

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع



عنوان المذكرة:

دور التكوين المهني في تفعيل النشاط المقلولاتي

رواسة ميدانية في معهد التكوين المهني سلطان إبراهيم ولاية بسكرة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

د. مشري سميرة

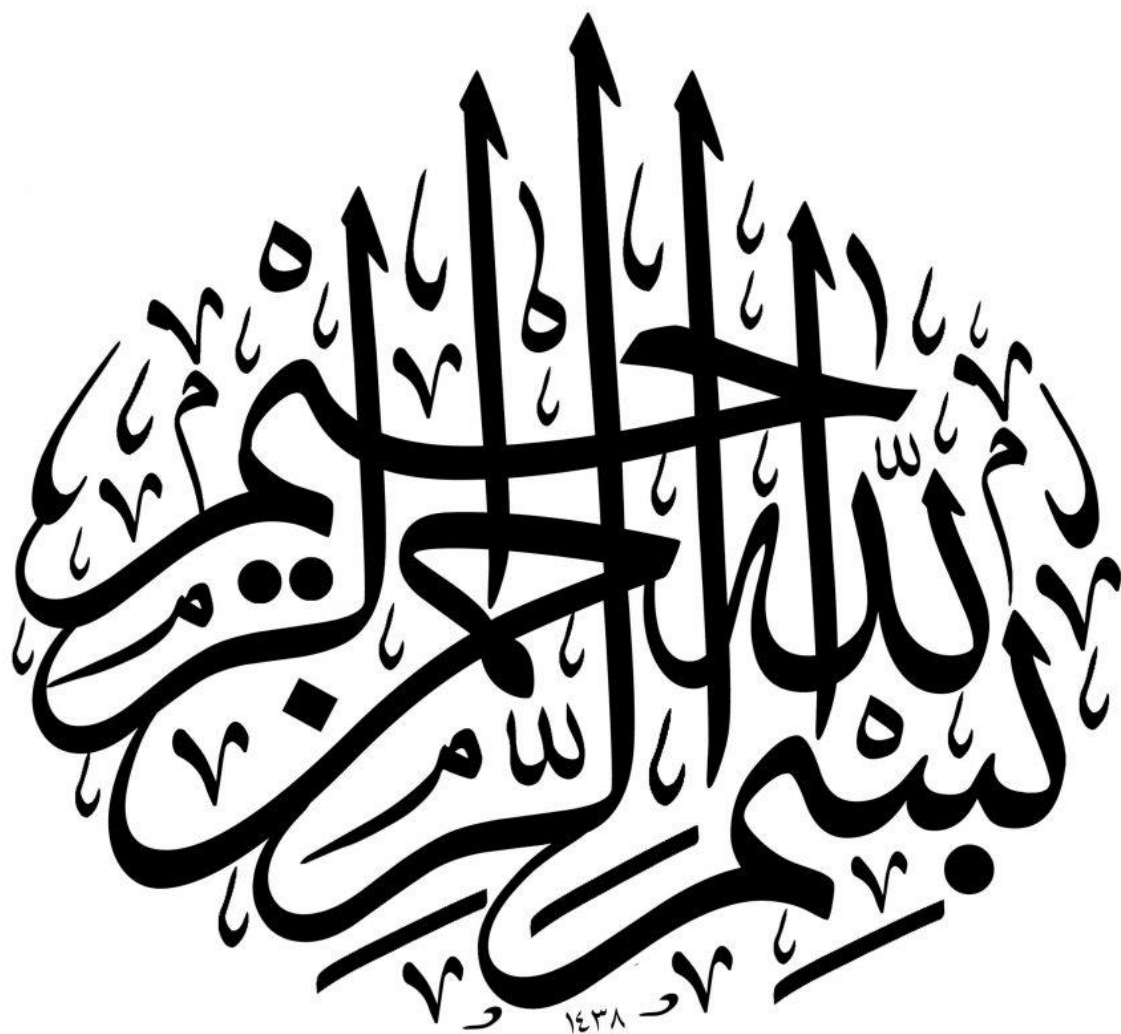
إعداد الطالبة:

نجوبي حسناء

لجنة المناقشة

الاسم اللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
مشري سميرة	.....	جامعة محمد خيضر بسكرة	مشرفا
.....	.....	جامعة محمد خيضر بسكرة	.....
.....	.....	جامعة محمد خيضر بسكرة	.....

السنة الجامعية: 2025 / 2024



## شكر وعرفان

أول من يشكر آناء الليل وأطراف النهار هو العلي القهار، الأول والآخر، والظاهر والباطن، الذي أغرقنا بنعمه التي لا تحصى، وأغدق علينا برزقه الذي لا يفنى، وأنار دروبنا، فله جزيل الحمد والثناء العظيم، هو الذي أنعم علينا إذ أرسل علينا عبده ورسوله محمد بن عبد الله - عليه أزكى الصلاة وأطهر التسليم -، أرسله بقرآنه المبين فعلمنا ما لم نعلم، وحثنا على طلب العلم أينما وجد.

لله الحمد كله والشكر كله أن وفقنا وألهمنا الصبر على المشاق التي واجهناها لإنجاز هذا العمل المتواضع.

و الشكر موصول إلى كل معلم أفادنا بعلمه، من أولى المراحل الدراسية حتى هذه اللحظة.

كما نرفع كلمة شكر إلى الدكتورة المشرفة مشري سميرة التي ساعدتنا على انجاز بحثنا.

و نشكر كل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد، ولا ننسى اللجنة المناقشة على قبولها مناقشة هذا البحث، وكل الامتنان والتقدير لأساتذة وعمال قسم علم الاجتماع.

وفي الأخير لا يسعنا إلا أن ندعوا الله عز وجل أن يرزقنا السداد والرشاد والعفاف والغنى، وأن يجعلنا هداة مهتدين.

نجوي حسناء



## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرفان
	إهداء
	المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
3 – 2	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
5	تمهيد
8 – 6	1.1. إشكالية الدراسة
9	2.1. أهمية وأسباب اختيار الموضوع
10	3.1. أهداف الدراسة
17 – 10	4.1. تحديد مفاهيم الدراسة
25 – 18	5.1. الدراسات السابقة
26	خلاصة
<b>الفصل الثاني: التكوين المهني</b>	
28	تمهيد
33 – 29	1.2. التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر
36 – 34	2.2. خصائص التكوين المقاولاتي
38 – 37	3.2. أهمية التكوين المهني
42 – 39	4.2. أنواع التكوين المهني
44 – 43	5.2. أساليب التكوين المهني
46 – 45	6.2. مبادئ التكوين المهني

50 - 47	7.2. عناصر العملية التكوينية
54 - 51	8.2. هيكله قطاع التكوين المهني في الجزائر
56 - 55	9.2. وظائف وأهداف التكوين المهني في الجزائر
57	خلاصة
<b>الفصل الثالث: النشاط المقاوالاتي</b>	
59	تمهيد
60	1.3. أهمية النشاط المقاوالاتي
63 - 61	2.3. خصائص النشاط المقاوالاتي
66 - 64	3.3. أشكال النشاط المقاوالاتي
67	4.3. أسباب توجه الشباب الجزائري نحو المقاوالاتية
72 - 68	5.3. التطور التاريخي للنشاط المقاوالاتي في الجزائر
77 - 73	6.3. معوقات النشاط المقاوالاتي في الجزائر
81 - 78	7.3. نظريات المقاوالاتية
82	خلاصة
<b>الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية</b>	
84	تمهيد
85	1.4. مبررات اختيار مكان الدراسة
88 - 86	2.4. مجالات الدراسة
89 - 88	3.4. المنهج المستخدم في الدراسة
92 - 91	4.4. أدوات جمع البيانات
95 - 93	5.4. عينة الدراسة وكيفية اختيارها
96	6.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة
97	خلاصة
<b>الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج</b>	
129 - 99	1.5. عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها

134 – 130	2.5. عرض نتائج الدراسة
136	نتيجة عامة
138	خاتمة
140	توصيات
147 – 142	قائمة المراجع
158 – 150	الملاحق

## فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.	24- 25
02	يوضح أهمية التكوين المهني	37-38
03	يوضح التطور التاريخي للمقاولاتية	72
04	يوضح عينة التخصصات التي تم توزيع الاستمارة عليها	89
05	يوضح محاور الاستمارة	92
06	يوضح الجنس	99
07	يوضح نمط التكوين	100
08	يوضح نوعية التكوين الذي يتلقاه المتدربون	101
09	برامج التكوين المهني تعتمد على أساليب وطرق متنوعة	102
10	يوضح التكنولوجيا المستخدمة في تقديم البرامج التكوينية لتفعيل النشاط المقاولاتي	103
11	يوضح مدى توافق المنهج الدراسي مع متطلبات سوق العمل والنشاط المقاولاتي	105
12	يوضح مدى التوازن بين الجانب النظري والتطبيقي في المنهج الدراسي	106
13	يوضح مدى تضمن المنهج الدراسي تدريبات عملية كافية لتنمية المهارات	107
14	يوضح مدى تشجيع التفاعل والمشاركة داخل قاعات التدريب	108
15	يوضح مدى توفر الموارد التعليمية اللازمة (كتب، مذكرات، أدوات...) داخل المركز	109
16	يوضح تقييم برامج التكوين المهني	110
17	يوضح شعور المتدربين حول تفعيل المنهج الدراسي للنشاط المقاولاتي	111
18	يوضح المدة الزمنية الإجمالية لبرامج التكوين المهني الذي تشارك فيه حاليا	112
19	يوضح رؤية المتدربين حول استغلال الفترات الطويلة بشكل فعال خلال المدة الزمنية للتكوين	113
20	يوضح مدى مناسبة القيود أو الشروط للالتحاق بالتخصصات	114
21	يوضح مدى سهولة ووضوح التسجيل في التخصص الذي يرغب فيه المتدربون	115



22	يوضح مدى مناسبة محتوى التخصص الذي اختاره المتدرب مع مؤهلاته و قدراته السابقة	116
23	يوضح مدى مناسبة وكفاية المواد التعليمية الدراسية والتجهيزات المتوفرة في التخصص الذي اختاره المتدربين	117
24	يوضح مدى خبرة و تأهيل هيئة التدريس في التخصص الذي اختاره المتدربين	118
25	يوضح مدى مناسبة التخصص الذي يتلقى فيه المتدربون التكوين ويدفعهم للتوجه المقاولاتي	119
26	يوضح إذا كانت برامج التكوين المهني أنشطة تهدف إلى تفعيل الحس المقاولاتي لدى المتدربين	120
27	يوضح أنواع الوسائل التعليمية التي يعتمد عليها المتدربون بشكل عام لدعم تفعيل النشاط المقاولاتي	121
28	يوضح مدى توفر الوسائل التعليمية المعتمدة بشكل كاف وسهل الوصول لجميع المتدربين المعنيين بالأنشطة المقاولاتية	122
29	يوضح مدى تطوير وتحديث الوسائل التعليمية المستخدمة بشكل دوري لمواكبة التغيرات في مجال ريادة الأعمال والتكنولوجيا	123
30	يوضح مستوى سهولة استخدام وفهم الوسائل التعليمية المعتمدة من قبل المتدربين	124
31	يوضح مدى توفر التقنيات الرقمية المعتمدة متوفرة وسهلة الوصول لجميع المتدربين والمدرسين المعنيين بالنشاط المقاولاتي	125
32	يوضح رأي المتدربين حول التقنيات الرقمية المستخدمة إذا ما كانت حديثة تواكب التطورات في مجال ريادة الأعمال والتكنولوجيا التعليمية	126
33	يوضح مدى توفير الدعم والتدريب اللازم للمتدربين والمدرسين على استخدام الوسائل والتكنولوجيا المعتمدة لتفعيل النشاط المقاولاتي	127
34	يوضح تقييم المتدربين لدور الوسائل والتكنولوجيا المعتمدة حاليا في تفعيل النشاط المقاولاتي ضمن برامج التكوين المهني لديهم	128
35	يوضح مدى استخدام وسائل تكنولوجيا في تقييم العملية التكوينية	129

## فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	خصائص التكوين المهني	36
02	أنواع التكوين المهني	42
03	عناصر العملية التكوينية	50
04	صورة مركز تطوير المقاولاتية CDE	54
05	خصائص النشاط المقاولاتي	62
06	أشكال النشاط المقاولاتي	65
07	المعوقات التي تواجه النشاط المقاولاتي في الجزائر	77
08	نظرية السلوك المخطط لروح المقاولاتية	79
09	نموذج " Sokol " و " Shapero " 1982	80
10	مخطط الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني	86

مقدمة

يعد التكوين المهني قاطرة أساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي مجتمع، فهو لا يقتصر على تزويد الأفراد بمهارات تقنية اللازمة لسوق العمل فحسب، بل يمتد ليشمل بناء القدرات الفردية والجماعية التي تدفع بعجلة الابتكار وريادة الأعمال في ظل التحولات الاقتصادية المسارعة التي يشهدها العالم اليوم، وتزايد التحديات المرتبطة بالبطالة وقلة فرص العمل التقليدية.

وقد أصبح الاهتمام بتفعيل النشاط المقاوالاتي ضرورة ملحة لتحقيق التنمية المستدامة وخلق فرص عمل ذاتية، وهو مفهوم حيوي يعزز الابتكار والتجديد. فالمؤسسة التي تشجع على تنمية روح المبادرة وريادة الأعمال بين موظفيها تفتح المجال أمام ظهور أفكار جديدة وتطوير منتجات وخدمات مبتكرة مما يساهم في خلق قيمة مضافة وتعزيز موقفها في السوق.

وعليه يلعب التكوين المهني دورا محوريا في غرس هذه الروح المقاوالاتية من خلال تزويد الموظفين عبر برامج التكوين المهني بالمهارات والمعارف اللازمة لتحويل الأفكار إلى مشاريع حقيقية داخل المؤسسات. وانطلاقا مما سبق، سنتناول في هذه الدراسة دور التكوين المهني في تفعيل النشاط المقاوالاتي، وتقتصر دراستنا على معهد التكوين المهني سلطان إبراهيم العالية بسكرة.

وقد جاءت هذه الدراسة في ضوء الفصول النظرية التالية:

**الفصل الأول:** يتعلق بموضوع الدراسة و الذي يحتوي علي إشكالية الدراسة، وتساؤلاتها، وأسباب اختيار الموضوع، وأهمية الدراسة، وكذلك الهدف من هذه الدراسة، ومفاهيم الدراسة، وأخيرا الدراسات السابقة.

**الفصل الثاني:** يتعلق بالدراسة النظرية للتكوين المهني، تم التطرق إلى التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر، وخصائصه، وأهميته، أنواعه، وأساليبه، هيكله قطاع التكوين المهني في الجزائر و وظائفه.

**الفصل الثالث:** يتعلق بالدراسة النظرية للنشاط المقاوالاتي، وقد تناولنا فيه أهمية النشاط المقاوالاتي، وخصائصه، وأشكاله، وأسباب توجه الشباب الجزائري نحو المقاوالاتية، والتطور التاريخي للنشاط المقاوالاتي في الجزائر، ومعوقات النشاط المقاوالاتي في الجزائر، ونظرياته.

**الفصل الرابع:** المتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية واشتملت على مجالات الدراسة، والمنهج المستخدم في الدراسة، وأدوات جمع البيانات، وكذلك عينة الدراسة وكيفية اختيارها والأساليب الإحصائية المستخدمة أخيراً خصائص عينة الدراسة.

**الفصل الخامس:** المتعلق بتحليل البيانات الميدانية وتم التطرق فيه الى عرض البيانات الميدانية وتحليلها وعرض نتائج الدراسة.

# الفصل الأول :

## الإطار العام للدراسة

### تمهيد

1.1 إشكالية الدراسة؛

2.1 أهمية وأسباب اختيار الموضوع؛

3.1 أهداف الدراسة؛

4.1 تحديد مفاهيم الدراسة؛

5.1 الدراسات السابقة؛

### خلاصة

• تمهيد:

تبدأ رحلة البحث العلمي من منطلق اختيار موضوع الدراسة بعد التحقق من أهميته العلمية والقيمة التي ستضيفها النتائج المتحصل عليها من إجراء الدراسة الميدانية، حيث يقوم الباحث بصياغة مشكلة بحثه صياغة علمية منطقية تمكنه من بلوغ بناء تصوري تبرز معالم البحث، وتوجه سبله لبلوغ الهدف المراد تحقيقه، من تحليل وتفسير وتعميم، كما تطرح مجموعة من التساؤلات البحثية التي تستوجب الإجابة عنها ضمن سياق نوعي تخصصي، وترافق هذه الخطوة خطوات لا تقل أهمية عنها؛ من تحديد أسباب البحث وتحديد المفاهيم الأساسية، والأطر النظرية، وصولاً إلى الوقوف على الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع في أحد متغيراته، فهذه الخطوات في مجملها تسمح للباحث ببناء منهج سليم.

## 1.1. إشكالية الدراسة

يشهد عالم الشغل حركية متسارعة تتماشى والتغيرات العلمية والتقنية التي فرضتها العولة وما انتجتة في عالم اليوم، وقد رافقت هذه الحركية متطلبات نظرية وتطبيقية وجب توفرها لدى طالبي العمل حتى يكونوا قادرين على مواجهة تحديات عالم الشغل، وهو ما يفرض على اليد العاملة أن تكون مؤهلة ومتمكنة نظريا وتقنيا مما يجعلها متوافقة مع متطلبات السوق.

وتعتبر مراكز التكوين المهني واحدة من الأبنية الأساسية التي تضمن تكوين عمالة مؤهلة تلبي احتياجات سوق العمل، بما تتيحه من برامج تعليمية تشمل مجالات متعددة (حرف يدوية؛ ومهارات تقنية وصولا إلى التخصصات الإدارية)، وهو ما يكسب المنتميين إلى هذه المراكز مهارات متميزة تتماشى مع التخصصات المطلوبة في السوق، كما نجد أن المنهاج التعليمي المعتمد في مراكز التكوين المهني يتضمن أيضا تدريب عملي/ميداني والذي يعتبر مطلبا رئيسيا لتعزيز كفاءات هذه الفئة المتعلمة؛ حيث يتمكنون من التطبيق الفعلي لمهاراتهم في بيئة العمل الحقيقية وهي تمثل إحدى الامتيازات المهمة لمراكز التكوين المهني.

وهو ما يسهم في إعداد خريجين ليس فقط ذوي مهارات تقنية ولكن أيضا يمتلكون فهما إداريا عن كيفية العمل داخل مختلف بيئات العمل، كما تعمل مراكز التكوين المهني على مبدأ التجديد المستمر للبرامج التعليمية لتظل متوافقة مع اتجاهات سوق العمل المتغيرة وذلك من خلال تقديم برامج تمنح المتدربين شهادات معتمدة وتلاقي القبول من قبل أصحاب العمل.

وهذا ما يجعل مراكز التكوين المهني تعمل على تعزيز فرص التشغيل وتطوير روح المبادرة بين الشباب بالإضافة إلى ذلك، تسعى مراكز التكوين المهني الى توسيع نطاق برامجها لتشمل مهارات حديثة مثل التكنولوجيا الرقمية والابتكار، ومن ثم تعزيز قدرات الشباب على التكيف مع المتطلبات الحديثة للمهنة والمساهمة في النمو الاقتصادي المحلي والعالمي لما لا.

كما أن علاقة التكوين المهني بالشغل تمثل ذلك البناء من الأبنية المكونة للمجتمع بل تعتبر ركيزة من الركائز التي يقوم عليها في تحقيق الاتزان والاستقرار والأمن والتقدم والازدهار في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية التي تطمح إليها كل الدول بما فيها الجزائر.



## الفصل الأول: .....الإطار العام للدراسة

والجزائر سعيها منها إلى تحقيق التقدم الازدهار من خلال دفع عجلة الاقتصاد مركزة في ذلك على سياسة تشغيل فعالة قائمة على اتاحة المجال لشبابها في بناء مؤسسات ناشئة قائمة على الابداع والابتكار، حيث تقوم مراكز التكوين المهني بإعداد الشباب لمواجهة تحديات ريادة الأعمال، وذلك بالاعتماد على تصميم البرامج التعليمية وتوفير الأساسيات المعرفية والتقنية التي يحتاجها الشباب لرسم مساراتهم المهنية، وتدعم رؤيتهم وتحفزهم على الاستكشاف والتجريب، هذا بالإضافة إلى دورها في تعزيز الوعي بالأنشطة المقاولاتية وتطوير التفكير الإبداعي، مثل استخدام البرمجيات المتقدمة، وأن يكونوا قادرين على التعامل مع التحديات التقنية والإنتاجية، بالإضافة إلى ذلك تعد المهارات الإدارية أيضا ضرورية، متمثلة في مهارات التخطيط الاستراتيجي، وإدارة الوقت وتسيير الموارد البشرية والمالية بكفاءة ما ينعكس على تحسين الأداء العام للمؤسسة، كما أن القدرة على التواصل الفعال والتفاوض تعد من العناصر الضرورية في بناء علاقات عمل قوية والقيام باتفاقيات شغل فعالة، كما لا يمكن التغاضي عن أهمية المهارات الشخصية، مثل القدرة على الابتكار والتكيف مع الظروف المتغيرة، حيث تعد هذه المهارات معيار أساسي لنجاح أصحاب المشاريع في بيئة عمل أكثر ما يميزها أنها خاضعة لحرب تنافسية شرسة، وعليه لا بد من أن تركز برامج التكوين المهني على تطوير هذه المهارات من خلال ورش عمل تطبيقية، وتدريب عملي ومحاكاة نماذج بيئات العمل الرائدة في مجال عملها، وهو ما يعزز من قدرة الشباب على المساهمة بفعالية في إنشاء مؤسساتهم الخاصة وبالتالي خلق ثقافة ريادة أعمال قوية تعيد تشكيل مستقل الاقتصاد الجزائري.

وفي إطار تدعيم وتفعيل النشاط المقاولاتي تم اتخاذ تدابير لترقية وتنمية المهارات في هذا المجال حيث تم التوقيع على اتفاقية في إطار تشجيع المقاولاتية لدى خريجي التكوين المهني بين وزير التكوين والتعليم المهنيين و وزير اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة حيث ركزت محاور هذه الاتفاقية على تنسيق الجهود بين الوزارتين من أجل تشجيع المقاولاتية لدى خريجي التكوين المهني.

وعليه جاءت دراستنا محاولة تسليط الضوء حول الواقع التطبيقي لبند هذه الاتفاقية الحديثة العهد مع خريجي مراكز التكوين المهني حيث تم صياغة التساؤل الرئيس كما يلي:

✓ كيف يساهم مركز التكوين المهني في تفعيل النشاط المقاولاتي في مدينة بسكرة؟

وقد تفرعت عنه مجموعة التساؤلات التالية:

1. ما هو دور البرامج التكوينية بمعهد التكوين المهني سلطان إبراهيم بولاية بسكرة في تفعيل النشاط  
المقاولاتي؟

2. ما هو دور المناهج التعليمية بمعهد التكوين المهني سلطان إبراهيم بولاية بسكرة في تفعيل النشاط  
المقاولاتي؟

3. كيف تسهم الوسائل التكنولوجية المعتمدة بمعهد التكوين المهني سلطان إبراهيم بولاية بسكرة في  
تفعيل النشاط المقاولاتي؟

## 2.1. أهمية وأسباب اختيار الموضوع

- ✓ تتجلى أهمية الموضوع المتناول بالدراسة في الأهمية البالغة التي تقدمها مراكز التكوين والتعليم المهنيين في مجال تفعيل النشاط المقاوالاتي وتمكين الشباب من ولوج عالم الشغل وإنشاء مؤسساتهم الخاصة، وذلك من خلال ما تقدمه هذه المراكز من مهارات ومعارف نظرية وتقنية خاصة لفئة الشباب الغير متحصلين على شهادات جامعية، وبالتالي الرفع من نسب نجاح المؤسسات الناشئة وتجنب التجارب المكلفة على الجانب الاقتصادي والاجتماعي كما كان في التجارب السابقة؛
- ✓ إضافة إلى أن ولوج عالم المؤسسات الناشئة وخوض غمار العمل المقاوالاتي لم يعد خيارا بل حتمية فرضتها التحديات الاقتصادية الراهنة خاصة لفئة الشباب غير الحاصلين على شهادات علمية وهو ما يعد فرصة ثمينة لإنقاذهم من شبح البطالة؛
- ✓ إبراز أهمية مراكز التكوين المهني وما تقدمه من برامج تعليمية ومناهج تدريبية داعمة للعمل المقاوالاتي حسب ما جاء في الاتفاقية المبرمة بين الوزارتين (وزير التكوين والتعليم المهنيين و وزير اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة).

### وعليه جاءت أسباب اختيار هذا الموضوع كالتالي:

- ✓ الرغبة الذاتية للطالبة في التعرف على دور التكوين المهني في تفعيل النشاط المقاوالاتي والذي بات ضرورة ملحة من شأنها تنمية الاقتصاد وتطوير البلاد والعمل أساسا على تشغيل الشباب والتقليل من مشكل البطالة؛
- ✓ ارتباط الموضوع بتخصص الدراسة علم اجتماع تنظيم وعمل وعليه ارتأينا أن نعالج هذا الإشكال من زاوية علم الاجتماع؛
- ✓ حداثة الموضوع وأهميته بالنسبة لمؤسسات ومراكز التكوين والتعليم المهنيين في الوقت الحالي؛
- ✓ محاولة معرفة أسباب العجز ومواطن الضعف إن وجدت التي تعرقل تفعيل النشاط المقاوالاتي لدى فئة خريجي مراكز التكوين المهني؛
- ✓ الإشادة بالمبادرة التي قامت بها كلا الوزارتين بناء على النتائج الإيجابية المتوقعة تحقيقها؛
- ✓ إثراء مكتبة الكلية بواحد من المراجع العلمية التي تناولت هذا الموضوع البالغ الأهمية والحديث بالدراسة والبحث وبالتالي فتح المجال لإجراء دراسات جديدة في ذات المجال.

### 3.1. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى تحقيق جملة من الأهداف والتي يمكن تحديدها فيما يلي:

- ✓ التعرف على دور مركز التكوين المهني سلطان إبراهيم بولاية بسكرة في تفعيل النشاط المقاوالاتي؛
- ✓ التعرف على كيف تسهم البرامج التكوينية المعتمدة في مركز التكوين المهني سلطان إبراهيم بولاية بسكرة في تفعيل النشاط المقاوالاتي؛
- ✓ التعرف على دور المناهج التعليمية بمعهد التكوين المهني سلطان إبراهيم بولاية بسكرة في تفعيل النشاط المقاوالاتي؛
- ✓ توضيح دور الوسائل التكنولوجية المعتمدة بمعهد التكوين المهني سلطان إبراهيم بولاية بسكرة في تفعيل النشاط المقاوالاتي.

### 4.1. تحديد مفاهيم الدراسة

تعتبر المفاهيم بمثابة حلقة الوصل بين النظرية والبحث، وعلاقة التأثير والتأثر ما بين النظرية والبحث هي من أعطت أهمية بالغة لعملية تحديد المفاهيم، لذلك ينبغي على الباحث تحديد مفاهيم دراسته بما يتفق مع أهدافه البحثية لتكون له بمثابة المرشد والموجه عند نزوله الميدان.

وفي دراستنا اخترنا المفاهيم التالية:

#### • تعريف التكوين المهني:

- ✓ عرفه بوفجلة غياث: "هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة".
- نرى أنه يركز هذا التعريف على الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية وهذا مهم جدا لأن الأداء المهني يشمل طريق التفكير، وحل المشكلات والتفاعل مع الآخرين.
- ✓ عرفه أحمد السيد محمد فرج: "يعرفه باعتباره المدخل لأي عمل ذي طابع حرفي، يهدف إلى التعرف على مختلف الخامات والعتاد والآلات والإجراءات وكذلك المعلومات النظرية المتعلقة بمجموعة الحرف، وذلك مع مراعاة أساليب العمل ومعدلات الأداء لتزويد المتدربين بالدراية اللازمة

حتى يمكن أن يساهموا في تقدم البلاد من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن أن يتم ذلك داخل معاهد التعليم أو في مراكز خارج تلك المعاهد.<sup>1</sup>

هذا التعريف يقدم رؤية شاملة للتكوين باعتباره مدخل متكامل لإعداد الأفراد لممارسة الحرف بكفاءة ووعي.

✓ أما طارق كمال عرفه بأنه: "عملية تهدف إلى إتقان الصانع لعمله وتكيفه مع الظروف البيئية وذلك عن طريق التعليم العام".

من وجهة نظري ما يميز هذا التعريف هو إدراكه أن المهارة تشمل قدرة الصانع على التكيف مع الظروف المحيطة، وهذا يعطي طابعا واقعيا وعلميا للتكوين يجعله متصلا بالحياة اليومية.

✓ وفي نفس الإطار ترى وسيلة حمداوي أن: "التكوين المهني يتمثل في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا، والتي تهدف إلى تزويد العمال بالمعارف والمهارات والمواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهداف الفعالية فيها".<sup>2</sup>

هذا التعريف يبرز بوضوح أن التكوين المهني ليس مجرد نقل المعرفة والمهارات بل هو عملية متكاملة لبناء الشخصية المهنية، وتشمل أيضا المواقف والتصرفات، وهي عناصر ضرورية لنجاح الفرد.

✓ ويعرفه ببيير بأنه: "مجموعة من الأنظمة أو الأجهزة البيداغوجية المقدمة إلى العمال كي تسمح لهم بالتكيف مع المتغيرات البنوية وتحولات تنظيم العمل نتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية، وكذلك لإفادة تطورهم المهني".<sup>3</sup>

ومنه نقول أن هذا التعريف يؤكد على التكيف مع المتغيرات البنوية وتحولات تنظيم العمل خاصة في ظل التطورات السريعة التي يشهدها العالم من الناحية التكنولوجية والاقتصادية.

---

<sup>1</sup> - سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس سطيف، 2010/2011، ص 81

<sup>2</sup> - رحمانى ليلي، تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2008/2009، ص 11

<sup>3</sup> - بودوح غنية، دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصحية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد 6، العدد 1، 2013، ص 3

### • تعريف إجرائي للتكوين المهني:

هو عملية تعليمية تهتم بإعداد الأفراد وتأهيلهم وتنمية قدراتهم، على مهن محددة تلبي حاجات سوق العمل، تعتمد هذه العملية على الجمع بين التعلم النظري والتطبيق العملي، وذلك بهدف تسهيل اندماج الأفراد في سوق العمل وتحسين فرصهم المهنية في انشاء مشاريعهم الخاصة.

### • مفاهيم مرتبطة بالتكوين المهني:

#### ➤ التعليم المهني:

✓ عرفته منظمة اليونسكو بأنه: "التعليم الذي يعنى بتلك الجوانب من العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة الى التعليم العام دراسة العلوم التقنية وما شابهها والحصول على المهارات العملية والاتجاهات والفهم والمعرفة المتعلقة في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة".

هذا التعريف شامل ويوازن بين التعليم العام والتعليم الفني والمهني، ويبرز أهمية اكتساب مهارات عملية وفهم نظري مرتبط بقطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

✓ عرفه محمد محمود الحيلة: "التعليم المهني هو التعليم الذي يكون محتواه التعليمي قادرا على تهيئة الأفراد لأن يكونوا ناجحين في مهنتهم الحياتية، وهو التعليم الذي يعنى بتلك الجوانب من العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة الى التعليم العام دراسة العلوم التقنية وما شابهها، والحصول على المهارات العملية والاتجاهات والفهم والمعرفة المتعلقة بالمهن في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة".<sup>1</sup>

أجد هذا التعريف عملي وموجه أكثر نحو النتيجة النهائية أي نجاح الفرد في حياته المهنية، وهو ما يجعله قريبا من واقع التدريب والتعليم المهني.

#### ➤ التأهيل:

✓ عرفه ديسلر بأنه: "عملية تعليم المهارات الأساسية للموظفين الجدد ليستطيعوا القيام بعملهم".

<sup>1</sup> - سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون،

هذا التعريف يرى التأهيل كخطوة أساسية يركز على المهارات الأولية للموظفين الجدد، أرى التعريف محدود لأنه يختزل التأهيل في لحظة البداية فقط، ويتجاهل أن الموظف يحتاج لتأهيل مستمر لمواكبة التغيرات في بيئة العمل.

✓ عرفه هالوران بأنه: "عملية نقل واستقبال للمعلومات ذات العلاقة بحل المشكلات".

ومنه نقول هذا التعريف أعمق وأكثر مرونة لأنه لا يربط التأهيل بمرحلة أو مستوى بل يجعله عملية ديناميكية لحل المشكلات.

✓ عرفه جوساليا بأنه: "عبارة عن تعليم أو تطوير ذاتي للفرد لاكتساب أي مهارة أو معرفة ذات علاقة مباشرة باستخدامات الفرد ورفع كفاءته، إضافة الى تطوير المهارات الحالية للموظف في بيئة العمل".<sup>1</sup>

نرى من التعريف أنه تعريف شامل وناضج يجمع بين التعليم الذاتي واكتساب المهارات وتطوير الموجود منها، لأنه يعترف بدور الفرد بتطوير نفسه، ويركز على رفع الكفاءة، وتحقيق الاستمرارية في الأداء.

### • مفاهيم مرتبطة بالنشاط المقاوالاتي:

#### ➤ تعريف المقاول:

✓ حسب **R.Cantillon** فإن المقاول هو "شخص يخاطر بأمواله الخاصة أو المقترضة الموظفة في ظل حالة عدم التأكد (دون ضمانات) من تحقيق أرباح ناتجة من بيع أو عوائد عوامل الإنتاج من شأنها تغطية تكاليف عوامل الإنتاج، متحملا بذلك مختلف أنواع المخاطر سواء المالية، غير المالية، العامة النظامية أو الخاصة غير النظامية".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - أنمار حامد مطاوع، مفهوم التأهيل لتحسين جودة الاتصال وثقافة العمل في المنشآت والمنظمات، المجلة الجزائرية لبحوث الإعلام والرأي العام، المجلد 5، العدد 2، 2022، ص 260

<sup>2</sup> - صبرينة سيدي صالح، علي لونيبي، المقاوالاتية: المفهوم الآليات والقرارات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية، مجلة الساور للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 8، العدد 2، 2022، ص 555

حسب هذا التعريف فإنه يبرز المقاول في صفة المغامر الذي لا يضمن الربح بل يجازف أحيانا بماله الشخصي في ظل ظروف غير مضمونة. هذا التعريف يسلط الضوء على الجانب النفسي والشجاع في شخصية المقاول.

✓ لقد ساهم **A.J. Shumpeter** في "إبراز الدور المحوري الذي يلعبه المقاول في المنظمة وأظهر أهمية تباين استخدام مدخلات وموارد المنظمة، أي البحث عن تكييف التدبير مع التغيير في استغلال الموارد مع وجوب استغلال الفرص المتاحة، فالمقاول حسب **Shumpeter** هو شخص مبدع لديه القدرة والرغبة في تغيير استخدام موارده المتوفرة، حيث تختلف عملية التغيير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن المؤسسات الكبيرة لاختلاف الإمكانيات، مما ينتج عنه ابتكارات جديدة من خلال إما صنع منتج جديد، انتهاج سبل مبتكرة في الإنتاج، اكتشاف منافذ جديدة لتوزيع أو تسويق المنتجات وإيجاد مصادر جديدة للمواد الأولية".<sup>1</sup>

يوضح هذا التعريف إدراكه أن الابتكار لا يعني فقط منتج جديد، بل قد يكون في طريقة الإنتاج والتسويق، أو حتى اكتشاف مصادر جديدة.

وشخصيا أرى أن المقاول الحقيقي يجمع بين التعريفين السابقين، قلب جريء يغامر، وعقل مبدع يخطط.

### ➤ تعريف النشاط المقاولاتي:

✓ عرفه **Hisrich&Peters** : "هو نوع من السلوك يمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية".

ومنه نقول أن هذا التعريف لا يربط النشاط المقاولاتي فقط بإنشاء مشروع، بل يراه كطريقة تفكير وتصرف، أي يبرز روح المبادرة من أجل التجديد والتطوير، سواء اجتماعيا أو اقتصاديا.

✓ عرفه **Damours & Gasse** أنه: "مسار لتسيير الموارد البشرية والمادية بهدف إنشاء وتطوير وغرس حلول تسمح بالإجابة لحاجيات الأفراد والجماعات".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> صبرينة سيدي صالح، علي لونيبي، المقاولاتية: المفهوم والآليات والقرارات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية، مرجع سابق، ص 555

<sup>2</sup> فضيلة بوطورة وآخرون، دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية بين الضرورة والأهمية، مجلة الابداع، المجلد 9، العدد 1، 2019، ص 178



هذا التعريف يبرز أن النشاط المقاوالاتي كمسار لحل المشكلات وتلبية حاجات المجتمع فهو بذلك يخرج النشاط المقاوالاتي من دائرة الريح فقط، إلى دائرة الخدمة والإجابة عن حاجات إنسانية واجتماعية.

✓ يعرف بأنه: "نسق كجميع الأنساق يحتوي على بنية مكونة من عناصر مادية وبشرية وشبكة من التدفق المالي المعلوماتي، يربط مختلف العناصر لتحقيق وحدة المؤسسة، فهو مكان لظهور الفكر الإبداعي وخلق الثروة الاقتصادية كما لديه بعد سوسيو مهني يقدم إضافات للمجتمع".

يصف هذا التعريف النشاط المقاوالاتي كنظام حي يحتوي على عناصر بشرية مادية معلوماتية ومالية، ويبرز دور النشاط المقاوالاتي في دمج الأفراد اجتماعيا ومهنيا.

✓ هو "وحدة للإنتاج المادي أو الخدماتي، يعتمد على العمل وعلى رأس المال تقني ومالي وبشري، لإنتاج منافع متعددة وخدمات مختلفة، وذلك لتلبية حاجات المستهلك".<sup>1</sup>

هذا التعريف كلاسيكي وعملي للنشاط المقاوالاتي يضعه في إطار الإنتاج والخدمات لتلبية حاجات المستهلك.

### ➤ تعريف إجرائي للنشاط المقاوالاتي:

هو مجموعة الاجراءات الادارية والتقنية التي يقوم بها صاحب فكرة المشروع المبتكر لتحويل هذه الفكرة إلى مشروع على أرض الواقع، معتمدا في ذلك على مجموعة المعارف والمهارات الفطرية والمكتسبة لدى صاحب فكرة المشروع، والتي تكونت لديه على اثر تلقيه لتدريبات ودورات تكوينية متنوعة في مختلف المؤسسات التعليمية.

<sup>1</sup> - ريم لونيسي، المعوقات التنظيمية للمقاوالاتية السياحية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، 2020/2019، ص 34

## 5.1. الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة من بين عناصر البحث الأساسي والمنهجية، والهدف من مراجعتنا للدراسات السابقة هو تكوين خلفية علمية، والحصول على ورقة تساعدنا في تسطير الخطوط العريضة لموضوع الدراسة، وفي هذا الجزء من البحث سيتم التطرق الى مجموعة من الدراسات والتي كانت بمثابة التراث المرجعي والذي تم الانطلاق منه في تكوين خلفية نظرية لجوانب مختلفة وعديدة للدراسة الحالية، وذلك بعد الاطلاع على الأطر النظرية والتصويرية لهذه الدراسات وعلى الأساليب والطرق المنهجية المطبقة وصولاً الى نتائجها في مرحلة لاحقة عند تحليل نتائج الدراسة ومقارنتها بما خلصت اليه الدراسات السابقة.

وتجدر الإشارة الى أن عرض الدراسات السابقة سيكون مشتملاً على معلومات موجزة حولها إضافة الى أهم النتائج مع بيان مواقع الاستفادة منها، وكذا تقديم عرض لأوجه التشابه والاختلاف بينها وبين موضوع الدراسة الحالية.

### • عرض الدراسات السابقة:

سنتطرق لعرض أهم الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوعنا واعتمدنا على الترتيب الزمني من أقدم دراسة الى أحدث دراسة:

### ✓ الدراسات السابقة المتعلقة بالتكوين المهني:

#### 1. الدراسة الأولى :

دراسة (موسى أميطوش 2015 - 2016 ) الموسومة بعنوان: مستوى الرضا عن تخصص التكوين المهني، دراسة ميدانية على عينة من المترشحين في التكوين المهني بولاية تيزي وزو.<sup>1</sup>

هدفت دراسة (أميطوش 2015 - 2016) إلى الكشف عن مستوى الرضا عن تخصص التكوين المهني لدى المترشحين، كما هدفت إلى تحديد مدى وجود فروق في الرضا عن تخصص التكوين المهني لدى المترشحين بدلالة نوع التخصص (التخصصات اليدوية والتخصصات المكتبية). تكونت عينة الدراسة من 100 متربص تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، كما تم الاعتماد على مقياس الرضا عن تخصص التكوين

<sup>1</sup> - موسى أميطوش، مستوى الرضا عن تخصص التكوين المهني، دراسة ميدانية على عينة من المترشحين في التكوين المهني، 2015-2016

من إعداد الباحث، وذلك بعد التأكد من الخصائص السيكمترية للمقياس (الصدق والثبات). وتوصل إلى النتائج التالية بعد التحليل الإحصائي للبيانات باستعمال (SPSS):

✓ مستوى الرضا عن تخصص التكوين لدى المتربص مرتفع؛

✓ عدم وجود فروق في الرضا عن تخصص التكوين بدلالة نوع التخصص (التخصصات اليدوية والتخصصات المكتبية).

## **2. الدراسة الثانية :**

دراسة (جندي جميلة و فرحاتي فاطيمة 2019) الموسومة بعنوان **سياسة التكوين المهني ودورها في تحقيق الأمن الاجتماعي للمتكوين**، دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد- طيبي رابح ببوسعادة - ولاية المسيلة.<sup>1</sup>

وقد طرحت التساؤل الرئيسي التالي:

✓ كيف تساهم سياسة التكوين في تحقيق الأمن الاجتماعي؟

**كما تم صياغة الفرضية التالية:**

✓ تساهم سياسة مؤسسة التكوين من خلال القوانين التنظيمية والخطط الموضوعة في اندماج واستقرار المتكوين بالمؤسسة ومنه تحقيق الأمن الاجتماعي لهم.

**المنهج:** اعتمدت على المنهج الوصفي لأنه الأنسب للدراسات التي تعتمد على وصف وتشخيص الظواهر وتحديد العلاقات بين متغيرات الدراسة.

أما بخصوص أدوات الدراسة اعتمدت الباحثة على:

**الملاحظة** بهدف معاينة ميدان الدراسة.

**المقابلة:** ساعدت في استطلاع ميدان الدراسة مما سمح على الضبط النهائي للموضوع وصياغة الإشكالية.

---

<sup>1</sup> - جندي جميلة، فرحاتي فاطيمة، سياسة التكوين المهني ودورها في تحقيق الأمن الاجتماعي للمتكوين، مجلة سوسولوجيا، المجلد 3، العدد 1، 2019

أما عينة الدراسة فقد اعتمدت على عينة احتمالية عرضية، وعينة احتمالية مقصودة. فكان حجم العينة 20 متكونا.

وقد توصلت للنتائج التالية:

- ✓ إن القوانين والتنظيمات المطبقة في المؤسسة (المعهد) والخطط والاستراتيجيات يمكن أن تساهم في تحقيق الاندماج والاستقرار للمكونين داخل المعهد إلى حد كبير، فسياسة المؤسسة في مجملها هي تدابير وتحليل واستنتاج مبني على حقائق واضحة ومعلومات صحيحة،
- ✓ وإذا كان الأمن الاجتماعي للمكونين من خلال متغير الاندماج الاجتماعي والاستقرار داخل المؤسسة مسعى ترغب فيه المؤسسة والمكونين معا، فإن الاندماج يتمثل في احترام المكونين للقوانين التنظيمية ومشاركتهم في مختلف النشاطات مما يضمن لهم الشعور بالانتماء لمؤسستهم واستقرارهم خلال مدة التكوين التي غالبا ما تكون 36 شهرا.

ومنه فقد تحققت فرضية البحث حول دور سياسة التكوين المهني في تحقيق الأمن الاجتماعي للمكونين.

### 3. الدراسة الثالثة :

دراسة (زهراوي محمد أنور 2019/2018) الموسومة بعنوان: التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر: تلمسان أنموذجا.<sup>1</sup>

هدفت دراسة (زهراوي محمد أنور 2019/2018) إلى محاولة إبراز رهن العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل وفق مقاربة سوسيولوجية استنادا إلى دراسة ميدانية في ستة مراكز للتكوين المهني والتمهين بولاية تلمسان، إضافة إلى تسليط الضوء على التحولات السوسيو-اقتصادية التي عرفت الجزائر وآثارها على سوق العمل، وذلك بالتركيز على أهم المتغيرات التي تؤثر وتتحكم بشكل كبير في منظومتي العرض والطلب على التكوين في الجزائر، تكونت عينة الدراسة من 531 فردا وفق نوع من أنواع العينة، ألا وهي العينة الحساسة التي تشمل كلا الجنسين.

<sup>1</sup> - زهراوي محمد أنور، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر - تلمسان أنموذجا-، أطروحة دكتوراه ، تخصص: إحصاء اجتماعي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة تلمسان، الجزائر، 2018-2019

وتوصلت الدراسة إلى أن الطلب على التكوين لم يعد خاضعاً للشروط الموضوعية لعروض التكوين، كما لم تعد العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل ذات الطابع الآلي، بل اتخذت أشكالاً عدة، إما من جانب التكوين المهني الذي لا زال يعاني من تراجع قيمته الاجتماعية والاقتصادية، أو من جهة سوق العمل الذي يعاني من انعدام المعايير والقوانين التي تضبطه في ظل سيطرة مبدأ "القوة، السلطة، الوراثة، والتراتبية الاجتماعية" على مبدأ التعيين، الوضع الذي أدى إلى وجود علاقة عكسية بين التكوين المهني وسوق الشغل، أدت إلى تعميق رقعة الأسواق الموازية غير المنتجة والتي لا تعترف بالشهادة وتهمل هذا المعيار، رغم أن هذه السوق تحتوي شريحة كبيرة من أفراد المجتمع ذوي قوة عمل فيزيولوجية، إضافة إلى قوة عمل ذهنية.

✓ دراسات سابقة متعلقة بالنشاط المقاوالاتي:

### 1. الدراسة الأولى:

دراسة (محمد قوجيل، يوسف قريشي 2015)<sup>1</sup>، المعنونة ب: دراسة وتحليل سياسات دعم المقاوالاتية في الجزائر دراسة ميدانية.

تم طرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية السياسات الحكومية في دعم وتنمية البروز المقاوالاتي في الجزائر؟

وتفرعت عنه أسئلة فرعية هي:

✓ ماهي العوامل المؤثرة في البروز المقاوالاتي وما مدى تكاملها وأهمية كل منها؟

✓ كيف تساهم السياسات الحكومية في تنمية البروز المقاوالاتي؟

✓ ما مدى فعالية أداء هيئات الدعم والمراقبة المقاوالاتية في البروز المقاوالاتي في الجزائر؟

هدفت الدراسة للتعرف على مختلف العوامل المؤثرة في البروز المقاوالاتي وكيف تساهم السياسات الحكومية في تفعيلها، وتحديد أهم العناصر التي يجب التركيز عليها لتنمية ثقافة المقاوالاتية في الجزائر، تشخيص

<sup>1</sup> - محمد قوجيل، يوسف قريشي، سياسات دعم المقاوالاتية في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 7، 2015

## الفصل الأول: .....الإطار العام للدراسة

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

**المنهج:** تم الاعتماد على المنهج الوصفي للإطار النظري ثم المنهج المقارن بالنسبة لمختلف الاحصائيات، كما تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي spss لإيجاد علاقات التأثير الارتباط بين مختلف المتغيرات وإعداد نموذج الدراسة.

وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

نتائج إختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى:

✓ H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة المقاولاتية في الجزائر والبروز المقاولاتي؛

✓ H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة المقاولاتية في الجزائر والبروز المقاولاتي.

الفرضية الثانية:

✓ H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التشريعية والاقتصادية في الجزائر والبروز المقاولاتي؛

✓ H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التشريعية والاقتصادية في الجزائر والبروز المقاولاتي.

الفرضية الثالثة:

✓ H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين هيئات الدعم والمرافقة والبروز المقاولاتي في الجزائر؛

✓ H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين هيئات الدعم والمرافقة والبروز المقاولاتي في الجزائر.

## 2. الدراسة الثانية:

دراسة (قايدي أمينة، عدوكة لخضر 2017/2016)<sup>1</sup>، الموسومة بعنوان: تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، دراسة ميدانية حول طلبة من جامعة معسكر ومختلف التخصصات، تم فيها طرح التساؤل الرئيسي التالي: هل يتطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين خلال تكوينهم الجامعي؟

### وصياغة الفرضيات التالية:

✓ تؤثر المواقف، المعايير الاجتماعية والرقابة السلوكية المدركة على التوجه المقاولاتي للطلبة في جماع مراحل الدراسة (الزمن t0، الزمن t1، الزمن t2)؛

✓ كلما كان الطلبة متمكنين مقاولاتيا، كلما كان توجههم المقاولاتي أقوى، وهذا في جميع مراحل الدراسة؛

✓ يؤثر كل من الخوف من الفشل وتحمل المخاطر على التوجه المقاولاتي في جميع المراحل؛

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

هدفت الدراسة للتعرف على مدى تأثير التكوين الجامعي على التوجه المقاولاتي للطلبة. اعتمدت الطالبة في اعداد الجانب النظري على المنهج الاستنتاجي الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة وذلك من خلال الاستعانة بالدراسات والأطروحات والبحوث السابقة المتعلقة بذات الموضوع. أما الجانب التطبيقي فقد تمثل في دراسة ميدانية من خلال الاعتماد على استبيان يتلائم أكثر مع طبيعة الموضوع والذي جاءت أسئلته حسب ما جاء في الجانب النظري للدراسة. ومن أجل استخلاص وتحليل النتائج استعنا ببعض البرامج المعروفة منها: برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss 20)، وبرنامج (EXCEL) إصدار 2010، برنامج Smart-PLS3.

توصلت الدراسة إلى نتيجة نهائية من خلال جداول اختبار الفرضيات وهي:

✓ أن التوجه المقاولاتي للطلبة لم يتطور خلال تكوينهم الجامعي،

<sup>1</sup> - قايدي أمينة، عدوكة لخضر، التوجه المقاولاتي للطلبة: اختبار نموذج نظرية السلوك المخطط - دراسة ميدانية بجامعة معسكر -، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 4، العدد 1، جوان 2017.

• مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

لقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في نواحي مختلفة يمكن إجمالها في النقاط التالية:

- ✓ مثلت إطارا مرجعيا لبناء تساؤلات الدراسة خاصة فيما يتعلق بمفهوم التكوين المهني؛
  - ✓ الإلمام ببعض المراجع التي سهلت بناء الإطار النظري خاصة من حيث الاطلاع على متغيرات الدراسة وأخذ فكرة عن الموضوع؛
  - ✓ بناء أداة جمع البيانات ( الاستمارة )؛
  - ✓ تمت الاستفادة منها في طريقة التحليل وتفسير النتائج ومقارنة النتائج بنتائج الدراسة الحالية.
- علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية:

من خلال عرضنا للدراسات السابقة سنحاول إبراز مختلف جوانب الاختلاف والاتفاق بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية في الجدول التالي:

الجدول رقم: (01) أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الباحث / الدراسة	أوجه الاختلاف عن دراستي	أوجه التشابه مع دراستي
موسى أميطوش (2016/2015) مستوى الرضا عن تخصص التكوين المهني، دراسة ميدانية على عينة من المترشحين في التكوين المهني بولاية تيزي وزو	دراسة أميطوش ركزت على الرضا عن التخصص فقط ولم تتطرق لموضوع ريادة الأعمال أو النشاط المقاولاتي، كما أنها لم تتناول دور المناهج أو الوسائل التكنولوجية، بينما ركزت دراستي على دور التكوين في تفعيل النشاط المقاولاتي.	-تتشابه دراسة أميطوش مع الدراسة الحالية كونها تناولتا نفس المتغير التكوين المهني؛ -كلا الدراستين استهدفتا فئة المترشحين في مؤسسات التكوين؛ -اعتمدت كلتا الدراستين على المنهج الوصفي والتحليل الميداني؛ -كلتا الدراستين تم إجراؤهما في مؤسسة تكوين جزائرية رسمية



<p>جنيدي جميلة و فرحاتي فاطيمة (2019): سياسة التكوين المهني ودورها في تحقيق الأمن الاجتماعي للمكونين ببوسعادة ولاية المسيلة</p>	<p>دراسة جنيدي ركزت على تحقيق الأمن الاجتماعي، بينما دراستي ركزت على تفعيل المقاولاتية، كما دراسة جنيدي لم تتناول المناهج أو التكنولوجيا أو العلاقة بسوق العمل المقاولاتي</p>	<p>- كلا الدراستين اعتمدتا التحليل الميداني في مركز تكوين جزائري؛ -كلتا الدراستين استهدفتا فئة المتربصين أو المكونين في التكوين المهني؛ - تناولتا أثر التكوين على واقع الأفراد الاجتماعي والاقتصادي.</p>
<p>زهاوي محمد أنور (2018/2019) التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر: تلمسان أنموذجا</p>	<p>زهاوي تناول علاقة التكوين بسوق العمل التقليدي، لا بالمقاولاتية؛ كما أنه لم يتطرق إلى دور التكنولوجيا أو المناهج في تعزيز روح المبادرة الذاتية ، كما أن عينة دراسته واسعة جدا وموزعة على ولايات متعددة، بينما دراسة نجوبي محلية .</p>	<p>-كلا الدراستين اهتمتا بالتكوين المهني ومخرجاته؛ -استهدفتا تحليل واقع مراكز التكوين ميدانيا؛ -اعتمدتا أدوات ميدانية كالاستبيان وتحليل النتائج إحصائيا.</p>
<p>دراسة (محمد قوجيل، يوسف قريشي 2015) دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر دراسة ميدانية.</p>	<p>لم تتناول الدراسة التكوين المهني كوسيلة لدعم المقاولاتية بل ركزت على السياسات والهيئات لا على مراكز التكوين أو المتربصين كما أنها لم تقم بتحليل ميداني مرتبط بالمناهج أو التكنولوجيا التعليمية.</p>	<p>-تناولت موضوع المقاولاتية من حيث الدعم الرسمي والسياسات الحكومية؛ -سعت لفهم العوامل التي تعيق تطوير ريادة الأعمال في الجزائر؛ -ناقشت أهمية الهيئات في ترقية المقاولاتية.</p>
<p>دراسة (قايدي أمينة، عدوكة لخضر 2017/2016) تطور التوجه المقاولاتي لدى طلبة جامعة معسكر</p>	<p>-دراسة قايدي وعدوكة موجهة نحو الطلبة الجامعيين وليس المتربصين المهنيين، كما أنها لم تتناول دور التكوين المهني أو مراكز التكوين ولا المناهج التطبيقية، في حين ركزت</p>	<p>-كلا الدراستين تتناولان المقاولاتية كتوجه سلوكي واقتصادي.</p>

	دراستي على خريجي التكوين المهني.	
--	----------------------------------	--

المصدر: من إعداد الطالبة

## • خلاصة

نخلص في هذا الفصل بالقول انه تم معالجة أهم الخطوات التي تحدد الإطار العام لموضوع الدراسة، حيث قمت بالإحاطة بالمشكلة البحثية وصياغتها في شكل تساؤل رئيسي يتدرج عنه أسئلة فرعية، مع تحديد أهمية وأسباب اختيار الموضوع ، وبيان أهدافه ، وعرض مفاهيم الدراسة الأساسية والفرعية بهدف أجراء المصطلحات الأساسية للدراسة لتكون قابلة للقياس في الدراسة الميدانية، كذلك تم عرض مجموعة من الدراسات السابقة مع تبيان جوانب الاستفادة منها في الدراسة الحالية وتحديد نقاط الاختلاف والتشابه بينهما.



# الفصل الثاني :

## التكوين المهني مقارنة نظرية

### تمهيد

- 1.2. التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر.
- 2.2. خصائص التكوين المهني.
- 3.2. أهمية التكوين المهني.
- 4.2. أنواع التكوين المهني
- 5.2. أساليب التكوين المهني.
- 6.2. مبادئ التكوين المهني.
- 7.2. عناصر العملية التكوينية.
- 8.2. هيكلية قطاع التكوين المهني في الجزائر.
- 9.2. وظائف وأهداف التكوين المهني في الجزائر.
- 10.2. هياكل الربط بين مراكز التكوين المهني والمقولاتية في الجزائر

### خلاصة

### تمهيد:

يعتبر التكوين المهني منذ وقت مضى إلى وقتنا الحالي ضرورة اجتماعية واقتصادية، كما أنه أحد أهم الأنشطة الإدارية في أي مؤسسة مهما كان نوع النشاط والتخصص الذي تقدمه، فأصبح التكوين أكثر الوسائل المعتمدة لإعداد وتنمية اليد العاملة وتأهيلها وتطوير أدائها و كفاءتها، وشرع الاهتمام بالتكوين من خلال معرفة أهميته الكبيرة والدور الفعال له في كفاءة الأفراد العاملين، وبما أن أي مؤسسة تسعى لتحصيل إنتاجية ممتازة وجيدة لكنها في ذلك تسعى لجذب أفراد عاملين مناسبين ومتكويين في المجال المطلوب وحاولنا في هذا الفصل دراسة التكوين المهني والتعرف على تطوره التاريخي في الجزائر، وأهم نظرياته ومبادئه انطلاقاً من أهميته على مستوى الفرد والمؤسسة، إضافة إلى أنواعه ومراحل العملية التكوينية.

### 1.2. التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر

شهد قطاع التكوين المهني في الجزائر تطورا ملحوظا منذ الاستقلال، حيث مر بعدة مراحل تهدف إلى تلبية احتياجات سوق العمل وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية وهو كالتالي:

#### 1. المرحلة الأولى: ما قبل الاستقلال:

لم يترك الاستعمار الفرنسي للجزائر شيئا يستحق الذكر في مجال التكوين المهني بسبب سياسة التدمير التي انتهجها، والتي كانت تهدف من البداية إلى تدمير كل المنظومة التعليمية والتكوينية الموجودة آنذاك، حيث قضى الاستعمار على هذه المنظومة الحرفية إلى جانب التعليمية والتربوية، عندما سارع إلى إغلاق المدارس ومطاردة العلماء وحرق ومصادرة المكتبات.<sup>1</sup>

وفي سنة 1881 أنشأت فرنسا مدرسة للتكوين المهني الزراعي في الجزائر العاصمة مخصصة للشباب الأوروبي، ولم يسمح للشباب الجزائري الالتحاق بها الا في سنة 1929.

يعود جذور التكوين المهني في الجزائر إلى زمن بعيد حتى قبل أن تحتل فرنسا الجزائر، وذلك في خلال تواجد العثمانيين في الجزائر، أين كان ممارسة الحرف اليدوية كالنسيج والخياطة والحدادة ولكن دخول الاستعمار إلى الجزائر أدى إلى تراجع هذه المهن، بما أن جميع المراكز التي تبنتها فرنسا كانت لصالح شعبها والمعمرين الأوروبيين ولم ينال منها الشاب الجزائري أي شيء.

#### 2. المرحلة الثانية: ما بعد الاستقلال (1962-1979):

وبعد الاستقلال واجهت الجزائر العهد الجديد في ظروف صعبة تمثلت في:

- ✓ تخريب الهياكل الاقتصادية للبلاد؛
- ✓ قيام المعمرين بتحطيم العتاد والوحدات الصناعية لأجل خلق العجز في الإنتاج الوطني؛
- ✓ تفريغ الإدارة من الموظفين لشل عمل الجهاز الإداري للبلاد؛

<sup>1</sup> - حميدة جرو، مواعمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،

جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2024، ص 92

## الفصل الثاني : .....التكوين المهني مقارنة نظرية

✓ وعليه تم تأسيس المرسوم المؤرخ في 03 أوت 1964 والقاضي بإنشاء مصلحة متخصصة بالتكوين المهني بالجزائر، وتجسدت من خلالها إقامة المراكز للتكوين المهني في معظم الوزارات (صناعة، فلاحية، بناء، تخطيط عمراني) بهدف تغطية الفراغ وسد حاجات المؤسسة الإنتاجية والخدماتية، وفضلا عن إعادة فتح مؤسسات التكوين المهني التي أغلقت أبوابها نتيجة لمغادرة الإطارات الأوروبية؛<sup>1</sup>

✓ توفير تكوين أولي لأبناء الشهداء وبالدرجة الأولى بهدف الرفع من مستواهم وتمكينهم من متابعة تكوين مهني فيما بعد.

وتميزت هذه المرحلة بإنشاء محافظة وطنية للتكوين المهني حيث أسندت إليها مهمة الربط بين مختلف النشاطات المقررة فيما يخص التعليم التقني والتكوين المهني.

إن الطابع الاجتماعي ميز هذه المرحلة في بناء جهاز التكوين المهني مع وجود إدارة سياسية في جعل التكوين المهني مرتبط بالحاجات الاقتصادية للمشاريع لتنمية.<sup>2</sup>

### • التكوين المهني في المخطط الثلاثي: 1967-1969:

إن المخطط الثلاثي يعتبر الحجر الأساسي للاقتصاد المخطط في الجزائر حيث هدف إلى وضع سياسة شاملة متناسقة للتنمية، وعلى هذا الأساس أسدت مهام جديدة للتكوين لمهني.

شهد التكوين المهني وجهازه في هذه المدة تطور جاء كالاتي:

✓ توسيع الهياكل القائمة من أجل تحقيق فعالية أكثر في الاستجابة إلى الطلب الاجتماعي؛

✓ فتح تخصصات جديدة تتماشى مع الاحتياجات الاقتصادية.

<sup>1</sup> - حميدة جرو، مرجع سابق، ص 93

<sup>2</sup> - محمود بوسنة، زاهي شهرزاد، التكوين المهني في الجزائر تكوره منذ الاستقلال وآفاق تنميته وتحسين فعاليته، ص

رغم المجهودات المبذولة إلا أنه وجدت نقائص عانت منها الجزائر وهي:

✓ عدم وجود مركز وطني يشرف على التنسيق بين مختلف النشاطات وعدم وجود أية محاولة لتحديد العلاقة النوعية بين متطلبات الشغل التي يكون لها ومحتوى التكوين المقرر.<sup>1</sup>

واجهت جملة من التحديات عقب مغادرة الاستعمار أرض الوطن وتخليفه لدمار كلي في جميع القطاعات وقامت الجزائر ببناء مراكز التكوين المهني، وذلك لاحتياج جميع المؤسسات إلى اليد العاملة وإطارات لتسيير المؤسسات، تقرر ذلك في المؤتمر الرابع للحرب سنة 1979 ومع بداية المخطط الخماسي الأول حيث تقرر بناء 276 مركز للتكوين.

### • التكوين المهني في المخطط الرباعي الأول: 1970-1973:

تميزت هذه المرحلة باعتماد فكرة إنشاء المعاهد التكنولوجية التي تشرف على تكوين الإطارات الفنية ذات المستوى العالي (تقني سامي - مهندس)، وعلى مستوى التصور تم صياغة المبادئ الأساسية للتكوين بشكل واضح بحيث حددت مهام ومكان التكوين المهني في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد كما يلي:

✓ ضرورة تصور عملية دائمة للتكوين المهني التي تمس الشباب الباحثين على العمل لأول مرة؛  
✓ ضمان النمو المتكامل للإنسان الجزائري بتكوينه فنيا حتى يتمكن من الحصول على كفاءة المطلوبة في عملية الإنتاج، وسياسيا كي تمكن من المساهمة في التسيير بوعي ومسؤولية.  
✓ ولكن مجموع هذه الإصلاحات التي كانت منتظرة لم تتحقق بسبب عدم وجود إطار تشريعي قادر على تدعيم هذا الاتجاه الجديد، كما أن عدم تحسين القانون الأساسي للمكونين خاصة فيما يخص الأجر أدى إلى تسرب كبير لهيئة التدريس، مما أثر سلبا على جهاز التكوين المهني وزاد بشكل كبير في خفض فعالية الجهاز.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - محمود بوسنة، زاهي شهرزاد، مرجع سابق، ص 239.

<sup>2</sup> - محمود بوسنة، زاهي شهرزاد، مرجع سابق، ص 240.



### • التكوين المهني في المخطط الرباعي الثاني: 1974-1977:

إن جهاز التكوين في هذه المرحلة حافظ على نفس أهدافه السابقة ولم يطرأ أو يتبنى أي تغيير جديد.

فقد كان تركيز الحكومة في هذه المدة كان متصلاً بإصلاح المنظومة التربوية، والاستعداد إلى تطبيق المدرسة الأساسية (9 سنوات تعليم عام اجباري).

ونشير في النقاط التالية إلى الجوانب المختلفة، المتواجدة في نهاية المخطط الرباعي الثاني، والتي دلت على وجود اختلال في الترابط بين عملية التربية وعملية التكوين المهني:

✓ عدم التطابق بين سن الخروج من المدرسة الابتدائية (14) سنة وسن الدخول إلى مركز التكوين المهني؛

✓ نقص في التعليم التقني في مختلف المراحل التعليمية (ابتدائية، متوسطة، ثانوية).<sup>1</sup>

### 3. المرحلة الثالثة: الفترة الممتدة ما بين: 1980-1989:

شهدت هذه الفترة ظهور أنماط أخرى للتكوين كظهور التكوين عن طريق التمهين سنة 1982، والتكوين عن بعد سنة 1985، وكان الهدف منها زيادة فرص التكوين وتكييفها مع حاجات سوق العمل بالإضافة إلى النمط التقليدي رقم 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981، الذي يهدف إلى المساهمة في تكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات الاقتصادية والحرفية، والسماح باستيعاب جزء من التسريبات المدرسية، وطبق هذا القانون منذ 1982 حيث استفادت منه 32000 شاب تتراوح أعمارهم ما بين 15-18 سنة.<sup>2</sup>

### 4. المرحلة الرابعة: الفترة الممتدة ما بين: 1990-1998:

<sup>1</sup> - محمود بوسنة، زاهي شهرزاد، مرجع سابق، ص 240

<sup>2</sup> - محمود بوسنة، زاهي شهرزاد، مرجع سابق، ص 93

## الفصل الثاني : .....التكوين المهني مقارنة نظرية

تم فتح ملف التكوين المهني والإصلاحات الاقتصادية سنة 1990، وذلك ليتسع التفكير فيه إلى مختلف المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين، مؤسسات اقتصادية، المجموعات، الإدارة)، وقد تلخص من مجموع هذا التفكير إجراءات جاءت كالتالي:

✓ إعداد مخطط للإصلاح يرمي إلى توفير الوسائل الضرورية للجهاز الوطني للتكوين، حتى يتسنى له التكيف مع التحولات المؤسساتية والاقتصادية والاجتماعية التي شرعت فيها البلاد والمتعلقة بما يلي:

1. منح فرص إنشاء مؤسسات للتكوين في القطاع الخاص؛
2. تحديد دور المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين ودعمه عن طريق إنشاء آليات للتدخل حول المسائل المتعلقة بالتكوين على مختلف المستويات؛
3. تحديد وضبط المهام المسندة إلى قطاع التكوين المهني التي تتمحور حول ثلاثة أهداف رئيسية. كما ظهر في هذه المرحلة الهياكل والإطارات البيداغوجية العليا كالتقنيين والتقنيين السامين، والمهندسين، ووضع المبادئ الأساسية للتكوين التي تهدف إلى تكوين دائم ومستمر ينكف بالمشاب الباحث عن العمل.<sup>1</sup>

### 5. المرحلة الخامسة: الفترة الممتدة ما بين: 2000 إلى يومنا هذا:

بذلت الوزارة المعنية بالتكوين المهني مجهودات كبيرة وذلك عن طريق تشريع إصلاحات تعزز من اعتماد التكوين المهني وذلك من خلال مجموعة من الإجراءات أهمها:

- ✓ تحديث التكوين المهني لجعله أكثر تنافسية بمساعدة المختصين وتأصيل المكونين؛
- ✓ السعي للوصول إلى هدف ألا وهو تجنب مخرجات النظام التربوي دون تأهيل، وبذلك أصبح التكوين المهني هو الذي يوجه التلاميذ المرفوضين من قبل النظام التربوي في إطار التكوين بحيث يتم هذا النوع من التكوين في معاهد ومراكز التكوين المهني وفي مؤسسات القطاع الخاص أي في مؤسسات مرتبطة بقطاع معين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - حميدة جرو، مرجع سابق، ص 94

<sup>2</sup> - حميدة جرو، مرجع سابق، ص 95

## الفصل الثاني : .....التكوين المهني مقارنة نظرية

سعت الجزائر في هذه المرحلة وفي الفترة الممتدة بين 2000 إلى يومنا هذا تطوير التكوين المهني وتأهيل التلاميذ سواء المرفوضين من النظام التربوي أو حتى الناجحين، منا أن الجزائر تتوفر فيها الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية وكذلك ساهمت في توفير الآلات والتجهيزات المتطورة من خلال تخصيص ميزانية سنوية لها.

### 2.2. خصائص التكوين المقاولاتي

يتميز التكوين المهني بعدة خصائص تجعله أداة فعالة وحيوية في تأهيل الأفراد والمجتمعات لسوق العمل، وتطوير مهاراتهم بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل فهو ليس مجرد عملية تعليمية، بل يشمل تدريباً عملياً موجهاً يساعد الأفراد على اكتساب المهارات اللازمة لتحقيق النجاح في مجالاتهم المهنية.

من بين أهم خصائص التكوين المهني ما يلي:

#### 1. التكوين نشاط رئيسي مستمر:

التكوين ليس أمراً كمالياً تلجأ إليه المؤسسة أو تتصرف عنه باختيارها، ولكنها حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات، تبدأ بتحديد المواصفات الوظيفية وتعيين الخصائص التي يجب توافرها في الفرد الذي سيشغلها، فالتكوين يستمر مع الفرد بعد توليه الوظيفة كما يستمر مع ارتقاء العامل إلى مركز أعلى والوقوف على أحداث التطورات التكنولوجية والأساليب العلمية الحاصلة في مجال تخصصه.<sup>1</sup>

#### 2. التكوين نظام متكامل:

التكوين يعبر عن نظام متكامل يتكون من عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون نتائجها ذات فائدة للعامل والنظام المؤسسي ككل، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه وبين البيئة التنظيمية المحيطة به، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريجي.

<sup>1</sup> - بن شعبان سميرة، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،

جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2018/2019، ص 23

### 3. النظرة المستقبلية:

إن برنامج التكوين المهني لها نظراتها المستقبلية من خلال برامجها للموظفين في العمل الذي سوف يقومون به، وبأحدث إيديولوجية تمكنه من التطبيق بأسر الطرق وأسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف المسطرة.<sup>1</sup>

### 4. التكوين نشاط متغير ومتجدد:

ويشير إلى أن التكوين يتعامل مع المتغيرات المتجددة من غير جمود في قالب واحد، فالعامل يتلقى التكوين لتغير سلوكه وكذا تقوية مهاراته وتحقيق رغباته، وبالتالي فإن الأساليب العملية يجب أن تأخذ بعين الاعتبار كل ما هو جديد وبما يطرأ على الوظيفة من متغيرات بيئية تؤثر على المنظمة.<sup>2</sup>

### 5. الشمولية:

التكوين لا يقتصر على فئة معينة من العمال دون أخرى، بل يوجه إلى العمال جميعهم صغيرهم وكبيرهم مهما كان تأهيله المهني، فيتعاون الجميع لتنمية مهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد، فالعامل أين ما كان عمله أو مسؤوليته داخل المؤسسة فله دور فعال في استمرارية المؤسسة، كما أن وظيفته أيضا تتأثر بالتحولات والتطورات الحاصلة.<sup>3</sup>

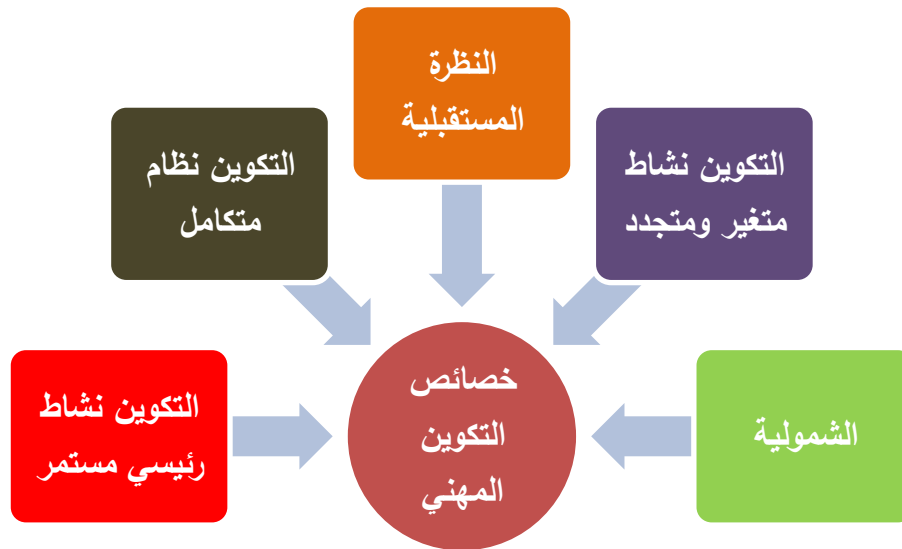
وعليه نقول أن خصائص التكوين المهني من العوامل التي تجعل التكوين المهني خيارا مثاليا للعديد من الأفراد الذين يرغبون في الدخول مباشرة الى سوق العمل، وهو نوع من التعليم الذي يركز على تطوير المهارات العملية والمعرفية اللازمة للعمل في مجالات محددة.

<sup>1</sup> كميلية طوبال، دور مراكز التكوين المهني في تنمية كفاءة الموارد البشرية، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2019/2018، ص 52

<sup>2</sup> علالي فاطمة، مولودي عائشة، دور التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2022/2021، ص 25

<sup>3</sup> بن شعبان سميرة، مرجع سابق، ص 25

شكل رقم: (01) يوضح أهم خصائص التكوين المهني



المصدر: من إعداد الطالبة

### 3.2. أهمية التكوين المهني

يعد التكوين المهني من الأدوات الأساسية التي تساهم في تأهيل الأفراد وتزويدهم بالمهارات اللازمة للتكيف مع متطلبات سوق العمل. في ظل التطورات السريعة في مختلف المجالات يصبح التكوين المهني ضرورة لضمان تحسين الإنتاجية، وتقليل البطالة، وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

وعليه سننطلق الى أهمية التكوين المهني على مستوى المؤسسة، ثم أهميته بالنسبة للفرد كالتالي:

#### الجدول رقم: (02) أهمية التكوين المهني

على مستوى المؤسسة	على مستوى الفرد
<p>نجد أن التكوين بالنسبة للمؤسسة يحقق ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يزيد من إنتاجية ومردودية المؤسسة وهذا لأن الفرد المكون يعتبر استثمار طويل الأجل في المؤسسة؛</li> <li>- قابلية التكيف مع المتغيرات المستمرة في أساليب العمل نظرا للتطور التقني والتكنولوجي، فالتكوين له أهمية كبرى لمجاعة التطور المستمر في أساليب العمل والإنتاج؛</li> <li>- يكون الفرد المكون أكثر قابلية للإبداع والابتكار لتطوير عمله من خلال مهاراته السلوكية ومعارفه وخبراته وهو ما يعود بالإيجاب على إنتاجية المؤسسة؛</li> <li>- يساعد على تحسين المناخ التنظيمي والاجتماعي؛</li> </ul>	<p>يمكن حصر أهمية التكوين المهني بالنسبة للفرد في النقاط التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- اكتساب الفرد مهارات وقدرات تجعله مؤهلا لشغل مناصب عمل بكفاءة، كما تساعد على الارتقاء في عمله؛</li> <li>- يساعد الفرد المكون على زيادة قابليته لإيجاد منصب عمل نظرا لتأهيله وكفاءته؛</li> <li>- يعزز التكوين ثقة الفرد بنفسه ما يساعده على التفاني والابداع في عمله؛</li> <li>- يساعد الفرد على اتخاذ قرارات حسنة وحل المشاكل بفاعلية أكثر؛</li> <li>- تعتبر المسؤولية والترقية مدمجة بفضل التكوين؛<sup>1</sup></li> <li>- تشجع النمو الشخصي والثقة بالنفس؛</li> </ul>

<sup>1</sup> - رنان نزيهة، جاب الله شافية، التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 1، العدد 3، الجزائر، 2020، ص ص 4-5.

## الفصل الثاني : .....التكوين المهني مقارنة نظرية

<ul style="list-style-type: none"> <li>- تساعد الفرد على التآلف مع الضغوطات والحرمان والنزاعات؛</li> <li>- يساعد الفرد طرد الخوف المرتبط بالمهام الجديدة؛</li> <li>- يساعد الفرد على تطوير مهارات الاتصال شفويا وكتابيا؛</li> <li>- تحسين الرضا بالعمل وتوليد الشعور حتى يكون معروفا.<sup>1</sup></li> </ul> <p>وعليه نقول أن للتكوين المهني أهمية كبيرة بالنسبة للفرد، حيث يساهم في تعزيز مهاراته ومعرفته في مجاله المهني، مما يفتح أمامه فرصاً أكبر للحصول على وظائف أفضل، ويصبح أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات في سوق العمل، ويزيد من فرصه في تحقيق الاستقلالية المالية والنمو الشخصي.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يدعم إنشاء صورة حسنة عن المؤسسة ويشجع على الانفتاح والثقة، كما ساهم في تحسين العلاقات بين الإطارات ومرؤوسيههم، ويساعد في التطور التنظيمي؛</li> <li>- يسهل التكوين من تطوير مهارات القيادة، كما يحدث التحفيز ويرفع النزاهة؛</li> <li>- يشجع ويؤكد على ضرورة اتخاذ أهداف المؤسسة أهدافاً لهم؛</li> <li>- يؤدي الى ارتفاع الأرباح ويقضي على التطبيقات والتصرفات الضارة التي تحدث وتكون في المؤسسة وتصدر من الموظفين</li> </ul> <p>وعليه يمكن القول أن التكوين المهني أمراً بالغ الأهمية للمؤسسة حيث يساهم في رفع كفاءة العاملين وتحسين أدائهم، مما ينعكس إيجاباً على الانتاجية والجودة من خلال تدريب الموظفين وتزويدهم بالمهارات اللازمة.</p>
---	---

<sup>1</sup> - آسيا أكسور، أهمية التكوين والتدريب داخل المؤسسات، العدد 3، الخاص بفعاليات المؤتمر الدولي: المؤسسة بين الخدمة العمومية وإدارة الموارد البشرية، الجزائر ص4.

### 4.2. أنواع التكوين المهني

يعد التكوين المهني من أهم الوسائل التي تساهم في تزويد الأفراد بالمهارات اللازمة لدخول سوق العمل والنجاح فيه، ويتنوع هذا التكوين بحسب احتياجات الأفراد واهتماماتهم، مما يمنحهم الفرصة لاختيار المسار الأنسب لهم وفقا لمتطلبات سوق العمل.

وتتمثل أهم أنواع التكوين المهني في:

#### 1. التكوين المهني المختص:

تشرف عليه كل من الوزارة المكلفة بالتكوين المهني والقطاعات الاقتصادية والمؤسسات العمومية ذات الحجم الكبير، وقد عرفت شبكة هياكل التكوين المهني التابعة للوزارة المكلفة بالتكوين المهني نموا معتبرا، وتشرف على تكوين اليد الفنية البسيطة والمتوسطة والعالية التأهيل، ومن بين الهياكل التابعة لوزارة التكوين المهني نجد:

- ✓ مراكز التكوين المهني والتمهين؛
- ✓ مراكز التكوين الإدارية؛
- ✓ المعاهد التكنولوجية؛
- ✓ معاهد التكوين المهني.

وفي الحقيقة إن هياكل التكوين التابعة للقطاعات الاقتصادية والمؤسسات العمومية قدمت مجهودات كبيرة فيما يختص التكوين الأولي للمترشحين.<sup>1</sup>

لكن مع تطبيق قانون استقلالية وما تبع ذلك فيما بعد من حل لبعض المؤسسات أو بيعها أو إدراجها ضمن القطاع الخاص في إطار التوجهات السياسية والاقتصادية الجديدة، فإن منتظر بأن تراجع المؤسسات سياستها التكوينية من أجل التحقيق من حجم استثماراتها في التكوين وذلك بالتركيز فقط على جوانب التخصيص والتي تهم ورشاتها الإنتاجية.

<sup>1</sup> - بوطاف مسعود، التكوين والتوجيه المهنيين بين الواقع والآفاق، مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد 3، العدد 5، 2010،



### 2. التكوين الخاص بالتمهين:

التكوين عن طريق التمهين هو نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني ( مركز/ معهد ) التي تتكفل بتقديم الدروس التكنولوجية التكميلية والمتابعة البيداغوجية للتمهين في الوسط المهني والهيئة المستخدمة ( الوسط المهني ) التي تتكفل بتقديم الدروس التطبيقية ويهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي في منصب التمهين يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد أو تقديم الخدمات، هذا النمط من التكوين مخصص للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 35 سنة.<sup>1</sup>

حظي هو الآخر باهتمام كبير، ومنه فإن البرنامج الوطني للتمهين المعتمد في إطار تطبيق القانون رقم 07-81 المؤرخ في 27 جوان 1981 يعتبر لإثراء لجهاز التكوين المهني، حيث يسمح للعديد من السباب (15-18 سنة) أن يتحصلوا على تكوين مهني في العديد من التخصصات.<sup>2</sup>

### 3. التكوين المهني عن بعد:

يتضمن التكوين عن بعد الطرق الجديدة للتعليم التي تجمع بين هدف الحصول على المعرفة تنمية المهارات المشتركة من جهة، وبين الخدمات والفرص المتاحة من طرف التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال من جهة أخرى.<sup>3</sup>

ويتضمن التكوين عن بعد مزايا عديدة منها استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال الذي يسمح بتدعيم صورة المؤسسات في أعين جمهورها الداخلي والخارجي على حد سواء، وكما أنه يساهم في الحفاظ على

<sup>1</sup> - بoudib صالح، مطبوعة بيداغوجية في مقياس التكوين المهني والتمهين، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2021/2022، ص 32

<sup>2</sup> - بوطاف مسعود، مرجع سابق، ص 304

<sup>3</sup> عائشة سموم، أمال تيباني، التكوين عن بعد كآلية لتطوير المسار لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة اقتصاد المال والأعمال، مجلد 7، العدد 2، 2022، ص 11

## الفصل الثاني : .....التكوين المهني مقارنة نظرية

الرأسمال المعرفي من مخاطر تسرب الموارد البشرية، وكما أنه يمنح فرص لتبادل الآراء والمعارف بين المتعلمين بفضل الملتقيات والدرشة الالكترونية.<sup>1</sup>

والهدف من هذا النمط من التكوين هو ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة، أي البريد حيث تصل إلى مقر سكن المسجلين، للاستفادة من دروس التعليم المهني عن بعد، ويجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد. إن التكوين المهني عن بعد لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة.<sup>2</sup>

كما يتميز بالتخلي عن استعمال هياكل قاعدية ضخمة، أو رؤوس أموال كبيرة للتكوين، كما أن متابعة التكوين تكون بطريقة تفاعلية على الشبكة، وهذا سمح بإجراء تكوين خاص يشبع حاجيات كل متكون أو متربص حسب وضعه الخاص، وكذلك متطلبات إمكانيات وحاجيات كل واحد، التكوين المهني عن بعد يعني كذلك تخفيض تكلفة نشر المعلومات والوصول إلى أكبر عدد ممكن من الأشخاص وإثارة اهتمامهم وذلك في الوقت نفسه.<sup>3</sup>

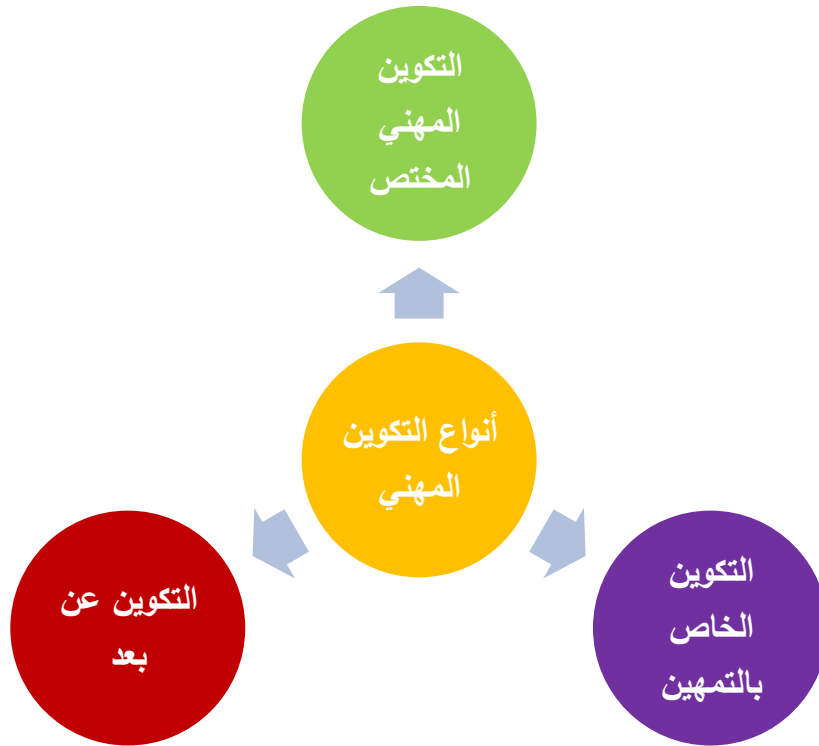
ومما سبق نخلص بالقول أن التكوين المهني هو تدريب يهدف إلى تطوير المهارات والمعرفة اللازمة للعمل في مجالات معينة، كما يهدف لتحسين فرص العمل والارتقاء بمستوى المهارات المهنية في مختلف القطاعات.

<sup>1</sup> - عائشة سمسوم، آمال تباري، مرجع سابق، ص 13

<sup>2</sup> - ورغي سيد أحمد، بن معاشو مهاجي، قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الالكتروني، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 3، العدد 2، 2020، ص 63

<sup>3</sup> - ورغي سيد أحمد، بن معاشو مهاجي، مرجع سابق، ص 68

شكل رقم: (02) يوضح أنواع التكوين المهني



المصدر: من إعداد الطالبة

### 5.2. أساليب التكوين المهني

من بين الطرق السائدة توجد طريقتان أساسيتان في عملية التكوين، الأولى التدريب أثناء أداء العمل، أما الثانية تتمثل في التدريب خارج العمل أو بعيدا عنه، وهو كالتالي:

#### 1. التدريب أثناء أداء العمل:

في هذا النوع من الأسلوب يقوم لمدرّب بتقديم مختلف المعلومات والإرشادات والنصائح اللازمة عن الطريقة الصحيحة لأداء العمل، ويكون تحت إشراف قائد أو مختص يشرف على هذه العملية ويتسم هذا النوع بتكلفته الأقل تكليفا مقارنة بالتدريب خارج العمل، فيقدم هذا النوع جملة من المحاسن للأفراد العاملين المتكويّن منها:

✓ اكتساب التكوين الصحيح الذي يساعدهم في أداء أعمالهم بشكل مطور وجيد، وتكون عملية التكوين داخل وقت العمل الرسمي وفي بيئة العمل الرسمية، فيتميز بكونه أسلوبا بسيطا للعامل وللرئيس المشرف على العملية التكوينية، ويجعل الأفراد العاملين أكثر حماسة ودافعية في تأدية العمل.<sup>1</sup>

#### 2. التدريب خارج أداء العمل:

تقوم المؤسسة بإرسال بعثات من العمال الى أماكن خاصة بعيدة عن موقع العمل، يعمل على تدريب هذه البعثات هيئات متخصصة لفترة معينة ثم يعودون الى مقر عملهم.

هذا النوع من التدريب يفرض على الافراد الخاضعين لهذا التدريب بتكريس جل وقتهم للدراسة ومتابعة الصور التدريبية إضافة الى ذلك يكونون معفيين من الدوام الرسمي للعمل.

<sup>1</sup> - نجاة ساسي هادف، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2013، ص ص 130-131

ولها عدة مميزات منها:

✓ الاهتمام بكل عامل متكون على حدا مع مراعاة الفروق الفردية وفقا للأداء الفعلي كما أنه لا يؤثر على الإنتاج بشكل سلبي لكن في المقابل تكلفة هذا النوع باهظة ومع تجهيزات خاصة وذات نفقات عالية.<sup>1</sup>

وعليه نقول أن أساليب التكوين المهني تتفاوت حسب المجال المهني، حيث تختار المؤسسات أسلوب التكوين الأنسب لتحقيق أفضل النتائج في تطوير المهارات المهنية.

---

<sup>1</sup> - نجاة ساسي هادف، مرجع سابق، ص 117

### 6.2. مبادئ التكوين المهني

للتكوين المهني مجموعة من المبادئ التي تمثل القواعد الأساسية للعمل، والتي يجب الالتزام بها حتى تسير التدريب في طريقه لتحقيق أهداف المنظمات في مختلف المجالات التنموية.

ومن بين أهم هذه المبادئ نذكر:

#### 1. ضرورة خلق الدافعية لدى المتكون:

يتضمن هذا المبدأ تحفيز العاملين على الاشتراك في الدورات والبرامج التكوينية، لما لهذا الاشتراك من نتائج إيجابية على صعيد الوظائف التي سيشغلها المتكون مستقبلاً، فكلما كان الدافع قوياً لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات الجديدة، ويعني هذا ربط التكوين بهدف يرغب فيه المتكون، فالفرد يسعى لتحقيق أهداف شخصية من خلال المؤسسة، ومن أكثر الأهداف التي يرغب الفرد في تحقيقها في مجال العمل هي تحقيق الأمان الوظيفي والحصول على حوافز مادية ومعنوية.<sup>1</sup>

#### 2. ضرورة الممارسة العملية للمتكون:

لابد من مشاركة المتكون وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتعلم، ولا بد من توفر الأدوات والوسائل التكوينية في مكان التكوين مشابهة لتلك التي موجودة في بيئة العمل، وهذا كله يهدف إلى إكسابه المهارة أو الاتجاه بفاعلية.

#### 3. ربط التكوين ببرامج التدعيم:

<sup>1</sup> - كميلية طوبال، مرجع سابق، ص 53

## الفصل الثاني : .....التكوين المهني مقارنة نظرية

لابد من ربط النتيجة أو الأثر الناتج عن نظام الثواب والعقاب بعد تعلم المهارات، ومن المدعمات الإيجابية وجود فرص الترقية، زيادة الأجر، توجيه الشكر لما قام به الفرد بإنجازه والتحقق من المكافأة مقابل الإنجاز للمتكون.<sup>1</sup>

### 4. مراعاة الفروق الفردية للمتكونين:

أي لابد للقائمين على العملية التكوينية مراعاة الفروق بين الأفراد المتكونين في المراكز أو داخل المؤسسات الإدارية، إذ أن بعض الأفراد يتعلمون بشكل أسرع والبعض الآخر يظهر اختلافات كبيرة عن غيرهم في سرعة تقبلهم لأنواع معينة من التكوين إذ توجد الفروقات نتيجة الخلفيات السابقة: التعليم، الميولات الشخصية والخبرات.

### 5. اختيار أساليب مناسبة للتكوين:

تتعدد الأساليب التكوينية وتختلف، إلا أنه من المهم أنها ليست بدائل لبعضها البعض، بحيث يمكن استخدام بعضها مكان البعض الآخر، أو في جميع المواقف والظروف، بل أن لكل منها المجال أو الاستخدام الخاص الذي يمكن أن تحقق في أفضل النتائج إلا أنه يمكن أيضا استخدام أكثر من أسلوب واحد في آن واحد في عملية التكوين.<sup>2</sup>

و مما سبق نخلص بالقول أن هذه المبادئ تضمن أن يكون التكوين المهني فعالا ويساهم في تنمية القوى العاملة بشكل مناسب.

<sup>1</sup> - حاجي يوسف، وذان عبد الوهاب، دور التكوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة البترولية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2021/2022، ص6

<sup>2</sup> - كميلية طوبال، مرجع سابق، ص 54

## 7.2. عناصر العملية التكوينية

التكوين المهني هو عملية تعليمية تهدف إلى تطوير مهارات الأفراد وتجهيزهم للعمل في مجالات محددة، يعتمد على عناصر تكوينية متنوعة، ويهدف إلى تلبية احتياجات سوق العمل وتعزيز فرص النجاح المهني.

وفيما يلي سنتطرق إلى أهم عناصر العملية التكوينية:

### • المدربين:

وللمدرب مجموعة أدوار تسهم في تحقيق فعالية العملية التكوينية وهي:<sup>1</sup>

- ✓ بناء الاتصال في حلقة التدريب: يعني الاتصال بتوصيل المعرفة والمعلومات والفهم من فرد لآخر، ويتمثل طرفا عملية الاتصال هنا المدرب (المرسل) والمتدرب (المستقبل)؛
- ✓ مراعاة ديناميات الجماعة في حلقة التدريب: فالمدربون الأكفاء يضعون نصب أعينهم طبيعة التفاعلات الاجتماعية التي تتم داخل حلقات المناقشة ودوافعهم وبين إشباع حاجاتهم النفسية مما يساهم بصورة فعالة في انجاز أهداف التدريب؛
- ✓ تحقيق فائدة انتقال آثار التعلم في العملية التدريبية: إن الدور التطبيقي والإجرائي للمدرب نحو تنمية عملية انتقال وتعميم آثار التعلم؛

---

<sup>1</sup> - براح فوزية، تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية من خلال اتجاهات المتدربين، مجلة دفاتر البحوث العلمية،



## الفصل الثاني : .....التكوين المهني مقارنة نظرية

- ✓ خلق جو من التعاون والتنافس: إن المدرب الناجح هو الذي يعطي أهمية عالية لتعظيم دور التعاون والتنافس الإيجابي بين الجماعة التكوينية داخل حلقة التدريب؛
- ✓ الإلمام بالوسائل التكوينية الحديثة والقدرة على استخدام الأدوات المساعدة في التدريب، إضافة إلى الحيوية والنشاط بما يمكن من جذب انتباه المتكويين.

### • المتدربين:

هم الأفراد الذين تم توجيههم من قبل أقسامهم أو إداراتهم التي ينتمون إليها لتلقي المواد التدريبية المختلفة، بغرض تطوير أدائهم من خلال تنمية قدراتهم وزيادة معارفهم ومعلوماتهم وتعديل اتجاهاتهم وسلوكهم.<sup>1</sup>

### • البرنامج التكويني:

#### ➤ تصميم البرنامج التكويني:

هي مرحلة أساسية في منهجية العملية التكوينية، إذ يتم فيها صياغة أهداف البرامج، وتحديد محتواه من حيث الموضوعات والأنشطة والفعاليات، وتشخيص الأساليب التدريبية لتنفيذه وتحديد المستلزمات الأخرى التي تتطلبها عملية التنفيذ وأساليب تقويمه، كل ذلك يتم في ضوء تقدير علمي للاحتياجات التدريبية الفعلية للمشاركين في هذا البرنامج. وتشير سلسلة الدراسات التي أعدتها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والاتحاد العربي للتعليم التقني إلى أن عملية بناء وتطوير البرامج التكوينية باتجاه توثيق ارتباطها بالمجتمع تستند إلى أسس محددة أهمها:

✓ الأساس الفلسفي الخاص بمجتمع معين بأفكاره ومعتقداته؛

✓ الأساس المجتمعي المتعلق بتوجهات المجتمع السياسية والاقتصادية؛

<sup>1</sup> - براح فوزية، مرجع سابق، ص 129

## الفصل الثاني : .....التكوين المهني مقارنة نظرية

✓ الأساس النفسي الذي يراعي قدرات واستعدادات المتدربين؛

✓ الأساس المعفي المتعلق بكل ما له صلة بالتطور الحضاري.<sup>1</sup>

يرتبط برنامج التكوين بأمرين اثنين وهما ظروف العمل وطبيعة العمل الذي سيتم التكوين عليه، ومن الممكن إعداد بيان هذه الخطوات بشكل عام والتي نرى أنه من الواجب أن ترافق إعداد برنامج التكوين وهي كما يلي:

✓ بيان الجهة المسؤولة عن إعداد البرنامج والإشراف عليه.

✓ إقناع الأفراد بالتكوين.

✓ تحديد المواضيع التي يتضمنها البرنامج التكويني.<sup>2</sup>

### ➤ الاحتياجات التكوينية:

✓ يعرف "مدحت محمد" الحاجة التكوينية بأنها: " المعرفة أو المهارة التي يجب أن يتعلمها أو يكتسبها الفرد للنجاح في أداء الأعمال المطلوبة منه.<sup>3</sup>

✓ كما عرفت بأنها: "مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات العاملين ومهاراتهم وسلوكياتهم، لرفع كفاءتهم وفقا لمتطلبات العمل، بما يساعد في التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل في المنظمة، ويسهم في الأداء والارتقاء لمستويات الخدمات بشكل عام.<sup>4</sup>

ولعملية تحديد الاحتياجات التكوينية أهمية كبيرة نلخصها في النقاط التالية:

✓ تعد العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال الموكلة إليهم؛

✓ تعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي؛

---

<sup>1</sup>- قويدر خيرة، محاضرات هندسة التكوين، كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية، جامعة وهران 2، 2023/2023، المحاضرة رقم 5، ص 1

<sup>2</sup>- طويل عمار، التكوين الإداري في الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013/2014، ص 21

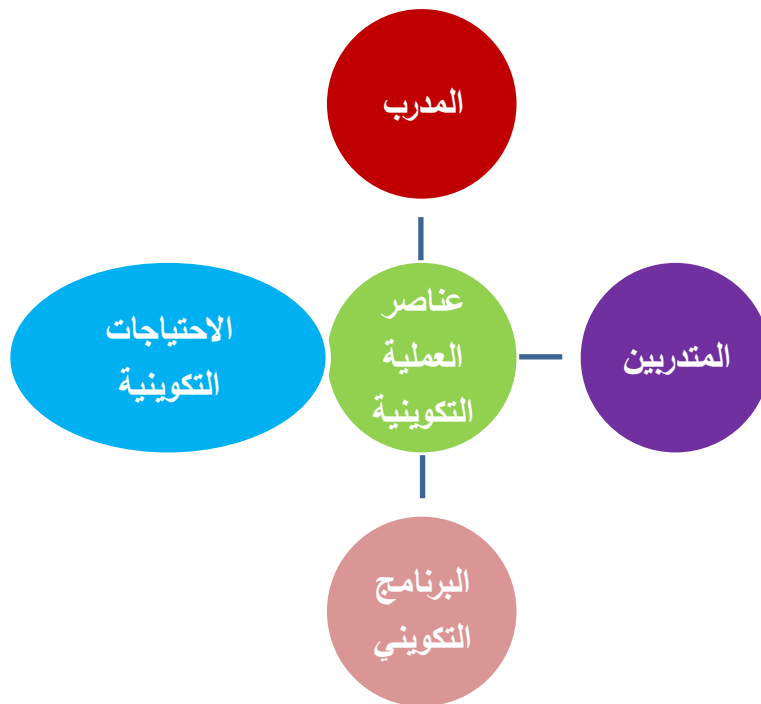
<sup>3</sup> سمية سعدون، محاضرات في هندسة التكوين وتصميم البرامج التدريبية، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت، 2022/2023، ص 27

<sup>4</sup>- نصيرة بويعلی، تقويم البرامج التدريبية للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017/2018، ص 120

## الفصل الثاني : .....التكوين المهني مقارنة نظرية

- ✓ تعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاهات الصحيحة والمناسبة؛
  - ✓ تعد العامل الأساس في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه السليم؛
  - ✓ عدم التعرف على الاحتياجات التكوينية يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول للتدريب.<sup>1</sup>
- مما سبق نتوصل بالقول أن عناصر العملية التكوينية تتضمن عدة مكونات أساسية وهي: تحقيق الأهداف الواضحة التي يسعى التكوين لتحقيقها، اختيار المحتوى التدريبي المناسب، وتطبيق المنهجية المناسبة سواء كانت نظرية أو تطبيقية، وتوفير الموارد اللازمة من مدربين ومتدربين وبرنامج تكويني واحتياجات تكوينية.

شكل رقم: (03) يوضح أهم عناصر العملية التكوينية



المصدر: من إعداد الطالبة

<sup>1</sup> - نصيرة بويعلی، مرجع سابق، ص 121

## 8.2. هيكلية قطاع التكوين المهني في الجزائر

### ➤ من حيث أنماط التكوين المهني:

تضمن منظومة التكوين المهني في الجزائر التكوين لخمس مستويات من العامل المتخصص إلى النقني السامي، وذلك إما عن طريق تكوين أولي، أو تكوين متواصل وفق أنماط مختلفة:

✓ **التكوين الإقامي:** هو نمط يتم في مراكز التكوين المهني أو في المعاهد المتخصصة في التكوين المهني لكامل الوقت، ويدعم بتكوين تطبيقي في المؤسسات الاقتصادية، وينظم هذا النمط على شكل دروس مسائية خاصة للعمال الذين يريدون تحسين وضعيتهم المهنية؛

✓ **التكوين عن طريق التمهين:** هو نمط من التكوين يهدف إلى اكساب المتربص في ميدان عمل ما كفاءة مهنية أولية لشغل هذا المنصب، ويتم التكوين بالتناوب بين مراكز التكوين المهني وفي مكان العمل، ويساعد هذا النمط من التكوين كثيرا من الإدماج المهني للأفراد الذي تتراوح أعمارهم بين 15 و 20 سنة، وللأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 و 30 سنة؛

## الفصل الثاني : .....التكوين المهني مقارنة نظرية

✓ **التكوين عن بعد:** يتم هذا النمط من التكوين بالمراسلة وبتجمعات دورية للمتربين في أحد مراكز التكوين القريبة من مقر سكنهم، ويعطي هذا النمط في الغالب التكوينات التي لا تتطلب تجهيزات كبيرة، وخاصة التكوينات المتعلقة بالخدمات.<sup>1</sup>

### ➤ التطور الكمي للتكوين المهني في الجزائر:

وتتكون منظومة التكوين المهني في الجزائر حاليا من:

✓ **المؤسسات التابعة لوزارة التكوين المهني (MFEP):** والتي تضم 1200 مؤسسة بقدرة استيعاب تقدر بـ 500000 متكون، والتي تتكون من 745 مركز تكوين وتمهين (CFPA)، و 346 ملحقة: 100 معهد متخصص في التكوين المهني (ISFP) تضم 20 ملحقة، وفي سنة 2010 ضم هذا الصنف من التكوين 219000 متربص في التكوين الإقامي، و 247000 في التكوين عن طريق التمهين بمدة التكوين تصل إلى ثلاث سنوات في حين تتضمن هذه المؤسسات دروس مسائية لـ 21000 متربص، كما يضم نمط التكوين عن بعد 35000، كما تخصص هذه المؤسسات دروس خصوصية لـ 55000 (femme au foyer)، و 19000 بالنسبة (femme en zone rurale)؛

✓ **مؤسسات التكوين التابعة لبعض الوزارات:** الفلاحة، السياحة، الصناعة التقليدية، الصحة... الخ) والتي تتوفر على حوالي 13000 مقعد بيداغوجي موزعة على 50 مؤسسة؛

✓ **مؤسسات التكوين التابعة للمؤسسات الكبرى العمومية والخاصة:** والتي أشرنا إليها في أنماط التكوين والتي تعتمد على التكوين المتواصل أثناء العمل؛

✓ **مؤسسات التكوين التابعة للمؤسسات الخاصة التابعة لـ (ANEFA)** والتي تضم حوالي 600 مؤسسة حيث قدرت قدرة استيعابها لـ 13000 متربص سنة 2013، إلا أنها لم تتمكن من استيعاب إلا 50 %، وهذا راجع إلى إعادة هيكلة هذا الفرع طبقا للمرجعية القانونية التي نص عليها القانون الصادر سنة 2008 والذي يؤكد على تطبيق قانون الاعتماد (المؤسسات المعتمدة).<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- زهراوي محمد أنور، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2018/2019،

ص 49

<sup>2</sup>- زهراوي محمد أنور، مرجع سابق، ص 50

## الفصل الثاني : .....التكوين المهني مقارنة نظرية

لم تقتصر هذه التغيرات التي شهدتها ويشهدها التكوين المهني على التغير على مستوى البنى القاعدية ورفع نسبة الاستيعاب أو على مستوى الشراكات المبرمة مع المؤسسات الاقتصادية، بل تم تدعيمها سنة 2012 بخلق مؤسسات ومعاهد جديدة للتكوين المهني تختص بنمط جديد وهو التعليم المهني لتحضير الأرضية البيداغوجية الملائمة من جهة وضمان تعليم يليق بالمستوى الذي يطمح إليه المجتمع ويشترطه سوق العمل، على هذا الأساس أوكلت الدولة وظيفتين لمنظومة التكوين المهني.

### 9.2. وظائف وأهداف التكوين المهني في الجزائر

#### 1. وظائف التكوين المهني في الجزائر:

ويشمل ثلاث أصناف من التكوين هي:

- ✓ **التكوين المهني الأولي:** ويسعى إلى جعل المتربص يكتسب تأهيلات تطبيقية ومعارف ضرورية لممارسة مهنة معينة، وهو بذلك يقوم بمهمة التأهيل الأولي؛
- ✓ **التمهين:** هو نمط خاص من أنماط التكوين المهني يهدف إلى إكساب المتربص في ميدان العمل كفاءة مهنية أولية لشغل هذا المنصب؛
- ✓ **التكوين المتواصل:** يتم في أماكن العمل وفي مؤسسات التكوين المهني، ويقوم التكوين المتواصل بالمهام الآتية:

- تحسين معارف العمال وتحسين مستواهم؛
- تشجيع الإدماج وإعادة الإدماج والحركة المهنية للعمال؛
- تكيف قدرات العمال مع التطور التكنولوجي للمهن.<sup>1</sup>

يتضح من تصنيف وظائف التكوين المهني في الجزائر أن هذا النظام يهدف إلى الاستجابة لمختلف الحاجات المهنية عبر مراحل متعددة، بدءا من التأهيل الأولي وصولا إلى التكيف المستمر مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية، ويكتسي هذا التقسيم أهمية بالغة في دراستي باعتباره الإطار الذي يبنى عليه تحليل دور التكوين المهني في تفعيل النشاط المقاوлатي، لاسيما من خلال التمهين والتكوين المتواصل اللذين يساهمان في غرس روح المبادرة وتطوير الكفاءات العملية لدى المتربصين.

<sup>1</sup>- زهراوي محمد أنور، مرجع سابق، ص 52

### 2. أهداف التكوين المهني في الجزائر:

تتمثل في:<sup>1</sup>

- ✓ تنمية الموارد البشرية بتكوين يد عاملة مؤهلة في جميع ميادين النشاطات الاقتصادية؛
- ✓ الترقية الاجتماعية والمهنية؛
- ✓ تلبية حاجيات سوق العمل؛
- ✓ ضمان منح كل فرد تأهيلا مهنيا معترفا به، وفي هذا الإطار تضمن الدولة مبدأ تكافؤ الفرص للالتحاق بمراكز ومعاهد التكوين المهنيين، وتتخذ كل التدابير اللازمة من أجل تضافر جهود الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والخاصة والتنظيمات المهنية والحركة الجمعوية لمشاركتهم الفعالة في تحقيق هذا المسعى.

يتضح أن أهداف التكوين المهني في الجزائر تبرز كركيزة أساسية لسياسات التشغيل والتنمية البشرية، إذ تهدف إلى إعداد يد عاملة مؤهلة وتلبية متطلبات سوق العمل، مع الحرص على الترقية المهنية والاجتماعية للأفراد، وتشكل هذه الأهداف الإطار المرجعي لدراستي، من حيث تحليل مدى تحقيقها على مستوى مركز التكوين المهني سمطاف إبراهيم، ومدى انعكاسها على تعزيز روح المبادرة المقاولاتية لدى المتربصين، في سياق دعم الاقتصاد المحلي وتكريس مبدأ تكافؤ الفرص.

### هياكل الربط بين مراكز التكوين المهني والمقاولاتية في الجزائر

#### مراكز تطوير المقاولاتية:

مراكز تطوير المقاولاتية هي هياكل تم إنشاؤها داخل مراكز ومعاهد التكوين المهني في الجزائر كجزء من البرنامج الحكومي لتعزيز ثقافة المقاولاتية، تهدف هذه المراكز إلى توفير بيئة مواتية للمتدربين لتحويل أفكارهم إلى مشاريع تجارية حقيقية، مع تزويدهم بالموارد والمرافق الحديثة التي تدعم تطوير مهاراتهم في مجال المقاولاتية .

✓ **المراكز:** أكثر من مائة مركز لتطوير المقاولاتية على مستوى مراكز ومعاهد التكوين؛

✓ **التكوين:** يهدف إلى تدريب أكثر من خمسين ألف طالب وطالبة كل سنة؛

<sup>1</sup>- زهراوي محمد أنور، مرجع سابق، ص ص -54- 55

## الفصل الثاني : .....التكوين المهني مقارنة نظرية

- ✓ **المدرسين:** أكثر من سبعمائة مرشد ومدرّب وموجه؛
- ✓ **البرامج التعليمية:** تقديم برامج تعليمية مبتكرة ومتنوعة تلبي احتياجات سوق العمل؛
- ✓ **المرافقة:** تقدم مراكز دعماً مخصصاً من خلال توفير خبراء وموجهين مؤهلين لتوجيه الطلاب طوال رحلتهم في مجال المقاولاتية؛
- ✓ **التكوين:** تقدم المراكز التكوين للطلاب المهتمين بالمقاولاتية، وتغطي مواضيع مختلفة مثل التخطيط والإدارة المالية والتسويق، لتزويدهم بالمهارات اللازمة لبدء وإدارة الأعمال التجارية؛
- ✓ **التوعية:** تنظيم محاضرات وورشات عمل وفعاليات توعوية لاطلاع الطلاب على فوائد المقاولاتية وتبادل الأمثلة الملموسة للنجاحات في المقاولاتية؛
- ✓ **أهم محاور التكوين :** استكشاف محتوى تعليمي شامل يغطي مجموعة متنوعة من المواضيع المرتبطة بريادة الأعمال، التخطيط الاستراتيجي، التسيير العملي، والجوانب القانونية، مع التركيز على تحقيق الابتكار والنمو المستدام.

### ➤ أساسيات المقاولاتية:

- ✓ التخطيط الاستراتيجي وتطوير المؤسسة؛
- ✓ التسيير العملي والموارد؛
- ✓ إنشاء مؤسسة والجوانب القانونية؛
- ✓ استراتيجيات النمو والابتكار واقتراح القيم؛

### ➤ أساسيات المقاولاتية في فصل "أساسيات المقاولاتية":

يتم تقديم الأساسيات الضرورية للمشاركين الذين يسعون للدخول في مجال المقاولاتية، هذا الفصل يهدف إلى بناء فهم أساسي وشامل للمفاهيم والمهارات التي يحتاجها المقاولين لنجاح مشاريعهم، وتشمل المواضيع التي قد تُغطى في هذا الفصل ما يلي:

- ✓ تعريف المقاولاتية وأهميتها؛
- ✓ خطوات بدء العمل وتطوير النموذج التجاري؛
- ✓ إدارة الأعمال وتطوير المهارات الشخصية؛



## الفصل الثاني : .....التكوين المهني مقارنة نظرية

✓ هذا الفصل يهدف إلى تزويد المشاركين بالمعرفة والمهارات الأساسية التي يحتاجونها للنجاح في المداولية، ويعتبر أساساً للفصول اللاحقة في البرنامج التدريبي التي تتناول مواضيع أكثر تعقيداً وتخصصاً.<sup>1</sup>

ومنه نقول ان مراكز تطوير المداولية تلعب دوراً محورياً في تعزيز روح المبادرة ودعم الاقتصاد المحلي، خاصة في المجتمعات التي تسعى للتحويل نحو اقتصاد قائم على المعرفة والابتكار. من وجهة نظري، هذه المراكز لا تقتصر أهميتها على تقديم التدريب أو الاستشارات فقط، بل تتجاوز ذلك لتكون منصات تمكينية حقيقية تساعد الشباب على تحويل أفكارهم إلى مشاريع واقعية.

### • خلاصة

نخلص إلى أن التكوين المهني هو استثمار للمستقبل وللأفراد ولأي مؤسسة، وبالتالي هو استثمار يمس المجتمع بأكمله، فمن خلال هذا الفصل تعرفنا على التطور التاريخي للتكوين المهني، والأهمية البارزة في حياة الفرد والمؤسسة، واستطعنا التعرف على أهم خصائصه التي دفعت الكثير من الشباب الراغبين في تطوير مهاراتهم، كذلك تعرفنا على أهم المبادئ التي يقوم عليها التكوين المهني، وأيضاً أهم النظريات المفسرة للتكوين المهني.

<sup>1</sup> - مراكز تطوير المداولية، متاح على الرابط <https://fp.cde.dz> ، تم الإطلاع عليه يوم: 2025/05/22، على

## الفصل الثالث:

### أساسيات النشاط المقاوالاتي

#### تمهيد

- 1.3. أهمية النشاط المقاوالاتي؛
- 2.3. خصائص النشاط المقاوالاتي؛
- 3.3. أشكال النشاط المقاوالاتي؛
- 4.3. أسباب توجه الشاب الجزائري نحو المقاوالاتية؛
- 5.3. التطور التاريخي للنشاط المقاوالاتي في الجزائر؛
- 6.3. معوقات النشاط المقاوالاتي في الجزائر؛
- 7.3. نظريات المقاوالاتية.

#### خلاصة

### تمهيد:

إن المقاولاتية مفهوم يتعلق بالأفراد والمجموعات وقدرتهم على تأسيس مشاريع أو مؤسسات خاصة بهم بهدف تحقيق الربح، كما أنه من خلال تبني عقلية المقاولاتية يصبح الأفراد قادرين على مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق قيمة مضافة من خلال المبادرة الشخصية والإبداع والابتكار.

وعليه في هذا الفصل سوف نتناول النشاط المقاولاتي وسنحاول الإحاطة بجميع جوانبه لتتضح الصورة الشاملة له وذلك من خلال العناصر التالية:

بداية بالتعرف على أهمية النشاط المقاولاتي، ثم ذكر خصائصه، بعدها نتطرق إلى أهم أشكال النشاط المقاولاتي، ثم سنتناول أسباب توجه الشباب الجزائري نحو المقاولاتية، كذلك سنعرض التطور التاريخي للنشاط المقاولاتي في الجزائر، أيضا معوقات النشاط المقاولاتي، وأخيرا سنتعرف على أهم النظريات المفسرة للنشاط المقاولاتي.

### 1.3. أهمية النشاط المقاوالاتي

تتجلى أهمية النشاط المقاوالاتي في النواحي والميادين التالية:

- ✓ قدرتها الاستيعابية الكبيرة للأيدي العاملة، فهي تستوعب قطاعا كبيرا من العمالة في مختلف التخصصات، فهي تستطيع خلق فرص عمل كثيرة وتشغيل أعداد كبيرة من الأفراد العاطلين؛
- ✓ تعد مصدرا للكثير من السلع والخدمات التي يحتاجها الأفراد في المجتمع، وتسهم بشكل كبير في حل المشكلات الشديدة الارتباط بمعيشة المواطن؛
- ✓ تمثل ميدانا لتطوير المهارات وتدريب العمالة المحلية وتهيئتها، بما يعمل على تكوين قاعدة عريضة من العمال المهرة، وهو ما يفتح مجالا واسعا أمام المبادرات الفردية والتوظيف الذاتي، وبالتالي تخفيف الضغط عن القطاع العام في توفير فرص العمل؛
- ✓ تعمل على تشجيع صغار رجال الأعمال والمستثمرين وحفزهم على الاندماج في جهود التنمية، فضلا عن أنها تعمل على تعبئة المدخرات الخاصة لتشغيلها في الاقتصاد القومي وتوجيهها نحو الاستثمار بدلا من الاكتناز، والحد من تسرب الموارد المالية إلى الخارج أو توجيهها نحو الاستهلاك الترفي؛<sup>1</sup>
- ✓ المقاوالاتية قادرة على خلق القيمة المضافة في السلع والخدمات؛
- ✓ تسهم بشكل فعال في رفع الناتج الإجمالي؛
- ✓ تساعد على تشغيل المدخرات الشخصية لأصحابها مما يشكل دعما للاقتصاد الوطني؛
- ✓ تساعد في إكساب العاملين فيها مهارات قد تساعدهم على الانتقال إلى وظائف أفضل والبدء بمشروعات صغيرة جديدة.<sup>2</sup>

ومنه نقول أن المقاوالاتية هي المحرك الرئيسي لتطوير الاقتصاد ورفع مستوى معيشة الأفراد من خلال الابتكار وخلق الفرص، مما يساعد في تقليل البطالة وزيادة الإنتاجية، كما تساهم في تحقيق الاستدامة المالية للأفراد وتحقيق التنمية المحلية.

<sup>1</sup> - إبراهيم بدر شهاب الصبيحات، قضايا إدارية واقتصادية معاصرة، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009، ص ص 423- 424

<sup>2</sup> - مصطفى كافي، يوسف كافي، إدارة المشاريع الصغيرة وحاضنات الأعمال، ط1، طبع مشترك بين مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع الأردن، الدار الجزائرية، الجزائر، 2019، ص ص 146- 147

### 2.3. خصائص النشاط المقاوالاتي

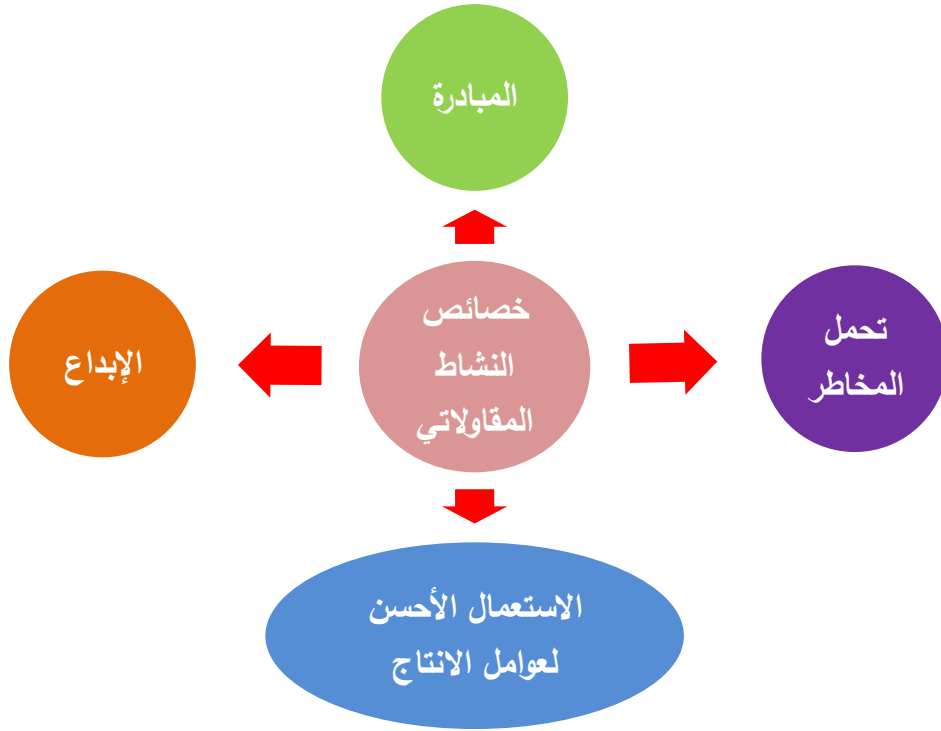
يتميز النشاط المقاوالاتي بمجموعة من الخصائص نذكر منها:

- ✓ **المبادرة:** أي أن يباشر التجارة أو إنتاج ما، على أساس معرفته لمعلومة لا يعرفها الآخرون أو يظن أن الآخرون لا يعرفونها، وبالتالي يسعى لاستغلال هذه المعلومة من أجل كسب الربح؛
- ✓ **تحمل المخاطر:** المبادرة مربوطة بشكل قوي بالمخاطرة حيث أن كل عملية إنتاجية أو تجارية تحتوي في نفسها على جزء من المخاطر الذي يقلل من حماس بعض أفراد المجتمع عند المبادرة في المقولة؛
- ✓ **الاستعمال الأحسن لعوامل الإنتاج:** المقاول هو ذلك الشخص الذي له من الخبرة والمعرفة التي تسمح له بالاستعمال الأحسن للموارد المتاحة له، وذلك من أجل كسب أعلى ربح ممكن حيث أنه يستعمل ذلك الترتيب الأمثل بين رأس المال واليد العاملة البشرية التي تكسبه أكبر ربح ممكن؛
- ✓ **الابداع:** حسب العالم شومبتر « chombter » الذي اقترح الإبداع في الستينات كخاصية أساسية في المقولة، حيث أن الإبداع يسمح للمقاول من توفير سوق جديد أو إبداع في منتج موجود حيث يقترح نفس المنتج ولكن بخصائص جديدة تسمح له باحتلال جزء من السوق.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - محمد بوقطف، نجاه بن مكي، نزيهة شاوش، المقاوالاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري، دراسة تحليلية- سوسيو اقتصادية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 3، السنة 2019، ص 218

شكل رقم: (05) يوضح أهم خصائص النشاط المقاوالاتي



المصدر: من إعداد الطالبة

كما يتميز النشاط المقاوالاتي بمجموعة من الخصائص يمكن إيجازها فيما يلي:

- ✓ تحقيق أرباح احتكارية ناتجة من حقوق الابتكار والتي تظهر في المنتج أو الخدمة المعروضة في السوق مقارنة بالمؤسسات النمطية التي تقدم منتجات وخدمات؛
- ✓ الإدراك الكامل للغرض ( الحاجات، الرغبات، المشاكل، التحديات ) والاستخدام الأفضل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشاريع التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية؛
- ✓ هي المحور الإنتاجي للسلع والخدمات التي تعود للقرارات الفردية الهادفة للربح؛
- ✓ هي مجموعة من المهارات الإدارية التي تركز على المبادرة الفردية بهدف الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة والتي تتميز بنوع من المخاطرة؛
- ✓ الاستخدام الأمثل للمواد المتاحة بهدف تطبيق الأفكار الجديدة في المنظمات والتي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية؛

### الفصل الثالث :.....أساسيات النشاط المقاولاتي

---

✓ هي عملية إنشاء مؤسسة غير نمطية تميز بالإبداع سواء من خلال تقديم منتج جديد أو طريقة جديدة في عرض منتج أو خدمة ما أو طريقة جديدة في التسويق والتوزيع.<sup>1</sup>

ومنه نخلص بالقول أن هذه الخصائص تساهم بشكل كبير وفعال في نجاح المقاولين في تحويل أفكارهم إلى مشاريع مربحة ومستدامة، كما تتطلب المقاولاتية شخصا مبتكرا قادرا على تحمل المخاطر، مرثًا في التكيف مع مختلف الظروف، ومثابرا في تحقيق أهدافه.

---

<sup>1</sup> - زيتوني هوارية، مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون تيارت، السنة الجامعية 2021/2022، ص 17

### 3.3. أشكال النشاط المقاوالاتي

لقد أخذت المقاوالاتية عدة أشكال، يمكن توضيحها فيما يلي:

- ✓ **الإششاء:** وتعني خلق مؤسسة من لاشيء، وهي ليست مهمة سهلة فهي تتطلب وقت حتى يستطيع المقاول فرض منتجه في السوق، والإششاء يحتاج للكثير من العمل، الصرامة، المثابرة، ويتميز بقدر كبير من المخاطرة؛
- ✓ **الإششاء بالإيسيماج:** هذا النوع من الإششاء يقترح على المقاولين إجراءات وتدابير تهدف إلى جذبهم ومرافقتهم في خلق مؤسسات، وتعمل إلى خفض مستوى الخطر لدى المقاول؛
- ✓ **الإششاء بالامتياز:** هذه الصيغة من الإششاء تتمثل في تقليد نظام موجود في نطاق جغرافي معين، والمنشئ بهذه الصيغة يستفيد من مرافقة مهمة وتكون بمقابل مالي؛
- ✓ **استئناف الأعمال:** يختلف استئناف الأعمال كثيرا عن إنشاء مؤسسة لأن المنظمة موجودة ولا تحتاج لأن تنشأ، وبهذا فهو ممكن الاعتماد على معلومات توصف حاضرها وتاريخها، ونمط سيرها، في مثل هذه الشروط عدم التأكد يكون غالبا ضعيف ومستوى الخطر قليل؛
- ✓ **المبادرة الداخلية:** هي التي من خلالها يقوم كل موظف أو مجموعة من الموظفين بالشراكة مع المنظمة التي يعملون لديها بإنشاء منظمة جديدة أو يخلقون التجديد أو الإبداع في هذه منظماتهم الأصلية؛
- ✓ **المقاوالاتية الاجتماعية والتضامنية:** هذا الشكل من المقاوالاتية يظهر في خلق نشاطات تطوعية ويهدف إلى خلق نشاطات تطوعية، ويهدف إلى خلق منظمات ذات أهداف خيرية وتخدم قضايا إنسانية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - بوشارب بولوداني، مطبوعة بيداغوجية في مقياس المقاوالاتية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945،



شكل رقم: (06) يوضح أهم أشكال النشاط المقاوالاتي



المصدر: من إعداد الطالبة

كما يمكن حصر أشكال المقاوالاتية في العناصر التالية:

✓ **إنشاء مؤسسة جديدة:** تعتبر إنشاء مؤسسة جديدة عملية معقدة وغير متجانسة، تختلف دوافعها من مقال لآخر، فهناك من تتبلور لديه الفكرة عبر الزمن وبعد دراسة مختلف الاحتمالات والبدائل يقوم باتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، ويمكن أن تتم إنشاء مؤسسة جديدة وفق عدة طرق: إنشاء مؤسسة من العدم، إنشاء مؤسسة عن طريق التفريغ ( الدعم والمرافقة )، الحصول على امتياز، إنشاء الفروع؛

✓ **شراء عمل قائم:** إن شراء مؤسسة قائمة يختلف عن إنشاء مؤسسة جديدة لأن المؤسسة موجودة في الأساس ولا حاجة لإنشائها، في هذه الحالة يمكن الاعتماد على ما تمتلكه المؤسسة من إمكانيات في الحاضر على تاريخها السابق وأيضا على هيكلها التنظيمي مما يقلل من درجة عدم اليقين

## الفصل الثالث:.....أساسيات النشاط المقاولاتي

ومستوى الخطر وفي هذا النوع من النشاط نميز بين حالتين هما: شراء مؤسسة في حالة جيدة، شراء مؤسسة تواجه صعوبات؛<sup>1</sup>

✓ **المقاولية الداخلية:** أو ما يعرف بريادة الأعمال التنظيمية: والتي تعتبر كاستراتيجية تسييرية تنتهجها بعض المؤسسات الكبيرة حيث تساعد بعض عمالها على إنشاء مشاريع ذات طابع ابتكاري مستقلة عن المؤسسة الأم بهدف تحقيق الربح، تدعيم المركز التنافسي للمنظمة، التجديد الاستراتيجي ودعم القدرات الابتكارية للمنظمة والتي تختلف عن ريادة الأعمال المستقلة أنها تحدث داخل المنظمة التي توفر الرعاية؛

✓ **المقاولية الخارجية:** هي المؤسسات التي تنشأ في إطار عقود الامتياز أو مقاوله الباطن. فالامتياز هو الحق الذي يحصل عليه المقاول من خلال ترخيص استخدام العلامة التجارية، إنتاج منتجات وسائل التوزيع من صاحبها الأصلي مما يسمح له الاستفادة من الخبرات الإدارية والوظيفية والاسم والسمعة التجارية من مانح الترخيص. والمقاوله من الباطن يعني منح بعض النشاطات إلى مقاولين خارجيين عن المؤسسة الأم وهذا عندما تريد هذه الأخيرة التركيز على نشاطها الرئيسي وتفويض الأنشطة الثانوية إلى مقاولين خارجيين من أجل التقليل من التكاليف والتحكم الجيد في الميزانية والاستخدام الأمثل لليد العاملة.<sup>2</sup>

ومما سبق يمكننا القول أن للنشاط المقاولاتي العديد من الأشكال وكل منها يختلف في هيكلته وتنظيماته ومسؤولياته، كما أن كل شكل يناسب نوعا مختلفا من الأعمال ويعتمد اختياره على الأهداف وحجم المشروع.

<sup>1</sup> - أمينة بن زرارة، مطبوعة بيداغوجية في مقياس المقاولاتية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، السنة الجامعية 2022/2023، ص ص 12 - 13

<sup>2</sup> - صافي عبد القادر، محاضرات في مادة المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2021/2022، ص 36

### 4.3. أسباب توجه الشباب الجزائري نحو المقاوالاتية

إن توجه الشباب الجزائري إلى النشاط المقاوالاتي أصبح خيارًا مثيرًا ومؤثرًا، وعليه تزايدت رغبات الشباب في دخول هذا المجال نتيجة لعدة عوامل دفعتهم إلى تبني المقاوالاتية كوسيلة لمواجهة البطالة والظروف الاقتصادية الصعبة. وذلك راجع للعناصر التالية:<sup>1</sup>

- ✓ توفر فرص العمل، فضلا عن تواضع مؤهلات العمالة المطلوبة مما يعزز دورها في امتصاص البطالة التي في الغالب تتصف بتدني مستواها التعليمي والمهني في الجزائر؛
- ✓ قدرة المقاوالات في التأقلم وفق احتياجات السوق المتغيرة، وفي إيجاد منتجات وتقليل تكلفة الإنتاج للوحدة؛
- ✓ توفر العملة الصعبة من خلال الاستيراد والمساهمة في التصدير في أحيان كثيرة؛
- ✓ المساهمة في تلبية بعض احتياجات المشروعات الكبيرة عن طريق المقولة من الباطن سواء من المواد الأولية أو الاحتياجات الأساسية؛
- ✓ الاستفادة من الخدمات التكنولوجية والمحلية؛
- ✓ العمل على إقامة مشروعات البنى التحتية من خلال توكيل المقاولين من خلال المناقصات والمزايدات القانونية؛
- ✓ الإسهام في تنمية الملكية الوطنية ورفع مساهمة القطاع الخاص في الناتج القومي وخلق طبقة جديدة من رجال الأعمال عن طريق قيام أفراد المجتمع بالمساهمة في مشروعات الاستثمار أو استحداث مشروعات جديدة مساندة للمشروعات الاستثمارية الأجنبية؛
- ✓ بث روح المنافسة بين الشركات المحلية، وما يصاحب هذا التنافس من منافع عديدة في خفض الاحتكار وتحفيز الشركات على تحسين نوعية الخدمات والمنتجات.

ومما سبق يمكن القول أن هذه العوامل تشجع الشباب الجزائري على الابتكار وبدء مشاريعهم الخاصة، وتحقيق طموحاتهم فضلا عن رغبتهم في تحقيق الاستقلال المالي والإبداع، ورغم التحديات توفر المقاوالاتية للشباب فرصة للنمو الشخصي والمهني، مما يساهم في تعزيز الاقتصاد الوطني.

<sup>1</sup> - عبد الحفيظ مسكين، ريمة زرقوط، تنمية الفعل المقاوالاتي في إطار نموذج النمو الاقتصادي الجديد وأثره على التشغيل،

### 5.3. التطور التاريخي للنشاط المقاوالاتي في الجزائر

إن التطور التاريخي للعمل المقاوالاتي في الجزائر جاءت حصيلة السياسات الإصلاحية الاقتصادية، وبعد تبنيها لآليات اقتصادية والتي تعتمد على تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث أولت الجزائر أهمية بالغة لدعم هذا النوع من القطاعات وترقيته وتشجيعه من أجل النهوض بالتنمية الاقتصادية باعتبار أن المقاوالاتية من أهم المجالات القادرة على خلق الاستثمارات. وفيما يلي عرض لأهم المراحل التي مرت بها المقاوالات في الجزائر:<sup>1</sup>

#### ➤ مرحلة قبل الثمانينات:

بعد الاستقلال مباشرة ونتيجة للهجرة الجماعية للفرنسيين أصبحت معظم تلك المؤسسات متوقفة عن الحركية الاقتصادية، الأمر الذي جعل الدولة الدولة تصدر قانون التسيير الذاتي، ثم التسيير الاشتراكي للمؤسسات منذ 1971 ( الأمر رقم 20/62 الصادر في 1962/08/21 المتعلق بتسيير وحماية الأملاك الشاغرة، والمرسوم رقم 32/62 الصادر بتاريخ 1962/11/22 المتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الصناعية الشاغرة....) كشكل من أشكال إعادة تشغيلها وتسييرها، وأصبحت تابعة للدولة.

منذ بداية سنة 1965 أخذت الشركات العمومية مكانا بارزا من حيث الإنتاج والقيمة المضافة، واستمر ذلك لغاية نهاية سنوات 90، وخلال الفترة الممتدة بين 1970/1965 أنشأت الدولة حوالي 20 شركة وطنية في قطاع الصناعة من أجل بناء قاعدة لسياسة التصنيع المكثف التي سوف تشهدها البلاد خلال العقد 1970، هذه الشركات الجديدة كرسست سياسة التسيير الذاتي المنتهجة منذ عام 1963. وخلال هذه الفترة وحتى منتصف العقد 70 ظهرت شركات أخرى شركات أخرى بنفس الشكل القانوني في قطاعات أخرى من النشاط الاقتصادي: الزراعة، التجارة، النقل، الإسكان، والأشغال العامة.

عشية عمليات إعادة هيكلة المؤسسات العمومية في عام 1982 وصل عدد الشركات الى 150 شركة، مع 1000 وحدة إنتاج للسلع والخدمات، فقد شكلت الخلية الأساسية لهذا النظام الاقتصادي الذي تعتبر فيه الدولة المقاول الرئيسي. ففي هذا النظام تعتبر الدولة المالكة للموارد المالية في المقام الأول من خلال استغلال النفط والغاز في عملية تخصيص الموارد في سياق خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية،

<sup>1</sup> - محمد الطيب بلغيث، مطبوعة بيداغوجية بعنوان المقاوالاتية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشهيد العربي

## الفصل الثالث:.....أساسيات النشاط المقاولاتي

الخماسية، الرباعية، كل ثلاث سنوات وحتى على سنتين اثنتين وبالتالي فرضت الدولة نفسها كمقابل وفاعل رئيسي في الاقتصاد، مالكة هذه الشركات ومسؤولة عن إنشائها وتسييرها أيضا، ولضمان سيطرتها على إدارة شركاتها وضعت الدولة العديد من الأجهزة والتي تعمل على: الموافقة على أي استثمار، تصريحات الاستيراد، توطين الحسابات في بنك واحد، التحديد الإداري للأسعار، والحالة العامة للعامل، وتعيين المسيرين عن طريق القانون والرقابة العامة من قبل الوزارة المشرفة على قطاع النشاط. كما تبدو أيضا نتائج إدارة الدولة لهذه الشركات من خلال العديد من العمليات المتكررة لإعادة الهيكلة المالية التي تدعمها وزارة المالية خلال تلك الفترة واستعادة التوازن المالي لهذه الشركات من العجز المزمّن.<sup>1</sup>

### ➤ مرحلة بعد الثمانينات:

بدأت الجزائر في هذه المرحلة بإبراز اهتمامها بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث عملت على إصدار القانون رقم: 82-11 المؤرخ ف 21 أوت 1982 المتعلق بالاستثمارات الوطنية الخاصة، والذي يهدف إلى تحديد الأهداف المنوطة بالاستثمارات الاقتصادية الخاصة الوطنية وكذا إطار ممارسة النشاطات الناجمة عنها ومجالها وشروطها ( المرسوم التنفيذي 296-1996) بالإضافة إلى استفادة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بعض الإجراءات مثل:

✓ إعطاء حوافز جبائية للمستثمرين خصوصا في المناطق المحرومة الاعفاء الكامل من الضريبة على الأرباح الصناعية والتجارية، خلال فترة لا تتجاوز 5 سنوات اعتبارا من تاريخ البدء في الاستغلال؛

✓ إعفاء كامل من الضريبة العقارية لفترة لا تتجاوز 10 سنوات؛

✓ إعفاء من الرسم الوحيد الإجمالي على الإنتاج لإقتناء مواد التجهيز اللازمة للاستثمار؛

✓ إعفاء كامل من الرسم على النشاط الصناعي والتجاري؛

✓ إعفاء من الدفع الجزافي لمدة 5 سنوات اعتبارا من البدء في الاستغلال؛

✓ حوافز مالية متمثلة في تقديم القروض الطويلة ومتوسطة المدى للمستثمرين شرط ألا تتجاوز هذه القروض المصرفية 30 بالمائة من مبلغ الاستثمار المرخص به، ماعدا المجاهدين وذوي الحقوق<sup>2</sup>؛

<sup>1</sup> - محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، السنة الجامعية 2015/2016، ص 135

<sup>2</sup> - محمد الطيب بلغيث، مرجع سابق، ص 70

## الفصل الثالث:.....أساسيات النشاط المقاولاتي

✓ الاستفادة ولو بشكل محدود من الرخص الإجمالية للاستيراد ومن نظام الاستيراد بدون دفع.

وبالرغم من الامتيازات الممنوحة التي جاء بها قانون رقم 82-11 لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أنه استمر في تعزيز بعض العقوبات التي تحد من توسع القطاع الخاص للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة من خلال إجبارية الحصول على الاعتماد بالنسبة لكل الاستثمارات، وكذا تحديد التمويل البنكي بنسبة 30 بالمائة من مبلغ الاستثمارات المعتمدة وعدم إمكانية صدور تجاوز المشاريع الاستثمارية مبلغ 30 مليون دينار جزائري عند تأسيس مؤسسات فردية، إضافة إلى منح الملكية الخاصة لعدة مشاريع.

وبعد صدور قانون الاستثمارات سنة 1982 وإنشاء الديوان الوطني لتوجيه الاستثمار الخاص ومتابعته وتنسيقه سنة 1983 حظي القطاع الخاص لأول مرة منذ الاستقلال بدور يؤديه لتجسيد أهداف التنمية الاقتصادية، لكن أثر هذه الإجراءات محدودا في مجال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وغيرها من القوانين السابقة.<sup>1</sup>

أنشأت الجزائر في سنة 1991 وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم تحولت إلى وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة اعتبارا من سنة 1993 من أجل ترقية هذه المؤسسات وقد كانت مكلفة بما يلي:

- ✓ تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقيتها؛
- ✓ تقديم الحوافز والدعم اللازم لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ المساهمة في إيجاد الحلول لهذا القطاع؛
- ✓ إعداد النشرات الإحصائية اللازمة، وتقديم المعلومات الأساسية للمستثمرين في القطاع.

تبني سياسية ترقية للقطاع وتجسيد برنامج التأهيل الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مرت هذه الوزارة بعدة تطورات، فقد أضيف إليها بعد ذلك قطاع الصناعات التقليدية وبعد التعديل الحكومي في 29 ماي 2010 أصبحت تسمى وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - محمد الطيب بلغيث، مرجع سابق، ص ص 70 - 71

<sup>2</sup> - محمد قوجيل، مرجع سابق، ص 136

## الفصل الثالث:.....أساسيات النشاط المقاوالاتي

تطور عدد المقاوالات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال السنوات الأخيرة، حيث شهدت تزايداً ملحوظاً خاصة بعد إتجاه سياسة الدولة إلى تدعيم هذا القطاع بصدر القانون التوجيهي لترقيتها ودعم تنافسياتها سنة 2001، حيث أن تطورها السنوي بين زيادة 23964 مؤسسة عند نهاية 2006 مقارنة بـ 2005 أي بمعدل تطور سنوي 9.75 بالمائة وزيادة 24140 مؤسسة خلال 2007 مقارنة بسنة 2006 أي بمعدل تطور 8.95 بالمائة، أما تطورها من سنة 2010 إلى سنة 2011 فقد زاد بمعدل 6.08 بالمائة ومن 2011 إلى 2012 بمعدل 7.24، وبزيادة 117264 مؤسسة خلال سنة 2016 مقارنة بسنة 2012 أي بمعدل زيادة سنوي يقدر بـ 8.7 بالمائة.<sup>1</sup>

كما قام المشرع بإصدار القانون رقم 02-17 المؤرخ في 10/01/2017، الذي يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي يهدف من خلاله المشرع إلى تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد تدابير الدعم لها فيما يتعلق بالإنشاء والتنمية.<sup>2</sup>

### جدول رقم: (03) يوضح التطور التاريخي لمفهوم المقاوالاتية

الرقم	الحقبة	المفهوم
01	عام 1967	المقاوالاتية هي في الأساس قدرة المقاتل على تطبيق فكرته ووضعها محل التنفيذ.

<sup>1</sup> - مناد لطيفة، تطور النشاط المقاوالاتي في الجزائر، مجلة التكامل - مخبر تحليل العمل والدراسات الأرغونومية، العدد 3، السنة 2018، ص 249

<sup>2</sup> - محمد الطيب بلغيث، مرجع سابق، ص 73

## الفصل الثالث :.....أساسيات النشاط المقاوالاتي

02	عام 1985	المقاوالاتية هي صيرورة خلق شيء مختلف له قيمة، وذلك من خلال تكريس الوقت والجهد اللازمين، مع الاستعداد لتحمل المخاطرة المالية والنفسية والاجتماعية المتأنية عن الفشل المالي والنفسي « Robert Hisrish »
03	عام 1994	المقاوالاتية هي بناء عمل متميز من لا شيء.
04	عام 2000	المقاوالاتية هي الاستحداث والسبق في إنشاء مؤسسة ناجحة.

**المصدر:** من موقع كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، محاضرات مقياس

المقاوالاتية، 2022، 2023

### 6.3. معوقات النشاط المقاوالاتي في الجزائر

على الرغم من أهمية دور المشاريع المقاوالاتية في الاقتصاد الوطني، والاهتمام المتزايد الذي توليه مختلف القطاعات الاقتصادية لهذه الكيانات، وتطبيق الكثير من الإجراءات التحفيزية لصالحها، إلا أنه لا



## الفصل الثالث:.....أساسيات النشاط المقاولاتي

تزال هناك عراقيل وصعوبات عديدة تعاني منها المقاولاتية وتعرقل مسيرتها نحو التطور والنمو، ويمكن تلخيص هذه العراقيل في العناصر التالية:

### ➤ العراقيل الإدارية:

إن المحيط الإداري للمشاريع المقاولاتية ليس ملائماً لنموها وبالتالي لتطورها، ويعود ذلك أساساً إلى بطئ الإجراءات الإدارية وتعقيدها، فعملية تقييد المؤسسة في السجل التجاري تستغرق مدة طويلة، وتتطلب عدداً من الوثائق تتعدى أحياناً 18 وثيقة لإجرائها، كما أن أغلب المستثمرين يفتقدون في مرحلة إنشاء المشروع إلى المعلومات الضرورية المتعلقة باستثماراتهم الأمر الذي يؤدي في الكثير من الأحيان إلى اختيارات خاطئة لنوع النشاط، فمرحلة الاختيار تعتبر مهمة لنجاح كل مشروع مقاولاتي، إذ يتم فيها تقدير حظوظ نجاحه مع الإمكانيات المسخرة والمعارف المطلوبة حول ميدان النشاط من المقاولين المعنيين، هذا بالإضافة إلى ضعف الجاهزية التكنولوجية في البلد، والتي كانت سبباً لتصنيف الجزائر في المرتبة 140/126 دولة، إذ يؤثر ضعف البيئة التكنولوجية على كفاءة المشاريع المقاولاتية ومستقبلها.<sup>1</sup>

### ➤ النظام التعليمي في الجزائر:

والذي يعتبر من المعوقات الأساسية لتنمية المقاولاتية الاجتماعية خاصة في ظل عدم اهتمام الدولة والمؤسسات التعليمية بتشجيع الشباب وتنمية قدراتهم الإبداعية منذ الصغر ليتمكنوا من صناعة مستقبلهم بأنفسهم، دون الانتظار لمدخل تحت رعاية الدولة والوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

### ➤ عراقيل متعلقة بالتمويل:

<sup>1</sup> - علماري أحمد، رديم سعيد، المشاريع المقاولاتية بين ضرورة تجاوز العراقيل والمساهمة في التنمية في الجزائر، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 3، العدد 4، 2019، ص ص 50 - 51

<sup>2</sup> - يحي عبد الحفيظي، طاهر بوجمل، المقاولاتية الاجتماعية في الجزائر، صعوبات وآفاق، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 8، العدد 1، 2024، ص 227

يمثل إنشاء وتنمية المؤسسات المقاوالاتية تحديا بالرغم من وجود عدة مصادر يمكن من خلالها تمويل هذه المؤسسات، ومع ذلك فإن نوع التمويل الذي تحصل عليه يعتمد في كثير من الأحيان على مجموعة من العوامل، من بينها درجة نضجها، سمعتها، هيكلها القانوني، كما أن نمو هذه المؤسسات في كثير من الأحيان يعوقها نقص الأموال وصعوبة الوصول إلى الممولين وهذا ما يقلق أصحاب المشاريع المقاوالاتية.<sup>1</sup>

### ➤ ضعف مؤهلات المقاوالاتي:

خاصة فيما يتعلق لرؤية الإستراتيجية، نمط التسيير، التنظيم وشبكة علاقات الأعمال ما يؤدي في العديد من المرات إلى فشل المقاوالاتي، فكما تبينه الدراسات تملك الجزائر معدلا منخفضا من الأفراد الذين يملكون المهارات والمعرفة اللازمة لإنشاء مؤسسة، من جهة أخرى هيمنة النشاطات المصغرة والحرفية لا يسمح بتطوير هذه المهارات بالإضافة إلى نقص التكوين، مما يجعل أغلب المقاوالاتي لا يملكون الكفاءة التي تسمح بإيجاد المشاريع الإبداعية، القيام بدراسة أسواق ناجحة، إنجاز مخطط أعمال فعال، متطلبات واحتياجات السوق، دراسة المنافسة، اختيار الموردين والموزعين، الدراسة التقنية الناجعة لمشروع، مما يؤدي دوما إلى مشاكل مالية وتقنية تعرقل تقدم المقاوالاتي في مساره.<sup>2</sup>

### ➤ الإبداع والإبتكار:

غالبا ما تربط نظرية التنمية الاقتصادية بين إنشاء المشاريع الابتكارية وتطور البحوث العلمية، لكن على الرغم أن الجزائر تولي أهمية للبحث العلمي، إلا أن التسويق الناجح للبحوث والتطوير يبقى محدودا للأسباب التالية:

✓ ضعف مشاركة القطاع الخاص؛

✓ ضعف البنية التحتية لتثمين البحوث العلمية وتسويقها خاصة في مجال رأسمال المخاطرة والهندسة التسويقية للبحوث العلمية، حيث تقريبا لا يوجد إلا الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية التي في الواقع لا تؤدي دورا كاملا في تعزيز الابتكار والابداع؛

<sup>1</sup> - يحي عبد الحفيظي، طاهر بوجمل، مرجع سابق، ص 227

<sup>2</sup> - حفصي بونبعو ياسين، واقع آفاق تطوير المقاوالاتية في الجزائر للمساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المجلد 10، العدد 2، 2022، ص 156

✓ ضف إلى ذلك ضعف توفر المعلومات والمنشورات العلمية؛

✓ محدودية عدد الفرق البحثية هذا ما يفسر قلة الأصالة والإبداع في المشاريع المقاولاتية التي أغلبها هي نشاطات تقليدية أين يحاكي المقاول النشاطات الموجودة سابقا دون البحث عن التمييز عن المنافسين، حيث يفضل النشاط في القطاعات السهلة ( العقارات والنقل، تجارة المواد الغذائية ) على حساب النشاطات تطلب آجال أطول لتحقيق المردودية ( الزراعة، الحرف، الإنتاج، وما إلى ذلك....) مما يؤدي الى تشبع السوق بمثل هذا النوع من النشاطات.<sup>1</sup>

### ➤ مشاكل مرتبطة بالعقار والعقار الصناعي:

إن مشكلة العقار التي يعاني منها قطاع المقاولاتية لا تقل أهمية عن تلك المشكلات السابقة، ذلك أن التسوية العقارية لأماكن إقامة المشروع تعد عملية أساسية في التسوية الإدارية للإجراءات الوثائقية الأخرى، ففي الجزائر وعلى ضوء المعطيات المتوفرة حول حالة العقار الصناعي، تشير إلى وجود حوالي 72 منطقة صناعية، وكذا 44 منطقة نشاط، تتربع على مساحة 14800 هكتار للمناطق الصناعية و 78881 هكتار لمناطق المشاط، وهنا يظهر جيدا أن مشكلة العقار الصناعي في الجزائر لا تتعلق سوى بمجرد الاستغلال الأمثل للمناطق الموجودة، حيث توجد الكثير من الهياكل القاعدية غير المستغلة والتي لم يتم تحريرها لصالح المستثمرين لتجسيد مشاريعهم وطموحاتهم.<sup>2</sup>

كما توجد مجموعة من المعوقات التي يمكن ذكرها كالتالي:

### ➤ عدم استقرار الدخل:

حيث لا يضمن إنشاء مشروع مقاولاتي الحصول على دخل كافي وخاصة خلال المراحل الأولى من حياة المشروع ومع ضغوط الالتزامات المالية.

### ➤ المخاطرة ( خسارة الاستثمار بأكمله ):

<sup>1</sup> - حفصي بونبعو ياسين، مرجع سابق، ص156

<sup>2</sup> - دريس أميرة، دريس بشرى، معوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد

## الفصل الثالث:.....أساسيات النشاط المقاولاتي

ترتفع نسبة الفشل للمشروعات المقاولاتية وخاصة في السنوات الأولى، لذلك وجب على المقاول أن يقوم بمجموعة من الاعتبارات التي تساعد على التعايش مع الفشل كوضع أسوء التوقعات عند الفشل، خطة مواجهة الفشل.

### ➤ ساعات العمل الطويلة:

يتطلب نجاح أي مشروع مقاولاتي في بداية تطبيقه ساعات طويلة من العمل الجاد ما يمنعهم من أوقات الراحة والإجازات الأسبوعية لتحقيق دخل مناسب.

### ➤ مستوى معيشة أقل:

يحتاج تأسيس المشروع المقاولاتي وانتعاشه على توفير النفقات واستثمار أية عوائد في تنمية الماشروع، مما يعني مستوى معيشة منخفض للمقاول.

### ➤ المسؤولية الكاملة:

يواجه مُلاك المشروع المقاولاتي صعوبة في البحث عن مرشدين، مما يعرضهم لضغط شديد وشعور كبير بالمسؤولية.

### ➤ الإحباط:

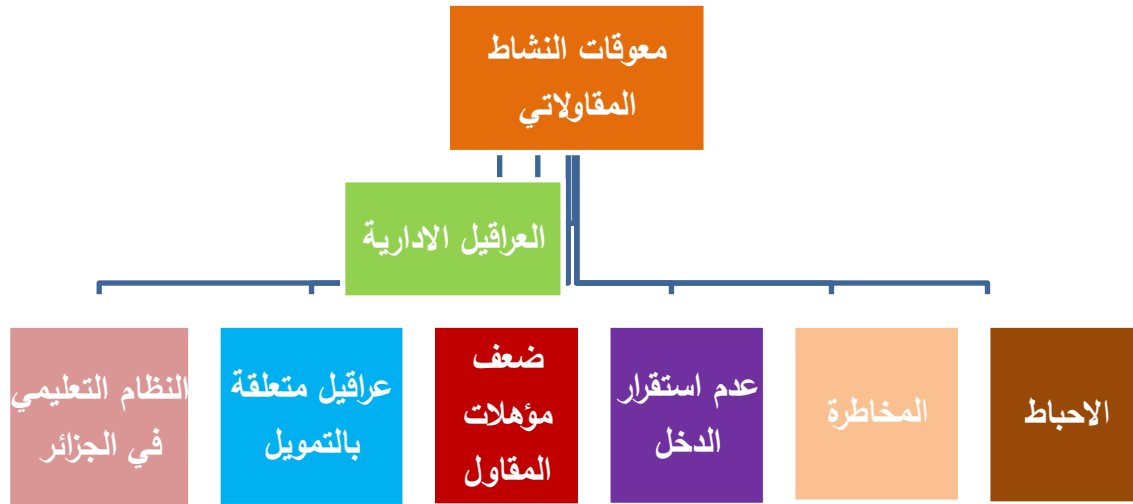
يتطلب إنشاء المشروع المقاولاتي توضيحات كبيرة وصبر طويل، ولذلك فإن المشكلات التي تواجهه قد تؤدي إلى الشعور بالقلق والإحباط في ضوء بطئ النتائج المحققة.<sup>1</sup>

ومما سبق نخلص بالقول أن النشاط المقاولاتي تواجهه العديد من المشكلات والعراقيل التي قد تؤثر على قدرة الأفراد والمؤسسات على تحقيق النجاح والنمو، ولكن مع توفر الدعم المناسب والتشجيع على الابتكار، وتقديم الموارد اللازمة مثل التدريب والتمويل والإرشاد والمثابرة يمكن التغلب عليها، مما يعزز فرص نجاح المقاولاتية ويسهم في تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية.

<sup>1</sup> - بوشارب بولداني، مرجع سابق، ص 104

### الفصل الثالث :.....أساسيات النشاط المقاولاتي

شكل رقم (07) يوضح: أهم المعوقات التي تواجه النشاط المقاولاتي في الجزائر.



المصدر: من إعداد الطالبة

### 7.3. نظريات المقاولاتية

#### 1. نظرية الفعل العقلاني:

تهدف النظرية إلى التنبؤ وفهم السلوك الاجتماعي الإرادي، وتفترض النظرية أن يتم تحديد السلوك حسب الرغبة حسب الرغبة (النية)، في أداء هذا السلوك، فإن هذه النظرية تقوم بتحديد الرغبة عن طريق موقف الشخص فيما يتعلق بسلوكه وحسب أهمية الرأي المقدم في هذا السياق يعتبر الموقف ذلك التقييم من أجل تقدير قيمة الشيء الناتج، أو هو عبارة عن نتيجة معتقدات حول هذا الشيء.

وأشار « azjen » 2005 أنه تم تحديد الموقف حسب السلوك أي عن طريق المعتقدات السلوكية، والتي تمثل بالنسبة للشخص إحدى عواقب هذا الأداء ( الفعل )، وأوضح « fishbien » و « ajzen » بأن نظرية الفعل العقلاني تنطبق فقط على الأهداف والسلوك الإرادي بخلاف نظرية السلوك المخطط التي تطبق على الأهداف غير الإرادية، ورغم هذه الاستثناءات يشير البعض بأن نظرية الفعل العقلاني يمكن تطبيقها بسهولة في بعض المجالات، حيث قدمت نتائج مثيرة للاهتمام في عدة مجالات مثل: الصحة، الترفيه، السياسة والسلوك التنظيمي.<sup>1</sup>

#### 2. نظرية السلوك المخطط « azjen 1991 »:

مساهمة نفسية اجتماعية في ظاهرة الروح المقاولاتية، تعتبر مرجع جد مستعمل من غالبية الباحثين الذين درسوا السلوك والروح المقاولاتية، تعطي هذه النظرية مكانة مركزية للروح المقاولاتية للتنبؤ بالسلوك. نظرية السلوك المخطط تقدم الروح كموجه للسلوك من خلال ثلاث متغيرات:

##### • الموقف إتجاه السلوك:

الذي يترجم درجة تقييم تفضيل أو عدم تفضيل الفرد للقيام بالسلوك، أي أنه مرتبط بقوة النتائج المتوقعة من هذا السلوك.

##### • المعايير الذاتية:

<sup>1</sup> - قواسمي رشيدة، التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي، مجلة المنتدى

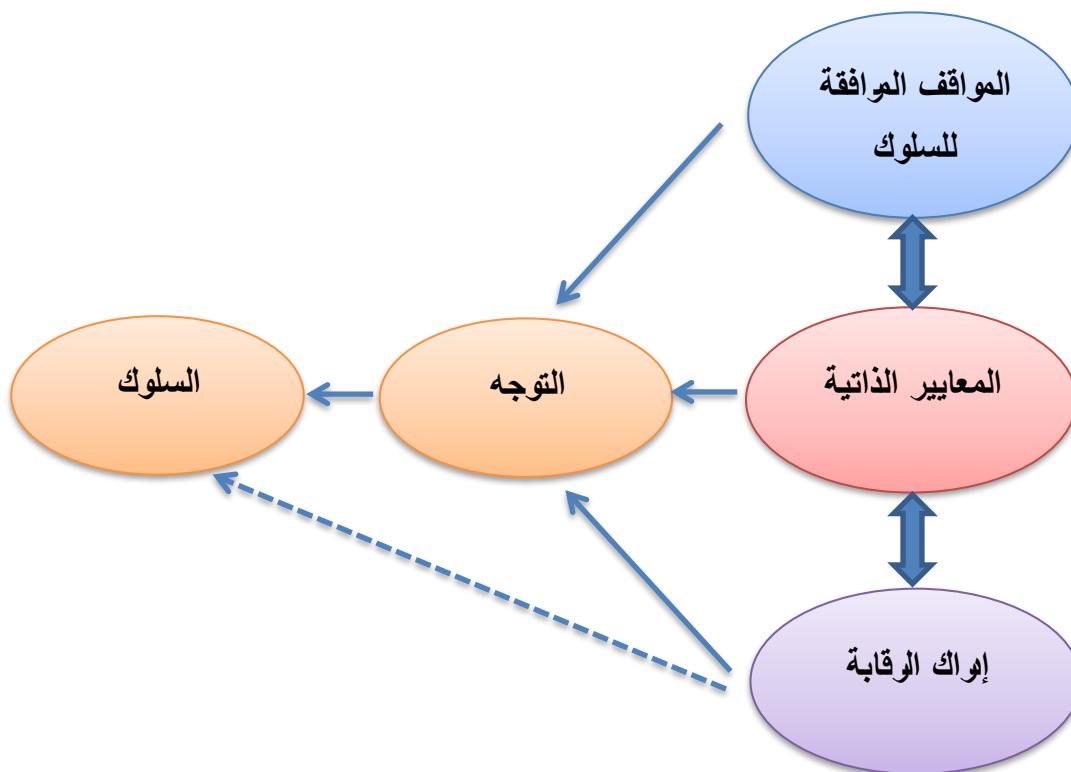
## الفصل الثالث:.....أساسيات النشاط المقاولاتي

تعرف أنها المفهوم الذي يتخلل الفرد الموجود في ضغوط اجتماعية من خلال محيطه القريب جدا (أبويه، العائلة، الأصدقاء) فيما يخص رأيهم في المشروع الذي يريد إنجازَه مقارنة بالرغبة أن يكون مقاولا.

### • التحكم (الرقابة) على السلوك:

هي متغيرة التي ترافقت مع نظرية الحدث العقلاني، لـ « azjen 1991 » حيث أن الروح لا يمكن أن تجد أرضية خبرة إلا إذا كانت تحت رقابة الإرادة الفردية، والتحكم يرجع للمعارف ودرجة امتلاك الفرد لاستعداداته الخاصة، خبراته وعوائق (عقبات) داخلية، كذلك بالنسبة للموارد والفرص الضرورية التي تشكل السلوك المرغوب.<sup>1</sup>

الشكل رقم: (08) يوضح نظرية السلوك المخطط لروح المقاولاتية



### 3. نموذج « sokol » و « shapero » 1982:

<sup>1</sup>-Mohammed Lamine Alloune, Wassila Sebti, Entrepreneurship between idea and success factors, journal of Economic Growth and Entrepreneurship, vol 2, No 1, Year 2019, p17

## الفصل الثالث :.....أساسيات النشاط المقاولاتي

وهو نموذج تكوين الحدث المقاولاتي حيث قام الباحثان بتأسيس نموذج يعتبر لحد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقاول، والفكرة الأساسية للنموذج تقول: أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد. وهذا ما يشير إليه نموذج بثلاث مجموعات من العوامل ( كما يوضحه الشكل التالي )<sup>1</sup>

الشكل رقم: (09) يوضح نموذج « sokol » و « shapero » 1982



#### 4. النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط لـ « azjen » و « sokol & shapero » :

<sup>1</sup> - قواسمي، المرجع السابق، ص 165



ومن خلال النموذجين نلاحظ أن هناك تطابقا كبيرا بينهما، إلا أن هناك نموذج موحد للنظريتين كما هو موضح في الشكل أدناه، والذي تفسيره يعني أن الرغبات يؤثر عليها كل من موقف الفرد تجاه فكرة إنشاء مؤسسة والذي يستند على قيمه المهنية (أي المميزات المهنية التي يطمح إليها)، ونظرته للمقولة ( أي الحاجيات التي يمكنه إرضائها من خلال النشاط المقاوالاتي)، بالإضافة لتأثير متغيرة المعيار الاجتماعي والتي تتكون من مواقف الأشخاص المهمين له في حال اتخاذه لقرار إنشاء مؤسسة وهو ذو تأثير إلا في حال كان الفرد لا يولي له أهمية عند القيام باختياره، أما بالنسبة لإمكانية الإنجاز، فهي تعتمد على ثقة الفرد في قدرته على القيام بالنشاطات اللازمة والضرورية لنجاح المسار المقاوالاتي.<sup>1</sup>

### • خلاصة

---

<sup>1</sup>- Mohammed Lamine Alloune, Wassila Sebt, Entrepreneurship between idea and success factors, journal of Economic Growth and Entrepreneurship, vol 2, No 1, Year 2019, p13

## الفصل الثالث :.....أساسيات النشاط المقاولاتي

---

من العرض السابق تأكد لنا أن النشاط المقاولاتي هو مجموعة المشاريع والنشاطات التي يقوم بها الأفراد أو المؤسسات أو الشركات، واستغلال الفرص المتاحة من أجل تحقيق الربح وذلك من خلال التخطيط والتطوير وتكوين الفرق وتنظيم الموارد، ومتابعة سير العمل وضمان تقديم الخدمات أو المنتجات بجودة عالية في وقت محدد، إذ بعد نجاح المشروع يسعى المقاولون لتوسيع نطاق المشروع أو تنويع أنشطته.

كما يعتبر النشاط المقاولاتي المحرك الرئيسي والأساسي للاقتصاد لأنه يعزز الإبداع والابتكار، ويخلق فرص العمل ويسهم في التنمية المستدامة.

## الفصل الرابع:

# الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

### تمهيد

1.4. مبررات اختيار مكان الدراسة

2.4. مجالات الدراسة؛

3.4. المنهج المستخدم في الدراسة؛

4.4. أدوات جمع البيانات؛

5.4. عينة الدراسة وكيفية اختيارها؛

6.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة؛

### خلاصة

• تمهيد

حاولنا من خلال الفصول السابقة عرض مختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة والمتمثلة في التكوين المهني كمتغير مستقل، والنشاط المقاولاتي كمتغير تابع، تم الربط بينهما من خلال التطرق لأهم المداخل التي تساعد المؤسسة على تفعيل النشاط المقاولاتي لدى الطلبة المتدربين. إذ سنحاول من خلال هذا الفصل إبراز أهم الخطوات الإجرائية والمنهجية التي اعتمدت في هذه الدراسة ثم عرض وتحليل البيانات التي جمعت من الميدان لنخلص في الأخير لمجموعة من الاستنتاجات التي تعتبر إجابة عن التساؤلات التي طرحت في مقدمة الدراسة.

#### 1.4. مبررات اختيار مكان الدراسة

تم اختيار معهد التكوين المهني الشهيد سلطان إبراهيم وبولاية بسكرة -العالية- كمؤسسة لإجراء الدراسة الميدانية للأسباب التالية:

- ✓ وجود متغيرات الدراسة المطلوبة وبالتالي التمكن من فحصها وتشخيصها بشكل فعلي اعتمادا على الدراسات السابقة التي أجريت على هذه المؤسسة؛
- ✓ بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية وقبلها تم جمع المعلومات حول المؤسسة من مختلف المصادر كمواقع التواصل الاجتماعي والاستعانة بطلبة متخرجين من المعهد؛
- ✓ حصول المؤسسة على اعتماد محلي يزيد من مصداقية الشهادة وفرص القبول في سوق العمل؛
- ✓ سهولة الوصول إلى المؤسسة وقربها مما يقلل من التكاليف والجهد؛
- ✓ يتميز المعهد التكوين المهني بسمعة أكاديمية قوية ومناهج وبرامج دراسية معتمدة تواكب متطلبات سوق العمل.

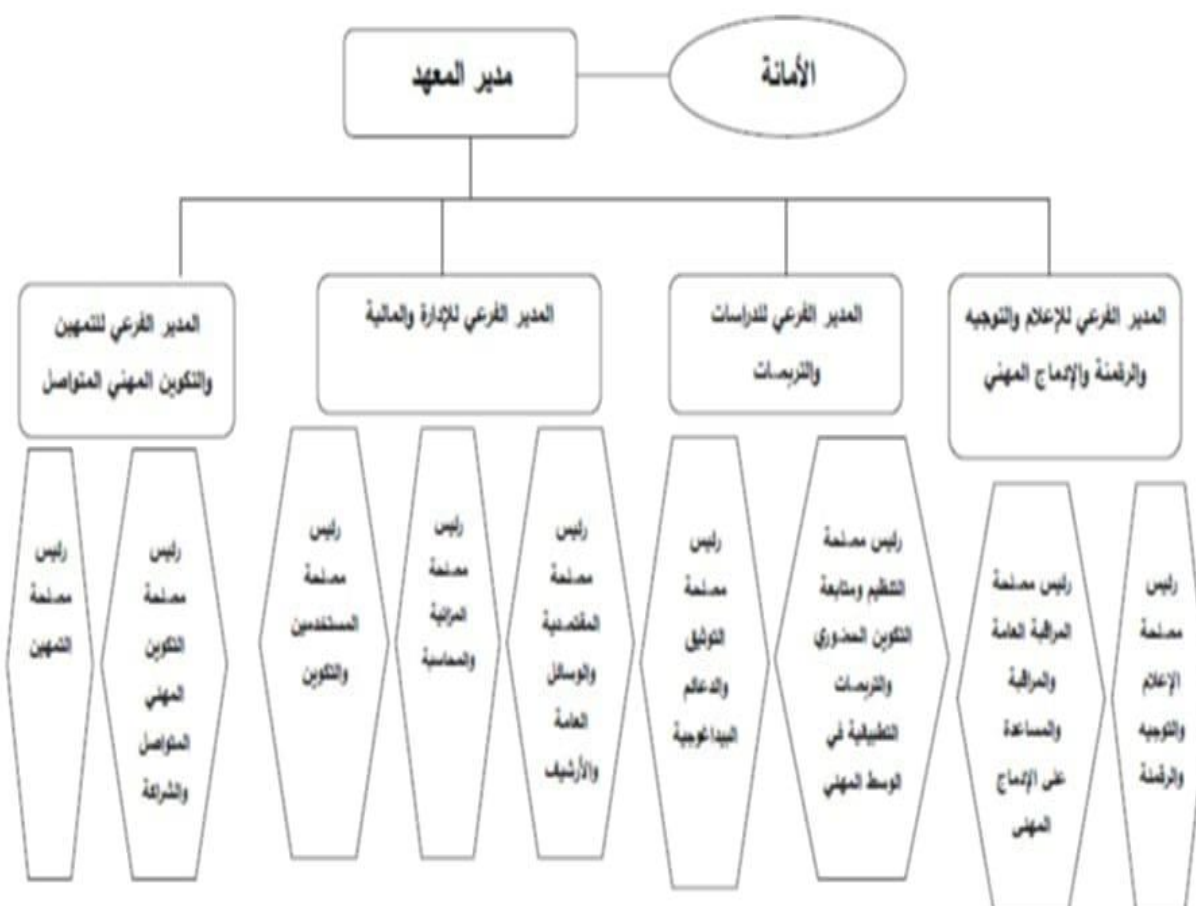
## 2.4. مجالات الدراسة:

1. المجال المكاني: هو البعد أو الإطار المكاني الذي أجريت فيه الدراسة.

- تعريفه: معهد السلطان إبراهيم هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تختص في التكوين والتعليم المهنيين يضم تخصصات رئيسية وأخرى فرعية.
- الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

الشكل رقم: (10) مخطط الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني

مخطط الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني



• أهدافه:

- ✓ ضمان تكوين مهني أولى في جميع أنماط التكوين يمنح لحامله تأهيلا من المستوى الخامس (5) تقني سامي؛
  - ✓ ضمان التكوين المهني المتواصل في مستوى التأهيل المذكور في الفقرة السابقة وفقا للتنظيم المعمول به؛
  - ✓ تنظيم نشاطات لتكوين في إطار اتفاقيات لفائدة الهيئات والادارات والمتعاملين الاجتماعيين والاقتصاديين؛
  - ✓ تنظيم الاعلام والاتصال حول التكوين وتوجيه المترشحين والمتمهمين؛
  - ✓ تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية؛
  - ✓ تنصيب المتمهمين والمترشحين للتربص التطبيقي في الوسط المهني؛
  - ✓ الدراسات البحث وفي إعداد وتحيين مدونة شعب وتخصصات التكوين المهني؛
  - ✓ تطوير النشاطات الثقافية والرياضية لفائدة المترشحين والمتمهمين؛
  - ✓ المشاركة في التظاهرات ذات الصبغة المهنية والعلمية والثقافية والرياضية؛
  - ✓ تطوير علاقات الشراكة مع القطاعات المستعملة.
- أنماط التكوين المعتمد بالمعهد:

- ✓ **التكوين عن طريق التمهين:** ينظم التكوين عن طريق للتمهين بشكل تناوبي، حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية والتكوين التطبيقي في المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات ذات الطابع الإداري مما يسمح للمتمهم بملامسة المهنة أما المؤسسة التكوينية فتقوم بتدعيمه بدروس نظرية وتقنية يوجه هذا النمط لفائدة الشباب ما بين 15 و 35 سنة.
  - ✓ **التكوين الحضوري:** ينظم هذا النمط من التكوين داخل المؤسسات التكوينية ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق، أين يكتسب المترشحين المعارف النظرية أما المعارف التطبيقية فتكتسب خلال التربصات الميدانية في الوسط المهني.
2. **المجال الزمني:** وهي المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الميدانية.

## الفصل الرابع:.....الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

قبل التطرق لجمع المعلومات والبيانات الخاصة بميدان الدراسة، كان علينا القيام بزيارة استطلاعية للمؤسسة وذلك يوم الأحد الموافق 2025/04/07 على الساعة التاسعة صباحا للتعرف على مدى إمكانية إجراء هذه الدراسة.

- **الدراسة الاستطلاعية:** هي أول خطوة تساعد الباحث في لقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية لبحثه. تهدف في الغالب لفتح المجال أمام أفكار جديدة عن مشكلة البحث.

وفي هذه المرحلة تم استطلاع ميدان الدراسة من خلال الاتصال بالمؤسسة مجال الدراسة وإجراء بعض المقابلات مع بعض المسؤولين حيث كان لقائنا لهؤلاء على مراحل يمكن ايجازها كالتالي:

✓ تم اللقاء الأول مع مزوجي هدى مستشارة المدير المسؤولة عن الاستقبال لدى مكتب المدير وذلك بتاريخ 2025/04/07، دام اللقاء معها لمدة ساعتين على الساعة 09:00 صباحا حيث قامت الطالبة بالتعريف عن نفسها وعن موضوع الدراسة وأهدافه في مقابل ذلك رحبت بي ووجدت نوعا من الدعم والتقبل من خلال تقديم بعض التسهيلات التي تساعدنا في تحقيق أهداف الدراسة. وأفادتنا بإحصائيات عينة الدراسة والهيكل التنظيمي والتركيبية البشرية؛

✓ أما اللقاء الثاني كان مع منصف تومي مدير المعهد وذلك بتاريخ 2025/04/14، على الساعة 08:30 صباحا، دام اللقاء لمدة ساعة وقد تم فيه إجراء المقابلة التي تضمنت مجموعة من الأسئلة التي طرحتها عليه وهو بدوره قام بالاجابة عليها بشكل مفصل ودقيق، وأعرب هو الآخر عن رغبته في دعم موضوع الدراسة الخاص بي؛

✓ وعلى العموم كانت ظروف سير المرحلة الاستطلاعية في ظروف جيدة دون مواجهة أي عراقيل.

- **الدراسة التطبيقية:** تمت يوم 2025 /04/29 حيث قمنا بالتوجه الى المؤسسة مكان الدراسة وتم توزيع الاستمارات التي بلغ عددها 62 استمارة والتي تم استرجاعها يوم 2025/05/05، بالتالي استغرقت مدة توزيع الاستمارة واسترجاعها أسبوع. كاملا بحيث قامت مستشارة المدير بمساعدة الطالبة بتوزيع استماراتها على كل طبقة تخص عينة الدراسة.

3. **المجال البشري:** هو عدد أفراد المؤسسة مجال الدراسة ويتمثل في دراستنا المتدربين المقبلين على التخرج من معهد التكوين المهني، حيث يتكون مجتمع البحث من 123 متدرب حسب المعلومات المقدمة لنا.



جدول رقم: (04) يمثل عينة التخصصات التي تم توزيع الاستمارة عليها

التخصصات	العدد
تأمينات	33
سياحة	30
ادارة وامن الشبكات	20
أمن الشبكات	22
المسح الطوبوغرافي	18
<b>المجموع</b>	<b>123</b>

المصدر : من اعداد الطالبة

### 3.4. المنهج المستخدم في الدراسة

عند الشروع في إجراء دراسة علمية حول ظاهرة ما ينبغي على الباحث التفكير في الوسائل التي يعتمد عليها في كل مرحلة من مراحل بحثه العلمي والتي تعتبر المنهجية المتبعة.

ويعرف المنهج بأنه "عبارة عن مجموعة من القواعد المصوغة التي يعتمد عليها الباحث للحقيقة العلمية بشأن الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة والتحليل".<sup>1</sup>

وتماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة الراهنة تم استخدام المنهج الوصفي بغرض وصف دور التكوين المهني بأبعاده في تفعيل النشاط المقاوالاتي لدى الطلبة المتدربين في المعهد. وتحليله الذي ينعكس بصورة مباشرة على نوعية وكفاءة الأداء.

فالمنهج الوصفي: " هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كما عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الناصر جندلي، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، الجزائر، (ب.س.ن)، ص12

<sup>2</sup> حسان الجيلاني، سلاطينة بالقاسم، مدخل لمناهج البحوث الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، (ب.ب.ن)، 2014، ص133

## الفصل الرابع:.....الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

كما يهدف المنهج الوصفي الى: جمع معلومات حقيقية ومفصلة لظاهرة حقيقية ومفصلة لظاهرة موجودة فعلا في مجتمع معين، وتحديد المشاكل الموجودة او توضيح بعض الظواهر، كذلك اجراء مقارنة وتقييم بعض الظواهر وايجاد العلاقة بين مختلف الظواهر<sup>1</sup>.

وقد تم توظيفنا للمنهج الوصفي على مرحلتين:

### • المرحلة الأولى: المرحلة الاستكشافية:

وهي أول خطوة ضرورية في البحث وتتمثل في جمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة مع أخذ رأي بعض الأساتذة حول المعلومات الأكثر تلائما مع موضوع البحث ومن ثم تحديد وصياغة الإشكالية وتساؤلات الدراسة انطلاقا من التساؤل الرئيسي.

### • المرحلة الثانية: مرحلة التحليل للموضوع المدروس:

بعد جمع المعلومات والبيانات التي تتناسب مع طبيعة الدراسة ووصفها وصفا معمقا مع تشخيصها و تفسيرها.

---

<sup>1</sup> - بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية الكتاب الاول المعرفة ومناهج البحث الاجتماعي، ط1

دار الجزائرية لنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص ص 142 - 143

#### 4.4. أدوات جمع البيانات

هي الأدوات التي يعتمد عليها الباحثون خلال بحوثهم ودراساتهم. وتتغير حسب نوع البحث الذي يقوم به الباحث فيمكن استخدام أداة واحدة كما يمكن استخدام عدة أدوات في البحث الواحد، ولكي يتمكن الباحث من اختيار أدوات جمع بيانات الدراسة بفاعلية، عليه أن يقوم بتحديد مجتمع البحث الذي ستطبق عليه الدراسة.

وفي دراستنا الحالية تمت الاستعانة بالأدوات التالية:

- **الاستمارة :** هي الأداة الرئيسية الأولى؛ وهي مجموعة مؤشرات، يمكن عن طريقها اكتشاف أبعاد موضوع الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي، أي إجراء بحث ميداني على جماعة محددة من الناس، وهي وسيلة الاتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث، وتحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص القضايا التي نريد معلومات عنها من المبحوث<sup>1</sup>.

وعليه فقد تم بناء الشكل الأولي للاستمارة استنادا للتصور المبدئي حول موضوع الدراسة استنادا بالإطار النظري والدراسات السابقة .

وبعد الصياغة الأولية للاستمارة تم عرضها على الأستاذة المشرفة التي أعطت ملاحظاتها حولها وكما اقترحت علينا بضرورة عرضها على أستاذة التخصص واستشارتهم، والاستفادة من ملاحظاتهم المهمة حول الاستمارة. ( انظر الملحق رقم 03) وبناءا على توجيهاتهم تم حذف بعض العبارات وتعديل بعضها ومنه تم إعادة صياغة الاستمارة في شكلها النهائي وقد اشتملت على 31 سؤالا موزعون حسب الجدول التالي:

<sup>1</sup> - سلاطينة بلقاسم، حسان الجليلاني، مرجع سابق، ص 77

جدول رقم: (05) يوضح محاور الاستمارة

المحور الأول	أسئلة خاصة بالبيانات الشخصية حيث شملت الجنس ونمط التكوين وتمد الاسئلة من 1 الى 2
المحور الثاني	يتمحور حول برامج التكوين المهني والتي شملت العبارات من 1 إلى 18
المحور الثالث	وهي عبارات تخص الوسائل التكنولوجية المعتمدة والتي شملت العبارات من 1 إلى 10.

- **المقابلة:** وهي الأداة المساعدة؛ هي عبارة عن أداة من أدوات جمع المعلومات يقوم فيها الباحث بطرح تساؤلات التي تحتاج الى اجابات من قبل المبحوث، وذلك من خلال حوار لفظي أو على شكل استبيان لفظي، أو قد يكون بين شخصين، أو أكثر اما وجها لوجه، أو من خلال وسائل الاعلام المرئية والبث المباشر عبر استخدام الأقمار الصناعية.

تتميز بأنها تبادل لفظي منظم بين شخصين هما الباحث، والمبحوث بحيث يلاحظ الباحث فيها ما يطرأ على المبحوث من تغيرات، وانفعالات. وتتم بين شخصين هما القائم بالمقابلة، والمبحوث في موقف واحد، ويجب أن يكون للمقابلة هدف واضح ومحدد وموجه نحو غرض معين.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - محمد جلال الغندور، البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الجوهرة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2015، ص ص

واقصر تطبيق أداة المقابلة في دراستنا أثناء الفترة الاستطلاعية لجمع البيانات حيث تم اجراء مقابلة مع المدير (أنظر دليل المقابلة في الملحق رقم 04) وهذا ما مكنا من الإلمام ببعض جوانب الدراسة، كأهداف المؤسسة، وكيفية وضع المناهج الدراسية، ومن المسؤول عن وضعها...الخ.

### 5.4. عينة الدراسة وكيفية اختيارها

يعتبر اختيار الباحث لعينة بحثه من أهم الخطوات الأساسية للبحث، ومما لا شك فيه فان الباحث يفكر في اختيار عينة بحثه منذ أن بدأ في تحديد مشكلة البحث، ولأن طبيعة البحث تتحكم في اختيار أدواته مثل العينة.

وفي دراستنا الحالية تم اختيار العينة الطبقية لكونها الأنسب لموضوع دراستنا، فقد سميت بالعينة الطبقية بناء على تقسيم المجتمع الأصلي الى طبقات وبناء على خاصية معينة، ثم يشتق بصورة عشوائية من هذه المجموعات المتجانسة عددا محددا مسبقا من مفردات، فيقسم الباحث مجتمع بحثه طبقيا حسب الأعمار أو المستوى المعيشي أو الثقافي والتعليمي<sup>1</sup>.

ومن مزاياها أنها تحتوي على وحدات من كل طبقة، وأنها أدق من العينة العشوائية البسيطة والمنتظمة تمثيلا للمجتمع، اذن يقل فيها خطأ الصدفة<sup>2</sup>.

ومن هنا يضع الباحث شروط معينة لاختيار أفراد العينة بحيث تمثل العينة جميع أفراد المجتمع المدروس في المجتمع، أي أن الباحث يختار لكل طبقة وبطريقة عشوائية عدد من مفردات يتناسب مع حجمها الحقيقي في المجتمع، نظرا لاعتمادنا على اختيار عينة ممثلة من كل مستوى للمجتمع الأصلي، لها كافة الخصائص التي يشتمل عليها.

#### • تقدير حجم العينة:

<sup>1</sup>-علي سلوم جواد، مازن حسن جاسم، البحث العلمي أساسيات ومناهج، اختبار الفرضيات تصميم تجارب، ط1، مكتب المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 84

<sup>2</sup>- سلاطينة بلقاسم، حسان الجليلاني، أسس البحث العلمي، الكتاب الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007،

## الفصل الرابع:.....الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

اعتمدنا في هذه الدراسة على اختيار نسبة 50% من المجتمع الكلي بالاستعانة بطريقة التوزيع الغير متساوية لاختيار مفردات كل طبقة.

بما أن المجتمع الإحصائي للبحث والبالغ عدده 123 متدرب ينقسم إلى طبقات متباينة الحجم حيث نجد:

- ✓ تخصص التأمينات: 33 متدرب؛
- ✓ تخصص السياحة: 30 متدرب؛
- ✓ تخصص أمن شبكات: 22 متدرب؛
- ✓ تخصص إدارة وأمن الشبكات: 20 متدرب؛
- ✓ تخصص مساح طوبوغرافي: 18 متدرب.

فقد تم حساب العينة كما يلي:

$$123 \leftarrow 100\%$$

$$x \leftarrow 50\%$$

$$62 \sim 61.5 = 100 / (50 \times 123)$$

### • حجم العينة في كل طبقة:

$$\text{حجم العينة في كل طبقة} = \frac{\text{حجم العينة} \times \text{حجم الطبقة}}{\text{حجم المجتمع}}$$

### • عينة تخصص التأمينات:

$$.17 \sim = 16.7 = \left\{ \begin{array}{l} 100 \leftarrow 33 \\ x \leftarrow 50 \end{array} \right.$$

وعليه تم توزيع 17 استمارة على هذا التخصص.

### • عينة تخصص السياحة:

}

$$.15 = \begin{cases} 100 \leftarrow 30 \\ x \leftarrow 50 \end{cases}$$

وعليه تم توزيع 15 استمارة على هذا التخصص.

• عينة تخصص أمن شبكات:

$$.11 = \begin{cases} 100 \leftarrow 22 \\ x \leftarrow 50 \end{cases}$$

وعليه تم توزيع 11 استمارة على هذا التخصص.

• عينة إدارة وأمن شبكات:

$$10 = \begin{cases} 100 \leftarrow 20 \\ x \leftarrow 50 \end{cases}$$

وعليه تم توزيع 10 استمارات على هذا التخصص.

• عينة تخصص مساح طوبوغرافي:

$$.9 = \begin{cases} 100 \leftarrow 18 \\ x \leftarrow 50 \end{cases}$$

وعليه تم توزيع 9 استمارات على هذا التخصص.

#### 6.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة

تتجلى في التقنيات أو النماذج أو الصيغ الرياضية التي يجري استخدامها بعمليات التحليل الإحصائي للمعلومات والبيانات الأولية، ويمكن من خلال تطبيق هذه الأساليب الوصول إلى الحلول والنتائج المنطقية المطلوبة. وتتمثل الأساليب المستخدمة في هذه الدراسة في :

1. التكرارات: هو عدد المرات التي وقعت فيها الحادثة قيد التجربة أو الدراسة، بحيث المجموع يساوي عدد مفردات العينة.

ولقد اعتمدنا على التكرارات للتعرف على البنود التي لقت أكبر نسبة من الاستجابة من طرف المتدربين في التكوين المهني لتفعيل النشاط المقاولاتي.

2. النسبة المئوية: نسبة المئوية هي طريقة للتعبير عن عدد على شكل كسر من 100(مقامه يساوي 100).يرمز للنسبة المئوية عادة بعلامة النسبة المئوية " % .

ويعطي للقانون بالشكل التالي:

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{التكرارات} \times 100}{\text{التكراراتمجموع}}$$



## خلاصة

ومن خلال ما سبق تم التطرق إلى الإجراءات المنهجية المتبعة في دراسة التكوين المهني في تفعيل النشاط المقاوالاتي في معه المتخصص في التكوين المهني العالية الشهيد سلطان إبراهيم بسكرة. فبداية تم التعرض إلى تساؤلات الدراسة مع الشرح والتفصيل، ثم عرض المنهج المستخدم والذي يشمل المنهج الوصفي، بعدها تحديد مجالات الدراسة ( المكاني والزمني والبشري )، ثم تطرقنا لعينة الدراسة وكيفية اختيارها، ثم الأساليب الإحصائية وأخيرا جمع البيانات والتي تتلخص في الاستبيان والمقابلة، والملاحظة. ومنه تبرز أهمية هذا الفصل في كونه همزة وصل بين الجانب النظري والتطبيقي.

## الفصل الخامس:

# عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

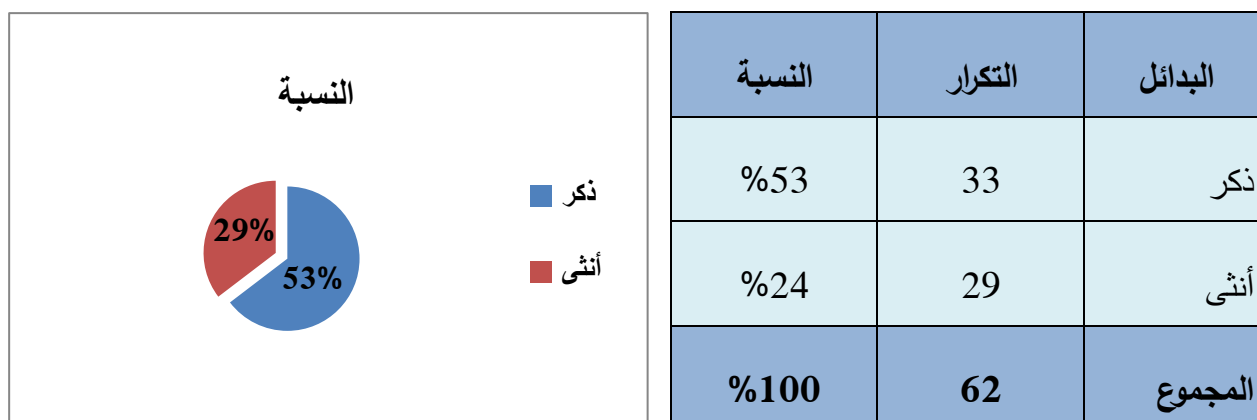
1.5. عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها؛

2.5. عرض نتائج الدراسة.

## 1.5. عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها

### • المحور الأول: البيانات الشخصية

جدول رقم: (06) يوضح الجنس

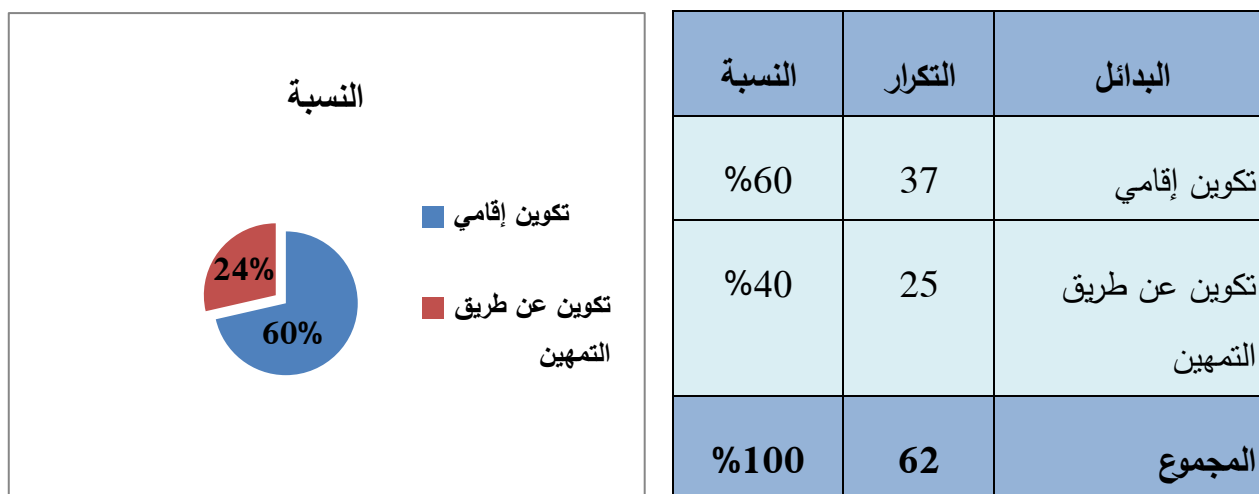


المصدر: من إعداد الطالبة

نلاحظ من النسب المتحصل عليها في الجدول الخاص بالجنس أن أعلى نسبة هم فئة الذكور حيث قدرت نسبتهم بـ **53%**، تليها نسبة الإناث والتي قدرت نسبتهم بـ **29%**.

وبناء عليه يمكن القول أنه قد يكون هناك اهتمام أكبر من الذكور بمجال ريادة الأعمال والمقاولاتية مقارنة بالإناث في هذا المعهد، كما قد تكون طبيعة البرامج التدريبية أكثر جاذبية للذكور، كما قد تكون جهود التوعية والاستقطاب للبرامج التدريبية موجهة بشكل أكبر نحو الذكور أو لا تراعي بشكل كافٍ احتياجات واهتمامات الإناث.

جدول رقم: (07) يوضح نمط التكوين



المصدر: من إعداد الطالبة

نلاحظ من النسب المتحصل عليها من الجدول الخاص بنمط التكوين أن أعلى نسبة اختارها المتدربون المتمثلة في التكوين الإقامي بنسبة قدرت بـ 60%، تليها نسبة تكوين عن طريق التمهين بنسبة قدرت بـ 40%.

وبناء عليه يمكن القول أن البرنامج كان يعتمد على التدريب العملي في بيئة عمل حقيقية، كما نلاحظ من الجدول الخاص بنمط التكوين أن أعلى نسبة اختارها المتدربون المتمثلة في التكوين الإقامي بنسبة قدرت بـ 60%، تليها نسبة تكوين عن طريق التمهين بنسبة قدرت بـ 40%.

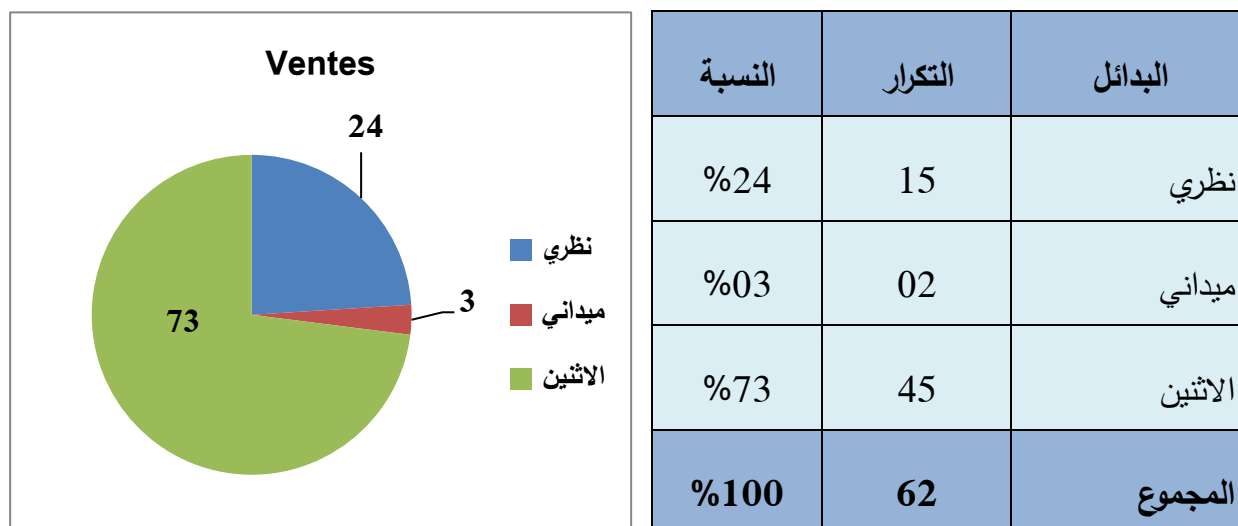
وبناء عليه يمكن القول أن البرنامج كان يعتمد على التدريب العملي في بيئة عمل حقيقية، كما نلاحظ من الجدول الخاص بنمط التكوين أن أعلى نسبة اختارها المتدربون المتمثلة في التكوين الإقامي بنسبة قدرت بـ 60%، تليها نسبة تكوين عن طريق التمهين بنسبة قدرت بـ 40%.

وبناء عليه يمكن القول أن البرنامج كان يعتمد على التدريب العملي في بيئة عمل حقيقية، كما نلاحظ من الجدول الخاص بنمط التكوين أن أعلى نسبة اختارها المتدربون المتمثلة في التكوين الإقامي بنسبة قدرت بـ 60%، تليها نسبة تكوين عن طريق التمهين بنسبة قدرت بـ 40%.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

### المحور الثاني: برامج التكوين المهني:

جدول رقم : (08) يوضح نوعية التكوين الذي يتلقاه المتدربون



المصدر: من إعداد الطالبة

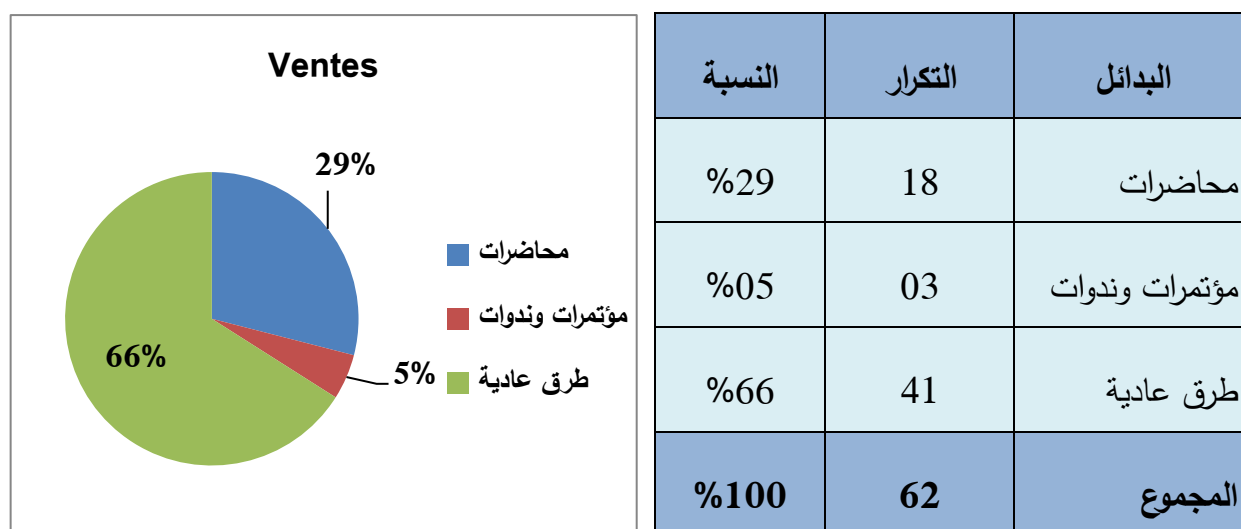
نلاحظ من النسب المتحصل عليها في الجدول الخاص بنوعية التكوين الذي تتلقاه أن التكوين الميداني يمثل أقل نسبة قدرت بـ 3%، في حين أن التكوين النظري يمثل النسبة الثانية قدرت بـ 24%، أما النسبة الأعلى تمثلت في الدمج بين النظري والتطبيقي بنسبة قدرت بـ 73%.

ومما سبق نلاحظ أن نمط التكوين المهني الذي يتلقاه المتدربون يركز بشكل أساسي على دمج الجانبين النظري والتطبيقي معا، كما أن هناك اهتمام بالأسس النظرية.

وعليه نلاحظ أن المعهد يتبع منهجية تقديم المعارف وتطبيقها بشكل مباشر في نفس الحصة أو الوحدة التعليمية، بدلا من تخصيص فترات طويلة للتدريب الميداني المنفصل، قد يكون هذا مناسباً لأنواع معينة من المهن التي تتطلب فهما نظريا قويا وتطبيقا فوريا للمهارات، ومع ذلك فإن النسبة الضئيلة للتدريب الميداني وحده قد تثير تساؤلات حول مدى كفاية الخبرة التي سيكتسبها المتدربين في بيئات عمل حقيقية بشكل مستقل.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (09) يوضح برامج التكوين المهني تعتمد على أساليب وطرق متنوعة



المصدر: من إعداد الطالبة

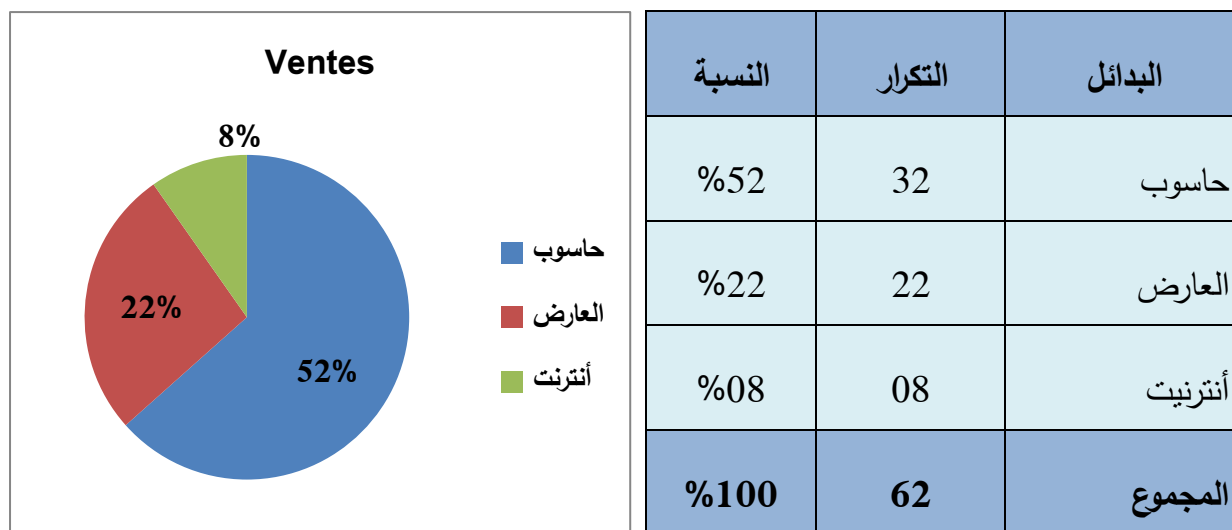
ومن خلال الجدول الخاص ببرامج التكوين المهني تعتمد على أساليب وطرق متنوعة أن:

- ✓ المؤتمرات والندوات هي أقل نسبة حيث قدرت بـ 5%، وعليه نلاحظ أن غالبا ما تستخدم هذه الأساليب لتقديم معلومات متخصصة، تبادل الخبرات، وعرض أحدث التطورات في مجال معين، مشاركة المتدربين في هذه الفعاليات يمكن أن توسع آفاقهم وتوفر لهم فرصا للتواصل؛
- ✓ أما أعلى نسبة فتمثلت في الطرق العادية التي قدرت نسبتها بـ 66%، وهذا المصطلح واسع قد يشمل العديد من الطرق التقليدية الأخرى غير المحاضرات والمؤتمرات والندوات المحددة؛ ويمكن أن تتضمن هذه الطرق دراسة حالة لتحليل مواقف واقعية واقتراح حلول، المناقشات الجماعية لتشجيع التفاعل وتبادل الآراء بين المتدربين، الزيارات الميدانية للاطلاع على بيئات العمل الحقيقية؛
- ✓ أما النسبة التي تليها تمثلت في المحاضرات التي قدرت نسبتها بـ 29%، وتعتبر المحاضرات وسيلة تقليدية لنقل المعارف والمعلومات من المدرب إلى المتدربين بشكل مباشر.

وعليه نرى أنه يبدو هناك تنوع في برامج التكوين المهني المذكورة وتعتمد على مزيج من الأساليب، مع تركيز كبير على طرق التدريس التقليدية المتنوعة، واستخدام أقل للمحاضرات الصريحة والمؤتمرات والندوات كأدوات أساسية.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (10) يوضح التكنولوجيا المستخدمة في تقديم البرامج التكوينية لتفعيل النشاط المقاولاتي



المصدر: من إعداد الطالبة

نلاحظ من الجدول أعلاه أن:

✓ الحاسوب هو التكنولوجيا الأكثر استخداما في تقديم هذه البرامج التكوينية، حيث قدرت نسبته بـ 52% من الأدوات التكنولوجية المستخدمة، ويمكن استخدام الحواسيب في مجموعة متنوعة من الأنشطة مثل العروض التقديمية، التدريب العملي على برامج معينة، البحث، إعداد التقارير والتواصل؛

✓ يأتي في المرتبة الثانية من حيث الاستخدام العارض بنسبة قدرت بـ 22%، غالبا ما يستخدم العارض لعرض المواد التعليمية المرئية مثل الشرائح، مقاطع الفيديو، الرسوم البيانية، مما يساعد في توضيح المفاهيم وجعلها أكثر جاذبية؛

✓ أما المرتبة الثالثة تأتي الأنترنت بنسبة قدرت بـ 08%، تشير هذه النسبة إلى أن استخدام الأنترنت في تقديم هذه البرامج التكوينية لا يزال محدودا نسبيا، يمكن أن يشمل استخدام الأنترنت الوصول إلى الموارد عبر الأنترنت، إجراء البحوث، التواصل عبر البريد الإلكتروني أو منصات أخرى، واستخدام أدوات التعلم الإلكتروني بشكل محدود.

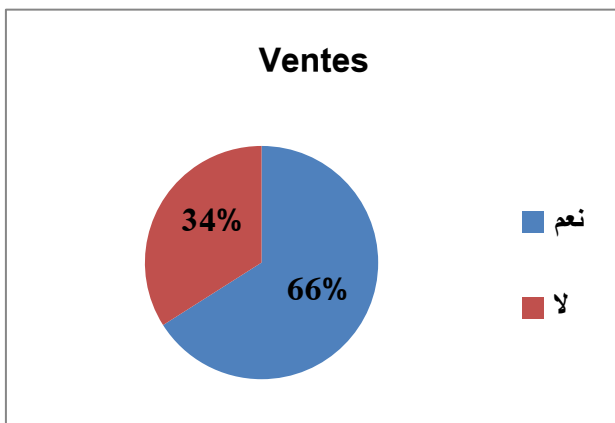
ويتضح من هذه النسب أن تقديم البرامج التكوينية لتفعيل النشاط المقاولاتي يعتمد بشكل كبير على الحواسيب؛ مما يدل على أهمية المهارات الرقمية والتطبيقات الحاسوبية في مجال ريادة الأعمال، يأتي

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

العارض في المرتبة الثانية كأداة بصرية مهمة في عملية التدريب، بينما يبدو أن استخدام الانترنت لا يزال في مراحله الأولية أو يقتصر على جوانب محددة من البرامج التكوينية.

جدول رقم: (11) يوضح مدى توافق المنهج الدراسي مع متطلبات سوق العمل والنشاط

المقاولاتي



النسبة	التكرار	البدائل
%66	41	نعم
%34	21	لا



## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

المصدر: من إعداد الطالبة

المجموع	62	%100
---------	----	------

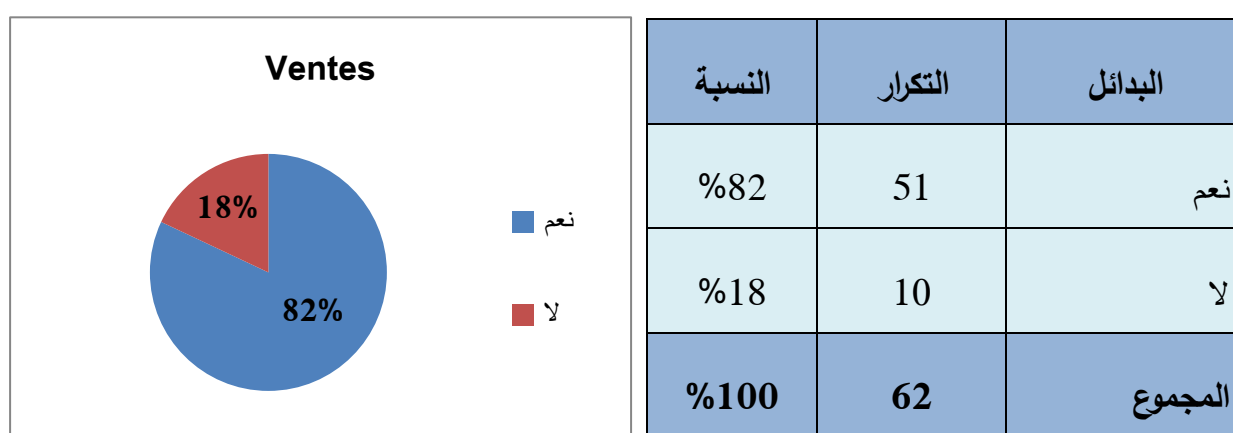
من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

✓ تشير نسبة 66% من المتدربين يرون أن المنهج الدراسي يتماشى مع متطلبات سوق العمل والنشاط  
المقاولاتي، هذا يعني أن غالبية الآراء تميل إلى الاعتقاد بأن المحتوى والمهارات التي يتم تدريسها  
في البرامج التكوينية ذات صلة بما يحتاجه سوق العمل، وضروري للنجاح في ريادة الأعمال؛

✓ وتوضح نسبة 34% أن المتدربين يرون أن المنهج الدراسي لا يتماشى بشكل كامل مع متطلبات  
سوق العمل والنشاط المقاولاتي، هذه يشير إلى وجود نسبة لا يستهان بها ترى أن هناك نقص في  
المهارات والمعارف التي يتم تقديمها مقارنة بما هو مطلوب في الواقع العملي ولبدء وإدارة المشاريع.

وبشكل عام هناك شعور إيجابي نسبياً بأن المناهج الدراسية تتجه نحو تلبية متطلبات سوق العمل  
والنشاط المقاولاتي، ومع ذلك فإن وجود نسبة كبيرة ترى خلاف ذلك يشير إلى ضرورة إجراء مراجعات  
وتقييمات دورية للمناهج الدراسية لتحديد نقاط الضعف والعمل على تحسينها لضمان إعداد الخريجين بشكل  
أفضل لسوق العمل الديناميكي وعالم ريادة الأعمال، وقد يكون من المفيد إجراء دراسات استقصائية أكثر  
تفصيلاً لفهم الأسباب الكامنة وراء هذه الآراء المختلفة.

جدول رقم: (12) يوضح مدى التوازن بين الجانب النظري والتطبيقي في المنهج الدراسي



المصدر: من إعداد الطالبة

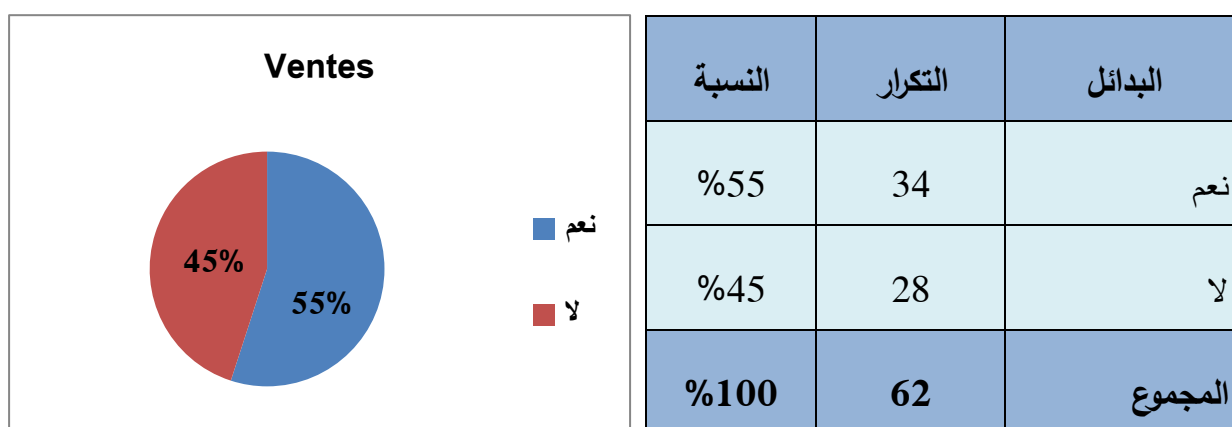
من خلال الجدول أعلاه نجد أن :

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

أغلبية المتدربين يرون أن هناك توازن جيدا بين الجانب النظري والتطبيقي في المنهج الدراسي قدرت نسبتهم بـ 82%، هذا يعني أن الغالبية العظمى تعتقد أن المنهج يوفق بشكل مناسب بين تقديم المعارف والمفاهيم النظرية وبين توفير الفرص لتطبيق هذه المعارف من خلال الأنشطة العلمية والتطبيقية؛ في حين هناك متدربين تقدر نسبتهم بـ 18% يرون أنه لا يوجد توازن كافٍ بين الجانب النظري والتطبيقي في المنهج الدراسي، قد يشعر هؤلاء بأن أحد الجانبين يطغى على الآخر، أو أن هناك نقصا في الفرص لتطبيق ما يتم تعلمه نظريا.

وعليه نقول أن هناك تصورا إيجابيا قوي حول وجود توازن بين الجانبين النظري والتطبيقي في المنهج الدراسي، ومع ذلك فإن وجود نسبة ولو قليلة ترى عدم وجود هذا التوازن يشير إلى أهمية الاستمرار في تقييم المناهج وتحديثها لضمان تلبية احتياجات جميع المتدربين، وتوفير تجربة تعليمية متكاملة تجمع بين الفهم النظري والمهارات العملية الضرورية للنجاح في سوق العمل، قد يكون من المفيد جمع المزيد من التفاصيل من أولئك الذين يرون عدم وجود توازن لفهم وجهات نظرهم بشكل أفضل وتحديد المجالات التي قد تحتاج إلى تحسين.

جدول رقم: (13) يوضح إلى أي مدى يتضمن المنهج الدراسي تدريبات عملية كافية لتنمية المهارات



المصدر: من إعداد الطالبة

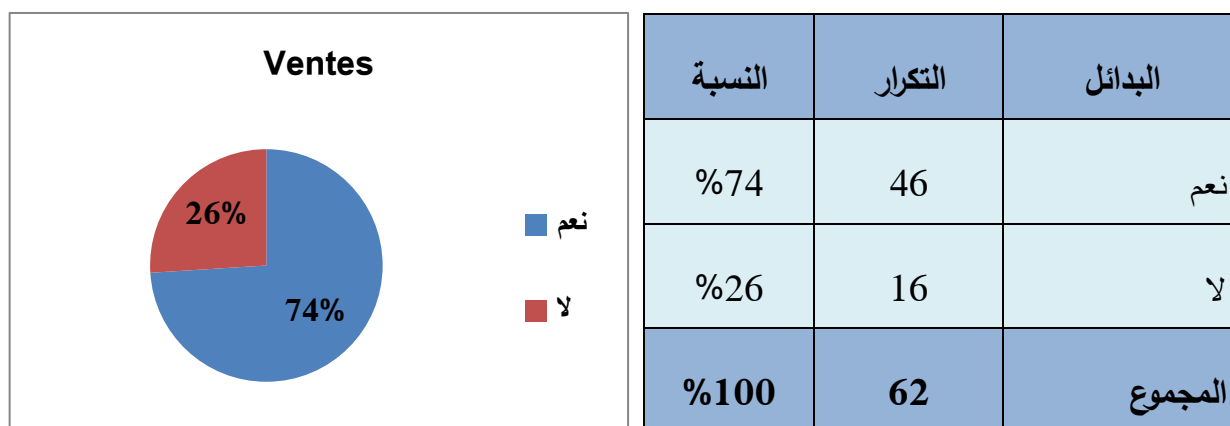
## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

نلاحظ من الجدول أن 55% من المتدربين يرون أن المنهج الدراسي يتضمن تدريبات كافية لتنمية المهارات المطلوبة، هذا يعني أن أكثر من نصف الآراء تميل إلى الاعتقاد بأن هناك فرصا وتطبيقات عملية مناسبة ضمن المنهج تساعد المتدربين على اكتساب وتطوير مهاراتهم.

في حين توضح نسبة 45% من المتدربين يرون أن المنهج الدراسي لا يتضمن تدريبات عملية كافية لتنمية المهارات، هذا يشير إلى وجود نسبة كبيرة من الآراء التي ترى أن هناك نقصا في الفرص العملية أو أن التدريبات المتاحة غير كافية لتلبية احتياجات تطوير المهارات بشكل كامل.

وعليه تشير هذه النتائج إلى أن هناك حاجة إلى تقييم دقيق وشامل للمنهج الدراسي من حيث كمية ونوعية التدريبات العملية المتاحة، ومن المهم فهم أسباب هذا الانقسام في الآراء لتحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى زيادة أو تحسين التدريبات العملية لضمان تنمية المهارات المطلوبة بشكل فعال لدى جميع المتدربين، قد يكون من المفيد جمع المزيد من البيانات النوعية لفهم وجهات نظر المتدربين بشكل أعمق وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تركيز وتحسين.

جدول رقم : (14) يوضح مدى تشجيع التفاعل والمشاركة داخل قاعات التدريب



المصدر: من إعداد الطالبة

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

نلاحظ من البيانات الموضحة في الجدول أعلاه أن 74% من المتدربين يرون أنه يتم تشجيع التفاعل والمشاركة بشكل عام داخل قاعات التدريب، هذا يعكس وجود جهود وأساليب تدريس تهدف إلى تحفيز المتدربين على التفاعل مع المدرب والمحتوى التدريبي مع بعضهم البعض.

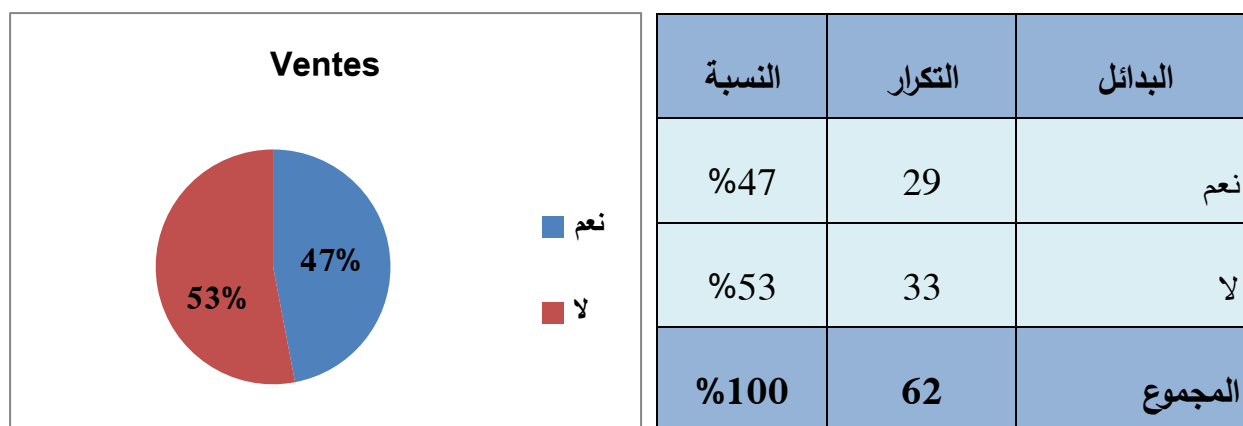
في حين نسبة 26% من المتدربين يرون أنه لا يتم تشجيع التفاعل والمشاركة بشكل طافي داخل قاعات التدريب، قد يشعر هؤلاء بأن بيئة التدريب أكثر سلبية، أو أن أساليب التدريب لا تتيح أو تحفز على المشاركة الفعالة.

وبشكل عام، يبدو أن هناك توجهًا إيجابيًا نحو تعزيز التفاعل والمشاركة في قاعات التدريب، ومع ذلك فإن وجود نسبة لا بأس بها تشعر بعدم كفاية هذا التشجيع يستدعي ضرورة البحث عن الأسباب الكامنة وراء ذلك والعمل على تعزيز بيئات تدريبية أكثر تفاعلية لجميع المتدربين.

ويمكن أن يؤدي زيادة التفاعل والمشاركة إلى تعزيز الفهم، تبادل الخبرات، وتنمية مهارات التواصل والعمل الجماعي لدى المتدربين.

جدول رقم: (15) يوضح مدى توفر الموارد التعليمية اللازمة (كتب، مذكرات، أدوات...) داخل

المركز



## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

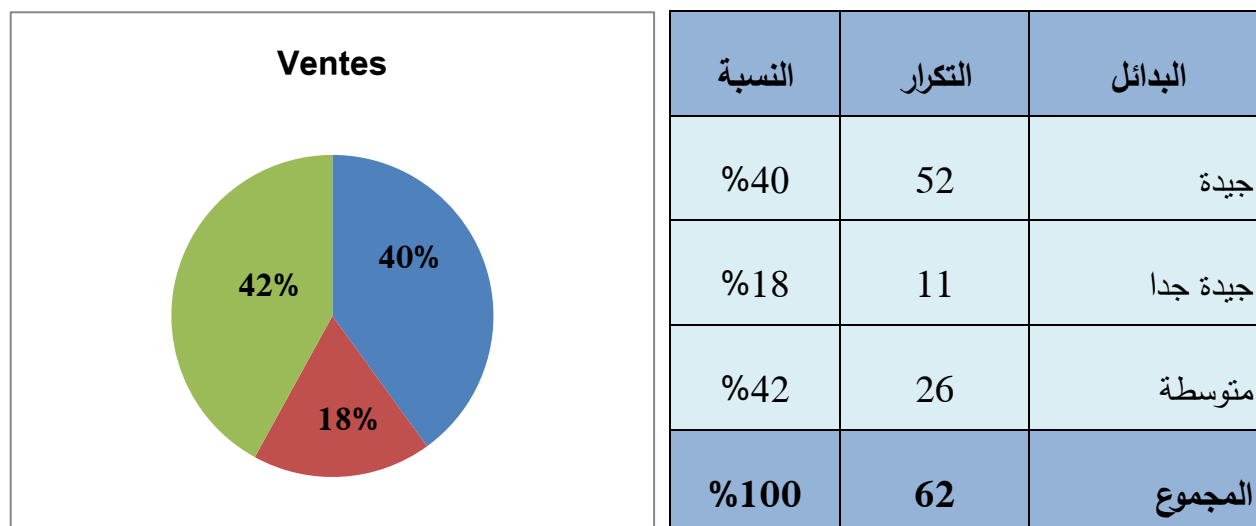
المصدر: من إعداد الطالبة

نلاحظ أن من الجدول أنه تشير نسبة 47% من المتدربين يرون أن المواد التعليمية اللازمة متوفرة داخل المركز، هذا يعني أن أقل من نصف الآراء تتجه نحو الاعتقاد بأن المركز يوفر الكتب، المذكرات، الأدوات وغيرها من المواد الأخرى الضرورية لعملية التعلم والتدريب.

في حين ترى نسبة 53 % من المتدربين يرون أن المواد التعليمية اللازمة غير متوفرة بشكل كافي داخل المركز، هذا يعني أن أكثر من نصف الآراء تشير إلى وجود نقص أو عدم كفاية في توفير الكتب، المذكرات والأدوات والمواد التعليمية الضرورية للمتدربين.

تعكس هذه النتائج وجود مشكلة واضحة في توفير المواد التعليمية اللازمة داخل المركز، حيث أن غالبية المتدربين يشعرون بعدم كفايتها، هذا يمكن أن يؤثر سلبا على جودة التدريب والقدرة على التعلم الفعال للتدربين.

جدول رقم: (16) يوضح تقييم برامج التكوين المهني



## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

المصدر: من إعداد الطالبة

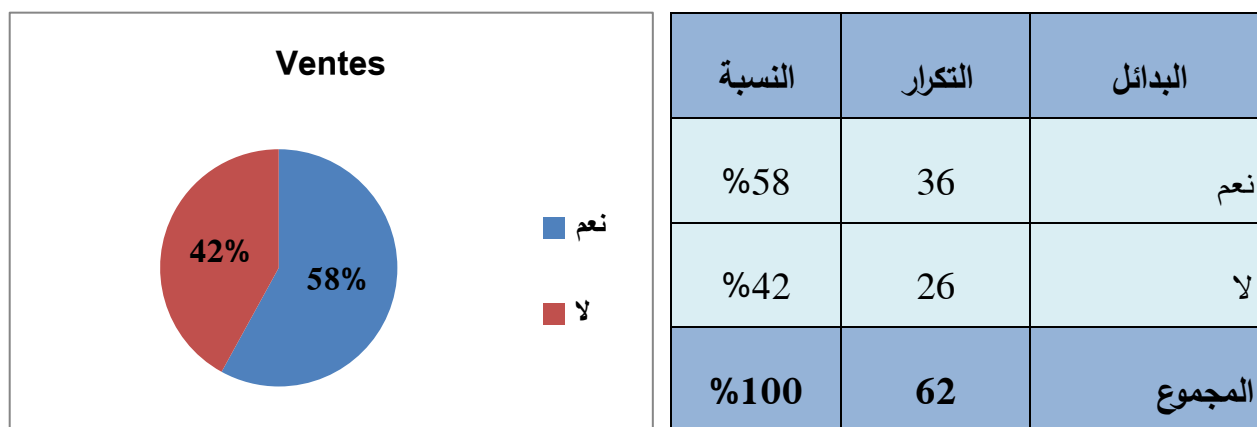
نلاحظ من الجدول أن 42% من المتدربين يرون أن جودة البرامج متوسطة وهي أعلى نسبة، وهذا يعني أنهم لا يرون البرامج سيئة، لكنهم في الوقت نفسه لا يعتبرونها جيدة بما فيه الكفاية، وقد تكون لديهم تحفظات أو يرون أنها تحتاج إلى تطوير من جوانب معينة.

تليها نسبة 40% من المتدربين يرون أن برامج التكوين المقدمة هي بمستوى جيد، هذا يعني أنهم راضون بشكل عام من جودة البرامج، لكن قد تكون هناك بعض الجوانب التي يمكن تحسينها.

بعدها تأتي نسبة 18% من المتدربين لديهم تقييم جيد جدا للبرامج، هذا يعكس مستوى منخفض من الرضا والاعجاب بجودة البرامج ومحتواها وطرق تقديمها.

بشكل عام يمكن القول أن تقييم برامج التكوين إيجابي إلى حد ما، حيث يرى أكثر من نصف المقيمين أنها جيدة أو جيدة جدا، ومع ذلك فإن وجود نسبة منخفضة تعتبرها متوسطة يشير إلى وجود فرص للتحسين ورفع مستوى الجودة لضمان تحقيق أقصى استفادة للمتدربين وتلبية متطلبات سوق العمل بشكل أفضل.

جدول رقم: (17) يوضح شعور المتدربين حول تفعيل المنهج الدراسي للنشاط المقاولاتي



المصدر: من إعداد الطالبة

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

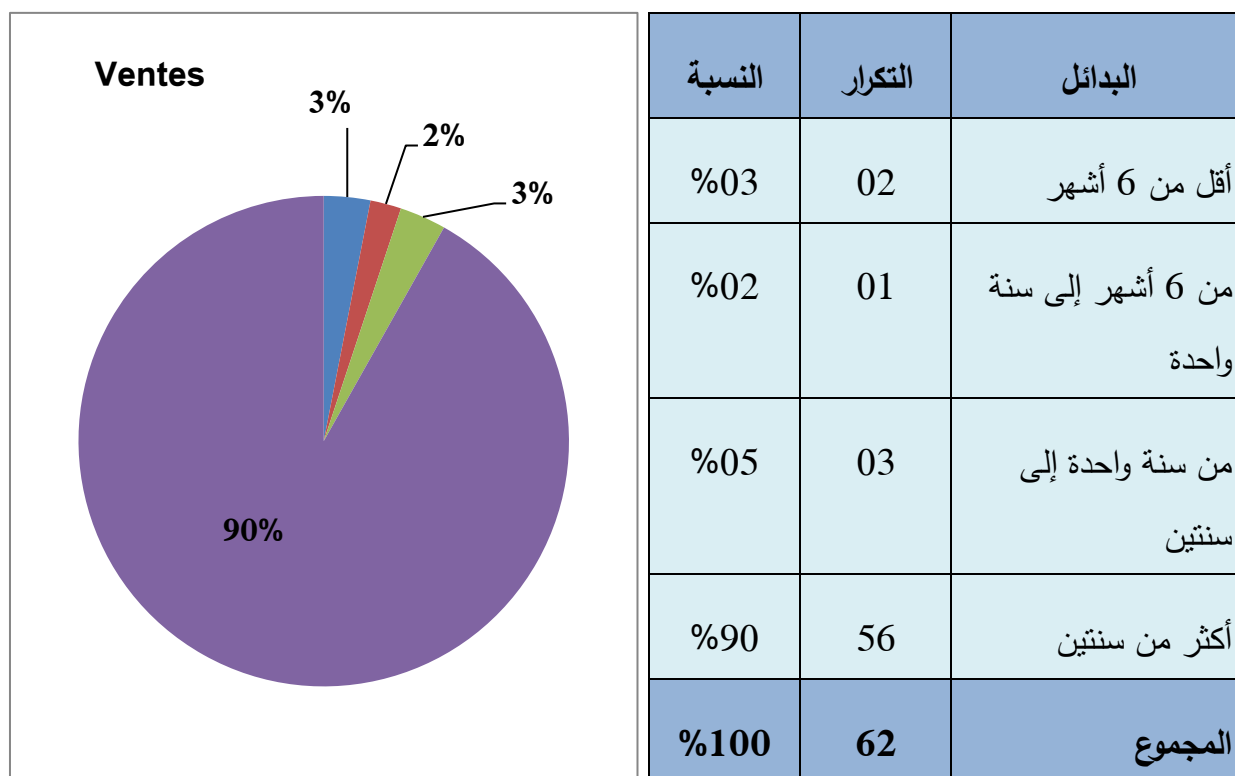
---

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه أن أعلى نسبة من المتدربين تشعر أن المنهج الدراسي يفعل النشاط المقاوالاتي قدرت نسبتهم بـ 58%، هذا يعني أن الغالبية ترى أن المحتوى، المهارات، والمعارف التي يتم تقديمها في المنهج تساهم في إعدادهم أو تحفيزهم أو تزويدهم بالأدوات اللازمة للانخراط في مجال قيادة الأعمال وبدء مشاريعهم الخاصة.

في حين أن هناك مجموعة من المتدربين لا يشعرون أن المنهج الدراسي يفعل النشاط المقاوالاتي بنسبة قدرت بـ 42% قد يرون أن المنهج يركز على جوانب أخرى غير قيادة الأعمال، أو أنه يفتقر إلى المحتوى والمهارات المحددة الضرورية لبدء وإدارة المشاريع بنجاح.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (18) المدة الزمنية الإجمالية لبرامج التكوين المهني الذي يشارك فيه المتدربين حاليا



المصدر: من إعداد الطالبة

نلاحظ من الجدول أن:

- ✓ أكثر من سنتين 90% هي النسبة الغالبة والكبيرة جدا، وتعني أن المتدربين يخضعون لبرامج تكوين مهني تزيد مدتها عن سنتين؛
- ✓ من سنة واحدة إلى سنتين قدرت نسبتها بـ 5%، وهي نسبة منخفضة؛
- ✓ أقل من 6 أشهر قدرت نسبتها على حسب إجابة المتدربين بـ 3%، وهي النسبة الضئيلة، وقد يكون هناك دورات تدريبية مكثفة أو متخصصة قصيرة الأجل؛
- ✓ من 6 أشهر إلى سنتين توضح هذه النسبة المنخفضة جدا أن 2% من المتدربين يخضعون لبرامج تكوين مهني تتراوح مدتها بين سنة واحدة وسنتين.

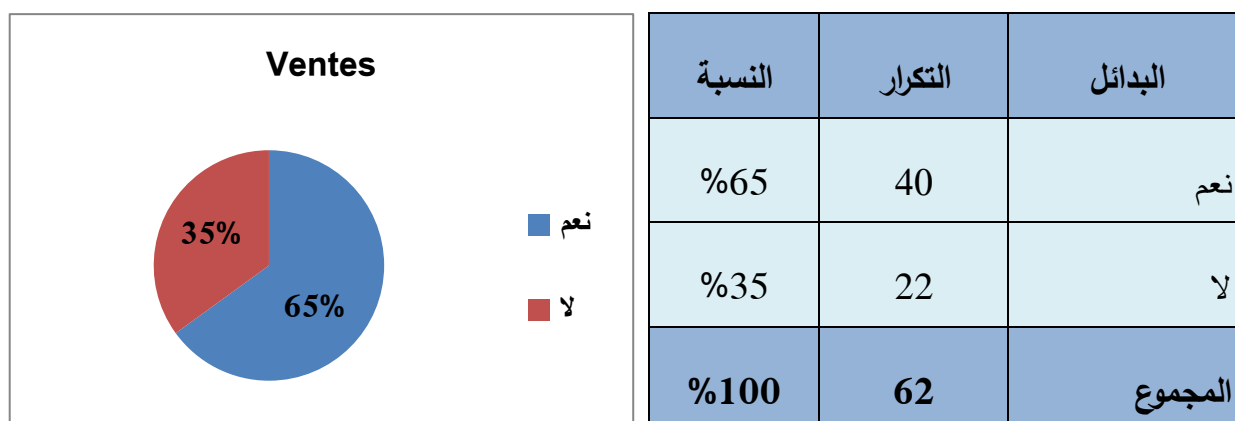
وعليه نرى أنه قد يغلب على برامج التكوين المهني التي يشارك فيها المتدربون حاليا الطابع طويل الأمد، حيث أن الغالبية العظمى منها تستغرق أكثر من سنتين، البرامج قصيرة ومتوسطة الأجل تمثل نسبة



## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

صغيرة جدا، هذا يشير إلى أن نظام التكوين المهني في هذه الحالة يركز بشكل كبير على التأهيل المعمق وطويل الأمد للمتدربين.

جدول رقم: (19) يوضح رؤية المتدربين حول استغلال الفترات الطويلة بشكل فعال خلال المدة الزمنية للتكوين



المصدر: من إعداد الطالبة

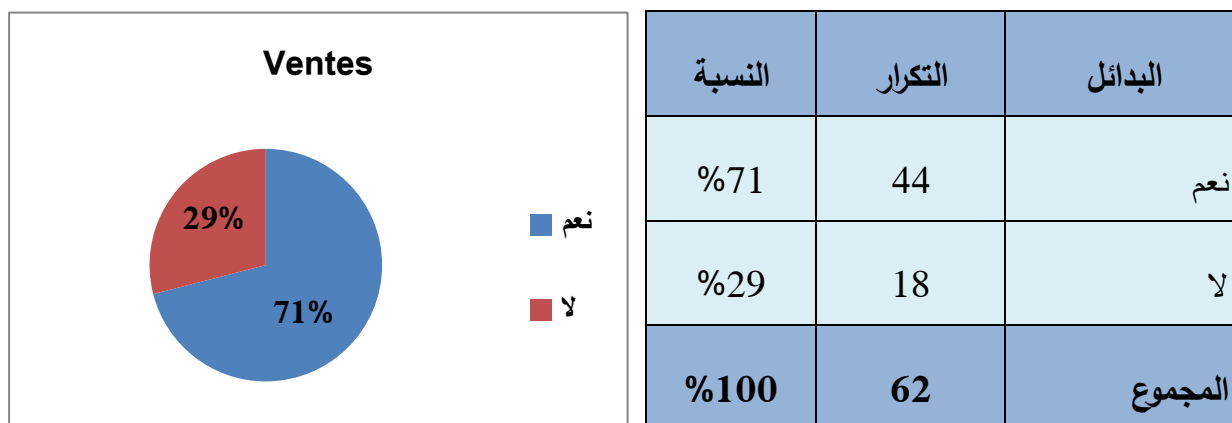
من خلال الجدول نلاحظ أن غالبية المتدربين يرون أن هناك فترات طويلة غير مستغلة بشكل فعال خلال المدة الزمنية للتكوين بنسبة قدرت بـ 65%، وهذا يشير إلى وجود اتجاه واضح أو شعور عام بوجود هذه المشكلة.

تليها نسبة 35% للمتدربين الذين يرون بأن ليس هناك فترات طويلة غير مستغلة بشكل فعال خلال المدة الزمنية للتكوين، على الرغم من أنها قليلة إلا أنها لا تزال تمثل شريحة لا يستهان بها ولها وجهة نظر مختلفة قد تكون مهمة.

وعليه نرى أن النسب تشير بوضوح إلى أن غالبية المشاركين يرون وجود فترات طويلة غير مستغلة بشكل فعال خلال التكوين، الفرق الكبير بين النسبتين يؤكد على أهمية معالجة هذه القضية، ومع ذلك للفهم العميق يجب أن يتطلب جمع بيانات إضافية لفهم طبيعة المشكلة وأسبابها واقتراح حلول فعالة، من المهم أيضا عدم تجاهل وجهة نظر الأقلية التي ترى أن التكوين مستغل بشكل فعال، حيث قد تقدم رؤى قيمة.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (20) يوضح مدى مناسبة القيود أو الشروط للالتحاق بالتخصصات



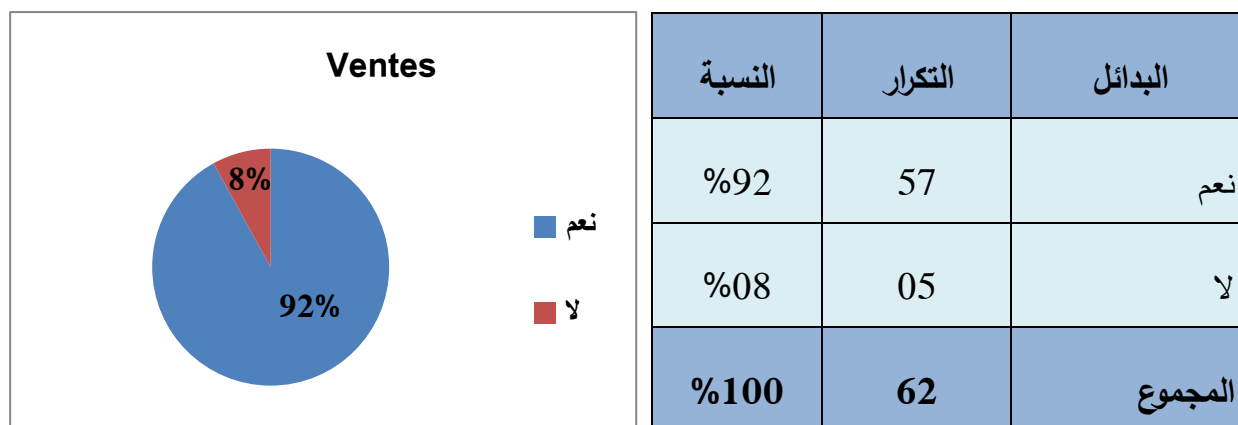
المصدر: من إعداد الطالبة

من الجدول نلاحظ أنه على النسب المتحصل عليها؛ يبدو أن غالبية كبيرة 71% من المتدربين يرون أن القيود أو الشروط للالتحاق بالتخصصات تعتبر مناسبة، وعليه قد يكون هناك اتفاق واسع على أن المعايير الحالية للقبول في التخصصات تحقق أهدافا يعتبرها أغلب المشاركون إيجابيا، ومن هذه نذكر: أنه قد ينظر للشروط على أنها وسيلة لضمان أن الطلاب لديهم الحد الأدنى من المعرفة أو المهارات اللازمة للنجاح في التخصص، كما قد تساعد الشروط في تنظيم أعداد الطلاب في التخصصات التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم.

في مقابل ذلك الأقلية من المتدربين تقدر نسبتهم 29% لا ترى ذلك، وقد يكون ذلك بسبب شروط قاسية أو غير عادلة، أو قد يكون هناك نقص في فهم الأسباب المنطقية وراء بعض الشروط، كما قد يرى البعض أن الشروط تؤثر سلبا على فئات معينة من الطلاب لأسباب اجتماعية أو اقتصادية.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (21) يوضح هل مدى سهولة ووضوح التسجيل في التخصص الذي يرغب فيه المتدربون



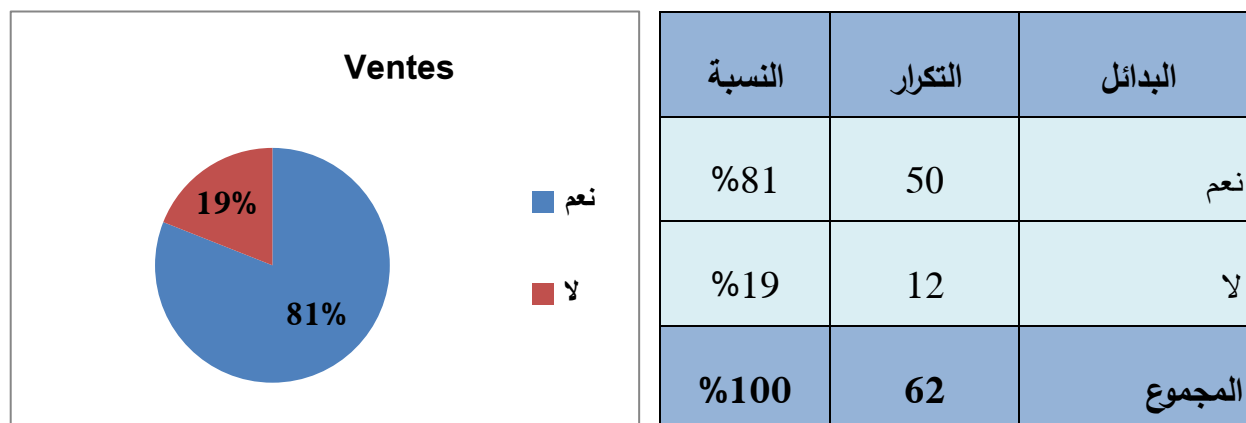
المصدر: من إعداد الطالبة

من خلال بيانات الجدول المتعلق بعملية التسجيل في التخصص الذي ترغب فيه سهلة وواضحة؛ هناك فرق كبير، فالمتدربين الذين يرون أن عملية التسجيل سهلة وواضحة بنسبة قدرت بـ 92% تشير إلى نجاح كبير في تصميم وتنفيذ هذه العملية؛ هذا يعكس على الأرجح جهدا مبذولا لجعل تجربة المستخدم سلسلة ومباشرة.

في المقابل نسبة 8% التي لا ترى ذلك، على الرغم من صغر حجم النسبة إلا أنه لا ينبغي تجاهلها؛ فقد يكون المتدربون أو واحد منهم يواجه صعوبات أو نقاط ارتباك معينة في جزء من العملية، وقد تكون هناك حالات فردية لم تسر فيها الأمور بسلاسة لأسباب خارجة عن التصميم العام للعملية، أو قد يكون لهؤلاء الأشخاص توقعات أعلى لمستوى السهولة والوضوح.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (22) يوضح مدى مناسبة محتوى التخصص الذي اختاره المتدرب مع مؤهلاته وقدراته السابقة



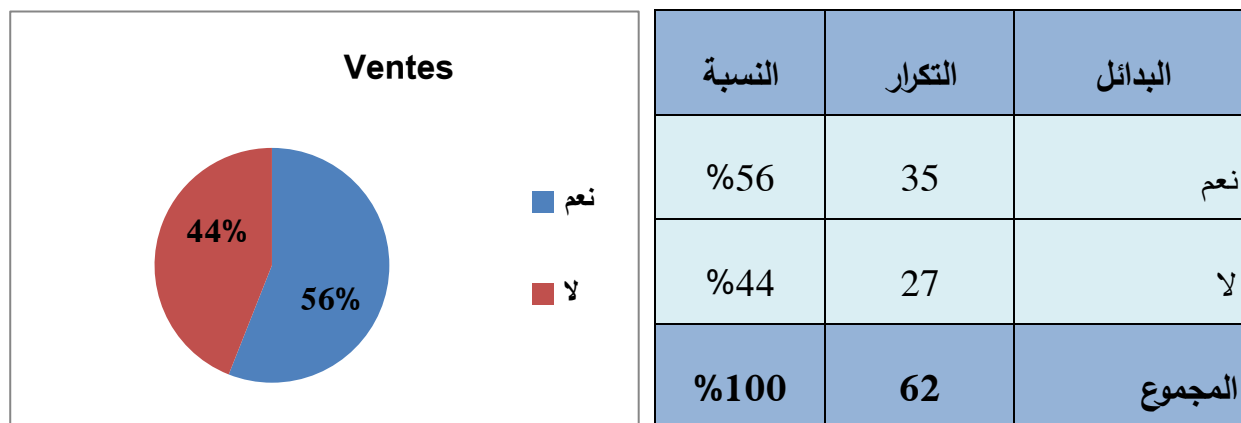
المصدر: من إعداد الطالبة

بناء على النسب المتحصل عليها في الجدول نرى أن غالبية كبيرة قدرت بـ 81% من المتدربين يشعرون بأن محتوى التخصص الذي اختاروه يتناسب جيداً مع مؤهلاتهم وقدراتهم السابقة؛ بالتالي شعور عام بالتوافق حيث معظم المتدربين قاموا باختيارات تخصصية تتوافق مع خلفيتهم التعليمية أو خبراتهم ومهاراتهم، هذا يمكن أن يؤدي إلى تجربة تعليمية أكثر سلاسة وفعالية، حيث يكون لدى المتدربين أساس قوي للانطلاق منه وفهم أعمق للمواد الدراسية.

في المقابل هناك أقلية قدرت نسبتها بـ 19% لا ترى هذا التناسب؛ وقد يكون ذلك بسبب صعوبة في فهم المواد وصعوبة في استيعاب المفاهيم الأساسية إذا لم يكن لديهم الخلفية المطلوبة، أو الشعور بالإحباط وعدم الثقة بقدراتهم إذا وجدوا صعوبة في مواكبة زملائهم، أو قد يحتاجون لبذل جهد إضافي لسد الفجوات المعرفية والمهارية.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (23) يوضح مدى مناسبة وكفاية المواد التعليمية الدراسية والتجهيزات المتوفرة في التخصص الذي اختاره المتدربين



المصدر: من إعداد الطالبة

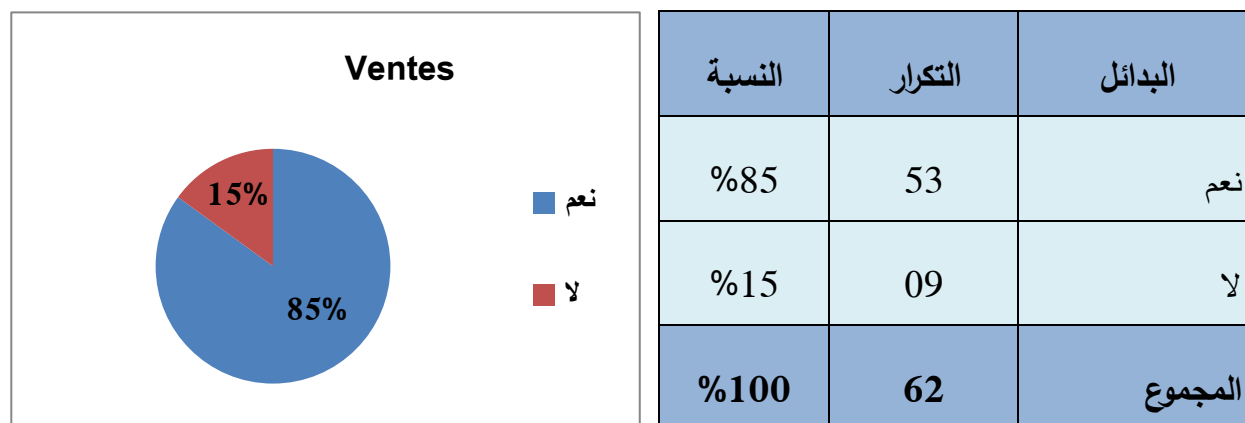
نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 56% تمثل أغلبية المتدربين ترى أن المواد والتجهيزات كافية ومناسبة، هذا قد يعني أن هناك جوانب جيدة ومُرضية في توفير الموارد التعليمية.

أما نسبة 44% تشير إلى وجود استياء ملحوظ لدى نسبة كبيرة من المشاركين بشأن كفاية وملاءمة المواد والتجهيزات، هذا يستدعي اهتماما جادا وفحصا دقيقا للأسباب الكامنة وراء هذا الشعور.

هذا التحليل يشير إلى وجود مشكلة محتملة تحتاج إلى معالجة، على الرغم من أن أغلبية طفيفة ترى أن المواد والتجهيزات كافية، إلا أن نسبة كبيرة لا تشعر بذلك من الضروري إجراء تحقيق أعمق لفهم الأسباب الجذرية لعدم الرضا.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (24) يوضح مدى خبرة وتأهيل هيئة التدريس في التخصص الذي اختاره المتدربين



المصدر: من إعداد الطالبة

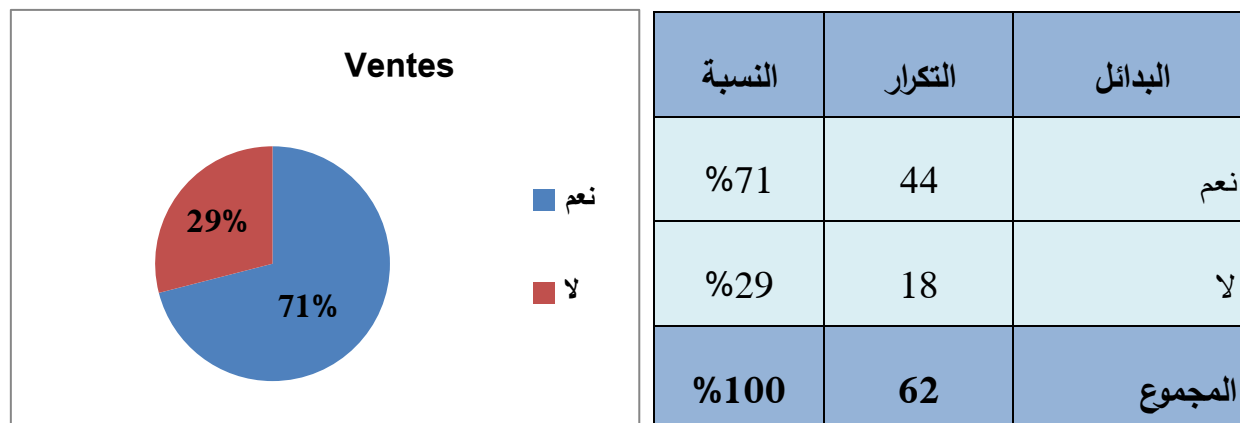
نلاحظ من خلال الجدول أن النسب إلى ارتياح عام وثقة كبيرة 85% في مؤهلات وخبرة هيئة التدريس في التخصص الذي تم اختياره هذه نتيجة إيجابية تعكس على الأرجح جودة أعضاء هيئة التدريس وجهود المؤسسة في استقطاب الكفاءات.

في المقابل نسبة 15% ترى أن هيئة التدريس ليست مؤهلة أو ذات خبرة.

وعليه تشير النتائج إلى مستوى عالي من الرضا عن مؤهلات وخبرة هيئة التدريس في التخصص، ومع ذلك فإن النسبة التي لديها رأي مختلف تستدعي بعض الاهتمام، ومن المفيد جمع المزيد من المعلومات النوعية لفهم الأسباب الكامنة وراء هذا الرأي، يمكن أن يساعد ذلك في تحديد أي مجالات تحتاج إلى تحسين أو دعم إضافي لأعضاء هيئة التدريس، مما يساهم في تعزيز جودة التعليم بشكل عام، حتى مع وجود نسبة رضا عالية فإن السعي المستمر للتحسين هو أمر بالغ الأهمية.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (25) يوضح مدى مناسبة التخصص الذي يتلقى فيه المتدربون التكوين ويدفعهم للتوجه المقاولاتي



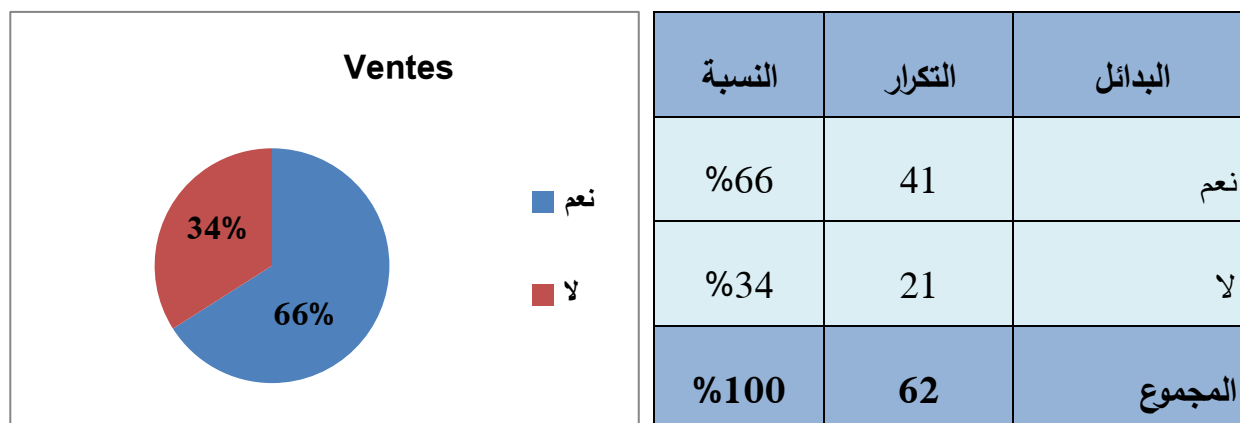
المصدر: من إعداد الطالبة

من خلال الجدول فإن تحليل النسب يظهر أن غالبية جيدة بنسبة قدرت بـ 71 % من المتلقين للتكوين يعتقدون أن التخصص الذي يدرسونه مناسب ويدفعهم نحو التوجه المقاولاتي، هذه النتيجة إيجابية تشير إلى أن البرنامج الدراسية أو البيئة التعليمية تساهم في تعزيز الرغبة والقدرة على ريادة الأعمال لدى الطلاب. وقد يكون ذلك بسبب أنه ربما تتضمن المواد الدراسية مفاهيم وأدوات أساسية في مجال ريادة الأعمال، وقد يشمل التكوين أنشطة عملية مثل ورش عمل حول ريادة الأعمال.

في المقابل هناك نسبة لا يستهان بها بنسبة قدرت بـ 29 % لا تشعر بهذا التأثير المقاولاتي من التخصص الذي تتلقى فيه التكوين، وقد يكون ذلك بسبب أن البيئة التعليمية لا تشجع على الابتكار والمبادرة الفردية، وقد لا تتضمن المناهج الدراسية مواد أو أنشطة كافية تركز على تطوير المهارات والمعرفة اللازمة لبدء وإدارة المشاريع.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (26) يوضح اذا كانت برامج التكوين المهني تتضمن أنشطة تهدف إلى تفعيل الحس  
المقاولاتي لدى المتدربين



المصدر: من إعداد الطالبة

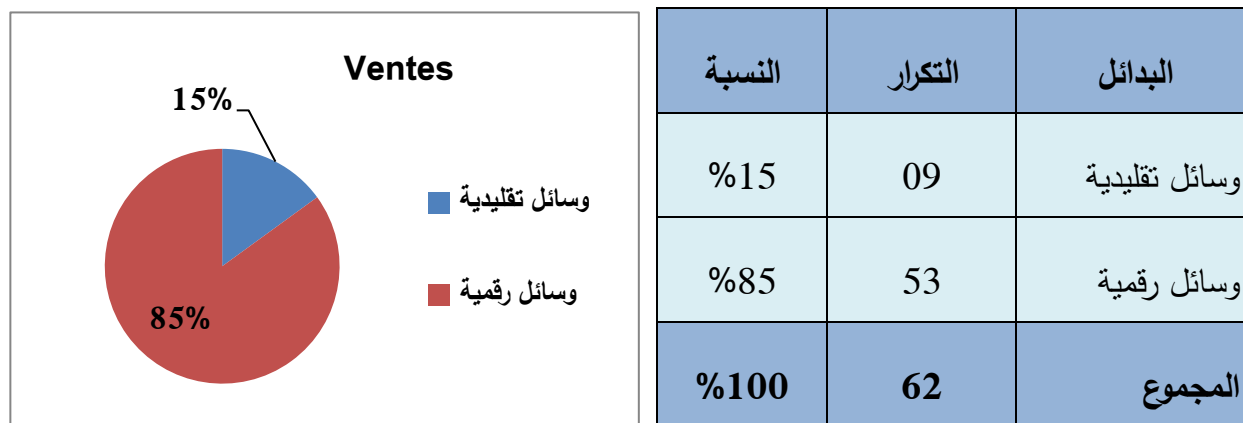
من خلال الجدول فإن تحليل هذه النسب يوضح أن غالبية 66% المتدربين يرون أن برامج التكوين المهني تتضمن أنشطة تهدف إلى تفعيل الحس المقاولاتي لديهم، هذه نتيجة إيجابية تشير إلى وعي بأهمية ريادة الأعمال وإدراجها في العملية التدريبية. وذلك بسبب مواد تعريفية بمفاهيم ريادة الأعمال، وكيفية إنشاء وإدارة المشاريع الصغيرة، التسويق، والتمويل، وجلسات عملية تركز على تطوير مهارات مثل التفكير الإبداعي، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات والتفاوض، واستضافة رواد أعمال ناجحين لمشاركة تجاربهم وتقديم النصائح، وتشجيع المتدربين على تطوير أفكار مشاريع وتقديمها.

في المقابل هناك نسبة لا يستهان بها بنسبة قدرت بـ 34% ترى أن هذه الأنشطة غير موجودة أو غير كافية في برامج التكوين المهني التي يتلقونها، هذه النسبة تشير إلى فجوة محتملة في بعض البرامج أو الحاجة إلى تعزيز التركيز على الجانب المقاولاتي. وذلك بسبب أنه قد تركز بعض البرامج بشكل أساسي على تزويد المتدربين بالمهارات التقنية اللازمة لوظائف تقليدية دون الاهتمام الكافي بالجوانب الريادية، قد لا تتوفر لدى بعض مراكز التكوين المهني الموارد اللازمة أو المدربون المؤهلون لتقييم أنشطة متخصصة في ريادة الأعمال، وقد لا يكون هناك وعي كافي لأهمية غرس الحس المقاولاتي لدى المتدربين في سوق العمل المتغير.



## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (27) يوضح أنواع الوسائل التعليمية التي يعتمدها المدربون بشكل عام لدعم تفعيل النشاط المقاولاتي



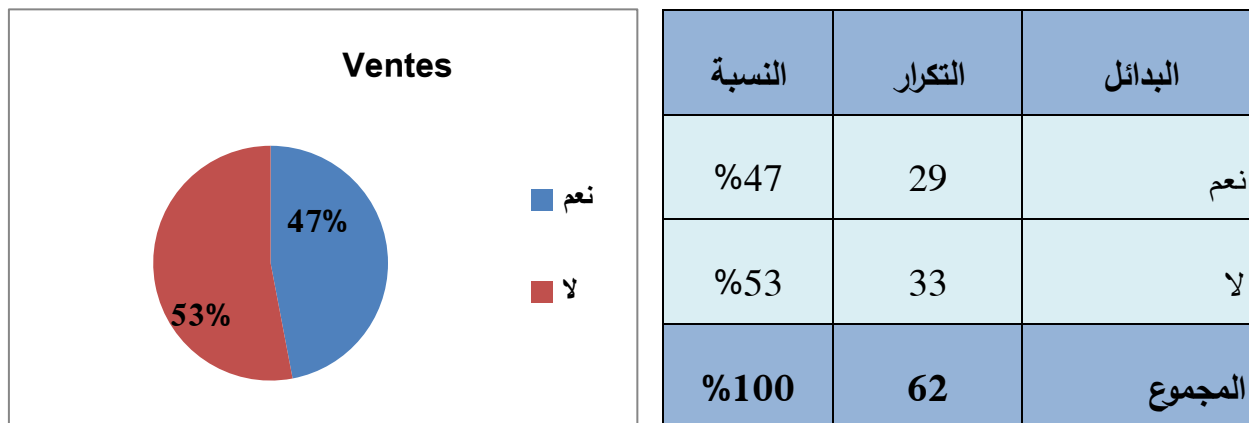
المصدر: من إعداد الطالبة

بالنظر إلى النسب المحصل عليها في الجدول، فإن من الواضح أن المعهد يعتمد بشكل كبير على الوسائل الرقمية بنسبة قدرت بـ 85% لدعم تفعيل النشاط المقاولاتي، بينما استخدام الوسائل التقليدية 15% محدود نسبياً.

بحيث يمكن للوسائل الرقمية الوصول إلى عدد أكبر من المتدربين في أي مكان وزمان مما يزيد من فرص التعلم والتفاعل، وتتيح الوسائل الرقمية تقديم محتوى متنوع وشامل يشمل النصوص والصور والفيديو والمحاكاة التفاعلية، كما أنه يمكن للوسائل الرقمية توفير أدوات تفاعلية مثل المنتديات مجموعات النقاش الاختبارات القصيرة الفورية والواجبات التفاعلية التي تعزز المشاركة والتعلم النشط.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (28) يوضح مدى توفر الوسائل التعليمية المعتمدة بشكل كاف يسهل الوصول لجميع المتدربين المعنيين بالأنشطة المقاولاتية



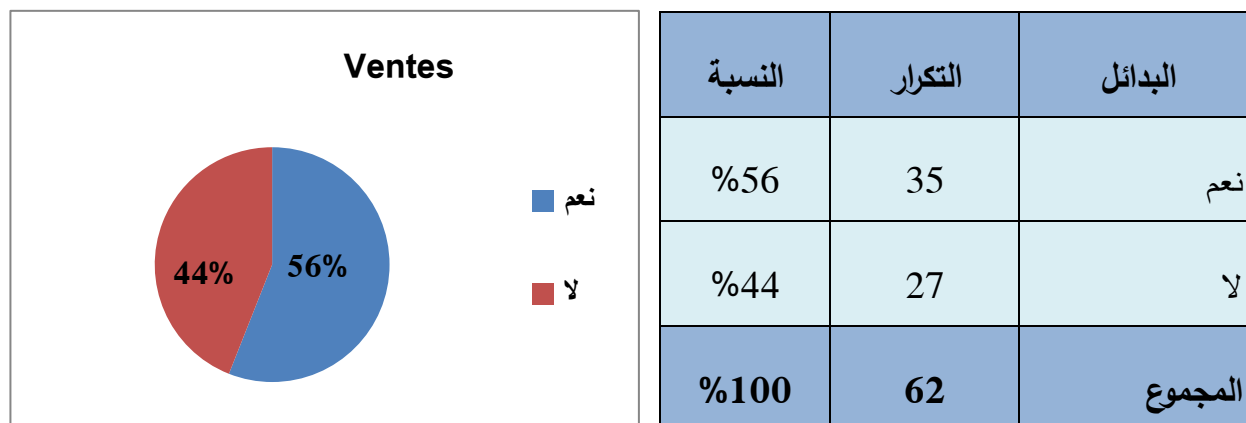
المصدر: من إعداد الطالبة

من خلال النسب المتحصل عليها نجد أن هناك تقارب في النسب، هذا يشير لوجود تحديات كبيرة فيما يتعلق بتوفر وسهولة الوصول إلى الوسائل التعليمية للمتدربين المعنيين بالأنشطة المقاولاتية.

وعليه فإن نسبة 47% تقل عن النصف بقليل، مما يعني أن أقلية من المتدربين يرون أن الوسائل التعليمية متوفرة بشكل كافٍ وسهل الوصول إليهم، أما نسبة 53% فهي تشكل الأغلبية الطفيفة مما يسلط الضوء على أن أكثر من نصف المتدربين يواجهون صعوبات في الحصول على الوسائل التعليمية اللازمة أو يرون أنها غير كافية.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (29) يوضح مدى تطوير وتحديث الوسائل التعليمية المستخدمة بشكل دوري لمواكبة التغيرات في مجال ريادة الأعمال والتكنولوجيا



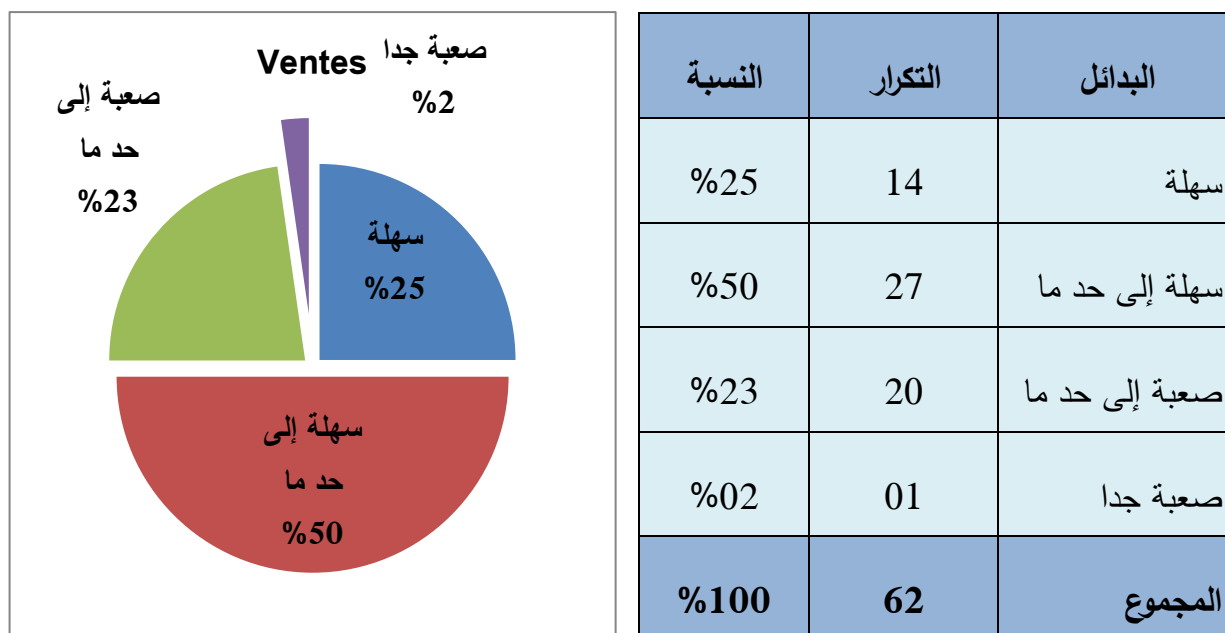
المصدر: من إعداد الطالبة

نلاحظ من النسب المتحصل عليها أن 56% تمثل الأغلبية التي ترى أن هناك جهودا لتطوير وتحديث الوسائل التعليمية بشكل دوري لمواكبة التغيرات في مجال ريادة الأعمال والتكنولوجيا، وذلك ربما لوجود خطة أو آلية لتحديث المناهج والموارد التعليمية بشكل منتظم، وقد يكون المدرسين مبادرين في تحديث موادهم وأساليبهم التعليمية.

في حين نسبة 44 % تشير إلى أنها نسبة لا يستهان بها من المتدربين لا ترى أن هناك تحديا دوريا وفعالا لهذه الوسائل، وعليه فقد تكون عملية التحديث بطيئة وغير كافية لمواكبة التغيرات السريعة في مجال ريادة الأعمال والتكنولوجيا، وقد يكون هناك بعض المقاومة لتغيير الأساليب والمواد التعليمية التقليدية.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (30) يوضح مستوى سهولة استخدام وفهم الوسائل التعليمية المعتمدة من قبل المتدربين



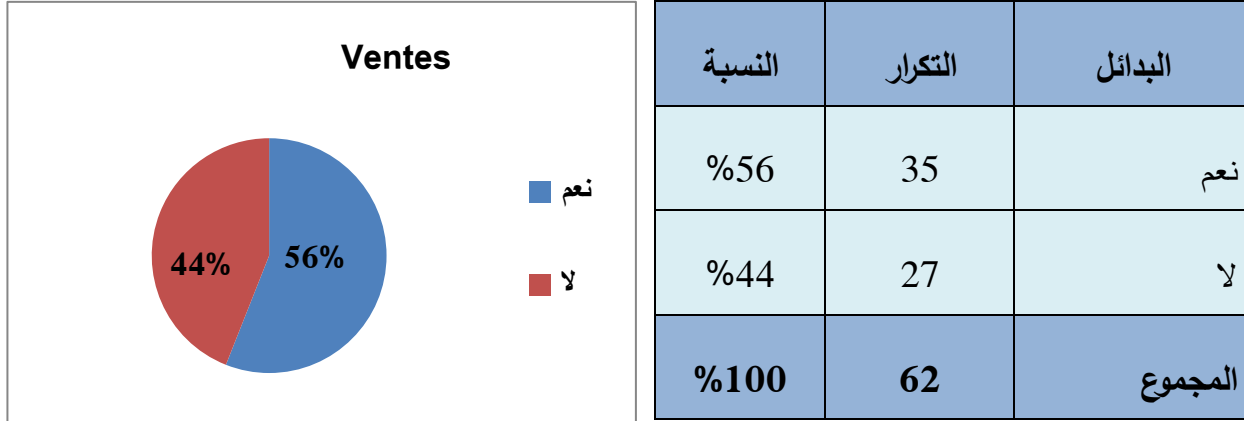
المصدر: من إعداد الطالبة

نخلص من البيانات المتحصل عليها في الجدول أن:

- ✓ فئة سهلة إلى حد ما بنسبة قدرت بـ 44% هي النسبة الأكبر، مما يعني أن معظم المتدربين لديهم تجربة إيجابية بشكل عام، ولكن قد تكون هناك بعض الجوانب الطفيفة التي يمكن تحسينها أو تحتاج إلى بعض الجهد للفهم الكامل؛
- ✓ تليها فئة سهلة بنسبة قدرت بـ 22%، تشير هذه النسبة إلى أن هناك مجموعة من المتدربين لا يواجهون أي صعوبات تقريبا مع المواد التعليمية، هذا قد يعكس تصميمًا جيدًا لبعض الوسائل أو خلفية معرفية قوية لدى هؤلاء المتدربين؛
- ✓ تليها فئة صعبة إلى حد ما بنسبة 20% هذه النسبة تستدعي بعض الاهتمام، إذ أن المتدربين يجدون الوسائل التعليمية صعبة إلى حد ما مما يشير لوجود جوانب تحتاج إلى مراجعة وتطوير لجعلها أكثر وضوحًا وسهولة في الاستخدام؛
- ✓ ثم فئة 2% على الرغم من أنها نسبة صغيرة إلا أنها تشير إلى وجود عدد قليل من المتدربين يواجهون صعوبات كبيرة، ومن المهم التحقق من الأسباب الكامنة وراء هذه الصعوبات وتقديم الدعم اللازم لهؤلاء المتدربين.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (31) يوضح مدى توفر التقنيات الرقمية المعتمدة ومدى سهولة الوصول اليها من طرف جميع المتدربين والمدربين المعنيين بالنشاط المقاولاتي

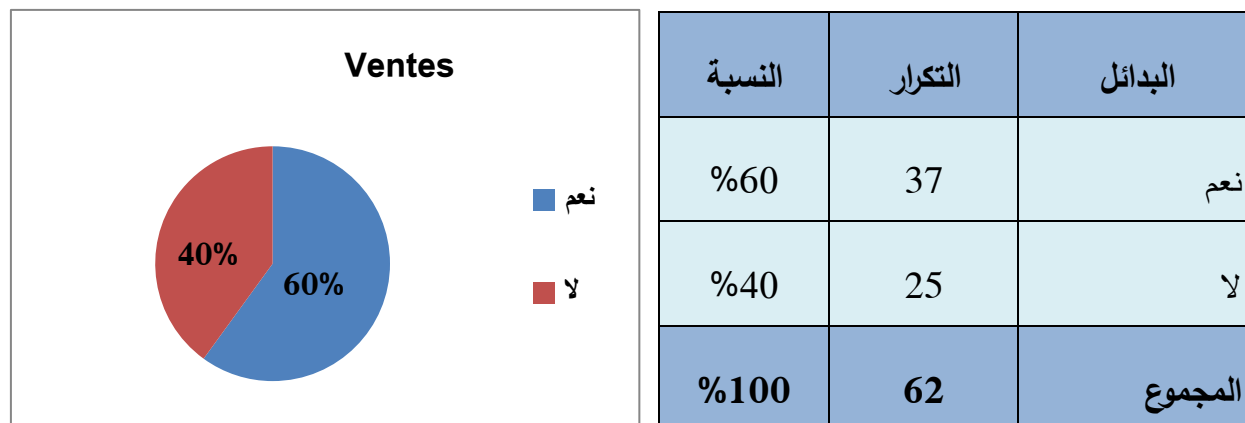


المصدر: من إعداد الطالبة

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 56% هي أعلى نسبة حيث يرون أن التقنيات الرقمية المعتمدة متوفرة وسهلة الوصول إليهم، هذا يعتبر مؤشرا إيجابيا ويعكس جهودا مبذولة لتوفير الأدوات الرقمية اللازمة. أما نسبة 44% هي نسبة ليست بقليلة، حيث تقارب نصف المتدربين، هذا يعني أن هناك شريحة كبيرة من المتدربين والمدربين يواجهون تحديات في الوصول إلى هذه التقنيات أو يرون أنها غير متوفرة بسهولة.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (32) يوضح رأي المتدربين حول التقنيات الرقمية المستخدمة اذا ما كانت حديثة تواكب التطورات في مجال ريادة الأعمال والتكنولوجيا التعليمية



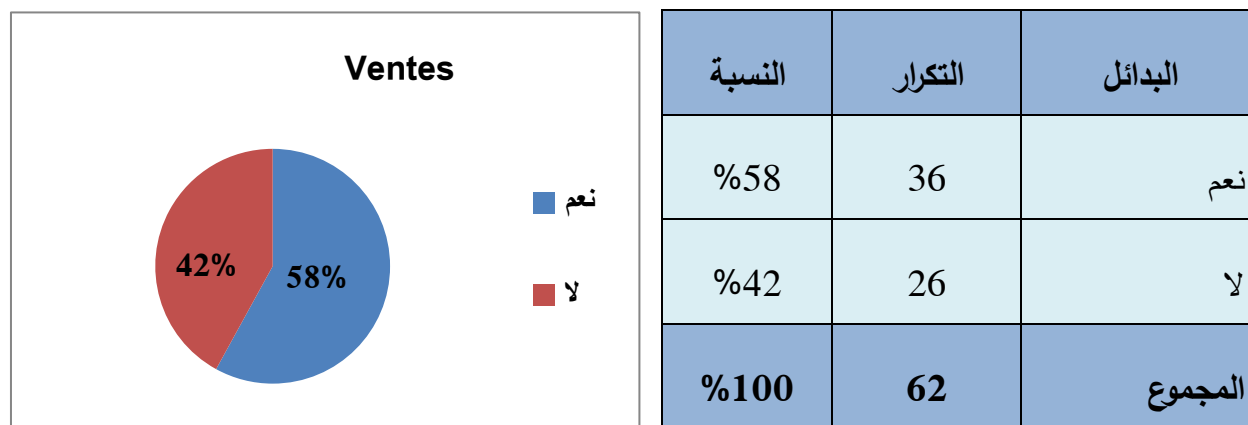
المصدر: من إعداد الطالبة

نلاحظ من خلال الجدول أن التقنيات الرقمية المستخدمة حديثاً تعتبر إلى حد كبير مواكبة للتطورات في مجالي ريادة الأعمال وتكنولوجيا التعليم بنسبة قدرت بـ 60%، وذلك قد يرجع لسهولة الوصول إلى أسواق عالمية وخفض تكاليف الشغل، توفير أدوات قوية للوصول إلى العملاء المستهدفين وتحليل سلوكهم وتسهيل الوصول والتعاون بين رواد الأعمال والمستثمرين.

تليها المتدربين الذين لا يعتبرون التقنيات الرقمية المستخدمة حديثة تواكب التطورات في مجال ريادة الأعمال والتكنولوجيا التعليمية بنسبة قدرت بـ 40%، وذلك قد يكون بسبب الحاجة لتطوير المهارات، مع زيادة الاعتماد على التقنيات الرقمية تزداد أهمية معالجة قضايا الأمن والخصوصية، كما يتطلب الاستفادة الكاملة من هذه التقنيات تطوير مهارات جديدة لدى رواد الأعمال والمعلمين والمتعلمين.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (33) يوضح مدى توفير الدعم والتدريب اللازم للمتدربين والمدرّبين على استخدام الوسائل والتكنولوجيا المعتمدة لتفعيل النشاط المقاولاتي



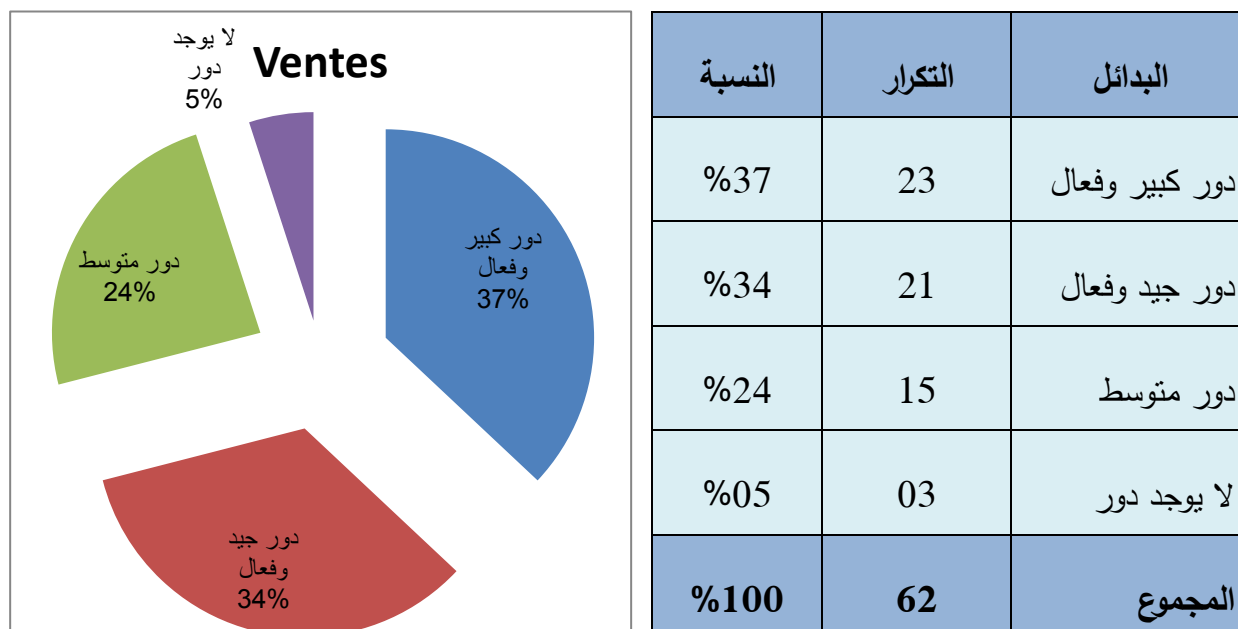
المصدر: من إعداد الطالبة

نلاحظ من الجدول أن معظم المتدربين يرون أنه يتم توفير الدعم والتدريب اللازم للمتدربين والمدرّبين على استخدام الوسائل والتكنولوجيا المعتمدة لتفعيل النشاط المقاولاتي بنسبة قدرت بـ 58% ، هذا يشير لوجود جهود ومبادرات قائمة بالفعل لتوفير هذا النوع من الدعم والتدريب، قد يكون هناك برامج حكومية أو مبادرات أو منظمات غير حكومية أو حتى جهود من المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب نفسها. كما أن هذا الدعم والتدريب يساهم بشكل فعال في تفعيل النشاط المقاولاتي من خلال تمكين الأفراد بالمهارات والمعرفة اللازمة لاستخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة في إدارة وتنمية مشاريعهم.

في حين نسبة 42% تشير إلى عدم توفر الدعم والتدريب اللازم تمثل فجوة كبيرة يجب معالجتها، هذا يعني أن هناك شريحة لا يستهان بها من المتدربين والمدرّبين لا يحصلون على الدعم الكافي لاستخدام التكنولوجيا بفعالية، وقد يكون ذلك لعدم توفر الدعم والتدريب اللازم يمكن أن يكون عائقا كبيرا أمام تفعيل النشاط المقاولاتي، خاصة في ظل التطور التكنولوجي السريع الذي يتطلب مواكبة مستمرة، كما قد يشير تفاوت في فرص الحصول على ذا النوع من الدعم والتدريب بين مناطق مختلفة أو فئات مختلفة من المستفيدين.

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

جدول رقم: (34) يوضح تقييم المتدربين لدور الوسائل والتكنولوجيا المعتمدة حاليا في تفعيل النشاط  
المقاولاتي ضمن برامج التكوين المهني لديهم



المصدر: من إعداد الطالبة

✓ حسب النتائج الملاحظة في الجدول بشكل عام تشير النتائج إلى تقييم إيجابي لدور الوسائل والتكنولوجيا في تفعيل النشاط المقاولاتي ضمن برامج التكوين المهني؛

✓ نسبة الدور الكبير والفعال قدرت نسبته 37% تشير إلى أن هناك قطاعا لا يستهان به يرى أن التكنولوجيا تلعب دورا محوريا في إكساب المتدربين المهارات والمعرفة اللازمة لبدء وإدارة مشاريعهم الخاصة، قد يعكس هذا دمجا قويا لأدوات رقمية متقدمة وممارسات تكنولوجية مبتكرة في المناهج التدريبية؛

✓ نسبة الدور الجيد والفعال قدرت نسبته 34% تدل على أن هناك شريحة أخرى ترى أن التكنولوجيا تساهم بشكل إيجابي في هذا المجال، ولكن ربما لا تزال هناك فرص لتعزيز هذا الدور أو توسيع نطاقه؛

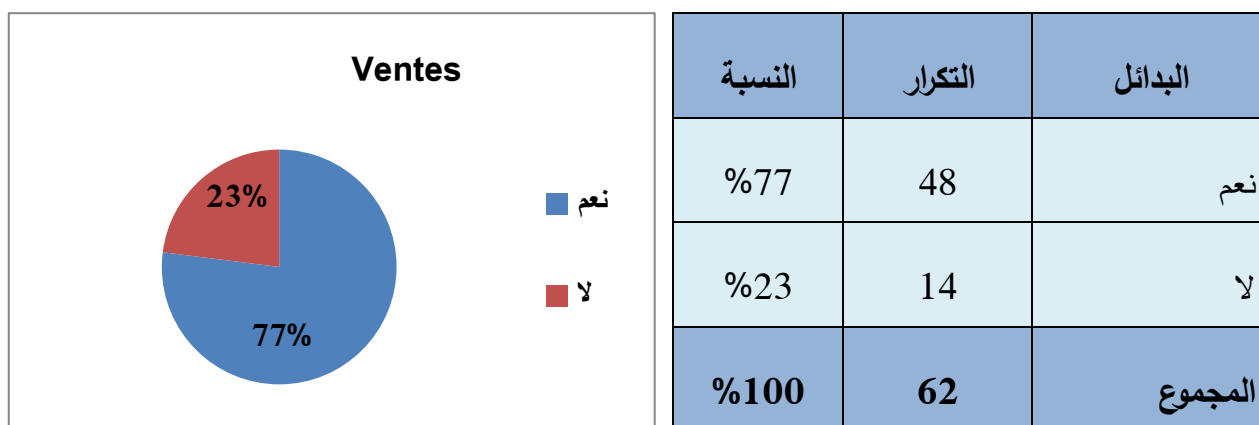
✓ نسبة الدور المتوسط قدر بـ 24% يشير لوجود جزء من المتدربين يرون أن تأثير التكنولوجيا والوسائل الحالية متوسطا فقط، هذا قد يعكس تطبيقا جزئيا للتكنولوجيا ربما لا يتم دمج التكنولوجيا بشكل كامل في جميع جوانب البرنامج التدريبي، وقد تكون هناك تحديات تتعلق بتوفر الأجهزة أو الاتصال بالانترنت أو البرامج اللازمة؛



## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

✓ أما نسبة لا يوجد دور قدرت بـ 5% وقد يكون ذلك بسبب أنه ربما لا تزال بعض البرامج تعتمد بشكل كبير على الأساليب التقليدية في التدريب على ريادة الأعمال، وقد تكون هناك تحديات عملية في دمج التكنولوجيا في بعض التخصصات أو الوحدات التدريبية.

جدول رقم: (35) يوضح مدى استخدام وسائل تكنولوجيا في تقييم العملية التكوينية



المصدر: من إعداد الطالبة

بناء على الجدول فإن:

نسبة نعم المرتفعة المقدرة بـ 77% تشير بوضوح إلى أن استخدام التكنولوجيا في تقييم العملية التكوينية هو ممارسة شائعة ومقبولة، هذا يعكس تبني لأدوات وتقنيات حديثة لجعل عملية التقييم أكثر فعالية وكفاءة؛ وقد يشمل ذلك الاختبارات والامتحانات الالكترونية التي توفر تصحيحا آليا ونتائج فورية، أدوات التقييم التكويني الرقمية مثل الاستطلاعات القصيرة والأنشطة التفاعلية التي تقدم تغذية راجعة فورية، أو تقييم الأداء عبر الانترنت للمهام والمشاريع التي يتم إنجازها رقميا.

أما نسبة لا المقدرة بـ 23% تشير إلى هناك جزءا من العملية التكوينية أو بعض البرامج قد لا تزال تعتمد بشكل أساسي على طرق التقييم التقليدية غير التكنولوجية، وقد يكون بسبب طبيعة بعض الوحدات التدريبية التي قد تتطلب تقييما عمليا مباشرا أو تقييما شخصيا، أو قيود في الوصول للتكنولوجيا وبعض الأدوات المنصات الرقمية.

### 2.5. عرض نتائج الدراسة

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

### 1.2.5. عرض نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الفرعي الأول: ما هو دور البرامج التكوينية بمعهد التكوين المهني سلطان إبراهيم بولاية بسكرة في تفعيل النشاط المقاولاتي؟

بينت نتائج الدراسة أن برامج التكوين المهني تعتمد على أساليب وطرق متنوعة فتمثلت في الطرق العادية التي قدرت نسبتها بـ 66%، وهذا المصطلح واسع قد يشمل العديد من الطرق التقليدية الأخرى غير المحاضرات والمؤتمرات والندوات المحددة؛ ويمكن أن تتضمن هذه الطرق دراسة حالة لتحليل مواقف واقعية واقتراح حلول، المناقشات الجماعية لتشجيع التفاعل وتبادل الآراء بين المتدربين، الزيارات الميدانية للاطلاع على بيئات العمل الحقيقية. إضافة إلى ذلك المسابقات التنافسية التي ينظمها المعهد مثل أولمبياد المهن الذي يتم فيه عرض المشاريع المبتكرة التي تخص المتخرجين، كما بينت النتائج أن الحاسوب هو التكنولوجيا الأكثر استخداما في تقديم هذه البرامج التكوينية، حيث قدرت نسبته بـ 52% من الأدوات التكنولوجية المستخدمة، ويمكن استخدام الحواسيب في مجموعة متنوعة من الأنشطة مثل العروض التقديمية، التدريب العملي على برامج معينة، البحث، إعداد التقارير والتواصل كما نلاحظ أن 42% من المتدربين يرون أن جودة البرامج متوسطة وهي أعلى نسبة، وهذا يعني أنهم لا يرون البرامج سيئة، لكنهم في الوقت نفسه لا يعتبرونها جيدة بما فيه الكفاية، وقد تكون لديهم تحفظات أو يرون أنها تحتاج إلى تطوير من جوانب معينة. وأن أكثر من سنتين 90% هي النسبة الغالبة والكبيرة جدا، وتعني أن المتدربين يخضعون لبرامج تكوين مهني تزيد مدتها عن سنتين، هذا يشير إلى أن نظام التكوين المهني في هذه الحالة يركز بشكل كبير على التأهيل المعمق وطويل الأمد للمتدربين. وهنا حسب المعلومات التي قدمها لنا المدير في المقابلة بقوله أن المدة الزمنية تلعب دورا في اكتساب المهارات بحيث أن المناهج واختيارها وإعدادها يكون بناء على مدة زمنية مناسبة تكفي المتكون لاكتساب المهارات. كذلك نلاحظ أن غالبية المتدربين يرون أن هناك فترات طويلة غير مستغلة بشكل فعال خلال المدة الزمنية للتكوين بنسبة قدرت بـ 65%، وهذا يشير إلى وجود اتجاه واضح أو شعور عام بوجود هذه المشكلة. وأيضا بينت نتائج الدراسة أنه يبدو أن غالبية كبيرة 71% من المتدربين يرون أن القيود أو الشروط للالتحاق بالتخصصات تعتبر مناسبة، وعليه قد يكون هناك اتفاق واسع على أن المعايير الحالية للقبول في التخصصات تحقق أهدافا يعتبرها أغلب المشاركين إيجابيا. وهذا ما أكدته المقابلة مع مدير المعهد بقوله أنه يتم مراعاة بعض الشروط في المتكونين ومنها التأهيل، بحيث إذا توفرت فيه يتم قبول رغبة المتكون في التخصص الذي يريده حسب قدراته. أما نتائج الدراسة المتعلقة بعملية التسجيل في التخصص الذي ترغب فيه سهلة وواضحة بينت أن هناك فرق كبير، فالمتدربين الذين

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

يرون أن عملية التسجيل سهلة وواضحة بنسبة قدرت بـ 92% تشير إلى نجاح كبير في تصميم وتنفيذ هذه العملية؛ هذا يعكس على الأرجح جهدا مبذولا لجعل تجربة المستخدم سلسة ومباشرة. وأن غالبية كبيرة قدرت بـ 81% من المتدربين يشعرون بأن محتوى التخصص الذي اختاروه يتناسب جيدا مع مؤهلاتهم وقدراتهم السابقة؛ بالتالي شعور عام بالتوافق حيث معظم المتدربين قاموا باختيارات تخصصية تتوافق مع خلفيتهم التعليمية أو خبراتهم ومهاراتهم، هذا يمكن أن يؤدي إلى تجربة تعليمية أكثر سلاسة وفعالية، حيث يكون لدى المتدربين أساس قوي للانطلاق منه وفهم أعمق للمواد الدراسية. وأن غالبية جيدة بنسبة قدرت بـ 71% من المتلقين للتكوين يعتقدون أن التخصص الذي يدرسونه مناسب ويدفعهم نحو التوجه المقاولاتي، هذه النتيجة إيجابية تشير إلى أن البرنامج الدراسية أو البيئة التعليمية تساهم في تعزيز الرغبة والقدرة على زيادة الأعمال لدى الطلاب.

### 2.2.5. عرض نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الفرعي الثاني: ما هو دور المناهج التعليمية بمعهد التكوين المهني سلطان إبراهيم بولاية بسكرة في تفعيل النشاط المقاولاتي؟

بينت نتائج الدراسة أن النسبة الأعلى تمثلت في الدمج بين النظري والتطبيقي بنسبة قدرت بـ 73%. ومنه نلاحظ أن نمط التكوين المهني الذي يتلقاه المتدربون يركز بشكل أساسي على دمج الجانبين النظري والتطبيقي معا، كما أن هناك اهتمام بالأسس النظرية. وأن نسبة 66% من المتدربين يرون أن المنهج الدراسي يتماشى مع متطلبات سوق العمل والنشاط المقاولاتي. هذا يعني أن غالبية الآراء تميل إلى الاعتقاد بأن المحتوى والمهارات التي يتم تدريسها في البرامج التكوينية ذات صلة بما يحتاجه سوق العمل، وضروري للنجاح في ريادة الأعمال. كما أن أغلبية المتدربين يرون أن هناك توازن جيدا بين الجانب النظري والتطبيقي في المنهج الدراسي قدرت نسبتهم بـ 82%، هذا يعني أن الغالبية العظمى تعتقد أن المنهج يوفق بشكل مناسب بين تقديم المعارف والمفاهيم النظرية وبين توفير الفرص لتطبيق هذه المعارف من خلال الأنشطة العلمية والتطبيقية. وهنا نقول من خلال المقابلة التي أجريت مع مدير المعهد أن المناهج الدراسية توضع من خلال مشروعين سابقين وهما RC وهو عبارة عن دليل الكفاءات و Rap وهو عبارة عن دليل المهارات ويتم إعدادها بعد النزول إلى الميدان أين توجد العمليات المهنية التي تكون مطلوبة حيث توضع على شكل مناهج تقدم للطلبة المتكويين كما أنها تحدث كل 6 سنوات. كذلك بينت نتائج الدراسة أن 55% من المتدربين يرون أن المنهج الدراسي يتضمن تدريبات كافية لتنمية المهارات المطلوبة، هذا يعني أن أكثر من نصف الآراء تميل إلى الاعتقاد بأن هناك فرصا وتطبيقات عملية مناسبة ضمن المنهج تساعد المتدربين

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

على اكتساب وتطوير مهاراتهم. وأن 74% من المتدربين يرون أنه يتم تشجيع التفاعل والمشاركة بشكل عام داخل قاعات التدريب، هذا يعكس وجود جهود وأساليب تدريس تهدف إلى تحفيز المتدربين على التفاعل مع المدرب والمحتوى التدريبي مع بعضهم البعض. كما تشير نسبة 47% من المتدربين يرون أن المواد التعليمية اللازمة متوفرة داخل المركز، هذا يعني أن أقل من نصف الآراء تتجه نحو الاعتقاد بأن المركز يوفر الكتب، المذكرات، الأدوات وغيرها من المواد الأخرى الضرورية لعملية التعلم والتدريب. وأن أعلى نسبة من المتدربين تشعر أن المنهج الدراسي يفعل النشاط المقاولاتي قدرت نسبتهم بـ 58%، هذا يعني أن الغالبية ترى أن المحتوى، المهارات، والمعارف التي يتم تقديمها في المنهج تساهم في إعدادهم أو تحفيزهم أو تزويدهم بالأدوات اللازمة للانخراط في مجال ريادة الأعمال وبدء مشاريعهم الخاصة. ومن خلال مقابلة مع المدير الذي يؤكد ذلك بقوله أنه من أهداف التكوين المهني التشجيع على إنشاء مؤسسات ناشئة، وهذا عن طريق منظومة التكوين المتجدد إضافة إلى الاتفاقيات التي أبرمت بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين التي تدعم مجال المقاولاتية لدى خريجي معاهد التكوين المهني. كذلك بينت نتائج الدراسة أن نسبة 56% تمثل أغلبية المتدربين ترى أن المواد والتجهيزات كافية ومناسبة، هذا قد يعني أن هناك جوانب جيدة ومُرضية في توفير الموارد التعليمية. وأيضاً بينت النتائج أن النسب إلى ارتياح عام وثقة كبيرة 85% في مؤهلات وخبرة هيئة التدريس في التخصص الذي تم اختياره هذه نتيجة إيجابية تعكس على الأرجح جودة أعضاء هيئة التدريس وجهود المؤسسة في استقطاب الكفاءات.

### 3.2.5. عرض نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الفرعي الثالث كيف تسهم الوسائل التكنولوجية المعتمدة بمعهد التكوين المهني سلطان إبراهيم بولاية بسكرة في تفعيل النشاط المقاولاتي؟

من خلال نتائج الدراسة فإن تحليل هذه النسب يوضح أن غالبية 66% المتدربين يرون أن برامج التكوين المهني تتضمن أنشطة تهدف إلى تفعيل الحس المقاولاتي لديهم، هذه نتيجة إيجابية تشير إلى وعي بأهمية ريادة الأعمال وإدراجها في العملية التدريبية. كما نلاحظ أنه من الواضح أن المعهد يعتمد بشكل كبير على الوسائل الرقمية بنسبة قدرت بـ 85% لدعم تفعيل النشاط المقاولاتي، بحيث يمكن للوسائل الرقمية الوصول إلى عدد أكبر من المتدربين في أي مكان وزمان مما يزيد من فرص التعلم والتفاعل، وتتيح الوسائل الرقمية تقديم محتوى متنوع وشامل يشمل النصوص والصور والفيديو والمحاكاة التفاعلية. كما أنه يمكن للوسائل الرقمية توفير أدوات تفاعلية مثل المنتديات مجموعات النقاش الاختبارات القصيرة الفورية والواجبات التفاعلية التي تعزز المشاركة والتعلم النشط. وأن نسبة 53% تشكل الأغلبية الطفيفة مما يسلط

## الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

الضوء على أن أكثر من نصف المتدربين يواجهون صعوبات في الحصول على الوسائل التعليمية اللازمة أو يرون أنها غير كافية. كما أن 56% تمثل الأغلبية التي ترى أن هناك جهودا لتطوير وتحديث الوسائل التعليمية بشكل دوري لمواكبة التغيرات في مجال ريادة الأعمال والتكنولوجيا، وذلك ربما لوجود خطة أو آلية لتحديث المناهج والموارد التعليمية بشكل منتظم، وقد يكون المدربون مبادرين في تحديث موادهم وأساليبهم التعليمية. وبينت نتائج الدراسة أن فئة سهلة إلى حد ما بنسبة قدرت بـ 44% هي النسبة الأكبر، مما يعني أن معظم المتدربين لديهم تجربة إيجابية بشكل عام، ولكن قد تكون هناك بعض الجوانب الطفيفة التي يمكن تحسينها أو تحتاج إلى بعض الجهد للفهم الكامل. وأن نسبة 56% هي أعلى نسبة حيث يرون أن التقنيات الرقمية المعتمدة متوفرة وسهلة الوصول إليهم، هذا يعتبر مؤشرا إيجابيا ويعكس جهودا مبذولة لتوفير الأدوات الرقمية اللازمة. كما أن التقنيات الرقمية المستخدمة حديثا تعتبر إلى حد كبير مواكبة للتطورات في مجالي ريادة الأعمال وتكنولوجيا التعليم بنسبة قدرت بـ 60%، وذلك قد يرجع لسهولة الوصول إلى أسواق عالمية وخفض تكاليف الشغل، توفير أدوات قوية للوصول إلى العملاء المستهدفين وتحليل سلوكهم وتسهيل الوصول والتعاون بين رواد الأعمال والمستثمرين. كذلك أن معظم المتدربين يرون أنه يتم توفير الدعم والتدريب اللازم للمتدربين والمدربين على استخدام الوسائل والتكنولوجيا المعتمدة لتفعيل النشاط المقاولاتي بنسبة قدرت بـ 58% ، هذا يشير لوجود جهود ومبادرات قائمة بالفعل لتوفير هذا النوع من الدعم والتدريب، قد يكون هناك برامج حكومية أو مبادرات أو منظمات غير حكومية أو حتى جهود من المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب نفسها. أما بالنسبة للدور الكبير والفعال قدرت نسبته 37% تشير إلى أن هناك قطاعا لا يستهان به يرى أن التكنولوجيا تلعب دورا محوريا في إكساب المتدربين المهارات والمعرفة اللازمة لبدء وإدارة مشاريعهم الخاصة، قد يعكس هذا دمجا قويا لأدوات رقمية متقدمة وممارسات تكنولوجية مبتكرة في المناهج التدريبية. وهو ما أكدته المدير في المقابلة بقوله أن المعهد يعتمد على أساليب بيداغوجية مبتكرة تحفز من روح المبادرة والإبداع لدى المتكون وهذا من خلاص المسابقات التنافسية مثل أولمبياد المهن الذي يتم فيه عرض المشاريع المبتكرة التي تخص المتخرجين من معهد التكوين المهني.

بينت نتائج الدراسة أن نسبة نعم المرتفعة المقدرة بـ 77% تشير بوضوح إلى أن استخدام التكنولوجيا في تقييم العملية التكوينية هو ممارسة شائعة ومقبولة، هذا يعكس تبني لأدوات وتقنيات حديثة لجعل عملية التقييم أكثر فعالية وكفاءة.

نتيجة عامة

### استخلاص النتيجة العامة والاجابة على التساؤل الرئيس

بناء على ما توصلت اليه التساؤلات الفرعية للدراسة، نستنتج أن للتكوين المهني له دور فعال وحاسم في تفعيل النشاط المقاوالاتي، وهذا التمسناه في مساعي وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة مع وزارة التكوين والتعليم المهنيين في توجيه الطلبة نحو تسجيل في مراكز تطوير المقاوالاتية وتجهيزهم معرفيا وتقنيا لإنشاء مؤسساتهم الخاصة ومساعدتهم في بناء عقلية ريادية متكاملة، تشمل الابتكار، حل المشكلات، والقدرة على تحويل الأفكار إلى مشاريع واقعية، وإن الاستثمار في التكوين المهني الموجه نحو المقاوالاتية يعد استراتيجية أساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، وخلق فرص عمل، وتعزيز الازدهار المجتمعي.

كما تلعب البرامج التكوينية والمناهج التعليمية دورا محوريا في تشكيل الوعي المقاوالاتي لدى المتكونين. وأن البرامج التي تدمج وحدات متخصصة في ريادة الأعمال تساهم بشكل مباشر في تزويد المتكونين بالمعرفة الأساسية اللازمة لإطلاق وإدارة المشاريع. هذه المناهج تغرس روح المبادرة وتنمي المهارات العملية، وتؤهل المتكونين لمواجهة التحديات الواقعية للمقاوالاتية، مما يزيد من فرص نجاح مشاريعهم.

كذلك تساهم الوسائل التكنولوجية المعتمدة بالمعهم بفعالية في تعزيز البعد المقاوالاتي لدى المتكونين. وإن استخدام المنصات التعليمية الرقمية وبرامج التصميم، والموارد التعليمية المفتوحة يوفر بيئة تعليمية غنية ومرنة. هذه الأدوات لا تسهل فقط الوصول إلى المعرفة وتوسيع آفاق التعلم، بل تمكن المتكونين من اكتساب المهارات الرقمية الضرورية في عالم الأعمال الحديث، كما أنها تساعد على تطوير حلول مبتكرة لمشاريعهم، وتعزيز قدرتهم على التواصل والتعاون مع خبراء الصناعة والمقاولين، مما يفتح آفاقا للشراكات وفرص التوجيه.

ومما سبق نقول يمثل التكوين المهني ببرامجه الموجهة تكنولوجيا ومناهجه المبتكرة الأساس في بناء جيل من رواد الأعمال القادرين على دفع عجلة التنمية الاقتصادية.

خاتمة



في الختام، تتجلى الأهمية المحورية للتكوين المهني كقوة دافعة لتفعيل النشاط المقاوالاتي. لقد بينت هذه الدراسة أن العلاقة بينهما تتجاوز مجرد التبعية، لتصبح علاقة تكاملية تآزرية؛ فالتكوين المهني لا يقتصر على تزويد الأفراد بالمهارات التقنية اللازمة لسوق العمل، بل يمتد ليشمل غرس الفكر المقاوالاتي، وتشجيع الابتكار، وتنمية القدرة على حل المشكلات، وهي كلها سمات جوهرية لنجاح أي مشروع ريادي.

إن البرامج التكوينية والمناهج التعليمية المعتمدة بالمعهد تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل الوعي المقاوالاتي لدى المتكونين. فالبرامج التي تدمج وحدات متخصصة في ريادة الأعمال، دراسة الجدوى، التسويق، والإدارة المالية، تساهم بشكل مباشر في بناء قاعدة معرفية صلبة تمكن المتكون من تحويل فكرته إلى مشروع قابل للتطبيق. كما أن المناهج التي تركز على التعلم بالمشروع والمحاكاة، وورش العمل التفاعلية، تدعم تنمية المهارات العملية وتغرس روح المبادرة، وتعين المتكون على مواجهة التحديات الواقعية للمقاوالاتية.

أيضا الوسائل التكنولوجية المعتمدة لا يقل دور الوسائل التكنولوجية المعتمدة بالمعهد أهمية في تعزيز هذا التوجه. فاستخدام المنصات التعليمية الرقمية، برامج التصميم والمحاكاة، والموارد التعليمية المفتوحة، يوسع آفاق التعلم ويوفر بيئة تعليمية مرنة ومبتكرة. هذه الوسائل لا تسهل فقط الوصول إلى المعرفة، بل تمكن المتكونين من اكتساب مهارات رقمية ضرورية في عالم الأعمال الحديث، وتساعدهم على تطوير حلول مبتكرة لمشاريعهم المقاوالاتية.

كما أن توظيف التكنولوجيا في التواصل مع خبراء الصناعة والمقاولين يعزز من فرص التوجيه والإرشاد، ويفتح آفاقًا للشراكات المستقبلية. إن الاستثمار في التكوين المهني الموجه نحو المقاوالاتية، مع الأخذ في الاعتبار أهمية تطوير البرامج والمناهج وتحديث الوسائل التكنولوجية، يساهم بشكل مباشر في خلق جيل جديد من رواد الأعمال القادرين على تحويل الأفكار إلى مشاريع واقعية، وبالتالي المساهمة في تنويع الاقتصاد الوطني، وخلق فرص عمل مستدامة، وتقليل نسب البطالة.



## قائمة العراجع

### ➤ الكتب:

1. إبراهيم بدر شهاب الصبيحات، قضايا إدارية واقتصادية معاصرة، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009.
2. بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية الكتاب الاول المعرفة ومناهج البحث الاجتماعي، ط1 دار الجزائرية لنشر والتوزيع، الجزائر، 2017.
3. حسان الجيلاني، سلاطنية بالقاسم، مدخل لمناهج البحوث الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، (ب.ب.ن)، 2014.
4. سلاطنية بلقاسم، حسان الجليلاني، أسس البحث العلمي، الكتاب الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
5. عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع الحديث، ترجمة إبراهيم جابر، دار المعرفة للجامعة، 2021.
6. عبد الناصر جندلي، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، الجزائر، (ب.س.ن).
7. علي سلوم جواد، مازن حسن جاسم، البحث العلمي أساسيات ومناهج، اختبار الفرضيات تصميم تجارب، ط1، مكتب المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
8. محمد جلال الغندور، البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الجوهرة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2015.
9. مصطفى كافي، يوسف كافي، إدارة المشاريع الصغيرة وحاضنات الأعمال، ط1، طبع مشترك بين مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع الأردن، الدار الجزائرية، الجزائر، 2019.
10. منير نوري، فريد كورنيل، ادارة الموارد البشرية، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2011، الاردن.

### ➤ المجلات والمؤتمرات:

1. آسيا أكسور، أهمية التكوين والتدريب داخل المؤسسات، العدد 3، الخاص بفعاليات المؤتمر الدولي: المؤسسة بين الخدمة العمومية وإدارة الموارد البشرية، الجزائر.
2. أنمار حامد مطاوع، مفهوم التأهيل لتحسين جودة الاتصال وثقافة العمل في المنشآت والمنظمات، المجلة الجزائرية لبحوث الإعلام والرأي العام، المجلد 5، العدد 2، 2022.
3. الداوي الشيخ، تطور مفهوم المؤسسة ومفهوم المقاتل في الفكر الاقتصادي والتسيير، حوليات جامعة الجزائر، العدد 15، 2005.
4. براح فوزية، تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية من خلال اتجاهات المتدربين، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المجلد 2، العدد 2، 2014.
5. بعداش مسيكة، مروان عبد الرزاق، واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، العدد 31، 2015.
6. بن دهيبة محمد، التكوين المهني وعلاقته بتنمية الموارد البشرية، مجلة الراصد العلمي، العدد 2، 2015.
7. بودوح غنية، دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصحية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد 6، العدد 1، 2013.
8. بوطاف مسعود، التكوين والتوجيه المهنيين بين الواقع والآفاق، مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد 3، العدد 5، 2010.
9. جنيدي جميلة، فرحاتي فاطيمة، سياسة التكوين المهني ودورها في تحقيق الأمن الاجتماعي للمكونين، مجلة سوسيولوجيا، المجلد 3، العدد 1، 2019.
10. حفصي بونبعو ياسين، واقع آفاق تطوير المقاولاتية في الجزائر للمساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المجلد 10، العدد 2، 2022.

11. دريس أميرة، دريس بشرى، معوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة اقتصاديات المال والأعمال ، العدد 4، السنة 2017.
12. رنان نزيهة، جاب الله شافية، التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 1، العدد 3، الجزائر، 2020.
13. صبرينة سيدي صالح، علي لونيسي، المقاولاتية: المفهوم، الآليات والقرارات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية، مجلة الساور للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 8، العدد 2، 2022.
14. عائشة سمسوم، أمال تباري، التكوين عن بعد كآلية لتطوير المسار لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة اقتصاد المال والأعمال، مجلد 7، العدد 2، 2022.
15. عبد الحفيظ مسكين، ريمة زرقوط، تنمية الفعل المقاولاتي في إطار نموذج النمو الاقتصادي الجديد وأثره على التشغيل، مجلة نماء الاقتصاد والتجارة، المجلد 3، العدد 1، السنة 2019.
16. علماري أحمد، رحيم سعيد، المشاريع المقاولاتية بين ضرورة تجاوز العراقيل والمساهمة في التنمية في الجزائر، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 3، العدد 4، السنة 2019.
17. فاطمة نفيدسة. الدور الاجتماعي للمرأة التارقية. مجلة افاق علمية: دورية نصف سنوية محكمة. العدد 06. فيفري 2012. الجزائر.
18. فضيلة بوطورة وآخرون، دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية بين الضرورة والأهمية، مجلة الابدع، المجلد 9، العدد 1، 2019.
19. كريمة عزوز، مفهوم المؤسسة ومعايير تكييفها ضمن قانون المنافسة، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 32، العدد 2، جوان 2021.
20. محمد بوقطف، نجاه بن مكي، نزيهة شاوش، المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري، دراسة تحليلية- سوسيو اقتصادية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 3، السنة 2019.

21. مناد لطيفة، تطور النشاط المقاوлатي في الجزائر، مجلة التكامل- مخبر تحليل العمل والدراسات الأرغونومية، العدد 3، السنة 2018.
22. ورغي سيد أحمد، بن معاشو مهاجي، قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الالكتروني، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 3، العدد 2، 2020.
23. يحي عبد الحفيظي، طاهر بوجمل، المقاوالاتية الاجتماعية في الجزائر، صعوبات وآفاق، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 8، العدد 1، السنة 2024.

### ➤ مذكرات التخرج:

1. بن شعبان سميرة، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2018/2019.
2. حاجي يوسف، وذان عبد الوهاب، دور التكوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة البترولية، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2021/2022.
3. حميدة جرو، مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، مذكرة نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2024/2015.
4. رحمانى ليلي، تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين، مذكرة نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2008/2009.
5. ريم لونيسي، المعوقات التنظيمية للمقاوالاتية السياحية في الجزائر، مذكرة نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، 2019/2020.
6. زهراوي محمد أنور، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2018/2019.

7. سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، مذكرة نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس سطيف، 2010/2011.
8. طويل عمار، التكوين الإداري في الوظيفة العامة، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013/2014.
9. علالي فاطمة، مولودي عائشة، دور التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2021/2022.
10. كميلية طوبال، دور مراكز التكوين المهني في تنمية كفاءة الموارد البشرية، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2018/2019.
11. محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر دراسة ميدانية، مذكرة نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2015/2016.
12. نجاة ساسي هادف، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، مذكرة نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2014.
13. نصيرة بويعلی، تقويم البرامج التدريبية للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية، مذكرة نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017/2018.

➤ المحاضرات:

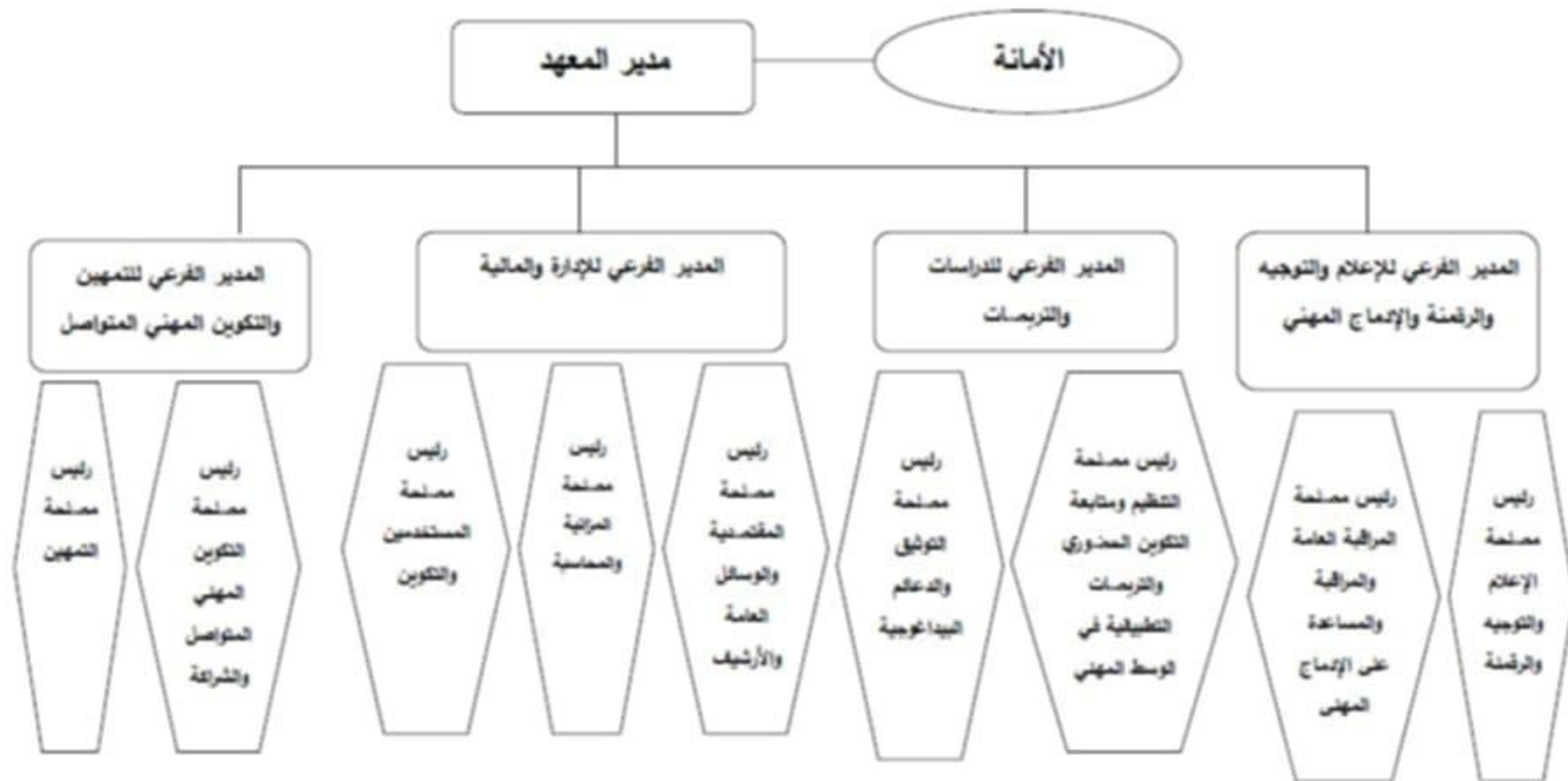


1. أمينة بن زرارة، مطبوعة بيداغوجية في مقياس المقاولاتية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، السنة الجامعية 2022/2023.
2. بوديب صالح، مطبوعة بيداغوجية في مقياس التكوين المهني والتمهين ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2021/2022.
3. بوشارب بولوداني، مطبوعة بيداغوجية في مقياس المقاولاتية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، السنة الجامعية 2021.
4. زيتوني هوارية، مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون تيارت، السنة الجامعية 2021/2022.
5. سمية سعدون، محاضرات في هندسة التكوين وتصميم البرامج التدريبية، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت، 2022/2023.
6. صافي عبد القادر، محاضرات في مادة المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2021/2022.
7. قويدر خيرة، محاضرات هندسة التكوين، كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية، جامعة وهران 2، 2023/2023، المحاضرة رقم 5.
8. محمد الطيب بلغيث، مطبوعة بيداغوجية بعنوان المقاولاتية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشهيد العربي التبسي تبسة، السنة الجامعية 2021/2022.

الملاحق

الملحق رقم: (01) الهيكل التنظيمي للمعهد المتخصص في التكوين المهني سلطان ابراهيم العليا - بسكرة

## مخطط الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني



الملحق رقم: (02) خاص بالتعرف بمؤسسة التكوين المهني

# تعريف بالمعهد

معهد السلطان ابراهيم هو مؤسسة عمومية ذات طابع اداري تختص في التكوين والتعليم المهنيين يضم تخصصات رئيسية واخرى فرعية



## مهامه وأهدافه

- ضمان تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين يمنح لحامله تأهيلاً من المستوى الخامس (5) تقني سامي
- ضمان التكوين المهني المتواصل في مستوى التأهيل المذكور في الفقرة السابقة وفقاً للتخطيط المعمول به.
- تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات لفائدة الهيئات والإدارات والمتعاملين الاجتماعيين والاقتصاديين
- تنظيم الإعلام والاتصال حول التكوين وتوجيه المترشحين والمتمهين
- تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية
- تنصيب المتمهين والمترشحين للتدريب في الوسط المهني.
- الدراسات والبحث وفي إعداد وتحسين مدونة سحب وتخصصات التكوين المهني.
- تطوير النشاطات الثقافية والرياضية لفائدة المترشحين



## أنماط التكوين المعتمدة بالمعهد

- المعهد الوطني للتخصص في التكوين المهني
- ❖ التكوين عن طريق التمهين
- ينظم التكوين عن طريق التمهين بشكل تناوبي، حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية والتكوين التطبيقي في المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات ذات الطابع الإداري مما يسمح للمتمهين بملازمة المهنة أما المؤسسة التكوينية فتقوم بتدعيمه بدروس نظرية وتقنية يوجه هذا النمط لفائدة الشباب ما بين 15 و35 سنة.
- ❖ التكوين الحصري
- ينظم هذا النمط من التكوين داخل المؤسسات التكوينية ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق، أين يكتسب المتربصون المعارف النظرية أما المعارف التطبيقية فيكتسب خلال التمرينات الميدانية في الوسط المهني.



الملحق رقم: (03) قائمة أسماء الأساتذة المحكمين

الاسم	اللقب	الرتبة
زرفة	بولقواس	أستاذ
صونيا	العدي	أستاذ
سميرة	بشقة	أستاذ محاضر ( أ )

الملحق رقم: (04) استمارة استبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع



استمارة استبيان

## دور التكوين المهني في تفعيل النشاط المقولاتي

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

د. مشري سميرة

إعداد الطالبة:

نجوبي حسناء

ملاحظة: نرجو من سيادتكم المساهمة في الإجابة على هذا الإسيان بكل صدق وصراحة بغرض مساعدتنا للوصول الى نتائج علمية وموضوعية بوضع علامة (X)

في الخانة المناسبة ونحيطكم علما أن المعلومات الواردة بهاته الاستمارة ستبقى سرية ولن تستعمل الا لأغراض علمية. وشكرا لتعاونكم معنا .

السنة الجامعية: 2024 / 2025

• المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2. نمط التكوين الذي التحقت به:

➤ تكوين إقامي: ☐

➤ تكوين عن طريق التمهين: ☐

• المحور الثاني: برامج التكوين المهني

1. نوعية التكوين الذي تتلقاه:

نظري ☐ ميداني ☐ الاثني ☐

2. برامج التكوين المهني تعتمد على أساليب وطرق متنوعة.

محاضرات ☐ مؤتمرات وندوات ☐ طرق عادية ☐

3. فيما تتمثل التكنولوجيا المستخدمة في تقديم البرامج التكوينية لتفعيل النشاط المقاولاتي؟

حاسوب ☐ العارض ☐ انترنت ☐

4. هل يتماشى المنهج الدراسي مع متطلبات سوق العمل والنشاط المقاولاتي؟

نعم ☐ لا ☐

5. هل هناك توازن بين الجانب النظري والتطبيقي في المنهج الدراسي؟

نعم ☐ لا ☐

6. هل يتضمن المنهج الدراسي تدريبات عملية كافية لتنمية المهارات؟

نعم ☐ لا ☐

7. هل يتم تشجيع التفاعل والمشاركة داخل قاعات التدريب؟

نعم ☐ لا ☐

8. هل تتوفر الموارد التعليمية اللازمة (كتب، مذكرات، أدوات.... إلخ) داخل المركز؟

نعم ☐ لا ☐

9. ما هو تقييمك لبرامج التكوين المهني؟

- جيدة ☐  
- جيدة جدا ☐  
- متوسطة ☐

10. هل تشعر أن المنهج الدراسي يفعل لديك النشاط المقاولاتي؟

نعم ☐ لا ☐

11. ما هي المدة الزمنية الاجمالية لبرامج التكوين المهني الذي تشارك فيه حاليا؟

- أقل من 6 أشهر ☐  
- من 6 أشهر إلى سنة واحدة ☐  
- من سنة واحدة إلى سنتين ☐  
- أكثر من سنتين ☐

12. هل ترى أن هناك فترات طويلة غير مستغلة بشكل فعال خلال المدة الزمنية للتكوين.

نعم ☐ لا ☐

13. هل هناك قيود أو شرط التحاق بالتخصصات تعتبرها مناسبة؟

نعم ☐ لا ☐

14. هل عملية التسجيل في التخصص الذي ترغب فيه سهلة وواضحة؟

نعم ☐ لا ☐

15. هل يتناسب محتوى التخصص الذي اخترته مع مؤهلاتك وقدراتك السابقة؟

نعم ☐ لا ☐

16. هل المواد التعليمية الدراسية والتجهيزات المتوفرة في التخصص الذي اخترته كافية ومناسبة؟

نعم ☐ لا ☐

17. هل هيئة التدريس في التخصص الذي اخترته مؤهل وذو خبرة؟

نعم ☐ لا ☐

18. تعتقد أن التخصص الذي تتلقى فيه التكوين مناسب ويدفعك للتوجه المقاولاتي؟

نعم ☐ لا ☐

• **المحور الثالث: الوسائل والتكنولوجيا المعتمدة:**

1. هل تتضمن برامج التكوين المهني أنشطة تهدف إلى تفعيل الحس المقاولاتي لدى المتدربين؟

نعم ☐ لا ☐

2. ما هي أنواع الوسائل التعليمية التي تعتمدونها بشكل عام لدعم تفعيل النشاط المقاولاتي؟

- وسائل تقليدية ☐

- تقنيات رقمية ☐

أخرى يرجى التحديد.....

3. هل تعتبرون الوسائل التعليمية المعتمدة متوفرة بشكل كافٍ وسهل الوصول لجميع المتدربين المعنيين

بالأنشطة المقاولاتية؟

نعم ☐ لا ☐

4. هل يتم تحديث وتطوير الوسائل التعليمية المستخدمة بشكل دوري لمواكبة التغيرات في مجال ريادة

الأعمال والتكنولوجيا؟

نعم ☐ لا ☐

5. ما هو مستوى سهولة استخدام وفهم الوسائل التعليمية المعتمدة من قبل المتدربين؟

- سهلة ☐
- سهلة إلى حد ما ☐
- صعبة إلى حد ما ☐
- صعبة جدا ☐

6. هل التقنيات الرقمية المعتمدة متوفرة وسهلة الوصول لجميع المتدربين والمدرّبين المعنيين بالنشاط المقاولاتي؟

نعم ☐ لا ☐

7. هل تعتبرون التقنيات الرقمية المستخدمة حديثة تواكب التطورات في مجال ريادة الأعمال والتكنولوجيا التعليمية؟

نعم ☐ لا ☐

8. هل يتم توفير الدعم والتدريب اللازم للمتدربين والمدرّبين على استخدام الوسائل والتكنولوجيا المعتمدة لتنفيذ النشاط المقاولاتي؟

نعم ☐ لا ☐

9. ما هو تقييمكم لدور الوسائل والتكنولوجيا المعتمدة حاليا في تفعيل النشاط المقاولاتي ضمن برامج التكوين المهني لديكم؟

- دور كبير وفعال ☐
- دور جيد وفعال ☐
- دور متوسط ☐
- لا يوجد دور ☐

10. هل يتم استخدام وسائل تكنولوجيا في تقييم العملية التكوينية؟

نعم ☐ لا ☐

الملحق رقم: (05) دليل المقابلة

أسئلة المقابلة:

المنصب.....

- ✓ كيف توضع المناهج الدراسية بطريقة مدروسة ومخطط لها؟
- ✓ من المسؤول عن وضع المناهج الدراسية؟
- ✓ من يقوم بمتابعة هذه المناهج؟
- ✓ هل تتضمن برامج التكوين المهني تخصصات جديدة ومبتكرة تستجيب للتطورات التكنولوجية والاقتصادية الحديثة وتشجع على إنشاء مؤسسات ناشئة؟
- ✓ كيف يتم توجيه المتدربين لاختيار التخصصات التي تتناسب مع ميولهم وقدراتهم واحتياجات المقاولاتية؟
- ✓ كيف يمكن تحقيق التوازن بين توفير تكوين مهني شامل وبين الحاجة إلى برامج سريعة الاستجابة لمتطلبات المقاولاتية؟
- ✓ هل تختلف المدة الزمنية المطلوبة لاكتساب المهارات باختلاف المتكونين؟
- ✓ كيف يتم دمج أهداف دعم المقاولاتية في الخطة الاستراتيجية العامة للمؤسسة وبرامج التكوين المختلفة؟
- ✓ ما هي الأساليب البيداغوجية المبتكرة التي تعتمدونها لتحفيز روح المبادرة والابداع لدى المتدربين.