

شهادة المهارات اللغوية وريادة الأعمال والرقمية

LEADS

في نظام التعليم العالي الجزائري

ERASMUS-EDU-2023-CBHE

Project number 101126783

دليل اختيار نظم إصدار الشهادات للمهارات الرقمية وريادة الأعمال واللغوية

النسخة النهائية

2024/05/30

مقدمة عامة	4
1	1
1.1	1
1.1.1	1
1.1.2	1
1.1.3	2
1.1.4	2
1.1.5	3
1.1.6	4
1.2	4
1.2.1	5
1.2.2	7
1.2.3	8
1.2.4	8
1.2.5	9
1.2.6	9
1.3	التحديات والاعتبارات في تقييم المهارات اللغوية
1.3.1	9
1.3.2	9
1.3.3	10
1.4	الخاتمة
2	12
أطر تقييم مهارات ريادة الأعمال	12

2.1	تعريف المهارات والكفاءات الريادية وعناصرها	12
2.1.1	رواد الأعمال وريادة الأعمال	12
2.1.2	ريادة الأعمال كاختصاص من المنظور الأكاديمي	14
2.1.3	تعريف مهارات ريادة الأعمال	14
2.1.4	الكفاءات الريادية	15
2.2	دور كفاءات تنظيم المشاريع في الابتكار	21
والنمو الاقتصادي		
2.3	استعراض الأطر القائمة لتقييم مهارات	22
تنظيم المشاريع		
2.3.1	(إطار كفاءة ريادة الأعمال) EntreComp	22
2.3.2	المرجع "التوعية بريادة الأعمال وروح ريادة الأعمال"	25
2.3.3	للمؤسسات وريادة الأعمال (المعيار المهني الوطني): SFEDI إطار	26
2.3.4	لكفاءات ريادة الأعمال ICE نموذج	27
2.3.5	لكفاءة ريادة الأعمال EUROPASS إطار عمل	28
2.3.6	برنامج مؤشرات تنظيم المشاريع التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي:	28
2.3.7	UNIDO برنامج تنمية تنظيم المشاريع اليونيدو	29
2.3.8	إطار المهارات الأساسية الأسترالي - مهارات ريادة الأعمال (ACSF)	29
2.4	تقييم فعالية هذه الأطر	31
2.4.1	مقاييس تقييم الفعالية	31
2.4.2	مقارنة نقاط القوة والقيود	33
2.5	دراسات الحالة والتطبيقات العملية	35
2.5.1	أمثلة على التنفيذ الناجح لأطر تقييم مهارات ريادة الأعمال:	35
2.5.2	وتجميع المعرفة في اكتساب مهارات ريادة الأعمال ACT نظام	38

2.5.3	الأعمال على التعليم وتنمية القوى العاملة	التأثير الواقعي لأطر تقييم ريادة	39
2.5.4	التوجهات والتوصيات المستقبلية		39
2.6	الخلاصة		42
2.6.1	المرحلة الأولى: الخلفية		42
2.6.2	المرحلة الثانية: المنهجية		43
2.6.3	المرحلة الثالثة: النتائج		44
2.6.4	حول أهمية التحسين المستمر في منهجيات تقييم مهارات ريادة الأعمال	الأفكار النهائية	44
3	أطر تقييم المهارات الرقمية		45
3.1	تعريف مفهوم المهارات الرقمية		45
3.2	تصنيف المهارات الرقمية		45
3.3	التعرف على إطار المهارات الرقمية في الأدب		47
3.4	التعرف على مستويات المهارات الرقمية المختلفة		50
3.5	دراسات الحالة والتطبيقات العملية		51
3.5.1	تطوير محتويات مستويات المهارات الرقمية		51
3.5.2	تحديد الحدود حسب كل إطار رقمي		55
3.6	الاستنتاج و التوصيات		56
4	خاتمة		57
5	مراجع		58

مقدمة عامة

مع مطلع القرن الحادي والعشرين، لا يمكن انكار أهمية شهادة تعترف وتؤكد مستوى المهارات ودورها الأساسي كمحرك للتحفيز، الإنجاز وكذا التقدم المجتمعي. يطمح مشروع "ليدس إيراسموس" إلى إنشاء شهادة جزائية معترف بها توثق معارف ومهارات

محددة لا تقدر بثمن في الاقتصاد الحديث، مما يسهل التواصل العالمي، ويوسع نطاق الوصول إلى الأسواق، ويعزز التفاهم بين الثقافات، ويؤدي إلى الابداع وانهاش مناخ الأعمال في مختلف مجالات الانتاج.

هذه الشهادة والتي تعتبر شهادة اعتماد رسمية تُمنح للمتعلمين الجزائريين الذين يُظهرون مستوى محددًا من الكفاءة في مجالات أساسية وهي: اللغويات، ريادة الأعمال والرقمنة والتي تزايد الإقرار بها كمهارات حيوية ذات أثر بارز على المجالات الأكاديمية، المهنية والاجتماعية، ويتجسد الهدف من خلال دمج هذه المهارات في تمكين المتعلمين من السمات اللغوية واكتساب المهارات الرقمية وكذا تعزيز فهمهم لأهمية ريادة الأعمال في تحقيق الرفاهية في عالمنا المعاصر. ليكتسب الجزائريون الذين يسعون إلى تطوير آفاقهم التعليمية أو الوظيفية، مهارات تتماشى مع سوق العمل والتي ستكون بمثابة عوامل تمكين قوية تدعم الفرص والتقدم في عالم يتسم بالتنافسية والعولمة المتزايدة.

بالإضافة لذلك، ستلعب هذه الشهادة التي يتم الحصول عليها عادةً من خلال استكمال جملة من الاختبارات الموحدة بنجاح، دورًا حاسمًا في تعزيز الشمولية والمساواة في التعليم لأنها توفر للمتعلمين الجزائريين من خلفيات متنوعة إطارًا موحدًا لتقييم مهاراتهم والتحقق من صحتها وذلك من خلال وضع معايير واضحة للكفاءة وتقديم مسارات لتطوير المهارات والاعتراف بها. هذه الشهادات الشاملة للمهارات اللغوية وريادة الأعمال وكذا المعارف الرقمية ستمكن هؤلاء المتعلمين من جميع الأعمار والخلفيات والقدرات من متابعة أهدافهم التعليمية بكل ثقة.

أما بالنسبة لهيكل هذه الدراسة الشاملة للأدبيات المتعلقة بالموضوع فهي تتمحور حول ثلاثة أطر لتقييم المهارات اللغوية ومهارات ريادة الأعمال وكذا المهارات الرقمية.

- الجزء الأول منها يعرض العموميات المتعلقة بأهمية الاختبار اللغوي، ويسلط الضوء على تطور أساليب ومناهج الاختبار اللغوي، ثم تعرض في مرحلة ثانية مختلف أنواع اختبارات الكفاءة اللغوية وطرق إصدار الشهادات اللغوية. لتناقش في الأخير المبادئ التوجيهية الرامية لإنشاء شهادة لغوية جزائرية.
- أما جزؤها الثاني فيتضمن تمحيصا لأحدث ما وصل إليه التعليم والتدريب في مجال ريادة الأعمال، مع عرض لمختلف الشهادة المتعلقة بأبرز المهارات في هذا المجال، ليمتبعها عرض أفضل الممارسات بدقة.
- أما فيما يتعلق الجزء الثالث، فقد استهل باستكشاف مفهوم المهارات الرقمية في الأدبيات، ومن ثمة تلخيص و تحديد وتصنيف المهارات الموجودة، وبعدها تحليل إطار المهارات الرقمية الرئيسية وذلك وفقًا لمتغيرات مختلفة (النطاق، والهيكل، والكفاءات الرئيسية، والجمهور المستهدف، والاعتراف العالمي). بعد ذلك، تم تحليل نفس الشهادات التي تم اختيارها وفقًا لنطاقها وحجم تطبيقها، ولكن من وجهة نظر مستوى المهارات المكتسبة. وقد مكنتنا الأقسام المختلفة المذكورة من قبل من اقتراح الهيكل الأول للمستويات المخصصة لنظام التعليم العالي الجزائري وخصائص ومكتسبات المتعلمين التي تتوافق معها.

1 اطر تقييم المهارات اللغوية

تعد اللغة الإنجليزية هي لغة عالمية مشتركة (lingua franca)، وهي تكتسي مكانة مهمة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، وبالتالي أصبح ضمان إتقان هذه اللغة مسألة جوهرية.

يخضع ملايين الطلاب حول العالم سنوياً لاختبارات متنوعة لإثبات كفاءتهم في اللغة الإنجليزية. على سبيل المثال اختبار التوفل (TOEFL) والايلتس (IELTS)، إذ يُجري حوالي 2.3 مليون و3.5 مليون طالب وطالبة هذين الاختبارين سنوياً.

في عام 2021، تجاوز حجم الطلب العالمي لاختبارات الكفاءة في اللغة الإنجليزية 9.87 مليار دولار أمريكي، ومن المتوقع أن يتجاوز 27.8 مليار دولار أمريكي بحلول عام 2030 (Spherical Insights s. d.). هذه الشهادات مدعومة باختبارات صارمة ومعترف بها من قبل المؤسسات التعليمية وأصحاب العمل والمنظمات في جميع أنحاء العالم، وبهذا تضمن باب النجاح لحاملها. ومن ثم، يحتاج الطلاب الجزائريون إلى تبني إمكانيات عالمية جديدة للحصول على شهادة الكفاءة في اللغة الإنجليزية.

يطمح برنامج LEADS Erasmus+ إلى إنشاء نظام اعتماد جزائري يسمح للأفراد باستخدام هذه اللغة مع بيانات الاعتماد الساعية لتسيير التطلعات الأكاديمية والنمو الوظيفي والشخصي. هذا البرنامج المقترح يهدف إلى تزويد الطلاب الجزائريين بشهادة معترف بها دولياً في اللغة الإنجليزية، التي ستسمح لهم بإبراز كفاءتهم اللغوية، توسيع آفاقهم المهنية، ومتابعة مساراتهم المهنية الدولية وتقديم تقييماً شاملاً لمهاراتهم اللغوية. ، بما في ذلك القراءة والكتابة والاستماع والمحادثة. كما يطمح البرنامج إلى مساعدة الدارسين على التواصل بطلاقة ودقة في الأوساط الأكاديمية والأوساط الناطقة باللغة الإنجليزية مع الزملاء الدوليين والانخراط بثقة في البيئات الناطقة بهذه اللغة. وكجزء من مشروع ليدز إيراسموس+، هناك محاولات لإنشاء نظام شهادة جزائرية للمهارات اللغوية يستفيد منها الطلاب والموظفون الأكاديميون والإداريون والأفراد المنخرطون في التعلم على المدى الطويل لتعزيز مسيرتهم الأكاديمية والمهنية. ولتحقيق هذا الهدف، سنبدأ بإعداد دليل شامل يحدد الخلفية النظرية لاختبار الكفاءة اللغوية ويوضح المبادئ التوجيهية لإصدار هذه الشهادات. وبذلك، سنقوم بتسليط الضوء على أفضل الممارسات والتحديات التي ستشكل أسس لنظام منح الشهادات اللغوية.

1.1 نظرة عامة على تقييم المهارات اللغوية

1.1.1 تعريف الاختبار اللغوي

يشير اختبار اللغة إلى عملية تقييم كفاءة الأشخاص في لغة معينة، باستخدام أساليب وأدوات متنوعة لتقييم مهاراتهم اللغوية المختلفة وإثبات ثغراتهم.، مثل التحدث والاستماع والقراءة والكتابة. الهدف الأساسي من هذا الاختبار هو قياس قدرة الأشخاص على فهم اللغة واستخدامها بفعالية في مواقف الحياة اليومية. إضافة إلى أهداف أخرى ذات أهمية بالغة، مثل الشهادات الأكاديمية، وطلبات التوظيف، ومناهج تعلم اللغة.

1.1.2 أهمية اختبار اللغة

يلعب اختبار اللغة دوراً مهماً في سياقات وأسباب مختلفة :

- **التعليم:** من المعروف على نطاق واسع أن اللغة لها أهمية قصوى في أي بيئة تعليمية. ومن نفس المنطلق، يعد تقييم اللغة أمراً ضرورياً لتقييم الكفاءة اللغوية للطلاب وتحديد احتياجاتهم لتعلم اللغة. وبالتالي، توفير المزيد من المعلومات حول الطلاب الذين يحتاجون إلى دعم إضافي أو تعليمات محددة .
- **التوظيف:** إضافة إلى التعليم، يشمل سوق العمل أيضاً تقييم اللغة لتحديد المهارات اللغوية للمرشحين، لا سيما في البيئات متعددة اللغات الدولية. ومن ثم، تهدف اختبارات الكفاءة مثل اختبار اللغة الإنجليزية الدولي (IELTS) أو اختبار اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية (TOEFL) إلى تقييم مهارات المشاركين في التواصل بطلاقة ودقة في هذه اللغة. وتجدر الإشارة إلى أن اللغة الإنجليزية قد اكتسبت زخماً كبيراً متطلباً محورياً لعدد لا يحصى من الوظائف، لا سيما في الشركات متعددة الجنسيات أو عند العمل في السياقات العالمية

- **الهجرة والجنسية:** باتباع نفس السياق يُستخدم تقييم اللغة على نطاق واسع في عمليات الهجرة للتدقيق في الكفاءة اللغوية للفرد في طلبات التأشيرات المختلفة، أو الإقامة الدائمة، أو الجنسية. يمكن العثور على هذه الاختبارات في معيار اللغة الكندية (CLB). والغرض الرئيسي منها هو تقييم المهارات اللغوية، وبالتالي التأكد من استيفائها للمتطلبات اللغوية للبلد المضيف.
- **تعليم اللغة وتعلمها:** يعتبر التقييم من متطلبات تعليم اللغة وتعلمها. فهو يعزز عملية التعلم ويساعد المعلمين على قياس تقدم المتعلمين، وتحديد مجالات القوة والضعف بالتالي وضع مناهج ودورات مصممة خصيصًا لتلبية احتياجات المتعلمين. وقد تنطوي هذه الأخيرة على تقييمات مختلفة مثل المشاركة في القسم لتقديم ملاحظات مستمرة أو تقييمات تلخيصية مثل الامتحانات والمشاريع التي تهدف إلى تقييم الكفاءة العامة.
- **البحث والتقييم:** يعتبر التقييم اللغوي أيضًا ذا أهمية قصوى في الدراسات البحثية والتقييمية لقياس كفاءة المناهج أو التدخلات أو السياسات اللغوية. وتُستخدم التقييمات بشكل أساسي من قبل الباحثين لجمع البيانات حول الكفاءة اللغوية، وتحسين اللغة، وتأثير الاستراتيجيات التعليمية. يجب أن تكون التقييمات المذكورة أعلاه موثوقة وصحيحة من أجل توفير معلومات متينة لصنع القرار وتطوير البرامج، وبالتالي تطوير السياسات

1.1.3 تطور أساليب ومقاربات اختبار اللغة

تطورت أساليب ومقاربات التقويم اللغوي كاستجابة للتحويل الجديد في الأطياف التعليمية والاجتماعية والتكنولوجية. ما يتبع هي لمحة سريعة عن التطورات البارزة:

1. **طريقة الترجمة النحوية:** يركز اختبار اللغة في هذه الطريقة بشكل أساسي على مهارات النحو والترجمة. وتمثلت الاهتمامات الرئيسية لهذه الطريقة في تقييم قدرات المتعلمين على استخدام اللغة بدقة وترجمة الجمل أو المقاطع بين اللغات.
2. **الطريقة المباشرة:** تعتبر الطريقة المباشرة، التي تطورت في أوائل القرن العشرين، ردًا على طريقة الترجمة النحوية. وقد أعطت هذه الطريقة الأولوية للمهارات الشفوية والكفاءات التواصلية وبالتالي تعزيز تقييم قدرة المتعلمين على التواصل وفهم اللغة في أطر واقعية.
3. **الطريقة السمعية اللغوية:** اكتسبت الطريقة السمعية اللغوية زخمًا في الولايات المتحدة بشكل رئيسي. ركز التقييم هنا على التكرار والتدريبات النمطية. ويتمثل الاهتمام الرئيسي لهذه الطريقة في تقييم قدرة المتعلمين على محاكاة وإنتاج أنماط لغوية صحيحة.
4. **تدريس اللغة التواصلية (CLT):** تطور تدريس اللغة التواصلية، المعروف أيضًا باسم **CLT**، كمنهج لتدريس اللغة وتقييمها. وهو يسلط الضوء على التواصل واستخدام اللغة في أداء مهام حقيقية، مثل لعب الأدوار أو أنشطة فجوة المعلومات.
5. **تدريس اللغة القائم على المهام (TBLT):** ساد تدريس اللغة القائم على المهام في أواخر القرن العشرين وأوائل القرن الحادي والعشرين. حيث يقوم على فحص مهارات المتعلمين المختلفة من خلال تطبيق اللغة الهدف، تقييم أداء المتعلمين في الأنشطة القائمة على المهام وقياس استخدامهم للغة في سياقات حقيقية.
6. **اختبار اللغة بمساعدة الحاسوب (CALL):** اكتسبت طريقة **CALL** زخمًا مع ظهور التكنولوجيا التي عززت الاختبارات المحوسبة وسهلت في الوقت نفسه أتمتة التسجيل ودمج الوسائط المتعددة. وتجدر الإشارة إلى أن هذه طريقة تنتشر بشكل كبير بفضل ظهور اختبارات الإنترنت

1.1.4 أنواع اختبارات اللغة

- تُستخدم اختبارات تحديد المستوى لتحديد مستوى كفاءة الشخص لوضعه في دورة لغوية مناسبة.
- تُستخدم الاختبارات التشخيصية لتحديد نقاط القوة والضعف في المهارات اللغوية، مما يسمح للمعلمين بتكييف التعليمات حسب الاحتياجات الفردية.
- تُستخدم اختبارات التحصيل لتقييم معرفة الشخص بمحتوى لغوي معين أو مهارات لغوية محددة تم تعلمها في دورة معينة.
- أما اختبارات الكفاءة فتُستخدم لتقييم المهارات اللغوية الإجمالية للشخص، دون الحاجة إلى تقديم دورة لغوية قبل الاختبار أو بعده.

ينصب تركيزنا في برنامج "ليدس" **Leads** هذا على اختبارات الكفاءة التي تُستخدم لتقييم المهارات اللغوية للشخص، مع أو دون تقديم دورة لغوية قبل أو بعد الاختبار. وغالبًا ما يتم التحقق من صحتها من خلال شهادة أو وثيقة رسمية تشهد على إتقان الفرد للغة بناءً على إرشادات صارمة ومعايير جودة وأدوات موضوعية. ويمكن استخدامه للقبول الأكاديمي، طلبات العمل/الترقيات، وإجراءات الهجرة. وهو يركز تحديدًا على تقييم قدرة الشخص على استخدام اللغة بفعالية في سياقات مختلفة، ويغطي المهارات الأربع المتمثلة في الاستماع والمحادثة والقراءة والكتابة.

تشير **الصلاحية** إلى المدى الذي يقيس فيه اختبار الكفاءة اللغوية؛ أي أن اختبار الكفاءة يعتبر صالحاً إذا كان يقيس المهارات اللغوية للمتعلم للاختبار بشكل فعال. وفيما يلي أشكال الصلاحية المتنوعة في اختبار الكفاءة اللغوية (ديفيز، 1990)

- تظهر **صلاحية المضمون** إلى مدى تمثيل محتوى الاختبار للمهارات اللغوية الأربع.
- ترتبط **صلاحية البنية** بقدرة الاختبار على قياس البنية النظرية التي يدعي الاختبار قياسها، وليس بنية أخرى.
- تقيّم **الصلاحية التنبؤية** قدرة اختبار الأداء اللغوي على التنبؤ بالأداء المستقبلية بناءً على النتائج المتحصل عليها.
- تعكس **الصلاحية الظاهرية** مدى ظهور اختبار الكفاءة اللغوية على أنه يقيس ما يدعي قياسه. بعبارة أخرى، يجب أن ينظر المعلمون والمتقدمون للاختبار وغيرهم من أصحاب المصلحة إلى الاختبار على أنه مناسب.
- تشير **الصلاحية التبعية** إلى تأثير اختبار الكفاءة اللغوية، أي ما إذا كانت نتائجه سيكون لها عواقب إيجابية أو سلبية على المسيرة التعليمية أو المهنية للمتقدمين للاختبار.

تبين **المصادقية** في اختبارات الكفاءة اللغوية إلى الدرجة التي تعكس فيها المهام والمواد ومعايير التقييم لاستخدام اللغة في العالم الحقيقي. بمعنى آخر، يحاكي اختبار المتطلبات اللغوية التي قد يواجهها الأفراد في سياقات تواصل حقيقية على أن يكون المحتوى وثيق الصلة وذو مغزى للمتقدمين للاختبار، بحيث يعكس الطبيعة المعقدة لاستخدام اللغة في الحياة الواقعية، حساساً من الناحية الثقافية، عادلاً ومتاحاً لمجموعة متنوعة من المتقدمين للاختبار.

يشير **الطابع العملي** إلى جدوى وكفاءة إجراء الاختبار، مع اعتبار متطلبات وقيود العالم الحقيقي. وهي تهتم بالخصائص التالية:

- **الوقت:** يتم إجراء اختبار الكفاءة اللغوية العملي ضمن إطار زمني محدود، ولا يُثقل كاهل المتقدمين للاختبار أو يعطل جدولهم الزمني.
- **سهولة الاستخدام:** يجب أن يكون الاختبار العملي لإتقان اللغة سهل الاستخدام، ويتضمن تعليمات واضحة وأدوات بسيطة.
- **سهولة الوصول:** يجب أن يكون اختبار الكفاءة اللغوية العملي متاحاً لمختلف المتقدمين للاختبار، بما في ذلك الأفراد ذوي الإعاقة، وكذلك الأفراد من خلفيات ثقافية ولغوية مختلفة.
- **المرونة:** يجب أن يتسم اختبار الكفاءة اللغوية العملي بالمرونة في مختلف البيئات، بحيث يستوعب سيناريوهات مختلفة مثل القبول الأكاديمي، التوظيف/الترقية، أو الهجرة.
- **تسجيل الدرجات:** يجب أن يحتوي اختبار الكفاءة اللغوية العملي على نظام تسجيل فعال يمكن معالجة نتائجه بسرعة.
- وعادةً ما يعتمد التقييم في اختبار اللغة على نماذج أو مقاييس درجات لتقييم مستويات الأداء، حيث تحدد معايير كل مستوى من مستويات الكفاءة وتوفر إرشادات لتعيين الدرجات بناءً على إجابات الاختبار.
- **الفعالية من حيث التكلفة:** يمكن للاختبار العملي للكفاءة اللغوية أن يحقق التوازن بين جودة التقييم وتكلفة تنفيذه، خاصة عندما تكون هناك حاجة لاختبارات الكفاءة من قبل مجموعة كبيرة من المتقدمين للاختبار في مؤسسات التعليم العالي.
- **النزاهة:** يتضمن اختبار الكفاءة اللغوية العملي تدابير لمنع الغش.

الموثوقية: يجب أن ينتج اختبار الكفاءة اللغوية الموثوق به درجات متسقة للأفراد ذوي نفس مستوى كفاءة اللغة إذا تم إجراؤه في ظروف مماثلة. ويمكن أن تكون هذه الموثوقية من أنواع مختلفة:

- يمكن أن يكون اختبار الكفاءة اللغوية ذا مرجعية معيارية، حيث تتم مقارنة أداء المتقدمين للاختبار بأداء مجموعة مرجعية، أو مرجعية معيارية، حيث يتم قياس الأداء مقابل معايير أو مستويات كفاءة محددة مسبقاً.
- يجب أن يتسم الاختبار بالاتساق الداخلي، بمعنى أن تقيس مكوناته نفس العناصر، ويجب أن يحصل المتقدمون للاختبار الذين يتمتعون بكفاءات لغوية متشابهة على درجات متشابهة.
- تدرس موثوقية الاختبار بتوازن الدرجات عند اختبار الأشخاص أنفسهم مرتين باستخدام نفس النموذج أو نموذج مماثل له.
- الموثوقية بين المُقيّمين مطلوبة في الاختبارات التي تنطوي على أحكام ذاتية، كما هو الحال في تقييم الإنتاج المنطوق والمكتوب؛ حيث يجب أن يعطي مقيّمون مختلفون درجات متناسقة لنفس الأداء.
- تُعد موثوقية التكافؤ مفيدة لفحص ما إذا كان المتقدم للاختبار سيحصل على درجات متشابهة بغض النظر عن الشكل الذي يتم فيه إجراء الاختبار (شفهي أو كتابي).

الارتداد أو التأثير العكسي يشير إلى تأثير اختبار الكفاءة اللغوية على التدريس والتعلم؛ أي الطريقة التي يعدّ بها المعلمون الطلاب للاختبار، والمهارات والمعارف التي يتم التركيز عليها في الاختبار، والتي تشكل العملية التعليمية. على سبيل المثال، يؤدي تطبيق اختبار الكفاءة اللغوية إلى قيام المعلمين بمواءمة المناهج الدراسية مع محتوى وصيغة الاختبار لمساعدة الطلاب على النجاح. وبنفس الطريقة، توفر نتائج الاختبار دورة ردود فعل للمعلمين والطلاب حول فعالية التعليم. يمكن أن تؤثر طبيعة اختبار الكفاءة اللغوية أيضًا على طرق التدريس المستخدمة؛ على سبيل المثال، إذا كان الاختبار يركز على التعبير الكتابي، فمن المرجح أن يخصص المعلمون وقتًا تعليميًا أكبر لتطوير هذه المهارة. وعلى الرغم من أن الاسترجاع قد يكون له نتائج إيجابية في الفصول الدراسية للغة، إلا أنه قد يؤدي إلى آثار سلبية عندما يخلق حالة من التدريس حسب الاختبار، مما يعطي الأولوية للاختبار على حساب الكفاءة اللغوية نفسها.

1.1.6 دور التكنولوجيا في اختبار الكفاءة اللغوية

تعتمد معظم أنظمة الشهادات اللغوية الآن على التقييم المعزز بالتكنولوجيا. وبما أن "التكنولوجيا المنتشرة في كل مكان توفر طرقًا جديدة لممارسة اللغة وتقييم الأداء" (Byram & Wagner, 2018)، (Davies, 1990)، (Dudney & Hockly, 2007)، فإن هذا لا يستلزم "تقييم التعلم" فحسب، بل "التقييم من أجل التعلم" (Stiggins, 2005, p. 324). على الرغم من الاتهام بأن التكنولوجيا، لا سيما الذكاء الاصطناعي، قد تكون ضارة بموثوقية وصحة التقييم، إلا أننا نرى أنه يمكن استخدامها لتعزيز طريقة تقييم المتعلمين. على سبيل المثال، تسمح التكنولوجيا لمعلمي اللغة بتصميم أنشطة تفاعلية تحاكي سيناريوهات لغوية حقيقية. ويمكنهم الاعتماد على التسجيل التلقائي لتوفير تغذية راجعة فورية حول القواعد والمفردات؛ كما يمكنهم الاعتماد على تقنية التعرف على الكلام المدعومة بالذكاء الاصطناعي لتقييم نطق المتعلمين وتجويدهم وطلافتهم أثناء أنشطة التحدث. ويمكنهم دمج الاختبار التكيفي، حيث يتم تعديل مستوى صعوبة الأسئلة حسب أداء المتقدم للاختبار لتوفير تقييم أكثر دقة. وبالمثل، يمكن للتكنولوجيا أن تساعد معلمي اللغة في جمع وتحليل البيانات حول أداء المتعلمين مع مرور الوقت، مما يساعدهم على تحديد المجالات التي يحتاجون فيها إلى عمل علاجي ومزيد من الدعم.

البرامج المقترحة :

- منصة Moodle لإنشاء وإدارة المقررات والتقييمات عبر الإنترنت
- برنامج Wordela للمفردات
- برنامج Grammar Planet للنحو وعلامات التقييم والاستخدام
- برنامج PRAAT لتقييم النطق .

1.2 الأطر الحالية ومنهجياتها

فيما يلي بعض الشهادات الأكثر استخدامًا في مختلف اللغات؛ بعضها يوفر اعترافًا بإتقان اللغة مدى الحياة، والبعض الآخر محدود المدة:

- **شهادات اللغة الإنجليزية:** اختبار TOEFL اختبار اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية، ونظام اختبار اللغة الإنجليزية الدولي IELTS، وشهادات كامبردج للغة الإنجليزية CPE، وCAPE، وFCE، وPET، وKET، وBEC
- **شهادة اللغة العربية:** ALPT: اختبار الكفاءة في اللغة العربية - اختبار الكفاءة في اللغة العربية
- **شهادات اللغة الفرنسية:** DELF: دبلوم الدراسات في اللغة الفرنسية، و DELF: دبلوم معتمد في اللغة الفرنسية، و TCF اختبار معرفة اللغة الفرنسية
- **شهادات اللغة الإيطالية:** CILS: شهادة اللغة الإيطالية كلغة أجنبية
- **شهادة اللغة الألمانية:** GORTHE-Zertifikat: شهادة جوته-زيرتيفيكات
- **شهادة اللغة الإسبانية:** DELE: دبلومات اللغة الإسبانية كلغة أجنبية
- **شهادة اللغة البرتغالية:** CAPLE: Centro de Avaliação de Português Língua Estrangeira
- **شهادة اللغة الصينية:** HSK: Hanyu Shuiping Kaoshi
- **شهادة اللغة اليابانية:** JLPT: اختبار إجادة اللغة اليابانية
- **شهادة اللغة الكورية:** TOPIK: اختبار الكفاءة في اللغة الكورية
- **شهادة اللغة الروسية:** TORFL: اختبار اللغة الروسية كلغة أجنبية

ينصب التركيز في مشروع LEADS Erasmus+ على شهادات اللغة الإنجليزية؛ ومن ثم سنشدد على أطرها المستخدمة على نطاق واسع:

1.2.1 الإطار الأوروبي المرجعي المشترك للغات (CEFR)

يُعد الإطار الأوروبي المرجعي المشترك للغات (CEFR) أداة مهمة في مجال تعليم اللغات، حيث يوفر بنية موحدة لتقييم وتوصيف القدرة اللغوية في مختلف البيئات اللغوية. وقد أنشأ مجلس أوروبا هذا الإطار (CEFR) الذي يوفر منهجاً لفهم وتقييم الكفاءة اللغوية. ويسهل التواصل ويتيح إمكانية المقارنة العالمية في تعلم اللغة وإصدار الشهادات والتقييم.

أطلق مجلس أوروبا برنامجاً في سبعينيات القرن الماضي لدعم تعلم اللغة والتنوع اللغوي في جميع أنحاء أوروبا، حيث كانت بداية الإطار الأوروبي المرجعي الأوروبي الموحد للغات. وإدراكاً منه لضرورة وجود هيكل موحد لتقييم القدرة اللغوية، بدأ المجلس مسعىً تعاونياً يضم لغويين ومدرسين ومتخصصين في اللغة من العديد من الدول الأوروبية. وكانت نتيجة هذا المسعى إنشاء الإطار الأوروبي المرجعي المشترك للغات الذي صدر في الأصل في عام 2001، وقد خضع بعد ذلك لتغييرات لمراعاة المتطلبات والنماذج التعليمية المتغيرة لاكتساب اللغة.

معايير الإطار المرجعي: يقسم معيار CEFR الكفاءة اللغوية إلى ست فئات، من A1 مبتدئ إلى C2 متقن، وترتبط كل فئة منها بمجموعة معينة من القدرات اللغوية. وتنقسم الفئات الأساسية الثلاث: الاستخدام المبتدئ A1، A2 والاستخدام المتوسط B1، B2 والاستخدام المتقدم C1، C2. ويحدد الوصف التفصيلي في كل مستوى المهارات اللغوية اللازمة للمحادثة والاستماع والقراءة والكتابة، مما يسهل على الطلاب والمعلمين والمقيمين تحديد الكفاءة.

خصائص مهمة :

- وصفية وليست إرشادية: يتبنى الإطار الأوروبي المرجعي المشترك للغات موقفاً وصفيًا يركز على إمكانات استخدام اللغة من قبل المتعلمين بدلاً من إملاء المناهج أو المحتوى اللغوي. وهذا يمكن تصميم المناهج وإجراءات التقييم من أن تكون مرنة لاستيعاب مجموعة متنوعة من المواقف والأهداف التعليمية.
- النقاط المرجعية المشتركة: يسهل الإطار الأوروبي المرجعي المشترك للغات (CEFR) مقارنة مستويات الكفاءة اللغوية والتواصل بشأنها عبر مختلف الأنظمة التعليمية والبيئات الثقافية واللغات من خلال تقديم مجموعة واحدة من النقاط المرجعية. ويشجع ذلك على المرونة والانفتاح في تعليم اللغة وتقييمها، مما يعزز التعاون والتواصل على المستوى العالمي.
- منظور التعلم مدى الحياة: بينما تتسم الكفاءة اللغوية بالديناميكية وتخضع للتغيير بمرور الوقت، فإن الإطار الأوروبي المرجعي الموحد للغات يسلط الضوء على قيمة الدراسة المستمرة للغة. ويعزز هذا النهج الاستقلالية والتحفيز في تعلم اللغة من خلال تحفيز الطلاب على وضع أهداف قابلة للتحقيق، وتتبع تطورهم، وتحسين أنفسهم باستمرار.
- تكامل المهارات: نظراً لترابط مهارات التحدث والاستماع والقراءة والكتابة، يشجع الإطار المرجعي الأوروبي الموحد للغات على اتباع نهج متكامل لاكتساب اللغة. ومن خلال استخدام هذه القدرات ودمجها في الظروف ذات الصلة داخل الفصل الدراسي وخارجه، فإنه يدعو الطلاب إلى تنمية قدرتهم على التواصل.

التأثير والتنفيذ: خصص الإطار الأوروبي المرجعي المشترك للغات على وضع المناهج الدراسية وإعداد المعلمين والسياسة اللغوية، مما كان له تأثير عالمي كبير على تعليم اللغات وتقييمها. ومع ازدياد عدد الامتحانات والاختبارات اللغوية التي تطابق معاييرها مع هذا الإطار، برز هذا الأخير كأداة مرجعية شائعة الاستخدام ومعترف بها لتقييم الكفاءة اللغوية وإصدار الشهادات والاعتماد. كما أطلق شرارة الإبداع والبحث في مناهج تدريس اللغة وإجراءات التقييم وإعداد المواد، مما أدى إلى تحسين تعليم اللغة باستمرار في جميع أنحاء العالم. تتراوح المستويات من A1 مبتدئ إلى C2 متقن



الشكل 1. المصدر: https://school.really-learn-english.com/the-complete-cefr-levels-in-english-guide#google_vignette

Figure 1

مقارنة إطار CEFR بالأطر الأخرى: كما هو مبين في الجدول أدناه، فإن إحدى مزايا منهج CEFR هي أنه يقدم تقييماً لجميع المتعلمين في مختلف مستويات التعلم، من المبتدئين إلى المتقدمين، في حين أن بعض الأطر الأخرى لا تقدم ذلك.

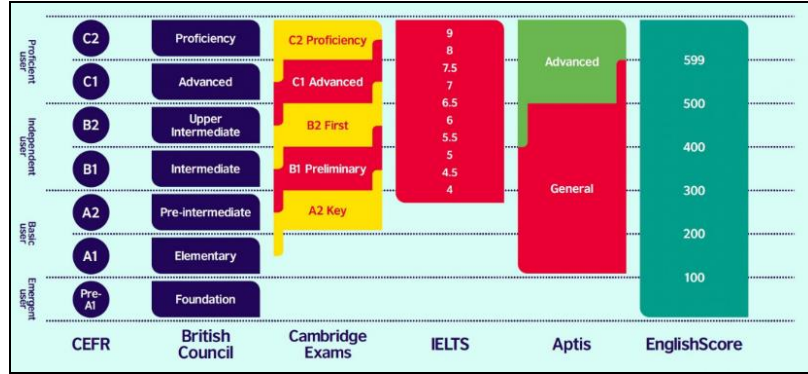


Figure 2. الشكل 2. المصدر: <https://learnenglish.britishcouncil.org/english-levels/understand-your-english-level>

نهج "ما يمكن فعله"

إن نهج "ما يمكن فعله" يرتبط في كثير من الأحيان بإطار CEFR الذي يركز على تعليم اللغات و على المهارات التي يمكن للطلاب اكتسابها من مجرد معرفتهم اللغوية. ولتحسين الكفاءة التواصلية للمتعلمين وثقتهم في استخدام اللغة لأهداف ذات مغزى، يركز هذا الأسلوب تركيزاً قوياً على الاستخدام الفعلي للقدرات اللغوية في الظروف اليومية.

تشمل الجوانب الرئيسية لمنهج "ما يمكن فعله" ما يلي:

- تحديد أهداف واضحة: يشجع نهج "ما يمكن فعله" المعلمين على وضع أهداف تعليمية واضحة وقابلة للتحقيق تحدد ما يجب أن يكون المتعلمون قادرين على فعله باللغة في كل مستوى من مستويات الكفاءة. وغالباً ما تتماشى هذه الأهداف مع المواصفات الواردة في الإطار الأوروبي المرجعي الموحد للغات الذي يحدد القدرات اللغوية المطلوبة لمهارات التحدث والاستماع والقراءة والكتابة في مستويات الكفاءة المختلفة.
- التعلم القائم على المهام: يعد استخدام أنشطة التعلم القائم على المهام أمراً أساسياً في نهج "ما يمكن فعله" وهو مشاركة المتعلمين في استخدام لغوي حقيقي وتواصل هادف. تم تصميم المهام لمحاكاة مواقف وتحديات الحياة الواقعية التي قد يواجهها المتعلمون في حياتهم الشخصية أو الأكاديمية أو المهنية، مما يشجعهم على تطبيق مهاراتهم اللغوية في سياقها.
- تعزيز الاستقلالية والتقييم الذاتي: يُمكن نهج "ما يمكن فعله" المتعلمين من امتلاك زمام الأمور في رحلة تعلم اللغة من خلال تعزيز الاستقلالية ومهارات التقييم الذاتي. يتم تشجيع الدارسين على وضع أهداف واقعية ومراقبة تقدمهم والتفكير في نقاط قوتهم ومجالات التحسين باستخدام واصفات "ما يمكن فعله" كنقاط مرجعية.
- تقديم ملاحظات بناءة: يلعب المعلمون دوراً حاسماً في تقديم ملاحظات بناءة للمتعلمين، ومساعدتهم على تحديد نقاط قوتهم ومجالات تطويرهم بناءً على أدائهم في المهام والأنشطة اللغوية. كما تركز على مهارات واستراتيجيات لغوية محددة، مما يمكن المتعلمين من اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن أولوياتهم واستراتيجياتهم التعليمية.
- تقدير التقدم والإنجازات: يؤكد منهج "ما يمكن فعله" على أهمية الاحتفاء بتقدم المتعلمين وإنجازاتهم خلال رحلة تعلمهم للغة. يساعد تقدير نجاحات المتعلمين والاعتراف بها، مهما كانت صغيرة، على بناء ثقتهم وتحفيزهم، مما يشجعهم على مواصلة السعي نحو التحسين.

وبالتالي، فإن نهج "ما يمكن فعله" يشجع على اتباع نهج تواصل يركز على المتعلم في تعليم اللغة، مع التركيز على تطوير المهارات والكفاءات اللغوية العملية التي تمكن المتعلمين من التواصل بفعالية في مواقف العالم الحقيقي. من خلال التركيز على ما يمكن للمتعليم فعله باللغة، بدلاً من مجرد ما يعرفونه عن اللغة، فإن هذا النهج يمكن المتعلمين من أن يصبحوا مستخدمين بارعين وواقعيين من أنفسهم في اللغة.

ويُعد الإطار الأوروبي المرجعي المشترك للغات (CEFR)، الذي يقدم منهجاً شاملاً وموحداً لتقييم القدرة اللغوية وتوصيفها، الركيزة الأساسية في مجال تعليم اللغة. فمنذ تطبيقه، استفاد تعلم اللغة وتقييمها من زيادة الانفتاح وقابلية المقارنة والتنقل، الأمر الذي أفاد الطلاب والمعلمين والشركات والمشرعين على حد سواء، لا يزال هذا الأخير مصدراً حيوياً لتعزيز التنوع اللغوي والتفاهم بين الثقافات والتعلم مع استمرار تغير اكتساب اللغة استجابةً للتوجهات العالمية المتغيرة والمتطلبات الاجتماعية.

1.2.2 اختبار اللغة الإنجليزية كلفة أجنبية (TOEFL)

اختبار التوفل (TOEFL) هو إطار عمل أمريكي معتمد تم تطويره وإدارته من قبل خدمة الاختبارات التعليمية (E.T.S, 2010) وهو اختبار معياري يقيس مهارات اللغة الإنجليزية، ومعظمها في بيئة أكاديمية، وهو مصمم لتقييم قدرة المتقدمين للاختبار على استخدام وفهم اللغة الإنجليزية، مع التركيز على المهارات الأربع (الاستماع، والقراءة، والكتابة، والمحادثة)، ويتراوح نطاق الدرجات من 0 إلى 120. يذكر ان نتيجة اختبار TOEFL صالحة لمدة عامين.

هناك أنواع مختلفة من اختبارات: TOEFL

- اختبار TOEFL iBT : الاختبار القائم على الإنترنت، الذي يتم تسجيله على مقياس من 0 إلى 120، وهو الشهادة الأكثر استخداماً وهو متاح في معظم البلدان نظراً لخاصيته على الإنترنت .
- أما اختبار TOEFL PBT : الاختبار الورقي ، والذي يتم تسجيله أيضاً على مقياس من 0 إلى 120، فهو أقل شيوعاً وعادةً ما يتم تقديمه في المناطق التي لا يتوفر فيها الإنترنت. ويُستخدم لتقييم مدى استعداد المتقدمين للاختبار للالتحاق بمؤسسة تعليم عالي ناطقة باللغة الإنجليزية. وغالباً ما يحتاج المتقدمون للاختبار إلى فترة إعداد تتراوح بين 3-6 أشهر قبل الاختبار .
- اختبار TOEFL Essentials ، الذي يتراوح درجته من 1 إلى 12، هو نسخة أسهل وأقل تكلفة تُستخدم للقبول في المدارس الثانوية، أو الدورات القصيرة، أو برامج التبادل، أو تأشيرات الطلاب .

بالإضافة إلى ذلك، هناك اختبارات TOEFL المتخصصة، مثل اختبار TOEFL للناشئين للمتقدمين الأصغر سناً، واختبار TOEFL ITP برنامج الاختبار المؤسسي الذي تستخدمه المؤسسات للتقييم الداخلي وليس لأغراض القبول.

طرق التقييم: تقيم أقسام القراءة والاستماع بواسطة الحاسوب. كما تقيم المحادثة والكتابة عن طريق مزيج من تقييم الذكاء الاصطناعي والعديد من المصححين المدربين تدريباً عالياً لتقديم صورة كاملة ودقيقة لقدرات الطالب.

أقسام الاختبار الأربعة هي كالتالي:

- **القراءة:** يقيم هذا القسم مستوى الفهم الكتابي باللغة الإنجليزية. ويتكون من 20 سؤالاً ويستغرق 35 دقيقة
- **الاستماع:** يقيم مستوى الفهم الشفهي أثناء الاستماع إلى وثائق صوتية مختلفة خلال 26 دقيقة.
- **التحدث:** يقيس مستوى الطالب في التعبير الشفهي. يحتوي على 4 مهام يتم أدائها خلال 16 دقيقة. يسجل الطالب إجاباته باستخدام ميكروفون. ويتم إرسالها إلى ETS GLOBAL لتصحيحها.
- **الكتابة:** يختبر مستوى الطالب في التعبير الكتابي. ويتكون من مهمتين لمدة 29 دقيقة: تستغرق المهمة الأولى 20 دقيقة تقريباً. يقرأ الطالب نصاً، ثم يستمع إلى درس يُلقى حول هذا النص، ثم يكتب قطعة كتابية حول موضوع معين. تستغرق المهمة الثانية 10 دقائق. وقد تم تحسينها بفضل الإصدار الجديد من اختبار TOEFL iBT في يوليو 2023. و الذي يحث المرشح على إنتاج مسودة قصيرة للمشاركة في مناقشة أكاديمية عبر الإنترنت. وابداء رأيه في موضوع معين.

نقاط القوة والضعف في اختبار TOEFL : هناك 4 إيجابيات وسلبيات لإجراء اختبار TOEFL أثناء التقدم للالتحاق بإحدى الجامعات في الخارج. الإيجابيات الأربعة هي:

- اختبار TOEFL معترف به من قبل معظم الجامعات في الولايات المتحدة، وحوالي 10,000 جامعة في 130 دولة، بما في ذلك كندا والمملكة المتحدة وأستراليا، وفقاً لـ ETS تقبل جميع أفضل 100 جامعة في العالم اختبار TOEFL .
- والحجز للاختبار سهل للغاية ومراكز الاختبار متوفرة في كل مكان. وعلاوة على ذلك، فإن المتقدم للاختبار ليس مقيداً بجدول زمني صارم، حيث يوجد 50 موعداً لاختبار TOEFL iBT كل عام، وتظهر النتائج في غضون 15 يوماً تقريباً.
- كما هناك قدر كبير من الموارد التعليمية المجانية لمساعدة المتقدمين للاختبار على الاستعداد له.
- يحتوي الاختبار على مقياس مفصل للتقييم. ولا يتعلق الأمر فقط بالإجابات الصحيحة أو الخاطئة، بل يتعلق أيضاً بالسياق والصيغ المقبولة للإجابات. فعلى سبيل المثال، يتم تقييم جزء المحادثة من الاختبار بموضوعية أكبر من قبل 3-4 معلمين بدلاً من تقييمه من قبل مقابلة واحدة. كما يمكنه كذلك الاجابة عن أسئلة MCQ مما يزيد من فرص الحصول على بعض الإجابات الصحيحة على الأقل.

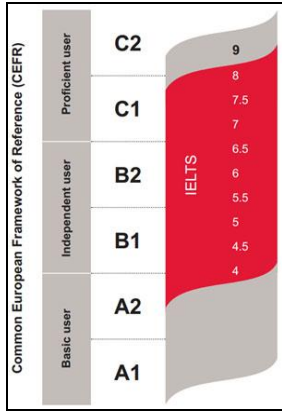
وعلى العكس من ذلك، هناك 4 سلبيات لإجراء اختبار التوفل:

- يتم ملء أماكن اختبار التوفل بسرعة كبيرة وقد ينتظر المتقدم للاختبار حتى الجولة التالية.

- يجب أن يكون المتقدم للاختبار جيداً في جميع المهارات (القراءة، والكتابة، والاستماع، والمحادثة، والقواعد)، حيث أنه ليس من السهل الحصول على درجة جيدة بالاعتماد على مهارة واحدة.
- الامتحان طويل، ويتطلب القدرة على الحفاظ على التركيز لفترة طويلة.
- ونظراً لأن اختبار TOEFL iBT يتم حصرياً عبر الإنترنت فإن عدم امتلاك المتقدم مهارات جيدة في استخدام الكمبيوتر سيشكل تحدياً له.

يمكن أن تختلف صعوبة اختبار التوفل من شخص لآخر. فبينما قد يجد بعض المتقدمين للاختبار صعوبة فيه، قد يعتبره البعض الآخر اختباراً سهلاً. ويمكن أن يساعد التحضير الكافي والممارسة والإلمام بصيغة الاختبار المتقدمين للاختبار على التقدم للاختبار بثقة أكبر.

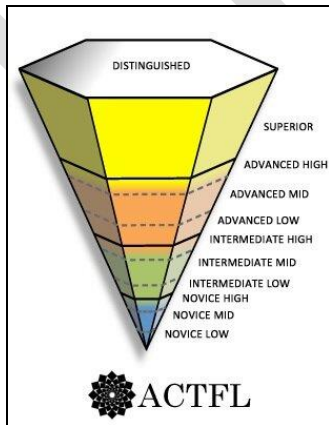
1.2.3 النظام الدولي لاختبار اللغة الإنجليزية (IELTS)



هو إطار عمل لشهادة بريطانية تم تطويره وإدارته من قبل المجلس الثقافي البريطاني، ومؤسسة آي دي بي أيلتس (IDP IELTS)، ودار نشر وتقييم جامعة كامبردج. وهو مصمم لتقييم كفاءة اللغة الإنجليزية للمرشحين في مجموعة متنوعة من السياقات. يتألف من أربع وحدات (الاستماع، القراءة، الكتابة، والمحادثة)، ويتم تسجيل كل منها على حدة؛ حيث تحسب الدرجة الإجمالية للنطاق على هذا الأساس. ويتراوح نظام الدرجات من 0 (غير مستخدم) إلى 9 (مستخدم خبير)، ويوضح الشكل 3 التكافؤ مع الإطار الأوروبي المرجعي للغات

الشكل 3. المصدر
Figure 3
<https://tracktest.eu/ielts-test-exam/>

1.2.4 المجلس الأمريكي لتدريس اللغات الأجنبية (ACTFL)



الشكل 4. المصدر
Figure 4
<https://theglobalseal.com/actfl-language-proficiency-levels>

تم تطوير هذا المقياس من قبل المجلس الأمريكي لتدريس اللغات الأجنبية. وهو بمثابة إطار عمل شامل لتقييم الكفاءة اللغوية عبر مختلف المستويات. تصنف الكفاءة إلى مستويات المبتدئ، المتوسط، المتقدم، المتفوق والتميز؛ وينقسم كل مستوى إلى مستويات فرعية تسمح بتقييم أكثر دقة للمهارات في التحدث والاستماع والقراءة والكتابة

بعض الشهادات اللغوية التي تتوافق مع إرشادات ACTFL:

- مقابلة الكفاءة الشفوية ACTFL OPI
- اختبار الكفاءة في الكتابة ACTFL WPT
- تقييم الأداء نحو الكفاءة في اللغات AAPPL

1.2.5 اختبار اللغة الإنجليزية للتواصل الدولي (TOEIC)

وهو مصمم لتقييم الكفاءة اللغوية في الحياة المهنية واليومية. وخلافاً عن الاختبارات الأخرى، فهو يقيس مهارات الاستماع والقراءة فقط، حيث يتم تسجيل نقاط لكل منهما من 5 إلى 495 نقطة ومجموع 10 إلى 990 نقطة. ويُعدّ إهمال المهارتين الأساسيتين المتمثلتين في التحدث والكتابة نقطة ضعف كبيرة في هذا الاختبار لأنه لا يغطي تعقيدات الكفاءة اللغوية

1.2.6 اختبار دولينجو للغة الإنجليزية (DET)

وهو اختبار كفاءة جديد نسبياً (أنشئ في عام 2016) ازدادت أهميته خلال جائحة كوفيد-19. يعد ميسور التكلفة و متاح من أي مكان في العالم، مما يميزه عن الشهادات الأخرى، لكن هذه الخاصية تثير مخاوف جدية بشأن احتمالات الغش. يتم تقييمه من 10 إلى 16، مما يوفر مجالاً أوسع لتقييم الكفاءة اللغوية، لكن خاصية الحوسبة تقلل من موضوعيته بسبب التركيز على الأسئلة متعددة الخيارات. كما أن قسم التحدث، الذي يتضمن قراءة نص بصوت عالٍ، مشكوك فيه أيضاً لأنه لا يقيّم مهارة التحدث الفعلية. ومع ذلك، فهو يعترف بالمتغيرات البريطانية والأمريكية، مما يسمح بالشمولية في الشهادات اللغوية.

1.3 التحديات والاعتبارات في تقييم المهارات اللغوية

1.3.1 اعتبارات عامة

- تدريب مقيمين مؤهلين قادرين على الحفاظ على الموضوعية والاتساق في التقييم;
- ضمان أن تكون الشهادة اللغوية عادلة وغير متحيزة من خلال وضع معايير شفافة لتسجيل الدرجات، وإتاحتها للمتقدمين للاختبار، وتقديم ملاحظات مفصلة حول الأداء اللغوي;
- ضمان أن تكون التقييمات صحيحة وموثوقة للكفاءة اللغوية الفعلية;
- ضمان إمكانية الوصول والشمولية للأفراد من خلفيات متنوعة;
- تنفيذ الإجراءات المتعلقة بالغش وانتحال الشخصية;
- تنفيذ إجراءات مستحدثة باستمرار بناءً على ملاحظات المتقدمين للاختبار، والتطورات المنهجية، والابتكارات التكنولوجية.

1.3.2 إرشادات لإنشاء نظام جزائري للشهادات اللغوية

لقد كان من المهم في برنامجنا "ليدس" دراسة أنظمة الشهادات اللغوية التي أبرز تحليلها ومقارنتها نقاط قوتها وضعفها لاستخلاص إطار جزائري ملائم لشهادة لغوية. وقد أظهرت دراسة أنظمة الشهادات السابقة أنها توفر أطراً موحدة لتقييم الكفاءة اللغوية في المهارات الأربع (الاستماع، المحادثة، القراءة والكتابة). وبالتالي يجب أن يغطي نظام الشهادات الجزائري الخاص بنا المهارات الأربع بشكل شامل.

وقد قرر فريق LEADS الجمع بين بعض خصائص نظامين رئيسيين لإصدار الشهادات، وهما CEFR و TOEFL، ليس فقط لمعالجة بعض القيود المتعلقة بكل واحد منهما، ولكن أيضاً لإنشاء إطار عمل يناسب السياق الجزائري ويعزز تقييم كفاءة الطلاب الجزائريين في اللغة الإنجليزية

صيغة فعالة للجمع بين اختبار CEFR واختبار TOEFL من خلال دمج مقياسيهما للحصول على تقييم أكثر دقة للكفاءة اللغوية للمتقدم للاختبار، من A1 إلى C2 مثل CEFR، وبالتوازي من 0 إلى 120 مثل اختبار TOEFL

- A1 مبتدئ (نتيجة غير محددة): يمكن للمتقدم للاختبار فهم استخدام التعبيرات اليومية المألوفة والعبارات الأساسية.
- A2 ابتدائي (نتيجة غير محددة): يمكن للمتقدم للاختبار فهم الجمل والتعبيرات المستخدمة بشكل متكرر، بالإضافة إلى استخدام اللغة للتحدث عن الأمور المألوفة والروتينية.
- 1 فوق المتوسط (42-71): يمكن للمتقدم للاختبار إنتاج نصوص بسيطة متصلة حول مواضيع مألوفة أو ذات أهمية شخصية، بالإضافة إلى فهم المواضيع المتعلقة بالروتين اليومي.
- B2 فوق المتوسط (72-94): يمكن للمتقدم للاختبار فهم الأفكار الرئيسية للنصوص المعقدة والتفاعل بطلاقة مع الناطقين بها.
- C1 متقدم (95-113): يمكن للمتقدم للاختبار فهم مجموعة واسعة من النصوص الطويلة الصعبة والتعرف على المعنى الضمني.
- C2 إتقان (114-120): يمكن للمتقدم للاختبار تلخيص المعلومات من مصادر مختلفة منطوقة ومكتوبة، وإعادة بناء الحجج والروايات في عرض متناسق.

يعد الإطار الأوروبي المشترك للغات والذي يوفر اوصاف مفصلة للأداء اللغوي في كل مستوى من مستويات الكفاءة، مع توضيح ما يمكن للمتعلمين القيام به من مهارات لغوية ومهام تواصل، بمثابة العمود الفقري لنظامنا الجزائري لإصدار الشهادات. كما يزيد دمج بعض جوانب اختبار TOEFL فيه تقييماً أكثر دقة لمهارات لغوية فرعية محددة تمكن الأفراد من التواصل الفعال بلغة معينة. على سبيل المثال

- تتضمن مهارات الاستماع التعرف على السمات المختلفة للكلام وتفسيرها، مثل النبرة والتنغيم والسياق.
- وتتضمن مهارات التحدث التعبير عن الأصوات والكلمات والجمل بدقة وطلاقة وبشكل مناسب في سياقات ومواقف مختلفة.
- تتضمن مهارات القراءة فك الرموز المكتوبة، والتعرف على الكلمات، وفهم المفردات، وفهم الأفكار والتفاصيل الرئيسية للنصوص المكتوبة.
- وتتضمن مهارات الكتابة تنظيم الأفكار بشكل متماسك، واستخدام القواعد والمفردات المناسبة، ونقل المعنى بفعالية من خلال التواصل الكتابي.

سيسمح لنا هذا الاختيار بتنفيذ تقييم سليم يتجاوز الملاحظات المعتادة مثل: التعبير عن النطق، وتقييم الفهم، والطلاقة والترابط، بالإضافة إلى تفسير المعلومات وتحليلها

1.3.3 التكيف مع السياق الثقافي الجزائري

أحد العوائق الرئيسية في أنظمة الشهادات المدروسة هو تركيزها على الكفاءة اللغوية بغض النظر عن الكفاءة الثقافية. لذا نقترح نظام شهادة يركز على السياق الثقافي المحلي. وعلاوة على ذلك، في حالة اختبارات الكفاءة في اللغة الإنجليزية، فبينما يركز بعضها على الاختلافات البريطانية أو الأمريكية، فإن نظام الشهادات الجزائري لن يفضل أحدهما على الآخر.

وبذلك فإن دمج الثقافة المحلية الجزائرية في إطار الشهادة اللغوية يمكن أن يجعلها أكثر جاذبية للمتعلمين. فقد نقوم مثلاً بتضمين مواد القراءة والاستماع، بالإضافة إلى مطالبات الكتابة والمحادثة التي تعكس جوانب متنوعة من التاريخ والمجتمع والتقاليد المحلية. كما يجب ضمان أن الأسئلة تمثل مجموعة متنوعة من وجهات النظر والتجارب الثقافية التي تعكس أنفاس الثقافة الأنجلوفونية.

فبدون اللغة لا تكتمل الثقافة، وعلى العكس، تتأثر اللغة بالثقافة وتتشكل من خلالها. فاللغة المختلفة هي رؤية مختلفة للعالم، وهذه الرؤية المتعددة للعالم الواحد معترف بها على نطاق واسع كعنصر مهم متعدد الثقافات في تعليم اللغات الأجنبية، ولكن لحد اليوم لا يزال استكشافها ضئيلاً (Baker, 2012)(Byram & Wagner, 2018)، يتفاعل المزيد من الناس مع أفراد من ثقافات ورؤى عالمية وطرق تعبير مختلفة. وتزداد صعوبة الحوار بين الثقافات أكثر فأكثر لتأسيس أرضية مشتركة تلتقي فيها كل هذه المفاهيم وتصبح مفهومة بشكل متبادل، حيث يتأثر كل شخص تقريباً بلغته وثقافته الأم. وعلاوة على ذلك، غالباً ما يؤدي التمثيل الاجتماعي والثقافي الخاطئ إلى سوء الفهم لأن الناس قد يكونون غير واعين بسلوكياتهم الخاصة، ومن ثم يسقطونها تلقائياً على الآخر. ومن هنا تأتي أهمية تجاوز اللقاءات الثقافية المتنوعة من أجل مواطنة فعالة بين الثقافات.

- **النسبية اللغوية:** تعود العلاقة بين اللغة والثقافة أو اللغة والإدراك إلى كل من وورف وساير، والمعروفة باسم فرضية ساير- وورف. وقد وضع ساير الأساس الأول للنسبية اللغوية في عام 1929، ثم اكتسبت هذه النظرية أهميتها في الخمسينيات من القرن الماضي بعد أعمال وورف حول العلاقة بين اللغة والثقافة والإدراك، ثم اكتسبت أهمية في الخمسينيات من القرن الماضي بعد أعمال وورف حول العلاقة بين اللغة والثقافة والإدراك، حيث تم صقل إطارها كمسألة تواصل. وهكذا، نقلت

النظرية النسبية اللغوية دراسة اللغة من الوصف البنوي إلى دمج الجوانب اللغوية والمعرفية والاجتماعية والثقافية لتعلم اللغة الأجنبية، وأن المجتمع الذي يتحدث اللغة أصلاً ينظمه ويتحكم فيه المعتقدات والافتراضات المقبولة عموماً لنظرية المتحدثين بها إلى العالم. وفي ستينيات وسبعينيات القرن العشرين، تم تكريس المزيد من الدراسات لهذه العلاقة (Hymes, 1972)

- **من الكفاءة الثقافية إلى الكفاءة التواصلية بين الثقافات:** تم ضم عدد من المفاهيم في الكفاءة التواصلية بين الثقافات (ICC) كالثقافة، التواصل بين الثقافات، الكفاءة، والكفاءة التواصلية. الهدف منها هو زيادة الحوار والتعاون بين أعضاء الثقافات الوطنية المختلفة ضمن اتحاد أوروبي مشترك أو ضمن اقتصاد عالمي (Kramsch, 1998) بسبب تأثير العولمة على التواصل بين الثقافات، والطريقة التي تتكيف بها المجتمعات الحديثة من التبادلات المحلية إلى التبادلات العالمية والعكس (Jensen & Longreen, 1995).

- **السياق الثقافي الجزائري:** نهدف في برنامجنا "لبدس" إلى الانتقال من الاصولية العرقية إلى الاصولية الثقافية من أجل أن يتغلب المتعلمين الجزائريين للغة الإنجليزية كلغة أجنبية الجزائريين على الصور النمطية الثقافية والعرقية والنوعية. ونعتمد أيضاً الانتقال من العولمة إلى العولمة المحلية، حيث يقوم طلابنا الجزائريون ببناء المعنى وفقاً لبيئتهم المحلية. من المهم أيضاً أن نأخذ بالاعتبار المعرفة الخلفية الثقافية لطلاب/متقدمي اختبار الكفاءة الجزائرية في اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية (في اختبار الكفاءة الجزائرية) مقابل المعرفة الخلفية الثقافية المستهدفة (أي البريطانية، الأمريكية، الأوروبية...). ونتيجة لذلك، يجب أن تكون هناك جسور للتغلب على الفجوة بين اللغة والثقافة (الثقافات) المحلية والهدف. إن المعرفة الثقافية والكفاءة بين الثقافات لطلاب اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية (EFL) الجزائريين ضرورية لتمكينهم من العمل بفعالية بين اللغات والثقافات المختلفة كمواطنين عالميين. يجب أن تكتمل مهارات الطلاب اللغوية والتواصلية بمهارات ثقافية بين الثقافات (Alptekin, 2002).

من منظور عملي، نحن بحاجة إلى إضافة بعض العناصر المتعلقة بالسياق الثقافي الجزائري في مشروعنا LEADS يمكننا النظر في القيم والمفاهيم الثقافية، والاجتماعية، والتاريخية، والجغرافية، والسياسية، والدينية، والأيدولوجية الجزائرية، مقارنة باللغة والثقافة الإنجليزية.

أمثلة على القيم والمفاهيم والمحتوى المعرفي الثقافي الجزائري الذي يجب تغطيته:

- مفهوم الوقت في الجزائر مقابل مفهوم الوقت في الثقافات البريطانية والأمريكية والأوروبية (الوقت هو المال)
- مراسم التهنئة/ حفلات الزفاف في الثقافة الجزائرية مقابل الثقافتين البريطانية والأمريكية
- قيمة الضيافة في الثقافات الجزائرية مقابل الثقافات الأجنبية
- المحتوى المعرفي الأحداث التاريخية التي تمثل الهوية الوطنية مقابل اللغة والثقافة المستهدفة
- مفهوم المنظور الجغرافي الذي يفسر بعض سمات الشخصية الوطنية مقابل اللغة والثقافة المستهدفة
- المنظور السياسي والديني والأيدولوجي للثقافة اللغوية المحلية مقابل اللغة والثقافة المستهدفة
- الفنون الإبداعية الجزائرية مقابل الفنون الإبداعية الأجنبية
- المشاكل الاجتماعية والسياسية الجزائرية المتمثلة في البطالة والهجرة والتلوث في الجزائر مقابل اللغة والثقافة المستهدفة
- المواقف: مفهوم التسامح تجاه الآخر
- الوعي بين الثقافات: المقارنة بين الثقافة الأجنبية والثقافة الجزائرية (لإيجاد أوجه التشابه والاختلاف)، والتمثيلات المتبادلة، والصور، والصور النمطية لثقافة الطالب والثقافة الأجنبية

1.4 الخاتمة

بعد الاستعراض السابق لأفضل الممارسات في مجال الشهادات اللغوية، سيقوم فريق LEADS Erasmus+ بدمج جوانب من الإطار الأوروبي المرجعي المشترك للغات (CEFR) واختبار TOEFL لإنشاء إطار عمل للشهادات اللغوية الجزائرية مناسب للغرض ولا يغفل السياق الثقافي المحلي. لاحقاً، ستكون مهمة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المصادقة عليه والترويج له على المستوى الدولي.

2 أطر تقييم مهارات ريادات الأعمال

في ظل اقتصاد عالمي سريع التطور، أصبح اليوم الطلب على المهارات المستعرضة (الرقمية، وريادة الأعمال، والتفكير النقدي، وحل المشكلات، وتعلم كيفية التعلم ...) ذا أهمية متزايدة. وتعد هذه المهارات، التي تتجاوز تخصصات وصناعات محددة، ضرورية للتغلب على تعقيدات أماكن العمل الحديثة وتحفيز الابتكار. وعلى هذا النحو، فهي بمثابة حجر الزاوية لتعزيز القدرة على التكيف والإبداع والمرونة بين الأفراد الذين يسعون إلى النجاح في بيئات مهنية متنوعة. ففي مجموعة المهارات الحيوية للنجاح، تتألق مهارات ريادات الأعمال كأصول أساسية في بيئة اليوم الديناميكية. ومع استمرار روح ريادة الأعمال في تعزيز النمو الاقتصادي والتقدم المجتمعي، لا يمكن المبالغة في أهمية تنمية الكفاءات في مجال ريادة الأعمال.

و تشمل هذه المهارات نطاقاً واسعاً، بدءاً من التفكير النقدي وحل المشكلات وحتى التواصل والتعاون وإدارة المخاطر. فهي تمكن الأفراد ليس من تحديد الفرص فحسب، بل من اغتنامها أيضاً، وتحويل الأفكار إلى مشاريع ملموسة تساهم في الرخاء الاقتصادي والتنمية الاجتماعية.

في ضوء الدور الحاسم الذي تلعبه مهارات ريادة الأعمال، تصبح ضرورة وجود إطار قوي مصمم لتقييم هذه الكفاءات وتنميتها واضحة. و يقدم هذا الإطار طريقة منهجية لقياس كفاءة الأفراد عبر نطاق متعدد الأوجه من ريادة الأعمال. فمن خلال توفير عملية تقييم منظمة، فإنها لا تسهل تحديد نقاط القوة ومجالات التحسين فحسب، بل تساعد أيضاً في تطوير مسارات التعلم وآليات الدعم المصممة خصيصاً. ويستفيد المعلمون وصناع السياسات على حد سواء من الرؤى المكتسبة من خلال هذا الإطار، مما يمكنهم من تصميم تدخلات مستهدفة ومبادرات تعليمية تعمل بشكل فعال على رعاية المواهب في مجال ريادة الأعمال ودفع الابتكار.

يسعى مشروع LEADS إلى تلبية هذه الحاجة الملحة من خلال استكشاف وتقييم الأطر الحالية لتقييم مهارات ريادات الأعمال. ومن خلال التدقيق في نقاط القوة والقيود في هذه الأطر، يهدف المشروع إلى تحديد النموذج الأكثر ملاءمة للتنفيذ داخل الجامعات الجزائرية. من خلال هذا المسعى، تسعى LEADS إلى تزويد الأجيال القادمة من الطلاب الجزائريين بالكفاءات الريادية اللازمة للنجاح في مشهد عالمي ديناميكي وتنافسي بشكل متزايد.

2.1 تعريف المهارات والكفاءات الريادية وعناصرها

2.1.1 رواد الأعمال وريادة الأعمال

رائد الأعمال: كلمة "رائد الأعمال" تأتي من الفرنسية ("صاحب المشروع") وتعني الشخص الذي "يتولى" مشروعاً أو مؤسسة.

- "الشخص الذي يكسب المال عن طريق إنشاء أو إدارة الأعمال التجارية، وخاصة عندما ينطوي ذلك على تحمل المخاطر المالية" (Oxford Dictionary).
- "أي محاولة لإنشاء أعمال جديدة أو إنشاء مشاريع جديدة، مثل العمل الحر، أو تنظيم أعمال جديدة، أو توسيع الأعمال التجارية القائمة، من قبل فرد أو فريق من الأفراد، أو شركة قائمة" (Global Entrepreneurship Monitor).
- "رواد الأعمال هم هؤلاء الأشخاص (أصحاب الأعمال) الذين يسعون إلى توليد القيمة، من خلال إنشاء أو توسيع النشاط الاقتصادي، من خلال تحديد واستغلال المنتجات أو العمليات أو الأسواق الجديدة" (OECD).

ريادة الأعمال هي ظاهرة متعددة الأوجه تشمل جوانب مختلفة من اقتصاد السوق والأنشطة ذات الصلة، مثل تحديد، إنشاء وتوسيع وتحويل الأعمال التجارية. فريادة الأعمال تنطوي على عمل إنساني مغامر يهدف إلى توليد القيمة من خلال تحديد واستغلال المنتجات أو العمليات أو الأسواق الجديدة.

في الواقع، يمكن النظر إلى رواد الأعمال على أنهم "العوامل الرئيسية للتغيير" والمسؤولون عن "التدمير الخلاق" من خلال جلب الابتكار (Schumpeter (1934)) أو "المدمرين" للممارسات الاقتصادية الراسخة من خلال تقديم مقترحات قيمة جديدة في الاقتصاد (Metcalf, 2004)، أو باعتباره "انتهازيًا" أثناء إعادة توازن السوق من خلال نشر المعرفة والمعلومات بشكل مناسب (Kirzner).

ومع ذلك، يلعب رواد الأعمال دورًا حاسمًا في دفع النمو الاقتصادي وخلق فرص جديدة للأفراد والمجتمعات.

أنواع رواد الأعمال وفقًا لتصنيف (Matlay, 2005): (Westhead and Wright, 1998) يمكن تقسيم رواد الأعمال إلى ثلاثة أنواع:

- رواد الأعمال المبتدئين، ورجال الأعمال المتسلسلين، وأصحاب المشاريع الاستثمارية.
- رواد الأعمال المبتدئون: هم أولئك الذين ليس لديهم خبرة سابقة في مجال ملكية الأعمال ولكنهم يمتلكون حاليًا حصة في شركة نشطة اقتصاديًا.
- رواد الأعمال المتسلسلون: هم أولئك الذين يمتلكون، من ناحية، حصة ملكية في شركة واحدة نشطة، ومن ناحية أخرى، سبق لهم أن باعوا أو أغلقوا أعمالًا مماثلة. يمتلك أصحاب المشاريع في نفس الوقت حصصًا في شركتين أو أكثر من الشركات النشطة اقتصاديًا.

رجال الأعمال الناجحون من جانبهم يأتون بأشكال مختلفة ويمتلكون خصائص مختلفة (Nexford University, s. d.)

- المخترع هو رائد الأعمال الذي عادة ما يكون دافعه هو الرغبة في حل مشكلة معينة أو تلبية حاجة غير ملبأة في السوق. إنه قادر على حل المشكلات بطريقة إبداعية ولديه موهبة في تطوير منتجات أو خدمات جديدة ومبتكرة.
- صاحب العمل الصغير عادةً ما يبدأ ويدير صناعة أو شركة متخصصة معينة، مع التركيز على تطوير قاعدة عملاء مخلصين وتقديم منتجات أو خدمات عالية الجودة.
- يدير رواد الأعمال عبر الإنترنت أعمالهم بالكامل عبر الإنترنت، ويستغلون منصات التسويق الرقمي والتجارة الإلكترونية للوصول إلى جمهور عالمي. وأخيرًا، يقوم أصحاب الأعمال المنزلية بإدارة أعمالهم من منازلهم، حيث يقدمون الخدمات أو المنتجات مباشرة للعملاء، أو يستخدمون الأعمال التجارية عبر الإنترنت من منازلهم.

ريادة الأعمال: ريادة الأعمال هي مفهوم شائع دخل إلى اللغة اليومية، ويستخدم كمصطلح عام في مجموعة متنوعة من السياقات. وهو يشمل مجموعة واسعة من المعاني والسلوكيات القابلة للتبديل.

- "نشاط كسب المال عن طريق إنشاء أو إدارة الأعمال التجارية، خاصة عندما ينطوي ذلك على تحمل مخاطر مالية؛ القدرة على القيام بذلك" (Oxford Dictionary).
- نشاط ريادة الأعمال هو العمل البشري المغامر الذي يسعى إلى توليد القيمة، من خلال إنشاء أو توسيع النشاط الاقتصادي، من خلال تحديد واستغلال المنتجات أو العمليات أو الأسواق الجديدة. ريادة الأعمال هي الظاهرة المرتبطة بنشاط ريادة الأعمال (OECD).
- "السعي لإنشاء وتنمية مشروع جديد يحل مشكلة العميل ويخلق قيمة في السوق" (Strategyzer).

ريادة الأعمال هي المحرك الرئيسي لازدهار المجتمع ورفاهيته. فهو يقوي النمو الاقتصادي، ويلهم الإبداع، ويخلق فرص العمل، ويعالج بعض القضايا الأكثر تعقيدًا التي يواجهها مجتمعنا، مثل تحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة وتنشيط الاقتصادات المتأثرة بجائحة كوفيد-19، ونتيجة لذلك، أصبحت الحكومات تدرك أهمية ريادة الأعمال في بناء اقتصادات مستدامة وقوية. ولتحويل هذه الرؤية إلى حقيقة، سيحتاج صناع القرار والمستثمرون وغيرهم من أصحاب المصلحة إلى بيانات دقيقة وشاملة وموثوقة يمكنها توجيه خياراتهم وتعزيز النظم البيئية القوية لريادة الأعمال على المستويين المحلي والعالمي.

تجمع ريادة الأعمال بين عناصر مختلفة من عقليات وعمليات ومجموعة من المبادئ أو الأساليب (Lindner et al., 2020):

- **ريادة الأعمال كعقلية** (Duckworth et. al., 2007; Dweck, 2007. Rae, 1999): تتكون من معتقدات وافتراضات مترابطة توجه سلوكنا وتدعم قراراتنا. ويمكن زراعتها ورعايتها من خلال التعلم الريادي. وهي طريقة من طرق التفكير الإبداعي التي تساعد الإنسان على تجاوز التحديات واتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية. بالإضافة إلى ذلك، فهو يدفع الأفراد إلى تحسين مهاراتهم، والتعلم من أخطائهم، واتخاذ إجراءات مستمرة بشأن أفكارهم.
- **ريادة الأعمال كعملية**. (Stevenson and Jarillo, 1990; Ronstadt). (Kuratko and Hodgetts, 1998). والتي تتكون من مراحل مختلفة: تتمثل المرحلة الأولى في تحديد الإمكانيات والفرص دون النظر إلى الموارد التي يمتلكها الشخص حاليًا. وهذه هي نقطة البداية لتطوير أفكار جديدة تخلق قيمة للفرد أو الشركة أو المجتمع. المرحلة التالية هي تطوير المفهوم، وأخيرًا وضعه موضع التنفيذ.
- **ريادة الأعمال كوسيلة**. (Neck and Green, 2011; Connor et al, 2018; Sarasvathy and Venkataraman, 2011). ريادة الأعمال هي أيضًا طريقة - طريقة في التفكير والتصرف. وهي مبنية على مجموعة من المبادئ التوجيهية التي تدعم العمل الريادي، مثل إحداث التغيير أو تجربة طرق جديدة للقيام بالأشياء.

الأنواع الأكثر شيوعاً لريادة الأعمال: يمكن تصنيف ريادة الأعمال إلى عدة أنواع (QAA, 2018) تعد ريادة الأعمال الاجتماعية وريادة الأعمال الخضراء وريادة الأعمال الرقمية كلها مجالات تركيز جديدة نسبياً.

- تشير ريادة الأعمال الاجتماعية إلى المشاريع الريادية التي تهدف إلى حل القضايا الاجتماعية أو الثقافية بدلاً من السعي فقط إلى تحقيق مكاسب أو أرباح مالية.
- تتضمن ريادة الأعمال الخضراء استكشاف المشكلات البيئية لتحقيق تأثير إيجابي صاف على البيئة الطبيعية من خلال استخدام العمليات المستدامة.
- تدور ريادة الأعمال الرقمية حول إنشاء وتسويق وتسليم ودعم المنتجات والخدمات الرقمية عبر الإنترنت. من المهم أن ندرك أن هذه المشاريع الريادية تهدف إلى أن تصبح مستدامة ماليًا مع تلبية احتياجات جمهورها (جمهورها) المستهدف أيضًا.
- تتضمن ريادة الأعمال الداخلية تطبيق سلوكيات المؤسسة وسماتها ومهاراتها داخل الشركات الصغيرة أو الصغيرة أو الشركات أو مؤسسات القطاع العام.
- تشير ريادة الأعمال النسائية إلى عملية إنشاء وإدارة وتطوير مشروع تجاري بواسطة امرأة أو مجموعة من النساء.

إن استكشاف ريادة الأعمال وأبعادها المتعددة الأوجه يسلط الضوء على دورها المحوري في دفع الابتكار والنمو الاقتصادي والتقدم المجتمعي. بفضل قدرتها على التعرف على الفرص، والمجازفة، وخلق القيمة، تتجاوز ريادة الأعمال ملكية الأعمال التقليدية لتجسد عقلية الإبداع والمرونة والقدرة على التكيف والتي تسمى مهارات ريادة الأعمال.

2.1.2 ريادة الأعمال كاختصاص من المنظور الأكاديمي

تفترض نظرية كفاءة ريادة الأعمال أن ريادة الأعمال الناجحة لا تعتمد فقط على السمات الفطرية، ولكن يمكن تنميتها من خلال تطوير كفاءات محددة. تشير هذه النظرية إلى أنه يمكن للأفراد اكتساب وتعزيز قدراتهم في مجال تنظيم المشاريع من خلال التعليم والتدريب والخبرة. تؤكد النظرية على الطبيعة الديناميكية لكفاءة ريادة الأعمال، والتي تتطور مع مرور الوقت من خلال التعلم المستمر والتكيف مع الظروف المتغيرة.

بالإضافة إلى ذلك، فهو يسلط الضوء على التفاعل بين الكفاءات الفردية والعوامل البيئية مثل التعليم والثقافة والشبكات الاجتماعية والدعم المؤسسي. بشكل عام، تؤكد نظرية كفاءة ريادة الأعمال على أهمية تطوير مجموعة محددة من الكفاءات للتفوق في مساعي ريادة الأعمال وتساهم في فهمنا للعوامل التي تدفع نجاح ريادة الأعمال. وفي هذا السياق يتم تعريف ريادة الأعمال على النحو التالي:

"ريادة الأعمال هي عندما تستغل الفرص والأفكار وتحولها إلى قيمة للآخرين، والقيمة التي يتم إنشاؤها يمكن أن تكون مالية أو ثقافية أو اجتماعية" (Bacigalupo et al., 2016) إذا ما اردنا تحليل هذا التعريف نجد انه تم :

- التركيز على خلق القيمة عبر سياقات وقطاعات متنوعة.
- يشتمل على أشكالاً مختلفة من ريادة الأعمال، بما في ذلك ريادة الأعمال الداخلية، وريادة الأعمال الاجتماعية، وريادة الأعمال الخضراء، وريادة الأعمال الرقمية.
- ريادة الأعمال كاختصاص يمتد إلى ما هو أبعد من الأعمال التجارية، مما يتيح التنمية الشخصية والمساهمة المجتمعية.
- تسهل ريادة الأعمال الدخول إلى سوق العمل كعامل أو فرد يعمل لحسابه الخاص.
- تمكن ريادة الأعمال الأفراد من بدء مشاريع مدفوعة بدوافع ثقافية أو اجتماعية أو تجارية.

2.1.3 تعريف مهارات ريادة الأعمال

بناءً على الفهم المشترك في مجال ريادة الأعمال وإدارة الأعمال، تشير مهارات ريادة الأعمال إلى القدرات والصفات التي يمتلكها الأفراد والتي تمكنهم من تحديد الفرص، وتحمل المخاطر المحسوبة، وإدارة وتنمية الأعمال أو المشاريع بشكل فعال.

هذه المهارات ضرورية لرواد الأعمال للتغلب على تعقيدات بدء وإدارة المشاريع الناجحة في مختلف الصناعات والسياقات.

وفقاً لـ (García-Cabrera et al., 2023) تشير الكفاءات إلى مجموعة من السمات، بما في ذلك المعرفة وتطبيقها، والسلوك، والمهارات، والمسؤوليات، التي تقاس قدرة الفرد على تنفيذها. ومع ذلك، ومع ذلك، لا يوجد توافق في الآراء بشأن الكفاءات التي تحدد ريادي الأعمال (على سبيل المثال، Kyndt & Baert, 2015; RezaeiZadeh et al., 2017; Schelfhout et al., 2017).

التعريف 01: تشير مهارات ريادة الأعمال إلى القدرات والكفاءات الأكثر أهمية التي يجب على رواد الأعمال المحتملين اكتسابها (Tittel & Terzidis, 2016, 2020)، فضلاً عن الكفاءات الأكثر أهمية التي يجب على رواد الأعمال المحتملين اكتسابها (Solomon, 2007).

في الجدول أدناه؛ توجد عدة تعاريف سائدة، مصحوبة بمؤلفيها:

الكاتب: Shane, S. A., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. Academy of Management Review, 25(1), 217-226.	التعريف 01: تشير مهارات ريادة الأعمال إلى القدرات والكفاءات اللازمة للأفراد لإنشاء وتطوير وإدارة الأعمال أو المشاريع الناجحة.
الكاتب: Peterman, N. E., & Kennedy, J. (2003). Enterprise education: Influencing students' perceptions of entrepreneurship. Entrepreneurship Theory and Practice, 28(2), 129-144.	التعريف 02: "مهارات ريادة الأعمال هي مزيج من المعرفة والسلوكيات التي تؤهل الأفراد لإنشاء وإدارة المشاريع والابتكار والتكيف مع التغيير ودفع نمو الأعمال."
الكاتب: Kuratko, D. F. (2005). The emergence of entrepreneurship education: Development, trends, and challenges. Entrepreneurship Theory and Practice, 29(5), 577-597.	التعريف 03: "مهارات ريادة الأعمال هي مجموعة فريدة من القدرات التي يمتلكها الأفراد والتي تمكنهم من تحديد الفرص وتقييمها واستغلالها بشكل فعال، بالإضافة إلى التغلب على الشكوك والتحديات الكامنة في مساعي ريادة الأعمال."
الكاتب: Fayolle, A., & Gailly, B. (2008). From craft to science: Teaching models and learning processes in entrepreneurship education. Journal of European Industrial Training, 32(7), 569-593.	التعريف 04: "تشمل مهارات ريادة الأعمال مجموعة من السمات الشخصية والقدرات المعرفية والكفاءات العملية التي تمكن الأفراد من تحديد الفرص والابتكار والمخاطرة وخلق قيمة في السوق."
الكاتب: Liñán, F., & Chen, Y. W. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. Entrepreneurship Theory and Practice, 33(3), 593-617.	التعريف 05: "تشمل مهارات ريادة الأعمال الكفاءات المعرفية والعاطفية والسلوكية اللازمة لتحديد الفرص وتعبئة الموارد وتنفيذ استراتيجيات مبتكرة لخلق القيمة وتحقيق نجاح تجاري مستدام."

2.1.4 الكفاءات الريادية

إن المناقشة حول الكفاءات الريادية ليست جديدة. تعود المراجعة المتعمقة إلى عام 2008 من خلال كل من Mitchtelmore & Rowley، غير أن الموضوع لا يزال يحظى بالاهتمام بعد عام 2010، حيث تم نشر العديد من المساهمات الجديدة.

أ. تعريف الكفاءة

المصدر	التعريف
EU Parliament and the Council (2006, p. 13)	الكفاءة هي مزيج من المعرفة والمهارات والسلوكيات المناسبة للموضوع
ERIC (2019, online)	قدرة الفرد المثبتة على الأداء، أي امتلاك المعرفة والمهارات والخصائص الشخصية اللازمة لتلبية الحاجات أو المتطلبات الخاصة لموقف معين
BIBB (2018, online)	تُفهم الكفاءة على أنها مزيج المعرفة والمهارات في مواجهة متطلبات العمل (مترجم)
DQR (2011, p. 17)	توصف الكفاءة قدرة الفرد واستعداده لاستخدام المعرفة والمهارات والكفاءات الشخصية والاجتماعية والمنهجية والتصرف بطريقة مدروسة وفردية ومسؤولة اجتماعيًا. تُفهم الكفاءة بهذا المعنى على أنها مهارة عمل شاملة.
Lokhoff et al. (2010, p. 21)	الكفاءة هي الجودة، الأهلية، أو قدرة، أو المهارة التي يطورها الطالب وتنتمي إليه
Erpenbeck and von Rosenstiel (2011, p. 24)	تعتبر الكفاءات بمثابة تصرفات للسلوك المنظم ذاتيًا
Weinert (2001, p. 27)	تُعرف الكفاءات على أنها القدرات والمهارات المعرفية التي يمتلكها الأفراد أو يمكن تعلمها من قبل الأفراد والتي تمكنهم من حل مشكلات معينة، بالإضافة إلى الاستعداد والقدرة التحفيزية والإرادية والاجتماعية لاستخدام الحلول بنجاح ومسؤولية في السلوك المتغير.
Klieme and Leutner (2006, p. 879)	التصرفات المعرفية الخاصة بالموضوع والتي يتم اكتسابها عن طريق التعلم واللازمة للتعامل بنجاح مع سلوك أو مهام معينة في مجال معين

بالنسبة لنقابة عمال المعادن السويدية، الكفاءة هي مزيج من ما يعرفه المرء، وما يمكن للمرء أن يفعله، وما يريده، وما يجرؤ على القيام به. "أعرف" تعني المعرفة النظرية، و"يمكن" تعني المعرفة العملية والمعرفة غير الرسمية، و"أريد" تعني الطموح والموقف والأهداف والنظرة، و"يجرؤ" يعكس الثقة بالنفس واحترام الذات.	DeSeCo (2001, p. 13)
الكفاءة هي القدرة على تلبية الطلب المعقد بنجاح أو تنفيذ نشاط أو مهمة معقدة	Dominique Simone Rychen (2002, p. 5)
القدرة على تطبيق المعرفة والفهم والمهارات في الأداء وفقًا للمعايير المطلوبة في العمل. وهذا يشمل حل المشكلات وتلبية المتطلبات المتغيرة	Beaumont (1995, p. 12)

Table 1. Source : (Tittel & Terzidis, 2020)

ب- مقارنة بين الكفاءة / القدرة

أشارت مراجعة الأدبيات إلى أن "الكفاءة" و"القدرة" هما "منهجان" متميزان للدراسات في مجال إدارة الموارد البشرية.

- الأول هو النهج السلوكي الموجه نحو الشخص. يستخدم هذا النهج عادةً مصطلح "الكفاءات" للإشارة إلى السلوكيات أو السمات الشخصية التي تدعم مجال العمل، وهو مؤثر بشكل خاص في الولايات المتحدة.
- والثاني هو النهج الوظيفي الموجه نحو المهام. ومن ناحية أخرى، يستخدم هذا النهج مصطلح "الكفاءة" بشكل متكرر لوصف مجال مهام العمل أو مخرجات الوظيفة وهو السائد في المملكة المتحدة.

الجدول أدناه يقدم مقارنة بينهما

القدرة	الكفاءة
التركيز على سلوكيات الشخص	التركيز على النتائج
وصف صفات الشخص	وصف مييزات مجال مهام العمل أو النتائج
تشكل السمات الأساسية للشخص لأداء العمل أكثر أهمية	تشكل المهارات والمعارف المختلفة اللازمة لأداء الوظيفة
قابلة للتحويل من شخص إلى آخر	غير قابلة للتحويل لأن كل من المهارة والمعرفة يجب أن تكون محددة لأداء الوظيفة
يتم تقييمه من حيث السلوكيات	يتم تقييمها من خلال الأداء في العمل
موجهة نحو الناس	مهمة موجهة

Table 2. Source :. (Yuvaraj, 2011)

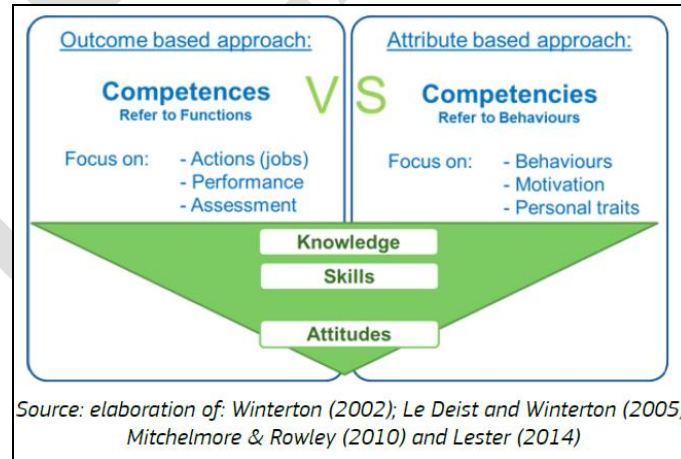


Figure 5. Source: (Komarkova et al., 2015) <https://data.europa.eu/doi/10.2791/067979>

في الفقرات التالية، سنستخدم مصطلح "كفاءات ريادة الأعمال" عند الإشارة إلى الكفاءات والكفاءات المتعلقة بريادة الأعمال. وسوف نستخدم المصطلحات المناسبة في الحالات التي يكون فيها ذلك مطلوبًا

ت- الكفاءات الريادية

يوضح الجدول أدناه (Antonia M. García-Cabrera & al. 2023) تعريفًا لكفاءات ريادة الأعمال وأمثلة لقدرات محددة تتعلق بكل اختصاص:

المراجع	القدرات	الكفاءات الريادية
Ahmad et al. (2011) Reis, Fleury, and Carvalho (2021) Kyndt and Baert (2015)	- تحديد الفرص التجارية - إدراك احتياجات المستهلك غير الملباة - البحث عن المنتجات/الخدمات التي توفر فائدة حقيقية للعملاء	فرصة قدرة المديرين على التعرف على فرص العمل و/أو التحسينات في أي قسم من أقسام العمل.
Ahmad et al. (2010) Botha, Van Vuuren, and Kunene (2015) Lans et al. (2011)	- إدارة النزاعات - بناء العلاقات والحفاظ عليها للحصول على المعرفة والموارد - توافق في الآراء	العلاقات قدرة المديرين على إنشاء والحفاظ على وتحسين العلاقات الشخصية مع مختلف أصحاب المصلحة (العملاء والموظفين ومقدمي الخدمات...).
Man et al. (2002) Rahman et al. (2015) Schelfhout et al. (2016)	- التعامل مع المشاكل الجديدة كفرص - تطبيق الأفكار والملاحظات على السياقات البديلة - التفكير بشكل حدسي	المفاهيمي القدرة الفكرية للمديرين على جمع ومعالجة المعلومات التي تنعكس على عملية اتخاذ القرار في العمل (بديهية، عقلانية، استنتاجية...).
Alcaraz-Rodríguez et al. (2014) Mitchelmore and Rowley (2010)	وضع إجراءات فعالة تقلل إلى أدنى حد من التسلسل الهرمي غير الضروري - توجيه الموظفين - الإشراف على الرؤساء	تنظيم قدرة المديرين على تنظيم الموارد البشرية والمادية والمالية والتكنولوجية.
Ahmad et al. (2010) RezaeiZadeh et al. (2017) Schelfhout et al. (2016)	الالتزام المستمر بأهداف الأعمال التجارية الطويلة الأجل - الحرص على نجاح العمل - إعادة التشغيل بعد الفشل	التزام قدرة المديرين وروحهم، في ظل الشدائد، على مواصلة عملهم في العمل.
Fuel et al. (2021) Garzón (2010) Rahman et al. (2015)	وضع أهداف العمل قابلة للتحقيق - إجراء تغيير استراتيجي - رصد التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية	استراتيجي قدرة المديرين على صياغة وتنفيذ ومراقبة الأعمال أو ما يسمى بالاستراتيجيات الوظيفية.
Ahmad et al. (2011) Kyndt and Baert (2015) Zhao et al. (2021)	- البحث عن التقنيات، المعارف وأساليب التي تسمح بتحسين المهن - التعلم من مصادر متنوعة وغير متجانسة للمعلومات، مثل تجارب الآخرين - نقل القدرات والمعارف المستفادة إلى إجراءات مفيدة للأعمال التجارية	التعلم قدرة المديرين على اكتساب المعارف، القدرات، والقيم ذات الصلة بالنشاط التجاري.
Reis et al. (2021) Schelfhout et al. (2016) Zhao, Seibert, and Lumpkin (2010)	الثقة بالنفس والموقف الإيجابي - ضبط النفس في المواقف العصيبة، وإدارة الوقت - قبول النقد البناء	قوة الشخصية القدرة العاطفية التي تسمح لهم بإدراك، استيعاب، فهم، وإدارة عواطفهم وكذلك عواطف الآخرين.
Ahmad et al. (2010) Mitchelmore and Rowley (2010) Rahman et al. (2015)	- معرفة المفاهيم الأساسية في مجالها. - تشغيل الأدوات ذات الصلة وكفاءتها	تقني قدرة المديرين على استخدام الأدوات ذات الصلة بالأعمال التجارية أو الإدارة.
Ahmad et al. (2011) Alsmadi and Alnawas (2019) Ramos-González, Rubio-Andrés, and Sastre-Castillo (2021)	اتخاذ قرارات تجارية صديقة للبيئة - معاملة الموظفين بإنصاف واتساق - تقديم منتجات مستدامة عالية الجودة بأسعار معقولة	المسؤولية الاجتماعية قدرة المديرين على ممارسة الإدارة المسؤولة اجتماعياً.

Table 3. (García-Cabrera et al., 2023)

المؤلف	تصنيف الكفاءات في مجال ريادة الأعمال
Bird (1995)	مستوى الدافع والسمات الدور الاجتماعي ومستوى مفهوم الذات مستوى المهارة
Man et al. (2002)	كفاءات الفرصة الكفاءات المفاهيمية كفاءات العلاقة تنظيم الكفاءات الكفاءات الاستراتيجية كفاءات الالتزام
Schallenkamp and Smith (2008)	مهارات تقنية مهارات إدارية مهارات تنظيم المشاريع النضج
Mitchelmore and Rowley (2010)	الكفاءات التجارية والإدارة كفاءات العلاقات الإنسانية الكفاءات الريادية الكفاءات المفاهيمية والعلاقات
Komarkova et al. (2015)	التشغيل والسياقية الأعمال الريادية المفهوم والعلاقة
Lackeus (2015)	معرفة مهارات الاتجاهات
Bacigalupo et al. (2016)	الأفكار والفرص موارد التطبيق

Table 4. Source : (Tittel & Terzidis, 2020)

قام Mitchellmore و Rowley (2010; 2013) بتطوير إطار شامل للكفاءات بهدف فحص كفاءات رواد الأعمال الناجحين كما هو موثق في الأدبيات. ويلخص الجدول التالي نتيجة أعمالهم.

Factor	Item
Conceptual and Relationship Competencies	- Interpersonal skills - Oral communication skills - Relationship building - Networking - Integrity - Self – confidence - Motivating self - Political competence - Being active - Desire to succeed - Perseverance
Business and Management Competencies	- Budgeting skills - Business operational skills - Developing management systems - Formulating and implementing strategies for exploiting opportunities - Business plan preparation and writing - Development of operational systems - Planning business activities - Managing finance
Entrepreneurial competencies	- Idea generating - Innovation skills - Visioning - Envisioning opportunities - Product innovation - Creativity - Willingness to take risks - Scan environments for opportunities - Risk taking
Human relations competencies	- Employee development - Managing employee performance - Human relation management skills - Employee relations - Hiring skills - Leadership skills - Motivate others - Management style - Management skills

Table 5. (Komarkova et al., 2015) (<https://data.europa.eu/doi/10.2791/067979>)

وبعد هذا التصنيف يستمر النقاش والتساؤل عن المعرفة والمهارات والسمات الشخصية التي تساهم في نجاح المؤسسة.

ج- مكونات وعناصر الكفاءات الريادية

يحتوي بُعد الكفاءة في ريادة الأعمال على أربعة عوامل رئيسية:

1. المكونات من حيث المعرفة والمهارات والسلوك على النحو المحدد من قبل البرلمان الأوروبي والمجلس (European Parliament, 2006)
2. العناصر الفردية مجمعة ضمن موضوعات أكبر ومصنفة ضمن مجموعات أكبر

3. الجانب العملي لريادة الأعمال، الذي يعكس المراحل المختلفة لنشاط ريادة الأعمال من النية إلى تطوير الأفكار إلى التنفيذ والاستغلال، وبالتالي تحويل الأفكار إلى أفعال وتوليد القيمة وتوسيع النشاط؛
4. التقدم في التعلم.

كما هو مبين في الشكل التالي:

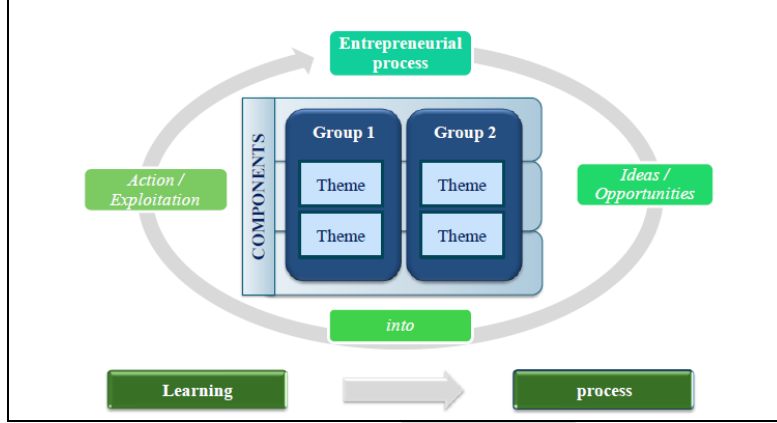


Figure 6. Source: (Komarkova et al., 2015)
<https://data.europa.eu/doi/10.2791/067979>

مرجع قوي آخر عندما نتحدث عن مكونات الكفاءة هو دراسة OvEnt التي تعتمد على الإطار المرجعي الأوروبي - Framework - Key Competences for Lifelong Learning ، والذي يحدد ثمانية كفاءات رئيسية لجميع أفراد المجتمع القائم على المعرفة ويحددها من حيث المعرفة، المهارات و السلوك (K-S-A; European Parliament and Council, 2006).

تبحث دراسة OvEnt في مكونات كفاءات ريادة الأعمال في إطار الإطار المرجعي الأوروبي - المذكور اعلاه ويحدد هذه المكونات على أنها المعرفة، المهارات والسلوك ، مع التركيز على دورها في تعزيز سلوك ريادة الأعمال والنجاح. بالإضافة إلى ذلك تستكشف الدراسة كيفية ترابط هذه المكونات وكيفية مساهمتها في تنمية القدرات الريادية لدى الأفراد ومن خلال تحليلها توفر دراسة OvEnt رؤى حول العناصر الأساسية لكفاءات ريادة الأعمال وأهميتها في سياقات مختلفة بناءً على تقرير EntreComp، مع ذكر أربعة أمثلة.

1. يحدد الإطار المرجعي Framework Key Competences for Lifelong Learning على مبدأ "حس المبادرة وريادة الأعمال" حيث أنها تشمل المعرفة بتحديد الفرص المناسبة وكذا فهم السياقات الاقتصادية، التجارية والاعتراف بالتحديات المحددة لأصحاب العمل دون نسيان المهارات ذات الصلة بإدارة المشاريع الاستباقية، والتمثيل الفعال وقدرات التفاوض، والتقييم الذاتي لنقاط القوة والضعف.
2. يهدف إطار المؤهلات الأوروبي (EQF) إلى توحيد المؤهلات عبر الحدود، مع التركيز على نتائج التعلم بدلاً من مدة الدراسة. فهو يحدد المعرفة باعتبارها نظرية وواقعية، والمهارات باعتبارها تنطوي على التفكير المنطقي والحدسي والإبداعي، والمهارات العملية باعتبارها تتطلب البراعة اليدوية واستخدام الأساليب/الأدوات. تتضمن الكفاءات تطبيق المعرفة والمهارات بشكل مستقل في السلوك المختلف. (<https://europass.europa.eu/en/europass-digital-tools/european-qualifications-framework>).
3. تستمد المبادرات المختلفة من إطار K-S-A للبرلمان والمجلس الأوروبي (2006)، في حين تتبنى مبادرات أخرى مناهج بديلة. على سبيل المثال، تؤكد وكالة ضمان جودة التعليم العالي في المملكة المتحدة على نتائج التعلم من حيث السلوكيات والمهارات والصفات، باستثناء المعرفة لتسهيل تكامل المناهج الدراسية. يصنف Rasmussen و Nybye (2013) ريادة الأعمال إلى الإبداع، العمل، السلوك والتوجه الخارجي وذلك بما يتماشى مع فهم المكونات.
4. يصنف Rasmussen و Nybye (2013) ريادة الأعمال إلى الإبداع والعمل والسلوك والتوجه الخارجي، بما يتماشى مع فهم المكونات. "الموقف" يعكس الموارد الشخصية في مواجهة التحديات، و"البيئة" تتعلق بفهم السياقات المحلية/العالمية، و"المعرفة" تمكن من اكتشاف الفرص، و"الإبداع" و"العمل" يتضمنان المهارات والسلوك جزئياً.

ويلخص الشكل التالي الأمثلة الأربعة:

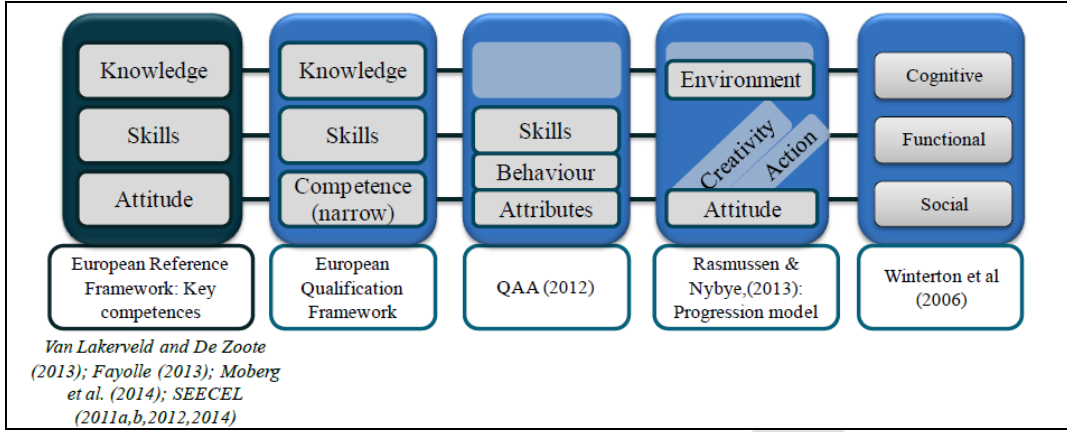


Figure 7. Source (Komarkova et al., 2015)

وتبرز البحوث المحيطة بأبعاد وعناصر ومكونات الكفاءات في مجال تنظيم المشاريع مدى تعقيد تنظيم المشاريع وطبيعته المتعددة الأوجه. وفي حين توجد أطر ووجهات نظر مختلفة، هناك توافق في الآراء بشأن أهمية إدماج المعارف والمهارات والسلوكيات في تحديد الكفاءات في مجال تنظيم المشاريع. وتسهم هذه المكونات، عند تشابكها، في التنمية الشاملة لقدرات الأفراد على تنظيم المشاريع، وتمكينهم من تحديد الفرص والابتكار وخلق القيمة في سياقات متنوعة. وللمضي قدماً، من الضروري إجراء مزيد من البحوث والحوار لتعميق فهمنا لكفاءات تنظيم المشاريع ودورها في تعزيز مباشرة الأعمال الحرة ودفع عجلة التقدم الاقتصادي والمجتمعي.

2.2 دور كفاءات تنظيم المشاريع في الابتكار والنمو الاقتصادي

يعد المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM) دراسة رئيسية لريادة الأعمال على مستوى العالم. يستخدم نهجاً موحداً لتحليل العمالة الذاتية وإدخالات الأعمال الجديدة عبر البلدان. تركز GEM على السلوك الفردي والسياقات الوطنية التي تؤثر على ريادة الأعمال. وتبين البحوث تفاوت مستويات نشاط تنظيم المشاريع فيما بين البلدان التي تمر بمراحل إنمائية مماثلة، مع وجود علاقة إيجابية بين تنظيم المشاريع والنمو الاقتصادي في البلدان الأكثر ثراء، ولكنها علاقة سلبية في البلدان الأقل نمواً. وهذا يسلط الضوء على أهمية بناء شركات أكبر في الدول النامية. (مقتبس من: Folarin Ogunlana، دور ريادة الأعمال كمحرك للنمو الاقتصادي، جامعة Centria للعلوم التطبيقية، أبريل 2018، 17-18 PP) (Ogunlana, 2018)

هنا، نتعمق في الدور متعدد الأوجه لكفاءات ريادة الأعمال في تغذية الابتكار ودفع الازدهار الاقتصادي:

- **تحفيز الابتكار:** تعتبر كفاءات ريادة الأعمال مثل الإبداع وحل المشكلات والمخاطرة ضرورية لتحفيز الابتكار. يحدد منظمو المشاريع الاحتياجات غير الملباة، ويتصورون إمكانيات جديدة، ويطورون حلولاً مبتكرة لمعالجة فجوات السوق، ودفع التقدم التكنولوجي، والتقدم المجتمعي.
- **تعزيز النظم الإيكولوجية لتنظيم المشاريع:** تؤدي الكفاءات في مجال تنظيم المشاريع دوراً أساسياً في إنشاء ورعاية نظم إيكولوجية حيوية لتنظيم المشاريع تفضي إلى الابتكار والنمو. يتعاون رواد الأعمال المهرة مع أصحاب المصلحة، ويوجهون المبتكرين الطموحين، ويبنّون شبكات تيسر تبادل المعرفة وتعبئة الموارد وتطوير النظام الإيكولوجي.
- **خلق القيمة:** تمكن الكفاءات في مجال تنظيم المشاريع من خلق قيمة من خلال تسويق الأفكار المبتكرة وإنشاء مشاريع جديدة. يستفيد رواد الأعمال من مهاراتهم في التعرف على الفرص وتحليل السوق وتطوير نموذج الأعمال لتحويل المفاهيم المبتكرة إلى منتجات وخدمات وأعمال قابلة للتطبيق التي تؤدي إلى توليد قيمة اقتصادية وتأثيراً مجتمعياً.
- **الإنجابية والقدرة التنافسية:** تؤدي كفاءات ريادة الأعمال إلى زيادة الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية من خلال تعزيز ثقافة الابتكار والكفاءة والتحسين المستمر. ويستفيد منظمو المشاريع من مهاراتهم في التخطيط الاستراتيجي، وتخصيص الموارد، والقيادة التنظيمية لتحسين العمليات، والتمييز بين المنتجات والخدمات، واكتساب ميزة تنافسية في الأسواق الدينامية.
- **التحفيز على خلق فرص العمل والتنمية الاقتصادية:** تعمل مشاريع ريادة الأعمال التي يغذيها رواد الأعمال المهرة كمحركات لخلق فرص العمل والتنمية الاقتصادية. ومن خلال إطلاق أعمال تجارية جديدة، وتوسيع المؤسسات

القائمة، ودفع نمو الصناعة، يعمل رواد الأعمال على توليد فرص العمل، وتحفيز الاقتصادات المحلية، والمساهمة في خلق الثروة والتخفيف من حدة الفقر.

- **تعزيز اعتماد التكنولوجيا ونشرها:** تعمل كفاءات ريادة الأعمال على تسهيل الاعتماد على تقنيات جديدة ونشرها، مما يؤدي إلى نشر الابتكار والتغيير. يعتبر رواد الأعمال من أوائل المتبنين للتكنولوجيات الناشئة وأبطالها، مما يدل على جدواها التجارية ويلهم اعتمادها على نطاق أوسع عبر الصناعات والأسواق.
- **تعزيز المرونة والقدرة على التكيف:** تعمل كفاءات ريادة الأعمال على تمكين الأفراد والمنظمات من التغلب على التحديات، والتكيف مع الظروف المتغيرة، والازدهار في البيئات الدينامية. يُظهر رواد الأعمال المهرة المرونة وخفة الحركة وسعة الحيلة، ويحولون النكسات إلى فرص، ويستفيدون من الشدائد لدفع الابتكار والنمو.
- **زراعة ثقافة ريادة الأعمال:** تساهم الكفاءات الريادية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال التي تقدر الإبداع والمبادرة والمخاطرة. يلهم رواد الأعمال المهرة ويرشدون الأجيال القادمة من المبتكرين، ويغرسون عقلية ريادة الأعمال التي تعزز روح الابتكار والتعاون والمرونة في جميع أنحاء المجتمع.

تلعب كفاءات ريادة الأعمال دورًا حاسمًا في دفع النمو الاقتصادي، في السعي لتحقيق التنمية الاقتصادية، من الضروري النظر في اعتبارات أوسع للاستدامة والرفاهية، كما دعا (Oxford University), Doughnut Economics). من خلال مواءمة أنشطة تنظيم المشاريع مع مبادئ هذا الأخير مثل تعزيز العدالة الاجتماعية والاستدامة البيئية، يمكن لمنظمي المشاريع المساهمة في بناء اقتصادات أكثر شمولاً ومرونة واستدامة تفيد الأجيال الحالية والمقبلة. (<https://doughnuteconomics.org/about-doughnut-economics#what-is-the-doughnut>).

2.3 استعراض الأطر القائمة لتقييم مهارات تنظيم المشاريع

من خلال التقييم المنهجي لفعالية أطر تقييم مهارات تنظيم المشاريع عبر هذه الأبعاد، يمكن للباحثين والمعلمين والممارسين اكتساب فهم شامل لنقاط قوتهم وضعفهم ومجالات تحسينهم. وتساهم هذه العملية التقييمية في صقل ممارسات التقييم وتعزيزها، مما يسهل في نهاية المطاف وضع أطر أكثر صلاحية وموثوقية وتأثيراً لتقييم مهارات تنظيم المشاريع وتعزيز نجاح تنظيم المشاريع. وسنقوم أدناه بوضع بعض هذه الأطر:

2.3.1 EntreComp (إطار كفاءة ريادة الأعمال)

تم تطويره من قبل المفوضية الأوروبية كجزء من جهودها لتعزيز ريادة الأعمال وتعزيز تنمية مهارات ريادة الأعمال في جميع أنحاء أوروبا. تم تقديم EntreComp في عام 2016، وهو يوفر إطارًا مرجعيًا مشتركًا لفهم وتقييم الكفاءات في مجال ريادة الأعمال، بهدف دمج مبادرات التعليم والتدريب في مجال ريادة الأعمال في جميع أنحاء القارة (McCallum E., Weicht R., McMullan L., Price A., 2018).

مراحل دراسة EntreComp التي أدت إلى تعريف إطار عمل EntreComp الموحد موضحة في الشكل أدناه:

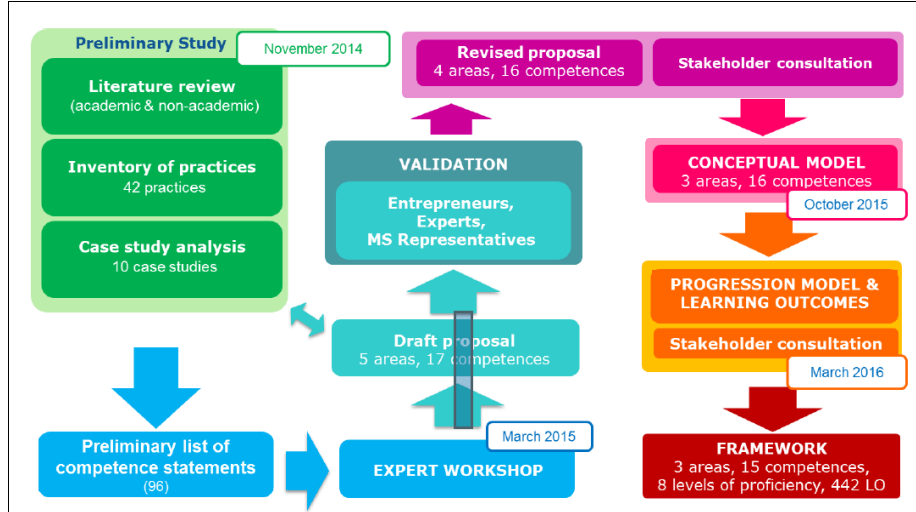


Figure 8. Main phases of the study that have led to EntreComp Framework (Komarkova et al., 2015)

يشتمل النموذج المفاهيمي لشركة EntreComp على بعدين أساسيين: مجالات الكفاءة الثلاثة التي تعكس بشكل مباشر جوهر ريادة الأعمال باعتبارها القدرة على تحويل الأفكار إلى إجراءات مولدة للقيمة للآخرين، والكفاءات الخمسة عشر التي تحدد مجتمعة ريادة الأعمال باعتبارها كفاءة عالمية. تتضمن هذه الكفاءات، المفصلة في الجدول أدناه، إرشادات عملية وأوصاف تحدد جوانبها الأساسية. وتؤكد مجالات النموذج الثلاثة - "الأفكار والفرص"، و"الموارد"، و"التنفيذ" - على ريادة الأعمال باعتبارها القدرة على ترجمة الأفكار إلى أفعال من خلال الاستفادة من الموارد الشخصية والمادية وغير المادية. تشمل هذه الموارد الوعي الذاتي والتحفيز والوسائل المالية والمعرفة والمهارات المحددة. على الرغم من أنها مترابطة بشكل وثيق، إلا أن الكفاءات الخمسة عشر تشكل مجتمعة أساس ريادة الأعمال ككفاءة. ليس من الضروري إتقان جميع الكفاءات الخمسة عشر؛ وبدلاً من ذلك، يؤكد الإطار على أهميتها الجماعية في رعاية القدرة على ريادة الأعمال، مما يشير إلى أن ريادة الأعمال تشتمل على هذه المكونات الأساسية الخمسة عشر.

 Competences per area IDEAS & OPPORTUNITIES	COMPETENCE	HINT	DESCRIPTION
	1.1 Spotting opportunities	Use your imagination and abilities to identify opportunities for creating value	- Identify and seize opportunities to create value by exploring the social, cultural and economic landscape - Identify needs and challenges that need to be met - Establish new connections and bring together scattered elements of the landscape to create opportunities to create value
	1.2 Creativity	Develop creative and purposeful ideas	- Develop several ideas and opportunities to create value, including better solutions to existing and new challenges - Explore and experiment with innovative approaches - Combine knowledge and resources to achieve valuable effects
	1.3 Vision	Work towards your vision of the future	- Imagine the future - Develop a vision to turn ideas into action - Visualise future scenarios to help guide effort and action
	1.4 Valuing ideas	Make the most of ideas and opportunities	- Judge what value is in social, cultural and economic terms - Recognise the potential an idea has for creating value and identify suitable ways of making the most out of it
	1.5 Ethical & sustainable thinking	Assess the consequences and impact of ideas, opportunities and actions	- Assess the consequences of ideas that bring value and the effect of entrepreneurial action on the target community, the market, society and the environment - Reflect on how sustainable long-term social, cultural and economic goals are, and the course of action chosen - Act responsibly
 Competences per area RESOURCES	2.1 Self-awareness & self-efficacy	Believe in yourself and keep developing	- Reflect on your needs, aspirations and wants in the short, medium and long term - Identify and assess your individual and group strengths and weaknesses - Believe in your ability to influence the course of events, despite uncertainty, setbacks and temporary failures
	2.2 Motivation & perseverance	Stay focused and don't give up	- Be determined to turn ideas into action and satisfy your need to achieve - Be prepared to be patient and keep trying to achieve your long-term individual or group aims - Be resilient under pressure, adversity, and temporary failure
	2.3 Mobilising resources	Gather and manage the resources you need	- Get and manage the material, non-material and digital resources needed to turn ideas into action - Make the most of limited resources - Get and manage the competences needed at any stage, including technical, legal, tax and digital competences
	2.4 Financial & economic literacy	Develop financial and economic know-how	- Estimate the cost of turning an idea into a value-creating activity - Plan, put in place and evaluate financial decisions over time - Manage financing to make sure your value-creating activity can last over the long term
	2.5 Mobilising others	Inspire, enthuse and get others on board	- Inspire and enthuse relevant stakeholders - Get the support needed to achieve valuable outcomes - Demonstrate effective communication, persuasion, negotiation and leadership
 Competences per area INTO ACTION	3.1 Taking the initiative	Go for it	- Initiate processes that create value - Take up challenges - Act and work independently to achieve goals, stick to intentions and carry out planned tasks
	3.2 Planning & management	Prioritise, organise and follow up	- Set long-, medium- and short-term goals - Define priorities and action plans - Adapt to unforeseen changes
	3.3 Coping with uncertainty, ambiguity & risk	Make decisions dealing with uncertainty, ambiguity and risk	- Make decisions when the result of that decision is uncertain, when the information available is partial or ambiguous, or when there is a risk of unintended outcomes - Within the value-creating process, include structured ways of testing ideas and prototypes from the early stages, to reduce risks of failing - Handle fast-moving situations promptly and flexibly
	3.4 Working with others	Team up, collaborate and network	- Work together and co-operate with others to develop ideas and turn them into action - Network - Solve conflicts and face up to competition positively when necessary
	3.5 Learning through experience	Learn by doing	- Use any initiative for value creation as a learning opportunity - Learn with others, including peers and mentors - Reflect and learn from both success and failure (your own and other people's)

Figure 9. (McCallum E., Weicht R., McMullan L., Price A., 2018)

يتضمن التقدم في تعلم ريادة الأعمال جانبين رئيسيين:

- تعزيز الاستقلالية والمسؤولية في العمل على الأفكار لخلق القيمة.
- التقدم من توليد القيمة في سياقات بسيطة يمكن التنبؤ بها إلى بيئات ديناميكية معقدة.

لا يصف نموذج التقدم EntreComp مسارًا خطيًا للأفراد ليصبحوا رواد أعمال بكفاءة أو يبدأوا مشاريعهم. وبدلاً من ذلك، فإنه يوضح أن الكفاءات الريادية يمكن أن تتوسع، مما يؤدي إلى تأثير أكبر من خلال خلق القيمة. يقدم النموذج إطارًا لتطوير الكفاءة،

بدءًا من خلق القيمة مع الدعم الخارجي على مستوى المؤسسة إلى خلق القيمة التحويلية على مستوى الخبراء. ويتكون من أربعة مستويات رئيسية - التأسيسي والمتوسط والمتقدم والخير - وينقسم كل منها إلى مستويين فرعيين.

على المستوى التأسيسي، يتم إنشاء القيمة بمساعدة خارجية، وتتقدم إلى المستوى المتوسط حيث تزداد الاستقلالية. يركز المستوى المتقدم على تحويل الأفكار إلى عمل، ويؤكد مستوى الخبراء على التأثير الكبير داخل المجال. وتوجه مستويات الكفاءة هذه نتائج التعلم. على سبيل المثال، تؤكد النتيجة الأولى على مستوى الخبراء على الاكتشاف السريع للفرص واغتنامها. بينما يبدأ المتعلمون في تطوير هذه المهارة في المستويات الأدنى، يؤكد مستوى الخبراء على الأهمية الإستراتيجية للعمل في الوقت المناسب، مما قد يؤدي إلى نمو كبير أو ابتكار أو تحول.

Foundation		Intermediate		Advanced		Expert	
Relying on support ⁴ from others		Building independence		Taking responsibility		Driving transformation, innovation and growth	
Under direct supervision.	With reduced support from others, some autonomy and together with my peers.	On my own and together with my peers.	Taking and sharing some responsibilities.	With some guidance and together with others.	Taking responsibility for making decisions and working with others.	Taking responsibility for contributing to complex developments in a specific field.	Contributing substantially to the development of a specific field.
Discover	Explore	Experiment	Dare	Improve	Reinforce	Expand	Transform
Level 1 focuses mainly on discovering your qualities, potential, interests and wishes. It also focuses on recognising different types of problems and needs that can be solved creatively, and on developing individual skills and attitudes.	Level 2 focuses on exploring different approaches to problems, concentrating on diversity and developing social skills and attitudes.	Level 3 focuses on critical thinking and on experimenting with creating value, for instance through practical entrepreneurial experiences.	Level 4 focuses on turning ideas into action in 'real life' and on taking responsibility for this.	Level 5 focuses on improving your skills for turning ideas into action, taking increasing responsibility for creating value, and developing knowledge about entrepreneurship.	Level 6 focuses on working with others, using the knowledge you have to generate value, dealing with increasingly complex challenges.	Level 7 focuses on the competences needed to deal with complex challenges, handling a constantly changing environment where the degree of uncertainty is high.	Level 8 focuses on emerging challenges by developing new knowledge, through research and innovation and development capabilities to achieve excellence and transform the ways things are done.

Figure 10. (Komarkova et al., 2015)

2.3.2 المرجع "التوعية بريادة الأعمال وروح ريادة الأعمال"

Sensibilisation d'Entrepreneuriat et d'Esprit d'Entreprendre. الدليل المرجعي للوعي بريادة الأعمال وروح المبادرة- وزارة التعليم العالي - فرنسا: يقترح هذا الإطار المرجعي هيكلية للبرامج التي سيتم تضمينها في عملية تدريب الطلاب: الجامعات، المدارس، الدورات المهنية القصيرة (غالبًا ما تكون أقرب). (لمناهج ريادة الأعمال) مع التركيز على الاكتشاف في منهج الترخيص والجدوى في منهج L/M/D، سيتم فصل المسارين على أساس اختلاف الكثافة بدلاً من الطبيعة الاستمرارية:

1. مرحلة المعلومات: محاضرات لمنظمي المشاريع، ومناسبات ومظاهرات في الحرم الجامعي بشأن تنظيم المشاريع، وعرض شبكات الدعم ومصادر المعلومات.
2. مرحلة التوعية: وحدات تدريبية (مع منح ائتمانات ECTS) مصممة لتنمية الرغبة في ريادة الأعمال، لا سيما حول فكرة ريادة الأعمال، وصول كل طالب إلى هذا النوع من الوحدات التي يمكن أن تجعله يرغب في المضي قدمًا مع وحدات أخرى. الهدف هو الطلاب الجامعيين وما يعادلهم في المدارس.
3. مرحلة التخصص: نماذج تدريبية متعمقة (مع منح قروض ECTS) تمكن الطلاب من وضع خطة عمل. تتطلب هذه الوحدات عملاً شخصيًا خارج المدرسة. الهدف هو درجة الماجستير وما يعادلها في المدارس، ولكن أيضًا مدارس الدكتوراه، ولكن أيضًا مدارس الدكتوراه، مما يدمج القيمة الاقتصادية للبحث من خلال الابتكار.

وتنقسم الاختصاصات المنصوص عليها في هذا الإطار المرجعي إلى 3 مستويات موضحة في الجدول أدناه:

(مستوى البكالوريوس)	
الكفاءات المتوقعة	الخطوة الأولى : ● اكتساب الثقة، ● المعرفة الذاتية ● بالإبداع
	الخطوة الثانية : ● المبادرة: القيام بدور استباقي والمضي قدماً ؛ التصرف ودفع العمل، ● الحكم الذاتي: اتخاذ قرار بشأن أهداف المرء ووسائله، وضمان ضبط النفس ● المخاطرة: الجرأة والقبول والملكية للتغيير ● تعرف على كيفية التخطيط للمستقبل مع تجاهل القيود
	الخطوة 3: ● القيادة: تحفيز وتحفيز الآخرين فردياً وجمعياً ● الإدارة والعمل الجماعي: العمل مع الآخرين والاستماع إليهم ودمج وجهات نظرهم ● بدل المجهود: العمل بقدر ما يتطلبه المشروع، تجاوز نفسك ● الإرادة والتصميم: لا تثبط عزيمتك عند العقبة الأولى، ثابر وشاهد الأشياء حتى النهاية
	الخطوة 4 ● الإنجاز: تحقيق الذات من خلال المشروع، والتنمية الذاتية ● التطبيق على أرض الواقع ، عرض المشروع أمام المهنيين
الكفاءات المتوقعة	الإدارة ● تحديد الفرص واستخدام أدوات الإبداع ● تخيل وتصميم منتجات وخدمات جديدة مبتكرة تقنياً أو اجتماعياً ● هيكلة المشروع ● اكتشاف وإتقان المراحل الأساسية لخطة الأعمال في وقت محدود (فريق تنظيم المشاريع، دراسة السوق، إثبات المفهوم، النموذج الاقتصادي، الموارد البشرية والمادية التي يتعين تنفيذها، تقدير التكاليف والبعد المالي)
مستوى الدراسات العليا/الدكتوراه	
تطوير الكفاءات المتوقعة الشاملة	● روح المبادرة: اكتشاف المعلومات والعثور على الموارد ● القيادة: معرفة كيفية إقناع/معرفة كيفية تعبئة قيادة الفرق أو الشركاء ● التجربة والخطأ لإبراز الحاجة إلى المثابرة ● المواجهة مع الواقع: استخراج كل ما في وسعك من البيئة التي تريد فيها إدخال مشروعك وتقبل المشاكل و العثور على حل لها ● الانفتاح والأحلام والفضول والاختلاف ثم البحث عن الممكن والخرسانة لتطبيق المشروع ● التعرف على كيفية التصميم ● إتقان التواصل داخل الفريق وتحديد موعد نهائي ذي مغزى للطلاب (الممثل أمام لجنة تحكيم من المهنيين) ● إعداد وثيقة متماسكة ومهنية بشكل جماعي
تطوير الكفاءات الإدارية المتوقعة	● الإبداع: كيفية توليد الأفكار (الأساليب والعقلية والتمارين) والانفتاح على عملية الابتكار ● هيكلة مشروع، وضع سيناريو، تقييم سيناريوهات مختلفة، تقييم فكرة المشروع واتساقه ● تحليل السوق والديناميات التنافسية، وتحديد فرصة استراتيجية، ودمج السياق المجتمعي والبيئي ● بناء نموذج عمل يملك نهجاً مالياً (سعر التكلفة، نقطة التعادل، بيان الدخل، الميزانيات العمومية، بيانات التمويل، التدفق النقدي، متطلبات رأس المال المتداول) ● تمويل مشروع (المصادر والتكاليف ؛ المصارف والأسهم والأموال العامة والشركات) ● تحديد وتنظيم الوسائل الواجب تنفيذها (التسويق والعرض التجاري، والتقنيات، والموارد البشرية) ● حماية مشروع (الملكية الفكرية) وإتقان الأسس القانونية (قانون الأعمال وقانون العمل وقانون الشركات) ● وضع رؤية استراتيجية للمشروع الذي يدمج النشر الاستراتيجي والتشغيلي ● التواصل مع المهنيين والمهارات الشخصية ● توفير الخبرة في مجال تنظيم المشاريع: القيادة والإدارة

2.3.3 إطار SFEDI للمؤسسات وريادة الأعمال (المعيار المهني الوطني):

(SFEDI)) في المملكة المتحدة، هي هيئة المهارات القطاعية لدعم المؤسسات وريادة الأعمال، بشكل تعاوني مع أصحاب المصلحة والممارسين والخبراء المعنيين للبحث وكتابة الكفاءات، وقد تم تكليفها من قبل لجنة المملكة المتحدة للتوظيف والمهارات (UKCES) لتطوير ومراجعة مجموعة المعايير المتعلقة بمرحلة ما قبل المؤسسة وفهم المؤسسة ومؤسسة الأعمال

للتأكد من استمرار ملاءمتها للغرض. هذه هي أحدث المعايير المهنية الوطنية (NOS) التي تحدد معايير الأداء في المملكة المتحدة التي يُتوقع من الأشخاص تحقيقها في عملهم، والمعرفة والمهارات التي يحتاجون إليها لأداء فعال.

وعادة ما يتم تنفيذ هذا العمل كمشروع مع وجود فريق توجيهي وفريق عامل وفريق تنفيذي للمشروع لدعم التقدم المحرز. تم الاتفاق على NOS من خلال هذه العملية ويجب أن تستوفي معايير الجودة التي وضعتها UKCES، المسؤولة عن الموافقة على جميع NOS المتاحة لكل دور تقريبًا في كل قطاع في المملكة المتحدة.

NOS، التي تمت الموافقة عليها من قبل المنظمين الحكوميين في المملكة المتحدة، استجابة للحاجة إلى نهج موحد لتقييم وتطوير مهارات ريادة الأعمال بين الأفراد وأصحاب الأعمال الصغيرة، مصممة، من ناحية، لإعلام ودعم أنشطة المعلمين الذين يتفاعلون مع الطلاب من خلال تنفيذ المشاريع وتنظيم المشاريع في إطار المناهج و/أو النشاط اللامنهجي ومن ناحية أخرى، لأي شخص يفكر في بدء أو إدارة عمل صغير أو صغير. وبالتالي، يتم وضع جميع الوظائف في سياق بدء وإدارة الأعمال الخاصة بالفرد. يركزون على جميع مجالات إدارة الأعمال الصغيرة ويشرحون الكفاءات المطلوبة في كل مرحلة من مراحل رحلة العمل من البداية المسبقة إلى الخروج. (National Occupational Standards for Enterprise – Institute of Enterprise and Entrepreneurs, s. d.)

تم تصميم هذا الإطار للمعايير المهنية الوطنية NOS لمرحلة ما قبل تأسيس الأعمال:

المعايير المهنية الوطنية NOS	معايير الأداء: يجب أن تكون قادرًا على:
جهاز نفسك للمشروع	حدد دوافعك الخاصة، وماذا يعني النجاح بالنسبة لك، وما الذي ترغب في تحقيقه في المستقبل. - تحديد نقاط القوة والضعف لديك - ضع لنفسك أهدافاً واقعية وقابلة للتحقيق - تطوير طرق التعامل مع الضغوط والتغيير - استغل وقت عملك بفعالية - تأكد من قدرتك على التقييم وتحمل المخاطر المحسوبة - احصل على الدعم من الأشخاص المحيطين بك واستمر في ذلك - حدد من يمكنك الاتصال به إذا كنت بحاجة إلى معلومات أو مساعدة لاتخاذ قرار - قم ببناء شبكة دعم جيدة، من خلال اختيار المشورة والدعم المحايد والأفضل بالنسبة لك والفعال من حيث التكلفة ويبلّي مجموعة كاملة من احتياجاتك.
تعرف على الأعمال	تعرف على ما يتضمنه بدء مشروع تجاري أو إدارته - كن على دراية بالمزايا والمزالق والعوائق التي تحول دون بدء مشروع تجاري - كن على دراية بأنواع المتطلبات القانونية المتعلقة ببدء عمل تجاري - تعرف على قرارات العمل التي ستحتاج إلى اتخاذها إذا بدأت مشروعًا تجاريًا، وما هي المعلومات التي ستحتاجها عند اتخاذها وما هو الدعم المتاح لك - التعرف على تقنيات العمل الضرورية، بما في ذلك التسويق والبيع وإدارة الأموال، عند بدء مشروع تجاري أو إدارته - تطوير مهاراتك وفهمك لتقنيات العمل
تعزيز نفسك وأفكارك	اللباس المناسب للمواقف المختلفة - التحدث بلغة الأعمال عندما تحتاج إلى ذلك - أظهر أنك تفهم حقًا ما تتحدث عنه - استخدم الأشياء الإيجابية فيك لتساعدك - قم بتوصيل وجهة نظرك حتى يفهمها الآخرون - استمع إلى ما يقوله الآخرون حتى تفهم حقًا ما يقصدونه - قل لا للطلبات التي لا تستطيع أو لا ترغب في تلبيتها - تقديم الأفكار للآخرين بشغف وحماس - تلخيص الميزات والفوائد والمعلومات الأساسية بوضوح وإيجاز - حدد ما تريد تحقيقه وقرر متى تناقش وجهة نظرك أو تكيف توقعاتك

2.3.4 نموذج ICE لكفاءات ريادة الأعمال

انبثقت من البحوث النظرية والتجريبية حول الأبعاد الأساسية لكفاءات ريادة الأعمال، وخاصة التركيز على الابتكار والإبداع وريادة الأعمال ICE. تم تطوير نموذج ICE على مدى عدة عقود من قبل الباحثين والعلماء في مختلف التخصصات، ويوفر إطارًا مفاهيمي

لفهم التفاعل بين هذه الأبعاد في تشكيل سلوك ونتائج ريادة الأعمال. ويستخدم عادة من قبل الباحثين والمعلمين والممارسين لإرشاد مبادرات التعليم والتدريب والبحث في مجال ريادة الأعمال، وخاصة تلك التي تركز على تعزيز الابتكار والإبداع.

2.3.5 إطار عمل EUROPASS لكفاءة ريادة الأعمال

تم تطويره كجزء من برنامج EUROPASS الأوسع من قبل الاتحاد الأوروبي، وهو يسهل الاعتراف والتحقق من مهارات وكفاءات ريادة الأعمال في جميع أنحاء أوروبا. يوفر هذا الإطار الذي تم إطلاقه في عام 2005، نهجًا موحدًا لوصف وتقييم والاعتراف بكفاءات ريادة الأعمال، وتعزيز الشفافية وقابلية المقارنة في أنظمة التعليم والتدريب في جميع أنحاء القارة. ويتم استخدامه على نطاق واسع من قبل المؤسسات التعليمية وأصحاب العمل والأفراد لتوثيق مهارات ريادة الأعمال والتحقق من صحتها، ودعم التنقل وقابلية التوظيف ومبادرات التعلم مدى الحياة.

تم إنشاء إطار المؤهلات الأوروبية (EQF) من قبل الاتحاد الأوروبي لتسهيل فهم المؤهلات الوطنية ومقارنتها واستخدامها كأداة للترجمة أيضًا. أهدافها الرئيسية متمثلة في: تعزيز التعلم مدى الحياة والتطوير المهني، بالإضافة إلى دعم التنقل عبر الحدود للمتعلمين والعاملين في جميع أنحاء أوروبا. يتكون الإطار الإلكتروني للمؤهلات من 8 مستويات إطار قائم على نتائج التعلم ينطبق على جميع أنواع المؤهلات. وبالتالي، فهو يعزز الشفافية وقابلية المقارنة ونقل للمؤهلات الأشخاص ويجعل مقارنة المؤهلات من مختلف البلدان والمؤسسات أمرًا ممكنًا. *levels (The European Qualifications Framework (EQF) | Europass, s. d.)*

يغطي إطار المؤهلات الأوروبية جميع مستويات وأنواع المؤهلات ويستخدم نتائج التعلم للإشارة إلى ما يعرفه الشخص ويفهمه وما هو قادر على فعله. تم إنشاء الإطار الأوروبي للمؤهلات في عام 2008 وتمت مراجعته في عام 2017، لكن أهدافه الأساسية تظل كما هي: خلق الشفافية والثقة المتبادلة في مشهد المؤهلات في أوروبا.

Europass يوروباس هي محفظة تضم أدوات مختلفة مصممة «لمساعدة الأفراد في توصيل مهاراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم من خلال استخدام نماذج الوثائق الموحدة»، وهي متاحة بـ 27 لغة أوروبية. وتشمل الوثائق التي تشكل نظام Europass السيرة الذاتية، وجواز السفر اللغوي، وملحق الشهادة، وملحق الدبلوم، وسجل التنقل: (Antonazzo et al., 2022)

- السيرة الذاتية هي طريقة منظمة وشفافة لوصف مؤهلات الفرد وخبرته العملية ومهاراته.
- جواز السفر اللغوي هو نموذج قائم على شبكة التقييم الذاتي يمكن الأفراد من تسجيل مهاراتهم اللغوية وفقًا للإطار المرجعي الأوروبي المشترك للغات.
- ويصدر ملحق الشهادة كملحق للمؤهلات أو الشهادات الوطنية، مما يجعلها مفهومة في سياق دولي. ويؤدي ملحق الدبلوم نفس وظيفة الشهادة، ولكن لشهادات التعليم العالي.
- يوفر سجل التنقل طريقة موحدة ومفصلة لتسجيل المعلومات حول خبرات الفرد في التعلم أو التدريب في الخارج، مثل قائمة المهام التي يتم أداؤها أثناء التنقل والكفاءات المكتسبة.

تهدف مبادرة Europass إلى «تعزيز تبادل المعلومات حول المهارات والمؤهلات بطريقة متسقة عبر الحدود». وللمجموعة ثلاثة أهداف هي:

- مساعدة المواطنين على الاتصال الفعال بمهاراتهم ومؤهلاتهم عند البحث عن عمل أو تدريب
- مساعدة أرباب العمل على فهم مهارات ومؤهلات قوتهم العاملة
- مساعدة سلطات التعليم والتدريب على تحديد محتوى المناهج الدراسية وإبلاغه.

2.3.6 برنامج مؤشرات تنظيم المشاريع التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي:

أنشئت لتقديم رؤى شاملة عن أنشطة تنظيم المشاريع في جميع أنحاء العالم. تم تطوير هذا البرنامج من قبل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، ويستخدم منهجية بحثية صارمة لجمع وتحليل البيانات حول أنشطة تنظيم المشاريع عبر البلدان والمناطق. وهو يقدم مجموعة من المؤشرات لقياس وتقييم الكفاءات في مجال تنظيم المشاريع، تسترشد بالبحوث التجريبية وتوافق آراء الخبراء. تُستخدم مؤشرات تنظيم المشاريع التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي على نطاق واسع لإثراء جهود صنع السياسات ووضع البرامج، مما يوفر رؤى قيمة حول انتشار وخصائص ومحركات تنظيم المشاريع على مستوى العالم وتمكين المقارنات بين البلدان لتسهيل صنع القرار القائم على الأدلة.

ومن الجدير بالذكر أن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تقدم تحليلات للسياسات ومشورة بشأن السياسات والبرامج التي تدعم إنشاء الأعمال التجارية والعمل الحر لمختلف الفئات، بما في ذلك النساء والشباب وكبار السن والعاطلون عن العمل والمهاجرون والأشخاص ذوو الإعاقة. وتركز المذكرات الإرشادية التي أعدتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي على تنظيم المشاريع وتنظيم المشاريع الاجتماعية، وهي المذكرات التي تغطي مختلف نهج السياسة العامة التي ترتبط بالممارسات الجيدة وكل ركيزة من ركائز الأداة، مثل الثقافة والتمويل والمهارات (OCDE, 2022).

برنامج مؤشرات تنظيم المشاريع المشترك بين منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية EIP هو مبادرة تضع مؤشرات ذات صلة بالسياسات وقابلة للمقارنة دولياً استناداً إلى نموذج تحليلي وهياكل أساسية للقياس. وأنتج البرنامج، الذي بدأ في عام 2006، في البداية أدوات منهجية لتنظيم تطوير وجمع مؤشرات تنظيم المشاريع. وقد نُشر منذ عام 2011 منشور بعنوان «تنظيم المشاريع في لمحة»، وهو منشور سنوي يقدم مجموعة من المؤشرات الأساسية لأداء تنظيم المشاريع ومجموعة مختارة من مؤشرات محددات تنظيم المشاريع (Hoffmann & Ahmed, 2007).

2.3.7 برنامج تنمية تنظيم المشاريع اليونيدو UNIDO

يهدف إلى تعزيز الكفاءات في مجال تنظيم المشاريع في البلدان النامية عن طريق توفير أطر مرجعية وأدوات تقييم مصممة لتلبية الاحتياجات المحلية. يركز هذا البرنامج الذي وضعته منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو UNIDO) على الحساسية الثقافية والتكيف، مما يضمن أن تكون أدوات التقييم والتدخلات ذات صلة وفعالة في سياقات ثقافية متنوعة. وهو يوفر أدوات وموارد عملية للنمو الاقتصادي، ودعم مبادرات التثقيف والتدريب وتطوير الأعمال التجارية في البلدان النامية. ويؤدي برنامج لتنمية تنظيم المشاريع دوراً أساسياً في تعزيز جهود التنمية المستدامة والحد من الفقر عن طريق تعزيز تنظيم المشاريع وتنمية المشاريع في المجتمعات المحلية المحرومة من الخدمات.

وتركز جهود اليونيدو على دعم تنمية ثقافة ومهارات تنظيم المشاريع من خلال برنامج مناهج تنظيم المشاريع ECP. وتستهدف اليونيدو، من خلال استحداث مناهج عملية لتنظيم المشاريع في مؤسسات التدريب الثانوي والمهني، تنمية مهارات تنظيم المشاريع لدى الشباب، من الفتيات والفتيان على السواء، قبل انضمامهم إلى قوة العمل. وهذه طريقة رائعة لإثراء مهاراتهم بعناصر التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بما في ذلك أساسيات تنظيم المشاريع والخبرة العملية في استخدام التكنولوجيا الجديدة التي تعدهم لمتطلبات سوق العمل في مجتمع معلومات متزايد الترابط. *(Entrepreneurship Development | UNIDO, s. d.)*

برنامج مناهج تنظيم المشاريع ECP هو مبادرة فعالة من حيث التكلفة تهدف إلى تعزيز مهارات الشباب في مجال تنظيم المشاريع. ويهدف البرنامج إلى تلبية احتياجات الفتيات والفتيان المقيمين في المناطق الحضرية والريفية. يساعد في إرساء الأساس لتنمية القطاع الخاص في البلاد. ويشمل المنهج ريادة الأعمال كمادة في المدارس الثانوية العامة وكذلك في المدارس التقنية والمهنية في جميع أنحاء البلاد. علاوة على ذلك، تعمل الجامعات والكليات كمراكز امتياز تقدم الدعم للجهود الوطنية في سياق تعزيز القدرة على تنظيم المشاريع واستيعاب التكنولوجيا.

يكتسب الشباب صفات شخصية مختلفة مثل الثقة بالنفس، والابتكار، والإبداع، وقدرة المبادرة، والاستعداد للتعاون في حساب المخاطر. ويتعلمون أيضاً مهارات مثل الادخار والاستثمار والنمو، والتي يمكن أن تساعد في حياتهم المهنية كموظفين أو رواد أعمال. يركز المنهج البرنامج على اتخاذ الإجراءات وهو مصمم للبحث العملي في تحديد الفرص التجارية، وتقييم الموارد المتاحة، والتعلم من رواد الأعمال الناجحين سواء في الفصول الدراسية أو في شركاتهم. ينقسم وقت البرنامج إلى أكثر من 50% من الأبحاث العملية وأنشطة بناء المهارات.

2.3.8 إطار المهارات الأساسية الأسترالي - مهارات ريادة الأعمال (ACSF)

يتضمن عنصراً محدداً لتقييم مهارات تنظيم المشاريع، مما يعكس الاعتراف المتزايد بتنظيم المشاريع كمهارة أساسية في القوة العاملة المعاصرة. ويوفر المركز، الذي تم تطويره في أستراليا لتقييم المهارات الأساسية في مختلف المجالات، إطاراً موحداً لوصف وتقييم مهارات تنظيم المشاريع في السياق الأسترالي. وهي تقدم مبادئ توجيهية ومستويات كفاءة لتقييم الكفاءات في مجال تنظيم المشاريع، ودعم برامج التعليم والتدريب الرامية إلى تعزيز تنمية مهارات تنظيم المشاريع. ويعزز عنصر مهارات تنظيم المشاريع التابع للمنتدى الأفريقي للأمن الغذائي الفائدة العملية للإطار من خلال تلبية الاحتياجات المتطورة للقوى العاملة وتعزيز تنظيم المشاريع كمحرك رئيسي للنمو الاقتصادي والابتكار في أستراليا.

وتوفر هذه الأطر مجموعة متنوعة من وجهات النظر والنهج لفهم وتقييم وتطوير الكفاءات في مجال تنظيم المشاريع على مختلف المستويات وفي مختلف السياقات. وهي بمثابة موارد قيمة للباحثين والمعلمين وواضعي السياسات والممارسين المهتمين بتعزيز تنظيم المشاريع وتعزيز مهارات تنظيم المشاريع في جميع أنحاء العالم. (Australian Core Skills Framework - Adult Learning Australia, s. d.)

Table 2: STRUCTURE OF THE CSFW

FRAMEWORK

Skill Cluster	Skill Area	Focus Areas	Novice	Advanced Beginner	Capable	Proficient	Expert
1	Navigate the world of work	1a. Manage career and work life	See relevant Performance Features tables for details				
		1b. Work with roles, rights and protocols					
2	Interact with others	2a. Communicate for work	See relevant Performance Features tables for details				
		2b. Connect and work with others					
		2c. Recognise and utilise diverse perspectives					
3	Get the work done	3a. Plan and organise	See relevant Performance Features tables for details				
		3b. Make decisions					
		3c. Identify and solve problems					
		3d. Create and innovate					
		3e. Work in a digital world					
	Influencing Factors	- existing skills and knowledge - familiarity with the context - complexity of tasks - nature and degree of support - level of autonomy	- degree of motivation - self-belief and resilience - cultural and value-based factors - external factors				

Figure 11. source (Adult Learning Australia- ALA, 2018)

المواهب الأساسية الخمس المدرجة في إطار المواهب الأساسية الأسترالية (ACSF) ضرورية للناس للانخراط في المجتمع كأعضاء منتجين. وتشمل التعلم، القراءة، الكتابة، التحدث، الاستماع والحساب. تُستخدم ثلاث فئات لتوصيف المواهب الأساسية الخمس المدرجة في ACSF:

- الأداء (الترتيب من 1 للأداء المنخفض إلى 5 للأداء العالي)
- عوامل الأداء: تعقيد المهام والدعم والسياق وتعقيد النص
- مجالات الاتصال: التعليم والتدريب، مكان العمل والتوظيف، والشخصي والمجتمعي

يتم وصف كل مستوى من مستويات الأداء الخمسة باستخدام:

- المؤشرات: بيانات تقدم نظرة عامة على أداء الخروج على كل مستوى
- مجالات التركيز: جوانب داخل كل مؤشر يتم على أساسها تنظيم ميزات الأداء
- ميزات الأداء: واصفات لما يمكن أن يفعله الفرد في كل مستوى
- نماذج من الأنشطة: أمثلة محددة لما يمكن أن يفعله شخص ما على مستوى

يحدد إطار المهارات الأساسية الأسترالي (ACSF) خمس مهارات أساسية ضرورية للأفراد للمشاركة بفعالية في المجتمع. هذه المهارات هي: التعلم، القراءة، الكتابة، التواصل الشفهي، والحساب. يصف ACSF كل من هذه المهارات الأساسية الخمس عبر ثلاثة مجالات: الأداء (يتراوح من 1: أداء منخفض المستوى إلى 5: أداء عالي المستوى)، ومتغيرات الأداء (الدعم، والسياق، وتعقيد النص، وتعقيد المهام)، ومجالات الاتصال (الشخصية والمجتمع، مكان العمل والتوظيف، والتعليم والتدريب).

ويرد وصف لكل مستوى من مستويات الأداء الخمسة باستخدام مؤشرات، وهي بيانات تقدم لمحة عامة عن أداء الخروج على كل مستوى. مجالات التركيز هي جوانب في كل مؤشر يتم على أساسها تنظيم سمات الأداء. تصف ميزات الأداء ما يمكن أن يفعله الفرد على كل مستوى، بينما تقدم أنشطة العينة أمثلة محددة لما يمكن أن يفعله شخص ما على مستوى معين.

إطار تطوير المهارات الأساسية للعمل، أو CSfW، هو دليل يحدد مجموعة من المهارات غير التقنية والمعرفة والفهم التي تعتبر ضرورية للمشاركة الناجحة في القوى العاملة. وتعمل هذه المهارات غير التقنية، التي تعرف أيضًا بالمهارات العامة أو المهارات المتعلقة بالتوظيف، جنبًا إلى جنب مع المهارات التقنية أو الخاصة بالتخصصات، فضلًا عن مهارات اللغة الأساسية ومحو الأمية

والحساب، للمساهمة في أداء العمل. وتجدر الإشارة إلى أن أداء العمل يمكن أن يتأثر أيضًا بعوامل مختلفة تتعلق بالسياق الذي يتم فيه تطبيق هذه المهارات (Adult Learning Australia- ALA, 2018)

يعد تقييم فعالية أطر تقييم مهارات ريادة الأعمال جانبًا حاسمًا لضمان صلاحيتها وموثوقيتها وفائدتها في الممارسة العملية. نحن نستكشف المنهجيات والمعايير المستخدمة لتقييم فعالية هذه الأطر، بهدف تقديم نظرة ثاقبة حول نقاط القوة والقيود ومجالات التحسين.

2.4 تقييم فعالية هذه الأطر

يعد تقييم فعالية أطر تقييم مهارات ريادة الأعمال جانبًا حاسمًا لضمان صلاحيتها وموثوقيتها وفائدتها في الممارسة العملية. نحن نستكشف المنهجيات والمعايير المستخدمة لتقييم فعالية هذه الأطر، بهدف تقديم نظرة ثاقبة حول نقاط القوة والقيود ومجالات التحسين. من خلال تقييم هذه الأطر باستخدام مقاييس مثل الصلاحية والموثوقية والفائدة العملية والصلاحية عبر الثقافات، يمكننا اكتساب رؤى حول فعاليتها في تقييم كفاءات ريادة الأعمال وإرشاد السياسات والممارسات في التثقيف والتدريب والتنمية في مجال ريادة الأعمال.

2.4.1 مقاييس تقييم الفعالية

تقييم الصلاحية	تشير الصلاحية إلى المدى الذي يقاس به إطار التقييم ما ينوي قياسه. يتضمن تقييم صلاحية أطر تقييم مهارات ريادة الأعمال فحص ما إذا كانت تعكس بدقة الكفاءات الريادية المقصودة وما إذا كانت طرق التقييم المستخدمة تتوافق مع الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال.
تحليل الموثوقية	وتتعلق الموثوقية باتساق نتائج التقييم واستقرارها على مر الزمن وعبر مختلف السياقات. يستلزم تقييم موثوقية أطر تقييم مهارات تنظيم المشاريع إجراء تحليلات للموثوقية، مثل موثوقية الاختبار والموثوقية المشتركة بين التقييمات، لضمان أن تكون نتائج التقييم متسقة وقابلة للتكرار.
الصلاحية بالمعيار المتصلة	تقوم الصلاحية المرتبطة بالمعيار بتقييم درجة ارتباط نتائج التقييم بالمعايير الخارجية أو مقاييس نجاح ريادة الأعمال. يتضمن تقييم الصلاحية المرتبطة بالمعيار فحص العلاقة بين درجات التقييم والمؤشرات الموضوعية لأداء ريادة الأعمال، مثل مقاييس أداء الأعمال، أو نجاح المشروع، أو سلوك ريادة الأعمال.
بناء صلاحية	وتقيّم صلاحية البناء مدى دقة تمثيل وقياس التركيبات النظرية التي يقوم عليها إطار التقييم. يتضمن تقييم صلاحية البناء إجراء تحليلات للعوامل، وتحليلات العوامل التأكيدية، وغيرها من التقنيات الإحصائية لتأكيد الصلاحية الهيكلية للإطار ومواءمته مع النماذج النظرية لتنظيم المشاريع.
فائدة عملية	تشير المنفعة العملية إلى مدى فائدة أطر التقييم وإمكانية تطبيقها في بيئات العالم الحقيقي. يتضمن تقييم الفائدة العملية جمع التعليقات من أصحاب المصلحة، مثل رواد الأعمال والمعلمين وصانعي السياسات، فيما يتعلق بوضوح أدوات ومنهجيات التقييم وأهميتها وسهولة استخدامها.
الحساسية للتغيير	يجب أن تظهر أطر تقييم مهارات ريادة الأعمال حساسية للتغيرات في كفاءات ريادة الأعمال مع مرور الوقت واستجابة للتدخلات أو برامج التدريب. يتضمن تقييم الحساسية للتغيير تقييم قدرة الإطار على اكتشاف التحسينات أو الانخفاضات في مهارات ريادة الأعمال بعد التدخلات أو التغيرات في السياق.
الصلاحية عبر الثقافات	ونظرًا للطبيعة العالمية لريادة الأعمال، فمن الضروري تقييم مدى صلاحية أطر التقييم عبر الثقافات لضمان قابليتها للتطبيق عبر سياقات ثقافية متنوعة. يتضمن ذلك فحص ما إذا كانت الأطر تقيس كفاءات ريادة الأعمال بشكل متسق عبر البيئات الثقافية والسكانية المختلفة.
الاعتبارات الأخلاقية	وينبغي لتقييم أطر التقييم أن يأخذ في الاعتبار الاعتبارات الأخلاقية، مثل العدالة والتحيز والشمولية. إن ضمان أن تكون أدوات التقييم عادلة وغير متحيزة، وخالية من التحيزات الثقافية أو الديموغرافية، أمر ضروري لتعزيز الفرص العادلة للأفراد من خلفيات متنوعة لإظهار إمكاناتهم في مجال ريادة الأعمال.

أ- إطار كفاءة ريادة الأعمال (EntreComp)

- الصلاحية: خضعت EntreComp لدراسات مكثفة للتأكد من أنها تلتقط بدقة الطبيعة المتعددة الأبعاد لكفاءات ريادة الأعمال.
- الموثوقية: تم إجراء تحليلات الموثوقية، مثل الاتساق الداخلي وموثوقية الاختبار وإعادة الاختبار، لضمان اتساق نتائج التقييم مع مرور الوقت.
- المنفعة العملية: يتم استخدام EntreComp على نطاق واسع في جميع أنحاء أوروبا وتم دمجها في العديد من البرامج التعليمية والتدريبية، مما يدل على فائدته العملية في تعزيز تنمية مهارات تنظيم المشاريع.
- الصلاحية عبر الثقافات: تم تكييف EntreComp وتوطينه في بلدان أوروبية مختلفة، مما يدل على صلاحيته عبر الثقافات وإمكانية تطبيقه عبر سياقات ثقافية متنوعة.

ب- إطار SFEDI للمؤسسات وريادة الأعمال (المعايير المهنية الوطنية)

- الصلاحية: تم تطوير إطار SFEDI بناءً على بحث مكثف ومشاورات مع خبراء الصناعة لضمان صلاحيته في تحديد الكفاءات الرئيسية لريادة الأعمال.
- الموثوقية: تم إجراء اختبار الموثوقية لتقييم مدى اتساق نتائج التقييم باستخدام إطار SFEDI.
- المنفعة العملية: يُستخدم إطار SFEDI على نطاق واسع في المملكة المتحدة لتوجيه برامج التعليم والتدريب في مجال ريادة الأعمال، مما يشير إلى فائدته العملية في دعم تنمية مهارات ريادة الأعمال.
- الصلاحية عبر الثقافات: على الرغم من تطوير إطار SFEDI في المقام الأول لسياق المملكة المتحدة، إلا أنه يمكن تكييفه ووضعها في سياقه للاستخدام في بيئات ثقافية أخرى، على الرغم من أنه قد يكون من الضروري إجراء المزيد من التحقق من الصحة.

ت- نموذج ICE لكفاءات ريادة الأعمال (الابتكار والإبداع وريادة الأعمال)

- الصلاحية: تم تطوير نموذج ICE بناءً على أسس نظرية وأبحاث تجريبية حول الابتكار والإبداع وريادة الأعمال، مما ساهم في صلاحيته في تقييم هذه الأبعاد الرئيسية لكفاءات ريادة الأعمال.
- الموثوقية: تم إجراء اختبار الموثوقية لتقييم مدى اتساق نتائج التقييم باستخدام نموذج ICE.
- المنفعة العملية: يوفر نموذج ICE إطارًا واضحًا وموجزًا لتقييم الكفاءات الريادية، وتسهيل التطبيق العملي في البيئات التعليمية والتدريبية.
- الصلاحية عبر الثقافات: تشير الطبيعة العالمية للابتكار والإبداع وريادة الأعمال إلى أن نموذج ICE قد يكون له صلاحية عبر الثقافات، على الرغم من أن إجراء المزيد من دراسات التحقق من الصحة في سياقات ثقافية متنوعة سيكون مفيدًا.

ث- إطار عمل EUROPASS لكفاءة ريادة الأعمال

- الصلاحية: خضع إطار EUROPASS لدراسات التحقق لضمان توافقه مع النظريات الراسخة لريادة الأعمال وصلته بسياقات العالم الحقيقي.
- الموثوقية: تم إجراء تحليلات الموثوقية لتقييم مدى اتساق نتائج التقييم باستخدام إطار عمل EUROPASS.
- المنفعة العملية: يوفر إطار EUROPASS إطارًا موحدًا لتقييم والاعتراف بمهارات ريادة الأعمال في جميع أنحاء أوروبا، وتعزيز المنفعة العملية للمؤسسات التعليمية وأصحاب العمل والأفراد.
- الصلاحية عبر الثقافات: تم تصميم إطار EUROPASS ليكون قابلاً للتكيف مع السياقات الثقافية المختلفة داخل أوروبا، على الرغم من أنه قد تكون هناك حاجة إلى مزيد من التحقق من الصحة من أجل قابلية التطبيق على نطاق أوسع.

ج- برنامج مؤشرات تنظيم المشاريع التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي OECD

- الصلاحية: وضع برنامج منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي مجموعة شاملة من المؤشرات لقياس كفاءات تنظيم المشاريع، تسترشد بالبحوث التجريبية وتوافق آراء الخبراء.
- الموثوقية: تم إجراء اختبار الموثوقية لتقييم اتساق طرق جمع البيانات ونتائج القياس داخل برنامج منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.
- المنفعة العملية: توفر مؤشرات تنظيم المشاريع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي رؤى قيمة عن حالة تنظيم المشاريع على الصعيدين الوطني والدولي، وتدعم وضع السياسات والبرامج القائمة على الأدلة.

- الصلاحية المشتركة بين الثقافات: استخدمت مؤشرات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لمقارنة أنشطة تنظيم المشاريع عبر البلدان، مما يدل على صلاحيتها وأهميتها بين الثقافات.

ح- برنامج اليونيدو لتنمية تنظيم المشاريع UNIDO

- الصلاحية: يتضمن برنامج اليونيدو أفضل الممارسات في مجال تطوير تنظيم المشاريع، وقد صمم خصيصاً للاحتياجات والسياقات المحددة للبلدان النامية من خلال التشاور والتعاون على نطاق واسع مع أصحاب المصلحة المحليين.
- الموثوقية: أجري اختبار الموثوقية لتقييم مدى اتساق أدوات التقييم والمنهجيات المستخدمة في برنامج اليونيدو.
- المنفعة العملية: يوفر برنامج اليونيدو أدوات وموارد عملية لتعزيز الكفاءات في مجال تنظيم المشاريع في البلدان النامية، والمساهمة في جهود النمو الاقتصادي والحد من الفقر.
- الصلاحية الشاملة لعدة ثقافات: يشدد برنامج اليونيدو على الحساسية الثقافية والتكيف الثقافي، مع ضمان أن تكون أدوات التقييم والتدخلات ذات صلة وفعالة في سياقات ثقافية متنوعة.

خ- إطار المهارات الأساسية الأسترالي ACSF - مهارات ريادة الأعمال

- الصلاحية: تم تطوير عنصر مهارات تنظيم المشاريع في ACSF بناءً على البحث والتشاور مع خبراء الصناعة لضمان صلاحيته في تقييم الكفاءات الرئيسية لتنظيم المشاريع.
- الموثوقية: تم إجراء اختبار الموثوقية لتقييم اتساق نتائج التقييم باستخدام عنصر مهارات تنظيم المشاريع في ACSF.
- المنفعة العملية: يوفر المركز الأفريقي للضمان الاجتماعي إطاراً موحداً لتقييم المهارات الأساسية، بما في ذلك مهارات تنظيم المشاريع، في أستراليا، ودعم المبادرات التعليمية ومبادرات تنمية القوى العاملة.
- الصلاحية عبر الثقافات: في حين أنها مصممة بشكل أساسي للسياق الأسترالي، يمكن تكيف ACSF وسياقها لاستخدامها في بيئات ثقافية أخرى، على الرغم من أنه قد يكون من الضروري مزيد من التحقق.

2.4.2 مقارنة نقاط القوة والقيود

إطار العمل	نقاط القوة	القيود
إطار كفاءة ريادة الأعمال	- إطار شامل يغطي طائفة واسعة من اختصاصات تنظيم المشاريع. - وضعها المفوضية الأوروبية لضمان المصداقية والمواءمة مع السياسات الأوروبية لتنظيم المشاريع. - تم اعتماده على نطاق واسع في جميع أنحاء أوروبا، مما يسهل التقييم الموحد والاعتراف بمهارات تنظيم المشاريع.	- قد تفتقر إلى الخصوصية في سياقات أو صناعات معينة لريادة الأعمال. - قد تكون الترجمة والتكيف مع السياقات غير الأوروبية أمراً ضرورياً، مما قد يؤثر على الصلاحية عبر الثقافات.
المرجع "حساسية ريادة الأعمال وروح ريادة الأعمال"	- التركيز على الوعي والعقلية: يؤكد على زيادة الوعي حول ريادة الأعمال ورعاية عقلية ريادة الأعمال. - النهج الشامل: يغطي إطار العمل على الأرجح مختلف جوانب تنظيم المشاريع، ويزود المتعلمين بفهم شامل. - القدرة على التكيف: يمكن تكيفها مع مختلف السياقات التعليمية ومواءمتها مع الأهداف الوطنية للتنمية الاقتصادية. - التوجه العملي: يتضمن عناصر عملية لتعزيز المشاركة والأهمية للمتعلمين	- الافتقار إلى الخصوصية: قد يفتقر الإطار إلى نتائج تعليمية واضحة ومعايير تقييم وطرق تعليمية. - التركيز المفرط على الوعي: قد يعطي الأولوية لبناء الوعي على تطوير مهارات ملموسة في مجال تنظيم المشاريع. - التركيز المحدود على العوامل السياقية: قد لا يعالج الإطار بشكل كاف التأثيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والمؤسسية على تنظيم المشاريع. - إمكانية الفهم السطحي: بدون العمق والصرامة، قد يطور المتعلمون فهماً سطحياً لريادة الأعمال. - كثافة الموارد: قد يتطلب تنفيذ

الإطار بفعالية موارد كبيرة، مما يحد من قابلية التوسع والاستدامة.		
- مصممة في المقام الأول لسياق المملكة المتحدة، وقد تتطلب التكيف مع السياقات الثقافية الأخرى. - قد لا تغطي جميع أبعاد الكفاءات الريادية، وربما تفتقر إلى الشمولية.	- تم تطويره في المملكة المتحدة بمساهمة من خبراء الصناعة، مما يضمن الملاءمة والتطبيق العملي. - يوفر مبادئ توجيهية واضحة لتقييم وتطوير الكفاءات الريادية الرئيسية. - يستخدم على نطاق واسع في المملكة المتحدة، لدعم تكامل مبادرات التعليم والتدريب في مجال ريادة الأعمال.	- إطار SFEDI (المعايير المهنية الوطنية)
- التركيز المحدود على الجوانب الهامة الأخرى لتنظيم المشاريع، مثل إدارة الأعمال التجارية أو التمويل. - أقل رسوخا نسبيا مقارنة بالأطر الأخرى، مما قد يؤثر على المصداقية والاعتماد.	- يركز على الأبعاد الرئيسية للابتكار والإبداع وريادة الأعمال، مما يوفر منظورًا فريدًا لكفاءات ريادة الأعمال. - توفر إطارا مفاهيميا واضحا لفهم التفاعل بين هذه الأبعاد. - توفر المرونة للتكيف والتطبيق في مختلف السياقات التعليمية والتدريبية.	- ICE الابتكار والإبداع وريادة الأعمال
- قد يُنظر إليه على أنه بيروقراطي أو معقد بشكل مفرط، مما قد يحد من الفائدة العملية. - الاعتراف والتبني المحدودان نسبيا خارج أوروبا، مما قد يقلل من الأهمية العالمية.	- تم وضعه كجزء من برنامج EUROPASS، لضمان التوافق مع المعايير والسياسات الأوروبية. - تقديم وصف تفصيلي ومستويات الكفاءة لتقييم الكفاءات في مجال تنظيم المشاريع، وتعزيز الشفافية والقابلية للمقارنة. - يدعم مبادرات التنقل والتعلم مدى الحياة في جميع أنحاء أوروبا.	- EUROPASS
- يركز أكثر على قياس النتائج والمؤشرات بدلاً من التقييم المباشر للكفاءات الفردية. - قد تفتقر إلى التحديد فيما يتعلق بتحديد وتطبيق اختصاصات تنظيم المشاريع لأغراض التقييم.	- تستخدم منهجية بحث صارمة وجمع بيانات تجريبية، بما يكفل الموثوقية والصلاحية. - يقدم مجموعة شاملة من المؤشرات لقياس وتقييم الكفاءات في مجال تنظيم المشاريع على الصعيدين الوطني والدولي. - توفير رؤى ثاقبة قيّمة لأنشطة واتجاهات تنظيم المشاريع، وإرشاد جهود رسم السياسات ووضع البرامج.	- OECD برنامج مؤشرات تنظيم المشاريع التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي
- الاعتراف والتبني المحدودان خارج البلدان النامية، مما قد يقلل من الأثر والتأثير العالميين. - قد تواجه تحديات من حيث قابلية التوسع واستدامة التدخلات في البيئات المحدودة الموارد.	- مصممة وفقاً لسياقات البلدان النامية، وتتصدى للاحتياجات والتحديات المحددة في مجال تنمية تنظيم المشاريع. - التشديد على الحساسية الثقافية والتكيف، وضمان جدواها وفعاليتها في مختلف السياقات الثقافية. - توفير أدوات وموارد عملية للنمو الاقتصادي والحد من الفقر من خلال تنظيم المشاريع.	- UNIDO برنامج اليونيدو لتنمية تنظيم المشاريع
- تم تصميمه بشكل أساسي للسياق الأسترالي، وقد يتطلب التكيف مع السياقات الثقافية الأخرى. - قد تفتقر إلى الاعتراف والتبني العالميين، مما قد يحد من أهميتها خارج حدود أستراليا.	- يوفر إطارًا موحدًا لتقييم المهارات الأساسية، بما في ذلك مهارات ريادة الأعمال، في السياق الأسترالي. - يعزز الفائدة العملية لـ ACSF من خلال تلبية الاحتياجات المتطورة للقوى العاملة الأسترالية. - دعم برامج التعليم والتدريب التي تهدف إلى تعزيز تنمية مهارات ريادة الأعمال.	- 9/ إطار المهارات الأساسية الأسترالي (ACSF) - مهارات ريادة الأعمال

2.5 دراسات الحالة والتطبيقات العملية

2.5.1 أمثلة على التنفيذ الناجح لأطر تقييم مهارات ريادة الأعمال:

في استكشافنا للتطبيقات العملية والتنفيذ الناجح لأطر تقييم مهارات ريادة الأعمال، في هذا القسم، قمنا بفحص مختلف الأطر المصممة لتقييم مهارات ريادة الأعمال، وتقييم فعاليتها وتأثيرها في سيناريوهات العالم الحقيقي. من خلال التحليلات الشاملة ودراسات الحالة، اكتشفنا كيف تم تطبيق هذه الأطر بنجاح في سياقات متنوعة، مثل التعليم واحتضان الشركات الناشئة وتنمية القوى العاملة. من خلال مناقشة الأطر المختلفة وفعاليتها، اكتسبنا رؤى قيمة حول التطبيقات العملية لأطر تقييم مهارات تنظيم المشاريع ودورها في تعزيز ريادة الأعمال والابتكار. وبناءً على هذا الأساس، يمكننا أن نواصل استكشاف أمثلة وقصص نجاح محددة لتسليط الضوء على الفوائد الملموسة والقوة التحويلية لهذه الأطر في تمكين الأفراد ودفع عجلة النمو الاقتصادي.

وفي هذا السياق، ينبغي أن نتحدث عن "OvEnt Inventory" وهو عبارة عن تجميع أو جرد للمبادرات التي تهدف إلى تعزيز كفاءة ريادة الأعمال في أوروبا وخارجها. ويصنف هذه المبادرات بناءً على معايير مختلفة (إعدادات التعلم، والهدف، والكفاءات، والمناهج التربوية، وطرق التقييم) ويقدم نظرة ثاقبة حول خصائصها وتأثيراتها وتنفيذها. يعد هذا المخزون بمثابة مورد قيم للفهم.

الهدف الرئيسي لدراسات حالة OvEnt هو اكتساب فهم عميق لمفهوم كفاءة ريادة الأعمال المترجم حاليًا إلى أهداف تعليمية ومناهج دراسية ومبادئ توجيهية للتدريس ودورات عملية. واستنادًا إلى التقرير النهائي لشركة EntreComp، تم اختيار 10 دراسات حالة بناءً على مجموعة من المعايير. ويلخص الجدول أدناه نظرة عامة على 7 دراسات حالة من بين 10 دراسات حالة مختارة. (Komarkova et al., 2015),

الاسم والمصمم	المجموعة المستهدفة والنطاق الجغرافي	وصف قصير
أداة قياس LUT للتعليم المؤسسي (LUT MTEE) -جامعة لابيرانتا للتكنولوجيا (LUT) -	استخدم معلمون من فنلندا وأكثر من 20 دولة أوروبية هذه الأداة في عام 2014	- أول أداة للتقييم الذاتي لتعليم ريادة الأعمال في العالم - تم تطويره لمعلمي ومديري المدارس الابتدائية والثانوية والمهنية. - استبيان بسيط منظم على شبكة الإنترنت يسمح للمدرسين بالتقييم الذاتي لممارساتهم وتطوير معرفتهم في مجال ريادة الأعمال والتعليم المؤسسي، بالإضافة إلى مراقبة تقدمهم في التعلم. - يقدم تعليقات منهجية بالإضافة إلى نصائح مفيدة لتطوير ممارسات أكثر فعالية وتعزيز تدريس ريادة الأعمال. - يقيم المحتويات وطرق العمل وطرق التدريس. - إمكانات عالية للمدارس أو السلطات على المستوى الوطني لقياس تعليمها الفعال في مجال ريادة الأعمال.
بطاقة مهارات ريادة الأعمال (ESP) - إنجاز المبتدئين - مؤسسة الشباب في أوروبا (JA-YE) YEEurope	الدول الأوروبية وبلدان أخرى، تم تجربتها في 2014/2013	- أكبر مزود في أوروبا لبرامج تعليم ريادة الأعمال. - أداة للتصديق على مستويات الكفاءة في ريادة الأعمال التي اكتسبها الخريجون بعد تجربة شركة صغيرة. - يعتمد على برنامج شركة JA-YE الراسخ - يركز على تطوير أدوات جديدة لتقييم كفاءات ريادة الأعمال. - يتكون من 3 مكونات: برنامج شركة JA-YE (التجربة الحقيقية)، التقييم الذاتي للغة الانكليزية لأغراض تخصصية واختبار ESP.
مبادرة الشباب YouthStart	النمسا بشكل رئيسي ولكن الأنشطة تتوسع إلى أوروبا منذ 2015/2014، تم تنفيذ إطار YouthStart في منهج المدرسة المتوسطة الجديدة في النمسا (الطلاب الذين تتراوح أعمارهم بين 11 و14 عامًا - التعليم الثانوي).	- مبادرة أكبر تشمل العديد من الأنشطة والمشاريع المنفذة في مراحل مختلفة ويكمل بعضها البعض: ○ الإطار المرجعي ل Youth Start لكفاءة ريادة الأعمال: بيانات عما يمكن للمتعلمين القيام به، تستخدم كأداة تخطيط وتصميم موجهة إلى المعلمين وإدارة المدارس في مؤسسات التعليم الثانوي والمهني. - مضمن في سلسلة من الأنشطة المنفذة: نموذج TRIO لتعليم ريادة الأعمال؛ وبرنامج تحدي ريادة الأعمال للجيل القادم؛ اعتماد مدارس ريادة الأعمال وتدريب المعلمين..
تعليم المشاريع وريادة الأعمال في جامعة ويلز ترينيتي سانت ديفيد Wales Trinity Saint David - وفقًا لتوجيهات وكالة ضمان الجودة - QAA	المملكة المتحدة (ويلز Wales) طلاب التصميم الفني والمعلمين والمهنيين	- دراسات "الفن والتصميم" القائمة على المنهج الدراسي ونشاط جديد خارج المنهج "تصميم الحياة" - يتم التعامل مع كفاءات ريادة الأعمال (وخاصة المهارات والسلوك) بطرق مبتكرة وغير تقليدية طرق التدريس والتقييم. - 14 برنامج من رواد الأعمال المبتدئين (JEP) بتطوير أول برنامج من نوعه لتدريب المعلمين - التعليم والتدريب ما بعد الإلزامي (PCET) - حيث يمكن للمعلمين والمهنيين أيضًا تعلم كيفية التدريس
برنامج SIMULIMPRESA	إيطاليا - المدارس الثانوية VET، الجامعات للبالغين	- تحاكي كل شركة ممارسة مؤسسة حقيقية بينما تتم محاكاة العمليات المالية والتجارية عبر الإنترنت.

- إعداد المتدربين لعالم العمل من خلال تعزيز الكفاءات المتعلقة بوظيفة المؤسسة (مثل الاستقلالية والمسؤولية). - يتضمن تدريباً مهماً عنصراً المدرب.	بحيث الفئة العمرية من 11 إلى 60 سنة	
- يركز على تطوير نموذج فعال لتوسيع نطاق الابتكارات الاجتماعية - مفهوم رحلة الابتكار الاجتماعي 24: يتكون من أحداث واسعة النطاق تسمى «جلسات التحفيز» يليها اختيار - الابتكارات الاجتماعية التي ينفذ لها برنامج حضانة مكثف من قبل 6 مراكز لتوسيع النطاق أنشئت في 6 بلدان. - مدعومة بعنصرين: حلقات العمل الموضعية و - الزامية - التوجيه أو التدريب الفردي. - يهدف المشروع إلى التعلم المشترك بين المنظمات المشاركة ووضع منهجية لتقييم آثار برامج دعم الابتكار الاجتماعي.	الدول الأوروبية (7 دول، بما في ذلك 6 مراكز للتوسع	برنامج الحاضنة (الانتقال (TRANSITION
- ومن المثير للاهتمام أن تدريب المعلمين قبل الخدمة (الأولي) يتم تناوله من خلال أداة SEECOL أخرى تم تطويرها من أجلها - مستوى إسكد ISCED 5 و 6. - تعلم ريادة الأعمال من المستوى الأول: تتضمن إطاراً لنتائج التعلم المحددة من حيث المعرفة والمهارات والسلوك وطرق التدريس والتقييم المقابلة. - تدريب المعلمين أثناء الخدمة (المستمر) يوفر طرائق تدريب المعلمين الملموسة	ألبانيا، البوسنة والهرسك، تركيا، الجبل الأسود، جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، صربيا، كرواتيا، كوسوفو المدرسون والمدارس (إدارة المدارس) في مرحلة التعليم الابتدائي	أداة SEECOL تعلم ريادة الأعمال - نهج الكفاءة الأساسية
Adapted from "EntreComp final report" (Komarkova et al., 2015) .Figure 12		

2.5.2 نظام ACT وتجميع المعرفة في اكتساب مهارات ريادة الأعمال

يعد نظام ACT، الذي يرمز إلى "التقييم والإنشاء والنقل"، إطارًا شائع الاستخدام في سياقات التعليم والتدريب لاكتساب المهارات وتطويرها. وهو مفهوم يعتمد على مبادئ من علم النفس المعرفي، والنظرية التعليمية، والتصميم التعليمي. يوفر نظام ACT منهجًا منظمًا للتعلم، مع التركيز على تقييم المهارات الحالية، وإنشاء معارف جديدة من خلال تجارب التعلم النشط، ونقل التعلم إلى سياقات العالم الحقيقي.

التقييم: تتضمن الخطوة الأولى في نظام ACT تقييم مهارات الأفراد الحالية وكفاءاتهم ومعارفهم المتعلقة بريادة الأعمال. ومن خلال أدوات التقييم الذاتي وتقييمات الأداء، يكتسب الأفراد نظرة ثاقبة حول نقاط القوة والضعف لديهم ومجالات التحسين. تعد مرحلة التقييم هذه بمثابة الأساس لتحديد أهداف التعلم وتصميم مسارات التعلم الشخصية المصممة خصيصًا لتلبية احتياجات الأفراد وأهدافهم.

Assessment for Learning Strategies

Multiple choice Give questions based on previous lesson's learning but with options. a) b) c)	Images Use images to link to conventions or themes being taught. It can then be used to recall the knowledge. E.G. Connotations = think/feel	Matchup Matching terms to definitions or criteria to starter sentences can help create a check list for independent tasks.
Cloze activity AKA – gap filling. To consolidate processes, help recall key knowledge, information.	Check list Create a list of concrete things to include in an answer or steps to follow. Highlight the proof as self assessment and set own targets.	Window of Opportunity Get pupils to highlight a box around a section of their work and ask them to write down a question or for specific feedback on a section of work.
Money points / points Set prices for things pupils should have included in their work. The more challenging criteria... the higher the price! Pupils can see what they 'earn' and set targets.	Partner Questions After teaching some key knowledge ask pupils to write 5 questions for their partner (with the answers separate) Swap questions and mark each others.	Today, Yesterday, Tomorrow Retrieval Practice is low stakes AFL. Setting questions that are based on previous lessons, today's lesson and tomorrow's lessons help focus on what has been learnt and also pitching your lessons.
Knowledge Organiser Create own knowledge organiser using a template that pupils can continue to fill: vocabulary, themes, key figures, images etc.	Jenga Number a Jenga set and create a set of questions based on the knowledge of your last scheme of learning to match. They get the points on the Jenga Piece if they get it correct. Don't forget to create the Answers too!	SOLO Structured Observed Learning Outcomes. 1. Ask – what do you already know? 2. Name 1 thing you've learnt 3. Name as many things as you can that you've learnt 4. Can you link / connect your list in number 3? 5. Can you link your connections to other subjects, real experiences or real life examples?

Figure 13. (Strategies for Assessment for Learning | Structural Learning, s. d.)
<https://www.structural-learning.com/post/strategies-for-assessment-for-learning>

الإبداع: بمجرد أن يحدد الأفراد أهدافهم التعليمية، فإنهم ينخرطون في خلق معارف ومهارات جديدة من خلال تجارب التعلم النشط. تركز مرحلة الإنشاء هذه على أنشطة التعلم العملي والتجريبي التي تحاكي تحديات وفرص ريادة الأعمال في العالم الحقيقي. من خلال مشاريع ريادة الأعمال، ودراسات الحالة، والمحاكاة، والتمارين التجريبية، يطبق الأفراد المفاهيم النظرية على السلوك العملي، ويجربون أساليب مختلفة، ويطورون حلولاً مبتكرة لمشاكل العمل.

النقل: الخطوة الأخيرة في نظام ACT هي نقل المعرفة والمهارات المكتسبة حديثاً إلى سياقات العالم الحقيقي. تركز مرحلة النقل هذه على سد الفجوة بين التعلم والتطبيق من خلال توفير الفرص للأفراد لممارسة وتحسين كفاءاتهم في مجال ريادة الأعمال في بيئات أصيلة. ومن خلال التدريب الداخلي، والتدريب المهني، والمشاريع الريادية، والمشاريع الناشئة، يقوم الأفراد بترجمة المعرفة النظرية إلى عمل، والنقل في حالة عدم اليقين والغموض، والتكيف مع الظروف المتغيرة في بيئة ريادة الأعمال.

يشير تجميع المعرفة، كمفهوم مكمل لنظام ACT، إلى عملية تنظيم ودمج وتعزيز المعرفة والمهارات المكتسبة من خلال تجارب التعلم. في سياق اكتساب مهارات ريادة الأعمال، يتضمن تجميع المعرفة تجميع المفاهيم النظرية والرؤى العملية ونتائج التعلم التجريبي في فهم متماسك لظواهر ريادة الأعمال. تمكن هذه العملية الأفراد من تطوير النماذج العقلية والاستدلالات وأطر صنع القرار التي توجه أعمالهم وتوجه مساعيهم في مجال ريادة الأعمال.

من خلال دمج نظام ACT وتجميع المعرفة، ينخرط الأفراد في عملية ديناميكية لاكتساب المهارات وتطويرها والتي تمكنهم من النجاح كرواد أعمال. ومن خلال تقييم قدراتهم الحالية، وخلق معارف جديدة من خلال تجارب التعلم النشط، ونقل تلك المعرفة إلى سياقات العالم الحقيقي، يقوم الأفراد ببناء الكفاءات الريادية اللازمة لتحديد الفرص، وحل المشكلات، وخلق قيمة في مشهد الأعمال التنافسي.

اليوم. ومن خلال تجميع خبراتهم التعليمية ودمجها في عقلية ريادة الأعمال القوية، يصبح الأفراد أكثر مرونة وقدرة على التكيف والمرونة في التغلب على تحديات وفرص ريادة الأعمال.

2.5.3 التأثير الواقعي لأطر تقييم ريادة الأعمال على التعليم وتنمية القوى العاملة

إن أطر تقييم ريادة الأعمال لها تأثير عميق على كل من التعليم وتنمية القوى العاملة، وتشكيل مهارات الأفراد وعقليتهم وقدراتهم على النجاح في مساعي ريادة الأعمال. فيما يلي بعض الطرق الرئيسية التي تساهم بها هذه الأطر في تحقيق نتائج واقعية:

أ- التعليم

- تعزيز المناهج الدراسية: تساعد أطر تقييم ريادة الأعمال في تطوير المناهج التعليمية، مما يضمن تزويد الطلاب بالمهارات والكفاءات اللازمة لريادة الأعمال للنجاح في الاقتصاد الحديث.
- التعلم التجريبي: من خلال دمج أطر التقييم في برامج تعليم ريادة الأعمال، يخرط الطلاب في أنشطة التعلم التجريبي التي تحاكي تحديات وفرص ريادة الأعمال في العالم الحقيقي.
- تنمية المهارات: توفر أطر التقييم منهجًا منظمًا لتنمية المهارات، مما يسمح للطلاب بتقييم نقاط القوة والضعف لديهم في مجالات مثل الإبداع وحل المشكلات والمجازفة والتواصل.
- عقلية ريادة الأعمال: يؤدي التعرض لأطر تقييم ريادة الأعمال إلى تنمية عقلية ريادة الأعمال بين الطلاب، وتشجيعهم على تحديد الفرص، وأخذ زمام المبادرة، والمثابرة في مواجهة الشدائد.

ب- تنمية القوى العاملة

- تحديد المواهب: تساعد أطر التقييم أصحاب العمل على تحديد المواهب الريادية وتنميتها داخل مؤسساتهم، مما يمكنهم من بناء فرق عالية الأداء ودفع الابتكار والنمو.
- التدريب والتطوير: باستخدام أطر التقييم كدليل، تقوم المنظمات بتصميم برامج التدريب والتطوير التي تعالج فجوات مهارات محددة وتعزز الكفاءات الريادية بين الموظفين.
- ريادة الأعمال الداخلية: تشجع أطر التقييم ريادة الأعمال الداخلية داخل المنظمات، وتمكين الموظفين من الابتكار والتجربة ومتابعة الأفكار والمبادرات الجديدة التي تساهم في نجاح المنظمة.
- التقدم الوظيفي: الموظفون الذين يظهرون كفاءات قوية في ريادة الأعمال، وفقًا لتقييم الأطر، هم في وضع أفضل للحصول على فرص التقدم الوظيفي داخل مؤسساتهم، وكذلك في سوق العمل الأوسع.

بشكل عام، تلعب أطر تقييم ريادة الأعمال دورًا حاسمًا في سد الفجوة بين التعليم وتنمية القوى العاملة، مما يضمن تزويد الأفراد بالمهارات والعقلية والقدرات اللازمة للنجاح في بيئة الأعمال الديناميكية والتنافسية اليوم.

2.5.4 التوجهات والتوصيات المستقبلية

بالنسبة لنا، يعد EntreComp هو النموذج الأكثر ملاءمة، نظرًا لنقاط قوته التي تم التعبير عنها في هذا الناتج. في هذه المرحلة، يمكن اعتبارها نقطة انطلاق، وتفسيرًا لكفاءة ريادة الأعمال، والتي سيتم تطويرها وصقلها بمرور الوقت، لا سيما من خلال القيود المفروضة على استخدامها ومساهمات الاتجاهات المختلفة لتلبية الاحتياجات المحددة للمجموعات المستهدفة. ولإثراء هذا الفكر نعرض هنا بعض التوجهات والتوصيات المستقبلية.

أ- الاتجاهات المستقبلية

- تكامل التكنولوجيا: الاستفادة من التقدم التكنولوجي، مثل الذكاء الاصطناعي (AI)، والتعلم الآلي، وتحليلات البيانات، لتعزيز فعالية وكفاءة تقييم مهارات ريادة الأعمال. قم بتطوير منصات وأدوات رقمية تقدم تعليقات مخصصة وتجارب تعليمية قابلة للتكيف وتتبع الأداء في الوقت الفعلي لرواد الأعمال الطموحين.
- التعاون متعدد التخصصات: تعزيز التعاون بين معلمي ريادة الأعمال، ومختري الصناعة، وواضعي السياسات لتطوير أطر تقييم مهارات ريادة الأعمال الشاملة وذات الصلة بالسياق. دمج رؤى من تخصصات متنوعة، بما في ذلك علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الأعصاب، لفهم الطبيعة المعقدة لريادة الأعمال بشكل أفضل وتصميم مناهج التقييم وفقًا لذلك.

- التقييم العالمي: العمل على إنشاء معيار عالمي لتقييم مهارات ريادة الأعمال، بالاعتماد على الأطر القائمة مثل EntreComp. تشجيع التعاون وتبادل المعرفة عبر الحدود لضمان الاتساق وقابلية المقارنة وإمكانية نقل ممارسات التقييم عبر مختلف البلدان والمناطق.
- الدراسات الطولية: إجراء دراسات طولية لتتبع التأثير طويل المدى لتقييم مهارات ريادة الأعمال على المسارات المهنية للأفراد، وأداء الأعمال، والمساهمات المجتمعية. اكتشاف كيف تتطور كفاءات ريادة الأعمال بمرور الوقت وكيف ترتبط نتائج التقييم بنتائج العالم الحقيقي مثل نجاح الشركات الناشئة، وخلق فرص العمل، والنمو الاقتصادي.

ب- التوصيات

- مناهج التقييم: تطوير مناهج تقييم مصممة خصيصًا للاخذ في الاعتبار الخلفيات والخبرات والتطلعات المتنوعة للأفراد الذين يسعون إلى ريادة الأعمال. تقديم طرق تقييم متعددة، بما في ذلك التقييم الذاتي، وتقييم الأقران، وتقييم الخبراء، لتقديم صورة شاملة لكفاءات ريادة الأعمال.
- التعليقات والدعم المستمر: تقديم تعليقات ودعم مستمرين للأفراد الذين يخضعون لتقييم مهارات ريادة الأعمال، مع التركيز على الأساليب القائمة على نقاط القوة والتوجيه البناء للتحسين. دمج التدريب والتوجيه وفرص التعلم من الأقران لتسهيل التعلم والتطوير المستمر.
- التطبيق في العالم الحقيقي: تصميم مهام وأنشطة تقييمية تحاكي بشكل وثيق تحديات وفرص ريادة الأعمال في العالم الحقيقي. تشجيع المشاركين على تطبيق مهاراتهم في ريادة الأعمال في سياقات حقيقية، مثل المشاريع الناشئة، والمسابقات التجارية، والمبادرات المجتمعية، لإظهار استعدادهم لريادة الأعمال.
- الاعتبارات الأخلاقية: التأكد من أن عمليات تقييم مهارات ريادة الأعمال تلتزم بالمعايير والمبادئ الأخلاقية، مع احترام استقلالية الأفراد وخصوصيتهم وكرامتهم. الحماية ضد التحيز والتمييز والممارسات غير العادلة من خلال تنفيذ إجراءات تقييم شفافة وشاملة وتوفير آليات الانتصاف للتظلمات.
- تعزيز التعلم مدى الحياة: تعزيز ثقافة التعلم مدى الحياة والتحسين المستمر بين رواد الأعمال الطموحين من خلال تعزيز التقييم المنتظم للمهارات والتفكير. تشجيع الأفراد على البحث عن فرص التعلم، ومتابعة أهداف التطوير الشخصية والمهنية، والتكيف مع اتجاهات السوق المتطورة ومتطلبات الصناعة.

ت- الاتجاهات الناشئة في تقييم المهارات

تشمل هذه المهارات العامة مهارات ريادة الأعمال، التي تساعد الطلاب على التفكير بشكل نقدي أكثر في سياق الأعمال الواقعية، وحل المشكلات المعقدة واتخاذ قرارات ناجحة، والتوصل إلى أفكار جديدة في سلوك جديد، وإظهار الأصالة، والاستعداد للتعلم من النجاحات والتجارب. حالات الفشل (Sin et al, 2000; Gibbons-Wood and Lange, 2004; Curtin, 2004; Bedwell et al., 2016).

تعمل العديد من الاتجاهات الناشئة على تشكيل مشهد تقييم مهارات ريادة الأعمال:

- أدوات التقييم الرقمي: مع تزايد رقمنة التعليم والتدريب، هناك استخدام متزايد لأدوات التقييم الرقمية لتقييم مهارات ريادة الأعمال. غالبًا ما تستفيد هذه الأدوات من تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي والألعاب والمحاكاة لتوفير تجارب تقييم تفاعلية وجذابة.
- التقييم المبني على الكفاءة: هناك تحول نحو التقييم المبني على الكفاءة، مع التركيز على تقييم مهارات وكفاءات محددة بدلاً من التقييمات التقليدية القائمة على المعرفة. توفر التقييمات القائمة على الكفاءة رؤية أكثر شمولية لقدرات الأفراد واستعدادهم لريادة الأعمال.
- التقييم التجريبي: تكتسب أساليب التقييم التجريبي، مثل تمارين المحاكاة ودراسات الحالة والمشاريع الواقعية، أهمية كبيرة. تسمح هذه الأساليب للأفراد بإظهار مهاراتهم في ريادة الأعمال في سياقات حقيقية، مما يوفر تقييمًا أكثر دقة لقدراتهم.
- التقييم متعدد الأبعاد: أصبح تقييم مهارات ريادة الأعمال متعدد الأبعاد، ولا يأخذ في الاعتبار المهارات التقنية فحسب، بل أيضًا المهارات الشخصية والسلوك وسمات العقلية الضرورية لريادة الأعمال. يوفر هذا النهج الشامل فهمًا شاملاً لاستعداد الأفراد لريادة الأعمال.
- التقييم الشخصي: هناك تركيز متزايد على أساليب التقييم الشخصية المصممة خصيصًا لخلفيات الأفراد الفريدة وخبراتهم وأهدافهم التعليمية. تتيح التقييمات الشخصية ردود فعل مخصصة وخطط تطوير، مما يزيد من فعالية تنمية مهارات ريادة الأعمال.
- التقييم المستمر: بدلاً من التقييمات لمرة واحدة، هناك اتجاه نحو التقييم المستمر، حيث يتم تقييم مهارات الأفراد في تنظيم المشاريع بانتظام مع مرور الوقت. يسمح التقييم المستمر بالتكيف المستمر، مما يدعم التعلم والتحسين المستمر.
- التقييم متعدد التخصصات: أصبح تقييم مهارات ريادة الأعمال متعدد التخصصات بشكل متزايد، مع الاعتراف بأهمية دمج المعرفة والمهارات من مجالات متنوعة مثل الأعمال والتكنولوجيا والتصميم والعلوم الاجتماعية. تعكس التقييمات متعددة التخصصات الطبيعة المتعددة التخصصات لريادة الأعمال.

- تقييم الكفاءة العالمية: مع تزايد عولمة ريادة الأعمال، هناك حاجة لتقييم مهارات ريادة الأعمال في سياقات ثقافية واقتصادية واجتماعية متنوعة. يأخذ تقييم الكفاءة العالمية في الاعتبار قدرة الأفراد على العمل بفعالية في البيئات الدولية والبيئات المتعددة الثقافات.
- التقييم المبني على البيانات: تظهر مناهج التقييم المبنية على البيانات، والتي تستفيد من التحليلات والرؤى من مجموعات البيانات الكبيرة، لتعزيز دقة وصحة تقييم مهارات ريادة الأعمال. تتيح التقييمات المبنية على البيانات اتخاذ القرارات القائمة على الأدلة والتحسين المستمر لممارسات التقييم.
- التكامل مع الاعتماد وإصدار الشهادات: يتم دمج تقييم مهارات ريادة الأعمال مع عمليات الاعتماد وإصدار الشهادات، مما يوفر للأفراد اعترافاً رسمياً بقدراتهم في مجال تنظيم المشاريع. ويعزز هذا التكامل قيمة مهارات ريادة الأعمال وإمكانية نقلها في سوق العمل والأوساط الأكاديمية.
- تقييم ريادة الأعمال المستدامة: هناك تركيز متزايد على تقييم مهارات ريادة الأعمال في سياق الاستدامة والأثر الاجتماعي. ويجري تطوير أساليب التقييم لتقييم قدرة الأفراد على إنشاء أعمال تجارية تعالج الاهتمامات البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) مع توليد القيمة الاقتصادية.
- الشمول والتنوع في التقييم: هناك تركيز متزايد على ضمان أن تكون عمليات تقييم مهارات ريادة الأعمال شاملة وعادلة، مع الأخذ في الاعتبار الخلفيات ووجهات النظر والخبرات المتنوعة. ويجري تصميم أساليب التقييم للتخفيف من التحيزات وتعزيز التنوع في ريادة الأعمال.
- التقييم التعاوني والأقران: تكتسب أساليب التقييم التعاوني والأقران، حيث يقوم الأفراد بتقييم مهارات بعضهم البعض في تنظيم المشاريع ضمن مجموعة أو فريق، قوة جذب. تعمل هذه الأساليب على تعزيز التعلم من الأقران والتعاون والتفاعل الاجتماعي، مما يعزز تجربة التقييم.
- ممارسات التقييم الأخلاقية والمسؤولة: هناك تركيز متزايد على ممارسات التقييم الأخلاقية والمسؤولة في التعليم والتدريب في مجال ريادة الأعمال. ويجري تطوير أساليب التقييم مع التركيز على العدالة والشفافية والسرية واحترام حقوق الأفراد وكرامتهم.
- التكامل مع التعلم المتكامل والعمل: يتم دمج تقييم مهارات ريادة الأعمال بشكل متزايد مع خبرات التعلم المتكامل مع العمل مثل التدريب الداخلي، والتدريب المهني، والبرامج التعاونية. توفر مناهج التقييم المتكاملة هذه فرصاً للأفراد لتطبيق وإظهار مهاراتهم في ريادة الأعمال في بيئات العمل الواقعية.

ث- توصيات لصانعي السياسات والمعلمين وقادة الصناعة:

نموذج فيتس وبوزنر Fitts و Posner لاكتساب المهارات: تفترض نظريتهما أن اكتساب المهارات يتبع ثلاث مراحل متتالية: المعرفية، والترابطية، والاستقلالية. ويختلف معدل اكتساب المهارات عبر المراحل الثلاث. (Fitts, P.M. & Posner, M.I., 1967).

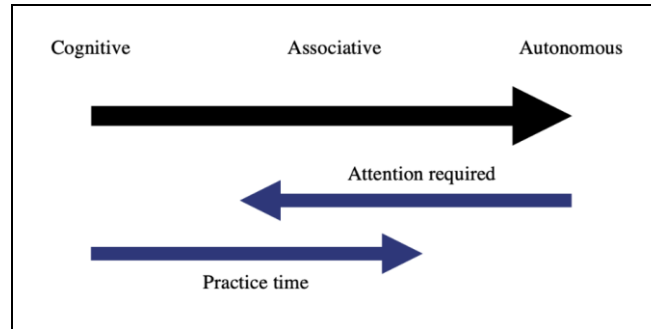


Figure 14. The 3 stages of learning. Source: <https://sports-science-insider.com/stages-of-learning/>

لفهم سبب توصية صانعي السياسات والمعلمين وقادة الصناعة بـ EntreComp بشكل أفضل باعتباره الإطار الأفضل لاحتياجاتهم، من الضروري تسليط الضوء على طبيعته الشاملة والقابلة للتكيف، ومواءمته مع المعايير الدولية، وإمكانية تطبيقه العملي في سياقات مختلفة.

- شاملة وقابلة للتكيف: تقدم EntreComp منهجاً شاملاً لكفاءة ريادة الأعمال، يشمل 15 كفاءة رئيسية منظمة في ثلاثة مجالات رئيسية: الأفكار والفرص، والموارد، والتنفيذ. يغطي هذا الإطار الشامل كلاً من المهارات التقنية والمهارات الشخصية الضرورية للنجاح

في ريادة الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، يسمح هيكل EntreComp المرن بالتخصيص والتكيف مع الإعدادات التعليمية والتدريبية والصناعية المتنوعة.

- التوافق مع المعايير الدولية: تم اعتماد EntreComp من قبل المفوضية الأوروبية ويتوافق مع الأطر الأوروبية للتعليم والتدريب والتعلم مدى الحياة. وتضمن تطويرها بحثًا مكثفًا ومشاورات مع أصحاب المصلحة في جميع أنحاء أوروبا، مما يضمن أهميتها وإمكانية تطبيقها في السياقات الأوروبية والعالمية. يمكن لصناع السياسات والمعلمين وقادة الصناعة أن يثقوا بـ EntreComp كإطار موثوق ومعترف به دوليًا لتقييم كفاءة ريادة الأعمال.
- التطبيق العملي: توفر شركة EntreComp إرشادات عملية وموارد لتنفيذ مبادرات التعلم والتقييم في مجال ريادة الأعمال. يقدم دليل EntreComp Into Action أمثلة ملموسة ودراسات حالة وأدوات لدمج الإطار في المناهج التعليمية وبرامج التدريب والممارسات التنظيمية. يمكن للمعلمين وقادة الصناعة الاستفادة من EntreComp لتصميم طرق تدريس وطرق تقييم وبيئات تعليمية مخصصة تعزز التعلم الفعال لريادة الأعمال.
- تعزيز الابتكار والقدرة على التكيف: تشجع شركة EntreComp الابتكار والقدرة على التكيف في تعليم وتقييم ريادة الأعمال. ويعكس تركيزها على الإبداع وحل المشكلات والاعتراف بالفرص الطبيعية الديناميكية لريادة الأعمال في عالم اليوم سريع التطور. يمكن لواضعي السياسات والمعلمين وقادة الصناعة استخدام EntreComp لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال التي تدفع النمو الاقتصادي والتنمية المجتمعية.
- الاعتراف والتحقق من الصحة: توفر EntreComp لغة مشتركة وإطارًا لتقييم والتحقق من كفاءة ريادة الأعمال. يستطيع صناع السياسات والمعلمون وقادة الصناعة استخدام EntreComp لوضع معايير موحدة لتقييم مهارات وكفاءات الأفراد في مجال تنظيم المشاريع. بالإضافة إلى ذلك، توفر EntreComp أساسًا لمبادرات الاعتماد وإصدار الشهادات، مما يوفر اعترافًا رسميًا بقدرات الأفراد في مجال تنظيم المشاريع.

بشكل عام، يعد EntreComp موردًا قيمًا لصانعي السياسات والمعلمين وقادة الصناعة الذين يسعون إلى تعزيز التعليم والتدريب وتنمية المهارات في مجال ريادة الأعمال. إن إطارها الشامل المعتمد دوليًا والتوجيه العملي والتركيز على الابتكار يجعلها خيارًا مثاليًا لتعزيز كفاءة ريادة الأعمال ودفع نجاح ريادة الأعمال.

2.6 الخلاصة

2.6.1 المرحلة الأولى: الخلفية

تهدف جميع أطر تقييم المهارات إلى بناء توافق في الآراء حول فهم مشترك لكفاءة ريادة الأعمال ومنهجية تقييمها، ولهذا السبب من المهم في النهاية تذكير النتائج الرئيسية من مراجعة الإطار الحالي.

ريادة الأعمال ككفاءة: ريادة الأعمال هي القدرة على تحديد الفرص والأفكار وتحويلها إلى قيمة للآخرين. يمكن أن تكون هذه القيمة مالية أو ثقافية أو اجتماعية. لإنشاء نموذج كفاءة ريادة الأعمال، نحتاج إلى فهم عملية ريادة الأعمال والكفاءات المطلوبة لمراحل مختلفة من هذه العملية. ويشمل ذلك اكتشاف الأفكار وتنفيذها لإيجاد حلول جديدة ومولدة للقيمة (Venesaar et al., 2018). يركز تعريف ريادة الأعمال على خلق القيمة، بغض النظر عن نوع القيمة أو السياق. ويغطي إنشاء القيمة في أي مجال وسلسلة القيمة المحتملة، سواء في القطاع الخاص أو العام أو الثالث، أو أي مزيج هجين من الثلاثة. وهي تحتضن أنواعًا مختلفة من ريادة الأعمال، بما في ذلك ريادة الأعمال الداخلية، وريادة الأعمال الاجتماعية، وريادة الأعمال الخضراء، وريادة الأعمال الرقمية. تنطبق ريادة الأعمال كاختصاص على جميع مجالات الحياة. فهو يمكن المواطنين من تطوير أنفسهم على المستوى الشخصي، والمساهمة بنشاط في التنمية الاجتماعية، ودخول سوق العمل كموظفين أو العاملين لحسابهم الخاص، وبدء أو توسيع المشاريع ذات الدوافع الثقافية أو الاجتماعية أو التجارية. (Bacigalupo et al., 2016)

اكتساب مهارات ريادة الأعمال: يشير إلى عملية تعلم مهارة معينة أو نوع من السلوك المطلوب للأعمال التجارية من خلال التدريب أو التعليم (Amadi, 2012؛ تشوكوني وإيغبوكي، 2011؛ إبرو، 2009؛ مؤسسة التمويل الدولية، 2007). تمكن هذه العملية الأفراد من تحديد فرص ريادة الأعمال والاستفادة منها للعمل الحر (Stohmeyer, 2012؛ Samian & Buntat, 2007). كما أنه يساعد رواد الأعمال على بناء الثقة بالنفس واحترام الذات، فضلًا عن المشاركة في صنع القرار على مستوى الأسرة والمجتمع. (Kuhn, 2002؛ Rufai et al., 2013).

التعليم والتعلم في مجال ريادة الأعمال: على مدى العقود القليلة الماضية، كان هناك تحول ملحوظ في النقاش الدائر حول التعلم والتعليم في مجال ريادة الأعمال. تركز في البداية على إدارة الأعمال وإنشاء الشركات الناشئة، ثم توسع الخطاب ليشمل نطاقًا أوسع، مع التركيز على

تنمية سلوك ريادة الأعمال. وعلى الرغم من هذا التحول، يظل تعليم ريادة الأعمال مرتبطًا إلى حد كبير بالبرامج والدراسات المتعلقة بالأعمال التجارية. لا تتبع التحديات في تعليم ريادة الأعمال في كثير من الأحيان من عنصر المعرفة، ولكن من تحديد الأساليب التربوية الأكثر فعالية لمعالجة الكفاءات في مجال ريادة الأعمال.

- دراسة ريادة الأعمال هو دورات قائمة على المناهج الدراسية على مستويات مختلفة (الابتدائي والثانوي والتعليم العالي وتعليم الكبار) ويمكن تقديمها في أشكال مختلفة مثل الدرجة الأكاديمية والتدريب المهني.
- بينما يشير تعلم ريادة الأعمال إلى العملية الأوسع لاكتساب المعرفة والمهارات والسلوك المتعلقة بريادة الأعمال من خلال تجارب التعلم المتنوعة الرسمية وغير الرسمية، فإن هذا لا يعني فقط التعلم الموجه ذاتيًا والتعلم من تجارب ريادة الأعمال في التعلم التجريبي يمكن أن يحدث تعلم ريادة الأعمال داخل الفصل الدراسي وخارجه.

أهداف تعليم ريادة الأعمال [وفقًا (Ogbuany & Usoro, 2012) (Obeta (2006) Paul (2005) ::

- توفير التعليم الهادف للشباب للاعتماد على الذات وتشجيعهم على جني الربح والعمل لحسابهم الخاص.
- تزويد الخريجين بالمهارات الكافية التي تجعلهم مبدعين ومبتكرين في التعرف على فرص العمل الجديدة.
- تزويد الخريجين بالتدريب الكافي في إدارة المخاطر لجعل تحمل عدم اليقين أكثر إمكانية وسهولة.
- تدريب الخريجين الشباب لبدء مهنة في الأعمال التجارية الصغيرة والمتوسطة الحجم.
- تزويد الخريجين بالتدريب على المهارات التي تمكنهم من تلبية احتياجات المجتمع من القوى العاملة.
- تحفيز النمو الصناعي والاقتصادي في المناطق الريفية والأقل نمواً.

الجامعات لديها مناهج مختلفة لبرامج تعليم ريادة الأعمال الخاصة بها. هناك برامج دراسية تتعامل مع هذا التخصص من الناحية النظرية أكثر من خلال تطوير المزيد من الأبحاث حول خصائص النجاح في ريادة الأعمال، أو نماذج إدارة ريادة الأعمال أو أساليب القيادة. وفي حالات أخرى، تركز برامج الدراسة أكثر على التعلم العملي لريادة الأعمال الذي يتمثل في تطوير القدرات العملية مثل مهارات التعامل مع الآخرين، وتخطيط الأعمال، وخلق الأفكار، ومهارات التفاوض (دونيت وكناليس (Donate and Canales (2012).

لدى الجامعات المختلفة مناهج مختلفة لبرامج تعليم ريادة الأعمال الخاصة بها. تركز بعض البرامج بشكل أكبر على البحث النظري حول خصائص النجاح في ريادة الأعمال، أو نماذج إدارة ريادة الأعمال، أو أساليب القيادة. وتتركز البرامج الأخرى بشكل أكبر على التعلم العملي لريادة الأعمال، وتطوير القدرات العملية مثل مهارات التعامل مع الآخرين، وتخطيط الأعمال، وخلق الأفكار، ومهارات التفاوض (Donate and Canales (2012, (Bejinaru, 2018).

2.6.2 المرحلة الثانية: المنهجية

يتضمن تطوير نهج إداري لتقييم مهارات تنظيم المشاريع عدة خطوات رئيسية لضمان التغطية الشاملة للكفاءات الأساسية والتقييم الفعال لكفاءة الأفراد. فيما يلي منهجية لإنشاء مثل هذا الإطار:

1. تحديد الكفاءات الريادية: تحديد القدرات الأساسية الضرورية للنجاح في ريادة الأعمال. وقد تشمل هذه مجموعة من المهارات التقنية (مثل الإدارة المالية والتسويق والعمليات) والمهارات الناعمة (مثل الاتصال والقيادة وحل المشكلات). راجع الأدبيات والأبحاث وآراء الخبراء الموجودة لضمان الفهم الشامل للكفاءات المطلوبة.
2. تصنيف الكفاءات: قم بتجميع الكفاءات المحددة في فئات أو مجالات بناءً على طبيعتها وأهميتها. على سبيل المثال، يمكن تصنيف المهارات التقنية إلى مجالات وظيفية (مثل التمويل والتسويق)، في حين يمكن تجميع المهارات الناعمة بناءً على القدرات الشخصية (مثل التواصل والعمل الجماعي).
3. وضع معايير التقييم: لكل مهارة، حدد معايير تقييم واضحة وقابلة للقياس تشير إلى مستويات الكفاءة. ويجب أن تحدد هذه المعايير السلوكيات التي يمكن ملاحظتها، أو مؤشرات الأداء، أو إظهار المعرفة والمهارات. التأكد من أن معايير التقييم ذات صلة ومحددة ومتوافقة مع توقعات ومتطلبات ريادة الأعمال.
4. اختيار طرق التقييم: اختر طرق التقييم المناسبة لتقييم الكفاءات الريادية. فكر في مزيج من الأساليب مثل التقييم الذاتي، وتقييم الأقران، وتقييم المشرف، والمقابلات السلوكية، والاختبارات النفسية، وتمارين المحاكاة.
5. أدوات تقييم التصميم: قم بتطوير أدوات أو أدوات تقييم لكل طريقة تقييم مختارة. وينبغي أن تتضمن هذه الأدوات مبادئ توجيهية وتعليمات ومقاييس تصنيف لتسهيل التقييم المتسق والموضوعي. التأكد من أن أدوات التقييم سهلة الاستخدام، وسهلة الإدارة، وقادرة على الحصول على المعلومات ذات الصلة حول مهارات الأفراد وكفاءاتهم.

6. الاختبار التجريبي للإطار: قم بإجراء اختبار تجريبي لإطار تقييم مهارات ريادة الأعمال لتقييم جدواه وصلاحيته وموثوقيته. إشراك مجموعة متنوعة من المشاركين الذين يمثلون خلفيات مختلفة ومستويات الخبرة وسياقات ريادة الأعمال. جمع ردود الفعل من المشاركين والمقيمين لتحديد مجالات التحسين وتحسين الإطار.
7. وضع اللمسات النهائية على الإطار: دمج التعليقات والأفكار من الاختبار التجريبي لوضع اللمسات الأخيرة على إطار تقييم مهارات ريادة الأعمال. قم بإجراء المراجعات اللازمة لتعزيز فعاليتها وسهولة استخدامها وصلاحيته. تأكد من أن الإطار النهائي موثق جيداً، بما في ذلك الأوصاف التفصيلية للكفاءات ومعايير التقييم والأساليب والأدوات.
8. تنفيذ وتقييم الاستخدام: طرح الإطار النهائي لاستخدامه في أنشطة تقييم مهارات ريادة الأعمال. توفير التدريب والدعم للمقيمين والمشاركين لضمان التنفيذ السليم. مراقبة استخدام الإطار وجمع البيانات حول فعاليته، بما في ذلك تأثيره على تنمية مهارات الأفراد ونتائج ريادة الأعمال. قم بتقييم الإطار وتكراره باستمرار بناءً على التعليقات المستمرة والاحتياجات المتغيرة والاتجاهات الناشئة في ريادة الأعمال.

2.6.3 المرحلة الثالثة: النتائج

نتائج التعلم هي أوصاف لما يعرفه المتعلم ويفهمه وما يمكنه فعله عند إكمال تجربة التعلم. في حين أنها تستخدم عادة لأغراض التخطيط التعليمي والمساءلة ، إلا أنها تمثل تحدياً خاصاً لتعريفها في تعلم ريادة الأعمال بسبب طبيعتها الديناميكية يتكون EntreComp من قائمة شاملة من نتائج التعلم. من المهم ملاحظة أنه لا ينبغي النظر إلى نتائج التعلم في EntreComp على أنها إرشادات صارمة لتصميم أنشطة التعلم أو قياس أداء الطلاب مباشرة. بدلاً من ذلك ، فإنها توفر أساساً لتطوير نتائج التعلم ومؤشرات الأداء الخاصة بالسياق. في حين أن معظم نتائج التعلم تصاغ كبيانات حول القدرات الفردية ، فإن كفاءة ريادة الأعمال تتجاوز الأفراد لتشمل مجموعات مثل فرق المشروع أو المنظمات غير الربحية أو الشركات أو الهيئات العامة أو حركات المجتمع المدني.

2.6.4 الأفكار النهائية حول أهمية التحسين المستمر في منهجيات تقييم مهارات ريادة الأعمال

التحسين المستمر في منهجيات تقييم مهارات تنظيم المشاريع أمر حتمي لعدة أسباب قاهرة.

أولاً ، يتطور مشهد ريادة الأعمال باستمرار ، ويتميز بالتقدم التكنولوجي السريع ، واتجاهات السوق المتغيرة ، وتفضيلات المستهلكين المتطورة. في هذه البيئة الديناميكية ، يضمن التحسين المستمر أن تظل منهجيات التقييم ذات صلة وقابلة للتكيف ، وتزويد الأفراد بالمهارات والكفاءات اللازمة للازدهار وسط التغيير المستمر.

ثانياً ، إن الاستعراض المنتظم لمنهجيات التقييم وصقلها ضروريان لتعزيز الدقة والصلاحية. من خلال التدقيق الجاد في ممارسات التقييم وتحديثها ، يمكن لأصحاب المصلحة التأكد من أن التقييمات تقيس بشكل فعال ما يعتزمون قياسه. يساعد هذا النهج الاستباقي في التخفيف من التحيزات وتحسين الموثوقية وتقديم تقييمات أكثر ثاقبة لقدرات الأفراد على تنظيم المشاريع.

علاوة على ذلك ، يمكن التحسين المستمر لمنهجيات التقييم من التوافق مع أفضل الممارسات الناشئة والنهج القائمة على الأدلة في تعليم وتقييم ريادة الأعمال. من خلال دمج الرؤى من أحدث الأبحاث والخبرة العملية ، يمكن أن تتطور المنهجيات لالتقاط الطبيعة متعددة الأوجه لريادة الأعمال بشكل أفضل ودعم رحلات التعلم والتطوير للأفراد بشكل فعال.

وعلاوة على ذلك ، فإن تقييم مهارات تنظيم المشاريع بمثابة أداة قوية لتمكين الأفراد. من خلال التحسين المستمر ، يمكن لمنهجيات التقييم تحديد نقاط القوة لدى الأفراد بشكل أفضل ، ومجالات التحسين ، وفرص النمو. من خلال توفير ملاحظات ودعم مخصصين ، تمكن عمليات التقييم الأفراد من تحقيق تطلعاتهم الريادية ، وإطلاق العنان لإمكاناتهم الكاملة ، والشروع في مشاريع ريادية ناجحة.

في النهاية ، يبرز التحسين المستمر في أساليب تدريس مهارات ريادة الأعمال ومنهجيات التقييم الحاجة إلى تحقيق توازن بين التعلم الذي يركز على الابتكار والتقييم الموجه نحو التنفيذ ، لأنه عندما يتعلق الأمر بأساليب التدريس ، تواجه طرق التقييم تحديات مماثلة. يشير الاتجاه المتزايد إلى مزج أساليب التدريس والتقييم في الأساليب التربوية الحديثة ، خاصة لتحديد متى يجب تعلم ماذا.

3 أطر تقييم المهارات الرقمية

يهدف مشروع ليدز Leads إلى توفير خارطة طريق للوصول إلى خلق شهادة المهارات الرقمية لنظام التعليم العالي الجزائري. ولذلك، فإن مهمة الفريق الرقمي هي إعداد المسودة الأولى لإطار المهارات الرقمية. تم تصميم هذا التقرير وفقاً لخارطة طريق تحلل أفضل الممارسات في شهادات المهارات الرقمية وفقاً لنقاط مختلفة. بداية تم التعريف على مفهوم المهارات الرقمية. ثانياً: تم تلخيص وتصنيف المهارات الموجودة. بناءً على هذا القسم، تم تحليل وتحديد إطار المهارات الرقمية الرئيسي وفقاً لمتغيرات مختلفة (النطاق، والهيكل، والكفاءات الرئيسية، والجمهور المستهدف، والاعتراف العالمي). بعد ذلك، تم إعادة تحليل نفس الشهادات المختارة وفقاً لنطاقها وحجم تطبيقها من وجهة نظر مستوى المهارات المكتسبة. لقد مكنتنا الأقسام المختلفة المذكورة أعلاه من اقتراح الهيكل الأول للمستويات المخصصة لنظام التعليم العالي الجزائري وكذا خلفية المتعلمين المقابلة لها، على التوالي.

3.1 تعريف مفهوم المهارات الرقمية

لقد أصبحت الكفاءات الرقمية في الوقت الحاضر، جد مهمة في العديد من المجالات: الأكاديمية والعلمية والمهنية والاجتماعية والاقتصادية والرياضية والفنية والثقافية. واندمجت بسرعة في حياتنا وما زالت تغيرها من خلال عكس كفاءة الشخص ومعرفته في الاستخدام والتلاعب والتواصل من خلال استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات الجديدة. وتشمل هذه المهارات مجموعة واسعة من القدرات التي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- محو الأمية الرقمية: وفقاً لليونسكو (The UNESCO-UNEVOC International Centre, s. d.)، يمكن تعريفها على أنها القدرة على استخدام التكنولوجيا الرقمية للوصول الآمن والملائم والإدارة والفهم والتكامل والتواصل والتقييم وإنشاء المعلومات لدعم التوظيف والوظائف اللائقة وريادة الأعمال.
- إدارة المعلومات: القدرة على جمع وتخزين واسترجاع وتقييم البيانات الرقمية وكذلك إدارتها وتحليلها وتفسيرها (Van Laar et al., 2017).
- التواصل والتعاون: القدرة على استخدام الأدوات الرقمية مثل البريد الإلكتروني والرسائل الفورية ومؤتمرات الفيديو وأنظمة إدارة المشاريع لتسهيل الاتصال الفعال والعمل الجماعي ومشاركة المعلومات (Van Laar et al., 2017).
- إنشاء المحتوى الرقمي: إنتاج وتعديل ونشر النصوص والرسومات والموسيقى والفيديو والوسائط المتعددة، بالإضافة إلى المحتوى الرقمي الآخر (Van Laar et al., 2017).
- الأمن الإلكتروني: فهم الأمن السيبراني والمنهجيات المثلى والأدوات اللازمة لحماية الموارد الرقمية، وتجنب خروقات البيانات، والتخفيف من المخاطر السيبرانية (Tremblay & Poellhuber, 2022).
- الترميز والبرمجة: الكفاءة في تطوير الويب، وتطوير البرمجيات، ولغات البرمجة، والحلول الرقمية وتخصيصها (Tremblay & Poellhuber, 2022).
- التسويق الرقمي: استخدام المنصات الرقمية للوصول إلى الجماهير المستهدفة والتفاعل معها، بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي ومحركات البحث والتسويق عبر البريد الإلكتروني والإعلان عبر الإنترنت (Tremblay & Poellhuber, 2022).
- في إطار تعميم الرقمنة في الجزائر، تحول اكتساب المهارات الرقمية من مجرد وسيلة مريحة إلى ضرورة مطلقة لجميع المواطنين. وأصبح الطلاب والأساتذة أكثر تأثراً بهذا التعميم بعد اعتماد التعليم الإلكتروني كشكل رسمي للتعليم العالي الجزائري (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، s. d.).

3.2 تصنيف المهارات الرقمية

لقد تأثر التعليم بشكل كبير بالثورة الرقمية. فتطورت الطريقة التي تم بها استخدام التكنولوجيا في التعليم بشكل تدريجي ومختلف، ويعتمد ذلك في المقام الأول على قدرات أعضاء هيئة التدريس واستعداداتهم (Núñez-Canal et al., 2022). يتطلب تصميم شهادة المهارات الرقمية للتعليم العالي الجزائري الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT's). والهدف هو تجاوز المهارات البسيطة التي ينطوي عليها استخدام أجهزة الكمبيوتر.

وفقا للأدبيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)، هناك نوعان من المهارات الرقمية (Van Laar et al., 2017).

- المهارات الرقمية الأساسية للقرن الحادي والعشرين
- المهارات الرقمية السياقية للقرن الحادي والعشرين

يوضح الجدول أدناه العديد من المهارات الرقمية الأساسية مع وصفها:

المهارات	الوصف
إدارة المعلومات	القدرة على البحث عن المعلومات واختيارها وترتيبها بشكل فعال باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحديد مصادر المعلومات الأفضل لغرض معين.
التفكير النقدي	القدرة على توصيل المعلومات بنجاح إلى الأشخاص الذين يستخدمون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
الإبداع	القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لإنشاء أفكار جديدة أو غير مكتشفة من قبل، أو إنشاء أفكار بشكل مختلف وتحويلها إلى عملية أو منتج أو خدمة
حل المشاكل	القدرة على توظيف المعرفة بشكل فعال لحل المشكلات، بالإضافة إلى القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لاستيعاب وفهم سيناريو المشكلة بشكل معرفي،
التعاون	القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لإنشاء شبكة اجتماعية والتعاون كفريق لتبادل المعرفة والتوصل إلى اتفاقيات واتخاذ القرارات التي تحترم بعضها البعض أثناء العمل لتحقيق هدف مشترك
التواصل	القدرة على توصيل المعلومات بنجاح إلى الأشخاص الذين يستخدمون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع التأكد من التعبير عن معناها بشكل فعال
الجانب التقني	القدرة على تحديد بيانات معينة عبر الإنترنت واستخدام الأجهزة والبرامج (الجوال) للقيام بالأنشطة العملية بالإضافة إلى التنقل والبقاء موجهًا

Table 6. قائمة المهارات الرقمية الأساسية للقرن الحادي والعشرين

يوضح الجدول أدناه العديد من المهارات الرقمية السياقية مع وصفها:

مهارات	وصف
الوعي الأخلاقي	القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بطريقة مسؤولة اجتماعيا، وإظهار الفهم والإلمام بالقضايا القانونية والأخلاقية
وعي ثقافي	القدرة على احترام ثقافات الآخرين واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بوعي ثقافي.
المرونة	القدرة على تكييف أفكار الفرد أو عواطفه أو سلوكه مع بيئات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتغيرة.
التوجيه الذاتي	القدرة على مراقبة نجاحك عند استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال تحديد الأهداف وتتبع تقدمك نحو تحقيقها.
التعلم مدى الحياة	القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتحقيق بشكل مستمر في الآفاق الجديدة ودمجها في بيئة الفرد لتحسين قدراته بشكل مستمر

Table 7. قائمة المهارات الرقمية السياقية للقرن الحادي والعشرين

ووفقا لتلك المهارات الرقمية، فإن الهدف هو دمج مجموعة منها على مستويات مختلفة وفقا للسياق الجزائري.

3.3 التعرف على إطار المهارات الرقمية في الأدب

ومن أجل إنشاء إطار للمهارات الرقمية للتعليم العالي الجزائري، تم إجراء تحليل للنماذج الرئيسية لأطر الكفاءة الرقمية في مختلف البلدان. الهدف هو تحديد ووصف الاتجاهات الرئيسية كنقطة انطلاق لتصميم الإطار المرجعي الجزائري للمهارات الرقمية. يسلط الرسم البياني المقارن لأطر المعرفة الرقمية الضوء على مجموعة متنوعة من الجهود المخصصة لتحسين المهارات والكفاءات الرقمية بين المجموعات المختلفة وفي مختلف المجالات. التأكيد على أن كل إطار له نهجه وتركيزه المميزين لأهمية العالمية لمحو الأمية الرقمية في المجتمع المعاصر. ويقدم التحليل التالي ملاحظات وملاحظات جديدة بالملاحظة بشأن هذه الأطر، كما هو موضح في الجدول أدناه:

نطاق	الغرض و النطاق	الهيكل	المفاتيح الكفاءات	الهدف الجمهور	العالمية الإعتراف	البلد/القارة
ديجكومب 2.1 (Redecker, 2017)	تحديد الملفات الرقمية المهنية، وتطوير المواد والدورات التدريبية، وتطوير تقنيات تقييم الكفاءة في سياقات التوظيف والتعليمي والإدماج الاجتماعي	21 كفاءة متميزة مقسمة إلى 5 مجالات كفاءة	محو الأمية المعلوماتية، والاتصالات الرقمية، وإنشاء المحتوى، والسلامة عبر الإنترنت، وحل المشكلات، والمواطنة الرقمية	الأشخاص (الاتحاد الأوروبي) من جميع الأعمار الذين يرغبون في تعزيز مهاراتهم الرقمية: المتعلمون والمعلمون والباحثون عن العمل والموظفين	معايير الاتحاد الأوروبي الرقمي كفاءة	أوروبا
المهارات الرقمية الأساسية (GOV.UK, s. d.)	تحديد الكفاءات الرقمية الأساسية للنجاح في المجتمع الحديث	نظمت في أربع فئات رئيسية	التواصل والتعامل مع المعلومات والمحتوى والمعاملات وحل المشكلات والأمان والقانوني عبر الإنترنت	أصحاب العمل، الجمعيات الخيرية الحكومة الوطنية والمحلية والإدارات والأكاديميين والأفراد	البالغون في المملكة المتحدة، وأولئك الذين لديهم خبرة قليلة في المجال الرقمي	المملكة المتحدة
الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي (ICDL.org, 2024)	توفير مجموعة شاملة من المهارات الرقمية اللازمة للأفراد لاستخدام تطبيقات الكمبيوتر والتكنولوجيا بشكل فعال	هيكل معياري، يسمح بالاختيار في تنمية المهارات، مع شهادات لكل وحدة.	مهارات الكمبيوتر الأساسية، ومعالجة النصوص، وجدول البيانات، وقواعد البيانات، والعروض التقديمية، والتعاون عبر الإنترنت، ومحو الأمية الرقمية، وأمن تكنولوجيا المعلومات	واسعة، تتراوح من الخبراء إلى الطلاب على مستوى العالم	معترف به دوليًا كمعيار لشهادة المهارات الرقمية	في عدة دول

معايير ISTE (Standards / ISTE, s. d.)	يعزز استخدام التكنولوجيا في التعليم من خلال معايير للطلاب والمعلمين وغيرهم	يضع مبادئ توجيهية لمختلف أصحاب المصلحة ويحدد الكفاءات اللازمة لدمج التكنولوجيا في التعليم	المواطنة الرقمية، والتصميم المبتكر، والتفكير الحسبي، وبناء المعرفة، والتواصل الإبداعي، والتعاون العالمي	المعلمون والطلاب والإداريون في القطاع التعليمي على مستوى العالم	ISTE معترف به ويستخدم عالميًا من قبل المعلمين والمؤسسات التعليمية	الولايات المتحدة وكندا والمملكة المتحدة وأستراليا ونيوزيلندا والعديد من الدول الأوروبية والآسيوية
محو الأمية على شبكة الإنترنت (Mozilla Foundation, s. d.)	تعزيز المهارات الأساسية للتنقل والفهم والمساهمة في الويب، مع التركيز على المعرفة الرقمية والتفكير النقدي والتعاون والإبداع والسلوك الأخلاقي عبر الإنترنت	نظمت حوالي ثلاثة مواضيع: القراءة والكتابة، المشاركة، مع المهارات داخل كل	التنقل ومعرفة القراءة والكتابة على الويب والبحث والمصادقية والأمان والخصوصية وإعادة المزج والتعاون والتواصل	مستخدمو الإنترنت بشكل عام في جميع أنحاء العالم، مع التركيز على المبدعين والمعلمين	معروفة في المجتمعات مفتوحة المصدر والتعليمية في جميع أنحاء العالم	في جميع أنحاء العالم
نورث ستار لمحو الأمية الرقمية (Getting Started with Northstar Digital - CCC's Printable Student Guide, s. d.)	تقديم تقييمات موحدة وموارد تعليمية لمساعدة الأفراد على تطوير المهارات الرقمية الأساسية لتحقيق النجاح في العصر الرقمي	وهو يركز على المهارات الأساسية في مختلف المجالات، مع إجراء تقييمات للتأكد على الكفاءة	الاستخدام الأساسي للكمبيوتر، وأساسيات الإنترنت، والإلكتروني، وأنظمة التشغيل، وتطبيقات Office، ووسائل التواصل الاجتماعي، ومحو الأمية المعلوماتية	البالغين في الولايات المتحدة، وخاصة أولئك الذين لديهم مستويات منخفضة من المعرفة الرقمية	معترف بها في الولايات المتحدة ومن قبل المنظمات التي تركز على تعليم الكبار والشمول الرقمي	الولايات المتحدة
SFDCT (English translation of the Spanish Framework for the Digital Competence of Teachers, 2023)	وهو يتضمن تكييف DigCompEdu بما يتماشى مع مراحل التطوير المهني للمعلمين في إسبانيا	يستخدم SFDCT هيكل DigCompEdu الأساسي في ستة مجالات: المشاركة المهنية، والمحتوى الرقمي، والتدريس والتعلم، والتقييم، والتغذية الراجعة. تمكين المتعلمين، تطوير الكفاءة الرقمية للمتعلمين	المهارات التقنية، ومحو الأمية الرقمية، وإدارة المعلومات، والاتصالات، وحل المشكلات، والتعاون، وإدارة المشاريع، والقدرة على التكيف، والتفكير النقدي، والوعي بالأمن السيبراني.	الموظفين والباحثين عن عمل والطلاب والمعلمين وأصحاب العمل	إسبانيا	إسبانيا
أبيك (APEC Privacy)	توفير لغة مشتركة ومرجع للمهارات الرقمية الموجهة لمختلف البلدان في منطقة	والركائز الثلاث لإطار أبيك هي تحرير التجارة والاستثمار، وتسهيل	محو الأمية الرقمية، وتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات،	الأفراد والمنظمات والمعلمين وأصحاب العمل والمسؤولين الحكوميين وصانعي السياسات	منطقة آسيا والمحيط الهادئ	منطقة آسيا والمحيط الهادئ

			والأخلاق والأمن الرقمي، وإدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والابتكار والإبداع في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وحل مشاكل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتفكير النقدي في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتعاون في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والقدرة على التكيف مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	الأعمال التجارية، والتعاون الاقتصادي والفني.	آسيا والمحيط الهادئ	Framework, s. d.)
		المواطنون والمعلمون والمعلمون وصانعو السياسات والباحثون والممارسون على المستوى الوطني والدولي	الكفاءات الأساسية والكفاءات الإدارية: تنقسم هذه الأبعاد إلى 21 كفاءة	تم تنظيمها في خمس (05) فئات رئيسية تركز على عدة مهارات: معرفة المعلومات والبيانات؛ التواصل والتعاون؛ إنشاء المحتوى الرقمي؛ أمن؛ وحل المشكلات.	تشكل ثلاثة مكونات إطار عمل اليونسكو للكفاءة، والذي يصف المواقف والقدرات والسلوكيات المتوقعة للأداء الناجح: الكفاءات الإدارية والقيم الأساسية والكفاءات الأساسية	اليونسكو (The UNESCO-UNEVOC International Centre, s. d.)
						شهادة محو الأمية الرقمية IC3 (CERTIPORT, s. d.-a)

Table 8. التعرف على مميزات إطار المهارات الرقمية على مستوى العالم

3.4 التعرف على مستويات المهارات الرقمية المختلفة

يعد إطار شهادة المهارات الرقمية أداة لتصنيف المؤهلات وفقاً لمجموعة من المعايير لمستويات نتائج التعلم. في هذا القسم، نقوم بتحديد وتلخيص مستويات المهارات المختلفة الموجودة في الأطر الرئيسية التي تم تحليلها أعلاه في الجدول أدناه.

تحديد الشهادة	المستوى 1	المستوى 2	مستوى 3	مستوى 4	مستوى 5	المستوى 6
ديجكومب 2.1	الوافد الجديد (A1) وعي	إكسبلورر (أ2) استكشاف	متكامل (ب1) اندماج	خبير (ب2) خبرة	قائد (ج1) قيادة	رائد (ج2) ابتكار
المهارات الأساسية الرقمية	مستوى الدخول: 45 ساعة الاستعداد للتعليم أو التدريب الإضافي	المستوى: 45/1 ساعة اكتساب المعرفة و/أو القدرات في مجال الموضوع و/أو الاستعداد لمزيد من التدريب أو التعليم	-	-	-	-
الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي	الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي (ICDL) الاحترافية	رؤية الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي	ICDL الرقمي المواطن الرقمي	ICDL طالب الرقمي	-	-
معايير ISTE	المعيار للطالب	المعيار للمعلمين	معيار لقادة التعليم	القياسية للمدرسين	-	-
محو الأمية على شبكة الإنترنت موزيلا	المستوى غير محدد في الإطار					
نورث ستار لمحو الأمية الرقمية	مهارات الكمبيوتر الأساسية	مهارات البرمجيات الأساسية	استخدام التكنولوجيا في الحياة اليومية	-	-	-
اليونسكو	اكتساب المعرفة	تعميق المعرفة	خلق المعرفة	-	-	-
شهادة محو الأمية الرقمية IC3	المستوى 1 يقيم الفهم الأفكار والعناصر الأساسية	المستوى 2 ويتطلب معرفة عملية بمجموعة من مجموعات المهارات السبع	مستوى 3 يؤكد عالٍ من فهم المعرفة الرقمية ويظهر أن المرشح لديه الخلفية التقنية	-	-	-
SFDCT	المرحلة أ التحليل الفردي	المرحلة ب قاعة الدراسة	المستوى C1 مدرسة	المستوى C2 مهنة التدريس	-	-مستوى
أبيك	هناك عدة مستويات تصل إلى 10 في بعض الدول الأعضاء					

Table 9. التعرف على مستوى المهارات الرقمية

بالنسبة لنظام التعليم العالي الجزائري، يمكننا أن نقترح أنه بما أن كل وصف للمستوى الأعلى يشمل كل واصف المستوى الأدنى، فإن التقدم يجب أن يكون تراكميًا. وبعبارة أخرى، في حين أن تطور مستويات الكفاءة يكون تراكميًا، فإن الطالب المؤهل في

المستوى المتقدم يجب أن يكون قادرًا على أداء جميع الأنشطة المدرجة في جميع المستويات الأدنى. ويوضح الجدول أدناه وصفًا لملفات تعريف الطلاب في المستويات المختلفة.

رقم	الملف الشخصي للطلاب	وصف مستوى المهارة الرقمية
1	مبتدئ أو الوافد الجديد	ويستخدمون في الغالب الأدوات الرقمية لتخطيط الدروس والمهام الإدارية والتواصل التنظيمي، ولديهم خبرة قليلة جدًا في استخدامها
2	ما قبل المتوسط أو المستكشف	وفي بعض مجالات الكفاءة الرقمية، بدأوا في استخدام التقنيات الرقمية؛ ومع ذلك، فإنهم لم يفعلوا ذلك بشكل كامل أو متسق. يحتاج المستكشفون إلى الدعم والحكمة والتحفيز
3	وسيط أو متكامل	يدمج التكامل التكنولوجي الرقمية في العديد من عملياتهم وتجاربهم. إنهم يستخدمونها بشكل خيالي لتحسين مجموعة متنوعة من جوانب مشاركتهم المهنية. ومع ذلك، فإنهم يواصلون العمل على اكتشاف الأدوات الأكثر فائدة في أي ظروف وكيفية دمج التقنيات الرقمية مع الأفكار والتكتيكات التعليمية.
4	قبل تقدما	يمكن للطلاب المتقدمين تحسين عملهم باستخدام مجموعة متنوعة من التكنولوجيا الرقمية بثقة وإبداع وتفكير نقدي. إنهم يختارون التكنولوجيا الرقمية بعناية لسيناريوهات محددة ويبدلون جهدًا للموازنة بين المزايا والعيوب. يدركون أن هناك العديد من الأشياء التي لم يستكشفوها بعد، فهم فضوليون ومتقبلون للمفاهيم الجديدة. إنهم يستخدمون التجريب لتوسيع وتنظيم وتعزيز مجموعة أدواتهم من التقنيات
5	متقدم	يستخدم الطلاب المتقدمون الأدوات الرقمية لتحسين الأنشطة المهنية والتربوية بطريقة متسقة وشاملة. إنهم يستخدمون نطاقًا واسعًا من التكتيكات الرقمية، وهم ماهرون في اختيار الأسلوب الأنسب للظروف الحالية. إنهم يدرسون ويحسنون إجراءاتهم على أساس مستمر. من خلال تبادل الأقران، يظل الأشخاص على اطلاع بالمفاهيم والتطورات الجديدة
6	بارع	لا يتفق الطلاب الأكفاء، الذين هم أيضًا قادة في هذا المجال، مع فعالية الأساليب الرقمية والتربوية الحديثة. وتنبع مخاوفهم من القيود أو العيوب التي تعيب الأساليب الحالية، فضلًا عن الرغبة في دفع حدود الابتكار التعليمي إلى أبعد من ذلك. يقوم الرواد بتجربة التكنولوجيا الرقمية المتطورة والمتطورة و/أو إنشاء استراتيجيات تعليمية متطورة

Table 10. وصف الملف الشخصي للطلاب في كل مستوى

لإنشاء نموذج الشهادة الرقمية لنظام التعليم العالي الجزائري، تم إجراء تحليل لأطر مختلفة للكفاءة الرقمية للمعلمين والطلاب والمواطنين وصانعي السياسات. واعتمد هذا التحليل على التعرف على المراحل الرئيسية للكفاءات والمهارات والمستويات المتقدمة في الشهادات العالمية على مستوى العالم. وبعد هذا التحليل، تم اعتباره دليلًا أوليًا للممارسات الجيدة في الشهادات المختلفة. إن تطور النموذج الجزائري يتطلب التعمق أكثر من خلال إبراز التوصيات المستقبلية التالية:

- تطوير محتويات كل مستوى من مستويات المهارات الرقمية
- تحديد الحدود حسب كل إطار رقمي

وبعد النظر في التوصيات المختلفة، يمكن تطوير نموذج شهادة جزائرية يعكس السياق الأكاديمي للبلد.

3.5 دراسات الحالة والتطبيقات العملية

3.5.1 تطوير محتويات مستويات المهارات الرقمية

من المهم تحليل عدة عوامل بعناية عند اختيار نموذج الشهادة الرقمية الأمثل لنظام التعليم العالي الجزائري للتأكد من أنه يناسب المتطلبات والظروف الفريدة للأمة. إليك بعض الأشياء التي يجب التفكير فيها:

- الأمانة والأمن: ينبغي إعطاء الأولوية القصوى للتدابير الأمنية القوية في نموذج الشهادة للحماية من الاحتيال وضمان شرعية الشهادات الرقمية. لتحسين الأمان، ابحث عن ميزات مثل تقنية blockchain والتوقيعات الرقمية والتشفير. سيقوم هذا القسم بتقييم محتويات العديد من الشهادات بناءً على مستويات كل منها والتي يمكن أن تتناسب مع إطار التعليم العالي الجزائري.

- الشمولية وإمكانية الوصول: التأكد من أن نموذج الشهادة الرقمية قابل للاستخدام من قبل جميع الأطراف المعنية، مثل المؤسسات التعليمية والطلاب. ولضمان التضمن، يجب أن يكون سهل الاستخدام وقابلًا للتكيف مع مختلف الأجهزة ومستويات الوصول إلى الإنترنت.
- خصوصية البيانات وحمايتها: تأكد من اتباع قوانين خصوصية البيانات، ووضع ضمانات قوية لحماية البيانات الشخصية الحساسة المحفوظة في الشهادات الرقمية. تشمل العوامل الحاسمة التي يجب أخذها في الاعتبار التشفير والتخزين الآمن والامتثال للوائح حماية البيانات.
- قابلية التوسع والاستدامة: اختر برنامج شهادة يمكن أن ينمو مع توسع الجسم الطلابي والمشهد التعليمي في الجزائر. فكر في جدوى النموذج على المدى الطويل من حيث الصيانة والتحديثات والمساعدة.
- إثبات المستقبل: اختر نموذجًا مرئيًا ومقاومًا للمستقبل من خلال النظر في الاتجاهات المستقبلية والتطورات التكنولوجية في مجال الشهادات الرقمية. إن السماح بالتكيف مع الميزات والمعايير الجديدة سوف يساهم في متانة نظام إصدار الشهادات واستمرار قابليته للتطبيق.
- أبعاد مهارات القرن الحادي والعشرين: التأكيد على خصائص مهارات القرن الحادي والعشرين.

سنقوم في هذا القسم بتحليل محتويات خمس (05) شهادات يمكن أن تتناسب مع سياق التعليم العالي الجزائري حسب محتويات مستوياتها. ويقتصر التحليل على المعلمين والطلاب في التعليم العالي.

أ- 2.2 DigComp : مستويات المحتويات

أنشأت المفوضية الأوروبية DigComp 2.2، المعروف أيضًا باسم "إطار الكفاءة الرقمية للمواطنين"، كإطار لتحديد المهارات الرقمية التي يحتاجها الأشخاص من أجل استخدام التقنيات الرقمية بطريقة فعالة. فيما يلي وصف لما يوجد في كل مستوى من مستويات DigComp 2.2 (Vuorikari et al., 2022):

المستوى 1: مؤسسة	المستوى 2: متوسط	المستوى 3: متقدم
محو الأمية المعلوماتية والبيانات هي القدرة على فهم المعلومات الرقمية والعثور عليها وتقييمها وإدارتها وتوزيعها.	تحسين المعلومات الرقمية يُعرف البحث والتقييم والإدارة والمشاركة باسم معرفة المعلومات والبيانات.	إدارة الهوية الرقمية تعد الحقوق والتراخيص الرقمية جزءًا من المعرفة بالمعلومات والبيانات.
التواصل والتعاون: استخدام الأدوات الرقمية للتفاعل والتواصل والعمل معًا.	التواصل والتعاون: استخدام التكنولوجيا الرقمية للتواصل والتعاون.	التعاون والتواصل: استخدام الأدوات الرقمية للتواصل بطريقة مناسبة ومسؤولة وناجحة.
إنتاج وتعديل المحتوى الرقمي يعرف بإنشاء المحتوى الرقمي.	إنشاء المحتوى الرقمي: استخدام تقنيات التصميم والبرمجة لإنشاء محتوى رقمي	إنشاء المحتوى الرقمي: عملية اختيار المكونات الرقمية ودمجها وتحسينها لإنشاء سلع رقمية متطورة.
أمان: حراسة الأدوات والمعلومات الخاصة وخصوصية الإنترنت.	أمان: يتضمن التحكم في شخصية الشخص وسمعته عبر الإنترنت بالإضافة إلى الحماية من الأخطار والتهديدات.	أمان: الحفاظ على خصوصية البيانات وأمنها، وتقييم التهديدات الأمنية والسيطرة عليها.
حل المشاكل: تطبيق التقنيات الرقمية لحل المشكلات والتوصل إلى خيارات حكيمة.	حل المشاكل: يتضمن تحديد الاحتياجات والحلول التكنولوجية، واستكشاف الأخطاء وإصلاحها، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بطريقة صالحة أخلاقيا وأمنة ومتوافقة.	حل المشاكل: الابتكار في العمليات والسلع والخدمات من خلال استخدام التقنيات الرقمية.

Table 11. /Vuorikari et al., 2022/ مستويات DigComp 2.2

بالنسبة للديجي كومب 2.2. ويتوسع كل مستوى عن المستوى الذي يسبقه، مما يتطلب كفاءات رقمية أعمق وأكثر تعقيدًا.

ج- معايير ISTE: محتويات المستويات

يساعد إطار العمل المعروف باسم معايير ISTE (الجمعية الدولية للتكنولوجيا في التعليم) المدرسين والقادة والطلاب والمعلمين على استخدام التكنولوجيا لتصميم تجارب تعليمية عادلة ومستدامة وقابلة للتطوير وعالية التأثير. لقد تبنتها كل ولاية في الولايات المتحدة بالإضافة إلى العديد من الدول الأخرى. يتم تقسيم محتويات كل مستوى من معايير ISTE على النحو التالي:

معايير للطلاب	معايير المعلمين	معايير قادة التعليم
المتعلم القمتكن: يستخدم الطلاب التكنولوجيا لاختيار أهداف التعلم الخاصة بهم وإنجازها وإظهار إتقانها.	المتعلم: من خلال الدراسة مع الآخرين والتعلم منهم، وكذلك من خلال استكشاف الأساليب المجربة والحقيقية التي تستخدم التكنولوجيا	محامي الإنصاف والمواطنة: ويضرب القادة في عملهم مثالاً للمساواة والتنوع والمواطنة الرقمية.

بتمويل من الاتحاد الأوروبي. ومع ذلك، فإن الآراء المعبر عنها هي آراء المؤلف (المؤلفين) فقط ولا تعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي أو الوكالة التنفيذية للتعليم والثقافة الأوروبية (EACEA). ولا يمكن تحميل الاتحاد الأوروبي ولا (EACEA) المسؤولية.

لتنشيط تعلم الطلاب، يمكن للمعلمين دائماً تحسين ممارساتهم.		
المواطن الرقمي: يفهم الطلاب أن العيش والدراسة والعمل في بيئة رقمية مرتبطة يأتي مع الحقوق والالتزامات والفرص.	قائد: يبحث المعلمون عن فرص القيادة لمساعدة الطلاب على النجاح والتمكين، بالإضافة إلى تعزيز التدريس والتعلم.	المخطط البصري: يتم إنشاء رؤية وخطة استراتيجية ودورة مراجعة مستمرة من قبل القادة لإحداث ثورة في التعلم من خلال استخدام التكنولوجيا.
منشئ المعرفة: باستخدام الأدوات الرقمية، يختار الطلاب بشكل نقدي مجموعة من الموارد لبناء المعرفة وإنشاء المصنوعات الفنية وإنشاء تجارب تعليمية ذات معنى لأنفسهم وللآخرين.	مواطن: يشجع المعلمون تلاميذهم على المشاركة في العالم الرقمي بشكل أخلاقي وبطريقة بناءة	القائد التمكيني: يعزز القادة بيئة يشعر فيها المعلمون والطلاب بالحرية في استخدام التكنولوجيا بطرق مبتكرة لتحسين التدريس.
المصمم المبتكر: يكتشف الطلاب التحديات ويتوصلون إلى حلول جديدة أو عملية أو إبداعية باستخدام مجموعة من التقنيات في عملية التصميم.	متعاون: يخصص المعلمون وقتاً للعمل مع الطلاب والزملاء لحل المشكلات والعثور على الموارد والأفكار ومشاركتها وتعزيز الممارسة.	مصمم النظام: لنشر التكنولوجيا وصيانتها وتحسينها باستمرار للمساعدة في التعلم، يقوم القادة بإنشاء فرق وأنظمة.
المفكر الحسبي: يستخدم الطلاب التكنولوجيا لبناء الحلول واختبارها من خلال تطوير وتطبيق استراتيجيات لفهم التحديات وحلها.	مصمم: لاستيعاب عدم تجانس المتعلم وضمان حصول كل طالب على فرص متساوية للتعلم، يقوم المعلمون بإنشاء أنشطة وبيئات واقعية موجهة نحو المتعلم.	المتعلم المتصل: يكون القادة قدوة للآخرين من خلال مواصلة تطويرهم وتطويرهم المهني.
التواصل الإبداعي: يستخدم الطلاب المنصات والتقنيات والأساليب والأشكال والوسائط الرقمية المناسبة لأهدافهم للتواصل بشكل واضح وإبداعي لمجموعة من الأغراض.	الميسر: يستخدم المعلمون التكنولوجيا لدعم التعلم ومساعدة الطلاب على تلبية معايير ISTE للطلاب.	القائد التعاوني: التعاون هو أداة يستخدمها القادة لتعزيز تعلم الطلاب وتشجيع الاستخدام الحكيم للتكنولوجيا.
المتعاون العالمي: يتعاون الطلاب مع الآخرين ويعملون بشكل جيد في فرق محلياً وعالمياً باستخدام الأدوات الرقمية لتوسيع آفاقهم وتعزيز تعليمهم.	المحلل: يفهم المعلمون البيانات ويطبقونها لإثراء دروسهم ومساعدة الطلاب في تحقيق أهدافهم التعليمية.	

Table 12. ISTE (Standards | ISTE, s. d.) مستويات محتوى معايير ISTE

توفر هذه المعايير إطاراً للمعلمين لدمج التكنولوجيا بشكل فعال في ممارساتهم وللطلاب لتطوير مهارات العصر الرقمي الأساسية.

ج- المهارات الرقمية لليونسكو: محتويات المستويات

يصف "إطار المهارات الرقمية"، الذي طورته منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، القدرات الأساسية التي يجب أن يمتلكها الشخص للتفاعل مع التقنيات الرقمية. ويرد أدناه الخطوط العريضة لإطار اليونسكو للمهارات الرقمية (Law et al., 2018):

المستوى الأساسي: اكتساب المعرفة	المستوى المتوسط: تعميق المعرفة	المستوى المتقدم: خلق المعرفة
المفاهيم الرقمية: معرفة أساسيات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) في عالم أصبح أكثر رقمية.	تكوين الأدوات الرقمية العامة لإنتاج واستهلاك المحتوى الرقمي أو تعزيز الأدوات الرقمية من خلال مهارات البرمجة الأساسية: مطلوب كمعرفة عملية بجدول البيانات والبرمجة الأساسية.	مهارات تكنولوجيا البرمجة والصناعة 4.0: الذكاء الاصطناعي (AI)، والبيانات الضخمة، والتشفير، والأمن السيبراني، وإنترنت الأشياء (IoT)، وتطوير تطبيقات الهاتف المحمول هي من بين المهارات المعنية، وعادةً ما يتم تعلمها من خلال التعليم الرسمي المتقدم أو غيره. القنوات التقليدية مثل معسكرات تدريب البرمجة.
العمليات والإدارة الرقمية: عرض فهم لأساسيات إدارة ملفات الكمبيوتر والبرمجيات وعمليات الأجهزة.		
التطبيقات الرقمية: إنشاء المستندات وإدارة المعلومات باستخدام حزم برامج التطبيقات المكتبية القياسية كأدوات لمعالجة المشكلات في الحياة اليومية.		
شبكة النظام الرقمي: التنقل في النظام العالمي		

		الرقمي للبحث عن المعلومات والموارد، والتواصل مع الآخرين في الحياة اليومية
		الأجهزة الرقمية: استخدام الأجهزة المحمولة كأدوات لوسائل التواصل الاجتماعي واسترجاع المعلومات.

Table 1. Law et al., 2018/ محتويات مستويات المهارات الرقمية لليونسكو

ونظرًا لقدرتها على التكيف مع المواقف المختلفة، كثيرًا ما تُستخدم أطر اليونسكو كأساس لإنشاء معايير ولوائح وطنية تتعلق بكفاءة المعلمين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ترتبط أهداف التنمية المستدامة (SDGs) - ولا سيما هدف التنمية المستدامة 4.4.2، الذي يسعى إلى رفع نسبة البالغين والأطفال الذين يمتلكون الحد الأدنى من المعرفة الرقمية - ارتباطًا وثيقًا بعمل المنظمة في هذا المجال. (The UNESCO-UNEVOC International Centre, s. d.).

خ- شهادة محو الأمية الرقمية IC3: محتويات المستويات

المراحل الثلاث لشهادة IC3 لمحو الأمية الرقمية هي أساسية ومتوسطة ومتقدمة، حيث يركز كل مستوى على مجال متميز من محو الأمية الرقمية. تشكل ثلاث اختبارات (المستويات 1-3) برنامج شهادة IC3 GS6. تغطي الاختبارات المواضيع الموضوعية التالية بزيادة من التفاصيل والتعقيد: المواطنة الرقمية، وإدارة المعلومات، وأساسيات التكنولوجيا، وإنشاء المحتوى، والتواصل، والتعاون، والسلامة والأمن.

مستوى أساسي	المستوى المتوسط	مستوى متقدم
- يقيم فهم الأفكار والعناصر الأساسية:	- يتطلب معرفة عملية بكل مجموعة من مجموعات المهارات السبع	- يؤكد الفهم المتطور لمحو الأمية الرقمية
- يعرف: يشهد اختبار المستوى الأول على امتلاك المرشح للمهارات الأساسية والمعلومات المطلوبة لمحو الأمية الرقمية عبر مجالات الكفاءة السبعة.	- يختبر قدرة الطلاب على تطبيق معارفهم.	- يطالب الطلاب بإظهار المعرفة بأفكار وقدرات المعرفة الرقمية.
	- يفعل: يشهد اختبار المستوى 2 قدرة المرشح على القيام بالأمور الأساسية	- يقود: يشهد اختبار المستوى 3 على كفاءة المرشح في المعرفة الرقمية بالإضافة إلى قدرته على العمل الجماعي وإدارة النظام وحل المشكلات والتوجيه.
	- المهام في بيئة عبر الإنترنت وضمن التطبيقات الأساسية	
	- عبر المجالات الموضوعية السبعة	

Table 2. (CERTIPORT, s. d.-a): محتويات مستويات المهارات الرقمية لليونسكو

ويحصل الطالب على شهادة IC3 GS6 لهذا المستوى عند الانتهاء من كل اختبار. يحصلون على شهادة رئيسية وشارة لارتدائها معها إذا اجتازوا الاختبارات الثلاثة.

د- الإطار الإسباني للكفاءات الرقمية: محتويات المستويات

تم تقسيم الإطار الإسباني للكفاءة الرقمية للمعلمين (SFDCT) إلى ستة مجالات، لكل منها كفاءات محددة ومستويات إنجاز. هذه هي محتويات كل مستوى الإطار (Moreno-Guerrero et al., 2022).

المجال 1: المشاركة المهنية	المجال 2: المحتوى الرقمي	المجال 3: التعليم والتعلم	المجال 4: التقييم والتغذية الراجعة	المجال 5: تمكين المتعلمين	المجال السادس: تطوير الكفاءة الرقمية للمتعلمين
تتضمن المشاركة المهنية استخدام الأدوات الرقمية للتواصل؛ التنسيق والمشاركة والعمل مع المهنيين الخارجيين وكذلك داخل المدرسة؛ تحسين الأداء من خلال التأمل الذاتي والتطوير المهني؛ وحماية الرفاهية الرقمية والخصوصية والسلامة للطلاب أثناء قيامهم بواجباتهم.	إنشاء المواد التعليمية الرقمية ومشاركتها والبحث عنها وتحديثها.	إدارة وتخطيط استخدام التكنولوجيا الرقمية في التعليم.	استخدام الأدوات والتقنيات الرقمية لتعزيز التقييم للطلاب وكذلك عملية التدريس والتعلم.	استخدام التكنولوجيا الرقمية لتعزيز مشاركة الطلاب في تعليمهم وشموليتهم بالتنوع الفردي.	تمكين الأطفال من استخدام التقنيات الرقمية بشكل إبداعي وأخلاقي للمعلومات والتواصل والمشاركة الآمنة في المجتمع الرقمي وإنشاء المحتوى والرفاهية والخصوصية وحل المشكلات وتطوير المشاريع الشخصية.
المستوى A1: الوصول الأولي إلى المهنة المستوى A2: الكفاءة الأساسية المستوى B1: الكفاءة المتوسطة المستوى B2: الكفاءة المتقدمة المستوى C1: كفاءة الخبراء المستوى C2: ممارسة التدريس المبتكرة					

Table 3. محتويات الإطار الإسباني للكفاءات الرقمية

3.5.2 تحديد الحدود حسب كل إطار رقمي

في هذا القسم، سنقوم بإدراج القيود التي تم تحديدها في الأطر الرقمية الرئيسية. يلخص الجدول أدناه عوائق التطبيق التي تمت مواجهتها.

- التكيف مع الظروف المحلية: أحد العوائق هو أنه يجب تعديل الإطار ليناسب متطلبات وظروف الكفاءة الرقمية الفريدة لمختلف الدول الأوروبية، والتي يمكن أن تختلف بشكل كبير. - التوعية والتنفيذ: لا تزال فعالية DigComp ومدى انتشارها متأثرة بمشاكل انخفاض الوعي والتنفيذ غير المتكافئ عبر الدول الأوروبية، على الرغم من الجهود المبذولة لتعزيزها. - اللغة وإمكانية الوصول: نظرًا لأن الإطار موجود بشكل أساسي باللغات الأوروبية، فقد يجد المتحدثون غير الأصليين صعوبة في استخدامه وقد تكون أعمال الترجمة ضرورية لتحسين إمكانية الوصول. - تقدمات تكنولوجية: يواجه الإطار صعوبة في مواكبة التوسع السريع للتكنولوجيات الرقمية، وخاصة الناشئة منها مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء، والبقاء على صلة بالنظام البيئي الرقمي سريع التطور.	إطار عمل DigComp (CEPIS-Council of European Professional Informatics Societies, s. d.) (Julia Ciconte, 2024)
- نسبة التنفيذ المحدودة: أشارت الدراسات إلى أن نسبة صغيرة جدًا من المعلمين يطبقون معايير ISTE حقًا؛ ووجد أحد الأبحاث أن 60.9% من المعلمين فعلوا ذلك. وهذا يعني صعوبات في التبني على نطاق واسع. - متطلبات التكيف مع السياق المحلي: يجب تعديل معايير ISTE لتلبية المتطلبات والظروف الفريدة للعديد من الولايات والمناطق التعليمية في جميع أنحاء الولايات المتحدة. - التغيير التكنولوجي السريع: تجد معايير ISTE صعوبة في البقاء محدثة وذات صلة كاملة بالبيئة الرقمية التي تتطور دائمًا بسبب الوتيرة السريعة للاختراقات التكنولوجية. إنه صراع مستمر لتحديث المعايير وتقديم المشورة بشأن التكنولوجيا المتطورة.	معايير ISTE (Crompton, 2023)
- التكيف مع السياقات المحلية: كما هو الحال مع الأطر الأخرى، قد يحتاج إطار اليونسكو للمهارات الرقمية إلى تخصيصه من أجل التنفيذ الفعال لتلبية المتطلبات والظروف الفريدة للعديد من المناطق والدول. - التوعية والتنفيذ: قد لا يتم استخدام إطار المهارات الرقمية الخاص باليونسكو أو تنفيذه على نطاق واسع، مع وجود درجات مختلفة من الاعتماد بين المؤسسات والمعلمين. وقد يكون لهذا تأثير على الفعالية الشاملة للإطار. - التغيير التكنولوجي السريع: ومن الصعب أن يظل الإطار محدثًا وملائمًا في ضوء التطورات والاتجاهات الجديدة في النظام البيئي الرقمي سريع التغيير.	المهارات الرقمية لليونسكو (Alessandra Zini, s. d.)
- التكيف مع السياقات المحلية: ولتنفيذها بنجاح، يجب تخصيص الشهادة لتلبية المتطلبات والسياقات الفريدة لمختلف المناطق الجغرافية والأنظمة التعليمية. - التوعية والتنفيذ: قد لا تكون شهادة IC3 لمحو الأمية الرقمية معروفة أو مستخدمة على نطاق واسع، وقد يعتمد عليها أصحاب العمل والطلاب والمعلمون بمعدلات مختلفة، مما قد يحد من تأثيرها ومدى وصولها الإجمالي. - التغيير التكنولوجي السريع: يمثل الحفاظ على أهمية برنامج الشهادة ومواءمته مع متطلبات واتجاهات المعرفة الرقمية الحالية في مواجهة النظام البيئي الرقمي سريع التغيير تحديًا.	شهادة محو الأمية الرقمية IC3 (CERTIPORT, s. d.-b)
- يقتصر التركيز على المعلمين: تم إنشاء الإطار خصيصًا للمعلمين، ولا يقدم أي توصيات لمساعدة أصحاب المصلحة الآخرين في التعليم، مثل الطلاب أو المسؤولين، على اكتساب الكفاءة الرقمية. - التكيف الإطار الأوروبي: تم تعديل إطار عمل DigCompEdu الأوروبي للإعدادات الإسبانية. وهذا يتيح الامتثال للمعايير الأوروبية، لكنه قد لا يمثل بشكل كافٍ المتطلبات والصعوبات الخاصة التي يواجهها النظام التعليمي الإسباني. - غياب المبادئ التوجيهية الشاملة للتنفيذ: على الرغم من أن الإطار يوفر موردًا لتقييم وتعزيز الكفاءات الرقمية للمعلمين، إلا أن المؤسسات التعليمية غير قادرة على دمج تطوير الكفاءة الرقمية بنجاح في برامج التطوير المهني وتدريب المعلمين بسبب غياب إرشادات التنفيذ الشاملة. - التنافر المحتمل مع واقع الفصل الدراسي: يشكل التقييم الذاتي للمعلمين أساس الإطار، ومع ذلك، فقد لا يمثلون دائمًا بشكل عادل المستوى الحقيقي لكفاءتهم الرقمية وقدرتهم على دمج التكنولوجيا بنجاح في التدريس.	إطار SFDCT (García-Vandewalle García et al., 2023)

Table 13. القيود التي تمت مواجهتها في تطبيق الإطار الرئيسي للمهارات الرقمية

3.6 الاستنتاج والتوصيات

الأطر الرقمية المفاهيمية هي "أداة عملية لتنظيم ومواءمة جميع جوانب التحقيق" (Walden University, s. d.). بشكل عام، تنقل الأطر المفاهيمية الافتراضات والنظريات والمفاهيم التي تدعم وتعلم؛ ومع ذلك، فإنها يمكن أن تتخذ أشكالًا مختلفة لأغراض مختلفة. لإنشاء نموذج الشهادة الرقمية لنظام التعليم العالي الجزائري، تم إجراء تحليل لأطر مختلفة للكفاءة الرقمية للمعلمين والطلاب والمواطنين وصانعي السياسات. واعتمد هذا التحليل على التعرف على المراحل الرئيسية للكفاءات والمهارات والمستويات المتقدمة في الشهادات العالمية على مستوى العالم. بعد ذلك، تم تحليل وتلخيص تحليل متعمق لمحتوى كل مستوى من الكفايات التابعة للمؤهلات الرئيسية، يليه تحديد دقيق للقيود والمعوقات التي واجهتها.

4 خاتمة

وفي الختام، فإن التركيز على المهارات اللغوية ومهارات تنظيم المشاريع والمهارات الرقمية يعكس الاحتياجات المتطورة للاقتصاد الحديث. ومن خلال تنمية هذه المهارات، يمكن للأفراد تعزيز قابليتهم للتوظيف، ودفع الابتكار، والنجاح في عالم سريع التغير ومتربط.

بعد ما قيل في تقييم المهارات اللغوية، يبدو أن الإطار الأوروبي المرجعي الأوروبي هو الإطار الأكثر ملائمة للاستلزام منه. ومع ذلك، فإن الهدف النهائي يجب أن يكون تطوير إطار جزائري فريد. وفي وقت لاحق، ستكون مهمة الوزارات المختصة (التعليم العالي، الشؤون الخارجية، إلخ) الترويج والإعلان وعرض ونشر والاعتراف بالشهادة اللغوية الجزائرية في جميع أنحاء العالم.

أما شهادة تقييم مهارات ريادة الأعمال فهي تتميز بمشهد ديناميكي ومتطور يستجيب للاحتياجات المتنوعة لرواد الأعمال على مستوى العالم. وتشمل الاتجاهات الرئيسية التخصص، واتباع نهج شامل لتنمية المهارات، وتكامل التكنولوجيا، والتركيز على التأثير القابل للقياس. يعد التعلم المستمر والقدرة على التكيف ودمج المهارات الشخصية عناصر مهمة في تشكيل مستقبل تعليم ريادة الأعمال وإصدار الشهادات لها.

بالإضافة إلى هذه النقاط المذكورة أعلاه، وفي ضوء ما قيل، فمن الواضح أن صناع السياسات والمعلمين وأصحاب المصلحة في مجال التعليم مدعوون إلى إعطاء الأولوية لتطوير وتعزيز برامج شهادات المهارات باعتبارها مكونات لا يتجزأ من مبادرات التعلم. ومن خلال الاستثمار في البنية التحتية والموارد اللازمة لإدارة اختبارات الشهادات والاعتراف بها، يمكن لأصحاب المصلحة تعزيز ثقافة التعلم مدى الحياة وتنمية المهارات، مما يساهم في نهاية المطاف في تمكين الأفراد، والحراك الاجتماعي والاقتصادي، والقدرة التنافسية العالمية.

- Adult Learning Australia- ALA. (2018). Australian Core Skills Framework. *Adult Learning Australia*. <https://ala.asn.au/australian-core-skills-framework/>
- Alessandra Zini. (s. d.). « *Digital skills, The Why, the What and the How* »—World Bank. Digital Skills and Jobs Platform- European Union. Consulté 16 mai 2024, à l'adresse <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/inspiration/research/digital-skills-why-what-and-how-world-bank>
- Antonazzo, L., Weinel, M., & Stroud, D. (2022). *Blueprint "New Skills Agenda Steel" : Industry-driven sustainable European Steel Skills Agenda and Strategy (ESSA)—Analysis of cross-European VET frameworks and standards for sector skills recognition* (p. 58 pages). Erasmus+ Programme of the European Union.
- APEC Privacy Framework. (s. d.). APEC. Consulté 29 mars 2024, à l'adresse <https://www.apec.org/publications/2005/12/apec-privacy-framework>
- Australian Core Skills Framework—Adult Learning Australia. (s. d.). Consulté 3 mai 2024, à l'adresse <https://ala.asn.au/australian-core-skills-framework/>
- Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). *EntreComp : The entrepreneurship Competence Framework*. (JRC101581 EUR 27939 EN). Publication Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2791/593884>
- Baker, W. (2012). English as a lingua franca in Thailand : Characteristics and implications. *Englishes in Practice, I(1)*, 18-27.
- Bejinaru, R. (2018). Assessing students' entrepreneurial skills needed in the Knowledge Economy. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 13(3), 1119-1132. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2018-0027>
- Byram, M., & Wagner, M. (2018). Making a difference : Language Teaching for Intercultural & International Dialogue. *Foreign Language Annals*, 51(1), 140-150.
- CEPIS-Council of European Professional Informatics Societies. (s. d.). *Awareness of the DigComp framework among the CEPIS community*. CEPIS. Consulté 16 mai 2024, à l'adresse <https://cepis.org/digcomp-report-2021/>
- CERTIPORT. (s. d.-a). *IC3 Global Standard 6 : IC3 Digital Literacy Certification*. Consulté 30 mars 2024, à l'adresse <https://certiport.pearsonvue.com/Certifications/IC3/Digital-Literacy-Certification/Certify/IC3-Global-Standard-6.aspx>
- CERTIPORT. (s. d.-b). *IC3 Overview : IC3 Digital Literacy Certification*. Consulté 16 mai 2024, à l'adresse <https://certiport.pearsonvue.com/Certifications/IC3/Digital-Literacy-Certification/Overview.aspx>
- Crompton, H. (2023). Evidence of the ISTE Standards for Educators leading to learning gains. *Journal of Digital Learning in Teacher Education*, 39(4), 201-219. <https://doi.org/10.1080/21532974.2023.2244089>
- Davies, A. (1990). *Principles of language testing*. Basil Blackwell.
- Dudeney, G., & Hockly, N. (2007). *How to teach English with Technology*. Pearson - Longman.
- Ekpe, I., Razak, R., Ismail, M., & Abdullah, Z. (2016). Entrepreneurial skill acquisition, psycho- social factors and youth's self- employment in Malaysia. *Journal of Entrepreneurship Education*, 20(1), pp.78-88.
- English translation of the Spanish Framework for the Digital Competence of Teachers*. (2023, mai 4). INTEF. <https://intef.es/Noticias/english-translation-of-the-spanish-framework-for-the-digital-competence-of-teachers/>
- Entrepreneurship development | UNIDO*. (s. d.). Consulté 5 mai 2024, à l'adresse <https://www.unido.org/our-focus/advancing-economic-competitiveness/entrepreneurship-development>
- E.T.S. (2010). Linking TOEFL iBT scores to IELTS scores. In *TOEFL iBT scores to IELTS scores*. <https://www.ets.org/s/toefl/pdf/linking>

- European Commission, & Directorate-General for Education. (2019). *Key competences for lifelong learning*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/doi/10.2766/569540>
- European Parliament. (2006). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006H0962>
- Fitts, P.M., & Posner, M.I. (1967). *Human performance* (Brooks/Cole Publishing Company). https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Human+Performance&author=PM+Fitts&author=MI+Posner&publication_year=1967&
- García-Cabrera, A. M., Martín-Santana, J. D., Déniz-Déniz, M. D. L. C., Suárez-Ortega, S. M., García-Soto, M. G., & Melián-Alzola, L. (2023). The relevance of entrepreneurial competences from a faculty and students' perspective: The role of consensus for the achievement of competences. *The International Journal of Management Education*, 21(2), 100774. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100774>
- García-Vandewalle García, Marina García-Carmona, M., Juan Manuel Trujillo Torres, & Pablo Moya Fernández, P. (2023). Analysis of digital competence of educators (DigCompEdu) in teacher trainees: The context of Melilla, Spain. *Tech Know Learn*, 28(2), 585-612. <https://doi.org/10.1007/s10758-021-09546-x>
- Getting Started with Northstar Digital—CCC's Printable Student Guide. (s. d.). Google Docs. Consulté 28 mars 2024, à l'adresse https://docs.google.com/document/u/1/d/1_cwmRziPjm8Rc3tTdAdHkxUILwpNXE7KI1gn-nZ7sE/edit?usp=sharing&usp=embed_facebook
- Global Entrepreneurship Monitor. (2023). *GEM - Global Report : 25 Years and Growing*. 242 pages.
- GOV.UK. (s. d.). *Essential digital skills framework*. Consulté 30 mars 2024, à l'adresse <https://www.gov.uk/government/publications/essential-digital-skills-framework/essential-digital-skills-framework>
- Hoffmann, A., & Ahmed, N. (2007). *A Framework for Addressing and Measuring Entrepreneurship* (p. 31). OECD-Entrepreneurship Indicators Steering Group. <https://web.archive.oecd.org/2012-06-15/132453-39629644.pdf>
- Hymes, D. (1972). On Communicative Competence. *Sociolinguistics*, 269-293.
- ICDL.org. (2024). *ICDL Modules, Programmes and Profiles*. ICDL Global. <https://icdl.org/icdl-modules-programs/>
- Jensen, I., & Longreen, H. (1995). *En oversight over Interkultural Kommunikation for Skining*.
- Julia Ciconte, V. (2024). *Digital Competence Framework For Citizens*. Circle of Sustainable Europe. <https://cose-eu.org/2024/01/05/digital-competence-framework-for-citizens/>
- Komarkova, I., Gagliardi, D., Conrads, J., & Collado, A. (2015). *Entrepreneurship competence : An overview of existing concepts, policies and initiatives : final report* (Bacigalupo M., Kampylis P. and Punie Y.). Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2791/067979>
- Kramsch, C. (1998). *Language and Culture*. Oxford University Press.
- Law, N., David James Woo, & Gary Wong. (2018). *A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator 4.4.2* (p. 147) [Technical report]. UNESCO Institut for Statics. https://www.researchgate.net/publication/326223206_A_Global_Framework_of_Reference_on_Digital_Literacy_Skills_for_Indicator_442
- Lindner, J., Bowne, N., & Nozawa, M. (2020). *Entrepreneurial learning for TVET institutions—A practical guide*. UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training- The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. https://unevoc.unesco.org/pub/entrepreneurial_learning_guide_en.pdf
- Matlay, H. (2005). Researching entrepreneurship and education : Part 1: what is entrepreneurship and does it matter? *Education + Training*, 47(8/9), 665-677. <https://doi.org/10.1108/00400910510633198>

- McCallum E., Weicht R., McMullan L., Price A., (Éd.). (2018). *EntreComp into action : Get inspired, make it happen* (M. Bacigalupo and W. O’Keeffe Eds.). Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/574864>
- Metcalfe, J. S. (2004). The entrepreneur and the style of modern economics. *Journal of Evolutionary Economics*, 14(2), 157-175. <https://doi.org/10.1007/s00191-004-0210-3>
- Moreno-Guerrero, A.-J., Marín-Marín, J.-A., López-Belmonte, J., & Churi, P. (2022). Systematic Review on Digital Competence in the Spanish Context. In Ł. Tomczyk & L. Fedeli (Éds.), *Digital Literacy for Teachers* (p. 495-517). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-981-19-1738-7_23
- Mozilla Foundation. (s. d.). *Web Literacy*. Mozilla Foundation. Consulté 30 mars 2024, à l’adresse <https://foundation.mozilla.org/en/initiatives/web-literacy/>
- National Occupational Standards for Enterprise – Institute of Enterprise and Entrepreneurs. (s. d.). Consulté 15 mai 2024, à l’adresse <https://campus.ioee.uk/national-enterprise-standards/>
- Nexford University. (s. d.). *10 Traits & Characteristics of Successful Entrepreneurs 2024* | . Consulté 29 avril 2024, à l’adresse <https://www.nexford.edu/insights/traits-characteristics-of-successful-entrepreneurs>
- Núñez-Canal, M., De Obesso, M. D. L. M., & Pérez-Rivero, C. A. (2022). New challenges in higher education : A study of the digital competence of educators in Covid times. *Technological Forecasting and Social Change*, 174, 121270. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121270>
- OCDE. (2022). *Guidance notes—The Better Entrepreneurship Policy Tool*. <https://betterentrepreneurship.eu/en/guidance-note>
- OECD. (s. d.). *OECD-Better Policies for better lives*. Consulté 2 mai 2024, à l’adresse <https://www.oecd.org/>
- Ogbuanya, P. T. C., & Usoro, A. D. (2012). Measures for Improving the Acquisition of Entrepreneurial Skills in Technology Education by the Polytechnic Students in the South-South States in Nigeria. *Journal of Educational and Social Research*, Vol. 2(7). https://www.academia.edu/84217512/Measures_for_Improving_the_Acquisition_of_Entrepreneurial_Skills_in_Technology_Education_by_the_Polytechnic_Students_in_the_South_South_States_in_Nigeria
- Ogunlana, F. (2018). *The Role of Entrepreneurship as the Driver of Economic Growth* [CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Business Management]. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/144309/Ogunlana%20_Folarin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oxford English Dictionary. (s. d.). Consulté 12 mai 2024, à l’adresse <https://www.oed.com/>
- QAA. (2018). *Enterprise and Entrepreneurship Education : Guidance for UK Higher Education Providers* (p. 36). The Quality Assurance Agency for UK Higher Education.
- Redecker, C. (2017, novembre 28). *European Framework for the Digital Competence of Educators : DigCompEdu*. JRC Publications Repository. <https://doi.org/10.2760/178382>
- Spherical Insights. (s. d.). *Global English Proficiency Test Market Size to Grow USD 15.26 Billion by 2030 | CAGR of 8.90 %*. <https://www.globenewswire.com/en/news-release/2022/10/10/2530796/0/en/Global-English-Proficiency-Test-Market-Size-to-grow-USD-15-26-Billion-by-2030-CAGR-of-8-90.html>
- Standards | ISTE. (s. d.). Consulté 30 mars 2024, à l’adresse <https://iste.org/standards>
- Strategies for Assessment for Learning | Structural Learning. (s. d.). Consulté 2 mai 2024, à l’adresse <https://www.structural-learning.com/post/strategies-for-assessment-for-learning>
- Strategyzer | Corporate Innovation Strategy, Tools & Training. (s. d.). Consulté 12 mai 2024, à l’adresse <https://www.strategyzer.com/>
- The European Qualifications Framework (EQF) | Europass. (s. d.). Consulté 5 mai 2024, à l’adresse <https://europass.europa.eu/en/europass-digital-tools/european-qualifications-framework>
- The UNESCO-UNEVOC International Centre. (s. d.). *Digital Frameworks*. Consulté 29 mars 2024, à l’adresse <https://unevoc.unesco.org/home/Digital+Competence+Frameworks/lang=en/id=25>

- Tittel, A., & Terzidis, O. (2020). Entrepreneurial competences revised : Developing a consolidated and categorized list of entrepreneurial competences. *Entrepreneurship Education*, 3(1), 1-35. <https://doi.org/10.1007/s41959-019-00021-4>
- Tremblay, C., & Poellhuber, B. (2022). Analyse qualitative de référentiels de compétences du XXI^e siècle, numériques et informationnelles : Tendances mondiales observées. *Formation et profession*, 30(2), 1. <https://doi.org/10.18162/fp.2022.648>
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills : A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577-588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- Venesaar, U., Täks, M., Arro, G., Malleus, E., Loogma, K., Mädamürk, K., Titov, E., & Toding, M. (2018). Model of entrepreneurship competence as a basis for the development of entrepreneurship education. *Estonian Journal of Education*, 6(2), 118-155.
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022, mars 17). *DigComp 2.2 : The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes*. JRC Publications Repository. <https://doi.org/10.2760/115376>
- Walden University. (s. d.). *ScholarWorks \textbar Walden University Research*. Consulté 16 mai 2024, à l'adresse <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertati%20ons/4349/.%20Borthwick,%20A.,%20&>
- Yuvaraj, R. (2011). Competency Mapping. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 2(8), 7 pages.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (s. d.). Consulté 30 mars 2024, à l'adresse <https://www.mesrs.dz/index.php/fr/accueil/>