

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة-
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



الموضوع

التعليم المقاولاتي ودوره في تنمية الكفاءات المقاولاتية

عينة من طلبة وخريجي تخصص المقاولاتية في جامعة محمد خيضر بسكرة

رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير

دراسة عينة من طلبة وخريجي تخصص المقاولاتية في جامعة محمد خيضر بسكرة

تخصص: مقاولاتية وتسيير المؤسسة

الأستاذ (ة) المشرف: بن عيسى ليلي

إعداد الطالبة: ناصري الزهرة.

لجنة المناقشة

الجامعة	الصفة	أعضاء اللجنة
جامعة بسكرة	رئيسا	د. رحال سلاف
جامعة بسكرة	مقرا	أ.د/ ليلي بن عيسى
جامعة بسكرة	ممتحنا	د/ نوال ابراهيمي
جامعة بسكرة	ممتحنا	د/ جلاب محمد
جامعة باتنة 1	ممتحنا	د/ سميرة فرحات
جامعة سطيف 1	ممتحنا	أ.د/ خالد رجم

الموسم الجامعي: 2023-2024



اهداء

الى زوجي العزيز وابنتي مريم حفظها الله ورعاها.....

الى ابي العزيز ادامة الله، والى روح امي الغالية...الى اخوتي واخواتي

الى كل الأصدقاء والزملاء، والاهل.....

الى كل من علمني حرفا.....

شكر وعرافان

نحمد الله تعالى ونشكره على توفيقه في انجاز هذا العمل المتواضع.

كما أتقدم بالشكر الخالص للأستاذة المشرفة ليلي بن عيسى على اشرافها وتوجيهاتها ودعمها ونصحها

وكما أتوجه بالشكر للأستاذ محمد قريشي الذي قدم لي العون في انجاز هذا العمل

وأتوجه بالشكر الى كل من قدم لي العون في انجاز هذا العمل

كما أتوجه بالشكر للسادة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هاته المذكرة

الزهرة ناصري

ملخص

حاولنا من خلال الدراسة التي قمنا بها إظهار دور التعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية بأبعادها المختارة (الكفاءات الشخصية، الكفاءات التسييرية، والكفاءات التقنية) وركزنا في دراستنا على طلبة تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة بجامعة بسكرة، وقد قسمنا هذه الدراسة الى جزئين، الجزء الأول كان نظري قمنا بعرض مختلف المساهمات والأبحاث التي تناولت المتغيرين وتتمت بذلك، اما الجزء الثاني فقد كان تطبيقي، فقمنا بإجراء دراسة ميدانية على عينة تتكون من 130 فرد. تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن العلاقة والدور بين التعليم المقاولاتي في جامعة بسكرة وتنمية الكفاءات المقاولاتية بمختلف أنواعها، ولقد تم الاعتماد على استبانة صممت كأداة لجمع البيانات الضرورية التي من شأنها ان تساعدنا في الدراسة، وبالاعتماد على دراسات وابحاث سابقة في هذا المجال تم بناء نموذج افتراضي لدراستنا يتضمن فرضيات رئيسية وتنبثق منها مجموعة من الفرضيات الفرعية.

وقد توصلنا الى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها وجود دور للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية لدى طلبة تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة، وقد كانت العلاقة قوية، كما يجب العمل على تطوير طريقة التعليم المقاولاتي من التلقين وتقديم المعرفة بالطريقة الكلاسيكية الى التعليم من خلال الزيارات الميدانية للمؤسسات الناشئة، والتعرف على المقاولين والاحتكاك بهم للاستفادة من تجاربهم، وحث الجامعات والكليات ومخابر البحث العلمي على إقامة أيام دراسية وملتقيات تهتم بالتعليم المقاولاتي والدور الفعال الذي يلعبه داخل الجامعة وفي التنمية الاقتصادية، وتوطيد العلاقة أكثر بين السياق التعليمي ومؤسسات سوق العمل لا سيما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والرائدة في مجال نشاطها، من خلال ابرام اتفاقيات وتعاقبات تسمح بالإستفادة من تجارب رواد الأعمال في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: مقاولاتية، تعليم مقاولاتي، كفاءات مقاولاتية، كفاءات شخصية، كفاءات تسييرية، كفاءات تقنية.

Abstract:

Through the study we conducted, we aimed to highlight the role of entrepreneurial education in developing entrepreneurial competencies in its various dimensions (personal, managerial, and technical competencies). Our focus was on students majoring in entrepreneurship and business management at the University of Biskra. The study was divided into two parts; the first part was theoretical, where we presented various contributions and research that addressed the variables related to entrepreneurial education. The second part was practical, involving a field study on a sample of 130 individuals.

The objective of this study was to uncover the relationship and role between entrepreneurial education at the University of Biskra and the development of various types of entrepreneurial competencies. We utilized a questionnaire designed as a tool to collect necessary data that would assist in our study. Building on previous studies and research in this field, we constructed a conceptual model for our study, including main hypotheses and derived sub-hypotheses.

Our findings led to several conclusions, with the most significant being the confirmed role of entrepreneurial education in developing entrepreneurial competencies among students majoring in entrepreneurship and business management. The relationship was found to be strong, emphasizing the need to enhance entrepreneurial education methods from traditional lecturing and knowledge delivery to experiential learning through field visits to emerging enterprises. Encouraging universities, colleges, and research laboratories to organize educational days and conferences focusing on entrepreneurial education and its effective role within the university and in economic development is crucial. Strengthening the connection between the educational context and the labor market, especially small and medium-sized enterprises, through agreements and contracts allowing the utilization of entrepreneurs' experiences in this field, was also recommended.

Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneurial Education, Entrepreneurial Competencies, Personal Competencies, Managerial Competencies, Technical Competencies..

فهرس المحتويات

.....	شكر وعرهان
.....	ملخص
.....	فهرس المحتويات
.....	قائمة الجداول
.....	قائمة الاشكال
.....	قائمة الملاحق
.....	مقدمة

الفصل الأول:

التعليم المقاولاتي مدخل نظري

12	تمهيد
13	المبحث الأول: المقاولاتية مفاهيم اساسية
13	المطلب الأول: تعريف المقاولاتية
14	المطلب الثاني: اهم نماذج المقاولاتية
17	المطلب الثالث: ماهية المداول
23	المبحث الثاني: ماهية التعليم المقاولاتي
23	المطلب الأول: نشأة التعليم المقاولاتي
28	المطلب الثاني: ماهية التعليم المقاولاتي
32	المطلب الثالث: استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي
46	المبحث الثالث: تجارب دولية في التعليم المقاولاتي
46	المطلب الأول: تجربة الولايات المتحدة الامريكية
47	المطلب الثاني: بعض التجارب الأوروبية
50	المطلب الثالث: بعض التجارب الآسيوية

المطلب الرابع: بعض التجارب العربية..... 53

الفصل الثاني

الكفاءات المقاولاتية وتنميتها

تمهيد 61

المبحث الأول: ماهية الكفاءة 61

المطلب الأول: التطور التاريخي للكفاءة وتعريفها 61

المطلب الثاني: أنواع الكفاءات والعلاقة بينها 69

المطلب الثالث: أهمية واهداف الكفاءة 75

المبحث الثاني: تنمية الكفاءات المقاولاتية: 78

المطلب الاول: الكفاءات المقاولاتية 78

المطلب الثاني: انواع الكفاءات المقاولاتية: 90

المطلب الثالث: الكفاءات المقاولاتية خلال مراحل انشاء مؤسسة جديدة 91

المبحث الثالث: العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية 96

المطلب الأول: العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات الشخصية 96

المطلب الثاني: العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التقنية 97

المطلب الثالث: العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التسييرية: 98

الفصل التطبيقي

دراسة ميدانية بجامعة بسكرة

تمهيد 102

المبحث الأول: نبذة عن تطور نخصص المقاولاتية بجامعة محمد خيضر بسكرة 102

المطلب الاول: ظهور نخصص المقاولاتية بجامعة بسكرة 102

المطلب الثاني: دار المقاولاتية بجامعة محمد خيضر بسكرة 104

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة 106

المطلب الاول: مجتمع وعينة الدراسة والوصف الإحصائي لها وفق الخصائص الشخصية والوظيفية 106

المطلب الثاني: أداة الدراسة ومصادر جمع البيانات 109

111.....	المطلب الثالث : صدق أداة الدراسة وثباتها
113.....	المبحث الثالث: نتائج التحليل الاحصائي للدراسة واختبار الفرضيات
113.....	المطلب الأول: نتائج التحليل الاحصائي للدراسة
119.....	المطلب الثاني: اختبار وتفسير فرضيات الدراسة
126.....	خلاصة الفصل
127.....	خاتمة
131.....	قائمة المراجع
144.....	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

- جدول رقم (01): أصناف المقاولين..... 23
- جدول رقم (02): كرونولوجيا التعليم المقاولاتي 24
- جدول رقم: (03) أصناف برامج التعليم المقاولاتي 36
- جدول رقم (04): التعريف بمحتويات البرامج التدريبية من مراحل انشاء مؤسسة..... 37
- جدول رقم(05): أنواع المواضيع التي تقدم في التعليم المقاولاتي 40
- جدول رقم (06): قائمة مرجعية للكفاءات الفردية..... 71
- جدول رقم (07): بعض تعاريف الكفاءات الجماعية..... 72
- جدول رقم (08): الفرق بين مقارنة الأداء ومقارنة الكفاءة..... 79
- جدول رقم (09): الفرق بين التدريب وتنمية الكفاءات 82
- جدول رقم (10): اهم الكفاءات المقاولاتية خلال مراحل انشاء مؤسسة جديدة 94
- جدول رقم (11): تطور تخصص المقاولاتية في جامعة بسكرة..... 102
- جدول رقم (12): برنامج التوزيع الزمني للمقاييس التي تدرس لتخصص المقاولاتية للسنة الأولى ماستر (السداسي الأول) ... 103
- جدول رقم (13): برنامج التوزيع الزمني للمقاييس التي تدرس لتخصص المقاولاتية لسنة الأولى ماستر (السداسي الثاني).... 103
- جدول رقم (14): برنامج التوزيع الزمني للمقاييس التي تدرس لتخصص المقاولاتية لسنة الثانية ماستر (السداسي الأول) ... 104
- جدول رقم (15): توزيع افراد عينة الدراسة حسب العمر..... 106
- جدول رقم (16): توزيع افراد عينة الدراسة حسب الحالة العملية..... 107
- جدول رقم (17): توزيع افراد عينة الدراسة حسب مستوى الدراسة..... 108
- جدول رقم (18): مقياس ليكرت..... 110
- جدول رقم (20): معاملات الثبات والصدق..... 112
- جدول رقم (19): يبين معامل الالتواء والتفطح..... 112
- جدول رقم (21): الاتجاه العام لإجابات الباحثين عن عبارات محور التعليم المقاولاتي..... 113
- جدول رقم (22): الاتجاه العام لإجابات الباحثين عن عبارات محور تنمية الكفاءات المقاولاتية..... 115

- جدول رقم (23) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الاولى (العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية).....120
- جدول رقم (24) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى (العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات الشخصية).....121
- جدول رقم (25) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية (العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التسييرية)121
- جدول رقم (26) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التقنية).....122
- جدول رقم (27) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية (دور التعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية)123
- جدول رقم (28) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاولى(دور التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات الشخصية).....123
- جدول رقم (29) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية(دور التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التسييرية).....124
- جدول رقم (30) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (دور التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التقنية).....125

قائمة الاشكال

- الشكل رقم (01): نموذج الدراسة ج
- الشكل رقم (02) مستويات التموضع الاستمولوجي للدراسة د
- الشكل رقم (03): يمثل نماذج الاعمال الاربعة وروابطها: 16
- الشكل رقم (04): ابعاد الكفاءة..... 66
- الشكل رقم (05): مستويات الكفاءة 67
- الشكل رقم (07): مراحل تحفيز السلوك البشري..... 90
- الشكل رقم (08): توزيع افراد العينة حسب العمر 107
- الشكل رقم (09): توزيع افراد العينة حسب الحالة العملية 108
- الشكل رقم (10): توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي 109

قائمة الملاحق

الصفحة	اسم الملحق	الرقم
149	استبانة الدراسة	01
153	قائمة محكمي الاستبانة	02

مقدمة

■ تمهيد

تشهد الساحة العالمية اهتماما كبيرا بالمجال المقاولاتي، الذي يعد أحد أهم الركائز الداعمة لنمو الاقتصادي بسبب التنوع الكبير في مجالات اشاء المشاريع المقاولاتية او ما يعرف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث اصبحت مؤسسات التعليم العالي دورًا محوريًا في تعزيز النمو الاقتصادي لأي دولة في العالم، ويتجلى ذلك من خلال نتائج البحث التي تطبق في دفع عجلة التنمية، ولزيادة وتيرة النمو الاقتصادي أصبحت للجامعة الاسبقية في صنع رجال اعمال وتوليد أفكار لمشاريع ناجحة بل تعدى الامر الى احتضان هذه المشاريع واصحابها حتى تدخل في السوق وتصبح قادرة على المنافسة، ويعود هذا الدور الجديد للجامعة بسبب تبنيها لفلسفة مفادها ان المقاولاتية يمكن تعلمها وتعليمها كتخصص مستقل بحد ذاته، لذلك اولت الجامعات أهمية كبيرة للتعليم المقاولاتي، حيث أصبحت تدرس المقاولاتية كمادة في جميع التخصصات، بل اصبح نخصص مستقل بحد ذاته في مجال الاقتصاد و التسيير، فأصبح للجامعة دورا كبيرا في تحفيز الطلاب ودفعهم الى اخراج ذلك المقاول الكامن بداخلهم من خلال برامج واستراتيجيات التعليم المقاولاتية، التي تساهم بمحتوياتها في تنمية وزرع الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة، سواء كانت هذه الكفاءات شخصية، او كفاءات تسييرية، او كفاءات تقنية، التي من شأنها رفع حسهم المقاولاتي ودفعهم الى تغيير طريقة التفكير النمطية من الدراسة بهدف الحصول على وظيفة الى تعليم الطالب كيفية انشاء مشروع مقاولاتي.

ويتعلم الطالب من خلال المواد التي تدرس في التعليم المقاولاتي جملة من الكفاءات التي من شأنها ان تساعد على إيجاد فكرة لمشروعه وتطبيقها على ارض الواقع، ويعد مقياس انشاء المؤسسة ومقياس التخطيط من اهم المقاييس التي تساعد الطالب في تنمية كفاءاته المقاولاتية بل واكتشافها، ويتعلم الطالب كل ما يتعلق بالجانب المالي والمحاسبي من خلال مقياس المحاسبة والحجابه، كما يتعلم الطالب كل ما يتعلق بالجانب القانوني واشكال المؤسسات.

وتعد جامعة بسكرة من الجامعات السباقة التي أدخلت تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وأصبح أحد اهم تخصصات قسم علوم التسيير منذ الموسم الدراسي 2010-2012، حيث ساهم هذا التخصص في نشر التعليم المقاولاتي بصورة كبيرة لدى طلبة الكلية، بالإضافة الى الدور الفعال الذي تلعبه دار المقاولاتية التي فتحت أبوابها للطلبة سنة 2013، والتي اخذت حصة الأسد في نشر الثقافة المقاولاتية بين طلبة جميع التخصصات في الجامعة من خلال الدورات التكوينية التي تقوم بها على مدار السنة.

ومن خلال هذا البحث نسعى إلى تسليط الضوء على الدور الذي يلعبه التعليم المقاولاتي بجامعة بسكرة في تنمية الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة وخرجي تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة، وعلى هذا الأساس نطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

■ الإشكالية الرئيسية:

ما هو دور التعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية لدى طلبة تخصص المقاولاتية بجامعة بسكرة؟

قد انبثقت منها مجموعة من الأسئلة الفرعية تمثلت في:

الأسئلة الفرعية

وللتعمق أكثر في هذه الإشكالية فمنا بطرح مجموعة من الاسئلة الفرعية تمثلت في:

- ما مستوى توفر التعليم المقاولاتي بجامعة بسكرة؟

- ما هو واقع تنمية الكفاءات المقاولاتية بجامعة بسكرة؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية؟
- ما هو دور التعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات بأبعادها (لشخصية، التسييرية والتقنية) لدى طلبة تخصص المقاولاتية بجامعة بسكرة؟

■ فرضيات الدراسة

من اجل الإجابة عن إشكالية الدراسة قمنا باختبار مجموعة من الفرضيات تتمثل في:

الفرضيات الرئيسية: تم بناء فرضيتين رئيسيتين لهاته الدراسة، حيث خصصت الفرضية الأولى لطبيعة العلاقة بين المتغيرين والثانية لدور التعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية، وذلك على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

H01: لا توجد علاقة معنوية موجبة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية للعينة محل الدراسة عند مستوى معنوية **0.05**.

ونشتق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات الشخصية لدى طلبة وخرجي تخصص المقاولاتية بجامعة بسكرة عند مستوى دلالة معنوية تساوي 0.05.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التسييرية لدى طلبة وخرجي تخصص المقاولاتية بجامعة بسكرة عند مستوى دلالة معنوية تساوي 0.05.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التقنية لدى طلبة وخرجي تخصص المقاولاتية بجامعة بسكرة عند مستوى دلالة معنوية تساوي 0.05.

الفرضية الرئيسية الثانية:

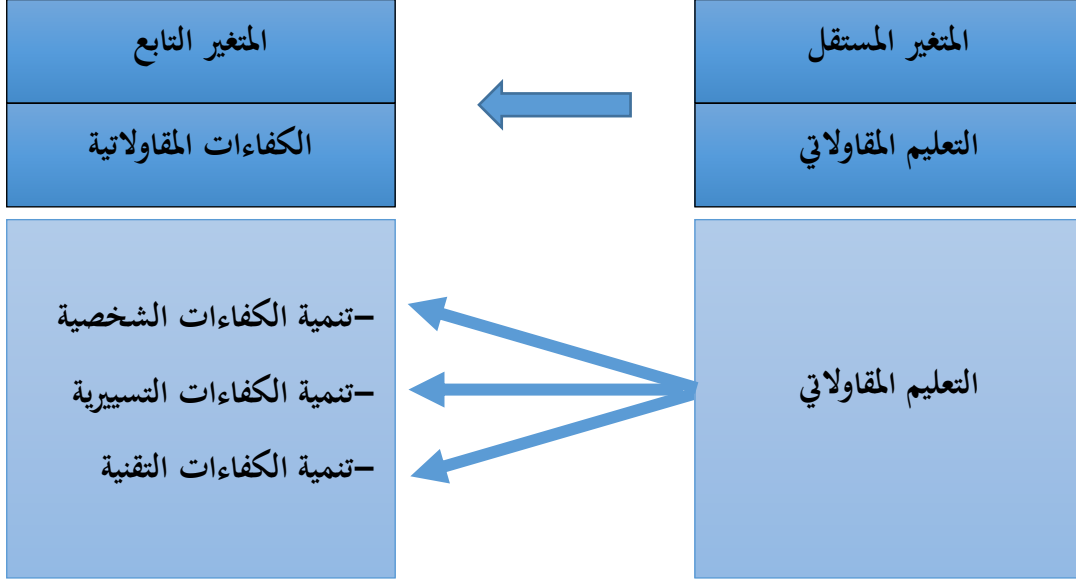
H02: لا يوجد دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية للعينة محل الدراسة عند مستوى معنوية **0.05**.

ينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات الشخصية لدى طلبة وخرجي تخصص المقاولاتية بجامعة بسكرة عند مستوى دلالة معنوية تساوي 0.05.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التسييرية لدى طلبة وخرجي تخصص المقاولاتية بجامعة بسكرة عند مستوى دلالة معنوية تساوي 0.05.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التقنية لدى طلبة وخرجي تخصص المقاولاتية لجامعة بسكرة عند مستوى دلالة معنوية تساوي 0.05.

■ نموذج الدراسة:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على دراسات سابقة

■ اهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة الى محاولة الإجابة عن إشكالية لدراسة بتحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

- محاولة التعرف على ماهية التعليم المقاولاتي ومختلف برامجه احسب ما ورد في الأدبيات التي تناولت المصطلح بمختلف أبعاده.
- التطرق إلى توضيح وعرض استراتيجيات التعليم المقاولاتي التي لاقت ولا زالت تخضع للدراسة والتحليل من طرف الباحثين والأكاديميين.
- التعرف على مختلف أنواع الكفاءات لاسيما منها الكفاءات الشخصية، والكفاءات التسييرية، والكفاءات التقنية
- محاولة البحث في العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية بالمؤسسة الجامعية محل الدراسة، من خلال الكشف عن واقع البرامج والاستراتيجيات المعتمدة في هاته الأخير ومدى مساهمتها في تنمية الكفاءات المقاولاتية.
- ابراز دور الجامعة في المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية وبالتالي رفع الدخل الوطني.

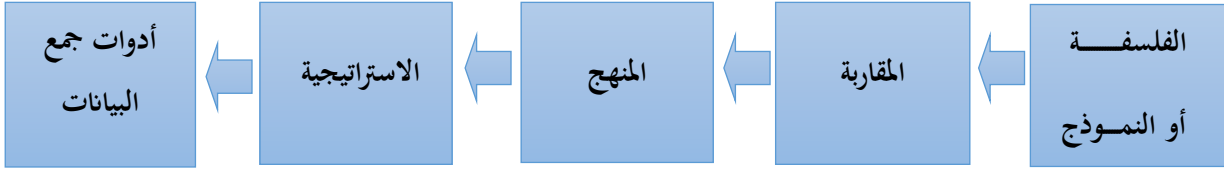
■ أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية المقاولاتية باعتبارها توجهها حديثا عملت به الدولة الجزائرية لفتح أبواب الاستثمار في مختلف القطاعات، وهو ما يعطي أهمية لضرورة تسليط الضوء على التعليم المقاولاتي باعتباره أصبح ضرورة لا بد منها من اجل صقل وتطوير الكفاءات المقاولاتية، التي ستمثل اللبنة الأساس في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

■ التوضع الاستمولوجي ومنهج الدراسة:

يتضمن التوضع الاستمولوجي للدراسة مستويات عديدة يمكن توضيحها في الشكل التالي:

الشكل رقم (02) مستويات التوضع الاستمولوجي للدراسة



المصدر: (قريشي وآخرون، 2022، ص ص. 565-592)

في هذه الدراسة تم الاعتماد على الفلسفة الوضعية (Positivism) أو النموذج الوضعي الواقعي أو الوصفي والذي يهدف إلى إيجاد معارف تصف وتشرح الواقع بكل حيادية.

فالبحث العلمي وفق هذا النموذج يقتضي العمل على المتغيرات أو الحقائق الملاحظة والمكونة للظاهرة المدروسة، بحيث تتمثل مخرجات ذلك البحث العلمي في نتائج قابلة للتعميم على باقي الظواهر المماثلة للظاهرة المدروسة. كما يمكن اعتبار تلك النتائج القابلة للتعميم حقائق علمية ذات علاقة بالظاهرة المدروسة، وقد تتطور لتصبح نظريات علمية. كما تقوم هذه الفلسفة أو النموذج على الملاحظة التي تمكن الباحث من معرفة المكونات الحقيقية للظاهرة المدروسة، بالإضافة إلى القيام بالتجارب لمعرفة علاقات التأثير والتأثر بين مختلف متغيرات الظاهرة محل الدراسة.

واعتمدنا أيضا في هذه الدراسة على المقاربة الاستنتاجية أو الاستنباطية، حيث استخدم الباحثون هذه المقاربة ليتحققوا من صدق معرفة جديدة بقياسها على معرفة سابقة، وذلك من خلال افتراض صحة المعرفة السابقة. واشتقاقا من هذه المقاربة وُجدت المقاربة الافتراضية - الاستنتاجية، والتي تهدف إلى تقديم وصف لمختلف الظواهر سواء ارتبطت بالأفراد، الأوضاع، أو الحوادث التي تقع، وذلك بغية إيجاد تعميم مبرهن .

وما يجب الإشارة إليه هو أن المقاربة الافتراضية- الاستنتاجية (The Hypothético – Dédutive Method) تقوم على الخطوات السبع التالية:

- الملاحظة. (Observation)
- تجميع البيانات الأولية عن الظاهرة المراد دراستها.
- إعداد الإطار أو الجانب النظري.
- وضع الفرضيات. (Hypothesizing)
- تجميع المزيد من البيانات العلمية حول الظاهرة.
- تحليل البيانات. (Data analysis)
- الاستنباط (Déduction)، والذي يعني الوصول إلى نتائج وترجمتها إلى حقائق خاصة بالظاهرة محل الدراسة .

وفقا لهذه المقاربة قمنا بتحديد إشكالية الدراسة الحالية وهذا من خلال تصفح العديد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيري "التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية"، ومن ثم تحديد جانب نظري مهم يشرح متغيرات الدراسة بشكل مفصل، ووضع

الفرضيات المناسبة التي تحدد علاقة الارتباط والدور بين المتغيرين السابقين واختبارها بالأدوات الإحصائية المناسبة، والوصول في الأخير إلى نتائج تجيب عن الإشكالية الرئيسية وتساؤلاتها الفرعية.

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي (Descriptive) الذي من خلاله يتم دراسة الظاهرة ووصفها وصفا دقيقا وهذا بعد جمع البيانات الأولية اللازمة ثم تحليلها وتفسيرها، وتحديد طبيعة العلاقة والدور بين متغيرات الدراسة. أما الأسلوب الاستراتيجي المعتمد للقيام بالدراسة الميدانية وتحقيق الأهداف المطلوبة اعتمدنا على أسلوب دراسة الحالة بغية الوصول إلى نتائج دقيقة ومفصلة حول الظاهرة المدروسة والأداة المستخدمة في تفسيرها، وتحديد علاقات الارتباط والدور بين المتغير الأول والثاني. أما لجمع البيانات من مجتمع وعينة الدراسة فقد اعتمدنا على الاستبانة، التي مثلت أداة رئيسية لجمع البيانات.

■ أسباب اختيار الموضوع

تعود اسباب اختيارنا لهذا الموضوع إلى ما يلي:

. الاهتمام الكبير الذي يحظى به موضوع المقاولاتية بصفة عامة في ظل التطورات الاقتصادية، والذي أصبح حديث الساعة.

- تسليط الضوء على التعليم المقاولاتي بصفة خاصة، وإبراز الدور الذي يلعبه في صقل كفاءات ومهارات الشباب.

. محاولة الكشف عن الدور الذي يلعبه التعليم المقاولاتي في نشر الثقافة المقاولاتية ومساعدة الشباب في معرفة قدراتهم وتنمية كفاءاتهم المقاولاتية.

. كما يمكن إضافة أسباب ذاتية تتمثل في طبيعة تخصص الباحثة (المقاولاتية)، ورغبتها في البحث في أحد المواضيع التي تندرج تحت هذا السياق والمتمثل في -كما سبق الذكر- التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية

■ حدود الدراسة:

قمنا بإعداد هذه الدراسة ضمن الحدود التالية:

الحدود الموضوعية: اقتصرنا هذه الدراسة على تناول دور التعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية.

الحدود المكانية: تركزت الدراسة على جامعة محمد خيضر بسكرة.

الحدود البشرية: حيث عمدنا ان تشمل العينة خريجي وطالبة جامعة محمد خيضر بسكرة تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة.

الحدود الزمانية: امتدت الدراسة بجزئها من نهاية 2019 إلى غاية السداسي الثاني من شهر جوان 2023.

■ هيكل الدراسة:

مقدمة

من اجل اعداد الدراسة قمنا بتقسيمها الى فصلين نظريين و فصل تطبيقي، وقد خصص الفصل الاول لدراسة التعليم المقاولاتي كاطار نظري و مفاهيمي فسنطرق فيه للتعليم المقاولاتي ومختلف المحاور التي يتضمنها من تعريف التعليم المقاولاتي، برامج التعليم المقاولاتي، استراتيجيات التعليم المقاولاتي... وقد قسم الى مجموعة من المباحث كانت كما يلي: المبحث الأول كان عبارة عن مدخل الى المقاولاتية، المبحث الثاني فقد عرضنا فيه ماهية التعليم المقاولاتي، والمبحث الثالث استعرضنا فيه اهم استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي، وأخيرا المبحث الرابع فعرضنا فيه بعض التجارب الدولية في التعليم المقاولاتي

اما الفصل الثاني فجاء بعنوان الكفاءات المقاولاتية وتنميتها، سنتطرق فيه للإطار المفاهيمي للكفاءات وتنمية الكفاءات المقاولاتية، كما سنحاول توضيح الإطار النظري للعلاقة بين المتغيرين، وقد قسم الى مجموعة من المباحث كانت كما يلي: المبحث تناولنا فيه فهوم الكفاءة، اما المبحث الثاني فعرضنا فيه تنمية الكفاءات المقاولاتية، وأخيرا المبحث الثالث قمنا بمحاولة اظهار العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية

واخيرا الفصل الثالث، والذي سيشمل الدراسة الميدانية، والتي سوف نعرض فيها دراسة الحالة على عينة من طلبة وخرجي تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة، في جامعة محمد خيضر بسكرة، ومعالجة البيانات باستخدام برنامج الإحصائية من خلال مبحثين، المبحث الأول سيكون لعرض تطور تدريس المقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، اما المبحث الثاني فخصص لدراسة الإحصائية للاستبيان من خلال التحليل الاحصائي للاستبيان، ومن ثم التحليل الاستدلالي للاستبيان. لنختتم هاته الدراسة بخاتمة حاولنا من خلالها عرض أهم النتائج المتوصل إليها، محاولين كذلك عرض مجموعة من الاقتراحات التي نأمل أن تقدم بالإضافة والتوجيه المأمول.

■ صعوبات الدراسة:

تتمثل صعوبات الدراسة في:

- صعوبة الوصول الى بعض خريجي تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة
- الامتناع عن الإجابة على الاستبانة لبعض الطلبة (ثانية ماستر)، وبعض الخريجين.
- عدم توفر الدراسات الأكاديمية بصورة كافية - إن لم نقل بصورة تامة على حد تصور الباحثة - فيما يتعلق بتنمية الكفاءات المقاولاتية، حيث لمسنا شحا في الدراسات التي تناولت هذا المتغير بصورة مفصلة وشاملة.

■ الدراسات السابقة والتعليق عليها:

الدراسة الأولى: دراسة الجودي محمد علي بعنوان نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، وهي عبارة عن أطروحة دكتوراه، تمت مناقشتها في الموسم الدراسي 2014-2015، هدفت هذه الدراسة الى إظهار أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية بين طلاب الجامعات، من اجل ذلك اعتمد الباحث على دراسة ميدانية مسحية من خلال الاستبيان لعينة من الطلبة

من الطلبة الذين يدرسون التعليم المقاولاتي والمتمثلين في طلبة الماستر تخصص مقاولاتية وتسيير المؤسسة بجامعة زيان العاشور الجلفة شملت الدراسة 132 طالب ماستر، وقد استعملت برنامج الحزم الإحصائية SPSS لتحليل النتائج المتوصل اليها من خلال جمع الاستبيان، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها وجود روح مقاولاتية لدى الطلبة محل الدراسة، بالإضافة إلى وجود علاقة متوسطة بين التعليم المقاولاتي وروح المقاولاتية، وهو ما يفسر ضرورة إدخال تعديلات على برنامج التعليم المقاولاتي حسب رأي الباحث.

تقاطع هذه الدراسة مع دراستنا في الجانب النظري للمتغير الأول الا وهو التعليم المقاولاتي، وكما تتقاطع أيضا مع دراستنا في عينة الدراسة فقد كانت تخصص المقاولاتية لطلبة الماستر تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة بجامعة الجلفة، وتختلف معها في المتغير الثاني.

الدراسة الثانية: وهي دراسة لـ

Ángela González Moreno , Llanos López Muñoz and Rosario Pérez Morote

وهي عبارة عن مقال نشر في شهر سبتمبر 2017 في مجلة European Scientific Journal العدد 13، رقم 26، تحت عنوان:

The role of higher education in development of entrepreneurial competencies: Some insights from Castilla-La Mancha University in Spain

تهدف إلى إظهار أهمية التعليم المقاولاتي في نشر النية المقاولاتية بين طلاب الجامعة، وإظهار الدور الفعال الذي يلعبه أكساب وتنمية الكفاءات المقاولاتية في المساهمة في نشر النية المقاولاتية لدى الطلبة.

اعتمدت هذه دراسة على توزيع استبانة تتكون من 16 سؤال موجه لعينة تتكون من 11982 طالب في العامين الثاني والرابع من الدورات الدراسية عبر الولايات المتحدة المسجلين في تخصصات مختلفة، وقد تم استرداد 1874 استمارة، وقد استعملت برنامج الحزم الإحصائية SPSS لتحليل النتائج المتوصل اليها من خلال جمع الاستبيان، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها وجود علاقة بين الكفاءات المقاولاتية التي درست للطلبة ونية انشاء مشروع مقاولاتي في السنوات الثلاث الأولى من تخرجهم، كما تم التوصل إلى السنة الرابعة كفاءةهم المقاولاتية اعلى في تنظيم المشاريع المقاولاتية على من تلك التي كانت في السنة الثانية، وقد توصلت الدراسة إلى ان تعليم المقاولاتية قد يكون له اثر اجابي وفعال في تنمية واكساب الطلبة للكفاءات المقاولاتية التي من شأنها رفع مستوى النية المقاولاتية في انشاء مشاريع مقاولاتية في المستقبل.

تقاطع هذه الدراسة مع دراستنا في ابراز دور التعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية وتأثير ذلك في نية انشاء المشاريع المقاولاتية، وتختلف معها في طريقة الدراسة حيث وزعت استبانة هذه الدراسة على جميع المشاركين في الدورات الدراسية في الولايات المتحدة الامريكية، اما دراستنا فكانت عينة الدراسة عبارة عن طلبة وخرجي جامعة بسكرة تخصص المقاولاتية.

الدراسة الثالثة: دراسة عبد الرزاق منيش، وهي عبارة عن مقال نشر سنة 2018 في مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، تحت

عنوان التعليم الجامعي والتكوين المهني كآليات لتعزيز الكفاءات المقاولاتية لدى الشباب

هدفت هذه الدراسة الى عرض وإبراز دور التعليم المقاولاتي والتكوين المهني في المساهمة في اعداد كفاءات مقاولاتية لها

القدرة على انشاء مشاريع، ولتحقيق هذا الهدف تمت دراسة وتحليل عينة تتكون من مجموعة من المقاولين الذين استفادوا

من التعليم الجامعي ومجموعة من الشباب استفادوا من التكوين المهني، وقد استعملت برنامج الحزم الإحصائية SPSS

لتحليل النتائج المتوصل اليها من خلال جمع الاستبيان، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها وجود

مساهمة نسبية بين التعليم المقاولاتي واكتساب الكفاءات المقاولاتية لدى عينة الدراسة، كما ان التعليم المقاولاتي يساهم

بنسبة اكبر من التكوين المهني في اكساب عينة الدراسة للكفاءات المقاولاتية.

تقاطع هذه الدراسة مع دراستنا في الجانب النظري للمتغير الأول الا وهو التعليم المقاولاتي، وتختلف معها في عينة الدراسة حيث

كانت عينة الدراسة عبارة عن مجموعة من المقاولين، وكانت عينة دراستنا عبارة عن عينة من كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم

التسيير، تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة.

الدراسة الرابعة: وهي دراسة لـ

D Sundah, C Langi, S Marami, and L Tawalujan –

وهي عبارة عن مقال نشر في شهر 2018 في مجلة Journal of Physics، تحت عنوان:

Developing entrepreneurial competencies for successful business model canevas

هدفت هذه الدراسة الى تقديم وإبراز الكفاءات المقاولاتية التي تساهم في خلق نموذج اعمال ناجح، ولتحقيق هذا الهدف تمت

دراسة وتحليل مجموعة من الكفاءات المقاولاتية، تمت هذه الدراسة على عينة تتكون من 44 رجل اعمال (مقاول)، ينشوا في

مجال صناعة الأسماك المدخنة في مقاطعة شمال سولاوسي بإندونيسيا، تم استخدام تقنية العينة الثلجية، تم استخدام نموذج

المعادلات الهيكلية باستخدام برنامج (SmartPLS) في تحليل هذه البيانات لتحديد تأثير الكفاءات الريادية على نموذج العمل

التجاري، كما تم الاستعانة بأسلوب المقابلة (محاورة ثلاث مقاولين).

توصلت نتائج الدراسة أن تنمية الكفاءات المقاولاتية التي تتكون من الكفاءات الخاصة بالإدارة والفنية والتسويقية والمالية والعلاقات

الإنسانية لها تأثير إيجابي وملحوظ على نموذج العمل التجاري. بالإضافة الى ان الكفاءات الإنسانية لها تأثير أكبر في تحقيق نموذج

عمل تجاري ناجح.

تقاطع دراستنا وهذه الدراسة في محاولة اظهار أهمية تنمية وتطوير الكفاءات المقاولاتية، وتختلف معها في طريقة الدراسة حيث كانت

هذه الدراسة عبارة عن دراسة لمدى تأثير تنمية الكفاءات المقاولاتية على نجاح نموذج الاعمال لمجموعة من المقاولين في اندونيسيا،

اما دراستنا فقد ركزت على عينة من طلبة الماجستير والدكتوراه تخصص المقاولاتية لجامعة محمد خيضر ببسكرة.

الدراسة الخامسة: وهي دراسة لـ

دراسة ثابت اول وسيلة، زروقي زوليخة وسيلة، وهي عبارة عن مقال نشر في مجلة Les Cahiers du MECAS، العدد 16، بتاريخ جوان 2020 تحت عنوان:

Un éclairage sur l'impact de l'enseignement de l'entrepreneuriat sur le développement de l'esprit entrepreneurial cas des étudiants de la maison de l'entrepreneuriat de l'université de Tlemcen

هدفت هذه الدراسة الى ابراز مساهمة التعليم المقاولاتي في نشر الثقافة المقاولاتية في وسط الطلبة الجامعيين، وقد اتمدت الباحثان على دراسة ميدانية مسحية من خلال اختيار لعينة من الطلبة الذين يدرسون في كليات والذين يتابعون تكويننا في دار المقاولاتية بجامعة تلمسان، وتكونت عينة الدراسة من 62 طالب، وقد استعملت برنامج الحزم الإحصائية SPSS لتحليل النتائج المتوصل اليها من خلال جمع الاستبيان، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها وجود توجه مقاولاتي لدى الطلبة محل الدراسة، بالإضافة إلى وجود علاقة بين التعليم المقاولاتي والتوجه المقاولاتي.

تقاطع هذه الدراسة مع دراستنا في الجانب النظري للمتغير الأول الا وهو التعليم المقاولاتي، وتختلف معها في عينة الدراسة حيث كانت عينة الدراسة عبارة عن مجموعة من الطلبة تابعين لكليات مختلفة وتخصصات مختلفة، وكانت عينة دراستنا عبارة عن عينة من كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة.

الدراسة السادسة: دراسة بن الشيخ بوبكر الصديق، وهي عبارة عن مقال نشر في جوان 2021 في مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، تحت عنوان التعليم المقاولاتي كوسيط في العلاقة بين التوجه المقاولاتي والنية المقاولاتية للطلبة.

هدفت هذه الدراسة الى تقديم وإبراز تأثير التعليم المقاولاتي في العلاقة بين التوجه المقاولاتي والنية المقاولاتية، واعتمد الباحث على دراسة ميدانية مسحية من خلال اختياره لعينة من الطلبة الذين يدرسون في جامعة جيجل، وتكونت عينة الدراسة من 371 طالب، وقد استعملت برنامج الحزم الإحصائية SPSS لتحليل النتائج المتوصل اليها من خلال جمع الاستبيان، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها ان التعليم المقاولاتي يعدل العلاقة بين التوجه المقاولاتي والنية المقاولاتية لدى عينة الدراسة.

تقاطع هذه الدراسة مع دراستنا في الجانب النظري للمتغير الأول الا وهو التعليم المقاولاتي، وتختلف معها في عينة الدراسة حيث كانت عينة الدراسة عبارة عن مجموعة من طلبة جامعة جيجل بمختلف تخصصاتهم، وكانت عينة دراستنا عبارة عن عينة من كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة.

الدراسة السابعة:

Raquel Ferreras Garcia, Jordi Sales Zaguirre and Enric Serradell Lopez

Discover Journal وهي عبارة عن مقال نشر في شهر مارس 2021 في مجلة

المجلد 63، العدد 05، تحت عنوان:

a structural model competencies in higher éducation : Developing entrepreneurial approach

تهدف هذه الدراسة الى اختبار العلاقة بين الكفاءات المقاوالتية والكفاءات العامة، واقتراح نموذج هيكللي لى فى إدارة الاعمال، فى جامعة (Oberta) ابيريتا بديكتالونيا.

اعتمدت هذه دراسة على توزيع استبانة موجه لعينة تتكون من 337 طالب مسجلين فى تخصص المقاوالتية لمشروع البكالوريوس تخصص إدارة الاعمال، وقد استعملت برنامج (PLS) لتحليل النتائج المتوصل اليها من خلال جمع الاستبيان، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها ووجود علاقة قوية بين أنواع الكفاءات المقاوالتية، كما يظهر النتائج على وجود دور كبير للخبرة فى التأثير على الكفاءات المقاوالتية، وعدم وجود أى تأثير للعمر والجنس على تنمية الكفاءات المقاوالتية.

تقاطع هذه الدراسة مع دراستنا فى ابراز دور التعليم المقاوالتى فى تنمية الكفاءات المقاوالتية، كما تشترك معها فى عينة الدراسة حيث كانت العينة عبارة عن طلبة تخصص المقاوالتية، وتختلف معها فى طريقة الدراسة حيث تركز هذه الدراسة على دراسة العلاقة بين أنواع الكفاءات المقاوالتية مع بعضها البعض وعلاقتها بالكفاءات العامة.

الفصل الأول:

التعليم المقاولاتي مدخل نظري

تمهيد

يعتبر تدريس المقاولاتية أحد أكثر أشكال التوجهات الحديثة نجاحا في إعداد الطلبة لإنشاء المشاريع المقاولاتية، التي تُخدم التنمية، كما يمكن لتعليم المقاولاتية في المدارس والجامعات تغيير المواقف، وتغيير سلوكيات ومعتقدات الطلاب الشباب حول هذا التصور وتسهيل استيعابهم وإمكانية وصولهم إلى تجسيد مشاريعهم الخاصة، من خلال المعرفة والكفاءات المكتسبة من التعليم المقاولاتي، كما يمكن للطلاب تعلم صياغة أفكاره وتحويلها إلى مشاريع مقاولاتية حقيقية، ومن هنا يظهر الدور الفعال الذي يلعبه التعليم المقاولاتي في أكساب الطلبة للكفاءات المقاولاتية ونشر التوجه المقاولاتي بين الشباب.

وللتعمق أكثر في هذا الفصل سوف نتناول فيه مدخل إلى المقاولاتية، ثم سنتعرف على التعليم المقاولاتي، ومن ثم نعرض بعض التجارب الدولية في التعليم المقاولاتي.

المبحث الأول: المقاولاتية مفاهيم اساسية

تمهيد:

لقد أضحى مصطلح المقاولاتية شائع الاستعمال في جميع أقطار العالم، حيث أصبح أهم مرادف للاستقلالية المالية، وتحقيق الذات، وما يلاحظ أيضا على هذا المصطلح "المقاولاتية" أنه يفتقر الى تعريف واحد موحد ومتفق عليه في جميع المجالات والاتجاهات.

المطلب الأول: تعريف المقاولاتية.

لقد تعددت المساهمات في تعريف المقاولاتية واختلفت، فعرفها كل باحث من وجهة نظره واهتمامه، وهذا الاختلاف في التوجهات خلق تباين مثير للجدل، فالمقاولاتية ظاهرة معقدة ومتعددة الأبعاد فالمقاولين ومشاريعهم المقاولاتية تختلف عن بعضها البعض كما أن هناك اختلاف وتنوع بين المقاولين أنفسهم (Alain Fayoolle, 2012, p. 45)، وسنحاول عرض بعض التعاريف الشائعة في هذا المجال.

- تعريف Hisrich et Peters 1991 المقاولاتية هي سلوك يسعى الى الابتكار، وتنظيم وإعادة تنظيم الاليات الاقتصادية والاجتماعية من اجل الاستغلال الأمثل لموارد ووضعيات معينة تتحمل المخاطرة والتعرض للفشل. (Robert D Hisrich et Michel Peters, 1989, p. 07)

- وعرفها Thierry Verstraete: المقاولاتية هي ممارسة، مادة للتعليم، ميدان للبحث العلمي يدرس ويتطلب باحثين في هذا المجال. (Thierry VERSTRAETE, 2001, p. 07)

وكان التعريف السائد عند الأمريكيين في بداية التسعينيات هو تعريف الأستاذ في جامعة هارفارد البروفيسور HAWARD STEVENSON(1990)، والذي عرف المقاولاتية على انها "اكتشاف الافراد او المنظمات لفرص الاعمال المتاحة واستغلالها"، وما يلاحظ في هذا التعريف ان المقاولاتية لا تركز على اكتشاف الفرص فقط بل تتعدى الى استغلالها في أسرع وقت وبأحسن صورة.

وفي نفس سياق التعريف السابق الذي يركز على الفرص فان هناك وجهة نظر أخرى ترى ان المقاولاتية هي التي تصنع الفرص وذلك من خلال الابداع حيث تعرف المقاولاتية على انها "سيورة يمكن ان نجدها في مختلف البيئات وبأشكال مختلفة، تقوم بإدخال تغييرات في النظام الاقتصادي عن طريق ابداعات قام بها افراد او منظمات، هذه الابداعات تخلق مجموعة من الفرص الاقتصادية، وتكون نتيجة هذه السيورة خلق ثروة اقتصادية واجتماعية للأفراد والمجتمع ككل. (Thierry VERSTRAETE, 2001, p. 23)

من خلال التعاريف السابقة يمكننا القول ان المقاولاتية هي عبارة عن سيورة، أي انها عبارة عن مجموعة من المراحل المنظمة والمخطط لها، تعتمد على الابداع الذي يمكنها من خلق فرص اقتصادية جديدة، وتسمح بتحقيق اهداف المقاول الاقتصادية والاجتماعية وغيرها.

المطلب الثاني: اهم نماذج المقاولاتية

أولاً: نماذج المقاولاتية

بما ان المقاولاتية حسب (Verstreat et Fayolle2005) مجال معقد، وغير متجانس إلى حد لا يمكن أن تختزل في تعريف واحد، لذلك اقترحا تصنيف التعريفات المختلفة التي طرحها المؤلفون وفقاً لأربعة نماذج (مناهج) فكرية وهي مفهوم فرص الأعمال، إنشاء منظمة، خلق القيمة، الإبداع. (Frank Jassen, 2009, p. 26)

1- مفهوم فرص الأعمال:

يعرف كل من (Shane et Venkataraman2000) المقاولاتية على أنها العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتقييم واستغلال فرص إنشاء منتجات وخدمات مستقبلية، كما تعرف على أنها ديناميكية إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد، وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة. (Eric Micheal La Violette, 2006, p. 26)

يرى (Krizner1973) في هذا المنظور أن المقاول يعيد السوق إلى حالة التوازن النسبية من خلال استغلال اختلال التوازن في السوق والتي تعتبر فرصة، ويرى (Casson 1982)، أن كل حالة عرض أو بيع السلع أو الخدمات، أو المواد الخام، أو الأساليب التنظيمية الجديدة بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها تعتبر فرصة إذا كانت المعلومات مهمة في الكشف عن فرص عمل، فإن ذلك يؤدي إلى ظهور مفهومين مختلفين. (Frank Jassen, 2009, p. 36)، والمفهومين هما:

-المفهوم الأول: فيه حقيقة موضوعية، يحددها تحليل البيانات، يكاد يكون هذا المنظور واقعي (بالمعنى المعرفي للمصطلح) حيث ستتاح الفرص وسيكون كافياً أن يكون لديك الأدوات، ومهارات الترجمة الفورية لتحديثها، وتحويلها إلى حقائق اقتصادية قابلة للاستغلال. (Frank Jassen, 2009, p. 36)

-المفهوم الثاني: من منظور بنائي، حيث تكون الفرصة بناء اجتماعي ينبثق من التفاعلات والمواجهات بين حاملي المشروع المقاولاتي، وسياس تطورهم، تشكل الفرصة خلال عملية التنظيم (Timmons 1994) وبالتالي فإن الفرصة ليست هي نقطة البداية، والعنصر الموضوعي الذي تنطلق منه عملية تنظيم المشاريع (Fayalle2004)، فيمكن بناءها من خلال العمل على الإبداع، بقدر ما يمكن اكتشافها. (Frank Jassen, 2009, p. 36)

2- مفهوم إنشاء المنظمات:

تعني العمليات التي تؤدي إلى ظهور منظمة جديدة، تأسس هذا المفهوم من قبل (Gartner) ثم تطور على يد مؤلفين آخرين أهمهم: (Sharma and Chrismon) و(Thornton) و(Adrich) و(Hernandez 2001) وفي هذا المفهوم تعتبر المقاولاتية أنها عملية إنشاء منظمة، أي الأنشطة التي يقوم من خلالها المقاول بتعبئة واستغلال الموارد (مادية، معلوماتية، بشرية... إلخ) من أجل تحويل الفرصة إلى مشروع منظم، كما يشير (Veatraete 1997) أي الظهور المنظمي يعود إلى الفعل

التنظيمي والأشكال التنظيمية الناجمة عن العمل : المشروع، فريق العمل... إلخ. (Eric Micheal La Violette, et Christophe Loue, 2006, p. 04)

3- مفهوم الفرد-خلق القيمة

يرى (Bruyat 1993) أن المقاولاتية هي خلق الثنائية فرد/خلق قيمة والتي يعرفها أنها ديناميكية التغيير حيث الفرد عامل في خلق القيمة والذي يحدد طرق، ومجال وموضوع خلق القيمة.

ويرى (Fayolle 2004) أن المقاولاتية حالة ربط متزامنة بين فرد يتميز بالتزام شخصي قوي (استهلاك الوقت، المال، الطاقة... إلخ) ومشروع أو منظمة ناشئة أو منظمة "مستقرة قائمة"، وتشير القيمة التي تم إنشاؤها إلى المساهمات التقنية والمالية والشخصية تم تولدها المنظمة المحركة التي توفر الرضا للمقاول، وأصحاب المصلحة، أو الأطراف المهتمة بالنسبة للمقاول فإنه يحصل على فوائد المالية والمادية، ويتحصل أيضا على الاستقلالية، أو السلطة، أو إثبات الذات، أما بالنسبة للزبائن فيهم يتحصلون على الرضا من خلال استهلاك السلعة أو الخدمة، أما الممولين يتحصلون على فوائد مالية فعلية ومستقبلية محتملة (Eric Micheal La Violette, et Christophe Loue, 2006, p. 04)

4- مفهوم الابتكار:

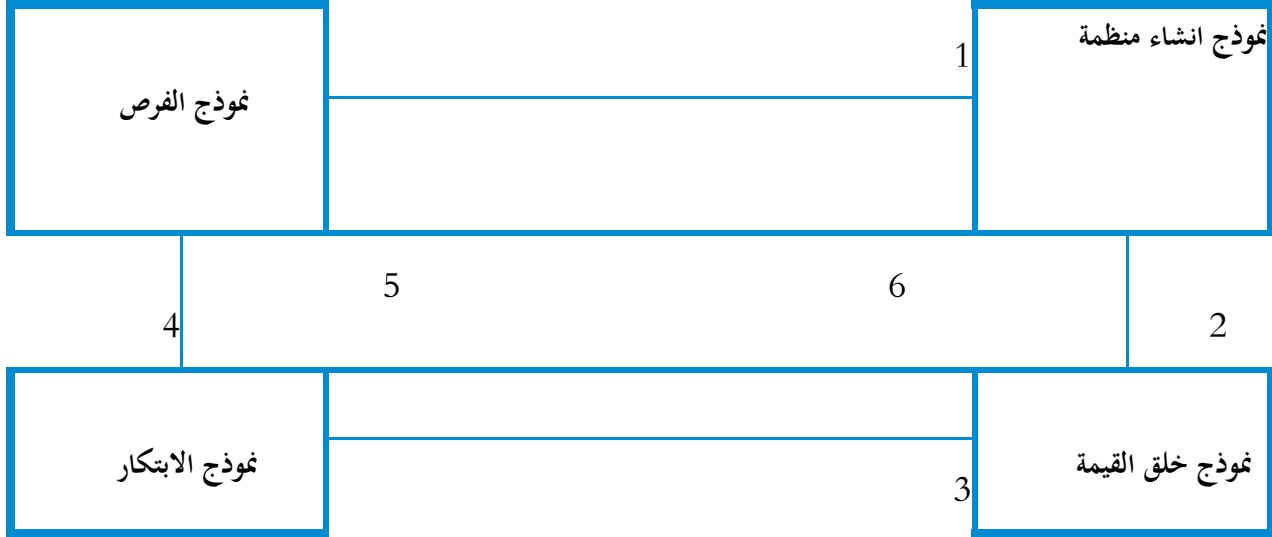
ان نموذج الابتكار نتج بشكل أساسي عن اعمال Schumpter وما جاء به في نظرية "التدمير الخلاق"، والتي تفسر أهمية المقاولاتية ودور الابتكار في تحقيق ذلك، ويرى Schumpter ان الابتكار هو محرك النمو الاقتصادي ورغم ذلك لا يوجد اتفاق كامل حول مفهومه، فهناك مفهوم ضيق ومفهوم واسع للابتكار، فالمفهوم الضيق للابتكار يتمثل في تعريف الابتكار على انه مرتبط بالجوانب التكنولوجية، في الوقت الحالي هذا المنظور الضيق يسيطر على عدد كبير من الإجراءات العمومية في مجال المقاولاتية والابتكار، وعيب هذا المفهوم هو تحديد صور ونماذج لتعريف المقاولاتية ولذلك نجد ان هذا التصور يصلح لعدد قليل من المقاولين فقط. (AZIZ BOUSLIKHANE, p. 60)

كما يرى عدد من الباحثين من منظور اخر أمثال (Bogers et Lhillery 2006)، ان الابتكار موجود في كل شيء، او جزء من سلسلة القيمة (Porter 1982, et Smith 2004)، ويسمح هذا المنظور بإدماج بعد مهم في المفهوم الضيق يتمثل في الاستفادة من الابتكار، وبالتالي اصبح الابتكار ضمن مساحة واسعة للتغيير فاصبح للمقاولين القدرة على اقتراح أفكار جديدة من اجل انتاج سلع او خدمات من اجل إعادة تنظيم المؤسسة، فالابتكار هو انشاء مؤسسة مختلفة عن تلك التي عرفها من قبل، انه اكتشاف او تحويل منتج، اقتراح طريقة جديدة للعمل، او التوزيع، او البيع. ان نموذج الابتكار نتج بشكل أساسي عن اعمال Schumpter وما جاء به في نظرية "التدمير الخلاق"، والتي تفسر أهمية المقاولاتية ودور الابتكار في تحقيق ذلك، ويرى Schumpter ان الابتكار هو محرك النمو الاقتصادي ورغم ذلك لا يوجد اتفاق كامل حول مفهومه، فهناك مفهوم ضيق ومفهوم واسع للابتكار، فالمفهوم الضيق للابتكار يتمثل في تعريف الابتكار على انه مرتبط بالجوانب التكنولوجية، في الوقت الحالي هذا المنظور الضيق يسيطر على عدد كبير من الإجراءات العمومية في مجال المقاولاتية والابتكار، وعيب هذا المفهوم هو تحديد صور

ونماذج لتعريف المقاولاتية ولذلك نجد ان هذا التصور يصلح لعدد قليل من المقاولين فقط. (AZIZ BOUSLIKHANE, p. 60)

ثانيا: علاقة النماذج الأربعة للمقاولاتية ببعضها البعض

الشكل رقم (03): يمثل نماذج الاعمال الاربعة وروابطها:



SOURCE : (VERSTRAETE et Alain FAYOLLE , 2005, p. 44)

وهنا نسلط الضوء على ست حلقات يمكن تلخيصها على النحو التالي: (VERSTRAETE et Alain FAYOLLE , 2005, p. 44)

• **الرابط 1:** للاستفادة من فرصة عمل، عليك أن تنظم نفسك بطريقة أو بأخرى. تتبلور الموارد المختلفة في منظمة (عملية و / أو نتيجتها).

• **الرابط 2:** لا يمكن أن توجد المنظمة بشكل مستدام (ويمكن للمقاول الحفاظ على وضعه فيما يتعلق بهذه المنظمة) دون تزويد أصحاب المصلحة بالقيمة التي يتوقعونها والتي تستمد منها الموارد اللازمة لتشغيلها.

• **الرابط 3:** عندما تكون القيمة المقدمة مهمة، يكون الابتكار هو الغالب في الأصل، سواء كان تنظيمياً أو تقنياً أو تجارياً. أقل جذرية، وإذا تم الجمع بين الابتكار والحدائق، فإن التنظيم الناشئ لظاهرة المقاولاتية جديد (حتى لو كان على كيان قائم من قبل)، وبالتالي فإن القيمة المقدمة تكون جديدة (جديدة لأنها تأتي من منظمة جديدة)، أو بشكل جذري لأنه ناتج عن ابتكار أصلي).

• **الرابط 4:** يمكن أن يتوافق الابتكار مع بناء فرصة مطروحة في السوق (يمكن للمرء أيضاً أن يرى الابتكار كعملية تنشئة اجتماعية لتقنية جديدة أو منظمة أو طريقة لممارسة الأعمال التجارية)، إلى توفير منتج جديد أو خدمة جديدة، عند ظهور منظمة جديدة داخل السوق أو القطاع.

- **الرابط 5:** أي استغلال للابتكار، مثل فرصة، يستدعي وجود منظمة ووجودها يعزز التفاعلات الإبداعية اللازمة للابتكار.
- **الرابط 6:** لا يتم استغلال الفرصة إلا إذا كان يُنظر إليها على أنها من المحتمل أن تطلق قيمة على الأقل لمن حددها (يمكن أن يشير التعريف إلى الاكتشاف أو البناء أو الجمع بين الاثنين).

المطلب الثالث: ماهية المقاول

لقد اهتم الباحثون بتعريف المقاول، وترتب عن ذلك وجود الكثير من التعاريف واختلافها، ولعل ذلك يعود الى اختلاف المقاربات الفكرية، وظهور نماذج المقاولاتية، ووجود تباين في وجهات نظر الباحثين، فيقدم كل باحث تعريفا للمقاول وفقا لتحليله وفهمه للظاهرة، ولقد اعتمدت أغلب الدراسات التي تطرقت إلى دراسة المقاول على أسلوبين أساسيين لتعريف المقاول هما الاسلوب الوظيفي الذي يركز على أعمال المقاول ووظائفه، والاسلوب الوصفي الذي يصف المقاول في حد ذاته أي صفاته وخصائصه.

أولا: تطور تعريف المقاول عبر الزمن

من اجل فهم وتعريف مصطلح المقاول سوف نعرض مجموعة من المقاربات التي تناولت ان صح التعبير ظاهرة المقاول محاولة تقديم تعريف للمقاول.

يعود الفضل في استعمال مصطلح المقاول في المجال الاقتصادي إلى الكاتب الإيرلندي (Richard Cantillon 1680-1734) والكاتب الفرنسي (Jean Baptiste Say 1767-1832)، ففي سنة 1725 وضع (Contillon) واحدة من أهم نظريات المقاولاتية والتي تركز على الفرد المقاول حيث عرفه "المقاول هو الفرد الذي يتحمل المخاطر عن طريق الشراء والبيع بسعر غير مؤكد". (Wilhelmina Smith, and Tendai Chimucheka, JULY 2014, p. 161)

ومن خلال هذا التعريف أبرز (Cantillon) مفهوم المخاطرة وعدم التأكد كعوامل مؤثرة في مفهوم المقاولاتية (Wilhelmina Smith, and Tendai Chimucheka, JULY 2014, p. 161) أي أن المقاولاتية تعني تحمل المخاطرة من خلال الدخول في عمليات البيع او عمليات الشراء، بمعنى اخر الدخول في اعمال غير مضمونة النجاح.

ثم جاء كتاب آخرون وأبرزهم (Say) الذي قدم وصفا عمليا لما يقوم به المقاول، كما قدم تحليلا لوظيفته في النظام الاقتصادي فقد نظر (Say) للمقاول على أنه وسيط (Broker) يقوم بالحصول على وسائل الإنتاج من أجل إنتاج السلع وبيعها كما يرى أيضا أن المقاول منظم ويمتلك المهارات الإدارية، وقادر على التنسيق بين عوامل الإنتاج (Wilhelmina Smith, and Tendai Chimucheka, JULY 2014, p. 161)

بالنسبة ل (Say 1852) أن ما يميز المقاول هو الإنتاج، حيث يطبق عليه معارفه، هذا التطبيق يتطلب مزيج من الذكاء والقدرة على تقدير الحاجات، والوسائل، والعمل على تلبيتها، حيث أكد على أهمية قيام المقاول بالعمل الذي يرغب به، حيث أشار (Say) ان المقاول هو العون الرئيسي في الإنتاج يتحكم بالحاجات، وخاصة في الوسائل، وهو الذي يقارن الوسائل المتاحة مع

الأهداف المرغوب الوصول إليها، وأيضاً أهداف العمال، المقرضين... الخ، وكما اعتبر (Say) أن الربح تعويض للمقاول على أتعابه، وقته، مواهبه، تحمله للمخاطر والتي تعتبر وسائل إنتاج في المؤسسة. (Brahim Allali, p. 03)

كما اعتبر (Say) أن المقاول ليس بالضرورة هو الذي يمتلك رأس المال، إنه ذلك الشخص الذي يسير الموارد ويتحمل المخاطر (مالية، تقنية، بشرية)، حيث تتطلب المقاولات بشكل أساسي تسيير الموارد وهو بذلك يؤكد قدرة المقاول على استغلال رأس المال وتوظيفه في العملية الإنتاجية بكفاءة للحصول على الأرباح' (مجدي عوض مبارك، 2009، صفحة 20)

بعد أن وضع كل من (Cantillon) و (Say) الأسس الأولى لبروز المقاولاتية، ووضعوا الخطوات الأولى لها كمجال بحث، جاءت جهود الباحث (Schumpeter 1883-1950) التي وضعت المقاولاتية في مكانها الصحيح والمناسب، حيث يعتبر (Schumpeter) المقاول هو العون الرئيسي من خلال قيامه بالابتكار، فقد تبني المدخل القائل بأن النظام الاقتصادي المكون من جانب العرض وجانب الطلب يكون في حالة توازن، ويميل المقاول إلى كسر حالة التوازن المسيطرة على النظام من خلال ما يقدمه من ابتكارات (Innovation) في النظام (Raouf Jaziri, 2016, p. 1099)، في صورة خمسة حالات مختلفة وهي: (Joseph schumpeter , 18 Avril 2002, p. 59) صنع منتج جديد، و إدخال طريقة إنتاج جديدة، و فتح منفذ جديد (سوق جديد)، الحصول على مصدر جديد للموارد الأولية، خلق وإنشاء منظمة جديدة، وقد عبر (Schumpeter) عن هذه العملية بـ (التدمير الخلاق) (Créative Distruction)، الأمر الذي يدفع غيرهم إلى تتبع خطاهم ويؤدي إلى ارتفاع المستوى الاقتصادي نتيجة هذه الابتكارات (عمرو علاء الدين ، 2007 ، صفحة 50)، وما يلاحظ على أفكار (Schumpeter) أنه ركز على فكرتين أساسيتين هما الابتكار والذي يؤدي إلى التنمية الاقتصادية وهما الفكرتان اللتان تطورتا عبر الزمن فللمقاول دور خاص وأساسي في تطور النظام الاقتصادي الليبرالي ويكون هذا التطور عبارة عن ابتكارات خارقة، فهي تخلق الأعمال والوظائف وتشارك في تجديد وإعادة هيكلة النسيج الاقتصادي، فالمقاول هو المبتكر الذي يجلب الدمار الإبداعي (Shumpeter) (Alain Fayolle, 2012, p. 16)

يرى (Israel Krizner 1973, 1982) أن النظام الاقتصادي عندما يكون في حالة توازن (Imbalanced)، يقوم المقاول باكتشاف هذه الحالة ثم يقوم باستثمارها، ويؤدي ذلك إلى التوصل إلى حالة التوازن، وقد لاحظ أيضاً أن المقاول يعمل على إثارة طلب السوق من خلال قدرته على الإقناع باستخدام أساليب الإعلان ومن هنا يقوم بخلق المزيد من عدم التوازن في السوق، وعلى ذلك فإن المقاول لا يعمل فقط على اكتشاف واستثمار الفرص، ولكنه يعمل أيضاً على خلق المزيد من الفرص واستثمارها، وهو ما عبر عنه (Krizner) بتعبير "الشغف المقاولاتي" (Brahim Allali, p. 43) ، ويذكر (Krizner) على أن دور التخطيط في الحصول على المعلومة من أجل الإستجابة للتغيرات وتحقيق الربح من الفرص الاستثمارية، بالنسبة له مشكل يجب على المقاول البحث له عن الحل، وهو الاستعمال الرشيد والفعال للمعارف المتاحة، من خلال تفسير (shumpeter) قال (Hayek) أن قيمة عمل المقاول تكون على أساس أسعار المنتجات الاستهلاكية التي تكون على أساس ظروف عرض مختلف عوامل الإنتاج. (Brahim Allali, p. 43).

ومن جهة نظر (Mark Casson) المقاولين لديهم امتياز الوصول إلى معلومات، لأنهم أكثر كفاءة وعلى استعداد لاتخاذ القرارات في حالة عدم اليقين، لأن تصوراتهم لهذا الشك (عدم اليقين) تختلف عن غيرهم من المقاولين وليس لدى الجميع القدرة على الحكم" (Sharon alvarez, Andrew godly and mike wright, Mark Casson , 2014, p. 04)

ووفقا لـ (Casson) فإن المقاول هو شخص متخصص في اتخاذ القرارات بشأن تنسيق الموارد القليلة، وبذلك يصبح اتخاذ القرار من شأن المقاول لأن هناك أفراد آخرين يتشاركون معه في نفس الأهداف، تحت نفس الظروف (Frank jassen , 2009, p. 52)

وأثار (Casson) في كتابه (المقاول - نظرية اقتصادية)، في عام (1982) إمكانية وجود وظيفة ريادية إضافية للمقاول وأطلق على هذه الوظيفة اسم : المقاول كمدبر للموارد المحدودة، وافترض (Casson) أن عدم التوازن موجود في السوق، وأن المقاول يرى إمكانية إدارة الموارد بطريقة أكثر فعالية، هو ما يدفع السوق نحو التوازن، وما يلاحظ أن كل من Casson و Krizner ركزا على أهمية المعلومات، وتبنى وجهة النظر القائلة بأن المقاول يتمتع بالقدرة على جمع المعلومات تؤدي إلى خلق فرص تحقيق الربح وأن المقاول يعمل كمدبر للموارد المحددة (عمرو علاء الدين ، 2007 ، صفحة 52).

وقد شهد مجال المقاولاتية تطورا سريعا خلال العقدين الماضيين، وقد كان هذا التطور مصحوبا باهتمام كبير بالمقاول، وبالعوامل التي تفسر نجاح بعض الأفراد في أن يصبحوا مقاولين ناجحين، بينما يفشل الآخرون وقد أدى هذا البحث إلى أن الخصائص والسمات الشخصية للفرد هي أصل هذا الاختلاف، ومن هنا ظهر النهج السلوكي (Zineb Aouni , Berard surlemont , 2007)

ويعتبر (MC clelland) أحد أهم الباحثين الذين قاموا بدراسة المقاولاتية طبقا لمبادئ النهج السلوكي، وقد اقر (MC clelland) بوجود علاقة بين الحاجة للإنجاز والتنمية الاقتصادية، أخذنا بعين الاعتبار عدة عوامل منها الحالة الجغرافية، درجة حرية المؤسسات، مستوى التكنولوجيا... إلخ بالنسبة لـ (MC clelland) الحاجة للإنجاز من شأنها أن تؤدي إلى النمو الاقتصادي (Brahim Allali, p. 44)

وقد ترتب على الدراسات التي قام بها Mc clelland احتلال القدرات الشخصية لرائد الأعمال موقعا رئيسيا في دراسة المقاولاتية في مجال العلوم السلوكية خلال الستينيات والسبعينيات من القرن العشرين، ويمكن تقسيم هذه الدراسات إلى وقد ترتب على الدراسات التي قام بها Mc clelland احتلال القدرات الشخصية لرائد الأعمال موقعا رئيسيا في دراسة المقاولاتية في مجال العلوم السلوكية خلال الستينيات والسبعينيات من القرن العشرين، ويمكن تقسيم هذه الدراسات إلى قسمين رئيسيين هما: الأبحاث ذات التوجه التحليلي، والأبحاث ذات التوجه التحليلي النفسي، وكان هدف كلا النوعين من الأبحاث هو الإجابة عن سؤال واحد هو: من هو رائد الأعمال (عمرو علاء الدين ، 2007 ، صفحة 55)، ومنذ ذلك التاريخ بدأت جهود العديد من الباحثين تسهم في بلورة مجال المقاولاتية، وقد ركز هؤلاء الباحثون على الفرد باعتباره وحدة التحليل، كما قاموا بتطبيق العديد من المبادئ النفسية بهدف التعرف على الدوافع المحركة للمقاولين، وقد لخص (Shaver and Scott) هذه الدراسات في ثلاثة أقسام رئيسية هي: (عمرو علاء الدين ، 2007 ، صفحة 56)

1- التركيز على الفرد: ويعتبر هذا النوع من الأبحاث هو جوهر العديد من الأبحاث السلوكية في مجال المقاولاتية، حيث هدفت إلى اكتشاف سمات وصفات المقاول، ونظرا لتعرض هذه الأبحاث للعديد من الانتقادات، فقد ركز الباحثون النفسيون على المتغيرات المحيطة بالفرد بشكل متزايد.

2- التركيز على المعلومات والعمليات (أي العلاقة بين البيئة وسلوك الفرد) تناولت هذه الأبحاث على سبيل المثال، كيفية حصول المقاول عن نماذج مختلفة للقدوة الحسنة، وكيفية التعامل مع هذه المعلومات، فنحن نعرف على سبيل المثال، أن الأفراد الذين ينتمون لأسر مقاولاتية يميلون إلى اختيار مستقبل مقاولاتي لأنفسهم مقارنة بغيرهم من الأفراد وهو ما قد يفسر من خلال استخدام نماذج التعلم الاجتماعي.

3- التركيز على حرية الفرد في الاختيار: إن المشروعات الحديثة لا تبدأ اعتمادا على القدوة الحسنة أو اعتمادا على مساعدة الجماعات الخيرية والعلاقات الشخصية فقط، ولكنها تبدأ اعتمادا على أفراد يختارون أن يرتبط مستقبلهم بهذه المشروعات، لذلك فقد أخذت الأبحاث النفسية في مجال المقاولاتية في اعتبارها نوايا واختيارات الفرد عندما يقرر أن يبدأ مشروعاً جديداً.

وبعد أن كان التركيز حول دور المقاول في التنمية الاقتصادية وبعدها على من هو المقاول؟ أصبح البحث يركز على ما يقوم به المقاول، ومن أهم رواد هذا الاتجاه (Gartner) الذي أقر بعدم كفاية مدخل السمات الشخصية للمقاول، واقترح الأعمال التي يقوم بها المقاول وقد نشر هذه الدراسة في مقال سنة 1989 تحت عنوان:

What is an Entrepreneur ? Is The Wong Question. من هو المقاول؟ هل هو السؤال الخطأ؟

أوضح في هذا المقال عدم كفاية مدخل السمات، وبين انه من الضروري الاهتمام بما يقوم به المقاول من اعمال، حيث ركز على سيرورة انشاء المؤسسة الجديدة، وفي دراسة أخرى اجراها سنة 1990 نشر مقالا اخر تحت عنوان What are we talking about when we talk about Entrepreneurship ?

عن ماذا نتكلم عندما نتكلم عن المقاولاتية؟

حسب (Gartner) فإن إنشاء مؤسسة جديدة يتطلب مجموعة من النشاطات وتمثل في: (Alain Fayolle, 2004, p. 29).

البحث عن الفرصة المناسبة، جمع الموارد، تصميم المنتج، وتحمل المسؤولية أمام الدولة والمجتمع. سمحت هذه المقاربة بالخروج من التصور الضيق الذي يهتم بدراسة عامل واحد الا هو (صفة إنسانية، وظيفة اقتصادية)، الى عملية معقدة يجب ان تدرس ككل متكامل.

ثانيا: مميزات وخصائص المقاول

من الواضح انه لا يوجد اتفاق على تحديد مجموعة الخصائص او المميزات التي يتصف بها الفرد المقاول عن غيره، ويرجع ذلك لاختلاف اهتمامهم فمنهم من يركز على الخصائص الفردية المرتبطة بشخص المقاول، وتسمى بمقاربة السمات، وتسمى بالصفات الشخصية ومن أهمها: (سندرة سايبى ، 2010، صفحة 8، 9)

1- الطاقة والحركية: سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر وتهيئة الوقت الكافي والطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال.

2- القدرة على احتواء الوقت: ينبغي على صاحب الفكرة القيام بتطوير مجموعة من الأنشطة في الحاضر، والتي سوف لن يكون لها أي أثر إلا لاحقاً، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة دون التفكير في المستقبل وتحديد الرؤية على المدى المتوسط والطويل.

3- القدرة على حل مختلف المشاكل: فقد تواجه المقاول عدة عقبات وهذا ما يفرض عليه محاولة حلها واللجوء في بعض الأحيان إلى أطراف أخرى ومع ذلك لا يجب نقل كل المشاكل إلى استشاري ما، لأنه ما قد يشكل له مشكلة لا يكون كذلك بالنسبة الى استشاري أو مساعد

4- تقبل الفشل: يشكل الفشل جزءاً من النجاح، وبالنسبة للمقاول الفشل، الخط، والحلم هي مصادر لاستغلال فرص جديدة، وبالتالي تحقيق نجاحات مستقبلية.

5- قياس المخاطر: ينبغي أن يواجه المخاطر التي تواجهه في المستقبل وان لا يعتمد على الحظ الذي نادراً ما يتكرر، فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة وعمل دائم وتقييم مستمر للنشاط.

6- التجديد والإبداع: فلا استمرار المؤسسة يجب ان تتطور من ناحية منتجاته او هياكله أو مخططها الاجتماعي، لهذا تنشأ ضرورة للانفتاح على التجديد والتطوير، وهذا ما يتطلب قدرة على التحليل واستعداد للاستماع وتوفير الطاقة اللازمة للاستجابة للتوجهات الجديدة التي ستكون مفاتيح تطوير المؤسسة.

7- الثقة بالنفس: فيها يجعل المقاول أعماله ناجحة، حيث يملك شعوراً متفوقاً وحساساً بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى اذ أظهرت الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.

ومن جهة أخرى نجد ان فريقاً اخر اهتم بما يقوم به المقاول، أي سلوك المقاول او بمعنى اخر المهارات التي يمتلكها المقاول من اجل دفع مؤسسته للنجاح، وعموماً هناك نوعين من المهارات هما:

8- المهارات التفاعلية: وتمثل مجموعة المهارات من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية، والسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات ورعاية وتنمية الابتكارات، فضلاً عن تحقيق العدالة في توزيع الأعمال وتقسيم

الأنشطة وإقامة قنوات اتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد، وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية وتطوير العمل. (الجودي محمد علي ، 2014_2015، صفحة 25)

9- المهارات التكاملية: المقاولون يسعون باستمرار إلى تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المؤسسة او المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات والأقسام. وقد ظهر فريق ثالث انتقد مقارنة السمات التي تقوم على الصفات الشخصية النفسية للمقاول ومدى ارتباطها باتخاذ قرار التوجه المقاولاتي، والمقاربة السلوكية التي تهتم بما يقوم به المقاول لإنجاح مؤسسته، ليركز على الخصائص الاجتماعية والثقافية للمقاول فلا يمكن معرفة حقيقة المقاول وشخصياته دون دراسة محيطه الاجتماعي ومساره المهني، وقد توصلت هذه الأعمال الى الوصول الى الخصائص التي قد يكون لها تأثير على التوجه المقاولاتي لدى الفرد، نذكر من ذلك: (بن حكوم علي، 2020-2021، صفحة 19)

10- المحيط العائلي والقيم المكتسبة منه، حيث أشارت العديد من الأبحاث إلى أن المقاولين غالباً ما ينتمون لعائلات فيها من سبقهم للممارسة النشاط المقاولاتي.

11- الأحداث أو المواقف التي قد يواجهها الفرد وتكون دافعة أو محفزة له نحو توجهاته المهنية، إما أحداثاً إيجابية) مثل اكتشاف أو تحديد فرص أعمال) ، أو سلبية) مثل فقدان عمل) .

12- اكتساب خبرة مهنية جراء العمل كمستخدم أو مسير لدى مقاولين، أو حتى مجالستهم والأخذ من أفكارهم وتجاربهم.

13- التعليم وما يمن أن يحدثه لدى الفرد من خصائص تتمثل في تشبعه بأفكار وقيم تبعث فيه روح المقاولاتية، حيث ينظر للتعليم

بالإضافة الى (بن حكوم علي، 2020-2021، صفحة 21) جانب الخصائص النفسية والسلوكية للمقاول، نجد كذلك من قدم خصائص إدارية تمثل مجموعة المهارات التي يمتلكها أو يكتسبها المقاول والتي تضمن قدرته على اتخاذ القرارات وممارسة الأنشطة الإدارية المتعلقة بالتخطيط والتنظيم والرقابة والتحفيز.

وعلى ضوء ما سبق نستطيع القول انه لا توجد صفات وخصائص ثابتة لمقاول مثالي، بل هي خصائص تتفاوت بنسب مختلفة من فرد لآخر منها ما هو نفسي، وما هو سلوكي، وما هو اداري، لذلك يجب على المقاول تطوير نفسه وصقل مهاراته من خلال التعليم والتكوين والتدريب.

ثالثاً: تصنيفات المقاول

هناك تعدد وتنوع في تصنيفات المقاول ويرجع سبب ذلك الى اختلاف المستويات التعليمية واختلاف مناهج التفكير، بالإضافة الى اختلاف الفرص ونوعها، ومن أبرز التصنيفات نذكر التصنيف المذكور ادناه.

لقد قسمت النظرية الاقتصادية المقاولين من حيث السلوك إلى ثلاثة أنواع رئيسية وهي: المبدع، المخاطر، المدير.

ولقد قسم Mintzberg المقاولين إلى أربع مجموعات وهي: المقاولين ذوي الإمكانية، والمقاولين الذين لديهم النية لإقامة مشروع، و مقاولين فعليين، ورياديين ليست عندهم النية لبدء وإنشاء مشروع جديد (الجودي محمد علي، 2014_2015، صفحة 27) وقسم الباحث Ucbasaran المقاول الى (مجدي عوض مبارك، 2009، صفحة 39) مقال أصيل، ومقال مبتدئ، ومقال تسلسلي أو تتابعي، ومقال احتوائي، فالمقاول الأصيل يحوي مفاهيم متعددة كالتالي تم تبيينها في مختلف التعاريف، أما المقاول المبتدئ أو الأولي فهو الذي يملك حاليا مشروعا واحدا ولكن عنده خبرة سابقة في ملكية المشاريع وادارتها كونه مؤسسا لهذا المشروع أو أحد ورثته أو قد يكون مشتر لهذا المشروع، والمقاول التسلسلي أو التتابعي هو المقاول الذي يملك مشروعا واحدا في وقت واحد بعد أن قضى فترة زمنية في مشروع سابق، والمقاول الاحتوائي هو الذي يملك أكثر من مشروع واحد في وقت زمني واحد.

جدول رقم (01): أصناف المقاولين

التصنيف	المصدر
المبدع، المخاطر، المدير	النظرية الاقتصادية
المقاولين ذوي الإمكانية، والمقاولين الذين لديهم النية لإقامة مشروع، ومقاولين فعليين، ومقاولين ليست عندهم النية لبدء وإنشاء مشروع جديد	Mintzberg
مقال أصيل، ومقال مبتدئ، ومقال تسلسلي أو تتابعي، ومقال احتوائي	Ucbasaran

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على المعطيات السابقة

المبحث الثاني: ماهية التعليم المقاولاتي

بعد ان كان الاهتمام بالمقاولاتية كعنصر فعال واساسي في التنمية الاقتصادية، أصبحت موضوعا للتعلم، تعلم طرق انشاء المشاريع، وكيفية ادارتها، من خلال اكساب الطلبة للكفاءات المقاولاتية المختلفة.

فتعليم المقاولاتية ليس مجرد تعلم كيفية انشاء وتسيير المشاريع المقاولاتية فقط بل يتعدى الى الاستثمار في الرأس المال البشري لإعداد الطلاب لبدء مشروع مقاولاتي.

المطلب الأول: نشأة التعليم المقاولاتي.

قام Myle Maces بتدريس المقاولاتية لأول مرة في العالم، في جامعة Harvard الامريكية سنة (1947 Aziz) (Bouslikhane , 2011, p. 129)، حيث لفت هذا المقرر انتباه وإعجاب 188 طالبا من طلاب الفرقة الثانية لدرجة ماجستير إدارة الأعمال والبالغ عددهم 600 طالبا، وقد كان السبب الواضح لتقديم هذا المقرر هو الاستجابة لاحتياجات الطلاب الذين عادوا بعد أداء الخدمة العسكرية في الحرب العالمية الثانية لينضموا إلى اقتصاد يمر بمرحلة انتقالية نظرا للانحيار الذي حدث

للصناعات الحربية بعد انتهاء الحرب، وقد حقق هذا المقرر شعبية على الرغم من ان عضو هيئة التدريس الذي بدأه كان يرى أن هذا المقرر لن يحقق النجاح الاكاديمي المنشود. (الجودي محمد علي، 2014_2015، صفحة 134)

يرى كل Arsti et Al أن أول من تنبه لتدريس تخصص المقاولاتية، وكان رائدا فيه هو الياباني Shigerru Fiju من جامعة koba عام 1938، وما يجدر الإشارة اليه انه مع بداية عقد السبعينيات، شهدت مدارس المقاولاتية التي تقدم مقررات دراسية في المقاولاتية تغييرا جذريا، فقد بدأت 16 جامعة في تقديم هذا المقرر، ومن الصعب تحديد السبب الرئيسي لحدوث هذا التغيير، إلا أن مقياس الأنشطة المقاولاتية أوضحت انتهاء حالة الهبوط، وبدأت هذه الأنشطة في الصعود مرة أخرى بدأت من عام 1969، وقد صاحب ذلك ظهور مجالات علمية جديدة تهتم بالمقاولاتية، وبدأت معاني كلمة "المقاول" تنتقل من تغييرات مثل الجشع والاستغلال والأنانية وعدم الولاء إلى الإبداع، وخلق الوظائف والربحية والابتكار. (الجودي محمد علي، 2014_2015، صفحة 135)

وقد قادت الجامعات الامريكية في هذا العقد العديد من الجامعات الأخرى في العالم نحو تعليم المقاولاتية، ولقد نما تعليم المقاولاتية والبرامج الاكاديمية لها في منتصف وبداية الثمانينات من القرن العشرين، حيث زاد عدد الجامعات التي تدرس المقاولاتية الي أكثر من 250 جامعة، حيث كان مجال المقاولاتية يمثل مجالا دراسيا واعدا، إلا انه مع نهاية الثمانينات وفي ظل التطورات الضخمة في حجم المعرفة العلمية المتوافرة، أصبح من الممكن الادعاء بأن مجال المقاولاتية قد أصبح مجالا أكاديميا شرعيا على كافة الأصعدة. (الجودي محمد علي ، 2014_2015، صفحة 135)

وقد تبع في نهاية سنوات التسعينيات زيادة عدد المساقات في نظام التعليم الأمريكي، وما يقارب 1600 مدرسة خاصة بتعليم المقاولاتية، و44 مجلة أكاديمية، و100 مركز بحث متخصص. (Loyada Gomez Santos, 2014, p. 76)

والجدول التالي يبين كرونولوجيا تطور التعليم المقاولاتي

جدول رقم (02): كرونولوجيا التعليم المقاولاتي

السنة	الحدث
1911	Joseph Schumpeter ينشر كتاب " نظرية التنمية الاقتصادية " بألمانيا
1921	Fraak Knight ينشر " الخطر، عدم التأكد والفائدة " يعتبر أول نموذج أمريكي للسيرورة المقاولاتية
1946	إنشاء مركز لتاريخ المقاولاتية من طرف Schumpeter و Arthurcole في Havard، ويعتبر اول مركز بحث متخصص في المقاولاتية.
1947	إدارة اعمال المؤسسات الجديدة أول ماستر إدارة أعمال في المقاولاتية في Harvard.

انشاء مؤسسات Coleman اول مؤسسة متخصصة في التعليم المقاولاتي.	1951
جامعة ILLINOIS تقدم محاضرة في المؤسسات الصغيرة أو تنمية المقاولاتية.	1953
Peter Drucker يقدم محاضرة في المقاولاتية والابداع بجامعة New York	1953
المقاولاتية للمؤسسات الصغيرة أول مقياس ماستر بالمقاولاتية في جامعة Stanford.	1954
مقياس المقاولاتية مقدم في MIT) معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا من طرف Dwight Baumam.	1958
نشر مجلة Small Business Management اول مجلة تعتبر مرجع في أبحاث المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة.	1963
أولى المقاييس المعاصرة في المقاولاتية في ماستر المقاولاتية مقدمة لجامعة Stanford et New York هذه المقاييس متخصصة في انشاء المؤسسات، العلامة التجارية للمؤسسات الصغيرة.	1967
اول دورة تكوينية في المقاولاتية في كلية Babson	1968
David c, MC Lelland and Winter قاما بنشر تحقيق التحفيز الاقتصادي (اول أكبر دراسة حول التكوين في المقاولاتية وتقييم النتائج).	1969
Caruth Institute Qwner Managed business اول معهد محضر في المقاولاتية أسس في جامعة Southern Methodist.	1970
60 بيتون مدرسة تقدم دورات في المقاولاتية.	1970
اول ماستر إدارة اعمال متخصص في المقاولاتية جامعة Southern California.	1971
اول تركيز على المقاولاتية في طور التدرج، جامعة Southern California.	1972
Lawrnce kllat ينشر كتاب تحت عنوان المؤسسات الصغيرة : اساسيات المقاولاتية (من اول الكتب التي توضح خطوات المؤسسات الصغيرة نحو المقاولاتية).	1973
انشاء مجموعة متخصصة في المقاولاتية الاكاديمية تحت اشراف Karl Vesper.	1974

1975	انشاء منظمة طلبة في مؤسسات حرة للمساعدة في المقاولاتية وانشاء المؤسسات الخاصة من طرف مؤسس معهد القيادة الوطنية Robert Davis.
1975	104 كلية جامعة تقدم مقاييس في المقاولاتية.
1975	اول اصدار للمجلة الامريكية للأعمال الصغيرة (المقاولاتية النظرية والتطبيق).
1976	بداية نشر " مجلة المقاول".
1979	263 مؤسسة جامعية تدرس المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة.
1981	اول مؤتمر بحث في المقاولاتية ل: Babson وأول منشور ل: Vesper تحت عنوان " حدود البحث في المقاولاتية".
1982	صدور مؤسسة المقاولاتية من طرف Kent , Sexton et Vesper.
1982	315 جامعة تدرس المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة.
1983	اول مقياس للمقاولاتية قدم في مدرسة الهندسة في جامعة New Mexico.
1983	انشاء جمعية رابطة المقاولين.
1984	نشر اول عمل حول المرأة المقاولاتية تحت عنوان " المرأة المقاولاتية: مهارات الإدارة ومشاكل الاعمال" من طرف Rebert Hisrich et Candid Brush.
1985	بدء نشر مجلة Business Benturning
1985	Peter Drucker ينشر كتاب " الابداع والمقاولاتية" بعد اول عمل مشرع للمقاولاتية في الكليات والمدارس العليا للإدارة وساهم يقدر كبير في توضيح مكانة المقاولاتية لدى الخريجين.

253 كلية وجامعة تدرس المقاولاتية.	1986
590 مدرسة عليا تدرس مقياس حول المؤسسات الصغيرة والمقاولاتية.	1986
57 برنامج في التدرج، و22 ماجستير في إدارة الاعمال تركز على المقاولاتية.	1991
1060 مدرسة في التدرج تدرس المقاولاتية.	1991
انشاء مركز في قيادة المقاولاتية من طرف مؤسسة Marion Kauffman.	1992
370 كلية وجامعة تدرس المقاولاتية.	1993
انشاء اول موقع في التعليم المقاولاتي. www.slu.edu/eweh	1993
Térome Katz et Robert Brokhaus ينشران "التقدم في المقاولاتية حول ظهور ونمو المؤسسة (اول اكبر سلسلة سنوية في البحث حول روح المؤسسة)".	1993
حوالي 450 مدرسة تشارك في برنامج معهد المؤسسات الصغيرة.	1995
264 مدرسة تشارك في المسابقة السنوية للطلاب في برنامج المشاريع الحرة SIFE .	1997
جامعة افتراضية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (اول برنامج للتعليم عن بعد مطور من طرف الجامعة).	1998
مقال حول: البحث الخاص في المقاولاتية في مجلة Lacademy of Management.	1999

SOURCE : (Loyada Gomez Santos, 2014, pp. 70-72)

وتؤكد الدراسات على أن تعليم المقاولاتية والتوجه بالاقتصاد المعرفي يمثل ركيزة أساسية وذات أثر واضح في نجاح المؤسسات الناشئة، وتظهر هذه الدراسات 54% من أصحاب المشاريع الناشئة ذات التوجه المقاولاتي من خريجي التعليم المقاولاتي كما أن دخلهم يتزايد عن زملائهم بما يتراوح من 27%_62% بما يؤكد على أن تعليم المقاولاتية يمثل مساهمة النمو الاقتصادي، لذلك فإن جهود التعليم والتدريب هي إحدى مصادر الدعم للنظرة التي تقول ان الفرد يمكن أن يتعلم ليصبح مقاولا بشكل أكبر، وأشار

ماكلييلاند و بيرنهام إلى إمكانية خلق وتنمية الدافع إلى الإنجاز من خلال التعليم والتدريب، وانه يمكن تعلم ريادة الأعمال وبالتالي تعليمها، وأنه لا يوجد افراد يولدون مقاولين فقط، بل يمكن ان نصبح مقاولين ناجحين. وهذا يوضح أن المقاوالاتية يمكن تعلمها بل وتعليمها. (Bendaïda Houari et Madani Wafaa, September 2020, p. 73)

المطلب الثاني: ماهية التعليم المقاوالاتي:

لقد حسمت عدة دراسات ان التعليم والتأهيل والتدريب هو العامل المحدد لظهور المقاولين في المجتمع، وأن مجال المقاوالاتية ما هو إلا نظام يخضع للتعليم والتأهيل مثل أي مجال اخر. (عمرو علاء الدين ، 2007، صفحة 177)

وعلى الرغم من الخلافات القائمة حول المقاوالاتية وعلاقتها بالموهبة إلا ان هناك مجموعة من المؤشرات تبين ان المسافة بين الموهبة واكتساب الكفاءة اخذت تضيق بالتعليم، وتعلم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي جعلت الكثير من المعلومات متاحة للاستعمال. (الجودي محمد علي، 2014_2015، صفحة 143)، وان شخصية المقاول لا تأتي بالضرورة من عوامل وراثية فقط، بل انه يمكن للفرد تطوير هذه الإمكانيات من خلال المعرفة والكفاءات والخبرات، وفي هذا الصدد نجد هناك العديد من الدراسات تتعلق بالمقاوالاتية تشير إلى أنه يمكن تدريس المقاوالاتية، أو على الأقل تشجيعها، من خلال التعليم المقاوالاتي. (Loyada Gomez Santos, 2014, p. 69)

كما يعتقد الباحث (David Birch) انه يمكن للطلاب ان يصبحوا مقاولين من خلال تعلمهم للكفاءات المقاوالاتية، فهي فعالة للتعليم واكتساب، لكنه يرى ان المدارس والجامعات لا تعلمهم هذه الكفاءات، وأضاف انه اذا اتم تعليم الافراد ليكونوا مقاولين فهذا لن ينجح لكن نستطيع تعليم الافراد ان يجدوا ويجهتهدوا ليكونوا مقاولين، واذا اردنا تشجيع المقاوالاتية فيجب النظر لها على انها مهنة عندها ستكون تجربة رائعة على حد قوله. (مجدي عوض مبارك، 2011، صفحة 80)

وما يجب الإشارة اليه انه ينظر للتعليم المقاوالاتي بشكل عام كمقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة والتي ستساعد الدارسين في توسيع مداركهم في الدراسة وما يليها من فرص، وتبني الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية والالتجاهاتية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة. (مها بنت علي محمد الحربي، مارس 2022، صفحة 270)

أولاً: تعريف التعليم المقاوالاتي

قبل التطرق الى تعريف التعليم المقاوالاتي يجدر بنا ان نعطي لمحة عن التعليم الجامعي أولاً.

1- تعريف التعليم الجامعي: (فاطمة الزهراء سالم محمود، مارس 2020، صفحة 164)

يرى Sander Meridin ان التعليم الجامعي هو رحلة اكتشاف الذات، والاعداد لاكتشاف الذات، ونقطة انطلاق لتوسيع المعرفة، وفرصة لتعلم مهارات متنوعة.

كما يعرفه Newman بانه مؤسسات أنشئت بغرض حماية الحاجات المجتمعية الأساسية، مثل البحث عن الحقيقة، ومن اهم وظائف الجامعة: (فاطمة الزهراء سالم محمود، مارس 2020، صفحة 164)

- خدمة المجتمع والبيئة.
- التفكير في مستقبل التنمية داخل المجتمع.
- استثمار طاقات الشباب المثلى.
- اعداد كوادر مؤهلة علميا ومعرفيا، وتقنيا، ولديها خبرة واسعة في كيفية الوصول للهدف.

وعلى ضوء وظائف الجامعة نجد ان التعليم الجامعي يسعى الى:

- يركز التعليم الجامعي على البحث عن الحقيقة.
- يهتم التعليم الجامعي بالبحث عن فرص التنمية.
- يخضع التعليم الجامعي لقوى واحتياجات السوق.
- تربط التنمية المجتمعية بالكوادر العلمية، والمهنية، والفنية التي يعدها التعليم الجامعي، ويهتم التعليم الجامعي بالمشاريع التنموية المستقبلية.

2- تعريف التعليم المقاولاتي

عرف التعليم المقاولاتي على انه مجموعة من الطرق التعليمية والتدريبية النظامية وغير النظامية، التي تهدف الى تكوين أي فرد يملك رغبة المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال برنامج يهدف الى الرفع من مستوى الوعي المقاولاتي، ويدفع الفرد الى انشاء مشاريع اعمال خاصة، او تطوير مشاريع سابقة. (بن الشيخ بوبكر الصديق، جوان 2021، صفحة 326)

كما يعرفه **Alain Fayol** " التعليم المقاولاتي هو كل الأنشطة الرامية الى تعزيز التفكير، السلوك، والكفاءات المقاولاتية، وتغطي مجموعة من الجوانب كالأفكار، النمو، الابداع. (بن حمو عبد الله، كلاخي لطيفة، 2022، صفحة 401)

وهو مجموعة كاملة من النظم والأنشطة التدريبية تهدف الى أداء سلوكيات مقاولاتية، كما يكتسب الطلبة المعرفة والكفاءات المقاولاتية التي تمنحهم الوعي والقدرة على اقتناص الفرص، والقدرة على تطويرها. (Imran Khan, Alamzeb Aamir, June2020, p. 210)

كما يعرف أيضا على انه " عملية تزويد الفرد بالقدرة على التعرف على الفرص التجارية القابلة للتطبيق، والرؤى والدراية الفنية والثقة والكفاءات اللازمة للعمل. (Unang Toto Handiman et autres, January 2022, p. 81)

ويعرف أيضا: انه عملية منظمة تقوم بتطوير الكفاءات الإدارية وكفاءات العمل الحر وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار تحت إشراف مؤسسات تعليمية لتلبية احتياجات التشغيل للأعمال التجارية بجدارة معرفية ومهارية وسلوكية كفؤة، يقوم كذلك بتدريب الطالب وتأهيله لإكسابه مختلف الكفاءات اللازمة من جميع الجوانب المعرفية والسلوكية والكفاءات. (صفاء المطيري، 2019، صفحة 05)

ومما سبق يمكن تعريف التعليم المقاولاتي على انه مجموعة من المعارف الخاصة بالنشاط المقاولاتي وانشاء المشاريع الخاصة، تؤدي الى اكتساب الكفاءات المقاولاتية وتطويرها، مما يجعل الفرد قادر على اكتشاف الفرص واستغلالها.

ثانيا: اهداف واهمية التعليم المقاولاتي

1- اهداف التعليم المقاولاتي

قسم Alain Fayolle اهداف التعليم المقاولاتي الى ثلاث مجموعات أساسية وهي: (Alain Fayolle, 3 édition, p. 9)

- رفع مستوى الوعي: يساعد التعليم المقاولاتي الطالب على ان يرى ان انشاء المشاريع المقاولاتية هي الخيار المهني الأفضل والصحيح، وتكون زيادة الوعي بالتركيز على جانب الربح وما يجلبه المقاول من نمو على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، والاستعانة بتجارب المقاولين لزيادة الوعي لدى الطلبة.
- تدريب الطلبة على مختلف التقنيات والمواقف والأدوات حول نقل وتطوير المعرفة والكفاءات، يتعلق الأمر بإعدادهم بشكل أفضل للتفكير والتحليل والعمل في مواقف محددة وبيئات مختلفة (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) كمقاولين.
- ومن اهم المواضيع والمواقف التي يتم التدريب حولها إنشاء أو الاستحواذ، استراتيجيات الدخول، الابتكار، الإبداع وحقوق الملكية.
- دعم قادة المشروع. في هذه الحالة الأخيرة يكون العمل مع الطلاب أو المشاركين في برامج العمل التدريبية، والذين يشاركون بنشاط في عمليات إنشاء الأعمال التجارية، والتركيز سيكون على وضع تسهيلات لعمليات التعلم الفردية، والاتصال مع الشركاء المحتملين، والوصول إلى عمليات الاستحواذ، والموارد الرئيسية وأخيراً حول التوجيه والتدريب.

بالإضافة الى الأهداف التالية: (Anica Hunjet, Pater Kurecic, April 2015)

- اكتساب المعرفة في مجال المقاولاتية.
- تطوير الكفاءات لخلق الفرص، وإدخال التغيير وتشجيع سلوك زيادة الاعمال.
- ومن اهم الأهداف المتوقعة من التعليم المقاولاتي زيادة مستوى الكفاءات المقاولاتية، والتي بدورها تزيد من فرص العمل للشباب.

- التعليم المقاولاتي يلعب دورا حاسما في نجاح المشاريع المقاولاتية.
- يعلم التعليم المقاولاتي الطرق والأساليب التي تؤدي الى انشاء مشاريع مقاولاتية
- بالإضافة الى العناصر السابقة نذكر: (عزيزة محمد الغامدي، يناير 2020، صفحة 245)
- اكتشاف الفرد لذاته ويتعرف على مدى استعداداه ان يكون مقاولا ام لا.
- التعرف على ما يتوفر لديه من الخصائص الشخصية والسلوكية التي يتسم بها المقاول، والتعرف على نسبة توافر كل خاصية.
- إدراك ما يلزمه ليكون مقاولا محترف.
- دراسة سبل التوصل للأفكار، والتعرف على كيفية التفريق بين الفكرة والفكرة المقاولاتية.
- تعلم كيفية تحويل فكرة الى مشروع مقاولاتي.

2- أهمية التعليم المقاولاتي

يهدف التعليم المقاولاتي الى تنمية وتحسين قدرات الافراد، بالإضافة الى نشر الثقافة المقاولاتية، وتنظيم المشاريع، وسوف نتطرق الى جملة من الأهداف حسب ما جاء به Fayolle، الذي يرى أن التعليم المقاولاتي يساهم في: (Alain Fayolle, 3 édition, p. 08)

- تنمية المواهب والابداع لدى الافراد، وشعورهم بالحرية.
- غرس روح المبادرة وإطلاق مشاريع خاصة.
- زرع وتنمية روح المقاولاتية لدى الطلبة
- نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة.
- تحسين صورة المقاولاتية وتعزيز دور المقاول لدى المجتمع.
- زيادة معدلات البقاء والنجاح للمؤسسات (الزيادة في طول عمر المشروع).
- صنع مجتمع يقبل التغيير والمخاطرة والابتكار.
- الخروج من الفكرة التقليدية وهي البحث عن وظيفة الى فكرة انشاء مشروع مقاولاتي خاص.

بالإضافة الى: (مجدي عوض مبارك، 2011، صفحة 86)

- تمييز وتهيئة المقاولين المحتملين لبدء مشروعاتهم أو التقدم والنمو لمنظمتهم.

- تمكين الطلبة لتحضير خطط العمل لمشاريعهم المستقبلية، لكي يصبحوا قادرين على خلق مشاريع مرتكزة ومبنية على التكنولوجيا.
- التركيز على المشروعات المهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع (دراسات السوق، تمويل المشروع، تحليل المنافسين، القوانين المتعلقة بالضرائب...).
- تمكين الطلبة من تطوير سمات وخصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الاستقلالية، وأخذ المخاطرة، والمبادرة وقبول المسؤوليات، أي التركيز على كفاءات العمل المقاولاتي والمعرفة اللازمة والمتعلقة بكيفية سيبدأ المشروع وإدارته بنجاح.
- تمكين الطلبة ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو مؤسسات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر، والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات المقاولاتية لديهم.

المطلب الثالث: استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي

من خلال هذا المبحث سوف نتطرق لاهم الاستراتيجيات والبرامج الخاصة بالتعليم المقاولاتي، والتي من شأنها ان تساهم في تعليم الطلبة اهم الكفاءات المقاولاتية.

اولا: استراتيجيات التعليم المقاولاتي:

ان الاستراتيجيات البيداغوجية تشكل جسرا بين المعارف والاعتقادات من جهة المعلمين، وهذه الاستراتيجيات تتأثر بالخصائص الشخصية كالجنس، الخبرة، نمط المادة المدرسية... وكذلك العوامل التنظيمية، والإدارية، بالإضافة فإنها وتؤثر على أساليب تدريسهم. (الجودي محمد علي، 2014_2015، صفحة 154)

لذلك سوف نذكر مجموعة من الاستراتيجيات والتي تعتبر الأكثر استعمالا.

1- المحاكات والألعاب: يقترح عدد من المؤلفين استخدام المحاكاة التي تقود الطلاب إلى تطوير الاستراتيجيات، واتخاذ

القرارات المناسبة التي تضمن نجاح الأعمال التجارية الصغيرة، كما يشير (Honig) أنه في أغلب الأحيان تتعارض طرق التدريس التقليدية مع احتياجات تعليم المقاولاتية، الذي يهدف إلى مساعدة الطلبة على دمج عدد من المفاهيم التي تمكنهم من حل المشاكل التي تواجههم لذلك فانه يجب ان تكون القدرة على التنبؤ تفوق كثيرا القدرة على التكيف، ونفس الشيء يحدث في العمل من خلال عملية التجربة والخطأ التي تعلم الافراد والجماعات تطويرها (التكيف) ووفقا لذلك فان المحاكاة تسمح للمشاركين بتجربة مواقف جديدة واحيانا غير متوقعة وتعلم مواجهة الفشل وتنمية المرونة اللازمة لتجاوزها (Camille Carrier, 2009, pp. 17,18)

ومع ذلك من المهم اختيار المحاكاة جيدا للحفاظ على تحفيز الطلبة كما يشير «Honig يجب ان تكون المحاكاة قابلة للتصديق وقابلة للتكيف باستمرار للحفاظ على دافعية الطلب وتحفيزه فتصميم المحاكاة قد يؤثر على الطالب على المدى الطويل والحصول

على اقصى حد من التعليم فمثلا إذا تغيرت البيئة الخارجية يجب أن تتغير المحاكاة لتعكس الادراك المعرفي للطالب. وقد اقترح Hindel عددا من المعايير التي يمكن ان إختبار المحاكاة، وتدور هذه المعايير بشكل اساسي حول أربع فئات رئيسية:

- قدرة السيناريو على الظهور ويكون له علاقة بالموضوع وذو مصداقية لا يجب أن تكون الاتصالات لا غموض فيها كل الجوانب

-حسن تسيير معدات الدعم الفني

-تحليل التكلفة والعائد مع مراعاة الاهداف المنشودة.

1-1 المحاكاة وألعاب الحاسوب:

بعد اجراء بحث لمجموعة من عمليات المحاكاة الحاسوبية المختلفة وجد أن هناك. ثلاث عمليات محاكاة لها عدد من الفوائد

في مجال التعليم المقاولاتي وهي:

- برنامج المحاكاة المقاولاتي:

وهي محاكاة تأخذ المشاركين لبدء تشغيل محل لبيع الاحذية بالتجزئة مثلا على مدار 12 شهرا. كل الفرق تحصل على نفس رأس المال الاولي عند نهاية الفترة يتم تقييم أداء المشاركين من خلال المبيعات وصافي القيمة (الجودي محمد علي، 2014_2015، صفحة 157)

-محاكاة المقاول:

تتولى المجموعة المشاركة بيع الملابس بالتجزئة وتكون مقسمة إلى الفرق وكل ثلاثة أشهر (ثلاثي) لهم الحق في اتخاذ قرارات وتنفيذ تغيرات لتحسين اداء المؤسسة محاكاة انشاء مؤسسة صغيرة براس مال قدره 100.000 دولار يجب ان تكون هذه المؤسسة تتمتع بقدر من الابداع من جانب الطلبة المشاركين وهنا يتمكن الطالب من خوض تجربة المخاطرة وكل المعارف التي تلقاها في التعليم المقاولاتي (Camille Carrier, 2009, p. 18)

1-2_ المحاكاة السلوكية:

المحاكاة السلوكية في المقاولاتية الانشطة التجريبية وفيها يتم انشاء مؤسسة صغيرة مصممة من أجل الطلبة لكي يقوم بتجريب بعض التوجيهات وتنمية الكفاءات والقدرات والمقاولاتية (Camille Carrier, 2009, p. 19)

كما نأخذ في هذا النوع المحاكاة أنها تركز على المداخلات بما في ذلك السلوكيات واتخاذ القرارات التي تكون هي من تسيير المحاكاة كما ان هذا النوع من التمارين يزيد من كفاءات معينة لدى الطلبة مثل القدرة على إثارة الأسئلة مثيرة للتفكير ووضع السيناريوهات المحتملة، انشاء رؤية للمستقبل الافكار المتكررة والترويج لها على عكس المحاكاة الحاسوبية التي تهتم بالنتائج فقط (Camille Carrier, 2009, p. 20)

بالإضافة الى: (الجودي محمد علي، 2014_2015، صفحة 155)

2- نموذج العرض:

ويعطي الأولوية لتحويل المعارف والكفاءات التي يتمتع بها الى المعلم الى المتعلم، وفي هذا النموذج يصمم التعليم على شكل «توصيل للمعلومات» أو «حكاية قصة» فالمعلمين هم الأشخاص الذين يقدمون المعلومات والطلبة هم الذين يستقبلونها بأقل سلبية والمحتوى يعرف عموما من خلال البحث الأكاديمي الذي يتم تعليمه. إن طرق التدريس المستخدمة تكون على شكل مؤتمرات، محاضرات، ماجستير، عرض عن طريق الاجهزة السمعية البصرية، وتكون انظمة التقييم على حساب كل من الانصات والقراءة وتقتصر على قياس درجة الحفظ لدى الطلبة فكل المعارف التي تم تدريسها لها

3- نموذج الطلب:

وهو معاكس للنموذج الاول، وهو يقوم على الاحتياجات، الدافع اهداف الطلبة في هذا النموذج، فإن التعليم يصمم على أساس خلق بيئة ملائمة لاكتساب المعارف، والمعلمين هم مسهلين في حين ان الطلبة طلب لهم دور نشط في المساهمة في تعلمهم. في هذا النموذج. المعارف التي سيتم اكتسابها هي في الأساس تعرف وفقا لاحتياجات الطلبة في أنشطتهم المستقبلية وفي الممارسة العلمية فإن هذا النموذج غالبا يجمع تقنيات بيداغوجية تسلط الضوء على المناقشات، الاستكشافات والتجارب والبحوث المكتبية وعلى شبكة الإنترنت، وأعمال تجريبية في المخابر، الدراسات المدنية النقاشات الجماعية. وتكون نظم التقييم في معظمها من أجل المتكويين ويكون على الطلبة استعادة آرائهم وافكارهم على ما تعلموه.

4- نموذج الكفاءة:

يبحث هذا النموذج في تنمية وتطوير الاستعدادات للطلبة في حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف والاستعدادات المفتاحية، والتعليم هنا يكون تداخليا بين المعلم والطالب وجعل التعليم ممكن و يصبح المعلمون كالمدرسين او المطورين في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلميههم وكذلك اصدقائهم في المحاضرة، وتكون المعارف التي سيتم الحصول عليها هي اساسا حول حل المشاكل المعقدة التي يمكن ان تقع لهم في حياتهم المهنية وتتركز اساليب التدريس على اكتساب كفاءات الاتصال (ملتقيات، تقديم عروض، مساهمة في نقاشات) او انتاج معارف (كتابة مقال أو مؤتمرات تنشيط المجموعة، النمذجة) تمارس غالبا في إطار قريب من الحياة المهنية المستقبلية للطلبة.

ونظام التقييم في هذا النموذج يكون مركزا على الاستعدادات المكتسبة من طرف الطلبة لحل المشاكل المعقدة للحياة الواقعية.

5- استخدام أشرطة الفيديو

تأخذ مقاطع الفيديو اهمية كبيرة في تقديم مثال ملموس للتدريب المقدم لمقاولي المستقبل في الجامعة، حيث يقدم من خلال الفيلم طرق مختلفة لتعلم المقاولاتية من خلال عرض أفلام تتعلق بمقاولين حقيقيين مع ملاحظة النتائج المحصل عليها وبذلك يصبح الفيلم اداة تعليمية حقيقية وقوية.

6- استخدام قصص الحياة:

اقترح هذا النهج كل من (Roe et carswell) واعتبارا أن سلوكيات المقاولاتية يتم تعليمها من خلال تجارب الحياة حيث يستعمل لاكتشاف المواقف والعمليات التي يقوم بها المقاول لإنشاء مؤسسته فقصة الحياة يمكن أن تصبح اداة تعليمية مثيرة لاهتمام الطلبة في المقاولاتية، لذلك اقترح الباحثان أن يتم تطوير السيرة الذاتية ورسم خريطة التعليم التي تساهم في تنمية ثقته الفرد بنفسه و إدراك تطوير شخصيته المقاولاتية.

بالإضافة إلى نماذج المذكورة سابقا هناك أيضا: (Camille Carrier, 2009, pp. 22,23)

7-دراسات الحالة:

حيث يمكن تعريف الحالة الادارية بأنها وصف مكتوب مستخدمين كلمات أو أرقام لحادث حقيقي أو مشكلة حقيقية أو موقف حقيقي يواجهه مديرا أو مجموعة من الاداريين أو مؤسسة ما ويستخدم هذا الوصف المكتوب في شكل قصة للطلبة من مواقف تعليمية أو تدريبية، ويطلب منهم إما تشخيص أسباب المواقف الادارية وتحليل الحالة واتخاذ قرار أو اقتراح طرق وأساليب للعمل أو حلول للمشكلة وقد يطلب منهم مهمو واحدة من هذه المهمات أو هذه المهمات جميعها

8-التعليم بالتجربة والممارسة:

وذلك من خلال تعريض المتعلمين أو الطلبة المقاولين لمواقف حقيقية في بيئات العمل المقاولاتي أو الحر سواء في المصانع أو الشركات أو منظمات الأعمال على اختلاف انواعها وذلك بغرض تعريفهم بيئة العمل، ممارسة العمل المقاولاتي لفترة زمنية معينة، ليكتسبوا خبرات ومعارف ومهارات جديدة عن مهنة المقاولاتية قبل الدخول في ميدان العمل الحر والمقاولاتية.

9-مناقشات المجموعة أو التعليم التعاوني:

أي أن يعمل الطلبة في مجموعات أو في أزواج لتحقيق أهداف التعليم في الحوار والمناقشة وتبادل الآراء حيث يمارس الطلبة أدوار مختلفة مثل المنسق، الملخص، المقوم، المسجل، الملاحظ، المشجع، قائد المجموعة أو يتمكن من خلال هذه الاستراتيجية تكليف الاعتماد على مشاريع أعمال المجموعة أو فريق العمل في وضع خطة عمل لمشروعهم المقترح.

10-العروض التقديمية من طرف الطلبة:

تقدم شرح أو منتج أو خدمة جديدة يمكن بيعها، أو في مشروع معين أو تعريف على المؤسسة التي يرغب الطالب تأسيسها أو العمل بها.

11- اسلوب حل المشكلات بطريقة ابداعية: وهي طريقة منظمة يقوم من خلالها الطلبة بالتفكير لحل مشكلة يشعرون بوجودها وبماجتهم إلى حلها فهم يكتسبون معلومات ومهارات ذات صلة في بحياتهم مشكلاتهم، وليس من اجل تقديم امتحان والنجاح فيه

بالإضافة إلى: (الجودي محمد علي، 2014_2015، صفحة 159)

12- استراتيجيات لعب الأدوار:

وهنا يقوم طالبا أو ثلاثة بتمثيل أدوار عن مواقف اجتماعية افتراضية يتعلمون من خلالها هذه الاستراتيجية كيفية الاستماع بشكل جيد كيفية تفكير وحدهم بالرغم من تقديم معلومات حول أدوار التي يلعبونها يمكن للطلب ان يبدعوا حوارا من تلقا ذاتهم ويمكن أيضا تسجيل الأدوار على شريط بهدف التقييم.

13- الزيارات الميدانية لبعض المنظمات الرائدة:

وذلك بهدف التعرف عليها وعلى إمكانياتها وقدرتها وأقسامها ومجال أنشطتها وأعمالها.

ثانيا: برامج التعليم المقاولاتي:

1- تصنيف برامج التعليم المقاولاتي: (Jean Pierre Bechard, p. 04)

يمكن لبرامج التعليم المقاولاتي ان تقسم إلى أربعة أصناف وهي التوعية والتحميس، انشاء مؤسسة، تطوير المؤسسة، وتطوير المدربين، كما في جدول التالي:

جدول رقم: (03) أصناف برامج التعليم المقاولاتي

اهداف البرنامج	صنف البرنامج
معرفة المزيد عن المقاولاتية ومهنة المقاول	التوعية والتحسين بالمقاولاتية
تشكيل مهارات تقنية إنسانية وإدارية من اجل توليد الارادات الخاصة به، انشاء مؤسسته الخاصة وخلق مناصب شغل	انشاء المؤسسة
الاستجابة للاحتياجات الخاصة للمالكين المسيرين	تطوير المؤسسات
تطوير المهارات من اجل التشاور، التعليم ومتابعة المؤسسات الصغيرة	تطوير المدربين

Source : (Jean Pierre Bechard, p. 04)

ويقترح Gibb1988 منهجا يتكون من ست مراحل تصف طريقة تصور التعلم في سياق انشاء المؤسسة، وترتبط كل خطوة بالمهام التي يتعين القيام بها، واحتياجات التعلم للفرد والهدف هو تعزيز عملية التعليم في تنشيط المؤسسة، والجدول الموالي يظهر هذه الخطوات.

جدول رقم (04): التعريف بمحتويات البرامج التدريبية من مراحل انشاء مؤسسة

الخطوة	المهمة	الحاجة الى التعلم
من الحدث والتحفيز الى الفكرة الأولية	- البحث عن الفكرة - توليد الفكرة - تقييم امكانياته ودوافعه ليصبح رئيس نفسه.	اتقان عمليه توليد الافكار وتقييمها- فهم الطرق المختلفة لاستخدام المعرفة والمهارات الشخصية- فهم متطلبات انشاء عمل خاص- تطوير الرؤية شخصيه لا دارة شركته الخاصة -التقييم الذاتي
من الفكرة الأولية الى الفكرة (النهائية)	-وضع الفكرة -تحديد الحاجة لتلبيتها - جرب الفكرة ولاحظ ما إذا كانت تعمل -التحقق من صحة الفكرة في ضل تشغيل الاعمال - اكتشاف رد فعل المستهلك -تحديد المنافسين	- فهم خصائص الفكرة الصالحة مراقبه عمليه الانتاج- تحليل احتياجات- تحديد المنافسين- تحديد سعر البيع وتقدير تكاليف الانتاج- تحديد المنافسين- تحديد طرق دخول السوق
من الفكرة المختارة الى تحديد الموارد وحجم العملية	تحديد الموقف من خلال تحديد عدد المستهلكين والموقع وخصائصهم-	-دراسة السوق وضع استراتيجية التسويق- تخطيط عمليه الانتاج-

<p>توفر حجم المبيعات- انشاء توقعات الارباح والخسائر- تقدير احتياجات العمال</p>	<p>تحديد الحد الادنى من خلال تحديد عدد المستهلكين والموقع وخصائصهم- تحديد الأنشطة الترويجية- تقييم المتطلبات المالية للمشروع-</p>	
<p>تطوير خطة العمل- تنمية مهارات التفاوض- معرفة الموردين- -الامام بمختلف اشكال العقود واشكال الدفع -فهم عمل المؤسسات المالية</p>	<p>-تطوير خطة العمل -التفاوض مع البنوك ومصادر التمويل الاخرى</p>	<p>من حجم العملية الى خطة العمل والتفاوض</p>
<p>-معرفة الاشكال القانونية معرفة الالتزامات القانونية للمؤسسة- -التحكم في انظمه التسيير ومراقبه التسيير ومراقبه الانتاج التسويق والتمويل -معرفة دور المستشارين الخارجيين</p>	<p>استكمال المتطلبات القانونية لتسجيل المؤسسة تلبية متطلبات السلطات القانونية- -انشاء نظام اداره يلي احتياجات المؤسسة الجديدة-</p>	<p>من التفاوض الى الانطلاق</p>
<p>تنمية المهارات الإدارية لتوجيه الموظفين</p>		
<p>التحكم في انظمه مراقبه التسيير- -التحكم في تقنيات الإدارة الحركات النقدية الحسابات الدائنة - تطوير استراتيجية التسويق وابحاث السوق تنمية مهارات البيع والقيادة- تعلم مراقبه البيئة- تعلم تفويض المهام واداره الوقت-</p>	<p>-توحيد انظمه الإدارة والإنتاج ضمان الرقابة المالية- تطوير السوق واكتساب عملاء جدد- مراقبه التطورات وتوقع التغيرات- -الحفاظ على علاقات جيدة مع البنك والعملاء والموردين-</p>	<p>من الاطلاق الى البقاء</p>

Source : (Loyada Gomez Santos, 2014, pp. 88, 89)

نلاحظ ان برامج التعليم المقاولاتي تعتمد غالبا على خطة العمل ودراسة السوق، ومع ذلك لا يتم الغاء هذا النوع من المحتوى من برامج التعليم المقاولاتي ولكن يتم الاعتماد عليها بدرجة كبيرة ووفق الجدول السابق يمكن اعتبار خطة العمل او دراسة السوق كأحد أبعاد المقاولاتية، بمعنى اخر تعتبر كموضوع تكميلي في محتوى البرامج التدريسية. (Loyada Gomez Santos, 2014, p. 91)

2-محتوى التعليم المقاولاتي

بناءً على التحليلات التي أجراها Hindle 2007 وعلى مستويات التعلم بواسطة Johannisson (1991)، يمكن توجيه محتوى برامج التعليم المقاولاتي وهيكله حسب ثلاثة أبعاد رئيسية وهي: (Alain Fayolle, 3 édition, p. 11)

1-2 **البعد المهني:** يتعلق مجال المعرفة التطبيقية، ويشير بشكل أساسي الى مجال الدراية الفنية والمعرفة الملموسة، وتتمثل هذه المعرفة القابلة للتنفيذ في:

- **معرفة ماذا Savoir quoi:** يجب معرفة ما يجب القيام به لاتخاذ القرار المناسب، او التصرف في موقف ما، ومثال عن ذلك التحقق من صحة فرصة، او اجراء أبحاث التسويق... الخ
- **التعرف على الكيفية Savoir comment:** ونقصد به كيف نتعامل مع موقف معين، على سبيل المثال وكيفية تحديد وتقييم المخاطر وكيفية التعامل معها... الخ.
- **اعرف من Savoir qui:** من الأشخاص والشبكات المفيدون في هذا الامر، مثل القدرة على تحديد الجهات الفاعلة في إنشاء الأعمال التجارية في قطاع التكنولوجيا الحيوية، او قائمة شركات رأس المال الاستثماري، او شبكات ملاك الأعمال، مصادر التمويل الذين يمكن أن يشاركوا في مشروع معين... إلخ.

2-2 **البعد النظري:** يهدف الى نشر المحتوى النظري حول اثار وتأثير المقاولاتية على الطلبة، مثل النظريات النفسية والاجتماعية، او نموذج النية المقاولاتية الذي من شأنه ان يؤدي الى التزام فرد او فريق في عمل تنظيم المشاريع المقاولاتية... الخ.

3-2 **البعد الروحي:** يركز هذا البعد على مهارات التعامل مع الآخرين ويعتمد على عنصرين أساسيين وهما:

- **معرفة السبب Savoir pourquoi:** محددات السلوك البشري والعمل، المواقف، قيم ودوافع المقاولين، ما الذي يجلب المقاولين، لماذا ينجح البعض في انشاء مشاريعهم ويفشل البعض، وتختلف آراء المقاولين وتختلف المواقف ومستويات الأداء مع الملاحظات والمعلمين مما تشكل طرقا مثيرة للاهتمام لنشر هذا النوع من المحتوى.
- **تعرف متى Savoir quand:** متى يكون الوقت المناسب للبدء؟، "ما هو أفضل وضع وفقا لملفي الشخصي؟"، "هل هذا مشروع جيد ل أنا؟"، هذه هي الأسئلة الرئيسية التي يطرحها العديد من الطلاب على أنفسهم، وتكون

الإجابة عنها من خلال دراسات الحالة والخبرات والشهادات لأصحاب المشاريع والمقابلات من الخبراء والمهنيين، وهي وسائل فعالة عموماً من أجل استيعاب جيد لهذه النقاط المختلفة.

وما يجب الإشارة إليه أنه يجب أن يكون برنامج التعليم المقاولاتي ذات محتوى ينمي الكفاءة لدى الطلبة ويزيد من قدراتهم.

ويرى Vesper et Gartner أن تحديد محتوى البرنامج يعتمد على العوامل التالية: (Loyada Gomez Santos, 2014, p. 87)

- الموضوعات المخصصة
- عدد الدورات المختلفة التي تدمج التدريب بأكمله
- عدد الطلاب لكل مقرر
- عدد الساعات المعتمدة أو الحصص الدراسية
- طريقة إعطاء الدروس ودور المعلم

جدول رقم(05): أنواع المواضيع التي تقدم في التعليم المقاولاتي

Wilson(1991)	Vesper (1982-1985)	Harper(1084)	Vesper and Gartner
المؤسسة الصغيرة	تمويل المشروع	جلسات تحفيزية ينتج عنها: - ألعاب الحلقات اختبار اسقاطي-	المقاولاتية (المصرفيين، مصممي البرمجيات، علماء الاحياء، وغيرها من المجالات)
امكانيات المقاولاتية	تسويق المشروع	مقدمه في التسيير	اداره المؤسسات الصغيرة
مخطط الاعمال	التسيير المقاولاتي	مقدمه مهنة تقنية	الاستحواذ على المؤسسة
الدعم الفني	تسيير الابتكار	اعداد مخطط اعمال	بدا وتشغيل مؤسسة
القانونية الاشكال للمؤسسة	تصميم وتطوير المنتجات	اعداد طلب التمويل	مخطط المخاطر
استراتيجيات التسويق	اقتصاد المقاولاتية	متابعه مع صاحب المشروع	مخطط العمل

مكان الاعمال	علم النفس للمقاول		المقاولاتية للمنظمات غير التجارية
تمويل المؤسسة	تاريخ المقاولاتية		المقاولاتية وانشاء مؤسسات جديده
الجوانب القانونية	المقاولاتية في المؤسسات الكبيرة		تنمية الابداع
القوانين الحكومية	المحاسبة والضرائب للمشروع		تطوير الامتياز
تسيير المؤسسة	المقاولاتية والتخصصات الاخرى		الاعمال الدولية
تسيير الموارد البشرية	القوانين والمشروع		قانون المقاولاتية
الترويج للمؤسسة	العقارات والمشروع		تقييم الابتكار
فن البيع	قصه ابطال في المقاولاتية		نقل التكنولوجيا
التسيير المالي	دراسة الجدوى		التعاون بين المؤسسات
التقارير	الأفكار والاختراع		مؤسسات عائلية
اداري			
حماية المؤسسة			

source :(Loyada Gomez Santos, 2014, pp. 88, 89)

وبالمقابل أظهرت دراسة Hood et Young 1993 ان برامج التعليم المقاولاتي تتكون من المحتويات، بالإضافة الى السمات الشخصية والمهارات اللازمة لتطويرها في المقاول، وهذه المهارات يجب ان تكون مناسبة لإطار المقاولاتية، لذلك يمكن تحديد المحتوى حول انشاء المؤسسة. (Loyada Gomez Santos, 2014, p. 89)

3 مراحل واساسيات التعليم المقاولاتي

3-1 مراحل التعليم المقاولاتي (مجدي عوض مبارك، 2011، صفحة 95)

يمر التعليم المقاولاتي بخمسة مراحل تعد أساسية من اجل إنجاح عملية التعلم وهي:

- اساسيات المقاولاتية: يجب على الطلبة أن يتعلموا ويمارسوا الأنشطة المختلفة للملكية المشاريع فيتعلمون أساسيات الاقتصاد، والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنها، فالدافعية للتعلم والإحساس بالفرص هي النواتج الخاصة في هذه المرحلة.
- الوعي بالكفاءة: التركيز يكون على الكفاءات الأولية واكتشافها لديهم.
- التطبيقات الإبداعية: من خلال حضورهم العديد من الندوات والتي تضمن العديد من التطبيقات الإبداعية فيكتسبون معرفة عميقة وواسعة عن المراحل السابقة. بالإضافة إلى تجربة وممارسة عمليات الأعمال المختلفة.
- بدء المشروع: من خلال توفير الدعم والمساعدة في برامج التعليم التقني والمهني، وبرامج الدعم والمساعدة المقدمة للأفراد في الكليات والجامعات، وذلك لتعزيز بدء وتأسيس المشروع، وتطوير السياسات والإجراءات للمشاريع الجديدة والقائمة.
- النمو: إن سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف وتمييز المشاكل المحتملة والتعامل معها في الوقت المناسب، وحلها بفاعلية، مما يمكن من تطوير المشروع.

4 أساسيات التعليم المقاولاتي بالجامعة: (بوطورة فضيلة، بوطورة فاطمة الزهراء، هواري احلام، 10، 11 ديسمبر 2018، صفحة 10)

4-1- تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل:

فيكون السعي ليس فقط لتوافق النواتج التعليمية مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، وإنما بناء وتصميم مناهج وتخصصات لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق عبر الاستثمار في الأبحاث والأفكار والاختراعات، وبالتالي تساهم الجامعة بأن يكون للدولة موقعا في التنافسية العالمية، وتُعد خريجها إلى حياة عملية تتوافق مع طبيعة الوظيفة المتغيرة، والتنقل الدولي، والتواصل الثقافي، والاعتماد الأعظم على توظيف الذات، وبهذا المعنى تتحول الشهادة الجامعية من كونها وثيقة للتوظيف إلى بطاقة دخول إلى عالم العمل.

4-2- الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين:

وهذا يعني الشراكة المتوازنة التي تتيح للجامعة الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي والتي يأتي على رأسها الخريجون، الذين يعتبرون أصولاً استثمارية ضخمة حين تُحسن الجامعة التواصل معهم، هذا إضافة إلى أهمية التركيز على شراكة

المبشآت الصغيرة، وُرُود الأعمال، والجمعيات غير الهادفة للربح، والتوسُّع في إنشاء المشاريع المشتركة، المعززة لبناء ثقافة المقاولاتية في المجتمع المحلي.

4-3- نقل التقنية والمعرفة، ويتم ذلك بالتواصل الوثيق مع الجامعات في جميع أنحاء العالم:

المتقدمة في مجال المقاولاتية، ومن وسائل نقل التقنية إقامة المراكز العلمية، ومراكز الابتكار، وبرامج الملكية الفكرية، والحاضنات الافتراضية، التي تمتد دورها من تشجيع الأعمال الحرة الصغيرة داخل الجامعة مروراً بتقديم الخدمات الاستشارية، وصولاً إلى استضافة المشاريع ورعايتها حتى التخرج من الجامعة.

4-4- التعليم القائم على الإبداع والابتكار:

فالمقاولاتية تتطلب تعليماً قائماً على توليد الأفكار والتأمل والابتكار، وإطلاق العنان للإبداع المتحرر، كما يتطلب التفكير لمقاولاتي ان يتمحور الطالب على مفهوم "المنشأة" أثناء الدراسة الجامعية، هذا المفهوم الذي يوجه التفكير والإبداع إلى مكونات وأنشطة ومهارات بناء المنشأة ويصبح التعليم التطبيقي المجال الشائع لأساليب التعليم الجامعي، وهذا التعليم يتطلب تبني النظام التعليمي متعدد التخصص الذي يتيح للطالب فرصة تعدد التأهيل والاختيار من بين التخصصات المتنوعة.

4-5- القيادة القادرة على توفير الإمكانيات المادية والمعنوية للمقاولين:

فوجود الإدارة الواعية بأهمية التوجه نحو المقاولاتية والمقتنعة بآليات بناء جيل المعرفة هو أحد أهم عناصر بناء الجامعة الريادية، فنشر ثقافة المقاولاتية يتطلب وقتاً طويلاً ويتطلب وضع الخطط الاستراتيجية لذلك، ووضع البرامج التنفيذية لمراحلها، ومن ذلك استحداث البرامج الداعمة لبناء المقاولين في التعليم الجامعي مثل مراكز التميز للمقاولاتية، والأندية والشركات الطلابية، ومسابقات مشاريع المقاولاتية.

ثالثاً: مؤشرات ومتطلبات التعليم المقاولاتي

1- مؤشرات التعليم المقاولاتي

هناك العديد من العوامل التي يجب التركيز عليها من اجل تعزيز أداء التعليم المقاولاتي وبرامجه على أحسن وجه نذكر منها: (سفيان مخلوفي وكمال شريط، جوان 2019، صفحة 49)

- التركيز على الفئة العمرية من 12-17 من طلبة المدارس، لان الطلبة في هذه الفئة العمرية يكونون في حالة استعداد لدخول معترك الحياة سواء للدراسة الجامعية أو البحث عن فرصة عمل بعد المرحلة الثانوية، والطلبة الجامعيين خلال دراستهم الجامعية وطلبة الدراسات العليا.

- أن تتضمنها الخطط والبرامج التعليمية سواء في المدارس أو الجامعات أو الكليات أو المعاهد، بحيث تكون لها صفة الرسمية.

- تدريب المعلمين أو المدربين الذين سوف يقومون بتدريب أو تعليم مهارات المقاولاتية، وهذه فرصة جيدة بالنسبة لهم لتطوير مهاراتهم وقدراتهم وصقلها.
- إن فاعلية التعليم المقاولاتي تبرز من خلال استخدام استراتيجيات وأساليب تدريس فاعلة وحديثة مثل: التعليم التجريبي، والتعلم المبني على حل المشكلات، والتعليم التعاوني، والتعليم المبني على عمل المشاريع وغيرها.
- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم المقاولاتي مثل استخدام تقنيات التعلم عن بعد أو التعليم الإلكتروني، أو إتاحة مواقع مفيدة على الانترنت لتسهيل عملية التعليم المقاولاتي.
- إن برنامج التعليم المقاولاتي الفعالة تشجع على إشراك المقاولين المحليين كمستشارين يستفيد من خبراتهم ويبني عليها ومدربين ومتحدثين، ونماذج للقدوة الحسنة للطلبة، وهنا يمكن تعزيز الشراكة مع منظمات الأعمال المحلية مثل: غرف التجارة، مراكز تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، منظمات الأعمال الريادية، تكمن الفائدة من هذه الشراكة من خلال الإتيان بأفكار مقاولاتية جديدة من هذه الفئات إلى هؤلاء الشباب الواعدين، وإعطاء أمثلة حية وواقعية من خبرات هؤلاء المقاولين عن المشاريع الريادية والنجاح في مجال الأعمال.
- التركيز على التقييم المستمر لهذه البرامج من قبل القادة التربويين، والمسؤولين عن هذه البرامج.
- توفير الدعم المالي لهذه البرامج من المقاولين المعروفين في البلد أو المنطقة، ودعم الرعاية الرسميين.

2- متطلبات التعليم المقاولاتي

من اجل نجاح عملية التعليم المقاولاتي يجب توفر مجموعة من المتطلبات والتي بدونها لا تنجح العملية التعليمية وتمثل في:

2-1 متطلبات تتعلق بالقيادة التعليمية الداعمة للمقاولاتية (صفاء المطيري، 2019، صفحة 10)

تمثل القيادة الفعالة المعيار الأساسي في نمو ونجاح أي مؤسسة تعليمية وتعد بمثابة نواة العمل الإداري، كما تلعب دور أساس ي في فعالية الإدارة التعليمية ولها تأثير على جميع عناصر العملية الإدارية، ولتحقيق أهداف التعلم المقاولاتي لابد من توفر قيادات فعالة تؤمن بدور التعلم المقاولاتي وتبني فلسفته ونظامه، إن القيادة الواعية تؤمن بأهمية التوجه نحو المقاولاتية والمقتنعة بآليات بناء جيل المعرفة والتحول نحو الاقتصاد المعرفي.

فالتعليم القائم على الإبداع والابتكار وتوليد الأفكار والتأمل وإطلاق العنان للإبداع المتحرر من النمطية من خلال التعليم التطبيقي، يتطلب قيادة داعمة للتعلم الريادي، تهتم باحتضان المشاريع الابتكارية وتحويلها إلى منتجات لتنمية المجتمع.

2-2 متطلبات نشر ثقافة المقاولاتية (صفاء المطيري، 2019، صفحة 10)

تلعب الثقافة السائدة في أي مجتمع دورا أساسيا في بناء اتجاهات افراده، ومن اجل ان تكون المقاولاتية سلوك مجتمعي لابد من نشر ثقافة المقاولاتية في اوساطه حيث أن ثقافة المقاولاتية تشجع السلوكيات المقاولاتية كالاستقلالية، والإبداع، وروح

المغامرة، وتتطلب عملية نشر الثقافة المقاولاتية ممارسة المقاولاتية حتى تكون بمثابة مبدأ في حياة الفرد، وهنا يأتي دور التعليم، حيث يعتبر ذلك انعكاس لثقافة المجتمع، مما يستوجب استثمار دور التعليم في تنمية المقاولاتية.

ومن جهة أخرى لا بد من مشاركة القطاع الخاص في عملية نشر ثقافة المقاولاتية من خلال البحث عن سبل التعاون والشراكات بين مختلف القطاعات (حكومية، خاصة، مجتمع مدني).

2-3 المتطلبات التعليمية لتحقيق التعلم المقاولاتي (صفاء المطيري، 2019، صفحة 10)

تعتبر المنظومة التعليمية من أهم عناصر تحقيق التعلم المقاولاتي، فدور المؤسسات التعليمية ونقل المعرفة والبحث العلمي وخدمة المجتمع في حاجة ماسة لتعزيز قدرة المنظومة التعليمية في استثمار الطاقات والمواهب وتسخيرها للتعلم المقاولاتي، وذلك على النحو التالي:

- صياغة سياسة واضحة وقواعد تنظيمية لحقوق الملكية الفكرية وبراءات الاختراع.
- إنشاء أقسام المقاولاتية في الكليات، وإنشاء وحدات للإبداع والابتكار لتكون المحفز لنشر ثقافة التعلم المقاولاتي، والمقاولاتية.
- نقل وتوطين التكنولوجيا والتقنية والمعرفة من خلال التواصل مع الجامعات ومراكز البحوث المحلية والعالمية.
- توفير البنية التحتية ونظم المعلومات، والتي تقدم الكثير من الخدمات المساندة مما يعزز القدرة على توفير فرص مشروعات جديدة والتمكن من المنافسة المحلية والإقليمية، وجود الواحات العلمية وهي من المتطلبات الأساسية الداعمة للتعلم المقاولاتي والمقاولاتية التي يطلق عليها حدائق التكنولوجيا وتعرف بأنها مؤسسة يديرها مهنيون متخصصون هدفهم الرئيسي زيادة ثروة المجتمع عن طريق الترويج لثقافة الابتكار، وتتمثل في:
 - توفير الموقع والمرافق عالية الجودة.
 - تسهيل إنشاء وتنمية الشركات القائمة على الابتكار.
 - إنعاش وتنظيم سريان المعرفة والتقنية بين الجامعات ومؤسسات البحوث والشركات والأسواق.
 - احتضان المشاريع الابتكارية وتحويلها إلى منتجات لتنمية المجتمع من خلال حاضنات الأعمال وحدائق التكنولوجيا.
 - توفير حاضنات الإبداع العلمي كونها من أهم الآليات المساعدة على ظهور الاقتصاد المعرفي.

2-4 متطلبات الموارد البشرية للتعلم المقاولاتي (صفاء المطيري، 2019، صفحة 10)

يلاحظ بشكل عام أن هناك توجهات عالمية تهتم بالتنمية البشرية، وبذلك أصبح بناء الإنسان هو أحد العناصر الأساسية لتقدم وتطور أي مؤسسة أو مشروع، فلولا التركيز على ذلك بتسليط الضوء والاهتمام على مجال لأصبحت المؤسسات والأنظمة

تدار بآليات قديمة جامدة، فنجاح أي مؤسسة يعتمد على استثمارها في مواردها البشرية، ذلك بأنه لا تتحقق رؤية وأهداف أي مؤسسة إلا من خلال أفرادها.

إن المهام التخصصية التي تمارسها الموارد البشرية في تعزيز وتطبيق التعلم الريادي تتمثل في الآتي:

- رفع مستوى وعي الطلبة عن العمل الريادي وتكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل الحر.
- مساعدة الطلبة على تنمية قدراتهم المتعلقة بالتفكير الإبداعي.
- إكساب الطلبة المهارات اللازمة للعمل الحر وللسوق العمل.
- التعرف على رواد أعمال جدد وتمكينهم من خلال إعداد خطة المشروع وتحديد مصادر التمويل، القوى البشرية اللازمة.
- مساعدة الطلبة ليكونوا مجددين وفعالين في سوق العمل.
- تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس، عن طريق تشجيع وتنمية المواهب والابتكار.
- استخدام الأساليب المناسبة المتماشية مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة في المجتمع.
- التركيز على وضع ثقافة داعمة للعمل الحر.

المبحث الثالث: تجارب دولية في التعليم المقاولاتي

سوف نعرض في هذا المبحث نبذة عن أهم التجارب الدولية في مجال التعليم المقاولاتي للاستفادة منها.

المطلب الأول: تجربة الولايات المتحدة الأمريكية

انتهجت الولايات المتحدة الأمريكية سياسة قومية منذ مطلع خمسينيات القرن الماضي تستهدف دعم وتشجيع المشروعات المقاولاتية الصغيرة، لتؤدي دوراً أكبر في التنمية الاقتصادية، وتشجيع المقاول من أصحاب المدخرات الصغيرة على استثمارها في مختلف الأنشطة الاقتصادية لمواجهة مشكلات البطالة، والوصول إلى التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج، ولقد اعتمدت هذه السياسة على عدد من المحاور أهمها: إنشاء أجهزة حكومية لإدارة اتحادات المشروعات الريادية وحمايتها، منح المقاول إعفاءات ضريبية، وضع برامج للتدريب وتقديم الاستشارات اللازمة لإقامة وتنمية المشروعات، وضع نظام تمويلي لمساعدة المقاول في ابتداء وإنشاء مشاريعهم المقاولاتية. (مجدي عوض مبارك، 2010، صفحة 281)

كما تقدم الولايات الأمريكية العديد من البرامج في مجال المقاولاتية، وتنظيم المسابقات لتشجيع المقاولاتية بين الطلاب، فمثلاً يقدم معهد ماساتشوستس جائزة قيمتها 51 ألف دولار أمريكي للباحثين والطلاب المتفوقين في المشاريع المقاولاتية، وتمنح جامعة Yale الأمريكية جوائز بنفس القيمة، كما تدعم الفائزين من خلال الدعم التدريبي والمتابعة (ميساوي عبد الباقي، 2020/2019، صفحة

(110)، وتعد الولايات المتحدة الأمريكية اول من ابتكر فكرة الحاضنات كوسيلة لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وقد مرت بثلاث أجيال وهي: (أحمد عبد الوهاب، 2016، الصفحات 08-10)

- الجيل الأول: من 1959 الى 1979

بعد الحرب العالمية الثانية كان الاقتصاد الأمريكي على وشك العودة إلى الكساد العظيم، حيث تقرر الاستغناء عن 2 مليون من جنود الجيش فأصبحوا فجأة عاطلين عن العمل، ومع انخفاض الإنتاج الزراعي ظهرت فكرة حاضنات الأعمال للمرة الأولى من قبل جوزيف مانكوسو سنة 1958، وتطور عدد الحاضنات ليصل إلى 111 حاضنة سنة 1981، وكانت وسيلة للتنمية الاقتصادية والحد من البطالة.

- الجيل الثاني: من 1980 الى 1999

دخلت الولايات المتحدة في ركود اقتصادي في أوائل 1980 وتضاعفت معدلات البطالة حيث بلغت 10.8% فقرر صناع السياسة تولية اهتمام أكبر في استخدام حاضنات الأعمال وخلق أدوات لتطويرها، فضلا عن تقديم المساعدات لإنعاش المناطق الفقيرة، ودفعت SBA بقوة لنشر الوعي حول مفهوم المقاول وأثره الاقتصادي والحاضنات ودورها، فأصبحت عدد الحاضنات 400 حاضنة وأصبحت الشركات الصغيرة والمتوسطة العمود الفقري لاقتصاد الولايات المتحدة، مما دفع بالكونجرس سنة 1982 إلى تبني برنامج مصمم لمساعدة الشركات الصغيرة لتوفير البحوث والتطوير والتكنولوجيا المتقدمة لها.

- الجيل الثالث: من 2000 الى 2012

ارتفع عدد الحاضنات إلى 1400 حاضنة في سنة 2006، ووفرت مجموعة واسعة من الدعم للمشاريع الصغيرة والمتوسطة شملت توفير التكنولوجيا المتطورة إلى الشركات بجانب التسويق والبحث والتطوير، والتمويل والموارد البشرية وخدمات المحاماة. وتشير الدراسات إلى أن المشروعات الريادية والمشاريع القائمة على المبادرات الفردية تمثل نسبة 96% من عدد المصدرين في الولايات المتحدة، وتغطي صادراتها ما يقارب 30% من إجمالي الصادرات، وقد ساهمت هذه المشروعات في خلق عدد كبير من فرص العمل في الاقتصاد الأمريكي، تجاوزت الـ 15 مليون فرصة عمل في مجال الخدمات عام 1992، ويعد هذا القطاع ثاني أكبر قطاع توظيفي في الولايات المتحدة ويبلغ معدل تأسيس المشروعات الصغيرة في الولايات المتحدة 43200 مشروعاً سنوياً. (ميساوي عبد الباقي، 2020/2019، صفحة 111)

المطلب الثاني: بعض التجارب الأوروبية

1- فرنسا

منذ سنة 2003، أظهر الفرنسيون اهتماماً متزايداً في مجال المقاولاتية، وهي الظاهرة التي زادت في 2009 بشكل ملحوظ، وقد عرفت الفترة الممتدة بين سنتي 2009 و 2010 سجل زيادة الأكبر في انشاء المؤسسات، ومن ثم فإن عدد انشاء المؤسسات قد تضاعف ثلاث مرات تقريبا بين عامي 2002 و 2010، أي بزيادة قدرها 54%. بين عامي 2002 و 2008، بنسبة نمو

بلغت 88 ٪ بين عامي 2008 و2010، هذا النمو غير المسبوق هو نتيجة لتضافر مجموعة من التأثيرات على المستوى الوطني (قانون تحديث الاقتصاد، قانون المبادرة الاقتصادية، ومركز العمل، وما إلى ذلك) والمحلية من ناحية أخرى. (رقية منصورى وانفال حدة خبيزة، 2014، صفحة 11)

وقد قسم الباحثون الذين تناولوا موضوع التعليم المقاولاتي في فرنسا الى: (نوي طه حسين وآخرون، 11 افريل 2016، صفحة 09)

- **الإعلام والتحسيس:** يهتم هذا النوع بالطلبة في الأطوار الأولى وكذا إعلام الناس في مرحلة ما من حياتهم، من خلال الدعوة على إلى بدء أعمال تجارية أو المشاركة في خلق أنشطة اقتصادية باتباع أسلوب التحفيز وإثراء القدرات الفكرية والشخصية، والعمل على توفير المعارف اللازمة لإزالة الغموض حول خلق الأنشطة عامة والمشاريع الاقتصادية على وجه الخصوص، كما أنه من الضروري تعريف الأشخاص بواقع المشاريع والأعمال (الصعوبات، التمويل، وعوامل الفشل والإنجاز، وإحصاءات عن وفيات المشاريع...)، عملياتها التجارية، وقضايا والمهارات والأدوات اللازمة، من دون إخفاء أي شيء من المخاطر المالية والاجتماعية الصعوبات المرتبطة والنهج.
- **برامج التعليم المتخصص:** الهدف الرئيسي من التدريس المتخصص هو السماح للطلاب الراغبين في العمل في مجالات الأعمال الحرة وإنشاء المشاريع، تعميق المعرفة والتعلم، لفهم تنوع المقاولاتية وإعطائهم هذه الروح المقاولاتية، وبالتالي فهي ليست مسألة إعداد مقالين فحسب، وإنما أيضا تحفيز أفراد آخرين على المقاول، حتى يكون لديهم معرفة جيدة عن أشكال وقضايا المقاولاتية، أن هذا النوع يمكن أن يفيد جميع الأنشطة ذات الصلة بالمقاول وخلق الاعمال (مسيرى المؤسسات، أصحاب المؤسسات الصغيرة والمصغرة، الخبراء في إنشاء وتسيير المشاريع...).
- **مرافقة ودعم حاملي المشاريع:** الغرض من هذا النوع من التعليم هو مرافقة ودعم وتوجيه الطلاب في إنشاء مشاريع اقتصادية، أو المشاركة في تنفيذ مثل هذه المشاريع، في سياق تعليمهم روح المقاول، ليس فقط من خلال للحصول على المهارات الفكرية والمعرفية، ولكن أيضا من خلال مهارات تعلم والأنشطة والتدريب الذي يمكن الفرد من إنجاز مشروعه الخاص، وكذا تدريس الأساليب التربوية لتنفيذ المشاريع لتوفير أكبر فرصة ممكنة في الواقع العملي، إما بشكل خاص أو جماعي، وبالتالي فإنه يرتكز هذا النوع إجراء دورات دراسية تركز على احتياجات المشروع، فدعم ورصد المشاريع يتطلب قدرة كبيرة على الإنصات والدعم والمشورة في إنجاز خطط العمل، بالإضافة إلى التدريب والدعم.

2- إيطاليا:

تسيطر المشاريع الصغيرة على البنية الإنتاجية للاقتصاد الإيطالي، ولدى 45% من الشركات الإيطالية 10 عمال أو أقل، وهذه النسبة أكبر مرتين من المعدل الأوروبي، ففي ألمانيا وفرنسا لا تتعدى هذه النسبة 20% وفي بريطانيا 30%، وتساهم الشركات التي تشغل أقل من 20 عامل في تحقيق 42% من القيمة المضافة في الصناعة والخدمات غير المالية، أما عدد الشركات الضخمة

التي تشغل أكثر من 500 عامل موظف في إيطاليا فلا تتعدى 20% بينما تصل نسبة مثل هذه الشركات في ألمانيا وفرنسا وبريطانيا إلى 33% (ميساوي عبد الباقي، 2020/2019، صفحة 113)

وتوفر إيطاليا عدة هيئات و برامج دعم تمكن المؤسسات الصغيرة من الاستفادة من سياسات و برامج الحكومة الدعم المالي منها: (بوقموم محمد، معيزي جزيرة، 18،19، 04، 05، 2012، صفحة 04، 05)

- وزارة الصناعة: مهمتها وضع المعايير الحكومية من اجل تطوير الاستراتيجيات الاقتصادية المختصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة على حد سواء، بالإضافة إلى تنسيق الأنشطة الاقتصادية الوطنية في كل من الصناعة والأعمال الحرفية، كما تسعى إلى توفير المساعدات المالية من أجل شراء المعدات اللازمة لعملية الإنتاج وتنفيذ الأبحاث اللازمة للتطوير والابتكار.
- وزارة الجامعات والبحث العلمي: تسعى إلى دعم الأبحاث العلمية والتطبيقية وتطوير وسائل الإنتاج وتحسين الجودة.
- وزارة التجارة الخارجية: تهدف إلى تعزيز المعلومات عن جميع شركات التصدير وتمويلها... الخ.
- مؤسسة مديو كريدية سنترالية: أنشئت سنة 1952 هدفها تنمية وتعزيز القدرات التصديرية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- المؤسسة المالية للتنمية وتعزيز المؤسسات الإيطالية خارج البلاد: أنشئت سنة 1991 تهدف إلى دعم أصحاب المؤسسات ورجال الأعمال في مجال الصادرات والاستثمارات الخارجية والمشاركة في المناقصات الدولية.
- معهد التطوير الصناعي: يزود المؤسسات الصغيرة بمعلومات حول الحوافز المالية.
- الاتحاد الإيطالي للمؤسسات الصغيرة المتوسطة.
- غرفة التجارة الإيطالية.

3- بريطانيا:

صنف تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال GEM بريطانيا في المركز الثامن سنة 2017 والخامسة على مستوى أوروبا، وأشار التقرير إلى تحسن مستوى ممارسة المقاولاتية، وتقبل الشعب البريطاني للأفكار المقاولاتية، وتعتبر بريطانيا أحد أفضل خمس دول على مؤشر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (ميساوي عبد الباقي، 2020/2019، صفحة 112)

انشأت بريطانيا كمثيلاتها من الدول الأوروبية البرامج التعليمية في الجامعات تركز على نقل المعرفة والتطور التكنولوجي، من أجل رفع المستوى التعليمي للطلاب على جميع المستويات ودعم ممارسة العمل المقاولاتي، ومن أشهر الجامعات التي كانت سباقة في التعليم المقاولاتي جامعة Sheffield، التي جعلت تعليم المقاولاتية برنامجاً أساسياً في الدراسة، وربطته بالعلوم والهندسة، وعملت على نشر الثقافة المقاولاتية من خلال الجوانب العلمية للبحث العلمي للحصول على المعرفة، كما انشأت الحكومة البريطانية المجلس

الوطني لخرجي المقاولاتية لتعزيز وتدعيم ثقافة المقاولاتية، وإقامة شراكة بين المجتمع الاكاديمي وقطاع الاعمال. (ميساوي عبد الباقي، 2020/2019، صفحة 112)

وتم نشاء الصندوق الوقفي للأمير تشارلز Prince Charles Youth Business Trust الموجه للشباب العاطلين عن العمل، مما جعل لقطاع الاعمال الصغيرة والاعمال المقاولاتية أهمية كبيرة في تنمية الاقتصاد حتى أصبح هذا القطاع يشغل ما نسبته 27% من اجمالي قوة العمل. (اليمين فالتة، لطيفة برني، 06، 07، 08 افريل 2010، صفحة 06)

كما خصصت حوالي 30 مليون جنيه إسترليني لدعم 12 مركزا رياديا في بداية القرن الحالي، بهدف تأسيس مراكز مقاولاتية لتسويق الأبحاث العلمية وتبني المقاولاتية العلمية ودمج الثقافة المقاولاتية في البرامج الدراسية، وقامت بإضافة 10 مليون جنيه إسترليني لتعزيز النجاحات في المراكز المقاولاتية. (ميساوي عبد الباقي، 2020/2019، صفحة 112)

المطلب الثالث: بعض التجارب الآسيوية

1- اليابان:

بنت اليابان تهمتها الصناعية معتمدة بالدرجة الأولى على المشروعات المقاولاتية الصغيرة والمتوسطة؛ حيث ان المشروعات الكبيرة ما هي إلا تجمع لإنتاج الصناعات الصغيرة والمتوسطة والتي تتكامل فيما بينها مكونة المشروعات العملاقة، وكان لاعتماد اليابان على المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تمثل حوالي 99,7% من عدد المشروعات العاملة، وتشغل حوالي 70% من اليد العاملة كقاعدة عريضة للتنمية الاقتصادية حيث انخفضت نسبة البطالة وزاد الإنتاج وتحققت مشاركة ومساهمة الافراد والأقاليم المختلفة في الناتج المحلي الإجمالي وبمعدلات مهمة وتراكم لرأس المال يتناسب مع التنمية التي تشهدها اليابان. (مجدي عوض مبارك، 2010، صفحة 290)

كما انتهجت الحكومة اليابانية سياسة وطنية تستهدف توفير كافة المساعدات الفنية والتمويلية، والإدارية وحتى التسويقية للمشروعات المقاولاتية الصغيرة والمتوسطة، بوضعها في مجتمعاتها عنقودي يربط بالمصلحة الخاصة لتلك المؤسسات والمصلحة العامة للدولة، وقد حرصت اليابان في إطار اهتمامها بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على وضع منهج متكامل لدعم هذه المؤسسات، (ميساوي عبد الباقي، 2020/2019، صفحة 114) وقد ارتكز على المحاور التالية: (بوقمقوم محمد، معيزي جزيرة، 18، 19 افريل 2012، صفحة 08، 09)

1-1 التمويل: تحظى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان بتعدد مصادر التمويل أهمها:

- البنوك التجارية: تقوم بتمويل جزء كبير من القروض اللازمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتشمل هذه البنوك بنوك المدينة والبنوك المحلية، وبنوك الائتمان والإقراض طويل الأجل.
- الهيئة القومية للتمويل: أنشئت سنة 1949 وتضم هيئات حكومية تمنح التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولديها فروع منتشرة في مناطق عديدة من اليابان.

- نظام ضمان القروض المقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: ويملك 52 فرعاً منتشرة في مناطق مختلفة من اليابان، ويبين هذا النظام حرص الحكومة اليابانية على توفير التمويل اللازم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويقوم هذا النظام على أساس ضمان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى هيئات التمويل التي تمولها، كما تقوم بإجراء دراسات الجدوى للمؤسسات الطالبة للتمويل، وبمقتضى هذا النظام فإن هذه الهيئات تقوم بالسداد نيابة عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أن تحصل على ما دفعته من المؤسسات عندما تسمح أوضاعها المالية بذلك، كما تقوم هذه الهيئة بإجراء دراسات لمعرفة أسباب تعثر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحصل على دعم حكومي لتمكين من أداء دورها، كما توجد هيئة مملوكة بالكامل للحكومة اليابانية أنشئت سنة 1957 تعيد التأمين على شركات الضمان CGC's وتدفع لها 70% من الخسائر المضمونة في حالة عجز المؤسسات المقترضة على السداد.

2-1 الدعم: ويتمثل في

- الهيئة اليابانية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: بدأت مهامها سنة 1999، والهدف من إنشائها هو القيام بدور الهيئة التنفيذية لسياسات الدولة الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن المحاور التالية:
 - دعم المشروعات الناشئة التي تعتبتها اليابان اكتشاف الآفاق الجديدة ومنبع الصناعات رائدة.
 - توجيه المؤسسات من أجل تحديث أساليب العمل والإنتاج من خلال توفير المساعدات المالية والخدمات الاستشارية.
 - إنشاء نظام خاص من أجل التامين عن حالات التعثر والتخلف في سداد القرض وأقساطه.
 - توفير عدد من البرامج التدريبية المختلفة في تسع مواقع بجميع أنحاء اليابان لتنمية الموارد البشرية وتأهيلها.
 - توفير خدمات المعلومات والدعم الفني اللازم لتحديث المؤسسات من أجل الوصول بمنتجاتها نحو العالمية.
 - توفير برامج وأنظمة خاصة للحماية من الإفلاس الذي قد تتعرض له المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويقوم هذا النظام بتغطية ما يقارب ألف مؤسسة 400 ألف مؤسسة.

- اتخاذ إجراءات خاصة بالإعفاء الضريبي نذكر منها: الإعفاء من ضريبة الدخل، ضريبة العقارات، تخفيض الضرائب على الأرباح غير الموزعة، فضلاً عن اتباع أنظمة ضريبية تشجيع على الاستثمار في إدخال التكنولوجيا الحديثة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المناطق النائية.

كما ركزت الحكومة اليابانية على إصلاح النظام التعليمي وقيام الجامعات بعملية الربط والتحالف فيما بينها، وكذلك مع قطاع الأعمال، ونجد أن الجامعات اليابانية لها استقلال عن الأجهزة الحكومية في تطوير برامجها التعليمية وتطوير مواردها البشرية، وربط المخرجات الجامعية بسوق العمل، واتجهت الجامعات إلى توقيع اتفاقيات مع قطاع الأعمال انشئت بموجبها منظمات أعمال

ريادية لجيل الشباب، كما اتجهت لوضع معايير لتحقيق الجودة التعليمية التي تعزز الإبداع والابتكار والريادة، مما ساهم إلى حد كبير في خلق جيل مبتكر وريادي. (ميساوي عبد الباقي، 2020/2019، صفحة 114)

2- الصين

هناك قوتان أساسيتان مؤثرتان توجهان تشكيل ثقافة العمل الحر في الصين، هما الابتكار والسياسات الحكومية التي تشجع الافراد على إطلاق مشاريعهم الخاصة، ومن هنا تكمن أهمية التعليم المقاولاتي في غرس ثقافة العمل الحر وتشجيع الانضباط في قطاع الاعمال، الامر الذي ظهر في الجامعات والكليات والمعاهد والمدارس المهنية، وحتى في بعض المدارس الثانوية، حيث يقدم التعليم المقاولاتي الحوافز والمعارف والمهارات الضرورية لإطلاق مشاريع ناجحة. (باتريشيا جرين واخرون، 2019، صفحة 24)

تؤكد وزارة التعليم الصينية سعيها لتحقيق أربعة اهداف لتعليم المقاولاتية وهي:

- تعريف الطلاب بالتحديات المحتملة في سبيل الحصول على وظيفة، وتوعيتهم بمفهوم المقاولاتية.
 - إرساء أساس معرفي متين للمقاولاتية.
 - تحسين الكفاءات والقدرات المقاولاتية لدى طلاب الجامعات عبر المحاضرات او الأنشطة الأخرى.
 - تقليل مخاطر العمل الحر بين الطلاب الجامعيين.
- ومن أهم إجراءات تنشيط المشروعات الصغيرة في الصي ما يلي: (ميساوي عبد الباقي، 2020/2019، صفحة 115)
- يركز الفكر الاقتصادي الصيني نحو إصلاح الشركات والمصانع الصغيرة والمتوسطة أولاً من خلال بيعها ونقل ملكيتها من القطاع العام إلى القطاع الخاص المحلي (الخصخصة) القادر على تدبير ثمنها والذي ستزداد ثروته بعد فترة ويستطيع شراء المصانع فترة ويستطيع شراء المصانع والشركات الكبيرة في المستقبل بدلا من الاعتماد على الأجانب، معنى ذلك ان عملية الخصخصة تتم في التجربة الصينية بالتدريج، حيث تبدأ خصخصة المشروعات المتوسطة ثم الكبيرة.
 - قررت الصين إقامة مناطق التنمية الصناعية والتكنولوجيا من خلال توفير القوة العاملة الرخيصة والمواد الخام والموارد المالية لتعزيز بناء البنية الأساسية في المناطق الجديدة، وتتمتع المدن الساحلية المفتوحة بوجود الفنيين الأكفاء والمهرة في المجال العلمي والتكنولوجي وغيرها من المهارات الأساسية لاستيراد التكنولوجيا الأجنبية.
 - تهتم الصين بسن التشريعات والقوانين وتعديل السياسات الاقتصادية والاستثمارية بهدف التطوير المستمر للجهود المبذولة لجذب الاستثمارات الأجنبية، وتقوم الجهات المعنية في الصين بإصدار القوانين والسياسات المهمة ونشرها ولا سيما القانون الخاص بالمشروعات المشتركة بين الصين والدول الأجنبية.

وقد قدر ان نسبة الشركات الصغيرة والمتوسطة تشارك بنسبة 60% من الإنتاج الصناعي للصي، ويعمل فيها ما يقرب من 75% من القوى العاملة في الصين، وفي الوقت الحاضر يبلغ عدد المشاريع الصغيرة والمتوسطة أكثر من 10 مليون مشروع، تشكل نحو 99% من العدد الكلي للمشاريع الاقتصادية في الصين.

3- ماليزيا

اهتمت ماليزيا بالمقاولاتية، وخاصة المقاولاتية الاجتماعية لتعزيز الأنشطة الاجتماعية، والمشاريع الجماعية من اجل القضاء على الفقر، وتقليل المشاكل الاجتماعية، وقد بدأت ماليزيا عام 1986 في التحول الاقتصادي نحو المقاولاتية والمشاريع الاجتماعية، واستهداف استدامة التنمية طويلة الاجل. (فاطمة الزهراء سالم محمود، مارس 2020، صفحة 173)

شكلت الشركات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا حوالي 97 % من إجمالي المنشآت التجارية في التعداد الاقتصادي لعام 2011، نتيجة للإصلاحات التي قامت بها، والتي تتمثل في تشجيع دخول المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، وتخفيض تكلفة تسجيل الأعمال التجارية، تبسيط تسجيل الشركات، وإدخال اجراءات الترخيص لتسهيل الدخول في الخدمات والصناعة وزيادة الدعم لتعليم المقاولاتية، وزيادة الوعي بأهمية مبادرات تنظيم المشاريع.

تعتبر ماليزيا التعليم المقاولاتي أحد اهم الاتجاهات المعاصرة في التعليم الجامعي، فالتعليم المقاولاتي يهدف الى زيادة قدرة الفرد على التعرف على الفرص والموارد في وجود المخاطر، وانشاء مشروع تجاري، بحيث يتم تدريس الكفاءات المقاولاتية وتطوير خطط جديدة مبتكرة، وبالتالي فتعليم المقاولاتية هو بمثابة تعليم لتطوير المشاريع الجديدة، كما تسعى ماليزيا من خلال التعليم المقاولاتي الى لإنتاج طلاب قادرين على التعامل مع أنشطة المقاولاتية، كما ان التعليم المقاولاتي يتضمن تشجيع الفكر الإبداعي، وتعزيز شعور الافراد بقيمة الذات والكفاءات المقاولاتية، كالقدرة على التعرف على الفرص، ومتابعتها، وتوليد الأفكار الجديدة، والقدرة على التفكير بطريقة إبداعية. (احمد ابراهيم سلمي الارناؤوط، 2017، صفحة 272)

المطلب الرابع: بعض التجارب العربية

1- الامارات العربية المتحدة

اتجهت الامارات المتحدة العربية نحو الاقتصاد لقائم على المعرفة منذ عام 2009، وقد شجعت على ريادة الاعمال المحلية والعالمية من اجل تنشيط الاقتصاد القومي، وتعزيز البيئة الإبداعية للمواطنين، والمؤسسات، والشركات، وقد استهدفت المقاولاتية رجال العمال والشركات الناشئة، كما استهدفت الموظفين الحكوميين من اجل تطوير مستوى تفكيرهم، وابتكاراتهم، وقد لاقت تلك المبادرة في المؤسسات الحكومية بالإمارات الشمالية بنسبة 100%، فبدأ الموظفون يكونون مشاريعهم الخاصة المستقبلية، وتحولوا الى مقاولين مستقلين، حيث بلغت نسبة المقاولاتية في ام القيوين والفجيرة 100%، وعجمان 77,6%، أبو ظبي 70,3%، والشارقة 55,8% (فاطمة الزهراء سالم محمود، مارس 2020، صفحة 174)

وقد حلت الامارات المتحدة العربية في المرتبة الأولى إقليمياً والرابعة عالمياً في المؤشر العالمي لريادة الاعمال لسنة 2020، بحسب التقرير الصادر عن المرصد العالمي للمقاولاتية GEM-NECI، متقدمة من المركز الخامس عن تصنيف تقرير عام 2019، متجاوزة بذلك العديد من الاقتصادات العالمية الكبرى ضمن الترتيب العام للمؤشر مثل الولايات المتحدة الأمريكية، كندا، المملكة المتحدة، استراليا، والعديد من دول الاتحاد الأوروبي، والصين واليابان وكوريا الجنوبية. (الاتحاد، 2021)

ويعود هذا التطور السريع للمبادرات والبرامج الحكومية الهادفة إلى تنمية المقاولين ورعايتهم، وفي هذا الإطار تم تدشين صندوق خليفة لتطوير المشاريع (صندوق خليفة) سنة 2007 لترسيخ ثقافة المقاولاتية، وتعزيز الإبداع والابتكار وتحقيق النمو المستدام للمؤسسات الإماراتية الصغيرة والمتوسطة، ويعد الصندوق حالياً إحدى الهيئات الحكومية الرائدة التي حفزت تأسيس أكثر من 460 مشروع جديد، مع ضخ رؤوس اموال تزيد عن 760 مليون درهم إماراتي، وكذلك فان مؤسسة محمد بن راشد لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة إحدى مؤسسات دائرة التنمية الاقتصادية في دبي، والمعنية بتطوير قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة نجحت في تهيئة مناخ موات لازدهار المقاولاتية ومدت يد العون للعديد من المقاولين الإماراتيين لتحقيق أحلامهم. (ميساوي عبد الباقي، 2020/2019، صفحة 118)

وفي رأس الخيمة تم تأسيس برنامج الشيخ سعود بن صقر لدعم مشاريع الشباب بهدف دعم وتعزيز نمو وتطوير مشاريع الشباب الإماراتيين، وقد تم تأسيس مؤسسة الشارقة لدعم المشاريع المقاولاتية " رواد " بهدف تقديم المساعدة والدعم المالي وغير المالي للتشجيع على نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة في إمارة الشارقة، كما استحدثت مجلس تنمية المنطقة الغربية في أبو ظبي برنامج استشارة بالتعاون مع المتخصصين من القطاعين الحكومي والخاص لعرض خدماتهم لدعم الأهداف الرئيسية لمخطط تنمية المنطقة الغربية 2030 التي تتضمن نشاطا متزايدا للمقاولاتية. (ميساوي عبد الباقي، 2020/2019، صفحة 118)

2- دولة قطر

تولي دولة قطر أهمية بالغة لدعم المقاولاتية، وتبني المشروعات الصغيرة، تماشيًا مع رؤية قطر الوطنية 2030 وأهداف التنمية المستدامة، وخاصةً العمل اللاحق ونمو الاقتصاد و"التعليم الجيد"، وقد احتلت المرتبة الأولى في بيئة المقاولاتية حول العالم، وذلك حسب تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال لعام 2018، الذي شاركت فيه 54 دولة على مستوى العالم. ووفقاً لبنك قطر للتنمية (العضو في تحالف المرصد العالمي لريادة الأعمال)، فقد أظهر التقرير أن مؤشر البيئة المحلية للمقاولاتية في قطر سجل حوالي 6.7 نقطة من إجمالي 10 نقاط، لتحتل دولة قطر المرتبة الأولى من بين جميع الدول المشاركة، ويعكس هذا التقييم العديد من الجهود التي بذلتها الدولة عبر مؤسساتها المختلفة لدعم ريادة الأعمال، كما هو موضح في الأمثلة أدناه:

1- في عام 2011 أصدرت الحكومة المرسوم الاميري رقم 17 لسنة 2011، الذي انشا "قطر للمشاريع" باعتبارها مؤسسة حكومية مكلفة بتطوير وتحفيز الشركات الصغيرة والمتوسطة والمقاولاتية، بالإضافة الى وجود العديد من المنظمات غير الحكومية التي تشجع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمقاولاتية، كما وضعت المؤسسات المالية خطط جديدة لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فمثلا شرع بنك قطر للتنمية وهو مؤسسة مالية حكومية في تسهيل تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والمقاولين، بتقديم دعم جديد للبرامج العاملة في هذا القطاع، وقد اصدر مجلس

الوزراء عام 2014 قرارا يقضي بدمج مؤسسة قطر للمشاريع ضمن بنك قطر للتنمية. (باتريشيا جرين واخرون، 2019، صفحة 59)

ويقدم بنك قطر للتنمية الخدمات التالية: (حكومي، 2022)

- برنامج اثمار منتج استثمار تأسيسي متوافق مع احكام الشريعة الإسلامية، وهو عبارة عن منهج متكامل وشامل يمنح المقاولين الدعم الاستثماري اللازم لبدء مشاريعهم في دولة قطر.
 - الخدمات الاستشارية والتوجيهية: تتيح الخدمات الاستشارية والتوجيهية الحصول على الارشاد والدعم اللازمين لإطلاق مشروع ناجح، حيث يقوم خبراء البنك بتزويدهم بالمتطلبات الأساسية للشروع في طلب التمويل الخاص بهم من بنك قطر للتنمية.
 - مساحة العمل المكتبية: تقدم مساحة العمل المكتبية جملة من الخدمات للمقاولين الذين يحتاجون الى مكاتب لكي تتبلور وتكتمل وتنمو أفكارهم، مدة البرنامج غير قابلة للتجديد ويطلب من خلالها من المقاولين تقديم تقارير شهرية، وربع سنوية عن مشاريعهم الناشئة وتطورها، ويقوم فريق مختص من حاضنة الاعمال بمراجعة هذه التقارير مرحلة بعد أخرى.
 - برنامج التفريغ للمقاولاتية: يمنح برنامج التفريغ للمقاولاتية الي يأتي بالتعاون مع بنك قطر للتنمية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، يجب على المقاولين القطريين ان يتفرغوا من وظائفهم الحكومية وتخصيص وقتهم الكامل لتطوير مشاريعهم القائمة حسب الخطة المتفق عليها مع بنك قطر للتنمية.
- 2- حاضنة الاعمال الرقمية بوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات: أسست حاضنة الأعمال الرقمية التابعة لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بهدف تعزيز ابتكار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطر، وخاصة بين الشباب في المراحل الأولى بالغة الأهمية من تأسيسهم مشاريع تجارية متعلقة بالتكنولوجيا او تنميتها.
- وتتم حاضنة الأعمال الرقمية بالمقاولين القادرين على تسخير التقنيات الحديثة لتقديم منتجات أو حلول أو خدمات مبتكرة تسهم في الاقتصاد الرقمي لدولة قطر.
- وتوفر الشركات الناشئة مساحة للمكاتب مجاناً والتدريب والتوجيه والمرشدين القادرين على مساعدة المشاريع الجديدة في تجنب العثرات النمطية للشركات الناشئة والعلاقات العامة لكونها جزءاً من حاضنة الاعمال الرقمية.
- ويوفر مركز حاضنة الاعمال الرقمية ثلاثة مسارات وهي:
- مسار الأفكار الناشئة: يدعم مسار الأفكار الناشئة إمكانيات المقاولين المحتملين، والشركات التكنولوجية الناشئة التي تقدم منتجاتها بالفعل للسوق او لديها منتجات تجريبية تود تقديمها من خلال مرحلة انطلاقتها، كما يقدم المسار الخبرات اللازمة والخدمات والأدوات المساعدة للمقاولين في التغلب على التحديات او لإنجاح أعمالهم.

- مخيم الأفكار الإبداعية: هو برنامج لحاضنة الاعمال الرقمية مصمم للمقاولين والمطورين والمصممين الذين يمتلكون أفكار مميزة للحلول التكنولوجية.
- مساحة العمل المشترك: ان العمل المشترك يغير من طريقة ويقع في صميمه تحقيق تالف بين المقاولين والمشاريع التجارية الكبيرة والصغيرة في بيئة عمل مشتركة من اجل تحقيق أوجه التعاون.

3- مركز حاضنة للأعمال:

مركز حاضنة الأعمال في واحة قطر للعلوم والتكنولوجيا هو برنامج لاحتضان الأعمال التي تركز على التكنولوجيا ويستهدف تعزيز المقاولاتية المحلية في مجال التكنولوجيا في دولة قطر، يسعى البرنامج إلى تسريع عملية تأسيس شركات التكنولوجيا الناشئة، وتحفيز نموها عبر التأسيس السريع، وتوفير مساحة مناسبة للعمل التعاوني، وتيسير الأعمال، وتقديم خدمات الدعم التي تشمل إمكانية الاستفادة من شبكة من المتخصصين في الإرشاد والتوجيه، وبرامج التمويل، والتدريب، ومرافق تطوير النماذج الأولية. (واحة قطر للعلوم والتكنولوجيا، 2022)، يمتد برنامج حاضنة الاعمال لاثني عشر شهرا، مما يتيح لشركات الناشئة التركيز على تحقيق الأهداف التالية: (حكومي، 2022)

- تطوير المنتج او الخدمة.

- جذب العملاء منذ البداية.

- توفير التمويل.

من مزايا البرنامج نذكر ما يلي: (حكومي، 2022)

- عملية دمج سريعة بتكلفة ميسورة في المنطقة الحرة بواحة قطر للعلوم والتكنولوجيا.

- توفير خدمات دعم مخفضة التكلفة.

- برامج تدريبية وورش عمل وفعاليات للتواصل وإقامة شبكة من العلاقات.

- إمكانية استخدام مرافق مجهزة لتطوير النماذج الأولية للأعمال.

- الاستفادة من برامج التمويل الخاصة بواحة قطر للعلوم والتكنولوجيا.

- الاستفادة من شبكة أعضاء الواحة من الشركات الكبرى في تطوير التكنولوجيا المتقدمة ومراكز البحوث والتطوير.

- الاستفادة من شبكة للمتخصصين في الإرشاد والتوجيه

4- مركز الإنماء الاجتماعي "نماء" هو مؤسسة رائدة في مجال تمكين الشباب من رواد الأعمال، وهو أحد المؤسسات التي تعمل تحت مظلة المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي. ويؤدي نماء دورًا رئيسيًا في تهيئة الأجيال الشابة لضمان مستقبل أفضل لقيادة نخبة مجتمعهم، حيث يقدم للشباب مجموعة من البرامج

والخدمات التي تُساعدهم على تنمية مشروعاتهم وتلليل العقبات التي تواجههم في بداية مشوارهم الريادي فيوفر لهم مثلاً كافة أوجه الدعم والتطوير لمشروعاتهم الخاصة عن طريق حاضنة قطر للأعمال التي تأسست بالتعاون مع بنك قطر للتنمية، كما يقدم لهم التدريب والاستشارات في ريادة الأعمال عن طريق برامج عديدة بما فيها "تدريب واستشارات ريادة الأعمال" و "بنس وقهوة" وغيرها. (حكومي، 2022)

4- المملكة العربية السعودية:

منذ عام 2006 بدأت المملكة العربية السعودية بتشييد سياسات توسعية في البنية التحتية، والمشاريع التي تهدف الى إنعاش النمو الاقتصادي السعودي، وقد وضعت المملكة خطة لمواجهة التحديات الكبرى والضغوطات من اجل ضمان حياة مستقرة، وامنة من خلال اتباع برامج استثمار واقعية تضمن التسليم الفعال مع احتواء الضغوطات التضخمية، وكان أكبر حافز هو مشروع حاضنات الاعمال "مكين" والذي طرحته وزارة الشؤون الاجتماعية، وذلك من اجل الارتقاء بالخدمة الاجتماعية المقدمة من المملكة، ومشاركة المرأة في الاعمال المقاولاتية، والقضاء على البطالة والفقر. (فاطمة الزهراء سالم محمود، مارس 2020، صفحة 173)

كما قامت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية بمشروع التحول نحو الجامعات المقاولاتية، والذي يسعى إلى تعزيز دور الجامعات السعودية للتمحور حول المساهمة في التنمية الاقتصادية، من خلال إطلاق المشاريع الابتكارية، وتحويل البحث والمعرفة إلى ابتكارات اقتصادية تخدم الوطن، ويهدف مشروع التحول نحو الجامعات المقاولاتية إلى تعزيز التشاركية وتبادل التقنية والمعرفة والخبرات بين الجامعات والصناعة المتخصصة، وتعزيز التعلّم القائم على التفكير والإبداع والابتكار، ودعم دور الجامعة في التأثير الاقتصادي للبيئة المجتمعية المحيطة. (مها بنت علي محمد الحربي، مارس 2022، صفحة 272)

وينطلق مشروع الجامعة المقاولاتية على مجموعة من الركائز الرئيسة تنطلق من دعم الابتكار، وتشجيع الجامعات للبحوث العلمية القابلة للتطبيق، وتدريب المشاركين على صقل أفكارهم، ومساعدتهم على تصميم نماذج أولية، وتحويلها إلى مشاريع تجارية قابلة للنمو والتطوير، وكذلك طرق التدريس المقاولاتية، بحيث تتمحور مناهج وطرق التدريس حول استثمار الأبحاث والأفكار والمخترعات لتمكن الجامعة من أن تساهم في التنافسية العالمية للدولة. (مها بنت علي محمد الحربي، مارس 2022، صفحة 272)

وكما يساهم معهد ريادة الأعمال في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن في دعم الابتكار والمقاولاتية، والمساهمة الفاعلة في التحول إلى الاقتصاد المعرفي في المملكة، يستهدف جميع طلاب جامعة الملك فهد للبترول والمعادن بغض النظر عن مستواهم الدراسي أو تخصصهم حيث يركز المعهد بشكل أساسي وكبير على نشر الفكر المقاولاتي والقيادة المقاولاتية بين طلاب الجامعة، كما يقوم بمساعدة الطلاب على تأسيس مؤسسات تقنية، ويركز المعهد على مجالات رئيسية هامة في المملكة تشمل الطاقة والبتروكيماويات والمياه، وتقنية النانو، وتقنيات البناء والتقنيات الاستهلاكية وكذلك الخدمات المعتمدة على التقنية. وكذلك يقوم المعهد بإجراء دراسات عن مجتمع ريادة الأعمال في المنطقة والتحديات التي تواجه المقاولين وتوثيق بعض الحالات الدراسية الوطنية والإقليمية، وتمثل المهمة الأساسية للمعهد في اعداد طلبة الملك فهد ليكونوا مقاولين، (سفيان مخلوحي وكمال شريط، جوان 2019، صفحة 50)

وقد تبني المعهد جملة من الأهداف تمثلت في: إشراك طلاب الجامعة وأعضاء هيئة التدريس في تبني العقلية والتفكير المقاوالاتي في حل المشكلات، وإنشاء برنامج توجيه رائد على مستوى المملكة يضم موجهين من رجال مقاولين وشركات، بالإضافة الى تكوين رجال الأعمال وإنشاء الشركات التي تدعم معهدنا والرؤية المقاوالاتية لدينا، ودعم وتطوير المنتجات الجديدة والخدمات والشركات من خلال تعليم الطلاب كفاءات المقاوالاتية والعناصر اللازمة لذلك، ويتمثل التنظيم الإداري للمعهد من مركز تعليم المقاوالاتية حيث يوفر هذا المركز لكل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة فرص تعليمية عن المقاوالاتية تدعم بناء ثقافة ريادة الأعمال من خلال برامج مختلفة، بالإضافة الى حاضنة الاعمال التي تهدف إلى خلق بيئة مناسبة لاحتضان شركات ولبدة ذات أساس تقني، معرّفي مما يقوي فرص نشوء اقتصاد ذا أساس معرّفي في المملكة، تصل كما أن القدرة الاستيعابية للحاضنة الى 52 شركة ولبدة في نفس الوقت، بالإضافة الى مركز دراسات المقاوالاتية حيث يقوم هذا المركز بإجراء دراسات عن مجتمع ريادة الأعمال في المنطقة والتحديات التي تواجه المقاولين وتوثيق بعض الحالات الدراسية الوطنية والإقليمية مما يساهم في دفع عجلة البرامج والأنظمة المقاوالاتية. (سفيان مخلوفي وكمال شريط، جوان 2019، صفحة 50).

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق ذكره في هذا الفصل يمكننا ان نقول ان:

المقاوالاتية متعددة المعاني، وحقل غني يتميز بالديناميكية لذلك يجب الاهتمام أكثر بها لأنها بوابة التنمية الاقتصادية، كما يعتبر الما قول المحرك الأساسي ولب المقاوالاتية لذلك يجب ان يتسلح بكل الإمكانيات المادية والمعرفية وان يتمكن من الحد الأدنى من الكفاءات المقاوالاتية.

كما ان التعليم المقاوالاتي يهدف الى تزويد الطالب بالكفاءات اللازمة لاكتشاف الفرص المقاوالاتية والتي بدونها لا يستطيع بدا مشروعه الخاص، واكسابهم السمات المقاوالاتية المختلفة، فالتعليم المقاوالاتي يركز في محتواه على الطريقة والكيفية الصحيحة التي تجعل من المشاريع الناشئة اعمال ناجحة، وباختصار يهدف التعليم المقاوالاتي الى التعرف على الفرص واستغلالها بأقل تكاليف مع تحمل المخاطرة.

الفصل الثاني

الكفاءات المقاولاتية وتنميتها

تمهيد

يعتبر المورد البشري النواة الرئيسية للمؤسسة والمجتمع عموماً، كما يعتبر اهم مورد يمكن المراهنة عليه والاستثمار فيه، فهو يساهم في تطوير وتنمية المؤسسة من خلال تنمية وتطوير كفاءات الافراد.

ومع التطور السريع والمتغير والغير مستقر للاقتصاد الحديث الذي يتميز بسرعة عالية في التغير والمرونة الكبيرة للمؤسسات، خاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تسعى دوما لمواكبة هذه التطورات أصبح من الضروري بل من المفروض على كل مؤسسة ان تقوم بتطوير وتنمية كفاءات افرادها بكل الطرق المتاحة سواء عن طريق التعليم التكويني، التحفيز.... الخ، من اجل تحقيق الهدف الأساسي للمؤسسة الا وهو النمو والتطور وبالتالي الاستمرار في المنافسة مع تحقيق ميزة تنافسية.

لذلك سوف نتناول في هذا الفصل ماهية الكفاءة، انطلاقاً من التطور التاريخي، تعريفها، أنواعها... ومن ثم سوف نتطرق إلى تنمية الكفاءات المقاولاتية وأخيراً سوف نعرض علاقة التعليم المقاولاتي والكفاءات المقاولاتية.

المبحث الأول: ماهية الكفاءة

لا شك ان وجود الكفاءات الفردية في المؤسسات تحدث فرقا كبيرا في زيادة المردودية، كما تساهم بشكل كبير في صنع الميزة التنافسية التي تسعى لها أي مؤسسة مهما كان مجال تخصصها، حيث أصبحت الكفاءات الفردية هي الرهان الراجح لتطور وتقدم اي مؤسسة في أي مجال، كما تعتبر ميزة تنافسية مضمونة وطويلة الاجل، فالتجهت المؤسسات سواء كانت خاصة او عامة الى الاستثمار في تطوير وتنمية هذه الكفاءات، بكل الطرق سواء كانت تعليم، تدريب، او تكوين.

المطلب الأول: التطور التاريخي للكفاءة وتعريفها

أولاً: التطور التاريخي للكفاءة وظهور مقاربة الكفاءات

أول ظهور لمصطلح الكفاءة كان في القرن السادس عشر الميلادي، وكان اول استخدام له في مجال القضاء، حيث جاء للتعبير عن الأهلية المترتبة عن المعرفة والخبرة المكتسبة، ومن هنا ظهر مصطلح الشخص ذو الكفاءة، وهو شخص قادر على أداء مهامه بناء على معارفه وخبرته، وقد بقي هذا المفهوم مستخدماً في القواميس إلى غاية يومنا هذا.

اما في مجال الإدارة فقد استخدم مصطلح الكفاءة لأول مرة كبديل لمصطلح الاهلية (Qualification) لأن هذا المصطلح لم يعد يتماشى مع التطورات المتسارعة في تنظيم العمل، واستخدم لأول مرة في بالولايات المتحدة الأمريكية في سبعينيات القرن العشرين الميلادي، ثم انتشر في أوروبا وسائر دول العالم، حيث تم الاستعانة بالموارد البشرية من اجل خلق وظائف تتميز بالمرونة، وتعتمد على كفاءة المورد البشري، ومن هنا تم الانتقال من المقاربة القائمة على الأداء الى المقاربة القائمة على الكفاءة، من اجل الحفاظ على مكانة المؤسسة التنافسية، مما أدى الى ظهور معايير خاصة بالكفاءات لشغل هذه الوظائف، حيث انشأت الولايات المتحدة الامريكية سنة (1994) لجنة خاصة بوضع نظام وطني لمعايير الكفاءات الضرورية لشغل الوظائف بالمؤسسات. (Lou van Beirendonck, 2004, p. 15)

1- مصطلحات مرتبطة بالكفاءة

يعتبر مصطلح "الكفاءة" مصطلحاً متشعباً ومتعدد المعاني، وموضوع لدراسات عديدة في مختلف التخصصات، وله العديد من التعاريف المتداخلة في بعض الأحيان، ولكن هذه التعاريف تتماشى مع المجالات التي ترتبط بها، وسوف نعرض البعض منها، مركزين على التعاريف التي تتوافق مع دراستنا، وقبل ذلك سوف نعرض بعض المصطلحات المرتبطة بالكفاءة ومتداخلة في معانيها مثل المهارة، الفاعلية، الدوافع، والمعرفة.

1-1 المهارة: هي القدرة على التصرف بصفة ملموسة، وهذا حسب الأهداف المحددة مسبقاً، حيث تعبر عن مجموع

المفاهيم المكتسبة عن طريق الاستعمال والأنشطة والإجراءات، ومعلومات خاصة بتشغيل مصلحة معينة... الخ.

(احمد القطين عطا الله، 1996، صفحة 39)

كما تعرف أيضاً على أنها هي مجموعة القدرات الفكرية والجسدية للفرد أو المجموعة والتي تمكنهم من تأدية عملهم على أحسن وجه.

أي ان المهارة هي تطبيق ما تعلمه الفرد من تجاربه السابقة، وبالتالي يكتسب خبرة من هذا التطبيق تساعده على اتقان ما يقوم به من اعمال موجهة له، وبالتالي فان طريقة اكتساب المهارة هي التجربة الفعلية في مجال معين.

2-1 الفاعلية:

عرفها (Chester.Barnard) بأنها القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة. (سعد العنزي واخرون، 2009، صفحة 22)

كما تعرف أيضاً على انها تحقيق أفضل النتائج بأكثر العناصر ملائمة. (على شريف، 1998، صفحة 39)

وعموما تكون المؤسسة فعالة إذا حققت الأهداف المسطرة، وتكون اقل فعالية إذا لم تستطع تحقيق الأهداف المسطرة.

ويكمن الفرق بين والكفاءة والفاعلية في ان الأولى الكفاءة تشير إلى البعد الاقتصادي في تحقيق اهداف المؤسسة والى نسبة المخرجات الى المدخلات اذ يتوجب على التنظيم تحقيق الأهداف المحددة باستخدام الموارد الموجودة، وهي موارد محدودة يجب ادارتها بطريقة عقلانية، بينما تشير الفاعلية الى القدرة على النجاح في تحقيق الأهداف. (صالح بن نوار، 2006، صفحة 196)

3-1 الدافعية:

تعرف على أنها حالة داخلية جسمية أو نفسية تدفع الفرد نحو سلوك في ظروف معينة وتوجهه نحو إشباع حاجة أو هدف معين أي أنها قوة محركة منتظمة وموجهة في وقت واحد إذن الدافع يحرك وينشط ويوجه ويحقق الهدف والشعور بالارتياح. (كلالدة طاهر محمود، 2008، صفحة 22)

ونميز نوعين من الدوافع وهما الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية.

- **الدوافع الداخلية:** قصد بها الدافعية العميقة لدى الفرد وهي شخصية تتعلق بالشعور، أي تتعلق بما يحرك الفرد والرغبة التي يشعر بها، وتعتبر أحد أنماط الدافعية حيث يقوم الفرد بعمل ما أو يتبنى سلوك معين من أجل الرغبة التي يمتلكها. (حريم حسين، 2002)
 - **الدوافع الخارجية:** تكون هذه الدوافع مقابل الحصول على مكافأة مثل المال، وتعتبر الدافعية الخارجية هي كل ما هو محيط بالفرد نفسه ويتعلق الأمر بمحيطه المهني والذي يمثل المؤسسة وكل ما يتعلق بها، أي المؤسسة بمركباتها الإنسانية والتنظيمية ومحيط المؤسسة، فقد تقدم المؤسسة بعض التعويضات والعلاوات للفرد في إطار العمل. (حريم حسين، 2002، صفحة 103)
 - 4-1 المعرفة:** المعرفة تعني الفهم، الإدراك والتعلم، والمعرفة ترتبط بحالة أو واقع أو جانب أو مشكلة معينة واستنادا إلى البيانات والمعلومات المتوفرة عنها والمتصلة بها، ولذلك فإن المعرفة ذات علاقة مباشرة بكل من البيانات والمعلومات التي تتيح الوصول إلى المعرفة. (الطيب الداودي، الامين حلموس، 2012)
- وللمعرفة عدة خصائص أهمها:
- **قابلية المعرفة للتوليد:** فبعض الافراد متميزين لديهم خصوبة ذهنية فهم قادرين على خلق وتوليد المعرفة واستدامتها.
 - **المعرفة يمكن أن تموت:** كما نولد المعرفة فإنها تموت أيضا، فالقليل من معارف الفرد التي تتكون خلال تجاربه هو الذي سجلها في كتب أو دوريات، فبعض المعارف تموت بموت صاحبها والبعض الآخر يموت بإحلال معارف جديدة محل القديمة.
 - **قابلية المعرفة للامتلاك:** أي أن المعرفة ذات القيمة العالية يمكن أن تمتلك، ولذلك يلاحظ أن بعض المؤسسات تتمسك بمثل هذه المعرفة عن طريق تحويلها إلى براءات اختراع.
 - **المعرفة متجذرة في الأفراد:** فليس كلال معارف صريحة وظاهرة بل أن معظمها كامن في أدمغة الافراد.
 - **قابلية المعرفة للتخزين:** فيمكن للفرد أن يخزن معارفه في وثائق، أشرطة، على الحاسوب... الخ.
 - **قابلية المعرفة للتطبيق:** أي أن المعرفة يمكن أن يجسدها صاحبها في أعماله.
 - **غير قابلة للاهتلاك:** فاستعمال المعرفة لا يؤدي إلى نفاذها حتى ولو انتقلت إلى أفراد آخرين فصاحبها لن يفقدها، بل بالعكس ستزداد معارفه من خلال تبادل المعارف مع الآخرين
 - **قابلية المعرفة للاستنساخ:** يستطيع الفرد تخزين المعارف التي يتوفر عليها بذلك يستطيع أن يجعل منها عدة نسخ.

2 تعريف الكفاءة

تعددت التعاريف واختلفت للكفاءة، وأصبح من الصعب الوقوف على تعريف شامل ومتفق عليه من قبل الباحثين والدارسين، ويعود سبب ذلك الى تعدد معانيها، وتعدد مجالات استعمالها فهي تستعمل في الإنتاج، الإدارة... الخ، بالإضافة

الى تعدد أنواعها (مستوياتها) فهناك الكفاءات (الفردية، الجماعية، الاستراتيجية)، وهذا الاختلاف يجعل من الصعب إعطاء تعريف موحد للكفاءة.

1-2 الكفاءة هي مزيج من المعرفة والمهارات والمواقف الفعالة من أجل تنفيذ عمل. (MORY SIOMY, Octobre 2007, p. 202)

2-2 الكفاءة هي المهارات والقدرات والمعرفة. تشير القدرات إلى القدرات المحتملة التي تؤثر على التعلم السلوكي العام، في حين أن المهارات هي القدرات التي يتم تعلمها الفرد من خلال التدريب أو الخبرة وتحديدًا لأداء واجبات أو وظائف مهنية، أما المعرفة فهي مهارة خاصة تستند إلى المعلومات. (MORY SIOMY, Octobre 2007, p. 203)

3-2 الكفاءة: هي مفهوم عام يشمل القدرة على استخدام المهارات والمعارف في وضعيات جديدة في حقل مهني، فهي تشمل التنظيم والتخطيط والتجديد والقدرة على التكيف مع نشاطات جديدة. (مصنوعة احمد، 03، 04 ديسمبر 2012، صفحة 05)

وقد عرفها لويس دينوا: بأنها مجموع سلوكيات اجتماعية وجدانية، وكذا مهارات نفسية حسية حركية تسمح بممارسة دور ما او وظيفة او نشاط بشكل فعال.

وهي المهارات العلمية التي يتولد عنها خلق القيمة، فهي تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد.

- يرى **Guy Le Boterf** ان الكفاءة هي مجموعة من المعارف savoir، والمهارات savoir faire، والسلوكيات (الاستعدادات) savoir être. (قايدى خميسي ومحمود قرزيس،، 2009، صفحة 03)

وما نلاحظه في هذه التعاريف انها تشترك في ثلاث ابعاد (متطلبات) أساسية للكفاءة وهي المعارف النظرية (المعرفة) **Savoir ou connaissance**، والمعارف العملية (المهارات) **Savoir-faire**، والمعارف السلوكية (الاستعداد) **Savoirs-être**.

من خلال التعاريف السابقة يمكن ان نعرف الكفاءة كما يلي: هي مجموعة من المعارف المكتسبة والمهارات والسلوكيات المقرونة بالقدرة على انجاز المهام، وينتج عنها استغلال الفرص على أحسن وجه.

ثانيا: ابعاد (متطلبات) الكفاءات ومستوياتها

1- ابعاد الكفاءة

توجد عدة تقسيمات للكفاءة اختلفت باختلاف توجهات أصحابها، فحسب (Lou-Van Beirendoneck)

توجد ثلاث تقسيمات رئيسية لمكونات الكفاءة وهي: (Lou van Beirendonck, 2004, p. 20)

- التقسيم الأول: يتكون من معارف نظرية، معارف عملية، دوافع، قيم ومهارات.

- التقسيم الثاني: المعرفة العلمية، الرغبة والقدرة.
 - التقسيم الثالث: وتتمثل في الكفاءات السلوكية وتتمثل في القدرات الاجتماعية للموارد البشرية، وقدرتها على حل المشاكل، والقدرة على القيادة)، والكفاءات التقنية التي تشمل المهام والأنشطة المتعلقة بالوظيفة والتي يمكن قياسها وملاحظتها.
- ويرى (Luc Boyer et Noël Equilbey) ان الكفاءات تتكون من دوافع، خصائص شخصية، معارف، وسلوكيات. (Luc Boyer et Noël Equilbey, 2003, p. 247)
- وقد استطاع "T. Durand" الجمع بين عدة دراسات وبحوث لاستخلاص أن هناك ثلاث أبعاد للكفاءة وهي على النحو التالي:

1-1 المعارف النظرية (المعرفة) **Savoir ou connaissance**:

تتعلق بمجموع المعلومات المنظمة، المستوعبة والمدججة في إطار مرجعي يسمح للمؤسسة بتوجيه نشاطاتها والعمل في ظروف خاصة، ويمكن تعبئتها من أجل تقديم تفسيرات مختلفة، جزئية وحتى متناقضة. كما ترتبط المعرفة بالمعطيات الخارجية وإمكانية استعمالها وتحويلها إلى معلومات مقبولة ويمكن إدماجها بسهولة في النماذج الموجودة مسبقا من أجل تطوير ليس فقط محتوى النشاط ولكن أيضا الهيكل وأسلوب الحصول عليها. (بودي عبد القادر وبن احمد سميرة،، 2018، صفحة 518)

2-1 المعارف العملية (المهارة) **Savoir faire**:

المهارات هي مجموعة من القدرات الفطرية والمكتسبة تحتاجها المؤسسات لضمان الأداء الفعال، وهي قابلة للتغير، والتطور والتنمية المستمرة، تتمثل في القدرة على التنفيذ والعمل بشكل ملموس وفق سيرورة وأهداف محددة مسبقا، لا تلغي هذه المهارة المعرفة لكن ليست شرط ضروري لتفسير المبررات في كيفية نجاح حركة اليد، وهذا ما يجعل المهارة أكثر ضمنية. (مقراش فوزية واقطي جوهره، 22، 3 فيفري 2001)

وتنقسم المهارات حسب المستويات الى ثلاث اقسام رئيسية وهي:

3-1 المهارات الفكرية (العقلية):

مهارات خاصة بالقدرة على تحليل للمواقف الصعبة، والتصور الدقيق للأشياء، والنظر بشكل ثاقب للمشاكل، وهذه المهارة لها علاقة كبيرة بالقدرة على تحديد المشاكل بصورة سليمة، واكتشاف بدائل عديدة لها، وتحليل وتقييم هذه البدائل لتحديد انسبها.

2 **مهارات التعامل:** وهي القدرة على العمل وفهم وتحفيز الأفراد الآخرين على المستوى الشخصي، وعلى مستوى المجموعة.

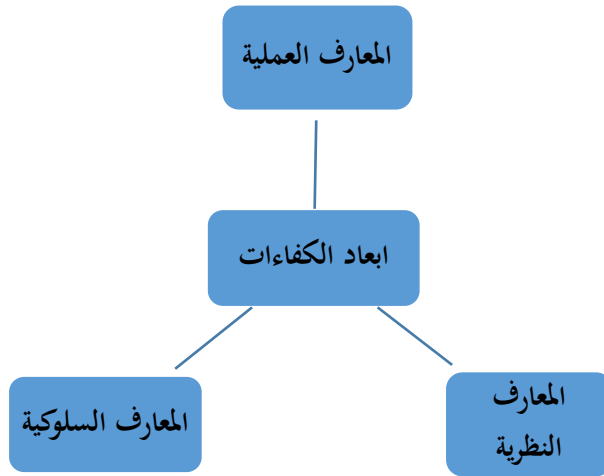
3 **المهارات الفنية:** وهي تعني القدرة على استخدام الأدوات، الإجراءات وهيئات المجال المعروفة.

1-3 **المعارف السلوكية (الاستعداد) **Savoir être**:** قدرة الفرد على تنفيذ المهام، ممارسة كفاءته بتفوق فهي ترتبط بهوية

وإرادة الفرد وتحفزه لتأدية مهامه بأحسن ما يستطيع. (مصنوعة احمد، 03، 04 ديسمبر 2012)

ويمثل الشكل الموالي الابعاد الثلاثة للكفاءة

الشكل رقم (04): ابعاد الكفاءة



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على ما سبق ذكره

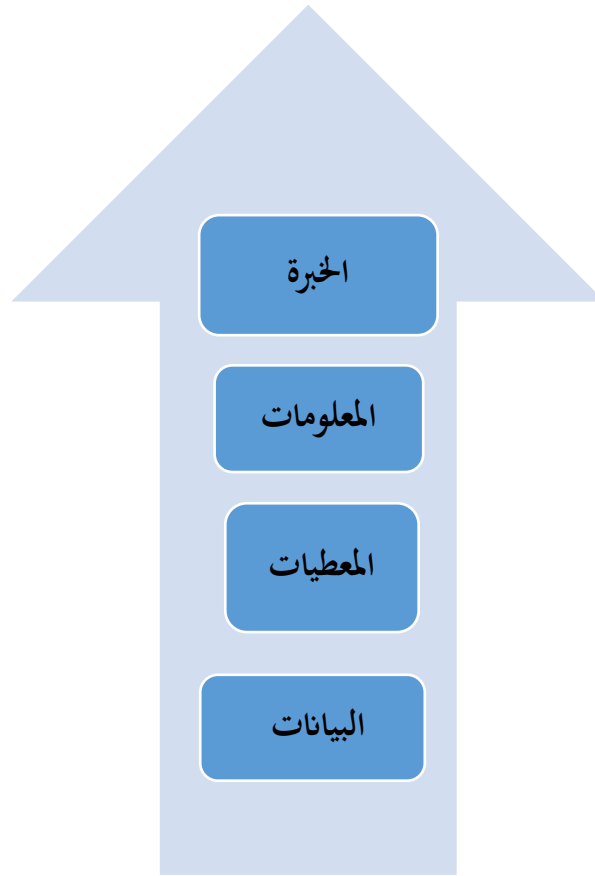
نلاحظ من خلال الشكل أن الابعاد الثلاثة للكفاءة (المعارف، السلوكيات، والمهارة) تكمل بعضها البعض في تناسق تام لتعطي الكفاءة الازمة، والتي تهدف الى الوصول الى أداء فعال ومتميز، على مستوى الفرد او المؤسسة.

2- مستويات الكفاءة:

تعتبر الكفاءة هي نتيجة تكامل وتناسق جملة من العناصر الأساسية والتي تتمثل في المعرفة، البيانات، المعلومات، والخبرة، وهي تمثل ما يسمى بمستويات الكفاءة (J.Brilman, 3ème éd,2001, p. 382)،

- **البيانات:** هي حروف، جمل، أرقام أو رموز غير منظمة وغير مرتبطة بموضوع واحد والتي قد لا يستفاد منها في شكلها الحالي. (إيمان فاضل السامرائي، هيثم علي الزغبى، 2004، صفحة 24)
كما تعتبر البيانات عبارة عن مواد خام أولية، ليس لها أي قيمة إذا لم تتحول الى معلومات مفيدة.
- **المعلومات:** هي عبارة عن بيانات تمنح صفة المصدقية، ويتم تقديمها لغرض محدد. (زيد منير عبوي، 2007، صفحة 288)
- **المعرفة:** المعرفة عبارة عن معلومات موجهة ومختبرة تُخدم موضوعا معيناً، تمت معالجتها وإثباتها وتعميمها وترقيتها، بحيث نحصل من تراكمية هذه المعلومات وخصوصيتها على معرفة متخصصة في موضوع معين. (إيمان فاضل السامرائي، هيثم علي الزغبى، 2004، صفحة 24)
- **الخبرة:** هي قدرة الفرد على التعلم والاكتساب وتحسيد أعماله بنفسه بالاستعانة بالوسائل المتاحة لاكتشاف تلك المعارف، وجذبها من اجل تخزينها ومن ثم تطبيقها.
ويمكن تمثيل مستويات الكفاءة في الشكل التالي:

شكل رقم (05): مستويات الكفاءة



المصدر: من اعداد الطالبة

ثالثا: خصائص ومؤشرات قياسها

1- خصائص الكفاءات

حدد J.LEPLAT أربع خصائص مميزة للكفاءة وهي: (بوزيان عثمان، 2004، صفحة 09)

- الكفاءات ذات غاية حيث انه يتم تشغيل معارف مختلفة قصد تحقيق هدف محدد أو تنفيذ نشاط معين، فالشخص يكون كفؤا إذا استطاع تأدية هذا النشاط بصفة كاملة.
- صياغتها تتم بطريقة ديناميكية، حيث أن كل العناصر المكونة لها تتفاعل في حلقة مستمرة.
- هي مفهوم مجرد، فالكفاءة غير مرئية، وما يمكن ملاحظته هي الأنشطة الممارسة والوسائل المستعملة، ونتائج هذه الأنشطة، تحديدها يتم من خلال تحليل الأنشطة.
- هي مكتسبة فالفرد لا يولد كفؤا لأداء نشاط معين وإنما يكتسب ذلك من خلال تدريب موجه.

بالإضافة الى: (François audigier, Nicole tutiaux-guillon, 2008, p. 39)

- الكفاءة تقوم على تعدد المعارف، فهي تتطلب فهما لأوضاع العمل ومن ثم تأديتها بأفضل طريقة ممكنة بحيث تحقق أكبر فعالية.
 - الكفاءات ذات بعد تراكمي وقابلة للتطوير، فلا ينبغي أن ينظر للكفاءة على أنها موضوع ثابت، ولكن كما لوحظ يتم تحصيلها بشكل ديناميكي عند تجميع الكفاءات في اناساق خاصة.
 - الكفاءة ذات بعدين، فردي وجماعي.
- بالإضافة الى ما جاء سابقا يتصف الافراد ذوي الكفاءة عن غيرهم من الافراد العاديين بجملة من الصفات والسماات تتمثل في:
- (بويجاوي ابراهيم، بن احمد نوال، جوان 2016، صفحة 13)
- سرعة الفهم والإدراك خاصة في وظائف الإنتاج وإدارة المعلومات في وظائف برمجة الحسابات الآلية.
 - القدرة على التحليل والتصور، فالوظائف الفنية تحتاج إلى مثل هذه القدرة مثل اعمال الهندسة والتصميم.
 - القدرة على التقييم العلمي، وهي القدرة على تطبيق مبادئ معينة للوصول إلى حلول فريدة والإدارة العليا بحاجة إلى مثل هذه القدرة.
 - توافر القدرات الميكانيكية خاصة في الأعمال والوظائف الفنية مثل أعمال المهندسين ومصممي الآلات.... الخ.
 - يتصف تفكير هؤلاء الأفراد (الكفاءات) بالجد والأصالة ويقدر كبير من التخيل.
 - لديهم القدرة على التمييز بين الثقة بالنفس والغرور.
 - ينظرون إلى المشكلات على أنها تمثل نوعا من التحدي لقدراتهم ومصدر لإثبات ذاتهم.
 - لديهم قدر كبير من الاستقلال في الرأي والتصرف فهم لا يكتفون آرائهم وتصرفاتهم طبقا لما يراه الآخريين.
 - لديهم غريزة حب الاستطلاع حتى عندما يتقدم بهم السن فلديهم القدرة على التعرف على كل ما هو جديد وإنتاج وتقديم ما هو أفضل.
 - يتسمون بالمرونة وعدم الجمود، كما تمتد اهتماماتهم بميادين ومعارف جديدة غير تخصصهم الحالي وهم يتميزون بالتفكير الاستراتيجي خاصة في الشركات عالية التقنية.
 - لديهم قدرة عالية على الإقدام والمخاطرة في البحث والتطوير والاختراع والابتكار.
 - يقضون وقتا كبيرا في التفكير الإبداعي كما تزداد لديهم الفترات المخصصة للبحوث الابتكارية.
 - يتميزون بالتفكير الاستراتيجي خاصة في الشركات عالية التقنية.
 - يتحمسون لأي مشكلة مركبة ومعقدة.

4 مؤشرات قياس الكفاءة

توجد العديد من المؤشرات التي يمكن ان نقيس بها الكفاءة نذكر منها: (بادة فاروق، 2015\2016، الصفحات 38,39)

1-4 مؤشرات مباشرة (معايير مباشر)

وهي تلك المؤشرات التي تتضمن مقارنة المخرجات من سلع وخدمات مع عمليات المؤسسة خلال مدة زمنية معينة وتتمثل في:

- المقاييس الكلية للكفاءة مثل الربح الصافي.
- المقاييس الجزئية للكفاءة ومثلا قسم المبيعات وهذا قياس المبيعات المحققة بعدد الموظفين.
- المقاييس النوعية للكفاءة كتحسين جودة مخرجات المؤسسة معا لأخذ بعين الاعتبار ان الموارد المستخدمة ذاتها الا ان هذه المؤشرات محددة في القياس كالمخرجات التي لا يمكن ان تكون ملموسة كالمخرجات.
- وقد تعجز مثل هذه المؤشرات عن توفير المقاييس الدقيقة خصوصا في بعض الأنشطة الخدمية التي يتعذر فيها استخدام مثل هذه المقاييس

2-4 مؤشرات غير مباشرة (معايير غير مباشرة) (امين مخفي، بن شني يوسف، 2012، صفحة 04)

تعاني المعايير المباشرة من القصور في قياس الكفاءة في بعض المنظمات للأسباب الآتية:

- عدم دقة البيانات المتعلقة بالمدخلات والمخرجات بالمقارنة مع متطلبات تحقيق سبل القياس المطلوبة للكفاءة.
- عدم دقة المقارنات التي تعد محور قياس الكفاءة، وكذلك صعوبة إجرائها بين الوحدات والأقسام المختلفة للمنظمة.
- لذلك فان القياسات الغير المباشرة تعد في بعض المجالات طريقا أفضل في قياس الكفاءة، وذلك عن طريق قياس الرغبة في العمل، والتعرف على درجات رضا الافراد العاملين، والروح المعنوية، هذا إضافة إلى دراسة وتحليل إمكانية الاستثمار الرشيد للموارد البشرية والمادية والمالية والمعلومات المتاحة.
- ويتضح مما سبق ان الكفاءة العالية تعني الاستخدام الامثل لموارد التنظيم " المدخلات " مع تعظيم المخرجات "السلع والخدمات"
- وتقاس الكفاءة عن طريق النسبة بين المخرجات والمدخلات.
- وعليه تقاس الكفاءة عموما بنسبة إنتاج النظام" المخرجات " إلى الموارد " المدخلات " المستخدمة في تحقيق هذه المخرجات أو الناتج.

المطلب الثاني: أنواع الكفاءات والعلاقة بينها

أولا: أنواع الكفاءات

يختلف الباحثون في وضع تصنيف موحد للكفاءات، الا ان أبرزها يتمثل في تصنيف ثلاث مستويات حسب Celile Dejoux وهي المستوى الفردي، والمستوى الجماعي، والمستوى التنظيمي

1- الكفاءات الفردية: les compétences individuelles

هي مجموع ابعاد الأداء الملاحظة، تتضمن المعرفة الفردية، المهارات، السلوكات، والقدرات التنظيمية المرتبطة ببعضها البعض من اجل الحصول على أداء عالي وتزويد المؤسسة بميزة تنافسية مدعمة، كما تسمى الكفاءة الفردية أيضا الكفاءة المهنية، حيث يعبر عنها بأنها توليفة من المعارف والمعرفة العملية والخبرات والسلوكات المزاولة في سياق محدد، والتي يمكن ملاحظتها أثناء وضعية مهنية، والمؤسسة التي تمتلكها هي المسؤولة عن اكتشافها وتثبيتها وتطويرها. (صولح سماح، كمال منصور، جوان 2010، صفحة 52)

وحسب Alian Meignant هي معارف عملية مقبولة في نشاط معين، وتعرف أيضا على انها حلقة وصل بين الخصائص الفردية والمهارات المتحصل عليها من اجل الأداء الحسن لمهام مهنية محددة، فالمعارف التي يمتلكها الفرد هي حوصلة للمعارف المكتسبة بالتكوين والتعلم، والمعارف في العمل كالتجارب والممارسات. (فاطمة الزهراء مهديد، امال قبائلي، 22ن 23 فيفري 2012، صفحة 05)

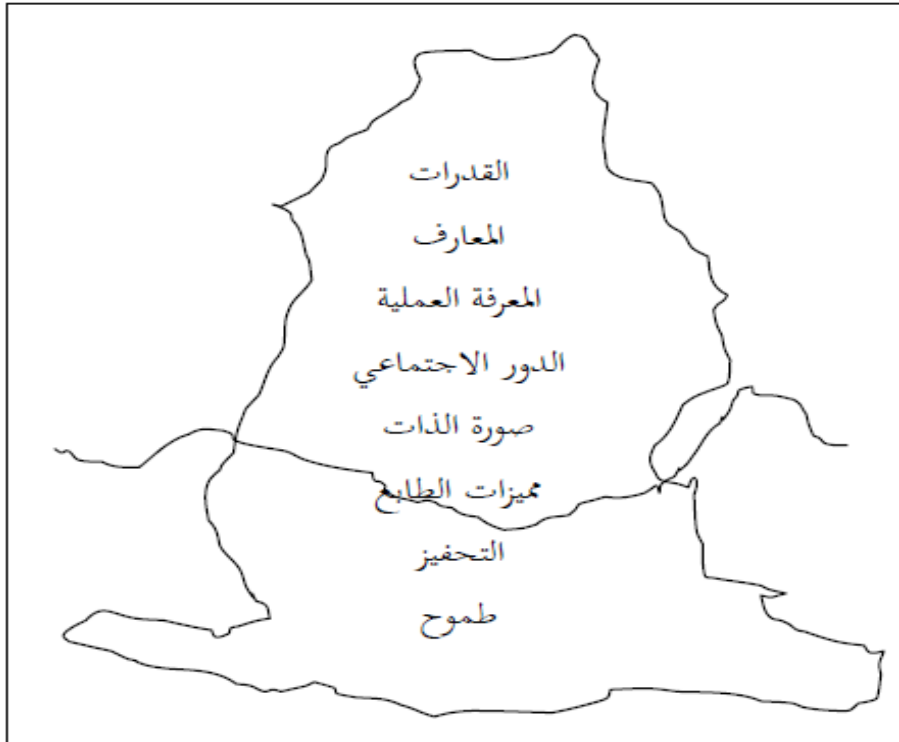
وتعتبر الكفاءة الفردية قدرة الفرد على حل المشاكل ضمن وضعيات مهنية مختلفة (Phillip zarifian, 2001, p. 78) اما Bayatzis فيرى ان الكفاءة الفردية هي مجموعة من المعارف المكتسبة التي تشكل الخصائص الفردية للأفراد، والتي يمكن ان تنتمي الى مجالات مختلفة مثل السمات الشخصية، القدرة، الصورة الذاتية...الخ.

مهما كان مستوى الفرد في المؤسسة، ومن اجل مواصلة مهامه يجب عليه ان يكون ذا كفاءات أساسية او تفضيلية، والتي لا تتحقق الا من خلال مجموعة من الصفات يجب ان تتوفر فيه وهي: (امين مخفي، بن شني يوسف، 2012، صفحة 04)

- يستوجب على الفرد ان يكون أكثر مرونة وتأقلم مع الظروف المتغيرة والغامضة والتعامل معها بطريقة مرنة.
- التعلم والاستيعاب السريع لغرض التحكم في التقنيات العملية.
- التأقلم مع الوضعيات الصعبة وكيفية الخروج منها.
- معرفته وادراكه لنقاط قوته وضعفه والتعامل معها.

من خلال التعاريف السابقة يمكن تمثيل الكفاءات الفردية في الشكل الموالي.

شكل رقم (06): تمثيل الكفاءة الفردية



المصدر: (مسغوني مني، 2012-2013، صفحة 249)

وما يجب الإشارة إليه انه مهما كان مستوى الفرد في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، فان كل منصب يتطلب كفاءة خاصة لأداء المهام بصفة جيدة تحقق اهداف المؤسسة، وهم ما يتطلب مجموعة من الكفاءات الخاصة، لذلك سوف نقدم قائمة مرجعية للكفاءات الفردية والموضحة في الجدول التالي.

جدول رقم (06): قائمة مرجعية للكفاءات الفردية

الكفاءات	تعريفها
التميز بالحيوية	معرفة الفرد كيفية التألم مع الظروف المتغيرة والغامضة، والقدرة على التفكير الاستراتيجي، بالإضافة الى اتخاذ القرارات الجيدة عندما يكون تحت الضغط، كما يجب أن يكون قادرا على وضع أنظمة عمل معقدة، وأن يتبنى سلوكيات مرنة لحل المشاكل، والعمل بفاعلية مع إطارات عليا لمعالجة مشاكل تسييرية معقدة
القيام بما يجب القيام به	مثابرة ويركز أمام العراقيل، يعرف ما هو ضروري، ويتجه نحو الأمام، يكون قادرا على العمل بمفرده، وكذا الاعتماد على الآخرين إذا دعت الضرورة الى ذلك.
سريع التعلم	التحكم السريع في المعارف الجيدة التقنية منها والتجارية.
امتلاك روح اتخاذ القرار	يفضل التصرف سريعا وبشكل تقريبي عوض التصرف ببطء وبدقة في عدد من الوضعيات التسييرية.
إدارة وقيادة المرؤوسين بطريقة فعالة	يشرف بفاعلية على المرؤوسين، ويفسح لهم فرص عديدة للبرهنة على قدراتهم، ويظهر عدالة ازائهم.
إيجاد الجو المناسب للتطور	مضاعفة التحديات التي تعمل على إيجاد المناخ الملائم لتطوير عمل المرؤوسين
الوقوف في وجه المرؤوسين الذين يثيرون المشاكل	التصرف بحزم وانصاف عند معالجة مسألة المرؤوسين الذين يكونون مصدرا للمشاكل.
الاتجاه نحو العمل مع الجماعة	انجاز أعماله مع الحرص على عمل الآخرين.
توظيف مساعدين مهرة	يحسن اختيار الأشخاص المهرة ويضمهم الى فريقه.
بناء علاقات جيدة مع الآخرين	يعرف كيف يبني ويحافظ على علاقات العمل مع معاونيه وفرقه الخارجية، يمكنه التفاوض ومعالجة مشاكل العمل، يتفهم الآخرين، حيث له القدرة على معاونتهم ومساعدتهم ضمن علاقات غير رسمية.
انساني وحساس	يبرهن على الاهتمام بالآخرين، حساس إزاء احتياجاتهم.

التميز ببرودة الأعصاب عند مواجهة المشاكل	يواجه المشاكل ببرودة الدم، حازم، يعتمد على الآراء الواقعية، لا يوبخ الآخرين بسبب أخطائهم -على ألا تكون هذه الأخطاء فادحة-، له القدرة على الخروج من وضعيات صعبة.
إيجاد التوازن بين العمل والحياة الخاصة	يوفق بين أولويات العمل وتلك المتعلقة بحياته الشخصية، حتى لا يفرط في أي منها.
معرفة الذات	تحديد نقاط قوته ونقاط ضعفه وجاهزيته لتحسين هذه الأخيرة.
العمل على جعل الأشخاص في وضعية مريحة.	يعامل الأشخاص معاملة حسنة.
التصرف بمرونة	يمكنه تبني سلوكيات متناقضة، فيكون حازم ومرن في آن واحد، فيكون حازما حيث يجب أن يكون، ومتساهلا في بعض الحالات، يقود ويترك الآخرين يقودون.

المصدر: (رحيل آسية، 2010-2011، صفحة 12)

يمكن ان نلاحظ ان الكفاءات الفردية تتمثل مجموعة من المعارف، السلوكيات، القدرات، والقيم... الخ، وتظهر هذه الكفاءات عند قيام الفرد بعمله، لذلك يجب على المؤسسة تطويرها وتنميتها لتتماشى مع أهداف المؤسسة.

2- الكفاءات الجماعية les compétences collectives :

في اغلب الحالات لا يمكن للكفاءات الفردية لوحدها ان تحقق الميزة التنافسية التي تسعى المؤسسة الى الوصول اليها، لذلك وجب الاهتمام بنوع اخر من الكفاءات الا وهو الكفاءات الجماعية، فظهرت عدة أساليب تظهر فيها الكفاءات الجماعية مثل فرق العمل والعمل الجماعي.

وعلى الرغم من أهمية الكفاءات الجماعية فنما لم تحظى بالاهتمام الكبير من طرف الدراسات والباحثين مقارنة بالكفاءات الجماعية. والجدول التالي يبرز اهم التعاريف التي تطرقت لتعريف الكفاءات الجماعية.

جدول رقم (07): بعض تعاريف الكفاءات الجماعية

اسم الباحث	التعريف
De montmollin(1984)	يمكننا افتراض وجود كفاءة جماعية عندما يتم داخل فريق/جماعة العمل تبادل للمعلومات وتوحيد التفسيرات والإفصاح عن المهارات والتفكير في إعداد الاستراتيجيات بصفة جماعية.
Wittorski(1997)	هي منهجية جماعية وتعاونية تهتم بحل المشاكل من خلال التحليل الناقد للعمل.

Dejoux(1998)	هي مجموعة من الكفاءات الفردية للمشاركين في الجماعة بالإضافة إلى مكون غير قابل للتحديد خاص بكل فريق، نتيجة التأزر ودينامية هذا الأخير.
Guilhonet et Tépo (2000)	هي المعارف والمهارات الضمنية والصريحة التي تنتج عن تفاعل مجموعة من الأفراد ينتمون لنفس المهنة أو إلى مهن مختلفة.
Michaux (2003)	هي معارف ومهارات ضمنية (مشتركة ومتكاملة) وكذلك عمليات تبادل غير رسمية يتم تدعيمها بطريقة تضامنية والتي تساعد جماعة العمل على تنسيق أعمالها وتحقيق نتيجة مشتركة أو بناء مشترك للحلول.

Source : (Guerbette C, 2009, p. 01)

نلاحظ من خلال التعاريف السابقة بروز الكفاءة الجماعية وتوظيفها في العمل الجماعي أو الأنشطة الساعية لتحقيق الهدف المشترك لأعضائها، وهذا من خلال التفاعل الذي يحدث بين الأعضاء وأن كل واحد من هؤلاء سيكون مستفيدا من خلال عمليات التبادل والتعلم، فالكفاءات الجماعية تنتج عن التفاعل بين الافراد وتبادل المعارف سواء كانت صريحة او ضمنية، مع وجود التضامن والدعم المتبادل بين الافراد.

وتتميز الكفاءات الجماعية بمجموعة من الابعاد والتي تتمثل في: (Dejoux C, 2001, p. 148)

- التأزر: يزيد التأزر من قوة التفاعل الداخلي بين أعضاء الجماعة
- التضامن: ويظهر من خلال التعاون بين افراد جماعة العمل.
- التعلم: الذي يحدد مدى قوة الجماعة المرتكزة على نمط التنظيم المعتمد.
- صورة العمليات الجماعية: وهي الدليل على وجود أعمال ونشاطات جماعية بشكل فعلي.
- الرموز والخطاب المشترك: التي تشكل أمور مشتركة بين افراد المجموعة مثل الثقافة المشتركة، وهي تمثل مرجعا مهما لأفراد الجماعة.

3- الكفاءات الاستراتيجية (التنظيمية): هي توليفة من المهارات والتكنولوجيات التي تساهم بطريقة تفسيرية في القيمة المضافة للمنتج النهائي، ويشير تصور الكفاءة الاستراتيجية إلى قدرات المؤسسة مضمرة في الموارد، فهي في شكل تعلم جماعي ضمن المؤسسة. (صولح سماح, كمال منصور, جوان 2010، صفحة 53)

كما يعتبر مفهوم الكفاءات الاستراتيجية من الإشكاليات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، فالكفاءة لا تتمتع بطابع استراتيجي إلا إذا كانت متغيرا ضروريا لتكليف المؤسسة مع محيطها، والكفاءات الاستراتيجية للمؤسسة لا ترتبط بالموارد البشرية فقط، فكفاءة الفرد تتكون من خلال مجموع الصفات الفردية (معرفة، مهارة، سلوك) المرتبطة بمجموعة من النشاطات الخاصة، (طواهرية الشيخ، 2011، صفحة 05)

ولكن الكفاءة كقدرة على العمل بطريقة فعالة لا ترتبط بفرد واحد، فالفعل الناجح داخل المؤسسة يقوم على آليات للتعاون تضمن إقامة الاعتمادية (علاقات التأثير المتبادل) ما بين الكفاءات المتكاملة وتؤدي إلى خلق عوامل للتعاقد (synergie)، التي تعطي نتيجة أكثر من النتيجة المحققة عن إذا كان كل فرد يعمل بمفرده، وبعبارة أخرى الكفاءة الاستراتيجية تأتي من الطريقة التي يتم بها خلق تكامل ما بين الكفاءات الفردية من خلال آليات تنسيق معينة، فالكفاءات الاستراتيجية هي كفاءات جماعية. (طواهرية الشيخ، 2011، صفحة 05)

ويمكن تنمية الكفاءات الاستراتيجية من ثلاث أنواع للموارد هي:

- الموارد المادية (المعدات، التكنولوجيا... الخ)
- الموارد البشرية (القدرات، المهارات، والمعرفة... الخ)
- الموارد التنظيمية (الهيكل، والرقابة... الخ)

ثانيا: العلاقة بين الكفاءات الفردية والكفاءات الجماعية

انطلاقا مما سبق ذكره يتضح جاليا ان هناك علاقة تربط بين الكفاءات الفردية والكفاءات الجماعية وتمثل هذه العلاقة في النقاط التالية:

1- الكفاءات الفردية في خدمة الكفاءات الجماعية.

يظهر دعم الكفاءات الفردية للكفاءات الجماعية من خلال النقاط التالية: (كشاش انيس، برباش توفيق، ديسمبر 2017، صفحة 310)

- قيمة الكفاءات الفردية: تتميز الكفاءات الفردية بجملة من الخصوصيات والمميزات، حيث أن للبعد السلوكي ونوعية المعارف والتجارب التي عاشها الأفراد داخل المؤسسة أهمية كبيرة في تحديد خصوصيات الكفاءة الفردية، وهو ما ينعكس بدوره على خصوصيات الكفاءة الجماعية، ومن ذلك روح تقاسم المعارف والخبرات، الكفاءة الأخلاقية، القيم الاجتماعية المرتكزة على الألفة، التأزر، التسامح، الصراحة... الخ.
- القابلية الاجتماعية للتعاون والتفاعل مع الآخر: يتميز الفرد بانجذابه للعمل الجماعي والتفاعل مع الافراد الاخرين.
- التفاعلات العاطفية الوجدانية: والتي تلعب دورا كبيرا في خلق الكفاءات الجماعية.
- التفاعلات غير الرسمية: تساعد في تحديد الميولات والاستعدادات التي ستتناها افراد الجماعة، مما يؤدي الى غرس ثقافة تنظيمية تخدم المؤسسة.
- التعاون: هنا يجب ان يكون الفرد يتميز بدرجة عالية من الاستعداد والرغبة في العمل الجماعي، والرغبة في المساهمة في تحقيق اهداف المؤسسة.

2- تنمية الكفاءات الفردية من خلال الكفاءات الجماعية

ان لطرق تنمية الكفاءات الجماعية دورا ضمنيا في تطوير وتحسين الكفاءات الفردية خاصة من الجانب السلوكي والعملي ويظهر ذلك في: (كشاط انيس، برباش توفيق، ديسمبر 2017، صفحة 310)

- تنمية وتطوير روح التفكير الجماعي لدى الفرد: سواء كانت جماعات وظيفية أو فرق عمل والتي من شأنها ان تدفع بالمؤسسة الى مواكبة التطور والابتكار السريعة.
- التعلم بالعمل والإنجاز: يقصد بذلك ان الممارسة تسمح للفرد بالتعلم، أي تكوين دراية فنية في مجال عمل معين، بالإضافة الى اكتسابه مجموعة من المعارف المتعلقة بذلك العمل في إطار العمل كفريق او كمجموعة.
- التعلم بالتفاعل: ان التفاعل بين المستعملين والمصممين (المبتكرين) يسمح بإنشاء جملة من المعارف تمكنهم من خلق منتجات تتميز بالجودة.
- خلق كفاءات جماعية جديدة من جماعات العمل غير الرسمية: تسمح الجماعات الغير رسمية بخلق كفاءات جماعية جديدة قد يصعب تشكيلها على مستوى الجماعات الرسمية، مما يسمح بتشارك المعارف، الخبرات، والمهارات، مما يؤدي الى تطوير وتنمية كفاءات الافراد.
- المرافقة والإشراف: حيث يتمكن الفرد من تعلم قيم وسلوكيات جديدة، وبالإضافة الى اكتسابه للمعارف الضمنية والدرايات الفنية التي لا يمكن حيازتها إلا عن طريق الملاحظة المباشرة والتقليد.
- التعلم عن طريق محو التعلم: ان محو بعض الأفكار الخاطئة او القديمة لدى افراد المؤسسة يسمح لهم بأداء العمل على أحسن وجه، مما يسمح بإكساب المؤسسة ميزة تنافسية.

3- حتمية الكفاءات الجماعية (كشاط انيس، برباش توفيق، ديسمبر 2017، صفحة 313، 314)

أصبح العمل ضمن فريق السمة السائدة في الزمن الحاضر لمعظم المؤسسات، ويعود ذلك للأهمية الكبيرة التي تحتلها الكفاءات الجماعية مقارنة بالكفاءات الفردية، وسوف نعرض بعض النقاط التي تبرز أهمية الكفاءات الجماعية مقارنة بالكفاءات الفردية وهي كالتالي:

- الكفاءات الجماعية أكبر من الكفاءات الفردية لما يضاف لها من عمليات المزج والتآزر (أثر الجماعة).
- تساعد على تنمية الكفاءات الفردية من خلال تقاسم المعرفة والتعلم.
- تشبع وتنمي الشعور بالانتماء والهوية وبناء الرؤية المشتركة.
- ترفع من فرص الإبداع الفردي والجماعي بفعل التعاون.

المطلب الثالث: أهمية واهداف الكفاءة

تعتبر الكفاءة مهمة على جميع مستويات المؤسسة، على المستوى الفردي، المستوى الجماعي، وعلى مستوى المؤسسة، لذلك سوف نستعرض هذه الأهمية فيما يلي:

1- أهمية الكفاءة على المستوى الفردي:

تعد الكفاءات بالغة الأهمية بالنسبة للفرد، ويعود ذلك للدور الفعال الذي يلعبه الفرد على مستوى المؤسسة، خاصة في ظل التغيرات السريعة التي يمر بها الاقتصاد العالمي، والذي يؤثر بدوره على الاقتصاد الوطني، وتتمثل هذه الأهمية في: (J. Arbert, P.Gillbert, F.picyere, 2003, p. 48)

- الزيادة في تسريح العمال من وظائفهم بسبب متطلبات التنافسية.
- امتلاك الفرد للكفاءة يعزز في فرصة الحصول على مكانة في سوق العمل
- تقلص حظوظ الفرد في الحصول على وظيفة بسبب عدم تحقيق شهادات جامعية.
- من خلال امتلاك الفرد للكفاءة يمكن تحسين وضعهم في المنظمة.

2- أهمية الكفاءة على المستوى الجماعي

تلعب الكفاءات الجماعية دورا مهما على مستوى المؤسسة، بسبب التحديات والمنافسة التي تواجه المؤسسة والتي يجب ان تكون مستعدة لها، وتتمثل هذه الأهمية في: (بويحيوي ابراهيم، بن احمد نوال، جوان 2016، صفحة 19)

- العمل الناجح داخل المؤسسة يقوم على أساس التعاون والتآزر بين الأفراد، فالكفاءة لا ترتبط بفرد واحد فقط، حيث هناك علاقة تأثير متبادل ما بين الكفاءات المتكاملة التي ينتج عنها في النهاية نتائج أحسن بكثير من تلك التي يحققها الفرد لوحده.
- نظرا للتطور السريع في المفاهيم والدراسات والنتائج وذلك مما فرضه الاقتصاد الجديد، ومجتمع المعلومات، ظهرت بعض الحاجات الجديدة للمؤسسة، أدت بهذه الأخيرة الى الاعتماد على نظام شبكة الكفاءات المكونة من مجموع الكفاءات الفردية، حيث كل فرد يساهم في إثراء هذه الشبكة مما يسهل حل المشاكل المتعلقة بالإنتاج أو التنظيم.
- المساهمة في حل الصراعات والنزاعات بين الافراد دون اللجوء للسلطة أو المدير، كونها تساعد على التفاهم الجيد بين الأفراد، وترزع فيهم روح التعاون والتآزر الكفيل بتجنب هذه النزاعات وذلك لخدمة أهداف المؤسسة.

3- أهمية الكفاءة على مستوى إدارة الموارد البشرية:

اصبحت الكفاءات مصدر اهتمام المدراء على مستوى إدارة الموارد البشرية، خاصة بعد الانتقال من التركيز على الكفاءات الفردية الى التركيز على الكفاءات الجماعية، وتتمثل هذه الأهمية في: (بويحيوي ابراهيم، بن احمد نوال، جوان 2016، صفحة 20)

- تغير انماط التوظيف وإدارة الأفراد من مجرد عمال دائمين الى توظيف افراد ذوي كفاءات قد يكونوا دائمين، او موسميين، أو حتى متعاقدين شركاء... إلخ
- أصبحت إدارة الموارد البشرية تركز في إدارتها على الكفاءة وليس على الفرد والمنصب وهذا بسبب التحديات العالمية التي أصبحت تشهدها المؤسسات والتي انعكست على إدارة الموارد البشرية، حيث انتشرت ثقافة توظيف واستقطاب جديدة تتمثل في ثقافة البحث عن كفاءات بدل الأفراد.

- لابد على إدارة الموارد البشرية مسايرة التطورات التي يشهدها العالم خاصة في مجال التكنولوجيا إن أرادت البقاء، وهذا في مجال تحرير وتنظيم اعمالها مثل الأجور، العطل، إعداد تقارير الترقية، المسار المهني، الخ، فحتى التوظيف أصبح يتم عبر الانترنت، مما يفرض على إدارة الموارد البشرية إعطاء أهمية كبرى للكفاءات لغرض سد تلك الاحتياجات.
- قصد مواجهة تحديات الاقتصاد الجديد تحتاج إدارة الموارد البشرية إلى التعامل مع التقنيات المعلوماتية في جميع مراحلها، ولن يأتي ذلك إلا بنشر وتعميق استخدام وتطوير أنظمة للتعليم والتدريس تتصف بالسرعة والديناميكية وتوفير فرص التزويد الدائم والمتجدد بالمعلومات والكفاءات.

4- أهمية الكفاءة على مستوى المؤسسة

تعتبر الكفاءات أحد اهم الموارد الأساسية للمؤسسة، وتعتبر عنصر أساسي في استراتيجيتها لتحقيق أهدافها وتمثل أهميتها في: (رحيل آسية، 2010-2011، صفحة 24، 25)

- تعتبر الكفاءات عنصر أساسي في استراتيجية المؤسسة، حيث تنعكس هذه الأهمية في دعمها للميزة التنافسية للمؤسسة التي تميزها عن باقي المنافسين.
- أصبحت المؤسسات تعتمد على المعرفة عموماً، والكفاءة خصوصاً، حيث تعتبر المنفذ الرئيسي للمؤسسات من أجل مواجهتها للتحديات الجديدة التي أوجدتها ظروف العولمة والتطورات التقنية، وهذا عن طريق إعطائها حرية أكبر للعمل من دون التدخل المباشر للاستفادة من مزايا الابداع، والشيء الذي دفع بالمؤسسة لذلك هو قناعتها المطلقة بأن رأس مالها الحقيقي ومصدرها الأساسي في خلق القيمة يتمثل في كفاءاتها.
- أصبح الاستثمار في الموارد الإنسانية للمؤسسة والذي يمس الاحتياجات الأساسية، خاصة في مجال الكفاءات يدر بعوائد معتبرة، سواء بعوائد ملموسة (أرباح، إنتاجية جيدة... الخ)، أو عوائد غير ملموسة (رضا العملاء، ضمان الولاء والعلاقات الجيدة مع العملاء... الخ)، لذلك فان المؤسسة تولي اهتماماً بالغاً بالاستثمار في هذا المجال خاصة وأن السباق بينها وبين المنافسين يتمحور حول هذه النقطة.
- يتوفر الافراد العاملين على مجموعة من الموارد الشخصية (معارف، مهارات... الخ)، ولكن جهل هؤلاء وعدم درايتهم وادراكهم بكيفية التوفيق والتحرك لهذه الموارد لن يعود على المؤسسة بأدنى فائدة، لذلك فمن الضروري ان تقوم هذه الأخيرة بوضع عامل الكفاءة ضمن أولوياتها باعتباره السبيل الوحيد امامها لاستغلال موارد عمالها، عوض تعرضها للتلاشي والاختفاء مع مرور الوقت، اذ وكما هو معلوم أن هذه الموارد إذا لم تستغل وتنمى بصورة مستمرة فسوف تختفي وهو ما يطلق عليه الكفاءة المطلقة.

المبحث الثاني: تنمية الكفاءات المقاولاتية:

المطلب الاول: الكفاءات المقاولاتية

ان النجاح في أي مشروع مقاولاتي يكون غالبًا نتيجة لسلوك ناتج عن مجموعة من الكفاءات والسمات التي يتميز بها المقاول والتي اكتسبها من خلال التعليم الذي تلقاه أو تكون سمات فطرية ووراثية مثل الإبداع أو الاستقلالية أو التحكم الشخصي أو القيادة أو إدارة عدم اليقين والمخاطر... الخ، لذلك وجب الاهتمام بهذه الكفاءات وتطويرها لضمان نجاح واستمرارية المشروع، ويطلق على هذه الكفاءات التي تميز مجموعة من الافراد عن غيرها بالكفاءات المقاولاتية.

أولاً: مفهوم الكفاءات المقاولاتية

1- تعريف الكفاءات المقاولاتية

- يمكن ان نعرف الكفاءات المقاولاتية على انها: مزيج من المعرفة والمهارات، والمواقف والقدرات، تؤدي لاكتشاف الفرص واستغلالها في بيئة مليئة بالتعقيدات والتحديات وعدم اليقين، بهدف ادخال تغيرات وتوجيه سلوك الفرد نحو خلق منظمة. (Anica Hunjet et Pater Kurecic, April 2020)

- كما يمكن ان نعرفها على انها القدرة على تحويل الأفكار الى عمل ملموس، من خلال الابتكار، والمغامرة، والتفاعل مع التغيرات بشكل اجابي، مع تحديد الأهداف.

وتعرف أيضا على انها:

- الكفاءات المقاولاتية هي سلوك معتمد من طرف فرد أو فريق، بالاعتماد على مجموعة من الموارد، وإفادة واضحة، من أجل استخدامها أو استعمالها، وعادة ما تكون النتيجة هي نجاح العمل المقاولاتي. (Chabaud. D. et Ngijol. L, 2005, p. 29)

ومما سبق يمكن ان نعرف الكفاءات المقاولاتية على انها المزج بين المعرفة المكتسبة من خلال التعليم المقاولاتي، والقدرات والمواقف والخبرات السابقة وينتج عنها اكتشاف الفرص واستغلالها.

2- تعريف تنمية الكفاءات المقاولاتية:

قبل ان نتطرق الى تعريف تنمية الكفاءات المقاولاتية سوف نعرف أولا تنمية الكفاءة:

2-1- تنمية الكفاءة:

2-1-1 ظهور مقارنة تنمية الكفاءات:

كان اول ظهور للكفاءات وتنميتها خلال سنوات التسعينات من القرن العشرين، بعد ان اعتبرت المؤسسات كأنظمة حية تنشط في إطار بيئة تتطور بشكل سريع، وبالتالي يجب اللجوء الى الكفاءات لمواجهة هذا التطور السريع، فصارت الموارد البشرية تحتل مكانة هامة مختلف المؤسسات، لأنها تمثل ثروة مهمة يجب الاستثمار في تنميتها، ومن هنا تم الانتقال من مقارنة الأداء (نموذج الأداء) الى مقارنة تنمية الكفاءات (نموذج الكفاءة)، وتمثل تنمية الكفاءات اهم لعمليات التي تمارسها المؤسسات التي لها القدرة على تحسين ادائها باستمرار بفضل تنمية كفاءات مواردها البشرية. (حمود حيمر، 2017_2018، صفحة 40)

سنحاول عرض الفرق بين مقارنة الأداء ومقاربة الكفاءة في الجدول الموالي.

جدول رقم (08): الفرق بين مقارنة الأداء ومقاربة الكفاءة.

المقاربة القائمة على الأداء	المقاربة القائمة على الكفاءة
أداء مثالي	تنمية الكفاءات
فترة زمنية قصيرة المدى	فترة زمنية طويلة المدى
توجه في المكان المناسب	توجه في المكان المناسب
استثمار قليل في التكوين	استثمار هام في التكوين
تعليم بالدفعات	تعليم مستمر
نظام التحفيز على أساس الأداء	نظام التحفيز على أساس الأداء والأداء

Source : (Yves Emery et François Gonin, 1999, p. 84)

نلاحظ من خلال الجدول اهم نقاط الاختلاف الموجودة بين مقارنة الاداء (النموذج القائم على الأداء) ومقاربة الكفاءة (النموذج القائم على الكفاءة)، فنلاحظ ان مقارنة الأداء تهدف الى تحقيق اعلى مستوى من الأداء في فترة قصيرة، اعتمادا على موارد بشرية مكونة فبل عملية التوظيف، مما يجعل عملية التعليم في هذه الحالة متقطع، ويكون التحفيز على أساس النتائج أي التحفيز حسب الأداء، اما المقاربة التي تعتمد على الكفاءة فهي تركز على العمل في المدى الطويل أي ان لها نظرة استراتيجية مما يجعل المورد البشري يحتفظ بوظائفه، وبالتالي تكوين وتعليم المورد البشري باستمرار أي تنميتها وتطويرها لضمان نجاح المؤسسة واستمراريتها.

2-1-2 تعريف تنمية الكفاءات

سوف نعرض مجموعة من التعاريف التي تناولت تعريف تنمية الكفاءات وهي كالتالي:

- هي عملية تعلم تؤدي الى تغير بعد أو أكثر من ابعاد الكفاءة المعروفة مثل المهارة، او المعرفة، او الاتجاهات. (مروة حسن، 2011، صفحة 251)
- فالتعلم هو عملية أساسية وضرورية من اجل تنمية الكفاءات، حيث يؤثر التعلم في مهارات والقدرات الظاهرة والكامنة للفرد.
- كما تعرف أيضا على انها عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من اجل تعليم الموارد البشرية واكسابها معارف وسلوكيات، ومهارات جديدة، من المتوقع ان تحتاجها لأداء أي مهام أو وظائف جديدة في المستقبل، والتأقلم والتعايش مع أية مستجدات او تغييرات تحدث في البيئة او تؤثر في نشاط المنظمة. (رياض بن صوشة، نادية خريف، 22، 23 فيفري 2012، صفحة 05)
- فتنمية الكفاءات تعتبر عمل يجب التخطيط له، من اجل مواجهة المستقبل والاستعداد لأي تغيرات قد تحدث في البيئة قد تؤثر في نشاط المؤسسة.

- وتعرف تنمية الكفاءات بأنها الجهود الرامية الى تحسين قدرة الافراد على التعامل مع مهام متعددة وزيادة قدراتهم بدرجة أكبر. (بويناق حسن، 2020، صفحة 235)

مما سبق يمكن ان نعرف تنمية الكفاءات على انها " هي مجموعة من النشاطات والبرامج التعليمية التي تؤدي الى زيادة قدرة ومعارف ومهارات الأفراد، وتهدف الى أداء عمل حالي او مستقبلي على أحسن وجه.

3- أهداف واهمية تنمية الكفاءات

3-1-اهداف تنمية الكفاءات

تسعى عملية تنمية الكفاءات سواء كانت فردية، او كفاءات جماعية، او كفاءات استراتيجية داخل المؤسسة الى الوصول الى مجموعة من الأهداف التي تتمثل في: (سلامي فتيحة، 2013-2014، صفحة 20)

- زيادة وتنمية المردودية العالية والمستقبلية للأفراد.
- تحسيف الأداء الكمي للمؤسسة عن طريق تحسين أداء الافراد.
- إكساب الافراد ميزة تنافسية مقارنة بالمنافسين.
- هي عبارة عن مفتاح يهدف لزيادة درجة التنافسية للمؤسسة القائمة على الإبداع.
- تهيئة الافراد وتحضيرهم لتولي مناصب مستقبلية لتفادي الاصطدام بالتغيرات البيئية المتسارعة (خاصة منها المعلوماتية، التكنولوجيا).
- في حالة امتلاك المؤسسة لتنوع بشري وتعدد ثقافي بين الأفراد فان عملية تنمية الكفاءات تحدف الاستفادة من مزايا هذا التنوع والتعدد الثقافي عن طريق إيجاد نوع من التعاون والتوافق بين الافراد.
- تحفيز الافراد وتوفير الدوافع الذاتية للعمل.
- دفع الافراد إلى التعلم والتكيف مع كل الحالات وفي جميع الظروف.
- تعليم الافراد خاصة المدراء كيفية اتخاذ قرارات استراتيجية صائبة ودقيقة.
- تقليل حوادث العمل وتجنب الأخطاء المكلفة في كثير من الأحيان باعتماد طرق تدريجية محددة

3-2- أهمية تنمية الكفاءات:

مع التطور السريع والمتنوع الذي نعيشه خاصة في المجال التكنولوجي أصبح من الضروري التركيز على تنمية الكفاءات، لأنها أصبحت العنصر الاساسي في استمرارية المؤسسة وتميزها، وتتمثل أهمية تنمية الكفاءات في: (ابو القاسم حمدي، 2003-2004، صفحة 45)

- ضرورة لضمان بقاء المؤسسة في ساحة المنافسة.
- ضرورة في ظل التقدم التكنولوجي السريع واعادة تنظيم عميقة للأنظمة الاقتصادية كل هذه العوامل أدت بالمؤسسة إلى أن تولي اهتماما كبيرا بتنمية الكفاءات لأنها مصدر بقائها.
- تساعد تنمية الكفاءات المؤسسة على تعزيز فعالية الأفراد والإنتاجية لديهم.
- تعتبر هذه العملية بمثابة أداة لرفع الشعور بالانتماء وتدعيم الولاء للأفراد تجاه مؤسستهم، مما ينتج عنه:

- انخفاض معدل التغيب وقلة الصراعات والنزاعات.
 - تساعد في حدوث الهدوء والأمن النفسي للأفراد نتيجة بث الثقة، وتحسيسهم بمدى امتلاكهم لمهارات وخبرات ومعارف كفيلة بإحداث ذلك.
 - تساهم في سد الثغرات والنقائص التي تتم ملاحظتها في مخطط الأداء الخاص بالأفراد حاضرا ومستقبلا.
 - تعتبر عملية التنمية هذه اداة لتعزيز عملية اكتساب ميزة تنافسية.
- بالإضافة الى العناصر السابقة الذكر نذكر: (سلامي فتيحة، 2013-2014، صفحة 20)

- دور تسيير الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية
- إكساب الأفراد ميزة تنافسية مقارنة بالمنافسين.
- زيادة وتنمية المردودية العالية والمستقبلية للأفراد.
- تحسيف الأداء الكمي للمؤسسة عف طريق تحسيف أداء الأفراد.
- تهيئة الأفراد وتحضيرهم لتولي مناصب مستقبلية لتفادي الاصطدام بالتغيرات البيئية المتسارعة (خاصة منها المعلوماتية، التكنولوجيا) وهو ما يصلح عليه بالكفاءات المتعددة.
- تحفيز الأفراد وتوفير الدوافع الذاتية للعمل.
- دفع الأفراد إلى التعلم والتكيف مع كل الحالات وفي جميع الظروف.
- تعليم الأفراد خاصة المدراء كيفية اتخاذ قرارات استراتيجية صائبة ودقيقة.

4- مفاهيم متداخلة وتنمية الكفاءات

توجد العديد من المفاهيم التي تشبه في مضمونها مفهوم تنمية الكفاءات ومن أشهرها التعليم المستمر، التدريب، التنمية البشرية، وإعادة التأهيل.

4-1 التعليم المستمر: التعليم هو عملية نقل المعارف وتنميتها في سياق منهجي وتطبيقي، أي أنها عملية تركز على إكساب الموارد البشرية معلومات عامة واسعة. (عبد الباري إبراهيم، زهير نعيم الصباغ، 2011، صفحة 37)

ان التعليم المستمر وعملية تنمية الكفاءات مفهومان متداخلان لا يمكن الفصل بينهما، فبعض التخصصات التي تعرف تطورا كبيرا ومتسارعا، بحاجة مستمرة الى التعليم المستمر والدائم من اجل مواكبة التطورات الحاصلة في هذا المجال، على سبيل المثال مهنة الطب، فعملية التعليم المستمر تعتبر جوهر عملية تنمية الكفاءات لا يتمكن الاستغناء عنها.

4-2 إعادة التأهيل: إعادة التأهيل تعني الاستراتيجيات المتبعة بغية تغير سلوكات الموارد البشرية بالمنظمة، واستعادة بعض المهارات والسلوكات التي خسرتها لأسباب معينة وتسبب ذلك في تراجع مستوى أدائها الوظيفي، أي أنها يمكن أن تكون راجعة إلى فقدان الموارد البشرية للمعارف والخبرات التي اكتسبتها خلال مسارها الوظيفي كليا أو جزئيا، كفقدان الذاكرة أو فقدان مهارة لغوية أو يدوية، و بالتالي يجب استرجاعها مجددا لضمان الأداء الجيد للعمل كما يمكن أن يكون النقص راجعا لأسباب موضوعية، أي لأسباب تتعلق بالوظيفية في حد ذاتها، كإدخال آلات جديدة أو تغيير طرق الإنتاج،

وبصفة عامة كل التغيرات التي تطرأ على الوظيفة وظروف العمل وتجعل الموارد البشرية غير قادرة على إنجاز مهامها على أكمل وجه، مما يستوجب إعادة تأهيلها. (العربي بلقاسم فرحات، 2012، صفحة 31)

3-4 التدريب: عملية صقل وتنمية مهارات الموارد البشرية في سياق معرفي ومنهج علمي، وكما يركز التدريب على نقل مهارات محددة (حركية أو يدوية غالباً) ، وتوجيه العاملين لممارستها واتقانها. (عبدالمعطي محمد عساق ويعقوب حمدان، 2000، صفحة 33)

نلاحظ من خلال هذا التعريف ان التدريب يهدف الى تحسين أداء الموارد البشرية لوظائفها الحالية، وسوف نعرض الفرق بين التدريب وتنمية الكفاءات.

جدول رقم (09): الفرق بين التدريب وتنمية الكفاءات

معيار المقارنة	التدريب	تنمية الكفاءات
مئة المشاركين	العمال التنفيذيين	المدرء
المجال	العمليات الفنية والميكانيكية	المفاهيم النظرية والفكرية والعمليات التجريدية
الهدف	أهداف مباشرة تتعلق بالعمل أو الوظيفة قصيرة المدى	المعرفة العامة والتفكير المنهجي

المصدر: (عبدالمعطي محمد عساق ويعقوب حمدان، 2000، صفحة 37)

نلاحظ ان التدريب يتعلق بالأفراد الذين يعملون في وظائف تنفيذية بإعطائهم معارف تتعلق بكيفية إنجاز مهامهم في المدى القصير على أكمل وجه، بينما تنمية الكفاءات ترتبط بالمدرء، وترتكز على تعليمهم المعارف التي تمكنهم من التفكير السليم واتخاذ القرارات المناسبة لحل المشاكل التي تواجههم.

5- تعريف تنمية الكفاءات المقاولاتية

ويمكن ان نعرف تنمية الكفاءات المقاولاتية كما يلي:

هي مجموعة الأنشطة المخصصة لاستخدام وتطوير الافراد والجماعات بطريقة مثلى، بهدف تحقيق مهمة المؤسسة وتحسين أداء الافراد. (مصنوعة، احمد، 03، 04 ديسمبر 2012، صفحة 06)

كما تعرف أيضا على انها: مجموع النشاطات التعليمية التي تؤدي الى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد يرفع قدراتهم الخاصة بإنجاز المهام الموكلة إليهم وذلك عن طريق تحسين معارفهم، مهاراتهم، استعداداتهم واتجاهاتهم. (محمد براق، محمد بن الشايب، جوان 2010)

مما سبق يمكن ان نستنتج تعريف تنمية الكفاءات المقاولاتية:

تنمية الكفاءات المقاولاتية هي مجموعة من نشاطات التعليم المقاولاتي تؤدي الى زيادة مردودية الافراد، تهدف الى الرفع من قدراتهم، مهاراتهم، معارفهم المقاولاتية من اجل الوصول الى تحقيق الأهداف المقاولاتية الأساسية والمتمثلة في اكتشاف الفرص واستغلالها، مما يؤدي الى انشاء مشروع مقاولاتي وتطوره ونموه.

ثانيا: أساليب تنمية الكفاءات

توجد العديد من أساليب تنمية الكفاءات التي تتميز بالاختلاف، ولعل أبرزها أسلوب التنمية في مكان العمل، وأسلوب التنمية خارج مكان العمل.

1- أسلوب التنمية في مكان العمل

يطلق على الأسلوب التنمية ضمن الوظيفة، ويعتبر من أكثر الأساليب استخداما في تنمية كفاءات الموارد البشرية في المؤسسات، ويرجع السبب الى سهولة تعلم الكفاءات التشغيلية في مدة قصيرة، كما يتميز هذا الأسلوب بمجموعة من الإيجابيات مثل انه لا يحتاج الى عدد كبير من المشرفين للقيام بالعملية، منخفض التكاليف. (مؤيد سعيد سالم وعادل حرحوش صالح، 2002، صفحة 43)

1-1 طرق التنمية في مكان العمل

ويعتمد أسلوب التنمية في مكان العمل على طرق عديدة وهي:

- التعيين في مناصب المساعدين

تعتمد هذه الطريقة بتكليف الموارد البشرية على أداء مهام متنوعة، من خلال مساعدة الآخرين في أداء مهامهم، وبالتالي تكتسب الموارد البشرية كفاءات متنوعة ومختلفة في مجالات متنوعة، ومن الاشكال المعروفة في هذه الطريقة ما يسمى بالإرشاد، فيلعب المرشد دورا مهما يتمثل في دور الدليل الذي يقوم بتوجيه شخص اخر اقل منه خبرة، أي ان هذا الأسلوب يعتمد على نقل الخبرة. (حمود حيمر، 2017_2018، صفحة 52)

كما يستخدم أسلوب التعيين في مناصب المساعدين لتنمية كفاءات الموارد البشرية التي تعمل بمناصب إدارية في المؤسسات، حيث يوفر هذا الأسلوب موارد بشرية قادر على استخلاص المدراء في حالة غيابهم المؤقت أو الدائم عن مناصبهم، ويتميز هذا الأسلوب بالبساطة وقلة التكاليف.

كما يجب الإشارة الى ان هذا الأسلوب يمكن أن يسبب نشوب نزاعات بين الموارد البشرية في حالة عدم تحقيق العدالة في منح الفرص لها من أجل تنمية كفاءاتها. (انس عبد الباسط عباس، 2011، صفحة 209)

- التمرين

يعتمد هذا الأسلوب على برامج تعليمية نظرية وعملية تستمر لفترة زمنية معينة، تليها عملية تدريب على العمل ذاته بإحدى المؤسسات، ويهدف هذا الأسلوب الى تحسين مهارة الفرد واعداه للعمل في وظيفة معينة. (مؤيد سعيد سالم وعادل حرحوش صالح، 2002، صفحة 43)

ولعل من اهم إيجابيات أسلوب التمرين أن المتدربين يمكنهم الحصول على الخبرة الميدانية، وملاحظة نتائج قراراتهم بوضوح، ويعد اهمال المدربين لمسؤوليتهم التدريبية، او عدم قدرتهم على إدارة العملية، أحد اهم سلبيات هذا الأسلوب، اذن تعتبر خبرة ومهارة المدربين شرطاً أساسياً لنجاح هذا الأسلوب. (زيد منير عبوي، 2009، صفحة 211)

- تدوير العمل

تركز هذه الطريقة على انتقال الافراد من وظيفة الى أخرى افقياً أو عمودياً بالمؤسسة، وفي كل مرة يكتسب الفرد كفاءات جديدة حسب الوظيفة التي شغلها، وبالتالي تصبح الكفاءات المكتسبة متنوعة حسب تنوع الوظائف التي شغلها، فتدوير العمل وعدم بقاء الافراد في تخصص واحد يسمح للأفراد باكتساب الخبرة وتنوع معلوماتهم مما يعود بالفائدة على المؤسسة. (زيد منير عبوي، 2009، صفحة 211)

- التعيين في اللجان الهامة

يتم تشكيل لجان يتعاون افرادها مع بعضهم البعض، حيث يتبادلون المعارف والخبرات، ويشاركون في أداء المهام والمسؤوليات الموكلة لهم، حيث يتمكن الافراد من اكتساب خبرات من خلال التعلم والمعرفة عن طريق مشاركة ومشاهدة الاخرين، والتعرف على المصاعب وحلها، كما تسمح هذه الطريقة بتنمية الكفاءات وإبراز القدرات والمواهب الفردية. (Seema Sanghi, 2014, p. 110)

1-2 خطوات نجاح التنمية في مكان العمل

من اجل ضمان نجاح التنمية في مكان العمل يجب ان تخضع لجملة من المراحل أو الخطوات الضرورية والتي لا تنجح بدونها وتمثل هذه الخطوات في: (حمود حيمر، 2017_2018، صفحة 55)

- تخصيص الموارد البشرية لاكتساب الكفاءات:

في هذه المرحلة تكون الرغبة في تعلم كفاءات جديدة ضرورية للنجاح، لذلك يجب اختيار الاعمال التي تتناسب مع رغبات الموارد البشرية وقدراتها، والالتزام بتوضيح مدى أهمية تعلم هذه الأعمال، مع الأخذ بعين الاعتبار الكفاءات والخبرات السابقة للموارد البشرية في توضيح متطلبات الأعمال والكفاءات المراد تعلمها.

- تحليل العمل وتعريف مكوناته الأساسية:

تتمثل في وضع خارطة مفصلة لما يجب القيام به، وهذا يساعد الموارد البشرية على العمل برشاده، وفهم طرق الأداء المناسب، ويجنبها الخطأ أو إتلاف المعدات.

- البرهان على الطريقة المناسبة للأداء:

في هذه الخطوة يتم إعلام الموارد البشرية بكيفية الأداء المناسبة، مع التركيز على التجربة العملية لكل جزئيات العمل ومكوناته، وإتاحة الفرصة لطرح التساؤلات حولها لتسهيل الفهم.

- إتاحة الفرصة للموارد البشرية لأداء العمل:

تقوم الموارد البشرية بأداء العمل تحت توجيهات المشرف على عملية تنمية الكفاءات، حيث يطلب منها تفسير جميع مراحل العمل وشرحها قبل تنفيذها، ويكون للمدح والثناء دور إيجابي في هذه المرحلة.

- ترك الموارد البشرية تعمل لوحدها بالتدريب:

تأتي هذه الخطوة بعد التأكد من قدرة الموارد البشرية على العمل بمفردها، دون الحاجة الى مساعدة المشرف على عملية تنمية الكفاءات، وبالتالي تتطور كفاءاتها في أداء العمل، لكن هذا يعني تركها من دون متابعة مستمرة أو توجيه، لضمان سيرها في الاتجاه الصحيح.

2- تنمية الكفاءات خارج مكان العمل

تعتمد بعض المؤسسات في تنمية كفاءات مواردها البشرية خارج مكان العمل، على مجموعة من الطرق والتي سوف نذكرها في النقاط التالية.

- التلمذة:

تضع المؤسسات برامج لتنمية مواردها البشرية، حيث تقوم بالمزج بين دروس داخل الأقسام وتنمية الكفاءات ضمن الوظيفة، أي انها تدمج المعارف العلمية والعملية معا، مما يؤدي الى تنوع كفاءاتها، واكتساب معارف جديدة. (حمود حيمر، 2017_2018، صفحة 56)

- المحاضرة:

تعتبر المحاضرة أكثر الطرق استعمالا في العملية التعليمية، حيث يتم نقل المعلومات من طرف شخص إلى مجموعة من المستمعين، وعلى الرغم من الأهمية الكبيرة التي تحتلها المحاضرة الا ان المدربين يعتبرونها تقليل لاحترافيتهم، لذلك نادرا ما يستخدمونها، لكونها لا تعتمد على المشاركة أو النقاش ورغم ذلك تبقى المحاضرة ذات أهمية بالغة في عملية التعليم التي تمثل جوهر تنمية الكفاءات، خاصة إذا أحسن القائمون عليها المزج بينها وبين الطرق الأخرى لتنمية الكفاءات، وقد تكون المحاضرة الوسيلة المثلى لنقل تجربة شخص للآخرين واستفادتهم من تجاربه. (محمد محمد ابراهيم، 2008، صفحة 637)

- المعاهد والجامعات المتخصصة:

تلجأ بعض المؤسسات إلى التعاقد مع جامعات أو معاهد متخصصة بغرض تنمية كفاءات مواردها البشرية، حيث توفر هذه الجامعات او المعاهد برامج تدريبية وتعليمية في مختلف مجالات الإدارة، وتستغرق عملية التنمية بهذه الطريقة فترة زمنية تتراوح بين شهر وأربعة أشهر متتالية، ومع التطور التكنولوجي أصبحت الجامعات والمعاهد تعرض خدماتها وتقدمها عبر شبكات الانترنت وغيرها من وسائل الاتصال الحديثة، وخير مثال على هذه الطريقة المدرسة العليا لإدارة الأعمال بجامعة هارفارد بالولايات المتحدة الأمريكية، حيث تخصص هذه المدرسة قسما يضم مختصين في مجال الإدارة من شتى دول العالم، يقومون بإجراء محاضرات ودراسة حالات إدارية معقدة جدا، بغرض تنمية كفاءات الموارد البشرية إلى أعلى المستويات، كما تعتمد عديد المؤسسات والجامعات والمعاهد على تنظيم مؤتمرات علمية وملتقيات بغرض تنمية كفاءات الموارد البشرية، سواء عن طريق الأساليب التقليدية، أو باستخدام

قواعد البيانات ومختلف التقنيات الحديثة للاتصال وهو ما أدى إلى ظهور الأقسام الافتراضية. (حمود حيمر، 2017_2018، صفحة 60)

- دراسة الحالة:

الحالة هي عبارة عن عرض لحدث أو موقف معين بغرض تدعيم طاقات الموارد البشرية وتنمية كفاءاتها، وحسب طريقة دراسة الحالة يتم تزويد المتعلم بمعلومات حول مشكلة معينة أو موقف محدد، ثم يطلب منه إيجاد الحل لهذه المشكلة، وتحليل الموقف، أو اتخاذ القرار بشأنه، على ضوء ما لديه من معارف مكتسبة مسبقاً، أي أن هذه الطريقة يشترط على المتعلم فعل شيء ما بشأن المشكلة أو الموقف الذي عرض عليه، وهذا ما يميز هذه الطريقة عن طريقة المحاضرة وغيره من طرق تلقين المعرفة والمعلومات، وتجدد الإشارة إلى أن طريقة دراسة الحالة تشمل مجموعة من الأساليب التي تختلف باختلاف طبيعة الحالة ذاتها ونمط عرضها، وبالتالي لا يمكن النظر إلى دراسة الحالة على أنها طريقة واحدة، بل هي مجموعة من الطرق تهدف إلى تحقيق أهداف متعددة ومتنوعة. (عبد الرحمن توفيق، 2007، صفحة 235)

- تمثيل الدور

يطلق على هذه الطريقة بالتمثيل أو لعب الدور، لأن المشاركين فيه يغيرون هويتهم الحقيقية ويقسمون هوية تختلف عن هويتهم الحقيقية، ويعالجون مشاكل افتراضية في مجال معينة، ويتكون تمثيل الدور من ثلاث عناصر أساسية وهي متطلبات الدور، وتمثل في السلوكيات التي يجب أن يؤديها الممثل، الموقف الذي يجب أن يتعامل معه الممثل، بالإضافة إلى شخصيته التي تبرز خلال التمثيل، وتمنح هذه الطريقة الموارد البشرية القدرة على مواجهة المواقف الصعبة التي تواجهها خلال أداء وظائفها الحقيقية، كما تزيد من قدرتها على التفاعل الإيجابي والعمل ضمن فريق. (مصطفى محمود أبو بكر، 2007، صفحة 347)

- البريد الوارد

يعد هذا الأسلوب من أهم الأساليب المستخدمة في تنمية كفاءات المدراء حيث تتم محاكاة الأعباء اليومية التي يواجهونها أثناء العمل، عن طريق تزويدهم بمعلومات حول موقف معين تجعلهم يحيطون بكل جوانبه، ويطلعون على خباياه وكأنه موقف فعلي، بعد ذلك توجه إليهم مجموعة من الخطابات والتقارير عبر البريد، ويطلب منهم اتخاذ القرارات المناسبة بشأن ما وردهم عبر البريد في فترة زمنية محددة، مع تدوين تلك القرارات والملاحظات والتعليقات المرتبطة بالموقف في سجل خاص، وفي نهاية العملية يقوم المدير المعني بمناقشة محتوى السجل مع زملائه في العمل أو مع المشرف على تنمية كفاءاته. (عبد الرحمن توفيق، 2007، صفحة 280)

- مباريات الأعمال

تعتمد هذه الطريقة على تقسيم المتدربين إلى مجموعتين أو أكثر، تكون كل مجموعة من 5 إلى 7 متدربين يمثلون إدارة معينة، حيث تقسم المباراة إلى جولات يقوم خلالها المتدربون بتحليل مراجعة قرارات الجولات السابقة واتخاذ قرارات تصحيحية، بالاعتماد على البيانات والمعلومات التي تم تزويدهم بها من طرف المدربين القائمين على عملية تنمية الكفاءات، ووفق هذه الطريقة يتم إبلاغ كل مجموعة بنتائج قرارات المجموعات الأخرى لاستخدامها في إعادة دراسة الموقف، وهكذا تستمر العملية لعدة جولات تجمع

خلالها النقاط التي حصلت عليها كل مجموعة، ليحسب في نهاية الجولات مجموع النقاط ويحدد الفائز، ثم تتم في الأخير مناقشة نتائج الجولات، وإبراز الأخطاء التي تم الوقوع فيها، وكيفية تجنبها في المستقبل. (نعيم إبراهيم الظاهر، 2009، صفحة 248)

- مراكز التقييم

تعتمد هذه الطريقة على نظام لتحديد السلوكات المعيارية التي تحتاجها المنظمة لضمان نشاطها، حيث تتم الاستعانة بمدرسين، ملاحظين وتقنيين من مختلف الفئات، وتتم عملية تقييم كفاءات الموارد البشرية والحكم على مدى حاجتها للتنمية بالاعتماد على مجموعة من المداخلات حيث يكون المصدر الأساسي لنتائج التقييم معتمدا على المقارنة بين مواقف مشاهجة لتلك المعروضة للتقييم، ويستمر عمل مراكز التقييم لمدة تتراوح بين يوم ويومين، يتم خلالها اختبار الموارد البشرية المراد تقييمها فرديا او جماعيا. (Seema Sanghi, 2014, p. 308)

- النموذج السلوكي

يستخدم هذا الأسلوب بغرض تعديل سلوكات الموارد البشرية، من خلال إكسابها كفاءات ومهارات سلوكية جديدة، أو تصحيح نمط سلوكها الحالي، وهذا يعني منحها القدرة على التعامل الإيجابي مع الآخرين وزيادة القدرة على التأثير فيهم، ويعد هذا النوع من الكفاءات ضروريا لجميع شرائح الموارد البشرية، خاصة تلك التي تكون على احتكاك مباشر مع الجمهور، كمندوب المبيعات، ومسؤول العلاقات العامة بالمنظمة، يتم عن طريق هذا الأسلوب عرض شرائح فيديو تتضمن تمثيلات قصيرة تحتوي على سلوكات خاطئة أو سلبية في مجال التعامل مع الآخرين، ويقوم المتدربون بتحليلها والتعرف على الأخطاء، بمساعدة المشرف على العملية، وفي الختام يعاد عرض شريط فيديو يتضمن السلوك الصحيح في مثل تلك المواقف التي تضمنها الشريط الأول، حتى يستفيد منها المتدربون في معاملاتهم. (عمر وصفي العقيلي، 2005، صفحة 468)

من بين الأساليب التي تستخدم لتنمية الكفاءات السلوكية للموارد البشرية، أسلوب تدريب الحساسية، حيث تكون المجموعات مكونة من موارد بشرية تنتمي إلى نفس المنظمة، ولكن من مستويات وظيفية مختلفة، يشرف عليها مدرب مختص، حيث تضم كل مجموعة ما بين 5 إلى 10 أشخاص يلتقون للحديث بصراحة تامة حول تصرفاتهم أثناء العمل، ويبدون الملاحظات على سلوكاتهم، ويتقبلون الانتقادات التي يستفيدون منها في تصحيح سلوكاتهم السلبية. (زاهر عبد الرحيم، 2010، صفحة 192)

ثالثا: مجالات تنمية الكفاءة

تعتبر الكفاءة أحد أهم مصادر الميزة التنافسية لذلك يجب ان تتجه المؤسسة الى تقوية كفاءات افرادها وتطويرها وتنميتها من خلال التكوين والتعليم... الخ، ومن أهم مجالات تنمية الكفاءات نذكر ما يلي:

6-1 إعداد مواصفات الكفاءات

يمثل إعداد مواصفات الكفاءات واحدة من المراحل الأولى لتسيير الكفاءات عند وضعه حيز التطبيق، حيث تقوم على توضيح الكفاءات المرغوب فيها (المطلوبة) من أجل الحصول على أحسن الأداءات الوظيفية، سواء على مستوى واحد من الوظيفة أو عائلة من الوظائف، وهذا ما نسميه تحليل الكفاءات ويمكن القول انه على المستوى العملي تكون مواصفات الكفاءات حجر

الزاوية في تسيير الكفاءات، حيث تشكل في الواقع نقطة مرجعية لتقييم الكفاءات، تطويرها. (صولح سماح, كمال منصورى، جوان 2010، صفحة 58)

توجد طرق كثيرة لتحليل الكفاءات وجمع المعلومات حول الوظيفة ومجال العمل، ومن بين هذه الطرق نجد الملاحظة في الميدان، المقابلات الفردية والجماعية، استمارات الكفاءات، بطاقات الكفاءة... الخ.

6-2 تقييم الكفاءات:

عملية التقييم هي مرحلة إدارية وهامة في مراحل تسيير الكفاءات، تقوم بها المؤسسة بشكل روتيني، تهدف هذه المرحلة التعرف على جوانب الضعف والنقص واصلاحها، وكذلك جوانب القوة في الكفاءات من اجل الاهتمام بها وتطويرها.

ويعرف تقييم الأداء على انه عملية محورية في تسيير الموارد البشرية، وهو متضمن كل انظمتها الفرعية (التوظيف، التكوين، التصنيف... الخ)، وعلى العموم نلاحظ عملية تقييم الكفاءات في المؤسسات تكون في ثلاث فترات مختلفة وهي التوظيف، التقييم الدوري، والتقييم المستمر للعمال، فتقييم الكفاءات هي عملية ترافق المسار المهني للعمال منذ اول لحظة يتقدم فيها للوظيفة، وبعدها يصبح موظفاً أي خلال مساره الوظيفي، وتنتهي هذه العملية عندما يغادرته المؤسسة. (سحنوني محمد، بندي عبد الله عبد السلام، 2015، صفحة 96)

تعتمد المؤسسة في عملية تقييم الموارد البشرية على مجموعة من أنواع التقييم الأساسية والتي تتمثل في تقييم الأداء، تقييم الكفاءات، تقييم قدرات الافراد على اكتساب مهارات جديدة، وتعتمد المؤسسة على جملة من طرق التقييم تتمثل في طريقة مقابلة التقييم، طريقة حلقة الرجوع العكسي 360° . (شريف وحيدة، 2016، صفحة 105)

6-3 تطوير الكفاءات

يسمح تطوير الكفاءات للمؤسسة بالتكيف مع ظروف التحولات الحاصلة في البيئة الداخلية أو الخارجية حيث أصبحت تغيرات البيئة سريعة ومعقدة وهي بذلك تستدعي تطوير وتنمية الموارد البشرية وكفاءاتها.

ويعرف تطوير الكفاءات على انه مجموع النشاطات التعليمية التي تؤدي الى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للكفاءات، وذلك برفع قدراتهم الخاصة بإنجاز المهام الموكلة إليهم، عن طريق تحسين معارفهم، مهاراتهم، استعداداتهم، واتجاهاتهم. (Shimon L.Dolan, et autres, 2002, p. 307)

ومن الأساليب المستخدمة في تطوير الكفاءات، حيث نجد ان التكوين هو اللبنة الأساسية في تطوير الكفاءات، ويعتبر التعليم هو الحجر الزاوية في عملية التكوين حيث يقوم على مجموعة من الأركان الأساسية والتي تعتبر ضرورية في إنجاز عملية التكوين، وتمثل هذه الأركان في: (عمر وصفي العقيلي، 2005، الصفحات 448-449)

- تعليم الكفاءات كيفية التفكير في مختلف المسائل المتعلقة بالعمل بشكل صحيح، وذلك عن طريق دراسة وتحليل مكوناتها، وإيجاد العلاقة القائمة بينها وفهمها بشكلها الصحيح، ليصل الى استنتاجات حولها.

- تعليم الكفاءات كيفية استخدام قدراتها في عملية الابداع، وكذا النموذج الذهني الصحيح الذي يسمح لها بتنظيم تخيلاتها وتصوراتها للتنبؤ بالشكل الصحيح.
- تعليم الكفاءات الرؤية المشتركة للأمور، وكيفية العمل ضمن فرق العمل عن طريق التفكير مع الآخرين، الاتصال بهم، التعاون معهم... الخ.
- تعليم الكفاءات كيفية فهم الأشياء الجديدة، إدراك محتواها، عدم الخوف منها، وعدم مقاومتها بل العمل على تحديها، ويكون التعامل مع هذه المواقف حسب الظروف المحيطة.
- تعليم الكفاءات كل ما هو جديد ومتطور يحتاجونه في أعمالهم الحالية والمستقبلية، مع التركيز على الأمور ذات الصلة بمجالات أعمالهم.
- ان تكون هذه الكفاءات مهيأة نفسيا ومعنويا، ولديها الاستعداد والقابلية لتعلم الأشياء الجديدة والحديثة، كما يجب ان تكون المادة التعليمية قابلة للتطبيق في الواقع العملي، أي ان لا تكون مجرد نظريات وفرضيات لا يمكن للمتعلم ان ينقلها ويطبّقها في الواقع.
- يتوجب لنجاح برامج التعلم توفير المنظمة للدعم المادي والمعنوي، وكذا تهيئة المناخ المناسب وإتاحة الفرصة للمتعلمين ومساعدتهم على تطبيق ما تعلموه.

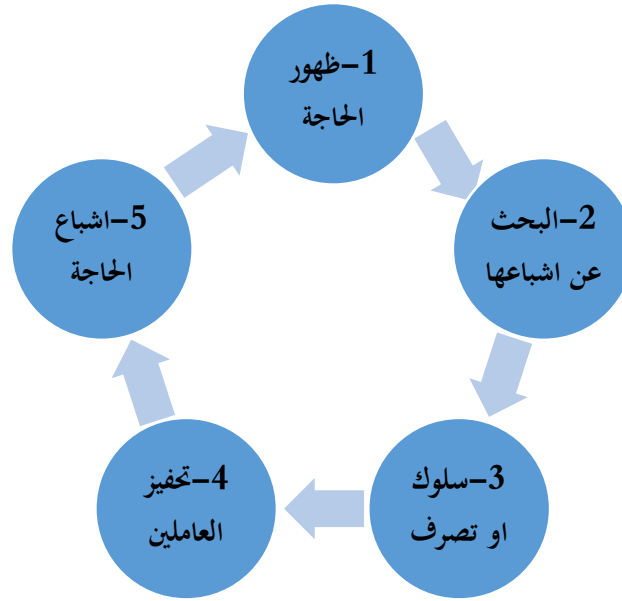
4-6 تحفيز الكفاءات:

تمت الإشارة للتحفيز على انه تلك القوة التي تستثير الفرد للقيام بأداء أفضل إن تمكنت الإدارة من التحكم بهذه القوة وتوجيهها في إثارة الدافعية لبذل مجهود أكبر، عن طريق الربط بألية معينة بين الوضعية الخارجية المتمثلة في الحوافز وبين الوضعية الداخلية التي تتعلق ببيئة العمل وبالفرد وبخصائصه الفيزيولوجية والثقافية والمهارية والمعرفية في مواقف معينة. (هلال محمد عبد الغني، 2007، صفحة 98)

اذن فالتحفيز هو توجيه سلوك المورد البشري للمؤسسة لتحقيق الأهداف المرغوبة، حيث ان السلوك البشري تحدده جملة من العوامل وهي: (يوسف حجيم الطائي، واخرون، 2006، صفحة 404)

- سبب نشأة السلوك.
- هدف او غاية يسعى الفرد لبلوغه أو تحقيقها عن طريق القيام بسلوك معين.
- قوة تدفع ذلك السلوك وتوجهه بعد أن تثيره.
- ومما سبق يمكن ان نحدد عملية التحفيز في الشكل الموالي.

شكل رقم (07): مراحل تحفيز السلوك البشري



المصدر: (محمد فالخ صالح، 2005، صفحة 11)

من خلال الاجراءات والسياسات التي تتبعها إدارة الموارد البشرية من اجل تحقق الفعالية لجهودها في تنمية الرغبة لدى العاملين بهدف تحقيق أفضل النتائج إذا ما تمكنت من استيعاب نوعية الاحتياجات غير المشبعة لدى العاملين وقامت باستغلال الوسائل والطرق المناسبة لتحقيق اشباع حاجات عمالها وتشكل التعويضات والمكافآت لدى إدارة الموارد البشرية عاملا مهما ضمن السياسات والاستراتيجيات التي تتبناها المؤسسات، لما لها من تأثير ايجابي على أداء العاملين لتحسين أداهم.

المطلب الثاني: انواع الكفاءات المقاولاتية:

ميّز اكل من **Chandler et Jansen** سنة 1992 بين ثلاث أصناف أساسية للكفاءات المقاولاتية، تتمثل في الكفاءات الشخصية، الكفاءات التسييرية، والكفاءات التقنية، وهذا بناء على نتائج بحث أجريه على حوالي 134 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، بينما قدّم الباحثان **Loué et Laviollette** سنة 2006 تصنيف يشمل كافة القدرات والمهارات المقاولاتية والتسييرية للمقاول مرتكزان على أعمال **Chandler et Jansen, Belley** سنة 1992، حيث أشارا أن الكفاءات المقاولاتية تمت دراستها وفق ثلاث مراحل تتمثل في بروز الفكرة، إعداد المشروع ثم إطلاقه والتي تتوافق مع تعاريف المقاولاتية كونها اقتناص للفرص، إنشاء و بروز منظماتي، أو هي إنشاء للقيمة.

وتنقسم الكفاءات المقاولاتية الى:

1- كفاءات تقنية:

تشمل مجموع المهارات التي تساعد الفرد على التحكم في تكنولوجيا الاتصال، ومواكبة التطور التكنولوجي والتي تتمثل في الخبرة والمعرفة بالدرجة الاولى والقدرة التقنية العالية بالأنشطة في مختلف المجالات.

كما يستوجب توفر مهارات الكتابة تحليل البيئة الداخلية والخارجية والتكيف مع متغيراتها والتعامل مع الادوات التكنولوجية المختلفة وبناء الشبكات والتدريب والعمل ضمن فريق... الخ (سايع فطيمة، 2017، صفحة 78)

2- كفاءات تسييرية:

يتمتع المقاول بمجموعة من المهارات الادارية ليكون قادرا على ادارة موارد مؤسسته المالية والبشرية بكفاءة عالية وهي تساعد الفرد على صنع القرار وبناء استراتيجيه واضحة المعالم في المؤسسة وتضم المهارات الادارية كالتخطيط، التنظيم، الرقابة، التنبؤ، التنسيق.... وتحديد الاهداف واتخاذ القرارات وتسيير العلاقات الانسانية والتسويق وادارة المبيعات ومختلف المشاريع وكذا المهارات المحاسبية والمالية والقدرة على التفاوض الهادف وتقييم الفاعلية والأداء... الخ. (سايع فطيمة، 2017، صفحة 78)

3- كفاءات شخصية

يتميز المقاول بمجموعة من المهارات والصفات التي يرثها الفرد من اسلافه ومن بيئته والتي تسهل عليه اختيار توجهه المقاولاتي كالإبداع والابتكار والتجديد والتمتع بالمغامرة والمخاطرة والاتسام بروح القيادة والمثابرة والجديية في العمل والرؤية المستقبلية... الخ. (سايع فطيمة، 2017، صفحة 78)

المطلب الثالث: الكفاءات المقاولاتية خلال مراحل انشاء مؤسسة جديدة

عند انشاء أي مشروع مقاولاتي تقترن مراحل انشاء مجموعة من الكفاءات سواء كانت كفاءات شخصية، أو كفاءات تقنية، أو كفاءات تسييرية، يتميز بها المقاول (صاحب المشروع)، وتتميز كل مرحلة من مراحل انشاء المشروع المقاولاتي بمجموعة من الكفاءات المقاولاتية والتي تكون ضرورية لإتمام كل مرحلة، حيث تنقسم مراحل انشاء المشروع المقاولاتي الى ثلاث مراحل ضرورية تقترن كل مرحلة بكفاءات مقاولاتية خاصة، وتمثل هذه المراحل في: مرحلة ما قبل الانشاء، مرحلة الانشاء، ومرحلة ما بعد الانشاء.

المرحلة الأولى: مرحلة ما قبل الانشاء

تكون هذه المرحلة قبل عملية الانشاء، وتتميز بمجموعة من الكفاءات الخاصة التي يتميز بها المقاول، والتي تميزه عن غيره من الافراد والتي بها يستطيع ان ينتقل بواسطتها الى المرحلة الثانية، وتمثل هذه الكفاءات حسب المراحل في:

1- نية انشاء مشروع: في هذه المرحلة يتميز المقاول بالنية والرغبة الشديدة في انشاء مشروع مقاولاتي، دون ان تكون للمقاول فرصة مقاولاتية محددة في سوق العمل، بحيث تكون غير مستكشفة وغير مستغلة، أي ان للمقاول الرغبة في انشاء مشروع مقاولاتي فقط، وتمثل اهم الكفاءات المقاولاتية اللازمة في هذه المرحلة في الإرادة والرغبة الشديدة في الانشاء، بالإضافة الى الحماس، (هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، جوان 2022، صفحة 29)، كما تتميز هذه المرحلة في مصداقية الفعل وتعتبر هذه الكفاءات شخصية غير ظاهرة، وتختلف من فرد الى اخر.

2- مرحلة اكتشاف الفرصة المقاولاتية:

ان ظهور أي مشروع مقاولاتي مرهون بالفرصة المقاولاتية، فهي محور العملية المقاولاتية، لذلك يجب على المقاول اكتشافها، وتقييمها، ثم تسخير كل الوسائل المتاحة له لاستغلالها، وانشاء مشروعه.

وكما اعتبر Shane و Venkataraman ان وجود المقاولاتية مرهون بوجود الفرصة، فالفرصة المقاولاتية هي الوضعية التي يستطيع منتج، او مادة أولية، او الية تنظيمية جديدة ان تتخذ شكلا جديدا يوفر فرصة للربح، وبشكل واضح ترتبط الفرصة بالربح. (Robert A. Baron, February 2006, p. 104)

ولقد بين كل من Hill و Gartner انه يوجد منظورين من الفرصة هما:

- **المنظور الأول:** النظرة الموضوعية او ما يسمى اكتشاف الفرص، حيث ينظر للفرصة على انها تكتشف فهي موجودة في البيئة، وعلى المقاول ان يكتشفها، (هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، جوان 2022، صفحة 29) وفي هذه الحالة يعتمد المقاول على قدراته الشخصية، في تحديد الفرص المتاحة في السوق، والتي لا يراها افراد آخريين متواجدين في نفس المحيط، مما يجعله متميزا عن غيره من المقاولين، وتعتمد القدرة على تحديد الفرص عند الفرد على نقطتين أساسيتين أساسيين هما: (هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، جوان 2022، صفحة 29)

• امتلاك المقاول سلوك موجه نحو البحث عن المعلومات بطريقة خاصة.

• امتلاك الفرد عقل يقظ يسمح له باكتشاف الفرص المتواجدة في السوق قبل غيره.

في هذه المرحلة يجب ان يمتلك المقاول مجموعة من الكفاءات المقاولاتية تتمثل في الادراك، والفطنة والقدرة على جمع المعلومات الصحيحة في الوقت المناسب، وذلك بالاعتماد على جميع مصادره، وعلاقاته للحصول على المعلومات الضرورية، وبالاعتماد على خبرته الشخصية، بالإضافة الى شبكة علاقاته ومعارفه. (هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، جوان 2022، صفحة 29)

- **المنظور الثاني:** النظرة الذاتية، ويطلق عليه صناعة الفرصة، وفق هذا الطرح فان الفرصة يتم صنعها من طرف الافراد لان البيئة تتأثر بسلوك الافراد وافكارهم التي تمثل مصدر للفرص. (هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، جوان 2022، صفحة 29)

وتتمثل الكفاءات المقاولاتية هنا في قدرة الفرد على الابتكار وإدخال أفكار جديدة على بعض المنتجات، ويجب الإشارة الى انه لا يمكن ان يكون كل الافراد مبدعين بل هذه الصفة يتميز بها البعض فقط.

- بالإضافة الى العناصر السابقة الذكر يجب على المقاول ان يتصف بما يسمى باليقظة المقاولاتية، فهي صفة ضرورية لاكتشاف الفرص الموجودة في السوق، وتعتبر أحد اهم الكفاءات الشخصية التي يجب ان يتصف بها المقاول.

3- **مرحلة التقييم:** بعد اكتشاف وتحديد الفرصة المتاحة في السوق من طرف المقاول، تأتي المرحلة الموالية والتي تتمثل في تمييز وتقييم الفرصة المكتشفة، من أجل ان يتخذ المقاول القرار المناسب والذي يتمثل في امكانية تجسد هذه الفرصة على شكل مشروع مقاولاتي، يكون ذا جدوى حسب راي وتقييم المقاول لإمكانية نجاح هذا المشروع، حيث يكمن دور المقاول في قدرته على اتخاذ القرار، وإصدار حكم صحيح ودقيق في تقدير قيمة الفرصة المتاحة له، (تصور اولي حسب راي المقاول الخاص، دون القيام باي دراسة حقيقية للمشروع)، وتتمثل الكفاءات المقاولاتية الواجب امتلاكها في هذه المرحلة في القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، والقدرة على تمييز الفرصة المتاحة له بكل دقة وموضوعية، بالإضافة الى وضع تصور اولي للمشروع المقاولاتي.

المرحلة الثانية: أثناء الانشاء

في هذه المرحلة أي أثناء عملية الانشاء، تتميز مجموعة من الكفاءات الخاصة التي يجب ان تتوفر في المقاول أثناء هذه العملية، وتتميز كل خطوة في هذه المرحلة بمجموعة من الكفاءات الخاصة وتمثل هذه الكفاءات حسب المراحل في:

1- **مرحلة استغلال الفرص:** عندما يتخذ المقاول القرار المناسب باستغلال الفرصة المتاحة له في السوق، فانه سوف يواجه عدة عوامل متعلقة بعدم التأكد في البيئة، وسوف يواجهه مشكل غير متوقعة عليه أن يجتهد في إيجاد حلول مناسبة لها، بالإضافة الى البحث عن قنوات للتسويق، وطرق للتمويل، كما يجب على المقاول في هذه المرحلة ان تكون له القدرة على مواجهة قيود التغيرات الحاصلة في البيئة من أجل تقليص حدة الغموض الذي يواجهه المشروع (المؤسسة) قيد الانشاء، بالإضافة الى قدرته على الاستغلال الأمثل للموارد اللازمة لإنشاء المشروع (المؤسسة)، فالحصول على الموارد سواء كانت موارد ملموسة (مواد مادية وموارد مالية)، وموارد غير ملموسة (موارد بشرية، ومعلومات)، هي المهمة الأساسية للمقاول في هذه المرحلة. (Aouni Z and Surlemont B, 2007, p. 06).

وعموما يجب ان يمتلك المقاول مجموعة من الكفاءات في هذه المرحلة تتمثل في:

- قدرته على إيجاد حلول مناسبة وفي الوقت المناسب للمشاكل التي تواجهه.
- قدرته على دراسة السوق وإيجاد قنوات تسويق مناسبة.
- قدرته على إيجاد طرق مناسبة لتمويل مشروعه.
- قدرته على مواجهة التغيرات الحاصلة في البيئة من أجل تقليص حدة الغموض الذي يواجهه المشروع.
- قدرته على الحصول على الموارد اللازمة لإنشاء مشروعه.
- قدرته على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة له.

بالإضافة الى قدرته على انجاز مخطط اعمال أخذا بالاعتبار توقعات الزبائن المحتملين وأصحاب المصلحة الآخرين مثل الموردين، الممولين... الخ، ومقارنته بنظام عرض المنافسين الحاليين والمحتملين، (عيساوي نادية، ديسمبر 2019، صفحة 191)

2- الانطلاق الفعلي لنشاط المشروع

بعد ان انجز المقاول مخطط الاعمال، وحدد احتياجات المشروع، ووضع كل الدراسات المالية التجارية، والتقنية وقام بجمع كل الموارد الضرورية لإطلاق مشروعه سواء كانت مادية او مالية، يتم الانطلاق الفعلي لنشاط المشروع ودخوله العمل والمنافسة في السوق، وفي هذه المرحلة يجب ان يتمتع المقاول بالقدرة على التسيير الرشيد للعمال والموارد المالية

المرحلة الثالثة: بعد الانشاء

بعد دخول المشروع في مرحلة النشاط الفعلي قد تواجهه بعض الصعوبات، لذلك يجب على المقاول ان يتحل بروح الشجاعة لمواجهتها محاولا التغلب عليها.

1- تطوير مخطط الاعمال

يتم تطوير مخطط الاعمال من خلال إعداد استراتيجيات تطوير المؤسسة وكذا تشخيص الموارد (المالية، البشرية، التقنية والعتاد...) المتاحة وتحديد أساليب العمل... الخ. (عيساوي نادية، ديسمبر 2019، صفحة 191) ليتماشى والتطورات التي صادفت المشروع المقاولاتي بعد انطلاقه.

2- مواجهة التغيرات في بيئة العمل

يجب ان يتمتع المقاول بالمرونة في مواجهة التغيرات التي قد تطرأ على ظروف العمل، والمشاكل والعراقيل محاولا التحلي بالقدرة على حل المشاكل ومواجهة العقبات التي من شأنها ان تعرقل تقدم المشروع المقاولاتي.

3- دفع المشروع الى النمو والتطور

لعل من اهم الاسباب التي تجعل من دورة حياة المشروع المقاولاتي قصيرة هي سوء التسيير والإدارة الغير عقلانية التي ينتهجها المقاول، خاصة في مجال التسويق، تسيير الموارد سواء المالية او المادية، كيفية التعامل مع العملاء، الموردين، الزبائن... الخ، في هذه المرحلة يجب على المقاول ان يستثمر الكفاءات التسويقية والكفاءات التجارية، بالإضافة الى كفاءة التسيير المالي للمشروع. بالإضافة الى قدرته على تسيير موارد المشروع البشرية، والتي تتطلب كفاءة عالية في التحفيز والتنظيم، وتحديد مهام كل عامل على حد، بالإضافة الى التقييم... الخ.

وسوف نعرض اهم الكفاءات المقاولاتية التي يجب على المقاول ان يكتسبها خلال مراحل انشاء مؤسسة جديدة في الجدول الموالي.

جدول رقم (10): اهم الكفاءات المقاولاتية خلال مراحل انشاء مؤسسة جديدة

المراحل	الكفاءات
1- ما قبل الانشاء	
• نية انشاء مشروع	الرغبة في الانشاء الحماس الصدق
• اكتشاف الفرص	القدرة على تحديد الفرص القدرة على ربط شبكة علاقات ومعارف القدرة على توليد أفكار جديدة الابداع التمتع باليقظة المقاولاتية

<p>اتخاذ القرار تثمين الفرصة وضع تصور اولي للمشروع</p> <p>دراسة السوق الحصول على الموارد الاستغلال الأمثل للموارد انجاز مخطط الاعمال حل المشاكل</p> <p>القدرة على تسيير الموارد البشرية والمالية القدرة على التعامل مع العمال والموظفين</p> <p>تقييم مخطط الاعمال الاولي معرفة النقائص والاحتياجات اعداد الاستراتيجيات جديدة القدرة على حل المشاكل المرونة في التفاوض القدرة في التعامل مع المعارضة</p> <p>مواجهة المنافسة تطوير المشروع الابتكار، التنظيم، التحفيز، التقييم</p>	<p>• تقييم الفرص</p> <p>2- اثناء الانشاء</p> <p>• استغلال الفرص</p> <p>• الانطلاق الفعلي للمشروع</p> <p>3- بعد انشاء المشروع</p> <p>• تطوير مخطط الاعمال</p> <p>• مواجهة تغيرات البيئة</p> <p>• دفع المشروع للنمو</p>
--	---

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على ما سبق

المبحث الثالث: العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية

المطلب الأول: العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات الشخصية

يسعى التعليم المقاولاتي الى تطوير السمات والكفاءات الشخصية للطلبة التي تساعد على إنشاء القاعدة الرئيسية للتفكير الاستراتيجي والسلوك المقاولاتي. بالإضافة الى العمل على تغيير نمط التفكير التقليدي إلى أنماط التفكير الحديثة المبنية على الإبداع والتجديد. (أمل أنور عبد العزيز، 2 أبريل 2021، صفحة 295)، حيث يسمح التعليم المقاولاتي بتوسيع الفكر لدى الطلبة وتغيير طريقة تفكيرهم، كما يساهم التعليم المقاولاتي في خلق رؤية مختلفة للمستقبل، من خلال الانفتاح على أنماط تفكير جديدة وتغير المعتقدات والقناعات، فيغير الطالب نظره للعمل من النظرة التقليدية والتي ترى أن التعليم يكون من أجل الوظيفة فقط الى النظرة الحديثة ان صح التعبير والتي تدعم فكرة ان التعليم يكون من أجل انشاء عمل خاص ومستقل، يمنح مالكة الاستقلالية المالية والمعنوية، فهو رئيس نفسه.

- كما يكمن الهدف من تنمية الكفاءات الشخصية في تحقيق الذات من خلال المشروع المقاولاتي، الذي يهدف الى انشاءه، وقد اتفقت جل الدراسات على انه توجد ثلاثة ابعاد تسمح بتحقيق الذات تتمثل في:

- **المهارات السلوكية:** تتعلق بممارسات القيادة الجيدة، والمشاركة، المثابرة، القدرة على التحمل، تقنيات إتقان الاجتماعات العمل، والحد من المقاومة في العلاقات التجارية، تحويل طرق التفاوض الى ردود فعل طبيعية، والاستقلالية في إدارة المشروع، وحل النزاع داخل الفريق. (Khattache Rabia, 2013, p. 129) حيث يتعلم الطالب الذي تلقى تعليم مقاولاتي طرق القيادة واساليبها، وكيفية التعامل مع المقاومة بأنواعها، بالإضافة الى ان التعليم المقاولاتي يعلم الطالب طرق التفاوض، كما يتعلم الطالب إدارة المشروع المقاولاتي في حدوده، دون ان يتعدى الى حدود العمال والتدخل في صلاحياتهم، بالإضافة الى تعلمه طرق وفن حل النزاعات داخل فريق عمله بسلاسة.
- **المهارات العاطفية:** تتعلق بالقدرة على مقاومة التوتر، وضبط النفس وتقدير الذات والثقة وتحقيق الذات حسب الحاجة من الإنجاز والتحفيز، لاكتساب الثقة في سلوك الفرد. (Khattache Rabia, 2013، صفحة 129)، حيث يتعلم الطالب القدرة على السيطرة على انفعالاته، وضبط نفسه، ويركز على تعديل سلوكه من خلال تحديد الهدف الأساسي الذي يسعى اليه، ألا وهو تحقيق الذات والرغبة القوية في الإنجاز
- **المهارات المعرفية:** وهي تتعلق بتنمية القدرات الإبداعية، وتصور جيد للمخاطر، واتخاذ قرارات مناسبة وصحيحة تناسب المشكل المراد حله، وتكون في الوقت المناسب، بالإضافة الى القدرة على التعامل مع المواقف المعقدة والمتناقضة، بطريقة جيدة وبكل حكمة، بالإضافة الى إتقان طرق التفاوض، وتقنيات حل النزاع. (Khattache Rabia, 2013، صفحة 29)،

وهناك من ينظر لهاته العلاقة كما يلي: (أمل أنور عبد العزيز، 2 أبريل 2021، صفحة 286)

- يسعى التعليم المقاولاتي الى إلى بناء عقلية جديدة تتميز بتبني المبادرة، كما تسعى للابتكار وتمتلك القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة وحل المشكلات التي تواجهها بحكمة وعقلانية، والقدرة على تحمل المسؤولية.

- التعليم المقاولاتي أصبح وسيلة العصر في تغيير ثقافة الأفراد والمجتمع وأساليب تفكيرهم ليصبحوا مبادرين، ولديهم القدرة على تحويل الأفكار والاختراعات الجديدة لمشروعات تجارية ناجحة.

- يقوم التعليم المقاولاتي بإعداد جيل من المقاولين يتسم بالإبداع والابتكار.

- يهدف التعليم المقاولاتي الى رفع قدرة الافراد على استشراق المستقبل والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والاستجابة لها، وتشجيعهم على تطوير الذات، والمبادرة وتحمل المسؤولية والمخاطر.

ومن التأثيرات الهامة للتعليم المقاولاتي على الطالب، أنه يجعل من الطالب (المقاول) سباق في اكتشاف الفرص الموجودة في السوق واستغلالها كما ينبغي، بالإضافة الى غرس احترام الذات والثقة بالنفس في الطالب عن طريق تشجيع الابتكار وتنمية المواهب.

بالإضافة الى العناصر السابقة الذكر نذكر أيضا: (صفاء المطيري، 2019، صفحة 11)

- يزيد التعليم المقاولاتي من رفع مستوى وعي الطلبة تجاه العمل المقاولاتي، ويزرع فيهم فكرة خلق مشروع مقاولاتي ويكون لديهم اتجاهات إيجابية نحو العمل الحر، فمن خلال التعليم المقاولاتي الذي يتلقاه الطالب يرتفع مستوى الوعي لدى الطالب بأهمية العمل المقاولاتي والفائدة منه حيث يصبح الطالب أكثر تحفيزا لإنجاز مشروعه المقاولاتي، ومعرفته لأساسيات مسار المشروع المقاولاتي ترفع من مستوى الثقة بالنفس للطلاب.

- بفضل التعليم المقاولاتي يكتسب الطلبة وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات وصفات المقاولاتية وخصائصها السلوكية مثل: المبادرة، تحمل المخاطرة، والسيطرة الجوهرية الداخلية، والاستقلالية، بالإضافة الى خلق جيل جديد من المقاولين، يتميز بالإبداع، والقدرة على خلق فرص عمل جديدة.

المطلب الثاني: العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التقنية

يحتل التعليم المقاولاتي مكانة مهمة في تنمية الكفاءات المقاولاتية التقنية، حيث يساهم في رفع مستوى الطلبة في الجانب التقني وتهيئة الافراد وتحضيرهم لتولي مناصب مستقبلية لتفادي الاصطدام بالتغيرات البيئية المتسارعة خاصة منها المعلوماتية، والتكنولوجيا (سلامي فتيحة، 2013-2014، صفحة 20)

كما يساعد التعليم المقاولاتي الطلبة الذين لديهم رغبة في عملية انشاء وخلق مشاريع مقاولاتية تقنية متطورة قائمة على التكنولوجيا الحديثة بدرجة كبيرة، وتعتمد على الابتكار والابداع. حيث تساهم الكفاءات التقنية بشكل كبير في نجاح المشروع المقاولاتي وذلك من خلال تعلم واتقان الطلبة لمجموعة من التقنيات الحديثة الخاصة بالإشهار والترويج لمشاريعهم عبر شبكات التواصل الاجتماعي من خلال ما يسمى بالترويج الالكتروني، الذي أصبح من اشهر الطرق الرائجة للإشهار والترويج وبيع المنتجات او

الخدمات بواسطة التسويق الإلكتروني الذي أصبح رائج في وقتنا الحالي، بالإضافة الى الكم الهائل من المعلومات المتواجدة على الانترنت والتي يمكن للطالب جمعها وتحليلها واستغلالها لصالح مشروعه، وكما يستغل الطلبة وسائل الاتصال والتواصل الحديثة (فيسبوك، تويتر...) في الحصول على المعلومات ونشرها في الوقت المناسب، وخلق شبكة من العلاقات في العالم الافتراضي، وقد أصبح فضاء الانترنت حقل خصب لجمع المعلومات عن المنتجات، الخدمات، الموردن، المنافسين... الخ، والاستفادة من هذه المعلومات الى اقصى حد.

بالإضافة الى اكتساب الطلبة القدرة على تعلم بعض البرامج الالكترونية الخاصة بالمجال الحاسبي والجانب المالي، والتي من شأنها المساهمة بشكل كبير في تسيير مشروعهم المقاولاتي في المستقبل.

المطلب الثالث: العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التسييرية:

تعد الكفاءات التسييرية من اهم الكفاءات المقاولاتية التي يجب على المقاول اكتسابها وتعلمها، ولعل أفضل مصدر لتعلمها واكتسابها التعليم المقاولاتي، لما فيه من أهمية وطرق تعليم هذا النوع من الكفاءات المقاولاتية، وتكمن العلاقة بين التعليم المقاولاتي والكفاءات التسييرية في: (الجودي محمد علي، 2014-2015، صفحة 148)

- يزود التعليم المقاولاتي الطلبة بالقدرة على التنظيم والتخطيط.
 - بفضل التعليم المقاولاتي يكتسب الطلبة القدرة على تعلم أساليب الادارة الجيدة، ومعرفة طرق تحفيز العلاقات التجارية.
 - بفضل برامج التعليم المقاولاتي يستطيع الطلبة تطوير سمات وخصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الاستقلالية، وأخذ المخاطرة، والمبادرة، وقبول المسؤوليات، وبالتالي التركيز على مهارات العمل المقاولاتي
 - يزود التعليم المقاولاتي الطلبة بالمعرفة اللازمة والمتعلقة بكيفية إطلاق وانشاء مشروع مقاولاتي وإدارته بنجاح.
 - من خلال التعليم المقاولاتي يتم إعداد أفراد مقاولين هدفهم تحقيق النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي ورفع قدراتهم على التخطيط للمستقبل.
 - يوفر التعليم المقاولاتي للطلبة المعارف الضرورية والاساسية المتعلقة بإعداد مشاريع مقاولاتية
 - من خلال التعليم المقاولاتي يتم بناء المهارات اللازمة لإدارة المشاريع المقاولاتية.
 - يستطيع الطلبة تحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية.
 - تمكين الطلبة من تحديد الدوافع، تسطير الأهداف، وتنمية المواهب المقاولاتية الكامنة والظاهرة عند الطلبة.
 - من خلال التعليم المقاولاتي يمكن التعرف على طلبة لهم خصائص مقاولين جدد، وتدريبهم على إعداد خطة المشروع، بالإضافة الى تعلمهم تحديد مصادر التمويل، وتحديد الاحتياجات البشرية اللازمة.
- كما يساهم التعليم المقاولاتي من خلال برامجه من:
- القدرة على تحديد مهام كل عامل بما يناسب اهداف المشروع المحددة

- من خلال التعليم المقاولاتي يصبح الطالب له القدرة في التدخل في الوقت المناسب لحل المشاكل التي قد تواجهه إذا تطلب الامر مع ترك الحرية للعامل.
- اتقان فن مراقبة العمال، مع القدرة على تحفيزهم والحرص على أداء مهامهم على أحسن وجه.
- بفضل التعليم المقاولاتي يكتسب الطالب القدرة على دراسة السوق، تقسيمه الى فئات متجانسة، معرفة تفضيلات الزبائن ورغباتهم.
- بفضل التعليم المقاولاتي يكتب الطالب مهارات التفاوض.
- القدرة على وضع استراتيجية مناسبة للتسعير.
- بفضل التعليم المقاولاتي تصبح للطالب القدرة على معرفة مصادر التمويل، والتسيير المالي والمحاسبي للمشروع.
- يسمح التعليم المقاولاتي للطالب بالتعرف على الاشكال القانونية التي يمكن للمشروع ان يتبناها.

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق ذكره في هذا الفصل يمكننا ان نقول ان:

- تعدد تعاريف مصطلح الكفاءة وتدخلها فيما بينها، فيختلف تعريفها حسب المجال الذي تستخدم فيه، ووجود الكفاءة داخل المؤسسة يساهم بشكل كبير في زيادة المردودية ونمو المؤسسة.
- للكفاءة أنواع متعددة، يختلف تصنيفها حسب رأي كل باحث، وقد اعتمدنا التصنيف الذي يقسمها ال كفاءة فردية، كفاءة جماعية، كفاءة استراتيجية، كما توجد علاقة تكامل بين الكفاءات الفردية والكفاءات الجماعية.
- يعتمد نجاح المشروع المقاولاتي على مدى امتلاك المقاول للكفاءات المقاولاتية الأساسية.
- من اجل بقاء المؤسسة في المنافسة يجب ان تعمل على تنمية كفاءات افرادها باستمرار.
- هناك علاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية.

الفصل التطبيقي

دراسة ميدانية بجامعة بسكرة

تمهيد

بعد ان تناولنا كل المفاهيم النظرية المتعلقة بالتعليم المقاولاتي والكفاءات المقاولاتية، وطرق تنميتها والعلاقة بينهما، ومن اجل اظهار حقيقة العلاقة بين المتغيرين سنحاول في هذا الفصل التطبيقي اجراء دراسة ميدانية من خلالها نسعى الى دعم واثبات صحة الدراسة النظرية، بالإضافة الى اثبات او نفي ما افترضناه في هذا البحث.

ولأجل ذلك قسمنا هذا الفصل الى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول نبذة عن التعليم المقاولاتي في جامعة بسكرة، وفي المبحث الثاني تناولنا الإطار المنهجي للدراسة ونتائج الدراسة الميدانية وتحليلها.

المبحث الأول: نبذة عن تطور تخصص المقاولاتية بجامعة محمد خيضر بسكرة

يتناول هذا المبحث ظهور تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد خيضر بسكرة وتطوره عبر الزمن.

المطلب الاول: ظهور تخصص المقاولاتية بجامعة بسكرة

ظهر تخصص المقاولاتية لأول مرة في جامعة محمد خيضر بسكرة في الموسم الدراسي 2010-2011، حيث كانت اول دفعة لماستر مقاولاتية وتسيير المؤسسة حيث بلغ عدد الطلبة المسجلين في السنة الأولى (24) طالبا، وبلغ عدد طلبة السنة الثانية ماستر في الموسم 2011-2012 (18) طالبا.

وسوف نعرض في الجدول الموالي تطور تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير (ثانية ماستر)، بجامعة محمد خيضر بسكرة.

جدول رقم (11): تطور تخصص المقاولاتية في جامعة بسكرة.

السنة	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
عدد الطلبة	18	23	16	20	32	40	29	14	20	20	42	41

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على احصائيات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة.

وقد خضع طلبة الماستر تخصص المقاولاتية الى برنامج حاول من خلاله الأساتذة الامام بكل جوانب المقاولاتية واكساب الطلبة كل الكفاءات اللازمة التي يحتاجها مقالو المستقبل، وسوف نعرض برنامج السنة الاولى ماستر تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة وبرنامج السنة الثانية ماستر تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة، والتي تقسم الى أربعة سداسيات، حيث يمثل السداسي الأول، والسداسي الثاني السنة الاولى، اما السداسي الثالث والرابع فهو للسنة الثانية ماستر، وهي كالتالي:

جدول رقم (12): برنامج التوزيع الزمني للمقاييس التي تدرس لتخصص المقاولاتية للسنة الأولى ماستر (السداسي الأول)

الوحدة		المقياس			الحجم الساعي الأسبوعي
الوحدة	التسمية	المعامل	الرصيد	C	TP/TD
الأساسية	الاستراتيجية التنافسية	2	6	1.5	1.5
	التقنيات الكمية للتسيير	2	6	1.5	1.5
	مراقبة التسيير	2	6	1.5	1.5
المنهجية	وظائف المؤسسة	2	5	1.5	1.5
	الاتصال والتحرير الإداري	1	4	1.5	-
الاستكشافية	المخطط التشريعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	1	2	1.5	-
الافقية	لغة اجنبية	1	1	-	1.5

المصدر: من مخرجات موقع الكلية <https://fsecsg.univ-biskra.dz/index.php/ar>

جدول رقم (13): برنامج التوزيع الزمني للمقاييس التي تدرس لتخصص المقاولاتية لسنة الأولى ماستر (السداسي الثاني)

الوحدة		المقياس			الحجم الساعي الأسبوعي
الوحدة	التسمية	المعامل	الرصيد	C	TP/TD
الأساسية	الامداد التجاري	2	6	1.5	1.5
	دراسة الجدوى وتقييم المشاريع	2	6	1.5	1.5
	الوظيفة التسويقية	2	6	1.5	1.5
المنهجية	تكنولوجيا المعلومات والاتصال ونظام المعلومات	2	5	1.5	1.5
	المقاولاتية	1	4	1.5	-
الاستكشافية	اعلام الي 1	1	2	-	1.5
الافقية	لغة اجنبية	1	1	-	1.5

المصدر: من مخرجات موقع الكلية <https://fsecsg.univ-biskra.dz/index.php/ar>

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13)، والجدول رقم (12) ان التعليم المقاولاتي ركز في السنة الأولى ماستر مقاولاتية على اهم المقاييس التي تساعد الطالب على معرفة اهم وظائف ومراقبة التسيير، وطرق التسويق، والاستراتيجيات اللازمة لدخول المؤسسة مضمار النشاط التسويقي والمنافسة، بالإضافة الى تعلم الطالب اعداد الدراسة المالية والمحاسبية لمشروعه من خلال مقياس دراسة

الجدوى، وكما يتعلم الطالب كل مل يخص الجانب القانوني للمؤسسة، وتقنيات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات، والاعلام الالي، واللغة الأجنبية.

جدول رقم (14): برنامج التوزيع الزمني للمقاييس التي تدرس لتخصص المقاولاتية لسنة الثانية ماستر (السداسي الأول)

الوحدة		المقياس			الحجم الساعي الأسبوعي			
الاساسية	المنهجية	الاستكشافية	الافقية	التسمية	المعامل	الرصيد	C	TP/TD
مخطط الاعمال	انشاء وإعادة انشاء المؤسسات	اعلام الي 2	لغة اجنبية	مخطط الاعمال	2	6	1.5	1.5
القيادة والكفاءات المقاولاتية	منهجية البحث العلمي			القيادة والكفاءات المقاولاتية	2	6	1.5	1.5
إدارة الجودة الشاملة				إدارة الجودة الشاملة	2	6	1.5	1.5
				انشاء وإعادة انشاء المؤسسات	2	5	1.5	1.5
				منهجية البحث العلمي	1	4	1.5	-
				اعلام الي 2	1	2	-	1.5
				لغة اجنبية	1	1	-	1.5

المصدر: من مخرجات موقع الكلية <https://fsecsg.univ-biskra.dz/index.php/ar>

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14)، ان التعليم المقاولاتي ركز في السنة الثانية ماستر مقاولاتية على اهم المقاييس التي تهدف إلى تعليم الطالب كيفية انشاء مشروعه من خلال إيجاد فكرة ودراستها وضع مخطط الاعمال لمشروعه، وقيادته، وادارته وبالإضافة الى الاعلام الالي، واللغة الأجنبية اللذان يمثلان عاملين مهمين في النشاط التجاري لا سيما في وقتنا الحالي أين أضحت التكنولوجيا واللغة الأجنبية عنصرا هاما فيه.

اما السداسي الرابع فهو عبارة عن مذكرة التخرج، وهي عبارة عن مشروع يقوم بإنجازه انطلاقا من إيجاد فكرة لمشروع، وتقييمها، كما يقوم بإنجاز مخطط الاعمال الخاص بهذه الفكرة، ليتحصل في الأخير على دراسة حقيقية لمشروعه قابلة للتنفيذ على ارض الواقع، أي ان طالب السنة الثانية ماستر تخصص مقاولاتية يطبق كل الكفاءات التي تعلمها ودرسها خلال مساره الدراسي.

المطلب الثاني: دار المقاولاتية بجامعة محمد خيضر بسكرة

تعتبر دار المقاولاتية بجامعة بسكرة أحد اهم الهيئات التي تساهم بشكل كبير في نشر التعليم والثقافة المقاولاتية بجامعة بسكرة من خلال النشاطات التي تقوم بها.

1- نشأة دار المقاولاتية بجامعة بسكرة

تم انشاء دار المقاولاتية بجامعة محمد خيضر بسكرة بالتعاون مع الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE وكالة بسكرة (الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ سابقا) في أكتوبر 2013، وتتكون لجنة تسييرها من ممثلين عن الجامعة وممثل عن مديرية الشباب، وممثلين عن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.

2- أنشطة دار المقاولاتية (نوال ابراهيمي، المجلد 11، العدد 01، 2022، صفحة 567)

تتمثل أنشطة دار المقاولاتية في:

- **التكوين:** تقدم دار المقاولاتية عروض تكوينية موجهة للطلبة كل المستويات وجميع التخصصات، اذ تقترح برنامج تكويني أساسي حول اساسيات المقاولاتية، ويهدف هذا البرنامج الى تقديم دورات تكوينية تأهيلية تمنح للمترشح المؤهلات أهمها تنمية وتعزيز الثقافة المقاولاتية، القدرة على اعداد مخطط الاعمال والقدرة على انشاء وتسيير مؤسسة، وتتمحور هذه الدورات التكوينية حول مقاربات المقاولاتية، المقاول، الفكرة والفرصة، مسار انشاء مؤسسة، كفاءات ومهارات مقاولاتية ضرورية للعمل المقاولاتي.
- كما تقدم دار المقاولاتية بالتعاون مع الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية دورات تدريبية تتمثل في: (نوال ابراهيمي، المجلد 11، العدد 01، 2022، صفحة 568)

- **إيجاد فكرة مؤسسة Trouver votre idée TRIE:** كانت موجهة هذه الدورة التكوينية لطلبة السنة الثالثة ليسانس.
- **ورشة تكوينية MASTERIALES:** موجهة لطلبة السنة الأولى والثانية ماستر، يكتسب فيها الطالب مجموعة معارف تؤهله لتحديد فكرة مشروع جديد وطرق ومصادر وأدوات التقييم لإيجاد فكرة، تهدف الى تعزيز التوجه المقاولاتي وروح المقاول للطلاب المقبل على التخرج وتحفيزه لإنشاء مشروع بديلا عن التوظيف.
- **مخطط نموذج الاعمال:** هي ورشة تكوينية خاصة للطلبة الذين تلقوا ورشة MASTERIALES، من أهدافها تمكين الطالب من ضبط فكرة مشروعه وتحديد عوامل نجاحها.
- **CREE : CREE VOTRE ENTREPRISE:** وهي ورشات تهدف الى ادخال الطالب الجامعي في مجال المقاولاتية بهدف انشاء مؤسسته الخاصة.

بالإضافة الى:

- الجامعات الموسمية الجامعة الشتوية والجامعة الصيفية: تقدم منهج دراسي لمدة أسبوع حول انشاء المؤسسات بمشاركة أجهزة الدعم.

- الموعد المقاولاتي: تنظم دار المقاولاتية لقاءات بين الطلبة، الأساتذة، المهنيين، والباحثين بهدف تشجيع وترقية المقاولاتية من خلال تنظيم محاضرات وبرامج تكوين حول المقاولاتية.

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

سوف نتناول في هذا المبحث وصفا لمنهج الدراسة، وللمجتمع الدراسة وكذا افراد عينة الدراسة، بالإضافة الى الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة.

المطلب الاول: مجتمع وعينة الدراسة والوصف الإحصائي لها وفق الخصائص الشخصية والوظيفية

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة:

1- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة المستهدف من طلبة وخريجي الثانية ماستر وطلبة الدكتوراه تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة لجامعة محمد خيضر بسكرة، والبالغ حوالي (315) فرد بين طالب وخريج.

2- عينة الدراسة:

تم تطبيق الدراسة على طلبة السنة الثانية ماستر تخصص مقاولاتية وتسيير المؤسسة وطلبة الدكتوراه تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة ومجموعة من خريجي ماستر مقاولاتية وتسيير المؤسسة، حيث اعتمدنا على طريقة العينة العشوائية البسيطة في اختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها 140، وقد تم توزيع الاستبانة عليهم واسترد منها 130 صالحة للتحليل الإحصائي النهائي.

3- البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

فيما يلي سوف نتطرق الى دراسة خصائص مبحوثي عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية.

1.3 توزيع افراد مجتمع الدراسة حسب العمر

جدول رقم (15): توزيع افراد عينة الدراسة حسب العمر.

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة
العمر	- من 22 سنة الى 30	- 51	- 39.20%
	- من 31 سنة فما فوق	- 79	- 60.80%
المجموع	-	130	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.V27

يتضح من خلال الجدول ان:

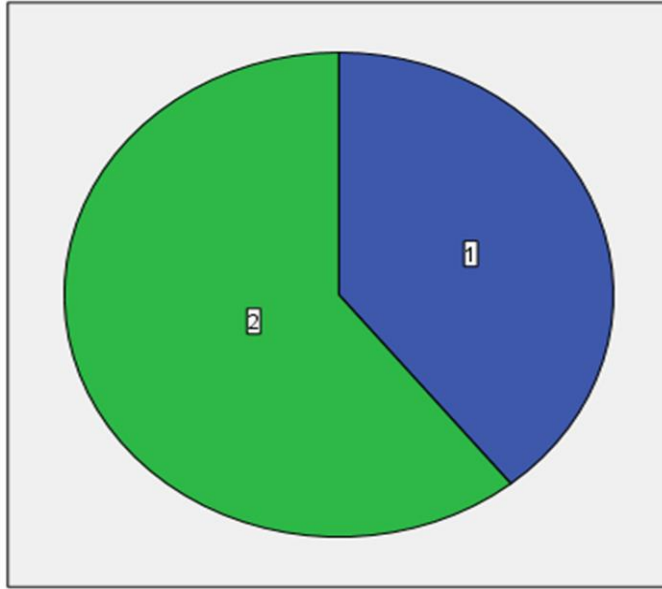
- بالنسبة لمتغير العمر يتضح من الجدول أعلاه ان افراد مجتمع الدراسة الذين ينتمون الى الفئة العمرية الموجودة (من 31 سنة فما فوق)، بلغ عددهم 79 فرد بنسبة تقدر ب (9,60%)، ثم تليها الفئة العمرية (من 22 سنة الى 30 سنة) حيث بلغ

عددهم 51 فرد بنسبة تقدر ب (2,30%)، نفسر هذا الاختلاف في الفارق في العمر الى ان نسبة الافراد الذين تم توزيع الاستمارات عليهم كان اغلبهم من خرجي الدفعات الأولى لتخصص المقاولاتية، وبالتالي سيكون عمرهم أكبر من عمر الدفعات الجديدة.

الشكل رقم (08): توزيع افراد العينة حسب العمر

1- من 22 سنة الى 30

2- من 31 سنة فما فوق



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج مخرجات SPSS.V27

2.3 توزيع افراد مجتمع الدراسة حسب الحالة العملية

جدول رقم (16): توزيع افراد عينة الدراسة حسب الحالة العملية.

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة
الحالة العملية	- عامل	69 -	53.10% -
	- غير عامل	61 -	46.90% -
المجموع	-	130	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.V27

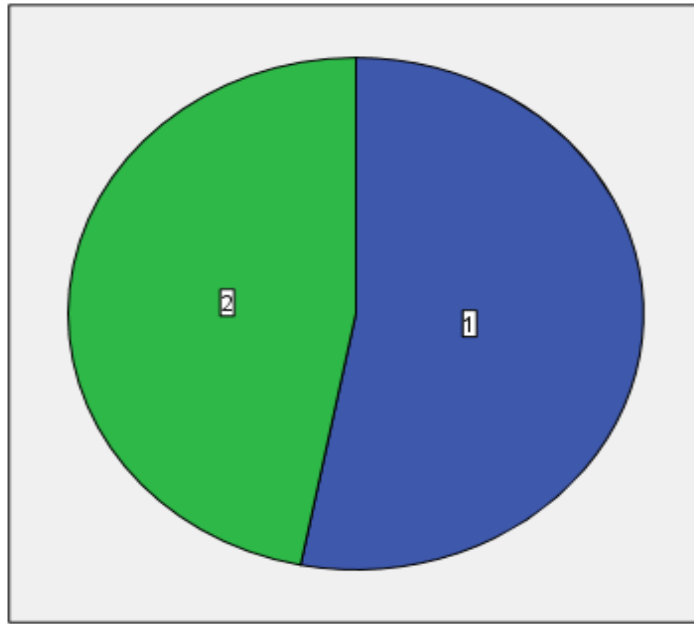
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه:

- بالنسبة لمتغير العمل يتضح من الجدول أعلاه ان أكبر نسبة من افراد مجتمع الدراسة هي فئة غير عاملة، حيث بلغ عددهم 69 فرد بنسبة تقدر بـ (53,1%)، ثم تليها فئة العمال، حيث بلغ عددهم 61 فرد بنسبة تقدر بـ (46,9%)

الشكل رقم (09): توزيع افراد العينة حسب الحالة العملية

1- عامل

2- غير عامل



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.V27

3.3 توزيع افراد مجتمع الدراسة حسب مستوى الدراسة

جدول رقم (17): توزيع افراد عينة الدراسة حسب مستوى الدراسة.

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة
المستوى الدراسي	- ماستر	124 -	95.40%
	- دكتوراه	06 -	4.60%
المجموع	-	130 -	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.V27

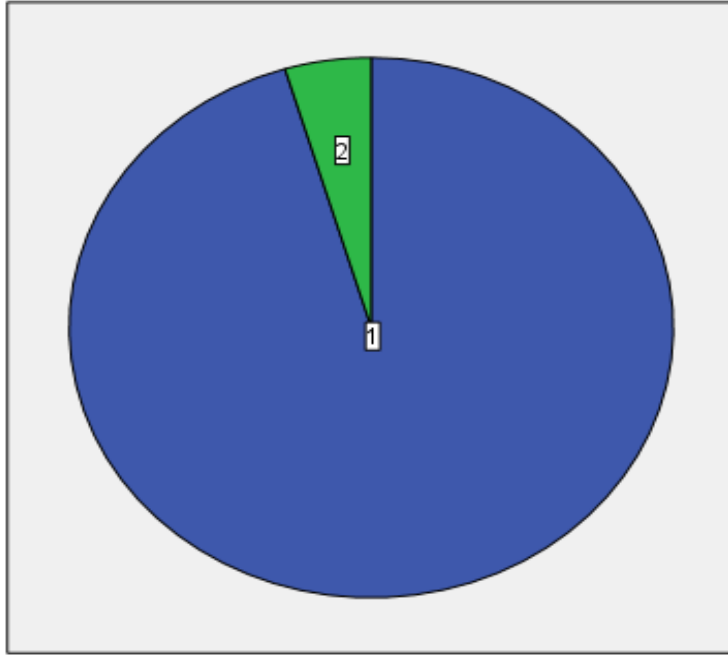
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه:

- بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي نلاحظ من الجدول أعلاه ان 124 فرد من افراد مجتمع الدراسة لديهم مستوى ثانية ماستر، بنسبة تقدر ب (95,4%)، و 06 افراد من افراد مجتمع الدراسة يمثلون طلبة الدكتوراه تخصص مقاولاتية وتسيير المؤسسة، بنسبة (4,6%)، ويفسر ذلك الى ان عدد طلبة الماستر اكبر من طلبة الدكتوراه ويرجع ذلك لقدم تخصص ماستر مقاولاتية وتسيير المؤسسة حيث كانت اول دفعة سنة 2011، بينما طلبة الدكتوراه يمثلون عدد قليل لحدثة الدكتوراه في تخصص المقاولاتية حيث اول دفعة دكتوراه مقاولاتية سنة 2018.

الشكل رقم (10): توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

1- ماستر

2- دكتوراه



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.V27

المطلب الثاني: أداة الدراسة ومصادر جمع البيانات

أولاً: أداة الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة في الاستبانة حيث تم اعدادها بناء على مجموعة من الدراسات (دراسة الجودي محمد علي 2014-2015)، ودراسة (بديار وعرابش، 2019)، ودراسة (بوبكر ياسين، 2021)، ودراسة (أمل أنور عبد العزيز، 2021)، ودراسة (Khattache Rabia, 2013)، ودراسة (Loyada Gomez Santos, 2014)، ودراسة (Imran Khan, 2020)، ودراسة (Camille Carrier, 2009)، ودراسة (Alamzeb Aamir, 2020).

وذلك بهدف اختبار العلاقة بين متغيري الدراسة المتمثلين في التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية، حيث تم تقسيم الاستبانة الى قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** ويشمل البيانات الشخصية والوظيفية المتمثلة في: (العمر، المستوى التعليمي، الحالة العملية).
- **القسم الثاني:** ويشمل محاور الاستبانة او الدراسة يتكون من 44 عبارة موزعة على محورين رئيسيين:
 - **المحور الأول:** خاص بالتعليم المقاولاتي ويتكون من 15 عبارة.
 - **المحور الثاني:** خاص بتنمية الكفاءات المقاولاتية ويتكون من 29 عبارة موزعة على ثلاث ابعاد، وهي تنمية الكفاءات الشخصية ب 10 عبارات، تنمية الكفاءات التسييرية ب 22 عبارة، وتنمية الكفاءات التقنية ب 07 عبارات.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت لقياس استجابات الباحثين لعبارات الاستبانة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (18): مقياس ليكرت

درجة الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5

المصدر: (Sekaran, v, éd.4 th édition 2004)

1- مصادر جمع البيانات والمعلومات:

- **البيانات الأولية:** تم الحصول عليها من خلال تصميم الاستبانة، وتوزيعها على عينة البحث، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية بنسخة (SPSS.V27)، وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول الى دلالات ذات قيمة، ومؤشرات تدعم موضوع البحث.
- **البيانات الثانوية:** قمنا بمراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الورقية والالكترونية، ورسائل الدكتوراه والمقالات، والتقارير المتعلقة بموضوع البحث، سواء بشكل مباشر او غير مباشر والتي ساعدتنا في جميع مراحل البحث، ويعود هدف اللجوء الى المصادر الثانوية الى التعرف على الأسس والطرق العلمية الصحيحة والسليمة في كتابة وإنجاز الدراسات.

ثانيا/ الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

لتحليل اهداف الدراسة والاجابة عن تساؤلاتها واختبار الفرضيات، تم استخدام برامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية بنسخة (SPSS.V27) من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة وهي:

1. مقاييس الإحصاء الوصفي: (Descriptive Measures Statistic)

بهدف وصف مجتمع الدراسة وإظهار خصائصه بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات والاجابات على أسئلة الدراسة، وترتيب متغيرات الدراسة حسب أهميتها بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

2. تحليل التباين للانحراف (Analyses of variance): والهدف منه التأكد من صلاحية النموذج المقترح.

3. تحليل الانحدار البسيط (Multiple Régression Analyses): ويهدف الى اختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.
4. معامل الالتواء والتفلطح (The coefficients of Skewness and Kurtosis): لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي ام لا.
5. معامل الثبات الفا كرونباخ (Cronbach's Coefficient): يهدف لقياس ثبات أداة البحث.
6. معامل صدق المحك: وذلك لصدق البحث.

المطلب الثالث : صدق أداة الدراسة وثباتها

1. صدق أداة الدراسة: (Validity)

يقصد بصدق الأداة قدرة الاستبانة على قياس المتغيرات التي صممت لقياسها، ولتحقق من صدق الاستبانة المستخدمة في البحث نستخدم ما يلي:

أ- صدق المحتوى:

للتحقق من صدق أداة البحث، وللتأكد من انها تخدم أهدافه، تم عرض الاستبانة على هيئة من المحكمين الأكاديميين - الأساتذة الجامعيين-المختصين في مجال العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ولهم خبرة في تدريس المقاولاتية من جامعة بسكرة، جامعة ورقلة، وجامعة باتنة لدراسة الاستبانة وابداء رأيهم فيها من حيث مناسبة العبارات وعددها وشموليتها لمحتوى الدراسة، وتقديم أي ملاحظات يرونها مناسبة.

تم دراسة ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم واخذها بعين الاعتبار، وقد أجريت التعديلات المناسبة على ضوء هذه الملاحظات والاقتراحات، وهو بمثابة الصدق الظاهري وصدق محتوى الأداة. (انظر الملحق رقم (02))

ب- صدق المحك:

تم حساب معامل "صدق المحك" من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات "الفا كرونباخ"، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (19)، حيث نجد ان معامل الصدق الكلي لأداة الدراسة بلغ (0,888) وهو معامل مرتفع ومناسب لأغراض واهداف هذا البحث، كما نلاحظ ان معامل صدق المحك للمتغير المستقل التعليم المقاولاتي مرتفع أيضا حيث بلغ (0,770)، ومعامل صدق المحك للمتغير التابع الكفاءات المقاولاتية هو الاخر مرتفع وقد بلغ (0,854) وهكذا نكون قد تأكدنا من صدق الأداة.

2. ثبات الأداة (Reliability):

والهدف منه الحصول على نفس النتائج، ونتائج متقاربة لو كررت الدراسة في ظروف متشابهة باستخدام الأداة نفسها، وفي هذه الدراسة تم قياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معمل الفا كرونباخ، الذي يحدد مستوى قبول (0,60 او أكثر)، وكانت النتائج موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (20): معاملات الثبات والصدق

معامِل الصدق	معامِل الفاكرونباخ	عدد العبارات	المحور
(0.881)	(0,770)	15	التعليم المقاولاتي
(0.924)	(0,854)	29	الكفاءات المقاولاتية
(0.942)	(0,888)	44	الاستبانة ككل

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.V27

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان معامل الثبات الكلي لأداة البحث بلغ (0.888)، وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض البحث، كما نلاحظ ان ميع معاملات الثبات لمتغيرات البحث وابعادها المختلفة مرتفعة ومناسبة لأغراض البحث، حيث بلغ معامل الثبات للتعليم المقاولاتي بلغ (0.770)، والكفاءات المقاولاتية بلغ (0.854) وبهذا نكون قد تأكدنا من ثبات أداة البحث والاعتماد عليها، مما يجعلنا على ثقة كاملة بصحتها وصلاحيتها لتحليل النتائج

المطلب الرابع: التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

قبل التطرق لمستوى التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية بالجامعة محل الدراسة لابد أولاً أن نختبر التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة، وهو ضروري في حالة اختبار الفرضيات وسنقوم بحسابه من خلال معامل الالتواء والتفلطح (**kurtosis**) و (**skewness**)، ومن بين الدراسات في هذا المجال نجد دراسات تقول أن (**Skewness**) يجب أن تكون محصورة بين [-3، -] و [3، 0] (**Kurtosis**) محصورة بين [- 10، 10]، بينما نجد دراسات أخرى تقول أن (**Skewness**) يجب أن تكون محصورة بين [- 1، 1] و (**Kurtosis**) محصورة بين [-3، 3].

ولبلوغ ذلك ومن اجل التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات (**Normal Distribution**)، تم حساب معاملي الالتواء (**Skewness**) والتفلطح (**Kurtosis**) والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (19): يبين معامل الالتواء والتفلطح

المتغيرات	معامِل الالتواء (Skewness)	معامِل التفلطح (Kurtosis)
التعليم المقاولاتي	0.450	-0.430
تنمية الكفاءات المقاولاتية	- 0,001	-0,232
تنمية الكفاءات الشخصية	- 0,923	0,674
تنمية الكفاءات التسييرية	0,452	-0,321
تنمية الكفاءات التقنية	-1,066	1,176

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.V27

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان معامل الالتواء لكل المتغيرات محصور بين (0,452، -0,001) وهو ينتمي الى المجال (3)، (-3)، ومعامل التفلطح لكل المتغيرات محصور بين (1,176، -0,232) وهو اقل من (20)، وهذا يدل على ان المتغيرات محل الدراسة خاضعة للتوزيع الطبيعي، وهو ما يعد شرطا أساسيا لاختبار الفرضيات والقيام بتحليل الانحدار لضمان وثوق نتائجه.

المبحث الثالث: نتائج التحليل الاحصائي للدراسة واختبار الفرضيات

نتناول في هذا المبحث كل من التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، واستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة عن عبارات الاستبانة المتعلقة بمحوري "التعليم المقاولاتي" و " تنمية الكفاءات المقاولاتية"، ثم يتم تشخيص متغيرات الدراسة بالجامعة محل الدراسة، وفي الأخير نتطرق لاختبار الفرضيات وتفسير النتائج لمعرفة العلاقة والدور بين المتغيرين.

المطلب الأول: نتائج التحليل الاحصائي للدراسة

في هذا الجزء سوف نقوم بتحليل محاور الاستبانة بهدف الإجابة عن تساؤلات البحث، حيث تم استخدام مقاييس الإحصاء الوصفي باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على مقياس (ليكرت (1-5)) لإجابات افراد عينة البحث عن عبارات الاستبانة المتعلقة بالمحورين "التعليم المقاولاتي" ومحور "تنمية الكفاءات المقاولاتية"، وقد تقرر ان يكون المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن كل عبارة كما يلي

- من (1-اقل من 2.33) دالا على مستوى "منخفض" من القبول.
- ومن (2.33-اقل من 3.66) دالا على مستوى "متوسط" من القبول.
- ومن (3.66-5) دالا على مستوى "مرتفع" من القبول

وتظهر النتائج في كما يلي:

تحليل المحور الأول: التعليم المقاولاتي

جدول رقم (21): الاتجاه العام لإجابات المبحوثين عن عبارات محور التعليم المقاولاتي.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
	التعليم المقاولاتي				
01	من خلال المقاييس التي درستها استطيع ان احدد فكرة لمشروع	4,16	0,833	7	مرتفع
02	ادرك الفرق بين الفكرة والفرصة	4,48	0,560	1	مرتفع
03	اصبح بامكاني تقييم الفكرة التي تعتبر مهمة في اختيار المشروع	4,32	0,543	4	مرتفع
04	اصبح بامكاني وصف مشروع بدقة	4,05	0,719	9	مرتفع
05	يمكنني التمييز بين خصائص المشروع الإنتاجي والمشروع الخدمي	4,42	0,540	3	مرتفع

06	استطيع التعرف على الفرصة واستغلالها	4,02	0,628	9	مرتفع
07	خلق الرغبة في انشاء مشروع خاص	4,45	0,585	2	مرتفع
08	تعرفت على هيئات الدعم والمرافقة في الجزائر	4,26	0,604	5	مرتفع
09	من خلال المقاييس التي درستها بامكاني التحكم في الجانب المحاسبي لاعداد مشروع	3,45	1,005	13	مرتفع
10	لا اجد صعوبة في اعداد جدول حسابات النتائج والميزانية الافتتاحية والختامية	3,50	0,909	12	مرتفع
11	أصبحت اميز الاشكال القانونية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر	4,08	0,803	8	مرتفع
12	اصبح بامكاني اعداد رسالة ورؤية في حالة انشاء مشروع	4,24	0,510	6	مرتفع
13	من خلال المقاييس المدروسة يمكنني القيام بتشخيص استراتيجي للبيئة الداخلية والخارجية في حالة انشاء مشروع	4,02	0,726	9	مرتفع
14	من خلال المقاييس المدروسة أصبحت أكثر الماما بخطوات اعداد استراتيجية لمختلف عناصر المزيج التسويقي	3,93	0,809	10	مرتفع
15	من خلال المقاييس المدروسة أصبحت مطلعاً على اهم محاور إدارة الموارد البشرية، وأنواع الهياكل التنظيمية	3,90	0,796	11	مرتفع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.V27

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) ان:

متوسط إجابات افراد عينة البحث على عبارات هذا المحور انها تشكل قبولاً مرتفعاً، اذ بلغ المتوسط الحسابي 4.0851 بانحراف معياري يقدر بـ 0.35042، ووفقاً لمقياس الدراسة فان هذا البعد يشير الى مستوى قبول "مرتفعة"، كما نلاحظ أيضاً ان متوسطات إجابات عينة البحث على عبارات هذا المحور تتراوح ما بين (3.45-4.48)، بانحرافات معيارية تتراوح ما بين (0.540-1.005) وهذا يفسر على ان محتوى برنامج التعليم المقاولاتي المقدم من طرف جامعة محمد خيضر بسكرة لتخصص المقاولاتية (ماستر، دكتوراه) يتميز بالمامه بجميع جوانب الفعل المقاولاتي، فمحتوى المقاييس المقدمة للطابة الماستر والدكتوراه مثل مقياس مخطط الاعمال ومقياس انشاء وإعادة انشاء المؤسسات الذي يتعلم من خلالها الطالب التعرف على الفرصة واكتشافها واستغلالها (العبارات من 01 الى 07)، ويفضل مقياس دراسة الجدوى وتقييم المشاريع يستطيع الطالب التحكم في الجانب المحاسبي والمالي (العبارة 09 والعبارة 10)، كما يستطيع الطالب التعرف على كل اللوائح والاشكال القانونية للمؤسسات من خلال مقياس المحيط التشريعي للمؤسسة (العبارة 08، والعبارة 11)، نلاحظ من خلال العبارات 12، 13، و14 ان الطالب اصبح قادر على وضع استراتيجية خاصة بمشروعه بالاعتماد على مقياس الاستراتيجية التنافسية، والتعرف على المزيج التسويقي ومقياس وظائف

المؤسسة من خلال مقياس الوظيفة التسويقية ووظائف المؤسسة، وما يلاحظ من الأجوبة على عبارات هذا المحور ان معظم المقاييس متداخلة فيما بينها ومكملة لبعضها البعض.

مما سبق عرضه وبناء على معطيات الجدول نلاحظ أن متغير التعليم المقاولاتي بلغ المتوسط الحسابي له (4,0851) بانحراف معياري يقدر بـ0,35042، حسب آراء عينة الدراسة ووفقا لمقياس الدراسة فإنه يشير إلى مستوى قبول مرتفع وهو ما يدل على أن التعليم المقاولاتي بجامعة بسكرة متوفر بمستوى عال حسب إجابات افراد العينة المختارة.

تحليل المحور الثاني: تنمية الكفاءات المقاولاتية

جدول رقم (22): الاتجاه العام لإجابات الباحثين عن عبارات محور تنمية الكفاءات المقاولاتية.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
	تنمية الكفاءات المقاولاتية	3,9938	,273740	-	مرتفع
	1-تنمية الكفاءات الشخصية	3,7300	,380870	3	مرتفع
16	اتمتع بالقدرة الكافية على مواجهة المشاكل	4,16	0,645	1	مرتفع
17	العمل الجماعي انسب لي من العمل الفردي (العمل بروح الفريق)	3,52	1,021	9	مرتفع
18	يعتبر تحديد الأهداف امر صعب نوعا ما بالنسبة لي	2,36	0,872	10	متوسط
19	لديا القدرة على توقع وتحمل المخاطر	3,69	0,955	7	مرتفع
20	اتقن مهارات التفاوض مهما كانت صفة الطرف الذي اتفاوض معه	3,58	0,725	8	مرتفع
21	اتمتع بقدر عال من القدرة على التحكم في الوقت	3,91	0,867	5	مرتفع
22	لا أخشى الصعاب التي تواجهني وأسعى للمغامرة	3,87	0,751	6	مرتفع
23	اسعى للتجديد والابداع في عملي	3,94	0,525	4	مرتفع
24	يمكنني قيادة الافراد لتحقيق الأهداف المرجوة	4,14	0,510	2	مرتفع
25	اسعى لإثبات ذاتي مهما كانت الصعاب	4,13	0,548	3	مرتفع
	2-تنمية الكفاءات التسييرية	4,1254	,263420	1	مرتفع
26	القدرة على تحديد مهام كل عامل بما يناسب اهداف المشروع	4,19	0,467	9	مرتفع

مرتفع	13	0,439	4,09	القدرة على التدخل في الوقت المناسب إذا تطلب الامر مع ترك الحرية للعامل	27
مرتفع	8	0,444	4,21	القدرة على مراقبة العمال والتأكد من انجازهم لأعمالهم بالصورة اللازمة	28
مرتفع	5	0,486	4,28	الاهتمام بالجانب التحفيزي للعمال (المادي والمعنوي)	29
مرتفع	7	0,578	4,23	التقييم الدوري لأداء العمال والمشروع	30
مرتفع	20	0,689	3,92	القدرة على التنظيم وإعادة هيكلة الوظائف	31
مرتفع	6	0,571	4,25	القدرة على معرفة أنواع عقود العمل وتحديد ما يتناسب مع احتياجات المشروع	32
مرتفع	14	0,782	4,09	القدرة على دراسة السوق وتفضيلات الزبائن	33
مرتفع	15	0,700	4,08	القدرة على تقسيم السوق الى فئات متجانسة	34
مرتفع	10	0,624	4,17	القدرة على تكوين علاقات جيدة مع الشركاء وفريق العمل	35
مرتفع	4	0,496	4,31	القدرة على تكوين علاقات جيدة مع الزبائن	36
مرتفع	1	0,493	4,41	القدرة على التعريف بمنتجات او خدمات المشروع	37
مرتفع	2	0,507	4,40	الاهتمام برضا الزبون وولائه	38
مرتفع	3	0,555	4,35	تحديد استراتيجيات مناسبة للتسعير	39
مرتفع	12	0,645	4,10	القدرة على الترويج بصورة جيدة للمنتوج او الخدمة	40
مرتفع	11	0,727	4,15	القدرة على التفاوض مع الموردين	41
مرتفع	22	0,789	3,85	القدرة على استغلال نقاط قوة وضعف المنافسين في تطوير المشروع	42
مرتفع	18	0,720	3,96	القدرة على التسيير المحاسبي للمشروع (اجور، مكافآت... الخ)	43
مرتفع	17	0,543	4,00	القدرة على معرفة الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمشروع	44
مرتفع	16	0,501	4,07	القدرة على معرفة مصادر التمويل الداخلية والخارجية	45

مرتفع	19	0,799	3,93	القدرة على تحديد التكاليف	46
مرتفع	18	0,673	3,93	القدرة على معرفة الأشكال القانونية التي يمكن ان يتبناها المشروع	47
مرتفع	21	0,802	3,91	القدرة على تسيير تسديد النفقات (الأقساط في حالة الاقتراض)	48
مرتفع	2	,602670	3,9385	3- تنمية الكفاءات التقنية	
مرتفع	4	1,068	3,88	القدرة على تصميم شعار المشروع	49
مرتفع	7	1,028	3,37	القدرة على التحكم في البرامج الالكترونية الخاصة بالمالية والمحاسبة	50
مرتفع	2	0,658	3,97	القدرة على التحكم ببرامج الاعلام الالي والانترنت	51
مرتفع	5	1,032	3,88	القدرة على جمع البيانات والمعطيات وتبويبها وتحليلها	52
مرتفع	3	0,971	3,94	القدرة على الترويج للمنتوج او الخدمة عن طريق التسويق الالكتروني	53
مرتفع	1	0,663	4,13	القدرة على نقل المعلومات ونشرها بين الجهات المرغوبة في الوقت والمكان المناسبين	54
مرتفع	6	0,550	3,88	القدرة على استعمال وسائل الاتصال والتواصل خاصة الحديثة (فيسبوك، تويتر... الخ)	55

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.V27

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) ان:

متوسط إجابات افراد عينة البحث على عبارات هذا المحور (تنمية الكفاءات المقاولاتية) انها تشكل قبولاً مرتفعاً، اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.9938) بانحراف معياري يقدر بـ (0.26342)، ووفقاً لمقياس الدراسة فانه يشير الى مستوى قبول "مرتفع"، كما نلاحظ أيضاً ان متوسطات إجابات عينة البحث على عبارات ابعاد هذا المحور كانت كما يلي:

1- تنمية الكفاءات التسييرية:

جاء بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل افراد عينة البحث، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد (4.1254)، بانحراف معياري يقدر بـ (0.273740)، ووفقاً لمقياس الدراسة فان هذا البعد يشير الى نسبة قبول "مرتفعة"، كما نلاحظ من متوسط إجابات افراد عينة البحث على عبارات هذا البعد انها تشكل قبولاً مرتفعاً، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3,85-4,41) بانحرافات معيارية محصورة بين (0.439-0.802)

وتفسر هذه النتائج ان التعليم المقاولاتي يوفر مجموعة من المقاييس التي تساهم بشكل كبير في تعلم الطلبة طرق التسيير واتقانها، خاصة في جانب تسيير الموارد البشرية حيث نلاحظ العبارات من (العبرة 26 الى العبرة 31) والعبرة 41، انها عبارات

تتعلق بمقياس وظائف المؤسسة فيتعلم الطالب من خلال هذا المقياس كيفية التحفيز والرقابة وتقييم العمال وتحديد المهام، والتفاوض...، بالإضافة الى مقياس المحيط التشريعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يفضلته يتعلم الطالب التحكم في الجانب القانوني الخاص بمشروعه (العبارة 32، والعبارة 47)، اما في الجانب التسويقي والتجاري فان الطالب يتعلم دراسة السوق والقدرة على تقسيمه... من خلال مقياس الوظيفة التسويقية، بالإضافة الى جانب المالية والمحاسبة التي يتعلمها الطالب من خلال مقياس دراسة الجدوى وتقييم المشاريع (العبارات 43، 44، 45، 46، 48)، ويتعلم الطالب كيف يسيير علاقاته داخل وخارج المؤسسة (العبارة 35، 36، ، العبارة 38) حيث نلاحظ ان نسبة القبول عالية.

بناء على ما تقدم يتضح ان التعليم المقاولاتي يساهم بقدر كبير في تنمية الكفاءات التسييرية حسب آراء طلبة تخصص المقاولاتية لجامعة محمد خيضر بسكرة.

2- تنمية الكفاءات الشخصية:

جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل افراد عينة البحث، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد (3.9938)، بانحراف معياري يقدر بـ (0.27374)، ووفقا لمقياس الدراسة فان هذا البعد يشير الى نسبة قبول "مرتفعة"، كما نلاحظ من متوسط إجابات افراد عينة البحث على عبارات هذا البعد انها تشكل قبولاً مرتفعاً، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.52-4.16) بانحرافات معيارية محصورة بين (0.510-1.021)، كما نلاحظ ان العبارة (يعتبر تحديد الأهداف امر صعب بالنسبة لي) جاءت بمتوسط حسابي متوسط قدر بـ (2.36) بانحراف معياري قدر بـ (0.872).

وتفسر هذه النتائج ان التعليم المقاولاتي يوفر مجموعة من المواد التي تساهم بشكل كبير في تعلم الطلبة للكفاءات الشخصية مثل العمل الجماعي، وتحديد الأهداف، بالإضافة الى توقع المشاكل والمخاطر وحلها، بالإضافة اتقان التفاوض، كذلك تعلم القدرة على تسيير الوقت توقع المشاكل وحلها، وتعلم القيادة، وما يجب الإشارة اليه في هذا البعد انه لا يوجد مقياس محدد لتنمية الكفاءات الشخصية فحسب رايي فان تداخل المقاييس وتكاملها ينمي الكفاءات الشخصية مثل مقياس وظائف التسيير يعلم الطالب (التفاوض، التخطيط، التحفيز..)، ومقياس القيادة والكفاءات المقاولاتية يعلم الطالب (القيادة، المغامرة، مواجهة المخاطر، التغلب على الخوف، التحكم بالوقت، كيف تكون قائد....) وحسب نتائج الاستبانة فان عدد لباس به يرى انه قادر على التجديد والابداع واثبات الذات.

بناء على ما تقدم يتضح ان التعليم المقاولاتي يساهم بقدر كبير في تنمية واكساب الكفاءات الشخصية حسب آراء طلبة تخصص المقاولاتية لجامعة محمد خيضر بسكرة.

3- تنمية الكفاءات التقنية

جاء بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل افراد عينة البحث، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد (3.9385)، بانحراف معياري يقدر بـ (0.60267)، ووفقا لمقياس الدراسة فان هذا البعد يشير الى نسبة قبول

"مرتفعة"، كما نلاحظ من متوسط إجابات افراد عينة البحث على عبارات هذا البعد انها تشكل قبولاً مرتفعاً، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.33-4.13) بانحرافات معيارية محصورة بين (0.550-1.068).

تفسر هذه النتائج ان التعليم المقاولاتي يوفر مجموعة من المواد التي تساهم بشكل كبير في تعلم الطلبة للكفاءات التقنية مثل التحكم في برامج الاعلام الالي التي يقدمها مقياس الاعلام الالي، وتصميم شعار للمؤسسة وتعلم الترويج والاشهار للمنتج او الخدمة، حيث يعلم مقياس تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنظيم المعلومات كيفية جمع المعلومات وتبويبها وتحليلها وكيفية استغلالها في الترويج او في المنافسة، والقدرة على جمع المعلومات ونشرها بالطريقة الصحيحة وفي المكان المناسب، بالإضافة الى القدرة على استعمال وسائل الاتصال الحديثة.

بناء على ما تقدم يتضح ان التعليم المقاولاتي يساهم بقدر كبير في تنمية الكفاءات التقنية حسب آراء طلبة تخصص المقاولاتية لجامعة محمد خيضر بسكرة.

مما سبق عرضه وبناء على معطيات الجدول نلاحظ أن متغير تنمية الكفاءات المقاولاتية بلغ المتوسط الحسابي له (3.9938) بانحراف معياري يقدر ب(0.273740)، حسب آراء عينة الدراسة ووفقاً لمقياس الدراسة فإنه يشير إلى مستوى قبول مرتفع وهو ما يدل على أن واقع تنمية الكفاءات المقاولاتية بجامعة بسكرة متوفر بمستوى عال حسب إجابات افراد العينة المختارة.

المطلب الثاني: اختبار وتفسير فرضيات الدراسة

من اجل اختبار وتفسير فرضيات الدراسة يجب ان نختبر قوة العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية للعينة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05 أولاً، ثم نختبر وجود دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية للعينة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

لذلك افترضنا فرضيتين رئيسيتين مفادها ان:

الفرضية الأولى:

H0-1: لا توجد علاقة معنوية موجبة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية للعينة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

H02: لا يوجد دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية للعينة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

أولاً: اختبار قوة العلاقة بين المتغيرين:

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

H01 : لا توجد علاقة معنوية موجبة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية للعينة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

لاختبار هذه الفرضية نستخدم اختبار ستيودنت (t) وهذا للتأكد من معنوية معامل الارتباط (r) حيث كانت نتائج هذا الاختبار موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (23) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى (العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات المقاولاتية)

معامل الارتباط (r)	قيمة (t) المحسوبة	مستوى المعنوية المحسوب	مستوى المعنوية المعتد
0.600	9.181	0.00	0.05

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V27

من خلال هذا الجدول يتضح وجود علاقة معنوية موجبة بين التعليم المقاولاتية وتنمية الكفاءات المقاولاتية بلغت قوتها (0.600) وهذا لان قيمة (t) المحسوبة كانت (9.181) بمستوى معنوية (0.00) وهو اقل من المستوى المعتمد (0.05)، وبذلك نرفض الفرضية والصفرية الرئيسية ونقبل بديلتها والتي تنص على:

"وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية لطلبة وخرجي جامعة محمد خيضر بسكرة وذلك عند مستوى دلالة 0.05

ونفسر ذلك على ان محتوى برنامج التعليم المقاولاتي المقدم من طرف جامعة محمد خيضر بسكرة لتخصص المقاولاتية (ماستر، دكتوراه) يسمح للطلب باكتساب كل الكفاءات المقاولاتية اللازمة لإنشاء مشروع مقاولاتي وتسييره، وانطلاقا من التعرف على الفرصة الى غاية قيام المشروع، وذلك من خلال مجموعة من المقاييس التي تعتبر ضرورية مثل مقياس انشاء وإعادة انشاء المؤسسات، ومقياس دراسة الجدوى وتقييم المشاريع، ومقياس مقياس المحيط التشريعي للمؤسسة، ومقياس الاستراتيجية التنافسية...

اختبار الفرضية الفرعية الأولى

H01-1: لا توجد علاقة معنوية موجبة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات الشخصية للعينة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

لاختبار هذه الفرضية نستخدم توزيع ستيودنت (t) وهذا للتأكد من معنوية معامل الارتباط (r) حيث كانت نتائج هذا الاختبار موضحة في الجدول الموالي

جدول رقم (24) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى (العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات الشخصية)

معامل الارتباط (r)	قيمة (t) المحسوبة	مستوى المعنوية المحسوب	مستوى المعنوية المعتد
0.321	6.174	0.00	0.05

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V27

من خلال هذا الجدول يتضح وجود علاقة معنوية موجبة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات الشخصية بلغت قوتها (0.321) وهذا لان قيمة (t) المحسوبة كانت (6.171) بمستوى معنوية (0.00) وهو اقل من المستوى المعتمد (0.05)، وبذلك نرفض الفرضية والصفرية الرئيسية ونقبل بديلتها والتي تنص على:

"وجود علاقة معنوية موجبة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات الشخصية للعينة محل الدراسة وذلك عند مستو دلالة 0.05"

ونفسر ذلك بان البرامج المقدمة من طرف التعليم المقاولاتي في تخصص المقاولاتي وتسيير المؤسسة يسمح لطلبة هذا التخصص بان يكتسبوا مجموعة مهمة من الكفاءات الشخصية، التي من شأنها ان تساعد الطالب في تحقيق ذاته وبناء شخصية المقاول وتغذية روح القائد بداخله.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية

H01-2: لا توجد علاقة معنوية موجبة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التسييرية للعينة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

لاختبار هذه الفرضية نستخدم توزيع ستيودنت (t) وهذا للتأكد من معنوية معامل الارتباط (r) حيث كانت نتائج هذا الاختبار موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (25) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية (العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التسييرية)

معامل الارتباط (r)	قيمة (t) المحسوبة	مستوى المعنوية المحسوب	مستوى المعنوية المعتد
0.567	10.626	0.00	0.05

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V27

من خلال هذا الجدول يتضح وجود علاقة معنوية موجبة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التسييرية بلغت قوتها (0.567) وهذا لان قيمة (t) المحسوبة كانت (10.626) بمستوى معنوية (0.00) وهو اقل من المستوى المعتمد (0.05)، وبذلك نرفض الفرضية والصفرية الرئيسية ونقبل بديلتها والتي تنص على:

"وجود علاقة معنوية موجبة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التسييرية للعينة محل الدراسة وذلك عند مستو دلالة 0.05"

ونفسر ذلك بان البرامج المقدمة من طرف التعليم المقاولاتي في تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة يسمح لطلبة هذا التخصص بان يكتسبوا مجموعة مهمة من الكفاءات التسييرية، والتي تعتبر ضرورية خلال مسار انشاء مشاريعهم المقاولاتية، وهذه الكفاءات المكتسبة تسمح للطلاب بان يدير وييسير مشروعه الخاص بكل سهولة وسلاسة.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

H01-3 : لا توجد علاقة معنوية موجبة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التقنية للعينة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

لاختبار هذه الفرضية نستخدم توزيع ستودنت (t) وهذا للتأكد من معنوية معامل الارتباط (r) حيث كانت نتائج هذا الاختبار موضحة في الجدول الموالي

جدول رقم (26) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التقنية)

معامل الارتباط (r)	قيمة (t) المحسوبة	مستوى المعنوية المحسوب	مستوى المعنوية المعتمد
0.453	1.361	0.00	0.05

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V27

من خلال هذا الجدول يتضح وجود علاقة معنوية موجبة بين التعليم المقاولاتية وتنمية الكفاءات التقنية بلغت قوتها (0.453) وهذا لان قيمة (t) المحسوبة كانت (1.361) بمستوى معنوية (0.00) وهو اقل من المستوى المعتمد (0.05)، وبذلك نرفض الفرضية والصفرية الرئيسية ونقبل بديلتها والتي تنص على:

"وجود علاقة معنوية موجبة بين التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التقنية للعينة محل الدراسة وذلك عند مستوى دلالة 0.05"

ونفسر ذلك بان التعليم المقاولاتي المقدم في تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة يسمح للطلبة بان يكون لهم الكفاءات التقنية اللازمة لترويج والاشهار لمشروعهم كما تصبح لهم القدرة على استعمال برامج الاعلام الالي الخاصة بالتسيير.

ثانيا: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

H02: لا يوجد دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية للعينة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

لاختبار هذه الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط حيث كانت نتائج هذا الاختبار موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (27) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية (دور التعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية)

معامل التحديد (R 2)	المحسوبة F قيمة	F مستوى المعنوية	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	مستوى المعنوية المعتمد
0.360	71.961	0.00	0.60	0.226	0.05

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V27

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتضح وجود دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية لأفراد عينة الدراسة، وهذا لان قيمة F المحسوبة بلغت (71.961) بمستوى معنوية (0.000) وهو اقل من المستوى المعتمد (0.05)، بالإضافة الى ان (36%) من الزيادة في تنمية الكفاءات المقاولاتية سببها التعليم المقاولاتي، وذلك وفق ما تشير اليه قيمة معامل التحديد (R 2) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية الرئيسية الثانية ونقبل بديلها التي تنص على:

"وجود دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية لطلبة وخرجي جامعة محمد خيضر بسكرة وذلك عند مستوى دلالة 0.05"

ونفسر ذلك ان طلبة تخصص المقاولاتية تسيير المؤسسة بجامعة محمد خيضر بسكرة تلقوا تعليم مقاولاتي متكامل يسمح لهم بان يكتسبوا كفاءات مقاولاتية متنوعة (كفاءات شخصية، كفاءات تسييرية، وكفاءات تقنية) تسمح لهم بان تكون لهم صفة المقاول.

اختبار الفرضية الفرعية الاولى

H02-1: لا يوجد دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات الشخصية للعينة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

لاختبار هذه الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط حيث كانت نتائج هذا الاختبار موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (28) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاولى (دور التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات الشخصية)

معامل التحديد (R 2)	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية F	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	مستوى المعنوية المعتمد
0.103	14.752	0.00	0.321	0.362	0.05

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V27

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتضح وجود دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وهذا لان قيمة F المحسوبة بلغت (14.752) بمستوى معنوية (0.000) وهو اقل من المستوى المعتمد (0.05)،

بالإضافة الى ان (10.3%) من الزيادة في تنمية الكفاءات الشخصية سببها التعليم المقاولاتي، وذلك وفق ما تشير اليه قيمة معامل التحديد (R^2) وبالتالي نرفض الفرضية الفرعية الثانية ونقبل بديلتها التي تنص على:

"وجود دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات الشخصية لطلبة وخريجي جامعة محمد خيضر بسكرة وذلك عند مستوى دلالة 0.05"

ونفسر ذلك بان الطالب يكتسب بعض الكفاءات المقاولاتية الشخصية التي من شأنها ان ترفع من قدراته وان تكون له دافعا لإنشاء مشروعه الخاص، وهذه الخطوة تتطلب الجرأة وتحلي المقاول بروح المغامرة والقيادة.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية

H02-2: لا يوجد دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات التسييرية للعينة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

لاختبار هذه الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط حيث كانت نتائج هذا الاختبار موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (29) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية (دور التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التسييرية)

معامل التحديد ((R ²)	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية F	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	مستوى المعنوية المعتمد
0.321	60.560	0.00	0.567	0.224	0.05

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V27

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتضح وجود دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات التسييرية لأفراد عينة الدراسة، وهذا لان قيمة F المحسوبة بلغت (60.560) بمستوى معنوية (0.000) وهو اقل من المستوى المعتمد (0.05)، بالإضافة الى ان (32.1%) من الزيادة في تنمية الكفاءات التسييرية سببها التعليم المقاولاتي، وذلك وفق ما تشير اليه قيمة معامل التحديد (R^2) وبالتالي نرفض الفرضية الفرعية الثانية ونقبل بديلتها التي تنص على:

"وجود دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات التسييرية لطلبة وخريجي جامعة محمد خيضر بسكرة وذلك عند مستوى دلالة 0.05"

ونفسر بذلك بان الكفاءات التسييرية المطلوبة التي يجب ان تتوفر في المقاول يتعلمها طلبة تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة بجامعة محمد خيضر بسكرة، من خلال التعليم المقاولاتي الذي يتحصلون عليه من خلال المقاييس التي يدرسونها، خاصة مقياس وظائف المؤسسة الذي يتعلم من خلاله الطالب التحفيز والرقابة وتقييم العمال وتحديد المهام، والتفاوض...، ومقياس المحيط التشريعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يفضل به الطالب على دراية بالجانب القانوني الخاص بمشروعه، كما يتعلم الطلب

دراسة السوق والقدرة على تقسيمه... من خلال مقياس الوظيفة التسويقية، بالإضافة الى جانب المالية والمحاسبة التي يتعلمها الطالب من خلال مقياس دراسة الجدوى وتقييم المشاريع.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

H02-3: لا يوجد دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات التقنية للعينة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

لاختبار هذه الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط حيث كانت نتائج هذا الاختبار موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (30) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (دور التعليم المقاولاتي وتنمية الكفاءات التقنية)

معامل التحديد ((R 2	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية F	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	مستوى المعنوية المعتمد
0.205	33.029	0.00	0.453	0.556	0.05

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V27

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتضح وجود دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات التقنية لأفراد عينة الدراسة، وهذا لان قيمة F المحسوبة بلغت (33.029) بمستوى معنوية (0.000) وهو اقل من المستوى المعتمد (0.05)، بالإضافة الى ان (20.5%) من الزيادة في تنمية الكفاءات المقاولاتية سببها التعليم المقاولاتي، وذلك وفق ما تشير اليه قيمة معامل التحديد (R 2) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية الرئيسية الثانية ونقبل بديلها التي تنص على:

"وجود دور معنوي للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات التقنية لطلبة وخرجي جامعة محمد خيضر بسكرة وذلك عند مستوى دلالة 0.05 ."

ونفسر بذلك بان الكفاءات التقنية المطلوبة التي يجب ان تتوفر في المقاول يتعلمها طلبة تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة بجامعة محمد خيضر بسكرة، من خلال التعليم المقاولاتي الذي يتحصلون عليه من خلال المقاييس التي يدرسون، خاصة مقياس الاعلام الالي وتكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنظيم المعلومات.

من خلال ما تقدم يمكننا القول ان للتعليم المقاولاتي دور في تنمية الكفاءات المقاولاتية بمختلف أبعادها حسب آراء عينة من الطلبة المنتسبين لهذا التخصص بجامعة بسكرة، وهو أمر يتماشى والتصور العام للعلاقة بين المتغيرين، حيث لا يمكن إنكار أهمية التعليم في صقل الكفاءات والمهارات واكتشاف المواهب والعمل على تطويرها وتلقين الطالب أهم ميكانيزمات العمل المقاولاتي والذي أضحى أحد أبرز الميادين التي تهتم بها الدولة الجزائرية في إطار الاهتمام بالشغل والشباب وخلق فرص العمل.

خلاصة الفصل

تضمن هذا الفصل التعريف بمسار التعليم المقاوالاتي بجامعة محمد خيضر بسكرة، لتتطرق بعدها الى اجراء دراسة ميدانية لمعرفة دور التعليم المقاوالاتي في تنمية الكفاءات المقاوالاتية لعينة الدراسة والمتمثلة في طلبة السنة الثانية ماستر تخصص مقاوالاتية وتسيير المؤسسة وطلبة الدكتوراه تخصص المقاوالاتية وتسيير المؤسسة وخارجي تخصص المقاوالاتية وتسيير المؤسسة بجامعة محمد خيضر بسكرة، وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، حيث وزعت الاستبانة على عينة قدرت على 130 فردا من طلبة وخارجي تخصص المقاوالاتية تسيير المؤسسة بجامعة محمد خيضر بسكرة، والتي تحتوي على محورين رئيسيين هما "التعليم المقاوالاتي" و"تنمية الكفاءات المقاوالاتية"، وهدفنا من خلالها الإجابة على إشكالية بحثنا هذا، وبعد تحليل محاور الاستبانة باستخدام أساليب إحصائية عديدة، تبين لنا انه يوجد دور ذو دلالة معنوية للتعليم المقاوالاتية في تنمية الكفاءات المقاوالاتية لطلبة وخارجي تخصص المقاوالاتية وتسيير المؤسسة جامعة محمد خيضر بسكرة، وهذا ما نجده معبرا عنه في الجداول الإحصائية، حيث بلغ معامل الارتباط للتعليم المقاوالاتي بتنمية الكفاءات المقاوالاتية (0.600)، وعند بحث دور العليم المقاوالاتي في تنمية ابعاد الكفاءات المقاوالاتية (تنمية الكفاءات الشخصية، الكفاءات التسييرية، والكفاءات التقنية) وجدنا ان هناك دور معنوي للتعليم المقاوالاتي في كل بعد من ابعاد الكفاءات المقاوالاتية (تنمية الكفاءات الشخصية، الكفاءات التسييرية، والكفاءات التقنية) وذلك عند مستوى الدلالة 0.05

خاتمة

أصبح التعليم المقاولاتي اليوم أحد أهم أسباب التنمية الاقتصادية ورفع نسبة النمو في جميع اقطار العالم خاصة الدول المتطورة، وتحاول الدول الأخرى ان تحذوا حذوها، وخاصة في ظل ظهور المقاربة التي تدعو الى نشر التعليم المقاولاتي في كل التخصصات وفي كل المستويات، ومن خلال هذه الدراسة والتي تهدف الى اظهار مدى أهمية التعليم المقاولاتي في نشر مبادئ المقاولاتية، وزرع التوجه المقاولاتي لدى طلبة الجامعات، مما يساهم في انشاء المشاريع المقاولاتية، وارتفاع عددها، وهو ما قد يكون عاملا مهما ومساعدة في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، وتوفير مناصب شغل والتقليل من البطالة.

فالتعليم المقاولاتي يجعل من الطالب مفكرا ومبدعا، ويغير نظرة الطالب الجامعي للوظيفة ولسوق العمل عموما، حيث يساعده في خلق مشروعه بصورة تجعل من الطالب يخلق العمل لنفسه ويحقق ذاته، كما يساهم في خلق فرص عمل لغيره، ولم لا المساهمة في التنمية في حالة نجاح المشروع.

ومن خلال الدراسة التي قمنا بها في الجانبين النظري والتطبيقي توصلنا الى مجموعة من النتائج تمثلت في:

- نتائج الفصلين النظريين: وتمثلت في:

- المقاولاتية متعددة المعاني، وحقل غني يتميز بالديناميكية لذلك يجب الاهتمام أكثر بها لأنها بوابة التنمية الاقتصادية.
- يعتبر المقاول المحور الأساسي في السيرورة المقاولاتية، ويتوقف نجاحه واستدامة مشروعه على مجموعة مركبة من العوامل.
- يهدف التعليم المقاولاتي الى:
- نقل المعرفة وصل كفاءة الطلبة وتنميتها.
- صقل وتطوير الكفاءات الشخصية، التسييرية والتقنية لدى الطلبة، والعمل على تنميتها من خلال استراتيجيات وبرامج هادفة لبلوغ هذا الغرض، والذي يبقى عاملا أساسيا ومهما في إنشاء المشاريع المقاولاتية في مختلف القطاعات التنموية التي يمكن فيها ذلك.
- يعتبر التعليم المقاولاتي استراتيجية فعالة في دفع الطلبة للتفكير والابداع وانشاء مشاريع مقاولاتية ناجحة تخدم الفرد والاقتصاد.

- نتائج الفصل التطبيقي: وتمثلت في

- تمثلت عينة الدراسة في مجموعة من الطلبة لهم يسعون لإكتساب صفات المقاول، ويهدفون عموما إلى دخول عالم المقاولاتية.
- تعتبر المقاييس التي تقدم في تخصص المقاولاتية وتسير المؤسسة بجامعة محمد خيضر متكاملة مع بعضها البعض، وتحقق الهدف منها وهو تلقين وتعليم الطالب لأهم الكفاءات المقاولاتية الواجب توفرها في المقاول.

خاتمة

- البرامج المقدمة لطلبة الماجستير وطلبة الدكتوراه تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة توفر التعليم المقاولاتي اللازم لتنمية مختلف الكفاءات المقاولاتية سواء كانت كفاءات شخصية، او كفاءات تسييرية، او كفاءات تقنية، في جامعة محمد خيضر بسكرة.
- مستوى توفر التعليم المقاولاتي جاء بمستوى مرتفع حسب آراء عينة الدراسة.
- مستوى توفر تنمية الكفاءات المقاولاتية جاء بمستوى عال وذلك حسب آراء عينة الدراسة.
- وفيما تعلق بالفرضيات الموضوعية تم التوصل لماليي:
- رفض الفرضية الرئيسية الأولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة معنوية للتعليم المقاولاتية في تنمية الكفاءات التقنية لطلبة وخريجي تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة جامعة محمد خيضر بسكرة، عند مستوى الدلالة 0.05.
- رفض الفرضية الفرعية الاولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة معنوية للتعليم المقاولاتية في تنمية الكفاءات الشخصية لطلبة وخريجي تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة جامعة محمد خيضر بسكرة، عند مستوى الدلالة 0.05.
- رفض الفرضية الفرعية الثانية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة معنوية للتعليم المقاولاتية في تنمية الكفاءات التسييرية لطلبة وخريجي تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة جامعة محمد خيضر بسكرة، عند مستوى الدلالة 0.05.
- رفض الفرضية الفرعية الثالثة وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة معنوية للتعليم المقاولاتية في تنمية الكفاءات التقنية لطلبة وخريجي تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة جامعة محمد خيضر بسكرة، عند مستوى الدلالة 0.05.
- رفض الفرضية الصفرية الرئيسية الثانية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد دور ذو دلالة معنوية للتعليم المقاولاتية في تنمية الكفاءات المقاولاتية لطلبة وخريجي تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة جامعة محمد خيضر بسكرة، عند مستوى الدلالة 0.05.
- رفض الفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: وجود دور ذو دلالة معنوية للتعليم المقاولاتية في تنمية الكفاءات الشخصية لطلبة وخريجي تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة جامعة محمد خيضر بسكرة، عند مستوى الدلالة 0.05.
- رفض الفرضية الفرعية الثانية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود دور ذو دلالة معنوية للتعليم المقاولاتية في تنمية الكفاءات التسييرية لطلبة وخريجي تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة جامعة محمد خيضر بسكرة، عند مستوى الدلالة 0.05.

خاتمة

- رفض الفرضية الفرعية الثالثة وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود دور ذو دلالة معنوية للتعليم المقاولاتية في تنمية الكفاءات التقنية لطلبة وخرجي تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة جامعة محمد خيضر بسكرة، عند مستوى الدلالة 0.05.

الإقتراحات:

وبالاعتماد على النتائج المتوصل إليها توصلنا الى جملة من الاقتراحات تمثلت فيما يلي:

- العمل على تطوير طريقة التعليم المقاولاتي من التلقين وتقديم المعرفة بالطريقة الكلاسيكية الى التعليم من خلال الزيارات الميدانية للمؤسسات الناشئة، والتعرف على المقاولين والاحتكاك بهم للاستفادة من تجاربهم.
- الاهتمام أكثر بالكفاءات التقنية (رسم اللوغو الخاص بالمشروع، تعلم الاشهار والترويج الالكتروني... تعلم التقنيات الحديثة بصفة عامة التي تساعد في نشر والتعريف بالمشروع) لأنها تعتبر مهمة ومكلفة خاصة في بداية انشاء المشروع المقاولاتي.
- حث الجامعات والكليات ومخابر البحث العلمي على إقامة أيام دراسية وملتقيات تهتم بالتعليم المقاولاتي والدور الفعال الذي يلعبه داخل الجامعة وفي التنمية الاقتصادية.
- توطيد العلاقة أكثر بين السياق التعليمي ومؤسسات سوق العمل لا سيما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والرائدة في مجال نشاطها، من خلال ابرام اتفاقيات وتعاقبات تسمح بالإستفادة من تجارب رواد الأعمال في هذا المجال.
- آفاق الدراسة:

تمثل هذه الدراسة التي تم انجازها والنتائج التي تم التوصل إليها، مساهمة علمية جد بسيطة، لأنه توجد مجموعة من الحدود الواجب ذكرها فاقصر البحث على دراسة حالة مؤسسة واحدة يجعل نتائجها نسبية جدا، إضافة إلى أنه استحال التطرق للموضوع بأكثر تفصيل وتوسع إذ أنه يتسم بالتوسع والتشعب، ضف إلى ذلك فقد اعتمدنا استعمال أداة واحدة من أدوات جمع البيانات والمتمثلة في الاستمارة دون القدرة على تدعيمها بأساليب بحثية مساندة (المقابلة، تحليل المحتوى مثلا).

كل ما سبق ذكره يفتح المجال لأفاق جديدة ومتنوعة في المستقبل، لمحاولة التعمق أكثر في الدراسة من خلال توسيعها على مجموعة من المؤسسات الجامعية كمحاولة لاختبار قابلية التعميم لنتائجنا، وكذا اعتماد المزج بين أساليب وأدوات بحث متنوعة لزيادة مصداقية الدراسة.

قائمة المراجع

أولاً: قائمة المراجع باللغة العربية

1. الكتب/

- احمد القطيمين عطا الله. (1996). التخطيط الاستراتيجي والادارة الاستراتيجية: مفاهيم ونظريات وحالات تطبيقية. دار مجدلاوي، عمان، الاردن، 39.
- أحمد عبد الوهاب. (2016). تعريف حاضنات الاعمال ودراسة مقارنة بين مصر والتجارب الدولية. المركز المصري لدراسات السياسات العامة، القاهرة، 08، 10
- العربي بلقاسم فرحات. (2012). تأهيل الموارد البشرية، الطبعة الأولى. عمان، الاردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- انس عبد الباسط عباس. (2011). تخطيط وتنمية القوى العاملة. عمان، الاردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- إيمان فاضل السامرائي، هيثم علي الزغبى. (2004). نظم المعلومات الادارية. عمان، الاردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- حريم حسين. (2002). السلوك التنظيمي سلوك الأرف ا رد والجماعات. عمان، الاردن: دار ا زهر للنشر والتوزيع.
- زاهر عبد الرحيم. (2010). مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية،. عمان، الاردن: دار ال ا رية للنشر والتوزيع.
- زيد منير عبوي. (2007). الإدارة واتجاهات ها المعاصرة (وظائف المدير). (بغداد، العراق:)، دار دجلة.
- زيد منير عبوي. (2009). التخطيط والتطوير الاداري. عمان، الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع.
- عبد الباري إبراهيم، زهير نعيم الصباغ. (2011) عبد الباري إبراهيم وزهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي، الطبعة الثانية، دار وائل. عمان، الاردن: دار وائل.
- عبد الرحمن توفيق. (2007). التدريب أصول ومبادئ،، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، الجزء الأول، مركز الخبرات المهنية للإدارة، الاسكندرية، مصر. 280 ،
- عبدالمعطي محمد عساق ويعقوب حمدان. (2000). التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والعمليات. دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الاردن. 33 ،
- على شريف. (1998). الادارة المعاصرة، ط 2. الاسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- عمر وصفي العقيلي. (2005). ادارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي. دار وائل للنشر، عمان، الاردن. 448-449 ،
- عمرو علاء الدين. (2007). ريادة الأعمال، القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- كلالدة طاهر محمود. (2008). تنمية وادارة الموارد البشرية، ط 1. عمان، الاردن: دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع.
- مجدي عوض مبارك. (2009). الريادة في الأعمال، المفاهيم والنماذج والمداخل المختلفة. أريد: عالم الكتاب الحديث.

مجدي عوض مبارك. (2011). التربية الريادية والتعليم الريادي، مدخل نفسي سلوكي. عالم الكتب الحديث، اربد، الاردن ، 86.

مجدي عوض مبارك. . (2010) الريادة في الاعمال والمفاهيم والنماذج والمداخل العلمية. عالم الكتب الحديث، اربد، الاردن، الطبعة الاولى. 281 ،

محمد فالح صالح. (2005). ادارة الموارد البشرية. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.

محمد محمد ابراهيم. (2008). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.

مروة حسن. (2011). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. مصر: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.

مصطفى محمود أبو بكر. (2007). الموارد البشرية: مدخل تحقيق الميزة التنافسيّة،. الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.

مؤيد سعيد سالم وعادل حرحوش صالح. (2002). ادارة الموارد البشرية:مدخل إستراتيجي. عمان، الاردن :عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع،.

نعيم إبراهيم الظاهر. (2009). تنمية الموارد البشرية، الطبعة الاولى. عمان، الأردن :عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.

هلال محمد عبد الغني. (2007). التفكير والتخطيط الاستراتيجي. مركز تطوير الاداء للتنمية والنشر، مصر. 98 ،

يوسف حجيم الطائي، واخرون. (2006). ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل. الوراق للنشر والتوزيع، ط1، الاردن. 404 ،

2. المجالات

احمد ابراهيم سلمى الارناؤوط. (2017). دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الاعمال ببعض الجامعات. مجلة التربية المقارنة والدولية، العدد السابع،

أمل أنور عبد العزيز (2). أبريل. (2021) فاعلية برنامج تدريبي قائم على مهارات التعليم الريادي في تحسين مهارات التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرار والتوجه نحو ريادة الأعمال لدى عينة من طلاب كلية التربية. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد 36 العدد 2 الجزء. 295 ،

بن الشيخ بوبكر الصديق). جوان. (2021) التعليم المقاولاتي كوسيط في العلاقة بين التوجه المقاولاتي والنية المقاولاتية للطلبة. مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 07، العدد. 01, 326.

بن حمو عبد الله، كلاخي لطيفة. (2022). التعليم المقاولاتي ودوره في رفع الروح المقاولاتية، دراسة استكشافية على عينة من طلبة الماستر بجامعة ابن خلدون تيارت. مجلة المالية والاسواق. 401 ،

قائمة المراجع

- بويناق حسن (2020). مساهمة ادارة المعرفة في خدمة تنمية الكفاءات البشرية بالمنظمات الاقتصادية. مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 10، العدد 02، 235.
- بودي عبد القادر وبن احمد سميرة، (2018). دور الكفاءات في ترقية السلوك الابداعي من منظور مقاولاتي "اشارة الى المقولة بالمشاريع السياحية ببشار". مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الرابع، العدد 02، 518.
- بويحيوي ابراهيم، بن احمد نوال). جوان (2016) أهمية ودور الكفاءات البشرية داخل المنظمات. مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية، العدد 02، رقم 19، 06.
- رقية منصورى وانفال حدة خبيزة (2014). دعم وتنمية المقاولاتية الشبابية في اوربا التجربة الفرنسية نموذجاً. مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وادارة الاعمال، المجلد 03، العدد 11، 01.
- سايح فطيمة (2017). دور الدوافع والمهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى خريجات الجامعات، دراسة ميدانية لعينة من طالبات الماجستير جامعة زهران. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 2، العدد 3، 78.
- سحنوني محمد، بندي عبد الله عبد السلام (2015). اشكالية تقييم الكفاءات (واقفها بمؤسسة SEROR بتلمسان). ابعاد اقتصادية، العدد 05، رقم 96، 01.
- سعد العنزي واخرون (2009). فاعلية المنظمة في فلسفة ابراز منظري الفكر الاداري. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد العراق، المجلد 15، العدد 22، 53.
- سفيان مخلوفي وكمال شريط). جوان (2019) سياسات وبرامج التعليم المقاولاتي في ضوء خبرة معهد ريادة الاعمال وادارة ريادة الاعمال التقنية في المملكة العربية السعودية. مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال، المجلد 05 العدد 49، 02.
- صالح بن نوار (2006). فاعلية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية. مخبر علوم الاجتماع والاتصال والترجمة، قسنطينة. 196، صفاء المطيري (2019). التعليم الريادي. المعهد العربي للتخطيط، العدد المائة والتاسع والاربعون، الكويت. 11،
- صولح سماح، كمال منصورى). جوان (2010) تسيير الكفاءات: الاطار المفاهيمي والمجالات الكبرى. اجات اقتصادية وادارية، العدد السابع. 53،
- عزيزة محمد الغامدي). يناير (2020) تعليم ريادة الاعمال لمرحلة قبل التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية. المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة اسيوط، المجلد الثاني، العدد الاول، 245،
- عيساوي نادية). ديسمبر (2019) كفاءات المقاول. مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 6، العدد 02، 191.
- فاطمة الزهراء سالم محمود). مارس (2020) الممارسات الذكية في مؤسسات التعليم الجامعي العربية: ريادة الاعمال في مجال التربية وفقاً لاهداف التنمية المستدامة. 2030 مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد السابع والعشرون، العدد 125،

كشاش انيس، برياش توفيق). ديسمبر (2017)التحول من الكفاءة الفردية إلى الكفاءة الجماعية ضمن الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية. مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية المجلد 08 العدد 02, 310,

مها بنت علي محمد الحربي). مارس (2022)توجهات السياسة التعليمية في المملكة العربية السعودية وفق نظام الجامعات الجديد في ضوء مؤشرات الريادة العالمية، دراسة تحليلية. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة اسيوط، المجلد38، العدد03، الجزء ثاني.270 ,

هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى). جوان (2022)دور برامج التكوين في تطوير الكفاءات اللازمة لبعث وإدارة النشاط المقاوالاتي من طرف الشباب الجامعي في الجزائر، دراسة ميدانية على عينة من طلبة بعض الجامعات الجزائرية. مجلة الاقتصاد وإدارة الاعمال، مجلد 06، عدد 01, 29,

صالح بن نوار (2006). فاعلية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية. مخبر علوم الاجتماع والاتصال والترجمة، قسنطينة. 196 , صفاء المطيري (2019). التعليم الريادي. المعهد العربي للتخطيط، العدد المئة والتاسع والاربعون. 05 ,

صولح سماح، كمال منصور). جوان (2010)تسيير الكفاءات: الاطار المفاهيمي والمجالات الكبرى. اجات اقتصادية وإدارية، العدد السابع. 53 ,

3. الملتقيات

محمد براق، محمد بن الشايب (جوان 2010). تسيير الكفاءات وتطويرها. الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العدد السابع، جامعة بسكرة

الطيب الداودي، الامين حلموس (2012). فيفري 22، (23)تسيير المهارات ومساهمته في تنافسية المؤسسات. الملتقى الوطني الاول حول تسيير الموارد البشرية.

اليمين فالتة، لطيفة بري (06). ، 07، 08 افريل (2010)البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاوالاتية، دراسة إستطلاعية عند طلاب كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة. ورقة مقدمة للملتقى الدولي المقاوالاتية وفرص الاعمال. 06 ,

امين محفي، بن شني يوسف (2012). اشكالية نقل الكفاءات في المؤسسات الجزائرية تنافسية. مداخلة ضمن الملتقى الدولي الاول تسيير الموارد البشرية، تسيير المهارات ومساهمته في المؤسسات، جامعة محمد خيضر بسكرة. 04 ,

بوزيان عثمان (2004). اقتصاد المعرفة مفاهيم واتجاهات. الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، 09 ,

قائمة المراجع

- بوطورة فضيلة، بوطورة فاطمة الزهراء، هواري احلام (11). ، 10 ديسمبر (2018) أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية، دراسة حالة دار المقاولاتية جامعة المسيلة. ملتقى وطني: الجامعة المقاولاتية: التعليم المقاولاتي والابتكار، جامعة مصطفى اسطمبولي - معسكر. 10، -
- بوقموم محمد، معيزي جزيرة (18). ، 19 افريل (2012) اضاءات على بعض التجارب العالمية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الملتقى الدولي حول استراتيجيات تنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، 04 ، 05
- رياض بن صوشة، نادية خريف (22). ، 23 فيفري (2012) الاهداهة الاستراتيجية للتدريب وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للجيو فيزياء. مداخلة ضمن الملتقى الوطني الاول حول تسيير الموارد البشرية - تسيير المهارات ومساهماتها في تنافسية المؤسسات - جامعة بسكرة، 05 ،
- طاهرية الشيخ (2011). الاستثمار البشري وادارة الكفاءات كعامل لتأهيل منظمات الأعمال واندماجها في اقتصاد المعرفة. مداخلة مقدمة للملتقى الدولي حول راس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف. 05 ،
- فاطمة الزهراء مهديد، امال قبالي (22). ن 23 فيفري (2012) دور تطوير الكفاءات وتنمية المهارات في تحقيق الاداء المتميز بالمؤسسة. مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول تسيير الموارد البشرية. 05 ،
- قايدي خميسي ومحمد قرزيس، (2009). التسيير الحديث للكفاءات كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية. ملتقى وطني حول استراتيجيات التدريب في ظل ادارة الجودة الشاملة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية، جامعة سعيدة، الجزائر. 03 ،
- مصنوعة احمد (03). ، 04 ديسمبر (2012) تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التاميني. الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التامينية الواقع العلمي افاق وتطوير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف.
- مقراش فوزية واقطي جوهرة (22). ، 3 فيفري (2001) اثر مستوى المهارات البشرية على جودة الخدمات المقدمة: دراسة تطبيقية في مؤسسة الاتصال. مداخلة في الملتقى الوطني الأول حول تسيير الموارد البشرية، تسيير المهارات ومساهمة في تنافسية المؤسسات، جامعة بسكرة.
- نوي طه حسين واخرون (11). افريل (2016) تجارب دولية في التعليم المقاولاتي. ملتقى وطني حول دور المقاولاتية في تحفيز الاستثمار المحلي في ظل التحديات الراهنة. 09 ،

4. الأطروحات والرسائل الجامعية

- الجودي محمد علي. (2015-2014). نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، دراسة على عينة من جامعة بسكرة، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر. 148،
- بن حكوم علي. (2021-2020). المقاولاتية الاجتماعية ودورها في التنمية المستدامة، دراسة حالة، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة دكتوراه طور ثالث (ل م د)، شعبة علوم التسيير، تخصص مقاولاتية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد دراية ادرار، 19.
- حمود حيمر. (2018_2017). تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة، دراسة حالة لبعض المنظمات الاقتصادية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1، الجزائر. 56،
- مسغوني منى. (2013-2012). تسيير الكفاءات والأداء التنافسي المتميز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر. 235،
- ميساوي عبد الباقي. (2019/2020). عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه. جامعة زيان عاشور الجلفة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير 111،
- شريف وحيدة. (2016). الوصول الى الكفاءات البشرية عن طريق تكامل استراتيجيتي التحفيز والتكوين، دراسة حالة منظمة طيبة فود كمباني لإنتاج عصير رامي. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في شعبة علوم التسيير، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، الجزائر. 105،
- ابو القاسم حمدي. (2004-2003). تنمية كفاءات الافراد ودورها في تدعيم الميزة التنافسية للمؤسسات، مذكرة ماجستير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 45.
- بادة فاروق. (2016\2015). واقع الكفاءات المقاولاتية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، دراسة حالة الجزائر. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية والمالية (تخصص تسيير استراتيجي و أداء المؤسسة)، المدرسة العليا للتجارة 38، 3،
- رحيل آسية. (2011-2010). دور الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم التسيير، تخصص ادارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة بومرداس، الجزائر 24، 25.

- Dejoux C. (2001). ***La compétence au coeur de l'entreprise : essai sur un attracteur étrange***. Paris: Edition d'Organisations.
- François audigier, Nicole tutiaux-guillon. (2008). **Compétences et contenus les curriculums en questions, . de boeck, 1ere édition, bruxelles, Belgique ,** p39.
- Frank jassen. (2009). ***Entreprendre : une introduction a l'entrepreneuriat***. Paris: édition de Boeck University, 1 er éditions ,.
- Frank Jassen. (2009). ***Entreprendre: une introduction a l'entrepreneuriat, 1er édition***. Paris: édition de Boeck university.
- J. Arbert, P.Gillbert, F.picyere. (2003). **Management des competences, Réalisation- conceots analuses. 2éme édition, DUNOD,PARIS, 48.**
- J.Brilman. (3ème éd,2001). **Les Meilleurs Pratiques du Management. 382.**
- Joseph schumpeter. (18 Avril 2002). ***théoire de lévolution économique recherche sur le projet le le crédit, l'intérêt et le cycle de la conjoncture introduction (traduction erancait 1935)***. chicouttmi, Quebec: Joseph schumpeter 1926, théoire de lévolution économique recherche sur le projet le le crédit, l'intérêt et édition complétés.
- Lou van Beirendonck. (2004). , ***Management des compétences. Bru scelles: édition De Boeck.***
- Luc Boyer et Noël Equilbey. (2003). ***Organisation: Théories et applications***. Paris: édition d'Organisation, 2eme édition.
- Phillip zarifian. (2001). **Le modèle de la compétence. édition Liaisons, Paris, 78.**
- Robert D Hisrich et Michel Peters. (1989). **ENTREPRENEURSHIP : lancer, élaborer et gérer une entreprise. édition de nouveaux horizons, France, 07.**
- Seema Sanghi. (2014). ***Human resource management***. New Delhi, India: VIKAS publishing education.

Shimon L.Dolan, et autres. (2002). **La gestion des ressources humaines (tendance, enjeux et pratiques actuelles)**. 3^{ème} édition, édition village mondiale, Canada,, 307.

Yves Emery et François Gonin. (1999). **Dynamiser les ressources humaines**. 1^{er} édition, édition, presses Polytechniques et universitaires Romandes, Lausanne, 84.

2. Les Articles

Bendaïda Houari et Madani Wafaa. (September 2020). **L'effet de l'enseignement de l'entrepreneuriat sur l'esprit d'entreprendre chez les étudiants de l'Université d'Oran**. *Revue des Sciences Economiques*, vol 13, n° 15, décembre 2017, 73.

Camille Carrier. (2009). **L'enseignement de l'entrepreneuriat: Au delà des majistrauts, des études de cas et du plan d'affaires**. *Revue de l'entrepreneuriat*, vol 8, n° 2, pp,17,18.

Chabaud. D. et Ngijol. L. (2005). **La contribution de la théorie des réseaux sociaux à la reconnaissance des opportunités de marché**. *Revue Internationale PME, france*, Vol 18, N°1,, 29.

Guerbette C. (2009). **le sens de la compétence collective** : positionnements théoriques et construction d'une question de recherche sur le concept. *centre d'études et de recherches appliquées à la Gestion*, No.14, 01.

Imran Khan, Alamzeb Aamir. (June2020). **Role of entrepreneurship education in poverty alleviation: mediating by entrepreneurial intention**. *City university research journal*, vol10, n°02, 210.

Khettache Rabia. (2013). **L'accompagnement En Incubation Et Développement Des Compétences Entrepreneuriales : Analyse Des Concepts, Analyse Des Indicateurs**. *SCIENCES DE L'HOMME*, Volume 5, Numéro 5, 129.

- Raouf Jaziri. (2016). **Démystifier l'énigme de l'entrepreneur**. *International journal of innovation and applied studies*, vol 18, n°4, 1099.
- Robert A. Baron. (February 2006). **Opportunity Recognition as Pattern Recognition: How entrepreneurs "connect the dots" to Identify new business opportunities**. *Academy of management perspectives*. Vol20, Issue1, 104.
- Sharon alvarez, Andrew godly and mike wright, Mark Casson. (2014). **the Entrepreneur at 30 continued relevance ?**. *stratigic entrepreneurship journal june 2014*, p4, 04.
- Thierry VERSTRAETE. (2001). **Entrepreneuriat : modélisation du phénomène**. *Revue de l'Entrepreneuriat - Vol 1, n°1*, 07.
- Unang Toto Handiman et autres. (January 2022). **Bagaimana Subjective Norms dan Entrepreneurship Education Berpengaruh Terhadap Entrepreneurial Intention Mahasiswa?** *Jurnal Doktor Manajemen* , 81.
- VERSTRAETE et Alain FAYOLLE. (2005). **Thierry VERSTRAETE et Alain FAYOLLE** , *Revue de l'Entrepreneuriat*,vol4,n1, 2005,P44. *Revue de l'Entrepreneuriat*,vol4,n1 , 44.
- Wilhelmina Smith, and Tendai Chimucheka. (JULY 2014). **Entrepreneurship, économie growth and Entrepreneurship théories**. *journal of social science, MCSER, publishing, Rome, Italy*, vol5, n°14, , 161.

3. Les Theses

- AZIZ BOUSLIKHANE. (s.d.). **Enseignement de l'entrepreneuriat : pour un regard paradigmatique autour de processus entrepreneuriat**. *Thèse de doctorat non publier en sciences de gestion*. Nancy, Ecole Doctorale Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion, Nancy, France: université de Nancy2.

Loyada Gomez Santos. (2014). **L'enseignement de l'entrepreneuriat au sein de l'université: La contribution de la méthode des cas**, Thèse de Doctorat en Sciences de gestion. *Université de Lorraine*, 76.

MORY SIOMY. (Octobre 2007). **DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES LEADERS EN PROMOTION DE LA CULTURE ENTREPRENEURIALE ET DEL'ENTREPRENEURSHIP** : Le cas du Rendez-vous entrepreneurial de la Francophonie. *Thèse présentée, à la Faculté des études supérieures de l'Université Laval dans le cadre du programme de doctorat en relations industrielles pour l'obtention du grade de Philosophiae Doctor [Ph.D.]*, 202.

3. Les Conférences

Aouni Z and Surlemont B. (2007). **LE processus d'acquisition des compétences entrepreneuriales: une approche cognitive**. *5eme Congrès International de L'Academie de L'Entrepreneuriat*, 06.

Eric Micheal La Violette, et Christophe Loue. (2006). **les compétences Entrepreneuriales : définitions et construction 'référentiel** le 8 eme congrès international francophone (CIEPME), internationalisation De PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales. *suisse, haute école de gestion (HEG)*, 26.

Zineb Aouni , Berard surlemont. (2007). **le processus d'acquisition des compétences entrepreneuriales**, une cognitive. *5 congrès international de l'académie de l'entrepreneuriat*,

4. Sites Web Electronques

Anica Hunjet et Pater Kurecic. (April 2020). **The Role of Higher Education Institutions in the Development of Entrepreneurship Competences ON_THE_STUDY_PROGRAMS_OTHER_THAN_ECONOMICS**.
[\(25/12/2021\)](https://www.researchgate.net/publication/274391620)

5. Cahiers de recherche

Brahim Allali. (s.d.). vers une théorie de l'entrepreneuriat. *cahiers de recherche n° 17, ISCAE*, 03.

Jean Pierre Bechard. (s.d.). **Les grandes questions de recherche en entrepreneurship et éducation**, Cahier de recherche, n°94-11-02. *école des hautes commerciales(HEC), Montréal*, 04.

قائمة الملاحق

ملحق رقم (01)



محمد جامعة خيضر-بسكرة-
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

استمارة بحث

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....
تحية طيبة.

في اطار اعداد دراسة تدخل ضمن مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير تخصص:
مقاولاتية وتسيير المؤسسة، تحت عنوان التعليم المقاولاتي ودوره في تنمية الكفاءات المقاولاتية، دراسة عينة من طلبة وخريجي جامعة
بسكرة تخصص مقاولاتية، أرجو منكم الإجابة على الأسئلة الواردة فيها بهدف اعتمادها كمصدر للبيانات اللازمة لإعداد بحث
علمي، كما أرجو التكرم بقراءة العبارات بدقة والإجابة عنها بموضوعية علماً بأن هذه البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث
العلمي. وستكون دقة إجاباتك ومساهمتك عوناً كبيراً لي في التوصل إلى نتائج موضوعية.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

الجزء الأول: الخصائص الشخصية

أرجو تعبئة البيانات التالية :

ضع العلامة (X) أمام الإجابة المناسبة لك.

1-العمر:

من 22 سنة الى 30 سنة

قائمة الملاحق

من 31 سنة فما فوق

2-الحالة العملية :عامل (ة) غير عامل(ة)

3-المستوى التعليمي ثانية ماستر دكتور

الجزء الثاني: التعليم المقاولاتي الرجاء وضع إشارة (X) في المربع الذي يعبر عن اجابتك.
التعليم المقاولاتي هو مجموعة من المعارف التي تهدف إلى تطوير الكفاءات المقاولاتية، ونشر الروح المقاولاتية لدى الطلاب، وتعزيز روح المبادرة لديهم وتدريبهم على خلق وتطوير المؤسسات.

الرقم	العبارات					سلم القياس				
	أولا: التعليم المقاولاتي	غير موافق بشدة	غير موافق	حيادي	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق	موافق
01	من خلال المقاييس التي درستها استطيع ان احدد فكرة لمشروع									
02	ادرك الفرق بين الفكرة والفرصة									
03	اصبح بامكاني تقييم الفكرة التي تعتبر مهمة في اختيار المشروع									
40	اصبح بامكاني وصف مشروع بدقة									
05	يمكنني التمييز بين خصائص المشروع الإنتاجي والمشروع الخدمي									
60	استطيع التعرف على الفرصة واستغلالها									
70	خلق الرغبة في انشاء مشروع خاص									
80	تعرفت على هيئات الدعم والمرافقة في الجزائر									
90	من خلال المقاييس التي درستها بامكاني التحكم في الجانب المحاسبي لاعداد مشروع									
10	لا اجد صعوبة في اعداد جدول حسابات النتائج والميزانية الافتتاحية والختامية									
11	أصبحت اميز الاشكال القانونية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر									
21	اصبح بامكاني اعداد رسالة ورؤية في حالة انشاء مشروع									
31	من خلال المقاييس المدروسة يمكنني القيام بتشخيص استراتيجي للبيئة الداخلية والخارجية في حالة انشاء مشروع									

قائمة الملاحق

					41	من خلال المقاييس المدروسة أصبحت أكثر الماما بخطوات اعداد استراتيجية لمختلف عناصر المزيج التسويقي
					51	من خلال المقاييس المدروسة أصبحت مطلعاً على اهم محاور إدارة الموارد البشرية، وأنواع الهياكل التنظيمية

الجزء الثاني: الكفاءات المقاولاتية الرجاء وضع إشارة (X) في المربع الذي يعبر عن اجابتك

من خلال التعليم المقاولاتي الذي تحصلت عليه في الجامعة هل اكتسبت؟

سلم القياس					ثانيا: تنمية الكفاءات المقاولاتي	
غير موافق بشدة	غير موافق	حيادي	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
					1- تنمية الكفاءات الشخصية	
					16	اكتسبت القدرة الكافية على مواجهة المشاكل
					17	العمل الجماعي انسب لي من العمل الفردي (العمل بروح الفريق)
					18	يعتبر تحديد الأهداف امر صعب نوعاً ما بالنسبة لي
					19	لدي القدرة على توقع وتحمل المخاطر
					20	اكتسبت مهارات التفاوض مهما كانت صفة الطرف الذي اتفاوض معه
					12	اكتسبت بقدر عال من القدرة على التحكم في الوقت
					22	لا أخشى الصعاب التي تواجهني وأسعى للمغامرة
					32	أسعى للتجديد والابداع في عملي
					42	يمكنني قيادة الافراد لتحقيق الأهداف المرجوة
					52	أسعى لإثبات ذاتي مهما كانت الصعاب
					2- تنمية الكفاءات التسييرية	
					26	القدرة على تحديد مهام كل عامل بما يناسب اهداف المشروع
					72	القدرة على التدخل في الوقت المناسب إذا تطلب الامر مع ترك الحرية للعامل
					28	القدرة على مراقبة العمال والتأكد من انجازهم لأعمالهم بالصورة اللازمة
					29	الاهتمام بالجانب التحفيزي للعمال (المادي والمعنوي)
					03	التقييم الدوري لأداء العمال والمشروع

قائمة الملاحق

					13 القدرة على التنظيم وإعادة هيكلة الوظائف
					23 القدرة على معرفة أنواع عقود العمل وتحديد ما يتناسب مع احتياجات المشروع
					33 القدرة على دراسة السوق وتفضيلات الزبائن
					43 القدرة على تقسيم السوق الى فئات متجانسة
					53 القدرة على تكوين علاقات جيدة مع الشركاء وفريق العمل
					63 القدرة على تكوين علاقات جيدة مع الزبائن
					73 القدرة على التعريف بمنتجات او خدمات المشروع
					38 الاهتمام برضا الزبون وولائه
					39 تحديد استراتيجية مناسبة للتسعير
					04 القدرة على الترويج بصورة جيدة للمنتوج او الخدمة
					41 القدرة على التفاوض مع الموردين
					24 القدرة على استغلال نقاط قوة وضعف المنافسين في تطوير المشروع
					34 القدرة على التسيير المحاسبي للمشروع (اجور، مكافآت... الخ)
					44 القدرة على معرفة الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمشروع
					54 القدرة على معرفة مصادر التمويل الداخلية والخارجية
					64 القدرة على تحديد التكاليف
					74 القدرة على معرفة الاشكال القانونية التي يمكن ان يتبناها المشروع
					48 القدرة على تسيير تسديد النفقات (الأقساط في حالة الاقتراض)
					3- تنمية الكفاءات التقنية
					49 القدرة على تصميم شعار المشروع
					05 القدرة على التحكم في البرامج الالكترونية الخاصة بالمالية والمحاسبة
					15 القدرة على التحكم ببرامج الاعلام الالي والانترنت
					25 القدرة على جمع البيانات والمعطيات وتبويبها وتحليلها
					35 القدرة على الترويج للمنتوج او الخدمة عن طريق التسويق الالكتروني
					45 القدرة على نقل المعلومات ونشرها بين الجهات المرغوبة في الوقت والمكان المناسبين
					55 القدرة على استعمال وسائل الاتصال والتواصل خاصة الحديثة (فيسبوك، تويتر... الخ)

قائمة الملاحق

الملحق رقم (02)

قائمة محكمي الاستبانة

الرقم	اسم المحكم	المكان الوظيفي
01	أد/ بن عيس ليلي	قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة
02	د/ ابراهيمي نوال	قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة
03	أد/ صولح سماح	قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة
04	د/ فرحات سميرة	قسم علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة 1
05	د/ غوجيل محمد	قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح خيضر ورقلة