



جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع



دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقولاتي لدى المتكولين

دراسة ميدانية على خريجي التكوين المهني مؤسسي المقاولات

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص : تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة الدكتورة :

لامية بويدي

إعداد الطالب :

محمد الأزهر ريمي

السنة الجامعية 2019 / 2020

تشكرات

قال الله تعالى: (ولئن شكرتم لأزيدنكم)

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

بحمدك وشكرك ففتح ، اللهم لك الحمد كله ولك الشكر كله وإليك يرجع الأمر كله لك الحمد حتر ترضى ولك الحمد إذا مرضيت ولك الحمد بعد الرضا . لك الحمد كالذي نقول وخيرا مما نقول ولك الحمد كالذي نقول . لك الحمد أنت قلت : وقولك الحق المبين ، وأنت أصدق القائلين . ومن اصدق من الله قيلا . ، - ومن اصدق من الله حديثا - ، - قل صدق الله فاتبعوا ملة إبراهيم حنيفا - . فالحمد لله الذي جعل الحمد مفتاح مرحمته وخلق الظلمات والنور ، وهدى من أحبهم إلى صراط مستقيم ، حمداً لك يا رب كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك ، لك سجدت يا رب شاكرا منير بفضلك وعظيم نعمائك على ما منحتني من قوة وأهمتني هبة الصبر وتحمل عناء هذا المشوار حتى أتممت هذا العمل في صورته هذه .

واشكر أستاذتي الدكتور : لامية بوبيدي التي تكرمت بالإشراف على هذه الدراسة .
وأقدم بالشكر والامتنان والتقدير لكل أساتذتي الذين اشرفوا عليا طوال مشواري الدراسي في الجامعة بشكل عام .

وكما أقدم بالشكر المسبق للجنة المناقشة وإلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد أقدم بخالص الشكر والتقدير حفظهم الله جميعا ومرعاهم .

الإهداء

أهديكم أعلى سلام لو ارتقاء إلى السماء لكان قمرا منيرا وشمس مشرقة، ولو نزل إلى الأرض لكساها عبقا وحريرا ولو مزج بماء البحر الأجاج لجعله عذبا سلسبيلا، ولو وزع على أهل الأرض لملاها حبا وعطفا وحنانا .

أهدي ثمرة عملي هذه :

إلى العزيزة التي سقتني حاءاتها الثلاث : حبا الذي أعيش به وحنانها الذي تغمرني به وحبليها الذي كبرت به - أمي الغالية - .

إلى الذي علمني أن الدنيا تؤخذ غالبا - والدي -

إلى نروجتي التي أمتحت عليا لمواصلة الدراسة، لم تكن نروجة بل كانت جبلا رفعتني إلى الأعلى لأمرى حقيقة الحياة .

إلى أبنائي الأعزاء

ثم إلى كل من علمني حرفاً أصبح سنا برقه يضيء الطريق أمامي

ملخص باللغة العربية

جاءت هذه الدراسة بعنوان "دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين"، والتي هدفت إلى التعرف على الدور الذي يقوم به التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين، انطلاقاً من التساؤل الرئيسي الذي تم صياغته على النحو التالي:

هل للتكوين المهني دور في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين؟

و يندرج تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية :

1 - هل تؤدي البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين؟

2 - هل تتوفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين؟

3 - هل ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمد تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاولاتي؟

4 - هل النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني يساعد تبني المتكويين للفكر المقاولاتي؟

لقد تم في هذه الدراسة الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي فضلاً عن استخدام الاستبيان في جمع البيانات من الميدان والذي تضمن (36 بنداً) وتوزعت على 05 محاور ولقد تم تطبيق هذه الأداة على مجتمع دراسة قوامها 106 وهم من الأشخاص الذين استفادوا من التكوين المهني و قاموا بإنشاء مقاولاتية. ولقد اسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية:

- إن البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين.

- إن مؤسسات التكوين المهني تتوفر على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين.

- إن ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمد تؤدي إلى تفعيل الفكر
المقاولاتي

- إن النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني يساعد على تبني المتكولين
للفكر المقاولاتي.

This study was titled “The Role of Professional Training in Activating Entrepreneurial Thought,” which aimed to identify the role that vocational training plays in activating the entrepreneurial thinking of the trained, based on the main question that was formulated as follows:

What is the role of vocational training in activating entrepreneurial thinking?

The following sub-questions fall under this question:

- 1- Do the programs and curricula used in vocational training lead to the activation of the entrepreneurial thinking among the trained?
- 2- Do vocational training institutions have the necessary capabilities to activate the entrepreneurial thinking among the trained?
- 3- Are the approved procedures practiced by vocational training institutions that lead to activating the entrepreneurial thinking?
- 4- Does the pedagogical system practiced by vocational training institutions help those trained to adopt the entrepreneurial idea?

In this study, the descriptive survey method was used, as well as the questionnaire was used to collect data from the field, which included (36 items) and distributed over 05 axes. This tool was applied to a study population of 106, who are among the people who have benefited from vocational training and have established an enterprise.

This study resulted in the following results:

- The programs and curricula used in vocational training lead to the activation of the entrepreneurial thinking among the trained.
- The vocational training institutions have the necessary capabilities to activate the entrepreneurial thinking among the trained.
- Approved procedures practiced by vocational training institutions lead to the activation of entrepreneurial thinking.
- The pedagogical system practiced by vocational training institutions helps the trained to adopt the entrepreneurial ideology

فهرس المحتويات

أ	ملخص باللغة العربية
ج	ملخص باللغة الانجليزية
د	فهرس المحتويات
و	فهرس الجداول
ي	فهرس المخططات
01	مقدمة

الفصل الاول : الاطار الاشكالي و المفاهيمي للدراسة

06	تمهيد
07	01 - اشكالية الدراسة
10	02 - فرضيات الدراسة
11	03 - دوافع اختيار الموضوع
11	04 - أهمية الدراسة
12	05 - أهداف الدراسة
12	06 - التعاريف الاجرائية لمفاهيم الدراسة
14	07 - الدراسات السابقة
23	خلاصة الفصل

الفصل الثاني : التكوين المهني في الجزائر

25	تمهيد
26	01 - ماهية التكوين
40	02 - التطور السوسيوثقافي لسياسة التكوين المهني في الجزائر
43	03 - تعريف التكوين المهني و أنماطه في الجزائر
45	04 - أهداف و أهمية التكوين المهني في الجزائر
48	05 - تقنيات و مبادئ التكوين المهني في الجزائر
54	06 - مراحل و عناصر التكوين المهني في الجزائر
61	07 - مراكز التكوين المهني في الجزائر
68	خلاصة الفصل

الفصل الثالث : الفكر المقاولاتي

70	تمهيد
71	01 - ماهية المقاولاتية
78	02 - ماهية المقاول
83	03 - أدوار المقاولاتية
86	04 - طرق البحث و تأكيد فكرة المقاولات
90	05 - إعداد خطة العمل
93	06 - التعليم المقاولاتي
97	07 - الادوار المتوقعة من التعليم المقاولاتي
99	خلاصة الفصل

الفصل الرابع : الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

99	تمهيد
102	01 - المنهج المستخدم في الدراسة
103	02 - أداة جمع البيانات
104	03 - مجالات الدراسة
105	04 - مجتمع البحث
107	05 - الأساليب الاحصائية المستخدمة
108	خلاصة الفصل

الفصل الخامس : عرض البيانات و مناقشة النتائج

110	تمهيد
111	01 - عرض نتائج الدراسة الميدانية
129	02 - مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
131	03 - النتائج العامة
132	خلاصة الفصل
133	خاتمة
134	توصيات و اقتراحات الدراسة

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
105	يبين توزيع مجتمع البحث حسب متغير التخصص التكوين	01
108	بين المعلومات الشخصية لمجتمع البحث	02
111	يبين مدى أدى البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين.	03
115	يبين مدى تتوفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين.	04
118	يبين ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمد تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاولاتي.	05
122	يوضح النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني و الذي يساعد في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين.	06

فهرس المخططات

الرقم	العنوان	الصفحة
01	بين المعلومات الشخصية لمجتمع البحث	109
02	يبين مدى أدى البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين.	115
03	يبين مدى تتوفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين.	117
04	يبين ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمد تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاولاتي.	121
05	يوضح النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني و الذي يساعد في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين.	125

مقدمة

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف المؤسسة لتركيزها على العنصر البشري الذي يعتبر أثمن مورد لدى المؤسسة و الأكثر تأثيرا على الإطلاق ، من هذا المنطلق اصبحت الموارد البشرية تحتل مركزا مهما في العالم المعاصر ، و ذلك باعتبارها عنصرا اساسيا من عناصر التنمية في كل المجالات ، اذ تعتبر بمثابة استثمار مريح للغاية إذا ما استغل بشكل صحيح و على الوجه المطلوب ، فالموارد البشرية هي القوى الدافعة الحقيقية في أي مجتمع وهي مصدر كل الطاقات فهي القوى الكامنة الحقيقية التي من خلالها يتم التطور و التقدم و بلوغ القمم و تجعل من النجوم مواطني الاقدام ، لان كل النجاحات و الانجازات تعود الى الجهد البشري في المقام الاول ، حتى لو كانت موارد طبيعية و امكانيات مادية مساعد أخرى في عملية الانتاج داخل المؤسسات ، فإن العنصر البشري هو الذي يرسم الأهداف و السياسات و يضع كل الخطط و البرامج و المناهج و غيرها .

و تكمن أهمية الموارد البشرية من خلال عملية التكوين الافراد تكويننا جيدا و تأهيلهم و نقلهم الى مواقع الانتاج الحقيقية ، أما الاهمية الثانية للموارد البشرية فهي ترتكز أو تستند على السياسات و القواعد و المناهج الواضحة و المدعمة من قبل الادارة العليا للمؤسسة ، فتحقيق الفاعلية في الانتاج و الاداء يعتبران مطلبين أساسيين يتحققان غالبا عن طريق التكوين الفعال و المتقن .

كما أن الاهمية الاساسية للتكوين تظهر من خلال تحقيق تلك الاهداف المسطرة مسبقا و المرجوة المنال ، لذلك تعتبر تنمية الموارد البشرية من المتطلبات الاساسية لاي مؤسسة و من بين أهم المؤسسات - التكوين المهني - و الذي يعد من المواضيع المهمة التي شغلت بال المختصين في مجالات مختلفة كعلم الاجتماع ، و علم الاجتماع تنظيم وعمل و علم الاجتماع المهني و علم النفس العمل ، و ذلك لما له علاقة و طيدة و مباشرة باستقطاب و تنمية الموارد البشرية و تحقيق الكفاية و الانتاجية و الاستقرار .

كما ان هناك اهتماما كبيرا بموضوع التكوين المهني في العالم و ذلك بتطوير المنهاج الدراسية و البرامج التعليمية، وهذا رغبة في تأهيل اليد العاملة و محاولة تفعيل و تنمية الفكر المقاولاتي لديها، و توفير مناصب شغل تعتمد على امكانياتها، وهذا ما يساهم في القضاء ظاهرة البطالة لانها تعتبر آلية من الآليات التي اعتمدت الدولة عليها، فالمجتمعات الحديثة تحرص كل الحرص على تفعيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب المتكون سوى على مستوى مؤسسات التكوين المهني وذلك بإنشاء دار المرفقة داخل مؤسسة التكوين، أو على مستوى التكوين العالي و التكوين و ذلك بإنشاء دار المقاولاتية، لذلك فقد حاولت الدولة الجزائرية ان تنهج منهاج هذه الدول بما قدمته من سياسات اصلاحية اتجاء مؤسسات التكوين المهني .

يعتبر الشباب سواعد كل امة تريد التطور و النهوض لذا حاولت السياسات الجديدة لمؤسسات التكوين ادماج كل فرد اراد الالتحاق بمؤسسات التكوين المهني و تفعيل الفكر المقاولاتي لديه ومنحه شهادة تسمح له بإنشاء مقاولاتية و بهذا تكون قد استقطبت الشباب و تحويلهم من فرد لايملك مؤهلات تقنية و مهنية الى شباب يملك كل المهارات التي تسمح له بالنهوض بنفسه و مجتمعه و يتحول من عنصرا غير نشط الى عنصرا فعالا في مجتمعه، و من خلال هذا الاسلوب ننهض بالاقتصاد.

فالمتوقع ان يحتل دور التكوين المهني مكانتا كبيرة في تاهيل الشباب الى سوق العمل و على هذا الاساس تبرز ضرورة تسليط الضوء على دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي بحيث تسعى هذه الدراسة الى التعرف عن دور مؤسسة المعنية في تفعيل الفكر المقاولاتي بدائرة الريح .

و قد استخدمنا لذلك المنهج الوصفي من خلال وصف دور و مساهمة التكوين المهني ، و اعتمادا استمارة الاستبيان و على المقابلة كأدوات لجمع البيانات موجهة لخرجي مؤسسة التكوين المهني و التمهين بالريح و الذين قاموا بإنشاء مقاولات أو مؤسسات صغيرة ، لانهم الشريحة المعنية أو انهم يمثلون مجتمع الدراسة ، و من هنا قسمنا دراستنا إلى قسمين قسم نظري وآخر ميداني.

يحتوي القسم النظري كل من :

الفصل الاول: وقد جاء بعنوان الاطار الاشكالي و المفاهيمي للدراسة و يتضمن : تحديد الاشكالية ثم تليها فرضيات الدراسة، ثم تطرقنا الى دوافع اختيار الموضوعو كذلك حاولنا ان نقف على أهمية الدراسة و أهدافها، مروراً بالتعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة، واخيرا اعرجنا على الدراسات السابقة.

الفصل الثاني : وقد جاء بعنوان التكوين المهني و قد تطرقنا فيه الى تحديد المفاهيم، مفهوم التكوين المهني، اهداف و اهمية التكوين المهني و التمهين، انماط التكوين، تصميم و تنفيذ البرامج، الهياكل المشكلة لقطاع التكوين المهني و التمهين...الخ

الفصل الثالث : وقد جاء بعنوان الفكر المقاولاتية حاولنا ابراز مفهوم المقاولاتية و التعليم المقاولاتية و مفهوم المقاول

أما عن القسم الميداني فقد احتوى على:

الفصل الرابع : تحت عنوان الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.

من خلال هذا الفصل حاولنا إبراز اهم الخطوات و الاجراءات المنهجية التي اعتمدها الدراسة الراهنة، مع تحديد عينة الدراسة . إلى كل من المجال المكاني والزمني للدراسة و تناولنا مجتمع البحث والعينة المختارة فيه ،ثم الأدوات المستخدمة في الدراسة وهي الاستمارة من أجل جمع البيانات.

الفصل الخامس : و قد جاء بعنوان عرض البيانات و تفسير النتائج.

وقد تضمنت عرض نتائج الدراسة الميدانية و ذلك بالتطرق الى مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات ، فتمثل في تحليل البيانات وتفسيرها والاستنتاجات العامة وقد تم فيها معالجة المعطيات الميدانية، و كذلك التطرق إلى التوصيات و الاقتراحات ، وفي الأخير تم صياغة الخاتمة.

القسم النظري

الفصل الأول : الإطار الإشكالي و المفاهيمي للدراسة

تمهيد

- 01 - إشكالية الدراسة
 - 02 - فرضيات الدراسة
 - 03 - دوافع اختيار الموضوع
 - 04 - أهمية الدراسة
 - 05 - أهداف الدراسة
 - 06 - التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة
 - 07 - الدراسات السابقة
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الإطار الإشكالي و المفاهيمي المنظور الذي يقرر فيه الباحث معالجة المشكلة المطروحة وهذا بالتطرق إلى أهم المفاهيم التي تتعلق بالظاهرة من خلال الانتقال من التجريد إلى الملموس ، بمعنى الانتقال من النظرية التي تعود إلى الباحثين إلى مفاهيم عبارة عن خصوصيات ملموسة أكثر ، إلى جانب أن كل دراسة يجب أن تستخدم الدراسات السابقة إن وجدت ، من اجل إثراء الدراسة وكذا ما مدى مطابقة نتائج الدراسة مع الدراسة الحالية ويتضح هذا في الفصل.

إشكالية الدراسة

إن التكوين المهني يعتبر مركزاً أساسياً لاستقطاب الشباب الذي يمثل في كل أمة عمودها الفقري، وقلبها النابض، وساعدها القوي الذي يبني ويحمي، ومخزون طاقتها المتدفق الذي يملأها حيوية ونشاطاً، وهمزة الوصل التي تربط بين الحاضر والمستقبل، ومن هنا وجبت العناية بهم، والحرص على حسن تكوينهم و إعدادهم. ويعتبر الشباب وقوداً لحركات التغيير في كل المجتمعات، لما يتمتعون به من حماسة القلب، وذكاء العقل، وحب المغامرة والتجديد، والتطلع دائماً إلى كل جديد، والثورة على التبعية والتقاليد، إلا ما كان ديناً قوياً، أو تراثاً صحيحاً .

يعد موضوع التكوين المهني من أبرز الموضوعات التي تلقى اهتماماً واضحاً في مجالات إدارة الموارد البشرية خاصة على اعتبار أن عملية التكوين بمختلف أنماطها (إقامي ، التمهين ، المسائي ، عن بعد ، العبور ، ... الخ) . تعتبر من المحددات الرئيسية لنجاحها أو فشلها في تحقيق أهدافها و فعاليتها ، و ذلك في مجموعة من الأمور الأساسية منها تعليم مهارات و تقنيات أساسية مع التركيز على تنظيم و تقسيم العمل ، تنمية و تطوير البرامج حول مختلف التخصصات مع مسايرة التقنيات و تكنولوجيات الحديثة و تطوير المهارات ، زيادة على ذلك تخصيص ميزانية مناسبة للعمل و ممارسة جميع النشاطات لإنجاح عملية التكوين و ذلك بتوفير قاعات و ورشات و إطارات بيداغوجية و مكونين ذات كفاءات عالية و إداريين .

من خلال ما ذكرنا يمكن إدراج العديد من النظريات السوسيولوجية التي تناولت موضوع التكوين المهني من مختلف جوانبه فقد برزت نظرية الإدارة العلمية و التي تركز أساساً على تدريب العمال لأداء مهامهم بكل فاعلية وفقاً لما تتطلبه المهمة المناطة إليه ، مع ضرورة المراقبة المباشرة و المتابعة المستمرة للعمل من طرف المشرفين حيث انه يركز على مبدأ تقسيم العمل .

أما النظرية البيروقراطية التي اهتمت أكثر بتطبيق قواعد العمل فهي تدعو للمساواة و عدم التحيز في المعاملة بين الأفراد كما أن الفرد هو المالك الحقيقي لوظيفته ولا يتنازل عليها لآخر

فهي تركز على التسلسل الوظيفي و تنظيم الأعمال كما أن التعيين في منصب يتم وفقا للكفاءة المهنية ويرتكز على التعليم و التكوين في تخصص ما بمعنى أن التعيين يكون بناءا على التوافق مع التخصص .

فقد برزت النظرية البنائية الوظيفية و التي تنظر إلى المجتمع على أنه بناء إجتماعي يتألف من أبنية صغيرة مترابطة تتجه كلها إلى نوع من التكامل والتوازن و الاستقرار والتساند، فالمجتمع عند الوظيفية البنائية يتسم بالتكامل و الاعتماد المتبادل بين أبنيته لأن كل بناء فيه يعمل على الوفاء بوظيفته المحددة في المنظومة الكلية للمجتمع .كذلك التكوين المهني فهو بجميع هياكله (وزارة ، معاهد وطنية و معاهد مختصة و مراكز و ... الخ) يعمل كأنه جسد واحد لتحقيق هدف واحد .أما ما نراه و نلاحظه من تفاعل بين المتكويين و المكونين وما يقوم به المتكويين داخل الورشات من تفاعل مع مهتهم و إدراكهم للرموز التقنية و إتقان هذه اللغة لدليل على وجود النظرية التفاعلية الرمزية .

إن إحساس المتكون بروح المسؤولية أثناء مرحلة تكوينه و ذلك بعد اختياره لتخصص الذي رغب فيه ليجعل منه رجلا يعي جيدا مدى أهمية الحياة اليومي بالنسبة إليه و هذا ما تشير إليها النظرية اثنوميتودلوجي ، وهذا ناتج على مرحلة الوعي التي يبلغها المتكون و التي اكتسبها من خلال الخبرات و الممارسات و العلاقات و هي ما تسمى الفينومينولوجي .

و من خلال هذا تعد مؤسسات التكوين المهني إحدى الموضوعات التي تشغل بال العديد من الباحثين في مختلف التخصصات و بالأخص العلوم الاجتماعية ، و بالتالي فعملية التكوين تعتبر من أهم الأدوار التي تقوم بها مؤسسات التكوين المهني ينتج عنها نسق اجتماعي (جماعة من الأفراد)، ذو روابط اجتماعية و علاقات مهنية و أهداف و غايات وعقائد و تقنيات مشتركة و تحكهم قواعد و قوانين لتجعل منهم أفراد فاعلين داخل مجتمعاتهم.

إن عملية التكوين و التأهيل المهني في مؤسسات التكوين المهني لا تكون عشوائية بل تكون مضبوطة و منظمة من خلال عدة إجراءات و برامج و مناهج دراسية وكذا إمكانيات بشرية و مادية تعتمد عليها قصد تكوين و تأهيل الشباب لسوق العمل مواكبة للتطورات التكنولوجية

السريعة و بالتالي تحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة . لكن لو نظرنا إلى واقع هذه المخرجات لوجدنا أنفسنا أماما ظاهرة معضلة وهي البطالة ، حيث بلغت نسبة البطالة في الجزائر 11.4% في مايو 2019 مقابل 11.7% في سبتمبر 2018، مسجلة تراجعاً بـ 0.3 نقطة، مع انخفاض محسوس لدى الرجال، حسبما أعلنه الديوان الوطني للإحصائيات. و أوضح ذات المصدر أن عدد السكان البطالين قد قدر بـ 1.44 مليون شخص مقابل 1.46 مليون شخص في شهر سبتمبر الأخير.⁽¹⁾ و في ظل عجز الدولة عن توفير مناصب شغل تكفي كل هؤلاء المتخرجين ، والتي تتزايد معدلاتها بشكل كبير يوماً بعد يوم ، و يجب على هذه المؤسسات البحث عن بديل لوظيفة الحكومية أمراً لازماً ، ولعل أبرز الحلول الممكنة تتمثل في تفعيل الفكر المقاوالاتي لدي متكوني التكوين المهني و الذي يهدف إلى غرس (بعث) روح الفكر المقاوالاتي وتسييل الضوء على المقاوالاتية ومحاولة إدراجها ضمن المنهاج التكويني كمقياس يدرس للمتربصين حيث كان شعار دخول الموسم التكويني لهذه السنة 2019/2020 " دور التكوين المهني في تطوير المقاوالاتية "، و إنشاء " دار المرافقة و الإدماج " تنشط على مستوى مراكز التكوين المهني لاستقبال متربصين و خرجي القطاع و هذا راجع لما توفره من مناصب شغل ، إلى جانب خصائصها التي تجعلها أحد الحلول الممكنة وخصوصاً متربصين التكوين المهني وذلك عن طريق الزيارات المتبادلة بين قطاع التكوين المهني و أجهزة تشغيل و دعم الشباب. وقد تبنت الدولة سياسة تشجيع إنشاء المؤسسات المصغرة عبر عدة آليات وهيئات تعمل على تذليل الصعوبات للانطلاق في إنشاء المؤسسات ، و من خلال الدراسة الاستطلاعية التي شملت بعض خرجي التكوين المهني و اعتمدت فيها أداة المقابلة الغير مقننة (الحرة) تمكنت من الإحاطة بالموضوع و إثارة بعض من الإشكالات التي أسفرت على صياغة التساؤل العام للدراسة :

هل للتكوين المهني دور في تفعيل الفكر المقاوالاتي لدي المتكونين ؟

(1) <http://www.aps.dz/ar/economie/81740-4-11-2019>

و يندرج تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية :

1 - هل تؤدي البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين ؟

2 - هل تتوفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين ؟

3 - هل ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمد تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين ؟

4 - هل النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني يساعد تبني المتكونين للفكر المقاولاتي ؟

02 - فرضيات الدراسة: وتلعب دورا كبيرا في البحث العلمي فهي بمثابة الشمعة التي تضيء للباحث طريق البحث ، وتساعده في الوصول إلى الحقيقة العلمية التي يقوم بالبحث عنها ، فهي كالمنارة التي تهدي الباحث إلى شاطئ النجاة ، فيخرج ببحثه مقدما للعلم معلومات جديدة ومفيدة .حيث تعتبر الفرضيات هي إجابات مؤقتة للتساؤلات التي طرحت.

الفرضية العامة

" للتكوين المهني دور في تفعيل الفكر المقاولاتي لدي المتكونين "

الفرضيات الجزئية :

1 - تؤدي البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين .

2 - تتوفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين .

3 - ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمد تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين .

4 . إن النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني يساعد تبني المتكويين للفكر المقاولاتي.

03 - دوافع اختيار الموضوع

نظرا للأهمية التي توليها الدولة لقطاع التكوين المهني و الدور الذي يقوم به من استقطاب الشباب و تأهيله إلى سوق العمل بإكسابه عدة مهارات تقنية و عملية في جل المجالات و الإسهامات التي يبذلها من اجل النهوض بالجانب الاقتصادية و الصناعي و الفلاحي ، وما تغرس من أفكار لتبني الفكر المقاولاتي و المرور إلى إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى المتكويين حاولت دراسة الدور الذي يقوم به هذا القطاع في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب .

04 - أهمية الدراسة : إن أهمية أي دراسة تتركز على الظاهرة التي يتم دراستها و مدى اعتمادها على تطبيق الأسس العلمية بشكل موضوعي ، و بالتالي الوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها ، حيث تبرز أهمية التكوين للفرد في المؤسسة في العديد من العناصر من أهمها ما يلي :

- يعمل التكوين على تنمية مهارات الأفراد وقدراتهم ويساهم في بناء الكفاءات
- يساعد على تكيف الأفراد العاملين مع متغيرات العمل
- يسهم التكوين المهني من تفعيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب
- تحسين الكفاءة الإنتاجية للأفراد
- توفير العناصر المكونة لأداء الوظائف المطلوبة وفي التخصص الذي تشترطه موصفات الأداء

- يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات البيئية المختلفة و الحديثة .
- يعتبر التكوين وسيلة تساعد العامل على تحقيق بعض أهدافه كالحوافز والترقية في العمل .
- يؤدي التكوين إلى ترشيح القرارات الإدارية وتطوير أساليب و أسس ومهارات القيادة الإدارية .

05 - أهداف الدراسة: تعد الأهداف محور انشغال كل البشر ، حيث أنه لا يمكن الأخذ بعين الاعتبار عملاً أو سلوكاً من دون أهداف تسعى لتحقيقها، و الهدف من دراستنا يكمن في مايلي
- دور التكوين في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين

1 - دور البرامج و المناهج المعتمدة في التكوين المهني إلى تفعيل الفكر المقاولاتي.
2 - مدى توفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة إلى تفعيل الفكر المقاولاتي.
3 - ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمد تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين.

4 - مدى تحقيق النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني في مساعدة المتكويين لتبني الفكر المقاولاتي .

06 - التعاريف الإجرائية لمفاهيم للدراسة

التعريف الإجرائي للتكوين المهني :

هو تلقين المتربص مجموعة من التقنيات النظرية و التطبيقية و المهارات العملية في مجال معين، و تزويده بمجموعة من السلوكيات المرتبة و المنتظمة و المبرمجة والمواكبة للتطور التكنولوجي و العلمي من اجل إكسابه المهارات اللازمة لأداء مجموعة من الأفعال وفق منهاج محدد و برنامج مسطر و أنماط تكوينية معينة بغية انجاز عمل هادف .

هو تعليم المتربص مجموعة من السلوكيات المبرمجة وفق تقنية محددة و التي لها علاقة بالتخصص المدرس لأداء سلوك عملياتي صحيح و هادف ، حيث يجنب المتربص الوقوع في الخطاء و تقيه من الحوادث المهنية وذلك بإتباع تعليمات و قواعد السلامة المهنية معتمدا على مجموعة من البرامج و المناهج البيداغوجية المسطرة التي يعمل المكون على تلقينها .

التعريف الإجرائي للمقاولاتية :

- هي مجموعة من الخطوات المرتبة و الهادفة ذات بعد اقتصادي و اجتماعي تعمل ضمن مراحل منظمة و مخططة لها قصدا تنطلق من فكرة الإبداع التي تمكنها من خلق فرص جديدة تسمح بتحقيق الأهداف ، أو قد تعتمد على استغلال الجيد للفرص المتاحة ، و لبلوغ هذا يجب تحمل مجموعة من المخاطر التي تتجم على حب المخاطرة في سبيل تحقيق أهداف الشخص و الذي يدعى بالمقاول .

التعريف الإجرائي للفكر المقاولاتي :

- ينطلق الفكر المقاولاتي من فكرة، حيث تعبر هذه الفكرة على الغاية أو الأمل الذي يتشبث الفرد به من أجل تحقيق و الوصول من خلاله إلى المراتب المنشودة، و قد تأتي الفكرة على شكل حدث، رغبة، إلهام، فرصة يجب استغلالها، لان الفكرة الأولية هي التي تتحول فيما بعد إلى مشروع ثم إلى مؤسسة. حيث يجب على الفرد أن يجعل نصب عينه أو في حسبانته تحمل كل المخاطر التي ستواجهه في مشواره المقاولاتي.

07 الدراسات السابقة

1 عرض الدراسات السابقة

الدراسة الأولى :

أعدّها الباحث لفقيري حمزة جاءت بعنوان - روح المقولة و إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر- مذكرة دكتوراه في شعبة علوم التسيير تخصص تسيير المنظمات سنة 2016/2017 و قد هدفت هذه الدراسة إلى :

دراسة أثر السمات المقاولاتية لدى المقولين الجزائريين على إنشائهم لمؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة ونجاحها، مع التطرق لأهم الأبحاث والدراسات المعالجة لمفهوم المقاولاتية و ذلك من أجل توفير خلفية نظرية ملائمة للدراسة، والإسهام في سد النقص الموجود في هذه الدراسات خاصة باللغة العربية.

انطلقت من التساؤل العام التالي: ما أثر السمات المقاولاتية لدى المقولين الجزائريين على إنشائهم لمؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة ونجاحها؟
و اعتمدت الفرضية العامة التالية :

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.01$) للسمات المقاولاتية (

الحاجة للانجاز ، الثقة بالنفس ، القدرة على الإبداع ، الاستقلالية و تحمل المسؤولية ، الميل للمخاطر ، روح المبادرة) على إنشاء ال (م ص م) في الجزائر .

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.01$) للسمات المقاولاتية (

الحاجة للانجاز ، الثقة بالنفس ، القدرة على الإبداع ، الاستقلالية و تحمل المسؤولية ، الميل لمخاطر ، روح المبادرة) على نجاح ال (م ص م) في الجزائر .

ولقد اعتمد الباحث على هذه الدراسة على المنهجيين الوصفي و التاريخي في مختلف الجوانب لنظرية للدراسة ، ثم المنهج التحليلي لتحديد العلاقة النظرية بين متغيرات الدراسة . و قد طبقت على العينة العشوائية البسيطة

و لقد أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية :

إلى نتائج نظرية وأخرى تطبيقية متعلقة بنفي أو إثبات فرضيات الدراسة، وذلك كما يلي:

- أن منشئ المؤسسة حتى يكون مقاولا يجب عليه أن يجتاز كل مراحل السيرورة المقاولاتية انطلاقا من الفكرة وصولا إلى المؤسسة، هته المراحل التي لا غنا للمقاول فيها على الإبداع خاصة في مرحلة اكتشاف الفكرة وتحويلها لفرصة، ثم المخاطرة في توظيف وتخصيص الموارد لتحويل الفرصة لمؤسسة مدرة للأرباح، وأثناء كل هته السيرورة لابد للمقاول من اتخاذ قرارات حاسمة ومصيرية تلعب هاتان الخاصيتان دورا مهما في اتخاذها.

- هناك فرق بين الفرصة والفكرة، فالفرصة هي أكثر من مجرد فكرة بسيطة، فهي تحتاج إلى توفر إمكانية استغلالها من أجل تحقيق الربح، وهي تمتلك القدرة على الجذب وإمكانية الاستمرار، كما أنها متعلقة بالحاجة، فهي تطرح في السوق في وقت محدد وتمنح للمنتج قيمة إضافية بالنسبة للمستهلك، أما الأفكار فهي عبارة عن مصطلح عام ونظري غير ملموس، بينما الفرصة تمتاز بكونها ملموسة وممكنة التحقيق في أرض الواقع.

- إن كل آليات الدعم المرافقة التي أوجدتها الدولة بالرغم من كل التسهيلات و التحفيزات التي تقدمها، لم تستطع أن توجه الشباب الجزائري لإبداع أفكار جديدة ووضعها ضمن نماذج أعمال قابلة للحياة في عالم الأعمال، وبالتالي يتضح جليا أن مشكل نمو الـ (م ص م) يتخطى مجرد كونه مشكلا تقنيا متعلقا بمصادر التمويل أو الإجراءات البيروقراطية لإنشاء مؤسسة، بل هو في الواقع إشكال تتداخل فيه العديد من المتغيرات الثقافية والنفسية المتعلقة بإيجاد الأفراد اللذين يمتلكون المؤهلات التي تمكنهم من الإبداع والمخاطرة.

- ما يقارب الـ 70 % من أفراد العينة يعتبرون مؤسساتهم ناجحة، وذلك بناء على عدة مؤشرات مالية و تقنية، بالإضافة للتقييم الذاتي لصاحب المشروع.

لقد تطرقت هذه الدراسة إلى الانطلاق من الفكر و صولا المؤسسة و ذلك بالمرور بعدة الخطوات عملية و هذا ما أعطى لنا فكرة عن تفعيل الفكر المقاولاتي، كذلك محاولة إبراز الفرق بين الفرصة و الفكرة ، محاولا عرض الآليات الدعم المرفقة.

الدراسة الثانية :

أعدتها الباحثة قايدى أمينة جاءت بعنوان - تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين - مذكرة دكتوراه في شعبة علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسات سنة 2016/2017 و قد هدفت هذه الدراسة إلى :

إلى مدى تأثير التكوين الجامعي على التوجه المقاولاتي للطلبة . وتستمد أهميتها من كون أن المقاول و إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبحت تمثل الركيزة الأساسية لاقتصاد كل دولة، خصوصا لما أثبتته من جدارة في خلق مناصب شغل وامتصاص البطالة التي انعكست آثارها على مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية... الخ.

انطلقت من التساؤل العام التالي : هل يتطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين خلال تكوينهم الجامعي؟.

و اعتمدت الفرضية العامة التالية :

امتلاك فكرة أو وجود فرصة قابلة للاستغلال، إضافة إلى الهروب من البطالة، كلها عوامل تؤثر إيجابيا على التوجه المقاولاتي للطلبة.

ولقد اعتمدت الباحثة في دراستها هذه على النموذج المسمى - نموذج Ajzen - (نموذج نظرية السلوك المخطط) واعتمدته كمنهج في دراستها. و قد طبقت على العينة العشوائية البسيطة .

و لقد أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية :

- امتلاك فكرة أو وجود فرصة، يتطور امتلاك فكرة أعمال أو وجود فرصة خلال الزمن.
- الهروب من البطالة، تأثير الهروب البطالة على التوجه المقاولاتي سوف يتطور خلال الزمن.
- الخوف من الفشل، تأثير الخوف من الفشل على التوجه المقاولاتي للطلبة سوف يتطور خلال الزمن، و التمكين المقاولاتي، يتطور التمكين المقاولاتي للطلبة خلال الزمن.
- التوجه المقاولاتي، يتطور التوجه المقاولاتي للطلبة ايجابيا خلال الزمن .وتطوره سيكون أعلى لدى طلبة تخصصات الاقتصاد والتسيير.

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة بمرور الزمن يستطيع الفرد من امتلاك فكرة أو أن تتاح له فرصة تجعل منه رجل مقاولاتي ناجح، كما انه توصل إلى الهروب من شبك البطالة محاولة إبراز الفكرة و محاولة ترجمتها إلى واقع عملي، حيث أن التوجه المقاولاتي لدى الأفراد يتطور ايجابيا من خلال تطور عامل الزمن. ان عامل الفشل يبقي من العوامل التي يواجهها الفرد فهي طبيعة في البشر خلقت معه، فالخوف يكمن في نفس كل إنسان حتى لو كان متأكد بنسبة كبيرة من نجاح فكرته.

الدراسة الثالثة :

أعدّها الباحث محمد قوجيل جاءت بعنوان - دراسة و تحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر - مذكرة دكتوراه في شعبة علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 2016/2015 و قد هدفت هذه الدراسة إلى :

التعرف على مختلف العوامل المؤثرة على البروز المقاولاتي، وكيف تساهم السياسات الحكومية في تفعيلها.

تحديد أهم العناصر التي يجب التركيز عليها لتنمية ثقافة المقاولاتية في الجزائر.

تقييم البيئة الاقتصادية والتشريعية وتحديد الايجابيات والنقائص بغ رض الوصول إلى مناخ أعمال مشجع على النشاط المقاولاتي.

تشخيص أداء هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية في الجزائر لضمان فعاليتها وبالتالي نجاح واستمرارية المؤسسات الناشئة وتحقيق أهدافها.

محاولة بناء نموذج لتفعيل مساهمة مختلف العوامل في تحقيق البروز المقاولاتي في الجزائر.

انطلقت من التساؤل العام التالي : ما مدى فعالية السياسات الحكومية في دعم وتنمية البروز المقاولاتي في الجزائر ؟

و اعتمدت الفرضية العامة التالية : إن السياسات الحكومية لدعم المقاولاتية في الجزائر لا تؤثر بشكل فعال في البروز المقاولاتي .

ولقد اعتمد الباحث على هذه الدراسة على المنهج الوصفي . و قد طبقت على العينة القصدية.

و لقد أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية :

الثقافة المقاولاتية التي تكافح لإيجاد مكان لها في المجتمع فالمقاول لا ينظر له دائما بإيجابية، بيئة أعمال جد معقدة يطغى عليها الفساد والبيروقراطية وطول مدة الإجراءات وغياب المنافسة الشريفة، بالإضافة عدم فعالية نظام التعليم وافتقار حاملي المشاريع إلى التكوين الجيد في الأساسيات المقاولاتية مثل (المحاسبة أو الإدارة) مما يصعب من ضمان نجاح واستمرارية المؤسسات الصغيرة.

حاول الباحث من خلال هذه الدراسة توضيح بيئة التي يجب أن تتوفر للمقاول حتى يستطيع أن يمارس نشاطه المقاولاتي، مبرزا عدة عوامل تجعل من ممارسة المقاولاتية شيء صعب رغم كل الآليات التي توفرها الدولة.

إن الإجراءات الإدارية التي تنتهج بأسلوبها البيروقراطي في الحقيقة هي تعقد التعامل بدلا من ان تسهله، و تزيد في طول المدة الانتظار رغم التعليمات التي تؤكد من تسريع العمليات الاجرائية، مع غياب عدة قيم مجتمعية كالمنافسة الشريفة.

الدراسة الرابعة :

أعدّها الباحث بدران سفيان جاءت بعنوان - ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول - مذكرة دكتوراه في شعبة علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التنموية البشرية سنة 2015/2014 .

و قد هدفت هذه الدراسة إلى :

محاولة علمية استكشافية لحقل سوسيولوجية المقاوله خصوص لدى فئة الشباب المقاول، ومحاولة معرفة وتحديد تأثير العوامل السوسيو ثقافية على قرار وسيورور إنشاء المؤسسة من قبلهم و أثر ذلك على مختلف العمليات التسييرية، باختصار حاول بحث عن تفاعل الثقافة المجتمعية التي يحملها هؤلاء الشباب مع ثقافة المقاوله والعمل للحسابهم الخاص.

انطلقت من التساؤل العام التالي :

ما هي عناصر التفاعل بين ثقافة المقاومة والثقافة المجتمعية لدى الشباب الجزائري المقاوم ؟
وبأي منطق يسير المقاوم الشاب مقاومته الصغيرة؟

و اعتمدت الفرضية العامة التالية : السلوك التسييري للمقاوم الشاب يرتبط بما تمليه عليه
المرجعيات الثقافية المجتمعية من خلال هيمنة المنطق المجتمعاتي على المنطق المقاوماتي،
فكلما اتجه المقاوم الشاب نحو القيم المجتمعية الاجتماعية والرمزية (كلما ابتعد عن القيم
المقاوماتية) العقلانية.

ولقد اعتمد الباحث على هذه الدراسة على المنهج الوصفي . و قد طبقت على العينة بعينة كرة
الثلج.

و لقد أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية :

تبين المعطيات السابقة أن التوجهات المقاوماتية للشباب الجزائري تتحكم فيها العوامل الثقافية و
المجتمعية، والسوسيو -اقتصادية، لكن هذا المنطق لا يسير وفق التنظير المقاوماتي لإدراك
الرغبة، وإمكانية الانجاز التي تقوم على القيم العقلانية المرتبطة بدرجة إعطاء المجتمع الأهمية
إلى قيم الاستقلالية الذاتية والإبداع، بقدر ما هي تسيير وفق المنطق مجتمعي، حيث يتمتع الفرد
في الجماعة خاصة عندما يتعلق الأمر بجوانب الشبكة الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي،
وهيمنة العائلة في مجال التمويل والتسيير... الخ، فيظهر نموذج مقاولات شبابية بقاؤها قائم
على الفعالية الرمزية و الاجتماعية.

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة أن هناك عوامل تتحكم في الشباب الجزائري لممارسة و
تفعيل الفكر المقاوماتي لديهم و من بين هذه العوامل، العامل الثقافي المجتمعي كذلك الظروف
السوسيو اقتصادية. مع عقلنه إمكانيات الانجاز.

الدراسة الخامسة :

أعدّها الباحث الجودي محمد علي جاءت بعنوان - نحو تطوير المقاوماتية من خلال
التعلم المقاوماتي - مذكرة دكتوراه في شعبة علوم التسيير سنة 2015/2014 .

و قد هدفت هذه الدراسة إلى :

- التعرف على استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي.

- التعرف على محتويات برامج التعليم المقاولاتي.

- التعرف فيما إذا كانت المعارف والمؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي

تسمح للطلاب بأن يشرع في تأسيس مشروع صغير وتسييره وفق الأسس التي تجعل منه عملا ناجحا.

- البحث عن وجود ارتباط معنوي بين تعليم الطالب وروح المقاولاتية لديه.

- اقتراح برنامج تعليم مقاولاتي على ضوء المعطيات والبرامج التدريسية الحالية بجامعة الجلفة

انطلقت من التساؤل العام التالي :

ما مدى مساهمة التعليم المقاولاتي في تطوير روح المقاولاتية لدى طلبة الجامعات؟

و اعتمدت الفرضية العامة التالية :

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$ بين التعليم المقاولاتي وروح المقاولاتية لدى الطلبة.

ولقد اعتمد الباحث على هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي . و قد استهدفت هذه الدراسة مسح مفردات المجتمع ككل.

و لقد أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية :

- إن الدولة الجزائرية عملت على إرساء مبادئ الاقتصاد الحر بتشجيع المبادرة الفردية وحرية المنافسة، وذلك بإصدار مجموعة من القوانين لتوفير الإطار التشريعي المناسب لترقية المقاولاتية، وتعتبر أجهزة الدعم والمراقبة التي تبنتها الدولة أحد أهم السبل للتسهيل على المقاولين إنشاء مؤسساتهم وتطويرها لما تقدمه هذه الهيئات والأجهزة من خبرات ومرافقة لهؤلاء المقاولين.

- يهدف التعليم المقاولاتي إلى تزويد الطلبة بالمعرفة و إكسابهم المهارات اللازمة من أجل تشجيعهم على العمل المقاولاتي على نطاق واسع ومستويات عديدة، فالتعليم المقاولاتي يركز

في محتواه ومضمونه على إدراك الأفراد للفرص وتحديدها، وبشكل عام يهدف إلى إكساب الطلبة وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاولاتية وخصائصها السلوكية مثل المبادرة، المخاطرة والاستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين.

- إن منهجية التعليم المقاولاتي تركز في محتواها على استراتيجيات التعليم الإبداعية المختلفة كدراسة الحالة، التعليم بالتجربة، التعليم التعاوني...

- يعتبر تحديد محتوى برامج التعليم المقاولاتي محل اختلاف وجهات نظر الباحثين، حيث أن لكل وجهة نظر في تحديد ما يجب تدريسه للطلبة لتعزيز سلوكهم المقاولاتي، في حين تبقى المهارات الشاملة (التقنية، الإدارية، الشخصية) عنصرا مشتركا في محتويات برامج التعليم المقاولاتي.

تطرق الباحث من خلال هذه الدراسة إلى التعليم المقاولاتي الذي يزود الأفراد بالمعرفة و توعيتهم و إكسابهم عدة سمات، كذلك حاول أن يوضح ما قامت به الدولة الجزائرية من مبادرات و تشجيع المبادرات الفردية، و ذلك بسن تشريعات في صالح الشباب .

2 التعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض للدراسات السابقة نلاحظ أن كل هذه الدراسات متشابه إلى حد كبير من حيث الموضوع و المتمثل في دراسة المقاولاتية، كذلك نلاحظ اختلاف المنهج من دراسة الى اخرى فقد استعمل المنهج الوصفي و المنهج التاريخي و المنهج في الدراسة الأولى أما الدراسة الثانية فقد اعتمدت النموذج المسمى - نموذج Ajzen - (نموذج نظرية السلوك المخطط)، كما اعتمدت باقي الدراسات على المنهج الوصفي .

أما من حيث الهدف فنجد أن كل دراسات تتوعت أو اختلفت من حيث تحقيق أهدافها، وهذا راجع إلى ما يصب إليه الباحث من تحقيق أهدافه التي رسمها.

و أما عن الأدوات البحثية المعتمدة في هذه الدراسات نجد جلها استخدمت الاستبيان للحصول على البيانات، وهذه الأدوات طبقت على العينات العشوائية .

3 - مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

أهمية الموضوع: تتمثل في الجمع بين متغيرين التكوين المهني و المقاولاتية
مكانتها من حيث الهدف: التعرف على دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي و
التحقق من صحة الفرضيات و الإجابة عن التساؤلات.

المنهج المتبع: المنهج الوصفي المسحي

الأداة : الاستبيان

العينة: على مجتمع دراسة قوامه 106 من الأشخاص الذين استفادو من التكوين المهني و
الذين قاموا بإنشاء مقاولات بدائرة الرباح - الوادي

خلاصة الفصل:

لقد جاء هذا الفصل بمثابة مدخل تصوري للدراسة نستوضح من خلاله اشكالية الدراسة ولفرضياتها، ومعرفة دوافع اختيار الموضوع وكذا أهداف وأهمية الدراسة، ثم تحديد المفاهيم و التعاريف الإجرائية مع تحديد أهم الدراسات السابقة حول الموضوع. وعليه فإن الهدف من هذا الفصل هو توضيح الرؤى حول جوانب الموضوع وأهداف دراستنا له في الكشف عن الحقائق العلمية.

الفصل الثاني : التكوين المهني في الجزائر

تمهيد

- 01 - ماهية التكوين
- 02 - التطور السوسيو تاريخي لسياسة التكوين المهني في الجزائر
- 03 - تعريف التكوين المهني و أنماطه في الجزائر
- 04 - أهداف و أهمية التكوين المهني في الجزائر
- 05 - تقنيات و مبادئ التكوين المهني في الجزائر
- 06 - مراحل و عناصر التكوين المهني في الجزائر
- 07 - مراكز التكوين المهني في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد :

التكوين المهني يعتبر أحد أهم الأنشطة الإدارية في أية مؤسسة مهما كانت طبيعة ونوع عملها واختصاصها، وأنها الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية اليد العاملة وتحسين أدائها في التكوين، لذا يلقي التكوين المهني اهتماما متزايدا من طرف المؤسسات الدولة وينطلق هذا الاهتمام المتزايد بالتكوين من خلال الاعترافات بأهميته ودوره الفعال في خلق وتنمية قدرات الأفراد. مما لا شك فيه أن أية مؤسسة إذا ما احتاجت إلى تحصيل نتائج جيدة فإنها تلجأ إلى استقطاب عمال مناسبين تلقوا تكوينا مهنيا على مستوى تخصصهم، فكل مركز خاص بالتكوين يحتاج إلى توظيف أساليب وطرق مختلفة تعمل على تأهيل الأفراد ، فهي تهيئ الطريق الخاص لكل فرع أو تخصص وأيضا متابعة تلك التقنيات الحديثة الخاصة بالتكوين المهني لأنها تساعد المؤسسة في تسيير عملها والاستفادة من الانتقادات الموجهة لها، لذلك حاولنا في هذا الفصل دراسة المفاهيم المتعلقة بالتكوين المهني، و تحديد أنواع التكوين، و التحدث عن أهداف و أهمية التكوين المهني، كذلك الشبكات أو هياكل المكونة له ، طريق انجاز و تنفيذ البرامج،مراحل العملية التكوينية من خلال التعرف على تاريخ التكوين المهني، والطرق والأساليب المعتمدة إضافة أنواع التكوين المهني و الأنماط المدرجة .

01 ماهية التكوين:

1 - 1 بعض المفاهيم المرتبطة بالتكوين : للمفاهيم أهمية كبيرة في البحوث العلمية لما تحمله من معاني ودلالات توضح الإطار النظري والإجرائي للدراسة على اعتبار أن هناك مفاهيم ترمز إلى أكثر من معنى مما يترتب على الباحث ضبط المفاهيم المستخدمة في الدراسة ضبطا دقيقا حتى يتم إزالة البس وتوجيه الباحث بوضعه في السكة الحقيقية لتفادي كل عشوائية أو تلقائية، كما تعتبر مرجعية دائمة ومفيدة عند اختيار تقنيات البحث وتحليل المعلومات المتحصل عليها لاحقا.

وإذا كانت المفاهيم عموما ليست ثابتة وتتسم بالمرونة بحيث تتسع دلالتها ومعانيها أحيانا وتضيق أحيانا أخرى، فإن هذا التعدد والاختلاف في الدلالات هو الذي يستدعي هذا التحديد لا زالت اللبس والتباين في المفاهيم باعتباره ضرورة منهجية ومعرفية تقتضيها المعرفة العلمية ومعطيات البحث العلمي، لهذا فقد إشتل البحث على جملة من المفاهيم الأساسية ذات الصلة بالموضوع، والتي تعددت مصادرها واختلف تناولها بين علماء الاجتماع وذلك لعلاقتها الشديدة بتلك المبادئ، ومن هذه المفاهيم ما يلي:

1. 1 - 1 مفهوم التكوين:

(أ) **التعريف اللغوي:** هو إحداث الشيء من العدم. (1)

والتكوين صفة أزلية لله وهو تكوينية للعالم ولكل جزء من أجزائها لوقت وجوده على حسب إدارته وعلمه، فالتكوين ثابت باق أبداً وأزلاً والمكوّن حادث بحدوث التعلق. (2)

اشتقت كلمة التكوين من فعل كون (former) ذات المصدر اللاتيني و لغويا يعني إعطاء الشيء شكلا ، و يقابل هذا المفهوم في اللغة الإنجليزية مفهوم (training) الذي ترجمه مختلف العلماء و الباحثون العرب بمفهوم التدريب لأن اللغة الإنجليزية لا تستعمل المفهوم الفرنسي للتكوين (formation) ، و لا بد من الإشارة في هذا الشأن أن التشريع الجزائري يستخدم مصطلح التكوين خلافا لكلمة تدريب المتداولة في المشرق العربي. (3)

1 علي بن هادية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب معجم عربي مدرسي ألفبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991، ص 215.

2 عبد المنعم الحنفي: المعجم الشامل لمصطلحات الفلسفة، مكتبة مدبولي، ط3، القاهرة، 2000، ص 218.

3 بوقلج غياث، الأسس التقنية للتكوين و مناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1984، ص 5 .

ب) التعريف الاصطلاحي:

و قد عرف حسن إبراهيم التكوين على أنه " مجموعة النشاطات المصممة و الموجهة إما لرفع مستوى مهارات و معارف و خبرات الأفراد أو لتعديل ايجابي في ميولهم و تصرفاتهم أو سلوكياتهم " (1)

و هناك من يعرف التكوين على أنه " مجموعة من النشاطات التعلم المبرمجة بهدف اكتساب الفرد و الجماعات للمعارف و المهارات و الاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي المهني من جهة ، ز تحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية " (2) كما يمكن اعتبار التكوين بأنه " تغيير في الاتجاهات النفسية و الذهنية للفرد اتجاه عمله ، تمهيدا لتقديم معارف و رفع مهارات الفرد في أداء العمل " (3)

كما عرفه عبد الباقي بأنه " نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات و المهارات التي تؤدي الى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم " (4)

في حين ذهب المشرع الجزائري في تعريفه للتكوين في المادة 104 و 105 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادي الثاني 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 م المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي على انه يعتبر " حق و التزام و في نفس الوقت هو حق للعامل في تحديث معارفه النظرية و التطبيقية و تمهيتها و ترقيةها في التنظيم السلمي للمهنة التزاما منه لمتابعة دورات و أنظمة التكوين التي تنظمها المؤسسة في إطار احتياجاتها بغية تحديث أو تعميق أو تنمية المعارف العامة المهنية و التكنولوجية . (5)

تعريف ميلاري MIALARET " التكوين عبارة عن أنواع من عمليات التي تقود الفرد إلى

ممارسة نشاط مهني كما انه عبارة عن نتائج هذه العمليات " . (6)

- 1 حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ط2، 2002، ص1، 236 .
- 2 عبد الكريم بوحفص، الكتوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص37 .
- 3 أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص453 .
- 4 صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص69 .
- 5 الجريدة الرسمية، للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة 20 جمادي الثاني 1427هـ - 16 يوليو 2006، ع46، ص10 .
- 6 حورية طبة ونواعم عباس، اتجاهات المعلمين و الأساتذة نحو التكوين الأكاديمي عن بعد، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2007، ص43 .

تعريف بوسنيك POSTIC " التكوين يتضمن فعل التعلم لإشكال السلوك الذي يكتسب عن طريق ممارسة الدور ". (1)

ج) التعريف الإجرائي :

التكوين هو مجموعة من السلوكيات الجديدة التي يجب أن يتعلمها الفرد بغية انجاز مهارة معينة تعود له الفائدة. طبقا لمجموعة من التعليمات التقنية و الأمنية، و العمليات النظرية و التطبيقية.

1 - 1 - 2) مفهوم المهنة:

أ) التعريف اللغوي:

مهن : يمهن ، مهناً ، ومهنة.

الرجل: عمل في صنعته، فلانا: جهده، الثوب: ابتذاله.

مهنة : المهنة هي الحذق في العمل ، العمل نفسه ، يقال : خرج في ثياب مهنته أي في ثياب خدمته التي يلبسها في أشغاله . (2)

ب) التعريف الاصطلاحي:

هي وظيفة يمتنها الفرد تحتاج إلى تعليم لسنوات عديدة في مجال متخصص من العلوم كالمحاماة والهندسة والطب، وجمع (مهن) (occupation) وهي مجموع الأعمال المتشابهة تحت تصنيف واحد يمارسها أكثر من فرد كالمهن الإدارية والمهن الفنية. (3)

وهي " مجموع القيم والمهارات والأساليب الفنية والمعتقدات المتعلقة بجماعة معينة. (4)

ج) التعريف الإجرائي:

هي وحدة عمل تضم مجموعة من الأنشطة يمكن أن يقوم بها فرد واحد أو مجموعة من الأفراد، أن تتوفر فيهم عدة شروط منها المستوى التعليمي والرغبة في دراسة التخصص.

1 حورية طبة ونواعم عباس ، المرجع نفسه ، ص 25

2 علي بن هادية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب معجم عربي مدرسي أفباني، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991، ص 1164.

3 حبيب الصّحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين (عربي،إنجليزي)، مكتبة لبنان ناشرون، لبنان، 1997، ص25.

4 أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية (الخدمات الاجتماعية)، دار المعرفة الجامعية ،مصر، 2000، ص405.

1 - 1 - 3 (مفهوم التدريب

التدريب ما هو إلى عملية تزويد المتدربين بالمعلومات و المهارت و الاتجاهات التي تساعدهم على أداء واجبات و مهام الوظائف التي يشغلونها بكفاءة و فاعلية . (1)

التدريب ..هو نوع من أنواع التعليم أو اكتساب المهارات و الخبرات و المعارف المختلفة بمهنة معينة و لا يقتصر التدريب على العمال الجدد و لكنه يشمل أيضا تدريب الملاحظين و قادة العمال و المشرفين حيث يتلقون برامج تدريبية معينة تؤهلهم للوظائف القيادية المختلفة التي سوف يشغلونها فالتدريب لا يستفيد منه العمال فحسب إنما الرؤساء أيضا . (2)

هو عملية تعليم و تعلم تؤدي إلى إتقان أداء العمل محل التدريب أو إتقان مهنة ما في اقصر وقت و بأقل جهد ممكن، فهي برامج قصيرة تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات التي تتطلبها مجموعة من المهن المتصلة ببعض، كما يهدف التدريب إلى تكوين العمال المهرة و منحهم مقدمات معترف بها . (3)

هو الأداة الأساسية لتطوير القدرات و التأهيل لشغل المناصب و الأدوار الوظيفية، فالتدريب هو الوسيلة التي من خلالها ينمي العامل أو الفرد قدراته على الأداء و انجاز المهام و إدراك المسؤولية في إطار الانتماء للمنظمة، فجميع أنواع التدريب غايتها الأساسية هي تغيير الأفراد في معارفهم و خبراتهم و اتجاهاتهم و سلوكياتهم. (4)

التعريف الإجرائي : هو احد عمليات التكوين التي يمر بها المتكون أو المتعلم، حيث تقوم على تعليم مجموعة من السلوكيات النظرية و التطبيقية التي تهدف إلى إكسابه مجموعة من المهارات التي تمكنه من أداء عملة أو وظيفته طبقا معايير علمية و عماليته بشكل صحيح و سليم .

1 د.علي سعد محمد داود،إدارة أداء الموارد البشرية ،دار التعليم الجامعي،الإسكندرية ،مصر ،2013، ص78 .

2 د. احمد احمد حرز الله ، علم النفس المهني،دار الشروق للنشر و التوزيع،ط1 ،عمان ، الاردن ،2010، ص 31 .

3 عبد الفتاح مراد،موسوعة البحث العلمي و اعداد الرسائل و الابحاث و المؤلفات،الاسكندرية، مصر،1995، ص 1558.

4 سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون،أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة فرحات عباس، سطيف،2010/2011،ص88.

1 - 1 - 4) مفهوم التعليم

التعليم في اللغة هو من الفعل عَلَّمَ، وَعَلَّمَهُ الشَّيْءَ تَعْلِيمًا فَتَعَلَّمَ، ومنه قوله تعالى: (وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ) [البقرة: 31] التعليم هو جعل الآخر يتعلم، و يقع على العلم و الصنعة .و المعلم ، هو كل من اتخذ مهنة التعليم ، أو من له الحق في ممارسة إحدى المهن استقلالا ، و كان هذا اللقب أرفع الدرجات في نظام الصناعات كالحدادين و النجارين و أصحاب الحرف و المهن . (1)

و في المفهوم الفلسفي القديم يرى أفلاطون أن التعليم يقتصر على " الآراء الإلهية " بينما يراه أرسطو مدخلا إلى التربية التي تشتمل على " التعريفات العقلية " و هذه الآراء ساعدت على رفع الكتب المدرسية و المؤلفات العلمية ، إلى مرتبة عالية من الاحترام و الشرف . (2)

فالتعليم مصطلح يُطَلَق على العملية التي تجعل الفرد يتعلّم علماً محدداً أو صنعة معينة، كما أنّه تصميم يساعد الفرد المُتلقّي على إحداث التغيير الذي يرغب فيه من خلال علمه، وهو العملية التي يسعى المعلم من خلالها إلى توجيه الطالب لتحقيق أهدافه التي يسعى إليها وينجز أعماله و مسؤولياته . (3)

التعريف الإجرائي: هو عبارة عن العمليات المنظّمة أو المهارات المرتبة التي يُمارسها الشخص المعلم بهدف نقل تلك العمليات و المهارات و المعارف والمعلومات إلى الأفراد المتعلّمين والذين يكونون بحاجة إلى هذه المعارف، ونجد في التعليم أن المُعلّم تكون في ذهنه مجموعة من المعلومات والمعارف يحاول إيصالها بشكل سلس و مرتب و منظم للطلاب، كونه يرى أنّهم بحاجة إليها، فيوصلها لهم بشكلٍ مباشر منه شخصياً ضمن عملية منظّمة تنتج عن تلك الممارسة وهي التعليم، وما يتحكّم في درجة حصول المتعلمين على تلك المعارف، وما يمتلكه المُعلّم من خبرات في هذا المجال.

1 مجمع اللغة العربية،المعجم الوسيط،دار عمران،القاهرة ، ط3 ، 1985 ، ج 2 ،ص630 .

2 د.يوسف مارون،طرائق و التعليم بين النظرية و الممارسة،المؤسسة الحديثة للكتاب،لبنان ،ط1 ،ص21

3 د.محسن علي عطية، المناهج الحديثة و طرائق التدريس،المناهج للنشر والتوزيع،ط1،عمان،الأردن، ص ص 260,261.

1 - 1 - 5 (مفهوم التعلم

التعلم في اللغة هو الإتقان و الإحكام و المعرفة و التفقه. و في تعريف بعضهم أن التعلم تنبيه للعقل و إثارته ، لإدراك المعاني و فهمها . (1)

الناحية اللغوية مشتق من الفعل الخماسي تَعَلَّمَ . (2)

كذلك هناك من يعرف التعلم هو وظيفة من الوظائف الطبيعية ، يقوم بها كائن بشري، و هو المعلم ، و يمكن أن يحصل بالتعليم أو بدونه ، و باستخدام طرائق تعليمية خاصة أو بدونها . ففي مفهومهم ، جميع الناس معلم و متعلم ، في إطار عملية متفاعلة و مستمرة . (3)

يعرفه هلغارد (Hilgard) على انه " عملية بها ينشأ فعل أو السلوك أو تصرف ، ثم يتطور أو يتغير ، بفعل ظرف من الظروف و ممارسته و الاستجابة له ، بشرط أن تكون خصائص التطور أو التغير الحاصل غير قابلة للتفسير ، بفعل ميول فطرية أو حالات طارئة على الكائن الحي ...". (4)

يعرفه دكتور جان عبد الله توما " بأنه تغيير و تعديل في السلوك ناتج عن التدريس و التعلم يكون تعلما حقيقيا بالاستدلال عليه بالأداء الذي يصدر عن الفرد . و يقوم التعلم على مجموعة من المعارف و المهارات تقدم للمتعلم الذي يبذل جهدا بهدف تعلمها ، أو اكتسابها بمدى الفرق بين حالة الابتداء في الموقف و حالة الانتهاء منه ". (5)

التعريف الإجرائي: التعلم هو عملية تلقي المعرفة، والقيم والمهارات من خلال الدراسة أو الخبرات أو التعليم مما قد يؤدي إلى تغير دائم في السلوك، تغير قابل للقياس وانتقائي بحيث يعيد توجيه الفرد الإنساني ويعيد تشكيل بنية تفكيره العقلية.

- 1 ابن منظور ، لسان العرب ،دار إحياء التراث العربي، بيروت ، لبنان ، ط 1 ، 1988 ، مادة العلم.
- 2 نبيل عبد الهادي وآخرون، إستراتيجيات تعلم مهارات التفكير بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2009م، ص55.
- 3 حنا غالب، مواد و طرائق التعلم في التربية المتجددة، دار الكتاب اللبناني، ط2 ، 1970 ، ص109
- 4 حنا غالب، نفس المرجع ، ص120
- 5 د.جان عبد الله توما، التعلم و التعليم (مدارس و طرائق)، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ط1، 2011 ، ص20 .

1 - 1 - 6) الفرق بين التكوين و التدريب و التعليم و التعلم :

من خلال سردنا للمفاهيم و توضيح معانيها في موضوعنا هذا نستطيع أن نستنتج أن كل من مفهوم التكوين أو التدريب أنهما عملية تزويد الفرد مكتسبات جديدة تجعل منه إنسان نافعا لنفسه و مجتمعه . من هنا يمكن استعمال مفهوم التدريب و التكوين في نفس الصياغ العلمي و العملي . أما بالنسبة لعملية التعليم و التعلم فإننا نقول يجب على أي شخص أراد أن يتعلم عليه المرور بعملية التعليم .

يستعمل كل من محمد مسن(2001) و محمد الصيرفي(2007) و مدحت محمد أبو النصر(2007) ... الخ مصطلح التدريب و جلهم من المشرق العربي. و يستعمل الكتاب الآخرون مصطلح التكوين المهني و منهم بوفلجة غياث(1984) و أحمد طوطار(1993) و وسيلة حمداوي(2004) و محمد مسلم(2007) ... الخ. كما يستعمل الكتاب الأجانب مصطلح التكوين ترجمة لـ (Formation) و كذلك لـ (Training).⁽¹⁾

و من وجهة نظري أنه هناك عملاقان هما :التأثر بالثقافة الأجنبية، و إبقاء المستعمر على لغته و هي إحدى الأسس الفكرية والروحية وأهم الروابط التاريخية والأدبية التي لجأ المستعمرون قديماً والدول المهيمنة حاضراً إلى نشر ثقافتها من خلال نشر لغتها على الدول المراد السيطرة عليها ، بحيث تصبح هذه اللغة في مقرراتها الدراسية وتستهمل في وسائل الاتصال والإعلام والتخاطب اليوم، وتفتح مئات المعاهد لتدريسها وإعطاء المنح المجانية للمتفوقين فيها، عند إلقاء نظرة على الخريطة اللغوية للعالم ، تجد أن لغة المستعمر تصبح هي اللغة الرئيسة في البلدان المستعمرة وتحل مكان اللغة الأم لها. أن اللغة هي أساس التجارة المزدهرة إذ أن الأمة لا تفقد مستعمراتها المرتبطة بها باللغة والثقافة حتى لو انقطعت الرابطة السياسية. بالإضافة إلى أن انتشار هذه اللغات والاهتمام بها يأتي مع عدم الاعتناء باللغة العربية وتدريسها وهذا ما نتج عنه ضعف العرب والمسلمين في فهم أساليبها ومعانيها فجعل بينهم وبين القرآن الكريم - الذي هو كتاب هدايتهم ودستور عزتهم وكرامتهم - فجوة كبيرة وغموضاً عميقاً فجعلوه وراءهم ظهرياً وأصبح كتاباً مهجوراً..

1 بزاید نجاة، التكوين و استراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إدارات شركة - سونطراك .، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، علم نفس

1 - 2 أنواع التكوين:

إن التكوين يتخذ صوراً و أنواعاً مختلفة تتباين في الأسلوب و الهدف حسب المواقف التكوينية المحددة، و كما يلي أنواع التكوين حسب عدة معايير منها (1):

1 - 2 - 1 حسب مرحلة التوظيف:

أ) توجيه الموظف الجديد: يحتاج الموظف إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد، وتهدف برامج تقديم الموظفين الجدد للعمل إلى العديد من الأهداف منها:

- * الترحيب بالقدامين الجدد.

- * خلق توجه نفسي مقبول عن المشروع أو الوظيفة .

- * تهيئة الموظفين الجدد وتكوينهم على كيفية العمل، وتختلف طريقة تصميم برامج تقديم الموظف الجديد للعمل، فبعض المؤسسات تتبع أسلوب المحاضرات والبعض الأخرى تعتمد على مقابلات المشرفين المباشرين لهؤلاء الموظفين. والبعض الأخرى تعتمد على كتيبات مطبوعة تحتوي على المعلومات المطلوبة أو الجمع بين الأسلوبين .

ب) التكوين أثناء العمل: ترغب المؤسسة أحياناً في تقديم التكوين في موقع العمل وليس في مكان آخر، حتى تضمن كفاءة عالية للتكوين، بحيث تسعى وتشجع المؤسسة على أن يقوم المشرفون المباثرون فيها بتقديم المعلومات والتكوين على مستوى فردي أو جماعي للمتكونين: هذا النوع من التكوين له إيجابيات منها أن التعقد الحالي للآلات يستوجب أن يتلقى العامل تكويناً مباشراً على الآلة نفسها، و من المشرف عليه، ومن سلبياته أنه لا يضمن التكوين الفعال ما لم يكن المشرف مكوناً ماهراً ونموذجاً يقتدى به .

ت) التكوين بغرض تجديد المعارف و المهارات : حينما تتقادم معارف ومهارات الأفراد على الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة، يلزم الأمر تقديم التكوين المناسب لذلك .

ج) التكوين من أجل الترقية والنقل: نعني بالترقية والنقل هو أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المعارف والمهارات المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينقل إليها، وهذا الاختلاف

1 أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مصر ، الدار الجامعية، ط1، 1999، ص325 .

أو الفرق مطلوب التكوين عليه لسد هذه الثغرة أو العجز في المهارات و المعارف. (1)

د) التكوين من أجل التهيئة للمعاش: يتم تهيئة العمال كبار السن في المؤسسات الراقية إلى الخروج على المعاش.

1-2-2) حسب نوع الوظائف : يتم هذا التكوين حسب نوع العمل المراد القيام به (2)

أ) التكوين المهني والفني: يتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال الفنية و المهنية ، ومن أمثلتها أعمال الكهرباء ،النجارة، الصيانة، الميكانيك، الكهرباء، أعمال البناء... الخ .

ب) التكوين التخصصي: ويتضمن معارف و مهارات تخص وظائف أعلى من الوظائف المهنية والفنية، ويشمل عادة الأعمال المحاسبية و الهندسات بمختلف أنواعها..... الخ

ج) التكوين الإداري: ويشتمل هذا التكوين على العمليات الإدارية من التخطيط ، التنظيم المراقبة ، المراقبة اتخاذ القرارات والتوجيه والقيادة، التنسيق والاتصال، إدارة العمال.

1-2-3) حسب المكان:

أ) التكوين الداخلي: قد ترغب المؤسسة في تكوين أفرادها داخلها،سواء بالمكونين من داخلها أو من خارجها،وبالتالي يكون على المؤسسة تصميم البرامج،ودعوة المكونين للمساهمة في التصميم ثم الإشراف على التنفيذ،وهناك نوع آخر من التكوين الداخلي هو ما يسمى بالتكوين في موقع العمل .

ب) التكوين الخارج : تفضل بعض المؤسسات أن تنقل ولو جزء من نشاطها التكويني إلى خارج المؤسسة ذاتها إذا كانت الخبرة التكوينية وأدوات التكوين متاحة بشكل أفضل خارج المؤسسة مع اعتبار عامل الزمن والتكلفة ويرى الدكتور " أحمد ماهر" أنه على المؤسسة أن تختار النوع الذي يناسبها من أنواع التكوين حسب طبيعة النشاط ، والتغيرات التكنولوجية وتنظيم العمل.

1 د.أمين ساعاتي،إدارة الموارد البشرية،التدريب من النظري إلى التطبيقي،دار الفكر العربي،مصر،1998،ص114 .

2 أحمد ماهر ، مرجع سبق ذكره ، ص،ص،324,325 .

1. 3 أهداف و أهمية التكوين :

1. 3 - 1 أهداف التكوين

إن عملية التكوين تهدف في مجمل النشاطات إلى جعل الأفراد في المؤسسة قادرين على أداء و وظائفهم بكل كفاءة سوى الحالية منها أو المستقبلية و هذا الهدف الذي يتبع عادة بنشاطات تكوين الأفراد يرمي إلى إحداث تحولات مستمرة و الدائمة لديهم في ميدان معارفهم و مهاراتهم و سلوكياتهم .

تضع المنظمة جملة من الأهداف تسعى لتحقيقها من خلال عملية التكوين ويمكن تخليصها فيما يلي: (1)

- تنمية المعارف والكفاءات والمهارات.
- رفع مستوى إنتاجية و مرد ودية المنظمة الاقتصاد في التكاليف وتقليل المخاطر.
- رفع مستوى جودة المنتجات وخدمات المنظمة.
- تحسين فعالية أساليب العمل.
- تحسين العلاقات بين الأفراد في مختلف المستويات.
- رفع مستوى أداة العامل ورضاه واعترافه وامتنانه بالمنظمة الشعور بالانتماء
- توجيه العمال الجدد وإدماجهم في المنظمة .
- تسهيل التكيف مع التغييرات وتحسين بيئة العمل فأهداف التكوين تخص لأمن الفرد والمنظمة.

أما من وجهة نظر - د.نظمي شحادة ، محمد ارسلان تكمن أهداف التكوين فيما يلي: (2)

- ضمان أداء العمل بفعالية و سرعة واقتصاد وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها الرؤساء و بين الأداء الفعلي للعاملين .
- ترغيب الفرد في عمله باعتبار أن زيادة إنتاجه مرهون برغبته في أداء العمل .
- توفير الدفاع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءة و تحسين إنتاجه من خلال توعيته بأهداف المنظمة و سياستها و أهمية عمله و مدى مساهمته لتحقيق تلك الأهداف.

1 نور الدين حاروش: إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 72.

2 د.نظمي شحادة، محمد ارسلان، رياض الجبلي، إدارة الموارد البشرية، الأردن . عمان ،دار الصفاء 2000،ص 51 .

فهي تسعى لتحقيق أهداف المنظمة دون إهمال أهداف الفرد الشخصية من خلال تطويره وتحسين أدائه وتنمية معارفه، كما أن أهداف التكوين تكون شاملة وتتماشى مع التغييرات الجارية سواء على مستوى البيئة الداخلية أو الخارجية.

1 - 3 - 2) أهمية التكوين

يحتل التكوين أهمية بالغة في مجال تحقيق الأهداف المرجوة، حيث أن أي جهد لعملية التكوين يجب أن يبدأ بالنظر إلى أهداف المؤسسة، فالأهداف توضح لنا إلى أين تتجه المؤسسة وبالتالي تسمح لنا بوضع إطار عام يمكننا من تحديد احتياجات التكوين ترجع أهمية التكوين إلى عدة عوامل من بينها : (1)

- الحاجة إلى التجديد والاختراع لمواجهة التغييرات في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية .
- الزيادة الكبيرة في الوظائف التي تقدمها الحكومة وتعتبر مسؤولة عنها .
- القدرة على عرض الأفراد الأكفاء والمهارة .

ويمكن اختصار أهمية التكوين في ثلاثة جوانب أساسية :

أ) **أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة:** بات العنصر البشري هو العنصر الأساسي الذي يجب على المنظمة الاهتمام به بشكل كبير لان من خلاله تتم عملية الزيادة في الإنتاجية و تحقيق الاستمرارية و المحافظة على بقائها و ديمومتها .

- إزالة أو معالجة نقاط ضعف الأداء سواء كان ذلك بالأداء الحالي أو المستقبلي المتوقع عن طريق فعالية معالجة نقاط الضعف للأداء و يمكن تحسين نوعيته مما ينعكس بنتائج ايجابية على مستوى الإنتاجية الكلية للمنظمة و يساهم في تطويرها و استمرارها كما أصبح يقينا بان كل التكوين لا يمكن ان تتجاوز عوائده . (2)

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم.
- يساعد في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة.
- يساعد في خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية للمؤسسة.

1 خالد عبد الرحيم مطر الهيبي، إدارة الموارد البشرية، الأردن، عمان، دار حامد للنشر و التوزيع، ط1، 1999، ص203.

2 خالد عبد الرحيم مطر الهيبي، نفس المرجع، ص203

- يساعد في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة.

ب - بالنسبة للفرد:

- اكتساب الفرد النظرة الجديدة باستخدام طريقة التعلم الذاتي حتي يحدد الفرد لنفسه نقاط القوة و نقاط الضعف.

- مساعد الفرد في البحث عن أسلوب جديد للعمل و التفكير في حل المشكلات عن طريق:

• الاقتناع الشخصي بأهمية الطريقة العلمية في الأداء و عند صنع و اتخاذ القرار

• تعود الفرد على التفكير المستقل و المستقبلي.

• الفهم الأعمق للعوامل التي تطرأ على السلوك الفردي و التنظيمي في العمل.

- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة و ترشيد القرارات الإدارية .

- يساعد في تجديد و إثراء المعلومات.

- يساعد في فعاليات الاتصالات والاستشارات الداخلية . (1)

- تقليل إصابات من حوادث العمل و ذلك بتعلم الجيد لاستخدام الأمتل للآلات.

- تخفيض معدل الدور في العمل. (2)

ج - الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة تتمثل فيما يلي :

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين أفراد العمال.

- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة .

- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها .

- تساهم في تنمية و تطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة . (3)

1 خالد عبد الرحيم مطر الهيتي، نفس المرجع، ص203

2 د.محمد عثمان إسماعيل حميد، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 1993، ص،189.

3 خالد عبد الرحيم مطر الهيتي، سبق ذكره، ص203

1 - 4 الجذور السوسيو تاريخية للتكوين المهني :

يعتبر التكوين المهني من أهم المحاور التي تهتم بها الدول من اجل تنمية المهارات البشرية و خلق الانسجام الاجتماعي و ذلك بتقليل من الانحراف عن طريق امتصاص الفرد المتسرب من المدرسة و توجيهه نحو التخصصات المهنية لخلق فئة فعالة في المجتمع .

في الوقت الحالي زاد الاهتمام بموضوع التكوين و خاصة في السنوات الأخيرة بالدول المصنعة نتيجة التغير التكنولوجي و تطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج ، أما في الدول النامية فأهمية التكوين في تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع السريع و الانتقال من اقتصاد فلاحى متخلف إلى اقتصاد صناعي متطور خلال مدة زمنية محدودة و ما يتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة ، قادرة على استيعاب التقنيات المتطورة.

عرفت المجتمعات البشرية التكوين المهني منذ القديم ، حيث كان آنذاك يقتصر على تدريب أفرادها على حرفة معينة ، و التي كانت الغاية منها الحفاظ على سنة بقاء و استمرار حياة ، حيث يرجع وجود التكوين المهني إلى العصور عبر التاريخ فهي ثمرة عمل طويل مستمر خلال الأجيال و يشهد على قدم هذه الظاهرة ما وصل إلينا من معلومات عن الحضارات القديمة عن طريق الآثار القديمة ، و الحفريات التي كشفت عن حضارات قديمة و طرق معيشتها و المهن التي امتهنتها. ترجع أصول التكوين المهني إلى قبل الميلاد بألفي سنة حيث كشف التاريخ و أشار إلى نظام المصانعة التاريخ المصري و في القرون الوسطى أصبح التكوين يقوم به المعلمون في مختلف الحرف حيث يقدمون نوعا من التعليم لصبيان الحرف ، فكان التكوين يسير بطرق ارتجالية و لم تكن له أهداف واضحة المعالم و محدد (1)

وقد أشار القرآن الكريم إلى ذلك في عدة سورة هود الآية 37 ﴿ وَاصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا
وَوْحَيْنَا وَلَا تُخَاطِبُنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُعْرِقُونَ ﴾ . و سورة الأنبياء الآية 80 ﴿ وَعَلَّمْنَاهُ
صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَكُمْ لِتُحْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ ﴾ (2).

1 مريم السيد، التربية المهنية مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقييم، دار الواصل، عمان، الأردن، 2009 ، ص15

2 كتاب الله القرآن الكريم، سورة هود الآية 37. و سورة الأنبياء الآية 80.

إن حضارة الفراعنة وحضارة ما بين النهرين وحضارة الصين و الحضارة الهندية القديمة و الحضارة اليونانية والرومانية، أما البابليون فقد مارسوا نظام التلمذة الصناعية، حيث يذكر التاريخ أن ذكر التلمذة لأول مرة في التاريخ كان في القانون البابلي سنة 2100 قبل الميلاد من قوانين حمورابي، حيث ينص القانون على أنه إذا أخذ المعلم صبيا ليعلمه حرفة ما فلا يجوز رفع شكوى على المعلم إذا لم يقدّم بتعليم الصبية. (1)

وغيرها من الحضارات التي أصبح يكشف عنها في مناطق الهند الحمر في الأمريكيتين، تتميز هذه الحقبة التاريخية بسيطرة الفكر الميتافيزيقي، وكانت معارف و المهارات والأساليب بدائية نظرا إلى لبدائية أساليب التفكير وبدائية وسائل الإنتاج، اتسمت نظرة المجتمع في الحضارات القديمة للعمل اليدوي بنظرة دونية، واتسم العمل الفكري بنظرة تقدير عالية. وجاءت الحضارة الإسلامية فمجدت الشغل والعمل، وشجعت المواطنين على الشغل والكسب لقد حث الدين الإسلامي الحنيف على الشغل بشكل يوضح أهميته، فهناك العديد من الآيات الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة التي تحث على الشغل و إتقانه. (2)

وفي العصور الوسطى لقد ظهر عدد من الفلاسفة وأعادوا الأعمال اليدوية اهتماما كبيرا بوضع مخطط تأسيس كلية الزراعة في إنجلترا. (3)

1 صلاح العرب عبد الجواد، اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، دار المعارف، مصر، 1962، ص9.

2 شادي حلي، واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع28، 2012، ص405

3 مريم السيد، التربية المهنية، مرجع سبق ذكره، ص16.

02 - التطور السوسيو تاريخي لسياسة التكوين المهني في الجزائر:

الجزائر كسائر بلدان العالم مرت بعدة مراحل لبناء هذه المؤسسات و من بين أهم هذه

المراحل ما يلي :

1) مرحلة التكوين قبل الاستقلال: هذه المرحلة كانت ما بين 1830 إلى 1962 أي أثناء الاحتلال الفرنسي شهدت فيها الجزائر أعلى نسبة من الأمية نتيجة الهيمنة الاستعمارية التي تجاوزت القرن وربع القرن، مما دفع بالجزائر إلى إصدار مرسوم بتاريخ 31/08/1964، يتضمن إنشاء المركز الوطني لمحو الأمية C.N.A الخاص بالكبار لتكوينهم ميدانيا وتقنيا ومهنيا. (1)

2) مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة (1962 - 1966): وقد اعترت هذه الفترة عدة صعوبات لعلّ أبرزها ما يلي: قلة هياكل الاستقبال بحيث لم يكن هناك إلا حوالي 25 هيكل استقبال بقدرة 5000 منصبا بيداغوجي وحوالي 600 متكوّن، كما تميزت كذلك بعدم تماشي محتويات برامج التكوين مع خصائص المجتمع الجزائري الحضارية والتنمية، وقد اعتمدت عدة إجراءات وتدابير لخلق هياكل جديدة وتوفير الإطارات اللازمة التي يمكن الإشراف على النواحي التقنية والبيداغوجية. (2)

وقد تمثلت هذه الإجراءات على الخصوص فيما يلي :

إعادة فتح وتشغيل المؤسسات والهياكل التي غادرها المستعمر وإضافة مهن وتخصصات جديدة وخاصة في المجالات التي تحتاجها التنمية الوطنية (كالنسيج والحديد والصلب)، كما تم إنشاء المحافظة الوطنية للتكوين المهني حيث تكفلت بكل ما يتعلق بالتكوين المهني والتقني سنة 1962.

1 محمد بالرابح، التكيف المهني مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر لدى وهران، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2010، ص107.

2 بالقاسم سلاطينة، التكوين المهني كرهان مستقبلي، الباحث الاجتماعي، العدد الثاني، جامعة منتوري قسنطينة، قسم علم الاجتماع، 1999، ص113

3 (مرحلة المخططات التنموية: والتي تقسمها إلى مرحلتين اثنتين وهما: (1)

أ) مرحلة المخطط الثلاثي (1967 - 1969): فقد تميزت بمواصلة توسيع المؤسسات وهياكل الاستقبال نظرا للطلب المتزايد على التكوين وإعادة تكييف بعض التخصصات حتى تتماشى مع الواقع الاقتصادي، بالإضافة إلى فتح فروع وتخصصات جديدة وهذا تبعا لنوعية قطاع الإنتاج وخصائص المنطقة، كما تم تنظيم العلاقة بين هياكل التكوين المهني والقطاع الاقتصادي وعالم الشغل عن طريق الصيغ والأشكال، لكن هذه الفترة تميزت ببعض النقائص منها عدم وجود إطار بيداغوجي وتنظيمي لتنسيق مختلف نشاطات التكوين المهني أي عدم وجود معاهد وطنية متخصصة.

ب) مرحلة المخططين الرباعيين (1970 - 1980):

هذه المرحلة شهدت الاهتمام الجذري بالتكوين المهني وقد ابتدأ بتنفيذ المخطط الرباعي الأول، وظهور الهياكل والإطارات البيداغوجية العليا كالتقنيين والتقنيين السامين والمهندسين ، ووضع المبادئ الأساسية للتكوين التي تهدف إلى تكوين دائم ومستمر يتكفل بالشباب العاطل الذي يبحث عن العمل بالإضافة إلى عمليات وبرامج (الرسكلة) أو تحسين مستوى العمال.

4 (مرحلة ظهور نمط التكوين والتمهين: مع بداية الثمانينات تم تطوير نمطين للتكوين

المهني هما: التمهين والتكوين عن بعد، بالإضافة إلى النمط التقليدي، فقد تم اعتماد مشروع التمهين في سنة 1981، وهذا عن طريق القانون رقم: 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981، والذي يهدف إلى المساهمة في التكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات الاقتصادية والحرفية، والسماح باستيعاب جزء من التسريبات المدرسية وبدأ في تطبيق هذا القانون ابتداء من سنة 1982 حيث استفاد منه نحو 32000 شاب تتراوح أعمارهم بين 15_18 سنة وقد ارتفع هذا السن إلى 25 سنة بفضل القانون رقم 90 / 34 المؤرخ في:

25 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم للقانون السابق ذكره حول التمهين، وبالفعل فقد ارتفع عدد الشباب المتكوّن إلى 76859 متكوّنًا سنة 1984.

¹ بالقاسم سلاطينية، نفس المرجع، ص،ص،114،115.

5) مرحلة إنشاء المؤسسات التكوينية (ما بعد 1984):

تم في هذه المرحلة إنشاء مؤسسات تكوينية، ومنها معاهد لتكوين المكوّنين ومعهد وطني لترقية وتطوير التكوين المهني في المؤسسات، ومركز وطني للتعليم بالمراسلة، ثم مركز وطني للتكوين المهني للمعاقين علاوة على المعاهد التكنولوجية التي تتكفل بتكوين الإطارات، طبقا لاحتياجات الخطة المرسومة ولما كانت التنمية الاقتصادية والاجتماعية تتوقف على مكافحة نقشي الأمية، ودعم التكوين المستمر لترقية العاملين فقد تم إنشاء مكاتب بالشركات الوطنية وظيفتها ضمان السير الحسن للعمال ، كما جندت كل الوسائل الممكنة السمعية والبصرية كالتلفزيون والإعلام والوسائل التعليمية والتعاون النقابي والدولي. لتحقيق التنسيق بين العملية البيداغوجية والعملية التقنية، وإن محو الأمية لم يكن هدفا في حد ذاته، بل متصلا اتصالا وثيقا بالتكوين المهني مما حذى بالمركز الوطني لمحاربة الأمية إلى إنجاز مشروع محو الأمية الوظيفية ، حيث يتوافق مع نتائج الملتقى الأول الخاص بالتكوين والتنمية المنعقد بالجزائر بين 6-9 نوفمبر 1986 الذي نوّه بوجود إدخال تغيرات جزئية على النظام مع مراعاة الاستجابة للمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للأمة.(1)

ثم شهد القطاع كغيره من القطاعات ركودا وتدهورا كبيرا نتيجة الوضع الأمني المتردي الذي مرت به البلاد والذي مس جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، ومع بداية انفراج الأزمة تم إنشاء وزارة مستقلة للتكوين المهني سنة 1999 ، تبنت مشروعا تنمويا، تركز من خلال تم تنصيب اللجنة القطاعية في أوت 2000 ، والتي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني ، وزارة التعليم العالي ، وزارة التربية الوطنية، مشروع قيل عنه آنذاك أنه يمثل أبعادا جديدة للقطاع ، وكانت الجزائر لازالت تحت التأثيرات السلبية الناجمة عن قرارات صندوق النقد الدولي والتي أدت إلى تراكم المديونية وزيادة معدل البطالة وتسريح عدد كبير من العمال ، ما انعكس سلبا على قطاع التكوين المهني ، واهتزت صورته في قطاع العمل.(2)

1 محمد بالرابح: مرجع سبق ذكره، ص،ص،107، 108.

2 انين خالد سيف الدين، أ.سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي، (ورقلة - تقرت - حاسي مسعود)،مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2013، ع2، ص،166.

03 - تعريف التكوين المهني و أنماطه في الجزائر:

3 - 1 مفهوم التكوين المهني

عرف المشرع الجزائري التعليم المهني في القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين بأنه: "...كل تعليم أكاديمي وتأهيلي، ممنوح من طرف مؤسسات التعليم المهني بعد الطور الإلزامي في مؤسسات التربية الوطنية" (1)

أما التمهين فقد عرفه المشرع في القانون المتعلق بالتمهين بأنه: "...طريقة للتكوين المهني يهدف إلى إكساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل... ويتم إكساب هذا التأهيل من خلال ممارسة عملية متكررة ومنتجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة المعنية، ومن خلال تكوين نظري وتكنولوجي مُكَمَّل... " (2)

التكوين المهني هو " عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج ،أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا ، من اجل التأقلم مع التطورات الخارجية ، و كذلك المنافسة الداخلية و الخارجية ، سيما العولمة و ما تحمله من مخاطر و تهديدات و كذا فرص ،إما تم التعامل معها ، و أخيرا متطلبات العملاء لأنها متغيرة " (3)

و يعرفه بوفلجة غياث على انه " تنمية منظمة و تحسين الاتجاهات و المهارات ، و نماذج السلوكيات المتطلبة في مواقف العمل المختلفة ، من اجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية على أحسن وجه ، و في اقل وقت ممكن " (4)

و يعرفه صلاح الدين عبد الباقي بأنه " نشاط مخطط يهدف الى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات و المهارات التي تؤدي الى زيادة معدلات الفرد في أداء عمله " . (5)

وأجمعت التعريفات السابقة على أن التكوين المهني هو مجموعة نشاطات منظمة في شكل برامج موجهة للفرد من أجل إحداث تغييرات فيه على ثلاثة مستويات يمكن اختصارها كالتالي: المستوى المعرفي : يهدف التكوين المهني إلى تنمية المستوى المعرفي وذلك بتزويد المتكويين بالمعارف المطلوبة وإعداد الكفاءات.

مستوى المهارات : يهدف إلى امتلاك المهارات وتنميتها من أجل رفع مستوى الأداء لدى المتكويين.

- 1 المادة 10 من القانون رقم 08-07 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين .
- 2 المادة 2 من القانون 81-07 المؤرخ في 27 يونيو 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم .
- 3 نور الدين حوشي،إدارة الموارد البشرية ،الجزائر،دار الأمة، 2011، ص،ص،71،70 .
- 4 بوفلجة غياث ،مرجع سبق ذكره ، ص 5 .
- 5 صلاح الدين عبد الباقي،إدارة الموارد البشرية،الإسكندرية ،الدار الجامعية،2000،ص،262 .

3 - 2 أنماط التكوين المهني : يحوي التكوين المهني على العديد من أنماط التكوين و ذلك

لتلبية حاجيات شرائح المجتمع و تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص. و من بين هذه الأنماط مايلي:

5 - 1 التكوين الإقامي : يجرى هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة، لذلك وتتمثل في مراكز التكوين المهني و التمهين والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني ويضمن التكوين الإقامي داخل مؤسسة تكوين معينة طيلة مدة التبرص ويستكمل بفترات تطبيقية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المتربصين.

5 - 2 التمهين : الهدف من هذا نمط هو إعطاء للمتربص المتمهن تأهيلا مهنيا يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر أو في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية. يتم التكفل بالمتمهن من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري ويكسب المتمهن مهنته بالاحتكاك المباشر مع الواقع، ويتلقى الجانب النظري المتمثل في الدروس في التكنولوجيا أو لرسم التقني أو لمبادئ العامة في مركز التكوين المهني الأقرب من المكان الذي يتابع فيه تمهينه، ويسجل بعد القيام بإجراءات ابرام عقد التمهين ويتكفل به على مستوى المركز أستاذ معين لمتابعة عملية التكوين عن طريق التمهين في الميدان.

5 - 3 التكوين عن بعد: وهو تكوين يتم بالمراسلة يتكفل به المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد ويتم في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة ويمنح نفس الشهادات أي دبلوم دولة التي تمنحها مراكز ومعاهد التكوين المهني.

5 - 4 الدروس المسائية: التكوين المسائي وهو نمط موجه بالدرجة الأولى إلى العمال ويتم في مراكز التكوين المهني والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني مساء بعد الانتهاء من مهامهم العادية .

5 - 5 التكوين المتواصل: وهو نمط ينظم التكوين بواسطته لصالح العمال أو لموظفين طيلة حياتهم المهنية وهو نفسه التكوين أثناء الخدمة الهدف منه هو ضمان تحسين الكفاءات وتجديد المعلومات و يسمح بضمن الترقية الاجتماعية أو لمهنية أو لاندماج الاجتماعي عند تغيير المهنة. (1)

¹ قوبجيل منير، سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، علم الاجتماع، جامعة محمد خضير،

4 أهداف و أهمية التكوين المهني في الجزائر:

4. 1 أهداف التكوين المهني : مما لا شك فيه أن أول خطوة يجب التفكير فيها عند إعداد أي برنامج تكويني هي الأهداف المرجوة من هذا التكوين و ذلك بتحديد الأهداف بشكل دقيق وواضح لأنها تساعدنا في رسم الطريق الذي يؤدي إلى تحقيقها ، كما أنها تعتبر المقياس لتقييم النشاط بعد تنفيذه و الحكم عليه إما بنجاح أو الفشل في ضوء تحقيق الأهداف أو العكس .و من هنا نستطيع تقسيم الأهداف إلى قسمين هما :

أهداف خاصة بالمنظمة و التي تتمثل فيما يلي : (1)

- إعداد نخبة من الأفراد لشغل الوظائف القيادية على جميع مستويات العمل داخل المنظمة .
- يساهم في خلق الاتجاهات الايجابية لدى العاملين نحو العمل و المنظمة .
- يساعد في تجديد المعلومات و تحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في بيئة العمل .
- تضيق الفجوة القائمة بين الانجازات و الطموحات التي تسعى المؤسسة الوصول إليها .

أهداف خاصة بالفرد :

- تدعيم روح الاتصال داخل الجماعة و ذلك بالاهتمام بالمعلومات التي يتم نقلها .
- يجعل الفرد المكون أكثر رضا من العامل الغير مكون .
- يساعد على انخفاض التوتر النفسي المصاحب لأداء العمل .
- أن العامل الذي تلقى تكويننا سيجعله ملما بالمهارات و التقنيات التي تزوده بالإحساس بالأمن الأهمية داخل المنظمة .

- مواكبة المتكونتين للمستجدات في الحقل المعرفية ذات علاقة بعملهم .

- اكتساب الفرد للصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية .

و هناك من يرى أن أهداف التكوين تنحصر في عدة اتجاهات و هي :

- **الاستثمارات الجديدة** : على المؤسسة أن تقوم بتوفير أفراد يستطيعون الشغل على آلات حديثة . الكثير من المؤسسات أولوا اهتمام كبيرا للجانب الفني و المالي للاستثمار دون

الاهتمام بالموارد البشرية من ناحية التكوين . (2)

1 السعيد مبروك إبراهيم ،تدريب و تنمية الموارد البشرية بالمكاتب و مرافق المعلومات،ط1، 2012، ص 87

2 أحمد صقر عاشور،إدارة القوى العاملة و الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي،دار النهضة العربي،بيروت،لبنان،1979،ص489

فسوى التصرف كبد المؤسسات خسائر كبيرة و هذا ما أكد لهم مدى أهمية التكوين المهني لليد العاملة .

- **تغييرات التنظيم و تطوير المهن :** أجهد الكثير من المؤسسات على تطوير و تنظيم المهن أي إلغاء طرق العمل القديمة و بني طرق جديدة كما أن بعض المهن القديمة تلاشت و حلت محلها مهن جديدة . و لهذا فإن المؤسسات تعتمد على التكوين لمعالجة هذا الجانب .

- **تطوير السياسات المهنية :** المؤسسة تعمل على وضع الميكانيزمات التي من شأنها تسمح بالتطوير الفردي و المهني لموظفيها .

- **الاستجابة لمتطلبات الشغل :** إن التكوين المهني أصبح حاليا مواكبا للتطور التكنولوجي و التقني و ذلك بالتركيز على تكوين يد عاملة مؤهلة تقنيا و وذات مهارات عالية تستطيع من رفع أداء العمل و الزيادة في الإنتاجية .

- **استغلال كل الإمكانيات المادية و البشرية الموجودة :** أي استغلال كل الإمكانيات الموجودة دخل المؤسسة التكوينية من اجل تزويد الفرد و تمكينه من تخصصه بشكل جيد .

- **السيطرة على تسيير التقني للتجهيزات :** تزيد الفرد بكل المعارف التقنية و المهارات العلمية و التي تمكنه من متابعة و صيانة الأجهزة التي يستعملها .

- **منح تأهيل مناسب للفرد :** بإمكان التكوين منح إمكانيات تحسين المستوى باستمرار قصد مواكبة التطور التكنولوجي .

- **تلبية حاجيات المتعاملين الاقتصاديين و الاجتماعيين :** توفير يد عاملة مؤهلة من الجانب التقني و العلمي و السلوكي .

- **تحضير الشباب القادمين من منظومة تربوية إلى الحياة العملية :** استقطاب الشباب القادمين من المنظومة التربوية و تزويدهم بمهن تمكنهم من الولوج في عالم الشغل بكل ثقة .

و من خلال سردنا للأهداف نستطيع أن نقول أن أهداف التكوين المهني تكمن في الأهداف

1 أحمد صقر عاشور، نفس المرجع، ص490.

4 . 2 أهمية التكوين المهني :

يعتبر التكوين المهني وسيلة تنمية للمجتمع و الاقتصاد على حد سواء ، لأنه يساهم في تحسين كمية و نوعية الشغل المقدم ، و في التحفيز عن طريق إمكانيات الترقية المعروضة ، كما تعد هذه الوسيلة تأمينا ضد البطالة الناتج عن تطور الحرف و المهن . و للتكوين المهني أهمية و ضرورة باعتباره عامل أساسي في تطوير و تنمية الموارد البشرية و ترقيتها و هذا إن دل على شيء إنما يدل على مدى أهمية التكوين المهني في الاستثمار في الرأس المال البشري و هو العنصر الأساسي للتسيير الناجح و الفعال لتلك الموارد حيث أن من الضروري توفير تكوين جيد للمهام و الوظائف التي سيشغلونها بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية و أدائهم في ظل تزايد الاتجاه نحو اقتصاد مبني على المعرفة و تسيير يعتمد على الكفاءات البشرية . (1)

و بهذا يتضح لنا جليا الأهمية الكبيرة للتكوين المهني من حيث انه يمثل احد القطاعات الأكثر أولوية لمختلف مخططات التنمية و يمكن توضيح فيما يلي :

- يساعد التكوين المهني على التشخيص الجيد لاحتياجات الشغل و أن عملية إعداد البرامج التكوينية يكون وفقا متطلبات المؤسسة الاقتصادية لتوفير عمالة مؤهلة .

- يساهم التكوين المهني على التحكم في التكنولوجيا ، لان التطور التكنولوجي و التغير الاجتماعي و الاقتصادي السريع أدى إلى وضع التكوين المهني في مكانة تمكن من تزويد باليد العاملة المؤهلة .

- بإمكاننا اعتبار التكوين المهني على انه المفتاح الحقيقي لكل تنمية مهما كان نوعها ، خاصة و انه اثبت فعاليته في كثير من المجالات فقد أدى إلى تخفيض تكاليف الإنتاج و ارتفاع معدله دون اللجوء إلى أيدي عاملة أجنبية ،كذلك ساعد على تقليص مدة انجاز المشاريع في عدة مجالات . (2)

1 إبراهيم عبد المهين، دور التكوين المهني في تثمين و تنمية الموارد البشرية،مجلة العلوم الإنسانية،جامعة محمد خيضر بسكرة، 24 فيفري 2005،ص9.

2 صلاح الدين عبد الباقي،عبد الغفار حنفي،إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية،المكتب العربي الحديث للنشر،الاسكندرية1988،ص253

5 - تقنيات و مبادئ التكوين المهني في الجزائر :

يعتبر التكوين من الوظائف المهمة للمؤسسة. حيث تجد المؤسسة نفسها أمام تبني التكوين لما له من أهمية بالغة و ذلك من خلال تقنيات و مبادئ التي يعتمدها التكوين المهني.

5-1 تقنيات التكوين المهني :

تختلف التقنيات المستعملة في التكوين باختلاف الظروف و المواقف، و من بين هذه الظروف اختلاف المستوى الوظيفي أو التعليمي للأفراد الذين يتم تكوينهم و الغرض من التكوين، عدد أفراد المراد تكوينهم اختلاف خبرات و ثقافات المتكويين ويمكن أن نصنف تقنيات التكوين إلى ثلاث تقنيات وهي: تقنيات تقديم المعلومات، تقنيات التبادل والاتصال ذو جانبيين للمعلومات، تقنيات التظاهر أو التصنيع.(1)

5.1.1 تقنيات تقديم المعلومات: لقد تعددت تقنيات تقديم المعلومات حيث ارتبطت بالطرق

ارتباطا وثيقا و من بين هذه التقنيات ما يلي:

● **تقنية إلقاء الدروس نظريا (المحاضرات):** تعتمد هذه التقنية على قيام المكون بإلقاء المادة التكوينية بشكل رسمي و مباشر في مواجهة المتكويين و تستخدم هذه الطريقة إذا كانت هناك معلومات جديدة يراد و توضيحها و توصيلها للأفراد بشكل مباشر، وتستوجب من المكون أن يكون متمكن من المادة التقنية التي سيلقيها ويتميز بالأسلوب الإلقائي الجيد.

● **تقنية البحوث :** و هي الطريقة الأكثر استعمالا في عملية التكوين فهي تتكون من تقديم شفهي للمعلومات بوسائل سمعية بصرية أو بوسائل أخرى، فهي تنطلق عموما من المنهاج المتبع، و الذي يفترض بأن المعرفة هي لدى المكون وهذا الأخير لابد من إيصالها إلى المتكويين، فهي تتطلب أساسا تطبيق المبادئ الثلاثة الآتية:

- التطبيق الجيد للأهداف البيداغوجية من بداية البحث حتى يتم تطويق حدود التدخل و

السماح للمتكويين التمرکز فيها.

- استعمال القواعد الثلاث للتكوين من:

- الإعلام عن ماذا سنتكلم - التكلم بوضوح - تلخيص النقاط الأساسية لكل ما جرى قوله.

1 د.صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2000، ص، 118.

- تطبيق النمو اللغوي الذي يتصف بالجمل القصيرة و المستقلة نسبيا، سهولة الأسلوب استخدام التوضيحات هي ضمان أهمية توسيع النقاط الأساسية للنقاش.

● **تقنية دراسة الحالات:** الحالة هي الوسيلة البيداغوجية تكون عامة معرفة على أنها الوصف الأكثر و الأقل دقة حالة:

- واقعية ملموسة مستمدة من الواقع المهني .

- مشكلة تسعى للتشخيص أو القرار .

- ذات ميزة مستعجلة ز مأساوية، تتطلب لعلاجها معلومات و تكون في الميدان نفسه.

- شاملة، أو بمعنى أن كل المعطيات المعرفة قد قدمت. (1)

5 - 1 - 2 تقنيات التبادل و الاتصال ذو جانبين للمعلومات:

● **تقنية استعمال الوسائل السمعية البصرية:** أن استعمال هذه الوسائل غاية في الأهمية و

الفعلية باعتبارها كتدعيم و سند بيداغوجي لعملية التكوين، كما توجد طرق و تقنيات أخرى .

● **تقنية المناقشات الجماعية:** يقوم المتكونين بمناقشة و إبداء الرأي في الموضوعات، كأن

تعرض حالة أو مشكلة معينة، حيث يقوم المكون بإدارة و توجيه المناقشة بما يكفل الوصول

إلى الحل الأمثل للمشكلة المعروضة و يتوقف نجاح طريقة المناقشة على عوامل عدة منها :

الاهتمام بالإعداد لها و المهارات في إدارتها. (2)

5 - 1 - 3 تقنية التظاهر أو التصنيع: و تتم من خلال

- الأدوار: تقوم هذه الطريقة على أساس تصور موقعا مهنيا من المواقف التي تحت عادة و

يطلب من المتكونين تمثيل هذا الدور بعد أن يحدد لكل منهم دور في النهاية يطلب المكون من

كل فرد ان يبدي رأيه في الطريقة التي تصرف بها زميله، و أن يقترح ما يراه من حلول في هذا

الصدد و يتمثل دور المكون هنا في ترشيد سلوك المتكونين نحو التصرفات السليمة و التنبيه

الى الخطاء التي و قعوا فيها وإرشادهم إلى السلوك الرشيد ضوء الموقف القائم. (3)

1 د.صلاح الدين عبد الباقي، نفس المرجع ، ص،118.

2 د.صلاح الدين عبد الباقي، نفس المرجع ، ص،125.

3 د.صلاح الدين عبد الباقي، نفس المرجع ، ص،127.

يقوم المكون بموجب هذه التقنية بأداء عمل بطريقة علمية سليمة أمام المتكويين موضحا لهم طريقة و إجراءات الأداء و العمليات و تصلح هذه الطريقة بصفة خاصة في الأعمال الحرفية و التي تحتاج إلى المهارات اليدوية أو استخدام آلات و أجهزة ميكانيكية أو نصف آلية أو آلية.

● **تقنية التمارين التقييم الفردي أو الذاتي** : تمارين التقييم الذاتي هي تقنية تنظر الى تزويد المتكويين بمعلومات فيما يخص كفاءتهم، مهاراتهم، عاداتهم و سلوكهم، من خصائص التقييم الفردي هي :

- الموضوعية المتكون وحده يحكم على صحة و ملائمة المعلومات الناتجة عن احد التمارين

- السرعة (سرعة تنفيذ التمارين و يحددها المكون)

- الزيارات الميدانية :تكون منظمة لتقديم موضوع ما منذ أول احتكاك مع واقع الميداني، و

أيضا لتفصح على فرضيات العمل التي تمت مناقشتها في تقنية إلقاء الدروس نظريا أو احد التقنيات الأخرى، و ذلك بالملاحظة المباشرة في ميدان العمل.

- و يمكن لهذه الزيارات أن تكون ذات فعالية كبيرة إذا كان استعمالها ملائم لهدف التكوين.

● **تقنية عرض المنتج**:

تتم هذه العملية خلال عدة مناسبات منها:

- الأيام المفتوحة على التكوين: و تتم هذه العملية قبل كل دورة من دورات التكوين، ويتم

خلالها عرض منتجات المتكويين .

- المعارض خارج المؤسسة التكوينية: و تنظم هذه التظاهرات خلال الأيام الإعلامية التي

تنظمها بعض الدور، مثل دور الشباب.

- خلال الاولمبياد التي تجرى داخل مؤسسات التكوين المهني و تتم بشكل سنوي و جهوي

من اجل غرس روح الإبداع و تحفيز المتكويين. (*)

1 د.صلاح الدين عبد الباقي،نفس المرجع ، ص،128.

* ماهو معمول به في مؤسسات التكوين المهني

5 - 2 مبادئ التكوين :

إن مبادئ التكوين تقوم على معايير راشدة و ذلك لنقل المهارات و المعارف و التقنيات الحديثة التي تغير من اتجاهات و سلوك الأفراد لتتماشى مع متطلبات المؤسسة أو الوظيفة أو المهنة أو الأفراد الذين لديهم رغبة في تغيير اتجاهاتهم، حيث تهدف العملية التكوينية في مجملها إلى تحسين أداء المتكويين و المتمهين و المتعلمين، و يتوقف نجاح هذه العملية على مدى إدراك و معرفة مبادئ التكوين و المتمثلة فيما يلي:

5 - 2 - 1 تقديم المعلومات: أن طريقة تقديم المعلومات و مراقبة تطورها، تعتبر عملية بالغة الأهمية، و لإنجاحها يمكن إتباع الخطوات التالية:

- يجب توضيح أهداف و عوامل نجاح البرامج التكوينية للمتكويين و ذلك قبل بداية تنفيذها.
- يجب وضع اختبارات لقياس تطور التعلم، مع إعطاء فكرة للمتكويين عن طبيعة الأسئلة و الأعمال التطبيقية التي تحتويها هذه الاختبارات و التركيز على أهم هدف لها و معرفة النقائص و تداركها.
- يجب تقسيم المهارات المراد تعلمها إلى مكوناتها البسيطة و ترتيبها ترتيبا تنازليا من حيث صعوبتها. و هذا قصد تسهيل تعلمها.

5 - 2 - 2 دور المكون: و هو يعتبر من المبادئ الأساسية و المهمة في العملية التكوينية، لذا يجب اختياره بعناية، بحيث تتوفر فيه بعض الخصائص، و من أهمها:

- يجب أن يكون ملما بموضوع التكوين، أي يكتسب المادة العلمية.
- قادرا على إيصال المعلومات إلى المتكويين بشكل واضح، أي يكتسب مهارات الاتصال.
- عليه التحكم في استجابته العاطفية أثناء قيامه بمهامه.
- يجب عليه تحديد الأهداف و الطرق و تسلسل المواضيع و الوقت اللازم لكل مرحلة من مراحل التكوين و هذا طبقا لبرامج التكوين المسطرة، أن يأخذ بعين الاعتبار مستوى المتكويين و مشاكلهم و احتوائها و مدى تحكمهم في تعلمهم.

- تحفيز المتكويين و ترغيبه في مهنته و تفعيل الفكر المقاولاتي لديه.

1 د. بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين و مناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص، ص، 24-31.

5 - 2 - 3 خصائص المتكويين: يجب التعرف على خصائص (شخصية) المتكويين و هذا للمساعدة على معرفة الطرق المناسبة لتعليمهم، و إيصال المهارات و المعارف إليهم و كذا التعرف على احتياجاتهم لاستغلالها في عملية التعلم.

5 - 2 - 4 ضرورة التعلم أو التكوين: تدل ضرورة التعلم على تطور استيعاب المعلومات و يمكن تسهيل هذه الضرورية عن طريق فهم البادئ المتحكم فيها، و التي نوضحها فيمايلي:

- الميل و الرغبة في التعلم و الاعتبار من التجارب الناجحة، و التعلم من خلال الملاحظة و الاستماع و المناقشة، عدم التركيز على المشاركة في العملية التطبيقية إلا في حالات تعلم المهارات النفسية و الحركية، و ذلك بإتباع الخطوات العلمية الصحيحة التي قام بها المكون.
- لا ينبغي للمكون أن يتوقف عند الإجابات الخاطئة، بل يجب أن تكون الإجابات النهائية صحيحة هذا في الجانب النظري أما في الجانب التطبيقي يجب على إتقان السلوك المهني جيدا مع مراعاة شروط الأمن و الوقاية و السلامة المهنية.

- تقادي تكرار المعلومات أثناء التعلم، لتجنب الملل و التعب، إلا إذا تطلبت الضرورة ذلك.
- توضيح أوجه الشبة و الاختلاف بين عناصر مواضيع التعلم.

5 - 2 - 5 التعزيز و العقاب: من المواضيع التي لاقت اهتمام علماء النفس، التعزيز و العقاب لما لهما من أهمية في تثبيت السلوك المرغوب، و محاربة السلوك الغير مرغوب، يمكن تحديد أثرهما فيما يلي:

- إن السلوك الذي يتم تعزيره، يزيد احتمال وقوعه في المستقبل.

- إن إقرار عقوبة ضد سلوك ما، يقلل احتمال وقوعه مستقبلا.

- عدم تعزيز السلوك السلبي وسيلة لإطفائه.

- حتى يكون التعزيز و العقاب أكثر فاعلية يجب أن يكون مباشرة بعد الاستجابة متناسبان

معها في القوة.

1 د.بوفلجة غياث، نفس المرجع، ص،ص،24-31.

- إن معرفة نتائج الأداء عامل معزز، و أساسي في عملية التعلم، لأنها توفر التغذية الراجعة اللازمة للعمليات التصحيحية.

- إن للمعززات الاجتماعية كرضا الجماعة، تأثير على سلوكيات الأفراد و تعلمهم و ذلك تبعا للوسط ز جاذبية الأفراد.

5 - 2 - 6 التطبيق: بتعدد تقنيات الحياة العصرية، وباستعمال التقنيات التكنولوجية الحديثة،

زادت الحاجة لتعلم هذه التقنيات إلى التطبيق و الممارسة، ويجب أن ينجز التطبيق كما يلي:

- يمكن التطبيق من الملاحظة اثر الأداء و التعرف على الأخطاء و تصحيحها.

- يؤدي التطبيق إلى مساهمة اكبر عدد من الحواس في عملية التعلم، خاصة البصر و

اللمس.

- يجب أن يكون التطبيق على عمليات مختلف و متنوعة، خاصة التي تصادف المتكون في

حياته العملية.

- يجب أن يقوم المكون بعملية التطبيق و على المتكون الملاحظة بشكل دقيق و جيد.

- قيام المتكون بالعمليات التطبيقية بعد تأكد المكون من السلوك المهني المتبع للمتكون.

1 د.بوفلجة غياث، نفس المرجع، ص،ص،24-31.

6 - مراحل و عناصر عملية التكوين في الجزائر:

6 - 1 مراحل عملية التكوين :

6 - 1 - 1 تحديد الاحتياجات التكوينية في المنظمة وتحليل العمل: تستهل هذه الخطوة بتحديد فجوة الأداء أي الفارق بين الأداء الفعلي والأداء المطلوب أو المتوقع للوظيفة وتعرف على أنها عملية تحليلية تهدف للتأكد من الحاجة العملية للتكوين ومعرفة طبيعة ومحتوى هذه العملية بكل أبعادها و تتعلق بما يحتاجه الأشخاص من تكوين لتنمية مهاراتهم، وهي في حقيقة الأمر احتياجات فردية تتعلق بالأشخاص العاملين في المنظمة كأفراد يتم تحديدها على قاعدة فردية، لكن ضمن منظور جماعي على اعتبار أن المنظمة لها طبيعة جماعية تعتمد فيها أساليب العمل الجماعي. فإذا أردنا مثلا تكوين عدد من العاملين لتشكيل فريق عمل فلا بد من التركيز على طبيعة المهارات التي يحتاجها كل فرد ليكون عضوا فعالا في الفريق، ثم يتم تجميع الأفراد الذين تتشابه احتياجاتهم ليخضعوا إلى عملية تكوين كما أن هذه الخطوة تعطي معنى لعملية التكوين، لأنها تسمح بإلقاء الضوء على الفارق الموجود بين الوضعية الحالية (مستوى المهارات قبل التكوين) والوضعية المرجوة أو المستهدفة مستقبلا (مستوى المهارات المكتسبة) وهذا لتلبية المتطلبات الناجمة عن التغيير سواء كان مرجوا أو مفروضا، والمعلومات المتحصل عليها تسمح بـ:

- تحديد محتوى برنامج تكوين مناسب لهذه الحاجيات.
- اختيار القائمين على عملية التكوين.
- تمكين المتكون من التعرف على المهارات التي سيكتسبها أو يحسنها
- إذن فتحديد الاحتياجات التكوينية يتم بتحديد المهارات المطلوب تطويرها أو تحسينها لدى الفرد، كون التكوين يعني وضع هذا الأخير في حالة تؤهله لإنجاز عمل ما، وتمكنه من ذلك يعني أنه تم تكوينه. الاحتياجات للتكوين متجددة ومستمرة، فهي تظهر في أحوال وفي مراحل كثيرة من حياة المنظمة وعملياتها مثل:
- إعداد وتقديم أفراد جدد عند تعيينهم في وظائف داخل المنظمة.
- الترقية.
- تغيير المسار المهني للأفراد أو التنقل من عمل لآخر.

1 أ. مريم زعييط، مبادئ إعداد وتقييم عملية التكوين المهني في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، ع42،

- إدخال تغييرات تكنولوجية (آلات، معدات، أساليب)
 - إدخال تغييرات تنظيمية أو تغيير الاختصاصات أو تعديل الأهداف أو تكوين إدارات جديدة
 - افتتاح فرع جديد للأعمال في منطقة جديدة.
 - حدوث مشكلات على مستوى المنظمة كإنخفاض الإنتاج، سوء العلاقات
 - ويتطلب تحديد الاحتياجات التكوينية تحليل ثلاثة جوانب رئيسية هي: تحليل العمل، تحليل المهام وتحليل المهارات. وهذه الجوانب المختلفة للتحليل ترتب بطريقة تنازلية في وصف حجم الشمولية، فالوظيفة ترتبط بكامل سلسلة المهام، والتي تتطلب بدورها مهارات معينة.
 - ومن أهم الأساليب المعتمدة في تحديد الاحتياجات التكوينية نجد النموذج المتكامل الذي يركز على مشكلة المنظمة، إذ لا يمكن فصل الاحتياجات عن فلسفة المنظمة وأهدافها الرئيسية وتصنف مشاكل المنظمة إلى:
 - مشكلات حالية حاضرة.
 - مشكلات متوقعة أو التي يتوقع أن تحدث مستقبلا.
 - مشكلات خاصة تتعلق بالاحتياجات اللازمة لإطلاق الطاقات والقدرات الإبداعية.
 - يقوم هذا النموذج على الخطوات التالية:
 - القيام بتحليل المنظمة من وقت لآخر.
 - اكتشاف مظاهر ومؤشرات المشاكل التي قد تعاني منها المنظمة.
 - جمع وتحليل هذه الأعراض وتحديد أسبابها.
 - تحديد المستوى الذي تقع فيه هذه المشاكل.
 - تحديد المشكلات وتحديد الاحتياجات التكوينية.
- 6 - 1 - 2 تحديد أهداف برنامج التكوين :الهدف هو صياغة لما سيقوم به المتكون من أداء .
وأهداف البرنامج التكويني تعد بمثابة العقد الموقع بين المكون والمتكون، ويوضح هذا العقد ما سيقوم به المتكونين .هذه الأهداف يجب أن تكون واضحة، كاملة، صحيحة ولا تحتمل أي لبس أو غموض .والهدف التكويني يجب أن يتضمن ثلاثة عناصر هي:
- الأداء : وهو النشاط العملي لاكتساب مهارة محددة أو المهمة المطلوب تأديتها.
 - الشروط أو الظروف : وتمثل عناصر البيئة اللازمة للأداء من أدوات، معدات، أجهزة... لإنجاز المهارة، أو الظروف التي سيتم خلالها تنفيذ المهمة والتي سيتم فيها ملاحظة سلوك القائم بها.

1 أ .مريم زعبيط، نفس المرجع، 2014/12، ص،ص، 27-32.

-المعايير القياسية : وهي المقاييس المحددة لقبول واجتياز الأداء، مثل درجة الدقة، الحد الزمني هذه الأهداف يجب أن تستوفي بعض الشروط منها:

- أن تكون بسيطة وواضحة.

- مختصرة.

- أن تكون تعليمية لسد الفجوة بين المعلومات والمهارات والاتجاهات الحالية للمتكور وبين الوضع الذي سيؤول إليه بعد التكوين.

- أن تكون قابلة للملاحظة والتقييم.

- أن تكون واقعية ومنسجمة مع سياسات المنظمة.

- أن تتعكس المهارات والمعارف المكتسبة أثناء التكوين على الواقع العملي للأداء المراد

إنجازه لاحقا في حقول الإنتاج الفعلي.

إن هذه الخطوة والتي تأتي قبل بناء مشروع التكوين تعني تحديد العلاقة بين المشكل المراد حله والوسائل المعتمدة لذلك والنتائج المنتظرة من مشروع التكوين. إذا كان الهدف واضحا فستكون الطريق والخطوات التي تسمح بالوصول إليه أسهل تحديدا، لأن التكوين المعد بناء على قاعدة أهداف واضحة سيركز على العمليات والوسائل التي تسمح للمتكور باكتساب المعارف الضرورية لتطوير مهاراته المستقبلية(المتكون يحتل مركز العملية)، بحيث يكون مشاركا نشطا في اكتساب المعارف وطرق التطبيق، ليحولها تدريجيا إلى مهارات، وهذه هي المقاربة بالأهداف والتي تتعارض ومقاربة المحتوى التي يتم فيها التحديد المسبق للمحتوى المراد إيصاله، فالمادة هنا تشكل مركز الاهتمام، إذ يوجد برنامج لا بد من إتباعه من الصفحة الأولى إلى الصفحة الأخيرة، وعلى المتكون التكيف معه، فيكون بذلك طرفا ساكنا عليه تقبل ما يقدم له. عموما يمكن القول أن تحديد الهدف يعني القدرة على تخيل النتيجة التي ستكون - منتج عملية التكوين وصياغتها بطريقة تجعلها قابلة للملاحظة والقياس - .

6 - 1 - 3 إعداد جهاز التكوين : ويقصد به مجموع الوسائل المسخرة وبطريقة منسقة لضمان

الوصول إلى معرفة ما أو مستوى كفاءة ما لأشخاص معينين، والسماح لهم بتنمية مهاراتهم الاجتماعية والمهنية . ويشمل العديد من العمليات كاختيار المترشحين، تحديد الأهداف الفردية،...إلى غاية التقييم النهائي للمكتسبات .فمجموع هذه العمليات بمثابة سيناريو حقيقي، تشكل مختلف أجزائه كلا متناسقا، مكيفا للأشخاص المستهدفين، والذي ينظر إليه على أنه

فعال بما يكفي للوصول إلى الأهداف المسطرة.

1 أ .مريم زعبيط، نفس المرجع، 2014/12، ص،ص،27-32.

كما أن تصور جهاز تكوين محكم التنسيق يتطلب اختيار المكونين الذي يتم استنادا إلى المواضيع الرئيسية والتفصيلية للبرنامج، حيث يكونون من ذوي الاختصاص والذين تتوافق قدراتهم وطرق أدائهم مع مستلزمات عملية التكوين، زد على ذلك يجب تحديد الأدوات والمعدات السمعية والبصرية الملائمة لتنفيذ البرنامج، وكذا تحديد أساليب التقييم ونماذجه. إضافة إلى وجوب تحديد سياسات التمويل، اختيار أنواع التكوين الملائمة، الجهات التي ستتولى التنفيذ بالإضافة إلى أماكنه، مواضيع برامجها، مدتها وجدولها الزمنية.

فعند تحديد مدة التكوين مثلا، يؤخذ بعين الاعتبار الأهداف المتوقع تحقيقها، إمكانية تفرغ المتكويين وابتعادهم عن أعمالهم، وهل سيتم تنفيذ التكوين داخل المنشأة أم خارجها، الحجم الساعي اليومي المخصص، عدد المتكويين. أما بالنسبة لتحديد الأسلوب والمقصود به الوسيلة التي ستتقل من خلالها المادة التعليمية للمتكويين، والأداة التي ستنتم بواسطتها عملية التعلم، فتتوجب المفاضلة بينها لتقرير الأنسب والأفضل منها كونها متعددة ومتنوعة. وبوجه عام تحكم عملية انتقاء الأسلوب الأفضل عدة اعتبارات أهمها :

- نوعية المادة التعليمية التي ستتقل للمتكويين فيما إذا كانت مهارات أو معارف أو سلوكيات، وفيما إذا كانت لعلاج نقاط ضعف أو تنمية نقاط قوة أو إكساب المتكويين جوانب جديدة يتطلبها عمل المنظمة مستقبلا.

- عدد الأفراد المتكويين فأسلوب المحاضرة مثلا يمكن أن يستوعب عددا كبيرا عكس أسلوب المهام الفردية.

- المكونون المتاحون وكذا مؤهلاتهم وخبراتهم.

- نوعية المتكويين، فالأساليب التي تناسب العمال غير تلك التي تناسب المشرفين .

- ظروف وإمكانات المنظمة لأن بعض الأساليب تكون تكلفتها عالية.

6 - 1 - 4 تنفيذ برنامج التكوين: تحتاج هذه العملية إلى مراعاة مرحلتين أساسيتين متكاملتين

حتى تتم بنجاح وفعالية وهما:

- **مرحلة الإعداد للتكوين:** وتتضمن تحضير جميع الترتيبات اللازمة لتنفيذ البرنامج التكويني

مع مراعاة جميع التفاصيل وعلى قدر عال من الدقة والاهتمام وتتضمن هذه المرحلة عدة خطوات فرعية منها:

أ - التنسيق مع المكونين

1 أ. مريم زعييط، نفس المرجع، 2014/12، ص، ص، 27-32.

ب - توفير الخدمات المصاحبة كتحضير أماكن التكوين والأدوات والأجهزة الملائمة لتنفيذ العملية، وضع الترتيبات اللازمة لتوفير خدمات المشاركين (كالنقل، الإقامة...)...

ج - وضع ترتيبات الزيارات الميدانية إن وجدت.

د - تحديد إجراءات وخدمات الطوارئ كسلامة المكان، الإسعافات الأولية.

هـ - إعداد الترتيبات اللازمة لعملية الافتتاح .

- **مرحلة التنفيذ الفعلي:** يقوم بها المكونون حسب الجدول الزمني المحدد وحسب الخطة المتفق عليها . ونجاح هذه المرحلة مرهون بـ:

أ - شخصية المكون وكفاءته : وتمثل أهم عنصر يتحكم في فعالية التكوين ونجاحه أو إخفاقه . وشخصية المكون تتكون من تفاعل مجموعة مقومات هي:

- المقومات العضوية : يتحدد على أساسها توازن المكون وصحته البدنية.

- المقومات الانفعالية : وهي مهمة للسيطرة على المشاركين، وتحقيق القبول لديهم وتفاعلهم معه.

- المقومات الإدراكية : وتتمثل في مخزون المعرفة والخبرة والمهارة لديه.

ب - أعداد المتكويين ودرجة تجانس مستوياتهم

المناخ العام السائد خلال فترة التكوين كتنظيم القاعات، التجهيزات والوسائل

6 - 1 - 5 **تقييم العملية التكوينية :** يقصد بالتقييم التأكد وبصورة منتظمة وموضوعية من ملائمة النشاطات وفعاليتها وكفاءتها وتأثيرها في ضوء ما نتوخاه من أهداف. والتقييم في مجال التكوين يعني معرفة مدى تحقيق البرنامج التكويني لأهدافه المحددة وإبراز نواحي القوة لتدعيمها، ونواحي الضعف للتغلب عليها أو العمل على تلافيتها في البرامج المقبلة، حتى يمكن تطوير التكوين وزيادة فاعليته بصورة مستمرة.

و يعني كذلك التأكد من مدى مواءمة الخيارات المطبقة وذلك انطلاقاً من براهين ودلائل غير قابلة للجدل والنقاش، لأنه يتعدى كونه مجرد عملية مراقبة بسيطة للمعارف المكتسبة، أو رضا الأطراف المختلفة المشاركة في عملية التكوين، بل إنه أداة استراتيجية للتطوير الهدف منها التأكد من مدى مواءمة تناسق وفعالية مشروع التكوين، وكذا التأكد من فعالية إستراتيجيات التكوين المتبناة من طرف المكونين في تسهيل تعلم المشاركين . كما يمكن القول أن تقييم التكوين يعني قياس درجة الوصول إلى القيم المستهدفة في إطار الأهداف المسطرة، وليتم ذلك لابد من توضيح:

1 أ .مريم زعييط، نفس المرجع، 2014/12، ص، ص، 27-32.

- أهداف التكوين التي يصبو المشروع لتحقيقها.

- مستوى ونوعية المتكويين في بداية عملية التكوين.

- مستوى المتكويين في نهاية العملية.

- الوقت اللازم للوصول إلى المستوى النهائي. (1)

6 - 2 عناصر العملية التكوينية: إن عملية التكوين هي مجموعة من العناصر المترابطة والمتسلسلة والمستمرة تنتظم في حلقة واحدة، وتصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب مهارات واتجاهات ومعارف لتطوير أدائهم لواجباتهم الوظيفية، فلنجاح هذه العملية التكوينية هناك عدة عناصر مهمة وهي: (2)

6 - 2 - 1 المتكون (المتربص): ويقصد به ذلك الفرد المؤهل عمليا لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله، كما أنه يكتسب خبرة مع الزمن تساعد على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المختلفة، وتزويده بالجديد وعدم الاعتماد على الخبرة أو المؤهل العلمي، وكذلك لنجاح العملية التكوينية لابد و إقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته.

6 - 2 - 2 المكون: هو ذلك الشخص الذي تتوفر فيه الشروط الملائمة، والتي تمكنه من القيام بدوره، وطريقة أداء العمل بالشكل الذي يتلاءم مع المتغيرات و التطورات الحديثة، أي اختيار المكون الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العلمية التي تجعله قادرا على استخدام وسائل وأساليب التكوين المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتكويين وطبيعة التكوين وأهدافه، لأن المكون يقوم بدور المرشد الموجه والناقد والملاحظ كما يقوم بإعداد واختيار المادة العلمية المناسبة.

6 - 2 - 3 المادة العلمية: تحتوي المادة العلمية على تطبيقات وتمارين يتم استخدامها في قاعة التكوين وبعضها يؤديه المتكون لوحده وبعضها يؤديه بشكل جماعي، ويقوم بإعداد المادة العلمية المكون الذي يتولى تنفيذ البرنامج التكويني، كما أن تقييمها يكون من قبل مختصين في التكوين، وكذلك من قبل المتكويين بعد عملية التكوين.

6 - 2 - 4 بيئة التكوين: وهي مكان أو موقع التكوين، وكذا القاعات التي يزاول فيها المتكويين تكوينهم، بالإضافة إلى ما يتوفر فيها من وسائل ومن ظروف صحية للعمل كالتهووية، والإضاءة، السبورة والمقاعد المريحة والنماذج.

1 أ. مريم زعبيط، نفس المرجع، 2014/12، ص، ص، 27-32.

2 يوسف محمد بن القبيلان، أسس التدريب الإداري، دار عالم الكتب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1991، ص 20

6 - 2 - 5 أساليب التكوين: تختلف الأساليب عن الوسائل، وهي طرق تتناسب وطبيعة التكوين ونوعية ومستوى المتكويين من الناحية العلمية والعملية، فأما الأساليب فهي طرق المكون في تنفيذ البرنامج التكويني، الأساليب والنماذج، ومن بين الطرق التي يجتزمها المكون والتي تحقق هدف التكوين المحاضرة- والندوات أو حلقات البحث- دراسة الحالات- تمثيل الأدوار. (1)

1 يوسف محمد بن القبلان، المرجع السابق، ص521

07 مراكز التكوين المهني في الجزائر:

7 - 1 تعريف مراكز التكوين المهني: مركز التكوين المهني و التمهين الذي يدعى في صلب النص " المركز " مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي. (1)

7 - 2 مهام مراكز التكوين المهني:

- ضمان تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين وفي مستويات التأهيل من الأول إلى الرابع
- ضمان التكوين المهني المتواصل في مستويات التأهيل المذكورة في الفقرة السابقة.
- ضمان التكوين للفئات الخاصة عن طريق الأجهزة الخاصة الموضوعية
- تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين وتوجيه المترشحين و المتمهين
- تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات مع مختلف الهيئات والإدارات والمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين
- تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المقررة في برامج التكوين المهني
- القيام بتتصيب الممتهين في الوسط المهني
- القيام بتتصيب المترشحين في التريص التطبيقي في الوسط المهني
- اتخاذ كل مبادرة للمساهمة في الإدماج المهني للحائزين على شهادات التكوين المهني والشباب المكون في إطار أجهزة الإدماج
- المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيداغوجية في تقييم وتكييف برامج التكوين والكتب المهنية
- تطوير النشاطات الثقافية والرياضية لفائدة المترشحين و الممتهين
- المشاركة في التظاهرات ذات الصبغة المهنية والثقافية والرياضية. (3)

1 ابن خالد سيف الدين، أ.سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاوالتية، دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني

لمنطقة الجنوب الشرقي، (ورقلة - تقرت - حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2013، ع2، ص، ص، 167، 168.

2 المادة 2، مرسوم تنفيذي رقم 14-140 مؤرخ في 20 جمادي الثاني عام 1435 الموافق 20 أبريل 2014، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 26، ص 12.

3 المادة 4، نفس المرجع، ص، ص، 12، 13.

مما لا شك فيه أن أول خطوة يجب التفكير فيها عند إعداد أي برنامج تكويني هي الأهداف المرجوة من هذا التكوين و ذلك بتحديد الأهداف بشكل دقيق وواضح لأنها تساعدنا في رسم الطريق الذي يؤدي إلى تحقيقها ، كما أنها تعتبر المقياس لتقييم النشاط بعد تنفيذه و الحكم عليه إما بنجاح أو الفشل في ضوء تحقيق الأهداف أو العكس . و من هنا نستطيع تقسيم الأهداف إلى قسمين هما :

أهداف خاصة بالمنظمة و التي تتمثل فيما يلي : (1)

- إعداد نخبة من الأفراد لشغل الوظائف القيادية على جميع مستويات العمل داخل المنظمة .
- يساهم في خلق الاتجاهات الايجابية لدى العاملين نحو العمل و المنظمة .
- يساعد في تجديد المعلومات و تحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في بيئة العمل .
- تضيق الفجوة القائمة بين الانجازات و الطموحات التي تسعى المؤسسة الوصول إليها .

أهداف خاصة بالفرد :

- تدعيم روح الاتصال داخل الجماعة و ذلك بالاهتمام بالمعلومات التي يتم نقلها .
- يجعل الفرد المكون أكثر رضا من العامل الغير مكون .
- يساعد على انخفاض التوتر النفسي المصاحب لأداء العمل .
- أن العامل الذي تلقى تكويننا سيجعله ملما بالمهارات و التقنيات التي تزوده بالإحساس بالأمن الأهمية داخل المنظمة .

- مواكبة المتكورتين للمستجدات في الحقول المعرفية ذات علاقة بعملهم .
- اكتساب الفرد للصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية .

و هناك من يرى أن أهداف التكوين تتحصر في عدة اتجاهات و هي :

- **الاستثمارات الجديدة** : على المؤسسة أن تقوم بتوفير أفراد يستطيعون الشغل على آلات حديثة . الكثير من المؤسسات أولوا اهتمام كبيرا للجانب الفني و المالي للاستثمار دون

الاهتمام بالموارد البشرية من ناحية التكوين . (2)

- 1 السعيد مبروك إبراهيم ،تدريب و تنمية الموارد البشرية بالمكتبات و مرافق المعلومات،ط1، 2012، ص 87
- 2 أحمد صقر عاشور،إدارة القوى العاملة و الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي،دار النهضة العربي،بيروت،لبنان،1979،ص489

- **تغييرات التنظيم و تطوير المهن** : أجهد الكثير من المؤسسات على تطوير و تنظيم المهن أي إلغاء طرق العمل القديمة و بني طرق جديدة كما أن بعض المهن القديمة تلاشت و حلت محلها مهن جديدة . و لهذا فإن المؤسسات تعتمد على التكوين لمعالجة هذا الجانب .
- **تطوير السياسات المهنية** : المؤسسة تعمل على وضع الميكانيزمات التي من شأنها تسمح بالتطوير الفردي و المهني لموظفيها .
- **الاستجابة لمتطلبات الشغل** : إن التكوين المهني أصبح حاليا مواكبا للتطور التكنولوجي و التقني و ذلك بالتركيز على تكوين يد عاملة مؤهلة تقنيا و وذات مهارات عالية تستطيع من رفع أداء العمل و الزيادة في الإنتاجية .
- **استغلال كل الإمكانيات المادية و البشرية الموجودة** : أي استغلال كل الإمكانيات الموجودة دخل المؤسسة التكوينية من اجل تزويد الفرد و تمكينه من تخصصه بشكل جيد.
- **السيطرة على تسيير التقني للتجهيزات** : تزيد الفرد بكل المعارف التقنية و المهارات العلمية و التي تمكنه من متابعة و صيانة الأجهزة التي يستعملها .
- **منح تأهيل مناسب للفرد** : بإمكان التكوين منح إمكانيات تحسين المستوى باستمرار قصد مواكبة التطور التكنولوجي .
- **تلبية حاجيات المتعاملين الاقتصاديين و الاجتماعيين** : توفير يد عاملة مؤهلة من الجانب التقني و العلمي و السلوكي .
- **تحضير الشباب القادمين من منظومة تربوية إلى الحياة العملية** : استقطاب الشباب القادمين من المنظومة التربوية و تزويدهم بمهن تمكنهم من الولوج في عالم الشغل بكل ثقة .
- و من خلال سردنا للأهداف نستطيع أن نقول أن أهداف التكوين المهني تكمن في الأهداف الاجتماعية و اقتصادية و تنمية. (1)

1 أحمد صقر عاشور، نفس المرجع، ص490.

7 - 3 شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني: يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة

من مؤسسات وهيكل للتكوين تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين وهي:

● مراكز التكوين المهني: (CFPA) تشكل مراكز التكوين المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني. و هي متواجدة بكل ولايات القطر (48 ولاية) توفر تكوينات في المستويات من 1 إلى 4 ولهذه المراكز ملحقات وأقسام منتدبة بالوسط الريفي .

● المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني(INSFP) تتواجد المعاهد المتخصصة في التكوين المهني في أغلب ولايات الوطن وتتكفل بتكوين التقنيين والتقنيين الساميين.

● المعهد الوطني للتكوين المهني : (INFP) مكلف بالهندسة البيداغوجية وبتكوين المؤطرين

● معاهد التكوين المهني : (IFP) تتكفل معاهد التكوين المهني بتكوين وتحسين مستوى ورسكلة المدربين ومستخدمي الإدارة. كما تساهم في إعداد وطبع وتوزيع برامج التكوين المهني.

● مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات (CERPEQ) يقوم هذا المعهد بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها وبكل دراسة تهم قطاع التكوين المهني.

● المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل(INDEFOC) يقوم هذا المعهد بتقديم المساعدة البيداغوجية والتقنية للمؤسسات الاقتصادية وللهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل كما يقوم بالتعاون مع المؤسسات العمومية والخاصة ، لرسكلة مؤطري ومعلمي التمهين.

● المركز الوطني للتعليم عن بعد(CNEPD) يوفر هذا المركز تكوينا مهنيا عن بعد في مختلف التخصصات.

● الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل(FNAC) تتمثل مهام الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل في التسيير المالي للموارد الناتجة من تحصيل الرسم على التمهين وعلى التكوين المتواصل . كما يقوم بنشاطات الإعلام حول تطوير التكوين المتواصل والتمهين.

1 أنين خالد سيف الدين، أ.سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية ،دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي، (ورقلة - تقرت - حاسي مسعود)،مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2013، ع2، ص،ص،167،168.

● المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني : (ENEFP) تتمثل مهام هذه المؤسسة في اقتناء ، تركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لقطاع التكوين المهني.

● مراكز التكوين المهني و التمهين المتخصصة للأشخاص المعاقين جسديا (CFPAHP): يتكفل قطاع التكوين و التعليم المهنيين بتكوين الأشخاص المعاقين جسديا:

- حركيا - حسيا (نقص السمع و الصم والبكم) - بصريا (نقص البصر و المكفوفون) يستفيد الأشخاص المعاقين جسديا من كل التكوينات المقترحة من طرف مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين، مع مراعاة التناسب بين طبيعة الإعاقة والاختصاص المختار.

توجيه المترشحين: يمكن الأشخاص المعاقين جسديا من كل التكوينات الالتحاق بكل التخصصات المدرجة في المدونة الوطنية للشعب التي تتناسب و طبيعة إعاقتهم. يوجه المرشح نحو احد التخصصات المناسبة لإعاقته.

● شبكة المدارس الخاصة: يخول القانون الجزائري التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، للأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين للقانون الخاص بإنشاء مؤسسات للتكوين والتعليم المهنيين.

● شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى : إن التكوين الذي تتكفل به القطاعات العمومية الأخرى، وتخص قطاعات الفلاحة ، الأشغال العمومية ، الصحة، الصناعة ، الصيد البحري ، البريد والمواصلات والشباب والرياضة.

● شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الإقتصادية : تشمل هذه الشبكة مدارس التكوين التابعة للمؤسسات الكبرى في ميدان الطاقة ، المناجم والصناعة.

1 انين خالد سيف الدين، أ.سلامي منيرة، نفس المرجع،ص،167،168

7 - 4 تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني :

7 - 4 - 1 عملية تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني : هي الأساس الذي يقوم عليه نجاح عملية التكوين وتتمثل فيما يلي:

- 1 - تحديد الاحتياجات : يمكن لها إن تتوفر من خلال التحليل التنظيمي أو تحليل المعلومات، وكذلك التحليل الفردي بصورة أدق يمكن أن تحدد الاحتياجات على المستوى المستقبلي والحالي التنظيمي والمهني والفردي ويمكن تحديد الاحتياجات من خلال:
 - وضع الأهداف وتقييم ومراجعة الأداء.
 - نتيجة الأخطاء المرتكبة أثناء العمل.
 - نتيجة الأداء السيئ أي الفشل في الوصول إلى المستوى المهني المطلوب.
 - المراقبة المستمرة للموظفين أثناء العمل.
 - تغير في القوانين وطرق العمل والنظم والإجراءات والتكنولوجيا وحتى في مضمون الوظيفة ومسئولياتها.

2 - تحديد الأهداف التكوينية.

3 - تحديد مكان التكوين بالنظر إلى الأهداف وقدرات المنظمة.

4 - تحديد المشاركين في عملية التكوين.

5 - اختيار أساليب وطرق التكوين كالمحاضرات الندوات ورشات العمل. (1)

7 - 4 - 2 مراحل تصميم نظم التكوين: ومن الأساليب الأساسية المستخدمة في تصميم التكوين

برنامج أو منهج يتكون من 5 مراحل بما يسمى منظومة التكوين وهي:

• تحليل الاحتياجات التكوينية

- بيانات عن الأداء الحالي .

- بيانات عن المستوى الحالي للفئة المستهدفة من ناحية مستوى

- المعرفة والمهارات والاتجاهات الموجودة بالفعل.

- بيانات عن الأداء المستهدف ونتائج التكوين المتوقعة.

1 نور الدين حاروشي، مرجع سبق ذكره، ص 74

• تصميم التكوين

- الأهداف التكوينية.

- المحتوى: المعارف والمهارات والاتجاهات المطلوبة لتحقيق الأهداف والأداء المستهدف.

- خطوط التكوين العامة.

• إعداد مواد التكوين

- المواد التكوينية - مواد المكونين

- مواد التقييم - مراجع.

• تنفيذ التكوين

- تقديم برامج التكوين من خلال أساليب التكوين المناسبة

- متابعة تنفيذ برامج التكوين للتأكد من فاعليتها وتحقيق الأهداف للتكوين

• تقييم التكوين

- بيانات عن مستوى رضا التكوين المهني عن البرنامج التدريبي

- بيانات عن درجة التحصيل والاستيعاب والتعلم

- بيانات عن تطبيق البرنامج التكويني في مكان العمل بعد انتهاء البرنامج (1)

1 حميدة جرو، موائمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة بسكرة، 2014/2015، ص33.

خلاصة الفصل

من خلال دراستنا لموضوع التكوين المهني، أدركنا مدى أهمية تكوين العنصر البشري في عمله ودوره الفعال في تحقيق أهدافه التي رسمها قبل التحاقه بالتكوين و تحقيق أهداف المؤسسة وبقائها و استمرارها .

فالأفراد هم مبرر وجود المؤسسة وبدونهم لا يمكن بناء أي تنظيم، في حين إهمالهم أو عدم التطبيق الجيد لعملية التكوين يؤدي بطبيعة الحال إلى نتائج جد وخيمة باعتبار أن اليد العاملة أو الأفراد هم القوة الدافعة الحقيقية في أي مؤسسة ونجاح أي إنجاز يعود بالدرجة الأولى إلى الجهد البشري، لذلك أصبحت رعايته والاهتمام به ضرورة.

كما توصلنا عند دراسة لموضوع التكوين المهني أن تعدد التقنيات المطبقة في التكوين المهني تسمح بتكوين جيد و فعال بالنسبة للأفراد مما يجعل منهم رجال يتحملون مسؤولية اتخاذ القرارات، كذلك الأنماط الموجودة تسمح بتعدد المواهب و الخبراء و إعطاء مخرجات متعدد تخدم الجانب الاقتصادي و الاجتماعي.

إن الشهادات التي يتوج بها خرجي التكوين المهني تسمح لهم بمزاولة عدة نشاطات، و الاندماج في عالم الشغل و الالتحاق بمؤسسات دعم الشباب و القيام بنشاء مقاولات أو مؤسسات صغيرة. وهذا ما يصب إليه قطاع التكون المهني.

إن تعدد أنماط التكوين المهني تسمح للمتكون بالالتحاق بقطاع التكوين المهني بشكل سهل يسمح له من إكمال مشواره التكويني و الارتقاء بمستواه المهني إلى أعلى الدرجات في حالة العمل، أما إن أراد الفرد تغيير طبيعة نشاطه فهو لا يجد أي صعوبة في ذلك ما عليه هو اختيار النمط التكوين المرغوب.

الفصل الثالث : الفكر المقاولاتي

تمهيد

- 01 - ماهية المقاولاتية
 - 02 - ماهية المقاول
 - 03 - أدور المقاولاتية
 - 04 - طرق البحث وتأكيد فكرة المقاولات
 - 05 - إعداد خطة عمل
 - 06 - التعليم المقاولاتي
 - 07 - الأدوار المتوقعة من التعليم المقاولاتي
- خلاصة الفصل

تمهيد

نظرا للأهمية التي أولتها الدولة الجزائرية للمورد البشري و المتمثل في - للطاقة الشبابية - ، و السياسيات الجديدة التي انتهجتها في دعم الشباب و ذلك باعتبار المقاولاتية الركيزة الأساسية للنهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية و محاولة القضاء على ظاهرة البطالة و توفير مناصب شغل للشباب ، حولنا في دراستنا هذه عرض مفهوم المقاولاتية و الدور الذي تلعبه في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و ذلك من الانطلاق من الفكر ثم إعداد خطة ثم تسجيل هذه الفكرة عن طريق إنشاء مؤسسة صغيرة ، و هذا بعد دراسة التعليم المقاولاتي على مستوى مؤسسات التكوين أو التعلم العلي أو على مستوى مؤسسات خاصة.

01 ماهية المقاولاتية :

1 - 1 النشأة : لقد أدت التطورات النوعية التي عرفتھا المجتمعات الأوروبية بعد الحرب العالمية الثانية ، إلى تحول نوعي في الخطاب السوسيولوجي الذي اتخذ من المقولة موضوعا جديدا . و بالفعل، اهتمت السوسيولوجية الألمانية باكرا بالمقولة في ارتباطها بمشروع المجتمع، ابتداء من الثلاثينيات القرن العشرين، في حين لم يتم الاهتمام بسوسيولوجيا المقاولات في فرنسا إلا ابتداء من الثمانينيات من القرن نفسه ، بل أصبحت المقولة موضوعا أساسيا ضمن اهتمامات السوسيولوجيا في المجتمع الأوروبية عموما. و هذا الاستنتاج يقتضي منا تقصي أسباب ظهور و مساهمة سوسيولوجيا المقولة في فهم المجتمع ضمن التحولات النوعية التي عرفها المجتمع الأوروبي غداة الحرب العالمية الثانية. و بالفعل، أضحت فرنسا " منتجاً" لسوسيولوجيا المقولة وتوجد المقولة في مركز الأبحاث، باعتبارها فضاء لخلق الثروات و الهوية و الروابط الاجتماعية، و العلاقة فيما بينها و المجتمع... الخ. (1)

تعود جذور المقاولاتية إلى نظرية احتكار القلة " Oligopoly Theory " حيث لم يكن بمقدور المقاول سوى حساب الكميات و الأسعار للسلع التي سوف ينتجها ويتخذ قرارا مناسباً بشأنها(2) كما تأثرت المقاولاتية أثناء تطورها بالمدارس الفكرية المختلفة (3) :

- فقد ساهم رواد المدرسة الكلاسيكية بنصيب وافرا في تفسير السلوك المقاولاتي، و يرجع الفضل " ريتشارد كانتلون Richard Cantillon " في إدخال مصطلح المقاولاتية إلى النظرية الاقتصادية من خلال اعتبار المقاولاتية ارتفاع أو انخفاض الأسعار مستقبلا . بينما أشار " فرانسيس وولكر Francis Walker " إلى المقاولاتية تتمثل في القدرات الإدارية التي يمتلكها المقاول و تساعد في جني الأرباح .

- أما المدرسة الاقتصادية اعتبرت المقاول عنصرا من عناصر الإنتاج، حيث أشار " ألفريد مارشال Alfred Marshal " إلى أن المقاولاتية احد تكاليف الإنتاج .

1 د. عبد الله القرطبي، في سوسيولوجيا المقاولات،.....، ص8

2 ابراهيم بدران، الريادية، دار الشروق للنشر و التوزيع، ط1، الأردن، 2013، ص262.

3 مبارك مجدي عوض، الريادة في الأعمال المفاهيم و النماذج، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009، صص20، 22.

كما أفاد " شولتز Schultz " إلى أن المقاول هو من له القدرة على التعامل مع ظروف عدم التوازن .

- وقد ركزت المدرسة النمساوية على اعتبار المقاولاتية مرادف للإبداع و الابتكار، حيث أشار " جوزيف شومبيتر Josef Schumpeter " إلى أن المقاول هو المبدع الذي يقدم ابتكار تقنيا غير مسبق .

- ويعد " آرثر Arther " رائد مدرسة جامعة هارفارد و أول من أسس مركزا لمقاولاتية الأعمال سنة 1948 م، فقد أشار إلى أن المقاولاتية تتحقق من إنشاء منظمات الأعمال و الاستثمار فيها لتنمية و تطوير الاقتصاد الوطني .

- أما رواد المدرسة الحديثة فقد أسهموا بنصيب وافر في تطوير مفهوم المقاولاتية حيث أشار كل من " Maclelland , Drucker , Mintzberg , Robert Hezberg " إلى أن المقاولاتية باعتبارها تمثل الحاجة للإنجاز و تعظيم الفرص و الإبداع و الابتكار، و إنشاء منظمات الأعمال و المخاطر و تكوين الثروة . (1)

عموما ظل الحديث عن المقاولاتية عرضيا في سياق الحديث عن النشأة و التطور الرأسمالية، ولكن ضمن مفاهيم و تحليلات مختلفة عند كل من - ماكس فيبر و كارل ماركس - كما ظل مفهوم المقاولاتية غائبا في أهم المعاجم المختصة في الدراسات السوسيولوجية عند كل من - فرانسوا بوريكو و ريمون بودون - و قد تدعونا الملاحظة إلى التفكير في أسباب نشأة هذه السوسيولوجيا و مدى مساهمتها في فهم المجتمع ضمن التحولات السياقية التي ميزت تلك الفترات الزمنية ذاتها ليس فقط في ألمانيا و فرنسا، بل في المجتمع الأوروبي عموما . إن الذي يسترعي انتباهنا باعتبارنا باحثين سوسيولوجيين هو ظهور المقاولاتية كمؤسسة اجتماعية تزخر بالعلاقات الاجتماعية و القيم و التصورات و التقاليد، و تصبح من ثمة فضاء اجتماعيا للربط الاجتماعي و التنشئة السوسيو مهنية . كما تهتمنا العلاقة الجدلية التي تربط المقاولاتية ككيان اجتماعي له خصوصيته بالمجتمع العام الذي يحتضنها و يرعاها . (2)

1 مبارك مجدي عوض، التربية الريادية و التعليم الريادي، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2011، ص 9 .

2 د. عبد الله القرطبي، في سوسيولوجيا المقاولات، مرجع سبق ذكره، ص 12 .

1 - 2 تعريف المقاولاتية :

لقد تعددت التعاريف ذات العلاقة بمفهوم و طبيعة المقاولاتية في الآونة الأخيرة و بالرغم من وجود الكثير من التقارب فيما بينها وهذا راجع لاستعمال مصطلح المقاولاتية في عدة مجالات مختلفة و من طرف باحثين في عدة ميادين، فلا نجد تعريفاً واحداً يشملها فهناك عدة اتجاهات ووجهات نظر في تعريفها، فهناك من عرفها من وجهة نظر فرص أعمال، من وجهة نظر إنشاء مؤسسة، من منظور اقتصادي، مؤسسة اجتماعية.

- المقاولاتية هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، و تخصيص الوقت و الجهد و المال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة، استقبال المكافئة الناتجة، إنها عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة، وهذه الثروة تقدم عن طريق الأفراد الذين يتخذون المخاطر في رؤوس أموالهم، و الالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة إلى بعض المنتجات أو الخدمات . وهذه المنتجات أو الخدمات قد تكون أو لا تكون جديدة أو فريدة، ولكن يجب أن يضيف المقاول لها قيمة من خلال تخصص الموارد و المهارات الضرورية . (1)

من وجهة نظر فرص الأعمال : تعرف المقاولاتية على أنها " مجموعة من التفاعلات و التطورات لاكتشاف فرص لإنشاء سلع أو تقديم خدمات مستقبلية يتم استغلالها وبيعها بأثمان أعلى من تكاليفها، حيث الحصول على المعلومات حول هذه الفرص لدى الأفراد يخلق لديهم الفكرة المقاولاتية أو الفكرة نحو إنشاء مشروع لاستغلال هذه الفرص " . (2)

من وجهة نظر إنشاء مؤسسة : تعرف على أنها " مجموع الخطوات و التفاعلات التي تقود إلى إنشاء منظمة، بمعنى النشاطات التي يقوم من خلالها المقاول بتعبئة و استغلال الموارد المختلفة (المادية، و المعلوماتية، البشرية... الخ) من أجل تحويل الفرص إلى مشروع منظم و مهيكّل " .

من جهة نظر الابتكار: هي الحلقة المفقودة بين الفكرة و تسييرها و التي تسمح بالتمييز بين المقاول و المسير " . (3)

1 فايز جمعة النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة ، ط2، دار الحامد، عمان، الأردن، 2009، ص28.

2 د.سفيان فنيط و هشام بورمة، ثقافة و روح المقاولاتية لدى الشباب الجامعي في ولاية جيجل، دراسة ميدانية، مجلة نماء للاقتصاد ، المجلد 1، أفريل 2018، ص223.

3 د.سفيان فنيط و هشام بورمة، نفس المرجع، ص223

المقابلة كتنظيم اقتصادي : ضمن التصور الاقتصادي يتم تعريف المقابلة على أنها:

- " ذلك الفضاء الذي تتشكل فيه المنتجات التي يتم استهلاكها، و حيث يتم تجميع الاستثمارات و توزيع المداخل، و كذا تصدير المنتجات التي تضمن التوازن التجاري للمؤسسة، كما تشكل المقابلة فضاء لخلق مناصب شغل. كما يتم تشكيل المسارات المهنية و ظروف العمل و العلاقات التراتبية و العلاقات الاجتماعية في المقابلة. و تعتبر المقابلة الجهاز الأساسي في عملية الإنتاج و التوزيع، كما تشكل مختبرا اجتماعيا، حيث يتم التفاوض حول العطل و وتيرة العمل و مدته و ظروفه الاجتماعية. أنها فضاء اجتماعي اتكيل القيمة و بالتالي الربح، و بالتالي تعتبر العنصر الأساسي للرأسمالية التي تستند بدورها على الملكية الخاصة ". (1)

- أن المقابلة هي عبارة عن مركز للحسابات و الربح، تملك خيارات اقتصادية و تملك ديونا و يتجسد نشاطها من خلال حساب للاستغلال و يخضع للحسابات العقلانية، إنها شخصية معنوية قادرة على الاقتراض و صياغة العقود أو عقد تحالفات و امتصاص أو استيعاب وحدات اقتصادية أخرى". (2)

- و قد عرفه **Dolling** سنة **1995** " بأنها عملية خلق منظمة اقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة و عدم التأكد". (3)

- يعرفها فايز جمعة النجار و عبد الستار محمد علي على انها " سيرورة يمكن أن نجدها في مختلف البيئات و بأشكال مختلفة، تقوم بإدخال تغييرات في النظام الاقتصادي عن طريق إبداعات قام بها أفراد، تخلق مجموعة من الفرص الاقتصادية و تكون نتيجة هذه السيرورة خلق الثروة الاقتصادية و الاجتماعية للأفراد و المجتمع ككل" (4)

1 د. عبد الله القرطبي، في سوسيولوجيا المقاولات، مرجع سبق ذكره، ص 24 .

2 د. عبد الله القرطبي، نفس المرجع، ص 26 .

3 وفاء بنت ناصر المبيريك، أحمد بن عبد الرحمان الشميمري، مبادئ ريادة الأعمال لغير المتخصصين، ط1، مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية، 2016، ص 10.

4 فايز جمعة النجار و عبد الستار محمد العلي، مرجع سبق ذكره، ص 70

المقاولة كمؤسسة اجتماعية: من خلال التصور السوسيولوجي للمؤسسة يمكن تعريف المقاوالاتية على "أنها مجموعة من المعايير الاجتماعية التي توجه و تحدد في ذات الوقت دور الأفراد داخل المجتمع. و هذه المعايير تتميز بدورها بثلاث خصائص كبرى، هي: أنها - خارجية. عن الأفراد، كما أنها ثابتة نسبيا و لا تتغير إلا حسب الظروف، و أخيرا إنها تمارس نوعا من الإكراه في حق الأفراد الذين يخضعون لمشيئتها، و تحدد لهم في نفس الوقت مجموعة من السلوكيات المقننة". إن تقديم المقاولة، باعتبارها "مؤسسة" يقتضى الانطلاق من الفرضية التالية: إن تنظيم الإنتاج يؤدي إلى وجود أجهزة ثابتة و مستمرة و مستقلة و قادرة على إنتاج معايير و قيم لتنمية تبادلات ملموسة مع المجتمع. (1)

و هنا تتعدى المقاولة كونها مؤسسة اقتصادية إلى "مؤسسة تنتج القيم الجماعية، و جعل الأفراد يتشاركون في قيم جماعية و ثقافية تنظيمية معينة، بل و تسعى إلى إنتاج الجماعة في المكان الذي يوجد فيه أفراد مجتمعين وفق الصدفة. و لا يمكن اعتبار فعل نشر القيم من قبل المقاولة عمل داخلي بل على العكس من هذا تفضل هذه الأخير أن تنتشر قيمها داخل المجتمع الذي تتفاعل معه. إن المقاولة فضاء للتنشئة الاجتماعية و المهنية و إنتاج الثقافات الجماعية. وينتج فضائها الرابط الاجتماعي، كما أن العمل الذي يتم كل يوم ينتج تضامنا جماعيا و خلق هويات مهنية. إن الحرص على العمل الدقيق، و تعلم فن الريادة أو مبادئ الديمقراطية في الشغل واكتشاف الإضراب و آليات تنظيمية، و توقيف الإنتاج أو التباطؤ القسدي للإنتاج من أجل تنظيم العمل أو مطالب معينة، كل هذه الأشياء تسجد فكرة واحدة و أساسية: ألا وهي تأكيد الذات الفردية و الجماعية للعمال في المؤسسة / المقاوالاتية. (2)

و عليه فإن التعرف على مفهوم المقاول يمكننا من فهم مدلول المقاوالاتية التي تم تعريفها على أنها الفعل الذي يقوم به المقاول و الذي يُنفذ في سياقات مختلفة و بأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها. (3)

1 د.عبد الله القرطبي، في سوسيولوجيا المقاوالات، مرجع سبق ذكره، ص 27 .

2 د.عبد الله القرطبي، نفس المرجع، ص 31 .

3 مصطفى طويطي، استراتيجيات قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاوالاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2015، ع07، ص13.

إذ أنه عمل اجتماعي بحت، بينما يرى " Beranger " و زملائه المقاولاتية " Entrepreneuriat " بالفرنسية، ويقابله باللغة الانجليزية " Entrepreneurship " و المرتكزة على انشاء و تنمية أنشطة، فالمقاولاتية يمكن تعرف على بطريقتين:

- على أساس انها نشاط: أو مجموعة من الأنشطة و السيرورات تدمج إنشاء و تنمية مؤسسة أو بشكل أشمل إنشاء نشاط.

- على أساس أنها تخصص جامعي: أي علم يوضح المحيط و سيرورة خلق ثروة و تكوين اجتماعي من خلال مجابهة خطر بشكل فردي. (1)

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد عرف المقاولاتية بموجب المادة 549 من قانون المدني على أنها " عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن سوّدي عملاً مقابل أجر يتعهد المتعاقد الآخر " كما قد عرف القانون الاساسي للحرف المقاوله على أنها " إستخدام وسائل الإنتاج في منظمة دائمة أسست على نشأة مادية، فالعمل يعتبر تجارياً إذا كان يتم على شكل مشروع، وهو موضوع يعتمد على فكرتي التكرار و التنظيم". (2)

إن المقاولاتية هي الأفعال و العمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة، أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من اجل إنشاء ثروة، من خلال الأخذ بالمبادرة، و تحمل المخاطر، و التعرف على فرص الأعمال، و متابعتها و تجسيدها على ارض الواقع، و هنا نشير إلى أن هناك أوجه تشابه و اختلاف بين إنشاء المؤسسة و المقاولاتية نبرزها في ما يلي :

- تتشابه فكرة إنشاء مؤسسة مع مدلول المقاولاتية في كونها عبارة عن إنشاء كيان (مؤسسة) بصفة قانونية، يشتركان في الهدف الذي أنشئ من أجله و المتمثل في تحقيق أرباح الذي يقوم على نسبة المخاطر المرتبطة بطبيعة المجازفة و المبادرة، كما قد تصبح المؤسسة المقاولاتية مؤسسة نمطية إذا اعتمدت على تقديم منتجاتها بشكل واسع في ظل عدم تطورها .

1 مصطفى طويطي، نفس المرجع، ص13.

2 مصطفى طويطي، نفس المرجع، ص13.

مقارنة مع المؤسسة النمطية التي تطرح منتجات عادية، تتميز المقاولاتية بالفردية، مقارنة بإنشاء المؤسسات هذه الأخيرة التي يمكن إنشائها مع مجموعة الشركاء. هذا ما يُمكن المقاول من ممارسة التسيير بشكل مباشر و مستقل بدل الاعتماد على مجلس الإدارة، و هو ما يسمح له بتجسيد أفكاره على أرض الواقع. (1)

إذن فالمقاولاتية هي الأفعال و العمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول لإنشاء مؤسسة جديدة أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد من أجل إنشاء ثروة من خلال الأخذ بالمبادرة و تحمل المخاطر و التعرف على فرص الأعمال و متابعتها و تجسيدها على أرض الواقع، فمهما كان المعني الذي أعطى للمقولة فإنها تجمع بين المفاهيم الثلاث 'نشاء المؤسسة، روح المقولة و المقاول.

من خلال ما قدمناه من تعاريف و مفاهيم حول المقاولاتية إلا أنها تبقى تحمل في طياتها معني و رموز عديدة من الصعب إعطائها مفهوم يحضها بالإجماع. (2)

1 مصطفى طويطي، نفس المرجع، ص13.

2 د.عوادي مصطفى، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، جامعة حمه لخضر، الوادي 06-

2017/12/07

02 ماهية المقاول المقاول :

من الصعب وضع تعريف واحد لمفهوم " المقاول " فالتعاريف التي أعطيت لهذا المفهوم تزامنت مع التقلبات الاقتصادية. كما أن التغيرات السياسية، التكنولوجية و الديمغرافية تدفع المقاولين إلى تبني مواقف واستعدادات جديدة أكثر اتساقا مع طبيعة وشدة التغيرات والتطورات التي تظهر في بيئتهم.

و باختصار كان المقاول يعتبر الفرد الذي تعاهد من خلال علاقة تعاقدية مع الحكومة من أجل أداء خدمة أو ضمان التمويل بالسلع حيث يكون الخطر مالي ذلك أن الأموال المخصصة لتنفيذ الأعمال المطلوبة تكون محددة قبل بدء التنفيذ الفعلي. أما عن التعريف اللغوي والاصطلاحي للمفهوم فهو الآخر اختلف من قاموس إلى آخر.

2 - 1 التعريف اللغوي و الاصطلاحي للمقاول: (1)

فكلمة المقاول « entrepreneur » هي كلمة مشتقة من الفعل « entreprendre » والذي معناه بأشر، التزم، وتعهد. وقد أعطى القاموس العالمي للتجارة، الذي تم نشره بباريس سنة 1723 لكلمتي « entrepreneur » و « entrepreneur » التعاريف التالية:

entreprendre : التكفل بنجاح الأعمال، مفاوضة، مصنع، عمارة.

entrepreneur : هو الذي يلتزم بشيء ما، نقول " مقاول مصنع، مقاول بناء " من أجل قول " مصنعي، رئيس بناء ". وخلال سنة 1755 عرفت موسوعة Diderot et Alembert المقاول على أنه: "الشخص الذي يتكفل بإنجاز عمل ما".

وفي القاموس الانجليزي Johnson's dictionary الذي نشر سنة 1755 عرف المقاول بأنه " الفرد الذي يدير ويسير إنجاز الأعمال، وبالخصوص الفرد الذي يملك المهارات اللازمة لتجسيد العقد الذي حصل عليه من أصحاب السلطة".

أما قاموس اللغة الفرنسية ل Emil Littré الذي نشر عام 1882 ، فعرف المقاول بأنه: "الشخص الذي يلتزم بشيء ما".

1 قايدي آمنة، تطور التوجه المقاولاتي لدى الطلبة الجامعين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تسيير مؤسسات، جامعة مصطفى

اسطنبولي، معسكر، 2016/2017، ص35.

- التعريف الأول هو نفسه الذي ورد في قاموس اللغة الفرنسية.

- التعريف الثاني يرى في المقاول أنه الفرد الذي يكلف بتنفيذ عمل ما.

- وفي الأخير، ومن منظور أكثر اقتصادي، المقاول هو كل شخص يدير مؤسسة لحسابه

الخاص والذي يستخدم مختلف عوامل الإنتاج (الأعدان الطبيعيين، رأس المال، العمل)

بهدف بيع السلع أو الخدمات.

أما قاموس (Oxford Dictionary) فقد عرف المقاول على أنه المغامر، والمغامر هو من

يجابه الخطر أو تجربة خطرة . وعرف المقاول في قاموس أوكسفورد الاقتصادي

(Oxford Dictionary of Economics) كالتالي « :هو الفرد المسؤول بشكل عام عن

اتخاذ القرارات في المؤسسة مقابل تلقي أرباح أو تحمل خسارة. ولا يساهم بالضرورة في رأسمال

المؤسسة، فقد يحصل على الأموال من أطراف أخرى، ولكن يجب أن يضمن القروض التي

يحصل عليها، إذ أنه المسؤول عن الخسائر المحتمل وقوعها. ومن خلال ما ورد ذكره يمكننا

إعطاء التعريف التالي لمفهوم المقاول:

" المقاول هو شخص مرن يتميز بقدرته على التكيف مع الظروف المحيطة به .فهو شخص

متفائل، يسعى دائما إلى خلق قيمة والتميز، يتحمل المخاطر، يقبل الفشل، ويصنع النجاح من

الفشل".

أما بالنسبة لكل من Marchesney و Julien ، فالمقاول له أربع ميزات هي:

- المقاول هو الذي يتخيل الجديد، ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والعنيد، الذي يحب

حل المشاكل والإدارة، الذي يصارع الروتين ويرفض القيود.

- هو الذي يخلق معلومة، أو الذي يقدم معلومة بشكل مغاير قبل الآخرين.

- هو الذي يجمع ويعرف كيف ينسق الموارد الاقتصادية ليطبق بطريقة عملية وفعالة في

السوق المعلومة التي يمتلكها.

- يقوم المقاول بذلك بناءا على منافع شخصية مثل الهيبة (النفوذ)، الطموح، الاستقلالية

للعبة، الربح أو السلطة على نفسه وعلى الوضعية الاقتصادية".⁽¹⁾

1 قايدي آمنة، نفس المرجع، ص36.

وعليه فالمقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة، وبشكل مستقل -إذا كان لديه الموارد الكافية - على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع، بالاعتماد على معلومة هامة، من أجل تحقيق عوائد مالية، عن طريق المخاطرة، ويتصف بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التسييرية، والقدرة على الإبداع. و بهذا يقود التطور الاقتصادي للبلد. (1)

لقد تعددت المقاربات التي تناولت المقاول من عدة جوانب وهي:

- المقاربة الوظيفية هذه المقاربة التي يمثلها (Schumpeter) وهو الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته " التطور الاقتصادي"، هذا الأخير اعتبر المقاول شخصية محورية في التنمية الاقتصادية، يتحمل مخاطر من أجل الإبداع، وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة.

- المقاربة التي تركز على الفرد الهادف إلى إنتاج المعرفة : تركز هذه المقاربة على الخصائص البيكولوجية للمقاول؛ مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية وقد سلط (Weber) الضوء على أهمية نظام القيم ودورها في إضفاء الشرعية، وتشجيع أنشطة المقاولاتية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي.

- المقاربة العملياتية أو التشغيلية: لقد أظهرت القيود المفروضة على المقاربة السابقة، واقترحت على الباحثين الاهتمام بما يفعل المقاول وليس شخصه. يوفر لهم إنشاء المؤسسات الخاصة الدخل الكافي للمعيشة وتحقيق الثراء، إلى جانب التحكم في شؤون العاملين لديهم مما يعطيهم استقلالية في العمل وهذا ما سماه (Schumpeter) " بالمملكة الصغيرة"، إضافة إلى ذلك لا يوجد حدود معينة لسلوك أخذ المخاطرة (Bostjan2003) سواء للأفراد أو المؤسسات -فكلما كانت المخاطرة أقل يكون الفرد عبارة عن عامل، و كلما زادت درجتها يصبح مقاولا . إن تمتع المقاول بالصفات السابقة شيء نسبي، فهو يسعى إلى الرفع من مستواها عن طريق التكوين في هذا المجال، فوجود مستوى مقبول من التكوين خاصة في المجال المحاسبي والجبائي أمر ضروري من أجل السير الحسن للمشاريع. (2)

1 أ. خذري توفيق، د. حسين بن الطاهر، المقابلة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية-المسارات والمحددات

-مداخلة في الملتقى الولي،جامعة حمه لخضر،الوادي، 05-06/05/2013،ص4.

2 أ. خذري توفيق، د. حسين بن الطاهر، نفس المرجع،ص5.

2 - 2 خصائص المقاول

أ - الخصائص الشخصية:

المقاول يسعى للإنجاز ويكافح من أجل تحقيقه، ولكي يحقق ذلك عليه أن يتحمل الصعاب، و أن يكون واثقا من نفسه قادر على الاستقلال، وفي نفس الوقت أن تكون لديه نظرة شاملة و متكاملة من خلال الاستفادة من خبرات الآخرين وتجاربهم السابقة والنظر إلى الواقع و احتياجاته ليتمكن من وضع رؤية للمستقبل، وأن يسير وفق جدول زمني تم وضعه وفق مراحل محددة يعمل على تنفيذها. من أهم الخصائص الشخصية التي يتصف بها المقاول، ما يلي:

- الحاجة إلى الإنجاز: عند المقاول دافع لإشباع هذه الحاجة بدرجة عالية، لأنه يختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحدي و الأهداف الصعبة ليحقق بها درجة عالية من القبول.

- تحمل الغموض: الريادي يتمتع بخصائص نفسية تساعده على أن يكون شخصا غير متأثر بالفوضى و عدم التأكد، لأن الظروف غامضة ومعقدة فهذه ميزة الأعمال الريادية، فعلى المقاول تحمل المخاطرة المحسوبة.

- اهتمامه بالوقت: المقاول شخص غير صبور مستعجل، يريد إنجاز الأعمال بسرعة، فهو ينتهز اللحظة لإنجاز أكبر قدر ممكن من العمل.

- الثقة بالنفس: المقاول لديه ثقة بالنفس تقوده إلى كسب المزيد من العملاء، والتعامل بدقة مع التفاصيل والاستمرار في العمل.

- الرغبة في الاستقلالية: المقاول يسعى للاستقلال وعدم الاعتماد على الآخرين، لذلك فهم لا يندفعون للعمل في المنظمات الكبيرة لثقتهم العالية في أنفسهم.

- النظرة المستقبلية: المقاول يتطلع دائما نحو المستقبل والتفكير بالمرئود المالي، تتلازم نظرتة التفاؤلية مع الحالة العقلانية والاعتيادية تجاه الأعمال التي يمارسها.

1 نور عبد الله عويض العتيبي، دراسة تقويمية لمشروع التعليم الريادي من منظور تربوي اسلامي، متطلب لنيل درجة الدكتوراه، الاصول الاسلامية للتربية، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية، 1436/1437هـ، ص51

ب - المهارات السلوكية

على المقاول أن يمتلك عدد من المهارات كمهارة الكتابة الفعالة التي يحتاجها في كتابة التقارير والخطابات، وأيضاً عليه إتقان مهارة الإنصات والإصغاء للآخرين، وحسن التنظيم، وغيرها من المهارات السلوكية. من المهارات السلوكية للمقاول، ما يلي:

- المهارات التقنية: المقاول يتمتع بقدرات تقنية عالية ي سخرها لصالح أعماله، فبائع السيارات يمتلك قدرات و مهارات تقنية تساعده على ترويج مبيعاته.

- المهارات التفاعلية: المقاول يكون قادراً على إدارة موارد المنظمة المالية والبشرية بكفاءة عالية، ويحتاج إلى الاتصال ونقل المعلومات ومناقشة القرارات في حال أراد إعطاء الصلاحيات اللازمة لإدارة النشاط لغيره.

ج - المهارات الإدارية:

من المهارات الإدارية التي يتصف بها المقاول، ما يلي:

- مهارات إنسانية: يمتلك المقاول مهارة تكوين علاقات إنسانية مع مرؤوسيه وزملائه و ذلك لخدمة المشروع، وتقوم هذه العلاقات على الاحترام والثقة بالنفس و الاهتمام بالعاملين و مشكلاتهم خارج المشروع.

- مهارات فكرية: أن يكون المقاول قادراً على المناقشة العلمية وتحليل المشكلات واتخاذ القرارات.

- مهارات فنية: أي أن تكون لدى المقاول خبرة ودراية بالمسائل الفنية المتعلقة بالإنتاج والبيع والشراء والتخزين والتمويل.

جميع الخصائص السابقة مهمة لأي إنسان يرغب في أن يتقدم بعمل متميز في مجال تخصصه، ويمكن اكتساب هذه المهارات من خلال الالتحاق بدورات تدريبية تسهم في تطوير قدراته وذاته ويتمكن من خلالها تحقيق أهدافه التي يسعى إليها، كدورة تعزيز الثقة بالنفس ودورة مهارات الاتصال وغيرها من الدورات التدريبية.

1 نور عبد الله عويض العتيبي، نفس المرجع، ص52

03 أدوار المقاولاتية :

إن إنشاء مقاوله يهدف إلى استغلال و استقطاب الطاقات المعطلة و إلحاقها بالأيد التي تساهم في البناء و التنمية و الاعتماد على النفس في خلق الدخل، و الذي يخرجها من دائرة اليد الصغرى و الانتظار المناصب الوظيفية. وهذا ما يجعلها تلعب دورا كبيرا في التنمية الاقتصادية للدولة و الاجتماعية للمجتمع .

3 - 1 الدور الاجتماعي : إن الأدوار الاجتماعية التي تلعبها المقاولاتية لا تقل أهمية على

الأدوار الاقتصادية و من بين الأدوار التي تلعبها المقاولاتية في المجتمع هي :

- **المساهمة في توفير مناصب الشغل و التقليل من حدة البطالة:** إن اهتمام الدولة المتزايد بالمقاولات راجع إلى الدور الذي تؤديه على مستوى التشغيل، و بالتالي المساهمة في حل مشكلة البطالة كونها تستخدم الأساليب الإنتاجية كثيفة العمل، مما يجعلها أداة هامة لاستيعاب العرض المتزايد للقوة العاملة، خاصة في الدول النامية التي تتميز بالتوفر النسبي لليد العاملة على حسب رأس المال. لذلك فهي تساهم في تحريك السوق العمل و ضمان توازنه. (1)

- **مكافحة الفقر و الترقية الاجتماعية:** منذ منتصف الثمانيات، ظهرت أهمية المقاوله كوسيلة لمكافحة الفقر و إدماج الفئات، بداية في الدول النامية مع مخطط التعديل الهيكلي (تطور المفهوم الاقتصادي للقطاع الموازي)، ثم في الدول المتقدمة نتيجة ارتفاع معدلات البطالة، فهي تمثل الطريق الوحيد لأزمة للخروج من الفقر، و عوضا عن ذلك تحسين الرفاهية و مستوى المعيشة، سواء المادية (سكن، أرض، تجهيزات)، المالية مثلا الحسابات البنكية، اجتماعية) الشبكات و العلاقات و الروابط الاجتماعية)، و البشرية (الخبرة و التعليم). (2)

- **ترقية روح المبادرة :** تؤكد الدراسات المهمة بالتنمية الصناعية على أن أعمال المقاوله هي منبع المبادرة، بفضلها شهدت مختلف الاقتصاديات بروز منظمين يعملون على تشجيع إنشاء المقاولين الصغار المستقلين، و هذا ما قاله الرئيس الأمريكي ريغان سنة 1985 بقوله " تأتي معظم الابتكارات و الأعمال الجديدة، و التقنيات و القوة الاقتصادية في الوقت الراهن من دائرة

1 حجاوي احمد، اشكالية تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و علاقتها بالتنمية المستدامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2010/2011، ص21.

2 يوسف بودة، عبد الحق بن تفات، دور المقاوله المصغرة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و التحديات التي تواجهها، مداخلة في الملتقى الدولي حول استراتيجيات تنظيم و مرافقة المؤسسات الصغرى و المتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، 18-19/04/2012، ص5.

صغيرة، و لكن آخذة في النمو، من الأبطال الذين هم رجال الأعمال الصغيرة ذو كفاءة و جراءة يتحملون مخاطر كبيرة في سبيل الاستثمار و الابتكار المستقبل". على هذا الأساس يبرز دور المقاول في ترقية روح المبادرة الذاتية و المهارة . (1)

إلى جانب الأهمية و الأدوار الاقتصادية الذي تلعبه المقاولاتية فهي تلعب أدوارا على الصعيد الاجتماعي و يمكن إجمالها في النقاط التالية: (2)

- التقليل من الآفات الاجتماعية و تقوية العلاقات الاجتماعية: من خلال ما توفره المقاول من مناصب شغل تؤمن لأصحابها الاستقرار النفسي و المادي، و كذا توجيه السلع و الخدمات الى الفئات الأكثر حرمانا، و بالتالي توجد علاقات للتعامل، مما يزيد الإحساس بأهمية التآزر و التآخي و يسهم ذلك في التقليل من الآفات الاجتماعية.

- زيادة إحساس الأفراد بالحرية و الاستقلال: فالمقاولاتية تقوم بذلك عن طريق الشعور المقاول بالانفراد في اتخاذ القرارات دون سلطة وصية و بالحرية المطلقة في العمل دون قيود أو شروط و الإحساس بالتملك و السلطة و تحقيق الذات من خلال إدارة هذه المقاول و استمرارية نجاحها - إشباع رغبات و حاجات الأفراد و المساهمة في التوزيع العادل للدخل بينهم: تعتبر المقاولاتية فرصة للأفراد في المجتمع لإشباع حاجاتهم و رغباتهم، حيث يؤدي تميزها بمرونة كبيرة على الصعيد الانتاج إلى تلبية الاحتياجات المتباينة لشرائح المجتمع المختلفة .

3 - 2 الدور الاقتصادي

- رفع مستوى الإنتاجية في جميع لأعمال و الأنشطة: و يتحقق من ذلك من خلال الكفاءة في استخدام الموارد من قبل المقاولين أنفسهم في المجتمع، و خلق التوافقات الجديدة من خلال القدرة على تحويل الموارد من مستوى أقل إنتاجية إلى مستوى أعلى.

- الإسهام في تنوع الإنتاج: نظرا لتباين و تعدد إبداعات المقاولين من خلال تنوع نشاطاتهم من السلع أو المنتجات و الخدمات الكاملة إلى العناصر و الخدمات أو المنتجات الوسيطة و

1 ناصر مراد، دور و مكانة المقاول في التنمية الاقتصادية في الجزائر، الندوة الدولية حول المقاول و الإبداع في الدول النامية، خميس مليانة الجزائر، 2007، ص 2018

2 طالبي خالد، دور القرض الاجاري في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، 2010/2011، ص 16.

التي تؤدي إلى إضافة قيمة جديدة للمجتمع، و قد يكون هذا الإبداع في التكنولوجيا أو في الصناعة أو في الخدمات، أو في الأنشطة و الوظائف المختلفة في المؤسسة مثل التسويق أو التوزيع أو الترويج أو التنظيم أو التسيير أو من خلال مدخل جديد للأعمال، أو طريقة جديدة في أداء العمل .

- **زيادة القدرة على المنافسة:** و ذلك من خلال المعرفة الدقيقة الواعية للبيئة المحلية و الخارجية و تطوير أساليب العمل من خلالها و التفاعل معها بإيجابية، كما أن المبادرات الحديثة في المقاولاتية إطلاق مؤسسات جديدة أو إعادة بعث مؤسسات قائمة، تحفز الإنتاجية، كلها عوامل تنمي التنافسية من خلال أنها تجبر المؤسسات الأخرى على العمل بأحسن أداء و ابتكار.

- **التجديد و إعادة الهيكلة في المشاريع الاقتصادية و تنميتها و تطويرها:** أي إحداث تغييرات هامة في المؤسسات الاقتصادية القائمة، و إعادة تعريف المشاريع الاقتصادية القائمة، ويشمل ذلك تحويل هذه المشاريع والمنظمات يجعلها أكثر ابتكارا من خلال التغيير في مجال الأداء و أنظمة الموارد و المصادر، وأنظمة الحوافز و المكافآت بالإضافة إلى ثقافة المنظمة، و إعادة صياغة الإجراءات و المعايير المؤسسية فيها.

- **إيجاد أسواق جديدة:** و يتحقق ذلك من خلال إجراء توافقات جديدة في الموارد و الكفاءة في استخدامها لدى المقاول، و استغلال الفرص في السوق من أجل إيجاد عملاء جدد و خلق طلب و عرض جديدين على المنتج في السوق.

- **نقل التكنولوجيا:** إذ يقوم المقاولون بنقل أدوات و سائل التكنولوجيا من الدول المتقدمة الى الدول النامية، أو القيام بابتكارات تكنولوجية جديدة، من أجل تحقيق التنمية المستدامة و خلق فرص جديدة لهم و لغيرهم من الأفراد في المجتمع تكون مطابقة لاحتياجاتهم من حيث ابتكار منتجات و خدمات جديدة، مداخل جديدة للأعمال، مصادر توريد جديدة للمواد الخام، أساليب عمل جديدة و غيرها. (1)

1 محمد قوجيل،دراسة و تحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر،اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، في علوم التسيير،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2016/2015،ص،ص،22،23.

04 طرق البحث وتأکید فكرة المقاولات

إن عملية إنشاء مقولة ليست بالأمر السهل واليهين كما يراها البعض، فهي تتطلب الكثير من التفكير و الوقت و الجهد إضافة إلى الموارد اللازمة، لكن و قبل ذلك فنجاح أي مشروع استثماري يرتبط أولاً باختيار الفكرة المناسبة التي تتناسب مع كفاءات وقدرات المقاول وإمكانياته المادية والمعرفية، ثم عملية تحليل واختبار الفكرة الإستثمارية بعد القيام بالدراسة الإستراتيجية، وأخيراً تخطيط إنجاز المشروع من خلال خطة الأعمال. إذ تعتبر الفكرة الإستثمارية أساس نجاح المشروع، فنجاح أي مشروع استثماري يقوم على اختيار الفكرة الجيدة، وتعتبر فكرة مشروع المؤسسة اللبنة الأولى لبنائها، إذ تعبر عن موضوع النشاط أو السبب الذي ستنشأ المؤسسة لأجله، ومتى كانت الفكرة ناجحة و قابلة للتطبيق ميدانياً، كلما زاد ذلك من احتمال نجاح المشروع و العكس صحيح، فمهما امتلك المنشئ من إمكانيات مالية و تجارية ومادية فإن ذلك لن يكون له تأثير إذا ما كانت الفكرة غير قابلة للتطبيق أو مستهلكة.

1 /4 الفكرة كأول خطوة لإنشاء المقولة

كـ ميلاد الفكرة: "يرى Edgar Morin بأن الفكرة المعزولة ليست لها وجود في الواقع، لان العقل البشري عبارة عن وعاء ماص أو منطقة محملة بجملة من الأفكار، الآراء، النظريات، الأحكام، التقاليد، الإعلام، الإيديولوجيات. فبعض الأفكار تغطي بقع لجاذبيتها أفكار أخرى، كما نجد أفكاراً مسيطرة تجعل الأخرى هامشية، فالأفكار كنجوم من خلال لمعانها تغطي جارتها، حتى أننا نصاب بالعمى أحياناً فلا نرى إلا أفكاراً نريدها و لا نستطيع قول العكس .
فالفرد المقاول هو أيضاً في صراع داخلي يحاول إخراج أفكاره إلى النور من خلال مجهوداته الاتصالية و تجديد كل قدراته و كفاءاته في إقناع الآخرين بالجدوى تبني فكرته دون أفكار الآخرين. و السعي إلى ترجمتها و بلورتها إلى واقع ملموس".

كـ ظروف بروز الفكرة: تتحد ظروف بروز الفكرة من خلال ثلاث محددات هي: إطار النشأة، قوة التدمير، إطلاق الفكرة. (1)

1 بشير ابراهيم، دور الاختيارات الاتصالية للمقاول في تجسيد الأفكار الابداعية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار،

☞ **ظروف بروز الفكرة:** تتحد ظروف بروز الفكرة من خلال ثلاث محددات هي: إطار النشأة، قوة التدمير، إطلاق الفكرة.

- إطار النشأة (السياق): إن ابتكار فكرة لا يكون من العدم، فالفكرة لا تأتي بمفردها مجردة من أي الهام، بل تستدعي مواد أولية محفزة و ظروف نشأة خاصة، بل ان الفكرة هي ناتج تصادم و ارتطام بأفكار أخرى موجودة سابقا في إطار ثقافي معين و مستوحاة من ممارسات و عادات و معتقدات يومية، فالفكرة في نتاج عصر أو زمن معين و هي جيدة أو مبتكرة في ذلك الزمان. (1)

- القوى المدمرة: الفكرة التي لا تعد مصدر خطر لا تستحق أن نطلق عليها اسم فكرة . فالمقصود بالتدمير هنا هي قدرة الفكرة على أن تسيطر على أفكار سابقة، فهي اذن قدرة الفكرة الجديدة على الصراع من أجل السيطرة و الاستمرار مع عدم زوال الأفكار القديمة الأخرى، لأنها تعتبر مكتبة نستمد منها إلهامنا و وحيننا لنجد أفكار أخرى. (2)

4 / 2 مصادر فكرة المقالة

في الغالب تكون الفكرة من أحد المصادر التالية:

☞ **الخبرة الذاتية/ التجارب السابقة/ (Experiences antérieures)** إن الخبرة المستمدة من العمل السابق قد تكون أحد أهم مصادر الأفكار للفرد المقاول، حيث أن التعامل مع الأسواق، الزبائن، الموردين، المنافسين...، يؤدي إلى ابتكار أفكار استثمارية جديدة، تأتي من خلال تغيير نوع المنتج إلى الأحسن، أو استغلال منتج جديد، أو تطوير خدمة مكملة للنشاط الأصلي للمؤسسة، هذه الأخيرة يجب عليها أن تستغل أفكار عمالها للمحافظة عليهم و الاستفادة من خبراتهم. (3)

إن كل التجارب و الخبرات السابقة يتم تخزينها في ذاكرة الإنسان لإخراجها في وقت الحاجة، فالمقاول يستفيد حتما من خبراته و خبرات الآخرين حتى يطور تفكيره، و من ثم استعمال هذه المواقف في وضعيات مشابهة. (4)

1 بشير ابراهيم، نفس المرجع، ص72

2 بشير ابراهيم، نفس المرجع، ص73

3 عبد القادر محمد عبد القادر مبارك، العمل الحر : ثقافة مجتمع أو متطلبات مرحلة ؟، ورقة مقدمة إلى الملتقى الثاني للنشأة الصغيرة و

المتوسطة، مركز تنمية المنشآت الصغيرة، 28-29 نوفمبر 2004، المملكة العربية السعودية.

4 بشير إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص75

☞ **الزبائن كمصدر للأفكار الجديدة: Les clients** هذا النوع من الأفكار يكون غالبا في القطاع الصناعي، حيث أن المنطق الإقتصادي يفرض وجود تغذية عكسية تتمثل في ردة الفعل و الاقتراحات التي يقدمها الزبائن حي المنتج معين، فالزبون هو المستعمل للمنتج وهو الذي يعرف نقائص وإيجابيات هذا المنتج، ويمكن أن يكون لديه تصور أحسن في تقديم أو تعديل هذا المنتج، فاستعانة المقاول بزبائن منتج معين أو تحول الزبون إلى مقاول يمكن أن يكون مصدر للأفكار الجديدة. (1)

فمن بين المصادر الخارجية لإستيقاء الأفكار الجديدة بالنسبة للمؤسسة هم الزبائن، فهم يعتبرون مخرونا لا ينضب من الأفكار المرتبطة بمواقف و خبرات و مشاكل نحتاج إلى إيجاد حلول لها. (2)

☞ **الميول و الرغبات/ الإلهام:** الكثير من المقاولين يقومون باختيار النشاطات و إنشاء المؤسسات في قطاعات تشكل ميولهم السابق، مثلا الميل للإعلام الآلي يمكن أن يؤدي بصاحبه إلى فتح محل لتجميع أجهزة الحاسوب، الميل لتربية الحيوانات يمكن أن يؤدي بصاحبه إلى إنشاء مزرعة لتربية الأبقار الحلوب...إلخ، وفي الغالب يكون الميل والحاجة للإنجاز دافع قوي مقولة. (3) . و هو عنصر مرتبط بالحس المرهف للمقاول، أو بتلك النظرة الفنية للأشياء و المختلفة عما يراه الأشخاص العاديون، فنجد كثير من الموقوف و الأحداث هي مصدر إلهام للأشخاص المقاولين. (4)

-**الأفكار الطارئة/ فكرة غير متوقعة:** الحياة تضعنا كل يوم في حالات و مواقع معينة، يمكن من خلالها رؤية الأشياء بشكل مختلف، فالساعي إلى إنشاء مؤسسة يجب أن يتأهب نفسيا وعقليا لاقتناص الفرص من خلال الإنتقاد والتصور والملاحظة، والحكم على الوضعيات التجارية ومراقبة النقائص و الأخطاء الموجود في بعض المشاريع، هذه النظرة الإنتقادية للأشياء تعتبر مصدر جيد للأفكار الإستثمارية. (5)

1 عبد القادر محمد عبد القادر مبارك، نفس المرجع .

2 بشير إبراهيم، مرجع سبق ذكره،ص75

3 عبد القادر محمد عبد القادر مبارك، نفس المرجع.

4 بشير إبراهيم، مرجع سبق ذكره،ص75

5 عبد القادر محمد عبد القادر مبارك، مرجع سبق ذكره.

يكون المقاول دوما في وضعية اليقظة، الفطن، المنتبه بكل ما يحدث حوله، فهو كالصياد الذي ينصب شبابه عسى أن يحضى بصيد إبداعى وفير، فالفكرة غير المتوقعة قد أتى في التوقيت الذي يكون فيه المقاول منهمكا في البحث عن أفكار جديدة أو مصادر إلهام. (1)

كـ الأفكار المأخوذة من السفريات الخارجية: الأشخاص الذين يسافرون للخارج يندهشون أحيانا حي السلعة أو خدمة معينة غير متاحة في بلدهم أو منطقتهم الأصلية، وهذا يعتبر مصدر جاهز للأفكار الإستثمارية، بشرط أن تكون هذه الأفكار متوافقة مع طبيعة المنطقة التي ينتمي إليها المقاول. (2)

إن نتيجة التقاء المقاول بأشخاص من ثقافات مختلفة يمكن من خلالها أن تستلهم أفكار جديدة، تطبيقها سوف يكون مختلف عن البيئة التي وجدت فيها و بالتالي فإن نظرة الأفراد ستكون مختلفة أيضا، و هو ما يصطلح عليه بالإبداع. (3)

-الإبداعات البحثية / البحث القصدي : أي إنشاء مشروع جديد بفكرة جديدة، لكن هذا النوع من الأفكار يجب تجربته بشكل مكثف و التفكير جيدا في قبل التطبيق بحيث يتطلب هذا النوع من الأفكار إمكانيات كبيرة، إضافة إلى أنه لا يقبل الأخطاء.

و هي أن يجند الفرد المقاول كل قدراته، أحاسيسه و مهاراته بحثا عن أفكار جديدة، أو حلول لمشاكل مستعصية الحل. (4)

كـ البحث عن الأفكار/ حل المشاكل : المقبلين على إنشاء مقولة، لا يمتلكون دوما أفكار جاهزة، و بالتالي لا يمكن العودة إلى المكاتب الاستشارية المتخصصة في هذا المجال أو الاعتماد على بعض المصادر الأخرى منها:

* ترميم مؤسسة جديدة: إعادة شراء مؤسسة موجودة، هو توجههم هم يعطي للمقاول أفكار ناتجة من النشاطات السابقة لهذه المؤسسة.

1 بشير إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص76

2 عبد القادر محمد عبد القادر مبارك، مرجع سبق ذكره.

3 بشير إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص76

4 بشير إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص76

* **التراخيص:** يمكن للمقاول أيضا إنشاء مؤسسة صغيرة بالحصول على رخصة إنتاج منتج معين، وذلك بالرجوع إلى الانترنت والمجلات المتخصصة.

* **التراخيص:** يمكن للمقاول أيضا إنشاء مؤسسة صغيرة بالحصول على رخصة إنتاج منتج معين، وذلك بالرجوع إلى الانترنت والمجلات المتخصصة؛

* **البراءات و الإجازات:** بعض المبدعين والمخترعين لا يقومون بالإستثمار التجاري لإبداعاتهم مثل مخابر البحث الجامعية، وبالتالي يمكننا لإستفادة من هذه الأبحاث في الحصول على أفكار جديدة للمشاريع الإستثمارية.

كما نشير في النهاية أن الحصول على الأفكار من هذا النوع لا يكون إلا بالإطلاع الواسع والمتواصل للدوريات و المجلات المتخصصة والانترنت، كما يجب للباحث عن الفكرة الإستثمارية تخصيص جزء من ميزانيته لهذا الغرض، وزيارة المعارض الإقتصادية وغرف التجارة والسفر إلى أماكن وجود هذه الأفكار للإستفادة من الخبرات السابقة. (1)

05 إعداد خطة العمل

5 - 1 تعريف خطة العمل هي خارطة الطريق التي تتير للمشروع دربه و تضع له معالم التسيير و التجسيد على ارض الواقع، و المشروع الناجح هو ذلك المشروع الذي يسير و فق خطة محددة توصله إلى الأهداف المنشودة ، اذن فهي عبارة عن دليل يصف اتجاه العمل و متطلباته و حاجاته المختلفة من تمويل للمشروع الجديد و موارد مختلفة مادية، بشرية، تكنولوجية... الخ". (2)

5 - 2 متطلبات خطة العمل: هناك بعض الشروط الواجب توفرها في خطة العمل، فيجب أن تكون بسيطة سهلة القراءة و الفهم، كما يجب أن تتميز بالدقة و هذا بغرض تجنب التأويل أو تفسير الخاطئ، كما تتميز الخطة بكونها عملية و مفيدة، أي أنها تؤدي وظيفة فعالة و تساهم في حل المشكل المطروح. (3)

1 عبد القادر محمد عبد القادر مبارك، مرجع سبق ذكره.

2 بشير إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص61.

3 بشير إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص61.

5 - 3 لغة خطة العمل : تعد اللغة الجانب الاتصالي الأكثر أهمية لدى المقاول فمن خلالها

يمكنه إيصال أفكاره إلى الآخرين، و على هذا الأساس يجب مراعاة العناصر التالية:

- أن لا تكون الخطة مطولة و أن تتميز بالاختصار.

- أن تتفادى الاستخدام المفرط للروابط اللغوية و المحسنات البلاغية و الصور البيانية

- أن تستخدم جُمَل قصيرة و تقارير مفيدة.

- أن تكون سليمة الصياغة اللغوية و النحوية

- أن تكون بها جداول و رسومات توضيحية و مخططات بيانية.

- أن تكون خالية من الأخطاء المطبعية و أن تكون حسنة المظهر التقديم.

- أن تتميز بالقصر، البساطة و سهولة الفهم. (1)

5 - 4 عناصر خطة العمل : لكل مدرسة رؤيتها الخاصة لتصور خطة العمل، فلا يمكن

حصرها في عناصر دون أخرى أو تفضيل عنصر على آخر، لذلك حاولنا جمع بعض

العناصر المشتركة التي جاءت بها مختلف المدارس و النظريات المقاولاتية لتقديم خطة العمل

التالية: (2)

Cover page	صفحة العنوان
Table of contents	جدول المحتويات
Excutive summary	الملخص التنفيذي
Company history	نبذة عن الشركة
service analysis/ Product	تحليل المنتج أو الخدمة
Market study	تحليل السوق
Strategic plan	الخطة الاستراتيجية
Financial study	التحليل المالي
Way of management	نبذة عن طريقة تسيير المؤسسة و الموارد البشرية
Appendix	الملاحق

1 بشير إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص62.

2 بشير إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص62.

5 - 5 تقديم خطة العمل: على المقاول عند تقديمه لخطة العمل أن يتمتع بجملة من الخصائص و المؤهلات الاتصالية عند تقديم خطة الأعمال الخاصة به و التي سوف نتطرق إليه في القسم الثاني من هذه الدراسة، و فيما يلي بعض النصائح التي يجب على المقاول التقيد بها عند تقديمه لخطة الأعمال المقاولاتية:

- عليه أن يثبت الحماس و يبرز عنصر التحفيز الدافع لقيامه بالمشروع
 - أن يقوم بتوضيح الفرص و الفوائد و المزايا المتاحة
 - أن يستخدم الوسائل و التقنيات التكنولوجية المتاحة
 - أن يتقادر استخدام العبارات الفنية و أن يتجنب الإفراط في التفاصيل
 - أن يكون مستعدا للرد عن الأسئلة و أن لا يكون باعثا للملل
 - عدم الإسهاب في وصف المنتج
 - الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات و احتياجات العميل عند صياغته للخطة
 - أن يركز على كيفية استقطاب العاملين من أصحاب الكفاءات و الخبرات المهنية.
- إنن لكي يتمكن المقاول من توصيل فكرته إلى المهتمين يجب توفر جملة من الإمكانيات خاصة المادية منها و المالية ، البشرية و التكنولوجية، و قد يحدث هذا مفارقة واضحة بالنسبة للمقاول الشاب، فالمشروع الصغير يهدف الى الربح كباقي المشاريع، و قد يفاجأ صاحبه أنه يحتاج إلى قدر كبير من المال فقط كي يبدأ مشروعه. (1)

1 بشير إبراهيم، المرجع السابق، ص، ص، 64-65.

06 التعليم المقاولاتي: من الجدير بالذكر أن الصلة بين التعليم و الاقتصاد و المجتمع وثيقة، فالتعليم يساهم في بناء قدرات القوى البشرية و تنمية معارفهم العلمية ليشكل لدينا قوى بشرية متعلمة يغرس فيها اتجاهات إيجابية حول العمل و التنظيم و المجتمع، ويشكل القاعدة الأساسية للابتكار و الإبداع و الانتقال للاقتصاد المعرفة، ويوفر الاقتصاد للتعليم مختلف الموارد التي يحتاجها، ويساهم في استقرار المجتمع. " التعليم يبني في القوى البشرية ويساهم في تنمية معارفه ليشكل قوى متعلمة يغرس فيها اتجاهات ايجابية حول العمل و التنظيم و المجتمع". (1)

6 - 1 النشأة و التطور: يعتبر التعليم المقاولاتي كتيار تعليمي من أهم التيارات الشائعة حالياً في العديد من الدول خصوصاً الصناعية منها، ويرجع تاريخ تدريس المقاولاتية على المستوى العالمي إلى عام 1947 عندما قدم **Myle Maces** أول مقرر دراسي بجامعة هارفارد الأمريكية، حيث كان السبب الأساسي لتقديم هذا المقرر هو الاستجابة لاحتياجات الطلبة العائدين من أداء الخدمة العسكرية بعد الحرب العالمية الثانية، حيث حقق هذا المقرر شعبية بالرغم من أن صاحب المشروع كان يتوقع الآ يحقق هذا المشروع النجاح المتوقع، و مع بداية السبعينات عرفت مدارس إدارة الأعمال التي تقدم مقررات دراسية في المقاولاتية تغييراً جذرياً، حيث شرعت **16** جامعة في تقديم هذا المقرر بجامعة كاليفورنيا الشمالية، و بعد ذلك تم إطلاق أول ماستر في إدارة الأعمال متخصصة في المقاولاتية، و منه توجه التعليم المقاولاتي نحو العالمية محكمة متخصصة في المقاولاتية. (2)

في الدراسة التي أجراها **Solomon (2007)** عن التعليم المقاولاتي في الجامعات الأمريكية، و هي امتداد لدراسة بدأها منذ (1977) حتى (2000)، خرج بعدة استنتاجات منها أن التعليم المقاولاتي مستمر في نفس المجالات و أن المتغير الذي طرأ و طرح نفسه بقوة في هذا المجال هو استخدام التكنولوجيا في التعليم المقاولاتي، و تشارك المعرفة مع البيئة المحيطة بشكل أكبر، و التكامل بين النظرية و الممارسة الواقعية. (3)

1 أ.صفاء المطيري، التعليم الريادي، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، الكويت، ع149، 2019، ص1.

2 د.هاملي عبد القادر و حوحو مصطفى، إشكالية التعليم المقاولاتي و دوره في خلق النية المقاولاتية، مجلة البشائر الاقتصادية، مجلد5، ع1، ص629.

3 قايدى أمنة، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة معسكر، ص105

و في الوقت الحاضر أصبح التعليم المقاولاتي يحظى باهتمام كبير من طرف المجتمعات الأكاديمية و الاقتصادية عبر العالم. كما أصبح التعليم المقاولاتي أكثر أهمية في أي مكان في العالم، لكونه يخلق المعرفة الضرورية لبدء و أحياء و تنمية الأعمال . (1)

6 - 2 تعريف التعليم المقاولاتي

"هو تعليم يقوم على بيداغوجية تعليمية وليس مجرد معلومات مقدمة ضمن المقررات التعليمية في علوم التسيير، حيث أن أغلب معاهد علوم الإدارة تهتم بسبل و مناهج خاصة بها للتكوين في المقاولاتية، ومنه فإن إعداد مقرر تعليمي بيداغوجي مقاولاتي PEPE : (Processus Educatif Pédagogique Entrepreneurial) من شأنه أن ينمي فكرة و روح المقاولاتية لدى الطلبة، حيث يستند هذا المقرر على البيداغوجية المقاولاتية التشاركية الخاصة PEPS : (Pédagogique Entrepreneurial Participative Spécifique) و التي يتم تقديمها للطلبة طيلة مسارهم الدراسي، حيث تسعى لغرس فكرة أن المقاولاتية ليست مجرد خلق مؤسسة و فقط، وإنما أبعد من ذلك، حيث تسعى لإشراك كافة الأطراف الفاعلة في مجال المقاولاتية، و عليه فإن التعليم المقاولاتي يعرف كذلك بأنه تلك العملية التعليمية التي تهدف إلى تزويد الطلبة بالمعارف و المهارات الضرورية و تحفزهم نحو مباشرة مشروعهم المقاولاتي و تشجيعهم لإنجاحه على نطاق واسع . و من خلال هذا نستطيع أن نقول على هذه الطريقة تتمثل في تنمية المواقف و القيم المقاولاتية، و كذلك المعارف المتعلقة بالمقاولاتية لدطلبة الجامعات، المعاهد و مراكز التكوين المهني و التعليم المهني و طلبة التكوين المستمر" (2)

يعرفه Kourilsky على أنه " أداة تساعد على التعرف على الفرص، حشد الموارد في و جود الخطر، و بناء مشروع عمل"، كذلك يعرفه Becharde and Toulouse على أنه " مجموعة من التعاليم الرسمية التي تدرب، و تعلم أي شخص مهتم بإنشاء المشاريع، أو تطوير الأعمال الصغيرة". كذلك على انه " عملية تزويد الأفراد بالقدرات للسعي و تقييم الفرص التجارية، زيادة تقدير الذات، المعرفة و المهارات لمباشرة عمل تجاري". (3)

1 فايدى أمّنة، نفس المرجع، ص 105

2 د. هاملي عبد القادر و حوحو مصطفى، إشكالية التعليم المقاولاتي و دوره في خلق النية المقاولاتية، مرجع سبق ذكره، ص 629، 630 .

3 فايدى أمّنة، مرجع سبق ذكره، ص 106

"هو وسيلة فعالة لتزويد الطلاب بالمعرفة اللازمة حول المقاولاتية بحيث يؤثر تعليم ريادة الأعمال أيضا على اختيار الطلبة لمنهية المقاولاتية في المستقبل". (1)

عرف Alberti et Al التعليم المقاولاتي على انه "نقل رسمي للكفاءات المقاولاتية، و التي تشير بدورها الى المفاهيم، المهارات، و الوعي الذهني. يستخدمها الأفراد خلال عملية بدء و تطوير مشاريعهم الموجهة نحو النمو، ويهدف التعليم المقاولاتي الى بناء الكفاءات المقاولاتية التي تعتبر كمزيج من المهارات المختلفة، المعرفة و المواقف". (2)

يعرفه Fayolle " كل الأنشطة الرامية إلى تعزيز التفكير، السلوك و المهارات المقاولاتية و تغطي مجموعة من الجوانب كالأفكار، النمو و الإبداع". (3)

وقد اقترح A.Gibb أن المقالة في سياق التعليمي هي " مجموعة سلوكيات، مهارات، و السمات الممارسة فرديا أو جماعيا لتسيير الأفراد أو المنظمات من أي نوع، لخلق مؤسسات و الابتكار في سياق قوي العقيد و عدم اليقين ".

السلوكيات المقاولاتية :

- البحث عن الفرص و اكتشافها، المبادرة، حل المشاكل بطريقة خلاقة، التسيير المستقل، المسؤولية، ملكية الاشياء، رؤية الأشياء، التواصل بشكل فعال لإدارة الاعتماد المتبادل، وضع الأشياء معا بشكل خلاق، استخدام الحكم لاتخاذ المخاطر المحسوبة.

السمات المقاولاتية:

- توجه الانجاز و الطموح، الثقة بالنفس و الاعتقاد الذاتي، المثابرة، الاستقلالية، توجه العمل، تفضيل التعلم بالممارسة، العمل الجاد، العزم، الإبداع.

الاستعدادات المقاولاتية: حل المشاكل، الإقناع، التفاوض، البيع، إدارة الأعمال، المشاريع، الأوضاع، التفكير الاستراتيجي، اتخاذ القرار في ظل عدم التأكد، التواصل. (4)

1 أ.علي أمين، ماحي كلتوم، محددات النية المقاولاتية لدي الطلبة الجامعيين، مجلة إقتصاد المال و الأعمال، سيدي بالعباس، مجلد3، ع3، ص388

2 سالمى عبد الجبار، التركيز على التعليم الحديث المبني على إنتاج الشخصية المقاولاتية المبتكر، مداخلة ضمن الملتقى السادس، روح المقاولاتية أداة للتنمية المستدامة، جامعة ورقلة، أيام 15-16 أبريل 2013، صص، 12، 14.

3 د. الطاوس غريب، أ. محمد علي دشه، مدى توجه طلبة الدراسات العليا في الجامعات الجزائرية نحو الاستثمار في القطاع المقاولاتي، مجلة الدراسات الاقتصادية المعقدة، 2018، ع7، ص61.

4 قايدى أمنة، مرجع سبق ذكره، ص107

اعتبرت اليونسكو 2005 أن التعليم و التدريب التقني و المهني مصطلح شامل يشير إلى جوانب العملية التعليمية التي تشمل التعليم العام، دراسة التكنولوجيا و العلوم ذات الصلة، و إكتساب المعارف و المهارات و الموقف المتعلقة بالمهن في مختلف القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية ، و توفير القوى العاملة المدربة في مجال العلوم و التكنولوجيا التطبيقية، و لا سيما على المستوى دون المهني. ضف إلى ذلك أن عملية التعليم المقاولاتي تشمل عدة جوانب مختلفة، و من أجل تحقيق متطلبات التعليم المقاولاتي، فإنه من جهة يجب إحداث شراكة حقيقية و فعالة بين مختلف المؤسسات و المنظمات و الجهات الداعمة، و توفير مجموعة من المتطلبات المتمثلة فيما يلي :

أ - توفير البنية التحتية: وهذا عن طريق توفير الأماكن و القاعات المناسبة و الضرورية،و التي يجب أن تكون مجهزة بمختلف الوسائل، و مختلف البرمجيات التي توفر التطبيقات العملية التي تسهل عملية استغلال المحتوى المقاولاتي .

ب - الموارد البشرية: المؤهلة و المدربة و القادرة على استخدام و تطبيق استراتيجيات و أساليب تدريبية متقدمة في المقاولاتية، حيث أن التعليم المقاولاتي يتطلب تغييرا جذريا في نمط التفكير لدى الطلبة المتعلمين.

ج - توفير البيئة الممكنة: وتستمد هذه البيئة تفوقها من خلال الوعي الكامل لأفراد المجتمع على جميع المستويات ابتداء من القادة و الأكاديميين و متخذي القرار إلى غاية المواطن العادي و بالتالي توفير الدعم الكامل من طرف الجميع من أجل إنجاح مبادرة التعليم المقاولاتي.

د - الاستفادة من التجارب العالمية: و البناء عليها في الممارسة و التطبيق للسياقين التربوي و التعليمي .

هـ - الاستجابة للضغوط و التحديات الكبيرة: التي تفرضها طبيعة هذا العصر الذي نعيشه على هذا النوع من التعليم المقاولاتي و محاولة التكيف معها قدر الإمكان.

1 د.هاملي عبد القادر و حوحو مصطفى، إشكالية التعليم المقاولاتي و دوره في خلق النية المقاولاتية، مرجع سبق ذكره، ص. 630 .

- روح المبادرة: و التي يمكن تعريفها على انها الرغبة في التجريب ة القدرة على أخذ المخاطر و تحملها، بحيث يتم التغلب على المشاكل المتعرضة و تعديلها دون تعريض المؤسسة للخطر.

- روح المسؤولية : و التي تعرف على أنها تقبل الفشل و الإخفاقات إلى جانب قبول النجاحات، حيث أن هذه الأخيرة لا تعني التركيز على النجاح و حسب، و إنما ينبغي على الفرد فهم طرق و أسباب التحسين و التطوير بغرض زيادة النجاحات.

- القدرة على الإنشاء: إن الفكر المقاوالاتي يتطلب قدرة حقيقية على الخلق فيما يخص الابتكارات و التي تؤدي بدورها إلى خلق القيمة في المنشأة.

07 الأدوار المتوقعة من التعليم المقاوالاتي :

لبيان مدى مساهمة ترسيخ ثقافة الفكر المقاوالاتي و تعليم أصوله في العديد من الجوانب الحياة المهنية و المجتمعية و الشخصية، و من اجل بناء الاقتصاد المعرفي مواجهة مشكلة البطالة نشير إلى ما يلي:(1)

- تعليم المقاوالاتية خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال و صناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي المتواكب مع التوجهات العالمية.

- تعليم المقاوالاتية يزيد من القدرات المتميزة لخلق الثروة من خلال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالمي، بما يحقق مساهمة هامة في بناء مجتمع المعرفة.

- تعليم المقاوالاتية يُنتج رواد في الإبداع و الابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.

1 د.مسيخ أيوب،الجامعة كحاضنة طبيعية و مرجعية حقيقية لبعث الروح المقاوالاتية،مجلة البشائر،م4، ع3، ص18.
2 د.ايمين عادل عيد،التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي و الأمن الاجتماعي،المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات و مراكز ريادة الأعمال،9-11/09/2014،الرياض،السعودية، ص،ص155،156.

- تعليم المقاولاتية يُنتج رواد في الإبداع و الابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
- تعليم المقاولاتية يساهم في زيادة الأصول المعرفية و تعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة و التراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، و بما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة.
- تعليم المقاولاتية يكسب العاملين بالمؤسسات القائمة مهارات نادرة و مبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات يناسبه تفوق قرنائهم بنسبة كبيرة.
- تعليم المقاولاتية يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة، على اعتبار أن المقاولين يصبحون أكثر إبداعا.
- تعليم المقاولاتية يؤدي إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارب ذات التكنولوجيا العالية و التي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة و المساهمة في التغلب على مشكلة البطالة.
- تعليم المقاولاتية يؤدي إلى تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم، بما يحقق الاستقرار الاقتصادي و التحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الاموال نحو امتلاك أكبر عدد من الأفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار و تحقيق التنوع في مجالات العمل .
- تعليم المقاولاتية يخلق المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة.(1)

2 د.أيمن عادل عيد، نفس المرجع، ص،ص،156,155 .

خلاصة الفصل

تعتبر المقاولاتية أحد المجالات الحديثة في مجال الأعمال عبر دول العالم ،حيث أصبحت مركز اهتمام العديد من الدول و ذلك من اجل التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، فهي خاصية مميزة يختص بها كل العناصر الذين لديهم الرغبة في مزاوله نشاط المقاولاتية و تقديم إبداعاتهم الثقافية، ويمكن القول أن لتطوير المقاولاتية و ترقيتها يجب نشر الفكر المقاولاتي و تفعيلية بشكل أو بآخر.

من خلال درستنا هذه حاولنا تقديم المفهوم العام للمقاولاتية و متطلبات التي يجب أن يمتلكها الفرد الراغب في انتهاج الفكر المقاولاتي، كذلك أبرزنا كيفية تعلم الفكر المقاولاتي و الأدوار التي يجب أن يسلكها الما قول .

القسم الميداني

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

- 01 - المنهج المستخدم في الدراسة
 - 02 - أداة جمع البيانات
 - 03 - مجالات الدراسة
 - 04 - مجتمع البحث
 - 05 - الأساليب الإحصائية المستخدمة
- خلاصة الفصل

تمهيد

إن الباحث في أي علم من العلوم يتطلع إلى الكشف عن الواقع بعد تحديد مشكلة البحث مما يقتضي جمع المعطيات اللازمة والبحث الاجتماعي يتطلب القيام ببعض الإجراءات المنهجية كالمنهج المستخدم وتطبيق العينات بالإضافة إلى تقنيات البحث وأدوات جمع البيانات كالملاحظة والمقابلة واستمارة الاستبيان وغيرهم من الوسائل التي من شأنها تساعد الباحث على العمل الميداني والتعرف على الظاهرة من خلل واقعها، وقد كان محتوى هذا الفصل المنهج المتبع ومجالات الدراسة وأدوات جمع البيانات.

و لقد تناول في هذا المحور تقديم عام للدراسة الميدانية من خلال عرض فيه منهج الدراسة و الحدود الجغرافية والزمنية و البشرية، مجتمع وعينة الدراسة و تطرقنا فيه إلى مراحل إعدادا الاستبيان وتحكيمه وظروف توزيع واسترجاع الاستمارات و الأساليب الإحصائية المستخدمة .

01 - المنهج المستخدم في الدراسة

عندما يقوم الباحث بدراسة ظاهرة معينة فإنه يعتمد على منهج يسهل له الطريق لكشف الحقائق و تقصي أبعاد الظاهرة المراد دراستها و يختلف المنهج في العلوم الاجتماعية باختلاف موضوع الدراسة ، هذا الأخير الذي يجعل الباحث يتبع منهاجا دون آخر . على أن يختار منهاجا ملائم لموضوع بحثه ، و قد سيتعين الباحث بأكثر من منهج واحد في دراسة ظاهرة معينة انطلاقا مما ذكر فالمنهج العلمي يعني يعرف " على أنه الأساس السليم للحصول على معلومات و بيانات دقيقة و التوصل إلى نتائج موثوق فيها و وضع توصيات قابلة للتطبيق " (1) و كلمة المنهج تعني " الطريق المؤدي إلى كشف عن الحقيقة في العلوم ، بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل و تحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة " (2) . إذن فالمنهج هو مجموعة خطوات مترابطة بدءا من المفاهيم ، شرح المفاهيم الإجرائية ، تحديد إطار الدراسة ووصولاً إلى تحديد مجتمع البحث و أدوات جمع البيانات و توضيح مجال الدراسة ، فهو بمثابة العمود الفقري في تصميم البحوث العلمية .

بالاعتبار هذه الدراسة تتدرج في إطار الدراسات الوصفية ، فقد تم الاعتماد على طريقة المسح الشامل و الذي يقوم على الملاحظة ،المقابلة ، الاستمارة ، السجلات و الوثائق إلى جانب الاستعانة بالتحليل الكمي و الكيفي للبيانات المتحصل عليها من خلال الدراسة و يمكن تعريفه " أنه يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الإحداث أو الأوضاع ، و لا تقتصر هذه الدراسات الوصفية على معرفة خصائص الظاهرة ، أي أن الهدف التشخيص بالإضافة إلى كونه وصفي " (3)

1 احمد عبد الله اللحج ، مصطفى محمود ابوبكر، البحث العلمي ، الدار الجامعية ، تونس، 2002 ، ص 42

2 عبد الرحمان بدوي ،مناهج البحث العلمي ، وكالة المطبوعات شارع فهد سالم ، الكويت ، 1977 ، ص 5

3 عمار بوحوش، محمد م الذنبيات،مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999 ، ص 140

02 - أداة جمع البيانات

يركز الباحث على تقنيات لجمع المعطيات والبيانات الخاصة بالظاهرة المراد دراستها ويتوقف اختيار التقنية أو الوسيلة المعتمد عليها على طبيعة المنهج المتبع والهدف المراد الوصول إليه ,وبما أننا بصدد معرفة دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي فإنه يتعين علينا إتباع بعض الأدوات منها الاستبيان ,إذ يعتبر هذا الأخير من أنسب الوسائل المستعملة و أكثرها شيوعا في الحصول على البيانات التي تكون كمنطلق أساسي للباحث من أجل الإجابة والتحليل على الأسئلة التي طرحها في بداية البحث ,ويعرف الإستبيان على أنه " وثيقة تتضمن مجموعة من الأسئلة توجه إلى المستجوبين ,وهم أفراد العينة التي استخرجها الباحث بغرض التحقق من فرضيات البحث, وينتظر من هؤلاء المستجوبين أن يقدموا إجابات في مسائل أو نقاط معينة مرتبطة بأهداف الدراسة.

وبالنسبة لدراستنا فقد تم بناء الاستمارة عبر مراحل و هي:

-**المرحلة الأولى** : تم بناء استمارة أولية تضمنت 36 عبارة فقط ، وعرضت على الأستاذة

المشرفة التي أبدت رأيها حولها.

-**المرحلة الثانية** : أضيفت عبارات .

-**المرحلة الثالثة** : ضبط العبارات و الأمر بالتوزيع.

و قد قسمت الاستمارة على النحو التالي :

المحور الأول : البيانات الشخصية.

المحور الثاني: البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني

المحور الثالث : توفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة.

المحور الرابع : ممارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمد .

المحور الخامس :النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني .

03 - مجالات الدراسة :

المجال المكاني:

اجريت الدراسة في مركز التكوين المهني و التمهيي - الشهيد محمود غربي - بالرياح الذي يقع في دائرة الرياح و الذي تم إنشائه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95 / 430 المؤرخ في 16 / 12 / 1995 ، حيث بدأ ممارسة نشاطة كملحق سنة 1994 تابع لمركز التكوين المهني و التمهيي رقم 03 بالوادي و المتمثل في تكوين المتربصين وفقا لأنماط التكوين الموجودة في مدونة الشعب للتكوين المهني . بسعة بيداغوجية 200 متربص نمط إقامي و 100 متربص نمط تمهيي حتى و صل اليوم إلى سعة استيعاب حوالي 1200 متربص في جميع أنماط التكوين .

المجال الزمني : أجريت هذه الدراسة في الموسم الجامعي 2019 / 2020 ومرت بعدة مراحل من بينها :

المرحلة الأولى : محاولة التعرف على الفئة المبحوثة و ذلك بالتقرب من الأشخاص المعنيين و هم مسيري المقولاتية و التحدث معهم .

المرحلة الثانية : محاولة انجاز الاستمارة .

المرحلة الثالثة : توزيع الاستمارات عليهم إعطائهم الوقت للإجابة على الاستمارة .

المرحلة الثالثة : جمع الاستمارات .

المجال البشري : يمثل الأفراد الذين تخرجوا من التكوين المهني و قاموا بإنشاء مقاولاتية أو مؤسسات مصغرة .

04 - مجتمع البحث

إن مجتمع البحث هو خري التكوين المهني و التمهين والذين قاموا بإنشاء في ما بعد مؤسسات مقاولاتية و لعدم معرفتنا للحجم الكلي لتعدادهم تما الاكتفاء بما لدينا معتبرين إياه مجتمع بحث و الذي قدر حجمه 106 مفردة توزعت على النحو الآتي قمنا بتوزيع عليها الاستبيان و هي موزعة كآلاتي :

جدول رقم 01 : يبين توزيع مجتمع البحث حسب متغير التخصص التكوين

النسبة المئوية	التكرار	تخصص التكوين
09.43	10	التربية و طفولة / مؤسسة
09.43	10	الحلاقة نسويه و تجميل
09.43	10	الطرز بالإعلام الآلي / مؤسسة
01.89	2	النظرات الطبية / مؤسسة
07.55	8	تربية الحيوانات الأليفة / مؤسسة
11.32	12	الفلاحة
13.21	14	الترخيص الصحي و الغاز / مؤسسة
15.09	16	نجارة الألمنيوم / مؤسسة
13.21	14	إعلام آلي / مؤسسة
09.43	10	الأشغال العمومية
100	106	المجموع

قراءة الجدول

يوضح الجدول أعلاه توزيع مجتمع البحث حسب متغير التخصص التكويني ، و التي جاءت بياناته كآلاتي :
حيث أن تخصص نجارة الألمنيوم يمثل (15.09 %) من المفردات المجتمع ، و يليه تخصص
الترخيص الصحي و الغاز و تخصص الإعلام الآلي بمعدل (13.21 %) ، ثم يأتي بعدة
تخصص الفلاحة بمقدار (11.32) و يتبعه تخصص التربية و طفولة و تخصص الحلاقة نسويه و
تجميل و تخصص الطرز بالإعلام الآلي بمعدل (09.43 %) و تخصص تربية الحيوانات
الأليفة بمعدل (07.55 %) و في الأخير تخصص النظرات الطبية (01.89 %) .

المناقشة :

من خلال ملاحظتنا للقراءات السابقة الذكر نستطيع القول أن اختيار نوع تخصص في التكوين
المهني يلعب دورا هام في إنشاء المقاولاتية ، كذلك عامل الجنس لم يعد عائق من اجل إنشاء
مقاولات .

05 - الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام و الاستعانة ببرنامج الاكسال Excel في حساب البيانات حيث قمنا بحساب المتوسط الحسابي و التكرارات و الانحراف المعياري .

خلاصة الفصل

لقد حاولنا أن نجتهد في هذه الدراسة بإتباع الإجراءات المنهجية العلمية التي يقتضيها البحث و بحسب الأهداف التي يتوخاها، فهذه الدراسة تتدرج ضمن البحوث الوصفية، و قد اعتمدت الدراسة الميدانية على خطوات منهجية علمية صحيحة، حيث تطرقنا في هذا الفصل للمنهج المستخدم ألا وهو المنهج الوصفي، بالإضافة إلى ذلك تم توضيح أهم الأدوات المستعملة في جمع البيانات، وتم أيضا تحديد مجالات الدراسة. تلعب هذه الخطوات الدور الأساسي للوصول لنتائج علمية دقيقة يمكن الوثوق بها وهو ما يسعى له أي بحث علمي.

الفصل الخامس : عرض البيانات و مناقشة النتائج

تمهيد

- 01 - عرض نتائج الدراسة الميدانية
 - 02 - مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
 - 03 - النتائج العامة
- خلاصة الفصل

خاتمة

توصيات و اقتراحات الدراسة

تمهيد

بعد الانتهاء من تحديد الإجراءات الميدانية للدراسة، سنتناول في هذا الفصل تحليل وتفسير البيانات التي تم جمعها عن دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي .

نهدف من خلال هذا الفصل عرض ومناقشة البيانات الميدانية التي جمعت بواسطة الاستمارة، معتمدين في ذلك على عرض الجدول البسيط والقيام بالعمليات الإحصائية الأساسية من تكرارات ونسب مئوية، كما نهدف من خلاله إلى عرض نتائج الدراسة التي توصلنا إليها وصولاً إلى النتائج العامة.

01 - عرض نتائج الدراسة الميدانية

المحور الأول : المعلومات الشخصية لمجتمع البحث

الجدول رقم 02: بين المعلومات الشخصية لمجتمع البحث

المجموع	التكرار	النسبة المئوية	المعلومات الشخصية لمجتمع البحث	
100	76	71.70	ذكر	الجنس
	30	28.30	أنثى	
100	08	07.55	24-15	السن
	44	41.51	34-25	
	44	41.51	44-35	
	10	09.43	54-45	
100	46	43.40	جامعي	المؤهلات
	60	56.60	أخرى	
100	96	90.57	نعم	شغل وظيفة قبل التكوين
	10	09.43	لا	
100	75	70.75	اختياري	الالتحاق بالتكوين
	16	15.09	موجه	
	04	03.77	عدم وجود بدائل	
	11	10.38	تقليدي	
100	44	41.51	إقامي	نمط التكوين
	43	40.57	تمهين	
	15	14.15	دروس مسائية	
	04	03.77	عن بعد	

- يوضح الجدول أعلاه البيانات الشخصية لمجتمع البحث و التي جاءت كالآتي :

ان عدد الذكور المقدر بنسبة (71.70 %) هو أكثر الذي جسد الفكر المقاولاتي في الميدان وهذا راجع الثقافة الذكورية التي تتميز بخاصية المخاطرة، لكن هذه الميزة لم تقتصر على الفئة الذكورية بل تعدت إلى الفئة الأخرى و المتمثلة في السمة الأنثوية و التي تحصلت على نسبة (28.30 %) و هذا راجع لعدة عوامل من بينها طبيعة النشاط، كذلك طابع المنطقة و الوازع الديني و الثقافي الذي حدى من انتهاج الجنس الأنثوي لهذا النشاط. و في العموم نستطيع أن نقول أن هناك اقتناع و إقدام على الفكر المقاولاتي من طرف الجنسين. و هذا لما توفره الدولة الجزائرية من سياسات جديدة و أنظمة اقتصادية منفتحة على العالم وهذا ناتج على النظام العالمي - العولمة - الذي طغى على العالم. كما هو موضح في المخطط رقم 01

- أما بالنسبة للفئة العمرية فإننا نلاحظ أن الفئة العمرية [25-34] و [35-44] قد تحسلا على نفس النسبة و هذا راجع إلى أن الفرد مازال يحاول البحث عن العمل الأكثر استقرار و الذي يدر عليه المنفعة المادية و المعنوية بشكل كبير. و اكتساب الفرد للصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية وهذا ما اشرنا إليه في الأهداف التكوينية المهني الخاصة بالفرد، مقابل أن في الفئة العمرية [15-24] فإنها ذات نسبة ضئيلة و هذا راجع صغر السن مع قلة الخبرة المهنة و أحياته ، ..الخ. كما هو موضح في المخطط رقم 01

- من خلال قراءتنا للجدول أو مشاهدتنا للمخطط نلاحظ نسبة الأفراد المتحصلين على مستويات غير جامعية هي (56.60 %) و هذا راجع إما لعدم تحصيل الأفراد على شهادة عليا لتمكنهم من مواصلة دراساتهم أو أنهم ليس لهم رغبة في الدراسات الأكاديمية فتجه نحو الدراسة المهنية و ذلك من اجل اختصار الطريق لتجسيد أفكارهم، أما بالنسبة للأفراد المتحصلين على المستوى الجامعي و التحقوا بالتكوين المهني و المقدر بـ (43.40 %) فهذا راجع لعدة أسباب من بينها:

أن المؤهل العلمي المتحصل عليه لا يمكنه من تجسيد الفكر المقاولاتي في الواقع.
ان مؤسسات دعم الشباب تتعامل مع الشهادات المهنية أكثر من الشهادات الأكاديمية.
انه وجد نفسه أمام معظلة البطالة ولهذا توجه للتكوين المهني من اجل تعلم مهنة.
انه حقق رغبة والديه بتحصله على شهادة جامعية، ثم اتجه نحو تحقيق رغبته الخاصة.

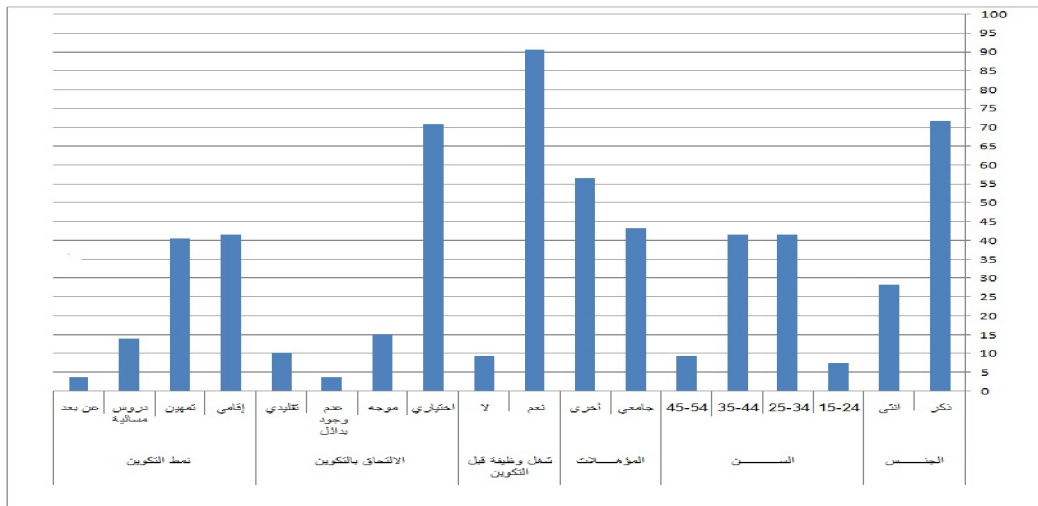
كما هو موضح في المخطط رقم 01

- من خلال الجدول أو المخطط نلاحظ أن نسبة الذين كانوا يشغلون وظيفة مقدرة بـ (90.57%) و هذا إن دل عن شيء إنما يدل على حب زيادة إحساس الأفراد بالحرية و الاستقلال، و البحث عن الرفاهية و تحسين في مستوى المعيشة، و هذا ما اشرنا إليه في دور المقاولاتية الاجتماعي. أما بالمقابل عدد الأفراد الذين لا يشغلون وظيفة قبل الالتحاق بالتكوين و كانت نسبتهم (9.43%) فهذا راجع لعدة عوامل من بينها: صغر السن، عدم الاقتناع العمل عند الغير، عدم توفر الإمكانيات المادية. كما هو موضح في المخطط رقم 01

- حيث نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كان التحاقهم بالتكوين كان اختياري و تقدر نسبتهم بـ (70.75%) مقابل نسبة (3.77%) عدم وجود بدائل . و يعزى هذا ان رغبة الفرد لها دور كبير في تحديد توجه الفرد نحو رسم معالم حياته المهنية و مكانته الاجتماعية.

- من خلال قريئتنا للجدول نلاحظ أن تقارب نسبة أنماط التكوين الاقامي و التمهين و المقدرة نسبتها بـ (41.51) و (40.57) على التوالي وهذا راجع لعدة أسباب من بينها: - أنهما النمطان السائدان في التكوين المهني .

- أن ظروف الالتحاق بهما جعلتهما سيودان على الأنماط الأخرى.



المخطط رقم 01: المعلومات الشخصية لمجتمع البحث

المحور الثاني : تؤدي البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني إلى تفعيل الفكر المقاولاتي
الجدول رقم 03: يبين مدى أدى البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني الى تفعيل
 الفكر المقاولاتي لدى المتكونين

المؤشر المتوسط الحسابي	الاختلاف المعياري	التكرار	النسبة المئوية	تؤدي البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين	
86.48	0.17	103	97.17	نعم	اختيارك للتخصص في التكوين المهني كان الهدف منه تعزيز الفكر المقاولاتي لديك
		03	02.83	لا	
	0.19	102	96.23	نعم	اختيارك للمهنة كان على اقتناعك بالفكرة تأسيس للمقولة
		04	03.77	لا	
	0.19	04	03.77	نعم	اختيارك للمهنة كان بتوجيه احد الأشخاص يتمتع بالفكر المقاولاتي
		102	96.23	لا	
	0.21	100	94.34	نعم	البرامج التي درست لك كانت تحمل في طياتها الفكر مقاولاتي
		06	05.66	لا	
	0.14	104	98.11	نعم	المناهج المطبقة في التكوين المهني ساعدتك على اكتساب مهارات تجعل منك مقاول ناجح
		02	01.89	لا	
	0.19	102	96.23	نعم	درست مقياس المقاولاتية (تسيير مؤسسة) خلال مرحلة تكوينك
		04	03.77	لا	
	0.14	104	98.11	نعم	هل ان المكتسبات النظرية هي التي فعلت لديك الفكر المقاولاتي
		02	01.89	لا	
	0.17	103	97.17	نعم	إن المكتسبات العملية هي التي عززت لديك الفكر المقاولاتي
		03	02.83	لا	
	0.17	103	97.17	نعم	المكتسبات المعرفية و التقنية جعلتك تفكر في انشأ مقولة
		03	02.83	لا	

- يوضح الجدول أعلاه بيانات مدى أدى البرامج المناهج المتبعة في التكوين المهني الى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين و التي جاءت كالاتي :

أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (**97.17 %**) مقابل نسبة (**02.83 %**) كانت إجاباتهم بـ لا . ويعز ذلك أن من خصائص الفرد الذي يتهيأ ليصبح مقاولا يجب عليه:

أن يكتسب المهارات التقنية و السلوكية و التي اشرنا إليها في المهارات السلوكية للمقاول.

أن يكون له خارطة طريق التي تسيّر للمشروع دربه و تصبح له معلما للتسيير و تجسيده على ارض الواقع و الهدف منه تعزيز الفكر المقاولاتي و هذا ما اشرنا له في خطة العمل . و هذا واضح من خلال المخطط البياني رقم 02 .

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (96.23%) مقابل نسبة (03.77%) كانت إجاباتهم بـ لا. وهذا راجع لعدة عوامل من بينها أن العقل البشري عبارة عن وعاء ماص أو منطقة محملة بجملة من الأفكار و محلل للأفكار ثم بعد ذلك يتخذ القرار وهذا ما اشرنا إليه في الفكرة كخطوة أولى لبناء الفكر المقاولاتي. إن قدرة الفكرة الجديدة على الصراع من أجل السيطرة و الاستمرار مع عدم زوال الأفكار القديمة الأخرى، لأنها تعتبر مكتبة نستمد منها إلهامنا و وحيننا لنجد أفكار أخرى. وهذا ما لاحظناه من خلال السؤال الرابع في المحور الأول أن معظم المبحوثين كانوا يشغلون وظائف قبل أن تتسلل فكرة إنشاء المقاولاتية لأذهانهم. الكثير من الأفراد يقومون باختيار النشاطات و إنشاء المؤسسات في قطاعات تشكل ميولهم السابق، مثلا الميل للإعلام الآلي يمكن أن يؤدي بصاحبة إلى فتح محل لتجميع أجهزة الحاسوب و هذا ما اشرنا إليه في مصادر الفكر لدى المقاول.

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بـ لا و تقدر نسبتهم بـ (96.23%) مقابل نسبة (03.77%) كانت إجاباتهم بـ نعم. وهذا راجع أن الحياة تضعنا كل يوم في حالات و مواقع معينة، يمكن من خلالها رؤية الأشياء بشكل مختلف، فالساعي إلى إنشاء مؤسسة يجب أن يتأهب نفسيا وعقليا لاقتناص الفرص من خلال الإنتقاد والتصور والملاحظة، والحكم على الوضعيات التجارية ومراقبة النقائص و الأخطاء الموجود في بعض المشاريع، هذه النظرة الإنتقادية للأشياء تعتبر مصدر جيد للأفكار الاستثمارية. وهذا ما يطلق عليه الفكرة الغير متوقعة و هذا ما حونا شرحه في مصادرة الفكر المقاولاتي.

كذلك الاعتماد على إنشاء مشروع جديد بفكرة جديدة، لكن هذا النوع من الأفكار يجب تجربته بشكل مكثف و التفكير جيدا في قبل التطبيق بحيث يتطلب هذا النوع من الأفكار إمكانيات كبيرة، إضافة إلى أنه لا يقبل الأخطاء. و هي أن يجند الفرد المقاول كل قدراته، أحاسيسه و

مهاراته بحثاً عن أفكار جديدة، أو حلول لمشاكل مستعصية الحل، و هذا منا يسمى بالبحث القسدي أو الإبداعات البحثية و هذا ما اشرنا إليه في مصادر الفكر المقاولاتي.

أن المنطق الإقتصادي يفرض وجود تغذية عكسية تتمثل في ردة الفعل و الاقتراحات التي يقدمها الأفراد الآخرين، حيث يمكن أن يكون مصدر للأفكار الجديدة. و هذا ما أوردناه في فقرة مصادر أفكار المقاول.

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (**94.34%**) مقابل نسبة (**05.66%**) كانت إجاباتهم بـ لا. و نرجع هذا لعدة عوامل من بينها: إن عملية تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني هي الأساس الذي يقوم عليه نجاح عملية التكوين. وهذا ما اشرنا إليه في تصميم و تنفيذ البرامج يساعد التكوين المهني على التشخيص الجيد لاحتياجات الشغل و أن عملية إعداد البرامج التكوينية يكون وفقاً متطلبات المؤسسة الاقتصادية لتوفير عمالة مؤهلة . و يساهم التكوين المهني على التحكم في التكنولوجيا ، لان التطور التكنولوجي و التغيير الاجتماعي و الاقتصادي السريع أدى إلى وضع التكوين المهني في مكانة تمكن من تزويد باليد العاملة المؤهلة، و هذا ما اشرنا إليه في أهمية التكوين المهني - من خلال قرأتنا للجدول نلاحظ معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم (**98.11%**) و المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بـ لا كانت نسبتهم تقدر بـ (**01.89%**) و هذا راجع إلى ما ينتهجه التكوين المهني من مناهج تكسب الفرد عدة مهارات و تأهله و تجعل منه ذلك الفرد المؤهل عملياً لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله، كما أنه يكتسب خبرة مع الزمن تساعد على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المختلفة، وتزويده بالجديد وعدم الاعتماد على الخبرة أو المؤهل العلمي، وكذلك لنجاح العملية التكوينية لابد و إقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته. وهذا ما اشرنا إليه في عناصر العملية التكوينية.

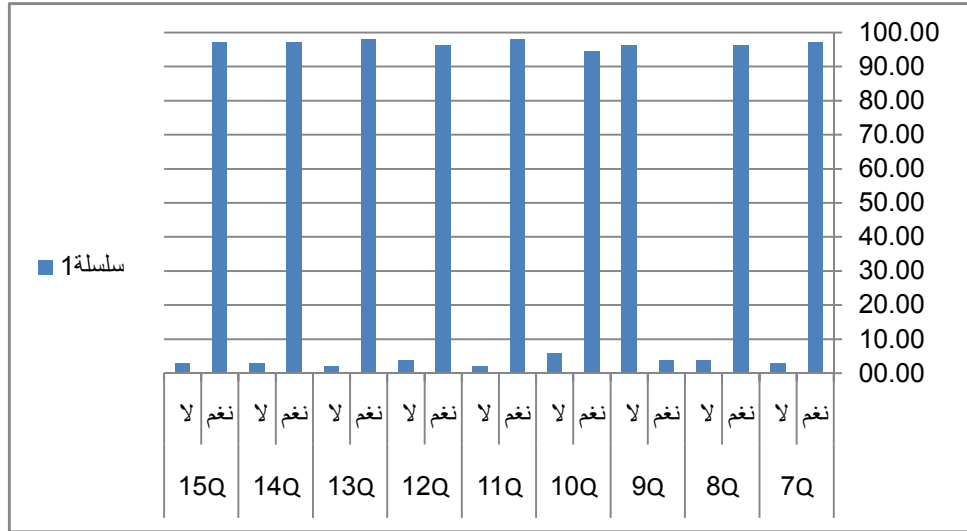
12 / من خلال قرأتنا للجدول نلاحظ معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم (**96.23%**) و المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بـ لا كانت نسبتهم تقدر بـ (**03.77%**) و هذا راجع السياسة الجديدة التي انتهجها قطاع التكوين المهني منذ عدة س، كما أكد الوزير السابق على فكرة المقاولاتية و ذلك بتقديم أول درس لكل التخصصات الموجودة على مستوى المؤسسات بعنوان دور التكوين المهني في تطوير المقاولاتية. كذلك إنشاء دار المرافقة و الإدماج.

كذلك يرجع إلى نوع التخصص المختار من طرف الفرد لان هناك تخصصات إدارية و هناك تخصصات تقنية

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (98.11%) مقابل نسبة (01.89%) كانت إجاباتهم بـ لا. وهذا نرجعه إلى أن التكوين المهني يعتمد على الجانب النظري في النمط الاقامي بنسبة 2 / 3 من المقرر الدراسي في التخصصات ذات طابع إداري و مستويات عليا مثل تقني أو تقني سامي. و هذا ما اشرنا إليه في عنصر تقنية إلقاء الدروس نظريا ضمن عنصر تقنيات تقديم المعلومات في التكوين المهني، و تطبيق مبدأ تقديم المعلومة بشكل واضح و جذاب ضمن عنصر مبادئ التكوين و التعليم المهنيين .

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (97.17%) مقابل نسبة (02.83%) كانت إجاباتهم بـ لا. وهذا نرجعه إلى أن التكوين المهني يعتمد على الجانب التطبيقي في النمط التكوين في إطار التمهين بنسبة تقدر بحوالي 90 % لان المتربص يكون موجود في الميدان بشكل حقيقي و متصل بالإفراد الآخرين بشكل فعلي مما يجعل منه مُستقبلاً لأفكار تنمي لديه الفكر المقاولاتي و هذا ما اشرنا إليه في عنصر مصادر الفكر المقاولاتي، كذلك ما حولنا شرحه في أنماط التكوين المهني. كذلك تقنية المحاكاة التي يقوم بها المكون لها دور فعال في إقناع الفرد بالتفكير أو تفعيل الفكر المقاولاتي لديه، وهذا ما اشرنا إليه في تقنيات التظاهر أو التصنيع خلال البحث.

- من خلال قرأتنا للجدول نلاحظ معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم (97.17%) و المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بـ لا كانت نسبتهم تقدر بـ (02.83%) و هذا راجع لاختلاف التقنيات المستعملة في التكوين المهني باعتمادها على باختلاف الظروف و المواقف، و من بين هذه الظروف اختلاف المستوى الوظيفي أو التعليمي للإفراد الذين يتم تكوينهم و الغرض من التكوين، عدد أفراد المراد تكوينهم اختلاف خبرات و ثقافات المتكويين و هذا ما أوردها في عنصر تقنيات التكوين و التعليم المهنيين. كذلك الهدف الأساسي من التكوين هو أن مخرجاته تكون ذا كفاية عالية من تحمل أعباء التي ستوضع على كاهله، و هذا ما اشرنا إليه في عنصر أهداف التكوين المهني.



المخطط رقم 02: يبين مدى أدى البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني إلى تفعيل الفكر المقاوالاتي لدى المتكويين

المحور الثالث: تتوفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر المقاوالاتي لدى المتكويين
جدول رقم 04: يبين مدى توفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر لدى المتكويين.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التكرار	النسبة المئوية	تتوفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر المقاوالاتي لدى المتكويين	
85.38	0.19	102	96.23	نعم	الطاقم البيداغوجي ذو إمكانيات عالية لتفعيل الفكر المقاوالاتي لديك
		04	03.77	لا	
	0.41	83	78.30	نعم	الوسائل التي تعاملت معها خلال تكوينك عززت الفكر المقاوالاتي لديك
		23	21.70	لا	
	0.49	66	62.26	نعم	كانت هناك وسائل تواصل جيدة بينك و بين من يتعامل معك في التكوين المهني
		40	37.74	لا	
	0.10	105	99.06	نعم	هل كانت لكم خرجات ميدانية لبعض المقاوالات
		01	00.94	لا	
	0.36	90	84.91	نعم	هل كان هناك توجيه و تحفيز من طرف المكوّن للفكر المقاوالاتي
		16	15.09	لا	
	0.28	97	91.51	نعم	ما يحدث داخل ورشات العمل من تفاعل مكنك من اكتساب خصائص معين جعلتك تفكر في إنشاء مقاوله؟
		09	08.49	لا	

- يوضح الجدول أعلاه بيانات تتوفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة

لتفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين و التي جاءت كالاتي :

أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (**96.23%**) مقابل نسبة (**03.77%**) كانت إجاباتهم بـ لا. و يعزى هذا لمبادئ التكوين التي تقوم على معايير راشدة و ذلك لنقل المهارات و المعارف و التقنيات الحديثة التي تغير من اتجاهات و سلوك الأفراد لتتماشى مع متطلبات المؤسسة أو الوظيفة أو المهنة أو الأفراد الذين لديهم رغبة في تغيير اتجاهاتهم، حيث تهدف العملية التكوينية في مجملها إلى تحسين أداء المتكويين و المتمهين و المتعلمين، و هذا ما اشرنا له في عنصر مبادئ التكوين المهني.

التكوين الجيد الذي يتلقاه الطاقم البيداغوجي خلال عملية التحاقه بمؤسسات التكوين المهني، وذلك بعد توظيفه بالمؤسسة. الأسلوب الرشيد الذي يتعامل به الطاقم البيداغوجي مع الأفراد المتكويين خلال فترة تريضهم داخل مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين. كذلك راجع لخبرة و احتكاكه بسوق الشغل بشكل مباشر.

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (**96.23%**) مقابل نسبة (**03.77%**) كانت إجاباتهم بـ لا. و هذا راجع الى مجموع الوسائل المسخرة وبطريقة منسقة لضمان الوصول إلى معرفة ما أو مستوى كفاءة ما لأشخاص معينين، والسماح لهم بتنمية مهاراتهم الاجتماعية والمهنية. ويشمل العديد من العمليات كاختيار المترشحين، تحديد الأهداف الفردية،...إلى غاية التقييم النهائي للمكتسبات. فمجموع هذه العمليات بمثابة سيناريو حقيقي، تشكل مختلف أجزائه كلا متناسقا، مكيفا للأشخاص المستهدفين، والذي ينظر إليه على أنه فعال بما يكفي للوصول إلى الأهداف المسطرة. و هذا ما اشرنا إليه في عنصر إعداد جهاز التكوين المهني.

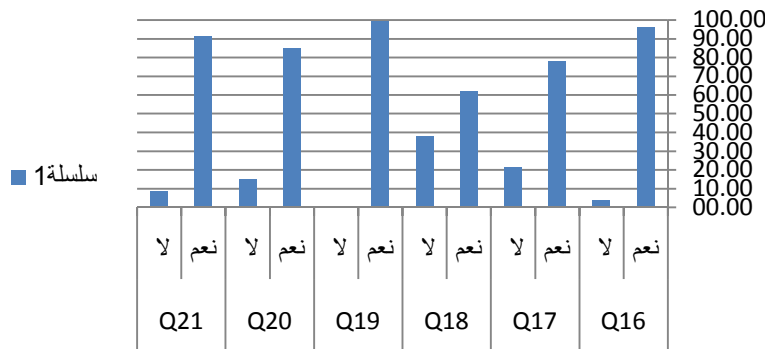
- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (**62.26%**) مقابل نسبة (**37.74%**) كانت إجاباتهم بـ لا. و هذا راجع لعدة إلى أن الأفراد لا يتعاملون مع المكون فقط بل تتعدى عملية التفاعل مع جميع الأفراد الموجودون في مؤسسة التكوين المهني من عمال مهنيين و إداريين و و متكويين معهم في تخصصات اخرى و من هنا يحدث صراع بين المتكويين و الأفراد العاملون في مؤسسة التكوين المهني و هذا يؤثر على عملية التكوين بالنسبة للأفراد بشكل سلبي. ومن هنا عمل على تحسين العلاقات بين الأفراد في

مختلف المستويات وهذا ما اشرنا إليه في التكوين. تدعيم روح الاتصال داخل الجماعة و ذلك بالاهتمام بالمعلومات التي يتم نقلها.

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (99.06%) مقابل نسبة (00.94%) كانت إجاباتهم بـ لا وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن قطاع التكوين يفرض على الفرد التفاعل مع البيئة الحقيقية للعمل و القيام بتنصيب الممتهين في الوسط المهني، مع القيام بتنصيب المتربصين في التربص التطبيقي في الوسط المهني، وهذا ما اشرنا إليه في عنصر مهام مراكز التكوين المهني.

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (84.91%) مقابل نسبة (15.09%) كانت إجاباتهم بـ لا. و نرجع هذا أن اغلب المكونيين يحاولون إقناع المتربصين بفكرة إنشاء المؤسسات الناشئ و الصغيرة حيث يعتبر هذا العمل من مهامه كمكون، يقوم بدور المرشد الموجه والناقد والملاحظ كما يقوم بإعداد واختيار المادة العلمية المناسبة و هذا ما اشرنا اليه في عناصر العملية التكوينية ، أما البقية الأخرى فهي تلتزم بإلقاء المعلومة دون تكفل بعناء النصح و التوجيه .

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (91.51%) مقابل نسبة (08.49%) كانت إجاباتهم بـ لا. و نرجع هذا إلى التفاعل الذي يحدث بين الأفراد المتكونين في ما بينهم خاصة في الحصص التطبيقية و ما نتج من تعاون بينهم فهذا يؤدي إلى تحفيز الهمم لبلوغ المراد و تفعيل الأفكار و خلق بيئة عمل تجعل منهم أفراد يفكرون في الأخذ بتجربة الاعتماد على النفس و محاولة إنشاء المؤسسة. هذا من جهة و من جهة آخر إن ما يقوم به المكون من تعزيز في سلوك المتكون يبعث الثقة في نفسه و يزيد من احتمال وقوعه في المستقبل، و هذا ما اشرنا إليه في عنصر التعزيز و العقاب في مبادئ التكوين المهني .



المخطط رقم 03: يبين مدى توفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر لدى المتكونين

المحور الرابع: ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمد تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاوالاتي
الجدول رقم 05 : بين ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمدة و التي تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاوالاتي لدى المتكونين

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التكرار	النسبة المئوية	ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمد تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاوالاتي	
				نعم	لا
85.61	0.294	96	90.57	نعم	هل قامت مؤسسات التكوين المهني بتنظيم أيام إعلامية حول مؤسسات دعم الشباب
		10	09.43	لا	
	0.137	104	98.11	نعم	هل قامت مؤسسات التكوين المهني باستقبال مؤسسات دعم الشباب داخل مؤسساتها
		02	01.89	لا	
	0.498	60	56.60	نعم	هل اطلعت على اتفاقيات مبرمة بين مؤسسات التكوين المهني و مؤسسات دعم الشباب
		46	43.40	لا	
	0.191	102	96.23	نعم	هل قدمت لك مؤسسات التكوين المهني فكرة على المقاوالاتية خلال تكوينك
		04	03.77	لا	
	0.137	104	98.11	نعم	هل قامت مؤسسات التكوين بزيارات لأجهزة دعم الشباب
		02	01.89	لا	
	0.137	104	98.11	نعم	هل المعارض التي نظمتها مؤسسات التكوين أعطت لك انطباعا عن الفكر المقاوالاتي
		02	01.89	لا	
	0.502	52	49.06	نعم	هل قمت بعرض إحدى منتجاتك خلال العروض التي قامت بها مؤسسات التكوين
		54	50.94	لا	
	0.137	104	98.11	نعم	هل عملك داخل الورشات حفز من تفكيرك لانتهاج الفكر المقاوالاتي
		02	01.89	لا	

- يوضح الجدول أعلاه بيانات تتوفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر المقاوالاتي لدى المتكونين و التي جاءت كآتي :

أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (90.57%) مقابل نسبة (08.49%) كانت إجاباتهم بـ لا. و هذا لما يقوم به قطاع التكوين المهني و التمهين من نشاطات دورية خلال السنة التكوينية مثل الأبواب المفتوحة على التكوين المهني الذي يقوم به في بداية كل دورة ويتم فيه عرض منتوجات الأفراد السابقين و توزيع بعض المطويات الخاصة بالمؤسسات الداعمة للشباب . كذلك ما تحمله القوافل الإعلامية في طياتها من إبراز المنتجات وإعلام الشباب بالمساعدات المقدمة من طرف المؤسسات الداعمة للشباب . و اتخاذ كل مبادرة

للمساهمة في الإدماج المهني للحائزين على شهادات التكوين المهني والشباب المكون في إطار أجهزة الإدماج و دعم الشباب، وهذا ما اشرنا إليه في مهام مراكز التكوين المهني .

- إن قرأنا للجدول نجعلنا نلاحظ أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (**98.11%**) مقابل نسبة (**01.89%**) كانت إجاباتهم بـ لا. وهذا يدل على ان هناك اتفاقيات مبرمة بين قطاع التكوين المهني و قطاعات دعم الشباب ضمن المشروع التنموي الاقتصادي الذي ينهض باقتصاد البلاد، حيث يتمحور مضمون هذه الاتفاقيات في نشر الوعي داخل أوساط المتكويين داخل مؤسسات التكوين المهني، و تعريفهم بالأجهزة الداعمة للشباب و كيفية الاندماج داخلها، لان من شروط الدعم الشهادة المتوج بها من التكوين المهني أو من مؤسسة معتمد من طرف التكوين كما أشدنا إليه في عنصر المؤسسات التابعة لوزارة التكوين و التعليم المهنيين .

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (**56.60%**) مقابل نسبة (**43.40%**) كانت إجاباتهم بـ لا. و هذا راجع إلى حسب نماط التكوين الذي درسه المتكون، فمثلا نمط التمهين لا يكون موجود دائما داخل مؤسسات التكوين بينما التكوين الإقليمي يكون موجود وهذا راجع لطبيعة النظام المطبق عليهم في التدريس ، كذلك يعود إلى التخصص الذي يدرسه المتكون. كذلك يعود الى المستوى و عي المتكون ودرجة اهتمامه في مرحلة تكوينه بهذه الأجهزة. كذلك يعود الى المستوى الدراسي المتحصل عليه هذا المتكون خلال مرحلته التعليمية .

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (**96.23%**) مقابل نسبة (**03.77%**) كانت إجاباتهم بـ لا. و هذا راجع إلى النشاطات الاقتصادية التي تقوم بها مراكز التكوين و التعليم المهنيين أو ما يسمى بالتكوين الإنتاجي هنا يقوم الطالب بعمليات الإنتاج الحقيقي و له نسبة من الأرباح التي تعود له. وهذا ما يساعد المتكون في فهم انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي. كذلك يساعد في فهم المتكون مدى أهمية ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة. وهذا ما اشرنا إليه في العنصر أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة.

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (**98.11%**) مقابل نسبة (**01.89%**) كانت إجاباتهم بـ لا. إن من مهام قطاع التكوين

المهني و التمهين تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات مع مختلف الهيئات والإدارات والمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين وقد اشرنا لهذا في عنصر مهام مراكز التكوين المهني، و الغاية منها هو تعرف المتكويين على مؤسسات دعم الشباب عن قرب ونزع الغشاوة على أعينهم بشكل نهائي، لان ولوج المتكون في هذه المؤسسات يجعل منه فرد واعي و تكسبه الثقة في نفسه و تغير في سلوكه الاجتماعي بمخالطته أفراد الإدارة و طرح الأسئلة عليهم بذلك ينكسر حاجز الخوف لديه .

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ **(98.11%)** مقابل نسبة **(01.89%)** كانت إجاباتهم ب لا. ان ما تقوم به مراكز التكوين المهني من نشاطات خلال السنة التكوينية يعطي انطباعا حسنا للمتكون و يجعل منه رجل مقاولاتي من الدرجة الأولى إذا عزم على ذلك، لان ما تقوم به مراكز التكوين من زيارات ميدانية و عملية إلى المؤسسات الصناعية أو الاقتصادية أو الاجتماعية يفعل الفكر المقاولاتي لديه ، زيادة على ذلك الاولمبياد الجهوية و الوطنية التي يقوم بها قطاع التكوين المهني خلال السنة التكوينية تحفز و تحرك الفرد من اجل القيام بنشاط مستقل يمكنه من بلوغ مراتب عليا و تحقيق عيش رفيع. و هذا ما اشرنا إليه في عنصر مهام التكوين مراكز التكوين المهني.

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم ب لا و تقدر نسبتهم بـ **(50.94%)** مقابل نسبة **(49.06%)** كانت إجاباتهم بنعم. وهذا يعود الى تفاوت إمكانيات التعلم لدى المتكون ومدى رغبته في الظهور و القيادة، أن الفرد الذي تلقى تكويننا سيجعله ملما بالمهارات و التقنيات التي تزوده بالإحساس بالأمن الأهمية داخل المنظمة و هذا ما اشرنا إليه في أهداف الخاصة بالفرد في عنصر أهداف التكوين المهني. و بهذا تكون مراكز التكوين المهني و التمهين قد وفرت يد عاملة مؤهلة من الجانب التقني و العلمي و السلوكي. وهذا ما اشرنا إليه في عنصر تلبية حاجيات المتعاملين الاقتصاديين و الاجتماعيين

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ **(98.11%)** مقابل نسبة **(01.89%)** كانت إجاباتهم ب لا. و هذا يرجع الى السياسة التي ينتهجها قطاع التكوين المهني سوى من ناحية أنماط التكوين المدرجة أو من ناحية التربصات

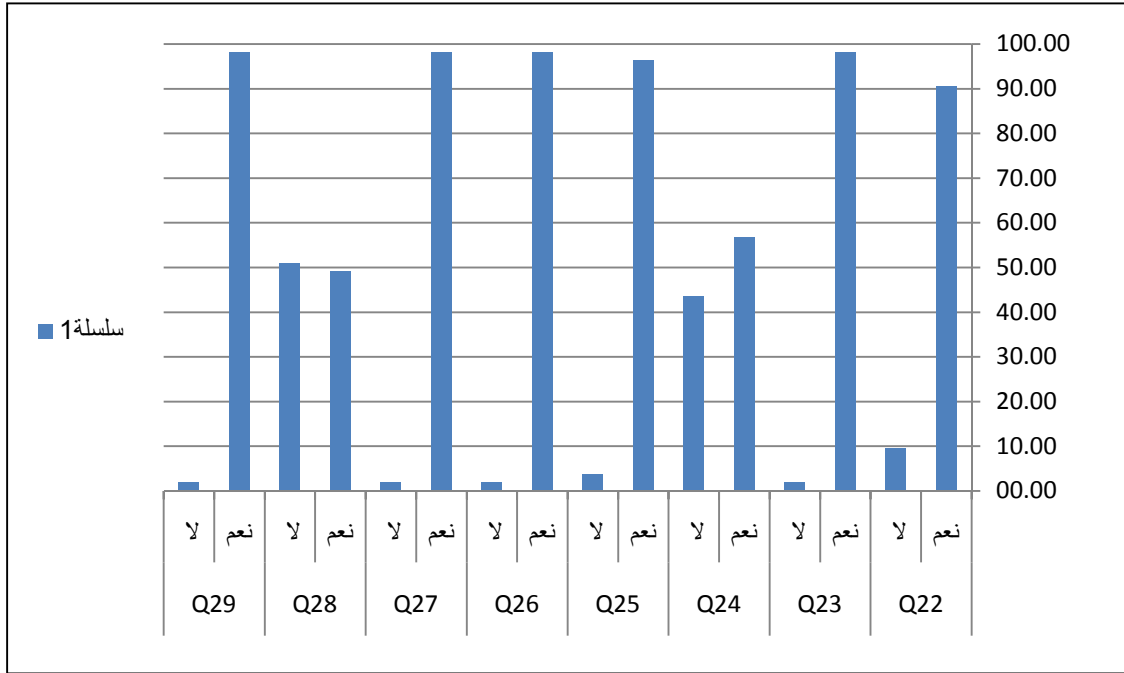
التطبيقية التي يقوم بها المتكون في نهاية دورة التكوين و المحدد طبقا للمدونة الشعب، لان المتكون عند عمله داخل الو رشات يكتسب عدة سلوكيات جديدة مهنية كانت أو عملية أو اجتماعية أو اقتصادية، و هذه السلوكيات تجعله يمعن التفكير في مستقبله المهني حيث سيطرح عدة اسأله عن نفسه و يتجاوز كل المشكلات وذلك بالبحث عن أسلوب جديد للعمل و التفكير في حل المشكلات عن طريق:

• الاقتناع الشخصي بأهمية الطريقة العلمية في الأداء و عند صنع و اتخاذ القرار

• تعود الفرد على التفكير المستقل و المستقبلي.

• الفهم الأعمق للعوامل التي تطرأ على السلوك الفردي و التنظيمي في العمل.

و هذا ما اشرنا إليه في عنصر أهمية و أهداف التكوين بشكل عام.



المخطط رقم 04: بين ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمدة و التي تؤدي

إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين

المحور الخامس: النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني يساعد في تفعيل الفكر
المقاولاتي

الجدول رقم 06 : يوضح النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني و الذي يساعد في تفعيل الفكر

المقاولاتي لدى المتكونين

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التكرار	النسبة المئوية	النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني يساعد في تفعيل الفكر المقاولاتي	
90.16	0.432	80	75.47	نعم	هل الوقت المخصص لك في التكوين ساعد على اكتساب الفكر المقاولاتي
		26	24.53	لا	
	0.393	86	81.13	نعم	هل النظام الداخلي لمؤسسات التكوين المهني حفرك للأخذ بتجربة المقاولاتي
		20	18.87	لا	
	0.232	100	94.34	نعم	هل كانت هناك نشاطات جماعية زادت من تفعيل الفكر المقاولاتي لديك
		06	05.66	لا	
	0.213	101	95.28	نعم	هل كانت هناك حوافز مادية ومعنوية للتفعيل الفكر المقاولاتي لديك
		05	04.72	لا	
	0.294	96	90.57	نعم	هل ممارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات أمنية و وقائية جعلت منك مقاولا يتحمل المسؤولية ؟
		10	09.43	لا	
	0.167	103	97.17	نعم	هل كان هناك تعزيز من طرف مؤسسة التكوين لانجازتك التطبيقية ؟
		03	02.83	لا	
	0.167	103	97.17	نعم	هل هذا التعزيز حفرك لانتهاج الفكر المقاولاتي ؟
		03	02.83	لا	

- يوضح الجدول أعلاه بيانات النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني يساعد في

تفعيل الفكر المقاولاتي و التي جاءت كالاتي :

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ

(75.47%) مقابل نسبة (24.53%) كانت إجاباتهم بـ لا. هذا نرجعه الى عدة عوامل من

بينها :

- أن عامل الوقت تكون مدرج حسب نمط التكوين وذلك حسب مدونة الشعب لان من خلالها

نحدد عدد ساعات الدراسة التي ستدرس للمتكون و كيفية تدريسها له.

- أن هناك العديد من المتكويين عند اندماجه في مؤسسة التكوين فإنه يبرم عدة اتفاقيات مع أرباب الشغل و حاول تسجيل ما تعلمه في الميدان.

- عند إمضاء العقد من طرف المتكون في الوهلة الأولى يلتزم به بشكل جاد، لكن بعد ممارسة نشاطه تظهر له عدة أشياء أخرى مثل العمل و ذلك بحكم الحاجة وهذا نظرا للفاقة أو العوز الذي فرض عليه ذلك.

- إن قرأنا للجدول نجعلنا نلاحظ أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (81.13%) مقابل نسبة (18.87%) كانت إجاباتهم بـ لا. إن لكل مؤسسة نظامها الداخلي الخاص بها مهما كان طبيعة نشاطها، و الهدف من هذا النظام هو ضمان السير الحسن للمنظمة و المحافظة على استقرارها و ذلك من أجل تحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة، و لا يتم ذلك إلا بتطبيق هذا النظام و التزام جميع الأفراد به. وهذا ما يزيد في الإنتاجية والأداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم. و هذا ما اشرنا إليه في عنصر أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة.

- إن قرأنا للجدول نجعلنا نلاحظ أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (94.34%) مقابل نسبة (05.66%) كانت إجاباتهم بـ لا. بما أن مؤسسات التكوين المهني تعتبر من المؤسسات العمومية ذات طابع تكويني تعليمي و هي تستهدف بشكل كبير الفئة الشبابية التي تتميز بنشاطها الزائد و المفحمة بطاقة كامنة كبيرة و من هذا المنطلق ادرج في النظام البيداغوجي لهذه المؤسسات مجموعة من النشاطات الثقافية منها و التي تفعل و تنمي الفكر لدى المتكون حيث تكسبه مجموعة من المهارات العلمية و العملية، و النشاطات الرياضية التي تحفز روح المنافسة النبيلة لديه. و هذا ما اشرنا له في عنصر مهام مراكز التكوين المهني و التمهين . إن ما تقوم به مؤسسات التكوين المهني من برمجة لعروض خلال السنة التكوينية لدليل على حرص هذا القطاع على خلق تفاعل بين الأفراد المتكويين و تشكيل علاقات مهنية و روابط اجتماعية بإمكانها الاستمرار حتى بعد التكوين و دعم روح الاتصال داخل الجماعة و هذا ما اشرنا إليه في عنصر أهداف التكوين الخاصة بالفرد .

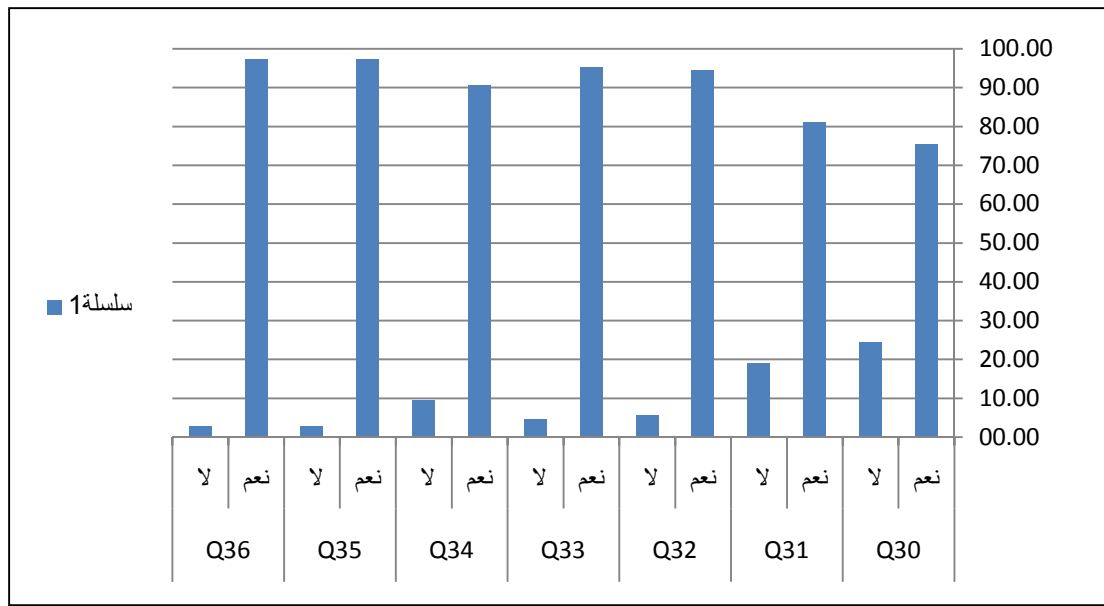
- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (95.28%) مقابل نسبة (04.72%) كانت إجاباتهم بـ لا. إن ما تقدمه مراكز التكوين المهني من حوافز مادية و معنوية للمتكون يجعل من الفرد يفكر بشكل ايجابي نحو تطوير رغباته و تحقيق طموحاته و هذا خلال مرحلة دراسته، فمثلا عندما يلاحظ المكون نشاط المتكون و قدرته العملية فانه يكلفه بانجاز عدة أعمال تطبيقية ميدانية مما تجل منه - أي المتكون - يفكر بشكل صحيح، مما يفعل لديه الفكر المقاولاتي لأنه أصبح معتمد على نفسه في عملية الانجاز رغم المراقبة الغير مباشرة من طرف المكون. وهذا ما اشرنا إليه في عنصر دور المكون. هذا من الجانب المادي، أما من الجانب المعنوي فعملية التعزيز الايجابي بالنسبة للمتكون يجب أن تكون مصاحبة له بشكل دائما لأنها تبعث في روح و نفس المتكون الحياة من جديد و تجعل منه فرد يعي كل كلمة تقال له و هذا ما اشرنا إليه في عنصر مبادئ التكوين في عملية التعزيز و العقاب.

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (90.57%) مقابل نسبة (09.43%) كانت إجاباتهم بـ لا. من الواضح إن مؤسسات التكوين المهني هي مراكز تقوم بدور التعليم نظري و تطبيقي في نفس الوقت و من هنا وجب عليها أن تتخذ عدة تدابير لأمن و وقاية المتكونين و تلقين هذه التدابير للمتكون لتحسيسه بمدى أهميتها و بالتالي تصل فكرة تحمل مسؤولية . لان عند ممارسة المكون لنشاطه اليومي يجب أن يضع نصب عينيه مدى خطورة التهاون و عدم الاكتراث لهذه التعليمات لأنها تكلفه حياته في جل الأحيان، و من هذا المنطلق يشعر المتكون بمدى تحمل المسؤولية بشكل حقيقي و يجعل منه رجل مهني ذا مسؤولية عالية و صاحب قرارات صائبة.

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (97.17%) مقابل نسبة (02.83%) كانت إجاباتهم بـ لا. عادة أن مؤسسات التكوين المهني تقوم بعرض منتجات المتكونين خلال الأيام الإعلامية عن التكوين المهني أو خلال العروض التقديمية خلال الأيام المفتوحة عن التكوين المهني أو خلال المشاركة في التظاهرات

الوطنية أو الجهوية للتصنيع أو للإنتاج ، مع بيع المنتجات المصنعة وفق آلية التكوين الإنتاجي، وهذا ما اشرنا إليه في عنصر تقنية التظاهر أو التصنيع في عنصر تقنية عرض المنتج. إلا أن هناك بعض المتكويين الذين ليس لهم رغبة وهذا واضح في النسبة التي عرضنها في الجدول الأول للأفراد الذين كان التحاقهم بالتكوين المهني عن طريق عدم و جود بدائل.

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و تقدر نسبتهم بـ (97.17%) مقابل نسبة (02.83%) كانت إجاباتهم بـ لا. من الطبيعي إن كان هناك تعزيز من طرف المؤسسة و تحفيز لعرض المنتجات فهذا يغرس في نفسية المتكون الثقة و التقدم نحو الزيادة في تحقيق الكثير من النجاحات و التفكير في انتهاج الفكر المقاولاتي و تحقيق الأفضل .



المخطط رقم 05: يوضح النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني و الذي يساعد في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين

02 - مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

إن الهدف الأول والأساسي من إجراء دراستنا هو معرفة دور التكوين في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكولين، و لبراز ذلك تركز البحث على الفرضية الرئيسية التالية:
كح للتكوين المهني دور في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكولين .
وللتحقق والبرهنة على مدى صدق أو خطأ الفرضية وضعنا أربعة فرضيات جزئية، والتي حاولنا اختبارها ميدانيا، وقد كشفت الدراسة الميدانية على عدد من النتائج التي تجيبنا على ذلك:

الفرضية الأولى : و قد نصت الفرضية على ' تؤدي البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني إلى تفعيل الفكر المقاولاتي ' و بناءا على البيانات التي تضمنتها الجداول و حسب آراء المبحوثين فإن ما مثله الجدول - رقم 02 . فقد تحققت الفرضية و من خلال قيمة الوسط الحسابي المحسوبة و التي تقدر بـ 86.47 نستطيع أن نقول إن البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني لها دور فعال في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى الأفراد المتكولين داخل هذه المؤسسات، وهذا ما تسعى الى تحقيقه وزارة و التكوين و التعليم المهنيين من خلال التطوير الدائم و الفعال لبرامج و لمناهج الدراسة محاولة مواكبة التطورات العالمية.

الفرضية الثانية : و قد نصت الفرضية على ' تتوفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة إلى تفعيل الفكر المقاولاتي ' و حسب استجابات المبحوثين في الجدول - رقم 03 . نستطيع ان نقول ان الفرضية تحققت و ذلك من خلال قيمة الوسط الحسابي المحسوبة و التي تقدر بـ 85.38 ، نستطيع أن نقول إن ما توفره مؤسسات التكوين المهني من إمكانيات لازمة لها دور فعال في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى الأفراد المتكولين داخل مؤسسات التكوين المهني و التمهين.

الفرضية الثالثة : و قد نصت الفرضية على ' ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمد تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاولاتي ' و بناءا على البيانات التي تضمنتها الجدول - رقم 04 - و من خلال قيمة الوسط الحسابي المحسوبة و التي تقدر بـ 85.61

نستطيع أن نقول إن ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمدة تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى الأفراد المتكونين داخل مؤسسات التكوين المهني.

الفرضية الرابعة : و الذي جاء نصها كمايلي " النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني يساعد في تفعيل الفكر المقاولاتي" و حسب استجابات المبحوثين في الجدول - رقم 05 - نستطيع ان نقول ان الفرضية تحققت و ذلك و من خلال قيمة الوسط الحسابي المحسوبة و التي تقدر بـ 90.16 نستطيع أن نقول إن النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني يساعد على تفعيل الفكر المقاولاتي لدى الأفراد المتكونين داخل قطاع التكوين المهني، و يجعل من المُتكون عنصرا فاعلا في مجتمعه سوى من الناحية الإنتاجية أو من الناحية التنموية .

نتائج الفرضية العامة

بعد استخلاص النتائج الجزئية للدراسة والإجابة على الفرضيات، يمكن الآن الوصول إلى نتيجة عامة للدراسة يمكن من خلالها تلخيص نتائج الدراسة والإجابة على التساؤل الرئيسي الذي انطلقت منه الدراسة حيث نستطيع أن نقول إن لقطاع التكوين المهني دورا كبيرا في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين و المساهمة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد .

03 - النتائج العامة :

إن ما يقوم به قطاع التكوين المهني و التمهين له دور كبير في تفعيل الفكرة المقاولاتي، و ما تسخره الوزارة الوصية على هذا القطاع من إمكانيات مادية و معنوية لدليل على أن الدولة الجزائرية تعطي أهمية كبيرة لهذا القطاع، و هذا لما يقدمه من خدمات من بينها:

1 أن البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب.

2 - ان مؤسسات التكوين المهني تتوفر على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب

3 - ان النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني يساعد على تبني الشباب للفكر المقاولاتي

4 - انه هناك تبادل زيارات بين أجهزة التشغيل و دعم الشباب و التكوين المهني من اجل تفعيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب.

5 - استقبال الشباب الموجه من طرف وزارة التربية في كل المستويات و محاولة إدماجهم من جديد في عالم التكوين و التعليم المهنيين .

6 - استقطاب الشباب و تكوينه تكوينا تقنيا و علميا، حيث يمكنه من الاعتماد على نفسه و اللوج في عالم الشغل .

7 - إقحام الأفراد المتكويين في الميادين التطبيقية بشكل ملازم لتكوينهم النظري، و تعليمهم كيفية الاعتماد على أنفسهم بشكل حقيقي.

8 - اطلاع المتكويين على الآليات المسخرة من طرف الدولة و محاولة استغلالها بشكل جيد، وذلك بالقيام بزيارات ميدانية إلى مؤسسات دعم الشباب من اجل توضيح هذه الآليات و كيفية الاندماج فيها.

و هذا كله يجعل من الأفراد المتكويين مهيين لقبول خوض تجربة فكرة إنشاء المقاولات أو فكرة إنشاء مؤسسة ناشئة أو صغيرة.

خلاصة الفصل:

لقد تم في هذا الفصل التعرف لمختلف النتائج المتوصل إليها بعد عملية تفريغ البيانات المتحصل عليها بعد تصميم الاستبيان. وتم التوصل إلى النتائج الآتية:
أن البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب.

- ان مؤسسات التكوين المهني تتوفر على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب

- أن للمكون دور كبيرا في تفعيل الفكر المقاولاتي.

- أن الأنماط المدرجة في التكوين المهني تساعد على تفعيل الفكر المقاولاتي.

- أن النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني يساعد على تبني الشباب للفكر المقاولاتي

- انه هناك تبادل زيارات بين أجهزة التشغيل و دعم الشباب و التكوين المهني من اجل تفعيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب.

خاتمة

من خلال ما تم عرضه في الموضوع فيما يخص أهمية التكوين ودوره في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين ، يمكننا القول بأن عملية الاهتمام بالتكوين المهني اليوم أصبحت عاملا أساسيا لا بد من الاهتمام به وتوجيه الشباب له بغية الاستثمار في هذا المجال، فتكوين الموارد البشرية يعتبر استثمارا على المدى البعيد ولا يمكن الاستغناء عنه، باعتباره عنصرا حساسا وفعالا في استقطاب العنصر البشري من اجل تكوينه في إحدى التخصصات المهنية و بذلك يكون التكوين المهني قد ساهم و لو بشكل نسبي في عملية القضاء على البطالة .

و من خلال من استخلصناه من مجريات هذا البحث يجب الاهتمام بمنهاج التكوينية المهني و البرامج المطبقة في عملية التكوين و التي تساعد في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين مع إكسابهم عدة مهارات تقنية و علمية تساعدهم على تبني الفكر المقاولاتي و التفكير في إنشاء مقاولات أو إنشاء مؤسسات صغيرة.

ومن خلال ما توصلنا إليه في مجريات هذا البحث، تم التوصل إلى وجوب الاهتمام بمؤسسة التكوين المهني ، لأنها لها دور هام في تفعيل الفكر المقاولاتي ، كما توصلنا إلى أنه لا بد من الاهتمام بالجانب العلمي للتكوين المتكويين و زيادة تحسيس المتكون بمدى أهمية بالنسبة إلى مجتمعه .

إلى هنا نكون قد وصلنا على المرحلة الأخيرة من مراحل البحث ، و الذي كان ثمرة عمل كلفنا الكثير من الجهد و أخذ منا وقتا ثميننا ،محاولين في هذه الدراسة مناقشة موضوع دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين على اعتبار أن هذا الموضوع حظي و مزال يحظى باهتمام العديد من علماء الاجتماع والباحثين المتخصصين في مجال علم الاجتماع التنظيم والعمل.

وفي الأخير نستطيع أن نقول رغم الصعوبات التي واجهتنا و رغم النقائص التي احتوتها دراستنا، إلا أننا نأمل أنها قد ألمت بالموضوع، ونكون قد أسهمنا ولو بجزء بسيط في عملية البحث العلمي، وقد تكون نهاية دراستنا بداية دراسة لزملاء آخرين قد يقدمون الجديد والمفيد أو يكملون النقائص الموجودة في دراستنا .

توصيات و الاقتراحات الدراسة

التوصيات:

- محاولة قيام الطلبة الجامعين بزيادة ميدانية إلى قطاع التكوين المهني و الاطلاع على التخصصات الموجودة به.
- الاهتمام بالجانب الإعلامي من طرف قطاع التكوين المهني و التمهين.
- محاولة تقرب الشباب من دار المقاولاتية الموجودة بالجامعة
- محاولة تقرب المتكويين من دار المرافقة و الإدماج الموجود بمركز التكوين المهني .
- تكثيف الزيارات إلى مؤسسات دعم الشباب.

الاقتراحات

- الأهمية الكبرى التي تليها الدولة إلى التكوين المهني من اجل لمساهمة في التنمية المستدامة.
- دور مراكز التكوين المهني في تلقين المتكويين للمهارات التقنية و العملية التي تمكنهم من المساهمة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.
- واقع دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية.
- التكامل الوظيفي بين التكوين المهني و الجامعي في تحقيق التنمية المستدامة.

قائمة المصادر و المراجع

01 // المصادر

01 - القرآن الكريم

02 // الكتب

02 - علي بن هادية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب معجم عربي مدرسي ألفبائي،

المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991.

03 - عبد المنعم الحنفي: المعجم الشامل لمصطلحات الفلسفة، مكتبة مدبولي، ط3،

القاهرة، 2000.

04 - بوفلج غياث، الأسس التقنية للتكوين و مناهجه ، ديوان المطبوعات الجامعية ،

الجزائر، 1984 .

05 - حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة

العربية، بيروت، لبنان، ط1، 2002 .

06 - عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 2010 .

07 - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر، ط2،

2007،

08 - صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية و

العملية، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية، 2000.

09 - حبيب الصّحّاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين (عربي، إنجليزي)،

مكتبة لبنان ناشرون، لبنان، 1997.

10 - أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية (الخدمات الاجتماعية)، دار

المعرفة الجامعية ،مصر، 2000.

- 11 - د.علي سعد محمد داود، إدارة أداء الموارد البشرية ،دار التعليم الجامعي،الإسكندرية ،مصر ،2013.
- 12 - د. أحمد أحمد حرز الله ، علم النفس المهني،دار الشروق للنشر و التوزيع،ط1 ،عمان ، الأردن ،2010.
- 13 - عبد الفتاح مراد، موسوعة البحث العلمي و إعداد الرسائل و الأبحاث و المؤلفات،الإسكندرية، مصر،1995.
- 14 - د.يوسف مارون،طرائق و التعليم بين النظرية و الممارسة،المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان ، ط1.
- 15 - ابن منظور ، لسان العرب ،دار احياء التراث العربي، بيروت ، لبنان ، ط 1 ، 1988.
- 16 - نبيل عبد الهادي وآخرون،إستراتيجيات تعلم مهارات التفكير بين النظرية والتطبيق،دار وائل للنشر والتوزيع،عمان، ط 1، 2009 .
- 17 - حنا غالب،مواد و طرائق التعلم في التربية المتجددة،دار الكتاب اللبناني،ط2 ، 1970.
- 18 - د.جان عبد الله توما،التعلم و التعليم (مدارس و طرائق)،المؤسسة الحديثة للكتاب،لبنان،ط1،2011.
- 19 - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مصر ، الدار الجامعية، ط 1، 1999.
- 20 - د.أمين ساعاتي،إدارة الموارد البشرية،التدريب من النظري إلى التطبيقي،دار الفكر العربي،مصر،1998 .
- 21 - نور الدين حاروش: إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، 2011.
- 22 - د.نظمي شحادة، محمد ارسلان،رياضا الجبلي،إدارة الموارد البشرية، الأردن . عمان ،دار الصفاء 2000.

- 23 - خالد عبد الرحيم مطر الهيبي، إدارة الموارد البشرية، الأردن، عمان، دار حامد للنشر و التوزيع، ط1، 1999 .
- 24 - د.محمد عثمان إسماعيل حميد، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 1993.
- 25 - مريم السيد، التربية المهنية مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقييم، دار الوائل، عمان، الأردن، 2009 .
- 26 - صلاح العرب عبد الجواد، اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، دار المعارف، مصر، 1962.
- 27 - محمد بالرابح، التكيف المهني مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر لدى وهران، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2010 .
- 28 - نور الدين حوشي، إدارة الموارد البشرية، الجزائر، دار الأمة، 2011.
- 29 - السعيد مبروك إبراهيم ، تدريب و تنمية الموارد البشرية بالمكتبات و مرافق المعلومات، ط1 ، 2012 .
- 30 - أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة و الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربي، بيروت، لبنان، 1979.
- 31 - صلاح الدين عبد الباقي، عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، المكتب العربي الحديث للنشر، الاسكندرية 1988.
- 32 - يوسف محمد بن القبلان، أسس التدريب الإداري، دار عالم الكتب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1991 .
- 33 - د.عبدالله القرطبي، في سوسيولوجيا المقاولات.
- 34 - إبراهيم بدران، الريادية، دار الشروق للنشر و التوزيع، ط1، الأردن، 2013.
- 35 - مبارك مجدي عوض، الريادة في الأعمال المفاهيم و النماذج، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009 .

36 - مبارك مجدي عوض، التربية الريادية و التعليم الريادي، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2011.

37 - فايز جمعة النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة ، ط2، دار الحامد، عمان، الأردن، 2009.

38 - وفاء بنت ناصر المبيريك، أحمد بن عبد الرحمان الشميمري، مبادئ ريادة الأعمال لغير المتخصصين، ط1، مكتبة الملك فهد الوطنية.

39 - أ.صفاء المطيري، التعليم الريادي، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، الكويت، ع149، 2019 .

- 40

41 - مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، دار عمران، القاهرة ، ط3 ، 1985 ، ج 2.

42 - د.محسن علي عطية، المناهج الحديثة و طرائق التدريس، المناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.

03 // رسائل ماجستير و الدكتوراه :

1. سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010/2011.

2. بزايد نجاه، التكوين و استراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات شركة - سونطراك -، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، علم نفس العمل و التنظيم، جامعة وهران.

3. قوبجيل منير، سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، علم الاجتماع، جامعة محمد خضير، بسكرة.

4. حميدة جرو، موائمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل ،من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير جامعة بسكرة، 2014/2015.

5. حجاوي احمد، اشكالية تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و علاقتها بالتنمية المستدامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2010/2011.
6. طالبى خالد، دور القرض الايجاري في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، 2010/2011 .
7. محمد قوجيل، دراسة و تحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015/2016 .
8. بشير ابراهيم، دور الاختيارات الاتصالية للمقاوم في تجسيد الأفكار الابداعية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011 .
9. قايدى آمنة، تطور التوجه المقاولاتي لدى الطلبة الجامعين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تسيير مؤسسات، جامعة مصطفى اسطنبولي، معسكر، 2016/2017.
10. نور عبد الله عويض العتيبي، دراسة تقويمية لمشروع التعليم الريادي من منظور تربوي إسلامي، متطلب لنيل درجة الدكتوراه، الأصول الإسلامية للتربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 1436/1437هـ

04 // قواميس و معاجم

- 01- علي بن هادية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب معجم عربي مدرسي ألفبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991.
- 02- عبد المنعم الحنفي: المعجم الشامل لمصطلحات الفلسفة، مكتبة مدبولي، ط3، القاهرة، 2000.

05 // الجرائد و المجلات

1. الجريدة الرسمية، للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة 20 جمادي الثاني 1427هـ - 16 يوليو 2006، ع46.

2. شادي حلي، واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع28، 2012.
3. بالقاسم سلاطنية، التكوين المهني كرهان مستقبلي...، الباحث الاجتماعي، العدد الثاني، جامعة منتوري قسنطينة، قسم علم الاجتماع، 1999 .
4. أنين خالد سيف الدين، أ.سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي، (ورقة -تقرت - حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2013، ع2 .
5. إبراهيمي عبد المهين، دور التكوين المهني في تثمين و تنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 24 فيفري 2005 .
6. أ مريم زعييط، مبادئ إعداد وتقييم عملية التكوين المهني في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة2، الجزائر، ع42، 2014/12.
7. د.سفيان فنيط و هشام بورمة، ثقافة و روح المقاولاتية لدى الشباب الجامعي في ولاية جيجل، دراسة ميدانية، مجلة نماء للاقتصاد ، المجلد1، افريل 2018 .
8. مصطفى طويطي، استراتيجيات قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2015، ع07.
9. د.هاملي عبد القادر و حوحو مصطفى، إشكالية التعليم المقاولاتي و دوره في خلق النية المقاولاتية، مجلة البشائر الاقتصادية، مجلد5، ع1.
10. عليي أمين، ماحي كلتوم، محددات النية المقاولاتية لدي الطلبة الجامعيين، مجلة إقتصاد المال و الأعمال، سيدي بالعباس، مجلد3، ع3.
11. د.الطاوس غريب، أ.محمد علي دشه، مدى توجه طلبة الدراسات العليا في الجامعات الجزائرية نحو الاستثمار في القطاع المقاولاتي، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، 2018، ع7.
12. د.مسيخ أيوب، الجامعة كحاضنة طبيعية و مرجعية حقيقية لبعث الروح المقاولاتية، مجلة البشائر، م4، ع3.

1. د. عوادي مصطفى، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، جامعة حمه لخضر، الوادي 06-2017/12/07.
2. يوسف بودلة، عبد الحق بن تقات، دور المقالة المصغرة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و التحديات التي تواجهها، مداخلة في الملتقى الدولي حول استراتيجيات تنظيم و مرافقة المؤسسات الصغرى و المتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، 18-2012/04/19 .
3. ناصر مراد، دور و مكانة المقاول في التنمية الاقتصادية في الجزائر، الندوة الدولية حول المقالة و الإبداع في الدول النامية، خميس مليانة الجزائر، 2007.
4. عبد القادر محمد عبد القادر مبارك، العمل الحر : ثقافة مجتمع أو متطلبات مرحلة ؟، ورقة مقدمة إلى الملتقى الثاني للمنشأة الصغيرة و المتوسطة، مركز تنمية المنشآت الصغيرة، 28-29 نوفمبر 2004، المملكة العربية السعودية.
5. أ خذري توفيق، د .حسين بن الطاهر، المقالة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية-المسارات والمحددات -، مداخلة في الملتقى الولي، جامعة حمه لخضر، الوادي، 05-2013/05/06 .
6. سالمى عبد الجبار، التركيز على التعليم الحديث المبني على إنتاج الشخصية المقالة المبتكر، مداخلة ضمن الملتقى السادس، روح المقاولاتية أداة للتنمية المستدامة، جامعة ورقلة، أيام 15-16 أبريل 2013 .
7. د. ايمن عادل عيد، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي و الأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات و مراكز ريادة الأعمال، 9-2014/09/11، الرياض، السعودية.

الملاحق



جامعة الشهيد حمزة لخضر - الوادي -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

استمارة موضوع



دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين

دراسة ميدانية على خريجي التكوين المهني مؤسسي المقاولات

أخي الفاضل / أختي الفاضلة

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل، يسعدني أن أضع بين أيديكم استبيان " دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكويين" و إننا نأمل من سيادتكم التكرم بقراءة أسئلة هذا الاستبيان بتمعن و الإجابة على الأسئلة بكل موضوعية - رجاء و ليس أمرا - وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة، علما أن تعاونكم معنا سيكون سببا في نجاح هذا البحث.

و نحيطكم علما أن المعلومات الواردة في هذا الاستبيان ستعامل بسرية تامة، و لن تستخدم إلا لإغراض البحث العلمي .

تحت إشراف الأستاذة الدكتورة

لامية بويدي

إعداد الطالب:

محمد الأزهر ريمي

المحور: المعلومات الشخصية

- 01 / الجنس : ذكر أنثى
- 02 / السن : من 15 - 24 من 25 - 34 من 35 - 44 من 45 - 54
- 03 / ماهية المؤهلات العلمية التي تكتسبها قبل التحاقك بمؤسسات التكوين المهني :
جامعي مستويات أخرى
- 04 / هل كنت تشغل وظيفة قبل التحاقك بالتكوين المهني ؟ نعم لا
- 05 / التحاقك بالتكوين المهني كان :
اختياري موجه عدم وجود البدائل تقليدي
- 06 / ما نمط التكوين الذي درسته في مؤسسة التكوين المهني ؟
إقامي تمهين دروس مسائية عن بعد

المحور: تؤدي البرامج و المناهج المتبعة في التكوين المهني إلى تفعيل الفكر المقاولاتي

- 07 / هل اختيارك للتخصص في التكوين المهني كان الهدف منه تعزيز الفكر المقاولاتي لديك ؟
نعم لا
- 08 / هل اختيارك للمهنة كان على اقتناعك بالفكرة تأسيس للمقولة ؟
نعم لا
- 09 / هل اختيارك للمهنة كان بتوجيه احد الأشخاص يتمتع بالفكر المقاولاتي ؟
نعم لا
- 10 / هل البرامج التي درست لك كانت تحمل في طياتها الفكر مقاولاتي ؟
نعم لا
- 11 / هل المناهج المطبقة في التكوين المهني ساعدتك على اكتساب مهارات تجعل منك مقاول ناجح ؟
نعم لا
- 12 / هل درست مقياس المقاولاتية (تسيير مؤسسة) خلال مرحلة تكوينك ؟
نعم لا
- 13 / هل ان المكتسبات النظرية هي التي فعلت لديك الفكر المقاولاتي ؟
نعم لا

14 / هل إن المكتسبات العملية هي التي عززت لديك الفكر المقاولاتي ؟

نعم لا

15 / هل المكتسبات المعرفية و التقنية جعلتك تفكر في انشأ مقولة ؟

نعم لا

المحور: تتوفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات اللازمة لتفعيل الفكر المقاولاتي لديك.

16 / هل الطاقم البيداغوجي ذو إمكانيات عاليا لتفعيل الفكر المقاولاتي لديك ؟

نعم لا

17 / هل الوسائل التي تعاملت معها خلال تكوينك عززت الفكر المقاولاتي لديك ؟

نعم لا

18 / هل كانت هناك وسائل تواصل جيدة بينك و بين من يتعامل معك في التكوين المهني ؟

نعم لا

19 / هل كانت لكم خرجات ميدانية لبعض المقاولات ؟

نعم لا

20 / هل كان هناك توجيه و تحفيز من طرف المكون للفكر المقاولاتي ؟

نعم لا

21 / ما يحدث داخل ورشات العمل من تفاعل مكنك من اكتساب خصائص معين جعلتك تفكر

في إنشاء مقولة؟

نعم لا

المحور: ما تمارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات معتمد تؤدي إلى تفعيل الفكر المقاولاتي.

22 / هل قامت مؤسسات التكوين المهني بتنظيم أيام إعلامية حول مؤسسات دعم الشباب ؟

نعم لا

23 / هل قامت مؤسسات التكوين المهني باستقبال مؤسسات دعم الشباب داخل مؤسساتها ؟

نعم لا

24 / هل اطلعت على اتفاقيات مبرمة بين مؤسسات التكوين المهني و مؤسسات دعم الشباب؟

نعم لا

25 / هل قدمت لك مؤسسات التكوين المهني فكرة على المقاولاتية خلال تكوينك ؟

نعم لا

26 / هل قامت مؤسسات التكوين بزيارات لأجهزة دعم الشباب ؟

نعم لا

27 / هل المعارض التي نظمتها مؤسسات التكوين أعطت لك انطبعا عن الفكر المقالاتي؟

نعم لا

28 / هل قمت بعرض إحدى منتجاتك خلال العروض التي قامت بها مؤسسات التكوين ؟

نعم لا

29 / هل عملك داخل الورشات حفز من تفكيرك لانتهاج الفكر المقاولاتي؟

نعم لا

محور: النظام البيداغوجي الذي تمارسه مؤسسات التكوين المهني يساعد في تفعيل الفكر المقاولاتي

30 / هل الوقت المخصص لك في التكوين ساعد على اكتساب الفكر المقاولاتي ؟

نعم لا

31 / هل النظام الداخلي لمؤسسات التكوين المهني حفزك للأخذ بتجربة المقاولاتية ؟

نعم لا

32 / هل كانت هناك نشاطات جماعية زادت من تفعيل الفكر المقاولاتي لديك ؟

نعم لا

33 / هل كانت هناك حوافز مادية ومعنوية للتفعيل الفكر المقاولاتي لديك ؟

نعم لا

34 / هل ممارسه مؤسسات التكوين المهني من إجراءات أمنية و وقائية جعلت منك مقاولا

يتحمل المسؤولية ؟

نعم لا

35 / هل كان هناك تعزيز من طرف مؤسسة التكوين لانجازاتك التطبيقية ؟

نعم لا

36 / هل هذا التعزيز حفزك لانتهاج الفكر المقاولاتي ؟

نعم لا