



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أم البواقي

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

أطروحة

مقدمة لنيل شهادة

دكتوراه الطور الثالث

الشعبة : علوم التسيير

التخصص : مقاولاتية

من طرف :

قطراني زهيرة

عنوان الأطروحة:

دور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة

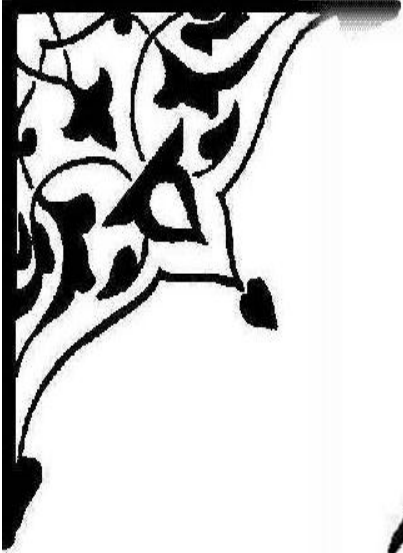
الخريجين

- دراسة لآراء عينة من خريجي القرار 1275 بالجامعات الشرقية الجزائرية -

أطروحة مناقشة بتاريخ 2024/03/14 أمام لجنة المناقشة المشكلة من :

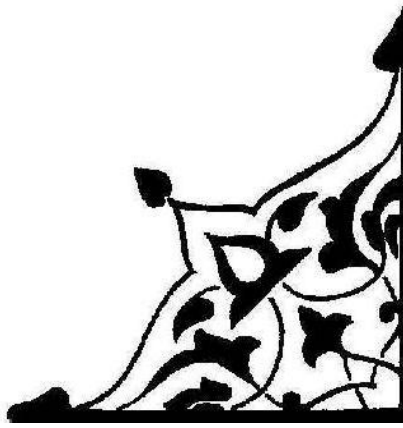
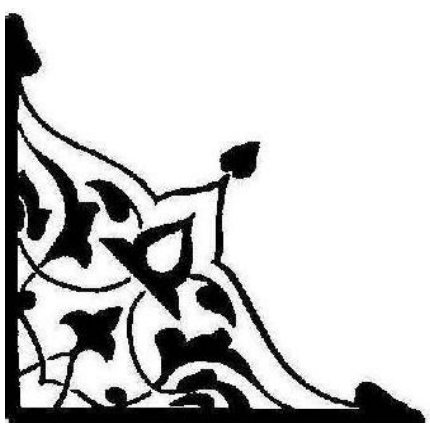
| الرقم | اللقب والإسم | الرتبة | المؤسسة | الصفة |
|-------|------------------|----------------------|-----------------------|--------|
| 01 | شرقي خليل | أستاذ التعليم العالي | جامعة العربي بن مهيدي | رئيسا |
| 02 | عيشوش رياض | أستاذ التعليم العالي | جامعة العربي بن مهيدي | مقررا |
| 03 | سفاري أسماء | أستاذ التعليم العالي | جامعة العربي بن مهيدي | ممتحنا |
| 04 | نجيمي عيسى | أستاذ التعليم العالي | جامعة جيجل | ممتحنا |
| 05 | بن ديلمي إسماعيل | أستاذ محاضر أ | جامعة باتنة 2 | ممتحنا |
| 06 | باديس نبيلة | أستاذ محاضر أ | جامعة خنشلة | ممتحنا |

السنة الجامعية: 2023-2024



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Handwritten Arabic calligraphy in a stylized, bold script. The text is arranged in a circular or semi-circular pattern. The words are: بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ. There are small annotations and numbers (1, 2, 3, 4) around the letters, likely indicating stroke order or specific calligraphic details. The text is centered between the top decorative corners.



الإهداء

إلى من تقوى الكلمات عاجزة عن شكرهما والديّ الكريمين

- حفظهم الله -

إلى إخوتي وكل عائلتي

إلى كل من علمني حرفاً

إلى من عرفوا الصدق والنبيل ولو يعرفه قلبهم سواء أصدقائنا

وزملائنا بالدراسة، إلى كل الأهل والأحباب.

زهيرة

شكر وتقدير

" ربه أوزمني أن أشكر نعمتك التي أجمع عليّ وعلى والديّ "

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه أن وفقني لأهل هذه الدرجة العلمية، وحل الله علي سيدنا محمد معلم البشرية.

إقراراً بالجميل وإعترافاً بإسناد الفضل إلى أهله فإن علماء الشكر تتجه طيبة

خالصة إلى أستاذي المشرف: أ.د. عيشوش رياض علي دعمه وتوجيهاته

وإرشاداته القيمة التي كان لها الأثر الكبير في إنجاز هذا البحث العلمي.

شكراً كذلك إلى كل أستاذ محكم أو مقوم، أفادنا بعلمه ونصحه وشحن الصمم،

بغية منه لبلوغنا الجودة كأسمى القيم.

كما نتقدم بجزيل الشكر لكل الذين ساعدوني في مآ استبيان الدراسة

الميدانية وأخص بالذكر مدراء حاضنات الأعمال.

المباحث

المخصصات

1. الملخص باللغة العربية.

2. الملخص باللغة الفرنسية.

3. الملخص باللغة الإنجليزية.

دور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة الخريجين

- دراسة لأراء عينة من خريجي القرار 1275 بالجامعات الشرقية الجزائرية -

1. الملخص:

هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة خريجي القرار 1275 في الجامعات الشرقية الجزائرية، وبعد توزيع أداة الدراسة على الخريجين تم استرجاع 404 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي وقد تم الاعتماد على أسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية باستخدام برنامج (Smart PLS V₄) لاختبار النموذج الكلي للدراسة والذي تضمن مجموعة من المحاور تمثلت في (برامج التعليم والتدريب المقاولاتي كمتغير مستقل، جودة الخريجين كمتغير تابع، النية المقاولاتية والشغف المقاولاتي والكفاءة الذاتية المقاولاتية كمتغيرات وسيطة، والدعم العائلي كمتغير متحكم).

وفي الأخير توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها وجود أثر ايجابي ومعنوي لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة خريجي الجامعات محل الدراسة، كما تم التأكد أن لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي أثر على النية المقاولاتية من خلال الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي.

وعليه يجب على الجامعات الجزائرية ضرورة الاعتماد على برامج التعليم والتدريب المقاولاتي الرائدة وتكييفها مع الواقع، لتنمية المهارات المقاولاتية للخريجين وبالتالي تمكينهم من تعظيم فرص نجاح مشاريعهم.

الكلمات المفتاحية: التعليم والتدريب المقاولاتي، الشغف المقاولاتي، النية المقاولاتية، الكفاءة

الذاتية المقاولاتية، جودة الخريجين، الجامعة الجزائرية.

Le rôle des programmes d'éducation et de formation entrepreneuriales dans l'obtention de diplômés de qualité

- Étude des opinions d'un échantillon de diplômés de l'Arrêté n° 1275, dans les universités algériennes de l'Est -

Résumé:

La présente étude vise à déterminer le rôle des programmes d'éducation et de formation à l'entrepreneuriat dans l'obtention de la qualité des diplômés de l'arrêté n°: 1275, dans les universités algériennes de l'Est, après avoir distribué l'outil d'étude aux diplômés, 404 questionnaires valides pour l'analyse statistique ont été récupérés. La méthode de modélisation par équations structurelles des moindres carrés partiels (PLS) en utilisant (Smart PLS V4) a été adoptée pour tester le modèle global de l'étude, qui comprend un ensemble d'axes représentés par (les programmes d'éducation et de formation entrepreneuriales en tant que variable indépendante, la qualité des diplômés en tant que variable dépendante, l'intention entrepreneuriale, la passion entrepreneuriale et l'auto-efficacité entrepreneuriale en tant que variables intermédiaires, et le soutien familial en tant que variable de contrôle).

En fin de compte, l'étude a abouti à un ensemble de résultats, dont le plus important est l'existence d'un impact positif et moral des programmes d'éducation et de formation entrepreneuriales sur la qualité des diplômés des universités objet de l'étude, il a également été confirmé que les programmes d'éducation et de formation entrepreneuriales ont un impact sur l'intention entrepreneuriale à travers la compétence entrepreneuriale et la passion entrepreneuriale.

Par conséquent, les universités algériennes doivent compter sur des programmes d'éducation et de formation entrepreneuriale leaders, et les adapter à la réalité, afin de développer les compétences entrepreneuriales des diplômés, leur permettant ainsi de maximiser les chances de réussite de leurs projets.

Mot clés: Éducation et formation à l'entrepreneuriat, passion entrepreneuriale, intention entrepreneuriale, auto-efficacité entrepreneuriale, qualité des diplômés, l'Université algérienne.

The Role of Entrepreneurial Education and Training Programs in Obtaining Quality Graduates

- A Study of the Opinions of Graduates Under Decision No. 1275 in Algerian Eastern Universities-

Abstract:

This study aims to determine the role of entrepreneurial education and training programs in obtaining quality graduates under Decision No. 1275 in Algerian Eastern universities. After distributing the study tool to graduates, 404 valid questionnaires for statistical analysis were collected. The Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method, using Smart PLS V4, was adopted to test the overall model of the study, which includes a set of axes represented by (entrepreneurial education and training programs as an independent variable, graduate quality as a dependent variable, entrepreneurial intention, entrepreneurial passion, and entrepreneurial self-efficacy as mediating variables, and family support as a control variable).

Ultimately, the study yielded a set of results, the most significant of which is the positive and significant impact of entrepreneurial education and training programs on the quality of graduates from the universities under study. It was also confirmed that entrepreneurial education and training programs have an impact on entrepreneurial intention through entrepreneurial competence and passion.

Therefore, Algerian universities should rely on leading entrepreneurial education and training programs and adapt them to reality in order to develop graduates' entrepreneurial skills, thereby maximizing their chances of project success.

Keywords: Entrepreneurial Education and Training, Entrepreneurial Passion, Entrepreneurial Intention, Entrepreneurial Self-Efficacy, Graduate Quality, Algerian University.

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات

| المختصرات | الدلالة باللغة الأجنبية | الدلالة باللغة العربية |
|-----------------|--|--|
| EEP | Entrepreneurship Education Program | برامج التعليم المقاولاتي |
| ET | Entrepreneurial training | التدريب المقاولاتي |
| EET | Entrepreneurial education and training | التعليم والتدريب المقاولاتي |
| EP | Entrepreneurial Passion | الشغف المقاولاتي |
| ESE | Entrepreneurial self-efficacy | الكفاءة الذاتية المقاولاتية |
| FS | Family support | الدعم العائلي |
| EI | Entrepreneurship Intention | النية المقاولاتية |
| TS | Technical skills | المهارات التقنية |
| ES | Entrepreneurial skills | المهارات المقاولاتية |
| AACSB | Association to Advance Collegiate Schools of Business | جمعية تطوير كليات إدارة الأعمال |
| NRC | The National Research Council | المجلس الوطني للبحوث |
| OECD | Organisation for Economic co-operation and Development | منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية |
| SPSS | Statistical Package for Social Sciences | برنامج التحليل الإحصائي في العلوم الاجتماعية |
| SEM- PLS | Structural equations modeling - partial least squares- | نمذجة المعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية |
| CB- SEM | Covariance Based- Structural equations modeling | نمذجة المعادلات البنائية القائمة على التباين المشترك |
| MBA | Master Business Administration | برنامج الماجستير في إدارة الأعمال |
| CERT | Centre of Excellence for Applied Research and Training | مركز التميز للبحوث التطبيقية والتدريب |
| SME | Small and Medium Enterprises | المؤسسات الصغيرة والمتوسطة |
| HCT | Human Capital Theory | نظرية رأس المال البشري |
| UNESCO | United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization | منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة |
| TEA | Total early-stage Entrepreneurial Activity | إجمالي النشاط المقاولاتي |
| EC | European Commission | المفوضية الأوروبية |
| GEM | Global Entrepreneurship Monitor | المرصد العالمي للمقاولات |
| EEA | Entrepreneurial Employee Activity | نشاط الموظف المقاولاتي |
| MIT | MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY | معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا |
| ILO | International Labour Organization | منظمة العمل الدولية |
| KAB | Know about business | تعرف إلى عالم الأعمال |
| SIYB | Start and improve your business | ابدأ وحسن مشروعك |
| SYB | Start your Business | ابدأ مشروعك |
| IYB | Improve your Business | حسن مشروعك |
| EYB | Expand your Business | التوسع في المشروع |
| CR | Composite Reliability | الموثوقية المركبة |
| AVE | Average variance extracted | متوسط التباين المستخرج |
| VIF | variance inflation factor | معامل تضخم التباين |

الفهارس

1. فهرس المحتويات.

2. قائمة الجداول.

3. قائمة الأشكال.

فهرس المحتويات

| الصفحة | |
|---|--|
| | الإهداء |
| | شكر وتقدير |
| | الملخصات |
| .I | قائمة المختصرات |
| .III | الفهارس |
| مقدمة | |
| ب | تمهيد |
| ج | 1. إشكالية الدراسة |
| و | 2. منهج الدراسة |
| و | 3. حدود الدراسة |
| ز | 4. عرض وتحليل الدراسات السابقة |
| ك | 5. هيكل الدراسة وخطتها البحثية |
| الفصل الأول: الأسس النظرية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي | |
| 02 | تمهيد |
| 03 | 1.1. التحليل الببليومتري لبرامج للتعليم والتدريب المقاولاتي |
| 03 | 1.1.1 الأدوات المستخدمة في التحليل الببليومتري |
| 04 | 1.1.1.1 جمع وإستخراج البيانات |
| 05 | 2.1.1 التحليل الببليومتري حسب الإقتباس المشترك |
| 05 | 1.2.1.1 التطور الزمني للمنشورات ذات العلاقة بالتعليم والتدريب المقاولاتي |
| 06 | 2.2.1.1 البحوث الأكثر إقتباسا |
| 07 | 3.1.1 التحليل الببليومتري حسب التأليف المشترك |
| 07 | 1.3.1.1 الباحثين الأكثر نشرًا في موضوع برامج التعليم والتدريب المقاولاتي |

| | |
|----|--|
| 08 | 2.3.1.1 البلدان الأكثر نشرا في موضوع برامج التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 09 | 3.3.1.1 المؤلفين الأكثر إستشهاد |
| 10 | 4.3.1.1 التعاون بين المؤلفين |
| 11 | 5.3.1.1 البلدان الأكثر إقتباس في موضوع التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 12 | 6.3.1.1 التعاون بين البلدان |
| 13 | 4.1.1 التحليل الببليومتري حسب التواجد المشترك |
| 13 | 1.4.1.1 تردد الكلمات المفتاحية |
| 15 | 2.1 التأسيس المفاهيمي لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 15 | 1.2.1 التطور التاريخي للتعليم والتدريب المقاولاتي |
| 17 | 1.1.2.1 الأسباب الرئيسية للتطور الإهتمام بالتعليم والتدريب المقاولاتي |
| 18 | 2.2.1 مدخل تعريفي للتعليم والتدريب المقاولاتي |
| 18 | 1.2.2.1 تعريف التعليم المقاولاتي |
| 22 | 2.2.2.1 تعريف التدريب المقاولاتي |
| 24 | 3.2.1 أهداف وأهمية التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 25 | 1.3.2.1 أهداف التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 27 | 2.3.2.1 أهمية التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 28 | 4.2.1 أبعاد التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 30 | 3.1 برامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تطوير الكفاءات المقاولاتية |
| 30 | 1.3.1 إستراتيجيات ومراحل التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 30 | 1.1.3.1 إستراتيجيات التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 32 | 2.1.3.1 مراحل بناء برامج التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 34 | 2.3.1 تصنيفات برامج التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 35 | 1.2.3.1 برامج التعليم المقاولاتي |
| 40 | 2.2.3.1 برامج التدريب المقاولاتي |
| 41 | 3.3.1 محتويات برامج التعليم والتدريب المقاولاتي |

| | |
|--|--|
| 42 | 4.3.1 تقييم فعالية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 43 | 1.4.3.1 فعالية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 47 | 2.4.3.1 تقييم برامج التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 49 | خلاصة |
| الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي لجودة الخريجين | |
| 51 | تمهيد |
| 52 | 1.2. مدخل عام للجودة التعليم العالي |
| 52 | 1.1.2 مفهوم الجودة في التعليم العالي |
| 52 | 1.1.1.2 تعريف الجودة في التعليم العالي |
| 55 | 2.1.1.2 المفاهيم الأساسية لجودة التعليم |
| 58 | 2.1.2 أبعاد الجودة في التعليم |
| 60 | 3.1.2 مراحل تطبيق الجودة في التعليم |
| 61 | 2.2 المقاربة النظرية لجودة الخريجين |
| 61 | 1.2.2 جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي |
| 63 | 1.1.2.2 أهمية جودة الخريجين |
| 64 | 2.2.2 المؤشرات المطلوبة في خريجي التعليم العالي |
| 69 | 3.2.2 متطلبات جودة الخريجين |
| 70 | 1.3.2.2 جودة البيئة التعليمية |
| 70 | 2.3.2.2 جودة البرامج والمناهج |
| 71 | 3.3.2.2 جودة هيئة التدريس |
| 72 | 1.3.3.2.2 معايير جودة عضو هيئة التدريس في مجال دعم المقاولاتية |
| 73 | 4.3.2.2 جودة الإدارة الجامعية |
| 74 | 5.3.2.2 جودة المباني والتجهيزات العلمية |
| 75 | 6.3.2.2 جودة الكتاب التعليمي |

| | |
|--|--|
| 75 | 7.3.2.2 جودة الناتج الجامعي |
| 75 | 3.2 دوافع توجه خريجي الجامعة نحو المقاولاتية |
| 77 | 1.3.2 العوامل الاجتماعية |
| 77 | 1.1.3.2. كفاءة خريج الجامعة وصلاحيته للوظيفة |
| 78 | 2.1.3.2. الدعم العائلي |
| 79 | 3.1.3.2. البطالة |
| 80 | 2.3.2 العوامل الإقتصادية |
| 80 | 1.2.3.2 الإستقلال المادي |
| 81 | 2.2.3.2 العمل المؤقت |
| 81 | 3.2.3.2 الدعم الهيكلي |
| 84 | 3.3.2 العوامل التنظيمية |
| 84 | 1.3.3.2 سياسات الدولة |
| 84 | 2.3.3.2 دور القطاع الخاص |
| 85 | 3.3.3.2 البيروقراطية الإدارية |
| 86 | خلاصة |
| الفصل الثالث: برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وتحقيق جودة الخريجين | |
| 88 | تمهيد |
| 89 | 1.3 تجارب برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة الخريجين |
| 89 | 1.1.3 تجارب عالمية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين |
| 89 | 1.1.1.3 التجربة الأمريكية |
| 96 | 2.1.1.3 التجربة البريطانية |
| 98 | 2.1.3 تجارب التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين في الإقتصاديات الناشئة |
| 98 | 1.2.1.3 التجربة اليابانية |

| | |
|-----|---|
| 102 | 3.1.3 تجارب عربية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين |
| 102 | 1.3.1.3 التعليم المقاولاتي في السعودية |
| 106 | 2.3.1.3 التعليم المقاولاتي في الإمارات العربية المتحدة |
| 109 | 2.3 نماذج برامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين |
| 109 | 1.2.3 نماذج الباحثين المقدمة لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين |
| 109 | 1.1.2.3 نموذج Ishikawa Diagram |
| 110 | 2.1.2.3 نموذج donckels |
| 111 | 3.1.2.3 نموذج (AMANDA BULLOUGH) |
| 111 | 4.1.2.3 معيار Malcolm Baldrige |
| 113 | 5.1.2.3 معيار xing zhou-ling |
| 113 | 2.2.3 نماذج المنظمات المفسرة لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين |
| 113 | 1.2.2.3 نموذج OECD لتنمية الثقافة المقاولاتية للخريجين |
| 118 | 2.2.2.3 نموذج منظمة العمل الدولية |
| 118 | 1.2.2.2.3 برنامج SIYB |
| 120 | 2.2.2.2.3 أهداف البرنامج |
| 120 | 3.2.3 نموذج موحد لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين خاص بالجامعات |
| 122 | 3.3 تحليل علاقة برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين |
| 122 | 1.3.3 أثر برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة الخريجين |
| 126 | 2.3.3 النية المقاولاتية كمتغير وسيط بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين |
| 127 | 1.2.3.3 برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية |

| | |
|---|--|
| 129 | 2.2.3.3 النية المقاولاتية وجودة الخريجين |
| 130 | 3.3.3 الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية |
| 130 | 1.3.3.3 التعليم والتدريب المقاولاتي والكفاءة الذاتية المقاولاتية |
| 131 | 2.3.3.3 الكفاءة الذاتية المقاولاتية والنية المقاولاتية |
| 132 | 4.3.3 الشغف المقاولاتي متغير وسيط بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية |
| 133 | 1.4.3.3 التعليم والتدريب المقاولاتي والشغف المقاولاتي |
| 134 | 2.4.3.3 الشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية |
| 135 | 5.3.3 الشغف المقاولاتي متغير وسيط بين الكفاءة المقاولاتية والنية المقاولاتية |
| 136 | 6.3.3 الدعم العائلي وجودة الخريجين |
| 138 | 7.3.3 نموذج الدراسة |
| 140 | خلاصة |
| الفصل الرابع: الدراسة الميدانية وإختبار الفرضيات | |
| 142 | تمهيد |
| 143 | 1.4 آليات تعزيز برامج التعليم والتدريب المقاولاتي لتحسين جودة الخريجين في الجزائر |
| 143 | 1.1.4 لمحة لواقع التعليم العالي الجزائري |
| 144 | 2.1.4 حاضنات الأعمال كآلية لتحقيق جودة خريجي الجامعات |
| 145 | 1.2.1.4.1 مشاتل المؤسسات |
| 145 | 2.2.1.4.2 مراكز التسهيل |
| 146 | 1.2.2.1.4 دور مراكز التسهيل ومشاتل المؤسسات في دعم المؤسسات الناشئة |
| 149 | 3.2.1.4.3 سبل الاستفادة من التجارب لترقية حاضنات الأعمال الجزائرية |
| 151 | 3.1.4 دار المقاولاتية كأداة لتنمية الثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي |
| 152 | 1.3.1.4 مهام وأهداف دار المقاولاتية |

| | |
|-----|---|
| 152 | 1.1.3.1.4 مهام دار المقاولاتية |
| 152 | 2.1.3.1.4 أهداف دار المقاولاتية |
| 153 | 2.4. الإطار المنهجي للدراسة |
| 153 | 1.2.4 مجتمع الدراسة وتقنيات المعاينة |
| 153 | 1.1.2.4 مجتمع الدراسة |
| 153 | 2.1.2.4 عينة الدراسة |
| 155 | 2.2.4 الأدوات المستخدمة في جمع البيانات |
| 155 | 1.2.2.4 الاستبيان |
| 156 | 2.2.2.4 تصميم أداة الدراسة |
| 157 | 3.2.2.4 جمع البيانات وتحليلها |
| 157 | 1.3.2.2.4 جمع البيانات |
| 158 | 2.3.2.2.4 تحليل البيانات |
| 158 | 3.2.4 الاختبارات الإحصائية المستخدمة |
| 158 | 1.3.2.4 البرامج الإحصائية المستخدمة في التحليل |
| 159 | 2.3.2.4 اختبارات الإحصاء الوصفي |
| 159 | 3.4. دراسة إتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة |
| 159 | 1.3.4 عرض نتائج محور البيانات الوصفية |
| 161 | 2.3.4 عرض نتائج محور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 161 | 1.2.3.4 عرض نتائج آراء الطلبة حول أهمية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في الجامعات الجزائرية |
| 164 | 2.2.3.4 . عرض نتائج آراء الطلبة حول برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في الجامعات الجزائرية |
| 166 | 3.3.4 عرض نتائج محور النية المقاولاتية |
| 168 | 4.3.4 عرض نتائج آراء الطلبة حول الشغف المقاولاتي |
| 169 | 5.3.4 عرض نتائج محور متغير الكفاءة الذاتية |

| | |
|-------|--|
| 170 | 6.3.4 عرض نتائج محور الدعم العائلي والأصدقاء |
| 172 | 7.3.4 عرض نتائج محور جودة الخريجين في مؤسسات التعليم العالي |
| 172 | 1.7.3.4 عرض نتائج المتعلقة بتحقيق جودة الخريجين في مؤسسات التعليم العالي |
| 175 | 2.7.3.4 عرض نتائج آراء الطلبة حول متغير جودة الخريجين |
| 177 | 4.4. النمذجة في المعادلات البيانية القائمة على المربعات الصغرى |
| 177 | 1.4.4 تقييم النموذج القياسي |
| 179 | 1.1.4.4 الصدق التقاربي |
| 181 | 2.1.4.4 الصدق التمايزي |
| 184 | 2.4.4 تقييم النموذج البنائي |
| 188 | 5.4. إختبار الفرضيات ونتائج الدراسة |
| 188 | 1.5.4 اختبار الفرضيات المباشرة وغير المباشرة |
| 188 | 1.1.5.4 إختبار الفرضيات المباشرة |
| 190 | 2.1.5.4 إختبار الفرضيات الغير المباشرة |
| 193 | 3.1.5.4 التأثير الكلي |
| 195 | 2.5.4 اختبار النموذج الافتراضي للدراسة |
| 196 | 3.5.4 مناقشة نتائج الدراسة مع الدراسات السابقة |
| 196 | 1.3.5.4 التحليل المتعدد المجموعات |
| 196 | 1.1.3.5.4 التحليل المتعدد المجموعات بالنسبة لمتغير الجنس |
| 198 | 2.1.3.5.4 التحليل المتعدد المجموعات بالنسبة لمتغير الحالة المهنية |
| 200 | 3.1.3.5.4 التحليل المتعدد المجموعات بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي |
| 200 | 2.3.5.4 مناقشة نتائج الدراسة مع الدراسات السابقة |
| 203 | خلاصة |
| خاتمة | |
| 205 | 1. تلخيص الدراسة |

| | |
|----------|-----------------------|
| 205 | 2. نتائج الدراسة |
| 205 | 1.2 النتائج النظرية |
| 206 | 2.2 النتائج الميدانية |
| 207 | 3. إقتراحات الدراسة |
| 208 | 4. آفاق الدراسة |
| 231-209 | قائمة المراجع |
| 248 -234 | الملاحق |

قائمة الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|--------|---|-------|
| 03 | مؤشرات التحليل الببليومتري | (1-1) |
| 04 | مراحل المراجعة المنهجية وفقا لمعايير الإدراج والإستبعاد | (2-1) |
| 07 | البحوث الأكثر إقتباسا | (3-1) |
| 09 | المؤلفين الأكثر إقتباسا | (4-1) |
| 11 | البلدان الأكثر إقتباسا | (5-1) |
| 13 | تردد الكلمات المفتاحية | (6-1) |
| 16 | كرونولوجيا تطور التعليم والتدريب المقاولاتي | (7-1) |
| 31 | طرق التعليم المقاولاتي | (8-1) |
| 37 | برامج التعليم المقاولاتي | (9-1) |
| 67 | يوضح المهارات الواجب توفرها في الخريج | (1-2) |
| 70 | الخدمات المدعمة للطلبة | (2-2) |
| 89 | مؤشرات النشاط المقاولاتي في وم أ | (1-3) |
| 93 | يوضح تصنيف جودة الكليات | (2-3) |
| 96 | مؤشر النشاط المقاولاتي في المملكة المتحدة | (3-3) |
| 99 | مؤشر النشاط المقاولاتي في اليابان | (4-3) |
| 103 | مؤشر النشاط المقاولاتي في السعودية | (5-3) |
| 107 | مؤشر النشاط المقاولاتي في الإمارات العربية المتحدة | (6-3) |
| 121 | نموذج التقدم الموحد للتعليم المقاولاتي | (7-3) |
| 146 | تطور عدد المؤسسات المنشأة من طرف مراكز التسهيل ومساهمتها في التشغيل في الفترة من 2015-2019 | (1-4) |
| 147 | تطور عدد المؤسسات المنشأة من طرف مشاتل المؤسسات ومساهمتها في التشغيل في الفترة من 2015-2019 | (2-4) |

| | | |
|-----|---|--------|
| 154 | الحصيلة المشاريع المناقشة في الجامعات الشرقية | (3-4) |
| 157 | يوضح الدراسات السابقة المعتمدة في إعداد الإستهبان | (4-4) |
| 157 | مقياس ليكارت الخماسي | (5-4) |
| 160 | الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة | (6-4) |
| 161 | إتجاهات أفراد العينة حول أهمية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في الجامعات | (7-4) |
| 164 | يوضح إتجاهات أفراد العينة لمتغير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي | (8-4) |
| 166 | يوضح إتجاهات أفراد العينة لمتغير النية المقاولاتية | (9-4) |
| 168 | يوضح إتجاهات أفراد العينة لمتغير الشغف المقاولاتي | (10-4) |
| 169 | يوضح إتجاهات أفراد العينة لمتغير الكفاءة الذاتية المقاولاتية | (11-4) |
| 171 | يوضح إتجاهات أفراد العينة لمتغير الدعم العائلي والأصدقاء | (12-4) |
| 173 | تحقيق جودة الخريجين في مؤسسات التعليم العالي | (13-4) |
| 175 | يوضح إتجاهات أفراد العينة لمتغير جودة الخريجين | (14-4) |
| 178 | يوضع معايير تقييم النموذج القياسي | (15-4) |
| 179 | يوضح الإختبارات الإحصائية لصدق وثبات متغيرات الدراسة | (16-4) |
| 180 | يوضح قيم الموثوقية المركبة | (17-4) |
| 180 | يوضح متوسط التباين المستخرج | (18-4) |
| 181 | يوضح إختبار فورنل لاركر | (19-4) |
| 182 | التحليلات المتقاطعة | (20-4) |
| 184 | إختبار معامل تضخم التباين | (21-4) |
| 185 | معامل التحديد | (22-4) |
| 186 | حجم الأثر | (23-4) |
| 188 | نموذج تحليل المسار للعلاقة بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين | (24-4) |
| 191 | التأثير الغير المباشر (الوساطة) | (25-4) |
| 194 | التأثير الكلي | (26-4) |

| | | |
|-----|---|--------|
| 196 | تحليل متعدد المجموعات لمتغير الجنس | (27-4) |
| 198 | تحليل متعدد المجموعات لمتغير الحالة المهنية | (28-4) |
| 200 | تحليل متعدد المجموعات لمتغير المستوى التعليمي | (29-4) |

قائمة الأشكال

| الرقم | عنوان الشكل | الصفحة |
|--------|---|--------|
| (1-1) | التطور الزمني للمنشورات ذات العلاقة بالتعليم والتدريب المقاولاتي خلال الفترة (2012- 2022) | 05 |
| (2-1) | الباحثين الأكثر نشرًا في موضوع برامج التعليم والتدريب المقاولاتي | 08 |
| (3-1) | البلدان الأكثر نشرًا حول موضوع برامج التعليم والتدريب المقاولاتي | 08 |
| (4-1) | يوضح شبكة التعاون بين المؤلفين | 10 |
| (5-1) | شبكة التعاون بين البلدان | 12 |
| (6-1) | شبكة تردد الكلمات المفتاحية | 14 |
| (7-1) | نموذج تدريس التعليم المقاولاتي | 19 |
| (8-1) | الفرق بين التعليم المقاولاتي وتعليم إدارة الأعمال | 22 |
| (9-1) | تصنيف برامج التعليم والتدريب المقاولاتي | 35 |
| (10-1) | طقم المهارات | 38 |
| (11-1) | إطار لتطوير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي | 43 |
| (12-1) | نموذج fry kolb للتعلم التجريبي | 44 |
| (1-2) | مراحل إدارة الجودة | 56 |
| (2-2) | دائرة ديمينغ | 56 |
| (3-2) | معايير جودة الطالب | 66 |
| (4-2) | يوضح المجالات الثماني لمخرجات التعليم الخاصة (MQA) | 68 |
| (5-2) | أدوار الطالب من منظور الجودة | 68 |
| (6-2) | معايير جودة الأستاذ | 72 |
| (7-2) | جودة الإدارة الجامعية | 74 |
| (8-2) | العوامل الأولية المؤثرة على المقاول | 76 |
| (1-3) | الوظائف التي أنشأتها الشركات الناشئة في الولايات المتحدة 1994- 2020 | 94 |

| | | |
|-----|--|--------|
| 95 | عدد الإستثمارات حاضنة الأعمال YCOMBINATOR | (2-3) |
| 101 | الشركات الناشئة المنشأة من طرف جامعة WASEDA | (3-3) |
| 109 | يوضح خريطة الأثر | (4-3) |
| 110 | نموذج لتشجيع الطلبة على المقاولاتية والمساهمة في أن تصبح الجامعة ريادة | (5-3) |
| 111 | فعالية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي | (6-3) |
| 112 | يوضح معيار الكفاءة | (7-3) |
| 115 | أداة التقييم HELNNOVATE | (8-3) |
| 117 | نموذج تنمية الثقافة المقاولاتية | (9-3) |
| 118 | مكونات برنامج SIYB | (10-3) |
| 139 | نموذج الدراسة وبناء الفرضيات | (11-3) |
| 187 | الشكل التوضيحي لمعاملات المسار | (1-4) |
| 195 | إختبار النموذج النهائي للدراسة | (2-4) |

تمهيد

1. إشكالية الدراسة.
2. منهج الدراسة.
3. حدود الدراسة.
4. عرض وتحليل الدراسات السابقة.
5. هيكلية الدراسة وخطتها البحثية.

تعتبر فئة الطلبة الجامعيين رأس مال فكري ثمين، بإمكانه إحداث التغيير الإيجابي في الكثير من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما دفع العديد من الدول إلى تخصيص جزء كبير من نفقاتها من اجل تكوين وتطوير مؤهلات ومهارات الطلاب وتشجيعهم وتحفيزهم على التوجه المقاولاتي.

تعتبر الجامعة مؤسسة معرفية تهدف إلى تحقيق أهداف التعليم والبحث العلمي وإعداد قوى عاملة مؤهلة متخصصة في كافة المجالات وتوجيهها إلى سوق العمل، إلا أن عدم التوافق بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، استوجب ضرورة الاعتماد على برامج التعليمية والتدريبية متطورة واستخدام إستراتيجيات حديثة لتشجيع الطلبة وتوجيههم إلى العمل المقاولاتي وخلق مؤسسات جديدة، تساهم من الناحية الاقتصادية في تحقيق التنمية وتعزيز قدرة وأداء الاقتصاد، ومن الناحية الاجتماعية تؤدي إلى تقليص من حدة بطالة خريجي الجامعات، واستحداث التغييرات التكنولوجية التي تدفع إلى النمو، وبحثا عن عوامل نجاح الشركات الناشئة زاد الاهتمام بتكوين وتدريب رائد الأعمال، فنجاح أي مشروع يعتمد على إتقانه للمهارات الأساسية، والتفكير الإبداعي الذي يمكنه من تحويل الأفكار إلى ممارسات وأنشطة ذات أهداف ورصد الفرص السوقية واقتناصها.

وفي الجزائر يعتبر عرض مناصب العمل محدود ولا يمكن بأي حال دمج جميع الخريجين، وهذا ما شجع التوجه المقاولاتي وإنشاء مؤسسات ناشئة كحل بديل لخريج الجامعة في ظل نقص مناصب العمل، ومن هنا يقودنا الطرح عن أهم الإصلاحات والبرامج التي قدمتها الحكومة الجزائرية، ففي عام 2004 قام المكتب الدولي بالتعاون مع الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب بتنظيم دورات تكوينية لزيادة كفاءات الشباب الجزائري وذلك عن طريق برنامج تعليمي يطلق عليه (CREE-GERME) لتطوير مهاراتهم، إضافة إلى أن الجامعة الجزائرية تعمل على مساندة التجارب الناجحة من خلال إدراج المقاولاتية في المناهج التعليمية، وإنشاء دور المقاولاتية وحاضنات الأعمال في كل جامعات الوطن، لتكوين فكرة المقاولاتية لدى الطلبة،

كما تم إصدار القرار الوزاري رقم 1275 شهادة مؤسسة ناشئة/ براءة اختراع في سنة 2022-2023 الذي يسعى إلى تثمين الأعمال والمشاريع المنجزة لتعزيز روح المقاولاتية والابتكار لدى الطلبة المقبلين على التخرج، من خلال البرامج التدريبية والتعليمية والأيام التحسيسية من أجل تشجيع الخريج على إنشاء مشروعه الخاص.

كما تم إصدار قرار رقم 215 مؤرخ في 24 ديسمبر 2023 يحدد كفاءات إنشاء واجهة تسمى مكتب الاستشارات والبحث والتطوير لدى مؤسسات التعليم العالي، هدفها رصد الإشكالات المختلفة لدى المتعلمين وتثمين البحوث التطبيقية، وتعتبر الواجهة وسيط بين مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي والمحيط الاقتصادي، كما تقوم بتسويق الدورات التدريبية والتعليمية المقدمة في الجامعات، والتنسيق بين حاضنات الأعمال ومراكز الدعم التكنولوجية ومخابر البحث ومراكز تطوير المقاولاتية لتسويق المنتجات العلمية الابتكارية.

1. إشكالية الدراسة

تبحث الدراسة في قياس مدى تأثير التعليم والتدريب المقاولاتي الذي تقدمه هيئات الدعم والمرافقة بالجامعات، على غرار حاضنات الأعمال الجامعية ودور المقاولاتية ومراكز البحث المتخصصة في المقاولاتية والابتكار، على الطالب الجامعي وتشجيعه على التوجه المقاولاتي بناء على ما سبق يتحدد السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية للدراسة كما يأتي.

1.1. السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية

يمكن صياغة السؤال الرئيسي كما يأتي: ما دور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة الخريجين في الجامعات الجزائرية؟ وتندرج ضمن هذا السؤال العديد من الأسئلة الفرعية و التي تصاغ كما يلي:

- ما أثر برامج التعليم والتدريب المقاولاتي على النية المقاولاتية للخريجين؟

- ما أثر النية المقاولاتية على جودة الخريجين؟

- هل يمكن اعتبار النية المقاولاتية كمتغير وسيط بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة خريجي الجامعة الجزائرية؟

- ما أثر التعليم والتدريب المقاولاتي على الكفاءة المقاولاتية لخريجي الجامعة الجزائرية؟

- ما أثر الكفاءة المقاولاتية على النية المقاولاتية؟

- هل يمكن اعتبار الكفاءة المقاولاتية كمتغير وسيط بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية؟

- ما أثر برامج التعليم والتدريب المقاولاتي على الشغف المقاولاتي؟

- ما أثر الشغف المقاولاتي على النية المقاولاتية؟

- هل يمكن اعتبار الشغف المقاولاتي كمتغير وسيط بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية؟

- ما أثر الكفاءة المقاولاتية على الشغف المقاولاتي؟

- هل يمكن اعتبار الشغف المقاولاتي كمتغير وسيط بين الكفاءة المقاولاتية والنية المقاولاتية لخريجي الجامعة الجزائرية؟
- هل يمكن اعتبار النية المقاولاتية كمتغير وسيط بين الشغف المقاولاتي وجودة خريجي الجامعة الجزائرية؟
- هل يمكن اعتبار الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي كمتغيرات وسيطة بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية؟
- هل يمكن اعتبار الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية كمتغيرات وسيطة بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة خريجي الجامعة الجزائرية؟
- هل يمكن اعتبار الشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية كمتغيرات وسيطة بين الكفاءة المقاولاتية وجودة الخريجين؟
- ما أثر الدعم العائلي على جودة الخريجين؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر برامج التعليم والتدريب المقاولاتي لتحقيق جودة الخريجين تبعاً للمتغيرات: الجنس، الحالة المهنية، المستوى التعليمي؟

2.1. فرضيات الدراسة

وبناء على الأسئلة الفرعية السابقة يمكن صياغة فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية: برامج التعليم والتدريب المقاولاتي لها تأثير إيجابي على جودة خريجي الجامعة الجزائرية.
- الفرضيات الفرعية:
 - التعليم والتدريب المقاولاتي له تأثير إيجابي على النية المقاولاتية.
 - النية المقاولاتية لها تأثير إيجابي على جودة الخريجين.
 - هناك علاقة تأثير إيجابي غير مباشر بين التعليم والتدريب المقاولاتي و جودة الخريجين من خلال النية المقاولاتية.
 - التعليم والتدريب المقاولاتي له تأثير إيجابي على الكفاءة الذاتية المقاولاتية.
 - الكفاءة الذاتية المقاولاتية لها تأثير إيجابي على النية المقاولاتية.
 - هناك علاقة تأثير إيجابي غير مباشر بين التعليم والتدريب المقاولاتي و النية المقاولاتية من خلال الكفاءة الذاتية المقاولاتية.
 - التعليم والتدريب المقاولاتي له تأثير إيجابي على الشغف المقاولاتي.
 - الشغف المقاولاتي له تأثير إيجابي على النية المقاولاتية.

- هناك علاقة تأثير إيجابي غير مباشر بين التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية من خلال الشغف المقاولاتي.
 - الكفاءة المقاولاتية لها تأثير ايجابي على الشغف المقاولاتي.
 - هناك علاقة تأثير ايجابي غير مباشر بين الكفاءة المقاولاتية والنية المقاولاتية من خلال الشغف المقاولاتي.
 - هناك علاقة تأثير ايجابي غير مباشر بين الشغف المقاولاتي وجودة الخريجين من خلال النية المقاولاتية
 - هناك علاقة تأثير ايجابي غير مباشر بين التعليم والتدريب المقاولاتي والشغف المقاولاتي من خلال الكفاءة المقاولاتية.
 - هناك علاقة تأثير ايجابي غير مباشر بين التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية من خلال الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي.
 - هناك علاقة تأثير ايجابي غير مباشر بين التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين من خلال الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية.
 - هناك علاقة تأثير ايجابي غير مباشر بين الكفاءة المقاولاتية وجودة الخريجين من خلال الشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية.
 - الدعم العائلي له تأثير ايجابي على جودة الخريجين.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة الخريجين تبعا للمتغيرات: الجنس، الحالة المهنية، المستوى التعليمي.
- 3.1. أهداف الدراسة وأهميتها**
- ضمن إشكالية الربط بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وتحقيق جودة الخريجين تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:
- توضيح الأطر النظرية للتعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين.
 - معرفة مدى أهمية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي لخريجي القرار 1275.
 - اختبار دور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحسين النية المقاولاتية لخريجي القرار 1275.
 - اختبار دور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحسين الكفاءة الذاتية المقاولاتية لخريجي القرار 1275.
 - اختبار نموذج الدراسة الذي يفترض وجود دور إيجابي لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي (كمتغير مستقل) في تحسين جودة الخريجين (كممتغير تابع).

وبالنسبة لأهمية الدراسة يمكن أن تتم على مستويين: المستوى النظري، والمستوى التطبيقي. على المستوى النظري يعتبر موضوع برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين أحد المواضيع الهامة، والتي تمثل إحدى الإشكاليات الحديثة، كما أن هناك اهتمام كبير لدى الباحثين والأكاديميين في هذا المجال، وبالتالي تكمن أهمية دراستنا في تقديم الأطر النظرية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين، ومحاولة الربط النظري بين متغيرات الدراسة.

على المستوى التطبيقي تندرج دراستنا ضمن إشكاليات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، خاصة بسبب تزايد معدلات البطالة، حيث قامت الحكومة الجزائرية بتقديم العديد من الإصلاحات للجامعة الجزائرية لتشجيع التوجه المقاولاتي للطلبة وتحقيق وتجسيد فكرته ليصبح مقاولا ناجحا قادرا على خلق مؤسسات ناشئة تسهم في التنوع الاقتصادي وخلق مناصب شغل والتقليل من البطالة.

4.1 مبررات اختيار موضوع الدراسة

- الرغبة في معرفة آراء خريجي القرار 1275 باعتبارهم أحد عناصر العملية التعليمية بالجامعات الشرقية الجزائرية حول أهمية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي المقدمة.
- الأهمية النظرية والتطبيقية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة الخريجين، ومعرفة مدى قدرة هذه البرامج على تطوير مهارات الخريج ليصبح قادرا على إدارة مشروعه المقاولاتي.
- محاولة توضيح العلاقة النظرية والميدانية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين في الجامعات الجزائرية.

2. منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الاستنباطي في عرض الجانب النظري لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين، أما في الجزء التطبيقي فقد تم الاعتماد على المنهج الاستقرائي للوصول إلى مجموعة من النتائج التي يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة، ولهذا قمنا بتوزيع استبيان على خريجي القرار 1275 وجمع البيانات وتحليلها باستخدام الطرق الكيفية والكمية لتأكيد أو نفي صحة الفرضيات.

3. حدود الدراسة

- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة وتوزيع الاستبيان إلكترونيا على مستوى الجامعات الشرقية الجزائرية.

- الحدود الزمنية: لتحديد عينة الدراسة المستهدفة تم توزيع الاستبيان الكترونياً، وقد اقتصرَت الدراسة على خريجي القرار 1275 للسنة الجامعية 2022-2023.
- الحدود البشرية: بعد توزيع الاستبيان على خريجي القرار واستلام الردود، فقد كانت عينة الدراسة بعد تنقيح البيانات 404 استبيان تم الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي.
- الحدود الموضوعية: تمثلت في دراسة العلاقة والتأثير بين المتغير المستقل "برامج التعليم والتدريب المقاولاتي"، والمتغير التابع "جودة الخريجين" إضافة إلى المتغيرات الوسيطة الكفاءة والشغف والنية المقاولاتية، والدم العائلي كمتغير متحكم.

4. عرض وتحليل الدراسات السابقة

1.4 عرض وتحليل الدراسات السابقة الأجنبية

- دراسة لـ (Premand et al, 2012) Entrepreneurship Training and Self-Employment among University Graduates

هدفت الدراسة إلى تحديد العشوائى لمسار المقاولاتية في تونس، وتأثيره على سوق العمل من خلال نتائج سنة واحدة بعد التخرج وبعد التحليل تبين أن مسار المقاولاتية يساهم في توفير فرص توظيف الخريجين، وأن البرنامج التدريبي المقدم يعمل على تعزيز مهارات العمل وزيادة التوجه نحو المقاولاتية وهذا ما زاد من تفاعل الخريجين اتجاه مستقبلهم.

- دراسة لـ (Rengiah, 2013) Effectiveness of entrepreneurship education in developing entrepreneurial intentions among Malaysian university students

تبين مدى فاعلية التعليم المقاولاتي في تنمية النية المقاولاتية لطلاب الجامعات الماليزية، ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 396 طالب من جامعتين وباستخدام برنامج SPSS وتقنيات النمذجة بالمعادلات الهيكلية باستخدام Amos تم التوصل إلى أن هناك علاقة معنوية بين متغيرات التعليم المقاولاتي (المناهج، طرق التدريس، دور الجامعة) والنوايا المقاولاتية للطلاب.

- دراسة لـ (Azim & Ali H., 2014) Entrepreneurship education and training: a survey of literature

تهدف هذه الدراسة إلى جمع عدد من الدراسات التجريبية والمفاهيمية حول التعليم والتدريب المقاولاتي، وتنظيمها بطريقة منهجية لتقديم صورة واضحة للتعليم والتدريب المقاولاتي، تعمل هذه

الورقة على تسهيل وضع تصور لمفهوم التعليم والتدريب المقاولاتي وأساليب التدريس، ومميزات المدربين والمسيريين، حتى يتمكنوا من إجراء البحوث في مختلف جوانبه.

- دراسة لـ (NDALA, 2016) Evolution de l'intention entrepreneuriale durant une formation .en entrepreneuriat: Cas des étudiants de l'Institut Supérieur de Technologie (IST) au Gabon

تهدف إلى دراسة تأثير التدريب المقاولاتي على النوايا المقاولاتية للطلبة الجامعيين من خلال التحليل الإحصائي لبيانات 320 طالب ب جامعة Gabon، وبالاعتماد على نظرية السلوك المخطط ونموذج الحدث الريادي، توصلت النتائج عن وجود تطور ايجابي للتوجه المقاولاتي من خلال التدريب المقاولاتي.

- دراسة لـ (Gielnik, Marilyn, Rebecca, & Bischoff, 2017) Boosting and sustaining passion: A long-term perspective on the effects of entrepreneurship training

تهدف إلى توضيح تأثير التدريب المقاولاتي على الكفاءة الذاتية المقاولاتية، الشغف المقاولاتي، وإنشاء مشاريع، ومن خلال التحليل الإحصائي للطلبة من جامعة Nairobi بكينيا تم التوصل إلى أن التدريب المقاولاتي يؤثر بشكل ايجابي على الشغف المقاولاتي ويؤدي إلى إنشاء المشاريع.

- دراسة لـ (Uddin, Chowdhury, Hoque, Afzal, Mamun, & Uddin, 2022) Developing entrepreneurial intentions among business graduates of higher educational institutions through entrepreneurship education and entrepreneurial passion: A moderated mediation model

تهدف إلى تبيان أهمية التعليم المقاولاتي في تطوير النوايا المقاولاتية للخريجي مؤسسات التعليم العالي باستخدام الشغف المقاولاتي كمتغير وسيط، ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 359 طالب باستخدام SPSS23 و Amos24 توصلت إلى أن هناك تأثير ايجابي على النوايا المقاولاتية للخريجين من خلال التعليم المقاولاتي والشغف المقاولاتي.

2.4 عرض وتحليل الدراسات السابقة العربية

- دراسة لـ (علي، 2016) " نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي"

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز روح المقاولاتية للطلبة الجامعيين، وقد تم تتبع المنهج الوصفي التحليلي للجانب النظري والقياسي للجانب التطبيقي ومن خلال الاعتماد على الاستبيان لعينة من الطلبة تم التوصل إلى النتائج التالية: وجود علاقة ليست قوية بين التعليم

المقاولاتي وروح المقاولاتية لدى الطلبة، ومن أهم التوصيات إدراج مقياس المقاولاتية في جميع التخصصات على مستوى الجامعة.

– دراسة لـ (أمينة، 2017) “ تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين ”

تهدف الباحثة من خلال هذا البحث إلى التعرف على مدى مساهمة التكوين الجامعي في تطوير توجهات المقاولاتية للطلبة الجامعيين، وقد تم الاعتماد على المنهج الاستنتاجي، ومن خلال تحليل بيانات 100 طالب من تخصصات الاقتصاد، واعتمدت على الاستبيان في الجانب النظري واستخدمت عدة نماذج رياضية وأدوات إحصائية، ومن النتائج المتوصل إليها أن هناك تأثير إيجابي للمواقف المقاولاتية على التوجه المقاولاتي، ومن توصيات المتوصل إليها ضرورة ربط الجامعة بالحيث الخارجي من خلال تنظيم زيارات للطلبة حتى يتسنى لهم الاحتكاك بالواقع.

– دراسة لـ (سايح فطيمة، 2017) “ دور الدوافع والمهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى خريجات الجامعات دراسة ميدانية لعينة من طالبات الماستر لجامعة وهران ”.

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح الدور الذي تؤديه الدوافع والمهارات المقاولاتية لتعزيز روح المقاولاتية لدى خريجات الجامعات، وقد تم تتبع المنهج الوصفي التحليلي لتحليل وتفسير المقاولاتية و الاعتماد على برنامج SPSSv24 من أجل تحليل البيانات ومن النتائج المتوصل إليها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات المقاولاتية على روح المقاولاتية لدى الطالبات الجامعيات، ومن التوصيات ضرورة تحفيز الطالبات على إنشاء المشاريع وذلك لتقليل البطالة، وضرورة تدعيم البرامج التعليمية والتكوينية على مستوى الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين.

– دراسة لـ (خليل شرقي وآخرون، 2021) “دمج برامج التدريب المقاولاتي في العملية التعليمية لتحقيق جودة الخريجين”.

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح أهمية دمج برامج التدريب المقاولاتي في العملية التعليمية في الجامعات الجزائرية لدعم الطالب وتشجيعه على إنشاء مشروعه الخاص، ومن خلال تحليل بيانات 400 استبيان موزع على عينة من الأساتذة باستخدام Amos توصلت الدراسة إلى ضرورة توجه الجامعات الجزائرية من التعليم المقاولاتي النظري إلى التدريب المقاولاتي العملي لتحقيق جودة الخريجين والعملية التعليمية.

– دراسة لـ (بن وريدة حمزة، 2023) “التعليم المقاولاتي وتأثيره في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين – دراسة ميدانية لعينة من الطلبة الخريجين بجامعات الشرق الجزائري”.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير التعليم المقاولاتي في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة المقبلين على التخرج، ومن خلال تحليل بيانات 739 طالب من الجامعات الشرقية باستخدام SPSS v21 تم التوصل إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التعليم المقاولاتي على تفعيل الثقافة المقاولاتية للطلبة وأوصت الدراسة بضرورة تعميم التدريس المقاولاتي لكل الأطوار وتشجيع حاملي المشاريع، وتقديم التحفيز المادي والمعنوي للتغلب على صعوبات نشر ثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي.

- دراسة لـ (علال نبيل، 2024) "تأثير التعليم المقاولاتي على نية إنشاء مقولة لدى الطلبة الجامعيين - دراسة ميدانية لعينة من الطلبة الجامعيين".

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير التعليم المقاولاتي على النية المقاولاتية للطلبة الجامعيين في الجزائر، ومن خلال تحليل بيانات 303 طالب من جامعة الوادي باستخدام برنامج Spss v26 و Process v.2 أظهرت النتائج أن التعليم المقاولاتي له تأثير موجب مباشر على نية إنشاء مقولة كما له تأثير غير مباشر وضعيف على نية إنشاء مقولة من خلال الموقف تجاه إنشاء.

من خلال عرض مختلف الاشكاليات التي حاول الباحثون معالجتها في الأبحاث والدراسات السابقة تبين لنا:

- يلاحظ أن جميع الدراسات السابقة التي تم التطرق إليها تعتبر دراسات مرجعية خاصة وأنها تسهم في تحليل العلاقة بين التعليم والتدريب المقاولاتي وتحقيق جودة الخريجين، إلا أن وجه القصور يكمن في تركيزها على دراسة من جانب واحد إما التعليم المقاولاتي أو التدريب المقاولاتي مقابل تحقيق جودة الخريج قادر على إنشاء مشروعه الخاص وتسييره.

- نلاحظ أن هناك دراسات تناولت تحليل العلاقة بين التعليم والتدريب المقاولاتي والتوجه المقاولاتي للخريج نظريا، ولم يتم التطرق إلى التأثير بين المتغيرين، وعليه فدراستنا قامت بتغطية هذا النقص من خلال تحليل العلاقة بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وتحقيق جودة الخريجين في الجامعات الشرقية الجزائرية.

- أغلب الدراسات ركزت على التعليم المقاولاتي وأثره على تحسين جودة الخريجين، بينما تقوم دراستنا بتحليل أثر التعليم والتدريب المقاولاتي على جودة الخريجين.

5. هيكل الدراسة وخطتها البحثية
1.5. التصميم العام للدراسة

مقدمة:

- تقديم إشكالية الدراسة
- المعالجة المنهجية للدراسة
- هيكل وخطة الدراسة

الفصل الأول:

الأسس النظرية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي

الفصل الثاني:

الإطار المفاهيمي لجودة الخريجين

الفصل الثالث:

دور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة
الخدمات

الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات

خاتمة:

- تلخيص الدراسة
- نتائج الدراسة
- إقتراحات الدراسة
- آفاق الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثة

2.5. خطة وهيكل الدراسة:

من خلال الشكل يتضح لنا أن الدراسة تم تقسيمها إلى مقدمة وأربعة فصول وخاتمة، الفصول الثلاثة الأولى تناولت الجانب النظري والربط بين متغيرات الدراسة، بينما الفصل الرابع تعلق بالجانب الميداني للدراسة وذلك كما يلي:

- مقدمة: تناولت الإطار المنهجي للدراسة وهي تتضمن: إشكالية الدراسة، السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية، فرضية الدراسة، أهداف الدراسة وأهميتها، مبررات اختيار موضوع الدراسة، منهج الدراسة، حدود الدراسة وهيكل الدراسة وخطتها البحثية، صعوبات الدراسة.

الفصل الأول: بعنوان: " الأسس النظرية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي" تمت فيه المعالجة النظرية للمتغير المستقل برامج التعليم والتدريب المقاولاتي حيث تم تقسيمه إلى ثلاث مباحث: المبحث الأول تضمن التحليل الببليومتري للتعليم والتدريب المقاولاتي، المبحث الثاني تضمن التأصيل المفاهيمي لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي، أما المبحث الثالث تضمن البرامج التعليمية والتدريبية ودورها في تطوير الكفاءات المقاولاتية .

الفصل الثاني: بعنوان: " الإطار المفاهيمي لجودة الخريجين" تمت فيه المعالجة النظرية للمتغير التابع جودة الخريجين، حيث تم تقسيمه إلى ثلاث مباحث: المبحث الأول تضمن مدخل عام للجودة في التعليم العالي، المبحث الثاني تضمن المقاربة النظرية لجودة الخريجين، أما المبحث الثالث تضمن دوافع توجه خريجي الجامعة نحو المقاولاتية.

الفصل الثالث: بعنوان: " برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وتحقيق جودة الخريجين" تضمن الربط النظري لمتغيرات الدراسة وقد تم تقسيمه إلى ثلاث مباحث: المبحث الأول تضمن تجارب برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة الخريجين، المبحث الثاني تضمن نماذج برامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين، أما المبحث الثالث تضمن تحليل علاقة برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين.

الفصل الرابع: بعنوان: " الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات" تضمن الجزء التطبيقي للدراسة وقد تم تقسيمه إلى خمسة مباحث:

المبحث الأول آليات تعزيز برامج التعليم والتدريب المقاولاتي لتحسين جودة الخريجين في الجزائر تطرقنا في المبحث الثاني الإطار المنهجي للدراسة ،أما الثالث دراسة اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة، أما المبحث الرابع تضمن النمذجة في المعادلات البيانية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية، أما المبحث الخامس اختبار الفرضيات ونتائج الدراسة.

- خاتمة: تضمنت أهم النتائج التي تم التوصل إليها وتوصيات الدراسة وأفاق الدراسة.

3.5. صعوبات الدراسة:

واجهت الباحثة العديد من الصعوبات خلال فترة إنجاز الأطروحة تمثلت في:

- تشعب مفاهيم جودة الخريجين وبالتالي صعوبة حصرها نظريا.

- صعوبة الربط النظري بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- على المستوى الميداني تلقت الباحثة صعوبة في توزيع الاستبيان وعدم استجابة الطلبة على الرغم من تقديم استبيان إلكتروني لبعض مدرّاء الحاضنات.

الفصل الأول

" الأسس النظرية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي "

* تمهيد

1.1 التحليل البليومتري للتعليم والتدريب المقاولاتي.

2.1 التأصيل المفاهيمي لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي.

3.1 برامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تطوير الكفاءات

. المقاولاتية .

* خلاصة

الفصل الأول: الأسس النظرية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي

تمهيد

تعتبر المقاولاتية من بين الحلول للعديد من المشاكل الاقتصادية الجزئية والكلية وفي مقدمتها ظاهرة بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي، ونظرا لضعف مؤسسات الدولة بمختلف قطاعاتها على امتصاص هذه الظاهرة، سعت العديد من الدول إلى صياغة جديدة في أنظمتها التعليمية والتدريبية والتي من شأنها تقديم أساليب مستحدثة مهمتها إثارة اهتمام الطلبة وتنمية اتجاهاتهم وتوجيههم نحو العمل لحسابهم الخاص، من خلال ابتكار مشروعات خاصة.

وهذا ما فرض على مؤسسات التعليم العالي ضرورة الاهتمام بالطلبة وتأهيلهم الكامل بهدف مشاركتهم الايجابية في تنمية مجتمعاتهم وتخفيف نسب البطالة، من خلال طرح المساقات العلمية والأكاديمية في المقاولاتية وإنشاء دور المقاولاتية وحاضنات الأعمال في العديد من الجامعات والبحث عن الأساليب والنماذج الحديثة لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي لتحسين جودة الخريجين، وتزويد المجتمع برواد أعمال مبتكرين ويتمتعون بفكر مقاولاتي وقادرين على إنشاء منتجات جديدة ناتجة عن التغيرات في طلب السوق من قبل المستهلكين.

لقد زاد الاهتمام ببرامج التعليم والتدريب المقاولاتي في مؤسسات التعليم العالي من طرف العديد من الباحثين على المستوى الفكري والتطبيقي ولذلك يهدف هذا الفصل إلى تحديد الإطار المفاهيمي للمتغير المستقل لتوسيع الفهم وتعميق التصورات الصحيحة حول برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في الجامعات من خلال التطرق إلى:

- المبحث الأول: التحليل الببليومتري للتعليم والتدريب المقاولاتي

- المبحث الثاني: المقاربة النظرية للتعليم والتدريب المقاولاتي

- المبحث الثالث: برامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تطوير المهارات المقاولاتية للخريجين.

1.1. التحليل الببليومتري لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي

القياسات الببليومترية هي تحليل المعلومات المنشورة (الكتب، المقالات) والبيانات الوصفية ذات الصلة (كالمخلصات، الكلمات الرئيسية، الاستشهادات) باستخدام إحصائيات لوصف أو إظهار العلاقة بين الأعمال المنشور (Ninkov, Frank, 2021, p. 173)

إن مصطلح الببليومترية يشمل الكثير من الدراسات والأبحاث الإحصائية التي تحاول دراسة وتحليل الظواهر المرتبطة بالإنتاج والنشر كالكتب، المجلات، من حيث أكثر المؤلفين إنتاجاً وتشتت الزمان والمكان والناشر، والتعرف على الخواص والسمات المصاحبة لهذه المتغيرات (العتيبي، 1998، صفحة 502)، ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى :

- الأدوات المستخدمة في التحليل الببليومتري؛
- التحليل الببليومتري حسب الاقتباس المشترك؛
- التحليل الببليومتري حسب التأليف المشترك ؛
- التحليل الببليومتري حسب التواجد المشترك.

1.1.1 الأدوات المستخدمة في التحليل الببليومتري

في دراستنا تم استخدام برنامج VOSviewer يعتبر أداة برمجية لإنشاء وتصور الشبكات الببليومترية، قد تشمل هذه الشبكات على سبيل المثال المجلات أو الباحثين أو المنشورات الفردية، ويمكن إنشاؤها على أساس الاستشهاد أو الاقتران الببليوغرافي من المنشورات والمجلات والدول والمؤلفين، أو الاستشهاد المشترك أو علاقات التأليف المشترك (<https://www.vosviewer.com/>).

الجدول رقم (1-1): مؤشرات التحليل الببليومتري

| برمجية التحليل | وحدة التحليل | نوع التحليل |
|---------------------|------------------------|----------------------------------|
| برنامج VOSviewer | البحوث الأكثر اقتباس | Co-citation الاقتباس المشترك |
| | الباحثين الأكثر اقتباس | Co-authorship التأليف المشترك |
| | الدول الأكثر اقتباس | |
| | التأليف المشترك | |
| | تردد الكلمات المفتاحية | Co-occurrence التواجد المشترك |

المصدر: من إعداد الباحثة

1.1.1.1 جمع واستخراج البيانات

الجدول رقم (1-2): مراحل المراجعة المنهجية وفقا لمعايير الإدراج والاستبعاد

| البيانات | المراحل | |
|---|------------------|-----------------|
| Scopus | قاعدة البيانات | المرحلة الأولى |
| 2023.09.30 | التاريخ | |
| Entrepreneurial education and training programs ; Entrepreneurial education or Entrepreneurial training | موضوع البحث | |
| 2022-2012 | السنوات | |
| 1005 | النتائج الأولية | |
| الانجليزية | اللغة | المرحلة الثانية |
| 686 | النتائج النهائية | |

المصدر: من إعداد الباحثة

لقد تم الاعتماد على قاعدة Scopus لاستخراج بيانات التحليل الببليومتري، التي تتضمن قاعدتين أساسيتين حسب متغيرات الدراسة، ثم تصفيتها (Filtering Data) كالتالي:

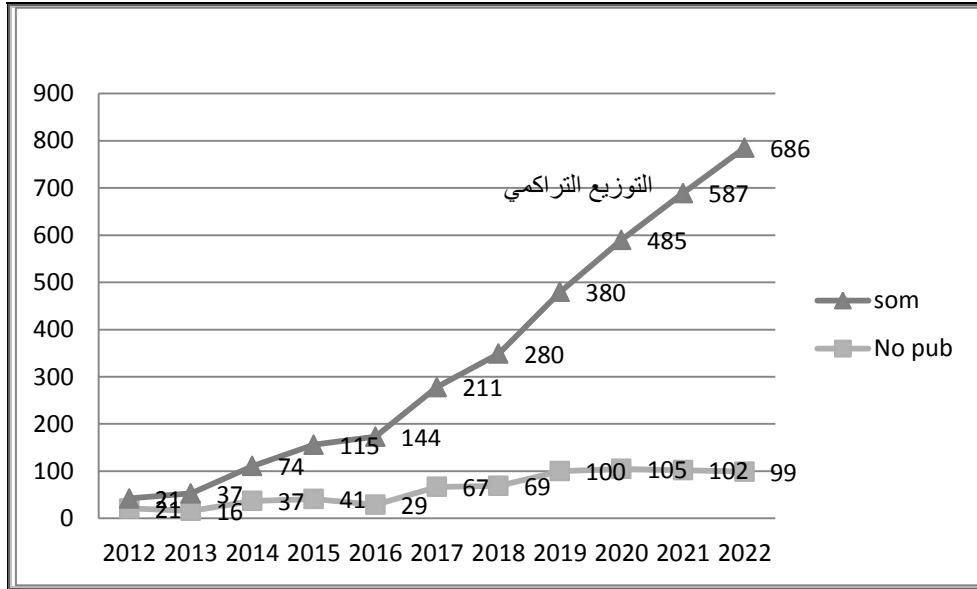
تم استخدام العبارة (Entrepreneurial education and training programs or Entrepreneurial education or Entrepreneurial training) من أجل البحث في قاعدة البيانات سكوبس (Scopus)، وقد أظهرت النتائج الأولية وجود 1005 ورقة بحث تناولت موضوع التعليم والتدريب المقاولاتي في جانب منها على الأقل، وبعد القيام بحصر مدة البحث بين 2012 و2022 انخفض عدد الأوراق العلمية المنشورة في القاعدة إلى ما يعادل 686 ورقة علمية من بينها: 519 مقال (article)، 80 مداخلة في ملتقى (conferencepaper)، 64 فصول من كتب (book chapter)، 5 كتب (book)، 18 مجلة (review).

بعد القيام باستخلاص البيانات وتصفيتها سيتم يلي القيام بتحليل البيانات المحصل عليها وهذا بالاعتماد أولا على تقنيات التحليل التي توفرها قاعدة بيانات سكوبس، بحيث تسمح لنا بالحصول على وصف للبيانات المتحصل عليها خاصة فيما يخص تطور النشر العلمي لموضوع التعليم والتدريب المقاولاتي في فترة الدراسة والتي كانت محصورة ما بين 2012 و2022، وكذلك فيما يخص الدول أو البلدان الأكثر نشرا في مجال التعليم والتدريب المقاولاتي، بالإضافة إلى التطرق إلى الباحثين الأكثر نشرا ثم بعد ذلك تم الاعتماد على برنامج VOSviewer من أجل التعمق أكثر في البيانات التي تم استخلاصها ودراستها وتحليلها.

2.1.1. التحليل الببليومتري حسب الاقتباس المشترك

1.2.1.1. التطور الزمني للمنشورات ذات العلاقة بالتعليم والتدريب المقاولاتي

الشكل رقم (1-1): التطور الزمني للمنشورات ذات العلاقة بالتعليم والتدريب المقاولاتي خلال الفترة (2012- 2022)



المصدر: مخرجات قاعدة بيانات سكوبس (Scopus)

من خلال الشكل رقم (1-1) يمكن ملاحظة أن الأبحاث في موضوع التعليم والتدريب المقاولاتي بصفة عامة شهدت تزايد واضح ومنتدبذب نوعا ما من سنة إلى أخرى خلال الفترة الزمنية المعتمدة في البحث (2012-2022)، حيث بلغ عدد الأوراق العلمية المنشورة في القاعدة ما يعادل (21) ورقة علمية، ليرتفع سنة 2022 إلى ما يعادل 99 ورقة علمية منشورة في القاعدة، كما بلغ عدد البحوث المنشورة خلال سنة 2021 الذروة في سنة واحدة بما يعادل 102، كما بلغ عدد البحوث التراكمية ما يعادل 686 ورقة علمية سنة 2022 بارتفاع كبير بالمقارنة مع سنة 2012، حيث كان عدد البحوث خلال 2012 ما يعادل 21 ورقة علمية منشورة في قاعدة البيانات، وهذا العدد من البحوث المنشور في المنصة خلال فترة البحث يعتبر كبير مقارنة مع مواضيع أخرى، وهذا راجع لعدة أسباب أهمها زيادة الاهتمام الكبير والمتجدد بهذا الموضوع سواء في الأوساط الجامعية من طرف الأكاديميين والباحثين في المجال، أو في الأوساط المهنية من قبل صناعات القرارات الاقتصادية وأصحاب المؤسسات، كما أن هذا الموضوع لا يزال يحتوي على العديد من الفجوات البحثية التي يمكن تناولها من طرف الأكاديميين والباحثين.

2.2.1.1. البحوث الأكثر اقتباسا

يوضح الجدول رقم (3-1) البحوث أو الدراسات الأكثر اقتباسا ضمن البيانات المستخلصة في هذه الدراسة من قاعدة بيانات سكوبس (SCOPUS)، حيث نلاحظ من خلاله أن الدراسة الأكثر اقتباسا والتي كانت بما يعادل 363 اقتباس هي دراسة بعنوان: (The Impact of an Entrepreneurship Education Program on Entrepreneurial Competencies and Intention) والتي قام بها (Sánchez, 2013)، أما المرتبة الثانية فكانت لدراسة قام بها (Vanevenhoven & Liguori, 2013) والتي كانت تحت عنوان (The Impact of Entrepreneurship Education: Introducing the Entrepreneurship Education Project) والتي تحصلت على 152 اقتباس. ولمزيد من التفاصيل حول البحوث أو الدراسات الأكثر اقتباسا أنظر الجدول رقم (3-1).

الجدول رقم (3-1): البحوث الأكثر اقتباسا

| Titel | citations | Authors | Journal |
|---|-----------|--|--|
| The Impact of an Entrepreneurship Education Program on Entrepreneurial Competencies and Intention | 363 | (Sánchez, 2013) | Journal of Small Business Management |
| The Impact of Entrepreneurship Education: Introducing the Entrepreneurship Education Project | 152 | (Vanevenhoven & Liguori, 2013) | Journal of Small Business Management |
| Entrepreneurship education programmes: How learning, inspiration and resources affect intentions for new venture creation in a developing economy | 127 | (Ahmed, Chandran, . Klobas, Liñán, & Kokkalis, 2020) | The International Journal of Management Education |
| An emotion based approach to assessing entrepreneurial education | 121 | (Lackeus, 2014) | The International Journal of Management Education |
| Covid-19 and entrepreneurship education: Implications for advancing research and practice | 120 | (Ratten & Jones, 2021) | The International Journal of Management Education |
| Entrepreneurship intention among students. The antecedent role of culture and entrepreneurship training and development | 110 | (Adekiya & Ibrahim, 2016) | The international journal of management education |
| A systematic literature review of the evolution of pedagogy in entrepreneurial education research | 108 | (Gustav Hägg. & Gabrielsson, 2020) | International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research |

| | | | |
|--|-----|---------------------------|--|
| Entrepreneurial self-efficacy and intention: do entrepreneurial creativity and education matter? | 108 | (Shahab & Chengang, 2019) | International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research |
| A cross cultural study of gender-role orientation and entrepreneurial self-efficacy | 107 | (Mueller & Datoon, 2013) | International Entrepreneurship and Management Journal |
| Improving perceived entrepreneurial abilities through education: Exploratory testing of an entrepreneurial self efficacy scale in a pre-post setting | 106 | (Karlsson & Moberg, 2013) | The International Journal of Management Education |

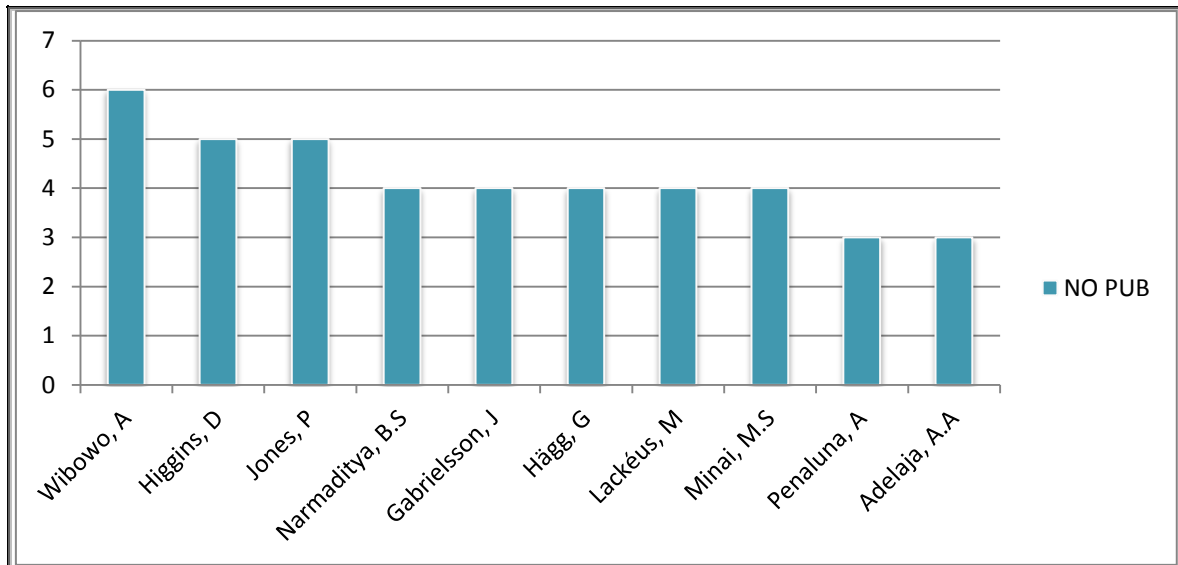
المصدر: مخرجات برنامج VOSviewer.

3.1.1. التحليل البليومتري حسب التأليف المشترك

1.3.1.1. الباحثين الأكثر نشرًا في موضوع برامج التعليم والتدريب المقاولاتي

أظهرت البيانات المستخلصة من قاعدة البيانات سكوبس أن هناك تقارب بالنسبة لعدد المنشورات حول موضوع برامج التعليم والتدريب المقاولاتي، حيث من خلال الشكل (1-2) يتضح أن هناك مؤلف واحد فقط له ستة (06) منشورات من بين المؤلفين وهو (wibowo A.)، وباحثين لهم خمسة (05) منشورات ويتعلق الأمر بكل من (Higgins, D ; Jones, P) وبقية الباحثين تراوحت منشوراتهم بين أربعة (04) وثلاثة (03) منشورات لكل باحث، وهذا يدل على أنه هناك اهتمام معتبر وغزارة في النشر العلمي حول موضوع التعليم والتدريب المقاولاتي والمواضيع ذات الصلة بها من طرف الأكاديميين المهتمين بالمجال المقاولاتي، وتبقى هذه النتائج خاصة فقط بما تم استخلاصه من بيانات في هذه الدراسة، ولا بد من الإشارة إلى أنه أي تغير في البيانات المستخلصة أو في الفترة الزمنية أو في قاعدة البيانات سيؤدي بالضرورة إلى اختلاف كلي أو جزئي في النتائج.

الشكل رقم (1-2): الباحثين الأكثر نشرًا في موضوع برامج التعليم والتدريب المقاولاتي

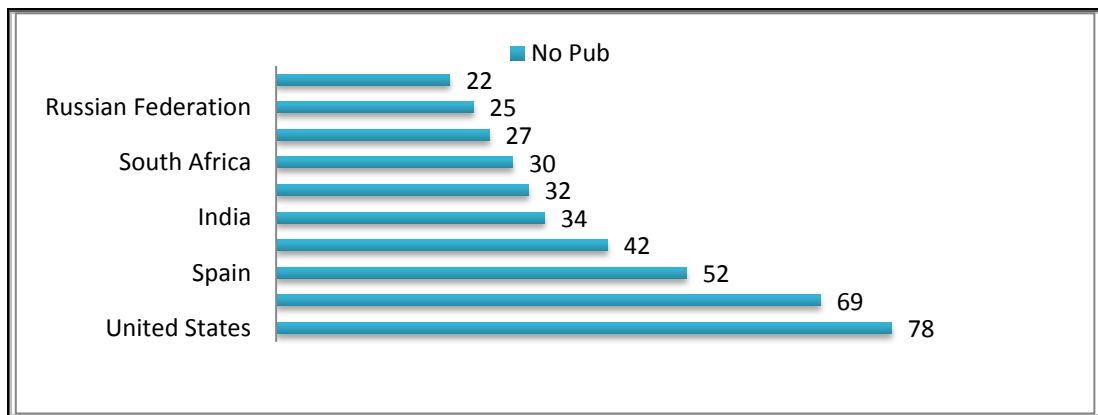


المصدر: مخرجات قاعدة بيانات سكوبس (Scopus)

2.3.1.1 البلدان الأكثر نشرًا في موضوع التعليم والتدريب المقاولاتي

نلاحظ من خلال الشكل رقم (1-3) أن الدول الأكثر نشرًا في مجال التعليم والتدريب المقاولاتي، نجد الولايات المتحدة الأمريكية بما يعادل 78 منشور في القاعدة، تليها المملكة المتحدة بـ 69 منشور ثم إسبانيا بما يساوي 52 ورقة علمية، والملاحظ للدول العشرة الأولى الأكثر نشرًا في مجال التعليم والتدريب المقاولاتي أن أغلبها من الدول المتقدمة والمتطورة في مجال المقاولاتية، حيث تضمنت قائمة البلدان العشرة الأكثر نشرًا في الموضوع من مختلف القارات، فنجد أربعة من قارة أوروبا وثلاثة من قارة آسيا، ودولتان من الأمريكيتين، ودولة واحدة من إفريقيا ويتعلق الأمر بجنوب إفريقيا، وهذا يدل على أن هناك علاقة بين النشر في مجال معين ومدى تقدم الدولة على أرض الواقع في هذا المجال.

الشكل رقم (1-3): البلدان الأكثر نشرًا حول موضوع برامج التعليم والتدريب المقاولاتي.



المصدر: مخرجات قاعدة بيانات سكوبس (Scopus)

3.3.1.1 المؤلفين الأكثر استشهاداً:

يوضح الجدول رقم (1-4) المؤلفين العشر الأكثر اقتباساً حول التعليم والتدريب المقاولاتي، حيث تم ترتيبهم من الأكثر استشهاداً إلى الأقل استشهاداً، ومن خلال الجدول يمكن ملاحظة أن أكثر المؤلفين اقتباساً كان (fayolle a.) من فرنسا بما يعادل 580 اقتباس من منشورين اثنين فقط، يأتي في المرتبة الثانية من إسبانيا (linan f.) بما يعادل 500 اقتباس من ثلاث منشورات منشورة في قاعدة بيانات سكوبس، أما المرتبة الثالثة فكانت للباحث (ajzen i.) من بولندا هو الآخر بما يعادل 374 اقتباس من ثلاثة منشورات أيضاً، والملاحظ للجدول يجد أن الولايات المتحدة الأمريكية سيطرت على المراتب العشرة (10) الأولى فيما يخص عدد الاقتباسات وذلك بوجود مؤلفين في القائمة، كما يمكن الملاحظة أن الباحثين العشرة الأوائل الأكثر اقتباساً كانوا من الدول المتقدمة والرائدة في مجال المقاولاتية، وهذا يدل على قوة ورصانة أبحاثهم المنشورة، وهي نفسها الدول التي تتوفر على برامج مقاولاتية فعالة وأكثر كفاءة مقارنة بالدول النامية أو السائرة في طريق النمو، وهذا ما يفسر أيضاً العلاقة والانعكاس الذي يعكسه التطور في مجال المقاولاتية وجودة البحوث المقدمة حول نفس الموضوع.

الجدول رقم (1-4): المؤلفين الأكثر اقتباساً

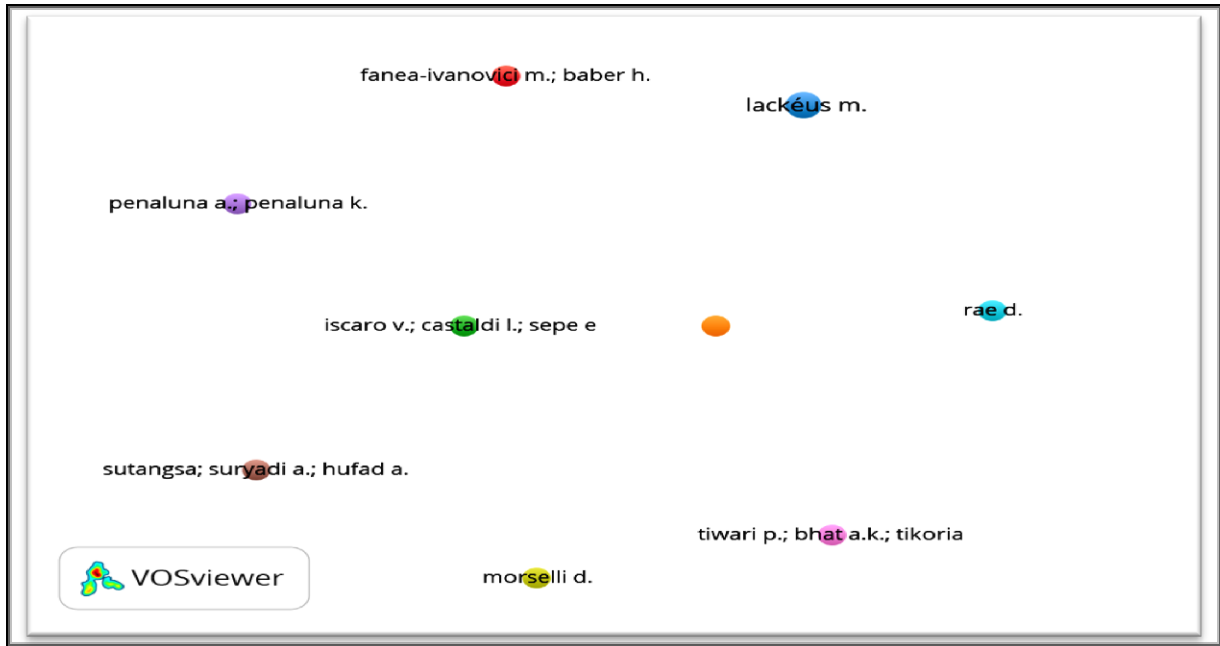
| المؤلف | عدد الاقتباسات | عدد المنشورات | البلد الأصلي |
|-------------|----------------|---------------|-----------------|
| fayolle a. | 580 | 2 | فرنسا |
| linan f. | 500 | 3 | إسبانيا |
| ajzen i. | 374 | 3 | بولندا |
| kruegern.f. | 287 | 2 | اليابان |
| cope j. | 204 | 5 | و.م.أ |
| kuratkod.f. | 215 | 3 | و.م.أ |
| coapel e. | 204 | 2 | كندا |
| gailly b. | 204 | 4 | بلجيكا |
| matlay h. | 200 | 3 | المملكة المتحدة |
| pittaway l. | 196 | 2 | اليونان |

المصدر: مخرجات برنامج VOSviewer.

4.3.1.1. التعاون بين المؤلفين:

يوضح الشكل (1-4) تحليل شبكة التعاون بين المؤلفين والباحثين (co-authorship) في التعليم والتدريب المقاولاتي والمواضيع ذات الصلة بها، بالنسبة للبيانات التي تم استخراجها من قاعدة بيانات سكوبس (Scopus) وهذا بالاعتماد على برنامج (VOSviewer)، حيث تم إدراج في عملية تحليل الباحثين الذين يملكون منشورين على الأقل ضمن قواعد البيانات المستخلصة، ويشير حجم الدوائر في الشكل (1-4) إلى حجم التعاون بين المؤلفين، أما الخطوط الفاصلة بين الدوائر فتشير إلى التعاون بين المؤلفين في الموضوعات ذات العلاقة بمجال التعليم والتدريب المقاولاتي، أما الألوان فتمثل مجموعات التعاون في شبكة التعاون (Benzouai & Djefal, 2021)، بحيث نلاحظ وجود تسعة (09) مجموعات، كلها كانت منفصلة عن المؤلفات الأخرى وهذا يدل على عدم وجود تعاون نهائياً بين الباحثين في ظل البيانات المستخلصة من قاعدة بيانات سكوبس (Scopus) خلال فترة الدراسة.

الشكل رقم (1-4): شبكة التعاون بين المؤلفين.



المصدر: مخرجات برنامج VOSviewer.

5.3.1.1. البلدان الأكثر اقتباسا في موضوع التعليم والتدريب المقاولاتي

يوضح الجدول رقم(1-5)البلدان العشرة الأكثر اقتباسا في موضوع التعليم والتدريب المقاولاتي والمواضيع ذات الصلة بها، حيث يبدو واضحا من خلال الجدول أن الولايات المتحدة الأمريكية كانت هي أكثر الدول حصولا على اقتباسات بما يعادل 1538 اقتباس من 78 منشور تم نشرهم لباحثين من الولايات المتحدة، أي أن متوسط الاقتباس بلغ 19,71 اقتباس لكل منشور، أما في المرتبة الثانية فكانت المملكة المتحدة بما يعادل 1109 اقتباس من 69 منشور علي، أي بمتوسط يساوي 16,07 اقتباس لكل منشور علي، أما المرتبة الثالثة فكانت من نصيب اسبانيا بما يعادل 1091 اقتباس من 52 منشور علي، أي بمتوسط 20,98 اقتباس لكل منشور علي واحد، أما بقية الترتيب فكان كما يلي: ماليزيا، إيطاليا، الهند، البرازيل اندونيسيا، جنوب إفريقيا، ثم روسيا. ولمزيد من التفصيل حول عدد الاقتباسات ومتوسط الاستشهاد لكل بلد كما يوضحه الجدول رقم(1-5).

الجدول رقم(1-5): البلدان الأكثر اقتباسا.

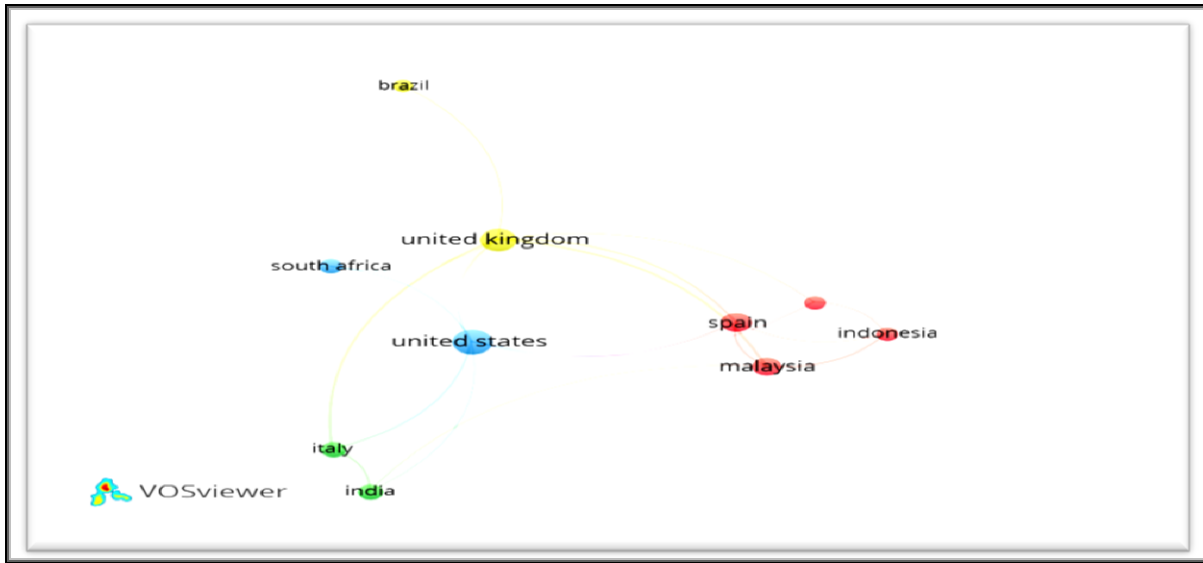
| country | Documents | citations |
|-------------------|-----------|-----------|
| united states | 78 | 1538 |
| United kingdom | 69 | 1109 |
| spain | 52 | 1091 |
| malaysia | 42 | 574 |
| italy | 33 | 564 |
| india | 34 | 435 |
| brazil | 22 | 264 |
| indonesia | 27 | 189 |
| south africa | 30 | 133 |
| Russianfederation | 25 | 90 |

المصدر: مخرجات برنامج VOSviewer.

6.3.1.1. التعاون بين البلدان

يوضح الشكل رقم (1-5) شبكة تعاون البلدان من خلال التأليف المشترك للمنشورات العلمية ذات الصلة بموضوع التعليم والتدريب المقاولاتي، إذ يعكس حجم الدائرة مدى التعاون بين البلدان (Benzouai & Djefal, 2021)، حيث يبدو واضحاً أن حجم الدائرة الخاصة بالولايات المتحدة والمملكة المتحدة كانت هي الأكثر حجماً بالمقارنة مع حجم الدوائر الخاصة ببقية الدول الأخرى، كما تعكس الخطوط بين الدوائر التأليف المشترك بين البلدان، أما الألوان في الشكل فتعكس لنا مجموعات التعاون، حيث نلاحظ من خلال الشكل (1-5) وجود ثلاث مجموعات مختلفة، فالمجموعة باللون الأزرق تضم الولايات المتحدة الأمريكية وجنوب إفريقيا، أما المجموعة بالأصفر فتضم كل من المملكة المتحدة، والبرازيل، أما المجموعة بالأخضر فتضم كل من إيطاليا والهند. وغالباً يرجع هذا التوزيع إلى الاشتراك في اللغة والتقارب الجغرافي بين البلدان (الباحثين)، وكذلك عوامل تاريخية. أنظر الشكل (1-5).

الشكل رقم (1-5): شبكة التعاون بين البلدان



المصدر: مخرجات برنامج VOSviewer.

4.1.1. التحليل الببليومتري حسب التواجد المشترك

1.4.1.1. تردد الكلمات المفتاحية

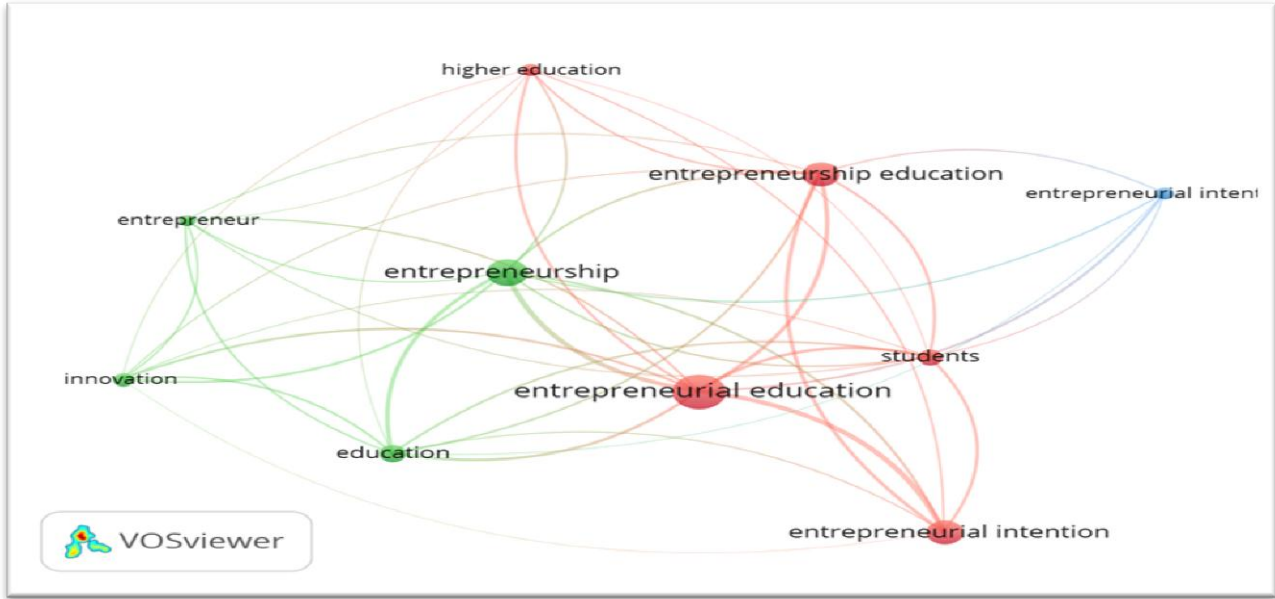
يبين الجدول رقم (6-1) والشكل رقم (6-1) الكلمات المفتاحية الأكثر ترددا بين الباحثين حسب البيانات المستخدمة في عملية التحليل، حيث يمكن ملاحظة أن كلمة (entrepreneurial education) هي الكلمة الأكثر تكرار أو تردد بين الباحثين في موضوع التعليم والتدريب المقاولاتي والمواضيع ذات الصلة بها، بما يعادل 242 تكرار، تليها كلمة (entrepreneurship) بما لا يقل عن 146 تكرار، ثم كلمة (entrepreneurial education) بـ 116 تكرار، بالإضافة إلى كلمات مفتاحية أخرى مثل (entrepreneurial education) (entrepreneurial education)، كما يبدو واضحا من خلال الشكل (6-1) وجود ثلاث مجموعات رئيسية، المجموعة الأولى باللون الأحمر تضم الكلمات المفتاحية المتجمعة حول مصطلح (entrepreneurial education)، والمجموعة الثانية باللون الأخضر تمثل تجمع للكلمات المفتاحية حول مصطلح (entrepreneurship). ومجموعة باللون الأزرق خاصة بمصطلح (entrepreneurial education) (entrepreneurship) intention من التفاصيل أنظر الجدول رقم (6-1) والشكل رقم (6-1).

الجدول رقم (6-1): تردد الكلمات المفتاحية.

| keyword | Occurrences | total linkstrength |
|----------------------------|-------------|--------------------|
| entrepreneurial education | 242 | 231 |
| entrepreneurship | 146 | 152 |
| Entrepreneurship education | 116 | 109 |
| entrepreneurial intention | 111 | 118 |
| education | 64 | 104 |
| students | 51 | 92 |
| innovation | 40 | 62 |
| entrepreneurial intentions | 32 | 35 |
| Highereducation | 30 | 44 |
| entrepreneur | 24 | 43 |

المصدر: مخرجات برنامج VOSviewer.

الشكل رقم (1-6): شبكة تردد الكلمات المفتاحية.



المصدر: مخرجات برنامج VOSviewer.

في النهاية لابد من الإصرار على الإشارة إلى أن هذه النتائج خاصة فقط بالبيانات التي قامت الطالبة باستخلاصها من قاعدة بيانات سكوبس خلال الفترة الممتدة من 2012 إلى غاية 2022، وبالتالي فإن أي تغيير في قاعدة البيانات أو في الفترة الزمنية للدراسة سيؤدي بالضرورة إلى تغيير في النتائج.

من خلال ما سبق نلاحظ أن هناك تزايد كبير في عدد البحوث والدراسات الخاصة بموضوع التعليم والتدريب المقاولاتي من طرف الباحثين في الدول المتقدمة نظرا لأهميتها في تنمية قدرات الخريجين وتحويل أفكارهم إلى مشاريع ناجحة بكفاءة وفعالية، وسنتطرق أكثر تفصيلا إلى مفهومها ومراحل تطورها وأهميتها.

2.1. التأسيس المفاهيمي لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي

إن للتعليم والتدريب المقاولاتي دور كبير في نشر وتنمية الثقافة المقاولاتية في البيئة الجامعية وتشجيع الطلبة على إنشاء مشاريعهم الخاصة، ومن أهم عناصر البيئة الداعمة للمؤسسات الناشئة والمقاولاتية، نجد المؤسسات الجامعية التي أصبحت مؤخرا تعتبر المصدر الأول لإطلاق ودفع المؤسسات الناشئة، خاصة بعد زيادة ظهور حاضنات الأعمال الجامعية واهتمامها بتنمية الإبداع والابتكار لدى الطلبة الجامعيين ودفعهم نحو ابتكار مؤسسات ناشئة بعد التخرج عوض التوجه نحو البحث عن وظيفة، وسيتم التطرق من خلال هذا المبحث إلى:

- التطور التاريخي للتعليم والتدريب المقاولاتي

- مدخل تعريفي للتعليم والتدريب المقاولاتي

- أهمية وأهداف برامج التعليم والتدريب المقاولاتي؛

- أبعاد التعليم والتدريب المقاولاتي.

1.2.1. التطور التاريخي للتعليم والتدريب المقاولاتي

يعود تدريس المقاولاتية إلى الرائد shigeui fijii الياباني والذي بدأ التعليم في هذا المجال في 1938 في جامعة (kobe) (Rim, 2021, p. 832)، ثم ظهرت الدورات الخاصة في إدارة الأعمال، ففي 1947 قام (MYLE MACES) بتقديم دورة في ريادة الأعمال بكلية إدارة الأعمال بجامعة هارفارد الأمريكية (Gautam & . Sunil, 2015, p. 24)، وقد كان السبب لتقديم هذا المقرر تلبية لاحتياجات الطلاب الذين عادوا بعد أداء الخدمة العسكرية بعد الحرب العالمية 2 لينظموا إلى اقتصاد يمر بمرحلة انتقالية نظرا للانهييار الذي حدث للصناعات الحربية بعد انتهاء الحرب.

وقد أفاد (vesper) و (gartner) أن القطاع التعليمي الأمريكي يحتوي أكثر من 2200 درس أو دورة، ما يقارب 1600 جامعة، 44 مجلة أكاديمية وحوالي 100 مركز، وقد جذب هذا المقرر انتباه طلاب الفرقة الثانية لدرجة الماجستير "إدارة أعمال" والبالغ عددهم 600 طالب (Katz, 2002, p. 284)، وحقق هذا المقرر نجاح أكاديمي واتضح لصناع القرار في الدول المتقدمة أن هناك دور مهم للمشروعات الصغيرة الريادية في النظام الاقتصادي، ومع حلول أوائل الثمانينات قدمت أكثر من 300 جامعة دورات تدريبية في المقاولاتية، وفي التسعينات زاد العدد إلى 1050 جامعة مع أكثر من 2000 كلية (Rengiah, 2013, p. 49)، وبذلك تم تشجيع على تطوير برامج المقاولاتية في الجامعات، والجدول الموالي يوضح التطور التاريخي للتعليم المقاولاتي.

الجدول رقم (1-7): كرونولوجيا تطور التعليم والتدريب المقاولاتي

| | |
|---|---------------------|
| <p>فكرة التعليم المقاولاتي غير منتشرة بشكل كبير حتى عام 1970، حيث بدأت كمبادرة في العديد من الجامعات وظهرت جزئياً في مكونات المناهج الجامعية، واستمرت الفكرة على هذا الحال خلال عقدي الثمانينات والتسعينيات من القرن الماضي، وقد شهد العقد الأول من القرن الحادي والعشرين انتشاراً واسعاً لهذا الاتجاه في معظم الجامعات العالمية خصوصاً في الولايات المتحدة.</p> | <p>عام 1970</p> |
| <p>في الإعلان العالمي للتعليم العالي من عام 1998، أكدت الدول المشاركة على أن تطوير المهارات المقاولاتية ينبغي أن يصبح الشغل الشاغل للتعليم العالي من أجل تسهيل توظيف الخريجين الباحثين عن عمل، بل يتعدى ذلك ليصبحوا صانعين للوظائف.</p> | <p>عام 1998</p> |
| <p>في مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية تم ربط النمو الهائل في اقتصاد الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة وإنجلترا وألمانيا واليابان وفرنسا مع النمو المتزايد للمشروعات الصغيرة، التي أسسها الأفراد في تلك المجتمعات من خلال منظومة ريادة الأعمال القائمة على الابتكار والتغيير. ومن هنا زاد الاهتمام بالتعليم المقاولاتي في المؤسسات التعليمية، حيث قام صناع القرار في الدول المتقدمة بتشجيع وتطوير برامج المقاولاتية في المؤسسات التعليمية لما لها من أثر إيجابي على معدلات توظيف الخريجين وتشجيعهم على الابتكار، وتلبية احتياجاتهم ومصالحهم وربط المؤسسات التعليمية ببيئتها المتغيرة.</p> | <p>عام 2004</p> |
| <p>أكدت اليونسكو (UNESCO) في بيان المؤتمر العالمي لعام (2009) أن التدريب المقاولاتي الذي تقدمه مؤسسات التعليم العالي يجب أن يكون استجابة لتوقعات احتياجات المجتمع، وهذا يشمل ضرورة توفير التدريب التقني والمهني والتعليم المقاولاتي لتحقيق جودة الخريجين. كما أوصت منظمة العمل بضرورة السعي لتنمية الاتجاهات المقاولاتية من خلال برامج التعليم والتدريب المقاولاتي لتحقيق النمو الاقتصادي.</p> | <p>عام 2009</p> |
| <p>أصبح تعزيز المقاولاتية مطلب اجتماعي واقتصادي متعدد المستويات، فهو وسيلة جيدة لتشجيع الأفراد على توليد القيمة المضافة الاجتماعية والاقتصادية التي يستفيد منها المجتمع ككل، وهذا ما يفسر الاهتمام الحالي من السياسيين والأكاديميين والمهنيين بتطوير أساليب تفكير الأفراد وإكسابهم السلوكيات الريادية، كما أن التعليم المقاولاتي أصبح وسيلة العصر في تغيير ثقافة الأفراد والمجتمع وأساليب تفكيرهم ليصبحوا مبادرين، لديهم الإرادة والقدرة لتحويل الأفكار أو الاختراعات الجديدة إلى مشروعات تجارية ناجحة، وهذا يفتح آفاق أخرى للنظر في إدارة المعرفة.</p> | <p>العصر الحالي</p> |

المصدر: (مرضاح، 2021)

1.1.2.1 الأسباب الرئيسية لتطور الاهتمام بالتعليم والتدريب المقاولاتي

إن التعليم والتدريب المقاولاتي يهتم بغرس العديد من المهارات أهمها: تنمية وتطوير التفكير الإبداعي للطلبة بشكل خلاق، والعمل على إدارة المخاطر، فالتعليم المقاولاتي يعتبر من أبرز التجارب الناجحة، حيث بدأ كمبادرة في العديد من الجامعات في 1970، ثم تطور الاهتمام بالتعليم المقاولاتي ومدعوماً من طرف جمعية تطوير كليات إدارة الأعمال (AACSB) التي عملت على مساعدة المدارس الوطنية في الوم أ على دمج برامج التعليم المقاولاتي بمنهجها بعدما تأكدت أن التعليم والتدريب المقاولاتي يلعبان دوراً أساسياً في تحويل الطلبة من باحثين عن وظائف إلى صانعي الوظائف، وقد شهد العقد الأول من القرن الحادي والعشرين انتشاراً واسعاً لهذا الاتجاه في العديد من الجامعات الريادية خاصة الوم أ وقد أصبح تركيز الطلبة على مستوى أنحاء العالم نحو التعليم المقاولاتي لتطوير مهارات المقاولاتية ويرجع ذلك لسببين (مرضاح، 2021):

- السبب الأول: أكدت المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم قدرتها على خلق فرص عمل في الاقتصاد؛

- السبب الثاني: يركز على أهمية العمل المستقل بعيداً عن الأعمال التقليدية في المؤسسات الكبيرة. لقد حدد (ball;1989) عدة مبررات أساسية لربط بين المقاولاتية والتعليم وتتمثل في (Pepin, 2011, pp. 309-310):

- الحاجة إلى تنمية القدرات الأساسية لدى الطلبة لزيادة قدرتهم على التعامل مع بيئة متغيرة باستمرار؛

- مشكلة بطالة الخريجين واعتبار المقاولاتية اختياراً لهم وليس بديلاً في ظل شح مناصب التوظيف؛

- التحولات الكبرى في سوق العمل والتي تتطلب مزيداً من المرونة في المسارات الوظيفية؛

- التغييرات المتأصلة في المؤسسات والتي تتطلب قادراً كبيراً من المسؤولية والمبادرة والإبداع من جانب الخريجين؛

وهناك العديد من المصادر الأساسية للطلب على التعليم والتدريب المقاولاتي وتتمثل في: الحكومات والطلاب وعالم الأعمال (Lackéus, 2015, p. 25) :

- المصدر الأول (الحكومات): تهدف الحكومات إلى تطوير ثقافة التعليم والتدريب المقاولاتي الموجهة نحو خلق فرص عمل، أن معظم الوظائف الجديدة تنشأ من الشركات الصغيرة الريادية بدلاً من الكبيرة.

- المصدر الثاني (الطلاب): يقترح young أن هناك مجموعتين من الأسباب التي تجعل الطلاب يرغبون في دراسة المقاولاتية، أولاً أنهم يرغبون في بدء أعمالهم التجارية الخاصة، وثانياً قد يرغبون في اكتساب المعرفة التي ستكون مفيدة في حياتهم المهنية في المنظمات الكبيرة.
- المصدر الثالث: فيرى أندرسون أن هناك حاجة داخل الشركات الكبيرة إلى مدراء وهي التوجه لتطوير مبادرات أعمال جديدة لضمان التجديد المستمر.
- وعليه أصبحت العديد من الكليات والجامعات في و م أ ودول أخرى تقدم دورات في التعليم المقاولاتي كما تم إدخال المقاولاتية في العديد من التخصصات في المرحلة الجامعية.

2.2.1 مدخل تعريفي للتعليم والتدريب المقاولاتي

إن نجاح المشاريع لا ينشأ بمحض الصدفة بل هو نتاج جهد كبير من الخبرة والتدريب، وهذا ما يؤكد الحاجة إلى برامج التعليم والتدريب المقاولاتي إضافة إلى بيئة تدعم وتشجع المقاولاتية وفي هذا الشأن فإن نجاح المؤسسات الناشئة يعتمد بدرجة كبيرة على التعليم والتدريب المقاولاتي والتوجه إلى الاقتصاد المعرفي.

يعتبر التعليم والتدريب المقاولاتي إحدى الاستراتيجيات الاقتصادية التنافسية عالمياً، لزيادة فرص العمل وهذا من خلال خلق رواد أعمال مبتكرين قادرين على إنشاء منتجات جديدة ناتجة عن التغيرات في طلب السوق من قبل المستهلكين وتلبية احتياجات المجتمع. (Jusoh, Ziyae, Soaib, & Abd. Kadir, 2011, p. 144)

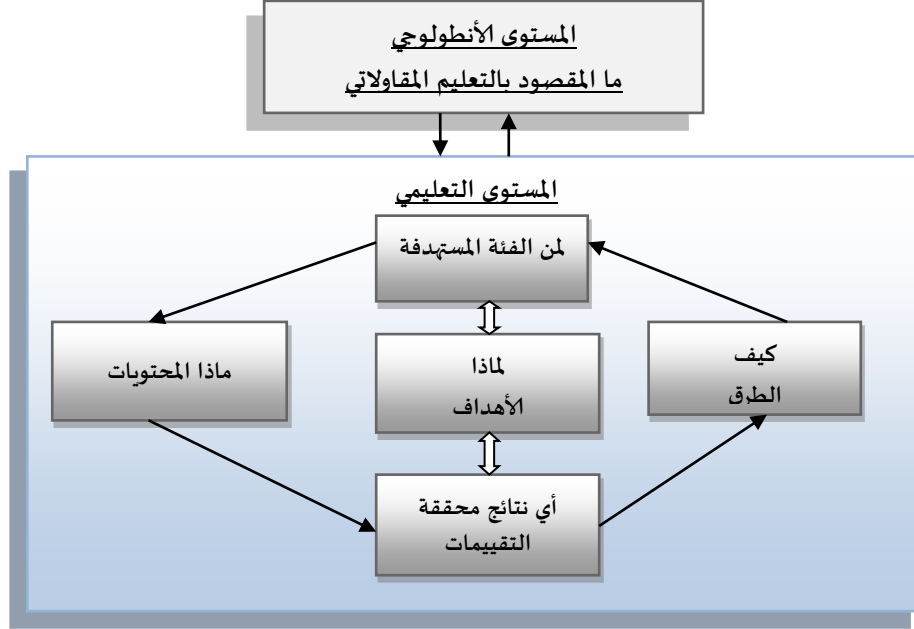
1.2.2.1 تعريف التعليم المقاولاتي

إن الطابع التعليمي للمقاولة كان موضوع جدل الكثير من الباحثين حول ما إذا كان المقاولون يولدون أو يصنعون، فهناك من يرى أن المقاولة فطرية والمقاولون موجودون يكفي اكتشافهم فقط وهذا ما أكد عليه howitz الذي رفض إمكانية تدريس السمات المقاولاتية من الإبداع، الابتكار، المخاطرة بجزء من التأكيدات أن المقاولون يولدون ولا تتم تنشئتهم (قايدي، 2017، صفحة 99)، من جانب آخر يرى بعض الباحثين أن المقاولاتية هي مهارة يمكن تعلمها، حيث يبين Druker إمكانية تعليم المقاولة من خلال قوله: المقاولة تخصص وكأي تخصص يمكن تعلمها، فإذا اتفقنا مع مفهوم Druker فإنه يترتب على ذلك أن للتعليم والتدريب المقاولاتي دور أساسي في تطوير المهارات المقاولاتية المطلوبة لتحفيز الطلبة وتشجيعهم على التوجه المقاولاتي. (Cooney, 2012)

وهناك من يرى أن هناك جزء يمكن تعلمه وجزء لا يمكن ومن المساندين لهذه الفكرة akola andheinone، الذين فصلوا بين فن وعلم المقاولاتية، فالشق الأول يتضمن مفاهيم (الابتكار،

التفكير الإبداعي) وهي ليست قابلة للتعليم، أما الشق الثاني يتمثل في المهارات الإدارية يمكن تعلمها (قوجيل، 2016)، وقد أدى ذلك إلى اقتراح "نموذج التدريس" على مستويين الأنطولوجي والتعليمي والذي يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم (1-7): نموذج تدريس التعليم المقاولاتي



Source: (Rengiah, 2013, p. 50)

و عليه فان هذا الشكل يوضح نموذج تدريس المقاولاتية في مؤسسات التعليم العالي ويرتكز على الأسئلة المحورية: من هم الأطراف أصحاب المصلحة؟، ماهي الطرق المستخدمة؟، ماهي أهم المحتويات التي يجب أن يحتوي عليها البرنامج التعليمي؟، ما هي الأهداف التي يسعى البرنامج إلى تحقيقها، فيما تتمثل أهم النتائج المحققة؟، وتبدأ الدورة من عملية البحث عن الزبون إلى غاية تحديد الطرق ثم التركيز على الأهداف والمحتويات ليتم في الأخير وضع طرق لتقييم وقياس الأثر.

تشير العديد من الدراسات إلى أنه يمكن تدريس المقاولاتية، وأن التعليم المقاولاتي يلعب دورا كبيرا في تغيير وجهات نظر الطلاب نحو العمل الخاص من خلال تنمية مهاراتهم اللازمة لإدارة وتسيير أعمالهم، وعليه ولتحديد مفهوم دقيق حول مصطلح التعليم والتدريب المقاولاتي سيتم تعريف كل منهما على حدى ليتم في آخر هذا الجزء الربط بين المصطلحين.

كما تم تعريفه: " بأنه العملية التي تهدف إلى تلقين الطلبة بالمعرفة والمهارات المطلوبة، لتحفيزهم وإثارة دافعيتهم ، وتشجيعهم على النجاح المقاولاتي على نطاق واسع وعلى عدة مستويات "(علي، 2015، صفحة 143).

أما المركز الأمريكي فقد عرف التعليم المقاولاتي بأنه: "العملية التي تزود الأفراد بمفاهيم ومهارات معينة لإدراك الفرص التي يغفل عنها الآخرون، والتي تمنح تبصرات ورؤى وتقدير للذات، وتزود الأفراد بتعليمات لمعرفة الفرص وجمع الموارد على قاعدة المخاطرة، وتزرع الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة وإدارة الأعمال التجارية" (E.Shane, 2011, p. 41).

وقد أشارت وثيقة مشتركة لليونسكو مع منظمة العمل الدولية لسنة 2006 تحت شعار "نحو ثقافة الريادية في القرن الواحد والعشرين" كما يلي: ينظر للتعليم الريادي بشكل عام كمقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس عن طريق تعزيز المواهب والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات علاقة والتي ستساعد الطلبة في توسيع نظرتهم إلى التعليم الدراسي وما يليها من فرص، مع تبني الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية والاتجاهية المتعلقة بالتخطيط للمسار الوظيفي" (علي، 2015، صفحة 143).

وفي عمل أوروبي من قبل مجموعة من الخبراء الذين يمثلون جميع الدول الأعضاء اقترحوا تعريفا مشتركا للتعليم المقاولاتي يشمل عنصرين (Hind & Bendiabdellah, 2010, p. 5):

- فهو مفهوم أوسع للتعليم يركز على المهارات المقاولاتية التي تركز على تطوير بعض الصفات الفردية ولا تركز على إنشاء مؤسسة جديدة مباشرة.
- ومفهوم ضيق يتعلق بإنشاء مؤسسات جديدة.

تعريف allain fayolle: بأنه كل الأساليب الهادفة إلى تعزيز التفكير السلوكي والمهارات الفنية و المقاولاتية ، وتطوير المعرفة والكفاءات والخبرات لتشجيع الطلاب للبدء والمشاركة في عمليات خلق القيمة (Messen & Saadaoui, 2020, p. 1).

يعرف (McIntyre and Roche ;1999) التعليم المقاولاتي بأنه "عملية نقل المهارات والمفاهيم اللازمة للأفراد لتحديد فرص عمل جديدة والوصول إلى مستوى عال من الثقة بالنفس للاستفادة من هذه الفرص" (Messen & Saadaoui, 2020, p. 1).

ووفقا ل oduma هو التعلم الموجه نحو تطوير المهارات والكفاءات والفهم والسمات لدى الشباب والتي ستشجعهم ليكونوا مبتكرين وقادرين على تحديد وإنشاء وبدء وإدارة الأعمال الشخصية والمجتمعية وفرص العمل بنجاح (EYA, p. 2).

ولقد أشار ashmore إلى أن التعليم المقاولاتي يسعى إلى إعداد الطلاب ليكونوا أفراد مسؤولين ورياديين ويصبحوا من رواد الأعمال المفكرين الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية، فالتعليم لا

يتعلق فقط بكيفية إدارة الأعمال التجارية بل أيضا بتشجيع التفكير الإبداعي وتعزيز المهارات والمعرفة اللازمة ليكونوا رواد أعمال فاعلين. (EYA, p. 3)

وحسب politis يمكن تعريف التعليم المقاولاتي بأنه العملية الأساسية التي من خلالها يطور الطلبة معارفهم المقاولاتية التي تساعدهم في تحديد واقتناص الفرص المقاولاتية، وتعتبر المعارف المقاولاتية عن مفهوم متعدد الأبعاد حيث تتكون من فهم الأعمال للبدء في المشروع واستعدادات وقيم ودوافع خاصة بالمقاول، إضافة إلى المهارات التطبيقية والقدرات والموارد لتحديد الفرص واقتناصها عن طريق الاستثمار فيها (Hahna, Tommaso, Jolien, & Van Gilsc, 2017, p. 946).

وقد قام (jamieson) بإعطاء تعريف قريب من موضوعنا المتعلق بالطلبة الجامعيين: نقل المعارف الضرورية حول البدء وقيادة مشروع الأعمال من أجل زيادة عدد الطلبة الذين يرغبون في إقامة مشروع مقاولاتي، ويتكون من عدة عناصر تتمثل في: الهدف، الكلية التي تحتضن التعليم المقاولاتي، طرائق التدريس، أنشطة الدعم الخاصة للمشاركين الطلبة من أجل تجسيد مشاريعهم (أبوالقاسم، بن بدر، وبن برطا، 2020، صفحة 4).

حسب إبراهيم: يعرف التعليم المقاولاتي على أنه عملية منظمة لتطوير الصفات والقيم المقاولاتية لدى الفرد وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار والتطوير، لاستكشاف والإفادة من الفرص، واكتساب المهارات الإدارية القائمة على الإدارة المنهجية لتلبية احتياجات تشغيل الأعمال التجارية بكفاءة وفعالية، وتحقيق الربحية والنمو المستدام (حامد وبن حبريش، 2020، صفحة 136).

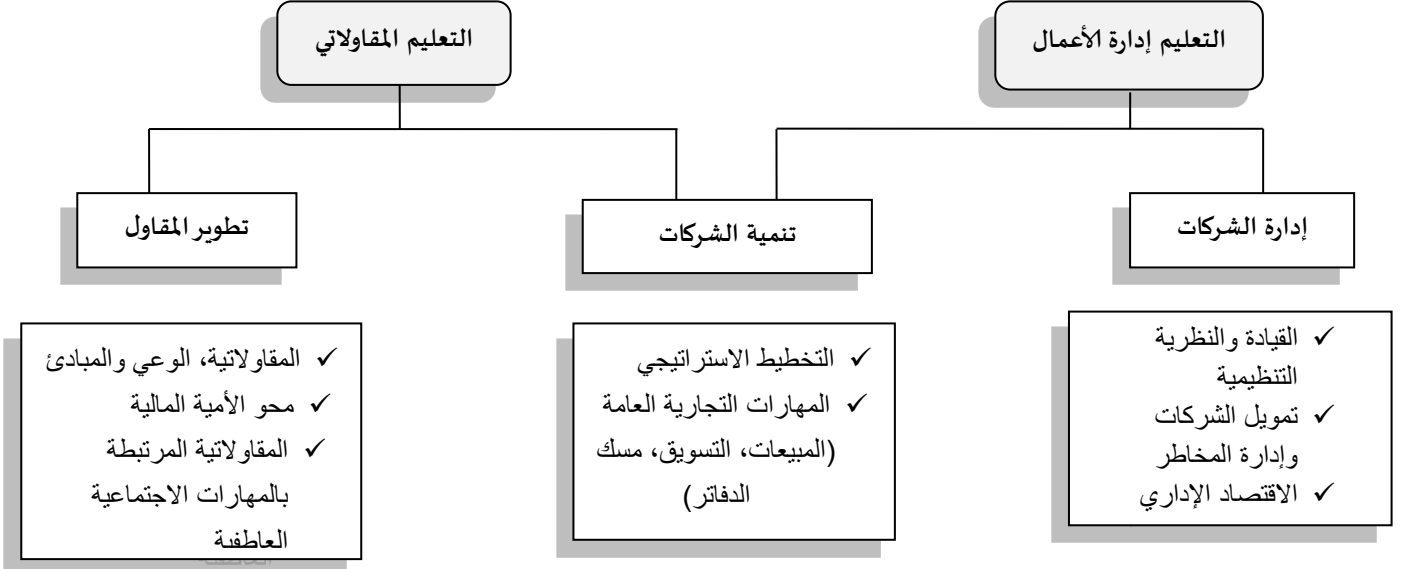
وحسب السعيد يعرف التعليم المقاولاتي بأنه عملية منظمة لتطوير الصفات والقيم الريادية لدى الفرد وتعزيز الإبداع والابتكار والتطوير والاستكشاف والاستفادة من الفرص، واكتساب المهارات الإدارية القائمة على الإدارة المنهجية لتلبية احتياجات تشغيل الأعمال التجارية بكفاءة وفعالية وتحقيق الربح والنمو المستدام (السعيد، 2015، صفحة 139).

كما ينظر للتعليم المقاولاتي بأنه يهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي وتطوير الثقة بالنفس عن طريق تغذية المواهب الفردية، إضافة إلى تنمية وتطوير المهارات التي ستساعد في توسيع مدارك الخريجين وما يليها من فرص، وتبني الأساليب اللازمة لذلك باستخدام النشاطات الشخصية والسلوكية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة.

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف التعليم المقاولاتي بأنه إكساب المتعلم معارف وتطوير كفاءاته ومهاراته لإنشاء وإعادة بعث المؤسسات، وتطوير سلوكيات محددة لاقتناص الفرص، وقيادة التغيير، تقييم المخاطر، تحديد وكسب الموارد النادرة والمهارات التسييرية ومهارات تطويرية.

ويختلف التعليم المقاولاتي عن تعليم إدارة الأعمال وهو ما أكده (Garavan and O' Cinneide) بأن هناك فرق مفاهيمي بينهما ، إلا أنه توجد خصائص مشتركة بينهما وهو ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم (1-8): الفرق بين التعليم المقاولاتي وتعليم إدارة الأعمال



المصدر: (قوجيل، 2016، صفحة 126)

يركز التعليم المقاولاتي بشكل أساسي على خلق ثقافة مقاولاتية، فهو يساعد رواد الأعمال المحتملين على تحديد الفرص ومتابعتها، كما يساعد الخريجين على الإبداع والثقة بالنفس في كل ما يقومون به، وقد حددت الخصائص الأساسية للتعليم المقاولاتي كما يلي (Messaadia, 2021, p. 140):

- أنه إحدى وظائف الابتكار؛
- أنه وظيفة لتعزيز القيادة؛
- أنه عملية خلق قيمة للعملاء من خلال استغلال الفرص الغير مستغلة؛
- أنه توجه قوي وإيجابي نحو النمو في الثروة والمعرفة والعمالة؛
- يهتم بالمخاطرة وتحويل الأفكار إلى مشاريع.

2.2.2.1 تعريف التدريب المقاولاتي

إن إنشاء مشروع صغير (أو تطوير فكرة إبداعية) يحتاج إلى العديد من التدريبات والتي تهدف إلى توفير المعرفة الكاملة وتنمية الأفكار للخريجين مع توفر الإرادة والرغبة في إنشاء المشاريع، فالتعليم والخبرة له تأثير على أداء المشاريع، كما أن له دور فعال في تحسين وتطوير الأفكار الإبداعية للخريجين المقاولين.

يمكن النظر إلى التدريب باعتباره أداة لإحداث التغيير في المعرفة والمهارات والاتجاهات أو السلوك، كما يشير إلى عملية إعداد وتطوير الأفراد لاستلام مسؤوليات مختلفة وأوسع داخل المؤسسات الإدارية التسلسلية.

يمكن تعريف التدريب بأنه "عملية منتظمة تهدف إلى تزويد الطالب بمعارف ومهارات وقدرات في مجالات محددة لتحسين أدائه في العمل، أو تغيير اتجاهاته وأنماطه السلوكية اللازمة لأداء عمله المستقبلي بما يساعد على تحقيق غايات المنظمة" (مازن، 2009، صفحة 658).

كما يمكن تعريفه بأنه: عملية مخططة هادفة تهدف لتطوير قدرات الطالب وتغيير مواقفه وتزويده بالمعلومات والمعارف اللازمة وتنمية قدراته ومهاراته والعمل على تعديل اتجاهاته وقناعاته وذلك من أجل رفع مستوى كفاءته وتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته وتحقيق أهدافه الخاصة والوظيفية بأقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة (Masadeh, 2003, p. 63).

وعرفها bounds عملية تساعد العاملين على زيادة دقة مهارات العمل وتقنياته مما يعينهم على الإسهام في تحقيق استراتيجيات التنظيمات (ليلي، 2013، صفحة 160).

وعرف McLeod and King التدريب بأنه نشاط أو دورة سواء كانت رسمية أو غير رسمية والتي تساعد على اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لإنشاء الأعمال (Masadeh, 2003, p. 64).

وعرفها الخطيب: "عملية سلوكية تهدف إلى تغيير الفرد بهدف تنمية ورفع كفايته الإنتاجية ويعتبر علم من العلوم إذا نظرنا إليه من حيث مبادئه وأصوله وفن إذا ركزنا فيه من ناحية تطبيقه" (ليلي، 2013، صفحة 160).

يعتبر التدريب المقاولاتي نشاط مخطط يهدف إلى تأهيل الخريجين وتزويدهم بالخبرات والمهارات وطرق العمل ويشجع المقبلين على التخرج وينمي قدرتهم على تنمية الأفكار الإبداعية، فالتكوين المقاولاتي هو عملية تهدف إلى تغيير سلوك واتجاهات الطلبة من نمط إلى آخر أكثر ارتباطاً مع أهدافه وطموحاته.

كما يمكن تعريف التدريب المقاولاتي بأنه: عملية منظمة، واعية ومدفوعة بالأهداف تستهدف الجمهور غير المماثل ليصبح مبدعاً، ويهدف هذا التدريب لنقل المعرفة والمعلومات لبدء عمل تجاري أو مؤسسة إضافة إلى تحسين وتطوير القدرات والمهارات للمشاركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وإقامة مشاريع جديدة أو تطوير أعمال تجارية صغيرة قائمة (Eslambolchi, 2012, p. 12090).

وقد تم تعريفه أيضا: الدورات التي يتلقاها الطالب الجامعي بالإضافة إلى التعليم الجامعي وأهميتها في تعزيز النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين في التوجه نحو المقاولاتية (أمين و ماحي، 2019، صفحة 389).

بعد تحديد مفهوم كل من التعليم المقاولاتي والتدريب المقاولاتي يمكن تعريف مصطلح التعليم والتدريب المقاولاتي

التعليم والتدريب المقاولاتي يكون فعالا عندما يكون موجه نحو العمل، أي يجمع بين تدريس المعارف النظرية حول المقاولاتية (مبادئ العمل)، وإتاحة الفرصة للطلاب للقيام بأنشطة المقاولاتية أثناء تدريبهم وخلق الوعي وتطوير مهاراتهم وإعدادهم لتطبيق المعارف المكتسبة في إنشاء وإدارة المشاريع التجارية الفعلية (L., Melyoki, & Gielnik, 2020, pp. 4-5).

التعليم والتدريب المقاولاتي يزود الطلاب والمتدربين بالقدرات والمعارف والمهارات والعقليات في ثلاث مجالات أساسية: التعرف على الفرص، تعبئة الموارد، إنشاء المؤسسة واستدامتها وتطويرها (Abdelkarim, 2018, p. 3).

بالنسبة ل (Alexandria Valerio) فالتعليم والتدريب المقاولاتي يمثل تعليما أكاديميا أو تدخلات أساسية للتدريب التي تشترك في الهدف العام الذي يتمثل في تزويد الأفراد بالذهنيات والمهارات المقاولاتية اللازمة لدعم المشاركة والأداء في مجموعة من الأنشطة المقاولاتية (Valerio, Brent, & Robb, 2014, p. 1).

كما يعرف التعليم والتدريب المقاولاتي بأنه: أي برنامج تعليمي أو عملية تعليمية تعمل على تطوير المهارات المقاولاتية، يعتبر التدريب أكثر ارتباطا بتطوير وتنمية المهارات المقاولاتية في حين أن التعليم مرتبط باكتساب المزيد من المعرفة النظرية وعليه فالتدريب أكثر فعالية من التعليم المقاولاتي في خلق المهارات المقاولاتية إذا تم إجراء تحليل الاحتياجات التدريبية بشكل شامل مسبقاً.

3.2.1. أهداف وأهمية التعليم والتدريب المقاولاتي:

لقد أكدت الإحصائيات المتعلقة بقطاع الأعمال بأن العديد من المؤسسات الناشئة التي تم تأسيسها تواجه صعوبات كبيرة لضمان بقائها، كما أن العديد منها فشل نتيجة سوء التسيير، على الرغم من الجهود المبذولة لدعمها، والسبب الرئيسي في ذلك هو غياب المهارات الإدارية، والتقنية، ولهذا أكد المهتمون بالمقاولاتية بضرورة أن يكون التعليم والتدريب المقاولاتي هدف من أهداف التعليم الأكاديمي، على المستوى النظري أو على المستوى التطبيقي، فالتعليم والتدريب المقاولاتي يلعب دورا في تعزيز المهارات الإدارية والتقنية والمقاولاتية لدى الراغبين في تطوير كفاءتهم في هذا المجال.

1.3.2.1 أهداف التعليم والتدريب المقاولاتي

تتمثل أهداف التعليم المقاولاتي في اكتساب الخريجين الخصائص السلوكية كالمبادرة والمخاطرة والاستقلالية، وتحفيز الدافع المقاولاتي، لبدأ إنشاء مؤسسات ناشئة، ويمكن تلخيص أهم الأهداف في: (قايدي، 2017، الصفحات 112-113).

- التعليم المقاولاتي يعتبر خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وتحفيز الطلبة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل؛

- يطور من المهارات التي تعمل على رفع الثروة من خلال إقتناص الفرص ذات العلاقة بالتوجه المعرفي على المستوى العالمي، بما يشجع بناء مجتمع متطور؛

- التعليم المقاولاتي يعمل على إنتاج رواد أعمال مبدعين بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة؛

- يساهم التعليم المقاولاتي على زيادة المفاهيم والمعارف وتعظيم ثروات الأفراد بما يزيد التراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة؛

- التعليم المقاولاتي يعمل على تطوير خدمات أو منتجات جديدة نظراً لأن رواد الأعمال يصبحون أكثر إبداعاً؛

- التعليم المقاولاتي يؤدي إلى زيادة امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة التخفيف من مشكل البطالة؛

- التعليم المقاولاتي يؤدي إلى تغيير في هياكل تركز ثروات الأمم، بما يحقق التطور والاستقرار الاقتصادي والتحول من الاقتصاد يعتمد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو اقتصاد يمتلك أكبر عدد من أفراد للثروة بما يحقق الرفاهية والاستقرار.

- التعليم المقاولاتي يعمل على تزويد العاملين بالشركات القائمة بالمهارات الادارية نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات بنسبة أكبر من منافسيهم ؛

كما يهدف التعليم المقاولاتي إلى تعليم الطلبة في المراحل العمرية مختلفة مهارات المقاول وخصائصه السلوكية مثل: الابداع، المخاطرة، الاستقلالية، من أجل خلق رواد أعمال ناجحين، كما أن هناك أهداف أخرى للتعليم المقاولاتي تتمثل في (خلوفي وشريط، 2019، صفحة 44):

- تطوير المهارات الإدارية للطلبة: يصبح الطالب قادراً على حل المشاكل، اتخاذ القرار، تحمل المسؤولية، القدرة على التخطيط.

- تطوير المهارات الاجتماعية للطلبة: من خلال تشجيع الطلبة على العمل الجماعي، معرفة أدوار جديدة بشكل فردي، تطوير الثقة بالنفس، التحفيز المستمر، التفكير النقدي، القدرة على التأمل الذاتي، القدرة على التحمل والمثابرة؛
- إكساب المهارات المقاولاتية للطلبة: الإبداع، القدرة على تحمل المخاطر، القدرة على التعلم بشكل مستقل، القدرة على تجسيد الأفكار، القدرة على التسيير وتحفيز العلاقات التجارية؛
- تطوير الشخصية الطالب: التحفيز المستمر، التفكير النقدي، الثقة بالنفس، القدرة على التأمل الذاتي، القدرة على التحمل والمثابرة.
- توفير المعارف المتعلقة بمقاولة الأعمال: بناء المهارات اللازمة لإدارة المشاريع الريادية وصياغة وإعداد خطط الأعمال؛
- تحسين قدرة متلقي التعليم المقاولاتي على تحقيق الانجازات الشخصية والمساهمة في تقدم مجتمعاتهم.
- إعداد أفراد مقاولين لتحقيق النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي ورفع قدراتهم على التخطيط للمستقبل؛
- كما يهدف التدريب المقاولاتي إلى مساعدة الطلاب على تطوير خطط العمل وإنشاء شركاتهم الخاصة، إضافة إلى دمج تخصصات المالية والاقتصادية والمحاسبية والتسويق، فهو يوفر لهم تجربة تعليمية متكاملة ويشجع الطلاب والخريجين على إنشاء أعمالهم التجارية ويعزز مهاراتهم لاتخاذ قرارات حاسمة تعزز نجاح الخريجين في سوق العمل، كما يؤدي إلى زيادة نقل التكنولوجيا إلى السوق وذلك من خلال تطوير خطط الأعمال القائمة على التكنولوجيا .
- وعليه فالتدريب المقاولاتي يعتبر نهجا مفيدا لدراسة الأعمال و تطوير الكفاءات لدى الطلبة وخاصة الخريجين وتحفيزهم ليصبحوا رواد الأعمال وتحسين مهاراتهم في تطوير المشاريع، كما يعمل على (Mohan & Revathi, 2012, p. 1):
- التسهيل على إعداد تقارير المشاريع ذات الجدوى الاقتصادية والفنية؛
- تحفيز الطلبة على التحول من باحثين عن عمل إلى مبتكرين للوظائف؛
- مساعدة الطلبة على تحديد الفرص التجارية واستغلالها؛
- تمكينهم من تحليل جدوى المشروع وإعداد تقريره؛
- تدريب الطلبة وإكسابهم المهارات التقنية والإدارية ليصبحوا مقاولين ناجحين؛
- تحقيق التنمية الصناعية في الدولة وحل مشكلة البطالة؛

- خلق الوعي بريادة الأعمال وتشجيع ثقافة العمل الحر؛

2.3.2.1. أهمية التعليم والتدريب المقاولاتي في الجامعة

لقد أصبح التعليم والتدريب المقاولاتي أمرا ضروريا وهذا لأهميته ودوره في تعزيز ثقافة المقاولاتية وتنمية الحس المقاولاتي وتكوين الطالب الجامعي من عدة نواحي والتي من بينها نذكر ما يلي (عويسي، 2019، صفحة 1044):

- ان التعليم المقاولاتي يزيد من احتمال امتلاك الطلبة لأفكار إبداعية جديدة ذات تكنولوجيا عالية والتي تساهم في التوجه نحو تطوير المجتمع والمساهمة في التغلب على تخفيض مستويات البطالة؛

- التعليم المقاولاتي يمكن الطلبة من الإبداع والابتكار والتحول إلى اقتصاد المعرفة؛

- التعليم المقاولاتية تطور قدرات الطلبة ويساهم في إنتاج الثروات من خلال التركيز على الفرص التي ترتبط بالتوجهات المعرفية ، مما يؤدي إلى تحقيق مساهمة متميزة في بناء مجتمع متطور؛

- التعليم المقاولاتي أساسي لإكساب الخريجين روح المبادرة وزيادة فرص نجاح المشاريع وخلق إطارات تعمل على تنمية اقتصادية وطنية وتواكب الدول المتقدمة؛

- التعليم المقاولاتي يمكن العاملين في المؤسسات من تطوير مهارات مبتكرة تمكنهم من زيادة معدلات نمو المبيعات؛

- التعليم المقاولاتي يعمل على التشجيع على تطوير خدمات ومنتجات جديدة نظرا لقدرة المقاولين على الابتكار؛

وعليه فأهمية التعليم المقاولاتي تظهر من خلال قدرة الخريجين على تحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع ناجحة بكفاءة وفعالية، كما يمكنهم من رصد الفرص السوقية واقتناصها، وتهيئة الأفراد ليكونوا مقاولين ناجحين في المجال الاجتماعي مما يساهم في تطوير وتنمية المجتمع.

تعمل الجامعة على تشجيع الطلبة على دراسة المقاولاتية من أجل زيادة امتلاك الطلبة لأفكار مشروعات أعمال تجارية ناجحة والتي تستخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشاكل البطالة.

أصبح للتعليم والتدريب المقاولاتي أهمية كبيرة من أجل زيادة المعارف من رواد الأعمال المحتملين (الأشخاص المهتمين بالانخراط في الأنشطة المقاولاتية)، ورجال الأعمال الناشئين (الذين يرغبون في إنشاء مشروع تجاري) وكذلك مساعدة رواد الأعمال الحاليين على إنشاء المؤسسات ذات أداء عالي (Abdelkarim, 2018, p. 2).

تكمن الأهمية المجتمعية للتعليم والتدريب المقاولاتي من خلال دمجها بالمنظومة التعليمية وخاصة في المؤسسات الجامعية، فهو أحد المحركات الرئيسة للتنمية المستدامة، لأنه يعمل على بناء مجتمع المعرفة، وتغيير هيكل تمركز الثروة في المجتمع، كما يمثل حلقة وصل بين مؤسسات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، ويساهم في توفير فرص عمل وتغيير هيكل السوق، من خلال إكساب وتطوير المهارات المقاولاتية للطلاب والمتعلمين وإنتاج جيل من رواد الأعمال في الإبداع والابتكار لإحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي.

كما أن التعليم والتدريب المقاولاتي يعمل على تطوير المواقف والكفاءات المقاولاتية، لدى الشباب وخاصة خريجي الجامعات، الذين ينظرون إلى المقاولاتية كخيار مهني قابل للتطبيق، كما يعزز الدافع الريادي للخريجين ويشجعهم على المساهمة في تطوير منتجات وخدمات لتلبية احتياجات المجتمع، وإنشاء مؤسساتهم الناشئة لزيادة المنافسة في السوق وبالتالي زيادة الابتكار وتطور الأفكار الجديدة وهو ما يساهم في تقليل البطالة وخلق فرص عمل جديدة، كما يعمل التعليم المقاولاتي على دعم قدرات الطلبة لتحمل مسؤوليات جديدة (Arensburg, 2015, p. 7).

4.2.1. أبعاد التعليم والتدريب المقاولاتي

يعد التعليم والتدريب المقاولاتي أحد الاستراتيجيات الأكثر وضوحاً في إعداد الأفراد من أجل الوصول إلى إنشاء مؤسسات ناشئة، فالمقاولاتية هي عملية تتطلب مهارات ومواقف يمكن الحصول عليها من خلال البرامج التعليمية والتدريبية، فهي ليست مجرد مجال للبحث بل هي مجال تدريس يمكن أن يؤثر على مواقف الطلاب وسلوكياتهم وتصوراتهم بشأن اختياراتهم المهنية، هناك العديد من الأبعاد التي يركز عليها التعليم والتدريب المقاولاتي وتتمثل في:

البعد الأول: مرتبط بالتجديد المقاولاتي ويقصد به التحفيز على خلق المشاريع ويكون ذلك بتشجيع الطلبة المقبلين على التخرج بخلق مشاريع، وتعريفهم بلغة خلق المشاريع والمتمثلة في صعوبات الحصول على التمويل، عوامل الفشل والنجاح، آليات المؤسسات وخصائصهم، المهارات والأدوات اللازمة، المخاطر المالية وكيفية إدارتها.

البعد 2: يتعلق بالبرامج والدورات التخصصية التي تهدف إلى تخصص الطلاب في مجالات الأنشطة المقاولاتية وتشجيعهم على إنشاء المؤسسات حيث لا يتعلق الأمر فقط بمن يريدون أن يصبحوا مقاولين بل لزيادة المعرفة بمجال المقاولاتية.

البعد 3: مرافقة ومتابعة الطلاب الذين لديهم الرغبة لإنشاء مشاريع، وذلك لتقديم الدعم والمرافقة من خلال تقديم المشورة للطلاب الذين لديهم مشاريع من أجل خلق المؤسسات أو إنعاش

مؤسسات أو المساهمة في تنفيذ هذه المشاريع، فلا يقتصر الأمر على اكتساب القدرات المعرفية بل اكتساب المهارات والقدرات التي تساعد في توجيه الخريج نحو نهج المقاولاتية.

ولقد اقترح p. kearng مجموعة من أبعاد التعليم المقاولاتي والمتمثلة في (مبارك، 2011):

أولاً: التجربة

يجب على الطالب محاولة التعلم بالاعتماد على تجربته الخاصة ويكون ذلك بدمج الطالب بمشروع واقعي ومحدد، لتشجيعه على اتخاذ القرار وأن يمتلك الحرية في أنشطته، فيحرص على تعلم الأصول المهنية للمقاولاتية انطلاقاً من الأغراض التالية:

- اكتشاف ذاته ليتعرف على مدى استعداداه أن يكون مقاولاً أولاً؛
- التعرف إلى ما لديه من خصائص الشخصية والسلوكية والإدارية التي يتسم بها المقاول والتعرف على نسبة كل خاصية؛
- معرفة أهم احتياجاته ليصبح مقاول ناجح؛
- دراسة سبل التوصل للأفكار المقاولاتية؛
- الرغبة في بناء مشاريع ناجحة من خلال الابتكار منتجات جديدة؛
- دراسة الكيفية التي يجب أن يدار بها المشروع المقاولاتي؛
- دراسة سبل التخطيط لنمو المشروع من البداية إلى مرحلة التنفيذ.
- استكشاف آليات والإجراءات للتعرف على الأزمات قبل حدوثها وكيفية مواجهتها؛
- تعزيز روح المبادرة واستغلال الفرص لتحقيق نجاح الأعمال وتنمية قادة المستقبل.

ثانياً: التفكير

يجب أن يكون الطالب قادر على التفكير فيما اكتسبه خلال التعلم بالتجربة وأن يهدف للوصول للتعميم.

ثالثاً: التعاون والمشاركة

العمل الجماعي وسيلة مهمة في هذه المقاربات وذلك أن المقاول مجبر أن يحاط بالآخرين الذين يمتلكون كفاءات مكملة لكفاءاته.

رابعاً: التداخل بين التخصصات

التعلم الجامعي متعدد التخصصات، فيمكن أن يكون حلقة الوصل بين الجامعة وخارجها، بين الطلبة ومشاريعهم المهنية، إضافة إلى أن طبيعة الجامعة المتعددة التخصصات يمكن أن تشجع على

بناء أفكار المقاولاتية إضافة إلى ذلك فالاحتياجات التعليمية لهذا النوع من التعليم تدفع لتطوير المهارات التدريس لدى المعلمين (المكونين).

كتلخيص لما سبق يمكن القول أن برامج التعليم والتدريب المقاولاتي تطورت عبر العديد من المراحل، وتم تعريفها كمقاربة تربوية تهدف إلى تطوير المهارات الإدارية والمقاولاتية وتعزيز المواهب والإبداعات الفردية.

3.1 برامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تطوير الكفاءات المقاولاتية.

لقد زاد الاهتمام بالتعليم المقاولاتي في العديد من الدول والحكومات والجامعات ومراكز البحث ودور المقاولاتية وحاضنات الأعمال، وهذا من خلال إعطاء أهمية خاصة للمسابقات الأكاديمية المقدمة من خلال البرامج التدريبية وأيضا زيادة البحث العلمي وجعله جزء لا يتجزء من منظومة الاستراتيجيات والسياسات، وسيتم التطرق من خلال هذا المبحث إلى :

- استراتيجيات ومراحل التعليم المقاولاتي؛

- تصنيفات برامج التعليم والتدريب المقاولاتي؛

- محتويات البرامج التعليمية والتدريبية ؛

- تقييم فعالية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي.

1.3.1.1 استراتيجيات ومراحل التعليم المقاولاتي

يعتبر رأس المال البشري أهم عامل إنتاجي في اقتصاد المعرفة (Ojeifo, 2012, p. 81) وتتضمن استراتيجيات التعليم والتدريب المقاولاتي العديد من الأهداف التي لها صلة بالتأثير على العديد من المستويات كالاقتصاد والمؤسسة، المجتمع والفرد وتمثل هذه الاستراتيجيات والبرامج عدة أنشطة لتحقيق هذه الأهداف (Curth, 2015, p. 26)

1.1.3.1 استراتيجيات التعليم والتدريب المقاولاتي

إن الاستراتيجيات البيداغوجية تحتوي على العديد من المعارف بين هيئة التدريس وكيفية تطبيقها من جهة أخرى، وهذه الاستراتيجيات تتأثر بعدة عوامل كالتنظيمية والإدارية والتي تؤثر على أساليب تدريسهم كما تؤثر على الطريقة التي يتعلم بها الطلبة ومن ثم على نتائج التعليم.

يركز التعليم المقاولاتي على تطوير المعرفة والمهارات وتنمية رواد أعمال ناجحين، لقد صنفت طرق التدريس إلى العديد من الفئات: كدراسة الحالة، المناقشات الجماعية، العرض التقديمي، المحاضرات الرسمية، الندوات، تسجيل الفيديو، فقد أبرزت الدراسة التي أجراها (solomon;2002)، أن من أكثر طرق التدريس شيوعا في التعليم المقاولاتي هي إنشاء مخطط الأعمال، دراسة الحالة ، في حين يرى

O'grman و Hytti أن هناك عدة طرق لتقديم التعليم المقاولاتي حسب الهدف (Arasti, Falavarjani, & Narges, 2012, p. 4).

الجدول رقم (8-1): طرق التعليم المقاولاتي

| الطرق الأكثر فعالية | الهدف |
|--|---|
| توفير المعلومات من خلال المحاضرات، الندوات، استخدم وسائل الإعلام | إذا كان الهدف هو فهم ماهية المقاولاتية |
| توفير التعليم والتدريب المقاولاتي الذي يمكن الطلبة من المشاركة في عملية ريادة الأعمال | إذا كان الهدف هو تزويد الأفراد بمهارات تنظيم المشاريع، والتي يمكن تطبيقها مباشرة في العمل |
| تسهيل التجارب من خلال تجربة ريادة الأعمال في بيئة خاضعة للرقابة على سبيل المثال: محاكاة الأعمال. | الهدف إعداد الأفراد للعمل كرواد أعمال |

المصدر: (Arasti, Falavarjani, & Narges, 2012, p. 4)

- هناك عدة نماذج للتعليم التي تستخدمها هيئة التدريس مباشرة عند عملية نقل المهارات المقاولاتية للمتعلمين، ومن أجل تحقيق تعليم مقاولاتي قابل للتطبيق وتنمية قدرات الطلبة وتعزيز التنمية المستدامة يجب إتباع العديد من الاستراتيجيات (Hind & Bendiabdellah, 2010, p. 5) :
- إستراتيجية العرض: تعطي الأولوية لتحويل المعارف النظرية والمهارات التي تتمتع بها هيئة التدريس إلى الطلاب، المحتوى عموماً يتم تعريفه من خلال البحوث الأكاديمي.
 - إستراتيجية الطلب: يصمم التعليم على أساس خلق بيئة ملائمة لتطوير المهارات واكتساب المعارف، وللطلبة دور هام في المساهمة في تعليمهم، بينما المعلمين هم الموجهين لهم.
 - إستراتيجية الكفاءة: التعليم هنا يكون تداخليا بين هيئة التدريس والطلاب، يصبح الأساتذة مدربين في حين أن الطلبة يقومون بتقديم الاقتراحات لتطوير معارفهم من خلال زيادة التفاعل، وأن المعلومات المتحصل عليها هي أساساً حول إيجاد حلول لمشاكل معقدة التي يمكن أن تصادفهم في حياتهم المهنية.
 - المحاكاة والألعاب: تشير العديد من الأبحاث الى ضرورة استخدام تقنية المحاكاة وهي وسيلة فعالة لتعزيز قدرات الطلبة وتطويرها على اتخاذ القرارات التي تضمن نجاح المشاريع ، ووفقاً ل honig أن الطرق التقليدية تكون غالباً متناقضة مع احتياجات المقاولاتية ويرى أن المحاكاة تسمح للمشاركين بتجريب استراتيجيات جديدة وأحياناً غير متوقعة، من أجل مواجهة بعض حالات الفشل وتطوير المرونة اللازمة للبقاء في المستقبل.
 - استخدام أشرطة الفيديو: استخدام الأشرطة يمكن أن يكون أداة قيمة وفعالة وفقاً لدراسة Buckley, Wren et Michaelsen فهي تمكن الطلاب من أن يستفيدوا من مشاهدة أفلام تعرض بيئة العمل المقاولاتي والتحديات التي تواجههم.

- دراسات الحالة: وسيلة تعليمية تعكس الواقع التسييري، وتمكن الطلاب من الاستفادة من دوروس واقعية وتجارب علمية للمتخصصين الناجحين في المجال، وتحفزهم على استكشاف مجال المقاولاتية وتطوير المهاراتهم القيادية.
- التعليم بالتجربة والممارسة: من خلال مساهمة الطلاب في تجارب علمية داخل بيئة العمل المقاولاتي كالمصانع أو منظمات الأعمال أو الشركات على اختلاف أنواعها وهذا بهدف تعريف الطلاب بواقع العمل وتمكينهم من ممارسة الأنشطة والمهام المقاولاتية لفترة زمنية محددة، ليبنوا تصورات أفضل عن مهنة المقاولاتية، قبل الدخول في ميدان العمل الحر.
- التعلم على أساس الكفاءات: في هذا النموذج لا يتم التركيز على عملية التعليم المقاولاتي والمعرفة العلمية فقط، ولكن تعزيز التفكير الإبداعي وثقافة الجهد، والعمل الجماعي والتحليل وحل المشكلات.
- المنهجية القائمة على المشروع: يتم إعداد مشاريع وخطط من أجل تحقيق خدمة أو منتج فريد، من خلال سلسلة من المهام والاستخدام الفعال للموارد، وذلك في إطار التعلم ويمكن أن يشمل نهج المشاريع البرامج والتعلم معا، لكن المهم هو تنظيم الأنشطة من منظور تجريبي حيث يتعلم الطالب من خلال الخبرة الشخصية تقوية واستيعاب التعلم المعرفي.
- العمل الجماعي التعاوني: يقوم على اعتماد أساليب تعليمية تستهدف مجموعات صغيرة من الأفراد من أجل تحسين التعلم، ومن المهم التأكيد على أن التعلم الذي تحاول هذه الطريقة تحقيقه لا يحدث بالضرورة بشكل طبيعي عند إعطاء تعليمات أو مهام لمجموعة من الطلاب، حيث يجب أن يكون هناك أهداف محددة أو مخطط للتعلم من خلال العمل الجماعي، ومن أجل التعاون يجب ضمان خمسة عناصر: الترابط الايجابي، المسؤولية الفردية والاجتماعية، التفاعل، المهارات الاجتماعية ومهارات المجموعة الصغيرة، التقييم الذاتي لعملية المجموعة.

2.1.3.1. مراحل بناء برامج التعليم المقاولاتي:

- برامج التعليم المقاولاتي تتطلب استخدام منهجيات تعليمية مبتكرة وفعالة، تهدف إلى تنمية المهارات الفكرية والتحليلية لدى الطلبة، كما تعمل على بناء ثقافة المقاولاتية لدى مختلف فئات المجتمع، وهذا من خلال تعزيز المواقف والقدرات المقاولاتية، والعديد من الدراسات توصلت إلى أن هناك علاقة كبيرة بين برامج التعليم المقاولاتي ورغبة الطلبة في إنشاء مشاريعهم الخاصة.
- إن عملية التعليم المقاولاتي تمر بخمس مراحل وتفترض أن كل شخص لديه فرص للتعلم، ويتمثل المستفيدون من هذه البرامج التعليمية في الأشخاص الذين يختارون العمل الذاتي ويرغبون في أن

يصبحوا مقاولين ناجحين، وكل مرحلة من المراحل الخمس يمكن أن تقدم من خلال الأنشطة المقدمة في الصفوف الدراسية، وتشمل هذه المراحل (أمينة وعرابش، 2019، صفحة 15):

المرحلة الأولى: تعلم أساسيات المقاولاتية

من خلال هذه المرحلة يكتسب الطلبة أساسيات الاقتصاد من (التسويق، المالية،...) وكيفية اختيار أفضل الفرص والخيارات المهنية الناجحة، وأن يتقنوا المهارات المقاولاتية والإدارية والتقنية، للنجاح في اقتصاد العمل الذاتي، فالدافعية والرغبة في التعلم واقتناص بالفرص الناجحة هي أهم ما يرغب الطالب في معرفته هذه المرحلة.

المرحلة الثانية: الوعي بالكفاءة

ينبغي على الطلاب اكتساب مهارات التواصل بلغة الأعمال، واستخدام المشاكل وتحديات العمل كموضوعات دراسية، وهذا من خلال برامج التعليم والتدريب المقاولاتي التي يمكن تقديمها في المساقات الخاصة بالمقاولاتية فعلى سبيل المثال يمكن استخدام مشكلات التدفق النقدي كموضوع لدرس الرياضيات، وعروض المبيعات يمكن أن تكون جزء من دروس مهارات الاتصال، التي يجب على الطالب إتقانها وأن يكون مستعداً لفهم الموقف بشكل كامل قبل التفكير فيه بشكل خلاق، إضافة إلى الاستماع إلى طرح الأسئلة المناسبة وفهم الأمر، كل ذلك يؤدي إلى التوصل إلى حل فريد.

المرحلة الثالثة: التطبيقات الإبداعية

يعتبر مجال الأعمال متشعب، ولذلك تتمثل جهود التعليم المقاولاتي في إيجاد الحلول، ففي هذه المرحلة يتم تطوير التفكير الإبداعي للطلبة من خلال إنتاج حلول وأفكار تخرج عن الإطار التقليدي المعرفي وذلك لظهور الجديد من الأفراد، يتم اكتساب المهارات من خلال عدة طرق مختلفة كحضور التدريب الخاص بتنظيم المشاريع، الندوات المقدمة في الجامعة، مؤسسات البحث وهذا لاكتساب الخبرة العملية وتشجيع الطلبة على الابتكار وإنشاء مشاريعهم الخاصة للقيام بعملية اتخاذ القرار وبناء خطة عمل متكاملة إضافة إلى تعزيز قابليتهم على إنشاء مشاريعهم الخاصة.

المرحلة الرابعة: بدء المشروع

في هذه المرحلة يتم تحويل فكرة العمل المقاولاتي إلى واقع عملي وخلق فرص عمل، فيحتاج الخريج إلى توفير الدعم والمساعدة في برامج التعليم التقني والمهني، وذلك لتعزيز بدء وتأسيس المشروع وتطوير السياسات والإجراءات للمشاريع الجديدة والقائمة.

المرحلة الخامسة: النمو

إن هدف الشركة في هذه المرحلة هو تحقيق النمو والحصول على حصة سوقية أكبر وينبغي الاهتمام بضمان استمرار قدرة النشاط الأساسي للشركة على توليد الأرباح بمعدلات أعلى من متطلبات التمويل، كما يجب الاهتمام بالقدرات الإدارية للمديرين بما يتلاءم مع توسع أنشطة الشركة، ففي حالة مواجهة مشكلة فمالكي الأعمال لا يطلبون المساعدة في هذه المرحلة، وعليه يجب أن توفر الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم للمقاول تمييز المشاكل المحتملة وكيفية التعامل معها وحلها بفعالية مما يسهل تطوير ونمو المشروع.

2.3.1. تصنيفات برامج التعليم والتدريب المقاولاتي

يعتبر التعليم والتدريب المقاولاتي محورا أساسيا لتطوير المهارات المقاولاتية، وعليه يجب التركيز على المناهج الجامعية لتشجيع الاستقلالية والثقة بالنفس والمثابرة لزيادة توجه الخريجين لإنشاء مشاريعهم الخاصة (Odia, 2013, p. 295)، فقد أصبح للجامعة دور كبير في بناء المعرفة الخاصة بالمقاولاتية وتأهيل الطلبة وتنمية الثقافة المقاولاتية لديهم ومحاولة تكوين طالب مقاول قادر على تحقيق مشاريع ميدانية، وهو ما تسعى الجامعات العربية ومنها الجزائرية إلى تحقيقه (عويسي، 2019، صفحة 1036).

تصنف برامج التعليم والتدريب في مجال المقاولاتية (EET) وفقا لتقرير البنك الدولي إلى فئتين مترابطتين برامج التعليم وبرامج التدريب المقاولاتي.

تميل برامج التعليم المقاولاتي الأكاديمي (EE) إلى التركيز على اكتساب المعرفة والمهارات المتعلقة بالمقاولاتية أي أنها تستهدف مجموعتين طلاب التعليم الثانوي وطلاب التعليم العالي، بما في ذلك الطلاب الخريجين الجامعيين.

في حين أن برامج التدريب المقاولاتي (ET) تميل إلى التركيز على البناء والمعرفة والمهارات بشكل صريح استعداد لإنشاء مشروع، تستهدف مجموعة من رواد الأعمال المحتملين.

الشكل (1-9): تصنيف برامج التعليم والتدريب المقاولاتي



المصدر: (Valerio, Brent, & Robb, 2014)

1.2.3.1. برامج التعليم المقاولاتي

ويمكن تعريف برنامج التعليم المقاولاتي على أنه: برنامج تعليمي أو عملية مستخدمة لتطوير مواقف ومهارات وكفاءات مقاولاتية، من أجل تطوير الصفات المطلوبة لخلق مشاريع أعمال جديدة. يعتبر التعليم المقاولاتي عملية للتعليم الدائم، وعليه يجب ربطه بجميع التخصصات وجميع المستويات التعليمية من بداية التعليم حتى وصول الخريج للمرحلة الوظيفية المتقدمة وانجاز مشروعه الخاص بنجاح، كما يجب أن تشمل دورات التعليم المقاولاتي أيضا على مستفيدين آخرين كالمبتاعدين عن عملهم لزيادة دخولهم المالية.

هناك العديد من برامج التعليم المقاولاتي حسب الباحثين الذين وضعوا تصنيفات مختلفة من البرامج تختلف باختلاف معايير تقسيمها فهناك برامج حسب الهدف التعليمي، وأخرى حسب النتائج، إضافة إلى نوع المستفيدين وهذا ما سيتم التطرق إليه.

لقد قام (béchard;1994) بتحديد ثلاث مقاربات لضمان تنمية البيئة التعليمية المقاولاتية وتمثل في مقارنة التعليم المقاولاتي، مقارنة تعليم المؤسسات، مقارنة الثقافة المقاولاتية في التعليم (SIOMY, 2007, pp. 147-148)

المقاربة الأولى: مقارنة التعليم المقاولاتي L'éducation Entrepreneuriale

تهدف إلى إعطاء مرونة للنظام التعليمي من خلال هيئة التدريس الذين يمتلكون الحس الابتكاري والطلبة المشاركون في العملية، أساس المقاربة هو رفع مستوى الوعي بمهنة المقاولاة لتنمية الكفاءات المقاولاتية القابلة للتطبيق، كما تهتم بترقية المقاولاتية كمسار مهني في شكل دروس مع مرونة البرامج، واستعمال أساليب تعليم مختلفة.

المقاربة الثانية: مقارنة تعليم المؤسسات L'éducation à L'entreprise

حققت هذه المقاربة تأثير كبير في بريطانيا العظمى، تعمل على تحديد السلوكيات والمواقف المقاولاتية المطلوبة في التعليم فهي تعمل على الربط بين السلوكيات ومختلف المهام التي يجب القيام بها من أجل تشغيل مؤسسة صغيرة.

يشير (Gibb;1987) بأن التعليم المقاولاتي يركز على الكفاءات الازم امتلاكها ليصبح الخريج رائد أعمال، كما يؤكد على ضرورة منح البرامج والتربصات في المؤسسات الاقتصادية حيث توجد المعارف التدريبية لتحسين تفاعل الطلاب وإعطائهم فرصة لتجريب دور المقاول، الاستقلالية، أفكار لإنشاء المشروع.

وعليه فمقاربة التعليم بالمؤسسات تعمل أساسا على تنمية الكفاءات والمواقف المقاولاتية وإعادة بناء مناخ المؤسسة، تمييز المؤسسات كمكان، والتميز المقاولاتي كمرجع أساسي.

المقاربة الثالثة: ثقافة المقاولاة في التعليم

حسب Toulouse هي مجموعة من الإجراءات التي تؤدي إلى التغيير، هذا التغيير يؤدي إلى خلق فرص عمل، وتنمية الثروة وهذا من خلال التعاون بين العديد من الفاعلين.

بالنسبة ل (saporta et verstracte;2000) و (pillis;1998) فقد أشار إلى بعض المؤشرات الواجب معرفتها وأنه من الضروري الاعتماد على العديد من الاستراتيجيات العامة بجميع مستويات التعليم لتحفيز الطلبة وتشجيعهم على تحمل المخاطر ولا يكون ذلك إلا بنظام تعليمي محكم من المدارس الابتدائية إلى الجامعة مع ضرورة إشراك جميع الفاعلين في الوسط (المؤسسات، هيئات التدريب، الطلبة، دار المقاولاتية)، واعتبار روح المقاولاة مهارة أساسية وكفاءة يجب غرسها في كل مسار الحياة.

كما اقترح (jamieson;1984) محتوى لثلاث فئات يمكن من خلالها تصنيف برامج التعليم المقاولاتي إلى: التعليم حول المقاولاتية، التعليم من أجل المقاولاتية، التعليم في المقاولاتية ويقصد بها (عمر، 2022، صفحة 235):

- الصنف الأول: هدفه تعليم وتعزيز وخلق الوعي للطلبة الجامعيين في كل المجالات التي تخص إنشاء مشروعه المقاولاتي وإدارته من خلال الأساليب الحديثة للمقاولاتية.
- الصنف الثاني: هدفه خلق الرغبة والطموح للطلبة لإنشاء مؤسساتهم وإكسابهم المهارات اللازمة للقيام بذلك.
- الصنف الثالث: هدفه الأساسي هو التدريب الذي يؤكد على النمو والتطور المستقبلي للمشروع من خلال برامج التدريب والتطوير الخاصة.
- كما صنفها (linan ; 2011) برامج التعليم المقاولاتي إلى أربع أصناف وتتمثل في (Liñán, 2014, pp. 11-12):
- التعليم المقاولاتي يهدف التوعية والتحسيس: يهدف إلى زيادة عدد الطلبة الذين لديهم معارف حول المشاريع المصغرة، والعمل الحر وجعلهم قادرين على اتخاذ القرار السليم حول مستقبلهم الوظيفي وتحويلهم إلى رواد الأعمال من خلال الدورات المقدمة في الجامعات.
- التعليم المقاولاتي للمبتدئين: هدفه إعداد الطلبة ليكونوا رواد أعمال ناجحين من خلال الدورات التعليمية والتدريبية التي تعمل على تشجيعهم وتطوير نواياهم، والتركيز على الجوانب المتعلقة بكيفية الحصول على التمويل كونه يمثل أهم العوائق لإنشاء المؤسسات، ومعرفة التنظيمات القانونية
- التعليم المقاولاتي الديناميكي: هدفه إكساب الطلبة المشاركين في الدورات الابتدائية لمعرفة ضروريات حول استراتيجيات توسيع أعمالهم وفتح أسواق جديدة لضمان النمو المستدام لنشاطاتهم
- التعليم المقاولاتي المستمر: يساهم في تطوير قدرات ومهارات المقاولين القائمين على المشاريع.
- إن برامج التعليم المقاولاتي يمكن أن تصنف أيضا إلى أربع أصناف كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (1-9): برامج التعليم المقاولاتي

| أهداف البرنامج | نمط البرنامج |
|---|-----------------------------------|
| معرفة المزيد عن المقاولاتية ومهنة المقاول | زيادة الوعي والتحسيس بالمقاولاتية |
| تشكيل مهارات تقنية، إنسانية وإدارية من أجل توليد الإيرادات الخاصة به، إنشاء مؤسسته الخاصة وخلق مناصب شغل. | إنشاء مشروع |
| الاستجابة للحاجيات الخاصة بالمالكين المسييرين | تعزيز التطوير المؤسساتي |
| تطوير المهارات من أجل التشاور والتعلم ومتابعة المؤسسة الصغيرة | تطوير المدربين |

المصدر: (Naima, Amara, & Mayouf, 2021, p. 143)

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن أنماط البرامج التعليمية تختلف باختلاف أهدافها، فهناك برامج للتوعية بأهمية المقاولاتية تهدف إلى تعريف الأفراد وخاصة الطلبة بمهنة ريادة الأعمال وتحفيزهم على التفكير الإبداعي وإنشاء مؤسسة خاصة وتكون فعالة في الفترة التعليمية الأولى كونها تعطي نظرة ايجابية حول الموضوع، كما أن هناك برامج تهدف إلى تكوين المهارات الفنية والبشرية والإدارية والتي تجعل الطالب يستجيب للاحتياجات المختلفة، ولا يمكن تحقيق أهداف هذه البرامج دون وجود مجموعة من المدربين المتقدمين في هذا المجال والذين لديهم القدرة على متابعة المشاريع، وعليه نستنتج أن هذه البرامج تعمل على تحقيق التوجه المقاولاتي ومن ثم تطوير الفكرة على أرض الواقع.

تعتبر المهارات المقاولاتية عنصر أساسي يجب أن يتضمنه أي برنامج تعليمي أو تدريبي في المقاولاتية وقام hisrich and peters باضافتها، فقد أشار (Cooney) في دراسته لتقسيم المهارات إلى ثلاث مجموعات: المهارات المقاولاتية والمهارات التقنية ومهارات الإدارية.

الشكل رقم (1- 10): طقم المهارات



المصدر: (أحمد، 2018، صفحة 23)

-المهارات الإدارية: تضم المهارات الإدارية عدة جوانب مهمة، بما في ذلك تحديد الأهداف والتخطيط، واتخاذ القرارات، وإدارة العلاقات الإنسانية، والتسويق والمبيعات، والمهارات المالية والمحاسبية، والرقابة وتقييم الأداء، والقدرة على التفاوض الفعال، وتنظيم إدارة نمو المشروع، (Elmuti & al, 2012, p. 84).

-المهارات المقاولاتية: وتشمل المهارات المقاولاتية عدة جوانب أساسية تشكل جوهر النجاح في مجال ريادة الأعمال وتمثل في: عمق السيطرة الداخلية والمخاطرة، الإبداع والابتكار، والقدرة على التغيير والمثابرة والعمل الجاد، والرؤية القيادية، هذه المهارات يجب التركيز عليها وتطويرها لدى المتعلمين أو المدربين في أي برنامج تعليمي وتدريب في المقاولاتية لأنها جوهر المهارات الشاملة في تعزيز السلوك المقاولاتي (Cooney, 2012).

-المهارات التقنية: مهارات تقنية نظراً لتوفر البرامج الخاصة بالتحليل المالي والتخطيط والتسويق والعمليات التجارية الأخرى، فقد يكون من المفيد للغاية تطوير مهاراتك الفنية، يمكن لرجال الأعمال ذوي المهارات التكنولوجية الفعالة استخدام البرامج والأساليب الرقمية الأخرى لإدارة المشاريع وتتبع المبيعات والإيرادات وقياس نمو الأعمال التجارية (Team, 2021).

من أجل نجاح الخريجين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة والاندماج في عالم الأعمال وجب عليهم اكتساب وتطوير المهارات الشخصية والتقنية التالية (القادر ومصطفى، 2022، صفحة 28):

-القابلية للعمل الجماعي: يجب على الطلبة تطوير مهاراتهم اللازمة للعمل الجماعي بفعالية والاندماج في الدورات والمجموعات والمشاركة في مختلف المهام المطلوبة من خلال مراحل التكوين الجامعي، فالمقاول لا يمكنه ممارسة مهامه بمفرده وعليه فمهارات العمل الجماعي تعتبر ضرورية في أغلب المهام.

-التواصل والعلاقات الشخصية: تعتبر مهارات التواصل جزء أساسي في نجاح أي فرد وفقدان الطالب لهذه المهارات قد يؤثر على مستقبله المهني، ولو كان يملك مستوى علمي عالي.

-القدرة على حل المشاكل: نظراً للتغيرات السريعة التي تشهدها البيئة الاقتصادية، وعليه توجب على الطالب السعي لاكتساب المهارات اللازمة لمواجهة الصعوبات من خلال الدورات التعليمية والتدريبية القائمة على التعلم التجريبي المساعد على حل المشاكل واتخاذ القرارات بصفة إبداعية ودعم قدراتهم للتعلم حتى من مواقف الفشل.

-إدارة الوقت: تعمل الدورات التدريبية على تمكين الطلبة من رفع قدراتهم وتحمل مسؤوليتهم وذلك من خلال تحديد الأولويات للتقليص من ضغوط العمل وتحقيق الأهداف المسطرة بفعالية كبيرة.

-القيادة: هي القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة وتعمل على الأخذ بالمبادرات، وتدفع فريق العمل لتحقيق أفضل النتائج وبالتالي يجب على الخريجين أن يتمتعوا بقدر من صفات القيادة للتعرف على مختلف أنماطها وظروف تطبيقها.

1.3.2.2. برامج التدريب المقاولاتي

تعتبر البرامج التدريبية المقدمة من طرف مؤسسات التعليم العالي ذات أهمية في تطوير المهارات وكفاءات المقاولاتية للخريجين في مختلف المستويات التعليمية والتخصصية، وانطلاقاً من دور الجامعة كمؤسسة ريادية لتطوير المجتمع فهي ملزمة بتبني مفهوم الجامعة كمركز لخدمة مؤسسات المجتمع، وعليه فإن جودة البرامج التدريبية تعتمد على عدة مبادئ:

-قدرة البرامج التدريبية على تحقيق التطابق أو التوافق بين الأفكار النظرية والممارسات العملية؛

- تلبية الحاجات المهنية للمتدربين؛

-استمرار تحسين عملية تدريب المتدربين،

-توجه برامج التدريب نحو الكفايات التعليمية

-استثمار تكنولوجيا البرامج التدريبية لنتائج البحوث والدراسات العلمية؛

-المرونة وتعدد الاختبارات في البرنامج التدريبي.

حسب ما جاء به (wang ; 2010) يمكن تصنيف برامج التدريب المقاولاتي وفقاً لثلاث معايير، معيار

الغاية، الجمهور المستهدف، معيار مفهوم التعلم وتتمثل في (عمر، 2022):

- معيار الغاية (الهدف): تتمثل أهميته في توعية وتحسيس وتحفيز الطلبة على الإبداع والمبادرة من

خلال التدريب المقاولاتي، ودعم ومرافقة الخريجين الذين يملكون مشروعاً مقاولاتياً.

- معيار نوع الجمهور المستفيد: تختلف احتياجات الطلبة لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي فنجد

أن هناك طلاب عاديين وآخرين مبدعين فكل واحد يحتاج برامج وطرق تدريس ومنهجيات بيداغوجية

خاصة لتطوير معارفهم وتحفيزهم على الابتكار.

- معيار التعلم: تختلف الطرق البيداغوجية المستخدمة فهناك طرق حسب الأهداف وأخرى حسب

الجمهور، تساهم في تحديد محتويات والموارد اللوجيستكية والتعليمية وحتى البشرية كتحديد أدوار

بالنسبة للمعلم سواء كان أكاديمي أو مستشار أو مقاول، وتحديد الإستراتيجية المفضلة للطلّاب.

تنوع البرامج التدريبية بين الجامعية والمهنية، الكثير منها يسعى إلى تكوين الأفراد ضمن إطار أكثر

تخصصاً يعمل على تزويد الأفراد بالمهارات والقدرات الخاصة التي تسمح بترجمتها إلى سلوك عملي

وتتعلق برامج التدريب المقاولاتي بثلاث محاور (Eslambolchi, 2012, p. 12090):

-البرامج المتعلقة بإنشاء الأعمال: يركز هذا المحور على الحصول على المعرفة في مجالات عديدة أهمها: المعلومات في عالم الأعمال، طبيعة المقاولاتية، وكذلك التفاعلات ونطاق الأنشطة المرتبطة بها.

-البرامج المتعلقة بتطوير الأعمال: يركز هذا المحور على المهارات والمواقف، ويقوم على اختيار الأسواق المستهدفة والربحية المستقبلية، التخطيط المالي، تحديد المنافسين وتصميم المنتجات الجديدة وغيرها.

-البرامج المتعلقة بأداء الأعمال: يركز هذا المحور على المعرفة العامة والعمليات التجارية، ويتضمن عدة إجراءات أهمها: التخطيط المالي، إدارة وتطوير السوق، وكيفية الحفاظ على السوق الحالي والتخطيط للمتوقع، مواقف المنافسين، نقل المعرفة من رواد الأعمال إلى المديرين.

تختلف برامج التعليم المقاولاتي عن برامج التدريب المقاولاتي في العديد من المحاور الأساسية إلا أن الهدف المشترك بينهما هو تنمية روح المبادرة المقاولاتية ودعم وخلق الإبداع والقدرة على تحويل الأفكار إلى مقولة ومن أوجه الاختلاف نجد (Valerio, Brent, & Robb, 2014):

-التركيز: تركز البرامج التعليمية على تزويد الطالب في مرحلة مزاولته للتخصصات المرتبطة بالمقاولاتية بالعديد من المعارف التي تجعل منه قادراً على بناء تصورات وخطط واستراتيجيات منظمة، بينما البرامج التدريبية تعمل على تهيئة المستهدفين لولوج البيئة المقاولاتية وإنشاء مؤسسة قادرة على بدأ نشاطها في السوق.

-المستهدفون من البرامج: تستهدف البرامج التعليمية الأكاديمية فئة الطلبة الجامعيين وحتى الثانويين، بينما البرامج التدريبية فتستهدف مختلف الفئات الاجتماعية كالمقاولين المحتملين، الخريجين عاطلين عن العمل، أصحاب رؤوس الأموال الراغبين في الاستثمار وكذلك المقاولين الحاليين بغية تحسين مستوى أدائهم.

بالرغم من الاختلاف والتباين بين برامج التعليم المقاولاتي وبين التدريب المقاولاتي إلا أنها تشكل النواة الأولى لكشف ودعم الشخصية المقاولاتية لدى الطلبة سواء كانوا جامعيين أو متخرجين أو غيرهم من الطاقات وذلك من أجل النهوض وتحقيق التنمية الاقتصادية.

3.3.1 محتويات برامج التعليم المقاولاتي:

أشار الباحثين في مجال المقاولاتية إلا أن هناك العديد من النقائص في محتوى الدورات التعليمية، وأهمها الافتقار إلى الدقة النظرية، فالتنوع في الدورات لا يجب أن يكون مجرد انعكاس للطرق المختلفة للتعليم المقاولاتي، ولا نتيجة للسعي إلى الحرية الأكاديمية، بل قد يكون مؤشر إلى افتقار تخصص

المقاولة إلى الصرامة نظرية كافية، والتي تعتبر مشكلة تأثر على اعتبار مجال المقاولة تخصص أكاديمي (FIET, 2001, p. 4).

تختلف أساليب التعليم المقاولاتي من بلد إلى آخر، كما يمكن اختلاف المحتوى والدورات التعليمية وهذا حسب الجمهور المستهدف للتدريب، فقد توصلت دراسة Solomon, Duffy et Tarabishy أن خطة العمل ودراسات الحالة هي من أكثر الأدوات التعليمية المهيمنة على التدريس المقاولاتي في الجامعة، إلا أن Gibb اعتبر دراسات السوق ومخططات الأعمال تعتبر موضوع تكميلي في محتويات البرنامج التدريبي.

هناك العديد من النماذج التي ينبغي أن يكون عليها محتوى أو منهج أو برنامج التعليم المقاولاتي ومن أبرز هذه النماذج النموذج الذي قدمه potter وهو يشمل على عدة عناصر وهي: (علي، 2015، ص 166).

-عنصر البيئة: لا بد أن يصمم المنهاج لينشئ فهم عميق للبيئة المحيطة سواء كانت بيئة النشاط أو البيئة الكلية.

-عنصر الاقتصاد: يجب أن يتضمن عنصر الاقتصاد تعريفاً بطبيعة الجماعات الاقتصادية المختلفة في البيئة، وفهماً للقواعد الجديدة للتفاعل داخل هذه الجماعات
-المقاولون: فأى منهج دراسي لا بد أي يسعى للقاء المقاولين في البيئة التي يتواجدون فيها والاستفادة من آرائهم.

-المشروع (المؤسسة): وهي الروح لأي برنامج دراسي في المقاولة.

-Entreprenxity: ينبغي أن تتداخل العناصر الخمسة لهذا النموذج حول علم الغموض وممارسة المقاولة

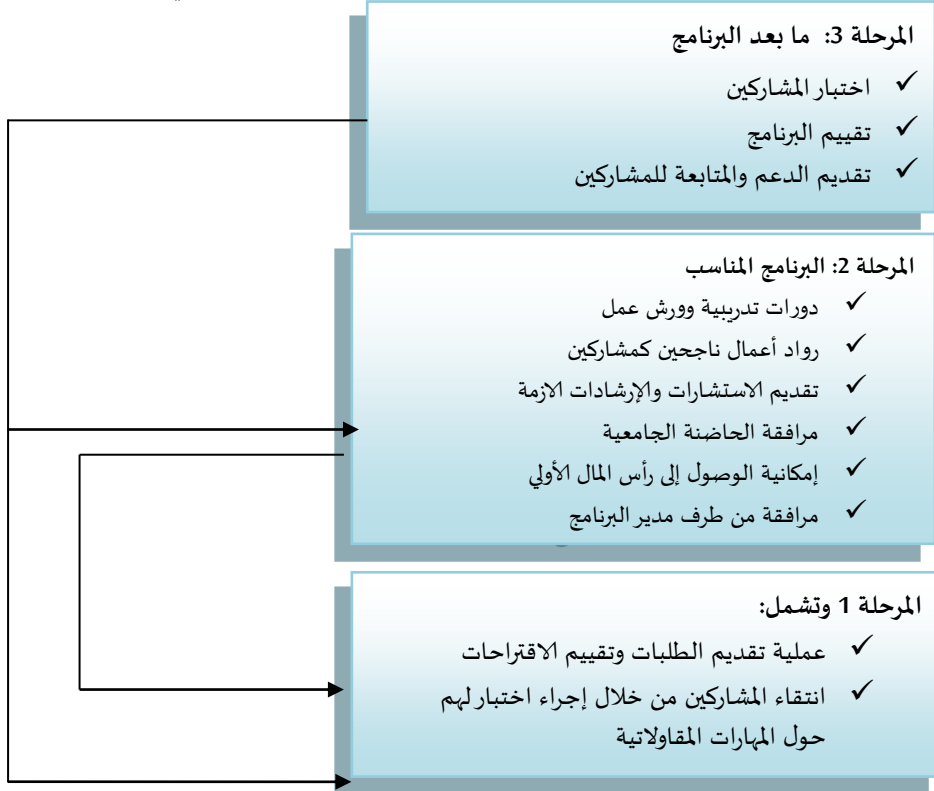
4.3.1. تقييم فعالية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي

تعتبر الجامعة مؤسسة معرفية تهتم بنقل المعرفة إلى الشركات والمجتمع، وتمثل مسؤولياتها في تعزيز الرغبة للخريجين نحو التوجه المقاولاتي، وتقديم المشورة لهم وتوجيههم وتشجيعهم وتحفيزهم على اختيار المقاولة كخيار مهني لهم، في ظل التغيرات المجتمعية زاد الاهتمام بالتعليم المقاولاتي واستخدام عمليات إنشاء مشاريع جديدة وإشراك الطلاب لفهم الأعمال والمهارات، والكفاءات القابلة لنقل وإعداد الخريجين بشكل أفضل لبيئة متغيرة.

1.4.3.1 فعالية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي

تتمثل الفعالية في مدى قدرة البرامج التدريبية على إيجاد تطابق ما بين الواقع الحالي، أطراف العملية التدريبية والتطلعات أو التحديات المستقبلية لهم، أي تقاس الفعالية بمدى قدرة البرامج على خلق التطابق بين الحاضر والمستقبل المراد الوصول إليه، خلال فترة زمنية معينة وفي حدود إمكانيات محددة.

الشكل رقم (1-11): إطار لتطوير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي



source:(Henry, Frances, & Leitch, , 2007, p. 256)

يجب أن يشمل التعليم والتدريب المقاولاتي على العديد من الأساليب الفعالة والتي تدعم الإبداع واليقظة والتفكير النقدي والتفاعل، دعم (pihie and sani; 2009) استخدام التعلم العملي على اعتباره الطريقة المثلى لتحسين المستويات التعليمية وأداء رواد أعمال (NYACHOME, 2012, p. 11) . فاستخدام أساليب مناسبة يطور المهارات الشخصية والسلوكية والاتجاهية نحو التخطيط لمسار المهنة مستقبلا، وعليه يجب استخدام مناهج تعليمية فعالة للرفع من قدرات المقاولاتية للطلبة، ووفقا ل (Minniti and Bygrave;2001) فاكتساب المعرفة والمهارات المقاولاتية لا يتم إلا من خلال التعلم عن طريق الممارسة أو الملاحظة المباشرة، وهو ما ينطبق على التعليم والتدريب المقاولاتي الذي

يفسر بأنه عملية تراكمية من خلال تراكم المعارف والكفاءات المكتسبة من التجارب السابقة لخلق مؤسسة جديدة، وعليه فإن عملية تطوير المهارات المقاولاتية تتم من خلال التعلم التجريبي والتراكمي.

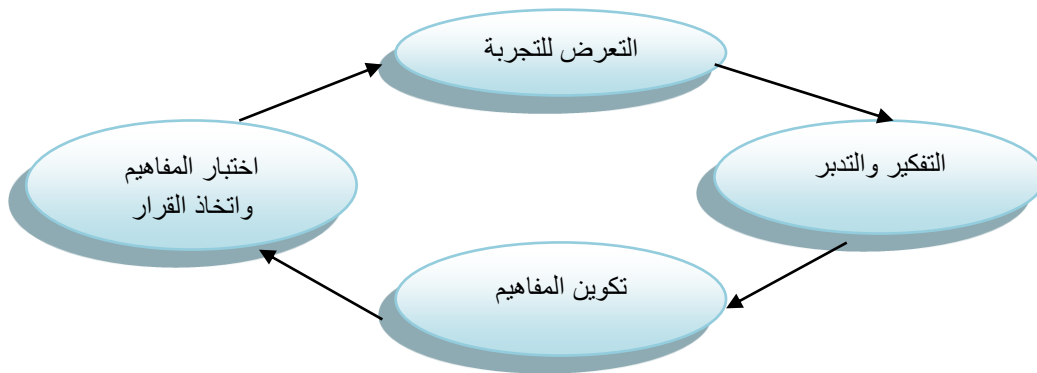
- التعلم التجريبي:

يتفق معظم المؤلفين أن التعلم بالممارسة أكثر فعالية في تطوير المهارات ومواقف الطلاب من الأساليب التقليدية: كالمحاضرات، فالتعليم والتدريب المقاولاتي يؤثر على مواقف الطلبة ويمكنهم من التعرف على الفرص والتفكير بشكل خلاق، والتمكن من بناء مهارات القيادة والثقة.

يعرفها (kolb ; 1984) هي "الطرائق المستعملة من طرف الطلبة في حل المشاكل التي تواجههم خلال المواقف التعليمية وتتكون من مجموعة الأداءات المميزة للطلاب في استقبال وإدراك ومعالجة المعلومات القادمة من البيئة بهدف التكيف معها وتحدد بأربعة أساليب: الأسلوب التباعدي، الأسلوب التقاربي، الأسلوب التمثيلي، الأسلوب التكييفي" (قاسم، 2015، صفحة 849).

يعتبر التعليم التجريبي طريقة مميزة تساهم في اكتساب وتطوير المهارات المقاولاتية، فالتجارب التي يكتسبها الخريج من شأنها تحويل خبرته المكتسبة إلى معارف وكفاءات جيدة، يبين (David Kolb; 1984) أن الفرد في وضع تعليمي قد يمر عبر حلقة من أربع مراحل، هذا النموذج يشرح كيفية تحليل التجارب من أجل فهمها وتطبيقها في وضعيات مناسبة، فالمرحلة الأولى تبدأ بإجراء التجربة ثم التفكير فيها للوصول في النهاية إلى النتائج، ثم الملاحظة الدقيقة، ثم تركيب المفاهيم المجردة وفي المرحلة الأخيرة التجريب الفعلي وهي موضحة حسب الشكل التالي:

الشكل رقم(1-12): نموذج kolb و fry للتعلم التجريبي



المصدر: (هاملي و وحوو، 2022، صفحة 32)

من خلال الشكل السابق يتضح أن التعليم التجريبي هو تعلم فردي يضمن تحويل تجارب الأفراد إلى معارف، يفترض وجود علاقة مزدوجة بين المعرفة والخبرة المكتسبة وعليه فالتعليم يتحقق من خلال تجارب جديدة، إن هذه العلاقة المتبادلة توضح مراحل هذا النوع من التعلم بداية بالمرحلة

الأولى (التجارب الواقعية والملموسة)، والتي تقوم على مساهمة الفرد في عملية التعلم، أما المرحلة الثانية تتمثل في (الملاحظة الدقيقة) وتتعلق بنظرة الفرد وردة فعل اتجاه التجارب المكتسبة، المرحلة الثالثة (تركيب المفاهيم) تبين الطريقة التي يتم من خلالها الفهم بواسطة قواعد محددة من أجل تعميم الوضعية التي يحصل عليها، وأخيرا مرحلة التجارب الفعلية تسعى لتأكيد النموذج التجريبي الجديد.

- التعلم التراكمي:

التعليم المقاولاتي هو عملية مستمرة وتراكمية نتيجة ما تعلمه الفرد في فترات سابقة، فكل شخص يدخل في عالم المقاولاتية يجب أن يكون مالك لرصيد معرفي كافي لمساعدته على اكتساب المزيد من المعارف من الفعل المقاولاتي، فالمعارف المكتسبة نتيجة خبرات سابقة هي مصدر لدعم التعلم المقاولاتي من خلال تعزيز القدرات الفردية لتوليد واكتساب معارف جديدة، لقد اقترح مفهوم لدرجة الاستعداد للمقاولاتية من خلال توفر واكتساب العديد من المهارات والقدرات الواجب توفرها في رواد الأعمال، والإضافات الممكن تقديمها وعليه فالمعارف المكتسبة من التجارب السابقة لديها القدرة على تعزيز الذات مما يسمح لعملية التعلم بالتجديد من خلال اكتساب المعارف الجديدة.

يرى أن (PLITIS; 2005) أن تحديد نوع المهارات المقاولاتية التي يتم تطويرها يتم من خلال نوع الخبرة المكتسبة سابقا، وبالتالي تؤثر على مستوى إعداد رواد الأعمال، كما حدد ثلاث أنواع من الخبرة الممكن تحويلها إلى معارف مفيدة وتتمثل أساسا في:

- التجارب المقاولاتية السابقة: والتي يمكن لرواد الأعمال من خلالها اكتساب معارف ضمنية والتي تدعم عمليات اتخاذ القرار خصوصا في ظل محيط متسم بعدم التأكد؛
- التجارب التسييرية: والتي تدعم فرص الحصول على المعلومات الملائمة وكذلك اكتساب المهارات المقاولاتية بما يسهم في تعزيز قدرات المقاول على مواجهة المتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال المحيطة مثل: القدرة على التفاوض، القدرة على اتخاذ القرار الأمثل، وكذلك الاتصال، تتيح الخبرة في هذا القطاع تقليل حالات عدم اليقين المتعلقة بالمشروع والسوق والتكنولوجيا.
- التجارب الحاصلة في القطاع الذي ينشط فيه المقاول: تسمح لرائد الأعمال بتقليص درجة عدم التأكد المرتبط بمشروعه من خلال معرفته بظروف السوق والمستوى التكنولوجي الذي تنشط فيه المؤسسة.

إن تحقيق فعالية التدريب والأهداف المرجوة من برامج التعليم والتدريب المقاولاتي يحتاج إلى العديد من العناصر والمتمثلة أساسا في (لفقير، 2018، صفحة 88):

- التطبيقات العملية: من خلال توفير الفرص للطلبة المتدربين ليتمكنوا من تحقيق وتطبيق ما تعلموه من معارف ومهارات.
- التركيز والانتباه: أي على المتدربين استخدام تركيزهم وانتباههم لاستعمال كل ما هو جديد من المعارف والمعلومات للاستفادة منها في مجال أعمالهم.
- الحافز التدريبي: الإسهام في إقناع المتدربين بتحقيق وتلبية احتياجاتهم الازمة من زيادة المعارف واكتساب مهارات جديدة تثير رغباتهم وتجعلهم قادرين على تلقي المعلومات بكل دقة واهتمام لتسهيل عملية نقل المعارف والمهارات بكل سهولة.
- الوسائل التدريبية: تعمل على تسهيل عملية نقل المعلومات والخبرات إلى المتدربين وتنمية مهاراتهم الازمة والمخطط لها في برنامج تدريبي.
- القائمون بالتدريب: لهم دور كبير في نجاح فعالية التدريب، فهم مصدر المعرفة ومكلفون بتقديم وإيصال المعارف والمهارات إلى المتدربين.
- وعليه فنجاح العملية التعليمية والتدريبية تتوقف على دقة تحديد الاحتياجات التدريبية، حتى يتحقق للتدريب فعاليته، مع المحافظة على أهمية الكفاءة كونها شرط أساسي من شروط قيام الفعالية لضمان نجاح العملية التدريبية.
- إن برامج التعليم والتدريب المقاولاتي لا تعتبر حلول سحرية لمعالجة البطالة أو تعزيز الابتكار ولكنها قد تؤدي إلى تغيير ايجابي في المهارات الاجتماعية والتقنية والمعارف، إضافة إلى تغييرات في الأنشطة تتمثل أهم عوامل نجاح البرنامج التعليمي والتدريبي في (عمار، 2013، الصفحات 38-39):
- تخصيص تصميم البرامج التدريبية وفقا للاحتياجات سوق العمل الفعلي؛
- إنشاء نظام مناسب للمكافآت والحوافز لتعزيز الأداء والمشاركة؛
- تصميم البرامج بطريقة تعزز حل المشكلات وتشجيع المشاركين على التحفيز والإبداع؛
- توفير ردود فعل فورية حول أداء المتدربين لتحديد نقاط القوة والضعف واتخاذ التدابير الازمة؛
- توفر الخبرة والمعرفة المطلوبة في مجال التدريب؛
- توفر الإدراك لدى المدرب لاحتياجات المتدرب ورغبته؛
- توفير المكافآت والحوافز المناسبة لتحفيز المتدربين؛
- توفير المعدات والبيئة الملائمة للتعلم والتدريب؛
- تعزيز الحماس والرغبة لدى المتدربين؛
- قدرته على مواجهة الآخرين؛

- توفر المهارات القيادية من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم للبرنامج والمتدربين؛
- القدرة على التفكير الإبداعي في مجال تخصصه ومحاولة تطبيق الأفكار بطرق علمية؛
- ضرورة توفر حد أدنى من المعلومات والخبرات اللازم تزويدها للمتدربين؛
- تحديد الأهداف طبقاً لنوع الأداء المطلوب؛
- تخطيط وتصميم البرنامج بشكل يتناسب مع خبرات وخلفيات الأفراد المتدربين؛
- تخطيط البرنامج ليجري بشكل متدرج في عملية التقدم والتطوير؛
- خلق الظروف التنظيمية التي تساعد على التعلم من خلال ربط السلوك المتوقع بالمعايير التنظيمية؛
- اختيار طرق تدريبية متنوعة قدر الإمكان؛.
- توفير المساعدات والتسهيلات الخاصة للمتدربين الذين يعانون من بعض صعوبات التعلم.

2.4.3.1. تقييم برامج التعليم والتدريب المقاولاتي

تلعب برامج التدريب وتطوير رواد الأعمال دوراً كبيراً في التنمية الاقتصادية، وتعتمد على التفكير في تغيير المواقف الأفراد من خلال تطوير مهاراتهم، يتم تقييم تأثير برامج التدريب المقاولاتي باستخدام مجموعة متنوعة من المؤشرات والتي قد تصنف إلى ثلاث فئات: مؤشرات ممارسات الأعمال، مؤشرات أداء الأعمال، والمؤشرات النفسية، يجب أن تتكيف مؤشرات النجاح لتتناسب مع أهداف البرنامج والفئة المستهدفة (Gunawardana & Bandara, 2021, p. 76).

تعد برامج التعليم والتدريب من الاستراتيجيات الأساسية في خلق فرص العمل خاصة في الدول النامية، إن تقييمات هذه البرامج مقيدة بالعديد من الاختلافات والمتمثلة أساساً في محتوى البرنامج، والفئات المستهدفة، ومدة التكوين، إضافة إلى تنوع البرامج، بالنظر إلى هذه الاختلافات قد يكون من الصعب مقارنة نجاح برنامج تدريبي فمثلاً إذا كان البرنامج التدريبي موجه لفئة النساء يجب أن يحتوى التدريب على المهارات والإرشادات للمساعدة على العوائق الاجتماعية التي قد تؤدي إلى عدم مشاركتهم في سوق العمل عادة ما تستخدم البرامج الموجهة إلى النساء إلى تضمين مؤشرات النفسية لزيادة الثقة بالنفس واتخاذ القرار (Ismail, 2018, p. 3).

تطور الاهتمام ببرامج المقاولاتية في جميع أنحاء العالم، والجدل قائم حول ما إذا كان يجب تقديم هذه البرامج مبكراً أي في التعليم الابتدائي، أو على مستوى الجامعات وقد تم تنفيذ العديد من المبادرات لتسريع نمو الأعمال وتعزيز روح المبادرة (Ferdilan, Dhewanto, & Rustiadi, 2021, p. 110).

ووفقاً لـ Dyer فإن التعرض المبكر للتعليم والتدريب المقاولاتي يعتبر فعالاً ويساهم في زيادة الاهتمام بالعمل الخاص، ويقوي الثقة بالنفس وتوجيه الطلبة لبدء مشروع، وهو ما أكدته Izquierd&

buelins من خلال تشجيع الطلاب على أن يصبحوا نشطين ومنحهم الفرصة للحصول على مواقف واقعية تمكنهم من التوجه إلى إنشاء مشاريع.

إن تقييم البرامج التدريبية يتطلب توفر مجموعة من المعايير الأساسية المعتمدة وقد تتمثل في أربع أنواع من معايير نجاح البرامج التدريبية (الفقير، 2018، صفحة 85):

- معيار رد الفعل: يقيس هذا المعيار انطباعات المتدربين، كما يعمل على تقدير قيمة البرنامج وأهميته ومقدار ما تلقوه من تعليم ومدى إعجابهم بالمشاركة في البرنامج، وذلك من خلال استخدام ردود فعل المتدربين الذين حضروا للبرنامج التدريبي كأساس لتقييم فعالية هذا البرنامج، وقد يتم تحقيق ذلك من خلال نموذج استبيان يشمل أسئلة تتعلق بمدى الاستفادة من البرنامج، وأي من المناهج تعتبر ذات فائدة وأيها أكثر صعوبة وأو الأكثر سهولة.

- معيار التعلم: يعمل على قياس مقدار التعلم المتحقق نتيجة المشاركة في البرنامج التدريبي، وقد يتم استخدام الامتحانات لتقييم كمية المعلومات المحتفظ بها من هذا البرنامج.

- المعيار السلوكي: قياس مقدار ما تعلمه المتدرب من أنماط سلوكية جديدة ليس عن طريق الاختبارات ، وبدأ في استخدامها أو إظهارها في مجال العمل بعد انتهاء البرنامج التدريبي، ويتم القياس بمقارنة السلوك الحالي مع السابق قبل تنفيذ البرنامج التدريبي ورصد مقدار التغير في سلوك الأفراد.

- النتائج: وهذا من خلال قياس فعالية التدريب في زيادة الإيرادات أو تقليص النفقات أو روح العمل، ويتم التقييم من خلال مقارنة السجلات قبل وبعد التدريب.

خلاصة:

- حاولنا في هذا الفصل تسليط الضوء على برامج التعليم والتدريب المقاولاتي الموجهة لتثقيف وتدريب الطلبة للمشاركة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال إنشاء مشاريع جديدة.
- تناول المبحث الأول نظرة تحليلية للإنتاج العلمي لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي خلال الفترة من 2012-2022، وقد تم الاعتماد في التحليل الببليومتري لـ 686 دراسة مدرجة في Scopus على عدة مؤشرات (الاقتباس والتأليف والتواجد المشترك)، لتحديد التطور الزمني للمنشورات، تحليل الباحثين والبلدان الأكثر اقتباس لمعرفة التوجهات المستقبلية لموضوع البحث.
- خصصنا المبحث الثاني لاستعراض التطور التاريخي للتعليم والتدريب المقاولاتي منذ بدايته في 1938، ثم تم عرض المفهوم النظري كمقاربة تعليمية تقوم على تطوير مهارات ومعارف الطلبة. وفي الأخير تطرقنا إلى أهمية وأهداف التعليم والتدريب المقاولاتي في خلق الوعي للخريجين بأن هناك طريقة بديلة للتوظيف.
- في المبحث الأخير تم استعراض استراتيجيات برامج التعليم والتدريب المقاولاتي، وتصنيفها إلى برامج التعليم المقاولاتي الأكاديمية، برامج التدريب ومدى فعاليتها، ثم في المطلب الأخير تقييم برامج التعليم والتدريب المقاولاتي.

الفصل الثاني

" الإطار المفاهيمي لجودة الخريجين "

* تمهيد

1.2 مدخل عام للجودة في التعليم العالي.

2.2 المقاربة النظرية لجودة الخريجين.

3.2 دوافع توجه خريجي الجامعة نحو المقاولاتية.

* خلاصة

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي لجودة الخريجين

تمهيد:

تعتبر مؤسسات التعليم العالي المصدر الأساسي المنتج لرأس المال البشري الكفاء والمدرّب القادر على خوض غمار المقاولاتية للمساهمة في التنمية الاقتصادية والتطور التكنولوجي المحلي والعالمي، ومن هنا تكمن أهمية التعليم العالي في مخرجاته ليس فقط من حيث الكم (عدد حاملي الشهادات، عدد الأبحاث) بل نوعية هذه المخرجات (الخريجين المؤهلين، وأبحاث تخدم المجتمع)، وعليه أصبحت الحاجة ملحة إلى فحص جودة عملياتها وكان مصطلح ضمان الجودة سبيل لتحقيق أغراضها. إن تحقيق جودة الخريجين يكون بالتوفيق بين مخرجات التعليم وسوق العمل، وتبذل المؤسسات الجامعية مجهودات كبيرة لتطوير العملية التعليمية ومواجهة التحديات التي يفرضها عالم معلوماتي سريع التغيير، ويتطلب منها أن تكون قادرة على التطور وفقا لما تقتضيه المتغيرات الخارجية، فالجودة هدف متحرك يصعب تحقيقه ويستلزم تحسينه المستمر فما هو اليوم يتسم بالجودة غدا تقليدي بفعل المعرفة.

تعد الجامعات أداة لتكوين الموارد البشرية، لذلك كان لزاما عليها أن تكون متكاملة وواعية لتلبية احتياجاتهم وتطلعاتهم، من خلال مجموعة من العناصر والمتمثلة في جودة اللوائح والتشريعات المنظمة للجامعات، جودة الإدارة الجامعية، البنية التحتية وجودة المباني، جودة أعضاء هيئة التدريس ومستوى كفاءتهم التدريبية، جودة البرامج والمناهج الدراسية، لتحقيق المهام والأهداف التنظيمية، كما أن الحرية الأكاديمية أمر بالغ الأهمية لتوفير التميز الأكاديمي وضمان جودة التعليم العالي، وعليه تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

- المبحث الأول: مدخل عام للجودة في التعليم العالي؛
- المبحث الثاني: المقاربة النظرية لجودة الخريجين
- المبحث الثالث: دوافع توجه خريجي الجامعة نحو المقاولاتية

1.2. مدخل عام للجودة في التعليم العالي

إن نجاح تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي تستلزم إعادة النظر في استراتيجياته وأهدافه، وتحسين كيفية استثمار أعضاء هيئة التدريس بكفاءة وفعالية، و النهوض بجودة المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية من حيث المحتوى والأهداف المبرمجة، والتأكد من مدى توافقها مع متطلبات السوق، إضافة إلى تلبية حاجات الطلاب من خلال خلق ظروف مواتية للإبداع والابتكار مما يؤدي إلى تطوير القدرات والمهارات وارتفاع قيمة الأعمال التي تقوم بها الجامعة.

1.1.2 مفهوم الجودة في التعليم العالي

إن الجودة في التعليم العالي تحظى باهتمام كبير وهذا راجع إلى العولمة والاقتصاد القائم على المعرفة، فالتعليم الجامعي له دور فعال في تقدم المجتمع، من خلال تنمية وإعداد كوادر وطاقات بشرية علمية وثقافية، والقيادات الفكرية في مجالات التعليم المختلفة التربوية والعلمية والمهنية.

1.1.1.2 تعريف الجودة في التعليم العالي

تعتبر الجودة مصطلح اقتصادي ظهر نتيجة التنافس بين الدول المتقدمة، يهدف إلى تلبية احتياجات الزبائن وكسب ثقة السوق، وعليه سنقوم بتعريف الجودة قبل التطرق إلى مفهوم الجودة في التعليم العالي.

إن المفهوم التقليدي للجودة يرتبط بفكرة تقديم منتج أو خدمة مميزة وخاصة، والتي تمنح مكانة كبيرة للمستخدم، ويتم وضع معايير عالية للغاية للإنتاج والتسليم والعرض ويمكن تحقيقها بتكاليف كبيرة ومما يجعلها مميزة عن باقي المنتجات (Green, 1994, p. 25).

أما الجمعية الأمريكية للجودة فقد عرفتها: "المعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق الرفاهية والتطوير، وتعزيز معايير الأمن والسلامة للمنتجات (الطلاب) للاستخدام العام" (Abbas, Kumari, & Waleed, 2021).

عرفت المنظمة الدولية للمعايير الجودة : أنها الخصائص الكلية لكيان (نشاط أو عملية أو سلعة أو خدمة أو منظمة أو نظام أو فرد أو مزيج منها، التي تنعكس في قدرته على إشباع حاجات صريحة أو ضمنية، في مختلف العمليات المؤهلة لإخراج أي عمل كان في صورة محسنة ومتقنة لدرجة عالية (مهيبل وحديد، 2008، صفحة 216).

عرفها جوران: هي الملائمة للاستخدام أي كلما كانت الخدمة أو السلعة ملائمة للاستخدام كلما كانت جيدة، بينما Deming يرى بأنها درجة التميز الذي يمكن التنبأ به من خلال استعمال معايير أكثر ملائمة وأقل تكلفة (مرداسي، 2010، صفحة 24).

وفي التعليم العالي ظهر مفهوم الجودة في 1980 ولا يوجد تعريف موحد متفق عليه في الأدبيات، فيقصد بها التميز أو الأداء الاستثنائي (Wissam & Chahed, 2020, p. 21). وتحقيق رضا وجودة الخريجين وأصحاب العمل (Gulden et al, 2020, p. 2) ،

كما يمكن تعريفها بأنها إستراتيجية إدارية مستمرة التطوير تنتهجها الجامعة معتمدة على العديد من المبادئ، وذلك من أجل تخرج مدخلها الرئيسي وهو الطالب على أعلى مستوى من الجودة من كافة جوانب النمو العقلية، والنفسية والاجتماعية، والخلقية، وهذا بغية إرضاء الطالب بان يصبح مطلوباً بعد تخرجه في سوق العمل وإرضاء كافة أجهزة المجتمع المستفيدة من هذا المخرج (هوارى، 2019، صفحة 71)

عرفها مؤتمر اليونسكو للتعليم: مفهوم متعدد الأبعاد يضم كل وظائف التعلم والأنشطة من: المناهج الدراسية، البرامج العلمية، الطلاب، المباني، المرافق والأدوات، توفير الخدمات للمجتمع المحلي والتعليم الذاتي الداخلي (بختي، 2022، صفحة 148).

جودة التعليم العالي حسب Robert Birnbaum هي مفهوم يقوم على عدة أبعاد أساسية: البعد الفردي (مساهمة مؤسسات التعليم العالي في تكوين الكفاءات البشرية من خلال الخدمة التعليمية الموجهة للطلاب)، والأهلية (يجب على مؤسسات التعليم العالي أن تستوفي المعايير التعليمية والدولية، بناء على تقييمات الخبراء الأكاديميين) (Yahiaoui, Chergui, Aissaoui, & Brika, 2022, p. 2).

عرفها سيمان فيصل المحجوب: تحقيق مجموعة من الاتصالات بالطلبة بهدف إكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكنهم من تلبية توقعات الأطراف المستفيدة (المنظمات) (مسعودة، 2019، صفحة 130)

عرفها عبد الجليل التميمي: بأنها مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي أن تشمل عدة وظائف التعليم وأنشطته، المناهج الدراسية، البرامج التعليمية، البحوث العلمية، الطلاب، المباني، المرافق والأدوات، توفير الخدمات للمجتمع المحلي، تحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها دولياً (مسعودة، 2019، صفحة 130).

حسب (إيثار عبد الهادي، 2007)، تنعكس في القيمة المضافة في التعليم، تجنب الانحرافات في العملية التعليمية، التفوق في التعليم، الموائمة للغرض، مواءمة المخرجات التعليمية للاستخدام، تلبية أو التفوق على توقعات الزبون في التعليم (زكرياء، 2022، صفحة 287).

كما تعرف على أنها: ذلك النظام الذي يتم من خلاله تفاعل المدخلات (الطلبة، الأساليب، الأجهزة) لتحقيق مستوى عال من الجودة، بحيث يقوم الأفراد بأداء العملية التعليمية بشكل فعال ويعملون على التحسين المستمر لجودة المخرجات (الخريجين من الكوادر المتخصصة)؛ وذلك لتلبية الحقيقة لمتطلبات سوق العمل (مؤسسات التي تقوم بتوظيف الخريجين)(بختي، 2022، صفحة 148).

كما عرفها Astin على أنها عملية مستمرة تتضمن فحصاً لمساهمة المؤسسة التعليمية في التطور الفكري والشخصي للطلاب، وتعتمد وكالات التصنيف على المدخلات والمخرجات (Kundu, 2016, p. 20).

كما تعرف جودة التعليم العالي: مدى تحقق أهداف البرنامج الجامعي (الخطط الدراسية) في مخرجاته (توافر الخصائص المعرفية والمهارية في الخريجين إضافة إلى جودة عناصر تقديم الخدمة التعليمية) بما يحقق رضا المستفيدين (الطالب الجامعي) (بلخضر، 2018، صفحة 176).

أما بالنسبة لـ dian green; leeharvey فقد وجد أن جودة التعليم العالي تأخذ خمس تعاريف(شرقي، 2016، الصفحات 21-22):

الجودة بمعنى التميز: أي أن هدف مؤسسات التعليم العالي والهيئات الأكاديمية دائماً التميز، وخاصة تحقيق نتائج مميزة وأفضل من الآخرين، في حالة أن معايير التميز لا يمكن بلوغها فيكون هذا التعريف أكثر صرامة وشدّة.

الجودة بمعنى انعدام الأخطاء: يقصد بالجودة الخلو من الأخطاء، ولكن تحقيق ذلك يبقى نسبي ولا يمكن بلوغ درجة الكمال.

الجودة بمعنى الملاءة للأهداف: يعني المطابقة للمواصفات، زبائنها ويتم تحقيق ذلك في مؤسسات التعليم العالي إذا تحددت هذه المواصفات بدقة على اعتبار أن هناك جماعات متعددة من الزبائن لهذه المؤسسات.

الجودة كقيمة نقدية: يرتبط هذا المفهوم في مؤسسات التعليم العالي بالكفاءة والفعالية أو مدى تحقيق هذه المؤسسات لأهدافها والاستجابة لتطلعات زبائنها بأقل تكلفة وقيمة.

وعليه فالجودة في التعليم تعني القدرة على تأهيل الطلبة بالجامعات وتزويدهم بالمعارف والمهارات والخبرات اللازمة أثناء حصولهم على دورات التعليم والتدريب لإعدادهم ليكونوا خريجين جامعيين قادرين على تحقيق أهدافهم وأهداف المجتمع التنموية، أي إمكانية المؤسسات التعليمية على تكوين منتج تعليمي جيد.

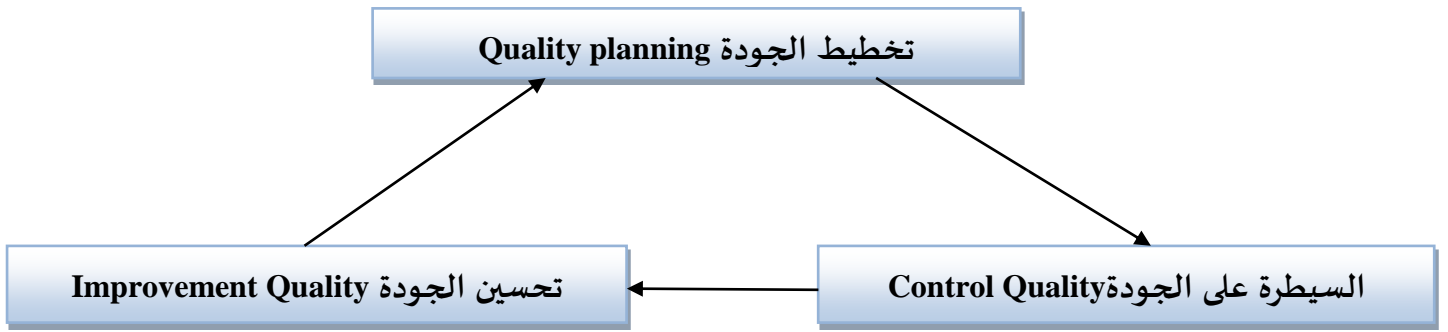
- يمكننا توضيح دلالات مفهوم الجودة التعليمية من منظور النماذج العالمية للجودة والتميز وهيئات الاعتماد الإقليمية والدولية وتتمثل في (سلمى، 2022، صفحة 774):
- تحقيق رضا الطالب والوفاء بحاجات المجتمع ومتطلباته؛
 - التركيز على تخريج كوادر بشرية تمتلك مهارات الازمة للتعامل الفعال مع مستجدات عصر العولمة والتكتلات الاقتصادية؛
 - تصميم العمليات والبرامج والمناهج التعليمية بأبعاد وخصائص الجودة، والتركيز على التحديد الدقيق لادوار ومهام كل طرف في العملية؛
 - أن يكون الطالب قادر على حل مشكلات من خلال تطبيق معارفه، فالبرامج التعليمية والتدريبية الجيدة تمكن الطلبة من مواجهة المواقف المختلفة التي يتعرض لها.
 - المساهمة في حل المشكلات التي تعيق العملية التعليمية.
 - الاعتماد على مبدأ المقارنة المرجعية لمعرفة مدى التقدم والتحسين في برامج الجودة قياسا بالجامعات المتماثلة.

2.1.1.2 المفاهيم الأساسية للجودة في التعليم

- تحسين الجودة:

- أصبح الاهتمام بتحسين جودة الخدمة في مؤسسات التعليم العالي مطلب ضروري من أجل التفاعل مع متغيرات عصر يتسم بالتسارع المعرفي والتكنولوجي، وكذلك الوفاء باحتياجات المجتمع من الخريجين الكوادر القادرين على المنافسة.
- تحسين الجودة (Improvement Quality) هو عبارة عن الأعمال المتخذة عبر المؤسسة لزيادة فاعلية الأنشطة والعمليات ويهدف مردودها لتحقيق فوائد إضافية للمؤسسة ولزبائنها، وقد حدد "جوران" ما يسمى بثلاثية الجودة وقسمها إلى ثلاث مراحل:

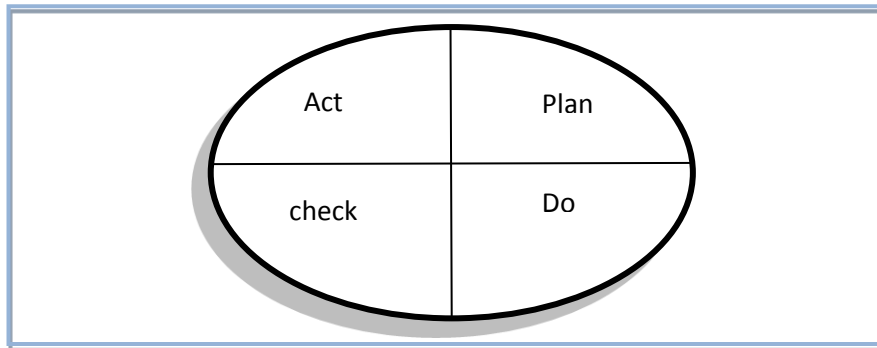
الشكل رقم(1-2):مراحل إدارة الجودة



المصدر: (العلي، 2008، صفحة 67)

من خلال الشكل يظهر أن جوران أعطى أهمية كبيرة للجوانب الادارية في إدارة الجودة، مثل التخطيط والتنظيم والرقابة، كما أكد على أهمية تأكيد مسؤولية الادارة في تحقيق الجودة، وأهمية وضع الأهداف المحددة (التخطيط)، والضبط والتحسين المستمر للجودة. كما قدم Deming أب الجودة العديد من الإسهامات، تخصص في الإحصاء ثم انتقل إلى اليابان لتجسيد أفكاره في منظمات، ومن أهمها استخدام الأساليب الإحصائية للرقابة على الجودة، حيث قام بابتكار أسلوب التحسين أو دائرة ديمينغ (PDCA) كما يلي:

الشكل رقم(2-2): دائرة ديمينغ



المصدر: (مجيد و الزيدات، 2007، صفحة 36)

من خلال الشكل السابق يعتبر أن التحسين عبارة عن عملية تغيير تنطلق من التخطيط ثم التنفيذ ثم التقييم وصولاً إلى التحسين

Plan: السماح بالتخطيط لأي تحسين نرغب في إضافته؛

Do: تنفيذ الخطة مع تطبيق التغييرات واكتشاف الأخطاء وتحديد أسبابها؛

Act: تقييم النتائج والتأكد أن الفكرة صحيحة وقابلة للتطبيق؛

Check: إذا حققت العملية تحسين مستمر تطبيق الحلول بشكل واسع مع تكرارها باستمرار للمحافظة على مستويات الجودة المطلوبة.

كما أن مصطلح التحسين المستمر يرتبط بالمصطلح الياباني (keizen)، والذي يقسم إلى جزأين: Kai وتعني التغيير، و Zen وتعني نحو الأفضل مع ضرورة تضافر الجهود بين كل القائمين على المنظمة من أجل تحقيق التحسين المطلوب.

- ضمان الجودة في التعليم العالي

عرفتها منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة بأنها: المراجعة المنهجية للبرامج التعليمية لضمان الحفاظ على مستويات مقبولة من التعليم والمنح الدراسية والبنية التحتية (نذير و عثمانى، 2020).

كما عرفت لجنة ضمان جودة التعليم العالي: فحص إجرائي نظامي للمؤسسة وبرامجها الأكاديمية قصد قياس المنهجية من حيث مناسبة الترتيبات المخططة لتحقيق أهدافها، والتطبيق من حيث توافق الممارسة الفعلية مع المؤسسة بالتعلم والتحسين من خلال تقييمها الذاتي للترتيبات والطرق والتنفيذ والنتائج (طواهرية، 2018، صفحة 156).

عبارة عن أسلوب لوصف جميع الأنظمة، الموارد والمعلومات المستخدمة من طرف مؤسسات التعليم العالي، للحفاظ على مستوى الجودة وتحسينها، وهي وسيلة لمراقبة الحكومات لما يجري داخل مؤسسات التعليم العالي ومدى استجابتها للجمهور الخارجي وخاصة القطاع الخاص.

يقصد بضمان الجودة " مصطلح عام يمثل عملية دائمة ومستمرة هدفها تقييم (قياس، رقابة، تحقيق، تحسين) جودة الخريجين أو مؤسسات أو برامج التعليم العالي (شرقي، 2016، صفحة 28):.

إن العديد من المؤسسات التعليم العالي تعمل على تبني الجودة من أجل تحقيق أغراضها والرفع من مستواها إلى مستوى أحسن، تتمثل الأسباب الأساسية للحاجة لضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في (مهيبيل و حديد، 2019، الصفحات 217-218):

- اقتناع المسؤولين في الحكومات أن النجاح الاقتصادي يتطلب قوى عاملة جيدة الإعداد وذلك من خلال البرامج التعليمية والتدريبية ذات الجودة العالية في مؤسسات التعليم العالي؛
- تدني مستوى خريجي التعليم العالي وضعف أدائهم كأثر من آثار ضعف المحتوى العلمي المقدم لهم؛
- الحاجة إلى تعزيز ثقافة جامعية مؤيدة للتطوير والتحديث؛
- الحاجة إلى التكامل والانسجام بين المستويات المختلفة (هيئة التدريس، الإدارة الجامعية، الطلاب) في المجتمع الجامعي.

- المحافظة على سمعة مؤسسات التعليم العالي في ضوء العملية التعليمية والمعايير المسطرة؛
- تحقيق درجة عالية من المحاسبة العامة، لإشباع حاجات كل طالب والأفراد العاملين؛
- إعلام الطالب بأحقيقته في عملية الاختيار وخاصة في ضوء تنوع مجالات الدراسة (منحه فرصة لاختيار تخصصه)؛
- مساعدة الموظفين على صنع القرار المتعلق بالعمل، وهذا من خلال المشاركة وطرح الحلول والبدائل المناسبة.
- كما يعمل نظام الجودة على تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي، ويؤثر على ما يعرف بـ BIG THREE وتمثل في الأنشطة المختلفة لمؤسسة التعليم العالي: الإدارة والتدريس والبحث.

2.1.2 أبعاد الجودة في التعليم

- تسعى مؤسسات التعليم العالي إلى تقديم خدمات ذات جودة عالية، وقد تباينت آراء الباحثين الذين حددوا الأبعاد الأساسية للجودة في مؤسسات التعليم العالي.
- في هذا السياق أشار Grönroos في دراسته إلى أبعاد جودة الخدمة التعليمية وقد تم حصرها في عشرة أبعاد يمكن تلخيصها كما يلي: الاعتمادية، الاستجابة، الكفاءة، الاقتراب، المجاملة، الاتصال، المصدقية، الأمان، فهم الزبائن، الملموسية (Pedro, Mendes, & Lourenço, 2018, p. 168).
- الاعتمادية (Reliability): يقصد بها مدة قدرة المؤسسات التعليمية على الوفاء بخدماتها بالدقة المطلوبة، وفي المواعيد التي وعدت بها عملائها وذلك من خلال (هندة، 2017، صفحة 107):
- مدى التزام إدارة الجامعة بتحسين المناهج الدراسية وطرق التدريس؛
 - مدى التزام إدارة الجامعة والأقسام العلمية بتقديم التدريب العلمي والميداني للطلاب؛
 - مدى التزام إدارة الجامعة بتقديم الخدمات التعليمية (المحاضرات)، بالوقت المعلن عنه؛
- إن تقديم الخدمات التعليمية بدرجة عالية من الاعتمادية ينعكس بفعالية على الأداء الجامعي، مما يسمح بتكوين خريجين مؤهلين لأداء وظائفهم بجودة عالية.
- الاستجابة (Responsiveness): يركز هذا البعد على تحقيق الاستجابة العالية للتغيرات الحاصلة في بيئة المؤسسات التعليمية، وذلك يتطلب امتلاك المرؤنة الكافية للاستجابة لهذه التغيرات من خلال معرفة احتياجات سوق العمل، التعبير في منظومة التطور الاقتصادي والاجتماعي من جهة، والتركيز على تحقيق الاستجابة الداخلية من جهة أخرى وذلك من خلال (هندة، 2017، صفحة 108):
- قيام الكادر الأكاديمي والموظفين بإرشاد الطلاب وتقديم خدمات فورية؛
 - تعاون كل إدارات الجامعة للرد على استفسارات الطلبة؛
 - التزام العاملين وهيئة التدريس بتقديم المساعدات والاستجابة الفورية لمطالب العملاء؛

- تقديم حل للمشكلات التي يتعرض لها الطلبة داخل الجامعات :
- الكفاءة (Competence) : الطالب يختار المؤسسة التعليمية التي توفر الخدمات بكفاءة وفعالية وتتفوق على المؤسسات التعليمية الأخرى، تحقق الجامعة هذا البعد من خلال توفير المهارات والخبرات الأكاديمية والإدارية بمستوى عالي من الجودة، من خلال توفير الكادر أكاديمي مؤهل تأهيل عالي ويمتلك المعرفة الكافية التي تمكنه من بناء خريجين بجودة عالية يملكون مهارات تؤهلهم للتوجه الوظيفي.
- الاقتراب (Access): يتمثل في مدى وجود طاقم متخصص يعمل على توجيه الطلبة وتقديم النصائح والإرشادات.
- المجاملة (Courtesy): تساهم المواقف الإيجابية بين الطلبة وهيئة التدريس في تعزيز التفاعل الايجابي وتقديم الخدمة التعليمية بجودة عالية من خلال التعامل الحسن في الجامعة. (Owlia & Aspinwall, 1996, p. 18)
- الاتصال (Communication): يتيح الاتصال بين الكادر التدريسي إلى مناقشة وتحليل وإدراك وفهم كل ما يتعلق بالطالب، من مقترحات، مشكلات، كما يسمح للطالب بتقديم آرائه، وأفكاره، ومنه توفير التغذية العكسية التي تسمح بتطوير وتحسين العملية التعليمية، والبرامج والمناهج مما يؤدي إلى تعزيز مستوى فاعلية المخرجات الجامعية.
- المصداقية (Credibility): يقصد بها قدرة المؤسسة على توفير خدمة تعليمية ذات جودة، من خلال الوفاء بالتزاماتها وتعهداتها للطالب، فكلما كانت سمعة المؤسسة جيدة من خلال التميز الإداري وأعضاء هيئة التدريس، وبرامجها الرائدة أدى ذلك إلى زيادة إقبال الطلبة عليها، وتبرز المصداقية من خلال تلبية وعودها المقدمة للطلبة (حواس، 2016، صفحة 232).
- الأمان (Security): لتحقق مؤسسات التعليم العالي هذا البعد بكفاءة ينبغي عليها أن تخصص طاقم متخصص، من خلال قدرة موظفي الجامعة لإثبات الكفاءة والثقة، والاحترام والمصداقية والأمن (حواس، 2016، صفحة 233).
- فهم الزبائن (Understanding customers) : لتحقيق هذا البعد لابد من فهم احتياجات الطلبة الجامعيين من منظورين الأول من جهة الطلبة والثاني من جهة سوق العمل، ومن هنا يبرز دور المؤسسة التعليمية في التأثير على خريجها والمجتمع وإظهار الحاجات الحقيقية التي تخدم الطالب والمجتمع وتلبي طموحاته المستقبلية.
- الملموسية (Tangibles): هي المظاهر المادية التي تتعلق بخدمات التعليم الجامعي، المختبرات العلمية، الأدوات والوسائل التعليمية المرئية والمسموعة والمكتتبية، مختبرات الكمبيوتر مما يكسب

الطلبة المهارات، الخبرة في استخدام أجهزة الإعلام الآلي مما يرضي رغبات سوق العمل، كما أن هناك مظاهر أخرى تتعلق بخدمات التعليم العالي بصورة غير مباشرة كمطاعم، ومواقف السيارات، الحدائق والنوادي.

العديد من الدراسات تشير إلى أنه تم تجميع الأبعاد العشرة في نموذج الأبعاد الخمسة والمتمثلة في: الاعتمادية، الاستجابة، الضمان، التعاطف، والملموسية، وهي أكثر النماذج استخدام من طرف الباحثين في تقييم جودة الخدمة التعليمية.

إن جودة العملية التعليمية تعتمد على العديد من المؤشرات والمتمثلة في جودة الكادر التدريسي وتأهيله وكفاءته خاصة في مجال تخصصه، استخدام برامج تعليمية رائدة، تحقيق رضا الزبائن (الطلاب) من خلال التحصيل الجيد للمعارف النظرية والتطبيقية والتي تمكنهم من الانتقال إلى الحياة العملية أو الدراسات العليا.

3.1.2 مراحل تطبيق الجودة في التعليم:

إن تطبيق الجودة في التعليم يمر بالعديد من المراحل (مرداسي، 2010، صفحة 27):

- مرحلة التقييم: يتم من خلالها التعرف على الوضع القائم بالمؤسسة سواء من ناحية الإمكانيات المادية أو البشرية والطريقة التي يطبق بها النظام التعليمي ونتائج التحصيل العلمي للطلبة وفعالية العلاقة بين الكلية والمجتمع.
- مرحلة تطوير وتوثيق الجودة: يتم تطوير النظام عن طريق إعداد خطة تطويرية شاملة لاستيفاء متطلبات الجودة بإنشاء دليل الجودة واجراءتها للحصول على نظام الجودة المطلوب.
- مرحلة تطبيق نظام الجودة: يتم تطبيق نظام الجودة بالكلية وأقسامها العملية وحتى وحداتها الإدارية والفنية والتأكد من تطبيق وتنفيذ إجراءات وتعليمات نظام الجودة.
- مرحلة إعداد برامج ومواد التدريب: لمختلف المستويات الإدارية خلال فترة تطبيق النظام، وتوزع المواد على جميع العاملين في الكلية للاطلاع عليها تمهيدا للتدريب عليها.
- مرحلة التدريب: ويتم تدريب مجموعة من منتسبي الكلية على نظام الجودة، وتطبيقاته، ويقوم هؤلاء بتنفيذ التدريب لبقية العاملين ويركز على الطريقة المثلى لإجراء المراجعة الداخلية.
- المرحلة الداخلية: تهدف إلى التأكد من تطبيق الكليات لمتطلبات المواصفات العالمية والتحقق من تفعيلها ميدانيا، وتتم عن طريق فريق عمل في الجامعة المطبقة للنظام.
- المراجعة الخارجية: تقوم الجهة المانحة لشهادة المطابقة بالمراجعة لاستفتاء نظام الجودة لمتطلبات المواصفات واكتشاف حالات عدم المطابقة واتخاذ الإجراءات اللازمة.

- مرحلة الترخيص: ويتم اتخاذ القرار بشأن منح شهادة الجودة العالمية في حالة المطابقة التامة للمواصفات وتدعى شهادة الايزو.

2.2. المقاربة النظرية لجودة الخريجين

يعتبر الطالب أحد أهم مخرجات المؤسسات التعليمية وحتى تضمن الجامعات جودة الخريج يتوجب عليها توطيد العلاقات مع مؤسسات الدولة وأسواق العمل لتوفير فرص العمل، والسعي لتحسين مستواهم على اعتبارهم إنتاج نهائي يمكن من خلاله الحكم على جودة العملية التعليمية.

1.2.2 جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي:

المتخرجون من العملية التعليمية يشيرون إلى الطلاب الذين يحصلون على شهادة جامعية بعد انضمامهم إلى الجامعة، وقد يختلف نوع الشهادة حسب المدة القانونية المطلوبة لاكتساب المعارف والتي تعتمد على شهادة الثانوية وتحديد التخصص، تقدم الجامعة برامج تعليمية وتدريبية في العديد من التخصصات لتأهيل المتعلمين وتمكينهم من التكيف مع البيئة العملية، والمساهمة في تنمية مجتمعاتهم (رتيبة، 2015، صفحة 25).

يعرف محمد الجوهري خريجي الجامعات: بأنهم أولئك الذين أتيحت لهم فرصة التعليم الجامعي في المعاهد العليا متحصلين بذلك في نهاية المسار الدراسي الجامعي على شهادة علمية متخصصة من أجل العمل (فاطمة، 2007، صفحة 24).

الخريجين: هم تلك الفئة الطلابية التي تخرجت من الجامعة بعد أن استكملت تعليمها الجامعي متحصلة على شهادة علمية في تخصص ما مهما كان نوع المؤهل العلمي (الليسانس، الماجستير، دكتوراه) يمكنها من إيجاد عمل (سمايلي، 2015، صفحة 210).

كما يعرف خريجي الجامعة: بأنهم فئة من المجتمع أتيحت لهم فرصة الوصول إلى مرحلة التعليم الجامعي والالتحاق بالمعاهد العليا، وغالبا ما تقف في مواجهة الجيل القديم متبنية شعار التطوير والتحديث والتقدم والتي مرت بسلسلة من المراحل التعليمية منتهية بشهادة علمية ذات مكانة اجتماعية تمكنه من ممارسة مهنة أو عمل معين (فاطمة، 2007، صفحة 24).

تعريف الخريجين: هم الأشخاص المسجلين والذين تم قبولهم في سجلات دائرة القبول في أي كلية أو معهد بالجامعة للعام الدراسي متلا (2020/2021)، وأتموا فصلا دراسيا في البرنامج للحصول على درجة علمية، ومن المتوقع تخرجهم هذه السنة.

المخرج التعليمي: تقدم مؤسسات التعليم العالي برامج تدريبية وتعليمية تهدف إلى إعداد طلبة يملكون مهارات ومعارف وقدرات بحثية وعلمية ليتمكنوا من إنشاء مشاريعهم وخلق مناصب شغل وتوسيع مداركهم وتنشيط خيالهم وإثارة فضولهم، ومساعدتهم على كيفية التفكير وتزويدهم بالمهارات والمعرفة لتحقيق توافق بين مخرجات ومتطلبات سوق الشغل (خامرة، 2018، صفحة 88).

كما يعتبر الخريجون من أهم أنواع المخرجات التي تسعى مؤسسات التعليم العالي إلى الارتقاء بمستواها، ويركز هذا النوع من المخرجات على المعرفة الأساسية والمعلومات التي تشكل البنية التحتية لمستوى الخريجين، كما يرتبط مستوى الخريجين بقدرات الطلبة على متابعة وفهم الأسس والمبادئ المهنية وكذلك فهم وسائل تطبيقها في ميادين العمل، وذلك يتزامن مع توسع المنظور الشامل وتنوع الأدوار وكذلك توسع فكر الخريج ليصبح قائدا ذو منظور استراتيجي واهتمام شمولي بالعمليات والممارسات اللازمة في المنظمة.

من التعاريف السابقة توصلنا أن الخريجين أهم أنواع المخرجات التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى تحسين جودتها، يتركز هذا النوع من المخرجات على تأهيل الطلاب بالمعرفة الأساسية والمعلومات التي تعتبر أساس جودة الخريجين. يستند هذا النوع من المعرفة والمعلومات على عنصرين رئيسيين، هما التمكين والاستيعاب الفعال للحقائق التي تتعلق بأعمال ومؤسسات العمل الأساسية. يشمل ذلك المعرفة المهنية المرتبطة بعمليات تلك المؤسسات.

يعتبر الطالب جوهر العملية التعليمية ينبغي إعطاء أهمية خاصة له، وجودة الطالب يقصد بها تأهيله الذي يمكنه من الانتقال من الثانوي إلى التعليم العالي وإتمام دراسته وحصوله على شهادة مع استيعاب المعارف التي تعكس خريج ذو مستوى جيد

يتنوع خريجي الجامعة حسب تخصصاتهم التي يحتاجها المجتمع للرقى والتنمية وهذا من خلال تطوير مهاراتهم الأساسية، وحتى تتحقق جودة التعليم يجب على الطالب أن يتميز بالخصائص التالية:

- يتمتع بان دفاعية غرضية متكاملة: يجب أن يكون الطالب راغب في التعلم والتكوين والاستفادة مما تعلمه في حياته العلمية والمهنية المستقبلية؛

- أن يقوم بدور المكتشف: يكون قادر على اكتشاف المعلومات والأفكار مهما كان نوعها وعلى مستوى يتناسب مع عقله ونموه الفكري؛

- أن يقوم بدور المحرب: طالب يتعلم بالقيام بإجراء التجارب والمهم أن يكون لديه التجربة والاستكشاف؛

- أن يقوم بدور الباحث: يتعلم بإجراء بحوث علمية بالتفاعل مع المعلم؛
- يقوم بدور المناقش المتفاعل: أن تكون له القدرة على التفاعل مع الآخرين، والمناقشة معهم واقترح حلول المسائل وقضايا معروضة للنقاش؛

من خلال هذه الخصائص تتمكن الجامعات من الحصول على خريجين لهم القدرة على التفكير الحر، والنقد البناء والتحليل المنطقي، والتحليل الإبداعي، والأخذ والرد في القضايا والمسائل (فردى و بلغنامي، 2019، صفحة 270).

2.1.2 أهمية جودة الخريجين:

هناك العديد من المجالات المختلفة والتي تكون فيها علاقة الخريج بالجامعة ذات أهمية كبيرة (Saunders-Smits & Erik, 2012, p. 134):

- التصنيف الأكاديمي: ظهرت فكرة تصنيف الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية، قصد مقارنة الكليات والجامعات مع بعضها البعض، ثم انتقلت إلى العالمية ومن أبرز هذه التصنيفات تصنيف شنغهاي الذي يستخدم انجازات الخريجين لتوضيح أهمية وجود الجامعة؛ فقد أصبحت جودة الخريجين معياراً للتصنيف الأكاديمي للجامعات العالمية من خلال العديد من المعايير والمؤشرات، والمعيار هو المستوى النموذجي المطلوب للأداء؛ تصنيف التايمز، تصنيف QS، تعتبر تصنيفات عالمية وتقوم بنسبة كبيرة على مخرجات الجامعة ومن هذه التصنيفات.

تصنيف شنغهاي (ARWU): يقوم هذا التصنيف على فحص ألفي جامعة في العالم من أصل عشرة آلاف مسجلة في اليونسكو تمتلك المؤهلات الأولية للمنافسة، يعتمد هذا المعيار على جودة الخريجين وقدرتهم على تحصيل جوائز عالمية، وكذا البحث العلمي والنشر في مجالات عالمية، وتحقيق جودة التعليم من خلال حصول خريجي الجامعات على جائزة نوبل وميداليات عالمية أو سمة فيلدز للرياضيات، كما يعتمد على جودة أعضاء هيئة التدريس الحاصلون على جائزة نوبل أو أو سمة فيلدز للرياضيات، أما فيما يخص الإنتاج البحثي فيتم الاعتماد على الأبحاث المنشورة في مجلتي العلوم والطبيعة، وفيما يخص الأداء الأكاديمي يتم تقييمه من خلال الدرجات التي تحصل عليها الجامعة من خلال المعايير الأولى والمتمثلة في نسبة عدد الكوادر الأكاديمية في الجامعة، إنفاق الجامعة على البحث العلمي (رتيبة، 2015، صفحة 28).

تصنيف ويبومتر كس: يهدف هذا التصنيف إلى ضرورة تقديم الجهات الأكاديمية ما لديها من أنشطة علمية تعكس مستواها العلمي المتميز، من أجل مساعدة الطلاب الوافدين لمعرفة سمعة

الجامعة، كما يمكن من خلاله إتاحة الوصول الكترونياً إلى المنشورات العلمية ومختلف المواد الأكاديمية الأخرى.

تصنيف QS: يعتمد هذا التصنيف على جودة البحث من خلال تقييم النظراء للجامعة محل التقييم، توظيف الخريجين من خلال تقديم استبيان لآراء جهات التوظيف، النظرة العالمية للجامعة من خلال التقييم نسبة أعضاء هيئة التدريس والطلبة الأجانب مقارنة بهيئة التدريس وطلبة الكلية، وأيضا من خلال جودة التعليم بحساب معدل عدد الطلبة لكل أستاذ (رتيبة، 2015، صفحة 28).

- سمعة المؤسسة التعليمية: تعمل معظم المؤسسات الأكاديمية على تحسين سمعتها وجذب الطلاب الجدد من خلال امتلاكها لعدة خريجين مشهورين، يظهر نجاح هؤلاء الخريجين في حياتهم المهنية بشكل واضح، مما يزيد الثقة في كفاءة الجامعة، بالإضافة إلى ذلك، يعزز هذا التأثير توثيق الشراكات مع الجامعة، حيث يعتبر شركاءها أن الخريجين الناجحين يشيرون إلى جودة التعليم الذي تقدمه المؤسسة، وتعرف سمعة الجامعة بأنها صورة المؤسسة التعليمية، لها دور مهم في قرار الطلاب المحتملين لاختيار الجامعة، وتلعب سمعة الجامعة في بعض البلدان دور أكثر أهمية عند اختيار طلاب الجامعة مؤسسة التعليم التي يريدون الانضمام إليها (هاشم، 2023، صفحة 22).

- تقييم وتطوير المناهج الدراسية: العملية التي يتم من خلالها الحكم على المناهج التعليمية من حيث المضمون، وأهداف ومحتوى وأنشطة التقييم من حيث طريقة عرض هذه المناهج (الحسن، 2022، صفحة 171)، يتمتع الخريجون بالقدرة على تقييم مدى فعالية دراستهم في حياتهم المهنية مع الإشارة إلى أوجه القصور التي يواجهونها خلال وجودهم في الجامعة.

- التغذية الراجعة: الاستفادة من خبراتهم والمهارات والمعارف التي يحتاجها الخريجون الجدد للنجاح في حياتهم المهنية.

- التواصل وتطوير التعاون بين الجامعة ونظام الأعمال؛

- كما أن الهدف الأساسي لأنشطة الخريجين هو تأمين الاستمرارية المالية والفكرية للمؤسسة التعليمية؛

2.2.2. المؤشرات المطلوبة في خريجي التعليم العالي:

تسعى مؤسسات التعليم العالي للاهتمام بجودة خريجها وقدرتهم على مواكبة الجديد في مجال التخصص والتغيرات التي تطرأ على سوق الشغل، ويستلزم أن يكون الخريج حاصلًا على العديد من

الاتجاهات المعرفية والمهارية للانتقال إلى الحياة العملية في إطار متطلبات السوق ومستلزمات قطاعه العامة والخاصة.

يعد الطالب من المحاور الأساسية في العملية التعليمية، فالجامعة أنشئت من أجل خدمته وهناك العديد من المؤشرات للحكم على جودة الخريج وأهمها انتقاء الطلبة فيجب مراعاة، مدى تأهيله صحيا وثقافيا في عملية الاختيار، حتى يكون قادرا على الاستيعاب والفهم والتفاعل مع الأساتذة، كما تقاس جودته أيضا بمدى قدرته على الإبداع والابتكار والتفوق وامتلاك عقل ناقد والتفكير الإبداعي، والمشاركة في النقاشات، توجد العديد من مؤشرات الجودة التي ترتبط بجودة الطالب الجامعي ومن أهمها: (حنان، 2010، صفحة 121)

- إنتقاء الطلاب: الجامعة التي تقوم بعملية الانتقاء غالبا ما تكون مخرجاتها ذات جودة عالية ؛ وذلك من أجل تحديد مدى استعدادهم علميا وذهنيا، وتتفاوت الجامعات في أساليب القبول فهناك من يعتمد معايير صارمة للحفاظ على الجودة؛

- نسبة عدد الطلاب إلى نسبة أعضاء الهيئة التدريسية: تتوقف جودة التعليم العالي على قدرة أعضاء هيئة التدريس على أداء مهامهم بمستوى أعلى، يجب أن تكون النسبة مقبولة لضمان تحقيق فعالية العملية التعليمية فكلما كان عدد الطلبة قليل كان أفضل في رفع حيوية الدروس، وإتاحة فرص أكبر للمشاركة وتبادل الأفكار؛

- متوسط تكلفة الطالب: تقاس الجودة بمعدل الإنفاق على كل طالب، وكذلك نوعية الإدارة والتوجيه والتحفيز وكل هذا يدخل كعوامل في الإنفاق،

- الخدمات المقدمة للطلاب: تتمثل في الخدمات الإرشادية ومساعدات مالية وصحية؛

- دافعية الطلاب واستعدادهم للتعليم: مدى توفر الدافعية والاستعداد للتعلم وإقبال الطلبة بحماس نحو التعليم، وهي من أهم العوامل لنجاح جودة العملية التعليمية، ويقصد به السعي للمعرفة، وحب الاستطلاع، والاكتشاف والرغبة في القراءة وطرح الأسئلة؛

- نسبة الطلبة في كلية ما الملتحقين ببرامج الدراسات العليا إلى الخريجين من تلك الكلية؛

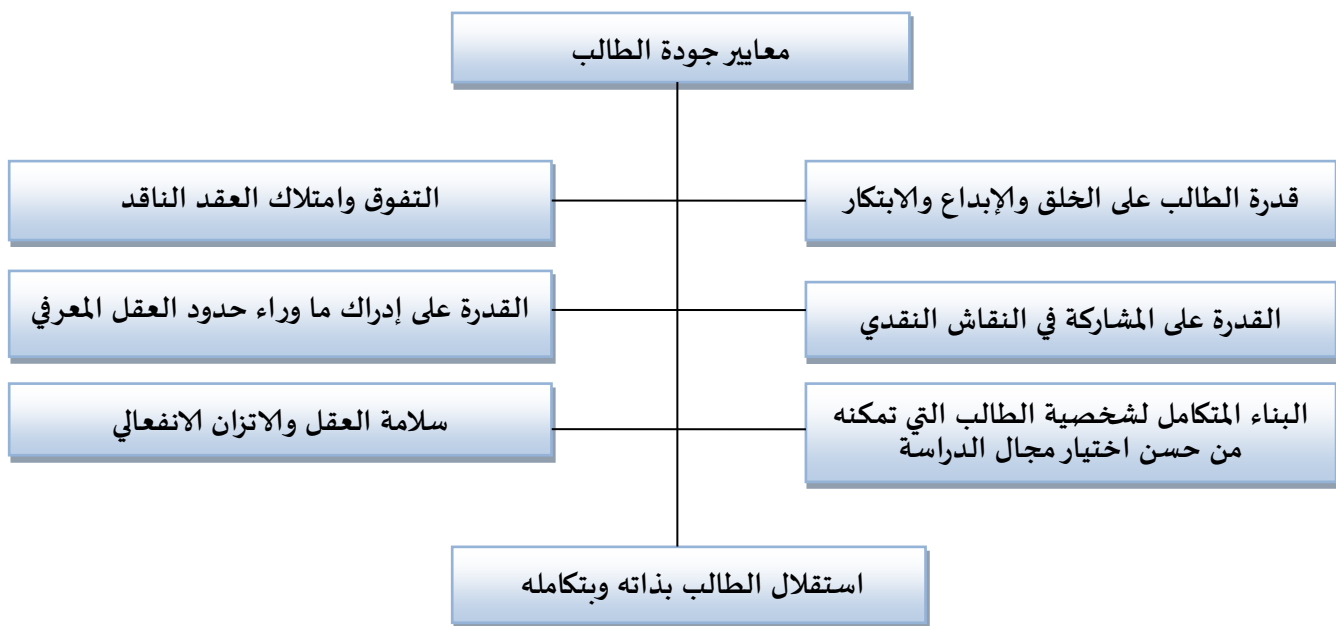
- ارتباط هيكل الطلبة الجامعيين حسب الكليات والاختصاصات باحتياجات المجتمع؛

لقد أشار كل من (Freire Seoane and teijeiro Alvarez) إلى أن هناك العديد من الكفاءات المهنية التي تمكننا من الحكم على جودة الخريج الجامعي وقد تتمثل في : المعارف العامة الأساسية، المعارف الأساسية للمهنة، القدرة على التحليل، القدرة على التنظيم والتخطيط، حل المشكلات، المهارات

الأساسية في التعامل مع جهاز الكمبيوتر، القدرة على اتخاذ القرارات الإستراتيجية، التواصل الشفوي والكتابي، مهارات إدارة المعلومات، القدرة على النقد، مهارات التعامل مع الآخرين، العمل الجماعي، القدرة على تطبيق المعارف النظرية على المواقف العملية، الصفات القيادية، القدرة على التكيف مع المواقف الجديدة، القدرة على تحمل المسؤولية، الاستقلالية في العمل، (SEOANE & ALVAREZ, 2010, pp. 80-81).

يشير العديد من الباحثين إلى أن جودة مؤسسات التعليم العالي لها تأثير مباشر على تحسين جودة الخريج، على اعتبار هذا الأخير إنتاج نهائي يمكن من خلاله الحكم على جودة العملية التعليمية، أكد (Willis and Taylor, 1999) أن مؤسسات التعليم العالي تركز على العميل واحتياجاته، والتي يتم تحويلها إلى معايير مهنية لأصحاب العمل حتى يتمكن الخريج من العمل وتحقيق التميز في ظل المنافسة الشديدة (Yahiaoui, Chergui, Aissaoui, & Brika, 2022, p. 3).

الشكل رقم(2-3):معايير جودة الطالب



المصدر:(الحريري، 2010، صفحة 236)

كما أن هناك العديد من المؤشرات الأخرى للحكم على جودة الخريج وتتمثل في: وصول الطالب إلى مستويات أعلى، سهولة انتقاله إلى العمل، معدل الطلبة المتخرجين مقارنة بالطلبة الذين يغادرون الدراسة، المشاركة في أنشطة البحث والتطوير، جودة مخرجات (يوسف و بوراس، 2017، صفحة

154) التعلم: كالمهارات المعرفية والمقاولاتية، الكفاءة المهنية، الوعي المدني والمسؤولية، الكفاءة العالمية والثقافة المشتركة والواسعة، التفكير الأخلاقي والإبداعي.

كما جاء في تقرير UNESCO أن مؤسسات التعليم العالي مطالبة بأن تبني في الخريج العديد من المهارات والتي قد تمكنه من مواكبة عصر العولمة ومتطلبات العمل وتم تحديدها في الجدول الموالي:
الجدول رقم(2-1): يوضح المهارات الواجب توفرها في الخريج

| المهارات | الصفات الواجب توفرها في الخريج |
|---------------------|---|
| المهارات الأكاديمية | <ul style="list-style-type: none"> ✓ المعارف العامة المتخصصة ✓ القدرة على التطبيق ✓ التفكير المنطقي ✓ التحليل النقدي ✓ مهارات حل المشكلات ✓ مهارات الاتصال ✓ القدرة على استخدام الأرقام و البيانات ✓ مهارات استخدام الكمبيوتر ✓ إتقان اللغات الأجنبية |
| المهارات الشخصية | <ul style="list-style-type: none"> ✓ الثقة بالنفس ✓ إدراك مكانم القوة والضعف في الشخصية ✓ الاعتماد على النفس ✓ المبادرة والالتزام ✓ الانضباط ✓ الابداع ✓ المرونة والمثابرة ✓ الرغبة في التعليم المستمر |
| مهارات عالم العمل | <ul style="list-style-type: none"> ✓ التوجه الايجابي نحو الفرص والمخاطر ✓ القدرة على جدولة الأولويات ✓ مهارات التعامل مع الآخرين ✓ مهارات العرض والإقناع ✓ التحلي بالأخلاقيات المهنية ✓ مهارات القيادة وتحمل المسؤولية ✓ مهارات العمل ضمن فريق ✓ الإلمام بالأمور الدولية والمحلية |

المصدر: (عيادة إسماعيل وآخرون، 2014، الصفحات 66-67)

من خلال الجدول السابق يبين المهارات الازم توفرها في خريجي مؤسسات التعليم العالي والتي تم تقسيمها حسب تقرير UNESCO إلى مهارات أكاديمية تتمثل في مهارات البحث والتطوير واستخدام الكمبيوتر، مهارات الشخصية بأن يصبح الخريج قادرا على المبادرة، والمهارات المقاولاتية من خلال قدرة الخريج على التعامل مع الآخرين، والقدرة على اقتناص الفرص.

إن وكالة التأهيل الماليزية وضعت إطار للمؤهلات وهي أداة يتم من خلالها تصنيف الشهادات الممنوحة من قبل الجامعات بماليزيا من خلال معايير متفق عليها وطنيا بالممارسات العالمية، وقد حددت 8 مهارات يجب على الخريج اكتسابها عند حصوله على شهادة التعليم العالي.

الشكل رقم(2-4): يوضح المجالات الثماني لمخرجات التعليم الخاصة (MQA)

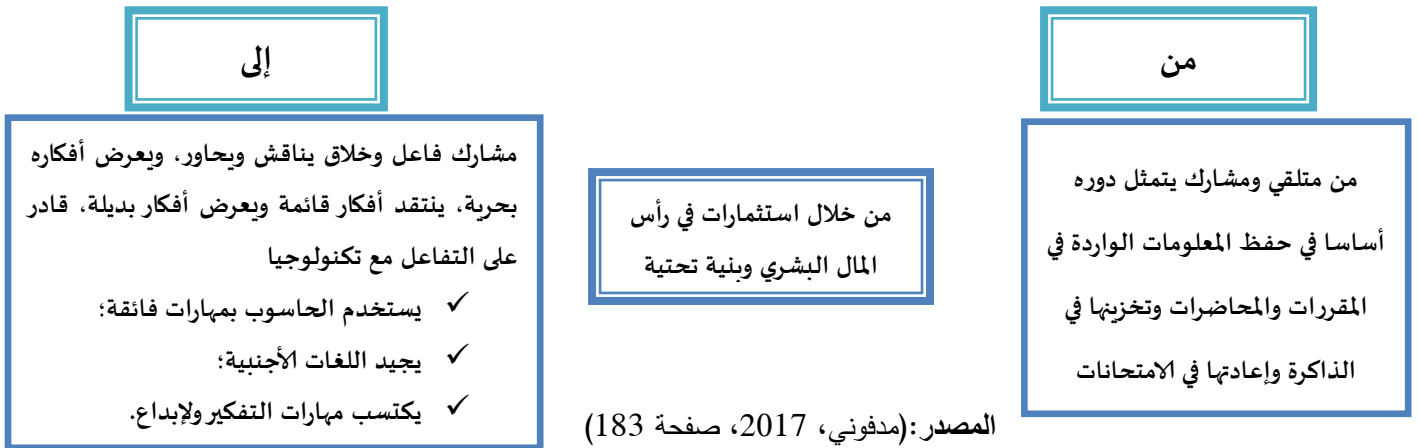


المصدر: (خامرة، 2018، صفحة 95)

إن جودة الطالب الجامعي لا تعبر عن مستوى وجوده الخريج فقط بل تميزه بالعديد من الصفات والمتمثلة في الكفاءة العلمية، وتحكمه بصفة كبيرة في مجال تخصصه مع إتقان المهارات التقنية كالإعلام الآلي، واللغات، يتم اكتساب الكفاءة العلمية من خلال التربصات والنشاطات التعليمية والتدريبية خلال مراحل تعلمه.

إضافة إلى الكفاءة الثقافية في أن يكون الطالب ملما بمواضيع ثقافية خارج إطار تخصصه، والكفاءة السلوكية هي مدى قدرة الطالب على الإبداع والابتكار وإدراك الأمور وتحليلها وانتقادها، وحب العمل والانضباط وكل هذه السمات تمكن الخريج من إنشاء وتسيير مشروعه بنجاح.

الشكل رقم:(2-5): أدوار الطالب من منظور الجودة



3.2.2. متطلبات جودة الخريجين:

يعد الطالب أحد المحاور الأساسية من العملية التعليمية، لأن مؤسسات التعليم العالي أنشئت لخدمته ومن أجله، ومن أهم عناصر الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، هيئة التدريس، البرامج والمناهج، المرافق الجامعية، العمليات الإدارية، عمليات التقويم والتغذية الراجعة.

إن مؤسسات التعليم العالي أصبحت تدرك أن هناك خيارات عديدة أمام الطلاب من أهمها إمكانية التحول إلى مؤسسات تعليمية أخرى، تقدم لها خدمات ذات جودة عالية أكثر من غيرها، خاصة بعد زيادة المؤسسات الجامعية، وعليه أصبح رضا الطالب عن الخدمات المقدمة أكبر تحدي يواجه حركة الجودة ومدى توفير الجامعة للاحتياجات الأكاديمية والاجتماعية، وأشار (WoelLevit, 2004) إن رضا الطالب يرتبط بعدة عوامل أهمها تفاعل الطلاب ورغبتهم، أي هو مقياس مدى فاعلية المؤسسة التعليمية في تحقيق أهدافها ونجاحها، ويرى (Juwheer) أنه يجب على الجامعات القيام ب(رشيد و العطوي، 2011، صفحة 17):

- معرفة متطلبات واحتياجات الطلبة؛

- العمل على تلبية المتطلبات؛

- تحديد نقاط القوة والضعف فيما يتعلق بأداء الخدمة (لمعرفة ما إذا كان الأداء فيها ضعيفا أو دون المستوى المطلوب).

وعليه يجب على الجامعات الحصول على البيانات فيما يخص رضا الطلبة عن مستوى جودة الخدمات التعليمية المقدمة لهم، حتى تتمكن من تحديد أفضل الخدمات، مع العمل على التحسين المستمر ومن أهم هذه الخدمات حسب الجدول الموالي:

الجدول رقم (2-2): الخدمات المدعمة للطلبة

| الأنشطة الطلابية | الخدمات الاجتماعية | خدمات الإرشاد والتوجيه |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - مدى التنوع في الأنشطة الطلابية التي تقدمها المؤسسة الجامعية. - مدى اشتراك أعضاء هيئة التدريس مع الطلاب في ممارسة الأنشطة. - مدى اشتراك الطلاب في الإعداد والتخطيط لهذه الأنشطة - مدى توفر الحرية أمام الطلاب لممارسة الأنشطة المختلفة - النسبة المئوية لطلاب المشاركين في الأنشطة الطلابية | <ul style="list-style-type: none"> - النسبة المئوية للطلاب الحاصلين على دعم عيني (مالي، أجهزة تعويضية) - النسبة المئوية للطلاب الحاصلين على الدعم الكتابي الجامعي. - مدى النسبة المئوية للطلاب المقيمين في المدن الجامعية إلى إجمالي عدد المغتربين | <ul style="list-style-type: none"> - النسبة المئوية للطلاب الحاصلين على دعم عيني (مالي، أجهزة تعويضية) - النسبة المئوية للطلاب الحاصلين على الدعم الكتابي الجامعي. |

المصدر: (مدفوني، 2017، صفحة 189)

إن مؤسسات التعليم العالي أهمية كبيرة في المجتمع، غير أنها تتلقى العديد من الانتقادات بخصوص جودة ونوعية مخرجاتها التعليمية وعدم مواءمتها مع سوق العمل، مما يفرض عليها ضرورة التوجه للارتقاء بكفاءة التعليم العالي من خلال تطبيق معايير ومبادئ لتقييم الجودة وتحسين جودة خريجها وتتمثل في:

1.3.2.2 جودة البيئة التعليمية

أشار Abu Hatab&Sadiq أنه يجب على الجامعات توفير الإمكانيات والوسائل اللازمة لتهيئة البيئة الجامعية الملائمة للطلبة والتي تشبع حاجاتهم وتوقعاتهم، فهي تعتبر أداة فاعلة في تكوين مخرجات متميزة، وكوادر علمية معدة إعداد جيد إذا توافرت فيها المقومات الأساسية التي تساعد على النهوض بالعملية التعليمية الجامعية، تتكون المؤسسات التعليمية من جميع الموارد البشرية والمادية التي تحيط بالطالب الجامعي والمتمثلة في: أعضاء هيئة التدريس، الموظفين، الطلاب، طرق التدريس، المقررات الأكاديمية، المباني والمرافق الجامعية (الحارثي، 2020، صفحة 334).

2.3.2.2 جودة البرامج والمناهج

يقصد بجودة البرامج التعليمية مدى مرونتها وعمقها وشموليتها للمتغيرات العامة والثروة المعرفية، وإسهامها في تكوين الشخصية المتكاملة للخريج، مما يجعلها بعيدة عن طرق التدريس التقليدية ومثيرة لأفكار الطلبة من خلال الممارسات الميدانية لتلك البرامج وطرق تدريسها (يوسف و بوراس، 2017، صفحة 154).

تعد الموازنة بين الأصالة والمعاصرة في إعداد المناهج والبرامج التعليمية من حيث المستوى والمحتوى والطريقة والأسلوب من العوامل المرتبطة بجودة التعليم الجامعي، يرتبط هذا الجزء من المعايير بالمدى الذي يمكن فيه للمناهج الدراسية تنمية قدرات الطالب على تحدي مشكلاته والفهم الحسن والتقدير لخصائص المهن وممارستها والمقدرة على الاحتفاظ بالمهارة المهنية، فلا بد أن تكون جودة المناهج التعليمية وطرائق التدريس شاملة ومعقدة ومرنة، وقادرة على مواجهة التحديات العالمية والثروة المعرفية وملائمتها مع المتغيرات وإسهاماتها في تكوين الشخصية المتكاملة للمتعلم.

إن المقصود بجودة الخريجين يمكن تحديده من خلال العلاقة النسبية ل (Ratio) ما بين الحالة الأولى Initial state وهي الحالة المعرفية لدى الطالب عند دخوله إلى الدورات والبرامج التعليمية والتدريبية، و late state هي الحالة النهائية للخريج عند إكمال دراسته. أي أن الطالب يملك معارف ومهارات بمقدار (X) في بداية التحاقه بالبرنامج الدراسة ويحصل على مقدار (Y) في نهاية الدراسة، أي أن الطالب لا يملك شيء من المعارف في المقاولاتية مثلاً في البداية، ويتخرج بعد بضع سنوات من الدراسة مالكا لمقدار معين من المعارف، وفي ضوء ذلك يمكن تحديد التعلم على أنه العلاقة ما بين

$$\text{LEARNING} \rightarrow Y/X=L \quad (Y \text{ و } X)$$

علما أن الحصول على (L) يحتاج إلى العديد من الموارد (R) من خلال المفاهيم المتعلقة بالجودة سوف نحاول تعظيم قيمة (L) باعتبارها دالة إلى (R) ، أي تعظيم التعلم بأقل مستوى من الموارد المستخدمة $L=F(R)$ (مسعودة، 2019، صفحة 150).

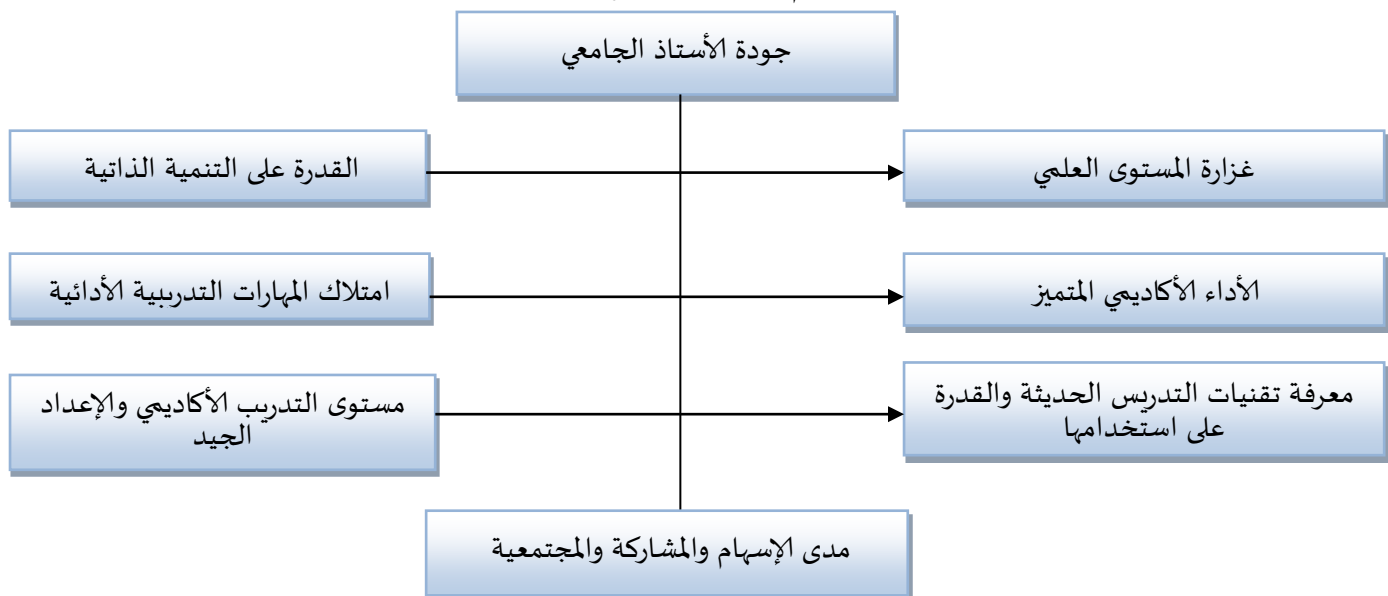
3.3.2.2 جودة هيئة التدريس

يعتبر عضو هيئة التدريس عنصراً أساسياً في العملية التعليمية في الجامعة، فهو المشرف المباشر على توصيل المعارف والمزود لرأس المال البشري بالمعلومات والأفكار، كما أنه يعتبر من أهم مقومات الجامعة، فجودة العملية التعليمية تعتمد على نوعية متميزة من الأساتذة وخبرتهم وبحوثهم، وعلى دراية بالعديد من التطورات الحاصلة، وإستخدامه أنجح التقنيات الحديثة لتكوين خريجين قادرين على الإبداع.

يرى ماكنزي أن عضو هيئة التدريس هو كل شخص تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمي، والاهتمام بالأمر الإداري والتأليف في مجال تخصصه والقدرة على القيام بدور الموجه للطالب وتقديم الاستشارات للمؤسسات الحكومية (جعيجع، 2017، صفحة 208).

هو كل شخص قائم بمهام التدريس والإشراف والبحث العلمي، والإنتاج العلمي والمهام العلمية التي تسهم في تطوير التعليم والبحث العلمي بالجامعات، وأهم عنصر من عناصر العملية التعليمية باعتباره القائم المباشر بتنفيذ مهام تدريس المقاييس والمساقات العلمية، لإحداث التغيير في أنماط السلوك لدى المتعلمين كما أنه يعتبر باحث ومساهم في خدمة المجتمع، يمتلك العديد من السمات والكفايات والمؤهلات العلمية الأكاديمية لأداء مهامه جيدا، ومن أهم المواصفات الازمة لمعرفة وتحديد مدى إمكانية قبول أداء أعضاء هيئة التدريس بما يعمل على تحسين نتائج أدائه وزيادة فعاليته وقدراته على التكوين والتدريب الجيد لنماذج البشرية (زرقان، 2022، صفحة 659). ومن أهم المواصفات الواجب توفرها مبينة حسب الشكل الموالي:

الشكل رقم(2-6): معايير جودة الأستاذ



المصدر: (مدفوني، 2017)

1.3.3.2.2 معايير جودة عضو هيئة التدريس في مجال دعم المقاولاتية

إن جودة عضو هيئة التدريس تعتبر ذات أهمية في نجاح العملية التعليمية، فمهما بلغت البرامج التعليمية والتدريبية من الجودة فإنها لا تحقق الفائدة المرجوة ما لم يتم تنفيذها من طرف أساتذة أكفاء ومؤهلين لإحداث التغيير في طريقة تفكير الخريجين (الزهرة، 2015، صفحة 9).

- ترسيخ قيمة العمل وتشجيع الطلبة على الابتكار والإبداع؛
- عرض هيئة التدريس للكفاءات السابقة في الميدان؛
- إتاحة الفرصة للطلاب في التخطيط للعمل وتنفيذه وتقويمه في جو مريح؛

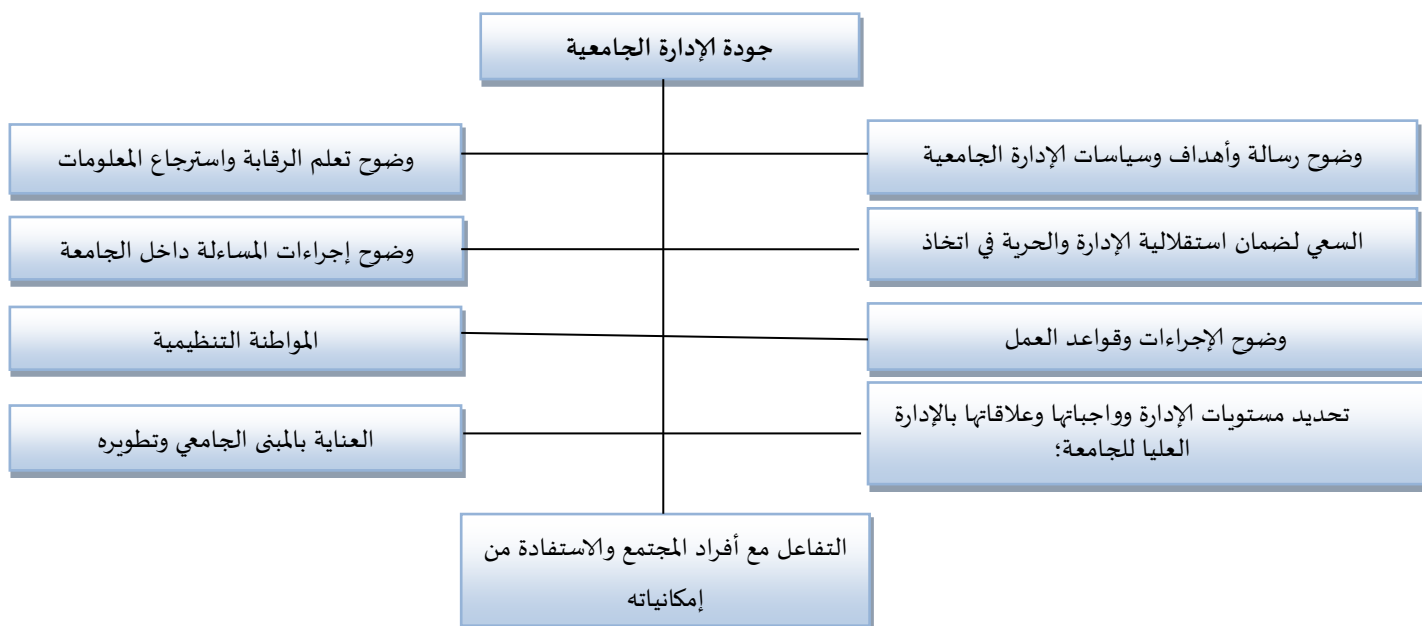
- توجيه الطلاب إلى الأنشطة التي يميلون إليها ويحبونها؛
- التعرف على الطلبة المبدعين والاهتمام بهم ورعايتهم وتشجيعهم؛
- متابعة الطلاب أثناء تنفيذ مراحل النشاط المختلفة وتشجيعهم على المشاركة ومواصلة العمل؛
- الاستفادة من النشاط في التعرف على المشكلات التي قد يعاني منها بعض الطلاب والتغلب عليها بالتعاون مع المدرسين؛
- توعية الطلاب بكيفية توظيف معلوماتهم وخبراتهم في المواقف المهنية مع إعطاء أمثلة على ذلك.
- مشاركة الطلاب في القيام بزيارات ميدانية للمؤسسات والتعرف على أهم المشكلات وكيفية إيجاد حلول لها؛
- عرض أهم التجارب الناجحة للأمم المتقدمة والتي تقدر قيمة العمل والوقت وقيمة الإتقان في العمل وكيف وصلت إلى الرقي والتقدم.

إن تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس يعتبر عملية مهمة يتم بمقتضاها جمع المعلومات عن مختلف الأدوار والوظائف الجامعية التي يقوم بها من تدريس وبحث علمي وتقييمها في ضوء معايير محددة للتعرف على أوجه الضعف بغرض تجويد أداء عضو هيئة التدريس لتطوير محتويات المقاييس، وتحقيق رضا الأطراف المستفيدة وأهداف الجامعة.

4.3.2.2 جودة الإدارة الجامعية

تتمثل في جودة الوظائف الإدارية التي يمارسها كل مستوى إداري في الجامعة، من رئيس الجامعة و عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، فهي حلقة وصل بين عناصر العملية التعليمية الجامعية والمتمثلة أساسا في الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمنهج التعليمي، وتتألف العملية الإدارية من عمليات التخطيط، التنظيم، القيادة، الرقابة، وتقويم الأداء، وكلمت زادت جودة العمليات الإدارية أدت إلى تحسين الجودة في اتخاذ القرارات وحسن استخدام الموارد المالية والبشرية المتاحة كالمكتبات، والمباني والمختبرات وتجهيزات أخرى، إن جوهر جودة الإدارة يتمثل في القيادة المطلوبة لضمان أن كل فرد في المؤسسة الجامعية يؤدي عمله بكفاءة عالية وفعالية في الأداء مع ضمان عملية التطوير المستمر، يرى المحيادي أن جودة الإدارة الجامعية يتم قياسها وفقا للمعايير التالية:

الشكل رقم(2-7):جودة الإدارة الجامعية



المصدر:(الكميم، 2023، صفحة 7)

5.3.2.2 جودة المباني والتجهيزات العلمية

تتمثل في مجموعة الأدوات والأجهزة والمعدات المستخدمة من طرف الأستاذ والطالب في العملية التعليمية، ولها دور كبير في تحسينها وتسهيلها وتحقيق التفاعل بين كل عناصر المنظومة الجامعية(الدين، 2023، صفحة 88)، كما تعد أداة فاعلة لتحقيق الجودة، وتشمل القاعات، المقاعد، النادي الطلابي، المكتبات والمختبرات، المطعم، الحدائق، جودة الأثاث، جودة التهوية والإضاءة، إضافة إلى جماليات التي تضفي على المباني لمسات جميلة وتوفر بيئة ملائمة لإثارة دافعية الطلاب للتعلم المتميز بالهدوء، وهناك العديد من مؤشرات جودة المنشآت والمباني التعليمية نذكر منها:

- العمر الزمني للمباني والمنشآت الجامعية ومدى كفايتها؛
- نسبة المساحات الخضراء إلى المساحة الكلية للجامعة؛
- مدى توافر عوامل السلامة والأمان في المنشآت الجامعية،
- مدى توافر برامج الصيانة الدورية للمنشآت والمباني الجامعية؛
- مدى توافر الظروف المادية والطبيعية المناسبة داخل المنشآت الجامعية (الإضاءة، التهوية)،
- متوسط نصيب الطالب من المساحة المخصصة للاطلاع بالمكتبة؛
- توفير العدد المناسب من المكاتب لأعضاء هيئة التدريس؛

- توفير القاعات الدراسية المناسبة والمجهزة تقنياً باحتياجات التدريس المتنوعة مع ضرورة أن يكون حجم القاعات ملائماً لعدد الطلبة.

6.3.2.2 جودة الكتاب التعليمي

أداة تعليمية تنتظم فيها المعطيات المعرفية يتم اقتنائها بدقة وعناية وتنظيمها وتبويبها وعرضها خدمة للتعليم والتلقين، ويقصد بجودة الكتاب الجامعي مدى مطابقة الكتاب للسمات والخصائص الواجب توافرها، وتمثل في المواصفات التي تشبع حاجة المستفيدين الداخليين (من الطلبة، الأساتذة، والطواقم الإداري) والخارجية والمتمثلة في خريجي مؤسسات التعليم الأخرى، والمهنيون فكلما تحسنت جودته زاد رضا المستفيدين وتمكن من تحقيق الأهداف المنشودة (الجار، 2019، صفحة 548).

7.3.2.2 جودة التشريعات

يقصد بها مجموعة القواعد والإجراءات المحددة للبنى الهيكلية لمؤسسات التعليم الجامعي، ويجب أن تكون اللوائح والتشريعات مرنة وواضحة ومحددة حتى تساعد الإدارة كما يلزم، وتواكب كافة التحولات والتغيرات من حولها كونها متواجدة في عالم متغير يؤثر ويتأثر به، إن كل ذلك يتطلب تقييم كلي للعناصر وتدريب كل العاملين بالمنظومة لإدارة الجودة وإعادة هيكلة الوظائف والأنشطة وفقاً لتلك المعايير والأنشطة.

7.2.2.3 جودة الناتج الجامعي

تضم كل من الأنشطة البحثية من ملتقيات ومؤتمرات وأيام دراسية، والخدمات البحثية من منشورات جامعية، مطبوعات، مقالات، فالجامعة تسعى لإعداد خريجين قادرين على المنافسة والحصول على أفضل الفرص، والقدرة على حل المشكلات، فالناتج الجامعي ذو جودة عالية يتمتع بالمؤهلات والخبرات اللازمة والمطلوبة في سوق العمل مع تشجيع الباحثين وتنمية معارفهم (نجوى، 2017، صفحة 713).

3.2. دوافع توجه خريجي الجامعة نحو المقاولاتية:

تتحكم في توجه خريجي الجامعة نحو النشاطات المقاولاتية العديد من العوامل هناك من قسمها إلى قسمين عوامل الديمغرافية، كالسمات الشخصية والخصائص النفسية، أما القسم الثاني العوامل التنظيمية، بينما أشار Bruyat إل تقسيمها إلى الخلفية العائلية والتعليمية من جهة وعوامل خارجية من جهة أخرى كما أضاف حاضنات الأعمال والتي لها دور مهم في تشجيع الطالب الجامعي لاختيار التوجه المقاولاتي وهذا ما يوضحه الشكل.

الشكل رقم(2-8):العوامل الأولية المؤثرة على المقاول



Source :(Bruyat, 2006, p. 416)

هناك العديد من العوامل التي تلعب دورا أساسيا في زيادة إقبال وتوجيه الخريج على العمل المقاولاتي انطلاقا من رغبته ونيته في اختيار المقاولة كمهنة ووصولاً إلى إرادته في تطوير وتوسيع مشروعه الخاص، هذا التوجه قد يكون نتيجة عوامل مباشرة داخلية نابعة من إرادة الخريج أو نتيجة عوامل أخرى غير مباشرة خاضعة لظروف أخرى وهو ما عبر عنه Julien أنه إذا اعتبرنا أن المقاولين والمؤسسات يعتبرون عوامل أساسية لتحقيق النمو فإن توفير بيئة مقاولاتية ومبدعة تشكل الشرط الأساسي.

1.3.2. العوامل الاجتماعية: هناك العديد من العوامل المؤدية إلى إقبال الخريجين الجامعيين على إنشاء مشاريعهم الخاصة وتمثل في:

1.1.3.2 كفاءة خريج الجامعة وصلاحيته للوظيفة

إن الآليات المعتمدة من طرف الدول المتخلفة والسائرة في طريق النمو قد تحدث تعديلات جوهرية على التعليم وجعله أكثر توافقاً مع حاجات التنمية، أسواق العمل من خلال إكساب الخريجين مهارات وخبرات متعددة وهذا من خلال المناهج الابتكارية المركزة على الإبداع والابتكار وتغليب الجوانب العملية.

يعتبر التعليم والتدريب المقاولاتي الذي يتم تدريسه في الجامعات عامل مهم في تطوير المعارف المقاولاتية وتحفيز التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، وهناك العديد من الدراسات التي أكدت وجود علاقة ايجابية بين التعليم والتدريب المقاولاتي وتوجه الطلبة إلى إنشاء مشاريع مقاولاتية ناجحة من خلال تنمية الابتكار والميل للمخاطرة، ولذلك يتطلب توفير نماذج تعليمية وتدريبية فعالة تسمح للطلبة بتطوير مهاراتهم وتقنيات المقاولاتية من خلال تشجيعهم للولوج إلى مجال الاستثمار (Handaru, Parimita, & Nauli, 2014).

فامتلاك الطالب لمعارف علمية وتخطيطية وتركيزه على الأطر والمفاهيم المعرفية وصياغة الأهداف على أسس عقلانية يطور المهارات الإدارية والمقاولاتية والفنية والمتمثلة في معرفة العلاقة بين مختلف المراحل الإنتاج من تصميم، تحسين، وتسويق المنتج.

كما أن لهيئة التدريس المتميزة دور في تكوين خريج ذو جودة عالية، من خلال تحسيسه باضطرابات سوق العمل (عدم وجود توازن بين عرض العمل والطلب عليه)، وهذا ما يزيد من بطالة خريجي الجامعة ويستلزم ضرورة توجيهه إلى العمل المقاولاتي واقتناص الفرص وتشجيعه وتحفيزه إلى العمل المقاولاتي.

كما أشار verstrate , semicourt أن روح المقاولاتية تتعلق بالثقافة المقاولاتية، فرغبة الدولة في زيادة ميل الطلاب إلى التوجه المقاولاتي، يستلزم تعزيز وتنمية القدرات المرتبطة بالابتكار والإبداع أي إدخال خدمات جديدة، أو منتجات جديدة، أو نماذج أعمال جديدة، أو تكنولوجيا جديدة (سامية، 2021).

فالثقافة المقاولاتية هي عبارة عن مهارات ومعلومات مكتسبة ومحاولة العمل على تجسيدها وتطبيقها في استثمار رؤوس الأموال، وذلك من خلال إيجاد أفكار مبتكرة، كما تعتبر الثقافة المقاولاتية محرك أساسي لإنشاء المؤسسات و أداة فعالة في توجيه سلوك الأفراد على اكتشاف قدراتهم على

الإبداع واكتساب الثقة بالنفس من خلال التأثير على العوامل النفسية نحو المقاولاتية (أمال و خالدي، 2021).

يجب على الخريج المقبل على إنشاء مشروعه، إتقان العديد من المهارات الفكرية والادارية والتقنية والمالية لتسيير الموارد المتاحة له لإنشاء وإدارة مشروعه الخاص، وقد أشار Laviolette et loue أنه يتعين على المسير معرفة كيفية تحديد احتياجات التوظيف، ويجب أن يتم الاختيار بناء على الكفاءات لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة (أمينة، 2017، صفحة 87). كما يجب على المقاول امتلاك الكفاءات المالية حتى يتمكن من تجسيد مشروعه من خلال تجميع الموارد الضرورية لخلق وإنشاء مؤسسته وتطبيق مبادئ التسيير المالي.

2.1.3.2 الدعم العائلي :

هناك العديد من العوامل لإقبال الخريجين على العمل الحر وهو الميراث العملي، فيتبع الخريج مسار آباءهم العملي، كونه يتأثر بذلك الأمر أو قد تؤثر عليه عائلته حتى لا تضيع المصالح الاجتماعية للعائلة فهناك العديد من المقاولين أحد أفراد عائلتهم يعملون في المجال المقاولاتي.

وقد أشار H leibenstein أن المقاولون عموما ينشؤون في عائلات تنشط في مجال الأعمال، فوجود أحد الأقارب أو الأصدقاء يعتبر نموذج يقتدى به الفرد لاختيار المقاوله كمسار مهني، وهذا ما أكده Mcelwee ;Al-Riyami أن الأطفال الناشئين مع آباء مقاولين لديهم ميل أكثر لاختيار المقاوله كمهنة (أمينة، 2017، صفحة 94).

وحسب Fayolle فوجود نموذج مقاول في العائلة يلعب دورا أساسيا في التأثير على كامل الأبناء في أن يصبحوا مقاولين.

وقد أشار Sherer et al أن وجود نموذج مقاول في العائلة يمكن يزيد من التوجه المقاولاتي للأفراد حتى لو كان آباءهم مقاولين صغار، فان ذلك سيدشجعهم على تطوير مهنة آباءهم. (Scherer, Janet S., & Wiebe, 2012).

كما أثبتت دراسة Marinés Aponte et David Urbano على وجود علاقة إيجابية بين التوجه المقاولاتي للطلبة ووجود نموذج مقاول في العائلة، فالعائلة تؤثر على تفكير الأفراد وإقناعهم بخلق أو تطوير مشروعهم (Aponte, 2005, p. 165).

كما أن هناك تأثير كبير من ناحية جنس المقاول النموذج الذي في محيط الأفراد، أي أن الأفراد يتأثرون بطموحاتهم واختياراتهم من أشخاص من نفس الجنس، أي أن الرجل يتأثر أكثر بالرجل المقاول، والتأثير يكون كبير في حالة تشابه بين المقاول والفرد المقلد له. (منيرة، 2007، صفحة 60)

3.1.3.2 البطالة:

إن الوضع الحالي يشير إلى معاناة العديد من الخريجين من البطالة، فالطالب يبني طموحاته المستقبلية على شهادته الجامعية وإمكانية حصوله على فرصة عمل مناسبة، في حين أنه في الواقع يعاني من القلق المستمر من البطالة، ولذلك يعتبر الفكر المقاولاتي من الحلول التي تسعى الدول إلى تعزيزها على اعتبار أنه الحل الأساسي للتخفيف من الآثار السلبية للبطالة.

تعتبر البطالة مشكلة عويصة تتمثل في عدم توفر العمل، وانخفاض المستوى المعيشي، ولذلك قامت الحكومة باتخاذ العديد من الإجراءات لمكافحة البطالة وخلق مناصب عمل من خلال التشجيع على خلق مؤسسات لتوفير فرص عمل ومن أهم أسباب بطالة الخريجين في الجزائر: (بوودن و منومس، 2017، صفحة 453):

- توقف الدولة عن التعيين: من السبعينات إلى الثمانينات كان العمل مضمونا، أي كانت سياسة التوظيف المباشر لحاملي الشهادات الجامعية وذلك بعد الأزمة البترولية 86 ثم تغير دور الدولة في توظيف حملة الشهادات الجامعية وزادت بطالة الفئة المتعلمة.
- نقص المواثمة بين خريجي التعليم العالي وبين حاجيات السوق من ناحية الكم والكيف، وهذا بسبب عدم اعتماد المسؤولين على رؤية واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل.
- الاعتماد على أساليب تقليدية في تقديم البرامج الأكاديمية مما جعل الخريجين يعانون خاصة في الجانب الميداني.
- عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة بسبب ضعف الاتصال بين الجامعات وجهات التوظيف.
- سوء التخطيط في توزيع أعداد الطلبة على مختلف التخصصات وذلك خلافا لرغباتهم ومؤهلاتهم، وهو ما يؤدي إلى فشل أو التأخر الدراسي، أو تخرج كفاءات ضعيفة.
- الأمية المهنية والتي أصبح يعاني منها عدد كبير من خريجي الجامعات بسبب ضعف تكوينهم، أو قصور السياسة التعليمية وعدم ملائمتها لسوق العمل.
- عدم توفر فرص العمل في اختصاصات معينة بسبب الأعداد الكبيرة للخريجين وتركزهم في اختصاصات أخرى.

- رفض خريجي الجامعة للعديد من المهن، كون أنها لا تتلائم معهم أو أدنى من مستواهم؛ نظرا للانتشار الكبير لبطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي وتراجع قدرة المؤسسات في القطاعين العام والخاص على استيعاب الأعداد الكبيرة للخريجين، دفع الكثير من البلدان على غرار الجزائر إلى السعي إلى إنشاء هيئات للدعم ومرافقة الشباب الجامعي وتشجيعه على التوجه المقاولاتي.

2.3.2 العوامل الاقتصادية

1.2.3.2 الاستقلال المادي

يسعى الخريجون إلى تحقيق طموح الاستقلال المادي، من خلال العمل الذي يقوم به، فقد أصبح العمل الحر هو السبيل لتحقيق ذلك فانتظار الوظيفة قد يضيع الوقت من عمر الشباب إضافة إلى عدم تقبل الأجور على اعتبارها غير كافية لتغطية كافة حاجيات الاستهلاكية المنتجة الجديدة التي تكون قد تكون غير ضرورية، كما أن الخريجين الجامعيين يطمحون إلى تحقيق الربح المادي من العمل الذاتي على الرغم من قلة الإمكانيات المتاحة لبعض منهم.

تعتبر الاستقلالية أهم دافع للمقاول حسب shapero فهي تلعب دورا هام في اتخاذ القرار المقاولاتي، وقد أشار Lee;Wang أن الأفراد الذين يرغبون في الاستقلال لديهم توجه مقاولاتي كبير، ان الرغبة في تحقيق الاستقلالية تعكس الاعتماد على الذات في تحقيق الأهداف والسعي من أجل خلق مشاريع خاصة إذا توفرت الموارد المالية، كما أن العمل المقاولاتي يوفر لهم الدخل الكافي للمعيشة (سامية، 2021).

فقد أطلق Kets Devries على المقاول أنه: ذو شخصية منحرفة وذلك رغبته في قيادة مشروعه دون الخضوع لسلطة وأوامر الآخرين مع ضرورة التكيف مع العاملين معه.

كما أن إنشاء مشروع مقاولاتي ناجح يوفر لهم الدخل الكافي للعيش وتحقيق الرفاهية، إلى جانب التحكم في شؤون العاملين لديهم مما يعطيهم الاستقلالية في العمل (سفيان، 2015، صفحة 79). وعليه فالأشخاص الذين لديهم رغبة قوية في الاستقلالية من المرجح أن يمتلكوا مستوى أعلى للتوجه المقاولاتي.

2.2.3.2 العمل المؤقت: هو ظاهرة يعاني منها الشباب المتخرج من الجامعة وهو حتمية اقتصادية لرفع الإنتاجية وتخفيض التكاليف، فكل مؤسسة كبيرة تستخدم إستراتيجية الترشيد وتخفيض الأجور.

فالعمل المؤقت هو سياسة تستخدمها المؤسسة لمعرفة وضعية العاملين وتقييمهم، فالحفاظ على العامل الجيد والتخلص ممن لا يتماشى مع سياستها، وهو حافز يدفع العمال للعمل بجدية وفعالية للبقاء في وظائفهم كعمال دائمين

إن العمل بصفة مؤقتة لدى القطاع الحكومي، ونظرا للخلفيات التي تم ذكرها كالتسريح جعل الخريج الجامعي يفكر في إيجاد حل آخر واختيار مصدر للعمل يتمثل في النشاط الحر سواء يوافق تأهيله العلمي أولا أو بإمكانيات بسيطة أو كبيرة أو بدعم فردي أو بمساعدة الدولة (غنية، 2015).

3.2.3.2 الدعم الهيكلي

تعتبر عاملا أساسيا في إقبال خريجي الجامعات على العمل الحر، فقد أدت التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر في نهاية الثمانينات إلى ظهور تفاوت كبير بين مستويات المعيشة وهذا ما أدى إلى تفاقم الأوضاع الاقتصادية.

فالشباب الجامعي المتخرج حديثا يسعى إلى إنشاء مشروعه الخاص لإشباع حاجياته وتحقيق مطالبه بالفرد مندفع بفطرته إلى إشباع الحاجات وتحصيل الأجر يحقق له حياة كريمة، وتتوقف مواجهة المشكلات الاقتصادية على الفرص المتاحة للخريجين للعمل، كما أنها تعتمد على اتجاهاتهم حول كيفية استغلال هذه الفرص ودوافع المبادرة من أجل السعي لتحسين المكانة الاقتصادية، هناك العديد من المستويات التي تحدد اتجاهات الشباب نحو فرص العمل وهي وجود فرص متعددة أو محدودة أو انعدام هذه الفرص.

ومن أهم المجالات المؤثرة في الاهتمامات الاقتصادية للخريجين هو اتجاههم نحو العمل الحكومي (الوظيف العمومي) على اعتبار أن العمل الحكومي يمثل مصدر دخل ثابت وأمان وذلك لمن حصله، غير أن هذا الاعتقاد تغير تغييرا حاسما خاصة فئة الشباب الذي أصبح يتبنى قيم جديدة نحو العمل الحر والذي يدر دخلا أكبر، وهذا راجع إلى التعليم والتدريب للخريجين للجامعيين الذي يهدف إلى التجديد والاستقلالية، فأغلبية الخريجين يعتقدون أن العمل الحر يمكن أن يتيح أمامهم فرص لتحقيق طموحاتهم من الناحية الاقتصادية في ظل العمل الحكومي، والذي أصبح لا يحقق إشباعا

وقد عملت السياسة الاقتصادية في الجزائر على دعم هذا الاتجاه نتيجة للانفتاح في المجال الاقتصادي على استثمار روس الأموال ودعم المشروعات الخاصة وتشجيعها (بعيط، 2017).

أكدت العديد من الدراسات على أهمية توفير البيئة الثقافية مؤسسية داعمة للأنشطة المقاولاتية، والعديد من الحكومات تعمل على تشجيع العمل المقاولاتي من خلال البرامج وآليات والمتمثلة في تقديم الدعم التقني والاستشاري، تسهيلات التمويلات المالية، دورات تدريبية، تسهيل الاجراءات الإدارية، تشجيع الابتكار (Spigel, 2016).

وهناك العديد من الدراسات التي توصلت إلى أن هناك تأثير ايجابي للدعم الهيكلي على التوجه المقاولاتي للطلبة منها دراسة (Malebana, 2014) على عينة من 329 طالب بجنوب افريقيا لمعرفة العلاقة بين الدعم الحكومي والتوجه المقاولاتي، وبعد التحليل توصلت إلى وجود تأثير ايجابي للدعم الحكومي على التوجه المقاولاتي وهي نفس النتيجة التي توصل إليها (Feola, Vesci, Botti, & Parente, 2017) دراسة على عينة من 235 طالب جامعي في ايطاليا لدراسة العلاقة بين الدعم الحكومي والتوجه المقاولاتي للطلبة، توصلت إلى أن للدعم الحكومي تأثير ايجابي على التوجه المقاولاتي.

تهدف الدولة من خلال تشجيع التوجه المقاولاتي إلى تحقيق التنوع الاقتصادي والتخلص من الاقتصاد الريعي، وخلق قيمة مضافة ومناصب شغل، وتشجيع الابتكار، وإنشاء شركات ناشئة يعتمد على العديد من العوامل، أهمها توفير التمويل الكافي، والبيئة المواتية وتكنولوجيا المؤهلة وغيرها لنجاح وتطور هذه المنشآت.

يجب على الحكومات تدعيم التنمية الاقتصادية من خلال توفير الموارد المالية، والغير المالية كال تدريب، وتسهيل الوصول إلى الأسواق.

إن من أهم عوامل تحفيز النشاط المقاولاتي من أجل بدء أعمال تجارية جديدة هو توفير هياكل التي تزود المقاول بالمهارات الازمة والضرورية لبدء مشروعه الخاص، وهناك العديد من المساهمات التي تقدمها الدولة ويمكن تقسيمها إلى الدعم المالي، والغير المالي (بركاتي و بن زواي، 2022، الصفحات 218-219).

بالنسبة للدعم المالي فالمقاول يحتاج إلى المساهمات المالية من أجل الإجراءات البدء في مشروعه، كما يحتاج إلى رأس المال أولي، وفي الأخير توسيع نطاق أعماله وتطوير منتوجه وتسويقه، وتعتبر الموارد المالية من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات الناشئة، فهو أحد العوامل المهمة لنجاح، وقد قامت العديد من الحكومات بوضع سياسات وتقديم إصلاحات من أجل النهوض بالمقاولاتية، وحسب shuo

فان الحكومة تستخدم الإعانات المباشرة والحوافز الضريبية لضج كميات كبيرة من الموارد في العملية المقاولاتية، من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال تنظيم المشاريع (Davila, 2003).

كما أن المقاول يحتاج إلى الدعم الغير المالي، والمتمثل في الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال وتعرف هذه الأخيرة على أنها (سامية، 2021، صفحة 84)عرفتها المفوضية الأوروبية: هي مكان ترتكز فيه المؤسسات التي أنشأت حديثا في فضاء محدود، يهدف لزيادة حظوظها في النمو ونسبة نجاحها، بمساعدة بناية قياسية تحتوي على تجهيزات مشتركة (أجهزة الإعلام الآلي). وتمدهم بمساعدات في التسيير وخدمات المساندة وتهدف أساسا إلى التنمية المحلية وخلق مناصب شغل ونقل التكنولوجيا(بعيط، 2017، صفحة 73).

وهي مؤسسة تعمل على دعم وتشجيع الشباب المبادر الحامل للأفكار الإبداعية والذي لا يملك موارد مالية أو الخبرة عالية على تشجيع لإنجاز مشاريعهم وأفكارهم خلال فترة الحضانة، يتم من خلالها تقديم مكان العمل وخدمات الإستشارية، القانونية والإدارية، والإنتاجية، للوصول إلى إنشاء مؤسسة وبدء الإنتاج والعمل والعمل الفعلي خلال فترة زمنية محددة، ومن أبرز الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال(محمد، ميموني، وبن بيا، 2021، صفحة 122):

- إمداد المؤسسة الناشئة بالأثاث والتجهيزات المكتبية ووسائل الإعلام الآلي؛
- تكوين مسؤولي المؤسسات في كل جوانب التسيير؛
- توثيق العلاقة بين الجامعة والمؤسسات والبنوك والمقاولين الجدد؛
- تقديم استشارات للمؤسسات الناشئة في كل النواحي القانونية والمحاسبية، والمالية؛
- منح العقارات: من خلال توفير المحلات الملائمة في أماكن مهيأة ومنظمة وتكون لفترة محددة لا تتجاوز سنتين ومأجورة بأسعار منخفضة.

3.3.2 العوامل التنظيمية

هناك العديد من العوامل المؤدية إلى إقبال الخريجين الجامعيين على إنشاء مشاريعهم الخاصة وتمثل في:

1.3.3.2. سياسات الدولة

إن قضية توظيف الخريجين أصبحت معضلة كبيرة، وما زاد المشكلة تفاقمًا هو زيادة معدلات البطالة حتى أضحت سوق العمل عاجزًا عن استيعابهم مما دفع الحكومة لتوجه إلى التنوع الاقتصادي والبحث عن بدائل حقيقية، و أهم بؤادر هذا الاهتمام تتجسد في انشاء وزارة مكلفة بالشركات الناشئة لتشجيع حاملي الأفكار على خلق مؤسساتهم وتقديم الدعم من الناحية التمويلية أو توفير البيئة القانونية.

إن تدخل السلطات في تحسين موقف الفرد وتوجيهه إلى العمل المقاولاتي ضروري ، وهو ما توصلت إليه العديد من الدراسات التي تبحث في مسألة السياسة الحكومية وتأثيرها على المقاولاتية. ومن خلال المرصد العالمي للمقاولاتية فإن القواعد التنظيمية الحكومية في العديد من البلدان تثبط النشاط المقاولاتي، وحسب العديد من الأكاديمين فإن الدعم الحكومي يؤثر على مستوى النشاط المقاولاتي من خلال تقديم الدعم اللازم للمؤسسات الناشئة، والصغيرة والمتوسطة والأعمال الحرة. إن للسياسة الحكومية دور كبير في تحفيز وتشجيع الأفراد على النشاط المقاولاتي وذلك من خلال الحوافز الضريبية(سامية، 2021، صفحة 91).

إن من أهم الإصلاحات التي أشار إليها الباحثين من أجل تطوير التوجه المقاولاتي ، الحوافز الضريبية، صناديق رأس المال الإستثماري، حماية الأفكار والإبتكارات، الإستثمار في مجال التعليم والبحث العلمي.

وحسب Hawkins فإن توفير التدريب المقاولاتي الجيد وتقديم الحوافز الضرورية لبدأ مشروع تجاري، إضافة إلى الخدمات الإستشارية يزيد من توجه الأشخاص إلى المقاولاتية.

2.3.3.2 دور القطاع الخاص

إن مسألة تشغيل خريجي الجامعات لا تقتصر على القطاع الوظيفي العمومي بل تتعداه الى القطاع الخاص، فالجزائر وبعد الانفتاح الاقتصادي والتوجه الى الاقتصاد الحر فتحت المجال الواسع للاستثمار في القطاع الخاص، هذا الأخير يعمل على استقطاب اليد العاملة من الإطارات الجامعية، إلا أن هناك مشكلة تتمثل في عدم أهلية وكفاءة هذه الإطارات للعمل في القطاع الخاص، لأن الجامعات

والمعاهد تخرج أعداد كبيرة من الطلبة تفوق الاحتياجات المتوقعة إضافة أنها غير مدربة مع عدم الانضباط والالتزام التام الذي يفرضه العمل في القطاع الخاص، إضافة إلى انحسار الفرص الوظيفية فقد كانت الحكومة تستوعب أغلبية المتخرجين إلا أنها في الوقت الحالي بدأت تتناقص مما شجع على إدخال المقاولاتية في البرامج التعليمية.

3.3.3.2 البيروقراطية الإدارية

إن إقبال خريج الجامعة على العمل الحر يعود إلى البيروقراطية السلبية التي يعيشها الموظف وأن هذه العراقيل البيروقراطية الملاحظة في الإدارات تدعو الخريجين للابتعاد عن العمل لدى الدولة والتوجه إلى الابتكار وإنشاء مشروعه الخاص، وأن هذه المساوئ أصبحت عامل لطرد الخريجين من العمل في الإدارات وأجهزة القطاع العام (غنية، 2015).

خلاصة

بعد عرض مختلف المفاهيم النظرية فإننا نستنتج إستراتيجية شاملة يمكن تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي، لضمان الجودة التعليمية، وجعلها تتمتع بنسب عالية من التصنيفات، ولتحقيق الجودة والمساهمة في الإبداع والابتكار وجب أن تكون مؤسسة التعليم العالي فضاء يتميز بالشفافية والمساهمة في عمليات اتخاذ القرار

- خصصنا المبحث الأول لاستعراض مفاهيم الجودة في التعليم العالي، وكيفية ضمان الجودة في مؤسسات التعليم، وفي الأخير تم تناول مراحل تطبيق الجودة في الجامعات.
- خصصنا المبحث الثاني لاستعراض الإطار المفاهيمي لجودة الخريجين، ثم تطرقنا إلى أهمية الخريجين في تقييم وتصنيف مؤسسات التعليم العالي، و عرض أهم المؤشرات الواجب توفرها في الخريج والتي تمكن من الحكم على جودة الخريج، ومنه جودة العملية التعليمية، وفي الأخير التطرق إلى أهم المتطلبات الواجب توفرها في مؤسسات التعليم العالي.
- في المبحث الأخير تم استعراض دوافع التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين نحو المقاولاتية، كما تم التطرق إلى أهم العوامل المؤثرة على التوجه المقاولاتي للخريجين.

الفصل الثالث

" برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وتحقيق جودة الخريجين "

* تمهيد

1.3 تجارب لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي وتحقيق جودة الخريجين.

2.3 نماذج برامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق

جودة الخريجين.

3.3 تحليل علاقة برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة

الخريجين.

* خلاصة

الفصل الثالث: برامج التعليم والتدريب المقاولاتي و تحقيق جودة الخريجين

تمهيد

إن النمو الهائل في اقتصاديات الدول المتطورة راجع لزيادة المؤسسات الناشئة والقائمة على الابتكار، وهذا ما أدى إلى زيادة الاهتمام بتطوير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي لما لها من أثر ايجابي على معدلات توظيف الخريجين وربط مؤسسات التعليم العالي ببيئتها المتغيرة.

تسعى الجامعات الريادية لتحقيق الميزة التنافسية وإخراج قيادات أكاديمية ناجحة بمؤهلات وكفاءات مقاولاتية عالية وتوجيههم إلى العمل المقاولاتي وابتكار مشاريع خاصة وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي، ولهذا قام العديد من الباحثين والمنظمات الدولية بتقديم نماذج فعالة لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي لتكوين مقاول ناجح.

ولهذا زاد الاهتمام بالبحث في مجال المقاولاتية، وكذا البحث في مدى تأثير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي المقدمة في الجامعات الرائدة والعربية على زيادة الكفاءة الذاتية والشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية للخريجين لاختيار التوجه نحو استحداث مؤسسات خاصة بهم بدل البحث عن وظيفة لدى جهة معينة، وعليه تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

- المبحث الأول: تجارب برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وتحقيق جودة الخريجين؛
- المبحث الثاني: نماذج برامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين؛
- المبحث الثالث: تحليل علاقة برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين.

1.3. تجارب برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وتحقيق جودة الخريجين

لدراسة العلاقة بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين في مؤسسات التعليم العالي، نقوم بذكر بعض تجارب الدول المتقدمة ثم التجربة اليابانية، وتجارب بعض الدول العربية، من خلال تقديم مؤشرات النشاط المقاولاتي، وأمثلة عن جامعات رائدة وأهم البرامج والاستراتيجيات لزيادة الشغف والكفاءة المقاولاتية وتشجيع الخريج على إنشاء مشروعه.

1.1.3. تجارب عالمية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين

تشير إلى الأنشطة والبرامج التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمعرفة والمهارات التي يحتاجونها لبدء وإدارة أعمالهم الخاصة أو مشاركة في مشاريع المقاولاتية يمكن أن تكون هذه التجارب مفيدة للخريجين الذين يرغبون في أن يكونوا رواد أعمال ناجحين، يوجد العديد من التجارب سوف نتطرق من خلال هذا المطلب إلى التجربة الأمريكية والبريطانية على اعتبار أنهما من أكثر البلدان الرائدة في مجال المقاولاتية.

3.1.1.1. التجربة الأمريكية

تعتبر من أهم التجارب التي حققت نجاح كبيراً في مجال التعليم المقاولاتي، غرس روح المقاولاة نتيجة للعديد من المؤشرات التي حققتها.

الجدول رقم (3-1): مؤشرات النشاط المقاولاتي في وم أ

| المرتبة | القيمة | إجمالي النشاط المقاولاتي (TEA) | |
|---------|--------|--------------------------------|---------------------|
| 13/48 | 15.6 | TEA 2018 | النشاط 2019-2018 |
| 18/54 | 13.6 | TEA 2017 | |
| 24/65 | 12.6 | TEA 2016 | |
| 21/48 | 7.9 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| 3/49 | 8 | نشاط الموظف المقاولاتي | |
| 17/43 | 15.4 | TEA | النشاط 2020-2021 |
| 11/43 | 9.9 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| 14/43 | 4.8 | نشاط الموظف المقاولاتي | |
| 12/47 | 16.5 | TEA | النشاط 2022-2021 |
| 10/47 | 8.9 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| 12/37 | 4.5 | نشاط الموظف المقاولاتي | |
| 10/47 | 19.2 | TEA | النشاط 2023-2022 |
| 11/47 | 9.2 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| / | / | نشاط الموظف المقاولاتي | |

Source: (Bosma, Global Entrepreneurship Monitor, 2022.2023)

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة معدل النشاط المقاولاتي عرفت تطور في الفترة ما بين (2018- 2019) وقد بلغت أقصاها في سنة 2019 حيث بلغت قيمته 17 ثم تناقصت قيمته إلى 15.4 سنة 2020 وذلك بسبب تأثير الوباء (Bosma, Global Entrepreneurship Monitor, 2020)، ثم ارتفعت إلى 19.2 بسبب استخدام تقنيات رقمية لتنمية أعمالهم وتعديل الاستراتيجيات والاستثمار في طلبات المستهلكين الجديدة الناتجة عن الوباء، وكذلك الدعم الحكومي وتشجيع التعليم المقاولاتي، أما بالنسبة لل EBO فقد عرف تذبذب فقد ارتفع من 7.9 إلى 9.9 ثم انخفض إلى 8.9 ثم ارتفع إلى 9.2 مما يبين أن رواد الأعمال يملكون الخبرة الكافية لإنشاء المشاريع، ويتوقع أن و م أ ستحقق معدلات أكبر وهذا من خلال المؤشرات الفرعية التي حققها النشاط المقاولاتي والموضحة في الجدول.

كما قامت الولايات المتحدة الأمريكية بالعديد من البرامج والاستراتيجيات لتشجيع الروح المقاولاتية وتحفيز الطالب على إنشاء المنشآت الناشئة:

- قامت بإنشاء ما يسمى الإدارة الاتحادية للمنشآت الصغيرة 1953 لتشجيع إقامة وتنمية المنشآت الصغيرة.

- في 1990 كان هناك 400 جامعة في الوم أ ناشطة في التعليم المقاولاتي وتقديراتها اليوم تصل إلى 700 جامعة، كما قامت الجامعات الأمريكية بقيادة العديد من الجامعات الأخرى نحو تعليم المقاولاتية وأنشأت العديد من المؤسسات الأكاديمية في عدة تخصصات على مستوى الدراسات العليا، كما تم إنشاء مراكز للتعليم والتدريب المقاولاتي من أجل تنسيق مجموعة واسعة من الأنشطة والبرامج والمواد داخل الجامعات.

- في كل عام يقام في الوم أ أسبوع يسمى أسبوع المقاولاتية لتحفيز الشباب على ممارسة العمل المقاولاتي يتم فيه العديد من الأنشطة والفعاليات كتمارين المحاكاة، وألعاب على الانترنت، مسابقات خطة العمل، برنامج الضيف المحاضر، ورش عمل مختلفة، منتديات محلية لأنشطة المقاولاتية (علي، 2009، صفحة 100).

- كما تقوم الحكومة الأمريكية بتصميم العديد من المواقع التعليمية على الانترنت تتيح التعرف على قدرات الطلبة والتفاعل مع الأساتذة المختصين لاستكشاف القدرات الريادية للطلبة ومهاراتهم، كما يوجد بها عدة مراكز ريادية تقدم برامج تعليمية وتدريبية للأجيال الجديدة، وتقدم عدة مساعدات خاصة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يستفيد منها المستثمرون المحتملون الذين

- يرغبون في إنشاء شركات جديدة متطورة وناجحة، إضافة إلى القيام بالعديد من الدراسات والأبحاث العلمية الخاصة بتطوير المشروعات الجديدة (علي، 2009، صفحة 100).
- لقد شهدت الوم أ نموا هائلا في توفر الدورات الجامعية في المقاولاتية كما أنها تحتل المرتبة الثالثة في التعليم والتدريب المقاولاتي بين دول مجموعة العشرين بعد فرنسا وأستراليا، إلا أن النظام التعليمي لا ينتج العدد الكافي من خريجي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والتي تدعم الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا المتقدمة مستقبلا (Kegel & College, 2016, p. 5).
- كما تقوم الحكومة الأمريكية بحملات توعية تستهدف الشباب وخاصة الجامعيين لتشجيعهم على العمل الخاص وزيادة استعدادهم، وتطوير مهاراتهم الأساسية للتوجه المقاولاتي وخلق فرص عمل بدل البحث عن وظائف في أجهزة الدولة، وذلك بالاعتماد على إستراتيجية دراسة حالة وسرد قصص حقيقية للرياديين ورجال الأعمال المعروفين في بيئة الأعمال.
- تقديم الإعفاءات الضريبة للمشاريع والتي تصل إلى 20 %.
- كما تقدم الجامعة الأمريكية برامج تعليمية متكاملة في تخصص المقاولاتية، وإعطاء مساقات علمية في هذا المجال، وهذه المبادرة الأمريكية قادت العديد من الجامعات الأخرى نحو تعليم المقاولاتية، وتعتبر جامعة جنوب كاليفورنيا رائدة في تقديم مساق علمي حديث ومتطور في مجال المقاولاتية.
- كما قامت الشركة edtex بتقديم برنامج تدريبي باستخدام تقنية الفيديو التفاعلي، كما تقدم الجامعة edgi برامج تدريبية لتكوين الأساتذة على التعليم المقاولاتي ومن خلال تنظيمها للعديد من المؤتمرات سنويا حول المقاولاتية، كما تم إنشاء دليل رواد الأعمال الشباب وهذا بالتكافل مع مؤسسة (Ewigma) كدليل مرافق لمنهج رواد الأعمال يتضمن نشاطات تعليمية ومعلومات حول المناهج ونشرات المساعدة (عمر، 2022، صفحة 294).
- البنية التحتية القانونية والتجارية: إن الوم أ تتمتع ببنية تحتية تجارية وقانونية متطورة والتي تشير إلى وجود حقوق ملكية والخدمات التجارية وكذلك خدمات المؤسسات القانونية الداعمة للشركات الصغيرة والمتوسطة، إن أفضل البلدان ليست التي لها أقل قدر من اللوائح ولكن تلك التي لديها حكومات تضع القواعد الإجراءات التي تسهل النشاط التجاري، تحتل الوم أ المرتبة الرابعة من 185 دولة في سهولة ممارسة الأعمال التجارية (Kegel & College, 2016).

- التعاون بين الأوساط الأكاديمية والصناعة والهيئات الحكومية مما يؤدي إلى الوصول إلى أحدث الأبحاث والتقدم التكنولوجي، والقوى العاملة ذات المهارات العالية.

- تقدم الجامعات الأمريكية برامج تعليمية متكاملة في تخصص المقاولاتية، فهي لا تنتج أحدث الأبحاث والابتكارات فحسب بل تدفق مستمر من الخريجين المبدعين ليصبحوا رواد أعمال ناجحين، ومن الأمثلة على هذه الجامعات نجد:

جامعة هارفارد تقع في الولايات المتحدة تأسست في 1936 في الولايات المتحدة الأمريكية وهي من أرق وأفضل الجامعات في العالم، تعرف بجودة برامجها الأكاديمية وأعضاء الهيئة التدريسية المتميزين كما تشتهر بالتزامها بالتميز الأكاديمي تعمل على إعداد خريجين أكفاء، كما أنها تعتبر رائدة في مجال التعليم والابتكار، كما يوفر مركز Arthur Rock الموارد والإرشادات وفرص التمويل لدعم الطلاب المقاولين، تقدم مجموعة من الدورات والبرامج المتعلقة بالمقاولاتية عبر العديد من الكليات ومن هذه البرامج:

- **pock Accelerator** يوفر تمويل والموارد لشركات الناشئة الطلابية، كما يعمل مكتب تطوير التكنولوجيا بالجامعة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس والطلاب على تسويق أبحاثهم وابتكارهم وتوفير الدعم الازم (Saarinen, 2013, p. 14).

- تأسيس جمعية خريجي جامعة هارفارد في 1965، هدفها تعزيز الرفاهية وإقامة علاقات متبادلة المنفعة بين الجامعة وخريجها من خلال العديد من الأنشطة، تتضمن موقع لعرض قصص نجاح ومعلومات عن جودة الخريجين (Saarinen, 2013, p. 14)، فنجد أن الجامعة قد أسهمت في تكوين العديد من الباحثين ومن أشهرهم: الاقتصادي Alvin Roth الحائز على جائزة نوبل في نظرية استقرار التوزيع للموارد الاقتصادية وممارسة تصميم السوق، و Martin Kar plus الحائز على جائزة نوبل في تطوير نماذج متعددة النطاقات لأنظمة كيميائية معقدة، ومن رواد الأعمال الناجحين المتخرجين من جامعة هارفارد Steve Ballmer وهذا ما شجع على زيادة إقبال الطلبة على الجامعة نظرا لتميزها الأكاديمي خاصة في المجال المقاولاتي .

- معهد ماسانوشوستس للتكنولوجيا (MIT) هو مؤسسة تعليمية ذات مستوى عالمي تأسست في 1981 في كامبريدج هدفها الأساسي تكوين علاقات مع العالم العملي، يعتبر المعهد ناجحا جدا في تعزيز أساليب المقاولاتية وقد حقق أعلى تصنيف في كل الجامعات الأمريكية خلال الفترة من 1980 إلى 2001 (O'Shea1, O'Shea, Allen, Morse, & Roche, 2007, pp. 3-4).

يعمل على تقديم دورات للتعليم والتدريب المقاولاتي مبتكرة من خلال كلية Sloan للإدارة وهي من الكليات الرائدة تركز على الابتكار وتوفر للطلاب فرصة للانخراط في المقاولاتية من خلال برنامج Martintrust، تعمل على تعزيز ثقافة الابتكار ودعم الطلاب لإطلاق مشاريعهم الخاصة كما تركز على التعلم التجريبي (قيام الطلاب بالعمل في مشاريع واقعية) مما يمكنهم من مواجهة تحديات التي تعرقل مشاريعهم، يستفيد طلاب المعهد من رأس المال الاستثماري ومبالغ لتمويل الصناعي للبحوث الهندسية والعلمية تم إنشاء أولى الشركات الناشئة مع أوائل القرن 20 من طرف Aurian Chase الذي أسس شركة (Åstebroa, Bazzaziana, & Braguinsky, 2012, p. 671) Chase Motor Truck.

كما ينظم المعهد مسابقات تهدف إلى تشجيع روح المقاولاتية بين الطلاب الجامعيين من خلال تقديم جائزة قدرها 50 ألف دولار أمريكي ومن المستهدفين الباحثين والطلاب بشرط أن يكون على الأقل أحد أعضاء الفريق الخاص بالمشروع ملتحق بالمعهد، كما يتعاون مع العديد من الشركات الصناعية لسد الفجوة بين الأوساط الأكاديمية وعالم الأعمال (علي، 2021، صفحة 101).

إن أهم عوامل نجاح المعهد هو جودة أعضاء هيئة التدريس وقدرتهم على توليد ابتكارات قابلة للتسويق، فهو يسعى إلى استقطاب أساتذة وطلاب أكثر كفاءة فقد صنّفه المجلس الوطني للبحوث (NRC) على أنه يحتل المرتبة الأولى في جودة أعضاء هيئة التدريس، كما تصنف برامجه حسب US News and World Report على أنها من أفضل 10 برامج مقدمة، كما يجب أن تكون حضانة للشركة داخل المعهد.

الجدول رقم (2-3): يوضح تصنيف جودة الكليات

| الرتبة | الجامعة | درجة المؤشر |
|--------|---|-------------|
| 1 | Massachusetts Institute of Technology | 4.7 |
| 2 | University of California-Berkeley | 4.62 |
| 3 | Harvard University | 4.6 |
| 4 | California Institute of Technology | 4.59 |
| 5 | Stanford University | 4.55 |
| 6 | University of Chicago | 4.43 |
| 7 | Princeton University | 4.35 |
| 8 | Yale University | 4.28 |
| 9 | Cornell University, All Campuses | 4.15 |
| 10 | Columbia University in the City of New York | 4.08 |

Source:(O'Shea1, O'Shea, Allen, Morse, & Roche, 2007, p. 6)

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا يتصدر المجموعة حسب درجة المؤشر بقيمة 4.7 وهو ما يدل على جودة أعضاء هيئة التدريس وقدرتهم على الابتكار وجودة المباني، وهي أهم أسباب جذب الطلاب، ثم تليها جامعة California-Berkeley بقيمة 4.62، وبعدها جامعة Harvard بقيمة 4.6 .

- تتوافر روم أعلى أكثر من نصف الحاضنات في العالم منتظمة في جمعية غير حكومية "الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال"، تعمل على تقديم المشورة والمعلومات والتدريب والدعم المالي، وتتميز بتشجيع الابتكار وتطوير التكنولوجيا، ورغم كثرة الشركات الناشئة التي تم إنشاؤها إلا أن القليل فقط يتمكن من البقاء فتنص الجمعية الوطنية أن 87 % من الشركات المتخرجة من الحاضنات ناجحة، وقد وصل عدد الوظائف التي تم توفيرها في الوم أ من خلال الشركات الناشئة التي كان عمرها أقل من عام إلى حوالي 95 مليون فرصة عمل في عام 2020 (Tsaplin & Pozdeeva, 2016, p. 39)، وهو ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم (1-3): الوظائف التي أنشأتها الشركات الناشئة في الولايات المتحدة 1994-2020

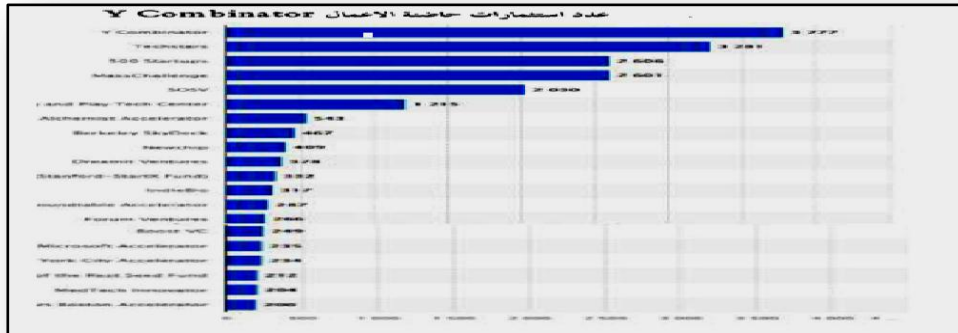


المصدر: (Statista Research Department, 2022)

يتضح من خلال الشكل أن عدد الوظائف التي وفرتها الشركات الناشئة كان متذبذب خلال الفترة من 1994-2020، وقد وصل إلى أكثر من 4500000 وظيفة خلال عام 2000 ثم بدأ يتناقص إلى أن وصل في 2010 إلى 2500000 ثم تزايد ليصل في 2020 إلى أكثر من 3000000 وظيفة. كما تقوم حاضنات ومسرعات الأعمال التي تم تطويرها على مساعدة رواد الأعمال لإنشاء مشاريعهم، ومن أفضل الحاضنات في الوم أ حاضنة **combinatos** وتأسست في 2005 في وادي

السيليكون في كاليفورنيا تعمل على دعم الشركات الناشئة وتوفير التمويل الأولي لها، كما تعمل على مساعدة المنشئين وتدريبهم على كيفية التعامل مع المستثمرين، تحتضن حوالي 3000 شركة ناشئة فيما يلي تقسيم قطاعات الشركات المدرجة لسنة 2021: البرمجيات والخدمات 44%، التكنولوجيا والخدمات المالية 16%، المستهلك 16%، الرعاية الصحية 9%، الصناعات 6%، العقارات والبناء 4%، التعليم 4%، الحكومة 1%، تعتبر من الأكثر نشاطا في 2021 حيث قامت ب 3777 استثمار وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:(فطيمة، 2022، صفحة 493).

الشكل رقم (2-3): عدد الاستثمارات حاضنة الأعمال Ycombinator



المصدر:(فطيمة، 2022، صفحة 491)

من خلال الشكل السابق نلاحظ أن الحاضنة الأمريكية y combinator تتصدر المجموعة فقد تمكنت من تمويل حوالي 3777 شركة ناشئة، وهو ما يدل على زيادة طلبات وثقة أصحاب الأفكار ورغبتهم في الدخول إلى حاضنة الأعمال الرائدة، كونها توفر لهم التمويل الأولي والاستقلالية فهي تحاول التدخل بأقل قدر ممكن في الشركات الناشئة وهي أهم أسباب جذب الاستثمارات، ثم تليها حاضنة TECHSCE75 قامت بتمويل 3281 شركة ناشئة، وبعدها حاضنة STARTUPS500 التي قامت بتمويل 2606 شركة ناشئة.

ومن الأمثلة على برامج التعليم والتدريب المقاولاتي نجد برنامج الريادة الريفية موجه للطلبة القاطنين في القرى بالولايات المتحدة الأمريكية يهدف إلى الربط بين التعليم والتنمية الاقتصادية الريفية، تعمل هذه التجربة على مساعدة الشباب على تحديد فرص العمل التي لم يتم استغلالها في الاقتصاد المحلي، كما توجه الطلبة الجامعيين وتشجعهم على الابتكار واختيار أفكار للبدء بمشروعهم الخاص وتحقيقه على أرض الواقع، وعليه تعمل الجامعة على تعزيز حس التوظيف لديهم وقدراتهم على إثبات أنفسهم كرواد أعمال ناجحين ومنتجين في المجتمع (عمر، 2022، صفحة 265)..

في 1990 تلقى حوالي 5000 طالب تدريباً حول المقاولاتية في إطار برنامج (real) الذي يعتبر من أفضل البرامج المقدمة للنهوض بالريادة الريفية، ومن النتائج المتوصل إليها لدراسة ل 400 متخرج من برنامج real من (92_98) أن مشاريع الأعمال استمرت وتوسعت وحقت نسبة مبيعات وصلت إلى حوالي 6 ملايين دولار، كما ساهمت في خلق 686 فرصة عمل جديدة كما أظهرت نتائج دراسة أخرى أن معدل استمرار مشاريع (Real) بعد أعوام من تأسيسها قد بلغ 92 % (عمر، 2022، صفحة 264_265).

من خلال النشاطات يكتسب الطلبة المهارات من خلال مشاركتهم في صنع القرارات مما يمكنهم من البحث عن الاحتياجات التي قد تقودهم إلى إنشاء مشاريع استثمارية ابتكارية ويمنحهم فرصة لاكتساب المفاهيم والمسؤوليات لإدارة مشروع عمل خاص، حيث تبدأ مشاريع أعمال من الجامعات ثم تنطلق بإدارة الطلبة الذين تخرجوا، وقد حققت التجربة نجاحاً مما أدى إلى محاولة العديد من المناطق الريفية تكرارها كونها نجحت في تعزيز مهارات المقاولاتية للشباب وتشجيعهم على التوظيف الذاتي (عمر، 2022، صفحة 264_265).

2.1.1.3 التجربة البريطانية

إن الحكومة البريطانية أولت اهتمام كبير للتعليم والتدريب المقاولاتي، حيث أنه تم إدخال البرامج المقاولاتية في العديد من الجامعات البريطانية ليتلقى الطلبة محاضرات في الإبداع والابتكار والمخاطرة، والتي تعتبر ضرورية لبدء مشاريعهم المقاولاتية، وقد حققت مراكز متقدمة في إحصائيات المرصد العالمي للمقاولاتية (GEM)، وهو ما مكنها من تحقيق النجاح في ميدان التعليم المقاولاتي، ونشر ثقافة المقاولاتية.

الجدول رقم (3-3): مؤشر النشاط المقاولاتي في المملكة المتحدة

| المرتبة | القيمة | إجمالي النشاط المقاولاتي (TEA) | |
|---------|--------|--------------------------------|---------------------|
| 34/48 | 8.2 | TEA 2018 | النشاط 2019-2018 |
| 40/54 | 8.4 | TEA 2017 | |
| 41/65 | 8.8 | TEA 2016 | |
| 29 t/48 | 6.4 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| 5/49 | 7.4 | نشاط الموظف المقاولاتي | |
| 33/ 43 | 7.8 | TEA | النشاط 2021-2020 |
| 22/43 | 6.5 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| 09/ 43 | 5.4 | نشاط الموظف المقاولاتي | |

| | | | |
|-------|------|-----------------------------|---------------------|
| 23/47 | 12.6 | TEA | النشاط 2022-2021 |
| 27/47 | 5.3 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| 13/37 | 4.1 | نشاط الموظف المقاولاتي | |
| 18/47 | 12.9 | TEA | النشاط 2023-2022 |
| 22/47 | 6.8 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| / | / | نشاط الموظف المقاولاتي | |

Source: (Bosma, Global Entrepreneurship Monitor, 2022.2023)

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة معدل النشاط المقاولاتي كانت منخفضة في الفترة ما بين (2018- 2019) وقد بلغ أقصاه في سنة 2016 حيث بلغت قيمته 8.8 ثم تناقصت قيمته إلى 8.4 سنة 2017 لتصل إلى 8.2 في سنة 2018، إضافة إلى انكماش الناتج المحلي وهذا ناتج عن خروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي في عام 2016 والتأثير السلبي على مواقف النشاط الريادي، إضافة إلى أزمة كورونا، ثم ارتفع TEA 12.6 خلال (2021- 2022) بسبب اكتشاف رواد الأعمال فرص جديدة نتيجة الوباء أهمها التقنيات الرقمية والبحث عن فرص جديدة استجابة للبيئة المتغيرة أما بالنسبة لل EBO فقد انخفض من 6.4 إلى 5.3 ثم ارتفع إلى 6.8 (Bosma, Global Entrepreneurship Monitor, 2021) ، ويتوقع أن المملكة المتحدة ستحقق معدلات أكبر وهذا من خلال المؤشرات الفرعية التي حققها النشاط المقاولاتي والموضحة في الجدول.

- كما ركزت بريطانيا على العديد من المبادرات البرامج والاستراتيجيات لتحفيز المقاولاتية في مؤسسات التعليم العالي وتشجيع الطالب على إنشاء المنشآت الناشئة (علي ا.، 2021، صفحة 101):
- تقديم دورات التعليمية والتدريبية والاستشارات حول الابتكار ونقل التكنولوجيا، وتشجيع التطوير المهني المستمر للصناعات المحلية؛
- كما قامت الحكومة بتأسيس المجلس الوطني لخريجي المقاولاتية، مهمته تعزيز ثقافة المقاولاتية في بريطانيا وتعزيز الشراكة بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الأعمال وتضمين المقاولاتية في التعليم الرسمي.
- كما أنها قامت بالعديد من الحملات التوعوية الوطنية لتعزيز مقاوله الشباب البريطاني وخلق جيل جديد مهتم بالإبداع والمقاولاتية، وإشراك المستثمرين في الجامعات لتعزيز توجه المقاولاتية للطلبة والاستفادة من خبراتهم.
- كما تم إضافة برامج المقاولاتية في عدة تخصصات ومن أبرزها: العلوم الرياضية، الزراعة، السياحة، إدارة الأحداث والمؤتمرات، الهندسة، علم التغذية، الدراسات الثقافية، نظم المعلومات

الإدارية، المحاسبة والمالية، التسويق، ويقوم مركز الأبحاث المقاولاتية بالاطلاع المتواصل على الأبحاث الحالية في حقل تعليم المقاولاتية ويستمر بأعمال وجهوده ليطور ويعزز فرص البحث والدراسة في برامج التعليم المقاولاتي وينمئها.

- قامت وزارة التعليم العالي بالتنسيق مع وزارة المالية ووزارة التجارة والصناعة بتخصيص منح للمقاولاتية لتمكين الخريجين من تطوير مهاراتهم وتجسيد مشاريعهم.

كما قامت الجامعات بتطوير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي مثل:

جامعة شيفيلد والتي جعلت التعليم المقاولاتي جزء من البرامج التعليمية في الجامعة، وعادة ما يرتبط التعليم المقاولاتي بالهندسة، إن مفتاح النجاح هو ترقية معايير تعليم المقاولاتية إلى المعايير الاحترافية وهذا بقيام الأساتذة الأكاديميين بدورات تدريبية.

2.1.3. تجارب التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين في الاقتصاديات الناشئة

سوف نتطرق من خلال هذا المطلب إلى التجربة اليابانية على اعتبار أنه من بين أكثر المؤلفين اقتباسا في مجال المقاولاتية ياباني وهذا ما يدل على جودة أبحاثهم.

1.2.1.3 التجربة اليابانية

تعتبر اليابان من الدول الرائدة في تحفيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لما لها من أهمية في تطوير النشاط الاقتصادي، فاليابان تعتمد كثيرا على المقاولات والمشروعات الصغيرة باعتبار أنها تشغل حوالي 70% من اليد العاملة مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وانخفاض البطالة، ومن أهم السياسات الموجهة لتشجيع وتنمية قطاع المقاولات في اليابان قيامها بإنشاء عدة هيئات لتوفير مناخ ملائم لتنمية المشروعات الصغيرة كهيئة المنشآت الصغيرة في 1948، وكالة تنمية المنشآت الصغيرة 1967، الغرفة التجارية اليابانية، المنظمة اليابانية للتجارة الخارجية (جترو) 1958 (بولقيدوم ومأم، 2021).

إن التجربة اليابانية تعتبر من بين التجارب التي حققت نجاحا كبيرا في مجال التعليم المقاولاتي وذلك بتحقيقها مراتب متقدمة حسب تصنيف المرصد العالمي للمقاولاتية (GEM) كما يوضحها الجدول الموالي:

الجدول رقم (3-4): مؤشر النشاط المقاولاتي في اليابان

| المرتبة | القيمة | إجمالي النشاط المقاولاتي (TEA) | |
|---------|--------|--------------------------------|---------------------|
| 44/48 | 5.3 | TEA 2018 | النشاط 2018-2019 |
| 50/54 | 4.7 | TEA 2017 | |
| N/A | / | TEA 2016 | |
| 32/48 | 6.2 | معدل ملكية المنشأة التجارية | النشاط 2021-2022 |
| 30/49 | 2.2 | نشاط الموظف المقاولاتي | |
| 41/47 | 6.3 | TEA | |
| 32/47 | 4.8 | معدل ملكية المنشأة التجارية | النشاط 2022-2023 |
| 26/37 | 1.7 | نشاط الموظف المقاولاتي | |
| 43/49 | 6.4 | TEA | |
| 26/49 | 6.3 | معدل ملكية المنشأة التجارية | النشاط 2023 |
| / | / | نشاط الموظف المقاولاتي | |

Source:(Bosma, Global Entrepreneurship Monitor, 2022.2023)

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن القيمة قد ارتفعت من 4.7 خلال سنة 2017 إلى 5.3 في الفترة ما بين (2018-2019) وكانت اليابان أقل من الاقتصاديات النظيرة كجمهورية كوريا وقد احتلت المرتبة 16 بين اقتصاديات GEM وهذا راجع إلى أزمة كورونا، وانخفاض التعليم والتدريب المقاولاتي وعزوف رواد الأعمال المحتملون على إنشاء مشاريع جديدة ووفقا للخبراء فالحكومة اليابانية تحتاج إلى تحسين ودعم المقاولاتية، ثم ارتفع TEA ببطء 6.3، و6.4 خلال (2021-2022) و (2022-2023) بسبب استخدام المقاولاتية الرقمية، زيادة المساهمة بالنسبة للنساء وامتلاكها للمنشآت الصغيرة، كما أن هناك فرص لرواد الأعمال نتيجة إفلاس شركات أثناء فترة الوباء، أما بالنسبة لل EBO فقد انخفض من 6.2 إلى 4.8 نتيجة دعم اليابان لشركاتها القديمة القائمة والحفاظ على المنافسة، ويتوقع أن اليابان ستحقق معدلات أكبر وهذا من خلال المؤشرات الفرعية التي حققها النشاط المقاولاتي والموضحة في الجدول.

وقد قامت اليابان بالعديد من البرامج التعليمية والتدريبية لغرس الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي حتى يصبح مقاولا ناجحا ومن أهمها (رشيد و صغير، 2020، صفحة 209):

- قامت السلطات اليابانية بإجراء العديد من عمليات الإصلاح الواسعة في الأنظمة التعليمية، إضافة إلى عقد تحالفات إستراتيجية مع قطاعات الأعمال والإدارة.
- كما قامت بمنح الاستقلالية التامة من دون أي تدخل حكومي لتحسين التقنية، وتطوير الموارد البشرية، وعملت على تقليص الفجوة بين مخرجات الجامعة العلمية والبحثية واحتياجات سوق

العمل، وربط الجامعة بقطاع الأعمال وهذا لتشجيع الشباب على إنشاء منظمات أعمال مقاولاتية جديدة، ووضع معايير جديدة للنظام التعليمي والتدريبي لتشجيع الإبداع والابتكار.

- استعمال وسائل الإعلام لنشر الروح المقاولاتية للطلبة وكافة فئات المجتمع.

- تقديم جوائز مادية وشهادات للمتميزين في المشروعات المقاولاتية في جامعة ايشكاوا

- إتاحة وسائل الاتصال المتنوعة وعقد لقاءات دورية بين الطلبة وخبراء المقاولاتية.

كما قامت الحكومة اليابانية بالعديد من الوسائل لدعم وتحفيز الطلبة على إنشاء وتجسيد مشاريعهم ومن أهمها:

- ركزت الدولة والحكومات على متابعة المشروعات الناشئة والصغيرة من خلال إنشاء حاضنات الأعمال بما فيها الحاضنات التقنية في الجامعة؛

- الإصلاحات العديدة في النظام التعليمي والتربوي وربط مخرجات الجامعة مع سوق العمل؛

- توفير سياسات لحماية المنشآت الصغيرة من الإفلاس تقوم عليها المؤسسة المالية التأمينية؛

- وضع أنظمة وتشريعات تشجع أصحاب المنشآت الصغيرة كالإعفاءات الضريبية قد تصل إلى 25% وقيام المؤسسات المالية والمصرفية بالإقراض دون أي ضمانات مع فائدة قد تصل إلى 7%.

- قامت الحكومة اليابانية بإعداد برامج تدريبية خاصة بالمقاولات ينفذها معهد خاص تتمثل في برامج تدريب المديرين وذلك لرفع مستوى الوعي الإداري للمسؤولين عن المقاولات، وتقديم برامج فنية لرفع مستوى مهارة العمال (قورين، بن غالية، وعبو، 2019، صفحة 49).

- تقدم الجامعات الكبرى في اليابان العديد من الدورات التعليمية المتكاملة في تخصص المقاولاتية، ومن الأمثلة على هذه الجامعات نجد:

Walesa هي جامعة بحثية في طوكيو "اليابان" تعتبر من أقدم الجامعات وأكثرها شهرة تأسست في 1882 على يد **Shigenobu Okuma** تشتهر بتميزها الأكاديمي ومساهماتها المختلفة ومن أشهر خريجيها **Yukio Hatoyama** (رئيس الوزراء السابق) و **Kazuo Inamori** مؤسس شركة **Kyocera**، بدأ التعليم المقاولاتي في الجامعة في 1993، بعد إنشاء وحدة للأبحاث المقاولاتية وتقدم الجامعة ثلاث برامج للمقاولاتية (Shinato, Katsuyuki, & Léo-Paul, 2013, pp. 195-196) :

- برنامج ماجستير إدارة الأعمال : هو برنامج أكاديمي على مستوى الدراسات العليا يركز على عدة جوانب من الإدارة والأعمال، لإعداد الطلبة لأدوار قيادية وتزويدهم بالمعارف والمهارات والكفاءات اللازمة للتفوق في إعداد مقاولات ناجحة، يشمل البرنامج على تجارب عملية واقعية كالتدريب

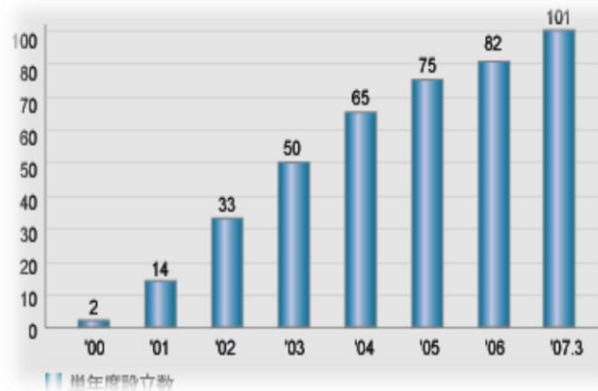
الداخلي، أو محاكاة الأعمال، دراسات الحالة، التي تساعد الطلاب على تطبيق المعارف النظرية في المواقف العملية.

- برنامج إدارة التكنولوجيا: يعمل على تزويد الطلاب بالمعارف اللازمة لإدارة التكنولوجيا والابتكار، كما يعمل على تطوير القدرة على استغلال التكنولوجيا بشكل فعال واستراتيجي لتحقيق النجاح والتميز التنافسي، يتعلم الطلاب كيفية التخطيط وتنفيذ المشاريع، إضافة إلى تعلم كيفية تسويق المنتجات وتشجيع الطلاب على التفكير الاستراتيجي.

- برنامج إدارة ريادة الأعمال: هو برنامج أكاديمي يعمل على تزويد الأفراد بالمعرفة والمهارات والأدوات اللازمة لبدء مشاريع مقاولاتية وإدارتها وتنميتها بشكل فعال، تم تصميمه لمساعدة رواد الأعمال على تطوير وفهم عميق للمقاولاتية وتزويدهم بالموارد اللازمة للنجاح، يركز على تطوير المهارات المقاولاتية من الإبداع والابتكار وحل مشكلات واتخاذ القرار، كما يتعلم الطلاب كيفية إنشاء مخطط الأعمال والتوقعات المالية، واستراتيجيات التسويق والخطط التشغيلية.

يوجد بالجامعة Waseda مركز للحضانة يعمل على تقديم العديد من الاستشارات وتوفير التمويل والربط بين الطلبة والشركات الحكومية والسلطات المحلية، كما أن اليابان تتمتع ببنية تحتية القانونية والتجارية تساعد على إنشاء المؤسسات الناشئة والشكل الموالي يوضح الشركات الناشئة من جامعة Waseda.

الشكل رقم (3-3): الشركات الناشئة المنشأة من طرف جامعة Waseda



Source: (Shinato, Katsuyuki, & Léo-Paul, 2013, p. 196)

جامعة Kyoto تعتبر من أفضل الجامعات في اليابان تأسست في 1897 وهي من أقدم وأرقى الجامعات تقدم برامج في العديد من التخصصات الأكاديمية كالهندسة، والعلوم الاجتماعية، والطب، كما أنها تعتبر مركز رائد في البحث العلمي ومشهورة بإسهاماتها في العديد من المجالات الفيزياء فقد

تحصل العالم **Hiroshi Amano** على جائزة نوبل في الفيزياء لعام 2014 لاكتشافه تكنولوجيا الصمام الثنائي الباعث للضوء الأزرق، ومن أشهر رواد أعمال هذه الجامعة **Hiroshi Mikitani** مؤسس شركة **Rakuten** وهي واحدة من أكبر منصات التجارة الإلكترونية والتقنية في اليابان.

بدأ التعليم المقاولاتي في كلية الهندسة بجامعة **Kyoto** وذلك في 1996 ثم انتشر إلى كليات ومدارس العليا من أهم خصائص (Shinato, Katsuyuki, & Léo-Paul, 2013, p. 198):

- يتم تزويد الطلاب بالعديد من المقررات الاختيارية، حيث توجد العديد من الدورات المختلفة من حيث المحتوى ولطالب حرية اختيار الدورة المتعلقة بخطة المهنية مستقبلاً؛

- كما يتم تعيين مشرفين ومدربين لمساعدة الطلاب وتقديم الإرشادات والنصائح حول المقاولاتية من خلال جدول تعليمي متوافق مع مساهمهم العملي مستقبلاً؛

- تقديم برامج الفصل الدراسي وتستمر الدورات لمدة عامين؛

وكمثال من طالب جامعي إلى رائد أعمال، **Junya Kondo** الذي تخرج من كلية الفيزياء بجامعة **Kyoto** وعمل كمصور فوتوغرافي في شركة في اليابان، شجعه والديه على إنشاء محرك آلي مثل **google**، وعرض فكرته على المستشارين في الحاضنة بجامعة والتي ساهمت بتشجيعه على تجسيد فكرته وفي 2001 قام بتطبيقها وأنشأ محرك **Hetena** وهي أحد الشركات الناشئة في مجال تكنولوجيا المعلومات، وفي عام 2003 بدأت خدمة مدونة تسمى **يوميات Hetena** وأصبحت من أكبر خمس خدمات مدونة في اليابان، وفي 2004 أصبحت شركة مساهمة وارتفع عدد أعضائها إلى 180000 عضو.

3.1.3 تجارب عربية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين

1.3.1.3 التعليم المقاولاتي في السعودية:

ان التجربة السعودية في مجال التعليم المقاولاتي لا تزال صغيرة ومتواضعة ضمن خارطة التعليم الجامعي والعالي في السعودية، حتى الآن بلغ عدد الجامعات التي اتخذت خطوات نحو تبني برامج ومقررات المقاولاتية هي 7 جامعات، وقد حققت مراتب متقدمة حسب تصنيف المرصد العالمي للمقاولاتية (GEM) كما يوضحها الجدول الموالي:

الجدول رقم(3-5) : مؤشر النشاط المقاولاتي في السعودية

| المرتبة | القيمة | إجمالي النشاط المقاولاتي (TEA) | |
|---------|--------|--------------------------------|---------------------|
| 19/48 | 12.1 | TEA 2018 | النشاط 2019-2018 |
| 25/54 | 11.5 | TEA 2017 | |
| 26/65 | 11.4 | TEA 2016 | |
| 45/48 | 3.1 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| 28/49 | 2.8 | نشاط الموظف المقاولاتي | |
| 12/ 43 | 17.3 | TEA | النشاط 2021-2020 |
| 32/43 | 5.1 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| 28/ 43 | 1.1 | نشاط الموظف المقاولاتي | |
| 10/47 | 19.6 | TEA | النشاط 2022-2021 |
| 27/47 | 5.3 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| 36/37 | 0.3 | نشاط الموظف المقاولاتي | |
| 10/49 | 19.2 | TEA | النشاط 2023-2022 |
| 10/49 | 9.7 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| / | / | نشاط الموظف المقاولاتي | |

Source:(Bosma, Global Entrepreneurship Monitor, 2022.2023)

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة TEA كانت مستقرة عند 11 خلال سنة 2016 و2017 ثم ارتفعت قليلا إلى 12.1، كما أن معدل الأشخاص الذين يرغبون في إنشاء مشاريعهم انخفض إلى 25 %، وفي الفترة من 2021-2020 شهدت زيادة في انتعاش النشاط التجاري وارتفع معدل النشاط المقاولاتي إلى 17.3 ثم زاد إلى 19.6، و19.2 خلال الفترتين (2022 -2021) و(2023-2022) وذلك نتيجة استخدام بعض رواد الأعمال أفكار جديدة أثناء الوباء، والدعم الحكومي، وزيادة أسعار النفط، و زيادة حاضنات ومسرعات الأعمال، كما نلاحظ انخفاض في معدل ملكية المنشأة التجارية خلال الفترة (2018 -2019) ثم ارتفع إلى 9.7 ويتوقع أن السعودية ستحقق معدلات أكبر وهذا من خلال المؤشرات الفرعية التي حققها النشاط المقاولاتي والموضحة في الجدول.

وقد قامت الحكومة السعودية بالعديد من المبادرات لتحفيز المقاولاتية، وتشجيع التعليم والتدريب المقاولاتي وتطوير القدرات الإبداعية من خلال تخفيف القيود التنظيمية لعملية بدء الأعمال التجارية، وتقديم التمويلات من خلال الحاضنات لتوفير رأس المال الأولي ومن بين هذه المبادرات، (Azim & Hariri, 2018, pp. 199-200).

- المعهد الوطني للمقاولاتية: منظمة وطنية غير ربحية تم تأسيسها بالاشتراك بين وزارة الطاقة والصناعة، والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، تقدم العديد من الخدمات بما في ذلك التدريب والاستشارات، التوجيه والفرص الاستثمارية لمساعدة على إنشاء شركات ناشئة ناجحة.
- صندوق التنمية الصناعية السعودي: مؤسسة مالية تأسست في 1974 لتمويل ودعم وتطوير القطاع الصناعي من خلال تقديم قروض متوسطة وطويلة الأجل لإنشاء مصانع جديدة، إضافة إلى التوسيع والتحديث، كما يقدم خدمات استشارية للمشاريع في المجالات الإدارية، المالية، والتسويقية.
- برنامج ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: مبادرة من صندوق التنمية الاجتماعية بدأ في 2006 بالتعاون مع العديد من البنوك وذلك من أجل تسهيل حصول الشركات الصغيرة والمتوسطة على القروض من البنوك.
- بنك الإقراض والادخار السعودي: تم تأسيسه في 1971 لتقديم قروض اجتماعية من دون فوائد، ثم بدأت في تمويل الشركات الصغيرة والمتوسطة، وكذلك المشاريع ذات الأفكار الإبداعية ومشاريع في المناطق النائية، تصل قيمة التمويل من 80 ألف دولار أمريكي إلى 2 مليون دولار.
- صندوق الأمير سلطان بن عبد العزيز: تأسس في 2007 لدعم المشاريع الصغيرة والناشئة، يشجع رائدات الأعمال ويقدم المساعدة الفنية والمالية، يوفر العديد من الدورات التدريبية لرواد الأعمال لمدة 10 أيام.
- الغرف التجارية والصناعية خمس والعشرين في المملكة العربية السعودية: قدمت العديد من البرامج لتشجيع الابتكار والمقاولاتية، ويتم افتتاح كل غرفة كمركز لدعم وتزويد رواد الأعمال بالمشورة والتدريب والدعم المالي، وتحديد الفرص الاستثمارية الناجحة.
- باب الرزق الجميل (BRJ): هي إحدى المبادرات لمساعدة الشباب السعودي إلى العمل لحسابه الخاص وبدأ أعمالهم التجارية الخاصة، تقدم البرامج التدريبية، كما تعمل على تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة، تشجع عمل المرأة من خلال برنامج الأسرة المنتجة لدعم الصناعة المنزلية وذلك بمنح قروض قد تبلغ قيمتها 5000 ريال بدون فوائد.
- Flat 6 Labs Jeddah: تم إطلاق برنامج لتسريع الأعمال في 2013 لمساعدة الشباب وتشجيع رواد الأعمال، هدفه تسريع إنشاء لشركات الناشئة (15 شركة ناشئة وقابلة للتطوير في كل عام) من خلال انتقاء أفكار، التمويل الأولي للفرق المختارة من 50.000-80.000 ريال سعودي، كما يقدم الإرشادات والعديد من الامتيازات والخدمات.

-برنامج بادر السعودي لحاضنات الأعمال: إحدى أهم البيئات الوطنية والإبداعية في مجال دعم المقاولاتية تم تأسيسه في 2007 يهدف لدعم فرص المؤسسات الريادية، وقد أطلق العديد من الحاضنات ومسرعات الأعمال هدفه دعم ومساندة رواد الأعمال السعوديين من أجل نمو مؤسساتهم عبر تقديم مجموعة من الخدمات والدعم اللوجستي الذي ساهم في تقليل المخاطر وزيادة فرص النجاح والنمو، تقديم استشارات قانونية وإدارية وتسويقية، تطوير مهارات بحوث التسويق والترويج، كما تشمل خدمات برنامج بادر المساعدة في الحصول على تمويل مالي، أما فيما يخص المسرعات التي أطلقها برنامج بادر تتمثل في أربع مسرعات تعمل على تقديم خدمات التدريب والمتابعة والإرشاد، والمرافقة لتطوير ابتكارات رواد الأعمال وتحويلها إلى مؤسسات ريادية.

يتمثل الدور الأساسي لبرنامج بادر في تقديم الخدمات لرواد الأعمال لتحويل أفكارهم المبتكرة إلى مؤسسات ريادية ناجحة تسهم في تحقيق التنوع الاقتصادي، ومصادر الدخل وتوفير فرص عمل للشباب، حيث وصل عدد المؤسسات الحديثة النشأة إلى 655 مؤسسة في 2019.

ضم برنامج بادر العديد من حاضنات الأعمال ومن أهمها نجد (بوضياف وزبير، 2020، الصفحات 92-93):

حاضنة بادر للتقنية الحيوية: تأسست في 2009 مقرها مدينة الملك فهد بالرياض، تعمل على تشجيع ودعم وتأسيس وتطوير قطاع الأعمال في مجال التقنية الحيوية، كما تعمل على احتضان وتطوير مشاريع الباحثين والأطباء وتساهم في النهوض بالقطاع الصحي.

حاضنة بادر للتصنيع المتقدم: تعمل على مساعدة رواد الأعمال المهتمين بتأسيس شركات جديدة تعمل في مجال التقنية لتحقيق نهضة صناعية متطورة في المملكة ومن أهم المشاريع المهتمة بها: ابتكار وتطوير المعدات الصناعات المتقدمة، إنتاج المواد الصناعية المتقدمة، منتجات جديدة ومبتكرة.

حاضنة بادر لتقنية المعلومات والاتصالات: تأسست في 2008 هدفها دعم وتطوير قطاع تقنية المعلومات والاتصالات لتعزيز نمو المؤسسات الناشئة في تقنية المعلومات ومن أهم المجالات التي تهتم بها الحاضنة: أجهزة الحاسبات والاتصالات، البرمجيات والحلول، الوسائط المتعددة، تطبيقات الهواتف الذكية، ومن الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها:

- تحفيز الابتكار وروح المبادرة في مجال تقنية المعلومات والاتصال؛

- إيجاد فرص استثمارية في قطاع تقنية المعلومات والاتصال؛

- المساهمة في خلق وظائف جديدة.

- انجاز العرب: مبادرة إقليمية تعمل على تعزيز التعليم والتدريب المقاولاتي، وتقديم برامج تدريبية لتنمية المهارات الضرورية، وتشجيع المبتكرين على تطوير مشاريعهم الخاصة، والمساهمة في إعداد مخططات الأعمال وتقديم التمويل الأولي اللازم، كما تقوم بتنظيم مسابقة أفضل شركة ناشئة. قدمت الجامعات السعودية برامج تعليمية متكاملة في تخصص المقاولاتية، ومن الأمثلة على هذه الجامعات نجد (Azim & Hariri, 2018, pp. 199-200):

جامعة العلوم والتكنولوجيا (KAVSA): تأسست في 2009 تعتبر مركز الابتكار، وتحتوي على مرافق بحثية متطورة، تعمل على التشجيع على إنشاء أعمال تجارية جديدة قائمة على المعرفة، تقدم العديد من البرامج المقاولاتية للطلاب عالية التأثير، تعمل على توفير التمويل وتطوير خطط أعمالهم من خلال الشراكة مع صندوق الابتكار، تم إدراج ستة شركات الناشئة التي لها صلة بالجامعة ضمن أفضل 100 شركة ناشئة مبتكرة حسب مؤتمر فوربس للشرق الأوسط.

معهد الملك بن سلمان لريادة الأعمال بجامعة الملك سعود: يقدم مجموعة متنوعة من البرامج الأكاديمية والتدريبية التي تهدف إلى نشر الوعي المقاولاتي وتطوير مهارات المعرفة لدى الأفراد ومساعدتهم على تأسيس أعمالهم بنجاح، تقدم العديد من الخدمات الاستشارية، توجد به حاضنة أعمال تعمل على مساعدة الطلاب على تحويل أفكارهم إلى مشاريع مجسدة، معهد ريادة الأعمال بجامعة أم القرى: تأسس في 2012 يعمل على تعزيز المقاولاتية والابتكار في المنطقة، قدم العديد من البرامج من أهمها:

IESUMER : هو برنامج يركز على أفضل رواد الأعمال بالجامعة ويتم السماح لهم بتكوينات في الدول المتقدمة لمدة أسبوعين لنقل المعرفة من مراكز التميز إلى المملكة العربية السعودية، إضافة إلى زيارة المراكز والمسرعات والحاضنات، ومن أهم مسرعات الأعمال بالجامعة (Accelerate Mecea) يعمل على مساعدة وتشجيع الطلبة على إنشاء مشاريعهم.

2.3.1.3 التعليم المقاولاتي في الإمارات العربية المتحدة

إن التعليم المقاولاتي يؤدي إلى زيادة النوايا المقاولاتية والابتكار والدعم للخريجين وعلى الرغم من أن نظام التعليم العالي في دولة الإمارات لا يزال بحاجة إلى التركيز على العديد من المجالات للحصول على الجودة الأكاديمية إلا أنه أفضل أنظمة التعليم في دول الخليج وقد احتلت الإمارات المركز السادس في قائمة أعلى الشركات الناشئة من مجموع 54 دولة، وحسب تصنيف المرصد العالمي للمقاولاتية فقد حققت الدولة المراتب التالية:

الجدول رقم(3-6) : مؤشر النشاط المقاولاتي في الإمارات العربية المتحدة

| المرتبة | القيمة | إجمالي النشاط المقاولاتي (TEA) | |
|---------|--------|--------------------------------|---------------------|
| 24/48 | 10.7 | TEA 2018 | النشاط 2019-2018 |
| 33/54 | 9 | TEA 2017 | |
| 57/65 | 5.7 | TEA 2016 | |
| 46/48 | 2.6 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| 10/49 | 6.3 | نشاط الموظف المقاولاتي | النشاط 2020-2021 |
| 17/43 | 15.4 | TEA | |
| 41/43 | 2.5 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| 23/43 | 1.7 | نشاط الموظف المقاولاتي | النشاط 2021-2022 |
| 12/47 | 16.5 | TEA | |
| 23/47 | 6.4 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| 2/37 | 7.8 | نشاط الموظف المقاولاتي | النشاط 2022-2023 |
| 6/49 | 2.5 | TEA | |
| 4.5/36 | 36 | معدل ملكية المنشأة التجارية | |
| / | / | نشاط الموظف المقاولاتي | |

Source:(Bosma, Global Entrepreneurship Monitor, 2022.2023)

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معدل النشاط المقاولاتي عرف ارتفاعا قليلا خلال الفترة (2019-2018) وهذا راجع إلى أزمة كورونا وتخوف المستثمرين المحتملين من بدء الأعمال التجارية جديدة، وفي الفترة من 2021-2020 شهدت زيادة وارتفع معدل النشاط المقاولاتي إلى 15.4 ثم زاد إلى 16.5 وذلك خلال الفترتين (2021-2020) و(2022-2021) وذلك نتيجة استخدام بعض رواد الأعمال أفكار جديدة أثناء الوباء، واستخدام التكنولوجيا الرقمية كما نلاحظ انخفاض طفيف في معدل ملكية المنشأة التجارية من 2.6 خلال الفترة (2019-2018) إلى 2.5 خلال (2019-2018) ثم ارتفع إلى 6.4 ويتوقع أن الإمارات العربية ستحقق معدلات أكبر وهذا من خلال المؤشرات الفرعية التي حققها النشاط المقاولاتي والموضحة في الجدول.

إن التقلبات في أسعار النفط دفعت دول مجلس التعاون الخليجي بما فيها الإمارات المتحدة إلى التفكير في رأس المال البشري وتعزيز التكنولوجيا والابتكار، وعليه كان ضروريا على دولة الإمارات القيام بتغييرات في برامجها التعليمية المقاولاتية كون أنها الركيزة الأساسية لتشجيع الخريجين على بدء مشاريع جديدة وأفكار مبتكرة، وتقديم العديد من الحوافز للطلاب من خلال توفير فرص للسفر إلى بلدان متقدمة، كما أن الجامعات قامت بالعديد من المسابقات لغرس روح المبادرة في الطلاب، كما

عملت وسائل الإعلام والدعم الأسري على تشجيع الشباب ليصبحوا رواد أعمال ناجحين (Hameed, Babar Khan, Shahab, Hameed, & Qadeer, 2016, pp. 4-5).

تقدم الجامعات الإماراتية برامج تعليمية متكاملة في تخصص المقاولاتية، ومن الأمثلة على هذه الجامعات نجد:

- جامعة زايد: تأسست في 1998 كمؤسسة أكاديمية في الإمارات العربية تدير حرمين جامعيين، أحدهما في دبي والآخر في أبوظبي، تقوم الجامعة بتعليم أكثر من 9000 طالب هدفها الأساسي هو إعداد الخريجين لمستقبل سريع ومعترف بهم من طرف مؤسسات تجارية وحكومية، تحتوي على كلية الابتكار التكنولوجي، تتميز البرامج الأكاديمية بأنها عملية وقائمة على الكفاءة ومصممة لإعداد طلاب للمهن الناجحة في مجال التكنولوجيا.

يتم التعليم المقاولاتي من خلال دورات دراسية لمدة 10 أسابيع هدفها الأساسي هو تعزيز مهارات وروح المقاولاتية وتشجيع الابتكار لطلاب كما يجب تقديم تقرير في نهاية الدورة عن مشاريعهم، يوجد العديد من المراكز المشجعة على إنشاء الشركات الناشئة:

- مركز التميز للأبحاث التطبيقية والتدريب **The Centre of Excellence for Applied Research and Training (CERT)**

مؤسسة مقرها دولة الإمارات العربية المتحدة تأسست في 1996، ترتبط بالكليات التقنية العليا والتي تمثل واحدة من أكبر مؤسسات التعليم العالي في الإمارات تركز على توفير التدريب المتخصص والأبحاث التطبيقية خاصة تكنولوجيا المعلومات والأعمال، يقدم المركز العديد من البرامج والدورات للتطوير المهني والتدريب ويركز خاصة على التخصصات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات، الأمن السيبراني، تعمل على تقليص الفجوة بين المعارف النظرية الأكاديمية والتطبيقات العملية من خلال التدريب العملي، والدعم للأفراد والمنظمات (Madichie, 2010, pp. 300-301).

من خلال ما سبق يمكن القول أن كل التجارب المقدمة (الأمريكية والبريطانية واليابانية، والسعودية، والإماراتية) تعمل على تطوير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وتقديم الاستشارات والتمويلات لمساعدة رواد الأعمال وتشجيعهم على إنشاء مؤسساتهم الناشئة وضمان استدامتها، وضرورة استفادة الجزائر من هذه الممارسات لإنشاء حاضنات أعمال نموذجية تحتضن المؤسسات الناشئة وتساعد الخريجين ليصبحوا مقاولين ناجحين.

2.3. نماذج برامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين

من خلال الرجوع إلى الأدبيات فإن هناك العديد من نماذج التعليم والتدريب المقاولاتي، منها مقترحة من طرف الباحثين، وأخرى يتم تنفيذها على نطاق عالمي كبرنامج KAB التابع لمنظمة العمل الدولي، كما أن هناك نماذج خاصة بالجامعات.

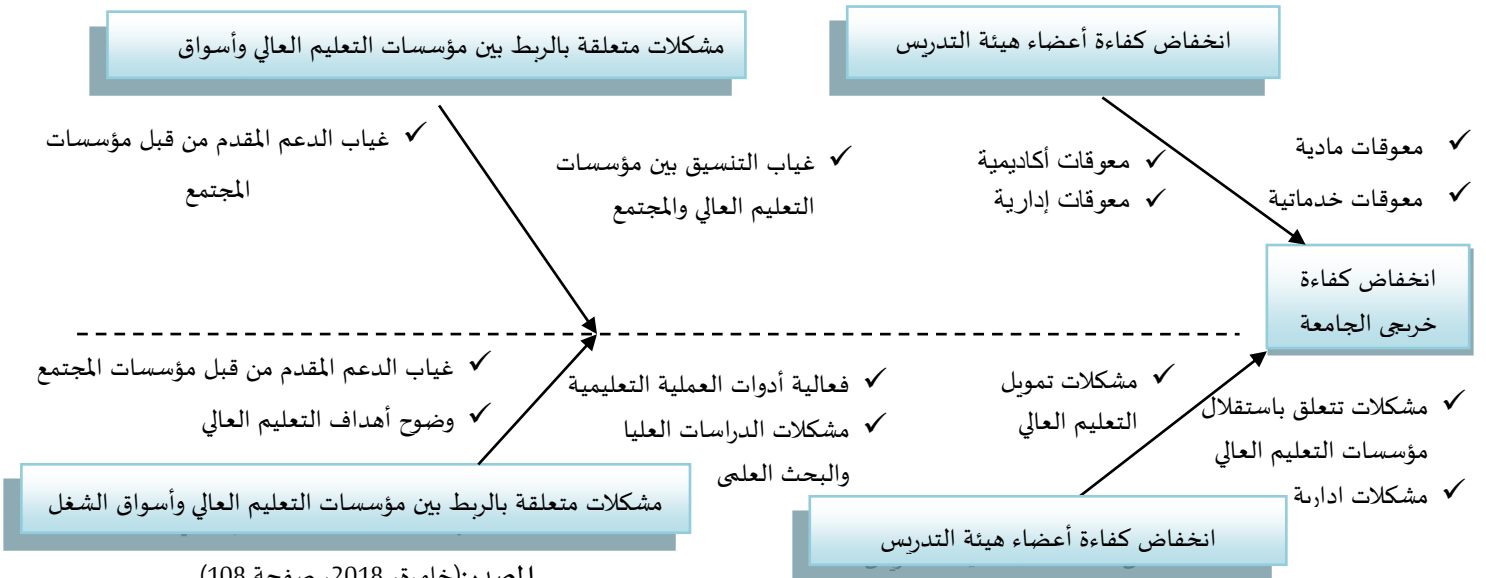
1.2.3. نماذج الباحثين المفسرة لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين

إن البيئة الجامعية النموذجية لا تعتمد على أساليب التدريس التقليدية كالمحاضرات، بل يجب أن تعمل على تنشيط الطلاب وتحفيزهم وتحفيزهم، فالتعليم يركز على دعم و تنمية المعرفة والفكر، في حين أن التدريب المقاولاتي يشمل الطالب ككل بما في ذلك اهتماماته من حيث التخطيط والتنظيم واتخاذ القرار، فهو لا يحتاج إلى المعارف فحسب بل أيضا إلى طرق جديدة للتفكير وأنواع جديدة من المهارات، وأنماط جديدة من السلوك، وبما أن الأساليب التقليدية غير كافية كان لابد من استحداث العديد من النماذج المختلفة التي تم تطويرها واستخدامها من طرف العديد من الباحثين.

1.1.2.3 نموذج Ishikawa Diagram

ابتكره العالم الياباني وهو أحد أهم رواد في مجال الجودة، تهدف خارطة السبب والأثر إلى المساعدة وإيجاد حلول للمشاكل من خلال تحديد العوامل المسببة لها وتحليلها للوصول إلى الحلول، من أجل تجويد مخرجات التعليم العالي.

الشكل رقم(3-4): يوضح خريطة الأثر

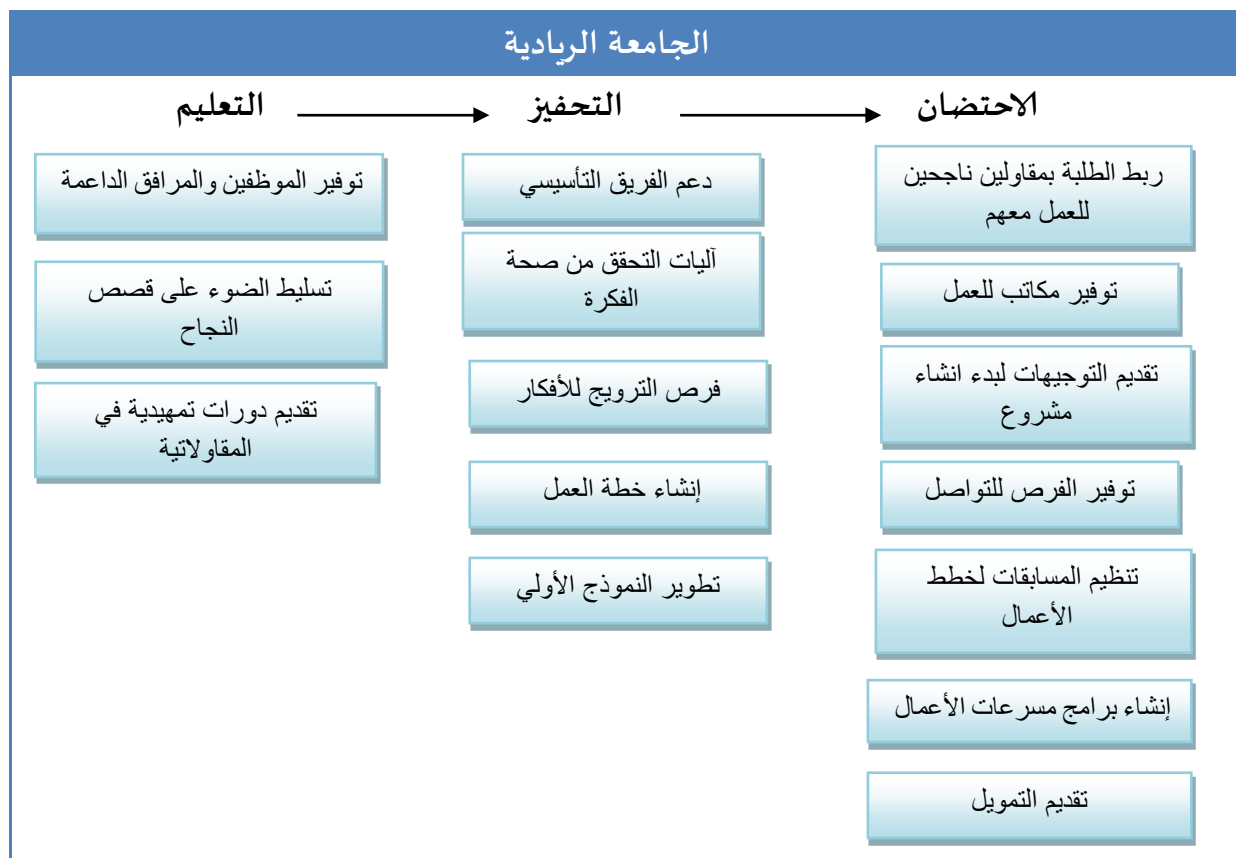


يتضح من خلال مخطط Ishikawa Diagram أنه يتم تحديد أهم المشكلات وصعوبات والمتعلقة بالربط بين مؤسسات التعليم العالي وأسواق الشغل، مشكلات التمويل، المعوقات الإدارية، غياب الدعم، وضرورة إيجاد الحلول الفعالة لهذه المشكلات لتحسين كفاءة خريجي الجامعة.

2.1.2.3. نموذج donckels:

أجرى donckels دراسة واسعة للطلاب والخريجين وأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالتعليم المقاولاتي في الجامعات في بلجيكا، وجد أن هدف التعليم المقاولاتي هو خلق الوعي المقاولاتي كخيار مهني، فالبينة الجامعية تعمل على توعية الطلاب، فوجود موظفين جامعيين وأعضاء هيئة التدريس داعمين للطلاب قد يؤدي إلى تغيير المواقف تجاه المقاولاتية وتشجيع الطلبة وتحفيزهم ليصبحوا مقاولين ناجحين.

الشكل رقم(3-5): نموذج لتشجيع الطلبة على المقاولاتية والمساهمة في أن تصبح الجامعة ريادية



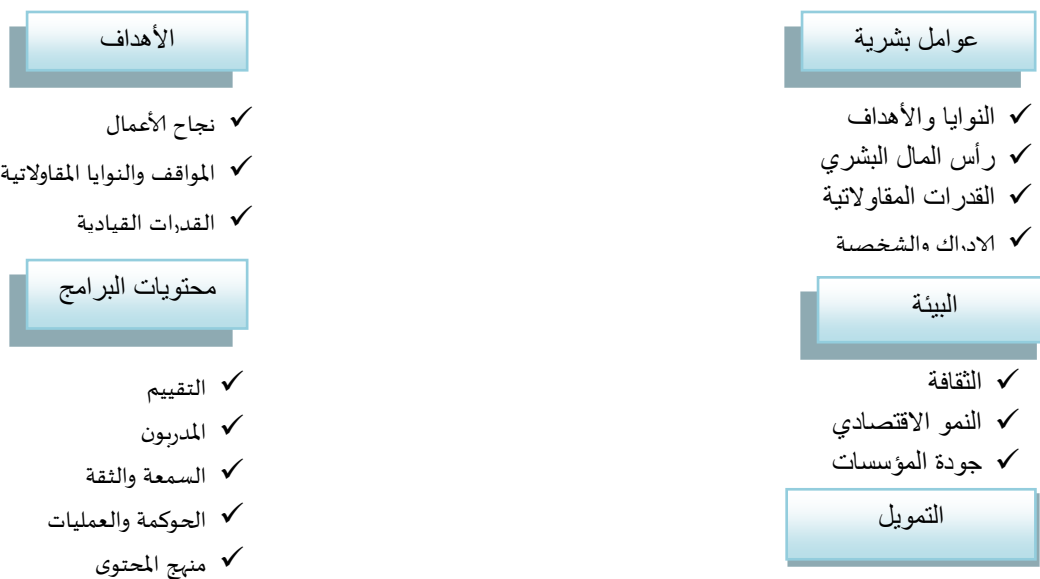
Source:(Jansen, 2015, p. 172)

يوضح الشكل نموذج تشجيع الطلاب لإنشاء مشاريعهم الخاصة، والمساهمة في أن تصبح الجامعة ريادية وتعمل على إخراج قيادات ناجحة وذلك من خلال ثلاث مراحل أساسية: التعليم والتحفيز و

الحضانة، فتركز مرحلة التعليم على الدورات التعليمية والتدريبية لترسيخ المفاهيم الأساسية للمقاولاتية، وتطوير مهارات وسماح لهم بتجربة أن تكون رائد أعمال، أما مرحلة التحفيز فهي تعمل على خلق الوعي للطلبة بالفرص الناجحة وذلك من خلال جودة هيئة التدريس وتبسيط الضوء على تجارب ناجحة لرواد الأعمال، كما يتم توفير الإرشادات للطلبة وخدمات التوجيه والمكاتب في مرحلة الحضانة.

3.1.2.3 نموذج (AMANDA BULLOUGH)

الشكل رقم (3-6):فعالية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي



Source:(BULLOUGH, SULLY DE LUQUE, ABDELZAHER, & HEIM, 2015, p. 253)

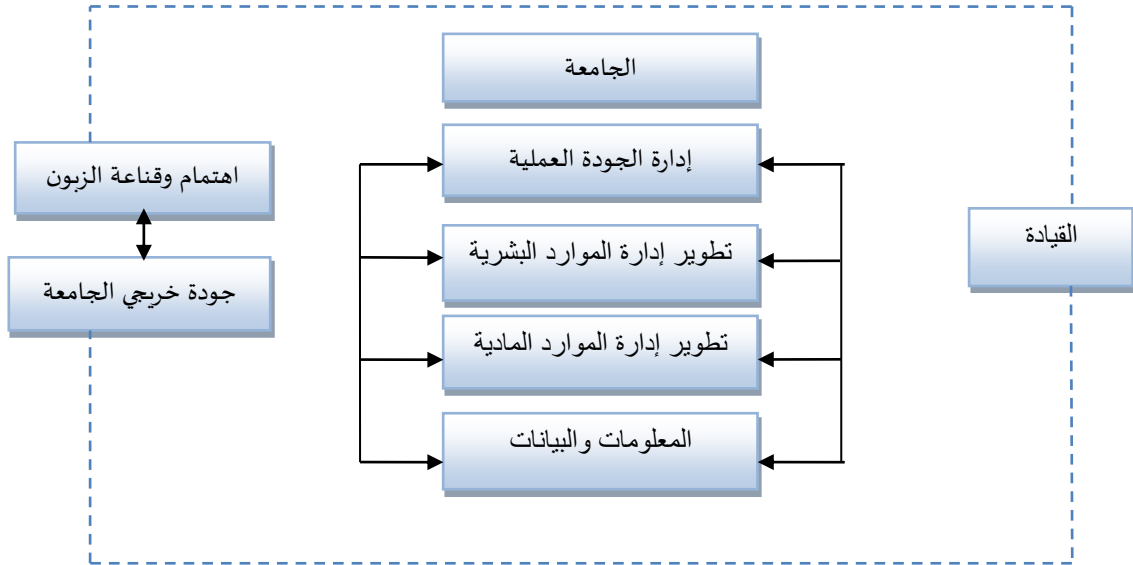
من خلال الشكل يتضح أن الغاية من تصميم أي برنامج تعليمي وتدريبى تتمثل في خلق المزيد من الوظائف وتعزيز الربحية، وتحسين المواقف الريادية، وتحديد خطة عمل إستراتيجية، ويكون ذلك من خلال توفر مجموعة من العوامل لتحقيق جودة برامج التعليم والتدريب المقاولاتي كاختيار مدربين ومدرسين يتمتعون بكفاءة عالية، مراعاة انتقاء المشاركين (الطلاب) وأيضاً استخدام مناهج دراسية فعالة، وتطوير الخدمات التعليمية المقدمة في مؤسسات التعليم العالي، إضافة إلى توفير التمويلات المناسبة وبناء برامج حسب احتياجات المنطقة .

4.1.2.3 معيار Malcolm Baldrige

في عام 1987 تم إقرار جائزة مالكوم بالدريج والتي تمنح للشركات الأمريكية التي تنجح في تطبيق المعايير النموذجية بعد التأكد منها من طرف المعهد الوطني للمعايير والتكنولوجيا الأمريكية (NIST) ،

وفي عام 1998 أقدم الرئيس الأمريكي كلينتون على إضافة قطاع التعليم والصحة ومعايير النموذج ممثلة في الشكل الموالي:

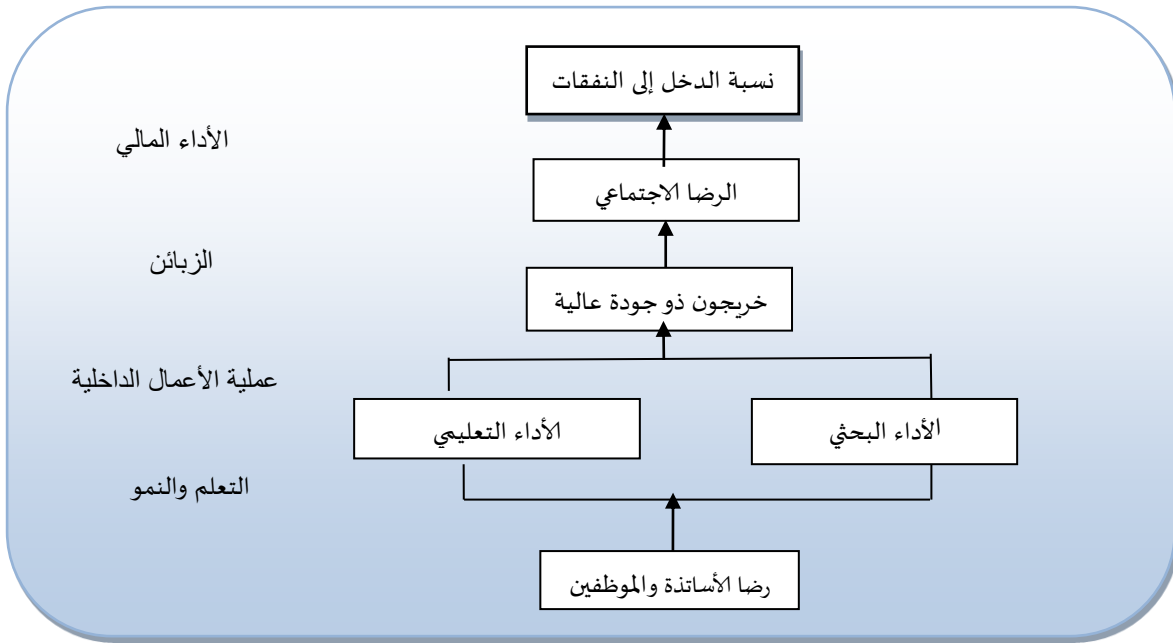
الشكل رقم (3-7): يوضح معيار الكفاءة



المصدر: (جقيدل، 2016، صفحة 87)

من خلال الشكل السابق يتضح أنه يجب على الجامعات أن تكون مسؤولة على الالتزام بتطوير شامل ومستمر في كل المجالات من خلال كفاءة القيادة التنفيذية، التعليم والتدريب في مجال الجودة، تأكيد جودة المنتجات والخدمات، لتحقيق الجودة والتميز وذلك من خلال تنمية قدرات الباحثين والطلاب وتشجيعهم على التميز والإبداع وتوفير خدمات ذات جودة عالية مع الاعتماد على التكنولوجيا الرقمية.

5.1.2.3. نموذج Xing Zhou-ling



Source : (Zhou-ling, 2009)

يرتكز نموذج على ضرورة الاهتمام بالطالب من أجل تحقيق كفاية الموارد المالية، وجودة الإنفاق ولذلك تعمل الكليات والجامعات على تعزيز رضا أعضاء هيئة التدريس والموظفين، وذلك من أجل تحسين القدرات التعليمية، وتطوير البحث العلمي من خلال التعلم والنمو لتحسين الأداء التعليمي والبحثي، وذلك لتحقيق أداء متميز لمخرجات الجامعة (تحقيق جودة الخريجين، تحقيق الرضا الاجتماعي للأطراف الخارجية).

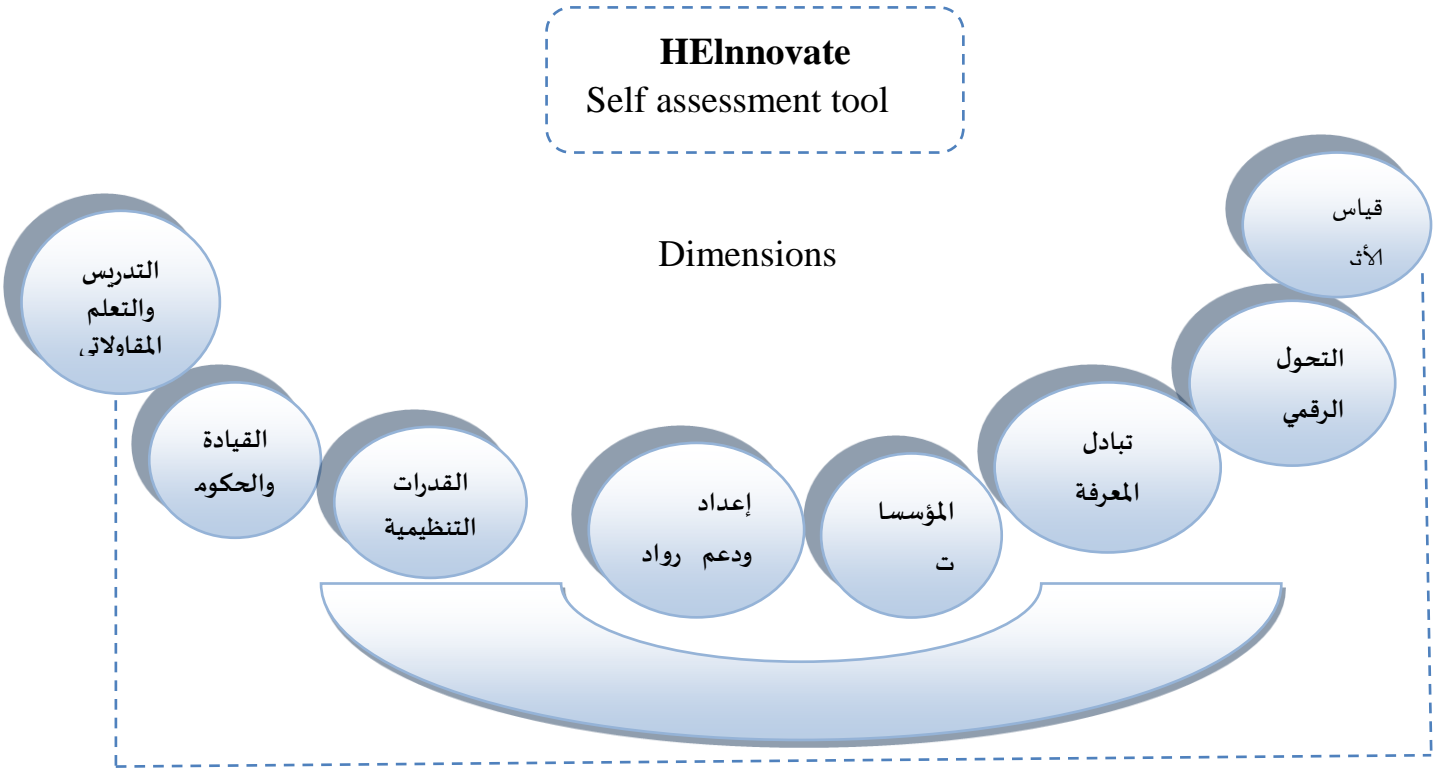
2.2.3 نماذج المنظمات المفسرة لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين

1.2.2.3 نموذج OECD لتنمية الثقافة المقاولاتية للخريجين

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) هي منظمة دولية تركز على تحفيز التقدم الاقتصادي والتجارة العالمية تضم العديد من البلدان لتبادل الخبرات والبحث عن حلول للمشاكل المشتركة وتنسيق السياسات لمواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية، وقد أجرت أبحاثا وأصدرت تقارير وقدمت توصيات لدعم المقاولاتية في دولها الأعضاء كون هذه الأخيرة تعمل على تعزيز التنمية الاقتصادية، يشمل عمل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية المتعلق برواد الأعمال على اعتبار أنهم محركات للابتكار والنمو الاقتصادي وخلق فرص العمل ما يلي (Kamal-Chaoui & Antoaneta, 2021, p. 3) :

- تعمل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على تعزيز أساليب جديدة للتدريس والبحث في مؤسسات التعليم العالي، من خلال استخدام عمليات المحاكاة، الألعاب، والتي تعمل على تحسين مهارات التفكير والإبداع وحل المشكلات لدى الطلاب؛
 - تعزيز التعاون الدولي، والتغلب على الحواجز الجغرافية مما يمنح للطلاب تجربة للتواصل والتعرف على الثقافات؛
 - تشجيع إنشاء اتحادات وطنية لتعزيز التبادل الخبرات وخلق التواصل بين الأساتذة والطلاب؛
 - زيادة توجه الطلبة نحو العمل الخاص من خلال اكتشاف طرق تدريس حديثة لتحفيز العقلية على جميع مستويات التعليم العالي؛
 - تقديم دورات لتحفيز الطلاب وتشجيع المبادرات الذاتية والإبداع والقدرة على حل مشكلات؛
 - تشجيع المبادرات كمبادرة INOVUP للتعليم والتدريس المبتكر تهدف إلى تقديم مناهج وتقنيات مبتكرة لتعزيز تجارب التدريس والتعلم داخل مؤسسات التعليم العالي من أجل وظائف عالية الجودة للخريجين، يتم تمويله من طرف الاتحاد الأوروبي وجمهورية سلوفينيا،
 - تعزيز المساواة في الوصول إلى التعلم لجميع الفئات العمرية في البيئات الرسمية وغير الرسمية؛
 - تعزيز مسارات التعليم المرنة ودعم التوجيه المهني عالي الجودة لكل الطلبة على جميع مستويات النظام التعليمي
- كما قامت منظمة التعاون والتنمية (OCDE) بالتنسيق مع المفوضية الأوروبية (EC) بتصميم برنامج HEInnovate وهو أداة لتقييم مؤسسات التعليم العالي حول قدرتها على الابتكار، وتشجيع التوجه نحو المقاولاتية من أجل دعم قادة مؤسسات التعليم العالي، ويشمل البرنامج الأبعاد التالية:

الشكل رقم (3-8): أداة التقييم HEInnovate



Source : (Kamal-Chaoui & Antoaneta, 2021, p. 3)

من خلال الشكل يتضح أن برنامج HEInnovate يساعد مؤسسات التعليم العالي على تحديد نقاط القوة والضعف حول الطبيعة الإبتكارية والريادية من خلال مجموعة من الأبعاد: الحوكمة والقيادة: تعتبر ضرورية لوضع الرؤى والأهداف الإستراتيجية وتحفيز الطلاب لتشجيع الابتكار داخل مؤسسات التعليم العالي.

القدرة التنظيمية: تؤثر القدرات التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي على مدى إمكانيتها على تنفيذ إستراتيجيتها، كما أن مؤسسات التعليم العالي قد تحتاج إلى التمويل، لتنفيذ الخطط من خلال تحقيق التوافق بين الاستثمارات في الأنشطة المبتكرة والإستراتيجية المالية الشاملة لمؤسسات التعليم العالي، المشاركة مع المستثمرين والممولين خارج العالم الأكاديمي، كما أن الأفراد أو القادة المبتكرين ذوي المهارات والخبرة والمعرفة قادرين على تحويل مؤسسات التعليم العالي إلى منظمات أكثر ابتكار، والحوافز يجب تحفيز الباحثين والموظفين، والطلاب وأصحاب المصالح الخارجيين لتعزيز وتقوية الممارسات المبتكرة والمقاولاتية في مؤسسات التعليم العالي.

التدريس والتعلم المقاولاتي: توفر الجامعات الريادية مجموعة من الفرص لتسهيل التعليم المقاولاتي في كل الكليات، وتشجيع الابتكار والتنوع في مناهجها لتطوير المهارات المقاولاتية، كما يجب على مؤسسات التعليم العالي تقديم مجموعة من فرص التعلم غير الرسمي مثل: فعاليات التواصل بين الطلاب ورواد الأعمال الناجحين، تنظيم مسابقات لأفضل الأفكار لتحفيز الطلاب على العمل لحسابهم الخاص، من خلال استكشاف طرق تدريس مبتكرة لتحفيز الطلبة وتوفير التدريبات المقاولاتية اللازمة، كما يجب أن يتضمن التدريس والتعلم في مجال المقاولاتية استكشاف طرق التدريس والممارسات ومسارات التعلم المرنة لتحفيز العقليات الريادية بطريقة شاملة، في حين أن فكرة إنشاء شركة ناشئة تظل أداة تعليمية قوية ومتعددة الاستخدامات، فإن التعليم والتدريب المقاولاتي لا يقتصر فقط على تعلم كيفية تحويل الفكرة إلى عمل تجاري، بل أيضا يجب التعرض لتجارب المقاولاتية واكتساب المهارات والكفاءات اللازمة لتطوير تجهيز الطلاب ليكونوا قادرين على إنشاء ومشاريعهم والمساهمة في التنمية.

إعداد ودعم رائد الأعمال: يمكن لمؤسسات التعليم العالي مساعدة الطلاب والخريجين الذين يفكرون بدأ مشروعهم الخاص كخيار مهني، من خلال تقديم المساعدة بالنسبة لأولئك الذين يقررون البدء في بدء عمل تجاري، أو أي نوع آخر من المشاريع، يمن خلال تعديل وتقييم أفكارهم والتصرف بناء عليها، وبناء المهارات اللازمة للمقاولاتية الناجحة، والأهم من ذلك محاولة الحصول على التمويل المناسب والشبكات الفعالة عند تقديم مثل هذا الدعم، والعثور على أعضاء الفريق

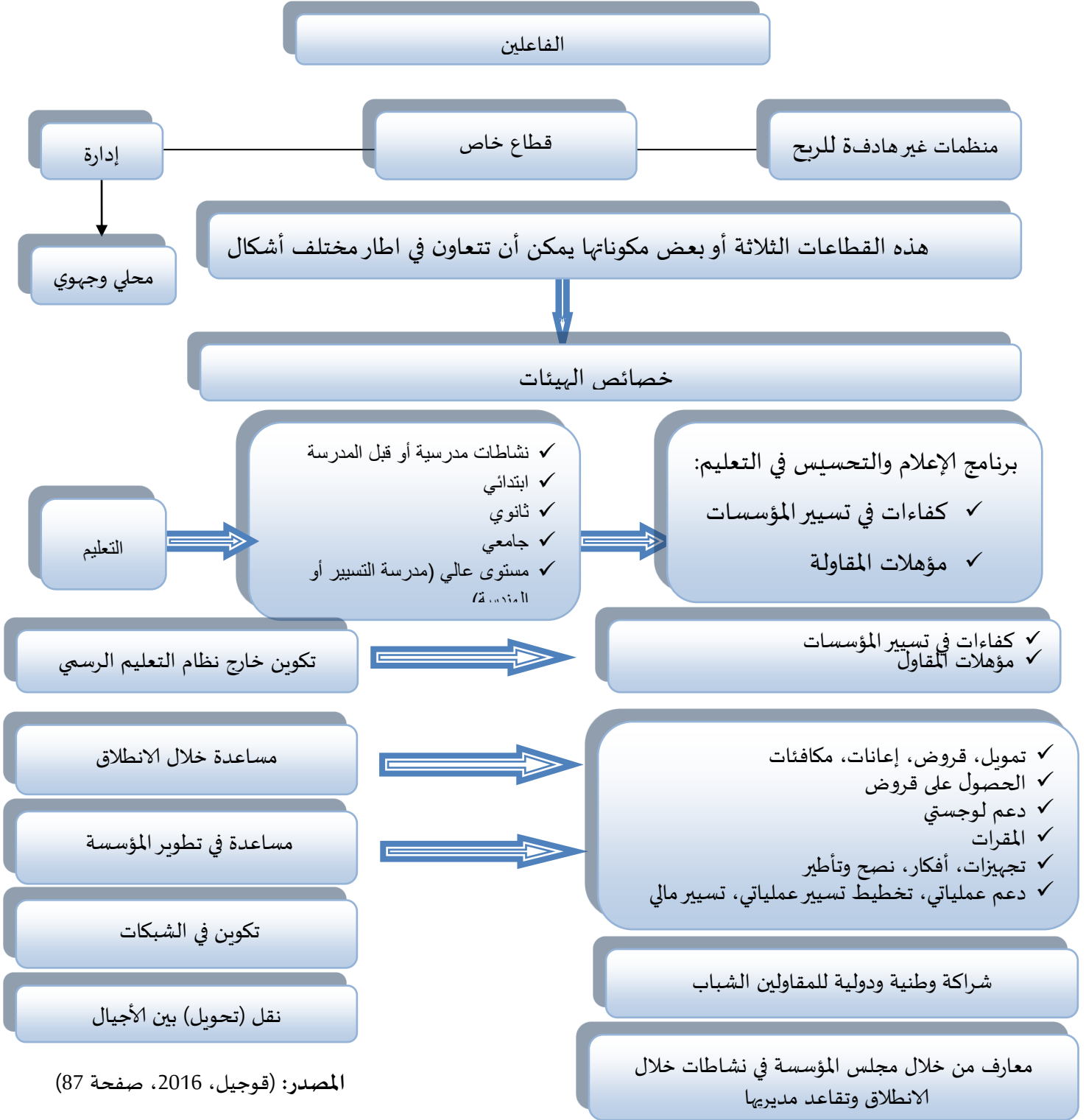
التحول الرقمي: عملية استخدام التكنولوجيا الرقمية بهدف تحقيق التميز في أداء المؤسسات، وتعزيز قدرتها التنافسية، من خلال تسهيل عملية تنفيذ الخطط الإستراتيجية للأعمال، يؤثر التحول الرقمي على العديد من الجوانب المهمة في التعليم والبحث والإدارة، وعليه يجب على نظام التعليم التكيف مع التطورات والاستفادة من الأدوات الجديدة، وأن يصبح محركا للابتكار الرقمي.

تبادل المعرفة والتعاون: تمثل القدرة على التواصل مع الأنظمة البيئية والشبكات الخاصة بالمقاولاتية حافز مهما للابتكار التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي، كما أنه يساعد على النهوض بالتدريس والبحث، ويحول مؤسسة التعليم العالي إلى جهة فاعلة مهمة في التنمية

المؤسسات الدولية: تقوم الجامعات الريادية بدمج المؤسسات الدولية في تصميم وتقديم برامج التعليم والتدريب المقاولاتي، وتبادل المعرفة من أجل إعداد خريجين قادرين على إنشاء مشاريعهم الخاصة، وذلك من خلال اختيار أساليب جديدة وطرق بديلة للتفكير الإبداعي.

إن نموذج منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية يستخدم عدة نشاطات لدعم الخريجين أهمها، التعليم والتدريب المقاولاتي داخل مؤسسات التعليم العالي، ومخطط الموالي يقدم نموذج ترقية السياسة الكلية لتنمية الثقافة المقاولاتية في الوسط التعليمي من طرف منظمة التعاون الاقتصادي.

الشكل رقم (3-9) : نموذج تنمية الثقافة المقاولاتية



المصدر: (قوجيل، 2016، صفحة 87)

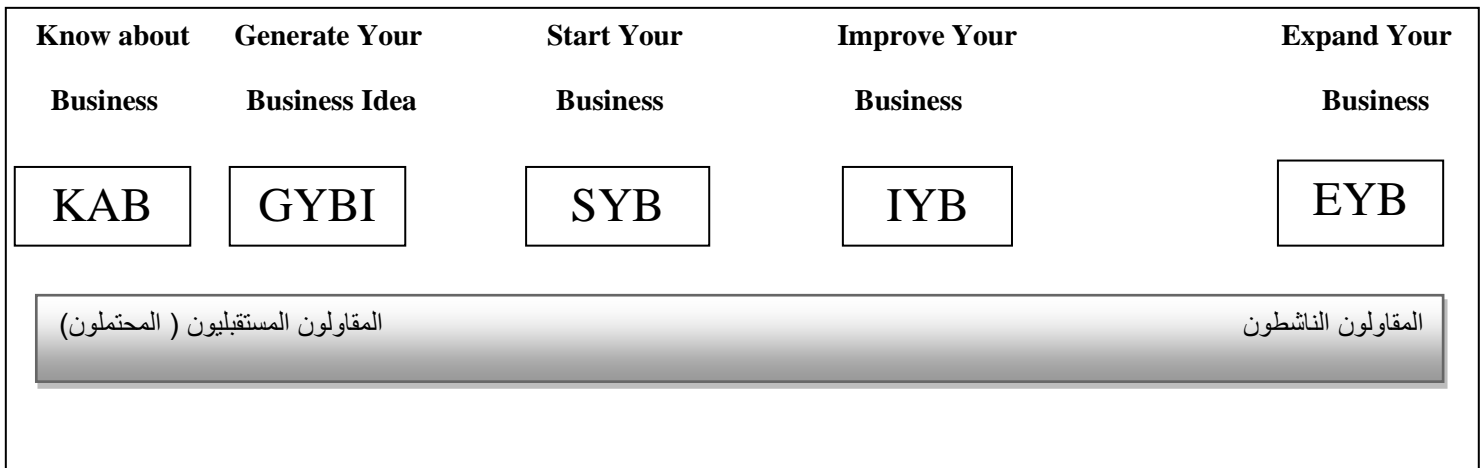
3. 2.2.2 نموذج منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية هي مرفقا عاما دوليا ذا طبيعة عالمية تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، والوصول إلى بناء قانوني للمجتمع الدولي، تعزز المنظمة أهمية التعليم المقاولاتي كجزء من إستراتيجية التعلم ويمكن أن تساهم في زيادة قابلية الخريجين على تطوير الثقة بالنفس وتغطية احتياجات سوق العمل، قامت بإنشاء برنامج تكويني متكامل يطلق عليه برنامج SIYB.

3. 1.2.2.2 برنامج SIYB: يعتبر من البرامج التدريبية المترابطة والمواد الداعمة لرواد الأعمال

الصغار لبدء وتنمية أعمالهم، وهو منهجية تكوينية تهتم بدعم أو إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة وخلق فرص عمل جديدة عن طريق تطوير أداء المؤسسات، كما يركز على تطوير المهارات التقنية التسييرية للمقاولين الجدد، ويتكون البرنامج من: (لفقير، 2009، صفحة 83).

الشكل رقم (3-10): مكونات برنامج SIYB



المصدر: (لفقير، 2009، صفحة 83)

من خلال الشكل يتضح أن برنامج SIYB هو مجموعة من الحزم التدريبية، ويتكون من أربع مجموعات برنامج أنشء عملك (GYB)، برنامج ابدأ عملك (SYB)، برنامج تحسين أعمالك (IYB)، برنامج توسع أعمالك (EYB) (Andrea de Araujo & Sievers, 2010, p. 3).

- برنامج أنشء مشروعك (GYB): مخصص للأفراد الذين ليس لديهم خطة عمل ويرغبون في بدء عمل تجاري عند نهاية التدريس، ومن المتوقع أن يكون المشاركون قد طوروا فكرة عمل جاهزة للتنفيذ عند نهاية التدريب.

- برنامج ابدأ عملك (SYB): مخصص لرواد الأعمال المحتملين الذين لديهم فكرة عمل ويرغبون في بدء مشروع تجاري صغير، ويقوم المدربون كيفية إعداد خطة العمل وتقييمها وكل الجوانب المالية، كما يوفر البرنامج خدمات مابعد التدريب.

- برنامج تحسين أعمالك (IYB): يقدم البرنامج لأصحاب الأعمال الممارسين، ويبين كيفية تسويق المنتج، وتحديد التكاليف، ومراقبة المخزونات وحفظ السجلات، يتم طرح المشاكل التي تواجههم خلال الدورة وإيجاد الحلول لها، يعمل على الاستخدام الفعال لموظفيهم، وعلى زيادة إنتاجية أعمالهم وتحقيق الأرباح.

- برنامج توسيع أعمالك (EYB): إن البرنامج التدريبي هو خطة لنمو الأعمال تشمل العديد من العمليات: التسويق، والموارد البشرية، والإدارة المالية، والإستراتيجية، ويمنح لرواد الأعمال الصغيرة والمتوسطة الموجهة لتنفيذ وتحقيق نمو الأعمال والأرباح السريعة من خلال التدريبات والاستشارات والنصائح المقدمة.

- برنامج KAB : هو برنامج تعليمي للمقاولاتية طورته (ILO) للتعليم المقاولاتي في مؤسسات التعليم العالي، وهو عبارة عن مجموعة من المواد التدريبية ومنهجية التعلم التفاعلية التي تم تنفيذها وتكييفها في أكثر من 50 دولة و مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني، من أجل إعداد الشباب للانتقال من الجامعة إلى إنشاء مشاريعهم الخاصة وتطوير كفاءتهم المقاولاتية وتشجيعهم على العمل الحر كمسار وظيفي، وقد تم تقسيم البرنامج إلى 09 وحدات أساسية وتمثل في: ما هو المشروع، ما هي المقاولاتية، من هم الرياديون، كيف أصبح رائد أعمال، كيف أجد فكرة جديدة لمشروع العمل، كيف أنظم مشروعاً، كيف أدير مشروعاً، ما هي الخطوات المتبعة كي أصبح مقاولاً، كيف أعد خطة عمل خاصة بي، كما أن البرنامج يحتوي على ألعاب تحاكي المعاملات التي تجرى ضمن المشروع وبين العناصر الفاعلة في السوق، تستمر الدورة التدريبية لمدة عام، يهدف البرنامج إلى (KHALDOUN, 2017, p. 8_9).

- المساهمة في خلق الثقافة المقاولاتية لتشجيع الخريجين على الابتكار والإبداع وخوض مغامرة المقاولاتية، وتطوير روح المبادرة وخلق نشاطات جديدة؛

- يشجع التعليم المقاولاتي على مواجهة التحديات وتشجيع الطلبة وخاصة الإناث والأفراد ذوي الإعاقة على إنشاء مشاريع الجديدة

- تطوير المواقف الايجابية وتعزيز الوعي بين الشباب حول الفرص والتحديات في مجال المقاولاتية وتوعيتهم على اختيار التوظيف الذاتي كخيار مهمي؛
- تقديم المعرفة والتطبيقات حول ايجابيات تأسيس مؤسسة ذات أداء جيد وتسييرها؛
- الطالب المتلقي للبرنامج يصبح على دراية واسعة بالمؤسسات ورجال الأعمال الناجحين، كما يتعلم كيفية مواجهة التحديات وإدارة المشاريع.
- يعمل على تقليل مشاكل البطالة؛

2.2.2.3.2 أهداف البرنامج

- الهدف من هذا البرنامج هو المساهمة في النمو الاقتصادي، وخلق فرص عمل جديدة مستقرة، وأيضا إشراك كل الهيئات والمنظمات المهتمة بتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول، من أجل تطبيق هذا البرنامج وربطه بنشاط المقاولين الحاليين أو المحتملين، وأيضا دعم صغار المقاولين وتمكينهم من بدأ مشاريعهم، ومن المستفيدين من هذا البرنامج (حمزة، 2015، صفحة 124):
- المباشرون: هم المنظمات المحلية لتطوير المشروعات أو المنظمات التي تقدم مساعدات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والمكونون الذين يعملون مع هذه الأنظمة.
- الغير مباشرون: هم المقاولون الصغار الذين يريدون الانطلاق في مشاريعهم أو المقاولون الذين يريدون تطوير وتنمية مشاريعهم.

3.2.3 نموذج موحد لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تحقيق جودة الخريجين خاص بالجامعات

إن مراجعة النظم العالمية في ميدان التعليم المقاولاتي في الجامعات الريادية أصبح ضروري للاستفادة منها في تطوير الإصلاحات والنماذج الجوهرية على المستوى القومي، فتعزيز النظم التعليمية يعتبر مسألة ذات أهمية كبيرة تساعد الجامعات الجزائرية على تحقيق منتجات متميزة وذات جودة عالية.

إن بناء نموذج موحد يتضمن العديد من الأبعاد التي تعتبر أساسية لتحقيق التقدم في التعليم المقاولاتي، وقد تم استخدام العديد من السمات الأساسية والمتمثلة في النهج القائم على الفريق، التركيز على خلق القيمة، ربط الطلاب بالعالم الخارجي، تطوير معارفهم ومهاراتهم، وكل ذلك قد يؤدي الى تطوير الكفاءات المقاولاتية وتحقيق جودة الخريجين.

الجدول رقم(3-7): نموذج التقدم الموحد للتعليم المقاولاتي



Source : (Lackéus, 2015, p. 25)

من خلال الجدول السابق يتضح أن هناك العديد من الجامعات تستخدم النموذج الموحد وذلك لتوفير يد عاملة مؤهلة في سوق العمل، وذلك بإخراج قيادات ناجحة قادرة على إنشاء وتطوير المشاريع، وقد تضمن النموذج السابق العديد من الأبعاد، ويتم تطبيقه من خلال الخطوات التالية:

الخطوة الأولى: يتم من خلالها تقديم الاطار النظري للمقاولاتية، لتعريف الطلاب بأهميته وتشجيعهم على حضور الدورات للعمل وفق فريق عمل، كما يتطلب استخدام استراتيجيات حديثة تمكن من تحفيز الطلاب وتشجيعهم على حضور الدورات.

يعتمد هذا النموذج على استراتيجيات حديثة في التقديم، كإستراتيجية عرض قصص الناجحين لرواد الأعمال، وتقنية المحاكاة لتمكين الطالب من حل المشاكل التي قد تواجهه عند إنشاء مشروعه، كما يتم الاعتماد على إستراتيجية الطلب والتي تعتمد على مساهمة الطلبة في تعلمهم وأن دور الأستاذ أو المدرب يتمثل في التوجيه.

أما في الخطوة الثانية يعتمد على المفهوم الضيق للمقاولاة بتركيز انتباه الطلبة وتشجيعهم على إنشاء مؤسساتهم، على اعتبار أن هذه المرحلة من أصعب المراحل فكثيرا ما يتعرض المنشئين إلى الفشل وعليه يجب تطوير المواقف المقاولاتية للطلاب وتدريبهم جيدا على كيفية إدارة المخاطر ومحاولة تخفيضها إلى مستويات أدنى.

في الخطوة الثالثة تركز على النهج المستخدم في كيفية تطوير المهارات مما يسمح للطلاب بالتفكير الإبداعي والحصول على الاستقلالية لتحقيق اكتشافات جديدة وهذا من خلال إنشاء عناصر مبتكرة تحل مشكلة معروفة بطريقة مختلفة، وزيادة الشغف المقاولاتي، فالشغف يعتبر سمة الأكثر أهمية لرجل الأعمال الناجح، فهو على استعداد دائما للبحث والدراسة عن طرق جديدة لتحسين أعماله.

أما بالنسبة للخطوة الأخيرة وفي نهاية المنهج يتم تعليم الطلبة على إنشاء مشروع مستدام بهدف دمجهم بعد تخرجهم، وهذا ما يزيد من مستويات مشاركة الطلاب ويؤدي إلى تحويل بعض أفكار المشاريع إلى شركات ناشئة حقيقية تخلق فرص العمل وتحقق النمو الاقتصادي. وفي الأخير فإن الهدف الأساسي لهذا النموذج هو إنشاء رائد أعمال وتكوينه في جميع التخصصات.

من خلال ما سبق تم التطرق إلى نماذج (المنظمات، الباحثين، وأخرى خاصة بالجامعات) لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي نظرا لأهميتها في المساهمة في إخراج قيادات ناجحة، وفي ما يأتي سيتم التفصيل في تأثير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة الخريجين.

3.3. تحليل علاقة برامج التعليم والتدريب المقاولاتي و جودة الخريجين

تتعدد الأبعاد المقترحة من طرف الباحثين لجودة الخريجين، وقد خصص هذا المبحث لعرض العلاقة بين المتغير المستقل برامج التعليم والتدريب المقاولاتي، والشغف المقاولاتي والكفاءة الذاتية والنية المقاولاتية، الدعم العائلي وجودة الخريجين كمتغير تابع.

1.3.3. أثر برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة الخريجين

نظرا للأهمية الكبيرة للمقاولاتية في الاقتصاد، زاد الاهتمام بالتعليم والتدريب المقاولاتي لما له من دور كبير في تشجيع الطلبة ليصبحوا رواد أعمال ناجحين في الأوساط الجامعية، وهذا راجع للعديد من العوامل أهمها الظروف الاقتصادية، بطالة الخريجين، التركيز على تطوير الأعمال الصغيرة، مما أدى إلى إدراك الجامعات أن بدء مشروع تجاري كبديل مهمي يستحق الاهتمام الأكاديمي.

تسعى الحكومات لزيادة عدد الخريجين المقاولين ذو جودة عالية (Thanaporn Sriyakula & Jermsttiparsert, 2019, p. 195)، أي ضرورة التفاعل بين الخريج كمنتج للتعليم الجامعي وبدء

الأعمال التجارية من حيث التوجه الوظيفي له وعقليته تجاه العمل الحر (Davey, Carolin, 2015, p. 3) " من خلال التعديلات في المناهج الدراسية وزيادة برامج المقاولاتية لتطوير المهارات الضرورية وتلبية طلب قطاع الأعمال.

ينظر إلى الطلبة الجامعيين على أنهم رواد أعمال محتملين، يواجهون العديد من العقبات لإنشاء مشاريعهم بسبب عدم المعرفة الكافية حول المشروع، إلا أن للتعليم والتدريب المقاولاتي يعمل على تكوين الطلبة الذين يملكون الرغبة، فهو لا يساعد على تعزيز النية المقاولاتية فقط بل أيضا تطوير طريقة تفكيرهم المقاولاتي وتنمية مهاراتهم، فالتعليم والتدريب المقاولاتي له دورا مهما في تعزيز نمو رأس المال البشري، وتفترض نظرية رأس المال البشري (Hct) أن الأشخاص الذين يملكون مزيدا من المعرفة هم أفضل من حيث التفكير وهذا ما يؤدي إلى عمل أكثر إنتاجية وكفاءة (mizanur, Aidin, 2022, p. 2). فكلما زادت المعرفة والمهارات والقدرات التي يكتسبها الشخص زاد احتمال الوصول إلى نتائج أفضل.

يعتبر التعليم والتدريب المقاولاتي إحدى الاستراتيجيات التنافسية لزيادة فرص العمل للخريجين المبتكرين من خلال إنشاء منتجات جديدة ناتجة عن التغييرات في طلب السوق من طرف المستهلكين، فالتعليم المقاولاتي يلعب دورا أساسيا في تطوير مهارات الطلبة من خلال إشراكهم في أنشطة المقاولاتية وزيادة رغبتهم لإنشاء المشاريع الجديدة (Jusoh, Ziyae, Soaib, & Abd. Kadir, 2011, p. 144).

أشار المرصد العالمي للمقاولاتية، أن الأفراد ذوي التعليم المحدود كانوا أقل احتمال للمشاركة في مبادرات المقاولاتية، وهو مناقض للنموذج الشهير "رجال الأعمال ولدوا أو صنعوا"، فالتعليم والتدريب المقاولاتي من أهم العناصر في تنمية الموارد البشرية (Rengiah, 2013, p. 61).

كما أشار (Wu and Wu, 2017) أن التعليم المقاولاتي يعتبر عملية إنتاج رأس مال بشري عالي الجودة، لأن برامج التعليم المقاولاتي لها تأثير كبير على النية المقاولاتية للطلاب، وأصبحت العديد من الجامعات تعمل على تقديم أفضل البرامج لتعزيز مهارات الخريجين وتشجيعهم لتحويل أفكارهم إلى واقع (Hassan, 2020, p. 4).

إن عملية التعلم المقاولاتي تتم من خلال العديد من الاستراتيجيات كالعصف الذهني، وأنشطة التعاون مما يسمح للخريجين الجامعيين من البحث عن أفكار إبداعية بناء على تجاربهم التعليمية والتدريبية (Mukhtar, Ludi, & Agus, 2021, p. 5).

أشار Rideout and Gray أن التعليم المقاولاتي في الجامعات هو نشاط تعليمي شامل وعملي لتزويد الطلاب المقاولين بالمهارات والمعارف وتدريبهم وزيادة وعيهم، وترشيدهم لاختيار استراتيجيات وفرص أفضل (Lv, 2021, p. 4) ، فالتعليم المقاولاتي لا يشجع الطلاب على تعلم أساليب ومهارات الازمة لبدء عمل تجاري فقط بل أيضا تقييمهم ومدى قدرتهم على النجاح (Zeng et al , 2022, p. 2) ، كما أن دمج الدراسات الميدانية والتدريب المقاولاتي يمنح الطلاب الخبرة في إنشاء وإدارة المشاريع (Sun, Shi, & Zhang, 2023, p. 2).

فالبرنامج التدريبي المقاولاتي الفعال يعمل على تطوير المعارف للطلاب ومهاراتهم وقدراتهم بطريقة تغير نمطهم السلوكي تجاه المقاولاتية، ويعزز الثقة بالنفس مما قد يؤثر على نية وسلوك الطلاب في العديد من التخصصات (Salisu, 2020, p. 3).

توجد العديد من الجامعات الريادية ذات الجودة العالية في كل أنحاء العالم يكون فيها معدلات بدء تشغيل الطلبة وإنشاء مشاريعهم مرتفعة مثل كلية بابسون في الو.م. أ وجامعة ستانفورد، وواي السيليكون (Kolvereid & Øystein, 1997, p. 155).

إن البرامج العالية الجودة تساعد الطلاب على النجاح في بدء عمل وذلك من خلال تقديم الاستشارات، التدريب، التوجيه، والمرافقة مما يؤدي إلى تحسين جودة المخرجات وتحقيق مشاريع بجودة عالية.

كما أشار (chamard; 1988) أن التكوينات الجامعية لا تشجع ما يكفي على تنمية السلوك المقاولاتي وأن النظام التعليمي والتدربي المعتمد يحتاج إلى العديد من الإصلاحات لتمكين الطلاب من اختيار مهنة المقاول، وأكد (bird; 1989) أن الخريج المقاول يجب أن يكون لديه تأهيل خاص وأن التعليم المقاولاتي يلعب دورا في تطوير الكفاءات الفردية وتطوير المقاول كمهنة (Uddin, 2022, p. 4).

إن للتعليم المقاولاتي تأثير ايجابي للطلاب ليصبحوا رواد أعمال ناجحين، أشار (Foster; 2018) إلى أن المقاول الناجح يحتاج إلى العديد من الكفاءات (قوة الشخصية، الإبداع، ...) وهذه المهارات يمكن تعلمها من خلال التعليم والتدريب المقاولاتي.

لقد أصبح ينظر للتعليم والتدريب المقاولاتي في التعليم العالي على أنه وسيلة لخلق قيمة اقتصادية واجتماعية، وذلك من خلال التأثير على سلوك الأعمال لدى الخريجين، وتطوير نشاط المقاولاتية وزيادة قدرتهم على الابتكار، أكدت عدة دراسات أن المقاولين المبدعين يختلفون عن الآخرين من خلال تعليمهم وتدريبهم العالي المستوى، توصلت دراسة تجريبية ل 22 مؤسسة مبتكرة لكل من Danjon،

(Ayadi ; Grivon ، Dubios ، أن 95 % منهم لهم مستوى bac+5 منهم دكاترة ومهندسين، كما لاحظ (2005) في إطار مسابقة الوطنية لإنشاء المؤسسات التكنولوجية المبتكرة في فرنسا أن 50 % من حاملي المشاريع دكاترة، و34 % مهندسين، كما أكد (borges et al;2006) أن مؤسسوا المؤسسات التكنولوجية أكثر تعلمًا من مؤسسي المؤسسات الكلاسيكية (بالاطرش، 2017، صفحة 145)، وهناك العديد من الدراسات التي توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباط ايجابي بين التعليم المقاولاتي وجودة الخريجين.

- وفقا (Garavan and O'cinneide;1994)فان هناك دور رئيسي للتعليم والتدريب المقاولاتي في مجال المقاولاتية، فقد أصبحت الجامعات مصدر أساسي لتطوير السلوك المقاولاتي للطلاب.
- هدفت دراسة(Rahim, Zanariah, & Hardi, 2016)لمعرفة فعالية التعليم المقاولاتي وتطوير المهارات الازمة لتوظيف الخريجين، وقد اعتمد الباحثين على تحليل 200 استبيان للطلبة الجامعيين في ماليزيا باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM)، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية معنوية بين فعالية التعليم المقاولاتي وتوظيف الخريجين.
- وقام (Antiaye & Poggi, 2020) بدراسة أثر محتوى الدورات المقاولاتية، على النية المقاولاتية للطلبة والخريجين، ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 400 طالب و400 خريج موزع على 8 جامعات في غانا باستخدام نموذج الانحدار المتعدد تم التوصل إلى أن الخريجين الحاصلين على التدريب الإضافي في المقاولاتية أثر بشكل ايجابي على مواقف والتحكم السلوكي للطلبة والخريجين.
- كما قام (Charney & Libecap, 2000)بمقارنة خريجي برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وخرج إدارة الأعمال الذين لم يحضروا دورات من جامعة أريزونا، وقد توصلت النتائج أن خريجي التعليم المقاولاتي بادروا بإنشاء مشاريع جديدة وأنهم الأكثر نجاحا مقارنة بخريجي كلية إدارة الأعمال.
- وفي دراسة (بليقيوم و مامن، 2019) تهدف إلى إبراز دور التعليم المقاولاتي الجامعي في نشر الثقافة المقاولاتية في الأوساط الجامعية وتوصلت إلى أن التعليم المقاولاتي الجامعي يبني الخريجين لخلق المؤسسات الناشئة.

ومن خلال ما توصلت إليه الدراسات السابقة في تفسير العلاقة بين المتغيرين،نفترض أن التعليم والتدريب المقاولاتي يؤثر بشكل ايجابي في تحقيق جودة الخريجين وتحفيزهم وتشجيعهم على خوض مغامرة المقاولاتية ليصبحوا رواد أعمال ناجحين، ومن خلال هذا الطرح يمكن صياغة الفرضية التالية:

H1: التعليم والتدريب المقاولاتي له تأثير ايجابي على جودة الخريجين.

2.3.3. النية المقاولاتية كمتغير وسيط بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين

يقصد بالنية الرغبة في امتلاك الفرد لأعماله الخاصة أو البدء في نشاط تجاري، أو أنها حالة ذهنية قد توجه اهتمامات الأفراد وانتباههم وتصرفاتهم وخبرتهم وسلوكهم نحو هدف محدد أو مسار لتحقيق غاية ما (أحمد، 2018، صفحة 23)، وتعرف بأنها اقتناع معترف به من قبل شخص بأنه ينوي إنشاء مشروع تجاري جديد ويخطط بوعي للقيام بذلك في مرحلة ما في المستقبل (Ndofirepi, 2020, p. 5)، كما عرف Thompson النية المقاولاتية بأنها اليقين الذي يمتلكه الشخص الذي يرغب في إنشاء مشروع تجاري ويخطط بوعي للقيام بذلك مستقبلا (Ferreira-Neto, Jessyca, José, & Bruno, 2023, p. 3).

هناك العديد من النماذج المفسرة لظاهرة النية المقاولاتية والمحددة للعوامل المؤثرة عليها، وقد ركزت الدراسات على أشهر نماذجين:

- نموذج الحدث المقاولاتي (EEM): حسب النموذج فإن اختيار الفرد للمسار المقاولاتي وزيادة النوايا المقاولاتية تعتمد على ثلاث عناصر:

إدراك الرغبة (Perceived Desirability): هو إدراك الفرد لرغبته المقاولاتية والتي تتأثر بالعديد من العوامل الاجتماعية، أو المواقف الشخصية لانجذاب الأفراد نحو سلوك معين (شنيخر، شنيبي، و طويطي، 2021).

الميل إلى الفعل: هو استعداد الفرد شخصيا للعمل على قراراته مما يعكس الجوانب الإرادية للنوايا، فمن الصعب أن تتشكل النوايا عند الميل إلى التصرف (أحمد، 2018، صفحة 26).

تصور الجدوى: إمكانية تطبيق الفكرة المراد إنشائها، أي إدراك توفر المهارات والكفاءات والموارد المالية والثقة في قدرة المقاول على تحمل المسؤولية والقيام بكل ما يتعلق بالمسار المقاولاتي، أي وجود مساعدة ممكنة لإنشاء المشاريع.

أشار Shapero & Sokolo في هذا النموذج أن الجمود يغطي سلوك الفرد إلى أن تأتي أحداث تكسره، قد تكون انتقادات سلبية كخسارة العمل، طلاق، الهجرة، أو انتقادات ايجابية كالحصول على الميراث، فرص استثمارية محتملة، أو ظروف وسيطية كانقطاع في مرحلة من مراحل الحياة كالسجن، الخدمة العسكرية (أحمد، 2018، صفحة 25).

- نموذج نظرية السلوك المخطط (TPB): وهي امتداد لظاهرة الحدث، تتأثر حسب ثلاث عوامل: المعايير الذاتية وهي إدراك مدى صعوبة أو سهولة أداء معين، ينبع من إيمان الفرد بقدراته الذاتية يعتقد أنه بإمكانه تحقيق المهمة وبالتالي قدرة الخريج على الاستفادة من الموارد لإنشاء مشروعه الخاص، الاتجاه السلوكي يشير إلى درجة تقييم الشخص (إيجابي أو غير إيجابي) فكلما زادت المواقف الإيجابية نحو سلوك زادت النية لأداء ذلك السلوك، المعيار الشخصي يبين إدراك ضغط المجتمع لأداء أو عدم أداء سلوك معين، يشير إلى الدعم العائلي في حياة الفرد لأداء سلوك معين أو دعم المجتمع وتشجيع المقاولاتية، ويعد مهما للخريجين في أن يصبحوا رواد أعمال.

وفقا ل (Krueger & Brazeal; 1994) توجد العديد من العوامل المؤثرة على رواد الأعمال وتنقسم إلى عوامل داخلية نابعة من داخل الشخص، وعوامل خارجية (البيئة المحيطة): الدعم الجامعي، البيئة الأسرية.

3.3.2.1 برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية

إن البرامج التعليمية تمكن من الحصول على المعلومات التي تهدف إلى بناء المعارف والمهارات حول المقاولاتية، أشار (yang; 2014) إلى أن التعليم المقاولاتي يتميز بسمتان أساسيتان: الأولى أنه يسهل للأفراد نقل المعارف والمهارات وتبادل الخبرات في مجال المقاولاتية، والثانية أن التدريب المقاولاتي يحفز الأفراد على أن يكونوا أشخاص ناجحين مستقبلا، وعليه فالتعليم والتدريب المقاولاتي يعمل على زيادة النية المقاولاتية للطلبة من خلال الشبكات الاجتماعية وتجارب رواد الأعمال الناجحين.

فالتعليم المقاولاتي هو عملية توفر المعارف والمهارات لاغتنام الفرص، وتدريب الطلبة وزيادة ثقة بالنفس، كما يعتبر قوة دافعة لزيادة النية وتشجيع على الانخراط في المقاولاتية.

بالنسبة ل turke فان الحصول على التعليم والتدريب المقاولاتي المناسب قد يعزز النية المقاولاتية للطلبة، وحسب solesvik الطلاب الحاصلين على دورات تدريبية لديهم دافع رياضي قوي أكثر من الطلاب الذين لم يحضروا، فالتعليم المقاولاتي يمكن الخريجين من أن يصبحوا رواد أعمال جيدين ويحفزهم على اختيار المقاولاتية كخيار مهني (Messen & Saadaoui, 2020, p. 2). أشار أن الطلاب في تخصص المقاولاتية لديهم نية أكبر لإنشاء المشاريع جديدة بعد التخرج أكثر من التخصصات الأخرى (Hou, su, Minru, & Minru, 2019).

التعليم المقاولاتي يمكن الطلبة من تعزيز الوعي والمهارات المقاولاتية كما يوفر لهم وظائف بديلة كرواد أعمال، فالتعليم النموذجي للمقاولاتية في الجامعات يزود الطلاب بالمهارات اللازمة لمتابعة

أعمالهم الخاصة، وعليه فالتعليم المقاولاتي له علاقة قوية بالنية المقاولاتية، (Mukhtar, Ludi, & Agus, 2021)، وقد توصل puni et al أن هناك تأثير ايجابي للتعليم المقاولاتي تجاه النوايا المقاولاتية (Gunarso & Selamat, 2020)، وهناك العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية.

- أشار (souitaris et al, 2007) من خلال دراسته حول برامج المقاولاتية لطلاب العلوم والهندسة، ووجد أن تأثير البرامج المقاولاتية زاد من نوايا الطلاب، فمشاركة الطلبة في دورات غير تفكيرهم بشكل جذري، كما أن الابداع والابتكار أدى الى زيادة رغبة الطلاب للانخراط في الأنشطة المقاولاتية، وأصبحوا يفكرون في أن يصبحوا رواد أعمال (Hamidi, 2008, p. 307).

- دراسة (Suratno & Kusmana, 2019) هدفت لتحليل تأثير التعليم المقاولاتي، والرغبة المدركة، والكفاءة الذاتية المقاولاتية على النية الريادية لدى طلاب الجامعة، ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 505 استبيان موزع على خريجين من 11 كلية من جامعة jambi بأندونيسيا، تم التوصل إلى أنه يوجد أثر ايجابي للتعليم المقاولاتي على النية المقاولاتية لدى خريجي الجامعة.

- كما تناولت دراسة (Li & Dandan, 2019) تأثير التعليم المقاولاتي على الميل إلى بدء إنشاء مؤسسات ناشئة ومن خلال تحليل بيانات 221 طالب جامعي في جامعة شنغهاي، توصلت النتائج إلى أن التعليم المقاولاتي كان مرتبطا بشكل ايجابي بالكفاءة الذاتية المقاولاتية ($r=0.352$, $P < 0.01$)، والشغف المقاولاتي ($r=0.668$, $P < 0.01$)، والنية المقاولاتية ($r=0.557$, $P < 0.01$)، كما توصلت أن الكفاءة الذاتية المقاولاتية ($r=0.502$, $P < 0.01$) والشغف المقاولاتي ($r=0.720$, $P < 0.01$) مرتبط بشكل ايجابي بالنوايا المقاولاتية.

- تستخدم دراسة (Deng & Wang, 2023) نموذج لوجستي لدراسة تأثير التعليم المقاولاتي (EE) على النية المقاولاتية (EI) لمجموعة من طلاب من منظور الجنس، نوع الجامعة، المنطقة الجغرافية، بجامعتين بجمهورية الصين الشعبية وقد تم تحليل بيانات 589 استبيان وتوصلت النتائج إلى أنه: بالنسبة للجنس كان تأثير (EE) أكبر على (EI) للمرأة وهذا ما يقلل الفجوة في المقاولاتية بين النساء والرجال، كما أن تأثير (EE) على (EI) لدى طلاب المناطق الحضرية أكثر من المناطق الريفية، كما أن التأثير (EE) على (EI) لطلاب الجامعات الخاصة أكبر من طلاب الجامعات الحكومية.

- دراسة (AFARI, 2018) تهدف إلى معرفة أثر التدريب المقاولاتي على النية المقاولاتية للطلاب في خلق فرص عمل، ومن خلال تحليل بيانات 124 استبانة من أربعة جامعات بغانا، تم التوصل إلى أن للتدريب المقاولاتي تأثير على النوايا المقاولاتية.

- كما بين (Sánchez, 2010) من خلال دراسته تأثير برامج التدريب المقاولاتي على الكفاءات المقاولاتية والنية الطلاب ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 864 طالب، توصلوا إلى أن الطلبة الذين حضروا الدورة التدريبية أثرت بشكل ايجابي على نواياهم المقاولاتية نحو العمل الحر، في حين أن الطلبة الغير حاضرين لم يتأثروا.

- دراسة (خميس ومحسن، 2017) قامت بتحليل دور التكوين الجامعي في تفعيل النية المقاولاتية للطلبة على عينة متكونة من 113 طالب بجامعة ورقلة واستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وتوصلت الدراسة أن للتعليم المقاولاتي الجامعي دور ايجابي في تفعيل النية المقاولاتية.

2.3.3.2. النية المقاولاتية وجودة الخريجين

إن استعداد الطلاب ورغبتهم في المشاركة في الدورات التعليمية والتدريبية يؤدي إلى تحفيزهم وتشجيعهم وزيادة ثقتهم بأنفسهم، من أجل خلق مشروعهم الخاص والاستقلالية في العمل، وتحقيق هدفهم المهني في أن يصبحوا مقاولين ناجحين.

أشار (Bergman; 2011) أن زيادة نية الطلاب في التوجه إلى المقاولاتية يكون من خلال الإقناع الاجتماعي ومنتدى المناقشات مع الأشخاص ذوي الخبرة لتسهيل إمكانية توظيف الخريجين وتشجيعهم ليصبحوا رواد أعمال ومبدعين (Arquisola & Muanar, 2019).

- توصل Souitaris إلى أن ارتفاع النوايا والميل للعمل الحر أكبر بالنسبة للطلاب الذين يدرسون برامج التعليم والتدريب المقاولاتي، وعليه فكفاءة البرامج التعليمية والتدريبية المقدمة في الدورات لها دور كبير في إخراج رواد أعمال ناجحين من خلال تطوير النية المقاولاتية لهم. (Soomro & Shah, 2021, p.111).

- دراسة ل (Kruja & Kalluci, 2021) تهدف لمعرفة العوامل المؤثرة على الخريجين ليصبحوا رواد أعمال، ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 115 خريج من جامعة إيبوكا توصلت الدراسة أن الدعم الجامعي، والدعم الحكومي، يؤثر على النية المقاولاتية للخريجين وتشجيعهم على اختيار المقاولاتية كمهنة.

وعليه نتوقع أن التعليم والتدريب المقاولاتي يساهم في خلق النية المقاولاتية للطلاب وتشجيعهم على اختيار المقاولاتية كمهنة، ومن خلال هذا الطرح يمكن اقتراح الفرضيات التالية:

H2: التعليم والتدريب المقاولاتي له تأثير إيجابي على النية المقاولاتية.

H3: النية المقاولاتية لها تأثير إيجابي على جودة الخريجين.

H4: هناك علاقة تأثير إيجابي غير مباشر بين التعليم والتدريب المقاولاتي و جودة الخريجين من خلال النية المقاولاتية.

3.3.3. الكفاءة الذاتية المقاولاتية كمتغير وسيط بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية:

الكفاءة هي القدرة على حل مشكلات ومواجهة التحديات واقتناص الفرص بنجاح، كما تم تعريف الكفاءة المقاولاتية على أنها القدرة على تقييم ما إذا كان الفرد قادرا على الانخراط بنجاح في الأنشطة (Ferreira-Neto, 2023, p. 3)، وحسب pittaway and cope فإن الكفاءة المقاولاتية تضم كل من المبادرة والإبداع والابتكار والقدرة على تحمل المخاطر، والقدرة على التخطيط وإدارة المشاريع، أو هي الاعتقاد بأن الفرد لديه القدرة والإمكانيات الكافية للتفوق فيما يقرره أو يريد تحقيقه، فالشخص الذي يتمتع بالكفاءة العالية يميل إلى أن يكون لديه نية قوية تجاه الأنشطة المقاولاتية (Gunarso & Selamat, 2020, p. 625).

1.3.3.3. التعليم والتدريب المقاولاتي والكفاءة الذاتية المقاولاتية

الكفاءة الذاتية المقاولاتية ليست مهارة فطرية، ولكنها قدرة يمكن تنميتها من خلال التعليم والتدريب المقاولاتي، فكلما زادت ثقة الفرد كلما كان أكثر استعداد لتحقيق النجاح، إن التعليم المقاولاتي يعزز الكفاءة المقاولاتية للطلاب ويشجعهم على أن يكونوا مبتكرين مما يمكنهم من اكتساب القدرة على إدارة المشاريع، فإكتساب موارد ومعرفة وتخطيط الإجراءات اللازمة يؤدي لتحقيق نتائج إيجابية، فالأفراد الذين لديهم توجهات ذاتية ويؤمنون بقدراتهم على تحمل المخاطر يكونون أكثر اهتمام بتعلم آليات وتقنيات المقاولاتية.

إن الهدف من التدريب المقاولاتي هو تزويد الطلاب بنظرة عامة على قصص نجاح لرواد الأعمال ناجحين، واستخدام نماذج تعليمية مناسبة، وذلك ما يسمح لهم بالتعلم وممارسة مهارات الاتصال بين الأشخاص واكتساب الخبرة، وزيادة الثقة بأنفسهم وتعزيز مواقفهم والتخطيط لأعمالهم مما يمكن من تحسين الكفاءة الذاتية المقاولاتية (Andayani, Harian, & A'in, 2019, p. 270).

وهناك العديد من الدراسات التي توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين التعليم والتدريب المقاولاتي والكفاءة الذاتية المقاولاتية.

- هدفت دراسة (Zhao & Seibert, 2005) لتحليل الدور الوسيط للكفاءة الذاتية المقاولاتية في تنمية النوايا المقاولاتية، ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 265 استبيان موزع على طلاب الماجستير بخمس جامعات، تم التوصل إلى أنه يوجد أثر إيجابي لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي على الكفاءة الذاتية المقاولاتية لدى خريجي الجامعة.

- وفي دراسة (Mozahem & Adlouni, 2021) هدفت لقياس الكفاءة الذاتية المقاولاتية، ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 560 طالب في أربع جامعات خاصة في لبنان، توصل إلى أن الكفاءة الذاتية للطلبة الذين حضروا الدورات التعليمية والتدريبية أكبر من كفاءة الذاتية للطلبة الذين لم يحضروا للدورات.

- دراسة (Maritz & Brown, 2013) لتعزيز الكفاءة الذاتية من خلال برامج التعليم المهني المقاولاتي، من خلال التحليل الإحصائي لبيانات المشاركين تم التوصل إلى أن المشاركة في البرنامج كان لها تأثير إيجابي كبير على درجات الكفاءة الذاتية الريادية لجميع المشاركين الذين تزيد أعمارهم عن 40 عاماً، والنساء.

- دراسة (متناوي، حطاب، وقلش، 2023) تهدف إلى قياس تأثير التعليم المقاولاتي على الكفاءة الذاتية المقاولاتية في الوسط الطلابي، ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 416 طالب من 29 جامعة جزائرية توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين التعليم والكفاءة الذاتية المقاولاتية.

2.3.3.3 الكفاءة الذاتية المقاولاتية والنية المقاولاتية

ينظر إلى الكفاءة الذاتية المقاولاتية على أنها امتلاك القدرات التي تؤثر على اعتقاد الشخص بإمكانية بدء وتأسيس مشروع جديد بنجاح (Saraih, Ain, Suhana, Tunku, Sharmini, & Amlus, 2018, p. 3)، أشار (Fanand wang; 2004) إلى أنه كلما كان لدى الفرد إحساس عالي بالكفاءة الذاتية كلما زادت النية المقاولاتية، وأن الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية العالية أكثر ثقة في قدرتهم على بدء أعمالهم التجارية، وأكثرهم انخراط في المقاولاتية (Wang & Huang, 2019, p. 188).

تؤثر الكفاءة الذاتية بشكل كبير على السلوك المقاولاتي للطلاب من خلال تحسين الجدوى البرامج التعليمية والتدريبية ومنه زيادة النوايا المقاولاتية، وهناك العديد من الدراسات التي توصلت إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية المقاولاتية والنية المقاولاتية

- دراسة ل (Saraih, Ain, Suhana, Tunku, Sharmini, & Amlus, 2018) تهدف إلى تحليل تأثير الكفاءة الذاتية المقاولاتية على النية المقاولاتية لطلاب الهندسة في ماليزيا، ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 345 من طلاب السنة النهائية لعدة معاهد، تم التوصل إلى أن الكفاءة الذاتية المقاولاتية ترتبط بشكل ايجابي وكبير بالنية المقاولاتية.

- هدفت دراسة (Naktiyok, Canan, & Gulluce, 2009) لمعرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية المقاولاتية والنية المقاولاتية ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 245 طالب جامعي في تركيا، توصلت الدراسة إلى أن الكفاءة الذاتية لها تأثير قوي على النية المقاولاتية .

- دراسة (Wang & Huang, 2019) ناقشت العلاقة بين الكفاءة الذاتية المقاولاتية والنوايا المقاولاتية للطلاب الجامعة، ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 870 طالب من عدة تخصصات في جامعة Hainan في الصين، وقد توصلت النتائج إلى أن هناك تأثير كبير و ايجابي للكفاءة الذاتية المقاولاتية على النية المقاولاتية ($r = 0.632; p < .01$).

- دراسة (فوزية، 2021) تبين مساهمة الفعالية الذاتية في خلق النية المقاولاتية للطالب الجامعي، ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 375 طالب بجامعة بسكرة وباستخدام spss توصلت إلى أن هناك أثر ايجابي للكفاءة الذاتية المقاولاتية على النية المقاولاتية.

وعليه نفترض التعليم والتدريب المقاولاتي المقدم في الجامعات يعزز الكفاءة الذاتية المقاولاتية للطلاب والتي بدورها تؤدي إلى التأثير على النوايا الطلبة وإقبالهم على إنشاء مشاريعهم الخاصة، ومما سبق يمكن اقتراح الفرضيات التالية:

H5: التعليم والتدريب المقاولاتي له تأثير ايجابي على الكفاءة الذاتية المقاولاتية.

H6: الكفاءة الذاتية المقاولاتية لها تأثير ايجابي على النية المقاولاتية.

H7: هناك علاقة تأثير ايجابي غير مباشر بين التعليم والتدريب المقاولاتي و النية المقاولاتية من خلال الكفاءة الذاتية المقاولاتية.

4.3.3. الشغف المقاولاتي متغير وسيط بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية

الشغف المقاولاتي هو شعور ايجابي يشعر به رائد الأعمال عند الانخراط في الأنشطة المقاولاتية التي تمنحهم مزيد من الثقة وتشجعهم على بدء ممارسات مبتكرة والوصول إلى الأهداف المرجوة ويؤثر على اتخاذ القرار (Lyons, Theodore, & Ciarán, 2016, p. 3) ، أو هو القوة الدافعة لإنشاء المشاريع

الجديدة، كما يعرفه Vallerand بأنه: الميل أو رغبة كبيرة في استثمار الجهود والوقت في أداء نشاط مقاولاتي محدد (Fellnhofer, 2017, p. 72) ، والشغف المقاولاتي يصنف إلى ثلاث أصناف: الشغف بالتأسيس يزيد من حماس رائد الأعمال للقيام بمهمة إنشاء مشروع خاص، الشغف بالضمان يتمثل في الدافع لضمان استمرار نجاح الأعمال التجارية القائمة، والشغف بالاختراع يهدف إلى تحديد الفرص الغير مستغلة في السوق وتطويرها (Anwar, Alam, Saleem, & Yasin, 2023, p. 4)، يعتبر معيار التحفيز والنجاح أن يكون لدى الطالب شغف مقاولاتي مما قد يؤدي إلى زيادة الذكاء، والمساهمة في معالجة المشاكل غير المتوقعة لإدارة الموارد المادية، والمالية، شغف المنتجات والخدمات يعتبر عامل لتحفيز المقاولين على تطوير المنتجات، لأن نجاح المنتج يعتمد على الشغف المقاولاتي لرائد الأعمال، شغف المنافسة يجب على المشاركين إظهار الاستقلالية والإبداع والمثابرة ومهارات الاتصال لإنشاء أفكارهم والتفوق على منافسيهم (GAYATHRI, 2023, pp. 42-43).

1.4.3.3. التعليم والتدريب المقاولاتي والشغف المقاولاتي

أشارت الأبحاث السابقة أن رواد الأعمال المتحمسين لعلمهم يميلون أكثر نحو إنشاء المشاريع، كما أن التعليم والتدريب المقاولاتي يعمل على زيادة الشغف المقاولاتي، فالحصول على دورات في المقاولاتية والمشاركة في برامج التعليم والتدريب المقاولاتي تعمل على تطوير شخصية الطلبة، وإكسابهم المعارف والمهارات وزيادة دافعية، والميل للمقاولاتية وبدء إنشاء المشاريع.

إن التدريب المقاولاتي يوفر فرصة لتقييم الأنشطة، كما قد يؤدي إلى تحسين الأداء والتركيز على نقاط الضعف للطلبة، وتنمية الشغف المقاولاتي، وإمكانية تنفيذ الفكرة، فالمهام التي يتم القيام بها أثناء التدريب مماثلة لمهام رائد الأعمال، وعليه فحضور الدورة التدريبية يعزز مهارات الخريجين ويزيد من الكفاءة الذاتية المقاولاتية، مما يمكنهم من بدء عمل تجاري وتسييره (Gielnik M. M., Marilyn, 2017, pp. 337-338).

إن التشابه بين مهام التدريب ومهام المقاولاتية الحقيقية يزيد من احتمال تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة في التدريب بنجاح عند إنشاء مشاريع مقاولاتية فمشاركة الطلاب على تنفيذ فكرة وتجميع الموارد اللازمة وتحقيق الأرباح يؤثر بشكل ايجابي على الشغف المقاولاتي، وعليه يجب تصميم دورات وبرامج تعليمية وتدريبية فعالة لتحسين الأداء وتطوير الشغف المقاولاتي.

الشغف المقاولاتي يتضمن مكونات معرفية وسلوكية، تؤثر على السلوكيات الفردية للطلبة وتعمل على تغييرها، إن فعالية برامج التعليم المقاولاتي تلعب دورا هاما في خلق الشغف لدى الخريجين، مما

يدفعهم إلى المشاركة في إنشاء المشاريع مقاولاتية الناجحة (Thanaporn Sriyakula & Jermsittiparsert, 2019, p. 200).

إن الطلاب الذين يحضرون فصل دراسيا في المقاولاتية سيكونون قادرين على زيادة شغفهم بالتأسيس من خلال زيادة المشاعر الإيجابية بالإضافة إلى تقليل المشاعر السلبية المرتبطة بتأسيس شركة جديدة (Lee, Cortes, & Joo, 2021, p. 3). أشارت الأبحاث العديدة إلى وجود علاقة إيجابية بين التعليم والتدريب المقاولاتي والشغف المقاولاتي:

- دراسة ل (Sriyakul & Kittisak, 2019) تهدف إلى استكشاف العلاقة بين التعليم المقاولاتي والنية المقاولاتية، والشغف المقاولاتي ومن خلال التحليل الإحصائي ل 278 طالب في جامعة تايلاند باستخدام SEM PLS - توصلت النتائج أن التعليم المقاولاتي يعزز الشغف المقاولاتي لدى الخريجين.

- دراسة ل (Arshad, Farooq, & Afzal, 2018) تبحث في العلاقة بين التعليم المقاولاتي والشغف المقاولاتي والكفاءة الذاتية المقاولاتية، ومن خلال التحليل الإحصائي لعينة من 90 طالب من كلية إدارة الأعمال في جامعة Lahore في باكستان، وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي مباشر بين التعليم المقاولاتي والشغف المقاولاتي.

2.4.3.3. الشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية

يعتبر الشغف المقاولاتي عامل مهم لتطوير الأنشطة المقاولاتية، كما يساعد الخريجين الطموحين على تعزيز هويتهم كرواد أعمال ومؤسسين لمشاريع تجارية جديدة، يمكن أن يؤدي الشغف أيضا إلى زيادة الطاقة اللازمة عندما تتراكم الصعوبات ضد رائد الأعمال وعندما ترتفع العقبات في البحث عن الموارد البشرية والمالية اللازمة لبدء مشروع تجاري جديد (Kyriakopoulos, Kendall, & Piperopo, 2024).

وتوصل (compos;2017) أن رائد الأعمال المتحمس لعمله هو أكثر عرضة لاكتشاف أفكار وفرص جديدة ، بشكل كبير وتحديد طرق عمل مبتكرة، أي أن الطلاب الذين لديهم رغبة قوية في بدء عملهم هم أكثر عرضة للبحث عن فرص عمل جديد (Anwar, Alam, Imran, & Naveed, 2023) ، توصل العديد من الباحثون أن الشغف المقاولاتي له تأثير كبير على الأفراد لبدء مشروعهم التجاري:

- دراسة (Anjum, Heidler, Amoozegar, & Tahir Anees, 2021) تهدف إلى معرفة أثر الشغف المقاولاتي على النوايا المقاولاتية ومن خلال التحليل الإحصائي لعينة من 395 طالب في باكستان

استخدام smart pls، توصلت النتائج إلى وجود علاقة ايجابية وقوية بين الشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية.

- دراسة ل (Prameka & Dediak, 2023) تبحث في تحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الشغف المقاولاتي، الكفاءات الإدارية المقاولاتية) و النية المقاولاتية كمتغير تابع، ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 341 طالب (بنسبة 74.7% إناث و 25.3% ذكور) من كليات الاقتصاد وكليات أخرى في جامعة Negeri Malang، توصلت الدراسة أن الشغف المقاولاتي يؤثر بشكل إيجابي على النوايا المقاولاتية.

- ففي دراسة قام بها (Karimi, 2019) في إيران لاختبار تأثير الشغف المقاولاتي على النية المقاولاتية، باستخدام استبيان على عينة من 250 طالب توصل إلى وجود علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين الشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية.

- دراسة (Kyriakopoulos, Kendall, & Piperopo, 2024) تهدف لتحليل العلاقة بين الشغف المقاولاتي والنوايا المقاولاتية للطلاب باستخدام الدور الوسيط للجنس والثقافة، ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 321 طالب من اليونان والمملكة المتحدة، تم التوصل إلى أن الشغف المقاولاتي يرتبط بشكل ايجابي مع النوايا المقاولاتية في اليونان ($r = 0.86; p < .01$) أكبر من المملكة المتحدة ($r = 0.54; p < .01$).

ومنه نتوقع أن الدورات التعليمية والتدريبية المقدمة في الجامعات، و الحاضنات الجامعية ودور المقاولاتية المتخصصة في المقاولاتية والابتكار تعزز الشغف المقاولاتي للطلاب والذي بدوره يؤدي إلى التأثير على النوايا الطلبة وإقبالهم على العمل الحر، ومما سبق يمكن صياغة الفرضيات التالية:

H8: التعليم والتدريب المقاولاتي له تأثير ايجابي على الشغف المقاولاتي.

H9: الشغف المقاولاتي له تأثير ايجابي على النية المقاولاتية.

H10: هناك علاقة تأثير إيجابي غير مباشر بين التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية من خلال الشغف المقاولاتي.

5.3.3 الشغف المقاولاتي متغير وسيط بين الكفاءة المقاولاتية والنية المقاولاتية

تشير الكفاءة المقاولاتية إلى استعداد الفرد وقدرته على تحمل تحديات العمل، وتشمل المهارات الإدارية والتخطيط والتنظيم، وتؤثر على الشغف المقاولاتي الذي يعتبر دافع لتحفيز الطالب للتوجه المقاولاتي، فالخريج المتحمس والملتزم يكون له تأثير ايجابي على أدائه وجودة النتائج المحققة.

كما تعبر النية المقاولاتية على الإرادة والرغبة في النجاح، فكلما كانت نية الخريج تحقيق أهداف والتغلب على التحديات فان احتمال النجاح يكون أكبر.

H11: الكفاءة المقاولاتية لها تأثير ايجابي على الشغف المقاولاتي.

H12: هناك علاقة تأثير ايجابي غير مباشر بين الكفاءة المقاولاتية والنية المقاولاتية من خلال الشغف المقاولاتي.

H13: هناك علاقة تأثير ايجابي غير مباشر بين الشغف المقاولاتي وجودة الخريجين من خلال النية المقاولاتية .

H14: هناك علاقة تأثير ايجابي غير مباشر بين التعليم والتدريب المقاولاتي والشغف المقاولاتي من خلال الكفاءة المقاولاتية.

H15: هناك علاقة تأثير ايجابي غير مباشر بين التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية من خلال الكفاءة المقاولاتية والشغف.

H16: هناك علاقة تأثير ايجابي غير مباشر بين التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين من خلال الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية.

H17: هناك علاقة تأثير ايجابي غير مباشر بين الكفاءة المقاولاتية وجودة الخريجين من خلال الشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية.

6.3.3. الدعم العائلي وجودة الخريجين

قام الباحثون بدراسة السمات الشخصية وخصائص المقاول، فقد كان هناك اعتقاد أن امتلاك مهارات وصفات مميزة، يتم من خلال التعليم والتدريب المقاولاتي في الفصول الدراسية، وخصائص يمكن أن تتطور على مدى فترة من الزمن من خلال العلاقات الأسرية أو الأصدقاء الذين كانوا رواد أعمال.

إن إنشاء مشروع جديد يعتمد على الاستعداد النفسي لمواجهة المخاطر، ويعتبر الدعم العائلي سلوك يقدم الدعم النفسي والمعنوي للأفراد والذي من شأنه تعزيز ميولات الطلاب واتجاهاتهم نحو خيار المقاول (Hieu & Thi Loan, 2022, p. 208).

تعتبر الخلفية العائلية والأصدقاء عامل أساسي يؤثر على النية المقاولاتية، لتحقيق طموحهم في أن يصبحوا رواد أعمال ناجحين، بعض العائلات تتردد في مساعدة أفرادها على اختيار مهنة تنطوي على العديد من المخاطر وتفضيل العمل في وظائف آمنة، بغض النظر عن ميولاتهم وهو ما يؤثر سلباً على

بدء مشاريعهم، في حين أن عائلات أخرى تعمل على تقديم الدعم المالي والنفسي لهم لتشجيعهم للقيام بمبادرات جديدة وإنشاء مؤسسات ناشئة (Saoula, 2022, p. 26) ، كما أن المؤسسة العائلية تلعب دورا في تطوير المهارات المقاولاتية لأفراد الأسرة، وحب الاستقلالية، وتتميز بالثقة و التشجيع لتحسين أفكارهم ونقل الخبرة، وتحفيزهم على تكوين نوايا المقاولاتية (Hieu & Thi Loan, 2022, p. 208) ، فالدعم الأسري يزيد من ميل الطلاب إلى إتباع المسار الوظيفي لوالديهم والرغبة في خوض مغامرة المقاولاتية.

يؤثر الدعم العائلي على النوايا المقاولاتية من خلال العديد من الجوانب وتتمثل في: التأثير على المواقف والسلوكيات، القدرات الإبداعية، التأثير في درجة الثقة في النفس، والميل للمخاطرة، إضافة إلى التأثير على القرارات والخيارات المهنية للأفراد (بركاتي وبن زواي، 2022، صفحة 219).

يعتبر (Hernandez;1999) أن الخلفية العائلية من محددات التنبؤ بالنية المقاولاتية، ويتوافق مع (Cooper) الذي يؤكد أن وجود مقول في العائلة يؤثر على الطالب ويدفعه إلى إنشاء مشروعه الخاص. لقد تطرق العديد من الباحثين لمتغير دعم العائلة والأصدقاء ومدى مساهمته في التأثير على النوايا المقاولاتية للطلبة والخريجين الجامعيين، فالوسط العائلي هو البيئة التي يستمد منها المقاول قيمه، كما أن وجود نموذج مقول ضمن العائلة يعد من أقوى المحفزات التي تدفع الخريج إلى اختيار المقاول كمهنة، وهناك العديد من الدراسات التي توصلت إلى أن هناك أثر إيجابي للدعم العائلي والنوايا المقاولاتية ومن بينها:

- نجد دراسة (Shen, Osorio, & Settles, 2017) تهدف إلى معرفة العوامل المؤثرة على النوايا المقاولاتية للطلاب الجامعيين، وقد تمت الدراسة باستخدام استبيان موزع على 473 طالب في إحدى الجامعات الكبرى في الولايات المتحدة الأمريكية ومن النتائج المتوصل إليها أن الدعم الأسري يرتبط بشكل إيجابي على النوايا المقاولاتية للطلاب وزيادة رغبتهم لبدء عمل تجاري.

- كما تناولت دراسة (Ambad & Damit, 2016) محددات النية المقاولاتية لدى الطلاب الجامعيين، وقد شملت الدراسة 351 طالب في ماليزيا من خلال تحليل البيانات باستخدام النمذجة بالمعادلات البنائية، توصلت الدراسة إلى أن الدعم العائلي يؤثر إيجابيا على النوايا المقاولاتية للطلاب الجامعيين.

- دراسة قام بها (Annisa, Tentama, & Bashori, 2021) تطرقت الى معرفة تأثير الدعم العائلي في النوايا المقاولاتية للطلاب ومن خلال التحليل الإحصائي لبيانات 93 استبيان موزع على الطلبة الجامعيين في

أندونيسيا باستخدام الانحدار المتعدد، تم التوصل إلى وجود أثر ايجابي للدعم العائلي على النية المقاولاتية،

- كما أظهرت دراسة أجراها (Henderson and Robertson; 2000) أن الأسرة كانت العامل الثاني الذي يؤثر على الاختيار الوظيفي للمستجيبين، وعليه من المرجح أن يؤثر دعم العائلة والأصدقاء على اختيار الطالب لمهنته في الدراسة الحالية (Denanyoh, Adjei, & Nyemekye1, 2015, p. 24):

- وفي دراسة oseo على انشاء المؤسسات المبتكرة في فرنسا، أكدوا أن 69% من منشؤوا CEI تحصلوا على دعم مالي من العائلة، و 51% من الأصدقاء (بالاطرش، 2017)،
من خلال ما تم عرضه يمكن اقتراح الفرضية التالية:

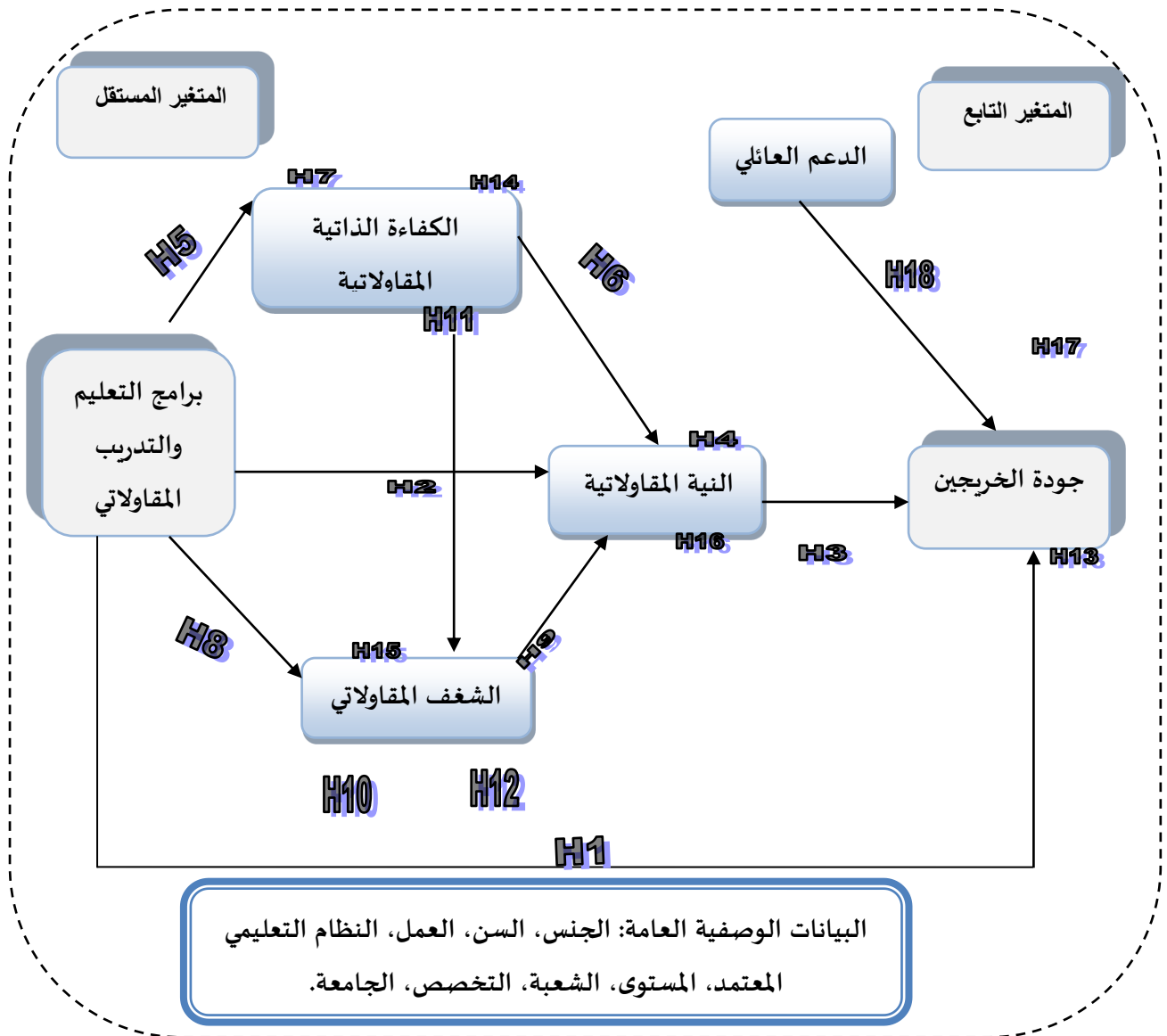
H18: الدعم العائلي له تأثير ايجابي على جودة الخريجين.

7.3.3. نموذج الدراسة:

يمثل الشكل نموذج الدراسة الذي تم التوصل إليه بناء على الجزء النظري وتحليل الدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة.

يوضح الشكل النموذج الافتراضي النهائي للدراسة، والذي تم الاعتماد عليه في تصميم أداة الدراسة، يربط بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي كمتغير مستقل، وجودة الخريجين كمتغير تابع، كما تم استخدام متغيرات وسيطة كالنية المقاولاتية، الشغف المقاولاتي والكفاءة الذاتية المقاولاتية، كما تم استخدام متغير متحكم الدعم العائلي

الشكل رقم(3-11): نموذج الدراسة وبناء الفرضيات



المصدر: نموذج الدراسة من إعداد الباحثة

من خلال ما سبق يمكن القول أن برامج التعليم والتدريب قد تحقق الأهداف المرجوة من خلال زيادة النية وشغف الخريجين وتطوير كفاءتهم لتجسيد أفكارهم، وهذا ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة أن هناك علاقة ايجابية بين متغيرات الدراسة (حسب النموذج المقترح).

خلاصة

في هذا الفصل تم تسليط الضوء على دراسة العلاقة بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي (كمتغير مستقل) في تحقيق جودة الخريجين (كمتغير تابع)، ومن خلال الرهانات الاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن تحققها الدول تم الاهتمام بالعديد من نماذج التعليم والتدريب المقاولاتي من طرف الباحثين والمنظمات، وقد أثبتت مختلف الدراسات التي تم التطرق إليها إلى أهمية البرامج في تحقيق جودة الخريجين.

- تناول المبحث الأول دراسة أهمية تطبيق برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في الجامعات في تحقيق جودة الخريجين وزيادة رغبتهم وتنمية التوجه إلى العمل المقاولاتي في العديد من الدول المتقدمة (أمريكا، بريطانيا)، والناشئة (اليابان) والعربية (السعودية والإمارات العربية المتحدة).

- خصصنا المبحث الثاني لاستعراض النماذج المفسرة لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي المقترحة من طرف المنظمات (كمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، منظمة العمل الدولية) والباحثين، ونماذج خاصة بالجامعات في تحقيق أداء متميز للخريجين، غير أن تحقيق ذلك يتطلب كفاءة الهيئة التنفيذية والأساتذة لتحسين الأداء التعليمي والبحثي.

- تناول المبحث الأخير دراسة مختلف التأثيرات المتوقعة بين متغيرات الدراسة (برامج التعليم والتدريب المقاولاتي، والنية المقاولاتية، والشغف المقاولاتي، والكفاءة الذاتية المقاولاتية، وجودة الخريجين)، وقد توصلت الدراسات العربية والأجنبية المستخدمة إلى وجود علاقة ايجابية وقوية.

" الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات "

* تمهيد

1.4 آليات تعزيز برامج التعليم والتدريب المقاولاتي لتحسين جودة

الخريجين في الجزائر.

2.4 الإطار المنهجي للدراسة.

3.4 دراسة اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة.

4.4 النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى.

5.4 اختبار الفرضيات ونتائج الدراسة.

* خلاصة

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات

تمهيد

بعدما تطرقنا إلى مختلف الجوانب النظرية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي و جودة الخريجين، من خلال طرح المفاهيم الأساسية لكلا المتغيرين، وعليه سنحاول في هذا الفصل دعم التحليلات النظرية من خلال اختبار الفرضيات المقترحة ونموذج الدراسة الإفتراضي باستخدام مقارنة النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى، وشرح المنهجية المتبعة من أجل دراسة العلاقة بين المتغيرات وذلك من خلال تبيان طريقة المعاينة المعتمدة، وكيفية جمع البيانات وتحليلها وتوضيح مصادر القياس التي تم استخدامها.

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة الخريجين من خلال إعداد استبيان من طرف الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة، موجه لخريجي القرار 1275 في مختلف التخصصات بجامعةات الشرقية الجزائرية، للتأكد من مدى مقارنة الاطار النظري للدراسة مع ما هو مطبق ميدانيا في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية ، وعليه تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

- المبحث الأول: آليات تعزيز برامج التعليم والتدريب المقاولاتي لتحسين جودة الخريجين في الجزائر؛

-المبحث الثاني: الاطار المنهجي للدراسة؛

-المبحث الثالث: دراسة اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة؛

- المبحث الرابع: النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى؛

- المبحث الخامس: اختبار الفرضيات ونتائج الدراسة .

1.4 آليات تعزيز برامج التعليم والتدريب المقاولاتي لتحسين جودة الخريجين في الجزائر

إن الجزائر كغيرها من الدول تسعى إلى إحداث التقارب بين الجامعة والقطاع الاقتصادي، من خلال العديد من الآليات ومن أهمها برامج التعليم والتدريب والتعليم المقاولاتي المقدمة في الجامعات، سيتم من خلال هذا المبحث التعرف على أهم الممارسات المستخدمة للنهوض بالمقاولاتية.

1.1.4 لمحة لواقع التعليم العالي الجزائري

بعد استقلال الجزائر، شهدت مؤسسات التعليم العالي جهود كبيرة لتحديث نماذج التعليم والتدريب، بهدف تحسين جودة التعليم من جهة وتلبية احتياجات سوق العمل من جهو أخرى، إضافة إلى تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومن بين هذه التغييرات:

- من الناحية البيداغوجية والهيكلية: وفقا لتقرير وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الصادر في 2020 فان الجزائر أحصت حوالي 14969884 طالب مسجل في التدرج، يتم تأطيرهم من طرف 61277 أستاذ، بمعدل 27 طالب لكل أستاذ وهي نسبة بعيدة عن النسب العالمية والتي تعادل 18 طالب لكل أستاذ وهو ما يضعف جودة التعليم ، إضافة إلى أنه تم تسجيل 22 % من الطلبة المسجلين في العلوم الدقيقة بينما 60 % من الطلبة في العلوم الإنسانية وهذا ما أدى إلى ازدحام المتخرجين من الشعب الغير تقنية مقابل عدد من التقنيين الذين يعتبرون محرك الديناميكية الاقتصادية (زعادي و منصر، 2022، صفحة 362).

- من الناحية البحثية: يوجد في الجزائر 1472 مخبر مقسمة بين العلوم الاجتماعية 340 مخبر والعلوم الهندسة 353 ينتمي إليها 2138 طالب دكتوراه و 36712 أستاذ باحث منهم 184 ينتمي إلى المؤسسات الوطنية الاقتصادية الناشطة في الكهرباء والغاز، وهو ما يبين ضعف البحث والتطوير في المؤسسات الجزائرية مقارنة مع الدول الأخرى ففي اليابان يوجد أكثر من 5328 باحث لكل مليون نسمة، وهذا راجع إلى ضعف الإنفاق على البحث والتطوير الذي لم يتجاوز 0.3 % من إجمالي الناتج المحلي لسنة 2019.

- بالنسبة لبراءات الاختراع فقد سجلت الجزائر 805 براءة اختراع في 2015 على مستوى المعهد الوطني للملكية الفكرية والصناعية، إلا أن عدد براءات الاختراع انخفض إلى 638 في 2019، بينما وصل عدد براءات الاختراع إلى 113 في 2019 بعدما كان 89 براءة في 2015 مقدمة من طرف باحثين مقيمين في الجزائر، وتعتبر هذه الإحصائيات منخفضة جدا مقارنة بالدول المتطورة مثل الولايات المتحدة الأمريكية التي وصلت إلى 286095 براءة في 2019 ويرجع ذلك إلى عجز النظام عن الابتكار وغياب

الروابط بين الجامعات ومراكز البحث والمؤسسات الاقتصادية وهو ما أدى إلى ضرورة التوجه إلى المقاولاتية وتشجيع الابتكار من خلال التحول إلى الجامعة المقاولاتية.

- التعليم المقاولاتي في الجامعة الجزائرية: تسعى الجزائر إلى تقليل الفجوة بين الجامعة والمحيط الإقتصادي من خلال اعتمادها على نظام LMD والذي يهدف إلى توفير اليد العاملة المؤهلة لتلبية احتياجات سوق العمل، إلى أنه في الحقيقة فخريجي الجامعة الجزائرية يعانون من البطالة، ووصل عدد البطالين إلى 402000، إضافة إلى نقص المهارات والكفاءات والخبرة لطالبي العمل وهو ما شجع على إدراج المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في الطورين الليسانس والماستر على مستوى كليات العلوم الإقتصادية بهدف تعريف الطالب بالأسس النظرية للمقاولاتية وتحفيز الشباب الجامعي على إنشاء مشروعه الخاص، ويتم تدريس المقاولاتية في الجزائر بالاستعانة على أساليب كلاسيكية كالمحاضرات والتي أثبتت الدراسات محدودة تأثيرها على الخريجين وهو ما أدى إلى ضرورة استخدام استراتيجيات حديثة ودمج التدريب المقاولاتي في العملية التعليمية وهذا ما تسعى حاضنات الأعمال الجزائرية لتحقيقه (زعاوي ومنصر، 2022، صفحة 362).

2.1.4 حاضنات الأعمال كآلية لتحقيق جودة خريجي الجامعات

تعمل الجامعة الجزائرية على توجيه الخريجين إلى سوق العمل، وقد تم اعتماد النظام LMD والذي يهدف إلى توفير اليد العاملة المؤهلة لتلبية احتياجات سوق العمل، غير أن خريجي الجامعة يعانون من ارتفاع نسبة البطالة، إضافة إلى نقص المهارات والكفاءات والخبرة لطالبي العمل وهذا ما دفع الجامعة الجزائرية إلى السعي إلى تكوين عنصر بشري وتوجيهه نحو عالم المقاولاتية والابتكار.

بالرغم من الدور الفعال الذي تلعبه حاضنات الأعمال في العالم في دعم وترقية المؤسسات الناشئة إلا أنها لا تزال في الجزائر بعيدة عن المراحل المتقدمة التي بلغتها بعض الدول، وذلك بسبب العديد من التحديات والعقبات التي تعمل الحكومة الجزائرية على بذل كل الجهود للنهوض بالشركات الناشئة وخلق نموذج اقتصادي جديد بعيد عن عائدات النفط وأكثر استدامة.

وزارة الصناعة (2017) أشارت إلى أن حاضنات الأعمال في الجزائر تعتبر حديثة العهد حيث أنها استفادت في إطار برنامج meda من الدعم المالي الموجه لإنشاء حاضنات الأعمال لدعم المؤسسات الصغيرة، وقد سعت الجزائر إلى وضع الأطر القانونية والتشريعية اللازمة لإنشاء حاضنات الأعمال، فبناء على المشرع الفرنسي ضم المشرع الجزائري مفهوم المحاضن في المشاتل ومراكز التسهيل.

1.2.1.4 مشاتل المؤسسات

ووفقا للمرسوم التنفيذي 78-03 المؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 والموافق لـ 25 فيفري 2003 الذي يتضمن القانون الأساسي للمشاتل والتي تعرف بأنها "مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع تمتلك الشخصية المعنوية وتتمتع بالاستقلال المالي، تهدف إلى مساعدة ودعم إنشاء المؤسسات ضمن إطار سياسية تعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتتخذ المشاتل إحدى الشركات (بوكر و زباني، 2021، صفحة 10):

- المحضنة: هيكل يوفر الدعم لحملة المشاريع في قطاع الخدمات؛
- ورشة الربط: هيكل دعم يوفر الدعم لحملة المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والحرف اليدوية؛
- نزل المؤسسات: هيكل دعم يركز على مشاريع المتعلقة بمجال البحث.
- مهام المشاتل في الجزائر: حسب المادة 21 مكرر تتولى مشاتل المؤسسات مهمة تنفيذ نظام دعم إنشاء المؤسسات على المستوى المحلي، وتقدم المشاتل العديد من الخدمات تتمثل في (الجريدة الرسمية، 2020):
- تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتقديم خدمات الاحتضان للمؤسسات حديثة النشأة والتسريع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة أو تلك التي لديها إمكانيات؛
- توفير إيواء ظرفي للمؤسسات المحتضنة التي تواجه صعوبات المسجلة في نظام الدعم؛
- القيام بالأعمال تحسيسية وتكوينية لفائدة الشباب فيما يخص المقاولاتية بالتكامل مع الأجهزة الموجودة؛
- تقدم المشاتل للمؤسسات المرافقة والدعم والاستشارة ومتابعة أصحاب المشاريع قبل إنشاء مؤسساتهم وبعدها؛
- تقدم لهم الدعم في تقنيات التسيير خلال مراحل النضج المشروع؛
- تساعدهم على انجاز مخططات الأعمال للمستأجرين المحتملين حاملي المشاريع داخل المشتلة؛
- مساعدة حاملي المشاريع لدى صناديق الإطلاق والمصادر الأخرى للتمويل ؛
- تضع تحت تصرف المؤسسات المحتضنة الأدوات والتجهيزات المكتبية والإعلامية.

2.2.1.4 مراكز التسهيل

- تعرف على أنها: "مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية، والاستقلال المالي وتعرف في صلب النص المراكز"، وتهدف إلى (قابوسة و سي لكحل، 2016، صفحة 17):
- تطوير ثقافة المقاول،

- تشجيع تطوير التكنولوجيا الجديدة لدى حاملي المشاريع؛
- الحث على تثمين البحث عن طريق توفير جو للتبادل بين حاملي المشاريع ومراكز البحث وشركات الاستشارة ومؤسسات التكوين؛
- تثمين الكفاءات البشرية وعقلنة استعمال الموارد المالية؛
- نشر الأجهزة الموجهة لمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها؛
- مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاندماج في الاقتصاد الوطني والدولي.

1.2.2.1.4 دور مراكز التسهيل ومشاتل المؤسسات في دعم المؤسسات الناشئة

أكدت السلطات الجزائرية أن مستقبل الاقتصاد الوطني مرهون بالشركات الناشئة ولذلك زاد الاهتمام بحاضنات الأعمال، فقد قامت بالعديد من الإجراءات والسياسات لتنمية وتدعيم هذا القطاع وتعتبر مراكز التسهيل ومشاتل المؤسسات آلية دعم ومرافقة للمؤسسات الناشئة، واستحداث أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل ويمثل الجدولين التاليين عدد المؤسسات المنشأة من طرف مراكز التسهيل ومشاتل المؤسسات ومدى مساهمتها في التشغيل من 2015-2019

جدول رقم (1-4): تطور عدد المؤسسات المنشأة من طرف مراكز التسهيل ومساهمتهما في التشغيل في الفترة من 2015-2019

| السنة | عدد المراكز | عدد المشاريع المستقبلية | عدد المشاريع المرافقة | عدد المؤسسات المنشأة | عدد مناصب الشغل المتوقعة |
|-------|-------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|--------------------------|
| 2015 | 16 | 3158 | 1550 | 957 | 3418 |
| 2016 | 21 | 2390 | 1256 | 148 | 4315 |
| 2017 | 26 | 2688 | 1152 | 192 | 2290 |
| 2018 | 26 | 2817 | 863 | 204 | 3477 |
| 2019 | 26 | 1947 | 711 | 185 | 1663 |

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم ، نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات ، الأعداد : 28،30،32،34،36.

من خلال تحليلنا للجدول السابق نلاحظ أن عدد المراكز خلال الخمس سنوات المعتمدة في الدراسة قد شهد تزايد من سنة 2015 حيث كان 16 مركز وأصبح في 2016 حوالي 21 مركز فقد تم إضافة خمس مراكز في كل من بشار، بجاية، ورقلة، شلف، سوق أهراس، ثم في سنة 2017 ارتفع ليصل إلى 26 مركز ثم بقي العدد ثابت حتى سنة 2019.

كما نلاحظ أن عدد المشاريع المرافقة شهد انخفاض تدريجيا على طول سنوات الدراسة نظرا للصعوبات التي يتلقاها مديري هذه المراكز، وفي المقابل على الرغم من زيادة عدد المراكز إلا أن عدد المؤسسات الناشئة متذبذب من 957 إلى 148 سنة 2016 ثم انخفض مرة أخرى في 2019، في حين أن

عدد المناصب المتوقع استحداثها ارتفع في 2016 ليصل إلى 4315، في حين أنه انخفض في سنة 2019 ليصل إلى 1663 منصب، وهذا نظرا لضعف وعي الجزائريين بأهمية هذا القطاع، وقلة الدعم الذي توفره الحكومة وحاضنات الأعمال، إضافة إلى التحديات الكبيرة التي تواجه المقاولين الجزائريين، وكذلك الأوضاع الاقتصادية والسياسية الغير مستقرة والتي تعيشها الجزائر.

جدول رقم (2-4) : تطور عدد المؤسسات المنشأة من طرف مشاتل المؤسسات ومساهماتها في التشغيل في الفترة من 2015-2019

| السنة | عدد المراكز | عدد المشاريع المحتضنة | عدد المؤسسات المنشأة | عدد مناصب الشغل المتوقعة |
|-------|-------------|-----------------------|----------------------|--------------------------|
| 2015 | 13 | 135 | 84 | 397 |
| 2016 | 16 | 158 | 70 | 576 |
| 2017 | 16 | 161 | 83 | 546 |
| 2018 | 16 | 186 | 93 | 539 |
| 2019 | 17 | 152 | 61 | 463 |

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم ، نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات، الأعداد : 28،30،32،34،36.
من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول نلاحظ أن عدد مشاتل المؤسسات تزايد خلال سنة 2016 ب ثلاث مشاتل في كل من بويرة، تيارت، وبشار، وبقي عدد المشاتل ثابت خلال سنوات 2016-2017-2018 ثم تزايد في سنة 2017 ليصل إلى 17 مشتلة وقد تم إضافة المشتلة في الجزائر.
كما نلاحظ أن عدد المشاريع المحتضنة في تزايد مستمر حتى سنة 2018 حيث وصل إلى 186 مشروع ثم انخفض في سنة 2019 ليصل إلى 152 مشروع ويعتبر عدد مقبول نظرا لحدثة تجربة مشاتل المؤسسات في الجزائر وضعف الإنفاق على البحث والتطوير.
أما بالنسبة لعدد المؤسسات المنشأة نلاحظ أنه متذبذب فقد انخفض في سنة 2016 على الرغم من تزايد عدد المشاتل إلى 70 منشأة ثم تزايد خلال سنتي 2017 و 2018 وانخفض مجددا في سنة 2019 ليصل إلى 61 مؤسسة ناشئة وهذا راجع للأوضاع الاقتصادية التي تعيشها الجزائر
أما بالنسبة لعدد مناصب الشغل المتوقع استحداثها نلاحظ ارتفاعها سنة 2016 لتصل إلى 576 منصب، أما في السنوات الثلاثة الأخيرة فقد شهدت انخفاض مستمر.
وعليه نستخلص أن دور مراكز التسهيل ومشاتل المؤسسات في الجزائر يتمثل أساسا في دعم إنشاء واستحداث أكبر عدد من المؤسسات الناشئة الجديدة، وهذا عن طريق دعم ومرافقة أصحاب الأفكار

الإبداعية على تجسيد مشاريعهم وتحويلها إلى مؤسسات ناجحة تساهم في تقديم قيمة مضافة لدعم وتنمية النسيج الاقتصادي والصناعي وبالتالي استحداث مناصب شغل للشباب وتخفيض نسب البطالة. تعمل حاضنات الأعمال على مرافقة الطالب وتثمين نتائج أبحاثه، تقدم عدة خدمات الاستشارية، والإدارية، وتوفير المختبرات وكل ما يحتاجه المقاول لتجسيد فكرته ومن أهم الإجراءات لتثمين إنشاء حاضنات الأعمال (زعادي ومنصر، 2022، صفحة 368):

- تهدف وكالة البحث والتطوير التكنولوجي إلى تشجيع الابتكار من خلال توطيد العلاقات بين قطاع البحث والقطاع الاقتصادي؛

- وكالة دعم وتطوير المجمعات التكنولوجية والتي تهدف إلى الاهتمام بالتكنولوجيا المعلومات لخدمة الكفاءات الجزائرية.

- إصدار القرار الوزاري رقم 1275 شهادة جامعية مؤسسة ناشئة / براءة اختراع في سنة 2022-2023 لتعزيز روح المقاولاتية والابتكار لدى الطلاب الجامعيين، وتوجيههم إلى عالم الشغل بدل البحث عن وظيفة وذلك من خلال البرامج التعليمية والتدريبية المقدمة، والاستعانة بالخبراء من خارج الجامعة لتنمية التفكير الإبداعي للخريجين، كما يتمكن الخريج من انجاز مخطط الأعمال، تعلم مهارات الاتصال، الذكاء الاصطناعي، التسويق الرقمي، حل المشاكل من خلال الزيارات الميدانية تفعيل الروابط بين الجامعة والمؤسسات.

- قرار رقم 215 مؤرخ في 24 ديسمبر 2023 يحدد كفاءات إنشاء واجهة تسمى " مكتب الاستشارات والبحث والتطوير" لدى مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي، من أجل رصد الاشكالات والعوائق المختلفة لكل المتعاملين الإقتصاديين، والاجتماعيين، واقتراح الحلول، كما تعمل على تثمين البحوث التطبيقية والدراسات العلمية وبراءات الاختراع، وتسهيل الانتقال المعرفي والتكنولوجي من مؤسسات التعليم العالي إلى مختلف المؤسسات الإقتصادية والهيئات الإدارية والإجتماعية، من خلال المساعدة الفنية والاستشارات والدراسات والتدريب.

- تعتبر الواجهة رابط بين التعليم العالي والمحيط الإقتصادي والإجتماعي، لمعرفة صعوبات المتعاملين الإقتصاديين والاجتماعيين واقتراح الحلول الازمة من خلال:

- تقديم خدمات الاستشارية، والدورات التدريبية من طرف مؤسسات التعليم العالي؛

- الاهتمام ببحوث الأساتذة والطلبة وابتكاراتهم على مستوى المحيط الاقتصادي؛

- التنسيق بين مراكز الدعم التكنولوجي، ومراكز تطوير المقاولاتية ومخابر البحث، وحاضنات لأعمال، لثمين منتجات العلمية والابتكارية؛

- نقل البحوث التقنية والابتكارات الطلبة إلى الشركاء الإقتصاديين والإجتماعيين.

3.2.1.4 سبل الاستفادة من التجارب لترقية حاضنات الأعمال الجزائرية

من خلال التطرق إلى التجارب العالمية الرائدة في مجال حاضنات الأعمال، فإننا نجد العديد من الممارسات الجيدة والتي يمكن أن تكون دليل يساعد في إنشاء حاضنات أعمال نموذجية في الجزائر تحتضن المؤسسات الناشئة وتساعد رواد الأعمال وخاصة الخريجين ليصبحوا مقاولين ناجحين وذلك من خلال:

- توفير مصادر تمويل اللازمة: تعتبر من أكبر التحديات للمؤسسات الناشئة الجزائرية حصولها على التمويل، و بما أن الحاضنة ليست جهة تمويلية فإن الخدمات التي تقدمها إلى المؤسسات الناشئة الجزائرية تبقى ضعيفة، وعليه يجب على حاضنات الأعمال الجزائرية أن تعمل على ربط المؤسسات الناشئة المحتضنة مع المؤسسات المالية المصرفية كما هو الحال بالنسبة للحاضنات الرائدة التي تعمل على وصول رواد الأعمال إلى مصادر التمويل بمختلف أنواعها ومن خلال تحليلنا للتجربة العالمية الرائدة فإنه يمكننا الاستفادة منها في تطوير الخدمات المقدمة من طرف حاضنات الأعمال الجزائرية من خلال:

- ربط المؤسسات الناشئة بشركات رأس مال المخاطر: رأس مال المخاطر عرفته الجمعية الأوروبية بأنه كل رأس مال يوظف بواسطة وسيط نمو قوي لكنها لا تنطوي في الحال على يقين بالحصول على دخل أو التأكد من استرداد رأس المال في التاريخ المحدد أملا في الحصول على فائض قيمة قوي في المستقبل البعيد نسبيا حال بيع حصة هذه المؤسسة بعد سنوات (فاروق ورويمل، 2021، صفحة 8).

- إن نشاط شركات رأس مال المخاطر في الجزائر يعتبر حديثا نوعا ما، حيث أن عددها محدود ومن أهمها: الشركة الجزائرية الأوروبية للمساهمة المالية، الشركة المالية لاستثمار المساهمة والتوظيف، الشركة السعودية للاستثمار، شركة الجزائر للاستثمار، والتي تعمل عادة على تمويل مشاريع استثمارية ذات أفكار ريادية وإبداعية ومن أهم المؤسسات التي تمولها: مركز الطب الفيزيائي، مصلحة التحاليل والتصوير.

- وعليه يجب على الجزائر تطوير هذه المؤسسات حتى يتمكن مسيري حاضنات الأعمال الجزائرية من السعي لإبرام اتفاقيات تمويل ومرافقة مع شركات رأس مال المخاطر العاملة في الجزائر، وذلك لتسهيل الحصول على التمويل للشركات الناشئة.

- ربط المؤسسات الناشئة المحتضنة بصندوق ضمان القروض: القروض البنكية تستخدمها المؤسسات في تغطية احتياجاتها لتحقيق العديد من المزايا كالوفر الضريبي، الرفع المالي، إلا أن البنك يطلب العديد من الضمانات مقابل الحصول على القرض كالخطابات الضمان، ملكية الأصول لتقليل خسائره أقل ما يمكن وعادة ما تعجز المؤسسات الناشئة على توفير هذه الضمانات للحصول على القروض وعليه يتوجب على مسيري حاضنات الأعمال السعي لإبرام اتفاقيات مع FGAR، للحصول على شهادات الضمان التي تمكن المؤسسات الناشئة من الحصول على القروض بسهولة. (حريد، 2021، صفحة 316)

- شبكات الاستثمار الملائكي ودورها في تمويل المؤسسات الناشئة المحتضنة: استخدم مصطلح ملائكة الأعمال لأول مرة في وم أ، يمكن أن تكون هذه الشبكات غير رسمية وتبحث بانتظام عن فرص استثمارية لأعضائها، وتعتبر تجربة الاستثمار الملائكي ذات أهمية كبيرة للمؤسسات الناشئة، ومن أجل التعريف بالأفكار الإبداعية لرواد الأعمال لدى المستثمرين الملائكة من خلال حاضنات الأعمال (أمال، 2017، صفحة 57).

- ربط المؤسسات الناشئة بمنصات التمويل الجماعي: تمثل منصات التمويل الجماعي خيار مهما لتمويل المؤسسات الناشئة، حيث توفر آلية لجمع التمويل من عدد كبير من الأفراد، غالبا ما تكون المساهمات المالية صغيرة، يتيح هذا المصدر الفرصة لجميع فئات المجتمع للإستثمار بأي مبلغ يروونه مناسباً، وعند إضافة مساهمات الأفراد الآخرين يمكن توفير التمويل الازم للمشروع (Jean-François & Alexandre, 2013).

ومن مميزات هذا التمويل أنه لا يؤثر على أصحاب المشاريع في اتخاذ قراراتهم أو حصول المتبرعين على حصة بالشركة مهما كان حجم التبرع، وعليه يجب على مسيري الحاضنات اختيار أفضل المنصات ومحاولة إقناعهم بفكرة المشروع.

- التدريب والمرافقة التقنية: يجب على حاضنات الأعمال تقديم العديد من الخدمات المتنوعة والتي تساعد المؤسسات الناشئة على النمو والتطور ونجاح هذه الحاضنات يعتمد على:

- كفاءة مدير الحاضنة: وقدرته على إدارتها بشكل فعال فنجاح الشركات الناشئة يعتمد على صفات المدير في خلق المناخ المحفز والايجابي للمؤسسات المحتضنة، ولهذا لابد من الدقة والحذر في اختيار المدير العام وإعطائه الصلاحيات وحرية الحركة التي يحتاجها لتأمين نجاح الحاضنة والمؤسسات المحتضنة (رحيم، 2003، صفحة 171).

- التواصل الوثيق مع الحاضنات التقنية في جميع أنحاء العالم (نقل التقنية): يكون بإقامة مراكز الابتكار، وبرامج الفكرية والحاضنات الافتراضية التي تمتد بدورها إلى تشجيع الشركات الناشئة وتقديم الخدمات الاستشارية وإقامة المشاريع والاستفادة من تجارب الحاضنات الرائدة.
- جودة برامج التدريب: يجب على حاضنات الأعمال الجزائرية الاستفادة من برامج التدريب المقدمة في التجارب العالمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية لرواد الأعمال وإنشاء مراكز حاضنات الأعمال جديدة في الجامعات لتشجيع الطلبة على تجسيد أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع.
- التنسيق بين حاضنات الأعمال والهيئات القانونية: يجب ربط الحاضنة الجزائرية مع المحيط ومدى الدعم والتشجيع الذي تتلقاه من مختلف الهيئات والمؤسسات لتسهيل الإجراءات الإدارية والقانونية للمؤسسات الناشئة.

- المساعدة في إعداد مخطط أعمال متكامل لتحسين أداء المؤسسات الناشئة:

- المؤسسات التي لها نماذج أعمال جديدة تكون قادرة على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة وأداء مالي متفوق، وعليه يتعين على كل القائمين على حاضنات الأعمال الجزائرية المشاركة في إعداد مخطط الأعمال وفق منهجية وأسس علمية (حريد، 2021، صفحة 316)

3.1.4 دار المقاولاتية كأداة لتنمية الثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي

في ظل الانفتاح الجامعي على المحيط، ونظرا لأهمية ودور الجامعة في خلق فرص عمل فمضي اليوم تتوجه نحو مسار جديد للمقاولاتية القائم على مبادرات من فئة الجامعيين، ويساهم في تنمية وغرس الروح المقاولاتية لهذه الفئة وتفعيل فكرة إنشاء مؤسسة مصغرة مع تذليل العقبات والصعوبات التي قد تواجهها، وهذا لتقريب المسافة ما بين الطالب الجامعي وهياكل الدعم والمرافقة كدار المقاولاتية وذلك بإنشائها داخل الحرم الجامعي، لإعطاء الفرص لمن لديهم مؤهلات وقدرات على إنشاء المؤسسة مصغرة أو صغيرة وتشجيعهم على تحقيق النهضة والإبداع واستخدام كافة الأساليب الكفيلة بتحقيق ذلك.

إن دور الجامعة لا يقتصر على تقديم المفاهيم النظرية للطلبة والتي تكون بعيدة عن أرض الواقع، بل إن مهمتها تكمن في نشر مفهوم المقاولاتية في الوسط الجامعي، وذلك بتدريب الطلبة على الربط بين ماهو نظري وما يمكن تطبيقه فعلا، فتوفير كم هائل من المعلومات لا يكفي لبناء رجل أعمال يتمتع بالقدرة والكفاءة في إدارة مشروع ما، فلا بد من وضعه في الصورة التي تعنى بالوضع الحقيقي للبيئة الاقتصادية والتي من المفروض أن تحتضن نشاطه مستقبلا.

تبنّت الجزائر نهج إنشاء دار المقاولاتية في بعض الجامعات، وهي هيئة تتمثل مهامها في تكوين وتحفيز وتوعية الطلبة وخاصة طلبة الأطوار النهائية والباحثين، وتوفير الدعم الأولي لهم من أجل إنشاء مؤسسات صغيرة، في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) وقد أنشأت لأول مرة بجامعة غرونوبل بفرنسا في 2003، أما في الجزائر فقد كانت في جامعة منتوري بقسنطينة سنة 2007.

1.3.1.4 مهام وأهداف دار المقاولاتية

1.1.3.1.4 مهام دار المقاولاتية

يكمن الدور الرئيسي لدار المقاولاتية في تنمية روح المقاولاتية والاستثمار لدى الطلبة الجامعيين وهذا من خلال:

- المرافقة القبلية: وتعني التحسيس والتوعية وتشجيع الطالب وتحفيزه على التخلي عن فكرة الوظيفة العمومية نحو العمل الخاص وخلق مؤسساتهم، والتأثير على الرغبة المقاولاتية للطلبة الجامعيين لاسيما الأطوار النهائية.
- التكوين: ويتمثل في قيام دار المقاولاتية بالعديد من الدورات التكوينية لمساعدة الطالب على إيجاد فكرة، وكيفية إنشاء وإدارة مشروعه الخاص.
- إيجاد فكرة للمشروع: تطوير ذهنيات الطلبة للخروج من دائرة الأفكار الكلاسيكية إلى الأفكار الإبتكارية ذات الطابع الإبداعي.
- إنشاء المؤسسة: التعرف على أهم مراحل إنشاء المؤسسة وكذلك طريقة إعداد مخطط الأعمال.
- تسيير المؤسسة: يجب على الفريق المكون تكوين الطلبة الجامعيين في التقنيات الحديثة في مجال تسيير المؤسسة.
- المتابعة والمرافقة البحثية: يقوم فريق دار المقاولاتية بمتابعة الطلبة حاملي الأفكار الإبداعية ومساعدتهم على تجسيدها في شكل مؤسسات صغيرة ومشاريع اقتصادية عن طريق ANSEJ.

1.1.3.1.4 أهداف دار المقاولاتية

وتتمثل أهداف دار المقاولاتية في:

- التدريب وتطوير المهارات المحددة لإدارة المشاريع وخلق الأعمال؛
- المرافقة ودعم المشاريع الإبداعية وتقديم المشورة للطلاب والتواصل مع هياكل الدعم والتمويل (ANSEJ)؛
- تنمية الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين؛
- تشجيع الطلبة على الاستثمار وولوج عالم الأعمال وخلق أفكار جديدة وإبداعية؛

- توجيه الطلبة وتعريفهم بمختلف هيئات الدعم والاستثمار؛
- تمكين الطالب من إجراءات إنشاء المؤسسة الاقتصادية، ووضع قاعدة معطيات لمختلف الأنشطة والمشاريع ذات القيمة المضافة لفائدة الطلبة.

2.4 الإطار المنهجي للدراسة

سيتم من خلال هذا المبحث عرض أهم الاجراءات المنهجية التي تم الاعتماد عليها، وذلك من خلال التطرق إلى: مجتمع الدراسة وتقنيات المعاينة، البرامج الإحصائية المستخدمة في التحليل، ومختلف الإختبارات الإحصائية المستخدمة.

1.2.4 مجتمع الدراسة وتقنيات المعاينة

1.1.2.4 مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يتمثل في جميع مفردات أو العناصر أو الأشخاص (وحدة التحليل)، التي تحتوي على السمات التي يرغب الفرد في دراستها، وتتشابه في بعض أو كل الخصائص، وقد تكون وحدة التحليل مجموعة من الأفراد أو المنظمات، أو الوحدات التي يمكن أن تطبق عليها الدراسة (بلشيري، 2015، صفحة 188).

مجتمع الدراسة المستهدف يتمثل في ضرورة تحديد نوع المفردات التي تعتبر كعناصر من المجتمع المدروس (Groves et al, 2009, p. 70) ، وقد يكون مجتمع الدراسة عبارة عن شخص طبيعي أو معنوي، كما قد يكون معلوم أو غير معلوم.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحسين جودة الخريجين، وعليه يكون المجتمع المستهدف محصورا في خريجي الجامعات المسجلين وفقا للقرار 1275، وقد تم استهداف جامعات الشرق مع التركيز على الجامعات المتحصلة على علامة مشروع مبتكر، وقد تم اختيار عينة الدراسة بما يتناسب وأسلوب التحليل المستخدم في الجانب التطبيقي من الدراسة (تقنية النمذجة بالمعادلات البنائية)، وقد حاولت الباحثة الاتصال بمدراء حاضنة الأعمال لتسهيل عملية الوصول إلى أفراد عينة الدراسة.

2.1.2.4 عينة الدراسة

العينة هي عملية إحصائية يتم من خلالها إختيار مجموعة جزئية من المجتمع المستهدف للدراسة، لتحقيق أهداف الدراسة والتوصل إلى الاستنتاجات الاحصائية حول هذه المجموعة من عناصر المجتمع

(بلشيري، 2015، صفحة 187). وهناك العديد من أنواع العينات وقد تم استخدام العينة العشوائية وهي طريقة يختار الباحث مفردات الدراسة بشكل متساوي.

وقد تمثلت عينة الدراسة في الخريجين المتحصلين على شهادة جامعية مؤسسه ناشئة/ براءة اختراع من الجامعات محل الدراسة، و قد تم حصر وحدة المعاينة في خريجي القرار 1275 كون أن هذه الفئة تلقت دورات تعليمية وتدريبية لتحفيز الخريج على تجسيد مشاريعه وهذا ما يقترب مع موضوع دراستنا ويساعدهم على الإجابة على أسئلة الاستبانة.

وقد بلغ حجم عينة الدراسة 404 مفردة وهو مقبول مقارنة مع تقنية النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى والذي من خصائصه صغر حجم العينة.

جدول رقم(4-3): حصيلة المشاريع المناقشة في الجامعات الشرقية في شهر سبتمبر

| الاستبيانات المسترجعة | عدد علامات مشروع مبتكر "labels" المتحصل عليها حسب حصيلة سبتمبر | عدد المشاريع المناقشة في كل جامعة | البيان الجامعة |
|--------------------------|--|--------------------------------------|--|
| 41 | 10 | 94 | Université Frères Mentouri - Constantine 1 |
| 24 | 6 | 59 | Université Abdelhamid Mehri - Constantine 2 |
| 5 | / | 37 | Université Salah Boubnider - Constantine 3 |
| / | 1 | 6 | Université Emir Abdelkader - Constantine |
| 9 | 1 | 195 | Université Badji Mokhtar - Annaba |
| 14 | 8 | 30 | Université 08 Mai 1945 - Guelma |
| 5 | 4 | 29 | Université 20 Août 1955 - Skikda |
| 34 | 9 | 56 | Université Larbi Ben M'hidi - Oum El Bouaghi |
| 47 | 10 | 159 | Université Mohamed Boudiaf - M'Sila |
| 16 | 1 | 134 | Université Biskra |
| 7 | 0 | 19 | Université Mohammed Seddik Benyahia - Jijel |
| 40 | 5 | 61 | Université Hadj Lakhdar - Batna 1 |
| 2 | 1 | 40 | Université Mustapha Ben Boulaïd - Batna 2 |
| 7 | 1 | 50 | Université Ferhat Abbas - Sétif 1 |
| / | 0 | 0 | Université Mohamed Lamine Debaghine - Sétif 2 |
| 12 | 4 | 110 | Université Kasdi Merbah - Ouargla |
| 54 | 20 | 59 | Université Laarbi Tébessi - Tébessa |
| 2 | / | 52 | Université Mohammed El Bachir El Ibrahimi - Bordj Bou Arreridj |
| 12 | 1 | 37 | Université Echahid Hama Lakhdar - El Oued |
| 23 | 4 | 34 | Université Abbes Laghrour - Khenchela |

| | | | |
|----|---|----|---|
| 10 | 1 | 18 | Université Mohamed Chérif Messaadia - Souk Ahras |
| / | 1 | 40 | Université Chadli Bendjedid - El Tarf |
| 29 | 1 | 35 | Centre Universitaire Abdelhafid Boussouf - Mila |
| / | 0 | 5 | Centre Universitaire Si El Haoués - Barika |
| 1 | / | 9 | Ecole normale supérieure de Constantine -Assia Djeba |
| / | / | 0 | Ecole normale supérieure d'enseignement technologique de Skikda |
| / | / | 0 | Ecole normale supérieure de Sétif - Messaoud Zeghar- |
| / | / | 0 | Ecole normale supérieure de Ouargla |
| / | / | 0 | Ecole normale supérieure de Bou Saâda |
| 1 | 1 | 4 | Ecole nationale supérieure de technologie et de l'ingénierie- Annaba |
| 1 | 0 | 49 | Ecole Nationale Polytechnique de Constantine-Malek Bennabi |
| / | 1 | 1 | Ecole Nationale Supérieure de Biotechnologie de Constantine - Tewfik Khaznadar- |
| 3 | / | 0 | Ecole Supérieure des Sciences de Gestion de Annaba |
| 5 | / | 0 | Ecole Supérieure de Comptabilité et de Finance de Constantine |

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على معلومات من حاضنة الأعمال

2.2.4 الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

توجد العديد من الأدوات التي يستعين بها الباحث لجمع البيانات الدقيقة والموثوقة حول ظاهرة قيد الدراسة، وتختلف الأداة المستخدمة من باحث إلى آخر باختلاف البيانات المستهدفة وكذلك طريقة تحليل هذه البيانات والهدف من جمعها، فطرق جمع البيانات الملائمة لإجراء دراسة معينة قد لا تكون ملائمة لدراسة أخرى، وعليه يجب على الباحث اختيار أداة جمع البيانات بدقة حتى يتمكن من الوصول إلى النتائج وتحقيق الأهداف المرجوة من دراسته (Lethbridge, SIM, & SINGER, 2005)، وتعتبر المقابلة والاستبيان من أكثر الأدوات البحثية استخداما لجمع البيانات في البحوث المسحية والاستطلاعية بينما تستخدم الملاحظة في البحوث التجريبية (عايدة، 2021).

1.2.2.4 الاستبيان

أداة لجمع البيانات الأولية والميدانية من المستجيبين حول مشكلة أو ظاهرة البحث العلمي، ويتم جمع البيانات بأسرع وقت وأكثر دقة وتسهيل معالجتها (Taherdoost, 2022, p. 8). كما يعرف بأنه أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يتم تعبئتها من طرف المستجيب، وتستخدم لجمع البيانات بشأن رغبات المستجيبين، ويستخدم بشكل عام في مجال

الدراسات التي تهدف إلى استكشاف حقائق عن ممارسات حالية أو استطلاعات الرأي العام وميول الأفراد، كما يمكن من الوصول إلى المستجوبين في أماكن بعيدة، فهو أداة منتشرة في الدراسات وذلك لعدة أسباب (راهي، 2019، صفحة 4).

- أفضل طريقة للحصول على المعلومات وحقائق جديدة لا توفرها مصادر أخرى؛
- يتميز بالسهولة والسرعة في توزيعها على مساحات جغرافية واسعة؛
- إعطاء الحرية للمستجوبين للإدلاء برأيهم؛

ويمكن للاستبيان أن يملأ ذاتيا من خلال إعطاء نسخة للمبحوث أو من خلال المقابلة، أو عن طريق الطرح الشفوي للأسئلة من طرف الباحث وتسجيل الإجابات إما وجها لوجه أو عبر الهاتف، وقد يكون الاستبيان الكتروني عبر البريد الإلكتروني وتسمح هذه الطريقة باختصار الجهد والوقت والتكلفة (عايدة، 2021).

2.2.2.4 تصميم أداة الدراسة

لقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات من عينة الدراسة (خريجي الجامعات المسجلين وفقا للقرار 1275) وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وتم تصميم الاستبيان بالاعتماد على الدراسات السابقة ومراجعة عميقة للأدبيات النظرية، وعرضه على المحكمين وتعديله بناء على ما تم اقتراحه، وضبط محاوره وأبعاده مع الأستاذ المشرف، كما أنه سيتم الاعتماد على النمذجة بالمعادلات البنائية والتي تتطلب استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من أجل دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وقد تضمن الاستبيان المحاور الأساسية التالية:

- المحور الأول: يركز على المعلومات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة وقد شمل الجوانب التالية: الجنس، السن، العمل، النظام التعليمي المعتمد، المستوى، الشعبة، التخصص، الجامعة.
- المحور الثاني: آراء الطلبة حول برامج التعليم والتدريب المقاولاتي المقدمة في الحاضنات (متغير مستقل)؛

كما تم استخدام المتغيرات الوسيطة: النية المقاولاتية، الشغف المقاولاتي، الكفاءة الذاتية المقاولاتية، وكذلك الدعم العائلي والأصدقاء كمتغير متحكم.

- المحور الثالث: جودة الخريجين في مؤسسات التعليم العالي كمتغير تابع، وقد تم الحصول على الشكل النهائي للاستبيان انطلاقا من الدراسات السابقة الموضحة في الجدول:

الجدول رقم (4-4): الدراسات السابقة المعتمدة في إعداد الاستبيان

| متغيرات الدراسة | عدد الفقرات | المراجع المستخدمة |
|--------------------------------------|-------------|---|
| برامج التعليم والتدريب المقاولاتي | 23 | Source:(Jiatong, 2021, p. 7), (Keat, 2011, p. 213); (Hassan, 2020, p. 7) ; (Mukhtar, 2021) ; (Jena, 2020, p. 7); |
| الشغف المقاولاتي | 06 | (Anjum, 2021, p. 11) |
| الكفاءة الذاتية المقاولاتية | 08 | .(Doanh, 2019, p. (Maheshwari, 2021, p. 7) 2458), (Ouni, 2023, p. 4) |
| النية المقاولاتية | 08 | Source: (Malebana, 2014, p. 1023), (Jiatong, 2021, p. 7), (Hassan, 2020, p. 8) ; (Keat, 2011, p. 212); (أحمد، 2018); (Anjum, 2021, p. 12); (Hassan, 2020, p. 8) |
| دعم العائلة والأصدقاء | 07 | (Hieu & Thi Loan, 2022, p. 208) |
| جودة الخريجين | 10 | (خليل، 2021، صفحة 46) |

المصدر: من إعداد الباحثة

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي في أغلب أسئلة الاستبيان لتحديد مستوى الالتزام بالبرامج التعليمية والتدريبية في الجامعات محل الدراسة.

الجدول رقم (4-5): مقياس ليكارت الخماسي

| الوزن النسبي | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------|----------------|-----------|--------------------|-----------|------------|
| الاتجاه | غير موافق بشدة | غير موافق | موافق بدرجة متوسطة | موافق | موافق بشدة |
| المتوسط المرجح | 1.8 - 1 | 2.6 - 1.8 | 3.4 - 2.6 | 4.2 - 3.4 | 5 - 4.2 |
| درجة الموافقة | منخفض جدا | منخفض | متوسط | مرتفع | مرتفع جدا |

المصدر: (عز، 2007)

3.2.2.4 جمع البيانات وتحليلها

1.3.2.2.4 جمع البيانات

بعد القيام بتصميم الاستبيان وعرضه على المحكمين، تم توزيعه إلكترونياً على مفردات العينة المستهدفة (خريجي القرار 1275) في الجامعات محل الدراسة، كانت عينة الدراسة 404 مفردة، ثم يتم القيام بفحصها للتأكد من خلوها من البيانات المفقودة (الاستبيان الإلكتروني لا توجد به قيم مفقودة).

والقيم المتطرفة التي تحدث نتيجة خطأ في عملية تفرغ البيانات، كما قد يواجه الباحث مشكلة تماثل الاجابات وتعني الإجابة على عدد كبير من الأسئلة المتتالية بنفس الاختيار، مثل اختيار درجة موافق لكل بنود المتغير مما يستلزم استبعادها قبل التحليل.

2.3.2.2.4 تحليل البيانات

بعد القيام بعملية جمع وتفرغ وفحص البيانات تأتي مرحلة تحليل البيانات، تعتمد طريقة النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية على العديد من البرامج الإحصائية المستخدمة في التحليل ومن بينها Smart PLS ، لغة البرمجة R ، XLSTAT-PLS ، VisualPLS وغيرها (Monecke & Leisch, 2012, p. 4)، وسيتم الاعتماد في هذه الدراسة على برنامج Smart PLS على اعتبار أنه من أكثر البرامج المستخدمة في النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية.

3.2.4 الاختبارات الإحصائية المستخدمة

الاختبارات الإحصائية هي أدوات تستخدم في التحليل الإحصائي للبيانات بهدف اتخاذ القرارات أو التوصل إلى استنتاجات حول صدق وثبات أدوات الدراسة المختلفة.

1.3.2.4 البرامج الإحصائية المستخدمة في التحليل

SPSS: برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية يستخدم لمعالجة وتحليل بيانات الاستبيان من خلال مجموعة من الاختبارات الإحصائية مثل (اختبار الفرضيات، تحليل التباين، تحليل الانحدار)، أو في الإحصاء الوصفي من خلال حساب التكرارات، المتوسط الحسابي، النسب، الانحراف المعياري، معاملات الارتباط.

Smart PLS: برنامج متخصص في تطبيق نماذج المسار PLS، يعتمد على برمجة حديثة مبنية على منصة Java Eclipse أول إصدار له في 2005، وآخر اصدره في 2022، يحتوي على نسختين المدفوعة والمجانية لمدة شهر فقط، بعد الولوج إلى البرنامج يسمح بتحميل ملفات البيانات من العديد من التنسيقات، ثم رسم النموذج الهيكلي للمتغيرات الكامنة، يحتوي على العديد من التنسيقات، bootstrapping، blindfolding، يقدم عدة مخرجات كما يمكن نقل الرسم البياني للنموذج باستخدام تنسيق PNG (ساوس و محمد، 2019، صفحة 187).

2.3.2.4 اختبارات الإحصاء الوصفي

التكرارات والنسب المئوية: تحديد نسب استجابة أفراد عينة الدراسة حول كل خيار أو فقرة من محاور الاستبيان.

المتوسط الحسابي: هو أحد مقاييس النزعة المركزية في علم الإقتصاد وأشهرها، ويعكس متوسط اتجاه أجوبة أفراد عينة الدراسة حول كل فقرة على حدى أو لكل محور ويساعد على معرفة الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة.

الانحراف المعياري: يقيس درجة تشتت الإجابات لكل عبارة على حدى، وللبعد ككل لمفردات عينة الدراسة عن وسطها الحسابي، يتم حسابه عن طريق الجذر التربيعي لمجموع مربعات انحرافات القيم عن متوسطها الحسابي مقسومة على العدد الاجمالي للإجابات.

3.4 دراسة اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة

سيتم من خلال هذا المبحث عرض نتائج محور الخصائص الديمغرافية، ونتائج واتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة (برامج التعليم والتدريب المقاولاتي، النية المقاولاتية، الشغف المقاولاتي، الكفاءة الذاتية المقاولاتية، الدعم العائلي والأصدقاء، جودة الخريجين، من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على مختلف الفرضيات، وتحليل أهم النتائج المتوصل إليها بالنسبة لكل متغير وذلك من خلال:

- عرض نتائج محور البيانات الوصفية؛

- عرض نتائج محور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي؛

- عرض نتائج محور النية المقاولاتية؛

- عرض نتائج محور الشغف المقاولاتي؛

- عرض نتائج محور الكفاءة الذاتية المقاولاتية؛

- عرض نتائج محور الدعم العائلي والأصدقاء؛

- عرض نتائج محور جودة الخريجين.

1.3.4 عرض نتائج محور البيانات الوصفية

يلخص الجدول نتائج الجزء الأول من الاستبانة والمتمثل في تحليل خصائص أفراد العينة المدروسة، وقد تضمنت المتغيرات الديمغرافية التي تم قياسها في هذه الدراسة: الجنس، السن، العمل، النظام التعليمي المعتمد، المستوى، الشعبة، التخصص.

الجدول رقم (4-6): الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة

| المتغير | السمات | العدد | النسبة % |
|-------------------------|------------------|-------|----------|
| الجنس | أنثى | 207 | 51.2 |
| | ذكر | 197 | 48.8 |
| السن | من 20 إلى 25 | 285 | 70.5 |
| | من 26 إلى 30 سنة | 69 | 17.1 |
| | من 31 إلى 40 سنة | 34 | 8.4 |
| | أكثر من 40 سنة | 16 | 4 |
| العمل | موظف | 59 | 14.6 |
| | غير موظف | 345 | 85.4 |
| النظام التعليمي المعتمد | كلاسيك | 30 | 7.4 |
| | LMD | 374 | 92.6 |
| المستوى | الليسانس | 52 | 12.9 |
| | الماستر | 352 | 87.1 |

المصدر: مخرجات برمجية SPSS

بعد تحليل البيانات الخاصة بالخصائص الديمغرافية للمستجوبين باستخدام الإحصاء الوصفي، على عينة الدراسة $N = 404$ خريج من مختلف الجامعات الشرقية الجزائرية فقد تبين أنه: بالنسبة لمتغير الجنس نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الإناث (51.2%)، تزيد عن نسبة الذكور (48.8%) في الجامعات محل الدراسة، والنسبة متقاربة وهذا ما يؤكد تكافؤ الفرص عند انتقاء المشاريع المقدمة بين الذكور والإناث .

بالنسبة لمتغير السن نلاحظ توزع أفراد عينة الدراسة على أربع فئات، كانت معظم مفردات العينة في الفئة [25-20] بنسبة 70.5% من إجمالي عينة الدراسة، الفئة الثانية [30-26] بنسبة 17.1%، ثم تليها الفئة العمرية [40-31] بنسبة 8.4%، لنصل إلى المرتبة الأخيرة التي شغلها أفراد عينة الدراسة الذين تزيد أعمارهم عن أربعين سنة بنسبة 4%، وعليه تشير هذه النسب إلى أن معظم الخريجين بشهادة جامعية مؤسسة ناشئة من فئة الشباب قادرين على إنشاء مشاريعهم، وقد توصلت عدة دراسات إلى وجود علاقة بين السن والنجاح المقاولاتي، فإنشاء مؤسسة بعد المرحلة الجامعية يعتبر فرصة للنجاح من خلال المعارف والمهارات المكتسبة.

بالنسبة لمتغير العمل نلاحظ أن أغلبية الخريجين في الجامعات محل الدراسة غير موظفين بنسبة 85.4%، وأن نسبة الموظفين هي (14.6%) وهو ما يؤكد أن أغلب المتخرجين أنهم المرحلة الجامعية ليتجهوا إلى الخيار الوظيفي في ظل قلة المناصب من جهة، أو ضرورة التوجه المقاولاتي وإنشاء مؤسسات ناشئة كحل للقضاء على بطالة خريجي الجامعة من جهة أخرى.

بالنسبة لمتغير المستوى والنظام التعليمي المعتمد نلاحظ أن أغلبية الخريجين في الجامعات محل الدراسة متحصلين على شهادة الماستر بنسبة 87.1%، وأن نسبة (12.6%) متحصلين على شهادة الليسانس، كما نجد أن أغلبية المشاركين قد درسوا وفقا لنظام التعليمي الجديد LMD بنسبة (92.6%)، بينما نسبة الطلبة الخريجين وفقا للنظام التعليمي القديم (كلاسيك) فقد بلغت (7.4%) وهذا ما يمكن تفسيره أن غالبية الطلبة الذين درسوا بنظام القديم تم قبولهم في بعض التخصصات فقط وبنسبة 20% أي أن أفراد عينة الدراسة الذين حضروا الدورات على دراية بمصطلحات أداة الدراسة، بالإضافة الى فهمهم لأهمية التعليم والتدريب المقاولاتي المقدم في الحاضنات وهو ما يعطي ثقة أكبر لاجاباتهم.

بالنسبة لمتغير التخصص والشعبة نجد أن أغلبية المستجوبين الذين درسوا شعبة علوم التسيير تخصص نقدي وبنكي، ثم تليها تخصص إقتصاد كمي كما هو موضح في قائمة الملاحق، علما أن نسبة التخصصات التقنية هي الأكثر تحصيلًا على علامة مشروع مبتكر، أكثر من تخصصات العلوم الإنسانية، وعليه يجب تشجيع برامج التعليم والتدريب المقاولاتي لكل التخصصات حسب احتياجات المنطقة، ففي الدول المتقدمة نجد أن الجامعات الموجودة في بيئة صناعية تهتم بتخصصات الصناعية، بينما الموجودة في بيئة زراعية تهتم بتخصصات وبحوث بالمجال الزراعي.

2.3.4 عرض نتائج محور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي

إن لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي دورا هام في تحقيق جودة الخريجين وتشجيعهم على إنشاء مشاريعهم الخاصة، وسيتم من خلال هذا المطلب عرض تفسيرات لنتائج إجابات أفراد العينة حول المتغير المستقل "برامج التعليم والتدريب المقاولاتي".

1.2.3.4 عرض نتائج آراء الطلبة حول أهمية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في الجامعات الجزائرية

يلخص الجدول الموالي عرض نتائج توجهات أفراد العينة حول أهمية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في الجامعات محل الدراسة.

الجدول رقم (7-4): اتجاهات أفراد العينة حول أهمية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في الجامعات

| فيما تمثل أهمية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في الجامعة؟ | | | هل استخدام نماذج دولية حديثة لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي ضروري في الجامعات؟ | | |
|--|-----------|--|--|-----------|---|
| النسب % | التكرارات | الخيارات | النسب % | التكرارات | الخيارات |
| 10.4 | 42 | - تحقيق أهداف التعليم العالي؛ | 92.6 | 374 | نعم |
| 30.2 | 122 | - تحقيق جودة الخريجين؛ | 7.4 | 30 | لا |
| 35.4 | 143 | - السعي نحو تخفيض مستويات البطالة لدى خريجي التعليم العالي | | | |
| 13.4 | 54 | - تحقيق التنوع الإقتصادي | | | |
| 7.2 | 29 | - توطيد العلاقات بين الجامعات وهيئات الدعم والمرافقة | | | |
| 3.4 | 14 | - أخرى | | | |
| ما هي أهم الإصلاحات لتعزيز التعليم والتدريب المقاولاتي في الجزائر؟ | | | ما هو النموذج المناسب لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي لتحسين جودة الخريجين؟ | | |
| النسب % | التكرارات | الخيارات | النسب % | التكرارات | الخيارات |
| 33.4 | 135 | - تشجيع حاضنات الأعمال التكنولوجية | 6.2 | 25 | - نماذج المنظمات الخاصة مثل: OCDE |
| 24.8 | 100 | - دور دار المقاولاتية في تشجيع إنشاء المشاريع | 22.3 | 90 | - نماذج الجامعات الرائدة مثل: معهد ماساتشوستس |
| 41.8 | 169 | - إدراج مشروع شهادة جامعية للمؤسسة الناشئة | 62.1 | 251 | - بناء نموذج خاص بالجامعة |
| | | | 9.4 | 38 | - أخرى |

المصدر: مخرجات برمجية SPSS v24

يوضح الجدول السابق نتائج أفراد العينة حول الأسئلة المقدمة، فقد توجه غالبية المستجوبين إلى أن استخدام نماذج دولية حديثة ضروري في الجامعة الجزائرية بنسبة (92.6%)، فهي تعمل على تعزيز التفاعل والمشاركة من خلال استخدام تقنيات وأساليب حديثة، وهذا ما يؤكد أهميتها ودورها في نجاح العملية التعليمية وتحفيز النية المقاولاتية و تطوير الكفاءات المهنية (الشخصية، الإدارية، القيادية) لتحقيق جودة الخريج ليصبح رائد أعمال مبدع وناجح في سوق العمل. بالنسبة لنتائج أفراد العينة حول أهمية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في الجامعات، فقد توجه غالبية المستجوبين إلى السعي نحو تخفيض مستويات البطالة لدى خريجي التعليم العالي بنسبة (35.4%)، ان جزء من البطالة قد يكون نتيجة قلة كفاءة الخريجين، وغياب التخصص في ظل بيئة

تتسم بالتغيير، وعليه فمهمة تزويد المورد البشري بالكفاءات اللازمة تعتبر مسؤولية الجامعة من أجل موائمة مخرجاتها مع سوق الشغل، ويشير (Thetsane, 2023) إلى أن كفاءة برامج التعليم والتدريب المقاولاتي هي الطريق الرئيسي لحل مشكلة بطالة الخريجين وخلق فرص العمل، ثم تلها تحقيق جودة الخريجين بنسبة (30.2%) فتوفير برامج تعليمية وتدريبية فعالة تمكن الخريج من إبتكار منتجات وخدمات جديدة، وإنشاء وإدارة مشروعه الخاص، ثم تحقيق التنوع الاقتصادي بنسبة (13.4%) على إعتبار أنه مسألة ضرورية يجب تظافر الجهود لتحقيقها، ولذلك أصبح لزاما على الجامعات تكييف برامجها ومناهجها لتكوين خريجين مؤهلين متخصصين لرسم استراتيجيات وخلق آليات لتحقيق التنوع من خلال اكتشاف فرص استثمارية ودعم الابتكار وتطوير الصادرات، ثم تحقيق أهداف التعليم العالي بنسبة 10.4% والتي تتمثل أساسا في خلق يد عاملة مؤهلة ومدربة وقادرة على الابتكار، وتعزيز القدرات التنافسية للإقتصاد الوطني، كما أن جودة الخريجين أصبحت معيار يعتمد عليه لتصنيف الجامعات، وأخيرا توطيد العلاقات بين الجامعة وهيئات الدعم والمرافقة بنسبة 7.2% لتوفير الموارد المالية لدعم الأبحاث والمشاريع الإبتكارية، كما يجب تحقيق الشراكة بين الشركات الإقتصادية والجامعات، في ظل هذه العلاقات يمكن لمواضيع المشكلات الصناعية أن تكون مصدرا للدراسات التطبيقية في الجامعة، كما يمكن للشركات تمويل بعض البحوث والدراسات أو المساهمة في إنشاء مخابر متخصصة في الجامعات لتمويل أبحاث الطلبة، كما يساهم حضور الطلبة لتدريبات بالشركات كل حسب تخصصه على تحفيزهم وتشجيعهم، أو قيام الشركات في اطار ما يعرف نموذج "صناعة - الجامعة" بإنشاء جامعات خاصة بها لتدريب وتدريب الكوادر وفق احتياجاتها.

بالنسبة للنموذج المناسب لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي فقد كان توجه أفراد العينة نحو اختيار بناء نموذج خاص بالجامعة بنسبة (62.1%)، ثم اعتماد على نموذج معهد ماساتشوستس بنسبة (22.3%)، فقد ساهم معهد التكنولوجيا في زيادة خلق الشركات وارتفعت الى 636 مؤسسة ناشئة، وتمكن من تحويل الاقتصاد من اقتصاد تقليدي يعتمد على المنسوجات والأحذية إلى اقتصاد ذو قاعدة تكنولوجية عالية (12, p. 2006, FARRELL et al)، ثم كان إختيار الاعتماد على نماذج المنظمات الخاصة مثل: OCDE بنسبة (6.2%).

بالنسبة لأهم الإصلاحات لتعزيز التعليم والتدريب المقاولاتي في الجزائر فقد توجه غالبية المستجوبين لخير إعداد مذكرة تخرج مؤسسة ناشئة/ براءة إختراع بنسبة (41.8%) لخلق جيل من رواد أعمال له الرغبة في التوجه المقاولاتي وابتكار واستحداث مؤسسات ناشئة، وزيادة الإبداعات وتشجيعهم من

خلال منحهم وسم "لابل" و"براءة اختراع"، ثم تشجيع حاضنات الأعمال بنسبة (33.4%) وذلك من خلال دورها الفعال في تقديم خدمات اللوجيستية للطلبة وتزويد أصحاب الأفكار الابتكارية بالخبرات والمعارف اللازمة لنجاح مشروعهم، وتقديم مساعدات والدعم المالي للتقليل من أعباء مرحلة الانطلاق، ثم في الأخير دور دار المقاولاتية في تشجيع إنشاء المشاريع بنسبة (41.8%) كون أنها تسهل عملية إنشاء مشاريع وتشجيع الخريجين على الإبداع وتحسيس ونشر الوعي المقاولاتي، وتقديم الإرشادات وتوجيهات من طرف المدربين توصلنا إلى أن كافة الإصلاحات المقدمة من طرف الحكومة الجزائرية ضرورية ولكنها غير كافية لمساعدة الخريجين على إنشاء مشاريعهم الخاصة.

2.2.3.4 عرض نتائج آراء الطلبة حول برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في الجامعات الجزائرية

يعرض الجدول نتائج هامة لتحليل المتغير المستقل حسب إجابات المبحوثين، وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية كالمتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف لفقرات المحور، والتي تساهم في فهم أكبر لتوجهات أفراد العينة، ومعرفة درجة تشتت إجابات المستجوبين ومدى انسجامها.

الجدول رقم(4-8): يوضح اتجاهات أفراد العينة لمتغير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي

| الرقم | العبارة | المقياس | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | اتجاه الإجابة |
|-------|--|------------|-----------|--------|-------------|------------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|
| | | بشدة موافق | غير موافق | متوسطة | بدرجة موافق | بشدة موافق | | | | |
| 01 | برامج التعليم المقاولاتي تشجع وتدفع الطلبة ليصبحوا مقاولين ناجحين | العدد | 14 | 21 | 45 | 245 | 79 | 3.87 | 23.82 | موافق |
| | | % | 3.5 | 5.2 | 11.1 | 60.6 | 19.6 | | | |
| 02 | يوفر نموذج التعليم المقاولاتي المقدم المعرفة المقاولاتية اللازمة من أجل الانطلاق في مشاريع جديدة | العدد | 18 | 33 | 62 | 247 | 44 | 3.66 | 25.57 | موافق |
| | | % | 4.5 | 8.2 | 15.3 | 61.1 | 10.9 | | | |
| 03 | التعليم المقاولاتي يتيح الفرصة للطلاب لبدء عمل تجاري | العدد | 14 | 33 | 42 | 240 | 75 | 3.81 | 24.85 | موافق |
| | | % | 3.5 | 8.2 | 10.4 | 59.4 | 18.6 | | | |
| 04 | يجب أن تكون الدورات إلزامية لتحفيز روح المبادرة في الجامعة | العدد | 10 | 27 | 48 | 164 | 152 | 4.02 | 26.19 | موافق |
| | | % | 2.5 | 6.7 | 11.9 | 40.6 | 37.6 | | | |
| 05 | يساعد التعليم المقاولاتي على تطوير المهارات القيادية من خلال العمل الجماعي | العدد | 5 | 11 | 39 | 240 | 109 | 4.08 | 18.67 | موافق |
| | | % | 1.2 | 2.7 | 9.7 | 59.4 | 27 | | | |
| 06 | التعليم المقاولاتي يعزز القدرة على الابتكار | العدد | 7 | 14 | 28 | 214 | 141 | 4.16 | 19.95 | موافق |
| | | % | 1.7 | 3.5 | 6.9 | 53 | 34.9 | | | |
| 07 | التعليم المقاولاتي يمكن من تحديد واقتناص فرص العمل | العدد | 11 | 32 | 60 | 215 | 86 | 3.82 | 24.76 | موافق |
| | | % | 2.7 | 7.9 | 14.9 | 53.2 | 21.3 | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|-------|-------|------|-----------------------------------|------|------|------|-----|-------|--|----|
| موافق | 23.95 | 0.920 | 3.84 | 79 | 230 | 59 | 22 | 14 | العدد | علمتني الدورة المقدمة بالجامعة حول المقاولاتية من تطوير خطط الأعمال | 08 |
| | | | | 19.6 | 56.9 | 14.6 | 5.4 | 3.5 | % | | |
| موافق | 23.65 | 0.918 | 3.88 | 89 | 228 | 49 | 27 | 11 | العدد | الدورة المقدمة بالجامعة حفزت اهتمامي بالمقاولاتية | 09 |
| | | | | 22 | 56.4 | 12.1 | 6.7 | 2.7 | % | | |
| موافق بدرجة متوسطة | 35.73 | 1.140 | 3.19 | 43 | 146 | 91 | 92 | 32 | العدد | أنا راض عن كيفية تدريس برنامج التعليم المقاولاتي في جامعتي | 10 |
| | | | | 10.6 | 36.1 | 22.5 | 22.8 | 7.9 | % | | |
| موافق | 29.16 | 1.015 | 3.48 | 48 | 192 | 85 | 64 | 15 | العدد | الدورات التي تليقيتها في الجامعة مكنتني من اتخاذ قرارات بشأن خياراتي المهنية الريادية | 11 |
| | | | | 11.9 | 47.5 | 21 | 15.8 | 3.7 | % | | |
| موافق | 29.32 | 1.038 | 3.54 | 61 | 188 | 81 | 58 | 16 | العدد | لقد شجعتني التعليم المقاولاتي الذي تلقيته في الجامعة على مغامرة المقاولاتية بعد التخرج | 12 |
| | | | | 15.1 | 46.5 | 20 | 14.4 | 4 | % | | |
| موافق بدرجة متوسطة | 38.28 | 1.091 | 2.85 | 22 | 108 | 101 | 133 | 40 | العدد | الدورة التدريبية المقدمة في المقاولاتية التي حضرتها كافية ومن أفضل الدورات | 13 |
| | | | | 5.4 | 26.7 | 25 | 32.9 | 9.9 | % | | |
| موافق بدرجة متوسطة | 34.70 | 1.1 | 3.17 | 26 | 178 | 69 | 102 | 29 | العدد | تلقينا تدريباً عملياً في تطوير المشاريع الخاصة | 14 |
| | | | | 6.4 | 44.1 | 17.1 | 25.2 | 7.2 | % | | |
| موافق | 29.73 | 1.014 | 3.41 | 30 | 207 | 85 | 59 | 23 | العدد | تعلمت الكثير من هذه الدورة التدريبية حول تنمية المقاولاتية | 15 |
| | | | | 7.4 | 51.2 | 21 | 14.6 | 5.6 | % | | |
| موافق بدرجة متوسطة | 29.25 | 0.983 | 3.36 | 26 | 196 | 100 | 62 | 20 | العدد | من خلال البرنامج التدريبي تمكنت من تطوير مهارات وخبرات الازمة لبدء عملي الخاص | 16 |
| | | | | 6.4 | 48.5 | 24.8 | 15.3 | 5 | % | | |
| موافق | 25.77 | 0.928 | 3.60 | 43 | 226 | 79 | 43 | 13 | العدد | برامج التدريب المقاولاتي تمكن من تعلم الخطوات العملية لإنشاء وإدارة مشروع خاص | 17 |
| | | | | 10.6 | 55.9 | 19.6 | 10.6 | 3.2 | % | | |
| موافق | 22.56 | 0.846 | 3.75 | 48 | 258 | 59 | 29 | 10 | العدد | يتم تعزيز وتطوير المهارات المقاولاتية والقدرة على التغيير والرؤية القيادية | 18 |
| | | | | 11.9 | 63.9 | 14.6 | 7.2 | 2.5 | % | | |
| موافق بدرجة متوسطة | 35.12 | 1.152 | 3.28 | 44 | 167 | 90 | 63 | 40 | العدد | تمت المرافقة الميدانية للخريج لتطوير مشاريعهم الناشئة من طرف دار المقاولاتية | 19 |
| | | | | 10.9 | 41.3 | 22.3 | 15.6 | 9.9 | % | | |
| موافق | 29.51 | 1.027 | 3.48 | 47 | 196 | 80 | 64 | 17 | العدد | البرامج التدريبية المقدمة ملائمة لتحقيق أداء متميز للخريجين لنجاحهم في تسيير مشاريعهم | 20 |
| | | | | 11.6 | 48.5 | 19.8 | 15.8 | 4.2 | % | | |
| موافق | 26.57 | 1.01 | 3.84 | 90 | 231 | 32 | 32 | 19 | العدد | إتاحة الفرصة للخريجين للتعرف على المقاولين الناجحين ذوي الخبرة لتحسين أدائهم المقاولاتي مستقبلاً | 21 |
| | | | | 22.3 | 57.2 | 7.9 | 7.9 | 4.7 | % | | |
| موافق بدرجة متوسطة | 31.91 | 1.069 | 3.35 | 41 | 180 | 88 | 71 | 24 | العدد | تقوم الجامعة بتصميم برامج تدريبية تتوافق مع احتياجات المؤسسات في المنطقة | 22 |
| | | | | 10.1 | 44.6 | 21.8 | 17.6 | 5.9 | % | | |
| موافق | 28.90 | 1.08 | 3.46 | 54 | 183 | 86 | 56 | 25 | العدد | تستفيد الجامعة من برامج التدريب لتجارب عالمية لتطوير المهارات التقنية للطلبة | 23 |
| | | | | 13.4 | 45.3 | 21.3 | 13.9 | 6.2 | % | | |
| موافق | 17.05 | 0.61 | 3.60 | برامج التعليم والتدريب المقاولاتي | | | | | | | |

المصدر: مخرجات برمجية SPSS v24

نلاحظ من خلال الجدول أن توجه غالبية إجابات المستجوبين (خريجي القرار 1275) إلى درجة موافق وموافق بدرجة متوسطة في مختلف فقرات الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور الأول التعليم والتدريب المقاولاتي (3.6051) وهو يقع ضمن فئة المعيار الخماسي (أكبر من 3.4 إلى 4.20) وهذا ما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة ورضاهم على الدورات التعليمية والتدريبية المقدمة، وكتفصيل أكثر لفقرات المحور نجد أن غالبية الفقرات الخاصة بالتعليم والتدريب المقاولاتي تم الموافقة عليها، أما بالنسبة للفقرات (16-19-22)، فكانت إجابات الخريجين موافق بدرجة متوسطة والتي تبين أنه يجب تصميم برامج حسب الاحتياجات المؤسسات في المنطقة، وأيضا يستلزم تفعيل دور دار المقاولاتية وحاضنات الأعمال لمرافقة الخريج وتوفير الاستشارات، والدعم الازم، وهذا ما يؤكد واقع الجامعة الجزائرية في أنها لا تزال تعتمد على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي الذي يحفز الخريج ويطور مهاراته .

كما تبين قيم الانحراف المعياري لمحور التعليم والتدريب المقاولاتي التي تتراوح بين (0.762- 1.152)، عدم وجود اختلافات كبيرة بين إجابات أفراد العينة وتركزها حول موافق أو موافق بدرجة متوسطة وهذا دليل على تجانس إجابات الخريجين حول فقرات المحور.

3.3.4 عرض نتائج آراء الطلبة حول النية المقاولاتية

يلخص الجدول الموالي نتائج إجابات خريجي الجامعات محل الدراسة حول "النية المقاولاتية" باعتبارها أهم متغير للنجاح والتوجه المقاولاتي وإنشاء المشاريع الخاصة، موزعة في ثمانية عبارات ويتم تحليلها من خلال الإحصاءات الوصفية، والتكرارات والنسب.

الجدول رقم(4-9): يوضح اتجاهات أفراد العينة لمتغير النية المقاولاتية

| الرقم | العبارة | المقياس | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | اتجاه الإجابة | |
|-------|---|------------|-------|--------------------|-----------|----------------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|--------------------|
| | | بشدة موافق | موافق | موافق بدرجة متوسطة | غير موافق | غير موافق بشدة | | | | | |
| 01 | أنا مستعد لفعل أي شيء لأكون مقاولا ناجحا | العدد | 169 | 177 | 40 | 16 | 2 | 4.23 | 0.819 | 19.36 | موافق بشدة |
| | | % | 41.8 | 43.8 | 9.9 | 4 | 0.5 | | | | |
| 02 | هدفي المهني أن أصبح مقاولا ناجحا | العدد | 169 | 175 | 47 | 8 | 5 | 4.23 | 0.822 | 19.43 | موافق بشدة |
| | | % | 41.8 | 43.3 | 11.6 | 2 | 1.2 | | | | |
| 03 | سأعمل جاهدا لبدء وإدارة مشروع الخاص | العدد | 192 | 177 | 29 | 2 | 4 | 4.36 | 0.724 | 16.60 | موافق بشدة |
| | | % | 47.5 | 43.8 | 7.2 | 0.5 | 1 | | | | |
| 04 | لا أفكر في المقاولاة على أنها اختيار مهني | العدد | 45 | 96 | 95 | 107 | 61 | 2.96 | 1.947 | 65.77 | موافق بدرجة متوسطة |
| | | % | 11.13 | 23.7 | 23.5 | 26.5 | 15 | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|------------|-------|-------|------|-------------------|------|------|----|------|-------|--|----|
| موافق | 18.42 | 0.774 | 4.20 | 147 | 207 | 35 | 12 | 3 | العدد | أن أكون مقاول سيزمّن لي عدة مزايا (كتجنب البطالة، ربح المال، أصبح مديرا) | 05 |
| | | | | 36.4 | 51.2 | 8.7 | 3 | 0.7 | % | | |
| موافق بشدة | 21.92 | 0.932 | 4.25 | 199 | 137 | 47 | 12 | 9 | العدد | أفضل أن أكون مقاولا على أن أكون موظفًا في مؤسسة | 06 |
| | | | | 49.3 | 33.9 | 11.6 | 3 | 2.2 | % | | |
| موافق بشدة | 17.09 | 0.725 | 4.24 | 153 | 205 | 39 | 4 | 3 | العدد | أنا واثق أنني أستطيع التعرف على فرص الأعمال الجديدة بنجاح | 07 |
| | | | | 37.9 | 50.7 | 9.7 | 1 | 0.7 | % | | |
| موافق بشدة | 12.38 | 0.566 | 4.57 | 242 | 152 | 9 | / | 1 | العدد | إذا أتاحت لي الفرصة والموارد سأختار بدء مشروع خاص | 08 |
| | | | | 59.9 | 37.6 | 2.22 | / | 0.25 | % | | |
| موافق | 13.1 | 0.54 | 4.12 | النية المقاولاتية | | | | | | | |

المصدر: مخرجات برمجية SPSS v24

نلاحظ من خلال الجدول أن توجه غالبية إجابات المستجوبين (خريجي القرار 1275) إلى درجة موافق وموافق بشدة في مختلف فقرات الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعدانية المقاولاتية (4.128) وهو يقع ضمن فئة المعيار الخماسي (أكبر من 3.4 إلى 4.20) وهذا ما يدل على رغبة أفراد عينة الدراسة في تجسيد أفكارهم، وكتفصيل أكثر لفقرات المحور الخاص بالنية المقاولاتية نجد أن أفراد العينة يرغبون في تحقيق الاستقلالية المالية من خلال إنشاء مشروعه الخاص بمتوسط حسابي 4.25، أما فيما يخص تحقيق الربح و الرغبة في العمل كمسير كانت بمتوسط حسابي 4.2 ، أما بالنسبة لفقرة التعرف على فرص جديدة بنجاح فقد كانت بمتوسط حسابي 4.24، من خلال هذا النتائج يتبين أن أفراد العينة لديهم الرغبة في تجسيد مشاريعهم وتحقيق الربح وهذا ما يتوافق مع المقاولاتية بالفرص. أهم فقرة من حيث درجة الموافقة كانت الفقرة 8 إذا أتاحت لي الفرصة والموارد سأختار بدء مشروع خاص، بمتوسط حسابي 4.57، وهذا ما يفسر رغبة خريجي القرار في الجامعات محل الدراسة في إنشاء مشاريعهم وتطبيق أفكار جديدة. بالنسبة لفقرة 4 كانت أقل أهمية من حيث درجة الموافقة في هذا المحور بمتوسط حسابي 2.9 مما يبين رغبة الطلبة في إنشاء مشاريعهم الخاصة بدلا الخيار الوظيفي. كما يبين الانحراف المعياري في الجدول تشتت الإجابات بالنسبة لمحور النية المقاولاتية، ونلاحظ عدم وجود اختلافات كبيرة بين الإجابات أفراد العينة وتركزها حول موافق بشدة وهذا ما يبينه الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لمحور النية المقاولاتية.

4.3.4 عرض نتائج آراء الطلبة حول الشغف المقاولاتي

يمثل الجدول الموالي عرض نتائج ومعلومات، لتوجهات خريجي القرار 1275 بالجامعات محل الدراسة حول "الشغف المقاولاتي"، موزعة في 6 عبارات، ويتم تحليلها من خلال الإحصاءات الوصفية، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، والتكرارات والنسب.

الجدول رقم(4-10): يوضح اتجاهات أفراد العينة لمتغير الشغف المقاولاتي

| الرقم | العبارة | المقياس | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | اتجاه الإجابة |
|------------------|--|------------|-----------|--------------------|-------|------------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|
| | | بشدة موافق | غير موافق | متوسطة موافق بدرجة | موافق | موافق بشدة | | | | |
| 01 | أن أكون مقاولا ناجحا هو جزء مهم أسعى إلى تحقيقه | العدد | 1 | 5 | 30 | 189 | 179 | 0.691 | 15.92 | موافق |
| | | % | 0.2 | 1.2 | 7.4 | 46.8 | 44.3 | | | |
| 02 | التوصل إلى حلول جديدة للمشكلات جزء من شخصيتي | العدد | / | 02 | 28 | 196 | 178 | 0.633 | 14.51 | موافق بشدة |
| | | % | / | 0.5 | 6.9 | 48.5 | 44.1 | | | |
| 03 | كوني مقاولا سيعطيني درجة عالية من الرضى النفسي | العدد | 4 | 8 | 59 | 164 | 169 | 0.833 | 19.83 | موافق |
| | | % | 1 | 2 | 14.6 | 40,6 | 41.8 | | | |
| 04 | أعمل على اكتشاف طرق جديدة لتلبية احتياجات السوق | العدد | 1 | 8 | 33 | 192 | 170 | 0.721 | 16.80 | موافق بشدة |
| | | % | 0.2 | 2 | 8.2 | 47.5 | 42.1 | | | |
| 05 | البحث عن أفكار جديدة للمنتجات/ خدمات أمر ممتع بالنسبة لي | العدد | 1 | 4 | 28 | 174 | 197 | 0.683 | 15.55 | موافق بشدة |
| | | % | 0.2 | 1 | 6.9 | 43.1 | 48.8 | | | |
| 06 | أرغب في خلق نشاطات جديدة ومواجهة مخاطر وتحديات | العدد | 3 | 6 | 31 | 194 | 170 | 0.735 | 17.13 | موافق بشدة |
| | | % | 0.7 | 1.5 | 7.7 | 48 | 42.1 | | | |
| الشغف المقاولاتي | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 4.1 | 0.54 | 12.7 | موافق |

المصدر: مخرجات برمجية SPSS v24

نلاحظ من خلال الجدول أن توجه غالبية إجابات المستجوبين (خريجي القرار 1275) إلى درجة موافق وموافق بشدة في مختلف فقرات الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للشغف المقاولاتي (4.1327) وهو يقع ضمن فئة المعيار الخماسي (أكبر من 3.4 إلى 4.20)، وكتفصيل لفقرات بعد الشغف المقاولاتي يمكن الإشارة إلى الخصائص التالية: الرغبة في النجاح، الابتكار وإيجاد حلول جديدة، الرضا النفسي، البحث عن أفكار جديدة.

تعد الرغبة في النجاح وتجسيد فكرة المشروع من أهم مميزات خريجي القرار 1275، حيث أن المستجوبين موافقين علمياً بمتوسط حسابي 4.34، وبالنسبة لخاصية الإبتكار والبحث عن أفكار جديدة للمنتجات والخدمات كانت أهم فقرة من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي 4.39، وكذلك إكتشاف طرق جديدة لتلبية احتياجات السوق فإن المبحوثين موافقين بشدة بمتوسط حسابي 4.29، أما فيما يخص خاصية الرضا النفسي في حالة النجاح في إنشاء المشروع فإن المستجوبين موافقين بمتوسط حسابي 4.2، وبالنسبة لفقرة الرغبة في المخاطرة ومواجهة التحديات فإن المستجوبين وافقوا وبشدة بمتوسط حسابي 4.29.

كما يبين الانحراف المعياري في الجدول تشتت الإجابات بالنسبة لمحور الشغف المقاولاتي، ونلاحظ عدم وجود اختلافات كبيرة بين الإجابات أفراد العينة وتركزها حول موافق بشدة وهذا ما يبينه الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لمحور الشغف المقاولاتي.

5.3.4 عرض نتائج محور متغير الكفاءة الذاتية

يمثل الجدول الموالي عرض نتائج ومعلومات، لتوجهات خريجي القرار 1275 بالجامعات محل الدراسة حول "الكفاءة الذاتية المقاولاتية"، موزعة في 8 عبارات، ويتم تحليلها من خلال الإحصاءات الوصفية، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، والتكرارات والنسب.

الجدول رقم(4-11): يوضح اتجاهات أفراد العينة لمتغير الكفاءة الذاتية المقاولاتية

| الرقم | العبارة | المقياس | | | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | اتجاه الإجابة |
|-------|---|------------|-----------|--------|-------------|-------|------------|-------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|
| | | بشدة موافق | غير موافق | متوسطة | بدرجة موافق | موافق | بشدة موافق | موافق | | | | |
| 01 | أصبحت واثق من نجاحي في تسويق فكري | العدد | 4 | 20 | 90 | 209 | 81 | 3.85 | 0.830 | 21.55 | موافق | |
| | | % | 1 | 5 | 22.3 | 51.7 | 20 | | | | | |
| 02 | أستطيع تحديد فرص العمل الجديدة في السوق | العدد | 3 | 24 | 91 | 198 | 88 | 3.85 | 0.853 | 22.15 | موافق | |
| | | % | 0.7 | 5.9 | 22.5 | 49 | 21.8 | | | | | |
| 03 | لدي القدرة على القيادة وحل المشكلات بفعالية عالية | العدد | 3 | 12 | 59 | 221 | 109 | 4.04 | 0.775 | 19.18 | موافق | |
| | | % | 0.7 | 3 | 14.6 | 54.7 | 27 | | | | | |
| 04 | أعتقد أنه يمكنني النجاح في معظم المساعي التي أركز عليها | العدد | 3 | 8 | 45 | 227 | 121 | 4.13 | 0.736 | 17.82 | موافق | |
| | | % | 0.7 | 2 | 11.1 | 56.2 | 30 | | | | | |
| 05 | عند العمل في مهام صعبة متأكد من أنني سأنجزها | العدد | / | 7 | 47 | 225 | 125 | 4.16 | 0.686 | 16.49 | موافق | |
| | | % | / | 1.7 | 11.6 | 55.7 | 30.9 | | | | | |
| 06 | أنا قادر على اختيار موظفين مناسبين للعمل معي | العدد | 2 | 8 | 53 | 223 | 118 | 4.11 | 0.733 | 17.83 | موافق | |
| | | % | 0.5 | 2 | 13.1 | 55.2 | 29.2 | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|-------|-----|-----|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| 07 | أنا قادر على تطبيق أفكار مبتكرة لجذب شركاء مقاولين | العدد | 3 | 9 | 47 | 227 | 118 | 4.11 | 0.744 | 18.10 | موافق |
| | | % | 0.7 | 2.2 | 11.6 | 56.2 | 29.2 | | | | |
| 08 | لدي قدرة كبيرة على الإبداع والابتكار | العدد | / | 6 | 42 | 220 | 136 | 4.2 | 0.678 | 16.14 | موافق |
| | | % | / | 1.5 | 10.4 | 54.5 | 33.7 | | | | |
| الكفاءة الذاتية المقاولانية | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | 4 | 0.56 | 14 | موافق |

المصدر: مخرجات برمجية SPSS v24

نلاحظ من خلال الجدول أن توجه غالبية إجابات المستجوبين (خريجي القرار 1275) إلى درجة موافق في مختلف فقرات الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد الكفاءة الذاتية المقاولانية (4.002) وهو يقع ضمن فئة المعيار الخماسي (أكبر من 3.4 إلى 4.20)، وكتفصيل لفقرات بعد الكفاءة الذاتية المقاولانية يمكن الإشارة إلى الخصائص التالية: الحماس وقدرة على النجاح في تسويق أفكارهم، القدرة على اقتناص الفرص، القدرة على القيادة وحل المشكلات، القدرة على إختيار الموظفين، القدرة على الإبداع والابتكار.

نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة متحمسين وواثقين من النجاح وأيضاً قادرين على اقتناص الفرص بمتوسط حسابي 3.85، أما بالنسبة للقدرة على القيادة وحل المشكلات بمتوسط حسابي 4.04، أما بالنسبة لخاصية القدرة على اختيار موظفين فنجد أن أفراد العينة موافقين بمتوسط حسابي 4.11، وأحسن فقرة من حيث درجة الموافقة كانت الفقرة 8 وهي قدرة أفراد العينة على الإبداع والابتكار بمتوسط حسابي 4.2 من خلال النتائج السابقة يتضح أن أفراد العينة يملكون خصائص المقاول الناجح القادر على إدارة وتسيير مشروعه.

كما يبين الانحراف المعياري في الجدول تشتت الإجابات بالنسبة لمحور الكفاءة الذاتية المقاولانية، ونلاحظ عدم وجود اختلافات كبيرة بين إجابات أفراد العينة وتركزها حول موافق وهذا ما يبينه الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لمحور الكفاءة الذاتية المقاولانية.

6.3.4 عرض نتائج آراء الطلبة حول متغير الدعم العائلي والأصدقاء

يمثل الجدول الموالي عرض نتائج ومعلومات، لتوجهات خريجي القرار 1275 بالجامعات محل الدراسة حول "الدعم العائلي والأصدقاء"، موزعة في 7 عبارات، ويتم تحليلها من خلال الإحصاءات الوصفية، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، والتكرارات والنسب.

الجدول رقم(4-12): يوضح اتجاهات أفراد العينة لمتغير الدعم العائلي والأصدقاء

| الرقم | العبارة | المقياس | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | اتجاه الإجابة |
|-------|--|------------|-----------|--------------|-------------|-------|-----------------|-------------------|----------------|--------------------|
| | | يشدة موافق | غير موافق | متوسطة موافق | بدرجة موافق | موافق | | | | |
| 01 | إذا قررت أن أصبح مقاولاً سوف أستشير أفراد عائلتي | العدد | 44 | 65 | 64 | 158 | 73 | 1.255 | 37.24 | موافق بدرجة متوسطة |
| | | % | 10.9 | 16.1 | 15.8 | 39.1 | 18.1 | | | |
| 02 | هناك دعم وتشجيع مستمر من أفراد عائلتي على إنشاء مشروع خاص | العدد | 21 | 44 | 62 | 167 | 110 | 1.126 | 30.02 | موافق |
| | | % | 5.2 | 10.9 | 15.3 | 41.3 | 27.2 | | | |
| 03 | هناك دعم وتشجيع مستمر من أصدقائي على إنشاء مشروع خاص | العدد | 30 | 54 | 86 | 152 | 82 | 1.171 | 33.45 | موافق |
| | | % | 7.4 | 13.4 | 21.3 | 37.6 | 20.3 | | | |
| 04 | مساعدة والدي في مشروعه أدى إلى زيادة رغبي في أن أصبح مقاولاً ناجحاً | العدد | 32 | 67 | 120 | 127 | 58 | 1.139 | 34.72 | موافق بدرجة متوسطة |
| | | % | 7.9 | 16.6 | 29.7 | 31.4 | 14.4 | | | |
| 05 | عائلتي تمكنني من الاتصال بأشخاص لمساعدتي في ممارسة مهنة المقاول | العدد | 42 | 85 | 124 | 103 | 50 | 1.172 | 38.05 | موافق بدرجة متوسطة |
| | | % | 10.4 | 21 | 30.7 | 25.5 | 12.4 | | | |
| 06 | يساعدني والدي على معرفة شبكات الأعمال، وشركاء الأعمال المحتملين والعملاء | العدد | 53 | 91 | 119 | 100 | 41 | 1.186 | 46.01 | موافق بدرجة متوسطة |
| | | % | 13.1 | 22.5 | 29.5 | 24.8 | 10.1 | | | |
| 07 | إذا قررت أن أصبح مقاولاً سوف تمنحني عائلتي التمويل الأزم | العدد | 84 | 97 | 93 | 93 | 37 | 1.270 | 46.01 | موافق بدرجة متوسطة |
| | | % | 20.8 | 24 | 23 | 23 | 9.2 | | | |
| | الدعم العائلي والأصدقاء | | | | | | | | | |

المصدر: مخرجات برمجية SPSS v24

نلاحظ من خلال الجدول أن توجه غالبية إجابات المستجوبين (خريجي القرار 1275) إلى درجة موافق وموافق بدرجة متوسطة في مختلف فقرات الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدعم العائلي (3.2429) وهو يقع ضمن فئة المعيار الخماسي (2.6 إلى 3.4)، وكتفصيل لفقرات بعد الدعم العائلي يمكن الإشارة إلى الخصائص التالية: دعم وتشجيع العائلة، الميراث المهني، الدعم المالي للعائلة، الدعم العائلي للتعرف على المنافسين والعملاء وسوق، دعم وتشجيع الأصدقاء.

نلاحظ أنه بالنسبة لفقره الدعم العائلي كانت أهم فقرة من حيث درجة موافقة أفراد عينة الدراسة وهذا بمتوسط حسابي 3.75، وبالنسبة للميراث العائلي فقد توجه أفراد عينة الدراسة إلى موافق بدرجة

متوسطة بمتوسط حسابي 3.28، وبالنسبة للدعم المالي كانت توجه أفراد العائلة إلى موافق بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي 2.76 هذا ما يفسر رغبة بعض العائلات في عمل أبنائهم في وظائف آمنة وعدم المخاطرة وإنشاء المشاريع غير مضمونة.

وفيما يخص فقرة تشجيع الأصدقاء لخريجي القرار 1275 على إنشاء وتجسيد أفكار وتحويلها إلى مشاريع فقد توجه أفراد العينة إلى موافق بمتوسط حسابي 3.75.

كما يبين الانحراف المعياري في الجدول تشتت الإجابات بالنسبة لمحور الدعم العائلي والأصدقاء ونلاحظ عدم وجود اختلافات كبيرة بين الإجابات أفراد العينة وتركزها حول موافق وموافق بدرجة متوسطة وهذا ما يبينه الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لمحور الدعم العائلي والأصدقاء.

7.3.4 عرض نتائج محور جودة الخريجين في مؤسسات التعليم العالي

يوضح هذا المطلب عرض وتحليل نتائج أفراد عينة الدراسة خريجي القرار 1275 بمذكرة تخرج مؤسسة ناشئة، بالجامعات الشرقية حول بعدين الأول يتعلق بالأسئلة الخاصة بأسس تحقيق جودة الخريجين، ومعرفة أسباب عزوفهم عن اختيار المقابلة كمهنة، والثاني أسئلة تبين مدى قدرة الخريج على تسيير مؤسسته بنجاح.

1.7.3.4 عرض نتائج المتعلقة بتحقيق جودة الخريجين في مؤسسات التعليم العالي

يوضح الجدول الموالي آراء عينة من خريجي القرار 1275 بالجامعات محل الدراسة، حول أهم الأسس والعوامل لتحقيق جودة مخرجات التعليم العالي، وأهم تحديات التي تعيق إنشاء مؤسسات الناشئة في الجزائر.

الجدول رقم(4-13): نتائج متعلقة بتحقيق جودة الخريجين في مؤسسات التعليم العالي

| فيما تمثل أهم العوامل المؤدية للاهتمام بجودة مخرجات التعليم العالي؟ | | | هل رواد الأعمال يولدون أم يصنعون؟ | | |
|---|-----------|---|--|-----------|---|
| النسب | التكرارات | الخيارات | النسب | التكرارات | الخيارات |
| 40.1 | 162 | -مواكبة التطورات الحاصلة في مجال التعليم العالي؛ | 15.1 | 61 | - المقابلة فطرية |
| 16.3 | 66 | - المساهمة في عملية تقييم أداء مؤسسات التعليم العالي؛ | 84.9 | 343 | - مهارة يمكن تعلمها |
| 43.3 | 175 | - زيادة قيمة الشهادات العليا في سوق الشغل. | | | |
| ما هي أهم أسباب عزوف الخريجين عن إنشاء مشاريعهم في الجزائر؟ | | | ما هي أهم الأسس لتحقيق جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي؟ | | |
| النسب | التكرارات | الخيارات | النسب | التكرارات | الخيارات |
| 14.4 | 58 | - تأخر صدور القوانين المنظمة للمؤسسات الناشئة؛ | 25.2 | 102 | - كفاءة هيئة التدريس في تقديم البرامج التعليمية والتدريبية؛ |
| 19.6 | 79 | -عدم استخدام مصادر تمويل حديثة: كمنصات التمويل الجماعي؛ | 21 | 85 | - جودة البرامج والمناهج التعليمية؛ |
| 25 | 101 | - الإدارة التقليدية في عصر السرعة؛ | 21 | 85 | - استخدام نماذج تدريس حديثة؛ |
| 5.9 | 24 | - نقص حاضنات الأعمال التكنولوجية؛ | 32.7 | 132 | - الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب المقاولاتي. |
| 35.1 | 142 | - ضعف الإنفاق الحكومي على البحث العلمي | | | |

المصدر: مخرجات برمجية SPSS v24

يوضح الشكل السابق نتائج أفراد العينة حول الأسئلة المقدمة، فقد توجه غالبية المستجوبين إلى أن المقابلة مهارة يمكن تعلمها بنسبة (84.9%)، وهذا ما يتفق مع Druker حيث بين إمكانية تعليم المقابلة من خلال قوله: المقابلة تخصص وكأي تخصص يمكن تعلمها، وهناك من يرى أن المقابلة فطرية بنسبة (15.1%) وهو ما يتفق مع howitz الذي يؤكد عدم إمكانية تدريس السمات المقاولاتية كالإبداع والابتكار.

بالنسبة لنتائج أفراد العينة حول أهم العوامل المؤدية للاهتمام بجودة مخرجات التعليم العالي، فقد توجه غالبية المستجوبين إلى زيادة قيمة الشهادات العليا في سوق الشغل بنسبة (43.3%) لتحسين إختيار الفرص المناسبة واستغلالها بشكل فعال، ثم مواكبة التطورات الحاصلة في مجال التعليم العالي بنسبة (40.1%)، ثم المساهمة في عملية تقييم أداء مؤسسات التعليم العالي بنسبة (16.3) من خلال الانجازات الفردية وشهرة الباحثين فنجد أن هناك العديد من التصنيفات تعتمد على معايير جودة الباحثين وحصولهم على جوائز نوبل.

بالنسبة لأهم الأسس لتحقيق جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي فقد كان توجه أفراد العينة نحو خيار الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال بنسبة (32.7%) وبالتالي يجب استخدام استراتيجيات حديثة، وتقنيات المعلومات والاتصال الحديثة والتعليم عن بعد لتوسيع فرص الحصول على التكوين والشهادات والدخول إلى سوق الشغل، ثم تم اختيار كفاءة هيئة التدريس في تقديم البرامج التعليمية والتدريبية بنسبة (25.2%) لما لها من دور هام في تشجيع إنشاء المشاريع الناشئة من خلال توفير هيئة التدريس بالكم والكيف المناسب والإشراف والتوجيه وتشجيع الطلبة على التفكير الابداعي، وكانت نسبة (21%) لكل من خيار جودة البرامج التعليمية واستخدام نماذج حديثة في التدريس، فكلما كانت المناهج والبرامج مبنية وفق أسس علمية وتحت إشراف متخصصين مما يجعل عملية التعليم أكثر جاذبية وتساهم في تحقيق جودة الخريجين.

بالنسبة لأهم أسباب عزوف الخريجين عن إنشاء مشاريعهم في الجزائر فرغم الجهود المبذولة من طرف الحكومة إلا أنه هناك العديد من التحديات التي تعرقل إنشاء مؤسسة ناشئة، فقد توجه غالبية المستجوبين لخيار ضعف الإنفاق الحكومي على البحث والتطوير في الجزائر يقدر ب 0.57% في سنة 2016 أي غياب تام للبحث العلمي، ثم يأتي الاختيار الثاني الإدارة التقليدية في عصر السرعة بنسبة (25%)، الإجراءات الإدارية في الجزائر تستغرق شهرين في حين في الدول المتقدمة ساعات، ثم عدم استخدام مصادر تمويل حديثة: كمنصات التمويل الجماعي بنسبة (19.6%) على اعتبار أن التمويل من أهم التحديات التي تعرقل رائد الأعمال، ثم تأخر صدور القوانين المنظمة للمؤسسات الناشئة بنسبة (14.4%)؛ ثم نقص حاضنات الأعمال بنسبة (5.9%) حيث أشار KRISTY أن نجاح أو فشل رائد الأعمال يعتمد على حاضنات الأعمال فالتوجيه يضمن فرصة لبقاء ونجاح المؤسسة الناشئة. ومن خلال النتائج السابقة توصلنا إلى أن أفراد العينة أكدوا على أهمية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي، وهذا ما يؤكد إمكانية تعميم نتائج الدراسة.

2.7.3.4 عرض نتائج آراء الطلبة حول متغير جودة الخريجين

يعرض الجدول الموالي أهم نتائج المتغير التابع للدراسة "جودة الخريجين"، موزعة على عشرة فقرات يتم قياسها من خلال مقياس ليكارت الخماسي من غير موافق إلى موافق بشدة، يتم التعبير عنها من خلال الإحصاءات الوصفية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف) وكذلك التكرارات والنسب .

الجدول رقم(4-14): يوضح اتجاهات أفراد العينة لمتغير جودة الخريجين

| الرقم | العبارة | المقياس | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | اتجاه الإجابة |
|---------------|--|----------------|-----------|--------------------|-------|------------|-----------------|-------------------|----------------|--------------------|
| | | غير موافق بشدة | غير موافق | موافق بدرجة متوسطة | موافق | موافق بشدة | | | | |
| 01 | من خلال البرامج المقدمة يتمكن الخريج من إدارة وتسيير فريق عمله | العدد | 21 | 59 | 102 | 184 | 38 | 1.017 | 30 | موافق بدرجة متوسطة |
| | | % | 5.2 | 14.6 | 25.2 | 45.5 | 9.4 | | | |
| 02 | يملك الطلبة الخريجون القدرة على كتابة ونشر الأبحاث ودراسات في مجال المقاولاتية | العدد | 14 | 67 | 103 | 182 | 38 | 0.985 | 28.97 | موافق بدرجة متوسطة |
| | | % | 3.5 | 16.6 | 25.5 | 45 | 9.4 | | | |
| 03 | الطلبة الخريجون لهم القدرة على المشاركة في المؤتمرات والندوات الأكاديمية المتعلقة بالمقاولاتية | العدد | 10 | 26 | 86 | 206 | 76 | 0.912 | 24.19 | موافق |
| | | % | 2.5 | 6.4 | 21.3 | 51 | 18.8 | | | |
| 04 | من خلال البرامج المقدمة أصبح الخريج قادر على التكيف وحل المشاكل | العدد | 7 | 46 | 95 | 207 | 49 | 0.903 | 25.01 | موافق |
| | | % | 1.7 | 11.4 | 23.5 | 51.2 | 12.1 | | | |
| 05 | من خلال الأنشطة والبرامج الجامعية يتمكن الطالب من معرفة طرق التعامل مع الآخرين والتأثير فيهم | العدد | 8 | 34 | 59 | 252 | 51 | 0.853 | 22.74 | موافق |
| | | % | 2 | 8.4 | 14.6 | 62.4 | 12.6 | | | |
| 06 | الطالب الخريج على علم بمتطلبات سوق العمل | العدد | 18 | 74 | 103 | 174 | 35 | 1.015 | 30.48 | موافق بدرجة متوسطة |
| | | % | 4.5 | 18.3 | 25.5 | 43.1 | 8.7 | | | |
| 07 | الطالب الخريج له القدرة للحصول على وظيفة بسهولة | العدد | 106 | 151 | 87 | 47 | 13 | 1.075 | 47.14 | غير موافق |
| | | % | 26.2 | 37.4 | 21.5 | 11.6 | 3.2 | | | |
| 08 | الطالب المقبل على التخرج أصبح له رغبة قوية في الاستقلالية في العمل | العدد | 5 | 21 | 57 | 209 | 112 | 0.860 | 21.5 | موافق |
| | | % | 1.2 | 5.2 | 14.1 | 51.7 | 27.7 | | | |
| 09 | يمكن للخريج تسيير مؤسسته وفق أسس علمية | العدد | 5 | 33 | 77 | 221 | 68 | 0.866 | 22.91 | موافق |
| | | % | 1.2 | 8.2 | 19.1 | 54.7 | 16.8 | | | |
| 10 | لديك القدرة على المخاطرة بالأموال والجهد والوقت | العدد | 13 | 36 | 47 | 189 | 119 | 1.025 | 26.28 | موافق |
| | | % | 3.2 | 8.9 | 11.6 | 46.8 | 29.5 | | | |
| جودة الخريجين | | | | | | | | | | |

المصدر: مخرجات برمجية SPSS v24

نلاحظ من خلال الجدول أن توجه غالبية إجابات المستجوبين (خريجي القرار 1275) إلى درجة موافق وموافق بدرجة متوسطة في مختلف فقرات الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور جودة الخريجين (3.521) وهو يقع ضمن فئة المعيار الخماسي (أكبر من 3.4 إلى 4.20)، وكتفصيل لفقرات محور جودة الخريجين يمكن الإشارة إلى الخصائص التالية: القدرة على الإدارة والتسيير، القدرة على حل المشاكل، القدرة على التعامل مع الآخرين، المعرفة بمتطلبات السوق، الرغبة في الاستقلالية، المخاطرة.

بالنسبة لخاصية القدرة على الإدارة وتسيير المشروع نجد أن المستجوبين موافقين ويملكون المهارات اللازمة لذلك بمتوسط حسابي 3.39، أما بالنسبة للقدرة على حل المشاكل، القدرة على التعامل مع الآخرين، والمخاطرة بالجهد والأموال والوقت فقد وافق المستجوبين عليها بمتوسط حسابي 3.61، 3.75، 3.9 على التوالي، كما نلاحظ أنه بالنسبة لفقرة الرغبة في الاستقلالية كانت أهم فقرة من حيث درجة موافقة أفراد عينة الدراسة وهذا بمتوسط حسابي 4، أما بالنسبة لخاصية المعرفة بمتطلبات سوق العمل فقد وافق عليها المستجوبين بدرجة متوسطة وقدر المتوسط الحسابي 3.33، وهو ما يعكس تباين مستوى خريجي الجامعات محل الدراسة فنجد أن هناك من يملك مستوى جيد ومهارات تأهله لإنشاء وتسيير مشروعه.

وفيما يخص فقرة القدرة على الحصول على وظيفة فقد كان توجه أفراد العينة إلى غير موافق بمتوسط حسابي 2.28، وهذا ما يبين قلة المناصب في الوظيفة العمومي مقارنة بعدد الخريجين والزامية التوجه إلى المقاولاتية كحل بديل للبطالة.

كما يبين الانحراف المعياري في الجدول تشتت الإجابات بالنسبة لمحور جودة الخريجين ونلاحظ عدم وجود اختلافات كبيرة بين الإجابات أفراد العينة وتركزها حول موافق وموافق بدرجة متوسطة وهذا ما يبينه الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لمحور جودة الخريجين.

مما سبق يمكن القول أن خريجي القرار 1275 في الجامعات الشرقية الجزائرية أكدوا على أن المقاولاتية مهارة يمكن تعلمها، وضرورة تطبيق نماذج لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي من طرف أساتذة أكفاء، لتحقيق خريجين بجودة عالية وقادرين على إنشاء مشاريع ناجحة، كل هذه النتائج تم التوصل إليها من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية (كالمتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف)، ثم سنقوم بتقييم النموذجين القياسيين والبنائيين.

4.4 النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى

اعتمدت الباحثة في تقييم نموذج الدراسة الافتراضي على أسلوب التحليل الإحصائي الذي يستخدم متغيرات متعددة وهو النمذجة بالمعادلات البنائية Structurel Equation Modling وهي تقنية إحصائية تستخدم لاختبار وتقدير العلاقة السببية بين المتغيرات الكامنة Latent Variables، أو هي مجموعة من الأساليب الإحصائية لنمذجة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتنقسم SEM إلى نمذجة المعادلات القائمة على المربعات الصغرى (SEM- PLS)، ونمذجة المعادلات القائمة على التباين المشترك (CB-SEM) (Hair, Ring, & Dank, 2021, p. 8).

النمذجة بنية التغير Covariance-based structural equation هي تقنية تركز على تقدير معلمات النموذج وتتطلب توفر مجموعة من الافتراضات، تحقق شرط التوزيع الطبيعي، الحد الأدنى لحجم العينة، هدفه تحسين البارامترات المقاسة من خلال مجموعة من مؤشرات المطابقة (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011, p. 140).

النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية (SEM- PLS) هي نظام إحصائي تم تطويره من عالم الاقتصاد القياسي wold Herman ويطلق عليها نمذجة المسار، كبدل (CB-SEM) وهذا راجع لعدة مبررات أهمها صغر حجم العينة، البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، طبيعة المتغيرات الكامنة (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019, pp. 4-5)، تعتبر (SEM- PLS) القائمة على التباين أفضل من (CB-SEM) لأن نتائجها قد تكون غير دقيقة في حالة اختلال أحد شروطها عكس النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية توفر تقديرات أكثر قوة للنموذج الهيكلي، وسيتم في هذه الدراسة الاعتماد على النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011, p. 141).

حتى تتمكن من تطبيق النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية لتقييم النموذج الافتراضي يتم تتبع منهجية من خلال عدة مراحل، تقييم النموذج القياسي من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية القائمة على التحليل العاملي التوكيدي، ثم تقييم النموذج البنائي يوضح العلاقة بين المتغيرات الكامنة (Kline, 2013, p. 6).

1.4.4.1 تقييم النموذج القياسي

يوضح النموذج القياسي العلاقة بين كل متغير كامن مع الفقرات المرتبطة به، إن تقييم النموذج القياسي من طرف الباحثين يعتمد على خطوتين أساسيتين، تتمثل في نموذج القياس الانعكاسي reflective measurement models و نموذج القياس التكويني formative measurement

models، يهدف تقييم النموذج القياسي إلى تحديد جودة المؤشرات، وبعد التحقق من صحة وسلامة البيانات إحصائياً يتم تقييم النموذج الهيكلي، وتمثيل النماذج بمسارات بيانية. الجدول رقم(4-15): يوضح معايير تقييم النموذج القياسي

| النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى | |
|---|--|
| 1. تقييم النموذج القياسي | |
| 1.1 الصدق التقاربي: يقصد به مدى ارتباط المؤشرات التي تقيس نفس البنية ببعضها البعض، ولقياس الصدق التقاربي والتحقق منه يتم استخدام عدة معايير | 2.1 الصدق التمايزي: هو أداة تفسر مدى تميز البناء تجريبياً عن التركيبات الأخرى، كل مؤشر يعبر عن معنى للمتغير الكامن ولا يمكن حذف أو استبدال المؤشر لأن ذلك يؤدي إلى تغير في المعنى. |
| 1.1.1 معاملات التشبع (Factor loading): تمثل القيم الأعلى لمعاملات التشبع الجيدة على مستويات عالية من الموثوقية وارتباط كبير لفقرات المتغير الكامن، إذا كانت قيمة المعاملات التشبع أكبر أو تساوي 0.7 تكون مثالية أما إذا كانت معاملات التشبع أقل من 0.7 فيجب على الباحثين أن يدرسوا بعناية تأثيرات إزالة المؤشرات على مقياس الموثوقية، أي لابد من التأكد ما إذا كانت تحسن من متوسط التباين المستخرج، وفي حالة كانت قيم التشبع أقل من 0.4 فيتم إزالتها نهائياً. | 1.2.1 معيار فورنل لاركر: تم اقتراحه من طرف Fornell and Larcker، يتم من خلاله مقارنة الجذر التربيعي لمتوسط (AVE) مع الارتباطات الأخرى للمتغير الكامن، وحتى يكون البناء يتميز بالصدق التمييزي يجب أن يكون الجذر التربيعي لمتوسط (AVE) أكبر من أعلى ارتباط لكل متغير مع بقية المتغيرات الأخرى |
| 2.1.1 معيار ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha): يقدر الموثوقية من خلال الإعتماد على الارتباط الداخلي للفقرات تتراوح قيمته من [0-1]، كلما كانت قيمته أكبر من 0.6 دل على صدق أداة الدراسة. | 2.2.1 معيار تحميلات المقاطعة: تمثل التحميل الخارجي للمؤشر على المتغير الكامن، مقارنة بالتحميلات المقاطعة على المتغيرات الكامنة الأخرى مع ضرورة أن يكون التحميل الخارجي للمؤشر أكبر من التحميلات المقاطعة على المتغيرات الأخرى. |

| | |
|--|---|
| <p>3.2.1. معيار إحصائية سمة الاتجانس: تعتبر تقديرا للارتباط الحقيقي بين متغيرين، إذا تم قياسهما بطريقة مثالية، كلما كانت قيمته أقل من 0.9 دل ذلك على وجود موثوقية.</p> | <p>3.1.1. الموثوقية المركبة (CR): تأخذ في الحسبان مختلف التحميلات الخارجية للمؤشرات تتراوح قيمته من [0-1].</p> |
| <p>/</p> | <p>4.1.1. متوسط التباين المستخرج (AVE): تتمثل الخطوة الرابعة من تقييم الصلاحية المتقاربة للبنية، في متوسط التباين المستخرج والذي يمثل القيمة المتوسطة الكبرى لتربيع تحميلات المؤشرات المرتبطة بالمبنى، يجب أن تكون قيمة أعلى من 0.5 والذي يبين أن البناء يفسر على الأقل نصف من تباين المؤشرات المرتبطة بالمبنى.</p> |

Source: (Hair, Ring, & Dank, 2021, pp. 77-78)

1.1.4.4 الصدق التقاربي

- معيار ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha): لقد تم الإعتماد في التحقق من الصدق التقاربي على معامل ألفا كرونباخ، ومعامل الثبات المركب (CR) لفحص الموثوقية، يجب أن تتجاوز 0.8 لكل الفقرات المكونة للنموذج القياسي.

الجدول رقم (4- 16): الاختبارات الإحصائية لصدق وثبات متغيرات الدراسة

| متغيرات الدراسة | عدد الفقرات | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) |
|-----------------------------------|-------------|------------------|-------------------------------|
| برامج التعليم والتدريب المقاولاتي | 23 | 0,917 | 0,919 |
| دعم العائلة والأصدقاء | 06 | 0,862 | 0,868 |
| الشغف المقاولاتي | 08 | 0,861 | 0,868 |
| الكفاءة الذاتية المقاولاتية | 08 | 0,824 | 0,826 |
| النية المقاولاتية | 07 | 0,806 | 0,807 |
| جودة الخريجين | 10 | 0,837 | 0,849 |

المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS_{v4}

من خلال الجدول السابق الذي يوضح معاملات ألفا كرونباخ والاتساق الداخلي للفقرات، نلاحظ أن كل معاملات ألفا أكبر من 0.6 النسبة المعتمدة وهو ما يؤكد صدق وثبات أداة الدراسة، وتراوحت

قيمه [0.917-0.806] وقد كانت أعلى قيمة لمتغير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي، وكذلك بالنسبة لمؤشر الاتساق الداخلي كل معاملات rho_a معنوية ومقبولة وهذا ما يؤكد وجود تناسق داخلي بين فقرات أداة الدراسة.

- الموثوقية المركبة (Composite Reliability) :

يتم توضيح قيم الموثوقية المركبة لمتغيرات الدراسة وفقا للجدول التالي:
الجدول رقم (4-17): قيم الموثوقية المركبة

| Composite Reliability (rho_c) | متغيرات الدراسة |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| 0,929 | برامج التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 0,901 | دعم العائلة والأصدقاء |
| 0,896 | الشغف المقاولاتي |
| 0,876 | الكفاءة الذاتية المقاولاتية |
| 0,865 | النية المقاولاتية |
| 0,880 | جودة الخريجين |

المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS_{v4}

من خلال الجدول السابق والذي يبين معاملات الموثوقية المركبة نلاحظ أن كل قيم أكبر من 0.8 وهذا ما يدل على وجود ترابط بين فقرات محاور الدراسة في قياس المتغيرات الكامنة .

- متوسط التباين المستخرج (AVE) :

الجدول رقم(4-18): يوضح متوسط التباين المستخرج

| Average variance extracted (AVE) | متغيرات الدراسة |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| 0,501 | برامج التعليم والتدريب المقاولاتي |
| 0,647 | دعم العائلة والأصدقاء |
| 0,590 | الشغف المقاولاتي |
| 0,586 | الكفاءة الذاتية المقاولاتية |
| 0,563 | النية المقاولاتية |
| 0,552 | جودة الخريجين |

المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS_{v4}

من خلال الجدول يتضح أن معاملات AVE مقبولة ومعنوية إحصائياً كون أنها أكبر من 50 %، وهذا ما يفسر أن متوسط تباين المؤشرات المرتبطة بالمبنى أكبر من متوسط تباين خطأ قياس المؤشرات لنفس المبنى.

2.1.4.4. الصدق التمايزي

هو أداة تفسر مدى تميز البناء تجريبياً عن التركيبات الأخرى، كل مؤشر يعبر عن معنى للمتغير الكامن ولا يمكن حذف أو استبدال المؤشر لأن ذلك يؤدي إلى تغير في المعنى، يتم قياسه من خلال معيارين: - معيار فورنر لاركر.

الجدول رقم(4-19): يوضح اختبار فورنل لاركر

| | التعليم والتدريب المقاولاتي | الدعم العائلة والأصدقاء | الشغف المقاولاتي | الكفاءة الذاتية المقاولاتية | النية المقاولاتية | جودة الخريجين |
|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------|------------------|-----------------------------|-------------------|---------------|
| التعليم والتدريب المقاولاتي | 0,708 | | | | | |
| الدعم العائلة والأصدقاء | 0,267 | 0,805 | | | | |
| الشغف المقاولاتي | 0,260 | -0,046 | 0,768 | | | |
| الكفاءة الذاتية المقاولاتية | 0,286 | 0,156 | 0,605 | 0,766 | | |
| النية المقاولاتية | 0,266 | -0,001 | 0,762 | 0,494 | 0,750 | |
| جودة الخريجين | 0,532 | 0,304 | 0,257 | 0,286 | 0,272 | 0,743 |

المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS_{v4}

من خلال الجدول السابق الذي يوضح نتائج معيار فورنل لاركر لتحديد قوة الارتباط بين المتغيرات، نلاحظ أن قوة ارتباط المتغير مع نفسه هي أعلى قيمة ارتباط مقارنة بالارتباطات مع المتغيرات الأخرى، فإذا أخذنا متغير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي نلاحظ أن ارتباط المتغير بنفسه 0.708 تمثل أكبر

قيمة ارتباط مقارنة بقيم ارتباط المتغير مع المتغيرات الأخرى، وعليه فإن كل المتغيرات مستقلة ولا يوجد ترابط بين محاور نموذج الدراسة.

- التحميلات المقاطعة (Cross Loadings)

الجدول رقم(4-20): التحميلات المقاطعة

| | الكفاءة الذاتية المقاولاتية | الدعم العائلي والأصدقاء | النية المقاولاتية | التعليم والتدريب المقاولاتي | الشغف المقاولاتي | جودة الخريجين |
|-----|-----------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------------------|------------------|---------------|
| C1 | 0,757 | 0,162 | 0,382 | 0,295 | 0,481 | 0,204 |
| C2 | 0,768 | 0,150 | 0,374 | 0,250 | 0,461 | 0,232 |
| C3 | 0,795 | 0,137 | 0,395 | 0,211 | 0,497 | 0,223 |
| C4 | 0,757 | 0,095 | 0,369 | 0,180 | 0,444 | 0,239 |
| C5 | 0,750 | 0,036 | 0,367 | 0,142 | 0,426 | 0,195 |
| F2 | 0,175 | 0,731 | 0,106 | 0,222 | 0,057 | 0,272 |
| F4 | 0,128 | 0,829 | 0,015 | 0,208 | -0,015 | 0,239 |
| F5 | 0,174 | 0,858 | -0,004 | 0,204 | -0,048 | 0,253 |
| F6 | 0,102 | 0,876 | -0,083 | 0,205 | -0,089 | 0,247 |
| F7 | 0,019 | 0,716 | -0,061 | 0,239 | -0,114 | 0,197 |
| I1 | 0,310 | 0,030 | 0,747 | 0,178 | 0,515 | 0,153 |
| I2 | 0,317 | 0,003 | 0,805 | 0,251 | 0,556 | 0,226 |
| I3 | 0,358 | -0,061 | 0,745 | 0,142 | 0,548 | 0,122 |
| I6 | 0,359 | -0,027 | 0,728 | 0,212 | 0,607 | 0,227 |
| I7 | 0,483 | 0,046 | 0,724 | 0,205 | 0,612 | 0,269 |
| m10 | 0,176 | 0,230 | 0,096 | 0,716 | 0,088 | 0,405 |
| m11 | 0,182 | 0,193 | 0,195 | 0,771 | 0,159 | 0,437 |
| m12 | 0,282 | 0,190 | 0,289 | 0,690 | 0,284 | 0,325 |
| m13 | 0,182 | 0,212 | 0,131 | 0,687 | 0,109 | 0,357 |
| m14 | 0,125 | 0,309 | 0,063 | 0,667 | 0,027 | 0,341 |
| m15 | 0,123 | 0,109 | 0,160 | 0,716 | 0,158 | 0,295 |
| m16 | 0,174 | 0,217 | 0,166 | 0,767 | 0,153 | 0,426 |

| | | | | | | |
|-----|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| m17 | 0,186 | 0,203 | 0,178 | 0,734 | 0,216 | 0,387 |
| m18 | 0,246 | 0,137 | 0,279 | 0,658 | 0,252 | 0,335 |
| m2 | 0,225 | 0,191 | 0,169 | 0,659 | 0,203 | 0,371 |
| m20 | 0,174 | 0,236 | 0,130 | 0,691 | 0,072 | 0,392 |
| m8 | 0,249 | 0,145 | 0,236 | 0,731 | 0,252 | 0,405 |
| m9 | 0,248 | 0,126 | 0,270 | 0,701 | 0,309 | 0,388 |
| P1 | 0,418 | 0,041 | 0,708 | 0,253 | 0,797 | 0,227 |
| P2 | 0,512 | -0,110 | 0,502 | 0,131 | 0,699 | 0,144 |
| P3 | 0,424 | -0,027 | 0,600 | 0,203 | 0,745 | 0,162 |
| P4 | 0,493 | -0,039 | 0,539 | 0,214 | 0,814 | 0,261 |
| P5 | 0,444 | -0,086 | 0,539 | 0,219 | 0,783 | 0,235 |
| P6 | 0,522 | -0,024 | 0,582 | 0,159 | 0,764 | 0,150 |
| ya2 | 0,181 | 0,240 | 0,185 | 0,357 | 0,139 | 0,718 |
| ya3 | 0,227 | 0,232 | 0,242 | 0,308 | 0,227 | 0,718 |
| ya4 | 0,216 | 0,210 | 0,228 | 0,527 | 0,207 | 0,821 |
| ya5 | 0,219 | 0,241 | 0,212 | 0,435 | 0,194 | 0,773 |
| ya6 | 0,187 | 0,217 | 0,152 | 0,351 | 0,172 | 0,698 |
| ya9 | 0,251 | 0,225 | 0,191 | 0,348 | 0,211 | 0,720 |

المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS_{v4}

من خلال نتائج الجدول السابق يتبين أن قيم التحميلات مؤشرات القياس للمتغيرات الكامنة والمملونة أكبر من تحميلاتها في المتغيرات الكامنة الغير ملونة، ومنه نستنتج أن جميع المتغيرات تتشعب على متغيراتها الكامنة المتعلقة بها بقيم أكبر من تشعبها على باقي المتغيرات الكامنة الأخرى، ومن خلال النتائج المقدمة حسب معيار فورنل لاركل و التحميلات المتقاطعة يتبين جودة المصدقية التمايزية.

2.4.4. تقييم النموذج البنائي

بعد التأكد من صحة النموذج القياسي يتم تقييم النموذج البنائي، لتحديد العلاقة السببية بين المتغيرات الكامنة كما يهدف النموذج البنائي إلى فحص القدرات التنبؤية للنموذج واختبار صحة الفرضيات من عدمها، ومن أجل تقييم النموذج البنائي يجب على الباحثين التأكد من الجوانب الأساسية التالية:

- **التعدد الخطي:** يتم فحص نماذج الانحدار الهيكلي لمعرفة مشكلة التعدد الخطي، وهذا من خلال حساب قيم معامل تضخم التباين (VIF) للحكم على خطية العلاقة، والتأكد أن النموذج المعتمد خالي من مشكلة التعدد يجب أن تكون قيمة (VIF) أصغر من 5 (Hair, Ring, & Dank, 2021).

الجدول رقم(4-21): اختبار معامل تضخم التباين

| المتغيرات | VIF | المتغيرات | VIF |
|-----------|-------|-----------|-------|
| C1 | 1,614 | m16 | 2,387 |
| C2 | 1,788 | m17 | 2,154 |
| C3 | 1,806 | m18 | 1,732 |
| C4 | 1,890 | m2 | 1,580 |
| C5 | 1,924 | m20 | 1,797 |
| F2 | 1,503 | m8 | 2,069 |
| F4 | 2,112 | m9 | 2,029 |
| F5 | 2,932 | P1 | 1,845 |
| F6 | 3,301 | P2 | 1,583 |
| F7 | 1,645 | P3 | 1,680 |
| I1 | 1,912 | P4 | 2,282 |
| I2 | 2,242 | P5 | 2,004 |
| I3 | 1,612 | P6 | 1,767 |
| I6 | 1,464 | ya2 | 1,835 |
| I7 | 1,430 | ya3 | 1,833 |
| m10 | 2,089 | ya4 | 1,965 |
| m11 | 2,435 | ya5 | 1,796 |
| m12 | 1,824 | ya6 | 1,606 |

| | | | |
|-----|-------|-----|-------|
| m13 | 2,065 | ya9 | 1,677 |
| m14 | 2,247 | / | / |
| m15 | 2,124 | / | / |

المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS_{v4}

من خلال الجدول نلاحظ أن جميع معاملات التضخم أقل من 5 مما يبين خلو نموذج الدراسة من التعدد الخطي، يعني إمكانية تفسير متغير الكامن بواسطة المتغيرات الكامنة الأخرى في التحليل ومنه عدم وجود ارتباط خطي بين متغيرات الدراسة.

- معامل التحديد (Coefficient of Determination) : يستخدم لتقييم القوة التنبؤية للنموذج، وهو مقدار التباين في المتغير الخارجي على المتغير الداخلي (Janadari, Ramalu, & Wei, 2018, p. 191)، وقد اختلف الباحثين في القيمة المعيارية لمعامل التحديد (Chin, 1998):

| | |
|---------------------------------|--|
| فإذا كان $R^2 > 0.67$ | يعني أن التغيرات في المتغير التابع الناتجة عن التغيرات في المتغير المفسر قوية. |
| أما إذا كان $0.33 < R^2 < 0.67$ | يعني أن التغيرات في المتغير التابع الناتجة عن التغيرات في المتغير المفسر متوسطة. |
| أما إذا كان $0.19 < R^2 < 0.33$ | يعني أن التغيرات في المتغير التابع الناتجة عن التغيرات في المتغير المفسر ضعيفة. |

الجدول رقم (4-22):معامل التحديد

| | معامل التحديد | معامل التحديد المعدل |
|---------------------|---------------|----------------------|
| الشغف المقاولاتي | 0.068 | 0,065 |
| الكفاءة المقاولاتية | 0,082 | 0,080 |
| النية المقاولاتية | 0,582 | 0,580 |
| جودة الخريجين | 0,333 | 0,328 |

المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS_{v4}

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل التحديد R^2 كلما كانت أكبر من 0.67 يدل ذلك على مستويات عالية من القوة التنبؤية، بالنسبة لمتغيرات الدراسة نلاحظ أن العلاقات كانت بين ضعيفة ومتوسطة.

- حجم الأثر (Effect Size) : يمثل مدى تأثير المتغير المستقل على معامل التحديد، فمثلا إذا تم حذف أحد متغيرات النموذج سيؤثر على معامل التحديد خاصة إذا كان المتغير المحذوف ذو أهمية، وعليه يمكننا هذا المؤشر من معرفة المؤشرات التي لها دور كبير في النموذج.

| | |
|--|---------------------------------|
| يعني حجم التأثير للمتغير المفسر على R^2 كبير. | فإذا كان $f^2 > 0.35$ |
| يعني حجم التأثير للمتغير المفسر على R^2 متوسط. | أما إذا كان $0.15 < f^2 < 0.35$ |
| يعني حجم التأثير للمتغير المفسر على R^2 ضعيف. | أما إذا كان $0.02 < f^2 < 0.15$ |
| يعني عدم وجود تأثير للمتغير المفسر على R^2 . | $f^2 < 0.02$ |

الجدول رقم (4-23): حجم الأثر

| الأثر | F^2 |
|-------|-------|
| ضعيف | 0,073 |
| ضعيف | 0,089 |
| متوسط | 0,250 |
| ضعيف | 0,048 |
| قوي | 0,811 |
| ضعيف | 0,004 |
| ضعيف | 0,033 |

المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS_{v4}

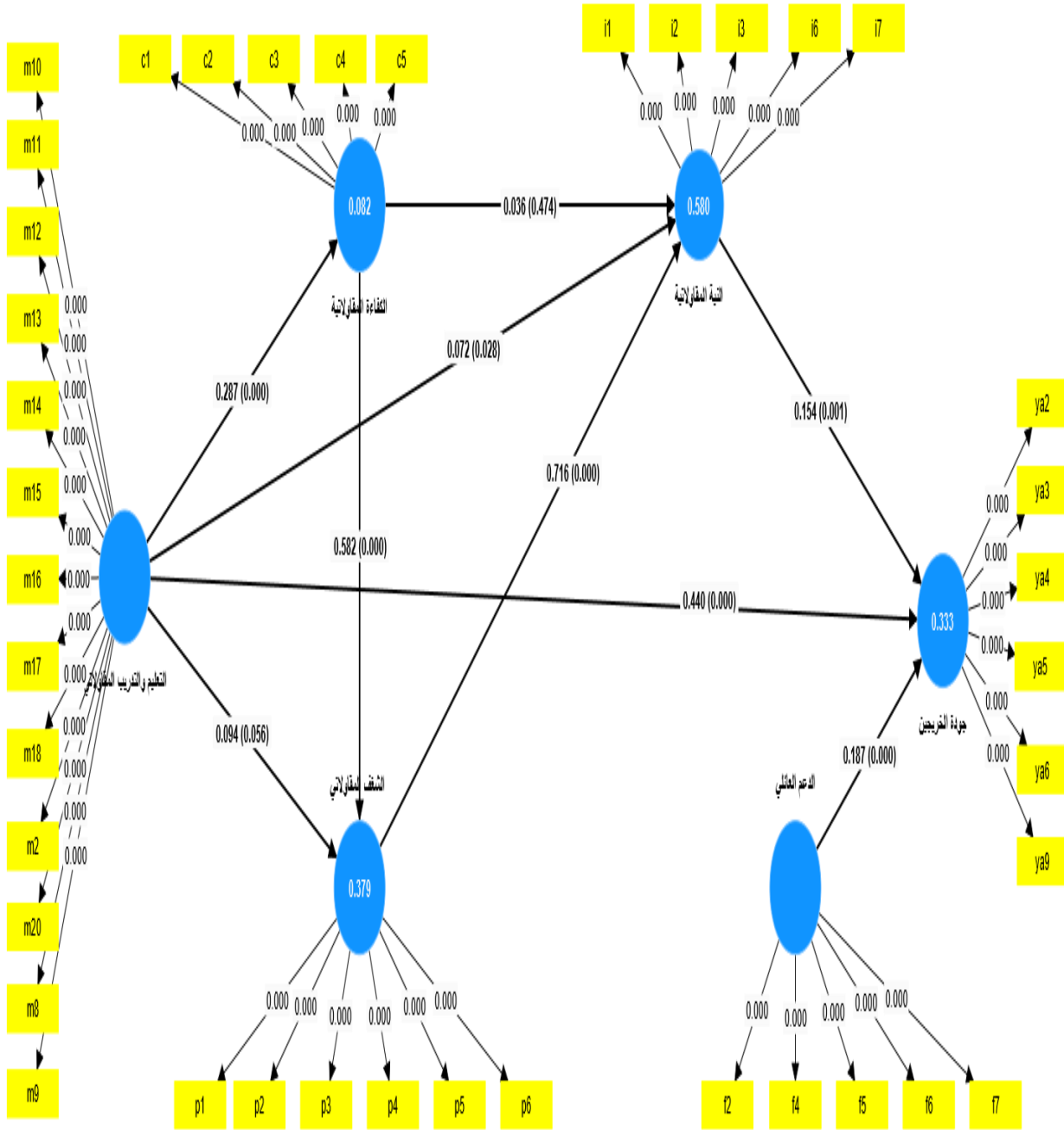
من خلال الشكل الذي يبين قيم حجم الأثر، لتأثير المتغيرات نلاحظ أن تأثير الشغف المقاولاتي على النية المقاولاتية قوي جدا، وأيضا تأثير الدعم العائلي على جودة الخريجين فقيمته 0.250 تقع ضمن 0.15 و 0.35 وبالتالي فتأثيره متوسط، بينما قيم F^2 المتبقية تتراوح بين 0.02 و 0.15 وبالتالي فالتأثير ضعيف.

- مؤشر جودة المطابقة Gof: يستخدم لاختبار جودة النموذج وتتراوح قيمته بين [0-1]، كلما اقتربت قيمة من 1 دل ذلك على أن النموذج ذو جودة عالية، يتم حسابه من خلال المعادلة التالية (Akter, D'Ambra, & Ray, 2011, pp. 4-5):

$$G = \sqrt{AVE \times R^2}$$

بعد التأكد من صلاحية كل من النموذج القياسي من خلال (الصدق التقاربي، والصدق التمايزي)، والنموذج البنائي من خلال عدم وجود مشكل التعدد الخطي، سنقوم بتقدير معاملات المسار والتأكد من معنوية كل معامل وذلك لاختبار علاقة الفرضيات التي تم توقعها سابقا، والنموذج الافتراضي واستخلاص نتائج الدراسة.

الشكل رقم (4-01): الشكل التوضيحي لمعاملات المسار



المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS_{v4}

يبين الشكل السابق معاملات المسار موجبة أي أن هناك علاقة طردية بين متغيرات الدراسة، كما أن قيمة p-value بين المتغير الكامن الكفاءة المقاولية والنية المقاولية أكبر من 0.005 ومنه لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية، وقيمة p-value = 0.056 بين المتغير برامج التعليم والتدريب المقاولي والشغف المقاولي ومنه تم حذفهما من النموذج.

5.4 اختبار الفرضيات ونتائج الدراسة

نحاول من خلال هذا المبحث الإجابة على الفرضيات المقترحة، وهذا بالاعتماد على أسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى، ومن خلال تقدير معاملات المسار لمعرفة ما إذا كانت برامج التعليم والتدريب المقاولاتي اتبعت مسارا أو اتجاها محدد في التأثير على كل من النية المقاولاتية، الكفاءة الذاتية المقاولاتية، الشغف المقاولاتي، وجودة الخريجين والتحقق من جودة النموذج ومطابقته مع الواقع.

1.5.4 اختبار الفرضيات المباشرة وغير المباشرة

1.1.5.4 اختبار الفرضيات المباشرة

يوضح الجدول الموالي العلاقة بين المتغيرات من خلال معاملات المسار، الانحراف المعياري، وإحصائية ستيودنت، P-Value.

الجدول رقم (4-24): نموذج تحليل المسار للعلاقة بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين

| النتيجة | P-Value | إحصائية ستيودنت | الانحراف المعياري | Sample mean (M) | Original sample (O) | الفرضية 1 |
|---------|---------|-----------------|-------------------|-----------------|---------------------|--|
| مقبولة | 0,000 | 9,345 | 0,047 | 0,445 | 0,441 | H1: التعليم والتدريب المقاولاتي < - جودة الخريجين |
| مقبولة | 0,015 | 2,429 | 0,032 | 0,077 | 0,077 | H2: التعليم والتدريب المقاولاتي < - نية المقاولاتية |
| مقبولة | 0,001 | 3,249 | 0,048 | 0,154 | 0,155 | H3: النية المقاولاتية < - جودة الخريجين |
| مقبولة | 0,000 | 4,640 | 0,062 | 0,289 | 0,286 | H5: التعليم والتدريب المقاولاتي < - الكفاءة المقاولاتية |
| مرفوضة | 0,474 | 0,717 | 0,051 | 0,036 | 0,036 | H6: الكفاءة المقاولاتية < - والنية المقاولاتية |
| مرفوضة | 0,056 | 1,913 | 0,049 | 0,094 | 0,094 | H8: برامج التعليم والتدريب المقاولاتي < - الشغف المقاولاتي |
| مقبولة | 0,000 | 26,984 | 0,027 | 0,740 | 0,737 | H9: الشغف المقاولاتي < - النية المقاولاتية |

| | | | | | | |
|--------|-------|--------|-------|-------|-------|--|
| مقبولة | 0,000 | 15,279 | 0,040 | 0,612 | 0,610 | H11: الكفاءة المقاولاتية -> الشغف المقاولاتي |
| مقبولة | 0,000 | 3.819 | 0.049 | 0.191 | 0.187 | H18: الدعم العائلي -> جودة الخريجين |

المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS_{v4}

يظهر لنا من خلال الجدول السابق أن قيمة P-Value أقل من 0.05 أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي (وجوده الخريجين، والنية المقاولاتية، الكفاءة المقاولاتية)، نلاحظ أن قيمة t المحسوبة لهذه المسارات (9.345، 2.429، 4.640) وهي قيم أكبر من القيمة الحرجة (1.96) عند مستوى المعنوية 0.05، وأن قيم معاملات المسار موجبة وعليه هناك علاقة معنوية موجبة، والفرضيات H1، H2، H5، محققة.

يظهر لنا من خلال الجدول السابق أن قيمة P-Value تساوي 0.001 أقل من 0.05 أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النية المقاولاتية وجودة الخريجين، نلاحظ أن قيمة t المحسوبة لهذا المسار (3.249) وهي قيم أكبر من القيمة الحرجة (1.96) عند مستوى المعنوية 0.05، وأن قيم معاملات المسار موجبة وعليه هناك علاقة معنوية موجبة، والفرضية H3 محققة أي أن النية المقاولاتية لها تأثير موجب على جودة الخريجين.

تبين نتائج الجدول أن كل قيم P-Value بالنسبة للفرضيات H9، H11 (0.000) وهي أقل من 0.05 أي أن توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، بين متغير الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي، وبين الشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية، كما نلاحظ أن قيمة t المحسوبة لهذه المسارات (1.913، 0.717) وهي قيم أقل من القيمة الحرجة (1.96) عند مستوى المعنوية 0.05، وأن قيم المسار موجبة وقوية للفرضيتين H9، H11 وعليه بالفرضيات H9، H11 محققة.

يظهر لنا من خلال الجدول السابق أن قيمة P-Value أكبر من 0.05 أي أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المقاولاتية والنية المقاولاتية، وبين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والشغف المقاولاتي، نلاحظ أن قيمة t المحسوبة لهذه المسارات (9.345، 2.429، 4.640) وهي قيم أكبر من القيمة الحرجة (1.96) عند مستوى المعنوية 0.05، وعليه بالفرضية H6، H8 غير مقبولة.

المتغير المتحكم: للدعم العائلي يظهر لنا من خلال الجدول السابق أن قيمة P-Value بالنسبة للفرضيات H18، أقل من 0.05 أي أن هناك تأثير للدعم العائلي على جودة الخريجين، نلاحظ أن قيمة t

المحسوبة لهذه المسارات (3.819) وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة (1.96) عند مستوى المعنوية 0.05، وأن قيم معاملات المسار موجبة وعليه هناك علاقة معنوية موجبة، والفرضيات H18، محققة.

ومما سبق يتبين أن هناك علاقة تأثير ذات معنوية إحصائية كما يلي:

- توجد علاقة تأثير ايجابية بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين
- توجد علاقة تأثير ايجابية بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية.
- توجد علاقة تأثير ايجابية بين النية المقاولاتية وجودة الخريجين.
- توجد علاقة تأثير ايجابية بين التعليم والتدريب المقاولاتي والكفاءة المقاولاتية.
- توجد علاقة تأثير ايجابية بين الشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية.
- توجد علاقة تأثير ايجابية بين الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي.
- لا توجد علاقة تأثير ايجابي بين الكفاءة المقاولاتية والنية المقاولاتية
- لا توجد علاقة تأثير ايجابي بين التعليم والتدريب المقاولاتي والشغف والمقاولاتي.
- توجد علاقة تأثير ايجابية بين الدعم العائلي وجودة الخريجين.

2.1.5.4 اختبار الفرضيات الغير مباشرة

يظهر الأثر الغير مباشر اذا تم استخدام المتغير الوسيط في نموذج الدراسة، وفي دراستنا تم استخدام ثلاث متغيرات وسيطة وتمثل في الكفاءة الذاتية المقاولاتية تتوسط العلاقة بين التعليم والتدريب المقاولاتي والشغف المقاولاتي ، الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي يتوسطان العلاقة بين التعليم والتدريب والنية المقاولاتية، والنية المقاولاتية تتوسط العلاقة بين التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين، والكفاءة والنية والشغف كمتغيرات وسيطة بين التعليم والتدريب وجودة الخريجين.

الجدول رقم (4-25): التأثير الغير المباشر (الوساطة)

| النتيجة | P-Value | إحصائية ستيودنت | الانحراف المعياري | Mean | Original sample (O) | المسارات |
|---------|---------|-----------------|-------------------|-------|---------------------|--|
| مرفوضة | 0,080 | 1,748 | 0,007 | 0,012 | 0,012 | H4: التعليم والتدريب المقاولاتي -> النية المقاولاتية -> جودة الخريجين |
| مرفوضة | 0,492 | 0,687 | 0,015 | 0,010 | 0,010 | H7: برامج التعليم والتدريب المقاولاتي -> الكفاءة المقاولاتية -> النية المقاولاتية |
| مرفوضة | 0,062 | 1,867 | 0,036 | 0,068 | 0,068 | H10: برامج التعليم والتدريب المقاولاتي -> الشغف المقاولاتي -> النية المقاولاتية |
| مقبولة | 0,000 | 12,095 | 0,037 | 0,453 | 0,450 | H12 الكفاءة المقاولاتية -> الشغف المقاولاتي -> النية المقاولاتية |
| مقبولة | 0,001 | 3,214 | 0,036 | 0,114 | 0,115 | H13: الشغف المقاولاتي -> النية المقاولاتية -> جودة الخريجين |
| مقبولة | 0,000 | 4,008 | 0,043 | 0,178 | 0,174 | H14 التعليم والتدريب المقاولاتي -> الكفاءة المقاولاتية -> الشغف المقاولاتي |
| مقبولة | 0,000 | 3,831 | 0,034 | 0,132 | 0,128 | H15 التعليم والتدريب المقاولاتي -> الكفاءة المقاولاتية -> الشغف المقاولاتي -> النية المقاولاتية |
| مقبولة | 0,023 | 2,273 | 0,009 | 0,020 | 0,020 | H16 التعليم والتدريب المقاولاتي -> الكفاءة المقاولاتية -> الشغف المقاولاتي -> النية المقاولاتية -> جودة الخريجين |
| مقبولة | 0,002 | 3,060 | 0,023 | 0,070 | 0,070 | H17 الكفاءة المقاولاتية -> الشغف المقاولاتي -> النية المقاولاتية -> جودة الخريجين |

المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS v4

يبين الجدول نتائج معاملات المسار من خلال الانحراف المعياري، وإحصائية ستيودنت و P-Value، والتي تبين التأثيرات الغير مباشرة نجد أن $P\text{-Value} > 0.05$ بالنسبة للعلاقة الأولى وهو ما يؤكد عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي على جودة الخريجين من خلال النية المقاولاتية .

يظهر لنا من خلال الجدول السابق أن قيمة P-Value أكبر من 0.05 بالنسبة للفرضيات H7، H10، وهو ما يؤكد أنه لا يوجد علاقة أثر غير مباشر لبرامج التعليم على النية المقاولاتية من خلال الكفاءة، وكذلك لا يوجد أثر لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي على النية من خلال الشغف المقاولاتي، نلاحظ أن قيمة t المحسوبة لهذه المسارات (0.687، 1.867) وهي قيم أكبر من القيمة الحرجة (1.96) عند مستوى المعنوية 0.05، وعليه فالفرضية H7، H10 غير مقبولة.

يظهر لنا من خلال الجدول السابق أن قيمة P-Value بالنسبة للفرضيات H12، H17، أقل من 0.05 أي أن هناك تأثير غير مباشر للكفاءة المقاولاتية على النية المقاولاتية من خلال الشغف المقاولاتي، وأن هناك تأثير غير مباشر للكفاءة المقاولاتية على جودة الخريجين من خلال الشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية، نلاحظ أن قيمة t المحسوبة لهذه المسارات (3.06، 12.095) وهي قيم أكبر من القيمة الحرجة (1.96) عند مستوى المعنوية 0.05، وأن قيم معاملات المسار موجبة وعليه هناك علاقة معنوية موجبة، والفرضيات H12، H17، محققة.

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة ($P\text{-Value} < 0.05$)، بالنسبة للفرضية H13، هو ما يؤكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير الشغف المقاولاتي على جودة الخريجين من خلال النية المقاولاتية، نلاحظ أن قيمة t المحسوبة لهذا المسار (3.214) وهي قيم أكبر من القيمة الحرجة (1.96) عند مستوى المعنوية 0.05، وأن قيم معاملات المسار موجبة وعليه H13 محققة.

تبين نتائج الجدول أن كل قيم P-Value بالنسبة للفرضيات H15، H16، H14، أقل من 0.05 أي أن هناك تأثير غير مباشر للتعليم والتدريب المقاولاتي على النية المقاولاتية من خلال الكفاءة والشغف المقاولاتي، كما أن هناك أثر إيجابي معنوي غير مباشر لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي على جودة الخريجين من خلال الكفاءة والشغف والنية المقاولاتية، كما توصلنا إلى وجود أثر غير مباشر للتعليم، كما نلاحظ أن قيمة t المحسوبة لهذه المسارات (2.273، 3.831، 4.008) وهي قيم أكبر من القيمة الحرجة (1.96) عند مستوى المعنوية 0.05، وأن قيم المسار موجبة وعليه الفرضيات الثلاث محققة.

- عدم وجود أثر غير مباشر لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي على جودة الخريجين من خلال النية المقاولاتية.
- عدم وجود أثر غير مباشر لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي على النية المقاولاتية من خلال الكفاءة المقاولاتية.
- عدم وجود أثر غير مباشر لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي على النية المقاولاتية من خلال الشغف المقاولاتي .
- وجود أثر غير مباشر للكفاءة المقاولاتية على النية المقاولاتية من خلال الشغف المقاولاتي.
- وجود أثر غير مباشر للشغف المقاولاتي على جودة الخريجين من خلال النية المقاولاتية.
- وجود أثر غير مباشر للتعليم والتدريب المقاولاتي على الشغف المقاولاتي من خلال الكفاءة المقاولاتية.
- وجود أثر غير مباشر للتعليم والتدريب المقاولاتي على النية المقاولاتية من خلال الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي .
- وجود أثر غير مباشر للتعليم والتدريب المقاولاتي على جودة الخريجين من خلال الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية .
- وجود أثر غير مباشر للكفاءة المقاولاتية على جودة الخريجين من خلال الشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية .

3.1.5.4 التأثير الكلي (Total effects):

في حالة وجود متغيرات وسيطة في النموذج يتم استخدام التأثير الكلي من خلال الاعتماد على كل من: mean، والانحراف المعياري Standard deviation، وإحصائية ستودونت T statistics، و P values والجدول الموالي يوضح نتائج التأثير الكلي لمتغيرات الدراسة.

الجدول رقم (4-26): التأثير الكلي

| P values | T statistics | Standard deviation | Mean | العينة | المسارات |
|----------|--------------|--------------------|-------|--------|---|
| 0,000 | 4,008 | 0,043 | 0,178 | 0,174 | التعليم والتدريب المقاولاتي - < الشغف المقاولاتي |
| 0,000 | 4,640 | 0,062 | 0,289 | 0,286 | التعليم والتدريب المقاولاتي - < الكفاءة المقاولاتية |
| 0,000 | 4,504 | 0,046 | 0,209 | 0,206 | التعليم والتدريب المقاولاتي - < النية المقاولاتية |
| 0,000 | 10,311 | 0,046 | 0,477 | 0,473 | التعليم والتدريب المقاولاتي - < جودة الخريجين |
| 0,000 | 3,785 | 0,049 | 0,189 | 0,186 | الدعم العائلي - < جودة الخريجين |
| 0,000 | 26,984 | 0,027 | 0,740 | 0,737 | الشغف المقاولاتي - < النية المقاولاتية |
| 0,001 | 3,214 | 0,036 | 0,114 | 0,115 | الشغف المقاولاتي - < جودة الخريجين |
| 0,000 | 15,279 | 0,040 | 0,612 | 0,610 | الكفاءة المقاولاتية - < الشغف المقاولاتي |
| 0,000 | 12,095 | 0,037 | 0,453 | 0,450 | الكفاءة المقاولاتية - < النية المقاولاتية |
| 0,002 | 3,060 | 0,023 | 0,070 | 0,070 | الكفاءة المقاولاتية - < جودة الخريجين |
| 0,001 | 3,249 | 0,048 | 0,154 | 0,155 | النية المقاولاتية - < جودة الخريجين |

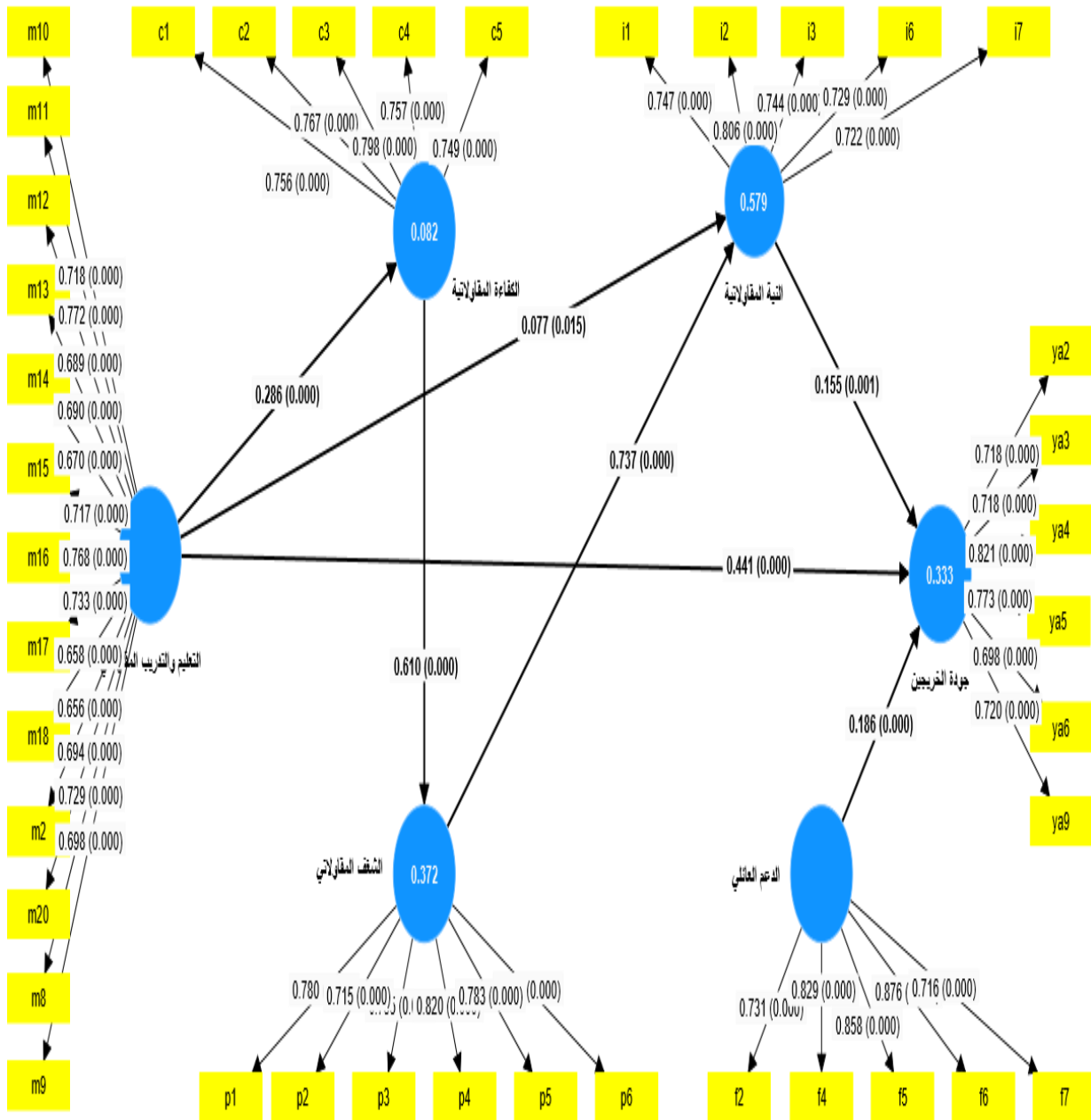
المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS_{v4}

بعد ما تم اختبار التأثيرات المباشرة وغير المباشرة يتم من خلال هذا الجدول تحليل التأثير الكلي الذي يستخدم في حالة وجود متغيرات وسيطة من خلال الانحراف المعياري، P value ، وإحصائية ستيودنت، ومن الجدول نجد دراسة العلاقة بين متغير التعليم والتدريب المقاولاتي على الكفاءة الذاتية المقاولاتية.

والنية المقاولاتية، وجودة الخرجين نجد أن $P\ value < 5\%$ ، ومن خلال النتائج المتوصل إليها فإن الأثر الكلي معنوي ومقبول.

2.5.4. اختبار النموذج الافتراضي للدراسة

الشكل رقم (2-4): اختبار النموذج النهائي للدراسة



المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS v4

من خلال الشكل السابق والذي يوضح اختبار النموذج البنائي وذلك بالاعتماد على برنامج Smart pls نجد أن R^2 تظهر في دائرة المتغير التابع (جودة الخرجين)، إضافة إلى المتغيرات الأخرى (النية المقاولاتية، الكفاءة المقاولاتية، الشغف المقاولاتي) وقيمها محصورة بين 0.33 و 0.67، فالنسبة لمتغير

جودة الخريجين نجد أن معامل التحديد (0.333) أي أن برامج التعليم والتدريب المقاولاتي تفسر فقط 0.33 من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، كما نلاحظ أن معاملات التشبع تظهر على الأسهم التي تربط بين المتغيرات الكامنة ومؤشراتها، وأغلبها تجاوزت الحد الأدنى 0.7 في عدة فقرات، كما تم الإبقاء على الفقرات التي كانت معاملات التشبع محصورة بين 0.4 و0.7 كون أنها تحسن (AVE)، في حين تم حذف الفقرات التي كانت معاملات التشبع فيها أقل من 0.4، فقد تم حذف 13 فقرة من متغير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي، ومن متغير النية المقاولاتية تم حذف 3 فقرات، ومن متغير الكفاءة المقاولاتية تم حذف 3 فقرات أيضاً، أما بالنسبة للمتغير الدعم العائلي فقد تم حذف فقرتين، كما تم حذف أربع فقرات من المتغير التابع جودة الخريجين، ليصبح العدد الإجمالي للفقرات (40) بعدما كان (62) فقرة.

3.5.4 مناقشة نتائج الدراسة مع الدراسات السابقة

1.3.5.4 التحليل متعدد المجموعات

التحليل متعدد المجموعات (Multigroup Analysis) هو تقنية إحصائية تستخدم لتقييم ومقارنة العلاقات بين المتغيرات عبر مجموعات مختلفة ضمن عينة البحث، هذه التقنية تسمح للباحثين بفحص ما إذا كانت النماذج النظرية أو العلاقات بين المتغيرات تعمل بشكل مماثل أو مختلف بين مجموعات محددة مسبقاً، مثل الجنس (ذكور وإناث)، الفئات العمرية، المستويات التعليمية، الحالة الوظيفية، أو أي تقسيمات أخرى ذات صلة بأهداف الدراسة.

في دراستنا هذه سوف نركز على التحليل المتعلق بثلاثة متغيرات: الجنس، الحالة المهنية (موظف أو غير موظف) وكذا المستوى (ليسانس أو ماستر).

1.2.3.5.4 التحليل متعدد المجموعات بالنسبة لمتغير الجنس

الجدول رقم (4-27): تحليل متعدد المجموعات لمتغير الجنس

| | Difference (أنثى) – (ذكر) | P value 1-tailed (أنثى) vs (ذكر) | P value 2-tailed (أنثى) vs (ذكر) |
|--|---------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| التعليم والتدريب المقاولاتي -> الشغف المقاولاتي | -0.162 | 0.960 | 0.080 |
| التعليم والتدريب المقاولاتي -> الكفاءة المقاولاتية | -0.051 | 0.655 | 0.691 |
| التعليم والتدريب المقاولاتي -> النية المقاولاتية | 0.073 | 0.134 | 0.268 |
| التعليم والتدريب المقاولاتي -> جودة الخريجين | -0.139 | 0.920 | 0.160 |
| الدعم العائلي -> جودة الخريجين | 0.023 | 0.399 | 0.799 |

| | | | |
|---|--------|-------|-------|
| الشغف المقاولاتي -> النية المقاولاتية | -0.046 | 0.798 | 0.405 |
| الكفاءة المقاولاتية -> الشغف المقاولاتي | 0.156 | 0.024 | 0.048 |
| النية المقاولاتية -> جودة الخريجين | 0.033 | 0.364 | 0.729 |

المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS_{v4}

- الشغف المقاولاتي:

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق دلالية إحصائية بين الجنسين في تأثير التعليم والتدريب المقاولاتي على الشغف المقاولاتي، هذه النتيجة تلقي الضوء على قوة التعليم والتدريب المقاولاتي كأدوات لتعزيز الشغف المقاولاتي بغض النظر عن الجنس، في سياق البحث الأكاديمي، يدعم هذا الاكتشاف الفرضية القائلة بأن التعليم المقاولاتي يمكن أن يكون محفزاً مهماً للشغف في المجال المقاولاتي، وهو عامل رئيسي في نجاح ريادة الأعمال.

- الكفاءة المقاولاتية:

مرة أخرى، النتائج تعكس عدم وجود فروق دلالية إحصائية بين الجنسين في تأثير التعليم والتدريب المقاولاتي على الكفاءة المقاولاتية، هذا يعزز الأدلة على أن البرامج التعليمية المقاولاتية يجب أن تكون مصممة لتكون شاملة ومتاحة للجميع، مما يساهم في بناء كفاءات مقاولاتية قوية تتجاوز الحواجز.

- النية المقاولاتية:

النتائج التي توصلنا إليها بخصوص النية المقاولاتية تظهر بعض الاختلافات لكنها لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية، هذا يشير إلى أن الجنس قد لا يلعب دوراً محورياً في تحديد كيفية تأثير التعليم والتدريب المقاولاتي على نية الفرد لبدء مشروع تجاري، يعكس هذا الاكتشاف أهمية تطوير برامج تعليمية تركز على تعزيز النية المقاولاتية بين جميع الطلاب.

- جودة الخريجين:

لا توجد فروق دلالية إحصائية بين الجنسين فيما يتعلق بتأثير التعليم والتدريب المقاولاتي على جودة الخريجين، مما يدل على أن التعليم المقاولاتي قد يكون له تأثير موحد على تحسين جودة الخريجين بغض النظر عن جنسهم. هذا يبرز الدور الحيوي الذي يمكن أن يلعبه التعليم المقاولاتي في تحسين القدرات العامة للخريجين، مما يجعلهم أكثر استعداداً لمواجهة تحديات سوق العمل.

كخلاصة للنتائج السابقة والتي تبين تأثير التعليم والتدريب المقاولاتي في سياق متعدد الأبعاد، مؤكدة على أن البرامج التعليمية يجب أن تستهدف تعزيز الشغف المقاولاتي، الكفاءة المقاولاتية، النية

المقاولاتية، وجودة الخريجين بمنهجية تتجاوز الفروق بين الجنسين. هذه الاكتشافات تقدم مساهمات قيمة للأدبيات الأكاديمية في مجال المقاولاتية وتشير إلى أهمية تطوير برامج تعليمية مقاولاتية شاملة تدعم جميع الطلاب بغض النظر عن جنسهم.

2.2.3.5.4 التحليل متعدد المجموعات بالنسبة لمتغير الحالة المهنية

الجدول رقم (4-28): تحليل متعدد المجموعات لمتغير الحالة المهنية

| | Difference (غير موظف - موظف) | P value 1-tailed (غير موظف) vs (موظف) | P value 2-tailed (غير موظف) vs (موظف) |
|--|------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| التعليم والتدريب المقاولاتي -> الشغف المقاولاتي | 0.324 | 0.026 | 0.052 |
| التعليم والتدريب المقاولاتي -> الكفاءة المقاولاتية | 0.188 | 0.112 | 0.223 |
| التعليم والتدريب المقاولاتي -> النية المقاولاتية | 0.216 | 0.001 | 0.003 |
| التعليم والتدريب المقاولاتي -> جودة الخريجين | -0.133 | 0.823 | 0.354 |
| الدعم العائلي -> جودة الخريجين | -0.048 | 0.639 | 0.721 |
| الشغف المقاولاتي -> النية المقاولاتية | -0.064 | 0.829 | 0.342 |
| الكفاءة المقاولاتية -> الشغف المقاولاتي | -0.248 | 0.974 | 0.052 |
| النية المقاولاتية -> جودة الخريجين | 0.294 | 0.024 | 0.048 |

المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS v4

- الشغف المقاولاتي:

يظهر تأثيراً أكبر بين الموظفين مقارنة بغير الموظفين (Difference = 0.324) مع دلالة إحصائية (1-tailed p=0.026, 2-tailed p=0.052)، مما يشير إلى أن التعليم والتدريب المقاولاتي قد يكون أكثر فعالية في تعزيز الشغف المقاولاتي لدى الأشخاص الذين يعملون بالفعل أكثر من البطالين نظراً لكونهم يتمتعون بالاستقرار المالي الذي قد يمنح لديهم الثقة لاستكشاف مشاريع مقاولاتية دون الضغط لتوليد الدخل، عكس البطالين الذين يركزون على تلبية احتياجاتهم المالية، .

الكفاءة المقاولاتية:

هناك تأثير ملحوظ أيضاً للتعليم والتدريب بين الموظفين (Difference = 0.188) لكن بدون دلالة إحصائية قوية (1-tailed p=0.112, 2-tailed p=0.223)، فالعمل يمكن من التعاون والتواصل مع الآخرين مما يسهل تبادل المعارف وتوليد الأفكار جديدة، كما يمكن الطلبة الموظفين من التطبيق

العملي، يتمتع الطلاب بفرص تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة من التعليم المقاولاتي مباشرة على وظائفهم.

النية المقاولاتية:

تأثير التعليم والتدريب المقاولاتي على النية المقاولاتية يظهر فروقاً كبيرة بين الموظفين مقارنة بغير الموظفين (Difference = 0.216) مع دلالة إحصائية عالية. (1-tailed p=0.001, 2-tailed p=0.003)

جودة الخريجين:

لا توجد دلالة إحصائية تشير إلى فروق بين الموظفين وغير الموظفين في تأثير التعليم والتدريب على جودة الخريجين (Difference = -0.133, 1-tailed p=0.823, 2-tailed p=0.354)

بشكل عام، يمكن أن يكون للتعليم المقاولاتي تأثير أكبر على تحسين جودة الخريجين العاملين مقارنة بالطلاب البطالين بسبب خبرتهم العملية، والوصول إلى الموارد، وفرص التطبيق العملي، والاستقرار المالي، والمواءمة مع الأهداف المهنية، وإتقان المهارات الإدارية وتساهم هذه العوامل مجتمعة في زيادة الاهتمام والتحفيز الطلاب العاملين على تحويل أفكارهم المبتكرة إلى مشاريع ناجحة.

الدعم العائلي:

الدعم العائلي لا يظهر تأثيراً دالاً إحصائياً في تحسين جودة الخريجين بين الموظفين مقارنة بغير الموظفين.

العلاقة بين المتغيرات:

من خلال ما سبق توصلنا إلى أن العلاقة بين الشغف والنية المقاولاتية، والكفاءة والشغف المقاولاتي تظهر فروقاً لكن دون دلالة إحصائية قوية.

كخلاصة للتحليل السابق والذي يشير إلى أن التعليم والتدريب المقاولاتي قد يكون له تأثير مختلف على الأشخاص بناء على وضعهم الوظيفي، نلاحظ وجود تأثير أكبر في تعزيز الشغف والنية المقاولاتية لدى الموظفين. هذه النتائج تقدم دليلاً على أهمية تصميم برامج التعليم والتدريب المقاولاتي بطريقة تأخذ في الاعتبار خلفية المشاركين الوظيفية وتوفير الدعم اللازم لتحقيق الأثر المطلوب سواء للموظفين أو غير الموظفين.

3.2.3.5.4 التحليل متعدد المجموعات بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (4-29): تحليل متعدد المجموعات لمتغير المستوى التعليمي

| | Difference (ماستر-ليسانس) | P value 1-tailed (ماستر) vs (ليسانس) | P value 2-tailed (ماستر) vs (ليسانس) |
|---|---------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| التعليم والتدريب المقاولاتي -< الشغف المقاولاتي | 0.031 | 0.409 | 0.819 |
| التعليم والتدريب المقاولاتي -< الكفاءة المقاولاتية | 0.143 | 0.181 | 0.363 |
| التعليم والتدريب المقاولاتي -< النية المقاولاتية | 0.080 | 0.249 | 0.497 |
| التعليم والتدريب المقاولاتي -< جودة الخريجين | 0.058 | 0.365 | 0.729 |
| الدعم العائلي -< جودة الخريجين | -0.148 | 0.685 | 0.630 |
| الشغف المقاولاتي -< النية المقاولاتية | -0.019 | 0.536 | 0.928 |
| الكفاءة المقاولاتية -< الشغف المقاولاتي | 0.173 | 0.099 | 0.197 |
| النية المقاولاتية -< جودة الخريجين | 0.057 | 0.390 | 0.781 |

المصدر: مخرجات برمجية Smart PLS_{v4}

تشير النتائج المستخلصة من تحليل تأثير التعليم والتدريب المقاولاتي على حملة الليسانس والماستر إلى أن مستوى الدراسة العليا لا يمثل عاملاً محددًا في مدى تأثير هذا التعليم على المتغيرات المقاولاتية المختلفة. سواء كان الطلبة من حملة ليسانس أو ماستر، فإن التعليم المقاولاتي يبدو أنه يعزز الشغف المقاولاتي، الكفاءة المقاولاتية، النية المقاولاتية، وجودة الخريجين بشكل متساو. هذا الاكتشاف يعزز الأهمية العميقة للتعليم المقاولاتي كأداة شاملة لتطوير المهارات والقدرات المقاولاتية، مؤكدًا على أن التأثيرات المترتبة على هذا النوع من التعليم تتجاوز الفروق الفردية في المستوى التعليمي، يقدم هذا البحث مساهمة قيمة في الأدبيات الأكاديمية بمجال المقاولاتية، مشددًا على ضرورة تطوير برامج تعليمية مقاولاتية تتسم بالشمولية والتي تدعم جميع الطلاب بغض النظر عن مستواهم الأكاديمي.

2.3.5.4 مناقشة نتائج الدراسة مع الدراسات السابقة

إن الهدف من هذه الدراسة معرفة دور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة الخريجين، وللإجابة على هذا التساؤل تم اختبار مجموعة من الفرضيات وإثبات صدق النموذج الافتراضي، سنحاول من خلال هذا المطلب مناقشة النتائج المتوصل إليها مع نتائج الدراسات السابقة التي تم الاعتماد عليها في بناء أداة الدراسة.

- أثر التعليم والتدريب المقاولاتي على جودة الخريجين

ومن خلال التحليل الإحصائي تم قبولها، وهناك العديد من الدراسات التي تتفق مع دراستنا من حيث النتائج المتوصل إليها ومن بينها دراسة (Gafa, 2014) ، وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة (بلقيدوم و مامن، 2019) ، أن التعليم والتدريب المقاولاتي يريئ الخريج ويحفزه على إنشاء مشروعه الخاص، ولذلك قامت أغلب الدول بتحسين برامجها التعليمية والتدريبية لمساعدة خريجيها على التوجه نحو العمل المقاولاتي بدلا من البحث عن وظائف، وهذا ما دفع الجامعة الجزائرية على غرار كافة الدول أن تعمل على الانتقال إلى الجامعة المقاولاتية من خلال العديد من الإصلاحات كإدراج المقاولاتية في العديد من التخصصات، مشروع مذكرة تخرج مؤسسة ناشئة والذي يهدف إلى مساعدة الخريج وتثمين أفكاره، وقرار إنشاء واجهات للتكفل باحتياجات الطالب ومرافقته ودعمه ليتمكن من تطبيق فكرته.

- أثر التعليم والتدريب المقاولاتي على جودة الخريجين من خلال الكفاءة والشغف والنية المقاولاتية
كما توصلت الدراسة إلى أن للتعليم والتدريب المقاولاتي أثر ايجابي على جودة الخريجين من خلال الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية، البرامج التعليمية والتدريبية تعزز كفاءة الخريج من خلال تزويده بالمعارف الازمة للنجاح في مشروعه وهي تتفق مع دراسة (Mozahem & Adlouni, 2021) والتي توصلت إلى هناك تأثير ايجابي للتعليم والتدريب المقاولاتي على الكفاءة المقاولاتية للخريجين، فالكفاءة هي مهارة يتم تعلمها، والبرامج التعليمية والتدريبية الفعالة تعمل على تطوير مهارات وكفاءات الطلبة في العديد من المجالات: دراسة الجدوى، الجوانب الادارية والمالية وغيرها، ولهذا قامت العديد من المنظمات العالمية بتوفير برامج فعالة لتحسين كفاءات الخريجين.

- أثر الكفاءة المقاولاتية على الشغف المقاولاتي

وبالنسبة للعلاقة بين الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي نلاحظ أن هناك تأثير ثنائي، فالكفاءة المقاولاتية وقدرة الطلبة على الابداع والابتكار تساعد على زيادة الشغف المقاولاتي للطلاب وتحقيق الأهداف بفعالية وهذا ما توصلت إليه دراستنا، وتختلف عن دراسة (Indyastuti, 2021) التي توصلت أن الشغف المقاولاتي يحفز الطلبة على تعلم مهارات وقدرات الطلبة.

- أثر الشغف المقاولاتي على النية المقاولاتية

وبالنسبة للعلاقة بين الشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية توصلنا إلى أن هناك أثر ايجابي تتفق مع دراسة (Anjum et al, 2021) ودراسة (Karimi, 2019) والتي توصلت إلى هناك تأثير ايجابي للشغف المقاولاتي على النية المقاولاتية، فالشغف المقاولاتي عامل مهم للتأثير على نوايا الخريجين، فرائد الأعمال

المتحمس هو أكثر عرضة لاكتشاف فرص جديدة، كما أنه يعتبر ميزة تساهم في صنع الخريجين ورفع من مستويات الثقة في أنفسهم فهو يبين مدى إستعدادهم لقضاء الوقت والجهد لنجاح أعمالهم.

- أثر التعليم والتدريب المقاولاتي على النية المقاولاتية من خلال الكفاءة المقاولاتية والشغف

المقاولاتي

لقد تعدد الأدبيات التي بذلت جهدا في دراسة التأثيرات المباشرة للتعليم والتدريب المقاولاتي على النية المقاولاتية للطلاب، ومع ذلك فإن مسألة تفاعل الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي لتشكيل النوايا المقاولاتية للطلاب غير معروفة، وعليه ومن خلال التحليل الإحصائي باستخدام برنامج smart pls، وبعدما تم اختبار الفرضية وجدنا أن pvalue أقل من 0.05 تم قبولها، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Uddin, 2022) والتي توصلت إلى أن التعليم والتدريب المقاولاتي يرتبط بشكل إيجابي مع النوايا المقاولاتية، وهذا ما يدل على أن حضور الطلاب للدورات التعليمية يعزز اتجاهاتهم ورغباتهم لبدء عمل جديد، كما أن التعليم المقاولاتي له تأثير على الشغف المقاولاتي مما يؤدي إلى تحسين نوايا الطلاب وعليه فالشغف له دور وسيط مهم في العلاقة بين التعليم والنوايا المقاولاتية، التعليم يحفز الشغف المقاولاتي لدى الطلاب، والشغف بدوره يساهم في ميلهم نحو المقاولاتية، كما أن للكفاءة لها دور وسيط مهم، فالمعارف والكفاءات تعتبر محفز للطلاب ليصبحوا رواد أعمال.

- بالنسبة لأثر النية المقاولاتية على جودة الخريجين

من خلال التحليل الإحصائي باستخدام برنامج smart pls، وبعدما تم اختبار الفرضية وجدنا أن p value أقل من 0.05 تم قبولها، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Uddin, Chowdhury, Hoque, Afzal, Mamun, & Uddin, 2022) والتي توصلت إلى هناك تأثير إيجابي للتعليم والتدريب المقاولاتي على نوايا الخريجين، فاستعداد الطلبة ورغبتهم في إنشاء مشروعهم والمشاركة في الدورات يؤدي إلى تحفيزهم وتطوير المهارات المقاولاتية والإدارية والتقنية، وبالتالي إنتاج خريج بكفاءات عالية وقادر على بدأ مشروعه وتسييره.

من خلال ما سبق توصلنا إلى أن للتعليم والتدريب المقاولاتي دور في تحقيق جودة الخريجين من خلال تأثير على كفاءاتهم وشغفهم ونواياهم، وذلك بتوفير المعارف والتعلم التجريبي لزيادة ثقتهم بأنفسهم وزيادة توجههم إلى إنشاء وإدارة مشاريعهم.

خلاصة

- في هذا الفصل تم تسليط الضوء على دراسة العلاقة التطبيقية بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي (كمتغير مستقل) في تحقيق جودة الخريجين (كمتغير تابع)، من خلال الاعتماد على أسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية.
- تم توضيح التطورات الهيكلية وأهم الإصلاحات التي عرفتھا الجامعة الجزائرية، وتم التوصل إلى أن التعليم المقاولاتي لم يجد الأطر المناسبة التي تسمح بتطبيقه، وهذا ما أدى إلى ضرورة تفعيل دور حاضنات الأعمال ودار المقاولاتية في مرافقة الطالب لتجسيد فكرته.
- تناول دراسة اتجاهات أفراد العينة نحو أبعاد الدراسة، باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف) وقد بينت النتائج أهمية التعليم المقاولاتي، وموافقة المستجوبين وتحمسهم لإنشاء مشاريعهم الخاصة.
- تناول المبحث الثاني عرض نتائج عدة مؤشرات لتحقق من الصدق التقاربي والتمايزي وتأكيد صلاحية النموذج القياسي، ثم تقييم النموذج الهيكلي للدراسة.
- تناولنا في الأخير اختبار فرضيات الدراسة وتوصلنا إلى أن هناك دور ايجابي لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة الخريجين، وأن المتغير المستقل يفسر 33% من المتغير التابع، هو ما يؤكد صدق نموذج الدراسة.

خاتمة

1. تلخيص الدراسة.
2. نتائج الدراسة.
3. إقتراحات الدراسة.
4. آفاق الدراسة.

1. تلخيص الدراسة

نظرا للارتفاع المتزايد لخريجي الجامعات وعدم قدرة المؤسسات العمومية والخاصة على استيعاب هذا الكم الهائل، زاد الاهتمام بالمقاولة على اعتبار أنها الحل الأمثل للتخفيف من مشكلة البطالة، وهذا ما دفع الجامعات لتشجيع الطلبة على التوجه المقاوالاتي و إنشاء مؤسسات مبتكرة من خلال توفير برامج تعليمية وتدريبية متخصصة في الابتكار وتوجيه الطلبة إلى كيفية تحويل أفكارهم إلى مشاريع ناجحة.

تعتبر برامج التعليم والتدريب المقاوالاتي مهمة جدا في تنمية النية المقاوالاتية للخريج وتشجيعه على الابتكار، من خلال تزويده بالمعارف الضرورية التي تعمل على تطوير المهارات الإدارية التقنية والمقاوالاتية لتحقيق خريجين مؤهلين قادرين على إدارة مؤسساتهم الخاصة، وذلك لا يقتصر على برامج التعليم والتدريب بل ضرورة توفير أساتذة متميزين وإداريين وتقنيين وجميع الجوانب المادية لتحقيق جودة الخريج والعمل على تحسينها المستمر، من خلال تطوير الكفاءات المقاوالاتية وتضم المهارات الإدارية، والتخطيط والتنظيم، وزيادة الشغف المقاوالاتي الذي يعتبر دافع قوي لتحفيز الخريجين وزيادة توجهم إلى المقاولة.

ولأجل بلوغ هدفنا وبعد الدراسة النظرية والتي تطرقنا فيها إلى الاطار النظري لبرامج التعليم والتدريب المقاوالاتي، وجودة خريجي الجامعة ثم الربط بين متغيرات الدراسة، ثم الدراسة التطبيقية باستخدام النمذجة بالمعادلات البنائية لاختبار فرضيات الدراسة ونموذج الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

2. نتائج الدراسة

من خلال دراستنا النظرية والميدانية واختبار النموذج الافتراضي للدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

1.2. النتائج النظرية: تمثلت في:

- تعمل برامج التعليم والتدريب المقاوالاتي على تطوير الكفاءات والمهارات الادارية التي تمكنه من التخطيط وتحديد الأهداف بدقة، والقدرة على التفاوض، والمهارات المقاوالاتية لتشجيعه على الابداع والابتكار، وإكتساب المهارات التقنية التي تمكنه من إنشاء مؤسسة مبتكرة تساهم في التنوع الاقتصادي وخلق الثروة.

- يهدف التعليم والتدريب المقاولاتي إلى تحفيز الخصائص السلوكية كالمبادرة والمخاطرة والاستقلالية وزيادة الدافع المقاولاتي للخريج وإكسابه السمات المقاولاتية لخلق جيل جديد من رواد الأعمال.
- يعد تحسين تصنيفات الجامعات هدف مهم ، ومن بين العوامل الرئيسية التي تسهم في تحسين تصنيفات الجامعات هي جودة خريجها حسب تصنيف شنغهاي، وهذا مآدى الى زيادة اهتمام الجامعات بتحسين مخرجاتها.
- يوجد عدة نماذج لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي (للمنظمات، للباحثين، للجامعات) تهدف الى تقديم التدريبات والاستشارات والنصائح المقدمة للخريجين لإنشاء مشاريعهم الخاصة،
- حاضنت الأعمال من أهم الآليات المتبعة من طرف البلدان المتطورة والتي تقدم خدمات الدعم اللوجستي وتوجيه الخريجين، وتحتضن مشاريعهم.
- نقص براءات الاختراع في الجزائر مقارنة بالدول المتقدمة ويعود ذلك إلى ضعف الروابط بين الجامعات ومراكز البحث والشركات الاقتصادية، وضعف الانفاق على البحث.
- توجّهات وزارة التعليم العالي إلى تشجيع التوجه المقاولاتي من خلال اصدار قرار مؤسسة ناشئة/ براءة اختراع لتعزيز روح المقاولاتية لطلاب وتشجيعهم على الابتكار.

2.2. النتائج الميدانية: تمثلت في:

- توجد علاقة تأثير ايجابية بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وجودة الخريجين.
- توجد علاقة تأثير ايجابية بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والنية المقاولاتية.
- توجد علاقة تأثير ايجابية بين النية المقاولاتية وجودة الخريجين.
- توجد علاقة تأثير ايجابية بين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والكفاءة الذاتية المقاولاتية.
- توجد علاقة تأثير ايجابية بين والشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية.
- توجد علاقة تأثير ايجابية بين الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي
- توجد علاقة تأثير ايجابية بين الدعم العائلي وجودة الخريجين.
- لا توجد علاقة تأثير ايجابية للكفاءة المقاولاتية والنية المقاولاتية.
- لا توجد علاقة تأثير ايجابية لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي والشغف المقاولاتي.
- عدم وجود أثر غير مباشر لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي على جودة الخريجين من خلال النية المقاولاتية.

- عدم وجود أثر غير مباشر لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي على النية المقاولاتية من خلال الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي.
- عدم وجود أثر غير مباشر لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي على النية المقاولاتية من خلال الكفاءة المقاولاتية.
- عدم وجود أثر غير مباشر لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي على النية المقاولاتية من خلال والشغف المقاولاتي.
- وجود أثر غير مباشر للكفاءة المقاولاتية على النية المقاولاتية من خلال الشغف المقاولاتي.
- وجود أثر غير مباشر للشغف المقاولاتي على جودة الخريجين من خلال النية المقاولاتية.
- وجود أثر غير مباشر لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي على الشغف المقاولاتي من خلال الكفاءة المقاولاتية.
- وجود أثر غير مباشر لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي على جودة الخريجين من خلال الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية.
- وجود أثر غير مباشر لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي على النية المقاولاتية من خلال الكفاءة المقاولاتية والشغف المقاولاتي.
- وجود أثر للكفاءة المقاولاتية على جودة الخريجين من خلال الشغف المقاولاتي والنية المقاولاتية.

3. اقتراحات الدراسة:

- من خلال التطرق للمفاهيم النظرية والجانب الميداني المتعلق بهذه الدراسة وبناء على النتائج السابقة نقدم الاقتراحات التالية:
- ضرورة تسيير حاضنات الأعمال من طرف خبراء وأصحاب تجارب في مجال المقاولاتية، مع عرض تجارب ناجحة للمؤسسات الناشئة انطلقت من الوسط الجامعي.
- تعزيز دور الجامعة فعلى الرغم من أن الحكومة قامت بإشراك الجامعة في رسم الخارطة التي تسلكها المؤسسة الناشئة إلا أن دورها لا يزال يشهد قصورا ويقتصر على تقديم الدعم الغير مادي.
- العمل على استحداث جو خاص بالمقاولاتية وغرس روح الإبداع في الطلبة الجامعيين من خلال فتح فضاء للاحتكاك مع رواد الأعمال المحليين وأجانب حققوا نجاحات في مجال المقاولاتية من أجل اكتساب الخبرة وكذلك من أجل التحفيز والدعم النفسي.

- ضرورة دمج التدريب المقاولاتي في العملية التعليمية وذلك من خلال فرض تربصات ميدانية للطلبة المتحصلين على علامة مشروع مبتكر في هيئات الدعم المقاولاتي.
- تنظيم لقاءات ميدانية بين الطلبة وممثلي هيئات الدعم المقاولاتي وبين الطلبة والخريجين اللذين أنشؤوا مشاريع ناجحة.
- عقد شراكة بين الجامعة ومختلف الهيئات المخولة بتمويل ودعم ومرافقة أصحاب الأفكار الإبداعية وتحفيزهم على تجسيد مشاريعهم.
- ضرورة توعية وتحسيس الطلبة من خلال المنتقيات والأيام الدراسية حول ضرورة التوجه المقاولاتي
- ضرورة إنشاء اللجنة لتقييم العمل الدوري لحاضنات الأعمال .
- تحفيز الطلبة المتحصلين على علامة مشروع مبتكر من خلال تقديم الدعم المالي الذي يمكنهم من تنفيذ مشروعهم.
- ربط مشاريع الطلبة بالمشاكل التي تعاني منها المؤسسات الاقتصادية وتقديم حلول في اطار ما يعرف بمشروع إنماء المنطقة.

4. آفاق الدراسة:

- هندسة التعليم والتدريب المقاولاتي ودورها في تنمية التفكير الإبداعي للخريجين.
- التدريب المقاولاتي ودوره في تطوير المهارات الأساسية للخريجين.
- التعليم المقاولاتي ودوره في تحقيق التوجه المقاولاتي للخريجين.

قائمة المراجع

1. قائمة المراجع باللغة العربية.

2. قائمة المراجع باللغة الأجنبية.

1. قائمة المراجع باللغة العربية:

1. أبو القاسم، ح، بن بدر، أ، &، بن برطا، ع. ا. (2020). دور الجامعة في ترقية الفكر المقاوлатي لدى الطلبة (دار المقاولاتية بجامعة الأغواط أنموذجاً). 4.
2. أحمد، ب. س. (2018). تأثير المهارات المقاوлатية على النية المقاوлатية لدى الطلبة الجامعيين دراسة باستعمال نمذجة المعادالت الهيكلية. SEM. 23.
3. أحمد، ب. س. (2018). تأثير المهارات المقاوлатية على النية المقاوлатية لدى الطلبة الجامعيين دراسة باستعمال نمذجة المعادلات الهيكلية. 23.
4. الباقي، م. ع. (2020). مقارنة تطور العمل الريادي في الجزائر من خلال مؤشرات المرصد العالمي لريادة الأعمال. مجلة الاستراتيجية والتنمية. 254،
5. السعيد، ع. س. (2015). التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. مجلة كلية التربية - جامعة بورسعيد. 139، -
6. القادر، ..، &، مصطفى، ح. (2022). دور برامج التكوين المقاوлатي في تطوير الكفاءات الازمة لبعث وإدارة النشاط المقاولاتي من طرف الشباب الجامعي في الجزائر. مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال. 28،
7. أمين، ع. &، ماحي، ك. (2019). محددات النية المقاوлатية لدى الطلبة الجامعيين. مجلة اقتصاد المال والأعمال. 389،
8. أمينة، ب. &، عرابش، ز. (2019). اقع التعليم المقاولاتي في الجزائر ودوره في استدامة المشاريع المقاوлатية -جامعة قسنطينة وجامعة الجلفة كنماذج. مجلة أفاق للبحوث والدراسات. 15،
9. بالاطرش، ح. (2017). دراسة تحليلية للعلاقة بين الروح المقاوлатية وإنشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة مبتكرة في الجزائر والتنمية الاقتصادية دراسة ميدانية لعينة من المقاولين في الجنوب الشرقي. كمية العموم الإقتصادية والعموم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
10. بركاتي، ي. &، بن زواي، م. ا. (2022). العوامل المؤثرة على النية المقاوлатية للطلبة الجامعيين دراسة باستخدام النمذجة بالمعدلات البنائية. مجلة أفاق للبحوث والدراسات. 219،
11. بوضياف، ع. &، زبير، م. (2020). حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في دعم المؤسسات الناشئة بالجزائر. مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية. 92-93،
12. بوطرفة، ر. &، عماد، ص. (2020). أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الثقافة المقاوлатية -عرض تجارب دولية. الأفاق للدراسات الإقتصادية. 210،

13. ب1وودن, ع. & .منومس, م. (2017). بطلالة خريجي الجامعات: أسبابها، آثارها وأساليب لمعالجتها. *مجلة الباحث الاجتماعي*, 453,
14. حامد, ع. & .بن حبريش, م. (2020). جودة التكوين وأثرها في زيادة الأعمال لدى الخريجين الجامعيين -دراسة إمبريقية خصت خريجي المركز الجامعي ايليزيخلال الفترة .-2019-2018/ *لمجلة الجزائرية للتنية المستدامة*. 136,
15. حامد, ع. & .حبريش, م. ب. (2021). جودة التكوين وأثرها في زيادة الأعمال لدى الخريجين الجامعيين. *المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية* .
16. حمزة, ل. (2015). دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الافراد. *مجلة الاقتصاد الجديد*. 124,
17. خامرة, ب. (2018). جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر. 93. *كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير, الجزائر*.
18. خلوفي, س. & .شريط, ك. (2019). سياسات وبرامج التعليم المقاولاتي في ضوء خبرة معهد ريادة الأعمال وإدارة ريادة الأعمال التقنية في المملكة العربية السعودية. *مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال*. 44,
19. رشيد, ب. & .صغير, ع. (2020). أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الثقافة المقاولاتية -عرض تجارب دولية ناجحة. *الأفاق للدراسات الاقتصادية*. 209,
20. علي, ا. م. (2009). تجارب عالمية في التعليم المقاولاتي. *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية*. 100,
21. علي, ا. م. (2021). تجارب عالمية في التعليم المقاولاتي. *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية -دراسات اقتصادية*. 101,
22. علي, ا. م. (2015). نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة. *كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير, الجزائر*.
23. عمر, ب. د. (2022). هندسة تكوين المقاولاتية في الجامعة الجزائرية. *كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير, الجزائر*.
24. عويبي, ك. (2019). أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الثقافة المقاولاتية للطلبة. *مجلة الواحات للبحوث و الدراسات*. 1044,
25. فطيمة, س. (2022). حاضنات الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية ycombineur "أنموذجا". *مجلة الاقتصاديات المالية والبنكية وادارة الأعمال*. 491,
26. قاسم, ج. ح. (2015). ساليب التعلم التجريبي وعلاقتها بحل المشكلات لدى طلبة الجامعة. *مجلة كلية التربية الأساسية*. 849,

27. قايدى، أ. (2017). تطور التوجه المفاوضي للطلبة الجامعيين. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
28. قايدى، أ. (2017). تطور التوجه المفاوضي للطلبة الجامعيين، أطروحة دكتوراه. كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
29. فوجيل، م. (2016). دراسة وتحليل سياسات دعم المفاوضية في الجزائر-دراسة ميدانية. 126. -
30. قورين، ح. ق.، بن غالية، ك. &، عبو، ع. (2019). التجربة اليابانية في دعم وتنمية المفاوضات الصغيرة والمتوسطة ومقومات نجاحها. 31. مجلة تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. 49،
32. لفقي، ح. (2009). تقييم البرامج التكوينية لدعم المفاوضة مع دراسة حالة برنامج CREE GERME المعتمد في غرفة الصناعات التقليدية-سطيف، .- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، الجزائر.
33. ليلى، ز. (2013). برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 2-1 كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، الجزائر.
34. مرضاح، أ. ب. (2021, 10 29). التعليم الريادي بين التطور التاريخي وتطور الاهتمام، sur <https://www.new-educ.com/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D9%8A>. Consulté le 1 24, 2022,
35. نجم، ع. ا. &، عبد اللطيف، م. م. (2017). تأثير التدريب والتنمية والتعويضات على الرسوخ التنظيمي. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*. 3،
36. هاملي، ع. ا. &، جوحو، م. (2022). دور برامج التكوين المفاوضي في تطوير الكفاءات الازمة لبعث وإدارة النشاط المفاوضي من طرف الشباب الجامعي في الجزائر. *مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال*. 32،

1. Abdelkarim, A. (2018). Toward Establishing Entrepreneurship Education and Training Programmes in a Multinational Arab University. *Journal of Education and Training Studies* 3,
2. Adekiya, A. A., & Ibrahim, F. (2016). Entrepreneurship intention among students. The antecedent role of culture and entrepreneurship training and development. *The International Journal of Management Education* .
3. Ahmed, T., Chandran, V., . Klobas, J. E., Liñán, F., & Kokkalis, P. (2020). Entrepreneurship education programmes: How learning, inspiration and resources affect intentions for new venture creation in a developing economy. *The International Journal of Management Education* .
4. Ambad, S. N., & Damit, D. H. (2016). Determinants of Entrepreneurial Intention among Undergraduate .
5. Andrea de Araujo, M. J., & Sievers, . M. (2010). Start and Improve your Business (SIYB). *International Labour Organization* , 3.
6. Annisa, D. N., Tentama, F., & Bashori, K. (2021). The role of family support and internal locus of control in entrepreneurial intention of vocational high school students. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* , 382.
7. Anwar, I., Alam, A., Imran, S., & Naveed, Y. (2023). Role of entrepreneurship education, passion and motivation in augmenting Omani students' entrepreneurial intention: A stimulus-organism-response approach. *The International Journal of Management Education* , 4.
8. Anwar, I., Alam, A., Saleem, I., & Yasin, N. (2023). Role of entrepreneurship education, passion and motivation in augmenting Omani students' entrepreneurial intention: A stimulus-organism-response approach. *The International Journal of Management Education* , 4.
9. Arasti, Z., Falavarjani, M. K., & Narges, I. (2012). A Study of Teaching Methods in Entrepreneurship Education for Graduate Students. *Higher Education Studies* , 4.
10. Araujo, n. d., Mutio, J., & Sievers, M. (2010). Start and Improve your Business (SIYB). *International Labour Organization* , 3.
11. Arensburg, I. (2015). The role of entrepreneurship education in Finnish high schools. Aalto University.
12. Arquisola, M. J., & Muanar, I. A. (2019). Role of family influence, gender, and entrepreneurial education on Indonesian vocational students becoming entrepreneurs. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE* .
13. Azim, M. T., & Hariri, A. (2018). Entrepreneurship Education and Research in the Middle East and North Africa (MENA). *springer* , 199-200.
14. Benzouai, M. C., & Djeflal, K. (2021). A BIBLIOMETRIC REVIEW OF RESEARCH ON VENTURE CAPITAL. *Asian Academy of Management Journal* .

15. Bosma, N., & Kelley, D. *Global Entrepreneurship Monitor 2018/2019 Global Report*. BABSON.
16. Bruyat, C. (2006). CRÉATION D'ENTREPRISE : CONTRIBUTIONS ÉPISTÉMOLOGIQUES ET MODÉLISATION. Université Pierre Mendès-, France.
17. BULLOUGH, A., SULLY DE LUQUE, M., ABDELZAHER, D., & HEIM, W. (2015). DEVELOPING WOMEN LEADERS THROUGH ENTREPRENEURSHIP EDUCATION AND TRAINING. *Academy of Management Perspectives* , 253.
18. Cooney, T. M. (2012). Entrepreneurship Skills for Growth-Orientated Businesses. *Paper presented at Report for the Workshop on Skills Development for SMEs and Entrepreneurship* ,
19. Curth, A. (2015). Entrepreneurship Education:A road to success A compilation of evidence on the impact of entrepreneurship education strategies and measure. *European Union* , 26.
20. Davey, T., Carolin, P., & Miemie, S. (2015). Entrepreneurship perceptions and career intentions of international students. *Education and Training* , 3.
21. Denanyoh, R., Adjei, K., & Nyemekye1, G. E. (2015). Factors That Impact on Entrepreneurial Intention of Tertiary Students in Ghana. *International Journal of Business and Social Research* , 24.
22. E.Shane, H. (2011). The impact of entrepreneurship education- an exploratory study of MBA graduates in Ireland,thesis for degree of master of business studies. *university of limerick* , 41.
23. Elmuti, D., & al, e. (2012). DOES ENTREPRENEURSHIP EDUCATION HAVE A ROLE IN DEVELOPING ENTREPRENEURIAL SKILLS AND VENTURES' EFFECTIVENESS? *Entrepreneurship Education* , 84.
24. Eslambolchi, M. (2012). Entrepreneurship Training and Its Components in Organization; . *Journal of Basic and Applied* , 12090.
25. EYA, G. M. (s.d.). THE ROLE OF ENTREPRENEURSHIP EDUCATION IN REDUCING THE RATE OF YOUTH UNEMPLOYMENT IN NIGERIA. *pristine* , 2.
26. Fellnhofer, K. (2017). THE POWER OF PASSION IN ENTREPRENEURSHIP EDUCATION: ENTREPRENEURIAL ROLE MODELS ENCOURAGE PASSION? *Journal of Entrepreneurship Education* , 72.
27. Ferreira-Neto, M. N., Jessyca, L. d., José, M. d.-F., & Bruno, d. S. (2023). The role of self-efficacy, entrepreneurial passion, and creativity in developing entrepreneurial intentions. *Frontiers in Psychology* , 3.
28. FIET, J. O. (2001). THE THEORETICAL SIDE OF TEACHING ENTREPRENEURSHIP. *Journal of Business Venturing* , 4.

29. Gautam, M. K., & Sunil, K. S. (2015). ENTREPRENEURSHIP EDUCATION: CONCEPT, CHARACTERISTICS AND IMPLICATIONS FOR TEACHER EDUCATION. *Shaikshik Parisamvad (An International Journal of Education)* , 24.
30. Gunarso, M. T., & Selamat, F. (2020). The Influence of Entrepreneurial Education, and Family Background on Entrepreneurship Intention with Self-efficacy as a Mediating Variable in Final Year Undergraduate Students in Jakarta. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* , 625.
31. Gustav Hägg., & Gabrielsson, J. (2020). A systematic literature review of the evolution of pedagogy in entrepreneurial education research. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* .
32. Hahna, D., Tommaso, M., Jolien, H., & Van Gilsc, A. (2017). Entrepreneurial education and learning at universities: exploring multilevel contingencies. *Entrepreneurship & Regional Development* , 946.
33. Hameed, I., Babar Khan, M., Shahab, A., H. ., & Qadeer, F. (2016). Science, Technology and Innovation through Entrepreneurship Education in the United Arab Emirates (UAE). *Sustainability* , 4-5.
34. Hassan, K. (2020). Intention towards social entrepreneurship of university students in an emerging economy: the influence of entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurship education. 4.
35. Henry, C., Frances, M. H., & Claire, M. L. (2007). Evaluating entrepreneurship education and training: implications for programme design. 256.
36. Henry, C., Frances, M. H., & Leitch, C. M. (2007). Evaluating entrepreneurship education and training: implications for programme design. 256.
37. Hieu, L. Q., & Thi Loan, N. (2022). Role of entrepreneurial competence, entrepreneurial education, family support and entrepreneurship policy in forming entrepreneurial intention and entrepreneurial decision. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)* , 208.
38. Hind, H. S., & Bendiabdellah, A. (2010). L'enseignement de l'entrepreneuriat : pour un meilleur développement de l'esprit entrepreneurial chez les étudiants. 5.
39. Jansen, S. (2015). How education, stimulation, and incubation encourage student entrepreneurship: Observations from MIT, IIT, and Utrecht University. *The International Journal of Management Education* , 172.
40. Jusoh, R., Ziyae, B., Soaib, . A., & Abd. Kadir, S. (2011). Entrepreneur Training Needs Analysis: Implications On The Entrepreneurial Skills Needed For Successful Entrepreneurs. *International Business & Economics Research Journal* , 144.
41. Kamal-Chaoui, L., & Antoaneta, A.-K. (2021). Supporting Entrepreneurship and Innovation in Higher Education in Slovenia. 3.
42. Karimi, S. (2019). The role of entrepreneurial passion in the formation of students' entrepreneurial intentions. *Applied Economics* .

43. Karlsson, T., & Moberg, K. (2013). Improving perceived entrepreneurial abilities through education: Exploratory testing of an entrepreneurial self-efficacy scale in a pre-post setting. *The International Journal of Management Education* .
44. Katz, J. A. (2002). The chronology and intellectual trajectory of American entrepreneurship education 1876–1999. *Journal of Business Venturing* , 284.
45. Kegel, P., & College, R. (2016). A Comparison of Startup Entrepreneurial Activity Between the United States and Japan. *Journal of Management Policy and Practice* , 5.
46. KHALDOUN, B. I. (2017). L'ENSEIGNEMENT DE L'ENTREPREUNARIAT :CLE POUR LA CREATION DE L'ENTREPRISE. *Revue de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation* , 8_9.
47. Kolvereid, L., & Øystein, M. (1997). Entrepreneurship among business graduates: does a major in entrepreneurship make a difference? *Journal of European Industrial Training* , 155.
48. Lackeus, M. (2014). An emotion based approach to assessing entrepreneurial education. *The International Journal of Management Education* .
49. Lackéus, M. (2015). *Entrepreneurship in education: What, why, when, how*. OECD.
50. Lee, Y., Cortes, A. F., & Joo, M. (2021). Entrepreneurship Education and Founding Passion: The Moderating Role of Entrepreneurial Family Background. *Frontiers in Psychology* , 3.
51. Liñán, F. (2014). Intention-based models of entrepreneurship education. 11-12.
52. Lv, Y. (2021). How Entrepreneurship Education at Universities Influences Entrepreneurial Intention: Mediating Effect Based on Entrepreneurial Competence. *Front. Psychol* , 4.
53. Lyons, R., Theodore, L., & Ciarán, M. a. (2016). An Exploration of Passion: The Effect of Entrepreneurship Education. 3.
54. Madichie, N. O. (2010). Business incubation in the UAE: prospects for enterprise development. *Entrepreneurship and Innovation Management* , 300-301.
55. Masadeh, M. (2003). TRAINING, EDUCATION, DEVELOPMENT AND LEARNING: WHAT IS THE DIFFERENCE? *European Scientific Journal* , 64.
56. Messaadia, M. C. (2021). The learning organization is a mechanism for promoting the entrepreneurial orientation of students in Algeria. *Economic Researcher Review* , 143.
57. Messen, K., & Saadaoui, S. (2020). The Effect of Entrepreneurial Education on Students' Career Ambitions Conducting ASTEE Questionnaire in Algerian Universities. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research* , 2.
58. Messen, K., & Saadaoui, S. (2020). The Effect of Entrepreneurial Education on Students' Career Ambitions Conducting ASTEE Questionnaire in Algerian Universities. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research* , 1.

59. mizanur, r., Aidin, s., saidur, r., & Hyrije, A.-A. (2022). Entrepreneurship Education and Graduates' Entrepreneurial Intentions: Does Gender Matter? A Multi-Group Analysis using AMOS. *Technological Forecasting & Social Change* , 2.
60. Mohan, .. S., & Revathi, r. (2012). Impact of Training on Entrepreneurial Development.
61. Mueller, S. L., & Dato-on, M. C. (2013). A cross cultural study of gender-role orientation and entrepreneurial self-efficacy. *Entrepreneurship and Management Journal* .
62. Mukhtar, S., Ludi, W. W., & Agus, W. &. (2021). Does entrepreneurship education and culture promote students' entrepreneurial intention? The mediating role of entrepreneurial mindset. *Cogent Education* , 5.
63. Naima, B., Amara, S., & Mayouf, H. (2021). The learning organization is a mechanism for promoting the entrepreneurial orientation of students in Algeria. *Economic Researcher Review* , 140.
64. Ndofirepi, T. M. (2020). Relationship between entrepreneurship education and entrepreneurial goal intentions: psychological traits as mediators. *Journal of Innovation and Entrepreneurship* , 5.
65. O'Shea1, R. P., O'Shea, ., T., Allen, ., K., Morse, .. C., & Roche, F. (2007). Delineating the anatomy of an entrepreneurial university: the Massachusetts Institute of Technology experience. *Delineating the anatomy of an entrepreneurial university* , 3-4.
66. Odia, J. (2013). Developing Entrepreneurial Skills and Transforming Challenges into Opportunities in Nigeria. *Journal of Educational and Social Research MC SER Publishing, Rome-Italy* , 295.
67. Ojeifo, S. A. (2012). Entrepreneurship Education In Nigeria. *Journal of Education and Practice* , 81.
68. Pepin, M. (2011). L'entrepreneuriat en milieu scolaire : de quoi s'agit-il? Entrepreneurship in Schools: What is it? *McGill Journal of Education* .
69. Ratten, V., & Jones, P. (2021). Covid-19 and entrepreneurship education: Implications for advancing research and practice . *The International Journal of Management Education* .
70. Rengiah, P. (2013). Effectiveness of entrepreneurship education in developing entrepreneurial intentions among Malaysian university students. 61. Southern Cross University,, Australia,.
71. Rengiah, P. (2013). Effectiveness of entrepreneurship education in developing entrepreneurial intentions among Malaysian university students. 49. Southern Cross University.
72. Salisu, J. B. (2020). Entrepreneurial training effectiveness, government entrepreneurial supports and venturing of TVET students into IT related entrepreneurship – An indirect-path effects analysis. *Heliyon* , 3.

73. Sánchez, J. C. (2013). The Impact of an Entrepreneurship Education Program on Entrepreneurial Competencies and Intention. *Journal of Small Business Management* .

74. Saoula, O. (2022). Do entrepreneurial self-efficacy, entrepreneurial motivation, and family support enhance entrepreneurial intention? The mediating role of entrepreneurial education. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship* , 26.

75. Shahab, . Y., & Chengang, Y. (2019). Entrepreneurial self-efficacy and intention: do entrepreneurial creativity and education matter? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* .

76. Shahab, Y., & Chengang, Y. (2019). Entrepreneurial self-efficacy and intention: Do entrepreneurial creativity and education matter? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* .

77. Shen, T., Osorio, . A., & Settles, A. (2017).

78. Shinato, T., Katsuyuki, K., & Léo-Paul, D. (2013). Entrepreneurship education in Japanese universities – how do we train for risk taking in a culture of risk adverseness? *Entrepreneurship and Small Business* , 198.

79. SIOMY, M. (2007, 10). DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES LEADERS EN PROMOTION DE LA CULTURE ENTREPRENEURIALE ET DE L'ENTREPRENEURSHIP : Le cas du Rendez-vous entrepreneurial de la Francophonie. Département de relations industrielles, Québec.

80. Statista Research Department. (2022). Consulté le 1 2023, 12, sur <https://www.statista.com/statistics/235515/jobs-created-by-start-ups-in-the-us/>.

81. Sun, J., Shi, J., & Zhang, J. (2023). From entrepreneurship education to entrepreneurial intention: Mindset, motivation, and prior exposure. *Educational Psychology, a section of the journal Frontiers in Psychology* , 2.

82. Team, I. E. (2021, 06 9). *Entrepreneurial Skills: Definition and Examples*. Consulté le 09 01, 2021, sur <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/entrepreneurial-skills>.

83. Thanaporn Sriyakula, *, & Jermstittiparsert, K. (2019). The Mediating Role of Entrepreneurial Passion in the Relationship between Entrepreneur Education and Entrepreneurial Intention among University Students in Thailand. *International Journal of Innovation, Creativity and Change* , 195.

84. Tsaplin, E., & Pozdeeva, Y. (2016). INTERNATIONAL STRATEGIES OF BUSINESS INCUBATION: THE USA, GERMANY AND RUSSIA. *INTERNATIONAL Journal of INNOVATION* , 39.

85. Uddin, M. (2022). Developing entrepreneurial intentions among business graduates of higher educational institutions through entrepreneurship education and entrepreneurial passion: A moderated mediation model. *The International Journal of Management Education* ,

86. Valerio, A., Brent, P., & Robb, A. (2014). Entrepreneurship Education and Training Programs around the World. *THE WORLD BANK* , 1.

87. Valerio, A., Brent, P., & Robb, A. (2014). Entrepreneurship Education and Training Programs around the World. *THE WORLD BANK* , 1.
88. Vanevenhoven, J., & Liguori, E. (2013). The Impact of Entrepreneurship Education: Introducing the Entrepreneurship Education Project. *Journal of Small Business Management* .
89. Zhou-ling, X. (2009). Impact of University's Optimal Human Resource Management Practices on Organizational Performance. *systems Engineering theory and practice* .
90. (s.d.). Récupéré sur https://www.cmu.edu/ira/factbook/pdf/facts2011/9_alumni-final-as-of-2_24_11.pdf.
91. Abbas, J., Kumari, K., & Waleed, M. A.-R. (2021). Quality management system in higher education institutions and its impact on students' employability with the mediating effect of industry-academia collaboration. *Journal of Economic and Administrative Sciences* .
92. Adekiya, A. A., & Ibrahim, F. (2016). Entrepreneurship intention among students. The antecedent role of culture and entrepreneurship training and development. *The International Journal of Management Education* .
93. Ahmed, T., Chandran, V., . Klobas, J. E., Liñán, F., & Kokkalis, P. (2020). Entrepreneurship education programmes: How learning, inspiration and resources affect intentions for new venture creation in a developing economy. *The International Journal of Management Education* .
94. Ambad, S. N., & Damit, D. H. (2016). Determinants of Entrepreneurial Intention among Undergraduate .
95. Andrea de Araujo, M. J., & Sievers, . M. (2010). Start and Improve your Business (SIYB). *International Labour Organization* , 3.
96. Annisa, D. N., Tentama, F., & Bashori, K. (2021). The role of family support and internal locus of control in entrepreneurial intention of vocational high school students. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* , 382.
97. Anwar, I., Alam, A., Imran, S., & Naveed, Y. (2023). Role of entrepreneurship education, passion and motivation in augmenting Omani students' entrepreneurial intention: A stimulus-organism-response approach. *The International Journal of Management Education* , 4.
98. Anwar, I., Alam, A., Saleem, I., & Yasin, N. (2023). Role of entrepreneurship education, passion and motivation in augmenting Omani students' entrepreneurial intention: A stimulus-organism-response approach. *The International Journal of Management Education* , 4.
99. Arasti, Z., Falavarjani, M. K., & Narges, I. (2012). A Study of Teaching Methods in Entrepreneurship Education for Graduate Students. *Higher Education Studies* , 4.
100. Araujo, n. d., Mutio, J., & Sievers, M. (2010). Start and Improve your Business (SIYB). *International Labour Organization* , 3.

101. Arquisola, M. J., & Muanar, I. A. (2019). Role of family influence, gender, and entrepreneurial education on Indonesian vocational students becoming entrepreneurs. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE* .
102. Azim, M. T., & Hariri, A. (2018). Entrepreneurship Education and Research in the Middle East and North Africa (MENA). *springer* , 199-200.
103. Benzouai, M. C., & Djeflal, K. (2021). A BIBLIOMETRIC REVIEW OF RESEARCH ON VENTURE CAPITAL. *Asian Academy of Management Journal* .
104. Bosma, N., & Kelley, D. *Global Entrepreneurship Monitor 2018/2019 Global Report*.BABSON.
105. Bruyat, C. (2006). CRÉATION D'ENTREPRISE : CONTRIBUTIONS ÉPISTÉMOLOGIQUES ET MODÉLISATION. Université Pierre Mendès-, France.
106. BULLOUGH, A., SULLY DE LUQUE, M., ABDELZAHER, D., & HEIM, W. (2015). DEVELOPING WOMEN LEADERS THROUGH ENTREPRENEURSHIP EDUCATION AND TRAINING. *Academy of Management Perspectives* , 253.
107. Davey, T., Carolin, P., & Miemie, S. (2015). Entrepreneurship perceptions and career intentions of international students. *Education and Training* , 3.
108. Denanyoh, R., Adjei, K., & Nyemekye1, G. E. (2015). Factors That Impact on Entrepreneurial Intention of Tertiary Students in Ghana. *International Journal of Business and Social Research* , 24.
109. Elmuti, D., & al, e. (2012). DOES ENTREPRENEURSHIP EDUCATION HAVE A ROLE IN DEVELOPING ENTREPRENEURIAL SKILLS AND VENTURES' EFFECTIVENESS? *Entrepreneurship Education* , 84.
110. Fellnhofer, K. (2017). THE POWER OF PASSION IN ENTREPRENEURSHIP EDUCATION: ENTREPRENEURIAL ROLE MODELS ENCOURAGE PASSION? *Journal of Entrepreneurship Education* , 72.
111. Ferreira-Neto, M. N., Jessyca, L. d., José, M. d.-F., & Bruno, d. S. (2023). The role of self-efficacy, entrepreneurial passion, and creativity in developing entrepreneurial intentions. *Frontiers in Psychology* , 3.
112. Green, D. (1994). *What is Quality in Higher Education?*
113. Gunarso, M. T., & Selamat, F. (2020). The Influence of Entrepreneurial Education, and Family Background on Entrepreneurship Intention with Self-efficacy as a Mediating Variable in Final Year Undergraduate Students in Jakarta. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* , 625.
114. Gustav Hägg., &, & Gabrielsson, J. (2020). A systematic literature review of the evolution of pedagogy in entrepreneurial education research. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* .

115. Hahna, D., Tommaso, M., Jolien, H., & Van Gilsc, A. (2017). Entrepreneurial education and learning at universities: exploring multilevel contingencies. *EntrEprEnEurship & rEgional DEvElopmEnt* , 946.
116. Hameed, I., Babar Khan, M., Shahab, A., H. ., & Qadeer, F. (2016). Science, Technology and Innovation through Entrepreneurship Education in the United Arab Emirates (UAE). *Sustainability* , 4-5.
117. Hassan, K. (2020). Intention towards social entrepreneurship of university students in an emerging economy: the influence of entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurship education. 4.
118. Henry, C., Frances, M. H., & Claire, M. L. (2007). Evaluating entrepreneurship education and training: implications for programme design. 256.
119. Hieu, L. Q., & Thi Loan, N. (2022). Role of entrepreneurial competence, entrepreneurial education, family support and entrepreneurship policy in forming entrepreneurial intention and entrepreneurial decision. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)* , 208.
120. Hind, H. S., & Bendiabdellah, A. (2010). L'enseignement de l'entrepreneuriat : pour un meilleur développement de l'esprit entrepreneurial chez les étudiants. 5.
121. Jansen, S. (2015). How education, stimulation, and incubation encourage student entrepreneurship: Observations from MIT, IIT, and Utrecht University. *The International Journal of Management Education* , 172.
122. Jusoh, R., Ziyae, B., Soaib, . A., & Abd. Kadir, S. (2011). Entrepreneur Training Needs Analysis: Implications On The Entrepreneurial Skills Needed For Successful Entrepreneurs. *International Business & Economics Research Journal* , 144.
123. Kamal-Chaoui, L., & Antoaneta, A.-K. (2021). Supporting Entrepreneurship and Innovation in Higher Education in Slovenia. 3.
124. Karimi, S. (2019). The role of entrepreneurial passion in the formation of students' entrepreneurial intentions. *Applied Economics* .
125. Karlsson, T., & Moberg, K. (2013). Improving perceived entrepreneurial abilities through education: Exploratory testing of an entrepreneurial self-efficacy scale in a pre-post setting. *The International Journal of Management Education* .
126. Kegel, P., & College, R. (2016). A Comparison of Startup Entrepreneurial Activity Between the United States and Japan. *Journal of Management Policy and Practice* , 5.
127. KHALDOUN, B. I. (2017). L'ENSEIGNEMENT DE L'ENTREPREUNARIAT :CLE POUR LA CREATION DE L'ENTREPRISE. *Revue de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation* , 8_9.
128. Kolvereid, L., & Øystein, M. (1997). Entrepreneurship among business graduates: does a major in entrepreneurship make a difference? *Journal of European Industrial Training* , 155.

129. Kundu, G. K. (2016). QUALITY IN HIGHER EDUCATION FROM DIFFERENT PERSPECTIVES: A LITERATURE REVIEW. *international Journal for Quality Research* , 20.
- 130.Lackeus, M. (2014). An emotion based approach to assessing entrepreneurial education. *The International Journal of Management Education* .
- 131.Lackéus, M. (2015). *Entrepreneurship in education: What, why, when, how*. OECD.
- 132.Lee, Y., Cortes, A. F., & Joo, M. (2021). Entrepreneurship Education and Founding Passion: The Moderating Role of Entrepreneurial Family Background. *Frontiers in Psychology* , 3.
133. Lv, Y. (2021). How Entrepreneurship Education at Universities Influences Entrepreneurial Intention: Mediating Effect Based on Entrepreneurial Competence. *Front. Psychol* , 4.
- 134.Lyons, R., Theodore, L., & Ciarán, M. a. (2016). An Exploration of Passion: The Effect of Entrepreneurship Education. 3.
135. Madichie, N. O. (2010). Business incubation in the UAE: prospects for enterprise development. *Entrepreneurship and Innovation Management* , 300-301.
- 136.Messen, K., & Saadaoui, S. (2020). The Effect of Entrepreneurial Education on Students' Career Ambitions Conducting ASTEE Questionnaire in Algerian Universities. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research* , 2.
- 137.mizanur, r., Aidin, s., saidur, r., & Hyrije, A.-A. (2022). Entrepreneurship Education and Graduates' Entrepreneurial Intentions: Does Gender Matter? A Multi-Group Analysis using AMOS. *Technological Forecasting & Social Change* , 2.
138. Mueller, S. L., & Dato-on, M. C. (2013). A cross cultural study of gender-role orientation and entrepreneurial self-efficacy. *Entrepreneurship and Management Journal* .
- 139.Mukhtar, S., Ludi, W. W., & Agus, W. &. (2021). Does entrepreneurship education and culture promote students' entrepreneurial intention? The mediating role of entrepreneurial mindset. *Cogent Education* , 5.
- 140.Naima, B., Amara, S., & Mayouf, H. (2021). The learning organization is a mechanism for promoting the entrepreneurial orientation of students in Algeria. *Economic Researcher Review* , 140.
- 141.Ndofirepi, T. M. (2020). Relationship between entrepreneurship education and entrepreneurial goal intentions: psychological traits as mediators. *Journal of Innovation and Entrepreneurship* , 5.
- 142.O'Shea1, R. P., O'Shea, . T., Allen, . K., Morse, . C., & Roche, F. (2007). Delineating the anatomy of an entrepreneurial university: the Massachusetts Institute of Technology experience. *Delineating the anatomy of an entrepreneurial university* , 3-4.

- 143.Ojeifo, S. A. (2012). Entrepreneurship Education In Nigeria. *Journal of Education and Practice* , 81.
144. Ratten, V., & Jones, P. (2021). Covid-19 and entrepreneurship education: Implications for advancing research and practice . *The International Journal of Management Education* .
- 145.Rengiah, P. (2013). Effectiveness of entrepreneurship education in developing entrepreneurial intentions among Malaysian university students. 61. Southern Cross University,, Australia,.
- 146.Salisu, J. B. (2020). Entrepreneurial training effectiveness, government entrepreneurial supports and venturing of TVET students into IT related entrepreneurship – An indirect-path effects analysis. *Heliyon* , 3.
- 147.Sánchez, J. C. (2013). The Impact of an Entrepreneurship Education Program on Entrepreneurial Competencies and Intention. *Journal of Small Business Management* .
- 148.Saoula, O. (2022). Do entrepreneurial self-efficacy,entrepreneurial motivation, and family support enhance entrepreneurial intention? The mediating role of entrepreneurial education. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship* , 26.
- 149.Saunders-Smiths, G., & Erik, d. G. (2012). Assessment of curriculum quality through alumni research. *uropean Journal of Engineering Education* , 134.
- 150.SEOANE, F., & ALVAREZ, T. (2010). COMPETENCES OF GRADUATES AS AN INDICATOR OF EXTERNAL QUALITY ASSURANCE IN UNIVERSITIES. *Regional and Sectoral Economic Studies* , 80-81.
- 151.Shahab, . Y., & Chengang, Y. (2019). Entrepreneurial self-efficacy and intention: do entrepreneurial creativity and education matter? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* .
152. Shahab, Y., & Chengang, Y. (2019). Entrepreneurial self-efficacy and intention: Do entrepreneurial creativity and education matter? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* .
- 153.Shen, T., Osorio, . A., & Settles, A. (2017).
- 154.Shinato, T., Katsuyuki, K., & Léo-Paul, D. (2013). Entrepreneurship education in Japanese universities – how do we train for risk taking in a culture of risk adverseness? *Entrepreneurship and Small Business* , 198.
- 155.Statista Research Department. (2022). Consulté le 1 2023, 12, sur <https://www.statista.com/statistics/235515/jobs-created-by-start-ups-in-the-us/>.
- 156.Sun, J., Shi, J., & Zhang, J. (2023). From entrepreneurship education to entrepreneurial intention: Mindset, motivation, and prior exposure. *Educational Psychology,a section of the journal Frontiers in Psychology* , 2.
- 157.Thanaporn Sriyakula, *, & Jernsittiparsert, K. (2019). The Mediating Role of Entrepreneurial Passion in the Relationship between Entrepreneur Education and

Entrepreneurial Intention among University Students in Thailand. *International Journal of Innovation, Creativity and Change* , 195.

158.Tsaplin, E., & Pozdeeva, Y. (2016). INTERNATIONAL STRATEGIES OF BUSINESS INCUBATION: THE USA, GERMANY AND RUSSIA. *INTERNATIONAL Journal of INNOVATION* , 39.

159.Uddin, M. (2022). Developing entrepreneurial intentions among business graduates of higher educational institutions through entrepreneurship education and entrepreneurial passion: A moderated mediation model. *The International Journal of Management Education* , 4.

160.Vanevenhoven, J., & Liguori, E. (2013). The Impact of Entrepreneurship Education: Introducing the Entrepreneurship Education Project. *Journal of Small Business Management* .

161.Wissam, B., & Chahed, A. (2020). Pratique d'auto-évaluation de la qualité dans l'enseignement supérieur en Algérie. *Recherches économiques et managériales* , 21.

162.Yahiaoui, F., Chergui, K., Aissaoui, N., & Brika, S. K. (2022). The impacts of total quality management practices in Algerian higher education institutions. *Front. Psychol* , 2.

163.Zhou-ling, X. (2009). Impact of University's Optimal Human Resource Management Practices on Organizational Performance. *systems Engineering theory and practice* .

164.AFARI, Y. (2018). THE IMPACT OF ENTREPRENEURSHIP TRAINING ON ENTREPRENEURIAL INTENTION TO CREATE JOBS (EVIDENCE FROM GHANA).

165.Ambad, S. N., & Damit, D. H. (2016). Determinants of Entrepreneurial Intention among Undergraduate .

166. Andayani, E., Harian, L. S., & A'in, N. (2019). Entrepreneurial Self-Efficacy: Training, Observation, Internships, and the Business Plans. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* , 270.

167.Andrea de Araujo, M. J., & Sievers, . M. (2010). Start and Improve your Business (SIYB). *International Labour Organization* , 3.

168.Anjum, T., Heidler, P., Amoozegar, A., & Tahir Anees, R. (2021). The Impact of Entrepreneurial Passion on the Entrepreneurial Intention; Moderating Impact of Perception of University Support.

169. Annisa, D. N., Tentama, F., & Bashori, K. (s.d.). The role of family support and internal locus of control in entrepreneurial intention of vocational high school students.

170. Annisa, D. N., Tentama, F., & Bashori, K. (2021). The role of family support and internal locus of control in entrepreneurial intention of vocational high school students. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* , 382.

171. Annisa, D. N., Tentama, F., & Bashori, K. (2021). The role of family support and internal locus of control in entrepreneurial intention of vocational high school students. *International Journal of Evaluation and Research in Education* .

172. Antiaye, E., & Pobbi, M. A. (2020). Linking entrepreneurship education and training with students and graduates entrepreneurial intention. *Research in Business & Social Science* .
173. Anwar, I., Alam, A., Imran, S., & Naveed, Y. (2023). Role of entrepreneurship education, passion and motivation in augmenting Omani students' entrepreneurial intention: A stimulus-organism-response approach. *The International Journal of Management Education* , 4.
174. Anwar, I., Alam, A., Saleem, I., & Yasin, N. (2023). Role of entrepreneurship education, passion and motivation in augmenting Omani students' entrepreneurial intention: A stimulus-organism-response approach. *The International Journal of Management Education* , 4.
175. Araujo, n. d., Mutio, J., & Sievers, M. (2010). Start and Improve your Business (SIYB). *International Labour Organization* , 3.
176. Arquisola, M. J., & Muanar, I. A. (2019). Role of family influence, gender, and entrepreneurial education on Indonesian vocational students becoming entrepreneurs. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE* .
177. Arshad, M., Farooq, O., & Afzal, S. (2018). The role of entrepreneurship education in developing a passion for business. *Wiley Periodicals*, .
178. Åstebro, T., Bazzaziana, N., & Braguinsky, S. (2012). Startups by recent university graduates and their faculty: Implications for university entrepreneurship policy. *Research Policy* , 671.
179. Azim, M. T., & Hariri, A. (2018). Entrepreneurship Education and Research in the Middle East and North Africa (MENA). *springer* , 199-200.
180. Bosma, N. (2022.2023). *Global Entrepreneurship Monitor*. BABSON.
181. Bosma, N., & Kelley, D. *Global Entrepreneurship Monitor 2018/2019 Global Report*. BABSON.
182. Bruyat, C. (2006). CRÉATION D'ENTREPRISE : CONTRIBUTIONS ÉPISTÉMOLOGIQUES ET MODÉLISATION. Université Pierre Mendès-, France.
183. BULLOUGH, A., SULLY DE LUQUE, M., ABDELZAHER, D., & HEIM, W. (2015). DEVELOPING WOMEN LEADERS THROUGH ENTREPRENEURSHIP EDUCATION AND TRAINING. *Academy of Management Perspectives* , 253.
184. Charney, A., & Libecap, G. D. (2000). Entrepreneurship Education: Is the Impact as Impressive as the Demand? *Kauffman Center for Entrepreneurial* .
185. Davey, T., Carolin, P., & Miemie, S. (2015). Entrepreneurship perceptions and career intentions of international students. *Education and Training* , 3.
186. Denanyoh, R., Adjei, K., & Nyemekye1, G. E. (2015). Factors That Impact on Entrepreneurial Intention of Tertiary Students in Ghana. *International Journal of Business and Social Research* , 24.

- 187.Deng, W., & Wang, J. (2023). The effect of entrepreneurship education on the entrepreneurial intention of different college students: Gender, household registration, school type, and poverty status.
- 188.Fellnhöfer, K. (2017). THE POWER OF PASSION IN ENTREPRENEURSHIP EDUCATION: ENTREPRENEURIAL ROLE MODELS ENCOURAGE PASSION? *Journal of Entrepreneurship Education* , 72.
- 189.Ferreira-Neto, M. N. (2023). The role of self-efficacy, entrepreneurial passion, and creativity in developing entrepreneurial intentions. 3.
- 190.Ferreira-Neto, M. N., Jessyca, L. d., José, M. d.-F., & Bruno, d. S. (2023). The role of self-efficacy, entrepreneurial passion, and creativity in developing entrepreneurial intentions. *Frontiers in Psychology* , 3.
- 191.GAYATHRI, H. (2023, 5 31). he Impact of Entrepreneurial Passion On The Entrepreneurial Performance In MSME's At Kollam District In Kerala. Bengaluru, School of Management.
- 192.Gielnik, M. M., Marilyn, A. U., Funken, R., & Bischoff, K. M. (2017). Boosting and sustaining passion: A long-term perspective on the effects of entrepreneurship training. *Journal of Business Venturing* , 337-338.
- 193.Gielnik, M., Marilyn, U., Rebecca, F., & Bischoff, . K. (2017). Boosting and sustaining passion: A long-term perspective on the effects of entrepreneurship training. *Journal of Business Venturing* .
- 194.Gunarso, M. T., & Selamat, F. (2020). The Influence of Entrepreneurial Education, and Family Background on Entrepreneurship Intention with Self-efficacy as a Mediating Variable in Final Year Undergraduate Students in Jakarta. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* , 625.
- 195.Hameed, I., Babar Khan, M., Shahab, A., H. ., & Qadeer, F. (2016). Science, Technology and Innovation through Entrepreneurship Education in the United Arab Emirates (UAE). *Sustainability* , 4-5.
- 196.Hassan, K. (2020). Intention towards social entrepreneurship of university students in an emerging economy: the influence of entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurship education. 4.
- 197.Hieu, L. Q., & Thi Loan, N. (2022). Role of entrepreneurial competence, entrepreneurial education, family support and entrepreneurship policy in forming entrepreneurial intention and entrepreneurial decision. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)* , 208.
- 198.Hou, F., su, y., Minru, L., & Minru, L. (2019). Model of the Entrepreneurial Intention of University Students in The Pearl River Delta of China. *Frontiers in psychology* , 3.
- 199.Jansen, S. (2015). How education, stimulation, and incubation encourage student entrepreneurship: Observations from MIT, IIT, and Utrecht University. *The International Journal of Management Education* , 172.

- 200.Jusoh, R., Ziyae, B., Soaib, . A., & Abd. Kadir, S. (2011). Entrepreneur Training Needs Analysis: Implications On The Entrepreneurial Skills Needed For Successful Entrepreneurs. *International Business & Economics Research Journal* , 144.
- 201.Kamal-Chaoui, L., & Antoaneta, A.-K. (2021). Supporting Entrepreneurship and Innovation in Higher Education in Slovenia. 3.
- 202.Karimi, S. (2019). The role of entrepreneurial passion in the formation of students' entrepreneurial intentions. *Applied Economics* .
- 203.Kegel, P., & College, R. (2016). A Comparison of Startup Entrepreneurial Activity Between the United States and Japan. *Journal of Management Policy and Practice* , 5.
- 204.KHALDOUN, B. I. (2017). L'ENSEIGNEMENT DE L'ENTREPREUNARIAT :CLE POUR LA CREATION DE L'ENTREPRISE. *Revue de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation* , 8_9.
- 205.Kolvereid, L., & Øystein, M. (1997). Entrepreneurship among business graduates: does a major in entrepreneurship make a difference? *Journal of European Industrial Training* , 155.
- 206.Kruja, A., & Kalluci, L. (2021). ENTREPRENEURSHIP AMONG GRADUATES: A SELF-EMPLOYMENT AND ADVANCEMENT OPPORTUNITY.
- 207.Kyriakopoulos, P., Kendall, H., & Piperopo, P. (2024). am passionate therefore I am: The interplay between entrepreneurial. *Journal of Business Research* , 3.
- 208.Lackéus, M. (2015). *Entrepreneurship in education: What, why, when, how*. OECD.
- 209.Lee, Y., Cortes, A. F., & Joo, M. (2021). Entrepreneurship Education and Founding Passion: The Moderating Role of Entrepreneurial Family Background. *Frontiers in Psychology* , 3.
- 210.Li, L., & Dandan, W. (2019). Entrepreneurial education and students' entrepreneurial intention: does team cooperation matter? *Journal of Global Entrepreneurship Research* .
- 211.Lv, Y. (2021). How Entrepreneurship Education at Universities Influences Entrepreneurial Intention: Mediating Effect Based on Entrepreneurial Competence. *Front. Psychol* , 4.
- 212.Lyons, R., Theodore, L., & Ciarán, M. a. (2016). An Exploration of Passion: The Effect of Entrepreneurship Education. 3.
- 213.Madichie, N. O. (2010). Business incubation in the UAE: prospects for enterprise development. *Entrepreneurship and Innovation Management* , 300-301.
- 214.Maritz, A., & Brown, . C. (2013). Enhancing Entrepreneurial Self-Efficacy through Vocational Entrepreneurship Education Programs. *Journal of Vocational Education and Training* .
- 215.Messen, K., & Saadaoui, S. (2020). The Effect of Entrepreneurial Education on Students' Career Ambitions Conducting ASTEE Questionnaire in Algerian Universities. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research* , 2.

216. mizanur, r., Aidin, s., saidur, r., & Hyrije, A.-A. (2022). Entrepreneurship Education and Graduates' Entrepreneurial Intentions: Does Gender Matter? A Multi-Group Analysis using AMOS. *Technological Forecasting & Social Change* , 2.
217. Mozahem, N. A., & Adlouni, R. .. (2021). Using Entrepreneurial Self-Efficacy as an Indirect Measure of Entrepreneurial Education. *The International Journal of Management Education* .
218. Mukhtar, S., Ludi, W. W., & Agus, W. &. (2021). Does entrepreneurship education and culture promote students' entrepreneurial intention? The mediating role of entrepreneurial mindset. *Cogent Education* , 5.
219. Naktiyok, A., Canan, N. K., & Gulluce, A. C. (2009). Entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention: the Turkish case. *International Entrepreneurship and Management Journal* .
220. Ndofirepi, T. M. (2020). Relationship between entrepreneurship education and entrepreneurial goal intentions: psychological traits as mediators. *Journal of Innovation and Entrepreneurship* , 5.
221. O'Shea1, R. P., O'Shea, , T., Allen, , K., Morse, , C., & Roche, F. (2007). Delineating the anatomy of an entrepreneurial university: the Massachusetts Institute of Technology experience. *Delineating the anatomy of an entrepreneurial university* , 3-4.
222. Prameka, A. S., & Dediek, T. K. (2023). The Effect of Entrepreneurial Passion and Entrepreneur Managerial Competencies on Digital Entrepreneurial Intention with Entrepreneur Training as Moderation in Generation Z. *Business and Management Research* .
223. Rahim, H. L., Zanariah, Z. A., & Hardi, E. R. (2016). Impact of Entrepreneurship Education Effectiveness towards Graduate Employability. *Asean Entrpreneurship journal* .
224. Rengiah, P. (2013). Effectiveness of entrepreneurship education in developing entrepreneurial intentions among Malaysian university students. 61. Southern Cross University,, Australia,.
225. Saarinen, M. (2013). ALUMNI ACTIVITIES International Alumni Network for TUAS.
226. Salisu, J. B. (2020). Entrepreneurial training effectiveness, government entrepreneurial supports and venturing of TVET students into IT related entrepreneurship – An indirect-path effects analysis. *Heliyon* , 3.
227. Sánchez, J. C. (2010). University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. *International Entrepreneurship and Management Journal* .
228. Saoula, O. (2022). Do entrepreneurial self-efficacy, entrepreneurial motivation, and family support enhance entrepreneurial intention? The mediating role of entrepreneurial education. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship* , 26.
229. Saraih, U. N., Ain, Z. Z., Suhana, A. M., Tunku, S. T., Sharmini, A., & Amlus, M. (2018). The Influence of Self-Efficacy on Entrepreneurial Intention among Engineering Students. 3.

230. Shen, T., Osorio, A., & Settles, A. (2017).
231. Shinato, T., Katsuyuki, K., & Léo-Paul, D. (2013). Entrepreneurship education in Japanese universities – how do we train for risk taking in a culture of risk adverseness? *Entrepreneurship and Small Business* , 198.
232. Soomro, B. A., & Shah, N. (2021). Entrepreneurship education, entrepreneurial self-efficacy, need for achievement and entrepreneurial intention among commerce students in Pakistan. 111.
233. Sriyakul, T., & Kittisak, J. (2019). The Mediating Role of Entrepreneurial Passion in the Relationship between Entrepreneur Education and Entrepreneurial Intention among University Students in Thailand. *International Journal of Innovation* .
234. Statista Research Department. (2022). Consulté le 1 2023, 12, sur <https://www.statista.com/statistics/235515/jobs-created-by-start-ups-in-the-us/>.
235. Sun, J., Shi, J., & Zhang, J. (2023). From entrepreneurship education to entrepreneurial intention: Mindset, motivation, and prior exposure. *Educational Psychology, a section of the journal Frontiers in Psychology* , 2.
236. Suratno, E., & Kusmana, A. (2019). The Analysis of the Effect of Entrepreneurship Education,. *Universal Journal of Educational Research* .
237. Thanaporn Sriyakula, *, & Jermstittiparsert, K. (2019). The Mediating Role of Entrepreneurial Passion in the Relationship between Entrepreneur Education and Entrepreneurial Intention among University Students in Thailand. *International Journal of Innovation, Creativity and Change* , 195.
238. Tsaplin, E., & Pozdeeva, Y. (2016). INTERNATIONAL STRATEGIES OF BUSINESS INCUBATION: THE USA, 239. GERMANY AND RUSSIA. *INTERNATIONAL Journal of INNOVATION* , 39.
240. Uddin, M. (2022). Developing entrepreneurial intentions among business graduates of higher educational institutions through entrepreneurship education and entrepreneurial passion: A moderated mediation model. *The International Journal of Management Education* , 4.
241. Uddin, M., Chowdhury, R. A., Hoque, N., Afzal, A., Mamun, A., & Uddin, M. N. (2022). Developing entrepreneurial intentions among business graduates of higher educational institutions through entrepreneurship education and entrepreneurial passion: A moderated. *The International Journal of Management Education* .
242. Wang, L.-Y., & Huang, J.-H. (2019). Effect of Entrepreneurial Self-Efficacy on the Entrepreneurial Intentions of Students at a University in Hainan Province in China: Taking Social Support as a Moderator. *International Journal of Learning* .
243. Zhao, H., & Seibert, S. E. (2005). The Mediating Role of Self-Efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Applied Psychology* .

- 244.Zhou-ling, X. (2009). Impact of University's Optimal Human Resource Management Practices on Organizational Performance. *systems Engineering theory and practice* .
- 245.Akter, S., D'Ambra, J., & Ray, P. (2011). An evaluation of PLS based complex models: the roles of power analysis, predictive relevance and GoF index. *Proceedings of the 17th Americas Conference on Information Systems (AMCIS2011)* , 4.
- 246.Anjum, T., Heidler, P., Amoozegar, A., & Tahir Anees, R. (2021). The Impact of Entrepreneurial Passion on the Entrepreneurial Intention; Moderating Impact of Perception of University Support.
- 247.Arshad, M., Farooq, O., & Afzal, S. (2018). The role of entrepreneurship education in developing a passion for business. *Wiley Periodicals*, .
- 248.Hair, J. F., Ring, C. M., & Dank, N. P. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- 249.Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice* , 140.
- 250.Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review* , 4-5.
- 251.Janadari, M., Ramalu, S., & Wei, C. (2018). EVALUATION OF MEASUREMENT AND STRUCTURAL MODEL OF THE REFLECTIVE MODEL CONSTRUCTS IN PLS – SEM. 190.
- 252.Jr., J. F. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- 253.Karimi, S. (2019). The role of entrepreneurial passion in the formation of students' entrepreneurial intentions. *Applied Economics* .
- 254.Khine, M. S. (2013). *APPLICATION OF STRUCTURAL EQUATION MODELING IN EDUCATIONAL RESEARCH AND PRACTICE*. Sense Publishers.
- 255.Kyriakopoulos, P., Kendall, H., & Piperopo, P. (2024). am passionate therefore I am: The interplay between entrepreneurial. *Journal of Business Research* , 3.
- 256.Lethbridge, T., SIM, S. E., & SINGER, A. (2005). Studying Software Engineers: Data Collection Techniques for Software Field Studies. *Empirical Software Engineering* .
- 257.Monecke, A., & Leisch, F. (2012). semPLS: structural equation modeling using partial least squares. *Journal of Statistical Software* , 4.
- 258.Sánchez, J. C. (2010). University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. *International Entrepreneurship and Management Journal* .
- 259.Sriyakul, T., & Kittisak, J. (2019). The Mediating Role of Entrepreneurial Passion in the Relationship between Entrepreneur Education and Entrepreneurial Intention among University Students in Thailand. *International Journal of Innovation* .

260.Taherdoost, H. (2022). Designing a Questionnaire for a Research Paper: A Comprehensive Guide to Design and Develop an Effective Questionnaire. *Asian Journal of Managerial Science* , 8.

261.Thetsane, R. M. (2023). *Entrepreneurship Education:Remedy to Graduates' Unemployment in sub-Saharan Countries*.

262.Uddin, M., Chowdhury, R. A., Hoque, N., Afzal, A., Mamun, A., & Uddin, M. N. (2022). Developing entrepreneurial intentions among business graduates of higher educational institutions through entrepreneurship education and entrepreneurial passion: A moderated. *The International Journal of Management Education* .

263.Wang, L.-Y., & Huang, J.-H. (2019). Effect of Entrepreneurial Self-Efficacy on the Entrepreneurial Intentions of Students at a University in Hainan Province in China: Taking Social Support as a Moderator. *International Journal of Learning* .

قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي-

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

دور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة الخريجين

-دراسة عينة من خريجي الجامعات الجزائرية-

إشراف الأستاذ:
أ.د عيشوش رياض

إعداد الطالبة:
قطراني زهيرة

السنة الدراسية: 2024/2023

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي-

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الاستبيان

السلام عليكم:

تم إعداد هذه الاستبانة في إطار التحضير لأطروحة الدكتوراه **LMD** في تخصص المقاولاتية والموسومة بعنوان: "دور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تحقيق جودة الخريجين -دراسة عينة من خريجي الجامعات الجزائرية- موجهة إلى خريجي الجامعات وهو بمثابة استطلاع لآرائهم حول درجة الموافقة على أسئلة هذا الاستبيان.

ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال، فإننا نرجو منكم الإجابة بدقة، حيث أن صحة نتائج الإستبانة تعتمد بدرجة كبيرة على دقة إجاباتكم وموضوعية رأيكم، لذلك نتمنى منكم أن تولوا هذه الإستبانة اهتمامكم، فمشاركاتكم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها، علما بأن المعلومات الواردة في هذه الإستبانة ستعامل بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

المحور الأول: البيانات الوصفية العامة

1. الجنس:

ذكر

أنثى

2. السن:

من 20 إلى 25 سنة

من 26 إلى 30 سنة

من 31 إلى 40 سنة

أكثر من 40 سنة

3. العمل:

موظف

غير موظف

5. النظام التعليمي المعتمد:

كلاسيك

LMD

6. المستوى:

الليسانس

الماستر

7. الشعبة

.....

8. التخصص

.....

9. الجامعة

.....

المحور الثاني : آراء الطلبة حول برامج التعليم والتدريب المقاولاتي

1- هل استخدام نماذج دولية حديثة لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي ضروري في الجامعات؟

نعم لا

2- فيما تتمثل أهمية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في الجامعة؟

- ✓ تحقيق أهداف التعليم العالي
- ✓ تحقيق جودة الخريجين
- ✓ السعي نحو تخفيض مستويات البطالة لدى خريجي التعليم العالي
- ✓ تحقيق التنوع الاقتصادي
- ✓ توطيد العلاقات بين الجامعات وهيئات الدعم والمرافقة
- ✓ أخرى.....

3- ما هو النموذج المناسب لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي لتحسين جودة الخريجين وتشجيعهم على تجسيد مشاريعهم؟

- ✓ نماذج المنظمات الخاصة مثل: OCDE
- ✓ نماذج الجامعات الرائدة مثل: معهد ماسانوشوستس
- ✓ بناء نموذج خاص بالجامعة
- ✓ أخرى.....

4- ما هي أهم الإصلاحات لتعزيز التعليم والتدريب المقاولاتي في الجزائر؟

- ✓ تشجيع حاضنات الأعمال التكنولوجية
- ✓ دور دار المقاولاتية في تشجيع إنشاء المشاريع
- ✓ إدراج مشروع شهادة جامعية للمؤسسة الناشئة

| الرقم | المحاور | موافق بشدة | موافق | موافق بدرجة متوسطة | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-------------------------------------|---|---------------|-------|--------------------------|--------------|-------------------|
| 1-2 برامج التعليم المقاولاتي | | | | | | |
| 01 | برامج التعليم المقاولاتي تشجع وتدفع الطلبة ليصبحوا مقاولين ناجحين | | | | | |
| 02 | يوفر نموذج التعليم المقاولاتي المقدم المعرفة المقاولاتية الازمة من أجل الانطلاق في مشاريع جديدة | | | | | |
| 03 | التعليم المقاولاتي يتيح الفرصة للطلاب لبدء عمل تجاري | | | | | |
| 04 | يجب أن تكون الدورات إلزامية لتحفيز روح المبادرة في الجامعة | | | | | |
| 05 | يساعد التعليم المقاولاتي على تطوير المهارات القيادية من خلال العمل الجماعي | | | | | |
| 06 | التعليم المقاولاتي يعزز القدرة على الابتكار | | | | | |
| 07 | التعليم المقاولاتي يمكن من تحديد واقتناص فرص العمل | | | | | |
| 08 | علمتي الدورة المقدمة بالجامعة حول المقاولاتية من تطوير خطط الأعمال | | | | | |
| 09 | الدورة المقدمة بالجامعة حفزت اهتمامي بالمقاولاتية | | | | | |
| 10 | أنا راض عن كيفية تدريس برنامج التعليم المقاولاتي في جامعتي | | | | | |
| 11 | الدورات التي تليقيتها في الجامعة مكنتني من اتخاذ قرارات بشأن خياراتي المهنية الريادية | | | | | |
| 12 | لقد شجعتني التعليم المقاولاتي الذي تلقيته في الجامعة على مغامرة المقاولاتية بعد التخرج | | | | | |
| 1-3 برامج التدريب المقاولاتي | | | | | | |
| 13 | الدورة التدريبية المقدمة في المقاولاتية التي حضرتها كافية ومن أفضل الدورات | | | | | |
| 14 | تلقينا تدريباً عملياً في تطوير المشاريع الخاصة | | | | | |
| 15 | تعلمت الكثير من هذه الدورة التدريبية حول تنمية المقاولاتية | | | | | |
| 16 | من خلال البرنامج التدريبي تمكنت من تطوير مهارات وخبرات الازمة لبدء عملي الخاص | | | | | |
| 17 | برامج التدريب المقاولاتي تمكن من تعلم الخطوات العملية لإنشاء وإدارة مشروع خاص | | | | | |
| 18 | يتم تعزيز وتطوير المهارات المقاولاتية والقدرة على التغيير والرؤية القيادية | | | | | |
| 19 | تمت المرافقة الميدانية للخريج لتطوير مشاريعهم الناشئة من طرف دار المقاولاتية | | | | | |

| | | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|---|----|
| | | | | البرامج التدريبية المقدمة ملائمة لتحقيق أداء متميز للخريجين لنجاحهم في تسيير مشاريعهم | 20 |
| | | | | إتاحة الفرصة للخريجين للتعرف على المقاولين الناجحين ذوي الخبرة لتحسين أدائهم المقاولاتي مستقبلا | 21 |
| | | | | تقوم الجامعة بتصميم برامج تدريبية تتوافق مع احتياجات المؤسسات في المنطقة | 22 |
| | | | | تستفيد الجامعة من برامج التدريب لتجارب علمية لتطوير المهارات التقنية للطلبة | 23 |
| النية المقاولاتية | | | | | |
| | | | | أنا مستعد لفعل أي شيء لأكون مقاولا ناجحا | 24 |
| | | | | هدفي المهني أن أصبح مقاولا ناجحا | 25 |
| | | | | سأعمل جاهدا لبدء وإدارة مشروع الخاص | 26 |
| | | | | لا أفكر في المقاولاتية على أنها اختيار مهني | 27 |
| | | | | أن أكون مقاول سيضمن لي عدة مزايا (كتجنب البطالة، ربح المال، أصبح مديرا) | 28 |
| | | | | أفضل أن أكون مقاولا على أن أكون موظفًا في مؤسسة | 29 |
| | | | | أنا واثق انني أستطيع التعرف على فرص الأعمال الجديدة بنجاح | 30 |
| | | | | إذا أتاحت لي الفرصة والموارد سأختار بدء مشروع الخاص | 31 |
| الشغف المقاولاتي | | | | | |
| | | | | أن أكون مقاولا ناجحا هو جزء مهم أسعى إلى تحقيقه | 32 |
| | | | | التوصل إلى حلول جديدة للمشكلات جزء من شخصيتي | 33 |
| | | | | كوني مقاولا سيعطيني درجة عالية من الرضى النفسى | 34 |
| | | | | أعمل على اكتشاف طرق جديدة لتلبية احتياجات السوق | 35 |
| | | | | البحث عن أفكار جديدة للمنتجات/خدمات أمر ممتع بالنسبة لي | 36 |
| | | | | أرغب في خلق نشاطات جديدة ومواجهة مخاطر وتحديات | 37 |
| الكفاءة الذاتية المقاولاتية | | | | | |
| | | | | أصبحت واثق من نجاحي في تسويق فكري | 38 |
| | | | | أستطيع تحديد فرص العمل الجديدة في السوق | 39 |
| | | | | لدي القدرة على القيادة وحل المشكلات بفعالية عالية | 40 |
| | | | | أعتقد أنه يمكنني النجاح في معظم المساعي التي أركز عليها | 41 |

| | | | | | | |
|------------------------------|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | عند العمل في مهام صعبة متأكد من أنني سأنجزها | 42 |
| | | | | | أنا قادر على اختيار موظفين مناسبين للعمل معي | 43 |
| | | | | | أنا قادر على تطبيق أفكار مبتكرة لجذب شركاء مقاولين | 44 |
| | | | | | لدي قدرة كبيرة على الإبداع والابتكار | 45 |
| دعم العائلة والأصدقاء | | | | | | |
| | | | | | إذا قررت أن أصبح مقاولا سوف أستشير أفراد عائلتي | 46 |
| | | | | | هناك دعم وتشجيع مستمر من أفراد عائلتي على إنشاء مشروعني الخاص | 47 |
| | | | | | هناك دعم وتشجيع مستمر من أصدقائي على إنشاء مشروعني الخاص | 48 |
| | | | | | مساعدة والدي في مشروعه أدى الى زيادة رغبتني في أن أصبح مقاولا ناجحا | 49 |
| | | | | | عائلتي تمكنني من الاتصال بأشخاص لمساعدتي في ممارسة مهنة المقاوله | 50 |
| | | | | | يساعدني والدي على معرفة شبكات الأعمال، وشركاء الأعمال المحتملين والعملاء | 51 |
| | | | | | إذا قررت أن أصبح مقاولا سوف تمنحني عائلتي التمويل الازم | 52 |

المحور الثالث : جودة الخريجين في مؤسسات التعليم العالي

1 - هل رواد الأعمال يولدون أم يصنعون؟

المفاولة فطرية مهارة يمكن تعلمها

2- فيما تتمثل أهم العوامل المؤدية للاهتمام بجودة مخرجات التعليم العالي؟

✓ مواكبة التطورات الحاصلة في مجال التعليم العالي

✓ المساهمة في عملية تقييم أداء مؤسسات التعليم العالي

✓ المساهمة في عملية تقييم أداء مؤسسات التعليم العالي

✓ زيادة قيمة الشهادات العليا في سوق الشغل

3 - ما هي أهم الأسس لتحقيق جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي ؟

✓ كفاءة هيئة التدريس في تقديم البرامج التعليمية والتدريبية

✓ جودة البرامج والمناهج التعليمية

✓ استخدام نماذج تدريس حديثة

✓ الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب المقاولاتي

4- ما هي أهم أسباب عزوف الخريجين عن إنشاء مشاريعهم في الجزائر؟

✓ أحر صدور القوانين المنظمة للمؤسسات الناشئة

✓ عدم استخدام مصادر تمويل حديثة: كمنصات التمويل الجماعي

✓ الإدارة التقليدية في عصر السرعة

✓ نقص حاضنات الأعمال التكنولوجية

✓ ضعف الإنفاق الحكومي على البحث العلمي.

| الرقم | المحاور | موافق بشدة | موافق | موافق بدرجة متوسطة | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-------|--|------------|-------|--------------------|-----------|----------------|
| 53 | من خلال البرامج المقدمة يتمكن الخريج من إدارة وتسيير فريق عمله | | | | | |
| 54 | يمتلك الطلبة الخريجون القدرة على كتابة ونشر الأبحاث ودراسات في مجال المقاولاتية | | | | | |
| 55 | الطلبة الخريجون لهم القدرة على المشاركة في المؤتمرات والندوات الأكاديمية المتعلقة بالمقاولاتية | | | | | |
| 56 | من خلال البرامج المقدمة أصبح الخريج قادر على التكيف وحل المشاكل | | | | | |
| 57 | من خلال الأنشطة والبرامج الجامعية يتمكن الطالب من معرفة طرق التعامل مع الآخرين والتأثير فيهم | | | | | |
| 58 | الطالب الخريج على علم بمتطلبات سوق العمل | | | | | |
| 59 | الطالب الخريج له القدرة للحصول على وظيفة بسهولة | | | | | |
| 60 | الطالب المقبل على التخرج أصبح له رغبة قوية في الاستقلالية في العمل | | | | | |
| 61 | يمكن لخريج تسيير مؤسسته وفق أسس علمية | | | | | |
| 62 | لديك القدرة على المخاطرة بالأموال والجهد والوقت | | | | | |

ملاحظاتكم واقتراحاتكم:

.....

.....

.....

شكرا على تعاونكم

الشعبة

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| اقتصادية علوم | 27 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| التسيير علوم | 40 | 9,9 | 9,9 | 16,6 |
| تجارية علوم | 18 | 4,5 | 4,5 | 21,0 |
| الي واطلام رياضيات | 33 | 8,2 | 8,2 | 29,2 |
| واتصال ااطلام | 8 | 2,0 | 2,0 | 31,2 |
| والحياة الطبيعة علوم | 26 | 6,4 | 6,4 | 37,6 |
| انسانية علوم | 8 | 2,0 | 2,0 | 39,6 |
| وتكنولوجيا علوم | 25 | 6,2 | 6,2 | 45,8 |
| سلكية اتصالات ولاسلكية | 2 | ,5 | ,5 | 46,3 |
| الحضرية التقنيات تسيير | 10 | 2,5 | 2,5 | 48,8 |
| المادة علوم | 7 | 1,7 | 1,7 | 50,5 |
| حقوق | 22 | 5,4 | 5,4 | 55,9 |
| ومالية محاسبة علوم | 10 | 2,5 | 2,5 | 58,4 |
| الكترونيك | 11 | 2,7 | 2,7 | 61,1 |
| زراعية علوم | 3 | ,7 | ,7 | 61,9 |
| صناعية هندسة | 1 | ,2 | ,2 | 62,1 |
| الية | 3 | ,7 | ,7 | 62,9 |
| بيولوجي | 11 | 2,7 | 2,7 | 65,6 |
| فيزياء | 2 | ,5 | ,5 | 66,1 |
| كهروميكانيك | 4 | 1,0 | 1,0 | 67,1 |
| تجريبية علوم | 5 | 1,2 | 1,2 | 68,3 |
| رياضية علوم | 1 | ,2 | ,2 | 68,6 |
| ميكانيكية هندسة | 4 | 1,0 | 1,0 | 69,6 |
| اسلامية علوم | 5 | 1,2 | 1,2 | 70,8 |
| اجتماعية علوم | 29 | 7,2 | 7,2 | 78,0 |
| سياسية علوم | 5 | 1,2 | 1,2 | 79,2 |
| انسانية علوم | 2 | ,5 | ,5 | 79,7 |
| مدنية هندسة | 3 | ,7 | ,7 | 80,4 |
| كيمياء | 17 | 4,2 | 4,2 | 84,7 |
| دقيقة علوم | 3 | ,7 | ,7 | 85,4 |
| كهروتقني | 8 | 2,0 | 2,0 | 87,4 |
| كهربائية هندسة | 9 | 2,2 | 2,2 | 89,6 |
| منجمية هندسة | 3 | ,7 | ,7 | 90,3 |
| معمارية هندسة | 2 | ,5 | ,5 | 90,8 |
| عربي ادب | 2 | ,5 | ,5 | 91,3 |
| لغات | 5 | 1,2 | 1,2 | 92,6 |
| الكتروميكانيك | 4 | 1,0 | 1,0 | 93,6 |

Valid

| | | | | |
|----------------------------------|-----|-------|-------|------|
| فنون | 2 | ,5 | ,5 | 94,1 |
| التغذية علوم | 2 | ,5 | ,5 | 94,6 |
| والعلوم البيطرة علوم الفلاحية | 8 | 2,0 | 2,0 | 96,5 |
| الطرائق هندسة | 1 | ,2 | ,2 | 96,8 |
| والتوثيق المكتبات علم | 1 | ,2 | ,2 | 97,0 |
| معلوماتية نظم | 1 | ,2 | ,2 | 97,3 |
| بيوكيمياء | 1 | ,2 | ,2 | 97,5 |
| جيولوجيا | 1 | ,2 | ,2 | 97,8 |
| التعدين هندسة | 2 | ,5 | ,5 | 98,3 |
| النقل هندسة | 2 | ,5 | ,5 | 98,8 |
| العمليات هندسة | 1 | ,2 | ,2 | 99,0 |
| الحيوية تكنولوجيا automatique | 2 | ,5 | ,5 | 99,5 |
| 2 | ,5 | ,5 | 100,0 | |
| Total | 404 | 100,0 | 100,0 | |

التخصص

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| وينكي نقدي اقتصاد | 7 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| كمي اقتصاد | 4 | 1,0 | 1,0 | 2,7 |
| المؤسسة وتسيير اقتصاد | 4 | 1,0 | 1,0 | 3,7 |
| وينوك مالية نقود | 1 | ,2 | ,2 | 4,0 |
| المؤسسة مالية | 7 | 1,7 | 1,7 | 5,7 |
| مالية ادارة | 14 | 3,5 | 3,5 | 9,2 |
| الميزانية ادارة | 1 | ,2 | ,2 | 9,4 |
| عمومي تسيير | 8 | 2,0 | 2,0 | 11,4 |
| البشرية الموارد ادارة | 2 | ,5 | ,5 | 11,9 |
| مقاولاتية | 4 | 1,0 | 1,0 | 12,9 |
| Valid تسويق | 13 | 3,2 | 3,2 | 16,1 |
| دولية وتجارة مالية | 7 | 1,7 | 1,7 | 17,8 |
| وتدقيق محاسبة | 1 | ,2 | ,2 | 18,1 |
| المؤسسات في مطبقة اجنبية لغات | 1 | ,2 | ,2 | 18,3 |
| محاسبة | 3 | ,7 | ,7 | 19,1 |
| وجباية محاسبة | 4 | 1,0 | 1,0 | 20,0 |
| الاسلامية الصيرفة مالية | 1 | ,2 | ,2 | 20,3 |
| الي اعلام | 11 | 2,7 | 2,7 | 23,0 |
| موزعة بنية | 2 | ,5 | ,5 | 23,5 |
| برمجيات هندسة | 3 | ,7 | ,7 | 24,3 |
| اصطناعي ذكاء | 4 | 1,0 | 1,0 | 25,2 |

| | | | | |
|--------------------------------|----|-----|-----|------|
| الويب وتكنولوجيا المعلومات نظم | 6 | 1,5 | 1,5 | 26,7 |
| متقطعة ورياضيات جبر | 1 | ,2 | ,2 | 27,0 |
| عامة وعلاقات اتصال | 7 | 1,7 | 1,7 | 28,7 |
| اعلام | 1 | ,2 | ,2 | 29,0 |
| والكترونية مطبوعة صحافة | 3 | ,7 | ,7 | 29,7 |
| ايطالية وحضارة أدب | 1 | ,2 | ,2 | 30,0 |
| أرشييفية تقنية | 2 | ,5 | ,5 | 30,4 |
| بيئة علم | 2 | ,5 | ,5 | 30,9 |
| تطبيقية بيوكيمياء | 8 | 2,0 | 2,0 | 32,9 |
| مدنية هندسة | 3 | ,7 | ,7 | 33,7 |
| الاتصالات أنظمة | 5 | 1,2 | 1,2 | 34,9 |
| الكتروميكانيك | 4 | 1,0 | 1,0 | 35,9 |
| صناعى تقنى كهرو | 3 | ,7 | ,7 | 36,6 |
| Microélectronique | 1 | ,2 | ,2 | 36,9 |
| كهروميكانيك | 6 | 1,5 | 1,5 | 38,4 |
| صناعى وأمن نظافة | 3 | ,7 | ,7 | 39,1 |
| فنية ومنشآت طرقات | 1 | ,2 | ,2 | 39,4 |
| ميكانيك | 1 | ,2 | ,2 | 39,6 |
| معمارية هندسة | 2 | ,5 | ,5 | 40,1 |
| حضرية وحركية نقل | 1 | ,2 | ,2 | 40,3 |
| البيئة كيمياء | 5 | 1,2 | 1,2 | 41,6 |
| الطبيعية المواد كيمياء | 10 | 2,5 | 2,5 | 44,1 |
| تحليلية كيمياء | 1 | ,2 | ,2 | 44,3 |
| الانظمة الكترونيك | 3 | ,7 | ,7 | 45,0 |
| الكترونيك | 4 | 1,0 | 1,0 | 46,0 |
| أدائية | 4 | 1,0 | 1,0 | 47,0 |
| انجليزية | 4 | 1,0 | 1,0 | 48,0 |
| عامة لسانيات | 1 | ,2 | ,2 | 48,3 |
| الجودة مراقبة | 1 | ,2 | ,2 | 48,5 |
| عام قانون | 9 | 2,2 | 2,2 | 50,7 |
| أعمال قانون | 6 | 1,5 | 1,5 | 52,2 |
| الاسرة قانون | 1 | ,2 | ,2 | 52,5 |
| دولى قانون | 1 | ,2 | ,2 | 52,7 |
| اداري قانون | 3 | ,7 | ,7 | 53,5 |
| معمق خاص قانون | 2 | ,5 | ,5 | 54,0 |
| عامة سياسات | 2 | ,5 | ,5 | 54,5 |
| واستراتيجية أمنية دراسة | 1 | ,2 | ,2 | 54,7 |
| كيمائية هندسة | 2 | ,5 | ,5 | 55,2 |
| الفقه اصول | 3 | ,7 | ,7 | 55,9 |
| وانظمة آلية | 9 | 2,2 | 2,2 | 58,2 |

| | | | | |
|-------------------------------------|----|-----|-----|------|
| وتوجيه ارشاد | 7 | 1,7 | 1,7 | 59,9 |
| أرطوفونيا | 1 | ,2 | ,2 | 60,1 |
| النفس علم | 10 | 2,5 | 2,5 | 62,6 |
| العيادي النفس علم | 6 | 1,5 | 1,5 | 64,1 |
| المرور النفس علم | 1 | ,2 | ,2 | 64,4 |
| العمل وتنظيم اجتماع علم | 5 | 1,2 | 1,2 | 65,6 |
| نباتى انتاج | 2 | ,5 | ,5 | 66,1 |
| المواد فيزياء | 1 | ,2 | ,2 | 66,3 |
| المكثفة المادة | 1 | ,2 | ,2 | 66,6 |
| بيوكيمياء | 2 | ,5 | ,5 | 67,1 |
| الحيوان وفيزيولوجيا بيولوجيا | 2 | ,5 | ,5 | 67,6 |
| والتطبيقي الأساسى السموم علم | 2 | ,5 | ,5 | 68,1 |
| والعمرانية المعمارية المشاريع ادارة | 1 | ,2 | ,2 | 68,3 |
| تقني كهرو | 2 | ,5 | ,5 | 68,8 |
| روبوتات | 2 | ,5 | ,5 | 69,3 |
| Biotechnologie végétale | 8 | 2,0 | 2,0 | 71,3 |
| ميكانيكية هندسة | 1 | ,2 | ,2 | 71,5 |
| وتكنولوجيا علوم | 1 | ,2 | ,2 | 71,8 |
| عربي ادب | 1 | ,2 | ,2 | 72,0 |
| رياضي تدريب | 1 | ,2 | ,2 | 72,3 |
| التطبيقية ميكروبيولوجيا | 5 | 1,2 | 1,2 | 73,5 |
| والاقلية الانسان حقوق | 1 | ,2 | ,2 | 73,8 |
| صيدلانية كيمياء | 3 | ,7 | ,7 | 74,5 |
| عضوية كيمياء | 5 | 1,2 | 1,2 | 75,7 |
| صناعي آلي واعلام الية | 3 | ,7 | ,7 | 76,5 |
| متجددة طاقات | 1 | ,2 | ,2 | 76,7 |
| كهربائي تحكم | 5 | 1,2 | 1,2 | 78,0 |
| طاقوية | 1 | ,2 | ,2 | 78,2 |
| جيوتقنية هندسة | 2 | ,5 | ,5 | 78,7 |
| المواد هندسة | 5 | 1,2 | 1,2 | 80,0 |
| التربوي النفس علم | 1 | ,2 | ,2 | 80,2 |
| السياحية الاعمال ادارة | 2 | ,5 | ,5 | 80,7 |
| البرمجيات وهندسة المعلوماتية نظم | 1 | ,2 | ,2 | 80,9 |
| فنون | 1 | ,2 | ,2 | 81,2 |
| تشكيلية فنون | 1 | ,2 | ,2 | 81,4 |
| والمحيط البيئة علم | 3 | ,7 | ,7 | 82,2 |
| الغذائي والامن الجودة مراقبة | 1 | ,2 | ,2 | 82,4 |
| منجمية هندسة | 2 | ,5 | ,5 | 82,9 |
| معدنية موارد تجميع | 3 | ,7 | ,7 | 83,7 |
| Bio-informatique | 2 | ,5 | ,5 | 84,2 |

| | | | | |
|----------------------------------|-----|-------|-------|-------|
| الغذائية والعلوم التغذية | 7 | 1,7 | 1,7 | 85,9 |
| بيطرة | 4 | 1,0 | 1,0 | 86,9 |
| النقل وسائل أنظمة وصيانة ادارة | 1 | ,2 | ,2 | 87,1 |
| تاريخ | 1 | ,2 | ,2 | 87,4 |
| المدن تسيير | 5 | 1,2 | 1,2 | 88,6 |
| الأعمال ادارة | 13 | 3,2 | 3,2 | 91,8 |
| سلكية ولا سلكية اتصالات | 1 | ,2 | ,2 | 92,1 |
| بيولوجيا | 1 | ,2 | ,2 | 92,3 |
| فرنسية | 1 | ,2 | ,2 | 92,6 |
| جنائي قانون | 3 | ,7 | ,7 | 93,3 |
| الويب وتكنولوجيا أمن | 4 | 1,0 | 1,0 | 94,3 |
| وجريمة انحراف ، اجتماع علم | 1 | ,2 | ,2 | 94,6 |
| الطفيليات علم | 1 | ,2 | ,2 | 94,8 |
| حضرية هندسة | 3 | ,7 | ,7 | 95,5 |
| كهربائية هندسة | 1 | ,2 | ,2 | 95,8 |
| واتصال شبكات | 2 | ,5 | ,5 | 96,3 |
| البيئية الاتظمة حماية | 1 | ,2 | ,2 | 96,5 |
| بصري سمعي | 1 | ,2 | ,2 | 96,8 |
| المعلومات وهندية تكنولوجيا | 1 | ,2 | ,2 | 97,0 |
| الحيوانية والتغذية الانتاج | 1 | ,2 | ,2 | 97,3 |
| الالكترونيك ميكرو | 1 | ,2 | ,2 | 97,5 |
| الالي الاعلام وأمن شبكات | 1 | ,2 | ,2 | 97,8 |
| والاتصال الاعلام وتكنولوجيا علوم | 2 | ,5 | ,5 | 98,3 |
| biotechnologies mécrobane | 1 | ,2 | ,2 | 98,5 |
| المعادن هندسة | 3 | ,7 | ,7 | 99,3 |
| mfsi | 1 | ,2 | ,2 | 99,5 |
| تطبيقية كيمياء | 2 | ,5 | ,5 | 100,0 |
| Total | 404 | 100,0 | 100,0 | |

الجامعة

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Université Frères Mentouri - Constantine 1 | 41 | 10,1 | 10,1 | 10,1 |
| Université Abdelhamid Mehri - Constantine 2 | 24 | 5,9 | 5,9 | 16,1 |
| Université Salah Boubnider - Constantine 3 | 5 | 1,2 | 1,2 | 17,3 |
| Université Badji Mokhtar - Annaba | 9 | 2,2 | 2,2 | 19,6 |

| | | | | |
|--|----|------|------|------|
| Université 08 Mai 1945 - Guelma | 14 | 3,5 | 3,5 | 23,0 |
| Université 20 Août 1955 - Skikda | 5 | 1,2 | 1,2 | 24,3 |
| Université Larbi Ben M'hidi - Oum El Bouaghi | 34 | 8,4 | 8,4 | 32,7 |
| Université Mohamed Boudiaf - M'Sila | 47 | 11,6 | 11,6 | 44,3 |
| Université Mohamed Khider - Biskra | 16 | 4,0 | 4,0 | 48,3 |
| Université Mohammed Seddik Benyahia - Jijel | 7 | 1,7 | 1,7 | 50,0 |
| Université Mustapha Ben Boulaid - Batna 2 | 40 | 9,9 | 9,9 | 59,9 |
| Université Mustapha Ben Boulaid - Batna 2 | 2 | ,5 | ,5 | 60,4 |
| Université Ferhat Abbas - Sétif 1 | 7 | 1,7 | 1,7 | 62,1 |
| Université Kasdi Merbah - Ouargla | 12 | 3,0 | 3,0 | 65,1 |
| Université Laarbi Tébessi - Tébessa | 54 | 13,4 | 13,4 | 78,5 |
| Université Mohammed El Bachir El Ibrahimi - Bordj Bou Arreridj | 2 | ,5 | ,5 | 79,0 |
| Université Echahid Hama Lakhdar - El Oued | 12 | 3,0 | 3,0 | 81,9 |
| Université Abbes Laghrour - Khenchela | 23 | 5,7 | 5,7 | 87,6 |
| Université Mohamed Chérif Messaadia - Souk Ahras | 10 | 2,5 | 2,5 | 90,1 |
| Centre Universitaire Abdelhafid Boussouf - Mila | 29 | 7,2 | 7,2 | 97,3 |
| Ecole Nationale Polytechnique de Constantine-Malek Bennabi | 1 | ,2 | ,2 | 97,5 |
| Ecole Supérieure des Sciences de Gestion de Annaba | 3 | ,7 | ,7 | 98,3 |
| Ecole Supérieure des Technologies Industrielles de Annaba | 1 | ,2 | ,2 | 98,5 |

| | | | | |
|---|-----|-------|-------|-------|
| Ecole Supérieure de Comptabilité et de Finance de Constantine | 5 | 1,2 | 1,2 | 99,8 |
| Ecole normale supérieure de Constantine -Assia Djebar | 1 | ,2 | ,2 | 100,0 |
| Total | 404 | 100,0 | 100,0 | |