**ماستر2 علم النفس التربوي**

**محتوى المادة: المقاولاتيّة في التربيّة**

**Entreprenariat en éducation**

1. **تعريف المقاولاتية في التربية:**

**هي مجال من مجالات البحث والمماراسة التربويّة والتكوينيّة، إلى جانب المجالات الأخرى كالتربية الصحيّة أو التربيّة البيئية أو التربية العلمية أو التربية الأخلاقيّة. الغاية من المقاولاتيّة في التربيّة هي تكوين التلميذ أو الطالب أو المواطن بصفة عامة ذكر أوأنثى لجعله قادرا على المُبادرة والتفكير في مشروع مقاولاتي، ثم في تصميمه وتنفيذه في مجال تخصّصه أو غير ذلك، بُغية تحقيق أهداف منفعيّة شخصية واجتماعيّة.**

**ظهر الفكر المقاولاتي بعد حدوث انفجار كبير في مجال العلم والمعرفة والتكنولوجيا في كل المجالات، حيث أدّى هذا الانفجار إلى ظهور أعداد عالميا قد لا تُحصى من التخصّصات والمجالات المهنيّة التي تُمارسُ اقتصاديا واجتماعيا، وهذا نظرا لتطوّر مستوى الحداثة والعصرنة، ولقد رأينا الأعداد والأشكال الهائلة من التخصّصات المهنيّة في قطاع التكوين المهني ناهيك عن التخصصات الموجودة في كل القطاعات في المجتمع كقطاع التعليم العالي والقطاعات الخدميّة الأخرى. أدّى هذا الوضع إلى إمكانيّة التفكير في بناء مشروع سواء استنادا على الشهادة المتحصّل عليها من طرف الشاب أو التخصّص الذي ينتمي إليه أو غير ذلك، أي بناء مشروع أيضا خارج الشهادة المُتحصّل عليها وخارج التخصّص الذي اتبعه، وذلك نظرا لكثرة المجالات والتخصّصات المُتوفّرة والمتاحة في الساحة الاجتماعية.**

**يُضاف إلى هذه الحقائق حقيقة أخرى تتمثّل في انتشار ظاهرة البطالة لدى الشباب، وبالتالي ظهرت المقاولاتيّة كفكر ومجال تكويني عند الشباب المعني يسمح لهم بتقليص هذه البطالة من خلال خلق مشاريع انطلاقا من التخصصات الكثيرة المُتاحة في المجتمع سواء المحلي أو الوطني أو الدولي الخارجي، وفي الحياة بصفة عامة، والتي يُمكِن للشاب أنْ يختار أحد منها ليبني مشروعه الخاص حسب ميوله واتجاهاته وقدراته.**

**من أهداف هذا المقياس تمكين الطالب من اكتساب مؤهلات علمية في الثقافة المقاولاتية وفهم طابعها الذي يتصِف بالإبداع، بالمبادرة وبالمُخاطرة .**

**المصــطلح قــديم اســتعمل أول مــرة في اللغــة الفرنســية بكلمــة Entreprenariat ، والمشـتقة مـن الانجليزيــة (Entrepneurship (والـتي تعـني ريــادة الأعمـال في بعـض المصــادر والمراجع، وهــي ترتكز على إنشاء أو تنمية أنشطة ما.**

1. **نبذة تاريخيّة عن المقاولاتية في التربية:**

**قد كانت الدول الغربية سباقة إلى تحويل المدارس والمؤسسات التربوية العمومية والخصوصية إلى مقاولات وبنيات ووحدات ومشاريع إنتاجية واقتصادية هادفة وبناءة . تمثلت الدول الأنكلوسكسونية المقاربة الإنتاجية في تحقيق المردودية التربوية والتعليمية التي دعا إليها وليم جيمس وجون ديوي في الو.م. أ على سبيل المثال. أما فرنسا فقد أخذت بالمدرسة المقاولاتية في سنوات التسعين من القرن الماضي.**

**من رواد المقاولاتيّة كرتنـر Gartner William الذي يعتـبر "أن المقاولاتيـة هـي عمليـة إنشـاء منظمـة جديـدة تشـمل مجموع الأعمال الـتي يقـوم مـن خلالهـا المقـاول بتجنيـد وتنسـيق المـوارد المختلفـة مـن معلومـات مـوارد ماليـة وبشريّة مـن أجـل تجسـيد فكـرة في شـكل مشـروع مُهيكـل ينتظر منه المصلحة والربح.**

**من روادها أيضا الفيلسوف الأمريكي جون ديوي [1859 ـ 1952 م] الذي وضّح " أن العقل ليس أداة للمعرفة وإنما هو أداة لتطور الحياة وتنميتها؛ فليس من وظيفة العقل أن يعرف فقط. وإنما عمل العقل هو خدمة الحياة، والحياة كما هو معلوم هي شاسعة وأنّ المعرفة في مجال مُعين واحد هي جزء ضئيل من هذه الحياة، الأمر الذي يتطلّب تفعيل المُخيّلة والإدراك من أجل استغلال كل ما يتضمنها من أجل التفكير في بناء المشروع.**

**جون ديوي ( John Dewey) هو مربٍ وفيلسوف وعالم نفس أمريكي وزعيم من زعماء**[**الفلسفة البراغماتية**](https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%81%D9%84%D8%B3%D9%81%D8%A9_%D8%A8%D8%B1%D8%A7%D8%BA%D9%85%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%A9)**. ويعتبر من أوائل المؤسسين لها. يعتبر جون ديوي من أشهر أعلام التربية الحديثة على المستوى العالمي. ارتبط اسمه بفلسفة التربية لأنه خاض في تحديد الغرض من التعليم وأفاض في الحديث عن ربط النظريات بالواقع من غير الخضوع للنظام الواقع والتقاليد الموروثة، إذ يُمكن للتقاليد حسب نظرته أن تشكّل أغلالا بسلبياتِها. فهو الأب الروحي للتربية البراجماتية والتقدمية، وهو من أوائل الذين أسسوا في أمريكا المدارس التجريبية بالاشتراك مع زوجته في جامعة شيكاغو.**

**والتعليم التقدمي هي حركة نمت وتطورت من محاولات إصلاح التعليم الأمريكي بين أواخر القرن التاسع عشر ومنتصف القرن العشرين، وتعود جذورها إلى فلاسفة عصر النهضة مع التربويين أمثال الفيلسوف التربوي**[**جان جاك روسو**](https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AC%D8%A7%D9%86_%D8%AC%D8%A7%D9%83_%D8%B1%D9%88%D8%B3%D9%88)**وكذلك**[**يوهان بستالوزي**](https://ar.wikipedia.org/w/index.php?title=%D9%8A%D9%88%D9%87%D8%A7%D9%86_%D8%A8%D8%B3%D8%AA%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B2%D9%8A&action=edit&redlink=1)[**وفريدريك فروبل**](https://ar.wikipedia.org/w/index.php?title=%D9%81%D8%B1%D9%8A%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D9%83_%D9%81%D8%B1%D9%88%D9%8A%D8%A8%D9%84&action=edit&redlink=1) **والطبيبة المربية ماريا مونتيصوري.**

**ومن الجدير بالذكر أنه ظهرت حركات تعليمية مشابهة في أوروبا تكلّمت مثلا على أسلوب الصف المفتوح (open classroom).**

**أما  بخصوص** [**جون ديوي**](https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AC%D9%88%D9%86_%D8%AF%D9%8A%D9%88%D9%8A)**فقد وصف البراجماتية بأنها " «*فلسفة معاكسة للفلسفة القديمة التي تبدأ بالتصورات والمثالية،******، فهي تدعُ الواقع يَفرض على البشر معنى الحقيقة، وليس هناك حقيقة ابتدائية تفرض نفسها على الواقع* كالحقيقة التقليدية أو الأفكار، بحيث يُمكن تجاوز هذه الأفكار، بالخصوص إذا كانت غير فعّالة وجامدة.**

**3) معايير ومقوّمات المقاولاتيّة في التربيّة:**

الثقة بالنفس، الرغبة في التجديد، القدرة على تجاوز الهيبة والخوف، العقلانية، التنظيم، التخطيط، التدبير، التنسيق، التقويم، الجودة، الكفاءة، الشراكة، الإبداع، تسطير الأهداف، تطبيق العلم والمعرفة، توفير الإمكانيات اللازمة البشرية والمالية والمادية التقنية. فتقوم المقاولة على الرأسمال الثقافي والعلمي، وتوظيف الآليات التقنية، ثم تأطير الموارد البشرية.

**العقلانيّة**:

هي النظرة المعرفية التي تَعتبر المنطق و[العقل](https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B9%D9%82%D9%84) مصدرًا رئيسيًا واختبارًا [للمعرفة](https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D8%B9%D8%B1%D9%81%D8%A9)، أو وجهة نظر تميل إلى اعتبار المنطق والعقل مصدرًا لتبرير الظواهر. العقلانية هي المنهجية التي يكون معيار الحقيقة فيها فكريًا يخلو من الميتافيزيقا والخرافة وما شابه ذلك، كالاعتقاد المُفرط في الأرواح الشريرة والطلاسم والسحريات). في العقلانية يكون شرح الظواهر وفق النهج والاتجاه العلمي الذي يربط بين الأسباب والنتائج حسب إجراءات موضوعيّة. ومن أساليب العقلانيّة استخدام العقل والتحليل الواقعي دون التشويش بعوامل أخرى غير موضوعية.

* **التقويم :** هو مجموع العمليات التي تعمل على معرفة مدى تحقيق أهداف المشروع من حيث المتغيرات المختلفة كالوسائل والمعدات والكفاءات والمردود. الغاية من التقويم هو مراقبة المشروع في مساره، وسائله ونتائجه، بشرط لهذا التقييم أنّ يكون موضوعي متبعا لمقاييس تقييم محدّدة، وكما هو معلوم في علم النفس التربوي هو أنّ " مقياس التقييم هو العلامة الظاهريّة التي تسمح لنا بتقييم سلوك معين سواء كان كتابيا، شفويا أو عمليا يتعلق بمهمّة أو إنجاز مُعيّن.
* **الجودة:** هي السمات المطلوبة بالنسبة للأعمال والمواد والقدرات التي يشترطها المشروع، تتعلّق الجودة بالنوعيّة والرضا عن ما حققته المجهودات المبذولة في كل الأداءات المطلوبة لسير المشروع وفي النتائج المتحصل عليها من حيث المردوديّة.
* **الكفاية:** مفهومها لا يزال مستعصيا على الغالبية من المواطنين المهتمين بشؤون التكوين والممارسة والتربية. والحديث عن الكفاية باعتبارها حديث التداول في أدبيات علوم التربية، يجعلها تلتقي بعدة مصطلحات ومفاهيم تتداخل معها بشكل أو بآخر كمصطلح المهارة، الاستعداد، القدرة، السلوك والإنجاز. تُعرّف من جهتها (فيفيان ديلاندشير V.De Landsheere الكفاية بكونها " تعبير عن القدرة على إنجاز مهمة بشكل مُرضٍ (,1992, p22 De Landsheere.)(4). ويرى محمد الدريج " أن الكفاية سلوك يمكن التعبير عنه بأنشطة قابلة للملاحظة، لكنها أنشطة تتجمع وتندمج في عمل مفيد وذي مغزى، وهكذا فإن الوظيفة العملية(التطبيقية) في الكفاية هي التي تغدو حاسمة في الموضوع (الدريج، 2002، ص28)(5). والكفاية غير منسجمة من حيث العناصر التي تتألف منها ولكنها منسجمة من حيث النتيجة المُستهدفة. فيما يتعلّق بالمقاولاتية تظهر الكفاءات ممجموعة من القدرات التي يُرْتَكَزُ عليها من أجل سير المشروع ونجاحِهِ. وللكفاية 3 أبعاد هي: أ) البعد الوجداني. ب) البعد المعرفي. ج) البعد الحركي والتطبيقي.
* **الشراكة:** إمكانية القيام بالشراكة مع شخص أو أكثر، ثم طرف أو أطراف إذا تطلّب الأمر ذلك. هي فعل الإشراك من أجل تفعيل المشروع عندما يكون الأمر ضروريا، وذلك نظرا للدور أو المهام التي يُمكنُ أنْ تشارك بها هؤلاء الأشخاص أو الأطراف في تسيير هذا المشروع.  يرى [B.Ponson](https://ar.wikipedia.org/w/index.php?title=B.Ponson&action=edit&redlink=1) أنها تمثل أشكال التعاون لمدة معينة تهدف إلى تقوية فعالية المتعاملين من أجل تحقيق الأهداف التي تم تحديدها, فمفهوم الشراكة بهذا الشكل يشمل التحالف الإستراتيجي بين أشخاص وأطراف. ومن عوامل نجاح هذه الشراكة يُذكر الثقة في الطرف الآخر ومردودية الكفاءة التي يطلبها صاحب المشروع. على أن تكون هذه الثقة مُتّزنة مع توخّي الحذر، ثم التعاون، التكافؤ، ثم احترام كذلك الطرف الآخر مع التقيّد بالمعاملة الحسنة.
* **الإبداع** هو القدرة على اقتراح الجديد وفي نفس الوقت عدم البقاء فيما هو مُتناول أو سائد اجتماعيا.يقترب الابداع عن معنى الابتكار. يُمكن تعريف الإبداع (بالإنجليزيّة: Creativity) على أنّه تحويل الأفكار الجديدة والخياليّة إلى حقيقة واقعيّة، ويتميّز الإبداع بالقدرة على إدراك العالم بطرق مبتكرة وجديدة، وإيجاد أنماط خفيّة، وصُنع روابط بين ظواهر لم تكن تبدو مرتبطة ببعضها، والمساهمة في إيجاد الحلول لإشكاليات.  
  والإبداع هو نتيجة لتفاعل عدّة عوامل منها النفسيّة والعقليّة والاجتماعيّة والبيئيّة. وما يُميز الابداع نجد الحداثة والأصالة والقيمة الاجتماعية المؤثرة. يكون الابداع في الأفكار والحلول للمشكلات في مختلف مجالات ومراحل المشروع، بحيث تظهر هذه الافكار والحلول غير مألوفة من قبل. ابتكار أفكار جديدة مفيدة ومقبولة اجتماعيّاً عند تطبيقها، كما تمكّن صاحبها من التوصّل به إلى أفكار جديدة واستعمالات غير مألوفة.
* **التخطيط: Planification**

**والتخطيط هو وضع مخطط لتحقيق هدف معين من خلال تحديد الموارد والمهام والإجراءات الضروريّة، بحيث يُعبر الهدف عن الغرض المستقبلي الذي يسعى صاحب المشروع للوصول إليه. يشمل مصطلح التخطيط الأهداف المستقبليّة وفي نفس الوقت تحديد الوسائل المناسبة لتحقيق هذه الأهداف، ويكون التخطيط عادةً من قبل مسؤولي المشروع؛ إذ يتنبأ بالعراقيل التي يُمكن أن تحدث بالمستقبل ،كما تُساعد عملية التخطيط على حل المشكلات وتطوير استراتيجيات لتسهيل العمل وإعداد المسار المناسب. يتطلّب التخطيط فكر عقلاني يضمن النظرة الإسقاطيّة نحو المستقبل، من أجل تحسين القرارات، توضيح ما يجب أن يكون، التنسيق ثم تقييم الأداء.**

* **التدبير المقاولاتي:**

يقصد بالتدبير المقاولاتي (Gestion/Management ) مجموعة السلوكات والمواقف التي يعتمد عليها المسيّر أو المدبّر، وهي مجموعة من الأفكار \* تدابير \* ثم التقنيات التي يستعملها، كذلك التنظيم الذي يمتاز به. أو منظمة، أو مقاولة، أو شركة، لتحقيق أهدافها العامة والخاصة. وتتمثل هذه التقنيات في التخطيط، والتنظيم، والتنسيق، والقيادة، والمراقبة.

**وعليه، فالتدبير في مدلوله اللغوي بمعنى إعمال النظر والفكر، وتوقع العواقب قبل الإقدام عليها حذرا واحترازا واجتنابا. هو ايضا النظر في عاقبة كل ما يتعلّق بالمشروع مهما كان مجاله، اي الميدان والتخصّص. يؤدّي كذلك التدبير معاني الاحتياط والاستعداد.**

أما التدبير من حيث الاصطلاح، فهو عبارة عن مجموعة من العمليات والتقنيات والآليات والخطط الإجرائية التي يعتمد عليها المدبر لتنفيذ الأنشطة والتعلمات والمشاريع في إطار زمكاني معين، انطلاقا من كفايات وأهداف محددة، واعتمادا كذلك على مجموعة من الموارد والطرق والوسائل، سواء أكانت مادية أم معنوية أو بشرية.

و تؤدي كلمة  التدبير (Gestion/Management)، في المعاجم والقواميس الأجنبية، المعاني نفسها التي تؤديها في اللغة العربية، حيث تدل هذه الكلمة على القيادة والتخطيط والتسيير والتنظيم والمراقبة لتحقيق الجودة والفعالية.

وقد يعني التدبير مجموعة من الأشخاص الذين يديرون الإدارة، أو المقاولة، أو المؤسسة، أو المنظمة، سواء أكانوا مديرين، أم مدبرين، أم مسيرين، أم موجهين... وهكذا، **فالتدبير هو التخطيط المعقلن، وترصد العواقب قبل الإقدام على فعل شيء ما، والتفكير في الأمور بجدية وموضوعية وحسن التصرّف والقيام بشؤون المشروع.**

وبصفة عامة، يعني التدبير مجمل التقنيات التي يُعتمدُ عليها لتنفيذ أعمالها وتصريفها. وغالبا، ما يتخذ التدبير طابعا كميا باعتماده على المعايير الكمية القائمة على الإحصاء الرياضي والمحاسباتي.

1. **علم التدبير:**

**التعريف:** **هو العلم الذي يدرس ظواهر التخطيط وكل العوامل المؤثرة قبل الإقدام على مشروع معين، أو التفكير فيه، بحيث تكون هذه الدراسة موضوعية وعقلانية.**

1. مدارس علم التدبير:
2. المدرسة الكلاسيكيّة.
3. مدرسة العلاقات الانسانية.

ج) المدرسة السلوكيّة.

د) المدرسة الحديثة.

6**) وظائف علم التدبير:**

يرى هانري فايول أنّ التدبير في المشاريع هو : قوة التنبؤ قبل حدوث الأشياء ، فلابد أن يكون لدى القائد بعد النظر وقدرة على توقع المستقبل ، بحيث يقدر كل الاحتمالات لكي يستعدَّ لها.

**ويرى أيضا هنري فايول أن للتدبير أربع وظائف أساسية هي:**

**أ) التخطيط.**

**ب) التنظيم.**

**ج) القيادة.**

**د) المراقبة.**

**الوظيفة الأولى: التخطيط**

 يعرف التخطيط بأنه بمثابة مسار من خلاله يحدد المدبر مجموعة من الأهداف لتحقيقها إجرائيا، مع الاختيار المسبق لإستراتيجيات العمل المناسبة لبلوغ هذه الأهداف. أي: يهدف التخطيط إلى رسم الخطة العامة التي توصل المدبر أو المؤسسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، في ضوء الإمكانيات البشرية و المادية والمالية والظروف التي يتميز بها السياق.

وينبني التخطيط على مجموعة من الأبعاد، البعد الزمني (متى)، والبعد الغرضي( الأهداف)، والبعد الشخصي(البشري)، والبعد الكيفي (الطريقة والوسيلة)، وبعد العراقيل الممكنة (العوائق).

**الوظيفة الثانية: التنظيم**

 الوظيفة الثانية للتدبير هي التنظيم. بمعنى تقسيم المنفذين إلى فرق عمل، والتنسيق بين أنشطتها. بمعنى أن هذه الوظيفة تسعى إلى مساعدة الأفراد والجماعات لتحقيق أهدافها المشتركة. ولا تتحقق هذه الوظيفة إلا بتوفير الموارد البشرية والمادية والمالية والتقنية والوسائل الممكنة والنماذج المناسبة، ورصد مختلف التفاعلات الموجودة بين الأفراد والجماعات، تنظيم الأدوار والمهام.

**الوظيفة الثالثة: القيــــادة**

 يسعى المدبر إلى إدارة الموظفين الذين يقومون بمهمة تنفيذ الأعمال وتصريفها، والعمل على تطويرها، والرفع من وتيرة تنفيذ. التكفل بمهام التواصل والتحفيز والإشراف والتوجيه. تسهيل ظروف العمل، والرفع من وتيرة الإنتاج، وتخفيض تكلفته، وتحفيز العاملين من أجل تحقيق الأهداف المرسومة. التحلي بروح المبادرة وبالإبداعية وقوة التأثير على الآخرين، وكفاءة التنبؤ، والمرونة، والصبر، التركيز على الأهداف، والتركيز على العمل بدقة.

**الوظيفة الرابعة: المراقبة**

القدرة على متابعة وتنفيذه بصفة تقييمية. تسعى المراقبة إلى اختبار الخطط المرسومة من خلال نتائجها المتحققة في علاقتها بالأهداف المسطرة. بمعنى أن المراقبة هي معالجة نقدية، وسيرورة للبحث عن جودة  الملاءمة بين العمل وأهداف المؤسسة. تعني المراقبة قياس التقدم المحقق، تعني كذلك تبيان درجة الانحراف الحاصلة عن الأهداف. الغاية من المراقبة هي رصد الأسباب والمعوقات والإيجابيات والنقائص، كل هذا من أجل صياغة تقارير واضحة في كل مسائل المشروع. تلعب هذه التقارير دور التصحيح والتعزيز.

**وظائـــف علـــم التدبيــر**

لعلم التدبير وظيفة مركزية تتمثل في الوظيفة الإدارية، لكن تتفرع عنها مجموعة من الوظائف الفرعية التي يمكن حصرها في:

1- الوظيفة التقنية القائمة على التصنيع والتحويل والإنتاج؛

2 - الوظيفة التجارية القائمة على الشراء والبيع والتبادل والفائدة المتحصل عليها؛

3- الوظيفة المالية التي تتمثل في التوظيف الأمثل للموارد المالية؛

4- الوظيفة الأمنية التي تكمن في حفظ الأموال والأشخاص والممتلكات؛

5 - الوظيفة الحسابية التي تعنى بحساب المداخيل والمصاريف بطريقة إحصائية.

ومن ناحية أخرى، يرى هنري فايول أن للتدبير أربع وظائف أساسية هي: التخطيط( التنبؤ)، والتنظيم، والقيادة أو الإدارة، والمراقبة على النحو التالي: