



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد الطارف



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

## الموضوع :

دور التكوين المهني في نشر ثقافة المقاولاتية لدى الشباب  
دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني: "علام منور- الطارف"

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر اكايمي في علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الاستاذ:

أ. خطابي سعد

إعداد الطالبتين:

دويسي مفيدة

راحم مروى

الاسم واللقب الأستاذ	الرتبة	الصفة
د. لعبيدي إدريس	محاضر أ	رئيسا
أ. خطابي سعد	مساعد أ	مشرفا ومفرا
د. غندور حمزة	محاضر ب	مناقشا

السنة الجامعية 2024-2025

# شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذا العمل والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

في هذا المقام لا تسعنا إلا أن نرفع اسمي عبارات الشكر والتقدير لكل من كان له الأثر الطيب في انجاز هذا العمل العلمي المتواضع.

نتقدم بجزيل الشكر إلى استاذنا المشرف سعد خطابي الذي كان نعم الموجه والمرشد لقد كان لخبرته العلمية ونصائحه القيمة وتوجيهاته البناءة الدور الكبير في أغناء هذه المذكرة وتوجيهها نحو الأفضل فله منا كل التقدير والامتنان .

نقدم جزيل الشكر والتقدير إلى لجنة التحكيم الكرام لقبول تحكيم ومناقشة هذا العمل المتواضع.

ولا يسعنا في هذا السياق إلا أن نتوجه بالشكر العميق إلى عائلتنا الحبيبة وعلى رأسهم والدينا الأعزاء، الذين كانوا دوما مصدر الهام وقوة ودعم مادي ومعنوي، فبفضل دعائهم وصبرهم وتشجيعهم وصلنا ما نحن عليه .

وأخيرا نخص بالشكر لكل من ساهم ولو بكلمة طيبة، أو دعم معنوي أو ابتسامة، في تذليل الصعوبات التي واجهتنا أثناء إعداد هذه المذكرة.

جزاكم الله خيرا

# الاهداء

الحمد لله الذي علم الإنسان ما لم يعلم وسبحان الله من قال في محكم كتابه:  
( قل ربي زدني علما ) طه 144.

فاستجاب دعاءنا، وفتح لنا أبواب الفهم والتوفيق.

إلى من غرستنا في قلبينا حب العلم وكانتنا لنا سندا ودعاء في كل خطوة،  
إلى من حملتنا همنا قبل أن نحمله ،  
إلى أمينا الغاليتين نبعي الحنان،

إلى أبويننا العزيزين رمزي القوة والدعم ، نهديكما ثمرة جهدنا وتعب أيامنا  
بفضل الله ، ثم بدعائكما وصلنا إلى هذه اللحظة .

إلى إخوتنا وأخواتنا وصديقاتنا وزميلاتنا رفقاء الدرب والمواقف الصادقة  
، إلى كل من شجعنا ورفع من معنوياتنا في لحظات التعب .

إلى أساتذتنا الكرام ، أصحاب الفضل بعد الله والشموع التي أنارت لنا  
طريق العلم .

إلى كل من قدم لنا دعما أو دعوة خالصة في ظهر الغيب .

نهدي اليكم هذا العمل المتواضع ، رمز وفاء وامتنان

سائلين الله ان يجعله خطوة مباركة نحو مستقبل مشرق ، وان يكون في  
ميزان حسناتنا، علما نافعا وعملا خالصا.

مفيدة + مروى

# فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	الشكر
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	ملخص
أ-ب	المقدمة
	الفصل الاول
20-1	الفصل الاول : الاطار التصوري والنظري
2	تمهيد
5-3	اولا: الاشكالية
6-5	ثانيا: الاهمية
6	ثالثا: الاسباب
7-6	رابعا: الاهداف
10-7	خامسا: مفاهيم الدراسة
17-11	سادسا: الدراسات السابقة
19-17	سابعا: نظريات الدراسة
20	خلاصة
	الفصل الثاني: التأصيل النظري للتكوين المهني
22	تمهيد
24-23	اولا: أهمية التكوين المهني
25-24	ثانيا: أهداف التكوين المهني
26-25	ثالثا: أنماط التكوين المهني
28-27	رابعا: المظاهر العلمية للتكوين المهني
29	خلاصة
	الفصل الثالث: ثقافة المقاولاتية
31	تمهيد
34-33	اولا: التطور التاريخي للمقاولاتية
35-34	ثانيا: الثقافة المقاولاتية ، خصائصها، أهميتها

40-35	ثالثا: وظائف الثقافة المقاولاتية ومقوماتها
43-40	رابعا: دور الثقافة المقاولاتية
48-44	خامسا: المقاولاتية ، خصائصها ، اهميتها ، دورها
49	خلاصة
	الفصل الرابع : الجانب الميداني
52	تمهيد
53-52	1- نشأة المؤسسة ، تعريفها ، موقعها،
56-54	أولا: مجالات الدراسة
57-56	ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة
57	ثالثا: العينة
90-58	رابعا: جمع البيانات:
95-91	نتائج الدراسة
96	خلاصة أدوات
98	الخاتمة
106-100	الملاحق
112-108	المراجع

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجداول	رقم الجدول
63	توزيع العينة حسب الجنس	الجدول رقم 01
64	يبين توزيع الأفراد حسب السن	الجدول رقم 02
65	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي قبل التكوين المهني.	الجدول رقم 03
67-66	التخصص المهني مع مدة التكوين	الجدول رقم 04
67	يوضح المشاركة في البرامج التكوينية	الجدول رقم 05
68	يوضح ما إذا كانت الإجابة بنعم ما نوع البرنامج	الجدول رقم 06
69	يوضح التقييم العام للبرامج التي شاركت فيها	الجدول رقم 07
70	يبين ما تعني لك المقاولاتية.	الجدول رقم 08
71	يبرز المساعدة التي قدمتها لك البرامج التكوينية على فهمها فضل مفهوم المقاولاتية	الجدول رقم 09
72	يوضح العنصر الأهم الذي يجب أن توفره البرامج لتعزيز ثقافة المقاولاتية	الجدول رقم 10
73	يوضح بعد التكوين ما الخطط المستقبلية	الجدول رقم 11
74	يوضح السلوكات المكتسبة بعد التكوين	الجدول رقم 12
75	يوضح النمط التكويني المناسب لتكوينك	الجدول رقم 13
76	يوضح طريقة التدريس التي تفضلها	الجدول رقم 14
77	يوضح الموارد المتاحة في مؤسستك تقليدية أو حديثة	الجدول رقم 15
78	يوضح غياب الوسائل يعيق روح المبادرة لديك	الجدول رقم 16
79	يوضح تقييمك لبرامج التكوين المهني	الجدول رقم 17
80	يوضح استخدام وسائل تكنولوجية في تقييم العملية التكوينية	الجدول رقم 18
80	يوضح برامج التكوين المهني تتماشى مع قدراتك	الجدول رقم 19
81	يوضح مدة التكوين	الجدول رقم 20

82	يوضح التخصص المختار	الجدول رقم 21
83	يوضح الدورات والندوات والملتقيات التي تم حضورها من طرفك	الجدول رقم 22
83	يبرز العقبات التي تعيق روح المقاولاتية لديك	الجدول رقم 23
84	يبين روح المبادرة وحدها تكفي أم تحتاج لإمكانيات مناسبة	الجدول رقم 24:
84	يبين الامكانيات المتاحة على مستوى مركز التكوين المهني	الجدول رقم 25
85	يبين الوسائل المتوفرة على مركز التكوين المهني	الجدول رقم 26
86	يبين القيم المكتسبة خلال المسار التكويني	الجدول رقم 27
87	يبين تقييم الأساتذة لمسارك التكويني	الجدول رقم 28
88	يبرز الهدف الأساسي من إدماج المقاولاتية في المنظومة التكوينية	الجدول رقم 29
89	يبرز إقتراحاتك لتعزيز دور الأستاذ المكون في نشر ثقافة المقاولاتية	الجدول رقم 30
90		الجدول رقم 31

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التكوين المهني، في نشر ثقافة المقاولاتية لدى الشباب ، حيث أجريت ميدانيا بمركز التكوين المهني علام منور بالطارف، و انطلقت من الفرضية رئيسية التالية:

التكوين المهني له دور في نشر ثقافة المقاولاتية لدى المتربصين وتفرعت الى فرضيات فرعية كالآتي

- تساهم البرامج التكوينية في نشر ثقافة المقاولاتية لدى المتربصين.
- تساهم الوسائل والإمكانيات الموجودة في التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى الشباب.
- الأساتذة المكونين لهم دور في ترسيخ قيم المقاولاتية لدى الشباب.

أما مجتمع البحث متكون من متربصين وأساتذة ، وعينة البحث بلغ عددها 21 مفرد ، استخدمنا استمارة وملاحظة ومقابلة إضافة إلى ذلك المنهج الوصفي وبعد جمع البيانات من عينة البحث تم تفرغها في جداول إحصائية وحساب تكراراتها ونسبها المئوية ، ومن ثم قراءة البيانات وتحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج المتوصل إليها:

- البرامج التكوينية المعتمدة في مؤسسة التكوين المهني ، أصبحت تتضمن مكونات تهدف بشكل مباشر إلى ترسيخ ثقافة المقاولاتية لدى المتربصين.
- الأساتذة المكونين يلعبون دورا أساسيا في ترسيخ ثقافة المقاولاتية لدى الشباب، ليس فقط من خلال التكوين البيداغوجي بل أيضا عبر التوجيه والتحفيز ونقل التجارب.
- والذين يؤكدون الإجابة على التساؤل الرئيسي بان للتكوين المهني دور في نشر ثقافة المقاولاتية لدى المتربصين .

---

## Summary:

This study aimed to identify the role of vocational training in spreading the culture of entrepreneurship among young people. It was conducted in the field at the Allam Menour Vocational Training Center in El Tarf. It contained the following main hypothesis:

Vocational training plays a role in spreading entrepreneurial culture among trainees, and this research is divided into sub-hypotheses as follows:

- Training programs contribute to spreading entrepreneurial culture among trainees.
- The means and capabilities available in vocational training contribute to strengthening the entrepreneurial spirit among young people.
- The training professors play a role in instilling entrepreneurial values among young people.

The research community consists of trainees and professors, and the research sample numbered 21 individuals. We used a questionnaire, observation, and interview in addition to the descriptive method. After collecting data from the research sample, it was entered into statistical tables and its frequencies and percentages were calculated. Then, the data was read, analyzed, interpreted, and the results reached were extracted:

The training programs approved by the Vocational Training Institution now include components that directly aim to instill an entrepreneurial culture in trainees.

- The training professors play a key role in instilling an entrepreneurial culture among young people, not only through pedagogical training but also through guidance, motivation, and the transfer of experience.

Those who confirm the answer to the main question is that vocational training has a role in spreading the culture of entrepreneurship among trainees.

مقدمة

## مقدمة

أصبح التكوين المهني سمة من سمات العصر الحديث خصوصا في ظل ما يشهده العالم من تحفيز معرفي في كافة المجالات .

ويشكل التعليم والتكوين في العصر الراهن أهم عناصر التقدم العلمي فالتكوين المهني يعد وسيلة فعالة لتسيير وتطوير الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والذي يعتبر مرحلة إنتقالية واقعية بين التعليم الأولي والمؤسسات التربوية وسوق العمل، وتظهر أهميته بظهور الحاجة إلى تحسين وتطوير مهارات الفرد وكفاءته خاصة مع التطور التكنولوجي السريع المصاحب لظهور مستويات عمل جديدة، لذلك أصبح الإبداع والإبتكار هما الصفة الغالبة في العمل. كلما إزدادت أساليب وأدوات الإنتاج دقة وتعقيد أصبح العالم يحتاج إلى مستوى أعلى من التكوين ومطالب بتأدية الكثير من الواجبات التكنولوجية المعقدة والدقيقة، وكلما إزدادت أساليب وأدوات لإنتاج دقة وتعقيد وجب التكامل بين التعليم والتكوين، فالتعليم يساعد الإنسان في بناء شخصيته أما التكوين المهني في تناول الجوانب الآخر والتي لم يتطرق إليها في تعليمه الأساسي ويساعده في تطوير قدراته ومهاراته في مجال عمله.

ولقد بذل المجتمع الجزائري في السنوات الماضية جهودا كثيرة في مجال إعداد الموارد البشرية لأن الظروف التي مرتبها حالت دون ذلك وكذا قامت بفتح العديد من مؤسسات التكوين المهني دون أن تتأكد من توخرها على المعايير اللازمة لفتحها، ولكن في السنوات الأخيرة أولت أهمية كبيرة للتكوين المهني ووفرت كل الإمكانيات المالية والمادية لإنجاح العملية التكوينية وكذلك قامت بإختيار العناصر وإعداد البرامج التكوينية المتنوعة.

- ومن أبرز برامج ومشاريع التكوين المهني نشر ثقافة المقاوالتية وتعزيز روح الإبداع والمبادرة لدى الشباب من أجل تحقيق المكانة الإجماعية والمشاركة في التنمية الإقتصادية.
- وإنطلاقاً من هذافان موضوع دراستنا هو دور التكوين المهني في نشر ثقافة المقاوالتية لدى الشباب.
- عينة من متربصي التكوين المهني بالطارف، تطرقنا إلى تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين الأول نظري والثاني ميداني اضافة إلى الإشكالية.
- وقد إحتوى الجانب النظري على الفصل الأول تضمن تحديد الإطار التصوري والنظري للدراسة من مفاهيم ودراسات سابقة ومجموعة من النظريات والإعتماد عليها في دراستنا سابقة ومجموعة من النظريات والإعتماد عليها في دراستنا الحالية.
- أما فيما يخص الفصل الثاني فتحدثنا فيه عن التأسيس النظري للتكوين المهني، أما الفصل الثالث تطرقنا فيه إلى سوسولوجية الثقافة المقاوالتية.
- وفيما يتعلق الفصل الرابع: الجانب الميداني فقد قسم إلى قسمين، حصص القسم الأول لعرض الإجراءات المنهجية للدراسة من تحديد مجالات الدراسة والتعريف بمنهج الدراسة، عينة الدراسة، أدوات جمع البيانات ( الاستمارة، المقابلة، الملاحظة) تفرغ البيانات في جداول إحصائية، أما القسم الثاني فتطرقنا فيه الى مناقشة نتائج الدراسة، النتائج العامة للدراسة.

## الفصل الاول : الاطار التصوري والنظري

- 1- الاشكالية + التساؤل المركزي + الاسئلة الفرعية
- 2- الاهمية
- 3- الاسباب
- 4- الاهداف
- 5- المفاهيم
- 6- الدراسات السابقة
- 7- النظريات

### تمهيد :

سنتطرق في هذا الفصل إلى إبراز الإطار التصوري والنظري للدراسة بالتطرق إلى إشكالية الدراسة وأهمية الدراسة وأهدافها مع ترجمة أسئلة الدراسة إلى فرضيات لإختبار الميداني مع ذكر المفاهيم الأساسية لغة وإصطلاحاً وصولاً إلى تحديد المعنى الإجرائي لها . وأيضاً بتناول هذا الفصل عرض بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة حيث تساعدنا في دراستنا خاصة فيما يتعلق بالجانب الميداني، وكذلك سوف نتناول النظريات التي لها صلة بموضوع الدراسة .

أولاً: الإشكالية :

في ظلّ التّحديات الإقتصاديّة والبطالة التي تواجه فئة الشباب أصبحت المفاوضيّة خياراً حاسماً لتجاوز هذه العقبات وخلق فرص عمل جديدة، وبعد التكوين المهني أحد الركائز الأساسيّة في إعداد الشباب وتأهيلهم لدخول عالم المفاوضيّة ، إلا أن فعالية هذا الدور الذي يبقى محلّ التساؤل، خاصّة في ظلّ وجود فجوة بين المهارات التي يقدمها التكوين المهني والإحتياجات الفعلية للمفاوضيّة والجزائر كغيرها من دول العالم سعت إلى نشر التعليم والتكوين إسترجاعها للإستقلال، وبذلك الكثير من الجهود والطاقت، قصد تعميم وتحقيق النسب العالية من التمدرس وفي الجانب الآخر أولت الجزائر إهتماماً بقطاع التكوين حيث أصبح له أهمية كبيرة في حياة الشباب، وحتى أهمّ المواضيع التي أصبح التكوين المهني يهتم بها والعمل على نشرها وترسيخها لدى الشباب هي المفاوضيّة والبرامج والمناهج المتعلّقة بزيادة الأعمال أو المهارات المكتسبة ومدى إرتباطها بإحتياجات سوق العمل، فالمفاوضيّة تساهم بشكل كبير في تحقيق تنمية جيدة للبلاد ، في كافة المجالات وقد شهدت السنوات الأخيرة إهتماماً متزايداً بالمفاوضيّة سواء من طرف الدول أو حتى طرف الباحثين الإجتماعيين والإقتصاديّين، وتعتبر المفاوضيّة لها دور فعال في تدعيم وترقية سوق العمل .

من خلال الإبداع والإبتكار والقدرة على حل المشاكل، وإعطاء فرص عمل أكثر للشباب من خلال المؤسسات الناشئة، بغية توسيع مجالات إستقطاب ودمج هؤلاء الشباب في المنظومة الإقتصاديّة والإجتماعية ولقد تطور التكوين المهني وعمل على نشر ثقافة المفاوضيّة، كما سعت مؤسسات التكوين المهني لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي في ميدان العمل، من خلال تنمية قدرات الأفراد في مختلف التخصصات وتكييفها مع البيئة الإجتماعية المحليّة وإستحداث بعض التخصصات المطلوبة في السوق كالفندقة والسياحة وبرمجة نشاطات ودروس وفق حجم ساعي محدد، كما يتلقى

المتكون برنامج نظري وتطبيقي يعتمد على خرجات ميدانية، وتربصات في المؤسسات الإقتصادية إضافة إلى إبرام إتفاقيات بين مؤسسة التكوين المهني والمؤسسات (الخدمائية، الإنتاجية ) وأيضا دراسات مشتركة بين مكاتب التشغيل ومؤسسة التكوين المهني حول عدد المتربصين والمناصب الشاغرة وإمكانية التوظيف، ونجاح البرامج يتطلب الإعتماد على أساليب مختلفة (محاضرات، ندوات)، دراسة حالات المؤسسات، كما يستوجب توفير الكتب والمراجع لمساعدة المتكون في البحث العلمي وفق لذلك وضع برامج مرنة قابلة للتغير المستمر في ضوء متطلبات سوق العمل، لنجاعة التكوين، وإستيعاب محتوى البرامج التكوينية يستوجب توفير حل الوسائل والإمكانات الضرورية من قاعات وورشات وتزويدها بمختلف الأجهزة والآلات التقنية والتعليمية الحديثة ( الحواسيب، وإدخال بعض التقنيات إعلام الآلي، انترنت) وتدريب المتكون عليها والمتحكم فيها، من أجل تطبيقها وممارستها في الجانب الذي يتميز بنوع من التطور على مستوى الوسائل وبذلك تسعى الدولة لتقديم نفقات تعبر عن الميزانية التي تدفعها مؤسسة التكوين المهني لتحديث وتجديد التجهيزات المتنوعة والتي تساهم في فعاليته وتبعاً لذلك فبنوعية التكوين ومدى إيجابيته ترتبط بواقع الأساتذة المكونين، فالتأطير والإنتقاء الأحسن لهم وتمتعهم بكافة الأساليب الحديثة تأهلهم لإعطاء مادة تكوينية بشكل فعال وعملي، كما أن تناسب المواد التي يدرسونها مع المؤهل العلمي وشهادتهم تساهم في تحسين طرائف التدريس، وكل ذلك أدى إلى تطور التكوين المهني وبالتالي نشر ثقافة المقاولاتية وفي النهاية تتمحور الدراسة الراهنة حول التساؤل المركزي كالتالي:

ما هو دور التكوين المهني في نشر ثقافة المقاولاتية لدى المتربصين؟

وهذا التساؤل بدوره تتفرع منه مجموعة من الأسئلة الفرعية كالتالي:

1. كيف تساهم البرامج التكوينية في نشر ثقافة المقاولاتية لدى المتربصين؟

2. كيف تساهم الوسائل والإمكانيات الموجودة في مؤسسة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى الشباب؟

3. مادور الأساتذة المكونين في ترسيخ قيم المقاولاتية لدى الشباب؟

### أما فرضيات الدراسة كالاتي

#### • الفرضية الرئيسية :

- التكوين المهني له دور في نشر ثقافة المقاولاتية لدى المتربصين.

ومنه تتفرع إلى فرضيات فرعية كالتالي :

1. تساهم البرامج التكوينية في نشر ثقافة المقاولاتية لدى المتربصين .
2. تساهم الوسائل والإمكانيات الموجودة في مؤسسة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى الشباب.
3. الأساتذة المكونين لهم دور في ترسيخ قيم المقاولاتية لدى الشباب.

### ثانيا:أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الموضوع فيما يمكن أن تسهر عنه من نتائج ايجابية تفيدنا وتساعدنا في معرفة الماهية الشاملة للتكوين المهني والمقاولاتية ومن جهة أخرى تسلط الضوء على حملة من التقاط يمكن إدراجها ضمن الاتي:

1. تناول موضوع هام والمتمثل في دور التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية خاصة وأن الجزائر أصبحت مؤخرا تلي الاحتياجات الإجتماعية والثقافية عن طريق ما يعرف بالثقافة المقاولاتية من أجل إقبال المتربصين عليها .
2. الدور الفعال الذي تلعبه المقاولاتية في الحد من البطالة وتقديم فرص أكبر للعمل.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع :

1. أسباب ذاتية:

- الميول والرغبة لتقديم دراسة علمية يستفاد منها في الحياة المهنية .
- الإطلاع على مدى إهتمام معهد التكوين المهني بتنمية وتطوير قدرات ومهارات المتربصين.
- السعي للتعرف على مصير متخرجي التكوين المهني.
- الفضو للمعرفة كيفية تطوير التكوين المهني من أجل إنتاج يد عاملة مؤهلة وأكثر مهارة.

2. أسباب موضوعية :

- من بين الدوافع التي جعلتنا نختار هذا الموضوع هو حدثته وإستجابته للأوضاع الراهنة.
- محاولة التحقق من فرضيات الدراسة
- التعرف على طبيعة النشاطات والدروس المقدمة من التكوين المهني.
- يعتبر التكوين المهني أحد اهم الموضوعات التي يمكن دراستها في الواقع حيث موضوعا متجددا بإستمرار نظرا للتغيرات العلمية والتكنولوجية التي تحصل في مختلف المجالات.
- تبرز مكانة التكوين المهني في مدى تمكن المتكويين من التكيف والإندماج في الحياة المهنية مستقبلا.

رابعا: أهداف الدراسة:

1. التعرف على طبيعة التخصصات داخل معهد التكوين المهني ومدى توافقها مع حاجة المجتمع.
2. التعرف على الوسائل والإمكانيات داخل التكوين ودورها في تعزيز روح المقاوالية.
3. مقارنة الواقع الحاصل في مجال التكوين المهني ومدى تطابقه مع التخصصات الموجودة في العمل .

4. التعرف على دور الأساتذة المكونون في ترسيخ قيم المقاولاتية .

5. الرغبة في معرفة المعوقات التي يواجهها التكوين المهني.

### خامسا: مفاهيم الدراسة :

#### 1. تعريف التكوين:

##### 1.1. لغة:

تكون ، تكوين، إخراج المعدوم من العدم الى الوجود، ومعناه التدريب، التربية، التعليم، التكاليف،

الصنع، الانشاء، الهيئة والشكل<sup>1</sup>.

##### 2.1. إصطلاحا:

من التعاريف التي وردت بشأن التكوين مايلي:

**عرفه الهيتي على أنه :** تغير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص عمله أو أن يطور أداءه

العملي والسلوكي بشكل افضل.<sup>(2)</sup>

يتضح من هذا التعريف أن التكوين يعمل على التغيير في مهارات الأفراد المعرفية والسلوكية حتى

يتمكن من أداء عمله بشكل أفضل .

كما يعرفه عبد الباقي بأنه نشاط مخطط يهدف الى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات

والمهارات التي تؤدي الى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم<sup>(1)</sup>.

نستخلص من هذا التعريف أن التكوين عملية مخططة تقوم بها المنظمة لغرض إكتساب الأفراد

بالمعلومات والمهارات وبالتالي الزيادة في معدلات أدائهم.

<sup>1</sup> - قاموس مرشد الطلاب، منشورات ابن رشد للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2002، ص 871.

<sup>(2)</sup> - علي محمد عبد الوهاب، ادارة الافراد، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1975، ص 266.

<sup>(1)</sup> - صلاح الدين محمد عبد الباقي، ادارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الكتب الجامعية، الاسكندرية، 2001، ص 69.

يعرفه فاتييه رحمون على أنه مجموع العمليات القادرة على جعل الأفراد والجماعات تضمن بكفاءة إنجاز المهمات الحالية أو التي تسند إليهم في المستقبل وذلك من أجل السير الحسن للمنظمة.

نستنتج من خلال هذا التعريف أن التكوين يساعد الأفراد على إنجاز الأعمال سواء الموكل لهم حالياً أو مستقبلاً بكل كفاءة وفاعلية.

**3.1. إجراءات:** من خلال ما تقدم نستطيع ان نعرف التكوين المهني على أنه مجموعة من الأنشطة التي تهدف الى ضمان إكتساب المعرفة والمهارات من أجل التوجهات اللازمة لأداء مهنة أو مجموعة من الوظائف.

### 2. مفهوم الثقافة:

**1.2. لغة :** هي كلمة مشتقة من (ث ق ف) وتدل على الحدث والفضة والتعديل والتقويم، ويقال ثقف الرجل أي صار حادقا، قطنا، فهما، ويقال أمراً ثقاف على وزن يسحب أي فطنة.

كما تعني كلمة ثقافة: كل ما يضيء العقل، ويهذب الذوق وينمي وهبة النقد، ويتلقاها (التثقيف) يكون معناها الإطلاع الواسع في مختلف فروع المعرفة ويقال شخص مثقف<sup>1</sup>.

### 2.2. اصطلاحاً:

مع شيوع كلمة الثقافة اختلف في تحديد معناها ككثير من المصطلحات المعاصرة فمنهم من يقصر مفهوم الثقافة على الجانب المعرفي في الحياة أي ما تعلق بالعلم والفكر والأدب والفن، ومنهم

<sup>1</sup> - زميني منال: ثقافة المقاوالاتية لدى المرأة الجزائرية والتنمية المستدامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة، 2022-2023، ص11

من يوسع مفهومها ليشمل الجانب الوجداني والروحي والديني والجانب العلمي والسلوكي وعليه قد قدمت عدة تعاريف حولها نذكر منها:

عرفها السيد حتمي على انها: افكار ومعارف وإدراكات مخروجة بتقييم وحقاقيات ووحدايات تعبر عنها أخلاق وعادات وآداب وسلوكيات كما يعبر عنها بعلوم وآداب وفنون متنوعة ومعنويات.<sup>2</sup>

أما مالك بن نبي فيذهب في تعريفه للثقافة بأنها المحيط الفكري والفني والاجتماعي والإخلاقي والروحي الذي يخصص الوجود الإنساني في المجتمع ويدعمه بالخبرة المعرفية والسلوكية والأخلاقية والجماعية وفي هذا المحيط تشكل طباع وشخصية وذوق الفرد الثقافي فهي نظرية في المعرفة ومنهج في السلوك وطريقة في العمل البناء.

وعرفها مالينو فيسكي : الثقافة هي: وسيلة تحسين من وضع الانسان حيث يستطيع مواكبة التعمرات الحاصلة في مجتمعه أو بنية عند تلبية حاجاته الأساسية.

3.2. إجرائيا: ومن خلال ما سبق نستنتج أن الثقافة هي مجموعة من المعارف والقيم والعادات

والنقايد والرموز التي يكتسبها الفرد من مجتمعه ويتفاعل من خلالها مع الآخرين، وتظهر في أنماط حياته اليومية، ويمكن قياسها من خلال مدى معرفة الفرد بتلك العناصر وتبنيه لها وممارسة لها في سلوكه العملي.

### 3. مفهوم المقاولاتية:

1.3. لغة: هي صفة مبالغة على وزن مفاعلة تقتضي مشاركة من أطراف متعددة واصل

<sup>2</sup> - زميني منال : مرجع سابق ،ص 11

إشتقاقها لفعل قال، يقول، قولاً، ومقالاً، وقوله في أمره وتقولاً فالمقابلة معناها المقابلة والمجادلة ، وهي تميز توظيف الأموال في نشاط إقتصادي.(1)

**2.3. إصطلاحاً:** فيليون FILLION المقاولاتية على أنها المجال الذي يهتم بدراسة الأنشطة الممارسة من طرف المقولين وخصائصهم، والآثار الإقتصادية والإجتماعية لسلوكهم، فضلاً عن طرق الدعم المقدمة لهم لتسهيل تجسيد أنشطتهم المقاولاتية.

أما هرناندي HANANDEY فإنه يرى المجال الذي يهتم به حقل المقاولاتية نطاقه أوسع بكثير فهو برأيه يشمل دراسة عدة جوانب مثل الجانب القانوني تحيين الفرص والفوائد والنمو والتطور والتسلسل للمحافظة على تتابع إنتقال النشاط(2).

**يعرفها وبيرت هيسريش ROBERTHISRIC** على أنها سيرورة تهدف الى إنتاج منتج جديد ذو قيمة ويكون ذلك بتخصيص الوقت والجهد اللازمة مع تحمل المالية ، الإجتماعية، والنفسية، التي تنجز عن ذلك وهذا بمقابل ما يحصل عليه المقاول من إشباع لحاجته المادية ورغباته المعنوية.

**3.3. إجرائياً:** نستنتج من خلال ما سبق أن المقاولاتية هي مجموعة من السلوكيات والقدرات التي يظهرها الفرد أو المجموعة من خلال مبادرة إنشاء مشروع إقتصادي خاص أو تطوير مشروع قائم مع تحمل المخاطر أو القدرة على إتخاذ القرار، والبحث عن العرض، ويتم قياسها من

(1) خذير سارة، يابوسف نور الايمان نوال: المقاولاتية النسوية عبر الوسائط الجديدة ، مذكرة لنيل شهادة ماستر اتصال جماهيري والوسائط الجديد 2 ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم علوم الاعلام والاتصال ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018-2019، ص ص 19-20.

(2) بن حمدون عبد الله: دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراء الطور الثالث ، العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة غرداية، 2022-2023، ص 11

خلال مؤشرا تمثل درجة الإستقلالية في إتخاذ القرار مستوى الإبداع في إدارة الموارد ، القدرة على مواجهة التحديات في بيئة العمل<sup>1</sup>.

### سادسا: الدراسات السابقة:

إن الإطلاع على الدراسات السابقة كان بهدف إنتقاء الدراسات التي إرتابنا أنها إعتد نظريا وميدانيا وتدعم دراستنا بالإطار النظري، وهدف الباحث من عرضه للدراسات السابقة هو الوصول المجموعة من القضايا المنهجية والنظرية والتي تشكل إطارا مرجعيا يستند إليه الباحث في معالجة موضوع الدراسة، لقد عمدت الباحثتان إلى تقديم نماذج من الدراسات مرتبة ترتيبا زمنيا.

#### 1.دراسة حول دور التكوين المهني والتنمية المحلية-

لباحثة يحيى شفيعة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإجتماعية<sup>1</sup>، تخصص علم الإجتماع التربوية، برج بوعرريج، 2011-2012 - تهدف الدراسة للتعرف على : هل يساهم التكوين المهني في تحقيق التنمية المحلية.

- عينة الدراسة : أجريت الدراسة على عينة عشوائية تتكون من 40 خريج من التكوين

المهني لبلدية برج بوعرريج من أصل 400 فردا لخريجي التكوين النهي.

- التقنيات المستخدمة: تمثلت في المنهجية المساعدة.

- تقنية الوصف والتعليل : للكشف عن العلاقة الترابطية بين متغيرات البحث: التكوين المهني

والتنمية المحلية المستخلصة من خريجي التكوين المهني وكيف ساهمت هذه الأخيرة في التنمية

المحلية.

---

<sup>1</sup>مرجع نفسه ، ص11

- التقنية التاريخية كمصدر عام لجمع البيانات والمعلومات من أجل التبع التاريخي لتطور مفهوم التكوين المهني وتطور التنمية المحلية والطرائف التي يتبعها التكوين المهني والذي يؤثر على تنمية قدرات خريجها وتطبيقها في الواقع.
- **التقنية الإحصائية:** تعتبر الطريقة الإحصائية مصدر لتحليل وتفسير البيانات في الجداول.
- **منهج الدراسة :** المنهج الوصفي
- **أدوات جمع البيانات :**
- إستخدمت الباحثة أدوات جمع البيانات التالية:
- الملاحظة، المقابلة، الإستمارة، السجلات، الوثائق<sup>1</sup>.
- **مجالات الدراسة :**
- **المجال المكاني:**
- بلدية برج بوعرريج : المعهد الوطني المتخصص بلعزوق عثمان.
- **المجال الزمني:** من ماي الى جوان 2012.
- النتائج التي توصلت اليها الباحثة مايلي:
- إن التكوين المهني يساهم في تحقيق التنمية المحلية وذلك من خلال الإجابات الخاصة بأفراد العينة بان التكوين المهني يساهم في تطوير قدراتهم، ومهاراتهم الفكرية مما جعلهم يتحكمون في الآلة بسهولة تامة وقدرة إستيعابهم لحل ما يدرسونه.
- إن التكوين المهني يساهم في تحسين أداء التكوين الفردية والجماعية من خلال إكتساب الفرد

<sup>1</sup>- بن حمدون عبد الله: مرجع سبق ذكره ص11

للمعارف والمهارات، وتوفره على مختلف التخصصات الموجودة في سوق العمل وإقبال المتكويين إلى دراستها وهذا ما يدل على أنه يوجد توافق بين مستوى التكوين المهني وطبيعة التخصصات المهنية الموجودة في سوق العمل.

- الوقوف على الصعوبات التي تواجه الشباب أثناء فترة تكوينهم من تقصى للثقل وكثرة المصاريف.

- إعتقاد المؤسسات الإقتصادية على تشغيل خريجي التكوين المهني نظرا لقيامهم بالتربصات

الميدانية ومعارفهم حول فهم المهنة وزيادة الإنتاج والمنافسة في سوق العمل. (1)

**الدراسة 2 - دراسة حول سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر:**

فريجيل متير، 2013-2014 سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، دراسة عينة من متربصات التكوين المهني والتمهين ببلدية طولقة ولاية بسكرة، تخصص علم إجتماع التربية.

**تهدف الدراسة على :** هل يوجد علاقة بين التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر؟.

**عينة الدراسة:** أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية تتكون من فئتين: فئة الأولى: المتمهون 30 من أصل 350.

**الفئة الثانية :** المتربسون 25 لبلدية طولقة ببسكرة

- أدوات جمع البيانات

- ملاحظة ومقابلة واستمارة

(1)- يحيوي شفيعة: دور التكوين المهني في التنمية المحلية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية ، تخصص علم الاجتماع التربوية، برج بوعرريج، 2011-2012

مجالات الدراسة :

- المجال المكاني: مركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قالة بطولحة ولاية بسكرة
- المجال الزمني: شهر
- النتائج التي توصل إليها الباحث:
- أستنتج أن المتربصين استطاعوا التوفيق بين الجانب النظري والتطبيقي.
- الدروس المقدمة في المركز تكفي لتعليم المهنة.
- توفر الأجهزة والآلات المتواجدة في المركز تكفي لتعليم المهنة.
- موقع مركز التكوين المهني مناسب للتربص<sup>(1)</sup>.
- معظم التخصصات مناسبة للمتربصين من حيث المقدرات الحسية
- أسباب الالتحاق بالتكوين المهني هو الحصول على الشهادة المهنية والعمل. وعليه فإن التكوين المهني يساهم في صناعة اليد العاملة .
- فريجيل منير: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ، مذكرة مكملة لنيل الماجستير في العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع التربوية، بطولقة ، بسكرة، 2013-2014.

الدراسة الثالثة:

- دراسة حول : دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المتربصين لمؤسسات التكوين المهني والتمهين لولاية غرداية.
- عبد الله، بن حمدون 2022، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم الإدارة، رسائل دكتوراه في الإقتصاد.

<sup>(1)</sup>— فريجيل منير: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل الماجستير في العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع التربوية، بطولقة ، بسكرة، 2013-2014.

- تهدف الدراسة الى تسليط الضوء على آراء شريحة شبانية من نطاقات مختلفة حول مدى تفعيل التأثير في توجيههم نحو المقاولاتية .

- **عينة الدراسة** : أجريت الدراسة على عينة مكونة من 399 متدربا في مؤسسات التكوين المهني.

- فترضنا فرضية رئيسية انبثقت منها مجموعة من الفرضيات الفرعية لإثبات رفضها أو قبولها.

- استخدام برنامج SPSS

أظهرت النتائج وجود تأثير عكسي بين التدريب المهني والتوجه الريادي، وإرتباطا طردي متوسط التأثير بين المناخ التنظيمي للتدريب المهني والتوجه الريادي وعلاقة إيجابية متوسطة التأثير بين مفهوم مناهج التدريب والتلمذة المهنية والتوجه الريادي،

- يلاحظ أن جائحة كورونا كان لها تأثير واضح على هذه النتائج، أما قدمت عدد من المقترحات

منها: تكشف النجيب في مجال الزيادة للأعمال في منظومة التدريب والتلمذة المهنية لا سيما وإن بحثنا أجري في ظروف إستثنائية يمكن إعتقاد التدريب الإنتاجي للمتدرب من التعرف بشكل أكبر على بيئته الريادية.

**تقييم :**

**الدراسة الأولى :** دور التكوين المهني والتنمية المحلية لـ يحيوي شفيعة ركزت على تقنية الوصف والتحليل، إضافة إلى ذلك استخدمت التقنية التاريخية كمصدر عام لجمع البيانات والمعلومات لتتبع تطور مفهوم التكوين المهني، ومن بين النتائج التي توصلت إليها للباحثة أن التكوين المهني يساهم في تطوير قدراتهم ومهاراتهم الفكرية وهنا الباحثة في هذه الدراسة ركزت الجوانب الايجابية للتكوين

المهني، ولم تتطرق لذكر النقاط السلبية والعوائق التي تعترض المتربصين في مسارهم التكويني مثل نقص في الموارد المادية، قلة الأجهزة الالكترونية.

أما الدراسة الثالثة حول دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب هنا الباحث سلط الضوء من أراء شريحة شبانية من نطاقات مختلفة حول مدى تفعيل التأثير في توجيههم المقاولاتي .

أستخدم برنامج SPSS، وهناك أجريت الدراسة في ظل جائحة كورونا، كما هدفت هذه الدراسة إلى زيادة التدريب<sup>(1)</sup>.

لكنها لم تذكر الصعوبات التي واجهت هذه الدراسة.

أما بالنسبة للدراسة الثانية حول سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر لـ فويجيل منير، 2013-2014.

ركزت هذه الدراسة على مايلي:

إبراز الجانب الايجابي في أن المتربصين استطاعوا التوفيق بين الجانب النظري والتطبيقي.

توفر الأجهزة والآلات المتواجدة في المركز .

ولم يذكر الباحث أن المتربصين قد تواجههم عوائق مادية ومعنوية، مثل صعوبة إستيعاب البرامج المقدمة من قبل المدربين، زيادة على ذلك قلة وسائل النقل ومصاريف الدراسة، والباحث ذكر أنه من أسباب الالتحاق بالتكوين المهني هو الحصول على الشهادة المهنية والعمل، قد تكون هناك أسباب

(1) – عبد الله، بن حمدون: دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المتربصين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين، رسائل دكتوراء في الاقتصاد، لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم الاجتماعية، غرداية، 2022.

أخرى للالتحاق بالتكوين المهني منها : التقليل من التسرب المدرسي وحماية الشباب من الوقوع في الآفات الاجتماعية<sup>(1)</sup> .

### سابعاً: النظريات المفسرة للدراسة :

#### 1. النظرية البيروقراطية:

برزت هذه النظرية في اوائل القرن 20 م ويعود الفضل في ارساء مبادئها وقواعدها الى العالم الالمانى ( webermax ) الذي ناقش البيروقراطية كوسيلة لترشيد السلوك البشري بالمؤسسة، حيث إقترح ضرورة التركيز على البناء الرسمي القانوني والعلاقات القانونية المحددة به وأنه على الأفراد التكيف مع ذلك البناء وقواعده لتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم ليكونوا قادرين على أداء المرغوب فيه، وذلك من خلال تكوينهم تكويناً دقيقاً على أحياء وظائفهم حتى يكونوا بكفاءة عالية " الرجل المناسب في المكان المناسب" الأمر الذي يساهم في زيادة الإنتاجية الفردية، كما يعتبر التكوين المسبق للأفراد ضرورة أساسية لشغل الوظائف حيث تتحد مكانة الفرد بمقدار المعلومات والخبرة التي يمتلكها والتي تمنحه درجات اعلى في السلم الوظيفي.

من خلال هذه النظرية يتسنى أن التكوين يساهم في تنمية الفرد العامل بالمؤسسة من خلال زيادة كفاءته في الأراء.

#### 2. نظرية الحاجات:

##### 1.2. نظرية سلم ماسلو:

تعد نظرية سلم الحاجات والتي قدمها ابراهام ماسلو من أقدم النظريات التي سعت الى تقسيم

(1)- عبد الله، بن حمدون: مرجع سبق ذكره، ص17.

حاجات الفرد، حيث صنف ماسلوا حاجات الفرد الى خمس درجات بينها في الشكل التالي:

- **الحاجات الفيزيولوجية:** تتضمن الحاجات الأساسية في حياة الإنسان كالطعام و الشرب والسكن والتي تحتاج اليها حتى يستمر في الحياة.
- **حاجات الأمن والسلامة :** تتضمن حاجات الفرد المتعلقة بالمحافظة عليه من الأخطار التي حوله، ويشمل تلك المحافظة على إستقراره في العمل وتوفير الأمان الوظيفي له.<sup>(1)</sup>
- **الحاجات الإجتماعية :** تشمل الرغبة في إيجاد علاقات الرد والصدقة مع الآخرين، وبالإضافة إلى حاجة الفرد إلى الإنتماء إلى جماعة معينة وهو يود الإنضمام إليها.
- **حاجات التقدير:** حاجة الفرد إلى أن يشعر بأهميته وقيمه أمام الآخرين، كاليمعة الجيدة والمكانة الإجتماعية وتقدير الإنجازات التي يقدمها ويحققها.
- **حاجات التقدير الذات:** تشمل تحقيق لما يرغب أن يكون عليه أو أن يكون الأفضل الذي يتوصل حاله عليه ويعتمد على الحاجات المترتبة وفقا لأهميتها النسبية عند الفرد، وبالتالي فالحاجات المشعة لديه محفز للسلوك ، أما الحاجيات الغيرمشعة فهي التي تظهر السلوك لدى الفرد.

### 2.2. نظرية ديفر:

قام كلينتون بتقديم نظريته في الحاجات الإنسانية حيث إفترضى أن حاجات الإنسان تصنف ضمن ثلاث أنواع شكل الأحرف الأولى كل منها :

#### - **حاجات البقاء:**

تشمل الحاجات الفيزيولوجية المادية للإنسان، وبالتالي فهذه الحاجات تقابل أول مستويين من الحاجات عند ماسلوا أي الحاجات الفيزيولوجية وحاجات للأمن والسلامة.

(1)- عبد الله، بن حمدون: مرجع سابق ، ص17.

- حاجات العلاقة مع الآخرين:

تشمل الحاجات المتعلقة في العلاقات الطيبة مع الآخرين وهي تقابل المستوى الثالث من الحاجات عند ماسلوا اي حاجة العلاقة الإجتماعية .

- حاجات النمو:

تتضمن الحاجات المتعلقة باستخدام الفرد لقدراته الى الحد الأدنى الامثل، وهي تقابل المستوى الاعلى من الحاجات عند ماسلوا اي حاجات تحقيق الذات وعلى الرغم من اختلاف نظرية الفريد ونظرية ماسلوا في عدد الحاجات او تجميعها معا على تصرفات الفرد وتشير النظرية الى ما يسمى مكون التراجع في حالة الاحباط والذي يعني ان عدم تحقيق الحاجات من مستوى اعلى يؤثر على حاجات من المستوى الاقل، فاخفاق موظف في تحقيق العلاقات الجيدة مع الاخرين في العمل قد يجعله يركز على حاجات الزيادة في الراتب<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - بربار مروى، بودلال فضيلة: دور التكوين المهني في زيادة تعزيز مستوى الكفاءة المهنية لدى العامل ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل م ي د ، علم اجتماع العمل والتنظيم ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة بن خلدون تيارت ، 2022-2023، ص21.

### خلاصة :

بناء على ما تم تقديمه في هذا الفصل الإطار التصوري و النظري للموضوع محل الدراسة في محاولة إبراز وتوضيح أهم المفاهيم الرئيسية والفرعية التي تناولتها الدراسة إضافة إلى ذلك دراسات سابقة تم عرضها وإستخلاص نتائجها، وكذلك تطرقنا إلى تقديم بعض النظريات التي لها صلة بموضوع الدراسة مع إبراز معالم الإشكالية البحثية أهداف الدراسة وتوضيح أسباب ومبررات اختيار الموضوع.

## الفصل الثاني: التأسيس النظري للتكوين المهني

### تمهيد

1. أهمية التكوين المهني
2. أهداف التكوين المهني
3. أنماط التكوين المهني
4. خلاصة

**تمهيد :**

يعتبر التكوين المهني أحد أهم القطاعات الحيوية الحساسة فهو وسيلة للتنمية الإقتصادية والإزدهار الإجتماعي، كما أنه وسيلة لتطوير المتربصين، بإعتباره بديلا مهما للشباب في ظل الترسيب المدرسي وتوجيههم نحو الحياة العملية، ويهدف التكوين المهني إلى تعزيز القدرات والمهارات لدى الشباب ويعتبر العامل الأساسي في العملية الإنتاجية، ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى التأهيل النظري للتكوين المهني من خلال الأهمية والأهداف والأنماط، إضافة إلى ذلك عناصر العملية التكوينية، والمظاهر العلمية للتكوين المهني.

اولا: أهمية التكوين المهني :

1. بالنسبة للفرد :

- إكتساب الفرد مهارات وقدرات تجعله مؤهلا لشغل مناصب عمل بكفاءة كما تساعد على الإرتقاء في عمله.
- يساعد الفرد المكون على زيادة قابلية لاجاد منصب عمل.
- يعزز التكوين المهني ثقة الفرد بنفسه مما يساعده على الإيداع في عمله.
- شعور الفرد بالرضاعن عمله ورفع الروح المعنوية لديه<sup>(1)</sup>.

2. بالنسبة للمؤسسة:

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي إذ أن إكتساب الأفراد مهارات ومعارف لازمة لأداء وظائفهم يساعدهم على تنفيذها بكفاءة وتقليص الوقت الضائع.
- تكوين إتجاهات إيجابية لدى الأفراد العاملين نحو العمل أي معرفة الأهداف التي تريدها المؤسسة منه.
- تحقيق توازن المؤسسة وقدراتها على الحفاظ على فعاليتها.
- تحديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة أي مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة<sup>(2)</sup>.

3. من الناحية الإقتصادية :

- نشر الثقافة الصناعية في الوسط الإجتماعي .

<sup>(1)</sup>— رنان نزيهة وجاب الله شافية التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر – مجلة ابحاث اقتصادية وادارية ، العدد 03 ، 2020 ، ص 384-385.

<sup>(2)</sup>— سليمة بوحنان، التكوين المهني والكفاءة الانتاجية، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للنتر وكيمياء مركب CPIK نموذا ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية ، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة 2007-2008، ص115.

- التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف.
- توفير المكونين المحليين<sup>(1)</sup>.

## ثانيا: أهداف التكوين المهني

يهدف التكوين المهني الى تحقيق عدة أغراض تتمثل في:

- **تكوين الخبرة** : من خلال إكتساب الفرد خيارات جديدة بطرق فنية وعلمية من أجل التكيف مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة.
- **تكوين المهارات** : إكتساب الفرد مهارات فنية وأنماط عملية مختلفة تساهم في رفع الإنتاجية وتجنبه لحوادث العمل.
- **تغير الإتجاهات** : يساعد الفرد على تغيير إتجاهاته وعاداته الإجتماعية بإعداده نفسيا قصد تكوين علاقات مع زملائه ورؤسائه وتحسين إنتاجيته<sup>(2)</sup> كما يهدف أيضا إلى :
- خلق قوة عمل ذات مهارة تسهم في التنمية.
- محاربة أو التقليل من الإفات الإجتماعية وإنحراف الأحداث.
- تأهيل الأفراد الذين ليس لديهم مستوى دراسي لإمتحان أي مهنة أو حرفة.
- إحداث توازن في سوق العمل من خلال توفير عمال متخصصين وقادرين على ممارسة مختلف الأعمال التي يتطلبها سوق العمل.
- زيادة الأداء والكفاءة الإنتاجية للأفراد في النواحي السلوكية والإشرافية، الفنية وغيرها.

<sup>(1)</sup> - سميرة ميسون، الاساليب المعرفية وعلاقتها بالمبول المهنية لدى متربصين التكوين المهني، دراسة ميدانية بمدينة ورقلة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم النفس التربوي، جامعة منتوري- قسنطينة، 2010-2011 ، ص 98.

<sup>(2)</sup> - عبد الكريم قريشي، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 01 ، المركز الجامعي ، ورقلة ، 1998 ، ص 23.

- تربية الاحساس بالمسؤولية والثقة في النفس واتاحة الفرصة لاكتشاف قدرات المتكويين<sup>(1)</sup>.

### ثالثا: أنماط التكوين المهني:

ينقسم التكوين المهني الى عدة انماط تتمثل في:

- **التكوين الإقامي:** يجرى داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة وتتمثل في مركز التكوين المهني والتمهين والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني<sup>(2)</sup>.
- تتم داخل مؤسسة التكوين طيلة مدة التبرص ويستكمل بفترات تطبيقية تنتظم في الوسط الصناعي لصالح المتربصين.
- التكوين عن بعد يتم عن طريق المراسلة من خلال المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد CNEPD يتم في المهن والتخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة ويمنح نفس الشهادة التي تمنحها مراكز ومعاهد التكوين<sup>(3)</sup>.
- **التكوين اللساني:** يتم عن طريق عرض دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار بعد الإنتهاء من دروس التكوين الإقامي العادية، يتم من خلال حجم ساعي مدروس لتحقيق كفاءات المهنية المراد إكتسابها، يتوجه اليه العمال والموظفين المشتغلين في المؤسسات الإنتاجية والخدماتية والراغبين في إكتساب تأهيل معين ورفع مستواهم وتحسين مساهم المهني.
- التكوين عن طريق التمهين يتم عن طريق إعطاء المتمهن تأهيلا مهنيا يصفه في إتصال

(1) - كلثوم مسعودي ، التكوين والادماج المهندسين في الجزائر ، دراسة ميدانية على عينة خريجيالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهنيحساني بوناببسكرة اطروحة لنيل شهادة دكتوراء للعلوم في علم الاجتماع ، جامعة معهد خيضر - بسكرة 2017-2018، ص 60-61.

(2) - شارف اقول نسرين ، خريجو الجامعة ، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ، دراسة ميدانية بمعهد واضح، عين تيموشنت، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تنظيم وعمل جامعة وهران 02 معدد بن احمد ، 2014-2015، ص80.

(3) - فوجيل منير ساسة التكوين التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني قائمة بطولعة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2013-2014، ص 72-73.

مباشر مه المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر أو في مؤسسة إنتاجية أو إدارية يتم التكفل به عن طريق الحرفي نفسه أو المسؤول الإداري ويكتسب المتمهن بذلك مهنته بالإحتكاك المباشر مع الواقع، أما الجانب النظري يستفيد منه على مستوى مركز التكوين المهني الأقرب من المكان الذي يتابع فيه تمهينه<sup>(1)</sup>.

#### - عناصر العملية التكوينية:

إن عملية التكوين هي مجموعة من العناصر المترابطة والمتسلسلة والمستمرة تنتظم في حلقة واحدة وتصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب المهارات وإتجاهات ومعارف لتطوير أدائهم لواجباتهم الوظيفية فنجاح هذه العملية التكوينية هناك عدة عناصر مهمة:

#### 1. المتكون ( المتربصين): ويقصد به ذلك الفرد المؤهل عمليا لدرجة تمكنه من أداء مهام

عمله كما انه يكتسب خبرة مع الزمن تساعده على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المختلفة وتزويده بالجديد وعدم الإعتماد على الخبرة أو المؤهل العلمي ، وكذلك لنجاح العملية التكوينية لابد من إقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته.

المتكون أو المتربص وهو المعني بالتكوين وتزويده بالمعارف وتنمية قدراته ومؤهلاته من خلال تخصصه المهني.

#### 2. المكون: هو ذلك الشخص الذي تتوفر فيه الشروط اللازمة والملائمة والتي تمكنه من

القيام بدوره وطريقة أداء العمل بالشكل الذي يتلائم مع التغيرات والتطورات الحديثة أي إختيار المكون الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة .

(1) - سامعي توفيق ، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيفالكفاءات المهنية ، خريجي القطاع المكون، مذكرة لنيل شهادةدكتوراء العلومفي علوم التربية ، جامعة فرحات عباس ، سطيف، الجزائر، 2010-2011.

رابعاً: **المظاهر العلمية للتكوين المهني**: هناك ثلاثة مظاهر وهي :

- **المظهر الوظيفي**: يحقق التكوين المهني أهدافاً معينة مهنية وعليه أن يستجيب

للمتطلبات المهنية وكذلك ينبغي إعادة استثمار المعارف والمهارات في التكوين والسلوك وفي تحليل

المواقف البيداغوجية تتمثل المظاهر العلمية للتكوين المهني في ثلاثة مظاهر وهي: المظهر الوظيفي

فهو يحقق أهدافاً معينة تتوافق مع متطلبات المهنية وإستثمار المعارف.

- **المظهر التنظيمي**: يجب أن يكون مهنية ومنظماً وكذلك يدل على مجموع العمليات

التي تسمح للفرد بممارسة نشاط مهني، وعليه فالتكوين هنا لا يقتصر على المعرفة والمهارة بل يتجاوز

ذلك ليترك شخصية الفرد وهذا يعني من جهة أن التكوين شكل من أشكال التفكير والإدراك والشعور

بالسلوك ومن جهة ثانية فإنه يوظف المعارف والمهارات.

- يجب أن يكون التكوين منظماً ويسمح بالتفكير والشعور وتوظيف المعارف والمهارات.

- **المظهر الاستمراري**:

- يرتبط هذا المعنى بإستمرارية التكوين، إذ يعتبر التكوين مرحلة أساسية من مراحل التكوين

المستمر<sup>(1)</sup>.

**إستمرارية التكوين:**

**الخطوات:**

**مرحلة التوجيه المهني**: يعتبر أهم عامل يساعد الفرد على إتقان عمله وترقية

إستعداداته وميوله، فهو عملية مساعدة الأفراد على فهم قدراتهم وميولهم في إختيار الحرفة الملائمة

(1) - محمد عبد المنعم نور: الخدمة الاجتماعية الطبيعية التأهيلية ، مكتبة القاهرة الحديثة، د.ط، مصر، 1971، ص173.

والأعداد لها والإلتحاق بها، فالتوجيه المهني هو العمل الذي تقوم الجهات المسؤولة لمعرفة أو كشف قدرات الأفراد وتوجيههم للمهنة الملائمة حتى يستطيع هؤلاء الأفراد الإستمرار بها.

**خطوات التكوين المهني:** مرحلة التوجيه المهني، وتساعد الفرد على فهم قدراته وميولاته لإختيار تخصصه لحرفة معينة والإعداد لها والإلتحاق بها من خلال الجهة المسؤولة وتوجيههم والإستمرار بها<sup>(1)</sup>.

**مرحلة المتابعة:** ترمي هذه العملية الى متابعة نشاط الفرد في عمله الجديد ودراسة تكيفه مع العمل او في العلاقات الإجتماعية مع زملائه وعليه التأهيل المهني للطلبة هي العملية تتضافر فيها مجموعة من الأطراف.

ومما سبق فإن مرحلة المتابعة هي متابعة نشاط الفرد في عمله وتكيفه مع العمل وعلاقاته المهنية.

**مرحلة التقييم:** هي مرحلة يقوم بها المكون أو المجرب بهدف إصدار حكم على ما إكتسبه الطالب إنطلاقا من أهداف حددها مسبقا وعليه التقييم تقوم على أساسا على إجراء مجموعة من الإختبارات والإمتحانات خلال الموسم الدراسي، حيث بواسطتهم يمكن تحديد المستوى تعليم وتأهيل الطلبة في معاهد التكوين المهني، ويطبق التقييم التكويني طوال العملية التكوينية لقياس مستوى الطلبة وثم معرفة الصعوبات التي لازالت تعترضهم والعمل على إزالتها في الوقت المناسب على ضوء التقييم المستمر لهم<sup>(2)</sup>.

**مرحلة التقييم:** هو تقييم المتربص أو الطالب من خلال ما تقدم له من معارف ومكتسبات من خلال الإمتحانات والإختبارات اثناءالموسم الدراسي مما يحدد من مستوى التعليمي له.

(1) — عبد الجواد صراع العرب: اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، دار المعارف، دط، مصر، دس ، ص216.

(2) نفس المرجع، ص217.

## خلاصة :

يعد التكوين المهني من الامور المهمة في عصرنا الحديث، حيث تطور هذا المفهوم من مجرد نعلم المهارات الفنية إلى عملية شاملة للتنمية، الأداء والسلوكيات والإتجاهات على جميع المستويات التنظيمية وانتقلت هذه العملية من الخصوصية الى العمومية، ذلك يربط بين التعليم وسوق العمل، ويمنح الأفراد مهارات عملية تؤهلهم لمواجهة تحديات المهني بثقة وكفاءة.

ومن خلال هذا قمنا بالتطرق في دراستنا إلى التأهيل النظري للتكوين المهن، من خلال الأهمية والأهداف والأنماط، إضافة إلى ذلك عناصر العملية التكوينية، والمظاهر العلمية للتكوين.

## الفصل الثالث: ثقافة المقاولاتية

تمهيد

1. التطور التاريخي للمقاولاتية
  2. الثقافة المقاولاتية ، خصائصها ، أهميتها
  3. وظائف الثقافة المقاولاتية ومقوماتها
  4. دور الثقافة المقاولاتية
  5. المقاولاتية ، خصائصها ، أهميتها ، دورها
- خلاصة

## تمهيد :

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تحولات إقتصادية واجتماعية عميقة إنعكست بشكل واضح على أنماط التفكير والسلوك داخل المجتمعات، وأبرزت الحاجة إلى البحث عن بدائل جديدة للتنمية الإقتصادية وتوليد الثروة وفرص العمل، بعيداً عن الإعتماد الكلي على القطاع العام أو الوظائف الكلاسيكية.

وفي هذا السياق برزت ثقافة المقاوالاتية كخيار إستراتيجي يسعى إلى تشجيع روح المبادرة والإبتكار والمخاطر المدروسة ، بهدف خلق مشاريع جديدة تساهم في النمو الإقتصادي وتعزز من ديناميكية السوق.

وتعد المقاوالاتية اليوم أحد المحاور الأساسية التي تعتمد عليها السياسات الإقتصادية في العديد من الدول. كما أصبحت الجامعات ومراكز البحث والإبتكار فضاءات خصبة لنشر هذه الثقافة وترسيخها في أوساط الشباب، من خلال تكوينهم وتأطيرهم ومرافقتهم لتحويل أفكارهم إلى مشاريع قابلة للتجسيد في الواقع .

ومن هذا المنطلق سنقوم في هذا الفصل بتسليط الضوء على التطور التاريخي للمقاوالاتية، الثقافة المقاوالاتية خصائصها وأهميتها، كذلك وظائف ومقومات الثقافة المقاوالاتية بالإضافة إلى دورها.

الثقافة المقاولاتية ، تطورها ، وأهميتها ووظائفها ، ومقوماتها ودورها

### أولاً: التطور التاريخي للمقاولاتية:

رغم الأدبيات الوفيرة التي تعرضت إلى ظاهرة المقاولاتية، إلا أنه لا يوجد تعريف خاص بها، فالتعريف التي أعطيت ظلت نابعة من طبيعة التخصصات التي إهتمت بهذا المجال، وكذا التحولات الثقافية والاقتصادية التي شهدتها الدول، والتي أثرت على نشاط مجتمعاتها، فالتغيرات السياسية والتكنولوجية والديمقراطية دفعت المقاولين إلى تبني موقف جديدة واكتساب مهارات أكثر تلائماً مع طبيعة التعديلات والتطورات التي تطرأ على محيطهم.

ورغم أن المقاولاتية بدأت تأخذ اهتمام ملفت عند مختلف المختصين، في السنوات القليلة الماضية، لكننا نجد أن هذا النشاط له جذور تاريخية تعود لأزمنة بعيدة لم يتم فيها بروز مصطلح المقاولاتية، أو على الأقل إعتبره مفهوم يستحق الإهتمام والدراسة ، وسميت هذه الفترة من قبل الباحثين " بما قبل التاريخ للمقاولاتية" .

وفيما يلي سنحاول إستعراض مراحل ظهور المقاولاتية :

#### 1. المقاولاتية في العصور الوسطى:

قسم النشاط الإقتصادي في القديم إلى قسمين هم، القادة والعبيد وأنحصر عمل المقاول في هذه الفترة ضمن صنف التجار والعسكريين إلى جانب النبلاء، أي القائد العسكري الكفاء، لأن الحروب عادة ما تقوم لأسباب اقتصادية، وقائد الجيش الذي يقوم بتحديد وتنفيذ خطة إستراتيجية ناجحة في الحرب يتحمل مخطر معتبرة، توقعا منه لجني أرباح اقتصادية وكذلك التجار يضعون أنفسهم في مجال الخطر حيث تتوفر إمكانية الربح أو الخسارة في عملهم ، حيث تتوافق وظيفة التجار والمخاطر عند نفس الفرد. كما كان اليونانيون يتجهون نحو فكرة الحفاظ على الوضع الراهن، لتفسير النشاط

الإقتصادي في إطار قد يكسب فيه شخص ويخسر الآخر، وهي الفكرة التي هيمنت وسيطرة إلى غاية القرن 18، فالشكل الأول للمقاولاتية ينطوي على تحمل المخاطر والمبادرة الفردية.

وعليه فخلال العصور الوسطى، أي منذ القرن 10 إلى القرن 14 ميلادي، كان النظام قائما على أساس المقاطعات التي يعمل فيها العبيد رقا أو فلاحين أقنان، أما أعمال المقاولاتية فكانت تنحصر ضمن فئة الأحرار الذين كانوا يمارسون نشاطهم في الزراعة أو الأعمال الحرفية أو العسكرية .

## 2. مرحلة الثورة الصناعية : - نشأة المقاولاتية ومؤسسات الإنتاج الرأسمالي:

لقد أدت إنتفاضة الفلاحين التي شهدتها أوروبا الإقطاعية إلى نشوب حرب في كل من فرنسا إنجلترا وألمانيا، فاستفادت البرجوازية الأوروبية من الإقطاعات على النظام الإقطاعي بعد تحالف تم بينها وبين الاقنان ضد تعسف الإقطاعيين، وزاد نفوذ البرجوازية المالكة لرأس المال للطبقة الشغيلة، والتي إقتصرت وظيفتها على الإنتاج، باعتبارها المالكة لقوة العمل<sup>(1)</sup>.

فالمرحلة التي سبقت الثورة الصناعية لم يكن المقاول فيها مفاوضا ومبدعا ومبتكرا وباحثا عن التميز، بل كان ذلك الشخص المخاطر فقط.

أما في النظام الرأسمالي فيفسر ماكس فبير الظاهرة المقاولاتية بـ"الرأسمالية التي تعني النظام الذي يقوم على المقاول الصناعية، حيث الهدف هو تحديد الحد الأقصى من الأرباح، بفضل التنظيم العقلاني للعمل والإنتاج، أي انه لقاء بين الرغبة في الربح والنظام العقلاني اللذان يشكلان هذه الظاهرة المنفردة والأصلية للرأسمالية الغربية" .

وبسقوط الإيديولوجية الماركسية والتي ترى أن المقاولاتية ماهي إلا تكريس لفكرة الاضطهاد والاستغلال وإعادة إنتاج النظام الرأسمالي بصورة جديدة، وبحلول الأيديولوجية برز نظام الاقتصاد الحر وأصبحت ذات الدول مجبرة على أحداث تغييرات هيكلية تسمح لها بالدخول لإقتصاد السوق، برزت هنا

(1) - يسرى عبد الرحمان، تطور الفكر الاقتصادي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1999، ص155.

فئة المقاوالاتية والمقاولين بمؤسساتهم الخاصة، الساعية لتحقيق التكامل الإقتصادي والتنمية الإقتصادية والإجتماعية وعليه فإن بداية التنظير السوسيولوجي للمقاوالاتية يعود فيه الفضل إلى عالم الإجتماع ماكس فيبر ووقع الإهتمام به أكثر في الإقتصادي السياسي الكلاسيكي مع شومبيتر وفونياك، أحد رموز المدرسة النمساوية، ودوسان ديسون هذا الأخير الذي إعتبر العلم، الحرية والعمل هم العناصر المفسرة لظهور ما يسمى بالقادة الجدد للمجتمع الحديث<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: الثقافة المقاوالاتية ، أهميتها ووظائفها:

يرتبط مفهوم الثقافة المقاوالاتية بالإتجاه الإيجابي نحو المغامرة الشخصية والتجارية ودعم النشاط المقاوالاتي وتعد الثقافة المقاوالاتية من العوامل المهمة التي تحدد توجهات الأفراد نحو المبادرات المقاوالاتية، فالثقافة التي تشجع السلوكيات المقاوالاتية كالمخاطرة والإستقلالية والإنجاز وغيرها، وتساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغيرات جذرية في المجتمع، والإقتصاديات التي شهدت نموا وإزدهارا في القرن العشرين، تشرك في تبنيتها لثقافة الأعمال وهي الثقافة التي يمكن وصفها بالثقافة المقاوالاتية.

#### 1. أهمية الثقافة المقاوالاتية :

تمثل المقاوالاتية المحرك لإنشاء المؤسسات، فالثقافة تلعب دورا في غاية الأهمية في تماسك الأعضاء، والحفاظ على هوية الجماعة وبقائها، فهي أداة فعالة في توجيه سلوك أفراد المجتمع، ومساعدتهم على إكتشاف قدراتهم على الإبداع وإكتساب الثقة بالنفس، من خلال تحريك الدوافع النفسية والمالية نحو المقاوالاتية<sup>(2)</sup>، وعليه فأهمية الثقافة المقاوالاتية تبرز في<sup>(3)</sup>:

- الثقة المقاوالاتية هي المحرك لإنشاء وقيام المؤسسات.

(1)- يعقوب الطاخوتي، الفكر الاقتصادي الجديد، دار المعلم، الأردن، 2016، ص202.  
(2)- اوبختي نصيرة وآخرون، دور الثقافة المقاوالاتية في إنشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر، دراسة حالة مقاوليا لوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتلمسان، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، المجلد 13، العدد03، جامعة تلمسان، الجزائر، 2020، ص746.  
(3)- عبادية احلام، محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير بكلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عنابة، 2007، ص118.

- الثقافة المقاوالاتية هي الأساس في الحفاظ على هوية الجماعة وبقائها وتماسكها.
- تساعد الأفراد على إكتشاف قدراتهم من إبداع ومبادرة وإبتكار وإكتساب الثقة بالنفس.
- تساهم في توجيه سلوكيات أفراد المجتمع.
- تدعيم وتشجيع العمل المقاوالاتي، فهي الميزة التي تجعل الأفراد أكثر ارتباطا بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون ثقافة مقاوالاتية لهم إرادة تجريب أشياء جديدة لم تكن سابقا، والقيام بها بطريقة تختلف عما هو ما لو فبفعل تميزهم بقدرتهم وإمكانياتهم للتغيير.<sup>(1)</sup>
- حسب ( BLOCK ) و ( STUMPF ) تمكن أهمية الثقافة المقاوالاتية في كونها تميز الشخصية المقاوالاتية وتعكس سلوكها وتصرف شخصية المقاول، من أجل خلق قيمة وإيجاد توليفات جديدة للإمكانيات المتاحة وفي ظروف معينة لإنتاج سلع وخدمات جديدة أو إدخال طرق عمل جديدة وفتح أسواق جديدة، إيجاد مصادر تمويل جديدة، وفق طريقة تنظيمية جديدة<sup>(2)</sup>.

#### ثانيا: وظائف الثقافة المقاوالاتية:

يرى كل من سكرنسان (SCRENSSEN) وبيدرسون (PEDERSON) أن للثقافة المقاوالاتية وظائف

أساسية هي:

- تستخدم الثقافة كأداة تحليلية للباحث، فهي تساهم في فهم التنظيمات الإجتماعية المعقدة.
- تستخدم كأداة لتحسين سلوكيات الشباب وتوجيهها.
- تستخدم كأداة لتحريك الحس الإدراكي للأفراد.
- تهيئة الإحساس بالكيان والهوية لدى الشباب.
- المساعدة على تخفيض معدلات البطالة.

(1) - لخضر منصور مليكة، آليات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تفعيلاً لروح المقاوالاتية في الجزائر، عن موقع [HTTPS://WWW.DIWANALARA.COM](https://www.diwanalara.com) ، تمت زيارة الموقع بتاريخ: 2022/11/25 على الساعة: 11:23.

(2) - بن علي سميرة، روح المقاوالاتية ودورها في تطوير الفكر الإبداعي، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، المجلد 02، العدد 03، جامعة الجزائر 02، 2018، ص43.

- تهيئة إطار مرجعي يساعد على فهم إتجاهات وأنشطة المقاوله ويرشد لإتخاذ قرار الخوض في مجال المقاولاتية.

ويرى آخرون أن وظائف الثقافة المقاولاتية تكمن في:

- التشجيع على الإبداع والإبتكار وزيادة قدرة المؤسسة التنافسية.
- إفساح المجال للأفكار كي تولد وتنمو مادامت في الإتجاه الصحيح وفي خدمة الصالح العام والتجديد المستمر للنفس والفكر والطموحات.

### ثالثا: مقومات الثقافة المقاولاتية:

سبق وعرفنا المقاول بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة وبشكل مستقل على تحويل فكرة جديدة أو إختراع إلى إبتكار تجسد على أرض الواقع، بالإعتماد والإنطلاق من معلومات هامة، من أجل تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة والقدرة على الإبداع،<sup>(1)</sup> فالمقاول ليس بالشخص الخيالي وإنما هو شخص يتصرف بشكل مستق، مقاوم ، متمرد، مبدع قادر على الإتيان بأفكار جديدة وتجسيدها على أرض الواقع من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف هو المساهمة في التطور الإقتصادي لبلده، ويحتاج 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 قسمين:

#### 1. مقومات شخصية:

وتتضمن الحاجة إلى الأنجح، أي تقديم أفضل أداء والسعي إلى إنجاز الأهداف، وتحمل المسؤولية والعمل على الإبتكار والتطوير المستمر والتميز، ولذلك فالمقاول دائما يقيم أدائه وإنجازه في ضوء معايير غير إعتيادية وتشمل المواصفات الذاتية:

(1) - عبد المومن نعيمة، محاضرات في مقياس المقاولاتية، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة ثانياية ماستر تنظيم وعمل، جامعة المسيلة ، الجزائر، 2020، ص2

- **الثقة بالنفس:** وذلك من خلال الإعتماد على الذات والإمكانيات الفردية وقدرته على التفكير والإدارة وإتخاذ القرارات لحل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية، وذلك بسبب وجود حالة من الثقة بالنفس والإطمئنان لقدراته وثقته بها.

- **الرؤيا المستقبلية:** أي التطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية وإمكانية تحقيق متميز ومستويات ربحية متزايدة.

- **التضحية والمثابرة:** فتحقيق النجاحات وضمان إستمراريتها، إنما يتحقق من خلال المثابرة والصبر والتضحية برغبات آنية من أجل تحقيق آمال ورغبات مستقبلية، والتي تتبع من خلال الجد والإجتهد والعطاء.<sup>(1)</sup>

- **المهارات التقنية والمهارات التفاعلية:** وتتمثل في الخبرة المعرفية والقدرة على التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية للمشروع في مختلف المجالات من إنتاج وبيع، تخزين وتمويل، إضافة على القدرة على الإتصال ونقل المعلومات وتلقي ردود الفعل ومناقشة القرارات قبل إصدارها، القدرة على الإنصات والإقناع... الخ والتي يحتاجها المقاول في حالة تحويل الصلاحيات اللازمة لإدارة النشاط للأخرين.<sup>(2)</sup>

- **الرغبة في الإستقلالية:** ويقصد بها الإعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف والسعي بإستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة إذا توفرت الموارد المالية الكافي، كما يستبعد المقاولون العمل لدى الآخرين تجنب التحجيم، بحيث يتمكنون بمفردهم من التعبير والتجسيد الحقيقي لأفكارهم وأرائهم وطموحاتهم، والتحكم في شؤون العاملين، وهذا ما أطلق عليه

**shumpeter " بالملكة الصغيرة"**

(1)- قورمي عبد الحميد وبن علي حنان، روح المقاولاتية ودورها في تنمية التفكير والإبداع الإداري في منظمات الأعمال الجزائرية، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، المجلد 2، العدد1، جامعة الجزائر2، 2018، ص ص 05-04.

(2)- بومعزة اشرف الدين، ثقافة روح المقاولاتية لدى الشبابا لجامعي في ولاية جيجل، دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي بجامعة جيجل، مجلة النماء الاقتصادية والاجتماعية، العدد2، الجزائر ، 2018 ، ص223.

- **المهارات الإنسانية والفكرية:** تتمثل المهارات الإنسانية في قدرات المقاول على تطوير علاقات مرؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع بشكل عام، والتي تبني على الإحترام والثقة والدعم المستمر للعنصر البشري داخل المؤسسة، أما الفكرية فتتمثل في إكتساب أسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة وإتخاذ القرار والمحكمة المنطقية وتحليل المشكلات وإيجاد العلاقات بين المشكلات والإهتمام بمشكلاته خارج المؤسسة من خلال المعاملة الحسنة والتصرف اللبق مع أعضاء المؤسسة.

أما أهم هذه المقومات الشخصية فهي:

- **القدرة على الإبداع والإبتكار:** فهما مفتاح توليد الأفكار ومفتاح أي عمل لأن المجتمعات المتقدمة تركز في نشاطها الإقتصادية على إنتاج الأفكار الجديدة بدلا من إنتاج الأشياء.<sup>(1)</sup>

- **القدرة على المخاطرة:** وهي التأكد من نجاح المشروع فقد يكون لها تأثير إيجابي أو سلبي على واحد أو أكثر من أهداف المشروع، والمخاطرة هي قدرة المقاول على دخول مشاريع مع عدم تأكده من نجاحها.

## 2. مقومات بيئية:

وتشتمل على مايلي:

أ. **المحيط الإجتماعي:** يعتبر المحيط الإجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة

- **الأسرة:** تعمل الأسرة على تنمي القدرات المقاولاتية لأبنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني، خاصة إذا كان هؤلاء الأباء يمتلكون مشاريع خاصة.

- **العادات والتقاليد:** تعتبر العادات والتقاليد من العوامل المؤثرة على التوجه نحو إنشاء المؤسسات.

<sup>(1)</sup> - عرين البتول، أهمية الإبداع والإبتكار ، عن موقع: [HTTPS//MAWDOO3.COM](https://MAWDOO3.COM) زيارة الموقع بتاريخ : 2022/11/26 على الساعة : 15:17.

- **الدين:** يدعو الدين الإسلامي الحنيف إلى العمل وإتقانه وكذا الإعتماد على النفس في الحصول على القوت.

ب. **الجهات الداعمة:** نظرا لأن ثقافة المقاولاتية تنشأ من المجتمع الذي تنشأ فيه ممثلا في مؤسساته العامة والخاصة، وهيئات الدعم المرافقة، فإن هذه الأخيرة تلعب دورا أساسيا في الرفع من كثافة المقاولاتية، ومن أهم هيئات الدعم المتوفرة على المستوى الوطني:

- ANADE ANSEJ حاليا : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

- CNAC الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

- ANJEM الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

- ANDI الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار.

ت. **الجامعة والتعليم:** يعتبر التعليم بصفة عامة والجامعي بصفة خاصة، محورا لتطوير مهارات المقاولاتية، إذ يجب أن تركز المناهج الدراسية على تشجيع المقاولاتية. كما أن للجامعة

دور مهم في بناء المعرف الخاصة بالمقاولاتية وتدرس المفاهيم العلمية التي تبنى عليه، وتعتبر

تجربة دور المقاولاتية على مستوى الجامعات الجزائرية خطوة مهمة في هذا الإطار، من خلال

تنشيط ملتقيات وندوات لفائدة الطلبة الراغبين في إنشاء مشاريعهم الخاصة.<sup>(1)</sup>

بناء على ماسبق، فالثقافة المقاولاتية هي مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من طرف فرد

أو مجموعة من الأفراد، ومحاولة إستغلالها وتطبيقها في مجال الإستثمار بايجاد أفكار جديدة

ومبتكرة، وتبنى هذه الثقافة إنطلاقا من مقومات بيئية، وهي مجموع القيم التي يكتسبها الفرد من

محيطه الإجتماعي، الأسرة العادات والتقاليد المتوازنة، أو الدين، المؤسسات التعليمية.....الخ، وهذه

المسبقات هي التي تساعد على ظهور الإستعدادات لديه، أي ظهور مجموع الخصائص النفسية والقيم

(1) - قاسم سمية، العوامل المحفزة على الفعل المقاولاتي في المجتمع، محاضرات مقدمة لطلبة الماستر 02، علم اجتماع الانحراف والجريمة، جامعة سطيف2، 2018، ص22.

التي تظهر عند المقاول كالأستقلالية ، الثقة بالنفس، المثابرة، الإبداع، الابتكار، المخاطرة... الخ وكل تلك المسابقات والإستعدادات هي التي تجعل من المقاولاتية خيارا مرغوبا في مساره المهني.

#### رابعاً : دور المقاولاتية في المجتمع :

عرفت السنوات الأخيرة إهتماما متزايد بالمقاولاتية، حيث بينت دراسات عديدة مساهمة هذه الأخيرة في إرتفاع معدلات النمو في الإقتصاد الوطني وتحسين المستوى المعيشي لأفراد المجتمع، حيث يؤكد ماكليان ( MCCLLELAND1987 ) على أن العامل الرئيسي لتنمية أي بلد ليس المال والتكنولوجيا، وإنما ذوي الأفكار المبتكرة والخلاقة، وهذا ما ذهب إليه ماسلو ( MASLOW ) على أن أهم محرك للنمو الإقتصادي هو توفر المقاولين وأصحاب الأفكار المتميزة<sup>(1)</sup>، ويمكن تلخيص دور المقاولاتية في التنمية الإقتصادية والإجتماعية بشكل عام بمايلي:

#### 1. الدور الإقتصادي للمقاولاتية: ويتمثل فيمايلي:

- رفع الكفاءة الإنتاجية وتعظيم الفائض الاقتصادي: تعتبر المؤسسات الصناعية الكبيرة هي الأقدر على رفع الكفاءة الإنتاجية، ويعظم الفائض نظرا لإرتفاع إنتاجية العامل فيها بالمقارنة مع المؤسسات الصغيرة ، إلا أننا لو أجرينا مقارنة بين رأس المال المستثمر والفائض الذي يحققه للمجتمع ككل يؤدي إلى أحجام المؤسسات المختلفة، ومن ثم يبرز دور المقاولاتية بأنها الأقدر على تعظيم الفائض الإقتصادي للمجتمع وذلك بالربط بين حجم رأس المال ( المقاولاتية لا تحتاج إلى أموال ضخمة) والفائض الإقتصادي المحقق<sup>(2)</sup>.

- تنويع الهيكل الصناعي: تؤدي الممارسة الديمقراطية دورا هاما في تنويع الإنتاج وتوزيعه

(1) - ناصري محمد، دور المقاولاتية في التنمية الاقتصادية في الجزائر، الندوة الدولية حول المقاولية والإبداع في الدول النامية، جامعة خميس مليانة، الجزائر، ص204.

(2) - حيولة ايمان وموساوي وردة، مساهمة المقاولاتية في التنمية الاقتصادية ، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 05، العدد 02 ، الجزائر، 2020، ص ص 22-23.

على مختلف الفروع الصناعية وذلك نظرا لصغر حجم نشاطها ورأس مالها، مما يعمل على إنشاء العديد من المقاولات، التي تقوم بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع والخدمات وتعمل على تلبية الحاجات الجارية للسكان خاصة بالنسبة للسلع الإستهلاكية، فضلا عن تلبية إحتياجات الصناعات الكبيرة بحيث تقوم بدور المغذي لها.

- **تدعيم التنمية الإقليمية:** تتميز المقاولاتية بالانتشار الجغرافي في المناطق الصناعية والريفية والمدن الجديدة، ذلك لإمكانية إقامتها وسهولة تكيفها مع محيط هذه المناطق، كما أنها أعمال لا تتطلب إستثمارات كبيرة ولا تشتت تركيزنا عاليا في العمل الإنتاجي، أو تكاليف مرتفعة في التسيير، أو تكنولوجيا عالية لذلك تعمل على تحقيق تنمية إقليمية متوازنة والتخفيف من مشاكل الإسكان والتلوث البيئي.

- **الرفع من حجم الناتج المحلي:** تتضح أهمية الدور الذي تلعبه المقاولاتية في تحقيق التطور الإقتصادي للدول المتقدمة، من خلال المساهمة في تكوين الناتج المحلي، وذلك من خلال عملها على توفير السلع والخدمات سواء للمستهلك النهائي أو الوسعي، مما يزيد من الدخل الوطني للدولة.

- **تكوين رأس المال البشري:** حيث تعمل المقاولاتية على تسهيل مهمة الحصول على التدريب بأقل تكلفة مما تؤمنه المؤسسات الرسمية والمعاهد المتخصصة الفنية.<sup>(1)</sup>

- **نقل التكنولوجيا وخلق فرص عمل جديدة:** إذ يقوم المقاولون بنقل أدوات ووسائل

(1) - بورنيمه علي، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخلة ضمن الايام العلمية الدولية حول المقاولاتية، التكوين وفرص الاعمال، بسكرة، 18/17 افريل 2010، د ص .

التكنولوجيا من الدول المتقدمة إلى الدول النامية، أو القيام بإبتكارات تكنولوجية جديدة من أجل تحقيق التنمية المستدامة وخلق فرص عمل جديدة لهم ولغيرهم من الأفراد في المجتمع والمساهمة في القضاء على البطالة.<sup>(1)</sup>

- إيجاد أسواق جديدة: فوفقا للمفهوم الجديد للتسويق فالمقاولون هم أشخاص مبدعون ومنتشؤون للموارد والفرص، فهم بذلك يخلقون عملاء وبائعين جدد وإستغلال الفرص المتاحة في السوق.<sup>(2)</sup>

2. الدور الإقتصادي للمقاولاتية: رغم أن المقاوله هي مشروع إقتصادي هدفه تحقيق الربح وتحسين الدخل الشخصي للمقاول، إلا أن لها دور إقتصادي كبير أيضا، إذ أن المقاوله هي مؤسسة إقتصادية إجتماعية ومالية مستقلة ، لها مزايا إجتماعية تتمثل في<sup>(3)</sup>:

- زيادة التشغيل والحد من البطالة: إن الإهتمام الدولي المتزايد بالمقاولات راجع إلى الدور الذي تؤديه على مستوى التشغيل وبالتالي المساهمة في حل مشكلة البطالة، كونها تستخدم الأساليب الإنتاجية كثيفة العمل، مما يجعلها أداة هامة لإستيعاب العرض المتزايد للقوة العاملة، خاصة في الدول النامية التي تتميز بالتوتر النسبي ليد العاملة على حساب رأس المال، لذلك فهي تساهم في تحريك سوق العمل وضمان توازنه، كما أن طبيعة هذه المؤسسات وحجمها، ومساهمتها الكبيرة في الإقتصاديات الوطنية توفر حافزا قويا لخلق فرص العمل وذلك من خلال:

- فترة المؤسسات الصغيرة بتنوعها وكثافتها على إستيعاب العمالة غير الماهرة أو النصف ماهرة والتي تشكل النسبة الكبيرة من قوة العمل.

- يمكن أن تكون أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية مما يؤهلها لتكون إحدى وسائل

(1) حابس امال، ملخص مادة المقاولاتية ، محاضر اتمقدمة لطلبة السنة ثانية ماستر، تاريخ+ اعلام واتصال، بجامعة ام البواقي، 2021، ص12.

(2) رakan محمود علي، المقاولات وتحديات السوق، دار الميسر للنشر والتوزيع ، الاردن، 2017، ص ص 63-64.

(3) رakan محمود علي: المقاولات وتحديات السوق، دار النشر والتوزيع ، الاردن، 2017، ص ص 63-64.

الإندماج والتكامل والتوازن الجهوي.

- **مكافحة الفقر والترقية الإجتماعية** : منذ منتصف الثمانيات ظهرت أهمية المقاومة المصغرة كوسيلة لمكافحة الفقر وإدماج الفئات المقصات إجتماعيا وإقتصاديا فهي تمثل الطريقة الدائمة للخروج من الفقر وتحسين مستوى المعيشة.
- **مكافحة الأزمات الإجتماعية**: مما لا شك فيه أن النفاذ المحدود إلى التعليم، وعدم الثبات في العمل وعدم وجود المهارات اللازمة يؤدي إلى دفع الشباب إلى هامش المجتمع ويصبحون عرضة للمخاطر .

والمقاوالاتية تمثل الحل لهذه المشاكل من خلال وضع حل لضعف أجيال المستقبل من خلال

التعليم والتدريب الهادف وإستراتيجيات التوظيف.

- **العدالة في توزيع الدخل**: فوجود المقاوالات وعملها في ظروف تنافسية يساهم في تحقيق العدالة في توزيع الدخل، فهي تتطلب إمكانيات إستثمارية بسيطة مما يسمح لعدد كبير من أفراد المجتمع من إنشاء تلك المقاوالات مما يساعد على توسيع حجم الطبقة المتوسطة وتقليص حجم الطبقة الفقيرة، على عكس الصناعات الكبيرة التي تدفع إلى زيادة حجم التفاوت الطبقي الإجتماعي بسبب إمكانياتها الإستثمارية الضخمة والتي يتولد عنها تكديس الثروة لدى طبقة معينة هم أرباب العمل.

- **ترقية روح المبادرة وزيادة إحساس الأفراد بالحرية والإستقلالية**: تؤكد مختلف

الدراسات المهمة بالتنمية الصناعية على أن أعمال المقاولة هي منبع المبادرة بفضلها شهدت مختلف الإقتصاديات بروز منظمات تعمل على تشجيع إنشاء طبقة من المقاولين الصغار، وهذا ما أكده الرئيس الأمريكي ريفان 1985 بقوله " تأتي معظم الإبتكارات والأعمال الجديدة، والتقنيات والقوة الإقتصادية في الوقت الراهن من دائرة صغيرة من الأبطال الذين هم رجال الأعمال الصغيرة.

خامسا: المقاولاتية ، خصائصها ، أهميتها ، دورها :

### 1. خصائص المقاولاتية

- يعتبر قطاع المقاولاتية - ريادة الأعمال - من القطاعات الهامة ذات الأهمية الكبيرة في الإقتصاد لأنها تساعد على تطوير الإقتصاد والفكر الإداري والاستراتيجي ومن أهم مميزاتها:
- تعتبر المقاولاتية من أهم أدوات التطور الاقتصادي باعتبارها تعتبر جزءا من عوامل إتخاذ القرار وإستخدام الموارد بطريقة أفضل.
  - في ريادة الأعمال يتم إتخاذ بعض الإحتياجات من أجل تدعيم موقفها من المخاطر.
  - تعمل على تحفيز الأفراد على الإبداع في المشاريع من خلال البحث عن فرص جديدة وتنفيذها.
  - تساهم المقاولاتية في تحقيق الأرباح والمشاركة المجتمعية في المؤسسات .
  - تسعى إلى إستغلال الموارد البشرية بصورة أفضل لأنها تحتوي على مهارات إدارية معتمدة على مبادرات الأفراد.
  - تولد المقاولاتية مع الفرد وتدفعه للإبداع في الأعمال وإنشاء المشاريع.
  - من خلالها يتم إمتلاك القدرة على إنتقاء الفرصة المتاحة في السوق والتي لم يدركها الآخرون
  - إستثمار الوقت وممارسة العمل القيادي السليم دون التركيز على أعمال تصريف المنتج
  - تنشأ بمحض إرادة الإنسان وإختياره .
  - عملية شاملة وديناميكية، تتمتع بالذاتية إلى حد كبير.
  - تحدث على مستوى الشركات الفردية في أغلب الأحيان<sup>(1)</sup>.
  - تعتبر ذات اثر إيجابي على الإقتصاد والمجتمع.
  - تكون فرصة لجني الأرباح والمساهمة في المجتمع من خلال ما تقدمه المنظمة من خدمات.

(1)- مركز ريادة الاعمال : نشرة تعريفية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات التجارية ، ص3.

- تعبر عن الجهد المبذول من أجل إحداث التنسيق الكامل بين عمليات الإنتاج والبيع.
- 2. أهمية المقاوالتية : للمقاوالتية أهمية كبيرة تتمثل في:
  - هي محرك أساسي لخلق فرص العمل والإبتكار والنمو الإقتصادي .
  - تساهم المقاوالتية في تحقيق إرتفاع الدخل للمجتمعات ذات الدخل المنخفض.
  - تعتبر وسيلة للحد من البطالة.
  - تساهم في تحقيق التكامل الإجمالي لصاحب المشروع وعائلته.
  - تحويل الأهداف المرجوة والأفكار المستقبلية إلى واقع يستفيد منه الجميع من خلال العزم والإصرار .
  - توضيح كيفية التخطيط للدخول إلى السوق وتنفيذ الأفكار فهي بذلك تسعى إلى الكشف عن حاجة العميل والسعي وراء تلبيةها.
  - كما أن تطبيق برامج المقاوالتية للشباب، ينعكس بشكل واضح على الشباب خصوصا وعلى مجتمعاتهم بشكل عام، فهي أعمق السبل لصناعة المقاولين واقصر الطرق لتنمية مهاراتهم الحياتية.
  - وأهميتها للشباب تظهر من خلال تبني قدراتهم ومهاراتهم الحياتية، التخطيط المتواصل والعمل ضمن فريق، فتجعل الشباب مبادرين ومفكرين مبدعين وإيجابيين، فهي تنمي مهاراتهم القيادية<sup>(1)</sup>، فمن خلالها يبنون شبكة علاقات إجتماعية تساعدهم في محطات حياتهم من خلال إكتشاف مواهبهم وتزيد من ثقتهم بأنفسهم، وأهميتها للمجتمع ككل تظهر من خلال إستثمار طاقات أفراد المجتمع بشكل ايجابي وإبراز قيادات مستقبلية قادرة على تحمل المسؤولية وتتصدى لمشكلات

(1) - يوسف سعادة ومحمد الجبوسي : المبادرات والمشاريع الشبابية طريقك للريادة المجتمعية،" نحو شباب يقودون التغيير في مجتمعهم، ويحدثون فرقا في حياتهم وحياة الاخرين من حولهم"، سلسلة ادلة منظومة العمل الشباب العربي.

المجتمع فهي تسعى إلى صياغة حلول تنموية مبتكرة من أفكار ومبادرات الشباب، فتزيد من انتماء الشباب لمجتمعهم، كما تعزز التغيير الايجابي في المجتمع عبر الشباب. كما تمكن أهمية ظاهرة المقاولاتية من خلال الآثار الاقتصادية، والاجتماعية، والتنموية، فهي تتميز بدعمها الكبير للتنمية الاقتصادية، وذلك من خلال الدور الذي تلعبه، ويمكن توضيح ذلك من خلال:

أ. الآثار الاقتصادية:

- تسعى المقاولاتية إلى رفع مستوى الإنتاجية في جميع الأعمال.
- تعمل على خلق فرص عمل جديدة
- تسعى إلى تنويع الإنتاج نظرا لتباين مجالات الإبداع لدى المقاولين.
- تساهم في نقل التكنولوجيا والتجديد وإعادة الهيكلة في المشاريع الاقتصادية.
- تعمل على توجيه الأنشطة للمناطق التنموية المستهدفة.

ب. الآثار الاجتماعية :

- تسعى المقاولاتية لتحقيق عدالة التنمية الاجتماعية وتنويع الثروة.
- تعمل على امتصاص البطالة وتوفير مناصب شغل.
- المساهمة في تشغيل المرأة، ودعمها في المجال المقاولاتي.
- تعمل المقاولاتية على التقليل من النزوح الريفي نحو المدن، من خلال تقديم الدعم في المجال الزراعي<sup>(1)</sup>.

ج. الآثار التنموية :

- إنشاء أسواق جديدة.

(1)- الحاروني علي عبد الفتاح : الريادة وادارة الاعمال الصغيرة، مجلة حصاد الفكر، العدد 229، (1432)، دار حامد ، عمان، الاردن، ط1، 2011، ص189.

- تحسين مستوى الإنتاجية واكتشاف مصادر جديدة للموارد الإنتاجية.
- تسعى إلى تحريك الموارد الرأسمالية.
- تعمل على زيادة متوسط دخل الفرد.
- الزيادة في جانب العرض والطلب.

### 3. دور المقاولاتية:

يهدف النشاط المقاولاتي إلى تحقيق مجموعة من الأدوار الاقتصادية يمتد أثرها إلى الحياة

الإجتماعية والبيئية كما يلي:

#### أ. على المستوى الإقتصادي:

- إعادة هيكلة وتجديد النسيج الإقتصادي من خلال خلق مؤسسات جديدة إعتمادا على أفكار إبداعية بما يستجيب لإحتياجات السوق، وعادة ما تأخذ هذه المؤسسات شكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذه الأخيرة التي أصبحت في العقود الأخيرة تقود الإقتصاديات المتقدمة والنامية على حد السواء
- المحافظة على إستمرارية المنافسة في الأسواق والعمل على كسر النمط الإحتكاري الذي تمارسه المؤسسات الكبيرة بفضل الإبداع والإبتكار التي تظهر به منتجات المقولة.
- المساهمة في نمو الإقتصاد إذ أصبحت المقولة تلعب دورا هاما في تقدم الإقتصاديات وتحقيق نسب نمو مهمة بسبب مرونتها وقابليتها على الإستجابة للتغيرات السريعة في الإقتصاد والتي قد لا تستطيع المؤسسات الكبيرة محاربتها.

#### ب. على المستوى الإجتماعي

- تحسين المستوى المعيشي، وذلك من خلال خلق فرص عمل وتقليل البطالة مما يؤدي إلى زيادة متوسط الدخل الفردي

- المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية وإعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع من خلال إنتشارها الجغرافي التي يتيح لها ولوج عدة مجالات وأنشطة.
- الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن بحيث تعد المقاولات فرصا متعددة للأفراد للحصول على فرص عمل دون الحاجة إلى التنقل إلى المدن أين ستتواجد المؤسسات الكبيرة التي يصعب التوظيف بها.
- المساهمة في ترقية المرأة بإعتبار المقاولاتية من أهم السبل التي يمكن للمرأة من خلالها إظهار إمكانياتها في مجال الأعمال والريادة وفتح آفاق مهنية تتعدى بساطة الأعمال المنزلية وهو ما يدعم دورها في الإقتصاد الوطني.

ج. على المستوى البيئي :

- يرتبط المفهوم المقاولاتي بالبعد البيئي من خلال مفهوم التنمية المستدامة الذي يهتم بالمحافظة على البيئة وحماية الموارد الطبيعية الحالية والمستقبلية، إذ يقوم المقاولون بإختيار تلك المشاريع التي تضع في الحسبان الجانب البيئي أو المشاريع المقاولاتية المستدامة كالبناءات الخضراء ، والتنقل الأيكولوجي الكيمياء الخضراء والرسكلة وغيرها من المشاريع التي تتطلب الإبداع والابتكار وتبني المسؤولية الاجتماعية، والتي تؤدي في النهاية إلى التقليل من المشاكل الإقتصادية وما يرتبط بها من مشاكل إجتماعية وبيئية.
- وهكذا فإن المقاولاتية ذات أهمية بالغة تلعب دورا بالغ الأهمية في الإقتصاد والمجتمع على حد سواء، وهذا ما جعلها قبلة للعديد من الدول وحلا تتبناه من أجل خلق المشاريع وما يرتبط ذلك من آثار إيجابية.

## خلاصة الفصل

تعتبر المقاوالاتية أحد المفاهيم الحديثة في علوم التسيير، فلقد أوضحت التجارب العالمية دور المقاوالاتية في تشجيع التنمية الاقتصادية ذلك من خلال مساهمتها في دعم حركة إنشاء المؤسسات الاقتصادية في مختلف القطاعات حسب متطلبات التنمية بكل أوجهها وفي جميع مجالاتها.

في هذا الفصل تم التطرق إلى: التطور التاريخي للمقاوالاتية وخصائصها وأهميتها

وكذلك تطرقنا أيضا إلى: وظائف ومقومات الثقافة المقاوالاتية بالإضافة إلى دورها.

و في الختام، تم التأكيد على أن نشر الثقافة المقاوالاتية، يعد ركيزة أساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية خاصة في الدول النامية ، إذ تساهم في القضاء على البطالة، خلق الثروة ، وتحقيق النمو الاقتصادي من خلال دعم روح المبادرة والابتكار لدى الشباب.

## الفصل الرابع : الجانب الميداني للدراسة

**تمهيد :**

يعد الجانب الميداني من أبرز مراحل البحث العلمي، إذ يمثل التطبيق العملي لما تم تناوله نظريا في الإطارين النظري والمنهجي، ومن خلاله يسعى الباحث إلى جمع بيانات دقيقة ومباشرة من الواقع الميداني لدراسة الظاهرة أو المشكلة. بإستخدام أدوات منهجية محددة .

في هذا الإطار وفق ما تقضيه طبيعة الدراسة وأهدافها، سنقوم بإتباع منهجية دقيقة بدءا من تصميم مجالات الدراسة من خلال عملية التطبيق الميداني مع إضافة المنهج المستخدم في دراستنا، مروراً لعملية تصميم أدوات جمع البيانات مع ذكر مجتمع وعينة البحث وإنهاء بتحليل البيانات وتفسيرها مع ضبط المتغيرات المؤثرة لضمان صدق النتائج ودقتها.

**نشأة المؤسسة:**

قد نشأ مركز التكوين المهني والتمهين علام منور الطارف في 22-10-1991 وتم تشييده من طرف حسان العسكري بتاريخ 17 سبتمبر 1994 تحت إسم الشهيد علام منور. فهو مركز متخصص في التكوين المهني بالطارف مؤسسة عمومية ذات طابع إداري. من بين المهام الموجه إليه

تطبيق السياسة القطاعية للتكوين والتمهين أي تكوين يد عاملة مؤهلة في مختلف منها:

- المحاسبة
- الخياطة
- الحلاقة
- نجارة.....الخ

**موقع المؤسسة:**

يقع مركز التكوين المهني علام منور ببلدية الطارف طريق بوحجار من الشمال إكمالية الأبرق موسى ومن الغرب الأمن العمومي لولاية الطارف ومن الجنوب ملعب عبيدات الصادق ومن الشرق مركز التوجيه للتربية، المساحة الإجمالية: 9618 م<sup>2</sup>.

**قدرة الاستيعاب البيداغوجي:**

- الإقامي: 200
- دروس مسائية: 70
- المرأة الماكثة في البيت: 40
- التمهين: .....
- المعابر: .....

- عن طريق العقود:.....

### تعريف المؤسسة:

مركز التكوين المهني والتمهين هو مؤسسة تكوينية تسعى إلى تكوين الشباب في مختلف التخصصات، وبحيث يتضمن لهم دروس نظرية حول مختلف التخصصات كل حسب إختياره، التكوين المهني بولاية الطارف يخضع لنفس المقياس البيداغوجية التي لها مختلف المعاهد والمؤسسات كمدة تربص وشروط الالتحاق بالمركز السن، المستوى الدراسي والشهادة وهو تابع لوزارة التكوين المهني.

**أولاً: مجالات الدراسة:**

أ. **المجال الزمني:** يقصد بالمجال الزمني تحديد الوقت الذي تجمع فيه البيانات، فعلى الباحث تحديد الدراسة بتوقيت زمني يراعي عند وضعه متطلبات الدراسة وظروفها، وهذا ما يجعله ينتهي من إجراءاتها وكتابة تقريرها النهائي في فترة معقولة وحتى لا تصبح النتائج ليست ذات قيمة إذ طال عليها الزمن.

وقد تم تطبيق هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 2024-2025.

وتراوحت ميدانيا من الفترة الممتدة بين 2025/05/25 و 2025/06/03 وقد قسمت إلى مرحلتين:

**المرحلة 01:** خصصت للإطلاع على مركز التكوين المهني علام منور بالطارف وذلك من أجل التعرف على المؤسسة والتواصل مع أساتذة التكوين المهني وبعض الموظفين لجمع المعلومات حول المركز. يوم 2025/05/25 .

**المرحلة 02:** أجرينا مقابلة مع بعض الأساتذة، وقمنا بتوزيع الإستمارة على عينة من المتربصين من أجل الشروع في تحليل البيانات الميدانية وتفسيرها وتقديم الصياغة النهائية لنتائج البحث وتحليلها يوم 2025/06/03.

ب. **المجال الجغرافي:** تقع مركز التكوين المهني علام منور بولاية الطارف طريق بوحجار من الشمال إكمالية لبرق موسى ومن الغرب الأمن العمومي لولاية الطارف ومن الجنوب ملعب عبيدات الصادق ومن الشرق مركز التوجيه للتربية ، المساحة الإجمالية 9618 م<sup>2</sup> .

ج. **تعريف المجال البشري:** يتكون من عمال وموظفين وأساتذة ومتربصين

يتوفر المركز على الهياكل التالية:

- عدد الأساتذة : 34 أستاذ

- عدد المتربصين : 212 متربص
- والذي بدورهم ينقسمون إلى جزئين
- المتربصين الإقامي: 70 متربص
- المتربصين بالتمهين : 142 متربص
- يعمل الهيكل التنظيمي الإداري في مؤسسة التكوين المهني على توزيع دقيق للمهام والصلاحيات بما يضمن سير العملية التكوينية والإدارية بكفاءة وفعالية ويتكون هذا الهيكل من:
- القيادة العليا: مكتب المديرية.
- الوحدات المرتبطة مباشرة بمكتب المديرية.
- الأمانة.
- مكتب المقتصد المسيرة.
- مكتب المستخدمين.
- مكتب المحاسبة أجور العمال ( الدائمين والمتعاقدين)
- مكتب نائب مقتصد رئيسي ( العون المحاسب).
- الهياكل الإدارية والبيداغوجية للمركز
- مكتب الإستقبال .
- مكتب النيابة التقني والبيداغوجية ( إقامي)
- مكتب الرقابة .
- أساتذة التكوين المهني والمتخصص من الرتبة الأولى ، الثانية ومساعد التكوين.
- 5 ورشات

- 8 أقسام
- المكتبة.
- المخزن
- مكتب النيابة التقنية ( تمهين ) .
- مكتب وكيل الإدارات ومنح المتربصين.
- مكتب تسيير الشهادات.
- مكتب مسير.
- المطعم.

### ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة:

يعد المنهج طريقة تصور وتنظيم البحث فهو ينص على كيفية تطوير وتخطيط العمل لموضوع دراسة ما<sup>(1)</sup>.

وبالتالي المنهج ضروري للباحث فهو من خلاله يستطيع الباحث ضبط متغيرات الدراسة. لذا يجب إختيار المنهج الملائم للموضوع المدروس ولنوع الدراسة الأهداف المتوخاة من الدراسة والتي يسعى الباحث إلى تحقيقها لذا فإختيار منهج البحث لم يكن عشوائي، بل يتطلبه موضوع الدراسة والذي يدور حول الدور التكويني المهني في نشر ثقافة المقاولاتية لدى الشباب، والذي إعتدنا فيه على المنهج الوصفي.

### المنهج الوصفي:

هو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول لأغراض محددة<sup>(2)</sup>.

(1) - مورييس انجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة بوزيد صحراويدار القصبية للنشر ، الجزائر، 2004، ص99.

(2) - مدحت ابو النصر: قواعد ومراحل البحث، مجموعة النيل العربية، ط1، القاهرة، 2004، ص23.

كما يقوم على دراسة ظاهرة المشكلة كما هي في الواقع ووصف وضعها الراهن كما يهتم بالتعرف على المشكلة عن طريق وصف ظواهرها وخصائصها وطبيعتها ومعرفة أسبابها وسبل التحكم فيها وهذا ما نريد تحقيقه من خلال تجسيد الأهداف الموضوعية للدراسة والإستعانة بهذا المنهج لتحقيقها بالإعتماد على تجميع البيانات وتحليلها وبالتالي إستخلاص النتائج بغرض معالجة المشكلة تصميم هذه النتائج طبقا لمجموعة القواعد الخاصة بجمع المعلومات والحقائق وتصنيفها ولمعرفة دور التكوين المهني في نشر ثقافة المقاولاتية لدى الشباب.

### ثالثا: العينة :

يمكن تعريف العينة على أنها مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم إختيارها بطريقة مناسبة، وإجراء الدراسة عليها، ومن ثم إستخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي، فالعينة تمثل جزءا من مجتمع الدراسة من حيث الخصائص والصفات<sup>(1)</sup>.

حيث إستخدمنا في هذه الدراسة العينة العشوائية الطبقية ، حيث يتم سحب عينة عشوائية بسيطة من كل مجموعة يتناسب حجمها وحجم الطبقة في المجتمع .

**العينة العشوائية الطبقية :** تعتبر العينة العشوائية الطبقية أفضل أنواع العينات وأكثرها دقة في تمثيل المجتمع الإحصائي غير متجانس حيث انه في كثير من الأحوال تكون مفردات المجتمع الإحصائي غير متجانسة من حيث الصفة المدروسة<sup>(2)</sup>.

- ولقد تم اجراء الدراسة على متربصين بلغ عددهم 212 متربص ، لدينا 70 متربصين اقامي ، 142 متربص بالتمهين وتم تحديد العينة المطلوبة ب21 مفردة .

(1) - مأخوذة من موقع : يوم 2025/05/25 على الساعة : 18:30 سا <https://www.maktabk.com>  
(2) - مأخوذة من موقع يوم 2025/05/25 على الساعة 19:00 سا. <https://ec.omang.uodiyala.edu.uq>

رابعاً: أدوات جمع البيانات:

أ. ملاحظة :

- تعتبر الملاحظة كأداة بحث لإختبارها وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات في كافة مجالات العلوم المختلفة وهي المشاهدة الحسية والعقلية بوقائع محددة طبيعية أو إجتماعية بهدف الحصول على معلومات تفيد في أغراض البحث العلمي<sup>(1)</sup>.
- فهي تتصف بالدقة كما تتماشى مع كل أنواع البحوث وتعالج كل الظواهر في شتى المجالات والتخصصات.
- وتعرف على أنها الإنتباه إلى الظاهرة أو حادثة معينة أو شيء ما بهدف الكشف عن أسبابها وقوانينها<sup>(2)</sup>.
- لأن الملاحظة تعتمد على دراسة الوقائع كما هي عن طريق المشاهدة سواء حسية أو مجردة أي بالمشاركة أو بدون مشاركة وذلك لمعرفة التفاصيل التي يصعب الحصول عليها عن طريق أداة أخرى وتستخدم الملاحظة لفهم المواقف السلوكية<sup>(3)</sup>. وذلك بتحديد الظاهرة أو الموقف المراد ملاحظته والهدف من وراء ذلك الأساسي حدد الإجراءات التي يجب إتباعها للوصول إلى الحقائق العلمية الدقيقة.
- وأعدمت دراستنا على أحد أنواع الملاحظة وهي الملاحظة البسيطة والتي هي عبارة عن

(1) - حسين عبد الحميد احمد رشوان: ميدان علم اجتماع ومناهج البحث العلمي المكتب الجامعي ط8، الاسكندرية 2001،ص142.

(2) - سامي محمد ملحم: مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ط2، عمان، 2002،ص253.

(3) - السيد على شتا: المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية مكتبة الاشعاع، د.ط، مصر، 1977، ص 358.

ملاحظة مقصودة، لأن الباحث يحدد ما الذي يريد ملاحظته في الموقف<sup>(1)</sup>. لأنه يلاحظ الظاهرة كما تحددت في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها لقواعد وتكون عادة لجمع البيانات الأولية للدراسة، ويعتمد هذا النوع من الملاحظة على التلقائية ودون إخضاعها لأي نوع من الضبط العلمي وهي الأداة الأساسية التي تعمل ضمن تقنيات المنهج الوصفي المتبع، وقد تم تطبيقها في الدراسة دور التكوين المهني في نشر ثقافة المقاولاتية لدى الشباب.

جميع المعلومات من خلال زيارة مركز التكوين المهني علام منور من خلال رصد بعض الملاحظات وأماكن التكوين المهني والمتمثلة خصوصا في الدورات التكوينية والمحاضرات كيفية المحاكاة مع المتربصين الذين خضعوا لعملية التكوين وتمت هذه الملاحظات خلال جولتنا الإستطلاعية وأثناء توزيع الاستمارة.

**ب. المقابلة:** هي إحدى أهم وسائل جمع البيانات من الميدان واعتمدنا عليها للإحاطة بجوانب أشمل عن الموضوع، والتي تعرف على أنها تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيها لشخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات أو آراء او معدات شخص آخر للحصول على بعض البيانات الموضوعية<sup>(2)</sup>.

**وتعرف المقابلة :** بأنها تفاعل لفظي بين شخص ينفي موقف مواجهة حيث يحاول إحداها وهو القائم بالمقابلة أن يحصل على بعض البيانات أو التغيرات عن المبحوث أو المستجيب والمتعلقة بأرائه ومعتقداته حول موضوع معين<sup>(3)</sup>.

المقابلة عموما تتضمن مجموعة من الأسئلة تعد وتطرح على الشخص المبحوث من قبل الباحث مباشرة وعادة يتم تسجيل الإجابات والإنطباعات أما أثناء إجراء المقابلة أو بعدها مباشرة.

(1) – السيد على شتا: المرجع نفسه.

(2) – رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية الجهوية قسنطينة، الجزائر، ط3، 2008، ص176.

(3) – محمد على محمد : علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط3، الجزائر، 1983، ص87.

ولقد إستعملنا في بحثنا هذه المقابلة مع تقني وأساتذة مركز التكوين المهني من أجل جمع المعلومات.

أجرينا مقابلة مقنعة مع بعض أساتذة التكوين المهني علام منور  
الأساتذة الأولى: تخصص إقتصاد ألقينا عليها مجموعة من الأسئلة:

- حول الطريقة البيداغوجية في التدريس فكان جوابها.

- إستخدام التلقائية الحوارية

- تستعمل الأنشطة في التطبيقات

- الوسائل المستخدمة ( البيداغوجية العصرية)

- لا توجد صعوبة في إيصال المعلومة للمتكونين

**الأساتذة الثانية: تخصص حقوق**

- عرفت لنا قيم المقاولاتية أنها تلعب دور هام في تدعيم المتكون من خلال تدعيم المشاريع  
المصغرة كالمؤسسات الناشئة .

- إستقبال ملتقيات وندوات عن المقاولاتية .

- هناك إقبال على المقاولاتية من خلال المعارض من أجل تشجيع المتكون.

- حصولهم على ميدالية ذهبية في الألمنيوم والحلاقة .

- كذلك أجرينا مقابلة مع بعض التقنيين لتزويدنا ببعض المعلومات حول متربصين التكوين المهني  
علام منور .

- أوقات الدراسة ، نمط الدراسة .

**المقابلة:** تعتبر المقابلة من الأدوات المنهجية الأكثر إستعمالاً وذلك لما توفره من بيانات ضرورية حول موضوع الدراسة كما أنها تعرف بحوار لفظي وجها لوجه بين الباحث القائم بالمقابلة وبين شخص آخر أو مجموعة من الأشخاص عن طريق ذلك يحاول القائم بالمقابلة الحصول على المعلومات والآراء والاتجاهات والإدراكات<sup>(1)</sup>.

وقد إعتدنا في هذه الدراسة على المقابلة والتي كانت مع بعض الأساتذة وبعض رؤساء المصالح وتم إستخدام هذه التقنية كونها تتميز بالمرونة المطلقة والطابع الشفوي<sup>(2)</sup>، والأسئلة التي تضمنتها هذه المقابلة محددة سابقاً فقمنا بطرح هذه الأسئلة على المبحوثين لإبداء آرائهم وتجاوبهم مع موضوع دراستنا وقد أفادتنا هذه التقنية في شرح متطلبات البحث ( المبحوثين)، معرفة عدد الأساتذة المكونين، كذلك رتب الأساتذة فهناك أستاذ تكوين مهني رتبة 10، وأستاذ متخصص في التكوين رتبة 2، صنف 13، أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية صنف 15.

- الحصول على الهيكل التنظيمي للمؤسسة، ساعدنا في صياغة أسئلة الإستمارة

#### أوقات الدراسة :

تمهين، مرة في الأسبوع

تطبيق خارج المؤسسة

الدراسة بالنسبة للنمط الإقامي تكون حضورياً من الأحد إلى الخميس.

أما أوقات الدراسة من الساعة الثامنة إلى غاية الساعة الثالثة زوالاً.

#### الإستمارة :

(1) - صبرينة ميلاط : ادارة المؤسسات الاجتماعية من الاتجاهات النظرية والممارسات . الواقعية، الاسكندرية، 2000، ص67.

(2) - بربار مروة، بودلال فضيلة، دور التكوين المهني في زيارة تعزيز مستوى الكفاءة المهنية لدى العامل، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل م د ، علم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع، جامعة بن خلدون، تيارت، 2022-2023، ص63.

تمثل أداة جمع البيانات ويهدف عادة إلى تحقيق وضوح الرؤية كما هو قائم وبشكل عام فإن الإستبيان عبارة عن مجموعة أسئلة وضعت من قبل الباحث لإستنباط معلومات معينة تعلق بموضوع أسئلة أو مشكلة محددة، ويتم توزيع الإستمارات المتضمنة أسئلة على أفراد عينة المجتمع لذلك يعتبر الإستبيان في أبسط صورة له بأنه يتكون من مجموعة من الأسئلة تنظم في إطار إستمارة معدة بشكل يعتقد بأنه يعود إلى إجابات تؤدي الى تحليل المشكلة، وهي الأداة الأساسية لجمع المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة حيث وزعت على عدد من متربصين في التكوين المهني. وعلى هذا الأساس قمنا بإستخدام أداة الإستمارة من أجل جمع أكبر قدر من البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة حيث تضمنت الإستمارة أربعة محاور<sup>(1)</sup>:

- المحور الأول: البيانات الشخصية : 4 أسئلة
- المحور الثاني: متعلق بالفرضية الجزئية الأولى : يضم 17 أسئلة
- المحور الثالث: متعلق بالفرضية الجزئية الثانية: يضم 5 أسئلة
- المحور الرابع: متعلق بالفرضية الجزئية الثالثة : يضم 7 أسئلة

---

(1)- امال رفراف: دور التكوين المهني ادماج المرأة الماكثة بالبيت، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تسيير وتنمية موارد بشرية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم اجتماع جامعة الشاذليين جديد الطارف، 2017-2018، ص96.

المحور الأول: البيانات الشخصية

الجدول رقم 01 : توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
%38.09	8	ذكر
%61.90	13	انثى
%100	21	المجموع

المصدر : إستمارة حسب السنوات رقم 01

التحليل:

يظهر توزيع العينة حسب الجنس تقوفا ملحوظا للإناث بنسبة %61.90 مقابل %38.09 للذكور، ما يدل على إقبال أكبر من الفئات على التكوين يعكس هذا الوعي المتزايد لديهن بأهمية التكوين في تحقيق الإستقلالية ودخول عالم المقاولاتية ، بينما يشير إنخفاض نسبة الذكور إلى الحاجة لتدابير تشجيعية لتعزيز مشاركتهم في هذا المجال.

الجدول رقم 02 : يبين توزيع الأفراد حسب السن

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 20 سنة	7	33.33%
20 سنة الى 25 سنة	7	33.33%
26 سنة الى 30 سنة	3	14.28%
اكثر من 30 سنة	4	19.04%
المجموع	21	100%

المصدر : إستمارة بحيث السؤال رقم 02.

**التحليل:**

يظهر توزيع الأفراد حسب الفئة العمرية أي الفئة الأكثر تمثيلا في الدراسة تقع بين سني 1 و20 سنة ، بنسبة 33.33% متبوعة بفئة الشباب بين 20 و 25 سنة مماثلة 33.33%، ما يعكس إهتماما واضحا من فئة الشباب بالتكوين المهني في مرحلة مبكرة من حياتهم، أما الفئة العمرية من 26 إلى 30 سن، فقد شكلت 14.28% في حين أن الفئة من 30 إلى 40 سنة مثلت 19.04% فقط. هذا التوزيع يدل على أن التكوين المهني يجدي بالدرجة الأولى الفئات الشابة. ما ينتج أفاقا مهمة لغرس مبادئ وروح المقاوالتية لديهم في سن مبكرة. وهو ما يعزز فرص نجاح المشاريع الناشئة على المدى الطويل ويجعل من مؤسسات التكوين المهني فضاءا حيويا لبناء حيل مقاول.

الجدول رقم 03 : توزيع العينة حسب المستوى التعليمي قبل التكوين المهني.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
متوسط	10	%47.61
ثانوي	9	%42.85
جامعي	2	%9.52
المجموع	21	%100

المصدر : استمارة بحث السؤال رقم 03

#### التحليل:

تشير نتائج الجدول إلى أن أغلب أفراد العينة يحملون مستوى متوسط %47.61 أو ثانوي %42.85 مقابل نسبة ضعيفة من الجامعيين %9.52 ويظهر هذا أن التكوين المهني يجذب بالدرجة الأولى من لم يكملوا تعليمهم العالي، ما يجعله فرصة لتعزيز روح المقاولاتية لدى هذه الفئة التي تبحث عن بدائل عملية وسريعة للإندماج المهني.

الجدول رقم 04 : التخصص المهني مع مدة التكوين

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
إعلام ألي 2 سنة	6	%28.57
نجارة الألمنيوم	1	%4.76
تقني سنة ونصف	1	%4.76
حلاقة سنة ونصف	3	%14.28
تجارة دولية	2	%9.52
طبخ 6 أشهر	2	%9.52
خياطة سنة ونصف	4	%19.04
محاسبة سنة ونصف	2	%9.52
المجموع	21	%100

إستمارة بحث رقم 04

التحليل:

من خلال تحليل توزيع المتكويين حسب التخصصات المهنية ومدة التكوين يتضح وجود تفاوت ملحوظ في الإقبال على التخصصات مما يعكس ميولات الشباب وتصوراتهم حول فرص الإدماج في سوق العمل يلاحظ ان تخصص الإعلام الآلي جاز على النسبة الأكبر من الإهتمام بنسبة %28.75 ومدة تكوينه سنتان، وهو ما يعكس إقبالا واضحا على التخصصات التقنية الحديثة التي يرى فيها الشباب فرصا أكبر لإنشاء مشاريع رقمية أو الإشتغال في مجالات تتطلب كفاءات تكنولوجية في المقابل، نجد نسبتا ضعيفة لتخصصات مثل نجارة الألمنيوم وتقني بنسبة %4.76 لكل منهما رغم أنها تخصصات مهنية قد تتيح إمكانية العمل الحر تخصص "الحلاقة" سجل نسبة معتبرة

14.26% ما قد يعكس قابلية أكبر لدى الشباب لممارسة نشاط مهني فردي في هذا المجال، نظرا لإنخفاض تكلفة بدء مشروع فيه كما نجد نسبتا متقاربة في تخصصات " الخياطة " 19.04% ، " والطبخ " و"التجارة الدولية"، وكلها تتراوح بين 9.52 % 19.04%، مما يدل على ميولهم وفرص الإستقلالية المهنية التي نتيحها هذه المجالات إجمالاً توحى هذه النتائج بأن التكوين المهني يشكل قاعدة متنوعة يمكن من خلالها تعزيز ثقافة المقاولاتية ، بشرط مرافقتها بتكوينات مكفلة في زيادة الأعمال واليات إنشاء المشاريع.

### المحور الثاني: البرامج التكوينية وثقافة المقاولاتية

الجدول رقم 05 : يوضح المشاركة في البرامج التكوينية

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	52.38%
لا	10	47.61%
المجموع	21	100%

المصدر: إستمارة البحث سؤال رقم 05.

#### التحليل:

يظهر الجدول أن 52.38% من الشباب شاركوا في برامج تكوينية مرتبطة بالمقاولاتية ، مقابل 47.61% شاركوا ، ما يشير إلى وجود جهود في هذا المجال لكنها تحتاج إلى تعزيز للوصول إلى شركة أوسع من المتكولين.

الجدول رقم 06 : يوضح ما إذا كانت الإجابة بنعم ما نوع البرنامج

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
دورة تدريبية قصيرة	6	%28.57
ورشة عمل	5	%23.80
تكوين أكاديمي	4	%19.04
تدريب عملي ومهني	6	%28.57
المجموع	21	%100

المصدر : استمارة البحث سؤال رقم 06.

التحليل:

يبين الجدول أن أكبر البرامج التكوينية إنتشارا هي الدورات القصيرة و التدريب العملي بنسبة %28.57 لكل منهما يليها ورشات العمل %23.80 ثم التكوين أكاديمي %19.04 ما يعكس تركيزا على الجوانب التطبيقية في نشر ثقافة المقاولاتية بين الشباب.

الجدول رقم 07 : يوضح التقييم العام للبرامج التي شاركت فيها

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
جيد	7	%33.33
مقبول	8	%38.09
ضعيف	6	%28.57
المجموع	21	%100

المصدر : إستمارة البحث سؤال رقم 07.

**التحليل:**

تشير نتائج التقييم أن أغلب المشاركين صنفوا البرامج التكوينية كمقبولة بنسبة 38.09%، تليها تقييمات جيدة بنسبة 33.33% فيما اعتبر 28.57% أنها ضعيفة.

هذا يعكس تفاوتاً في جودة التكوين ويبرز الحاجة إلى تحسينه لدعم ثقافة المقاولاتية بشكل أكثر فعالية لدى الشباب.

الجدول رقم 08: يبين ما تعني لك المقاولاتية.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
وسيلة لتحقيق الإستغلال المالي	8	38.09%
خلق مشروع خاص وتحقيق الطموحات	5	23.80%
وسيلة للهروب من البطالة	4	19.04%
المساهمة في تنمية الإقتصاد المحلي	4	19.04%
المجموع	21	100%

المصدر : إستمارة البحث سؤال رقم 08.

#### التحليل:

تشير نتائج الجدول إلى أن أغلبية الشباب 38.09% يرون في المقاولاتية وسيلة لتحقيق الإستغلال المالي تليها نسبة 23.80% تعتبرها فرصة لإنشاء مشروع وتحقيق الطموحات، مما يدل على أن تطلع الشباب للإبتكار وتحقيق الذات في حين تعتبر نسبة 19.04% أن المقاولاتية وسيلة للهروب من البطالة، وهو ما يكشف عن بعد واقعي مرتبط بغياب زمن العمل كما يرى 19.04% آخرون أنها تساهم في تنمية الإقتصاد المحلي، مما يعكس وعيا لدى بعض الشباب بالدور الإقتصادي والإجتماعي للمقاولاتية، ولو يدرجه أقل ونفهم من هذا التنوع في التصورات أن الشباب يركزون أكثر على المنافع الفردية في حين لا يزال إدراكهم للدور المجتمعي للمقاولاتية محدود نسبيا.

الجدول رقم 09: يبرز المساعدة التي قدمتها لك البرامج التكوينية على فهمها فضل مفهوم المقاولاتية.

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
42.85%	9	نعم بشكل كبير
28.57%	6	لا لم ألاحظ فرقا
19.04%	4	نعم بشكل جزئي
9.52%	2	لم أشارك في برامج تكوينية بعد
100%	21	المجموع

المصدر : إستمارة البحث سؤال رقم 09.

#### التحليل:

يبين الجدول أن 42.58% من المستجوبين أكدوا أن البرامج التكوينية ساعدتهم بشكل كبير على فهم مفهوم المقاولاتية، مما يعكس تأثيرا إيجابيا واضحا للتكوين المهني في هذا المجال في المقابل، رأى 28.57% أنه لم يطرأ أي فرق، بينما أفادوا 19.04% أن التأثير كان جزئيا، وهو ما يشير إلى تفاوت في درجة الإستفادة كما أن 9.52% لم يشاركوا بعد في هذه البرامج مما يبرز الحاجة إلى تعميمها وتوسيع نطاقها بين الشباب.

الجدول رقم 10: يوضح العنصر الأهم الذي يجب أن توفره البرامج لتعزيز ثقافة المقاولاتية.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
قصص نجاح واقعية ومحفزة	7	33.33%
محتوى عملي وتجريبي	8	38.09%
تأطير من خبراء وممارسين في الميدان	6	28.57%
المجموع	21	100%

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 10

#### التحليل:

يكشف الجدول أن العنصر الأهم الذي يرى الشباب ضرورة توفره في البرامج التكوينية لتعزيز ثقافة المقاولاتية هو المحتوى العلمي والتجريبي نسبة 38.09% مما يدل على أهمية التطبيق والممارسة في ترسيخ المفاهيم المقاولاتية، كما احتلت قصص النجاح الواقعية والمحفزة المرتبة الثانية نسبة 33.33% ما يركز تأثير النماذج الملهمة في تحفيز الشباب على خوض تجربة ريادة الأعمال. أما التأطير من طرف خبراء وممارسين فجاء في المرتبة الثالثة مما يبرز أهمية التوجيه الميداني من ذوي الخبرة لضمان نقل المعارف بشكل واقعي وفعال.

الجدول رقم 11: يوضح بعد التكوين ما الخطط المستقبلية

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
البحث عن فكرة مشروع	11	52.38%
البدء في إعداد خطة عمل	5	23.80%
لم اتخذ أي خطوة بعد	5	23.80%
المجموع	21	100%

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 11.

التحليل:

تشير البيانات إلى نسبة كبيرة من الشباب المستفيدين من التكوين المهني، والبالغة 52.38% مازال وفي مرحلة البحث عن فكرة مشروع، مما يعكس رغبة واضحة في خوض تجربة ريادة الأعمال، لكنها تظهر في الوقت نفسه وجود حاجة ماسة إلى مزيد من الدعم في مرحلة توليد الأفكار وتأطيرها من جهة أخرى فإن 23.80% من الشباب بدأ راضي إعداد خطة عمل. وهو مؤشر إيجابي على انتقال جزء من المستفيدين من مرحلة الفكرة إلى مرحلة التخطيط العملي، ما يدل على تأثير ملموس للتكوين بعد التكوين، وهو ما يمكن تفسيره بوجود عوائق نفسية أو مادية، أو ربما غياب المتابعة بعد التكوين تعكس هذه المعطيات أهمية تعزيز آليات الدعم والتوجيه بعد إنتهاء التكوين لضمان ترجمة المهارات المكتسبة إلى مشاريع فعلية على أرض الواقع.

الجدول رقم 12: يوضح السلوكيات المكتسبة بعد التكوين

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
القدرة على بدأ مشروع	5	23.80%
القدرة على مواجهة المشاكل	6	28.57%
العمل الجماعي والتواصل الفعال	4	19.04%
لا يوجد تغيير	6	28.57%
المجموع	21	100%

المصدر : استمارة البحث سؤال رقم 12.

التحليل:

يبين الجدول أن التكوين المهني ساعد 28.57% من الشباب على تحمس قدرتهم في مواجهة المشاكل ، و 23.80% إكتسبوا القدرة على بدأ مشروع، بينما طور 15.04% مهارات العمل الجماعي والتواصل مع ذلك لم يلاحظ 28.57% أي تغيير في سلوكياتهم، مما يشير إلى ضرورة تحسن جودة التكوين أو تقديم دعم إضافي لضمان إستفادة أكبر لجميع الشباب.

الجدول رقم 13: يوضح النمط التكويني المناسب لتكوينك

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نمط اقامي	9	42.85%
نمط تمهين	12	57.14%
المجموع	21	100%

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 13.

التحليل:

يوضح الجدول أن نمط التكوين التمهيني يشكل النسبة الأكبر بنسبة 57.14% مما يعكسه أهمية إعداد الشباب بشكل عملي ومباشر لسوق العمل.

بينما يشكل نمط التكوين الإقامي 42.85% وهو يركز على إكتساب الخبرة الميدانية داخل المؤسسات هذا التوازن بين النمطين يعزز من ضر ثقافة المقاوالتية لدى الشباب عبر دمج الجانب النظري مع التطبيق العملي.

الجدول رقم 14: يوضح طريقة التدريس التي تفضلها

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نظري	10	47.61%
تطبيقي	11	52.38%
المجموع	21	100%

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 14.

التحليل:

يوضح الجدول أن الشباب يفضلون التدريس التطبيقية بنسبة 52.38% مما يعكس رغبتهم في التعلم العملي الذي يمكنهم من إكتساب مهارات مباشرة تساعدهم في مجال المداولاتية في المقابل يفضل 47.62% منهم الطريقة النظرية التي تركز على المفاهيم والمعارف الأساسية هذا التوزيع يشير إلى أهمية دمج الطريقتين في التكوين المهني، حيث يساهم الجانب النظري في بناء الفهم العميق بينما الجانب التطبيقي إكتساب الخبرة العملية.....لتطوير المشاريع المداولاتية.

الجدول رقم 15: يوضح الموارد المتاحة في مؤسساتك تقليدية أو حديثة

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
تقليدية	07	%33.33
حديثة	14	%66.66
المجموع	21	%100

المصدر: إستمارة البحث سؤال رقم 15.

التحليل:

يبين الجدول أن نسبة الموارد المتاحة الحديثة في المؤسسات تفوق بكثير الموارد التقليدية حيث تصل إلى 66.66% مقارنة بـ 33.33% فقط، هذا يشير إلى أن المؤسسات الحديثة توفر نسبة أفضل وأدوات أكثر تطوراً تدعم التكوين المهني، مما يعزز فرص نشر ثقافة المقاولاتية لدى الشباب بشكل أكثر فعالية. توفر الموارد الحديثة يسهل تطبيق الأساليب التعليمية الجديدة، ويزيد من جاهزية الشباب لمواجهة تحديات سوق العمل المقاولاتية.

الجدول رقم 16: يوضح غياب الوسائل يعيق روح المبادرة لديك

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نعم بشكل كبير	13	61.90%
أحيانا	5	23.80%
لا	3	14.28%
المجموع	21	100%

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 16

التحليل:

يشير الجدول إلى أن غياب الوسائل بشكل عائق واضحا أمام روح المبادرة لدى الشباب، حيث أكد 61.90% من المشاركين أن هذا الغياب يؤثر عليهم بشكل كبير، بينما أفاد 23.80% بأنه يؤثر أحيانا و 14.28% فقط رأوا أنه لا يؤثر هذه النتائج تبرر أهمية توفير الوسائل والإمكانيات داخل مؤسسات التكوين المهني لدعم المبادرة والمشاريع لدى الشباب.

الجدول رقم 17: يوضح تقييمك لبرامج التكوين المهني

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
جيد	12	%57.14
جيد جدا	05	%23.80
متوسط	04	%19.04
المجموع	21	%100

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 17

التحليل:

يظهر الجدول أن أغلبية الشباب يقيمون برامج التكوين المهني بشكل إيجابي، حيث إعتبرها %57.14 جيدة، %23.80 جيدة جدا، مقابل %19.04 فقط رأو أنها متوسطة، هذا يدل على رضا عام عن فعالية البرامج في دعم ثقافة المقاولاتية مع الحاجة لبعض التحسينات.

الجدول رقم 18: يوضح استخدام وسائل تكنولوجية في تقييم العملية التكوينية.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	%71.42
لا	6	%28.57
المجموع	21	%100

المصدر: إستمارة البحث سؤال رقم 18.

#### التحليل:

يبين الجدول أن %71.42 من المشاركين أكدوا إستخدام الوسائل التكنولوجية في التكوين، مقابل % 28.57 نفوا ذلك مما يدل على إعتماد ملحوظ على التكنولوجيا في دعم العملية التكوينية وتعزيز ثقافة المقاولاتية لدى الشباب.

الجدول رقم 19: يوضح برامج التكوين المهني تتماشى مع قدراتك

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	21	%100
لا	0	0
المجموع	21	%100

المصدر: إستمارة البحث سؤال رقم 19.

#### التحليل:

يوضح الجدول أن جميع المشاركين نسبة %100 يرون أن برامج التكوين المهني تتماشى مع قدراتهم، مما يعكس فعالية هذه البرامج في مراعاة مستوى المتكويين وإحتياجاتهم، هذا التوافق بينهم بشكل كبير في تحفيز الشباب على التفاعل مع التكوين وإكتساب روح المبادرة والمقاولاتية.

الجدول رقم 20: يوضح مدة التكوين

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
3 أشهر	3	14.28%
6 أشهر	4	19.04%
9 أشهر	1	4.76%
سنة ونصف	13	61.90%
المجموع	21	100%

المصدر : إستمارة البحث سؤال رقم 20.

التحليل:

يوضح الجدول أن أغلبية المشاركين 61.90% يفضلون مدة تكوين تمتد لسنة ونصف، ما يدل على أهمية التكوين الطويل في ترسيخ ثقافة المقاولاتية. بينما فضل البعض فترات أقصر 3 أشهر و 9 أشهر نسب ضعيفة ، ما يعكس قناعة أقل بفعاليتها في هذا المجال.

الجدول رقم 21: يوضح التخصص المختار

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
توفر منصب عمل لائق	17	80.95%
يساهم في زيادة المعارف	4	19.04%
المجموع	21	100%

المصدر: إستمارة البحث سؤال رقم 21.

التحليل:

يبين الجدول إن الغالبية العظمى من المشاركين، نسبة 80.95 يرون أن التخصص المختار في التكوين المهني يرتبط بشكل رئيسي بتوفير منصب عمل لائق، مما يعكس اهتمام الشباب بالحصول على فرص عمل مستقرة بعد التكوين. بالمقابل يرى 19.04 فقط أن التخصص يساهم في زيادة المعارف، مما يشير إلى أن الهدف الأساسي للأغلبية هو الجانب العملي والمهني للتكوين المهني أكثر من الجانب النظري أو المعرفي، وهو ما يؤكد أن التكوين المهني ينظر إليه كوسيلة مباشرة لدخول سوق العمل وتحقيق الإستقرار المهني.

### المحور الثالث: الوسائل والإمكانيات وروح المقاولاتية

الجدول رقم 22: يوضح الدورات والندوات والملتقيات التي تم حضورها من طرفك

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	52.38%
لا	10	47.61%
المجموع	21	100%

المصدر: إستمارة البحث سؤال رقم 22.

**التحليل:** تشير نتائج الجدول إلى أن 52.38% من المشاركين حضروا دورات وندوات حول المقاولاتية، ما يدل على وعي نسبي بأهميتها، في حين أن 47.61% لم يشاركوا فيها، مما يبرز الحاجة إلى تعزيز هذه الأنشطة لنشر ثقافة المقاولاتية بشكل أوسع.

الجدول رقم 23: يبرز العقبات التي تعيق روح المقاولاتية لديك

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الخوف من الفشل	07	33.33%
نقص الموارد	10	47.61%
عدم وضع خطة محكمة	04	19.04%
المجموع	21	100%

المصدر: إستمارة البحث سؤال رقم 23.

**التحليل:** تشير نتائج الجدول إلى أن نقص الموارد يمثل أبرز عقبة أمام روح المقاولاتية لدى الشباب نسبة 47.61% يليه الخوف من الفشل نسبة 33.33% ثم ضعف التخطيط نسبة 19.04% ما يؤكد الحاجة إلى دعم مادي وتكوين لتعزيز المبادرة لدى الشباب.

الجدول رقم 24: يبين روح المبادرة وحدها تكفي أم تحتاج لإمكانيات مناسبة

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	6	28.57%
لا	15	71.42%
المجموع	21	100%

المصدر: إستمارة البحث سؤال رقم 24.

#### التحليل:

تشير نتائج الجدول إلى أن 71.42% من المشاركين يرون أن روح المبادرة وحدها لا تكفي بل تحتاج إلى إمكانيات مناسبة مثل التكوين الأول، والتأطير في حين نعتقد 28.57% أن روح المبادرة كافية. هذا يعكس وعي الشباب بأهمية الدعم العملي لتحويل الأفكار إلى مشاريع، مما يبرز دور التكوين المهني في تعزيز المقاوالتية وتمكين الشباب من الإنطلاق بثقة.

الجدول رقم 25: يبين الامكانيات المتاحة على مستوى مركز التكوين المهني

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	21	100%
لا	0	0%
المجموع	21	100%

المصدر: إستمارة البحث سؤال رقم 25.

#### التحليل:

تشير نتائج الجدول إلى أن 100 من المشاركين أكدوا توفر إمكانيات مناسبة بمركز التكوين المهني ما يدل على رضا عام عن الموارد والتجهيزات التي يوفرها المركز لدعم التكوين في مجال المقاوالتية هذه

النتيجة الإيجابية تعكس دور المركز كبيئة خاصة تسهم في تمكين الشباب من إكتساب المهارات الضرورية وتحفيزهم على خوض تجربة إنشاء المشاريع .

الجدول رقم 26: يبين الوسائل المتوفرة على مركز التكوين المهني

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
أجهزة معدات متوفرة	09	%42.85
وسائل بسيطة	12	%57.14
المجموع	21	%100

المصدر : إستمارة البحث سؤال رقم 26.

#### التحليل:

تشير نتائج الجدول إلى أن 42.85 يرون أن المركز كذلك أجهزة متطورة ، مقابل 57.14 يعتبرون الوسائل بسيطة، ما يدل على وجود نقص في التجهيزات الحديثة، هذا قد يحد من فعالية التكوين في دعم ثقافة المقاولاتية. ويبرز الحاجة الى تحسين الوسائل لتشجيع الشباب على الابتكار والمبادرة.

المحور الرابع: دور الأساتذة المكونين وقيم المقاولاتية .

الجدول رقم 27: بين القيم المكتسبة خلال المسار التكويني

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
إجتماعية	4	%19.04
إقتصادية	12	%57.14
ثقافية	5	%23.08
المجموع	21	%100

المصدر : إستمارة البحث سؤال رقم 27.

التحليل:

يبرز الجدول أن التكوين المهني يساهم بشكل كبير في ترسيخ القيم الإقتصادية بنسبة 57.14 مما يدل على دوره الفعال في إعداد الشباب لولوج عالم المقاولات . كما تظهر القيمة الثقافية بنسبة 23.08 مما يعكس تنمية الوعي والمعرفة لدى المتكونين في حين تمثل القيمة الإجتماعية 19.04 مسيرة الى دور التكوين في تعزيز العلاقات والتفاعل داخل بيئة العمل وتظهر هذه المعطيات أن التكوين المهني يشكل رافعة حقيقية لنشر ثقافة المقاولاتية من خلال تطوير المهارات على مختلف المستويات.

الجدول رقم 28: بين تقييم الأساتذة لمسارك التكويني

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	90.47%
لا	2	9.52%
المجموع	21	100%

المصدر: إستمارة البحث سؤال رقم 28.

التحليل:

يشير تقييم الأساتذة للمسار التكويني الى نتيجة ايجابية للغاية، حيث صرح 90.47 منهم بأن التكوين المهني يساهم فعلا في نشر ثقافة المقاولاتية لدى الشباب، مقابل 9.52 فقط يرون عكس ذلك. تعكس هذه النسبة المرتفعة من الآراء الإيجابية مدى فعالية البرامج التكوينية في تحفيز روح المبادرة وتطوير المهارات المقاولاتية كما تدل على أن محتوى التكوين ومناهجه تتماشى مع متطلبات سوق العمل وتلي تطلعات الشباب في مجال إنشاء المشاريع.

الجدول رقم 29: يبرز الهدف الأساسي من إدماج المقاولاتية في المنظومة التكوينية

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
تقليص البطالة	6	28.57%
تشجيع الابتكار	8	38.09%
تحقيق التنمية الاقتصادية	7	33.33%
المجموع	21	100%

المصدر: إستمارة البحث سؤال رقم 29.

**التحليل:**

تشير نتائج الإستبيان الى ان 38.09% من المتربصين يرون أن إدماج المقاولاتية في التكوين يهدف بالأساس الى تشجيع الإبتكار مما يعكس وعيا بأهمية الإبداع والمبادرة كما أعتبر 33.33% أن الهدف هو تحقيق التنمية الإقتصادية، في حين ربط 28.57% بين المقاولاتية وتقليص البطالة، ما يدل على إدراكهم لدورها في توفير فرص الإدماج المهني الذاتي، وتبرز هذه الأراء تصورا متوازنا لدى المتربصين لأهمية المقاولاتية كأداة لتشغيل وبناء إقتصاد قائم على المبادرة.

الجدول رقم 30: يبرز إقتراحاتك لتعزيز دور الأستاذ المكون في نشر ثقافة المقاولاتية

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
تنظيم ورشات تطبيقية	5	23.80%
الإنخراط في البرامج	1	4.76%
ربط الظروف بالواقع الأصلي	3	14.28%
تعزيز الشراكة مع المؤسسات الاقتصادية	3	14.28%
إحتضان أفكار المكونين من خلال تشجيعهم	4	19.04%
تشجيع العمل القانوني	3	14.28%
تخصيص نوادي للمقاولاتية يشرف عليها الأساتذة	2	9.52%
المجموع	221	100%

المصدر: إستمارة البحث سؤال رقم 30.

**التحليل:**

تظهر نتائج الجدول أن المتربصين يركزون بشكل أكبر على تشجيع أفكار الأساتذة المكونين 19.04% مما يؤكد أهمية دعم المكون بتحضير أساسي في نشر ثقافة المقاولاتية كما نشير نسبة الإهتمام بالمجال 23.08% إلى وجود رغبة لدى المتربصين، يقابلها ضعف في الإنخراط الفعلي في البرامج 4.76% خطة إقتراحات مثل تعزيز الشراكة مع المؤسسات الاقتصادية وربط التكوين بالواقع بنسبة 14.28% ما يبرز أهمية البعد التطبيقي. أما تخصص نوادي للمقاولاتية فقد نال أقل نسبة 9.52% مما يدل على ضعف الوعي أو الحاجة لتفعيل هذا الإطار عموما النتائج تبرز الحاجة لتقوية دور الأستاذ وتشجيع المبادرات التطبيقية لتعزيز المقاولاتية في التكوين المهني.

الجدول رقم 31:

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
ناقل المعرفة	6	%28.57
محفز ومرافق	9	%42.85
شريك في الإبتكار والتجريب	6	%28.57
المجموع	21	%100

المصدر : إستمارة البحث سؤال رقم 31.

#### التحليل:

تظهر نتائج أراء المتربصين حول دور الأستاذ في المقاولاتية تنوعا في التوقعات، حيث يرى %28.57 أنه ناقل للمعرفة، ما يعكس بقاء النظرة التقليدية بينما يعتبر %42.85 أنه محفز ومرافق، وهي النسبة الأعلى، مما يدل على وعي متزايد بأهمية التوجيه والدعم في تعزيز روح المبادرة أما %28.57 فيرونه شريكا في الإبتكار، وهو مؤشر على رتبة في مشاركة الأستاذ في تطوير المشاريع عمليا وتؤكد هذه النتائج ضرورة تنوع أدوار الأستاذ لتقوية التكوين المقاولاتية داخل مراكز التكوين المهني.

## مناقشة نتائج الدراسة

### النتائج المتعلقة بخصائص العينة

**الجنس:** تبين لنا من خلال الدراسة بان أفراد العينة معظمها إناث وذلك بنسبة 61.90%

**السن:** معظم أفراد العينة بلغ سنهم ما بين 15-25 سنة وذلك بنسبة 33.33%

**المستوى التعليمي:** معظم أفراد العينة مستواهم في الطور المتوسط بنسبة 47.61%

**التخصص المهني:** معظم أفراد العينة تخصصهم المهني إعلام الي بنسبة 28.57%

### النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى:

- تساهم البرامج التكوينية في نشر ثقافة المقاولاتية لدى المتربصين.
- كشفت الدراسة أن نوع البرامج في مركز التكوين المهني دورة تدريبية قصيرة بنسبة 28.57% تتوافق مع تدريب عملي ومهني بنسبة 28.57%.
- تشير الدراسة إلى أن أغلب المتربصين رأو ان الدورة التدريبية القصيرة والتدريب العملي والمهني هما أكثر مكونات أهمية حيث حصل كل منهما على نسبة 28.57 من التكرارات مما يعكس تركيز المتربصين على الجوانب التطبيقية والعملية في البرنامج.
- كشفت الدراسة أن أعلى نسبة للتقييم العام للبرامج التي شارك فيها المتربصين مقبولة بنسبة 38.09%.
- توصلت الدراسة أن معظم أفراد العينة يرون بأن المقاولاتية هي وسيلة لتحقيق الإنتقال المالي وذلك بنسبة 38.09%

- كشفت الدراسة على أن المساعدة التي قدمتها البرامج التكوينية لمعظم أفراد العينة لفهم أفضل لمفهوم المقاولاتية هو بنسبة 42.85% وذلك بشكل كبير.
- توصلت الدراسة إلى أن : العنصر الأهم الذي يجب أن توفره البرامج التكوينية لتعزيز ثقافة المقاولاتية هو المحتوى العملي والتجريبي وذلك بنسبة 38.09%.
- كشف الدراسة أن معظم أفراد العينة يبحثون عن فكرة مشروع بعد التكوين المهني وذلك بنسبة 52.38%.
- توصلت الدراسة إلى أن معظم أفراد العينة يكتسبون سلوكيات بعد التكوين وهي القدرة على مواجهة المشاكل بنسبة 28.57%، وتتوافق أيضا مع أفراد العينة الذين يرون أنه لا يوجد تغيير.
- توصلت الدراسة إلى أن أغلب أفراد العينة يميلون أكثر إلى نمط التمهين وذلك بنسبة 57.14%.
- كشفت الدراسة ان معظم افراد العينة يرون بان الموارد المتاحة في مؤسستهم حديثة وذلك بنسبة 66.66%.
- توصلت الدراسة أن معظم أفراد العينة يرون أن غياب الوسائل يعيق بشكل كبير روح المبادرة لديهم وذلك بنسبة 61.90%.
- كشفت الدراسة أن أغلب أفراد العينة يقيمون البرامج التكوينية بأنها جيدة وذلك بنسبة 57.14%.
- توصلت الدراسة أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أنه يتم استخدام وسائل تكنولوجية في تقييم العملية التكوينية وذلك بنسبة 71.42%.
- أظهرت الدراسة على أن كل أفراد العينة يرون برامج التكوين تتماشى مع قدراتهم.
- بينت الدراسة أن معظم أفراد العينة مدة تكوينهم سنة ونصف وذلك بنسبة 61.90%
- كشفت الدراسة إن معظم أفراد العينة يرون بأن تخصصاتهم توفر لهم منصب عمل لائق وذلك بنسبة 80.95%.

- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية :
- تساهم الوسائل والإمكانيات الموجودة في مؤسسة التكوين المهني في تعزيز روح المقاوالتية لدى الشباب.
- أكدت الدراسة على أن معظم أفراد العينة تم حضورهم لدورات وندوات وملتقيات وذلك بنسبة 52.38%.
- أكدت الدراسة على أن معظم أفراد العينة يرون بأن نقص الموارد يعيق روح المقاوالتية لديهم وذلك بنسبة 47.61%.
- أكدت الدراسة على أن معظم أفراد العينة الذين يرون بأن روح المبادرة وحدها لا تكفي وأنها تحتاج لإمكانيات وذلك بنسبة 71.42%.
- أظهرت الدراسة أن كل أفراد العينة يرون أن هناك إمكانيات متاحة على مستوى مركز التكوين المهني.
- أظهرت الدراسة على أن معظم أفراد العينة يرون بأن الوسائل المتوفرة على مركز التكوين المهني هي وسائل بسيطة وذلك بنسبة 57.14%.
- النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة :
- دور الأساتذة المكونين في ترسيخ قيم المقاوالتية لدى الشباب.
- أظهرت الدراسة أن اكبر قيمة مكتسبة خلال المسار التكويني هي القيمة الإقتصادية ويوافق على ذلك أفراد العينة بنسبة 57.14% .
- بينت الدراسة أن أغلب أفراد العينة يجري لهم تقييم من طرف الأساتذة وذلك بنسبة 90.47%.
- بينت الدراسة أن معظم أفراد العينة يرون بأن الهدف الأساسي من إدماج المقاوالتية في المنظومة التكوينية هو تشجيع الإبتكار وذلك بنسبة 38.09%.

- بينت الدراسة أن معظم أفراد العينة يقترحون تنظيم ورشات تطبيقية لتعزيز دور الأستاذ المكون في نشر ثقافة المقاولاتية وذلك بنسبة 23.80 %.

- كشفت الدراسة على أن معظم أفراد العينة يرون بأن الدور الذي يجب أن يلعبه الأستاذ في المقاولاتية هو محفز ومرافق وذلك بنسبة 42.85 % .

ومنه نستنتج أن الفرضية الأولى تحققت بنسبة متوسطة أما الفرضية الثالثة تحققت بنسبة عالية .

وبالتالي نستنتج أن : ان للأساتذة المكونين دور في ترسيخ قيم المقاولاتية لدى الشباب، وبالتالي يمكن القول أن الفرضية الثالثة قد تحققت بدرجة كبيرة .

كشفت النتائج نسبة المشاركة في البرامج التكوينية ذات الطابع المقاولاتي بلغت 52.38 % .

هذا يدل على وجود إهتمام معتبر من طرف المتكونين لهذه البرامج، ما يعكس فعاليتها في غرس المبادئ الأساسية للمقاولاتية .

تعكس هذه النسبة أن برامج التكوين تتسم بنوع من التنظيم البيداغوجي الموجه نحو العمل المقاولاتي، وتعزز من الإستعداد الذهني والنفسي للشباب لخوض تجربة إنشاء المشاريع.

ومع ذلك تبقى الحاجة قائمة لمزيد التحفيز والتشجيع، لرفع نسب المشاركة الى مستويات أعلى .

تساهم الوسائل والإمكانيات المتوفرة في مؤسسات التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية.

بلغت نسبة رضا المستفيدين من الوسائل المتاحة 52.38 % مما يشير إلى أن البنية التحتية الحالية مقبولة ولكنها ليست كافية بشكل أنسب .

تؤكد هذه النتيجة أن توفر وسائل العمل قاعات مجهزة ، أدوات تقنية، موارد بيداغوجية.

تعد عنصرًا مهمًا في دعم الحس المقاولاتي.

هذه الوسائل تسهم في تنظيم الفعال للتكوين داخل المؤسسة

يشير هذا إلى ضرورة تحسين وتحديد الإمكانيات باستمرار لتواكب التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية ، وبالتالي تحسين مناخ العمل المقاولاتي داخل مؤسسات التكوين المهني .

يمثل الأساتذة المكونون دورًا هامًا في ترسيخ قيم المقاولاتية لدى الشباب حيث تؤكد النتائج أن الأساتذة المكونين يشكلون فاعلاً أساسياً في العملية التنظيمية لترسيخ ثقافة المقاولاتية ، داخل مؤسسات التكوين ويتجلى ذلك من خلال أدوارهم في تخطيط المحتوى ، تنظيم العمل البيداغوجي ، توجيه المتكويين ، الإنخراط في الحياة المؤسسية ومع ذلك فإن تعزيز هذا الدور يستوجب توفير آليات دعم تنظيمية وبيداغوجية ، تمكنهم من أداء وظائفهم التكوينية بكفاءة وإستمرارية .

### النتائج العامة :

بناءً على مجمل النتائج يتضح أن ترسيخ قيم المقاولاتية لدى الشباب لا يرتبط فقط بالمحتوى النظري بل بمنظومة العمل والتنظيم، التي يشتمل ضمنها الأستاذ المكون والتي تشمل الممارسات البيداغوجية ، أدوات التاطير، أساليب التنظيم والبيئة المؤسسة الداعمة ، ولضمان فعالية هذا الدور يجب إعتداد مقارنة شمولية تعزز التنسيق البيئي وتدعم الإستثمار في التكوين المهني للأساتذة ، وتوفير موارد تنظيمية وبيداغوجية ملائمة وبناءً على ماسبق يمكن القول أن البرامج التكوينية والوسائل والإمكانيات المتاحة في مؤسسة التكوين المهني ودور الأساتذة المكونين تعمل على الدعم والحفيز ودعم وتعزيز روح المقاولاتية لدى الشباب ومنه نستنتج وجود علاقة ايجابية بين البرامج التكوينية والإمكانيات والوسائل المتاحة وكذلك دور الاساتذة المكونون ، وبالتالي يمكن القول ان الفرضيات الثلاثة قد تحققت .

خلاصة:

يعد الجانب الميداني نصرا جوهريا في البحث العلمي حيث يترجم الإطار النظري إلى واقع عملي من خلال جمع بيانات وتحليلها وعلى هذا الأساس قمنا باتباع إجراءات منهجية دقيقة بدءا من مجالات الدراسة، بالإضافة إلى المنهج المستخدم في الدراسة مع إضافة كذلك أدوات جمع البيانات منها: الملاحظة البسيطة، المقابلة، الاستمارة لحصولنا على معلومات كافية حول دراستنا مع مجتمع وعينة البحث وبعد الإنتهاء من جميع البيانات وتفسيرها، تم تقريغ الإستجابات وتنظيمها وفق جداول إحصائية ثم تليها مرحلة التحليل لما يحقق أهداف الدراسة ويضمن موثوقية النتائج.

خاتمة

## خاتمة :

يعد العرض النظري والميداني لموضوع الدراسة تحت عنوان " دور التكوين المهني في نشر ثقافة المقاوالاتية لدى الشباب" نستنتج في ختام هذه المذكرة :

إن التكوين المهني أضحى اليوم أحد أهم الركائز الأساسية في بناء إقتصاد وطني قوي قائم على المبادرة والإعتماد على الذات خاصة في ظل التحولات الإقتصادية والإجتماعية الراهنة التي تشهدها أغلب دول العالم، ومنها الجزائر .

لقد أثبتت البحث أن مؤسسات التكوين المهني لا تقتصر فقط على تأهيل الشباب مهنيا وتزويدهم بالكفاءات التقنية بل تلعب دورا محوريا في إعدادهم نفسيا وفكريا لتبني الفكر المقاوالاتي، وذلك من خلال البرامج التكوينية الموجهة، الورشات التطبيقية، الشركات مع المحيط الإقتصادي والدورات التحسيسية المخصصة لنشر مبادئ الريادة وتطور الحس المقاوالاتي.

وقد تبين أن ثقافة المقاوالاتية ليست مجرد مجموعة من المعارف بل هي منظومة متكاملة من القيم والمهارات والإتجاهات التي تم غرسها لدى المتكويين لتحفيزهم على الإبتكار، المبادرة، وتحمل المخاطر وفي هذا الإطار يعتبر التكوين المهني حلقة وصل بين التعليم وسوق الشغل، بل وبشكل منصة متتالية لإكتشاف المواهب الشابة وتوجيهها نحو إنشاء مؤسسات إقتصادية ناشئة تساهم في خلق الثروة وتوفير مناصب شغل جديدة.

وفي ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج نوصي بضرورة دمج المقاوالاتية كمادة أساسية في جميع مستويات التكوين، وربطها بالتطبيق العملي والمشاريع المصغرة، مع توفير مرافقة فعلية ودائمة للمتكويين بعد التخرج، في أن تتحول الأفكار الى مشاريع واقعية .

ملاحق

## الاستمارة

### المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس:  ذكر

أنثى

2. الفئة العمرية:  اقل من 20 سنة

20 سنة إلى 25 سنة

26 سنة إلى 30 سنة

أكثر من 30 سنة

3. المستوى التعليمي قبل التكوين المهني:

متوسط  ثانوي  جامعي

4. التخصص المهني مع ذكر مدة التكوين:

### المحور الثاني: البرامج التكوينية وثقافة المقاولاتية:

5. هل سبق لك المشاركة في برنامج تكويني؟

نعم  لا

6. إذا كانت الإجابة بنعم ، ما نوع البرنامج ؟

دورة تدريبية قصيرة

ورشة عمل

تكوين أكاديمي

تدريب عملي/ مهني

..... أخرى تذكر -

7. ما تقييمك العام للبرامج التي شاركت فيها؟

ضعيف  مقبول  جيد

8. ماذا تعني لك المقاولاتية؟

وسيلة لتحقيق الاستقلال المالي

خلق مشروع خاص وتحقيق الطموحات

وسيلة للهروب من البطالة.

المساهمة في تنمية الاقتصاد المحلي.

..... أخرى تذكر -

9. هل ساعدتك البرامج التكوينية التي شاركت فيها على فهم أفضل لمفهوم المقاولاتية؟

نعم، بشكل جزئي  نعم، بشكل كبير

لم أشترك في برامج تكوينية بعد  لا لم ألاحظ فرقا

10. ما العنصر الأهم الذي يجب أن توفره البرامج التكوينية لتعزيز ثقافة المقاولاتية؟

قصص نجاح واقعية ومحفزة

محتوى عملي وتجريبي.

تأطير من خبراء وممارسين في الميدان.

..... أخرى تذكر -

11. بعد التكوين، ماخطك المستقبلية ؟

البحث عن فكرة مشروع

لم اتخذ أي خطوة بعد

البدأ في إعداد خطة عمل

- أخرى تذكر.....

12. ماهي السلوكات التي اكتسبتها بعد التكوين؟

العمل الجماعي والتواصل الفعال

القدرة على بدأ مشروع

لا يوجد تغيير

القدرة على مواجهة المشاكل

- أخرى تذكر.....

13. ماهو نمط التكوين الذي يناسب تكوينك ؟

نمط اقامي

نمط تمهيني

- أخرى تذكر.....

14. ما طريقة التدريس التي تفضلها؟

نظرية

تطبيقية

15. هل الموارد المتاحة في مؤسستك تقليدية أو حديثة ؟

.....

16. هل تعتقد أن غياب الوسائل يعيق تطوير روح المبادرة لديك؟

نعم ، بشكل كبير

أحيانا

لا

17. ما هو تقييمك لبرامج التكوين المهني؟

متوسطة  جيد جدا  جيدة

18. هل يتم استخدام وسائل تكنولوجية في تقييم العملية التكوينية؟

لا  نعم

19. هل برامج التكوين تتماشى مع قدراتك؟

لا  نعم

- في حالة الاجابة بلا لماذا؟

.....

20. كم مدة تكوينك؟

09 اشهر  06 اشهر  09 اشهر   
سنة ونصف

21. لماذا اخترت تخصصك؟

يوفّر منصب عمل لائق

يساهم في زيادة المعارف

- اخرى تذكر.....

### المحور الثالث: الوسائل والامكانيات وروح المقاولة:

22. هل سبق لك حضور دورات او ندوات او ملتقيات في مجال تخصصك؟

لا  نعم

23. ماهي العقبات التي تعتقد انها تعيق روح المقاولة لديك ؟

الخوف من الفشل

نقص الموارد

عدم وضع خطة محكمة

- اخرى تذكر.....

24. هل تكفي روح المبادرة وحدها اذا لم تدعم بامكانيات مناسبة؟

لا  نعم

25. هل الامكانيات المتاحة على مستوى مركز التكوين المهني ساعدتك في تكوينك؟

لا  نعم

- في حالة الاجابة بـ "لا" لماذا؟

26. ماهي الوسيلة المتوفرة على مستوى مركز التكوين المهني ؟

اجهزة وعدات متطورة

وسائل بسيطة

المحور الرابع : دور الأساتذة المكونين وقيم المقاولاتية

27. ماهي اهم قيمة إكتسبتها خلال مسارك التكويني؟

ثقافية  إجتماعية  اقتصادية

28. هل تكوينك يخضع لعملية تقييم من طرف الاساتذة ؟

لا نعم

- في حالة الاجابة بنعم كيف ذلك؟

29. برايك، مالهدف الاساسي من ادماج المقاولاتية في المنظومة التكوينية؟

تقليص البطالة

تشجيع الابتكار

تحفيز التنمية الاقتصادية

- اخرى تذكر.....

30. ماهي اقتراحاتك لتعزيز دور الاستاذ المكون في نشر ثقافة المقاولاتية ؟

.....

31. في نظرك، ما الدور الذي يجب ان يلعبه الاستاذ في المقاولاتية؟

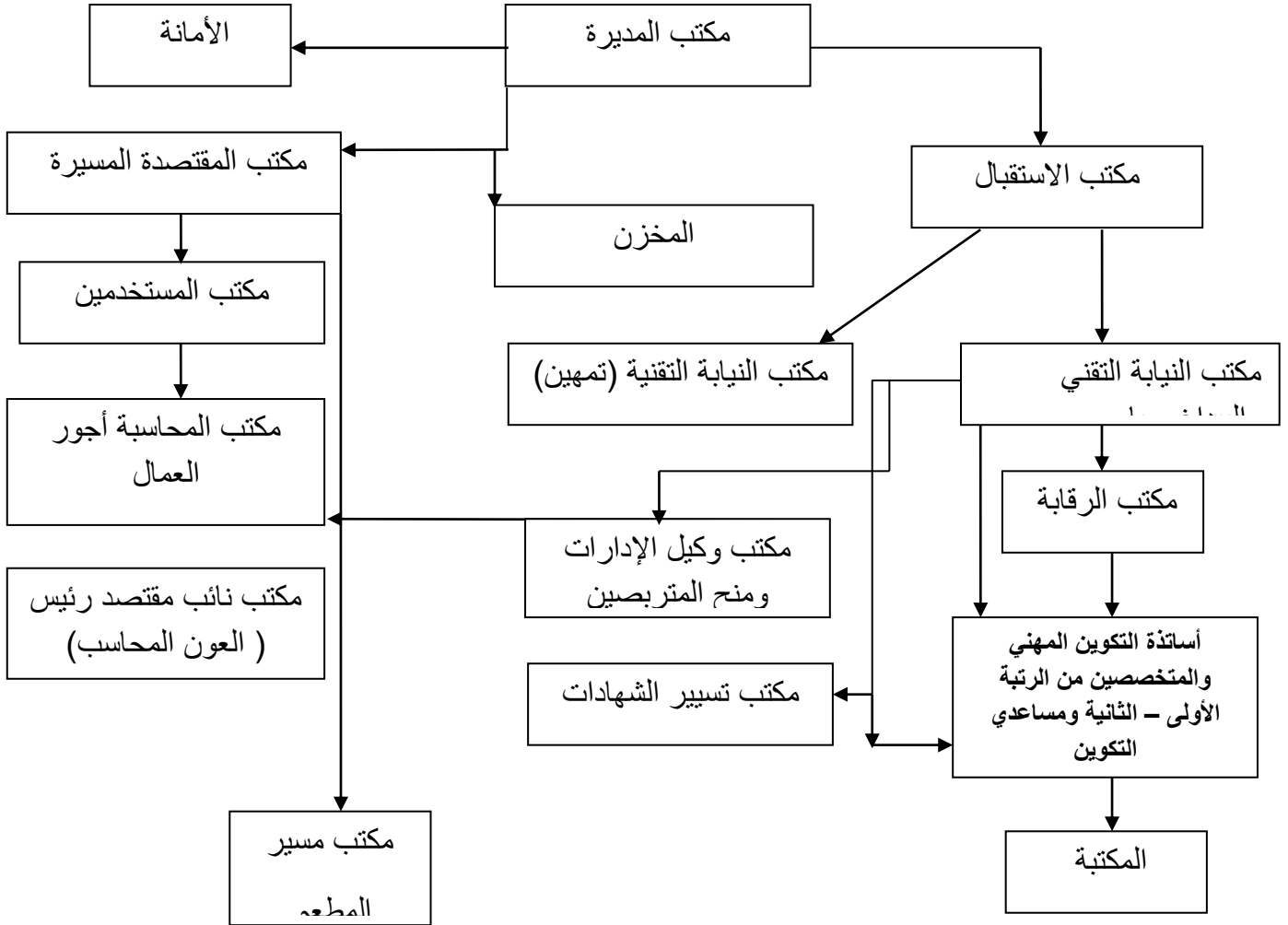
ناقل للمعرفة

محفز ومرافق

شريك في الابتكار والتجريب

- اخرى تذكر.....

## الهيكل التنظيمي للمؤسسة



قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. الحاروني علي عبد الفتاح : الريادة وادارة الاعمال الصغيرة، مجلة حصاد الفكر، العدد 229، (1432)، دار حامد ، عمان، الاردن، ط1، 2011.
2. أوبختي نصيرة واخرون، دور الثقافة المقاولاتية في انشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر، دراسة حالة مقاوليا لوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتلمسان، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير ، المجلد 13، العدد03، جامعة تلمسان، الجزائر، 2020.
3. بن حمدون عبد الله: دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث ، العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة غرداية، 2022-2023.
4. بوعنان عبد العزيز : الثقافة المقاولاتية واستمرارية المؤسسات المصغرة، مذكرة لنيل شهادة ماستر اكايمي، علم اجتماع تنظيم وعمل ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، الديمغرافيا، جامعة ورقلة ، 2021-2022.
5. بن علي سميرة، روح المقاولاتية ودورها في تطوير الفكر الابداعي، مجلة الدراسات التسويقية وادارة الاعمال، المجلد 02، العدد 03، جامعة الجزائر 02.
6. بورنيمه علي، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخلة ضمن الايام العلمية الدولية حول المقاولاتية، التكوين وفرص الاعمال، بسكرة، 17/18 افريل 2010.
7. بومعزة اشرف الدين، ثقافة روح المقاولاتية لدى الشباب الجامعي في ولاية جيجل، دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي بجامعة جيجل، مجلة النماء الاقتصادية والاجتماعية، العدد2، الجزائر ، 2018 .

8. حابس امال، ملخص مادةالمقاولاتية ، محاضرات مقدمة لطلبة السنة ثانية ماستر، تاريخ+ اعلام واتصال، بجامعة ام البواقي، 2021،
9. خذير سارة، يايوسف نور الايمان نوال: المقاولاتية النسوية عبر الوسائطالجديدة ، مذكرة لنيل شهادة ماستر اتصال جماهيري والوسائط الجديد 2 ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،قسم علوم الاعلام والاتصال ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2018-2019.
10. جمعة عبد العزيز، المقاولاتية وبعد الثقافة الجهوية، مدخلاستكشافي، دراسة ميدانية تحليلية، مأكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجاريةوعلوم التسيير، جامعة معسكر، الجزائر.
11. رنان نزيهة وجاب الله شافية التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر - مجلة ابحات اقتصادية وادارية ، العدد 03 ، 2020.
12. رميني منال: ثقافة المقاولاتية لدى المرأة الجزائرية والتنمية المستدامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،قسم علم الاجتماع ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة، 2022-2023.
13. راكان محمود علي، المقاولات وتحديات السوق، دار الميسر للنشر والتوزيع ، الاردن، 2017.
14. راكان محمود علي: المقاولات وتحديات السوق، دار النشر والتوزيع ، الاردن، 2017
15. سامعي توفيق ، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف الكفاءات المهنية ، خريجي القطاع المكون، مذكرة لنيل شهادة دكتوراء العلوم في علوم التربية ، جامعة فرحات عباس ، سطيف، الجزائر،2010-2011.

16. سليمة بوحنان، التكوين المهني والكفاءة الانتاجية، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للنتروكيميايمركب CPIK نموذجا ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية ، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة 2007-2008،
17. سميرة ميسون، الاساليب المعرفية وعلاقتها بالميل المهنية لدى متربصين التكوين المهني، دراسة ميدانية بمدينة ورقلة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراء العلوم في علم النفس التربوي، جامعة منتوري- قسنطينة ، 2010-201 ،
18. شارف اقول نسرين ، خريجو الجامعة ، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ، دراسة ميدانية بمعهد واضح، عين تيموشنت، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تنظيم وعمل جامعة وهران 02 معمد بن احمد ، 2014-2015
19. صلاح الدين محمد عبد الباقي، ادارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الكتب الجامعية، الاسكندرية، 2001.
20. علي محمد عبد الوهاب، ادارة الافراد، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1975
21. عبد الله، بن حمدون: دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المتربصين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين، رسائل دكتوراء في الاقتصاد، لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم الاجتماعية ، غرداية، 2022.
22. عبد الكريم قريشي، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 01 ، المركز الجامعي ، ورقلة ، 1998.
23. عبد الجواد صراع العرب: اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، دار المعارف، د.ط، مصر،

24. عبد المومن نعيمة، محاضرات في مقياس المقاولاتية، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة ثانية ماستر تنظيم وعمل، جامعة المسيلة ، الجزائر، 2020.
25. عبادية احلام، محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير بكلية الاداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة عنابة، 2007.
26. فريجيل منير: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل الماجستير في العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع التربية ، بطولقة ، بسكرة، 2013-2014.
27. قورمي عبد الحميد وين علي حنان، روح المقاولاتية ودورها في تنمية التفكير والابداع الاداري في منظمات الأعمال الجزائرية، مجلة الدراسات التسويقية وادارة الاعمال، المجلد 2، العدد1، جامعة الجزائر2، 2018.
28. قاسم سمية، العوامل المحفزة على الفعل المقاولاتي في المجتمع، محاضرات مقدمة لطلبة الماستر 02، علم اجتماع الانحراف والجريمة، جامعة سطيف2، 2018.
29. مركز ريادة الاعمال : نشرة تعريفية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات التجارية.
30. محمد عبد المنعم نور: الخدمة الاجتماعية الطبيعية التأهيلية ، مكتبة القاهرة الحديثة، د.ط، مصر، 1971
31. كلثوم مسعودي ، التكوين والادماج المهندسين في الجزائر، دراسة ميدانية على عينة خرجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهنيحساني بوناببسكرة اطروحة لنيل شهادة دكتوراه للعلوم في علم الاجتماع ، جامعة معهد خيضر – بسكرة 2017-2018،

32. ناصري محمد، دور المقاولاتية في التنمية الاقتصادية في الجزائر، الندوة الدولية حول المقاولية والابداع في الدول النامية، جامعة خميس مليانة، الجزائر،
- 33.
34. **يحياوي شفيعة**: دور التكوين المهني في التنمية المحلية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإجتماعية ، تخصص علم الإجتماع التربوية، برج بوعرريج، 2011-2012.
35. يسرى عبد الرحمان، تطور الفكر الاقتصادي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1999
36. يعقوب الطاخوتي، الفكر الاقتصادي الجديد، دار المعلم، الاردن، 2016.
37. يوسف سعادة ومحمد الجيوسي : المبادرات والمشاريع الشبابية طريقك للريادة المجتمعية،" نحو شباب يقودون التغيير في مجتمعهم، ويحدثون فرقا في حياتهم و حياة الاخرين من حولهم"، سلسلة ادلة منظومة العمل الشباب العربي

## قاموس

1. قاموس مرشد الطلاب، منشورات ابن رشد للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2002.

## المواقع

- 1- عرين البتول، اهمية الإبداع والابتكار ، عن موقع: [HTTPS//MAWDOO3.COM](https://MAWDOO3.COM) زيارة الموقع بتاريخ : 2022/11/26 على الساعة : 15:17
- 2- لخضر منصور مليكة، اليات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تفعيل الروح المقاولاتية في الجزائر، عن موقع [HTTPS//WWW.DIWANALARA.COM](https://WWW.DIWANALARA.COM) ، تمت زيارة الموقع بتاريخ: 2022/11/25 على الساعة: 11:23