

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خضراء - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع



عنوان المذكرة:

دور التكوين المهني في تفعيل النشاط المقاولاتي

بروسة ميدانية في معهد التكوين المهني سلطان إواهيم ولاية بسكرة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبة:

د. مشرى سميرة

نجوي حسنا

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الدرجة العلمية	الاسم اللقب
مشرفا	جامعة محمد خضراء بسكرة	مشرى سميرة
.....	جامعة محمد خضراء بسكرة
.....	جامعة محمد خضراء بسكرة

السنة الجامعية: 2024 / 2025

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ
اللّٰهُمَّ اسْمُكْنِنِي فِي جَنَّتٍ مُّبَارَّةٍ
لَا يَمْلأُهُ شَرٌّ وَلَا حَرًّا
لَا يَمْلأُهُ دُنْعٌ وَلَا حَرَثٌ
لَا يَمْلأُهُ حَرَثٌ وَلَا دُنْعٌ
لَا يَمْلأُهُ حَرَثٌ وَلَا دُنْعٌ

١٤٣٨

شكر وعرفان

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

للّه الحمد كله والشّكر كله أن وفقنا وألهمنا الصبر على المشاق التي واجهناها لإنجاز هذا العمل المتواضع.

و الشّكر موصول إلى كل معلم أفادنا بعلمه، من أولى المراحل الدراسية حتى هذه اللحظة. كما نرفع كلمة شكر إلى الدكتورة المشرفة مشرى 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.

نحوبي حسناء

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرفان
	إهداء
	المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
3 – 2	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
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
الفصل الثاني: التكوين المهني	
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. هيكلة قطاع التكوين المهني في الجزائر
56 - 55	9.2. وظائف وأهداف التكوين المهني في الجزائر
57	خلاصة
الفصل الثالث: النشاط المقاولاتي	
59	تمهيد
60	1.3. أهمية النشاط المقاولاتي
63 - 61	2.3. خصائص النشاط المقاولاتي
66 - 64	3.3. أشكال النشاط المقاولاتي
67	4.3. أسباب توجه الشباب الجزائري نحو المقاولاتية
72 - 68	5.3. التطور التاريخي للنشاط المقاولاتي في الجزائر
77 - 73	6.3. معوقات النشاط المقاولاتي في الجزائر
81 - 78	7.3. نظريات المقاولاتية
82	خلاصة
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
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
الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج	
129 - 99	1.5. عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها

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

فهرس الجداول

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

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

فهرس الأشكال

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

مقدمة

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

وقد أصبح الاهتمام بتعزيز النشاط المقاولاتي ضرورة ملحة لتحقيق التنمية المستدامة وخلق فرص عمل ذاتية، وهو مفهوم حيوي يعزز الابتكار والتجدد. 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 دوراً محورياً في غرس هذه الروح المقاولاتية من خلال تزويد الموظفين عبر برامج التكوين المهني بالمهارات والمعارف الازمة لتحويل الأفكار إلى مشاريع حقيقة داخل المؤسسات.

وانطلاقاً مما سبق، سنتناول في هذه الدراسة دور التكوين المهني في تفعيل النشاط المقاولاتي، ونقتصر 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 على إشكالية الدراسة، وتساؤلاتها، وأسباب اختيار الموضوع، وأهمية الدراسة، وكذلك الهدف من هذه الدراسة، ومفاهيم الدراسة، وأخيراً الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: يتعلق بالدراسة النظرية للتكنولوجيا، تم التطرق إلى التطور التاريخي للتكنولوجيا المهني في الجزائر، وخصائصه، وأهميته، أنواعه، وأساليبه، هيكلة قطاع التكنولوجيا المهني في الجزائر ووظائفه.

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

الفصل الرابع: المتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وشتملت 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 بالتحليل البيانات الميدانية وتم التطرق فيه إلى 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 تمكّنه من بلوغ بناء تصوري تبرز معالم البحث، وتوجه سبله لبلوغ الهدف المراد تحقيقه، من تحليل وتفصير وتعزيز، كما تطرح مجموعة من التساؤلات البحثية التي تستوجب الإجابة عنها ضمن سياق نوعي تخصسي، وترافق هذه الخطوة خطوات لا نقل 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 متتسارعة تتماشى والتغيرات العلمية والتقنية التي فرضتها العولمة وما انتجه في عالم اليوم، وقد رافق 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 ومتمنكة نظرياً وتقنياً مما يجعلها متوافقة مع متطلبات السوق.

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

وهو ما يسهم في إعداد خريجين ليس فقط ذوي مهارات تقنية ولكن أيضًا يمتلكون فهماً إدارياً 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 وتلقي 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 إلى 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 الازدهار والاستقرار والأمن والتقدم والازدهار في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية التي تطمح إليها كل الدول بما فيها الجزائر.

الفصل الأول:الإطار العام للدراسة

والجزائر سعيا منها إلى تحقيق التقدم الازدهار من خلال دفع عجلة الاقتصاد مرکزة 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 والتكنولوجية التي يحتاجها الشباب لرسم مساراتهم المهنية، وتدعم رؤيتهم وتحفظهم 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 وتسخير 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 أساسى لنجاح أصحاب المشاريع في بيئة عمل أكثر ما يميزها أنها خاضعة لحرب تنافسية شرسة، وعليه لا بد من أن ترکز برامج التكوين المهني على تطوير هذه المهارات من خلال ورش عمل تطبيقية، وتدريب عملي ومحاكاة نماذج بيئة 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 مستقبل 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 ووزير اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة حيث ركزت محاور هذه الاتفاقية على تنسيق الجهد بين الوزارتين من أجل تشجيع المقاولاتية لدى خريجي التكوين المهني.

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

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

وقد تفرعت عنه مجموعة التساؤلات التالية:

الفصل الأول:الإطار العام للدراسة

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

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- ✓ تتجلى أهمية الموضوع المتناول بالدراسة في الأهمية البالغة التي تقدمها مراكز التكوين والتعليم المهنيين في مجال تفعيل النشاط المقاولاتي وتمكين الشباب من ولوج عالم الشغل وانشاء 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 المقاولاتي لم يعد خياراً 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 المقاولاتي 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 المقاولاتي والذي بات ضرورة ملحة من شأنها تقوية الاقتصاد وتطوير البلاد والعمل أساساً 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 المقاولاتي لدى فئة خريجي مراكز التكوين المهني؛
- ✓ الإشادة بالمبادرة التي قامت بها كل الوزارتين بناء على النتائج الإيجابية المتوقعة تحقيقها؛
- ✓ إثراء مكتبة الكلية بوحد 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 المقاولاتي؛
- ✓ التعرف على كيف تسهم البرامج التكوينية المعتمدة في مركز التكوين المهني سلطان إبراهيم بولاية بسكرة في تفعيل النشاط المقاولاتي؛
- ✓ التعرف على دور المناهج التعليمية بمعهد التكوين المهني سلطان إبراهيم بولاية بسكرة في تفعيل النشاط المقاولاتي؛
- ✓ توضيح دور الوسائل التكنولوجية المعتمدة بمعهد التكوين المهني سلطان إبراهيم بولاية بسكرة في تفعيل النشاط المقاولاتي.

4.1 . تحديد مفاهيم الدراسة

تعتبر المفاهيم بمثابة حلقة الوصل بين النظرية والبحث، وعلاقة التأثير والتاثير 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 غيات: "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 لأى عمل ذي طابع حرفى، يهدف إلى التعرف على مختلف الخامات والعتاد والآلات والإجراءات وكذلك المعلومات النظرية المتعلقة بمجموعة الحرف، وذلك مع مراعاة أساليب العمل ومعدلات الأداء لتزويد المتدربين بالدراسة الازمة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

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

هذا التعريف يقدم رؤية شاملة للتكتوين باعتباره مدخل متكملاً لإعداد الأفراد لممارسة الحرف بكفاءة ووعي.

✓ أما طارق كمال عرفة بأنه: "عملية تهدف إلى إتقان الصانع لعمله وتكييفه 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 طابعاً واقعياً وعلمياً للتكتوين يجعله متصلاً بالحياة اليومية.

✓ وفي نفس الإطار ترى وسيلة حمداوي أن: "التكتوين المهني يتمثل في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقاً، والتي تهدف إلى تزويد العمال بالمعرفات والمهارات والموافق والمواصفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهداف الفعالية فيها".²

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

✓ ويعرفه بيير 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 لإنفاذ تطورهم المهني".³

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.

¹- سامي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكتوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فرhat عباس سطيف، 2010/2011، ص 81

²- رحماني ليلى، تقويم أثر التكتوين المهني على فعالية أداءات الخريجين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2009/2008، ص 11

³- بودوح غنية، دور التكتوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصحية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد 6، العدد 1، 2013، ص 3

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

• 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 إنشاء مشاريعهم الخاصة.

• مفاهيم مرتبطة بالتكوين المهني:

➢ التعليم المهني:

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

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

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

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

➢ التأهيل:

✓ عرفه ديسيلر بأنه: "عملية تعليم المهارات الأساسية للموظفين الجدد لاستطيعوا القيام بعملهم".

¹- سامي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، مرجع سابق، ص 84

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

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

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

ومنه نقول هذا التعريف أعمق وأكثر مرونة لأنّه 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 إلى تطوير المهارات الحالية للموظف في بيئة العمل".¹

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

• مفاهيم مرتبطة بالنشاط المقاولاتي:

➢ تعريف المقاول:

✓ حسب R.Cantillon فإن المقاول هو "شخص يخاطر بأمواله الخاصة أو المقترضة الموظفة في ظل حالة عدم التأكيد (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".²

¹- 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

²- صبرينة سيدى صالح، على لونيسى، المقاولاتية: المفهوم الآليات والقرارات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية، مجلة الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 8، العدد 2، 2022، ص 555

الفصل الأول:الإطار العام للدراسة

حسب هذا التعريف فإنه يبرز المقاول في صفة المغامر الذي لا يضمن الربح بل يجازف أحياناً 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 تبادل استخدام مدخلات وموارد المنظمة، أي البحث عن تكيف 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.¹

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

وشخصياً 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 يarah كطريقة تقدير وتصرف، أي يبرز روح المبادرة من أجل التجديد والتطوير، سواء اجتماعياً أو اقتصادياً.

✓ عرفه Damours & Gasse أنه: "مسار لتسخير الموارد البشرية والمادية بهدف إنشاء وتطوير وغرس حلول تسمح بالإجابة لاحتياجات الأفراد والجماعات".²

¹- صبرينة سيدى صالح، علي لونيسى، المقاولاتية: المفهوم الآليات والقرارات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية، مرجع سابق، ص 555

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

الفصل الأول:الإطار العام للدراسة

هذا التعريف يبرز أن النشاط المقاولاتي كمسار لحل المشكلات وتلبية حاجات المجتمع فهو بذلك يخرج النشاط المقاولاتي من دائرة الربح 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 المقاولاتي كنظام حي يحتوي على عناصر بشرية مادية معلوماتية ومالية، ويبين دور النشاط المقاولاتي في دمج الأفراد اجتماعياً ومهنياً.

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

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

► تعريف إجرائي للنشاط المقاولاتي:

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

¹- ريم لونيسى، **المعوقات التنظيمية للمقاولاتية 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 إلى 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 إلى نتائجها في مرحلة لاحقة عند تحليل نتائج الدراسة ومقارنتها بما خلصت إليه الدراسات السابقة.

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

• عرض الدراسات السابقة:

سننطرق لعرض أهم الدراسات السابقة التي لها علاقة ب موضوعنا واعتمدنا على الترتيب الزمني من أقدم دراسة إلى 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 المتربيين في التكوين المهني بولاية تizi وزو.¹

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

¹ - موسى أميطوش، مستوى الرضا عن تخصص التكوين المهني، دراسة ميدانية على عينة من المتربيين في التكوين المهني، 2015-2016

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

من إعداد الباحث، وذلك بعد التأكيد من الخصائص السيكومترية 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 (جنيدى جميلة و فر Hatchi Fatima 2019) الموسومة بعنوان_سياسة التكوين المهني ودورها في تحقيق الأمن الاجتماعي للمتكوينين، دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد- طبي راجح ببوعاصدة - ولاية المسيلة.¹

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 المتكوينين 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.

¹- جنيدى جميلة، فر Hatchi Fatima، سياسة التكوين المهني ودورها في تحقيق الأمن الاجتماعي للمتكوينين، مجلة سوسيولوجيا، المجلد 3، العدد 1، 2019

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

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 للمتكوئين داخل المعهد إلى حد كبير، فسياسة المؤسسة في مجملها هي تدابير وتحليل واستنتاج مبني على حقائق واضحة ومعلومات صحيحة،
- ✓ وإذا كان الأمن الاجتماعي للمتكوئين من خلال متغير الاندماج الاجتماعي والاستقرار داخل المؤسسة مسعى ترغب فيه المؤسسة والمتكوئين معا، فإن الاندماج يتمثل في احترام المتكوئين للقوانين التنظيمية ومشاركتهم في مختلف النشاطات مما يضمن لهم الشعور بالانتماء لمؤسساتهم واستقرارهم خلال مدة التكوين التي غالبا ما تكون 36 شهرا.

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

3. الدراسة الثالثة :

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

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

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

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

وتوصلت الدراسة إلى أن الطلب على التكوين لم يعد خاصاً للشروط الموضوعة لعرض التكوين، كما لم تعد العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل ذات الطابع الآلي، بل اتخذت أشكالاً عدّة، 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، والتراطبية الاجتماعية" على مبدأ التعيين، الوضع الذي أدى إلى وجود علاقة عكسيّة 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 المقاولاتي:

1. الدراسة الأولى:

دراسة (محمد قوجيل، يوسف قريشي¹)، المعونة بـ: دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر دراسة ميدانية.

تم طرح الإشكالية التالية:

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

وتفرعت عنه أسئلة فرعية هي:

✓ ما هي العوامل المؤثرة في البروز المقاولاتي وما مدى تكاملاً لها وأهمية كل منها؟

✓ كيف تساهم السياسات الحكومية في تنمية البروز المقاولاتي؟

✓ ما مدى فعالية أداء هيئات الدعم والمرافق المقاولاتية في البروز المقاولاتي في الجزائر؟

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

¹ - محمد قوجيل، يوسف قريشي، سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 7، 2015

الفصل الأول:الإطار العام للدراسة

أداء هيئات الدعم والمراقبة 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 الإحصائيات، كما تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي spss لإيجاد علاقات التأثير الارتباط بين مختلف المتغيرات وإعداد نموذج الدراسة.

وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

نتائج اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى:

- ✓ H_0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة المقاولاتية في الجزائر والبروز المقاولاتي؛
- ✓ H_1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة المقاولاتية في الجزائر والبروز المقاولاتي.

الفرضية الثانية:

- ✓ H_0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التشريعية والاقتصادية في الجزائر والبروز المقاولاتي؛
- ✓ H_1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التشريعية والاقتصادية في الجزائر والبروز المقاولاتي.

الفرضية الثالثة:

- ✓ H_0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين هيئات الدعم والمراقبة والبروز المقاولاتي في الجزائر؛
- ✓ H_1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين هيئات الدعم والمراقبة والبروز المقاولاتي في الجزائر.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

2. الدراسة الثانية:

دراسة (قابدي أمينة، عدوكة لخضر 2016/2017)¹، الموسومة بعنوان: تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، دراسة ميدانية حول طلبة من جامعة معسرك ومختلف التخصصات، تم فيها طرح التساؤل الرئيسي التالي: هل يتتطور 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 0، الزمن t1، الزمن t2)؛
- ✓ كلما كان الطلبة متمكنين مقاولاتياً، 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 إيجابياً 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 يتاسب 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 بعض البرامج المعروفة منها: برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss 20)، وبرنامج EXCEL (إصدار 2010)، وبرنامج Smart-PLS3.

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

- ✓ أن التوجه المقاولاتي للطلبة لم يتتطور خلال تكوينهم الجامعي،

¹- قابدي أمينة، عدوكة لخضر، التوجه المقاولاتي للطلبة: اختبار نموذج نظرية السلوك المختلط - دراسة ميدانية بجامعة معسرك -، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 4، العدد 1، جوان 2017.

الفصل الأول:الإطار العام للدراسة

• 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؛
- ✓ الإمام ببعض المراجع التي سهلت بناء الإطار النظري خاصة من حيث الاطلاع على متغيرات الدراسة وأخذ فكرة عن الموضوع؛
- ✓ بناء أداة جمع البيانات (الاستماره)؛
- ✓ 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

أوجه التشابه مع دراستي	أوجه الاختلاف عن دراستي	الباحث / الدراسة
- تتشابه دراسة أميطوش مع الدراسة الحالية كونها تتناولنا نفس المتغير التكوين المهني؛ - كلا الدراستين استهدفتا فئة المتربيصين في مؤسسات التكوين؛ - اعتمدت كلتا الدراستين على المنهج الوصفي والتحليل الميداني؛ - كلتا الدراستين تم إجراؤهما في مؤسسة تكوين جزائرية رسمية	دراسة أميطوش ركزت على الرضا عن التخصص فقط ولم تطرق 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.	موسى (2015/2016) مستوى الرضا عن تخصص التكوين المهني، دراسة ميدانية على عينة من المتربيصين في التكوين المهني بولاية تizi وزو

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

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

الفصل الأول:الإطار العام للدراسة

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

المصدر: من إعداد الطالبة

• خلاصـة

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 أجراً المضطـلات 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 مقاربة نظرية

تمهيد

- 2.1. التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر.
- 2.2. خصائص التكوين المهني.
- 2.3. أهمية التكوين المهني.
- 2.4. أنواع التكوين المهني
- 2.5. أساليب التكوين المهني.
- 2.6. مبادئ التكوين المهني.
- 2.7. عناصر العملية التكوينية.
- 2.8. هيكلة قطاع التكوين المهني في الجزائر.
- 2.9. وظائف وأهداف التكوين المهني في الجزائر.
- 2.10. هيكل الوبيط بين مواكز التكوين المهني والمقولاتية في الجزائر

خلاصة

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 وفاعتها، 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 ومتكونين 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 تطويرا 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 انتهجهما، والتي كانت تهدف من البداية إلى تدمير كل المنظومة التعليمية والتكنولوجية الموجودة آنذاك، حيث قضى الاستعمار على هذه المنظومة الحرفية إلى جانب التعليمية والتربوية، عندما سارع إلى إغلاق المدارس ومطاردة العلماء وحرق ومصادرة المكتبات.¹

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

¹- حميدة جرو، مواصفة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،

جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2015، ص 92

الفصل الثاني :التكوين المهني مقاربة 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، فلاح، بناء، تخطيط عمراني) بهدف تغطية الفراغ وسد حاجات المؤسسة الإنتاجية والخدماتية، وفضلا عن إعادة فتح مؤسسات التكوين المهني التي أغلقت أبوابها نتيجة لمغادرة الإطارات الأوروبيّة¹؛

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

وتميزت هذه المرحلة بإنشاء محافظة وطنية للتكوين المهني حيث أُسندت 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 بالاحتياجات الاقتصادية للمشاريع لتنموية.²

• 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 أُسندت مهام جديدة للتكوين المهني.

شهد التكوين المهني وجهازه في هذه المدة تطور جاء كالتالي:

- ✓ توسيع الهيئات القائمة من أجل تحقيق فعالية أكثر في الاستجابة إلى الطلب الاجتماعي؛
- ✓ فتح تخصصات جديدة تتماشى مع الاحتياجات الاقتصادية.

¹- حميدة جرو، مرجع سابق، ص 93

²- محمود بوسنة، زاهي شهرزاد، التكوين المهني في الجزائر تکوره منذ الاستقلال وآفاق تعمیته وتحسين فعاليته، ص .238

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

- ✓ عدم وجود مركز وطني يشرف على التنسيق بين مختلف النشاطات وعدم وجود آلية محاولة لتحديد العلاقة النوعية بين متطلبات الشغل التي يكون لها ومحتوى التكوين المقرر.¹

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 لتكوين.

• التكوين المهني في المخطط الرياعي 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 لتكوين بشكل واضح بحيث حددت مهام ومكان التكوين المهني في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد كما يلي:

- ✓ ضرورة تصور عملية دائمة لتكوين 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 تتمكن من المساعدة 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 لجهاز التدريس، مما أثر سلبا على جهاز التكوين المهني وزاد بشكل كبير في خفض فعالية الجهاز.²

¹- محمود بوسنة، زاهي شهرزاد، مرجع سابق، ص 239.

²- محمود بوسنة، زاهي شهرزاد، مرجع سابق، ص 240

الفصل الثاني :التكوين المهني مقاربة نظرية

• 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 متصلة بإصلاح المنظومة التربوية، والاستعداد إلى تطبيق المدرسة الأساسية (9 سنوات تعليم عام اجباري).

ونشير في النقاط التالية إلى الجوانب المختلفة، المتواجهة 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)¹.

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 وتنكييفها 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.²

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

¹- محمود بوسنة، زاهي شهرزاد، مرجع سابق، ص 240

²- محمود بوسنة، زاهي شهرزاد، مرجع سابق، ص 93

الفصل الثاني :التكوين المهني مقاربة نظرية

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

✓ إعداد مخطط للإصلاح يرمي إلى توفير الوسائل الضرورية للجهاز الوطني للتكوين، حتى يتسع له التكيف مع التحولات المؤسساتية والاقتصادية والاجتماعية التي شرعت فيها البلاد وال المتعلقة 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 يتكلف بالشباب الباحث عن العمل.¹

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

بدلت 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.²

¹- حميدة جرو، مرجع سابق، ص 94

²- حميدة جرو، مرجع سابق، ص 95

الفصل الثاني :التكوين المهني مقاربة 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، مما أنالجزائر توفر فيها الموارد البشرية ذات الكفاءة العالمية وكذلك ساهمت في توفير الآلات والتجهيزات المتقدمة 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 يتاسب مع احتياجات سوق العمل فهو ليس مجرد عملية تعليمية، بل يشمل تدريبا عملياً موجهاً يساعد الأفراد على اكتساب المهارات الالزمة لتحقيق النجاح في مجالاتهم المهنية.

من بين أهم خصائص التكوين المهني ما يلي:

1. التكوين نشاط رئيسي مستمر:

التكوين ليس أمراً كمالياً تلجم إلينه 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 والوقف على أحداث التطورات التكنولوجية والأساليب العلمية الحاصلة في مجال تخصصه.¹

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 المؤسساتي 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.

¹- بن شعبان سميرة، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2019/2018، ص 23

الفصل الثاني : التكوين المهني مقاربة نظرية

3. النظرة المستقبلية:

إن برنامج التكوين المهني لها نظراتها المستقبلية من خلال برامجه للموظفين في العمل الذي سوف يقومون به، وبأحدث إيديولوجية تمكنه من التطبيق بأسرع الطرق وأسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف المسطرة.¹

4. التكوين نشاط متغير ومتعدد:

ويشير إلى أن التكوين يتعامل مع المتغيرات المتعددة من غير جمود في قالب واحد، فالعامل يتلقى التكوين لتغيير 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.²

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.³

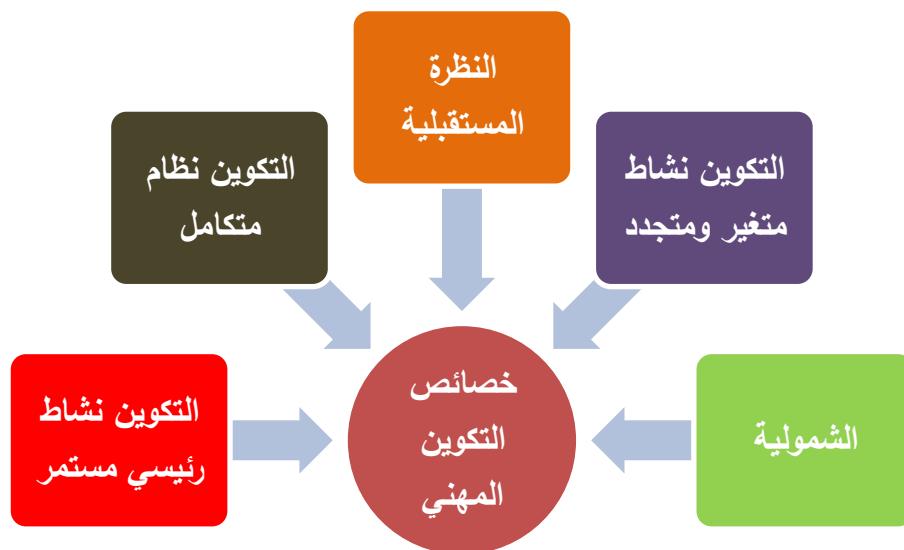
وعليه نقول أن خصائص التكوين المهني من العوامل التي تجعل التكوين المهني خياراً مثالياً للعديد من الأفراد الذين يرغبون في الدخول مباشرة إلى سوق العمل، وهو نوع من التعليم الذي يركز على تطوير المهارات العملية والمعرفية الازمة للعمل في مجالات محددة.

¹- كمilia 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

²- علاي فاطمة، مولودي عائشة، دور التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد درابية أدرار، 2022/2021، ص 25

³- 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 الالزمة 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 سنتطرق الى أهمية التكوين المهني على مستوى المؤسسة، ثم أهميته بالنسبة للفرد كالتالي:

الجدول رقم: (02) أهمية التكوين المهني

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

¹ - 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 مقاربة نظرية

<ul style="list-style-type: none">- تساعد الفرد على التألف مع الضغوطات والحرمان والنزاعات؛- يساعد الفرد طرد الخوف المرتبط بالمهام الجديدة؛- يساعد الفرد على تطوير مهارات الاتصال شفهياً وكتابياً؛- تحسين الرضا بالعمل وتوليد الشعور حتى يكون معروفاً.¹ <p>وعليه نقول أن للتكوين المهني أهمية كبيرة بالنسبة للفرد، حيث يساهم في تعزيز مهاراته ومعرفته في مجده 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">- يدعم إنشاء صورة حسنة عن المؤسسة ويشجع على الانفتاح والثقة، كما ساهم في تحسين العلاقات بين الإطارات ومرؤوسيهم، ويساعد في التطور التنظيمي؛- يسهل التكوين من تطوير مهارات القيادة، كما يحدث التحفيز ويرفع النزاهة؛- يشجع ويفكّر على ضرورة اتخاذ أهداف المؤسسة أهدافاً لهم؛- يؤدي إلى ارتفاع الأرباح ويقضي على التطبيقات والتصرفات الضارة التي تحدق وتكون في المؤسسة وتتصدر من الموظفين 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.
--	--

¹ - آسيا أكسور، أهمية التكوين والتدريب داخل المؤسسات، العدد 3، الخاص بفعاليات المؤتمر الدولي: المؤسسة بين الخدمة العمومية وإدارة الموارد البشرية، الجزائر ص 4.

4.2 أنواع التكوين المهني

يعد التكوين المهني من أهم الوسائل التي تساهم في تزويد الأفراد بالمهارات الالزمة لدخول سوق العمل والنجاح فيه، ويتتنوع هذا التكوين بحسب احتياجات الأفراد واهتماماتهم، مما يمنحهم الفرصة لاختيار المسار الأنسب لهم وفقاً 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 هيأكل التكوين المهني التابعة للوزارة المكلفة بالتكوين المهني نمواً معتبراً، وتشرف على تكوين اليد الفنية البسيطة والمتوسطة والعالية التأهيل، ومن بين الهيأكل التابعة لوزارة التكوين المهني نجد:

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

وفي الحقيقة إن هيأكل التكوين التابعة للقطاعات الاقتصادية والمؤسسات العمومية قدمت مجهودات كبيرة فيما يختص التكوين الأولي للمتربيين.¹

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 منظر بأن تراجع المؤسسات سياستها التكوينية من أجل التحقيق من حجم استثماراتها في التكوين وذلك بالتركيز فقط على جوانب التخصيص والتي تهم ورشاتها الإنتاجية.

¹- بوطاف مسعود، التكوين والتوجيه المهني بين الواقع والآفاق، مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد 3، العدد 5، 2010،

ص 303

الفصل الثاني : التكوين المهني مقاربة نظرية

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 تتckفل بتقديم الدروس التكنولوجية التكميلية والمتابعة البيادغوجية للتمهين في الوسط المهني والهيئة المستخدمة (الوسط المهني) التي تتckفل 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.¹

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

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.³

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

¹- بوديب صالح، مطبوعة بيادغوجية في مقاييس التكوين المهني والتمهين، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى بجبل، 2022/2021، ص 32

²- بوطاف مسعود، مرجع سابق، ص 304

³ عائشة سمسوم، أمال تباني، التكوين عن بعد كآلية لتطوير المسار لفائدة موظفي الأسلك المشتركة للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة اقتصاد المال والأعمال، مجلد 7 ، العدد 2 ، 2022، ص 11

الفصل الثاني : التكوين المهني مقاربة نظرية

الرأسمال المعرفي من مخاطر تسرب الموارد البشرية، وكما أنه يمنح فرص لتبادل الآراء والمعارف بين المتعلمين بفضل الملتقىات والدردشة الالكترونية.¹

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.²

كما يتميز بالتخلي عن استعمال هياكل قاعدية ضخمة، أو رؤوس أموال كبيرة للتكنولوجيا، كما أن متابعة التكوين تكون بطريقة تفاعلية على الشبكة، وهذا سمح بإجراء تكوين خاص يشبع حاجيات كل متكون أو متريص حسب وضعه الخاص، وكذلك متطلبات إمكانيات واحتياجات 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.³

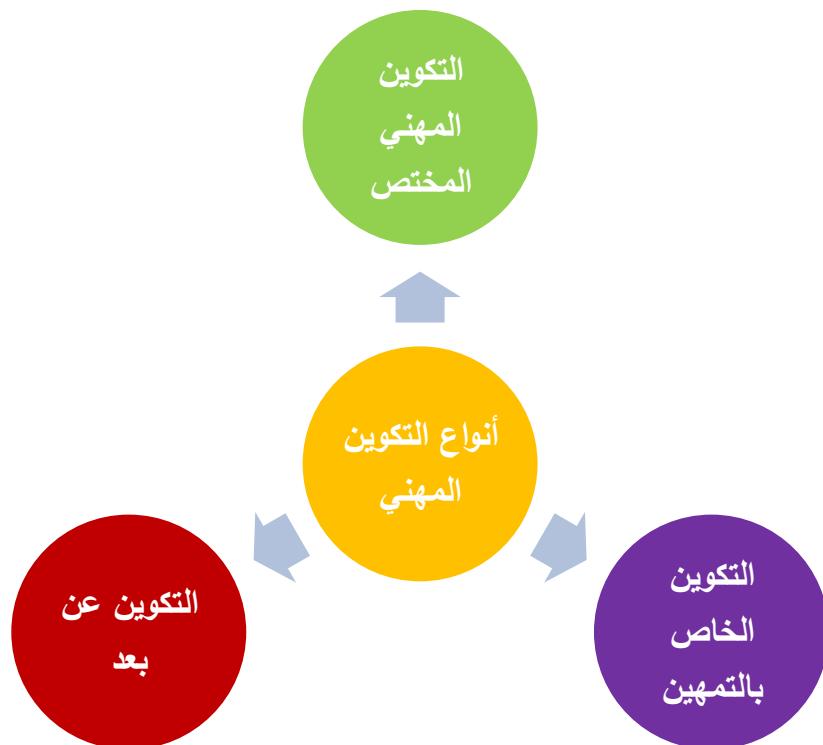
ومما سبق نخلص بالقول أن التكوين المهني هو تدريب يهدف إلى تطوير المهارات والمعرفة اللازمة للعمل في مجالات معينة، كما يهدف لتحسين فرص العمل والارتقاء بمستوى المهارات المهنية في مختلف القطاعات.

¹- عائشة سمسوم، أمال تباني، مرجع سابق، ص 13

²- 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

³- 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 تمثل في التدريب خارج العمل أو بعيداً عنه، وهو كالتالي:

1. التدريب أثناء أداء العمل:

في هذا النوع من الأسلوب يقوم مدرب 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 تكليفاً مقارنة بالتدريب خارج العمل، فيقدم هذا النوع جملة من المحسن للأفراد العاملين المتكونين 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 أسلوباً بسيطاً للعامل وللرئيس المشرف على العملية التكوينية، ويجعل الأفراد العاملين أكثر حماسة وداعية في تأدية العمل.¹

2. التدريب خارج أداء العمل:

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

هذا النوع من التدريب يفرض على الأفراد الخاضعين لهذا التدريب بتكرис جل وقتهم للدراسة ومتابعة الصور التدريبية إضافة إلى ذلك يكونون معفيين من الدوام الرسمي للعمل.

¹- 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، 2013/2014، 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.¹

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

¹- 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 ذكر :

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 حواجز مادية ومعنوية.¹

2. ضرورة الممارسة العملية للمتكون:

لابد من مشاركة المتكون وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتعلم، ولابد من توفر الأدوات والوسائل التكوينية في مكان التكوين مشابهة لبيئة العمل، وهذا كلّه يهدف إلى إكسابه المهارة أو الاتجاه بفاعلية.

3. ربط التكوين ببرامج التدريم:

¹- كميلية طوبال، مرجع سابق، ص 53

الفصل الثاني : التكوين المهني مقاربة نظرية

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

4. مراعاة الفروق الفردية للمتكوئين:

أي لابد للقائمين على العملية التكوينية مراعاة الفروق بين الأفراد المتكوئين 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، الميلات الشخصية والخبرات.

5. اختيار أساليب مناسبة للتقوين:

تتعدد الأساليب التكوينية وتحتلت، 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 التقوين.²

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

¹- حاجي يوسف، وذان عبد الوهاب، دور التقوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة البترولية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسويق، جامعة قاصدي مرياح ورقلة،

2022/2021، ص6

²- 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 متعددة، 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:¹

- ✓ **بناء الاتصال في حلقة التدريب:** يعني الاتصال بتوصيل المعرفة والمعلومات والفهم من فرد لآخر، ويتمثل طرفا عملية الاتصال هنا المدرب (المرسل) والمتدرب (المستقبل)؛
- ✓ **مراجعة 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 وتعظيم آثار التعلم؛

¹- براح فوزية، **تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية من خلال اتجاهات المدربين**، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المجلد 2، العدد 2، السنة 2014، ص 133

الفصل الثاني : التكوين المهني مقاربة 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 المتكوينين.

• 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.¹

• 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 لتنفيذها وتحديد المستلزمات الأخرى التي تتطلبها عملية التنفيذ وأساليب تقويمه، كل ذلك يتم في ضوء تقدير علمي لاحتياجات التدريبية الفعلية للمشاركين في هذا البرنامج. وتشير سلسلة الدراسات التي أعدتها المنظمة العربية للتربية والثقافة والفنون والاتحاد العربي للتعليم التقني إلى أن عملية بناء وتطوير البرامج التكوينية باتجاه توثيق ارتباطها بالمجتمع تستند إلى أسس محددة أهمها:

- ✓ الأساس الفلسفى الخاص بمجتمع معين بأفكاره ومعتقداته؛
- ✓ الأساس المجتمعى المتعلق بتوجهات المجتمع السياسية والاقتصادية؛

¹- براح فوزية، مرجع سابق، ص 129

الفصل الثاني : التكوين المهني مقاربة نظرية

- ✓ الأساس النفسي الذي يراعي قدرات واستعدادات المتدربين؛
- ✓ الأساس المعرفي المتعلق بكل ما له صلة بالتطور الحضاري.¹

يرتبط برنامج التكوين بأمررين 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.²

► الاحتياجات التكوينية:

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

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

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؛

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

²- طويل عمار، التكوين الإداري في الوظيفة العامة، منكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2013/2014، ص 21

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

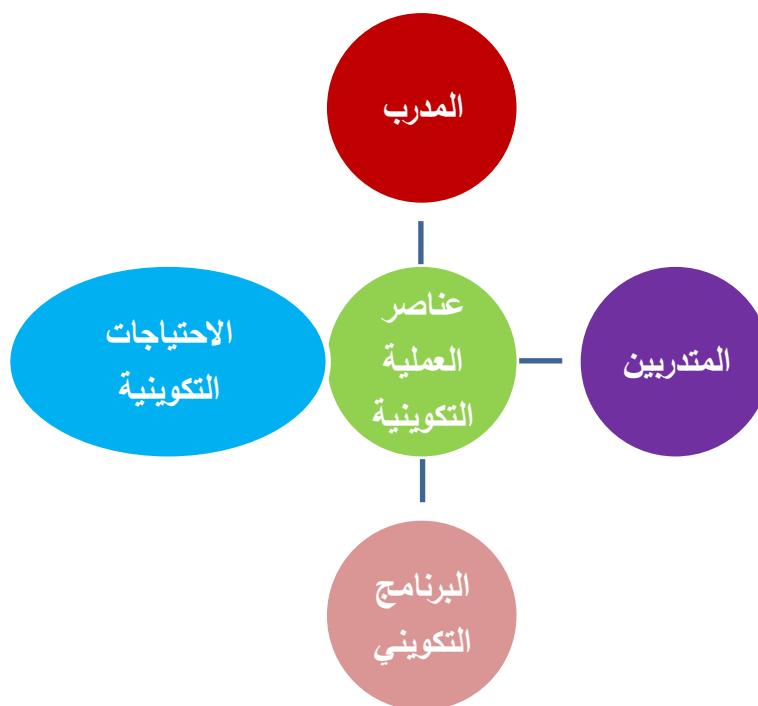
⁴- نصيرة بويعلى، تقويم البرامج التدريبية للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضر بسكرة، 2017/2018، ص 120

الفصل الثاني :التكوين المهني مقاربة نظرية

- ✓ تعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاهات الصحيحة والمناسبة؛
- ✓ تعد العامل الأساس في توجيه الإمكانيات المتوفرة للتدريب إلى الاتجاه السليم؛
- ✓ عدم التعرف على الاحتياجات التكوينية يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول للتدريب.¹

ما سبق نتوصل بالقول أن عناصر العملية التكوينية تتضمن عدة مكونات أساسية وهي: تحقيق الأهداف الواضحة التي يسعى التكوين لتحقيقها، اختيار المحتوى التدريسي المناسب، وتطبيق المنهجية المناسبة سواء كانت نظرية أو تطبيقية، وتوفير الموارد الازمة من مدربين ومتربين وبرنامج تكويني واحتياجات تكوينية.

شكل رقم: (03) يوضح أهم عناصر العملية التكوينية



المصدر: من إعداد الطالبة

¹- نصيرة بويعلي، مرجع سابق، ص 121

8.2 . هيكلة قطاع التكوين المهني في الجزائر

➤ من حيث أنماط التكوين المهني:

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

- ✓ **التكوين الإقامين:** 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 اكتساب المترخيص 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 كثيراً 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 مقاربة نظرية

✓ التكوين عن بعد: يتم هذا النمط من التكوين بالمراسلة ويتجمعات دورية للمتربيين في أحد مراكز التكوين القريبة من مقر سكناهم، ويعطي هذا النمط في الغالب التكوينات التي لا تتطلب تجهيزات

كبيرة، وخاصة التكوينات المتعلقة بالخدمات.¹

➢ التطور الكمي للتكوين المهني في الجزائر:

وت تكون منظومة التكوين المهني في الجزائر حاليا من:

✓ المؤسسات التابعة لوزارة التكوين المهني (MFEP)؛ والتي تضم 1200 مؤسسة بقدرة استيعاب تقدر بـ 500000 متدرب، 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 متدرب في التكوين الإقامي، و 247000 في التكوين عن طريق التمهين بمدة التكوين تصل إلى ثلاثة سنوات في حين تتضمن هذه المؤسسات دروس مسائية لـ 21000 متدرب، كما يضم نمط التكوين عن بعد 35000، كما تخصص هذه المؤسسات دروس خصوصية لـ 55000 (femme au foyer)، و 19000 بالنسبة femme en zon ؛ (rurale)

✓ مؤسسات التكوين التابعة لبعض الوزارات: الفلاحة، السياحة، الصناعة التقليدية، الصحة، ... الخ) والتي تتتوفر 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 متدرب سنة 2013، إلا أنها لم تتمكن من استيعاب إلا 50 %، وهذا راجع إلى إعادة هيكلة هذا الفرع طبقاً لل المرجعية القانونية التي نص عليها القانون الصادر سنة 2008 والذي يؤكد على تطبيق قانون الاعتماد (المؤسسات المعتمدة).²

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

ص 49

²- زهراوي محمد أنور، مرجع سابق، ص 50

لم تقتصر هذه التغيرات التي شهدها 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 ثلات أصناف من التكوين هي:

✓ **التكوين المهني الأولي:** ويسعى إلى جعل المتربي يكتسب تأهيلات تطبيقية ومهارات ضرورية لممارسة مهنة معينة، وهو بذلك يقوم بمهمة التأهيل الأولي؛

✓ **التمهين:** هو نمط خاص من أنماط التكوين المهني يهدف إلى إكساب المتربي 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 والحركية المهنية للعمال؛
- تكثيف قدرات العمال مع التطور التكنولوجي للمهن.¹

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

¹- زهراوي محمد أنور، مرجع سابق، ص 52

2. أهداف التكوين المهني في الجزائر:

تتمثل في:¹

- ✓ تنمية الموارد البشرية بتكوين يد عاملة مؤهلة في جميع ميادين النشاطات الاقتصادية؛
- ✓ الترقية الاجتماعية والمهنية؛
- ✓ تلبية حاجيات سوق العمل؛
- ✓ ضمان منح كل فرد تأهيلًا مهنياً معترفاً به، وفي هذا الإطار تضمن الدولة مبدأ تكافؤ الفرص للالتحاق بمراكز ومعاهد التكوين المهنيين، وتتخذ كل التدابير الازمة من أجل تضافر جهود الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والخاصة والتنظيمات المهنية والحركة الجمعوية لمشاركة 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 سلطان إبراهيم، ومدى انعكاسها على تعزيز روح المبادرة المقاولاتية لدى المتربيين، في سياق دعم الاقتصاد المحلي وتكرис مبدأ تكافؤ الفرص.

هيكل الربط بين مراكز التكوين المهني والمقاولاتية في الجزائر

مراكز تطوير المقاولاتية:

مراكز تطوير المقاولاتية هي هيكل 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 حقيقة، 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؛

¹- زهراوي محمد أنور، مرجع سابق، ص ص 54-55

الفصل الثاني : التكوين المهني مقاربة نظرية

- ✓ **المدربين:** أكثر من سبعمائة مرشد ومدرس ومحب؛
- ✓ **البرامج التعليمية:** تقديم برامج تعليمية مبتكرة ومتعددة تلبي احتياجات سوق العمل؛
- ✓ **المرافق:** تقدم مراكز دعماً مخصصاً من خلال توفير خبراء ومحبهم 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 الازمة لبدء وإدارة الأعمال التجارية؛
- ✓ **الوعية:** تنظيم محاضرات وورشات عمل وفعاليات توعوية لاطلاع الطلاب على فوائد المقاولاتية وتبادل الأمثلة الملمسة للنجاحات في المقاولاتية؛
- ✓ **أهم محاور التكوين :** استكشاف محتوى تعليمي شامل يغطي مجموعة متنوعة من المواضيع المرتبطة بريادة الأعمال، التخطيط الاستراتيجي، التسيير العملياتي، والجوانب القانونية، مع التركيز على تحقيق الابتكار والنمو المستدام.

► أساسيات المقاولاتية:

- ✓ التخطيط الاستراتيجي وتطوير المؤسسة؛
- ✓ التسيير العملياتي 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 مقاربة نظرية

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

ومنه نقول ان مراكز تطوير المقاولاتية تلعب دوراً محورياً في تعزيز روح المبادرة ودعم الاقتصاد المحلي، خاصة في المجتمعات التي تسعى للتحول نحو اقتصاد قائم على المعرفة والابتكار. من وجهة نظرى، 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 وللفرد 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.

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

الساعة 10:25

الفصل الثالث:

أساليبه النشاط المقاولاتي

تمهيد

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

خلاصة

إن المقاولاتية مفهوم يتعلق بالأفراد والمجموعات وقدرتهم على تأسيس مشاريع أو مؤسسات خاصة بهم بهدف تحقيق الربح، كما أنه من خلال تبني عقليّة 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، أيضاً معوقات النشاط المقاولاتي، وأخيراً سنتعرف على أهم النظريات المفسرة للنشاط المقاولاتي.

1.3. أهمية النشاط المقاولاتي

تجلى أهمية النشاط المقاولاتي في النواحي والميادين التالية:

- ✓ قدرتها الاستيعابية الكبيرة للأيدي العاملة، فهي تستوعب قطاعاً كبيراً من العمالة في مختلف التخصصات، فهي تستطيع خلق فرص عمل كثيرة وتشغيل أعداد كبيرة من الأفراد العاطلين؛
- ✓ تعد مصدراً للكثير من السلع والخدمات التي يحتاجها الأفراد في المجتمع، وتسمم بشكل كبير في حل المشكلات الشديدة الارتباط بمعيشة المواطن؛
- ✓ تمثل ميداناً لتطوير المهارات وتدريب العمالة المحلية وتهيئتها، بما يعمل على تكوين قاعدة عريضة من العمال المهرة، وهو ما يفتح مجالاً واسعاً 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، فضلاً عن أنها تعمل على تعبئة المدخرات الخاصة لتشغيلها في الاقتصاد القومي وتوجيهها نحو الاستثمار بدلاً من الاكتثار، والحد من تسرب الموارد المالية إلى الخارج أو توجيهها نحو الاستهلاك

الترفي^١:

- ✓ المقاولاتية قادرة على خلق القيمة المضافة في السلع والخدمات؛
- ✓ تسمم بشكل فعال في رفع الناتج الإجمالي؛
- ✓ تساعد على تشغيل المدخرات الشخصية لأصحابها مما يشكل دعماً للاقتصاد الوطني؛
- ✓ تساعد في إكساب العاملين فيها مهارات قد تساعدهم على الانتقال إلى وظائف أفضل والبدء بمشروعات صغيرة جديدة.^٢

ومنه نقول أن المقاولاتية 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.

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

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

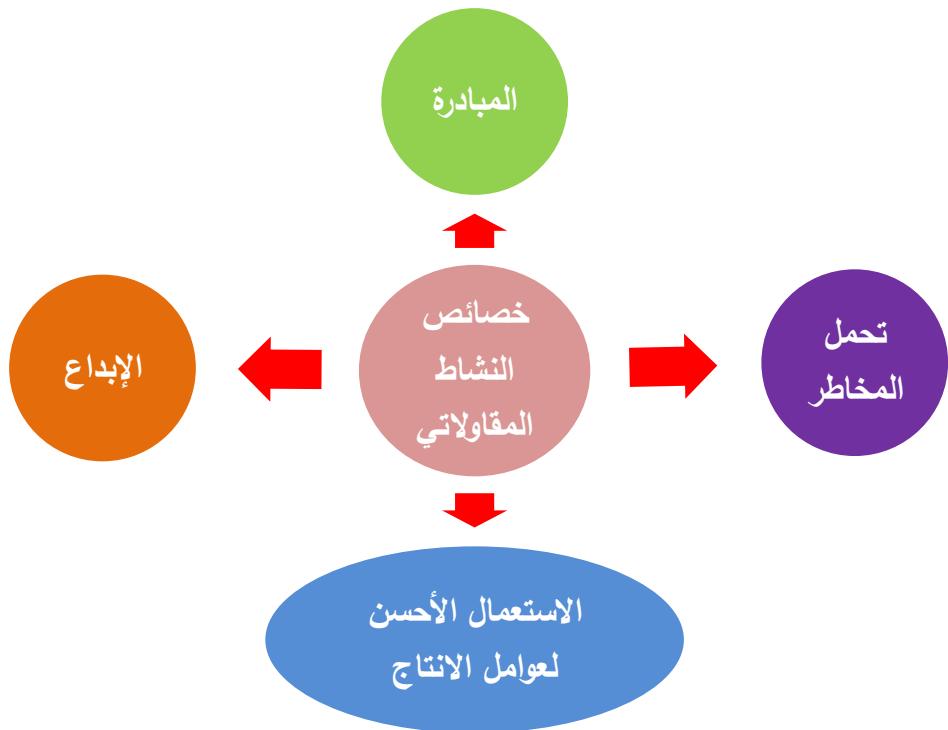
2.3 . خصائص النشاط المقاولاتي

يتميز النشاط المقاولاتي بمجموعة من الخصائص نذكر منها:

- ✓ **المبادرة:** أي أن يباشر التجارة أو إنتاج ما، على أساس معرفته لمعلومة لا يعرفها الآخرين أو يظن أن الآخرين لا يعرفونها، وبالتالي يسعى لاستغلال هذه المعلومة من أجل كسب الربح؛
- ✓ **تحمل المخاطر:** المبادرة مربوطة بشكل قوي بالمخاطر حيث أن كل عملية إنتاجية أو تجارية تحتوي في نفسها على جزء من المخاطر الذي يقلل من حماس بعض أفراد المجتمع عند المبادرة في المقاولة؛
- ✓ **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 « choumbter » الذي اقترح الإبداع في السنتين كخاصية أساسية في المقاولة، 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.¹

¹- محمد بوقطف، نجاة بن مكي، نزيهة شاوش، **المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري**، دراسة تحليلية- سوسبيو اقتصادية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 3، السنة 2019، ص 218

شكل رقم: (05) يوضح أهم خصائص النشاط المقاولاتي



المصدر: من إعداد الطالبة

كما يتميز النشاط المقاولاتي 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؛
- ✓ الادراك الكامل للغرض (الاحتياجات، 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 الهدافة 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.¹

ومنه نخلص بالقول أن هذه الخصائص تساهم بشكل كبير وفعال في نجاح المقاولين في تحويل أفكارهم إلى مشاريع مربحة ومستدامة، كما تتطلب المقاولاتية شخصاً مبتكرًا قادرًا على تحمل المخاطر، مرتناً في التكيف مع مختلف الظروف، ومثابراً في تحقيق أهدافه.

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

3.3. أشكال النشاط المقاولاتي

لقد أخذت المقاولاتية عدة أشكال، يمكن توضيحها فيما يلي:

- ✓ **الإنشاء:** وتعني خلق مؤسسة من لاشيء، وهي ليست مهمة سهلة فهي تتطلب وقت حتى يستطيع المقاول فرض منتجه في السوق، والإنشاء يحتاج للكثير من العمل، الصرامة، المثابرة، ويتميز بقدر كبير من المخاطرة؛
- ✓ **الإنشاء بالإيسيماج:** هذا النوع من الإنشاء يقترح على المقاولين إجراءات وتدابير تهدف إلى جذبهم ومرافقتهم في خلق مؤسسات، و تعمل إلى خفض مستوى الخطر لدى المقاول؛
- ✓ **الإنشاء بالامتياز:** هذه الصيغة من الإنشاء تتمثل في نقلية نظام موجود في نطاق جغرافي معين، والمنشئ بهذه الصيغة يستفيد من مرافق مهمة وتكون بمقابل مالي؛
- ✓ **استئناف الأعمال:** يختلف استئناف الأعمال كثيراً عن إنشاء مؤسسة لأن المنظمة موجودة ولا تحتاج لأن تنشأ، وبهذا فهو ممكناً الاعتماد على معلومات توصف حاضرها وتاريخها، ونمط سيرها، في مثل هذه الشروط عدم التأكيد يكون غالباً ضعيفاً 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 منظمتهم الأصلية؛
- ✓ **المقاولاتية الاجتماعية والتضامنية:** هذا الشكل من المقاولاتية يظهر في خلق نشاطات تطوعية ويهدف إلى خلق نشاطات تطوعية، ويهدف إلى خلق منظمات ذات أهداف خيرية وخدم قضايا إنسانية.¹

¹- بوشارب بولوداني، **مطبوعة بيادغوجية في مقاييس المقاولاتية**، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، السنة الجامعية 2021، ص 23

شكل رقم: (06) يوضح أهم أشكال النشاط المقاولاتي



المصدر: من إعداد الطالبة

كما يمكن حصر أشكال المقاولاتية في العناصر التالية:

✓ **إنشاء مؤسسة جديدة:** تعتبر إنشاء مؤسسة جديدة عملية معقدة وغير متجانسة، تختلف دوافعها

من مقاول آخر ، فهناك من تبلور 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 التفريح (الدعم والمرافق) ، 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؛¹

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

✓ **المقاولاتية الخارجية:** هي المؤسسات التي تنشأ في إطار عقود الامتياز أو مقاولة 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. والمقاولة من الباطن يعني منح بعض النشاطات إلى مقاولين خارجيين عن المؤسسة الأم وهذا عندما تريد هذه الأخيرة التركيز على نشاطها الرئيسي وتقويض الأنشطة الثانوية إلى مقاولين خارجيين من أجل التقليل من التكاليف والتحكم الجيد في الميزانية والاستخدام الأمثل لليد العاملة.²

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

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

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

4.3 . أسباب توجه الشباب الجزائري نحو المقاولاتية

إن توجه الشباب الجزائري إلى النشاط المقاولاتي أصبح خياراً مثيراً ومؤثراً، وعليه تزايدت رغبات الشباب في دخول هذا المجال نتيجة لعدة عوامل دفعتهم إلى تبني المقاولاتية كوسيلة لمواجهة البطالة والظروف الاقتصادية الصعبة. وذلك راجع للعناصر التالية:¹

- ✓ توفر فرص العمل، فضلا عن توافر مؤهلات العمالة المطلوبة مما يعزز دورها في امتصاص البطالة التي في الغالب تتصرف بتدني مستواها التعليمي والمهني في الجزائر؛
- ✓ قدرة المقاولات في التأقلم وفق احتياجات السوق المتغيرة، وفي إيجاد منتجات وتقليل تكلفة الإنتاج للوحدة؛
- ✓ توفر العمالة الصعبة من خلال الاستيراد والمساهمة في التصدير في أحيان كثيرة؛
- ✓ المساهمة في تلبية بعض احتياجات المشروعات الكبيرة عن طريق المقاولة من الباطن سواء من المواد الأولية أو الاحتياجات الأساسية؛
- ✓ الاستفادة من الخدمات التكنولوجية والمحليّة؛
- ✓ 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 التحدياتتوفر المقاولاتية للشباب فرصة للنمو الشخصي والمهني، مما يساهم في تعزيز الاقتصاد الوطني.

¹- 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، ص ص 57 - 58

5.3. التطور التاريخي للنشاط المقاولاتي في الجزائر

إن التطور التاريخي للعمل المقاولاتي 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 وترقيتها وتشجيعه من أجل النهوض بالتنمية الاقتصادية باعتبار أن المقاولاتية من أهم المجالات القادرة على خلق الاستثمارات. وفيما يلي عرض لأهم المراحل التي مرت بها المقاولات في الجزائر:¹

► مرحلة قبل الثمانينات:

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

منذ بداية سنة 1965 أخذت الشركات العمومية مكاناً بارزاً من حيث الإنتاج والقيمة المضافة، واستمر ذلك لغاية نهاية سنوات 90، وخلال الفترة الممتدة بين 1965/1970-1970/1970 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 كرست 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، والتقليل، والإسكان، والأشغال العامة.

عشية عمليات إعادة هيكلة المؤسسات العمومية في عام 1982 وصل عدد الشركات إلى 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،

¹- محمد الطيب بلغيث، مطبوعة بيداغوجية بعنوان المقاولاتية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشهيد العربي التبسي تبسة، السنة الجامعية 2021/2022، ص 68

الفصل الثالث :..... أساسيات النشاط المقاولاتي

الخمسية، الرباعية، كل ثلاث سنوات وحتى على سنتين اثنتين وبالتالي فرضت الدولة نفسها كمقاول وفاعل رئيسي في الاقتصاد، مالكة هذه الشركات ومسؤوله عن إنشائها وتسويتها أيضاً، 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 أيضاً 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 المزمن.¹

► مرحلة بعد الثمانينات:

بدأت الجزائر في هذه المرحلة بإبراز اهتمامها بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث عملت على إصدار القانون رقم: 11-82 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 و مجالها وشروطها (المرسوم التنفيذي 296-1996) بالإضافة إلى استفادة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بعض الإجراءات مثل:

- ✓ إعطاء حافز 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 لاقتناء مواد التجهيز اللازمة للاستثمار؛
- ✓ إعفاء كامل من الرسم على النشاط الصناعي والتجاري؛
- ✓ إعفاء من الدفع الجزافي لمدة 5 سنوات اعتبارا من البدء في الاستغلال؛
- ✓ حافز 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؛²

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

²- 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 11-82 لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أنه استمر في تعزيز بعض العقبات التي تحد من توسيع 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 وكغيرها من القوانين السابقة.¹

أنشأت الجزائر في سنة 1991 وزارة منتبة 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 الازمة، 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.²

¹- محمد الطيب بلغيث، مرجع سابق، ص ص 70 - 71

²- محمد قوجيل، مرجع سابق، ص 136

الفصل الثالث :..... أساسيات النشاط المقاولاتي

تطور عدد المقاولات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال السنوات الأخيرة، حيث شهدت تزايدا ملحوظا خاصة بعد إتجاه سياسة الدولة إلى تدعيم هذا القطاع بصدور القانون التوجيحي لترقيتها ودعم تنافسيتها 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.¹

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

جدول رقم: (03) يوضح التطور التاريخي لمفهوم المقاولاتية

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

¹- مناد لطيفة، تطور النشاط المقاولاتي في الجزائر، مجلة التكامل - مخبر تحليل العمل والدراسات الأرغونومية، العدد 3، السنة 2018، ص 249

²- محمد الطيب بلغيث، مرجع سابق، ص 73

الفصل الثالث :..... أساسيات النشاط المقاولاتي

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

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

المقاولاتية، 2022، 2023

6.3 . معوقات النشاط المقاولاتي في الجزائر

على الرغم من أهمية دور المشاريع المقاولاتية 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 عرقل وصعوبات عديدة تعاني منها المقاولاتية وتعرقل مسيرتها نحو التطور والنمو، ويمكن تلخيص هذه العرقل في العناصر التالية:

► العرقل الإداري:

إن المحيط الإداري للمشاريع المقاولاتية ليس ملائماً لنموها وبالتالي لتطورها، ويعود ذلك أساساً إلى بطء الإجراءات الإدارية وتعقيدها، فعملية تقييد المؤسسة في السجل التجاري تستغرق مدة طويلة، وتتطلب عدداً من الوثائق تتعدى أحجامها 18 وثيقة لإجرائها، كما أن أغلب المستثمرين يقتدون في محلة إنشاء المشروع إلى المعلومات الضرورية المتعلقة باستثمارتهم 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 والمعرف المطلوبة حول ميدان النشاط من المقاولين المعندين، هذا بالإضافة إلى ضعف الjahezie التكنولوجية في البلد، والتي كانت سبباً لتصنيف الجزائر في المرتبة 140/126 دولة، إذ يؤثر ضعف البيئة التكنولوجية على كفاءة المشاريع المقاولاتية ومستقبلها.¹

► 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.²

► عرقل متعلقة بالتمويل:

¹- علماري أحمد، رحيم سعيد، **المشاريع المقاولاتية بين ضرورة تجاوز العرقل والمساهمة في التنمية في الجزائر**، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 3، العدد 4، 2019، ص ص 50 - 51

²- يحيى عبد الحفيظي، طاهر بوجمل، **المقاولاتية الاجتماعية في الجزائر، صعوبات وآفاق**، مجلة المقريزي للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 8، العدد 1، 2024، ص 227

الفصل الثالث :..... أساسيات النشاط المقاولاتي

يمثل إنشاء وتنمية المؤسسات المقاولاتية 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 المقاولاتية.¹

➤ ضعف مؤهلات المقاول:

خاصة فيما يتعلق لرؤية الإستراتيجية، نمط التسيير، التنظيم وشبكة علاقات الأعمال ما يؤدي في العديد من المرات إلى فشل المقاول، فكما تبينه الدراسات تملك الجزائر معدلًا منخفضًا 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 غالب المقاولين 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 المقاول في مساره.²

➤ 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 لتنمية البحث العلمية وتسييقها خاصة في مجال رأس المال المخاطرة والهندسة التسويقية للبحوث العلمية، حيث تقريبا لا يوجد إلا الوكالة الوطنية لتنمية نتائج البحث والتنمية التكنولوجية التي في الواقع لا تؤدي دورا كاملا في تعزيز الابتكار والإبداع؛

¹- يحي عبد الحفيظي، طاهر بوجمل، مرجع سابق، ص 227

²- حفصى بونبعو ياسين، واقع آفاق تطوير المقاولاتية في الجزائر للمساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المجلد 10، العدد 2، 2022، ص 156

الفصل الثالث :..... أساسيات النشاط المقاولاتي

- ✓ 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 إلى تشبع السوق بمثل هذا النوع من النشاطات.¹

► مشاكل مرتبطة بالعقار والعقارات 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، تترفع على مساحة 14800 هكتار للمناطق الصناعية و 78881 هكتار لمناطق المشاط، وهنا يظهر جيداً 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 لتجسيدهم وطموحاتهم.²

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) :

¹- حفصي بونيعو ياسين، مرجع سابق، ص156

²- دريس أميرة، دريس بشري، **معوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد 4، 2017، ص 87

الفصل الثالث : أساسيات النشاط المقاولاتي

ترتفع نسبة الفشل للمشروعات المقاولاتية وخاصة في السنوات الأولى، لذلك وجب على المقاول أن يقوم بمجموعة من الاعتبارات التي تساعدة 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 المشروع، مما يعني مستوى معيشة منخفض للمقاول.

➤ المسؤولية الكاملة:

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

➤ الإحباط:

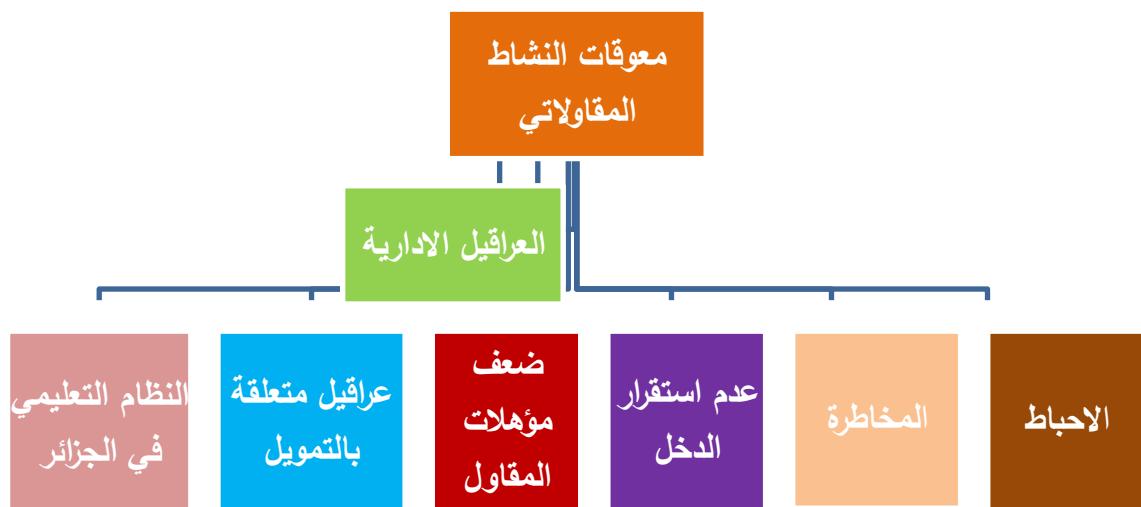
يتطلب إنشاء المشروع المقاولاتي تضحيات كبيرة وصبر طويل، ولذلك فإن المشكلات التي تواجهه قد تؤدي إلى الشعور بالقلق والإحباط في ضوء بطيء النتائج المحققة.¹

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

¹- بوشارب بولوداني، 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 تتطبق 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.¹

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 مركبة للروح المقاولاتية للتنبؤ بالسلوك.

نظرية السلوك المخطط تقدم الروح كموجه للسلوك من خلال ثلات متغيرات:

• الموقف إتجاه السلوك:

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

• المعايير الذاتية:

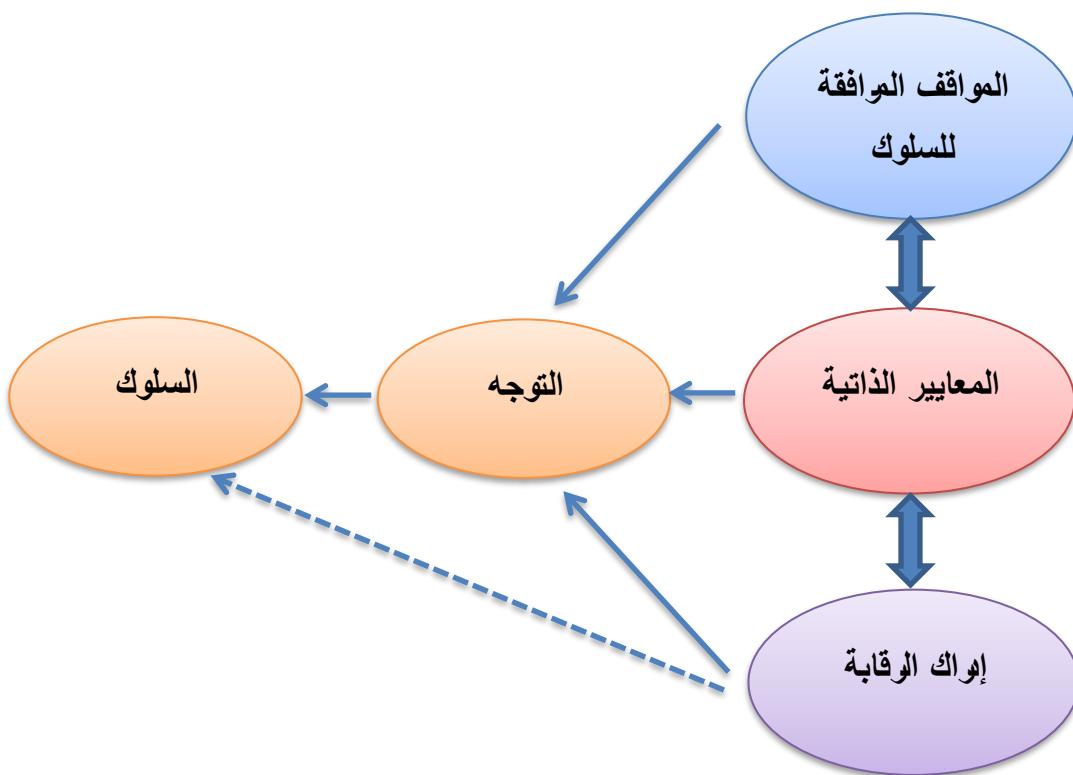
¹- قواسمي رشيدة، التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي، مجلة المنتدى للدراسات والابحاث الاقتصادية ، المجلد 4 ، العدد 2 ، 2020 ، ص ص 164 - 165

تعرف أنها المفهوم الذي يتخلل الفرد الموجود في ضغوط اجتماعية من خلال محیطه القريب جدا (أبويه، العائلة، الأصدقاء) فيما يخص رأيهم في المشروع الذي يريد إنجازه 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.¹

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



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

¹-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 المقاولة، والفكرة الأساسية للنموذج تقول: أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتجهيه في الحياة مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد. وهذا ما يشير إليه نموذجه بثلاث مجموعات من العوامل (كما يوضحه

الشكل التالي) :¹

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



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

¹ - قواسمي، المرجع السابق، ص 165

الفصل الثالث :..... أساسيات النشاط المقاولاتي

ومن خلال النموذجين نلاحظ أن هناك تطابقاً كبيراً 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 للمقاولة (أي الحاجيات التي يمكنه إرضائها من خلال النشاط المقاولاتي)، 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 لها أهمية عند القيام باختياره، أما بالنسبة لإمكانية الإنجاز، فهي تعتمد على ثقة الفرد في قدرته على القيام بالنشاطات الالزمة والضرورية لنجاح المسار المقاولاتي.¹

• خلاصة

¹- Mohammed Lamine Alloune, Wassila Sebti, 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 تأكّد 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 توسيع أنشطته.

كما يعتبر النشاط المقاولاتي المحرك الرئيسي والأساسي للاقتصاد لأنّه يعزّز 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 الاحصائية المستخدمة؛

خلاصة

• تمہید

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 المتربّين. 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 كموقع 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.

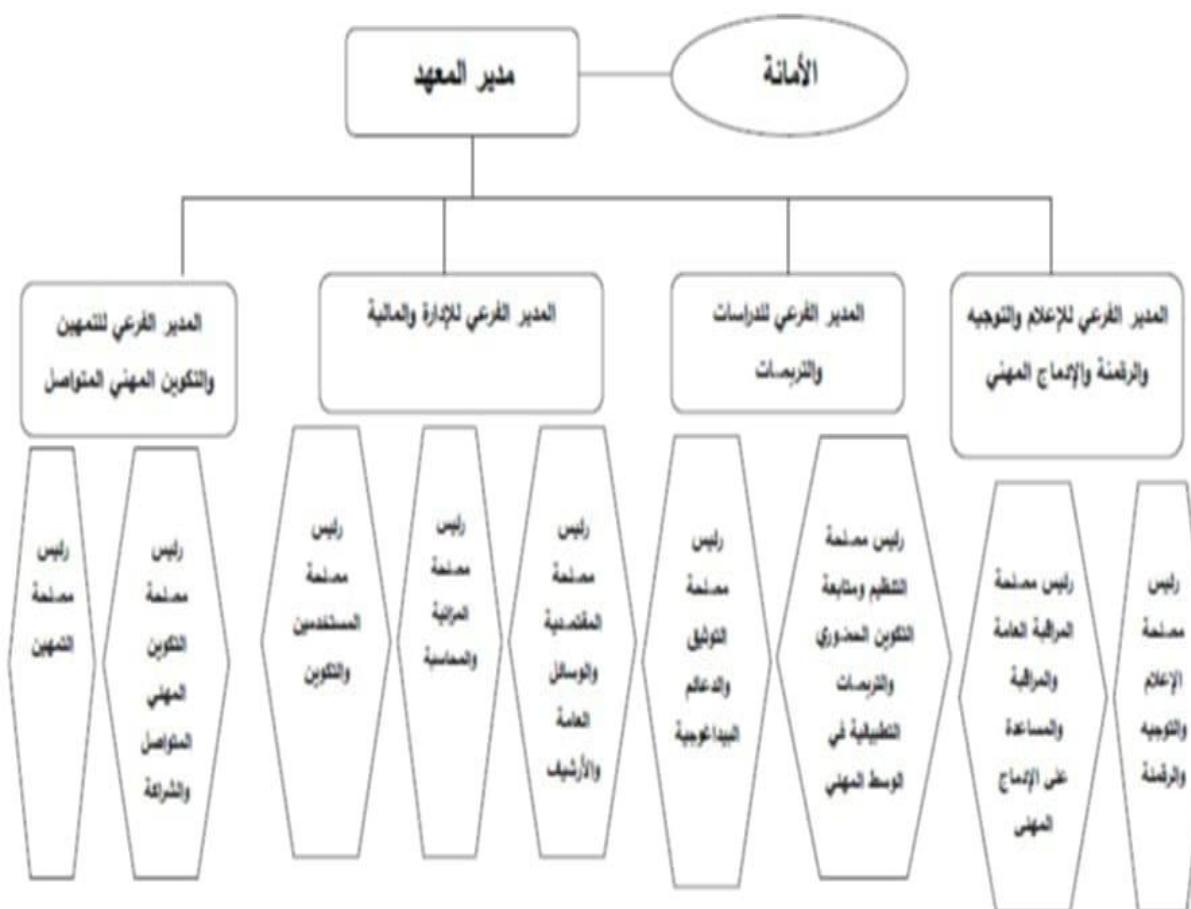
2.4 مجالات الدراسة:

١. 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 التكون المهني



• أهدافه:

- ✓ ضمان تكوين مهني أولى في جميع أنماط التكوين يمنح لحامليه تأهيلًا من المستوى الخامس (5) تقني سامي؛
- ✓ ضمان التكوين المهني المتواصل في مستوى التأهيل المذكور في الفقرة السابقة وفقاً للتنظيم المعمول به؛
- ✓ تنظيم نشاطات لتكوين في إطار اتفاقيات لفائدة الهيئات والادارات والمعاملين الاجتماعيين والاقتصاديين؛
- ✓ تنظيم الاعلام والاتصال حول التكوين وتوجيه المتربيين والمهنيين؛
- ✓ تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية؛
- ✓ تنصيب المتمهنيين والمتربيين للtribص التقديمي في الوسط المهني؛
- ✓ الدراسات البحث وفي إعداد وتحيين مدونة شعب وخصصات التكوين المهني؛
- ✓ تطوير النشاطات الثقافية والرياضية لفائدة المتربيين والمهنيين؛
- ✓ المشاركة في النظائر 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 تناوب، حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية والتقوين التقديمي في المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات ذات الطابع الإداري مما يسمح للتمهين بملامسة المهنة أما المؤسسة التكوينية فتقوم بتدعمه بدورات 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 المتربيين المعرفة النظرية أما المعرفة التقديمية فتكتسب خلال التربصات الميدانية في الوسط المهني.

2. المجال الزماني: 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 07/04/2025 على الساعة التاسعة صباحاً للتعرف على مدى إمكانية إجراء هذه الدراسة.

- **الدراسة الاستطلاعية:** هي أول خطوة تساعد الباحث في القاء 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 المسئولة عن الاستقبال لدى مكتب المدير وذلك بتاريخ 07/04/2025، دام اللقاء معها لمدة ساعتين على الساعة 09:00 صباحاً حيث قامت الطالبة بالتعريف عن نفسها وعن موضوع الدراسة وأهدافه في مقابل ذلك رحبت بي ووجدت نوعاً من الدعم والتقبل من خلال تقديم بعض التسهيلات التي تساعدنا في تحقيق أهداف الدراسة. وأفادتنا بإحصائيات عينة الدراسة والهيكل التنظيمي والتركيبة البشرية؛
- ✓ أما اللقاء الثاني كان مع منصف تومي مدير المعهد وذلك بتاريخ 14/04/2025، على الساعة 08:30 صباحاً، دام اللقاء لمدة ساعة وقد تم فيه إجراء المقابلة التي تضمنت مجموعة من الأسئلة التي طرحتها عليه وهو بدوره قام بالإجابة 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 29/04/2025 حيث قمنا بالتوجه إلى المؤسسة مكان الدراسة وتم توزيع الاستمارات التي بلغ عددها 62 استماراة والتي تم استرجاعها يوم 05/05/2025، وبالتالي استغرقت مدة توزيع الاستماراة واسترجاعها أسبوع. كاماً 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 المتدربيين المقبولين على التخرج من معهد التكوين المهني، حيث يتكون مجتمع البحث من 123 مترب حسب المعلومات المقدمة لنا.

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

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

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

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 يعتمدها في كل مرحلة من مراحل بحثه العلمي والتي تعتبر المنهجية المتبعة.

ويعرف المنهج بأنه "عبارة عن مجموعة من القواعد المصوغة التي يعتمدها الباحث للحقيقة العلمية بشأن الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة والتحليل".¹

وتماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة الراهنة تم استخدام المنهج الوصفي بغرض وصف دور التكوين المهني بأبعاده في تفعيل النشاط المقاولاتي لدى الطلبة المتربصين 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".²

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

²- حسان الجيلاني، *سلطانية بالقاسم، مدخل لمناهج البحث الاجتماعية*، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، (ب.ب.ن)، 2014، ص133

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

كما يهدف المنهج الوصفي الى: جمع معلومات حقيقة ومفصلة لظاهرة حقيقة ومفصلة لظاهرة موجودة فعلا في مجتمع معين، وتحديد المشاكل الموجودة او توضيح بعض الظواهر، كذلك اجراء مقارنة وتقييم بعض الظواهر وايجاد العلاقة بين مختلف الظواهر¹.

وقد تم توظيفنا للمنهج الوصفي على مرحلتين:

- المرحلة الأولى: المرحلة الاستكشافية:**

وهي أول خطوة ضرورية في البحث وتمثل في جمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة معأخذ رأي بعض الأساندة 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 عميقا مع تشخيصها و تفسيرها.

¹- بلقاسم سلطانية، 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 يعتمدها 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:

- الاستماراة : 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 والمحبوب، وتحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص القضايا التي نريد معلومات عنها من المحبوب.¹.

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

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

¹- سلطانية بلقاسم، حسان الجليلاني، مرجع سابق، ص 77

جدول رقم: (05) يوضح محاور الاستمارة

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

- **المقابلة:** وهي الأداة المساعدة؛ هي عبارة عن أداة من أدوات جمع المعلومات يقوم فيها الباحث بطرح تساؤلات التي تحتاج إلى 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 والبصريات غير استخدام الأقمار الصناعية.

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

¹- محمد جلال الغندور، **البحث العلمي بين النظرية والتطبيق**، ط1، دار الجوهرة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2015، ص ص 325 – 324

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

واقتصر 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 بناءاً على تقسيم المجتمع الأصلي إلى طبقات وبناءً على خاصية معينة، ثم يشتق بصورة عشوائية من هذه المجموعات المتتجانسة عدداً محدوداً مسبقاً من مفردات، فيقسم الباحث مجتمع بحثه طبقياً حسب الأعمار أو المستوى المعيشي أو التفافي والتعليمي¹.

ومن مزاياها أنها تحتوي على وحدات من كل طبقة، وأنها أدق من العينة العشوائية البسيطة والمنتظمة تمثيلاً للمجتمع، إذن يقل فيها خطأ الصدفة².

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، نظراً لاعتمادنا على اختيار عينة ممثلة من كل مستوى للمجتمع الأصلي، لها كافة الخصائص التي يشتمل عليها.

• تقدير حجم العينة:

¹-علي سلوم جود، مازن حسن جاسم، **البحث العلمي أساسيات ومناهج، اختبار الفرضيات تصميم تجارب**، ط1، مكتب المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 84

²- سلطانية بلقاسم، حسان الجليلاني، **أسس البحث العلمي**، الكتاب الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 136

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:

$$\begin{array}{r} \%100 \longleftarrow 123 \\ \% 50 \longleftarrow X \\ 62 \sim 61.5 = 100 / (50 \times 123) \end{array}$$

• 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:

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

وعليه تم توزيع 17 استمارة على هذا التخصص.

• عينة تخصص السياحة:



$$.15 = \left\{ \begin{array}{l} 100 \longleftarrow 30 \\ x \longleftarrow 50 \end{array} \right.$$

وعليه تم توزيع 15 استماراة على هذا التخصص.

• عينة تخصص أمن شبكات:

$$.11 = \left\{ \begin{array}{l} 100 \longleftarrow 22 \\ x \longleftarrow 50 \end{array} \right.$$

وعليه تم توزيع 11 استماراة على هذا التخصص.

• عينة إدارة وأمن شبكات:

$$10 = \left\{ \begin{array}{l} 100 \longleftarrow 20 \\ x \longleftarrow 50 \end{array} \right.$$

وعليه تم توزيع 10 استمارات على هذا التخصص.

• عينة تخصص مساح طوبوغرافي:

$$.9 = \left\{ \begin{array}{l} 100 \longleftarrow 18 \\ x \longleftarrow 50 \end{array} \right.$$

وعليه تم توزيع 9 استمارات على هذا التخصص.

6.4. الأساليب الاحصائية 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. وتمثل 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:

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{النكرارات عدد} \times 100}{\text{النكرارات مجموع}}.$$

خلاصة

ومن خلال ما سبق تم التطرق إلى الإجراءات المنهجية المتتبعة في دراسة التكوين المهني في تفعيل النشاط المقاولاتي في معه المتخصص في التكوين المهني العالمية 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 والبصري)، 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 السادس:

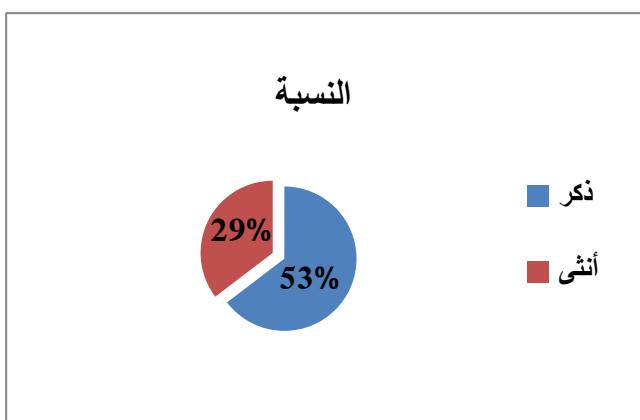
عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

- 1.5. عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها؛**
- 2.5. عرض نتائج الواسة.**

1.5. عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها

• المحور الأول: البيانات الشخصية

جدول رقم: (06) يوضح الجنس



النسبة	النكر	البدائل
%53	33	ذكر
%24	29	أنثى
%100	62	المجموع

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 بالإإناث في هذا المعهد، كما قد تكون طبيعة البرامج التدريبية أكثر جانبية للذكور، كما قد تكون جهود التوعية والاستقطاب للبرامج التدريبية موجهة بشكل أكبر نحو الذكور أو لا تراعي بشكل كافي احتياجات واهتمامات الإناث.

جدول رقم: (07) يوضح نمط التكوين



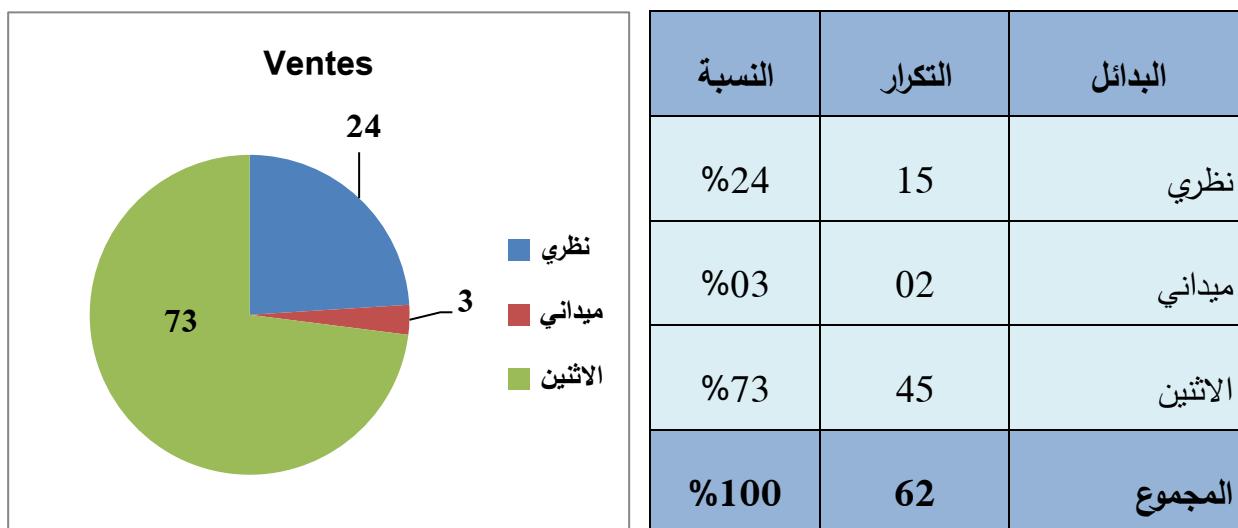
المصدر: من إعداد الطالبة

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

وبناء عليه يمكن القول أن البرنامج كان يعتمد على التدريب العملي في بيئة عمل حقيقية، كما أن نمط التكوين ليس تجربة فردية فريدة، بل هو نموذج تكويوني معتمد ومتاح للمتدربين بشكل عام في هذا المعهد. حيث يمزج بين التعليم داخل المعهد والتدريب الميداني، حيث هذا النوع من التكوين يهدف لتزويد المتدربين بالمعارف النظرية والتطبيق العملي الضروريين لسوق العمل.

المحور الثاني: برامج التكوين المهني:

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



المصدر: من إعداد الطالبة

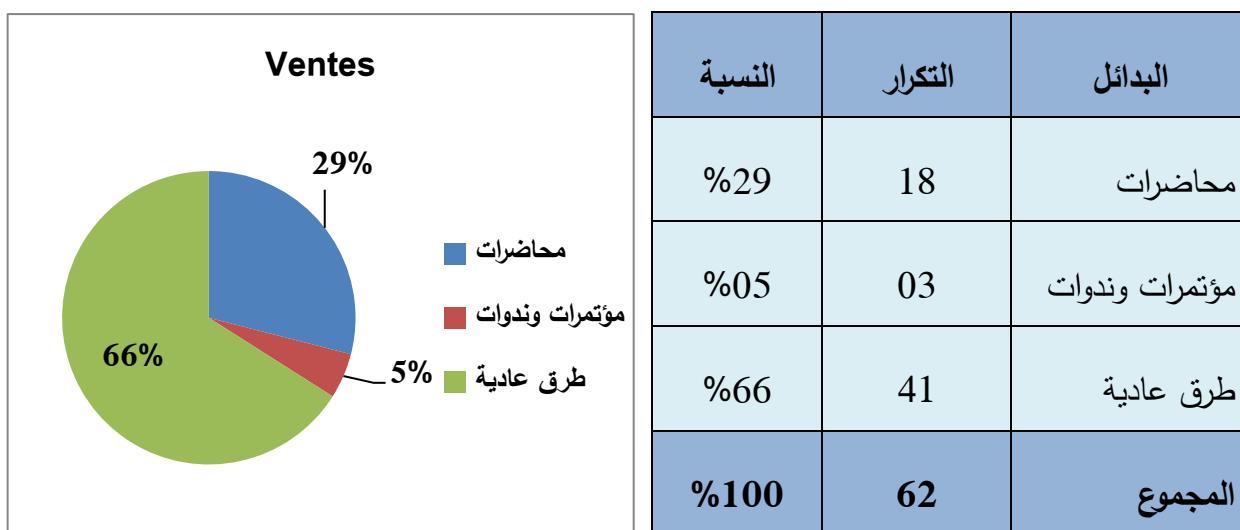
نلاحظ من النسب المتحصل عليها في الجدول الخاص بنوعية التكوين الذي تتلقاه أن التكوين الميداني يمثل أقل نسبة قدرت بـ 3%，في حين أن التكوين النظري يمثل النسبة الثانية قدرت بـ 24%，أما النسبة الأعلى تمثلت في الدمج بين النظري والتطبيقي بنسبة قدرت بـ 73%.

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

وعليه نلاحظ أن المعهد يتبع منهجية تقديم المعرف وتطبيقها بشكل مباشر في نفس الحصة أو الوحدة التعليمية، بدلاً من تخصيص فترات طويلة للتدريب الميداني المنفصل، قد يكون هذا مناسباً لأنواع معينة من المهن التي تتطلب فهما نظرياً قوياً وتطبيقاً فورياً للمهارات، ومع ذلك فإن النسبة الضئيلة للتدريب الميداني وحده قد تثير تساؤلات حول مدى كفاية الخبرة التي سيكتسبها المتربون في بيئة 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

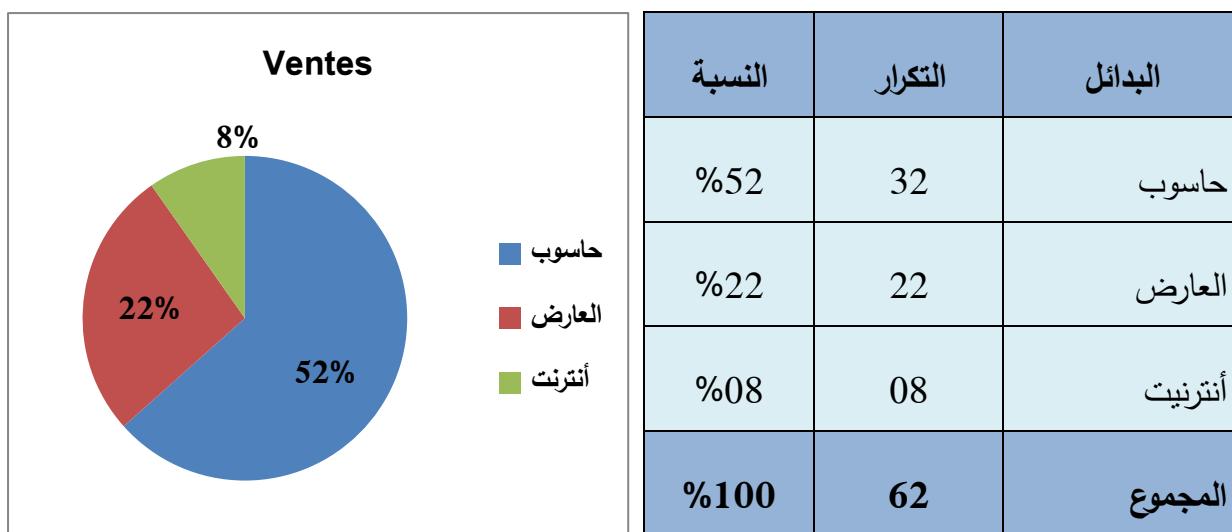
ومن خلال الجدول الخاص ببرامج التكوين المهني تعتمد على أساليب وطرق متنوعة أن:

- ✓ المؤتمرات والندوات هي أقل نسبة حيث قدرت بـ 5%， وعليه نلاحظ أن غالباً ما تستخدم هذه الأساليب لتقديم معلومات متخصصة، تبادل الخبرات، وعرض أحدث التطورات في مجال معين، مشاركة المتدربين في هذه الفعاليات يمكن أن توسيع آفاقهم وتتوفر لهم فرصاً 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 تلتها تمثلت في المحاضرات التي قدرت نسبتها بـ 29%， وتعتبر المحاضرات وسيلة تقليدية لنقل المعرفة والمعلومات من المدرس 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:

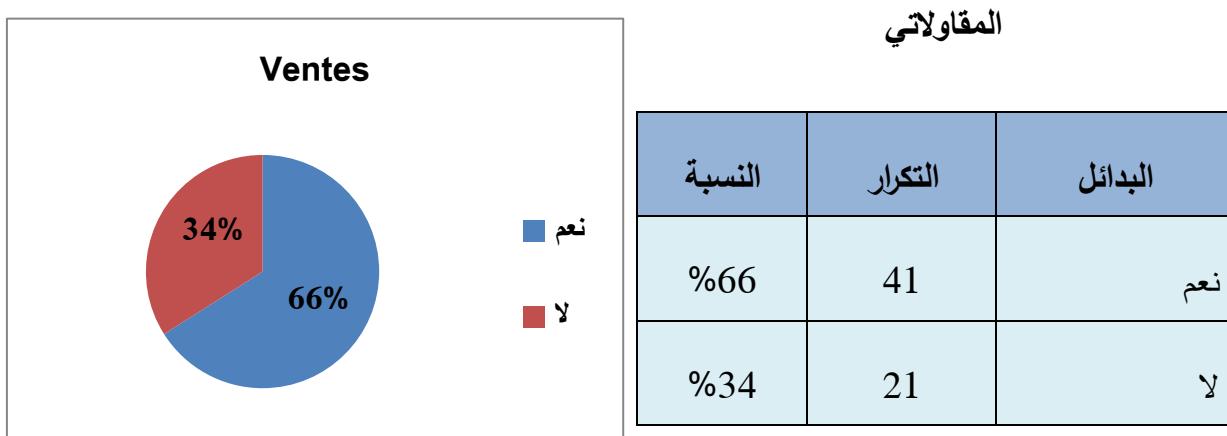
- ✓ الحاسوب هو التكنولوجيا الأكثر استخداماً في تقديم هذه البرامج التكوينية، حيث تقدر نسبته بـ 52% من الأدوات التكنولوجية المستخدمة، ويمكن استخدام الحواسيب في مجموعة متنوعة من الأنشطة مثل العروض التقديمية، التدريب العملي على برامج معينة، البحث، إعداد التقارير والتواصل؛
- ✓ يأتي في المرتبة الثانية من حيث الاستخدام العرض بنسبة قدرت بـ 22%， غالباً ما يستخدم العرض 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 محدوداً نسبياً، يمكن أن يشمل استخدام الأنترنت الوصول إلى الموارد عبر الانترنت، إجراء البحث، التواصل عبر البريد الإلكتروني أو منصات أخرى، واستخدام أدوات التعلم الالكتروني بشكل محدود.

ويتبين 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 تواافق المنهج الدراسي مع متطلبات سوق العمل والنشاط



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

المصدر: من إعداد الطالبة

%100	62	المجموع
------	----	---------

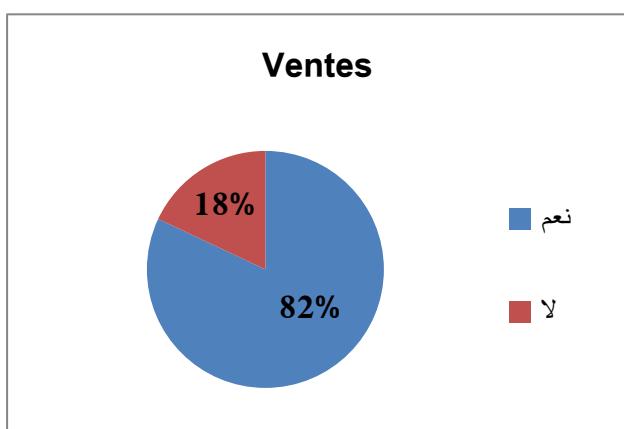
من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

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

✓ وتوضح نسبة 34% أن المتربين 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 وتقديرات دورية للمناهج الدراسية لتحديد نقاط الضعف والعمل على تحسينها لضمان إعداد الخريجين بشكل أفضل لسوق العمل динاميكي وعالم ريادة لأعمال، 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



النسبة	النكرار	البدائل
%82	51	نعم
%18	10	لا
%100	62	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن :

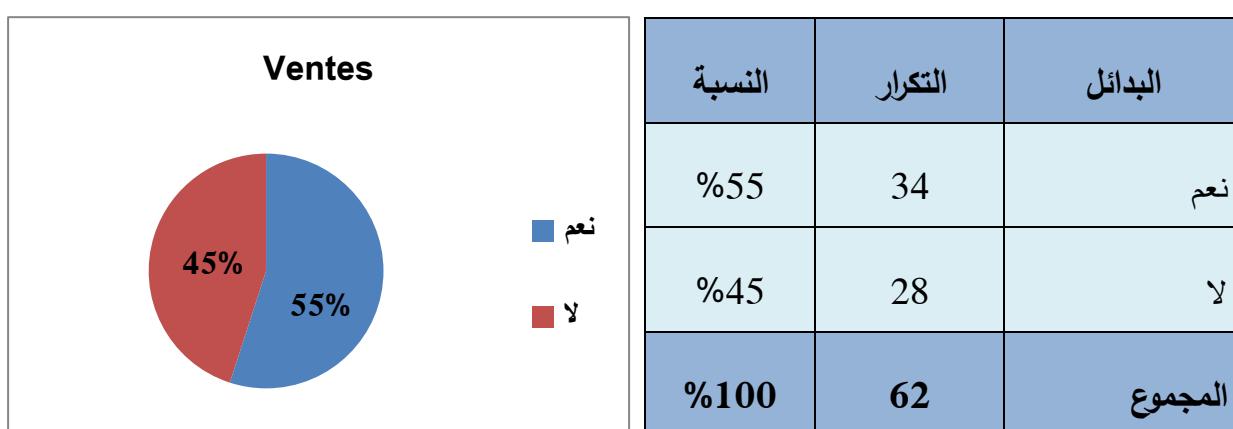
الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

أغلبية المتدربين يرون أن هناك توازن جيداً بين الجانب النظري والتطبيقي في المنهج الدراسي قدرت نسبتهم بـ 82%， هذا يعني أن الغالبية العظمى تعتقد أن المنهج يوفق بشكل مناسب بين تقديم المعرف والمفاهيم النظرية وبين توفير الفرص لتطبيق هذه المعرف من خلال الأنشطة العلمية والتطبيقية؛

في حين هناك متدربين تقدر نسبتهم بـ 18% يرون أنه لا يوجد توازن كافي بين الجانب النظري والتطبيقي في المنهج الدراسي، قد يشعر هؤلاء بأن أحد الجانبين يطغى على الآخر، أو أن هناك نقصاً في الفرص لتطبيق ما يتم تعلمه نظرياً.

وعليه نقول أن هناك تصوراً إيجابياً قوياً 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

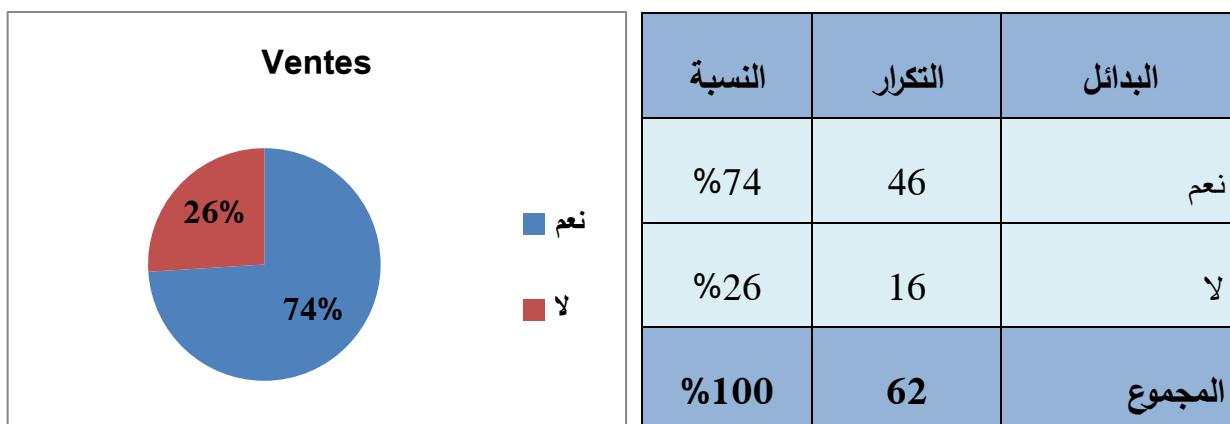
الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

نلاحظ من الجدول أن 55% من المتدربين يرون أن المنهج الدراسي يتضمن تدريبات كافية لتنمية المهارات المطلوبة، هذا يعني أن أكثر من نصف الآراء تمثل 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 تربية 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

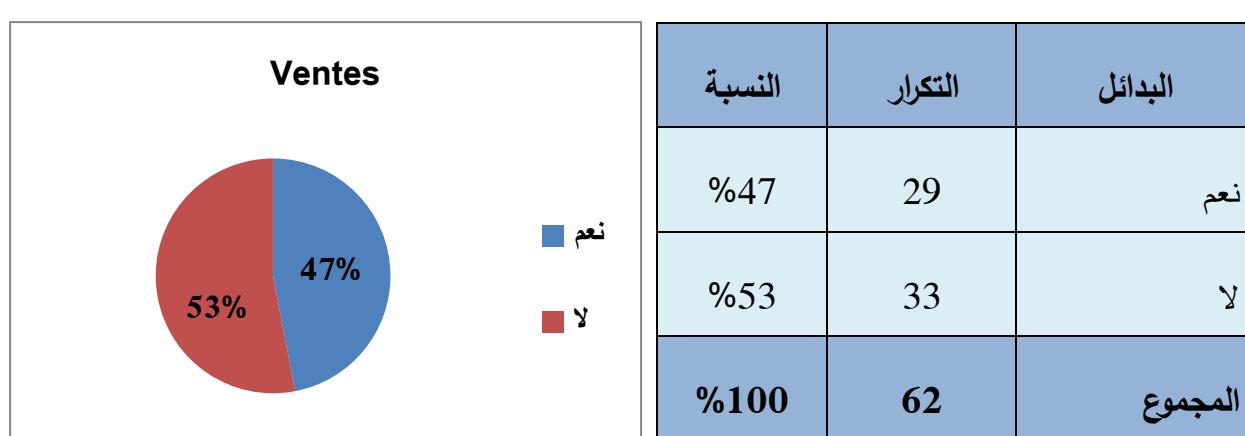
نلاحظ من البيانات الموضحة في الجدول أعلاه أن 74% من المتدربين يرون أنه يتم تشجيع التفاعل والمشاركة بشكل عام داخل قاعات التدريب، هذا يعكس وجود جهود وأساليب تدريس تهدف إلى تحفيز المتدربين على التفاعل مع المدرب والمحتوى التدريبي مع بعضهم البعض.

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 توجهاً إيجابياً نحو تعزيز التفاعل والمشاركة في قاعات التدريب، ومع ذلك فإن وجود نسبة لا يأس 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

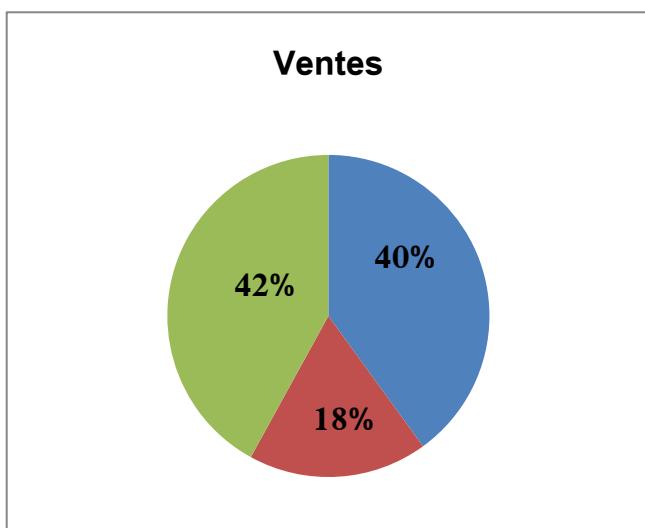
المصدر: من إعداد الطالبة

نلاحظ أن من الجدول أنه تشير نسبة 47% من المتدربين يرون أن المواد التعليمية الازمة 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 الازمة 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 والممواد التعليمية الضرورية للمتدربين.

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

جدول رقم: (16) يوضح تقييم برامج التكوين المهني



النسبة	التكرار	البدائل
%40	52	جيدة
%18	11	جيدة جدا
%42	26	متوسطة
%100	62	المجموع

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

المصدر: من إعداد الطالبة

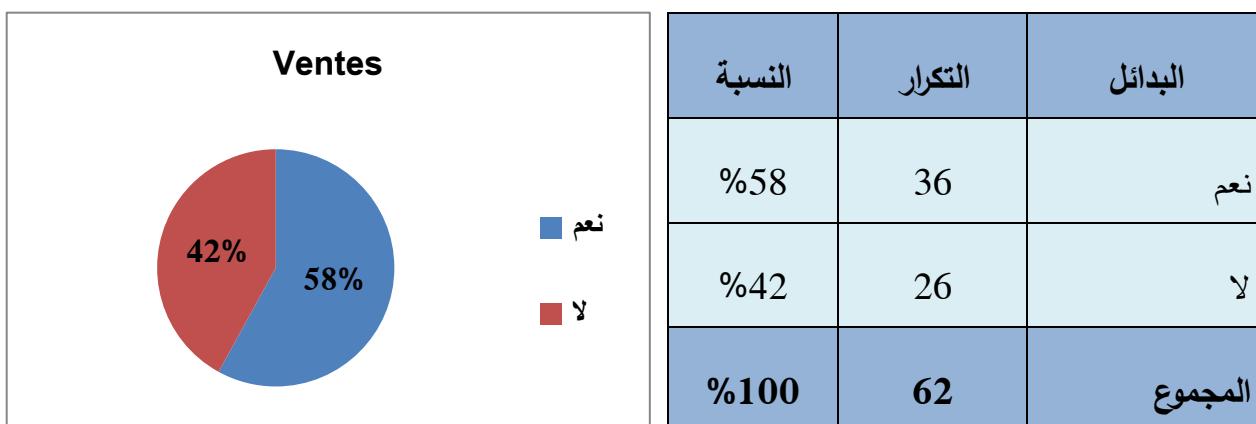
نلاحظ من الجدول أن 42% من المتدربين يرون أن جودة البرامج متوسطة وهي أعلى نسبة، وهذا يعني أنهم لا يرون البرامج سيئة، لكنهم في الوقت نفسه لا يعتبرونها جيدة بما فيه الكفاية، وقد تكون لديهم تحفظات أو يرون أنها تحتاج إلى تطوير من جوانب معينة.

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 جداً للبرامج، هذا يعكس مستوى منخفض من الرضا والاعجاب بجودة البرامج ومحتها وطرق تقديمها.

بشكل عام يمكن القول أن تقييم برامج التكوين إيجابي إلى حد ما، حيث يرى أكثر من نصف المقيمين أنها جيدة أو جيدة جداً، 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

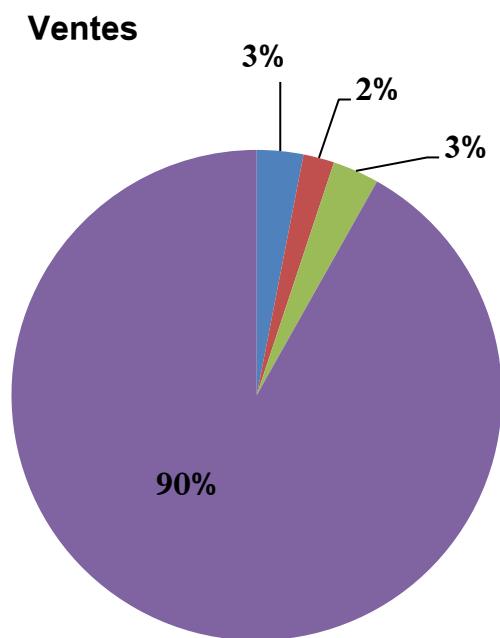
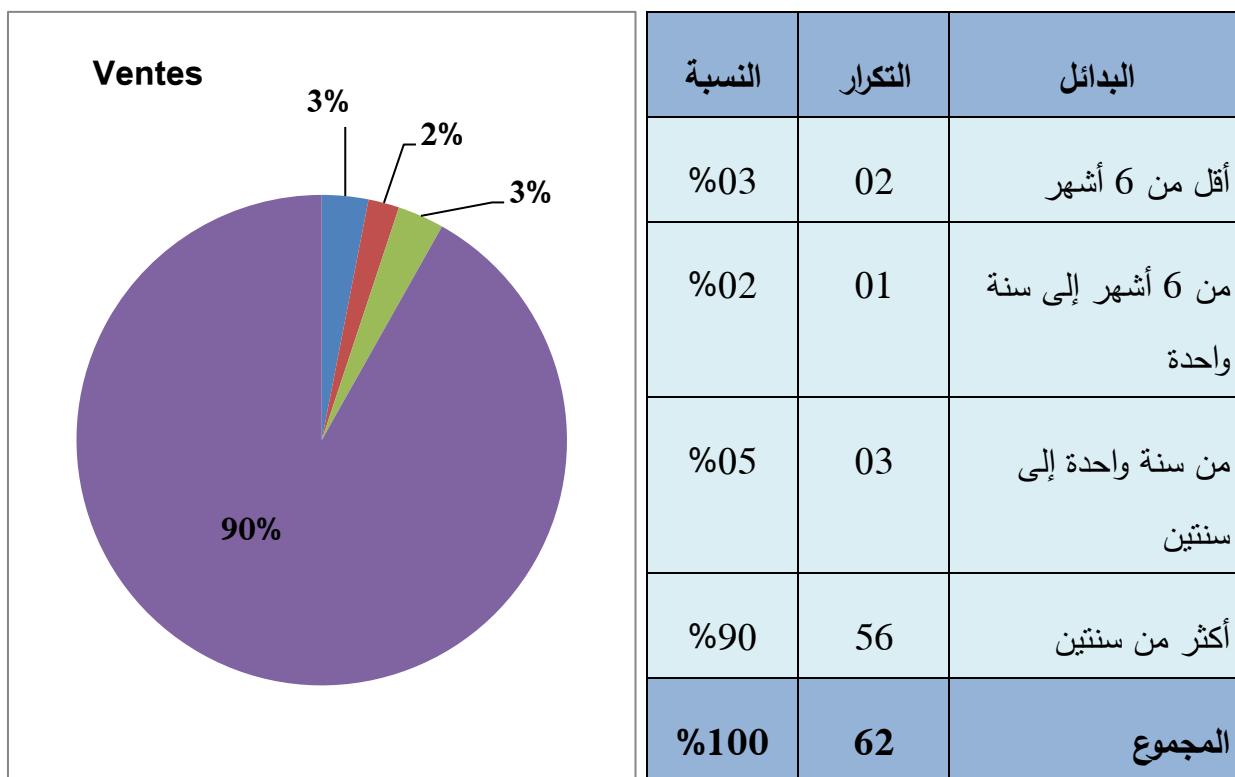
الفصل الخامس:.....عرض وتحليل البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج

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

في حين أن هناك مجموعة من المتدربين لا يشعرون أن المنهج الدراسي يفعل النشاط المقاولاتي بنسبة قدرت ب 42% قد يرون أن المنهج يركز على جوانب أخرى غير ريادة الاعمال، 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.

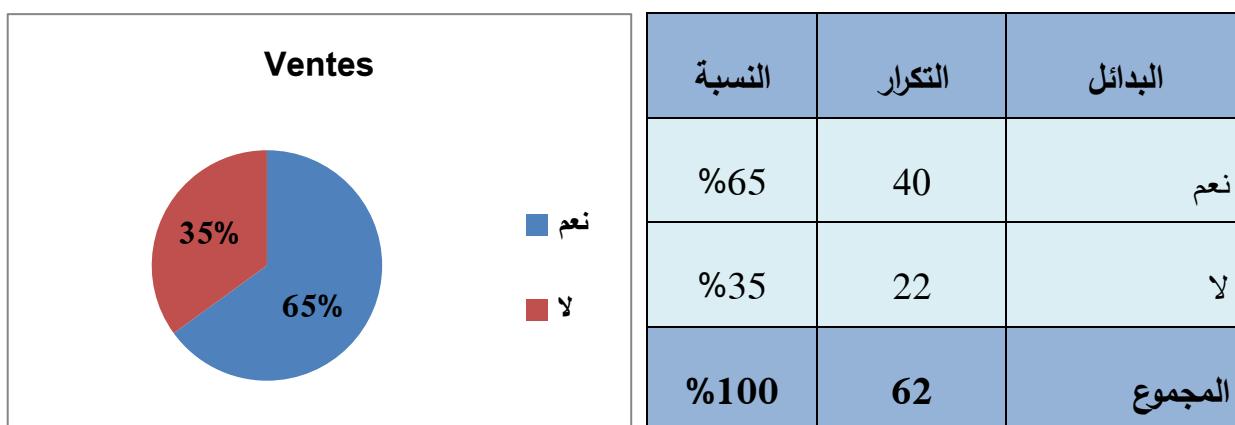
وعليه نرى أنه قد يغلب على برامج التكوين المهني التي يشارك فيها المتدربون حاليا الطابع طويل الأمد، حيث أن الغالبية العظمى منها تستغرق أكثر من سنتين، البرامج قصيرة ومتوسطة الأجل تمثل نسبة

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

صغريرة جداً، هذا يشير إلى أن نظام التكوين المهني في هذه الحالة يركز بشكل كبير على التأهيل العميق وطويل الأمد للمتدربين.

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

للتكوين



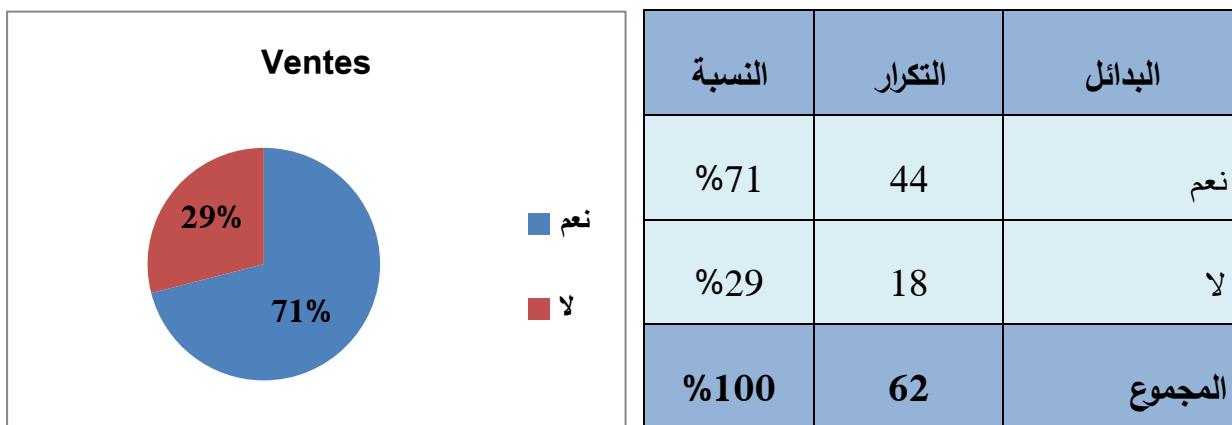
المصدر: من إعداد الطالبة

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 أيضاً عدم تجاهل وجهة نظر الأقلية التي ترى أن التكوين مستغل بشكل فعال، حيث قد تقدم رؤى قيمة.

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

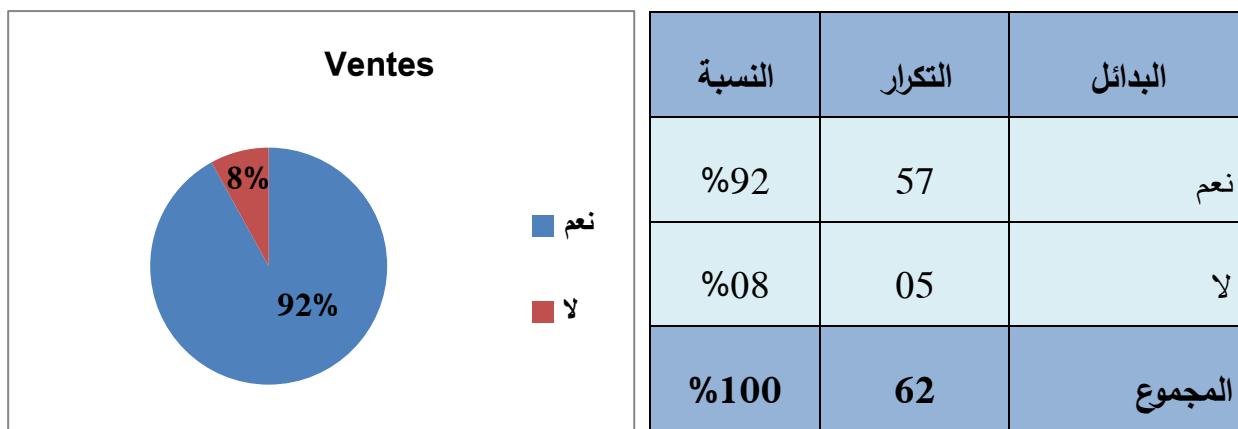


المصدر: من إعداد الطالبة

من الجدول نلاحظ أنه على النسب المتحصل عليها؛ يبدو أن غالبية كبيرة 71% من المتدربين يرون أن القيود أو الشروط لالتحاق بالتخصصات مناسبة، وعليه قد يكون هناك اتفاق واسع على أن المعايير الحالية للقبول في التخصصات تحقق أهدافاً يعتبرها أغلب المشاركين إيجابياً، ومن هذه ذكر: أنه قد ينظر للشروط على أنها وسيلة لضمان أن الطلاب لديهم الحد الأدنى من المعرفة أو المهارات الازمة للنجاح في التخصص، كما قد تساعدهم 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 سلباً على فئات معينة من الطلاب لأسباب اجتماعية أو اقتصادية.

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



المصدر: من إعداد الطالبة

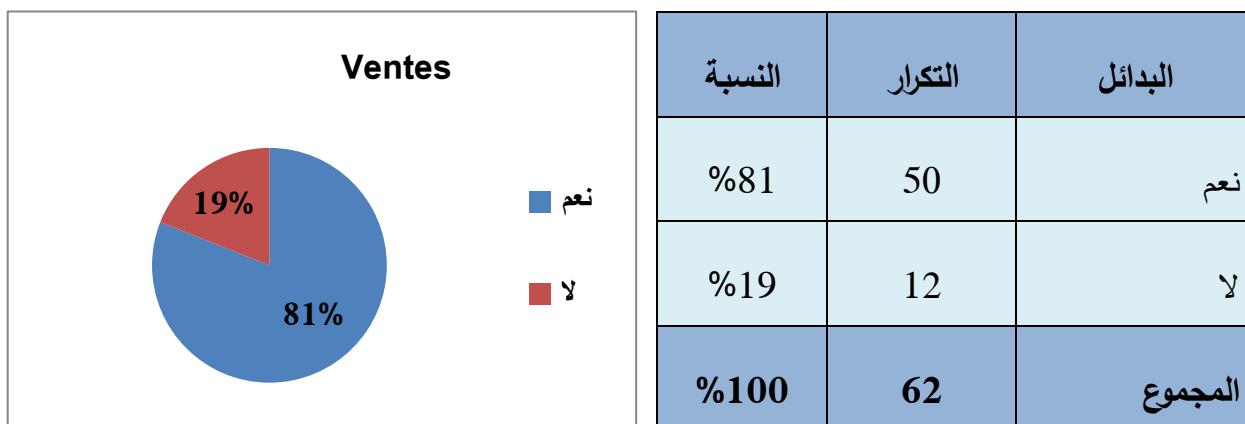
من خلال بيانات الجدول المتعلق بعملية التسجيل في التخصص الذي ترغب فيه سهلة وواضحة؛ هناك فرق كبير، فالمتربون الذين يرون أن عملية التسجيل سهلة وواضحة بنسبة قدرت بـ 92% تشير إلى نجاح كبير في تصميم وتنفيذ هذه العملية؛ هذا يعكس على الأرجح جهداً مبذولاً لجعل تجربة المستخدم سلسة و مباشرة.

في المقابل نسبة 8% التي لا ترى ذلك، على الرغم من صغر حجم النسبة إلا أنه لا ينبغي تجاهلها؛ فقد يكون المتربون أو واحد منهم يواجه صعوبات أو نقاط ارتباك معينة في جزء من العملية، وقد تكون هناك حالات فردية لم تسر فيها الأمور بسلسة 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



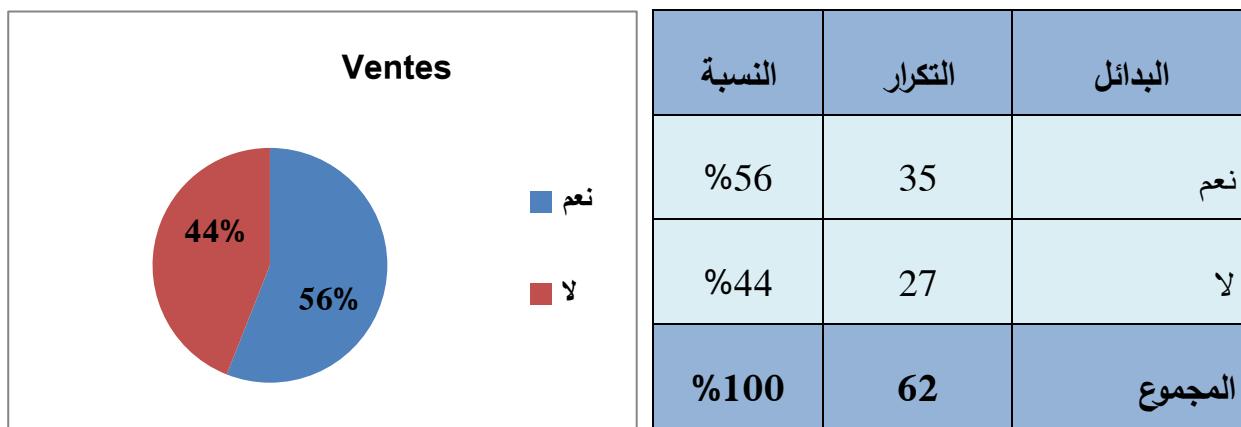
المصدر: من إعداد الطالبة

بناء على النسب المتحصل عليها في الجدول نرى أن غالبية كبيرة قدرت بـ **81%** من المتدربين يشعرون بأن محتوى التخصص الذي اختاروه يتاسب جيداً مع مؤهلاتهم وقدراتهم السابقة؛ وبالتالي 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 التاسب؛ 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 والمهنية.

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



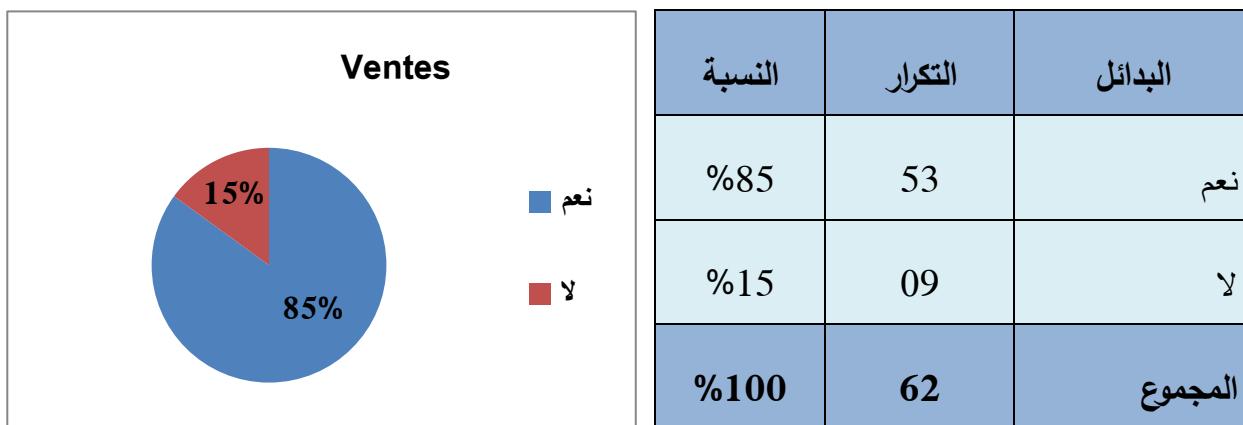
المصدر: من إعداد الطالبة

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 استثناء ملحوظ لدى نسبة كبيرة من المشاركون بشأن كفاية وملاءمة المواد والتجهيزات، هذا يستدعي اهتماماً جاداً وفحصاً دقيقاً 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.

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



المصدر: من إعداد الطالبة

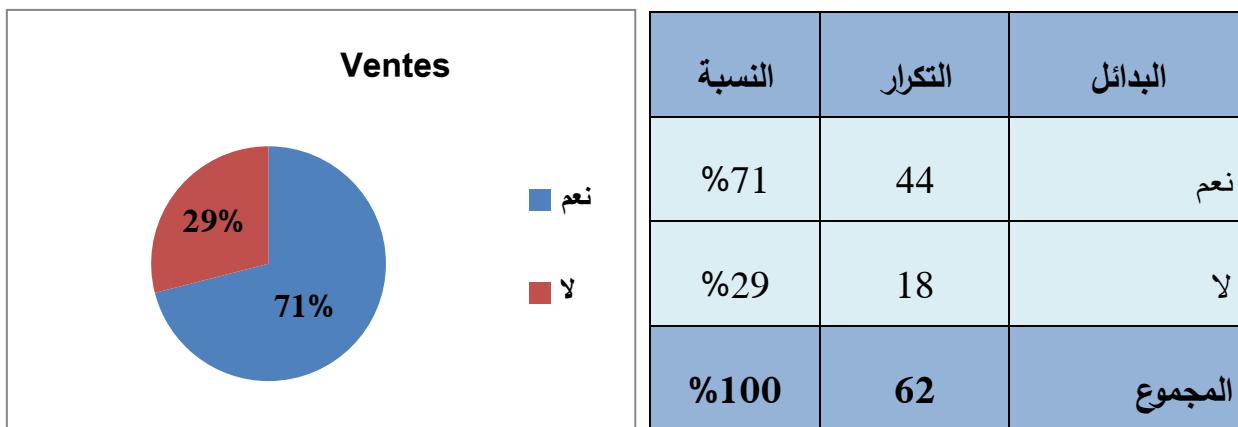
نلاحظ من خلال الجدول أن النسب إلى ارتياح عام وثقة كبيرة 85% في مؤهلات وخبرة هيئة التدريس في التخصص الذي تم اختياره هذه نتيجة إيجابية تعكس على الأرجح جودة أعضاء هيئة التدريس وجهود المؤسسة في استقطاب الكفاءات.

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 المتربون التكوين ويدفعهم للتوجه المقاولاتي



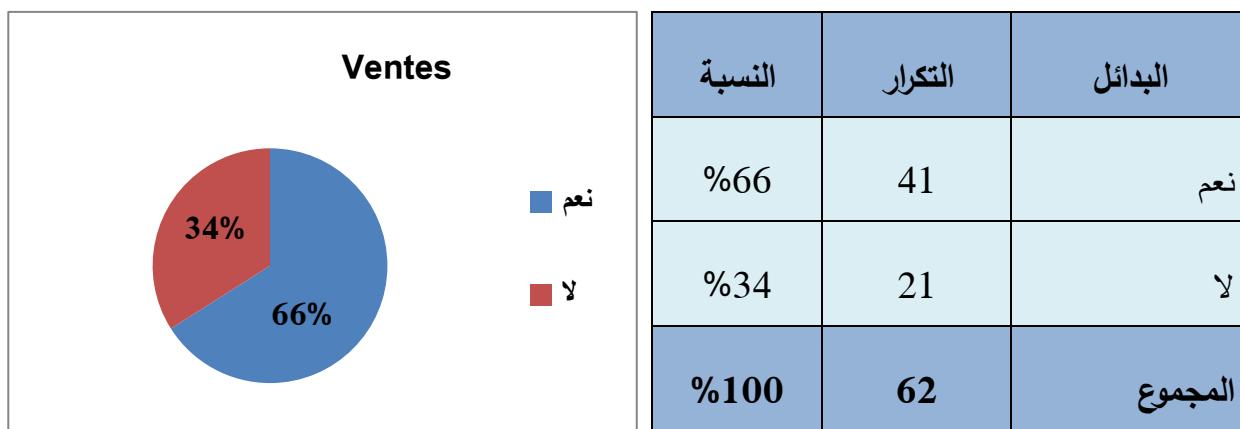
المصدر: من إعداد الطالبة

من خلال الجدول فإن تحليل النسب يظهر أن غالبية جيدة بنسبة قدرت بـ 71 % من المتلقين للتكوين يعتقدون أن التخصص الذي يدرسوه مناسب ويدفعهم نحو التوجه المقاولاتي، هذه النتيجة إيجابية تشير إلى أن البرنامج الدراسي 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 يتلقى 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 الازمة 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

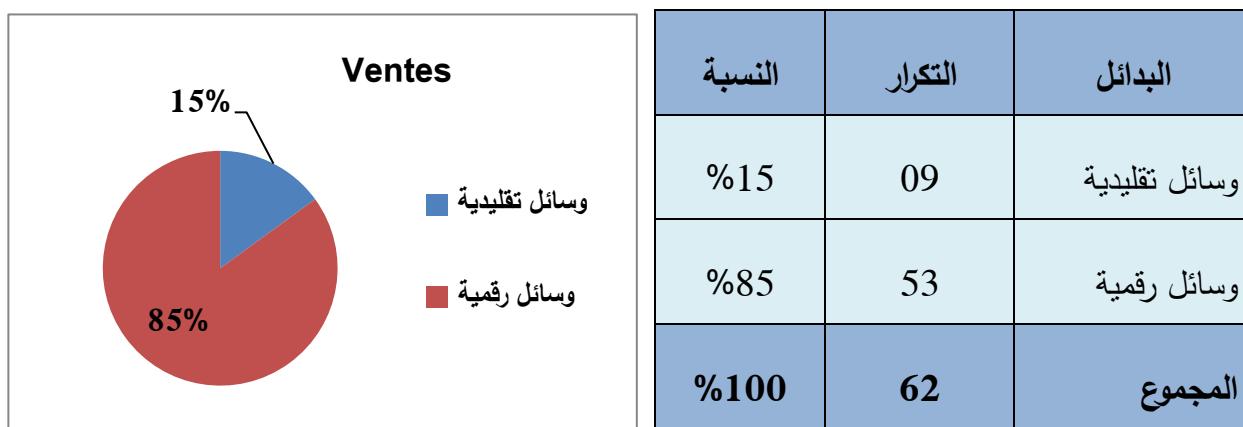


المصدر: من إعداد الطالبة

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 وإدراجهما 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 الازمة لوظائف تقليدية دون الاهتمام الكافي بالجوانب الريادية، قد لا تتوفر لدى بعض مركز التكوين المهني الموارد الازمة أو المدربون المؤهلون لتقديم أنشطة متخصصة في ريادة الأعمال، وقد لا يكون هناك وعي كافي لأهمية غرس الحس المقاولاتي لدى المتدربين في سوق العمل المتغير.

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



المصدر: من إعداد الطالبة

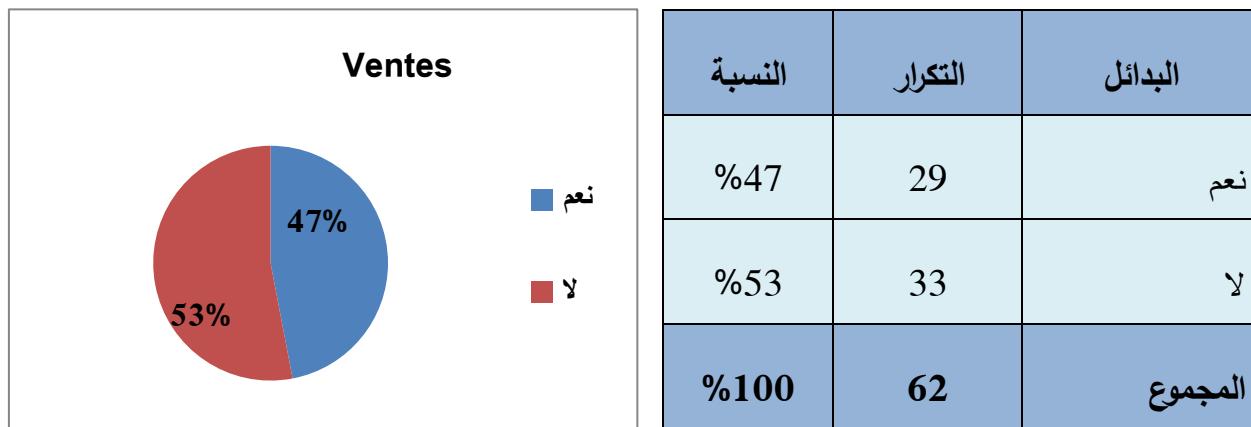
بالنظر إلى النسب المحصل عليها في الجدول، فإن من الواضح أن المعهد يعتمد بشكل كبير على الوسائل الرقمية بنسبة قدرت بـ 85% لدعم تفعيل النشاط المقاولاتي، بينما استخدام الوسائل التقليدية 15 محدود نسبيا.

حيث يمكن للوسائل الرقمية الوصول إلى عدد أكبر من المتدربين في أي مكان وزمان مما يزيد من فرص التعلم والتفاعل، وتتيح الوسائل الرقمية تقديم محتوى متعدد 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 المعينين بالأنشطة المقاولاتية

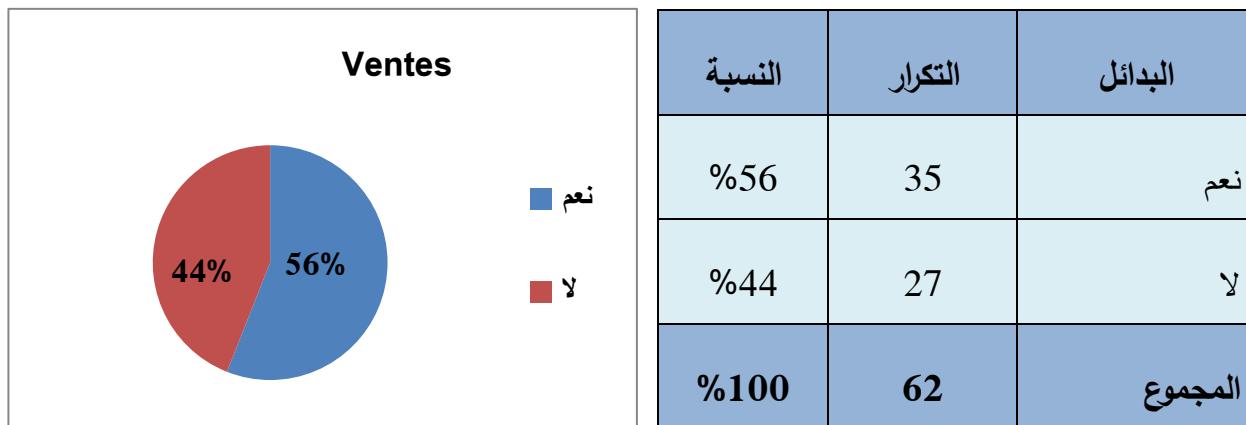


المصدر: من إعداد الطالبة

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

وعليه فإن نسبة 47% تقل عن النصف بقليل، مما يعني أن أقلية من المتدربين يرون أن الوسائل التعليمية متوفرة بشكل كافي 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 الازمة أو يرون أنها غير كافية.

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



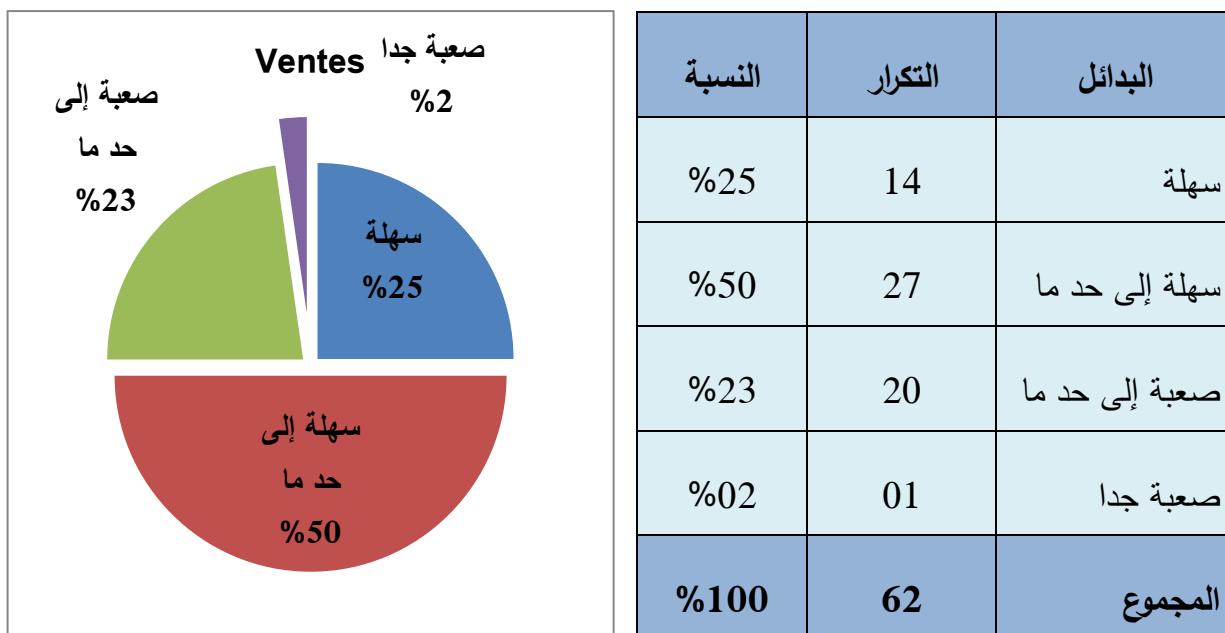
المصدر: من إعداد الطالبة

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

في حين نسبة 44% تشير إلى أنها نسبة لا يستهان بها من المدربين لا ترى أن هناك تحدياً دورياً وفعلاً لهذه الوسائل، وعليه فقد تكون عملية التحديث بطيئة وغير كافية لمواكبة التغيرات السريعة في مجال ريادة الاعمال والتكنولوجيا، وقد يكون هناك بعض المقاومة للتغيير 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



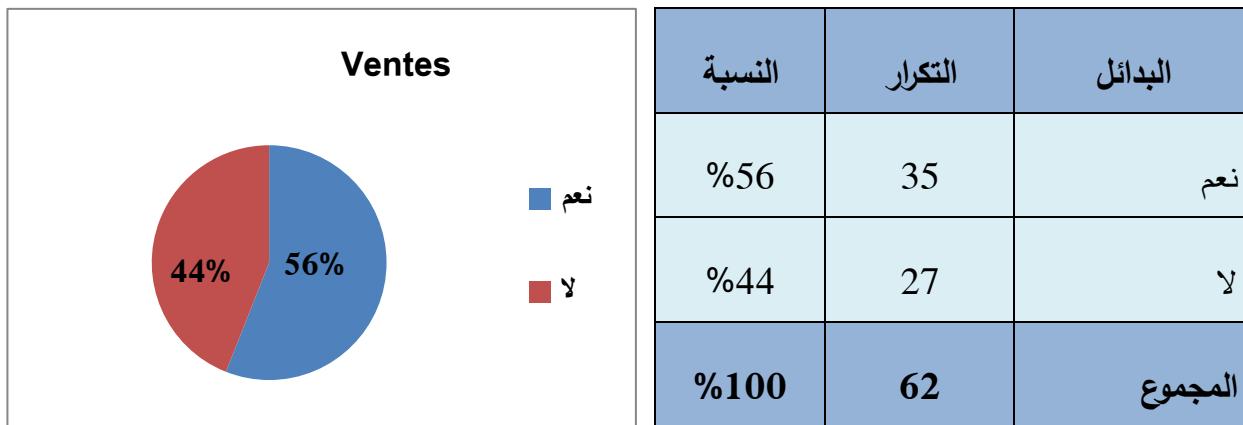
المصدر: من إعداد الطالبة

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 لفهم الكامل؛
- ✓ نليها فئة سهلة بنسبة قدرت بـ 22%， تشير هذه النسبة إلى أن هناك مجموعة من المتدربين لا يواجهون أي صعوبات تقريبا مع المواد التعليمية، خذا قد يعكس تصميما جيدا لبعض الوسائل أو خلفية معرفية قوية لدى هؤلاء المتدربين؛
- ✓ نليها 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 وضوحا 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 التتحقق 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 إليها من طرف جميع المتدربين والمدربين المعينين بالنشاط المقاولاتي



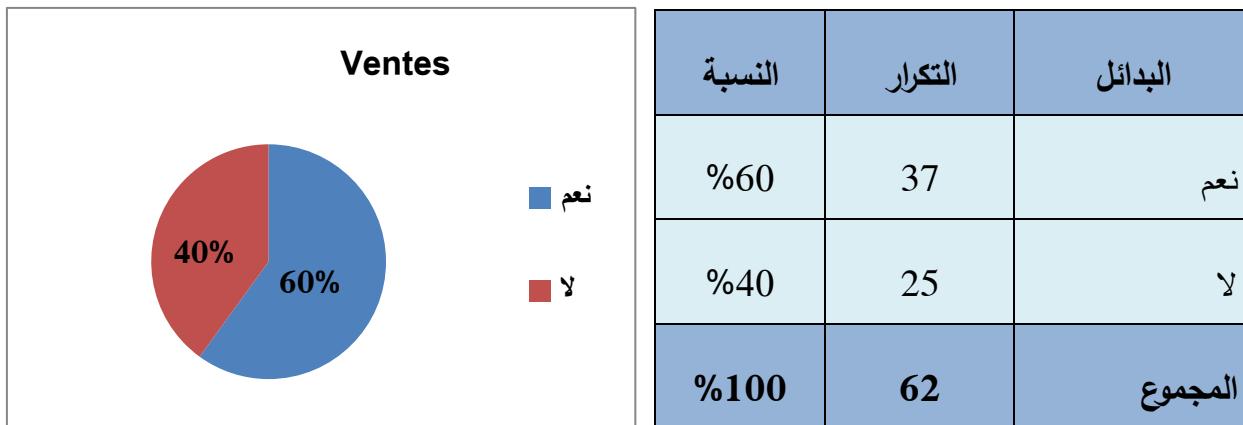
المصدر: من إعداد الطالبة

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 56% هي أعلى نسبة حيث يرون أن التقنيات الرقمية المعتمدة متوفرة وسهلة الوصول إليهم، هذا يعتبر مؤشراً إيجابياً ويعكس جهوداً مبذولة لتوفير الأدوات الرقمية الازمة.

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



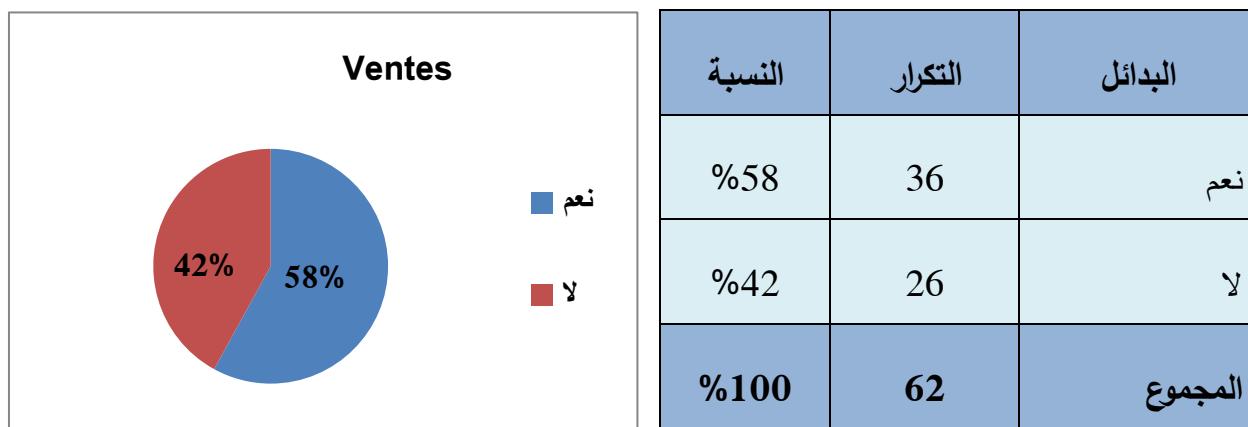
المصدر: من إعداد الطالبة

نلاحظ من خلال الجدول أن التقنيات الرقمية المستخدمة حديثاً تعتبر إلى حد كبير مواكبة للتطورات في مجال رياضة 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.

ثليها المتدربين الذين لا يعتبرون التقنيات الرقمية المستخدمة حديثة تواكب التطورات في مجال رياضة الاعمال وتكنولوجيا 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 الاعمال والمعلمين والمتعلمين.

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

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



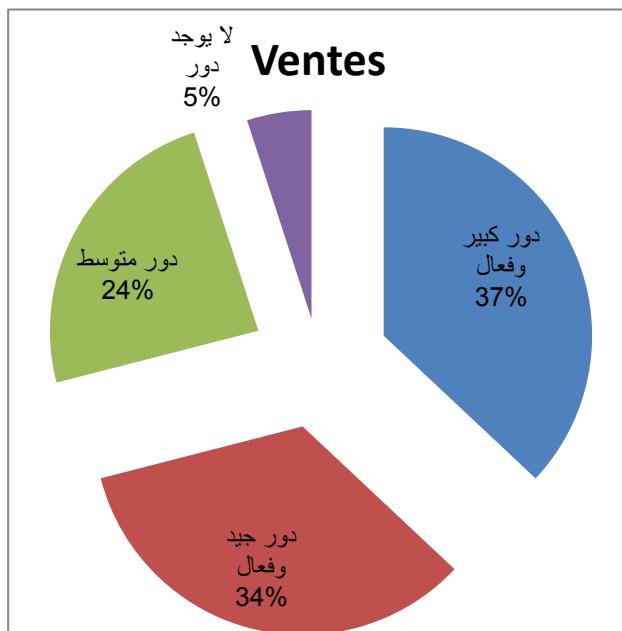
المصدر: من إعداد الطالبة

نلاحظ من الجدول أن معظم المتدربين يرون أنه يتم توفير الدعم والتدريب اللازم للمتدربين والمدربين على استخدام الوسائل والتكنولوجيا المعتمدة لتفعيل النشاط المقاولاتي بنسبة قدرت بـ 58% ، هذا يشير إلى وجود 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 والمدربين لا يحصلون على الدعم الكافي لاستخدام التكنولوجيا بفعالية، وقد يكون ذلك لعدم توفر الدعم والتدريب اللازم يمكن أن يكون عائقاً كبيراً 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 المستفيددين.

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



النسبة	النكرار	البدائل
%37	23	دور كبير وفعال
%34	21	دور جيد وفعال
%24	15	دور متوسط
%05	03	لا يوجد دور
%100	62	المجموع

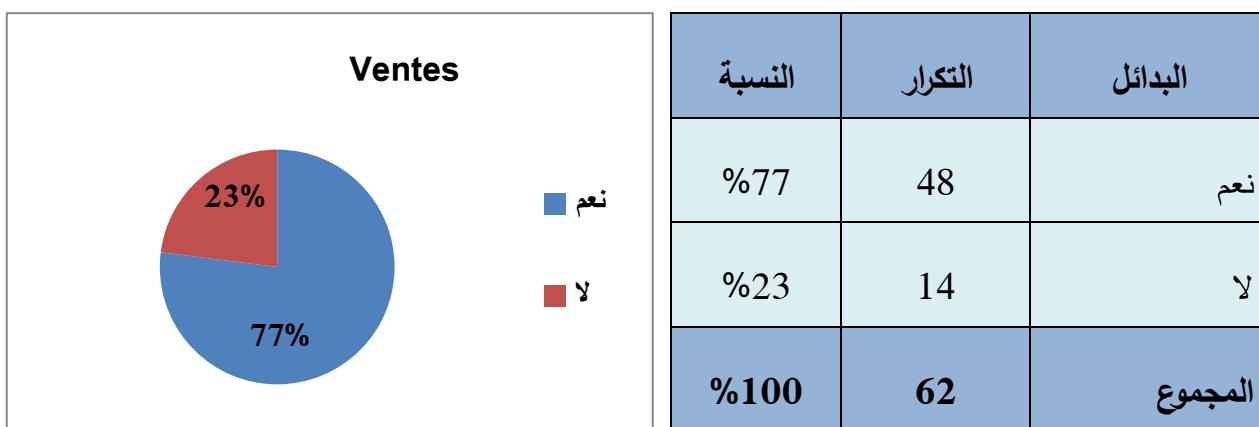
المصدر: من إعداد الطالبة

- ✓ 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 الازمة 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 فربما لا يتم دمج التكنولوجيا بشكل كامل في جميع جوانب البرنامج التدريبي، وقد تكون هناك تحديات تتعلق بتوفر الأجهزة أو الاتصال بالإنترنت أو البرامج الازمة؛

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 تكنولوجية 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؟

بيّنت نتائج الدراسة أن برامج التكوين المهني تعتمد على أساليب وطرق متعددة فتتمثل في الطرق العادلة 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 موقف واقعية واقتراح حلول، المناقشات الجماعية لتشجيع التفاعل وتبادل الآراء بين المتدربين، الزيارات الميدانية للاطلاع على بيئات العمل الحقيقية. اضافة الى ذلك المسابقات التافيسية التي ينظمها المعهد مثل اولمبياد المهن الذي يتم فيه عرض المشاريع المبتكرة التي تخص المتخريجين، كما بيّنت النتائج أن الحاسوب هو التكنولوجيا الأكثر استخداما في تقديم هذه البرامج التكوينية، حيث تقدر نسبته بـ 52% من الأدوات التكنولوجية المستخدمة، ويمكن استخدام الحواسيب في مجموعة متعددة 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 العميق وطويل الأمد للمتدربين. وهنا حسب المعلومات التي قدمها لنا المدير في المقابلة بقوله أن المدة الزمنية تلعب دورا في اكتساب المهارات بحيث أن المناهج واحتياجاتها وإعدادها يكون بناء على مدة زمنية مناسبة تكفي المتدربون لاكتساب المهارات. كذلك نلاحظ أن غالبية المتدربين يرون أن هناك فترات طويلة غير مستغلة بشكل فعال خلال المدة الزمنية للتقوين بنسبة قدرت بـ 65%， وهذا يشير إلى وجود اتجاه واضح أو شعور عام بوجود هذه المشكلة. وأيضا بيّنت 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 المتكوينين ومنها التأهيل، بحيث إذا توفرت فيه يتم قبول رغبة المتكوين في التخصص الذي يريد حسب قدراته. أما نتائج الدراسة المتعلقة بعملية التسجيل في التخصص الذي ترغب فيه سهلة وواضحة بيّنت 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 جهداً مبذولاً لجعل تجربة المستخدم سلسة و مباشرة. وأن غالبية كبيرة قدرت بـ 81% من المتدربين يشعرون بأن محتوى التخصص الذي اختاروه يتاسب جيداً مع مؤهلاتهم وقدراتهم السابقة؛ وبالتالي شعور عام بالتوافق حيث معظم المتدربين قاموا باختيارات تخصصية تتوافق مع خلفياتهم 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 المتنقين للتكونيين يعتقدون أن التخصص الذي يدرسوه مناسب ويدفعهم نحو التوجه المقاولاتي، هذه النتيجة إيجابية تشير إلى أن البرنامج الدراسية أو البيئة التعليمية تساهمن في تعزيز الرغبة والقدرة على ريادة 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؟

بيّنت 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 معاً، 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 غالبية المتدربين يرون أن هناك توازن جيداً بين الجانب النظري والتطبيقي في المنهج الدراسي قدرت نسبتهم بـ 82%， هذا يعني أن الغالبية العظمى تعتقد أن المنهج يوفّق بشكل مناسب بين تقديم المعرفة والمفاهيم النظرية وبين توفير الفرص لتطبيق هذه المعرفة 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 المتكوّنين كما أنها تحدث كل 6 سنوات. كذلك بيّنت 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 فرضاً 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 التدريسي مع بعضهم البعض. كما تشير نسبة 47% من المتدربين يرون أن المواد التعليمية الازمة 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 غالبية ترى أن المحتوى، المهارات، والمعارف التي يتم تقديمها في المنهج تساهم في إعدادهم أو تحفيزهم أو تزويدهم بالأدوات الازمة لانخراط 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 المتعدد 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 و المناسبة، هذا قد يعني أن هناك جانب جيدة ومرضية 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 الفرعى 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 وإدراجهما 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 و زمان مما يزيد من فرص التعلم والتفاعل، وتتيح الوسائل الرقمية تقديم محتوى متعدد و شامل 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 الازمة 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 المدربين 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 لفهم 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 الازمة. كما أن التقنيات الرقمية المستخدمة حديثا تعتبر إلى حد كبير مواكبة للتطورات في مجال رياضة 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 نسبة 37% تشير إلى أن هناك قطاعا لا يستهان به يرى أن التكنولوجيا تلعب دورا محوريا في إكساب المتدربين المهارات والمعرفة الازمة 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 المتكوين وهذا من خلاص المسابقات التنافسية مثل أولمبياد المهن الذي يتم فيه عرض المشاريع المبتكرة التي تخص المتخريجين 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 للتكتون المهني له دور فعال وحاصلما في تفعيل النشاط المقاولاتي، وهذا التمسناء في مساعي وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة مع وزارة التكتون والتعليم المهنيين في توجيه الطلبة نحو تسجيل في مراكز تطوير المقاولاتية 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 التكتون المهني الموجه نحو المقاولاتية يعد استراتيجية أساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، وخلق فرص عمل، وتعزيز الإزدهار المجتمعي.

كما تلعب البرامج التكتونية والمناهج التعليمية دورا محوريا في تشكيل الوعي المقاولاتي لدى المتكوئين. وأن البرامج التي تدمج وحدات متخصصة في ريادة الأعمال تساهن بشكل مباشر في تزويد المتكوئين بالمعرفة الأساسية اللازمة لإطلاق وإدارة المشاريع. هذه المناهج تعزز روح المبادرة وتنمي المهارات العملية، وتؤهل المتكوئين لمواجهة التحديات الواقعية للمقاولاتية، مما يزيد من فرص نجاح مشاريعهم.

كذلك تساهن الوسائل التكنولوجية المعتمدة بالمعهم بفعالية في تعزيز البعد المقاولاتي لدى المتكوئين. 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 المتكوئين من اكتساب المهارات الرقمية الضرورية في عالم الأعمال الحديث، كما أنها تساعدهم على تطوير حلول مبتكرة لمشاريعهم، وتعزز قدرتهم على التواصل والتعاون مع خبراء الصناعة والمقاولين، مما يفتح آفاقا للشراكات وفرص التوجيه.

ومما سبق نقول يمثل التكتون 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 للتكتون المهني كقوة دافعة لتفعيل النشاط المقاولاتي. لقد بينت هذه الدراسة أن العلاقة بينهما تتجاوز مجرد التبعية، لتصبح علاقة تكاملية تأزرية؛ فالتكتون المهني لا يقتصر على تزويد الأفراد بالمهارات التقنية الالزمة لسوق العمل، بل يمتد ليشمل غرس الفكر المقاولاتي، وتشجيع الابتكار، وتنمية القدرة على حل المشكلات، وهي كلها سمات جوهرية لنجاح أي مشروع ريادي.

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

أيضاً 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 مرنّة ومبكرة. هذه الوسائل لا تسهل فقط الوصول إلى المعرفة، بل تمكن المكتونين من اكتساب مهارات رقمية ضرورية في عالم الأعمال الحديث، وتساعدهم على تطوير حلول مبتكرة لمشاريعهم المقاولاتية.

كما أن توظيف التكنولوجيا في التواصل مع خبراء الصناعة والمقاولين يعزز من فرص التوجيه والإرشاد، ويفتح آفاقاً للشراكات المستقبلية. إن الاستثمار في التكتون المهني الموجه نحو المقاولاتية، 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 تنمية الاقتصاد الوطني، وخلق فرص عمل مستدامة، وتقليل نسب البطالة.

قائمة المراجع

► الكتب:

1. إبراهيم بدر شهاب الصبيحات، قضايا إدارية واقتصادية معاصرة، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009.
2. بلقاسم سلطانية، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية الكتاب الاول المعرفة ومناهج البحث الاجتماعي، ط1 دار الجزائرية لنشر والتوزيع، الجزائر، 2017.
3. حسان الجيلاني، سلطانية بالقاسم، مدخل لمناهج البحوث الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، (ب.ب.ن)، 2014.
4. سلطانية بلقاسم، حسان الجيلاني، 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، نظريات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، الجزائر، (ب.س.ن).
7. علي سلوم جود، 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 كورتيل، ادارة الموارد البشرية، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2011، عمان، الأردن.

► المجالات 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 المقاول في الفكر الاقتصادي والتسيير، حوليات جامعة الجزائر، العدد 15، 2005.
4. براح فوزية، تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية من خلال اتجاهات المتدربين، مجلة دفاتر البحث العلمية، المجلد 2، العدد 2، 2014.
5. بعادش مسيكة، مروان عبد الرزاق، واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، العدد 31، 2015.
6. بن دهينة 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، فر Hatchi Fatiha، سياسة التكوين المهني ودورها في تحقيق الأمن الاجتماعي للمتكوينين، مجلة سوسبيولوجيا، المجلد 3، العدد 1، 2019.
10. حفصي بونب尤 ياسين، واقع آفاق تطوير المقاولاتية في الجزائر للمساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني، مجلة دفاتر البحث 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 نزيهه، جاب الله شافية، التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 1، العدد 3،الجزائر، 2020.
13. صبرينة سيدى صالح، علي لونيسى، المقاولاتية: المفهوم، الآليات والقرارات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية، مجلة الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 8، العدد 2، 2022.
14. عائشة سمسوم، أمال تباني، التكوين عن بعد كآلية لتطوير المسار لفائدة موظفي الأسلak المشتركة للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة اقتصاد المال والأعمال، مجلد 7 ، العدد 2 ، 2022.
15. عبد الحفيظ مسکین، ريمہ 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 العارقىل والمساهمة في التنمية في الجزائر، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 3 ، العدد 4 ، السنة 2019.
17. فاطمة نفيسة. 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 الابداع، 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، نجاة بن مكي، نزيهه 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 المقاولاتي في الجزائر، مجلة التكامل - مخبر تحليل العمل والدراسات الأراغونومية، العدد 3، السنة 2018.
- .22 ورغي سيد أحمد، بن معاشو مهاجي، قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الإلكتروني، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 3، العدد 2، 2020.
- .23 يحي عبد الحفيظي، طاهر بوجمل، المقاولاتية الاجتماعية في الجزائر، صعوبات وآفاق، مجلة المقربي 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 فاسدي مرياح ورقلة، 2021/2022.
3. حميدة جرو، موازنة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، مذكرة نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2024.
4. رحماني ليلى، تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين، مذكرة نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2008/2009.
5. ريم لونيسي، المعوقات التنظيمية للمقاولاتية 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. سامي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، مذكرة نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فرhat عباس سطيف، 2011/2010.
8. طويل عمار، التكوين الإداري في الوظيفة العامة، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013/2014.
9. عالي 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 خضر بسكرة، 2013/2014.
13. نصيرة بويعلى، تقويم البرامج التدريبية للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية، مذكرة نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضر بسكرة، 2017/2018.

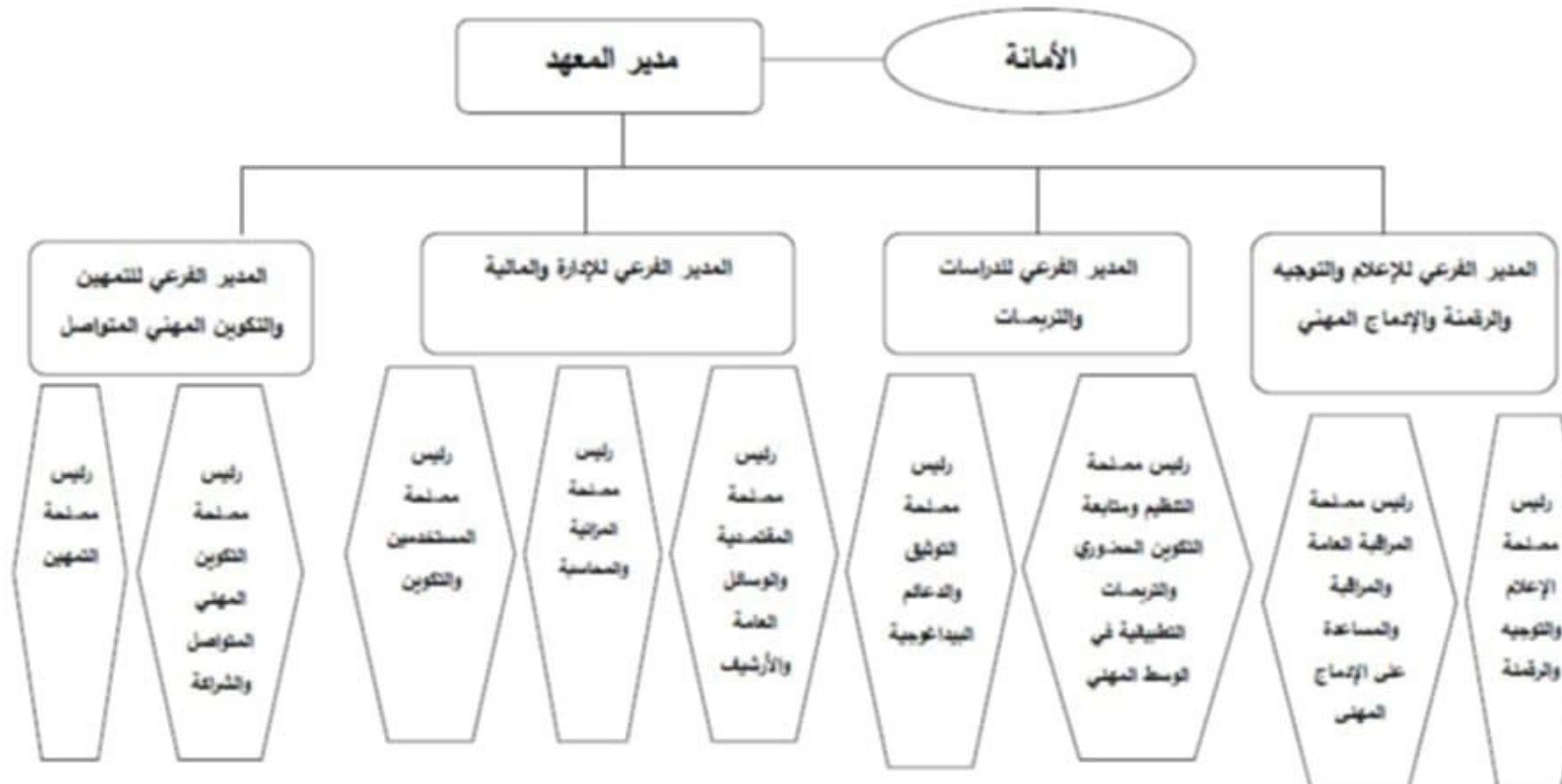
► المحاضرات:

1. أمينة بن زرارة، مطبوعة بيداغوجية في مقاييس المقاولاتية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، السنة الجامعية 2023/2022.
2. بوديب صالح، مطبوعة بيداغوجية في مقاييس التكوين المهني والتمهين ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، 2022/2021.
3. بوشارب بولوداني، مطبوعة بيداغوجية في مقاييس 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 2022/2021.
5. سمية سعدون، محاضرات في هندسة التكوين وتصميم البرامج التدريبية، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية، جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، 2023/2022.
6. صافي عبد القادر، محاضرات في مادة المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2022/2021.
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 2022/2021.

الملحق

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

مخطط الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني



الملحق رقم: (02) خاص بالتعرف بمؤسسة التكوين المهني

تعريف بالمعهد



مهامه واهدافه



أنماط التكوين المعتمدة بالمعهد

العنوان الوظيفي المتخصص في التكوين المهني
التكوين الحصوري
ينظم هذا النمط من التكوين داخل المؤسسات التكوينية ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق، أى يكتسب المتربيين المعارف النظرية أما المعارف التطبيقية فتكسب خلال التربصات الميدانية في الوسط المهني.

ينظم التكوين عن طريق التمهين إبراهيم التكوين الحصوري ينظم التكوين عن طريق للتمهين بشكل تناوبى، حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية والتكوين التطبيقي في المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات ذات الطابع الإداري مما يسمح للمتمهين بملامسة المهنة أما المؤسسة التكوينية فتقوم بتدعميه بدورس نظرية وتقنية يوجه هذا النمط لفائدة الشباب ما بين 15 و35 سنة.

الملحق رقم : (03) قائمة أسماء الأساتذة المحكمين

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

الملحق رقم: (04) استماره استبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خضراء - بسكة -



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

استماره استبيان

دور التكوين المهني في تفعيل النشاط المقولاتي

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

د. مشرى سميرة

إعداد الطالبة:

نجوي حسناء

ملاحظة: نرجو من سيادتكم المساهمة في الإجابة على هذا الإسبيان بكل صدق وصراحة بعرض مساعدتنا للوصول
إلى نتائج علمية وموضوعية بوضع علامة (X)

في الخانة المناسبة ونحيطكم علماً أن المعلومات الواردة بهاته الاستماره ستبقى سرية ولن تستعمل الا لأغراض
علمية. وشكراً 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 الآثنين

2. برامج التكوين المهني تعتمد على أساليب وطرق متعددة.

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؟

لا نعم

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

لا نعم

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

لا نعم

7. هل يتم تشجيع التفاعل والمشاركة داخل قاعات التدريب؟

لا نعم

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

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/> نعم
--------------------------	----	------------------------------

9. ما هو تقديرك لبرامج التكوين المهني؟

<input type="checkbox"/>	جيدة
--------------------------	------

<input type="checkbox"/>	جيدة جداً
--------------------------	-----------

<input type="checkbox"/>	متوسطة
--------------------------	--------

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

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/> نعم
--------------------------	----	------------------------------

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

<input type="checkbox"/>	أقل من 6 أشهر
--------------------------	---------------

<input type="checkbox"/>	من 6 أشهر إلى سنة واحدة
--------------------------	-------------------------

<input type="checkbox"/>	من سنة واحدة إلى سنتين
--------------------------	------------------------

<input type="checkbox"/>	أكثر من سنتين
--------------------------	---------------

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

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/> نعم
--------------------------	----	------------------------------

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

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/> نعم
--------------------------	----	------------------------------

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

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/> نعم
--------------------------	----	------------------------------

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

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/> نعم
--------------------------	----	------------------------------

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

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

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

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

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

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

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

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

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

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؟

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

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

الأعمال والتكنولوجيا؟

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

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

- سهلة
- سهلة إلى حد ما
- صعبة إلى حد ما
- صعبة جداً

6. هل التقنيات الرقمية المعتمدة متوفرة وسهلة الوصول لجميع المتدربين والمدربين المعندين بالنشاط المقاولاتي؟

لا نعم

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

لا نعم

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

لا نعم

9. ما هو تقييمكم لدور الوسائل والتكنولوجيا المعتمدة حالياً 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 تكنولوجية في تقييم العملية التكوينية؟

لا نعم

الملحق رقم: (05) دليل المقابلة

أسئلة المقابلة:

المنصب.....

- ✓ كيف توضع المناهج الدراسية بطريقة مدرosaة ومخطط لها؟
- ✓ من المسؤول عن وضع المناهج الدراسية؟
- ✓ من يقوم بمتابعة هذه المناهج؟
- ✓ هل تتضمن برامج التكوين المهني تخصصات جديدة ومبكرة تستجيب للتطورات التكنولوجية والاقتصادية الحديثة وتشجع على إنشاء مؤسسات ناشئة؟
- ✓ كيف يتم توجيه المتدربين لاختيار التخصصات التي تناسب 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 بإختلاف المتكوينين؟
- ✓ كيف يتم دمج أهداف دعم المقاولة في الخطة الاستراتيجية العامة للمؤسسة وبرامج التكوين المختلفة؟
- ✓ ما هي الأساليب البيداغوجية المبتكرة التي تعتمدونها لتحفيز روح المبادرة والإبداع لدى المتدربين.