

التكوين المقاوالاتي الجامعي ودوره في التحفيز المقاوالاتي في الوسط الطلابي

The university entrepreneurial training and its role in entrepreneurial motivation in the student environment

د. سليمة بن يحيى¹

¹ جامعة أمين العقال الحاج موسى أق أحموك تمارست (الجزائر)، benyahiasalima@univ-tam.dz

تاريخ النشر: 2025/12/27	تاريخ القبول: 2025/06/25	تاريخ الاستلام: 2025/01/31
-------------------------	--------------------------	----------------------------

ملخص: يهدف البحث إلى تسليط الضوء على التكوين المقاوالاتي الجامعي ودوره في التحفيز المقاوالاتي في الوسط الطلابي. هذا الدور الذي يظهر من خلال التحفيز على تنمية الثقافة المقاوالاتية وأيضاً تنمية الأفراد مقاوالاتياً بإنشائهم لمؤسسات خاصة. في هذا الإطار، تم اعتماد مراجعة وتحليل مضمون الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع، من أجل أولاً فهم متغيرات البحث: التكوين المقاوالاتي الجامعي والتحفيز المقاوالاتي، وثانياً لغرض استكشاف الدور الذي يلعبه هذا التكوين المقاوالاتي الجامعي في التحفيز المقاوالاتي في الوسط الطلابي.

كلمات مفتاحية: التكوين؛ التكوين المقاوالاتي؛ التكوين المقاوالاتي الجامعي؛ التحفيز؛ التحفيز المقاوالاتي.

Abstract: This study is trying to highlight the university entrepreneurial training and its role in entrepreneurial motivation in the student environment, which manifests itself through the motivation of the development of entrepreneurial culture, and through developing individuals as entrepreneurs by creating private enterprises. In this context, a review and content analysis of the literature was adopted, to understand the research variables, and to explore the role played by entrepreneurial training in entrepreneurial motivation in the student environment.

Keywords: Training; Entrepreneurial Training; University Entrepreneurial Training; Motivation; Entrepreneurial Motivation.

1. مقدمة:

لقد أصبح التكوين المقاولاتي الجامعي ظاهرة ذات اهتمام عالمي تشهد على إعادة إنتاج شخصية المقاول في الوسط الطلابي، حيث اتجهت الجامعات إلى إدراج هذا النوع من التكوين في العديد من التخصصات العلمية، بعد أن أدركت أهمية ما يقدمه الطلاب المقاولون للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. فالمؤسسات التي يقومون بإنشائها تعد مهمة جدا، كونها تساهم في تحسين الاقتصاد المحلي من خلال خلق فرص العمل والثروة، إضافة إلى أنها تشكل وسائل أساسية لنقل المعرفة التي يتم تطويرها في الجامعات، وهذا أمر ضروري للابتكار. في أوروبا، يوجد التكوين المقاولاتي في جميع مستويات أنظمة التعليم، لدرجة أنه أصبح من بين المهارات الثمانية الأساسية التي يجب على كل مواطن في الاتحاد الأوروبي اكتسابها في مجتمع المعرفة (Javier Alfonso, Raphaël, & Marie-José, 2022, p. 32).

والجزائر، مستلهمة من التجارب العالمية، بادرت بدورها إلى تكليف الجامعات بمهمة تكوين الطلبة في المجال المقاولاتي إيمانا منها بفوائده المتعددة، إن على مستوى الفرد، أو المؤسسة، أو المحيط، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، إدراكا منها بالصعوبات التي قد تواجههم والتي قد تصل إلى الإخفاق، الأمر الذي يتطلب نوعا من التحفيز من أجل الانخراط والبقاء في المسار المقاولاتي، وهو ما يطلق عليه بالتحفيز المقاولاتي.

وتشير الدراسات إلى أن التكوين المقاولاتي أصبح يشكل وسيلة لتحفيز الطلبة على تطوير معارفهم وكفاءاتهم المقاولاتية، بل وينبغي أن يهدف وبشكل أساسي إلى التحفيز على تنمية ثقافتهم المقاولاتية وتنميتهم الذاتية (Alain F. , 2012, p. 7). في هذا السياق، يهدف هذا البحث المعنون بـ "التكوين المقاولاتي الجامعي ودوره في التحفيز المقاولاتي في الوسط الطلابي" إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها: استكشاف الدور الذي يلعبه التكوين المقاولاتي الجامعي في التحفيز المقاولاتي في الوسط الطلابي كهدف رئيسي، استكشاف دور التكوين المقاولاتي الجامعي في التحفيز على تنمية الثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي،

واستكشاف دور التكوين المقاولاتي الجامعي في تحفيز الطلبة على إنشاء مؤسساتهم الخاصة كأهداف فرعية.

وانطلاقا مما سبق، سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية وبالاعتماد على مراجعة وتحليل الأدبيات حول الموضوع طرح الإشكالية الآتية:
التساؤل الرئيسي:

ما دور التكوين المقاولاتي الجامعي في التحفيز المقاولاتي في الوسط الطلابي؟
التساؤلات الفرعية:

-ما دور التكوين المقاولاتي الجامعي في التحفيز على تنمية الثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي؟

-ما دور التكوين المقاولاتي الجامعي في تحفيز الطلبة الجامعيين على إنشاء مؤسساتهم الخاصة؟

وللإجابة على هذه التساؤلات يتم اقتراح الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية:

للتكوين المقاولاتي الجامعي دور إيجابي في التحفيز المقاولاتي في الوسط الطلابي.

الفرضيات الفرعية:

-للتكوين المقاولاتي الجامعي دور إيجابي في التحفيز على تنمية الثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي.

-للتكوين المقاولاتي الجامعي دور إيجابي في تحفيز الطلبة الجامعيين على إنشاء مؤسساتهم الخاصة.

ومن المتوقع أن يساهم هذا البحث في:

الناحية العلمية:

-تعزيز فهم التكوين المقاولاتي الجامعي من أجل المساهمة في بناء ثقافة مقاولاتية لدى الطالب والأستاذ معا.

-تعزيز فهم التحفيز المقاولاتي وتأثيراته على الطلبة الجامعيين.

-إبراز أهمية وفوائد التكوين المقاولاتي الجامعي في التحفيز على إنشاء المؤسسات.

-تعزيز فهم دور التكوين المقاولاتي الجامعي في التحفيز المقاولاتي للطلبة، لضمان اتخاذ

قرارات واعية تتعلق بالانخراط والبقاء في المسار المقاولاتي.

الناحية العملية:

-تقديم اقتراحات للمؤسسات الجامعية تتعلق ببعض التطبيقات المستقبلية استنادا إلى

مخرجات البحث حول كيفية تكوين وتحفيز الطلبة الجامعيين في مجال المقاولاتية.

-اقتراح الوسائل والأساليب القادرة على تمكين المؤسسات من التكيف والانسجام مع البيئة

المتقلبة باستمرار.

المنهجية

لقم تم اعتماد منهجية مراجعة وتحليل الأدبيات بهدف تقديم تصور نظري شامل حول

التكوين المقاولاتي الجامعي ودوره في التحفيز المقاولاتي في الوسط الطلابي. في هذا السياق،

تم إجراء بحث بيبليوغرافي وفق خطوات منهجية متعارف عليها هي: تحديد موضوع البحث

بدقة، عزل المفاهيم الأساسية وتحويلها إلى كلمات رئيسية، استعمال الروابط المنطقية "و"

/ "أو" لغرض البحث على المتغيرات بشكل متصل أو منفصل، انتقاء الدراسات ذات العلاقة

المباشرة أو غير المباشرة بموضوع البحث حسب معايير محددة من أجل ضمان جودة

محتوى التقرير، وبعد القراءة المعمقة، تم التركيز في التحليل على استخراج تعريف التكوين

المقاولاتي الجامعي، وفوائده المتعددة، وأسباب نجاحه، ومحددات محتوى برامج، والطرق

المعتمدة في تقديمه. إلى جانب ذلك، تم الوقوف على تعريف التحفيز المقاولاتي، والتحفيز

المقاولاتي في الوسط الطلابي، وأخيرا التكوين المقاولاتي الجامعي ودوره في التحفيز المقاولاتي

في الوسط الطلابي. تم عرض نتائج البحث في شكل محاور نظرية بهدف دعم فهم الموضوع

بشكل صحيح.

2. التكوين المقاولاتي الجامعي

1.2 تعريف التكوين المقاولاتي الجامعي:

1.1.2 تعريف التكوين الجامعي:

من بين التعاريف التي ركزت على مفهوم التكوين الجامعي بشكل خاص يوجد الآتي:

يعرف التكوين الجامعي بأنه تأهيل لقوى بشرية عليا أو ذات مستوى رفيع حتى تتمكن من القيام بالترشيد، والبحث العلمي، وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة، وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا (علي أحمد، 2000، صفحة 47)

ويعرف أيضا بأنه تعديل إيجابي منتظم في المعارف والمؤهلات والسلوك، يتلقاه الطالب المنتهي للجامعة في مرحلة معينة، ويستطيع بواسطته أن يكون عنصرا فعالا في المجتمع الذي يعيش فيه، وأن يشارك في البناء الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والسياسي بحسب ميدان تكوينه" (عبد الكريم، 2019، صفحة 73/72).

2.1.2 تعريف المقاولاتية:

المقاولاتية "ظاهرة معقدة تتطلب خصائص محددة مالية، تقنية وبشرية لاسيما فيما يتعلق بالتكوين، المرافقة، الهياكل... إلخ. تمثل هذه الشروط الدعامات الأساسية التي تساهم في اكتساب روح المقاولاتية، المبادرة، الإدراك الجيد للخطر والفرص المتاحة" (صبرينة و لونيس، 2022، صفحة 555).

وفي الوقت الحالي، هناك رؤيتان للمقاولاتية: تندرج الرؤية الأولى ضمن عملية إنشاء المنظمات الجديدة، وبذلك فهي تربطها بالميدان الاقتصادي والصناعي؛ وتندرج الرؤية الثانية ضمن عملية خلق القيمة، وبذلك فهي تربطها بطرق معينة لتصوير الأشياء، وبأفعال عدد من الأفراد لديهم الإرادة لتجريب أشياء جديدة، أو تجريبها بشكل مغاير، نظرا لوجود إمكانية التغيير، كما أن لديهم الإرادة لتطوير قدراتهم الخاصة للتعامل مع هذا التغيير (Catherine L.-J., 2008, p. 163/164).

3.1.2 تعريف التكوين المقاولاتي:

لم يصبح التكوين المقاولاتي نموذجا رسميا في كليات التجارة الأمريكية إلا في سبعينيات القرن الماضي على الرغم من وجود أدلة تاريخية على الجهود المبذولة منذ القرن التاسع عشر تتعلق بتكوين المقاولين، ثم تم تبني هذا النموذج وتنفيذه في أجزاء أخرى من العالم، والذي يهدف إلى تعزيز احترام الذات والثقة في النفس، من خلال ترسيخ القيم والمهارات كالإبداع، باعتماد منهجيات تستخدم أنشطة تركز على المتكون، والأفعال، والدوافع، والمواقف والتخطيط للمسار الوظيفي (Johannes, 2021, p. 13/14).

وتعرفه مجموعة العمل التابعة للمفوضية الأوروبية والمعنية بتعليم المقاولاتية (Le

Groupe de travail thématique de la Commission européenne sur la formation à l'entrepreneuriat) بأنه تكوين يتعلق بتنمية مهارات المتكونين وقدرتهم على تحويل الأفكار الإبداعية إلى أفعال مقاولاتية، وهذه الأخيرة، تعد مهارة أساسية لجميع المتكونين مما يساهم في التنمية الشخصية، والمواطنة، والاندماج الوظيفي والاجتماعي. من هنا، لا ينحصر التكوين المقاولاتي في كونه مجرد إعداد لإدارة المؤسسات، بل يتجاوزه إلى كيفية تطوير المواقف والمهارات والمعرفة في مجال المقاولاتية، والتي ينبغي أن تمكن الطالب من تحويل الأفكار إلى أفعال (European commission, 2009, p. 9).

بناء على ما تقدم، يمكن القول أن مصطلح "التكوين المقاولاتي" يشير إلى معاني

مختلفة نذكرها كالآتي:

- تعلم الفرد كيف تكون لديه روح المقاولاتية، ويندرج هذا المعنى ضمن تنمية العقلية المقاولاتية.
- تعلم الفرد كيف يصبح مقاولا من أجل إنشاء مؤسسة، ويندرج هذا المعنى ضمن تنمية المهارات والمعرفة المقاولاتية.

- تعلم الفرد كيف يصبح مقاولا بإنشاء مؤسسته الخاصة فعليا، ويندرج هذا المعنى ضمن المقاولاتية كتطبيق وكمارسة.

4.1.2 تعريف التكوين المقاولاتي الجامعي:

في التعليم العالي وخاصة الجامعات، يتم توفير التكوين المقاولاتي للطلبة في كثير من الأحيان في إطار النظم المكتملة للتدريس الأكاديمي، وهو يعد جزءا من الأنظمة التي تضعها الجامعات لإنجاز مهمتها المتمثلة في الاندماج الوظيفي والاجتماعي، ويتعلق التكوين المقاولاتي الجامعي بمنطقتين اثنتين هما (Catherine B. , 2021, p. 132/133):

- منطق الاحتراف: ويتعلق الأمر بتوفير التدريس المتخصص في المقاولاتية لتمكين الطلبة من إنشاء نشاطهم الخاص، أو الالتحاق بمؤسسات مبتكرة تسعى إلى تطوير "المقاولاتية الداخلية" داخلها.

- منطق الشغل: من خلال توعية الطلاب بأشكال أخرى من المهن غير التوظيف بالأجر، أو أشكال جديدة من العمل، وذلك من أجل تعزيز استقلاليتهم، وتطوير مهاراتهم فيما يتعلق بالمبادرة والابتكار وحتى الثقة بالنفس، بهدف مساعدتهم على الاندماج بشكل فعال ومستدام في سوق العمل.

ويعرف التكوين المقاولاتي الجامعي بأنه عبارة عن برامج تكوينية أكاديمية رسمية، وعلى الرغم من أن التعليم والتكوين يهدفان إلى تطوير المقاول والأنشطة المقاولاتية، إلا أنهما يختلفان من حيث الأهداف المحددة. فبشكل عام، يميل التعليم الرسمي إلى التركيز على اكتساب المعرفة حول المقاولاتية، في حين تهدف برامج التكوين المقاولاتي إلى توفير المهارات اللازمة لإنشاء مؤسسة، وبصفة عامة، يمكن تحديد مقاربتين هما: المقاربة الإدارية، والتي تركز على المهارة لتحديد أهداف التخطيط والتنظيم والرقابة في مؤسسة صغيرة، والمقاربة المنهجية، والتي تركز على إعداد مخطط الأعمال. مع ذلك، فإن معظم البرامج التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي موجودة في كلية إدارة الأعمال و/أو الاقتصاد، مما يحد من الفرص

المتاحة للطلاب من التخصصات الأخرى لاكتساب هذا النوع من المعرفة (Irene, 2020, p. 2/3).

ويؤكد Alain Fayolle، أنه يمكن النظر إلى التكوين المقاولاتي الجامعي على أنه أداة بيداغوجية، وسياسية وأكاديمية (Alain, L'enseignement de l'entrepreneuriat dans les universités françaises : analyse de l'existant et les propositions pour en faciliter le développement, 1999, p. 55/56).

- أداة بيداغوجية: يعني أنها طريقة للتكوين بشكل مختلف، ولإعادة اكتشاف المؤسسة بطريقة مغايرة، وكيفية عملها انطلاقا من مشروع إنشاء مؤسسة، وذلك من خلال استخدام عمليات التعلم المبنية حول المواقف المقاولاتية، والتركيز على مراحل معينة من حياة المؤسسة كالإنشاء، الاستحواذ، وما إلى ذلك.
- أداة سياسية: يعني أنها طريقة لإنشاء الأنشطة والمؤسسات والوظائف، وللمشاركة في التنمية الاقتصادية في منطقة ما، ولتحفيز روح المقاولاتية لدى الطلاب، ولتطوير ميلهم إلى القيام بأنشطة، ودعم أولئك الذين يحملون مشروع إنشاء مؤسسة، ويطلبون من الجامعة الدعم والمرافقة والموارد التي من شأنها أن تمكنهم من إنشاء مؤسساتهم في أفضل الظروف ومع أفضل فرص النجاح.
- أداة أكاديمية: يعني أنها طريقة لتطوير معرفة جديدة، وربما في نهاية المطاف تخصص جديد، وتتضمن هذه المقاربة تعريفا واسعا للمقاولاتية (إنشاء مؤسسة ونشاط، الاستحواذ على مؤسسة ونشاط، المقاولاتية الداخلية، مؤسسة ناشئة في مرحلة النمو، وما إلى ذلك)، وهي تستند إلى ركيزتين رئيسيتين. فهي من ناحية، تعتمد على أسس نظرية وبحثية نشطة، ومن ناحية أخرى، هي تفترض تطوير واحترافية هيئة محددة من الأساتذة الباحثين.

2.2 فوائد التكوين المقاولاتي الجامعي:

على الرغم من وجود بعض العناصر المشتركة بين الدراسات العامة الاقتصادية والتجارية وبين الدراسات المقاولاتية، إلا أنه ينبغي الفصل بين التكوين في مجال الاقتصاد والتجارة والتكوين في مجال المقاولاتية، لأن هذا الأخير يعزز الإبداع والابتكار ويشجع الذهنية المقاولاتية، الذهنية التي تساعد على تطوير أفكار جديدة وتعلم كيفية خلق القيمة، ويقدم مقارنة تشتمل على جانبين هما: الاستقلالية المقاولاتية والاستقلالية الوظيفية، ويخلق ثقافة مقاولاتية بتوفير المعرفة والكفاءة (Johannes, 2021, p. 14)

كما يتيح للمتكونين من جميع الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية تنمية مواهبهم ومهاراتهم من حيث أنه يوجد فرصا للتفكير الإبداعي، ويبني الثقة في النفس، وتمكينهم من التأثير على مستقبلهم الوظيفي والحياتي، والتنبؤ على المدى القصير والطويل، ووضع أهداف واضحة ومحددة، والتنبؤ بنتائج أفعالهم، وبمجرد تخرجهم يصبح هؤلاء الطلبة قادرين على تنمية الاقتصاد بإنشاء مؤسسات جديدة، وبالتالي، خلق فرص العمل، وتعزيز المنافسة وتشجيع الابتكار (Johannes, 2021, p. 14)

بالإضافة إلى ذلك، يعتبر التكوين المقاولاتي أداة قوية من أدوات الاندماج الاجتماعي، حيث أن العمل التعاوني يكسر الحواجز القائمة على الطبقة الاجتماعية والسن والجنس والفروقات العرقية، وتؤدي التجارب المقاولاتية العملية للمجموعة أو للفريق إلى العمل التعاوني والاحترام والتسامح، مما يعزز التفكير النقدي، وحل المشكلات، وحل أي صراع قد يظهر بين أعضاء المجموعة أو الفريق (Irene, 2020, p. 1).

3.2 أهداف التكوين المقاولاتي الجامعي:

يمكن تصنيف أهداف التكوين المقاولاتي الجامعي في ثلاث فئات رئيسية هي (Alain F., 2012, p. 8)

1.3.2 التنوعية:

ويتعلق هذا الهدف بمساعدة الطلبة على رؤية إنشاء مؤسسة خاصة خيارا وظيفيا يمكن استغلاله في الحياة المهنية، وعلى تطوير مواقف إيجابية ومناسبة تجاه مختلف

الوضعيات المقاولاتية، وعلى تنمية القدرات المقاولاتية كالإبداع والمبادرة والاستقلالية، ويمكن تحسين مستوى الوعي المقاولاتي لدى الطلبة بطرق مختلفة، على سبيل المثال: التركيز على ما يقدمه المقاولون إلى الاقتصاد والمجتمع. في هذا الإطار، ينبغي عرض ومناقشة قيمهم ومواقفهم ودوافعهم من خلال دراسات الحالة أو تحليل التصريحات التي يدلون بها.

2.3.2 التدريب على المواقف والتقنيات والأدوات:

ويتعلق هذا الهدف بنقل وتطوير معارف وكفاءات وتقنيات محددة من أجل زيادة الإمكانات المقاولاتية للطلاب، وإعدادهم بشكل أفضل للتفكير والتحليل والتصرف كمقاولين في وضعيات معينة، على وجه الخصوص، إنشاء مؤسسة جديدة، أو إعادة إحياء مؤسسة موجودة، أو المقاولاتية التنظيمية، وفي بيئات مختلفة كالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3.3.2 مرافقة حاملي المشاريع:

في هذه الحالة، يكون التكوين تطبيقيا وليس مجرد نقل لمعرفة نظرية، حيث أنه يشتمل على التدريب العملي للطلاب. بعبارة أخرى، تدريب طلاب يشاركون فعليا في عمليات إنشاء مؤسسات، وبالتالي، يتم التركيز بشكل أكبر على تسهيل التعلم الذاتي، والتواصل مع الشركاء، وإيجاد التمويل اللازم، والوصول إلى الموارد الرئيسية والحصول عليها.

من وجهة نظر Alain Fayolle، يبدو أن إجراءات التوعية هي الأسهل من حيث التنفيذ والأقل طلبا من حيث الموارد: الوقت والأشخاص ولمال (Alain, L'enseignement de l'entrepreneuriat dans les universités françaises : analyse de l'existant et les propositions pour en faciliter le développement, 1999, p. 57).

4.2 العناصر الأساسية لنجاح التكوين المقاولاتي في الجامعة:

يلعب التكوين المقاولاتي في الجامعة دورا رئيسيا نظرا للهدف الذي ينشده والمتمثل في: تأهيل الطلاب إلى سوق العمل عبر تزويدهم بالكفاءات (معارف، قدرات، مهارات) التي يحتاجونها ليصبحوا مواطنين فاعلين، ومسؤولين ملتزمين بتطوير بلدهم ومجتمعهم وبيئتهم،

وحتى ينجح التكوين في تأدية الدور المنوط به، يجب أن تتوفر مجموعة من العناصر وهي كالآتي (European commission, 2009, p. 9):

- أن يكون التكوين موجه إلى كيفية تطوير المعرفة والمهارات والمواقف في مجال المقاوлатية بحيث يتمكن الطالب من تحويل الأفكار إلى أفعال.
- أن يكون المكونون مقاولين، لأنهم لا يستطيعون تعليم الطلبة كيف يصبحون مقاولين دون أن يكونوا هم أنفسهم كذلك.
- أن تستخدم الجامعة طرقا فعالة يتطلبها بناء الكفاءات المقاوлатية من أجل دفع الطلاب لإطلاق العنان لإبداعهم وابتكارهم.
- أن يكتسب الطلبة المهارات والقدرات المقاوлатية أو يطورونها من خلال التجارب العملية والواقعية.
- أن يتم التركيز على المقاولين وأيضا المقاولين الداخليين، حيث أن معظم الطلاب سيستخدمون كفاءاتهم المقاوлатية داخل المؤسسات الخاصة أو المؤسسات العامة.
- من الضروري تطوير نتائج التعلم ذات الصلة بالمقاوлатية، وطرق التقييم المرتبطة بها، وإجراءات ضمان الجودة لجميع مستويات التكوين، وعليه، ينبغي تصميم برامج تدعم أعمال وإنجازات الأساتذة على التقدم في اكتساب المعرفة والمهارات والمواقف المقاوлатية.

وتعتبر المفوضية الأوروبية وخبراء في مجال التكوين المقاوлатي (the European Commission and experts in the field of education for entrepreneurship)

- الأنشطة والبرامج تكوينا مقاوالاتيا إذا كانت تشتمل على الأقل على اثنين من العناصر الآتية:
- تطوير الصفات الشخصية والكفاءات العملية بشكل عام، والتي تشكل أساس الذهنية المقاوлатية والفعل المقاولاتي.
 - تحسيس وتوعية الطلاب بالعمل الحر والمقاوлатية كخيارات مهنية ممكنة.

- العمل على مشاريع عملية مؤسسات وأنشطة، على سبيل المثال، الطلاب الذين يديرون مؤسسات صغيرة.
- توفير كفاءات تجارية محددة ومعرفة حول كيفية إنشاء وإدارة مؤسسة بنجاح.

5.2 الأبعاد المحددة لمحتويات برامج التكوين المقاولاتي:

يمكن التمييز بين ثلاثة أبعاد أساسية محددة وموجهة لمحتويات برامج التكوين المقاولاتي الجامعي وهي: البعد النظري والمهني والسلوكي (Alain F. , 2012, p. 9/10).

1.5.2 البعد النظري:

ويتعلق الأمر بمجال المعرفة النظرية (savoirs)، وهو يهدف إلى نشر محتوى نظريا حول آثار أو تأثيرات المقاولاتية، أو حول أي مسألة أخرى ترتبط بهذه الظاهرة أو هذا النشاط. مثال ذلك، يمكن أن تكون النظريات النفسية الاجتماعية ونماذج النية مفيدة في إلقاء الضوء على عمليات ظهور النية وانخراط الفرد أو الفريق في المقاولاتية (Alain F. , 2012, p. 9).

ويمكن لنظرية الاحتمالات لـ Daniel Kahneman و Amos Tversky، والتي تشكل واحدة من أولى النظريات الاقتصادية المبنية على العمل التجريبي، وأيضا المؤسسة للاقتصاد السلوكي، والتي ساهمت في ظهور سلسلة مهمة من الأبحاث السلوكية حول صنع القرار، أن توفر فهما أفضل لأهمية الجوانب النفسية وعملية صنع القرار في حالة عدم اليقين. فهي تنطلق من أن الأفراد يتفاعلون بشكل مختلف مع مكاسبهم أو خسائرهم المتوقعة أو المحتملة ومع سلوك المخاطرة، على الرغم من أن جميعهم لديهم ميل مزدوج يتمثل في النفور من المخاطرة، مما يؤدي إلى تجنب المواقف الخطرة، والبحث عن تحسين الإمكانيات، مما يؤدي إلى سلوك المخاطرة. ففي حال مواجهة مواقف محفوفة بالمخاطر وتؤدي إلى تحقيق مكاسب، فهم يظهرون نفورا شديدا من المخاطرة، ويفضلون الحلول المؤدية إلى منافع محتملة أقل ولكن أكثر ضمانا. في المقابل، في حال مواجهة مواقف محفوفة بالمخاطر وتؤدي إلى خسائر، فإنهم يظهرون ميولا قوية للمخاطرة، ويفضلون الحلول المؤدية إلى

انخفاض المنفعة المحتملة شريطة توفر فرصة لتقليل الخسائر (Christian, Denis, & Éric, 2003, p. 296/297).

على سبيل المثال، يميل الأشخاص إلى تجنب المخاطرة إذا فازوا في الرهان اليوم السابق، لكنهم يتحملون المزيد من المخاطر إذا خسروا في اليوم السابق. إلى جانب ذلك، فإن الرهانات ذات الاحتمالية العالية للفوز بمبلغ صغير من المال يتم اختيارها في كثير من الأحيان من تلك ذات الاحتمالية المنخفضة للفوز بمبلغ كبير. علاوة على ذلك، عندما يطلب من الأشخاص الإشارة إلى قيمة الرهانات، فإن الرهانات ذات القيمة العالية هي تلك التي تتضمن مبلغا كبيرا وغير محتمل، حتى وإن كانوا يفضلون الرهانات التي تنطوي على احتمال كبير لتحقيق مكاسب صغيرة، وعموما، تم تأكيد تنبؤات نظرية الاحتمالات بشأن عدم تناسق السلوكيات في مواجهة المخاطر اعتمادا على مواقف الاختيار من حيث المكاسب أو الخسائر في العديد من الدراسات التجريبية (Christian, Denis, & Éric, 2003, p. 298/299).

زيادة على ذلك، توجد نظرية التأثير لـ Saras Sarasvathy، والتي يمكن أن تساعد الطلبة والمقاولين المبتدئين على الخروج من قفص العقلانية والتنبؤ الذي يوجه سلوكهم بشكل عام. فهي تتضمن منطقتين متناقضتين ومتكاملتين: السببية والتأثير، مما يتيح اتخاذ القرار والعمل المقاولاتي بغض النظر عن وجود الأهداف، ومهما كانت درجة عدم اليقين التي يواجهها المقاول، حيث يشتمل المنطق السببي على الاعتقاد بأن المستقبل يمكن التنبؤ به بواسطة تقنيات التحليل أو التقدير العقلانية، وافترض أن اتخاذ القرار يكون على أساس حساب المردودية، واستغلال نقاط ضعف المنافسين، وتجنب الوضعيات غير المتوقعة. في حين، يركز منطق التأثير على الاعتقاد بالتحكم في المستقبل غير القابل للتنبؤ، وهذه النظرية تتيح للمقاول اتخاذ القرار والفعل المقاولاتي حتى عندما يمنعه عدم اليقين من توقع عواقب أفعاله (Nathalie & Hernandez, 2015, p. 69/71).

2.5.2 البعد المهني:

ويتعلق الأمر بمجال المعرفة التطبيقية (*faire-savoirs*)، والذي يشير بشكل أساسي إلى مجال المهارة ومن ثم إلى مجال المعرفة. من هنا، يتضمن محتوى البرنامج ثلاثة عناصر تتمثل في الآتي (Alain F. , 2012, p. 10).

- **معرفة ماذا:** معرفة ما يجب على الطالب القيام به لاتخاذ القرار الملائم والتصرف السليم في هذا الموقف أو ذاك. على سبيل المثال، ما يجب فعله لإنشاء مؤسسة تكنولوجيا، أو استغلال فرصة، أو إجراء أبحاث حول السوق، وما إلى ذلك.
- **معرفة كيف:** معرفة كيفية التعامل مع هذا الموقف أو ذاك. على سبيل المثال، كيفية التحقق من مستوى الملاءمة بين مشروع معين والملف الشخصي لحامله بما في ذلك الخبرات المتراكمة، وكيفية تحديد المخاطر وتقييمها، وكيفية التعامل معها، وما إلى ذلك.
- **معرفة من:** معرفة ما هي الشبكات والأشخاص المفيدون في هذا الموقف أو ذاك. على سبيل المثال، القدرة على تحديد الجهات الداعمة لإنشاء المؤسسات في قطاع التكنولوجيا، وتحديد الأشخاص الذين قد يكونون مهتمين بمشروع معين، تصنيف المؤسسات التي من المحتمل أن تشارك في مشروع معين، وما إلى ذلك.

3.5.2 البعد السلوكي:

ويتعلق الأمر بالجانب الوجداني (*savoir-être*)، حيث يشمل المحتوى في هذه الحالة نوعين من العناصر هي (Alain F. , 2012, p. 11).

- **معرفة السبب:** أي معرفة ما الذي يدفع المقاولين وهم في كثير من الأحيان بشر عاديون إلى القيام بما يفعلونه، ومعرفة ما هي محددات أفعالهم وتصرفاتهم وقيمهم ودوافعهم. في هذا الإطار، يمكن لشهادات وتعليقات ومناقشات المقاولين على اختلاف مواقفهم ومستويات أدائهم مع الأساتذة، أن تشكل طرقا مهمة جدا لنشر هذا المحتوى.
- **معرفة متى:** أي معرفة ما هو الوقت المناسب لكي يبدأ الطالب نشاطا مقاولاتيا؟ وما هي أفضل وضعية مقاولاتية تتناسب مع معارف وقدرات ومهارات هذا الطالب؟ وهل هذا مشروع جيد بالنسبة إليه؟ هذه أسئلة أساسية يطرحها العديد من الطلاب على أنفسهم. في

هذا السياق، تشكل دراسات الحالة والتجارب والشهادات من المقاولين، والمقابلات مع الخبراء والمختصين عامة وسائل فعالة لاستيعاب هذه النقاط المختلفة بشكل جيد.

6.2 الطرق البيداغوجية المعتمدة في التكوين المقاولاتي الجامعي:

يؤكد Alain Fayolle الأستاذ والخبير في المقاولاتية بفرنسا، أنه لا توجد طريقة تكوين جيدة بالمطلق في مجال المقاولاتية. فاختيار التقنية والأساليب يعتمد بشكل أساسي على الأهداف والمحتوى والقيود التي يفرضها السياق المؤسسي، وحتى التعلم بالممارسة (learning by doing)، والذي كثيرا ما يشيد به المكونون في هذا المجال، يعتبر مناسبا في مواقف تعليمية معينة، وغير مناسب أو غير فعال في مواقف أخرى. لذلك، ينبغي الحذر خاصة وأن عددا قليلا من الباحثين قد أبدوا اهتماما بتقييم عملية التكوين المقاولاتي. فالتعلم بالممارسة يبدو وسيلة نشطة من بين وسائل أخرى، وهذا التعارض بين الأساليب النشطة وغير النشطة هو الذي يستحق المزيد من البحث (Alain F. , 2012, p. 11).

أما بالنسبة لمسألة درجة الاستقلالية والاعتماد في التعلم، يأتي هنا دور تكنولوجيات المعلومات والاتصالات الجديدة التي أعادت الاستقلالية للمتكونين، ويبقى أن نثبت علميا أنها إحدى طرق التكوين الأكثر فعالية من غيرها. مع ذلك، يمكن طرح الاهتمام بالطرق التكوينية النشطة في المقاولاتية. فعلى سبيل المثال، يعد أسلوب التعلم المبني على حل المشكلات إذا ما تم تطبيقه بشكل صحيح منهجا مناسبا تماما، حيث يواجه المقاول أثناء نشاطه المقاولاتي مشاكل وتحديات متعددة ينبغي عليه معالجتها بسرعة وكفاءة (Alain F. , 2012, p. 12).

ومن المسلم به أن التكوين المقاولاتي لا يقتصر على استخدام الأساليب النشطة فقط. فهناك مجموعة كبيرة من الأساليب والمناهج التي تستخدم أيضا ولو بدرجة معينة من الفعالية منها: إنشاء أو تقييم مخطط الأعمال من قبل الطلاب، تطوير مشاريع إنشاء المؤسسات، مرافقة ودعم ومساعدة المقاولين الشباب، إجراء مقابلات مع المقاولين، المحاكاة التي تسمح بتجربة مواقف جديدة وغير متوقعة في بعض الأحيان، وتعلم كيفية التعامل مع بعض الإخفاقات، وتطوير المرونة اللازمة لتجاوزها، استخدام مقاطع الفيديو

والأفلام، استخدام الدروس الكلاسيكية (Alain & Verzat , *Pédagogies actives et entrepreneurial: quelle place dans nos enseignements?*, 2009, p. 7)

3. التحفيز المقاولاتي في الوسط الطلابي الجامعي

1.3 تعريف التحفيز:

يعرف التحفيز بأنه العملية التي يظهر من خلالها الفرد أفعاله بهدف تحقيق هدف معين، وهو بذلك يشير إلى الطاقة التي تدفع وتوجه الفعل، وبالتالي، يتم تعريفها على أنها قوة افتراضية متغيرة داخل الفرد، والتي يمكن أن يكون لها محددات داخلية و/أو خارجية متعددة، والتي تجعل من الممكن تفسير الاتجاه، والسلوك أو الفعل (Fabian, 2016, p. 11)، وهكذا، فإن التحفيز يوفر الطاقة اللازمة للإنسان للتصرف في بيئته. كما يمكن أن تكون الحوافز بمثابة الشرارة التي تحول النية الكامنة إلى فعل حقيقي، وعليه، فهي الحلقة المفقودة بين النوايا والفعل (Carsrud & Brannback, 2011, p. 12).

2.3 تعريف التحفيز المقاولاتي:

لقد تم تناول مفهوم التحفيز في العديد من المجالات بما في ذلك المقاولاتية، وتحتل دراسة الحوافز المقاولاتية مكانة مهمة وبشكل متزايد في الأدبيات المتعلقة بهذا المجال. في هذا الإطار، وبصفة عامة، يشير التحفيز المقاولاتي إلى تحفيز الفرد على إنشاء مؤسسة، ويمكن تصنيف الحوافز المقاولاتية إلى حوافز "الفرصة" وحوافز "الضرورة" (Jolanda, Marco, & Roy, 2008, p. 325)، أو ما يصطلح عليه بنموذج "الجذب" (Pull) و"الدفع" (Push)، وهو الأكثر استشهاده به من قبل الباحثين (Allal & Houari, 2023, p. 200).

ويتميز هذا النوع من التحفيز زيادة على بساطته الجلية بسهولة تطبيقه في أي مكان، وكثرة استخدامه في الأبحاث. فهو يوضح الأسباب التي تدفع الفرد إلى إنشاء مؤسسته الخاصة من خلال التمييز بين فئتين رئيسيتين هما: حوافز "الجذب" وحوافز "الدفع". في الحالة الأولى، يقرر الفرد إنشاء مؤسسة بسبب انجذابه إلى فرصة عمل أو رغبته في الاستقلال، ويطلق على هذه المقاوлатية المدعومة بعوامل الجذب اسم مقاوлатية "الفرصة". في الحالة الثانية، الفرد الذي لا يستطيع العثور على وظيفة بديلة، أو يشعر بعدم الرضا عن وظيفته الحالية، يقوم بإنشاء مؤسسة للتعامل مع هذه المواقف التي ينظر إليها على أنها سلبية، وتسمى هذه المقاوлатية المدعومة بعوامل الدفع بمقاوлатية "الضرورة" (Aude & Gabarret, 2017, p. 159).

هذه الحوافز تتطور وتتغير بمرور الوقت للتكيف مع المواقف المتغيرة، وهي توجد قبل إنشاء المؤسسة، وترافق الفرد خلال هذه المرحلة وحتى انطلاق النشاط الفعلي للوحدة. في هذا المنحى، يوصف التحفيز المقاولاتي بأنه العملية التي بموجبها يقرر الأفراد ما إذا كانوا سينخرطون في سلوك مقاولاتي أم لا، وبهذا، يتجاوز النموذج مسألة إنشاء وانطلاق نشاط مؤسسة فحسب، ليتناول العملية التي تحفز الأفراد على الانخراط والبقاء في مجال المقاولاتية كخيار مهني. إلى جانب ذلك، يعرف التحفيز المقاولاتي بأنه العلاقة بين تفعيل الطاقة الداخلية وتوجيهها نحو إنشاء مؤسسة (Estay, Durrieu, & Diop, 2011, p. 141).

3.3 التحفيز المقاولاتي في الوسط الطلابي:

في السنوات الأخيرة، تزايد الاهتمام بالعوامل التي تحفز طلاب الجامعات على المشاركة في المسار المقاولاتي. فكما هو معروف، فإن المؤسسات التي ينشئها هؤلاء الطلاب الذين التحقوا بالجامعة تعد مهمة جدا، لأنها تساهم في تنمية الاقتصاد المحلي من خلال خلق فرص العمل وكذلك الثروة، وخاصة أنها تشكل وسائل أساسية لنقل المعرفة التي تم تطويرها في الجامعات، وهو أمر بالغ الأهمية للابتكار (Marcel, 2015, p. 53).

لقد تم تحديد الحوافز الرئيسية التي تجذب أو تدفع الطلبة إلى ممارسة المقاولاتية كما هو مبين في الجدول أدناه.

الجدول 1: يوضح مختلف الحوافز المقاولاتية في الوسط الجامعي

حوافز "الذب" (PULL)	حوافز "الدفع" (PUSH)
اكتساب المعرفة والكفاءات الجديدة	ليس لديهم دخل كاف
تقديم الخدمات للطلاب في مجال المقاولاتية	الشعور بعدم الرضا أو عدم الرضا في العمل
تحقيق التطور على مستوى مساره المبني	عدم وجود شريك صناعي قادر على تسويق المنتج/التكنولوجيا الجديدة
استغلال الفرص المعلومة لدى الجامعات في قطاع معين والاستفادة منها.	التعرض لضغوط من الأكاديميين للمشاركة في الأنشطة الريادية
البحث عن الثروة	/
الحصول على الرضا الشخصي	/
أن يكون لدى الطالب الاعتقاد بأن نشاطه المقاولاتي لن يعطل مسيرته الأكاديمية	/

المصدر: (Marcel, 2015, p. 54)

يوضح الجدول مختلف الحوافز المقاولاتية في الأوساط الطلابية، وكما هو ملاحظ، فقد تم تصنيفها إلى مجموعتين رئيسيتين هما: حوافز "الذب" وحوافز "الدفع". ما يسمى بحوافز "الذب" هي الأسباب أو العوامل الإيجابية (عوامل الفرصة) التي توفرها الجامعة مثل اكتساب المعارف والكفاءات، والشعور بالاطمئنان، والشعور بالرضا وغيرها، والتي تحفز

الطالب على أن يقرر أن يصبح مقاولا، وبالتالي، ممارسته لمقاولاتية "الفرصة". في حين، ما يسمى بحوافز "الدفع" هي الأسباب أو العوامل السلبية (عوامل الضرورة) التي يعيشها الطالب مثل عدم الشعور بالرضا، وتدني مستواه المادي، المشاركة في المقاولاتية تحت الضغط أو الإكراه وغيرها، والتي تدفع به إلى الانخراط في المسار المقاولاتي كوسيلة للتغلب على المواقف الصعبة، وبالتالي، ممارسته لمقاولاتية "الضرورة" (Marcel, 2015, p. 53).

4.3 التكوين المقاولاتي الجامعي ودوره في التحفيز المقاولاتي في الوسط الطلابي:

لقد قام العديد من الباحثين ومن بينهم Alain Fayolle بدراسة أدوار التكوين المقاولاتي، وقد صنفها المؤلف إلى ثلاثة جوانب نذكر منها جانبين لارتباطهما بالموضوع هما: تطوير الثقافة المقاولاتية، وتنمية الأفراد (Alain F. , 2012, p. 7):

1.4.3 التكوين المقاولاتي الجامعي ودوره في التحفيز على تنمية الثقافة المقاولاتية:

يفترض Paul-Arthur Fortin الملقب بأب المقاولاتية في الكيبك، بعد إجراء ملاحظات دامت ما يقارب التسعة عشر عاما، بأن الثقافة المقاولاتية هي التي تقود إلى ظهور المقاولين وليس العكس، وهي تتكون من المواقف، والقيم مثل الاستقلالية والمسؤولية والإبداع والتضامن، والمعرفة المناسبة لمواجهة التحديات بشكل صحيح كمقاول أو كموظف، والكفاءات (المعرفة، المهارات، المواقف) الملائمة مع وضعيات حياة الأفراد (Mory, 2007, p. 91).

أما Jean-Marie Toulouse، فقد توصل بعد تجربته في المقاولاتية إلى أن الثقافة المقاولاتية هي ثقافة تحفز على الأنشطة اقتصادية أو تجارية، وعلى قيمة المبادرة فردية أو جماعية، وعلى قيم المثابرة والتصميم، وتقبل التوازن بين الأمن والمخاطر، وتوفير الحلول للضغوطات الناتجة عن الاستقرار والتغيير (Jean-Marie, 1990, p. 1).

من هنا، فإن اكتساب الثقافة المقاولاتية، بمعنى اكتساب المعرفة والكفاءات المقاولاتية التي تعتبر حافز "جذب" لإنشاء وانطلاق نشاط مؤسسة، أو للانخراط والبقاء في مجال المقاولاتية كخيار مهني (انظر الجدول أعلاه)، لا يتاح إلا بالتكوين المقاولاتي الجامعي. لذلك، فإن هذا الأخير، يعد أداة أساسية ضمن الخدمات التي تقدمها الجامعات بهدف تنمية هذا النوع من الثقافة. فالوظيفة الرئيسية له في البيئة الجامعية هي تحفيز الطلبة على الأخذ بالمبادرات الذي يعد ضرورة اقتصادية في المقام الأول، وأيضاً تحفيزهم على تطوير الكفاءات المقاولاتية من خلال اكتشاف الثقافة المقاولاتية، أي تلك الرغبة المستمرة في اتخاذ المبادرات وتنظيم الذات مع الأخذ في الاعتبار الموارد المتاحة لتحقيق نتائج مستمرة، ومن ثم زيادة عدد واستدامة المؤسسات الناشئة، ولتحقيق هذا، ينبغي التركيز في الدروس والدورات على المشاكل الحديثة، وتعويد الطلاب على التفكير في الحلول والسيناريوهات البديلة، ونقل عادة إيجاد حلول جديدة للمشاكل المعقدة، والقيام بدراسات الحالة على المؤسسات الموجودة بالفعل في مراحلها الأولى أو في مرحلة النشاط الحقيقي (Léna, 2011, p. 109).

2.4.3 التكوين المقاولاتي الجامعي ودوره في تنمية الأفراد:

يشكل التكوين المقاولاتي الجامعي وسيلة لتحفيز الطلبة على تطوير مواهبهم، وإبداعاتهم، وتحقيق أحلامهم، واكتساب قدر معين من الاستقلالية والشعور بالحرية، ورغم أن المقاولاتية غالباً ما تكون صعبة حيث هناك العديد من الإخفاقات، فإن حقيقة محاولة إنشاء مؤسسة هي في حد ذاتها عملية تعلم تحفز على تنمية الفرد. في هذه الحالة، ينبغي أن يهدف التكوين المقاولاتي، وبشكل أساسي، إلى التحفيز على تنمية روح المقاولاتية بالمعنى الواسع، والتحفيز على الثقافة المقاولاتية (Alain F., 2012, p. 7).

ولا تقتصر فوائد التكوين المقاولاتي على تحفيز الطلبة الجامعيين على إنشاء المؤسسات الناشئة والمبتكرة واستغلال فرص العمل الجديدة، بل وتتعدى ذلك إلى جعل المقاولاتية مهارة متاحة لهم جميعاً تساعد على أن يكونوا أكثر إبداعاً وثقة في كل ما

يفعلونه (European commission, 2009, p. 11)، والمساهمة في تنمية ميولهم إلى النشاط المقاولاتي، وتنشيط روح المبادرة لديهم، وتحسين صورة المقاولاتية عندهم عن طريق إنشاء المؤسسات وإعطاء قيمة لدور المقاول في المجتمع (Khalid, Salah, & Sara, 2014, p. 10).

4. خاتمة:

لقد تناولت هذه الورقة البحثية موضوع "التكوين المقاولاتي الجامعي ودوره في التحفيز المقاولاتي في الوسط الطلابي" اعتمادا على مجموعة من العناصر ذات الصلة الوثيقة، حيث تم التطرق أولا إلى مفهوم التكوين المقاولاتي الجامعي من حيث التعريف، والفوائد، والأهداف، وعوامل النجاح، ومحددات المحتوى، لنختم هذا الجزء بالطرق المعتمدة في تقديم هذا النوع الخاص من التكوين. إلى جانب ذلك، تم استعراض في جزء آخر مفهوم التحفيز المقاولاتي في الوسط الطلابي، وقد تضمن تعريف عدد من المفاهيم كالتحفيز، والتحفيز المقاولاتي، والتحفيز المقاولاتي في الوسط الطلابي، ليتم في الأخير طرح التكوين المقاولاتي الجامعي ودوره في التحفيز المقاولاتي في الوسط الطلابي، والذي يظهر من خلال تحفيز تنمية الثقافة المقاولاتية من جهة، وتحفيز تنمية الأفراد بإنشائهم لمؤسسات خاصة من جهة أخرى، وبناء على كل ذلك، تم طرح مجموعة من التساؤلات واقتراح مجموعة من الفرضيات.

وإذ يشكل التكوين المقاولاتي الجامعي بما يشتمله من أنشطة بيداغوجية متنوعة أداة أساسية للتحفيز المقاولاتي في الوسط الطلابي، وحتى يكون تكويننا ناجحا، يجب أن يحفز

الطلاب على تعلم كيف يتخذون لأنفسهم مواقع في مجال المقاولاتية في الزمان والمكان، حيث اتخاذ موقع في الزمان، يعني تحديد الطالب اللحظة أو اللحظات في حياته التي يكون فيها لديه الإمكانية والرغبة للنظر في الانخراط في المسار المقاولاتي، وحيث اتخاذ موقع في المكان، يعني تحديد المواقف والوضعيات المقاولاتية التي تتوافق مع خصائصه وشخصيته. من هنا، فإن الجامعة الجزائرية مطالبة اليوم بإعادة صياغة أدوارها وأهدافها بما يتوافق مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها الجزائر، بل ويشهدها العالم كله.

5. قائمة المصادر والمراجع

1. المذكور، علي أحمد. (2000). الشجرة التعليمية: رؤية متكاملة للمنظومة التربوية. مصر: دار الفكر العربي للطباعة والنشر.
2. سعودي عبد الكريم. (2019). أنماط التكوين في الجامعة الجزائرية " الواقع والمأمول. مجلة الساور للدراسات الانسانية والاجتماعية، 5(2).
3. سيدي صالح صبرينة، و علي لونيس. (2022). المقاولاتية: مفهوم الليات والقرارات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية. مجلة الساور للدراسات الانسانية والاجتماعية، 8(2).
4. Alain, F. (1999). L'enseignement de l'entrepreneuriat dans les universités françaises : analyse de l'existant et les propositions pour en faciliter le développement. Direction de la technologie du ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie.
5. Alain, F., & Verzat, C. (2009). Pédagogies actives et entrepreneuriat: quelle place dans nos enseignements? Revue de l'Entrepreneuriat, 2(8).
6. Alfonso, R.-E. J., Lissillour, R., & Scotto, M.-J. (2022). les connaissances aptes à développer l'intention d'entreprendre. (160), p. 31/57.
7. Alin, F. (2012). Entrepreneuriat. Paris, France: Dunod.
8. Allal Bourahla و Houari Bendaïda. (2023). Motivations entrepreneuriales et création d'entreprises en milieu universitaire : Cas de l'université de Sidi Bel-Abbes .La Revue du développements et des Prospectives Pour Recherches et études.(2)8 ،
9. Aude, d., & Gabarret, I. (2017). Mères et entrepreneures : étude de la motivation entrepreneuriale des mampreneurs françaises. Revue internationale P.M.E, 30(1).

10. Carsrud, A., & Brannback, M. (2011). Entrepreneurial motivations: what do we still need to know? *Journal of Small Business Management*, 1(49).
11. Catherine, B. (2021). Quelle insertion professionnelle pour les étudiants formés à l'entrepreneuriat? *Formation emploi: revue française de sciences sociales*(156).
12. Catherine, L.-J. (2008). Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes: théories et pratiques. *Revue Française de gestion*.
13. Christian, G., Hilton, D., & Raufaste, E. (2003). Daniel Kahneman et l'analyse de la décision face au risque. *Revue d'économie politique*, 3(113).
14. Christophe Estay, François Durrieu, & Pape Madické Diop. (2011). Motivation entrepreneuriale et logique d'action du créateur. *Revue internationale P.M.E.*(1)24.
15. Elouazzani, K., Koubaa, S., & Yassine, S. (2014). L'enseignement de l'entrepreneuriat dans l'université. L'enseignement de l'entrepreneuriat dans l'université. Présenté au 12ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME. Agadir.
16. European commission. (2009). *Entrepreneurship in Vocational Education and Training*. Entrepreneurship 2020 Unit Directors.
17. Fabian, F. (2016). *Les théories de la motivation*. Paris, France : Dunod.
18. Irene, A. (2020). *Éducation Entrepreneuriale et Développement des Affaires Intégrés à la Formation*. Consulté le 04 26, 2024, sur : <https://transforminghigher.education/wp-content/uploads/2020/12/4-Education-entrepreneuriale.pdf>
19. Johannes, L. (2021). *Formation à l'entrepreneuriat pour les institutions d'EFTP*. L'organisation des nations unies.
20. Jolanda Hessels, Marco Gelderen, & Roy Thurik. (2008). Entrepreneurial aspirations, motivations, and their drivers. *Small Business Economics*.(3)31.
21. Mory, S. (2007). *Développement des compétences des leaders en promotion de la culture entrepreneuriale et de l'entrepreneurship : Le cas du rendez-vous entrepreneurial de la Francophonie*. Thèse. Laval, Canada.
22. Nathalie, S.-W., & Hernandez, E.-M. (2015). L'incertitude entrepreneuriale et la théorie de l'effectuation: le cas Logiperf. Dans *Management et Prospective*. Association de Recherches et Publication en Management, 3(3).
23. Ndoreroaho, U. (2015). *La relation entre la motivation à l'égard de la carrière entrepreneuriale des étudiants universitaires et leur intention d'entreprendre*. Thèse. Québec, Canada.
24. Saleh Léna. (2011). *L'intention entrepreneuriale des étudiantes : cas du Liban*. Thèse. Nancy, France.
25. Toulouse Jean-Marie. (1990). *La culture entrepreneuriale*. Rapport de recherche. Montréal.