

مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر
تحت عنوان:

دور التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي

—دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف—

تخصص: إدارة أعمال

تحت إشراف:

الدكتورة العابد برينيس شريفة

من إعداد الطالبة

حيمد لبنى

الملخص

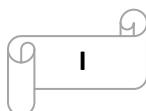
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور مناخ التكوين المهني في دعم التوجه المقاوالاتي لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف، من خلال دراسة أثر كل من البنية التكنولوجية، والاتصال، والممارسات التحفيزية للإدارة والمكونين، ومقررات التكوين في تعزيز التوجه نحو المقاوالاتية والعمل الحر لدى المتربصين، وشملت هذه الدراسة استطلاع آراء عينة عشوائية مكونة من (60) متربص لدى مركز التكوين المهني والتمهين لولاية الطارف، وبذلك فقد تم استخدام أساليب إحصائية مناسبة لتحليل بيانات هذه الدراسة.

وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن مناخ التكوين المهني بأبعاده الأربعة له دور فعال في دعم التوجه المقاوالاتي للمتربصين في مركز التكوين المهني والتمهين لولاية الطارف.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من الاقتراحات المهمة أبرزها ضرورة تعزيز البنية التكنولوجية داخل مراكز التكوين المهني، وتكثيف البرامج التكوينية المتعلقة بالمقاوالاتية، وربط التكوين باحتياجات سوق العمل، إضافة إلى دعم الشراكة بين مراكز التكوين وهيئات تمويل ومرافقة المؤسسات الناشئة، بما يساهم في تنمية الفكر المقاوالاتي لدى الشباب وتشجيعهم على إنشاء مشاريعهم الخاصة.

الكلمات المفتاحية:

التكوين المهني - التوجه المقاوالاتي - التعليم المقاوالاتي - الثقافة المقاوالاتية - المتربصين.



Abstract

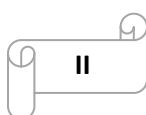
This study aimed to identify the role of the vocational training climate in supporting the entrepreneurial orientation of trainees at the Vocational Training and Apprenticeship Center in El Tarf Province, by examining the impact of technological infrastructure, communication, motivational practices adopted by the administration and trainers, as well as training curricula, in promoting entrepreneurship and self-employment orientation among trainees. The study involved a survey conducted on a random sample of 60 trainees at the Vocational Training and Apprenticeship Center of El Tarf Province. Appropriate statistical methods were used to analyze the collected data.

The study revealed several findings, the most significant being that the vocational training climate, with its four dimensions, plays an effective role in supporting the entrepreneurial orientation of trainees at the Vocational Training and Apprenticeship Center in El Tarf Province.

The study also proposed several important recommendations, most notably the need to strengthen technological infrastructure within vocational training centers, intensify entrepreneurship-related training programs, align training with labor market needs, and reinforce partnerships between vocational training centers and institutions responsible for financing and supporting start-ups. These measures would contribute to developing the entrepreneurial mindset among young people and encouraging them to establish their own projects.

Keywords:

Vocational Training – Entrepreneurial Orientation – Entrepreneurship Education – Entrepreneurial Culture – Trainees.



الإهداء

الحمد لله الواحد القهار العزيز نذكره لأوي القلوب والأبصار
أهدي ثمرة جهدي للقلبان النابضان حبا وحنان
"أمي" الغالية
و"ابي" العزيز
إلى أخوتي وأخواتي وأبنائهم كبيرا وصغيرا
إلى زوجي الحبيب وأبنائي الاعزاء
إلى كل اساتذتي الكرام خاصة الدكتورة العابد برينيس شريفة والاخت امال
إلى كل من مدني بيد العون ولو بدعائه لي بالتوفيق
إلى من شاركني في هذا العمل
إلى كل من سعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي
لبنى

شكر و عرفان

يسعدني بعد حمد الله وشكره أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير، وبأخلص آيات الاحترام والعرفان بالجميل للأستاذة الفاضلة الدكتورة "العابد برينيس شريفة" التي أنارت لي الطريق بعلمها الغزير وتوجيهاتها السديدة، والتي كانت لإرشاداتها القيمة وروحها الطيبة الأكبر في إنجاز هذا البحث.

كما أتوجه بوافر التقدير والامتنان لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف على مساعدتهم وتوجيهاتهم المفيدة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول الاشتراك في مناقشة هذا البحث وتقييمه.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل. وأخيرا أتوجه بخالص شكري وعظيم تقديري إلى عائلتي لكل ما قدمته في صبر وصمت حتى يكتمل هذا البحث ويرى النور.

لكل هؤلاء أقول: شكرا

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
(05)	نموذج الدراسة.....	01
(30)	أبعاد التوجه المقاولاتي.....	01-01
(33)	نموذج نظرية تكوين الحدث المقاولاتي لـ Sokol et Shapero.....	02-01
(34)	نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen.....	03-01
(46)	تفاعلية البحث العلمي والمهني مع ثقافة المقاولات.....	04-01
(66)	تنظيم هياكل التكوين المهني بالجزائر.....	05-01
(81)	الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور.....	01-02
(85)	نموذج الدراسة.....	02-02
(90)	توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب الجنس.....	03-02
(91)	توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب الفئة العمرية	04-02
(92)	توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب المستوى التعليمي.....	05-02
(93)	توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب نمط التكوين	06-02

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
(27)	سمات المقاول.....	01-01
(37)	أهداف تدريس المقاولاتية.....	02-01
(39)	أنماط برامج التعليم المقاولاتي.....	03-01
(63)	إحصائيات دار المرافقة والإدماج لغاية نهاية سنة 2023.....	04-01
(85)	توزيع الاستبانة على عينة الدراسة.....	01-02
(86)	مناخ التكوين المهني بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.....	02-02
(86)	دعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.....	03-02
(87)	درجة مقياس ليكرت الخماسي ScaleLikert.....	04-02
(87)	ميزان تقديري وفقا لمقياس ليكرت الخماسي.....	05-02
(88)	اختبار ثبات نموذج الدراسة باستخدام معامل Alpha Cronbach.....	06-02
(89)	توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب الجنس.....	07-02
(90)	توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب الفئة العمرية.....	08-02
(92)	توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب المستوى التعليمي.....	09-02
(93)	توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب نمط التكوين.....	10-02
(94)	تقييم مناخ التكوين المهني بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.....	11-02
(98)	وصف وتشخيص مستوى دعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف.....	12-02
(103)	العلاقة الارتباطية بين أبعاد مناخ التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف.....	13-02
(105)	العلاقة الارتباطية بين مناخ التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف.....	14-02

قائمة المختصرات

الترجمة العربية للمختصر	الكتابة الأصلية للمختصر	المختصر	الرقم
المركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين عن بعد	Centre National de la Formation et de l'Enseignement Professionnel à Distance.	CNFEPD	01
المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين والتعليم المهنيين.	Etablissement National des Equipements Techniques & Pédagogiques de la Formation Professionnelle.	ENEFEP	02
المعهد الوطني لترقيته التكوين والتمهين	Institut national de formation et de développement de la formation professionnelle en entreprise et de l'apprentissage.	INDEFE	03
المعهد الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته	OFFICE NATIONAL DE DÉVELOPPEMENT ET DE PROMOTION DE LA FORMATION CONTINUE	ONDEFOC	04
برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية	Statistical Package for the Social Sciences	SPSS	05

جدول المحتويات

الصفحة	المحتوى
(I)	- الملخص.....
(II)	Abstract.....
(III)	- إهداء.....
(IV)	- شكر و عرفان
(V)	- قائمة الأشكال.....
(VI)	- قائمة الجداول.....
(VII)	- قائمة المختصرات.....
(VIII–XI)	- جدول المحتويات.....
(1)	- المقدمة.....
(10)	الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر...
(11)	- تمهيد
(12)	المبحث الأول: عموميات حول التكوين المهني.....
(12)	المطلب الأول: ماهية التكوين.....
(12)	1. التطور التاريخي للتكوين.....
(13)	2. تعريف التكوين وفوائده.....
(14)	3. أهداف التكوين.....
(15)	4. مكونات التكوين.....
(16)	المطلب الثاني: ماهية التكوين المهني.....
(16)	1. مفهوم التكوين المهني.....
(17)	2. أهمية التكوين المهني للفرد وللمؤسسة.....
(18)	3. مبادئ التكوين المهني.....
(19)	المطلب الثالث: خصائص ووظائف التكوين المهني ومناخه.....
(19)	1. خصائص التكوين المهني.....
(20)	2. وظائف التكوين المهني.....
(21)	3. المناخ التنظيمي للتكوين المهني.....

(23)	المبحث الثاني: أساسيات حول التوجه المقاولاتي أساسيات حول التوجه المقاولاتي.....
(23)	المطلب الأول: ماهية التوجه المقاولاتي.....
(23)	1. ماهية المقاولاتية.....
(25)	2. ماهية المقاول.....
(28)	3. تعريف التوجه المقاولاتي.....
(29)	4. أبعاد التوجه المقاولاتي.....
(31)	5. مقومات التوجه المقاولاتي.....
(32)	6. نظريات التوجه المقاولاتي.....
(35)	المطلب الثاني: دور التعليم المقاولاتي في تعزيز التوجه المقاولاتي.....
(35)	1. تعريف التعليم المقاولاتي.....
(36)	2. أهمية التعليم المقاولاتي.....
(36)	3. أهداف التعليم المقاولاتي.....
(37)	4. مراحل التعليم المقاولاتي.....
(38)	5. استراتيجيات التعليم المقاولاتي.....
(39)	6. برامج التعليم المقاولاتي.....
(40)	7. دور التعليم المقاولاتي في دعم التوجه المقاولاتي.....
(42)	المطلب الثالث : عوامل نجاح التوجه المقاولاتي وأهم عوائقه.....
(42)	1. الثقافة المقاولاتية.....
(45)	2. الروح المقاولاتية.....
(47)	3. دوافع توجه المتكون نحو ريادة الأعمال.....
(50)	4. معوقات توجه المتكون نحو زيادة الأعمال.....
(51)	المبحث الثالث: التكوين المهني في الجزائر.....
(51)	المطلب الأول: أساسيات حول التكوين المهني في الجزائر.....
(51)	1. تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر.....
(53)	2. تعريف التكوين المهني في الجزائر.....
(53)	3. أنماط التكوين المهني في الجزائر.....
(55)	4. مهام التكوين المهني في الجزائر.....
(56)	5. نماذج معاهد التعليم المهني في الجزائر.....
(57)	المطلب الثاني: المؤسسات التكوينية والداعمة للتكوين المهني في الجزائر.....
(57)	1. المؤسسات التكوينية المهنية في الجزائر.....
(59)	2. مؤسسات الدعم للتكوين المهني في الجزائر.....

(61)	3. دار المرافقة والإدماج.....
(64)	4. تنظيم هياكل التكوين المهني في الجزائر
(67)	المطلب الثالث: استراتيجيات مراكز التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي وتحدياتها في الجزائر.....
(67)	1. مؤشرات تطور قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر.....
(68)	2. استراتيجيات مراكز التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي في الجزائر.....
(69)	3. تحديات التكوين المهني في الجزائر.....
(70)	4. آفاق تنمية قطاع التكوين المهني بالجزائر.....
(71)	- خلاصة الفصل.....
(72)	- الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف.....
(73)	- تمهيد.....
(74)	المبحث الأول: تقديم عام لمركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور.....
(74)	المطلب الأول: تقديم مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور.....
(75)	المطلب الثاني: التخصصات المدرسة على مستوى المركز وعدد وأنماط المتكونين.....
(75)	1. التخصصات المدرسة على مستوى المركز.....
(77)	2. الهياكل البيداغوجية للمركز.....
(77)	3. عدد المتكونين وأنماط التكوين بالمركز.....
(78)	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور.....
(82)	المبحث الثاني: منهجية وإجراءات الدراسة الميدانية.....
(82)	المطلب الأول: إجراءات، أدوات، وأساليب الدراسة الميدانية.....
(82)	1- إجراءات الدراسة الميدانية.....
(82)	2- أدوات ومصادر جمع بيانات ومعلومات الدراسة الميدانية.....
(83)	3- الأساليب الإحصائية المستخدمة.....
(84)	المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة الميدانية.....
(84)	1- مجتمع الدراسة.....
(84)	2- عينة الدراسة.....
(85)	المطلب الثالث: نموذج الدراسة الميدانية وحدودها.....
(85)	1- وصف أداة الاستبيان.....
(87)	2- حدود الدراسة.....
(88)	المطلب الرابع: قياس صدق وثبات نموذج الدراسة.....
(88)	1- قياس الصدق لأداة الاستبيان.....

(88)	2- قياس ثبات أداة الدراسة.....
(89)	المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بدور التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.....
(89)	المطلب الأول: وصف وتحليل النتائج المتعلقة بدور التكوين المهني بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.....
(89)	1- وصف خصائص عينة الدراسة.....
(94)	2- النتائج المتعلقة بتقييم مناخ التكوين المهني بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.....
(98)	المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بمستوى دعم التوجه بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.....
(102)	المطلب الثالث: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بدراسة علاقة الارتباط بين استخدام التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف.....
(103)	1- العلاقة الارتباطية بين أبعاد مناخ التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف.....
(105)	2- العلاقة الارتباطية بين مناخ التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف.....
(106)	- خلاصة الفصل.....
(107)	- الخاتمة.....
(113)	- قائمة المصادر والمراجع.....
(122)	- قائمة الملاحق.....

المقدمة

المقدمة

1- مدخل الدراسة

يُعَدُّ التوجه المقاولاتي أحد المرتكزات الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، لاسيما في الدول التي تسعى إلى تنويع اقتصادها وتعزيز ديناميكية سوق العمل. وفي هذا الإطار، أصبح الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التكوين المهني خياراً استراتيجياً يهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات التقنية والمعرفية، إلى جانب تنمية القدرات السلوكية التي تعزز روح المبادرة والعمل الحر.

ويكتسي التكوين المهني أهمية متزايدة باعتباره أداة فعّالة لإعداد الكفاءات القادرة على الاندماج في الحياة المهنية أو خلق فرص عمل ذاتية، حيث لم يعد دوره مقتصرًا على تلبية احتياجات سوق العمل التقليدية، بل أصبح يساهم في ترسيخ ثقافة المقاولاتية من خلال إدماج مفاهيم الابتكار، المبادرة، وتحمل المخاطر ضمن مساراته التكوينية. كما يساهم في تحويل الأفكار إلى مشاريع اقتصادية قابلة للتجسيد، وهو ما يعزز من فرص التنمية المحلية ويحد من ظاهرة البطالة، خاصة في أوساط الشباب.

وفي الجزائر، يشهد قطاع التكوين والتعليم المهنيين تطوراً ملحوظاً من خلال تبني سياسات تهدف إلى مواءمة مخرجاته مع متطلبات الاقتصاد الوطني، مع التركيز على دعم التوجه المقاولاتي لدى المتكويين. ويبرز ذلك من خلال إدماج وحدات تعليمية ذات صلة بإنشاء المؤسسات وتسييرها، وكذا تعزيز الشراكة مع مختلف الفاعلين الاقتصاديين ومؤسسات الدعم.

غير أنّ فعالية هذا التوجه تظل مرتبطة بمدى قدرة مراكز التكوين المهني على تجسيد هذه الأهداف ميدانياً، من خلال نوعية البرامج التكوينية، أساليب التأطير، والبيئة الداعمة للمبادرة. ومن هذا المنطلق، تندرج هذه الدراسة في إطار تحليل دور التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي، من خلال دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف، باعتباره نموذجاً يعكس واقع هذه المنظومة.

2- إشكالية الدراسة

بناءً على ما سبق تقديمه، وحتى يتم وضع إطار منهجي لهذه الدراسة حول المساهمة التي يقدمها قطاع التكوين المهني، وتحديدًا مؤسسة التكوين المهني والتمهين لولاية الطارف في دعم المسار المقاولاتي للمتربصين، يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما هو دور التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف؟

المقدمة

وحتى تتم الإحاطة بكل جوانب موضوع الدراسة تقسم الإشكالية الرئيسية إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوفر مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف مناخا تكوينيا جيدا ومحفزا للمتربصين؟
- هل هناك توجه مقاولاتي كبير للمتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف؟
- هل هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مناخ التكوين المهني والتوجه المقاولاتي لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف؟

3- فرضيات البحث

للإجابة على التساؤلات السابقة تم تحديد مجموعة من الفرضيات التي تمكن من الوصول إلى أهداف الدراسة:

- **الفرضية الأولى:** يوفر مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف مناخا تكوينيا جيدا ومحفزا للمتربصين .
- **الفرضية الثانية:** يوجد توجه مقاولاتي كبير للمتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.
- **الفرضية الثالثة:** توجد علاقة ارتباط بين مناخ التكوين المهني والتوجه المقاولاتي لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف ، والتي بدورها تنقسم إلى أربعة فرضيات فرعية كما يلي:
- **الفرضية الفرعية الأولى:** " يوجد علاقة ارتباط بين البنية التكنولوجية والتوجه المقاولاتي لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف ".
- **الفرضية الفرعية الثانية:** " يوجد علاقة ارتباط بين الاتصال والتوجه المقاولاتي لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف ".
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** " يوجد علاقة ارتباط بين الممارسات التحفيزية والتوجه المقاولاتي لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف ".
- **الفرضية الفرعية الرابعة:** " يوجد علاقة ارتباط بين مقررات التكوين والتوجه المقاولاتي لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف ".

4- أهمية موضوع الدراسة

يعد موضوع التكوين المهني من أهم المواضيع الاقتصادية التي كثر حولها الجدل وتفاوتت بشأنها الآراء، وفيما يلي يتم عرض أهمية الموضوع:

- تسليط الضوء على أهمية منظومة التكوين المهني والتمهين كآلية استراتيجية ضمن المنظومة التعليمية في الجزائر؛
- تحليل تأثير المناخ التنظيمي في فعالية مخرجات التكوين المهني وتعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب؛
- إبراز دور التعليم المقاولاتي في تنمية التوجه المقاولاتي لدى الأفراد؛

المقدمة

- المساهمة في اقتراح حلول للحد من البطالة من خلال دعم روح المبادرة لدى الشباب؛
- شمول الدراسة لمختلف الأطوار التعليمية، مما يعزز من شمولية النتائج وأهميتها.

5- أسباب اختيار الموضوع:

- من أسباب اختيار هذا الموضوع ما يلي:
- ❖ الموضوع يندرج ضمن مجال التخصص؛
- ❖ أهمية التكوين المهني كأداة استراتيجية في إعداد الكفاءات وتعزيز قابلية التشغيل الذاتي؛
- ❖ تزايد الاهتمام بالمقاولاتية كخيار بديل لخلق فرص العمل ومواجهة البطالة؛
- ❖ الحاجة إلى دراسات ميدانية تُبرز العلاقة بين التكوين المهني والتوجه المقاولاتي في مركز التكوين المهني بالجزائر؛
- ❖ قلة الدراسات المعالجة لهذا الموضوع؛
- ❖ الرغبة في فهم آليات دعم التوجه نحو العمل الحر لدى المترشحين.

6- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- تشخيص واقع التكوين المهني من حيث محتواه وأساليبه ومدى إدماجه لمفاهيم المقاولاتية؛
- تحليل مدى مساهمة البرامج التكوينية في تنمية المهارات المقاولاتية (التخطيط، التسيير، اتخاذ القرار)؛
- دراسة العلاقة الإحصائية بين التكوين المهني والتوجه المقاولاتي لدى المتكولين؛
- تحديد أهم المعوقات التي تحد من فعالية التكوين المهني في دعم التوجه نحو العمل الحر؛
- اقتراح مجموعة من التوصيات العملية لتحسين أداء مراكز التكوين المهني في مجال دعم المقاولاتية.

7- المنهج المتبع وأدوات الدراسة:

تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي الذي يساعد على تحليل البيانات واستنباط التفسيرات والاستنتاجات المتعلقة بالمشكلة المطروحة في هذه الدراسة وتمثلت أدوات الدراسة في:

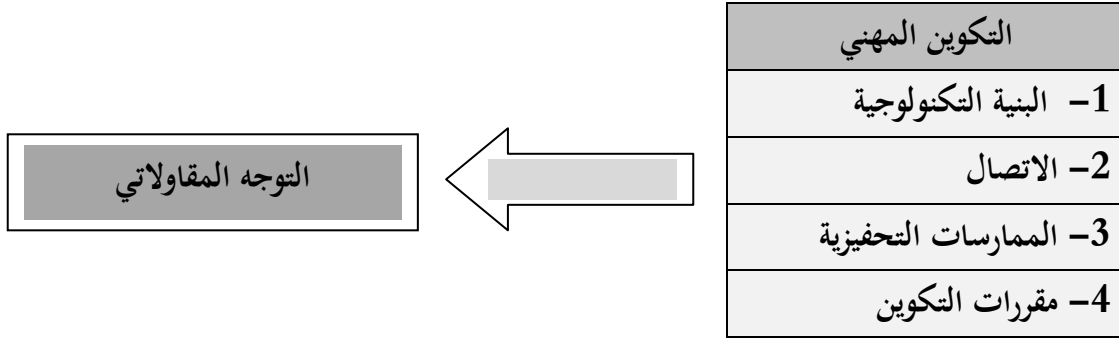
المصادر الثانوية: تم الاعتماد على مجموعة من الكتب والمذكرات والدوريات والملتقيات والمواقع الإلكترونية.

المصادر الأولية: تم الاعتماد على الملاحظة، المقابلات وكذا الاستبيان كما موضح في الفصل الثاني ضمن أدوات الدراسة الميدانية واستخدام برنامج Spss في تحليل البيانات والوصول إلى النتائج.

8- نموذج الدراسة:

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة الدراسة من خلال إطارها النظري ومعايبتها الميدانية تصميم نموذج فرضي كما هو مبين في الشكل رقم (01) يشير إلى العلاقة بين جوانب التكوين المهني بوصفه متغيرا مستقلا والتوجه المقاولاتي بوصفه متغيرا تابعا.

شكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

9. حدود الدراسة: لكل دراسة حدود مكانية، زمنية، وبشرية، وعليه فقد حددت حدود هذه الدراسة كالآتي:

الحدود المكانية: إن الحدود المكانية لهذه الدراسة هي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.

الحدود البشرية: تمثل الحدود البشرية بعينة الدراسة والتي تتكون من مجموعة متربصي المؤسسة المبحوثة، وقد بلغ عدد أفراد العينة 60 متربص.

الحدود الزمنية: تمثل الحدود الزمنية لهذه الدراسة الفترة الممتدة من أكتوبر 2025 إلى غاية جوان 2026، أما فيما يخص الدراسة الميدانية تمثلت مدتها في الفترة الممتدة من 14 أبريل 2026 إلى غاية تاريخ 11 ماي 2026.

10- صعوبات الدراسة:

لقد واجه مسار هذه الدراسة العديد من الصعوبات الموضوعية والميدانية التي أثرت على معالجة بعض جزئياته والتي يمكن إبرازها فيما يلي:

- محدودية الدراسات التي تناولت بشكل مباشر العلاقة بين التكوين المهني والتوجه المقاولاتي في السياق المحلي؛
- تباين الطروحات النظرية حول مفهوم التوجه المقاولاتي وطرق قياسه، مما صعب بناء إطار نظري موحد؛
- نقص بعض المراجع الحديثة المتخصصة التي تعالج الموضوع بشكل دقيق وميداني؛
- التردد أو عدم التفاعل الكامل لبعض المبحوثين عند الإجابة على الاستبيان؛
- اتساع مجال التكوين المهني وتداخله مع العديد من المفاهيم المرتبطة به، كالمقاولاتية، وتنمية المهارات، ومتطلبات سوق العمل؛

المقدمة

➤ صعوبة الفصل بين تأثير التكوين المهني وتأثير العوامل الأخرى المرتبطة بالتوجه المقاولاتي لدى الأفراد.

11- الدراسات السابقة

هناك العديد من الباحثين الذين تطرقوا إلى موضوع التكوين المهني وأيضاً الدعم المقاولاتي ومن بين هذه الدراسات ما يلي:

الدراسة الأولى: عبد الجبار عبد الحفيظ، (2018/2019) بعنوان: التوجه المقاولاتي لدى طلبة الجامعة في

الجزائر -دراسة حالة-، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، غير منشورة، المدرسة العليا للتجارة، الجزائر

هدفت الدراسة إلى تناول موضوع التوجه المقاولاتي لدى طلبة الجامعة في الجزائر، من خلال توضيح مفهوم المقاولاتية والعناصر المرتبطة بها، إضافة إلى عرض مختلف المفاهيم المتعلقة بإنشاء المؤسسات، خاصة المراحل التي تمر بها المؤسسة منذ ظهور فكرة المشروع إلى غاية مباشرة العملية الإنتاجية. كما تطرقت الدراسة إلى هيئات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع إبراز مجالات تدخلها وإنجازاتها، إلى جانب توضيح مساهمة هذه المؤسسات في التشغيل، والناتج المحلي الخام، والقيمة المضافة، والصادرات خارج قطاع المحروقات.

وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين التوجه المقاولاتي وكل من التكوين في المقاولاتية، وتوفر المعلومات، ووجود فكرة أو مشروع مؤسسة، في حين تبين وجود علاقة عكسية مع صعوبة الحصول على الموارد، بينما لم تسجل الدراسة أي علاقة ذات دلالة بين التوجه المقاولاتي وكل من الحاجة إلى الاستقلالية، والخبرة المهنية، والتصورات المرتبطة بالمخاطرة.

يتمثل الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية في أن الدراسة السابقة ركزت على التوجه المقاولاتي لدى طلبة الجامعة في الجزائر، من خلال دراسة مجموعة من المتغيرات المؤثرة فيه مثل التكوين في المقاولاتية، توفر المعلومات، وجود فكرة مشروع، وصعوبة الحصول على الموارد، مع إبراز دور هيئات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها الاقتصادية. كما اعتمدت الدراسة على فئة طلبة الجامعة باعتبارهم مقبلين على الحياة المهنية، أما الدراسة الحالية فتختلف عنها في تركيزها على دور التكوين المهني في تعزيز ودعم التوجه المقاولاتي لدى المترشحين بمراكز التكوين المهني، من خلال دراسة مساهمة برامج التكوين والتأهيل المهني في تنمية روح المبادرة واكتساب المهارات المقاولاتية، مع إجراء دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف.

الدراسة الثانية: رنان نزيهة، جاب الله شافية، (2020) بعنوان: التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية

لسوق العمل في الجزائر، مقال منشور بمجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 14، العدد 02، جامعة محمد

خيضر، بسكرة، الجزائر:

المقدمة

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أداء قطاع التكوين المهني ومساهمته في تلبية الاحتياجات الوظيفية بما يتطلبه سوق العمل في الجزائر، وذلك من خلال معايير ومؤشرات تحسين الوصول للتكوين المهني، توسيع عروض التكوين، آليات التوجيه، والأداء الداخلي لهذا النظام، بالإضافة إلى تحليل واقع خريجي التكوين المهني في سوق العمل ومدى قابليتهم للتشغيل.

وخلصت هذه الدراسة إلى أن هناك تحديين رئيسيين يواجههما اليوم هذا القطاع، يتمثل الأول في تعزيز جاذبية التكوين والتعليم المهنيين ودفعهما كمسار واعد في النظام التعليمي الوطني، أما التحدي الثاني فيتمثل في تعزيز التعاون بين معاهد التكوين والتعليم المهنيين والصناعات بما يتماشى مع متطلبات التنمية المحلية.

ويكمن الاختلاف في كون أن هذه الدراسة اهتمت بتحليل دور قطاع التكوين المهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في الجزائر، من خلال تقييم أداء منظومة التكوين المهني ومدى مساهمتها في تحسين فرص التشغيل، إضافة إلى التركيز على مؤشرات تطوير القطاع كالتوجيه المهني، وتوسيع عروض التكوين، وتعزيز الشراكة بين مؤسسات التكوين والقطاعات الاقتصادية المختلفة، في حين تركز الدراسة الحالية على دراسة مساهمة التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى المترشحين، من خلال دراسة مدى مساهمة برامج التكوين المهني في تنمية الفكر المقاولاتي لدى المترشحين، وتشجيعهم على اكتساب السلوك الريادي والتوجه نحو خلق مؤسساتهم المصغرة، بالاعتماد على دراسة ميدانية أجريت بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف لسنة 2026.

الدراسة الثالثة: بن حمدون عبد الله، (2023/2022) بعنوان: دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المترشحين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين لولاية غرداية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر: هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على آراء فئة من الشباب ذوي مستويات تعليمية مختلفة حول مدى تأثير التكوين المهني في توجيههم نحو التوجه المقاولاتي، وذلك من خلال الوقوف على أهم المفاهيم والإجراءات المحددة لأبرز المقومات التي تقيس هذا التوجه. كما سعت الدراسة إلى معرفة مستوى التوجه المقاولاتي لدى شباب التكوين المهني، وتحديد الصيغ والمناهج التكوينية الأكثر تأثيراً في توجيه المترشحين نحو العمل المقاولاتي.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة تأثير عكسية بين التكوين المهني والتوجه المقاولاتي، إضافة إلى وجود علاقة عكسية بين المناخ التنظيمي للتكوين المهني والتوجه المقاولاتي، في حين تبين وجود علاقة طردية متوسطة التأثير بين محتوى مقررات التكوين المهني والتمهين والتوجه المقاولاتي، كما أظهرت النتائج أن جائحة كورونا كان لها أثر واضح على هذه النتائج.

المقدمة

ويكمن الاختلاف في كون أن هذه الدراسة ركزت على قياس مدى مساهمة التكوين المهني في تنمية التوجه المقاولاتي لدى فئة الشباب داخل مؤسسات التكوين المهني بولاية غرداية، أما الدراسة الحالية فتختلف عنها من حيث المجال المكاني والزمني، إذ أجريت على مستوى مركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف في سنة 2026، كما ركزت على إبراز دور التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي من خلال تنمية روح المبادرة والمهارات المقاولاتية لدى المتربين.

الدراسة الرابعة: جيلالي بهاز وآخرون، (2023) بعنوان: دور المناخ التنظيمي لتكوين المهني في تعزيز أبعاد التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المتربين، مقال منشور بمجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 09، العدد 01، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى التوجه المقاولاتي لدى شباب التكوين المهني وتبيين ما هي أبعاد التوجه المقاولاتي الأكثر تأثراً بالمناخ التنظيمي السائد في مؤسسات التكوين المهني، واقتراح جملة من الآراء تزيد من دافعية المتربين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين في التوجه صوب العمل المقاولاتي؛

وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي للمناخ التنظيمي في التكوين المهني على كافة أبعاد التوجه المقاولاتي (المخاطرة، الاستباقية، الابداع، الاستقلالية، والعدوانية التنافسية)، وخلصت الدراسة بضرورة تشجيع المناخ التنظيمي المتعلق بالتكوين الانتاجي، والتعامل مع مؤسسات الدولة كالمستشفيات بخياطة المآزر مثلاً، أو تلحيم الكراسي، وإجراء دراسة طوبوغرافية، أو تصليح لشبكات المياه..، لما له من أهمية في خلق علاقة مع المتعاملين مما يمهّد الطريق للمتربين في انشاء مقالة والتعاقد معهم؛ كما يقوم بتعزيز البحوث في مجال التعليم المقاولاتي خاصة في منظومة التكوين المهني.

يتمثل الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية في أن الدراسة السابقة تطرقت إلى دراسة تأثير المناخ التنظيمي لمؤسسات التكوين المهني في تنمية أبعاد التوجه المقاولاتي لدى الشباب، مع التركيز على طبيعة البيئة التنظيمية والتكوينية داخل المؤسسة، أما الدراسة الحالية فتهتم بدراسة مدى مساهمة التكوين المهني في توجيه المتربين نحو العمل المقاولاتي، من خلال تنمية قدراتهم المهنية وتحفيزهم على استغلال مهاراتهم في إنشاء مشاريع خاصة، اعتماداً على دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف للسنة الحالية.

10- هيكل الدراسة

لقد حددت إشكالية الدراسة إطار متعدد الأبعاد (التكوين المهني، التوجه المقاولاتي، دور التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي) الأمر الذي يستدعي ضرورة الإحاطة بكل هذه الأبعاد وبجميع جوانبها، وعلى هذا الأساس فقد شملت هذه الدراسة مقدمة وفصلين وخاتمة جاءت كالتالي:

المقدمة

الفصل الأول: تضمن هذا الفصل نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وتطبيقاته في الجزائر، وتم تقسيمه ثلاثة مباحث أساسية، حيث تم التطرق لعموميات حول التكوين المهني من حيث مفهومه، مبادئه، خصائصه ووظائفه في المبحث الأول، ثم تم التعرف على التوجه المقاولاتي من حيث المفهوم، الأبعاد، دور التعليم المقاولاتي في تفعيله، وكذلك أهم محددات وعوامل نجاحه بالتفصيل في المبحث الثاني، ومن ثم تم التطرق إلى التكوين المهني وواقعه في الجزائر في المبحث الثالث.

الفصل الثاني (الميداني): تضمن هذا الفصل القيام بدراسة ميدانية في مركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف، وقد تكون هذا الفصل من ثلاثة مباحث أساسية، حيث تم عرض تقديم عام لمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف بالتفصيل في المبحث الأول، ثم تم التطرق إلى منهجية وإجراءات الدراسة الميدانية في المبحث الثاني، ومن ثم تم عرض وتحليل النتائج المتعلقة بدور استخدام التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف في المبحث الثالث.

الفصل الأول

نظرة عامة حول التكوين

المهني والتوجه المقاولاتي

وواقعه وتطبيقه في الجزائر

تمهيد

في ظل التحولات الاقتصادية المتسارعة وتزايد متطلبات سوق العمل، برزت الحاجة إلى تطوير آليات فعّالة لإعداد الموارد البشرية بما يتلاءم مع التغيرات التكنولوجية والتنظيمية. ويُعدّ التكوين المهني أحد أهم هذه الآليات، حيث يساهم في تزويد الأفراد بالمهارات العملية والتقنية التي تمكّنهم من الاندماج في الحياة المهنية بكفاءة. كما يشكّل التوجه المقاولاتي توجهاً حديثاً يهدف إلى تنمية روح المبادرة والابتكار، من خلال إعداد أفراد قادرين على خلق فرص عمل ذاتية بدل الاعتماد على الوظائف التقليدية.

وعليه، فإن إدماج التكوين المهني ضمن المنظومة المقاولاتية من شأنه أن يعزز روح المبادرة الفردية، ويُسهم في توجيه المتكويّن نحو استغلال مهاراتهم في إنشاء مشاريع مصغرة، بما يدعم التنويع الاقتصادي ويقلل من معدلات البطالة، خاصة في أوساط الشباب. ومن ثمّ، فإن دراسة الجوانب النظرية لهذين المفهومين والتعرف على واقع التكوين المهني في الجزائر تمثل خطوة أساسية لفهم أبعادهما المختلفة وأسس تكاملهما.

وهذا ما سيتم التطرق له خلال هذا الفصل الذي تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث كما يلي:

المبحث الأول: عموميات حول التكوين المهني؛

المبحث الثاني: أساسيات حول التوجه المقاولاتي؛

المبحث الثالث: التكوين المهني في الجزائر.

المبحث الأول: عموميات حول التكوين المهني

يعدّ التكوين المهني من الموضوعات التي تحظى باهتمام متزايد في الدراسات الاقتصادية والإدارية، نظراً لارتباطه المباشر بتأهيل الموارد البشرية. ويُشكّل هذا المجال أحد المحاور الأساسية في منظومة التعليم والتدريب، لما له من دور في تنمية المهارات العملية. كما يندرج ضمن الآليات المعتمدة لمواكبة متطلبات سوق العمل.

المطلب الأول: ماهية التكوين

يُعدّ تحديد ماهية التكوين من المنطلقات الأساسية لفهم أبعاده النظرية والتطبيقية، نظراً لتعدد استخداماته وتنوع دلالاته في الأدبيات الاقتصادية والتربوية. ويكتسي هذا المفهوم أهمية خاصة لارتباطه المباشر بتنمية القدرات والمهارات البشرية. ومن خلال هذا المطلب يتم الوقوف عند مختلف التعريفات والمفاهيم المرتبطة بالتكوين، بما يسمح بإبراز خصائصه وأبعاده الأساسية.

1. التطور التاريخي للتكوين

لقد عرف التكوين تطوراً كبيراً، حيث مر بعدة مراحل قبل أن يصل إلى المرحلة الحالية، ويمكن تقسيمها إلى أربعة مراحل كالآتي¹:

- المرحلة الأولى: منذ فترة التجمعات حتى بداية العشرينيات

في القديم كان التكوين محصوراً في مكان العمل، حيث يتلقى العامل تعليماً بسيطاً حول العمل المكلف به، وقد استمرت هذه الطريقة حتى منتصف العشرينيات، وكان أرباب العمل يقولون: "على المستخدمين التعلم بأنفسهم وبسرعة وإلا فالطردهم".

أما في فرنسا فقد لجأت المعاهد لإنشاء ملاحق تقوم بتقديم دروس تكوينية مرتبطة بمجال القانون التجاري والصناعي.

- المرحلة الثانية: منذ بداية العشرينيات حتى نهاية الخمسينيات

أصبح التكوين بعد الحرب العالمية الثانية حقيقة واقعية، ففي نهاية هذه الفترة تم اعتماد البرنامج التكويني الأمريكي من قبل الدول الأوروبية، أين أصبح الفرد يختار المهنة التي تناسبه وذلك لما يملكه من معارف.

- المرحلة الثالثة: خلال الستينيات

تميزت هذه المرحلة بالتطور التكنولوجي السريع، مما جعل تكوين المستخدمين بالنسبة للمنظمات ضرورة ملحة والطريقة الوحيدة لمواكبة هذا التطور السريع في التكنولوجيا.

¹ بن عيسى محمد وليد، (2024/2023): دور التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية -دراسة ميدانية مصرف السلام الجزائر-، مذكرة ماستر في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، ص ص 11-12.

- المرحلة الرابعة: من السبعينات إلى يومنا هذا

ساهمت هذه السنوات في تعزيز ضرورة الحصول على التكوين في معظم المنظمات والمؤسسات، إذ يمكن القول حالياً أن نوعية المعرفة والخبرة لدى الأفراد تتناقص من سنة إلى أخرى، فأصبح من الضرورة قبل أي وقت آخر اللجوء إلى برامج التكوين المساندة للتطور.

من خلال النبذة التاريخية عن التكوين، نتوصل إلى أن هذا الأخير يتأثر من حيث محتواه ودرجة الحاجة إليه بالظروف المحيطة، وتحديدًا بالتكنولوجيا ودرجة تطورها.

2. تعريف التكوين وفوائده

سيتم من خلال هذا العنصر التعرف على مفهوم التكوين وأهم فوائده.

1.2 تعريف التكوين

يعرف التكوين بأنه: "عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات، خبرات، وطرق أداء المهام وسلوكيات واتجاهات المتكونين بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفاءاتهم"¹.

كما يعرفه Marie Jean على أنه: "هو مجموع العمليات، الوسائل، المنهجيات والدعائم المخططة التي يمكن من خلالها تحفيز المكونين على تحسين معارفهم، سلوكهم، تصرفاتهم وكفاءتهم اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم الخاصة للتكيف مع محيطهم وانجاز مهامهم الحالية والمستقبلية"².

كما قد عرفه sekiou على أنه: "بجمل النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكياتهم وقدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد لتحقيق أهداف المنظمة من جهة وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى بدون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية أو المستقبلية"³.

مما سبق يستنتج أن التكوين هو عملية ديناميكية ومستمرة تشمل مجموعة من الأنشطة والوسائل والمنهجيات المخططة، تهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية في معارف الأفراد وخبراتهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم، بما يمكنهم من تطوير قدراتهم الفكرية والعملية واستغلال طاقاتهم الكامنة بكفاءة.

¹ عبدة سعاد، قوجيل سهام، أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية - دراسة حالة وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية - ، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 14، العدد 02، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ص 496.

² جندي جميلة، فرحاتي فاطيمة، (2019): سياسة التكوين المهني ودورها في تحقيق الأمن الاجتماعي للمتكونين دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد : طيبي رابع بوسعادة ولاية المسيلة، مجلة سوسيولوجيا، المجلد 03، العدد 01، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ص 111.

³ بولغالغ نصيرة، فواوي أحمد، (2023): التكوين ودوره في تحسين أداء موظفي المؤسسات الصحية في الجزائر، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 11، العدد 01، جامعة الجزائر 02، الجزائر، ص 90.

2.2 فوائد التكوين

هناك العديد من المزايا أو الفوائد التي يمكن تحقيقها من جراء القيام بالتكوين وتمثل أهمها في:¹

- زيادة الإنتاج مع تحسين في مستواه؛
- انخفاض عدد الحوادث نتيجة لانخفاض نسبة الأخطاء التي يرتكبها العاملون المتدربين مقارنة بزملائهم غير المتدربين؛
- إلتقاء عدد كبير من المتدربين من مؤسسات مختلفة مما يسمح بتوسيع مداركهم من خلال تعارفهم، وقيامهم بمناقشة قضايا العمل وتبادل وجهات النظر والآراء، ويحدث هذا بصفة أساسية إذا كان التكوين من خلال جهات خارجية مثل مراكز التكوين المنتشرة في أنحاء الوطن؛
- إيجاد حلول للمشاكل والمنازعات التي تنشأ بين الموظفين بعضهم البعض، أو بينهم وبين رؤسائهم، وذلك عن طريق الدورات التكوينية التي تركز على الجوانب السلوكية في الاتصال والقيادة؛
- زيادة درجة انتماء الموظفين إلى المصالح التي يعملون بها؛
- خفض وقت التعليم المطلوب بالنسبة للموظفين من أجل الوصول إلى المعايير المطلوبة من الأداء.

3. أهداف التكوين

- يتمثل الهدف الأساسي للتكوين في مساعدة المنظمة على تحقيق رسالتها وأهدافها من خلال تحسين الأداء الفردي، وبالتالي تحسين الأداء التنظيمي، ويسعى إلى إكساب المتكويين المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات التي تتطلبها وظائفهم الحالية، في حين قسمها آخرون إلى مجموعة من الأهداف الرئيسية المتمثلة في:²
- ✓ **الزيادة في الإنتاج:** وهي الزيادة في كميته وتحسين نوعيته من خلال التدريب على كيفية إتقان للعمل من ثم زيادة القابلية الإنتاجية، وهنا أكد عدة باحثون على أن التكوين يساهم في زيادة الإنتاجية والاقتصاد في النفقات، وتخفيض عدد الحوادث والأخطاء.
 - ✓ **التقليل في دوران العمل:** إذ أن تدريب المتكويين وتلقينهم المعارف التي تتفق ومداركهم وزيادة قدرتهم على موازلة أعمالهم يعني إيجاد نوع من الاستقرار والثبات في حياة العاملين ورغبتهم وقدرتهم في موازلة أعمالهم.
 - ✓ **تنمية العاملين للقيام بالأعمال والوظائف المستقبلية:** يساهم التكوين في تحضير المتدربين لشغلهم لوظائف المستقبلية تسمح لهم بالتطور الوظيفي داخل المؤسسة.

¹ بعداش مسيكة، مروان عبد الرزاق، (2015): واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة الجزائرية-دراسة ميدانية-، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 19، العدد 01، جامعة الجزائر 03، الجزائر، ص 65.

² راضية بصلام، (2021/2022): التكوين كأداة لتطوير الكفاءات في المؤسسة -دراسة حالة-، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران 02، الجزائر، ص 13-14.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

كما أن التكوين يهدف إلى زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع الخلاق، بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى كما يهدف بالأساس إلى تضيق الفجوة القائمة بين نظام التعليم بأنواعه المختلفة وبين مجالات العمل المطلوب.

يستخلص أن للتكوين أهداف استراتيجية تسعى المؤسسة لتحقيقها، ويلعب التكوين دورا كبيرا في بلوغها، وبالتالي التكوين أداة فعالة تسمح برفع الكفاءة، تحسين السلوكيات، وبالتالي تنمية روح الانتماء للمؤسسة.

4. مكونات التكوين

تنطوي العملية التكوينية حسب محمد حافظ حجازي على مكونات متعددة تستهدف في مجملها سلوك الفرد الأدائي المطلوب، ويمكن بلورة هذه المكونات فيما يلي¹:

-المكون المعرفي

يوفر هذا المكون الأسس والنظريات، والقواعد، والقوانين المرتبطة بمواضيع التكوين، مستهدفا إيقاظ وبعث القديم منها، وإيراد توفير كل جديد من المعارف في المجال التكويني.

-المكون المهاري

اكتساب وتنمية وتطوير الكفايات الأدائية للقدرات المتاحة إلى إنشاء الكفاءة الفردية والتنظيمية.

-المكون الاتجاعي

توفير الخبرات المباشرة التي تعمل على امتصاص الآراء والأفكار والمعتقدات أو تعديلها، أو تغييرها بما يحقق أهداف التغيير السلوكية، التي سعت إليها العملية التدريبية.

ويحدد محمد الصيرفي ثلاثة مكونات رئيسية وهي:

-أنه نشاط لنقل المعرفة من أجل تنمية وتطوير نماذج التفكير وأنماط الاتصال الأفراد التنظيم؛

-أنه محاولة لتغيير سلوك لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرجو؛

-أنه اكتساب الفاعلية في أعمال الأفراد الحالية والمستقبلية.

يتطلب التكوين قدرة من الفهم والاستبصار وفهم العلاقة بين العناصر وربط الأسباب بالمسببات. لهذا على المكونين أن يوفرُوا الظروف المناسبة، وأن يوجهوا المتكونين إلى أحسن التقنيات والطرق الواجب إتباعها من أجل الاقتصاد في الوقت والجهد والمصاريف والزيادة في نجاعة التكوين.

¹ نجاة بزايد، (2010/2011): التكوين واستراتيجية المهارات التيسيرية لدى إدارات شركة "سوناطراك"، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيمي،

كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 02، وهران، الجزائر، ص ص 90-91

المطلب الثاني: ماهية التكوين المهني

يُعتبر التكوين المهني من المفاهيم المحورية في مجال تنمية الموارد البشرية، لما له من دور في إعداد الأفراد وتأهيلهم لاكتساب مهارات ومعارف تطبيقية تتلاءم مع متطلبات المهن المختلفة. ويتميز هذا المفهوم بتعدد أبعاده وتنوع مقارباته، مما يستدعي الوقوف عند مختلف التعريفات التي تناولته في الأدبيات العلمية.

1. مفهوم التكوين المهني

يعود استعمال مصطلح التكوين في الفكر الإداري الفرنسي وكان يقصد به في الأصل التكوين الأساسي والأول للمهارة أو المعرفة، حيث أشير له في الفكر الفرنسي والإنجليزي بالتدريب التعريفي أو التدريب التوجيهي أو التدريب الإنضمامي يستخدم أهل المغرب العربي كلمة تكوين formation ويستخدم في المشرق العربي التدريب المهني ترجمة للعبارة الإنجليزية vocational – training. وبهذا يتضح أن مصطلح التكوين والتدريب يحملان نفس المعنى وهو إعداد الأفراد إعدادا مهنيا، وتكوينهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات وسلوكيات جديدة.¹

كما يعرف التكوين المهني بأنه: "ذلك النشاط المستمر والمنظم لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما".²

كما عرف أيضا بأنه: "عبارة عن مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو محال من النشاطات الاقتصادية المهنية".³ مما سبق يستنتج أن التكوين المهني هو عملية تعلم تستهدف اكساب بعض المهارات والكفاءات المهنية للأفراد وتدريبهم على طرق الانجاز والأداء في المشاريع والأعمال التي سينشئونها مستقبلا، أو التي أنشئوها مسبقا، بهدف احداث تحسينات في مستوى معارفهم ومهاراتهم الفنية، وفي طرقهم التسييرية والتنفيذية لتحقيق الكفاية الإنتاجية لتلبية احتياجات المجتمع.

¹ حميدة جرو، (2020/2021): نظرة الشباب والمكونين للمهن من حيث التكوين والمخرجات -دراسة ميدانية بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة-، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ص 23.

² الدهبي عمر، لعل بوكميش، (2024): التوجه المقاولاتي لدى خريجي التكوين المهني - دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني قويدري قادة بزواوية كنتة-، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 23، العدد 03، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، ص 111.

³ بلخياطي مباركة، بلعيد نعيمة، (2021/2022): التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل -دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم تيارت-، مذكرة ماستر في العلوم الاجتماعية، غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، ص 41.

2. أهمية التكوين المهني للفرد وللمؤسسة

- يعتبر التكوين من أكثر الاستراتيجيات الإدارية في مجال تنمية الموارد البشرية، وذلك بهدف تحسين أداء الأفراد في أعمالهم بكافة مستوياتها داخل المؤسسة، فأهمية التكوين تكون عالية سواء على مستوى المؤسسة أو بالنسبة للفرد¹.
- فبالنسبة للفرد يمكن تلخيص أهمية التكوين فيما يلي:
- اكتساب الفرد مهارات وقدرات تجعله مؤهلاً لشغل منصب عمل بكفاءة، كما تساعد على الارتقاء في عمله؛
 - يعزز التكوين ثقة الفرد بنفسه ما يساعده على التفاني والإبداع في عمله؛
 - يساعد التكوين الفرد المكون على زيادة قابليته لإيجاد منصب عمل نظراً لتأهيله وكفاءته.
- أما على مستوى المؤسسة فتتلخص أهمية التكوين فيما يلي:
- يزيد التكوين من إنتاجية ومردودية المؤسسة، حيث أن الفرد المكون يعتبر استثماراً طويلاً الأجل في المؤسسة؛
 - قابلية التكيف مع التغيرات المستمرة في أساليب العمل نظراً للتطور التقني والتكنولوجي فالتكوين له أهمية كبرى للمجاعة التطور المستمر في أساليب العمل والإنتاج؛
 - يكون الفرد المكون أكثر قابلية للإبداع والابتكار ولتطوير عمله من خلال مهاراته السلوكية ومعارفه وخبراته وهو ما يعود بالإيجاب على إنتاجية المؤسسة.
- ومن المهم الإشارة إلى أن التدريب كمصطلح مرتبط بالتكوين، فمدلول التكوين لا يختلف عن مدلول التدريب، ماعداً أن الأول يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة، أما الثاني، أي التدريب، فيسري مفهومه على التعلم أيضاً لكن في نطاق مهنة معينة، باعتبار ارتباطها بالجانب العملي، لذلك فمن ناحية واقعية، فإن التدريب يكون أكثر استخداماً من قبل القطاع الإنتاجي بصورة عامة.

¹ رنان نزيهة، جاب الله شافية، (2020): التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 14، العدد 02، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ص ص 384-385.

3. مبادئ التكوين المهني

من المبادئ الهامة للتكوين التي يجب مراعاتها ما يلي¹:

- **التكرار:** التكرار يساعد على تعلم أداء أي عمل، أما مقدار التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة المراد تعلمها وعلى شخصية المتعلم وعلى الطرق المستخدمة في التكوين.

- **الإرشاد والتوجيه:** الإرشاد يساعد المتعلم على سرعة التعلم ودقته، فالتكوين المقترن بالإرشاد أفضل بكثير من التكوين بدون، فإرشاد المتعلم إلى طرق الصواب فيه اقتصاد للوقت والجهد، حيث يتعلم الاستجابات الصحيحة من أول محاولة بدلا من تعلم الحركات الخاطئة، ثم يبذل بعد ذلك جهدا في إزالة العادات الحركية الخاطئة، ثم يتعلم بعد ذلك العادات الصحيحة.

- **الدافع والحافز:** كلما كان الدافع قوي لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعرفة والمهارات الجديدة، فلكي تتحقق الفاعلية للمتكون يجب أن يرتبط التكوين بحاجة حقيقية له يرغب في إشباعها، مثل تحسين مستوى الأداء أو الترقية أو زيادة مستوى الدخل.

كما تتوقف فاعلية برامج التكوين على وجود نظام سليم للحوافز بحث العاملين على الإقبال على التكوين بجدية وترابط لنظام التكوين بنظام الثواب والعقاب وبالتالي فإن نجاح المتكون في البرنامج يؤدي إلى مكافأته أما تقصيره فيعرضه العقاب المادي أو المعنوي.

- **الطريقة الكلية أو الجزئية في التعلم:** الطريقة الكلية هي التي تقضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة، أما الطريقة الجزئية فهي التي تقضي بتقسيم المادة إلى واحدة جوهرية ثم حفظها أو تعلمها على مراحل متتالية، فكلما تعقد العمل وكان مركبا كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزائه، أما إذا كان العمل بسيطا أو يتكون من جزئيات قليلة أو يصعب فصل جزئياته عن بعضها، فمن المفيد أن يعطي مرة واحدة حتى تكون واضحة ومتكاملة.

- **مراعات الفروق الفردية:** إن الاختلافات بين الأفراد من حيث الذكاء والقدرات والطموح والاتجاهات لها أثر كبير على التدريب، ومن ثم فهذه الفروق يجب مراعاتها عند تخطيط وتحديد الطرق المناسبة لإيصال المعلومات للأفراد.

- **ضرورة خلق الدافع لدى المكون:** حيث أنه من الضروري تنمية رغبة الأفراد على التعلم، بحيث أن هذه الرغبة تؤدي إلى زيادة مستويات الجهود المبذولة، فكلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات الجديدة، فالاستعداد للتكوين يتطلب تهيئة الموظف لأنه تكون له رغبة والاستعداد الذاتي والاقتناع بأهمية

¹ صهيب بوفروة، (2022/2021): أثر التكوين في تنمية رأس المال البشري -دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل-، مذكرة ماستر في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، ص ص 13-

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

التكوين ويمدى الفائدة التي ستعود إليه ذاتيا وعلى المؤسسة التابع لها، وهذا يساعد على إمكانية استيعابه ويمكنه من التطبيق والممارسة الجيدة.

- ربط التكوين ببرامج التدعيم بعد اكتساب المعارف: من خلال التكوين لا بد من ربط النتيجة أو الأثر التكويني بنظام المكافأة والعقاب من الدعامات الايجابية وجود فرصة الترقية وزيادة الأجر أو توجيه الشكر لما قام به العامل من إنجاز، لذلك يجب التحقق من أن المكافأة هي مقابل الإنجاز للفرد المتكون مع وجود نوع من التناسب بين برامج التكوين واحتياجات الأقسام التشغيلية وفقا لمتطلبات الوظائف والأعمال، وإذا كان سلوك المتكون لا يتماشى مع السلوك التنظيمي المؤسسة في استخدام العقوبات ما هو إلا للتقوية والتدعيم والحفاظ على السلوك التنظيمي.

- متابعة المتكون وتقدمه: أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة بين المعلومات التي تعطى للمتكونين والسرعة والفعالية لديهم، لأن كثرة المعلومات لا تكفي في حد ذاتها لاكتساب المهارة وإنما يتحقق ذلك بالفهم السليم لما تعنيه هذه المعلومات ومدى استيعابها، وقد نجد صعوبة في ذلك وهذا ما يظهر دور المتكون في متابعة درجة تقدم المتكونين والتحقق من الاستيعاب النظري والعلمي¹.

المطلب الثالث: خصائص ووظائف التكوين المهني ومناخه

سيتم من خلال هذا المطلب التعرف على الخصائص الأساسية للتكوين المهني، وكذلك التطرق لأهم وظائفه ومناخه التنظيمي.

1. خصائص التكوين المهني

يتميز التكوين المهني المعاصر بمجموعة من الخصائص يمكن إيجاز أهمها فيما يلي²:

❖ الحاجة إلى قاعدة علمية وتكنولوجية متينة: تميز التكوين المهني فيما مضى بكونه عملية بسيطة تسمح بامتهان مهنة تقليدية من الآباء والحرفيين المهرة، ونظرا لما يتسم به عالم اليوم من ثورة تكنولوجية سريعة، جعلت المهن العصرية جد معقدة وتتطلب قاعدة علمية متينة وخبرات مهنية تطبيقية بالإضافة إلى مستوى عالي من التجديد والإبداع والمرونة في التكيف مع المستجدات .

❖ إستراتيجية عامة للتكوين مدى الحياة: يتم تكوين الأفراد مهنيًا لمدة نوعا ما طويلة، ليتفرغوا بعد ذلك نهائيا لممارسة مهنة أو عمل بعد اكتسابهم التأهيل، لكن اليوم ونتيجة التغير السريع في تقنيات العمل، فانه أصبح من اللازم الاعتماد على التكوين التناوبي كاستراتيجية في التكوين المهني، وهذا من اجل السماح للمتدربين بالعودة لمتابعة دراستهم كلما دعت الحاجة إلى ذلك .

¹ صهيب بوفروة، مرجع سبق ذكره، ص 15.

² بلخياطي مباركة، بلعيد نعيمة، مرجع سبق ذكره، ص ص 49-50.

- ❖ **تتمين الخبرات المهنية:** تستقبل مراكز التكوين المهني المترشحين الذين يملكون مستوى تعليمي معين من اجل متابعة تكوينهم في التخصصات المدرجة، وبالتالي تغض النظر عن القبول بالتجربة الفردية والخبرة المهنية.
- ❖ **ربط التكوين المهني بالبحث العلمي:** يجب التفكير في أساليب تسمح للمترشحين الذين نجحوا في الدراسات المهنية وتحصلوا على الشهادات بمواصلة دراستهم الثانوية ثم العليا، ومن هنا يصبح بإمكان العمال المؤهلين الالتحاق بالمدركات الجامعية لمتابعة دراستهم العليا إذا توفرت فيهم شروط ذلك.

2. وظائف التكوين المهني

تمثل وظائف التكوين المهني فيما يلي:¹

-التعود أو تكوين العادات: من الوظائف العامة للتكوين المهني التكرار الموجه للغرض . فالأعمال التي يتلقاها الفرد أثناء التكوين تصبح بمثابة عادات له، ففي بداية النشاط مهما كان فكريا أو حركيا يركز الفرد انتباهه قد المستطاع للقيام بهذا النشاط وادراكه ليصبح عادة وبالتالي يقل انتباهه ويستطيع أن يوجهه نحو أمور أخرى، حيث انه في بداية التشغيل تكون الحركات التي يقوم بها الفرد غير منتظمة وبطيئة وغير منسقة لكن بواسطة التعود تصبح الحركات التي يقوم بها الفرد بعمله مع القليل من الانتباه والاهتمام، هذا التعود يحرر شعور العامل، ويفسح المجال أمامه للتطلع وادراك أكثر لأعمال تحتاج إلى انتباه.

-تقليل الجهد الجسمي والعقلي: تعود الفرد على عمله وقلة اهتمامه وانتباهه وادراكه يؤدي إلى انخفاض الجهد الجسمي -العقلي المبذول في أداء العمل، على عكس بداية التكوين أين يهدر الفرد جهد كبير في تركيز الانتباه وفي القيام بحركات كثيرة قد تكون بعضها لا علاقة ولا أهمية لها في أداء العمل، ولكن بعد التعود تصبح هذه الحركات لا وجود لها لديه وتبقى الحركات اللازمة لأداء العمل .

-الدقة والسرعة في العمل: التكوين المهني لا يزيد فقط في قدرة الفرد على القيام بالعمل بصورة فعالة بل يظهر التغيرات التي تطرأ على الفترة التي يستغرقها أداء العمل لحركات منتظمة إذ يقل الوقت ويصبح هناك وقتا إضافيا وتصبح الحركات أكثر اتساقا ومن ثم يتعلم الفرد الدقة والسرعة في الحركات ويكتسب المهارة .

-رفع الروح المعنوية: أثبتت الدراسات الحديثة أن العاملين على اختلاف أعمالهم ومستوياتهم يشعرون بالاطمئنان إلى أعمالهم لثقتهم بأنفسهم واعتزازهم بإنتاج يرضي الحاجات النفسية لديهم ويساعدهم على التقدم والترقي فترتفع معنويات العاملين وتحسن العلاقات الإنسانية بينهم ومن ثم إلى زيادة الإنتاج والخدمات وهكذا يعمل التكوين على مساعدة العامل

¹قويجيل منير، (2013/2014): سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر - دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله ب: طولقة-، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ص 52-54.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

على أن يعيش في حالة انسجام نفسي ورضا يجعل الجو الإنساني في العمل ذاته صالحا لقيام علاقات تعاونية طيبة تخلق وسطا لنمو الشخصية وتحقيق الصحة النفسية للقوة العاملة إلى جانب زيادة إنتاجها.

فارتباط التكوين المهني بالاتجاه المعاصر للعلوم قد أدى إلى استرجاع الاعتبار الإنساني للصناعة فأعطاهما مدلولاً اجتماعياً نفسياً جديداً ولم يقتصر على إجادة المهنة فحسب بل ذهب إلى أبعد من ذلك وهو تهيئة أهميتها وجدواها. وهكذا يقوم التكوين المهني بدور فعال من خلال الوظائف التي يؤديها ويستفيد منها المكون في ذات الوقت، ولعل من أهم وظائف التكوين هي التعود على العمل من خلال تكرار النشاط وبالتالي تكون حركات الفرد دقيقة ومنظمة ويقل الجهد الجسدي والعقلي وكذا الوقت ويتعلم الفرد المكون ويكتسب الدقة والسرعة ويأخذ خبرة ومهارة جيدة في مجال عمله بالإضافة إلى رفع معنوياته. تلك هي وظائف التكوين المهني التي يستفاد منها خلال العملية التكوينية والتي بواسطتها تتحقق أغراضه العملية.¹

3. المناخ التنظيمي للتكوين المهني

هناك مجموعة من العناصر أو الأبعاد المحددة للمناخ التنظيمي للتكوين المهني، والتي لاقت توافق عدد معتبر من الباحثين في هذا المجال كالتالي:²

1.3 نمط القيادة: تعرف القيادة على أنها التأثير على أنشطة جماعة منظمة الموجهة لجهودهم بوضع أهداف المنظمة والمساهمة في إنجازها، كما يمكن تعريفها على أنها النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ القرار والسلطة وإصدار الأوامر والإشراف على الآخرين، ولقد لخصت القيادة في المعادلة التالية: القيادة قائد + جماعة + أهداف + تأثير، كما تعتبر القيادة محددًا بارزًا في تحديد توجه المناخ التنظيمي للمنظمة.

2.3 نمط الاتصال: الاتصال عملية تتضمن المشاركة والتفاهم على شيء أو فكرة معينة، ويعرف الاتصال التنظيمي أنه عملية نقل رسالة من شخص إلى آخر في إطار المنظمة، ويراعى في عملية الإيصال هذه الإطار التنظيمي للعملية (التنظيم الرسمي وفق خطوط ومحددات الهيكل التنظيمي والتنظيم الغير رسمي الذي يخرج عن هذا الإطار) ففعالية الاتصال تقتضي مراعاة هذا الجانب علاوة على العديد من العوامل الأخرى خاصة ما تعلق منها بالوسائل المستعملة في عملية الاتصال والتكنولوجيا المستعملة وقناة الإتصال وطبيعة الرسالة وغيرها مما يضمن فعالية وصول الرسالة من المرسل إلى المستقبل، وتحقيق الهدف وهو تمكين القادة والمشرفين من ممارسة وظائفهم في تسيير المورد البشري كالتوجيه والتدريب بكفاءة، وبما

¹ قوينجيل منير، مرجع سبق ذكره، ص 54.

² بن حمدون عبد الله، (2023/2022): دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المترشحين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين لولاية غرداية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر، ص 65-67.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

يخدم أهداف المنظمة ككل في تحسين الأداء، وعليه توفير المساهمة في توفير مناخ عمل يسمح بتبادل الأفكار والرؤى بين أفراد المنظمة.

3.3 البنية التكنولوجية المستخدمة: يؤثر حجم الاستخدامات التكنولوجية ودرجة حداثتها تأثير كبير على جو العمل، فالتكنولوجيا والتقنيات الحديثة المستخدمة في المنظمة تعطي نظرة عن المناخ التنظيمي السائد فيها وينعكس بالأثر الإيجابي على الأداء والمردود العام للمنظمة، وقد يؤثر بالسلب على روح الفريق بين أفراد التنظيم كما يمكن أن يحد من الإمكانيات الإبداعية للعمال، وقد يزيد في بطلالة العنصر البشري بسبب الاعتماد المفرط عليها الأمر الذي يزيد من مقاومة التغيير التكنولوجي.

4.3 منظومة الحوافز: تستعمل الحوافز للتأثير على القوى الدافعة الموجودة داخل الإنسان، وتوجيهها بشكل يسمح باستمرار نشاطه وتحسين أدائه واستغلال قدراته إلى أقصى درجة، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة ويخدم مصالحها، فالحوافز لها الدور الكبير في تحسين الأداء، من منظور أن الأفراد يحاولون تحقيق المصلحة العامة للمنظمة انطلاقاً من تحقيق مصالحهم الخاصة.

5.3 المشاركة في اتخاذ القرارات: المشاركة في صنع القرارات تتيح للعاملين فرص إبداء الرأي، إعطاء الأفكار والمقترحات والتي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين ظروف العمل.

وهناك أبعاد أخرى يذكرها الباحثون كالهيكلة التنظيمية متطلبات العمل والسياسات والممارسات الإدارية، التدريب، وغيرها مما نظمه الباحثون في عديد الدراسات وفق تسلسل زمني.

وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على الأبعاد التالية:¹

- **البنية التكنولوجية:** التي ترتبط باستعمال تقنيات الإعلام والاتصال في عملية التكوين.

- **الاتصال :** ما تعلق بتواصل المتربصين مع الطاقم الإداري والأساتذة ومع بعضهم وتنظيم الندوات وأنشطة النوادي العلمية وغيرها .

- **الممارسات التحفيزية :** التحفيزات المعنوية خاصة التي يقدمها الأساتذة والطاقم الإداري ومعاملة المتربصين على أساس أنهم حملة مشاريع.

- **مقررات التكوين :** ما تعلق بالمنشآت من قاعات التدريس ومطعم ومكتبة وملاعب وغيرها .

¹ بن حمدون عبد الله، مرجع سبق ذكره، ص 67.

المبحث الثاني: أساسيات حول التوجه المقاوالاتي

يشهد العالم المعاصر اهتمامًا متزايدًا بالتوجه المقاوالاتي باعتباره أحد المحركات الأساسية لدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز روح المبادرة لدى الأفراد. وقد أصبح هذا المفهوم يحظى بمكانة مهمة في مختلف المؤسسات الاقتصادية والتعليمية لما يتيح من فرص للإبداع والابتكار وتحقيق القيمة المضافة. وعليه، سيتم في هذا المبحث التطرق إلى ماهية المقاوالاتية والمقاول، كذلك يتم التطرق لمفهوم التوجه المقاوالاتي وأبرز أبعاده، كما يتم التعرف على دور التعليم المقاوالاتي في تعزيز التوجه المقاوالاتي، بالإضافة إلى التعرف على أهم محددات وعوامل نجاح التوجه المقاوالاتي.

المطلب الأول: ماهية التوجه المقاوالاتي

سيتم من خلال هذا المطلب التعرف على مفهوم التوجه المقاوالاتي، وكذلك التطرق إلى أهميته وأهدافه الرئيسية، كما أنه قبل التعرف على التوجه المقاوالاتي لا بد من التعرف على كل من المقاوالاتية والمقاول.

1. ماهية المقاوالاتية

ومع بداية التسعينيات ظهر اتجاه جديد يتزعمه المسيرون اهتم بدراسة سير العملية ككل، واهتم هذا الاتجاه بخصائص الأفراد بشرح تصرفات المقاول وسلوكه، وجاء كحتمية تنادي بضرورة تغيير مستوى التحليل في الأبحاث المنجزة في هذا المجال وذلك بوضع المقاول جانبا والتركيز على دراسة ما الذي يحدث فعلا في المقاوالاتية، وفي هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات ركز الباحثون من خلالها على دراسة العوامل التي تسمح للمقاول والمؤسسة الجديدة بالنجاح.

1.1 مفهوم المقاوالاتية

عرفت الهيئة العالمية للمقاوالاتية، المقاوالاتية بأنها: "عبارة عن مفهوم صعب التحديد، لأن المقاولين والنشاط المقاوالاتي ليس من السهل تعريفهم نظرا لتعقيده وتشعبه الواسع".¹

كما تعرف المقاوالاتية بأنها: "عملية إنشاء منظمات جديدة، وحتى يتسنى فهم هذه الظاهرة يتوجب دراسة العملية التي تؤدي إلى ولادة وظهور هذه المنظمة، بمعنى آخر مجموع النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة جديدة".²

وتعرف كذلك بأنها: "نشاط إنساني اقتصادي بالدرجة الأولى تجتمع فيه إمكانيات القدرة على المبادرة في إنشاء واستغلال الموارد المادية والبشرية المتاحة، خلق فرص الإبداع والعمل على تنظيمها من أجل تحسين عمليات الإنتاج وخلق قيمة مضافة".³

¹ حليلة خراز، (2019): آليات الدعم والمرافقة المقاوالاتية في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 04، العدد 02، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، ص 198.

² بادة فاروق، (2016/2015): واقع الكفاءات المقاوالاتية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة الجزائر-، رسالة ماجستير في العلوم التجارية والمالية، غير منشورة، تخصص تسيير استراتيجي وأداء المؤسسة، المدرسة العليا للتجارة، الجزائر، ص 6.

³ بلال خلف السكارنة، (2011): الإبداع الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط 1، عمان، الأردن، ص 94.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

ومن خلال هذه التعريفات يمكن القول بأن المقاولاتية عبارة عن مختلف العمليات الاجتماعية والاقتصادية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة، استغلال الفرص المتاحة للوصول الى الأهداف بتحقيق الأرباح وخلق القيمة، من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر.

وتتميز المقاولاتية بعدة خصائص منها¹:

- تتميز المقاولاتية بأنها عملية إنشاء وخلق شيء جديد أي أنها تتميز بالإبداع؛
- يعتبر المقاول هو القائد الذي يقود العملية المقاولاتية؛
- تتسم المقاولاتية بالمخاطرة وهذا لأنها تقدم منتجات جديدة حيث تتوقف هذه الأخيرة بنسبة قبولها في السوق؛
- تحتاج المقاولاتية من المقاول رسم خطة إستراتيجية حتى يضمن تحقيقها على أرض الواقع وبالتالي ضمان نجاح مشروعه؛
- تتميز المقاولاتية بأنها تهدف إلى خلق الثروة والقيمة المضافة وخلق مناصب الشغل.

2.1 أهمية المقاولاتية:

تحتل المقاولاتية بأهمية في مختلف المستويات بدءا من المستوى الشخصي و الاقتصادي لتمتد إلى الأثر الاجتماعي والتنمية المستدامة، سيتم عرضها فيما يلي²:

- **أهمية المقاولاتية على المستوى الشخصي:** انطلاقا من سلم الحاجيات الذي أتى به العالم أبراهام ماسلو والذي صنفها إلى خمس مجموعات اعلاها أي قمة الهرم نجد ما يسمى بتحقيق الذات، فمن هذا المستوى بالذات تبدأ الفكرة أو التفكير في إنجاز أو تطوير فكرة وتجسيد مشروع مصغر، فهو يجد ذاته يعتبر إنجازا معنويا في نفسية المقاول، اذ من خلاله يحاول اثبات تلك الصفات ومهارات للقائد المستقبلي على أرض الواقع، وأنه يعتبر نفسه عضو فعال و إيجابي في المجتمع. يسعى إلى تقديم إضافة وابتكار جديد في المنتج، وأنه مسؤول وملتزم اتجاه العاملين والمتعاملين، ويتقبل المجازفة والمخاطرة ويعمل بجد على إيجاد الحلول لمختلف المشاكل كل هذا يحركه معنويا ونفسيا من مشكلة البطالة، ومشكلة الخضوع والتواكل أو الانتماء إلى مؤسسة حكومية أو خاصة، ويشعره بحرية وأريحية أكثر في تنظيم العمل واختيار العاملين.
- **أهمية المقاولاتية على المستوى الاقتصادي:**

- زيادة الناتج المحلي والمساهمة في نمو الاقتصاد وهذا يرجع إلى مرونتها وتكيفها مع كل التطورات والتغيرات السريعة في الاقتصاد، والتي لا تستطيع المؤسسة الجامدة على مسايرتها؛

¹ قواسمي رشيدة، (2020): التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي، مجلة المنتدى للدراسات والابحاث الاقتصادية، المجلد 04، العدد 02، الجزائر، ص 161

² محمد بوسنة، (2021): دور التعليم المقاولاتي في انشاء المؤسسات الصغيرة المتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 14، العدد 02، جامعة بومرداس، الجزائر، ص 270.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

- إعادة هيكلة وتحديد النسيج الاقتصادي من خلال خلق مؤسسات جديدة تعتمد على أفكار ابداعية تستجيب لاحتياجات السوق؛
- المحافظة على استمرارية المنافسة في الأسواق وكسر النمط الاحتكاري الذي تمارسه المؤسسات بفضل الابداع والابتكار الظاهر على جودة ونوعية المنتج؛
- تشجيع الصادرات وتحقيق التوازن في ميزان المدفوعات.
- **أهمية المقاولاتية على المستوى الاجتماعي:**
- توفير فرص العمل والتقليل من نسبة البطالة، والعمل على توظيف الكفاءات والمهارات التي يتمتع بها المقاول؛
- المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية وتدعيم الشبكة الاجتماعية؛
- الحد من ظاهرة النزوح الريفي وذلك من خلال تعزيز إنشاء أنشطة مقاولاتية فلاحية وحرفية، وتدعيم عجلة التنمية المحلية بالمنطقة الريفية؛
- المساهمة في ترقية المقاولات النسوية وإعطاء فرصة للمرأة لإثبات مهاراتها وكفاءتها، وتشجيع بعض الأنشطة والحرف غير الشائعة كالنسيج والزخرفة.
- **الأهمية البيئية:** وفي هذا الصدد سيتم التحدث عن البعد البيئي الذي يعرف بالمقاولاتية المستدامة، وفيما يلي سيتم ذكر جملة من الأعمال المقاولاتية التي تساهم في الحفاظ على البيئة¹: البناء الأخضر والكفاءة الطاقوية، الشبكات الذكية، التنقل الإيكولوجي والرسكلة.

2. ماهية المقاول

يعتبر المقاول فاعلا محوريا في العملية المقاولاتية كما يتميز بسمات وخصائص عدة تؤهله لتأسيس وتطوير المشاريع إذ سيتم التطرق لمفهومه وسماته في هذا العنصر.

1.2 مفهوم المقاول

للمقاول تعريفات عدة تختلف بين العلماء و الباحثين كل حسب وجهة نظره وانتماءاته الفكرية فحسب Cantillon.R فإن المقاول هو "شخص يخاطر بأمواله الخاصة أو الموظفة في ظل حالة عدم التأكد - دون ضمانات - من تحقيق أرباح ناتجة من بيع أو عوائد عوامل الانتاج من شأنها تغطية تكاليف عوامل الإنتاج، متحملا بذلك مختلف أنواع المخاطر سواء المالية، غير المالية، العامة النظامية او الخاصة غير النظامية"².

¹ فضيلة بوطولة، (2021): أهمية نشر التعليم المقاولاتي من خلال دار المقاولاتية بالجامعة، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، المجلد 24، العدد 02، جامعة العربي التبسي، الجزائر، ص 63.

² صبرينة سيدي صالح، علي لونيس، (2022): المقاولاتية المفهوم -الآليات والقرارات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية-، مجلة السائرة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 02، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، الجزائر، ص 555.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

وهناك من يعرفه بأنه ذلك الشخص المحدد الذي يزاوّل التغيير في الأسواق من خلال تقديم المنتجات والخدمات بأنماط جديدة¹.

كما يعرفه Kirzner بأنه: "نوع من الوسيط الذي يدرك ويستغل ماهو موجود بالفعل والذي لا يعرفه الآخرون"². وفي تعريف آخر هو الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة الأعمال مع تبني المخاطرة لتحقيق الربحية"³. وبالتالي يمكن تعريف المقاول على أنه شخص مرن يتكيف مع الظروف مهما كانت ويميل للمخاطرة سعياً لخلق القيمة.

2.2 سمات المقاول

خصائص المقاول عديدة لعل من أهمها ما يلي:⁴

- السمات: القدرة والقوة الجسمانية، الذكاء، قوة الشخصية، المثابرة والانضباط والاستمرارية، الثقافة العامة المستمدة من المحيط.
 - المعرفة الإدارية: فهي المعرفة التي تؤهله للتسيير الجيد لمؤسسته؛
 - المهارات الفكرية: المتمثلة في القدرة على اتخاذ القرار بالإضافة إلى طريقة التفكير الإبداعية مع التحسس للمشكلات والتخطيط الاستراتيجي.
 - المهارات الإنسانية: التي تنشئ بين المدير مع رؤوسيه وزملائه في إنجاح المشروع.
 - المهارات الفنية: والتي تتمثل في الإطلاع بالعمليات الفنية والإنتاجية في المستوى الأدنى للمؤسسة.
- كما يوضح الجدول الموالي أهم السمات التي تميز المقاولين عن غيرهم من رجال الأعمال والمستثمرين:

¹ سعد علي ربحان الحمدي، (2023): الريادة والابداع هوية المنظمات المعاصرة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، ص 21.

² حمالات بن عشور، عيود قادة، (2022): الإطار المفاهيمي والتنظيمي للمقاولاتية في ظل التوجهات الجديدة، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 11، العدد 01، جامعة معسكر، الجزائر، ص 207.

³ اسلام محمد الناقية، (2023): ريادة الأعمال، دار اليازوري العلمية، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، ص 106.

⁴ يوسف مصطفى، عائشة مسسوم، (2025): مراكز تطوير المقاولاتية (CDE) كإستراتيجية لتعزيز النية المقاولاتية لدى الجامعيين - دراسة حالة مركز تطوير المقاولاتية جامعة الجزائر 3 (2024/2023) -، مجلة دفاتر بواذكس، المجلد 14، العدد 01، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، ص 28.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

جدول رقم (01-01): سمات المقاول

المفهوم	السمة
وضع الأهداف الواقعية القابلة للإنجاز، وتوافر العزيمة والالتزام طويل الأجل.	المثابرة/وضع الأهداف
يتملكون القدرة على اقناع الآخرين، ودفعهم للتحرك في اتجاه محدود، وفي الوقت نفسه يتسمون بروح المرح والبهجة والتعاون واللباقة.	القدرة على بناء العلاقات الإنسانية
فهم قادرون على التواصل مع الآخرين، ونقل الأفكار لهم، سواء شفاهة أو تحريرا.	القدرة على التواصل
فهم يتمتعون بقدر عال من المعايير الذاتية الواقعية، ويتقبلون المسؤولية، ولديهم الاستعداد للمحاسبة.	الانضباط الذاتي
فهم ينظرون للفشل بصفته دروسا مستفادة وخبرات مكتسبة.	التعامل مع الفشل
يثقون بالإقناع والعقيدة الراسخة في قدرتهم على إنجاز الأهداف، التي يصرون عليها. فضال عن تمتعهم بدرجة عالية من الحاجة للاستقلالية.	الثقة بالنفس
التمتع بالنزعة لتحمل قدر محسوب ومعتدل من المخاطرة، ويرون فيها فرصة مناسبة للنجاح.	تحمل المخاطرة
فهم يحتاجون الى الاعتماد على مبادراتهم الذاتية، واتخاذ القرارات المهمة، والتصميم على التنفيذ، قابلين بالنتائج، ومتحملين العواقب.	أخذ المبادرة وتحمل المسؤولية الشخصية

المصدر: سارة سلامة، (2021): حاضنات الأعمال السبيل لدعم وتطوير ريادة الأعمال - حاضنة ميلة نموذجاً،

مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 12، العدد 01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ص 587.

3. تعريف التوجه المقاولاتي

الحديث عن التوجه مهمة صعبة، إذ أنه ليس من السهل وضع تعريف واحد ومشارك لهذا المفهوم نظرا لتعدد الباحثين، فكل باحث يعرف المفهوم حسب وجهة نظره. كما أن تعريف هذا المفهوم اختلف حتى بين باحثي نفس التخصص. فالبعض يتحدث عن أحكام، وآخرون يتحدثون عن إرادة أو حالة من الفكر بينما يركز آخرون على محتواه، لكن ورغم هذا فإنه توجد نقطة اجماع ألا وهي أن: التوجه يقع في ذهن الشخص الذي يطره وهو مرتبط بالمرور إلى العمل.

حيث يعرف الاتجاه بأنه: "استجابة نحو شخص أو أشخاص أو فكرة، وهذه الاستجابة قد تكون سلبية أو إيجابية أو هو الطريقة التي يفكر بها الفرد أو يشعر بها اتجاه أمر من الأمور، وهذه الطريقة تؤثر على تصرفه حيال هذا الأمر، بحيث أن الاتجاه يبين إلى أي حد يكون الفرد مع أو ضد هذا الأمر".¹

ويعرف (all et mouris) التوجه المقاولاتي بأنه: "رغبة تنظيمية لإيجاد وقبول فرص جديدة وتحمل المسؤولية عن التأثير التغيير. واعتبر (all et Krueger) التوجه المقاولاتي بمثابة النية التي تتوسط الأعمال المقاولاتية والعوامل الخارجية (الخصائص الديموغرافية والمهارات والدعم الاجتماعي والثقافي والمالي) واقترحوا أن نية المبادرة تفسر الأسباب التي جعلت بعض الأفراد يشرعون في أعمالهم الخاصة قبل القيام بتقييم الفرص أو تحديد نوع الأعمال التي ينبغي إدراجها".²

أما BIRD.J.B(1988) فكتب "أن التوجه مرحلة تولد مع الحاجات، القيم، العادات واعتقادات الفرد كما كتب (1992) أن إنشاء مؤسسة هو نتيجة مباشرة لتوجهات الأفراد التي تتأثر طبعاً بالمتغيرات المحيطية".³

كما يعرف على أنه: "اقتناع ذاتي معترف به من طرف شخص أنه ينوي القيام بمشروع عمل جديد ويخطط بشكل واع للقيام بذلك في وقت ما في المستقبل".⁴

مما سبق، يمكن القول بأن التوجه المقاولاتي هو رغبة وميول نحو ممارسة نشاط المقاولاتية، وهو يتعلق بقرار بدء مشروع جديد، تسبقه نية القيام بهذا المشروع قبل البدء فيه.

¹ دباب أنيس، صالحى ناجية، (2022): عوامل توجه الطلبة الجامعيين نحو إقامة المؤسسات المصغرة الريادية -دراسة حالة طلبة الماستر بجامعة الوادي-، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 15، العدد 01، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، ص 170.

² بن وريدة حمزة، كروش صلاح الدين، (2023): توجه الطلبة نحو ريادة الأعمال من خلال التعليم المقاولاتي: دراسة ميدانية لطلبة الماستر إدارة أعمال بالمركز الجامعي ميلة، مجلة أفاق للبحوث والدراسات، المجلد 06، العدد 01، المركز الجامعي إليزي، الجزائر، ص 159.

³ الذهبي عمر، لعل بوكميش، مرجع سبق ذكره، ص 110.

⁴ قايدى أمينة، (2017/2016): تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، أطروحة دكتوراه في تسيير المؤسسات، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى إسمطبولي، معسكر، الجزائر، ص 46.

4. أبعاد التوجه المقاولاتي

أن أول ظهور لمصطلح التوجه المقاولاتي إنشئ عن أعمال ميلر 1983، وتنوعت آراء الباحثين حول هذا المفهوم وطرق قياسه فالبعض ينظر إليه على أنه مفهوم أحادي البعد ينظر له على أنه مفهوم مركب من مجموعة من الأبعاد. ركز ميلر على ثلاثة أبعاد لقياس التوجه المقاولاتي والمتمثلة في الابتكار، المخاطرة والإستباقية في حين اعتبر فايول أن الإستقلالية والعدائية التنافسية هما إنعكاس الممارسة الأبعاد الثلاثة للتوجه المقاولاتي الإستباقية، المخاطرة والابتكار حيث أن العدائية التنافسية تعكس السلوك الاستباقي للمقاولين من خلال البحث الدائم عن الأوضاع المميزة في السوق بالإضافة إلى ذلك فإن المقاول عندما يبدع ويخوض المخاطر فإنه يظهر درجة من الإستقلالية في قراراته الإستراتيجية. وتتمثل هذه الأبعاد بالتفصيل في¹:

الابتكار Innovativeness: يسير الابتكار إلى فكرة المؤسسة على تقديم منتجات أو خدمات جديده، وتصوير منتجات أو خدمات موجودة تقديم حلول مبتكرة للتصديات التي تواجهها المؤسسة القدرة على الابتكار في الأنشطة والعمليات والسياسات والنظم الإدارية من أجل الحصول على مركز قيادي أمام المنافسين.

الاستباقية Proactiveness: أشار Lumpkin & Dess 1996 أن الاستباقية من خلال توقع الفرص الجديدة والسعي إليها والدخول إلى الأسواق الناشئة (الجديدة) مرتبط بالمقاولاتية. إن العمل الاستباقي يتمثل في العمل قبل المنافسين حيث أن من يمارسون السلوك الإستباقي هم أول من يحددون الأسواق الجديدة أو يخترعون منتجات أو عمليات جديدة ولا يقومون بتقليد الآخرين، كذلك فإن أصحاب الأعمال الاستباقية يستخدمون خبرتهم ومعرفة موقعهم في الصناعة للتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية واتجاه سوق المشروعات وقيادة مؤسساتهم لاكتشاف أعمال جديدة.

تحمل المخاطرة Risk-Taking: يشير تحمل المخاطرة المحسوبة إلى مدى رغبة واستعداد المؤسسة لتخصيص واستخدام موارد كبيرة في مشاريع تحمل نسبة عالية من المخاطر مع توقع عائد مرتفع، أو بمعنى آخر وجود احتمال مقبول لحدوث نتائج غير محسوبة أو فشل مكلف، وتعني المخاطرة الرغبة في المجازفة وتجريب أعمال ومشاريع جديدة غير مؤكدة النتائج أي أنها ترتبط باتخاذ قرارات تتسم بالمجازفة وعدم التأكد من النتائج إن الأخذ بالمخاطرة قد يشمل إيجاد أعمال جديدة داخل المؤسسة وخارجها مثل الدخول في صناعات جديدة.

¹ جابرة مجدوب، أحمد تي، (2023): دور التوجه المقاولاتي في تحسين أداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية توفرت - الجزائر-، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 06، العدد 01، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، ص 337-339.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

يشير أحد المخاطر إلى الميل إلى اتخاذ إجراءات جريئة مثل المجازفة من خلال الدخول إلى أسواق جديدة غير معروفة وتخصيص جزء كبير من الموارد للمشروعات ذات النتائج غير المؤكدة حيث وصف كانتيلون صاحب المشروع بأنه صانع قرار عقلاني الذي يتحمل المخاطر ويوفر إدارة للمؤسسة.

العدوانية التنافسية (العدائية التنافسية /المغامرة التنافسية) **CompetitivesAggressiveness**:

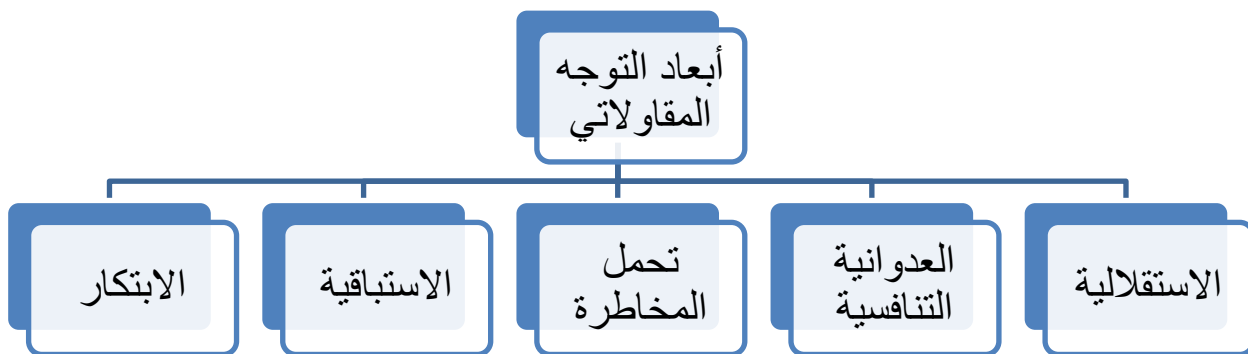
تشير إلى ميل المؤسسة إلى تحدي منافسها بشكل مباشر ومكلف لتحقيق الدخول إلى أسواق جديدة، أو تحسين مركزها التنافسي أي التفوق على منافسها في الصناعة كما أن العدوانية التنافسية هي استجابة من المؤسسات لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في السوق.

الاستقلالية **Autonomy**: تشير الاستقلالية من منظور التوجه المقاولاتي في المقام الأول إلى الاستقلال

الاستراتيجي حيث تتيح هذه المستويات العليا أو الأبعاد الاستراتيجية للاستقلالية للفريق (أو الفرد) ليس فقط حل المشكلات بل في الواقع حل المشكلة والأهداف التي سيتم تحقيقها من أجل حل هذه المشكلة، يمكن تشبيه مستويات الاستقلالية الاستراتيجية مع النمط التأسيسي لهارت لوضع الاستراتيجية، يعتمد أسلوب هارت التوليدي على سلوك أعضاء المنظمة بطريقة مستقلة أثناء متابعتهم للابتكار، يتمثل دور الإدارة العليا في هذا الوضع في تشجيع الابتكار عن طريق تسهيل التجريب وتحمل المخاطر من خلال الإجراءات والعمليات غير الرسمية على المستويين الفردي وفرق العمل.¹

والشكل الموالي يوضح هذه الأبعاد:

الشكل رقم (01-01): أبعاد التوجه المقاولاتي



المصدر: من إعداد الطالبة.

¹ جابرة مجدوب، أحمد تي، مرجع سبق ذكره، ص 339.

5. مقومات التوجه المقاولاتي

يحتاج المقاول إلى مجموعة مواصفات تجعل منه المقاول الناجح والمسير الجيد، وهذا عن طريق الدمج بين مجموعة من الصفات الشخصية والعوامل البيئية، ويمكن تقسيم هذه المقومات إلى قسمين¹:

مقومات شخصية

- **الحاجة إلى الإنجاز:** أي تقدم أفضل أداء والسعي إلى إنجاز الأهداف وتحمل المسؤوليات والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز، ولذلك فالمقاول دائما يقيم أداءه وإنجازه في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية.
 - **الثقة بالنفس:** حيث يمتلك المقومات الذاتية والقدرات الفكرية على إنشاء مشروعات الأعمال وذلك من خلال الاعتماد على الذات والإمكانيات الفردية وقدرته على التفكير والإدارة واتخاذ القرارات لحل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية، وذلك بسبب وجود حالة من الثقة بالنفس والاطمئنان لقدراته وثقته بنفسه.
 - **الرؤيا المستقبلية:** أي التطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية وإمكانية تحقيق مركز متميز ومستويات ربحية متزايدة.
 - **التضحية والمثابرة:** يعتقد المقاولون بأن تحقيق النجاحات وضمان استمراريتها، إنما يتحقق من خلال المثابرة والصبر والتضحية برغبات من أجل تحقيق آمال وغابات مستقبلية، ولذلك فالضمانات الأكيدة لهذه المشروعات إنما تنبع من خلال الجد والاجتهاد والعطاء.
 - **الرغبة في الاستقلالية :** يقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف، والسعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوافر لديهم الموارد المالية الكافية، كما يستبعد المقاولون العمل لدى الآخرين تجنبا لحالات التحجيم) بحيث يتمكنون من التعبير والتجسيد الحقيقي لأفكارهم وآرائهم وطموحاتهم. كما يوفر لهم إنشاء مؤسساتهم الخاصة الدخل الكافي للمعيشة وتحقيق الثراء، إلى جانب التحكم في شؤون العاملين لديهم مما يعطيهم استقلالية في العمل وهذا ما سماه "Schumpeter" بالملكة الصغيرة.
- بالإضافة إلى ذلك توجد العديد من المهارات الواجب توفرها في المقاول الناجح:
- ❖ **المهارات التقنية:** وهي تتمثل في الخبرة والمعرفة، والقدرة التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية المشروع في مختلف المجالات من إنتاج بيع تخزين وتمويل وهذه المهارات تساعد في إدارة أعمال المشروع بجدارة.
 - ❖ **المهارات التفاعلية:** وهي قدرات الاتصال، نقل المعلومات استلام ردود فعل مناقشة القرارات قبل إصدارها، الإقناع الخ، التي يحتاجها المقاول في حالة تحويل الصلاحيات اللازمة لإدارة النشاط للآخرين.

¹ عبد الجبار عبد الحفيظ، (2019/2018): التوجه المقاولاتي لدى طلبة الجامعة في الجزائر -دراسة حالة-، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، غير منشورة، المدرسة العليا للتجارة، الجزائر، ص ص 16-18.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

❖ **المهارات الإنسانية:** وتتمثل في القدرات التي تمكن المقاول من تطوير علاقاته مع رؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع والمؤسسة بشكل عام، حيث أن هذه العلاقات تنبني على الاحترام والثقة والدعم المستمر للعنصر البشري داخل المؤسسة والاهتمام بمشاكله خارج المؤسسة، وهي قدرات تتعلق بالاستجلاب والتحفيز والاستمالة للآخرين والمعاملة الحسنة والتصرف اللين مع أعضاء المؤسسة.

❖ **مهارات فكرية:** تتمثل في اكتساب أسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرار والمحكمة المنطقية وتحليل المشاكل وإيجاد العلاقات بين المشاكل وأسبابها وحلولها ... الخ.

❖ **مهارات تحليلية:** أي القدرة على التفكير المجرد حيال نظرتهم إلى مؤسساتهم التي تعمل ككل وليس كجزء، وان أجزاءها ووظائفها مترابط مع بعضها البعض لتصبح كلا في محيطها، حيث أن هذا الإدراك في حد ذاته تخوله تعقيدات العمل الحاصلة أمامهم بعد مواجهتهم أغلبية المشاكل ليتمكنوا فيما بعد من وضع الحلول المناسبة.

مقومات بيئة

- **المحيط الاجتماعي:** يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتكوينه المعقدة.
- **الأسرة:** تعمل الأسرة على تنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات، كمستقبل مهني خاصة إذا كان هؤلاء الآباء يمتلكون مشاريع خاصة، وذلك بتشجيع الأطفال منذ الصغر على بعض النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة.
- **الدين:** يدعو الدين الإسلامي الحنيف إلى العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النص في الحصول على القوت.
- **العادات والتقاليد:** تعتبر العادات والتقاليد من العوامل المؤثرة على التوجه المقاولاتي، فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة والرعي مع أبنائها، أما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فتتوارثها الأجيال.

6. نظريات التوجه المقاولاتي

تُظهر أدبيات ريادة الأعمال وجود نقاش علمي واسع حول أربع نظريات رئيسية تفسر التوجه المقاولاتي، وهي: نظرية الحدث الريادي لـ (Shapero, 1982)، نظرية السلوك المخطط (Ajzen, 1991)، النموذج الاقتصادي-النفسي لـ (Davidsson, 1995) ونموذج (Lüthje and Franke, 2003)، وقد شكلت هذه النظريات الأطر النظرية الأساسية لأي محاولة لفهم سلوك النية الريادية:

نظرية الحدث الريادي (Entrepreneurial Event – EE)

تقترح هذه النظرية وجود ثلاثة عوامل رئيسية تؤثر على قرار الفرد ببدء مشروع جديد¹:

¹Nabil Al-Qadasi et al, (2023) :Factors influencing entrepreneurial intention of university students in Yemen: The mediating role of entrepreneurial self-efficacy, article Organizational Psychology, Volume 14, Lausanne, Switzerland, P 03.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

- الرغبة المدركة: (**Perceived Desirability**) مدى جاذبية فكرة إنشاء مشروع للفرد .
- الجدوى المدركة: (**Perceived Feasibility**) إدراك الفرد لقدرته على إنشاء مشروع .
- الميل إلى الفعل: (**Propensity to Act**) يُعرّف بأنه الاستعداد للتصرف بناءً على القرارات.

وقد لخص الباحثان هذه الافتراضات في الشكل التالي:

الشكل رقم (01-02): نموذج نظرية تكوين الحدث المقاولاتي لـ Sokol et Shapero



المصدر: بن حمدون عبد الله، (2023/2022): دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المترشحين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين لولاية غرداية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر، ص 37.

نظرية السلوك المخطط (Theory of Planned Behavior – TPB)

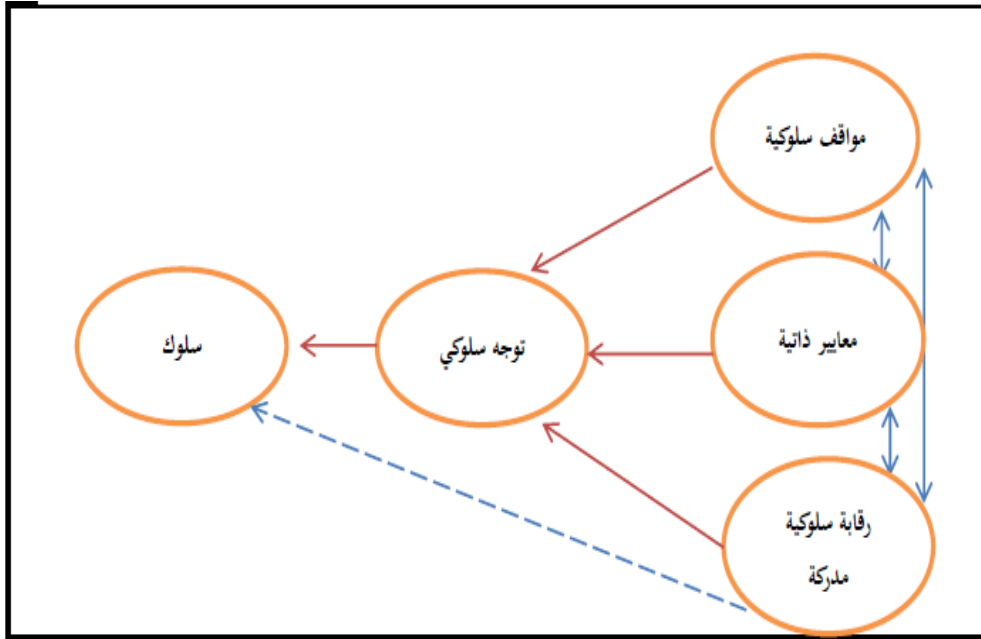
تفترض هذه النظرية أن نية الفرد وسلوكه يتحددان من خلال ثلاث محددات سلوكية أساسية¹:

- الاتجاه نحو السلوك: (**Attitude toward the behavior**) تقييم الفرد للسلوك بشكل إيجابي أو سلبي .
- المعايير الذاتية: (**Subjective Norms**) تأثير الجماعات الاجتماعية المحيطة على قرار الفرد .
- التحكم السلوكي المدرك: (**Perceived Behavioral Control**) اعتقاد الفرد بقدرته على تنفيذ السلوك، أي بدء مشروع جديد .

¹ Nabil Al-Qadasi et al, **op. cit**, p. 03

ويوضح الشكل الموالي نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen :

الشكل رقم (01-03): نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen



المصدر: بن حمدون عبد الله، (2023/2022): دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المترشحين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين لولاية غرداية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر، ص 39.

النموذج الاقتصادي-النفسي (Davidsson, 1995)

طور Davidsson نموذجًا اقتصاديًا-نفسيًا لاختبار تأثير العوامل الاقتصادية والنفسية على نية الفرد في إنشاء مشروع. ووفقًا لهذا النموذج، فإن قناعة الفرد تُعد المحدد الأساسي للنية الريادية، وتستند هذه القناعة إلى:

➤ الاتجاهات العامة: مثل الحاجة إلى التغيير، الإنجاز، الاستقلالية، التنافسية، والتوجه نحو المال .

➤ اتجاهات المجال: مثل العائد المتوقع، المساهمة الاجتماعية، والمعرفة والخبرة .

➤ الوضع الحالي: مثل الحالة الوظيفية الحالية للفرد .

وفي دراستهم، أشار (Guerrero et al. (2008 إلى أن النموذج الأكثر تكاملًا الذي يجمع بين نظرية

السلوك المخطط لـ (Ajzen (1991 ونظرية الحدث الريادي لـ (Shapero (1982 هو نموذج Davidsson .

نموذج (Lüthje and Franke (2003

اقترح Lüthje وزميله نموذجًا مخصصًا لدراسة تأثير السمات الشخصية والعوامل السياقية على نية إنشاء مشروع.

وقد قام الباحثان ببناء نموذج النية الريادية من خلال دمج عاملين رئيسيين:¹

¹ Nabil Al-Qadasi et al, op. cit, p. 03

• السمات الشخصية (Personality Traits)

• المتغيرات السياقية (Contextual Variables)

حيث تُعد السمات الشخصية مسؤولة عن تشكيل اتجاهات الفرد، بينما تمثل العوامل السياقية العوامل البيئية التي قد تدعم أو تعيق النية الريادية.

ووفقاً لـ (Nabi et al. 2010)، فإن نموذج Lüthje and Franke يُعد إطاراً قوياً لتقييم محددات التوجه الريادي. كما استخدمته العديد من الدراسات السابقة بشكل واسع لتحليل العوامل الشخصية والبيئية المؤثرة على النية الريادية.

وبالإضافة إلى ذلك، يشير (Liñán and Fayolle 2015) إلى أنه رغم الانتشار الواسع لنماذج النية والتوجه الريادي، لا تزال هناك حاجة لمزيد من البحث لفهم كيفية تفاعل السياق مع الفرد في تحديد النية الريادية.

المطلب الثاني: دور التعليم المقاولاتي في تعزيز التوجه المقاولاتي

يُعدّ التعليم المقاولاتي من أهم الآليات الحديثة التي تسعى إلى ترسيخ ثقافة المبادرة وريادة الأعمال لدى المتكولين، فهو لا يقتصر على نقل المعارف النظرية فحسب، بل يعمل على تنمية المهارات والقدرات التي تدعم التفكير الابتكاري واتخاذ القرار، وفي هذا السياق يبرز دوره المحوري في تعزيز التوجه المقاولاتي وتحفيز الطلبة نحو إنشاء مشاريعهم الخاصة.

1. تعريف التعليم المقاولاتي

تم تعريف التعليم المقاولاتي في وثيقة مشتركة لليونسكو ومنظمة العمل الدولية في عام 2006 بعنوان "نحو ثقافة ريادة" كما يلي: "ينظر للتعليم المقاولاتي بشكل عام كمقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة والتي تساعد الدارسين في توسيع مداركهم في الدراسة وما يليها من فروع وتبين الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة".¹ كما تم تعريفه على أنه "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة".²

¹ صورية بوطرفة، بشير عبد الحميد، (2020): دور التعليم المقاولاتي في تنمية روح المقاولاتية: دراسة تطبيقية حول طلبة جامعة العربي التبسي، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 04، العدد 01، جامعة عباس لعزوز، خنشلة، الجزائر، ص 133.

² بشير عبد الحميد، حكيم زابدي، (2020): التعليم المقاولاتي كأحد الآليات لخلق مؤسسات ناشئة - دراسة حالة حاضنة أعمال جامعة المسيلة، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 03، العدد 06، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، ص 201.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاوالاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

وقد تم تعريفه أيضا على أنه " مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاوالاتي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة".¹

ومما سبق يمكن تعريف التعليم المقاوالاتي على أنه مجموعة من المعارف الخاصة بالنشاط المقاوالاتي وإنشاء المشاريع الخاصة، تؤدي إلى اكتساب الكفاءات المقاوالاتية وتطويرها، مما يجعل الفرد قادر على اكتشاف الفرص واستغلالها.

2. أهمية التعليم المقاوالاتي

للتعليم المقاوالاتي أهمية كبيرة يمكن تلخيصها في النقاط التالية:²

- تعلم المقاوالاتية يعتبر خطوة أساسية لغرس روح المبادرة وصناعة قادة المستقبل وزيادة فرص نجاح الأعمال؛
- تعليم المقاوالاتية يمكن المقاولون من تطوير منتجاتهم لأنهم يصبحون أكثر إبداعا؛
- تعلم المقاوالاتية ينتج مقاولين في الإبداع والابتكار من خلال طرح أفكار جديدة وبالتالي أحداث تغيير جذري وإيجابي في بناء الاقتصاد المعرفي؛
- تعليم المقاوالاتية يؤدي إلى زيادة القيمة المضافة للمجتمع، بحيث أن ارتفاع عدد المشروعات الخاصة التي أقامها الطلبة ساهم في خدمة مجتمعاتهم عن طريق التغلب على مشكلة البطالة والتوجه نحو بناء مجتمع المعرفة؛
- تعلم المقاوالاتية يزيد من القدرات المتميزة لخلق الثروة، كما أنه يؤدي إلى تغيير هيكل تركيز الثروة، وهذا من خلال التحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال إلى امتلاك أكبر عدد من أفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار الاقتصادي وتحقيق التنوع في مجالات العمل؛
- تعليم المقاوالاتية يزود العاملين بالمؤسسات القائمة مهارات مبتكرة ونادرة تمكنهم من زيادة معدل نمو مبيعات المؤسسة بنسبة تفوق قرائنهم.

3. أهداف التعليم المقاوالاتي

يهدف التعليم المقاوالاتي بشكل عام إلى إكساب الأفراد وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاول وخصائصها السلوكية مثل : المبادرة، المخاطرة، والسيطرة الجوهرية الداخلية والاستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين، ويمكن تحديد أهداف التعليم المقاوالاتي من خلال الجدول التالي:

¹ سامية لحول، صونية كيلاي، (2021): مخرجات الجامعات ودعم التعليم المقاوالاتي للمشاريع في الجزائر: تحديات وآفاق، مجلة دراسات وبحاث اقتصادية للطاقت المتجددة، المجلد 08، العدد 02، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، ص 492.

² طارق مقدر، (2024): أثر التعليم المقاوالاتي على الثقافة المقاوالاتية لطلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة الجزائر 3، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 09، العدد 02، جامعة الشهيد حمي لخضر، الوادي، الجزائر، ص 421.

جدول رقم (01-02): أهداف تدريس المقاولاتية

الكاتب	أهداف تدريس المقاولاتية
1992Stumpf&Blok	العناصر المفضلة للمقاولاتية لدى الطلبة: - كشف وهيكل قيادة المقاولاتية؛ - تحديد وتخفيض الحواجز أمام المبادرة المقاولاتية (رفض المخاطرة)؛ - تنمية معرفة الغير وتطور الإدراكات والمواقف الخاصة بالتغيير في مجال المقاولاتية.
1998Hills	عناصر أساسية في مسار تدريس المقاولاتية: - معرفة الروابط بين مختلف علوم التسيير؛ - معرفة خصائص المقاولاتية.
Fayolle 1999	ثلاث عائلات من الأهداف ترتبط وضعيات مختلفة يمكن أن تهم الطلبة : - تحسين الطلبة وتنمية حسهم المقاولاتي؛ - تشجيع اكتشاف الأدوات والتقنيات والمؤهلات الخاصة بالمقاولاتية؛ - اقتراح نقطة ارتكاز وتكوين خاص بالطلبة.

المصدر: حبيبة أبو حفص، (2019): **التعلم المقاولاتي.... طريق لنشر الفكر المقاولاتي**، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 02، العدد 04، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، ص 10.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الباحثين أكدوا على أهمية تدريس المقاولاتية واعتبارها منهج أساسي وفعال في تنمية روح المقاولاتية لدى الطلبة، مما يساهم في زيادة وعيهم المعرفي والعملية وتخفيض الحواجز في مختلف المجالات أمام أفكارهم التنموية ومشاريعهم المقاولاتية وتشجيعهم نحو العمل الخاص مما يساهم في بناء قطاعات اقتصادية استراتيجية حديثة ودفع عجلة التنمية الاقتصادية خاصة في الدول النامية.

4. مراحل التعليم المقاولاتي

إن عملية تعليم المقاولاتية تمر بخمس مراحل محددة، كل مرحلة تختلف عن الأخرى وتهدف هذه المراحل إلى خلق مقاول قادر على إنشاء وإدارة مشروعه بنفسه. وهذه المراحل الخمسة تتمثل في:¹

1.4. تعلم أساسيات المقاولاتية: يجب على الطلبة أن يتعلموا ويمارسوا الأنشطة المختلفة للملكية المشاريع في الصفوف المدرسية الابتدائية، الإعدادية والثانوية، ففي هذه المرحلة يتعلم الطلبة أساسيات الاقتصاد، والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنهما، وأن يتقنوا المهارات الأساسية للنجاح في اقتصاد العمل الحر، وهو ما يشجع دافعية التعلم لديهم.

¹ ليلي بن عيسى، الزهرة ناصري، (2019): **التعليم المقاولاتي وأثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة : دراسة استطلاعية لآراء طلبة المقاولاتية بجامعة - بسكرة-**، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 03، العدد 02، جامعة عباس لعزوز، خنشلة، الجزائر، ص ص 235-236.

2.4. الوعي بالكفاءة: إن الطلبة يتعلمون الحديث بلغة الأعمال، ويرون المشاكل من وجهة نظر أرباب العمل وهذا جانب أساسي في المهنة والتعليم التقني حيث أن التركيز يكون على الكفاءات الأولية واكتشافها لديهم، والتي يمكن تعلمها في مساق خاص بالمقاولاتية أو أن تحتويه المسافات والمناهج الأخرى التي ترتبط بها على سبيل المثال، يمكن أن تصبح عروض المبيعات جزءا من مناهج مهارات الاتصال.

3.4. التطبيقات الإبداعية: إن مجال الأعمال معقد، لذا فإن جهود التعليم تعطي فرصة للأفراد في هذه المرحلة لاستكشاف الأفكار وتخطيط الأعمال من خلال حضورهم العديد من الندوات والتي تضمن العديد من التطبيقات الإبداعية ومن هنا يكتسب هؤلاء معرفة عميقة وواسعة عن المراحل السابقة.

4.4. بدء المشروع: بعد أن يكتسب الأفراد البالغون تجربة العمل المقاولاتي والتعليم التطبيقي، فإن العديد منهم يحتاج إلى مساعدة خاصة لترجمة فكرة العمل المقاولاتي إلى واقع عملي، وخلق فرصة عمل، ويمكن القيام بذلك من خلال توفير الدعم والمساعدة في برامج التعليم التقن والمهن، وبرامج الدعم والمساعدة المقدمة للأفراد في كليات والجامعات، وذلك لتعزيز بدء تأسيس المشروع، وتطوير السياسات والإجراءات للمشاريع الجديدة والقائمة.

5.4. النمو: عندما تنضج الشركة فإن العديد من التحديات ستواجهها في هذه المرحلة، إذ أن سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف وتمييز المشاكل المحتملة والتعامل معها في الوقت المناسب، وحلها بفعالية بما يمكن من تطوير المشروع.

5. استراتيجيات التعليم المقاولاتي

إن الاستراتيجيات البيداغوجية تشكل جسرا بين المعارف والاعتقادات، وهذه الاستراتيجيات تتأثر بالخصائص الشخصية كالجنس، الخبرة، نمط المادة المدرسة، وكذلك العوامل التنظيمية والإدارية كما أنها تتأثر على أساليب تدريسهم والذي بدوره يؤثر على الطريقة التي يتعلم بها الطلبة وفي نهاية المطاف نتائج التعليم، وتتمثل أهم استراتيجيات التعليم المقاولاتي فيما يلي¹:

1.5. نموذج العرض : ويعطي الأولوية لتحويل المعارف والمهارات التي يتمتع بها المعلم إلى المتعلم، في هذا النموذج يصمم التعليم على شكل " توصيل للمعلومات " أو " حكاية قصة ".

فالمعلمين هم الأشخاص الذين يقدمون المعلومات، والطلبة هم الذين يستقبلونها، المحتوى يعرف عموما من خلال البحث الأكاديمي الذي يتم تعليمه، إن طرق التدريس المستخدمة تكون على شكل مؤتمرات ومحاضرات وعروض عن طريق الأجهزة السمعية البصرية.

¹ زارع رباب، كشرود إيمان، (2018): استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي لتعزيز روح المقاولاتية، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، المجلد 01، العدد 01، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، صص 97-98.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

2.5 نموذج الطلب: في هذا النموذج فإن التعليم يصمم على أساس خلق بيئة ملائمة لكسب المعارف، والمعلمين هم مسهلين في حين أن الطلبة لهم دور نشط في المساهمة في تعلمهم، هذا النموذج غالبا ما يجمع تقنيات بيداغوجية تسلط الضوء على المناقشات، الاستكشافات والتجارب، والبحوث المكتبية وعلى شبكة الأنترنت، وأعمال تجريبية في المخابر، والدراسات الميدانية، والنشاطات الجماعية .

3.5 نموذج الكفاءة: ويبحث هذا النموذج في تنمية وتطوير الاستعدادات للطلبة في حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف والاستعدادات المفتاحية، والتعليم يكون تداخليا بين المعلم والطالب وجعل التعلم ممكنا، ويصبح المعلمون كالمدرسين أو المطورين في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلمهم وكذلك أصدقائهم في المحاضرة، وتكون المعارف التي سيتم الحصول عليها هي أساسا حول حل المشاكل المعقدة التي يمكن أن تقع لهم في حياتهم المهنية، وتتركز أساليب التدريس على اكتساب مهارات الاتصال (ملتقيات، تقديم عروض، مساهمة في نقاشات) أو إنتاج معارف (كتابة مقال أو مؤتمرات، تنشيط المجموعة، النمذجة) تمارس غالبا في إطار قريب من الحياة المهنية المستقبلية للطلبة .

ونموذج الكفاءة يشتمل على عدة نماذج فرعية منها: المحاكاة والألعاب، استخدام أشرطة الفيديو، استعمال قصص الحياة، دراسات الحالة، التعليم بالتجربة والممارسة، مناقشات المجموعة أو التعليم التعاوني، العروض التقديمية من قبل الطلبة، أسلوب حل المشكلات بطريقة إبداعية، واستراتيجية لعب الأدوار.

6. برامج التعليم المقاولاتي

تحتاج برامج التعليم المقاولاتي إلى استخدام منهجيات تعليمية فعالة غير تقليدية وذات جودة عالية لتطوير المهارات الفكرية والتحليلية وتنميتها لدى الطلبة، ومن هنا فإنه يمكن تشجيع مجموعات المتعلمين على الانخراط في هذه البرامج التعليمية من خلال دعمهم بالخوافز المادية والمعنوية المناسبة.

إن برامج التعليم المقاولاتي يمكن أن تصنف إلى أربعة أصناف كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01-03): أنماط برامج التعليم المقاولاتي

نمط البرنامج	أهداف البرنامج
التوعية والتحسيس بالمقاولاتية	معرفة المزيد عن المقاولاتية ومهنة المقاول.
إنشاء المؤسسة	تشكيل مهارات تقنية، إنسانية وإدارية من أجل توليد الإيرادات الخاصة به، إنشاء مؤسسته الخاصة وخلق مناصب شغل.
تطوير المؤسسات	الاستجابة للحاجيات الخاصة بالمالكين المسيرين
تطوير المدربين	تطوير المهارات من أجل التشاور والتعلم ومتابعة المؤسسات الصغيرة

المصدر: زارع رباب، كشرود إيمان، (2018): استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي لتعزيز روح المقاولاتية، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، المجلد 01، العدد 01، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، ص ص 101-102.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

إن التوعية تشمل التظاهرات التي هدفها إعطاء معلومات على موضوع المقاولاتية وهنا يشير هاملتون وواتكينس أنه يجب أن تبدأ من خلال تشجيع المقاولاتية كخيار مهني، ومع ذلك تصبح المقاولاتية ممكنة ويمكن الوصول إليها، والتوعية تصبح كهدف تحفيز وتعزيز الاستعدادات المقاولاتية للطلبة.

ومن الممكن إيجاد برامج مركزة على إنشاء المؤسسة، تتمحور حول تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتستهدف تكوين المستشارين والمدرّبين المتخصصين في المقاولاتية، وبرامج التوعية يجب أن تطور أكثر في مرحلة الليسانس من التعليم وفي مقررات التخصص وكذلك الماستر والدكتوراه.¹

7. دور التعليم المقاولاتي في دعم التوجه المقاولاتي

يعتبر التعليم المقاولاتي ركيزة أساسية لدعم التوجه المقاولاتي وإنشاء وإنجاح المؤسسات الناشئة، حيث يعزز الابتكار ويزود الطلاب بالمهارات اللازمة لإطلاق مشاريعهم وإدارتها بفعالية، وذلك من خلال:

1.7 دعم الابتكار في المؤسسات الناشئة: يرى صانعو السياسات في كل من أوروبا والولايات المتحدة، أن تعزيز المقاولاتية أمر بالغ الأهمية للوصول إلى مستويات عالية من النمو الاقتصادي والابتكار، حيث يزود التعليم المقاولاتي الطلاب بالمعلومات والمعرفة والموارد الأخرى التي يحتاجون إليها، وبالتالي تشكيل جو داعم للابتكار والمقاولاتية والحد من عدم اليقين البيئي، وخلق بيئة جيدة للابتكار والتنمية، كما يوفر إدارة تعليمية شاملة لرواد الأعمال الطلاب، مما يساعدهم على ترسيخ القيم الصحيحة والأنظمة المعرفية، وتعزيز تصوراتهم للابتكار، وتجميع المعرفة الجديدة لتشكيل قدراتهم وشخصيتهم الابتكارية.² ويمثل الابتكار حجر الأساس في نجاح المؤسسات الناشئة وذلك من خلال مساهمته في³:

- **تحقيق الميزة التنافسية:** عن طريق الابتكار في المنتجات وتقديم منتجات وخدمات مبتكرة وحديثة، تلبي احتياجات ورغبات العملاء، والعمل على استعمال التكنولوجيا لزيادة جودة المنتجات المقدمة وابتكار حلول تمويلية جديدة؛

- **تحفيز الابتكار المستمر:** إن اعتماد ثقافة الابتكار داخل المؤسسة يشجع على الفكر الإبداعي والتجريب والذي يساهم في تطوير منتجات باستمرار، إلى جانب أن الاستثمار في البحث والتطوير يمكن أن يؤدي إلى اكتشاف تقنيات حديثة تسمح بالتعديل والتحسين المستمر في جودة الخدمات والسلع.

2.7 تنمية الخصائص والمهارات المقاولاتية: يستهدف التعليم المقاولاتي جعل الطلبة وخريجي الجامعات والمعاهد قادرين على تسيير مشاريعهم الخاصة من خلال مقرر دراسي ملائم، والذي يقوم على بيداغوجية تعليمية وليس مجرد

¹ زارع رباب، كشرود إيمان، مرجع سبق ذكره، ص 102.

² زحل حفاظ، (2024): التعليم الريادي الجامعي كمدخل هام لدعم الابتكار وريادة الأعمال بالإشارة إلى حالة الجامعة الجزائرية، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 14، العدد 01، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، ص 289-290.

³ فراحي ناصر اسلام، رشا هادف، (2025): المؤسسات الناشئة وريادة الأعمال - الأساسيات والتحديات -، مجلة أرصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية المجلد 17، العدد 02، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، ص 72.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

معلومات مقدمة ضمن المقررات التعليمية في علوم التسيير، والتي تسعى لغرس فكرة أن المقاولاتية ليست مجرد خلق مؤسسة فقط وإنما أبعد من ذلك فهو يسهم في تعزيز الخصائص وتطوير المهارات المقاولاتية وذلك من خلال¹:

- تمكين الطلبة من تطوير سمات وخصائص السلوك المقاولاتي مثل: الاستقلالية وأخذ المخاطرة والمبادرة وقبول المسؤوليات، أي التركيز على مهارات العمل المقاولاتي والمعرفة اللازمة، وتمكين الأفراد ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع متطورة؛

- تطوير المهارات الإدارية والقدرة على حل المشاكل مثل: القدرة على التنظيم، القدرة على التخطيط، اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية؛

- تطوير المهارات الاجتماعية مثل: التعاون العمل الجماعي، القدرة على التأمل الذاتي، القدرة على التحمل والمثابرة؛

- تطوير المهارات المقاولاتية مثل: القدرة على التعلم بشكل مستقل، الإبداع، القدرة على تحمل المخاطر، القدرة على تجسيد الأفكار، القدرة على التسيير، تحفيز العلاقات التجارية، تحسين قدرة متلقي التعليم المقاولاتي على تحقيق الانجازات الشخصية والمساهمة في تقديم مجتمعاتهم؛

- إعداد أفراد مقاولين لتحقيق النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي ورفع قدراتهم على التخطيط للمستقبل؛ توفير المعارف المتعلقة بمقاولة الأعمال، بناء المهارات اللازمة لإدارة المشاريع المقاولاتية ولصياغة وإعداد خطط العمل، تحديد الدوافع وإثارتهم وتنمية المواهب المقاولاتية، العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع وغرس ثقافة العمل الحر في مختلف مجالاته؛

- المساهمة في زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة.

من جهة أخرى، يُسهم تعليم ريادة الأعمال في تعزيز الكفاءة الذاتية لدى الطلاب وتنمية معارفهم، إلا أنه غالبًا لا ينجح في تقليص الفجوة بين النية والتطبيق الفعلي، وتُعد هذه الفجوة أكثر أهمية لدى طلاب تخصصات الضيافة، حيث يتطلب النجاح الريادي لديهم امتلاك مهارات خاصة مثل التكيف، والإبداع، والمرونة.²

ومن خلال ما سبق، يتبين أن التعليم المقاولاتي لا يقتصر دوره على تقديم معارف نظرية مرتبطة بإنشاء المؤسسات فقط، بل يتعدى ذلك إلى بناء شخصية مقاولاتية قادرة على التفكير الإبداعي واتخاذ المبادرة وتحمل المخاطرة والتكيف مع متغيرات البيئة الاقتصادية. كما يساهم في تغيير نظرة الأفراد نحو العمل الحر، من خلال تعزيز الثقة بالنفس وتنمية القدرة على اكتشاف الفرص الاستثمارية واستغلالها بطريقة فعالة. ويؤدي هذا النوع من التعليم دورًا مهمًا في إعداد مورد بشري

¹ محمد علي دشة وآخرون، (2023): دور التعليم الريادي في تفعيل المقاولاتية في أوساط الطلبة - مبادرة الاستثمار وريادة الأعمال في التعليم العام والجامعي "ريادي" نموذجًا-، مجلة الأفق للدراسات الاقتصادية، المجلد 08، العدد 01، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، ص ص 288-289.

² Nur Azah Farhana Mohamed Fadzil et al, (2025): **A Recent Systematic Review of Key Factors Influencing Students' Entrepreneurial Intentions**, International Journal of Social Science Research , Volume 13, No. 01 , Macrothink Institute, United States of America, P 171.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

يتملك الكفاءات المقاولاتية اللازمة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على ارتفاع مستوى التوجه المقاولاتي لدى الشباب وزيادة رغبتهم في إنشاء مشاريعهم الخاصة بدل الاعتماد على البحث عن الوظائف التقليدية، مما يجعله من الركائز الأساسية لدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

المطلب الثالث: عوامل نجاح التوجه المقاولاتي وأهم عوائقه

يشكل التوجه المقاولاتي ظاهرة اقتصادية واجتماعية ترتبط بعدة عوامل تحدد مدى إمكانية تحقيقه على أرض الواقع وفي هذا السياق تبرز مجموعة من المحددات التي تؤثر في نجاحه وتوجيهه داخل مختلف البيئات الاقتصادية والمؤسسية.

1. الثقافة المقاولاتية

مع التطورات التي شهدتها الاقتصاديات مؤخراً، ظهر معه مصطلحات ونماذج جديدة، ومن بينها الثقافة المقاولاتية، هذا المصطلح الذي جعل الدول والاقتصاديات تركز عليه أكثر فأكثر.

1.1 مفهوم الثقافة المقاولاتية

الثقافة المقاولاتية هي: "ذلك المزيج من المقومات الشخصية (الذاتية والسلوكية) والمقومات المكتسبة (المعارف والمهارات، القيم والمعتقدات) الذي يتفاعل ضمن بيئة مقاولاتية بما يتيح للأفراد توجيهها بطريقة واعية نحو إنشاء المؤسسات وتسييرها"¹.

كما تعرف على أنها: "مجموعة القيم والمعتقدات المنتشرة والمشاركة من المؤسسة التعليمية والتي تهدف أساساً إلى إبراز الأفكار الإبداعية للطلبة التي ترمي لإيجاد مشاريع فردية أو جماعية"².

وعرفت أيضاً على أنها: "مجموع من القواعد القيمية والعملية التي يتقاسمها المنتمون للمقاول في تحقيق أهدافها الاقتصادية وحل مشاكلها والإسهام في تطوير المجتمع، بما تتيحه من منافع اقتصادية واجتماعية للدولة والمجتمع. ومن تلك القيم التنظيم والتدبير والأخلاق والتنافسية المهنية والكفاءة والقدرة على التجديد والابتكار"³.

من خلال ما سبق يمكن القول أن ثقافة المقاولاتية هي عبارة عن المزيج الخفي الذي يكتسبه الشخص من قيم ومعتقدات ومعارف مستمدة من تكوينه الجامعي أو المهني أو من خبرته في الميدان، بما يتيح له الابتكار والإبداع والتحلي بالأخلاق المهنية العالية.

¹ هارون سميرة، عرابي محفوظ، (2024): الثقافة المقاولاتية لدى طلبة الجامعات الجزائرية، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 15، العدد 02، جامعة البويرة، الجزائر، ص 132.

² بوفالطة محمد سيف الدين، عزيزي نذير، (2019): مشكلات نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي - دراسة حالة على طلبة قسم علوم التسيير بجامعة قسنطينة 2 -، مجلة التنمية البشرية، المجلد 06، العدد 04، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، وهران، الجزائر، ص 85.

³ بدرأوي سفيان، (2015/2014): ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، ص 75.

2.1 مقومات الثقافة المقاولاتية

هناك خمس أماكن يمكن أن ترسخ فيها الثقافة المقاولاتية منها العائلة المدرسة المؤسسة والمحيط وتوضحها كالتالي:¹

- **المحيط الاجتماعي:** يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة والتربية.
- **الأسرة:** تعمل الأسرة على تنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني، خاصة إذا كان هؤلاء الأفراد يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على بعض النشاطات، وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة.
- **المدرسة أو الجامعة:** ليست المدرسة بمعزل عن الديناميكية السوسيواقتصادية للمجتمع، فبالإضافة إلى دورها التكويني والتربوي المعتاد، يتعين عليها أن تقيم سور الالتقاء مع المقاول، وبالتالي تشكل قاطرة التنمية من خلال انفتاحها على المقاول. وتنمية ثقافة المقاول لدى الشباب، وهنا تكمن أهمية نقل المعارف للمجتمع من أجل خلق الثروات ضمن منظور مقاولاتي للتربية والتكوين.
- **الدين:** يعتبر الدين من بين المؤسسات الاجتماعية التي يستمد منها الفاعلون الاجتماعيون الكثير من القيم والمعايير، فقيم العمل واتقانه، وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت ... الخ هي عناصر تشترك فيها كل الكتب السماوية، وعليه بشكل الدين والقيم الحامل لها أحد مقومات الفعل المقاولاتي.
- **العادات والتقاليد:** هي من العوامل المؤثرة على التوجه نحو إنشاء المؤسسات، فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة والرعي مع أبنائها، أما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فتتوارثها الأجيال.

3.1 خصائص الثقافة المقاولاتية

للثقافة المقاولاتية خصائصها التي تميزها وحسب "Toulouse" فإن للثقافة المقاولاتية خمسة خصائص أساسية وهي:²

- ❖ **تثمين أنشطة الأعمال:** الثقافة التي تثمن المقاولاتية تمنح لأنشطة الأعمال مكانة هامة فيما يمكن أن نسماه التسلسل الهرمي لقيم هذا المجتمع، فالمجتمع الذي يثمن المقاولاتية يمنح فيما يخص الصفقات والمال وكذا إنشاء الشركات مكانة هامة ذات أولوية.

¹ بن وريدة حمزة وآخرون، (2021): تفعيل الثقافة المقاولاتية للطلبة الجامعيين من خلال دور المقاولاتية: دراسة ميدانية لدار المقاولاتية بالمركز الجامعي ميله، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 06، العدد 02، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، ص 351.

² حمزة بن وريدة، محمد هبول، (2022): دار المقاولاتية وأثرها في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة المقبلين على التخرج: دراسة حالة طلبة ماستر كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير وكلية العلوم بجامعة سكيكدة، مجلة جديد الاقتصاد، المجلد 17، العدد 01، الجمعية الوطنية للاقتصاديين الجزائريين، الجزائر، ص 442-443.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

❖ **تتمن المبادرات الفردية أو الجماعية:** المجتمعات التي توجد فيها الأنشطة المقاولاتية تعتبر مجتمعات يتم فيها الحصول على الفرص، حيث يتسم أعضائها بنوع من الاندفاع اتجاه التحديات، بالإضافة إلى هذا تساعد الافراد في تحديد مصيرهم وكذا استغلالهم المحكم للفرص المتاحة.

❖ **تتمين المثابرة والإصرار:** أظهرت الدراسات أن المقاولين الذين يتميزون بالمثابرة والإصرار يتمكنون من إنشاء مشاريعهم الخاصة، فالثقافة المقاولاتية هي تلك الثقافة التي تتمن المثابرة والتصميم، والتي تدعم المحاولة وترغب فيها، والتي تتسامح مع بعض الأفراد الذين يواجهون الصعوبات، الفشل دون إقصاء ورفض الأفراد الذين يقترحون مشروعات من أجل إنشاء شركاتهم الخاصة.

❖ **تسمح بالعيش في توازن ما بين الأمن والخطر:** عملية إنشاء المؤسسة تتعرض لبعض المخاطر، بالإضافة إلى توفر المعلومات اللازمة لهذا الإنشاء. والموازنة بين الأمن والخطر ستعطي مكانة للمقاول في هذا المجتمع، والتي تؤدي إلى علو شأن المقاولاتية، وعلى هذا الأساس فإن الثقافة المقاولاتية تسعى لإيجاد توافق بين الأمن والخطر، من أجل خلق نوع من التوازن ما بين الحاجات الخاصة بالأمن وضرورة تحمل المخاطر اللازمة لتحقيق المشاريع الخاصة بهذا المجتمع.

❖ **توفر حل للتوتر بين الاستقرار والتغير:** لقد جعل البعض من الباحثين من التغير جوهر للمقاولاتية، فالمقاولين هم العامل الأساسي للتغير، أو النشاط المقاولاتي يقوم بإنشاء نوع من التوتر بين الاستقرار والتغير. أما الثقافة المقاولاتية تقوم بخلق نوع من التوازن بين الاستقرار والتغير، ولمواصلة الشركة مسارها يجب من توفر نوع من الاستقرار في سلوك الأفراد، وكذا هياكل وقيم المجتمع بالإضافة إلى هذا تحتاج إلى نوع من التغير الذي يساعد على خلق المنتجات وخدمات جديدة.¹

ومن خلال ما سبق، يتضح أن الثقافة المقاولاتية تؤدي دورًا محوريًا في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الأفراد، باعتبارها تسهم في تنمية روح المبادرة والإبداع وترسيخ الاتجاهات الإيجابية نحو العمل الحر. كما تساعد على تكوين عقلية مقاولاتية قادرة على استثمار الفرص وتحويل الأفكار إلى مشاريع واقعية، الأمر الذي يزيد من رغبة الأفراد في خوض المجال المقاولاتي والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

¹ حمزة بن وريدة، محمد هبول، مرجع سبق ذكره، ص 443.

2. الروح المقاولاتية

لقد تطور اهتمام المفكرين بالروح المقاولاتية وذلك لأهميتها الكبيرة في تعزيز الفعل المقاولاتي وفيما يلي سيتم عرض تعريف الروح المقاولاتية وأبعادها.

1.2 تعريف الروح المقاولاتية

يعرفها الباحثان Kearmey et Surlemont على أنها "العقلية أو طريقة التفكير التي تقود الفرد أو مجموعة أفراد لتحديد الفرص ومن ثم جمع الموارد الضرورية بغرض استغلالها من أجل تحقيق خلق القيمة"¹.

وتعرف أيضا بأنها: "مجموعة المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاولاتية ويمكن حصرها في النقاط التالية: التحدي والإصرار والمخاطرة واقتحام الغموض، المبادرة و المبادرة، استكشاف الفرص الإبداع و التحديد والاستقلالية. فهي ترتبط أولا وقبل كل شيء بالمبادرة والعمل، وهي تمثل سمة من سمات المقاول و التي تجعله شخصا مبدعا ومثابرا في عمله."² وبالتالي يمكن تعريف الروح المقاولاتية بأنها مجموعة من السلوكيات والمؤهلات التي تدفع الأفراد لاستكشاف الفرص واستغلالها بهدف خلق القيمة.

2.2 أبعاد الروح المقاولاتية

تتمثل أبعاد الروح المقاولاتية في ما يلي³:

- الحاجة إلى الإنجاز: أي تقديم أفضل أداء والسعي إلى إنجاز الأهداف وتحمل المسؤولية والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز.
- الثقة بالنفس: حيث يمتلك المقومات الذاتية والقدرات الفكرية على إنشاء مشروعات الأعمال وذلك من خلال الاعتماد على الذات والإمكانيات الفردية وقدرته على التفكير والإدارة.
- روح المبادرة: وهي الرغبة في التجريب والقدرة على أخذ المخاطرة وتحملها، بحيث يتم التغلب على المشاكل المعترضة وتعيديها دون تعريض المؤسسة للخطر.
- الاستقلالية وتحمل المسؤولية: والتي تعرف على أنها تقبل الفشل والإخفاقات إلى جانب قبول النجاحات.

¹ مسيخ أيوب، (2019): الجامعة كحاضنة طبيعية ومرجعية حقيقية لبعث الروح المقاولاتية، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد 03، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، الجزائر، ص 18.

² خليدة محمد بلكير، سنوسي زوليخة، (2019): تنمية الروح المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مقال منشور في اطار كتاب جماعي بعنوان المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - الواقع والتحديات، دار التل للطباعة، الطبعة الأولى، الجزائر، ص 189.

³ عسلي نور الدين وآخرون، (2022): دور أنشطة حاضنات الاعمال الجامعية في دعم روح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين - دراسة ميدانية لحاضنة الاعمال جامعة مسيلة-، مجلة آفاق علوم الإدارة والاقتصاد، المجلد 06، العدد 02، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، ص 76.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

- الإبداع: هي الحلول غير المألوفة لحل المشكلات وتلبية الحاجات، أي اتجاهات المقاول نحو الإبداع وهي تتضمن الابتكار والتجريب ونتائجها هو منتجات جديدة، أو خدمات جديدة.

- الميل للمخاطرة: أخذ المخاطرة هي أن يقوم المقاول بأخذ المجازفة في طرح منتجات جديدة بالأسواق أخذا بعين الاعتبار ما يوجد في السوق من مخاطر الغموض وعدم التأكد.

3.2 علاقة التكوين المهني بالثقافة والروح المقاولاتية

إن المسألة في موضوع علاقة الجامعة ومؤسسات البحث والتكوين المهني بالمقاولاتية عموما ليست مجرد علاقة تكوين وعمل، وإنما تكوين بحث وروح مقاولاتية وابتكار لكن أين تظهر هذه العملية؟ الجواب هو كيف لك أن تكون السيد والأحسن في ميدانك وتحقق الإطلاقة الحقيقية، ويمكن توضيح ذلك من خلال المخطط التالي:

الشكل رقم (01-04): تفاعلية البحث العلمي والمهني مع ثقافة المقاول



المصدر: بدر اوي سفيان، (2014/2015): ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، ص 80.

من خلال هذه المنطلقات يتبين أن اتفاقية المؤسسات الجامعية والبحثية عموما مع المقاولاتية يشكل الأساس لتحقيق تنمية مستدامة حيث تبرز أهمية المقاولاتية والعمل المستقل في خلق مناصب شغل وفي تمويل المجتمع بالمنتجات والخدمات التي تقدمها كما أن المقاولاتية لدى الشباب تساهم في تشجيع الإبداع من خلال دفعهم إلى تبني أفكار وحلول ووسائل عمل جديدة بهذا المعنى فهي تحيل إلى تلك القدرات والصفات العملية التي يتبناها الشباب مثل المبادرة والخلق في وسط عمل مستقل وعليه فإن تشجيع المقاول يهدف إلى تحسين الاتجاهات الاجتماعية نحو المقاولاتية وبالتالي يمتلك ثقافة مقاولاتية وهذا ما يؤدي إلى ترسيخ فكرة أن هذه الأخيرة هي طريق لمسار مهني مستدام.¹

وفي البلدان النامية والوطن العربي والجزائر خصوصا يتجه الكثير من خريجي الجامعات والمعاهد وحتى بعض الباحثين والذين يملكون مواهب في مجال تخصصهم وبجتهنهم إلى عمل مؤسسات قد تكون كبرى ولكن في ميادين في بعض الأحيان بعيدة عن مجال خبرتهم وحتى بالرغم من كفاءتهم وامتيازاتهم إلا أن ذلك لا يؤدي إلى خلق قيمة مضافة مستدامة

¹ بوالعير راضية، (2020/2021): دور التكوين الجامعي في تعزيز الثقافة المقاولاتية دراسة حالة: المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، مذكرة ماستر في علوم التسيير، غير منشورة، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، ميلة، الجزائر، ص 26.

كتلك الممكنة في ميادينهم وأبحاثهم الحاصلة، وبالتالي فالملاحظ في واقعنا أن المسارات العلمية التقنية التي يمكن مواجهتها إلا من خلال الإبداع والتجديد التكنولوجي.

3. دوافع توجه المتكون نحو ريادة الأعمال

لقد كان Schumpeter شومبيتر (1952) واحدا من أوائل من حدد هذه الدوافع الريادية باعتبارها المحركات الرئيسية لتوصيف أنواع المشاريع، عائلة واحدة من الدوافع تنطوي على فرح خلق شيء جديد وتحقيق الذات، فإن القوة الدافعة وراء بدء الأعمال التجارية هي تلبية الاحتياجات، احترام الذات، وتحقيق أفكار الفرد، وأيضا دراسات حديثة تحمل أهمية الاستقلال، والسبب الأكثر أهمية للمقاولاتية. والدافع الثاني، وتعزيز الوضع والدخل وهو الرغبة في زيادة هيبة، وزيادة الدخل والوفاء ببعض الاحتياجات. الدافع الثالث له علاقة "بالإرادة للفوز": حيث إن الروح القتالية والرغبة في النجاح هي الدوافع الرئيسية ليصبحوا يعملون لحسابهم الخاص. والدافع الرابع هو الحفاظ على الهياكل ودعم أو مواصلة تقاليد معينة، وغالبا تتمثل في استمرار الشركات العائلية على مدى عدة أجيال .

هناك مجموعة من العوامل التي يمكنها دفع الشباب المتكونين نحو ريادة الأعمال والتي يمكن تلخيصها في النقاط

التالية:¹

❖ **الخبرة:** وهي تلعب دورا فعالا في جميع مراحل العملية المقاولاتية، أي انطلاقا من ظهور الفرصة إلى غاية التسيير الفعلي للمقاولة، حيث أن اكتشاف وتحديد الفرص يعتمد بدرجة كبيرة على الخبرات السابقة التي تم الحصول عليها، سواء من خلال الدراسة أو الحياة العلمية، أي كلما تمتع الأفراد بمستوى علمي عالي ساعد ذلك على إنجاز المهام بشكل أفضل. فدور النظام التعليمي أساسي، ولا سيما في تنمية روح المبادرة والتدريب على المقاولة، فأغلبية المفكرين في هذا المجال يتفقون على أن التعليم يعزز المبادرة والإبداع ومع ذلك، فإن الأغلبية يعتقدون أن التدريس في الجامعات الجزائرية لا يقدم ما يكفي من التدريب على تنظيم المشاريع ولا يعطي المفاهيم اللازمة لفهم جيد لحياة الأعمال، وأن الطلاب ليسوا على دراية كافية بإنشاء الأعمال التجارية ؛

❖ **وجود نموذج في المحيط:** حيث بينت الدراسات وجود رابط قوي بين بروز الرغبة المقاولاتية، وبين وجود نموذج مقاولاتي ناجح في المحيط الذي يعيش فيه الأفراد، كما بينت الدراسات أيضا أن جنس المقاول له تأثير معتبر أيضا على طموحات الأفراد واختياراتهم ومثال على ذلك المقاولة النسوية؛

❖ **العمر:** ويرتبط العمر بالفرص والدوافع الضرورية، فضلا عن الاهمية التي يوليها المقاولين للاستقلالية، وتشير الأبحاث إلى أن المقاولين الشباب من المحتمل أن يبدأوا نشاطا تجاريا مدفوعا بدوافع الفرص في بداية حياتهم

¹ هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، (2018): محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي -دراسة ميدانية على عينة من الشباب الجامعي-، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، المجلد 02، العدد 04، المركز الجامعي ميلة، الجزائر، ص ص 29-31.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

المهنية، ويصبح حافز الفرص دافعا أقل قوة لريادة الأعمال في منتصف العمر، وهو أدنى مستوى للمقاولين في منتصف الأربعينات، ويظهر المقاولين الأكبر سنا (+50) اهتماما متزايدا بمتابعة الأعمال للاستفادة من هذه الفرص، وقد يكون الأفراد الأصغر سنا يجربون بحثا عن مهنة جيدة، ويمكن أن تكون مستويات منخفضة نسبيا من الالتزامات الأخرى (مثل الالتزامات الأسرية أو المالية) مفتوحة أمام مجموعة من الفرص. ويبدو أن العلاقة السلبية بين العمر والدافع الذاتي تناسب هذا النمط. والدافع الذاتي هو السائد بشكل خاص بين أصحاب المشاريع الأصغر سنا (وينخفض من منتصف 30 فصاعدا)، مما يشير إلى أنهم أكثر عرضة لرؤية المقولة كوسيلة لتحقيق الذات. في سن الشيخوخة، والأسرة، وخاصة التزامات رعاية الأطفال التي تميل إلى أن تصبح أقل كثافة مع مرور الوقت، وبالتالي يمكن للفرد، مرة أخرى، تحويل اهتمامه إلى البحث عن الفرص من خلال المقولة ؛

❖ **توفر الموارد المالية:** وهذا نظرا لكون أن أي شخص يريد إنشاء مؤسسة يجب أن يمتلك الأموال الكافية لبدء المشروع، والدليل على أهمية هذا العنصر هو أن حجم الأموال المتوفرة يحدد بدرجة كبير حجم الفرصة التي يمكن استغلالها؛

❖ **الحوافز الشخصية والاجتماعية:** إن مجالات مختلفة من علم النفس تتخذ موقفا على أصل دوافع السلوك البشري، فبالنسبة إلى ماسلو (1954)، فإن الإنسان يحفز احتياجاته الفسيولوجية، الأمن، الانتماء، تقدير الآخرين وتحقيق الذات أو الوفاء، ويجب أن تفي كل حاجة قبل الانتقال إلى حاجة أعلى، بالنسبة للمدافعين عن نظرية التحليل النفسي، فإن السلوك يحفز الدافع والنبضات والغريزة¹؛

❖ **الحوافز المهنية التجارية:** وتتمثل في الهدف والمتمثل في الموظفين الذي غالبا ما يريدون في تغيير نشاطهم والعمل لحسابهم الخاص، بالإضافة إلى الرغبة في استغلال الفرص أو استغلال أسواق معينة؛

❖ **تقييم المخاطر:** هو أيضا عاملا حاسم عند إنشاء عمل جديد لأنه إذا كان الخطر يعتبر بالغ الأهمية، قد يكون من الضروري رفض إنشاء الأعمال التجارية، حتى لو كان هذا الخيار جذابا للغاية، ويتأثر تصور المخاطر بعوامل مختلفة، يمكن أن نميز بينها وبين الطابع المؤسسي، مثل الإطار المعياري أو الجودة المؤسسية، دون أن ننسى أن نأخذ في الاعتبار العوامل الأخرى المتعلقة بالخصائص الشخصية للأفراد، مثل .ومن ناحية أخرى، يجب أن نتذكر أنه، إلى جانب النظرة 20 السن. أو الجنس أو الجنسية، من بين أمور أخرى إلى الفرص التجارية، فمن الضروري أن يكون الناس مستعدين لمواجهة التحديات التي ينطوي عليها الأمر من أجل إنشاء وتوحيد الأعمال التجارية ؛

❖ **الدوافع السلبية:** والتي تتمثل في الحاجة إلى النقود، شروط العمل الغير مقبولة، التمييز والمحسوبية في منح مناصب العمل والحرمان من الترقيات، بدون أن ننسى أهم عنصر دافع لدى الشباب وهو البطالة؛

¹ هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص 30.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

❖ **الدوافع النفسية:** حيث أن أي مقاول لابد أن يتوفر له في حياته دافع نفسي قوي، مثل البطالة، أو عدم الرضا الوظيفي، الرغبة في الهجرة، وهذا القلق النفسي هو ما يولد حلة من الخوف والقلق وبالتالي دافعا نحو النجاح. ولقد أظهرت دراسات عديدة نوعا مختلفا من المتغيرات التي تؤثر على نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، ولكن معظم هذه الدراسات مرتبة على عدة مجموعات من المتغيرات مثل: السمات النفسية وشخصية رجال الأعمال، المهارات الإدارية وتدريب رجال الأعمال، والبيئة الخارجية. وقد وجد أن السمات النفسية مثل القيادة نحو الاستقلالية والتوجه الابتكاري، والموقف من المخاطر والطبيعة التنافسية ترتبط بالنجاح، وهي ذات أهمية خاصة عندما يعمل رجل أعمال في بيئة أعمال صعبة. كما أن السمات النفسية تساهم في نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، ولكنها غالبا ما تكون خاضعة للتجربة والتدريب ومهارات إدارية محددة وبيئة الأعمال التجارية، وهي عوامل يسهل على واضعي السياسات تطويرها وتغييرها بسهولة أكبر. وتشمل المهارات الإدارية القدرة على إدارة شؤون الموظفين والحفاظ على السجلات المحاسبية، في حين أن الظروف البيئية ستكون مرتبطة بالدعم الحكومي المرضي، والحصول على رأس المال ودعم الأسرة والأصدقاء؛

❖ **أنظمة الدعم والمرافقة:** يمكن لهذه الأنظمة أن تؤثر بشكل كبير على إمكانية خلق العوامل السابقة، وهذا ما يعني مثلا إمكانية توفير الدفع المالي، المرافقة والدعم وتقديم النصح، توفير التكوين الضروري والمناسب. حيث يمكن توفير هذه العوامل إما عن طريق شبكة العلاقات الشخصية مثل الأصدقاء أو العائلة، أو مثل ما توفره الدولة من أجهزة دعم ومرافقة.¹

ومن خلال ما سبق، يتبين أن التوجه المقاولاتي يتأثر بعدة عوامل مترابطة تشمل الخبرة، والتعليم، والدوافع النفسية والاجتماعية، وتوفر الموارد المالية، إضافة إلى وجود نماذج مقاولاتية ناجحة وأنظمة للدعم والمرافقة. كما تلعب المهارات المكتسبة والقدرة على تحمل المخاطر دورا مهما في تعزيز رغبة الشباب في التوجه نحو العمل الحر وإنشاء مشاريعهم الخاصة. لذلك، فإن تنمية التوجه المقاولاتي تتطلب توفير بيئة داعمة تقوم على التكوين الملائم، والتحفيز، والمرافقة، بما يساهم في تعزيز روح المبادرة والابتكار لدى الشباب.

¹ هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص 31.

4. معوقات توجه المتكون نحو زيادة الأعمال

تتمثل معوقات توجه الشباب المتكونين نحو زيادة الأعمال فيما يلي:¹

- **عدم إستقرار الدخل** : إنشاء مشروع لا يضمن بالضرورة الحصول على دخل كافٍ، فبعض المشروعات لا تكسب إلا بحدود ضئيلة خاصة مع بداية المشروع وضغوط الإلتزامات المالية؛
 - **المخاطرة**: إن نسبة الفشل من المشروع مرتفعة جدا، حسب الإحصائيات المنشورة في أمريكا للسنوات الأخيرة فإن 35% من المنشآت تفشل خلال العامين الأولين من عمرها، بينما 54% تفشل خلال الأربعة أعوام المقبلة لذا من المهم أن يرد إلى ذهن رائد الأعمال تساؤلات حول أسوء التوقعات إذا فشل المشروع واحتمال حدوث الفشل؛
 - **المعاناة** : من ضغط العمل بعد امتلاك مشروع مكسبا كبيرا من جهة ومن جهة أخرى فانه عمل شاق ومنهك لان رائد الأعمال يستثمر جزءا كبيرا من ماله مقابل التنازل عن دخل ثابت ومضمون، أو يرهن كل ما يملكه؛
 - **الإحباط**: إن تأسيس مشروع رائد يتطلب تضحية كبيرة وصبرا طويلا، فلتحقيق النجاح لابد على رائد الأعمال اقتحام وتجاوز العديد من العوائق والصعوبات لذا فالشعور بالإحباط يعد متوقعا لان النتائج لا تأتي عاجلا؛
 - **ساعات العمل الطويلة**: أي استثمارا يتطلب ساعات عمل جادة وطويلة وبالتالي سيكون قضاء الوقت من أجل المشروع طويلا الأمر الذي يجعل رائد الأعمال منهكا.
- كما توجد صعوبات أخرى تعد حاجز للأعمال الريادية تتمثل فيما يلي:²
- العلاقة المتوترة وغير مستقرة بين رؤساء العمل والمرووسين؛
 - الشعور بعدم الثقة في النفس ؛
 - الافتقار إلى روح المبادرة في العمل، وعدم العمل إلا بتكليف مباشر من رؤساء العمل وفقدان المواطنة التنظيمية، العمل أكثر من الواجب الوظيفي؛
 - العمل الروتيني وكأنك تعمل لمجرد الحصول على الراتب والحصول علي المكافأة فقط، وعدم تطوير العمل؛
 - المنافسة وعدم استقرار العمل وزيادة حدة الصراع التنظيمي ؛
 - تجنب المخاطرة وعدم الإقدام على المجهول والانفتاح على افكار الجديدة؛
 - الافتقار إلى الرغبة في التعلم من خبرات الزملاء والخبرات المتاحة من مصادر اخري ؛

¹ منصوري رمزي، (2023/2022): مساهمة استراتيجيات ريادة الأعمال في تحسين تنافسية المؤسسة دراسة إستقصائية لعينة من مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية قالمة، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، ص ص 18-19.

² كامل احمد سنوسي، (2025): أثر التوجه الريادي علي التنمية المستدامة : دراسة تطبيقية علي المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الدراسات المالية والتجارية، المجلد 35، العدد 02، جامعة بني سويف، مصر، ص 632.

- غياب أنظمة الحوافز الخاصة بالمهنيين والمبدعين.

المبحث الثالث: التكوين المهني في الجزائر

يشكل التكوين المهني في الجزائر أحد الركائز الأساسية في منظومة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لما له من دور محوري في إعداد وتأهيل اليد العاملة وتزويدها بالكفاءات والمهارات العملية التي تستجيب لمتطلبات سوق العمل المتغيرة. وقد أولت الدولة الجزائرية اهتمامًا متزايدًا بهذا القطاع من خلال تطوير مؤسساته، وتحديث برامجها، وربط مخرجاته باحتياجات المؤسسات الاقتصادية، وذلك في إطار استراتيجيات تهدف إلى تقليص البطالة، وتحسين قابلية التشغيل، ودعم مسار التنوع الاقتصادي. كما يتسم نظام التكوين المهني في الجزائر بتعدد مساراته وتنوع تخصصاته، بما يسمح بتوفير فرص تكوين لفئات مختلفة من المجتمع، خاصة فئة الشباب، مع العمل على إدماج البعد التطبيقي والمهني في العملية التكوينية.

المطلب الأول: أساسيات حول التكوين المهني في الجزائر

سيتم من خلال هذا المطلب التطرق إلى تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر، أهم أنماطه وكذلك نماذجه الأساسية.

1. تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا باستقلال الجزائر، وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية سنة 1945 تحت اسم مصلحة التكوين المهني في الجزائر" مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر (ORTA) ، فالتكوين في الآجال القصيرة ليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية (BTP) خاصة من أجل تلبية حاجيات الاقتصاد الفرنسي أو بصفة أدق لأجل إعادة بناء فرنسا المخربة والمدمرة بعد الحرب ، وفيما يلي عرض موجز لأهم المراحل التاريخية التي مر بها القطاع بعد الاستقلال¹.

➡ مرحلة الاستقلال من 1962 إلى غاية 1980

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركزا تحتوي على 320 فرع متخصص في البناء والأشغال الحرفية ، لا يستجيب حلها للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك، وكان التركيز منصبا على إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال إنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني، إلى جانب تكوين المسيرين والأساتذة المكونين، وفتح المزيد من التخصصات قصد الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية، وذلك في إطار ما عرف يومها بالمخططين الرباعين الأول والثاني (1970-1973) و (1974-1977). وتم خلال هذه المرحلة:

¹ أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، (2012): دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولانية -دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة- تقرت- حاسي مسعود)-، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص ص 151-153.

➤ تنصيب جهاز وطني للتكوين المهني؛

➤ إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP ؛

➤ إنجاز حوالي 70 مؤسسة جديدة بطاقة استقبال نظرية قدرها 25000 مقعدا.

التكوين المهني من 1980 إلى 2000

شهدت هذه المرحلة في بدايتها وحتى سنة 1990 تطورا ملحوظا، سواء من الجانب القاعدي وذلك بإنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني عبر مختلف مناطق الوطن وكذا إنشاء معاهد وطنية متخصصة، بالإضافة إلى مراكز الدراسة عن بعد CNEPD ، إلى جانب توسيع الاختصاصات لتصل إلى 200 تخصص ، بالإضافة إلى الجانب القانوني من خلال وضع اللبنة الأساسية للمنظمة لقطاع التكوين المهني ، والذي كان مسيرا من طرف وزارة الشبيبة والرياضة، من خلال إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 07/81، وظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 117/90.

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

التكوين المهني من 2000 إلى يومنا هذا:

في سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني ، بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003 ، وامتد إلى غاية 2009، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي بـ : 60 مليون أورو، ووزارة التكوين المهني بـ 49 مليون أورو، وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق. وفي أيام 8-9-10 أبريل 2007 ، تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهنيين تحت الرعاية السامية لفخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة بقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين، قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل¹.

¹ أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، مرجع سبق ذكره، ص 152.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

وفي سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين والذي يحمل في طياته 6 أبواب و 32 مادة تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين والتعليم المهنيين بما يتماشى مع التطورات على مستوى سوق الشغل وطرائق الإنتاج.

وشهدت سنة 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333، والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين ، وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات¹.

2. تعريف التكوين المهني في الجزائر

بالنسبة لوزارة التكوين المهني الجزائرية، وهي الجهة الوصية التي تنتمي إليها منظومة مراكز ومعاهد التكوين المهني، فقد عرفت التكوين المهني عدة تعريفات نختار منها التعريف التالي: "يعني التكوين المهني أي نشاط يسمح باكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية مهما كان نوعها، وذلك لأي إنسان بالغ ومستعد لنيل منصب عمل بغض النظر عن مستوى أو نوعية منصب العمل الذي سيناله"².

ويقصد به جملة المقررات التكوينية والأنشطة التي تمارسها مؤسسات التكوين المهني العمومية أو الخاصة المعتمدة من طرف الدولة قصد تطوير المهارات الفنية، وتنمية القدرات المعرفية لشباب الراغبين والقادرين على تعلم الحرفة أو اكتساب المهنة مهما كان مستواهم وفق شروط تنظيمية محددة، حيث تتوفر منظومة التكوين عدد كبير من التخصصات فحسب مدونة الشعب المهنية والتي تعتبر المرجعية القانونية للتكوينات وشهادات التكوين المهني ، المحددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16 - 282 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016 ، فإن تخصصات التكوين المهني طبعة (2019) مهيكلت في ثلاثة وعشرين (23) شعبة مهنية، تغطي أهم ميادين النشاط، كما تحتوي على أربع مائة وخمسة وتسعين (495) تخصصا في جميع أنماط التكوين، مع إدراج واحد وعشرين (21) تخصصا جديدا موزعا على تسعة (09) شعب مهنية.³

3. أنماط التكوين المهني في الجزائر

يتم التكوين المهني في الجزائر من خلال عدة أنماط تتمثل في:⁴

-**التكوين الإقامي:** يمثل التكوين الإقامي الشكل التقليدي في التكوين المهني، حيث يتم بتشكيله النظري والتطبيقي في مراكز التكوين المهني، وهناك ثلاث فترات لاستقبال المتكونين في التكوين المهني الإقامي (جانفي، مارس، سبتمبر) حيث أن غالبية الملتحقين به من التلاميذ المتسربين من قطاع التربية الوطنية.

¹ أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، مرجع سبق ذكره، ص 153.

² عبد القادر بن الزاوي، العمري واضح، (2022): انعكاسات نمط التكوين على الصحة النفسية لمتريضي التكوين المهني دراسة ميدانية بمعهد التكوين المهني بجامعة ولاية الوادي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 09، العدد 01، جامعة الشهيد حامي لخضر، الوادي، الجزائر، ص 175.

³ جيلالي بهاز وآخرون، (2023): دور المناخ التنظيمي لتكوين المهني في تعزيز أبعاد التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المتريصين، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 09، العدد 01، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص 203.

⁴ بن عياد جمعية، (2020/2019): دور مؤسسة التكوين المهنية في توجيه الشباب نحو المقاولاتية، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، ص ص 23-24.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

- **التمهين:** ويتم داخل المؤسسات والورشات الإنتاجية سواء في قطاع العام أو الخاص تحت إشراف مراكز التكوين المهني التي تقدم تكويننا نظريا مكتملا، ويعتبر التمهين طريقة اقتصادية فعالة ومنظمة إذ أحسن استغلالها، وقام كل مسؤولي المؤسسات الإنتاجية بأدوارهم المنوطة بهم وهو نمط من التكوين يتناسب مع إمكانيات الدول النامية، لعدم تمكنها من توفير الهياكل التكوينية اللازمة والكافية لتلبية الحاجات المتزايدة كما أنه بإمكان نظام التمهين توفير تكوين في عدد من المهن التي يصعب تغطيتها عن طريق الأساليب التقليدية للتكوين، كما هو الحال بالنسبة للحرف التقليدية .

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

- **التكوين المسائي:** وهو نمط موجه بالدرجة الأولى إلى العمال ويتم في مراكز التكوين المهني مساء بعد الانتهاء من مهامهم العادية ويعتبر هذا التكوين أقل تطورا.

- **التكوين المتواصل:** وهو نمط ينظم التكوين بواسطة لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية وهو نفسه التكوين أثناء الخدمة، الهدف منه هو ضمان وتحسين الكفاءات وتحديد المعلومات ويسمح بضمان الترقية الاجتماعية والمهنية والاندماج الاجتماعي عند تغيير المهنة .

- **التكوين المهني لفئة الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب:** وضع للفئات المحرومة والغير المتمدرسة والذين غادروا مقاعد الدراسة مبكرا لأسباب مختلفة منها اجتماعية واقتصادية، حيث خصصت السلطات العمومية الرسمية المكلفة بالتكوين المهني تنصيب جهاز نظامي قصد التكفل بهذه الفئة من الشباب، وقد شرع تنفيذه ابتداء من السنة الدراسية 2001/2000 ويتربصون فترة ما قبل التكوين تدوم ستة أشهر، تسمح بتحضيرهم مدرسيا وتحسين مستواهم التعليمي وتلقينهم معلومات عامة وقاعدية والتي هي ضرورية لوضعهم فيما بعد في فترة التكوين المهني العادي في نمطي الإقليمي وعن طريق التمهين¹ .

- **تكوين مهني في القطاع الخاص:** ويعرف بالمؤسسة الخاصة للتكوين المهني ويخضع تحت مديرية التكوين المهني للولاية المعنية وتفتح بشروط يحددها القانون.

- **تكوين المستفيدين من منحة البطالة:** في إطار مساعي السلطات العليا للبلاد من أجل تحسين المستوى المعيشي للمواطنين سيما طالبي الشغل، وبعد صدور المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ في 10 فبراير 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 مارس 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات تنظيم التكوين لفائدة المستفيدين من منحة البطالة، استحدث قطاع التكوين والتعليم

¹ بن عياد جمعية، مرجع سبق ذكره، ص 24.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

المهنيين جهاز تكويني خاص لتكوين المستفيدين من منحة البطالة عن طريق المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 15 سبتمبر 2022 المحدد للآليات العملية للتكفل بعملية التكوين لفائدة المستفيدين من منحة البطالة، والذي يهدف الى ضبط وتحديد كفاءات التكفل بتكوين المستفيدين من منحة البطالة بدون تأهيل دون المساس بحق الاستفادة بالمنحة، ومن بين بنود هذا المنشور الوزاري المشترك يذكر¹:

- ❖ انشاء لجنة مختلطة مكونة من المدير الولائي للتكوين والتعليم المهنيين، المدير الولائي للتشغيل وكذا رئيس الفرع الولائي للتشغيل؛
- ❖ التكفل بتكوين المستفيدين من منحة البطالة بدون تأهيل في المهن التي تعرف عجزا في سوق الشغل والتي تحددها مصالح وزارة العمل؛
- ❖ التكفل بالتكوينات حسب الإمكانيات المتاحة مع إمكانية التكفل بهذه الفئة خارج دورتي فيفري وسبتمبر لوزارة التكوين والتعليم المهنيين؛
- ❖ تكثيف الحملات الإعلامية للمستفيدين من منحة البطالة والتعريف بالتكوين المهني؛
- ❖ إطلاق الدورة الأولى في دخول أكتوبر 2022.

يهدف هذا التكوين الذي مدته تتراوح بين 03 و 06 أشهر الى تحسين قابلية تشغيل المستفيدين من منحة البطالة بدون تأهيل، وتمكينهم من اكتساب مهارات تسمح لهم بالولوج الى عالم الشغل.

4. مهام التكوين المهني في الجزائر

يعتبر التكوين المهني في الجزائر أحد الأجزاء الثلاثة المكونة للنظام الوطني للتربية والتكوين الى جانب كل من النظام المدرسي التابع لوزارة التربية الوطنية، ثم النظام الجامعي التابع لوزارة التعليم العالي، فيقع التكوين المهني في الجزائر حسب ما يظهر لنا بين النظامين المدرسي والجامعي من جهة، وعالم الشغل من جهة أخرى، وكجهاز نظامي تكويني يطالب بتحقيق مهمتين اثنتين في آن واحد هما:²

-المهمة الأولى: الاستجابة للطلب الاجتماعي في التكوين وهذا ما يحدد في علم المناهج بالغايات التربوية التي تعبر عن حاجات المجتمع في التكوين والتربية في مجالات معينة، وهو الطلب المعبر عنه اساسا من طرف خريجي النظام التعليمي العام اي النظام التابع لقطاع التربية، وذلك لأسباب عدة منها التسرب المدرسي، الرسوب، المقاطعة الادارية، او عدم الحصول على شهادة البكالوريا في السنة الثالثة ثانوي، فيعبر هؤلاء الشباب الذين لم تسمح لهم الظروف سواء الاجتماعية او التربوية او التعليمية بمواصلة مشوارهم الدراسي عن رغبتهم في الدخول الى قطاع التكوين المهني.

¹الموقع الرسمي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، متاح على الموقع: <https://mvet.gov.dz> تم الاطلاع عليه يوم: 2026/03/30، على الساعة: 20:51.

² بنية روايقية، كريمة جيري، (2019/2018): خريجي مراكز التكوين المهني وسياسة التشغيل دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين -براح محمد- الحماطات، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، ص ص 58-60.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

-المهمة الثانية: الاستجابة للحاجة الى اليد العاملة المؤهلة، وهو الطلب المعبر عنه من طرف المؤسسات الإنتاجية والصناعية وحتى الخدماتية للقطاع الاقتصادي والاجتماعي لضمان سير الاعمال فيها بانتظام واداء ناجح وبفعالية مطلوبة. ورغم الجهود التي بذلت لتطوير التكوين المهني بعد الاستقلال، إلا أن الانطلاقة الحقيقية له لم تكن إلا في سنة 1979 مع بداية المخطط الخماسي الاول، حيث تقرر خلالها تنمية قطاع التكوين المهني، وهكذا تم الاتفاق على بناء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات مدة المخطط.

وفي سنة 1990 فتح ملف التكوين المهني والاصلاحات الاقتصادية ليتسع التفكير الى مختلف الفرق المعنيين بعملية التكوين، وهم اولا مؤسسات التكوين، المؤسسات الاقتصادية، المجموعات والادارة، وقد نتج عن هذا التفكير جملة من الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي يؤكد على أهمية الدور المنوط بالتكوين المهني في النمو الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، وقد عمل هذا المخطط على الخصوص على إنشاء جهاز للتعاون يشمل القطاعات المكونة والمستخدمة ويتمثل في المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني. والذي أوصى بإنشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني على مستوى المؤسسة والولاية، حسب النشاطات الموجودة، توسيع انماط التكوين الى جانب التكوين الإقليمي، تنويع الشعب والتخصصات لهدف تكييف جهاز التكوين حسب حاجات الاقتصاد المحلي، ادخال المستوى الرابع والخامس في التكوين المهني، حيث يتعلق المستوى الرابع بتأهيل التقني وعون التحكم، ويتعلق المستوى الخامس بتأهيل التقني السامي، كما ظهر فيما بعد المستوى السادس الذي يهتم بتأهيل المهندس وحامل شهادة الليسانس فما فوق.

5. نماذج معاهد التعليم المهني في الجزائر

حُدِّثَتْ خمسة (5) نماذج لمعاهد التعليم المهني، وهي¹:

- نموذج صناعي، يضم تخصصات في الصناعة؛
 - نموذج بناء واشغال عمومية: يضم تخصصات في البناء والأشغال العمومية؛
 - نموذج فلاحي، يضم تخصصات في الفلاحة والصناعة الغذائية؛
 - نموذج الخدمات، يضم تخصصات في الخدمات؛
 - نموذج الفنادق والسياحة ، يضم تخصصات في الفنادق والسياحة والإطعام.
- تُقدر طاقة الاستيعاب النظرية لكل معهد بـ 1000 مقعد بيداغوجي و 300 سرير، وذلك قصد التكفل بتلاميذ الولايات والمناطق التي لا تتوفر على معهد للتعليم المهني، لعدم توفر نسيج اقتصادي ملائم، أو بسبب اختيار التلاميذ لتخصصات غير موجودة في معهد التعليم المهني لمقر إقامتهم.

¹ الموقع الرسمي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، متاح على الموقع: <https://mvvet.gov.dz> تم الاطلاع عليه يوم: 2026/03/30، على الساعة: 20:51.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

وبإمكان كل معهد أن يضم ثلاث تخصصات على الأقل من نفس العائلة المهنية وذلك، حسب النسيج الاقتصادي المتواجد فيه. يسمح هذا التنظيم بترشيد النفقات في مجال التجهيزات والتأطير وذلك كون هذه الفروع، تتضمن محتويات تدريس مشتركة.

المطلب الثاني: المؤسسات التكوينية والداعمة للتكوين المهني في الجزائر

تُعَدُّ المؤسسات التكوينية والداعمة للتكوين المهني في الجزائر من الركائز الأساسية التي يقوم عليها نظام التكوين، حيث تضطلع بدور محوري في إعداد وتأهيل الموارد البشرية وفق متطلبات سوق العمل. وتتعدد هذه المؤسسات بين هياكل تكوينية مباشرة وأخرى داعمة ومرافقة، تسهم مجتمعة في تنظيم عمليات التكوين وضمان جودتها. كما يعكس تعدد هذه المؤسسات حرص الدولة على تطوير منظومة التكوين المهني وتعزيز فعاليتها. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا المطلب عرض أهم هذه المؤسسات وأدوارها المختلفة في دعم وتنظيم التكوين المهني في الجزائر.

1. المؤسسات التكوينية المهنية في الجزائر

تتمثل أهم المؤسسات التكوينية المهنية في الجزائر فيما يلي:

1.1 المعاهد الوطنية المتخصصة

هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويدعى في صلب النص "المعهد"، المادة 2 من مرسوم التنفيذي رقم 12-125 المحدد للقانون النموذجي الأساسي للمعاهد الوطنية المختصة في التكوين المهني، وهناك 174 معهدا وطنيا متخصصا في التكوين المهني على المستوى الوطني. تتمثل المهام الأساسية للمعهد في:¹

- ❖ ضمان تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين يمنح لحامله تأهيلا من المستوى الخامس (5) تقني سامي؛
- ❖ ضمان التكوين المهني المتواصل في مستوى التأهيل المذكور في الفقرة السابقة وفقا للتنظيم المعمول به؛
- ❖ تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات لفائدة الإدارات والمتعاملين الاجتماعيين والاقتصاديين؛
- ❖ تنظيم الاعلام والاتصال حول التكوين وتوجيه المترشحين والمتهمنين؛
- ❖ تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية؛
- ❖ تنصيب المتهمنين والمترشحين للتربص التطبيقي في الوسط المهني؛
- ❖ المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيداغوجية في إعداد وتكييف وملاءمة البرامج البيداغوجية للتكوين المهني في المجالات المرتبطة بالشعبة المهنية المتخصصة فيها؛

¹ الموقع الرسمي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، متاح على الموقع: <https://mvet.gov.dz> تم الاطلاع عليه يوم: 2026/03/30، على الساعة:

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

- ❖ المشاركة في إطار الشعبة المهنية المتخصص فيها للمعهد، في أشغال إعداد الكتب المهنية والتقنية وفي أشغال إعداد خريطة التكوين المهني وفي نشاطات الدراسات والبحوث وفي إعداد وتحيين مدونة شعب وتخصصات التكوين المهني.
- ❖ تطوير النشاطات الثقافية والرياضية لفائدة المترشحين والمتمهين.
- ❖ المشاركة في التظاهرات ذات الصيغة المهنية والعلمية والثقافية والرياضية؛
- ❖ تطوير علاقات الشراكة مع القطاعات المستعملة.

2.1 مراكز التكوين المهني والتمهين

هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، حسب المادة 03 من مرسوم التنفيذي 16-186 المحدد للقانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين، وهناك 837 مراكزا للتكوين المهني والتمهين على المستوى الوطني. تتمثل المهام الرئيسية للمركز في:¹

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

¹ الموقع الرسمي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، متاح على الموقع: <https://mvet.gov.dz> تم الاطلاع عليه يوم: 2026/03/30، على الساعة:

2. مؤسسات الدعم للتكوين المهني في الجزائر

تتمثل أهم مؤسسات الدعم للتكوين المهني في الجزائر فيما يلي:

1.2 المركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين عن بعد (CNFEPD)¹

هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تأسست سنة 1984 تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين. يهدف المركز إلى توفير التكوين المهني لجميع المواطنين الراغبين في اكتساب مؤهلات مهنية تتماشى مع متطلبات سوق العمل. تتمثل مهمته الأساسية في توفير تكوين مهني عن بعد عالي الجودة ومتاح للجميع، يساهم في تأهيل الموارد البشرية وفقاً لمتطلبات سوق العمل والتنمية الوطنية.²

في السنوات الأولى من نشاط المركز كانت هناك 05 تخصصات، وخلال سنة 2024 أصبح يتوفر بالمركز 26 تخصصاً (ما بين الأولي والمعايير وفي كل المستويات)، حيث تم إدراج مع كل سنة تخصصات جديدة، استجابة لرغبات المتربصين وسوق الشغل.

2.2 الديوان الوطني لتطوير التكوين وترقيته ONDEFOC³

مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي يخضع للقواعد الإدارية في علاقته مع الدولة ويعد تاجراً في علاقته مع الغير، وهو تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين، متخصص بالتكوين المتواصل والدراسات والاستشارة وتقديم المساعدة للشركات والمؤسسات العمومية والخاصة.⁴

- سنة 1981 أنشئ المعهد الوطني لترقية التكوين والتمهين⁵ INDEFE بصيغة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري؛
- سنة 1990 تغيرت تسميته ليصبح المعهد الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته ONDEFOC تحت صيغة مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري؛
- سنة 2012 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 80-12 المؤرخ في 12 فبراير 2012، تم تعديل تسميته إلى الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته "ONDEFOC" يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

¹CNFEPD: Centre National de la Formation et de l'Enseignement Professionnel à Distance.

² الموقع الرسمي للمركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين عن بعد، متاح على الموقع: <https://www.cnepd.edu.dz/#services> تم الاطلاع عليه يوم: 2026/03/30، على الساعة: 21:15.

³ONDEFOC: OFFICE NATIONAL DE DÉVELOPPEMENT ET DE PROMOTION DE LA FORMATION CONTINUE

⁴ الموقع الرسمي للديوان الوطني لتطوير التكوين وترقيته، متاح على الموقع: <https://ondefoc.dz> تم الاطلاع عليه يوم: 2026/03/30، على الساعة: 21:31.

⁵INDEFE: Institut national de formation et de développement de la formation professionnelle en entreprise et de l'apprentissage.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

يتكلف الديوان بالمهام التالية¹:

- دعم الشركات في تصميم وإعداد خطط التكوين السنوية؛
 - القيام بإجراءات التكوين وإعادة التكوينات المقدمة لصالح الأفراد والشركات والمؤسسات والمنظمات العامة والخاصة؛
 - تنفيذ أنشطة التكوين لتحسين وتحويل الكفاءات لصالح الأفراد والشركات والمؤسسات والهيئات العامة والخاصة؛
 - تقديم خدمات تتعلق بالاحتياجات وخطط التكوين، وهندسة التكوين لأي هيئة عاملة؛
 - إجراء أي دراسة وبحث لتحسين وتكييف محتويات وطرق ووسائل التعليم المستخدمة في التكوين المتواصل؛
 - تنفيذ دراسات السوق والتدقيق والتخصص والتحسين أو أي طلب آخر؛
 - تنظيم وتنفيذ عمليات تحقق الكفاءات المكتسبة من خلال الخبرة بناءً على طلب الأفراد والشركات العامة والخاصة.
- يحتوي الديوان على كافة المرافق التكوينية واللوجستية اللازمة لإنجاز التكوين وهي كما يلي:
- **الهيكل التكوينية:** يتكون من: 07 قاعات تكوين موجهة لمركز شهادة الكفاءة المهنية لسائقي مركبات نقل الأشخاص والبضائع والمواد الخطرة، 06 قاعات تكوين مجهزة بالكامل، قاعتان حاسوب (20 مقعداً)، قاعة ندوات بسعة (70 مقعد)، والمدرج (300 مقعد).
 - **الهيكل اللوجستية:** يتكون من: مطعم بسعة 500 مقعد، اقامتين تحتويان على 62 غرفة، مطبعة، موقف للسيارات وكافتيريا.

3.2 المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين والتعليم المهنيين² (ENEFEF)

هي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تخضع للقواعد الإدارية في علاقتها مع الدولة وتعد تاجراً في علاقته مع الغير، وهي تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين، متخصصة بالتكوين المتواصل والدراسات والاستشارة وتقديم المساعدة للشركات والمؤسسات العمومية والخاصة. فهي مؤسسة إدارية عامة، يتم تحديد وضعها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-100 المؤرخ في 18 مارس 2010، وهي مسؤولة عن تنفيذ سياسة الوزارة لتوريد وصيانة المعدات التقنية والبيداغوجية لأكثر من 1000 مؤسسة تكوينية.³

تتولى المؤسسة في إطار مخطط تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين على الخصوص المهام التالية:

- اقتناء التجهيزات والأدوات الموجهة لمؤسسات التكوين والتعليم للمهنيين، وتوزيعها وتركيبها والقيام بتحريها؛
- ضمان المراقبة التقنية والصيانة للتجهيزات والأدوات الموزعة على مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين؛

¹ الموقع الرسمي للديوان الوطني لتطوير التكوين وترقيته، متاح على الموقع: <https://ondefoc.dz> تم الاطلاع عليه يوم: 2026/03/30، على الساعة: 21:31.

² ENEFEF: Etablissement National des Equipements Techniques & Pédagogiques de la Formation Professionnelle.

³ الموقع الرسمي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، متاح على الموقع: <https://mvvet.gov.dz> تم الاطلاع عليه يوم: 2026/03/30، على الساعة: 20:51.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

- القيام بالدراسات التقنية والاقتصادية للصفقات المرتبطة بهدفها قصد استكشاف طاقات الانتاج الوطني وتطويرها واستغلالها في ميدان التجهيزات والأدوات التقنية والبيداغوجية؛
- المساهمة بالاتصال مع مؤسسات الدعم التقني والبيداغوجي في إعداد وتكييف مخططات التجهيزات؛
- اقتراحات نشاطات وعمليات التكوين وتنظيمها في مجالات استعمال وصيانة التجهيزات بالاتصال مع مؤسسات الدعم لفائدة مستخدمي التعليم والتأطير التقني والبيداغوجي؛
- تكوين رصيد وثائقي يتعلق بالتجهيزات التقنية والبيداغوجية وضمان توزيعه على مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين؛
- المساهمة في إعداد مدونات التجهيزات التقنية والبيداغوجية والمطبوعات التقنية والمهنية التي يعدها القطاع طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما؛
- ضمان التكفل بتحديد التجهيزات التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين؛
- تزويد مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بالوثائق الضرورية لاستعمال التجهيزات التقنية البيداغوجية المقتناة حديثا .

3. دار المرافقة والإدماج

- في إطار المساعدة على إنشاء المؤسسات والإدماج في سوق الشغل، وبغية المساهمة في محاربة البطالة لاسيما عند الشباب، تعمل وزارة التكوين والتعليم المهنيين على تنصيب "دار مرافقة المتربين والمتمهنيين وتلاميذ مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين" وذلك على مستوى كل ولاية.
- تعتبر دار المرافقة فضاء لتبادل الآراء والخبرات تلتقي فيه المصالح العمومية للمساعدة على إنشاء المؤسسات والإدماج المهني (ANEM, CNAC, ANGEM, ANADE) مع المؤسسات العمومية والخاصة، والحرفيين وخريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين. كما تعتبر أيضا فضاء للإعلام حول¹:
- فرص التكوين التأهيلي والتكوين المتوج بشهادة الموجه لمختلف فئات المجتمع التي تبحث عن تكوين؛
 - حاملي الشهادات والمؤهلات، حسب الاحتياجات والفروع المهنية على مستوى جميع المؤسسات؛
 - فرص الشغل والإدماج المهني؛

تتكفل دار مرافقة خريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين على الخصوص بما يلي:

1.3 إنشاء المؤسسات:

إعلام المتخرجين حول المقاولاتية ومرافقة حاملي المشاريع في كل مراحل إنشاء المؤسسات (قبل، أثناء، بعد) من

خلال:

¹الموقع الرسمي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، متاح على الموقع: <https://mvvet.gov.dz> تم الاطلاع عليه يوم: 2026/03/30، على الساعة: 20:51.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

- ❖ الاستقبال، الاعلام والتوجيه؛
- ❖ صياغة المشروع وتركيبه والانطلاق فيه؛
- ❖ إعلام المتخرجين حول المقاولاتية ومرافقة حاملي المشاريع في كل مراحل إنشاء المؤسسات (قبل، أثناء، بعد)؛
- ❖ ترسيخ ثقافة المقاولاتية عند المترشحين، والتلاميذ والمتمهين؛
- ❖ تزويد مكاتب الإستقبال والإعلام والتوجيه بالمعطيات المتعلقة بحاجيات سوق الشغل لتمكينهم من توجيه جيد لطالبي التكوين.

2.3 الإدماج:

تسهيل إدماج خريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في سوق الشغل من خلال:

- جمع عروض العمل؛
- تزويد المؤسسات الاقتصادية بالمعطيات الخاصة بخريجي التكوين والتعليم المهنيين حسب التخصصات، مستويات التأهيل، والجنس في كل مؤسسة وكل ولاية.

3.3 إنشاء المؤسسات والإدماج:

- إنشاء بنك معطيات خاص بإنشاء المؤسسات؛
 - إنشاء رصيد وثائقي يتعلق بالتكوين، والشغل وإنشاء النشاطات؛
 - وضع تحت تصرف مختلف فئات المجتمع، عروض التكوين حسب التخصصات، والأنماط، والمستويات ومختلف أنواع وأجهزة التكوين؛
- تمكين الشباب من الولوج المجاني لشبكة الأنترنت في إطار مرافقتهم على إنشاء المؤسسات والاندماج في عالم الشغل، ولتسهيل علاقات التبادل مع مختلف المتعاملين¹، والجدول الموالي يوضح إحصائيات دار المرافقة والإدماج لغاية نهاية سنة 2023:

¹الموقع الرسمي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، متاح على الموقع: <https://mvet.gov.dz> تم الاطلاع عليه يوم: 2026/03/30، على الساعة:

جدول رقم (01-04): إحصائيات دار المرافقة والإدماج لغاية نهاية سنة 2023

في مجال الإدماج	في مجال تنظيم النشاطات	مشاركة أجهزة الدعم والتشغيل والشباب
➤ إدماج 15298 من خريجي القطاع في سوق الشغل على مستوى 46 مديرية للتكوين والتعليم المهنيين بالولاية. ➤ جمع 41 عرض عمل على مستوى 41 مديرية ولائية. ➤ تزويد المؤسسات الاقتصادية بالمعطيات الخاصة بقوائم خريجي القطاع حسب التخصصات والمستويات التأهيلية على مستوى 41 مديرية ولائية.	➤ بلغ عدد المؤسسات التكوينية المشاركة في النشاطات بـ 755 مؤسسة. ➤ برمجت مختلف النشاطات بالتنسيق مع المؤسسات التكوينية للتعريف بدار المرافقة والإدماج ومجال المقاولاتية على مستوى 50 مديرية ولائية، خلال الفترة من مارس 2023 إلى غاية أكتوبر 2023 ➤ أهم هذه النشاطات: ➤ دورات تكوينية: في مجال المقاولاتية حول كفاءات إنشاء مؤسسات مصغرة وناشئة تقنيات البحث عن الشغل، على مستوى 30 مديرية للتكوين والتعليم المهنيين. ➤ أبواب مفتوحة: على مستوى 28 مديرية للتكوين والتعليم المهنيين. ➤ معارض: على مستوى 32 مديرية للتكوين والتعليم المهنيين. ➤ ملتقيات وندوات: على مستوى مديرتين للتكوين والتعليم المهنيين. ➤ ورشات عمل: على مستوى 03 مديريات ولائية. ➤ صالونات: على مستوى 08 مديريات ولائية. ➤ قوافل إعلامية: على مستوى 06	➤ عدد ممثلي الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) المشرفين على هذا النشاط بـ 71 ممثل في 39 مديرية ولائية. ➤ عدد الممثلين عن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) المشرفين على هذا النشاط بـ 44 ممثل في 28 مديرية ولائية. ➤ عدد الممثلين عن الوكالة الوطنية للتشغيل (ANAME) المشرفين على هذه النشاطات بـ 144 ممثل في 46 مديرية ولائية.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

مديريات ولائية.	
➤ ملتقى الشباب: على مستوى مديرية واحدة.	
➤ حملات تحسبسية بالمؤسسات العقابية: على مستوى 03 مديريات ولائية.	
➤ محاضرات: على مستوى مديرية واحدة.	

المصدر : الموقع الرسمي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، متاح على الموقع: <https://mvvet.gov.dz> تم الاطلاع عليه يوم: 2026/03/30، على الساعة: 20:51

4. تنظيم هياكل التكوين المهني في الجزائر

إن إنشاء كاتبة الدولة للتكوين المهني في جانفي 1989 لدى وزارة التربية والتكوين، يترجم بلا شك ضرورة إتاحة الفرصة من جديد لقطاع التكوين المهني ليستعيد أهميته وخصوصيته في المدرج الاقتصادي الاجتماعي المتمثل في التكوين والتأهيل والتشغيل، لذلك فأن المهمة الأولى لكاتبة الدولة للتكوين المهني تركز على إعداد السياسة الوطنية للتكوين، والإدماج المهني، وتكييف التكوين، وذلك بالاتصال مع كل من النظام التربوي وعالم الشغل وبتالي تلبية الحاجيات من اليد العاملة المؤهلة، وعليه قامت كتابة الدولة للتكوين المهني بالتنسيق والتنظيم، وضبط الجهاز الوطني للتكوين والإدماج والتكيف المهني بالإضافة إلى تطوير التسيير في مؤسسات التكوين المهني مع دعم هذا التكوين الذي يخضع لسلطتها.

المصادقة على نظام الادارة المركزية لكاتبة الدولة للتكوين المهني من خلال المرسوم التنفيذي رقم 89-95 المؤرخ في 20 جوان 1989 الذي ينظم الإدارة المركزية للتكوين المهني على أساس التكفل بالمهام الجديدة التي أصبحت من وصيتها على المؤسسات التكوينية، وعليه أصبحت تتكون الإدارة المركزية من أربعة مديريات هي: ¹

- مديرية التعليم المهني والإدماج: تتكفل بمهام التنظيم والمراقبة البيداغوجية لمؤسسات التكوين وأيضاً التوجيه نحو التكوين المهني وإدماج العناصر التي يتم تكوينها، في الحياة المهنية، كما تتكون هذه المديرية من ثلاثة (3) مديريات فرعية وهي:

➤ المديرية الفرعية لتنظيم التكوين ؛

¹ حميدة جرو، (2018): سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائري في ربط مخرجاته بعالم الشغل -ولاية بسكرة نموذجاً من 2010 إلى 2015- مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 10، العدد 03، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص ص 49-50.

➤ المديرية الفرعية للتنشيط والرقابة التربوية؛

➤ المديرية الفرعية للتوجيه والإدماج المهني.

- **مديرية التمهين والتكوين المستمر:** والتي تتطلع خاصة نحو التكوين أثناء الشغل ومعرفة مختلف أنماط التكوين المستمر التي يتم منحها، إن كان ذلك على مستوى المؤسسات الإنتاجية أو المؤسسات التكوينية، كما تشكل هذه المديرية من مديرتين فرعيتين وهما : المديرية الفرعية للتمهين والمديرية الفرعية للتكوين المستمر، مع العلم أن هذه المديرية ستقوم أيضا بتنسيق العلاقات مع الدواوين المكلفة بأشغال التكوين المهني، كما ستحتضن الأمانة الدائمة للمجلس الوطني للتكوين المهني، وتعمل أيضا بالتنسيق الوثيق مع المعهد الوطني لتنمية التكوين في المؤسسات والتمهين.

- **مديرية الدراسات والتأهيل:** تختص هذه المديرية بتحديد الاحتياجات في التكوين المهني من الناحيتين الكمية والنوعية بغية تحديد أبعاد النظام الوطني للتكوين المهني، وترتكز أساسا على مجموعة من الدراسات والتحقيقات والتحليل من شأنها إعداد مخطط تطوير القطاع، كما تتكون من ثلاثة (3) مديريات فرعية هي:

➤ المديرية الفرعية للدراسات والتخطيط؛

➤ المديرية الفرعية للشعب والتأهيل؛

➤ المديرية الفرعية للمناهج.

علما بأن الدراسات التي ستقوم بها هذه المديرية تعتمد على المؤسسات تحت الوصاية مثل المعهد الوطني للتكوين المهني، ومركز الدراسات والبحوث حول المهن والتأهيل وأيضا معاهد التكوين المهني والمعهد الوطني لتنمية التكوين في المؤسسة والتمهين.

- **مديرية التنمية والوسائل والإنتاجية:** مهامها الرئيسية التحكم في الاستثمارات لتطوير القطاع وأيضا التحكم في الوسائل البشرية والمالية ومتابعتها بما في ذلك تكوين المكونين وتحسين مستواهم، وتتكون من ثلاثة (3) مديريات فرعية وهي:

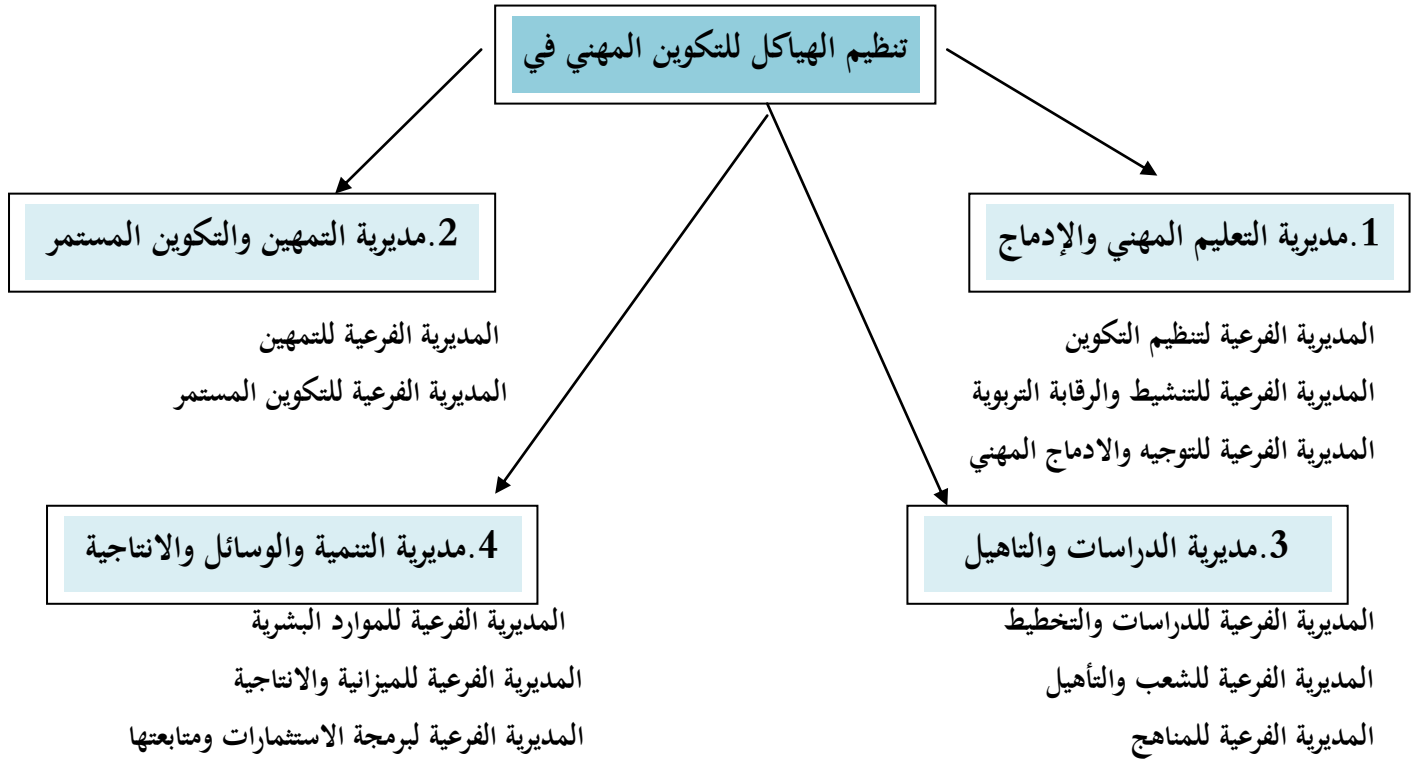
- المديرية الفرعية للموارد البشرية؛

- المديرية الفرعية للميزانية والإنتاجية؛

- المديرية الفرعية لبرمجة الاستثمارات ومتابعتها¹.

¹ حميدة جرو، مرجع سبق ذكره، ص 50.

الشكل رقم (01-05): تنظيم هياكل التكوين المهني بالجزائر



المصدر: حميدة جرو، (2018): سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائري في ربط مخرجاته بعالم الشغل -ولاية بسكرة نموذجا من 2010 إلى 2015- مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 10، العدد 03، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص 50.

المطلب الثالث: استراتيجيات مراكز التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي وتحدياتها في الجزائر

يكتسي التكوين المهني في الجزائر أهمية متزايدة في ظل التوجه نحو دعم المبادرة الفردية وتشجيع إنشاء المؤسسات المصغرة، حيث تعمل مراكز التكوين المهني على إدماج مقاربات تهدف إلى تعزيز التوجه المقاولاتي لدى المتكونين. ويعكس ذلك سعي هذه المراكز إلى تطوير برامجها وأساليبها البيداغوجية بما يتماشى مع متطلبات الاقتصاد الحديث. كما يرتبط هذا التوجه بجملة من الآليات والاستراتيجيات التي تعتمد عليها هذه المراكز، إلى جانب التحديات التي قد تعترض تطبيقها في الواقع العملي. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا المطلب مختلف الاستراتيجيات المعتمدة في تعزيز التوجه المقاولاتي، مع إبراز التحديات المرتبطة بها في الجزائر، بالاستناد إلى مؤشرات تطور قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

1. مؤشرات تطور قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

تتمثل أهم مؤشرات تطور قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر فيما يلي:¹

❖ ارتفاع عدد المتكونين وزيادة عدد المؤسسات التكوينية : يُعزى الارتفاع المسجل في عدد مؤسسات التكوين المهني، الذي بلغ حوالي 1200 مؤسسة في سنة 2024، إلى تزايد الإقبال على التكوين من طرف فئة الشباب. وقد انعكس ذلك في بلوغ العدد الإجمالي للمتكونين نحو 500000 متكون، من بينهم ما يقارب 800 متكون أجنبي. ويؤكد هذا التطور الديناميكية التي يشهدها قطاع التكوين والتعليم المهنيين، خاصة في ظل تنامي الطلب على اكتساب المهارات وتحسين فرص الإدماج في سوق العمل..

❖ التنوع في الأنماط واستحداث أجهزة جديدة للتكوين المهني : حيث عرف قطاع التكوين المهني استحداث أجهزة جديدة لتعزيز فرص التكوين لجميع فئات وشرائح المجتمع والتي منها:

❖ جهاز خاص لتكوين المستفيدين من منحة البطالة : حسب نص المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 15 سبتمبر 2022 المحدد للآليات العملية للتكفل بعملية التكوين لفائدة المستفيدين من منحة البطالة، والذي يهدف إلى ضبط وتحديد كفاءات التكفل بتكوين المستفيدين من منحة البطالة بدون تأهيل دون المساس بحق الاستفادة بالمنحة تسهيل لدمجهم في سوق الشغل.

-جهاز المصادقة على الكفاءات المكتسبة عن طريق الخبرة : بهدف تطوير التكوين المتواصل تم استحداث جهاز المصادقة على الكفاءات المكتسبة عن طريق الخبرة، والذي يرمي إلى الاعتراف بكفاءات الأفراد بغية التصديق المهني لها .

¹ سيد علي طاي، عبد المطلب بيسار، (2025): تقييم مهارات القائم بالاتصال لتحسين جودة التكوين دراسة حول مبرصبي فرع المحاسبة والتسيير بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 01، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 09، العدد 01، جامعة الشهيد حمى لخضر، الوادي، الجزائر، ص 196.

-زيادة عدد التخصصات والمهن : قارب عدد التخصصات على المستوى الوطني حوالي 1062 تخصص عام 2025 مع التوجه نحو التخصصات المستحدثة على سبيل المثال الأمن السيبراني بالمعهد الوطني المتخصص بوسماعيل بولاية تيبازة تخصص تحلية مياه البحر ومشاركة القطاع في تدعيم مساعي الدولة لتحقيق الأمن المائي.

❖ **انفتاح قطاع التكوين والتعليم المهنيين على المحيط الاقتصادي :** الرفع من عدد الاتفاقيات مع الشركاء الاقتصاديين والتركيز على نمط التمهين الذي يشكل ما نسبته 75 % بالنسبة لمجموع أنماط التكوين لتسهيل عملية الاندماج في مناصب الشغل على مستوى النسيج الاقتصادي.

❖ **استحداث مراكز للمقاولاتية على مستوى المعاهد:** حرص قطاع التكوين والتعليم المهنيين على الاستفادة من تجربة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في استحداث مراكز تطوير المقاولاتية على مستوى المعاهد المتخصصة مع مشاركة أجهزة الدعم المختلفة لمرافقة المتربصين في هذا المسعى ما يعتبر حافرا للمتكونين لإنجاز مشاريعهم الخاصة.

2. استراتيجيات مراكز التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي في الجزائر

تعتبر استراتيجيات تعزيز التوجه المقاولاتي أحد المحاور الأساسية لتنمية الكفاءة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري حيث يتطلب الأمر بناء منظومة متكاملة تمنح الشباب فرصة لتطوير مهاراتهم وتعزيز قدراتهم في مجالات الأعمال الخاصة، ومن أبرز هذه الاستراتيجيات برامج التكوين المهني والتي تقوم أساسا على المهارات المهنية وإدارة المشاريع بنجاح، مع العمل على توجيه المحتويات التعليمية بما يتناسب وسوق العمل الحالي واحتياجاته، حيث يتم تنظيم ورش عمل وندوات مع رجال أعمال ناجحين لنقل خبراتهم وتقديم النصح للشباب الراغبين في إنشاء مشاريعهم الخاصة. هذه النصائح التي من شأنها حمايتهم من الوقوع في الأخطاء الشائعة؛ بالإضافة إلى ذلك تعزيز ثقافة الابتكار والتفكير الإبداعي من خلال دمج مفاهيم الابتكار في المناهج الدراسية التي بدورها تحفز الشباب على تقديم أفكار جديدة ومشاريع مبتكرة، كما أن لمراكز التكوين المهني أهمية كبيرة تتمثل في توفير الدعم المالي عبر إنشاء صناديق استثمار صغيرة للمشاريع الناشئة مما يساعد الشباب على تجاوز عقبة التمويل التي يصطدم بها الكثير منهم عند بدء مشاريعهم الخاصة، إضافة إلى إنشاء شبكات تواصل مهنية تهدف إلى الجمع بين الشباب ورواد الأعمال، مما يساهم في بناء علاقات مهنية مستدامة تساهم في تبادل المعرفة والخبرات وتمهيد الطريق أمام المبتدئين في ذات المجال.¹

¹ سميرة مشري، (2025): التكوين المهني بناء التوجه المقاولاتي لدى الشباب الجزائري، مجلة التغير الاجتماعي، المجلد 10، العدد 01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ص 79.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

وعليه يمكن تحديد استراتيجيات مراكز التكوين المهني لتعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب الجزائري في النقاط

التالية¹:

- ❖ تتجه ملامح التكوين المهني في الجزائر نحو الابتكار واستغلال التكنولوجيات الحديثة حيث من المتوقع أن يتم تعزيز استخدام التقنيات الرقمية في المناهج الدراسية مما يسهل حصول الشباب على مهارات جديدة تتناسب مع متطلبات السوق؛
- ❖ إعادة تصميم البرامج التكوينية لتكون أكثر توافقاً مع الاحتياجات الاقتصادية مما يساهم في تحسين فرص التشغيل والتحكم في البطالة بين الشباب؛
- ❖ تكوين شراكات مع القطاع الخاص في توفير دورات تدريبية عملية لتسهيل دخول الشباب إلى سوق العمل، حيث يمكن أن تتيح تلك الشراكات عروض عمل مباشرة وتوفير خبرات عملية تعزز القيمة العلمية والعملية لخريجي مراكز التكوين المهني؛
- ❖ وجود اهتمام متزايد بالتوجه نحو التكوين المستدام، مما يمكن من ضرورة دمج مفاهيم الاستدامة البيئية والاجتماعية في منهجيات التكوين لضمان إعداد شباب قادر على التعامل مع التحديات المستقبلية؛
- ❖ بالإضافة إلى ذلك من المتوقع أن تشهد مراكز التكوين نمواً في برامج ريادة الأعمال التي تهدف إلى تجهيز الشباب بالمهارات اللازمة لتأسيس مشاريعهم الخاصة وتحفيز الاقتصاد المحلي؛
- ❖ تعزيز روح الابتكار من خلال توفير بيئات تعليمية تحفز على التفكير النقدي والتجريب مما يساهم في الرفع من كفاءة العمالة الجزائرية وتقديم قيمة مضافة للاقتصاد الوطني.

3. تحديات التكوين المهني في الجزائر

إن سياسة التكوين المتبعة من طرف السلطة العمومية، لم تعد ملائمة للتطور والتحول الذي عرفته بنية الاقتصاد الوطني حيث أن القطاع الخدماتي ما فتئ يعرف زيادة في حجم نشاطاته وفي تعداد مستخدميه وفي المقابل شهد القطاع الصناعي نوعاً من الركود، إن لم نقل تدهوراً في تأثيره وحجم استثماراته وعدد مستخدميه، والغريب في الأمر أن مضامين برامج التكوين بقيت على حالها من حيث الاختصاصات التي شرع في التكوين فيها منذ السبعينات والتي أعطت الأولوية للمهن والتخصصات ذات الطابع الصناعي الذي كان مهيمناً في تلك الفترة، دون إدخال تعديلات تتلاءم مع التحول الحاصل في طبيعة ونوعية المهن الأكثر طلباً حالياً من طرف المؤسسات والتي تخص في غالب الحالات المهن الخدمانية. هذا التباعد بين المنظومة التكوينية والمنظومة الاقتصادية أسهم في الإخلال بآليات سير سوق العمل وبالتوازنات بين عروض وطلبات العمل.

¹ سميرة مشري، مرجع سبق ذكره، ص 80.

الفصل الأول: نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وواقعه وتطبيقه في الجزائر

فرغم ما حققه قطاع التكوين المهني إلا أنه يبقى يعاني من مشاكل تعيق قيامه بالمهام المسندة إليه على أحسن وجه، من بين هذه الصعوبات يذكر منها¹:

- نقص هياكل الاستقبال وسوء التوازن على المستوى الوطني، كوجود مراكز التكوين المهني ذات صبغة صناعية في مواقع فلاحية؛
- نقص التجهيزات التكنولوجية، حيث أن الآلات المستعملة في عملية التدريب غير حديثة وغير مواكبة لتلك المعمول بها في ميدان العمل، ما يؤدي لصعوبة التكيف مع ميدان العمل؛
- بطء التكوين في مسايرة التغيرات، حيث اهتم المسؤولين بطرق تلبية الطلب المتزايد على التكوين في الوقت الذي كان يحصل تطور تكنولوجي، وهذا ما يجعله غير مسير للتطورات الحاصلة؛
- التناقض في اللغة المستعملة في التعليم العام واللغة المستعملة في التكوين المهني وهذا يشكل صعوبة في متابعة الدروس النظرية، وهذا ما يؤثر بالضرورة على مستوى كفاءة المتخرجين؛
- قلة الإمكانيات المسخرة خاصة وأن تكلفة التكوين الجيد مرتفعة لضمان تكوين مهارات تقنية وتكنولوجية رفيعة المستوى.

4. آفاق تنمية قطاع التكوين المهني بالجزائر

إن آفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر للفترة المقبلة ترمي إلى تحقيق أهداف نوعية من خلال:²

- تحسين أداء مؤسسات التكوين المهني؛
- تنمية وتطوير التكوين المهني عن طريق التكوين بالتناوب والتمهين؛
- عصنة المناهج والوسائل التعليمية؛
- إدخال التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال في التكوين؛
- إدراج التكوين في مهن جديدة في المجال الصناعي، وحماية المحيط، والإعلام الآلي والفندقة والسياحة وتقنيات السمعي البصري، والفنون، والصناعات المطبعية، والصناعات الغذائية ومجال إدراج اللغات الأجنبية؛
- تطوير وظيفة الدراسة والبحث التطبيقي في ميدان التكوين والتعليم المهنيين .

¹ بروك طارق، نجيب بولمين، (2022): البعد السوسيواقتصادي للتكوين المهني (الجزائر انموذجا)، مجلة سوسيوولوجيا، المجلد 06، العدد 01، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ص ص 116-117.

² ورغي سيد أحمد، بن معاشو مهاجي، (2020): قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الإلكتروني، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 02، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، ص 64.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تم التعرف على التكوين المهني والتوجه المقاوالاتي وتحديد أهم المفاهيم الأساسية التي توطرهما، واستعراض خصائص كل منهما وأهدافه ودوره في تنمية الموارد البشرية. كما تم التطرق إلى التكوين المهني باعتباره وسيلة لاكتساب المهارات العملية والتقنية التي تعزز من قابلية التشغيل، في حين تم إبراز التعليم المقاوالاتي كمدخل يهدف إلى ترسيخ ثقافة المبادرة والابتكار لدى الأفراد ويدعم التوجه المقاوالاتي.

كما تم إبراز العلاقة التكاملية بين التكوين المهني والتوجه المقاوالاتي، حيث يساهم هذا التكامل في إعداد أفراد قادرين على الاندماج في سوق العمل أو إنشاء مشاريعهم الخاصة، بما يدعم خلق القيمة الاقتصادية ويعزز ديناميكية التنمية. وتم كذلك عرض أهم المؤسسات التكوينية والداعمة للتكوين المهني في الجزائر، مع توضيح أدوارها في تنظيم هذا القطاع وتطويره.

ومن خلال عرض مؤشرات تطور قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر، يتضح وجود جهود معتبرة في توسيع العرض التكويني وتحسين نوعيته، غير أن هذه الجهود ما تزال تواجه تحديات تتعلق بمدى توافق المخرجات مع متطلبات سوق العمل، وبالحاجة إلى تعزيز آليات الربط بين التكوين والإدماج الاقتصادي.

الفصل الثاني

دراسة ميدانية بمركز

التكوين المهني والتمهين

علام منور بالطارف

تمهيد

يشهد قطاع التكوين والتعليم المهنيين تطورات متسارعة فرضتها التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي زاد من أهمية التكوين المهني كآلية فعالة لإعداد مورد بشري مؤهل قادر على التكيف مع متطلبات سوق العمل. كما أصبح التوجه المقاولاتي من بين أهم المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد، باعتباره أحد الحلول الأساسية لتشجيع التشغيل الذاتي وتنمية روح المبادرة لدى الشباب، مما جعل مؤسسات التكوين المهني مطالبة بتعزيز البرامج والآليات التي تساهم في تنمية الفكر المقاولاتي لدى المتكونين.

ونظراً لأهمية الدور الذي يؤديه التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي، ونظراً لقلة الدراسات الميدانية التي تناولت طبيعة العلاقة بين التكوين المهني وتنمية التوجه المقاولاتي لدى المتكونين، تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأسلوب الميداني من خلال التقرب المباشر من المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور، والتعرف على آرائهم حول مدى مساهمة التكوين المهني في تنمية روح المبادرة والعمل الحر لديهم. كما تم استخدام أداة الاستبيان باعتبارها من أكثر الأدوات ملاءمة لجمع البيانات وتحليلها، وذلك بهدف اختبار مدى تطابق الجوانب النظرية مع الواقع الميداني، والوصول إلى نتائج تعكس مدى إسهام التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي لدى المتكونين.

ولهذا تم تقسيم هذا الفصل الميداني إلى ثلاثة مباحث أساسية وفقاً للخطوة التالية:

المبحث الأول: تقديم عام لمركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور؛

المبحث الثاني: منهجية وإجراءات الدراسة الميدانية؛

المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بدور التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.

المبحث الأول: تقديم عام لمركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور

يشكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين أحد القطاعات الحيوية التي تسعى إلى إعداد مورد بشري مؤهل قادر على تلبية احتياجات سوق العمل ومواكبة متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ولتحقيق هذه الأهداف، تم إنشاء العديد من مؤسسات التكوين المهني التي تعمل على توفير تخصصات متنوعة وأنماط تكوين مختلفة لفائدة الشباب، ويُعد مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور من بين هذه المؤسسات التي تساهم في تأهيل المترشحين وإكسابهم مهارات مهنية وتقنية في عدة مجالات. وعليه سيتم في هذا المبحث التطرق إلى تقديم عام للمركز من خلال التعريف به، وعرض هيكله التنظيمي، وموارده البشرية، إضافة إلى التخصصات وأنماط التكوين المتوفرة به.

المطلب الأول: تقديم مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور

يعدّ مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور من المؤسسات التكوينية التي تسهر على توفير التكوين المهني والتمهين لفائدة الشباب، وذلك بهدف تأهيل المورد البشري وتنمية الكفاءات المهنية بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل. وقد أنشئ المركز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91-396 المؤرخ في 22 أكتوبر 1991، في إطار سياسة الدولة الرامية إلى تطوير قطاع التكوين والتعليم المهنيين وتوسيع شبكة المؤسسات التكوينية عبر مختلف مناطق الوطن. كما يتضمن المركز ملحقة للتكوين المهني والتمهين تحمل اسم ملحقة التكوين المهني والتمهين حدادي خالد، والتي أنشئت بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 03 أبريل 1999، حيث تساهم هذه الملحقة في دعم قدرات المركز من خلال توسيع الطاقة التكوينية واستقبال عدد إضافي من المترشحين في مختلف التخصصات المهنية. وتقدر المساحة الإجمالية للمركز بـ 9618 متر مربع، منها مساحة مبنية تُقدّر بـ 2930.86 متر مربع، تشمل الهياكل البيداغوجية والإدارية وورشات التكوين، في حين تبلغ المساحة غير المبنية 6687.14 متر مربع، والتي تمثل الفضاءات الخارجية والمرافق التابعة للمؤسسة.

أما فيما يخص طاقة الاستيعاب النظرية، فيستوعب المركز طاقة بيداغوجية تُقدّر بـ 350 مترقباً، بينما تستوعب ملحقة حدادي خالد بيوثلجة حوالي 100 مترقب، وهو ما يعكس الدور الذي تؤديه المؤسسة في مجال التكوين المهني من خلال توفير فرص التأهيل والتكوين لفائدة الشباب وتمكينهم من اكتساب مهارات مهنية تساعدهم على الاندماج في الحياة العملية.¹

يضم مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور طاقماً بشرياً متنوعاً يبلغ مجموعه 94 عاملاً، موزعين بين الإطارات والأساتذة والإداريين والعمال المهنيين، بما يضمن السير الحسن للعملية التكوينية والإدارية داخل المؤسسة. حيث يضم المركز 07 إطارات يشرفون على التسيير الإداري والبيداغوجي للمؤسسة، من بينهم مدير المركز ورؤساء

¹ معلومات مقدمة من طرف مسؤولي مركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

المصالح المختلفة، إضافة إلى 34 أستاذاً ومؤطراً بيداغوجياً يتكفلون بتقديم التكوين النظري والتطبيقي ومتابعة المترشحين، ويتوزعون بين أساتذة الهندسة البيداغوجية وأساتذة التكوين والتعليم المهنيين بمختلف رتبهم. كما يضم المركز 23 موظفاً إدارياً وتقنياً موزعين بين الأسلاك المشتركة والتقنية، ويتولون مهام التسيير الإداري والمالي والإعلام الآلي والتوجيه والتكوين. أما فئة العمال المهنيين وأعاون الخدمة فتضم 30 عاملاً، من بينهم عمال مهنيون بمستوياتهم الأولى والثاني، وأعاون خدمة، وحراس، وسائقو سيارات، حيث يسهرون على توفير الخدمات التقنية والأمنية والصيانة والنظافة، بما يساهم في توفير الظروف الملائمة لسير النشاط التكويني والإداري داخل المركز.¹

المطلب الثاني: التخصصات المدرسة على مستوى المركز وعدد وأنماط المتكويين

يُعد تنوع التخصصات وأنماط التكوين من أهم العوامل التي تساهم في تحسين فعالية مؤسسات التكوين المهني وقدرتها على الاستجابة لمتطلبات المحيط الاقتصادي والاجتماعي، إذ تعمل هذه المؤسسات على توفير برامج تكوينية تتلاءم مع مختلف الميادين المهنية والفئات المستفيدة. كما يسمح تنوع أنماط التكوين بتوسيع فرص الاستفادة من التكوين المهني وتمكين المترشحين من اكتساب معارف نظرية ومهارات تطبيقية تساعدهم على الاندماج في سوق العمل. وفي هذا الإطار سيتم التطرق إلى التخصصات المعتمدة على مستوى مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور، إضافة إلى عرض عدد المتكويين وأنماط التكوين المتوفرة بالمركز.

1. التخصصات المدرسة على مستوى المركز

يوفر مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور مجموعة متنوعة من التخصصات المهنية التي بلغ عددها 18 تخصصاً، موزعة على عدة ميادين اقتصادية وخدمية وتقنية، وذلك بهدف تلبية احتياجات سوق العمل المحلي وتمكين المترشحين من اكتساب مهارات مهنية تؤهلهم للاندماج في الحياة العملية. ويمكن تحليل هذه التخصصات وفق المجالات التالية:

-تخصصات الفنادق والخدمات: تشمل تخصص الفندق بخيار خدمات فندقية، إضافة إلى تخصص صناعة الحلويات، وهي تخصصات تهدف إلى تكوين يد عاملة مؤهلة في مجال الخدمات الفندقية والإطعام، من خلال تعليم المترشحين أساليب الاستقبال والتنظيم وتحضير الحلويات والتعامل مع الزبائن وفق المعايير المهنية المطلوبة.

-تخصصات الخياطة والحرف التقليدية: يضم المركز تخصص خياطة الألبسة الجاهزة وتخصص الخياطة، حيث تركز هذه التخصصات على تعليم مهارات تصميم وخياطة الملابس واستعمال آلات الخياطة الحديثة، بما يسمح للمترشحين بالعمل في ورشات الخياطة أو إنشاء مشاريعهم الخاصة.

¹ معلومات مقدمة من طرف مسؤولي مركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

-**تخصصات المحاسبة والتجارة والتأمينات:** تشمل هذه المجموعة تخصص المحاسبة بنمط التكوين الحضوري، والمحاسبة بنمط التمهين، إضافة إلى تخصص التأمينات وتخصص التجاري/التجارة، وتهدف إلى تكوين متربصين قادرين على تسيير العمليات المالية والإدارية والتجارية داخل المؤسسات الاقتصادية، مع تنمية مهارات التنظيم والتسيير والتعامل مع الوثائق المحاسبية والتجارية.

-**تخصصات الإعلام الآلي والتسيير:** تضم هذه التخصصات إعلام آلي التسيير، ومستغل المعلوماتية، وتلقين الإعلام الآلي، وهي تخصصات تواكب التطور التكنولوجي والرقمي، حيث تمكن المتربصين من اكتساب مهارات استخدام الحاسوب وبرامج التسيير وقواعد البيانات، إضافة إلى التحكم في تقنيات الإعلام الآلي الضرورية في مختلف الإدارات والمؤسسات.

-**تخصصات البناء والأشغال العمومية:** يتضمن المركز تخصص متابعة الإنجاز في البناء، والذي يهدف إلى تكوين تقنيين قادرين على متابعة مشاريع البناء ومراقبة مراحل الإنجاز واحترام المعايير التقنية والهندسية المعمول بها في قطاع البناء والأشغال العمومية.

-**تخصصات الميكانيك وصيانة المركبات:** تشمل هذه التخصصات ميكانيك تصليح المركبات ذات الوزن الخفيف، وتوازي وموازنة العجلات، حيث تهدف إلى تكوين متربصين يمتلكون مهارات تشخيص الأعطال وصيانة المركبات وضبط توازن العجلات، بما يساهم في تلبية احتياجات قطاع النقل والصيانة الميكانيكية.

-**تخصصات التركيب والصيانة التقنية:** تضم هذه المجموعة تخصص التركيب الصحي والغاز، إضافة إلى تخصص الكهروميكانيكية، وتهدف إلى تكوين عمال وتقنيين مختصين في تركيب وصيانة شبكات المياه والغاز والتجهيزات الكهربائية والميكانيكية، بما يتوافق مع متطلبات المؤسسات الصناعية والخدماتية.

-**تخصصات الخدمات الشخصية:** يشمل المركز تخصص حلاقة السيدات، والذي يهدف إلى تعليم تقنيات العناية بالشعر والتجميل، مع تمكين المتربصات من اكتساب مهارات مهنية تسمح لهن بالعمل في صالونات التجميل أو إنشاء مشاريع مصغرة خاصة بهن.¹

ومن خلال هذه التخصصات المتنوعة، يسعى المركز إلى توفير تكوين مهني متكامل يستجيب لمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويساهم في تأهيل الشباب وإكسابهم مهارات مهنية تساعد على الاندماج في سوق العمل أو إنشاء مشاريعهم الخاصة.

¹ معلومات مقدمة من طرف مسؤولي مركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف.

2. الهياكل البيداغوجية للمركز

يضم مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور مجموعة من الهياكل البيداغوجية التي تساهم في ضمان السير الحسن للعملية التكوينية، حيث يحتوي المركز على 12 فضاءً بيداغوجياً موزعة بين الورشات وقاعات التدريس، بما يسمح بتوفير الجانب النظري والتطبيقي لمختلف التخصصات المهنية.

وتتمثل هذه الهياكل في 05 ورشات مخصصة للتطبيقات التقنية والمهنية، حيث يتم من خلالها تدريب المتربين على الجوانب التطبيقية واكتساب المهارات المهنية المرتبطة بالتخصصات المختلفة، لاسيما تخصصات الميكانيك، والتركيب الصحي، والكهروميكانيكية، والخياطة وغيرها من التخصصات التقنية. كما تساهم هذه الورشات في ربط الجانب النظري بالتطبيقي، وتمكين المتربين من الاحتكاك بمحيط العمل الحقيقي واكتساب الخبرة المهنية اللازمة.

أما قاعات التدريس فيبلغ عددها 07 قاعات، وهي مخصصة لتقديم الدروس النظرية والتوجيهات البيداغوجية، حيث تُستغل في شرح المناهج والبرامج التعليمية وتنظيم الأعمال التكوينية المختلفة. كما توفر هذه القاعات فضاءً تعليمياً يساعد على تحسين عملية التعلم والتواصل بين الأساتذة والمتربين.¹

3. عدد المتكويين وأنماط التكوين بالمركز

يبلغ عدد المتكويين على مستوى مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور خلال دورة أكتوبر 2025 ما مجموعه 340 متكوئاً، موزعين على عدة أنماط تكوينية تهدف إلى الاستجابة لمختلف الفئات الاجتماعية ومتطلبات سوق العمل، وهو ما يعكس الدور الذي يؤديه المركز في مجال التأهيل المهني وإدماج الشباب في الحياة العملية. ويتوزع المتكويون حسب أنماط التكوين كما يلي:²

- التكوين الحضورى: 71 متكوئاً، ويعتمد على الدراسة النظامية داخل المركز من خلال الجمع بين الدروس النظرية والتطبيقية .
- التمهين: 169 متكوئاً، ويُعد من أكثر أنماط التكوين استقطاباً، حيث يجمع بين التكوين داخل المؤسسة التكوينية والتطبيق داخل المؤسسات الاقتصادية، مما يسمح للمتربين باكتساب خبرة مهنية ميدانية .
- الدروس المسائية: 36 متكوئاً، وهي موجهة لفئة الراغبين في اكتساب مهارات مهنية خارج أوقات العمل أو الدراسة العادية .
- التكوين بالمؤسسة العقابية: 28 متكوئاً، ويهدف إلى إعادة الإدماج الاجتماعي والمهني للنزلاء من خلال تمكينهم من تعلم حرفة أو مهنة تساعدهم مستقبلاً على الاندماج في المجتمع .

¹ معلومات مقدمة من طرف مسؤولي مركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف.

² معلومات مقدمة من طرف مسؤولي مركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

- التكوين التعاقدى: 36 متكوناً، ويتم وفق اتفاقيات أو عقود تكوينية تستجيب لحاجيات بعض المؤسسات أو الفئات المستفيدة .

كما يولي المركز أهمية خاصة لفئة المستفيدين من منحة البطالة، حيث بلغ عدد المستفيدين المكونين خلال دورة أكتوبر 2025 حوالي 32 مستفيداً، في إطار البرامج التكوينية الرامية إلى تأهيل الشباب البطال وإكسابهم مهارات مهنية تساعدهم على الولوج إلى سوق العمل أو إنشاء مشاريع مصغرة.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور

يعتمد مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور على هيكل تنظيمي إداري وبيداغوجي يهدف إلى ضمان السير الحسن للمؤسسة وتحقيق الفعالية في التسيير والتكوين، حيث تتوزع المهام والمسؤوليات بين مختلف المصالح الإدارية والتقنية والبيداغوجية وفق تنظيم يسمح بالتنسيق والمتابعة المستمرة لمختلف النشاطات. ويتكون الهيكل التنظيمي للمركز من العناصر التالية:

-**المدير:** يعتبر المدير المسؤول الأول عن تسيير المركز، حيث يشرف على مختلف النشاطات الإدارية والبيداغوجية والمالية، كما يتولى مهمة التنسيق بين مختلف المصالح لضمان حسن سير المؤسسة. ومن بين مهامه الأساسية:

- السهر على تطبيق القوانين والتنظيمات الخاصة بقطاع التكوين والتعليم المهنيين؛
- الإشراف على تنفيذ البرامج التكوينية والبيداغوجية؛
- متابعة شؤون المستخدمين والمتربين؛
- تمثيل المؤسسة أمام الهيئات والإدارات المختلفة؛
- المصادقة على القرارات الإدارية والمالية الخاصة بالمركز؛
- العمل على توفير الظروف الملائمة لضمان جودة التكوين .

-**الأمانة:** تتولى الأمانة مهام الاستقبال والتنظيم الإداري، حيث تُعد حلقة وصل بين الإدارة ومختلف المصالح والمتعاملين مع المؤسسة. ومن أهم مهامها:

- استقبال المراسلات والاتصالات وتنظيمها؛
- إعداد الوثائق الإدارية وحفظ الأرشيف؛
- تنظيم مواعيد واجتماعات الإدارة؛
- متابعة البريد الصادر والوارد؛
- تسهيل عملية التواصل داخل المؤسسة وخارجها .

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

-مكتب تسيير الغيابات: يهتم هذا المكتب بمتابعة حضور وغياب الموظفين والمتربصين، وذلك بهدف ضمان الانضباط داخل المؤسسة وتحقيق السير المنتظم للعملية التكوينية. وتتمثل مهامه في:

- تسجيل ومراقبة الغيابات؛
- إعداد الإحصائيات والتقارير المتعلقة بالحضور؛
- متابعة المبررات القانونية للغيابات؛
- التنسيق مع الإدارة لاتخاذ الإجراءات التنظيمية اللازمة .

-مراقبة المدة: تعنى هذه المصلحة بمتابعة الحجم الزمني الخاص بالتكوين والأنشطة البيداغوجية، حيث تعمل على ضمان احترام التوقيت الرسمي للتكوين. ومن بين مهامها:

- متابعة جداول التوقيت الخاصة بالتكوين؛
- مراقبة احترام الحجم الساعي للبرامج التكوينية؛
- التنسيق مع المؤطرين والمتربصين لضبط أوقات التكوين؛
- إعداد تقارير دورية حول سير النشاطات البيداغوجية .

-مصلحة التكوين المهني والتمهين والتعليم المهني: تُعد من أهم المصالح داخل المركز، إذ تتكفل بتسيير وتنظيم العملية التكوينية بمختلف أنماطها. وتتمثل مهامها في:

- إعداد وتنظيم برامج التكوين والتمهين؛
- متابعة المتربصين والمؤطرين أثناء فترة التكوين؛
- السهر على تطبيق المناهج والبرامج البيداغوجية؛
- تنظيم الامتحانات والتقييمات الدورية؛
- دراسة احتياجات سوق العمل من التخصصات المهنية؛
- توجيه المتربصين ومرافقتهم خلال مسارهم التكويني .

-مصلحة التطبيق: تختص هذه المصلحة بمتابعة الجانب التطبيقي والتقني للتكوين، وذلك من خلال توفير الوسائل والورشات اللازمة لاكتساب المهارات المهنية. ومن مهامها:

- الإشراف على الورشات التطبيقية؛
- توفير التجهيزات والوسائل التقنية اللازمة للتكوين؛
- متابعة الأعمال التطبيقية للمتربصين؛
- ضمان احترام شروط الأمن والسلامة داخل الورشات؛

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

- التنسيق مع المؤطرين التقنيين لتحسين الجانب التطبيقي .

– **مصلحة الإدارة والمالية والبرمجة والرقابة:** تتولى هذه المصلحة الجوانب الإدارية والمالية المتعلقة بتسيير المؤسسة، كما تسهر على إعداد البرامج ومراقبة تنفيذها. وتشمل مهامها:

- إعداد الميزانية ومتابعة تنفيذها؛
- تسيير الموارد البشرية والوسائل المادية؛
- متابعة العمليات المحاسبية والمالية؛
- إعداد برامج العمل السنوية؛
- مراقبة مختلف العمليات الإدارية والتنظيمية؛
- ضمان التسيير العقلاني للإمكانات المتاحة .

– **مصلحة الإدارة والمالية والبرمجة والرقابة الفرعية:** تعمل هذه المصلحة كمكمل للمصلحة الرئيسية، حيث تتولى بعض المهام التنظيمية والإدارية المساعدة، بما يساهم في تخفيف الضغط الإداري وتحسين فعالية التسيير داخل المركز.

– **المقتصدية:** تُعتبر المقتصدية من المصالح الأساسية التي تهتم بالجوانب المادية واللوجستية للمؤسسة، ومن بين مهامها:

- توفير الوسائل والتجهيزات الضرورية لسير التكوين؛
- تسيير المخزون والعتاد؛
- متابعة عمليات التمويل والصيانة؛
- السهر على المحافظة على ممتلكات المؤسسة؛
- توفير الظروف الملائمة للعمل والتكوين؛

– **المخزن:** يتكفل المخزن بحفظ وتوزيع الوسائل والتجهيزات الخاصة بالمركز، حيث يقوم بـ:

- استقبال وتخزين المعدات واللوازم؛
- توزيع الوسائل على مختلف المصالح والورشات؛
- مراقبة المخزون وتحيينه دورياً؛
- إعداد سجلات الجرد والمتابعة.

بالإضافة إلى دار المرافقة التي تتكون من 18 عضواً، من بينهم 14 عضواً يمثلون قطاع التكوين المهني عبر مختلف مراكز ومعاهد التكوين المهني، إضافة إلى 4 أعضاء يمثلون هيئات ومؤسسات داعمة للمقاولاتية والتشغيل، وهم ممثل عن الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، وممثل عن الوكالة الوطنية للقرض المصغر، وممثل عن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، إلى جانب ممثل عن الوكالة الوطنية للتشغيل. وتتمثل مهام هذه الهيئة في مرافقة ما يقارب 200

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

متربص وتوجيههم نحو مراكز تطوير المقاولاتية خلال السنة التكوينية 2025/2026، وذلك من خلال تنظيم أيام تحسيسية بالمراكز والمعاهد، والمشاركة في الحملات الإعلامية الخاصة بالتسجيلات، بالإضافة إلى التواصل المباشر بمقر دار المرافقة الكائن بمركز علام منور، بهدف تعزيز ثقافة المقاولاتية وتشجيع المتربصين على ولوج عالم الاستثمار والعمل الحر.¹

والشكل الموالي يوضح الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور:

شكل رقم (01-02): الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني والتمهين الشهيد علام منور



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق مقدمة من طرف مركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف.

¹ معلومات مقدمة من طرف مسؤولي مركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف.

المبحث الثاني: منهجية وإجراءات الدراسة الميدانية

تم الاعتماد في هذا المبحث على مختلف المكونات الأساسية لمنهجية وطريقة وإجراءات الدراسة الميدانية، وكيفية تحديد واختيار العينة من مجتمع الدراسة.

المطلب الأول: إجراءات، أدوات، وأساليب الدراسة الميدانية

1- إجراءات الدراسة الميدانية: لقد تمت هذه الدراسة الميدانية عبر الخطوات التالية:

- تم القيام بدراسة أولية استطلاعية study Pilot حيث تم توزيع 10 استبيانات على متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف وذلك لاختبار فقرات الاستبيان وبيان مدى صحتها ووضوحها للوصول إلى النتائج المرغوبة.
- توزيع الاستبيانات على الأفراد المبحوثين (متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف)، والاتصال بهم بشكل مستمر أثناء ملئهم للاستبيان لتوضيح كل ما هو غامض، وذلك للحصول على أكبر قدر ممكن من الاستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي.
- إدخال البيانات على البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية¹ SPSS-22 وهو النظام الذي تم اعتماده في هذه الدراسة.

- استخراج النتائج الإحصائية الخاصة بمقاييس ومتغيرات الدراسة، واختبار النموذج، وذلك باستخدام الاختبارات الإحصائية التي تقيس درجة العلاقة والتأثير بين المتغيرات ومستوى دلالتها أو درجة الثقة بها.
- عرض نتائج الدراسة الوصفية والتحليلية المتعلقة بدور التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف؛
- تقديم الاقتراحات الأساسية التي استنتجت عن هذه الدراسة للجهات المعنية بموضوع استخدام التكوين المهني.

2- أدوات ومصادر جمع بيانات ومعلومات الدراسة الميدانية: تطلبت عملية إنجاز الدراسة الميدانية توفر مجموعة من الأدوات والمصادر البحثية لجمع المعلومات المطلوبة والتي يمكن تصنيفها كما يلي:

- 2-1 المصادر الثانوية: والتي تمثلت في مختلف المراجع والأدبيات والدراسات السابقة من كتب، أبحاث، موسوعات، مقالات، أطروحات، مذكرات، ملتقيات، مؤتمرات،... وغيرها، ذات العلاقة بموضوعي استخدام التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي، وحتى يتم التمكن من صياغة أداة الاستبيان بشكل صحيح وشامل لمختلف أبعاد مشكلة الدراسة.

2-2 المصادر الأولية: حيث تمت الاستعانة بالوسائل التالية لجمع بيانات الدراسة الميدانية:

¹SPSS:Statistical Package for the Social Sciences.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

- **الاستبيان:** وهو عبارة عن استمارة بها مجموعة من الأسئلة المكتوبة ذات إجابات محددة، سلمت للمبحوثين ليحيوا عليها وإعادتها (أنظر الملحق رقم 01)، وقد تم التوجه بالاستبيان لعينة عشوائية شملت متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف لإثراء الموضوع واجتناب التحيز في الإجابات، وقد روعي في تصميم الاستبيان أمرين أساسيين، هما:
 - البساطة والسهولة، وذلك عبر صياغة فقرات سهلة بسيطة، مع اعتماد أسلوب الأسئلة المغلقة لتسهيل مهمة المبحوثين قدر الإمكان.
 - قدرة الاستبيان على تشخيص وقياس دور التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف عبر تحديد دقيق لمختلف مكونات المتغير المستقل (التكوين المهني) والمتغير التابع (التوجه المقاولاتي).
 - **المقابلة:** نظرا لحاجة الطالبة للحصول على معلومات بشكل مباشر، فقد تم القيام بمقابلة شخصية لبعض المبحوثين بهدف جمع البيانات وتسجيل انطباعات تتضمن معلومات يفيد تحليلها في تفسير مشكلة الدراسة والوصول إلى النتائج. هذا فضلا عن استخدام أسلوب المقابلة الشخصية مع معظم أفراد عينة الدراسة بهدف توضيح فقرات الاستبيان، لضمان الإجابة الدقيقة عن الأسئلة الواردة فيه، وكذلك للتأكد من عدم ترك الإجابة عن أي سؤال يمكن أن يؤثر على قبول الاستبيانات للتحليل الإحصائي.
 - **الملاحظة:** في هذه الدراسة اعتبرت الملاحظة أداة مكملية لجمع البيانات بجانب أداتي الاستبيان والمقابلة، وقد تم اعتماد الملاحظة بطريقة علمية دقيقة منظمة، والقائمة على المشاهدة وتسجيل الملاحظات المفيدة وتجميعها، وذلك أثناء الزيارات الميدانية لمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف، وقد مكن أسلوب الملاحظة العلمية من تحقيق فهم أعمق لما يبدو من مشكلات داخل المركز محل الدراسة، ومن ثم تم الاعتماد على ذلك في تفسير بعض النتائج المتحصل عليها من خلال أداتي الاستبيان والمقابلة.
 - **الوثائق والسجلات:** تعتبر الوثائق والسجلات في هذه الدراسة أداة مكملية للأدوات السالفة الذكر، حيث تم الاطلاع عليها واستخدام ما توفر من وثائق، سجلات، تقارير، نشرات داخلية،...، وغيرها، الخاصة بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف، وتوظيفها في عملية التحليل.
- 3- الأساليب الإحصائية المستخدمة**
- تم في هذه الدراسة استخدام بعض الأساليب الإحصائية المتاحة في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف باسم (SPSS-22) أبرزها:
- 3-1 التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص عينة الدراسة.
 - 3-2 الأوساط الحسابية: لتحديد مستوى تطبيق العبارات الواردة في الاستبيان.
 - 3-3 الانحرافات المعيارية: بيان درجة تشتت القيم عن وسطها الحسابي.

3-4 معامـل ارتباط ألفا كرونباخ: Alpha Cronbach وذلك لاختبار ثبات أداة الدراسة عبر قياس درجة الاتساق لفقرات الاستبيان.

3-5 معامـل الارتباط: Pearson تم استخدامه لتحديد طبيعة العلاقة بين كل متغير مستقل ومتغير تابع.

3-6 معامـل التحديد: R2 لمعرفة القوة التفسيرية لكل من المتغيرات المستقلة وذلك بتحديد أثر كل متغير مستقل في المتغير التابع.

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة الميدانية

1- مجتمع الدراسة: مجتمع الدراسة (Population)، هو جميع عناصر ومفردات الدراسة، ويتكون مجتمع هذه الدراسة من متربصي مركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف.

وقد وقع الاختيار على هذا القطاع بالذات لثلاثة أسباب رئيسية، أولها الدور الرئيسي الذي يؤديه هذا القطاع في تمويل الحركة الاقتصادية المتنامية التي تشهدها البلاد، وثانيها أن هذا القطاع من المفترض أن يكون من أكثر القطاعات اهتماما بموضوع التوجه المقاولاتي وسبل تنميته، وثالثها أن متربصي هذا القطاع من المفترض أن يكونوا من أكثر الأشخاص معرفة بموضوعي التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي بالمركز ومختلف عناصرهما التي وردت ضمن هذه الدراسة.

2- عينة الدراسة:

لقد تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية بدلا عن أسلوب الحصر الشامل وذلك لعدة أسباب أبرزها:

- كبر وضخامة مجتمع الدراسة وبالتالي استحالة اختبار جميع أفراد مجتمع الدراسة؛
- ضغوطات الوقت والجهد والإمكانات المتوفرة.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم التوجه بالاستبيان إلى المتربصين الذين يكونون الطرف الأساسي الذي يستطيع الحكم على مدى دور التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.

وقد تم اختيار المبحوثين بطريقة العينة العشوائية وهي تلك العينة التي يكون فيها اختيار وحدات المجتمع على أساس السهولة والملائمة من خلال توفر الأشخاص المراد توزيع الاستبيان عليهم داخل الشركة محل الدراسة.

كما تم القيام بتوزيع هذه الاستبيانات خلال الفترة الممتدة من تاريخ 14 أبريل 2026 إلى غاية تاريخ 11 ماي 2026، واسترجاعها بالكامل وهي جميعها صالحة لأغراض التحليل الإحصائي، ويمكن إرجاع ذلك أساسا إلى الجهد الكبير الذي بذلته الطالبة في توزيع هذه الاستبيانات، وملازمتهـا لكل مبحوث حتى يسترجع الاستبيان منه.

تم توزيع (60) استبانة على أفراد عينة الدراسة المتكونة من متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف والموضحة في الجدول، حيث تم استرجاع 60 استبانة، وبعد الاطلاع عليها وتدقيقها تبين أن جميعها صالحة لأغراض

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

التحليل الإحصائي، وبهذا يكون عدد الاستبانات التي تم اعتمادها لغاية التحليل الإحصائي (60) استبانة أي بنسبة (100%).

الجدول رقم (01-02): توزيع الاستبانة على عينة الدراسة

عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المسترجعة	عدد الاستبانات غير صالحة للتحليل	عدد الاستبانات الصالحة للتحليل	نسبة الاستبانات الصالحة للتحليل
60	60	00	60	%100

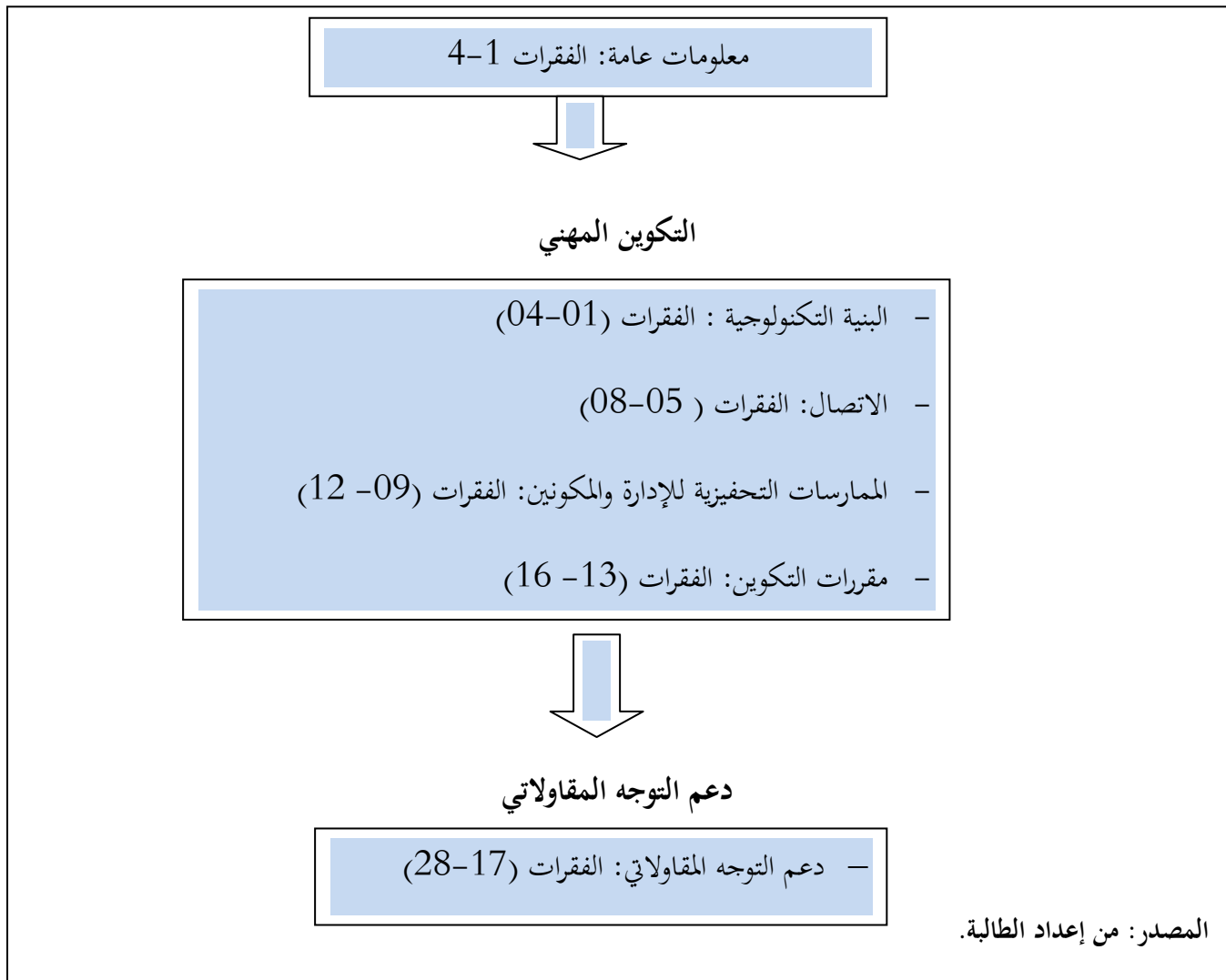
المصدر: من اعداد الطالبة.

المطلب الثالث: نموذج الدراسة الميدانية وحدودها

سيتم من خلال هذا المطلب عرض نموذج الدراسة وتحديد حدودها المكانية، البشرية والزمنية.

1- وصف أداة الاستبيان: لقد تم قياس متغيرات الدراسة بناء على الاستبيان الموضح في الشكل أدناه:

شكل رقم (02-02): نموذج الدراسة



الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

وبناء على الشكل السابق يتضح أن أداة الدراسة احتوت على (32) عبارة وعلى ثلاثة محاور أساسية:

المحور الأول: شمل البيانات الشخصية والتعريفية الخاصة بالأفراد المبحوثين (متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف) (الفقرات 1-4)، فقد اشتمل هذا الجزء على البيانات المتعلقة ب: الجنس، السن، المستوى التعليمي، نمط التكوين.

المحور الثاني: شمل هذا المحور مختلف الفقرات الخاصة بقياس مناخ التكوين المهني المطبق في المركز محل الدراسة (المتغير المستقل) والمقدرة ب 16 فقرة، والموضحة في الجدول أدناه:

جدول رقم (02-02): مناخ التكوين المهني بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف

العنصر	عدد فقرات البعد	حدود البعد	الرموز على متن الدراسة
البنية التكنولوجية	04	04-01	X1-x4
الاتصال	04	08-05	X5-x8
الممارسات التحفيزية للإدارة والمكونين	04	12-09	X9-x12
مقررات التكوين	04	16-13	X13-x16
التكوين المهني	16	16-01	X1-x16

المصدر: من إعداد الطالبة.

المحور الثالث: شمل هذا المحور مختلف الفقرات الخاصة بقياس مدى دعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف (المتغير التابع)، والمقدرة ب (12) فقرة والموضحة في الجدول أدناه:

جدول رقم (03-02): دعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف

البعد	عدد فقرات البعد	حدود البعد	الرموز على متن الدراسة
دعم التوجه المقاولاتي	12	17-28	Y1-Y12

المصدر: من إعداد الطالبة.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي Likert Scale لقياس استجابة المبحوثين لفقرات الاستبيان، إذ يعتبر هذا المقياس الأكثر شيوعا في الدراسات الإدارية والاجتماعية، حيث يطلب من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة، وهذا المقياس مكون من خمسة خيارات متدرجة، يشير المبحوث على اختيار واحد منها على النحو التالي:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

جدول رقم (02-04): درجة مقياس ليكرت الخماسي ScaleLikert

الاستجابة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبة

كما تم حساب المدى لطول خلايا المقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الاستمارة، حيث تم حساب المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات مقياس ليكرت ($4 = 5 - 1$) ، ثم تقسيمه على عدد درجات المقياس للحصول في الأخير على طول الفئة كالتالي :

جدول رقم (02-05): ميزان تقديري وفقا لمقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	المتوسط المرجح	الاتجاه العام
لا أوافق تماما	من 1 إلى 1.80	ضعيف جدا
لا أوافق	من 1.81 إلى 2.60	ضعيف
محايد	من 2.61 إلى 3.40	متوسط
أوافق	من 3.41 إلى 4.20	مرتفع
أوافق تماما	أكبر من 4.20	مرتفع جدا

المصدر : من اعداد الطالبة.

2- حدود الدراسة

لكل دراسة سواء كانت نظرية أو ميدانية حدود مكانية، زمنية، وبشرية، وعليه فقد تم تحديد هذه الدراسة بالحدود التالية:

2-1 الحدود المكانية: إن الحدود المكانية لهذه الدراسة هي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.

2-2 الحدود البشرية: تمثل الحدود البشرية بعينة الدراسة والتي تتكون من مجموعة متربصي المؤسسة المبحوثة، وقد بلغ عدد العينة 60 متربص.

2-3 الحدود الزمنية: تمثل الحدود الزمنية لهذه الدراسة الفترة الممتدة من أكتوبر 2025 إلى غاية جوان 2026، أما فيما يخص الدراسة الميدانية تمثلت مدتها في الفترة الممتدة من 14 أبريل 2026 إلى غاية تاريخ 11 ماي 2026.

المطلب الرابع: قياس صدق وثبات نموذج الدراسة

1- قياس الصدق لأداة الاستبيان: فبعد صياغة الاستبيان بمساعدة وتوجيه الأستاذة المشرفة، عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة الجامعيين على مستوى جامعة الطارف، لدراسة مدى دقة صياغة العبارات ودرجة ملائمتها لأهداف الدراسة، وفي ضوء التعديلات المقترحة، تم إعادة النظر في بعض العبارات من الحذف وتعديل إلى أن خرج الاستبيان في صورته النهائية للتوزيع كما هو موجود في الملحق رقم (01).

2- قياس ثبات أداة الدراسة: لغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة والاتساق الداخلي لفقرات النموذج، تم استخدام معامل ارتباط ألفا كرونباخ Alpha Cronbach الذي يشير إلى قوة الارتباط بين فقرات النموذج، وعلى الرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص القيم المناسبة لـ Alpha Cronbach لكن من الناحية التطبيقية يعد $\text{Alpha} \geq 0.60$ مقبولا في البحوث الإدارية والاجتماعية.

والجدول أدناه يبين النتائج النهائية المتحصل عليها لـ Alpha Cronbach:

الجدول رقم (02-06): اختبار ثبات نموذج الدراسة باستخدام معامل Alpha Cronbach

متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	النسبة %	النتيجة
التكوين المهني	16	0.703	70.3	تعد معاملات الثبات لمقاييس
البنية التكنولوجية	04	0.814	81.4	الدراسة المتعلقة بتطبيق
الاتصال	04	0.788	78.8	التكوين المهني ودعم التوجه
الممارسات التحفيزية للإدارة والمكونين	04	0.745	74.5	المقاولاتي للمركز مقبولة من الناحيتين الإحصائية والإدارية.
مقررات التكوين	04	0.747	74.7	
دعم التوجه المقاولاتي	12	0.778	77.8	
معامل ألفا كرونباخ الكلي	28	0.795	79.5	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss-22.

يوضح الجدول أعلاه أن معاملات الثبات لتطبيق التكوين المهني بجميع عناصره والتي بلغت على التوالي، 0.814، 0.788، 0.745، 0.747 أكبر من 0.60 فهي معاملات مقبولة، كما هو الحال بالنسبة لمعامل الثبات للتوجه المقاولاتي والمقدر 0.778، حيث بلغ معامل الثبات ألفا كرونباخ الكلي للاستبانة 0.795 وهي أعلى من معامل القبول 0.60 وهذا ما يدل على أن الاستبانة بجميع محاورها تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في الدراسة.

المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بدور التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف

يعرض هذا المبحث وصف وتشخيص للمتغيرين الرئيسيين للدراسة الميدانية والمتمثلة بدور استخدام التكوين المهني كمتغير مستقل ودعم التوجه المقاولاتي كمتغير تابع، وبعد ذلك سيتم عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية، وتحقيقا لذلك فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية كالتكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام برنامج SPSS-22.

المطلب الأول: وصف وتحليل النتائج المتعلقة بدور التكوين المهني بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف
يهدف هذا المطلب إلى اختبار مدى صحة الفرضية الأولى القائلة: " يوفر مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف مناخا تكوينيا جيدا ومحفزا للمترشحين"، وسيتم اختبار هذه الفرضية كما يلي:

- **فرضية العدم : H_0** لا يوفر مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف مناخا تكوينيا جيدا ومحفزا للمترشحين.
 - **الفرضية البديلة : H_1** يوفر مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف مناخا تكوينيا جيدا ومحفزا للمترشحين.
- قبل التطرق إلى نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بدور التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي للمركز محل الدراسة سيتم دراسة أفراد مجتمع العينة ومن أجل قبول إحدى الفرضيتين السابقتين، فسيتم عرض نتائج الاستمارة المتعلقة بمدى تطبيق التكوين المهني في المركز واستخدام مختلف الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، درجة التطبيق والأهمية في إجابات عينة متربصي المركز الشركة المبحوث حول المتغير المستقل استخدام التكوين المهني.

1- وصف خصائص عينة الدراسة

يتم من خلال هذا العنصر عرض وصفا لمختلف البيانات والمعلومات العامة والشخصية لعينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف محل الدراسة.

ويوضح الجدول والشكل المواليين توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب الجنس:

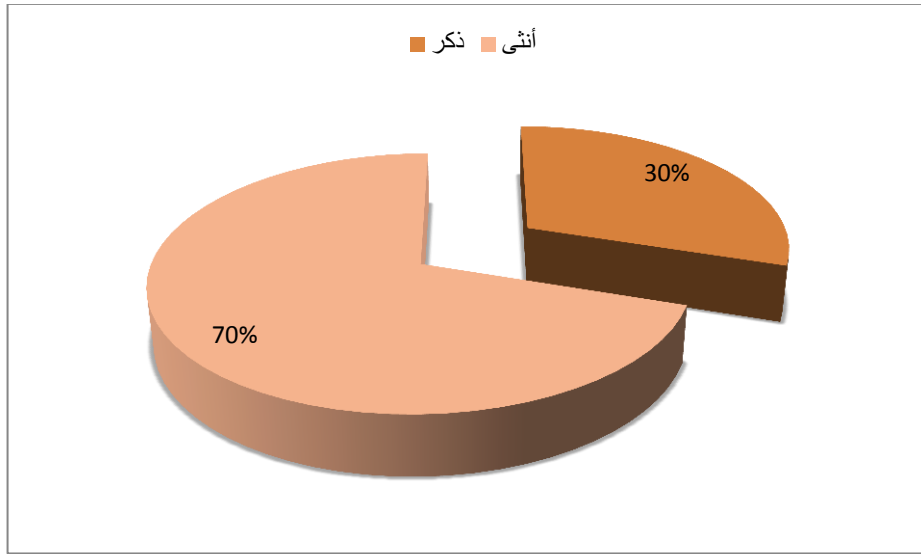
الجدول رقم (02-07): توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب الجنس

الخصائص	التكرار	النسبة %
ذكر	18	30
أنثى	42	70
المجموع	60	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS-22.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

الشكل رقم (02-03): توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS-22.

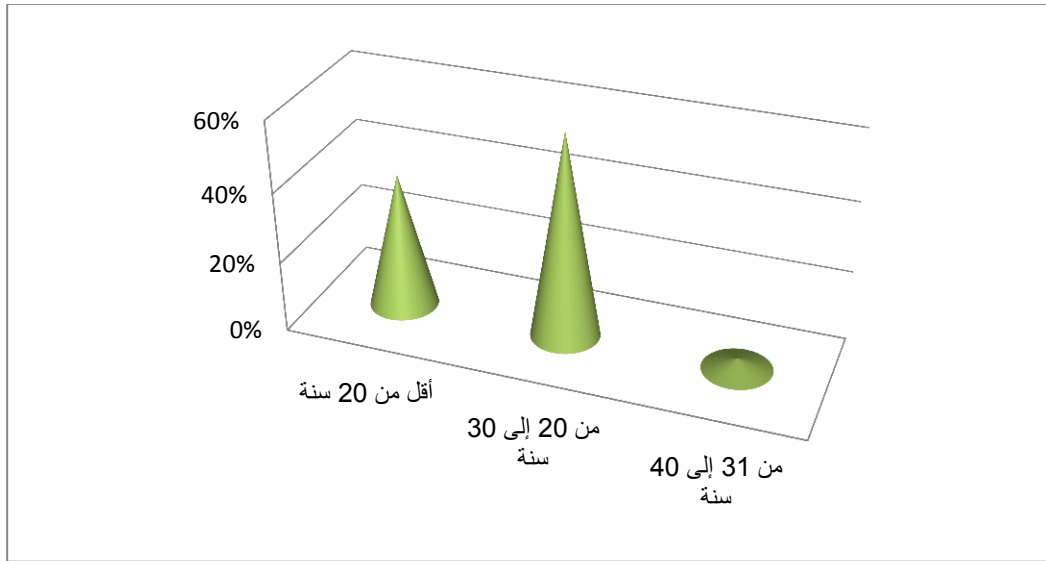
بناءً على نتائج الجدول والشكل السابقين يتضح أن أغلب متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف محل الدراسة هم من فئة الإناث، حيث بلغت نسبتهن 70% (42 متربصة)، مقابل 30% (18 متربصاً) من الذكور. ويُفسّر هذا التفوق النسبي للإناث بالإقبال المتزايد لهن على برامج التكوين المهني باعتبارها وسيلة فعّالة لاكتساب المهارات والخبرات التي تسهّل الاندماج في سوق العمل، خاصة في ظل تنوع التخصصات التي يوفرها المركز وملاءمتها لميولات واهتمامات المتربصات، كما تعكس هذه النتائج تنامي وعي المرأة بأهمية التكوين المهني في تحقيق الاستقلالية المهنية والاجتماعية. في المقابل تبقى نسبة الذكور المسجلة معتبرة، ما يدل على اهتمامهم كذلك بالتكوين المهني كخيار يساعد على تحسين فرص التشغيل واكتساب الكفاءات التقنية والمهنية المطلوبة في مختلف القطاعات. ويوضح الجدول والشكل المواليين توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب الفئة العمرية:

الجدول رقم (02-08): توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب الفئة العمرية

الخصائص	التكرار	النسبة %
أقل من 20 سنة	23	38.3
من 20 إلى 30 سنة	35	58.3
من 31 إلى 40 سنة	02	3.3
41 فما فوق	00	00
المجموع	60	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS-22.

شكل رقم (02-04): توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب الفئة العمرية



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS-22.

بناءً على نتائج الجدول والشكل السابقين يتضح أن أغلب متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف محل الدراسة ينتمون إلى الفئة العمرية (20-30 سنة) بنسبة 58.3%، تليها فئة (أقل من 20 سنة) بنسبة 38.3%، ثم الفئة العمرية (31-40 سنة) بنسبة 3.3%، في حين لم تسجل أي نسبة للفئة العمرية (41 سنة فما فوق).

ويعكس هذا التوزيع هيمنة فئة الشباب على عينة الدراسة، وهو ما يدل على الإقبال الكبير للشباب على التكوين المهني باعتباره وسيلة لاكتساب المهارات والخبرات التي تساعد على الاندماج في سوق العمل وتحسين فرص التشغيل، كما تشير النسبة المرتفعة للفئة العمرية (20-30 سنة) إلى أن هذه المرحلة العمرية تُعد الأكثر اهتمامًا ببناء المسار المهني واكتساب التأهيل اللازم لمواجهة متطلبات الحياة العملية.

أما ضعف نسبة الفئة العمرية (31-40 سنة) وغياب الفئة الأكبر سنًا، فقد يعود إلى ارتباط التكوين المهني غالبًا بالفئات الشابة التي ما تزال في مرحلة البحث عن فرص العمل أو تطوير الكفاءات المهنية، مقارنة بالفئات الأكبر سنًا التي تكون قد استقرت نسبيًا في حياتها المهنية والاجتماعية.

ويوضح الجدول والشكل المواليين توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب المستوى التعليمي:

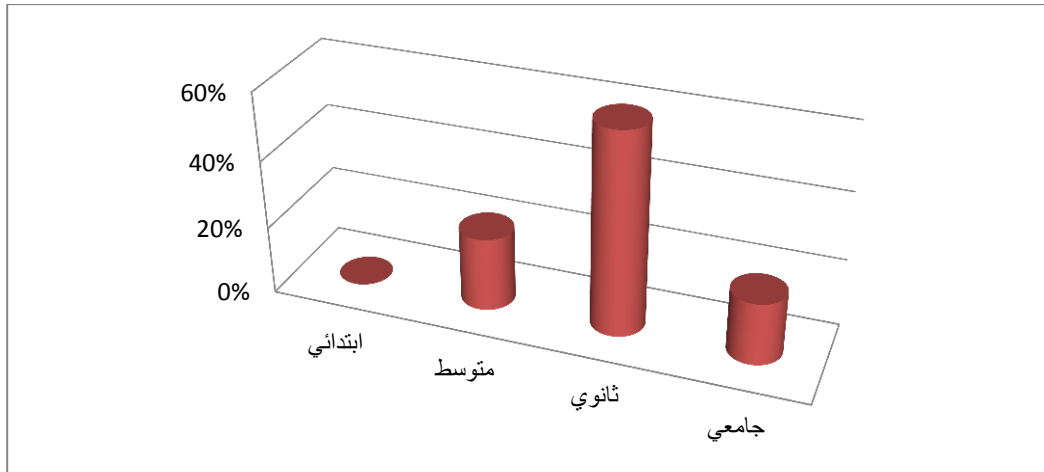
الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

الجدول رقم (02-09): توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب المستوى التعليمي

الخصائص	التكرار	النسبة %
ابتدائي	00	00
متوسط	13	21.7
ثانوي	36	60
جامعي	11	18.3
المجموع	60	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS-22.

شكل رقم (02-05): توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS-22.

بناءً على نتائج الجدول والشكل السابقين يتضح أن أغلب متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف محل الدراسة ينتمون إلى المستوى التعليمي الثانوي بنسبة 60% (36 متربصاً)، تليها فئة المستوى المتوسط بنسبة 21.7% (13 متربصاً)، ثم فئة المستوى الجامعي بنسبة 18.3% (11 متربصاً)، في حين لم تسجل أي نسبة لفئة المستوى الابتدائي، ويعكس هذا التوزيع أصحاب المستوى الثانوي ضمن عينة الدراسة، وهو ما يدل على أن التكوين المهني يُعد خياراً مهماً لفئة الشباب الذين أنجزوا المرحلة الثانوية ويسعون إلى اكتساب مهارات مهنية وتقنية تساعدهم على الاندماج السريع في سوق العمل. كما تشير هذه النتائج إلى أن مراكز التكوين المهني تستقطب فئات تمتلك مستوى تعليمياً يسمح لها باستيعاب البرامج التكوينية والتخصصات التقنية المختلفة.

أما وجود نسبة من المتربصين ذوي المستوى الجامعي، فيُفسَّر برغبة بعض الجامعيين في اكتساب مهارات تطبيقية ومهنية إضافية تعزز فرصهم في التشغيل، خاصة في ظل المنافسة المتزايدة في سوق العمل. في المقابل، فإن غياب فئة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

المستوى الابتدائي قد يدل على ارتفاع الحد الأدنى للمستوى التعليمي المطلوب للالتحاق ببعض التخصصات التكوينية، إضافة إلى تزايد الوعي بأهمية مواصلة الدراسة والتكوين

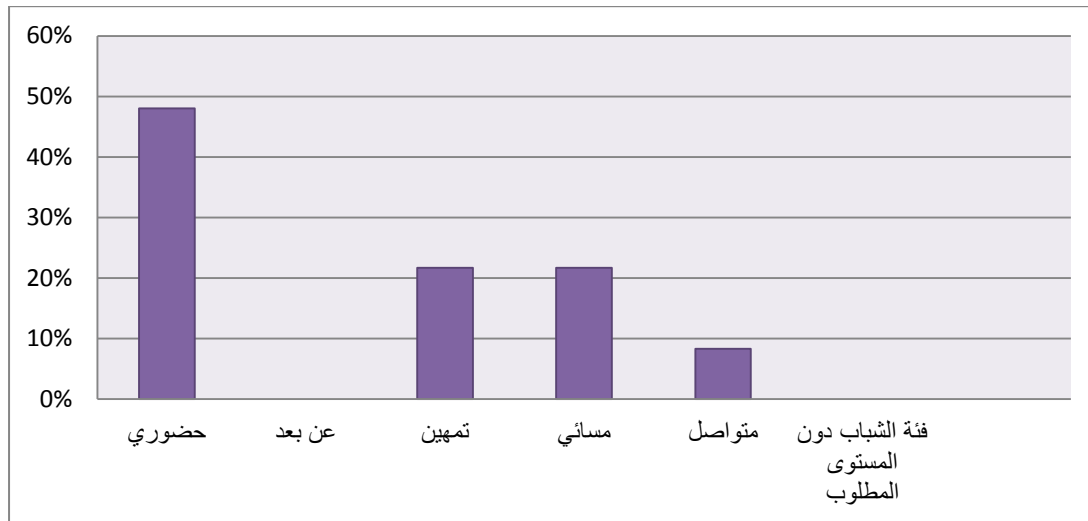
ويوضح الجدول والشكل المواليين توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب نمط التكوين:

الجدول رقم (02-10): توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب نمط التكوين

النسبة %	التكرار	الخصائص
48.3	29	حضورى
00	00	عن بعد
21.7	13	تمهين
21.7	13	مسائي
8.3	05	متواصل
00	00	فئة الشباب دون المستوى المطلوب
100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS-22.

شكل رقم (02-06): توزيع عينة متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف حسب نمط التكوين



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS-22.

بناءً على نتائج الجدول والشكل السابقين يتضح أن أغلب متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف محل الدراسة يتابعون تكوينهم وفق النمط الحضورى بنسبة 48.3%، تليه كل من صيغة التمهين والتكوين المسائي بنسبة متساوية بلغت 21.7% لكل منهما، ثم نمط التكوين المتواصل بنسبة 8.3%، بينما لم تسجل أي نسبة لفئة التكوين عن بعد وفئة الشباب دون المستوى المطلوب. ويعكس هذا التوزيع هيمنة التكوين الحضورى باعتباره النمط الأكثر

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

اعتمادًا في مراكز التكوين المهني، نظرًا لما يوفره من تفاعل مباشر بين المكونين والمتربصين، إضافة إلى أهمية الجانب التطبيقي والميداني في اكتساب المهارات المهنية والتقنية. كما تشير نسبة التمهين المرتفعة نسبيًا إلى اهتمام المتربصين بالجمع بين التكوين النظري والتطبيق داخل المؤسسات، مما يعزز فرص اكتساب الخبرة المهنية والاندماج في سوق العمل، أما التكوين المسائي والمتواصل، فيعكسان سعي بعض الفئات إلى تحسين مستواها المهني بالتوازي مع التزاماتها اليومية أو المهنية، في حين قد يُفسّر ضعف الإقبال على التكوين عن بعد بارتباط التخصصات المهنية غالبًا بالجانب التطبيقي الذي يتطلب الحضور الفعلي داخل الورشات ومخابر التكوين.

2- النتائج المتعلقة بتقييم مناخ التكوين المهني بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف

يبين الجدول أدناه مختلف الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الأهمية في إجابات عينة متربصي المركز محل الدراسة حول تقييم مناخ التكوين المهني في هذا المركز.

جدول رقم (02-11): تقييم مناخ التكوين المهني بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف

العدد	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق	درجة الأهمية
X1	- توفر الأجهزة التكنولوجية الحديثة بالمركز يسهم في تحسين عملية التعلم.	4.47	0.676	مرتفع جدا	2
X2	- إتاحة مكتبة إلكترونية عبر الإنترنت تدعم الوصول إلى المعلومات المطلوبة.	4.52	0.596	مرتفع جدا	1
X3	- تغطية الإنترنت داخل المركز تساعد على متابعة مستجدات التخصص.	4.32	0.792	مرتفع جدا	4
X4	- اعتماد المركز على بوابة إلكترونية يسهل الاطلاع على المستجدات.	4.40	0.718	مرتفع جدا	3
	X1-x4	4.43	0.418	مرتفع جدا	الأول
X5	- يسهم التفاعل بين المتكونين في تبادل الأفكار المتعلقة بإنشاء المشاريع.	4.40	0.616	مرتفع جدا	1
X6	- تنظيم ندوات حول مشاريع ناجحة يعزز الوعي بالمقاولاتية.	4.22	0.691	مرتفع جدا	3
X7	- التنسيق بين المركز ومؤسسات التبرص يدعم جودة التكوين.	4.33	0.827	مرتفع جدا	2

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

4	مرتفع	0.684	4.20	-تنظيم أبواب مفتوحة مع مؤسسات التمويل يسهل التعرف على فرص إنشاء المشاريع.	X8
الثالث	مرتفع جدا	0.474	4.29	X5-x8	الاتصال
3	مرتفع جدا	0.725	4.32	-تشجيع اللقاءات مع المكونين والإدارة التوجه نحو العمل الحر.	X9
1	مرتفع جدا	0.502	4.55	- تعزز المعاملة القائمة على الاحترام دافعية التعلم والتطوير.	X10
2	مرتفع جدا	0.739	4.38	-يسهم تشجيع المشاريع والأفكار الناجحة في تنمية روح المبادرة.	X11
4	مرتفع جدا	0.899	4.27	- يدعم الطاقم الإداري والمكونون توفير بيئة مناسبة للتعلم.	X12
الثاني	مرتفع جدا	0.428	4.38	X9-x12	الممارسات التحفيزية للإدارة والمكونين
4	مرتفع	1.017	3.98	-تسهم المقررات النظرية في تكوين تصور أولي حول إنشاء مشروع خاص وتعزز التوجه نحو العمل الحر.	X13
3	مرتفع	0.713	4.00	- تمكن المقررات النظرية من وضع تخطيط واقعي وتطوير مهارات تسيير النشاط المهني.	X14
1	مرتفع جدا	0.733	4.27	- يسهم التكامل بين الدراسة النظرية والتطبيقات داخل الورشات في اكتساب المهارات التقنية والتعرف على متطلبات إنشاء المشاريع.	X15
2	مرتفع جدا	0.876	4.25	-تعزز التربصات الميدانية والتمهين اكتساب الخبرة العملية وتنمية روح المبادرة والقدرة على حل المشكلات المرتبطة بإنشاء مشروع.	X16
الرابع	مرتفع	0.426	4.12	X13-x16	مقررات التكوين
-	مرتفع جدا	0.301	4.30	X1-x16	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لنتائج برنامج SPSS-22.

وبناءً على نتائج الجدول السابق يتبين ما يلي:

1- بلغت قيمة الوسط الحسابي العام لبعـد البنية التكنولوجية (4.43) وبانحراف معياري قدره (0.418)، وبذلك يكون الوسط الحسابي العام ذو درجة مرتفعة جداً، وهذا ما يدل على توفر بنية تكنولوجية داعمة لعملية التكوين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف، من خلال توفير الوسائل والأدوات الرقمية التي تساعد المتربصين على تحسين التعلم واكتساب المعارف والمهارات الحديثة.

فقد تحصلت الفقرة (X2) على أعلى وسط حسابي بلغ (4.52) وبانحراف معياري (0.596)، وهو ما يعكس أهمية إتاحة مكتبة إلكترونية عبر الإنترنت في تسهيل الوصول إلى المعلومات والمعارف المطلوبة. كما تحصلت الفقرتان (X1، X4) على أوساط حسابية مرتفعة جداً بلغت (4.47، 4.40) على التوالي وبانحرافات معيارية (0.676، 0.718)، مما يشير إلى اعتماد المركز على الأجهزة التكنولوجية الحديثة والبوابة الإلكترونية لدعم العملية التكوينية وتحسين التواصل مع المتربصين. في حين جاءت الفقرة (X3) في المرتبة الأخيرة بوسط حسابي بلغ (4.32) وانحراف معياري (0.792)، إلا أنها بقيت ضمن الدرجة المرتفعة جداً، وهو ما يفسر فعالية تغطية الإنترنت داخل المركز في مساعدة المتربصين على متابعة مستجدات تخصصاتهم.

2- بلغت قيمة الوسط الحسابي العام لبعـد الاتصال (4.29) وبانحراف معياري قدره (0.474)، وبذلك يكون الوسط الحسابي العام ذو درجة مرتفعة جداً، وهو ما يدل على وجود مستوى عالٍ من التواصل والتفاعل داخل المركز، مما يساهم في تعزيز تبادل الخبرات والأفكار بين المتكونين ودعم التوجه نحو إنشاء المشاريع والعمل المقاوِلاتي.

فقد تحصلت الفقرة (X5) على المرتبة الأولى بوسط حسابي بلغ (4.40) وانحراف معياري (0.616)، وهو ما يعكس أهمية التفاعل بين المتكونين في تبادل الأفكار والخبرات المتعلقة بإنشاء المشاريع. كما تحصلت الفقرتان (X7، X6) على أوساط حسابية مرتفعة جداً بلغت (4.33، 4.22) على التوالي وبانحرافات معيارية (0.827، 0.691)، مما يشير إلى أهمية التنسيق بين المركز ومؤسسات التربص وتنظيم الندوات في دعم جودة التكوين وتعزيز الوعي بالمقاوِلاتية. أما الفقرة (X8) فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بوسط حسابي بلغ (4.20) وانحراف معياري (0.684)، ورغم ذلك بقيت بدرجة مرتفعة، وهو ما يدل على مساهمة الأبواب المفتوحة مع مؤسسات التمويل في تعريف المتربصين بفرص إنشاء المشاريع.

3- بلغت قيمة الوسط الحسابي العام لبعـد الممارسات التحفيزية للإدارة والمكونين (4.38) وبانحراف معياري قدره (0.428)، وبذلك يكون الوسط الحسابي العام ذو درجة مرتفعة جداً، مما يعكس اهتمام الإدارة والمكونين بتوفير بيئة تعليمية محفزة تشجع المتربصين على التعلم وتنمية روح المبادرة والعمل الحر.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

فقد تحصلت الفقرة (X10) على أعلى وسط حسابي بلغ (4.55) وبانحراف معياري (0.502)، وهو ما يفسر أهمية المعاملة القائمة على الاحترام في تعزيز دافعية المتربين نحو التعلم والتطوير. كما تحصلت الفقرتان (X11)، (X9) على أوساط حسابية مرتفعة جدًا بلغت (4.38، 4.32) على التوالي وبانحرافات معيارية (0.739، 0.725)، مما يشير إلى دور تشجيع المشاريع الناجحة واللقاءات مع المكونين والإدارة في تنمية روح المبادرة والتوجه نحو العمل الحر. أما الفقرة (X12) فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بوسط حسابي بلغ (4.27) وانحراف معياري (0.899)، غير أنها بقيت ضمن الدرجة المرتفعة جدًا، وهو ما يعكس مساهمة الطاقم الإداري والمكونين في توفير بيئة مناسبة للتعلم. 4- بلغت قيمة الوسط الحسابي العام لبعدها مقررات التكوين (4.12) وبانحراف معياري قدره (0.426)، وبذلك يكون الوسط الحسابي العام ذو درجة مرتفعة، وهو ما يدل على فعالية المقررات التكوينية في تنمية المعارف والمهارات المهنية لدى المتربين وتعزيز توجههم نحو إنشاء المشاريع والعمل الحر.

فقد تحصلت الفقرة (X15) على المرتبة الأولى بوسط حسابي بلغ (4.27) وانحراف معياري (0.733)، وهو ما يعكس أهمية التكامل بين الدراسة النظرية والتطبيقات داخل الورشات في اكتساب المهارات التقنية والتعرف على متطلبات إنشاء المشاريع. كما تحصلت الفقرتان (X14، X16) على أوساط حسابية مرتفعة بلغت (4.25، 4.00) على التوالي وبانحرافات معيارية (0.876، 0.713)، مما يشير إلى أهمية التربصات الميدانية والمقررات النظرية في تنمية الخبرة العملية ومهارات التسيير المهني. أما الفقرة (X13) فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بوسط حسابي بلغ (3.98) وانحراف معياري (1.017)، ورغم ذلك بقيت ضمن الدرجة المرتفعة، وهو ما يدل على مساهمة المقررات النظرية في تكوين تصور أولي حول إنشاء مشروع خاص وتعزيز التوجه نحو العمل الحر.

كما بلغ الوسط الحسابي العام لكافة أبعاد مناخ التكوين المهني بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف (4.30) وبانحراف معياري قدره (0.301)، وبذلك يكون الوسط الحسابي العام ذو درجة مرتفعة جدًا، وهذا ما يدل على أن المركز يوفر مناخًا تكوينيًا ملائمًا يدعم اكتساب المهارات والمعارف المهنية ويحفز المتربين على الإبداع وتنمية روح المبادرة والتوجه نحو المقاولاتية، كما تعكس هذه النتائج اهتمام المركز بتوفير بيئة تكوينية حديثة تعتمد على التكنولوجيا والتواصل والتحفيز والمقررات التطبيقية، بما يساهم في تطوير قدرات المتربين وتأهيلهم للاندماج في سوق العمل وإنشاء مشاريعهم الخاصة بكفاءة وفعالية.

وعليه، يتضح رفض فرضية العدم H_0 ، وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة: " يوفر مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف مناخًا تكوينيًا جيدًا ومحفزًا للمتربين ".

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بمستوى دعم التوجه بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف

يهدف هذا المطلب إلى اختبار مدى صحة الفرضية الرئيسية الثانية القائلة: " يوجد توجه مقاولاتي كبير للمتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف " ، وسيتم اختبار هذه الفرضية كما يلي:

- فرضية العدم : H_0 لا يوجد توجه مقاولاتي كبير للمتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.

- الفرضية البديلة : H_1 يوجد توجه مقاولاتي كبير للمتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.

ومن أجل قبول إحدى الفرضيتين السابقتين، يتم عرض نتائج المبحوثين المتعلقة بمستوى دعم التوجه المقاولاتي للمتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف واستخدام مختلف الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، درجة التطبيق والأهمية في إجابات عينة متربصي المركز المبحوث حول المتغير التابع دعم التوجه المقاولاتي، وهذا ما يبينه الجدول أدناه في إجابات متربصي مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف محل الدراسة حول مستوى دعم التوجه المقاولاتي.

جدول رقم (02-12): وصف وتشخيص مستوى دعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية

الطارف

البعد	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق	درجة الأهمية
Y1	- هناك رغبة في إنشاء مشروع خاص في المستقبل.	4.37	0.736	مرتفع جدا	1
Y2	- تعزز عملية التخطيط لإنشاء مشروع تجسيد النية المقاولاتية.	4.02	0.873	مرتفع	8
Y3	- تعزز القدرة على اتخاذ القرار الذاتي الاستقلالية في العمل.	4.22	0.761	مرتفع جدا	3
Y4	- يساهم توليد أفكار جديدة في تعزيز السلوك المقاولاتي.	4.32	0.873	مرتفع جدا	2
Y5	- تعزز القدرة على إيجاد حلول مبتكرة لمواجهة المشكلات المهنية.	4.07	0.800	مرتفع	7
Y6	- يساهم تطوير منتجات أو خدمات جديدة في دعم النشاط المقاولاتي.	4.10	0.993	مرتفع	6
Y7	- يعكس الاستعداد لتحمل المخاطر التوجه نحو إنشاء مشروع خاص.	3.48	1.334	مرتفع	10

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

12	متوسط	1.451	3.28	Y8 - تعزز القدرة على اتخاذ القرار في ظروف غير مؤكدة السلوك المقاولاتي.
9	مرتفع	1.124	3.70	Y9 - تعكس المبادرة في استغلال الفرص التوجه الاستباقي في المقاولاتية.
4	مرتفع	0.819	4.20	Y10 - معرفة النشاط الذي تحتاجه المنطقة يسهم في اللجوء إلى تكوين هذا النشاط.
11	مرتفع	1.268	3.45	Y11 - متابعة الاعلام والانترنت يسهم في قيام أنشطة غير متاحة .
5	مرتفع	1.151	4.12	Y12 - توفر المعلومات على المشاريع في المحيط يسهم في التفكير في إنشاء مشروع منافس لهم.
-	مرتفع	0.538	3.94	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لنتائج برنامج SPSS-22.

بناء على الجدول السابق يتم عرض النتائج وتحليلها وفق ترتيب الأهمية لفقرات دعم التوجه المقاولاتي حيث يتم توضيح ذلك كما يلي:

- احتلت الفقرة Y1 التي تنص على "هناك رغبة في إنشاء مشروع خاص في المستقبل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع جدًا بلغ (4.37) وانحراف معياري قدره (0.736)، مما يدل على وجود اتفاق كبير بين أفراد العينة حول امتلاكهم رغبة قوية في التوجه نحو إنشاء مشاريع خاصة مستقبلاً، وهو ما يعكس تنامي الوعي بأهمية المقاولاتية كخيار مهني وتحقيق للاستقلالية الاقتصادية، كما يبرز دور التكوين المهني في تشجيع الشباب على تبني ثقافة العمل الحر والاعتماد على الذات .
- جاءت الفقرة Y4 التي تنص على "يسهم توليد أفكار جديدة في تعزيز السلوك المقاولاتي" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.32) ودرجة تطبيق مرتفعة جدًا، مع انحراف معياري قدره (0.873)، وهو ما يشير إلى إدراك أفراد العينة لأهمية الإبداع والابتكار في تنمية السلوك المقاولاتي وتعزيز روح المبادرة لديهم، الأمر الذي يعكس تنامي التفكير الإبداعي لدى المتربين وقدرتهم على البحث عن أفكار جديدة قابلة للتجسيد في مشاريع مستقبلية .
- احتلت الفقرة Y3 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مرتفع جدًا قدره (4.22) وانحراف معياري (0.761)، حيث يرى أفراد العينة أن القدرة على اتخاذ القرار الذاتي تعزز الاستقلالية في العمل، وهو ما يعكس أهمية تنمية مهارات اتخاذ

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

القرار باعتبارها من المقومات الأساسية للنجاح المقاوالاتي، كما يدل على سعي المتربين إلى بناء شخصية مستقلة قادرة على تحمل المسؤولية المهنية .

• جاءت الفقرة Y10 في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (4.20) وانحراف معياري (0.819)، مما يدل على أن معرفة الأنشطة التي تحتاجها المنطقة تسهم بشكل كبير في توجيه المتربين نحو اختيار التكوين المناسب وإنشاء مشاريع تتلاءم مع متطلبات السوق المحلية، وهو ما يعكس وعيًا بأهمية ربط المشاريع المستقبلية باحتياجات البيئة الاقتصادية والاجتماعية المحيطة .

• احتلت الفقرة Y12 المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (4.12) وانحراف معياري (1.151)، وهو ما يبين أن توفر المعلومات حول المشاريع الموجودة في المحيط يساعد المتربين على التفكير في إنشاء مشاريع منافسة، الأمر الذي يعكس أهمية البيئة المعلوماتية في تنمية الفكر المقاوالاتي وتعزيز القدرة على تحليل السوق واستغلال الفرص المتاحة .

• جاءت الفقرة Y6 في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.993)، حيث يرى أفراد العينة أن تطوير منتجات أو خدمات جديدة يسهم في دعم النشاط المقاوالاتي، وهو ما يؤكد أهمية الابتكار والتجديد في نجاح المشاريع واستمراريتها، كما يدل على إدراك المتربين لأهمية تقديم قيمة مضافة تميز المشروع عن غيره .

• احتلت الفقرة Y5 المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (4.07) وانحراف معياري (0.800)، مما يدل على أن القدرة على إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات المهنية تعد من العوامل المهمة التي تدعم السلوك المقاوالاتي لدى المتربين، حيث إن المقاوالاتية ترتبط بقدرة الفرد على مواجهة التحديات والتكيف مع مختلف الظروف المهنية .

• جاءت الفقرة Y2 في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.873)، وهو ما يشير إلى أن التخطيط لإنشاء مشروع يسهم في تجسيد النية المقاوالاتية، ويبرز أهمية التفكير المنظم والتخطيط المسبق في تشجيع المبادرات الفردية وتحويل الأفكار إلى مشاريع قابلة للتنفيذ .

• احتلت الفقرة Y9 المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.124)، مما يعكس أن المبادرة في استغلال الفرص ترتبط بالتوجه الاستباقي نحو المقاوالاتية، رغم وجود تفاوت نسبي في آراء أفراد العينة، وهو ما قد يرجع إلى اختلاف مستويات الثقة بالنفس أو الخبرة في اكتشاف الفرص الاستثمارية .

• جاءت الفقرة Y7 في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري مرتفع نسبيًا (1.334)، وهو ما يدل على اختلاف آراء المتربين حول مدى استعدادهم لتحمل المخاطر المرتبطة بإنشاء المشاريع الخاصة، الأمر الذي قد يرجع إلى التخوف من الفشل أو ضعف الإمكانيات المادية والخبرة اللازمة لإدارة المشاريع .

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

- احتلت الفقرة Y11 المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.268)، مما يشير إلى أن متابعة الإعلام والإنترنت تسهم بدرجة مرتفعة نسبياً في التعرف على أنشطة جديدة غير متاحة، غير أن تفاوت الآراء يعكس اختلاف درجة اهتمام المتربصين بمتابعة المستجدات الاقتصادية والمقاولاتية والاستفادة من الوسائل الرقمية في تطوير أفكارهم .
 - جاءت الفقرة Y8 في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري مرتفع (1.451) ودرجة تطبيق متوسطة، وهو ما يدل على وجود تباين واضح في آراء أفراد العينة حول القدرة على اتخاذ القرار في ظروف غير مؤكدة، الأمر الذي يعكس ضعفاً نسبياً في امتلاك مهارات التعامل مع المخاطر والبيئات غير المستقرة، وهو ما يستدعي تعزيز برامج التكوين التي تنمي الثقة بالنفس والقدرة على إدارة الأزمات واتخاذ القرارات في الظروف الصعبة .
- ومن خلال النتائج السابقة يتضح أن مستوى دعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (3.94) بانحراف معياري قدره (0.538)، مما يدل على وجود توجه إيجابي لدى المتربصين نحو العمل المقاولاتي، وهذا يعكس مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المبادرة والابتكار والاستقلالية لديهم، وبالتالي يمكن القول إن المركز يسهم بدرجة معتبرة في دعم وتنمية التوجه المقاولاتي لدى المتربصين. وعليه يتضح رفض فرضية العدم H_0 ، وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة " : يوجد توجه مقاولاتي كبير للمتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف".

المطلب الثالث: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بدراسة علاقة الارتباط بين استخدام التكوين المهني ودعم

التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف

يهدف هذا المطلب إلى اختبار مدى صحة الفرضية الرئيسية الثالثة القائلة: "توجد علاقة ارتباط بين مناخ التكوين المهني والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف"، وسيتم اختبار هذه الفرضية كما يلي:

- **فرضية العدم : H_0** لا توجد علاقة ارتباط بين مناخ التكوين المهني والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف .

- **الفرضية البديلة : H_1** توجد علاقة ارتباط بين مناخ التكوين المهني والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف .

ومن أجل قبول إحدى الفرضيتين السابقتين، فسيتم اختبار علاقات الارتباط بين كل من استخدام التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي من وجهة نظر متربصي المركز محل الدراسة، والمتمثلة في الفرضيات الفرعية التالية:

1- **الفرضية الفرعية الأولى:** "يوجد علاقة ارتباط بين البنية التكنولوجية والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف"، وسيتم اختبار هذه الفرضية كما يلي:

- **فرضية العدم : H_0** لا يوجد علاقة ارتباط بين البنية التكنولوجية والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.

- **الفرضية البديلة : H_1** يوجد علاقة ارتباط بين البنية التكنولوجية والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.

2- **الفرضية الفرعية الثانية:** "يوجد علاقة ارتباط بين الاتصال والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف"، وسيتم اختبار هذه الفرضية كما يلي:

- **فرضية العدم : H_0** لا يوجد علاقة ارتباط بين الاتصال والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.

- **الفرضية البديلة : H_1** يوجد علاقة ارتباط بين الاتصال والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف .

3- **الفرضية الفرعية الثالثة:** "يوجد علاقة ارتباط بين الممارسات التحفيزية والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف"، وسيتم اختبار هذه الفرضية كما يلي:

فرضية العدم : H_0 لا يوجد علاقة ارتباط بين الممارسات التحفيزية والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

الفرضية البديلة : H1 يوجد علاقة ارتباط بين الممارسات التحفيزية والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.

4-الفرضية الفرعية الرابعة : يوجد علاقة ارتباط بين مقررات التكوين والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف ، وسيتم اختبار هذه الفرضية كما يلي:

فرضية العدم : H0 لا يوجد علاقة ارتباط بين مقررات التكوين والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف .

الفرضية البديلة : H1 يوجد علاقة ارتباط بين مقررات التكوين والتوجه المقاولاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف.

1-العلاقة الارتباطية بين أبعاد مناخ التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف

الجدول رقم(02-13): العلاقة الارتباطية بين استخدام أبعاد مناخ التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي

بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف

نوع العلاقة	T المعنوية Sig t	المؤشر الكلي R للارتباط	المتغير المستقل	
			المتغير التابع	
طردية متوسطة	0.000	0.618**	البنية التكنولوجية	دعم التوجه المقاولاتي
طردية متوسطة	0.000	**0.497	الاتصال	
طردية متوسطة	0.000	**0.591	الممارسات التحفيزية للإدارة والمكونين	
طردية متوسطة	0.000	**0.599	مقررات التكوين	

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss-22.

****مستوى معنوية $0.01 \geq a$**

يتجلى من خلال الجدول أعلاه أنه بالرغم من اشتراك أبعاد التكوين المهني في وجود علاقة ارتباطية مع دعم التوجه المقاولاتي، إلا أن هناك تبايناً نسبياً في مستوى قوة هذه العلاقات، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

1-احتل بعد البنية التكنولوجية المرتبة الأولى، حيث توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين البنية التكنولوجية ودعم التوجه المقاولاتي بمعامل ارتباط بلغ (0.618) من وجهة نظر أفراد العينة، كما أن قيمة المعنوية Sig بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01)، ويمكن تفسير هذه العلاقة بأنه كلما اهتم مركز التكوين المهني والتمهين بتوفير

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين علام منور بالطارف

الوسائل والتجهيزات التكنولوجية الحديثة انعكس ذلك إيجاباً على تنمية المهارات التقنية والإبداعية لدى المتربين، مما يعزز توجههم نحو إنشاء مشاريع خاصة وتبني الفكر المقاوالاتي، وبالتالي يتم رفض فرضية العدم H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البنية التكنولوجية ودعم التوجه المقاوالاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف".

2- احتل بعد مقررات التكوين المرتبة الثانية، حيث توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين مقررات التكوين ودعم التوجه المقاوالاتي بمعامل ارتباط بلغ (0.599)، كما أن قيمة المعنوية Sig بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01)، ويمكن تفسير هذه العلاقة بأن محتوى البرامج التكوينية والمعارف المقدمة للمتربين تساعد على تنمية الثقافة المقاوالاتية لديهم، من خلال إكسابهم مهارات التخطيط والتسيير والابتكار، مما يساهم في تعزيز نيتهم نحو إنشاء مشاريع مستقبلية، وبالتالي يتم رفض فرضية العدم H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مقررات التكوين ودعم التوجه المقاوالاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف".

3- احتل بعد الممارسات التحفيزية للإدارة والمكونين المرتبة الثالثة، حيث توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين الممارسات التحفيزية ودعم التوجه المقاوالاتي بمعامل ارتباط بلغ (0.591)، كما أن قيمة المعنوية Sig بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01)، ويمكن تفسير هذه العلاقة بأن الدعم والتحفيز الذي يقدمه المكونون والإدارة يساهم في رفع معنويات المتربين وتنمية روح المبادرة والثقة بالنفس لديهم، مما يشجعهم على التفكير في خوض التجربة المقاوالاتية وإنشاء مشاريع خاصة، وبالتالي يتم رفض فرضية العدم H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الممارسات التحفيزية للإدارة والمكونين ودعم التوجه المقاوالاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف".

4- احتل بعد الاتصال المرتبة الرابعة، حيث توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين الاتصال ودعم التوجه المقاوالاتي بمعامل ارتباط بلغ (0.497)، كما أن قيمة المعنوية Sig بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01)، ويمكن تفسير هذه العلاقة بأن الاتصال وتبادل المعلومات داخل مركز التكوين يساهم في نشر الأفكار المقاوالاتية وتعزيز التفاعل بين المتربين والمكونين، الأمر الذي يساعد على تنمية الوعي بأهمية المقاوالاتية، رغم أن تأثيره يبقى أقل نسبياً مقارنة بباقي الأبعاد، وبالتالي يتم رفض فرضية العدم H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاتصال ودعم التوجه المقاوالاتي لدى المتكونين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف".

2-العلاقة الارتباطية بين مناخ التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف

الجدول رقم (02-14): العلاقة الارتباطية بين مناخ التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف

نوع العلاقة	t المعنوية Sig t	معامل التحديد R2	معامل للارتباط R بيرسون	إرتباط بيرسون	
طردية متوسطة	0.000	0.529	0.517**	دعم التوجه المقاولاتي	مناخ التكوين المهني

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss-22.

****مستوى معنوية $0.01 \geq a$**

يتضح من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين مناخ التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.517)، وهذا عند مستوى معنوية (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.01)، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.529)، أي أن مناخ التكوين المهني يفسر ما نسبته 52.9% من التغيرات الحاصلة في دعم التوجه المقاولاتي، في حين أن نسبة 47.1% من هذه التغيرات تعود إلى عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة إضافة إلى الخطأ العشوائي، وهو ما يدل على أن مناخ التكوين المهني يعد من العوامل المؤثرة في تنمية التوجه المقاولاتي لدى المتربصين، لكنه ليس العامل الوحيد المحدد له.

ويمكن تفسير هذه العلاقة بأنه كلما سعى مركز التكوين المهني والتمهين إلى تحسين مناخ التكوين من خلال توفير بيئة تكوينية ملائمة، وتعزيز وسائل الاتصال، وتوفير الإمكانيات التكنولوجية، وتحفيز المتربصين والمكونين، وتطوير مقررات التكوين، انعكس ذلك إيجاباً على دعم التوجه المقاولاتي لدى المتربصين، من خلال تنمية روح المبادرة والإبداع وتعزيز الرغبة في إنشاء المشاريع الخاصة.

وبالتالي يتم رفض فرضية العدم H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مناخ التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف"، وهو ما يؤكد أن تحسين مناخ التكوين المهني يساهم في تعزيز وتنمية التوجه المقاولاتي لدى المتربصين.

خلاصة الفصل

أصبح التكوين المهني في الوقت الراهن من بين أهم الآليات التي تعتمد عليها الدول في إعداد وتأهيل المورد البشري، لما له من دور فعال في تنمية المهارات المهنية والتقنية وتعزيز قدرات الشباب على الاندماج في سوق العمل. كما برز التوجه المقاولاتي كأحد التوجهات الحديثة التي تسعى إلى تشجيع روح المبادرة والعمل الحر، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بارتفاع معدلات البطالة والحاجة إلى خلق مناصب شغل جديدة. ومن هذا المنطلق، ازدادت أهمية مؤسسات التكوين المهني في دعم وتنمية الفكر المقاولاتي لدى المتكونين، من خلال توفير تخصصات متنوعة وبرامج تكوينية تجمع بين الجانب النظري والتطبيقي.

في بداية هذا الفصل تم عرض تفصيلي للتعريف بالمركز محل الدراسة ثم لطريقة ومنهجية الدراسة من إجراءات، أدوات، أساليب، مجتمع، عينة، ونموذج هذه الدراسة الميدانية، وبعد ذلك تم التطرق إلى وصف وتشخيص متغيرات الدراسة (التكوين المهني، التوجه المقاولاتي) بالتفصيل، ثم تم اختبار مختلف فرضيات الدراسة الميدانية عبر التأكد من التباين وعلاقات الارتباط، بين استخدام التكوين المهني ودعم التوجه المقاولاتي بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف. وبذلك يكون قد تم إسقاط مختلف المفاهيم النظرية المقدمة في الفصل الأول على ما يدور فعليا في المركز محل الدراسة، بهدف الوصول إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات التي يمكن أن تساهم في تطوير دور التكوين المهني وتعزيز مساهمته في دعم التوجه المقاولاتي لدى الشباب والمتكونين.

الخاتمة

في إطار سعي الأنظمة الاقتصادية إلى تحقيق التنمية المحلية، أصبح المجال المقاولاتي أحد أهم التوجهات الاستراتيجية المعتمدة، حيث عملت الدولة على دعم هذا التوجه من خلال توفير مختلف الآليات والوسائل الكفيلة بتطويره وتعزيزه. ويُعدّ تكوين الرأسمال البشري وتأهيله لولوج سوق العمل بكفاءة وفعالية من أبرز السياسات المعتمدة في هذا السياق، باعتباره ركيزة أساسية لرفع مستوى المشاركة في التنمية الاقتصادية وبناء ديناميكية مقاولاتية فعالة.

ولتحقيق ذلك، انتهجت الدولة مقاربات استراتيجية تهدف إلى تطوير المهارات الفنية والكفاءات التقنية والإدارية، باعتبارها شروطاً ضرورية لنجاح النشاط المقاولاتي. وقد تم في هذا الإطار إنشاء منظومات تعليمية وتكوينية متخصصة في تعليم المقاولاتية، خاصة لفئة الشباب، باعتبارها الفئة الأكثر قدرة على التكيف مع متطلبات سوق العمل. وتُعدّ الجزائر من بين الدول التي أولت اهتماماً متزايداً بهذا المجال من خلال تطوير منظومتها التعليمية ومنظومة التكوين المهني، التي أصبحت إحدى أهم الركائز في نشر الثقافة المقاولاتية وترسيخ روح المبادرة والعمل الحر لدى الشباب.

ومن خلال ما تم التطرق إليه في هذه الدراسة بشقيها النظري والميداني، توضح كيف يمكن لتطبيق التكوين المهني بالشكل المطلوب أن يكون أحد أبرز سبل دعم التوجه المقاولاتي للشباب المتكويين في هذه المؤسسات.

فمن خلال الفصل الأول تم إعطاء نظرة عامة حول التكوين المهني والتوجه المقاولاتي وتطبيقاته في الجزائر، من حيث التطرق إلى التكوين المهني من حيث مفهومه، مبادئه، خصائصه ووظائفه والتعرف على مفهوم التوجه المقاولاتي وأبعاده، دور التعليم المقاولاتي في تفعيله، وكذلك أهم محددات وعوامل نجاحه ومن ثم تم التطرق إلى التكوين المهني وواقعه في الجزائر بالتفصيل.

أما الفصل الثاني والأخير فقد كان أكثر تعمقا نحو موضوع البحث وذلك من خلال التطرق إلى الدراسة الميدانية لمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف وذلك بغية إسقاط أو إحداث نوع من التقارب بين ما تم دراسته نظريا في الفصل السابق وما يجري فعليا داخل هذه المؤسسة، وقد تمت الدراسة باستعمال استبيان موجه لمتربصي المؤسسة حول تطبيق التكوين المهني ودوره في دعم التوجه المقاولاتي، وتم الاعتماد في تحليل البيانات على برنامج spss لاستخراج المؤشرات الإحصائية.

- لقد تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى عدة نتائج، يمكن تلخيص أهمها فيما يلي:
- يمثل مناخ التكوين المهني بيئة متكاملة تضم مختلف الوسائل والإمكانيات التكنولوجية والتنظيمية والبيداغوجية التي تسهم في تحسين جودة التكوين وتنمية قدرات المتربين المهنية والفكرية؛
 - يساهم التكوين المهني في تنمية روح المبادرة والإبداع لدى الشباب، من خلال إكسابهم المهارات التقنية والمعارف التطبيقية التي تساعدهم على التوجه نحو العمل الحر وإنشاء المشاريع الخاصة؛
 - تعد المقاولاتية من أهم التوجهات الحديثة التي تسعى إلى تشجيع الأفراد على الابتكار واستغلال الفرص الاقتصادية، بما يساهم في الحد من البطالة وتحقيق التنمية الاقتصادية؛
 - يتطلب دعم التوجه المقاولاتي توفير مناخ تكويني ملائم يعتمد على التكنولوجيا الحديثة، والتواصل الفعال، والتحفيز، والمقررات التطبيقية التي تنمي مهارات التفكير والإبداع واتخاذ القرار لدى المتكونين؛
 - تؤكد أغلب الدراسات أن نجاح التوجه المقاولاتي يرتبط بمدى توفر بيئة تكوينية محفزة تساعد على تنمية الثقة بالنفس وروح المبادرة والقدرة على تحمل المخاطر واتخاذ القرارات.
 - أظهرت نتائج الدراسة أن مركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف يوفر مناخًا تكوينيًا ملائمًا بدرجة مرتفعة جدًا، من خلال الاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة، وتوفير بيئة تعليمية تساعد المتربين على اكتساب المهارات والمعارف المهنية؛
 - بينت النتائج أن بعد البنية التكنولوجية جاء في المرتبة الأولى من حيث درجة التطبيق، مما يعكس اهتمام المركز بتوفير الأجهزة التكنولوجية، والمكتبات الإلكترونية، وخدمات الإنترنت والبوابات الرقمية التي تدعم عملية التعلم والتكوين؛
 - كما أظهرت النتائج أن الممارسات التحفيزية للإدارة والمكونين جاءت بدرجة مرتفعة جدًا، وهو ما يدل على اهتمام الإدارة والمكونين بتشجيع المتربين وتحفيزهم على التعلم وتنمية روح المبادرة والتوجه نحو العمل الحر؛
 - أوضحت النتائج أن الاتصال داخل المركز يساهم في تعزيز التفاعل بين المتكونين وتبادل الأفكار المتعلقة بالمشاريع والعمل المقاولاتي، من خلال تنظيم الندوات والأبواب المفتوحة والتنسيق مع مؤسسات التبرص؛
 - أثبتت النتائج أن مقررات التكوين والتطبيقات الميدانية تساهم في تنمية المهارات التقنية والمهنية للمتربين، وتعزز قدرتهم على التخطيط للمشاريع واكتساب الخبرة العملية المرتبطة بسوق العمل؛
 - أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من دعم التوجه المقاولاتي لدى المتربين، حيث تبين وجود رغبة قوية لديهم في إنشاء مشاريع خاصة مستقبلاً، إضافة إلى تنامي روح المبادرة والابتكار والاستقلالية في العمل؛

- كما بينت النتائج أن المتربصين يدركون أهمية الإبداع وتوليد الأفكار الجديدة في تعزيز السلوك المقاوالاتي، بالإضافة إلى أهمية التخطيط واتخاذ القرار في نجاح المشاريع المستقبلية؛
 - أوضحت النتائج وجود تباين نسبي في قدرة بعض المتربصين على تحمل المخاطر واتخاذ القرارات في الظروف غير المؤكدة، وهو ما يعكس الحاجة إلى تعزيز البرامج التكوينية التي تنمي الثقة بالنفس ومهارات إدارة المخاطر.
- اختبار صحة الفرضيات:

❖ الفرضية الأولى: " يوفر مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف مناخا تكوينيا جيدا ومحفزا للمتربصين ."

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية قبول الفرضية، حيث تبين أن مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف يتمتع بمناخ تكويني مرتفع المستوى، يعكس توفر بيئة تعليمية وتكوينية ملائمة ومحفزة للمتربصين. ويتجلى ذلك في الاعتماد على البنية التكنولوجية الحديثة، وتفعيل قنوات الاتصال داخل المركز، إلى جانب تبني الإدارة والمكونين لممارسات تحفيزية داعمة، فضلاً عن تقديم مقررات تكوينية تساعد على تنمية المهارات والمعارف المهنية. ويساهم هذا المناخ التكويني في تعزيز قدرات المتربصين وتهيئتهم للاندماج في سوق العمل والتوجه نحو العمل المقاوالاتي.

❖ الفرضية الثانية: " يوجد توجه مقاوالاتي كبير للمتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف."

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية قبول الفرضية، حيث تبين وجود مستوى مرتفع من دعم التوجه المقاوالاتي لدى المتربصين، من خلال ارتفاع الرغبة في إنشاء مشاريع خاصة، وتنمية روح المبادرة والإبداع، والقدرة على التخطيط واتخاذ القرار، وهو ما يعكس مساهمة التكوين المهني في تعزيز الثقافة المقاوالاتية لدى الشباب.

❖ الفرضية الثالثة: " توجد علاقة ارتباط بين مناخ التكوين المهني والتوجه المقاوالاتي لدى المتربصين بمركز

التكوين المهني والتمهين بالطارف "، والتي تنقسم بدورها إلى أربع فرضيات فرعية كما يلي:

■ الفرضية الفرعية الأولى: "توجد علاقة ارتباط بين البنية التكنولوجية والتوجه المقاوالاتي لدى المتربصين بمركز

التكوين المهني والتمهين بالطارف ."

أظهرت نتائج الدراسة قبول الفرضية، حيث تبين وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين البنية التكنولوجية ودعم التوجه المقاوالاتي، مما يؤكد أن توفير الوسائل والتجهيزات التكنولوجية الحديثة يساهم في تنمية المهارات التقنية والإبداعية لدى المتربصين ويعزز توجههم نحو إنشاء المشاريع الخاصة.

■ الفرضية الفرعية الثانية: "توجد علاقة ارتباط بين الاتصال والتوجه المقاولاتي لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف".

أثبتت نتائج الدراسة قبول الفرضية، حيث أظهرت وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين الاتصال ودعم التوجه المقاولاتي، وهو ما يدل على أن التفاعل وتبادل المعلومات والأفكار داخل المركز يساهمان في نشر الثقافة المقاولاتية وتعزيز روح المبادرة لدى المتربصين.

الفرضية الفرعية الثالثة: "توجد علاقة ارتباط بين الممارسات التحفيزية والتوجه المقاولاتي لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف".

بينت نتائج الدراسة قبول الفرضية، حيث تبين وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين الممارسات التحفيزية ودعم التوجه المقاولاتي، مما يدل على أن التحفيز والتشجيع الذي يقدمه المكونون والإدارة يساهم في رفع دافعية المتربصين وتنمية الثقة بالنفس وروح المبادرة لديهم.

الفرضية الفرعية الرابعة: "توجد علاقة ارتباط بين مقررات التكوين والتوجه المقاولاتي لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف".

أظهرت نتائج الدراسة قبول الفرضية، حيث تبين وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين مقررات التكوين ودعم التوجه المقاولاتي، مما يؤكد أن البرامج والمقررات التكوينية تساعد في تنمية الثقافة المقاولاتية واكتساب المهارات المرتبطة بالتخطيط والتسيير وإنشاء المشاريع.

وعليه، وباعتماد على نتائج الدراسة الميدانية وتحليل معاملات الارتباط، تم قبول الفرضية الرئيسية الثالثة القائلة: "توجد علاقة ارتباط بين مناخ التكوين المهني والتوجه المقاولاتي لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف"، حيث أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، مما يؤكد أن تحسين مناخ التكوين المهني يساهم بشكل مباشر في تعزيز وتنمية التوجه المقاولاتي لدى المتربصين.

بالاعتماد على الدراسة الميدانية المقدمة في الفصل الثاني، ومن خلال تحليل إجابات المبحوثين في الاستبيان، فإنه تم تأكيد صحة الفرضية الرئيسية القائلة: "يساهم مناخ التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين بولاية الطارف"، حيث تبين أن مناخ التكوين المهني بالمركز، من خلال ما يوفره من بنية تكنولوجية، ووسائل اتصال، وممارسات تحفيزية، ومقررات تكوينية، قد ساهم بدرجة مرتفعة في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى المتربصين، وذلك من خلال تنمية روح المبادرة والإبداع والاستقلالية، وتشجيعهم على التفكير في إنشاء مشاريع خاصة والانخراط في العمل الحر.

اقتراحات الدراسة:

- بناء على نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، تقترح جملة من الاقتراحات تمثلت في:
- إدماج مفاهيم المقاولاتية بشكل أعمق داخل البرامج التكوينية، مع التركيز على الجوانب التطبيقية؛
- تنظيم ورشات وندوات دورية حول إنشاء المؤسسات، تسيير المشاريع، وآليات التمويل؛
- تعزيز الأنشطة التطبيقية (مشاريع مصغرة، محاكاة إنشاء مؤسسة) لتنمية المهارات العملية لدى المتربين؛
- توفير فضاءات داخل المركز تشجع على الابتكار وتبادل الأفكار بين المتربين؛
- تكوين المؤطرين في مجال المقاولاتية وأساليب نقلها إلى المتربين واعتماد مقاربات تعليمية حديثة تعتمد على التعلم بالمشاريع؛
- توجيه المتربين بشكل مستمر نحو فرص إنشاء مشاريع خاصة وربطهم بمياكل الدعم؛
- مراجعة البرامج التكوينية لتتضمن وحدات خاصة بالمقاولاتية والتسيير وتحديث المحتوى بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل والبيئة الاقتصادية؛
- تحفيز المتكويين على تطوير مهاراتهم الشخصية مثل روح المبادرة، الإبداع، وتحمل المسؤولية وتشجيعهم على الاستفادة من فرص التكوين المكمل (دورات، تدريب إضافي) في مجال المقاولاتية؛
- تعزيز دور المتكويين والإدارة في دعم روح المبادرة لدى المتربين، من خلال اعتماد أساليب تحفيزية وتشجيعية تساعد على تنمية الثقة بالنفس والاستقلالية في العمل؛
- تشجيع المتربين على متابعة المستجدات الاقتصادية والتكنولوجية والاستفادة من وسائل الإعلام والإنترنت في تطوير أفكارهم المقاولاتية واكتشاف فرص استثمارية جديدة؛
- تعزيز الوعي بأهمية العمل الحر كخيار مهني مستقبلي وتسهيل إجراءات الاستفادة من برامج التمويل والمرافقة .
- توفير حاضنات أعمال داخل أو بالقرب من مراكز التكوين لدعم المشاريع الناشئة.

آفاق الدراسة:

بناء على نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، يمكن وضع آفاق للدراسة كما يلي:

- أثر جودة برامج التكوين المهني على تنمية التوجه المقاولاتي لدى المتكويين؛
- العلاقة بين أساليب التأطير والتدريب التطبيقي وتنمية المهارات المقاولاتية لدى المتكويين؛
- دور بيئة التكوين المهني في دعم الابتكار والمبادرة لدى المتكويين؛
- علاقة خصائص المتكويين بالتوجه المقاولاتي؛
- مساهمة التكوين المهني في تعزيز التشغيل الذاتي والحد من البطالة في الجزائر.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب والكتب الجماعية

- اسلام محمد الناقة، (2023): **ريادة الأعمال**، دار اليازوري العلمية، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- بلال خلف السكارنة، (2011): **الإبداع الإداري**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن
- خليدة محمد بلكبير، سنوسي زوليخة، (2019): **تنمية الروح المقاولانية من خلال التعليم المقاولاتي**، مقال منشور في اطار كتاب جماعي بعنوان المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - الواقع والتحديات .، دار التل للطباعة، الطبعة الأولى، الجزائر.
- سعد علي ريجان المحمدي، (2023): **الريادة والابداع هوية المنظمات المعاصرة**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

ثانياً: المجالات والدورات العلمية

1. باللغة العربية

- انين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، (2012): **دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية -دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة- تقرت- حاسي مسعود)-**، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- بروك طارق، نجيب بولمين، (2022): **البعد السوسيواقتصادي للتكوين المهني (الجزائر انموذجا)**، مجلة سوسيولوجيا، المجلد 06، العدد 01، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر.
- بشير عبد الحميد، حكيم زايدي، (2020): **التعليم المقاولاتي كأحد الآليات لخلق مؤسسات ناشئة - دراسة حالة حاضنة أعمال جامعة المسيلة**، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 03، العدد 06، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر.
- بعداش مسيكة، مروان عبد الرزاق، (2015): **واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة الجزائرية-دراسة ميدانية-**، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 19، العدد 01، جامعة الجزائر 03، الجزائر.
- بن وريدة حمزة وآخرون، (2021): **تفعيل الثقافة المقاولاتية للطلبة الجامعيين من خلال دور المقاولاتية: دراسة ميدانية لدار المقاولاتية بالمركز الجامعي ميله**، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 06، العدد 02، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.

- بن وريدة حمزة، كروش صلاح الدين، (2023): توجه الطلبة نحو ريادة الأعمال من خلال التعليم المقاولاتي: دراسة ميدانية لطلبة الماستر إدارة أعمال بالمركز الجامعي ميله، مجلة أفاق للبحوث والدراسات، المجلد 06، العدد 01، المركز الجامعي إليزي، الجزائر.
- بوفالطة محمد سيف الدين، عزيزي نذير، (2019): مشكلات نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي - دراسة حالة على طلبة قسم علوم التسيير بجامعة قسنطينة 2 -، مجلة التنمية البشرية، المجلد 06، العدد 04، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، وهران، الجزائر.
- بولغالغ نصيرة، فواوي أحمد، (2023): التكوين ودوره في تحسين أداء موظفي المؤسسات الصحية في الجزائر، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 11، العدد 01، جامعة الجزائر 02، الجزائر.
- جابرة مجدوب، أحمد تي، (2023): دور التوجه المقاولاتي في تحسين أداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية توفرت - الجزائر -، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 06، العدد 01، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر.
- جنيدي جميلة، فرحاتي فاطيمة، (2019): سياسة التكوين المهني ودورها في تحقيق الأمن الاجتماعي للمتكوينين دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد : طيبي رابح ببوسعادة ولاية المسيلة، مجلة سوسيولوجيا، المجلد 03، العدد 01، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر.
- جيلالي بهاز وآخرون، (2023): دور المناخ التنظيمي لتكوين المهني في تعزيز أبعاد التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المترشحين، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 09، العدد 01، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- حبيبة أبو حفص، (2019): التعلم المقاولاتي.... طريق لنشر الفكر المقاولاتي، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 02، العدد 04، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر.
- حليلة خراز، (2019): آليات الدعم والمرافقة المقاولاتية في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 04، العدد 02، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر.
- حمزة بن وريدة، محمد هبول، (2022): دار المقاولاتية وأثرها في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة المقبلين على التخرج: دراسة حالة طلبة ماستر كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير وكلية العلوم بجامعة سكيكدة، مجلة جديد الاقتصاد، المجلد 17، العدد 01، الجمعية الوطنية للاقتصاديين الجزائريين، الجزائر.
- حملات بن عشور، عيود قادة، (2022): الإطار المفاهيمي و التنظيمي للمقاولاتية في ظل التوجهات الجديدة، مجلة التنظيم و العمل، المجلد 11، العدد 01، جامعة معسكر، الجزائر.

- حميدة جرو، (2018): سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائري في ربط مخرجاته بعالم الشغل -ولاية بسكرة نموذجاً من 2010 إلى 2015- مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 10، العدد 03، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- دباب أنيس، صالحى ناجية، (2022): عوامل توجه الطلبة الجامعيين نحو إقامة المؤسسات المصغرة الريادية -دراسة حالة طلبة الماستر بجامعة الوادي-، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 15، العدد 01، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر.
- الدهي عمر، لعل بكميش، (2024): التوجه المقاولاتي لدى خريجي التكوين المهني - دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني قويدري قادة بزواوية كنتة-، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 23، العدد 03، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر.
- رنان نزيهة، جاب الله شافية، (2020): التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 14، العدد 02، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- زارع رباب، كشرود إيمان، (2018): استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي لتعزيز روح المقاولاتية، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، المجلد 01، العدد 01، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر.
- زحل حفاظ، (2024): التعليم الريادي الجامعي كمدخل هام لدعم الابتكار وريادة الأعمال بالإشارة إلى حالة الجامعة الجزائرية، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 14، العدد 01، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
- سارة سلامة، (2021): حاضنات الأعمال السبيل لدعم وتطوير ريادة الأعمال - حاضنة ميلة نموذجاً-، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 12، العدد 01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- سامية لحول، صونية كيلاني، (2021): مخرجات الجامعات ودعم التعليم المقاولاتي للمشاريع في الجزائر: تحديات وآفاق، مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية للطاقت المتجددة، المجلد 08، العدد 02، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
- سميرة مشري، (2025): التكوين المهني بناء التوجه المقاولاتي لدى الشباب الجزائري، مجلة التغير الاجتماعي، المجلد 10، العدد 01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- سيد علي طاي، عبد المطلب بيسار، (2025): تقييم مهارات القوائم بالاتصال لتحسين جودة التكوين دراسة حول متربصي فرع المحاسبة والتسيير بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 01، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 09، العدد 01، جامعة الشهيد حمى لخضر، الوادي، الجزائر.

- سيد علي طايبي، عبد المطلب بيسار، (2025): تقييم مهارات القوائم بالاتصال لتحسين جودة التكوين دراسة حول متربصي فرع المحاسبة والتسيير بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 01، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 09، العدد 01، جامعة الشهيد حمى لخضر، الوادي، الجزائر.
- صبرينة سيدي صالح، علي لونيس، (2022): المقاولاتية المفهوم - الآليات والقرارات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية-، مجلة الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 02، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، الجزائر.
- صورية بوطرفة، بشير عبد الحميد، (2020): دور التعليم المقاولاتي في تنمية روح المقاولاتية: دراسة تطبيقية حول طلبة جامعة العربي التبسي، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 04، العدد 01، جامعة عباس لعزوز، خنشلة، الجزائر.
- طارق مقدر، (2024): أثر التعليم المقاولاتي على الثقافة المقاولاتية لطلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة الجزائر 3، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 09، العدد 02، جامعة الشهيد حمى لخضر، الوادي، الجزائر.
- عبد القادر بن الزاوي، العمري واضح، (2022): انعكاسات نمط التكوين على الصحة النفسية لمتربصي التكوين المهني دراسة ميدانية بمعهد التكوين المهني بجامعة ولاية الوادي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 09، العدد 01، جامعة الشهيد حمى لخضر، الوادي، الجزائر.
- عبيدة سعاد، قوجيل سهام، أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية - دراسة حالة وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية-، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 14، العدد 02، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- عسلي نور الدين وآخرون، (2022): دور أنشطة حاضنات الاعمال الجامعية في دعم روح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين - دراسة ميدانية لحاضنة الاعمال جامعة مسيلة-، مجلة آفاق علوم الإدارة والاقتصاد، المجلد 06، العدد 02، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
- فراحي ناصر اسلام، رشا هادف، (2025): المؤسسات الناشئة وريادة الاعمال - الأساسيات والتحديات-، مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والإدارية المجلد 17، العدد 02، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر.
- فضيلة بوطولة، (2021): أهمية نشر التعليم المقاولاتي من خلال دار المقاولاتية بالجامعة، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، المجلد 24، العدد 02، جامعة العربي التبسي، الجزائر.

- قواسمي رشيدة، (2020): التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي، مجلة المنتدى للدراسات والابحاث الاقتصادية، المجلد 04، العدد 02، الجزائر.
- كامل احمد سنوسي، (2025): أثر التوجه الريادي علي التنمية المستدامة : دراسة تطبيقية علي المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الدراسات المالية والتجارية، المجلد 35، العدد 02، جامعة بني سويف، مصر.
- ليلي بن عيسى، الزهرة ناصري، (2019): التعليم المقاولاتي وأثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة : دراسة استطلاعية لآراء طلبة المقاولاتية بجامعة -بسكرة-، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 03، العدد 02، جامعة عباس لعزوز، خنشلة، الجزائر.
- محمد بوسنة، (2021): دور التعليم المقاولاتي في انشاء المؤسسات الصغيرة المتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 14، العدد 02، جامعة بومرداس، الجزائر.
- محمد علي دشة وآخرون، (2023): دور التعليم الريادي في تفعيل المقاولاتية في أوساط الطلبة - مبادرة الاستثمار وريادة الأعمال في التعليم العام والجامعي "ريادي" نموذجاً-، مجلة الأفاق للدراسات الإقتصادية، المجلد 08، العدد 01، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر.
- مسيخ أيوب، (2019): الجامعة كحاضنة طبيعية ومرجعية حقيقية لبعث الروح المقاولاتية، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد 03، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، الجزائر.
- هارون سميرة، عرابي محفوظ، (2024): الثقافة المقاولاتية لدى طلبة الجامعات الجزائرية، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 15، العدد 02، جامعة البويرة، الجزائر.
- هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، (2018): محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي - دراسة ميدانية على عينة من الشباب الجامعي -، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، المجلد 02، العدد 04، المركز الجامعي ميلة، الجزائر.
- ورغي سيد أحمد، بن معاشو مهاجي، (2020): قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الالكتروني، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 02، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر.
- يوسف مصطفى، عائشة مسسوم، (2025): مراكز تطوير المقاولاتية (CDE) كإستراتيجية لتعزيز النية المقاولاتية لدى الجامعيين - دراسة حالة مركز تطوير المقاولاتية جامعة الجزائر 3 (2024/2023) -، مجلة دفاتر بواذكس، المجلد 14، العدد 01، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر.

- **Nabil Al-Qadasi et al, (2023) :Factors influencing entrepreneurial intention of university students in Yemen: The mediating role of entrepreneurial self-efficacy, article Organizational Psychology, Volume 14, Lausanne, Switzerland.**
- **Nur Azah Farhana Mohamed Fadzil et al, (2025) : A Recent Systematic Review of Key Factors Influencing Students' Entrepreneurial Intentions, International Journal of Social Science Research , Volume 13, No. 01 , Macrothink Institute, United States of America.**

ثالثا: الأطروحات والمذكرات العلمية

- بادة فاروق، (2016/2015): واقع الكفاءات المقاولاتية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة –دراسة حالة الجزائر-، رسالة ماجستير في العلوم التجارية والمالية، غير منشورة، تخصص تسيير استراتيجي وأداء المؤسسة، المدرسة العليا للتجارة، الجزائر.
- بشينة روايقية، كريمة جبري، (2019/2018): خريجي مراكز التكوين المهني وسياسة التشغيل دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين –براح محمد- الحمامات، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر.
- بدر اوي سفيان، (2015/2014): ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري المقول دراسة ميدانية بولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
- بلخياطي مباركة، بلعيد نعيمة، (2022/2021): التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل –دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم تيارت-، مذكرة ماستر في العلوم الاجتماعية، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر.
- بن حمدون عبد الله، (2023/2022): دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المترشحين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين لولاية غرداية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر.
- بن عياد جمعية، (2020/2019): دور مؤسسة التكوين المهنية في توجيه الشباب نحو المقاولاتية، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر.

- بن عيسى محمد وليد، (2024/2023): دور التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية -دراسة ميدانية مصرف السلام الجزائري-، مذكرة ماستر في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
- بوالعير راضية، (2021/2020): دور التكوين الجامعي في تعزيز الثقافة المقاولاتية دراسة حالة: المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، مذكرة ماستر في علوم التسيير، غير منشورة، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، ميلة، الجزائر.
- حميدة جرو، (2021/2020): نظرة الشباب والمكونين للمهن من حيث التكوين والمخرجات -دراسة ميدانية بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة-، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- راضية بصايم، (2022/2021): التكوين كأداة لتطوير الكفاءات في المؤسسة -دراسة حالة-، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران 02، الجزائر.
- صهيب بوفروة، (2022/2021): أثر التكوين في تنمية رأس المال البشري -دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل-، مذكرة ماستر في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر.
- عبد الجبار عبد الحفيظ، (2019/2018): التوجه المقاولاتي لدى طلبة الجامعة في الجزائر -دراسة حالة-، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، غير منشورة، المدرسة العليا للتجارة، الجزائر.
- قايدي أمينة، (2017/2016): تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، أطروحة دكتوراه في تسيير المؤسسات، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى إسماعيل، معسكر، الجزائر.
- قويجيل منير، (2014/2013): سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر -دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله ب: طولقة-، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- منصور رمزي، (2023/2022): مساهمة استراتيجيات ريادة الأعمال في تحسين تنافسية المؤسسة دراسة إستقصائية لعينة من مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية قالمة، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر.

- نجة بزايد، (2010/2011): التكوين واستراتيجية المهارات التسييرية لدى إدارات شركة "سوناطراك"، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيمي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 02، وهران، الجزائر.

رابعاً: مواقع الانترنت الرسمية والموسوعات

- الموقع الرسمي للديوان الوطني لتطوير التكوين وترقيته، متاح على الموقع: <https://ondefoc.dz> تم الاطلاع عليه يوم: 2026/03/30، على الساعة: 21:31.
- الموقع الرسمي للمركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين عن بعد، متاح على الموقع: <https://www.cnepd.edu.dz/#services> تم الاطلاع عليه يوم: 2026/03/30، على الساعة: 21:15.
- الموقع الرسمي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، متاح على الموقع: <https://mvet.gov.dz> تم الاطلاع عليه يوم: 2026/03/30، على الساعة: 20:51.

الملاحق

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01: الاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف-

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

دور التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي

-دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف-

أخي المتربص، אחי المتربصة تحية طيبة وبعد:

في إطار تحضير مذكرة ماستر 2 تخصص إدارة أعمال تم إنجاز هذا الاستبيان، بهدف إبراز "دور التكوين المهني في دعم التوجه المقاولاتي-دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بالطارف-"، يرجى منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة الموائية كمساعدة منكم في إنجاح الدراسة، علما بأن كافة الإجابات المقدمة ستعامل بسرية تامة وفي إطار إنجاز البحث العلمي فقط، وحرصكم على تقديم معلومات كافية وصادقة سيؤدي بلا شك إلى إتمام البحث بشكل ناجح وسيكون له الأثر الأكبر في إثراء الدراسة وتحقيق أهدافها العلمية.

تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير

تحت إشراف الدكتورة:

العابد برينيس شريفة

من إعداد الطالبة:

- حيمد لبنى

إرشادات عامة لتعبئة الاستبيان:

- ضع علامة (X) في المكان المناسب

- يرجى عدم ترك أي سؤال دون إجابة لان ذلك يلغي صلاحية الاستمارة.

السنة الجامعية: 2025-2026

قائمة الملاحق

المحور الأول: معلومات عامة

1-الجنس:

☐ ذكر - ☐ أنثى

2- السن:

أقل من 20 سنة ☐ 20-30 ☐ 30-40 ☐ 41 فما فوق ☐

3-المستوى التعليمي:

ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

4- نمط التكوين:

حضورى ☐ عن بعد ☐ تمهين ☐
مسائي ☐ المتواصل ☐ فئة الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب ☐

قائمة الملاحق

الرقم	المحور الثاني : مناخ التكوين المهني في مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف				
	الفقرات				
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
البنية التكنولوجية					
1					- توفر الأجهزة التكنولوجية الحديثة بالمركز يسهم في تحسين عملية التعلم.
2					- إتاحة مكتبة إلكترونية عبر الإنترنت تدعم الوصول إلى المعلومات المطلوبة.
3					- تغطية الإنترنت داخل المركز تساعد على متابعة مستجدات التخصص.
4					- اعتماد المركز على بوابة إلكترونية يسهل الاطلاع على المستجدات.
الاتصال					
5					- يسهم التفاعل بين المتكونين في تبادل الأفكار المتعلقة بإنشاء المشاريع.
6					- تنظيم ندوات حول مشاريع ناجحة يعزز الوعي بالمقاولاتية.
7					- التنسيق بين المركز ومؤسسات التبرص يدعم جودة التكوين.
8					- تنظيم أبواب مفتوحة مع مؤسسات التمويل يسهل التعرف على فرص إنشاء المشاريع.
الممارسات التحفيزية للإدارة والمكونين					
9					- تشجع اللقاءات مع المكونين والإدارة التوجه نحو العمل الحر.
10					- تعزز المعاملة القائمة على الاحترام دافعية التعلم والتطوير.
11					- يسهم تشجيع المشاريع والأفكار الناجحة في تنمية روح المبادرة.
12					- يدعم الطاقم الإداري والمكونون توفير بيئة مناسبة للتعلم.
مقررات التكوين					
13					- تسهم المقررات النظرية في تكوين تصور أولي حول إنشاء مشروع خاص وتعزز التوجه نحو العمل الحر.
14					- تمكن المقررات النظرية من وضع تخطيط واقعي وتطوير مهارات تسيير النشاط المهني.

قائمة الملاحق

					15	- يسهم التكامل بين الدراسة النظرية والتطبيقات داخل الورشات في اكتساب المهارات التقنية والتعرف على متطلبات إنشاء المشاريع.
					16	- تعزز التربصات الميدانية والتمهين اكتساب الخبرة العملية وتنمية روح المبادرة والقدرة على حل المشكلات المرتبطة بإنشاء مشروع.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		المحور الثالث: التوجه المقاولاتي في مركز التكوين المهني والتمهين بالطارف
					17	- هناك رغبة في إنشاء مشروع خاص في المستقبل.
					18	تعزز عملية التخطيط لإنشاء مشروع تجسيد النية المقاولاتية.
					19	تعزز القدرة على اتخاذ القرار الذاتي الاستقلالية في العمل.
					20	- يسهم توليد أفكار جديدة في تعزيز السلوك المقاولاتي.
					21	- تعزز القدرة على إيجاد حلول مبتكرة لمواجهة المشكلات المهنية.
					22	- يسهم تطوير منتجات أو خدمات جديدة في دعم النشاط المقاولاتي.
					23	يعكس الاستعداد لتحمل المخاطر التوجه نحو إنشاء مشروع خاص.
					24	تعزز القدرة على اتخاذ القرار في ظروف غير مؤكدة السلوك المقاولاتي.
					25	- تعكس المبادرة في استغلال الفرص التوجه الاستباقي في المقاولاتية.
					26	- معرفة النشاط الذي تحتاجه المنطقة يسهم في اللجوء إلى تكوين هذا النشاط.
					27	- متابعة الاعلام والانترنت يسهم في قيام أنشطة غير متاحة .
					28	توفر المعلومات على المشاريع في المحيط يسهم في التفكير في إنشاء مشروع منافس لهم.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 02: قائمة الأساتذة المقيمين للاستبيان

الرقم	الرتبة/ اللقب والاسم	الجامعة
01	الدكتورة العابد برينيس شريفة	جامعة الشاذلي بن جديد الطارف
02	الدكتورة عبيدات سارة	جامعة الشاذلي بن جديد الطارف
03	الدكتورة كافي فريدة	جامعة الشاذلي بن جديد الطارف

قائمة الملاحق

الملحق رقم 03: مخرجات برنامج spss

-البيانات الشخصية:

الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	18	30,0	30,0	30,0
انثى	42	70,0	70,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide سنة 20 من أقل	23	38,3	38,3	38,3
20-30	35	58,3	58,3	96,7
30-40	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

المستوى

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide متوسط	13	21,7	21,7	21,7
ثانوي	36	60,0	60,0	81,7
جامعي	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

نمط

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide حضوري	29	48,3	48,3	48,3
تمهين	13	21,7	21,7	70,0
مسابقي	13	21,7	21,7	91,7
المتواصل	5	8,3	8,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

قائمة الملاحق

2- ألفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,795	6

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
التوجه	21,52	2,263	,517	,778
البنية التكنولوجية	21,04	2,774	,316	,814
الاتصال	21,18	2,482	,456	,788
الممارسات التحفيزية	21,08	2,376	,627	,745
مقررات التكوين	21,34	2,391	,619	,747
مناخ التكوين	21,16	2,405	,955	,703

3- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
x1	60	1	5	4,47	,676
x2	60	2	5	4,52	,596
x3	60	1	5	4,32	,792
x4	60	1	5	4,40	,718
x5	60	3	5	4,40	,616
x6	60	2	5	4,22	,691
x7	60	1	5	4,33	,837
x8	60	2	5	4,20	,684
x9	60	2	5	4,32	,725
x10	60	4	5	4,55	,502
x11	60	3	5	4,38	,739
x12	60	2	5	4,27	,899
x13	60	1	5	3,98	1,017
x14	60	1	5	4,00	,713
x15	60	3	5	4,27	,733
x16	60	1	5	4,25	,876
y1	60	2	5	4,37	,736
y2	60	1	5	4,02	,873
y3	60	1	5	4,22	,761
y4	60	1	5	4,32	,873
y5	60	1	5	4,07	,800

قائمة الملاحق

y6	60	1	5	4,10	,933
y7	60	1	5	3,48	1,334
y8	60	1	5	3,28	1,451
y9	60	1	5	3,70	1,124
y10	60	2	5	4,20	,819
y11	60	1	5	3,45	1,268
y12	60	1	5	4,12	1,151
التوجه	60	3	5	3,94	,538
البنية التكنولوجية	60	3	5	4,43	,418
الاتصال	60	3	5	4,29	,474
الممارسات التحفيزية	60	4	5	4,38	,428
مقررات التكوين	60	3	5	4,12	,426
مناخ التكوين	60	4	5	4,30	,301
N valide (liste)	60				

4-معاملات الارتباط:

Corrélations

	الاتصال	التوجه
التوجه	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,618** ,000 60
الاتصال	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,618** ,000 60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

	الاتصال	التوجه
التوجه	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,497** ,000 60
الاتصال	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,497** ,000 60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

قائمة الملاحق

Corrélations

		التوجه	الممارسات التحفيزية
التوجه	Corrélation de Pearson	1	,591**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	60	60
الممارسات التحفيزية	Corrélation de Pearson	,591**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	60	60

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		التوجه	مقررات التكوين
التوجه	Corrélation de Pearson	1	,599**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	60	60
مقررات التكوين	Corrélation de Pearson	,599**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	60	60

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		التوجه	مناخ التكوين
التوجه	Corrélation de Pearson	1	,517**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	60	60
مناخ التكوين	Corrélation de Pearson	,517**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	60	60

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).