

ورقة عمل بعنوان

دور المنظمات التعليمية والجامعية في تشجيع الإبداع والابتكار في حل المشكلات المجتمعية من منظور الخدمة الاجتماعية

اعداد

أد/ عزة محمد حسنين بدوي
أستاذ ورئيس قسم تنظيم المجتمع
المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد

مايو ٢٠٢٤

أولاً: الإشكالية البحثية:

يتميز العصر الذي نعيشه الآن بالتغيرات السريعة المتلاحقة والتطورات المذهلة في كافة مجالات الحياة ، وتواجه المجتمعات في هذا العصر عدة تحديات تتمثل في الثورة المعلوماتية وثورة الاتصالات والثورة التكنولوجية وهذه الثورات الثلاثة استطاعت أن تظهر أثراً كبيراً على العلاقة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والدولية، مما دفع المجتمعات لإتباع السياق العلمي وامتلاك هذه الثورات، وكان الفوز دائماً للأمم التي تراعي أبنائها المبدعين والمبتكرين في مختلف المجالات (العلوم - الفنون - الأدب - القيادة الاجتماعية - الرياضيين) وغيرها من المجالات التي تحظى بتقدير تلك المجتمعات.

ولهذا أصبح موضوع الإبداع والابتكار من أهم أولويات المنظمات التعليمية والجامعية لأنه بات سر الوجود والاستمرارية، إذ أصبح العقل البشري والخلايا العصبية والبشرية أحد عناصر الإنتاج الأساسية بعد أن ظلت العناصر التقليدية بعيدة عن مجال المنافسة، ولكن دخل الإبداع والابتكار كميزة تنافسية جديدة تعتبر المحرك الأساسي للمنافسة الدولية في عالم المعلومات والمعرفة، ولقد سمحت تكنولوجيا المعلومات بوجود عصر الإبداع الجديد (جون كاو، ٢٠٠١، ص ٥) كما ساهمت تحولات عميقة أخرى، اجتماعية وثقافية، خاصة في العلاقات مع الناس وفي الوقت والعمل في ذلك، أضف إلى ذلك حدوث تراكم معرفي في فهم قوانين الطبيعة والنزوع الانساني نحو الحرية. (محمد عبد العزيز ربيع، ٢٠٠٥، ص ١٦)

وبالتالي أصبحت رعاية المجتمع لأبنائه المبدعين والمبتكرين، من الدلائل الهامة على تقدم المجتمع ونضجه وتعكس مدى وعيه بالطاقات الموجودة لديه ومدى حرصه على الانفتاح بها، وما تقدمه لهم من رعاية تربوية، نفسية، وحسن توجيه هذه الطاقات واستمرارها، ولذلك نجد كثير من المجتمعات المتقدمة والنامية تعتبر المبدعين والمبتكرين عنصراً رئيسياً من عناصر التنمية الوطنية ووسيلة لتحقيق التحديث والتطوير للمجتمع ومواجهة تلك التحديات، وتوفر لهم الحوافز المادية والمعنوية لاستمرار طاقاتهم وقدرتهم لأنهم ضرورة حضارية لمواجهة التحديات وهم من أهم الإستراتيجيات القومية لأي مجتمع يسعى إلى امتلاك المعرفة وكيفية توظيفها، هذا وقد تعددت الدراسات التي أولت اهتماماً بموضوع المنظمات التعليمية والجامعية ودورها في تشجيع الإبداع والابتكار في حل المشكلات المجتمعية، ولكن ما زالت هذه الدراسات في حاجة إلى المزيد من الاهتمام والتنوع خاصة في مجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة، وباستعراض أهم النتائج التي كشفت عنها الدراسات السابقة في موضوع الدراسة الحالية نجد أن دراسة (سامية رمضان عبد الرحمن، ٢٠١٢) أوصت بأهمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين أثناء الإعداد المهني كطلاب بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية لمواكبة التغيرات المحلية والعالمية لأن التفكير الإبداعي يمكن أن يتحسن ويتطور من خلال التدريب والتمارين على القيام بأداء الأفعال بشكل فعال في ظروف معينة ، فبرامج تعليم وتنمية المهارات تتنوع تبعاً للاتجاهات النظرية والتجريبية التي تناولت موضوع التفكير، ثم جاءت دراسة (احمد حسني إبراهيم، ٢٠٠٣) لتشير إلى ضرورة البحث عن آليات فعالة لتحقيق الإبداع المهني لدى الاخصائيين الاجتماعيين لأنهم بصددهم مواجهة مستقبل متزايد التعقيد يحتاج إلى مهارات عليا في القدرة على اتخاذ القرارات في كل المشكلات المجتمعية والقيام بالمبادرات المختلفة، لذا أصبح من الضروري تنمية مهارات الإبداع بصفة عامة أو التفكير الابتكاري، وهذا ما أكدته دراسة (فاطمة عيد الامير، ٢٠٠٧) في نتائجها، من أن تنمية التفكير الإبداعي لا يتم إلا من خلال برامج تدريبية موجهة تعتمد على منهجية واسعة وأكثر شمولية تتضمن إستراتيجيات وأساليب متنوعة تسير وفق خطوات محددة لحل المشكلات بطريقة إبداعية مثل (برنامج الحل الإبداعي في المشكلات

وبرنامج البناء العقلي وهذا ما سعت إليه دراسة (زينب معوض الباهي، ٢٠١٧) ضرورة تنمية مهارات التفكير الإبداعي لطلاب الخدمة الاجتماعية لمواكبة كل ما هو جديد وأهمية التوصل إلى آليات لتنمية الفكر الإبداعي للطلاب خاصة في حل المشكلات المجتمعية حتى يمكن تخريج ممارسين قادرين على التعامل مع متغيرات العصر بفكر ورؤى جديدة، وكان من أهم نتائجها، ضرورة التعامل مع التفكير الإبداعي كمهارة ينبغي استخدامها وليست تعلمها فقط لأنه يؤدي إلى إحداث تنوع بالأفكار بالقدر الذي يساعد الطالب على تحديد الأهداف ووضع الأولويات وتحسين التعامل مع الآخرين، وجاءت دراسة (Retchard poynder, 2015) لتشير إلى أن التميز البحثي الذي يحدث عن طريق المنافسة الشديدة لجامعة معينة من الجامعات، يأتي عن طريق تنافس العلماء والباحثين واختيارهم بحكمة، موضوعات وأفكار مألوفة حالياً وأكثر ملائمة للاحتياجات المهنية والمجتمعية ليظهر بها الأصالة والإبداع، وهذا ما سعت إليه دراسة (محمد أبو الحمد سيد احمد، ٢٠١٤) والتي قامت بحصر أهم المشكلات التي تواجه غالبية الجامعات وتدني مستويات الباحثين في الإلمام بنظريات ومداخل الخدمة الاجتماعية وكيفية الاستفادة منها، هذا بالإضافة إلى، أن المقررات والنماذج الدراسية في المرحلتين، الماجستير والدكتوراه تنتهج خطط وبرامج دراسية تقليدية تعوزها تنمية القدرة على التفكير الإبداعي والابتكاري والتحديثي الذي تنادي به الاتجاهات الحديثة لفهم الجودة والاعتماد، مما يعطل السير قدماً نحو التميز البحثي في بحوث الخدمة الاجتماعية، وجاءت دراسة (عادل محمد محمود العدل، ٢٠١٩) لتؤكد على أن التفكير الابتكاري أو الإبداعي جزءاً هاماً من واجبات القيادات والموظفين وترى أن بعض الإداريين لابد أن يكتسبوا قدرات إبداعية في المستقبل، وهي البند الأول في التوصيف الوظيفي لأي وظيفة أو منصب مدير، لممارسة نموذج حل المشكلات واتخاذ القرارات كأحد عمليات الممارسة المهنية بالطرق الابتكارية لإكساب طاقة حقيقية، هذه الطاقة تملك القدرة الإبداعية على حل المشاكل وإتباع الاحتياجات الاجتماعية الملحة بطريقة ابتكارية أما دراسة (عامر عاشور أحمد، ٢٠١٠) فقد أشارت إلى أن المنظمات الأهلية في ضوء الأوضاع الحالية، يفترض عليها تحقيق، الجودة والتميز وتحويلها إلى منظمات ابتكارية حتى تزداد قدراتها على تحسين الظروف المعيشية لعمالها وإيجاد حلول مرضية لمشاكل الفقر والاستبعاد التي يعاني منها عملائها، وذلك عن طريق قيادة تمتلك القدرات التي تمكنها من تحقيق متطلبات تحويل الجمعيات إلى منظمات ابتكارية متميزة والقضاء على أي معوقات تعوق دون تحقيق ذلك، وأوصت بضرورة تنمية التفكير الإبداعي ووضع رؤية لكل قيادة وذلك عن طريق كافة أنواع المساعدات المهنية التي تمكنها من تنمية الابتكار لدى قياداتها وعلى رأسها المساعدات المهنية التي يمكن أن يقدمها الاختصاصيين الاجتماعيين من خلال استخدام أساليب مبتكرة لتنمية التفكير الابتكاري في ممارسة الخدمة الاجتماعية، وهذا ما اتفق مع دراسة (ناهد عبد الله عبد الوهاب، ٢٠١١) التي سعت إلى حصر أساليب الإبداع والابتكار لحل المشكلات المجتمعية، عن طريق مناقشة الأفكار المطروحة وتوضيح نقاط الغموض وتفسيرها وتطويرها وتحديد أولويات الأفكار بشرط أن تكون هذه المناقشات وجها لوجه بين الحكومة والقيادات الأهلية خاصة إذا كانت المشكلة أكثر تعقيداً أو يصعب حلها، إلا عن طريق ملفات الإنجاز الإلكترونية، للحصول على المعرفة والتمكن من التطور التكنولوجي وأسلوب التعلم والبحث الإجرائي وهو مصدر الأفكار الخلاقة وتنمية الإبداع التنظيمي كوسيلة لزيادة أفكار النشر والتبادل المعرفي للأفكار الإبداعية، وجاءت دراسة: (عويد العنزي، ٢٠٠٤) لتوصي بضرورة تبني نظام مؤسسي يقوم على المشاركة ويفسح المجال لإبداء الآراء ويقبل النقد وضرورة الاستمرار في البحوث لأن الإبداع قضية فكرية وحالة عقلية في الأساس، ومن ثم فإن التعليم ونشر المعلومات وديمقراطية

الإدارة هي الظروف الصحية لانطلاق الفكر الإبداعي، ومن أهم نتائجها، ضرورة تجربة كل ما هو جديد بهدف التأكد من ملائمته وتشجيع التخطيط طويل المدى المتمسم بالمرونة وإتاحة الفرص للملائمة لإظهار السلوك الإبداعي وخلق وإيجاد المهام التي تتطلب عملا إبداعيا ودعم وتشجيع تدريب المبدعين وتثبيت المركزية في اتخاذ القرار وتطوير المسار الوظيفي وفقا للإبداع التنظيمي.

أما دراسة (عاطف عوض، ٢٠١٣) فقد حددت الخصائص التي تميز الإبداع والابتكار التنظيمي والتي كان من أهمها: الشمول، التدخل المخطط، العمل الجماعي، الاستمرارية، الإدارة العليا للمنظمة، تطوير الثقافة التنظيمية بالمنظمة، التركيز على الجانب الانساني والاجتماعي للمنظمة، تشجيع القيادات على التعاون وتنويع السلطة وتحسين جودة العمل والشعور بالاستقلالية، أما دراسة (نيفين محمد توفيق، إبراهيم صبري أحمد، ٢٠١٨) فقد هدفت إلى تحديد مفهوم الابتكار الاجتماعي بالجمعيات الأهلية وتحديد الآليات التي تستخدمها في ممارسة الابتكار الاجتماعي والتي من أهم نتائجها لتعزيز الابتكار الاجتماعي، (تحديد نقاط القوة في المؤسسة لحل المشكلة، كذلك ريادة الأعمال الاجتماعية - مدخل الشراكة - التشبيك - بناء قدرات المنظمة - القيادة المرتكزة على نقاط القوة - مدخل السياسة الاجتماعية) وقد أشارت في نتائجها إلى أهم الأدوار التي يقوم بها الاخصائي الاجتماعي داخل المؤسسة لتعزيز الابتكار الاجتماعي وهو (دور المدرب المبدع - دور صانع الأفكار المبتكرة - دور واضع الرؤي والخطط الإستراتيجية - دور مصمم ومطور البرنامج والخدمات الجديدة - دور الباحث الاجتماعي المبتكر - دور الميسر - دور الوسيط - دور واضع سياسات الابتكار الاجتماعي) أما دراسة (سحر بهجت محمد، ٢٠١٦) قد أشارت في تصورها المقترح، إلى الطرق التي تساعد على تفعيل الدور المجتمعي لمواجهة الطرق التي تحقق الأمن الفكري لدى الشباب داخل المؤسسات التعليمية والجامعية واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (محمد جابر عياشي، ٢٠١٨)، التي أكدت إنه لا إبداع دون تكاتف فريق العمل داخل المنظمات التعليمية والجامعية ومعرفة كل فرد في الفريق لدوره المنوط به وأيضاً أوصت الدراسة، بضرورة الاهتمام بمراكز التطوير التكنولوجي داخل هذه المنظمات وتطويرها، لمزيد من الدعم والتعاون لرفع كفاءة وظيفتها ودورها في تنمية الإبداع والابتكار لدى الطلاب.

وهذا ما استدعى مهنة الخدمة الاجتماعية من خلال طرقها المهنية المختلفة استخدام العديد من الأساليب والتكتيكات التي تمكنها من التعامل مع القضايا والمشكلات المجتمعية، ولذلك أصبح الاهتمام بالابتكار ضرورة تحتتمها طبيعة العصر الحديث ويرجع ذلك إلى أهمية الابتكار في كل مجالات الحياة، ولذلك تهتم أغلب المجتمعات في الوقت الراهن بمحاولة تحقيق أكبر قدر ممكن من معدلات النمو والتقدم ولن يتم ذلك إلا بتفعيل الإبداع والابتكار في أداء المنظمات لتحقيق إدارة التميز المؤسسي كمساهمة في تحقيق النجاح التنظيمي والفاعلية التنظيمية والتطوير التنظيمي عن طريق ابتكار أساليب الممارسة المهنية وأدوار الاخصائي الاجتماعي والكيفية التي تستخدم بها العمليات والنماذج والاتجاهات الحديثة لأحداث تطوير في الممارسة المهنية بأساليب ابتكارية جديدة لتوجيه مسار تفكير الاخصائيين الاجتماعيين والقيادات المهنية والمؤسسات نحو التفكير الإبداعي الخلاق لخلق منظمات ممارسة مهنية مبتكرة من أجل إشباع احتياجات أفراد المجتمع ورفع مستوى معيشتهم والنهوض بهم، ويستطيع المجتمع القيام بهذه الوظيفة من خلال النظم الاجتماعية القائمة فيه ومن أهمها النظام التعليمي الذي يهدف إلى إعداد الكوادر العلمية وتنميتها بما يتلأَم مع احتياجات المجتمع المصري.

وتأسيساً على ما سبق وانطلاقاً من نتائج الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بموضوع البحث ، يتضح إننا نعيش في عالم المنظمات، نحيا في منظمات ،ونعيش في منظمات، ونعمل في منظمات ، ونتعامل مع منظمات، وحياة كل منا تتوقف على فاعلية وجودة هذه المنظمات، وبالتالي فإن تطوير منظماتنا وتحويلها إلى منظمات فاعلة، سوف يحقق الرفاهية في المجتمع، وهذا يتطلب قدرات فاعلة وعلى رأس هذه القدرات، القدرة على التفكير الابتكاري والتغيير والتطوير لحل المشكلات المجتمعية، لذا سوف نحاول من خلال هذه الورقة البحثية الإجابة على تساؤل رئيسي مؤداه، ما هو دور المنظمات التعليمية والجامعية في تشجيع الأبداع والابتكار في حل المشكلات المجتمعية من منظور الخدمة الاجتماعية.

ثانياً: أهمية الورقة البحثية:

تأتى أهمية هذه الورقة البحثية من خلال: الاهتمام الدولي والمحلى بضرورة تشجيع الإبداع والابتكار في حل المشكلات المجتمعية، ولن يتم ذلك إلا من خلال تطوير كافة المنظمات الاجتماعية ومنها المنظمات التعليمية والجامعية الحكومية أو الأهلية لما تملكه من خصائص ومزايا في التربية والتعليم والتدريب والتأهيل والصلاحيات والحريات التي تساهم في تشجيع الإبداع والابتكار لذلك نجد أهمية الورقة البحثية تتمثل في الاتي:

- ١ - الاهتمام بالأبداع والابتكار، ضرورة تحتها طبيعة العصر الحديث ويرجع ذلك إلى أهمية الإبداع والابتكار في كل مجالات الحياة.
- ٢ - سرعة التواصل الاجتماعي بمختلف أشكاله وما يترتب عليه من مشكلات معاصرة ومتزايدة سواء على المستوى الفردي أو على مستوى الجماعة أو على مستوى المجتمع والعالم ككل.
- ٣ - تغيير المواقف وحل المشكلات المجتمعية، لا يأتي إلا عن طريق الأفكار الإبداعية والمرونة والأصالة التي لا تكرر أفكار المحيطين أو تقليدهم.
- ٤ - لدى الانسان حاجات عديدة ومتنوعة، منها الحاجات العقلية كتنمية القدرات الابتكارية ويتم إشباع هذه الحاجات عن طريق المنظمات سواء التعليمية أو الجامعية أو الاجتماعية التي يجب أن تقوم من نفسها لتواكب الاحتياجات المتغيرة والمتزايدة والمتجددة.
- ٥ - المنظمات الإبداعية والابتكارية ترفع شعار المنظمة التي تتعلم، بمعنى المنظمات التي تهتم بالعلم والبحث والمعرفة والتدريب وتحاول زيادة ذكاء الفرد في المنظمة ولذلك المنظمات الابتكارية، منظمات ذكية.
- ٦ - القائد الناجح عليه أن يكتشف النواحي الابتكارية لدى المرؤوسين ويكتشف النواحي الابتكارية لدى المنظمة ككل، من خلال اهتمامه بتشجيع المبتكرين والمبدعين وتحسين وتطوير العمل والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات مما ينعكس ذلك على خدمات الرعاية الاجتماعية بالمنظمات مما يكون له أبلغ الأثر على أساليب الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بطريقة ابتكارية.
- ٧ - أشارت كل النظريات التي اهتمت بدراسة حاجات الانسان بهدف التعرف عليها وتحديدها إلى أن الابتكار والإبداع، إحدى الحاجات الهامة لدى الانسان وأن التفكير الإبداعي والابتكاري أمر حتمي حيث لم يعد مقبولا أن تظل الإدارة اليوم مكاناً لإخماد الطاقات الإبداعية أو هناك إدارات حققت التميز والإبداع لوجود العنصر البشري المتميز فيها، وهناك برامج تميزت خلفها قيادة إدارية متميزة في إدارة الإبداع في حل المشكلات المجتمعية أو المؤسسية.

ثالثاً: أهداف الورقة البحثية:

تسعى الورقة البحثية لتحقيق هدف رئيسي ومؤداه (تحديد دور المنظمات التعليمية والجامعية في تشجيع الإبداع والابتكار في حل المشكلات المجتمعية من منظور الخدمة الاجتماعية) وذلك عن طريق:

- ١- التعرف على مستويات الإبداع والابتكار في المنظمات التعليمية والجامعية.
- ٢- تحديد المعوقات التي تواجه المنظمات التعليمية والجامعية في تشجيع الإبداع والابتكار في حل المشكلات المجتمعية.
- ٣- التوصل إلى آفاق مستقبلية مقترحة لتطوير دور المنظمات التعليمية والجامعية في تشجيع الإبداع والابتكار في حل المشكلات المجتمعية من منظور الخدمة الاجتماعية.

رابعاً: الإطار النظري الموجة للورقة البحثية:

تتضمن الورقة البحثية المحاور الآتية: -

المحور الأول: مفاهيم أساسية حول الإبداع والابتكار والمنظمات التعليمية والجامعية:

١ - مفهوم الإبداع:

يعد الإبداع Creativity أحد أهم الأهداف التربوية التي تسعى المجتمعات الانسانية إلى تحقيقها، فالأفراد المبدعون يلعبون دوراً هاماً وفعالاً في تنمية مجتمعهم في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والفنية، مثل المجتمع المصري الذي يعاني من بعض المشكلات الاقتصادية والاجتماعية وهو أحد المجتمعات التي تحتاج بشدة إلى أبنائها المبدعين والمبتكرين الذين يقدمون حلولاً غير تقليدية لهذه المشكلات لأن الظروف العالمية المعاصرة تقتضي تركيز الاهتمام على الاتجاه الإبداعي والشخص المبدع.

ويقصد بالإبداع العملية التي يصبح فيها الفرد حساساً للمشكلات وجوانب النقص وفجوات المعرفة والمبادئ الناقصة وعدم الانسجام، وتحديد الصعوبة ويبحث عن الحلول ويقوم بتخمينات ويصوغ فروضها عن النقائص ويختبر هذه الفروض ويعيد اختبارها ثم يقدم نتائجها في آخر الأمر. (حسن عبد الحميد، ٢٠٠٧، ١٣٤)

ويقصد بالإبداع أيضاً القدرة على التعامل بطريقة متميزة مع المشكلة الغامضة أو غير المحددة والعثور على حلول جديدة تماماً أو المثابرة والاهتمام والميل للمخاطرة (ليلى عبد الوارث، ٢٠٢٤، ١٠٧)

من خلال هذه التعاريف نستنتج أن الأبداع هو، خلق للأفكار الجديدة وتحويلها إلى قيمة ملموسة وقابلة للتطبيق العملي، من خلال منظمات شرعية، هدفها خدمة البشرية.

٢ - مفهوم الابتكار: innovation

للابتكار تعريفات متعددة تختلف حسب مناحي الباحثين واهتماماتهم العلمية ومدارسهم الفكرية ويقصد به (العملية التي يقوم بها الفرد وتؤدي إلى اختراع شيء جديد بالنسبة للمجتمع أو البشرية عامة أو بالنسبة للفرد ذاته تعبر عن فرديته وتفردته). (زينب معوض، ٢٠١٧، ٢٦٥).

أو هو التعامل مع فكرة جديدة لم يسبق اختبارها والنجاح في تطبيقها في الواقع التطبيقي العملي (سليمان عبد الواحد، ٢٠٠٩، ٤٥) ونستنتج من هنا أن الابتكار هو القدرة على الإحساس بجوانب القصور وبناء أفكار ووضع حلول لجوانب القصور والقدرة على اختبار الفروض الموضوعية والتوصل إلى نتائج مع إمكانية تعديل الفروض وإعادة اختبارها والمبتكر

يمتاز بعقلانية، أهمها الطلاقة، المرونة، الأصالة ولديه القدرة على ظهور إنتاج جديد ناتج من تفاعله مع مادة الخبرة وتجنب الروتين في التفكير ويمكن تحقيقه وتنفيذه، وذلك عن طريق إدراك الثغرات والإقلال من المعلومات والعناصر المفقودة كذلك تفاعل الفرد مع الأحداث والظروف من أجل الاستقرار والتألف أو الاتساق بينها.

٣ - مفهوم المنظمات التعليمية والجامعية:

تعرف المنظمات بصفة عامة بأنها عبارة عن وحدات اجتماعية يتم بناؤها بشكل مقصود لتحقيق أهداف محددة من حيث الغرض من تصميمها وتحقيق أهداف معينة يعجز الجهد الفردي عن تحقيقها. (عبد الحليم رضا، ١٩٩٢، ١١٩)

أو هي وحدات اجتماعية مخططة أنشئت بغرض لتحقيق أهداف معينة. (رشاد أحمد عبد اللطيف، ١٩٩٩، ١٥٨) مما يؤكد على ارتباط المنظمات بتحقيق أهداف مؤسسيها ولصالح مجتمعاتهم.

• مفهوم المنظمات التعليمية:

هي منظمات اجتماعية وجدت بغرض تحقيق أهداف التعليم بمراحله المختلفة وتتضمن كافة المنظمات التعليمية التابعة أو الخاضعة لإشراف الوزارات المعنية بالتعليم، حكومية كانت أم غير حكومية. (رمضان القذافي، ٢٠١١، ١٧)

وتعرف المنظمات التعليمية أيضا بأنها مؤسسات اجتماعية أساسية أوجدها المجتمع بفضل غزارة التراث الثقافي وتراكمه وتعهده وتقوم بتنشئة أبنائه وتربيتهم تربية مقصودة وصيغهم بصيغة مستندة إلى فلسفته ونظمه ومبادئه ومنسجمة معها وفقا لخطط ومناهج محددة وعمليات تفاعل وأنشطة متنوعة ومبرمجة داخل الصفوف وخارجها. (إسماعيل الكافي، ٢٠٠٣، ٢١٣)

ويصف بعض الكتاب والباحثين المؤسسات التعليمية بأنها، وسيلة وألة ومكان في أن واحد، حيث ينتقل الفرد في ذلك المكان وبواسطة تلك الألة من حياة تتمركز حول ذاته إلى حياة تتمركز حول الجماعة، بحيث يصبح من خلال تلك الوسيلة إنسانا اجتماعياً وعضواً منتجا وفاعلاً في المجتمع. (هناء شحاته، ٢٠١٦، ٥٦٨)

وتعرف أيضاً بأنها منظمات عمومية للتعليم، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، يمنح فيها التعليم بمراحله المختلفة. (محمود الخولي، ٢٠٠٨، ٤٠)

والمقصود بالمؤسسات التعليمية هنا، التنظيم الاجتماعي المصغر ووظيفته تلقين المعارف والخبرات وتنشئة الأجيال في إطار من القوانين والعلاقات الإدارية والاجتماعية بهدف إعداد الأجيال الصاعدة من المجتمع وتتضمن برامج ومناهج محددة تشجع الإبداع والابتكار في حل المشكلات المجتمعية.

• مفهوم المنظمات الجامعية:

الجامعة هي منظمة اجتماعية تكوينية أنشأت بطريقة مقصودة، ومن أبرز وظائفها البحث العلمي وتعمل على إنتاج ونشر المعرفة العلمية بطريقة نظرية وإمبريقية من خلال البحوث والدراسات العلمية التي تنجز بشكل فردي أو على مستوى المخابر وفرق البحث وتساهم في إشباع حاجات المجتمع الأساسية في كافة مجالاته. (عبد الحميد جيفال، ٢٠١١، ٧)

وتعتبر الجامعة نسق اجتماعي تؤثر وتتأثر بالمجتمع الذي توجد فيه، لما تلعبه من دور إستراتيجي باعتبارها مكاناً جامعاً للعلم والمعرفة ولا سيما وظيفة البحث العلمي التي يقاس من خلاله تطور الأمم، إضافة إلى أنها الحافظ الأساسي للتراث الثقافي والقيم الجماعية وما تسعى له من جهد في تكوين نوعي للموارد البشرية وإنتاج المعرفة. (رياض جليلي، ٢٠١٠، ٢٦)

وهي أيضاً محطة أنظار العالم ومقصد أعماله وسبل نموه وتطوره لما تلعبه من دور حضاري إستراتيجي في الحياة التربوية والعلمية والاقتصادية للمجتمعات المعاصرة. ومن هنا نجد أن الوظيفة العصرية للمنظمات الجامعية لا تقتصر على أداء وظيفة التعليم فحسب بل سمعتها وشهرتها الأكاديمية ترتبط بمدى إنتاجها للمعرفة العلمية في مختلف المجالات حيث تعتبر الجامعة وما تنتجه من معارف وإبداعات وابتكارات في الميدان العلمي الأساسي الأول الذي يتم من خلاله التفاضل بين الدول، فهي بذلك تعتبر العمود الفقري لسياسات واستراتيجيات البلدان وبالتالي وجب ضرورة الاهتمام بها ووظائفها باعتبارها فضاء لرصد التواصل لا القطيعة والقدرة على الإضافة إلى رصد المعرفة والمقدرة على خلق الإبداع والابتكار. (فرج حسنين، ٢٠١٩، ٨٢)

حيث أصبح يطلق على العصر الحالي عصر المعرفة الذي يهتم بالمعرفة كرأس مال معرفي ينتج الأفكار والمعارف، لأن المعرفة هي المورد الرئيسي الذي يمثل مورداً اقتصادياً ومصدراً للدخل الوطني ودعامة رئيسية من دعائم تقدم الأمم، فضلاً عن أنها أصبحت مصدر قوة وشرط وجب تحقيقه في المجتمعات. (عبد الباسط هويدي، ٢٠١٦، ٤٧٩)

هذا ويتم توليد المعرفة وإنتاجها من خلال عمليات البحث العلمي التي تتضمن الاستنباط والاستقراء والتحليل والتركيب بواسطة شخص مبتكر لديه القدرة على التحليل والتركيب والتمحيص واستخلاص النتائج بل أن مقدرة المنظمات الجامعية على الإبداع والابتكار مرتبط بشكل دقيق برأس المال الفكري ألا وهو الأستاذ الباحث التي تعتبر مهمته هي إنتاج المعرفة العلمية، من مهامه بالدرجة الأولى هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعد مخابر البحث العلمي أحد هياكل البحث المستحدثة من أجل القيام بعملية البحث العلمي وإنتاج المعارف على اعتبارها مؤسسة رسمية لها مجموعة من الأهداف ترتكز أساساً على تقديم خدمات معرفية وعلمية للمجتمع ويشرف عليها باحثون. (عبد الله خيرى، ٢٠٢٢، ٦٥٧)

ونقصد بالمنظمات الجامعية هنا، القطب الإشعاعي والنواة الأولى والركيزة الأساسية في أي مجتمع يطمح لتنمية قدراته والنهوض بالتنمية وحل المشكلات المجتمعية عن طريق تشجيع الإبداع والابتكار.

المحور الثاني: عموميات حول المنظمات التعليمية والجامعية ودورها في تشجيع الإبداع والابتكار.

أولاً: -أنواع الإبداع داخل المنظمات التعليمية والجامعية:

يصنف الإبداع التنظيمي إلى عدة أنواع أهمها ما يلي: - (عفاف الباز، ١٩٨)

- الإبداع الفني للمنظمة: ويتضمن الانتاج والخدمات، ويتم الأبداع من قبل المستويات الإدارية الدنيا ذات الخبرة السابقة.
- الإبداع التكميلي: وهو الأبداع المتصل بعلاقة المنظمة بالبيئة ويؤدي إلى ظهور خدمات وبرامج مثل الحملات والتوعية أو برامج خدمات المجتمع.
- الإبداع الجزئي: في استخدام التكنولوجيا والاستفادة منها في سوق العمل.
- الإبداع العالمي: ويركز على الجديد على استخدام التكنولوجيا بطلاقة ومرونة وأصالة، لمواجهة المشكلات المجتمعية في بيئة المنظمة او القدرة على اكتشاف المشكلات وتحري المعلومات الناقصة عنها والتواصل بطرق عديدة وبدائل لمواجهةها.

ثانياً: مكونات الإبداع التنظيمي: (راند الزهيري، ٢٠١٢، ١٩)

- العمل الإبداعي أو الانتاج الإبداعي: وهو النواتج الملموسة للعملية الإبداعية والتي تخرج في صورة أفكار.
- العملية الإبداعية وهي العملية التي تمر بها الفكرة الجديدة منذ ظهورها كالمخاطرة إلى أن تكون فكرة ناضجة.
- الشخص المبدع هو ذلك الفرد الذي تتوفر لديه خصائص وسمات شخصية تأهله للإبداع
- الموقف الإبداعي يرتبط بالموقف الذي تفاعل معه الفرد ويظهر حالاً غير مألوفاً، فقد يكون خدعة في موقف ما ويظهر سلوكاً عادياً في مواقف أخرى

ثالثاً: مجالات الإبداع التنظيمي في المنظمات التعليمية والجامعية: (ابراهيم احمد عواد، ٢٠٠٩، ٢٢)

- ❖ القوة البشرية والحد من التسرب الوظيفي وتطوير نطاق التدريب ووسائل تقويم أداء الموظفين.
- ❖ تحسين مستوى جودة الخدمات التي تقدمها المنظمة واستخدام الوسائل التكنولوجية في تقديم الخدمات وإيجاد خطط التحسين المستمر.
- ❖ تخفيض النفقات دون التأثير على جودة أو فاعلية الخدمات وتحسين وسائل الاتصال بين إدارات وأقسام المنظمات الداخلية والخارجية.

رابعاً: ركائز الإبداع التنظيمي في المنظمات التعليمية والجامعية:

هناك مجموعة ركائز تنظيمية للإبداع في المنظمات التعليمية والجامعية من أهمها: (صفاء الاعصر، ٢٠٠٠، ٢٩)

- ✓ تبني نظام مؤسسي قائم على المشاركة وفتح المجال للإبداع والآراء وتقبل النقد.
- ✓ الاستمرار في البحوث لأن الإبداع قضية فكرية وحالة عقلية في الأساس ومن ثم فإن التعليم ونشر المعلومات وديمقراطية الإدارة، من الظروف الصحية لانطلاق الفكر الإبداعي.
- ✓ فهم عملية الإبداع والتطوير باعتبار أنها، عملية تراكمية تحتاج إلى استثمار مالي وبشري، من ثم فالاستثمار في أعمال البحوث هو أساس الأفكار وإحداث عملية إبداعية ذات معنى.
- ✓ دعم التوجه التجريبي في المؤسسة بمعنى تجربة كل ما هو جديد بهدف التأكد من ملائمته للتطبيق وهذا الطريق مرهون بالمخاطرة لأنه يخلق الكثير من المشكلات نتيجة المقاومة التي يواجهها هذا الاتجاه بالرغم من كونه مطلباً ملحاً.
- ✓ تشجيع التخطيط طويل المدى المتسم بالمرونة.
- ✓ إتاحة الفرص الملائمة لإظهار السلوك الإبداعي.
- ✓ خلق وإيجاد المهام التي تتطلب الأعمال الإبداعية.
- ✓ دعم وتشجيع وتدريب المبدعين لنموهم وتطويرهم واكتسابهم الوعي والاتجاهات الإبداعية وتطوير سماتهم الشخصية الإبداعية وإعادة الصياغة النفسية للمبدعين
- ✓ تجنب المركزية في اتخاذ القرارات وفتح قنوات الاتصال التي تؤثر في مناخ التعبير عن الأفكار وتبادل الآراء.

- ✓ تقييم الأداء وفقا للأبداع التنظيمي وتحديد معايير موضوعية في تقييم الأداء لتأكيد الثقة بالعاملين في المنظمات التعليمية والجامعية وتنمية الدافعية.
- ✓ تطوير المسار الوظيفي وفقا للإبداع التنظيمي من خلال تطوير وأنظمة وقواعد اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بما يضمن اختيار العناصر المميزة بناء على الجدارة المهنية والكفاءة الإدارية.

خامساً: - استراتيجيات الدولة لدعم الإنتاج الإبداعي في المنظمات التعليمية والجامعية:

بصورة مجملية تلتزم الدولة باستراتيجيات لدعم الإبداع والابتكار في المنظمات التعليمية والجامعية من أهمها: (طارق عبد الرؤوف، ٢٠٠٩، ١٥٢)

- أن تعمل المنظمات الجامعية على توليد الأفكار الجديدة، كالعصف الذهني والتفكير وغيرها.
- أن تقوم الجامعة بتدريب العاملين بها على المهارات المطلوبة لتحقيق الأداء الإبداعي.
- للمنظمات الجامعية آليات من شأنها الاختبار والتقييم عند توظيف الأفراد المبدعين وتوزيعهم على الوظائف الملئمة لمستوى الإبداع الذي يتمتعون به.
- أن تغير المنظمة، خصائصها مثل الهيكل التنظيمي ومناخ العمل والثقافة المهنية بطرق تؤدي إلى تيسير عمليات الإبداع.

ولا شك أن البيئة الداعمة للإبداع تؤمن بضرورة تنمية وتطوير الإبداع من خلال عدة وسائل استراتيجية، كدعم التدريب والبحث، كذلك فإن المؤسسات الداعمة للإبداع، ترى ضرورة أن يكون تقييم الأداء والترقية على أسس الإبداع والمخرجات الإبداعية كما قد تفشل المنظمات في تحقيق أي نتائج إبداعية إذا كانت خصائص تلك المنظمات تعمل على كبح الإبداع والابتكار لديها. (طارق عبد الرؤوف، ٢٠٠٩، ١٥٤).

سادساً: - مداخل تنمية الإبداع والابتكار في حل المشكلات المجتمعية:

إن مداخل تنمية الإبداع في حل المشكلات المجتمعية عنواناً لتحقيق الجودة وتعزيز أبعادها في المنظمات التعليمية والجامعية التي يجب أن تعمل وفق مسار محدد في تنمية القدرات الإبداعية لدى مواردها البشرية في حل المشكلات المعقدة وهذا المسار يتمثل في أربع مداخل هامة هي: (سامي عبد المطلب عامر، ٢٠١١، ٢٧٠ - ٢٧١)

- ١- المدخل التعليمي في حل المشكلات: - يقوم على مفاهيم علمية التعليم وحل المشكلات من بداية الخبرات الحقيقية والملاحظة، ثم بناء المفاهيم والتجريب العلمي ويركز أيضاً على تحليل الأزمات والمخاطر وصولاً إلى حل المشكلات.
- ٢- مدخل الوسائل الإبداعية: يركز على وسائل الإبداع بغض النظر عن علاقتها بمراحل العملية التعليمية وطبيعة البرامج التنموية والمكان الذي يتم فيه لأن هذه الوسائل تساعد الموارد البشرية على حل المشكلات واستكشاف الفرص المتاحة للتطور والإبداع.
- ٣- مدخل الوحدات المستقلة: يركز على المكان الذي يتم فيه تنمية مهارات الموارد البشرية بالجامعة وعلى الإبداع في الوحدات الخاصة المستقلة داخل الجامعة وتركز على التفكير في حل المشكلات.
- ٤- المدخل الشامل في حل المشكلات: يركز على إيجاد المناخ أو الثقافة التنظيمية الملئمة للإبداع والابتكار على مستوى المنظمات التعليمية والجامعية ككل بحيث تمثل في مجالاتها

بيئة تنموية للعاملين بها واختيارهم بعناية وأساليب التعامل معهم وإزالة العوائق التي قد تحول دون التفكير الإبداعي.

سابعاً: آليات تطوير المنظمات التعليمية والجامعية لعمليات الإبداع والابتكار في حل المشكلات المجتمعية:

تعددت الأساليب والوسائل التي تناولت تنمية البعد العام للإبداع والابتكار: ومن أهمها (عاطف عوض، ٢٠١٣، ٤٩):

- ✓ طريقة إنتاج الأفكار: وفيها يتم تحديد الخصائص الأساسية لموضوع معين والسماح للأفكار مهما كانت غير واقعية، ويتم فيها النقد بعد سرد جميع الأفكار.
- ✓ طريقة افتعال علاقة بين موقفين: لم يكن بينهما في الأصل علاقة.
- ✓ طريقة لعب الأدوار: وفيها يسمح للمتعلم بتقمص شخصية ما أو يقوم بأداء المهام المختلفة لهذه الشخصية وأن يطلق العنان لخياله ويتحرر من قيود الواقع ويضع الشخص الذي يتقمص دوراً في بؤرة انتباهه.
- ✓ طريقة العصف الذهني: وهذا الأسلوب هو موقف من مواقف حل المشكلة حيث يعطي للمشاركين مسألة أو مشكلة ثم يطلب منهم المشاركة في المناقشة بأية أفكار تطرأ على ذهنهم مهما كانت غريبة أو غير مألوفة ثم تحلل هذه الأفكار وتركب، ويعتمد العصف الذهني على مبدئين أساسيين هما:

- إرجاء النقد أو التقييم إلى ما بعد الانتهاء من توليد الأفكار.
- الكم يولد الكيف بمعنى أن الأفكار والحلول الإبداعية للمشكلات تأتي تالية للعديد من الحلول الأقل أصالة.
- ✓ طريقة تألف الأشتات: synaptic وتقوم على:
- جعل ما هو غريب مألوف ويتم ذلك بتحليل جوانب المشكلة غير المألوفة والوقوف على أجزائها ومن ثم تحديدها تحديداً دقيقاً حتى تصبح مألوفاً.
- جعل ما هو مألوف غريب ويتضمن هذا المبدأ طرق عديدة للوصول إلى رؤية جديدة للجوانب المختلفة التي أصبحت مألوفة للمشكلة.

✓ الأسلوب المبدع لحل المشكلات Creative Problem solving:

يقوم هذا الأسلوب على مجموعة من الأفكار الأساسية أهمها ما يلي:

- الحل المبدع للمشكلة ينبع من ملاحظة المشكلة وحلها وتقييم الحلول.
- وجود ناتج إبداعي للسلوك المبدع يتسم بالتفرد والأصالة والقيمة والفائدة العملية.
- توافر درجة عالية من القدرة على استشفاف المشكلات المحيطة بالشخص المبدع.
- عدم اختلاف خطوات حل المشكلة بطريقة إبداعية كثيراً عن خطوات التفكير العلمي من حيث العمليات العقلية المتضمنة فيها.
- تنمية قدرات الإبداع تعتمد على الامتداد بالأفراد إلى أبعد من حدود قدراتهم العادية.

ثامناً: معوقات الإبداع والابتكار في المنظمات التعليمية والجامعية:

قد تبلغ المعوقات حداً معيناً يثير الطاقة والدافع وتحركهما نحو الهدف بينما تؤدي المعوقات الشديدة إلى خفض الطاقة، هذا وكلما اقترب تحقيق الهدف ازداد ارتباطه بالتوتر وكلما زادت دوافع الإنسان تحركت طاقته في سبيل الوصول إليه، ولهذا فإن من الأفضل إذاً عمل الإنسان لهدف بعيد أن يضع لنفسه أهدافاً فرعية كذلك فإن ازدياد الجهد لدرجة معينة يولد توتراً عضلياً

ومثل هذا التوتر يسهل النشاط الذهني، لذلك نجد أن الانتاج الإبداعي عند العلماء مرتبط بإيجاد المشكلات وتكوينها وصياغتها أكثر من وجود حل المشكلات، وبناء عليه نستعرض أهم معوقات عمليات الإبداع والابتكار في المؤسسات التعليمية والجامعية والمتمثلة في: (ليلى عبد الوارث، ٢٠٢٤، ٢١١)

✓ التنمر في مرحلة الطفولة مما يؤدي إلى عزلة المبتكر وشعوره بالاعتزاز عن معاصريه والبعد أو الانفصال عن الأنشطة العامة في بيئته وقد يفقد هذا إلى عدم التمتع مع الزملاء، بل أنه قد يكون أكثر ميلاً إلى الكسل وعدم القدرة على القيام بالأعمال المدرسية.

✓ التفكير الإبداعي يحتاج إلى ضرورة من التخيل والتوهم أو العقلانية والمبتكر لا يوازم بين العمليات المتضادة في المجتمع مما يشعر البعض بانه غريب الأطوار.

✓ المبدعون يلقون أحياناً يتعرضوا للإهمال والصد والحنن فكثيراً منهم حورب وتآلم وسجن وعذب ونفي بعضهم عن وطنه وضاع من البعض مركزة والآخر تعرض للموت أو قتلوه.

✓ نبوغ المبدع قد يؤدي إلى زيادة مشاعر النقص والديوانية لدى الآخرين وبالتالي تصدر عنهم بعض الأقوال، والأفعال الدنيئة، والرفض، والعدوان.

وعلى ذلك تصبح المهمة التربوية الأعظم، هي كيف تحقق التآلف بين الفردية والتقبل الاجتماعي للمبدع وعموما يرجع رفض المجتمع للمبتكرين والمبدعين إلى الأسباب الآتية:

- سلوك المبدعين أنفسهم والذي يعتبره البعض نوع من الغطرسة والأنزحة.
 - وجود ظروف اجتماعية وتاريخية وسياسية، اقتصادية قاهرة في حياة المجتمع.
 - موضوع الإبداع ومجاله ونوعيته أو إلى كل هذه الأسباب مجتمعه.
- وهناك مشكلات إدارية أخرى تحد من تشجيع الابتكار والإبداع في المنظمات التعليمية والجامعية مثل: (عبد الحميد عبد الفتاح، ٢٠١١، ٥٦)
- قلة المراجع والدراسات بشكل خاص العربية منها التي تناولت موضوع الابتكار والإبداع وطرائق تطبيق الخطوات اللازمة لصنع البيئة الابتكارية والإبداعية في المنظمات الاجتماعية ورعايتها وتطويرها.
 - ضعف الاهتمام بالدراسات الابتكارية والإبداعية المختلفة لا سيما في مراكز البحث والدراسة داخل الجامعات والمعاهد ومراكز البحث العلمي بالرغم من أهمية هذا الموضوع في الوقت الحالي.
 - اختصار عملية التعليم والتدريب على الطرق التقليدية القديمة والبعد عن الطرائق الابتكارية الخلاقة التي تكسب الفرد المتدرب المتعلم المزيد من الدعم والتطور لتنمية ذاته وعلاقته بالآخرين.
 - ضعف الوسائل والتجهيزات المستخدمة وقدمها مما يؤدي لعدم دقة نتائجها لذلك يجب استبدالها بما هو متطور ويعتمد على التكنولوجيا العصرية وتهينة توفير الكادر الابتكاري لها.
 - ضعف العلاقة بين مراكز البحوث والجامعات والمراكز الصناعية والمجتمع وهذا ما ينعكس أثارة على زيادة الفجوة الابتكارية وابتعاد الطرفين عن بعضهما وتفاهم المشكلات وتعتقد طرائق حلها.
 - انعدام المحفزات التي تساعد على أبرز القدرات والمهارات والأفكار الإبداعية وعملية التعاون الذهني لحل المشكلات باستخدام طرائق الخيال المبدع وبنوك الأفكار.

- أغلب مديري المنظمات التعليمية والجامعية ليسوا ابتكاريين بطبيعتهم وإنما سلطويون ويحبون النزعة الفردية ويرفضون عنصر المشاركة والتعاون وعمل الفريق ويقتلون الأفكار والاقتراحات المقدمة.
- عدم وجود أقسام متخصصة للابتكار والإبداع في هذه المنظمات تمارس أعمال البحوث والتطورات الابتكارية ويرحبون بقبول الأفكار الجديدة في إطار نظام متعاون متكامل.
- قد يتم الاعتماد على قيادات من خارج المنظمات وقد لا يكونوا على دراية وخبرة كافية بالظروف والأوضاع التي تعيشها المنظمة والمشكلات الداخلية التي تعترض سير عملها.
- انعدام الدراسات المتعلقة بالقيادات الإدارية في المنظمات التعليمية والجامعية وتحديد معايير اختيارهم وأسلوب القيادة (لا وجود لقواد الرأي اللذين يمارسون عملية التشجيع والتحفيز والقائد لابد أن يكون مبتكر وقائد للرأي وليس تابع للرأي)

تاسعاً: إسهامات الدولة المصرية في تشجيع الإبداع والابتكار داخل المنظمات التعليمية والجامعية:

هناك دور أساسي تقوم به الدولة المصرية لتشجيع الإبداع والابتكار داخل المنظمات التعليمية والجامعية ونمو وخلق مناخ يناسب تنشيط العقول وتدريبها على الإبداع والابتكار ومن الإخطاء التي تظهر في هذه المنظمات، الأساليب القيادية والتي تشعر الاشخاص في المراتب الدنيا بالاغتراب والذى هو من أهم الاخطار التي تواجه الإحساس بمدى الكفاءة الذاتية والتلقائية فتزداد السلبية والمقاومة للتغيير والتجديد ومقاومة الإحساس بمشاركة المؤسسة في تحقيق أهدافها.

والحق أن منظمات البحث العلمي والجامعات تصبح من أكثر المؤشرات على تدهور القدرات الابتكارية والإبداعية للعلماء وعندما تخضع الأساليب المتصلبة في الاتصال وعندما تنمي نظاماً من العلاقات يتركز على بناء القوة الرسمية مهما يتعارض مع الجو الاجتماعي الذي يخلق طموحا للفكر الجيد والخبرة.

هذا ومن الممكن خلق مناخ اجتماعي ابتكاري داخل المنظمات التعليمية والجامعية باتباع الآتي: (حسين عبد الحميد رشوان، ٢٠٠٧، ١٦١)

✓ تبنى أساليب لتنمية الاتجاهات الابتكارية والإبداعية وتطبيقها أو التشجيع عليها بحيث تعم فائدتها على الأطفال، الشباب، الشيوخ، الباحثين، الفنانين، الأدباء، ويمكن أن تقوم أجهزة إعلامنا بهذا الشأن فتعمل على شيوع نمط من الاتجاهات الشخصية المتفتحة مما يقوى من قدرة المجتمع على تقبل التحديات الاجتماعية والاطمنان لشيوع قيم جديدة وتقبل التفتح وتقديره بين الآخرين.

✓ تكوين نظام من العلاقات الاجتماعية يشجع على الديمقراطية وتبادل الرأي والمشاركة
✓ تقوم الأجهزة السياسية والإدارية والتشريعية بدور قيادي ينبغي الالتفات إليه، فالقيادة بما تملكه من وسائل للهيمنة على وسائل التغيير الاجتماعي والضبط تتضاعف أهميتها من حيث خلق مناخ ثقافي وإبداعي وعلمي.

✓ من المستحيل على بيئة اجتماعية متصلبة أن تخلق مفكراً أو عالماً جيداً، فخلق مفكر إبداعي يحتاج لمجتمع إبداعي قادر على تبني الموهبة وتشجيعها وتتميز هذه المجتمعات بالآتي: (هارون توفيق، ٢٠٠٣، ٩٣)

- ❖ التشجيع على حرية النمو واكتشاف البيئة وإشاعة قيم التغيير.
- ❖ تشجيع النقد وتقبله في كافة المؤسسات والتعاطف مع الحقيقة.

- ❖ العمل على الوصول إلى مستوى التقدم الحضاري وما يتصل به من تقدم تكنولوجي أو تقدم في العلاقات الاجتماعية والاقتصادية.
- ❖ توليد الرغبة لدى الشباب بالعمل والبحث الدؤوب عن كل ما هو جديد مبتكر وملامح لسوق العمل والأذواق والرغبات واحتياجات المستهلكين.
- ❖ العمل على انشاء ادارة خاصة بالابتكار والإبداع في كل منظمة تعليمية تمارس دورها في تجميع الحقائق والبيانات وتحليلها وتزويدها بالتجهيزات والوسائط التكنولوجية المناسبة التي تتلاءم مع طبيعة عمل وحجم المنظمة.
- ❖ اتباع نظام التعليم والتدريب الابتكاري الذي يتجاوز الطرائق التقليدية القديمة ويبحث عن الطرائق الفعالة للتعليم والتدريب التي تكسب الشباب المزيد من المعارف والمهارات المتطورة والمتقدمة.
- ❖ تعزيز العلاقة والارتباط مع مراكز البحث في الجامعات والمنظمات المجتمعية الأخرى التي تعمل في نفس مجال التخصص.
- ❖ تحفيز القدرات الإبداعية الفردية والجماعية المتوفرة وخلق المناخ المناسب وإيجاد الظروف الملائمة لها للبحث وتفجير طاقتها الكامنة.
- ❖ تنظيم الابتكارات وتوقيتها والبحث عن الفوائد التي تجنيها المنظمة منها والمساوئ التي تعترضها وردود الأفعال السلبية التي يمكن أن تحدث.
- ❖ توفير مخصصات مالية كافية في ميزانية المنظمات التعليمية والجامعية للابتكار والإبداع والبحوث والتطوير شريطة أن تكون متناسبة مع حجم الاعباء والاعمال والالتزامات التي تنهض بها هذه المنظمات.
- ❖ خلق بيئة ابتكارية إبداعية في المنظمات والتمهيد لها للقضاء على المقاومة والمعارضة التي يمكن أن تعترضها.
- ❖ دراسة المتغيرات الداخلية والخارجية التي تمنع المنظمات من الوصول الى مستوى الريادة والابتكار.
- ❖ تخطيط الابتكارات ووضع اهدافها وإستراتيجياتها وطرائق التنبؤ بها على أساس مدروس وعلمي وليس بشكل عشوائي.
- ❖ دراسة أثر الابداع والابتكار على البيئة والأخطار التي يمكن أن تتركها عليها.
- ❖ السعي لإيجاد قيادة ابتكارية ومديرون رائدون يفهمون الابتكار ويميزون بيئة وبين التغيير.
- ❖ خلق ثقافة ابتكارية خاصة بالمنظمة يتبعها أفرادها العاملون بها والعمل على ربط هذه الثقافة بالمجتمع الذي تعيش فيه المنظمة أو مع البيئة الخارجية أيضا.
- ❖ الاهتمام بقضايا التسويق الابتكاري والترويج والاعلان المناسب للابتكارات للوصول الى ما نقصده ونبغية.
- ❖ التدريب على الحلول الإبداعية للمشكلات وطرق التفكير الإبداعي والمداخل الابتكارية والإبداعية.
- ❖ الاهتمام بدراسات دورة حياة الشباب والتنبؤ بأدائهم وسلوكهم في سوق العمل.
- ❖ تعزيز العلاقة بين الابتكار والإبداع، وحل المشكلات وثقافة المنظمة والبيئة.
- ❖ العمل على تحقيق الابتكار والإبداع في أداء الخدمات والقضاء على الحواجز التنظيمية التي تعوق الوصول للريادة.

خلاصة القول إن حل المشكلات المجتمعية لا يتم إلا عن طريق إدارة فعالة ناجحة في الإبداعات والابتكارات الداخلية والخارجية للمنظمة ومواجهة التحديات والتغيرات التي لا يقوي عليها منظمات تأخذ بمنهج الإبداع، والابتكار قولاً، وفعلًا وعملاً.

تاسعاً: متطلبات الارتقاء بالمؤسسات التعليمية والجامعية وتفعيل أساليب تنمية التفكير الإبداعي والابتكاري:

١ استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنظيم وتخفيف حدة السلطة وجعلها أخف صرامة وأكثر اعتماداً على العمل بروح الفريق وضرورة وضع نموذج لتنظيم المعلومات والاستفادة من التكنولوجيا الميدانية في اتخاذ القرار ولابد من التركيز على الوظائف المتخصصة المتكاملة للاستفادة من تكنولوجيا المعلومات داخل هذه المنظمات، ويمكن للأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات التعليمية والجامعية إدراك التغيرات المستمرة والدائمة من خلال الاستخدام المباشر للبيانات والمعلومات وتصنيفها بشكل سلمي بما يخدم طبيعة أهداف وخدمات المؤسسة وللتدريب على ذلك هناك مجموعة فوائد ومزايا أهمها: (عادل محمد العدل، ٢٠١٩، ٢٤٣)

- رفع مستوى الأداء والمعاونة في تنفيذ إستراتيجيات المنظمة وزيادة حدة المنافسة
 - فاعلية اتخاذ القرارات عن طريق توفير البيانات والمعلومات الدقيقة والملائمة في التوقيت الملائم بالشروط المطلوبة.
 - تنمية العمل وفق نظم واضحة وطرق عمل محددة وتوفير النظام والانضباط ومد العاملين بكل ما يدور حولهم من تطورات.
 - تدعيم نماذج المنظمات التعليمية والجامعية ذات المجالات الإدارية والتنظيمية المعقدة.
 - تنمية السلوك الإيجابي للأفراد في التأثير على سلوكهم داخل المنظمات وتدعيم عمليات الاتصال وإدارة الوقت بكفاءة وتقليل درجة الغموض المحيطة بمناخ العمل..
- ٢ التخطيط الاستراتيجي: الذي يساعد في تطوير النتائج المرجوة من وجود المنظمة وتوعية القرارات ويركز على الأمور الحيوية والتحديات التي تواجه صانع القرار والمساهمة في حل مشاكل المنظمة وتحديد مواطن القوى والضعف والفرص والتحديات وكيفية التعامل مع كل منها بالإضافة الى توقعات الفئات المستفيدة.
- ٣ التدريب: هو الزوايا في بناء القدرات وتطوير المنظمات التعليمية والجامعية لزيادة فاعلية الإبداع والابتكار، وهدفة تحسين المهارات والقدرات وتنمية المعلومات بالإضافة إلى إنجاز المهام الفاعلة ووضع أهداف بدقة وتحسين كفاءة العاملين ووضع القرارات وحل المشكلات وتقييم البرامج والمشروعات.
- ٤ الاتصال هو أحد العمليات الأساسية للخدمة الاجتماعية ويستخدم لتعريف الجمهور بالمنظمة ودعم العلاقات العامة وترغيب الجمهور في الالتزام ويساعد في أخذ آراء العملاء والجهود الخارجية ومقترحاتهم.

هذا وقد يساهم الإعلام المصري في تشجيع الإبداع والابتكار عن طريق الاتي: (سليمان عبد الواحد، ٢٠١٥، ٢٦)

- نشر الحقائق الثابتة الصحيحة والأخبار والمعلومات السليمة، والصادقة، والأفكار، والآراء.
- الإسهام في تنوير الرأي العام وتكوين الرأي الصائب لدى الجمهور أو الجماهير في الواقع والقضايا والموضوعات والمشكلات المثارة والمطروحة وذلك باستخدام وسائل

الإعلام المختلفة (والصحافة والإذاعة والسينما والمحاضرات والندوات والحفلات والمعارض) وغيرها وذلك بغية التفاهم والاقناع والتأييد.

• ربط الهيئة والمؤسسة بالمجتمع الجماهيري والوصول إلى التكيف والانسجام المنشود بين سائر جماهير المجتمع.

ولا شك أن وسائل الاتصال المختلفة لا غنى عنها لكافة جماعات المجتمع فهي توفر نوعاً من الثقافة العلمية تتجاوز الحدود الإقليمية، فالنمو العقلي ونمو القدرات الإبداعية لأبنائنا يتأثر بما يشاهدونه من برامج تلفزيونية وما تقدمه هذه البرامج من مثيرات تساعد على التفكير والإبداع من ناحية وما تقدمه هذه البرامج من خصائص وخيالات ومن خيال علمي من ناحية أخرى.

ه العمل الفريقي داخل المنظمات التعليمية والجامعية يساهم في تطوير وتنمية مهارات العمل داخل المنظمة.

عاشراً: مسؤولية الأسرة المصرية في تشجيع الإبداع والابتكار لمواجهة المشكلات المجتمعية:

تلعب الأسرة دوراً كبيراً في تنشئة الأبناء وتشكيل عاداتهم وتقاليدهم وقيمهم، وإذا كان تعليم الأبناء يتم خارج نطاق الأسرة فإن ما يتعلموه من خبرات وأفكار جديدة إذا لقوا تأمين من الأسرة فإن هذا التأكيد يدعم ميولهم لهذه الخبرات والأفكار الجديدة أما إذا لم يلقوا تأييد من الأسرة أو لم تتعارض مع ما تعلموه من قيم داخل الأسرة فإن الشخص يقع في صراع عليه أن يحله. ومن خلال تلقي الأبناء العديد من الخبرات مما يعدمهم للاستجابة بطريقة إيجابية أو سلبية للخبرات القادمة في حياتهم.

لذلك نجد أن الأبناء الذين خضعوا لأبائهم كانوا متقيدين بالواجبات التسلطية وهذا ما يجعل الأبناء يجدون صعوبة في المغامرة ويظلون يتعاملون فقط مع ما ثبتت صلاحيته ويتجنبوا كل ما هو جديد.

وتنمي الأسرة كذلك قدرات أبنائها على التعامل إبداعياً مع المشكلات فإن انخفاض المستوى الاجتماعي والثقافي في الأسرة يقلل من الفرص التعليمية وينقص تشجيع الوالدين للأبناء مما يقلل من فرص الاستفادة العقلية في المنزل، والآباء قد يعودون أبنائهم على الحلول الجاهزة لكل ما يواجهون من المشكلات ولا يشجعوهم على البحث عن الخبرات الجديدة أو يعودوهم على عكس ذلك ولا يقبلون تنشئة أبنائهم مستقلين بذاتهم.

المحور الثالث: الخدمة الاجتماعية والإبداع المهني بالمنظمات التعليمية والجامعية:

أولاً: الإبداع المهني: هو الاستخدام الناجح لمجموعة من العمليات، أو البرامج أو المشروعات أو الأنشطة الجديدة التي تظهر كنتيجة لقرارات داخل المنظمة (Jones 2000، p: 63) كما يعرف الإبداع المهني، بأنه العملية التي يترتب عليها ظهور فكرة أو خدمة جديدة أو ممارسة يمكن تبنيها من قبل العاملين في منظمة أو طرحها عليهم من قبل أصحاب القرارات بحيث يترتب عليها أحداث نوع من التغيير في بيئة المنظمة أو عملياتها أو مخرجاتها (إبراهيم عواد، ٢٠٠٩، ٢٢)

هذا ويستند الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي بالمنظمات التعليمية والجامعية على مجموعة من الركائز تتمثل فيه (Dorota Ekier، 1996، 42-7)

- المبادئ المهنية اللازمة لتنمية الإبداع كوضع أسس التفكير التحليلي الذي يشجع على الاستقصاء الجيد وهذا لا يمكن تحقيقه إلا من خلال التعليم والتدريب المهني المستمر.
 - استجابة العاملين لاحتياجات العملاء والمطالبة بإشباعها وهذا يتطلب ابتكار الحلول بالرغم من تنوع تلك الاحتياجات.
 - قدرة العاملين على خلق فرص جديدة ومبتكرة تساعد على العملاء في استثمار إمكانياتهم.
 - تركيز العاملين على حل كل مشكلة على حدة التي تواجه العملاء الذين يعملون معهم
 - اقتناع المنظمة بأهمية الإبداع المهني للعاملين بداخلها.
 - ربط الوظائف القيادية داخل المنظمة بالقدرة على الإبداع، لا بشروط السن والتقارير السرية في العمل والروتين.
 - أن يكون لدى فريق العمل بالمنظمات التعليمية والجامعية القدرة على التغيير وأن يكون لديهم نظرة مستقبلية والقدرة على التخطيط لمواجهة المواقف المختلفة.
- ثانياً: مستويات وأبعاد الإبداع والابتكار المهني. بالمنظمات التعليمية والجامعية:**

أ- مستويات الإبداع تتمثل في: (ليلي عبد الوارث، ٢٠٢٤، ١٠١)

- الإبداع على مستوى الفرد هو الذي يتم التواصل إليه من قبل الأفراد المبدعين ومن بين خصائص الفرد المبدع، المعرفة والتعليم والذكاء والاستقلالية والمصاهرة وروح المخاطرة والتفاعل وتبادل الآراء مع الآخرين.
- الإبداع على مستوى الجماعة وهو الذي يتم تحقيقه أو التواصل إليه من قبل فريق عمل المنظمة.
- الإبداع على مستوى المنظمة ويتم توفير شروط ومعايير منها:
 - الإبداع والريادة تحتاج إلى أشخاص ذو تفكير عميق ولا بد أن تتيح المنظمة فرص التعليم والتدريب والمشاركة في الندوات، والمؤتمرات، واللقاءات، العلمية، والمهنية.
 - تعليم حل مشكلات المنظمة بطريقة إبداعية ومبتكرة.
- تنمية المهارات والقدرات الإبداعية في إيجاد المشكلات وتعزيزها مما يساعد على تنمية المهارات الإبداعية والتعود على ممارستها.

ب- أبعاد الأبداع المهني بالمنظمات التعليمية والجامعية:

وللإبداع المهني أبعاد من أهمها: (محمد عبد الغنى، ٢٠١٠، ص ٢٤)

- ✓ سمات الشخص المبدع وتتمثل في المبادرة التي يبذلها العامل والمسؤول القيادي في مدرسة على التخلص من السياق العادي للتفكير وهنا يجب أن يتسم بالطلاقة، والأصالة، والمرونة، والتفكير.
- ✓ المنتج الإبداعي يتمثل في أي مجال للجهد الانساني وقد يكون ناتجاً عن أفراد وجماعة، قد يكون مادي أو غير مادي ملموس مثل شيء يمكن تسويقه غير مادي كالتعليم أو النمو الشخصي ويتطلب المنتج الإبداعي في المنظمات التعليمية والجامعية، توظيف كل ما لديها من قدرات وطاقات في تحقيق أهدافها.
- ✓ الموقف الإبداعي والبيئة المبدعة ويتمثل في المناخ بما يتضمنه من ظروف ومواقف تيسر عمليات الإبداع.
- ✓ الثقافة المؤسسية المشجعة على الإبداع المهني: وتظهر تلك الثقافة في قبول العاملين لأهداف المؤسسة وقيمها والرغبة بالعمل المستمر فيها وتتطلب الثقافة الإبداعية بالمنظمات

التعليمية والجامعية، الريادة والتأكيد على غرس الالتزام بتحقيق الهدف العام للمنظمة ومكافأة المبدعين من فريق العمل والمحافظة على روح العمل الفريقي بالمنظمة.

ثالثاً: المهارات المهنية التي يستخدمها الاخصائي الاجتماعي لتدعيم التفكير الإبداعي في حل المشكلات المجتمعية:

وتتمثل هذه المهارات في الاتي:

١- مهارة التفكير الإبداعي لحل المشكلات المجتمعية وهي إحدى المهارات الريادية، من خلالها يستفيد الاخصائي الاجتماعي بمعارفه وخبراته الريادية وابتكار الوسائل والأدوات اللازمة للتعامل مع المشكلات الحالية والمستقبلية، باستخدام حلول جديدة للتخلص من تلك المشكلات ويتضمن الحل الإبداعي للمشكلات المجتمعية : (صفاء الاعسر، ٢٠٠٠، ص ١٤)، فهم المشكلة والبحث عن البيانات والنتائج التي نريد تحقيقها، والهدف هنا هو الحصول على أكبر قدر من المعلومات والبيانات لتوضيح الفوضى حتى يستطيع تحديد المشكلة وصياغتها وتكوين بدائل متنوعة جيدة، ثم توليد الأفكار لحلها ثم التخطيط للتنفيذ، ويبدأ الاخصائي الاجتماعي باتخاذ القرار ووضع خطة للحصول على تأييد لهذا القرار عند التنفيذ.

❖ مبررات استخدام مهارة حل المشكلات:

- أنها مهارة تتماشى مع طبيعة البرامج والأنشطة الاجتماعية (sherry cornier,) (2003)

- تنمي المعلومات المعرفية للوصول للحلول المناسبة.
- توظيف الخبرات السابقة في حل المشكلات والقدرة على اتخاذ القرار
- ❖ إستراتيجيات التفكير الإبداعي لحل المشكلات المجتمعية:
- تتمثل إستراتيجيات التفكير الإبداعي لحل المشكلات الاجتماعية في الأتي: (محمود فتحي عكاشة، ٢٠١١، ٢٥)
- إستراتيجية تحليل الوسائل والغايات (تقسيم المشكلات وتحديد الأولويات).
- إستراتيجية المحاولة والخطأ العشوائي.
- إستراتيجية تجزئة المشكلة.
- إستراتيجية التفكير وتبادل الأفكار والمقترحات لحل المشكلة في مناخ خالي من النقد.
- ❖ خطوات مهارة الإبداع في حل المشكلات المجتمعية:
- تحديد المشكلة المراد حلها - فن العلاقات وإقامه خطوط اتصالات ووضع الحلول المناسبة، والبديلة، وتنفيذ الخطط، والبرامج.
- تعديل القرارات والأفعال من خلال عمليات المتابعة والتقييم والتقييم.
- ٢ - مهارة تطوير فرق العمل:

هي مهارة ريادية في تغيير فرق العمل إيجابياً بهدف الارتقاء بالمنظمات التعليمية والجامعية مما يجعل أعضاء تلك الفرق يكتسبون مهارات متكاملة ويعملون بتنظيم وتنسيق وتفاعل ، ويتحملون المسؤولية المشتركة باستخدام أساليب تعليم وتعلم حديثة ومبتكرة ، وعلى قائد فريق العمل داخل المنظمات التعليمية والجامعية أن يكون ديمقراطياً ويطبق مفهوم الشورى ويكون مثقف ويثق في أعضاء الفريق ولدية فن إدارة الفريق وتشجيع التفكير الإبداعي- والعدالة في توزيع المهام والادوار (مدحت ابو النصر، ٢٠١٢، ١٦٣)، قادر على فهم الفرص والتهديدات الخاصة بالمنظمة.

٣ - مهارة القدرة على إدارة المخاطر:

ترتبط بنقص المعلومات المتوفرة عن مجموعة القوى الأساسية والفرعية التي تؤثر في الموقف أو الأداء داخل المنظمة (مدحت ابو النصر، ٢٠١٧، ١٢١)

باعتبار إنه لا يوجد مجتمع خالي من المخاطر وأن إدراك المخاطر والتعامل معها يختلف من شخص لآخر وفقاً لمتغيرات التعليم والثقافة والخبرة ولا بد من مواجهة أي مخاطر عن طريق تحديدها وتحليلها وتقييمها ومعالجتها والتحكم فيها.

٤ - مهارة التسويق الابتكاري لخدمات المنظمات التعليمية والجامعية:

هي نشاط يشمل جهد تقوم به المنظمة التعليمية في سبيل إشباع الاحتياجات الحالية والمستقبلية بعد دراسة هذه الحاجات والرغبات وهذا يتطلب وضع الأفكار الجديدة أو غير التقليدية موضع التطبيق العملي في الممارسات المجتمعية (محمد عبد الغني حسن، ٢٠١٠، ص ١٥).

رابعاً: آليات الخدمة الاجتماعية في تدريب الشباب على الحلول الابداعية للمشكلات المجتمعية:

التدريب الإبداعي، هو التطوير المنظم للمعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بفرد ما، بحيث يقوم بالأداء الصحيح لعمل ما في الوقت الحالي أو المستقبلي ويركز التدريب في المجالات الإبداعية وحلول المشكلات، على تطوير مهارات الأفراد على اختلاف مستوياتهم والوظائف التي يمارسونها، بغرض استخدام الوسائل الابداعية المتوفرة للوصول إلى الحلول الصحيحة للمشكلات التي تواجههم في أعمالهم.

❖ فوائد التدريب الإبداعي:

هناك الكثير من الفوائد التي يمكن تحقيقها نتيجة تدريب الشباب على الإبداع في حل المشكلات المجتمعية من أهمها:

- صقل مهارات وقدرات الشباب ذو المهارات والقدرات الإبداعية والابتكارية.
- رفع مستوى قدرات ومهارات الشباب إلى مستوى إبداعي ابتكاري مقبول.
- خلق الرغبة في استخدام الوسائل والطرق الإبداعية لدى الشباب.
- استخدام الوسائل والطرق الإبداعية الابتكارية التي يتدرب عليها الشباب في حلول المشكلات.

- تعزيز الثقة بالمنظمة وتحقيق السمعة الطيبة لها، واستمرار بقاء ونمو المنظمة.

❖ مبررات استخدام التدريب الإبداعي في المنظمات التعليمية الجامعية:

تتمثل مبررات استخدام التدريب الإبداعي في حل المشكلات المجتمعية في الآتي (عبد الحميد جيفال، ٢٠١١، ٩٨)

- ١- القصور في النظم التعليمية التي تركز بشكل أساسي على اكتساب الشباب المهارات والثقافات والمعارف الضرورية، أكثر من توجيههم نحو كيفية استخدام هذه المعارف والثقافات في حل المشكلات مما يتطلب تنمية مهاراتهم لأداء الأعمال والواجبات المناطة بهم وتحسين قدراتهم على حل المشكلات التي تواجههم بطرق وأساليب إبداعية متميزة.
- ٢- كثرة وتعقيد المشكلات الحالية التي تواجه الأفراد والمنظمات ومن هذا المنطلق، يجب تدريب الشباب على البحث في الحلول الإبداعية والابتكارية للمشكلات بدلا من معالجتها بالطرق التقليدية التي قد لا تعطي نتائج مفيدة.

❖ كيف تصنع المؤسسات التعليمية والجامعية عقلية ابتكارية إبداعية لحل المشكلات المجتمعية:

لكي تصنع المؤسسات التعليمية والجامعية عقلية ابتكارية إبداعية لحل المشكلات المجتمعية يجب أن تعمل على توفير الخصائص والمقومات الأساسية التي تساعد في إدارة الابتكارات والإبداعات، وتتمثل مقومات وخصائص العقلية الابتكارية الإبداعية التي يجب توفيرها لتحقيق ما هو مقصود في النقاط التالية: (مها زحلو، ٢٠١٩، ٥٥)

- الإحساس بالتعجب والاستغراب وحب الاستطلاع وتطوير القديم.
 - الرغبة في التطوير المستمر والحصول على بدائل كثيرة لأن الابتكار والإبداع ليست صفة وراثية والفرد لا يجب أن يشعر بالقتاعة وإن ما يحدث أمام عينيه، هو الصواب ويجب ألا يرضى بسهولة ويسر ويبحث عن بدائل.
 - عدم الخوف من الأفكار الجديدة والمطورة وتأثيراتها المحتملة ولا يخافون المجهول، بل يقبلون عليه ويحثونه على الظهور والبروز.
 - القدرة على التأكد من الأفكار الجديدة والمطورة والاهتمام بها واختبار مدى صلاحيتها وملامتها للموضوع.
 - المرونة في التعامل مع الأفكار الجديدة والمطورة ورؤية نتائجها الإيجابية لتصبح أفكار قيمة جديدة يمكن استخدامها في مجال الأعمال.
- خامساً: القيم والمبادئ المهنية للخدمة الاجتماعية في توعية الشباب بأهمية الإبداع والابتكار في حل المشكلات المجتمعية:**

المؤسسات التعليمية والجامعية يمكن أن تعدل في عملية التربية وتغيير البرامج التعليمية أو طرق التدريس أو البيئة التعليمية بما يسمح بتشجيع القدرات الابتكارية ويعمل على تنميتها وتبني عملية الخلق والإبداع وتؤثر فيها خاصة أن أعضاء هيئة التدريس أكثر من أي جماعة أخرى تشجيعاً لنمو الإبداع والابتكار في الطلاب، ولقد ذكر عديد من الطلاب الجامعيين أنهم يذكرون كثير من مدرسيهم شجعوهم على الأعمال الابتكارية والأصالة وذلك أكثر من أي جماعة أخرى بما في ذلك الأبناء أنفسهم. (حسن عبد الحميد رشوان، ٢٠٠٧، ١٦٥)

وهناك مبادئ أساسية لتشجيع الإبداع والابتكار لدى الشباب من أهمها: (ناهد عبد الله، ٢٠١١، ٦٠)

- الإيمان بأن استعدادات الفرد يمكن أن تنمو وتزدهر أو تطمس وتختفي أو تغير وجهتها إما إلى الخير أو الشر.
- الإيمان بأن الإنسان يمتلك قدرات عقلية لامتناهية يستطيع بها أن يحقق المعجزات إذا توفرت الظروف المواتية.
- الإيمان بأننا في عصر الثروات البشرية فمن يمتلك ناصية العلم يفوز.
- خلق مواطن عصري يتمتع بالعلم والإيمان، صاحب شخصية متكاملة في عناصرها الجسمية والنفسية، والخلقية، والعقلية، والروحية.
- وضع الشخص المناسب في المكان التعليمي المناسب الذي يتفق مع كم وكيف ما يملك من ذكاء وقدرات واستعدادات وميول، وسمات شخصية، وخبرات، ومؤهلات.
- وضع مناهج دراسية تناسب مستوى الطلاب العقلي واهتماماتهم النفسية.
- البعد عن استخدام العنف في التعليم والعقاب البدني أو التدليل والفوضى.
- تنمية حب العمل والجهد والاجتهاد والرغبة في البحث عن الحقيقة.

- توفير وسائل الإيضاح الحديثة التي تتناول أحدث مبتكرات التكنولوجيا.
- الاهتمام بالرحلات العلمية الاستكشافية وخاصة، زيارة المؤسسات التي تحتوي على الآلات التكنولوجية الحديثة.
- تحديث طرق التدريس الجيدة، كطريقة لمواجهة المشكلات، حيث تقدم المواد العلمية، عرض مشكلات تتحدى ذكاء الطلاب وتثير اهتمامهم نحو التفكير ونحو جمع الأدلة والشواهد وغربلتها وفرض الفروض وإجراء التجارب وعمل الملاحظات واستخلاص النتائج وإصدار الأحكام الصائبة.
- تشجيع الجامعة لثقل مواهب الطلاب العلمية والفنية واحتضانها ومنحهم الجوائز.
- دراسة تاريخ العلم والعلماء القدماء والمحدثين والمعاصرين وخاصة علماء الإسلام.
- تنمية الشعور بالثقة في العقلية العربية وقدرتها على الخلق والإبداع والاستشهاد بالأمثلة العربية الحية من علماء العرب.
- ضروري دعوة رجال العلم والاختصاص لإلقاء المحاضرات على الطلاب كل في مجال تخصصه.
- تكوين عادات الدقة والموضوعية والتدريب على أساليب الاستقرار العلمي.
- تدريب الطلاب على التفكير في حل المشكلات النابعة من حياتهم الواقعية.
- الأفق المستقبلية المقترحة لتطوير آليات المنظمات التعليمية والجامعية في تشجيع الإبداع والابتكار في حل المشكلات المجتمعية من منظور الخدمة الاجتماعية:
- ومن أهم الأفاق المستقبلية المقترحة لتطوير آليات المنظمات التعليمية والجامعية في تشجيع الإبداع والابتكار في حل المشكلات المجتمعية من منظور الخدمة الاجتماعية المقترحات الآتية:
- ضرورة صياغة سياسة واضحة وقواعد تنظيمية لحقوق الملكية الفكرية وبراءات الاختراع داخل المؤسسات التعليمية والجامعية.
- إنشاء أقسام لريادة الأعمال في المنظمات التعليمية والجامعية وإنشاء وحدات للإبداع والابتكار لتكون المحفز لنشر ثقافة التعلم الريادي.
- نقل وتوطين التكنولوجيا والتقنية والمعرفة من خلال التواصل مع الجامعات ومراكز البحوث المحلية والعالمية.
- توفير البيئة التحتية ونظم المعلومات لتعزيز القدرة على توفير مشروعات جديدة مرتبطة بالعلوم المختلفة والتمكن من المنافسة المحلية والإقليمية والمتمثلة في:
- توفير المواقع والمرافق عالية الجودة.
- مساهمة الجامعة في إنشاء وتنمية الشركات القائمة على الابتكار بالخبرة والمشورة.
- إنعاش وتنظيم سريان المعرفة والتقنية بين المؤسسات التعليمية والجامعية، ومراكز البحوث، والشركات، والأسواق.
- احتضان المشروعات الابتكارية وتحويلها إلى منتجات لتنمية المجتمع من خلال حاضنات الأعمال وحدائق التكنولوجيا.
- توفير حاضنات الإبداع العلمي وتعزيز تطبيق التعلم الريادي عن طريق:
- رفع مستوى وعي الطلاب عن العمل الريادي وتكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل الحر.

- تنمية القدرات والمهارات الابتكارية للطلاب في حلول المشكلات المجتمعية القائمة على توفير البيئة المحفزة للابتكار والإبداع (مناهج دراسية مناسبة، أساليب التدريس الفاعلة، برامج وأنشطة هادفة).

- توفير ثقافة الفكرة الإبداعية والابتكارية لدى إدارة المنظمات التعليمية والجامعية، وتوفير ما يلزم لتقديم المشورة للطلاب واحتضان أفكارهم.

- تطوير برامج إعداد وتدريب القائمين على التدريس وكذلك الاخصائيين الاجتماعيين العاملين في المؤسسات التعليمية والجامعية فيما يتعلق بالتعليم الإبداعي والابتكاري وتقييم أثر التدريب.

• تدعيم الأساليب المهنية الجديدة في الواقع الميداني لمواجهة التغيرات والمشكلات المجتمعية المعاصرة، العالمية والمحلية التي تعتمد على التفكير الابتكاري أو الإبداعي وتطبيقها في المنظمات التعليمية والجامعية لكي تكون منظمات ابتكارية وليست تقليدية قادرة على النجاح، والاستمرار، والتغيير، والتطوير.

• إن نجاح عملية التطوير داخل المنظمات التعليمية والجامعية، لا يعتمد فقط على جهود القيادات التنظيمية لهذه المنظمات، بل يمتد إلى القائمين على ممارسة العمل المهني من أخصائيين اجتماعيين ومتطوعين وعاملين داخل هذه المنظمات، بأساليب التفكير الابتكاري واستحداث مداخل جديدة لتطوير عملية الممارسة المهنية في ضوء أساليب التفكير الابتكاري.

• الاهتمام بالإعداد المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المنظمات التعليمية والجامعية وإمدادهم بالمعارف المهنية اللازمة لتحسين أدائهم المهني، عن طريق تفعيل أساليب التفكير الابتكاري بمرونة وأصالة وطلاقة..

• وضع معايير مقننة لعملية التقييم والإشراف على الاخصائيين الاجتماعيين داخل المنظمات التعليمية والجامعية.

• وصف دوافع الأداء الحالي للأخصائيين الاجتماعيين بالمنظمات التعليمية والجامعية وتحديد التطوير المطلوب لهم وللمنظمة والعاملين بها.

• تشكيل لجان للتطوير والابتكار داخل المنظمات التعليمية والجامعية وإعطائها الوقت والموارد اللازمة حتى تقوم بدورها بالشكل المتوقع منها.

• تزويد الاخصائيين الاجتماعيين بمجموعة من العلوم والمعارف المتعلقة بالقدرات الابتكارية وكيفية تنميتها حيث إن التفكير الإبداعي والابتكاري يقوم على:

- معارف مرتبطة بالقوانين والتشريعات المعنية بالمبتكرين ورعايتهم.

- معارف متصلة بتوظيف النظريات المختلفة الخاصة بتنظيم المجتمع والتفكير الإبداعي.

- معارف مهنية خاصة بالعمل في المنظمات التعليمية والجامعية الابتكارية وتوضيح صفاتها وكيفية تفعيل دورها في المجتمع.

- معارف خاصة بالإستراتيجيات والإمكانيات التي يمكن أن يستخدمها الاخصائيين الاجتماعيين لتنمية أساليب التفكير الإبداعي والابتكاري، كإستراتيجية العصف الذهني.

• دمج المعرفة وقيم العمل المهني التي تساعد على الإبداع والابتكار في ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية عن طريق إكساب الاخصائيين الاجتماعيين مجموعة من المهارات الابتكارية الأتية:

- الانفتاح المستمر على البدائل في حل المشكلات المجتمعية.
- لا يخاف الأفكار المستحدثة والجيدة في حل المشكلات المجتمعية.
- لدية درجة عالية من المرونة في التفاعل مع الأفكار مهما كان مصدرها.
- قادر على صنع القرار واتخاذ.
- كيفه إدارة الوقت والقدرة على التفاوض.
- القدرة على الاتصال الجيد والتعاون والتنسيق.
- القدرة على إدارة المخاطر والأزمات.
- العمل على بناء شبكة بين المنظمات التعليمية والجامعية يكون هدفها تنمية التفكير الابداعي والابتكاري لدى جميع العاملين بها ويعمل الاخصائي الاجتماعي من خلال هذه الشبكة على ما يلي:
 - استمرارية تدفق المعلومات بين هذه المنظمات لتنمية التفكير الإبداعي لدى قيادات هذه المنظمات وطرح الافكار الجديدة.
 - تنفيذ برامج مشتركة بين المنظمات التعليمية والجامعية تهدف إلى بناء مختلف قدراتها اللازمة وتنمية التفكير الإبداعي والابتكاري للطلاب والعاملين فيها وتنفيذ الأفكار الجديدة المقترحة.
 - تنفيذ برامج تدريبية مشتركة للأخصائيين الاجتماعيين بالمنظمات التعليمية والجامعية تتوفر مواردها من خلال الشبكة، وذلك لإكسابهم المعارف والمهارات والخبرات والاتجاهات التي تتطلبها العملية الابتكارية.
- إعداد ميثاق أخلاقي ملزم للأخصائيين الاجتماعيين يوضح دورهم في صناعة القدرات الابتكارية داخل المنظمات التعليمية والجامعية، مع الطلاب والعاملين والمتطوعين والقيادات لتحقيق أهداف ابتكارية في سياق أخلاقي.
- ضروري اعتماد قانون للممارسة المهنية، يكون أحد بنوده، ضمان عملية التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين بما يضمن استمرارية عملية نموهم المهني والاطلاع على كل ما هو جديد في الممارسة المهنية والبحوث والدراسات بما ينعكس إيجابياً على ممارستهم المهنية بالمنظمات التعليمية والجامعية بصفة خاصة وعلى استخدام أساليب تنمية التفكير الإبداعي والابتكاري لتفعيل ممارسة الخدمة الاجتماعية.
- تطوير أدوار الاخصائي الاجتماعي أو إضافة أدوار جديدة (مفكر، مبدع، مبتكر) لتنمية وتطوير عملة المهني والممارسة المهنية الابتكارية الإبداعية للخدمة الاجتماعية.
- يجب أن تتضمن بحوث الخدمة الاجتماعية، الإبداع والمعرفة العلمية والفنية الجديدة ذات الجودة العالية التي تسهم في تطوير الممارسة المهنية للمهنة ونقل تلك المعرفة للمستخدمين والمجتمعات، ومن ثم تسويق تلك المعرفة مما يسهم في تطوير مكانة المهنة وبالتالي تحقيق أهدافها في تطوير المجتمع وحل مشكلاته.
- المقررات والمناهج الدراسية في مراحل الماجستير والدكتوراه لابد أن تنتهج خطط وبرامج دراسية جديدة تساهم في تنمية القدرة على التفكير الإبداعي والابتكاري والتحديث الذي تنادي به الاتجاهات الحديثة لضمان الجودة والاعتماد وهذا ما يميز المنظمات التعليمية والجامعية.

- تمثل القيادة الفعالة، المعيار الأساسي في نمو ونجاح أي منظمة تعليمية، وتعد بمثابة نواة للعمل الإداري ولها تأثير على جميع عناصر العملية الإدارية، ولتحقيق أهداف التعليم الإبداعي والابتكاري، لابد من توفر قيادات فعالة تؤمن بدور التعليم وتبني فلسفته ونظامه، فالقيادة الواعية تؤمن بأهمية التوجه نحو بناء جيل المعرفة والتحول نحو الاقتصاد المعرفي وذلك لاحتضان المشروعات الابتكارية وتحويلها إلى منتجات لتنمية المجتمع وحل مشكلاته.

مراجع تتعرض للورقة البحثية

- ابراهيم احمد عواد. (٢٠٠٩). الثقافة التنظيمية والابداع الاداري في وزارة التربية والتعليم الاردنية، بحث منشور في المؤتمر الدولي للتنمية الادارية، المملكة العربية السعودية.
- أحمد حسني إبراهيم. (٢٠٠٣). الإبداع المهني لدى الاخصائيين الاجتماعيين، دراسة مطبقة على الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي والطبي ورعاية الشباب بمدينة الفيوم، بحث منشور في مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، العدد (١٤)، الجزء الاول، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- اسماعيل عبد الفتاح الكافي. (٢٠٠٣). الابتكار وتنميته لدى الاطفال، القاهرة، مكتبة الدار العربية للكتاب.
- جون كات. (٢٠٠١). الإبداع في المشروعات ودور الارتجال الحر، ترجمة أسعد حليم، مركز الأهرام للترجمة والنشر.
- حسين عبد الحميد رشوان. (٢٠٠٧). الابتكار، الأسس الاجتماعية والنفسية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- رائدة الزهيري. (٢٠٠٢). الابداع الاداري في ظل الديمقراطية، عالم الفكر، (٣)، ٣٠.
- رشاد احمد عبد اللطيف. (١٩٩٩). نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- رمضان محمد القذافي. (٢٠١١). رعاية الموهوبين والمبدعين، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- رياض جليفي. (٢٠١٠). مؤشرات التنظيم التعليمية، المعهد العربي للتخطيط، عدد ٢٦، السنة التاسعة، الكويت.
- زينب معوض الباهي. (٢٠١٧). آليات استخدام برنامج كوارث Cort في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لطلاب الخدمة الاجتماعية، ورقة عمل منشورة في المؤتمر العلمي السادس والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- سامح عبد المطلب عامر. (٢٠١١). استراتيجيات ادارة الموارد البشرية، دار الفكر، عمان.
- سامية رمضان عبد الرحمن. (٢٠١٢). معوقات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- سحر بهجت محمد عطية. (٢٠١٦). الإسهامات المجتمعية لتحقيق الأمن الفكري لدى الشباب من منظور طريقة تنظيم المجتمع، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين.
- سليمان عبد الواحد يوسف. (٢٠١٥). الذكاء الوجداني لدى المتفوقين عقليا - ذوي صعوبات التعلم من المراهقين، حملة الطب النفسي الإسلامي (النفس مطمئنة)، الجمعية العالمية الاسلامية للصحة النفسية بالقاهرة، العدد ٨٤.
- سليمان عبد الواحد يوسف. (٢٠٠٩). ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة بين التنمية النفسية والاجتماعية، ط (٢)، حملة الطب النفسي الاسلامي (النفس مطمئنة) تصدرها الجمعية العلمية الاسلامية للصحة النفسية بالقاهرة، العدد ٩٣.
- صفاء الاعصر. (٢٠٠٠). الابداع في حل المشكلات، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- صفاء طارق حبيب كرمة، نورهان عادل محمود. (٢٠١٤). قوة الذكاء الاجتماعي في تفعيل المسؤولية الاجتماعية ومفهوم الذات الاجتماعي. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

- طارق عبد الرؤوف عامر. (٢٠٠٦). الاتجاهات الحديثة للمهارات الابتكارية، السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- عادل محمد محمود العدل. (٢٠١٩). فاعلية نموذج مارزانوا لأعباء التعليم في تنمية التفكير الابتكاري والحل الإبداعي للمشكلات. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد ١٠٢.
- عاطف عوض. (٢٠١٣). أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي، بحث منشور في مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، (٢٩)، ٣.
- عفاف الباز. (٢٠٠٠). إدارة الإبداع في المنظمات التعليمية. ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- عامر عاشور أحمد. (٢٠١٠). التفكير الابتكاري وتأثيره الاستراتيجي على القيادات، ملتقى التكامل بين الأجهزة الحكومية والإدارات المحلية والبلديات، تركيا، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- عبد الباسط هويدي. (٢٠١٦). المؤسسة الجامعية، فضاء لإنتاج المعرفة العلمية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد (٢٧)، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي.
- عبد الحليم رضا عبد العال وآخرون. (١٩٩٢). تنظيم المجتمع وأجهزة تنظيماته، القاهرة، دار الحكيم.
- عبد الحميد جيفال. (٢٠١١). البحث العلمي في الجزائر، التمويل والتطبيق، الملتقى الدولي حول البحث العلمي وتطبيقاته في العالم العربي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قالمة.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (٢٠٠٨). نظم المعلومات الإدارية. القاهرة للنشر.
- عبد الله خيرى فرج الحيدر. (٢٠٢٢). النظم التعليمية وفعاليتها في تحقيق أهداف نظام التعليم. كلية التربية، جامعة أم درمان الاسلامية، جمهورية السودان.
- عويد العنزي. (٢٠٠٤). مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس في شمال المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين والتربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- فاطمة عيد الأمير. (٢٠٠٧). أثر برنامج الكورت لتعليم وتوسعة الإدراك في تحصيل تلامذة الصف الخامس الابتدائي وتفكيرهم الإبداعي. مجلة القادسية في العلوم التربوية، العدد ٤٠٣، المجلد السادس، جامعة بغداد.
- فرج حسنين. (٢٠١٩). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- ليلى عبد الوارث عبد الوهاب. (٢٠٢٤). فن الإبداع والابتكار في ممارسة تنظيم المجتمع، دار الكتب للنشر والتوزيع، الشارقة، الامارات.
- مدحت محمد ابو النصر. (٢٠١٢). قادة المستقبل، القيادة المتميزة الجديدة، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢.
- مدحت ابو النصر. (٢٠١٧). ادارة المخاطر والفئات المعرضة للخطر من منظور مهنة الخدمة الاجتماعية، ورقة عمل منشورة في المؤتمر العلمي الدولي التاسع والعشرون، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.

- محمد أبو الحمد سيد أحمد. (٢٠١٤). استراتيجية مقدمة لتطوير المناخ الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا بقسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع باستخدام مصفوفة Tows، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ١٦١، ج ٤.
- محمد عبد العزيز ربيع. (٢٠٠٥). الإبداع والمعرفة في عصر العولمة، المؤتمر العلمي العربي الرابع للموهوبين والمتفوقين، عمان، الأردن.
- محمد عبد الغني حسن. (٢٠١٠). رضوى محمد هلال: التسويق الاجتماعي، القاهرة، مركز تطوير الاداء والتنمية للنشر والتوزيع.
- محمد محمد جابر عباس. (٢٠١١). دور منظمات التعليم قبل الجامعي في تنمية الابتكار لدى الطلاب، دراسة مطبقة على المنظمات الشريكة ببرنامج تنمية مهارات البحث العلمي بمحافظة أسوان، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع (٦٠)، ج (٥).
- محمود سعيد الخولي. (٢٠٠٨). العنف المدرسي، الأسباب وسبل المواجهة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- محمود فتحي عكاشة. (٢٠١١). تنمية مهارات الحل الابداعي للمشكلات لدى معلمي العلوم وأثره على أداء تلاميذهم، بحث منشور في المجلة العربية لتعزيز التفوق، ع ٢، مركز تطوير التفوق، القاهرة.
- مها زحلو. (٢٠١٩). المتفوقون دراسيا في جامعة دمشق واقعهم - حاجتهم - مشكلاتهم، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، المجلد (١٧)، العدد (١).
- ناهد عبد الله عبد الوهاب. (٢٠١١). تنمية الإبداع الإداري لدى قيادات المدارس، الثانوية الحكومية للبنات، في محافظة الإحساء، بالمملكة العربية السعودية، رؤية استراتيجية مقترحة، السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي.
- نيفين محمد توفيق، إبراهيم صبري أحمد. (٢٠١٨). بحث عن آليات الابتكار الاجتماعي من جمعيات الأهلية من منظور تنظيم المجتمع، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين.
- هارون توفيق الرشيد. (٢٠٠٣). سيكولوجية الإبداع والمواهب الخاصة، القاهرة، توزيع المكتبات الكبرى، القاهرة.
- هناء شحاته السيد إبراهيم. (٢٠١٦). دور المنشورات التعليمية في تقويم أداء المؤسسات التعليمية، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، مصر.
- Dorota Ekiert. (1996). creative approach to school management. international creativity Network newsletter, 1996.
- Research Excellent Framework. (2015). UK Hefce.
- Sherry cornier et.al. (2003). interviewing and change strategies for helpers' fundamental skills and cognitive behavioral interintions ,2ed, (U.S.A), Boakslcole.