



جامعة عبد الحميد
بن باديس مستغانم
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
الشعبة: علوم اقتصادية التخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية
دراسة حالة مؤسسة التكوين المهني "بن زهرة عبد القادر" - مستغانم-

تحت اشراف الاستاذة:
د. لاكسي فوزية

مقدمة من طرف الطالب:
صهللو فتيحة

أعضاء لجنة المناقشة :

الصفة	الاسم واللقب	الرتبة	عن الجامعة
رئيسا	برواين شهرزاد	أستاذة محاضرة (ب)	جامعة مستغانم
مقررا	د. لاكسي فوزية	أستاذة محاضرة (ب)	جامعة مستغانم
مناقشا	مقيدش فاطمة الزهرة	أستاذة مساعدة (أ)	جامعة مستغانم

السنة الجامعية: 2018/2019

الاهداء

اهدي هذا العمل المتواضع كل من

روح الفقيد جدي ادعو الله ان يسكنه فسيح جناته

الى من قال الله في حقهما " ... ولا تقل لهما اف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما... "، الى والدي
حفضهما الله

الى اغلى ما منحنتني الدنيا اتقاسم معهم الافراح والاحزان الى اخواتي العزيزات

الى ازهار حياتي فردوس و محمد

الى صديقات دربي: صباح، الهام، رشيدة، نجاة

الى كل من هم في ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

الشكر والتقدير

اول ما ابدا به الحمد والشكر لله عز وجل، الذي انار دربي ويسر لي السبيل لإنجاز هذا العمل ، ومنحني الارادة والعزيمة والصبر لإتمام المشوار الدراسي بخير وعلى خير.

اما بعد

فلا يسعني المقام الا ان اعبر عن شكري واحترامي للأستاذة: لأكسي فوزية والتي قبلت الاشراف على هذه الرسالة، وعلى المجهودات التي بذلتها من اجلي، والنصائح والتوجيهات العظيمة، التي كانت تضعها نصب اعيني وهي تتبع هذا البحث بكل اهتمام.

الى كل عمال مركز التكوين المهني "بن زهرة عبد الفادر بمستغانم"

كما لا يفوتني ان اقدر كل مجهود بذل، وكل يد ساعدت وكل كلمة قيلت في سبيل انجاز هذا العمل.

الصفحة	العنوان
	الاهداء
	الشكر
أ-ب	الفهرس
ج-د	فهرس الجداول و الأشكال
04-01	مقدمة عامة
26-05	الفصل الاول: عموميات حول التكوين
05	مقدمة الفصل
06	المبحث الاول: ماهية التكوين
06	المطلب الاول: مفهوم التكوين
07	المطلب الثاني: انواع التكوين
09	المطلب الثالث: اهداف واهمية التكوين
13	المبحث الثاني: طرق ومبادئ التكوين
13	المطلب الاول: طرق التكوين
16	المطلب الثاني: مبادئ وحوافز التكوين
19	المطلب الثالث: معوقات ومزايا التكوين
20	المبحث الثالث: ماهية التكوين المهني
20	المطلب الاول: التطور التاريخي للتكوين المهني
21	المطلب الثاني: مفهوم التكوين المهني
22	المطلب الثالث: اهمية واهداف التكوين المهني
26	خلاصة الفصل
46-28	الفصل الثاني: التكوين المهني كآلية لتشجيع المقاولاتية
28	مقدمة الفصل
29	المبحث الاول: الاطار العام للمقاولاتية
29	المطلب الاول: مفاهيم متعلقة بالمقاولاتية
31	المطلب الثاني: اهمية واهداف المقاولاتية
33	المطلب الثالث: انواع المقاولاتية
34	المبحث الثاني: التكوين المهني والتوجه نحو المقاولاتية
34	المطلب الاول: دوافع المقاول وخصائصه
37	المطلب الثاني: انماط المقاول

40	المطلب الثالث: علاقة التكوين المهني بالمقاولاتية
40	المبحث الثالث: واقع انشاء مقاوله في الجزائر
41	المطلب الاول: خطوات انشاء مقاوله
41	المطلب الثاني: دوافع الشباب نحو المقاوله
44	المطلب الثالث: آليا تشجيع المقاول في الجزائر
46	خلاصة الفصل
67-48	الفصل الثالث: دراسة الميدانية لأثر مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية
48	مقدمة الفصل
49	المبحث الاول: تقديم عام لمؤسسة التكوين المهني بن زهرة عبد القادر
49	المطلب الاول: نبذة تاريخية عن المؤسسة
49	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة
53	المطلب الثالث: التخصصات الموجودة في المؤسسة
55	المبحث الثاني: التكوين المهني في الجزائر
55	المطلب الاول: تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر
57	المطلب الثاني: نظام التكوين المهني في الجزائر
59	المطلب الثالث: مخرجات قطاع التكوين المهني في الجزائر
60	المبحث الثالث: التليل الاحصائي لبيانات الاستبيان
60	المطلب الاول: ادوات الدراسة
60	المطلب الثاني: عينة الدراسة
62	المطلب الثالث: تحليل متغيرات الدراسة
67	خلاصة الفصل
69	خاتمة عامة
72	قائمة المراجع
الملاحق	

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
23	يوضح اهمية التكوين	1-I
37	يوضح خصائص المفاوض	1-II
53	يوضح تخصصات التكوين الاقامي	1-III
53	يوضح تخصصات التكوين عن طريق التمهين	2-III
57	يوضح شهادات التكوين المهني	3-III
59	يوضح اعداد المنتسبين لقطاع التكوين المهني حسب النمط والجنس لسنة 2017	4-III
60	يوضح توزيع افراد العينة حسب الجنس	5-III
61	يوضح توزيع افراد العينة حسب الفئة العمرية	6-III
62	يوضح اجابات العينة لفقرة محور الجاذبية	7-III
63	يوضح القدرة على القيام بمهام المفاوضية	8-III
64	يوضح توقعات التوجه المفاوضي	9-III
65	يوضح تأثيرات المحيط على التوجه المفاوضي	10-III
66	يوضح تحفيز آليات الدعم لتبني المفاوضية	11-III

قائمة الاشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1-II	يوضح نموذج مسار التغيير في الحياة	42
1-III	يوضح الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني بن زهرة عبد القادر	52
2-III	يوضح توزيع افراد العينة حسب الجنس	61
3-III	يوضح توزيع افراد العينة حسب الفئة العمرية	62

يعتبر العنصر البشري اساس التنمية في مختلف دول العالم، كما يعتبر القيام عليه من اهم العوامل المساعدة على القيام بالاقتصاد والمجتمع، وقد بذلت الدول في سبيل ذلك الكثير من العناية والجهد، واولت لذلك اهتماما، وذلك من خلال تكوين الانسان وتعليمه وتنمية قدراته بالشكل الذي يجعله قادرا على العمل بشكل اكثر كفاءة وفعالية، وان من اهم الوسائل التي تعمل على تنمية العنصر البشري هي التعليم والتكوين، وذلك لان الفرد المتعلم والمتكون يملك القدرة على تحويل الثروات وخلق الافكار التي تساعد على الاستغلال الامثل للموارد. ويلعب التعليم بلا شك دورا كبيرا في تحقيق التنمية، وهي الحقيقة التي لا تقبل النقاش، وقد اكدت مختلف الدراسات والابحاث بان المجتمعات التي اقبلت على التعليم وانفقت فيه جهدها اوضحت حل المكانية البارزة بين دول العالم، وفي بلد بحجم الجزائر والذي يعتبر فيه معدل النمو السكاني كبيرا فان هناك اعداد كبيرة جدا من المتربصين بمراكز التكوين، ما يؤكد على ضخامة المسؤولية الملقاة على عاتق نظام التكوين والتعليم في توجيه مستقبل البلاد ومع تزايد عدد الخريجين سنويا لم تعد الدولة قادرة على توفير العمل كما في السابق لأولئك الافراد من خلال مؤسساتها العمومية والادارات الحكومية، مما يدعونا للتفكير وبجدية في كيفية تدارك الوضع وتثمين التكوين الذي حصل عليه أولئك الخريجين، للاستفادة منه والمساهمة في زيادة النمو الاقتصادي، ومن هنا يأتي الاهتمام بالمقاولاتية كونها تعتبر كحل لهذه المعضلة او جزء منها، واصبح موضوع المقاولاتية وانشاء المؤسسات احد اهم المواضيع التي تزايد اهتمام الباحثين بها، وهذا نظرا للأهمية المتنامية التي درها على اقتصاديات البلدان في مختلف الجوانب، وذلك من خلال امكانية توفير مناصب الشغل، لذا اصبح موضوع الروح المقاولاتية يشغل حيز اهتمام كبير وربط هذا الموضوع بخريجي مؤسسات التكوين المهني، حيث جر العادة ان ننظر لقطاع التكوين المهني ان له دورا هاما وفعالا في المجتمع لما له من قدرة في توفير اليد العاملة المؤهلة التي تتمتع بصفات وقدرات تسمح لها باقتحام علم الشغل من ابوابه المتعددة، ففي اليوم مدعوة للعب الدور الريادي في ان كون العنصر الفعال والمحفز على التنمية من خلال انتاج معارف فعالة تساهم في ظهور ثقافة روح المقاولاتية، حيث هذه الاخيرة من الممكن ان تزرعها عدة عوامل مختلفة ومن بين اهم هذه العوامل هي التكوين، فالنظرة المؤسساتية ستمد مرجعيتها من استعدادات الافراد لتحويل افكارهم الابداعية الى واقع ملموس وهذا نتاج من الروح المقاولاتية المتولدة لدى المقاول.

ولدراسة هذا الموضوع وابرار دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية تم طرح الاشكالية التالية:

ما مدى مساهمة مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية؟

ولمعالجة الاشكالية المطروحة تم طرح التساؤلات التالية:

- ماذا نقصد بالتكوين المهني؟
- هل يساهم التكوين المهني في تشجيع وتوجيه المتربصين على انشاء مؤسسة خاصة بهم؟
- هل يتمتع خريجي التكوين المهني بالروح المقاولاتية؟

الفرضيات :

لمعالجة الإشكالية المطروحة والإجابة على الأسئلة الفرعية، تم طرح الفرضيات التالية:

- التكوين المهني قطاع ينتج مهارات وخبرات تؤهل الى انشاء مقاوله؛
- يساهم التكوين المهني في تشجيع وتوجيه المترشحين على انشاء مؤسسات خاصة بهم؛
- يتمتع خريجي التكوين المهني بالروح المقاولة.

اهداف واهمية البحث:

نهدف من خلال بحثنا ابراز اهم الاسباب التي تعيق خريجي التكوين المهني التوجه نحو المقاولة وانشاء مؤسسات خاصة بهم وابرز اهم المحفزات والدوافع التي تدفع الشباب الى التوجه نحو المقاولة، وكذلك قياس التوجه المقاولة، كما هناك اهداف اخرى تتمثل في :

- اهمية الموضوع كونه واحد من اهم الاستراتيجيات المتبعة لمحاربة ظاهرة البطالة في العقدين الاخيرين؛
- يشغل موضوع المقاولة وانشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اهتمام كبير من طرف الباحثين؛
- اصبح قطاع التكوين المهني يساهم في تخرج عدد كبير من الشباب نحو سوق العمل، ومحاولة التعرف على التوجهات المهنية لخريجي التكوين المهني؛
- كون المقاوله اصبحت في الآونة الاخيرة الاداة المثلى لدفع عجلة التنمية الاقتصادية وامتصاص البطالة.

اسباب اختيار الموضوع:

- نوع التخصص العلمي الذي ندرس فيه، وموضوع المقاولة هو الاساس في تخصصنا؛
- الرغبة الشخصية في اخذ فكرة عن قطاع التكوين المهني واهم مخرجاته، وكذا التعرف على التوجهات المهنية لخريجي التكوين المهني؛
- لفت انتباه خريجي التكوين المهني الى مفهوم المقاولة ونشره في اوساط هذه الشريحة الهامة؛
- قناعتنا الخاصة بان البطالة صارت مشكلة تؤرق الشباب وخصوصا اصحاب الشهادات منهم، وبان المقاولة تبقى احد اهم الحلول الممكنة لمشكلة البطالة؛
- تزايد الاهتمام في الآونة الاخيرة بالدور الذي يمكن ان يلعبه المقاول في التنمية الاقتصادية.

المنهج المتبع:

من اجل الاحاطة بأهم جوانب الموضوع، تم الاعتماد في دراستنا على المنهج الوصفي في الجانب النظري، كما تم الاعتماد على المنهج التحليلي في الجانب التطبيقي لمعالجة بيانات افراد العينة باستخدام البرنامج الاحصائي spss.

تقسيم البحث:

لقد اشتملت دراستنا على جانبين اولهما نظري والثاني تطبيقي وهما كالتالي:

- الجانب النظري واشتمل على فصلين، حيث تناولنا في الفصل الاول عموميات حول التكوين ، في حين تطرقنا في الفصل الثاني الى الاطار العام للمقاولاتية.
- الجانب التطبيقي: حيث تطرقنا فيه الى دراسة بيانية لأثر مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية.

حدود الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة على الحدود الآتية:

- المحدد المكاني: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من المتربصين في مركز التكوين المهني بن زهرة عبد القادر بمستغانم؛
- المحدد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة خلال فترة ممتدة من 2019/04/21 الى 2019/05/20.

صعوبات البحث:

من اهم الصعوبات التي واجهتنا اثناء انجاز هذا البحث ما يلي:

- نقص المراجع المتعلقة بإشكالية البحث، بحيث ان اغلب البحوث والكتب والمقالات المتوفرة تتحدث عن احد جانبي الموضوع اما التكوين المهني او المقاولاتية ، اما المراجع التي تتحدث عن تفاصيل العلاقة بينهما فهي قليلة نسبيا؛
- صعوبة الحصول على بعض المعلومات في المؤسسة محل الدراسة التطبيقية.

الدراسات السابقة:

لقد تعددت الدراسات والابحاث حول موضوع التكوين المهني ولكن كل حسب اهتمامه ولكن تقريبا الكل كان يصبو الى معالجة الفراغ الموجود بين سوق العمل ومخرجات التكوين المهني ومن بين الدراسات التي اهتمت بقطاع التكوين المهني والتي لها علاقة بموضوع دراستنا وقد رتبت حسب الاقدمية في السنوات نذكر منها:

- دراسة قويجيل منير " سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر " مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، سنة 2013-2014، والتي سعت ايضا للكشف عن علاقة التكوين المهني بعالم الشغل؛
- تليها دراسة حميدة جرو " مواءة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل " مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، سنة 2014-2015، والتي هدفت الى الكشف عن الاستراتيجيات المتبعة في التكوين المهني لزيادة مدى المواءة مع عالم الشغل؛

- دراسة رابحي بوعبد الله " دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل حالة الجزائر" اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، سنة 2015-2016، والتي سعت الى معرفة الجوانب الفنية للنفقة وكذا التقسيمات المختلفة لها بالإضافة الى قواعد وضوابط حدود الانفاق.

A decorative border resembling a scroll, with rounded corners and a vertical strip on the left side. The scroll is outlined in black and has a light gray shadow on the right side.

الفصل الأول

عموميات حول التكوين

مقدمة الفصل:

يتضمن مفهوم التكوين التطوير المنظم للمعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بفرد ما، حيث تقوم بالأداء الصحيح لعمله في الوقت الحالي او المستقبلي، ويتم خلالها تكوين او تعديل او تحديث مهارات سلوكية ومهنية للفرد والمؤسسة عن طريق مجموعة من العمليات والاساليب.

ان مهمة الافراد لا تقتصر على عمليات الاختيار وترتيب الوظائف وتقديم درجا كفاءة العمال وغيرها من العمليات , ذلك لان وظائفها اوسع واعمق من ذلك فهي تشمل ايضا الاهتمام برفع الكفاءة الانتاجية للأفراد الذين يعملون بالمؤسسة عن طريق وضع السياسات والبرامج الخاصة بتكوينهم لممارسة اعمالهم ومهامهم, أي ممارسة تقوم على اساس علمي سليم بغرض تحقيق اكبر قدر ممكن من العمل باقل جهد واكل تكلفة, على هذا الاساس نذكر تعبير احد المؤلفين مفاده ان تقدم المؤسسة مضمون بالكفاءة وخبرة افرادها ويعتبره كما يلي " لا شكر ان تقدم المؤسسة المرهون ببقائه فيها, وبقاؤه فيها مرهون بكفاءته الانتاجية وكفاءته الانتاجية مرهونة بدرجة خبرته ومهارته, هذه الخبرة مرهونة بمقدار التكوين والذي تحصل عليه، ولتحقيق هذه الاهداف لابد من اعداد برنامج صالح للتكوين يؤمن بأهمية كل من الإدارة والعمال.

ومن خلال هذا الفصل تطرقنا الى:

- المبحث الاول: ماهية التكوين؛
- المبحث الثاني: طرق ومبادئ التكوين؛
- المبحث الثالث: ماهية التكوين المهني.

المبحث الأول: ماهية التكوين

يتضمن مفهوم التكوين التطوير المنظم للمعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بفردتها، حيث يقوم بالأداء الصحيح لعمله في الوقت الحالي والمستقبلي، ويتم خلالها تكوين او تعديل او تحديث المهارات السلوكية والمهنية للفرد والمؤسسة عن طريق مجموعة من العمليات والاساليب.

المطلب الاول: مفهوم التكوين

كان التكوين مجال اهتمام الكثير من المفكرين، اختلفت وتعددت وجهات النظر لكل مفكر وتجلت ذلك من خلال تباين التعاريف والتي سنذكر البعض منها:

• تعريف دي مونتومولان 1979 DEIMANT AMALLIN :

التكوين يدل على احداث تغيير ارادي في سلوك الراشدين في اعمال ذا طبيعة مهنية¹

• تعريف ميلاري 1979 MIALARET :

التكوين عبارة عن انواع من العمليات التي تقود الفرد الى ممارسة نشاط مهني كما انه عبارة عن نتائج هذه العمليات²

• تعريف فيري :

التكوين يدل على فعل منظم يسعى الى اثاره عليا اعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص

• تعريف بوستيك POSTIC :

التكوين يتضمن فعل التعلم لأشكال السلوك الذي يكتسب عن طريق ممارسة الدور³

كما يعرف التكوين على انه :

نقصد بالتكوين عملية اعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيير واشراف، حيث يكتسب رصيذا معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته، وكذا تكييفه مع الوضع الجديد وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الاداء وزيادة الفعالية والاستمرارية

في حين ذهب المشرع الجزائري في تعريفه للتكوين في المادة 104 و105 من الامر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومي على انه يعتبر حق والتزام وفي نفس الوقت هو حق للعامل في تحديث معارفه النظرية والتطبيقية وتنميتها وترقيتها في التنظيم السلمي للمهنة التزاما منه لمتابعة دورات وانظمة التكوين التي تنظمها المؤسسة في اطار احتياجاتها بغية تحديث او تعميق او تنمية المعارف العامة المهنية والتكنولوجية.⁴

¹ د: جبران مسعود، رائد الطلاب، بيروت، دار العلم للملايين، طبعة 9، 1989، ص 280.

² حورية طبة ونواعم عباسي، اتجاهات المعلمين والاساتذة نحو التكوين الاكاديمي عن بعد، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2007، ص 24.

³ حورية طبة ونواعم عباسي، المرجع نفسه، ص 25.

⁴ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 20 جمادى الثانية 1927 الموافق ل 16 يوليو 2006، عدد 46.

من خلال ما تقدم نلاحظ ان الكل يرى التكوين على انه مجموعة من العمليات المنظمة لها طرقها واساليبها تهدف الى التغلب على العراقيل التي يواجهها العامل اثناء قيامه بنشاطه المهني والزيادة من فعاليته في المنظمة من خلال تزويده بالمعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة.

فالتكوين هو مجموعة من العمليات المنظمة لها طرقها واساليبها تهدف الى اكتساب الافراد لمعارف واتجاهات ومهارات كوسيلة لتحسين ادائهم.

المطلب الثاني : انواع التكوين

ان عملية اختيار نوع التكوين صعبة وذلك لتنوعه، ولهذا لا يمكن الاعتماد على طريقة واحدة فقط، فجميع انواع التكوين متكاملة ومفيدة ويقسم العلماء التكوين الى ثلاثة انواع للاعتبارات التالية:

1. التكوين حسب مرحلة التوظيف

1.1. توجيه العامل الجديد:

يحتاج العامل الجديد عند تقدمه الى العمل لمجموعة من المعلومات التي تؤثر في الايام الاولى من عمله على ادائه واتجاهاته النفسية لسنوات عديدة، ويهدف التكوين الى الترحيب بالقادمين الجدد وخلق اتجاهات نفسية طيبة وتكوينهم لأداء المهام الموكلة اليهم، عن طريق المحاضرات او المقابلات مع المشرفين المباشرين.⁵

2.1. التكوين اثناء العمل:

رغب المنظمات احيانا في تقديم التكوين في موقع العمل وليس في مكان آخر حتى ضمن كفاءة اعلى للتكوين حينئذ تشجع وتسعى المنظمات الى ان يقوم المشرفون المباشرون فيها بتقديم المعلومات والتكوين على مستوى فردي للمتكونين، ومما يزيد من اهمية هذا التكوين الكثير من آلات اليوم تتميز بالتعدد الأمر الذي لا يكفي معه استعداد العامل او خبرته الماضية وانما عليه ان يتلقى تكوينا مباشرا على الآلة نفسها ومن المشرف عليها ويعاب على هذا النوع من التكوين هنا انه ليس هناك ضمان ان التكوين سيتم بكفاءة ما لم يكن هذا المشرف مكونا ماهرا ونموذجا يهتدى به .

3.1. التكوين بغرض تجديد المعرفة والمهارة:

حينما تتقدم معارف ومهارات الافراد، وعلى الاخص حينما تكون هناك اساليب عمل تكنولوجيا وأنظمة جديدة يلزم تقديم التكوين المناسب لذلك وعلى سبيل المثال حينما تتدخل نظما للمعلومات الحديثة وأنظمة الكمبيوتر في اعمال المشتريات والحسابات ويحتاج شاغلو هذه الاعمال الى معارف ومهارات تمكنهم من اداء العمل باستخدام الانظمة الحديثة .

4.1. التكوين بغرض الترقية والتحويل:

يعني ان يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والمعارف المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى ويحول اليها العامل، وهذا الاختلاف او الفرق المطلوب التكوين عليه لسد هذه الثغرة في المهارات والمعارف، ويمكن تصور نفس الامر حينما يكون هناك رغبة للشركة في ترقية احد عمال الانتاج على وظيفة مشرف اي ترقية العامل من وظيفة فنية الى وظيفة ادارية وهذا الفرق يبرر التحاق العامل ببرنامج تكويني عن المعارف والمهارات الادارية والاشرفية .

⁵ د: امين ساعاتي، ادارة الموارد البشرية، التدريب من النظري الى التطبيقي، دار الفكر العربي، مصر، 1998، ص 114.

2. التكوين حسب نوع الوظائف

1.2. التكوين المهني والفني:

يهتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الاعمال الفنية والمهنية ومن امثلتها اعمال الكهربائي والنجارة والميكانيك والصيانة والتشغيل وغيرها، وتمثل التلمذة الصناعية نوعا من التكوين الفني وفيه تقوم بعض الشركات او نقابات العمل بإنشاء مدارس يتعلم بها العمال ويحصلون غالبا على شهادة فنية⁶

2.2. التكوين التخصصي:

يتضمن هذا التكوين معارف ومهارات عالية من الوظائف الفنية والمهنية وشمل عادة الاعمال المحاسبية والمشتريات والمبيعات وهندسة الانتاج وهندسة الصيانة والكمبيوتر، والمعارف والمهارات هنا لا تركز كثيرا على الاجراءات الروتينية وانما تركز على حل المشاكل المختلفة وصميم الانظمة والخطيط لها ومتابعتها واتخاذ القرار فيها ويكون هذا التكوين موجه عادة لتولي وظيفة عمومية لأول مرة او الالتحاق بسلك عالي او برية عليا بالنسبة للموظفين الموجودين في حالة خدمة وكذا الحضير للمسابقات والامتحانات المهنية.

3.2. التكوين الاداري:

يتضمن هذا التكوين المعارف والمهارات الادارية والاشرفية اللازمة لقليد المناصب الادارية الدنيا، فهي معارف تشمل العمليات الادارية كالخطيط، التنظيم والرقابة والتحفيز.

4.2. تحسين المستوى:

هو تكوين مستمر للموظف في منصب عمله، حيث يهدف هذا النوع من التكوين الى تحسين المستوى والمعارف والكفاءات الاساسية الى جانب اثرائها وتعميقها وضبطها لدى الموظفين الموجودين في المؤسسة والادارات العمومية.

5.2. تجديد المعلومات _ الرسكلة :

يقصد بها التكيف مع الوظائف الجديدة بسبب تطور الطرق والتقنيات او التغيرات الهامة في تنظيم المصلحة وعملها ومهامها ولا يتطلب المشاركة الكاملة بل تكون جزئية خلال فترات قصيرة ومكثفة وتمنح عند نهاية التكوين شهادة تسعى شهادة المشاركة⁷.

3. التكوين حسب المكان

1.3. التكوين داخل المؤسسة:

قد رغب الشركة في عقد برامجها داخل الشركة سواء بمدربين اداخل و خارج الشركة او مكونين وبالتالي على الشركة تصميم البرامج او عدة مكونين للمساهمة في تصميم البرامج ثم الاشراف على تنفيذها وهناك نوع آخر من التكوين الداخلي.

في هذا النوع من التكوين يقوم الرؤساء المباشرين للعاملين بتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل او الاشراف على قيام بعض العاملين القدامى ذوي الخبرة بهذه المهمة وفي هذا الاسلوب يتاح للمتكونين ان يقلد مكنونه وان يلتقط المهارات اللازمة لأداء العمل منه.

⁶ د: امين ساعاتي، ادارة الموارد البشرية، مرجع سابق ص، ص، 116-117.

⁷ د: احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، الطبعة الخامسة، 2001 ص 326.

ويمتاز هذا النوع بتمائل وتشابه ظروف أداء العمل وبالتالي سهولة نقل ما يمكن تعلمه الى حيز الواقع والعمل .

2.3. التكوين خارج المؤسسة:

تفضل هذه الشركة ان تنقل كل جزء من نشاطها التكويني خارج الشركة ذاتها وذلك اذا كانت الخبرة التكوينية وادوات التكوين متاحة بشكل افضل خارج المؤسسة

- شركات التكوين الخاصة : على اي شركة تسعى الى التكوين الخارجي بواسطة سوق التكوين وان تقوم بتقديم مثل هذه المكاتب والشركات.

- برامج حكومية : قوم الدولة احيانا بدعم برامج التكوين وذلك من خلال منظمات او مؤسسات الدولة وهي عادة تركز على رفع المهارات والمعارف في مجالات تهتم بها الدولة.⁸

المطلب الثالث: أهمية و أهداف التكوين

اذا كان البحث من طرف المسيرين للموارد البشرية على النوعية الجيدة للعنصر البشري في الرفق العام، كان لابد من الاستعانة والاعتماد على عنصر التكوين، الذي من ورائه نحصل بلا شك النوعية الجيدة والكفاءة، ذات الفكر والاستيعاب والخبرات والمهارات والقادرة على الابتكار والابداع، فكان للتكوين اهمية بالغة واهداف شتى يمكن التطرق اليها في الفرعين الآتين :

(1) اهمية التكوين

ازدادت اهمية التكوين في الايام الاخيرة مع زيادة تعقد الوظائف في العصر الحديث فعندما كانت الوظائف بسيطة، يتم تعلمها بسرعة وسهولة، وتأثر بدرجة قليلة بالتغيرات التكنولوجية لم تكن هناك حاجة كبيرة لرفع وتعديل مهارات العاملين، ولكن التغيرات السريعة التي حدثت خلال ثلاثين سنة مضت، كانت من نتائجها زيادة تعقد وتطور لمختلف المجتمعات الحديثة .

ان التغيرات المزيدة التي عرفتها الساحة الدولية لاسيما الاقتصادية، خاصة المؤسسات ذات الطابع التجاري والاقتصادي، خلقت ضغوطات متزايدة على المنظمات التي تتلاءم مع التغيرات، فان نصف الوظائف الحالية تقريبا لم تكن موجودة من خمسين سنة في المجتمعات واصبحت عملية تغير المسار المهني او الوظيفي عدة مرات خلال الحياة العملية ظاهرة عادية جدا، وقد اعتمدت الادارة اليابانية مبدأ التدريب المستمر كمرادف للتحسن المستمر.⁹

1.1. اهمية التكوين بالنسبة للفرد:

لاشك ان لتكوين الفرد في المؤسسة دور هام في بلوغ الاهداف المنشودة من طرف مسيري المنظمة، خاصة كان التركيز على التكوين الفعال والجاد للفرد ومن بين هذه الاهداف نذكر:

⁸ امين ساعاتي، مرجع سابق، ص، ص118-119.

⁹ أ د: خالد عبد الرحيم مطر الهبيدي، ادارة الموارد البشرية، الاردن- عمان، دار ومكتبة حامد للنشر والتوزيع، 1999، ص 152 .

- ✓ رفع الروح المعنوية للعاملين وتنمية العلاقات الانسانية اذا ما تم الارتفاع بمهارات الاشراف والقيادة لدى المديرين وزيادة قدرة الفرد على اداء واجبات الوظيفة في اقل وقت وجهد وبمستوى عال من الاداء؛
- ✓ تقليل الحاجة الى الاشراف المباشر الدقيق مما يزيد من نطاق الاشراف للمدير، الامر الذي يخفض عدد المديرين المطلوبين لشغل المناصب الادارية لان تكوين العاملين يساعد على الاعداد الافضل للفرد، وينمي لديه الرقابة الذاتية؛
- ✓ تحقيق المرونة والاستقرار للتنظيم حيث يساعد التكوين الافراد القادرين على مواجهة المتغيرات الفنية او القادرين على شغل المناصب الادارية عن طريق الترقى؛
- ✓ تقليل اصابات العمل اذا ساعد التكوين على زيادة معرفة الفرد كيفية مواجهة اخطار العمل والاستخدام الامثل للألات ؛
- ✓ تخفيض معدل الدوران في العمل اذا ساعد التكوين العامل على الكيف مع ظروف العمل ومتطلبات اداء العمل¹⁰؛
- ✓ تعديل اتجاهات الفرد وتغيير سلوكه ومساعدته على تقييم طريقته في التفكير واداء الاعمال حتى يدرك حقيقة نتائج ادائه في الماضي؛
- ✓ زيادة دراية الفرد بالمشكلات التي يمرها او من المحتمل مواجهتها وزيادة حساسيته للعلاقات الانسانية؛
- ✓ تعيين مستوى الفهم والاحاطة بالمشكلات بتربية قدرة الفرد على التحليل الدقيق للموقف المؤثر في كيفية الاداء؛
- ✓ مساعدة الفرد على البحث عن اسلوب جديد للعمل والتفكير في حل المشكلات عن طريق :
 - الفهم الاعمق للعوامل التي تطرأ على السلوك الفردي والتنظيمي في العمل؛
 - الاقتناع الشخصي بأهمية الطريقة العلمية في الاداء وعن صنع واتخاذ القرارات؛
 - تعويد الفرد على التفكير المستقل والمستقبلي؛
- ✓ اتاحة الفرصة للفرد لكي يفهم ذاته وتحليل نفسه مما يولد لديه القدرة والرغبة على التغيير الذاتي المبني على الاقتناع النابع من داخله دون اكراه؛
- ✓ اكتساب الفرد نظرة جديدة باستخدام طريقة التعليم الذاتي حتى يحدد الفرد لنفسه نقاط القوة والضعف في ادائه وسلوكه.

2.1. اهمية التكوين بالنسبة للمنظمة:

هناك ثلة من الاهمية ترقى بها المنظمة بعد تكوينها للفرد وللعنصر البشري العامل بها التي يمكن حصرها فيما يلي :

- ✓ ازالة او معالجة نقاط ضعف الاداء سواء كان ذلك بالأداء الحالي او المستقبلي المتوقع عن طريق فعالية معالجة نقاط الضعف للأداء يمكن تحسين نوعيته مما ينعكس بنتائج ايجابية على مستوى الانتاجية الكلية للمنظمة ويساهم في تطويرها واستمرارها كما اصبح يقينا بان كل التكوين لا يمكن ان تتجاوز عوائده¹¹؛

¹⁰ د: محمد عثمان اسماعيل حميد، ادارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر 1993، ص، ص 189-188.

¹¹ د: خالد عبد الرحيم مطر الهيشي، ادارة الموارد البشرية، مرجع سابق ص 203.

- ✓ مدة حاجة المنظمة للأشخاص او العمال بتأهيل ومهارات معينة وهذا قد يحصل لأي عدد من الاسباب منها :
 - الحاجة لمهارات جديدة بسبب تغيرات تكنولوجية جذرية ؛
 - الحاجة لإعادة تأهيل مجموعة من العاملين لم تعد المنظمة تحتاجهم بسبب التغيرات التي اجرتها وفي نفس الوقت لا تريد الاستفادة من خدماتهم، افراد يشغلون اعداد كبيرة من وظائف جديدة استحدثت بسبب التوسع او التغيرات التكنولوجية او غيره.
 - ✓ اعداد كبيرة من الاشخاص الجدد ويحتاجون الى تأهيل قبل ان يستطيعوا استلام مسؤولياتهم، اشخاص مرشحون للترقية الى مناصب جديدة يحتاجون الى مناصب جديدة يحتاجون تأهيل حتى يتمكنوا من اشغالهم؛
 - ✓ معالجة مشاكل عدم تمكن المشرفين والمدراء من اداء مهامهم وهذا قد يكون لانشغالهم بتعليم وتوجيه العاملين لديهم والذي يترك لهم الوقت الكافي لأداء مهام اخرى مهمة مما يمكن معالجة بالتكوين لهؤلاء الاشخاص العاملين لتقليل حاجاتهم لأشغال المشرفين؛
 - ✓ توجيههم كما قد يكون لانهم لا يملكون المهارات الضرورية لأداء اعمالهم والذي يمكن معالجته بتكوينهم لاكتساب هذه المهارات؛
 - ✓ مجابهة تحديات المستقبل، التكوين المستمر وهذه مشكلة من النوع المختلف تعني بانه من الضروري ان يصبح التكوين نشاطا اساسيا روتينيا تمارسه كل ادارة الموارد البشرية تماما كما تمارس نشاط منح الادارات او النقل وغيرها فواحدة من خصائص العصر الحديث، هي التغيير المستمر ما يجعل عملية تعلم العمال لمهارات جديدة حالة مستمرة وهذا يتطلب التكوين المستمر، فحالما تبدأ المنظمة باستخدام شبكات الاتصال او أنظمة المعلومات او اجهزة حديثة وغيرها، تحتاج ان تنظم برنامج لتكوين العاملين على استخدامها.
- 3.1. اهمية التكوين بالنسبة لتطوير العلاقات الانسانية:
- ✓ تطوير امكانية الافراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة؛
 - ✓ تطوير اساليب التفاعل الاجتماعي بين الافراد ؛
 - ✓ تنمية وتطوير مهارات الاتصال بين الافراد ؛
 - ✓ تعميق وتحسين العلاقات بين الافراد والإدارة.¹²
2. اهداف التكوين
- ان عملية التكوين تهدف في مجمل النشاطات الى جعل العمال اعضاء في المؤسسة قادرين على اداء وظائفهم بكل كفاءة، سواء الحالية منها او المستقبلية وهذا الهدف الذي يتبع عادة بنشاطات تكوين العمال يرمي الى احداث تحولات مستمرة ودائمة لديهم في ميدان معارفهم ومهاراتهم وسلوكياتهم، ان وراء كل واحد من اهداف التغيير المذكورة، يرتسم عن النجاعة الادارية التي تشكل الاساس الرئيسي لكل نشاطات التكوين على الاقل تلك التي تتم على اساسها المبادرات، اننا " نقول ان الهدف الرئيسي لوجودها " لان المؤسسات يمكنها ايضا لأسباب متنوعة أخذ مبادرات الدفع او النشاطات التكوينية؛ حيث العلاقة مع النجاعة التنظيمية تكون منعقدة ويمكن تلخيص بعض اهداف التكوين فيما يلي :

¹² د: خالد عبد الرحيم مطر الهيشي، ادارة الموارد البشرية، مرجع سابق ص 203.

- ✓ ضمان اداء العمل بفعالية وسرعة واقتصاد وسد الثغرات التي توجد بين معايير الاداء التي يحددها الرؤساء وبين الاداء الفعلي للعاملين؛
- ✓ ترغيب الفرد في عمله باعتبار ان زيادة انتاجه مرهون برغبته في اداء العمل؛¹³
- ✓ توفير الدفاع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءة وتحسين انتاجه من خلال توعيته بأهداف المنظمة وسياستها واهمية عمله ومدى مساهمته لتحقيق تلك الاهداف؛
- ✓ زيادة مهارا ودرجات الاهل وتسليحه بمقومات تؤهله للترقية لمناصب ووظيفة اعلى من منصبه الحالي؛
- ✓ خفض معدل الدورات في العمل وتقليل حوادث العمل التي غالبا ما تحدث في المشروع نتيجة نقص كفاءة الافراد وانخفاض قدراتهم الفنية؛
- ✓ تحسين مناخ العمل حيث تسود العلاقات الانسانية الطيبة عن طريق تفهم كل فرد لواجباته ومسؤولياته بما يعود عليه في الزيادة في الدخل وفي فرص الترتي ، الامر الذي يساعد على الروح المعنوية للعاملين؛¹⁴
- ✓ تنمية المعارف، الكفاءات والمهارات: فالتكوين من اهم الوسائل التي تؤدي الى رفع مستوى انتاجية المنظمة؛
- ✓ تقليل المخاطر والاقتصاد في التكاليف: حيث يؤدي التكوين في المدى الطويل الى الضغط على التكاليف بالتقليل من الاخطاء؛
- ✓ رفع مستوى جودة خدمات ومنتجات المنظمة: إذ يؤثر التكوين على طريقة العمل، مما يؤدي الى تحسين جودة الخدمة او المنتج النهائي، والى تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة؛
- ✓ تحسين فعالية اساليب العمل : ويكون ذلك بالمعرفة الجيدة للأساليب والاجراءات العملية المتنوعة؛
- ✓ تحسين الاتصالات التنظيمية بين الادارات والوحدات ، وكذا العلاقات بين الافراد في مختلف المستويات؛
- ✓ رفع مستوى اداء العامل وكذا ثقته ورضاه واعترافه بالمنظمة؛
- ✓ توجيه العمال الجدد وادماجهم في المنظمة : حيث يتم برمجة عملية تكوينية للتعريف بهيكل ومنتجات وخدمات المنظمة ومختلف مصالحها ومسؤوليه؛
- ✓ تحسين بيئة العمل وتسهيل التكيف مع التغيرات.
- ان للتكوين اهدافا تستطيع المنظمة من خلالها تحقيق الميزة التنافسية في البيئة الخارجية وتوفير حالة من الاستقرار وجو اجتماعي منسجم في بيئتها الداخلية.

¹³ د: نظمي شحادة، محمد ارسلان، رياض الجبلي، ادارة الموارد البشرية، الاردن، عمان، دارصفاء، 2000 ص 51.

¹⁴ د: نظمي شحادة و محمد ارسلان ورياض الجبلي، ادارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 52

المبحث الثاني : طرق ومبادئ التكوين

يعتبر التكوين من الوظائف المهمة للمؤسسة، ، حيث تجد المؤسسة نفسها امام تبني التكوين لما له من اهمية بالغة وذلك من خلال طرق ومبادئ، لذا سنتطرق من خلال هذا المبحث لمعرفة طرق ومبادئ التكوين.

المطلب الاول: طرق التكوين

تختلف الطرق المستعملة في التكوين باختلاف الظروف والموقف بين هذه الظروف اختلاف المستوى الوظيفي للأفراد الذين يتم تكوينهم والغرض من التكوين؛ عدد الافراد المراد تكوينهم اختلاف خبرات وثقافات المتكويين واخيرا تكاليف التكوين ويمكن ان نصنف طرق التكوين الى ثلاث تقنيات هي :

1. تقنيات تقديم المعلومات؛

2. تقنيات التبادل والاتصال ذو جانبيين للمعلومات؛

3. تقنيات التظاهر او التصنيع.

1. تقنيات تقديم المعلومات

1.1. المحاضرات:

تعتمد المحاضرات على قيام المكون بإلقاء المادة التكوينية بشكل رسمي ومباشر في مواجهة المتكويين وتستخدم هذه الطريقة اذا كانت هناك معلومات يراد توضيحها وتوصيلها للمحاضرين بشكل مباشر ويستوجب المحاضرة على ان يكون المحاضر ذو اسلوب جيد لعرض المعلومات واكثر دراية وفهما للمعلومات التي سيلقها .

2.1. البحوث المتفوقة او العظيمة:

ان البحوث المتفوقة هي بدون شك البيداغوجية او الطريقة الاكثر استعمالا في عملية التكوين فهي تتكون من تقديم شفهي للمعلومات بوسائل سمعية بصرية او بدونها ؛ فهي تفترض عموما بان المعرفة هي لدى المكون وهذا الاخير لا بد له من ايصالها الى المتكويين فهي تتطلب اساسا تطبيق المبادئ الثلاثة الاتية :

✓ التطبيق الجيد للأهداف البيداغوجية من بداية البحث حتى يتم تطويق حدود التدخل والسماح للمتكويين التمرکز فيها؛

✓ استعمال قاعدة الثلاثة للتكوين من:

*الاعلام عن ماذا ستتکلم؛

*التكلم بوضوح؛

*تلخيص النقاط الاساسية لكل ما جرى قوله.

- تطبيق النمو اللغوي الذي يتصف بالجمال القصيرة والمستقلة نسبياً؛ سهولة الاسلوب استخدام التوضيحات

هي ضمان اهمية توسيع النقاط الاساسية للنقاش:¹⁵

3.1. دراسة الحالات:

الحالة هي الوسيلة البيداغوجية تكون عامة معرفة على انها الوصف الاكثر والاقل دقة حالة :

¹⁵ د: صلاح الدين عبد الباقي، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2000 ص 118.

- ✓ واقعية ملموسة مستمدة من الواقع المهني؛
- ✓ مشكلة تسعى التشخيص او القرار؛
- ✓ ذات ميزة مستعجلة ومأساوية؛
- ✓ تتطلب لعلاجها معلومات وتكون في الميدان نفسه؛
- ✓ " شاملة "؛ او بمعنى ان كل المعطيات المعروفة قد قدمت.

1) تقنيات التبادل والاتصال ذو جانبيين للمعلومات

1.1. استعمال الوسائل السمعية البصرية:

استعمال الوسائل السمعية البصرية ، وخاصة التلفزة والكاميرا ممكن ان يكون في غاية الفعالية باعتبارها كتدعيم وسند بيداغوجي لعملية التكوين ، كما توجد طرق وتقنيات اخرى مثل : قوائم القراءة ؛ دروس بالمراسلة؛ والتعليم المبرمج.

2.2. المناقشات الجماعية:

يقوم المتكويين في هذه بمناقشة وابداء الراي في الموضوعات عدة كأن تعرض حالة او مشكلة معينة وتوضح الطريقة التي فيها حلها ويقوم المكون بإدارة وتوجيه المناقشة بما يكفل الوصول الى الحل الامثل للمشكلة المعروضة ويتوقف نجاح طريقة المناقشة على عوامل عديدة منها: الاهتمام بإعداد لها والمهارات في ادارتها.¹⁶

3.2. الندوات او الحلقات الدراسية (الملتقيات):

بموجب هذه الطريقة يشترك مجموعة من الدارسين في بحث موضوع معين ويقوم كل مشترك في الندوة بدراسة جانب معين من الموضوع ويقدم تقرير عنه وفي الندوة تتاح الفرصة حيث ان تقرير كل مشترك يعرض للندوة للمناقشة وتبادل الراي من جانب كافة الاعضاء .

4.2. المؤتمرات:

المؤتمر هو اجتماع يشترك فيه عدد من الاعضاء لدراسة موضوع له اهمية لكافة الاعضاء وتعتبر هذه الوسيلة الشائعة للتكوين رجال الادارة العليا؛ بصفة خاصة حيث تفيد في استعراض التجارب والخبرات المختلفة للأعضاء.

2) تقنيات التظاهر او التصنيع

1.2. الادوار:

تقوم هذه الطريقة على اساس تصور المكون موقعا مهينا من المواقف التي تحدث عادة ويطلب من المتكويين تمثيل هذا الدور بعد ان يجدد لكل منهم دور هو في النهاية يطالب المكون من كل فرد ان يبدي رايه في الطريقة التي تصرف بها زميله؛ وان يقترح ما يراه من حلول في هذا الصدد ويمثل دور المكون هنا في ترشيد سلوك المتكويين نحو التصرفات السلمية والتنبيه الى الاخطاء التي وقعوا فيها وارشادهم الى السلوك الرشيد في ضوء الموقف القائم.¹⁷

¹⁶ د: صلاح الدين عبد الباقي، ادارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص، 125-126 .

¹⁷ د: صلاح الدين عبد الباقي، ادارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص-ص 127 – 128 .

2.3. المحاكاة:

يقوم المكون بموجب هذه الطريقة بأداء عمل معين بطريقة علمية سليمة امام المتكويين موضحا لهم طريقة واجراءات الاداء والعمليات وتصلح هذه الطريقة بصفة خاصة في الاعمال الحرفية والتي تحتاج الى المهارات اليدوية او استخدام آلات واجهزة ميكانيكية .

3.3. نقل العامل لأداء اعمال اخرى بصفة مؤقتة:

يتم تكوين العمال في هذه الطريقة عن طريق الحاقه بعدد من الوظائف على فترات مؤقتة لاهتمام بكل وظيفة وتتيح هذه الطريقة للموظف الفرصة لزيادة قدراته العامة ودرايته بالأعمال الاخرى المتصلة بالوظيفة ووقوفه على اوجه الترابط بين أنشطة المنظمة المختلفة .

4.3. تمارين التقييم الفردي او الذاتي:

تمارين التقييم الذاتي هي تقنية تنظر الى تزويد المتكويين بمعلومات فيما يخص كفاءتهم ، مهاراتهم، عاداتهم وسلوكهم، من خصائص التقييم الفردي هي :

- ✓ الموضوعية (المتكون وحده يحكم على صحة وملائمة المعلومات الناتجة عن احد التمارين)؛
- ✓ السرعة (تنفيذ التمارين بسرعة ما بين 20 و30 دقيقة)؛
- ✓ الدافعية المكون كثير الاشتراك خاصة ان التمارين تتعلق به وحده وتهدف هذه التمارين الى :
- ✓ تمكين المتكويين من حسن استعمال مهاراتهم وكفاءاتهم في العمل وهذه بعض طرق التكوين الاخرى التي يتم الاستعمال الملائم لهدف التكوين؛
- ✓ Brainstorming : هي المناقشة في مجموعة صغيرة تهدف الى رفع روح الابداع او انتاج افكار اصيلة للمتكويين؛
- ✓ Panel: هي عبارة عن تبادل الطرق الحديثة بين مجموعة صغيرة من 2 الى 6 افراد لهم معارف وتجارب خاصة في ميدان التكوين؛
- ✓ Demonstrations : او التطبيق العملي : بموجب هذه الطريقة يقوم المتكون بأداء عمل معين بطريقة علمية سليمة ؛ امام المتكويين موضحا لهم طريقة واجراءات الاداء والعمليات وتصلح هذه الطريقة بصفة خاصة في الاعمال الحرفية او التي تحتاج الى المهارات اليدوية او استخدام الات واجهزة ميكانيكية¹⁸؛
- ✓ زيادات في الميدان : تكون عادة منظمة لتقديم موضوع للمتكمين منذ اول احتكاك مع واقع الميدان وايضا لتفصح فرضيات العمل التي تمت مناقشتها في المنتقيات او حلقات الدراسية مثلا بملاحظة مباشرة في محيط العمل؛
- ✓ ويمكن لهذه الزيادات ان تكون ذات فعالية كبيرة اذا كان استعمالها ملائم لهدف التكوين؛
- ✓ وتوجد ايضا تقنيات اخرى مثل لعبة المؤسسة؛ سلة البريد ؛ كون الحساسية ونموذجة السلوك.

¹⁸ د: صلاح الدين عبد الباقي، ادارة الموارد البشرية، مرجع سابق ص 227.

المطلب الثاني: مبادئ وحوافز التكوين

1. مبادئ التكوين

تهدف العملية التكوينية في مجملها الى تحسين اداء المتكويين، ويتوقف نجاح هذه العملية على ادراك ومعرفة مبادئ التكوين والمتمثلة فيما يلي:¹⁹

1.1. تقديم المعلومات : ان طريقة تقديم المعلومات ومراقبة تطورها، تعتبر عملية بالغة الأهمية ، ولإنجاحها يمكن إتباع الخطوات التالية :

- يجب توضيح أهداف وعوامل نجاح البرامج التكوينية للمتكويين وذلك قبل بداية تنفيذها؛
- يجب وضع اختبارات لقياس تطور التعلم، مع اعطاء فكرة للمتكويين عن طبيعة الأسئلة والأعمال التطبيقية التي تحتويها هذه الاختبارات والتركيز على اهم هدف لها وهو معرفة النقائص وتداركها؛
- يجب تقسيم المهام المراد تعلمها الى مكوناتها البسيطة وترتيبها ترتيبا تنازليا من حيث صعوبتها ، وهذا قصد تسهيل تعلمها.

2.1. دور المكون : من العناصر المهمة في عملية التكوين هو شخص المكون، لذا يجب اختياره بعناية، بحيث تتوفر

فيه بعض الخصائص، ومن أهمها :

يجب ان يكون ملما بموضوع التكوين، وقادرا على اصال المعلومات الى غيره؛

✓ عليه التحكم في استجابته العاطفية اثناء قيامه بمهامه؛

✓ على المكون عند تحديده للأهداف والطرق وتسلسل المواضيع والوقت اللازم لكل مرحلة من مراحل التكوين، ان يأخذ بعين الاعتبار مستوى المتكويين، ومشاكلهم ودرجة مشاركتهم ومدى تحكمهم في تعلمهم.

3.1. خصائص المتكويين : يجب التعرف على خصائص (شخصية) المتكويين وهذا للمساعدة على معرفة الطرق المناسبة لتعليمهم، وايصال المهارات والمعارف اليهم وكذا التعرف على احتياجاتهم لاستغلالها في عملية التعلم.

4.1. ضرورة التعلم: تدل ضرورة التعلم على تطور استيعاب المعلومات ويمكن تسهيل هذه الضرورية عن طريق فهم المبادئ المتحكمة فيها، التي نوضحها فيما يلي:

- ✓ الميل والرغبة في التعلم والناجحين من التجارب الناجحة والتعلم من خلال الملاحظة والاستماع والمناقشة، عدم التركيز على المشاركة العملية التطبيقية الا في حالات تعلم المهارات النفسية والحركية؛
- ✓ لا ينبغي للمكون ان يتوقف عند الاجابات الخاطئة، بل يجب ان تكون الاجابات النهائية صحيحة؛
- ✓ طرق التعلم متعددة، كالمحاولة والخطأ والادراك والتقليد، وكلها طرق ناجحة في المواقف المناسبة؛
- ✓ كلما تناقص عدد الاستجابات الخاطئة ، كلما تدرج منحى التعلم في الصعود، الى ان يميل الى الاستواء وذلك عند الانتقال من المهارات البسيطة والسريعة التعلم، الى المهارات المعقدة والصعبة التعلم، وفي هذه المرحلة تلعب الحوافز دورا مهما؛

¹⁹ د: بوفلجة غياث، الاسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص، ص 24-31.

- ✓ تفادي تكرار المعلومات اثناء التعلم، لتجنب الملل والتعب؛
 - ✓ توضيح اوجه الشبه والاختلاف بين عناصر مواضيع التعلم؛
 - ✓ ان تعلم الاتجاهات وتعزيزها، يتم بنفس طريقة تعزيز تعلم السلوكيات المختلفة.
- 5.1. التعزيز والعقاب: من المواضيع التي لاقت اهتمام علماء النفس، التعزيز والعقاب لما لهما من اهمية في تثبيت السلوك المرغوب، ومحاربة السلوك الغير مرغوب، يمكن تحديد اثرهما فيما يلي:
- ✓ ان السلوك الذي يتم تعزيزه، يزيد احتمال وقوعه في المستقبل؛
 - ✓ ان اقرار عقوبة ضد سلوك ما، يقلل احتمال وقوعه مستقبلا؛
 - ✓ عدم تعزيز السلوك السلبي وسيلة لإطفائه؛
 - ✓ حتى يكون التعزيز والعقاب اكثر فعالية يجب ان يكون مباشرة بعد الاستجابة متناسبان معها في القوة؛
 - ✓ ان معرفة نتائج الاداء عامل معزز، واساسي في عملية التعلم، لأنها توفر التغذية الرجعية اللازمة للعمليات التصحيحية؛
 - ✓ ان للمعززات الاجتماعية كرضا الجماعة، تأثير على سلوكيات الافراد وتعلمهم وذلك تبعاً للوسط وجاذبية الافراد؛
 - ✓ ان لشخصيات الافراد دور في مستوى تأثير التعزيز والعقاب وذلك لاختلاف استجابتهم لنفس المثير.
- 6.1. التطبيق: بتعدد تقنيات الحياة العصرية، زادت الحاجة لتعلم هذه التقنيات الى التطبيق والممارسة ، ويجب ان ينجز التطبيق كما يلي :
- ✓ يمكن التطبيق من الملاحظة اثر الاداء والتعرف على الاخطاء وتصحيحها؛
 - ✓ يؤدي التطبيق الى مساهمة اكبر عدد من الحواس في عملية التعلم، خاصة اللمس والبصر؛
 - ✓ يجب ان يكون التطبيق على عمليات مختلفة ومتنوعة، خاصة التي تصادف المتكون في حياته العملية؛
 - ✓ ينبغي ان لا يكون التطبيق مكثفا لتفادي الملل والتعب.
- ان اساسيات التكوين تستدعي افادة المتعلمين بمعلومات ومهارات، كما يجب ايضاح هذه الاخيرة وتبسيطها الى اكبر قدر ممكن حتى يتسنى استيعابها وفهمها وبالتالي تطبيقها. هذه الخطوات تقع على القائمين بالتعليم . بدورهم لا بد ان يكونوا ملمين بجميع جوانب التكوين، محددين لأهدافه على المستوى الفردي والمنظمة، ولهذا لا بد من تخطيط وتنظيم ومتابعة.

(1) حوافز التكوين:

من اهم الطرق المتبعة في التحفيز، ربط نتائج التكوين بتلبية حاجيات المتكويين، وتهيئة الظروف النفسية والمادية لتسهيل عملية التعلم، واتباع الطرق العلمية في التكوين عملاً بما توصلت اليه بحوث التعلم، ومن اهم الجوانب المحفزة للمكويين نذكر:²⁰

1.2. الرغبة في التعلم: على المكويين التعرف على الرغبات والدوافع الداخلية للمكويين كحب الاستطلاع والرغبة في التعلم وتحقيق الذات، والعمل على استثارتها وتلبيتها من خلال ما يدم من مادة تعليمية وبطرق مشوقة، وتوجيهها لخدمة الاهداف التربوية .

2.2. تلبية الحاجات المادية: المتمثلة في الحاجات الاولية الضرورية لحياة الفرد كالأكل والشرب، الواجب وفرها للحصول على السلوك السوي، من جهة ومن جهة اخرى الحاجات الثانوية كالنقود والمكانة المهنية والتي من خلالها يمكن الحصول على رضا الفرد .

3.2. تلبية الحاجات الاجتماعية: كالا احترام والاعتراف من الغير وتحقيق الذات، فهي كفيلة بتحفيز المتكويين على بذل الجهد والنجاح في عملية التعلم واقتناء المهارات .

4.2. توفير الظروف المناسبة: كاختيار انسب المكويين وايجاد المكان المناسب والبعيد عن الضغوط المحيطة المختلفة، مع تهيئته والاهتمام به .

5.2. تبسيط طرق التكوين: ان تجنب الطرق المعقدة في التكوين واستعمال طرق الايضاح الضرورية والنماذج المجسدة وغيرها تعتبر من الطرق المناسبة في عملية التعلم والمساعدة على بذل الجهد وتحفيز المتكويين لهدف انجاح التكوين .

6.2. تسهيل معرفة النتائج: ان هذه العملية او ما يعرف بالتغذية الرجعية، كفيلة بالمساعدة على التعرف على الاخطاء والعمل على تجنبها، كما ان التعرف على الاداءات الصحيحة كفيل بتحفيز المتكويين .

ان الادراك والفهم الجيد لمبادئ التكوين من قبل المكويين، ومحاولة توفير الجوانب المحفزة عليه، كلها مساعدة على تحقيق الهدف المنشود من التكوين والمتمثل في تحسين الاداء. من خلال ذكر حوافز التكوين فلا بد من توافق حاجيات التكوين بالنسبة للمنظمة وللأفراد، وهنا تعمل المنظمة جاهدة على التوفيق بينهم، من خلال الاطلاع على حاجات الافراد ومحاولة تلبيتها. كذا تدعيمهم بوسائل وعلام واتصال حديثة قصد ترغيبهم نحو تعلم مهارات جديدة، واحاطتهم بمناخ ملائم لاستيعاب ولو جزء من العملية التكوينية ان لم نقل الكل، مستعملة في ذلك ابسط الوسائل والطرق من اجل الوصول الى غايات محددة .

²⁰ د: بوفلجة غياث، الاسس النفسية للتكوين ومناهجه، مرجع سابق، ص، ص 32-33.

المطلب الثالث: معوقات ومزايا التكوين

(1) معوقات التكوين:

1.1. المعرفة التقليدية للتكوين: وتتمثل في:

✓ نقص المعرفة : من المشاكل التي يواجهها التكوين نقص المعرفة المكتسبة منه، ففي هذه الحالة يصبح من الضروري تطوير التقنيات البيداغوجية وذلك بغرض اىصال المعلومات بصفة دقيقة ومباشرة

✓ التأقلم مع الهياكل التنظيمية الجديدة : قد يكون النقص في الخبرة الفردية كبير، الامر الذي يتسبب في خلق المشاكل للمؤسس، مما يستلزم على المسؤول عن التكوين القيام بتحليل المشاكل التنظيمية التي تطرح نفسها على المؤسسة.

2.1. المعوقات الحديثة للتكوين: وتتمثل في :

✓ ادراج جهود التكوين : لم تسمح الكثير من الهياكل التنظيمية من الاستغلال الامثل للموارد البشرية، ولا الطريقة المثلى لإدماج الجهود، والتعليم في هذا المجال لا زال بطيء يتطلب تغيير اساسي في السلوكيات .

✓ توضيح الاهداف الفردية وعلاقتها مع اهداف المؤسسة: يتعلق الامر هنا ايضا بمشكل التنظيم، والذي يرتبط بصفة محدودة بالمهين، التوجيه المعلوماتي الذي يعطي للمجموعة.²¹

نظرا للأهمية البالغة للتكوين، لا ينبغي للمؤسسة ان تنسى عزمها في التوجيه الى سياسة تكوين مواردها بسبب المشاكل التي يواجهها هذا الاخير، بل يجب عليها ان تعمل جاهدة من اجل ادماج جهود التكوين داخلها وان توفر كل ما يمكن بغية تحقيق اهداف التكوين.

(2) مزايا التكوين:

هناك بعض المزايا التي تعود على الفرد المتكون ومزايا اخرى تعود على المؤسسة نتيجة قيامها بتكوين العاملين بها ومن مزايا التكوين بالنسبة للفرد ما يلي:

✓ اكتساب الفرد الصفات التي توهمه الى شغل المناصب القيادية؛

✓ اكتساب الفرد خبرات تؤهمه الى الارتقاء وتحمل مسؤوليات اكبر من العمل؛

✓ زيادة ثقة العاملين بأنفسهم نتيجة اكتساب معلومات وخبرات وقدرات جديدة، مما يؤدي الى رفع روحهم المعنوية، مما يترتب عليها من احداث تغيير في اتجاهاتهم وسلوكهم داخل مؤسساتهم ومن مزايا التكوين بالنسبة للمؤسسة وما يلي:

✓ تنمية خبرة وكفاءة العاملين وزيادة مهاراتهم واكتسابهم مهارات سلوكية معينة تزيد من قدراتهم على تطوير العمل بمؤسساتهم؛

✓ اعداد الاجيال من الافراد لتشغيل الوظائف القيادية على جميع مستويات العمل داخل المؤسسة؛

✓ مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية ومواكبة التطور العملي والتكنولوجي السائد في المجتمعات الصناعية والتجارية والمتقدمة.

²¹ د: محمد كربوسة و خالد الحسين، التكوين كوسيلة لتحسين ارادة العاملين، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر،

المبحث الثالث: ماهية التكوين المهني

يعبر التكوين المهني من اهم المحاور التي تهتم بها الدولة من اجل تنمية المهارات البشرية وخلق الانسجام الاجتماعي وذلك بالتقليل من الانحراف عن طريق امتصاص التسرب المدرسي وتوجيهه نحو التخصصات المهنية لخلق فئة فعالة في المجتمع، ومن خلال هذا المبحث سنتطرق الى اهم المفاهيم المتعلقة بالتكوين المهني.

المطلب الاول : التطور التاريخي للتكوين المهني

يرجع وجود التكوين الى عصور عبر التاريخ فهي ثمرة عمل طويل مستمر خلال الاجيال ويشهد على قدم هذه الظاهرة ما وصل الينا من معلومات عن الحضارات القديمة عن طريق الاثار القديمة، والحفريات التي كشفت عن حضارات قديمة وطرق معيشتها ومراكز التكوين المهني فيها .

ترجع اصول التكوين المهني الى ما قبل الميلاد بألفي سنة حيث حمل التاريخ اشارة الى نظام المصانعة في التاريخ المصري²²، اي حضارة الفراعنة وحضارة ما بين النهرين وحضارة الصين والهندية القديمة والحضارة اليونانية والرومانية، اما البابليون فقد مارسوا نظام التلمذة الصناعية، حيث يذكر التاريخ ان ذكر التلمذة لأول مرة في التاريخ كان في القانون البابلي سنة 2100 قبل الميلاد من قوانين حمورابي، حيث ينص القانون على انه اذا اخذ المعلم صبيا ليعلمه حرفة ما فلا يجوز رفع شكوى على المعلم اذا لم يقوم بتعليم الصبية، وغيرها من الحضارات التي اصبح يكشف عنها في مناطق الهند الحمر في الامريكيتين، تتميز هذه الحقبة التاريخية بسيطرة الفكر الميتافيزيقي، وكانت معارف والمهارات والاساليب البدائية نظرا الى بدائية اساليب التفكير وبدائية وسائل الانتاج، اتسمت نظرة المجتمع في الحضارات القديمة للعمل اليدوي بنظرة دونية، واتسم العمل الفكري بنظرة تقدير عالية.²³

لقد اختلف التكوين المهني في العصر الحديث عنه في العصور القديمة والحضارات المختلفة، بداية من التسمية الى كيفية تطبيقه، ولان التكوين المهني في محتواه هو تعليم لحرفة او مهنة ما، فان وجوده قد ارتبط بوجود الانسان - لكن بتسميات مختلفة - لكون المهنة او الحرفة هي التي تساعد على قضاء حاجاته، فكان لزاما عله تعلمها وتعليمها للآخرين.

وجاءت الحضارة الاسلامية فمجدت الشغل والعمل، وشجعت المواطنين على الشغل والكسب لقد حث الدين الاسلامي الحنيف على الشغل بشكل يوضح اهميته، فهناك العديد من الآيات الكريمة والاحاديث النبوية الشريفة التي تحث على الشغل واتقانه.²⁴

لقد اولى الاسلام اهتماما كبيرا لتكوين العاملين بهدف تنمية قدراتهم على العمل العام الموكل اليهم، حيث كان الرسول (صلى الله عليه وسلم) يقوم بتكوين من يستأنهم على مصالح المسلمين ويزودهم بالنصائح والارشادات .

²² مريم السيد، التربية المهنية- مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقويم، دار الواصل، عمان، الاردن، 2009 ص 15.

²³ شادي حلي، واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي- دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 2012/10/28، ص، ص 105-106.

²⁴ عبد الحميد بن عبد المجيد بن عبد الحميد الحكيم، نظام التعليم والسياسة، القاهرة، مصر، 2012، ص، ص 133-140.

وفي العصور الوسطى لقد ظهر عدد من الفلاسفة وأعادوا الاعمال اليدوية اهتماما كبيرا بوضع مخطط تأسيس كلية الزراعة في انجلترا.

وبعد الثورة الصناعية وما ترتب عليها من تطورات في منهجية التفكير من ما ادى الى تغيرات كمية ونوعية في وسائل الشغل والانتاج والذي ترتب عليه ضرورة حدوث تطور على المستوى التعليمي والتكويني اي تطور مؤسسات التعليمية والتكوينية، ليتمكن الانسان من خلالها من السيطرة على المعارف والمهارات المتراكمة بسرعة، وعليه اصبح من الضروري الانخراط في هذه المؤسسات التكوينية من اجل تنمية المعارف والمهارات اللازمة للتأهيل، ليتكيف الفرد مع احتياجات الشغل الجديدة.²⁵

لقد شهدت الفترة الواقعة بين عام (1700- 1785) ازدهاراً على النهضة الصناعية الانجليزية التي انبثق خلالها جيل جديد من المكونين بمفاهيم واساليب جديدة، وخلال هذه الفترة القصيرة في عمر الزمن تحولت انجلترا جذريا من امة زراعية ريفية الى ورشة صناعية للعالم بأسره، فقد كانت اول امة تتم بنجاح عملية الانتقال من مجتمع ريفي زراعي الى مجتمع تجاري صناعي.

واما فترتي الحرب العالمية الاولى (1914 – 1918) والحرب العالمية الثانية (1939- 1945) فكان لها تأثير واضح في تطوير وسائل الانتاج والتكوين وتوفير المناخ الملائم لزيادة الانتاج ودراسة معوقات الاداء سواء بالنسبة لظروف الشغل او الاجراءات التي ينبغي ان تقلل من جهد العاملين ورفع معدلات الانتاج، وخلال الحرب العالمية الثانية والفترة التي اعقبها مباشرة اخذت المشروعات تعد برامج تكوينية لتكوين صغار الاداريين، وخريجي الجامعات الجدد بهدف ملء الوظائف الادارية الشاغرة، ومن اشهر هذه البرامج برنامج التكوين في مجال الصناعة وبرنامج تكوين المهندسين والمعلمين والاداريين خلال الحرب.

وبشكل عام فقد تطور التكوين في القطاع العام في مختلف الدول نذكر منها الهند حيث كان الهنود على علم بالتكوين الاداري والقطاع العام منذ قديم الزمان، وفتحت في الهند مدارس واكاديميات خاصة بالتكوين الاداري، وكذلك الامر في بريطانيا والولايات المتحدة وفرنسا، حيث انه في العشر سنوات التي تلت الحرب العالمية الثانية قامت اكثر من اثنتي عشر دولة في العالم بإقرار برامج تكوين لموظفيها، وبذلك اكتسب التكوين الذي كان لسنوات خلت يتم بصورة نادرة غير منتظمة طابع الانتظام والاستمرار في معظم دول العالم ولم يكن هذا التطور ثمرة عمل دولي منفرد وانما جاء نتيجة للمؤتمرات والابحاث التي لعبت فيها الامم المتحدة دورا هاما .

المطلب الثاني : مفهوم التكوين المهني

اخذ التكوين المهني اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين والهيئات في عدة مجالات، اذ يعتبر مجال من اهم المجالات المسؤولة عن اليد العاملة، وقبل التطرق الى الارقام والاحصائيات حوله، وجب علينا اعطاء موجز للتعريفات التي تناولته، وفيما يلي عرض لبعض اهم هذه التعريفات:

²⁵ مريم السيد، التربية المهنية- مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقييم، مرجع سابق، ص 18.

✓ يعرفه غاردالي p. jardilier بانه : عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات، تؤدي بالفرد الى تغيير عام سمح له بالقيام بمهام اخرى.²⁶

✓ ويرى بيار كاس pierre casse بانه : العملية الي هدف الى تنمية القدرات ومهار الافراد المهنية والتقنية من اجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في اطار تنفيذ المهام والادوار المصلة بوظائفهم الحالية او المستقبلية، فهو وسيلة للرقية الفردية ونمية الموارد البشرية، الشيء الذي يسمح بنمو وتطور المؤسسة وهو لذلك يعتبر استثمارا للعمال، ويجب ان يشمل التكوين كل اعضاء المؤسسة بما فيهم المسؤولين ... فهو عملية مستمرة من اجل تحديد المعلومات.²⁷

✓ عرفت وزارة التكوين المهني سنة 1995 التكوين المهني بانه " اي نشاط يسمح باكتساب تأهيل مهني او مجموعة من المؤهلات او المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها وذلك لأي انسان بالغ ومستعد لتليل عمل بغض النظر عن مستوى ونوعية العمل الذي سيناله"

✓ عرف التكوين المهني بانه " نشاط مخطط يهدف الى احداث تغييرات في الفرد والجماعات من هذا الفرد او تلك الجماعة تتقن العمل بكفاءة وانتاجية عالية "²⁸ وكتعريف شامل فان التكوين المهني " هو مجموعة النشاطات تهدف الى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة او مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع او مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة."

المطلب الثالث : اهمية واهداف التكوين المهني

(1) اهمية التكوين :

ازدادت اهمية التكوين المهني بزيادة الاحتياجات المهنية لشغل والتي تختلف من قطاع لآخر مما ادى الى تنوع اساليب وانماط التكوين المهني حسب الاهداف المرجوة منه. ويعتبر التكوين المهني وسيلة تنموية للمجتمع والاقتصاد على حد سواء، لأنه يساهم في تحسن كمية ونوعية الشغل المقدم، وفي التحفيز عن طريق امكانيات الترقية المعروضة، كما تعد هذه الوسيلة تامينا ضد البطالة الناتج عن تطور الحرف والمهن، ولتكوين المهني اهمية وضرورة باعتباره عامل اساسي في تطوير وتنمية الموارد البشرية وترقيتها، وهذا ان دل على شيء انما يدل على مدى اهمية التكوين في الاستثمار الرأس المال البشري وهو العنصر والاساسية للتسيير الناجح والفعال لتلك الموارد حيث انه من الضروري توفير تكوين جيد للمهام والوظائف التي سيشغلونها بغية رفع مستوى كفاءتهم الانتاجية واداءهم في ظل تزايد الاتجاه نحو اقتصاد مبني على المعرفة وتسيير يعتمد على الكفاءات البشرية.²⁹

²⁶ عبد الكريم قريشي، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المركز ورقلة، العدد 01، 1998 ص 23.

²⁷ pierre casse, la formation performante, Office de la publication universitaire, 1994, p, p 48-49.

²⁸ واضح العمري، مدى تأثير التكوين المهني الاقامي على التصورات الذهنية للمتربصين، مذكرة ماجيستر، قسم علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2005-2006 ص 67.

²⁹ ابراهيمي عبد اللهن حميدة مختار، دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة 24 فيفري 2005، ص، ص 9-2.

وبهذا يتضح لنا جليا اهمية كبيرة للتكوين المهني من حيث انه يمثل احد القطاعات الاكثر اولوية لمختلف مخططات التنمية، ويمكننا توضيح فيما يلي:

- ✓ يساعد التكوين المهني على التشخيص الجيد لاحتياجات الشغل وان عملية اعداد البرامج التكوينية يكون وفقا لمطالبات المؤسسة الاقتصادية لتوفير يد عاملة مؤهلة؛
- ✓ يساهم التكوين المهني على التحكم في التكنولوجيا، لان التطور التكنولوجي والتغير الاجتماعي والاقتصادي السريع ادى الى وضع التكوين المهني في مكانة تكمن في تزويد باليد العاملة المؤهلة؛
- ✓ يمكننا اعتبار التكوين المهني على انه المفتاح الحقيقي لكل تنمية مهما كان نوعها، خاصة وانه اثبت فعاليته في كثير من المجالات فقد ادى الى تخفيض تكاليف الانتاج وارتفاع معدله دون اللجوء الى ايدي عاملة اجنبية، كذلك ساعد على تقليص مدة انجاز المشاريع.³⁰

الجدول رقم (01-1): يوضح اهمية التكوين

على مستوى الفرد	على مستوى المؤسسة
للمكون امكانيات النمو الشخصي والتحكم في مستقبله عن طريق التكوين والتمهين حيث ان التكوين يعمل على تنمية نواحي عديدة للفرد وذلك من خلال	-يؤدي الى ارتفاع ارباح المؤسسات الاقتصادية من خلال الحالات الملائمة بين كفاءات العمال التي تتجسد في نوعية وجودة المنتج الذي يتطلبه السوق
-تنمية المعرفة و المعلومات لدى المتكون وذلك في اكساب معلومات واقع ومتطلبات الشغل	-يحسن المعارف والمهارات اللازمة لأداء مهنة معينة
-تنمية المهارات والقدرات للمتكون من حيث: _المهارات اللازمة لأداء العمليات المهنية المختلفة.	-يساعد على توفير المهارة والمؤهلة التي تتطلبها سوق الشغل
_تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتكون	-يحسن من مستوى المهارات التي يملكها العمال
_ القدرة على تحليل المشاكل المهنية التي تواجهه في العمل	يساعد في توفير التخصصات الحديثة والمتنوعة التي يتطلبها الشغل
_ القدرة على تنظيم العمل والاستفادة من الوقت	-يحسن الانتاجية وتوعية العمل التي يقوم به العمال المتكونين عن غيره من العمال
3/ تنمية الاتجاهات للمتكون	اعداد افراد قادرين على الشغل والتكيف مع التغيرات التي تحدث في واقع العمل
_ تنمية الرغبة في الدافع الى العمل	-يساهم التكوين المهني على التأقلم مع التغيرات في نظم العمل واساليبه والتطور
_ تنمية الروح الجماعية للعمل .	
-تنمية الشعور بالمسؤولية .	
_ تنمية الشعور بأهمية التفوق والتميز في العمل .	

³⁰ صلاح الدين عبد الباقي عبد الغفار حنفي، ادارة الافراد والعلاقات الانسانية، المكتب العربي الحديث للنشر، الاسكندرية، 1988، ص، ص 252-

<p>4/اكتساب الخبرة: حيث يختلف هذا المجال عن المجالات السابقة، كما انه لا يمكن تعلمها داخل قاعة التكوين، وانما هي نتاج الممارسة والتطبيق العلمي للمعرفة والمهارة والاسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة زمنية طويلة.</p> <p>5/ينمي التلاحم بين المجموعات لان التكوين المهني يشكل مناخا جيدا من اجل التمهين والتنسيق واتاحة الفرصة للفرد لاكتساب الخبرات وصقل المهارات من خلال :</p> <p>_تزويد الفرد بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالمهنة المستقبلية .</p>	<p>التكنولوجي، وذلك من خلال مواكبة تطورات العصر ومسايرة النمو الاقتصادي بتوفير التخصصات والمهارات اللازمة لذلك.</p>
---	---

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على صلاح الدين عبد الباقي عبد الغفار حنفي، ادارة الافراد والعلاقات الانسانية، المكتب العربي الحديث للنشر، الاسكندرية، 1988، ص 252.

(2) اهداف التكوين المهني

يقصد بأهداف التكوين المهني تلك النتائج المحددة التي تستهدف التكوين المهني للوصول اليها، ويوظف عمليات في سبيل تحقيقها، ومن بين هذه الاهداف هي:

اهداف اجتماعية والتي تتمثل في التكفل بالشباب المتسرب من المنظومة التربوية، واما اهداف اقتصادية فتتمثل في انتاج مهارات مهنية مؤهلة، الى جانب الهدفين المهنيين هناك اهداف اخرى كالقيام بعمل دراسات وبحوث مهنية وتطبيقية لخدمة المجتمع، ومن بين اولويات اهداف للتكوين المهني هي تخصص الفئة المستهدفة؛ اي طالبي العمل والتي في الغالب تكون من الشباب.

وتجدر الاشارة هنا الى انه هناك اختلاف بين الاقتصاديين، من حيث التميز بين اهداف خاصة للفرد والاهداف العامة التي لها علاقة بالمؤسسة الاقتصادية، لكن هذا لا يعني ان هناك فصل بين الاهداف بل هي مترابطة وظيفيا ومتجانسة ومتكاملة بنائيا.³¹

وهناك من يرى ان اهداف التكوين تنحصر في جملة من الاتجاهات وهي :

³¹ pierre casse. Op cit .p , p 125-126

- ✓ الاستثمارات الجديدة : على المؤسسة ان تقوم بتوفير افراد يستطيعون الشغل على آلات حديثة، الكثير من المؤسسات اولوا اهتمام كبير للجانب القني والمالي للاستثمار دون الاهتمام بالموارد البشري من ناحية التكوين، فسوء التصرف كبد خسائر للمؤسسات وهذا ما اكد لهم مدى اهمية التكوين المهني لليد العاملة:
- ✓ تغييرات التنظيم وتطوير المهن : اجهد الكثير من المؤسسات على طوير ونظيم المهن اي الغاء طرق العمل القديمة وبني طرق جديدة، كما ان بعض المهن القديمة لاشت وحلت محلها مهن جديدة، ولهذا فان المؤسسات تعتمد على التكوين لتعالج هذا الجانب:³²
- ✓ تطوير السيات المهنية : المؤسسة تعمل على وضع الميكانيزمات التي من شأنها ان تسمح بالتطوير الفردي والمهني لموظفيها؛
- ✓ الاستجابة لمتطلبات الشغل : حيث ان التكوين المهني اصبح حاليا يهدف من تكوين تاركي المدارس من اجل الشغل فقط الى تكوين يهدف الى اتقان مهارات، ذلك ان التطوير التكنولوجي والتقني يميل الى التركيز على طلب يد عاملة ذات مستوى عال وتوفر فرص لاكتساب خبرات تزيد من قدرته على اداء عمله، وهكذا فان التكوين هنا ينبع من الحاجة الى رفع مستوى الاداء من خلال تنمية قدرات الفرد وذلك بتوفير فرص تعلم الفرد لمهارات ومعلومات يتطلبها الاداء الفعال للشغل؛
- ✓ استغلال كل الامكانيات المادية والبشرية الموجودة: اي استخلاص كل قدراتها والاستفادة منها، فالفرد لكي ينجح وينتج انتاجا حسنا يحتاج الى تعلم كيفية القيام بالشغل بالطرق المثلى، ويقصد بها الطرق التي ينتج فيها الفرد اكبر قدر من الانتاج باقل قدر من الجهد وفي اقل مدة ممكنة؛
- ✓ السيطرة على تسيير التقني للتجهيزات: ويبرئ ذلك ظروف الحكم في التكنولوجيا فقد اصبح اداء للكيف مع التغيرات والاعمال، من اجل التحكم في الصعوبات المحيط؛
- ✓ منح تأهيل مناسب للفرد: كما بإمكان التكوين المهني منح امكانيات تحسين المستوى باستمرار قصد مواكبة التطور التكنولوجي، قصد الالتحاق بمنصب شغل جديد؛
- ✓ تحضير الشباب القادمين من منظومة التربية الى الحياة العملية؛
- ✓ تلبية حاجيات المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين: المعنيين من اليد العاملة المؤهلة الموارد البشرية والمساهمة في تنظيم حركة اليد المؤهلة.³³

³² احمد صقر عاشور، ادارة القوى العاملة-الاسس السلوكية وادوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربي، بيروت، 1979، ص 489.

³³ احمد صقر عاشور، ادارة القوى العامة-الاسس السلوكية وادوات البحث التطبيقي، مرجع سابق ص 490 .

خلاصة الفصل :

ان التنمية الاقتصادية لا تقتصر فقط على توفير الموارد الطبيعية او الاموال بقدر اعتمادها على الموارد البشرية المكونة والمؤهلة القادرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.

ولكي نصل الى ذلك لابد من تكوين العنصر البشري ويتجلى ذلك في عملية تتمثل في التكوين المهني للموارد البشرية عن طريق مختلف الانماط والتخصصات لاكتساب المهارات والكفاءات الازمة للتجاوب مع متطلبات الحياة المهنية والمستجدات التكنولوجية.

A decorative border resembling a scroll, with rounded corners and a vertical strip on the left side. The scroll is outlined in black and has a light gray shadow on the right side.

الفصل الثاني

الاطار العام للمقاولاتية

مقدمة الفصل:

لقد اصبحت المقاولاتية مفهوما شائع الاستعمال والتداول، حيث اصبحت تعرف حاليا كمجال للبحث والتطوير، ومع تسارع معدلات التغيير في البيئة الاعمال واشتداد المنافسة بين المنظمات ازدادت اهمية هذا الموضوع بوصفه احد الخيارات التي تلجأ اليها المنظمة للتكيف والتلاؤم مع متطلبات المنافسة والتغيير، ونظرا لتلك الاهمية المتزايدة وجب الاهتمام بالمقاول، كونه العقل المتسبب بإنشاء هذه المنظمات والمدبر لسيرها ونموها وذلك من حيث سماته وطريقة تسييره، كما طرح مجموعة من الوسائل لدهم وتمويل المنظمات في مختلف دول العام، فتبنت الدولة الجزائرية هذا الطرح من خلال استراتيجية تعتمد على مجموعة من الامتيازات الضريبية والاقتصادية الممنوحة للمقاولين الشباب، بالإضافة الى المرافقة المالية والتقنية، وتأتي اجهزة الدعم التي انشأتها الدولة كتطبيق لهذه الاستراتيجية على ارض الواقع.

ونظرا للأهمية البالغة للمقاولاتية تم التطرق في هذا الفصل الى كل من:

- المبحث الاول: الاطار العام للمقاولاتية ؛
- المبحث الثاني: التكوين المهني والمقاولاتية؛
- المبحث الثالث: واقع المقاولاتية .

المبحث الأول: الاطار العام للمقاولاتية

يعتبر موضوع المقاول و المقاول من بين المواضيع التي لاقى اهتماما كبيرا من طرف الباحثين، وقد تناول هؤلاء الباحثون موضوعي المقاول و المقاول من زوايا مختلفة، حيث سنتناول من خلال هذا المبحث ولو جزء من هذه التعريفات والمفاهيم المختلفة للتعرف على المنطق النظري للدراسة.

المطلب الاول : مفاهيم متعلقة بالمقاولاتية

ان اهمية المقاول في تنمية المجتمعات اقتصاديا، ادت بالباحثين في هذا المجال الى شرح مفهوم المقاول والروح المقاولاتية.

(1) تعريف المقاول:

لقد تعددت المفاهيم والتعريفات بالمصطلح المقاول ، وهو مفهوم قديم استعمل لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر، وقد تضمن المفهوم آنذاك معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشافية العسكرية، وقد بدا الاهتمام الحقيقي بالمقاول في السنوات ما بعد الحرب من طرف الاقتصاديين وخاصة المهتمين بمجال تاريخ المؤسسة، وقد أنشئ سنة 1948 مركز بحوث تاريخ المقاول بجامعة هارفارد.¹

✓ التعريف الاول: المقاول هي " مجموعة من الانشطة والمساعي التي تهدف الى خلق وتطوير مؤسسة، وبشكل اوضح خلق نشاط معين".

وهذا التعريف يبقى مصطلح المقاول عاما وغامضا، فهو لا يشير الى طبيعة المؤسسة القائمة او طبيعة الاشخاص القائمين عليها.

✓ التعريف الثاني : يرى الباحثان (Shane و venkataraman) ، واللذان يعرفان المقاول بانها " سلسلة من المراحل يتم فيها اكتشاف فرص لخلق سلع وخدمات مستقبلية، يتم تقييمها واستغلالها ". ويقصد بالفرص هنا كما يعرفها (Casson) بانها اوضاع سوقية، او منتجات جديدة، خدمات ، مواد اولية او طرق تنظيمية تقوم باستغلالها وبيعها بسعر اعلى من تكلفة انتاجها.²

¹ انفال قادري، دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات، مذكرة ماستر اكايمي، علوم اقتصادية، جامعة ورقلة، 2014-2015، ص 3

² سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مبراح، ورقلة 2007، ص 4.

وحسب هذا التعريف فان الفرص واكتشافها هو الذي يصنع فعل المقاولة، والقدرة على اكتشاف هذه الفرص واستغلالها يجعل من الفرصة المواتية مكسبا هاما.

(2) تعريف الروح المقاولتية :

ان الدخول الى عالم الاعمال يعد خطوة مهمة جدا في حياة الفرد خاصة اذا تعلق الامر بطرح منتج جديد مبتكر، فحتى لو توفرت جميع الموارد المادية والمالية والبشرية الا انه يستحيل النجاح في عالم الاعمال الا اذا تحلى صاحب المشروع بالروح المقاولتية.

✓ **التعريف الاول:** هي المبادرة التي يبديها الفرد بقدرته على الخروج من المألوف في التفكير ويحصل التغيير من خلال العملية التي يصبح عندها الفرد حساسا للمشكلات التي يواجهها والتغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة فعندما يوجه التفكير الابداعي نحو متطلبات الحياة العملية وخاصة في مجال الاعمال.

✓ **التعريف الثاني:** الروح المقاولتية هي مبادرة الافراد الذين يملكون ارادة تجريب اشياء جديدة وقيام الاشياء بشكل مختلف، وهذا نظرا لوجود امكانية مع التغيير وهذا عن طريق عرض افكارهم والتصرف بكثير من الانفتاح والمرونة، فهي تتطلب تحديد الفرص وجميع الموارد اللازمة والمختلفة من اجل تحويلها للمؤسسة.

(3) تعريف الثقافة المقاولتية

هو مفهوم يخضع لتأثير المحيط وبعض العوامل الخارجية بشكل عام على انها:
✓ **التلائم او التوافق مع العوامل المحيطة، وتتضمن الثقافة كذلك الافكار المشتركة بين مجموعات الافراد وكذا اللغات التي يتم من خلالها ايصال الافكار بها ، وهو ما يجعل من الثقافة عبارة عن نظام لسلوكيات مكتسبة.**

✓ **مجموعة القيم المشتركة المتقاسمة بين اطراف المجتمع والتي يستعملونها في التعاملات والتبادلات.** من خلال ما سبق يمكن تعريف ثقافة المقاولتية على انها : مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد او من مجموعة من الافراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الاموال وذلك بإيجاد افكار مبتكرة جديدة، ابتكار في مجمل القطاعات الموجودة اضافة الى وجود هيكل تسييري تنظيمي وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود افعال المقاولين، بالضافة للتخطيط، اتخاذ القرارات، التنظيم والمراقبة . كما ان هناك ثلاث اماكن يمكن ان ترسخ فيها هذه الثقافة هي: العائلة، المدرسة، المؤسسة.³ ويلخص نموذج (J.- SABOURIN et Y.GASSE) مفهوم الثقافة المقاولتية، حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولين بين فئة المتعلمين وبالأخص الذين تابعو تكوين في مجال المقاولتية حيث ومن خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان انه توجد علاقة ايجابية بين التوجهات المقاولتية للفرد والامكانيات المقاولتية . اما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتنقسم الى ثلاثة مجموعات:

³ سلمى سلام، ثقافة المؤسسة والتغيير، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، سنة 2003-2004، ص 10.

1.3. المسبقات: وتمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الاستعدادات عند الفرد. حيث لاحظ الباحثان بان الطلبة الذين لديهم آباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم امكانيات مقاولاتية اكبر بالمقارنة مع الآخرين.⁴

2.3. الاستعدادات: وهي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول. وهي المحفزات، المواقف، الالهية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل في ظل ظروف ملائمة لتتحول الى سلوك.

3.3. تجسيد الامكانيات والقدرات المقاولاتية في مشروع: وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الايجابية وعوامل عدم الاستمرارية (انقطاع)، فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الافراد اكثر على خلق المشاريع، والافراد الذين يملكون امكانيات وقدرات مقاولاتية اكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة اخف.

(4) ماهية المقاول:

ارتبط في كثير من الحالات مفهوم المقاول بالمقولة وقدمت لها عدة تعاريف عبر الزمن فعرف المقاول على انه ذلك الشخص الجريء الذي يتمتع بقدرات تسمح له بالإشراف وتحمل المسؤولية على ادارة مجموعة من الافراد وكذا تحمل المخاطر، وعرفه شومبيتر بانه الشخص الذي يتمتع بإمكانيات وادارة تسمح له بتحويل فكرة جديدة او اختراع الى ابتكار، في حين عرفه ساي على انه الشخص الذي لديه امكانيات وقدرات على تنظيم وجمع وسائل الانتاج من اجل خلق قيمة مضافة ومنفعة، اما في قاموس اللغة الفرنسية لإميل ليتري الذي نشر سنة 1889 عرف المقاول بانه الذي يلتزم بشيء ما وبالنسبة لقاموس Robert petit هناك تعريفين لكلمة مقاول :

- هو نفسه الذي ورد في قاموس اللغة الفرنسية
- يرى بان المقاول هو الفرد الذي يكلف بتنفيذ عمل ما .

كما عرفه بانه الشخص الذي لديه شخصية تتميز بالنفوذ والطموح، والاستقلالية، وروح المغامرة والمخاطرة، كما يتميز بالقدرة على التخيل ويتميز بالثقة الكبيرة في نفسه والحماسة لكل ما هو جديد وهذا ما ذهب اليه كل من جوليان ومارشسي.⁵

ومن المفاهيم السابقة يمكن القول ان المقاول هو ذلك الشخص الذي يتمتع بشخصية قوية تتميز بالجرأة وروح الابداع وتحمل المخاطرة والحماسة لكل ما هو جديد، كما يميز بقدرات تسمح له بدمج عوامل الانتاج لخلق منافع اقتصادية تعود بالفائدة على المجتمع ككل.

المطلب الثاني : اهمية واهداف المقاولاتية

(1) اهمية المقاولاتية

⁴ يحياوي مفيدة، انشاء مؤسسة ومقاولاتية: هل هي قضية ثقافة؟ مداخلة في الملتقى الدولي حول: المقاولاتية، التكوين وفرص العمل، كلية علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ايام 08/07/06، ص 10.

⁵ حسين بن الطاهر وخذري توفي، المقولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني حول واقع وافاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، يومي 06/05 ماي 2013، ص 3.

تتمثل اهمية المقاولاتية في :

- الرفع في مستويات الانتاج ؛
- زيادة العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الجديدة التي تم انشائها؛
- تجديد النسيج الاقتصادي من خلال تعويض المؤسسات الفاشلة واعادة التوازن للأسواق؛
- تشجيع الابتكار عن طريق انشاء مؤسسات مبتكرة جديدة يمتد تأثيرها لتشمل حتى المؤسسات القائمة التي تجد نفسها مضطرة الى تكيف مع التغيرات الحاصلة من اجل تعزيز قدرتها التنافسية بما يضمن بقائها في الاسواق؛
- وسيلة لإعادة الاندماج الاجتماعي للعمال الذين فقدوا مناصب عملهم نتيجة اسباب اقتصادية خارجة عن نطاقهم ؛
- تشكيل متنفسا يسمح للمقاولين بالخروج من نموذج العمل الماجور الذي سيطر على الازدهان لفترة طويلة من الزمن واللجوء الى العمل الحر؛
- تشجيع المبادرة الفردية وازدهارها في اي مجتمع يتطلب العمل على غرس الرغبة في المبادرة ونشروع المقاولاتية بين افرادها ؛⁶
- المنظمات الحديثة اصبحت تشجع الحس المقاولاتي على جميع مستويات المنظمة .

(2) اهداف المقاولاتية

- تختلف الوظيفة الاساسية للمقاولاتية حسب طبيعتها، بل حسب وجهة النظر داخلها، اي وجهات نظر المساهمين والعمال والإدارة و النقابات، من بين الاهداف التي تمارسها المقاولاتية، يمكن الاشارة الى ما يلي:
- 1.1. خدمة السوق: ويأتي ذلك بإنتاج سلع وخدمات متطابقة للطلب الفعلي، فلا يمكن للمقاول ان يصمد في خصم المناخ الاقتصادي السائد الا باعتبار خدمة السوق من مهام مركزية.
 - 2.2. تحقيق المكاسب المالية وتعظيم الربح: الحصول على ارباح مالية وتعظيم الربح يعتبر بالنسبة للمقاولاتية اهم هدف يسعى لتحقيقه .
- ويرى الكثير من الاقتصاديين ان الربح هدف مشروع لان المنظم يتحمل المخاطرة، وبالتالي فان الربح هو بمثابة مقابل مالي للمخاطرة، كما ان كل مساهم في المقاولاتية يحفز الحصول على نسب من الربح الموزع على شكل مقاسم، فالمقاولاتية اذا لم تعد تجني ارباحا كافية، فان المستثمرين المحتملين سينفرون من اسمائها المعروفة مما يكون خطرا على نموها وانتشارها .
- 3.2. تعظيم المنفعة الاجتماعية : فبالإضافة الى تعظيم الربح، ينتظر من المقاولاتية تعظيم المنفعة الاجتماعية وذلك عن طريق تحسين وضعية المجتمع.
- وتتمثل المسؤولية الاجتماعية للمقاولاتية دورا بارزا في الحفاظ على البيئة وتحسين العمل واحترام الحقوق الاساسية للإنسان.⁷

⁶ دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر3، سنة 2011-2012 ، ص-ص 11-12.

⁷ دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها، مرجع سابق ص-ص 12-13.

المطلب الثالث: انواع المقاولاتية

ان اقامة الاعمال من قبل الافراد، يمكن ان يحصل بثلاث طرق، الاولى تأسيس مؤسسة جديدة واقامتها من البداية والاستمرار في ادارتها وتطورها حتى تصبح مؤسسة متوسطة الحجم، اما الطريقة الثانية فهي شراء مؤسسة قائمة من الآخرين، واخيرا هناك امكانية اللجوء الى المقاوله الداخلية، ويقوم المقاول بالمفاضلة بين مختلف هذه الحالات وذلك بعد الاطلاع على خصائص كل منها:

1. انشاء مؤسسة جديدة :

تعتبر انشاء مؤسسة جديدة عملية معقدة وغير متجانسة، تختلف دوافعها من مقاول لآخر، فهناك من تتبلور لديه الفكرة عبر الزمن وبعد دراسة مخلفة الاحتمالات والبدائل يقوم باتخاذ قرار انشاء مؤسسة الخاصة .

1.1. انشاء مؤسسة من العدم: ان عملية انشاء مؤسسة من العدم ليست بالأمر السهل حيث تحتاج هذه المؤسسة الى وقت كبير حتى تتمكن من اطلاق منتجاتها في السوق وحتى تقنع المستهلكين به ولذا يجب على المقاول تحديد احتياجات المؤسسة خاصة المالية منها كما ان عملية انشاء مؤسسة في هذه الحالة تتطلب الكثير من العمل والجهد والكثير من الصلابة والاصرار بالإضافة الى ضرورة توشي الدقة في تقدير الاخطار المحتملة.

2.1. انشاء مؤسسة عن طريق التفريغ: في هذه الحالة يقوم الاجراء من خلال الدعم المقدم لهم من طرف المؤسسات التي يعملون لصالحها، بإنشاء مؤسساتهم الخاصة والمستقلة، وان هذه الطريقة تسمح للعامل بإنشاء مؤسسته الخاصة او بشراء مؤسسته موجودة بشكل مستقل عن مؤسسته الاصلية التي يغادرها والتي تقدم له بالمقابل اشكالا مختلفة من الدعم والمرافقة وذلك بهدف التقليل من اخطار الفشل.

3.1. الحصول على امتياز: يعتبر الامتياز صيغة مهمة من اشكال انشاء المؤسسات الجديدة اذ عرف تطورا كبيرا في السنوات الاخيرة خاصة بعد التأكد على حقوق الملكية في الدول المختلفة يمثل الامتياز نظاما تسويقيا يحتوي على اتفاقات قانونية تعطي الحق للمرخص له والمسعى ايضا الحاصل الامتياز بقيادة عمل يملكه وفق شروط وفترة متفق عليها مع الجهة المانحة لترخيص الامتياز.

4.1. انشاء الفروع: في هذه الحالة يعمل المقاول لصالح مؤسسة قائمة توكل له مشروعاً ذو طبيعة مقاولته الاخطار الشخصية التي تحملها المقاول في هذه الحالة جد محدودة وفي المقابل يحظى هذا الاخير بامتيازات مماثلة لتلك الامتيازات الممنوحة للإطارات والمدراء .

2. شراء عمل قائم :

ان شراء مؤسسة قائمة يختلف عن انشاء مؤسسة جديدة لان المؤسسة موجودة في الاساس ولا حاجة لإنشائها، في هذه الحالة يمكن الاعتماد على ما تمتلكه المؤسسة من امكانيات في الحاضر على تاريخها السابق

وايضا على هيكلها التنظيمي مما يقلل من درجة عدم اليقين ومستوى الخطر وفي هذا النوع من النشاط نميز تواجد حالتين هما :

1.2. شراء مؤسسة في حالة جيدة : في هذه الحالة تكمن الصعوبة في كيفية الحصول على معلومات تتعلق بجود مؤسسة في صحة جيدة لبيع ومن ثمة يجب على المقاول امتلاك موارد مالية معتبرة كافية لشرائها خاصة ان سعر السوق لهذه المؤسسات قد يكون مرتفعا ومن الضروري ايضا امتلاك المهارات الجيدة وتجربة ناجحة في التسيير.

2.2. شراء مؤسسة تواجه صعوبات: في هذه الحالة يجب ان يكون المقاول على دراية بالالتزامات القانونية التي تقع على عاتقه نتيجة امتلاك علاقات طيبة مع المتعاملين الاساسيين في القطاع يعتبر شرطا اساسيا للنجاح في هذه العملية وتتطلب ايضا ضخ اموال كثيرة فيما حتى تتمكن من معاودة نشاطها والوصول الى حالة الاستقرار وتتطلب ايضا امتلاك معرفة مع الموظفين، الزبائن، الموردين ومختلف الشركاء.

3. المقاول الداخلية :

تعتبر المقاول الداخلية مخرجا للمؤسسات يمكنها من تفادي الانعكاسات السلبية لتزايد ميول الافراد الى العمل الحر والاستقلالية.

ومن اجل تطوير المقاول الداخلية يجب توفر مجموعة من الشروط تتلخص فيما يلي:

- تشجيع التجربة والعمل على خلق جو يسمح بوقوع الخطأ وال فشل داخل المؤسسة؛
- يجب على المؤسسة توفير الموارد الضرورية للمشاريع الجديدة وتسهيل عملية الحصول عليها؛
- يجب تشجيع العمل الجماعي المنظم حيث يعمل الافراد المتخصصون في مجال السلعة الجيدة معا بعض النظر من الدائرة التي يعملون فيها؛
- يحتاج المقاول الذي يعمل لصالح مؤسسة ما الى ان يكافأ بشكل جيد و طاقة التي يبذلها في تطوير المشروع الجديد.⁸

المبحث الثاني : التكوين المهني و التوجه نحو المقاولاتية

بعد ان تم توضيح مفهوم كل من المقاولاتية والمقاول، سوف نتطرق في هذا المبحث الى دوافع المقاول وكذا اهم الخصائص والانماط التي تميزه، بالإضافة الى العلاقة التي تربط بين التكوين المهني والمقاولاتية.

المطلب الاول: دوافع المقاول وخصائصه

(1) دوافع المقاول

في اغلب الاحيان ما يجعل المقاولون ينطلقون هو الإرادة في الذهاب دائما الى البعيد، والرغبة في الحرية في اداء العمل، واي في درجة اقل رغبة في املاك السلطة، حيث ان الرغبة في الذهاب الى البعد مكن من تجاوز

⁸ دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها، مرجع سابق، ص 29-32.

الحواجز والمصاعب، وغالبا ما يكون هذا هو هدف كل من يرغب في انشاء مؤسسة، فالاستمرار في العمل في هذه الحالة سيتم بكل ثقة دون النظر الى الصعوبات رغبة في الوصول الى الاهداف المسطرة بأكبر سرعة ممكنة، هذا اضافة الى كون المقاول يفضل ان يبقى حرا في توجيهه وتسطير اهدافه والحكم بذاته، واختيار اطار عمله ومساعدته.

(2) خصائص المقاول:

1.2. الخصائص الشخصية:

- الطاقة الحركية: امر ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لان عملية انشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد لأبأس به وتمهينة الوقت والطاقة اللازمة للقيام بالأعمال ؛
- القدرة على احتواء الوقت وتنظيمه: من الضروري لصاحب الفكرة او المشروع القيام بمجموعة من الاعمال في الوقت الحاضر، والتي يكون لها تأثير في المستقبل، فلا يمكن ان تصور نجاح المشروع دون التفكير في المستقبل وتحديد الرؤية على المدى المتوسط والطويل؛
- القدرة على حل مختلف المشاكل؛
- التفاؤل وتقبل الفشل ؛
- قياس المخاطر؛
- التجديد والابداع.
- كما ان هناك صف اخرى يجب ان يتمتع بها المقاول، ويمكن تلخيصها فيم يلي:
- الثقة بالنفس؛
- الاندفاع للعل؛
- الالتزام؛
- الاستعداد والميل نحو المخاطر: اناهم ما يجب ان يتمتع بالمقاول هو الشجاعة والمخاطرة، بالعمل الشاق وانتهاز الفرص السانحة دون كلل او ملل.
- كما ان هناك مجموعة منها الرغبة في النجاح، والاستعداد الطوعي للعمل ساعات طويلة كما يجب ان يتميز بالمنهجية والنظام .

2.2. الخصائص السلوكية: يمتلك المقاول نوعين من المهارات السلوكية، وهي:

- المهارات التفاعلية: وتتمثل هذه المهارات الانسانية من حيث بناء وتكوين علاقات انسانية بين العاملين والادارة والمشرفين على الانشطة والعملية الانتاجية، والسعي لإيجاد بيئة عمل تفاعلية تسند الى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات وتنمية الابداع واقامة قنوات اتصال فعالة وهذه المهارات توفر الاجواء لتحسين الاداء؛
- المهارات التكاملية: يجب ان يسعى المقاول باستمرار الى تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المؤسسة او المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن انسانية الاعمال والفعاليات بين الوحدات.
- 3.2. الخصائص الادارية: وتتمثل هذه الخصائص فيما يلي:

- المهارات الانسانية : وتتمثل في المهارات الخاصة بالتعامل الانساني والتركيز على انسانية العاملين، ظروفهم الانسانية والاجتماعية وتهيئة الاجواء الخاصة بتقدير واحرام الذات والمشاعر الانسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات من خلال بناء بيئة اعمال تركز على الجانب السلوكي والانساني مما ينعكس على اداء المشروع؛
- المهارات الفكرية: تتطلب ادارة المشروعات مجموعة المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الاهداف على اسس رشيدة وعقلانية؛⁹
- المهارات التحليلية: وتهتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على اداء المشروع وتحليل الاسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، والتهديدات المحيطة بالمشروع في البيئة الخارجية، وتحديد ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، وكذلك تحليل سلوكيات المنافسين وتصوراتهم المستقبلية وسلوكيات المستهلكين واثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع؛
- المهارات الفنية: تتمثل في المهارات الادائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الانتاجية والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية اداء الاعمال خاصة ما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين ادائه وكل ما يرتبط بالجوانب الفنية والتشغيلية ومعرفة كيفية تركيب الاجزاء وصياغة بعض المعدات .

هناك مجموعة من السلوكيات التي يتمتع بها المقاول الناجح يمكن تلخيصها فيما يلي:

- البحث عن مصادر الفرص؛
- اخذ المبادرات؛
- السعي لحل المشكلات والابداع؛
- امكانية الادارة الناجحة مع الحكم الذاتي؛
- تحمل المسؤولية؛
- السعي لجميع الموارد والجهود من اجل استثمارها؛
- اخذ المخاطر المحسوبة.

⁹ انفال قادري، دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي، لدى خريجي الجامعات، مرجع سبق ذكره، ص-ص 5-6.

الجدول رقم(II-01): يبين خصائص المقاول

<ul style="list-style-type: none"> - الطاقة والحركية - القدرة على احتواء الوقت - القدرة على حل مختلف المشاكل - التجديد والابداع - الثقة بالنفس 	الخصائص الشخصية
<ul style="list-style-type: none"> - خلق بيئة تفاعلية بين الاطراف الفاعلين في المؤسسة - المهارات التكاملية وتتضمن انسانية الاعمال والفعاليات بين الوحدات والاقسام 	الخصائص السلوكية
<ul style="list-style-type: none"> - المهارات الانسانية والتعامل الانساني - المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية - المهارات التحليلية وتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة على بيئة المشروع 	الخصائص الادارية

المصدر: انفال قادري، دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي، لدى خريجي الجامعات، مذكرة ماستر اكايمي، علوم اقتصادية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2014-2015، ص-ص 5-6.

المطلب الثاني: انماط المقاول

نلاحظ تزايد الاهتمام حول دراسة المقاول ضمن الابحاث الاكاديمية، ويعتبر آرثر كول Arthur coule من بين الرواد الذين اقترحوا تنصيفها للمقاولين بجامعة هارفرد سنة 1940، حيث اقترح اربعة انماط للمقاول:

- المقاول العملي؛
- المقاول المعتمد على الرياضيات؛
- المقاول الذي يعتمد على المعلومة؛
- المقاول المتطور.

وهنا سنقوم بعرض اكثر الانماط تداولا في الادبيات المقاولية، مركزين على صفاتهم وملامحهم:

1. انماط المقاولين تبعا لظروف الانشاء: التقليديون، الحرفيون، والمنتهمزون للفرص:¹⁰

بعد دراسة قام بها نورمان سميث Normane Smith خلال سنوات 1980 على مجتمع يظم منشئي المؤسسات في قطاع نشاط معين في الولايات المتحدة الامريكية، اقترح ترتيب مشهور ليفرق بين المقاول الحرفي والمقاول المنتهمزون للفرص. فحسب رايه يقوم المقاول الحرفي في انشاء مؤسسة دون ان تكون له خبرة

¹⁰ بلول محمد صالح، دور الهيئات المرافقة والدعم في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، الملتقى الوطني حول اشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة حمه لخضر الوادي، يومي 07/06 ديسمبر 2017، ص 6.

كبيرة في مجالات عديدة وبالأخص مجال التسيير، فهو لديه مهارات تقنية أكثر، ويركز على نشاطات ذات تجديد ضعيف. اما المقاول المتميز للفرص فيكون سنه اكبر وذو خبرة كبيرة خاصة في مجال التسيير (بإمكانه ان يكون اطار او مهندس)، اما نمو ونضج مشروعه فيعود لاستغلاله فرصة التجديد (لذلك اعتبر منهز للفرص) بالاعتماد على استثمار امواله الشخصية ودعم متين من اطراف اخرى.

2. انماط المقاولين تبعا لمواصفات المسيرين والتقنيين والمدراء:

يمتد هذا التصنيف من سابقه ، حيث يعطي اهتمام بالغ لأسلوب ادارة الاعمال. اذ يهتم التقنيون في المستوى الاول بظروف تصنيع المنتج، وفي هذا الاطار يسعون لتثمين مهاراتهم المهنية وحرفتهم، لذلك نجدهم يقربون من نمط المقاول الحر في عند سميث. اما بالنسبة للمدراء وكنتيجة لطبيعة تكوينهم (امتلاكه لشهادات في مجال التسيير) و/ او خبرتهم المهنية، نجدهم يركزون على طرق واشكال تسيير الموارد، كما يتميزون باليقظة في مجال تدنية التكاليف، والاقتصاد في الموارد، والاستثمار خارج الانتاج (مثلا نظام المعلومات).

والملاحظ ان هذا التصنيف لم يعطي اهتماما كبيرا للمقاول، ويركز على المنظم (وبالتالي يمكن ربطه بالتصنيف الاول مثلما فعله بعض الاقتصاديون) ، كما يمكن ملاحظة تواجد نمط آخر من المقاولين وهم التجار الذين يولون اهتماما اكبر بالمسائل المرتبطة بالسوق والتوزيع، اما المسائل الادارية فتاتي في مستوى اقل.

3. انماط المقاولين تبعا لظروف التجديد:

تعتبر كل من الاقتصاديين الامريكيين ميلز Miles و سناو Snow صاحبي هذا التصنيف، حيث قاما بدراسة العلاقة بالمقولة والتجديد، وقام بالتفرقة بين اربعة انماط من المقاولين :

1.3. المقاول الباحث عن التجديد:

يعتبر هذا النمط ان المقاول هو مجدد بحث، اذ يبحث الفرد هنا عن التجديد الدائم (في المنتج، اجراءات الانتاج ...)، رغم عدم تأكده التام من قدرته على تجسيده على ارض الواقع، لذا يقوم بتنظيمها اولا ثم يطرحها على مستوى السوق، بشكل يمكنه من خلق المؤسسة. ويتلاءم هذا النمط من المقاول مع النشاطات ذات التكنولوجيا العالية (البيو تكنولوجيا مثلا)، والتي تكون فيها امكانيات الاستثمار والتصنيع والتسويق تتجاوز القدرات الفردية، فغالبا ما تشتري هذه الافكار والمشاريع من قبل المجتمعات الصناعية الكبرى التي ترغب في خلق فرع جديد.

2.3. المقاول المجدد:

يمتلك هذا النمط من المقاولين ميل كبير لسيرورة المقاولية، حيث يبحث عن التجديد بشكل نظامي يقوم باستغلاله هو بنفسه والاستثمار فيه وتحويله الى مؤسسة، ويمتلك هذا الفرد درجة عالية من اليقظة للتكنولوجيا والمنافسة، وهذا ما يفترض امتلاكه ميزانية عالية تجند في البحث والتطوير، التي تضمن عملية التجديد.

3.3. المقاول المتبع للتجديد:

هو المقاول الذي يتابع التجديد الذي يظهر على مستوى السوق بطريقة نظامية واستباقية دائمة، وهو النمط السائد لدى اليابانيين والمؤسسات اليابانية. وفي هذا الاطار يقوم المجددون بفتح المجالات لأنشطة

جديدة ومنتوجات مختلفة، اما المتبعون فيقومون بإدخال تحسينات على مستوى التجديد، الذي قد يمس التسيير وتخفيض التكلفة، وتعتبر هذه الاستراتيجية اصعب من التجديد في ذاته، وذات تكلفة اكبر.

4.3. المقاول المتفاعل مع التجديد: يبني هذا النمط من المقاولين استراتيجية تنمية ناتجة عن رد فعل،

حيث يتكيف مع الواقع التي تحدث، ويبيدي لها ردود افعال تتلاءم والافعال التي تحدث. وقد يحمل

هذا الموقف الانتهازي خطرا يرتبط بالتعزيزات التي يمكن ان طرا على القطاع، وضعف درجة

استجابة الزبائن للتجديد نتيجة لوفائهم لمنتجاتهم او مؤسساتهم المفضلة.

4. انماط المقاولين تبعا لمنطق النشاط PIC و CAP:

اقترح هذا التصنيف من طرف جوليان وماركزي Julien et Marchesney انطلاقا من مبدا تواجد ثلاث

مبتغيات سوسيو اقتصادية للمقاول وهي :

- استمرارية المؤسسة : اي امل استمرار المؤسسة عبر الزمن حتى لو اضطر المقاول لبيعها لأفراد آخرين او لاجد افراد العائلة او المؤسسات الاخرى .

- الاستقلالية : يملك المقاول مستوى عالي من الانا، ويرغب دائما في الحصول على الاستقلالية فيما يخص امتلاك راس المال و/ او مستقبل فيما يخص اتخاذ القرار.

- النمو: والذي يشبه الى حد ما الرغبة في القوة والسلطة.

ومن خلال هذه العناصر الثلاثة قام الباحثان باستخلاص نمطين هامين من المقاولين، وهما :

1.4. الفرد الذي يعمل تبعا للمنطق الوراثي (PIC)

يبحث المقاول في ظل هذا النمط عن تكديس الثروة قبل كل شيء قد تكون في شكل ممتلكات ذات قيم استعمالية. يعطي الاولوية لاستمرارية المؤسسة، ويطمح للحفاظ على استقلالية ذمته المالية، فيرفض ادخال شركاء او مقرضين خارجين، ما قد يجعل هدف نمو المؤسسة ينافي مع فكرة الاستقلالية المالي. وينتشر هذا النمط بشكل كبير على مستوى المؤسسات العائلية، التي يغرب المقاول فيها بتوسيع استثمارات عائلته، ويظهر بشكل في استثمارات البناء والزراعة، كما ان الفرد في هذا النمط لا يثق في اخراج الانشطة الاستثمارية المعنوي(التكوين، التحديد، البيع...).

2.4. الفرد الذي يعمل تبعا لمنطق الفعل المقاولي (CAP) :

انطلاقا من منطق كديس الثروة يمكن اقتراح منطق آخر الا وهو منطق راس المال، ويتعلق هذا الامر بالأنشطة الخدمائية خاصة، والتي قد تظهر قدرة عالية على النمو وبالتالي ستكون ذات مردودية عالية، لاجل وفي حالة ما تم التخلي عن هذه المؤسسة فستكون قيمة التخلي عنها شبه معدومة.

والمقاول ضمن هذا النمط يبحثون عن أنشطة ذات النمو القوي ، فلا يولون اهتماما كبيرا بالقيمة المادية للمؤسسة، ويتجهون نحو المشاريع المخطرة(في حين ان مقاول نموذج PIC يحاولون تفادي الخطر)، وهم في بحث دائم عن الاستقلالية في اتخاذ القرار دون الاهتمام بالمسائل الاستقلالية في راس المال، الامر الذي قد يجعله يلجا للبحث عن اموال خارجية، والتي قد تؤدي الى استقلالية فروع المؤسسة، مع بقائه سيد للمؤسسة، في حين لا يابه كثيرا لاستمرارية مؤسسته، فيمكن تغيير النشاط بسهولة ما عدا في بعض الحالات

الاستثنائية، ويطلق على هذا النوع من المقاولين (CAP). فالمقاول من نوع (CAP) يتموقع ضمن أنشطة متزعزعة، ومتطورة وفي توسع وله ميل لإخراج البعض من وظائفها، ويعطي الأولوية للاستثمارات المعنوية مثل البحث والتطوير، والاشهار والاتصال وتكوين الافراد، ويفضل الهياكل المرنة والقادرة على التكيف مع المحيط. بعد توضيح الفرق بين المقاوله وانشاء مؤسسات وكذا تعريف المقاول وتحديد دوافعه وانماطه، يمكن تحديد مراحل سيرورة انشاء المؤسسة من خلال ما يعرف بدورة حياة المشروع، والتي بدأ بفكرة اولية عن المشروع مروراً الى اعداده وتقييمه وتنفيذه، ثم التقييم اللاحق.

اي يمكن تحديد هذه المراحل في العناصر التالية:

- مرحلة البحث عن الفكرة؛
- مرحلة دراسة السوق والبحث عن المعلومات؛
- مرحلة البحث عن التمويل؛
- مرحلة اعداد مخطط الاعمال؛
- تحديد الجوانب القانونية للمؤسسة، ثم مرحلة الانطلاق والمراقبة.

المطلب الثالث: علاقة التكوين المهني بالمقاولاتية

ان البحث عن الازدهار السوسيو اقتصادي بالبلدان التي هي في طريق النمو، يمر بالضرورة عبر تعزيز ثقافة مقاولاتية والتي من دونها لا يمكن ترسيخ مناخ مناسب للاستثمار وحل المشاكل الاجتماعية والاقتصادية خاصة ما يتعلق بالمقاولاتية، نقول هذا في ظل سياق اقتصادي معولم حيث التنافسية على اشدها وحيث تزداد اهمية القطاع الخاص.

يتم الكلام عن التعليم والتكوين المهنيين وثقافة المقاوله من خلال مقارنة علاقة بينهما بالمجتمع من مدخل المحيط الاقتصادي والاجتماعي وضرورة وعيه لجعل مركز التكوين المهني الاساس لتطور المقاوله وارساء مرتكزات التنمية في جميع القطاعات المحققة لنقلات متقدمة صناعية وتكنولوجية ومعرفية، هذا الوعي الضروري من شأنه جعل المقاوله تتمظهر في ثوبها كوحدة اقتصادية ومشروع استثماري وآلية اجتماعية إدماجية لخريجي مؤسسات التعليمية في السوق.

ان المسألة في موضوع علاقة مؤسسات التكوين المهني بالمقاوله عموماً ليست مجرد علاقة تكوين وعمل، وانما تكوين وروح مقاوله وابتكار، اين تظهر هذه العملية من خلال ما يسمى الابتكار بالطبيعة ، اي كيف لك ان تكون السيد والاحسن في ميدانك وتحقق الانطلاقة الحقيقية .

المبحث الثالث: واقع انشاء مقاوله في الجزائر

في سبيل توفير المناخ الاستثماري المناسب لتطوير القاع الخاص بشكل عام، وقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص، شرعت الجزائر في العمل على توفير ارضية قانونية كفيلة بترقية وتدعيم المبادرة الخاصة في الاستثمار، ولذلك من خلال هذا المبحث سنتطرق الى واقع انشاء مقاوله في الجزائر.

المطلب الاول: خطوات انشاء مقاولة

يمر انشاء مقاولة عبر مراحل، وقبل الدخول في هذه المراحل يجب على الشباب الراغب في انشاء مشروع ان يكون على دراية بقدراتهم في ميدان المقاولة، كفاءاتهم، وسائلهم (الوقت، مواجهة الصعوبات...) دعائمهم البشرية والمالية. بعد الاقتناع بما يحفزهم على انشاء المؤسسة، ينبغي عليهم اتباع المراحل التالية:¹¹

1. البحث عن الفكرة: ان فكرة المشروع هي نتيجة: الملاحظة اليومية لمواقف وسلوكيات الافراد في حياتهم، وزيارة الصالونات والمعارض، تبادل اطراف الحديث مع صانعي ومستعملي المنتوجات والخدمات.
2. اعداد المشروع: بعد التحقق مما يحفزهم على انشاء مشروع مؤسستهم بإمكانهم البدء في اعداد مشروعهم المتضمن خمس جوانب كبرى وهي:

1.2. الجانب الاقتصادي: تحديد المنتج او الخدمة بدقة ثم اعداد خطة لجمع المعلومات من اجل:

- معرفة المنافسين (قوتهم، ضعفهم)، معرفة خصائص الطلب؛
- تحديد المبيعات المتوقعة مع وضع استراتيجية تجارية: فيما يخص الاسعار، والتوزيع والاتصال
- 2.2. الجانب البشري: ويشمل فريق المقاول: المنشئ، الشركاء، العمال الاجراء؛
- 3.2. الجانب التقني: ان اختيار العاد يجب ان يأخذ في الحسبان: خصائص المنتج او الخدمة المقدمة و الكميات المنتجة؛

كما يجب الاخذ بعين الاعتبار التوجيه نحو الاستغلال الامثل المعتاد (الافراط او التقليل من استعماله).

4.2. الجانب المالي: ان الدراسة المالية تسمح بالتحقق من:

- ربط الصلة بين الاحتياجات المالية والامكانيات الموارد ومعرفة مردودية المشروع؛
- كما تسمح نتائج الدراسة المالية من اتخاذ القرار بشأن:
- انجاز المشروع او التخلي عنه؛
- اعادة النظر في العناصر التقنية او التجارية.
- 5.2. الجانب القانوني: يعتبر الاطار الشرعي للمقاولة، و الذي يؤثر على مستوى التزامات اصحابها تجاه مختلف الشركاء.

3. ترتيب انجاز المقاول: يجب على منشئ المقاول اعداد مخطط يتعلق بمهام انجاز مشروعه بشكل مفصل.

4. انطلاق النشاط: المؤسسة ستواجه الواقع المحيط بها ويصبح المنشئ رئيس المؤسسة.

ولنجاح انطلاق النشاط يجب على المنشئ :

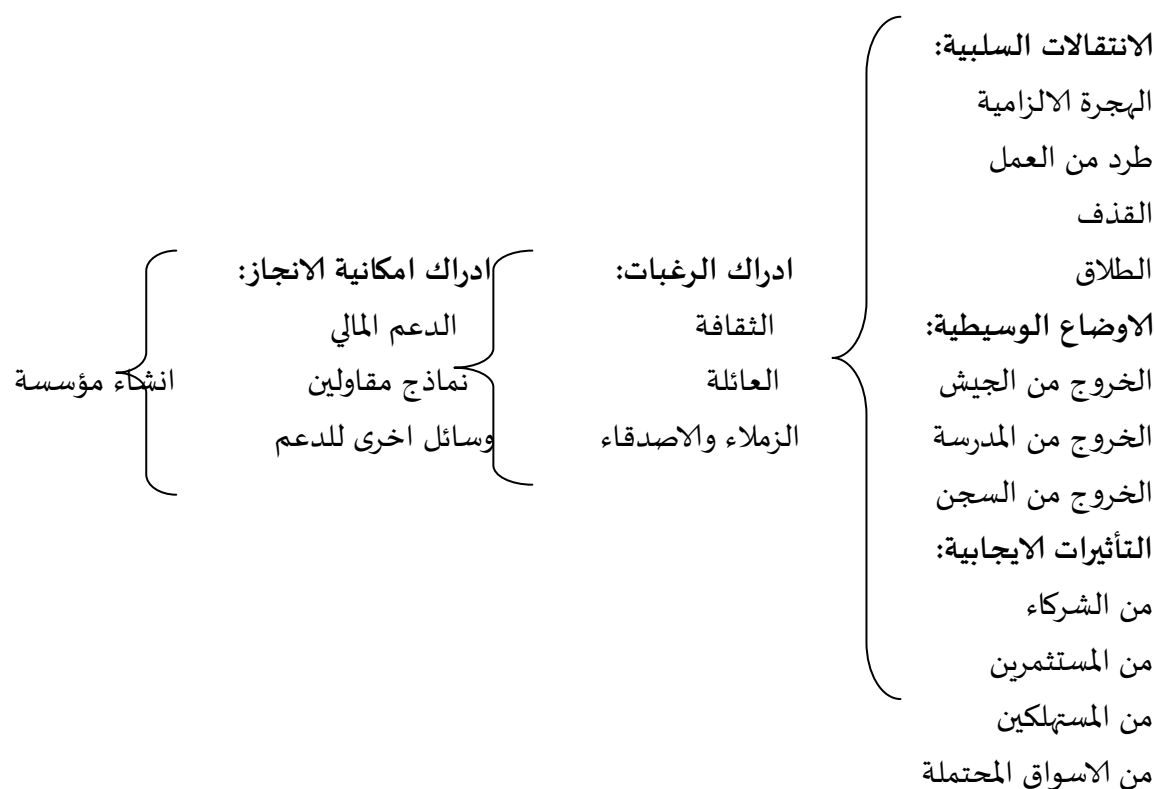
- وضع نظام معلوماتي للتعرف على تطور المؤسسة ولتحليل وتصحيح الفوارق في الوقت المناسب .

المطلب الثاني : دوافع الشباب نحو المقاولاتية

¹¹ بلول محمد صالح: دور الهيئات المرافقة والدعم في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، مرجع سابق، ص 10.

يمكننا تلخيص العوامل التي يمكن ان تقود الفرد لمجال المقاوله في نموذج يعتبر اساس الدراسات في المقاولاتية وهو نموذج تكوين الحدث المقاولاتي ل A. shapero et L.sokol حيث قام الباحثان بتأسيس نموذج بقي لحد الان المرجع الاساسي للأبحاث في مجال المقاوله . والفكرة الاساسية للنموذج تقول: " انه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار انشاء مؤسسته الخاصة، فيجب ان يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد"¹² وهذا يشير اليه في نمودجه بثلاث مجموعات من العوامل، كما تظهر في الشكل رقم:

الشكل رقم(II-01) : يوضح نموذج مسار التغيير في الحياة



المصدر: سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007، ص 60.

يمكننا تفسير متغيرات النموذج كما يلي:

(1) المجموعة الاولى:

- 1.1. الانتقالات السلبية: مثل التسريح من العمل، الطلاق، الهجرة، عدم الرضا عن العمل،.... الخ
- 2.1. الاضعاع الوسيطية: مثل الخروج من الجيش، من المدرسة، او من السجن.

¹² سلامي منيرة، الوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مرجع سابق، ص 59.

وتعتبر هذه العوامل اساس احداث التغيير في مسار حياة الافراد، والمحركة للحديث المقاولاتي، فالانتقالات السلبية مثل الهجرة، يمكن ان تحث الفرد على العمل المقاولاتي، وهذا ما تم ملاحظته فعليا في البلدان من خلال قيام بعض المجموعات العرقية انشاء مؤسسات. اما الانتقالات الايجابية والاضاع الوسيطية، فتؤثران على نظام القيم للأفراد وعلى رغباتهم. وما بين المتغيرات المفسرة للنموذج والتي تتمثل في المجموعات الثلاثة من العوامل، والمتغيرة المفسرة التي تتمثل في انشاء المؤسسة يعرف الكاتبان بمجموعتين من المتغيرات الوسيطية هما: ادراك الشخص لرغباته وامكانية الانجاز، واللذان يكونان نتاج المحيط الثقافي، الاجتماعي والاقتصادي. وهما تختلفان من فرد لآخر، وتساعدان في تحديد الافعال الواجب القيام بها.¹³

3.1. الانتقالات الايجابية: مثل تأثير العائلة، وجود سوق او مستثمرين محتملين،... الخ

(2) المجموعة الثانية:

2.2. ادراك الرغبة: وهي تضم العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على النظام القيم للأفراد . فكلما يولي الاجتماع اهمية للإبداع، المخاطرة، الاستقلالية الذاتية، فكلما زاد عدد المؤسسات المنشأة. ويتشكل نظام القيم من خلال تأثير العائلة خاصة الابوين اللذان يلعبان دور مهم في تكوين الرغبة، بالإضافة للتجارب السابقة وال فشل في تجارب مقاولاتية سابقة، كلها عوامل تساعد على تقوية الرغبة لدى الشخص.

(3) المجموعة الثالثة:

2.3. ادراك امكانية الانجاز: تنشأ امكانية الانجاز من خلال ادراك الفرد لجميع انواع الدعم والمساعدة المتوفرة لتحقيق فكرته. فتوفر الموارد المالية يثر مباشرة على التوجه المقاولاتي للفرد، وهذا الميل يتولد نتيجة امتلاك الفرد لمدرجات خاصة او مساهمة العائلة، ومن خلال افراد المجموعة (في حالة المجموعات العرقية) كما تؤثر كل من مساعدة الزوج (ة) والاصدقاء، النصائح والاستشارات، والتكوين الخاص في كيفية انشاء المؤسسات على ادراك امكانية الانجاز لدى الفرد.

كما يشير الباحثان لأهمية التكوين الخاص في المقاولاتية على ادراك الفرد لرغبته وامكانية انجازه لها. بالإضافة للعناصر السابقة افرزت الدراسات على مجموعة اخرى من العوامل من شأنها دع الشخص نحو مجال المقاولاتية وهي كما يلي:

- نموذج مقاول لتقليده: حيث وجدت الدراسات، انه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقاول في المحيط وبروز مقاولين جدد، كما وجد ان جنس المقاول - النموذج- له تأثير كبير، حيث يتأثر الافراد في طموحاتهم واختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم :
- الخبرة: ان الخبرة الملائمة عنصراً ضرورياً في جميع مراحل المسار المقاولاتي، اي منذ تحديد الفرص الى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة. وحسب نظرية راس المال البشري، فكلما كان هذا الاخير يتكون من افراد ذو مستوى علمي مرتفع، كلما ساعد ذلك على تنفيذ المهام المطلوبة بشكل افضل، فاكتشاف واستغلال الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال الدراسات والحياة العملية؛
- دور النوادي والجمعيات: حيث الانضمام اليها يساعد في الحصول على المعلومات وتبادل الخبرات:

¹³ سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مرجع سابق، ص- ص 60-61.

- الموارد المالية: فكما نعلم. فأي شخص يريد انشاء مؤسسة، فيجب ان يمتلك السيولة الكافية لذلك، وقيمة اموال بقاء المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستغلة، والتي تختلف حسب حجم الاموال المسخرة لها؛
- المحفزات الاجتماعية والاقتصادية: مثال ذلك تلبية لحاجات اساسية متعلقة بالبقاء، الحصول على دخل، رفع القدرة الشرائية، تحسين الشروط المعيشية؛
- المحفزات الشخصية: والتي تختلف باختلاف الفرد والجنس، مثال ذلك الانفتاح، الحصول على الاستقلالية الذاتية، امكانية التحكم في الوق، دخل اكبر واستقلالية مالية، النمو الشخصي والرضا في العمل؛
- الحوافز المهنية: فهي عموما تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم، وللعمل لحسابه الخاص¹⁴؛
- الحوافز التجارية: الرغبة في استغلال فرص العمل، او سوق معينة؛
- العوامل الدافعة (السلبية): وهي تضم الحاجة للنقود، شروط عمل غير مقبولة، التمييز في منح المناصب والحرمان من الترقية، وفي بعض الدول تعتبر نسبة البطالة المالية كمحفز؛
- الدوافع النفسية: وهي التي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد، حيث يضيف ويقول انه لكي يته الفرد نحو مسار المقاول، فلا بد ان تتدخل في حياته اثاره نفسية قوي، مثال ذلك عدم توفر فرص العمل، فصل او عدم الرضا في العمل، الهجرة. ويشير الباحث في هذه النقطة، بان هذا الانشقاق النفسي، يولد الشعور بالذنب، حالة من الخوف، واخيرا حاجة ملحة وارادة صارمة للنجاح؛
- انظمة المساندة والدعم لإنشاء المؤسسات: وهذه الانظمة هي عوامل محتملة، يمكنها ان تؤثر بشكل ملائم او غير ملائم على القدرات المقاولاتية للفرد، بمعنى من ناحية التمويل، والذي بدوره يقوي التوجه المقاولاتي للأفراد، ويقود أيضا إلى إنشاء مؤسسة.

المطلب الثالث: آليات تشجيع المقاول في الجزائر

فيما يلي سوف نتطرق الى ابرز آليات تشجيع المقاول في الجزائر:

1. **حاضنات الاعمال:** هي منظومة عمل متكاملة، توفر كل السبل وكل الامكانيات المطلوبة لبدء المشروع وتنميته، كما تدار هذه المنظومة عن طريق ادارة معينة متخصصة تقدم جميع انواع الدعم اللازمة لزيادة نسب نجاح المقاولات الصغيرة... وعادة ما يتم انشاء حاضنات الاعمال بهدف تقليل التكاليف المرتبطة بإقامة المشروعات الجديدة مع زيادة فرص هذه المشروعات في تحقيق النجاح، بالإضافة الى تحقيق الترابط والاتصال فيما بين المشروع الناشئ وكل من المشروعات القائمة والجامعات ومراكز البحث والخبراء العاملين في نفس المجال.

¹⁴ سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مرجع سابق، ص 62.

2. مراكز التسهيل ومشاتل المؤسسات: من بين اهدافها الرئيسية وضع ميكانزمات وبرامج تهدف الى تطوير هذه المؤسسات، وتجسدت من خلال هياكل التنشيط الاقتصادي المحلية، والمتمثلة في مراكز التسهيل ومشاتل المؤسسات.¹⁵
3. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): تم انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لانعاش قطاع التشغيل من خلال انشاء مؤسسات مصغرة، بالإضافة الى ترقية ونشر الفكر المقاولاتي، ومنح اعانات مالية وامتيازات جبائية خلال كل مراحل المشروع. وتوفر الوكالة صيغتين من التمويل وهما:
- ✓ تمويل ثلاثي: لإنشاء مؤسسة صغيرة (1% مساهمة شخصية، 29% قرض بدون فائدة، 70% قرض بنكي)
- ✓ التمويل الثاني: لإنشاء مؤسسة صغيرة (71% مساهمة شخصية، 29% قرض بدون فوائد).
4. وكالة ترقية تدعيم الاستثمارات: (APSI): حيث تعمل الوكالة على تقييم المشاريع ودراستها واتخاذ القرارات بشأنها سواء كان بالقبول او بالرفض. وقد تم تعديل المرسوم التشريعي السابق بإصدار امر رقم 03/01 في 20 اوت 2001 يتعلق بتطوير الاستثمار ومناخه وآليات عمله، واهم ما يميز التشريع الجديد ... انشاء شبك موحد على شكل وكالة وطنية لتطوير الاستثمار (ADNI) تضم كل الهيئات ذات علاقة بالاستثمار واصدارات ترخيص.
5. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: (ANGEM): ومن اهم وظائفها نذكر تقديم القروض بدون فائدة والاستشارات والاعلانات للمستفيدين من مساعدة الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر، اقامة وتوطيد العلاقات مع البنوك والمؤسسات المالية لتوفير التمويل اللازم للمشاريع الاستثمارية الصغيرة.
6. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC): انشا سنة 1994 وله علاقة بالفئات المسرححة من العمل لأسباب نتيجة لحل العديد من المؤسسات العمومية في لك الفترة والسعي لإدماجهم مرة ثانية في العمل، في اطار برنامج محاربة البطالة والاقصاء الاجتماعي، وفي سنة 2004 انيط الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بأمورية تسيير جهاز دعم احداث النشاطات للذين تتراوح اعمارهم بين 35 و 50 سنة، وفي اواخر شهر جوان 2010 اثر قويم مساره اتخذت السلطة العمومية اجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية ترمي اساسا الى تطوير وتحويل ثقافة المقاوله وهذا باستحداث اجراءات جديدة تهدف الى تسريع اطلاق المشاريع الاستثمارية من خلال انشاء لجان انتقاء في فروع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لاعتماد وتمويل المشاريع.

¹⁵ شراف عقون، زموري كمال، ترقية المقاوله النسائية كخيار استراتيجي لتحقيق التنمية المحلية في الجزائر، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة، 20/19/اكتوبر 2015، ص- ص 303-304.

خاتمة الفصل:

تم اظهار اهمية المقاولاتية انطلاقا من المفاهيم المتعلقة بها، وكذا اظهار اهمية المقاول في العملية المقاولاتية وتبيان انماطه وخصائصه التي تساعد على العمل المقاولاتي، وكذا علاقة التكوين المني بالمقاولاتية واهم المراحل لإنشاء مقاول، وكذا توجه الفرد نحو العمل المقاولاتي، وازداد الاهتمام حول ايجاد الطرق والوسائل المثلى التي تسهم في تقليل المضاعب التي تواجه المقاولي المشاريع اذ انتهى الامر بإقامة الحكومة للعديد من أجهزة الدعم والمرافقة، التي تهدف الى مساعدة ومتابعة المقاولين في تجسيد افكارهم على ارض الواقع من خلال تزويدهم بكل ما يحتاجونه في ذلك.

الفصل الثالث

دراسة ميدانية لأثر مؤسسات التكوين المهني في
دفع الشباب نحو المقاولاتية

مقدمة الفصل:

بعدها تم استعراض الجانب النظري للدراسة في الفصول السابقة التي تم تخصيصها للإلمام بالمفاهيم والمصطلحات المتعلقة بمتغيرات الدراسة والتي سيتم قياسها من خلال هذا الفصل كدراسة تطبيقية، حيث تم من خلال هذا الفصل تطرقنا الى التعريف بالمؤسسة التي تمت فيها الدراسة البيانية وكذا التعرف على التكوين المهني في الجزائر بالإضافة الى انجاز دراسة ميدانية حاولنا من خلالها دراسة اثر مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، وذلك بالاستعانة باستبيان موزع على عينة من المترشحين بمؤسسة التكوين التعليم المهنيين بن زهرة عبد القادر وقمنا بمعالجته باستخدام برنامج spss الذي من خلال نتائجه تم اختبار فرضيات الدراسة، وبالتالي الحكم على صحتها من عدمها.

ومن خلال هذا الفصل تطرقنا الى:

- المبحث الاول: تقديم عام لمؤسسة التكوين والتعليم المهنيين "بن زهرة عبد القادر بمستغانم":
- المبحث الثاني: التكوين المهني في الجزائر؛
- المبحث الثالث: التحليل الاحصائي لبيانات الاستبيان.

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة التكوين والتعليم المهنيين "بن زهرة عبد القادر"

المطلب الأول : نبذة تاريخية عن المؤسسة¹

انثى مركز التكوين المهني والتمهين " بن زهرة عبد القادر" مستغانم في تاريخ 2007/09/11 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07/274 والذي يعد بمثابة اعتماد ممنوح لها من قبل الدولة لممارسة نشاطها، وبقرار تخصيص رقم 396 الصادر عن ولاية مستغانم بتاريخ 2003/05/26 .

يقع المركز جغرافيا 35°57'31.46 E 13.18°06'00 N العنوان طيق سيدي علي خروبة مستغانم، تقدر المساحة الاجمالية ب 20280 م² منها 3617 م² مساحة مبنية وبقدرة استيعاب 450 مقعد بيداغوجي.

❖ المرافق: يحتوي المركز على:

- مكتب استقبال و توجيه ؛
- جناح اداري يتكون من طابق علوي به 10 مكاتب وطابق سفلي به 13 مكتب ؛
- المكتبة عدد الكتب 378 بها قاعة مطالعة ب 42 مقعد ؛
- فضاء انترنت؛
- جناح الداخلية به 60 سرير؛
- مطعم 120 وجبة (نظام داخلي ونصف داخلي)؛
- نادي ؛
- ملعب متعدد الرياضات؛
- الجناح البيداغوجي:
- مخبر؛
- 07 ورشات؛
- 10 قاعات تدريس؛
- مدرج بقدرة استيعاب 296 مقعد

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي

يعكس الهيكل التنظيمي لمركز التكوين والتعليم المهنيين بن زهرة عبد القادر مستوى السلطة القائمة به وكيفية تقسيم المسؤوليات والاعمال، بما يكفل استمرار نشاطها وتبادل المعلومات فيها، حيث نجده مكون من:

✓ الادارة: تنقسم الى مصالح فرعية منها:

¹ وثائق مقدمة من مركز التكوين المهني " بن زهرة عبد القادر"

- المدير:

المدير هو المسؤول الأول في التسيير والتنظيم كمرقب لكافة المصالح من مهامه: الاشراف على كل النشاطات الداخلية والخارجية، توجيه المرؤوسين لإنجاح الاهداف المسطرة للمركز، التوعية الدائمة للمرؤوسين، التسيير الاداري، المالي والتقني والتربوي، المراقبة لكل مكونات المركز البشرية منها والمادية.

- امانة المدير او السكرتارية:

وظيفتها تامين النظام وحفظ الرسائل واسرار المديرية، والمساعدة في المهمات الإدارية (مع المدير والمقتصد). واستقبال وتسجيل البريد الوارد والمكالمات والتكفل بإرسال وتسجيل البريد الصادر.

- مصلحة الاستقبال والتوجيه:

يعمل على استقبال وتوجيه وارشاد الطلبة الذين لم يسعفهم الحظ في اتمام دراستهم في القطاع التربوي او لم يلتحقوا قط او يحبون ممارسة الاعمال الحرفية، يشرف عليه مستشار التوجيه والتقييم. كما يستفيد المكتب من مجموعة التجهيزات المكتبية الموصولة بالشبكة العنكبوتية، ذلك بمساعدة مساعدين و متمهين. يكمن دور مستشار التوجيه والتقييم المهني في تصنيف المرشحين للتكوين المهني على مستوى الاقليم الذي يغطيه المركز كما يشرف على تقويم مستوى الادماج المهني بالنسيق مع عالم الشغل من خلال المتابعة الفعالة. كما يهدف الى ضمان احسن كفل بطالبي التكوين (اعلام الجمهور عامة او الشباب خاصة حول مختلف فرص التكوين المتاحة). يشرف على مكب الاستقبال والتوجيه مستشار الوجيه، التقييم وادماج المهنيين ويعمل على ضمان السير الحسن والتكفل الجيد بالجمهور من خلال المهام الموكلة له والمثلة فيما يلي:²

- استقبال واعلام الجمهور بأنماط وغرض التكوين؛
- تسجيل طالبي التكوين؛
- اعداد وتطبيق البرنامج الاعلامي؛
- التحضير التقني لأيام توجيه وانتقاء المترشحين لمتابعة تكوينهم المهني؛
- مرافقة المتريص اثناء فترة التكوين.
- القسم البيداغوجي:

توكل له مهمة المصاحبة والتأطير والتتبع الميداني للمكون والمتكون على حد سواء وينقسم الى عدة مصالح منها:

2 معلومات مقدمة من مستشارة مركز التكوين المهني " بن زهرة عبد القادر "

- مصلحة التكوين الاقامي:

تشرف على المتابعة التقنية والبيداغوجية للأساتذة والمتربصين وتنظم الامتحانات والاجتماعات مع الاساتذة والنسيق كما تسيير العديد من التخصصات وتوضع المصلحة تحت اشراف المساعد التربوي البيداغوجي وتابع المصلحة 16 استاذ منهم استاذين متخصصين في التكوين والتعليم المهنيين.

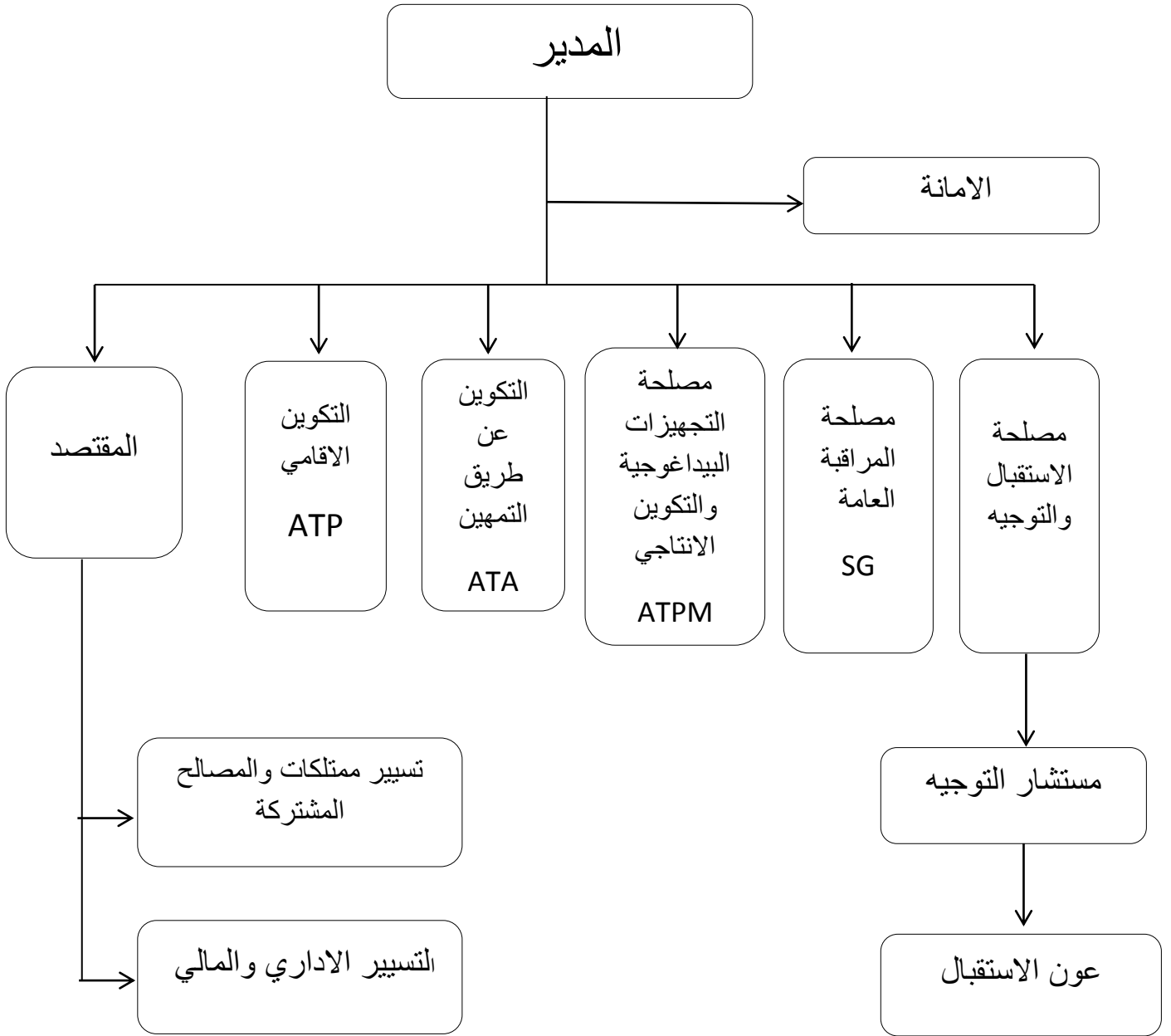
- مصلحة التكوين التمهيدي:

تقترب في شكلها من مصلحة التكوين الاقامي اضافة الى بعض الخصوصية في مجال تكوين المتهمين في الوسط المهني ومتابعتهم تقنيا من خلال مجموعة من الاساتذة .

- 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 طبق القوانين المنصوص عليها، تحضير الاحتياجات وضبط الوضعيات المالية المرحلية (الثلاثية، السادسة او السنوية).

الشكل رقم (01-III): الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني بن زهرة عبد القادر



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على المعلومات المقدمة من مركز التكوين المهني " بن زهرة عبد القادر"

المطلب الثالث: التخصصات المبرمجة في المركز

1. التكوين الاقامي:

ينظم هذا النمط من التكوين داخل المؤسسة التكوينية ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق، ويجرى داخل المؤسسة اين يكتسب المترشحين المعارف النظرية، اما المعارف التطبيقية فتكتسب من خلال التريصات الميدانية في الوسط المهني، كما ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق الدروس المسائية ويوجه خاصة لفئة العمال الراغبين في تكوين او تأهيل قصد تحسين مستواهم الاجتماعي والمهن، ويشمل التخصصات التالية:

الجدول رقم (01-III) :يوضح تخصصات التكوين الاقامي

التخصصات	المستوى المطلوب	مدة التكوين
تقني في الكيمياء	الثانية ثانوي علمي	24 شرا
عون حفظ البيانات	الرابعة متوسط	12 شهرا
التأثيث الداخلي للسيارات والاثاث	الخامسة اساسي	12 شهرا
خياطة سيدات	الثانية ثانوي	24 شهرا
التبريد الصناعي والتكييف	الثانية ثانوي	24 شهرا
الطلاء وزخرفة الحروف	الخامسة اساسي	12 شهرا
محاسبة	الثانية ثانوي	24 شهرا
البناء	الخامسة اساسي	12 شهرا

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على الملحق رقم (02)

2. التكوين عن طريق المهين:

ينظم التكوين عن طريق بشكل تناوبي يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية التي تدعمه بدروس نظرية وتقنية، والمؤسسة الاقتصادية والحرفيين، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، تتكفل هذه الاخيرة بالتكوين التطبيقي مما يسمح للمتمهين بملامسة المهنة، ويشمل التخصصات التالية:³

الجدول رقم (02-III) : يوضح تخصصات التكوين عن طريق التمهين

التخصصات	المستوى المطلوب	مدة التكوين	الشهادة المحصل عليها
حلاقة الرجال	نهاية الطور الابتدائي	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
المساقة	نهاية الطور الابتدائي	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
البناء	نهاية الطور الابتدائي	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية

³وثائق مقدمة من مركز التكوين المهني "بن زهرة عبد القادر"

التجارة المعمارية	نهاية الطور الابتدائي	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
نجارة الألمنيوم والمواد البلاستيكية pvc	نهاية الطور الابتدائي	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
صناعة الحلويات	نهاية الطور الابتدائي	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
الخبازة والفظائر	نهاية الطور الابتدائي	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
الطلاء وتركيب الزجاج	نهاية الطور الابتدائي	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
الفندقة / خيار: خدمات فندق	الرابعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
التدفئة المركزية	الرابعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
الكهرباء المعمارية	الرابعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
كهرباء السيارات	الرابعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
التركيب الصحي والغاز	الرابعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
الفندقة / خيار: الاستقبال	الرابعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
المطالة، هياكل المركبات والطلاء	الرابعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
الفندقة والمطعم / خيار: طبخ الجماعات	الرابعة متوسط	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
الطبع الحريري	الرابعة متوسط	18 شهرا	شهادة التحكم المهنية
الكهروميكانيكي	الرابعة متوسط	18 شهرا	شهادة التحكم المهنية
ميكانيك تصليح مركبات الوزن الخفيف	الرابعة متوسط	18 شهرا	شهادة التحكم المهنية
تركيب وصيانة اجهزة التبريد والتكييف	الرابعة متوسط	18 شهرا	شهادة التحكم المهنية
السمعي البصري / خيار: تركيب	الثانية ثانوي	24 شهرا	شهادة تقني
السمعي البصري / خيار: التقاط الصوت	الثانية ثانوي	24 شهرا	شهادة تقني
السمعي البصري / خيار: التقاط الصور	الثانية ثانوي	24 شهرا	شهادة التقني

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على الملحق رقم (04)

3. الدروس المسائية:

ينظم التكوين عن طريق الدروس المسائية ويوجه خاصة لفئة العمال الراغبين في تكوين او التأهيل قصد تحسين مستواهم الاجتماعي والمهني، ويخص عون حفظ البيانات لمدة 12 شهرا.

4. تكوين المرأة الماكثة في البيت:

يسمح هذا النظام للمرأة الماكثة في البيت ، باكتساب تأهيل وكفاءات في كل من الحلاقة والخياطة للنساء وتكون يومين في الاسبوع لمدة ثلاثة اشهر.

المبحث الثاني: التكوين المهني في الجزائر

اصبح التكوين المهني حاليا يشكل قطبا استراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وهو احد الاجزاء المكونة للنظام الوطني للتربية والتكوين الى جانب النظام المدرسي والنظام الجامعي، ومن خلال هذا المبحث سنتطرق الى اهم جوانب التكوين المهني في الجزائر.

المطلب الاول: تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر

1. مرحلة الاستقلال من 1962 الى غاية 1980

ورثت الجزائر عن الاستقلال الفرنسي 25 مركزا حوي على 320 فرع مخصص في البناء والاشغال الحرفية، لا يستجيب جليا للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك، وكان التركيز منصبا على اعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال انشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني، الى جانب تكوين المسيرين والاساتذة المكونين، وفتح المزيد من التخصصات قصد الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية، وذلك في اطار ما عرف يومها بالمخططين الاول والثاني (1970- 1973) و (1977- 1974). ومن خلال هذه المرحلة:

- تنصيب جهاز وطني للتكوين المهني؛
- انشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP؛
- انجاز حوالي 70 مؤسسة جديدة بطاقة استقبال نظرية قدرها 25000 مقعدا.

2. المرحلة من 1980 الى 1990⁴:

هذه المرحلة امتازت باستقلالية قطاع التكوين المهني وتنشيطه عن طريق انشاء وزارة التكوين المهني، وخلال هذه الفترة تحقق ما يلي:

- انشاء مراكز جديدة للتكوين المهني عبر كامل الراب الوطني، من اجل الاستجابة للاحتياجات المحلية للشباب وذلك عن طريق تنوع شعب التكوين الموجودة.
- انشاء معاهد وطنية متخصصة بمقتضى المرسوم 307/81 المؤرخ في 1981/12/26.
- انشاء مراكز للبحث والدراسة عن بعد CNEPD وكذا انماط متعددة للتكوين عن طريق.

4 عراية رابع، حضري دليمة، اصلاح منظومة التكوين والتعليم المهني في الجزائر وآثاره في سوق العمل في ظل التحولات الاقتصادية الحالية، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول: استراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل، في جامعة المسيلة ايام 2012/04/24/23، ص-ص 112-114.

- التمهين؛
- التكوين بالدروس المسائية؛
- التكوين بالمؤسسة؛
- اعادة التأهيل المهني؛
- الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية بإدماج خريجي المراكز في مختلف التخصصات التي يعرضها القطاع الاقتصادي؛
- توسيع الاختصاصات الموجودة ليصل الى 200 اختصاص في 15 فرع مهني من المستوى الاول والمستوى الخامس؛
- ظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 177/90.

3. مرحلة من 1990 الى 2003 :

خلال هذه المرحلة شهد القطاع ما شهد من تخريب للمراكز والمعاهد، وتخلي المترشحين من التوجه الى التكوين بسبب سوء الظروف الامنية او غلق البعض منها، غير انه في سنة 2000 ظهر مشروع قيل عنه آنذاك انه يمثل ابعادا جديدة للقطاع، وتحديدًا في 7 اوت 2000 تم تنصيب اللجنة القطاعية الي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني، وزارة التعليم العالي، وزارة التربية الوطنية، وقد تم الافاق على انشاء شهادتين هماك

- شهادة البكالوريا المهنية؛

- شهادة الأهيل في التعليم المهني.

وفي سنة 2002 شهد القطاع طورا ملحوظا حيث بلغ مجموع الهياكل القاعدية لقطاع التكوين المهني 580 منها ستة هياكل للدعم، للدراسة والبحث، بالإضافة الى مجموع الملاحق الذي بلغ 222 ملحق. مرحلة من 2003 الى يومنا هذا:

في سنة 2003 م ابرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الاوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأ التطبيق منذ جانفي 2003، وامتد الى غاية 2009، بتمويل مشترك من الاتحاد الاوروبي ب 60 مليون يورو وزارة التكوين المهني ب 49 مليون يورو، كان الهدف الاساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق وفي ايام 8-9-10 افريل 2007، تم عقد المؤتمر الوطني الاول حول التعليم والتكوين المهنيين تحت الرعاية السامية لفخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة بقصر الامم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء واصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين، قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل.

- في سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.

- وشهد سنة 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 333/11، والذي بموجبه يتم انشاء خلايا الارشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات.⁵

المطلب الثاني: نظام التكوين المهني في الجزائر

يتم نظام التكون المهني في الجزائر عبر خمس مستويات او شهادات ، وهي تضم 301 تخصصا لكل انماط التكوين ، كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (03-III): يوضح شهادات التكوين المهني

المستوى الاول	عامل متخصص	شهادة التكوين المهني المتخصص
المستوى الثاني	عامل او عون مؤهل	شهادة الكفاءة المهنية
المستوى الثالث	عامل او عون عالي من التأهيل	شهادة المهارة (التحكم) المهنية
المستوى الرابع	عون تحكم وتقني	اهلية تقني
المستوى الخامس	تقني سامي	اهلية تقني سامي

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على بوتلجة غياث، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 77.

وتكون هذه المستويات من خلال الانماط التالية:

- التكوين الاقامي؛
- التكوين عن طريق التمهين؛
- التكوين عن بعد؛
- التكوين عن طريق الدروس المسائية.

كما يتكون نظام التكوين المهني في الجزائر من اربه شبكات، ضمن كل شبكة مؤسسة كوين مستقلة :

1. شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني:⁶

يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة من مؤسسات وهياكل للتكوين تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين وهي :

- مراكز التكوين المهني: (CFPA):

تشكل مراكز التكوين المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني. ويبلغ عددها 735 مركزا متواجد بكل ولايات الوطن ، توفر تكوينات في المستويات من 1 الى 4 ولها ملحقات واسام منتدبة بالوسط الريفي ويبلغ عددها 223 ملحقة.

⁵ بوتلجة غياث، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 77.

⁶ وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مهام وهياكل 2019/04/15 www.mfep.gov.dz 10 سا.

- المعاهد الوطنية المخصصة في التكوين المهني (INSFP):
تتواجد بأغلب ولايات الوطن وتتكفل بتكوين التقنيين والتقنيين السامين وبلغ عددها 93 وتتبع لها 15 ملحقة .
- المعهد الوطني للتكوين المهني (INFP):
مكلفة بالهندسة البيداغوجية وبتكوين المؤطرين.
- معاهد التكوين المهني (IFP):
تتكفل بتحسين مستوى ورسكلة ومستخدمي الادارة كما تساهم في اعداد وطبع وتوزيع برامج التكوين المهني، يبلغ عددها 6 معاهد متواجدة بستة ولايات في الوطن.
- مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات (CERPEQ):
يقوم بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها وبكل دراسة تهم قطاع التكوين المهني.
- المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل (INDEFOC):
يقوم بتقديم المساعدة البيداغوجية والتقنية للمؤسسات الاقتصادية وللبيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل كما يقوم بالتعاون مع المؤسسات العمومية والخاصة، لرسكلة مؤطري ومعلمي التمهين.
- المركز الوطني للتعليم عن بعد (CNEPD):
يوفر هذا المركز تكوينا مهنيا عن بعد في مختلف التخصصات .
- الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC):
تتمثل مهامه في التسيير المالي للموارد الناتجة من تحصيل الرسم على التمهين وعلى التكوين المتواصل، كما يقوم بنشاطات الاعلام حول تطوير التكوين المتواصل والتمهين.
- المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني (ENEFP):
تتمثل مهامه في اقتناء وتركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لقطاع التكوين المهني.

2. شبكة المدارس الخاصة:

يخول القانون الجزائري وفق المادة 15 من القانون رقم 07/08 المؤرخ في 2008/02/23 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، للأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين للقانون الخاص انشاء مؤسسات للتكوين والتعليم المهنيين.

3. شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الاخرى:

ان التكوين الذي تتكفل به القطاعات الاخرى يبقى محدود حيث يبلغ عدد هذه المؤسسات 70 مدرسة تدرب 24500 عامل او متعلم سنويا، وتخص كل من قطاعات الاشغال العمومية، الصحة، الصناعة، الفلاحة، الشباب والراضة، الصيد البحري، البريد والمواصلات.

4. شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الاقتصادية:⁷

تشمل كل من مدارس التكوين التابعة للمؤسسات الكبرى في ميدان الطاقة، المناجم والصناعية حيث تبلغ قدرتها 1400 منصب تكوين.

المطلب الثالث: مخرجات قطاع التكوين المهني

الجدول (04-III): يوضح اعداد المنتسبين لقطاع التكوين المهني حسب النمط والجنس لسنة 2017.

	اقامي			تمهين			دروس مسائية		
	ذكور%	اناث%	مجموع	ذكور%	اناث%	مجموع	ذكور%	اناث%	مجموع
المستوى 1	50.4	49.6	920	86.8	13.2	1212	0	0	0
المستوى 2	62.4	37.6	95824	85.5	14.5	153573	46.2	53.8	3410
المستوى 3	45.6	54.4	41623	50.6	49.4	44080	51.9	48.1	2059
المستوى 4	44.5	55.5	19248	39	61	19786	57.5	42.5	7227
المستوى 5	51	49	61434	43.2	56.8	27919	66.6	33.4	8301
المجموع	54.4	45.6	219049	70.8	29.2	246570	58.7	41.3	20997
المخرجون	53.2	46.8	91631	73.7	26.3	98563	55	45	4963

المصدر: احصائيات 2017 مديرية التخطيط والاحصائيات بوزارة التكوين والتعليم المهنيين.

من خلال الجدول نلاحظ ان النمط الاكثر اقبالا من طرف الشباب هو التكوين عن طريق المهين بنسبة 51 بالمئة، يليه التكوين الاقامي بنسبة 45 بالمئة، ويمثل المستوى الثاني الفئة الاكثر عددا بالنسبة للتكوين والتمهين، يتخرج من كل هذه الاعداد ما نسبته 41.8 بالمئة في مختلف المستويات، والملاحظة ان الفتيات يمثلن النصف تقريبا من اعداد المتكويين، في جميع الانماط والمستويات ويشغلن اغلبهن في المجالات المتعلقة بالإدارة والتسيير الى جانب النشاطات الحرفية والتقليدية.

⁷ وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مهام وهيكل مرجع سبق ذكره 10 سا.

المبحث الثالث: التحليل الاحصائي لبيانات الاستبيان

بعد جمع استمارات الاستبيان الموزعة على العينة، سنقوم بدراسة وتحليل نتائج الاستبيان المتوصل اليها من خلال حساب النسبة المئوية ورسم الاشكال البيانية وتعليق عليها وهذا ما سنتطرق اليه في هذا المبحث

المطلب الاول: ادوات الدراسة

1. ادوات جمع البيانات:

1.1. الاستمارة: تم اعتمادها في الدراسة من خلال توجيه جملة من الاسئلة على عينة البحث

2.1. العينة: استهدفت الدراسة مسح عينة من المتربصين من مركز التكوين والتعليم المهنيين بن زهرة عبد القادر بمستغانم عددها 117 من تخصصات مختلفة، وبصفة عشوائية.

2. الاطار الزماني والمكاني:

بما ان موضوع الدراسة يسلط الضوء على دفع الشباب نحو المقاولاتية فقد اقتضت الدراسة على مجموعة من المتربصين بمركز التكوين المهني وعددهم كما جاء في هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2018/2019.

3. المنهج:

يحتاج البحث العلمي الى عدة اساليب وطرق وخطوات لكي يصل الى الهدف المبتغى من بينها المنهج الذي يستعين به الباحث ولقد تعددت المناهج في العلوم وذلك بتطوير هذه الاخيرة وانسجاما مع موضوع البحث فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام البرنامج الاحصائي (spss).

المطلب الثاني: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من متربصي التكوين المهني بمركز التكوين والتعليم المهنيين، الذين يزاولون تكوينهم خلال الموسم التكويني 2018/2019.

ووجه له 130 استبيان وتم استرجاع 122، حيث اضطررنا الى حذف 5 استبيان ، واجمالا كان هناك 117 استبيان قابلة للاستعمال

وكانت صفاتهم الشخصية كما يلي:

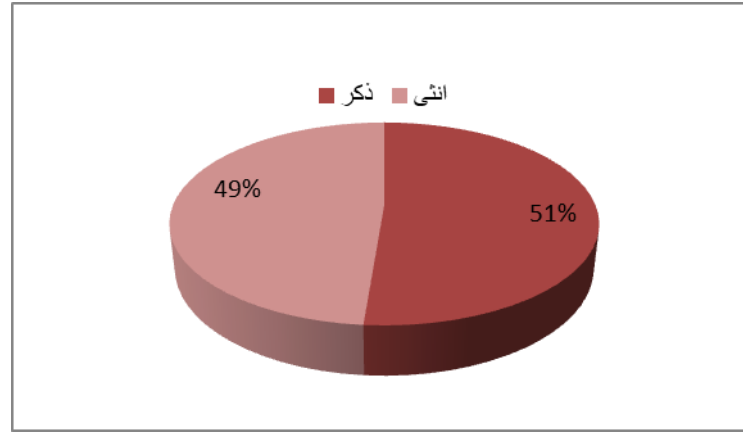
- توزيع العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (III-05): يوضح توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	60	51.3%
انثى	57	48.7%
المجموع	117	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

الشكل رقم (III-02): يوضح توزيع العينة حسب الجنس



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول (3-5) ان نسبة الذكور متقاربة نوعا ما مع الاناث في عينة الدراسة حيث بلغت نسبة الذكور 51.3% وهذا يدل على ان كلا الجنسين لهما الرغبة في تعلم مهنة او التوجه لتخصص معين.

- توزيع العينة حسب الفئة العمرية:

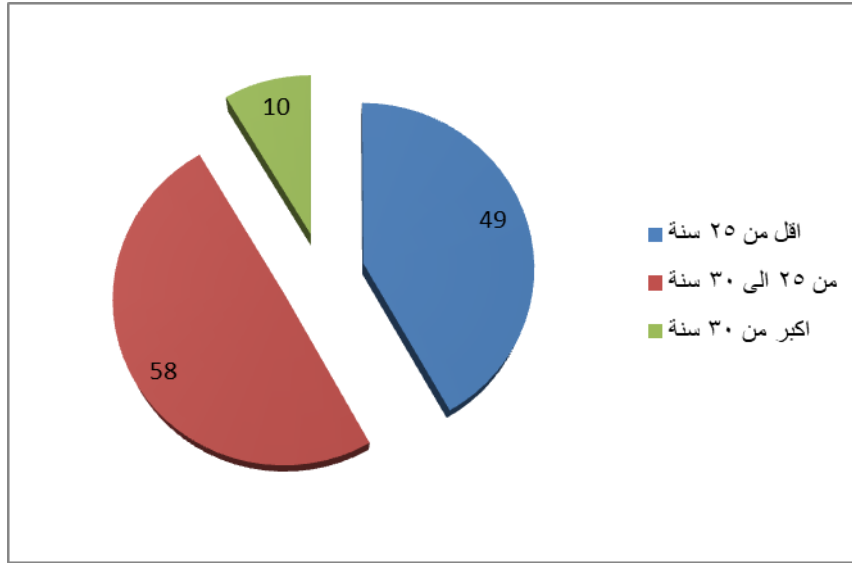
جدول رقم (III-06): يوضح توزيع العينة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 25 سنة	49	42%
من 25 الى 30 سنة	58	50%
اكبر من 30 سنة	10	9%
المجموع	117	100%

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول ان النسبة المئوية للفئة العمرية لأقل من 25 سنة الى غاية 30 سنة هي 50% وهي نسبة عالية وذلك يبين ان هاته الفئة العمرية وصلت الى مرحلة النضج والتفكير في بناء مستقبل لذا قرروا التوجه نحو التكوين المهني لتعلم اختصاص معين يرغبون به لتحقيق اهداف معينة، كما نرى ان نسبة الفئة العمرية لأقل من 25 سنة هي 49% وهي كذلك نسبة معتبرة تبين توجيههم للتكوين وذلك بعد الاقصاء المدرسي او الرسوب، اما بالنسبة للفئة العمرية اكبر من 30 سنة فهي 9% وذلك يبين تخوفهم من عدم القبول.

الشكل رقم(3-3): يوضح توزيع العينة حسب الفئة العمرية



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

المطلب الثالث: تحليل متغيرات الدراسة

من خلال الدراسة قمنا بطرح مجموعة من الاسئلة الهدف منها قياس ابعاد الدراسة، ولمعرفة رغبة متريصي مؤسسة التكوين المهني في التوجه نحو المقاولاتية وانشاء عمل خاص بهم، حيث سنقوم فيما يلي بتحليل النتائج المتحصل عليها من الاجابات:

1) جاذبية فكرة انشاء مقاولاتية:

الجدول رقم (III-07): يوضح اجابات العينة لفقرة محور الجاذبية

النسبة المئوية	التكرار	
81%	95	جاذبة
12%	14	ليس لدي رأي
7%	8	ليست جاذبة
100%	117	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ انه فيما يخص جاذبية فكرة المقاولاتية، يرى 81% من العينة بان المقاولاتية وانشاء مؤسسة خاصة تعتبر فكرة جاذبة، فيما يرى 7% بانها ليست جاذبة، حيث صرح 12% بانهم ليس لديهم رأي حول الفكرة، ويمكن القول ان الفكرة قد تكون جاذبة في حد ذاتها كونها تختصر الكثير من آمال المتريصين وتعفيهم من مشكلة البحث عن وظيفة والتي اصبحت تأخذ وقتا طويلا جدا.

(2) متغيرة القدرة على انشاء مقاولة:

الجدول رقم (08-III): يوضح القدرة على القيام بمهام المقاولاتية

غير قادر		ليس لدي رأي		قادر		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%18	21	%16	19	%66	77	تحديد فكرة المشروع
%11	13	%11	13	%78	91	القدرة على تحمل المخاطر في عملك
%9	11	%23	27	%68	79	القدرة على اتخاذ القرارات
%3	3	%12	14	%85	100	القدرة على جمع المعلومات حول السوق والزبائن
%10	12	%18	21	%72	84	القدرة على جمع المعلومات الملائمة حول المنافسين
%2	2	%7	8	%91	107	القيام بالتخطيط للمشروع
%5	6	%14	16	%81	95	تضع اهداف واضحة قبل انجاز العمل
%13	15	%15	18	%72	84	تقدير الاحتياجات المالية لتمويل المشروع
%3	3	%23	27	%74	87	تملك المثابرة لبلوغ اهدافك بفعالية
%3	3	%12	14	%85	100	ايجاد اشخاص اكفاء للعمل معك
%3	4	%2	2	%95	111	القيام بجميع الاجراءات الادارية المتعلقة بإنشاء المشروع
%12	14	%22	26	%66	77	الحصول على تمويل بنكي
%6	7	%18	21	%74	87	تبادر بتوفير احسن الظروف لإتاحة الفرصة لمن يعملون معك
%9	10	%22	26	%69	81	الحصول على اموال من المعارف
%11	13	%22	26	%67	78	تلتزم بالوقت المحدد لإنجاز مهامك

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

لنتعرف على مدى قدرة المترشحين على انشاء مقاوله، فإننا نلاحظ انه قد اجمع 95% منهم بالقيام بجميع الاجراءات الادارية، و 91% على القيام بالتخطيط للمشروع، وكذا البنود الخاصة ب تحمل المخاطر، جمع المعلومات الملائمة حول السوق والزبائن والمنافسين، تقدير الاحتياجات المالية لذلك كل هذه البنود جاءت بنسب مرتفعة حيث انها تقيس قدرة الفرد على القيام بدراسة جدوى المشروع ويعود الامر في ذلك الى كون هؤلاء يتلقون تكويننا حول المقاولاتية ويستطيعون دراسة البيئة المحيطة بهم. اما البنود الخاصة بالقدرة على الحصول على تمويل بنكي و من المعارف فكانت بنسب متوسطة وهذا ما يشكل اهم العوائق التي تحول دون انجازهم للمشروع. وعلى العموم فان غالبية المترشحين لديهم القدرة على التسيير والالتزام الشخصي بإنشاء مقاوله.

(3) متغيرة تطلعات المترشحين نحو انشاء مقاوله:

الجدول رقم (III-09): يوضح توقعات التوجه المقاولاتي

غير جذابة	لا ادري		جذابة			
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
15%	18	13%	15	72%	84	امتلاك مؤسسة خاصة
40%	47	26%	31	33%	39	المغامرة وتحدي المخاطر
9%	11	15%	17	76%	89	الاستقلالية في العمل
25%	29	35%	41	40%	47	جني اموال كثيرة
20%	23	21%	24	60%	70	تحقيق ذاتك وافكارك
18%	21	23%	27	59%	69	المشاركة في جميع نشاطات المشروع
9%	10	12%	14	79%	93	ان تكون مسؤول وقائد نفسك في العمل
3%	4	3%	3	85%	100	تقديم شيء مفيد وقيمة مضافة للمجتمع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول نلاحظ انه من الامور المهمة للمترشحين تقديم شيء مفيد للمجتمع والذي بلغ نسبة جاذبية الفكرة 85% الى جانب تحقيق الاستقلالية وكذا المسؤولية والقيادة في العمل، كما نلاحظ ان اغلبية البنود كالمشاركة في جميع نشاطات المشروع، امتلاك مؤسسة خاصة، جني الكثير من الاموال جاءت بنسب مرتفعة بانها افكار جذابة وهذا يعكس توجه المترشحين نحو المقاولاتية لأنها هي الكفيلة بتحقيق توقعاتهم المهنية.

4) متغيرة تأثير المحيط:

الجدول رقم (III-10) : يوضح تأثير المحيط على التوجه المقاولاتي

غير مؤثر		لا ادري		مؤثر		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%23	27	%27	32	%50	58	تشجعك عائلتك معنويا وماديا اذا اردت انشاء مقاوله
%42	49	%19	22	%39	46	يوجد في عائلتك من يملك مقاوله
%20	23	%19	22	%62	72	وجود نماذج مقاولين من حولك
%14	16	%26	30	%61	71	يوجد تشجيع من طرف الاساتذة على انشاء مقاوله
%31	36	%29	34	%40	47	تدرس مقاييس مشجعة على انشاء مقاوله وتسييرها
%32	38	%20	23	%48	56	تريد وجود هيئات استشارية بالمركز تقدم افكار حول انشاء مقاوله
%32	37	%24	28	%44	52	تقام ملتقيات بالمركز بحضور آليات الدعم تحت المتريصين على امكانية انشاء مقاوله

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتبين من الجدول ان درجة التأثير مرتفعة من خلال وجود نماذج مقاولين وذلك بنسبة 62%، كذا التشجيع من قبل الاساتذة بنسبة 61% وان دل هذا فانه يدل على وجود مناقشات وتشجيع واضح حول الموضوع اكبر من المحيط العائلي الذي كان بنسبة متوسطة قدرت ب 50% كونهم يفضلون توظيف ابنائهم مع الغير اكثر من اقسامهم في تحمل المخاطرة، او عدم وجود ثقافة المقاولاتية لدى اوليائهم.

5) متغيرة تحفيز آليات الدعم لإنشاء مقاولاتية:

الجدول رقم (III-11) : يوضح تحفيز آليات الدعم لتبني المقاولاتية

غير مهم		لا ادري		مهم		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%25	29	%35	41	%40	47	اجهزة الدعم من طرف الدولة محفزة على انشاء المشاريع (ANSJE. ANGEM.) (...CNAC)
%9	10	%12	14	%79	93	الاعفاء من الضرائب عند بداية النشاط
%9	10	%32	37	%60	70	ضمان قروض الاستثمار
%12	14	%14	16	%74	87	تعتبر تقديم الضمانات عند الاقتراض حاجزا امام انشاء مؤسستك

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول ان الاعفاء من الضرائب عند بداية النشاط حافز مهم للمترشحين بنسبة بلغت 79% وهذا يعتبر بالنسبة لهم تسهيل اولي الى جانب ضمان قروض الاستثمار اذ ان غالبية المترشحين على علم ان اول خطر يداهمهم عند التفكير في انشاء مؤسسة مصغرة هو فقدان راس المال الاستثماري، وكذا درجة موافقة تقديم ضمانات عند الاقتراض يعتبر حاجز لهم لضعف حالتهم المادية في بداية النشاط، كما نلاحظ ان درجة الموافقة على اجهزة الدعم كانت متوسطة نوعا ما بنسبة 44% وهذا يعود الى مدى علم المترشحين بهذه الهيئات ومدى تحفيز المزايا التي تقدمها لهم وقد يرجع ايضا الى عدم ثقتهم بها او تخوفا منها.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم عرض الدراسة الميدانية والتي قمنا من خلالها بتحليل اسئلة الاستبيان الذي تم تقديمه لعينة الدراسة المكونة من مجموعة متريصين بمركز التكوين المهني بن زهرة عبد القادر وذلك من اجل جمع الآراء والبيانات الخاصة بالدراسة والتي قمنا بتحليلها عن طريق برنامج spss، حيث قمنا باستخراج النسب المئوية التي قمنا بتحليلها فوجدنا درجات الموافقة في المحور ككل مرتفعة وذلك راجع الى ارتفاع درجة موافقة المقومات الشخصية للمتريصين لإنشاء مقولة.

خاتمة عامة

الخاتمة:

لقد تناولت الدراسة الراهنة موضوع دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، حيث انه تبين في الدراسة النظرية ان التكوين المهني يقع في قلب المجموعات المكونة للمجتمع بكل ما يحمله من طموحات في بلوغ الامن الاجتماعي والاقتصادي، وبكل ما يحتاجه من يد عاملة مؤهلة حيث يسعى التكوين الى تخريج حاملي الشهادات تبعا للمقتضيات الكيفية والكمية لسوق الشغل، ومن جهة اخرى فان المقاولاتية وتأسيس مشروع خاص تعتبر احد اهم التوجهات للمتربين وذلك للأهمية المتنامية لها، وخلال هذه الدراسة قمنا بقياس التوجه المقاولاتي لدى متربي التكوين المهني واهم الدوافع التي تجعلهم يتجهون نحو تبني الفكر المقاولاتي.

ومن خلال دراستنا تبين لنا اثبات الفرضيات الموضوعية وهي كالتالي:

- ✓ بالنسبة للفرضية الاولى: تم اثبات صحتها حيث يعد التكوين المهني المكان المؤهل لاكتساب التأهيل في شتى المجالات لإنشاء مقولة.
- ✓ اما بالنسبة للفرضية الثانية: فانه تم اثبات صحتها حيث يساهم التكوين المهني في تشجيع وتوجيه المتربين لإنشاء مقولة خاصة بهم وذلك من خلال برمجة مقياس المقاولاتية لقسم الخريجين وكذا التنسيق بين آليات الدعم والمتربين من خلال الملتقيات والندوات.
- ✓ الفرضية الثالثة تم اثبات صحتها كذلك حيث يتمتع متربي التكوين المهني بسمات ذاتية وسلوكية وادارية تطور روح المقاولاتية لديهم.

نتائج الدراسة:

من خلال التطرق لاهم جوانب الموضوع يمكن ايجازهم في اهم النتائج التي تم الخروج بها وهي:

النتائج النظرية:

- ✓ التكوين المهني من اهم القطاعات القادرة على توجيه الشباب نحو انشاء المقاولات؛
- ✓ التكوين المهني من اهم القطاعات القادرة على خلق يد عاملة مؤهلة في شتى المجالات؛
- ✓ يتميز المقاول بمجموعة من الصفات والخصائص التي تجعله يتميز عن الغير وتمكنه من تحمل المخاطرة؛
- ✓ ان الدولة الجزائرية عملت على ارساء مبادئ الاقتصاد الحر بتشجيع المبادرة الفردية وحرية المنافسة، وذلك بإصدار مجموعة من القوانين لتوفير الاطار التشريعي المناسب لترقية المقاولاتية، وتعتبر اجهزة الدعم والمرافقة التي تبنتها الدولة احد اهم السبل لتسهيل على المقاولين انشاء مؤسساتهم وتطويرها لما تقدمه هذه الهيئات والاجهزة من خبرات ومرافقة لهؤلاء المقاولين.

النتائج التطبيقية:

- ✓ يتأثر التوجه المقاولاتي بكل من القدرة على انشاء مؤسسة خاصة، والرغبة في انشاء هذه المؤسسة؛
- ✓ يوجد فهم لمعنى المقاولاتية لأغلبية متريصي التكوين المهني، كما يحبذون التوجه نحو المقاولاتية،
- ✓ كما ان لديهم استعداد واضح ليكونوا مقاولين وينشئوا مؤسساتهم الخاصة مستقبلا اذ ان فكرة المقاولاتية تعتبر فكرة جذابة بالنسبة اليهم،
- ✓ المتريصين يدركون طموحاتهم المهنية ويسعون الى تحقيقها، ويرون ان المقاولاتية تضمن لهم تحقيق جملة من هذه الطموحات؛
- ✓ يعتبر التمويل والحصول على قرض حاجز امام التوجه نحو المقاولاتي لمتريصي التكوين المهني، وخصوصا اذا علمنا ان اجهزة الدعم والمرافقة الغالبية لا يعرفونها ولا يدركون المزايا التي تقدمها.

الاقتراحات:

انطلاقا من النتائج سالفة الذكر يمكن تقديم جملة من الاقتراحات التي تتلخص في :

- ✓ على مؤسسة التكوين المهني ان تنظم دورات تكوينية للأساتذة في المقاولاتية، كي يهتموا بالمتريصين الذين لديهم سمات المقاول والوصول الى طرق ايجابية تبث روح المقاولاتية لدى المتريصين الآخرين؛
- ✓ السعي لتوفير قاعدة بيانات للمتريصين مع المقاولين الناجحين وكذا مع الجهات الداعمة والممولة وايضا مع القطاع الخاص؛
- ✓ تكثيف الملتقيات والندوات في جانب المقاولاتية مع دعوة مقاولين ناجحين لتشجيع المتريصين على انشاء المشاريع، ويمتحن عليه المتريص مثله مثل المقرر الدراسي؛
- ✓ تكريم المتريصين ذوي الافكار الجديدة لبث الثقة في النفس والاستمرارية؛
- ✓ ادخال وسائل الاعلام في نشر الروح المقاولاتية في اوساط المتريصين وكذا الاسر؛
- ✓ ضرورة توفير حاضنات الاعمال بمؤسسات التكوين المهني لمساعدة المتريص على الاستمرار.

آفاق الدراسة:

يمكن لهذه الدراسة فتح آفاق لدراسات جديدة قصد التعمق فيها من خلال المواضيع التالية:

- ✓ اثر التكوين المهني على الاقتصاد الوطني؛
- ✓ دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الاقتصاد الوطني
- ✓ المرافقة الميدانية لآليات الدعم بعد انشاء مقولة
- ✓ مدى تحقيق آليات الدعم لهدفها الحقيقي للإنجازات المقدمة.

قائمة المراجع

الكتب:

1. امين ساعاتي، ادارة الموارد البشرية، التدريب من النظري الى التطبيقي، دار الفكر العربي، مصر، 1988.
2. احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، الطبعة الخامسة، 2001.
3. احمد صقر عاشور، ادارة القوى العاملة- الاسس السلوكية وادوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربي، بيروت، 1979.
4. بوثلجة غياث، الاسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
5. د: جبران مسعود، رائد الطلاب، بيروت، دار العلم للملايين، طبعة 9، 1989.
6. خالد عبد الرحيم مطر الهيدي، ادارة الموارد البشرية، الاردن- عمان، دار ومكتبة حامد للنشر والتوزيع، 1999.
7. صلاح الدين عبد الباقي، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2000.
8. عبد الحميد بن عبد المجيد بن عبد الحكيم، نظام التعليم والسياسة، القاهرة- مصر، 2012.
9. محمد عثمان اسماعيل حميد، ادارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة- مصر، 1993.
10. مريم السيد، التربية المهنية- مبادئها واستراتيجيات التدريس والقيوم، دار الوائل، عمان - الاردن، 2009.
11. نظمي شحادة، محمد ارسلان، رياض الجبلي، ادارة المورد البشرية، الردن- عمان، دار صفاء، 2000.

الرسائل الجامعية:

1. انفال قادري، دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي، لدى خريجي الجامعات، مذكرة ماستر اكايمي، علوم اقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2014-2015.
2. حورية طبة ونواعم عباسي، اتجاهات المعلمين والاساتذة نحو التكوين الاكاديمي عن بعد، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2007.
3. دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية، في الجزائر و آفاقها، ماجستير في لوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2011-2012.
4. سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2007.
5. سليمة سلام، ثقافة المؤسسة والتغيير، مذكرة ماجستير، كلية العلوم والتسيير، جامعة الجزائر، 2003-2004.
6. محمد كربوسة وخالد الحسين، التكوين كوسيلة لتحسين ارادة العاملين، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس، جامعة قاصدي مرباح ، 2004.

7. واضح العمري، مدى تأثير التكوين الاقامي على التصورات الذهنية للمتريصين، مذكرة ماجستير، قسم علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2005-2006.

المجلات:

1. ابراهيمي عبد اللهن حميدة مختار، دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة 24 فيفري 2005.
2. شادي حلي، واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي- دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 2012/10/28.
3. عبد الكريم قريشي، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المركز ورقلة، العدد 01، 1998.

المدخلات:

1. يحيوي مفيدة، انشاء مؤسسة ومقاولاتية: هل هي قضية ثقافة؟ مداخلة في الملتقى الدولي حول: المقاولاتية، التكوين وفرص العمل، كلية علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة – الجزائر، ايام 08/07/06 افريل 2010.
2. حسين بن الطاهر وخذري توفى، المقاوله كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني حول واقع وافاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، يومي 06/05 ماي 2013.
3. بلول محمد صالح، دور الهيئات المرافقة والدعم في نمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، الملتقى الوطني حول اشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة حمه لخضر الوادي، يومي 07/06 ديسمبر 2017.
4. شراف عقون، زموري كمال، ترقية المقاوله النسائية كخيار استراتيجي لحقيق التنمية المحلية في الجزائر، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة، 20/19 اكتوبر 2015.
5. عرابه رابع، حضري دليلة، اصلاح منظومة التكوين والتعليم المهني في الجزائر وآثاره في سوق العمل في ظل التحولات الاقتصادية الحالية، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول: استراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل، في جامعة المسيلة ايام 2012/04/24/23.

النصوص القانونية:


1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 20 جمادى الثانية 1927 الموافق ل 16 يوليو 2006، عدد 46.

البريد الالكتروني:

1. www.mfep.gov.dz

المراجع باللغة الاجنبية:

1. pierre casse .la formation performante. Office de la publication universitaire.1994.



الملاحق

ملحق 01 : استبيان

استبيان موجه للمتريصين بمؤسسة التكوين المهني بن زهرة عبد القادر

حول : دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية

يندرج هذا الاستبيان في اطار دراسة ميدانية للحصول على شهادة الماستر في علم الاقتصاد تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات، لذا ارجو التكرم بالاطلاع على التوضيح المرفق لمعاني بعض المصطلحات والمفاهيم الواردة في الاستبيان، ثم التكرم بقراءة العبارات بالتأني والاجابة بوضع علامة (x) امام الاختيار الذي ترونه مناسب، علما ان اجابتكم ستكون مفيدة جدا للباحث ولن تستخدم الا في اغراض البحث العلمي.

وفي الاخير لكم جزيل الشكر على مساعدتكم وتعاونكم.

المقاولاتية: هي عملية الاستحداث او البدء في نشاط معين، كما تعني تحقيق السبق في قطاع معين. والمقاول هو الذي يبتكر شيء جديد بشكل كلي وشمولي، ويقصد بالمقاول في ادارة الاعمال ذلك النشاط الذي ينصب على انشاء مشروع اعمال جديد وادارة الموارد بكفاءة، فهي تنصب على كل ما هو جديد ومتميز.

ضع علامة (x) في المربع المقابل للإجابة

المختارة

1. البيانات الشخصية

1. الجنس:

- ذكر - انثى

2. العمر

- اقل من 25

- من 25 الى 30

- اكبر من 30

1. كيف ترى فكرة انشاء مؤسسة

- جذابة

- ليس لدي رأي

- غير جذابة

2. ما مدى قدرتك على القيام بالمهام التالية لإنشاء مقاولة ؟

غير قادر	ليس لي رأي	قادر	
			تحديد فكرة المشروع
			القدرة على حمل المخاطر في عملك
			القدرة على اخاذ القرارات
			القدرة على جمع المعلومات حول السوق والزبائن
			القدرة على جمع المعلومات الملائمة حول المنافسين
			القيام بالتخطيط للمشروع
			تضع اهداف واضحة قبل انجاز العمل
			تقدير الاحتياجات المالية لتمويل المشروع
			تملك المثابرة لبلوغ اهدافك بفعالية
			ايجاد اشخاص اكفاء للعمل معك
			القيام بجميع الاجراءات الادارية المتعلقة بإنشاء المشروع
			الحصول على تمويل بنكي
			تبادر بتوفير احسن الظروف لإتاحة الفرصة لمن يعملون معك
			الحصول على اموال من المعارف
			لتزم بالوقت المحدد لإنجاز مهامك

3. ماذا يمكن ان تمنحك انشاء مقاولة؟

غير جذابة	لا ادري	جذابة	
			امتلاك مؤسسة خاصة
			تحقيق ذاتك وافكارك
			الاستقلالية في العمل
			جني اموال كثيرة
			المغامرة وتحدي المخاطر
			المشاركة في جميع نشاطات المشروع
			ان تكون مسؤول وقائد نفسك في العمل
			تقديم شيء مفيد وقيمة مضافة للمجتمع

4. ما مدى تأثير المحيط على انشاء مقاولة؟

غير مؤثر	لا ادري	مؤثر	
			تشجعك عائلتك معنوياً ومادياً اذا اردت انشاء مقاولة
			يوجد في عائلتك من يملك مقاولة
			وجود نماذج مقاولين من حولك
			يوجد تشجيع من طرف الاساتذة على انشاء مقاولة
			تدرس مقاييس مشجعة على انشاء مقاولة وتسييرها
			تريد وجود هيئات استشارية بالمركز تقدم افكار حول انشاء مقاولة
			تقام ملتقيات بالمركز بحضور آليات الدعم تحت المتريصين على امكانية انشاء مقاولة

5. ما هو دور آليات الدعم في التحفيز على انشاء مقاولة؟

غير مهم	لا ادري	مهم	
			تعرف اجهزة من طرف الدولة محفزة على انشاء المشاريع (ANSJE. ANGEM. CNAC....)
			الاعفاء من الضرائب عند بداية النشاط
			ضمان قروض الاستثمار
			تعتبر تقديم الضمانات عند الاقتراض حاجزا امام انشاء مؤسستك

الملخص:

يعتبر التكوين المهني من اهم القطاعات لإعداد راس المال البشري وتنمية مهاراته، والتقليل من الانحرافات عن طريق استقطاب الفئة المتسربة من النظام المدرسي.

والجزائر كغيرها من دول العالم توفر التعليم و التكوين المهني لأفراد المجتمع، وقد حققت في ذلك نسبا عالية يعكسها اعداد المتخرجين الكبيرة وخصوصا في قطاع التكوين المهني، ولكن في ظل تقلص فرص التوظيف في المؤسسات، ومع قلة الحلول والتي تعتبر حلول مؤقتة وليست بعيدة المدى، فان هؤلاء المتخرجين يواجهون مشاكل عديدة على رأسها البطالة، ولذلك فقد كان لزاما عليهم ان يبحثوا عن منافذ اخرى وبدائل للعمل وتوظيف طاقاتهم، ومن بين احسن البدائل التي تغني الشباب عن البحث طويلا او الانتظار طويلا نجد التوجه نحو المقاولاتية وانشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي تشكل حوالي 90% من القطاع الاقتصادي للدول المتقدمة، والتي تعتبر اكثر مرونة واستقطابا لليد العاملة.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، مربي التكوين المهني، المقاولاتية، التوجه المقاولاتي

Résumé :

Formation professionnelle reflète l'un des secteurs plus importants pour mettre en place les compétences et le capital humain et minimiser les distractions de polarisation classe fugitives du système obligatoire. Et l'Algérie comme d'autres pays fournissent l'éducation et formation professionnelle pour les membres de la communauté et il a étudié que des proportions élevées consignées dans un grand nombre de diplômés et notamment dans le secteur de la formation professionnelle, mais compte tenu de la diminution des emplois dans l'enseignement, avec peu de solutions qui sont des solutions temporaires et est de portée considérable, Ces diplômés sont confrontés à nombreux chômage principalement de problèmes, donc j'ai dû chercher d'autres points de vente et de travailler et d'employer leurs énergies, parmi les meilleures alternatives qui chante des jeunes à la recherche depuis longtemps des solutions de rechange ou longue attente, nous trouvons l'orientation orientation et mise en place des petites et moyennes entreprises, Et qui constituent environ 90 % du secteur économique des pays développés, qui sont plus souples et plus attrayant pour le travail.