



منظمة العمل العربية

ندوة قومية حول " تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتفعيل دورها في التنمية والتشغيل "
(شرم الشيخ، 12 - 14 مايو/ أيار 2014)

أهمية منظومة التدريب المهني في تطوير
المشروعات الصغيرة والمتوسطة

د. إبراهيم التومي

toumibrahim9@gmail.com

الفهرس

3.....	مقدمة
4.....	الخصائص الديموغرافية للبلدان العربية والتشغيل
4.....	النمو الديموغرافي للبلدان العربية
4.....	خصائص سوق العمل
6.....	أنواع العمل
7.....	معالجة البطالة وبخاصة بطالة الشباب
8.....	التدريب المهني في علاقة بإحداث المشروعات
8.....	تحديد مفهوم المشروعات الصغرى والمتوسطة
9.....	خصوصية حجم المنشآت بالمنطقة العربية
12.....	دور التدريب المهني في تطوير المنشآت الصغيرة والمتوسطة
13.....	مسالك إحداث المشروعات
13.....	التدريب على تطوير المشروعات
16.....	توصيات

أهمية منظومة التدريب المهني في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة

مقدمة

أصبح الحصول على عمل من الأمور الصعبة بالنسبة لفئات عديدة من المواطنين وبصفة أكثر حدة بالنسبة إلى الشباب. وقد جاء في تقرير حول "دور منظمة العمل العربية في تنمية التشغيل والحد من البطالة في الوطن العربي"، المقدم في الندوة القومية حول تنمية و تطوير منظومة التعليم و التدريب التقنى و المهنى لدعم التشغيل - سبتمبر 2013 : "إنّ البيانات الحديثة المتوفرة تشير إلى أن المنطقة العربية تبقى تحتفظ بأعلى معدلات البطالة بالمقارنة مع باقي المناطق في العالم إذ يتجاوز معدل البطالة 14 % عام 2008 وبوجه خاص معدلات بطالة الشباب وحديثي التخرج التي تتجاوز 25%..."

ويكاد يحصل إجماع لدى الخبراء بأن السياسات المتبعة من قبل عديد الحكومات العربية لم تثمر مستويات نمو أكبر أو نوعية نمو تساعد على حل إشكاليات التشغيل والبطالة وذلك بالرغم من أن كل الأنظمة العربية حاولت ولا زالت تحاول التوصل إلى حلول لهذه المعضلة. كما أن المنظمات العربية المختصة وخاصة منظمة العمل العربية أولت هذا الموضوع أهمية بالغة تتجلى من خلال عديد المؤتمرات والدورات التدريبية التي خصصتها له، دون السهو عن ذكر العمل الهام المتعلق بالعقد العربي للتشغيل.

وبالنظر إلى الظروف العالمية والإقليمية وتأثيرات الأزمات الاقتصادية المتتالية فإن الوضع الحالي لن يتطور إلى الأحسن بالسرعة المرجوة. ويبقى تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة أحد الحلول الجدية لتحسين مستويات النمو والضغط على البطالة بإحداث أكبر عدد ممكن من مواطن الشغل. فقد بينت أغلب الدراسات أن جل البلدان التي طورت المنشآت الصغيرة والمتوسطة تمكنت من السيطرة على درجات مرتفعة من النمو والتخفيض في نسب البطالة.

وتلعب عديد العناصر دورا إيجابيا في تطوير المشروعات والمنشآت الصغيرة والمتوسطة ومن بينها تنمية الموارد البشرية والتدريب على المبادرة واقتحام ميدان الأعمال. وتعرض هذه الورقة إلى هذا الدور وأهمية منظومة التدريب المهني في تطوير المنشآت والمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

الخصائص الديموغرافية للبلدان العربية والتشغيل

نتناول في هذا الباب الخصائص الديموغرافية والاقتصادية التي تجعل البلدان العربية لا تتمكن من السيطرة على مسألة التشغيل.

النمو الديموغرافي للبلدان العربية

يلاحظ أن المنطقة العربية إجمالاً تعد نسبة نمو ديموغرافي بحوالي 2 % سنوياً، وتعتبر هذه النسبة مرتفعة نسبياً، وهي تختلف من بلد إلى آخر ويمكن تشخيص ثلاث مجموعات : المجموعة الأولى وبها نسبة نمو منخفضة وتتراوح من 0,7 % بلبنان إلى 1 % في كل من تونس والمغرب مع الإشارة إلى أن انخفاض نسبة النمو بالنسبة إلى ليبيا تعود في جانب منها إلى هجرة الوافدين الذين غادروا البلد أثناء الثورة الليبية. المجموعة الثانية ونسبة النمو الديموغرافي بها معتدلة أو قريبة من الاعتدال وتتراوح بين 1,4 % بالجزائر و 1,9 % بكل جيبوتي وعمان وتضم إلى جانب هذين البلدين كل من الأردن ومصر وسوريا. ومجموعة ثالثة ذات نسبة نمو مرتفعة فمرتفعة جداً وتتراوح بين 2,1 % بالمملكة العربية السعودية و 3,1 % بالعراق وتضم أيضاً فلسطين والإمارات العربية المتحدة والبحرين والسودان واليمن وقطر وموريتانيا¹.

خصائص سوق العمل

تشكو سوق العمل العربية عديد النقائص من أهمها :

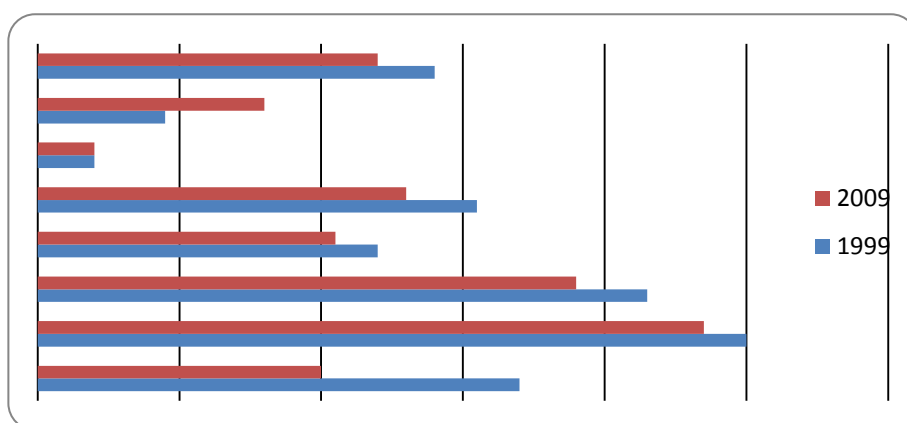
- انعدام التوازن بين العرض والطلب كمياً ونوعياً، ففي حين تشير التقديرات إلى وجود نحو 20 مليون عاطل عن العمل بالبلدان العربية توجد عديد الوظائف التي لا تجد المواصفات المطلوبة في طالبي العمل،
- يقدر عدد الوافدين الجدد على سوق العمل بنحو 4 مليون طالب عمل مما يستوجب توفير 4 مليون موطن عمل سنوياً للمحافظة على نسبة البطالة الحالية،
- تعتبر مشاركة المرأة العربية في سوق العمل سيئة إذ لا تتجاوز هذه المشاركة 30 % في أفضل الحالات وهي من أضعف النسب على المستوى الدولي،
- تمثل شريحة الشباب حوالي ربع القوى العاملة وهو ما يشير إلى مزيد تفاقم ظاهرة بطالة الشباب في السنوات القادمة ما لم تقم البلدان العربية بتصوير سياسات أكثر جرأة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي،
- انعدام التوازن بين المدن الكبرى والجهات الداخلية بالبلدان العربية، حيث تعاني أغلب البلدان من وجود فوارق كبرى في التنمية والتشغيل بين العواصم والمدن الكبرى من جهة وبقية المناطق من جهة أخرى،

¹ منظمة العمل العربية - دراسة حول تطوير التدريب والتأهيل المهني للنهوض بالتنمية البشرية والقدرة التنافسية - د. إبراهيم التومي

ويعتبر الأداء الضعيف لسوق العمل مرآة عاكسة لمشاكل اقتصادية وتربوية واجتماعية في علاقة مباشرة بالتنمية ونوعيتها وبالعدالة في توزيع عائد النمو بين الفئات والجهات. ذلك أن اقتصاديات المنطقة العربية :

- تركز في أغلبها على أنشطة اقتصادية ذات قيمة مضافة ضعيفة جدا بارتباط وثيق بحاجيات الأسواق العالمية وهي بذلك إلى جانب عدم قدرتها على خلق ما يكفي من الثروات لمجابهة الإشكاليات التنموية والاجتماعية فهي عرضة لهزات وانتكاسات كلما شهد الاقتصاد العالمي ركودا أو تراجعاً،
- اقتصاد تمثل المنشآت الصغيرة والمتوسطة فيه الجانب الأكبر من العدد الجملي للمنشآت،
- وجود قطاع اقتصادي غير منظم يمثل نسبة هامة من الناتج الداخلي الخام فهو يقترب من 50% في عديد البلدان وقد يبلغ مستويات أرفع بكثير في بلدان أخرى،
- ضعف الاستثمار الداخلي والخارجي وتراجعته في السنوات الأخيرة في البلدان التي شهدت ثورات مما أثر سلبيا على تطور نسب النمو وعلى إحداث مواطن عمل جديدة،
- انعدام التوازن بين المناطق حيث توجد بأغلب البلدان العربية مناطق أقل نمو من غيرها خاصة بالأوساط الريفية والمدن الصغيرة، كما توجد أحياء فقيرة تحيط بالعواصم تشكو كذلك من نقص التنمية وتفاقم مشاكل افقر والطالة بها،
- الفجوة بين حاجيات الاقتصاد من المهارات ومخرجات أنظمة التربية والتعليم والتدريب المهني. وتتميز المنطقة العربية بتضخم نسبة الملتحقين بالتعليم العالي مقارنة بحاجيات سوق العمل. ويبدأ هذا الخلل من مرحلة التعليم الثانوي حيث تبين الإحصائيات الإقليمية التراجع الكبير في نسبة طلبة التعليم التقني من إجمالي طلبة المرحلة الثانوية كما يبينه الشكا عدد 1.

الشكل عدد 1 : رسم النسبة المئوية لطلبة التعليم التقني من جملة طلبة المرحلة الثانوية



المصدر : معهد اليونسكو للإحصاء الموجز التعليمي العالمي لعام 2011

أنواع العمل

لا تنطبق نفس المواصفات على جميع البلدان العربية ويمكن تقسيمها إلى ثلاث مجموعات :

- المجموعة الأولى وهي بلدان مجلس التعاون الخليجي ولها حاجيات من العمالة تفوق عدد طالبي الشغل وتوجد بها عمالة وافدة من عديد البلدان عربية وأجنبية (أسيوية بصفة خاصة)،
- مجموعة ثانية لها نوع من التوازن الداخلي بين العرض والطلب مع تفوق نسبي لعرض العمل مقارنة مع طلب القطاعات الاقتصادية،
- مجموعة ثالثة لها وفرة في العمالة لا تقابلها طلبات تغطي الحاجة وتكون بذلك نسب البطالة بها مرتفعة (تفوق 10 %).

ويبين الجدول الموالي معدلات النشاط والبطالة وبطالة الشباب حسب الجنس ببعض البلدان العربية التي تتوفر بها إحصائيات.

معدلات البطالة بعدد منالبلدان العربية

البلد	معدل النشاط		المعدل الإجمالي للبطالة		بطالة الشباب	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الجزائر	68.9	14.2	8.1	19.1	19.1	38.1

53.2	22.5	22.7	8.9	23.9	78.2	مصر
48.8	25.2	19.9	10.4	14.1	61.3	الأردن
22.3	21.5	10.0	5.0	23.0	73.0	لبنان
33.0 (الإجمالي)		19.5 (الإجمالي)		30.4	76.8	ليبيا
17.4	13.3	9.9	8.7	24.7	73.6	المغرب
49.6	36.8	27.1	23.2	17.4	61.2	فلسطين
42.3 (الإجمالي)		18.8	11.3	24.8	68.7	اونس

البيانات المتعلقة بالأردن والمغرب وفلسطين تعود إلى سنة 2012. بيانات ليبيا مأخوذة عن منظمة العمل الدولية (2011)، بالنسبة للبنان فإن البيانات تقديرات تستند إلى معطيات سنة 2009².

ويلاحظ من هذا الجدول أن نسبة بطالة الشباب أرفع بكثير من المعدل الإجمالي وهو يتراوح بالنسبة للبلدان العربية بين 13 و 42 % بالنسبة للذكور ويفوق 50% في بعض البلدان بالنسبة للإناث.

معالجة البطالة وبخاصة بطالة الشباب

تعد أغلب البلدان البرامج والمشاريع للحد من ظاهرة البطالة عبر آليات مختلفة يمكن تبويبها في 4 محاور :

- **التشجيع على الاستثمار الداخلي والخارجي.** يعتبر الاستثمار المحرك الأساسي لخلق الثروات وإحداث مواطن العمل. وكلما تطور نسق الاستثمار رافقته انتعاشة في نسبة النمو ومن ثمة يمكن للاقتصاد استيعاب أعداد إضافية من طالبي الشغل. ومن أبرز العوامل المساعدة على دفع الاستثمار الداخلي والخارجي تطوير مناخ الأعمال. ويصف البنك العالمي مناخ الأعمال على كونه مجموعة من العوامل التي تؤثر بصفة مباشرة على قرار الاستثمار للأشخاص وكبريات الشركات مثل : الاستقرار السياسي والأمني وبساطة الإجراءات في المجالات الحيوية كإقتناء الأراضي وتسجيل الممتلكات والحصول على رخص البناء وكل ما تتطلبه الأعمال من توفر بنية تحتية ملائمة، وسوق مالية توفر السيولة الضرورية لميدان الأعمال، إلخ. ولتحفيز الاستثمار تسن الدول القوانين وتمنح الامتيازات الجبائية وغيرها من الاجراءات ذات العلاقة.
- **السياسات نشيطة للتشغيل،** وتعتبر وسيلة لتسهيل الاندماج في الدورة الانتاجية خاصة لفئات من الشباب الوافدين الجدد على سوق العمل ولمجابهة تبعات تسريح

² المصدر : تقرير توظيف الشباب : التحديات واستجابات السياسات في بلدان حوض المتوسط العربية - المنظمة الأوروبية للتدريب المهني

- العمالة بالنسبة للمنشآت التي تشكو صعوبات. وتكتسي هذه السياسات عديد الأوجه وهي في أغلبها ترمي إلى تخفيض كلفة العمل بالنسبة للفئات ذات التشغيلية المحدودة والتي تنقصها الخبرة المهنية التي تحول غالبا دون توظيفها،
- **تنمية الموارد البشرية والعمل على توفير العمالة المختصة في جميع المستويات** عبر تطوير أداء منظومة إعداد الموارد البشرية في جميع مستوياته. ويعتبر الاستثمار العمومي في إعداد الموارد البشرية من العوامل الهامة في تقليص الفجوة بين حاجيات سوق العمل ومخرجات المنظومة،
 - **التشجيع على بعث المشروعات الصغيرة والمتوسطة وحتى المتناهية في الصغر أو** ما يعبر عنه بالتشغيل الذاتي.

إن هذه المحاور الأربعة ليست معزولة عن بعضها البعض. فالكثير من عناصرها متشابكة وتؤثر في أكثر من محور. فعلى سبيل المثال يمكن اعتبار تنمية الموارد البشرية من العوامل المؤثرة في مناخ الأعمال بصفة مباشرة كما أن السياسات النشيطة تغطي في جانب منها برامج تدريبية تكميلية لمواءمة ملامح طالبي العمل مع مواصفات العمل المطلوب، وتوجد بها برامج للتشجيع على بعث المشروعات.

التدريب المهني في علاقة بإحداث المشروعات

تحديد مفهوم المشروعات الصغرى والمتوسطة

لا يوجد مفهوم أو تحديد موحد للمنشآت الصغيرة والمتوسطة فهو يختلف من دولة إلى أخرى وفقا لاختلاف الامكانيات والظروف الاقتصادية ومكونات عوامل الانتاج.³ فبالنسبة للاتحاد الأوروبي توجد توصية من المفوضية الأوروبية (التوصية عدد 361/2003)⁴ والتي تشخص المنشآت الصغيرة والمتوسطة وفقا لإحدى الطرق التالية : عدد العمال أو رقم المعاملات ويبين الجدول الموالي هذا التصنيف :

صنف المنشأة	عددالعمال	الحد الأقصى لرقم المعاملات
متوسطة	أقل من 250	50 مليون يورو
صغيرة	أقل من 50	10 مليون يورو
صغيرة جدا microenterprises	أقل من 10	2 مليون يورو

³ <http://www.alwasatnews.com/2439/news/read/172213/1.html>

⁴ http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_fr.htm

ومع اختلاف التعاريف، فإن بعض دول مجلس التعاون الخليجي تستخدم معيار رأس المال المستثمر للتمييز بين المشاريع، حيث تعرف المشاريع الصغيرة بأنها تلك المنشآت التي يبلغ متوسط رأسمالها المستثمر أقل من 800,000 دينار بحريني، أما المشاريع المتوسطة فهي المنشآت التي يستثمر كل منها من 800,000 وأقل من 2,500 مليون دينار بحريني، بينما تعد المشاريع كبيرة إذا بلغ رأس المال المستثمر فيها 2,500 مليون دينار بحريني فأكثر. مع الإشارة إلى أن الدينار البحرينى يعادل حوالي 2.65 دولار أمريكي.

ونظرا لغياب مفهوم موحد فإن أغلب الدول تبنت تعريف منظمة العمل الدولية والتي تعرف المشروعات الصغيرة بأنها التي يعمل بها أقل من 10 عمال والمتوسطة التي يعمل بها ما بين 10 إلى 99 عاملا، وما يزيد عن 99 تعد مشروعات كبيرة.

خصوصية حجم المنشآت بالمنطقة العربية

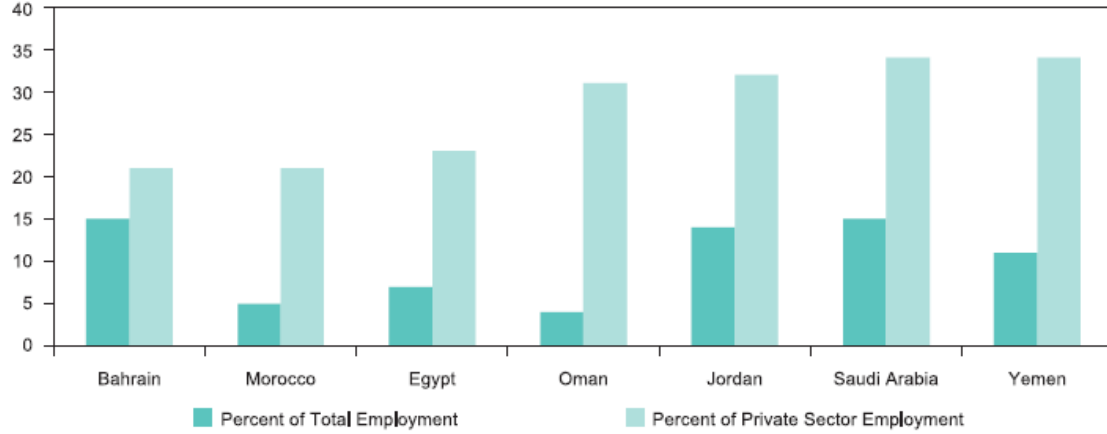
كما سبق ذكره فإن نسيج المنشآت بالمنطقة العربية تغلب عيه المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وقد بينت دراسة حديثة أعدتها البنك الدولي سنة 2012 أن لهذا النوع من المنشآت الدور الأكبر في إحداث مواطن العمل⁵.

وتمثل المنشآت الصغيرة والمتوسطة بين 80 % و 90 % من إجمالي المنشآت المنتمية للقطاع المنظم أو المهيكل (formal sector) ويتجاوز هذه النسبة باعتبار القطاع غير المهيكل. في منطقة شمال إفريقيا والشرق الأوسط تساهم المنشآت الصغرى والمتوسطة بتوفير ما بين 20 % و 40 % من إجمالي مواطن العمل بالقطاع الخاص دون اعتبار القطاع الغير مهيكل⁶. ويبين الشكل عدد 2، نسبة العمالة بالمنشآت الصغرى والمتوسطة من إجمالي عمالة القطاع الخاص ومن إجمالي العمالة بالقطاعين العام والخاص ببعض البلدان العربية.

الشكل عدد 2

⁵ SMEs for job creation in the arab word – SME access to financial services _ 2012

⁶ SMEs for job creation in the arab word – SME access to financial services _ 2012

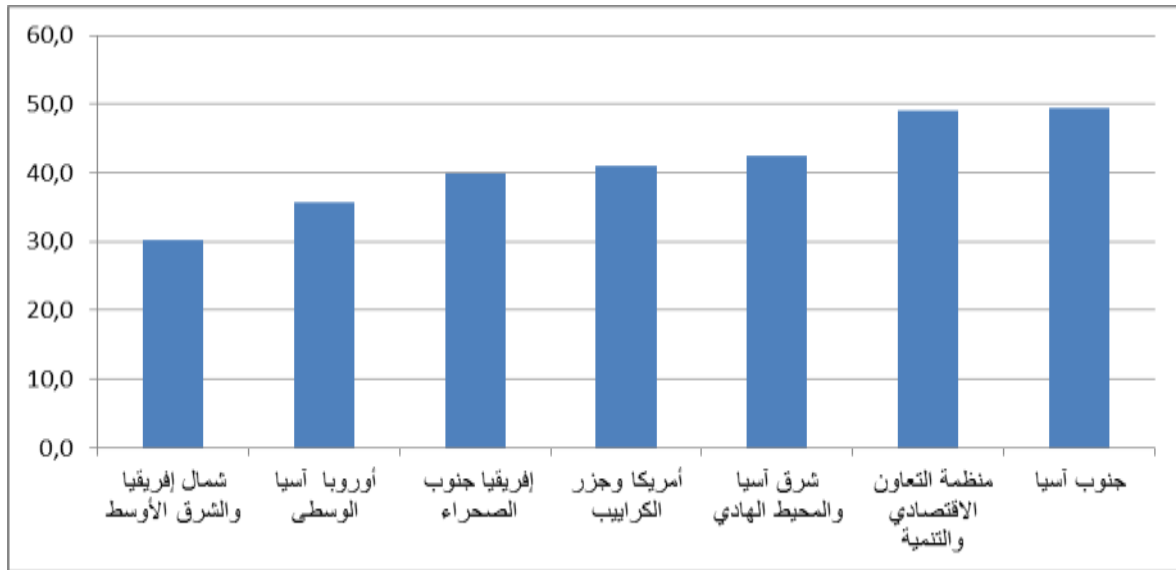


Source: Government databases, World Development Indicators.

المصدر : SMEs for job creation in the arab word – SME access to financial services _ 2012

على أن هذه النسبة تبقى ضعيفة مقارنة بمناطق أخرى من العالم كما أشارت إليه الدراسة السالفة الذكر ويبينه الشكل الموالي :

الشكل عدد 3 : النسبة المئوية لمساهمة المنشآت في عدد المالة بالنسبة لمختلف مناطق العالم



وتجدر الإشارة إلى أن مفهوم المنشآت صغيرة ومتوسطة بالبلدان العربية يضم أيضا المنشآت الصغيرة جدا، فعندما نهتم بالمنشآت التي يزيد عدد العمال بها عن 10 دون أن يتجاوز 100 فإن أغلب المنشآت بالمنطقة العربية تعتبر صغيرة جدا أكثر منها صغيرة أو متوسطة حيث تمثل المنشآت الصغيرة والمتوسطة أقل من 4 % من إجمالي المنشآت بكل من مصر والمغرب ولبنان واليمن⁷. وفي تونس تبلغ هذه النسبة بالاعتماد على معطيات المعهد الوطني للإحصاء 3% من إجمالي المنشآت في حين تمثل المنشآت التي تشغل أقل

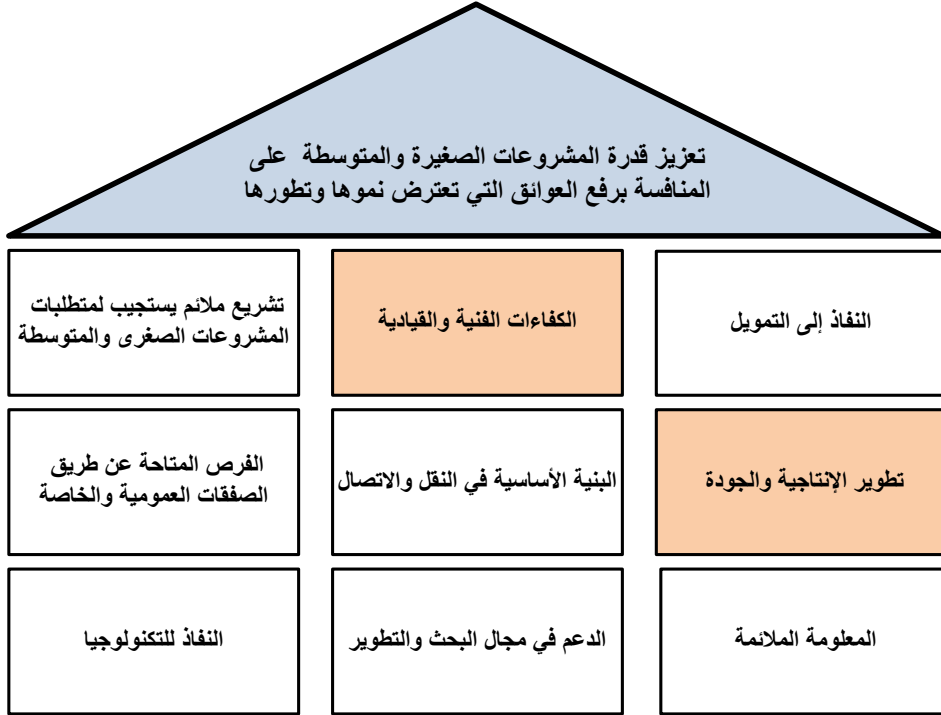
⁷ SMEs for job creation in the arab word – SME access to financial services _ 2012

من 6 عمال حوالي 97% ولا تمثل منشآت القطاع الخاص الكبرى (التي تشغل أكثر من 100 عامل) سوى 0.3%⁸.

أما في بلدان مجلس التعاون الخليجي فإن المنشآت الصغيرة والمتوسطة تمثل نسبة أكبر وأكثر توازنا حيث تبلغ بالمملكة العربية السعودية حوالي 79% وبدولة الإمارات العربية المتحدة 40.9% وبالبحرين 21.7%⁹.

إذن تكتسي العناية بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة محورا هاما في دعم التشغيل وتوفير فرص العمل. وقدمت منظمة العمل الدولية تصورا لتعزيز قدرة المشروعات الصغيرة والمتوسطة على المنافسة وذلك برفع العوائق التي تعترض نموها وتطورها. ويرتكز هذا التصور على تسعة عناصر كما يبينه الشكل الموالي :

الشكل عدد 4 : عناصر تعزيز قدرة المشروعات الصغيرة والمتوسطة



المصدر : دليل التوصية عدد 189 للمنظمة الدولية للشغل – إحداه مواطن عمل بالمنشآت الصغرى والمتوسطة – تعريب المؤلف عن النسخة الفرنسية

ومن بين هذه العناصر يمكن ربط إثنين منها على الأقل بمجال تنمية الموارد البشرية وهي تطوير الإنتاجية والجودة والكفاءات الفنية والقيادية.

⁸ إحصائيات المعهد الوطني للإحصاء

⁹ SMEs for job creation in the arab world – SME access to financial services _ 2012

دور التدريب المهني في تطوير المنشآت الصغيرة والمتوسطة

يلعب التدريب المهني في شكله الأساسي والمستمر دوراً هاماً في تنمية كفاءات الأعدان وإعدادهم الإعداد الجيد لممارسة نشاطهم المهني ذلك أن الإنتاجية في كل ميادين النشاط الاقتصادي هي حاصل إنتاجية رأس المال زائد إنتاجية العمل. وقد تنامي الإدراك بأهمية دور العنصر البشري (الذي يقوم بالعمل) في العملية الإنتاجية خاصة مع التحول من أنماط الإنتاج التي تعتمد تقسيم العمل إلى عمليات بسيطة لا تحتاج إلى مهارات عالية إلى أنماط تعتمد الكفاءات العالية وحسن استغلال التقنيات.

كما برز ارتباط مفهوم الجودة بالإعداد المحكم للعنصر البشري للسيطرة على تقنيات الإنتاج والتحكم فيها وفي أساليب إدارتها. فنجد كل برامج إعادة الهيكلة سواء كانت جزئية تهم جانباً من جوانب الإنتاج أو كلية تهم عملية الإنتاج برمتها تحتوي على جانب هام من الاستثمار في التدريب والتأهيل المهني. وقد يتجاوز التدريب المسائل ذات العلاقة المباشرة بالعملية الإنتاجية ليشمل مهارات تعد أفقية أو ما يعبر عنه بالمهارات الناعمة (soft skills) مثل القدرة على التأقلم وأخذ المبادرة والتواصل، والجمع بأكثر من مهارة واحدة،...

وتحتاج المنشآت الصغيرة والمتوسطة مثل هذه المهارات لعدة أسباب لعل أبرزها :

- عدم قدرتها على تخصيص أعدان لبعض المهام غير المتواترة والتي لا تتطلب عونا قارا كامل الوقت،
- ضرورة التأقلم السريع مع متغيرات السوق، ذلك أن عديد المنشآت الصغيرة والمتوسطة تعمل في مجال المناولة ومرتبطة بطلبات الكبرى التي تتحكم في وتيرة تغيير أنواع الإنتاج وطرق تزويد السوق وتوقيته مثل ما هو الشأن بالنسبة إلى المنشآت الناشطة في مجال صناعة الملابس أو قطاع غيار السيارات،
- التصرف الحيني في الإشكاليات ومعالجتها بأسرع وقت ممكن خاصة بالنسبة إلى المنشآت الناشطة في مجالات تكنولوجية وهو ما يتطلب أن تتوفر في بعض الكوادر ميزات القدرة على أخذ القرار والتصرف في الصعوبات.

هذا في ما يتعلق بتطوير المنشآت الناشطة، أما في مجال إحداث أو بعث المشروعات فإن للتدريب المهني دور فعال وخاصة المشروعات الصغيرة جداً. وتكمن إضافة التدريب المهني على الأقل في مجالين : المجال الفني بتطوير الكفايات المهنية الفنية المرتبطة بالنشاط الاقتصادي للمنشأة الصغيرة وفي مجال تطوير كفاءات المبادرة والقيادة والحث على اقتحام مغامرة المشروعات.

مسالك إحداه المشروعات

لا توجد طريقة واحدة أو طريقة مثبى بيعث المشروعات فلكل مشروع خصوصيته ولكل باعث شخصيته التي ينفرد بها ولكن يمكن تبويب الطرق في 4 مسالك كبرى وقد تكون أكثر بالنسبة لبعض الخبراء :

- الانطلاق من فكرة غير مسبوقه وتقديم خدمة أو منتج جديد غير متوفر في السوق،
- ملاحظة حاجيات المستهلكين وتطوير منتج موجود ومحاولة كسب حصة رغم وجود منافسة لها سبق في السوق،
- الانطلاق من الخبرة المهنية ومعرفة دقيقة بالسوق والشعور بالقدرة على تقديم إضافة في نوعية المنتج أو تقديم أسعار تفاضلية،
- توفر فرصة لاستغلال منشأة موجودة في إطار عائلي أو عن طريق الشراء،...

هذه عينة من بعض المسالك ويمكن أن تكون في صيغة مغايرة بعض الشيء أوحتي مختلفة تماما. والثابت أن كل إحداه مشروع هو مغامرة فريدة من نوعها وهو لقاء بين باعث وفكرة. فكيف يمكن للتدريب والتعليم الإعداد في مجال بعث المشروعات؟

التدريب على تطوير المشروعات

لزمنا ليس بالبعيد كان الاعتقاد السائد أن بعث المشروعات يعتمد أكثر على كفايات شخصية في الأغلب تكون فطرية، لكن عديد الأبحاث بينت أن مجموعة الكفايات الواجب توفرها في باعث المشروع تكون له أوفر حظوظ النجاح عبارة على سلة من المهارات والكفايات الشخصية والفنية والعلائقية. ويمكن تصنيفها في :

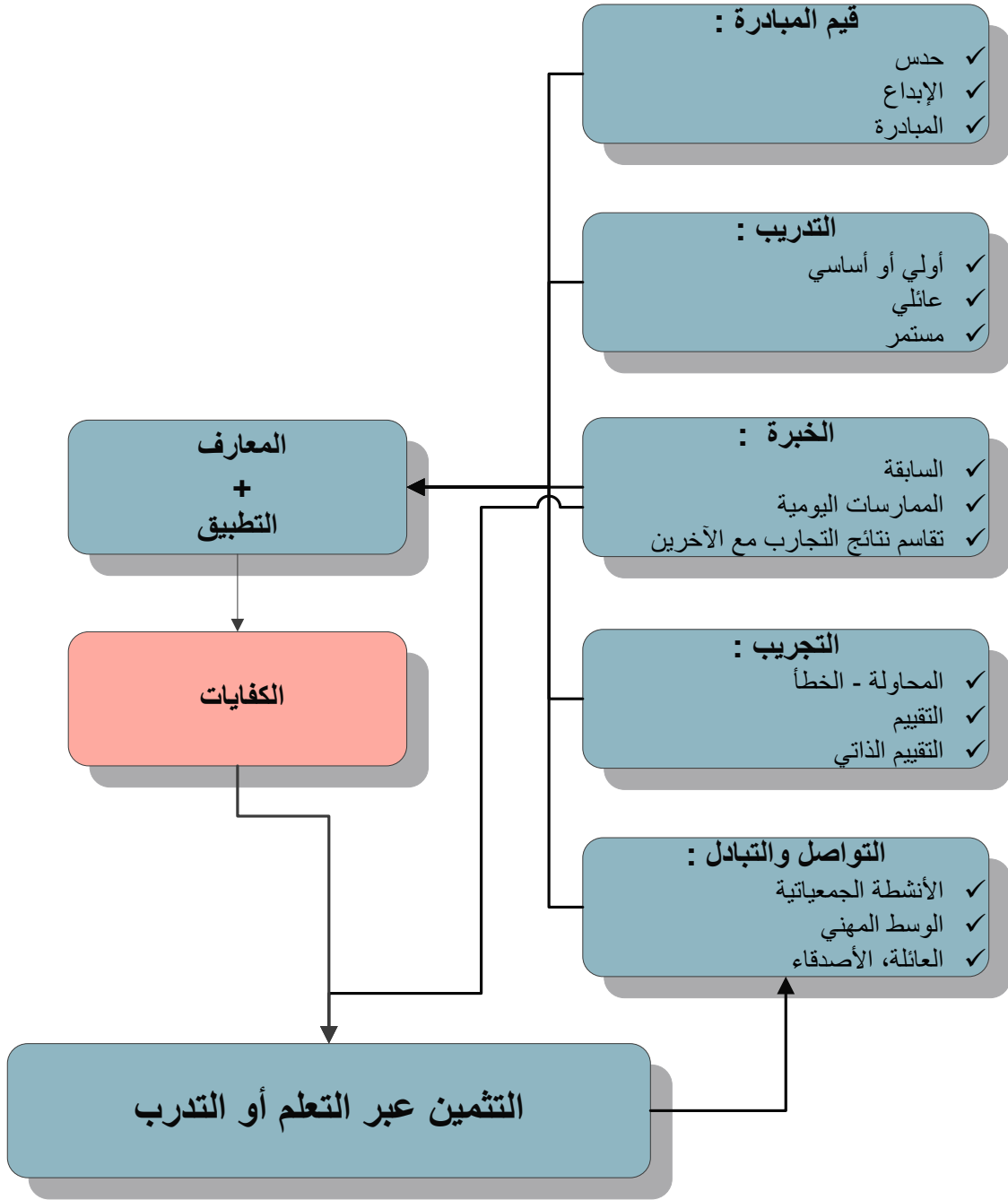
- كفايات مبادرة أو مقولاتية وتتمثل في :
 - ✓ القدرة على إحداه حركية في المنظمة
 - ✓ القدرة على استكشاف الفرص
 - ✓ امتلاك نظرة استشرافية
 - ✓ صياغة مخططات أعمال
 - ✓ القدرة على التطوير والتجديد
- كفايات إدارية managerial skills وتشتمل على :
 - ✓ الريادة أو الزعامة leadership
 - ✓ تخطيط الأنشطة
 - ✓ الإشراف على الإنتاج
 - ✓ القدرة على استحثاث الهمم وتعبئة المتعاونين
- كفايات التجارة والتسويق ومن أهمها :
 - ✓ استعمال تقنيات البيع
 - ✓ تطوير استراتيجيات تجارية

- ✓ استكشاف طلبات السوق والقدرة على تكييف المنتجات في ظلها
- ✓ العمل على اكتساب وفاء الحرفاء
- كفايات التصرف في الموارد البشرية :
 - ✓ الانتدابات
 - ✓ التدريب والتأطير
 - ✓ التقييم وطرق التحفيز
- كفايات التصرف المالي :
 - ✓ التصرف في الخزينة
 - ✓ فهم الوثائق المحاسبية
- الكفايات السلوكية أو العلائقية behavioral skills :
 - ✓ التواصل
 - ✓ القدرة على تحمل الضغوط
 - ✓ المثابرة

وبالتحليل نتبين أن أغلب القدرات التي يمكن أن تصبح كفايات تمارس في سياقات مختلفة يمكن امتلاكها عن طريق التدريب والتأهيل. ولكن لا يمكن أن يكون التدريب على هذه القدرات بالطرق التقليدية والتلقين ويفترض أن يتم عن طريق عدة طرائق وطبقا لمنهجيات تراعي خصوصية كل فرد وتجربته الشخصية وظروفه والمحيط الذي يعيش فيه وطموحاته والإمكانيات التي يمكن أن يوظفها لتملك هذه القدرات وتوظيفها لنيل غاياته. ويقدم الشكل الموالي منهجية عامة لمسار أو عملية صقل المعارف ومحصلة التجارب لامتلاك هذه الكفايات (نقلا عن الباحثين يسرى بوعطاس ومحمد بياد من جامعة نانسي بفرنسا تحت عنوان : عملية اكتساب كفايات المبادرة أو المقاوتية le processus d'acquisition des compétences entrepreneuriales .

ونتبين من هذا الشكل أن الكفايات هي محصلة عملية معقدة تتداخل فيه قيم المبادرة إلى جانب التدريب الذي يكتسي عدة أوجه : تدريب أولي، في الوسط العائلي أو مستمر، ... كما يعتمد اكتساب المعارف والمهارات عن طريق التجربة التلقائية أو التجريب الإرادي والاستفادة من الأخطاء واستثمار ما يتيح العمل الجمعي والتواصل مع الآخرين وتقاسم نتائج الخبرات معهم. كل هذه العمليات تمكن من اكتساب معارف تتطلب التطبيق على أرض الواقع حتى تصبح بالفعل كفايات يستفاد منها. والمهم في هذا النظرية أن الكفايات تصبح أيضا عنصرا لتثمين التعلم والتدريب وإضافة معارف جديدة في حلقة فاضلة أو إيجابية virtuous circle .

الشكل عدد 5 : عملية تطوير كفايات المبادرة



المصدر : يسرى بوغطاس ومحمد بيباد من جامعة نانسي بفرنسا تحت عنوان : عملية اكتساب كفايات المبادرة أو المقاولتية le processus d'acquisition des compétences entrepreneuriales

إذن للتدريب والتعليم العالي دور هام في الإعداد لإحداث المشروعات الصغيرة والمتوسطة على أن يتم النظر في تجديد طرقه وتدعيمها بمنهجيات تركز على التأيير Coaching واستحثاث التعلم الذاتي وخلق مناخ تدريب تطبيقي واقعي.

توصيات

لا يمكن اعتبار التدريب على كفايات المبادرة كتدريب تقليدي بل يجب أن يخضع إلى منهجية مختلفة تعتمد على :

- الإعتناء المبكر وفي المراحل الأولى للدراسة في التعليم الإبتدائي ببيت ثقافة المهن والمبادرة،
- الاستمرارية في العمل على تطوير هذه الكفايات وتوزيعها على كامل سنوات التعليم والتدريب وتطعيمها بأنشطة موازية في شكل نوادي لبعث المشروعات،
- تطوير مشروعات افتراضية تشمل على كافة الأنشطة الفعلية للمشروعات تتم فيها محاكاة التسيير الفعلي للمشروعات،
- توفير تأطير مشخص للطلبة الذين يبدون استعدادات حقيقية لاقتحام مغامرة المشروعات،
- تنظيم ندوات في مواضيع مختصة تنشطها وجوه وطنية وعالمية لها شهرة في مجال ريادة الأعمال،
- تشجيع الطلبة على الانخراط في النوادي وجمعيات العمل الاجتماعي،
- ربط الصلة بالهيكل الإداري والمالية ذات العلاقة بالمساعدة على تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

