

واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر ودوره في استدامة المشاريع

المقاولاتية

- جامعة قسنطينة وجامعة الجلفة كنماذج -

د.عرايش زينة

كلية العلوم الاقتصادية

المركز الجامعي أحمد زيانة (غليزان)

z.arabeche@yahoo.fr

ط.د.بديار أمينة

كلية العلوم الاقتصادية

جامعة عبد الحميد بن باديس (مستغانم) ؛

Magnifique-01@hotmail.com

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع ودور التعليم المقاولاتي كأحد المدخل المهمة لاستدامة المشاريع المقاولاتية في الجزائر، ومن أجل تشجيعها ونشر الروح المقاولاتية والثقافة المقاولاتية تم إعطاء كل الأهمية للطالب الجامعي باعتباره القادر على اكتساب الكفاءات المناسبة والملائمة لكي يتمكن من المشاركة بفعالية في المجتمع والاقتصاد، ولهذا ظهرت المقاولاتية كمفهوم بيداغوجي جديد، حيث امتزج التكوين والمقاولاتية منذ وقت قصير، بعد أن اعتبرت ولمدة طويلة مجال غير قابل للتدريس، ومنه ظهر مصطلح التعليم المقاولاتي بهدف إكساب المتعلم معارف تطوير كفاءات ومهارات إنشاء وإعادة بعث المؤسسات، ومن جهة أخرى حاولنا تقييم واقع التعليم المقاولاتي في كل من قسنطينة والجلفة. وقد توصلت الدراسة إلى أن التعليم المقاولاتي في الجامعة الجزائرية لا يزال فتياً.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، التعليم المقاولاتي، الثقافة المقاولاتية، الروح المقاولاتية، استدامة المشروع المقاولاتي.

Résumé :

Le but de cette étude est de mettre en évidence la réalité et le rôle de l'éducation à l'entrepreneuriat en tant que point de départ important pour la durabilité des projets d'entrepreneur en Algérie, afin de les encourager et de diffuser l'esprit d'esprit d'entreprise et la culture entrepreneuriale, tout en soulignant l'importance de la capacité d'acquérir les compétences appropriées pour pouvoir participer efficacement à la société et à l'économie, C'est pourquoi l'esprit d'entreprise est devenu un nouveau concept pédagogique: la formation et la construction ont été mélangées pendant longtemps et ont longtemps été considérées comme non instructives. Outre les qualifications et les compétences nécessaires à la création et au rétablissement d'institutions, nous avons tenté d'évaluer la réalité de l'enseignement de l'esprit d'entreprise à Constantine et à Djelfa, et ont constaté que l'enseignement de la construction à l'Université algérienne était encore jeune.

Mots clés : entrepreneuriat, éducation entrepreneuriale, culture entrepreneuriale, esprit d'entrepris, projet d'entreprise durable.

مقدمة:

لقد أدت التغيرات والتحولت السريعة التي مسّت الاقتصاد العالمي إلى بروز المشاريع الصغيرة والمتوسطة وزيادة اهتمام الباحثين بمجال المقاولة وانشاء المؤسسات، نظرا للأهمية المتنامية التي تدرها على اقتصاديات البلدان في مختلف الجوانب، وخاصة على المستوى الاجتماعي من ناحية إمكانية توفير مناصب الشغل. لكن رغم ذلك فإن نسبة إقبال خريجي الجامعات الجزائرية على العمل الخاص تبقى ضئيلة بالمقارنة مع البلدان الأخرى، حيث نجد معظمهم يتوجه للبحث عن وظائف مستقرة أكثر ميلهم لإنشاء أعمالهم الخاصة وعليه نجد معظمهم يتوجه للبحث عن وظائف مستقرة أكثر من ميلهم لإنشاء أعمالهم الخاصة وعليه فإن نسبة البطالة تزيد من ناحية ومن ناحية أخرى تزيد نسبة الخريجين كل سنة مما لا يمكن من إيجاد مناصب شغل للجميع، وفي ظل الطفرة النفطية تأتي المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة أو جزء منها.

لذا تبنت الدولة الجزائرية هذا الطرح من خلال استراتيجية تعتمد على مجموعة من الامتيازات الضريبية والاقتصادية الممنوحة للمقاولين الشباب بالإضافة إلى المرافقة المالية والتقنية، وتأتي أجهزة الدعم التي أنشأتها الدولة لتطبيق هذه الاستراتيجية على أرض الواقع بإنشاء دار المقاولاتية ضمن اتفاقية بين المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وإدارة الجامعة لتستهدف خريجي الجامعات بوصفهم مؤهلين لإنشاء مشاريع وقادرين على المبادرة والابداع.

وبالرغم من كل هذه الجهود المبذولة في تفعيل الاقبال المقاولاتي لدى الفرد الجزائري إلا أن الدراسة الميدانية حول حصيللة هيئات الدعم والمرافقة تقرر بفشل العديد من المشاريع ويعود ذلك بالدرجة الأولى إلى نقص الروح المقاولاتية، وأمام هذه الوضعية كان لابد من الجامعات من التحرك لاحتواء هذه الظاهرة، والتكفل بنشر ثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي. من أجل اعداد خريجي الجامعات لخوض غمار المقاولة والحد من ثقافة الاتكال على الوظائف الحكومية. حيث فتحت عدة تخصصات في بعض الجامعات الجزائرية تعنى بتعليم وتدريب المقاولاتية من أجل تكوين مقاولين يمتلكون خصائص ومهارات تساعدهم في انشاء المشاريع المقاولاتية واستدامتها. من هنا تبلورت إشكالية الدراسة في السؤال الجوهرى التالي:

ما هو واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر وما هو الدور الذي تؤديه دار المقاولاتية في كل من جامعتي قسنطينة والجلفة في مجال تحفيز استدامة المشاريع المقاولاتية ؟

تنطوي تحت هذه الاشكالية مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ما المقصود بالمقاولاتية والتعليم المقاولاتي؟
- كيف تنعكس الثقافة المقاولاتية على استدامة المشاريع المقاولاتية؟
- ما هو موقع التجربة الجزائرية في التعليم المقاولاتي؟

أولاً- التعليم المقاولاتي في الجزائر: مقارنة مفاهيمية نظرية.:

1- مفهوم المقاول والمقاولاتية

يعتبر مفهوم المقاولة من المفاهيم التي تناولتها وجهات نظر متنوعة ودراسات موسعة أفرزت مقاربات متعددة ترتبط أساسا بالمقاول، ولهذا فإن تحديد مفهوم هذه الأخيرة متعلق بدرجة كبيرة بتحديد مفهوم المقاول انطلاقا من عدة مقاربات أولها المقاربة الاقتصادية بالنظر إلى وظائف المقاول الاقتصادية حيث يعرف على أنه "الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات العمومية من أجل ضمان انجاز عمل أو مجموعة أعمال مختلفة". ثم مع التطور الذي عرفه الاقتصاد العالمي والمخاطر التي أصبحت تحيط به، تم ادخال عنصر عدم اليقين في تعريف المقاول، ليصبح "الشخص الذي يشتري (أو يستأجر) بسعر أكيد لبيع أو ينتج بسعر غير أكيد".

ويلحق بما سبق دراسات Schumpeter في الموضوع لسنة 1935، والتي اعتبرت المقاول شخصا مبدعا يسعى للتغيير واقتناص الفرص واستخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة تبرز قدرته على الابداع والابتكار. أما المقاربة السلوكية فركزت على دراسة خصائص المقاول التي تدعوه للجوء إلى المقاولة فهي مقارنة نفسية وديمغرافية حاولت التمييز بين خصائص ومميزات سلوك المقاول مقارنة ببقية الأعوان الاقتصاديين والتي تخلق عنده الحاجة إلى الانجاز والتميز.

والمقاربة الثالثة هي المقاربة المرحلية التي تأخذ بعين الاعتبار عامل الزمن في تحليل مختلف المتغيرات التي تسمح بنشوء المقابلة وسير نشاطها أي الاهتمام بما يقوم به المقاول لإنشاء مقاولته ضمن محيط متغير ومتعطف للتغيير والابداع باستمرار بدلا من الاهتمام بدوافع لدخول هذا المجال دون اهمال أهمية هذا الجانب في اختيار مزاوله المقابلة، وبالتالي فهذه المقاربة تتجاوز محدودية المقاربات السابقة من خلال الامام بجوانب عدة متعلقة بالمقاول مجتمعة بدل حصر الدراسة والتضييق عليها من خلال تناول بعد واحد فقط منفصل بشكل تام عن بقية الأبعاد الأخرى.

إن تعدد الاتجاهات التي تناولت مفهوم المقاول أدى بدوره إلى تعدد مفاهيم المقاولاتية، حيث أصبح مفهوم المقاولاتية شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، بعد أن تناول العديد من الاقتصاديين والإداريين مسألة المبادرة الفردية والمقابلة، ويعد بيتر دراكر Peter Drucker من الأوائل الذين أشاروا إلى ذلك سنة 1985 من خلال اشارته إلى تحول الاقتصاديات الحديثة من اقتصاديات التسيير إلى اقتصاديات مقاولاتيةⁱⁱ.

حيث استخدم مفهوم المقاولاتية على نطاق واسع في عالم الأعمال اليابانية أين تنتشر مؤسسات الأعمال المقاولاتية نتيجة التقدم التكنولوجي والسلمي والخدمي، فلقد كانت المقابلة تعني دائما الاستحداث، أما في حقل إدارة الأعمال فيقصد بها إنشاء مشروع جديد أو تقديم فعالية مضافة إلى الاقتصادⁱⁱⁱ.

ويمكن تعريف المقابلة بأنها "حركية إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة"^{iv}.

إذن فالمقاولاتية هي الأفعال والعمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة، أو تطوير مؤسسة قائمة في اطار القانون السائد، من أجل انشاء ثروة من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر، والتعرف على فرص الأعمال، ومتابعتها وتجسيدها على أرض الواقع.

2- مفهوم التعليم المقاولاتي:

قبل الحديث عن تعريف التعليم المقاولاتي لابد من الإجابة على سؤال مهم، وهو هل المقاولاتية تولد كخصائص وسمات فطرية مع الشخص أم يمكن تعليم وتأهيل الأفراد لاكتساب القدرات المقاولاتية، ومن جهة أخرى المقاولاتية فن وعلم، وينظر اليها من زاوية أنها تخصص جامعي علم يوضح المحيط وسيرورة العمل بالإضافة الى خلق ثروة وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة الخطر بشكل فردي. فالمقاولاتية تعتبر مجال متعدد الأبعاد وهذا ما يمكن توضيحه من خلال الملحق رقم (01).

ومن خلال الملحق رقم (01) يتبين التداخل الكبير في تحليل مفهوم المقاولاتية بين مختلف العلوم، والذي يمكن من خلاله التوصل إلى حقيقة أنّ المقاولاتية لا يمكن حصرها في إطار واحد يمكن تدريسه، لكن التدريس في هذا المجال لابد أن يتوسع إطاره ليشمل جميع البرامج التعليمية (ابتدائي، الثانوي، التعليم العالي) وكذا إدماج هذه المفاهيم المقاولاتية في مختلف التخصصات، حتى يكون هذا النظام أكثر كفاءة في تحويل الأفراد إلى مقاولين.

من خلال ما سبق يمكننا استنتاج التعريف التالي: "التعليم المقاولاتي هو إكساب المتعلم معارف وتطوير كفاءات ومهارات انشاء واعادة بعث المؤسسات وسلوكيات محددة (التوجه للفرص، أخذ المبادرة، قيادة التغيير، تقييم المخاطر، تحديد وكسب الموارد النادرة) ومهارات تسييرية ومهارات تطويرية" وهناك اختلاف بشأن تدريس المقاولاتية فهناك فريق من الباحثين مؤيد للفطرة ويرون أنه

لا جدوى في معرفة التقنيات في حين يدافع الاتجاه الثاني عن امكانية اكتساب فن التفاوض في اللحظة التي يكون فيها ذلك مناسبا ومتناسقا، إذ صحيح أن المقاوالاتي يتطلب بعض المهارات الفطرية غير أن التعليم في المقاوالاتية يكشف ويصقل هذه المواهب لدى الأفراد. تمّ تعريف التعليم للمقاوالاتية على أنه "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاوالاتي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة"^٧.

3- الروح المقاوالاتية

هي مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاوالاتية، وتعكس سلوك وتصرف الشخصية المقاوالاتية، حيث لم يتفق الباحثين على حصرها، ولكن أمكننا أن نستشف منها ما يلي^{٧١}:

- اكتشاف الفرص والعمل على اقتناصها ؛
- خلق القيمة :حيث تعكس هذه القدرة إمكانيات المقاوالاتية الإبداعية في إيجاد توليفات جديدة للإمكانيات المتاحة وفي ظروف معينة لإنتاج سلع أو خدمات جديدة، أو إدخال طرق عمل جديدة، فتح أسواق جديدة، إيجاد مصادر تمويل وتمويل جديدة؛
- إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي ؛
- اتخاذ القرارات الصائبة ؛
- يتحمل المخاطر ولا يخشى الفشل ؛

4- متطلبات وبرامج التعليم المقاوالاتي لدعم المشاريع المقاوالاتية

لقد اهتمت الدراسات بالتعليم المقاوالاتي الذي نتج عن التزاوج بين حقلي المقاومة في الأعمال والتعليم، لما له من تأثير ومساهمة في تنمية قدرات المتعلم وتعديل نمط تفكيره التقليدي بشكل يجعله مقاولا قادرا على المبادرة ودخول حقل الاستثمار بشكل فعال مما يساهم بشكل قوي في رفع معدلات النمو الاقتصادي، وهذا ما يؤكد ضرورة إدراج مقررات دراسية في المقاوالاتية خاصة في التعليم العالي.

1.4- متطلبات التعليم المقاوالاتي

إنّ متطلبات التعليم المقاوالاتي تشمل جوانب وعناصر مختلفة لتحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية، ولتحقيق متطلبات التعليم المقاوالاتي في البيئة العربية يجب إحداث شراكة حقيقية ما بين المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة والجهات الداعمة التابعة لمنظمات القطاع الخاص، وهذه المتطلبات تتمثل فيما يلي :

أ- **البنية التحتية:** من خلال توفير قاعات مناسبة ومجهزة بالطاولات والكراسي والأدوات اللازمة، وأجهزة الحواسيب والأجهزة والمعدات المختلفة الأخرى مثل جهاز عرض الشرائح، والبرمجيات التي توفر التطبيقات العملية والتدريبية التي تسهل التعامل مع المحتوى المقاوالاتي، والذي يجب أن يكون في الغالب باللغة العربية.

ب- **الموارد البشرية:** وتعتبر تلك الأفراد المؤهلة والمدربة والقادرة على استخدام وتطبيق استراتيجيات وأساليب تدريبية متقدمة في المقاوالاتية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل مناسب يخدم هذه العملية، نظرا لأن هذا التعليم يتطلب تغييرا جذريا في نمط التفكير لدى المتعلمين.

ج- **البيئة:** وهي البيئة الممكنة التي تدعم خطوات تنفيذ برامج التعليم المقاوالاتي وخططه وأهدافه، وتستمد هذه البيئة تمكينها وتفوقها من خلال الوعي الكامل لأفراد المجتمع على جميع المستويات ابتداء من القادة التربويين والأكاديميين ومتخذي القرار إلى المواطن العادي، ومن هنا يتوفر التعاون والدعم الكامل من قبل الجميع لإنجاح مبادرة هذا التعليم في المجتمع.

د- التجارب السابقة: الاستفادة من التجارب العالمية في هذا الخصوص والبناء عليها في الممارسة والتطبيق.

هـ- التكيف: الاستجابة للتحديات والضغوط الكبيرة التي تفرضها طبيعة هذا العصر الذي نعيشه على هذا النوع من التعليم والسلوك المقاولاتي، ومحاولة التكيف معها قدر الإمكان.

2.4- برامج التعليم المقاولاتي

إنّ تعليم المقاولاتية هو عملية تعلم دائم مدى الحياة، وبناء على ذلك فإنه يجب ربط تعليم المقاولاتية بجميع المستويات التعليمية لنظم التعليم. ويجب أن يشمل أيضا المتقاعدين عن عملهم لدعم دخولهم المالية، حيث يجب أن نتاح لهم جميعا فرص الوصول إلى تلك البرامج المميزة والمحكمة في تعليم المقاولاتية وطرحها. إن فكرة التعليم مدى الحياة تساعدنا في إعداد تطوير مهارات الريادة على جميع تلك المستويات وتعددها. إن تعليم المقاولاتية يعني أشياء عديدة مختلفة للأفراد المتعلمين تبدأ من المدارس الابتدائية وحتى المرحلة الجامعية، ومن التعليم التقني إلى مرحلة الحصول على درجة الماجستير، ففي كل مستوى تعليمي يمكن أن نتوقع نتائج مختلفة مثل نضج الطلبة والبناء على المعرفة السابقة التي لديهم، لكن الغرض العام يبقى تطوير الخبرة كمتقاول والتي تقود إلى النجاح ونمو المشروع في المستقبل.

إنّ عملية تعليم المقاولاتية مدى الحياة تمر من خلال خمس مراحل محددة من التطوير، وهي تفترض أن كل شخص يجب أن يكون لديه فرص للتعلم في المراحل العمرية الأولى، وفي المراحل التالية، يجب توجيه الموارد لتستهدف أولئك الذين يختارون المسار المهني في حياتهم لأن يصبحوا مقاولين.

إنّ كل مرحلة من المراحل الخمس الآتية من الممكن أن تعلم من خلال الأنشطة التي تجري في الصفوف الدراسية أو: يمكن أن تعلم في مساق منفصل في المقاولاتية. وتشمل هذه المراحل على الآتي :

أ- تعلم أساسيات المقاولاتية

يجب على الطلبة أن يتعلموا ويمارسوا الأنشطة المختلفة للملكية المشاريع في الصفوف المدرسية الابتدائية والإعدادية والثانوية، ففي هذه المرحلة يتعلم الطلبة أساسيات الاقتصاد، والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنها، وأن يتقنوا المهارات الأساسية للنجاح في اقتصاد العمل الحر، إن الدافعية للتعلم والإحساس بالفرص الفردية هي النواتج الخاصة في هذه المرحلة.

ب- الوعي بالكفاءة

إنّ الطلبة يتعلمون الحديث بلغة الأعمال، ويرون المشاكل من وجهة نظر أرباب العمل، وهذا جانب أساسي في المهنة والتعليم التقني، حيث أن التركيز يكون على الكفاءات الأولية واكتشافها لديهم، والتي يمكن تعلمها في مساق خاص بالمقاولاتية، أو أن تحتويه المساقات والمناهج الأخرى التي ترتبط بها، على سبيل المثال، مشاكل التدفق النقدي يمكن أن تستخدم في مناهج الرياضيات، ويمكن أن تصبح عروض المبيعات جزءا من مناهج مهارات الاتصال.

ج- التطبيقات الإبداعية

إنّ مجال الأعمال معقد، لذا فإن جهود التعليم لا تعكس هذا التعقيد بطبيعته، ففي هذه المرحلة يستكشف الأفراد الأفكار وتخطيط الأعمال من خلال حضورهم العديد من الندوات والتي تتضمن العديد من التطبيقات الإبداعية. ومن هنا فإن الأفراد يكتسبون معرفة عميقة وواسعة عن المراحل السابقة. إن هذه المراحل تشجع الأفراد لابتكار وخلق فكرة أعمال فريدة للقيام بعملية اتخاذ القرار من خلال بناء خطة عمل متكاملة بالإضافة إلى تجربة وممارسة عمليات الأعمال المختلفة.

د- بدأ المشروع

بعد أن يكتسب الأفراد البالغون تجربة العمل المقاولاتي والتعليم التطبيقي، فإن العديد منهم يحتاج إلى مساعدة خاصة لترجمة فكرة العمل المقاولاتي إلى واقع عملي، وخلق فرصة عمل . ويمكن القيام بذلك من خلال توفير الدعم والمساعدة في برامج التعليم التقني

والمهني، وبرامج الدعم والمساعدة المقدمة لأفراد في الكليات والجامعات، وذلك لتعزيز بدء وتأسيس المشروع، وتطوير السياسات والإجراءات للمشاريع الجديدة والقائمة.

هـ - النمو

عندما تنضج الشركة فإن العديد من التحديات ستوجهها في هذه المرحلة، وفي العادة فإن العديد من مالكي الأعمال لا ينشدون المساعدة في هذه المرحلة. إن سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف وتمييز المشاكل المحتملة والتعامل معها في الوقت المناسب، وحلها بفعالية، مما يمكن من نمو وتطوير المشروع.

لقد تعددت التصنيفات الخاصة ببرامج تعليم المقاوالاتية للعديد من الباحثين، ففي هذا المجال اتفقت المنظمات الدولية الثلاث (شبكة تنمية الإدارة الدولية، والمنظمة الدولية للعمل، برنامج الأمم المتحدة الانمائي) لإعطاء تعريف لما يسمى برنامج تطوير المقاوالاتية، هذا المفهوم يشمل مجموعة مراحل تطوير المقاوالاتية، ويبدأ بالثقافة والتعليم والتكوين للشباب، تعزيز الأعمال التجارية والتوعية، والاستمرارية والنمو. ولا يغطي فقط برامج للمقاولين ولكن تكوين المديرين والمشرفين أيضا .

إن برامج التعليم المقاوالاتي يمكن أن تصنف إلى أربعة أصناف كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (01): تصنيف برامج العمل المقاوالاتي.

أهداف البرنامج	نمط البرنامج
معرفة المزيد عن المقاوالاتية ومهنة المقاول	التوعية والتحسيس بالمقاوالاتية
تشكيل مهارات تقنية، إنسانية، وإدارية من أجل توليد الإيرادات الخاصة به، إنشاء مؤسسته الخاصة وخلق مناصب شغل.	إنشاء المؤسسة
الاستجابة للاحتياجات الخاصة للمالكين المسيرين	تطوير المؤسسات
تطوير المهارات من أجل التشاور، التعليم ومتابعة المؤسسات الصغيرة.	تطوير المديرين

Source: Jean-Pierre BECHARD, Les grandes questions de recherche en entrepreneurship et éducation, cahier de recherche no 94-11-02, Ecole des Hautes Etudes Commerciales (HEC), Montréal, p 04.

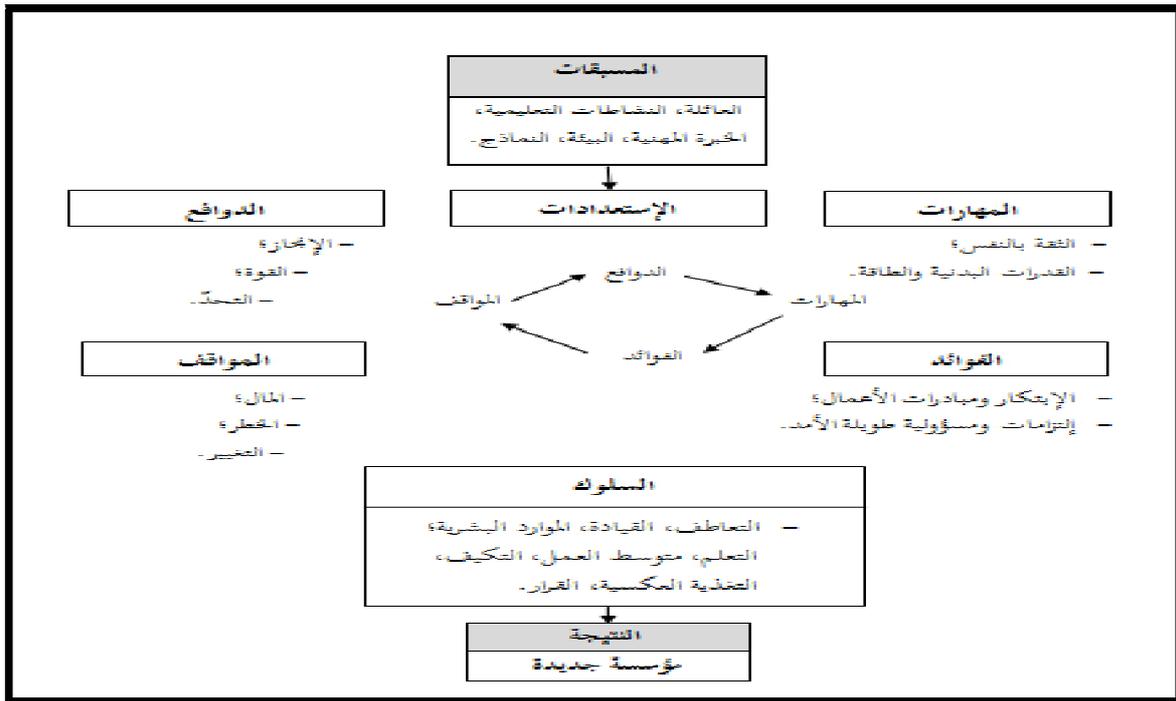
ثانيا: التعليم المقاوالاتي ودوره في استدامة المشاريع المقاوالاتية.

1 - أهمية الثقافة المقاوالاتية في التعليم المقاوالاتي

تعرف بأنها: "مجملة المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها بالاستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة (جديدة)، إبداع في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، والتخطيط لاتخاذ القرارات، التنظيم والمراقبة"^{vii}.

كما أن هناك أربعة أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة وهي: العائلة، الجامعة، المؤسسة والمحيط.

الشكل رقم (01): نموذج J.P SABOURIN et Y.GASSE 1989 للثقافة المقاوالتية.



المصدر: منيرة سلامي، التوجه المقاوالتية للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، - الملتقى الوطني ورقلة، يومي 18-19 أبريل 2012، استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ص 04.

يلخص نموذج (J.P SABOURIN et Y.GASSE 1989)، مفهوم الثقافة المقاوالتية حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولين بين فئة المتمدرسين، بالأخص الذين تابعوا تكويننا في مجال المقاوالتية حيث ومن خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاوالتية للفرد والإمكانات المقاوالتية، أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فننقسم إلى ثلاث مجموعات^{viii}:

المسبقات Les antécédents : وتمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الإستعدادات عند الفرد، حيث لاحظ الباحثان بأن الطلبة الذين لديهم آباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم إمكانات مقاوالتية أكبر بالمقارنة مع الآخرين.

الاستعدادات (La prédisposition) : وهي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاتل وتمثل المحفزات، المواقف، الأهلية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل في ظل ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك.

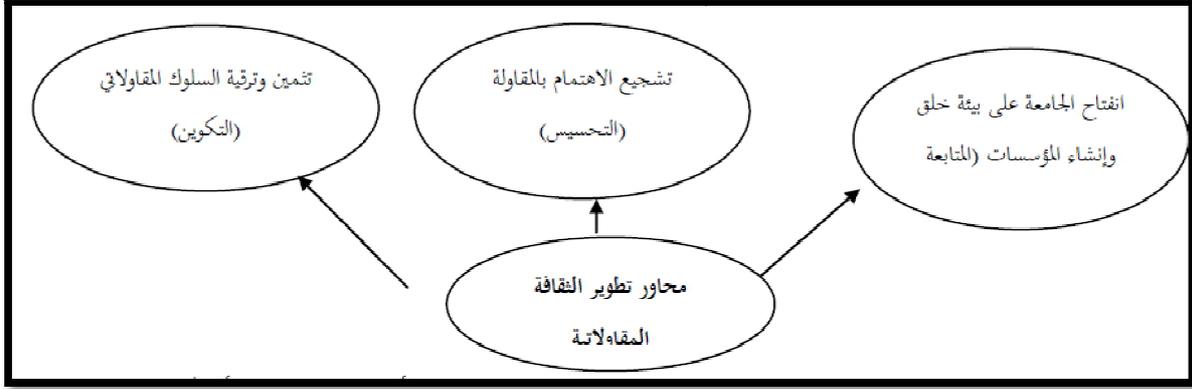
تجسيد الإمكانات والقدرات المقاوالتية في مشروع : وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الاستمرارية (انقطاع). فكلما ازدادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق مؤسسة، والأفراد الذين يملكون إمكانات وقدرات مقاوالتية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة أخف.

2- عناصر تنمية الثقافة المقاوالتية

لتطوير ثقافة المقاوالتية وهي التحسيس والعمل على التأكيد على أهمية المقاتلة من خلال "التكوين في المقاوالتية من خلال البرامج التدريسية، المسالك المهنية والأكاديمية والورشات التدريبية... الخ، وهذا لأجل تشجيع الاهتمام لمقاتلة الذي يعتبر العنصر الأساسي في الثقافة المقاوالتية، تأتي بعدها الثمنين، أي تشجيع السلوكات والممارسات المقاوالتية، من خلال تبني ودعم مختلف الأفكار

وتحضيرها وإخراجها في شكل مشاريع، ثم تأتي النقطة الأساسية في هذه العلاقة هي انفتاح الجامعة على بيئة خلق وإنشاء المؤسسات والهدف من ذلك هو الانتقال من الفكرة والمشروع إلى الفعل والتنفيذ واستقطاب الدعم، وعليه يظهر أن العلاقة بين الجامعة ومؤسسات البحث بثقافة المقاومة تتمحور من خلال ثلاثية التحسيس، التكوين، الدعم والمتابعة^{ix}. والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (02): محاور تطوير الثقافة المقاوالاتية.



المصدر: بدروي سفيان، ثقافة المقاومة لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2014-2015، ص 83.

من خلال هذه المحاور فنحن نتحدث عن تنشئة الثقافة المقاوالاتية من رحم المؤسسة الجامعية والبحثية، فالمقاول من خلال هذا المنظور سيمتلك رأسمال اجتماعي يتمفصل من ثلاثة أقطاب أساسية: القطب المعرفي، العلائقي والقطب المالي. وفي الجزائر لازال مشكل علاقة الجامعة والمؤسسات البحثية مع المحيط الاقتصادي عموما والمقاولات لخصوص مطروحا بقوة، لإضافة إلى النقص الواضح في إدراج ثقافة المقاومة ضمن المسارات التعليمية والتكوينية، ستنشاء بعض التجارب التي نذكر منها تجربة جامعة منتوري قسنطينة التي كانت رائدة على المستوى الوطني نشاء دار للمقاوالاتية سنة 2006 تتكفل بتنشيط ملتقيات وندوات لفائدة الراغبين في إنشاء المؤسسات وكذا التكفل بتدريس مادة المقاوالاتية في كل أقسام الجامعة، لتليها جامعات أخرى مثل جامعة الجلفة وجامعة تلمسان التي تم فتح فيها مسارات تكوينية فيما بعد التدرج والماستر حول المقاومة والإبداع في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

3- العلاقة بين التعليم المقاوالاتي واستدامة المشاريع المقاوالاتية

1.3- ثقافة المقاومة كطريق للتنمية

إنّ البحث عن الازدهار السوسيو-اقتصادي لبلدان التي هي في طريق النمو، يمر لضرورة عبر تعزيز ثقافة مقاوالاتية والتي من دونها لا يمكن ترسيخ مناخ مناسب للاستثمار وحل المشاكل الاجتماعية والاقتصادية خاصة ما تعلق بالتشغيل، نقول هذا في ظل سياق اقتصادي معولم حيث التنافسية على أشدها وحيث تزداد أهمية القطاع الخاص. إنّ المسألة في موضوع علاقة الجامعة ومؤسسات البحث لمقاولة عموما ليست مجرد علاقة تكوين/عمل، وإنما تكوين، بحث وروح مقاولة وابتكار، لكن أين تظهر هذه العملية؟ الجواب هو أي كيف لك أن تكون السيدّ، Innovation de rupture من خلال ما

يسمى الابتكار لقطيعة ويمكن أن نوضح أهمية ذلك من ، STARTUP والأحسن في ميدانك وتحقق الانطلاقة الحقيقية خلال المخطط التالي:

الشكل رقم (03): يوضح تفاعلية البحث العلمي مع ثقافة المقالة.



المصدر: بدروي سفيان، ثقافة المقالة لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2014، ص.80.

من خلال هذه المنطلقات يتبين أن تفاعلية مؤسسات الجامعة والبحثية عموما مع المقالة يشكل الأساس لتحقيق تنمية بشرية مستدامة، حيث تبرز أهمية المقالة والعمل المستقل في خلق مناصب شغل وفي تمويل اتمع لمنتجات والخدمات التي تقدمها، كما أن المقالة لدى الشباب تساهم في تشجيع الإبداع من خلال دفعهم إلى تبني أفكار وحلول ووسائل عمل جديدة، ذا المعنى فهي تحيل إلى تلك القدرات والصفات العملية التي يتبناها الشاب مثل المبادرة، الإبداع والخلق في وسط عمل مستقل، وعليه فان تشجيع المقالة يهدف الى تحسين الاتجاهات الاجتماعية نحو المقالة، و لتالي امتلاك ثقافة مقاولاتية، هذا ما يؤدي إلى ترسيخ فكرة أن هذه الأخيرة هي طريق لمسار مهني مستدام.

2.3- مساهمة التعليم المقاولاتي في استدامة المشاريع المقاولاتية

أ- أهمية الروح المقاولاتية في استدامة المشاريع المقاولاتية

تعني استدامة عمل مقاولاتي، على مستوى السوق، أن تركيز تنافسية الخدمات أو المنتجات المقدمة تتعدى الصورة، القوة، الجودة، التعبئة والتغليف أو الأسعار إلى غير ذلك، بل تركز على ضرورة أن يكون توفير المنتجات أو الخدمات مرتبط بتحقيق أهداف مستدامة كتقليل الاستهلاك، استخدام الطاقة، تكاليف التوزيع، التركيز الاقتصادي وغيرها من أشكال الأعمال التي تركز على معالجة أو التقليل من الضرر البيئي.

يرى العديد من الباحثين أن أغلب المشاريع التي عرفت فشلا لأسباب كثيرة أهمها سوء التسيير وغياب روح المقاولاتية، بعدما توصل الباحثون إلى حقيقة المقاولاتية باعتبارها مجال متعدد الأبعاد يمكن تدريسه ومناقشته ولا يزال الجدل قائما حول ما إذا كانت

الروح المقاولاتية فطرية أو يمكن اكتسابها من خلال التعليم باستنباطه لروح المقاولاتية عند حديثه عن مشروع DRUCKER PETER والتكوين والتدريب، هذا ما أدرجه ماكدونالدز لأن هذا المشروع صار ما هو عليه بتطبيقه للمفاهيم والتقنيات الادارية والتركيز على عامل المبادرة في إنشاء أو خلق قيمة المنتج بالنسبة للزبون وتوحيد المنتجات، تصميم العملية والأدوات من خلال الاستناد على تحليل العمل الذي يتعين القيام به، ومن ثم تحديد المعايير المطلوبة ما أدى إلى رفع مستوى العائد من أعمال هؤلاء المبدعين SHUMPETER الموارد وتحسين الانتاجية وخلق أسواق جديدة وزبائن جدد.

ومن جهة أخرى نجد أن هناك علاقة قوية بين التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية وهذا ما أثبتته دراسات الباحثين في هذا المجال حيث يعمل التعليم المقاولاتي على تنمية المعارف، الكفاءات الاستعدادات والمؤهلات الشخصية وتبيان أهمية امتلاك التحدي والاصرار، المخاطرة واقتحام الغموض، المبادرة والمبادأة، استكشاف الفرص، الإبداع والتجديد (وكلها صفات مهمة وضرورية لإقامة المشاريع وديمومتها وكذلك يسهم التعليم المقاولاتي بتعليم الطلبة لكيفية الانشاء والتسيير وكذا التطوير. والشكل التالي يوضح العلاقة بين التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية واستدامة المشاريع المقاولاتية:

الشكل رقم (04): مساهمة التعليم المقاولاتي في استدامة المشاريع المقاولاتية.



المصدر: مخطاري مصطفي، غربي يسين سي لخضر وآخرون، نحو استدامة المشاريع المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مداخلة مقدمة للمؤتمر الدولي حول: المقاولاتية المستدامة بين اشكالية البقاء وحتمية الابتكار، أيام 18-19 أفريل 2017، ص.11.

ب- المقاولاتية المستدامة

عّرف مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة (WBSCD 2005) المقاولاتية المستدامة على أنها "الالتزام المستمر لعالم الأعمال بالتصرف بطريقة خلاقة للمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية مع تحسين نوعية الحياة للقوى العاملة، عائلاتهم، المجتمع المحلي، العالم وكذا الأجيال القادمة". فانطلاقاً من هذا المفهوم، لدى المقاول المستدام مسؤولية تجاه المستثمرين والمساهمين بنفس درجة مسؤوليته تجاه الطبيعة، المجتمع والأجيال المستقبلية.

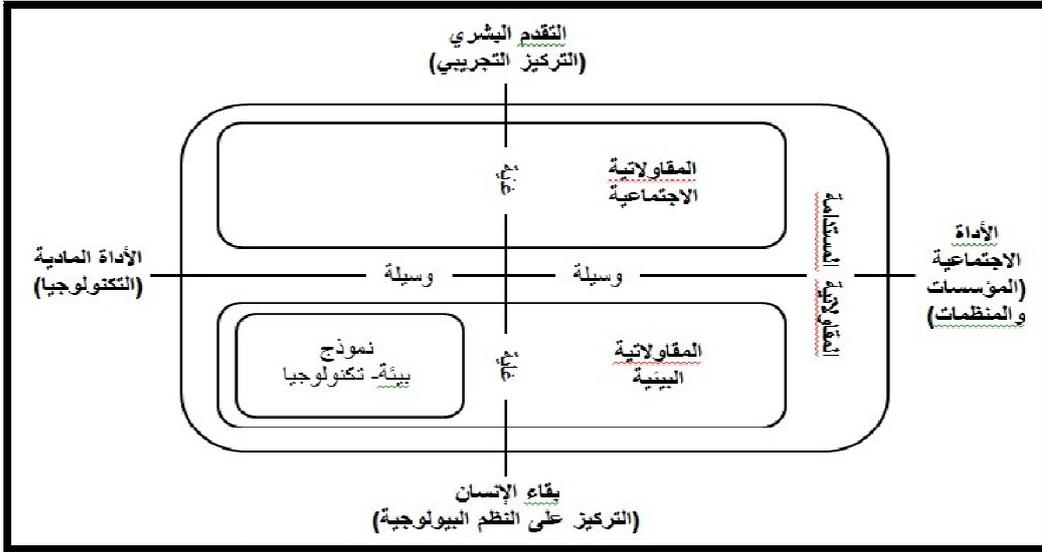
عرفت (2011) Schaltegger & Wagner المقاولاتية المستدامة كذلك على أنها "الابتكار، السوق الموجهة والشخصية المقاولاتية المنقادة نحو خلق القيمة الاقتصادية والاجتماعية، بمعنى اختراق الأسواق أو القطاع المقاولاتي المنتفع بيئياً واجتماعياً".^x

إلا أنه وفي أغلب الأحيان يتم ربط مفهوم المقاولاتية المستدامة مع الخط الثلاثي الأساسي bottom line the triple الذي يضم الأفراد People، الكوكب Planet والربح Profit . يعكس "الأفراد" معاملة مقابلة الأعمال للقوة العاملة، كما يشير "الكوكب" إلى تأثيرها

على الموارد الطبيعية والبيئة في حين يشير "الربح" ليس فقط إلى العوائد المالية للمشروع، إنما أيضا لتخصيص العائدات المالية بين الاستثمارات وتوزيع المكاسب.

من خلال التعريفات التي خصت بها المقاولاتية المستدامة والمذكورة أعلاه، يمكن القول أن المقاولاتية المستدامة هي "المقاولاتية التي تركزها يتخطى العمليات اليومية والجانب التنظيمي، لتركز أكثر على الشخصية المقاولاتية المبادرة والمبتكرة والأهداف المنشودة والتي يجب أن تصب في قالب الاستدامة، باعتبار المقاولاتية المستدامة التوليفة التي تجمع بين تحقيق المكاسب، استغلال الاختلالات والتحول نحو الاستدامة، حيث أن المكاسب الاقتصادية وغير الاقتصادية المحققة تعود بالنفع على كل من مقاول الأعمال، الأفراد والمجتمع ككل، وعليه فأساس انطلاق المبادرة المقاولاتية هي فرص تترجم إلى منتجات، خدمات أو عمليات إنتاج مستقبلية، يتم اكتشافها واستغلالها من قبل المقاول المستدام الذي يصطاد الفرص مستغلا الاختلال والفشل الحاصلان في الأسواق غير المستدامة، وبالتالي تحويل قطاع بكامله نحو فكرة الاستدامة"

الشكل رقم (05): المقاولاتية البيئية، الاجتماعية والمقاولاتية المستدامة.



Source : Bradley D. Parrish, **Sustainability , Processes and Entrepreneurship: Design Principles**, PhD thesis on Philosophy, University of **Paradigms**Leeds, School of Earth and Environment, United Kingdom, November 2007, p 46.

من خلال الشكل (05) يتبين لنا أن المقاولاتية المستدامة تسعى وبوضوح إلى غرس الغايات البيئية والاجتماعية في مؤسسة واحدة، وأن هذه الغاية ومدى التزام منظمات الأعمال بها يفوق ما يتم مناقشته عادة كمسؤولية اجتماعية للشركات أو الكفاءة الإيكولوجية، الذي يوضح الاختلافات ما بين المقاولاتية الاجتماعية، البيئية والمقاولاتية المستدامة، من خلال اعتماد المتعهد المقاول الوسائل أو الغايات لتحقيق التنمية المستدامة.

ثالثا: دراسة واقع دار المقاولاتية في الجزائر : جامعة قسنطينة وجامعة الجلفة كنماذج .

1- واقع التعليم المقاولاتي في جامعة منتوري قسنطينة

بدأ اهتمام جامعة منتوري بموضوع المقاولاتية منذ سنة 2000 من خلال تنظيمها للجامعة الصيفية خلال الأسبوع الأول من العطلة الصيفية، وموضوعها خلق المؤسسات وينشطها عادة إدارات من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وإدارات من البنوك والتأمينات والضرائب، وقد أدت عدة عوامل إلى تحقيق تجربة مميزة على المستوى الوطني في مجال التحسيس والتكوين من أجل المقاولاتية ويمكن حصرها فيما يلي^{xi}:

- انفتاح الجامعة على المحيط المحلي والدولي من خلال نسج علاقات تعاون مع المؤسسات الاقتصادية، وكذا الانفتاح على المحيط الدولي من خلال ANSEJ والجماعات المحلية وهيآت الدعم والمرافقة خاصة إعادة احياء اتفاقية التعاون مع القطب الجامعي لغرونوبل -فرنسا - ابتداء من سنة 2000 وكذا إعادة احياء اتفاقية التعاون مع القطب الجامعي لغرونوبل -فرنسا - ابتداء من سنة 2000 وكذا وغيرها ERASMUS MUNDUS، TEMPUS الانخراط في برامج التعاون الاوروبية الموجهة للجامعات مما يسمح بتبادل الأساتذة الباحثين وتحديث البرامج واستحداث تخصصات جديدة والاستفادة من تجربة جامعة غرونوبل في مجال المقاولاتية.

- إصلاح التعليم العالي الذي دخل حيز التطبيق التدريجي ابتداء من سنة 2004 نظام (LMD)،

- إقحام مجموعة من الباحثين الجدد لإنجاز رسائلهم الجامعية ماجستير ودكتوراه في موضوعات تتعلق بالمقاولاتية.

ساعدت هذه العوامل جامعة منتوري في خوض تجربتين^{xii}:

- إنشاء دار المقاولاتية على مستوى جامعة منتوري ابتداء من سنة 2006 بالتعاون مع ANSEJ الفكرة مستوحاة أساسا من دار المقاولاتية بالقطب الجامعي غرونوبل 2002 .

- فتح ليسانس في المقاولاتية في قسم العلوم الاقتصادية يشرف على تغطية مختلف المواد المدرجة في برنامجها أساتذة في نفس القسم وأساتذة زائرون من القطب الجامعي غرونوبل وإدارات من ANSEJ كما تضمن هذه الأخيرة التدريب الميداني للطلبة وتعرض عليهم مناصب شغل عند التخرج.

وقد اقتدت بعض الجامعات بهذه التجربة وذلك بفتح تخصصات تعنى بالمقاولاتية على غرار جامعة بسكرة الأغواط، الحلفة... الخ.

1.1- تبني البرنامج التكويني (SIYB(CREE-GERM)

التكوين هو نشاط مخطط يهدف إلى تأهيل الفرد أو الجماعة، وهي عملية تزويد بالمعلومات والخبرات والمهارات وطرق العمل والسلوك والاتجاهات مما يجعل الفرد أو الجماعة يتقن العمل بكفاءة وإنتاجية عالية^{xiii}.

أ- مفهوم برنامج ابدأ وحسن عملك (SIYB)

صمم هذا البرنامج لتكوين المقاولين الجدد بطريقة تناسب ومستويات كفاءتهم خاصة أولئك الذين لديهم أفكار خلاقة والذين يرغبون في بدأ مشاريع جديدة وقد وضع هذا البرنامج المتخصص بالتعاون مع وكالة التنمية الدولية السويدية ، مهمته العمل على نشر أدوات تكوينية في تسع بلدان ناطقة باللغة الفرنسية ينشط هذا البرنامج في تسع دول ويقوم عليه 137 مكون، والذين يشرفون على أكثر من 400 مشروع مقاولاتي، يسعى البرنامج لتلبية الاحتياجات التكوينية في مجال التسيير لقطاع كبير من المقاولين الحاليين والمستقبليين ويتكون من مجموعة حقائب تكوينية.

ب- الحقائق التكوينية لبرنامج SIYB

نظرا للأهمية التي توليها المنظمة الدولية للعمل ILO للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس أنها المسؤولة الأولى عن خلق أغلبية مناصب العمل الجديدة في العالم وبهدف دعم وحفز مثل هذه المؤسسات وتطويرها فقد طورت المنظمة مجموعة متكاملة من الحقائق التكوينية تلي كل متطلبات الأفراد لإنشاء وتطوير وتوسيع مؤسساتهم ونلخص أهم هذه الحقائق التكوينية فيما يلي^{xiv}:

- أعرف حول الأعمال والمشاريع KAB،

- جد فكرة مؤسستك GYBI،

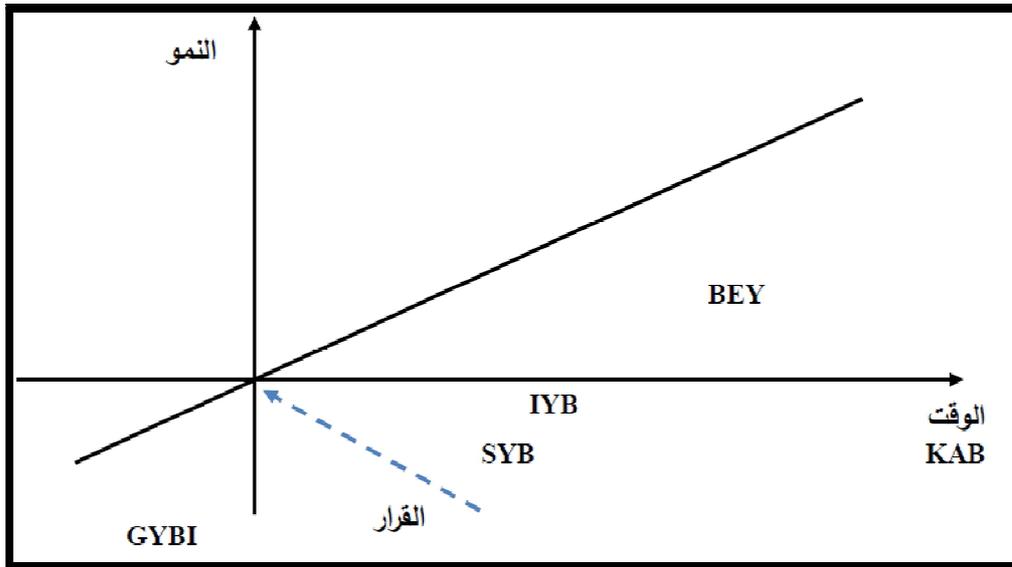
- أنشئ مؤسستك SYB،

- حسن تسيير مؤسستك IYB،

- وسع مؤسستك BEY .

والشكل التالي يوضح مرحلة تطبيق كل حقيقة:

الشكل رقم (06): الحقائق التكوينية للبرنامج SYB



المصدر: حمزة لفقير، دور التكوين في دعم الروح المقاوماتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 01، العدد 12، جامعة بيج بوعرييج، الجزائر، 2015، ص.125.

2.1- برنامج CREE-GERME المطبق في الغرفة الوطنية للصناعة التقليدية

وتسعى الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف اعتمادا على هذا البرنامج إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نجملها في مايلي :

- نشر روح المقاول بين الحرفيين ،

- تمكين أصحاب الحرف وخريجي مراكز التكوين المهني من إنشاء مؤسساتهم الحرفية الخاصة،

- تزويد الحرفيين الممارسين وحاملتي المشاريع بالمهارات والمعارف الأساسية في التسيير التي تمكنهم من النجاح في مشاريعهم،

- التقدم بالمؤسسات الحرفية إلى الاحترافية وبالتالي القدرة على المنافسة ودخول الأسواق الدولية،

ولقد اعتمدت الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف ثلاث حقائب تدريبية من برنامج CREE-GERME وهي

(TRIE,CREE,GERME)

أ- أوجد فكرة مؤسستك TRIE:

مدة التكوين هي من 3 إلى 5 أيام، حيث في نهاية هذه الدورة التكوينية يجب أن يكون المشاركون قادرين على إيجاد فكرة لمؤسسته من خلال مجموعة من المحاور التي تركز عليها الدورة التكوينية لخصها فيما يلي^{XV} :
ما هي فكرة المؤسسة، كيف تصبح مقاولاً، أوجد فكرة مؤسستك، حلل أفكارك واختر أحسنها

ب- أنشئ مؤسستك CREE:

تدوم مدة التكوين من 3 إلى 4 أسابيع حيث بعد تلقي الدروس يطلب من المقاولين تطبيق ما تعلموه، ثم يتم توجيههم ومتابعتهم، وبعد نهاية الدورة يجب أن يكون المشاركون قادرين على تطبيق أفكارهم وإنشاء مؤسساتهم الخاصة، حيث تساهم هذه الدورة على فهم جميع مراحل دراسة الجدوى ومحاكاتها مع الواقع، وتحليل التفاصيل للتمكن من تكييفها مع فكرة المؤسسة، بالإضافة إلى المراحل العشر لإنشاء المؤسسة ويجب أن يضع المتكون خطة لمشروعه وينطلق في تنفيذها بعد التكوين.

ج- حسن تسيير مؤسستك GERME

تدوم مدة التكوين فيه من 04 إلى 10 أيام يزود فيها المتكون بمختلف المهارات والتقنيات التي تساعد على التسيير الجيد لمؤسسته، وتتركز هذه الدورة على الجوانب التالية: التسويق، التمويل، تسيير المخزون، حساب التكاليف، المحاسبة، التخطيط المالي، العمال والانتاجية، المؤسسة والعائلة، ونشير إلى أن الغرفة الوطنية قد قامت بترجمة كل الدلائل التكوينية إلى اللغة العربية، حيث أن كل دورة تكوينية يقدم إلى المتكونين بهدف مساعدتهم على الفهم والرجوع إليه بعد التكوين وهي مكتوبة بطريقة مبسطة كما أنها مزودة برسوم وأشكال توضيحية وهي كذلك تحتوي على تمارين واستمارات وجداول للمدء الهدف منها هو مساعدة المتكون من تطبيق الجانب النظري.

2- واقع التعليم المقاولاتي في جامعة الجلفة**1.2- اتفاقية إنشاء دار المقاولاتية بجامعة الجلفة وأهم النشاطات المنبثقة عنها:**

يفترض أن الطلبة الجامعيين أجدر وأقدر من غيرهم على إنشاء مؤسسات مصغرة، غير أن نجاح هذه المؤسسات يبقى مرهونا بمدى نضج الطلبة في مجال الفكر المقاولاتي، وعلى هذا الأساس وأملا في المساهمة في تطوير هذا الفكر وتعزيزه في أوساط الطلبة إنشاء دار المقاولاتية بجامعة الجلفة وتمّ إمضاء اتفاقية بين المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) وإدارة جامعة زيان عاشور "الجلفة" في اليوم التاسع من شهر أكتوبر 2013 على الساعة الثانية زوالاً بمقر رئاسة جامعة زيان عاشور بالجلفة، تنص على إنشاء دار المقاولاتية لفائدة الطلبة الجامعيين، تهدف هذه المبادرة إلى إنشاء الدار داخل الحرم الجامعي من أجل غرس روح المقاولاتية لدى الشباب سيما حاملو الشهادات الجامعية لإنشاء مؤسسات مصغرة، وقد أوضحت المديرية العامة للوكالة أن هذه الخطوة ستكون بمثابة انطلاقة فعلية ميدانية لتحسيد الشراكة بين المؤسسات الاقتصادية والجامعة من خلال المرافقة وتقديم الاستشارة من طرف المختصين، ويتجلى دور هذا المرفق الاستشاري الذي يدخل في صميم مهام الوكالة في تنظيم أبواب مفتوحة على مدار السنة أمام الشباب للتعريف بالآليات التي وضعتها الدولة لإنشاء مؤسسات مصغرة وسبل تحقيق مشاريع استثمارية منتجة والقيام بدور المرافقة من طرف اطرار الوكالة والأساتذة الجامعيين المختصين ضمن عمل استباقي يرمي لتهيئة الشباب لإنشاء مشاريع استثمارية ناجحة.

ورغم حداثة الاتفاقية وإنشاء دار المقاولاتية، فإن الأنشطة الرئيسية التي تقوم بها، تستند اجراءاتها على برنامج سنوي وفق النحو التالي:

- تقديم المعلومات ونشر الوعي للطلبة والباحثين في الأيام ذات الطابع العام منذ شهر أكتوبر 2013 إلى غاية يومنا هذا؛

- إقامة أيام دراسية؛

- الجامعة الصيفية: المنهج على تنظيم المشاريع بمشاركة شركاء ل ANSEJ ، الموائد المستديرة ، وحدات عملية تنظيم المشاريع وخطط العمل، مسابقة لأفضل خطة عمل.

الجدول رقم (03): مخطط عمل دار المقاولاتية للموسم الجامعي 2013-2014.

الرقم	موضوع التظاهرة	مكان التظاهرة	محتوى التظاهرة	تاريخ التظاهرة
01	يوم إعلامي تحسيبي	كلية العلوم التكنولوجية	تقديم جهاز الوكالة والتعريف بدار المقاولاتية بحضور البنك +casnos+cnas+ والضرائب.	2013/10/31
02	يوم إعلامي وتكويني	معهد الهندسة المدنية	تقديم جهاز الوكالة والتعريف بدار المقاولاتية وتقديم دراسة حالة (شاب مستفيد من جهاز الوكالة).	2013/11/28
03	أيام تكوينية	كلية العلوم البيولوجية	تقديم جهاز الوكالة وشركائها والتعريف بأهداف دار المقاولاتية.	من 2014/01/14 إلى غاية 2014/01/15

المصدر: هواري معراج، فتيحة عبيدي، "دار المقاولاتية ودورها في تحفيز الطالب الجامعي لولوج عالم الأعمال، جامعة الجلفة نموذجاً"، مجلة دراسات - العدد الاقتصادي -، العدد 2016، 25، ص. 14.

2.2- مدى اقبال الطلبة على دار المقاولاتية بجامعة الجلفة

وقد شهدت الدار منذ إنشائها إقبالا ملحوظا من طرف الطلبة والباحثين، وخاصة طلبة قسم (سنة ثانية ماستر تخصص "مقاولاتية وتسيير المؤسسة" والذين بلغ مجموعهم ستون (60) طالب وطالبة وقد اختاروا مواضيع تخرجهم في نفس مجال دار المقاولاتية، وينتظر منهم تجسيد ذلك على أرض الواقع بالتعاون مع دار المقاولاتية. كما كان إقبال الطلبة الجامعيين على الوكالة بعد حضور نشاطات الدار وتلقي تكوينات بها، لإتمام اجراءات إنشاء وتمويل مشاريعهم منذ إنشاء دار المقاولاتية والى غاية شهر فيفري من سنة 2015 وفق الآتي:

الجدول رقم (04): توزيع المقبلين على انشاء مؤسساتهم حسب الجنس.

العدد	أنثى	ذكر	المجموع
15	26	41	
%36.58	%63.42	%100	

المصدر: هواري معراج، فتيحة عبيدي، "دار المقاولاتية ودورها في تحفيز الطالب الجامعي لولوج عالم الأعمال، جامعة الجلفة نموذجاً"، مجلة دراسات - العدد الاقتصادي -، العدد 2016، 25، ص. 14.

إنّ من أبرز الملاحظات التي يمكن استخلاصها من هذا الجدول هو أنّ نسبة المقبلين على الوكالة لإنشاء مؤسساتهم بعد إنشاء دار المقاوالاتية، هم ذكور بنسبة % 21.06 ، وهذا يرجع إلى طبيعة سكان ولاية الجلفة المحافظين.

الخاتمة

إنّ تطوير المقاوالاتية يمثل تحدياً رئيسياً لإنشاء الأعمال والتجديد الاقتصادي لإنعاش مجتمعنا، ودار المقاوالاتية هي الرابط التشغيلي المحلي لنشر روح المبادرة في أوساط الطلبة الجامعيين والباحثين. كما أنّها ذات أهمية كبيرة ولها دور في كل من جامعة قسنطينة وجامعة زيان عاشور "الجلفة" لتحويل السياسة العلمية والتكنولوجية المعتمدة على العلم إلى سياسة معتمدة على الإبداع والابتكار، وأنّ الطالب الجامعي يمكنه التوجه مقاوالاتيا كونه لديه مؤهلات تسمح له بإنشاء المشاريع والقدرة على الإبداع والابتكار، وكل ذلك يكون بتعزيز الثقافة المقاوالاتية والروح المقاوالاتية لدى طلابنا الجامعيين . وكما أنّ المقاوالاتية لا يمكن حصرها في إطار واحد يمكن تدريسه، لكن التدريس في هذا المجال لا بد أن يتوسع إطاره ليشمل جميع البرامج التعليمية (ابتدائي، الثانوي، التعليم العالي) وكذا إدماج هذه المفاهيم المقاوالاتية في مختلف التخصصات، حتى يكون هذا النظام أكثر كفاءة في تحويل الأفراد إلى مقاولين، وبالتالي المقاوالاتية مجال متعدد الأبعاد وهنا تكمن صعوبة التعلم فالمهارات المطلوبة توافرها متعددة ومختلفة.

التوصيات:

- تنمية روح ورغبة المبادرة لدى الطالب الجامعي من أجل امكانية التوصل على المديين القصير والمتوسط إلى خلق أكبر عدد من حاملي الشهادات الجامعية لمقاوالاتهم،
- تقوية كفاءات أساتذة الجامعات من أجل تكوين الطلبة في أساسيات الروح المقاوالاتية وخلق إطار تربوي يرمي إلى دعم كفاءات الطلبة والطالبات والمواطنين المحليين من أجل إطلاق مبادراتهم الخاصة في مجال المقاولة الصغرى والمتوسطة وكذا تدعيم طاقات وكفاءة المدرسة الوطنية في ميدان التحسيس بأهمية المقاولة وإشاعة فلسفتها،
- تعميم تجربة دار المقاوالاتية على مستوى المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانويات، من أجل غرس الروح المقاوالاتية منذ الصغر،
- تقريب دار المقاوالاتية من الجامعة للاتصال المباشر بالطلبة.

هوامش البحث

- ⁱ - ذباح نادية، دراسة واقع المقاوالاتية في الجزائر وآفاقه (2000-2009)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 2011، ص. 15-17.
- ⁱⁱ - العربي تيقراوي، دور حاضرات الأعمال في بناء القدرة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنموذج للمقاوالاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: المقاوالاتية: التكوين وفرص العمل 6-8 أبريل، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2010، ص. 4.
- ⁱⁱⁱ - بوشنافة أحمد وآخرون، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، يومي 17-18 أبريل 2006، ص. 3.
- ^{iv} - Éric Michael La violette et Christophe Loue : les compétences entrepreneuriales, le 8ème congrès international Francophone (Cife PME) : l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Suisse : Haute école de gestion Frigourg, 25-27 Octobre 2006, p4.
- ^v - اليونسكو ومنظمة العمل الدولية، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين: تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم للريادة في المدارس الثانوية، 2010، ص. 21.
- ^{vi} - اليمين فالتة، لطيفة بري، البرامج التكوينية ودورها في تعزيز روح المقاوالاتية، الملتقى الدولي للمقاوالاتية _ التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة، أبريل 2010، ص. 8-9.

- vii - هوارى معراج، فنيحة عبيدي، "دار المقاولاتية ودورها في تحفيز الطالب الجامعي لولوج عالم الأعمال، جامعة الجلفة نموذجاً"، مجلة دراسات - العدد الاقتصادي -، العدد 2016، ص.05.
- viii - Azzedine Tounès: "L'intention entrepreneuriales ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE", Thèse pour le Doctorat ès sciences de gestion, (France : université de Rouen, 2003),p.45.
- ix - بدراوي سفيان، ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2014، ص.82.
- x - James Bell, Jelmer Joker Stellingwerf: **Sustainable Entrepreneurship: The Motivation and Challenges of Sustainable Entrepreneurs in the renewable Energy Industrie**, Master Thesis within Business Administration: Strategic Entrepreneurship, Jönköping International Business School, Jönköping University, 2012, p.13.
- xi - عبد العزيز شرابي، التكوين من أجل المقاولة-تجربة جامعة منتوري-، ورقة عمل حول دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تشغيل الشباب العربي، 17. المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، 15-17 نوفمبر، 2009، ص. 05.
- xii - المرجع نفسه، ص.06.
- xiii - حمزة لفقير، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 2009، ص. 86.
- xiv - حمزة لفقير، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 01، العدد 12، جامعة برج بوعريش، الجزائر، 2015، ص.25.
- xv - المكتب الدولي للشغل، أوجد فكرة مؤسستك، الترجمة والطباعة: الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف، الجزائر، 2008، ص.32.