

محاضرات مقياس المشروع الشخصي والمهني / السنة الثالثة علم الاجتماع / السداسي الثاني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

UNIVERSITE DE BLIDA 2 دة 2



كلية العلوم الانسانية

والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثالثة علم الاجتماع

في مقياس سداسي :

المشروع الشخصي والمهني

من إنجاز الأستاذ:

خيرالدين بن خروور

السنة الجامعية: 2024/2023

الفهرس

3	مقدمة
4	مبحث تمهيدي : تصور عام للمشروع الشخصي والمهني لدى الطالب الجامعي .
4	أولا : مفاهيم أساسية حول المشروع.
5	ثانيا : أنواع المشاريع .
13	ثالثا : مقارنة تحليلية لتصورات الطلبة نحو مشروعهم الشخصي المهني.
16	المبحث الأول : التعليم العالي والتكوين الذاتي في الجزائر .
16	أولا : مفاهيم أساسية حول التعليم العالي و التكوين الذاتي.
20	ثانيا : تطور التعليم العالي في الجزائر .
24	ثالثا : متطلبات وشروط إصلاح التعليم العالي بالجزائر :
29	المبحث الثاني : سياسة الحكومة في التشغيل والإدماج .
29	أولا : سياسة الحكومة للتشغيل في القطاع العام والخاص .
31	ثانيا : التعليم العالي وسوق العمل والشغل في الجزائر .
35	ثالثا : سياسة التشغيل والإدماج في الجزائر – التحديات والآفاق .
38	المبحث الثالث : الإبداع و المقاولاتية
38	أولا : مفاهيم أساسية في : الإبداع، خصائصه، أهميته، والتفكير الإبداعي، ووسائل تنميته.
42	ثانيا : مفاهيم عامة حول المقولة : الروح المقاولاتية، الثقافة المقاولاتية ، المقاول وخصائصه.
46	ثالثا : دوافع توجيه الطلبة وخريجي الجامعة والشباب نحو المقاولاتية.
47	رابعا : الآليات المطبقة من طرف الجزائر لدعم المقاولاتية .
49	خامسا : الصعوبات والعراقيل التي تواجه المقاولاتية في الجزائر .
52	المبحث الرابع : : كتابة الرسالة الإدارية
52	أولا : مفاهيم أساسية في : الإدارة – التحرير الإداري – الرسالة الإدارية – المراسلة الادارية.
59	ثانيا : متطلبات كتابة الرسالة الإدارية بأنواعها وأشكالها .
62	ثالثا – نماذج عن الرسائل الإدارية بمختلف أشكالها .
67	هوامش المراجع المعتمدة.
73	ملحق أعمال تقييمية للطلبة.

مقدمة:

يندرج هذا العمل المتواضع في شكل مطبوعة تتضمن أربع محاضرات موجهة لطلبة السنة الثالثة علم الاجتماع في مقياس المشروع الشخصي والمهني، وهو مقياس للسداسي الثاني حسب البرنامج الوزاري المقرر، ويسعى هذا المقياس لتحقيق الأهداف التالية :

1. وضع تصور عام للمشروع الشخصي والمهني للطالب .
2. بيان واقع التعليم العالي والتكوين الذاتي في الجزائر .
3. التطرق إلى سياسة الحكومة في التشغيل والإدماج
4. توجيه الطالب إلى فنيات التفكير الإبداعي و المقاولاتية.

• التعريف بأساسيات كتابة الرسالة الإدارية.

وتحقيقا لهذا المسعى، تم تقسيم المطبوعة إلى خمسة مباحث وفق العناصر المقررة كالتالي :

محاضرة1: تصور عام للمشروع الشخصي والمهني لدى الطالب الجامعي.

محاضرة2: التعليم العالي والتكوين الذاتي في الجزائر

محاضرة3: سياسة الحكومة في التشغيل والإدماج

محاضرة4 : لإبداع والمقاولاتية

محاضرة5: كتابة الرسالة الإدارية

كما تم إضافة بعض الأعمال التطبيقية التقييمية كمراجعة للطلبة ، ونسأل الله التوفيق

Mis en forme : Interligne : Multiple 1,15 li, Numéros + Niveau : 1 + Style de numérotation : 1, 2, 3, ... + Commencer à : 1 + Alignement : Droite + Alignement : 1,27 cm + Retrait : 1,9 cm, Taquets de tabulation : Pas à 1,27 cm

مبحث تمهيدي : تصور عام للمشروع الشخصي والمهني لدى الطالب الجامعي .

أولا : مفاهيم أساسية حول المشروع:

1-تعريف المشروع:

إن لفظة المشروع (proget) من أكثر الألفاظ تداولاً في شتى مجالات الحياة اليومية وخاصة تلك التي لها علاقة بالسياسات التربوية والاجتماعية والصناعية والشخصية والمهنية ، وبالرجوع الى معجم موسوعة التربية والتكوين -نقلا عن الباحثين :حياة قليلة وسعيدة داودي- نجده يعرف المشروع بأنه:"سلوك استباقي يفترض القدرة على تصور ما ليس محققا،والقدرة على تخيل زمان المستقبل من خلال بناء تتابع من الأفعال والأحداث الممكنة".¹

وحسب (وداد بوحوش) فالمشروع هو :ما نريد الحصول عليه والطريقة التي تخولنا للحصول عليه، ويبقى نجاح المشروع مرتبط بحسن التخطيط له وتحديد الأهداف واختيار الوسائل الأكثر توافقا وطبيعة وخصوصية المشروع والهدف منه بالإضافة إلى احترام عامل الزمن و تحديده تحديدا مضبوطا.²

وتبقى أهم المفاهيم المتعلقة بالمشروع حسب (نوال خلوف) ما يأتي:

-ضرورة تصور المستقبل - الانطلاق من معطيات الحاضر- يعتمد على المخطط المنظم . يهتم بالوسائل والفعل- عمل منظم عبر مراحل- محدد بوقت.³

وبصفة عامة يقصد بالمشروع مجموعة من المهام التي لها أهداف معينة، بمعنى أن المشروع ينصب على إنجاز مهمة أو نشاط أو عمل تربيوي وفق مجموعة من الأهداف المسطرة علاوة على توفر مجموعة من الإمكانيات البشرية والمادية والمالية والمعنوية. وتتجز هذه المهام بطريقة مرنة، في فضاء معين، وفي زمان محدد، وبوسائل مناسبة.

ثانيا - أنواع المشروع: هناك نوعان من المشاريع: مشروع مرتبط بالشخص الطبيعي أي: (الفرد)، ومشروع مرتبط بالشخص المعنوي أي (المؤسسة)، فالنوع الاول له عدة صور، فجدده إما مشروعا شخصيا على المدى القصير ،لومشروعا مهنيا على المدى المتوسط،أو مشروع الحياة ويكون على المستوى البعيد.⁴

1-المشروع الشخصي: يقول "جوزيف نوتين" Joseph NUTTIN : " كل مشروع

شخصي هو إعداد معرفي لحاجيات الفرد"، فيقتضي هذا الإعداد لتحقيق و نجاح المشاريع الشخصية:الإحساس بالمسؤولية عن الذات و عن المستقبل.⁵

فقد حظي المشروع الشخصي بتعريفات كثيرة ارتأيت أن أسوق تعريفا قدمته الباحثة

المختصة "بيرناديت ديمورا" Bernadette DUMORA التي ترى أن المشروع

الشخصي للفرد ينتج عن علاقات قوة بين ثلاثة أقطاب وهي:

1 - القطب الدافعي Le pôle motivationnel : هو قطب التمثلات

représentations حول الذات ،والمبالغة في التركيز عليه تغرق الفرد في الأوهام.

2- القطب المهني **Le pôle professionnel**: هو قطب التمثلات حول المحيط

الاقتصادي

و حول المهن، والمبالغة في التركيز عليه تغرق الفرد في المبالغة في الامتثالية

conformisme

و الخضوع للطبقات السائدة اجتماعيا .

3- قطب التقويم الذاتي **Le pôle d'auto-évaluation**: يتعلق هذا القطب

بالعالم التعليمي والمبالغة في التركيز عليه تؤدي إلى كبح جماح كل المحاولات

المتعلقة بإسقاط الذات في مستقبل مهني و كل دينامية ميول.⁶

وترى "بيرناديت ديمورا" أن التفكير الذي يقارن بين القطب الدافعي والقطب المهني

يمثل عمل بناء يتطور من بداية نقطة المقارنة (كقول الفرد: "إن ذلك يعجبني" جوابا

على سؤال يتعلق باختيار مهنة معينة) إلى روابط تظهر التناقضات الوجدانية (مثل

تردد الفرد بين مهنة طبية و مهنة أستاذة...)، ويكون هناك كذلك تحول من التفكير

الاحتمالي إلى ظهور الاستراتيجيات ويصبح الوضع متوترا لتعقد العلاقة، و ظهور

تجانب بين الأقطاب وهنا تظهر العناصر الأساسية في العلاقات :

(علاقة الفرد مع نفسه وعلاقته مع الآخرين ثم علاقته مع المحيط) من خلال

"التمثلات"، والتصورات، و "التحفيز" أو الدافعية...⁷.

2- المشروع المهني :هناك عدة تعاريف تخص المشروع المهني نورد منها: تعريف)

(poutine) بقوله: "إنه توقع فردي جماعي لمستقبل مرغوب فيه"⁸ أماجيشارد (GUISHARD) فيعرفه بقوله أنه "نوع من الاختيار والانتقاء لحقائق ماضية وآنية لبناء مهنة مستقبلية"⁹، فهنا يتضح أن (GUISHARD) ربط المشروع المهني بالأبعاد الثلاثة: الماضي والحاضر والمستقبل ، ولعل هذه الأبعاد ستساهم بشكل أو بآخر في بناء التمثلات والتصورات حول محددات المشروع المهني لدى الطالب الجامعي، ويتضح من ذلك ما لا يمكن اعتباره مشروعاً مهنيًا مايلي :

-الرغبة العابرة في إنجاز عمل ما دون إلمام بمؤهلاتك وتحديد لأهدافك .

- البحث عن شغل بهدف العمل لا غير .

-الاقتصار على ارتفاع الأجر كشرط أساسي في اختيار الوظيفة .

- الطمّوح المبالغ فيه .

-البحث المتذبذب والمفتقر إلى خيارات واضحة ودقيقة.

ومما سبق يتضح باختصار أن المشروع المهني هو توقع إجرائي لمستقبل مهني

منشود يسعى الطالب الى تحقيقه من خلال نوع التخصص الذي يزاوله وطبيعة المهنة

التي يريد ممارستها مستقبلا ،ونستدل عليه من خلال المحددات التالية:المحددات

الشخصية (قدرات واستعدادات)،والمحددات الدراسية(التفضيل الدراسي)،والمحددات

الأسرية(رغبات الآباء) ومحددات التوقع المهني(المنتظر من المهن).

أما عن بناء المشروع المهني فيتطلب نضجا ذاتيا ومهنيا وعلائقيا فيمكن ملاحظته من خلال اكتساب الفرد لدرجة من الثقة بالنفس ووضوح الأفكار والطموح المعقول والتفتح الذهني، وتعتبر هذه المظاهر والسمات شرطا أساسيا يتعين توافرها قبل الانطلاق في تخطي مراحل إعداد المشروع المهني والمتمثلة في:¹⁰

1-إعداد الموازنة المهنية: وذلك بضبط قائمة تحدّد من خلالها:

-الأعمال التي تتقنها (مهاراتك الفنيّة، المشكلات التي يمكنك حلّها..) مع ذكر القطاع الذي يمكنك من إثبات نجاحك في هذه الأعمال(حجم المؤسسة، قطاع نشاطها). وترتيبها حسب رغبتك وميولاتك.

-الأعمال التي يمكنك إتقانها مستقبلا مع ذكر نوع التكوين أو الخبرة التي تحتاج إليها

-الأعمال التي يصعب عليك إتقانها لأسباب ذاتية أو خارجة عن نطاقك.

2- إعداد الموازنة الشخصية: وهي عبارة عن جرد ل:

-سماتك وخصائصك الذاتية (نقاط قوتك ونقاط ضعفك، ثقافتك، قيمك، اهتماماتك، تطلّعاتك ...)

-الوضع الذي تطمح إليه (المهنة، المسؤوليات، الوضع المادي، المنزل الاجتماعي وكيفية بلوغه

-الصفات التي لا تحبّها (السلوك الذي تتبذه، التصرّفات الذي تنفر منها.)

-ضبط قائمة بالأهداف التي تصبو إلى تحقيقها : وذلك بتحديد:

-المهنة التي تريد ممارستها.

-المهارات والقدرات التي ترغب في تنميتها.

-قطاع النشاط الذي تطمح إلى العمل به.

-نوع وحجم المؤسسة التي تنوي الانضمام إليها.

-درجة المسؤولية التي تريد الاضطلاع بها.

وتبقى عملية بناء المشروع المهني مفتاح النجاح والتألق بالنسبة إلى كل طالب

شغل، وهي عملية ملزمة وصعبة بعض الشيء، حيث أن الفرد يجد نفسه في موقف

المسؤول عن تحديد مساره المستقبلي في تناغم كلي بين التزاماته الشخصية (العائلة،

الأصدقاء، الترفيه...) والمهنية.

3-مشروع الحياة :

يحتل مشروع الحياة مركزا محوريا في تفكير الشباب وخصوصا في مرحلة المراهقة

المتأخرة(15-22) أين تتشكل الخصائص الجسمية والفكرية التي تسمح للمراهق

بالتساؤل حول:من أنا؟ نحو أي وجهة أريد توجيه حياتي؟.ماذا أريد أن أفعل بحياتي

؟،وبذلك يبدأ المراهق في امتلاك رؤية واسعة عن العالم تؤهله للتعامل مع المشكلات

الاجتماعية والفلسفية والإيديولوجية.فالرؤية التي يبنها الفرد لنفسه حول محيطه وعالمه

تتطور إلى تصورات ذهنية واجتماعية تلعب فيها الذات المثالية دورا كبيرا في بلورة

خطة الحياة لدى المراهق وما يسعى إلى تحقيقه وإنجازه ،فكل هذا ينطوي تحت مسمى

مشروع الحياة¹¹

ويرى (أحمد زقاوة) أن مشروع الحياة يتعلق بالتصورات التي يبنها الفرد حول

مستقبله لمجالات مختلفة من الحياة كالدراسة والمهنة وبناء الاسرة ويتطلب مشروع

الحياة مجموعة من المهارات المعرفية والمنهجية كبناء الاهداف والتخطيط لها واتخاذ

القرار.¹²

وعرفه إجرائيا -في دراسته الميدانية حول تصورات الشباب لمشروع الحياة- بأنه : ما

يهدف الشباب إلى تحقيقه في حياته المستقبلية في المجال الدراسي،والمجال المهني

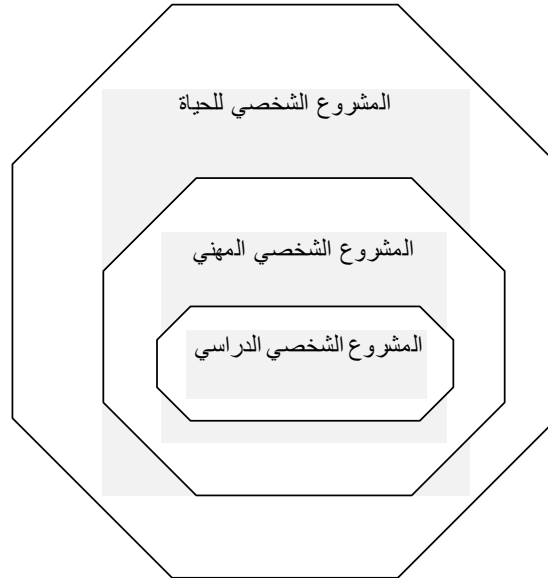
والمجال العائلي.

ومما سبق يتضح ان المشروع الشخصي للحياة أعم واشمل من المشروع الشخصي

المهني وهذا الأخير أشمل من المشروع الشخصي الدراسي.ويمكن توضيح ذلك في هذا

المخطط:

الشكل رقم (1): يوضح علاقة كل المشروع الشخصي الدراسي والمهني والحياة.



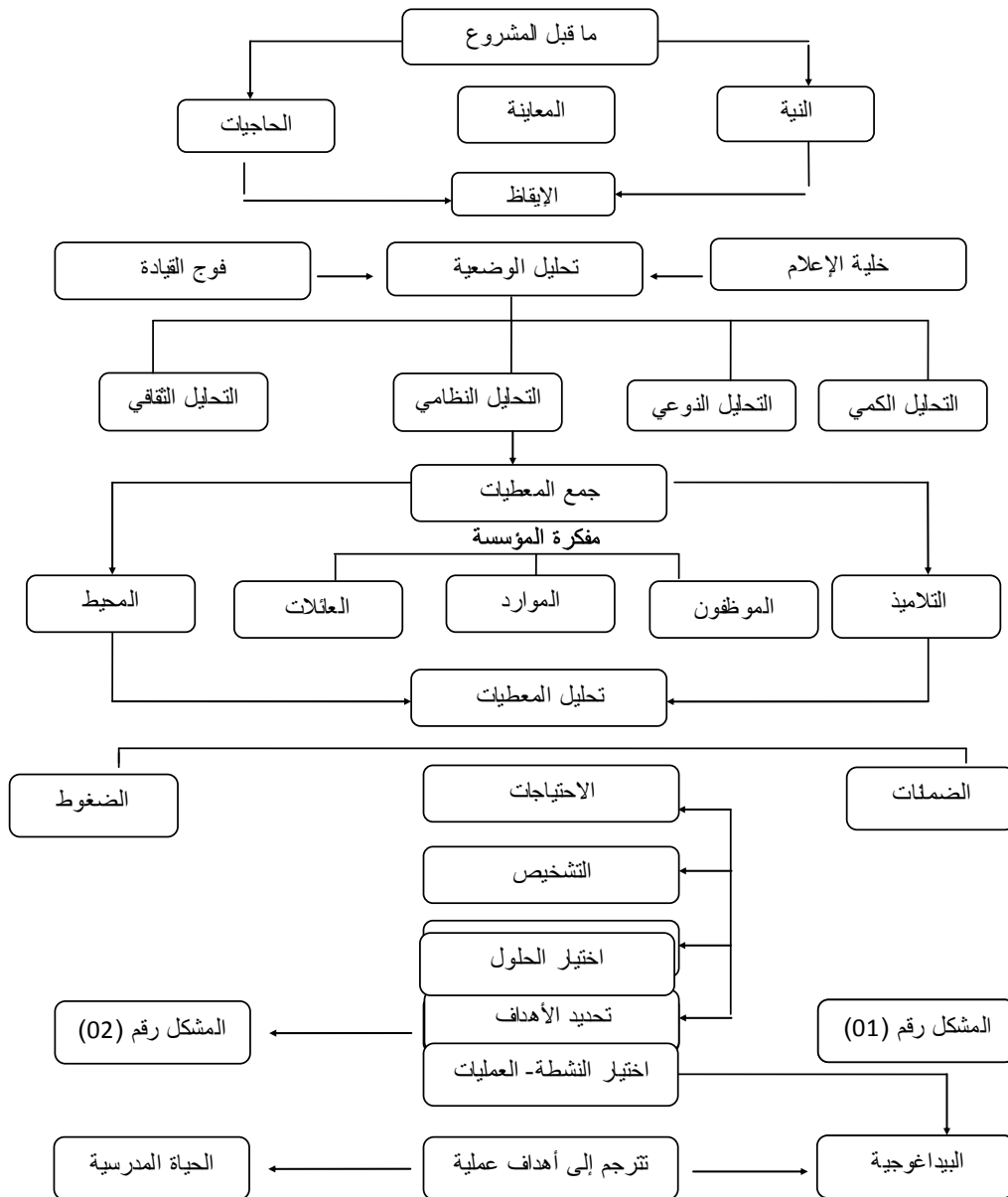
4- مشروع المؤسسة: حسب المنشور الوزاري رقم 96/12/8: فمشروع المؤسسة هو تقنية حديثة لتحسين التسيير، ومعالجة مشاكل المؤسسة وذلك بوضع إستراتيجية لتحقيق أهداف حددتها كل مؤسسة لنفسها وفقا للأهداف الوطنية والنصوص التشريعية الجاري بها العمل من جهة، ولخصوصيتها الجغرافية والحضرية ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي من جهة ثانية، ويكون التلميز فيها محور كل الانشغالات ومحل كل الجهود قصد تحقيق أفضل مردود ممكن، بمشاركة ومساهمة كل أفراد الجماعة التربوية ومختلف المتعاملين مع المؤسسة¹³

كما يعتبر مشروع المؤسسة نهج تربوي بيداغوجي، هدفه التسيير الجيد من أجل تحسين مردودية التعليم وظروف عمل المجموعة التربوية وجعلها تستجيب للمتطلبات أو الحاجات الخاصة للتلاميذ الذين يعتبرون مركز الاهتمام والمحور إلهام للمشروع، وذلك بتكيفها مع المعطيات الخاصة للمؤسسة واحترام الأهداف أو الغايات الوطنية.¹⁴

ويمر المشروع التربوي للمؤسسة بمجموعة من المراحل، مثل: تدبير المدخلات، وتدبير العمليات، وتدبير المخرجات، وتدبير المخاطر، وهذا كله من أجل تحقيق الجودة الحقيقية والفعالة.¹⁵

ويمكن توضيح ذلك من خلال المخطط التالي رقم (2):

الشكل رقم (2) يوضح مراحل بناء مشروع المؤسسة:



محاضرات مقياس المشروع الشخصي والمهني / السنة الثالثة علم الاجتماع / السداسي الثاني

وبهذا المعنى فإن مشروع المؤسسة هو مسؤولية جميع الفاعلين داخل المؤسسة التعليمية وخارجها ممن ينتمون إلى منظومة التعليم كل حسب الأدوار المنوطة به، كما أنه مسؤولية الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين.¹⁶

إضافة إلى ماسبق هناك مجموعة من الصفات الأساسية التي ينبغي أن يتحلى بها أعضاء فريق المشروع، وهي ممثلة في الجدول التالي¹⁷:

جدول رقم (01): يبين الصفات الأساسية لفريق المشروع

الصفة	أهميتها
النضج العقلي والقابلية للنمو والتطور	- القدرة على التفكير الناضج الذي يساهم بقوة و جودة عمل الفريق. - فهم واستيعاب أهداف ووسائل عمل الفريق.
الميل إلى الحياة الجماعية	- يكون فريق العمل محدودا، حيث لا يتعدى 12 فردا ولا يقل عن 5 أفراد. - العمل بروح الفريق مما يساعد على تحقيق الأهداف. - القدرة على الاتصال والتواصل مع الآخرين لفتح آفاق العمل الجماعي.
الجرأة و الشجاعة	- توافر الحافز للتفكير والابتكار والطموح ومواجهة المواقف الصعبة. - روح المبادرة والتطوع.
الحسم وعدم التردد والقدرة على تكوين رأي	1- القدرة على أخذ القرارات، وتكوين رأي واضح والمشاركة والفعالية في قرارات اللجنة. 2- القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف الصعبة.

Tableau mis en forme

Mis en forme : Retrait : Avant: -0 cm, Première ligne : 0,06 cm, Avec puces + Niveau: 1 + Aligement : 2,54 cm + Retrait : 3,17 cm, Taquets de tabulation : Pas à 1,27 cm

ثالثاً:مقاربة تحليلية لتصورات الطلبة نحو مشروعهم الشخصي المهني.

إن الطالب باجتيازه لعتبة الجامعة يكون بصدد تحديد مساره الدراسي واختيار مستقبله المهني وسط مجتمع يتميز بالتغير في مختلف تنظيماته، ويكون هذا الاختيار نتيجة لمجموعة من التصورات باعتبارها المرجعية الأساسية لكل فرد أو جماعة تقوم بتحديد سلوكه والآفاق المستقبلية له، وباقي الأفعال الاجتماعية .

فحسب (دوركايم):الحياة الاجتماعية كلها مكونة من التصورات ،وفي هذا الشأن فبورديو (بورديو) يرى أن:التصورات تابعة للثقافة الشخصية والهوية والقيم، وكذلك الوضع الاجتماعي الذي يوجد فيه الإنسان،وكذلك المصالح والمنافع التي يسعى إلى اكتسابها¹⁸،

فاختيار الطالب لتخصص معين يكون بصدد تحديد مصيره الدراسي ونحو تجسيد مشروعه الشخصي المهني، ويكون هذا تبعا للتصور الذي يحمله حول التخصص والمهنة المستقبلية،ولهذا يمكن طرح التساؤل التالي :كيف تتشكل صورة التخصص والمشروع المهني الشخصي لدى الطالب الجامعي ؟

واستنادا للدراسة التي قامت به الأستاذة (دريوش وداد) في تخصص علم الاجتماع التربية (2008) حول :دور المحيط الاجتماعي في تشكيل صورة التخصص والمشروع المهني لدى الطالب الجامعي، و هذا باستقراء تصورات الطلبة اتجاه

تخصصهم الجامعي ومشروعهم المهني الذي يخططون لتحقيقه، وخلصت الدراسة إلى أن التخصصات المختلفة في الجامعة عاكسة للواقع الاجتماعي وخاضعة لتوزيع مبني على الخلفية الاجتماعية للطالب في حد ذاته، هذه الخلفية حددتها دراسة (دريوش وداد) السابقة من خلال المحيط الاجتماعي للطالب والعوامل المؤثرة فيه، والتي ضمنت الوضع المادي للأسرة والمستوى التعليمي للوالدين والمكانة الاجتماعية للمهنة داخل المجتمع الجزائري، فالطالب بتصوراته جزء تابع للمجتمع العام يأخذ منه مبادئه وقيمه، وتتشكل من خلاله مجموع تصوراته وآرائه ومواقفه، فمن خلال الجزء يمكن فهم الكل.

كما أظهرت هذه الدراسة أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للوالدين كلما كان هناك تطابقا في الصورة التي يحملونها مع تلك التي يحملها الطالب، وكلما انخفض المستوى التعليمي للوالدين كلما نقص التأثير على الابن في اختيار مشروعه الشخصي والمهني وهذا ما وجنته الباحثة خاصة عند طلبة العلوم الاجتماعية والآداب باعتبار طلبة هذه التخصصات مستوى الوالدين فيها منخفض حسب مجال الدراسة وحدودها، ولم يؤثر في اختيار ابنائهم لمهنتهم المستقبلية، كما أن الطالب لا يحمل نفس الصورة مع والديه نحو تخصصه ومستقبله المهني.

كما بينت هذه الدراسة الاعتبارات الاجتماعية في اختيار التخصص والمهنة المستقبلية، حيث تبين أن معظم الطلبة الذين لم تكن لديهم معلومات كافية عن تخصصاتهم هم

طلبة اللغة والأدب العربي وعلم الاجتماع ،وعلى خلاف ذلك فمعظم الطلبة الذين كانت لديهم معلومات كافية عن تخصصاتهم نجد هذه التخصصات معروفة عند أفراد المجتمع بقيمتها العالية ودورها المهم مثل المحامي والطبيب والمهندس.

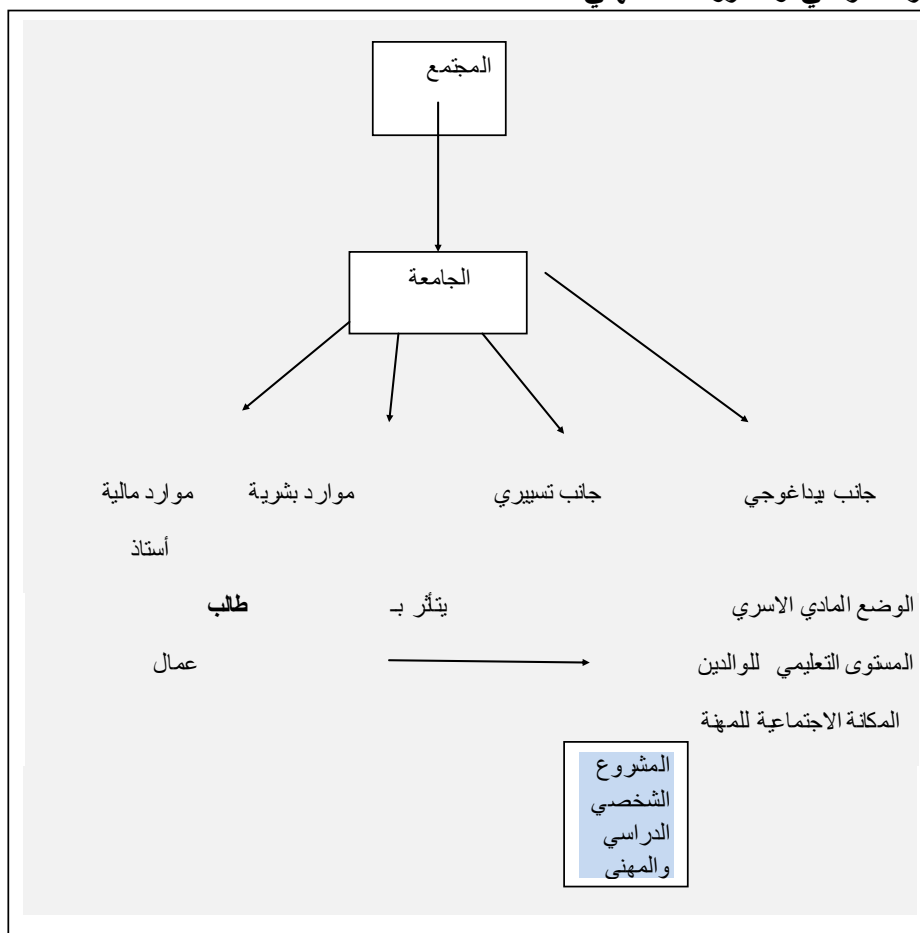
وأوضحت هذه الدراسة إلى أن فرص العمل التي تفتحها مختلف التخصصات الجامعية ليست نفسها بل متغيرة من تخصص لآخر، فقد اتضح أن طلبة علم الاجتماع والديمغرافيا يخشون من البطالة أكثر من بقية الطلبة في التخصصات الأخرى الطبية والاقتصادية والفلاحية.

كما بينت هذه الدراسة أن المجتمع الجزائري يعطي الأهمية والقيمة الكبيرة لتخصص الطب والصيدلة والقانون والهندسة المعمارية على غرار التخصصات الأخرى التي يولي لها أقل اهتمام فالطلبة أيضا يقومون بتصنيف التخصصات على أساس المهن المرموقة والمتدنية في السلم الاجتماعي.¹⁹

وبصورة عامة و مما سبق يمكن تقديم هذا المخطط- بمقاربة نسقية- للمنطق الذي يحرك الأفراد والفئات الاجتماعية عند اختيارهم التخصصات الجامعية والمشاريع المهنية المستقبلية من خلال التغيرات الحاصلة في المجتمع والمؤثرة في الجامعة باعتبارها جزء منه تتأثر وتؤثر فيه، وكيف يؤثر المحيط الاجتماعي للطلاب في مساره الدراسي ومشروعه المهني:

شكل رقم (3) : يوضح بمقاربة نسقية تأثير المحيط الاجتماعي للطلاب في

مساره الدراسي ومشروعه المهني .



المبحث الأول: التعليم العالي والتكوين الذاتي في الجزائر.

إذا اتجهنا للحديث عن التعليم العالي والتكوين الذاتي في الجزائر نجد أنفسنا

أمام هاذين السؤالين اللذين يفرضان وجودهما :

السؤال الأول: من له الحق اليوم في الالتحاق بالتعليم العالي؟

والسؤال الثاني: من هي الجامعة المستهدفة هل هي جامعة النخبة مع التكوين الذاتي أم جامعة الأعداد الكبيرة من أبناء المجتمع؟

فالجامعة المطلوبة وليست المستهدفة في مجتمعنا اليوم هي جامعة المجتمع من حيث انتهى عصر التعليم العالي للنخبة، وأصبح التعليم العالي في مجتمعاتنا العربية والنامية بشكل عام حقا طبيعيا لكافة أبناء المجتمع بفضل الانتشار الأفقي له، كما أن التعليم العالي لم يعد مطلبا فقط بإعداد الخريجين وإجراء البحوث الأكاديمية كما كان عليه الحال سابقا، وإنما تجاوز ذلك إلى الاهتمام بالتعليم المستمر لخريجيه وتقديم خدمات الإشراف والتكوين والتدريب الأمر الذي تتطلب التنمية الأفقية لمؤسسات التعليم العالي، فكيف هو التعليم العالي والتكوين الذاتي في الجزائر؟

أولاً : مفاهيم أساسية حول التعليم العالي و التكوين الذاتي:

أ-التعليم العالي :

بقدر الأهمية التي تولها الدراسات الأكاديمية لمفهوم التعليم العالي بقدر تنوع وتعدد التعريفات التي أعطيت له؛ وإجمالاً يمكن إعطاء تعريف مجمل لمفهوم التعليم العالي من خلال تبني تعريف منظمة اليونسكو لهذا المصطلح على أنه: "كل أنواع الدراسات والتكوين أو التكوين الموجه للبحث، التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة²⁰.

ويعرف (محمد النشار) التعليم العالي على أنه "ذلك التعليم الذي يقوم على التوجيه والإرشاد وصقل مواهب الطالب وملكته المعرفية وبناء شخصيته، وتنمية قدراته، ومساعدته على إبراز واستخدام كل ما لديه من إمكانيات في الترشيد والتطوير والابتكار"²¹

فالتعليم العالي يعتبر مرحلة من مراحل البحث عن المعرفة في إطار محدد المعالم ويمكن من خلاله التخطيط لإعداد القوى البشرية المؤهلة التي يتطلبها المجتمع في مسيرته التنموية، وهو المحاولة الجادة والمنظمة نحو بناء مجتمع يسوده المنطق والحوار بين أفراداه واختيار لأفضل السبل من خلال المناهج المدروسة والبحوث

الأساسية والتطبيقية وصولاً إلى الحلول المناسبة للمشكلات التي قد تعرقل نمو المجتمع وتطوره سواء أكانت تلك المشكلات اقتصادية أو إدارية أو اجتماعية أو سياسية ويتكون التعليم العالي من عدد من المؤسسات التي تساهم في تحقيق الأهداف المرسومة كالجامعات والكليات والمعاهد والمدارس العليا وغيرها بما هو فوق مرحلة

التعليم الثانوي.22

وتبقى مؤسسات التعليم العالي و على رأسها الجامعات بحكم طبيعتها العلمية والثقافية ،أكبر المؤسسات الرائدة في مجال التحديث والتغير والدعوة الى البحث عن الحقيقة ونشرها،وتوفير المناخ الذي يساعد على ذلك.23.

وتعرف الجامعة بأنها مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة ،وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ،وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية ،وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة، وتمنح بموجبها درجات علمية بعد

النجاح لطلابها.24

فالجامعة مؤسسة عالية المستوى غرضها التدريس والبحث، ومنح شهادات أكاديمية خاصة لمن يرتادوها، إحدى هذه الشهادات تُمنح للمتخرجين في طور دراسات التدرج، وعادة ما تسمى بشهادة الليسانس؛ في حين تمنح الجامعة شهادات عليا للباحثين في

طور دراسات ما بعد التدرج، والتي عادة ما تشمل شهادة الماجستير وشهادة

الدكتوراه²⁵

كما تعرف الجامعة أيضا بأنها "مؤسسة اجتماعية طورها المجتمع لغرض أساسي وهو

خدمته، وخدمة المجتمع حسب هذا المفهوم تشمل كل جوانب من جوانب نشاطات

الجامعة"²⁶

وهناك من يعتبر الجامعة مجتمعا علميا يهتم بالبحث عن الحقيقة ووظائفها الأساسية

تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الذي يحيط بها.²⁷

ويتضح من هذا التعريف الأخير التأكيد على أهم الأدوار والوظائف التي تقوم بها

الجامعة تجاه المجتمع وهي: البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع .

ب-التكوين الذاتي : يعد التكوين من أهم وظائف التسيير البيداغوجي لما يحمله هذا

الأخير من طرق ومناهج جديدة في التسيير، ويساهم التكوين في مظهره الإجرائي

مباشرة في خلق وتحويل مهارات مهنية جديدة وتطويرها وتفعيل محيط العمل وتمثل

بذلك تغيير حقيقي وعميق²⁸.

فعملية التكوين تعتبر ضرورية وأساسية وذات أولوية لتحقيق الأهداف المرجوة ، ولذلك

لابد من وضع استراتيجية لتكوين كل الفئات التي تعمل في قطاع التربية بهدف

الاطلاع عليه، والافتتاح بفكرته وتبنيّه لضمان نجاحه.

وتتمثل هذه الاستراتيجية في وضع مخطط مضبوط لعمليات التكوين على المستوى الوطني والجهوي والولائي، وعلى مستوى المؤسسات وذلك بإنشاء لجان على مختلف المستويات تتكون من كل فئات لتتكفل بما يلي:

- وضع إستراتيجية للتكوين المتواصل والأولي للمستوى الذي تمثله.
- تحديد أولويات التكوين والفئات المستفيدة منه على مستوى الولاية.
- حصر حاجيات الميدان وبرمجة العمليات التكوينية المطلوبة.
- تنشيط وتأطير الملتقيات والتدريبات التي تنظم لهذا الغرض.

أما عن التكوين الذاتي فهو مجهود فردي دائم يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تحديث معلوماته، فمن خلال التكوين الذاتي الذي ينتقل فيه الطالب من مرحلة انتظار التي تقوم بها الجامعة من محاضرات وبحوث وغيرها قصد مساعدته على التكوين و الترقية إلى مرحلة الاعتماد على النفس والمبادرة الشخصية المستقلة المنبعثة من إرادته الحرة لطلب العلم و المعرفة ومن أجل تحسين المستوى تماشياً مع التطورات و المستجدات في إطار علمي منظم²⁹.

إن هذا الاتجاه الجديد تفرضه التحولات الكبيرة التي يشهدها عالم التكنولوجيا والبيئة الرقمية عبر العالم في خضم التدفق العلمي و التكنولوجي، و عليه يمكن أن نستخلص الأهداف التي يرمي إلى تحقيقها التكوين الذاتي للطلبة على النحو التالي³⁰:

- اعتماد الطالب على نفسه في تكوينه الذاتي .

- تحسيسه بضرورة البحث و تجديد المعلومات باستمرار .
- نبذ روح الاتكالية في الحصول على الوثائق المدعمة لعمله .
- التطلع الدائم لما ينتج عبر العالم في ميدان التدريس و تقنيات العمل باستغلال الوسائل التكنولوجية العصرية خاصة السمعية البصرية، الإعلام الآلي، شبكة الإنترنت

-إبعاد الطالب عن الروتينية التي يتخبط فيها من جراء عدم تجديد معلوماته و تكرارها في كل سنة.

ثانيا : تطور التعليم العالي في الجزائر:

تعتبر الجامعة الجزائرية بمفهومها الغربي من أقدم الجامعات في الوطن العربي حيث تأسست عام 1877 كجامعة فرنسية من أجل خدمة أبناء المستوطنين أساسا، وكانت تحتوي أربع كليات:

-كلية الآداب والعلوم الإنسانية.

-كلية الحقوق والعلوم الإدارية.

-كلية العلوم الفيزيائية.

-كلية الطب والصيدلة.

،حيث لم يتخرج منها أول طالب جامعي جزائري إلا عام 1920 من كلية الحقوق كمحام، ولقد كانت تتبع نظام الكليات،الذي أثار انتقادات عديدة أهمها :كونه لا يمثل

الإطار الأنسب للنمو السريع والمتزايد للعلوم وتخصصاتها الجديدة، مما قد يؤدي إلى نمو ضامر وهزيل لأعمال البحث المتواصلة في المظهر النظري للعلوم أما طرق تطبيقها فقد تهمل أو ترفض ،ومن ثم فهي تعد طلبة محرزين على شهادات ،يصعب عليهم الاندماج في الحياة النشيطة.³¹

لم تكن ولادة منظومة جامعية جزائرية سهلة المنال فقد ظلت المؤسسة الجامعية في أهم جوانبها التسييرية و البيداغوجية على نحو ما كانت عليه قبل الاستقلال ،حتى ترشدت الشروط وتهيأت الظروف للقيام بإصلاح التعليم العالي بعد حوالي تسع سنوات من الاستقلال .

ويمكن تقسيم المراحل التي عرفها تطور التعليم العالي في الجزائر إلى أربعة مراحل هي:³²

-المرحلة الأولى (1962 – 1969):

تمتد هذه المرحلة من الاستقلال إلى تأسيس أول وزارة متخصصة في التعليم العالي والبحث العلمي وقد تميزت هذه الفترة بإنشاء جامعات المدن الجزائرية الرئيسة، فبعد أن كانت هناك جامعة واحدة بالجزائر العاصمة، افتتحت جامعة وهران سنة 1966 ، تلتها جامعة قسنطينة سنة 1967 ، ثم جامعة العلوم والتكنولوجيا هواري بومدين بالجزائر وجامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهراة وجامعة غابية.

أما النظام البيداغوجي الذي كان متبعاً فهو ما كان موروثاً عن فرنسا، حيث كانت الجامعة مقسمة إلى كليات وهي: كلية الآداب والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، كلية الطب، كلية العلوم الدقيقة. كما كانت الكليات بدورها مقسمة إلى عدد من الأقسام، تدرس تخصصات مختلفة، وكان النظام البيداغوجي مطابقاً للنظام الفرنسي، حيث كانت مراحلها كما يلي:

1.4- مرحلة الليسانس: وتُدوم ثلاث سنوات في غالبية التخصصات، تنتهي

بالحصول على شهادة ليسانس في التخصص المدروس.

Mis en forme : Interligne : 1,5 ligne,
Numéros + Niveau : 1 + Style de
numérotation : 1, 2, 3, ... +
Commencer à : 1 + Alignement :
Droite + Alignement : 0,56 cm +
Retrait : 1,19 cm, Taquets de
tabulation : Pas à 1,27 cm

2.2- شهادة الدراسات المعمّقة: وتُدوم سنة يتم التركيز فيها على منهجية

البحث، إلى جانب أطروحة مبسطة لتطبيق ما جاء بالدراسة النظرية.

3.3- شهادة دكتوراه الدرجة الثالثة: وتُدوم سنتان على الأقل من البحث

لإنجاز أطروحة علمية.

شهادة دكتوراه دولة: قد تصل مدة تحضيرها إلى خمس سنوات من البحث النظري

أو التطبيقي، حسب تخصصات الباحثين واهتماماتهم. وقد كانت هذه المرحلة تهدف إلى

توسيع التعليم العالي، والتعريب الجزئي، والجزارة مع المحافظة على نظم الدراسة

الموروثة .

-المرحلة الثانية : (1970 - 1997) :

تبدأ هذه المرحلة باستحداث وزارة متخصصة بالتعليم العالي والبحث العلمي.

وتلاها مباشرة إصلاح التعليم العالي سنة 1971 وتمثل هذا الإصلاح في تقسيم الكليات إلى معاهد مستقلة تضم الأقسام المتجانسة، واعتماد نظام السداسيات محل الشهادات السنوية ، كما أجريت التعديلات التالية على مراحل الدراسة الجامعية:

- **مرحلة الليسانس:** ويطلق عليها أيضا تسمية مرحلة التدرج، وتدوم أربع سنوات، أما الوحدات الدراسية فهي المقاييس السداسية.

-**مرحلة الماجستير:** وتسمى أيضا مرحلة ما بعد التدرج الأولى، وتدوم سنتين على الأقل. وتنقسم إلى فترتين الفترة الأولى مجموعة من المقاييس النظرية بما فيها التعمق في منهجية البحث، أما الفترة الثانية فتستغل في إعداد بحث يقدم في صورة أطروحة للمناقشة.

-**مرحلة دكتوراه علوم:** ويطلق عليها تسمية مرحلة ما بعد التدرج الثاني وتدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي كما أضيفت في البرامج الجامعية الأشغال الموجهة والتطبيقات الميدانية. كما عرفت ها المرحلة فتح مجموعة من المراكز الجامعية في عدة ولايات لمواجهة الطلب المتزايد على التعليم العالي.

وعرفت هذه المرحلة وضع الخريطة الجامعية سنة 1984 ، بهدف تخطيط التعليم العالي إلى أفق سنة 2000 ، في ضوء احتياجات الاقتصاد بقطاعاته المختلفة. حيث أنها عمدت إلى تحديد الاحتياجات من أجل تلبيتها، وتحقيق التوازن من حيث توزيع الطلبة على التخصصات التي تحتاجها السوق الوطنية للعمل كالتخصصات التقنية والتقليل من التوجيه إلى بعض التخصصات كالحقوق والطب كما تم بموجب الخريطة الجامعية تحويل معاهد الطب إلى معاهد وطنية مستقلة.

- المرحلة الثالثة (1998 – 2003):

تبدأ هذه المرحلة عام 1998 ، وتميزت بالتوسع التشريعي والهيكلية والإصلاح الجزئي وأهم الإجراءات التي عرفتتها هذه المرحلة ما يلي:

- وضع القانون التوجيهي للتعليم العالي في سبتمبر 1998 .
- اقرا بإعادة تنظيم الجامعة في شكل كليات.
- إنشاء ستة جذوع مشتركة لل حاصلين على شهادة البكالوريا الجدد.
- إنشاء ستة مراكز جامعية في كل من: ورقلة، الاغواط، أم البواقي، سكيكدة، جيجل وسعيدة.
- إنشاء جامعة بومرداس وتحويل المراكز الجامعية لكل من بسكرة، بجاية ومستغانم إلى جامعات.

وبحلول عام 1999 أصبح قطاع التعليم العالي يحصى 17 جامعة 13 مركزا جامعيًا و 6 مدارس عليا للأساتذة 141 معهدًا وطنيًا للتعليم العالي 12 معهدًا ومدرسة متخصصة. كما ظهرت بعد ذلك جامعات ومراكز جامعية أخرى وملاحق لجامعات، مما ساهم في تدعيم هيكل قطاع التعليم العالي وتجسيد ديمقراطيته .

- المرحلة الرابعة (2004 - 2013):

لقد تم في السنوات الأخيرة تنفيذ العديد من المشروعات والبرامج الهادفة إلى تطوير التعليم العالي وأساليب التكوين. حيث لم يعد خافيا توجه أنظمة التعليم العالي في العالم نحو تنظيم نمطي يتخذ شكل هيكلية تعليمية من ثلاثة أطوار هي: الليسانس الماستر والدكتوراه أو ما يعرف بنظام lmd الشيء الذي يمنح مقروئية أفضل لهذه الأطوار وللشهادات المتوجه لها، على الصعيدين الوطني والدولي. ويتشكل كل طور من وحدات تعليمية موزعة على سداسيات.

- **الليسانس:** يشتمل على ستة سداسيات، كما يتضمن مرحلتين تتمثل أولاهما في تكوين قاعدي متعدد التخصصات، والمرحلة الثانية تكوين متخصص.

- **الماستر:** يشتمل على أربعة سداسيات، يحضر هذا التكوين لمهنتين مهنية وبحثية.

- **الدكتوراه:** يضمن هذا الطور تكوينًا تبلغ مدته ستة سداسيات، ويتوج هذا الطور من

التكوين بشهادة دكتوراه بعد مناقشة الأطروحة .

ثالثا : متطلبات وشروط إصلاح التعليم العالي بالجزائر:

في ظل الاختلالات المتعددة التي سجلت على منظومة التعليم العالي بالجزائر، فإن الإصلاح يرمي علاوة على تأكيد طابع المرفق العمومي للتعليم العالي، وتكريس ديمقراطية الالتحاق بالجامعة إلى التكفل بالمتطلبات الجديدة الآتية:³³

- ضمان تكوين نوعي من خلال الاستجابة للطلب الاجتماعي المشروع على التعليم العالي.

- تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط السوسيو اقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات ما بين الجامعة وعالم الشغل.

- تطوير آليات التكيف المستمر مع تطورات المهن تدعيم المهمة الثقافية للجامعة من خلال ترقية القيم العالمية لاسيما منها تلك المتعلقة بالتسامح واحترام الغير في إطار قواعد أخلاقيات المهنة الجامعية وآدابها.

- التفتح أكثر على التطورات العالمية خاصة تلك المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا.

- تشجيع التبادل والتعاون الدوليين وتنويعهما.

- إرساء أسس الحكومة الراشدة المبنية على المشاركة والتشاور.

- إشراك الجامعة في التنمية المستدامة للبلاد.

- تمكين الجامعة الجزائرية من أن تصبح من جديد قطبا للإشعاع الثقافي والعلمي على الأصعدة الوطنية والإقليمية والدولية .

ومن كل ماسبق يبقى التعليم العالي في الجزائر يسير بخطى بطيئة على مدى الأربعين سنة التي خلت ، ولم يقتصر هذا السير الحثيث على الزيادة الكمية للطلبة والهيئة التدريسية والمؤسسات التعليمية وأصناف المستخدمين الإداريين والموظفين الآخرين، بل شمل المناهج الدراسية والتخصصات العلمية ومراكز البحث العلمي، وإن كان الهدف الرئيسي من كل هذه الإصلاحات التي عرفها قطاع التعليم العالي محاولة الارتقاء بجودة المخرجات الفنية ، وملاءمة التكوين المقدم لأنماط وفرص العمل التطبيقية التي يقدمها الواقع المعاش ، وبالتالي تكييف هذه التوجهات الجديدة مع السياسة المعمول بها ميدانيا للتشغيل من أجل مواكبة التطورات العالمية وسرعة التطور الحياتي؛ بالرغم من كل هذا مازال على الجامعة الجزائرية رفع التحدي لمسايرة سياسات التشغيل المعمول بها عالميا ، ولمواكبة التطورات التي تفرضها الألفية الجديدة من أجل تذليل الصعاب التي تعوقها من خلال بعض الإجراءات والإصلاحات التي يمكن سياقها في هذا الإطار: ³⁴

- تطوير مناهج البحث العلمي وتجديدها.

- تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل.

- فهم طبيعة الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين.

- نقل التقنية والمعرفة ويتم ذلك بالتواصل الوثيق مع الجامعات المختلفة في إطار سياسة

الانفتاح على الجامعات الأجنبية من اجل الاستفادة من الخبرات والتجارب.

- تشجيع التعليم القائم على الإبداع والابتكار.

- توطيد العلاقات مع المؤسسات الاقتصادية المختلفة من اجل الارتقاء بالتكوين التطبيقي.

- من الضروري ربط السياسة التعليمية للبلاد باحتياجات خطط التنمية من القوى

البشرية من خلال إتباع سياسة تخطيط للتعليم متوافقة مع هذه الاحتياجات.

- تحسين نوعية التعليم بصورة عامة والتعليم العالي بصورة خاصة.

- ترشيد الفهم الاجتماعي نحو التعليم المهني من اجل خلق منظومة للعمل متكاملة قائمة على التكامل.

- تأهيل المتخرجين لدخول سوق العمل.

- الشراكة بين القطاعين العام والخاص في توظيف الشباب.

ويرى الدكتور جمال معتوق -إزاء هذه التحولات -بأنه بإمكان الجامعة مواكبة

الظروف الاقتصادية والسياسية الراهنة ،والخروج من هذه الحالة التي تتميز بها

الجامعة الجزائرية إذا توفرت الشروط التالية:³⁵

- 1-تحديد أهداف وغايات التعليم العالي بدقة وموضوعية بعيدا عن العواطف والذاتية
- 2-الإيمان بالعلم والعلماء.
- 3-ربط التعليم العالي بحاجة التنمية بكل أبعادها (الثقافية،الاقتصادية و الاجتماعية)
- 4-إعادة النظر في الطرائق والمناهج وجعلها تتماشى والتطور الذي تعرفه المعمورة كلها.
- 5-إدخال الوسائل والادوات التكنولوجية الحديثة في عملية التعليم .
- 6-رفع ميزانية التعليم العالي.
- 7-إدخال نظام التحفيزات والتشجيعات المادية والمعنوية لأساتذة التعليم العالي حتى يتفرغوا كليا لمهامهم التعليمية والبحثية.
- 8-إعطاء حرية أكبر للمسؤولين على الجامعات في كل المستويات (مدراء جامعات ،مدراء معاهد،مدراء كليات ،رؤساء أقسام...) .
- 9-إدخال عملية الانتخاب للمسؤولين على هذا القطاع من طرف زملائهم،بدلا من سياسة التعيين المركزية.
- 10-تشجيع البحث العلمي والتكوين التطبيقي.

11-إعادة النظر في كيفية إحداث المخابر وفرق البحث ومحاسبة أعضاء الفرق بناء

على نوعية العمل المقدم.

12-وضع برامج سنوية خاصة بالرسكلة والتكوين لأساتذة التعليم العالي،وهذا ليتسنى

لهم معرفة ما يجري عند الآخرين .

13 تحديد مهام ودور الجمعيات الطلابية بشكل واضح ودقيق ومحاسبتها على نشاطها

وعدم السماح لها بالقيام بنشاطات لا علاقة لها بمهامها.

14-الحفاظ والدفاع عن قداسة الحرم الجامعي والوقوف في وجه كل من يسعى إلى

استغلاله لأغراض لا علاقة لها بالعلم والبحث العلمي.

ويبقى في الأخير بيان قضية مهمة وهي : مطلب التجديد والتطوير في التعليم

العالي اليوم ، فهذا يتطلب قبل كل شيء تجديد فلسفة التعليم قبل التجديد في بقية

جوانب التعليم والتكوين من حيث أنماطها وطرقها ومناهجها وتقييماتها ،فالممارسة

الجادة لتطوير أي نظام تعليمي لابد أن تتناول أولا الإطار الفلسفي لهذا النظام،

فالتجديد في الإطار الفلسفي يعد الأساس ونقطة البداية في تجديد نظام التعليم بشكل

عام والتعليم العالي بشكل خاص ،ولعل هذا يحيلنا للإجابة على السؤال الذي تم طرحه

في بداية المبحث الاول.

المبحث الثالث : سياسة الحكومة في التشغيل والادماج .

أولا : سياسة الحكومة للتشغيل في القطاع العام والخاص .

يقصد بسياسات الحكومة في سيق عرضنا هذا " مجموعة القرارات التي تتخذها الدولة بهدف حل مشكلة معينة تواجه قطاعا عريضا من المجتمع"³⁶، وكون قطاع التعليم يحتوي على أهم فئة في المجتمع فكان من المفروض أن تهدف برامج التعليم العالي إلى تلبية احتياجات القطاع العام والقطاع الخاص بحيث توفر الجامعات الإطارات الكفأة و المتخصصة في مختلف المجالات العلمية إلى كل مؤسسات الدولة ، و تفسح لهم المجالات لتقديم الخدمات إلى المواطنين في كل تخصص علمي ، فالمجتمع بحاجة إلى خدمات الجامعة لتطويره و تحقيق رفاهيته وتبقى الجامعات تمثل البيئة التي تظهر فيها المواهب و تبرز فيها القدرات لدى الدارسين في مجمل التخصصات مما ينعكس بالإيجاب على المجتمع وتحقيق تنميته.

فالمرحلة الحالية الجديدة مرتبطة بالتنمية المرتكزة على وضع العلم في خدمة الإنسان، والاستفادة من المعرفة العلمية للإبداع و تطوير التقنيات واستغلال التكنولوجيا لإنتاج السلع و الخدمات التي يحتاج إليها المجتمع أو التي ينتجها للتصدير؛ للحصول على ما يقابلها من سلع يحتاج إليها من الخارج، فالعمل في القطاع الخاص أو الوظيفة لدى القطاع العام يرتكزان على مدى الكفاءة العلمية التي يحوزها العامل أو الموظف داخل مؤسسته الانتاجية أو الخدمية. وفق هذا السياق ينبغي ان تكون البرامج التي تضعها

الحكومة في قطاع التعليم العالي تهدف لرفع المستوى التعليمي للطلبة، وتتجه لخلق وظائف للمتخرجين منها في القطاعين الخاص والعام. لكن ما يلاحظه المرء حاليا يجد أن القطاع الخاص لا يوظف الأيدي العاملة الجامعية، وإن تم الإعلان عن توظيفها فإنه يضع العديد من الشروط مثل الخبرة و الكفاءة التان يعجز الكثير من متخرجي الجامعة من تحقيقها. فهذه الشروط تبقى حاجزا متينا لدى الكثير من المتخرجين الجدد الذين لم يسبق لهم العمل في أي مؤسسة.

وبالحديث عن سوق العمل في الجزائر نجده محصورا بالأساس في القطاع العام (ولايات، بلديات، دوائر، محاكم، جامعات... الخ)، فهذا الأخير الذي تشرف عليه أجهزة الدولة، وهو على خلاف ما يوجد عليه في الدول المتقدمة والتي جعلت القطاع العام يقتصر دوره أو ينحصر على تقديم الخدمات للمواطنين في القطاعات الحساسة و التي لا يمكن الاستغناء عنها أو بيعها مثل : العدالة، الدفاع، الأمن... بينما القطاع الخاص ينشغل بالاستثمار و الإنتاج و تقديم الخدمات للمجتمع في المجالات التي لا تنشط فيها الدولة. إنَّ هذا لا يعني وجود فصل أو فجوة بين عمل كل من القطاعين، بل بالعكس، فالقطاع الخاص هو مكملٌ للأول، ولا يسير إلاَّ بما يتوافق مع السياسات الوطنية المرسومة، لذلك فإنَّ كلا القطاعين ينشطان في مجالات مختلفة، إلاَّ أنَّهما يكملان بعضهما البعض في شكل شراكة و تعايش هادف و متناسق محققًا رشادة اقتصادية و جودة سياسية و رفاهية اجتماعية.

من وجهة النظر هذه، نجد بأنّ الجزائر هي حالة خاصّة، إذ أنّه منذ أن تمّ الإعلان عن الانفتاح في سنة 1989م، و قيام السّلطة السّياسية بالعديد من الإصلاحات ، فإنّنا نلاحظ وجود تناقضات و اختلالات تمس كافّة مناحي الاقتصاد الوطني، حيث لحدّ الآن لم تتحدّد العلاقة بين القطاعين العام و الخاص. فالمفارقة العجيبة و المتناقضة في آن واحد هي أنّ الجزائر تعلن بدخولنا مرحلة تطبيق اقتصاد السّوق، إلّا أنّنا من ناحية أخرى نجد بأنّ الدّولة لا تزال هي المَحْتَكِر و اللَّاعِب الوَيْسِي في العملية الاقتصادية: إنّها هي المَخْطُط و المَنْقُذ، وهي التي تضع السّياسات و تشرف على العملية الإنتاجية، وبالتالي فإنّ القطاع الخاص مهمّش و دوره محدود، وعليه نلاحظ بأنّ سوق العمل مُشوّه و غير واضح المعالم، فلا هو بنظام مَخْطُط وذو تسيير إداري تتدخّل الدولة فيه بطريقة مباشرة كما كانت في عهد السبعينات، ولا هو بنظام مفتوح وحر وخاضع لآليات السّوق وللدولة حدود في التّدخّل، بل هو خليط و مزيج بين كلا الطّرحين، مما يجعل الاقتصاد الوطني يعاني في جميع القطاعات (التّجارة، الصّناعة، الزّراعة...) من نقائص وعراقيل خطيرة و متتالية³⁷.

ثانيا : التعليم العالي و سوق العمل والشغل في الجزائر.

بداية نتجه الى تحديد مفهوم سوق العمل ،فالدكتور: رمزي أحمد عبد الحي، في كتابه :مستقبل التعليم العالي في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية يعرف سوق العمل: بأنه" المكان الذي تتفاعل فيه متطلبات العرض والطلب"³⁸، أما الدكتور

علي الحوات فيعرفه بأنه : "مجموعة فرص العمل الفعلية المتاحة للراغبين ممن تقع أعمارهم ما بين سن 15-65 وهي ما تعرف بسن الانتاج أو فئة القوى المنتجة في المجتمع" 39

وينبغي التفريق بين مصطلحي سوق العمل وسوق الشغل: فسوق العمل هو السوق الذي تباع فيه خدمات العمل و تشتري، حيث يمثل جانب الطلب المؤسسات وقطاع الأعمال، بينما يمثل جانب العرض القوى العاملة (العمال والبطالون)، أما في سوق الشغل فتتغير الأدوار، فيصبح جانب الطلب في هذا السوق ممثلا في مجموع القوى العاملة، والمؤسسات هي التي تمثل جانب العرض لأنها هي التي تعرض مناصب الشغل؛ كما أن السلعة محل التبادل في سوق الشغل هي مناصب الشغل. 40

وإذا اتجهنا للحديث عن العلاقة بين التعليم بمستوياته وسوق العمل ، فهناك من ينفي أن تكون العلاقة بينهما علاقة سببية : بمعنى أنه لا يمكن القول بأن مخرجات التعليم العالي يجب أن تتوظف مباشرة في سوق العمل ، وبصورة عامة تبقى العلاقة بين التعليم وسوق العمل علاقة جدلية ومتغيرة: فالاحتياجات في سوق العمل متغيرة باستمرار، بينما متطلبات النظام التعليمي من مناهج غير متغيرة بنفس القدر الذي يحدث في سوق العمل ،ومن ثم هذا الأخير يحتاج إلى تخصصات مختلفة،ولذلك ينبغي على مخرجات النظام التعليمي أن تشارك في برامج تكوينية وتدريبية لكي تدخل سوق العمل من جديد .. 41

وبالنظر إلى واقع سوق العمل في الجزائر - بصورة عامة - يتضح أن الجزائر لا توظف العلم في العمل، فالجامعات أصبحت تقوم بتكديس الإطارات بدون معرفة الاحتياجات الحقيقية و التخصصات الدقيقة المطلوبة في سوق العمل لدى القطاعين العام الخاص، وهذا ما يجعل المتخرجين من الجامعة خصوصا الذين لا يجدون من هم في حاجة إلى تخصصهم، وكأنّ تحصيلهم العلمي لا فائدة تجدي منه، فغياب العلاقة الفعلية بين الجامعة وخريجها زاد من تعميق الهوة بين الجامعة والمجتمع إذ لا يمكن أن نتصور خطة تنبؤية أو تحديد برنامج يفي بالاحتياجات المستقبلية لما يتطلبه سوق العمل والمحيط من إطارات وكفاءات بشرية ،ولو أن البعض يرى أن الجامعة ليست مسؤولة على خريجها ومدى اندماجهم في الحياة العملية وإنما يقتصر دورها على المواكبة اليومية للمعلومات العلمية والتقنية والفكرية الحديثة ،وأما الشهادات التي تقدمها هي شهادات معرفية ، والمسؤولية تعود إلى صاحبها الذي يبحث عن سبيل أفلتها مع المحيط الجديد الذي ستلحق به ؛هذا مايفسر أن أغلب الجامعات مازالت تقدم شهادات متشابهة وبأعداد كبيرة دون مراعاة حاجة المجتمع إليها وبخاصة في العلوم الاجتماعية والآداب، فغياب العلاقة بين الجامعة والمتخرجين والشروط الكثيرة التي أصبح يفرضها سوق العمل والقطاع الانتاجي والاستمرار في فتح فروع وتخصصات لا تتماشى مع متطلبات المجتمع وسوق العمل أنتج خليفة من البطالين المتخرجين، ووجود جمعية للبطالين الجامعيين لخير دليل على ذلك⁴².

وعلى هذا الأساس نجد كثيرا من حاملي الشهادات الجامعية يعملون بكل ما بوسعهم من أجل الظفر بمنصب شغل لتوظيف المعارف التي اكتسبوها. غير أن ذلك لا يتحقق لأن حجم الطلب عليهم قليل و توظيفهم في المسابقات المختلفة فيها معايير صعبة و غير مرضية لأكثرهم. وهو ما يتسبب في بقاء ملفات هؤلاء على مستوى المؤسسات أو الوكالات تنتظر لسنوات دون أن يعثر لهم على مناصب شاغرة أو عروض عمل، وهو ما يجعل هؤلاء الشباب يفقدون الأمل في الحصول على وظيفة رغم كونهم خريجي جامعات، ويجدون أنفسهم مضطرين للقيام بدراسات تكميلية أخرى في التخصصات العملية والاقتصادية يضيفونها إلى تخصصهم في العلوم الإنسانية والاجتماعية حتى يتمكنوا من العثور على وظيفة.

فالتوجه الحالي للبلاد هو الانفتاح الاقتصادي ودخول الشركات الاقتصادية في العالم بفروعها إلى الجزائر، وظهور شركات كبرى في العديد من المجالات، مما يستدعي التركيز على التخصصات العلمية والاقتصادية الجديدة، غير أن ما يحصل في الجامعة الجزائرية هو أنها مازالت تنتج المتخرجين في تخصصات غير مطلوبة، فمن خلال هذا التصريح يبدو أن الجزائر ليست راضية عن بعض التخصصات المفتوحة في الجامعة الجزائرية، و بالتالي فإن المتخرجين في هذه التخصصات لا يساهمون في عملية التنمية خاصة مع سياسة الانفتاح و التوجه نحو اقتصاد السوق المنتهجة من طرف السلطة السياسية⁴³، و إن انتهاج الجزائر لسياسة الانفتاح فرض على الجزائر أن

تغير مناهج عملها، و التركيز أكثر على التخصصات العلمية و الدقيقة؛ وحجة الخطاب الرسمي الجزائري في ذلك أن (لغز بداية القرن الحادي و العشرين هو: ما الذي سوف يصبح عالمياً؟ وما الذي سوف يبقى محلياً ؟)

فالشيء الذي أصبح عالمياً هو آليات السوق لتنظيم الجوانب الاقتصادية في حياتنا، وقد مهدت هذه الآليات الطريق أمام التحرير و الخصخصة، وهذا هو الشيء الذي فتح الباب أمام الاقتصاديات الجديدة في أنحاء العالم للتنافس و غزو أسواق الدول النامية ، فالعالم اليوم لم يعد مثل السابق؛ حيث بدخوله إلى عصر العولمة دخل عهداً جديداً، عهد الشراكة والسوق المفتوحة وحتمية فتح الأسواق المحلية نحو الخارج.و عليه تشترط المؤسسات الخاصة الأجنبية و الوطنية التي تعمل داخل التراب الوطني الإطارات الكفاءة و الطاقات القادرة على الإبداع و التجديد المستمر، وهذا ما أدى إلى وجود نقص كبير في الطلب من طرف هذه الشركات والمؤسسات الاقتصادية على اليد العاملة الجامعية و عدم الاهتمام بها مما جعل التوجه نحو التخصصات المطلوبة بكثرة في عروض العمل كتخصصات التجارة والمالية و العلوم الاقتصادية والإعلام الآلي، الأشغال العمومية، وبعض الخدمات مثل الترخيص، وبهذا تكون الدولة قد تخلت عن السياسة الاجتماعية للعمل والتي كانت تعرف بما يسمى بالبطالة المقننة حيث كان منصب عمل واحد يشغله عدد يفوق وزنه ومدخوله وانتاجه.⁴⁴

ووفق هذا السياق نجد أن الاقتصاد العالمي في جوهره يعنى ويهتم بالأسواق المفتوحة و المنافسة. أما الرابحون فهم تلك الشركات والدول التي تفهم المنافسة بشكل أفضل و تفهم أيضا كيفية نقادي الوقوع فريسة في يد القوى التي تنافسها ،بينما تستغل نقاط ضعف هؤلاء المنافسين وتعتبر الأخطاء شيئا مكلفا في هذه العملية لأن الخطأ في هذا النوع من العمل يؤدي إلى حدوث اختلالات تمس أهم فئة في المجتمع الجزائري و هي فئة الجامعيين و خريجي المؤسسات العلمية. وهذا هو حالنا وما وقع في الجزائر بالذات؛ فهي تعاني من وجود خلل يمس السياسات العامة و البرامج المنتهجة، فما ذنب الطالب الذي يحصل على شهادة البكالوريا و هو مسرور بها و يوجه إلى شعبة أدبية و تخصص في العلوم الاجتماعية، ليجد في نهاية دراسته حقيقة تقول :أنك أخطأت الاختيار في مسارك الجامعي و بالتالي مصيرك هو الشارع و البطالة.

ومن المتعارف عليه -وبنظرة استشرافية — أن مهمة التعليم العالي تكمن في إعداد القوى البشرية ذات القدرات العالية والتخصصات المختلفة المؤهلة والقادرة على أخذ المواقع المتقدمة والتميزة في النشاط الاقتصادي ،في حين أن مهمة سوق العمل تكمن في قدرته على استيعاب تلك القوى البشرية وتوفير الظروف المناسبة لاحتوائها والاستفادة منها بما يحقق زيادات في الانتاج والدخل ورفع مستوى المعيشة للفرد والمجتمع ،وبالتالي فإن إيجابية العلاقة بين التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل تعتمد على قدرة مخرجات التعليم العالي في تلبية احتياجات النشاط الاقتصادي من القوة

العاملة بالكم والكيف المطلوبين وفي الزمان المحدد لذلك من ناحية، وقدرة الاقتصاد المتمثل في سوق العمل على النمو والتطور والقدرة على استيعاب أعداد مناسبة وب تخصصات مختلفة مؤهلة للتفاعل مع طموحاته وبما يؤدي في اتجاه التوظيف الأمل للموارد البشرية المتاحة من ناحية أخرى.⁴⁵

ثالثا: سياسة التشغيل والإدماج في الجزائر -التحديات والآفاق:

- يتميز سوق الشغل في الجزائر بالعديد من الخصائص يمكن إيرادها فيما يلي:⁴⁶
- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
 - عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
 - ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل .
 - عدم توفير شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل
 - انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
 - ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.
 - صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع
 - ترجيح النشاط التجاري(الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
 - ضعف التنسيق بين القطاعات.

-ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل لاسيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والهضاب العليا)
ومنه كان لزاما على الدولة الجزائرية من خلال الإصلاحات المتبعة محاولة خلق سياسة جديدة للتشغيل والإدماج قائمة على:النوعية المنصبة في البرامج الجامعية التكوينية والتعليمية المقدمة ،والكمية من خلال محاولة استيعاب الكم الهائل من حاملي الشهادات في إطار العديد من البرامج التي تقدمتها الحكومة مثل : الوكالة الوطنية للتشغيل ،وكالة التنمية الاجتماعية ،الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ...

وتدخل هذه الوكالات في سياسة الحكومة لإدماج الشباب وتشغيلهم، فهي أجهزة الدعم لمساعدة الشباب على إنشاء نشاطاتهم الخاصة وتفريغ طاقاتهم وأفكارهم الإبداعية على أرض الواقع، وللاستفادة من هذه الأفكار في التنمية الاقتصادية، ومن أهم الوكالات التي قامت الجزائر بإنشائها للدعم والادماج نجد:⁴⁷

- **الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI** : هي مؤسسة حكومية مسؤولة عن ترقية ومرافقة الاستثمار وخلق المؤسسات من خلال أجهزة التحفيز المتمثلة في إجراءات الإعفاء والتخفيض الضريبي، وتتواجد الوكالة على كامل التراب الوطني من خلال الشباك اللامركزي الوحيد الذي يحرص على أن يكون المخطب الوحيد لصاحب المشروع من أجل التخفيف والتسهيل في الشكليات والإجراءات المتعلقة بالمشروع.

- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة **CNAC** : يتكفل بإنشاء وتوسيع النشاطات المخصصة للشباب العاطل عن العمل والبالغ من العمر 18-50 سنة، والذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية ، لإعادة إدماجهم في الحيات العملية، هذا الصندوق يقوم بتقديم مساعدات مالية للشباب المقاول بالإضافة إلى تقديم مزايا ضريبية والاستفادة من دورات تدريبية وتكوينية في مجال تسيير المؤسسات بالشراكة مع وزارة التكوين والتعليم المهنيين.

- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب **ANSEJ** : أنشئت الوكالة عام 1996 ، موجهة للشباب العاطل عن العمل والبالغ من العمر من 19 إلى 35 سنة والحامل لأفكار إبداعية وابتكارية تمكنهم من خلق مؤسسات جديدة، بحيث تضمن الوكالة عملية المرافقة لمراحل خلق المؤسسات وتوسيعها بحيث يتمثل هدفها في دعم ومساعدة وتكوين الشباب صاحب المشروع من خلال وضع خطط عمل وتطوير جملة من المساعدات الضرورية، كالمساعدات المالي والمتمثلة في قرض على شكل هبة من 20 إلى 28 من التكلفة الإجمالية للمشروع والتخفيض من الضرائب البنكية، بالإضافة إلى المساعدة في عملية التمويل والاستفادة من مزايا ضريبية.

- الوكالة الوطنية لتسيير القروض الصغيرة **ANGEM** : تقوم الوكالة بتطوير القرض المصغر بهدف تنمية القدرات الفردية للأشخاص الراغبين في خلق نشاطاتهم الخاصة، وهذا القرض يسمح بشراء تجهيز صغير ومواد أولية لبناء نشاط معين، ويتمثل دورها في الاستقبال والإعلام ومساعدة المرشحين للقرض المصغر على تجسيد مشاريعهم.

المبحث الثالث: الإبداع والمقاولاتية

تبرز أهمية هذا المحاضرة في الاهتمام الكبير الذي أصبح يحظى به هذا الموضوع الإبداع والمقاولاتية سواء من قبل الباحثين الاقتصاديين، أو من قبل الحكومات والأنظمة لما له من دور كبير في الاقتصاد، حيث يتمحور الهدف من هذه الدراسة في إبراز مفهوم المقاولاتية والعوامل التي تشجع الشباب على الاستثمار فيها، بالإضافة إلى إبراز أهم آليات الدعم والمساعدة التي توفرها الجزائر للنهوض بهذا القطاع ولمساعدة الشباب على تفجير طاقاته الإبداعية وتجسيد الأفكار التي يمتلكها على أرض الواقع.

أولاً: مفاهيم أساسية حول الإبداع والتفكير الإبداعي :

1 - الإبداع :

لم يتفق الباحثون والمختصون على وضع تعريف واضح وموحد للإبداع ؛ نظرا

لاعتباره ظاهرة معقدة من الناحية العلمية وذاو أبعاد ومحاور متباينة. ويعتبره

الاقتصاديون الإبداع المحرك المساهم في تحقيق النمو .

فحسب المعجم العربي لتحديد المصطلحات النفسية نجده يعرف الإبداع بأنه: استعداد

الفرد لانتاج أفكار أو نواتج سيكولوجية جديدة ،وتعرف الموسوعة الفلسفية العربية

الإبداع على أنه إنتاج شيء جديد أو صياغة عناصر موجودة بصورة جديدة في أحد المجالات كالعلوم والفنون والآداب. 48

ويعرفه كل من (Myers و Marquise) على أنه ظاهرة إنسانية لم تخلق من جهد فردي بل هي حصيلة جهد متميز ومثابرة بالتفاعل مع الآخرين، وهو لا يقتصر على ولادة فكرة جديدة أو تقديم نصيحة أو تطوير لسوق جديد بل هو حصيلة كل هذه المعطيات، كما عرفه (torance) على أنه :عملية تحسس بالمشكلات والوعي بمواطن الضعف والثغرات وعدم الانسجام والنقص في المعلومات، والبحث عن حلول والتنبؤ، وصياغة فرضيات جديدة واختبارها وإعادة صياغتها أو تعديلها من أجل التوصل إلى حلول أو ارتباطات جديدة باستخدام المعطيات المتوفرة ونقل وتوصيل النتائج للآخرين. فالتفكير الإبداعي لا يعدو أن يكون ثمرة، ونظرة للمألوف بطريقة أو زاوية غير مألوفة. ويتم تحويل ذلك التفكير وتلك النظرة إلى تصميم قابل للتنفيذ. 49

- 2 خصائص الإبداع: تتصف العملية الإبداعية بمجموعة من الخصائص التي يمكن

تلخيصها فيما يلي: 50

- يعتمد الإبداع على التفكير الذي له أكثر من حل.

- قادر على النظر إلى الأمور من زوايا مختلفة.

- قابل للانتقال والتطبيق.

- قادر على ملاحظة التناقضات والنواقص البيئية.

- له القدرة على اكتشاف علاقات جديدة واستنباطها والإفصاح عنها.

- 3- أهمية الإبداع: يعتبر الإبداع بمثابة نمط حياة وسمّة شخصية وطريقة للإدراك

العام، فالإبداع يعبر على القدرة على تطوير مواهب الفرد واستخدام قدراته وتوظيفها

في إنتاج أشياء جديدة، فأهمية الإبداع لا تكمن في إنتاج الجديدة الذي يضيف قيمة،

وإنما تكمن أهميته في كونه ضرورة من ضرورات الحياة، ويمكن تلخيص أهمية

الإبداع في النقاط التالية:⁵¹

- يطور قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة وتطوير الحساسية لمشكلات

الآخرين.

- يساعد في الوصول إلى حل للمشاكل بطريقة أصيلة.

- يعد بمثابة مهارة يمارسها الفرد يوميا قابلة للتطوير من خلال التعلم والتدريب.

- يساهم في تحقيق الذات وتطوير الإنتاج الإبداعي وبالتالي المساهمة بشكل كبير في

تنمية المواهب.

- يجعل الفرد يستمتع باكتشاف الأشياء بنفسه.

- يؤدي إلى الانفتاح على الأفكار الجديدة والاستجابة بفعالية للفرص والتحديات المرتبطة بإدارة المخاطر والتكيف مع التغيرات.

- يحفز ويزيد من العمل الجماعي لاكتشاف الأفكار.

- يزيد من قدرة المؤسسة على المنافسة من خلال السرعة في تقديم المنتج الجديد وتغيير العمليات الإنتاجية بالإضافة إلى تقليل كلفة التصنيع من خلال الإبداع في العملية.

- 4 التفكير الإبداعي :

إن التفكير الإبداعي هو ذلك التفكير الذي يتسم بحساسية فائقة لإدراك المشكلات، وقدرة كبيرة على تحليلها وتقييمها وإدراك نواحي النقص والقصور فيها، كما يمتلك صاحب هذا النوع من التفكير قدرة كبيرة على إنتاج الأفكار التي تتسم بالتميز والتفرد والجدية .

فالتفكير الإبداعي يعد عملية عقلية تتميز بالشمول والتعقيد وتقوم على عوامل معرفية يمارسها الفرد من أجل الوصول إلى أهدافه، فهو أسلوب تفكير متجدد قائم على أسس علمية يتم الاعتماد عليه في إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار التي تتصف بالتنوع والمرونة وعدم التكرار أو الشبوع، والتي تستخدم في حل المشاكل والمواقف التي تواجه الفرد، هذا التفكير يتم تنميته عن طريق الاجتهاد والتعلم والتدريب وسعة الإطلاع.⁵²

- 5 وسائل تنمية التفكير الإبداعي :

لا يمكن أن ينمو ويتطور التفكير الإبداعي دون وجود مجموعة من العوامل والأسس التي تساعد على تنميته، ومن هذه العوامل نجد:⁵³

- توفر البيئة الملائمة التي تتسجم مع أصحاب الأفكار الإبداعية كل حسب ميوله ورغباته الخاصة.

- توفر الأدوات اللوجستية الأساسية في بيئة العمل والتي من خلالها يستطيع الفرد تنمية أفكاره المختلفة.

- احترام الأفكار الجيدة التي يحملها الفرد من قبل المحيط الذي يعيش ويعمل فيه، على أن لا تواجه هذه الأفكار بالسخرية والاستهزاء.

- التعمق في الاضطلاع والمعرفة وعدم التوقف والاكتفاء عند حد معين من الأفكار.

- اختيار الأفكار الواقعية والملائمة التي تتناغم مع قدرات الفرد العقلية والذهنية.

- ضرورة تميز الشخص المبدع والمبتكر بسمّة أساسية هي الجرأة وعدم الرضوخ لمبدأ الخوف من النتائج.

- خروج الفرد عن المألوف في التعامل مع المشاكل وعدم الاعتماد على النمط الواحد في حلها، وإنما يجب أن يكون متجدد في الاختيار.

- التدوين الكتابي للأفكار الإبداعية، لتسهيل عملية استذكارها واسترجاعها وتطويرها إما من قبل الفرد نفسه أو من قبل الآخرين.

- توفير البرامج والدورات التدريبية التي تزيد من مستوى تنمية الأفكار الإبداعية لدى الفرد.

- استخدام مبدأ الحوافز والامتيازات سواء كانت مادية أو معنوية للشخص الذي يأتي بأفكار إبداعية.

- إنشاء الحاضنات للأفكار الإبداعية وهي الجهات التي تستقطب الأفكار الإبداعية وتتنبأها وتسجلها باسم صاحبها الذي قدمها، بالإضافة إلى عملها على دعم المبدعين وأفكارهم والعمل على تطويرها.

- تطبيق الأفكار الإبداعية من خلال تحويلها إلى عملية تطبيقية من أجل تحقيق القيمة المضافة.

ثانيا: مفاهيم عامة حول المقالة :

- **1 تعريف المقالة:** أصبح مفهوم المقالة شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع خاصة مع انتشار مسألة المبادرة الفردية والإبداع الفكري، ويعد "بيتر دراكر" 54 من الأوائل الذين أشاروا إلى ذلك في سنة 1985 من خلال إشارته إلى تحول الإقتصاديات الحديثة من اقتصاديات التسيير إلى اقتصاديات مقاولاتية.

فقد تعددت تعريفات المقالة باختلاف المقاربات التي تناولت هذا المفهوم، حيث نجد من هذه المقاربات نجد: المقاربة الوصفية التي سعت لفهم دور المقالة في الاقتصاد والمجتمع مستعملة العلوم الاقتصادية في تحليلها، والمقاربة السلوكية التي سعت لتفسير نشاطات و سلوكات المقاولين وفق ظروفهم الخاصة، وأخيرا المقاربة المرحلية التي حللت وفق منظور زمني وموقفي المتغيرات الشخصية والمحيطية التي تشجع أو تعيق الروح المقاولانية، وتعرف المقاربة المرحلية - والتي تبينها - المقالة على أنها مجموعة من المراحل المتعاقبة تبدأ من امتلاك الشخص لميول مقاولانية إلى غاية تبني السلوك المقاولاتي، ويتوسط هذه المراحل مرحلة اتخاذ قرار الدخول لمجال المقالة، وهذا الأخير تسبقه مرحلة تسمى بمرحلة التوجه المقاولاتي الذي يعرف بأنه إرادة فردية أو استعداد فكري يتحول إلى إنشاء مؤسسة وذلك في ظل ظروف معينة⁵⁵.

فالمقاولانية باختصار هي الأفعال والعمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة، أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد من أجل إنشاء ثروة بومن خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر، والتعرف على فرص الأعمال، ومتابعتها وتجسيدها على أرض الواقع.

ولإيضاح أكثر وللتفريق بين إنشاء المؤسسات والمقاولانية يمكن إبراد نقاط التوافق والاختلاف بينهما فيما يأتي:

نقاط الإتفاق :

- كلاهما عبارة عن إنشاء مؤسسة بصفة قانونية.
- كلاهما له نسبة مخاطرة.
- منشئوهما يتوقعون ربح من وراء إنشائهما .
- قد تصبح المقاولاتية مؤسسة نمطية إذا قلدت منتجاتها بشكل واسع ، في ظل عدم تطويرها.

نقاط الإختلاف :

- تتسم المقاولاتية بأنها إنشاء مؤسسة غير نمطية، فهي تتميز بالإبداع .
- ارتفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية لأنها تأتي بالجديد، وبمعدلات عوائد مرتفعة في حالة قبول المنتج في السوق
- أرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار قبل تقليدها - مقارنة بالمؤسسة النمطية التي تطرح منتجات عادية.
- تتميز المقاولاتية بالفردية، مقارنة بإنشاء المؤسسات هذه الأخيرة التي يمكن إنشاؤها مع مجموعة الشركاء ، وهذا ما يمكن المقاول من ممارسة التسيير بشكل مباشر

ومستقل بدل الاعتماد على مجلس للإدارة، وهو ما يسمح له بتجسيد أفكاره على أرض الواقع.

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف المقاولاتية على أنها مجموعة النشاطات التي يتم من خلالها استغلال فرص الأعمال المتاحة من طرف فرد أو مجموعة أفراد تتوفر فيهم خصائص معينة من أجل إنشاء مؤسسة جديدة أو تجديد الأفكار الإبداعية التي يمتلكها، وبالتالي خلق القيمة.

وبعد التعرف على مفهوم المقاولاتية ينبغي الإشارة إلى بعض المصطلحات الأخرى ذات الصلة بها، ومن بينها:

- الروح المقاولاتية:

لقد زاد الاهتمام بالروح المقاولاتية بعد بروز الأهمية المتنامية لقطاع المقاولات خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي كثيرا ما يرتبط اسم المقاول بها، وترتبط الروح المقاولاتية بالدرجة الأولى بالمبادرة والنشاط والإتقان في التطبيق، فالأفراد الذين يمتلكون هذه الروح تكون لهم العزيمة والإرادة لتجربة الأشياء الجديدة، أو القيام بأشياء بشكل مختلف لوجود إمكانية التغيير لاختيار وتجربة الأفكار الجديدة ولاكتساب مهارات جديدة.

فقد أصبح موضوع الروح المقاولانية يشكل حيز اهتمام كبير من قبل الشباب ؛لأنه يمس مشكلة البطالة، فهذا المفهوم يرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط فالأفراد الذين يملكون روح المقاومة و لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف ليتماشى ذلك مع قدرتهم على التكيف مع التغيير، وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف في ذلك بكثير من الانفتاح والمرونة.⁵⁶

- **الثقافة المقاولانية:** تعرف على أنها مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة أفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار لرؤوس الأموال، ومن خلال إيجاد أفكار مبتكرة جديدة، وهناك ثلاث أماكن يمكن أن تترسخ فيها هذه الثقافة وهي كل من :العائلة والمدرسة والمؤسسة.⁵⁷

وحتى يكون هناك نشاط مقاولاني يجب توفر ثقافة مقاولانية وهو مفهوم لا يختلف عن ماهية الروح المقاولانية إضافة لتأثير المحيط وبعض العوامل الخارجية في ذلك، فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق مؤسسة، والأفراد الذين يملكون إمكانيات وقدرات مقاولانية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة أخف...⁵⁸

- 2 تعريف المقاول :

يعرف المقاول على أنه الشخص الذي تكون لديه أفكار عن السوق ،ويكون له الدافع والرغبة والقدرة على تعبئة الموارد اللازمة لمواجهة وتحمل كافة المخاطر المصاحبة لهذا العمل،وبالتالي يعتبر المقاول بمثابة الشخص المبدع الذي يقوم بتسيير المؤسسة ، ويساهم في تنمية رأسمالها ،ويحتاج المقاول الى مجموعة مواصفات تجعل منه المقاول الناجح والمسير الجيد ،ويمكن عرضها وفق مايلي:⁵⁹

- **الخصائص الشخصية:** بأن تتوفر فيه على سبيل المثال لا الحصر : الطاقة والحركة، القدرة على احتواء الوقت، القدرة على حل مختلف المشاكل التي قد تواجهه في مشواره المقاولاتي، الثقة بالنفس والقدرة على قياس المخاطر، بالإضافة إلى أهم صفة ألا وهي التجديد والإبداع الذي يعتبر المفتاح لاستمرارية المؤسسة ونموها.

- **الخصائص السلوكية:** والتي تنقسم بدورها إلى نوعين أولاً مهارات تفاعلية، من خلال قدرة المقاول على خلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والعمل الجماعي ورعايته وتنمية الابتكارات لتحسين الإنتاجية وتطوير العمل، وثانياً مهارات تكاملية تترجم في القدرة على تنمية المهارات التكاملية بين العمال من أجل تنمية خلية عمل متكاملة ذات فعالية عالية.

- الخصائص الإدارية: والتي تضم توليفة من المهارات المتمثلة في المهارات الإنسانية، المهارات الفكرية، المهارات التحليلية والمهارات الفنية والتقنية.

ثالثا: دوافع توجيه الطلبة وخريجي الجامعة والشباب نحو المقاولاتية:

تتلخص دوافع الطلبة وخريجي الجامعة والشباب للتوجه نحو العمل المقاولاتي في نموذج تكوين البحث المقاولاتي⁶⁰، هذا النموذج الذي يعتبر إلى حد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقولة، حيث تمت الإشارة وفقا لهذا النموذج إلى العوامل التي تسعى إلى إحداث التغيير في حياة الفرد والمحرك للحدث المقاولاتي. حيث تمت الإشارة وفقا لهذا النموذج للدوافع المتمثلة في الانتقالات السلبية كالانسحاب من العمل وعدم الرضا عن العمل، والانتقالات الإيجابية كتأثير العائلة ووجود السوق أو المستثمرين المحتملين، بالإضافة إلى الأوضاع الوسيطة المتمثلة في الخروج من المدرسة وغيرها، كما توجد مجموعة من المتغيرات الشخصية المتمثلة في: إدراك الشخص لرغباته وإمكانية الانجاز اللذان يتولدان من المحيط الذي يعيش فيه الفرد، وهذان المتغيران يختلفان من فرد إلى آخر بالإضافة إلى ما سبق يمكن تحديد بعض العوامل الأخرى فيما يلي:⁶¹

- وجود نموذج مقاولاتية فعالة و ناجحة لتقليده لما له من روابط في بروز مقاولين جدد، وأيضا له تأثير قوي وإيجابي على الأفراد يدفعهم لتقليده.

- الخبرة المعتبرة تعد بمثابة عنصر ضروري للمقابلة، فاستغلال واكتشاف الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة من الحياة العملية.
- المحفزات الشخصية من خلال السعي لتحسين نوعية المعيشة وإثراء الحياة الاجتماعية والحصول على الاستقلالية الذاتية.
- الحوافز المهنية والتي تخص الإطارات الموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم.
- الدوافع النفسية والتي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد.

رابعا - الآليات المطبقة من طرف الجزائر لدعم المقاولاتية :

نظرا لأهمية المقاولات في التنمية والاستثمار ونظرا لأنوارها المتنوعة في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى التوجه الكبير للشباب نحو هذا النوع من النشاط في السنوات الأخيرة الماضية، وبالنظر إلى المخاطر المصاحبة لمثل هذه الأعمال سعت الجزائر كغيرها من دول العالم إلى إنشاء أجهزة دعم وهيئات مرافقة، فضلا عن عقد اتفاقيات للتعاون الدولي؛ نظرا للخدمات التي تقدمها هذه الأخيرة للمقاول من أجل الاستمرار والبقاء:⁶²

1- أ - أجهزة الدعم :ومن صور أجهزة الدعم -وقد تم الحديث عنها فيما سبق:

Mis en forme : Normal, Interligne : 1,5 ligne, Sans numérotation ni puces, Taquets de tabulation : Pas à 1,27 cm

الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI ،و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

CNAC ، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ -والوكالة الوطنية لتسيير القروض الصغيرة ANGEM .

2- ب-هيئات المرافقة : ومن صور هذه الهيئات المرافقة نجد كل من:⁶³

-**مشاتل المؤسسات** : وقد تم إنشاءها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03_70 المؤرخ في فيفري 2003 يتمثل نشاطها في مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها، فهي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتضم كل من (المحضنة) وتكون مخصصة لقطاع الخدمات، (ورشة ربط) موجه لقطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية،(خزل المؤسسات) هيكل يتكفل بمشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.

- **مراكز التسهيل** : تم إنشاؤها بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03- 79 المؤرخ في فيفري 2003 ، هي هيئات تتكفل بإجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى تطوير ثقافة التقاليد وتلبية احتياجات المقاولين وتقديم مختلف التسهيلات الضرورية، وكذا تامين البحث العلمي من خلال تقريب المقاولين من مراكزالبحث ومؤسسات التكوين.

1- ج: التعاون الدولي في مجال ترقية المقاولات:

Mis en forme : Normal, Interligne : 1,5 ligne, Sans numérotation ni puces, Taquets de tabulation : Pas à 1,27 cm

قامت الجزائر - في إطار سياسة ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - بتوقيع اتفاقيات بينها وبين دول أخرى متقدمة في إطار التعاون الدولي، ونذكر في هذا المجال ما يلي:⁶⁴

أ. التعاون الجزائري الألماني: تضمن هذا التعاون مشروع إرشاد وتكوين بتكلفة إجمالية تقدر بـ 3 ملايين أورو ويستفيد قطاع المقاولات الصغيرة والمتوسطة بتكوين 18 متخصصا و 218 عونا مرشدا، بالإضافة إلى مشروع دعم وترقية المؤسسات الصغيرة بغلاف مالي يقدر بـ 2.3 مليون أورو هدفه ترقية الحركة الجمعوية بالمؤسسات.

ب. التعاون الجزائري الكندي: إذ تم الاتفاق على تعاون كندي جزائري يتمثل في تنمية القطاع الخاص في الجزائر لتحسين شروط تنافسية القطاع الإنتاجي بتكلفة إجمالية تقدر بـ 7.2 مليون دولار لمدة سنتين.

ج. التعاون الجزائري الإيطالي: حيث تم التوقيع بين وزير المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية والوزير الإيطالي للنشاطات الإنتاجية في أبريل 2882 من أجل إقامة علاقات بين رجال الأعمال الجزائريين ونظرائهم

الإيطاليون، وكذا إنشاء مركز تطوير المقاولات الصغيرة والمتوسطة للجزائر بدعم من إيطاليا.

د. التعاون الجزائري النمساوي: تم الاتفاق بين البنك الوطني الجزائري والبنك المركزي النمساوي في إطار الاستفادة من قرض بقيمة 38 مليون أورو، بعد مفاوضات دامت سنة، ويوضع هذا القرض تحت تصرف المتعاملين الاقتصاديين والمقاولات الصغيرة والمتوسطة لتمويل الواردات.

خامسا: الصعوبات والعراقيل التي تواجه المقاولاتية في الجزائر:

نظرا للخصوصيات التي يتميز بها قطاع المقاولات الصغيرة والمتوسطة، تحل مشكلة التمويل مركز الصدارة ضمن مجموعة الصعوبات التي تواجهها هذه المؤسسات في الجزائر، ويعود هذا في الواقع إلى سببين:⁶⁵

- يتمثل السبب الأول في تخلف النظام المصرفي وعدم موضوعية القيود والشروط التي يفرضها لتمويل القطاع الخاص، والتي تميل في الواقع إلى الجانب القانوني أكثر من الجانب الاقتصادي، بالإضافة إلى عمله على خدمة مؤسسات الدولة في تنمية المشاريع الضخمة، ما جعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص لا تنمو لعدم إيجاد الدعم المالي اللازم إلا على هامش مشاريع القطاع العام، وهذا في الوقت الذي أثبتت فيه تجارب الدول المتقدمة أن النمو الاقتصادي الكلي مرده إلى

المشروعات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى المشكلة التي تعاني منها المشروعات الصغيرة من نقص الضمانات وقلة حجم الأموال الخاصة ما يؤدي بالبنوك إلى التخوف من التعامل معها من حيث التمويل.

- ويتمثل السبب الثاني في غياب ثقافة السوق المالي في الجزائر. وهذا ما جعل منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تعمل وفقا لنماذج التسيير التقليدي وبموارد مالية ضئيلة.

كما يمكن إضافة جملة من الصعوبات التي تعاني منها المقاولات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والتي نذكر منها:⁶⁶

- عدم وجود ارتباط و تكافل بين المؤسسات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بسبب انعدام المعلومة وضعف تدفقها؛

- صعوبات تتعلق بالإجراءات كثيرة ما كانت تسبب في العديد من المشاكل كعدم الفصل بين الملكية والإدارة ، وعدم ارتباط السلطة بالمسؤولية .

- قيود تتعلق بصاحب المشروع نفسه كعدم اكتساب التجربة والمستوى الكافي لإدارة المشروع ، وإضافة إلى انعدام روح المبادرة الفردية.

- صعوبات تتعلق بالتمويل، فغالبا ما ترفض البنوك عملية تقديم القروض لانعدام الضمانات.

والخلاصة مما سبق يمكن التأكيد على الدور الكبير الذي تلعبه المقاولات في مساعدة الخريجين والشباب، على تنمية قدراتهم وأفكارهم الإبداعية وترجمتها في شكل مشاريع إنتاجية متميزة، ولما لها من أثر في تقليل حدة البطالة التي يعاني منها المجتمع، وتحقيق الرقي بالاقتصاد الوطني وتحقيق القيمة المضافة، حيث أكدت تجارب الدول المتقدمة على دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في النمو الاقتصادي واكتشاف القدرات الإبداعية.

والجزائر كبقية دول العالم بنت استراتيجيتها على تطوير المقاولات خاصة الصغيرة والمتوسطة وذلك منذ بداية سنة 2001 ، بإصدار جملة من القوانين الداعمة للنهوض بهذا القطاع الحساس ومساعدة الشباب الجزائري لإيجاد فرص لتفريغ طاقاتهم الإبداعية الكامنة، حيث وفرت الجزائر مجموعة من الهيئات والأدوات التي أنشأتها بهدف دعم هذه الإستراتيجية واحتضان هذه الأفكار وتتميتها وتطويرها.

لكن ما يمكن ملاحظته على تجربة الجزائر أنها لا تزال ضعيفة تعاني من ضعف التنظيم والتسيير، بالإضافة إلى ضعف الجهاز المصرفي وسياسات التمويل التي لا تتلاءم مع المبادئ التي تقوم عليها المقاولات الصغيرة والمتوسطة، من جهة أخرى يعرف الشباب الجزائري تخوفا من الخوض في مثل هذه المشاريع ذات الطابع الخاص والفشل فيها، ونجد أغلب الشباب المثقفين الحاملين للشهادات العليا يرغبون في العمل بالمؤسسات العمومية بحثا عن الاستقرار، في ظل عدم وضوح السياسة المالية

والاقتصادية للجزائر وكذا في ظل تخوف الشباب من برامج الدولة وعدم ثقتهم الكاملة في سياساتها.

ومن أهم الاقتراحات التي يمكن وضعها لتفادي مجموعة النقائص التي تعاني منها المقاولات الصغيرة والمتوسطة والتي تعتبر الداعم الأول لتنمية الأفكار الإبداعية، ومن أجل التمكن من استقطاب الشباب لتجسيد أفكاره والخوض في تجاربه الخاصة، نجد ضرورة توعية الشباب والقطاع الخاص بجد و مشاريع المقاولات، عن طريق الملتقيات والندوات والمطبوعات الإعلامية؛ وكذا ربط الجامعة ومراكز الأبحاث و الأقطاب الصناعية، بالأقطاب الصناعية من أجل أن تكون للشباب الجزائري معلومات وافية شاملة حول كل التساؤلات التي من الممكن الاستفسار حولها من أجل تجسيد أفكارهم ومساعدتهم على تنميتها وتطويرها، بالإضافة إلى الضرورة دعم سياسات التمويل الخاصة بهذا النوع من المقاولات.

المبحث الرابع : كتابة الرسالة الإدارية :

تهدف هذه المحاضرة إلى تبسيط وشرح المفاهيم الأساسية في التحرير الإداري وكتابة الوسائل الإدارية، باعتبارهما من أدوات الاتصال الإداري الفعال، ومن ثم تمكين الطالب من الإحاطة بقواعد وضوابط وتقنيات كتابة الرسائل الإدارية بمختلف أنواعها وأشكالها.

فالرسالة الإدارية من بين المواضيع التي تهم الطالب، بل والتي تمكنه من التراسل الإداري في المستقبل بسهولة ويسر، والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا الشأن هو : كيف يمكن كتابة الرسالة الإدارية بتحرير إداري واضح وموضوعي ؟.

وللإجابة على هذا السؤال نقول بأن تحرير المراسلات الإدارية هو عبارة عن فن قائم سواء من حيث الشروط المتعلقة بالشكل أو تلك المتعلقة بالمضمون، كما سستوضحه هذه المحاضرة المبسطة.

أولاً: مفاهيم أساسية حول الرسالة الإدارية : الإدارة - التحرير الإداري - الرسالة الإدارية.

1- الإدارة: بداية تبرز أهمية الإدارة من الحاجة إليها، فأى مشروع أو مؤسسة لابد له من إدارة تسييره، لذلك يجب التفكير في الإدارة كوسيلة وليس كغاية في حد ذاتها، غهي بالضرورة هي وسيلة أو نظام لتحقيق الأهداف.⁶⁷ ،

وتعتبر عملية الإدارة عملية اجتماعية تتصل بتنظيم العلاقات الإنسانية بين عدد من الأفراد تجمعهم وحدة الهدف ،وهي أن يتمكن الجميع رؤساء ومروؤسي من القيام بمجهودات مشتركة كل حسب دوره ومهنته، بحيث تستطيع المؤسسة أن تحقق النتائج المرجوة في إطار مشروعها المسطر.⁶⁸

وفي نظر بعض المختصين في علم الإدارة، فمفهومها يختلف باختلاف النظرة إليها ،فهناك من ينظر إليها بنظرة شكلية بينما هناك من ينظر إليها بنظرة موضوعية، فمن الناحية الشكلية تعرف الإدارة بأنها مجموعة مؤسسات وهيئات تابعة للدولة ،والتي تمارس أنشطة مختلفة لتحقيق الحاجات والمصالح العامة ،أما من الناحية الموضوعية فتعرف الإدارة بأنها مجموعة أنشطة تمارسها المؤسسات والهيئات التابعة للدولة من أجل خدمة عمومية وتحقيق المصالح العامة .⁶⁹

ويتجه الرأي الغالب في تعريف الإدارة إلى الجمع بين النظرتين معا: الشكلية بتبعية المؤسسات للدولة ،والموضوعية بالاتجاه إلى الخدمة العمومية وتحقيق المصالح العامة.

2-التحرير الإداري: هو مجموعة من المراسلات والعقود والوثائق الإدارية، تحرر وترسل إلى المصالح العمومية أو إلى الأشخاص الطبيعيين، في شكل رسائل أو جداول إرسال أو برقيات أو مذكرات او مناشير أو تقارير أو محاضر... الخ.⁷⁰

وعليه فإن كل تحرير إداري يقتضي قبل كل شيء معرفة كافية للغة التي يتم بها التحرير، ومن جهة أخرى فإنه يتطلب بصفة عامة: ⁷¹

أ-الوضوح في التعبير عن الأفكار .

ب- التنسيق المنطقي للمعاني والاستدلالات

ج- الأسلوب الصحيح والدقيق في التحرير .

3-المراسلة الإدارية: هي أسلوب من أساليب التواصل بين المصالح والإدارات أو مع الأفراد ،فهي تحتل مكانا هاما في النشاط الإداري،وقد تكون هذه المراسلات مكتوبة أو شفوية،ورغم تطور وسائل

الاتصال والمواصلات الحديثة من هاتف وفاكس،وانترنت،وبريد الكتروني... إلخ إلا أن المراسلات الإدارية المكتوبة لا زالت إلى يومنا هذا تحتفظ بأهميتها باعتبارها أداة جارية ،وأكثر استعمالا في العلاقات الإدارية ،ولا يمكن الاستغناء عنها مهما تطورت هذه الرسائل عبر الزمن .⁷²

4-الرسالة الإدارية: تعتبر الرسالة الإدارية شكل من الأشكال المشهورة للمراسلات الإدارية ،وهناك الكثير من أشكال المراسلات الإدارية ك: التعليم والإعلان والمنشور،وثائق السرد والوصف والتحليل :كالمحضر وعرض الحال والتقرير،فضلا عن وثائق التبليغ :كجدول الارسل والاستدعاء والدعوة،والبرقية.

ويمكن تعريف الرسالة الإدارية بأنها: وثيقة إدارية رسمية محررة باسم المرفق العام او المؤسسة إذا كانت إدارية محضة ،وباسم الموقع إذا كانت شخصية، وللاشارة فإن الأسلوب الإداري يختلف عما هو متعارف عليه في الأسلوب الأدبي بحيث يتحدد وفق فلسفة معينة مرتبطة بالإدارة بصفة عامة،وبالوظيفة العمومي بصفة خاصة،وهو ما تجعله يشكل مجالا مستقلا وينفرد بخصائص مستقلة.⁷³

1- **الدمغة:** وتتفرع على فرعين وهما :شعار الدولة : "الجمهورية الجزائرية

الديمقراطية الشعبية"

ويكون في أعلى الوثيقة ثم يأتي الفرع الثاني وهو الطابع والعنوان يوضحان

اسم الإدارة التي تصدر منها الوثيقة مثل اسم الوزارة أو الولاية أو المديرية .

2- **رقم التسجيل :** ويراعى فيها العناصر التالية:الرقم التسلسلي في الصادر، ورمز

المصلحة ،والسنة التي صدرت فيها المراسلة ،ومثال على ذلك :الرقم

34/م.ت.ع/2020 .

3- **المكان والتاريخ :** ويكتبان عادة في أعلى الوثيقة من الجهة اليسرى،ويستحسن

كتابتهما في الأسفل إذا كانت المراسلة في شكل جداول أو قوائم أو كشوف

أومحاضر _____ ر أو تق _____ رير....

مثال ذلك : العفرون في: 16 أكتوبر 2020.

4- **بيان المرسل:** أي صاحب الرسالة ويكون في الجهة اليسرى إذا كان شخصا

معنويا ،ويكون في الجهة اليمنى إذا كان شخصا طبيعيا مثال على ذلك

للشخص المعنوي: رئيس القسم

للشخص الطبيعي: إى

الاسم واللقب:..... السيد:...

العنوان:.....

5- المرسل إليه: أي الموجه إليه الرسالة، ويكون في الجهة اليسرى من الوثيقة تحت المرسل

للشخص المعنوي، مع احترام السلم الإداري، ويكتب اسم ولقب وعنوان المرسل إليه إذا كان

شخصاً طبيعياً. مثال : إلى السيد :

الاستاذ محمد بن منصور

ع/ط: السيد مدير المدرسة..

6- السلم الإداري: ويكون بصفة تصاعدية أو تنازلية حسب ما تقتضيه هيكلية

الإدارة المعنية موجهة من أشخاص خاضعين للسلطة السلمية، وتختصر

العبارات المشهورة ب:

- ع/ط : عن طريق.

- ت/إ : تحت إشراف

7-الموضوع : عبارة توضح باختصار الموضوع المراد عرضه أو طرحه على

الهيئة المعنية،حتى يسهل دراسته وترتيبه. مثال على ذلك : الموضوع : طلب

توظيف.

8-المرجع : ويوضع تحت الموضوع للإشارة إلى الوثائق المعتمدة للتذكير،أو

الاعتماد عليها عند الضرورة،وينبغي أن يتضمن المرجع أربعة عناصر

أساسية وهي نوعية الوثيقة،ورقمها وتاريخها وموضوعها.

9-نص المراسلة : القضية التي يعبر عنها صاحب الرسالة ، وتتضمن المقدمة

والعرض والخاتمة.

10-الإمضاء: وهو ما يسجله الشخص ليؤكد صحة الوثيقة المكتوبة وصدقها

،فيتحمل مسؤوليتها،والوثائق غير الممضاة لا يترتب عليها أي مفعول قانوني

،وتعتبر كأنها لا شيء.ويمكن أن يكون الإمضاء بالنيابة أو بالتفويض بموافقة

المسؤولين على ذلك:

مثال على ذلك:

عن الوزير وبتفويض منه عن رئيس المجلس الشعبي البلدي وبالنيابة

مدير التكوين النائب الاول

اللقب و الاسم الإمضاء والختم اللقب و الاسم الإمضاء والختم

ثانيا :متطلبات كتابة الرسالة الإدارية بأنواعها وأشكالها:

يمكن أن نميز بين نوعين رئيسيين من الوسائل الإدارية:الرسالة الإدارية ذات الطابع الرسمي،و الرسالة الإدارية ذات الطابع الشخصي.

1- الرسالة الإدارية ذات الطابع الرسمي:

تسمى الرسالة رسالة إدارية ذات طابع رسمي،إذا كانت متبادلة بين مصلحتين عموميتين من إدارة مركزية إلى إدارة مركزية أخرى أو من إدارة مركزية إلى إدارة لا مركزية مثال:

إلى إدارة لا مركزية :

وزير التعليم العالي

إلى

السيد رئيس جامعة البليدة2

إلى إدارة مركزية :

وزير التعليم العالي

إلى

السيد وزير المالية

ويراعى في تقديمها المادي العناصر التالية :الدمغة -رقم التسجيل-المكان والتاريخ-بيان المرسل

بيان المرسل اليه-السلم الإداري(إن وجد)- الموضوع-المرجع (إن وجد)- نص

الرسالة-الإمضاء.

2- الرسالة الإدارية ذات الطابع الشخصي:

إن الرسائل الإدارية ذات الطابع الشخصي والمحركة من قبل الإدارة ،لا تختلف كثيرا من ناحية تقديمها المادي عن الوسائل الإدارية ذات الطابع الرسمي إلا في بعض العبارات،كعبارة النداء وعبارة المجاملة .

حيث نجد عبارة النداء تبتدئ في الرسالة الإدارية ذات الطابع الشخصي دائما بمناداة المرسل اليه، باستعمال كلمات مثل:سيدي... أو سيادة..... أو السيد

أما إذا كانت الرسالة الإدارية موجهة إلى شخص ما،يمكن إضافة كلمة المحترم أو الفاضل، فنقول:

-سيدي المحترم أو سيدي الفاضل .

وبالنسبة لعبارة المجاملة ، ف نجد الرسالة الإدارية تنتهي بحسب شخصية المرسل إليه بعبارة تستعملها الإدارة عادة مع الأشخاص سواء أكانوا أفرادا أو جماعات كأن تكون كالآتي :

"تفضلوا سيدي بقبول فائق الاحترام والتقدير....."

أما عن التقديم المادي للرسائل الإدارية ذات الطابع الشخصي:

فإذا كانت الرسالة الإدارية من الإدارة إلى الشخص فيراعى فيها العناصر التالية :

الدمغة -رقم التسجيل-المكان والتاريخ-بيان المرسل-بيان المرسل اليه-السلم الإداري(إذا كان الشخص موظفا)- الموضوع - عبارة النداء -نص الرسالة- مع إضافة عبارة المجاملة في نهاية الرسالة-الإمضاء.

وإذا كانت الرسالة الإدارية من شخص طبيعي إلى الإدارة في راعى فيها العناصر التالية :

-الاسم واللقب للمرسل يحزر في أعلى الجهة اليمنى.

-وظيفته وعنوانه الإداري (إذا كان موظفا).

-وعنوانه الشخصي (إذا كان غير موظف)

-المكان والتاريخ.

-بيان المرسل إليه(صفته وعنوانه الإداري)

-السلم الإداري (إذا كان الشخص المرسل موظفا)

-الموضوع .

-المرجع (إن وجد)

-عبارة النداء

-نص الرسالة مع عبارة المجاملة في الآخر .

-الإمضاء .

ثالثا- نماذج عن الرسائل الإدارية بمختلف أشكالها:

ونبدأها بنماذج عن الطابع الرسمي ثم بالطابع الشخصي:

أ-نماذج عن الرسالة الإدارية ذات الطابع الرسمي:

النموذج1:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الجزائر في :

وزارة التربية الوطنية

المقتضية العامة

مقتضية التربية الوطنية للإدارة

المقاطعة رقم:

مقتضى التربية الوطنية.

الرقم:...../...../.....

إلى

المعيد مدير التربية لولاية.....

(مصلحة التكوين و التفتيش)

الموضوع : تأجيل عقد يوم دراسي

المراجع : رزنامة العمليات التكوينية لسنة.....

تبعاً لما جاء في المربع المشار إليه في المربع أعلاه، بفرقي أن أعتني إلى علمكم بأن
اليوم الدراسي المزمع عقده بتاريخ : لقائنا نظار ثانويات الولاية،

قد تأجيل ليوم : وذلك نظرا لتكثيفي بمهمة من طرف المقتضية العامة خلال هذا
الأسبوع.

لذا يرجى تبليغ الميديات والسادة نظار ثانويات بهذا التأجيل والتاريخ الجديد المحدد لعقد
هذه العملية التكوينية .

مقتضى التربية الوطنية

اللقب والاسم

الإمضاء وسمم المؤسسة

النموذج 2:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الثقافة

مديرية المستخدمين

الرقم: / / الجزائر في:

مدير المستخدمين

إلى

السيد / مدير ثانوية:

الموضوع : طلب إثبات صحة شهادة درجتي

في إطار تنظيم الوزارة لمراقبة الالتحاق بسلك الأسمان الإداريين، يشرفني أن أطلب
مكم إثبات صحة المعلومات المكونة في الشهادة الدرمية المقدمة لنا من طرف
السيد / ضمن مكونات ملف ترشحت للمشاركة في المابقة المذكورة أعلاه،

الصادرة من مؤسستكم بتاريخ: تحت رقم:

تحت مزاولة الدراسة بها في قسم السنة الثالثة ثانوي شعبة:

ملازم السنة الدرامية: /

وأسير أرجو مكم موافقتنا بالنتيجة التي توصلتم إليها لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

من الوزير ويتقرب من

مدير المستخدمين

اللقب والاسم

الإمضاء ومحم المؤسسة

النموذج 3:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية

مغشية:

مقاطعة:

مدرسة:

الرقم: / /

مدير المدرسة

إلى

المعيد رئيس المجلس الشعبي البلدي

بلدية:

الموضوع: طلب تزويد المؤسسة بالأثاث المدرسي .

نظرا لاستكمال أشغال تجميع مدرسة : ونحيا للدمول المدرسي
القليل الذي سيعرف ارتفاعا في عدد الأتواج التربوية، يشرفني أن أطلب من سيادتكم العمل
على تزويدها بالأثاث المدرسي الين أدناه :

- (80) طاولة مزجوجة .

- (04) مزالن سديدية .

- (04) مبورات .

- (04) مصطبات .

وأسيرا، أرجو تزويد مؤسستنا بهذا الأثاث لضمان استقبال جيد لجميع التلاميذ
المسجلين.

مدير المدرسة

الاسم واللقب

الإمضاء والختم

أنماذج عن الرسالة الإدارية ذات الطابع الشخصي :

النموذج 1:

اللقب والاسم:.....

الجزائر في :.....

المنوان الشخصي :

إلى

السيد مدير التربية لولاية :

الموضوع : طلب توظيف

السيد المدير،

يشرفني أن أقدم إلي مبادرتكم بهذا الطلب، راجيا منكم الموافقة على توظيفي في إحدى المصالح التابعة لكم بصفة عون للولاية والأمن ، وإبكم بعض المعلومات الشخصية :

- الاسم واللقب:.....

-تاريخ ومكان الأزداد:..... ب:

- الحالة العائلية : متزوج وأب لطفلين.

- المستوى الدراسي: السنة الثالثة ثانوي شعبة علوم تجريبية

- الخبرة المهنية ثلاث سنوات، مؤسسة المخابرات المدنية بالروية.

- كما أعلمكم بأن أدبت واجب الخدمة الوطنية ، و معفى من أي التزام.

وإني انتظر موافقتكم، تفضلوا مبادرة المدير بقبول فائق الاحترام والتقدير.

إمضاء المعني

النموذج 2:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية :

الجزائر في

مصلحة الموظفين

إلى

رقم : / / السيد(ة) / الاسم واللقب :

العنوان الشخصي :

الموضوع : ف/أي طلب توظيفكم

الرجوع : رسالتكم المؤرمة في :

صدي،

ردا على رسالتكم المتأري إليها في المربع أعلاه، والتي تطلبون فيها توظيفكم في
ملك التصرفين الإداريين، يؤسفني أن أبلغكم بعدم قبول طلبكم لشغل الوظيفة المذكورة
معدا بالشروط القانونية المعمول بها في الرموز رقم : المؤرخ في :

.....

وذلك لعدم سياتركم على الشهادة الجامعية المطلوبة .

وتقبلوا مني السيد المحترم فائق التقدير .

من / مدير التربية و بتفويض منه

رئيس مصلحة الموظفين

الاسم واللقب

الإمضاء والختم

النموذج 3:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجزائر في

ثانوية : مدير(ة) الثانوية

الرقم: / / إلى

المبد /

ولي أمر الطالب :

الموضوع : إشعار أول غياب ابكم .

المرجع : 1-القرار رقم: 833 المؤرخ في 1991/11/13 المتضمن مواجبة

التلاميذ في المؤسسات التعليمية .

2- القرار رقم : 778 المؤرخ في 1991-10-26 المنطلق بنظام

الجماعة التربوية في المؤسسات التعليمية والتكوينية .

بناء على ما ورد في المربع المذكور أعلاه، يؤسفني أن أسيطكم علما بأن ابكم :

..... المعجل في قسم : غائب من دروسه منذ يوم :

لذا، نطلب منكم ترميم غيابه وسد على الالتحاق بقسمه فور استدعائكم هذا

الإشعار، قبل اتخاذ الإجراءات القانونية المصونة عليها في المادتين : 02 و 21 من القرار

رقم : 833 والمادتين 39 و 40 من القرار رقم: 778 المنفرد بهما في المربع أعلاه.

وتفضلوا بقبول خيانتنا الخالصة.

مدير(ة) الثانوية

الاسم واللقب

الإمضاء ومسم المؤسسة

التهميش للمراجع المعتمدة :

- 1 - حياة قليدة ، محدد المشروع المهني كما يتمثله طلبة الارشاد والتوجيه دراسة ميدانية بجامعة الواد، مذكرة تخرج في علوم التربية (غير منشورة)، 2015، ص 23 .
- 2 - وداد بوحوش، تصورات رؤساء مؤسسات التعليم الثانوي لمشروع المؤسسة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التربوي (غير منشورة)، جامعة قسنطينة، 2002، ص 19 .
- 3 - نوال خلوف، واقع مشروع المؤسسة بين النظري والتطبيقي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التربوي (غير منشورة)، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2011، ص 22.
- 4 - حياة قليدة ، مرجع سابق، ص 30.
- 5 - بن صافية عائشة، المشروع المهني في ذهن المتفوق دراسيا، مجلة درات في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2009، 2، ص 274
- 6 - المرجع نفسه، ص 274.
- 7 - بن صافية عائشة، مرجع سابق، ص 275 .
- 8 - حياة قليدة ، مرجع سابق، ص 32
- 9 - بن خيرة سارة تصور مشروع الحياة لدى الطلبة الجامعيين، رسالة ماجستير منشورة بجامعة ورقلة، 2013، ص 48.
- 10 - حياة قليدة ، مرجع سابق، ص 31
- 11 - زقاوة أحمد ، تصورات الشبل لمشروع الحياة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة ورقلة ، ع 12، 2012 ، ص 4
- 12 - المرجع نفسه ، ص 6.
- 13 - وزارة التربية الوطنية، وثيقة العمل بمشروع المؤسسة، الجزائر، 1997، ص 07.
- 14 - المركز الوطني للوثائق التربوية ، مشروع المؤسسة، سلسلة من قضايا التربية، ط 2، عدد 12، الجزائر، 2005، ص 10
- 15 - محمد أمزيان، تدبير جودة التعليم ، ط 1، مطبعة إفريقيا الشرق ، الدار البيضاء ، المغرب ، 2005، ص 104 - 131
- 16 - وزارة التربية الوطنية، مرجع سبق ذكره، 2011، ص 03
- 17 - أحسن لبصير، مشروع المؤسسة من الإعداد إلى التقويم لإدارة التثويات والمتاقن، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي قطاع التربية ، الجزائر، 2001، ص 06.
- 18 - دريوش وداد حول ، دور المحيط الاجتماعي في تشكيل صورة التخصص والمشروع المهني لدى الطالب الجامعي، دراسة حول مختلف التخصصات بجامعة البليدة، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة البليدة ، ع 1، سبتمبر 2008 ، ص 213.
- 19 - المرجع السابق ، ص 214-220.

- 20 - رمزي أحمد عبد الحي، مستقبل التعليم العالي في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، ط1، سنة 2012، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ص21
- 21 - محمد عوض الترتوري، وأغدير عرفات جويحان، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة عمان، الاردن، ط1، 2006، ص 135.
- 22 - خضير بن سعود، التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز ط1، 1999، نشر وتوزيع مكتبة العيكان، ص 117.
- 23 - هاشم يحي الملاح، التعليم العالي في الوطن العربي والتوجهات الديمقراطية، المؤتمر العربي الأول بعنوان: استشراف مستقبل التعليم العالي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، شرم الشيخ، مصر، افريل 2005، ص34
- 24 - مليحان معيض الشبيبي، الجامعات نشأتها، مفهومها، وظائفها "دراسة وصفية تحليلية" المجلة التربوية- الكويت- جامعة الكويت، ع 54، 2000، ص 214
- 25 - عربي بدر، دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية: الفرص والقيود، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، منشورات مخبر العلوم والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، العدد 07، الجزائر، 2016، ص249.
- 26 - محمود أحمد شوق، محمد مالك محمد سعيد، تقويم جهود الجامعات الإسلامية نحو خدمة المجتمع والتعليم المستمر "دراسة مقارنة"، المؤتمر السنوي الثاني لمركز تطوير التعليم الجامعي: الاناء الجامعي والكفاءة والفاعلية والمستقبل، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي، 1995، ص149
- 27 - أحمد أبو ملحم، أزمة التعليم العالي، وجهة نظر تتجاوز حدود الأقطار، الفكر العربي، بيروت، معهد النماء العربي، ع 98، 1999، ص21.
- 28 - وداد بوحوش: تصورات رؤساء مؤسسات التعليم الثانوي لمشروع المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التربوي (غير منشورة)، جامعة قسنطينة، 2002، ص 52
- 29 - محمد درويش، رؤية مستقبلية حول تطوير المناهج بالجامعات، مؤتمر تطوير التعليم الجامعي، جامعة القاهرة، 24 مايو 1999، ص 572.
- 30 - محمد محمد الهادي: التعليم الإلكتروني عبر شبكة الانترنت: عفاق تربوية متجددة -الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2005، ص76-79.
- 31 - فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة متشوري قسنطينة الجزائر، فيفري 2001، ص 197.
- 32 - المرجع نفسه، ص 198-200
- 33 - نفس المرجع السابق، ص 145-147.
- 34 - محمد عوض الترتوري، وأغدير عرفات جويحان، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة عمان، الاردن، ط1، 2006، ص 97-131.
- 35 - معتوق جمال، قراءة نقدية لأزمة التعليم العالي بالجزائر، في دفتر المخبر حول الجامعة الجزائرية والتحديات الراهنة، العدد 3، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سبتمبر 2006، ص 165

- 36 - جباري عبد الرحمان، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر: خلال الفترة 2001-2012، مذكرة ماجستير في الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف1، سطيف، 2015، ص18.
- 37 - المرجع نفسه، ص22.
- 38 - رمزي أحمد عبد الحي، مستقبل التعليم العالي في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، ط1، سنة 2012، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ص144.
- 39 - علي الحوات، دراسات في التنمية الاجتماعية قضايا وطموحت ، ط1، سنة 1994، مكتبة طرابلس العلمية العالمية ص84.
- 40 - جباري عبد الرحمان، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر: خلال الفترة 2001-2012، مذكرة ماجستير في الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف1، سطيف، 2015، ص20.
- 41 - محمد عدنان وديع، إدارة الموارد البشرية وتخطيط التعليم والعمالة في الوطن العربي، 1994، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، ص 58.
- 42 - علال بن عيسى، الجامعة الجزائرية في ظل التحولات السياسية والاقتصادية الوطنية والدولية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، مجلة دورية تصدر عن جامعة سعد دحلب البليدة، العدد الأول، سبتمبر 2008، ص 158-164.
- 43 - نفس المرجع، ص 160.
- 44 - ميسوم يحيى بن عيسى عدال، الجهوية في الجزائر، دراسة مونوغرافية بشرية المواد الدسمة (sogedia)، 1993، الجزائر، ص 24.
- 45 - علي رمضان الماقوري، العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل الواقع وإمكانية التطوير، مجلة الجامعي، الأردن، العدد 9، 2005، ص71.
- 46 - جباري عبد الرحمان، مرجع سبق، ص20.
- 47 - موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:
- file:///C:/Documents%20and%20Settings/bureau/Bureau/these%2014/%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B1%D9%88%D8%B6%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%85%D9%86%D9%88%D8%AD%D8%A9.html تاريخ الإطلاع 2019/01/06
- 48 - صالح علي عبد الرحيم، المعجم العربي لتحديد للمصطلحات النفسية، دار الحامد، الأردن 2014، ص12.
- 49 - قاسم القريوتي محمد، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الفردي والجماعي في منظمة الأعمال، دار وائل للنشر، الأردن، 2013، ص 353.
- 50 - محمد محمد شوك، الإبداع والإلهام، نظرية مسارات التفكير الإبداعي، ط1، دار الفكر العربي، 2015، ص31.
- 51 - أيمن عامر، الحل الإبداعي للمشكلات بين الوعي والأسلوب، القاهرة، مكتبة الدراسات العربية للكتاب، 2003، ص 13.
- 52 - لطيف محمد عبد الله علي، التفكير الإبداعي لدى المديرين، دار اليازوري، الأردن، 2011، ص 18.

⁵³ - جون أندرسون ، علم النفس المعرفي وتطبيقه، ترجمة محمد صبري سليط، ورضا مسعد الجملي، دار الفكر، عمان، 2007، ص36

⁵⁴ - بيتر دراكر هوبير فرناند دراكر Peter Ferdinand Drucker كاتب إقتصادي أميركي من أصل نمساوي يهودي، ولد في فيينا، النمسا في 1909م وعاش في الولايات المتحدة الأمريكية في الفترة بين 19 نوفمبر 1909 و 11 نوفمبر 2005 توفي في عام 2005م، له أعمال عديدة آخرها المدير التنفيذي الفعال في الأداء.

⁵⁵ - منير سلامي ، يوسف قريشي، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث ، ع 8، 2010، ص5.

⁵⁶ - العربي تيقاوي، دور حاضنات الأعمال في بناء القدرة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنموذج للمقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: المقاولاتية: التكوين وفرص العمل 6-8 أبريل 2010، جامعة محمد خيضر ببسكرة، الجزائر .

⁵⁷ - ماضي بلقاسم، بوضياف عيبر، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية الأولى حول

المقاولاتية : التكوين وفرص الأعمال، بسكرة أيام 17 و 18 أبريل 2010 ، ص7

⁵⁸ - سعاد نائف برنوطي: إدارة الأعمال الصغيرة للريادة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 35.

⁵⁹ - لغير حسن ، دور التكوين في دعم روح المقاولاتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد، ع12، 2015 ، ص 120 - 123
⁶⁰ - قام الباحثان A.SHAPERO et L.SOKOL بتأسيس نموذج تكوين الحدث المقاولاتي، والفكرة الأساسية للنموذج تقول أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير لتوجهه في الحياة مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بليقاف الروتين المعتاد، كحدث سلبي مثل التسريح من العمل أو التهجير، أو حدث إيجابي مثل تأثير العلة أو وجود سوق ومستثمرين، أو حدث وسيطي مثل إنهاء الدراسة، أو الجيش أو الخروج من السجن..إلخ

⁶¹ - سعاد نائف برنوطي: إدارة الأعمال الصغيرة للريادة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 35.

⁶² - موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب - <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/nos-statistique> تاريخ الإطلاع 2019/01/06

⁶³ - المرجع نفسه ، موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
<http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/nos-statistique> تاريخ الإطلاع 2019/01/06

⁶⁴ - جمال بوكروشة، أثر آليات الدعم على تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة حالة صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة- بالقبة، مذكرة م. غير منشورة ، جامعة سعد دحلب البليدة،

محاضرات مقياس المشروع الشخصي والمهني / السنة الثالثة علم الاجتماع / السداسي الثاني

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائر

2012/2013، ص 33

65 - جمال بوكروشة، أثر آليات الدعم على تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة حالة صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - بالقية -، مذكرة م. غير منشورة، جامعة سعد دحطب البلدية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائر

2012/2013، ص 33

66 - المرجع نفسه، ص 33.

67 - علي محمد منصور، مبادئ الإدارة اسس ومفاهيم، مجموعة النيل العربية للنشر، القاهرة، ط1، 1999، ص 21

68 - أحمد محمد الطيب: الإدارة التربوية أصولها وتطبيقاتها المعاصرة، مطبع الشركة العامة للورق والطباعة، سبها، مصر، ط3، 2002، ص 20-21.

69 - وزارة التربية الوطنية، التحرير الإداري، 2010، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الجزائر، ص 11

70 - رشيد حيلي، دليل تقنيات التحرير والمراسلة، دار النجاح للكتاب والنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص 15

71 - وهبة غراممي، دليل التحرير الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 17

72 - أبو حميدة عطاء الله، دروس في المراسلات الإدارية مع نماذج تطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 35

73 - بن موسى بشير، الوجيز في تقنيات التحرير الإداري للوثائق الإدارية، وصياغة النصوص القانونية، المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية، ورقلة، 2014، ص 11 .

74 - وزارة التربية الوطنية، التحرير الإداري، مرجع سبق، ص 20

.....
.....
.....
.....

ملحق لأعمال توجيهية ختامية تقييمية للطلبة في مقياس المشروع الشخصي والمهني (السنة الثالثة)

الطور : ليسانس

السداسي :2

المستوى الدراسي : السنة الثالثة

التخصص : علم الاجتماع

عنوان المحاضرة : التعليم العالي والتكوين الذاتي

أهداف الدرس: 1- تقييم الطالب في محتوى المحاضرة من خلال إنجاز البطاقة الفنية

2- التعرف على واقع التعليم العالي في الجزائر.

3- التعريف بميكانيزمات التكوين الذاتي للطالب.

ملخص:

بناء على موضوع : التعليم العالي والتكوين الذاتي، فضلا عن العرض الأول المقدم من قبل الطلبة في نفس الموضوع ،وبالتركيز على العنصرين التاليين: التعليم العالي في الجامعة الجزائرية ،وواقع التكوين الذاتي للطلاب الجزائري، واعتمادا على مختلف المصادر والمراجع الالكترونية في الموضوع ، فضلا عن المجلات والدوريات لمختلف المنصات البحثية والاتصالية .

المطلوب :

- قدم بطاقة فنية كقراءة نقدية لثلاث دراسات بحثية مشابهة حول موضوع التعليم العالي والتكوين الذاتي في الجزائر مركزا على النقاط التالية : عنوان الدراسة وصاحب الدراسة والسنة التي تم فيها البحث ، وأهداف كل دراسة ، والعينة المعتمدة والمنهج المستخدم والنتائج المتوصل إليها مع التعقيب عليه .

عنوان المحاضرة : كتابة الرسالة الإدارية

- أهداف الدرس: 1- تقييم الطالب في محتوى المحاضرة من خلال إنجاز البطاقة الفنية
2- التعرف على أساسيات كتابة الرسالة الإدارية.
3- إنجاز بطاقة فنية تمثل رسالة إدارية .

ملخص:

إثراء لموضوع : كتابة الرسالة الإدارية، بالتركيز على متطلبات كتابة الرسالة الإدارية وأساسيات إنجازها (العناصر العشرة: 1-الدمغة 2-رقم التسجيل 3-المكان والتاريخ 4-بيان المرسل 5-المرسل إليه 6- السلم الإداري 7-الموضوع 8- المرجع 9-نص المراسلة 10-الإمضاء.) واعتمادا على مختلف المصادر والمراجع الالكترونية في موضوع التحرير الإداري .

المطلوب :

- قدم بطاقة فنية بإنجاز رسالة إدارية لطالب التوظيف اعتمادا على موضوع الرسالة الإدارية في المحاضرة، مركزا على العناصر الأساسية في إنجاز الرسالة الإدارية .

عنوان المحاضرة : التعليم العالي في الجزائر

- أهداف الدرس: 1- تقييم الطالب في محتوى المحاضرة من خلال إنجاز البطاقة الفنية
2- التعرف على المراحل الأربعة التي مر بها التعليم العالي في الجزائر
3- إنجاز بطاقة فنية تمثل مقارنة بين المراحل الأربعة التي مر بها التعليم العالي في الجزائر .

ملخص:

إثراء لموضوع : التعليم العالي في الجزائر، بالتركيز على المراحل الأربعة التي مر بها التعليم العالي في الجزائر: المرحلة الأولى (1962 – 1969) - المرحلة الثانية : (1970 - 1997) - المرحلة الثالثة (1998 – 2003) - المرحلة الرابعة (2004 - 2013) ، واعتمادا على مختلف المصادر والمراجع الالكترونية في موضوع التحرير الإداري .

المطلوب :

- قدم بطاقة فنية بإنجاز مقارنة بين المراحل الأربعة التي مر بها التعليم العالي في الجزائر مع التعقيب عليها .

عنوان المحاضرة : الإبداع والمقاولاتية

أهداف الدرس:

- 1- تقييم الطالب في محتوى المحاضرة من خلال إنجاز البطاقة الفنية .
- 2- التعرف على أساسيات موضوع الإبداع والمقاولاتية .
- 3- إنجاز بطاقة فنية حول المقاولاتية والعوامل التي تشجع الشباب على الاستثمار فيها.

ملخص:

تبرز أهمية هذا الدرس في الاهتمام الكبير الذي أصبح يحظى به هذا الموضوع الإبداع والمقاولاتية سواء من قبل الباحثين الاقتصاديين، أو من قبل الحكومات والأنظمة لما له من دور كبير في الاقتصاد، حيث يتمحور الهدف من هذه الدراسة في إبراز مفهوم المقاولاتية والعوامل التي تشجع الشباب على الاستثمار فيها، بالإضافة إلى إبراز أهم آليات الدعم والمساعدة التي توفرها الجزائر للنهوض بهذا القطاع ولمساعدة الشباب على تفجير طاقاته الإبداعية وتجسيد الأفكار التي يمتلكها على أرض الواقع.

المطلوب :

- قدم بطاقة فنية يبرز فيها مفهوم المقاولاتية والعوامل التي تشجع الشباب على الاستثمار فيها، بالإضافة إلى إبراز أهم آليات الدعم والمساعدة التي توفرها الجزائر لمساعدة الشباب على تفجير طاقاته الإبداعية.

اختبار تقييمي مع نموذج للتصحيح :

السؤال الاول : (10ن)

" أصبحت المقالة مفهوما شائع الاستخدام كمجال للبحث، نظرا لتزايد أهميته وآثره الإيجابية على الأفراد، المجتمع والاقتصاد بشكل عام."

- 1-مما معنى : المقالة ، والروح المقولاتية ، والثقافة المقاولاتية، التكوين الذاتي . (3.5ن)
 - 2-اذكر خمسة دوافع لتوجيه الطلبة وخريجي الجامعة والشباب نحو المقاولاتية. (2.5 ن)
 - 3-بين مع الشرح أجهزة الدعم الأربعة المطبقة من طرف الدولة الجزائرية لدعم المقاولاتية. (4 ن)
- السؤال الثاني: (10ن)

- أنجز الرسالة الإدارية التي أرسلها طالب التوظيف اعتمادا على نموذج الرسالة الإدارية التالية:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية بليدة

مصلحة الموظفين

البليدة في: 2020/10/05

إلى

السيدة(ة)/(الاسم واللقب): خالد بن منصور

رقم : 1027 / م.م.ن/ 2020

العنوان الشخصي: 18 شارع النصر، البليدة

الموضوع: ف/ي طلب توظيفكم

المرجع :رسالتكم المؤرخة في: 2020/09/28

ردا على رسالتكم المشد اليها في المرجع أعلاه ،والتي تطلبون فيها توظيفكم في سلك المتصرفين الإداريين، يوسفني أن أعلمكم بعدم قبول طلبكم لشغل الوظيفة المذكورة ؛ عملا بالشروط القانونية المنصوص عليها في الوظيفة العمومية، وذلك لعدم حيازتكم على الشهادة الجامعية المطلوبة. وتقبلوا مني السيد المحترم فائق التقدير .

عن/مدير التربية وبتفويض منه

رئيس مصلحة الموظفين

الإمضاء والختم مع الاسم واللقب

بالتوفيق

سلم تصحيح الأسئلة :

الجواب عن السؤال الأول : (10ن)

"أصبحت المقولة مفهوما شائع الاستخدام كمجال للبحث، نظرا لتزايد أهميته وآثره

الاجابية على الأفراد، المجتمع والاقتصاد بشكل عام."

1-معنى مايلي: (3.5ن)

-المقولة : مجموعة النشاطات التي يتم من خلالها استغلال فرص الأعمال المتاحة من طرف فرد أو

مجموعة أفراد تتوفر فهم خصائص معينة من أجل إنشاء مؤسسة جديدة أو تجديد الأفكار الإبداعية التي

يملكها، وبالتالي خلق القيمة.

-الروح المقولانية : إنالروح المقولانية مرتبطة بالمبادرة والنشاط والإتقان في التطبيق، فالأفراد الذين

يملكون هذه الروح تكون لهم العزيمة والإرادة لتجربة الأشياء الجديدة، أو القيام بأشياء بشكل مختلف

لوجود إمكانية التغيير لاختيار وتجربة الأفكار الجديدة لاكتساب مهارات جديدة.

-الثقافة المقولانية: مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة أفراد ومحاولة استغلالها وذلك

بتطبيقها في الاستثمار لرؤوس الأموال، من خلال إيجاد أفكار مبتكرة جديدة، وهناك ثلاث أماكن يمكن أن

تترسخ فيها هذه الثقافة هي كل من العائلة والمدرسة والمؤسسة.

-التكوين الذاتي : هو مجهود فردي دائم يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تحديث معلوماته.

2-ذكر خمسة دوافع لتوجيه الطلبة وخريجي الجامعة والشباب نحو المقولانية: (2.5 ن)

-الانتقالات السلبية كالتسريح من العمل وعدم الرضا عن العمل، أو الانتقالات الايجابية كتأثير العائلة ووجود

سوق أو مستثمرين محتملين، بالإضافة إلى الأوضاع الوسيطة المتمثلة في الخروج من المدرسة وغيرها، كما

محاضرات مقياس المشروع الشخصي والمهني / السنة الثالثة علم الاجتماع / السداسي الثاني

توجد مجموعة من المتغيرات الوسيطة المتمثلة في إدراك الشخص لرغباته وإمكانية الانجاز اللذان يكونان

نتاج المحيط الذي يعيش فيه الفرد

- وجود نموذج مقابلة لتقليده لما له من روابط في بروز مقاولين جدد، له تأثير قوي وإيجابي على الأفراد

يدفعهم لتقليده.

- الخبرة المعتبرة تعد بمثابة عنصر ضروري للمقابلة، فاستغلال واكتشاف الفرص يعتمد بشكل كبير على

الخبرات السابقة المحصلة من الدراسات والحياة العملية.

- المحفزات الشخصية، من خلال السعي لتحسين نوعية المعيشة وإثراء الحياة الاجتماعية والحصول على

الاستقلالية الذاتية.

- الحوافز المهنية والتي تخص الإطارات الموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم.

- الدوافع النفسية والتي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد.

3- بيان مع الشرح أجهزة الدعم الأربعة المطبقة من طرف الدولة الجزائرية لدعم المقاولاتية.: (4 ن)

- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI: هي مؤسسة حكومية مسؤولة عن ترقية ومرافقة الاستثمار

وخلق المؤسسات من خلال أجهزة التحفيز المتمثلة في إجراءات الإعفاء والتخفيض الضريبي، وتتواجد الوكالة

على كامل التراب الوطني من خلال الشباك اللامركزي الوحيد الذي يحرص على أن يكون المخاطب الوحيد

لصاحب المشروع من أجل التخفيف والتسهيل في الشكليات والإجراءات المتعلقة بالمشروع.

محاضرات مقياس المشروع الشخصي والمهني / السنة الثالثة علم الاجتماع / السداسي الثاني

- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC : يتكفل بإنشاء وتوسيع النشاطات المخصصة للشباب

العاطل عن العمل والبالغ من العمر 18-50 سنة، والذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية ، لإعادة إدماجهم في الحيات العملية، هذا الصندوق يقوم بتقديم مساعدات مالية للشباب المقاول بالإضافة إلى تقديم مزايا ضريبية والاستفادة من دورات تدريبية وتكوينية في مجال تسيير المؤسسات بالشراكة مع وزارة التكوين والتعليم المهنيين.

- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSE) : أنشئت الوكالة عام 1996 ، موجهة للشباب العاطل عن

العمل والبالغ من العمر من 19 إلى 35 سنة والحامل لأفكار إبداعية وابتكارية تمكهم من خلق مؤسسات جديدة، بحيث تضمن الوكالة عملية المرافقة لمراحل خلق المؤسسات وتوسيعها بحيث يتمثل هدفها في دعم ومساعدة وتكوين الشباب صاحب المشروع من خلال وضع خطط عمل وتطوير جملة من المساعدات الضرورية، كالمساعدات المالي والمتمثلة في قرض على شكل هبة من 20 إلى 28 من التكلفة الإجمالية للمشروع والتخفيض من الضرائب البنكية، بالإضافة إلى المساعدة في عملية التمويل والاستفادة من مزايا ضريبية.

- الوكالة الوطنية لتسيير القروض الصغيرة ANGEM : تقوم الوكالة بتطوير القرض المصغر بهدف تنمية

القدرات الفردية للأشخاص الراغبين في خلق نشاطاتهم الخاصة، وهذا القرض يسمح بشراء تجهيز صغير ومواد أولية لبناء نشاط معين، ويتمثل دورها في الاستقبال والإعلام ومساعدة المرشحين للقرض المصغر على تجسيد مشاريعهم.

جواب عن السؤال الثاني: (10ن) أنجز الرسالة الإدارية التي أرسلها طالب التوظيف اعتمادا على نموذج

الرسالة المقدمة :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

البلدية في: 2020/09/28

الى السيد :

السيدة(ة)/الاسم واللقب): خالد بن منصور

رئيس مصلحة الموظفين

العنوان الشخصي: 18 شارع النصر، البلدية

مدير التربية لولاية بليلة

الموضوع: طلب توظيف في سلك المتصرفين الإداريين

المرجع :جريدة النصاراليومية المؤرخة في: 2020/09/27

يشرفني أن اتقدم الى سيادتكم المحترمة بطلي هذا ،والمتمثل في طلب التوظيف

بمديرية التربية لولاية البلدية في سلك المتصرفين الإداريين .

وأعلمكم باني على مشارف إكمال الموسم الدراسي للسنة الثالثة جامعي ،في تخصص

علم الاجتماع ،وقدتأخر ذلك بسبب جائحة كورونا. و أرجو منكم قبول ملفي ،وساقدم لكم شهادة

الليسانس لاحقا .

وفي انتظار ذلك،تقبلوا مني فائق التقدير ، وشكرا

إمضاء طالب الوظيفة

Jhytbarai