



جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب  
Ain Témouchent University Belhadj Bouchaib



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم: المالية والمحاسبة  
التخصص: مالية المؤسسة

# التكوين المهني ودوره في تفعيل توجه المقاولاتية دراسة حالة مركز التكوين المهني و التمهين "أحمد زبانة" عين الكيحل

مذكرة مقدمة للحصول على شهادة ماستر أكاديمي

إشراف الأستاذة:  
د. أوكبدان سناء

من إعداد الطالبة:  
- رحمون وهيبة

مقدمة أمام لجنة المناقشة المكونة:

رئيسا	الأستاذ (ة): العربي مليكة
مشرفا	الأستاذ (ة): أوكبدان سناء
ممتحنا	الأستاذ (ة): مداوي إيمان

السنة الجامعية: 2023 - 2024

# الشكر والتقدير

نحمد الله تعالى ونشكره على توفيقه لنا لإنجاز هذا العمل

اتقدم بالشكر الخالص الى :

الأستاذة المشرفة الدكتورة س. اوكدان و كذا الأستاذ

الفاضل ا. د حوية يحيى لمساعدته القيمة

زميلاتي و زملائي في الدفعة خاصة مبروح نور المهدي

و قلعي عماري لمساعدتهم القيمة.

إلى السيد مبارك عبد القادر الذي كان له الفضل

الكبير في تمكيني من مواصلة الدراسة

إلى السيد بولفراد جبري ، إلى زميلي بلغماري

مكاشة على كل مساعداتهم.

إلى عائلتي الكبيرة والصغيرة

إلى

إلى

أهدي ثمرة عملي إلى روح والدي

إلى أمي الغالية

إلى زوجي

إلى غيمتي البيضاء وقرّة عيني أبنائي

إلى كل عائلتي

إلى زميلاتي وزملائي في العمل و الجامعة

إلى كل من علمني حرفاً أصبح سناً بركة يضيء طريقي

# وهيبة

## ملخص الدراسة

جاءت هذه الدراسة بعنوان "التكوين المهني ودوره في تفعيل توجه المقاولاتية دراسة حالة مركز التكوين المهني والتمهين احمد زبانة عين الكيحل".

وتهدف إلى التعرف على مدى مساهمة التكوين المهني في تفعيل توجه المقاولاتية لدى المتكونين في الجزائر، حيث قدمنا أهم التعريفات المتعلقة بالمتغير المستقل و المتغير التابع وكذا تسليط الضوء على أهم الدراسات السابقة التي عالجت ذات الموضوع، وقد أجريت الدراسة الميدانية على عينة مكونة من 50 متكون بمركز التكوين المهني والتمهين احمد زبانة عين الكيحل، وافترضنا فرضية رئيسية انبثقت عنها مجموعة فرضيات فرعية، ولإثباتها أو رفضها قمنا بتصميم استبيان عاجلنا مخرجاته باستعمال نظام Spss وتوصلنا للنتائج التالية:

1- أهم إستراتيجية هي استحداث تخصصات جديدة في التكوين المهني تتماشى مع احتياجات سوق الشغل وذلك بالتنسيق مع مختلف القطاعات الناشطة لاسيما القطاع الاقتصادي

2- يتم توجيه المتكونين نحو نمط التكوين والتخصص وفقا لرغبتهم بالدرجة الأولى من اجل إنشاء مشاريعهم الخاصة وفي حالة تشعب الاختصاص يتم توجيههم لاختصاص آخر يتلاءم مع مؤهلاتهم الفكرية والجسدية ويكون أقرب لرغبتهم.

3- يعزز التكوين المهني روح الابتكار والإبداع من خلال إكساب المهارات الفنية والتقنية للمتكون والتعريف بمختلف أجهزة الدعم والمرافقة.

وعليه فقد خلصت الدراسة إلى أن التكوين المهني يساهم في تفعيل توجه المقاولاتية لدى المتكونين.

**الكلمات المفتاحية:** التكوين المهني-المقاولاتية-المقاول -التوجه المقاولاتي

This study was entitled « Vocational Training and its Role in Activating the Entrepreneurship Orientation, a Case Study of the Vocational Training and Apprenticeship Center, Ahmed Zabana Ain Al-Kihel.

It aims to identify the extent to which vocational training contributes to activating the entrepreneurship orientation among those formed in Algeria, as we presented the most important definitions related to the independent variable and the dependent variable, as well as shedding light on the most important previous studies that dealt with the same topic.

The field study was conducted on a sample of 50 members at the Ahmed Zabana Ain Al-Kihal Vocational Training and Apprenticeship Center.

We assumed a main hypothesis from which a group of sub-hypotheses emerged, and to prove or reject it, we designed a questionnaire and processed its outputs using the Spss system, and we reached the following results:

- 1- The most important strategy is to create new specializations in vocational training that are in line with the needs of the labor market, in coordination with various active sectors, especially the economic sector.
- 2- The trainees are directed towards the mode of training and specialization according to their desire, primarily in order to create their own projects. In the event that the specialization is saturated, they are directed to another specialization that is compatible with their intellectual and physical qualifications and is closer to their desire.
- 3- Vocational training enhances the spirit of innovation and creativity by providing technical skills to the trainees and introducing them to various support and accompaniment devices.

Accordingly, the study concluded that vocational training contributes to activating the entrepreneurial orientation of the trainees.

**Keywords:** vocational training- entrepreneurship –contractor- entrepreneurial orientation.

فہرست مکتوبات

الصفحة	محتويات البحث
01	مقدمة
<b>الفصل الأول: المفاهيم النظرية للتكوين المهني والمقاوالاتية</b>	
07	تمهيد
08	المبحث الأول: المفاهيم النظرية للتكوين المهني والمقاوالاتية
08	المطلب الأول: أجهزة التكوين المهني وأهدافه
08	الفرع الأول: مفهوم التكوين المهني أنماطه وهياكله
16	الفرع الثاني: أهداف التكوين المهني
18	المطلب الثاني: روح المقاوالاتية لدى المتكويين
18	الفرع الأول: مفهوم المقاوالاتية وأهم خصائص ومميزات المقاول
23	الفرع الثاني: دوافع الشباب نحو المقاولة
28	المطلب الثالث: دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاوالاتية
29	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
29	المطلب الأول: الدراسات الوطنية
29	الفرع الأول: الدراسات الوطنية باللغة العربية
31	الفرع الثاني: الدراسات الوطنية باللغة الأجنبية
33	المطلب الثاني: الدراسات الدولية
33	الفرع الأول: الدراسات الدولية باللغة العربية
36	الفرع الثاني: الدراسات الدولية باللغة الأجنبية
37	المطلب الثالث: موقع البحث من الدراسات السابقة
37	الفرع الأول: استفادة موضوع البحث من الدراسات السابقة
38	الفرع الثاني: مميزات الدراسة الحالية
39	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور مؤسسات التكوين المهني في تفعيل توجه المقاوالاتية</b>	
41	تمهيد
42	المبحث الأول: تعريف مركز التكوين المهني والتمهين "أحمد زبانه" عين الكيحل
42	المطلب الأول: بطاقة تقنية عن المركز

43	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمركز
47	المبحث الثاني: دراسة ميدانية لعينة من متربصي مركز التكوين المهني "أحمد زبانه"
47	المطلب الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
47	الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة
50	الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات
50	الفرع الثالث: خطوات تصميم الاستبيان
55	الفرع الرابع: تحليل العناصر الديموغرافية لعينة الدراسة
61	المطلب الثاني: تحليل وعرض محاور الاستبانة
61	الفرع الأول: تحليل وعرض بيانات محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يتعلق بسوق الشغل
63	الفرع الثاني: تحليل وعرض بيانات محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاوالاتي لدى المتكويين
64	الفرع الثالث: تحليل وعروض بيانات محور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاوالاتية لدى المتكويين
67	الفرع الرابع: دراسة تأثيرات المتغيرات الديموغرافية على محاور الدراسة
72	خاتمة الفصل
74	الخاتمة
79	قائمة المصادر والمراجع
84	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
12	جدول يوضح مستويات وشهادات وشروط الالتحاق بالتكوين المهني	01
14	يوضح توزيع التخصصات على مستويات التكوين وتوزيع التكوين	02
19	مفهوم المقاولاتية حسب الباحثين دولينقر Dollinger	03
49	المجتمع الإحصائي المستهدف لأفراد العينة	04
49	المجتمع الإحصائي المستهدف	05
50	مقياس تحديد مستوى الملائمة للوسط الحسابي	06
54	معامل الثبات ألفا كرونباخ	07
55	توزيع فئات الدراسة حسب الجنس	08
56	توزيع فئات الدراسة حسب العمر	09
57	توزيع فئات الدراسة حسب نمط التكوين	10
58	توزيع فئات الدراسة حسب المستوى العلمي	11
60	توزيع فئات الدراسة حسب التخصص	12
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور استراتيجيات التكوين فيما يتعلق بسوق الشغل	13
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الأنماط والتخصصات المحفزة على التوجه المقاولاتي لدى المتكويين	14
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية	15
66	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور الثلاث	16
67	نتائج (Independent T-Test) لاختبار تأثير الجنس على متغيرات الدراسة	17
68	نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA) لاختبار تأثير السن على المحاور	18
69	نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA) لاختبار تأثير نمط التكوين على المحاور	19
70	نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA) لاختبار تأثير متغير المستوى التعليمي على المحاور	20
71	نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA) لاختبار تأثير متغير التخصص على المحاور	21

# قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
13	بيان لمسارات التكوين	01
23	العلاقة بين الخصائص والقدرات الشخصية ونجاح المشروعات الصغيرة	02
24	نموذج تكوين الحدث المقاولاتي مسار التغيير في الحياة	03
39	يوضح الإطار الكلي للمتغيرات التي شملتها الدراسة	04
55	يمثل توزيع الفئات حسب الجنس	05
56	توزيع فئات الدراسة حسب العمر	06
57	توزيع فئات الدراسة حسب أنماط التكوين	07
59	توزيع فئات الدراسة حسب المستوى العلمي	08
60	توزيع فئات الدراسة حسب التخصص	09

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
86	استمارة الاستبيان	01
89	مخرجات SPSS	02

المقدسة

تعد إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف المؤسسة كونها تركز على العنصر البشري الذي يعتبر أثنى مورد لدى المؤسسة والأكثر تأثيراً على الإطلاق، من هذا المنطلق أصبحت الموارد البشرية تحتل مركزاً مهماً في العالم المعاصر وذلك باعتبارها عنصراً مهماً من عناصر التنمية في كل مجالات خلق الثروة لاسيما ريادة الأعمال.

وتعد الجزائر واحدة من أهم الدول التي أولت أهمية بالغة لقطاع المقاولاتية باعتبارها قطاع خلاق للثروة فيما يتعلق بالتنمية في شقها الاقتصادي، بالإضافة إلى مساهمته في الحد من البطالة فيما يتعلق بالشق الاجتماعي، خاصة وأن للبطالة تأثير اقتصادي، نفسي، ثقافي وكذلك أمني.

هذا ما جعل السلطات المخولة تبذل قصارى جهدها في سبيل دعم الجبهة الاجتماعية والتركيز على العامل البشري من خلال تعليم الأفراد وتكوينهم وتنمية قدراتهم ومكتسباتهم حتى يصبحوا قادرين على العمل بكفاءة وفعالية.

ويعد التكوين والتعليم المهنيين من أهم الوسائل التي تنتج عنصر بشري مؤهل ذو حظوظ أكبر في خلق وابتكار أفكار جديدة، ومن ثم الاستغلال الأمثل للموارد في ظل الإمكانيات المتاحة، هذا ما يبرز دور المنظومة التعليمية والتكوينية في تفعيل وخلق التوجه المقاولاتي لدى المتعلمين والمتكويين، وذلك بزرع وتعزيز روح المبادرة لإنشاء مؤسسات خاصة، من خلال تلقين المعارف النظرية والتقنية والمنهجية للوصول إلى أهدافهم بالإضافة إلى تطوير مهارات القيادة وإدارة المشاريع والتسويق والمالية.

تعزيزاً لهذه الرؤية أولت الجزائر أهمية بالغة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وذلك بتوسيع شبكة المراكز ومعاهد التكوين المهني في أغلب البلديات عبر الوطن.

هذا ما يفسر حرص الدولة على الاهتمام بتكوين الشباب من كل الفئات والأعمار والمستويات التعليمية ومنحهم فرصة للتكوين والتأهيل واكتساب مهارات لدخول عالم الشغل.

من خلال هذا البحث سنحاول الكشف عن الدور الذي يلعبه قطاع التكوين والتعليم المهنيين في تفعيل التوجه المقاولاتي للمتكويين، ولدراسة حالة سنتعرف على مركز التكوين المهني والتمهين أحمد زبانة بدائرة عين الكيحل ولاية عين تموشنت.

أولاً: إشكالية الدراسة

لوضع الدراسة في إطار منهجي حول الدور الذي يلعبه قطاع التكوين والتعليم المهنيين في تثمين روح المقاوالتية لدى المتكونين تم طرح الإشكالية التالية:

- إلى أي مدى يساهم التكوين المهني في تفعيل توجه المقاوالتية لدى المتكونين؟  
وتتفرع هذه الإشكالية إلى تساؤلات فرعية:

- 1- هل يتخذ قطاع التكوين والتعليم المهنيين استراتيجيات تتعلق بعالم الشغل؟
- 2- هل أنماط التكوين وكذا التخصصات المقترحة تساهم في تفعيل التوجه نحو المقاوالتية لدى المتكونين؟
- 3- ما مدى تأثير التكوين المهني في دفع المتكونين نحو المقاوالتية؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

للإجابة على الإشكالية الأساسية والتساؤلات الفرعية تم وضع الفرضيات التالية:

- 1- هناك استراتيجيات لقطاع التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل.
- 2- تساهم أنماط التكوين والتخصصات المقترحة في تفعيل التوجه المقاوالتية لدى المتكونين.
- 3- يساهم قطاع التكوين والتعليم المهنيين بشكل بارز في دفع المتكونين نحو المقاوالتية.

ثالثاً: مبررات الدراسة

تنقسم مبررات الدراسة واختيارنا لهذا الموضوع إلى:

I- مبررات موضوعية:

- **حدائة الموضوع:** حيث أن موضوع علاقة التكوين المهني بالدفع نحو المقاوالتية هو موضوع جديد ورائج في الآونة الأخيرة.
- نتيجة للمستجدات والتطورات التي يشهدها قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

- أهمية موضوع المقاولاتية خاصة بعد إحياء الأسبوع العالمي للمقاولاتية من 12 إلى 14 نوفمبر وتصدر الجزائر من حيث عدد النشاطات المقاولتية المنظمة خلال هذا الأسبوع.
- الموضوع مرتبط بمشكلة معاصرة ألا وهي مشكلة البطالة.
- توفر المعلومات وذلك بتوفر المراجع ومصادر المعلومات وبشتى اللغات.

## II- الأسباب الذاتية:

الاهتمام الشخصي بموضوع التكوين المهني وكذا المقاولاتية بحكم العمل في قطاع التكوين المهني والرغبة في خلق مشروع خاص بالإضافة إلى الإلمام بما يقدمه القطاع من امتيازات للمتكون.

### رابعا: أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة في:

- 1/ كون موضوع البحث يسلط الضوء على قطاع المقاولاتية وطرق تكوين وتأهيل الفرد المقاول.
- 2/ الكشف عن دور التكوين المهني في تأهيل المتكونين وتوجيههم نحو الاستقلالية من خلال تلقين مهارات المقاول الناجح.
- 3/ تثمين الجهود المبذولة من طرف الدولة في تشجيع ثقافة المقاولاتية لدى الشباب وكذا التطورات المتسارعة التي يعرفها قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

### خامسا: أهداف الدراسة

تهدف دراستنا لهذا الموضوع إلى:

- إثبات صحة الفرضيات المقترحة.
- التعرف على مدى مراعاة استراتيجيات قطاع التكوين والتعليم المهنيين لمتطلبات سوق الشغل.
- إبراز مستوى التوجه المقاولاتي لدى المتكونين في مختلف الأنماط والاختصاصات قصد توجيههم نحو إنشاء مؤسساتهم الخاصة.
- مدى مساهمة قطاع التكوين والتعليم المهنيين في دفع المتكونين نحو المقاولتية.

سادسا: منهج الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة تم استخدام المنهج الوصفي في الجانب النظري الذي تم التطرق من خلاله على قطاع التكوين المهني وكذا المقاولاتية. كما تم استخدام المنهج التحليلي فيما يتعلق بالدراسة الميدانية

سابعا: حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: وتنقسم إلى جزء يتعلق بالتكوين المهني وجزء ثاني يتعلق بالمقاولاتية.
- الحدود البشرية: متربصي ومتكوني مركز التكوين المهني والتمهين أحمد زبانه عين الكيحل، المقبلين على التخرج دفعة جوان 2024.
- الحدود الزمنية: امتدت فترة الدراسة من 2024/03/01 إلى غاية 2024/04/20.
- الحدود المكانية: مست الدراسة مركز التكوين المهني والتمهين أحمد زبانه عين الكيحل.

ثامنا: صعوبات الدراسة

- قلة المراجع العربية التي تتحدث عن المقاولاتية.
- كون التكوين المهني منظومة متشعبة ومتعددة التخصصات مما صعب حصر المتغير.
- صعوبة حصر التعريف الإجرائي للمقاول بسبب تعدد المصادر وتنوع المشارب الفكرية.
- محدودية المستوى التعليمي للمتكونين صعب من فهمهم الصحيح لمعنى المقاول
- صعوبات رافقت عملية جمع الإحصائيات داخل المؤسسة كون المركز في صدد رقمه كل المعلومات خاصة الجانب البيداغوجي وحتى السنوات السابقة.
- صعوبة التحكم الجيد في استعمال نظام Spss.

تاسعا: هيكل البحث

بغرض الإلمام بالدراسة من كل الجوانب والرد على الإشكالية المطروحة وكذا الأسئلة الفرعية تم تقسيم البحث إلى فصلين بعد المقدمة.

يتناول الفصل الأول الجانب النظري للبحث أما الفصل الثاني فهو خاص بالجانب التطبيقي وفي الأخير خاتمة البحث.

تناولت المقدمة فكرة عامة عن الموضوع وطرح لإشكالية الدراسة بالإضافة إلى الفرضيات ومبررات اختيار الموضوع، أهمية الدراسة وحدودها وكذا صعوبتها.

أما بخصوص **الفصل الأول** فقد تم تقسيمه إلى مبحثين يتناول المبحث الأول المفاهيم الأساسية لكل من التكوين المهني وكذا المقاولتية بالإضافة إلى الدور الذي يلعبه التكوين المهني في تعزيز وغرس روح المقاولتية لدى المتكويين، أما المبحث الثاني فقد تناول الدراسات السابقة للموضوع باللغة الوطنية وكذا اللغات الأجنبية.

أما فيما يتعلق **بالفصل الثاني** فقد تناول الدراسة الميدانية حيث خصص المبحث الأول للتعريف بمركز التكوين المهني والتمهين أحمد زبانه عين الكيحل، أما المبحث الثاني فقد تضمن الطريقة المتبعة والأدوات المستعملة في الدراسة وكذا النتائج المتحصل عليها بالتحليل والمناقشة.

أما الخاتمة فقد تناولت حوصلة عن الموضوع وعرض أهم النتائج وكذا التوصيات والاقتراحات.

# الفصل الأول:

المفاهيم النظرية للتكوير المهني والمقارناتية

## تمهيد:

يشكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين قطبا إستراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، إذ أنه وسيلة لتطوير قدرات طالبي الشغل وذلك لسد الثغرات بين الأداء الفعلي والمستوى المطلوب وبالتالي ترقية سوق العمل وتأهيله.

وبالرغم من تكوين اليد العاملة المؤهلة غير أن المتخرجين من هذا القطاع وفي غالب الأحيان يصطدمون بواقع البطالة، هذا أدى إلى ظهور فكرة المقاولاتية وإنشاء مؤسسات مصغرة خاصة.

من خلال هذا الفصل سنتعرف على قطاع التكوين والتعليم المهنيين، وكذا أهم المفاهيم حول المقاولاتية بالإضافة إلى تسليط الضوء على أهم الدراسات السابقة لهذا الموضوع وذلك من خلال مبحثين:

- المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول التكوين والتعليم المهنيين والمقاولاتية.

- المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

## المبحث الأول: المفاهيم النظرية للتكوين المهني والمقاولاتية

في هذا الشق من البحث سيتم التعريف بقطاع التكوين والتعليم المهنيين وفقا لآخر المستجدات في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فسنعرض من خلاله مفاهيم تتعلق بالمقاولاتية وفي المطلب الثالث سنعرض دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية.

## المطلب الأول: أجهزة التكوين المهني وأهدافه

يعالج هذا المطلب مفهوم التكوين المهني وأنماطه وكذا شبكة هيكله بالإضافة إلى أهم أهدافه.

## الفرع الأول: مفهوم التكوين المهني، أنماطه وهياكله

يتضمن مفهوم التكوين المهني تقديم تعريف له، الأنماط والأنظمة التكوينية، أهم الشعب المهنية المتاحة وتوزيع التكوين.

## أولاً: تعريف التكوين المهني

اختلفت وتعددت التعريفات المتعلقة بالتكوين المهني نذكر أهمها:

- **التعريف الأول:** "التكوين المهني هو مجموعة النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعنية"<sup>1</sup>.
- **التعريف الثاني:** "جملة من النشاطات التي تهدف إلى اكتساب معارف ومهارات وسلوكيات يحصل عليها العامل أو المتكون من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية يوجهها المتخصص بالمهنة تجعل المتكون قادرا على مزاوله حرفة ما، وهو عملية شاملة تضم جوانب نفسية وفنية واجتماعية"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - بوثلجة غنيات، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر، 1992، ص 03.

<sup>2</sup> - خالد سيف الدين أنين، منير سلامي، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية - دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة - تقرت - حاسي مسعود)، مجلة المؤسسات الجزائرية، العدد 02، 2013، ص 151.

- **التعريف الثالث:** عرف المشرع الجزائري التعليم المهني في القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين بأنه: "كل تعليم أكاديمي وتأهيلي ممنوح من طرف مؤسسات التعليم المهني بعد الطور الإجباري في مؤسسات التربية الوطنية"<sup>1</sup>.

- أما بالنسبة للمكتب الدولي للعمل فقد عرف التكوين المهني باعتباره "مجموعة الأنشطة الرامية إلى ضمان اكتساب المعارف والتأهيلات والمواقف اللازمة لممارسة مهنة معينة بكفاءة وفعالية".

من خلال التعاريف المذكورة يمكن استخلاص تعريف شامل للتكوين المهني باعتباره: مؤسسة تقوم بمجموعة من النشاطات تكتسب عن طريق التأهيل المهني والمهارات المهنية المحددة لأداء مهمة أو وظيفة من خلال وضع خطط وبرامج تواكب سوق العمل.<sup>2</sup>

### ثانيا: أنماط التكوين المهني

يوفر التكوين المهني جملة من التكوينات عبر مستويات مختلفة من المستوى الأول (01) إلى المستوى الخامس (05) أي من رتبة عامل مهني متخصص إلى تقني سامي.

ويكون إما على شكل تكوين أولي أو تكوين مستمر ويوفر كذلك عن طريق أنماط مختلفة وهي:

### 1- التكوين الإقامي:

يعتبر الأكثر شيوعا مقارنة بنماذج التكوين الأخرى، ويجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك،<sup>3</sup> معاهد وطنية متخصصة ومراكز التكوين المهني، ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق، ويجري داخل المؤسسة التكوينية أين يكتسب المتربصين المعارف النظرية، أما المعارف التطبيقية فتكتسب من خلال التربصات الميدانية في الوسط المهني.

<sup>1</sup> - المادة 10 من القانون 08-07 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 هـ الموافق لـ 23 فبراير سنة 2008، المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11.

<sup>2</sup> - محمد سعيد أنور رمضان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزريطة، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 183.

<sup>3</sup> - بلقاسم محجوب، عرض حول التعريف بقطاع التكوين المهني في الجزائر، مجلة كاتبة الدولة للتكوين المهني، وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، الجزائر، فيفري 1997، ص 05.

كما ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق الدروس المسائية ويوجه خاصة لفئة العمال الراغبين في تكوين أو تأهيل قصد تحسين مستواهم الاجتماعي والمهني<sup>1</sup>.

## 2- التكوين عن طريق التمهين:

ينظم هذا النوع من التكوين بشكل تناوبي حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية والمؤسسات الاقتصادية والحرفيين والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. يوجه هذا النمط من التكوين لفائدة الشباب ما بين 15 و 25 سنة بالنسبة للذكور، أما الحد الأقصى لفئة الإناث فهو 30 سنة وقد يمدد في حالات استثنائية، وليس هناك سن محدودة بالنسبة لفئة المعوقين جسديا.<sup>2</sup>

يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي، وينظم بالتناوب بين مؤسسات التكوين المهني والوسط المهني<sup>3</sup>، وذلك باكتساب كفاءات مرتبطة بمهنة معينة عن طريق الاحتكاك المباشر مع ظروفها الملموسة، وقد أولت الدولة الجزائرية مؤخرًا اهتمامًا كبيرًا بهذا النمط من التكوين حيث عقد يوم دراسي وطني على مستوى كل الولايات يوم 2024/01/30 بعنوان العلاقة بين قطاع التكوين والتعليم المهنيين والشريك الاقتصادي، وذلك من أجل تقريب الرؤى وتثمين هذا النوع من التكوين.

## 3- التكوين عن بعد:

يتم هذا النمط من التكوين عن طريق المراسلة مع المركز الوطني للتعليم المهني عند بعد، حيث يتحصل المتربص في هذا النمط على دروس نظرية على أن يتبع بتجمعات دورية تهدف إلى التنسيق بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، والهدف منه اكتساب تأهيل مهني متوج بشهادة دولة، تحسين المستوى، التحضير للامتحانات المهنية.

وللمركز الوطني للتعليم عن بعد تسعة (09) مديريات جهوية موزعة عبر التراب الوطني هي: الجزائر، سطيف، الشلف، بشار، عنابة، قسنطينة، ورقلة، وهران، تيزي وزو، غير أن التخصصات التي يقدمها هذا المركز

<sup>1</sup> - وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مهام وهيكل [www.mfep.gov.dz](http://www.mfep.gov.dz)، شوهد يوم 2024/03/01، ص 05.

<sup>2</sup> - وزارة التكوين والتعليم المهنيين، نفس المصدر، ص 06.

<sup>3</sup> - فرموش منى، واقع التكوين المهني والبيات التنسيق بينه وبين قطاع التشغيل في الجزائر، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي للتكوين المهني للجزائر، (التحديات والصعوبات والآفاق)، الجزائر، 2008، ص 44.

تندرج ضمن ثلاثة (03) فروع متقاربة وهي المحاسبة، البنوك والتأمينات وهي تخصصات يمكن بالفعل متابعتها واكتساب الكفاءات التابعة لها عن طريق المراسلة عكس اختصاص أخرى كالميكانيك، الإلكترونيك الكهرباء،.... كونها تتطلب حضور فعلي على مستوى الورشات وكذا الأعمال التطبيقية.

#### 4- التكوين عن طريق الدروس المسائية:

بعد الانتهاء من دروس التكوين الإقامي العادية يتم تكريس حجم ساعي مكيف ومدروس لتحقيق الكفاءات المهنية المراد اكتسابها، وعادة ما يتوجه إلى هذا النمط من التكوين العمال والموظفين الذين يشتغلون في المؤسسات الإنتاجية والخدماتية المختلفة والذين يرغبون في اكتساب تأهيل معين أو يطمحون إلى رفع مستواهم الأدائي وكذا تحسين مساهم المهني.<sup>1</sup>

#### 5- التكوين المتواصل:

يسمى كذلك بالتكوين أثناء الخدمة ويشمل برامج تكوين مفتوحة لكل العمال وفق شروط مسبقة، ويهدف إلى تكوين العامل وتكيفه مع التطور التكنولوجي والتقني وكذا إعادة تأهيله في مهنته الجديدة واكتساب كفاءات مهنية جديدة في إطار الرسكلة.<sup>2</sup>

وفيما يلي تلخيص للمستويات والشهادات وكذا شروط الالتحاق بالتكوين المهني يليه بيان لمسارات

التكوين:

<sup>1</sup> - بلقاسم محبوب، المرجع السابق، ص 05.

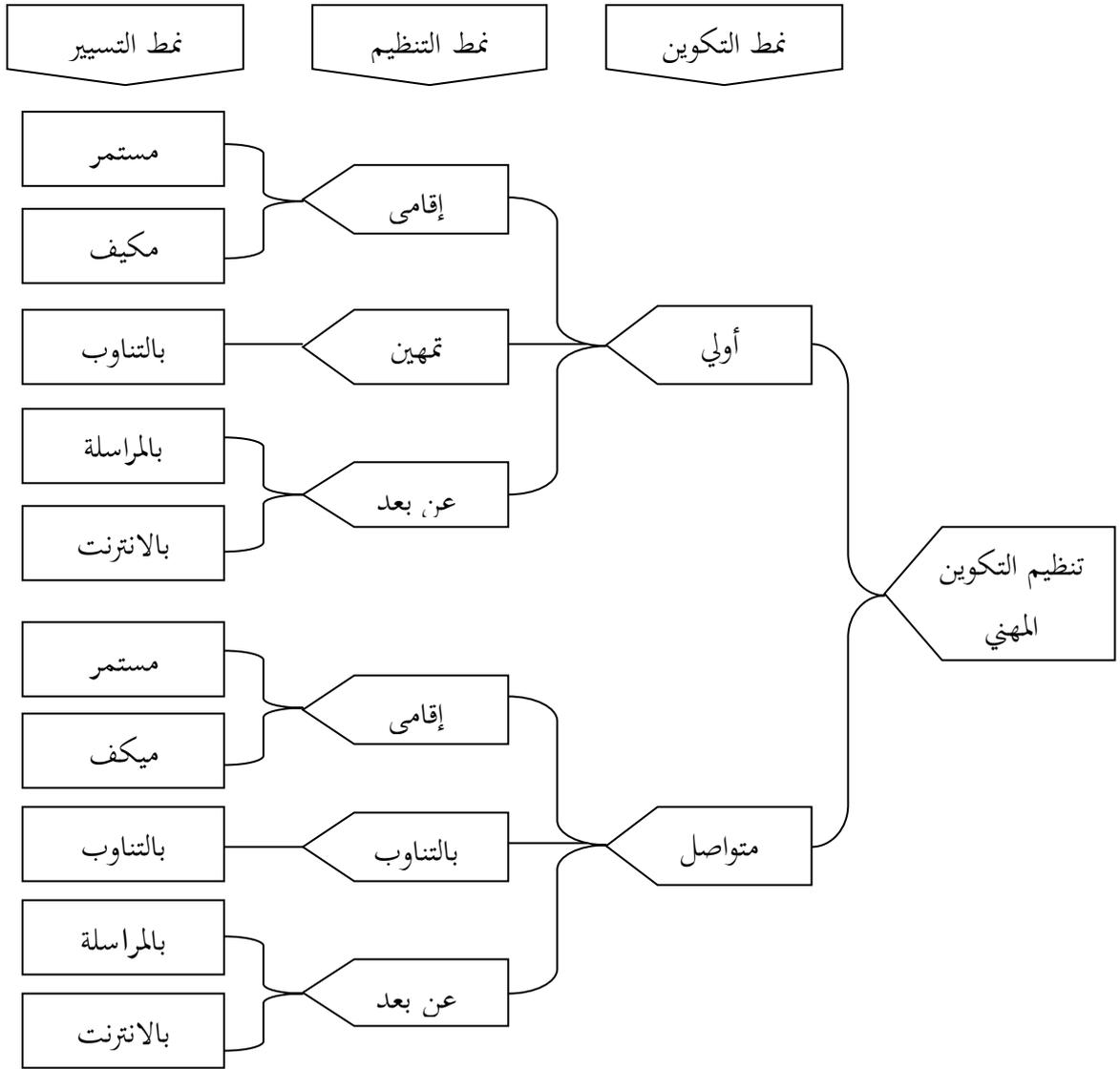
<sup>2</sup> - فرموش مني، المرجع السابق، ص 44.

الجدول رقم (01): جدول يوضح مستويات وشهادات وشروط الالتحاق بالتكوين المهني

مستوى التكوين	الشهادة الممنوحة	الأصناف	شروط الالتحاق بالتكوين	التكوين النظري	التربص التطبيقي
المستوى الأول	C.F.P.S شهادة التكوين المهني المتخصص	عامل متخصص	دون الرابعة متوسط	12 شهرا إقامي 18 شهرا تمهين	01 شهر
المستوى الثاني	C.A.P شهادة الكفاءة المهنية	عامل مؤهل	دون الرابعة متوسط	12 شهرا إقامي 18 شهرا تمهين	من 01 شهر إلى 02 شهر
المستوى الثالث	C.M.P شهادة التحكم المهني	عامل عالي التأهيل	الرابعة متوسط	18 شهرا إقامي 24 شهرا تمهين	من 01 شهر إلى 02 شهر
المستوى الرابع	B.T شهادة تقني	تقني	مستوى السنة الثانية + اختبار المستوى	24 شهرا إقامي 30 شهرا تمهين	03 أشهر
المستوى الخامس	B.T.S شهادة تقني سامي	تقني سامي	مستوى السنة الثالثة + اختبار المستوى	30 شهرا إقامي 36 شهرا تمهين	06 أشهر

المصدر: المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني والشعب المهنية الطبعة 2012

الشكل رقم 01: بيان لمسارات التكوين



المصدر: دليل التسيير البيداغوجي، وزارة التكوين والتعليم المهنيين

تشمل كل الأنماط السابقة الذكر مختلف المستويات المقررة في مدونة الشعب ويتوج التكوين المنظم من

طرف مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بإحدى شهادات الدولة التالية:

جدول رقم 02: يوضح مستويات وتوزيع التكوين

المستوى	المكونون	الشهادة المتحصل عليها
الأول	عامل متخصص	شهادة التكوين المهني المتخصصة
الثاني	عامل أو عون مؤهل	شهادة الكفاءة المهنية
الثالث	عامل أو عون عالي التأهيل	شهادة المهارة (التحكم) المهنية
الرابع	عون تحكم تقني	أهلية تقني
الخامس	تقني سامي	أهلية تقني سامي

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني والشعب المهنية طبعة 2012

ثالثا: شبكة هياكل التكوين والتعليم المهنيين

يتوفر قطاع التكوين والتعليم المهنيين على شبكة واسعة من هياكل التكوين مقدره بأكثر من 1226<sup>1</sup> مؤسسة موزعين على النحو التالي:

1- مراكز التكوين المهني والتمهين CFPA:

تشكل مراكز التكوين المهني والتمهين الشبكة القاعدية لمنظومة التكوين المهني وهي موزعة على 58 ولاية تتميز بطابعها المحلي وهي مكلفة بضمان تكوينات من المستوى الأول إلى المستوى الرابع، كما تتوفر على ملحقات وفروع منتدبة لاسيما في المناطق النائية بهدف تقريب عروضها التكوينية من طالبي التكوين.

2- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني INSFP:

تتميز بطابعها الوطني وهي موزعة على معظم ولايات الوطن وتحتوي على ملحقات وكذا فروع منتدبة، تتخصص في واحدة من الشعب المهنية، وهي مكلفة بضمان تكوينات من المستوى الخامس متوجهة بشهادة تقني سامي.

<sup>1</sup> - وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المصدر السابق، ص 13.

### 3- معاهد التعليم المهني IFP:

هي موجهة أساسا لاستقبال التلاميذ المقبولين في الطور ما بعد الإلزامي والموجهين من طرف وزارة التربية الوطنية، وهناك 5 نماذج لمعاهد التعليم المهني:

- نموذج صناعي: يضم تخصصات في الصناعة.
- نموذج البناء والأشغال العمومية: يضم تخصصات في البناء والأشغال العمومية.
- نموذج الفلاحي: يضم تخصصات في الفلاحة والصناعة الغذائية.
- نموذج الخدمات: يضم تخصصات في الخدمات.
- نموذج الفنادق والسياحة: يضم تخصصات في الفنادق والسياحة والإطعام.

ويمكن أن يضم المعهد ثلاثة (03) تخصصات على الأقل وتكون تتماشى مع طبيعة المنطقة المتواجد فيها وحسب النسيج الاقتصادي المتواجد فيه، وهذا من باب ترشيد النفقات فيما يتعلق بالتجهيزات والتأطير وذلك كون الفروع تتضمن تجهيزات تدريس مشتركة.

### 4- المركز الوطني للتكوين والتعليم عن بعد CNFEPD:

يقدم المركز تكوينا عن بعد أي عن طريق المراسلة (مطبوعات، أقراص مضغوطة)، أو عبر أرضية الكترونية ويتبع بتجمعات بيداغوجية دورية على مستوى مؤسسات التكوين.

### 5- مراكز التكوين المهني والتمهين المختصة بالأشخاص المعاقين جسديا:

وهي موجهة أساسا للتكفل ببعض الفئات الخاصة من ذوي الاحتياجات الخاصة عددها أربعة (04) موزعة عبر: الجزائر، غليزان، بومرداس، الأغواط، والمركز الخامس في طور الانجاز بولاية سكيكدة.

### 6- المؤسسات الخاصة للتكوين:

يبلغ عددها 633 موزعة عبر الوطن توفر في مجملها تكوينات تنحصر في الإعلام الآلي، المحاسبة، التسويق، الحلاقة، والتزيين والسياحة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المصدر السابق، ص 15.

بالإضافة إلى جملة من هياكل الدعم تتمثل في المؤسسات التالية:

أ- **الديوان الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر ONDEFOC:**

وهي مؤسسة تعمل تحت وصيانة وزارة التكوين والتعليم المهنيين من مهامها:

- ضمان تطوير وترقية التكوين المستمر.
- التدعيم البيداغوجي والتقني للمؤسسات الاقتصادية في إطار برنامج التكوين والرسكلة لفائدة العمال والموظفين.
- تنظيم وإنجاز حصيلة الكفاءات حسب طلبات الأفراد والمؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية والمستخدمين العموميين والخواص.<sup>1</sup>

ب- **الوكالة الوطنية لعتاد التكوين المهني ENEFP:**

متخصصة في شراء وصيانة المعدات البيداغوجية والتقنية.

ج- **الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC:**

مهمة الصندوق هي تطوير التمهين والتكوين المتواصل بالإضافة إلى تسيير الموارد المالية الموضوعة تحت تصرفه، دراسة وفحص مشاريع برامج التكوين المفتوحة للتمويل من طرف الصندوق وإبداء الرأي حول مشاريع برامج التكوين عن طريق التمهين والتكوين المتواصل المفتوحة للتمويل والمقدمة طبقاً للقوانين المحددة.

**الفرع الثاني: أهداف التكوين المهني**

يكتسي التكوين المهني أهمية بارزة في معادلة تجسيد الأهداف المرجوة لأي مؤسسة باعتباره رهان حقيقي يمكن الموارد البشرية من اكتساب المعارف والمهارات اللازمة لممارسة مهنة محددة، لهذا فإن نشاط التكوين المهني يعتبر من الأنشطة الضرورية ومن الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية كونها نشاط يعود بالفائدة على الفرد العامل من جهة وعلى المؤسسة من جهة ثانية وكذلك على المجتمع من جهة أخرى.

<sup>1</sup> - وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المصدر السابق، ص 18.

**I- بالنسبة للفرد العامل:**

- زيادة الثقة بالنفس من خلال تحسين المهارات وتطوير المعرفة.
  - دعم روح الاتصال داخل الجماعة.
  - جعل العامل المكون أكثر رضا من غير المكون.
  - خفض التوتر النفسي المصاحب لأداء العمل لاسيما إذا كان العامل لا يجيده.
  - إلمام العامل المتكون بمهارات وتقنيات يزوده بالإحساس بالأمن والأهمية داخل المؤسسة.
- بالإضافة إلى اكتساب مجموعة من المهارات أهمها:
- ✓ **المهارات الذهنية:** تتمثل في القدرة على حل المشكلات واتخاذ الإجراءات والقرارات المناسبة بالإضافة إلى القدرة على التخطيط الممنهج والإستراتيجي وكذا القدرة على إدارة الاجتماعات.
  - ✓ **المهارات الفنية:** تتجلى في القدرة على التحليل المالي للقوائم المالية والتقارير بالإضافة إلى القدرة على إنجازها.
  - ✓ **المهارات الإنسانية:** هي المهارات المتعلقة بمراعاة اللمسة الإنسانية في الإدارة.<sup>1</sup>
  - مواكبة التطورات الصناعية والتكنولوجية والذي يساعد على مواكبة التحولات في سوق العمل مما يجعل العامل أكثر تنافسية وجاهزية لمواجهة التحديات الجديدة.

**II- بالنسبة للمؤسسة:**

- رفع كفاءة الموظفين والعمال من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لأداء مهامهم بفعالية وكفاءة.
- التكوين يحسن خدمات المؤسسة وطريقة تقديم السلع التي تنتجها وتعرضها مما ينعكس على صورة العلاقات بينها وعملائها.<sup>2</sup>
- تحسين الأداء العملي عن طريق تطوير مهارات وخبرات العاملين مما يؤدي إلى تحسين الجودة للإنتاج أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة.

<sup>1</sup> - نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر، عمان، الأردن، 2000، ص 263.

<sup>2</sup> - محمد فالج صالح، إدارة المارد البشرية-عرض وتحليل-، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 102.

- تعزيز التحفيز والارتباط بالمؤسسة من خلال توفير فرص التطوير المهني في المسارات المهنية للموظفين والعمال وبالتالي زيادة الرغبة في البقاء والارتباط بها.
- مواكبة التطورات التكنولوجية والصناعية من خلال توفير التدريب على التقنيات الجديدة والمهارات المطلوبة في سوق العمل الحديث.
- تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تنمية مهارات العاملين بما يتماشى مع استراتيجياتها وأهدافها.
- تعزيز سمعة المؤسسة عن طريق تقديم برامج تدريبية متقدمة وذات جودة يكسبها سمعة كمؤسسة ملتزمة بتطوير وعصرنة العاملين.

## المطلب الثاني: روح المقاولاتية لدى المتكولين

في هذا المطلب سيتم عرض مفهوم المقاولاتية، من هو الشخص المقاول وما هي خصائصه، بالإضافة إلى دوافع الشباب نحو المقاولاتية.

### الفرع الأول: مفهوم المقاولاتية وأهم خصائص ومميزات المقاول

#### أولاً: مفهوم المقاولاتية

تعددت وتشعبت التعاريف المتعلقة بالمقاولاتية، ويمكن إيجازها في ثلاثة (03) مدارس فكرية رئيسية تتمثل في:

#### 1- التعريف الأول: من حيث الإنشاء

عرف Gartner المقاولاتية على أنها عملية إنشاء منظمات جديدة، وحتى يتسنى لنا فهم هذه الظاهرة يتوجب علينا دراسة العملية التي تؤدي إلى ولادة وظهور هذه المنظمات، بمعنى آخر مجموع النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة جديدة.<sup>1</sup>

#### 2- التعريف الثاني: من حيث اكتشاف الفرص واستغلالها

حيث عرف Shane et Venkataraman المقاولاتية بأنها العملية التي سيتم من خلالها اكتشاف وتأمين واستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقلة واستغلال الفرص.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- A.Fayolle, **Entrepreneuriat**, Dunod, Paris, 2004, P 29.

وحسب Cossn فان المقاولاتية تعني الحالات التي تسمح بتقديم منتجات، خدمات و مواد أولية جديدة، بالإضافة أيضا إلى إدخال طرق جديدة في التنظيم وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها ويتم ذلك عن طريق المقاول الذي يعتبر شخصا قادرا على اكتشاف موارد غير مثمرة والتي يقوم بشرائها وتنظيمها من أجل إعادة بيعها في شكل سلع ومنتجات مثمرة بشكل أفضل من طرف المستهلكين و فطنة المقاول التي تدفعه لإنشاء مؤسسة بهدف استغلالها.<sup>2</sup>

### 3- التعريف الثالث: من حيث الازدواجية بين الفرد والقيمة

من خلال هذا المعيار عرف Bruyof المقاولاتية على أنها دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد والقيمة.<sup>3</sup>

ذلك كون الفرد شرط أساسي و ضروري في خلق القيمة كونه يقوم بتحديد طرق الإنتاج وكذا كون خلق القيمة يكون من خلال المؤسسة التي قام بإنشائها هذا الفرد.

هذا وبالإضافة إلى تعريفات أخرى نذكر منها:

تعريف الباحث دولينقر<sup>4</sup> Dollinger الذي حاول فيه تلخيص أهر تعريفات الباحثين في مجال المقاولاتية والتي نستعرضها وفق الجدول التالي:

#### جدول رقم 03: مفهوم المقاولاتية حسب الباحث دولينقر Dollinger.

الباحث (مصدر)	مضمون التعريف
Knight (1921)	المقاول: هي الحصول على الربح من خلال المخاطرة وحالة عدم اليقين.
Schumpeter (1934)	المقاول: هي تقديم منتجات جديدة أو خدمات جديدة بتوليفات جديدة عن طريق نشاطات إبداعية من مصادر للمواد الخام جديدة وطرق إنتاج جديدة، بأشكال جديدة في التنظيم.

<sup>1</sup> - دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2009/2000)، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الجزائر، 2011-2012، ص 28.

<sup>2</sup> - شافي فدي عمري، أبعاد كفاءات ومهارات المقاول في تطوير المؤسسة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص حوكمة الشركات، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2011-2012، ص 19.

<sup>3</sup> - فلاح الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة -مدخل إستراتيجي للمنافسة والتميز-، دار الشروق للنشر والتوزيع، غزة، فلسطين، 2006، ص 48.

<sup>4</sup> - Dollinger Marc, **entrepreneurship Strategies and Resources**, Marsh Publication, Lombard, Illinois U.S.A, 4<sup>th</sup> ed, P 09.

Hoselitz (1952)	المقاولاتية: هي تحمل الخطر وتنسيق مواد الإنتاج ... إدخال الابتكارات وتوفير رأس المال.
Cole (1959)	المقاولاتية: نشاط هادف لبدء وتطوير الأعمال الموجهة للربح.
Mc Clelland (1961)	المقاولاتية: تعادل المخاطرة.
Casson (1982)	المقاولاتية: هي قرارات وأحكام حول تنسيق وإدارة الموارد النادرة.
Gartner (1985)	المقاولاتية: إنشاء منظمات جديدة.
Roberts & Grousbeck (1989) Barringer & Ireland (2006)	المقاولاتية: هي السعي وراء الفرص دون النظر إلى الموارد التي يسيطر عليها المقاول حاليا.
Hart, Steveson, Dial (1995)	المقاولاتية: هي السعي وراء الفرص دون النظر إلى الموارد التي يسيطر عليها المقاول حاليا، ويعتمد في ذلك على خبرات المؤسسين السابقة المرتبطة بالصناعة وخياراتهم.
Shane & Venkataraman (2006)	المقاولاتية: هي السعي لخلق فرص جديدة في مجال العمل.
Kuratko & Hodgetts (2004)	المقاولاتية: هي عملية ديناميكية للرؤية والتغيير والإبداع.
Allen (2006)	المقاولاتية: هي طريقة تفكير مركزة ومبتكرة وموجهة نحو النمو، تكون غالبا في الشركات الكبيرة والمسؤولة اجتماعيا الغير ربحية.

**Source: Dollinger Entrepreneurship Strategies And Resources**

وعليه يمكن القول أن كل التعاريف السابقة متكاملة ومتراصة وتخلص إلى تعريف شامل للمقاولاتية على أنها مجموعة الأنشطة التي تؤدي لإنشاء مؤسسة جديدة من خلال اكتشاف، تبيين واستغلال الفرص المتاحة في السوق وذلك بتوفير الوقت، الجهد، رأس المال ومختلف المواد الضرورية واللازمة بهدف تقديم قيمة معينة.

**ثانيا: تعريف المقاول وأهم خصائصه ومميزاته**

تكونت المقاول من ثلاثة أبعاد أساسية هي: التنظيم المنشأ، المحيط والمقاول هذا الأخير الذي يعتبر ممثلا للظاهرة. وقد عرف J.B Say المقاول على أنه: "هو الذي يتعلم الشروع في الإنشاء على حسابه ولربحه ولمخاطره لمنتج ما"، كما يعرفه بأنه المبتكر الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج بهدف خلق منفعة جديدة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- Olivier Quang, Tritruong, Les entrepreneurs d'origine étrange en France le cas des français d'origine vietnamienne, les cahier du cergos N1, université Pris, Parathéon, P 04, <http://cergors.univ.paris.fr/docsatelecharger/tri.truong.bdf.consulté.le.2008/2013>.

كما أن المقاول حسب Voslool 1994 هو القادر على الاستفادة من الفرص المتاحة ولديه القدرة على استكشاف البيئة وتحديد مجالات التنمية وإدارة الموارد لتطبيق هذه الفرص.<sup>1</sup>

فالمقاول هو كل شخص يسير مؤسسة لحسابه الخاص ويحول عوامل الإنتاج إلى بيع منتجات.<sup>2</sup>

وعليه يمكن إيجاز تعريف المقاول في كونه الشخص الذي يريد ولديه القدرة على تحويل فكرة إلى مشروع ناجح متحملاً المسؤولية ومتجاوزاً للمخاطرة.

وللمقاول مجموعة من الخصائص أبرزها:

1- خصائص شخصية: تتمثل في:

1-1- الاستعداد والقبول نحو المخاطرة: ان أهم ميزة في المقاول هو الميل نحو المخاطرة لذلك نجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يديرها رجل واحد هو صاحب المؤسسة هي أكثر ميلاً للمخاطر من المؤسسات الكبيرة، والمخاطرة متنوعة سواء عند بدأ المشروع أو تشغيله فالمسير -المالك- يعمل غالباً بأمواله الخاصة حتى أن هذه المخاطر قد تمتد للعائلة أيضاً، وتتضخم هذه المخاطر وتزداد عادة مع احتمالية فشل المشروع، ونلاحظ أنه كلما زادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد للمخاطرة.<sup>3</sup>

2-1- الثقة بالنفس: أظهرت أغلب الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس والقدرة على ترتيب المشاكل وتصنيفها والتعامل معها بطريقة أفضل من غيرهم، أي أنه لديهم ثقة عالية بالنفس والحماسة للإنجاز.

3-1- الاندفاع للعمل: يظهر المقاولون عادة مستوى أعلى من الاندفاع والحماس نحو العمل مقارنة مع الآخرين.

4-1- الالتزام: إن بقاء ونمو الأعمال والمشاريع لا يتوقف فقط على بعض الخصائص مثل الوضوح والتنظيم والتخطيط الجيد بل أن نموها يتعدى أساساً على التضحية والالتزام.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - مجد حداد، راميا إسماعيل، مرصد الريادة العالمي تقرير سوريا 2009، المركز السوري لبحوث التنمية والجمعية السورية لرواد الأعمال، 2010، ص 08.

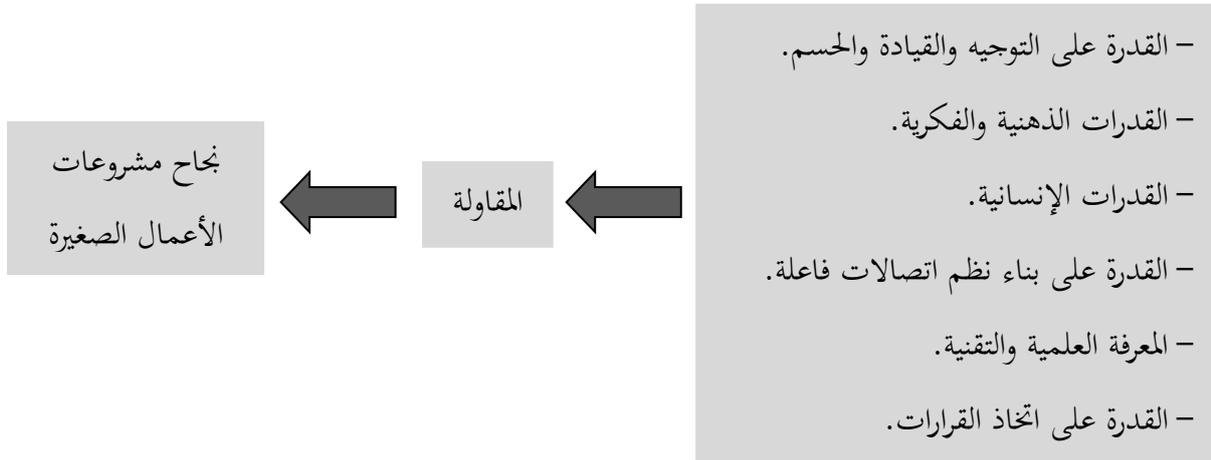
<sup>2</sup> - Olivier Quang, tritruong, op cit, P 11.

<sup>3</sup> - فايز جمعة، صالح النجار وعبد الستار محمد علي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 10.

<sup>4</sup> - مروة أحمد، الريادة وإدارة المشروعات، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، مصر، 2001، ص 45.

- 5-1- **التفاؤل**: يتميز المقاولون بأنهم متفائلون أكثر من غيرهم، ويتقبلون التعلم من الفشل فيعتبرون أن الفشل ما هو إلا حلقة من النجاح.
- 6-1- **الإبداع**: المقاول هو شخص مبتكر ويكون إبداعه في عدة أشكال كإنتاج سلع أو خدمات جديدة، إدخال طرق إنتاج جديدة، فتح أسواق جديدة أو إيجاد مصادر تمويل بديلة.
- 7-1- **روح المبادرة**: أي أنه رجل اجتماعي، يبادر حسب عقلانية غاياته، يركز على الأعمال لإتمامها وعلى النتائج، منشغل بالنجاح ويأخذ دوما المبادرة.
- 2- **الخصائص السلوكية**: تتمثل الخصائص السلوكية في المهارات التي تظهر من خلال التعرف على السلوك اليومي والإستراتيجي مع الأفراد العاملين معه ومع المنافسين ومن أهم هذه المهارات:
- 1-2- **المهارات التفاعلية**: تتجلى في القدرة على بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية والسعي إلى خلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والعدالة والمشاركة في حل المشكلات وإقامة قنوات اتصال.
- 2-2- **المهارات التكاملية**: يسعى المقاول دائما إلى تنمية مهاراته التكاملية بين العاملين بحيث يصبح المشروع عبارة عن وحدة عمل متكاملة.
- 3- **الخصائص الإدارية**: تمثل مجموعة المهارات التي يكتسبها أو يمتلكها المقاول والتي تضمن قدرته على اتخاذ القرارات ويمكن إنجازها في:
- 1-3- **المهارات الإنسانية**: التعامل الإنساني مع العاملين.
- 2-3- **المهارات الفكرية**: امتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية لإدارة مشروعة.
- 3-3- **المهارات التحليلية**: تتجلى في القدرة على تفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبلا على أداء المشروع بالإضافة إلى تحليل عناصر الفرص والتحديات وكذا تحليل سلوكيات المنافسين والمستهلكين.
- 4-3- **المهارات الفنية (التقنية)**: وهي المهارات الأدائية ومعرفة كيفية أداء العديد من الأعمال. والمخطط الموالي يوضح العلاقة بين خصائص ومميزات المقاول وبين نجاح مشروعه وديمومته.

الشكل رقم 02: العلاقة بين الخصائص والقدرات الشخصية ونجاح المشروعات الصغيرة



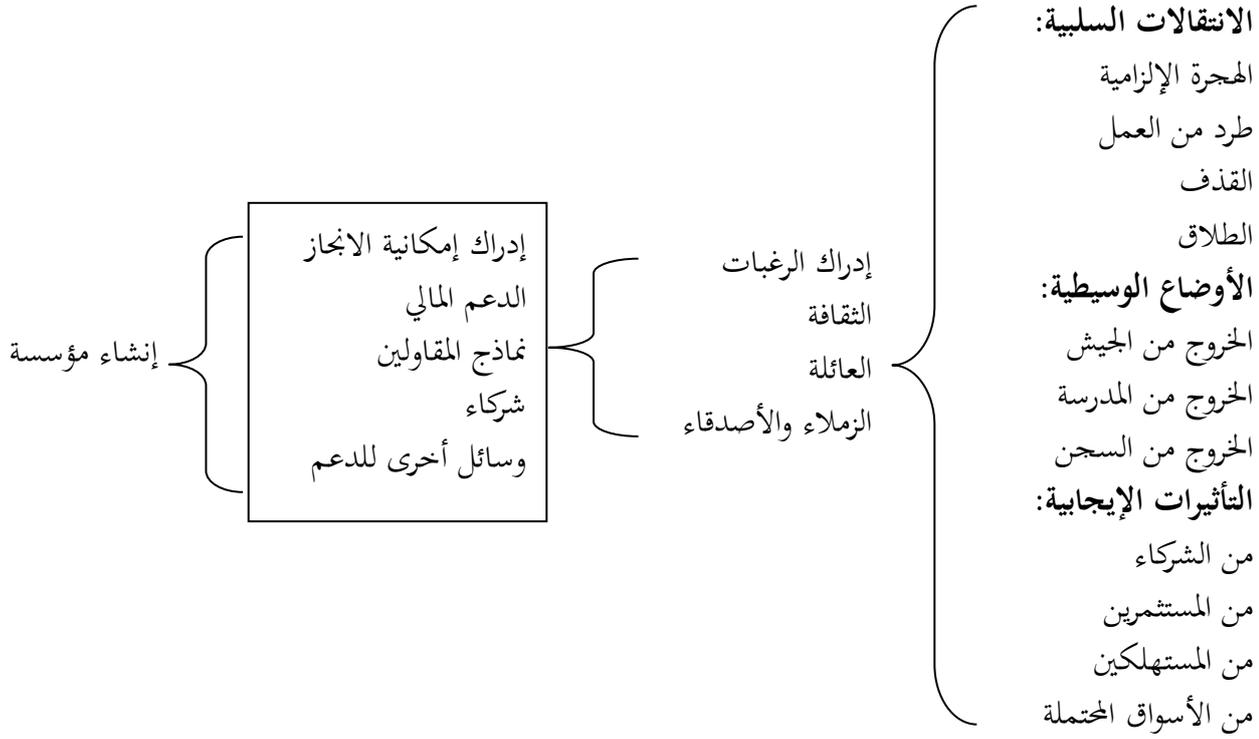
المصدر: فلاح الحسيني، المرجع السابق، ص 48

من خلال تحليل المخطط يتضح أن هناك مجموعة من الخصائص لا بد من توفرها في الفرد المقاول حتى يضمن نجاح وديمومة مشروعه خاصة فيما يتعلق بتوجيه العاملين وإرشادهم لتنفيذ المهام بالإضافة إلى الحسم في اتخاذ القرارات والتوجيهات.

### الفرع الثاني: دوافع الشباب نحو المقاولاتية

يعد نموذج الباحثين A.Shapero et L.Sokol أهم مرجع للأبحاث والدراسات المتعلقة بالمقاولاتية وهو نموذج تكوين الحدث المقاولاتي ويرتكز على فكرة أساسية تلخص في: "لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسة خاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد"، هذا ما يشير إليه نموذجهما بثلاث مجموعات من العوامل مثلما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم 03: نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لمسار التغيير في الحياة



Source: Mohamed Bayad et Malek Bourguiba, Op Cit, p 07.

يمكننا تفسير متغيرات النموذج كما يلي:<sup>1</sup>

- 1- الانتقالات السلبية: "Les déplacements négative" مثل التسريح من العمل، الطلاق، الهجرة، عدم الرضا عن العمل..... الخ.
- 2- الانتقالات الإيجابية: "Les déplacements positifs" مثل العائلة، وجود سوق جديد أو مستثمرين محتملين.... الخ.
- 3- الأوضاع الوسيطة: "Les situations intermédiaire" مثل الخروج من الجيش، المدرسة أو من السجن.

<sup>1</sup>- Mohamed Bayad et Malek Bourguiba Op Cit, P 07.

وتعتبر هذه العوامل أساس إحداث التغيير في مسار حياة الأفراد المحركة للحدث المقاولاتي.

بالإضافة للعناصر السابقة هناك عوامل أخرى يمكنها دفع الشخص نحو المقاولاتية يمكن إيجازها في:

- نموذج مقاول لتقليده: توصلت الدراسات إلى وجود رابط قوي بين وجود نموذج مقاول في المحيط و بروز مقاولين جدد، كما أن لجنس المقاول تأثير كبير إذ أن الفتاة تتأثر أكثر إذا كانت والدتها تعمل لحسابها الخاص نفس الشيء بالنسبة للرجل حيث يتأثر أكثر بعمل والده.<sup>1</sup>
- وحيث نجد أن الكثير من المقاولين ينتمون لعائلات بعض أفرادها مقاولين وهذا ما يعزز الثقافة المقاولاتية عند الشخص منذ الصغر.
- الخبرة: إن الخبرة الكافية والملائمة عنصر ضروري ومهم في جميع مراحل المسار المقاولاتي أي من تحديد الفكرة وإلى غاية تجسيدها، فالخبرة تساعد على اكتشاف واستغلال الفرص وتساعد على تنفيذ المهام المطلوبة بشكل أفضل.
- دور النوادي والجمعيات: فالانخراط في النوادي والجمعيات والمشاركة في نشاطها من شأنه أن يساعد في الحصول على معارف ومعلومات وتبادل الأفكار والخبرات.
- الموارد المالية: تعد السيولة ضرورية لإنشاء مؤسسة وتكلفة المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستغلة.
- المحفزات الاجتماعية والاقتصادية: وذلك من خلال الرغبة في الحصول على دخل ورفع القدرة الشرائية وتحسين ظروف المعيشة.
- المحفزات الشخصية: وتختلف تبعاً للفرد والجنس كالرغبة في الاستقلالية الذاتية وإمكانية التحكم في الوقت، الرغبة في الحصول على دخل أكبر والاستقلالية مالية.
- الحوافز المهنية: هي عموماً تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم والعمل لحسابهم الخاص.<sup>2</sup>
- الحوافز التجارية: والمتمثلة في الرغبة في استغلال فرص العمل أو سوق معين.

<sup>1</sup>- دباح نادية، المرجع السابق، ص 46.

<sup>2</sup>- سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، يومي 11 و14 أبريل 2012، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 08.

- **العوامل الدافعة السلبية:** وتمثل في الحاجة للمال، ظروف العمل غير المقبولة، التمييز في منح المناصب والحرمان من الترقيات.
- **العوامل النفسية:** للدوافع النفسية أثر بالغ الأهمية فحتى يتجه الفرد نحو المقاول لا بد من حدوث إثارة نفسية قوية كعدم توفر منصب عمل أو الفصل من أو عدم الرضى.... فمثل هذا الانشقاق النفسي يزرع في الفرد رغبة وحاجة ملحة وإرادة قوية لتحقيق النجاح.
- **أنظمة المساندة والدعم لإنشاء المؤسسات:** هذه الأنظمة هي عوامل محتملة يمكنها أن تؤثر بشكل ملائم أو غير ملائم على القدرات المقاولاتية للفرد من ناحية التمويل، والذي بدوره يقوي التوجه المقاولاتي للأفراد، ويقود أيضا إلى إنشاء مؤسسة، وهذه الأنظمة هي بدورها تنقسم إلى:<sup>1</sup>
- ✓ **الجهات الداعمة:** تلعب هيئات الدعم والمرافقة دورا مهما في رفع الرغبة المقاولاتية ولعل من أهم أجهزة الدعم في الجزائر:

#### ➤ الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية NESDA:

هي هيئة حكومية ذات طابع خاص، تتمتع بشخصية اعتبارية واستقلال مالي وهذه التسمية هي تحيين لتسمية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ هذه الوكالة التي أنشأت سنة 1996 وهي مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب العاطل عن العمل ولديه فكرة مشروع لإنشاء مؤسسة خاصة وتقديم الامتيازات التالية:

- تدعيم وتقديم الاستشارة والمرافقة.
- مساعدة مجانية (استقبال، إعلام، مرافقة، تكوين).
- امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة، تخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).
- الإعانات المالية (قروض بدون فائدة، تخفيض نسبة الفوائد البنكية).

#### ➤ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:

<sup>1</sup> - سلامي منيرة، المرجع السابق، ص 31.

أنشأ الصندوق سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية التي عرفتتها الجزائر في تلك الفترة من تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي.

يعمل الصندوق على تمويل مشاريع البطالين (إنشاء، توسيع) وبالغين من العمر 30 إلى 50 سنة، يصل تمويل المشروع إلى غاية 10 ملايين دينار جزائري.

### ➤ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر<sup>1</sup> ANGEM:

هي جهاز من أجهزة الحكومة وجد لمحاربة والحد من البطالة، مهمته تمويل الشباب حاملي المشاريع المسجلين في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

### ➤ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:

أنشأت الوكالة في إطار الجيل الأول من الإصلاحات التي أجريت في الجزائر خلال التسعينات سنة 1993 وكان يطلق عليها اسم وكالة تشجيع ودعم ومراقبة الاستثمار، ليطلق عليها بعد ذلك تسمية الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI سنة 2001.

مهمة الوكالة تتلخص في تسهيل، مرافقة وترقية الاستثمار.

✓ **الجامعة والتعليم:** يلعب التعليم بصفة عامة والجامعة خاصة دورًا مهمًا في تطوير مهارات المقاولاتية، لذلك فإنه من الضروري التركيز في المناهج التدريسية على تشجيع الاستقلالية والمثابرة، وتعزيز الثقة بالنفس بالإضافة إلى مهارات مقاولاتية أخرى. زيادة على ذلك فإن للجامعة دور هام في بناء المعرفة الخاصة بالمقاولاتية وتلقين المفاهيم العلمية التي تبنى عليها.

✓ **النصائح والتكوين:** تمثل عامل مهم في مسار العمل المقاولاتي، حيث عادة ما تقدم الجامعة تكوينًا في مجال المؤسسات وريادة الأعمال، وأيضًا التكوين الذي يجري على مستوى مراكز التكوين المهني كما هو حال دراستنا.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - <http://www.angem.org.dz>

<sup>2</sup> - محمد قوجيل، دور التعليم في ترقية المقاولاتية، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية حول المقاولاتية تكوين وفرص الأعمال أيام 6-7-8 أبريل 2014، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 05.

✓ **الدعم السوقي:** وهنا نخص بالذكر وجود حاضنات المؤسسات والمرافقين لها والتي يتمثل دورها في تقليص تكاليف بدء المشروع والذي من شأنه تسهيل إنشاء المؤسسات، وكذا توعية الشباب بكيفية متابعة نجاح مؤسساتهم.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية

يعمل قطاع التكوين والتعليم المهنيين على ترسيخ روح المقاولاتية لدى الشباب منذ بداية مساهم التكويني. ويتجلى ذلك من خلال التدابير التي تعتمدها الوزارة الوصية في هذا السياق، لاسيما من خلال الأيام الدراسية حول "دور التكوين المهني في المقاولاتية: من الابتكار إلى الاستثمار"، وذلك كون ترسيخ روح المقاولاتية يتجسد بتكثيف الخرجات الميدانية لدى المؤسسات الاقتصادية المتواجدة بمحيط المؤسسات التكوينية، هذه الخرجات من شأنها مساعدة المتكويين والمتربصين على اكتشاف عالم الشغل مبكراً كما تنمي لديهم روح الابتكار والإبداع، ما سيشجعهم على إنجاز مشاريعهم الاستثمارية الخاصة التي ستكون قيمة مضافة في مسار تنمية اقتصاد البلاد الذي يسعى الجميع إلى تحقيقه.

ويعمل قطاع التكوين والتعليم المهنيين على إعداد متربصين ومتمهين مؤهلين قادرين على التأقلم مع كل المتغيرات التي تشهدها المؤسسة الاقتصادية وفقاً للتكنولوجيات الحديثة.

كما يتبنى القطاع مقارنة جديدة في مرافقة متربصي القطاع قبل وأثناء وبعد فترات تكوينهم بداية من توجيههم لاختيار التخصصات التي تلائم قدراتهم ورغباتهم مروراً بضمان التكوين اللائق وفقاً للشروط البيداغوجية المعمول بها ووصولاً إلى تنويع مسار التكوين ودخول عالم الشغل أو التأسيس لمشاريع خاصة.

وللتجسيد الفعلي لهذا المسار فإنه من الضروري الحرص على غرس روح المقاولاتية لدى الشباب بتوفير بيئة أعمال مناسبة ومحفزة تعتمد على محيط يضمن الشفافية وترقية الإبداع والابتكار من خلال إدراج مقياس في برامج التكوين يعنى بتطوير التكوين في مجال المقاولاتية.

ولتفعيل هذا المفهوم عملياً عمد القطاع إلى إنشاء آلية سميت بدار المرافقة والإدماج على المستوى المحلي فخلال سنة 2020 تم إنشاء 49 دار مرافقة والإدماج على المستوى الوطني.

<sup>1</sup> - محمد قوجيل، المرجع السابق، ص 60.

الهدف من إنشائها هو خلق فضاء للإعلام و تحسيس المتربصين على ما توفره الدولة من ميكانيزمات وأجهزة لدعم تشغيل الشباب ومرافقتهم في جميع مراحل تجسيد مشاريعهم كما أنها تعتبر فضاء لتبادل الآراء والخبرات ما بين متربصي وخرجي القطاع مع مختلف أجهزة الدعم والمرافقة والإدماج المهني المنشأة من طرف الدولة، وذلك لمرافقة الراغبين في إنشاء تعاونيات أو مؤسسات مصغرة أو مبتكرة في مختلف التخصصات سواء فلاحية، خدماتية، صناعية،..... أو غيرها.

حيث وخلال سنة 2020 أيضا تمت برمجة تدريب المتربصين والمتمهين على مبادئ المقاولاتية كمادة تدرس في جميع المسارات التكوينية للقطاع وتم تسليم شهادات تأهيل خاص في مجال المقاولاتية بالاتفاق مع الوزارة المنتدبة المكلفة بالمؤسسات المصغرة.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: الدراسات السابقة

يتناول هذا المبحث البحوث السابقة والدراسات السالفة في الموضوع لما لها من أهمية كونها تعرض كل جديد يتعلق بموضوع البحث.

### المطلب الأول: الدراسات الوطنية

#### الفرع الأول: الدراسات الوطنية باللغة العربية

1- دراسة بن يحي مريم، هند حاج سليمان 2012<sup>2</sup>: مقال بعنوان "تأثير التدريس المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني ولاية تلمسان".

تناولت هذه الدراسة تأثير التدريس المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين طرق التدريس والتوجه المقاولاتي أي أنه هناك أثر للتدريس المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني لولاية تلمسان.

<sup>1</sup> - وزارة التكوين والتعليم المهنيين، حصيلة نشاطات قطاع التكوين والتعليم المهنيين لسنة 2020، www.mfep.gov.dz، شوهده يوم 2024/03/03، ص 04.

<sup>2</sup> - بن يحي مريم، هند حاج سليمان، مقال بعنوان "تأثير التدريس المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني ولاية تلمسان". 2012.

## 2- دراسة أنين خالد سيف الدين، سلامي منير، 2013:1 مقال بعنوان "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية".

استهدفت هذه الدراسة معرفة مدى رغبة الشباب متربصي التكوين المهني في التوجيه نحو المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأحد الحلول الممكنة لمشكل البطالة من خلال الإشكالية المطروحة في البحث. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تعتبر المقاولاتية فكرة جذابة بالنسبة لمتربصي التكوين المهني، إلا أنه لا يوجد لديهم فهم واضح لمعناها.
- وجود مشكل التمويل والحصول على عقار يقلل من توجه الشباب نحو المقاولاتية، وغياب المعلومات الكافية لديهم عن أجهزة الدعم والمرافقة والمزايا التي تقدمها.

## 3- دراسة بن عمار عائشة، رمعون نورية بن غبريط، سنوسي زوييدة 2013:2 تناول المقال عنوان: "التكوين المهني ودعم التشغيل في البلدان المغاربية إصلاحات وسيرورات اجتماعية".

حيث درست وضعية التكوين المهني وعلاقته بالتشغيل في البلدان المغاربية الثلاثة: الجزائر المغرب وتونس، حيث أدى انتشار البطالة في أوساط الشباب أصحاب الشهادات إلى ظهور مشكلة، هذا ما أدى إلى نشوب أزمة سببها الرئيسي هو عدم التوافق بين الواقع وبرامج التكوين والتشغيل، وعليه طرح الاستفسار التالي: كيف يمكن تلبية الطلب الاجتماعي على التكوين من جهة والتأسيس ليصبح وسيلة تحكم بإمكان السياسة العمومية أن تتركز عليها مرافقة مختلف السياسات الاقتصادية المقررة؟

وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود ضعف الرؤية الإستشرافية في مجال برامج التكوين والسياسات العمومية الموجهة لتشغيل الشباب.

<sup>1</sup>- أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، دراسة حالة مؤسسة التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي، حاسي مسعود، تقرت، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مقال منشور في مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، عدد 02، 2013.

<sup>2</sup>- بن عمار عائشة، رمعون نورية بن غبريط، سنوسي زوييدة، التكوين المهني ودعم التشغيل في البلدان المغاربية إصلاحات وسيرورات اجتماعية، مقال منشور في مجلة إنسانيات، 2013، مج 17، عدد 60-61، ص 13-43.

4- دراسة بن حمدون عبد الله 2023: أطروحة دكتوراه بعنوان دور التكوين المهني في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عينة من المتربصين بمؤسسات التكوين المهني والتمهين لولاية غرداية.

تناولت الدراسة دور المناخ التنظيمي للتكوين المهني في تعزيز أبعاد التوجه المقاولاتي لدى الشباب وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود تأثير إيجابي للمناخ التنظيمي للتكوين المهني على كافة أبعاد التوجه المقاولاتي لأنه يساعد المتربص في الدخول إلى عالم المقاولاتية، تسمين دور دار المرافقة والمقاولاتية للتسهيل على المتربصين الولوج للمقاولاتية.

كما انه قدم مجموعة من المقترحات مثل تشجيع المناخ التنظيمي المتعلق بالتكوين الإنتاجي والتعامل مع مؤسسات الدولة كالمستشفيات بخياطة المآزر مثلا أو تلحيم الكراسي أو إجراء دراسة طبوغرافية مما يمهّد الطريق للمتكونين في إنشاء مقولة.

### الفرع الثاني: الدراسات الوطنية باللغة الأجنبية

1- **Laibyas Saibi Sandra, ABADLI Riad, l'intention entrepreneuriale chez les étudiants et la formation universitaire cas de la maison de l'entrepreneuriat de Constantine, 2017.**

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تبيان أثر التكوين على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، خصوصا المستفيدين من تكوين في مجال المقاولاتية والذي تقدمه دار المقاولاتية، وكانت النتائج أن هناك أثر للتكوينات التي تقدمها دار المقاولاتية في توجيه أفكار الطلبة نحو العمل المقاولاتي وخلق نشاط خاص، وتكوين أفكار إبداعية لدى الطلبة.

2- **ALLAOUA Selma, Evaluation de l'enseignement de l'entrepreneuriat et sa contribution au développement de l'intention entrepreneurial des étudiants cas université d'Oran, 2018.**

يهدف هذا المقال إلى إبراز دور التعليم المقاولاتي في دفع الطلاب نحو العمل المقاولاتي والتشخيص لمختلف البرامج والأنشطة التعليمية الهادفة لتفعيل التوجه المقاولاتي للطلبة وتحفيزهم على التفكير في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وتقييم دور الأستاذة والمكونين الذين يقومون على مختلف البرامج والأنشطة الهادفة إلى إثارة الفكر المقاولاتي، وقد خلصت الدراسة إلى أن البرامج المقدمة للطلاب لديها أثر إيجابي على تطوير ثقافة المقاولاتية، وأنه

هناك عدد من الطلبة ليس لديه الدارية بوجود دار ريادة الأعمال داخل الجامعة، وقد قدم الباحثان جملة من الاقتراحات منها: إنشاء أقسام خاصة بالمقاولاتية، دعوة رواد الأعمال لقيادة الندوات ومشاركتهم مهاراتهم مع الطلبة، تشجيع المعلمين لاستحداث طرق جديدة للتعليم، دعوة الجامعة لتكوين المديرين في المقاولاتية.

**3- NASSIRA Kouraiche, Promotion de l'entrepreneuriat dans l'enseignement supérieur en Algérie, 2018.**

سلطت الباحثة من خلال هذه الدراسة الضوء على الإجراءات التي قامت بها الجامعة الجزائرية من أجل تنمية روح المبادرة وريادة الأعمال، وتبيين أهمية التعليم في المواقف والسلوكيات المشجعة أكثر على العمل المقاولاتي.

وكانت نتيجة الدراسة أن التعليم المقاولاتي يعلب دورًا جوهريًا في تعزيز المقاولاتية لدى الطلبة، كما قامت باقتراح توصيات مفادها إنشاء مراكز مقاولاتية داخل الجامعات بالشراكة مع أجهزة الدعم المقاولاتية، إنشاء حاضنات من خلال هيئات وكالة الترويج الوطنية وتطوير المجمعات التكنولوجية ANTP والوكالة الوطنية لتقييم نتائج البحث والتطوير التكنولوجي ANVREDET.

**4- ZERROUKI Wassila Zoulikha, TABET Aouel Wassila, Un éclairage sur l'impact de l'enseignement de l'entrepreneuriat sur le développement de l'esprit entrepreneurial: cas des étudiants de la maison de l'entrepreneuriat de l'université de Tlemcen, 2020.**

في هذا المقال تم تسليط الضوء على مقدار مساهمة الجامعة الجزائرية في تنمية التوجه المقاولاتي بواسطة مختلف الآليات والبرامج وخاصة ما تعلق بدور دار المقاولاتية، وقد أجريت الدراسة في دار المقاولاتية بجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان وقد مست الدراسة الكليات الست للجامعة.

وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك ارتباط قوي بين متغيرات تعليم ريادة الأعمال وروح المبادرة، مما يدل على أن التعليم المقاولاتي يقوي روح المبادرة لدى الطلاب، وأن هناك تأثير كبير للتعليم المقاولاتي على روح المقاولاتية، كما أن التدريب على ريادة الأعمال يساعد على معرفة الآليات والطرق المختلفة لإنشاء مشاريع خاصة.

**5- BAREK Naima, AMARA Selma, MAYOUF Houda, The learning organization is a mechanism for promoting the entrepreneurial orientation of students in Algeria, 2021.**

ركزت هذه الدراسة من خلال هذا المقال على إبراز دور الجامعة كمنظمة متعلمة في دفع الطلاب نحو العمل المقاولاتي، وذلك بالوقوف على مختلف أنماط البرامج التعليمية الهادفة لتفعيل التوجه المقاولاتي وتحفيزهم على التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة بالإضافة إلى إبراز دور الأستاذة والمدرسين الذين يقومون على مختلف البرامج الهادفة إلى أدكاء الفكر المقاولاتي لدى الطلبة، بالإضافة إلى الوقوف على الدور الذي تلعبه دار المقاولاتية لتعزيز التوجه المقاولاتي ونشر ثقافة العمل الحر.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- برامج التعليم لها دور في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الطلاب، الجامعة كمنظمة تعليمية لها دور مهم وكبير في غرس ثقافة ريادة الأعمال، مساهمة دار المقاولاتية في توجيه الطلبة نحو إنشاء مشاريعهم الخاصة.
- ومن خلال النتائج تم اقتراح عدة توصيات أهمها: ضرورة تقريب أجهزة الدعم والمرافقة من الطلبة وحملة المشاريع، ضرورة توعية الطلبة بأهمية العمل الحر خاصة في حال عدم وجود فرص التوظيف.

## المطلب الثاني: الدراسات الدولية

### الفرع الأول: الدراسات الدولية باللغة العربية

- 1- دراسة علوية الزويبر، سلوى أبو ضيف، دور تعزيز المهارات الريادية لطالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في دعم المشروعات الصغيرة، دراسة تطبيقية على مركز التوظيف والأعمال الريادية، 2018.

الهدف الأساسي لهذا المقال هو التعرف على الوضع القائم ومدى مساهمة مركز التوظيف والأعمال الريادية بمختلف البرامج التكوينية والتدريبية المقدمة في تعزيز المهارات المقاولاتية.

وقد أسفرت هذه الدراسة ان المركز يقدم عدد معتبر من الخدمات التدريبية منها واستشارات ودعم مالي ونفسي وغيرها من الخدمات، بالإضافة أن الدورات التدريبية المقدمة للطالبات عززت لديهن مهارات المقاولاتية، كما رفعت لديهن مستوى الوعي بثقافة العمل الحر واستنتجت الباحثتان أن أكثر من نصف العينة محل الدراسة لديهن دافع كبير نحو الاستقلال المادي، وأن الدورات التدريبية المقدمة عززت الثقة بالنفس لدى المتكونات وزادت الرغبة لديهن في المثابرة والرغبة في النجاح، وقدمت الباحثتان جملة من التوصيات أهمها:

ضرورة السعي إلى تعزيز نقاط القوة للاستفادة من الفرص المتاحة من طرف الدولة والمساهمة في تحقيق أهداف 2030 وذلك مع ضرورة تطوير الخدمات المقدمة من طرف المركز، ضرورة تقديم درجات علمية معترف بها في المجال كدبلومات ريادة الأعمال بتطوير مفردات تتضمن محاور الريادة والعمل الحر والمهارات الريادية والذكاء المالي.

2- دراسة أمل علي محمود سلطان، بعنوان: واقع مفهوم ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة في مصر ودور التعليم في تطويره، 2019.

كان هدف الباحثة من خلال هذه الدراسة وصف مفهوم المقاولاتية لدى طلبة جامعة أسيوط، في مصر ووضع تصور للدور المأمول منها في توعية الطلبة بمفاهيم مهارات ريادة الأعمال.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

أن الدور الذي تقوم به الجامعة في تنمية مفهوم المقاولاتية ليس بالمستوى المطلوب، مما يتطلب جهد أكبر من أجل إكساب الطلبة مفهوم المقاولاتية وسبل ممارستها بشكل سليم، بالإضافة إلى عدم اقتناع الطلبة بالدور الذي تقوم به المؤسسة الجامعية لتنمية ريادة الأعمال لديهم.

واقترحت الباحثة مجموعة من التوصيات تتلخص أساساً في ضرورة وضع منهج تعليمي جديد يهدف إلى تعريفهم بمفهوم ومعارف ومهارات وأنواع وأساليب ممارسة ريادة الأعمال، ضرورة استخدام أساليب وطرق فعالة وحديثة في تدريس الطلبة في مجال المقاولاتية مثل دراسة الحالة، زيارات ميدانية للمشروعات الناجحة، عقد لقاء مع رواد أعمال ناجحين.....

3- دراسة موزة بنت عبد الله المقبالية، جوهر الجموسي، عوض بن علي، المعمري، فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الأعمال بسلطنة عمان، 2021.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فعالية التعليم المقاولاتي في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان، وكذا إبراز أهمية غرس ثقافة المقاولاتية في المتعلمين وإعدادهم للاعتماد على أنفسهم اقتصادياً تماشياً مع الاهتمامات الوطنية في هذا المجال، إذ أنه من المنتظر أن تدفع الطلبة وتحفزهم

للانخراط في مجال المقاولاتية وقد خلصت الدراسة إلى أن التعليم المقاولاتي له فعالية في تنمية التوجه المقاولاتي للطلبة وعزز لديهم الدافعية للعمل على إنشاء مشاريع تجارية خاصة، وبناءً على النتائج اقترحت جملة من التوصيات أهمها: ضرورة عرض قصص نجاح رواد أعمال عمانيين، التركيز على أهمية تنفيذ زيارات ميدانية طلابية لسوق العمل، تطوير محتوى مقرر "المقاولاتية إبداع وابتكار"، الاستعانة برواد أعمال لتدريس أجزاء من مقرر ريادة الأعمال لنقل خبراتهم، تشجيع الطلبة وتحفيزهم لإجراء البحوث المتعلقة بالمقاولاتية على المستوى المحلي والدولي، ضرورة الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في هذا المجال، تفعيل ونشيط العلاقة بين الجامعات وقطاع ريادة الأعمال.

4- دراسة أمل أنور عبد العزيز: مقال بعنوان: فاعلية برنامج تدريبي قائم على مهارات التعليم الريادي في تحسين مهارات التفكير الإستراتيجي واتخاذ القرار والتوجه نحو ريادة الأعمال لدى عينة من طلبة كلية التربية، 2021.

هدف هذا المقال هو التعرف على فعالية برنامج تدريبي مقترح قائم على مهارات التعليم المقاولاتي في تحسين مهارات التفكير الإستراتيجي ومهارات اتخاذ القرار والتوجه المقاولاتي لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية، وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك تأثير قوي للبرنامج المقترح على التوجه المقاولاتي وأن البرنامج القائم على مهارات التعليم المقاولاتية يوفر تعلمًا أفضل على تطوير الذات والقيم المقاولاتية وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار واكتساب المهارات وعلى ضوء هذه النتائج قدمت الباحثة جملة اقتراحات أهمها:

ضرورة عقد البرامج التدريبية والندوات وورش العمل داخل الجامعة للتوعية بالثقافة المقاولاتية ومميزات العمل الريادي، تكوين جمعيات و وحدات تتولى رعاية المقاولين من الطلاب، حث الجامعات على عقد الندوات وورش تدريبية مع عرض نماذج ناجحة، تخصيص جائزة سنوية على مستوى الجامعة لأفضل مشروع مقاولاتي للشباب، إنشاء مركز التعليم المقاولاتي لتبادل المناهج والبرامج الدراسية وأساليب التعلم والاستفادة من الخبرات الرائدة.

## الفرع الثاني: الدراسات الدولية باللغة الأجنبية

## 1- Puji Handayati, does entrepreneurship education promote vocational student's entrepreneurail mindset, 2020.

عنوان البحث هو على شكل سؤال: هل يعزز التعليم المقاولاتي والفكر المقاولاتي لدى الطلبة إلى إستشكاف كيف يحدد تعليم ريادة الأعمال نوايا الطلب المقاولاتية وتأكيد أن تعليم ريادة الأعمال يمكن للتكوين المهني أن يشرح نية المتكون الريادية مما يعني أن تعليم ريادة الأعمال يقود بنجاح نية الطلاب في أن يكونوا رواد أعمال.

من خلال هذا البحث تم التطرق إلى الدور الجوهرية للفكر المقاولاتي في دعم هذه العلاقة التأثيرية، التعليم المقاولاتي في تعزيز التوجه الريادي للشباب، وقد قدمت الدراسة ثلاثة مساهمات أساسية تتخلص في:

- أعطت الدراسة نظرة لمنطقة جاوة الشرقية بأندونيسيا من خلال دراسة تأثير التعليم المقاولاتي ونية الطلاب ليكونوا رواد أعمال ودور الوساطة للمبادرة والفكر المقاولاتي.
- ركزت الدراسة على مستوى التكوين المهني حيث يعتبر هيكل أساسي في تكوين الشباب وتلقينهم الصنعة وشحذ توجههم المهني حيث يعتبر البحث في هذا القطاع مغيبا مقارنة بالبحوث في مجال المقاولاتية بقطاع التعليم العالي وبمستوى الطلاب الجامعيين.
- الدراسة المركزة في اندونيسيا ملحة بالنظر للمنحى التصاعدي والمتزايد للبطالة من الخريجين المهنيين، حيث يقترح تخريج مهنيين رواد أعمال.

وقد خلص البحث للنتائج التالية:

- تأثير الوالدين في دفع الطلاب على العمل المقاولاتي أكبر من دور الدروس والمحاضرات.
- هناك توافر لأبعاد التوجه المقاولاتي لدى المتربصين بمؤسسات التكوين المهني.
- هناك تأثير لطرق التدريس والبرامج المعتمدة بمختلف مؤسسات التكوين المهني على التوجه المقاولاتي بمختلف أبعاده.

## 2- Timo Nevalainen, Jaana Seikkula Seino, and Maria salomaa, Team learning as a model for facilitating entrepreneurial competences in Higher Education: the case of Proakatemia, 2021.

يعالج هذا المقال البحثي المعنون بالتعليم ضمن فريق كنموذج لتعزيز الكفاءة المقاولاتية في التعليم العالي، طريقة التعلم الجماعي كإطار مفاهيمي لدعم كفاءات الطلاب في تنظيم المشاريع داخل مؤسسات التعليم العالي، وبشكل أكثر تحديد الكشف عن فاعلية طريق التعليم الجماعي في المقاولاتية حالة وحدة ريادة الأعمال (Proakatemia) الكائنة بجامعة تامبيري للعلوم التطبيقية في فنلندا.

ومن أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة:

- أنه هناك تأثير لهذا البرنامج في توجيه المشاركين فيه نحو المقاولاتية.
  - أن للتعليم المقاولاتي والفكر الريادي تأثير كبير على النية المقاولاتية للطلبة المتكويين.
  - يسمح التعليم في التكوين المهني للطلاب المتكويين بالتفاعل مع أقرانهم أو الشخصيات الناجحة في حل المشكلات في دراسة ريادة الأعمال.
  - يدعم التحفيز من الزملاء والمدرسين التوجه المقاولاتي ويحرك فيهم الشغف أن يكونوا رجال أعمال.
- وقد قدمت الدراسة جملة من الاقتراحات للقائمين على شؤون التكوين المهني منها:
- لا بد من تعزيز كفاءة المعلم وعلى وجه الخصوص ذات الصلة بريادة الأعمال مثل تكثيف الندوات حول المقاولاتية، داخل منظومة التكوين وتعزيزها ببرامج التدريب وتمكين المعلمين من مواصلة دراستهم من أجل أداء أفضل.
  - تشجيع تعليم ريادة الأعمال في المدارس ومراكز التكوين المهني للطلاب المتكويين لتطوير أفكارهم الإبداعية حتى يصبحوا مقاولين.

المطلب الثالث: موقع البحث من الدراسات السابقة

الفرع الأول: استفادة موضوع البحث من الدراسات السابقة

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة، ومن خلال التعرف على الإشكاليات التي سبق طرحها وكذا الفرضيات الموضوعية والتي تفترض في مجملها أن للتكوين المهني دوراً أساسياً وفعالاً في غرس روح المقاولاتية وتعزيز التوجه المقاولاتي لدى المتكونين، إلا أن النتائج أظهرت أن واقع الرغبة لدى المتكونين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب، رغم عديد أجهزة الدعم والمتابعة التي استحدثتها الدولة في هذا السياق مثل: .NASDA ،CNAC ،ANJEM

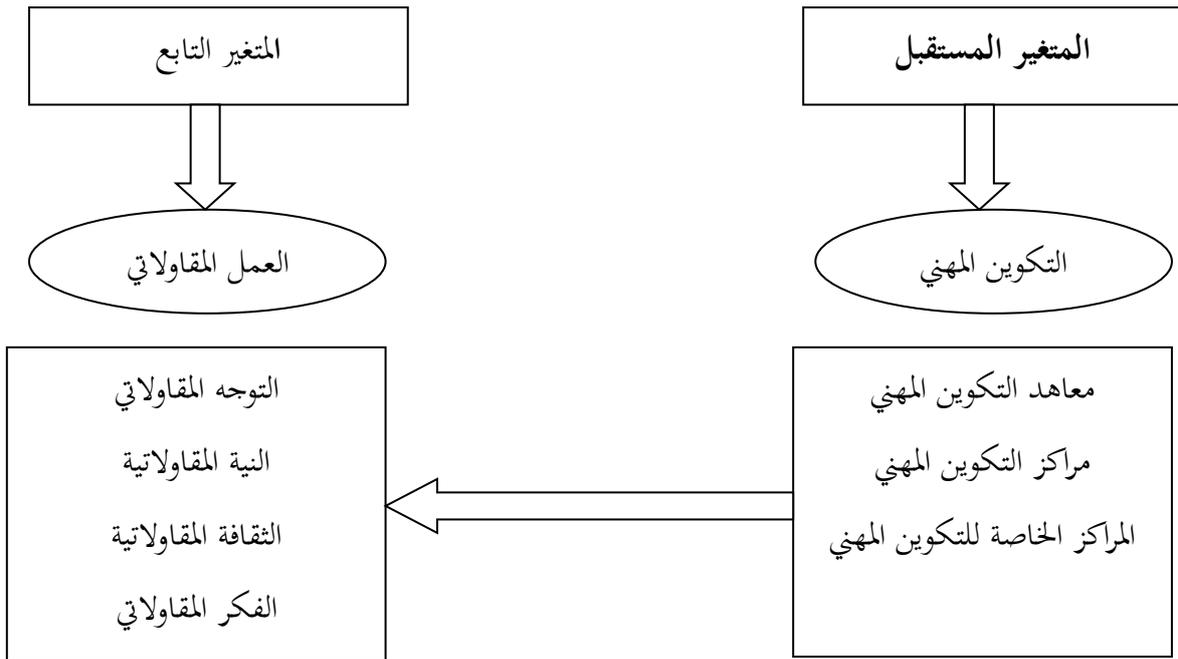
### الفرع الثاني: مميزات الدراسة الحالية

ركزت الدراسة الحالية على مدى استجابة إستراتيجيات التكوين المهني في تكوين الشباب وذلك لخلق الرغبة لديهم لإنشاء مقاولات خاصة بهم تساهم في الاقتصاد الوطني من خلال خلق قيمة مضافة، وكذا خلق مناصب شغل تساعد على استقطاب الطاقات البشرية المكونة في مؤسسات التكوين المهني.

### خلاصة الفصل الأول:

في هذا الفصل تمت الإحاطة بأهم المفاهيم النظرية والتعريفات المتعلقة بالتكوين المهني وكذا المقاولاتية، بالإضافة لأهم الدراسات السابقة والبحوث العلمية التي تطرقت لنفس موضوع بحثنا من خلال الدراسة والأهداف، أي الدراسات السابقة التي تناولت تأثير التعليم المقاولاتي سواء في التعليم العالي او في التكوين المهني، ودوره في تعزيز التوجه المقاولاتي والتي تتقارب مع النموذج في الشكل الموالي:

الشكل 04: يوضح الإطار الكلي للمتغيرات التي شملتها الدراسة



## الفصل الثاني:

دراسة ميدانية لدرور المؤسسات التكوينية المهني

في تفعيل توجه المقاولاتية

تمهيد:

بعد عرض للجانب النظري للدراسة والتعرف على المفاهيم الأساسية للمتغيرين المستقل التكوين المهني وكذا المتغير التابع ألا وهو المقاولاتية سنتطرق من خلال الفصل الثاني إلى الجانب التطبيقي للدراسة للإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية من خلال مجموعة من الأدوات والمعلومات تم جمعها من مركز التكوين المهني والتمهين "احمد زبانه" عين الكيحل.

سنحاول في هذا الفصل قياس المتغيرات ميدانيا وإجراء الاختبارات الإحصائية على عينة الدراسة من المتربصين بما يخدم إشكالية البحث ويجب على الأسئلة الفرعية لمعرفة مدى تحقق فرضيات الدراسة وهذا بواسطة أدوات التحليل الإحصائي التي اعتمدنا فيها على برنامج الحزم الإحصائية Spss .

حيث قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، من خلال المبحث الأول سيتم التعريف بالمؤسسة المعنية بالدراسة بتقديم البطاقة التقنية والهيكल التنظيمي لها، أما من خلال المبحث الثاني فسنقوم بدراسة ميدانية لعينة من متكوني المركز، ليختتم في الأخير بملخصة الفصل والتي هي عبارة عن عرض مختصر لأهم ما تطرقت له الدراسة الميدانية وأهم استنتاجاتها.

## المبحث الأول: تعريف مركز التكوين المهني والتمهين "أحمد زبانه" عين الكيحل

يعد مركز التكوين المهني والتمهين أحمد زبانه عين الكيحل كغيره من المؤسسات التكوينية هيكل من هياكل الشبكة الواسعة لهياكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين، ويضمن المركز تكوينات في المستويات من 01 إلى 04، إذ يعمل على تقديم تكوين نظري للمتربصين وتكوين نظري وتقني للمتمهين على حد سواء للحصول على تأهيل بكفاءات ومهارات تمكنهم من الاندماج في عالم الشغل أو إنشاء مشاريع خاصة.

## المطلب الأول: بطاقة تقنية عن المركز

### أولاً: النشأة - التسمية والموقع

أنشئ المركز بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-295 المؤرخ في 20 رمضان عام 1429 الموافق لـ 20 سبتمبر 2008 المتضمن إنشاء مركز التكوين المهني والتمهين أحمد زبانه عين الكيحل، وكانت بداية نشاط المركز رسمياً في سنة 2009.

سميت المؤسسة باسم الشهيد "أحمد زبانه" بطل من أبطال الثورة الجزائرية وهو أول من حكم عليه بالإعدام أو كما يسمى بشهيد المقصلة تيمناً بتاريخ الجزائر الحافل وبتضحيات شهدائها الأبرار.

يقع مركز التكوين المهني والتمهين "أحمد زبانه" بدائرة عين الكيحل ويتربع على مساحة إجمالية تقدر بـ 6250م<sup>2</sup> وبطاقة استيعاب تقدر بـ 300 متربص، وهو مجهز بـ:

- 1- مرافق بيداغوجية: متمثلة في: 04 ورشات، و08 أقسام للدراسة، ومخبر للإعلام الآلي.
- 2- مرافق إدارية وعامة: تتمثل في: مكتب للاستقبال والتوجيه-مصلحة التكوين الحضوري والمتواصل، وكذا مصلحة التمهين، تضم 03 مكاتب بالإضافة إلى جناح إداري يضم 08 مكاتب وقاعة للاجتماعات- مطعم- مخزن عام و سكنات إلزامية وعددها ثلاثة(03) سكنات.
- 3- مرافق رياضية ثقافية وترفيهية:
- 4- ملعب لكرة القدم ومكتبة: تضم قاعة للمطالعة وفضاء للانترنت
- 4- رمز المركز: 4609 رقم الهاتف: 043-65-03-56 رقم الفاكس: 043-65-04-22 البريد الإلكتروني: cfpaainelkihal@gmail.com

ثالثا: التخصصات المفتوحة بالمركز

الكهرباء المعمارية- طلاء وتركيب الزجاج-الحدادة الفنية-تركيب المنشآت الصحية-أمين المخزن-الخطاطة- الأمانة- البناء-الإعلام الآلي -طبخ الجماعات وصناعة الحلويات التقليدية-الحلاقة- البستنة وأمن ووقاية.

رابعا: مستخدمي وعمال المركز

عدد المستخدمين بالمركز: 47.

عدد المستخدمين المرسمين: 28.

عدد الأعوان المتعاقدين: 19.

عدد المؤطرين من بين المستخدمين: 05 هم: مدير المركز- رئيس مصلحة الإدارة والمالية والوسائل- رئيس مصلحة التكوين الحضوري والمتواصل- مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين-مساعد تقني وبيداغوجي مكلف بمصلحة التمهين.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمركز

- المدير: هو المسؤول الأول في المركز والذي يتمتع بكل الصلاحيات المخولة لتسيير المؤسسة بصفته مديرا وأمرا بصرف ميزانيتها كما يتولى:
- تحضير البرنامج السنوي للنشاطات وتحضير مخطط الاجتماعات التنسيقية الشهرية والتنسيق بين مختلف المصالح .
- متابعة مخطط إتقان وتكوين موظفي التأطير والتكوين والسهر على توفير وسائل العمل المادية التي تمكن الأساتذة من إنجاز مهامهم على أحسن وجه وكذا الإداريين.
- السهر على الاستغلال الأمثل للتجهيزات والوسائل وإنشاء علاقات مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي.
- كاتبة مديريةية: تعتبر النواة الأساسية في الإدارة من حيث التنظيم، وهي مكلفة بإنجاز مختلف المهام المتعلقة بالأمانة العامة.

1- مصلحة الإدارة والمالية والوسائل: يتأسها المقتصد المسير حيث يقوم بالمهام الرئيسية المسندة إليه من تنسيق ومراقبة الأنشطة التي تقوم بها المصالح الموضوعة تحت تصرفه من مصلحة المستخدمين - المحاسبة

بفرعيها وكذا الأعدان المتعاقدين، كما يتولى توفير وتهيئة الوسائل اللازمة لتسيير المؤسسة مع المصالح المعنية فيما يتعلق بالجانب الإداري والمالي وكذا الوسائل.

2- المصلحة التقنية والبيداغوجية: يشرف عليها:

أ- رئيس مصلحة التكوين الحضوري والمتواصل: يتولى:

- إعداد مخططات اللقاءات التنسيقية وتنسيق ومتابعة المصالح وبرنامج التكوين.
- برمجة وتحضير مجلس الأساتذة وإعداد التوزيع الأسبوعي للمواد، تخطيط دورات التكوين، تسيير الملفات التقنية للأساتذة ومتابعة تطبيق الحجم الساعي لهم وللشروع بالإضافة إلى متابعة وتقييم نشاطات الأساتذة والمصادقة على مواضيع مذكرات نهاية التكوين وبرمجة الامتحانات التقييمية الدورية والنهائية، المشاركة في لقاءات إثراء عروض التكوين من اجل استحداث عروض تخصصات جديدة.
- البحث عن مشاريع التكوين التعاقدية والإشراف على منصة مهني ومنصة التسيير الخاصة برقمنة القطاع، بالإضافة إلى الإشراف على:

أساتذة متخصصين في التكوين والتعليم المهنيين من الدرجة الأولى - أساتذة التكوين المهني المكلفين بتدريس تخصصات النمط الإقامي وكذا عون مكتب مكلف بمهام أمانة المصلحة.

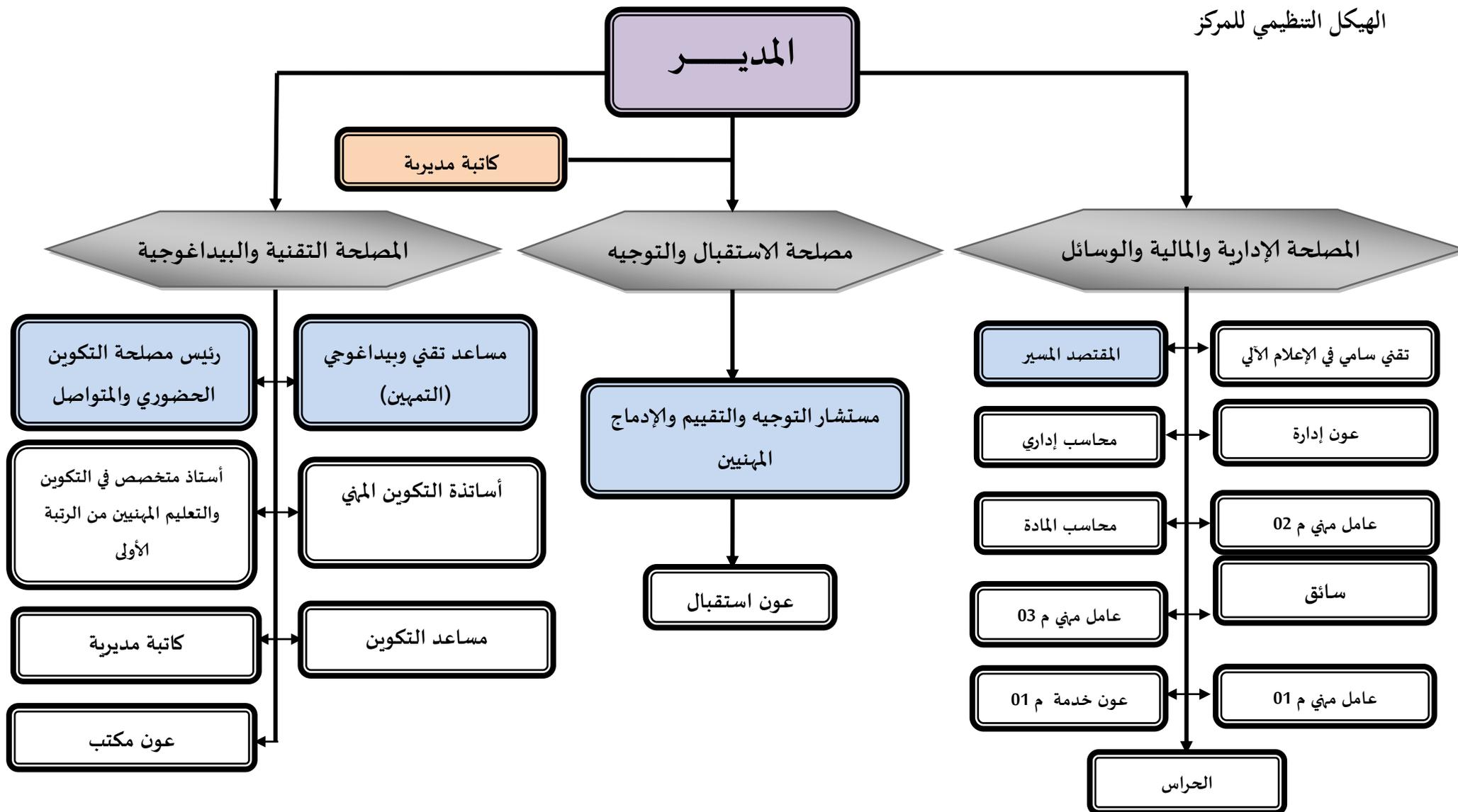
ب- مساعد تقني بيداغوجي لمصلحة التمهين: مكلف بأداء المهام الآتية:

- الوقوف على التسجيلات وتأمين المتتمهين، القيد في السجلات الخاصة بالمصلحة.
- إعداد الحالة الشهرية للمتربصين وكذا الاساتذة المكلفين بنمط التمهين، إعداد استعمالات الزمن للأساتذة المعنيين بتقديم دروس في التكوين التقني والتكنولوجي المكمل للمتتمهين والمتابعة الميدانية لمخطط العمل والمشاركة في لقاءات إثراء عروض التكوين من اجل استحداث عروض تخصصات جديدة
- إعداد محاضر افتتاح دورات التكوين ومحاضر السداسيات بالإضافة إلى الإشراف على منصة مهني ومنصة التسيير الخاصة برقمنة القطاع إضافة إلى الإشراف على: أساتذة التكوين المهني المكلفين بتدريس تخصصات نمط التمهين - كاتبة مديرية مكلفة بأمانة المصلحة ومساعد التكوين مكلف بالحراسة.

3- مصلحة الاستقبال والتوجيه: تشرف عليها:

مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين: مهمتها:

- القيام بمقابلات للتقييم المهني من أجل توجيه المترشحين إلى تكوين حسب قدراتهم ومؤهلاتهم الذهنية ومرافقة المتربصين والمتمهين خلال طور التكوين.
- المشاركة في تنظيم اختبارات نفسية تقنية للمترشحين قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمانية والذهنية.
- مرافقة المتربصين والمتمهين في نهاية التكوين في مجال الإدماج قصد البحث الفعلي عن منصب شغل أو نشاء مؤسسات أو مشاريع خاصة.
- المشاركة في لقاءات إثراء عروض التكوين من اجل استحداث عروض تخصصات جديدة وتنظيم حملات تحسيسية للشباب في الساحات العمومية والشواطئ والأماكن العامة لاستقطاب الشباب من اجل اكتساب مؤهلات لدخول عالم الشغل.
- مساعدة المتربصين والمتمهين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذة واقترح إعادة التوجيه إذا اقتضى الأمر ذلك استنادا إلى تقويم دائم لكفاءتهم-المشاركة في التحقيقات والدراسات وسبر الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل وتخطيط وتنسيق أنشطة المركز في مجال الإعلام والتوجيه المهنيين وضمان متابعة المتربصين والمتمهين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية والبيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم زيادة على الإشراف على منصة مهنتي ومنصة التسيير الخاصة برقمنة القطاع. وكذلك الإشراف على: **عون الاستقبال**



المصدر: من إعداد الطلبة باعتماد على المعلومات المقدمة من مركز التكوين المهني والتمهين "أحمد زبانة" عين الكيحل

المبحث الثاني: دراسة ميدانية لعينة من متربصي مركز التكوين المهني "احمد زبانه"

### المطلب الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

في هذا المبحث والمتمثل في إجراء الدراسة الميدانية يتم التعرف على مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات، وخطوات تصميم الاستمارة، وتحليل العناصر الديموغرافية لعينة الدراسة، وذلك وفقاً للترتيب التالي:

- ✓ الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة
- ✓ الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات
- ✓ الفرع الثالث: خطوات تصميم الاستمارة
- ✓ الفرع الرابع: تحليل العناصر الديموغرافية لعينة الدراسة

### الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

تعد العينة عبارة عن مجموعة المفردات تؤخذ من مجتمع البحث، يقوم الباحث باختيارها بهدف جمع البيانات الخاصة ببحثه، وعادة ما يلجأ إلى الاعتماد على طريقة العينة في جمع البيانات عندما يجد نفسه غير قادر على القيام بدراسة ومسح شامل لجميع المفردات، فيكتفي فقط بعدد قليل وممثل لتلك المفردات في حدود الوقت المتاح والجيد والإمكانات المتاحة، علاوة على ذلك أن دراسة المجتمع كله قد تكون مضيعة للوقت وتبيداً للجهد والنفقات بغير مبرر،<sup>1</sup> لذلك ومن خلال هذا المطلب سنتعرض لدراسة خصائص عينة الدراسة وطريقة اختيارها وذلك على النحو التالي:

#### أولاً: خصائص عينة الدراسة

إن اختيار عينة الدراسة بدقة وعناية فائقة يُعد خطوة حيوية في أي بحث علمي، خاصة عندما يكون موضوع البحث يتطلب التعمق في تفاصيل دقيقة وخصائص محددة لمجموعة أو فئة معينة من الأفراد. في دراستنا، العينة المستهدفة تتمثل في فئة المتكويين في التخصصات التي لها علاقة بالمقاولاتية مثل الصناعة والفلاحة والبناء

<sup>1</sup> - محمد شفيق، البحث العلمي "الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية"، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1981، ص 187.

والأشغال العمومية والحرف اليدوية والتقليدية وتقنيات الإدارة والتسيير، ولضمان كفاءة العينة ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، ينبغي إتباع الخطوات التالية:

1- **تحديد الخصائص الديموغرافية والمهنية:** وهذا من خلال تحديد ووصف الخصائص الأساسية للعينة مثل العمر، الجنس، المؤهل العلمي، نمط التكوين والتخصص هذا ما يساعد في ضمان التمثيل الأمثل للعينة وفقاً لمتطلبات الدراسة.

2- **التأكد من التمثيل الجغرافي:** احترام ما إذا كان البحث يحتاج إلى تغطية جغرافية معينة، فمن المهم أن تضم العينة مشاركين من جميع المناطق المستهدفة أو التي يمكن أن توفر معلومات ذات صلة.

3- **استخدام تقنيات الاختيار المناسبة:** يجب الالتزام باختيار الأسلوب المناسب لتحديد العينة، سواء كان الاختيار عشوائياً أو غير عشوائي، مثل الاختيار الطبقي، أو العنقودي، ..... بناءً على خصائص محددة تتطلبها الدراسة.

4- **التأكد من التوافق مع متغيرات الدراسة:** هذا يعني مدى مطابقة خصائص العينة مع المتغيرات الرئيسية للدراسة، الأمر الذي يعزز من صحة النتائج ويضمن أن البيانات المجمعة تتوافق مع أهداف الدراسة.

5- **تقييم الموثوقية والصلاحية:** ويقصد بذلك التأكد من أن العينة المختارة كافية لتوفير بيانات موثوقة وذات صلة بالتساؤلات البحثية، مما يساهم في تحقيق صلاحية الدراسة.

وعليه، يجب أن يكون تحديد العينة متوازناً ومدروساً من عدة نواحي لضمان الحصول على نتائج واضحة دقيقة وقابلة للتعميم بشكل ملائم، حيث يعتمد نجاح الدراسة إلى حد كبير على جودة وملائمة العينة المختارة.

#### ثانياً: طريقة اختيار عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة وفق قوانين الاحتمالية الإحصائية والتي يكون لكل عنصر من عناصر المجتمع فرصة متساوية في الاختيار،<sup>1</sup> وذلك بالتركيز على 5 تخصصات بمعدل 50 عينة والجدول التالي يوضح جميع أفراد العينة المتواجدة على مستوى المركز:

<sup>1</sup> - موفق الحمداني وآخرون، منهج البحث العلمي الكتاب الأول أساسيات البحث العلمي، جامعة عمان العربية للبحوث والدراسات، الأردن، 2006، ص 198.

الجدول رقم 04: المجتمع الإحصائي المستهدف لأفراد العينة

التخصصات	العدد الإجمالي للمتربين	ذكور	إناث
حدادة فنية	07	07	00
حلاقة نساء	14	00	14
طلاء وتركيب الزجاج	14	14	00
تربية النحل	08	05	03
عون إدراج المعلومات	07	00	07
مجموع	50	26	24

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على فرز الاستثمارات المسترجعة من أفراد العينة

- معدل المعاينة:  $T=100\%$

- طريقة الحصول على معدل المعاينة  $(50 \times 100) / 50 = 100\%$

- عينة الدراسة تمثل  $N = 50$

والجدول الآتي يوضح المجتمع الإحصائي المستهدف

الجدول رقم 05: المجتمع الإحصائي المستهدف

عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المسترجعة	عدد الاستثمارات غير المسترجعة	عدد الاستثمارات الملغاة	عدد الاستثمارات القابلة للتحليل	معدل صدق العينة
50	50	00	00	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على فرز الاستثمارات المسترجعة من أفراد العينة

## الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات

- الإحصاء الوصفي: التكرارات، النسب، الدوائر النسبية، الأعمدة البيانية.
  - مقياس النزعة المركزية: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.
  - اختبار الثبات Alpha-Cronbakh.
  - اختبار T.Test.indepent.
  - اختبار التباين الأحادي Test Of Anova.
- كذلك تم الاعتماد على مقياس تحديد مستوى الملائمة للوسط الحسابي.

جدول رقم 06: مقياس تحديد مستوى الملائمة للوسط الحسابي

مستوى الملائمة	الوسط الحسابي
منخفض	1 - 2.33
متوسط	2.34 أقل من 3.67
مرتفع	3.68 أقل من 5

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

## الفرع الثالث: خطوات تصميم الاستبيان

لتصميم الاستبيان النهائي بشكل فعال ومدروس، ينبغي مراعاة الخطوات التي تمت قبل الوصول إلى هذه المرحلة بشكل متسلسل ومنظم وذلك من أجل تحسين جودة الاستبيان وضمان ملاءمته لأهداف الدراسة وتلخص خطوات تصميم الاستبيان النهائي في:

### 1- استخلاص النتائج من الدراسة الاستطلاعية: وذلك بـ:

- تحليل البيانات والمعلومات المجمعة من الدراسة الاستطلاعية لتحديد المواضيع والمتغيرات الرئيسية.
- صياغة فرضيات الدراسة بناءً على الحقائق المتعمقة التي تم الكشف عنها.
- تحديد الأسئلة الأولية التي يمكن أن تختبر هذه الفرضيات بشكل فعال.

## 2- مراجعة الجانب النظري:

- استعراض الأدبيات والنظريات ذات الصلة بموضوع الدراسة لضمان تأسيس الاستمارة على أساس نظري قوي.
- صياغة الأسئلة بطريقة تعكس النظريات والمفاهيم الموجودة في الأدبيات.

## 3- تقييم الأستاذ المشرف:

- تقديم الاستبيان المبدئي للأستاذة المشرفة للحصول على الملاحظات والاقتراحات.
- إعادة صياغة أو حذف الافتراضات والأسئلة التي لا تخدم أهداف الدراسة بناءً على توجيهات الأستاذة.
- تعديل الأسئلة لتكون أكثر دقة وسهولة في الفهم.

## 4- تصميم الاستبيان النهائي:

- إدراج المحاور الرئيسية التي تم تعديلها والموافقة عليها.
- تحديد الأسئلة النهائية لكل محور، مع الحرص على أن تكون الصياغة واضحة وموجزة.
- تصميم المحور الأول لجمع المعلومات الشخصية أو العامة عن المبحوثين مثل الجنس، العمر، نمط التكوين المتابع، التخصص، والمستوى التعليمي.
- ضمان توزيع الأسئلة بطريقة تسهل الإجابة وتقليل احتمالية الخطأ.

## 5- اختبار وتقييم الاستبيان:

- إجراء اختبار تجريبي للتأكد من صلاحية الاستبيان في جمع البيانات المرجوة.
- تقييم ثبات الاستبيان ومصدقيه عن طريق اختبار تكرار الإجابات في ظروف متعددة.

## 6- المراجعة النهائية والتنقيح:

- تحليل البيانات المجمعة من التجربة لتحديد مدى فعالية الأسئلة.
- إجراء التعديلات النهائية إستنادًا إلى نتائج الاختبار التجريبي.

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور مؤسسات التكوين المهني في تفعيل توجه المقاولاتية

يأتبع هذه الخطوات بدقة، يمكن تصميم استمارة بحث تكون دقيقة وفعالة في جمع البيانات اللازمة للدراسة.

**المحور الأول:** يتعلق هذا المحور بالمعلومات الشخصية أو العامة عن المبحوثين وقد تضمن 5 أسئلة هي: الجنس، العمر، نمط التكوين، المستوى الدراسي والتخصص.

**المحور الثاني:** يتكون هذا المحور من 04 أسئلة من 01 إلى 04 وهذا لدراسة للفرضية رقم (01)، حول إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص سوق الشغل

الفرضية 01	إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص سوق الشغل
الأسئلة	01 - 02 - 03 - 04

**المحور الثالث:** يضم 04 أسئلة من 05 إلى 08 لدراسة للفرضية رقم (02)، حول الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاولاتي لدى المتكويين.

الفرضية 02	الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاولاتي لدى المتكويين بالمركز
الأسئلة	05 - 06 - 07 - 08

**المحور الرابع:** يضم هذا المحور 07 أسئلة من 09 إلى 15 لدراسة الفرضية رقم (03) حول مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكويين بالمركز.

الفرضية 03	مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكويين بمركز التكوين المهني
الأسئلة	09 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15

قياس وثبات صدق استمارة الاستبيان:

1- اختبار صدق الاستبانة:

المعلومات المقدمة تشير إلى مراحل مهمة في تطوير وتقييم صدق الأدوات البحثية، مثل الاستثمارات، وتطوير استمارة بحثية والتحقق من صدقها يتم عبر المرور بعدة خطوات.

تتمثل هذه الخطوات في:

1- **تحديد مفهوم الصدق:** الصدق يعني "شمول الاستثمار لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ووضوح فقراتها من ناحية أخرى بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها وأيضاً أن تقيس الأداة ما أعدت لقياسه فعلاً لا لشيء آخر.<sup>1</sup>

فيجب أن يتضمن الاستبيان جميع العناصر الضرورية للدراسة، وأن تكون فقراتها واضحة ومفهومة لكل من يستخدمها.

2- **المراجعة الأولية:** عرض النموذج الأولي للاستبيان على الأستاذة المشرفة وذلك من أجل الحصول على ملاحظات وتصويبات حول ملائمة المحاور ووضوح العبارات وتدقيقها وبحث تناسق مفاهيمها مع موضوع الدراسة. هذا ما يعزز من صدق محتوى الاستبيان، حيث يتأكد الباحث من أن الاستبيان يطرح النقاط الرئيسية لموضوع الدراسة.

3- **الإعداد النهائي للاستبيان:** بعد ضبط وإجراء التعديلات اللازمة، يتم إعداد النموذج النهائي للاستثمار في صورتها النهائية،<sup>2</sup> ومن تم توزيعها على عينة من الباحثين، وقد كان التوزيع بمساعدة الأستاذة للتأكد من أن جميع النسخ تصل إلى الباحثين بشكل مناسب وملئها بشكل جيد والتقليل من مخاطر فقدان البيانات.

4- **جمع الاستثمارات وفحص الإجابات:** بعد استكمال عملية ملء الاستثمارات من قبل عينة المتكويين، تجمع الاستثمارات وتفحص للتأكد من سلامة الإجابات ومدى تطابقها مع متطلبات البحث.

5- **تفريغ البيانات:** الخطوة الأخيرة تتضمن تفريغ بيانات الاستثمارات وإعدادها للتحليل. هذا ما يسمح بالبدء في تحليل البيانات لاستخراج النتائج والاستنتاجات البحثية.

تعتبر هذه العملية نموذجية لضمان جودة وصدق الأدوات المستخدمة في البحث، وهي خطوات حيوية للتأكد من أن النتائج المستخلصة من البيانات دقيقة وموثوقة.

<sup>1</sup> - إبراهيم عبيدات وآخرون، البحث العلمي "مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998، ص 179.

<sup>2</sup> - انظر الملحق رقم (1)

6- اختبار ثبات الاستبانة:

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وهو واحد من الطرق الشائعة لقياس الثبات الداخلي (أو الاستقرار) للاستبانة أو أي أداة قياس تتكون من متعدد العناصر. هذا المعامل يعكس مدى تناسق الاستجابات عبر مختلف العناصر في الاستبانة في البحث حيث يجب ان لا يقل عن 0.60 ويظهر أن معامل كرونباخ ألفا قد حقق قيمة 0.659، وهو ما يعتبر دليلاً على أن الاستبانة تتمتع بمستوى مقبول من الثبات والتناسق.

تفسير معامل كرونباخ ألفا:

- أقل من 0.60: يشير إلى ثبات ضعيف.
- بين 0.60 و 0.70: يعتبر ثبات مقبول.
- بين 0.70 و 0.80: يعتبر ثبات جيد.
- أكثر من 0.80: يعتبر ثبات ممتاز.

بما أن قيمة معامل كرونباخ في دراستنا هي 0.659، فهذا يعني أن الاستبانة تتمتع بثبات مقبول. هذا ما يدعم صلاحية الاستبانة لجمع بيانات موثوقة ويعزز من قوة النتائج التي يمكن استخلاصها من هذه البيانات.

جدول رقم 07: معامل الثبات ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
0.659	15

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

الفرع الرابع: تحليل العناصر الديموغرافية لعينة الدراسة

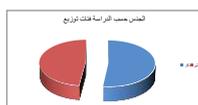
أولاً: حسب الجنس

جدول رقم 08: توزيع فئات الدراسة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	نوع الجنس
52%	26	ذكر
48%	24	أنثى
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج الاستبيان

الشكل رقم 05: يمثل توزيع الفئات حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج الجدول الموضح أعلاه

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن نسبة الذكور بلغت 52% بينما نسبة الإناث 48% وهي نسبة مرتفعة عموماً، ويفسر هذا بإقبال الفتيات على التكوين ورغبتهم في الحصول على شهادات وانضباطهم أكثر من فئة الذكور.

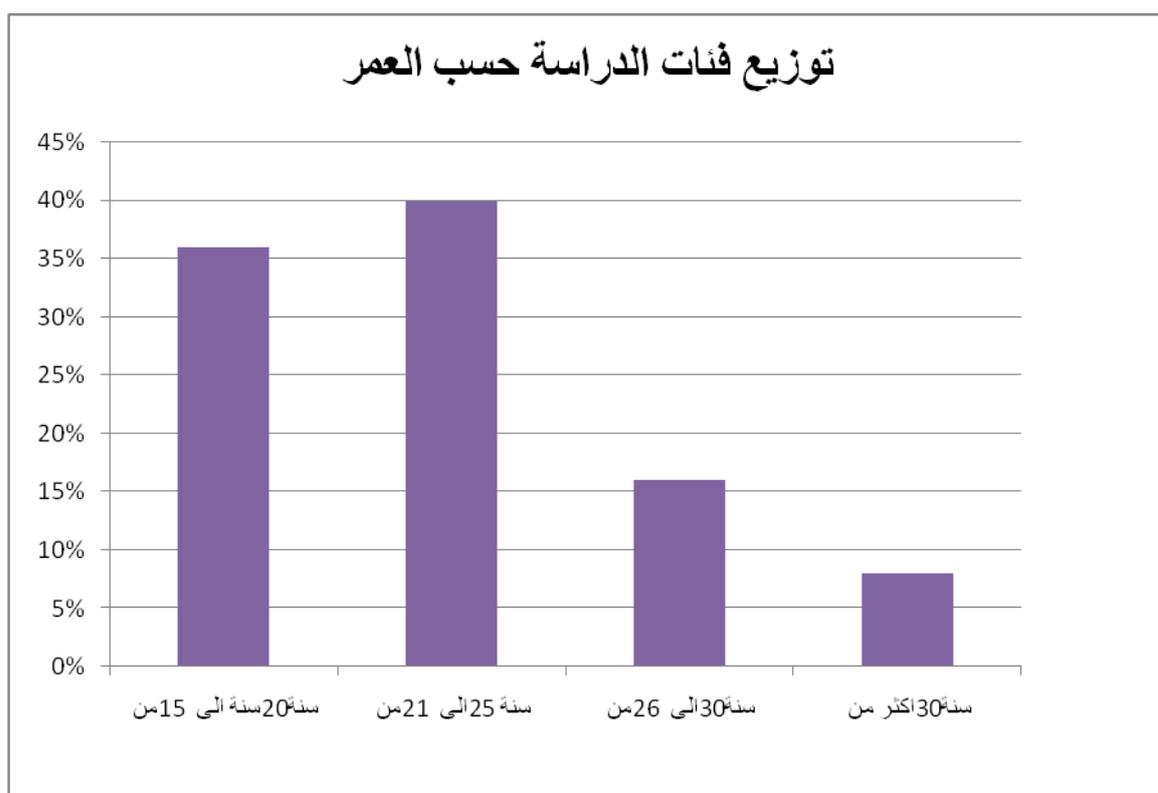
ثانيا: حسب العمر

جدول رقم 09: توزيع فئات الدراسة حسب العمر

العمر	التكرارات	النسبة المئوية
من 15 سنة إلى 20 سنة	18	36%
من 21 سنة إلى 25 سنة	20	40%
من 26 سنة إلى 30 سنة	08	16%
أكثر من 30 سنة	04	08%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

الشكل رقم 06: توزيع فئات الدراسة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج الجدول الموضحة أعلاه

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدرور مؤسسات التكوين المهني في تفعيل توجه المقاولاتية

من خلال الجدول والأعمدة البيانية نلاحظ أن أكبر نسبة سجلتها الفئة العمرية من 21 سنة إلى 25 سنة حيث بلغت النسبة 40% بمجموع تكرارات 20 مترص، بينما سجلت في المرتبة الثانية الفئة العمرية من 15 سنة إلى 20 سنة بنسبة 36%، أما الفئة العمرية من 26 سنة إلى 30 سنة فبلغت نسبتها 16% وفي المرتبة الرابعة الفئة العمرية أكثر من 30 سنة بنسبة 8%، وهذا ما يدل على أن مركز التكوين المهني يستقطب فئة الشباب أكثر من أي فئة أخرى، وتعتبر هذه النتائج منطقية وذلك يرجع إلى أن أغلب مترصي المركز يكونون ممن تم توجيههم من المؤسسات التربوية حديثاً.

ثالثاً: حسب نمط التكوين

الجدول رقم 10: توزيع فئات الدراسة حسب نمط التكوين

النسبة %	التكرارات	نمط التكوين
24%	12	إقامي
28%	14	تمهين
48%	24	أنماط أخرى
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج الاستبيان

الشكل رقم 07: توزيع فئات الدراسة حسب أنماط التكوين



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج الجدول الموضحة أعلاه

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور مؤسسات التكوين المهني في تفعيل توجه المقاولاتية

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن نسبته 48% من المجموع الكلي لأفراد العينة هم أنماط غير الإقامي والتمهين والمتمثلة في منحة البطالة أو الدروس المسائية أو تكوين المرأة الماكثة بالبيت أو غيرها من الاختصاصات، أي ما يعادل 24 فرد من أصل 50، أما متربصي نمط التمهين فبلغت نسبتهم 28% من المجموع الكلي لأفراد العينة وأما عن النمط الاقامي فهو يمثل 24% من مجموع العينة وقد يرجع ضعف هذه النسبة إلى طبيعة الاختصاصات التي يتكون فيها متربصين في هذا النمط.

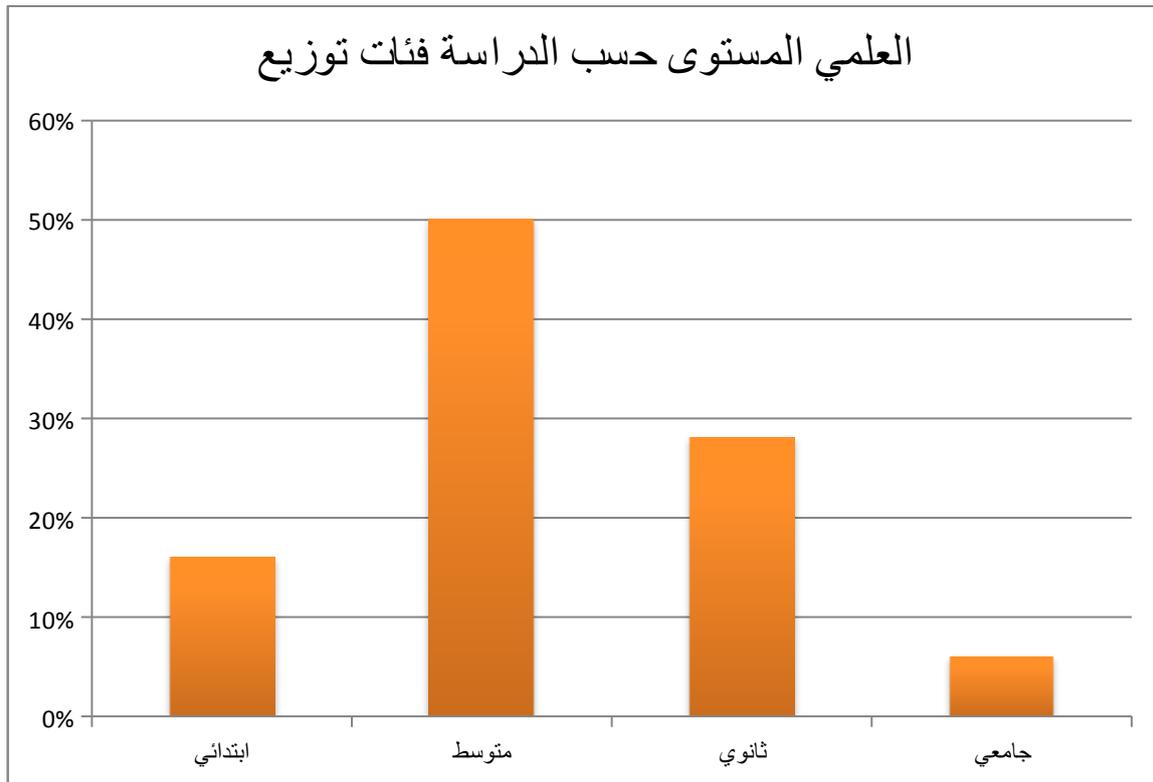
رابعاً: حسب المستوى العلمي

جدول رقم 11: توزيع فئات الدراسة حسب المستوى العلمي

النسبة %	التكرارات	الفئات
16%	08	ابتدائي
50%	25	متوسط
28%	14	ثانوي
06%	03	جامعي
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج الاستبيان

الشكل رقم 08: توزيع فئات الدراسة حسب المستوى العلمي



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الجدول الموضح أعلاه

من خلال معطيات الجدول الموضحة أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة قدرت ب 50% أي ما يعادل 25 متربص من المجموع الكلي للمتربصين ذوي مستوى متوسط، في حين تليها نسبة 28% من المجموع الكلي للأفراد العينة ذوي مستوى ثانوي، أما نسبة 16% فتخص مستوى الابتدائي، ليأتي في الأخير مستوى الجامعي بنسبة ضعيفة مع باقي النسب حيث قدر ب: 06% من المجموع الكلي لأفراد العينة، هذا يدل على أكثر متربصين التكوين المهني ذو مستوى ثقافي وتعليمي مقبول عموما مما يحفزهم ويشجعهم على اختيار التخصصات التي تتماشى مع مستقبلهم المهني.

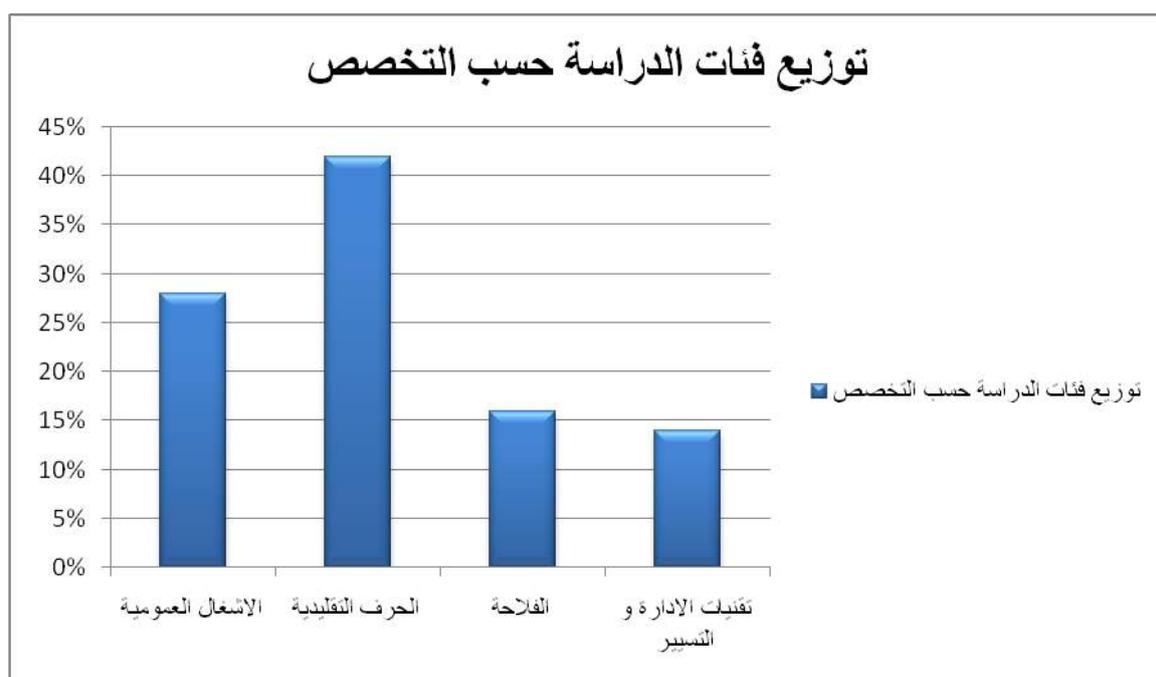
خامسا: حسب التخصصات

جدول رقم 12: توزيع فئات الدراسة حسب التخصص

النسبة %	التكرارات	التخصص
28%	14	الأشغال العمومية
42%	21	الحرف التقليدية واليدوية
16%	08	الفلاحة
14%	07	تقنيات الادارة والتسيير
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

الشكل رقم 09: توزيع فئات الدراسة حسب التخصص



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج الجدول الموضح أعلاه

من خلال النسب الموضحة أعلاه نلاحظ أن تخصصات الحرف التقليدية واليدوية تتصدر الترتيب حيث قدرت نسبتها بـ: 42% من المجموع الكلي لأفراد العينة، تليها نسبة تخصص الأشغال العمومية بـ 28% وبعدها تخصص الفلاحة بنسبة قدرها 16% وفي الأخير تأتي تخصصات تقنيات الإدارة والتسيير بنسبة 14%.

هذه النتائج تدل على أن المتكونين يميلون أكثر إلى تخصصات مجال الأعمال الحرة الحرفية منها والتقليدية أكثر من غيرها.

### المطلب الثاني: تحليل وعرض محاور الاستبانة

في هذا المطلب تم تحليل وعرض بيانات محاور الاستبيان من خلال تحليل وعرض بيانات محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يتعمق بسوق الشغل، تحليل وعرض بيانات محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاولاتي لدى المتكونين، بالإضافة إلى محور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين، وكذا دراسة تأثيرات المتغيرات الديموغرافية على محاور الدراسة، وذلك كالآتي:

- الفرع الأول: تحليل وعرض بيانات محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يتعمق بسوق الشغل.
- الفرع الثاني: تحليل وعرض بيانات محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاولاتي.
- الفرع الثالث: تحليل وعرض بيانات محور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين.
- الفرع الرابع: دراسة تأثيرات المتغيرات الديموغرافية على متغيرات الدراسة.

### الفرع الأول: تحليل وعرض بيانات محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يتعلق بسوق الشغل

جدول رقم 13: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور

(محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يتعمق بسوق الشغل)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أهمية العبارات	الترتيب
01	يتم استحداث تخصصات جديدة في التكوين المهني تتماشى مع احتياجات سوق الشغل	3.62	1.067	مرتفع	3
02	يتم تحديد التخصصات التكوينية للمتربين حسب احتياجات سوق الشغل	3.80	0.808	مرتفع	2

03	تشارك المؤسسات الاقتصادية في تهيئة مناهج وبرامج التكوين المهني	3.10	0.770	متوسط	4
04	يتم تحسيس المتكويين خلال دورات تحسيسية لدخول عالم الشغل	4.12	0.520	مرتفع	1
المجموع	محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل	3.67	0.496	متوسط	/

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من محرقات برنامج SPSS

\*احتلت العبارة رقم (04): يتم تحسيس المتكويين خلال دورات تحسيسية لدخول عالم الشغل "المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.12 وبانحراف معياري 0,520 وهذا يدل على أن هناك مستوى مرتفع من التثقت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3.67-2.34] فان مستوى أهميته يقع في مجال مرتفع.

\*احتلت العبارة رقم (02): " يتم تحديد التخصصات التكوينية للمتربصين حسب احتياجات سوق الشغل "المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.80 وبانحراف معياري 0,808 وهذا يدل على أن هناك مستوى مرتفع من التثقت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3.67-2.34] فمستوى أهميته يقع في مجال مرتفع.

\*احتلت العبارة رقم (01): " يتم استحداث تخصصات جديدة في التكوين المهني تتماشى مع احتياجات سوق الشغل "المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.62 وبانحراف معياري 1.067 وهذا يدل على أن هناك مستوى مرتفع من التثقت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3.67-2.34] فمستوى أهميته يقع في مجال مرتفع

\*احتلت العبارة رقم (03): تشارك المؤسسات الاقتصادية في تهيئة مناهج وبرامج التكوين المهني "المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي 3.10 وبانحراف معياري 0.770 وهذا يدل على أن هناك مستوى منخفض من التثقت، وبما أن المتوسط محصور في المجال [3.67-2.34] فمستوى أهميته تقع في مجال متوسط.

على العموم يمكن القول أن فقرات المحور الأول "محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يتعلق بسوق الشغل" كان تتميز بمستوى متوسط حيث سجلت إجمالاً متوسط حسابي 3.67 و انحراف معياري 0.496

## الفرع الثاني: الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاولاتي لدى المتكويين

جدول رقم 14: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور

(محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاولاتي لدى المتكويين)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أهمية العبارات	الترتيب
01	يتم توجيهكم نحو نمط التكوين والتخصص وفقا لرغبتكم من اجل إنشاء مشروعكم الخاص بكم	4,62	0,490	مرتفع	1
02	تفضلون العمل المستقل في مشروعكم الخاص	4,58	0,702	مرتفع	2
03	تفضلون العمل كأجير في مؤسسة عمومية أو خاصة	2,27	1,271	منخفض	4
04	التحاقكم بالتكوين المهني منحكم فكرة واضحة حول المقاولاتية	4,10	0,735	مرتفع	3
المجموع	محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكويين	3,90	0,463	مرتفع	/

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج SPSS

- احتلت العبارة رقم (01): " يتم توجيهكم نحو نمط التكوين والتخصص وفقا لرغبتكم من اجل إنشاء مشروعكم الخاص بكم": المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4,62 و بانحراف معياري 0,490 وهذا يدل على أن هناك مستوى مرتفع من التشتت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3,67-2,34] فان مستوى أهميته يقع في مجال مرتفع.
- احتلت العبارة رقم (02): " تفضلون العمل المستقل في مشروعكم الخاص " المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 4,58 و بانحراف معياري 0,702 وهذا يدل على أن هناك مستوى مرتفع من التشتت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3,67-2,34] فان مستوى أهميته يقع في مجال مرتفع.

- احتلت العبارة رقم (04): "إلتحاقكم بالتكوين المهني منحكم فكرة واضحة حول المقاولاتية" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 4,10 و بانحراف معياري 0,735 وهذا يدل على أن هناك مستوى مرتفع من التشتت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3,67-2,34] فإن مستوى أهميته يقع في مجال مرتفع.
  - احتلت العبارة رقم (03): " تفضلون العمل كأجير في مؤسسة عمومية أو خاصة" المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي 2,27 و بانحراف معياري 1,271 وهذا يدل على أن هناك مستوى منخفض من التشتت، وبما أن المتوسط اقل من المجال [3,67-2,34] فان مستوى أهميته يقع في مجال منخفض.
- على العموم يمكن القول أن فقرات المحور الثاني (محور الأنماط و التخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاولاتي لدى المتكونين) كانت تتسم بمستوى مرتفع حيث سجلت إجمالاً متوسط حسابي 3,90 وانحراف معياري 0,463.

### الفرع الثالث: تحليل وعروض بيانات محور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين

جدول رقم 15: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور

(محور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين).

الترتيب	أهمية المحور	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور	رقم العبارة
1	مرتفع	0.639	3.80	منحك التكوين المهني فكرة مبدئية لإنشاء مشروع خاص مناسب لمؤهلاتكم المهنية	01
4	مرتفع	0.488	3.92	عزز لديكم التكوين المهني روح الابتكار والإبداع	02
3	متوسط	0.878	3.02	التكوين المهني يمكن من إجراء دراسة الجدوى الاقتصادية والفنية للمشروع وإعداد خطة الأعمال	03
7	مرتفع	0.701	3.72	مدى استجابة برامج ونظم التكوين المهني لتقدم المهارات في مجال المقاولاتية للمتكونين	04

05	التكوين المهني أكسبكم القدرة على تحليل بيئة أعمال المؤسسات لتحديد الفرص والتهديدات	3.06	0.712	متوسط	2
06	عرفكم التكوين المهني ببيئات الدعم والمرافقة لإنشاء المؤسسات المصغرة ( NESDA- CANC- ANDI)	3.96	0.450	مرتفع	6
07	اثراء عروض التكوين ودورها في غرس الحس المقاولاتي	3.24	0.625	متوسط	5
المجموع	مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكويين	3.53	0.334	متوسط	/

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من محرجات برنامج SPSS

من الجدول رقم 14: نلاحظ ما يلي:

\* احتلت العبارة رقم (06): "عرفكم التكوين المهني ببيئات الدعم والمرافقة لإنشاء المؤسسات المصغرة (NESDA- CANC- ANDI)": المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.96 و بانحراف معياري 0.450 وهذا يدل علي أن هناك مستوى مرتفع من التشتت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3.67-2.34] فان مستوى أهميته يقع في مجال مرتفع.

\* احتلت العبارة رقم (02): "عزز لديكم التكوين المهني روح الابتكار والإبداع": المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.92 و بانحراف معياري 0,488 وهذا يدل علي أن هناك مستوى مرتفع من التشتت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3.67-2.34] فان مستوى أهميته يقع في مجال مرتفع.

\* احتلت العبارة رقم (01): "منحكم التكوين المهني فكرة مبدئية لإنشاء مشروع خاص مناسب لمؤهلاتكم المهنية": المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.80 و بانحراف معياري 0,639 وهذا يدل علي أن هناك مستوى مرتفع من التشتت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3.67-2.34] فان مستوى أهميته يقع في مجال مرتفع.

\* احتلت العبارة رقم (04): "مدى استجابة برامج ونظم التكوين المهني لتقديم المهارات في مجال المقاولاتية للمتكويين": المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3.72 و بانحراف معياري 0.701 وهذا يدل علي أن هناك مستوى مرتفع من التشتت، وبما أن المتوسط أكبر من المجال [3,67-2,34] فان مستوى أهميته يقع في مجال مرتفع.

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور مؤسسات التكوين المهني في تفعيل توجه المقاولاتية

\* احتلت العبارة رقم (07): "إثراء عروض التكوين ودورها في غرس الحس المقاولاتي": المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 3.24 و بانحراف معياري 0.625 وهذا يدل علي أن هناك مستوى منخفض من التشتت، وبما أن المتوسط محصور في المجال [3.67-2.34] مستوى أهميته تقع في مجال متوسط.

\* احتلت العبارة رقم (05): "التكوين المهني أكسبكم القدرة على تحليل بيئة أعمال المؤسسات لتحديد الفرص والتهديدات": المرتبة السادسة بمتوسط حسابي 3.06 و بانحراف معياري 7.12 وهذا ما يدل علي أن هناك مستوى منخفض من التشتت، وبما أن المتوسط محصور في المجال [3.67-2.34] مستوى أهميته تقع في مجال المتوسط.

\* احتلت العبارة رقم (03): "التكوين المهني يمكن من إجراء دراسة الجدوى الاقتصادية والفنية للمشروع وإعداد خطة الأعمال": المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط حسابي 3.02 و بانحراف معياري 0,878 وهذا يدل علي أن هناك مستوى منخفض من التشتت، وبما أن المتوسط محصور في المجال [3.67-2.34] فان مستوى أهميته يقع في مجال المتوسط.

وعلى العموم يمكن القول أن فقرات المحور الثالث "مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكويين" كانت تتسم بمستوى مرتفع حيث سجلت إجمالاً متوسط حسابي 3.53 وانحراف معياري 0.334

جدول رقم 16: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور الثلاث

الترتيب	أهمية المحور	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
2	متوسط	0,496	3,67	إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل
1	مرتفع	0,463	3,90	الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكويين
3	متوسط	0,334	3,53	مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكويين

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (15) أعلاه أن المحاور الثلاثة قد سجلت مستوى متوسط عموماً، لأن متوسطاتها الحسابية قد جاءت ضمن المجال [3,67-2,34] أو قريبة منه، حيث تصدر محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكويين المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3,90، بينما تبعه محور

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور مؤسسات التكوين المهني في تفعيل توجه المقاولاتية

استراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3,67 وفي المرتبة الثالثة محور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين بمتوسط حسابي 3,53.

### الفرع الرابع: دراسة تأثيرات المتغيرات الديموغرافية على متغيرات الدراسة

من خلال هذا الفرع تم التعرض إلى تأثير الجنس، السن، نمط التكوين، المستوى التعليمي وكذا التخصص على محاور الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

#### أولاً: تأثير الجنس على متغيرات الدراسة

**H0:** لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير الجنس على محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل، محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين ومحور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين، عند مستوى دلالة 0,05.

**H1:** توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير الجنس على محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل، محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين ومحور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين، عند مستوى دلالة 0,05.

جدول رقم 17: نتائج (Independent T-Test) لاختبار تأثير الجنس على متغيرات الدراسة

محاو الدراسة	درجات الحرية	مستوى الدلالة	القرار
محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل	48	0.368	لا توجد فروق
محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين	48	0.229	لا توجد فروق
مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين	48	0.055	لا توجد فروق

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات SPSS

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور مؤسسات التكوين المهني في تفعيل توجه المقاولة

تشير النتائج المعروضة في الجدول السابق إلى تأثير متغير الجنس على كل متغيرات الدراسة بأبعادهم، إذ سجلت كل القيم مستوى دلالة أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة وهو 0,05، وهذا ما يدل على رفض الفرضية H1 وقبول الفرضية الصفرية H0 الخاصة بالمحاور الثلاث.

### ثانيا: تأثير متغير السن على متغيرات الدراسة

**H0:** لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير السن على محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل، محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولة لدى المتكويين ومحور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولة لدى المتكويين، عند مستوى دلالة 0,05.

**H1:** توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير السن على محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل، محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولة لدى المتكويين ومحور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولة لدى المتكويين، عند مستوى دلالة 0,05.

جدول رقم 18: نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA) لاختبار

تأثير السن على المحاور

القرار	مستوى الدلالة	درجات الحرية	أثر متغير السن على محاور الدراسة
لا توجد فروق	0.824	46	محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل
لا توجد فروق	0.521	46	محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولة لدى المتكويين
لا توجد فروق	0.318	46	مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولة لدى المتكويين

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

تبين النتائج المعروضة في الجدول أعلاه لتحليل التباين أن كل القيم المتعلقة بمستوى الدلالة أكبر من 0,05، وبالتالي قبول الفرضية  $H_0$  التي مفادها لا يوجد تأثير لهذا المتغير محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين ومحور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين

ثالثا: تأثير متغير نمط التكوين على متغيرات الدراسة

**H0:** لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير نمط التكوين على محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل، محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين ومحور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين، عند مستوى دلالة 0,05.

**H1:** توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير نمط التكوين على محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل، محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين ومحور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين، عند مستوى دلالة 0,05.

جدول رقم 19: نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA) لاختبار تأثير نمط التكوين على المحاور

القرار	مستوى الدلالة	درجات الحرية	أثر متغير السن على محاور الدراسة
لا توجد فروق	0.206	47	إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل
توجد فروق	0.007	47	الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين
لا توجد فروق	0.316	47	مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور مؤسسات التكوين المهني في تفعيل توجه المقاولاتية

تبين النتائج المعروضة في الجدول أعلاه لتحليل التباين أن القيم المتعلقة بمستوى الدلالة أكبر من 0,05 للمحورين الأول والثالث، وبالتالي قبول الفرضية  $H_0$  التي مفادها لا يوجد تأثير لهذا المتغير على محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل ومحور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين في حين تبين النتائج المعروضة في الجدول أعلاه لتحليل التباين أن القيمة المتعلقة بمستوى الدلالة اصغر من 0.05 للمحور الثاني وبالتالي قبول الفرضية  $H_1$  التي مفادها يوجد تأثير لهذا المتغير على محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين.

### رابعاً: تأثير متغير المستوى التعليمي على متغيرات الدراسة

**H0:** لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير المستوى التعليمي على محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل، محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين ومحور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين، عند مستوى دلالة 0,05.

**H1:** توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير المستوى التعليمي على محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل، محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين ومحور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين، عند مستوى دلالة 0,05.

جدول رقم 20: نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA) لاختبار

تأثير متغير المستوى التعليمي على المحاور

القرار	مستوى الدلالة	درجات الحرية	أثر متغير السن على محاور الدراسة
لا توجد فروق	0.284	46	إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل
لا توجد فروق	0.425	46	الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين
توجد فروق	0.019	46	مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور مؤسسات التكوين المهني في تفعيل توجه المقاولاتية

تبين النتائج المعروضة في الجدول أعلاه لتحليل التباين أن القيم المتعلقة بمستوى الدلالة أكبر من 0,05 للمحورين الأول والثاني، وبالتالي قبول الفرضية  $H_0$  التي مفادها لا يوجد تأثير لهذا المتغير على محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل ومحور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين في حين تبين النتيجة الأخيرة المعروضة في الجدول أعلاه لتحليل التباين أن القيمة المتعلقة بمستوى الدلالة اصغر من 0,05 للمحور الثالث، وبالتالي قبول الفرضية  $H_1$  التي مفادها انه توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير المستوى التعليمي على محور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين.

### خامسا: تأثير التخصص على محاور الدراسة

**H0:** لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير التخصص على محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل، محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين ومحور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين، عند مستوى دلالة 0,05.

**H1:** توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير التخصص على محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل، محور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين ومحور مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين، عند مستوى دلالة 0,05.

جدول رقم 21: نتائج اختبار التباين الأحادي (one way analysis of variance ANOVA) لاختبار

تأثير متغير التخصص على المحاور

القرار	مستوى الدلالة	درجات الحرية	أثر متغير السن على محاور الدراسة
لا توجد فروق	0.296	113	إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل
توجد فروق	0.040	113	الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين
لا توجد فروق	0.172	113	مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS19

تبين النتائج المعروضة في الجدول أعلاه لتحليل التباين أن كل القيم المتعلقة بمستوى الدلالة أكبر من 0,05 بالنسبة للمحور الأول والثالث، وبالتالي قبول الفرضية  $H_0$  التي مفادها لا يوجد تأثير لهذا المتغير على محور إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص عالم الشغل ومحور الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين في حين تبين النتيجة المعروضة في الجدول أعلاه لتحليل التباين أن كل القيمة المتعلقة بمستوى الدلالة أقل من 0,05 بالنسبة للمحور الثاني، وبالتالي قبول الفرضية  $H_1$  التي مفادها لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير متغير الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجيه المقاولاتي لدى المتكونين، عند مستوى دلالة 0,05.

### خاتمة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم عرض مجريات الدراسة الميدانية فبعد توزيع الاستبيان على عينة الدراسة المكونة من خمسون (50) متكون بالمركز لمعرفة الإجابات وجمع البيانات ومن ثم تحليلها إحصائيا بواسطة برنامج Spss حيث خلصت الدراسة إلى أن إقبال الشباب من هم في مقتبل العمر على مركز التكوين المهني أحمد زبانة يغلب عليه التكوين في مجال الحرف اليدوية والتقليدية وذلك رغبة منهم لإنشاء مقاولات خاصة أكثر من رغبتهم في العمل كأجراء لدى الغير. واتضح أن للمتكونين توجه ملموس اتجاه فكرة العمل المستقل في مشاريعهم الخاصة وعليه فإن روح المقاولاتية موجودة لدى متكوني المركز.

الطائفة

أصبحت معظم دول العالم تعول على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في المجال المقاوالاتي للنهوض باقتصادها وذلك لما لها من دور فعال في خلق قيمة مضافة والمساهمة في حل مشكل البطالة.

وقد سعت الجزائر على غرار الكثير من الدول إلى الاستثمار في رأس المال البشري من خلال تكوين الشباب وإكسابهم مهارات فنية، تقنية وإدارية من خلال منظومات تعليمية وتدريبية تحرص على تعليم أساسيات المقاوالاتية، ويعد التكوين المهني واحد من هذه المنظومات التي تعول عليها الجزائر لتعزيز الحس المقاوالاتي وتوجيه الشباب نحو العمل الحر.

وقد جاء بحثنا في هذا السياق من اجل إبراز الجهود التي تبذلها الجزائر من خلال قطاع التكوين والتعليم المهنيين في تعزيز التوجه المقاوالاتي.

### أولاً: النتائج على ضوء الفرضيات

لقد خلصت الدراسة إلى:

❖ النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى: حول ما إذا كانت هناك إستراتيجيات للتكوين المهني فيما يخص سوق الشغل.

وقد تم التوصل إلى انه يتم استحداث تخصصات جديدة في التكوين المهني تتماشى مع احتياجات سوق الشغل ويتم تحديد هذه التخصصات حسب هذه الاحتياجات، وتشارك المؤسسات الاقتصادية في تحيين المناهج وبرامج التكوين فيما يقوم قطاع التكوين المهني بتحسيس المتكويين لدخول عالم الشغل.

- هذا ما يعني أن الفرضية الأولى قد تحققت.

❖ النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية: حول الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاوالاتي لدى المتكويين.

حيث تم التوصل إلى أنه يتم توجيه المتكويين نحو نمط التكوين والتخصص وفقاً لرغبتهم بغية إنشاء مشاريعهم الخاصة لأنهم يفضلون العمل المستقل ولا يفضلون العمل كأجراء في مؤسسات عمومية أو خاصة والتحاقهم بالتكوين المهني منحهم فكرة ولو بسيطة حول المقاوالاتية.

- هذا ما يعني أن الفرضية الثانية تحققت.

❖ النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثالثة: حول مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاوالتية لدى المتكونين

حيث تم التوصل إلى أن التكوين المهني منح المتكونين فكرة مبدئية لإنشاء مشروع خاص مناسب لمؤهلاتهم المهنية وعزز لديهم روح الابتكار والإبداع، غير انه لم يمكنهم من إجراء دراسة الجدوى الاقتصادية والفنية للمشروع وإعداد خطة الأعمال بصفة فعالة كما أن فئة من المتكونين غير قادرين على معرفة مدى استجابة برامج ونظم التكوين المهني لتقديم المهارات في مجال المقاوالتية كما أنهم غير قادرين على تحليل بيئة أعمال المؤسسات لتحديد الفرص والتهديدات إلا انه تم تعريفهم ومن خلال الحملات التحسيسية ببيئات الدعم والمرافقة لإنشاء مؤسسات مصغرة، كما أن أغلبية المتكونين ليست لديهم رؤية واضحة حول إثراء عروض التكوين ودورها في غرس الحس المقاوالتية.

• هذا ما يعني أن الفرضية الثالثة تحققت.

#### ثانيا: النتائج العامة

تتلخص فيما يلي:

- أن نسبة الإناث في عينة الدراسة هو مؤشر على رغبتهم في الحصول على شهادات مهنية تؤهلهم لعالم الشغل.
- أن المتكونين الملتحقين بالمركز اغلبهم من فئة الشباب في بداية العشرينات الذين تخلو عن الدراسة أو تم فصلهم وهذا دليل على رغبتهم في اكتساب مهارات تضمن لهم مستقبلهم المهني.
- ارتفاع نسبة متربصي مراكز التكوين المهني في التخصصات الحرفية التقليدية واليدوية وهذا كون هذه التخصصات معتمدة في مراكز التكوين المهني.
- أغلبية المتكونين يفضلون الأعمال الحرة وإنشاء مشاريعهم الخاصة وذلك لتحقيق الاستقلالية المهنية والمالية.
- يتم استحداث تخصصات جديدة في التكوين المهني تتماشى مع احتياجات سوق الشغل وذلك بالتنسيق مع مختلف القطاعات الناشطة لاسيما القطاع الاقتصادي.
- يتم تحديد التخصصات التكوينية للمتربصين حسب احتياجات سوق الشغل

- يتم إشراك المؤسسات الاقتصادية في تهيئة مناهج وبرامج التكوين المهني وفقا لمتطلبات المرحلة الاقتصادية وطلب الشريك الاقتصادي.
- يتم تحسيس المتكونين خلال دورات تحسيسية وإرشادية والمشاركة في الأيام الدراسية لدخول عالم الشغل لاسيما ما تعلق بالتوجه المقاولاتي.
- يتم توجيه المتكونين نحو نمط التكوين والتخصص وفقا لرغبتهم بالدرجة الأولى من اجل إنشاء مشاريعهم الخاصة وفي حالة تشعب الاختصاص بالمسجلين يتم توجيههم لاختصاص آخر يتلاءم مع مؤهلاتهم الفكرية والجسدية ويكون أقرب لرغبتهم.
- لا يفضل المتكونون العمل كأجراء في مؤسسة عمومية أو خاصة ويفضلون العمل الحر عدى بعض الاختصاصات المتعلقة بتقنيات الإدارة والتسيير.
- التكوين المهني يمنح المتكونين فكرة واضحة حول المقاولاتية.
- يمنح التكوين المهني فكرة مبدئية لإنشاء مشروع خاص مناسب للمؤهلات المهنية وحصول المتربص على شهادة نهاية التكوين يمكنه من التقرب من هيئات الدعم والاستفادة من الامتيازات التي تقدمها للمقاول.
- يعزز التكوين المهني روح الابتكار والإبداع من خلال إكساب المهارات الفنية والتقنية للمتكون.
- يساعد التكوين المهني على إجراء دراسة الجدوى الاقتصادية والفنية للمشروع وإعداد خطة الأعمال وهذا من خلال المقاييس المبرمجة أثناء فترة التكوين.
- تستجيب برامج ونظم التكوين المهني لتقديم مهارات في مجال المقاولاتية للمتكونين.
- يمنح التكوين المهني القدرة على تحليل بيئة أعمال المؤسسات لتحديد الفرص وكيفية استغلالها استغلالا أمثلا وفي المقابل يحاول الكشف عن التهديدات وإمكانية تفاديها أو التقليل من تبعاتها.
- يعرف التكوين المهني بمختلف هيئات الدعم والمرافقة لإنشاء المؤسسات المصغرة وذلك حتى يتسنى للراغبين في التوجه نحو المقاولاتية معرفة العروض التي تمنحها هذه الهيئات التي أوجدتها الدولة الجزائرية لصالحهم.

ثالثا: التوصيات والاقتراحات

انطلاقا من النتائج السابقة نقترح جملة من التوصيات:

- دخول التكوين المهني في النشاط المقاوالاتي من شأنه مساعدة المتكونين للدخول إلى عالم المقاوالاتية وذلك بانتهاج ما يسمى بالتكوين الإنتاجي والتعامل مع مؤسسات الدولة كالمستشفيات بخياطة المآزر والافرشة مثلا أو تلحيم الكراسي أو تصليح شبكات المياه..... وغيرها يشارك فيها المتربص ويحصل له منها على عائد من جهة ويكون علاقات مع المؤسسات من جهة أخرى.
- العودة إلى القيام بتظاهرات أو ما يعرف في وسط التكوين المهني بالاولمبياد بين المتكونين والتي كانت مقررة في وقت سابق هذا من شأنه تحفيز الحرفيين المبدعين واستقطاب ممولين كما يساعد ذلك المتكون في تصريف إبداعاته ودخول عالم العمل الحر.
- تكثيف الجهود الإعلامية والتوعية لتعريف الشباب بمجال المقاولة والامتيازات الممنوحة من طرف الدولة في هذا المجال.
- التركيز على النوعية في التكوين والعمل على تأهيل الشاب بصفة تمنحه القدرة على ولوج سوق الشغل بكل ثقة في قدراته ومكتسباته.
- التعريف أكثر بأجهزة الدعم والمتابعة وإبراز دورها في التمويل لإنشاء وتوسعة المؤسسات المصغرة.
- تثمين دور دار المرافقة من خلال توسيع نشاطها لتدخل كجهاز مناولة بين المتكونين والمؤسسات مستغلة التجهيزات والوسائل المتاحة وبذلك توفر للمتخرجين الوسائل والعتاد وتوصلهم بالمؤسسات التي هي بحاجة لمنتجات أو خدمات ويكون لها هامش ربح من هذه العملية.
- تفعيل التواصل بين الدفعات المتخرجة وخاصة المتخرجين الذين نجحوا في انجاز مشاريعهم الخاصة وتكثيف اللقاءات مع المقاولين حتى يكونوا نموذجا يقتدى به للمتكونين هذا من شأنه أن يعزز لديهم التوجه المقاوالاتي.
- التركيز على التكوين عن طريق التمهين لأنه يعطي انطبعا إيجابيا في تعزيز التوجه المقاوالاتي لدى المتكونين.
- دراسة خصائص ومقومات كل منطقة وكذا ثقافتها وكل فترة ومستجداتها لبرمجة تخصصات تتماشى مع هذه المتغيرات للتسهيل على الشباب الدخول في نشاطات مقاوالاتية تتوافق وقدراته وتواكب المستجدات.

رابعاً: آفاق الدراسة

- تـمـيـن دور مراكز التكوين المهني لاسيما التخصصات الحرفية.
- تنمية روح المقاوالتية لدى الشباب طالي التكوين بالتكوين المهني.
- تـمـيـن دور مؤسسات الدعم والمرافقة ومساهماتها في نشر الاهتمام بالمقاوالتية.

# قائمة المصادر والمراجع

I. المراجع باللغة العربية:

أ- الكتب:

- 1- إبراهيم عبيدات وآخرون، البحث العلمي "مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998.
- 2- بوثلحة غنيات، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر، 1992.
- 3- فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد علي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- 4- فلاح الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة -مدخل إستراتيجي للمنافسة والتميز-، دراسة الشروق للنشر والتوزيع، غزة، فلسطين، 2006.
- 5- مجد حداد، راميا إسماعيل، مرصد الريادة العالمي تقرير سوريا 2009، المركز السوري لبحوث التنمية والجمعية السورية لرواد الأعمال، 2010.
- 6- محمد سعيد أنور رمضان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة، الإسكندرية، مصر، 2003.
- 7- محمد شفيق، البحث العلمي "الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية"، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1981.
- 8- محمد فالح صالح، إدارة المارد البشرية-عرض وتحليل-، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 9- مروى أحمد، الريادة وإدارة المشروعات، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، مصر، 2001.
- 10- موفق الحمداني وآخرون، مناهج البحث العلمي الكتاب الأول أساسيات البحث العلمي، جامعة عمان العربية للبحوث والدراسات، الأردن، 2006.
- 11- نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر، عمان، الأردن، 2000.

ب- الأطروحات والمذكرات:

- 1- دباح نادية، دراسة واقع المقاولة في الجزائر وآفاقها (2009/2000)، مذكرة تخرج ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الجزائر، 2011-2012.
- 2- شافي فدي عمرية، أبعاد كفاءات ومهارات المقاول في تطوير المؤسسة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص حوكمة الشركات، جامعة أوبوكر بلقايد، تلمسان، 2011-2012.

ج- المجالات:

- 1- خالد سيف الدين أمين، منير سلامي، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولة - دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة - تقرت - حاسي مسعود)، مجلة المؤسسات الجزائرية، العدد 02، 2013.
- 2- بلقاسم محبوب، عرض حول التعريف بقاطع التكوين المهني في الجزائر، مجلة كتابة الدولة للتكوين المهني، وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، الجزائر، فيفري، 1997.
- 3- أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولة، دراسة حالة مؤسسة التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي، حاسي مسعود، تقرت، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مقال منشور في مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، عدد 02، 2013.
- 4- بن عمار عائشة، رمعون نورية بن غبريط، سنوسي زبيدة، التكوين المهني ودعم التشغيل في البلدان المغاربية إصلاحات وسيرورات اجتماعية، مجلة إنسانية، مج 17.

د- والمقالات:

- 1- أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولة، دراسة حالة مؤسسة التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي، حاسي مسعود، تقرت، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مقال منشور في مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، عدد 02، 2013.
- 2- بن يحي مریم، هند حاج سليمان، مقال بعنوان "تأثير التدريس المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني ولاية تلمسان". 2012.

هـ- الملتقيات والأيام الدراسية:

- 1- فرموش منى، واقع التكوين المهني وآليات التنسيق بينه وبين قطاع التشغيل في الجزائر، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي للتكوين المهني الجزائر (التحديات والصعوبات وآفاق)، الجزائر، 2008.
- 2- سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، يومي 11 و14 أبريل 2012، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- 3- محمد قوجيل، دور التعليم في ترقية المقاولاتي، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية حول المقاولاتية تكوين وفرص الأعمال أيام 6-7-8 أبريل 2014، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

و- المواد القانونية:

المادة 10 من القانون 08-07 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 هـ الموافق لـ 23 فبراير سنة 2008، المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع11.

ز- مواقع انترنت:

وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مهام وهياكل، [www.mfep.gov.dz](http://www.mfep.gov.dz)، شوهد يوم: 2024/03/01.

II. المراجع الأجنبية:

- 1- A.Fayolle, **Entrepreneuriat**, Dunod, Paris, 2004.
- 2- Alain Fayolle, **Introduction à l'Entrepreneuriat**, édition Dunod, France, 2005.
- 3- Dollinger Marc, **entrepreneurship Strategies and Resources**, Marsh Publication, Lombard, Illinois U.S.A, 4<sup>Th</sup> ed.
- 4- Haifa Naffakhi, **équipe entrepreneuriale et prise de décision: une étude exploratoire sur le rôle de la diversité du capital humain**, thèse de doctorat en sciences de gestion, Institut d'administration des entreprises, Université de Nancy 2, 2008.

- 5- Moustafa O, Mohamed A, **Evolution de la dynamique entrepreneuriale en Algérie**, une comparaison des caractéristiques de l'entrepreneur, Revue algérienne économique, 2020.
- 6- Olivier Quang, Tritruong, Les entrepreneurs d'origine étrange en France le cas des français d'origine vietnamienne, les cahier du cerfos N1, univessite Pris, Parathéon,  
<http://cergors.univ,paris.fr/docsatelecharger/tri.truong.bdf.consulté.le.2008/2013>



قائمة الملحق

# الملاحق رقم : 01

## استمارة الاستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بلحاج بوشعيب

عين تموشنت



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: المالية والمحاسبة

التخصص: مالية المؤسسة

# التكوين المهني ودوره في تفعيل توجه المقاولاتية دراسة حالة مركز التكوين المهني أحمد زبانه عين الكيحل

تحت إشراف الأستاذة:

د. أوكبدان سناء

من إعداد الطالبة:

رحمون وهيبية

نرجو من سيادتكم الإجابة بكل حرية وأمانة لخدمة موضوع بحثنا المذكور أعلاه، حيث أننا نسعى إلى جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات من أجل تحقيق أهداف الدراسة وهذا الأمر لا يتحقق دون مساعدتكم، لذا ونرجو أن تكونوا عوناً لنا في الحصول على المعلومات اللازمة والتي نخدم موضوع دراستنا، من خلال الإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة، بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة، علماً أن الإجابة تحظى بالسرية وتستخدم بهدف البحث فقط.

ولكم منا جزيل الشكر والعرفان على مساهمتكم الفعالة في إعداد هذه الدراسة.

ويتضمن بحثنا أربعة محاور أساسية:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية

المحور الثاني: يتعلق بإستراتيجيات قطاع التكوين المهني فيما يخص سوق الشغل

المحور الثالث: يتعلق بأنماط التكوين وكذا التخصصات المحفزة على التوجه ألقاؤلاتي

المحور الرابع: يتعلق بمساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكونين

السنة الجامعية: 2023 – 2024

## البيانات الشخصية:

الجنس:  ذكر  أنثى

السن: من 15 إلى 20  من 21 إلى 25  من 25 إلى 30  من 31 إلى 35  أكثر من 36

نمط التكوين: اقامي  تمهين  منحة البطالة

المستوى التعليمي: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي

التخصص: الأشغال العمومية  الحرف التقليدية واليدوية  الفلاحة  تقنيات الإدارة والتسيير

### المحور الأول: إستراتيجيات التكوين المهني فيما يخص سوق الشغل

السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1- يتم استحداث تخصصات جديدة في التكوين المهني تتماشى مع احتياجات سوق الشغل.					
2- يتم تحديد التخصصات التكوينية للمتربين حسب احتياجات سوق الشغل					
3- تشارك المؤسسات الاقتصادية في تحيين مناهج وبرامج التكوين المهني					
4- يتم تحسيس المتكويين خلال دورات تحسيسية لدخول عالم الشغل					

### المحور الثاني: الأنماط و التخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاولاتي لدى المتكويين بمركز التكوين المهني

السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1- يتم توجيهكم نحو نمط التكوين والتخصص وفقا لرغبتكم من اجل إنشاء مشروعكم الخاص بكم					
2- تفضلون العمل المستقل في مشروعكم الخاص					
3- تفضلون العمل كأجير في مؤسسة عمومية أو خاصة					
4- التحاقكم بالتكوين المهني منحكم فكرة واضحة حول المقاولاتية					

### المحور الثالث: مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكويين بمركز التكوين المهني

السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1. منحكم التكوين المهني فكرة مبدئية لإنشاء مشروع خاص مناسب لمؤهلاتكم المهنية					
2. عزز لديكم التكوين المهني روح الابتكار والإبداع					
3. التكوين المهني يمكن من إجراء دراسة الجدوى الاقتصادية والفنية للمشروع وإعداد خطة الأعمال					
4. مدى استجابة برامج ونظم التكوين المهني لتقديم مهارات في مجال المقاولاتية للمتكويين					
5. التكوين المهني أكسبكم القدرة على تحليل بيئة أعمال المؤسسات لتحديد الفرص والتهديدات					
6. عرفكم التكوين المهني بهيئات الدعم والمرافقة لإنشاء المؤسسات المصغرة (-) (CNAC NESDA-ANDI...)					
7. إثراء عروض التكوين ودورها في غرس الحس المقاولاتي					

الملاحق رقم 02

مخرجات

SPSS

GET

```
FILE='C:\Users\SaidTec\Downloads\الهدى نور الاستبيان.sav'.  
DATASET NAME Jeu_de_données1 WINDOW=FRONT.  
FREQUENCIES VARIABLES=الجنس_السن_نمط_التكوين_المستوى_التعليمي_التخصص  
/PIECHART PERCENT  
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Fréquences

[Jeu\_de\_données1] C:\Users\SaidTec\Downloads\الهدى نور الاستبيان.sav

### Statistiques

		الجنس	السن	نمط_التكوين	المستوى_التعليمي	التخصص
N	Valide	50	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0	0

## Table de fréquences

### الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	26	52,0	52,0	52,0
	أنثى	24	48,0	48,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

### السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 15 إلى 20	18	36,0	36,0	36,0
	من 21 إلى 25	20	40,0	40,0	76,0
	من 26 إلى 30	8	16,0	16,0	92,0
	أكثر من 30	4	8,0	8,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

### نمط\_التكوين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقامي	12	24,0	24,0	24,0
	تمهين	14	28,0	28,0	52,0
	أنماط أخرى	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	47	94,0
	Exclue <sup>a</sup>	3	6,0
	Total	50	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,659	15

DESCRIPTIVES VARIABLES=المحور\_الأول س1 س2 س3 س4  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

### Descriptives

#### Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
س1	50	1	5	3,62	1,067
س2	50	1	5	3,80	,808
س3	49	1	4	3,10	,770
س4	50	2	5	4,12	,521
استراتيجيات التكوين المهني فيما يخص سوق الشغل	50	2	5	3,67	,496
N valide (liste)	49				

DESCRIPTIVES VARIABLES=المحور\_الثاني س5 س6 س7 س8  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

### Descriptives

### Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
5س	50	4	5	4,62	,490
6س	50	2	5	4,58	,702
7س	49	1	4	2,27	1,271
8س	50	1	5	4,10	,735
الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاو لاني لدى المتكويين بمركز التكوين المهني	50	3	5	3,90	,463
N valide (liste)	49				

DESCRIPTIVES VARIABLES=المحور\_الثالث 15س 14س 13س 12س 11س 10س 9س  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

### Descriptives

### Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
9س	50	2	5	3,80	,639
10س	50	2	5	3,92	,488
11س	49	1	5	3,02	,878
12س	50	1	4	3,72	,701
13س	50	1	4	3,06	,712
14س	50	3	5	3,96	,450
15س	50	2	5	3,24	,625
مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاو لانية لدى المتكويين بمركز التكوين المهني	50	2	4	3,53	,334
N valide (liste)	49				

ONEWAY BY الجنس المحور\_الأول المحور\_الثاني المحور\_الثالث  
/MISSING ANALYSIS.

## ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F
استراتيجيات التكوين المهني فيما يخص سوق الشغل	Intergroupes	,947	3	,316	1,305
	Intragroupes	11,129	46	,242	
	Total	12,076	49		
الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاو لاتي لدى المتكويين بمركز التكوين المهني	Intergroupes	,612	3	,204	,948
	Intragroupes	9,888	46	,215	
	Total	10,500	49		
مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاو لاتي لدى المتكويين بمركز التكوين المهني	Intergroupes	1,050	3	,350	3,649
	Intragroupes	4,411	46	,096	
	Total	5,461	49		

## ANOVA

		Sig.
استراتيجيات التكوين المهني فيما يخص سوق الشغل	Intergroupes	,284
	Intragroupes	
	Total	
الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاو لاتي لدى المتكويين بمركز التكوين المهني	Intergroupes	,425
	Intragroupes	
	Total	
مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاو لاتي لدى المتكويين بمركز التكوين المهني	Intergroupes	,019
	Intragroupes	
	Total	

التحليل BY المحور الأول المحور الثاني المحور الثالث  
 ONEWAY /MISSING ANALYSIS.

Unidirectionnel

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F
استراتيجيات التكوين المهني فيما يخص سوق الشغل	Intergruppes	,233	3	,078	,301
	Intragruppes	11,843	46	,257	
	Total	12,076	49		
الأعمال والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاو لاتي لدى المتكويين بمركز التكوين المهني	Intergruppes	,497	3	,166	,762
	Intragruppes	10,003	46	,217	
	Total	10,500	49		
مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاو لانية لدى المتكويين بمركز التكوين المهني	Intergruppes	,308	3	,133	1,205
	Intragruppes	5,003	46	,110	
	Total	5,461	49		

#### ANOVA

		Sig.
استراتيجيات التكوين المهني فيما يخص سوق الشغل	Intergruppes	,824
	Intragruppes	
	Total	
الأعمال والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاو لاتي لدى المتكويين بمركز التكوين المهني	Intergruppes	,521
	Intragruppes	
	Total	
مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاو لانية لدى المتكويين بمركز التكوين المهني	Intergruppes	,318
	Intragruppes	
	Total	

نسط التكوين BY المحور الأول المحور الثاني المحور الثالث ONEWAY /MISSING ANALYSIS.

#### Unidirectionnel

## ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F
استراتيجيات التكوين المهني فيما يخص سوق العمل	Inter-groupes	,947	3	,316	1,305
	Intra-groupes	11,129	46	,242	
	Total	12,076	49		
الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاولاتي لدى المتكويين بمركز التكوين المهني	Inter-groupes	,812	3	,204	,948
	Intra-groupes	9,888	46	,215	
	Total	10,700	49		
مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكويين بمركز التكوين المهني	Inter-groupes	1,000	3	,350	3,649
	Intra-groupes	4,111	46	,096	
	Total	5,111	49		

## ANOVA

		Sig.
استراتيجيات التكوين المهني فيما يخص سوق العمل	Inter-groupes	,284
	Intra-groupes	
	Total	
الأنماط والتخصصات التكوينية المحفزة على التوجه المقاولاتي لدى المتكويين بمركز التكوين المهني	Inter-groupes	,425
	Intra-groupes	
	Total	
مساهمة التكوين المهني في تعزيز روح المقاولاتية لدى المتكويين بمركز التكوين المهني	Inter-groupes	,019
	Intra-groupes	
	Total	

الاختبار BY المحور الأول المعتمد في المحور الثالث ONEWAY /MISSING ANALYSIS.

Unidirectionnel

# Test-t

## Test d'échantillons indépendants

		Test-t pour égalité des moyennes			
		t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne
R1	Hypothèse de variances égales	,073	48	,368	,00694
	Hypothèse de variances inégales	,087	9,881	,933	,00694
R2	Hypothèse de variances égales	-185	48	,229	-,02083
	Hypothèse de variances inégales	-214	9,469	,835	-,02083
R3	Hypothèse de variances égales	-,099	48	,055	-,01389
	Hypothèse de variances inégales	-,071	5,814	,946	-,01389