



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم -



كلية العلوم الاجتماعية  
شعبة علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان

## دور مؤسسة التكوين المهني في توجيه الشباب نحو المقاولاتية

الأستاذ المشرف:

\* عثمان عز الدين

من إعداد الطالبة:

\* بن عياد جمعية

لجنة المناقشة:

الأستاذ	الرتبة	الصفة
بلهوارى الحاج	أستاذ محاضر	رئيسا
منار سميرة	أستاذة محاضرة	مناقشا
عثمان عز الدين	أستاذ محاضر	مشرفا ومؤظرا



صعدت يوم 11 أكتوبر 2020

السنة الجامعية: 2020/2019



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عبد الحميد بن باديس -  
كلية العلوم الاجتماعية



علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان

## دور مؤسسة التكوين المهني في توجيه الشباب نحو المقاولاتية

\_\_\_\_\_  
: \* عثمان عز الدين

\_\_\_\_\_  
: \* بن عياد جمعية

:

رئيسا		مناد سميرة
		بلهوارى الحاج
		عثمان عز الدين

السنة الجامعية: 2020/2019

# إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من أنار  
لي درب الحياة إليكما أُمي وأبي

إلى جميع أفراد عائلتي

أخي وأخواتي كل باسمه

إلى كل الزملاء والأصدقاء



الحمد لله أولاً وأخراً على نعمه لنا وتوفيقه لنا

ثم نتوجه بالشكر الخالص والامتنان إلى:

الأستاذ المشرف عثمان عز الدين وقبوله الإشراف على إعداد

هذه المذكرة التي يرجع له الفضل في تذليل الصعوبات

التي واجهتني بإعطاء كل النصائح والإرشادات التي

أدت إلى نجاح هذه المذكرة كما لا يفوتني

أن أتقدم بجزيل الشكر إلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع،

كما أتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى كل من ساهم في هذا العمل المتواضع

## فهرس المحتويات

- الإهداء

- الشكر والعرفان

- الملخص

- الفهرس

- المقدمة العامة

### الفصل الأول: الجانب المنهجي

1- الإشكالية

2- الفرضيات

3- أهمية الدراسة وأهدافها

4- الدراسات السابقة

5- المفاهيم

6- المقاربة السوسولوجية

### الفصل الثاني: التكوين المهني

1- تمهيد

2- مفهوم التكوين المهني

3- نشأة ومراحل تطور التكوين المهني في الجزائر

4- أهداف التكوين المهني

5- أنماط التكوين المهني

6- تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني

7- الهيكل التنظيمي لمؤسسات التكوين المهني

- خلاصة

## الفصل الثالث: الماقلاتية

- تمهيد

1- مفهوم الماقلاتية (الريادة)

2- أهمية الماقلاتية

3- سمات وخصائص الماقل

4- العوامل المحددة للتوجه الماقلاتي

5- أجهزة دعم الماقلاتية بالجزائر

6- تجارب غربية وعربية في دعم الماقلاتية

- خلاصة

## الفصل الرابع: الجانب الميداني

1- نبذة تاريخية عن المؤسسة (مركز التكوين المهني والتمهين بن زهرة عبد القادر)

2- الهيكل التنظيمي للمؤسسة

3- المنهج المستخدم

4- مجال الدراسة

5- عينه الدراسة

6- أدوات جمع البيانات

- خاتمة عامة

- قائمة المراجع

- قائمة الملاحق (الاستمارة)

## ملخص:

كغيرها من دول العالم توفر الجزائر التعليم والتكوين المهني لأفراد المجتمع وقد حققت في ذلك نسبة عالية يعكسها المتخرجين الخيرة و خصيصا في قطاع التكوين المهني، ولكن في ظل تقلص فرص التوظيف في المؤسسات العمومية وقطاعات الدولة المختلفة، ومع قلة الحلول والتي تعتبر حلول مؤقتة وليست بعيدة المدى، فإن هؤلاء المتخرجون يواجهون مشاكل عديدة على رأسها البطالة، ولذلك فقد كان لزاما عليهم أن يبحثوا عن منافذ أخرى وبدائل للعمل وتوظيف طاقاتهم، ومن بين أحسن البدائل التي تغني الشباب عن البحث طويلا أو الانتظار طويلا نجد التوجه نحو المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تشكل حوالي 90 بالمائة من القطاع الاقتصادي للدول المتقدمة، والتي تعتبر أكثر مرونة واستقطابا لليد العاملة.

## الكلمات المفتاحية:

متربص التكوين المهني - المقاولاتية - التكوين المهني





قبل عقد الستينات من القرن الماضي كان الاقتصاديين يقسمون عوامل الانتاج إلى ثلاث عوامل أساسية وهي الأرض، العمل، رأس المال المادي لكن مع بداية الستينات توجه الاهتمام إلى نوعية اليد العاملة وخاصة إلى تعليم وتكوين وتدريب هذه الأخيرة ومع ظهور مفهوم جديد وهو التنمية البشرية بدأ الاهتمام بالعنصر البشري من الناحية الاجتماعية والاقتصادية باعتباره نوع من أنواع رأس المال ووسيلة من وسائل التنمية وغايتها في نفس الوقت لذا أصبحت الأمم الحديثة تعتمد على حد كبير على تطوير الفرد وتنظيم نشاطه وبهذا يكون النمو الاجتماعي والاقتصادي السليم للمجتمعات مرهون بفاعلية التكوين وإعداد القوى العاملة. يعتبر التكوين بالمفهوم العام والتكوين المهني خاصة إحدى الرهانات الأساسية ومن المرتكزات الضرورية في اكتساب الكفاءات المهنية، وازدادت أهميتها مع مطلع القرن 20 خاصة على الاقتصاديات المتطورة وحتى في البلدان النامية، والجزائر كغيرها من هذه الدول الحديثة الاستقلال والتي لا تزال ترغب في الخروج من دائرة التخلف، فقد أعطت أهمية كبيرة لقطاع التكوين المهني وهذا لتزايد النمو السكاني الكبير فهناك إعداد كبير للمتريصين في مراكز التكوين ما يؤكد على ضخامة المسؤولية الملقاة على عاتق نظام التكوين المهني في توجيه مستقبل البلاد، ومع تزايد عدد الخريجين سنويا، لم تعد الدولة قادرة على توفير العمل للأفراد من خلال مؤسساتها العمومية، هنا يأتي الاهتمام بالمقاولاتية كونها تعتبر كحل لهذه المعضلة أو جزء منها وأصبح موضوع المقاولات وإنشاء المؤسسة أحد أهم المواضيع التي تزايد اهتمام الباحثين بها وذلك من خلال إمكانياتها من خلال توفير مناصب الشغل. وقد ارتبطت المقاولاتية بموضوع خريجي التكوين المهني حيث جرت العادة أن تنتظر لقطاع التكوين المهني أن له دور هام وفعال للمجتمع لما له من قدرة في توفير اليد العاملة المؤهلة التي تتمتع بصفات ومؤهلات تسمح لها باقتحام عالم الشغل من أبوابه المتعددة، فهي اليوم مدعوة للعب دور ريادي في أن كونه عنصر فعال ومحفز على التنمية من خلال إنتاج معارف فعالة تساهم في ظهور ثقافة روح المقاولاتية، حيث هذه الأخيرة من الممكن أن تزرعها عدة عوامل مختلفة من بين أهم هذه العوامل هي التكوين فالنظرة المؤسساتية تستمد مرجعيتها من استعدادات الأفراد لتحويل أفكارهم الإبداعية التي واقع ملموس وهذا نتاج من روح المقاولاتية المتولدة لدى المقاول.



## الفصل الأول: الجانب المنهجي

- الإشكالية
- الفرضيات
- أهمية الدراسة وأهدافها
- الدراسات السابقة
- المفاهيم
- المقاربة السوسيولوجية

### الإشكالية:

كغيرها من دول العالم توفر الجزائر التعليم والتكوين المهني لأفراد المجتمع وقد حققت في ذلك نسبة عالية يعكسها أعداد للمتخرجين الكبيرة وخصوصا في قطاع التكوين المهني ولكن في ظل تقلص فرص التوظيف في المؤسسات العمومية وقطاعات الدولة المختلفة ومع قلة الحلول والتي تعتبر حلول مؤقتة وليست بعيدة المدى فإن هؤلاء المتخرجين يواجهون مشاكل عديدة على رأسها البطالة ولذلك فقد كان لزاما عليهم أن يبحثوا عن منافذ أخرى وبدائل للعمل وتوظيف طاقاتهم العلمية والمعرفية ومن بين أحسن البدائل التي تغني الشباب عن البحث طويلا أو الانتظار طويلا نجد التوجيه نحو المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تشكل حوالي 9% من القطاع الاقتصادي للدول المتقدمة والتي تعتبر أكثر مرونة واستقطابا لليد العاملة وذلك من خلال إمكانية توفير مناصب شغل، لذا أصبح موضوع روح المقاولاتية يشغل حيز اهتمام كبير وربط هذا الموضوع بمتربصي التكوين المهني، حيث جرت العادة أن ينظر لقطاع التكوين المهني أن له دورا هاما وفعالا في المجتمع لما له القدرة في توفير اليد العاملة والمؤهلة التي تتمتع بصفات وقدرات تسمح لها باقتحام عالم الشغل والولوج إلى المقولاتية، فهي اليوم مدعوة للعب دور الريادي في أنه كون العنصر الفعال والمحفز على التنمية من خلال إنتاج معارف فعالة تساهم في ظهور روح المقاولاتية لدى المتربصين.

### الأسئلة:

- هل تساهم مؤسسة التكوين المهني في توجيه الشباب نحو المقاولاتية وتشجيعهم على إنشاء مؤسسات خاصة بهم؟
- هل يساعد التكوين في تنمية روح المقاولاتية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني؟

### فرضيات الدراسة :

- تساهم المؤسسات التكوينية في توجيه المتربص نحو المقاولاتية.
- يساعد التكوين في تنمية روح المقاولاتية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني.

### أهمية الدراسة وأهدافها:

تندرج هذه الدراسة ضمن دراسات علم الاجتماع من جهة وترتبط بالمجال الاقتصادي من جهة أخرى، وتتجلى أهميتها في معرفة توجهات متربصي التكوين المهني والتعريف بالمقاولاتية في نفس الوقت.

تكمن أهمية الدراسة أيضا في التعريف بدور مؤسسة التكوين المهني في توجيه المتربصين نحو المقاولاتية ومدى نجاعة البرامج التكوينية التي تقدمها هذه المؤسسة وتشجيعهم في الدخول لعالم الشغل من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة بحيث تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة لتوضيح المفاهيم والرؤى والحصول على حقائق ومعارف علمية من هذا الموضوع والتوصل إلى دراسة البرامج التكوينية والتعليمية التي يجب توفرها لدى المقاولين والتي تساعد المتربصين في إدارة وتسيير مؤسساتهم كونها تعتبر محفزا لنجاحهم أو سبب فشلهم.

من المعروف أنه لا يخلو أي بحث علمي من أهداف يسعى الباحث لتحقيقها وهذا من خلال اهتمامه وإطلاعه حول الموضوع الذي يريد دراسته وتتلخص أهداف الدراسة فيما يلي:

- معرفة ما إذا كان لمؤسسات التكوين المهني دور في توجيه المتربصين نحو المقاولاتية.

- معرفة مستوى روح المقاولاتية لدى المتربصين.

- تعريف المتربصين بالمقاولاتية.

### الدراسات السابقة:

1/ دراسة ابتسام مصطفى عثمان: دراسة تقييمية لمراكز التدريب المهني في محافظة الإسكندرية، ماجستير غير منشورة، كلية التربية بجامعة الإسكندرية 1980.

## الفصل الأول: الجانب المنهجي

لقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى إسهام برامج التدريب المهني السريع في الحد من البطالة بين العمال الغير الفنيين المسجلين بمكاتب القوى العاملة بمحافظة الإسكندرية ومدى مساعدة هذا البرنامج على إلحاق الخريجين بأعمال تتفق والتخصصات التي دربوا عليها، وهل يمكن لهذا البرنامج أن يمد سوق العمل في محافظة الإسكندرية بالتخصصات المطلوبة للمحافظة.

من أجل ذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كطريقة للتعرف على واقع التدريب المهني السريع ومشكلاته ومحاولة تطويره، مستخدمة في ذلك نتائج امتحانات الدورة التكوينية في المواد الدراسية المختلفة، النظرية والعلمية للتعرف على المستوى التحصيلي والعلمي للعيينة موضع الدراسة، إن هذه الدراسة السابقة هي إذن دراسة تقييمية أرادت عبرها الباحثة تقييم عملية التدريب المهني، فلجأت إلى اختيار إحدى دورات برامج التدريب المهني حيث استخدمت المقابلة الشخصية وكذلك استطلاع رأي المدربين في عملهم وفي برامج التدريب المهني السريع، كما استخدمت كذلك الملاحظة الميدانية لمعرفة مدى نجاح التدريب المهني في تلبية احتياجات المنشآت الصناعية بالمحافظة الخاصة بمدينة الإسكندرية وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- افتقار المدربين إلى المؤهلات العليا.
  - لا يعمل برنامج التدريب المهني السريع على حفظ البطالة بين العمال الفنيين المسجلين بمكتب القوى العاملة بمحافظة الإسكندرية.
  - يساعد برنامج التدريب المهني السريع للمتخرجين على الالتحاق بأعمال تتفق وتخصصاتهم التي دربوا عليها أثناء البرنامج بنسبة 2.50% من جملة الأفراد الذين التحقوا بالعمل بعد التخرج.
  - يمكن أن يمد برنامج التدريب المهني السريع سوق العمل بالتخصصات المطلوبة بنسبة 63.01% من جملة الاحتياجات في المهن التي يتم التدريب عليها وبنسبة 6.23% من جملة احتياجات سوق العمل من التخصصات المطلوبة.
  - ضرورة الاهتمام بالمدربين عن طريق زيادة مكافأته الشهرية، وعقد دورات تدريبية لرفع كفاءتهم.
- 2/ دراسة سلطانية بلقاسم: تقدم بها لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم الاجتماع التنمية تحت عنوان "التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر" دراسة حالة الصناعات الميكانيكية في قسنطينة، السنة الجامعية (1995-1996)، وهي دراسة تجمع بين النظري والتطبيقي وتناول الباحث فيها موضوع التكوين المهني والأهمية التي يلعبها في عالم الشغل وتهدف دراسته إلى ما يلي:

## الفصل الأول: الجانب المنهجي

- تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الجانب الإنساني في عملية التكوين وتهدف إلى إظهار ما يترتب عنه من الفائدة، وهو الهدف الأساسي للدول النامية والجزائر من بينها، لذلك من الضروري الكشف عن المعوقات البنائية والديناميكية التي تحول دون هذا الاستقلال.

- **أهمية الدراسة:** تتمثل أهمية هذه الدراسة في ثلاث أبعاد:

\* الطاقات البشرية بما تمثله من قيمة في القيام بالنشاطات الاقتصادية وفي تكوين الثروة ودورها الواضح في تحقيق التنمية الاقتصادية.

\* أهمية تنظيم القوى العاملة والتي تعتبر ركنا أساسيا في عملية التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.

\* نوعية العنصر البشري ودوره في الإنتاج والحاجة للعمال المتكويين.

- **فروض الدراسة:** لقد قامت هذه الدراسة على ثلاث فروض رئيسية:

\* يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله وقد شملت هذه الفرضية ست مؤشرات.

\* يرتبط التكوين المهني بتنمية القدرات الجسمية والعقلية للعامل وقد شملت هذه الفرضية ثلاث مؤشرات.

مجال الدراسة: اختار الباحث لمجال دراسته هذين المصنعين:

\* مركب المحركات والجرارات بواد حميم بقسنطينة.

\* مركب المضاعط والمرصصات (C.C.A) عين السمارة بقسنطينة.

- **العينة:** أخذ الباحث العينة بطريقة عشوائية من عمال المركبين وكان العدد الفعلي 92 في مركب

المحركات والجرارات و25 في مركب المضاعط والمرصصات من مجموع العمال الذي هو 3599 عامل في

مركب المحركات والجرارات ومجموع العمال في مركب المضاعط والمرصصات الذي هو 750 عامل.

- **المنهج:** اتبع الباحث في دراسة المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي وقد تعذر عليه استخدام المنهج

التجريبي ويرجع ذلك للظروف الخاصة للبلاد.

- **أدوات جمع البيانات :**

\* الملاحظة

\* العمل على السجلات والوثائق.

\* المقابلة

\* الاستمارة

\* تقنية ديلفي

- أهمية النتائج: بعد التحقق من المعالجة الإحصائية والبيانات خرج الباحث بمجموعة من الاستنتاجات أهمها:

\* يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله وينمي قدراته الجسمية والفكرية.

\* هناك علاقة ارتباطية بدرجة محدودة من الايجابية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل.

3/ دراسة أحمد السيد محمود فرج : تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان بكلية الخدمة الاجتماعية، مصر، 2001.

أراد من خلال الدراسة تحقيق أهداف أساسية، حيث تمثل الهدف الأول في تحديد درجة تحقيق مراكز التكوين المهني لأهدافها، ويتمثل الهدف الثاني في تحديد الصعوبات التي تواجه مراكز التكوين المهنيين وتمثل الهدف الثالث في التوصل إلى المقترحات التي تزيد من فعالية وكفاءة مراكز التكوين المهني، أما إشكالية الدراسة فتمحورت حول أربعة تساؤلات:

- هل حققت مراكز التكوين المهني بمحافظته الدقهلية الأهداف التي أنشأت من أجلها؟

- ما الدور الذي يمكن أن يلعبه الأخصائي الاجتماعي بمراكز التكوين المهني بمحافظته الدقهلية في تحقيق أهداف ذلك المركز؟

- ما الصعوبات التي تحول دون تحقيق مراكز التكوين المهني بمحافظته الدقهلية لأهدافها؟

- ما المقترحات التي تزيد من فعالية وكفاءة مراكز التكوين المهني؟

أما المنهج المستخدم فهو منهج دراسة الحالة كما حدده الباحث، وذلك بغرض التعمق في دراسة مراكز التكوين المهني "مجتمع الدراسة" واعتمد الباحث في هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات وهي:

\* استمارة قدمت للمستفيدين من برامج وأنشطة التكوين المهني واستمارة ثانية قدمت للمسؤولين والعاملين بالمركز.

\* مقابلة شبه مقننة مع الأخصائيين الاجتماعيين، ودليل المقابلة شبه مقننة مع الخبراء والمسؤولين عن المراكز التكوين المهني.

## الفصل الأول: الجانب المنهجي

أما نتائج الدراسة فقد أظهرت من حيث الكفاية أن الغالبية العظمى من المستفيدين ترى أن البرامج والأنشطة الثقافية غير كافية، ومن حيث العائد أشارت نتائج الدراسة أن هناك عائد من البرامج والأنشطة الثقافية يمكن ترتيب العائد حسب الوزن النسبي كالتالي (اكتشاف وتنمية مواهب المتدرب في التعبير عن رأيه، تنمية حب الاطلاع لدى المتدرب، وأخيرا تنمية روح التنافس من خلال المسابقات المختلفة، وقد أشارت النتائج كذلك إلى أن المراكز تحقق بعض الأهداف كالقدرة على معالجة المشكلات المجتمعية كالبطالة والامية والتسرب المدرسي واكتشاف قدرات المتدربين واكتساب مهارات فنية جديدة للعمل مثل الاستخدام الأمثل لمعدات الحرف وصيانتها واكتساب المهارة في تصميم المنتج أو تنفيذه أما فيما يتعلق بالصعوبات التي تحول دون تحقيق هذه المراكز لأهدافها فإن النتائج أظهرت عدة عوامل منها: عدم قيام المراكز بندوات ومحاضرات كافية، عدم توفر مشرف للنشاط، عدم اهتمام المراكز بالرحلات، عدم الاهتمام بالزيارات الميدانية، عدم وجود آلات ومعدات كافية، عدم وجود مدربين وتخصصين بالصورة المطلوبة، مدة التدريب غير كافية، عدم تطوير المناهج الدراسية.

**4/ دراسة قامت بها الباحثة لعشعاشي ثابت وسيلة :** بعنوان مميزات وأداء المقول الجزائري، رسالة ماجستير في علم اجتماع الموارد البشرية جامعة تلمسان 2001، وهي عبارة عن دراسة ميدانية حاولت الباحثة من خلالها تقديم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وانطلقت من التساؤل التالي:

من أنشأها؟ ومن يسيرها؟ ومن أين أتت؟ ..... وفي هذا الهدف تحاول تبيان مدى تأثير المحيط الجزائري في سلوكيات المقاولين وكذا على مؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة واعتمدت في هذا الإطار على دراستين تناولت المقاول الجزائري، الأولى للباحث السوسيولوجي أحمد هي 1993 ومن قبله عبد القادر بوخبرة 1984، وكان هذا تناول السوسيو اقتصادي بهدف فهم حقيقة أشغال المقولة الجزائرية، هذه الدراسة أجريت بالغرب الجزائري بمنطقة تلمسان 2011 على مجتمع بحث يتكون من 32 مقولة خاصة تنتمي إلى قطاع نشاط مختلف وضعت في هذه الدراسة ثلاث متغيرات كبرى:

- المقاول الجزائري (شخصيته)
- المقاول الجزائري ( التكوين التفكير)
- بيئة المقال الجزائري (القانون، المالية، الثقافة)

من أجل فهم توجهات واستراتيجيات المقاولات الجزائرية والتركيز في الدراسة على المسيرين المالكين، زيادة على هذين العنصرين البيئة التي تحيط بهما والقيم الاجتماعية وخاصة المتعلقة بالثقافة العربية الإسلامية

## الفصل الأول: الجانب المنهجي

للمقاول الجزائري والتي تؤثر كثيرا على طريقة وضع إستراتيجية التي تظهر وتترجم من خلال بعض أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومن أجل فهم هذه العوامل والوقوف عندها ميدانيا قامت بتوجيه استبيان إلى الملاك الذين يعتبرون في أغلب حالاتهم المنشئين والمسيرين في نفس الوقت وفي هذه الدراسة وفي شكلها الاستبياني أرادت الباحثة أن تقيس أثر القيم الاجتماعية والثقافية والدينية وكذلك التأثير الذي يمارسه المحيط على إشغال المقاوله وصيرورتها (الإنشاء، التطور، التسيير) في المقاولات الخاصة ، وقد خلصت إلى النتائج التالية:

1/ المقاول الجزائري هو الذي ينشئ المؤسسة ويقوم بتسييرها.

2/ المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية تدير من طرف منشأتها ورفقة أعضاء العائلة.

3/ نشأت المقاوله الجزائرية تنقسم إلى ثلاث مجموعات:

- المنشئين الملاك والورثة بأموالهم الخاصة.

- الإطارات القديمة في الدولة الذين اشتروا مؤسساتهم الذين كانوا يعملون بها.

- الشباب ذو الشهادات الذين استفادوا من القروض الممنوحة في إطار مشاريع المقاولاتية الصغيرة.

4/ مسارات المقاوله متعددة وتشكل مجموعات غير متجانسة.

5/ أغلبية المقاولين سنهم يتجاوز أربعين سنة.

6/ في تسيير المقاوله قداماء المقاولين يتميزون بـ:

\* التماسك الاجتماعي

\* التسيير الأبوي مؤسس على سلطة صاحب المقاوله

\* معرفة جديدة بالمهنة

\* يمنح جزء من الفائدة كل سنة على شكل زكاة للعمال والأقارب والمحتاجين وهذا ما يعبر عن الرضى في

الدنيا والآخرة وتمنح البركة لمستقبل المقاوله

7/ المقاولين الجدد يتميزون بـ:

\* لديهم خبرة كبيرة وتجربة مهنية واسعة

\* المقاولين يقترضون القروض البنكية ولديهم صعوبة في تسديدها لأن الأموال تصرف في أغراض أخرى

\* يستخدمون طرق غير رسمية للتهرب من رقابة الدولة.

1/ نظرية الدافعية "ليكرت رئيسيس": بدأت هذه النظرية في التكوين منذ 1947 وتبلورت عام 1961، وفي سنة 1967 قدم ليكرت إطارا جديدا لنظرية التنظيم حيث تؤكد هذه النظرية على أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية وتأثير سلوكه على فاعلية التنظيم وكفاءته، المؤسسة بالنسبة إليه ليست فقط عنصر تنظيم يضم مجموعة من الأقسام والإدارات، أنها مجموعات عمل ترتبط بعضها البعض من أدنى تنظيم إلى قيمته حيث يعرف التنظيم على أنه "عبارة من تكوين إنساني يتوقف نجاحه على الأعمال المتناسقة لأعضائه، كما أنه عبارة عن نظام متكامل ومتوازن داخليا يقوم على أساس مجموعة من الأنشطة الرئيسية كالاختيار والتكوين والاتصال والإشراف...." علما أن تلك الأنشطة كلما مكملت لبعضها البعض<sup>1</sup> بحيث يقترح ليكرت أن السبيل للحصول على طاقات وجهود الأفراد هو أن تتم الأعمال على أساس أن يجعل كل فرد عضوا في جماعة أو أكثر تتصف بالانسجام والتوافق، وتتميز بدرجة عالية من فرص التفاعل (أي أنها تعتبر أن وحدة تنظيم هي الجماعة وهذا على خلاف النظريات الكلاسيكية التي تعتبر أن وحدة التنظيم هي الفرد) ذلك لأن كفاءة المؤسسة وفعاليتها ويتوقفان على كفاءة وفعالية كل جماعة العمل، ولهذا فقد اهتم ليكرت بالعمل والأفراد على السواء من أجل تحقيق الفاعلية، حيث يعتبر الأفراد عنصرا أساسيا من عناصر النجاح والفضل، ويتكون الأفراد من قرارات ومهارات واستعدادات وحاجات شخصية على التنظيم والاهتمام بإشباعها من أجل رفع الروح المعنوية وتأمين الاستقرار وزيادة الإنتاجية وفي هذا الصدد يقول ليكرت في سياق عرضه لمبادئ نظريته " على المديرين أن يهتموا دائما بالقوى الدافعية الأساسية التي تحكم السلوك لأنها بذلك سوف تضمن توحيد الأفراد مع التنظيم وأهدافه"<sup>2</sup> مع البحث من بين هذه العوامل تسهيل قنوات الاتصال ورفع الأجور الكافية والتكوين المستمر للأفراد، حيث نجد أن ليكرت يركز على التكوين والحوافز كعوامل أساسية لإنتاج دافعية للعمل، ومن هنا فإن ليكرت يقر بالدور الفعال الذي يلعبه التكوين المهني في تنمية المهارات والقدرات وتطويره، ودفع إلى العمل وبذل المزيد من الجهد في إطار العلاقات التعاونية.

<sup>1</sup> علي السالمي، تكور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، ط2، 1980، ص139، ص145.

<sup>2</sup> السيد الحسيني، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص131.

### 2/ نظرية (X) و (Y) لمجر يجور:

تقوم نظرية مجر يجور على أساسا أن كل عمل غنما يركز على نظرية تنظيمية معينة، بمعنى أن لكل مدير فلسفته وطريقته التي تؤثر في السلوك التنظيمي وقد أوضح أن الأشخاص يتعاملون مع بعضهم البعض وفقا للانطباعات التي يكونوها، حيث ركز مجر يجور على ضرورة كمرعاة الطبيعة الإنسانية للأفراد وتنمية قدراتهم وتكوينهم بما يتلاءم مع متطلبات الوظيفة، ويعتقد أن السلطة الرسمية لوحدها لا تستطيع التأثير على السلوك الإنساني بطريقة فعالة لأنه يمتد ليشمل النواحي الاجتماعية والنفسية للعمال، وقد انطلق من فكرة أساسية هي أن العلاقة بين القائد والعامل هي علاقة اعتماد وتكامل لأن المرؤوس يعتمد على رئيسه في إشباع الكثير من حاجاته كالحاجة إلى الاستقرار في العمل، والحاجة إلى الترقية اعترافا بالقدرات والمهارات، الحاجة إلى زيادة الأجر وإلى الأمن والحاجة إلى التكوين.

ويقول مجر يجور أن وراء قرار أو فعل إرادي توجد مجموعة من الافتراضات على الطبيعة البشرية، أي أن الإدارة تتعامل على أساس ما تعتقده موجودا في عمالها وهو يصنف هذه الافتراضات في كتابه "الوجه الإنساني للمنظمة" إلى مجموعتين متميزتين نتيجة لاتصاله الكبير بالمدراء<sup>1</sup>.

#### - النظرية الأولى أطلق عليها اسم (X) ونفترض:

أن الإنسان لا يحب العمل ويتجنبه، فالعامل العادي كسول، ولا يتمتع بالذكاء وليس لديه الطموح الكافي ويتجنب المسؤولية في أن يقوده الغير، ومثل هذا العامل إنسان أناني كونه يهتم بنفسه فقط ولا يبالي بمصلحة الجماعة أو المؤسسة، وأن الحاجات التي يريد إشباعها هي الحاجات الجسمية والأمن وبسبب هذه العوامل لا بد أن يجبر العامل على العمل وتضبط تصرفاته ويوجه سلوكه إذا كانت الإدارة ترغب في تحقيق أهدافها وفعاليتها.

#### - في حين أشدت نظرية (Y) على افتراضات مغايرة:

اذ تفترض أن الإنسان نشيط وطموح وذكي ويريد أن يعمل ويحب العمل، كون العمل بالنسبة إليه مطلب ضروري ورغبة طبيعية مثله في ذلك مثل اللعب والراحة، كما انه يتمتع بالقدرة على المبادرة والإبداع والرغبة في تحمل المسؤولية ومشاركة الجماعة في تحقيق أهدافها بالإضافة إلى ذلك فإن الحاجات التي يريد إشباعها

<sup>1</sup> علي السالمي، تطور الفكر التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص103.

لا تقتصر على الأمن والحاجات الجسمية ولكنها تمتد لتشمل الحاجات النفسية والاجتماعية كالتقدير والاحترام وإثبات الذات، وبالتالي فهو ليس بحاجة إرغامه على العمل أو أحكام المراقبة عليه لأنه يملك رقابة ذاتية بإمكانه استعمالها إذا أحسنت الإدارة معاملته<sup>1</sup>.

### 3- نظرية آلان توران Alain Touraine للفعل الاجتماعي:

يرى آلان توازن أن الأفعال في المجتمعات الحديثة ما بعد الصناعة توجهها قيمة واحدة ونهائية وهي تحقيق التنمية والتقدم بواسطة القدرة على الخلق والإبداع، فالمجتمعات المتخلفة حسبه هي المجتمعات التي تكون قدرتها على الخلق والإبداع ضعيفة أو معدومة، أما موجهاً الفعل من هذا المنطلق ولتحقيق هذه القيمة النهائية تتمثل في ثلاثة مكونات رئيسية وهي:

1/ **العمل:** يعتبر العمل بكل امتياز فعل تاريخي فهو ليس بوضعية أو حالة ولا مجرد نية أو قصد بل هو نشاط طبيعي يقوم به الفرد أو مجموعة ما، والذي بواسطة لا تتغير فقط الظروف المادية أو الظروف المحيطة، بل أن دوره أعمق من ذلك يتمثل في أن يعي الفرد نفسه بأنه فاعل تاريخي Acteur historique أو نتيجة للتغيير.

2/ **روح التآنس:** فروح التآنس بالنسبة إليه ليس مجرد علاقة اجتماعية كما تراه المدرسة الوضعية بحيث هذه العلاقة تعتبر بالنسبة إليه هي الموح للفعل الاجتماعي لكن عند آلان توران هذه العلاقة هي نفسها خاضعة لوجهات خارجية عليها فهذه الوجهات هي التي تزيد من قوة أو ضعف هذه العلاقة.

3/ **الوجود الطبيعي للإنسان:** بالنسبة لهذا العنصر أو هذا المقوم يثور فيه آلان توران على المدرسة البيولوجية النفسية التي ترى أن السلوكيات الفردية توجهها الطبيعة البشرية للإنسان من أجل إشباع رغباتها وغرائزها لأن ذلك يؤدي بالإنسان حسب توران بالسقوط في الحيوانية في سلوكياته وأفعاله وحسبه أن الأفعال والسلوكيات لا بد أن توجهها أطر ثقافية ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا إذا استطاع هذا الإنسان أن يسمو فوق الطبيعة وأن يتجاوزها وذلك بواسطة إنتاج ثقافة توجه وتذهب هذه الطبيعة، فكلما كانت الثقافة هي الموجه لسلوكيات والأفعال كلما تحضر الإنسان، ومستوى الحضارة يتحدد بقدرة الإنسان بالسيطرة على الطبيعة المادية والبشرية، وذلك بإنتاج الوسائل المادية (كالتكنولوجيا) والمعنوية (كالقواعد والضوابط والقيم) التي تحكم

<sup>1</sup> علي محمد عبد الوهاب، إدارة الأفراد، المنهج التحليلي، القاهرة، 1975، ص131.

السلوك الفردي والجماعي وتوجهه في اتجاه الهدف الذي وجدت من أجله<sup>1</sup>، فغياب هذه الموجهات الثلاث وبالمعاني التي تتضمنها يصبح المجتمع يعيش في عجز و أزمة كبيرة تنفرع إلى ثلاث إشكاليات:

- \* أزمة الفعل التاريخي أي تصبح القدرة التاريخية على الخلق والإبداع غائبة.
- \* أزمة العقلنة في تحديد الأهداف التاريخية والوسائل اللازمة.
- \* أزمة الدمج أو الاندماج أي يصبح النموذج الثقافي غير قادر على تحقيق الاندماج.

### مفاهيم البحث:

**التكوين: التعريف اللغوي:** كلمة formation مشتقة من الفعل "forme" هذا المصطلح حسب قاموس الينبوع الصغير Le petite sorce سنة 2002، يعني تكوين، تدريب تشكيل، إنشاء<sup>2</sup>، وحسب المعجم الفرنسي العربي المذهل الصادر سنة 2004 تعني تكوين، تأليف، تربية، تهذيب، تنشئة، تكون، تشكل<sup>3</sup>.

**التعريف الاصطلاحي:** عرف التكوين أنه نشاط يقوم عن طريق نقل محتوى الأفكار ومبادئ الحكم وأنماط عملية جديدة بتحويل عميق للبناء السيكولوجي والاجتماعي للأفراد، وفي تعريف آخر فيه فإن التكوين عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى تعبير عام وتسمح له بالقيام بالمهام الأخرى<sup>4</sup>.

**التكوين المهني:** يعرف التكوين المهني على أنه نمط من التعليم يحضر المتعلم إلى اكتساب شهادة مهنية، أي كفايات ذات طابع مهني تؤهله لممارسة مهنة معينة، وهو ما يفرقه عن التعليم العام الذي نجده يفتقد لفكرة المهنة، حيث يلاحظ على هذا الأخير أنه يركز على إكساب التلميذ معلومات هامة من خلال مواد دراسية مختلفة (لغة، رياضيات، علوم طبيعية، تاريخ...).

<sup>1</sup> A. Touraine, production de la société, pois et du seul, 1997, P 90 à 99.

<sup>2</sup> Moussa, le 2002, le petit source, dictionnaire français, arabe, Bayrou, dar El Rateb ...., p133.

<sup>3</sup> إدريس سهيل، المذهل: قاموس فرنسي-عربي، دار الأدب للنشر والتوزيع، بيروت، 2004، ط 3، ص544.

<sup>4</sup> مزيش مصطفى، مصادر المعلومات ودورها في تكوين الطالب الجامعي: دراسة ميدانية بجامعة منتوري، قسنطينة، قسم المكتبات، 2009، ص8.

## الفصل الأول: الجانب المنهجي

أما التكوين المهني فنجده يؤسس لتحقيق الطابع كفايات حرفية لمهنة مطلوبة اجتماعيا وينتمي قطاع التكوين المهني في الجزائر إلى وزارة التكوين والتعليم المهنيين<sup>1</sup>.

**تعريف Mialaret:** التكوين عبارة عن العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما أنه عبارة عن نتائج هذه العمليات أي أن التكوين لا يهدف إلى إكساب الفرد جملة من المهارات والمعارف النظرية فحسب... إنه يتابع الفرد من خلال النتائج الملموسة أثناء تأدية نشاطه، إنه إذا عملية مستمرة ومتواصلة<sup>2</sup>.

ويضيف Silnio montarelto في نفس السياق أن التكوين عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة.

**التكوين المستمر:** التكوين المستمر للعمال سواء كان في مكان العمل أو خارج الموقع الطبيعي لمزاولة نشاطهم يخدم غرضا هاما في المؤسسة، إذ ينمي معارف الأفراد ومعلوماتهم وينهض بقدراتهم ويصقل مهاراتهم ويطور سلوكهم ويعدله، ويغير اتجاههم وينميهم، ويرقى بمستوى أدائهم، كما يسمح بتصحيح وتدارك الأخطاء والهفوات.... ويمكن أيضا أن يكون التكوين حافزا فعالا للعمال إذا كان مبني على أساس سليم قوامه التحديد الدقيق للاحتياجات التكوينية والتصميم الجيد للبرامج والتقييد السليم بها، والتقييم الموضوعي لنتائجها والأثر الذي يتركه على المتكويين<sup>3</sup>.

**سياسة التكوين:** سنحاول تحديد هذا المفهوم من الناحية الإجرائية وذلك نظرا لالتسامه بطابع العمومية ويقصد بالتعريف الإجرائي هو التعبير عن مفهوم معين بطريقة تبين كيفية قياسه ويرتبط بزمان ومكان وظروف الظاهرة المدروسة.

<sup>1</sup> سامعي توفيق، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه بعنوان "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهني لخريجي القطاع المكون".

<sup>2</sup> لحسن عبد الله، محمد مقداد: تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية في الجزائر، ب.ط، 1998، ص3.

<sup>3</sup> صبرينة ميلاط: التكوين المهني والفعالية التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة، 2006، 2007.

## الفصل الأول: الجانب المنهجي

وبهذا المعنى فإن سياسة التكوين: هي كل الإجراءات المتخذة من طرف الدولة والمتمثلة في التجهيزات والوسائل البيداغوجية والإمكانيات المادية في مجال التكوين بصفة عامة بما فيها التكوين المهني والتربية والتعليم العالي وإعدادها بما يتوافق وسوق العمل<sup>1</sup>.

**التمهين:** يعرف التمهين على أنه طريقة للتكوين المهني الهدف منها اكتساب تأهيل مهني أولي معترف به، يسمح للمتمهن بممارسة مهنة معينة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والحرفي<sup>2</sup>.

**التأهيل المهني:** ويعني تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير الخدمات المهنية بقصد تمكين الشخص من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه<sup>3</sup>.

**التوجيه المهني:** هو عملية مساعدة لفرد على إنماء وتقبل صورة ذاته متكاملة ومتلائمة لدوره في عالم الشغل<sup>4</sup>.

**الاختيار المهني:** وهو انتقاء أكثر الأفراد صلاحية وكفاءة من المتقدمين بعمل من الأعمال<sup>5</sup>.

**التوافق المهني:** وهو عبارة عن حالة ديناميكية متغيرة من الاتساق والتطابق بين القدرات للفرد وحاجياته<sup>6</sup>.

### المقاولاتية:

**المقاول لغة:** المقاول هي صيغة المبلغة على وزن مفاعلتة تقتضي المشاركة من أطراف متعددة، وأصل اشتقاقها الفعل، فالمقاول معناها المفاوضة والمجادلة<sup>7</sup>، وهي مشتقة من كلمة المقاول فتشير خاصة إلى الخطر والمغامرة التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي.

<sup>1</sup> سلطانية بلقاسم والجيلالي حسان: محاضرات في المنهج والبحث العلمي، الكتاب الثاني، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص 155.

<sup>2</sup> سلطانية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة، جامعة قسنطينة، 1995، 1996.

<sup>3</sup> عبيد ماجدة السيد: مقدمة في تأهيل المعاقين، الأردن، دار الصفاء، 200، ص 86.

<sup>4</sup> جودت عزت عبد الهادي، والعزة حسين سعيد: التوجه المهني ونظرياته، الأردن، دار المكتبة الثقافية، 1999، ص 19.

<sup>5</sup> بدران فارس أمينة، وحوس راسم هيفاء، دراسات في قوانين المهنية وآدابها، الأردن، دار الصفاء، 2000، ص 37.

<sup>6</sup> الداھري صلاح: سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، الأردن، دار وائل، 2005، ص 37.

<sup>7</sup> العربي دخموش: محاضرات في اقتصاد المؤسسة، مطابع منتوري، قسنطينة، 2005، ص 02

## الفصل الأول: الجانب المنهجي

**المقابلة اصطلاحاً:** تمثل ظاهرة معقدة تجمع بين مشروع إنشاء مقابلة وحامل فكرة المشروع وذلك في محيط معين، مما يجعل مقارنة مستوى المقابلة في مستوى الدولة صعب ويعود ذلك لعدة أسباب، أولها أنه ليس هناك مفهوم محدد ودقيق للمقابلة مقبول على مستوى كل النماذج الدلية، كما تعتبر المقاولاتية كغيرها من المهن تتطور باستمرار مع تطور العلوم والتكنولوجيا وهي مهنة ذات أسس وقواعد ثابتة تفرض على من يمارسها التقيد بهذه الأسس والعمل بموجبها<sup>1</sup>.

المقاولاتية Entrepreneurial لغة هي كلمة انجليزية الأصل تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية Entrepreneur وقد ترجمت من طرف الكنديين Entrepreneurat إلى اللغة الفرنسية، والمقاولاتية تعني حاول، بدأ، خاض وتتضمن فكرة التجديد والمغامرة.

وهناك من يرى أن المقاولاتية لها ارتباط وثيق بالإبداع لتحقيق الربح والمقاولاتية هي عملية تكوين منظمة اقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة.

**الريادة:** ظهر هذا المصطلح في الأدبيات المتعلقة بالعلوم الاقتصادية في المقام الأول في كتابات Richad contilon حوالي (1734،1680)، وهو مصرفي إيرلندي عاش في فرنسا حيث يعتبر أول من أعطى البعد الاقتصادي لهذا المفهوم وأشار إلى أهمية الريادي في التنمية الاقتصادية ورأى أهمية الدور الذي يؤديه الريادي في المجتمع، وعبر عنه بنوع من الشخصية على استعداد لتأسيس مشروع جديد أو مؤسسة وتقبل المسؤولية الكاملة عن النتائج الغير المؤكدة.

**ريادة الأعمال:** سميت أيضا بالاعتماد أو هندسة المشاريع، وهي عملية تحديد مشروع تجاري معين للبدء به والتركيز عليه وتوفير الموارد الأزمة وتنظيمها وتحمل المخاطر في سبيل تحقي ربح مالي، وتعرف أيضا على أنها عملية إنشاء منظمة أو مجموعة منظمات جديدة أو تطوير منظمة قائمة، وهي بتحديد إنشاء عمل أو عدة أعمال جديدة أو الاستجابة لفرص جديدة عامة.

**التعليم المقاولاتي:** يعرف التعليم المقاولاتي على انه مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم به إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي وتأسيس أو تطوير المشاريع الصغيرة.

<sup>1</sup> يحي مزبودي: المقاولات علم فن وإرادة، الشركة العالمية للكتاب، طبعة 1، 2003، ص14.

## الفصل الأول: الجانب المنهجي

---

فالتعليم المقاولاتي هو عبارة عن مجموعة الطرق والوسائل التي تنكي القدرات والمهارات الإبداعية لإبراز الروح المقاولاتية وصولاً إلى إنشاء المشاريع الصغيرة التي بدورها تزيد من التنمية الاقتصادية والاجتماعية<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> أيمن عادل عبيد: التعليم الريادي لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، مداخلة ضمن المؤتمر السعودي الدركي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة القصيم، سبتمبر 2014، ص155.

## الفصل الثاني: التكوين المهني

تمهيد

- 1- تعريف التكوين المهني
- 2- نشأة ومراحل التكوين المهني في الجزائر
- 3- أهداف التكوين المهني
- 4- أنماط التكوين المهني
- 5- تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني
- 6- الهيكل التنظيمي لمؤسسات التكوين المهني

خلاصة

### تمهيد

يتضمن مفهوم التكوين التطوير المنظم للمعارف والاتجاهات المرتبطة بفرد ما، والتكوين المهني موجود منذ قديم وارتبط بالإنسان وتاريخه ووجوده غير أن مفهومه العلمي لم يظهر إلا في العصر الحديث حيث شغل العديد من الباحثين والدارسين حتى أصبح فرع قائم بذاته له أحكامه وقوانينه، يخضع لوصاية تحدد مهامه ووظائفه وميادينه ومساره نحو كسب المعرفة والخبرة العلمية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية التي تسمح للمتدرب من الولوج لعالم الشغل حسب طبيعة التخصص ومدى ملائمته لسوق العمل وذلك بعد فترة زمنية من التكوين.

## الفصل الثاني: التكوين المهني

### 1/ مفهوم التكوين المهني:

التكوين هو مجموعة النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة الوظائف مع القدرة والفعالية في فرع أو مجال من النشاطات الاقتصادية<sup>1</sup>.

التكوين هو الوسيلة التي تهيأ الفرد لأداء مهمة من المهام الإدارية أو الفنية بكفاءة عالية يكون مردودها إضافة جديدة في البناء العام للمجتمع الذي يكون فيه هذا الفرد<sup>2</sup>.

التكوين هو عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية يتوجه إلى الذين يرغبون في اكتساب مهنة حتى يتمكن لهم الدخول في عالم الشغل كما يتوجه للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم وهذا تماشياً مع التطور الذي يشهده سوق العمل.

ويعرف التكوين بأنه تعليم منظم ومحدد ومبرمج لإكساب المكون عادات ومهارات وقدرات على أداء معين أو رفع كفاءته<sup>3</sup>.

التكوين المهني هو عملية مقصودة ومنظمة ومقننة للتعليم أو إجادة مهنة معينة أو عمل معين.

ومن منطلق هذه التعريفات يمكن تعريف التكوين المهني بصفة عامة بأنه حملة من النشاطات التي تهدف إلى اكتساب المعارف والمهارات والسلوكيات، يحصل عليها العامل أو المتكون من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية يوجهها المتخصص بالمهن تجعل المتكون قادراً على مزاوله حرفة ما وهو عملية شاملة تضم جوانبي نفسية وفنية واجتماعية.

### 2/ نشأة وتطور التكوين المهني في الجزائر:

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطاً باستقلال الجزائر، وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية 1945 تحت اسم مصلحة التكوين المهني في الجزائر مسيراً من طرف الديوان الجهوي للعمل

<sup>1</sup> بوفلجة غياث، التربية النظامية، منشورات مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية، الطبعة الأولى، 2002، ص79.

<sup>2</sup> عبد الرحمن إبراهيم الشاعر، تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية، دار شفيق للنشر، عمان، 1991، ص14.

<sup>3</sup> فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء، مصر، الطبعة 1، 2001، ص343.

## الفصل الثاني: التكوين المهني

بالجزائر ORTA هدفه تكوين اليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء، هذا لتلبية حاجيات فرنسا في إعادة بناء مدنها التي دمرت أثناء الحرب وفي سنة 1949، أصبح التكوين المهني خدمة أو مصلحة عمومية، في سنة 1955 أصبح التكوين المهني تحت رعاية المصلحة التقنية للديوان الجهوي للعمل الجزائري يهدف إلى تحسين مستوى أساتذة التكوين، أما في سنة 1957 ادمج التكوين المهني في الغدارة العامة للنشاط الاجتماعي.

### \* المرحلة الأولى: من 1962 إلى 1970:

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركز، تحتوي على 320 فرع متخصص في البناء و 5000 منصب تكوين، لا يستجيب كلها للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك وكان التركيز آنذاك على محورين من أساسيين هما:

- عطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال:

• توظيف تكوين المسيرين والمكونين

• إعادة فتح اختصاصات جديدة تستجيب للاحتياجات الاقتصادية

- تطوير طاقات وقدرات التكوين من خلال:

• توسيع ورفع قدرات المراكز الموجودة

• بناء 18 مركز جديد

• إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP بمقتضى الأمر رقم 45/67 المؤرخ في

1967/03/27.

• إنشاء معهدين للبناء والأشغال العمومية بمقتضى الأمر رقم 106/67 في 1967/12/26.

\* المرحلة الثانية من 1970 إلى 1980: امتازت هذه المرحلة بظهور المخطط الأول 70،73 الذي

حدد مجال تدخل التكوين المهني للتكفل بفئة الشباب الراسيين في المنظومة التربوية بتكوينهم مهنيا حسب متطلبات الاقتصاد والاستعمال الأمثل للطاقة ومكانتها هذه الفئة لمساعدتهم في عالم الشغل<sup>1</sup>.

في نهاية 1979 بلغ تعداد المترشحين 30.000 متريص.

<sup>1</sup> بوفلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص73.

## الفصل الثاني: التكوين المهني

\* أهم الإنجازات خلال هذه الفترة:

- صدور نصوص قانونية تضم القانون الأساسي لمراكز التكوين بمقتضى المرسوم رقم 114/74 المؤرخ في 10/06/1974 .
- إدماج موظفي التكوين المهني في التوظيف العمومي.
- بلوغ إنجاز 70 مركز مهني.

\* المرحلة الثالثة من 1980-1990:

هذه المرحلة امتازت باستقلالية قطاع التكوين المهني وتنشيطه عن طريق إنشاء وزارة التكوين المهني، كما ميز بداية الثمانينات ظهور المخطط الخماسي والذي قدر الحاجة لليد العاملة المؤهلة والتي يجب تكوينها خلال فترة المخطط 1984/1980 بـ 66.43.000 عون من بينهم 403.000 عامل مؤهل محصى قبل المخطط الخماسي الأول، ولقد قدر الطلب الاجتماعي على التكوين على أساس تسرب الشباب من المنظومة التعليمية بين 1979 وسنة 1980 بـ 365000 متكون و 505000 متكون لسنة 1983 وسنة 1984.

- خلال هذه الفترة تحقق ما يلي:

- \* إنشاء مراكز جديدة للتكوين المهني عبر كامل التراب الوطني من أجل الاستجابة للاحتياجات المحلية للشباب وذلك عن طريق تنويع شعب التكوين الموجودة.
- \* إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 07/81.
- \* إنشاء معاهد وطنية متخصصة بمقتضى المرسوم 307/81 المؤرخ في 26/12/1981.
- \* الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية بإدماج خريجي التكوين المهني في مختلف التخصصات في المؤسسات الاقتصادية.
- \* توسيع التخصصات الموجودة ليصل إلى 200 اختصاص في 15 نوع مهني من المستوى الأول إلى المستوى الخامس<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> بن يمينة سومية، تمثلات تلاميذ التعليم الثانوي نحو التكوين المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع تربوي، مستغانم، 2018.

## الفصل الثاني: التكوين المهني

\* المرحلة الرابعة من 1990 إلى يومنا هذا:

أدت الإصلاحات الاقتصادية سنة 1988 إلى الانتقال نحو اقتصاد السوق ما أدى إلى إعادة النظر في التكوين المهني وتأكيد طابعه الاقتصادي، وهكذا فتح سنة 1990 ملف التكوين المهني والإصلاحات الاقتصادية على الأبواب، ليتسع التفكير فيه إلى مختلف الرفقاء المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين، مؤسسات اقتصادية، المجموعات، الإدارة) ، وقد تمخض هذا التفكير عن جملة من الإجراءات تتضمنها:

- **مخطط توجيهي:** وأوضح النقاش أهمية التكوين المهني في التطوير الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، وقد أوصى هذا المخطط على الخصوص وضع وإنشاء جهاز للتحاور يشمل القطاعات المكونة والمستخدمة، من أجل توفير شروط مناسبة للتكوين والتشغيل، ويتمثل في المجلس الوطني الاستشاري لتكوينه المهني:

\* إنشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني (على مستوى المؤسسة والولاية حسب النشاطات).

\* توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الإقامي.

\* تنويع الشعب والتخصصات في إطار التكوين الاقامي، بهدف تكيف جهاز التكوين حسب حاجة الاقتصاد المحلي.

\* تحسين الأداء البيداغوجي للمكونين.

\* لامركزية التسيير الإداري المالي لقطاع التكوين المهني.

\* فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية والبيداغوجية .

\* المحافظة على مؤسسات التكوين المهني التابعة للقطاع الاقتصادي واستعمالها ضمن اتفاقيات<sup>1</sup>.

### 3/ أهداف التكوين المهني:

إن عملية التكوين تهدف في مجمل النشاطات إلى جعل العمال أعضاء في المؤسسة قادرين على أداء وظائفه بكل كفاءة، سواء الحالية منها أو المستقبلية وهذا الهدف الذي يتبع عادة بنشاطات تكوين العمال

<sup>1</sup> بوفلجة غياث، التربية النظامية، مرجع سبق ذكره، ص 84، 86.

## الفصل الثاني: التكوين المهني

يرمي إلى إحداث تحولات مستمرة ودائمة لديهم في ميدان معارفهم ومهاراتهم وسلوكياتهم ويمكن تلخيص أهداف التكوين فيما يلي:

\* ضمان الأداء العامل بفعالية وسرعة واقتصاد وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها الرؤساء وبين الأداء الفعلي للعاملين.

\* ترغيب الفرد في عمله باعتبار أن زيادة إنتاجه مرهون برغبة في أداء العمل .

\* توفير الدفاع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءة وتحسين إنتاجه من خلال توعيته بأهداف المنظمة وسياساتها وأهمية عمله ومدى مساهمته لتحقيق تلك الأهداف<sup>1</sup>.

\* تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المتدربين لاحترام العمل والنظر إليه كأحد القواعد الرئيسية التي يستمد منها المجتمع توجهات نمو وتطوره.

\* الموازنة بين المهارات التي يحصل عليها الطالب وبين حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك الموازنة بين الحاجات القائمة والمتوقعة من مختلف المستويات والتخصصات وبين برامج التكوين المهني بشكل عام<sup>2</sup>.

\* تنمية القدرات الإبداعية من ناحية والاتجاهات نحو العمل الجماعي بأبعاده ومتطلباته وقيوده المختلفة من ناحية أخرى، ثم المحافظة على الحرف التقليدية الوطنية وتطويرها ونقلها، وذلك من خلال الأنماط المحلية والبيئية التي تراعى عند تصميم البرامج وتنفيذها<sup>3</sup>.

\* التكوين المهني يهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في فرع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> نظمي شحادة، محمد أرسلان، رياض جبلي، إدارة الموارد البشرية، الأردن، عمان، دار صفاء، 2000، ص52/51.

<sup>2</sup> محمد عبد الكريم أبو سبل، مدخل إلى التربية المهنية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 1998، ص24.

<sup>3</sup> محمد محمود الحيلة، التربية المهنية وأساليب تدريسها، دار البصرة، عمان، الأردن، 1998، ص16.

<sup>4</sup> عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر ، 2000، ص208.

### 4/ أنماط التكوين المهني:

يتم التكوين المهني في الجزائر من خلال عدة أنماط تتمثل في: التكوين الإقليمي، التمهين، التكوين عن بعد، التكوين المسائي، وسوف نلقي الضوء على كل منها فيما يلي:

**1- التكوين الإقليمي:** يمثل التكوين الإقليمي الشكل التقليدي في التكوين المهني، حيث يتم بتشكيله النظري والتطبيقي في مراكز التكوين المهني، وهناك ثلاث فترات لاستقبال المتكويين في التكوين المهني الإقليمي (يناير، مارسن سبتمبر) حيث أن غالبية المتكويين به من التلاميذ المتسربين من قطاع التربية الوطنية.

**2- التمهين:** ويتم داخل المؤسسات و الورشات الإنتاجية سواء في قطاع العام أو الخاص تحت إشراف مراكز التكوين المهني التي تقدم تكويناً نظرياً مكملاً، ويعتبر التمهين طريقة اقتصادية فعالة ومنظمة إذ أحسن استغلالها، وقام كل مسؤولي المؤسسات الإنتاجية بأدوارهم المنوطة، بهم وهو نمط يتناسب مع إمكانيات الدول النامية، لعدم تمكنها من توفير الهياكل التكوينية اللازمة والكافية لتلبية الحاجات المتزايدة من التكوين.

كما أنه بإمكان نظام التمهين توفير تكوين في عدد من المهن التي يصعب تغطيتها عن طريق الأساليب التقليدية للتكوين، كما هو الحال بالنسبة للحرف التقليدية<sup>1</sup>.

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

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

<sup>1</sup> قوجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل ماجستير في علم الاجتماع، بسكرة، 2014.

## الفصل الثاني: التكوين المهني

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

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

7- **تكوين مهني في القطاع الخاص:** ويعرف بالمؤسسة الخاصة للتكوين المهني ويخضع تحت مديريةية التكوين المهني للولاية المعنية وتفتح بشروط يحددها القانون<sup>1</sup>.

5/ **تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني:** إن عملية تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني هي الأساس التي يقوم عليه نجاح عملية التكوين وتتمثل فيما يلي:

1- **تحديد الاحتياجات:** يمكن لها أن تتوفر من خلال التحليل التنظيمي أو تحليل المعلومات، وكذلك التحليل الفردي، بصورة أدق يمكن أن تحدد الاحتياجات على المستوى المستقبلي والحالي التنظيمي والمهني والفردي ويمكن تحديد الاحتياجات من خلال:

- وضع الأهداف وتقييم ومراجعة الأداء.
- نتيجة الأخطاء المرتكبة أثناء العمل.
- نتيجة الأداء إلي الفشل في الوصول إلى المستوى المهني المطلوب.
- المراقبة المستمرة للموظفين أثناء العمل.
- تغيير في القوانين وطلاق العمل والنظم والإجراءات والتكنولوجيا وحتى في مضمون الوظيفة ومسئولياتها.

<sup>1</sup> بوفلجة غياث، التربية من أجل الفعالية، دار الغرب، ط1، وهران، 2006، ص18.

## الفصل الثاني: التكوين المهني

2- تحديد الأهداف التكوينية .

3- تحديد مكان التكوين بالنظر إلى الأهداف وقدرات المنظمة.

4- تحديد المشاركين في عملية التكوين.

5- اختيار أساليب وطرق التكوين كالمحاضرات والندوات و ورشات العمل<sup>1</sup>.

### 6/ الهيكل التنظيمي لمؤسسات التكوين المهني في الجزائر:

لقد اهتم المشرع الجزائري بمجال التكوين المهني من خلال إصداره لجملة من التشريعات التي تضبطه وتحدد مجال عمله كما يلي:

- ظهور قانون العمل 1978 الخاص بالجزائر يتضمن القانون الأساسي للعامل بعد التخلي عن القوانين الفرنسية وبداية سن القوانين الخاصة بالجزائر .

- صدور القانون 81-07 المؤرخ في 27/06/1981 المتعلق بالتمهين المهني.

- المرسوم التنفيذي 81-393 المؤرخ في 04/09/1982 ويتعلق بتنظيم وتمويل التكوين المهني في المؤسسة جدد في المواد 5-6-7-8 أنماط التكوين.

- قانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل، شرع هذا القانون ابتداء من الأحكام الأولى للمادة السادسة في سجل التكوين المهني بحق معترف به للعامل للاستفادة من دورات مهنية تكوينية.

- المرسوم 97-197 المؤرخ في 18/05/1995 جاء هذا المرسوم تعديلا للمرسوم 78-135 المؤرخ في 03/06/1978 والمتضمن إنشاء مجلس وطني وتنظيم وتسيير الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل.

- القانون رقم 08-07 المؤرخ في 23/02/2008 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.

- المرسوم التنفيذي رقم 09-316 المؤرخ في 06/10/2009 المتضمن إنشاء معاهد التكوين المهني.

<sup>1</sup> نور الدين حاروشي، غدارة الموارد البشرية، الجزائر، دار الأمة، 2011، ص74/75.

## الفصل الثاني: التكوين المهني

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2012/12/09 المتضمن تحديد كفايات تنظيم التكوين التكميلي للإدماج في رتبتي نائب مقتصد ومسير ومقتصد مسير للمؤسسات التكوين والتعليم.

وفيما يخص هياكل التكوين المهني في الجزائر تتمثل في :

- ✓ مركز التكوين المهني والتمهين CFPA .
- ✓ المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني INSEP .
- ✓ المعهد الوطني للتكوين IFP .
- ✓ معاهد التكوين المهني INFP يبلغ عدد هذه المعاهد 06 متواجدة بستة ولايات من البلاد.
- ✓ مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات GERPEQ .
- ✓ المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل IDEFOC .
- ✓ المركز الوطني للتعليم عن بعد CNEFPD .
- ✓ الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC .
- ✓ المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبداغوجية للتكوين المهني ENEFP<sup>1</sup> .

### خلاصة:

إن التنمية الاقتصادية لا تعتمد فقط على توفير الموارد الطبيعية والأموال بقدر اعتمادها على الموارد البشرية المكونة والمؤهلة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية.

وللوصول إلى ذلك لا بد من تكوين العنصر البشري ويتجلى ذلك في عملية تتكامل في التكوين المهني الموارد البشرية عن طريق مختلف التخصصات والأنماط لاكتساب المهارات والكفاءات للتجارب مع مختلف متطلبات الحياة المهنية والعملية.

<sup>1</sup> محمد الأمين بن عزة، البطالة والتشغيل "مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية"، العدد 21، 2013، ص24.

# الفصل الثالث: المقاوالتية

تمهيد

1- مفهوم الريادة (المقاوالتية)

2- أهمية المقاوالتية

3- سمات وخصائص المقاوالتية

4- العوامل المحددة للتوجه المقاوالتية.

5- أجهزة دعم المقاوالتية بالجزائر.

6- تجارب غربية وعربية في دعم المقاوالتية

خلاصة

### تمهيد

لقد أصبحت المقاولاتية مفهوما شائع الاستعمال، حيث أصبحت تعرف حاليا كمجال البحث والتطور، ومع تسارع معدلات التغيير في بيئة الأعمال وشداد المنافسة بين المنظمات ازدادت أهمية هذا الموضوع بوصفه احد الخيارات التي تلجأ إليها المنظمة للتكيف والتلازم مع متطلبات المنافسة والتغيير، ونظرا لتلك الأهمية المتزايدة وجب الاهتمام بالمقاول، كونه العقل المتسبب والمبدع لإنشاء المؤسسة والمدير لسيرها ونموها وذلك من حيث سماه وطريقة تسيره كما تم طرح مجموعة من الوسائل لدعم وتمويل المقاولاتية في الجزائر بالإضافة إلى المرافقة المالية والتقنية.

## الفصل الثالث: المقاولاتية

### 1- مفهوم المقاولاتية (الريادة):

إن كلمة Entrepreneurship هي في الأصل كلمة فرنسية تعني الشخص الذي يباشر أو يشرع في إنشاء عمل تجاري أو اقتصادي، ورجل الأعمال الفرنسي الشهير جان باتيست صاحب القانون الاقتصادي المسمى قانون ساي، هو أول من استخدم المصطلح في نحو عام 1800 بالمعنى نفسه.

كما اختلف الباحثون في تعريفهم للريادة وتحديد مفهومها، منهم من عرف الريادة بأنها:

" عملية بدأ عمل تجاري وتنظيم الموارد الضرورية له مع افتراض المخاطر والمنافع المرتبطة"، والشخص الريادي هو الشخص الذي ينهك في الريادة وينشغل بها من خلال إدراكه لفكرة توفير منتج أو خدمة في الأعمال وحملها إلى التطبيق الفعلي.

• الريادة هي إنشاء شيء جديد ذي قيمة وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع وتحمل المخاطر المصاحبة واستقبال المكافئة الناتجة.

• الريادة هي القدرة والرغبة في تنظيم وغدارة الأعمال ذات صلة بها، حيث يعتبر المشروع الريادي الأساس في بناء وتطوير منظمات الأعمال القادرة على المنافسة والدخول إلى الأسواق الجديدة، فالريادي هو الذي يتمتع بصفات اخذ المبادرة مهاراته في إدارة المخاطر، رؤية المتغيرات كفرص يتحتم اقتناصها وقدرته على التنظيم، تمثل الريادة مخرجات لعوامل اقتصادية واجتماعية معقدة، سايكولوجية وتكنولوجية وقانونية وأخرى.

• عرف آدم سميث (Adam Smith) الريادة بأنه الفرد الذي يتولى تكوين منظمة ما لغرض اقتصادي، ولهذا فإنه المبتكر ويفترض المخاطرة وغالبا ما ترتبط مع بدء مغامرة جديدة، إضافة إلى المهارة في جمع الموارد من ضمنها: الأفكار والطرائق والاختراعات والأفراد المديرون ورأس المال.

- إن المنظمة الريادية لا بد أن يتوفر فيها ثلاث عناصر أساسية وهي:

\* الأفراد الرياديون المنتجون للإبداع.

\* البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، الثقة، المثالية، الإبداع، المتحوط للفشل، التحوط للغموض، الرقابة الداخلية.

\* البعد البيئي المرتبط بالتنوع بالأسواق<sup>1</sup>.

2/- أهمية ريادة الأعمال: تساهم ريادة الأعمال بجملة من المنافع أهمها:

- خلق الثروة من خلال توفير المنتجات (سلع وخدمات) متفوقة لتلبية حاجات متقدمة للزبائن، ومن ثم توسيع ونمو المنظمات، وتطور المناطق التي تتواجد فيها.
- إيجاد أعمال وأنشطة اقتصادية جديدة توفر فرص عمل، وتخلق أسواق جديدة.
- تحسين الدخل الوطني وحجم التصدير عن طريق معدل نمو اقتصادي مرتفع.
- تفعيل عوامل الإنتاج من خلال استثمار القابليات الريادية في المجتمع.
- يعتمد مستوى تطور الاقتصاد الوطني على مستوى الريادة (المقاوالتية) فيه كونها قادرة على المحافظة على تنافسيات الأعمال محليا وخارجيا.
- تعزيز بيئة ذات إنتاج متفوق بامتلاك المرونة الإستراتيجية اللازمة وتشجيع الابتكار.
- تعزيز سمعة الأعمال من خلال الاستقامة والمسؤولية.
- هي محرك ودافع أساسي لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تغيير ثقافة الأعمال<sup>2</sup>.

3/- سيمات وخصائص المقاوالتية (الريادي): السيمات الشخصية للريادي هي أكثر من 40 سمة عند

العلماء المختصين، ولعل أبرزها يمكن تلخيصه في ست سمات كالتالي:

1- التحكم (الذاتي الداخلي): إن مهمة بدئ عمل جديد تتطلب من الريادي أن يكون لديه إيمان بالمستقبل وأنه قادر على الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة به. وهذه السمة عكس سمة التحكم الخارجي التي تجعل من صاحبها متأثرا بالعوامل الخارجية إلى درجة سيطرتها عليه في قراراته.

2- مستوى مرتفع من الطاقة: تتطلب مهمة البدء بالعمل الريادي جهودا عظيمة من العمل الشاق والمضني، فالإصرار على العمل ساعات طويلة قد تصل إلى 70 ساعة أسبوعيا لا يقدر عليه إلا من توافرت لديه سمة المستوى المرتفع مع الطاقة.

<sup>1</sup> حمزة لفقير، دور المكون في دعم روح المقاوالتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12، مجلد 1، الجزائر، 2015.

<sup>2</sup> بلال خلف السكارنة، الريادة وقيادة منظمات الأعمال، دار المسيرة، الأردن، الطبعة الأولى، 2008، ص 31.

3- الحاجة إلى الإنجاز: الريادي شخص لديه الدافعية لإشباع الحاجة لإنجاز بدرجة عالية لأنه بارع ومتفوق يختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحدي والأهداف الصعبة ليحقق بها درجات عالية من الرضا.

4- تحمل الغموض: الريادي يتمتع بخصائص نفسية تمكنه من أن يكون شخصا غير متأثر بالفوضى وعدم التأكد، وهذه السمة مهمة للريادي، لأن الظروف غير المتأكدة والغامضة، والمعقدة هي ميزة الأعمال الريادية، فالريادي يتحمل المخاطر المحسوبة.

5- الوعي بمرور الوقت: الريادي شخص غير صبور يتمتع بالإحساس بالاستعجال فهو يري إنجاز الأعمال اليوم وكأن غدا لن يأتي، فهو ينتهز اللحظة من الوقت لكونها لها معنى عنده<sup>1</sup>.

6- الثقة بالنفس: الريادي هو الشخص الذي يبدأ العمل الحر بحيث يكون مدفوعا بحماس لإنجازه، لديه الثقة بالنفس التي تقوده إلى كسب المزيد من الزبائن والتعامل مع التفاصيل الفنية وإدامة حركة العمل.

ويمكن تحديد أهم الخصائص التي يجب أن يتصف بها الريادي:

- \* الغيبة في المسؤولية الشخصية عن نتائج المخاطرة والسيطرة الذاتية على الموارد لتحقيق أهداف محددة.
- \* متخذ للمخاطر المدروسة استنادا إلى الخبرة والمعرفة ف-ي السوق والموارد المتاحة واحتمالية النجاح للفرص المستثمرة.
- \* التفاؤل والثقة في قابلية النجاح.
- \* الرغبة في التغذية العكسية المباشرة، ومعرفة مستوى الأداء.
- \* مستوى عال من الطاقة والجدد غير المتوقع.
- \* الطموح والتوجه نحو المستقبل.
- \* مهارة التنظيم وبراعة في تحديد الأعمال والأفراد المناسبين لتحويل الرؤية إلى حقيقة.
- \* قيمة الإنجاز أكبر من المال وهو قوة دافعة أساسية، فيما يمثل المال وسيلة الحفاظ على مصدر الإنجاز.
- \* درجة عالية من الالتزام صوب نجاح المنظمة.

<sup>1</sup> عمر إسماعيل، خصائص الريادي في منظمات الصناعات وأثرها على الإبداع التقني، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 4، العراق، 2010، ص75.

## الفصل الثالث: المقاولاتية

- \* القابلية للتعامل مع عدم التأكد.
- \* المرونة من خلال القابلية على التكيف مع الطلبات المتغيرة للزبائن والأعمال.
- وبشكل عام لا تخرج خصائص المقاول على كل من الآتي:
  - \* التفاؤل.
  - \* القدرة على تحمل المسؤولية.
  - \* التحفيز العالي.
  - \* التوازن عالي الابتكار.
  - \* الفخر بملكية وغدارة المشروع.
  - \* التقدير الذاتي.
  - \* رضا فردي عالي.
  - \* التفكير الإبداعي والرؤية السبابة.
  - \* القدرة على تحديد الفرصة.
  - \* الثقة العالية في القدرات والأفكار.
  - \* الاستقلالية في العمل.
  - \* المجازفة المحسوبة وبخيارات معقولة<sup>1</sup>.

4/- العوامل المحددة للتوجه المقولاتي: المقولة هي ظاهرة اجتماعية مرتبطة بالنشاط الاقتصادي، وترتكز في الأساس على شخص مقاول، فلا بد من أنها تتأثر بمجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تشكل عوامل محددة لهذه الظاهرة.

1- **العوامل النفسية:** إذا أردنا أن نحدد العوامل النفسية التي تلعب دورا مهما في الفعل المقولاتي، فإنه يمكن تقسيمها إلى صنفين أساسيين هما: دوافع المقاول والخصائص والسمات الشخصية للمقاولين.

وكلمة دوافع باللغة الإنجليزية motivation وأصلها الكلمة اللاتينية motive ومعناها يتحرك وكلمة دافع تعني الشيء الذي يدفع الإنسان للتصرف أو الحركة وقد يكون أهم دافع المقولة هو دافع الاستقلالية أو أن

<sup>1</sup> فلاح حسيني، إدارة المشروعات الصغيرة مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، ص21.

يكون الفرد رئيس نفسه أو يدير أملاكه الخاصة، فالانجذاب إلى الاستقلالية هو من أهم دوافع المقاول ويلعب دور مهم في اتخاذ قرار المقاول من عدمه.

فالإنسان لديه ثلاث حاجات هي الدوافع الأساسية للمقاول والتي هي: الحاجة للإنجاز، الحاجة للانتماء، والحاجة للسلطة.

ويمكن أن يكون هناك عدد كبير من الدوافع المقاولاتية أو إنشاء مؤسسة، ولكن هناك دائما دافع مهيم يكون هو الأكثر أهمية من الدوافع الأخرى، فقد يكون هذا الدافع هو الحصول على الأموال أو حب السلطة أو غيرها من العوامل، لكن وبالإسقاط على هرم ماسلو MASLOW لتدرج الحاجات، فإن الدافع للمقاولاتية يكون استجابة للحاجات في قيمة الهرم أي الحاجة إلى التقدير من طرف الآخرين أو الحاجة لتحقيق الذات والوصول إلى نجاح شخصي اجتماعي<sup>1</sup>.

**2- العوامل الاجتماعية والثقافية:** نقصد بالعوامل الاجتماعية والثقافية تلك العوامل المرتبطة مباشرة بالأوساط المختلفة التي يتعامل معها الفرد والتي يتعلم فيها ويأخذ الكثير من الأفكار والقيم التي تؤثر في سلوكه وبالتالي توجهاته وبما فيها التوجهات المقاولاتية، وهي الفكرة التي تؤكد عليها مالك بن نبي وهو ما يصطلح عليه بالمعادلة الاجتماعية، وقد تختلف هذه العوامل في تأثيرها حسب خصوصيات كل مجتمع، ويمكن أن نجعل هذه المتغيرات فيما يلي: (العائلة، المدرسة، الجامعة، المجتمع والثقافة السائدة فيه، المؤسسات، الخبرة المهنية أو العمل، المنطقة الجغرافية، .... الخ).

فالآباء الذين يمتلكون أعمالهم الخاصة يلعبون دورا مهما في قرار أبنائهم أن يصبحوا مقاولين، وأشار باحثون آخرون إلى صحة ما يسمى بظاهرة الاستنساخ المقاولاتي، حيث لاحظوا أن نسبة كبيرة في التأثير على الأبناء ليتخذوا قرار المقاول، هذا إضافة إلى التربية الاجتماعية ومجموع القيم المكتسبة من الأسرة مثل الاستقلالية، الجدية، روح المبادرة والكثير من الصفات الشخصية التي تلعب الأسرة دورا كبيرا في ظهورها.

**3- العوامل الاقتصادية:** نقصد بالعوامل الاقتصادية مختلف الموارد، من موارد أولية ويد عاملة مؤهلة ذات خبرة وكذلك وسائل الإنتاج ومصادر التمويل والحصول على المعلومات والمعارف المختلفة فالعوامل

<sup>1</sup> إبراهيم الفقي، المفاتيح العشرة للنجاح، المركز الكندي للتنمية البشرية، كندا ، 1999، ص32.

الاقتصادية لا تأتي في المقام الأول، حيث إذا توفرت الإدارة ووجدت الإمكانيات الشخصية والدوافع القوية يمكن فعل المستحيل، لكن هذا لا يعني أن العوامل الاقتصادية غير مؤثرة، إذ أنها قد تكون عوامل مفتاحية في التوجه المقاولاتي لدى الأفراد وإنشاء مؤسساتهم الخاصة، حيث ان الوسائل والموارد الاقتصادية المتاحة والقدرة على البحث والحصول عليها واستغلالها، تعتبر ميزة للمشروع والمؤسسة ذاتها، ويمكن أن نجمل أهم العوامل الاقتصادية فيما يلي:

- التمويل.
- مدى انفتاح الأسواق.
- توفير فرص المقاول.
- السياسات الاقتصادية الحكومية<sup>1</sup>.

### 5- أجهزة دعم المقاولاتية بالجزائر:

لقد تعددت أجهزة دعم المقاولاتية في الجزائر وذلك لتشجيع الأفراد على الاستمرار في مشاريعهم وتخفيف العراقيل وخاصة المالية منها التي يواجهها المقاول.

**أولا/ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC** : تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994 ويساهم الصندوق في نطاق مهامه وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير وإحداث أعمال لفائدة البطالين المنخرطين فيه، وتقديم المساعدات للمؤسسات التي تواجه صعوبات للحفاظ على مناصب الشغل<sup>2</sup>.

**ثانيا:/ الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANSEJ** : أنشئت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 حيث تم وضعها تحت سلطة رئيس الحكومة، بينما كلف الوزير المكلف بالتشغيل بمتابعة العملية لجميع نشاطاتها، وهي تتمتع بالشخصية

<sup>1</sup> مالك بن نبي، المسلم في عالم الاقتصاد، دار الفكر، بيروت، 1990، ص35.

<sup>2</sup> المادة 05: الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 7 جويلية 1994، ص 07/06.

المعنوية والاستقلال المالي وتهتم الوكالة بدعم تمويل الشباب الذي يتراوح سنهم بين 18 و 35 سنة مع إمكانية التمديد إلى 40 سنة في حالة كون المالك هو المسير ويتعهد بخلق مناصب عمل<sup>1</sup>.

**ثالثا: /الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:** أنشئت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بموجب القانون رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 في شكل شبك وحيد غير ممرکز موزع عبر 48 ولاية على مستوى الوطن وهي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويخول الوكالة القيام بجميع الإجراءات التأسيسية للمؤسسات وتسهيل تنفيذ مشاريع الاستثمار الأجنبية والمحلية<sup>2</sup>.

**رابعا: /الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:** تم لإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، والوكالة عبارة عن هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ووضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، كما أوكلت لها مهمة تسيير جهاز القرض المصغر الذي استحدث من أجل تقديم قروض مصغرة تمنح لفئات المواطنين بدون دخل أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر أو غير المنتظم مع منح قروض مسيرة دون فائدة<sup>3</sup>.

- من هذه الأجهزة التي وضعتها الجزائر، يتضح لنا أنها مهتمة بمجال المقاولاتية كي تتخلص من البطالة المتزايدة لديها وتزيد من اقتصادها الوطني، غير أن هذه الأجهزة غير فعالة وخاصة من جانب متابعة المقاولين المستفيدين من الدعم بعد إنشاء المشاريع وعدم كفاءة المقاولين ذاتهم في تسيير مشاريعهم.

### 6- تجارب غربية وعربية في دعم المقاولاتية:

#### أولا: /التجربة الأمريكية:

قامت الولايات المتحدة الأمريكية بعدة أعمال لبث روح المقاولاتية في الطالب منها:

<sup>1</sup> المادة 06، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 54، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 2003، ص 07/06.

<sup>2</sup> المادة 03-04، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 55، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 2001، ص 08.

<sup>3</sup> المادة 07، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر في 25 جانفي 2004 ص 08.

أ- تقييم أسبوع المقاولاتية كل عام بهدف تحفيز الشباب عموماً والطالب خصوصاً على ممارسة العمل المقاولاتي من خلال العديد من الأنشطة والفعاليات مثل: تمارين المحاكاة، ألعاب الانترنت، مسابقات خطة العمل، برنامج الضيف المحاضر و ورشات العمل المختلفة ومنتديات محلية لأنشطة مقاولاتية.

ب- تصميم مواقع تعليمية على الانترنت تتيح التعرف على قدرات الطالب والتفاعل مع الاساتذة المختصين لاستكشاف قدرات الطلبة المقاولاتية، ومهاراتهم فضلاً عن مراكز المقاولاتية المنتشرة حول الو.م.أ M.S.A التي تقدم برامج تعليمية وتدريبية لأجيال جديدة من المقاولين وكذلك المساعدات المقدمة في مجال تقنية المعلومات والاتصال.

- كما تقدم المراكز الأمريكية برامج تعليمية متكاملة في تخصص المقاولاتية من خلال برامج علمية متنوعة، حيث اتبعت خطاها العديد من المراكز والجامعات في جميع أنحاء العالم، وبصفة خاصة جامعة جنوب كاليفورنيا التي تعد أول جامعة تطرح أول برنامج علمي حديث متطور في المقاولاتية سنة 1971 ثم تبعتها بقية الجامعات داخل وخارج أمريكا، بل قامت هذه الجامعات بتنظيم مسابقات لتشجيع روح المقاولاتية بين الطلاب، حيث تمنح جامعة "يال" "Yale" الأمريكية جوائز تصل قيمتها إلى 50 ألف دولار من خلال المنافسة على أفضل خطة مشروع على مستوى الجامعة، وتقدم مبلغ من المال للبدء في مشروع الطالب الناجح بالإضافة إلى النصح والإرشاد والمتابعة للمقاول بالجامعة<sup>1</sup>.

ج- تقوم الحكومة الأمريكية بحملات أمريكية واسعة النطاق تتناول قصص نجاح لمقاولين، يهدف إلى تشجيع الطلبة من مختلف السنوات على تنمية الاستعدادات في التوجه الإيجابي نحو العمل المقاولاتي والمساهمة في حل مشكلة البطالة من خلال جعلها مسؤولية كل فرد يتجه نحو العمل المقاولاتي ويوظف الآخرين، كما قامت الحكومة الأمريكية بخطط وبرامج إستراتيجية لدعم المنشآت الصغيرة، وهذا لتحفيز الطالب على الإنشاء وعدم الخوف من القيود الحكومية<sup>2</sup>.

1- منح إعفاءات ضريبية للمشروعات الصغيرة تصل إلى (0,20%) .

<sup>1</sup> ياسر سالم المري، ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، الرياض، السعودية، 2013، ص77، ص80.

<sup>2</sup> وفاء بنت الناصر، ألمبريك، نورة الحاسر الجاسر، النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة السعودية، مداخلة ضمن المؤتمر السعودي الدولي ولجمعيات ومراكز الأعمال، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، السعودية.

## الفصل الثالث: المقاولاتية

2- إنشاء جهاز حكومي مركزي عام 1953 تحت مسمى "الإدارة الاتحادية للمنشأة الصغيرة" لإقامة وتنمية المنشأة الصغيرة.

3- إنشاء برامج في وزارة التجارة لتشجيع وزيادة مساهمة المنشأة الصغيرة والمتوسطة في التجارة الالكترونية.

4- تفعيل دور الإدارة المنشأة الصغيرة لدعمها ماليا وفنيا.

### ثانياً: التجربة السعودية:

لقد تميزت التجربة السعودية بالرغم من حداثتها بتوفير بيئة ملائمة لنمو المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال تعدد جهات وصناديق دعم المشروعات الصغيرة و المتوسطة، ودعم المشروعات المقاولاتية الخاصة

بالمرأة كنموذج للأسر المنتجة بالإضافة إلى منح قروض مبسطة دون فوائد، بجانب ترويج إنتاجها و

مبتكرات المقاولين المتفوقين من خلال إشراكهم في المحافل الدولية المقاولاتية، و دعم الحصول بعضهم على

جوائز تقديرية و كانت نتائج هذه التجربة (إيجابية و سلبية) كالاتي:<sup>1</sup>

\* سعت إلى القضاء على ظاهرة البطالة.

\* اهتمت بنشر ثقافة المقاولاتية من خلال مراكز مختصة بالمقاولاتية و حاضنات الأعمال فقط.

\* عقد المؤتمرات بالاشتراك مع الغرف التجارية، و تشارك في المؤتمرات الدولية الخاصة بالمقاولاتية.

\* تقدم جوائز مادية و شهادات تقدير للمتميزين في مشروعات المقاولاتية (مشروع بادر، مركز المقاولاتية في

جامعة ملك السعود).

\* ركزت بشكل أكبر على دعم المشروعات الصغيرة و المتوسطة.

\* ركزت على الطلاب و الشباب، و الخريجين و كذلك المرأة.

\* أغلقت استخدام وسائل الإعلام في نشر ثقافة الجودة.

\* تعاني من ضعف التواصل بين المقاولين و خبراء المقاولاتية.

<sup>1</sup> وفاء ناصر ألمبريك: نورة الحاسر الجاسر: النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية

السعودية، مداخلة ضمن المؤتمر السعودي الدولي و لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة الأميرة نورة بين

عبد الرحمان، السعودية.

## الفصل الثالث: المقاوالتية

---

### خلاصة:

لم تم إظهار أهمية المقاوالتية انطلاقا من التعرف على مفهومها و العوامل المحددة للتوجه المقاوالتية و إظهار أهمية الماقل في العملية المقاوالتية من خلال سماته و مميزاته التي تساعد في إنشاء و بناء منظمة و ذلك بمساعدة من الدولة الجزائرية عن طريق أجهزة لدعم الشباب و متخريجي معاهد التكوين المهني في تجسيد أفكارهم على أرض الواقع.

## الفصل الرابع: الجانب الميداني

1- نبذة تاريخية عن المؤسسة

2- الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

3- المنهج المستخدم

4- مجال الدراسة

5- عينة الدراسة

6- أدوات جمع البيانات

## الفصل الرابع: الجانب الميداني

### نبذة تاريخية عن المؤسسة

أنشأ مركز التكوين المهني و التمهين " بن زهرة عبد القادر " مستغانم في تاريخ 2007/09/11 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07/274 و الذي يعد بمثابة اعتماد ممنوح لها من قبل الدولة لممارسة نشاطها و بقرار تخصيص رقم 396 الصادر عن ولاية مستغانم بتاريخ 2003/05/26، يقع المركز جغرافيا بطريق سيدي علي خروبة مستغانم. تقدر المساحة الإجمالية بـ 20280 م<sup>2</sup> منها 3617 م<sup>2</sup> مساحة مبنية وبقدره استيعاب 450 مقعد بيداغوجي.

\* المرافق: يحتوي المركز على:

- مكتب استقبال و توجيه.
- جناح إداري يتكون من طابق علوي بـ 10 مكاتب و طابق سفلي بـ 13 مكتب.
- المكتبة عدد الكتب 378 بها قاعة المطالعة بـ 42 مقعد.
- فضاء انترنيت.
- جناح الداخلية بـ 60 سرير.
- مطعم 120 وجبة (نظام داخلي و نصف داخلي).
- نادي.
- ملعب متعدد الرياضيات.
- الجناح البيداغوجي.
- مخبر.
- 7 ورشات.
- 10 قاعات تدريس.
- مدرج بقدره استيعاب 296 مقعد.

### الهيكل التنظيمي:

يعكس الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني و التعليم المهنيين بن زهرة عبد القادر مستوى السلطة القائمة به و كيفية تقسيم المسؤوليات و الأعمال، بما يكفل استمرار نشاطهم و تبادل المعلومات فيها، حيث نجده مكون من<sup>1</sup> :

<sup>1</sup> وثائق مقدمة من مركز التكوين المهني "بن زهرة عبد القادر".

## الفصل الرابع: الجانب الميداني

الإدارة: تنقسم إلى مصالح فردية منها:

- **المدير:** المدير هو المسؤول الأول في التسيير و التنظيم كمرقب لكافة المصالح من مهامه: الإشراف على كل النشاطات الداخلية و الخارجية، توجيه المرؤوسين لإنجاح الأهداف المسيطرة للمركز، التوعية الدائمة للمرؤوسين التسيير الإداري المالي و التقني و التربوي، المراقبة لكل مكونات المركز البشرية منها و المادية.

- **أمانة المدير أو السكرتارية:**

وظيفتها تأمين النظام و حفظ الرسائل و أسرار المديرية، و المساعدة في المهمات الإدارية (مع المدير و المقتصد) و استقبال و تسجيل البريد الوارد و المكالمات و التكفل بإرسال و تسجيل البريد الصادر.

- **مصلحة الاستقبال و التوجيه:**

يعمل على استقبال و توجيه و إرشاد الطلبة الذين لم يسعفهم الحظ في إتمام دراستهم في القطاع التربوي أولم يلتحقوا قط أو يجهون ممارسة الأعمال الحرفية. يشرف عليه مستشار التوجيه و التقييم، كما يستفيد المكتب من مجموعة التجهيزات المكتبية الموصولة بالشبكة العنكبوتية، ذلك بمساعدة مساعدين و ممتهين، يكمن دور مستشار التوجيه و التقييم المهني في تصنيف المرشحين للتكوين المهني على مستوى الإقليم الذي يعطيه المركز كما يشرف على تقويم مستوى الإدماج المهني بالتنسيق مع عالم الشغل من خلال المتابعة الفعالة، كما يهدف إلى ضمان أحسن كفل بطالبي التكوين (إعلام الجمهور عامة أو الشباب خاصة حول مختلف فرص التكوين المتاحة)، يشرف على مكتب الاستقبال و التوجيه مستشار التوجيه، التقييم و إدماج المهنيين و يعمل على ضمان السير الحسن و التكفل الجيد بالجمهور من خلال المهام الموكلة له و الممثلة فيما يلي<sup>1</sup>:

- استقبال وإعلام الجمهور بأنماط و غرض التكوين.

- تسجيل طالبي التكوين.

- التحضير التقني لأيام توجيه و انتقاء المترشحين لمتابعة تكوينهم المهني.

- مرافقة المتربص أثناء فترة التكوين.

- **القسم البيداغوجي:** توكل له مهمة المصاحبة و التأطير و التتبع الميداني للمتكون على حد سواء و ينقسم إلى

عدة مصالح منها:

<sup>1</sup> معلومات مقدمة من مستشار مركز التكوين المهني " بن زهرة عبد القادر".

## الفصل الرابع: الجانب الميداني

### \* مصلحة التكوين الإقليمي:

تشرف على المتابعة التقنية والبيداغوجية للأساتذة والمتربصين وتنظم الامتحانات والاجتماعات مع الأساتذة والتنسيق كما تدير العديد من التخصصات وتوضع المصلحة تحت إشراف المساعد التربوي البيداغوجي وتابع المصلحة، 16 أستاذ منهم أستاذين متخصصين في التكوين والتعليم المهنيين.

### \* مصلحة التكوين التمهيني:

تقترب في شكلها من مصلحة التكوين الإقليمي إضافة إلى بعض الخصوصية في مجال تكوين المتمهين في الوسط المهني ومتابعتهم تقنيا من خلال مجموعة من الأساتذة.

- المقتصد: يشرف على مراقبة العمال ويهتم بمداخل ومصاريف المالية للمركز، تسيير وتخزين وصيانة ممتلكات المركز والحرص على المعاملات المالية المقررة في الميزانية، تسيير ميزانية المركز طبقا للقوانين المنصوص عليها، تحضير الاحتياجات وضبط الوضعيات المالية المرحلية (الثلاثية، السادسة، أو السنوية).

### مجال الدراسة:

إن التعرف على مجالات الدراسة عملية ضرورية ونقطة أساسية في البحث، ذلك لما يكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية، حيث ندرك مسبقاً أنه كلما دققنا في تحديد مجالات الدراسة أمكننا فيما بعد من مواجهة المشكلة القائمة بالبحث ولكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية: المجال الجغرافي، والمجال الزمني والمجال البشري.

### 1- المجال الجغرافي:

يقصد بالمجال الجغرافي النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني وهو بالتحديد في هذه الدراسة الميدانية في مركز التكوين المهني والتمهين بن زهرة عبد القادر بولاية مستغانم (خروبة) ويعتبر هذا المركز حديث النشأة يستقبل الشباب المترشحين من كل المستويات تتنوع فيه التخصصات حسب نوع التكوين (الإقامي، المسائي) من أهم التخصصات الموجودة فيه الإعلام الآلي، والحلاقة والخياطة والبناء، نحت وتركيب الحجر والزجاج، عون حفظ البيانات، ميكانيك، طبخ وخبازة وغيرها من التخصصات وتختلف مدة التكوين حسب نوع التخصص من ستة أشهر إلى 4 شهر.

### 2- المجال الزمني:

في بداية البحث في مرحلة الأولى قمت بجولة استطلاعية في شهر جانفي وفيفري أين تمت الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية بهذه المؤسسة وقد تواصلت مع مدير المركز وقدم لي تسهيلات تساعدني في دراستي الميدانية والبحث العلمي والمتمثلة في بعض المعلومات عن المؤسسة والتخصصات التي تدرسها، وقد برمجت زيارة أخرى في شهر أفريل لتوزيع الاستمارة وإجراء المقابلات لكن حسب الظروف الصحية التي تمر بها البلاد خاصة والعالم بصفة عامة إثر جائحة كورونا التي حصدت العديد من الأرواح فقد ألغيت هذه الزيارة والجانب الميداني من البحث وهذا من أجل سلامة الصحة الخاصة والعامة لي وللمترشحين بتلك المؤسسة وقد تم غلق كل المؤسسات العمومية والخاصة وكان صعب عليا إجراء الدراسة الميدانية وإكمالها.

### المجال البشري:

ويقصد بالمجال البشري عدد أفراد المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة وهي مركز التكوين المهني والتمهين، ويقدر استيعاب هذا المركز حوالي 300 مترئص وعدد الموظفين فيه حوالي 44 موظف، 12 موظف منهم إداريين و 15 منهم أساتذة و 17 منهم عمال.

## الفصل الرابع: الجانب الميداني

### المنهج المستخدم:

من أجل أن تكون دراستنا علمية لا بد من أن يحتوي هذا البحث على منهج علمي خاص تبنى عليه، وتسير وفقه تلك الدراسة أو البحث ونوع البحث يتحدد وفقا لنوع الدراسة أو المشكلة أو الظاهرة المراد دراستها. ث إن مناهج البحث الاجتماعي هي عبارة عن الطرق إلي يستعين بها الباحثون في حل مشكلات بحوثهم، ويشير المنهج على تلك العمليات الذهنية التي يحاول من خلالها علم من العلوم بلوغ الحقائق المتوخاة مع إمكانية تبيانها والتأكد منها<sup>1</sup>.

إجرائيا المنهج المناسب لهذا الدراسة هو المنهج الكمي وهو يساعد على جمع المعلومات الكافية والدقيقة التي تساعد في مجالي البحثي، ولا يستغرق مدة طويلة ويسهل على المبحوث بالإجابة على الأسئلة وهذا من خلال الاستمارات الموزعة على المتربصين التي تحتوي على أسئلة مغلقة ومفتوحة. عينه الدراسة:

لقد قمت باختيار عينة للبحث تنوب في مميزاتها وخصائصها عن مجتمع البحث لعدم التمكن من القيام بالمسح الكلي الشامل لمجتمع البحث.

<sup>1</sup> فريديريك معتوق: معجم العلوم الاجتماعية، أكاديمية، ب، ط، ب. سنة، ص 205.

### أدوات جمع البيانات:

هي مجموعة من الأدوات التي تساهم بقدر كبير في الاضطلاع، والتحليل المعمق للظواهر المدروسة، وتمكن الباحث من خلال استخدامها أن يحصل ويجمع عدد كبير وكاف من المعلومات حول موضوع الدراسة، وهي تشكل التصور العام للبحث.

ومن هذا المنطلق فقد أوليتها العناية اللازمة أثناء هذه الدراسة ومن بين الأدوات المستخدمة: الملاحظة - الاستمارة - السجلات والوثائق.ذ.

#### 1- الملاحظة:

وهذه من أهم وسائل جمع البيانات وهي على خلاف غيرها من الوسائل تتميز بعدة خصائص حيث تمنح مجالاً لمشاركة الباحث الظروف الاجتماعية السائدة في ميدان البحث وتعتمد بدرجة كبيرة على خبرات الباحث البحثية والمعرفية، كما تسمح له بالمعاينة المباشرة للكشف عن تفاصيل الظاهرة المدروسة وعن ميول وتوجهات المتربصين للمقاولاتية.

وتعتبر الملاحظة نقطة البدء في أي دراسة علمية، ذلك لأنها تساعد على التعرف على طرق العمل وظروفه ... الخ وتفيد في جمع البيانات ميدانيا والتي تحصل بسلوك الفرد الفعلي في بعض المواقف الواقعية واتجاهاتهم ومشاعرهم وتعتمد على مدى خبرة ومهارة الباحث<sup>1</sup>.

#### 2- الاستمارة :

تعتبر الاستمارة أكثر الأدوات شيوعاً في جمع البيانات في البحوث الاجتماعية ويرجع ذلك للمميزات التي تحققها هذه الأداة بالنسبة لاختصار الجهد والتكلفة وسهولة معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية، وهذه السهولة تخفي وراءها عدداً كبيراً من الصعوبات المنهجية التي يتعين على الباحث مواجهتها حتى يتمكن من صياغة الاستمارة بشكل يحقق أهداف الدراسة ويمكنه من الإجابة على التساؤلات الأساسية للبحث.

وتعرف الاستمارة البحث على أنها نموذج يصمم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول الموضوع أو مشكل أو موقف الدراسة ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل إلى البحوث عن طريق البريد<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عمار بوحوش وآخرون، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحث، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص44.

<sup>2</sup> زيدان عبد الباقي، قواعد البحث الاجتماعي، مطبعة السعادة، طبعة 2، 1974، ص181.

### 3- السجلات والوثائق:

تعتبر أيضا من الأدوات العامة في جمع البيانات والمعلومات ولقد كانت استفادتي من هذه السجلات والوثائق التي تحصلت عليها معتبرة، من خلال التعرف على نشأة وتاريخ هذا مركز التكوين المهني والتمهين بن زهرة عبد القادر أيضا والتعرف على الهيكل الإداري والتنظيمي للمؤسسة، والتعرف على القانون الداخلي للمؤسسة.



لقد تمت الدراسة الحالية بما احتوته من الجانب النظري فقط دون الجانب التطبيقي لأسباب صحية تعيشها الجزائر على غرار دول العالم بسبب جائحة كورونا، وعليه فقد انصبت هذه الدراسة التي تندرج ضمن البحوث الكمية والوصفية للقطاع المهني تحديدا بمدينة مستغانم بخروبة بمركز التكوين المهني بن زهرة عبد القادر حيث ركزت إشكالية الدراسة على بعدين أساسيين تمثل أولا في مدى تحقيق ومساهمة التكوين المهني في توجيه الشباب نحو المقاولاتية وتشجيعهم على إنشاء مؤسسات خاصة بهم وتمثل البعد الثاني في مدى مساعدة التكوين المهني في تنمية لروح المقاولاتية لدى المتربصين، ومن خلال هذين البعدين حاولنا معرفة الدور الذي تقوم بهم مؤسسة التكوين المهني وذلك من خلال توزيع استمارات على عدد معين من المتربصين من أجل معرفة صحة الفرضيات التي انطلق منها البحث.

توقعت من خلال هذه الدراسة النتائج التالية بالمقارنة مع الدراسات السابقة:

- غن مؤسسة التكوين المهني تساعد الشباب على الحصول على شهادة معتمدة من خلال تخصص معين يستطيع بواسطة الولوج إلى عالم الشغل لإنماء مؤسسة خاصة به.
- هناك علاقة ارتباطية بين التكوين المهني والمقاولاتية مثلما جاء في دراسة سلطانية بلقاسم، فالتكوين المهني يساعد الفرد على تطوير قدراته العقلية والنفسية والفكرية وتنمية روح المقاولاتية لديه.
- التكوين المهني من أهم القطاعات التي توليها الدولة اهتماما كبيرا، لأنه القطاع القادر على خلق يد عاملة مؤهلة في شتى المجالات من خلال برامج دعم ومرافقة الشباب من أجل تشجيع المبادرة الفردية وحرية المنافسة وتشجيع الاقتصاد الحر.

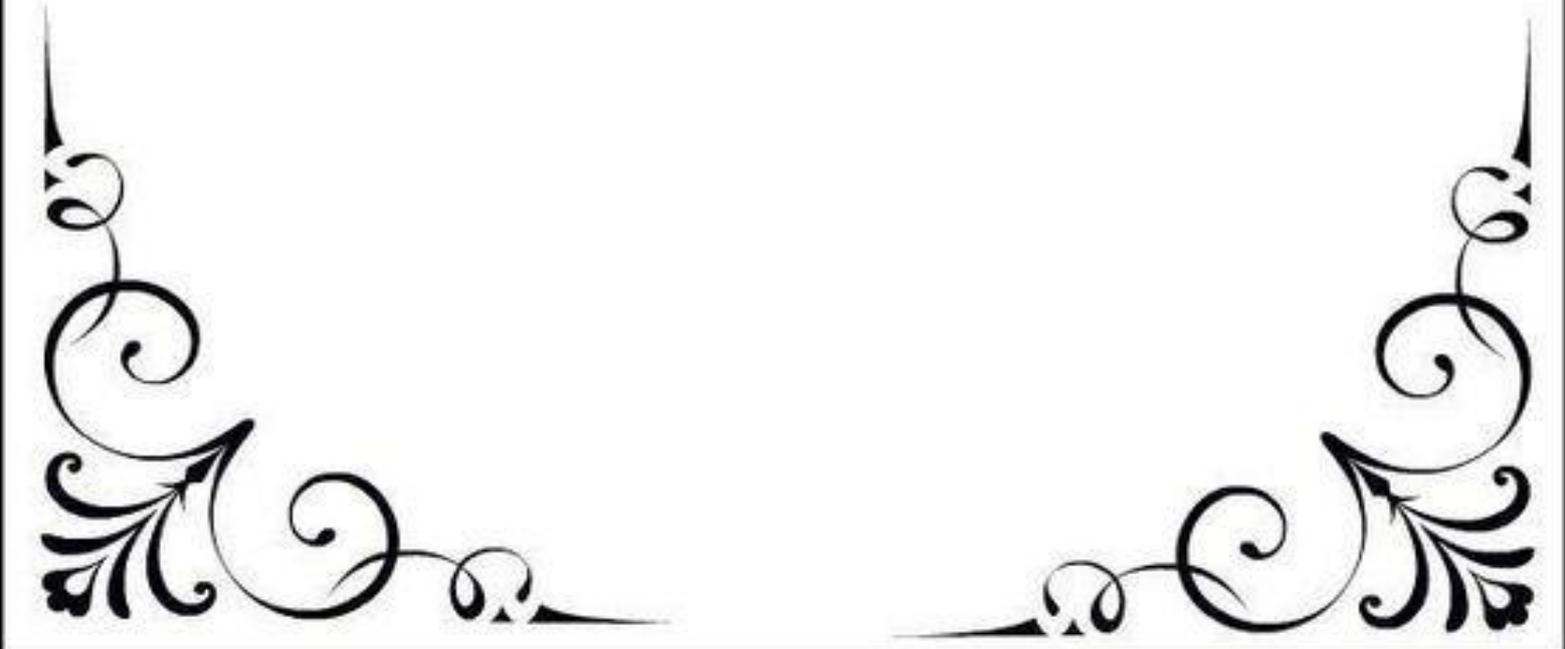
### \* اقتراحات وتوصيات:

- على مؤسسة التكوين المهني أن تنظم دورات تكوينية لفائدة الأساتذة في المقاولاتية.
- تكريم وتشجيع المتربصين ذوي الأفكار الجديدة لبعث الثقة في النفس ودعمهم معنويا.
- يجب زيادة الاهتمام بقطاع التكوين المهني، وأن يحاول القائمون عليه حل المشاكل التي لا زال يعاني منها خصوصا ما يتعلق بالتوفيق بين متطلبات سوق العمل وما يتم تدريسه في مؤسسات التكوين المهني.

- تشجيع المبادرات ونشر ثقافة المقاولاتية بين متربصي التكوين المهني من خلال تخصيص حصص ودروس تقدم من خلالها شروحات لمفهوم المقاولاتية أو على الأقل تقديم برنامج تكويني حول المقاولاتية.



# قائمة المصادر والمراجع



## قائمة المراجع

الكتب:

- 1/ إبراهيم الفقي، المفاتيح العشرة للنجاح، المركز الكندي للتنمية البشرية ، كندا، 1999.
- 2/ السيد الحسيني، علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994.
- 3/ الداھري صلاح، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل، الأردن، 2005.
- 4/ العربي دخموش، محاضرات اقتصاد المؤسسة، مطابع منتوري، قسنطينة، 2005.
- 5/ بوفلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 6/ بوفلجة غياث، التربية النظامية، منشورات مخبر البحث وعلوم التربية، ط1، الجزائر، 2002.
- 7/ بوفلجة غياث، التربية من أجل الفعالية، دار الغرب، ط1، وهران، 2006.
- 8/ بدران فارس أمية، وحوس راسم هيفاء، دراسات في قوانين المهنة وآدابها، دار الصفاء، ط1، الأردن، 2000.
- 9/ بلال خالف سكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة، ط1، الأردن، 2008.
- 10/ جودت عزت عبد الهادي والعزة حسني سعيد، التوجه المهني ونظرياته، دار المكتبة الثقافية، الأردن، 1999.
- 11/ محمد عبد الكريم أبو سل، مدخل للتربية المهنية، دار الفكر للنشر والتوزيع ن مصر 1995.
- 12/ محمد محمود الحيلة، التربية المهنية وأساليب تدريسها، دار السيرة، الأردن، 1998.
- 13/ مالك بن نبي، المسلم في عالم الاقتصاد، دار الفكر، بيروت، 1990.
- 14/ علي السالمي، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، ط2 1950.
- 15/ علي محمد عبد الوهاب، إدارة الأفراد، المنهج التحليلي، القاهرة، 1975.
- 16/ عبيد ماجد السيد، مقدمة في تأهيل المعاقين، دار الصفاء، الأردن، 2000.
- 17/ عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي والتطبيقي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2000.
- 18/ عبد الرحمن إبراهيم الشاعر، تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية، دار سفيق للنشر عمان، 1991.
- 19/ عمار بوحوش وآخرون، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحث، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995.
- 20/ نظمي شحادة، محمد أرسلان، رياض جبلي، إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار الصفاء، 2000.
- 21/ نور الدين حاروشي، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة، الجزائر، 2011.

22/ سلطانية بلقاسم، جيلالي حساني، محاضرات في منهج البحث العلمي، الكتاب 2، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.

23/ فلاح حسيني، إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن.

24/ فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء، مصر، ط1، 2001.

25/ وفاء بنت الناصر المبرريك، المنشأة الصغيرة التأسيس والإدارة، دار الجامعة المملكة العربية السعودية، 2009.

26/ لحسن بوعبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية للجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

27/ زيدان عبد الباقي، قواعد البحث الاجتماعي، مطبعة السعادة، 1974.

### المذكرات و المداخلات و المجلات:

#### المذكرات:

1/ سامعي توفيق، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه بعنوان " مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف لكفايات المهني لخريجي القطاع المكون.

2/ سلطانية بلقاسم، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائرية، رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 1996-1995.

3/ ياسر سالم المري، ريادة الأعمال الصغيرة و المتوسطة للحد من البطالة، رسالة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، السعودية 2013.

4/ صبرينة مسلاط، التكوين المهني و الفاعلية التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة، 2007-2006.

5/ قوجيل منير، سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، بسكرة، 2014.

6/ بن يمينة سمية، تمثلات تلاميذ التعليم الثانوي نحو التكوين المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع التربوي، مستغانم، 2018.

7/ مزيش مصطفى، مصادر المعلومات و دورها في تكوين الطالب الجامعي، دراسة ميدانية لجامعة منتوري، قسنطينة، قسم المكتبات، 2009.

## المداخلات:

- 1/ أيمن عادل عبيد، التعليم الريادي لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، مداخلات ضمن المؤتمر السعودي الدركي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة القيم، سبتمبر 2014.
- 2/ وفاء بنت الناصر، امبيريلك، نورة الحاسر الجاسر، النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، مداخلات ضمن المؤتمر السعودي الدولي وجمعيات مراكز ريادة الأعمال، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، السعودية.

## \* المجالات:

- 1/ حمزة لفقير، دور المكون في دعم روح المقاوالاتي لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12، مجلد 1، الجزائر، 2015.
- 2/ عمر إسماعيل، خصائص الريادة في المنظمات الصناعية وأثارها على الإبداع التقني، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 4، العراق، 2010.

## \* القواميس:

- 1/ إدريس إسماعيل، المذهل، قاموس فرنسي-عربي، دار الأدب للنشر والتوزيع، ط3، بيروت، 2004.

## \* الجرائد:

- 1/ المادة 05، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 04 جويلية 1994.
- 2/ المادة 03-04، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 55، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 2001.
- 3/ المادة 06، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 54، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 2003.
- 4/ المادة 07، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة في 25 جانفي 2004.

## المراجع بالفرنسية:

- 1/ A. Touraine, production de la société, paris et du seul, 1997.
- 2/ Moussa, Le 2002, La petite source, dictionnaire français, arabe, Bayrût, Dar El Rateb gamaich.

**عنوان المذكرة:** دور مؤسسة التكوين المهني في توجيه الشباب نحو المقاولاتية نضع بين أيدي متربصي التكوين المهني بمركز التكوين المهني "عبد القادر بن زهرة" - مستغانم هذا الاستبيان لانجاز بحث علمي بعن وان "دور مؤسسة التكوين المهني في توجيه الشباب نحو المقاولاتية " بغرض الحصول على درجة الماستر تخصص علم اجتماع التنظيم وعمل كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم راجين منكم أن تجيبوا على أسئلة الاستبيان وهذا بوضع علامة  أمام الاختيار المناسب علما أن إجاباتكم ستساعدنا في البحث ولا تستخدم إلا لأغراض علمية، وفي الأخير نشكركم جزيل الشكر على مساعدتكم وتعاونكم معنا.

- ضع علامة  داخل المربع باختياركم الإجابة المناسبة:

1/ الجنس: ذكر  أنثى

2/ السن: أقل من 25 سنة  من 25 سنة إلى 30 سنة  أكثر من 30 سنة

3/ المستوى الدراسي: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي

4/ نوع الإقامة: حضري  شبه حضري  ريفي

5/ الوضعية المهنية: بطل  موظف

6/ تخصصك بمركز التكوين المهني: .....

7/ من ساعدك في الالتحاق بمركز التكوين المهني: العائلة الأصدقاء رغبة شخصية

8/ أذكر مشروعك المهني المستقبلي: .....

9/ مشروعك المهني يتوقف على نوع تخصصك: نعم  لا  لا أدري

10/ هل تعتقد على أن تخصصك في مؤسسة التكوين المهني يساعد في إنشاء مؤسسة صغيرة:

نعم  لا  لا أدري

11/ التحاقك بمركز التكوين المهني كان بدافع: الظفر بمهنة مستقبلية

رغبة شخصية لدراسة تخصص ما  لتحقيق مشروع المه الذي أطمح له

12/ هل لديه القدرة على تحمل المخاطر في عملك: نعم  لا

13/ في إطار التكوين هل تم التركيز على: الجوانب النظرية  الجوانب التطبيقية

14/ هل يوجد في عائلتك من يمتلك مقالة: نعم  لا

15/ هل يوجد تشجيع من طرف الأساتذة على إنشاء مقالة: نعم  لا  لا أدري

16/ هل تشجعك عائلتك معنويا وماديا على إنشاء المقالة: نعم  لا

17/ تريد وجود هيئات استشارية بالمركز تقدم أفكار حول إنشاء المقالة: نعم  لا  لا ادري

18/ هل ترغب في امتلاك مؤسسة خاصة بك: نعم  لا  لا أدري

19/ نجاح مشروعك المهني يتوقف على مدى تناسب التخصص مع خصوصية جنسك:

نعم  لا  لا أدري

20/ ما هي مكانة التكوين المهني في حياتك: مهم جدا  غير مهم  لا أدري

21/ ما هو الأسلوب التكويني الذي تفضله في عرض البرنامج التكويني:

محاضرات  مناقشات  ندوات  مؤتمرات

22/ هل تعرف أجهزة من الدولة محفزة على إنشاء المشاريع: نعم  لا  لا أدري

23/ حسب رأيكم ما هي العوامل المعرقلة لتحقيق الكفايات المهنية العامة بمستوى حسن أو جيد لدى خريجي

التكوين المهني في اختصاصكم؟