهي عبارة عن مجموعة من الصور الفوتوغرافية التي تم التقاطها بواسطة الباحث من واقع برامج الجمعيات الأهلية محل الدراسة.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية من الجمعيات الأهلية العاملة في مجال الأسرة المصرية وذلك وفقا لعدة اعتبارات :

- 1- أن تشمل العينة على برامج اجتماعية تهدف إلى حماية الأسرة من المخاطر .
 - 2- وجود برامج عمل قائمة بالفعل تتفق مع البعد الاجتماعي لرؤية مصر المستقبلية
- 2030

مجالات الدراسة:

1- المجال الجغرافي:

شملت الدراسة في مجالها الجغرافي مجموعة من الجمعيات الأهلية في محافظتي القاهرة والجيزة حيث تم اختيار العينة من المستفيدين بخدمات الجمعيات كالتالي :

- 1- جمعية صحبة خير (منطقة أول فيصل والجيزة).
- 2- جمعية دنيا الخير والتنمية (منطقة الطالبة بفيصل والهرم وصفط اللبن).
- 3- جمعية شباب فرسان الخير (منطقة كوبري القبة والوايلي والمرج).
- 4- مؤسسة الدواء للجميع (منطقة مدينة نصر) وتقدم المؤسسة خدماتها لكل المحافظات.

2- المجال البشري:

تم تطبيق الدراسة الميدانية على عينه حجمها (4) جمعيات أهلية و(6) مفردة من مسئولي الجمعيات. كما طُبِّقت على عدد (70) مفردة من الأسر المستفيدة ببرامج الحماية الاجتماعية في الجمعيات الأهلية .

3- المجال الزمني:

استغرقت الدراسة الميدانية ثلاثة أشهر متواصلة بدأت من بداية شهر ديسمبر 2020 وحتى أواخر شهر فبراير 2021 .

أهم نتائج واستخلاصات الدراسة:

- 1- تتفق أهداف الجمعيات الأهلية محل الدراسة مع رؤية الخطة المستدامة لمصر 2030 فى محورين أساسيين، هما:
أ- زيادة الاهتمام بالجانب الصحي: من خلال توفير أدوية وأجهزة طبية وتعاون مع مراكز طبية لتقديم الخدمات بصورة أسهل بالإضافة إلى التوعية الصحية.
ب- زيادة الاهتمام بالجانب الثقافي: من خلال عمل ندوات ثقافية ورحلات أثرية لكل محافظات مصر وعمل مسابقات دورية.
- 2- اهتمام الجمعيات الأهلية بتقديم خدمات خيرية كتقديم المساعدات والمواد الغذائية والملابس، فالخدمات الخيرية خدمات مؤقتة لا تحقق أهداف التنمية المستدامة؛ لأنها تخلق مجتمعا غير منتج وتزيد من ثقافة الفقر بين أفرادها.
- 3- انخفاض المستوى التعليمي للمستفيدين، حيث إن الغالبية من غير المتعلمين والحاصلين على التعليم المتوسط؛ مما أدى إلى افتقارهم مهارات التعايش مع أوضاعهم والسعي لتغييرها.
- 4- كما يلاحظ الدور الذي تلعبه الجمعيات الأهلية في نشر ثقافة التطوع بصور متنوعة مثل إقامة المعسكرات، الندوات، زيارة المرضى، والإشراف على الرحلات، تنظيم دورات في ميادين مختلفة كدورات الحاسب الآلى، واللغات، والتربية ومهارات التواصل.
- 5- تشير نتائج الدراسة إلى اعتماد أغلب المستفيدين على الإعانات التي تقدمها الجمعيات الأهلية بالإضافة إلى معاش "تكافل وكرامة" من وزارة التضامن الاجتماعي.
- 6- تتمثل المعوقات التي تواجهها الجمعيات الأهلية في المعوقات المادية كقلة مصادر الدخل والتبرعات والمعوقات الإدارية كصعوبة الحصول على التراخيص والموافقات، بينما تمثلت الصعوبات الثقافية والمجتمعية في مشكلات العمل التطوعي كعدم الالتزام وعدم وضوح مفهوم التطوع وقلة الوعي بأهمية التطوع بالإضافة إلى ثقافة المجتمع التي تقتصر على عمل الجمعيات الأهلية على تقديم المساعدات المالية والمواد الغذائية ونقص اهتمام الإعلام بالدور التنموي للجمعيات الأهلية .
- 7- يوجد تنسيق مشترك بين الجمعيات الأهلية في مختلف مجالات الحماية الاجتماعية كالدم المادي وتبادل الخبرات والخدمات المختلفة المتعلقة بالصحة والثقافة.
- 8- تواجه الأسرة المصرية مجموعة من المخاطر الاجتماعية كالتالى :

- ارتفاع نسبة الأمية خاصة بين الاناث.
- ارتفاع نسبة الفقر والبطالة.
- تدني نوعية التعليم والتدريب.
- اتباع سياسيات رعائية وليست تنموية في التعامل مع المشكلات التي تواجه الأسرة.

توصيات الدراسة:

- 1- العمل على تبني إستراتيجية تنموية تساهم في إيجاد فرص عمل حقيقية، وتسهم في تحقيق الاكتفاء الذاتي، والتنمية الاقتصادية، والعمل على الحد من معدلات الفقر.
- 2- ضرورة اهتمام الجمعيات الأهلية بتوفير الدعم المادي للأنشطة المتنوعة الخاصة بها من خلال البحث عن مصادر تمويل ذاتية والاعتماد عليها بشكل أساسي وأكبر من المصادر الخارجية.
- 3- ضرورة العمل على ابتكار مشروعات تنموية تساهم في حدوث تغيير حقيقي في حياة الأسر من خلال توفير فرص عمل وتشجيع الأسر على الاستقلال والعيش بكرامة، وأن يكون لها مصدر دخل، والابتعاد عن تقديم الخدمات الخيرية كالإعانات والمواد الغذائية.
- 4- ضرورة عمل دورات تدريبية للجمعيات الأهلية في تقديم البرامج التنموية التي ترتقي بمستوى معيشة الأسر

المراجع

- (1) "الجمعيات الأهلية في مصر"، الهيئة العامة للاستعلامات www.sis.gov.com.
- (2) قنديل، أماني، (2016)، "التحولات التي شهدتها خريطة المنظمات الأهلية العربية 2000-2015"، التقرير السنوي الرابع عشر للمنظمات الأهلية، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية. www.shabakaegypt.org.
- (3) قنديل، أماني، (2013)، المجتمع المدني العربي في مواجهة المخاطر الاجتماعية، التقرير السنوي الحادي عشر للمنظمات الأهلية العربية، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية .
- (4) سلامة، أمل محمد، (2009)، "دور الجمعيات الأهلية كإحدى منظمات المجتمع المدني في تحقيق التنمية المستدامة" دراسة مطبقة على جمعيات تنمية المجتمعات المحلية حي المنتزة بالإسكندرية، المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، www.mandumah.com.
- (5) البياح، أنيس، (1998)، الجمعيات الأهلية وأزمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مصر، تحرير عبد الغفار شكرى، مركز البحوث العربية، الطبعة الأولى، دار الأمين.
- (6) حسن، إيمان، (2012)، قانون المجتمع المدني وحال الجمعيات الأهلية في مصر: قراءة في دساتير وقوانين من العالم، مركز جون جرهارت للطاء الاجتماعى والمشاركة المدنية، الجامعة الأمريكية بالقاهرة.
- (7) عبد الوهاب، أيمن السيد، (2017)، "الجمعيات الأهلية في مصر اختلالات الدور"، مركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية، [http:// acpss.ahram.org.eg](http://acpss.ahram.org.eg) .
- (8) جمال أبو الوفا، سحر مبروك، (2000)، تفعيل دور الجمعيات الأهلية في التنمية المجتمعية، مجلة عالم التربية، العدد الأول ، مايو.
- (9) العيسوي، حازم عبد الحاكم، (2011)، الجمعيات الأهلية نموذج لمنظمات المجتمع المدني في مصر، مجلة البحوث القانونية، العدد التاسع والأربعون، 75-80.

- 10) الكردي، خالد إبراهيم(2014)، "الحماية الاجتماعية والتنمية في ظل المتغيرات الراهنة"، ورقة علمية مقدمة إلى مؤتمر الحماية الاجتماعية والتنمية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، <https://nauss.edu.sa>
- 11) عبد الجليل، دسوقي(2013)، دور الجمعيات الأهلية في دعم التعليم الأساسي في مصر " دراسة ميدانية "، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، معهد التخطيط القومي 115-120.
- 12) محمد، رباب أحمد،(2017)، "الإنفاق العام على الحماية الاجتماعية والنمو الاقتصادي"، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، قسم الاقتصاد .
- 13) الجوهري، ريهام مصطفى(2020)، "العلاقة بين أبعاد الحكم الرشيد وتحقيق الجمعيات الأهلية لأهدافها"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، المجلد 1، العدد 51، يوليو. <https://jsswh.journals.ekb.eg>
- 14) سليم شعبان، مایسة فرغلى،(2011)، "قياس العائد الاجتماعي لمشروع عدالة الأسرة بالجمعيات الأهلية في محافظة بورسعيد"، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية، الخدمة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد 13 ، www.mandumah.com
- 15) أبو رية، سوزان أحمد،(1996) ، "دور المرأة المصرية في الجمعيات الأهلية، المؤتمر الأول حول الجمعيات الأهلية وتنمية المجتمعات المحلية في الوطن العربي"، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببنها ، والجمعية العربية لعلم الاجتماع بتونس، الإسكندرية.
- 16) الدالي، شيماء عبد العزيز عبد الباسط،(2018)، "دور برامج الحماية الاجتماعية في سد احتياجات الأسر الفقيرة"، جامعة طنطا، مجلة كلية التربية، المجلد 71، العدد 3. www.mandumah.com
- 17) هاشم، صلاح أحمد،(2014) "اتجاهات الجمعيات الأهلية نحو التشريعات المنظمة للعمل الأهلي في مصر"، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد 51.
- 18) صديق، طارق حسن،(2003)، "الجمعيات الأهلية في تربية الطفل المعوق"، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة جنوب الوادي، فرع سوهاج، كلية التربية.

19) عويدات، عبد الله، (2014)، "آثار العولمة على نظم الحماية الاجتماعية في الوطن العربي"، بحث مقدم إلى مؤتمر الحماية الاجتماعية والتنمية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، <https://nauss.edu.sa>.

20) حجازي، عزت، (1995)، "المجتمع المدني: تجربة مصر"، المجلة الاجتماعية القومية، المجلد الثاني والثلاثون، العدد الثالث، سبتمبر.

21) فلاح خلف الربيعي، "مراحل تطور مفهوم المجتمع المدني" <https://www.ahewar.org>

22) صبيح، مجدي عامر، (2010)، حرية ممارسة الجمعيات والنقابات لأنشطتها والضوابط الأمنية، الطبعة الأولى، أكاديمية الشرطة ، القاهرة.

23) عبد المجيد، محمد سعيد، (2012)، "الجمعيات الأهلية والتنمية المستدامة" ، دراسة ميدانية علي عينة من جمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة الغربية ، المنتدى البيئي الدولي الأول ، جامعة طنطا، كلية الاداب .

24) شفيق، محمد، (2011)، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

25) أبو النصر، مدحت محمد، (2007)، إدارة منظمات المجتمع المدني، دراسة في الجمعيات الأهلية من منظور التمكين والشراكة والشفافية والمساءلة والقيادة والتطوع والتشبيك والجودة، الطبعة الأولى، ايتراك للطباعة.

26) عبده، مرقص عبد المسيح، (2014)، "دور الجمعيات الأهلية في الحد من الفقر"، حوليات آداب عين شمس، المجلد 42، أكتوبر - ديسمبر .

27) العباسي، مفيدة، (2010)، "آثر التقنيات الحديثة على العلاقات الاجتماعية والاتصالية للأسرة العربية"، مؤتمر الأسرة والاعلام العربي نحو أدوار جديدة للاعلام الأسرى، 2-3 مايو ،الدوحة، قطر، المجلس العربي للطفولة والتنمية www.arabccd.org

28) حسن، مهاب عادل، (2018)، العمل الأهلي ثنائية الجمعيات والتعاونيات، "مجلة أحوال مصرية"، العدد 68، ربيع <http://acpss.ahram.org.eg>

(29) علم الدين، نيفين،(2008)، تقييم فعاليات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال حماية المستهلك، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية.

(30) هاشم، يحيي محمد،(2015)، "آليات الحد من الفقر في الريف المصري"، دراسة ميدانية لشبكات الحماية الاجتماعية، رسالة دكتوراة، جامعة عين شمس، كلية البنات <https://khair.ws>

(31) محروس، هند،(2013)، "سوسيولوجيا المجتمع المدني"، دراسة لبعض النماذج التطبيقية ، رسالة دكتوراه ، جامعة حلوان ، كلية الاداب، قسم اجتماع.

32) Bebbington, Anthony(2014) "NGOs and uneven

development:geographies of developmentintervention". progress in human geography. December.

33) Pierre, Jean(2007) "The contribution of NGOs to the fight against poverty and social exclusion in Europe". Grouping of the Conference of INGOs of the Council of Europe International Movement ATD Quart Monde .September .

34) Crampton, Peter(2001), and others. Third sector primary care for vulnerable populations. Social Science &Medicine Department of PublicHealth,53 Wellington School of Medicine &Health Services Research Centre, Wellington. New Zealand .

35) Bhaka, Landu,(2011) Role of non-governmental organizations in rural development. a case study. journal of tropical agriculture.