



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -  
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية  
قسم العلوم الإجتماعية



قسم : علم الاجتماع  
التخصص : علم اجتماع التنظيم والعمل

دور برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو إنشاء  
مؤسسات مصغرة  
( دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بمركز التكوين والتمهين علوش  
الهاشمي برج بوعريريج )

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف الدكتورة :  
حاج كولة غنية

من إعداد الطالبة :  
قاجة بشرى

الموسم الجامعي : 2024-2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر وتقدير

الحمد لله أولا وآخرا ظاهرا وباطنا الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ،  
وبفضله تيسر العسيرات وبلطفه تنال البركات أحمده سبحانه حمد  
الشاكرين وأثني عليه ثناء الذاكرين الذي هداني ووفقي وأعاني على إتمام  
هذا العمل فلولا توفيقه ورحمته لما خط قلمي حرفا ولا بلغ جهدي هذا المدى  
فله الحمد كما ينبغي لجلال وجهه ولعظيم سلطانه

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الإمتنان إلى أستاذتي الفاضلة " الدكتورة حاج  
كولة غنية " التي كانت لي نعم الموجه والداعم طوال فترة إنجاز هذا العمل لما  
لمسته منها من حرص وتفاني وتوجيهات قيمة فلقد كان لها الأثر الكبير في تطوير  
هذا البحث وإنجازه فجزاها الله كل خير وبارك الله في علمها وجهودها

كما أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الإمتنان إلى كافة أساتذة قسم العلوم  
الإجتماعية الذين لم يبخلوا علينا يوما بعلمهم الغزير وتوجيهاتهم السديدة  
ودعمهم المتواصل طوال سنوات الدراسة فلکم مني كل الإحترام  
كما أوجه شكري الموصول لزميلتي ورفيقة دربي " بوسنة حفيظة " وشكرا لكل  
من قدم لي يد العون من قريب أو من بعيد لإتمام هذا العمل المتواضع

# إهداء

إلى من غرسا في قلبي الأمل ، وسقياه بدعائهما وحمهما إلى أمي وأبي ....نبض  
روحي وسندي في الحياة ، أهدي هذا العمل عرفانا بجميلكما وإمتنانا لا يوفيه  
كلام

إلى من شاركوني تفاصيل الحياة بحلوها ومرها سندي بعد الله ورفاق دربي إلى  
إخوتي الأعزاء " هارون وماسينيسا وأمين " وإلى أخواتي " سوسن وأميرة وزينب  
ومايا " أهدي هذا العمل محبة ووفاء وإمتنانا لا ينتهي

إلى زميلاتي ورفيقات دربي حفيظة ونسرین وأم الخير ورانيا وإبتسام وإلى كل  
من عرفني من قريب أو من بعيد ....

## ملخص الدراسة باللغة العربية :

هدفت الدراسة الى معرفة دور برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو انشاء مؤسسة مصغرة حيث انطلقنا من إشكالية تعالج هل لبرامج التكوين أثر في توجه الشباب نحو انشاء مؤسسة مصغرة ، و اعتمدنا في دراستنا على المنهج الكيفي واستخدام المقابلة كتقنية لتقصي الظاهرة المدروسة ، أما عينة الدراسة فكانت قصدية ومن أهم النتائج التي توصلنا اليها :

-أنماط التكوين المعتمدة في المركز تتلائم مع إحتياجات السوق ومتطلباته وذلك بنسبة 91,66% .

-الدورات التدريبية الموجهة المكونيين والمتربصين الشباب لها دور فعال في تمكين الشباب من إنشاء مؤسسة مصغرة وذلك بنسبة 56,26%

-تلعب خلية الاعلام والتوجيه دور فعال في التعريف بالتخصصات الموجودة مركز التكوين المهني والتأثير في اتجاهات الشباب المتربص نحو اختيار التخصصات التي تمكن المتربصين من انشاء مؤسسة مصغرة وذلك بنسبة 50%

الكلمات المفتاحية : برامج التكوين ، الدورات التكوينية ، المؤسسات المصغرة ، خلية الإعلام

## الملخص باللغة الإنجليزية :

The study aimed to explore the role of vocational training programs in guiding young people toward the creation of micro-enterprises.

The research stemmed from a central question: Do vocational training programs influence young people's orientation toward establishing micro-enterprises?

We adopted a qualitative approach and used interviews as a data collection technique to investigate the phenomenon. The study sample was purposive.

Among the key findings:

The training models adopted by the center are aligned with market needs and demands, with a compatibility rate of 91.66%.

Increasing the number of training sessions enhances their support and effectiveness in enabling young people to create micro-enterprises, as reported by 56.26% of respondents.

The information unit plays a significant role in introducing youth to relevant agencies and appropriate specialties for entrepreneurship, as indicated by 50% of participants.

Keywords: Training programs, vocational courses, micro-enterprises, information unit.

الصفحة	فهرس المحتويات
	شكر وتقدير
	إهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ	المقدمة
	الفصل الأول : موضوع الدراسة
4	تمهيد
5	إشكالية الدراسة
6	الفرضيات
6-7	أسباب إختيار الموضوع
7	أهمية الدراسة
7	أهداف الدراسة
8-18	تحديد المفاهيم
19-29	الدراسات السابقة
30-31	التعقيب على الدراسات
32-33	المقاربة النظرية
34	خلاصة الفصل
35	الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية
36	تمهيد
37-38	1-مجالات الدراسة
38-39	2-منهج الدراسة
40-41	3-أدوات جمع البيانات

42	4-عينة الدراسة
43	المبحث الثاني : تحليل الجداول الإحصائية وعرض النتائج
53	عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى
62-63	نتائج الفرضية الأولى
63	عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية
70	نتائج الفرضية الثانية
71	عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة
79-80	نتائج الفرضية الثالثة
80-81	2-مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة
82	3-مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية
83-84	4-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
85	4-التوصيات
86	خلاصة الفصل
87	الخاتمة
92-89	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
42	جدول يوضح أفراد عينة الدراسة	01
43	يوضح توزيع عينة البحث حسب الجنس	02
44	يوضح الفئات العمرية لدى عينة الدراسة	03
45	يوضح الحالة الإجتماعية لدى عينة الدراسة	04
46	يوضح المستوى التعليمي لدى عينة الدراسة	05
47	يوضح الخبرة المهنية لدى عينة الدراسة	06
48	يوضح الوظيفة المشغولة لدى عينة الدراسة	07
49	يوضح مناصب العمل التي يشغلها أساتذة التكوين حسب الرتبة	08
50	يوضح طبيعة المادة المدرسة داخل المركز	09
51	يوضح الطرق المستخدمة في برامج التكوين لتأهيل المتربصين	10
53	يوضح أنماط التكوين المتوفرة داخل المركز	11
55	يوضح مدى ملائمة أنماط التكوين مع إحتياجات السوق	12
57	يوضح مدى تأثير إدراج وحدات دراسية في ريادة الأعمال على إكتساب مهارات إنشاء مؤسسة	13
58	يوضح المساقات التكوينية التي أدرجت فيها مواضيع حول المقاولاتية	14
59	يوضح آليات تعزيز التكوين الريادي وتشجيع إنشاء مؤسسة مصغرة	15
61	يوضح سبل تطوير التكوين ليكون أكثر دعما لريادة الأعمال	16
63	يوضح تنظيم المركز لدورات تكوينية للمتربصين في مجال المقاولاتية	17

65	يوضح محتوى الدورات التكوينية الداعمة لإنشاء المؤسسات المصغرة	18
66	يوضح مدى تضمن هذه الدورات لجوانب تطبيقية حول كيفية إدارة مشروع	19
67	يوضح الدور الذي تلعبه الدورات التكوينية في تعزيز الشباب بالثقة لإدارة مؤسسة مصغرة	20
68	يوضح إقتراحات لتطوير محتوى وأساليب الدورات التكوينية بما يجعلها أكثر دعماً للشباب	21
71	يوضح المهام الرئيسية لخلية الإعلام والتوجيه داخل المركز	22
72	يوضح هل قام المركز بتنظيم حصص إعلامية لتشجيع المتربصين على إختيار تخصصات تمكنهم من إنشاء مؤسسة مصغرة	23
74	يوضح كيفية إطلاع المتربصين بكل مستجدات التكوين المقاولاتي	24
75	يوضح نوع المرافقة المقدمة للمتربصين في إطار توجيههم نحو إنشاء مؤسسة مصغرة	25
76	يوضح دور خلية الإعلام في تعريفها بالوكالات المرافقة لحاملي المشاريع	26
77	يوضح قيام المركز بتنظيم مسابقات لأفضل المشاريع الناشئة	27
78	يوضح مقترحات لتفعيل التكوين المقاولاتي	28

يُعد التكوين من أهم الاستراتيجيات المهمة التي تعتمد عليها الدول في اعداد موردها البشري لتأهيلهم سواء في مناصبهم التي يشغلونها أو من أجل تمكينهم من كفاءات معرفية أو مهارتية للولوج الى عالم الشغل .

ولم تعد الدول تعتمد فقط على تمكين المورد البشري خاصة فئة الشباب من أجل الحصول على مهنة او وظيفة ،بل تغيرت استراتيجيتها الاقتصادية والاجتماعية والعمل على تمكين الشباب مهما كان رأسمالهم الثقافي بكفاءات مهارتية ومعرفية للولوج الى عالم ريادة الأعمال ،وأصبحت مراكز التكوين المهني تركز على التكوين في مجال المقاولاتية .

وفي هذا السياق أصبح اصلاح برامج التكوين المهني أمر ضروري وادراج مساقات تكوينية تهتم بتربية الشباب على قيم العمل الحر وتعزيز الفكر المقاولاتي من اجل تمكين الشباب من انشاء مؤسساتهم الخاصة بهم ،والقضاء على البطالة كمشكلة اجتماعية واقتصادية .

وعليه يكتسي هذا الموضوع أهمية بالغة في ظل التحديات التي يواجهها الشباب، خاصة ما يتعلق بارتفاع نسب البطالة وضعف الفرص الاقتصادية، ما يجعل من التكوين وسيلة بديلة وواعدة لتوجيه هذه الفئة نحو ريادة الأعمال والمساهمة في الديناميكية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

وانطلاقاً من هذه الإشكالية، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين برامج التكوين والتوجه نحو إنشاء مؤسسات مصغرة من قبل الشباب. وقد تم تقسيمها إلى فصلين تناولنا في الفصل الأول الجانب النظري التي يتكون من إشكالية الدراسة والاهمية والأهداف والإطار المفاهيمي للتكوين المهني، المؤسسات المصغرة، والشباب، ومن أجل إستكمال الجانب النظري للدراسة تم تخصيص الفصل الثاني لدراسة الجانب

الميداني الذي إستخدمت فيه منهج الدراسة و الأدوات البحثية المناسبة للدراسة وإختيار العينة القصدية ثم تطبيق الإجراءات المهنية على شكل جداول إحصائية للتوصل في الأخير إلى النتائج وعرضها .

# الفصل الأول : موضوع الدراسة

تمهيد

أولا : إشكالية الدراسة

ثانيا : الفرضيات

ثالثا : أسباب إختيار الموضوع

رابعا : أهمية الدراسة

خامسا : أهداف الدراسة

سادسا : تحديد المفاهيم

سابعا : الدراسات السابقة

ثامنا : التعقيب على الدراسات السابقة

تاسعا : المقاربة النظرية

## تمهيد :

من أجل فهم موضوع وأبعاد دراستنا فإنه قد تم وضع هذا الفصل ليتناول بشكل تمهيدي إشكالية البحث ، والتي تعتبر نجاح الدراسة مرهون بدقتها وشموليتها بكل جوانب الموضوع ، ثم سنتطرق إلى الأسباب التي دفعتنا لإختيار هذا الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها وكذلك أهم المفاهيم ومصطلحات الدراسة وتم عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع وكذلك تم التطرق إلى المقاربة النظرية لموضوع الدراسة ، وكما تم التطرق إلى الفرضيات التي تم وضعها من أجل إختبارها .

1-تحديد الإشكالية :

يعد موضوع التكوين المهني من المواضيع المهمة في مجال علم الاجتماع التنظيم وعمل للأبعاد السسيولوجية التي يحملها ،وللتفاعلات الاجتماعية باعتبار التكوين بناء اجتماعي يقوم بعدة وظائف وفي اطار تكامل وظائفه يعمل فاعلي مراكز التكوين المهني على تحقيق أهداف معينة تحددها الدولة .

و في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم والجزائر بصفة خاصة في مجال الاهتمام بالموارد البشري وعلى رأسهم الشباب كقوة وثروة لها إضافة مهمة في المجتمع والاستثمار فيهم من خلال تأهيلهم وفتح تخصصات وميادين تكوين تتماشى مع التغيرات الراهنة في مجال عالم الشغل والقضاء على مشكلة البطالة ، "أصبحت سياسة دعم ريادة الأعمال خياراً استراتيجياً. هذا يتجلى خاصة في تشجيع الشباب على تأسيس مشاريع صغيرة. وقد ارتبط هذا التوجه بتقوية نظام التدريب المهني، كونه وسيلة أساسية لتأهيل القوة العاملة. يهدف هذا النظام إلى منح الشباب المعرفة التقنية والمهارات العملية اللازمة لتمكينهم من الاندماج في سوق العمل، ليس بوصفهم عمالة فحسب، بل كمبادرين ومؤسسي مشاريع اقتصادية إنتاجية أو خدماتية لتعزيز روح ريادة الأعمال والمبادرة.<sup>1</sup>

وعليه يعد الاهتمام بمضامين برامج التكوين المهني وانماط التكوين المهني محك مهم لتوجيه الشباب نحو انشاء مؤسساتهم الخاصة عبر الفاعلين في مراكز التكوين المهني والتأهيل المهني لم يعد يقتصر على اكتساب معارف ومهارات مهنية بل يتعدى الى تغيير اتجاهاتهم وميولهم وبناء تصورات إيجابية نحو ريادة الاعمال والعمل الحر ،وعليه تحاول دراستنا تفصي مضمون برامج التكوين المهني ودورها في توجيه الشباب نحو انشاء مؤسسات مصغرة .

ومنه نطرح التساؤل التالي :

<sup>1</sup>بوشامة ن : دور التكوين المهني في ترقية روح المقاوالاتية لدى الشباب ، مجلة الإقتصاد والمجتمع ، 2018 ، ص 75-

كيف تساهم برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو انشاء مؤسسة مصغرة ؟

وتتدرج تحت هذه الاشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية :

هل يؤثر مضمون برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو انشاء مؤسسات مصغرة ؟

هل تساهم الدورات التكوينية في اعداد الشباب لانشاء مؤسسة مصغرة ؟

كيف تساهم خلية الاعلام والتوجيه في توجيه الشباب نحو اختيار التخصصات المناسبة ؟

## 2-الفرضيات :

ولمعالجة جزئيات الموضوع تفرع عن ذلك تساؤلات فرعية وهي :

1-يؤثر مضمون برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو انشاء مؤسسة مصغرة .

2-تساهم الدورات التكوينية في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة .

3-تساهم خلية الإعلام والتوجيه في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسة مصغرة .

## 3-أسباب اختيار الموضوع :

أ-الاسباب الذاتية :

-الميل والرغبة الشخصية لدراسة موضوع التكوين المهني وعلاقته بتوجه الشباب نحو

إنشاء مؤسسة مصغرة .

-الرغبة في تطوير مهاراتنا البحثية في مجال علم الإجتماع تخصص تنظيم وعمل .

ب-الأسباب الموضوعية :

-تقديم إضافة علمية في البحث العلمي وخاصة في مجال تخصص علم الإجتماع تنظيم

وعمل .

-تناول إشكالية جديدة ضمن مقارنة سوسولوجية لموضوع دور برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسة ناشئة وإثراء المكتبة بمثل هذه المواضيع .

-حادثة الموضوع وأهميته في الوقت الراهن من خلال رؤية الدولة لتعزيز قيم ثقافة العمل الحر والمهن الحرة وريادة الأعمال وعالم المقاوالاتية والإستثمار في خريجي مراكز التكوين المهني للتوجه نحو المقاوالاتية .

### 4-أهمية الدراسة :

تندرج أهمية دراستنا في الدور الذي يضطلع به التكوين المهني في منح التأهيل المهني للشباب كفاعلين مهمين في المجتمع وفي احداث التنمية الإقتصادية ومواكبة التطور الذي يحدث في العالم ، وموضوع دراستنا الموسوم : " دور برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسة مصغرة " هو من المواضيع المستحدثة وذات الإهتمام على المستوى الحكومي ويعكس سياسة الدولة كنهج جديد لمواجهة مشكلة البطالة لخريجي مراكز التكوين المهني وبالتالي يعد التكوين المهني نسق إجتماعي تتفاعل عناصره المتمثلة في الفواعل الإجتماعيين من أساتذة ومعدّي برامج التكوين المهني وتوجيههما ضمن سياقات تكوينية وتدريبية لإعداد الشباب وتوجيههم نحو إنشاء مؤسسة مصغرة .

### 5-أهداف الدراسة :

- الكشف عن أثر مضمون برامج التكوين المهني على توجه الشباب نحو إنشاء مؤسسة مصغرة .
- الكشف عن مساهمة الدورات التدريبية في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسة مصغرة .
- توضيح مساهمة خلية الإرشاد والتوجيه في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسة مصغرة .
- الخروج بتوصيات واضحة لتطوير برامج التكوين المهني بحيث تكون أكثر فعالية في دعم روح المبادرة لدى الشباب .

6-تحديد مفاهيم الدراسة :

-التكوين :

أ -لغة : جاء التكوين في اللغة مصدر للفعل كون اي شكل former او تكون formation فهو متكون اي شكل forme<sup>1</sup> وجمعه تكاوين وهو في ذلك يأخذ معنى الصورة او الهيئة او الحدوث , التأليف الصنع الانشاء والشكل .<sup>2</sup>

ب-اصطلاحا : يعرف التكوين على انه عملية تربوية وتعليمية تهدف الى اكساب الافراد المعارف والمهارت والسلوكيات اللازمة لأداء مهام معينة او تحسين ادائهم في مجال معين يتم ذلك من خلال برامج تعليمية او تدريبية منظمة وفق اهداف محددة لتحقيق التطوير الشخصي والمهني<sup>3</sup>.

-يعرفه بعض المختصين في التربية على انه : "مجموعة من المعارف النظرية والتطبيقية في ميدان ما " او هو اعداد المتربصين وتدريبهم مهنيا وثقافيا وتربويا في فترة وجيزة ومحددة<sup>4</sup>

ج-اجرائيا : هو مجموعة من الأنشطة التعليمية والتدريبية المنظمة التي تهدف إلى تنمية معارف ومهارات وسلوكيات الشباب بشكل يهيئهم ويدعم قدراتهم الفكرية والعملية لإعداد وإدارة مؤسسات مصغرة مع تعزيز روح المبادرة والمقاولة لديهم .

مفهوم التكوين المهني :

أ-لغة : التكوين مشتق من الفعل "كون" ويعني اعداد او تأهيل شخص او شيء ليصبح في حالة معينة .

<sup>1</sup>خياط يوسف ، معجم المصطلحات العلمية والفنية ، بيروت ، دار لسان العرب ، بدون تاريخ ، ص 600 .

<sup>2</sup>جبران مسعود ، رائد الطلاب ، الطبعة 5 ، بيروت ، دار العلم للملايين ، 1998 ، ص 465 .

<sup>3</sup>منصوري محمد ، اسس التدريب المهني ، الجزائر ، دار الهدى ، 2018 ، ص 45

<sup>4</sup>احمد خالد ، التكوين في المؤسسات التعليمية ، مجلة العلوم التربوية ، العدد 12 ، 2019 ، ص 123

المهني : مشتق من "مهنة" وتعني الحرفة او النشاط الذي يقوم به الشخص لكسب الرزق

1

ب-اصطلاحا : يحمل التكوين المهني في طياته مجموعة من التعاريف منها :

"التكوين المهني هو مجموعة من النشاطات التي تهدف الى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات الضرورية والاساسية لأداء مهنة معينة"،<sup>2</sup> كما يعرف بأنه "الاعداد المهني للأفراد وتدريبهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى انتاجهم واكتسابهم لمهارات جديدة ومطورة".<sup>3</sup>

ويمكن تعريفه أيضا "هو تعلم سلسلة من السلوك المبرمج او مجموعة التصرفات المحددة مسبقا ، وهو عملية تستهدف اجراء تغيير دائم نسبيا في القدرات عند الفرد وذلك لمساعدته على اداء وظيفة ما بطريقة جيدة ويرى : "جاري ديسلر " ان التكوين المهني هو عبارة عن مجموعة الطرق التي تستخدم في تزويد الموظفين الجدد او الحاليين بالمهارات اللازمة لهم لتأدية وظائفهم بنجاح تام دون مشاكل او صعوبات ويعرف سيف الدين خالد التكوين المهني يعني اي نشاط يسمح لاكتساب تأهيل مهني او مجموعة من التأهيلات والمهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها وذلك لأي انسان بالغ مستعد للعمل في منصب معين بغض النظر عن مستوى او نوعية منصب العمل الذي سيزاوله .<sup>4</sup>

ج-اجرائيا : من خلال دراستنا يمكن تعريف التكوين المهني على أنه مسار تعليمي وتأهيلي وتطبيقي منظم يهدف إلى إعداد الشباب وتأهيلهم لاكتساب كفاءات مهنية وتقنية تتماشى مع متطلبات سوق العمل ، ويزودهم بالمعارف والمهارات الضرورية لإنشاء

<sup>1</sup>المجمع اللغوي ، المعجم الوسيط ، القاهرة ، دار الدعوة ، الطبعة الرابعة ، 2004 ، ص 812

<sup>2</sup>بوفلجة غيات ، الاسس النفسية للتكوين ومناهجه ، ديوان المطبوعات ، 2000 ، ص 168 .

<sup>3</sup>محمد خلاص ، توجيه وادماج خريجي مراكز التكوين المهني في عالم الشغل ، مجلة ابحاث نفسية وتربوية : صادرة عن كلية

العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة عنابة ، الجزائر ، العدد 8 ، جانفي 2016 ، ص 168

<sup>4</sup>انين خالد سيف الدين ، الدين وسلامي منيرة ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية ، مجلة اداء

المؤسسات الجزائرية ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مزاب ورقلة ، العدد 12 ، 2012 ، ص 149 .

وتسيير مؤسسات مصغرة مع التركيز على الجوانب التطبيقية والمقاولاتية التي تشجع روح المبادرة والعمل الحر .

**مفهوم برامج التكوين المهني :**

**أ- لغة :** برامج جمع برنامج وهي خطة او مجموعة من الانشطة المترتبة لتحقيق هدف معين .

المهني : من مهنة ، وتعني العمل والحرفة التي تزاوول لكسب الرزق .

فإن برامج التكوين المهني لغويا هي خطط معدة تهدف إلى إعداد الأفراد وتهيئتهم لمزاولة مهنة معينة <sup>1</sup>.

**ب- اصطلاحا :** هي برامج تعليمية وتكوينية التي يبني عليها مستقبل المتكويين ومنها تساعد على نموهم الفكري والمعرفي واكتسابهم معلومات كافية لاختيار المسار الدراسي والمهني <sup>2</sup>

وتعرف على " أنها عملية إكتساب مهارة وإتقانها وتطبيقها وبالتالي فهو يقع في قلب العلاقة بين النظام التربوي والتعليمي من جهة والنظام الإنتاجي أو سوق العمل من جهة ثانية " <sup>3</sup>.

**ج- اجرائيا :** يقصد ببرامج التكوين المهني في هذه الدراسة هي خطط ومناهج تعليمية تدريبية منظمة تقدمها مؤسسات التكوين تتضمن محتويات معرفية وتطبيقية موجهة للشباب المتربص تزودهم بالمهارات التقنية والكفاءات التسييرية والمعرفية لتمكينهم من

<sup>1</sup> مجمع اللغة العربية ، المعجم الوسيط ، الطبعة الرابعة ، القاهرة : دار الدعوة ، 2004 ، ص 712 .

<sup>2</sup> شريفي صورية ، برامج التكوين المهني بالجزائر بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، 31 -12-2022 ، ص 214 ،

<sup>3</sup> صالح صالح و أمال شوتري ، التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب ، مجلة بحوث إقتصادية عربية ، العددان 61 -62 ، 2013 ، ص3

إنشاء انشاء مؤسسات مصغرة وتشمل كذلك مكونات تحفيزية وتوجيهية تعزز روح المبادرة والمقاولة لدى المتكويين .

### مفهوم الشباب :

أ- لغة : في المعجم اللغوي العربي يأتي أصل كلمة شباب من "شباب" وتعني الفتاة والحدأة وجمعه شباب و شببية .<sup>1</sup>

ب- اصطلاحا : هي مرحلة عمرية تبدأ حينما يحاول المجتمع اعداد الشخص وتأهيله كي يحتل مكانة اجتماعية ويؤدي أدوارا في بنائه ويرى المشتغلين برعاية الشباب أن مفهوم الشباب يعني فترة العمر التي تتميز بالقابلية للنمو والتي يمر فيها الانسان بمراحل حيوية من النمو الذهني والنفسي والاجتماعي والبدني والعاطفي .<sup>2</sup>

ويعرف الشباب أيضا " أنهم الفئة العمرية التي تمتد بين نهاية الطفولة وبداية مرحلة الرشد وتمثل فترة إنتقالية يتم خلالها تكوين الهوية الإجتماعية والنفسية للفرد ، وتتميز بالطاقة والحيوية والرغبة في المشاركة الفاعلة في المجتمع " .<sup>3</sup>

ج- إجرائيا : هم الفئة العمرية النشطة التي تتراوح أعمارها غالبا بين 18 و 35 سنة وتتميز بقدرتها على التعلم السريع والتكيف والطموح وتمثل الفئة المستهدفة من برامج التكوين المهني في إطار دراستنا ، باعتبارها الفئة الأكثر قابلية للإنخراط في مبادرات إنشاء مؤسسات مصغرة والمساهمة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية .

### مفهوم المؤسسة المصغرة :

أ- لغة: المؤسسة المصغرة هي مصطلح يتكون من كلمتين :

<sup>1</sup> ماهو أبو المعاطي وآخرون ، الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب ، دار الشرق للطباعة والنشر ، القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق ، 1999 ، ص 9

<sup>2</sup> محمد علي محمد ، الشباب والمجتمع ، الهيئة المصرية للكتاب ، القاهرة ، 1980 ، ص 10

<sup>3</sup> كردمين وفاء ، الشباب والتنمية : المفاهيم والإشكاليات ، المركز الدولي للدراسات القانونية والإجتماعية ، 2019 ، ص 3

مؤسسة وهي مشتقة من أسس ، بمعنى وضع القواعد والركائز لشيء ما . وتشير الى كيان تنظيمي يقوم بنشاط اقتصادي او اجتماعي او ثقافي . اما مصغرة وتعني صغيرة او محدودة الحجم .<sup>1</sup>

ب-اصطلاحا : تشير المؤسسة المصغرة الى وحدة اقتصادية او مشروع صغير يمتلك شخصية قانونية مستقلة ويهدف الى انتاج السلع او تقديم الخدمات تتميز هذه المؤسسات عادة بصغر حجمها من حيث عدد العمال (عادة اقل من 10 عمال ) ورأس المال المحدود وهي تساهم في تعزيز الاقتصاد المحلي وخلق فرص العمل وتشجيع روح المبادرة .<sup>2</sup>

وتعرف المؤسسة المصغرة وفق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) او الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) بأنها مشروع اقتصادي صغير يتمتع بتمويل محدود يستهدف دعم الشباب وتعزيز التنمية الاقتصادية المحلية .<sup>3</sup>

ج-اجرائيا : هي وحدة اقتصادية ذات طابع اقتصادي أو خدماتي يؤسسها الشباب المتربص ضمن مخرجات التكوين المهني تتوافق مع مضامين التكوين والمهن الموجودة في مراكز التكوين المهني تساهم في خلق فرص عمل

### مفهوم التمهين :

أ-لغة : ان كلمة التمهين أو التلمذة وهي تعني التعليم مشتقة من الكلمة الفرنسية *apprentissage* أو *apprend* وهي مشتقة من الجذر "مهن" ، الذي يعني اشتغل

<sup>1</sup>كمال دمدوم ، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تامين عوامل الانتاج ، مجلة دراسات الاقتصادية ، مؤسسة ابن خلدون ، العدد 2 ، 2000، ص 158

<sup>2</sup>سامية عزيز ، المؤسسات وتنمية المجتمع المحلي ، دراسة ميدانية بمدينة بسكرة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع والتنمية ، غير منشورة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2004 ، ص 71-72

<sup>3</sup>سعيد بريش ، مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، العدد 12 ، نوفمبر 2007 ، ص 71-72

بمهنة أو احتراف عملا معينا . والمهنة هي الحرفة أو النشاط الذي يقوم به الفرد لكسب الرزق .<sup>1</sup>

ب-اصطلاحا : يعرف التمهين في القانون الجزائري من نص المادة "6" على انه نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط المهني يهدف الى اكتساب تأهيل مهني أولي في منصب التمهين يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد أو الخدمات .<sup>2</sup>

يعرفه عادل حسن : التدريب بمعناه الواسع عبارة عن عملية تعلم وتعليم ، تمكن الفرد من عمل معين و متقن و متكيفا معه .<sup>3</sup>

-أما منظمة الأمم العربية المتحدة للتربية والعلوم والثقافة "اليونيسكو" فقد عرفت التمهين على أنه : "جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة الى المعارف العامة دراسة التكنولوجيات والعلوم المتصلة بها واكتساب المهارات العملية ، والمعارف والمواقف والمدارك المتصلة بالممارسات المهنية في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية .<sup>4</sup>

ج-اجرائيا :

ومن خلال هذه التعريفات يتضح لنا أن التمهين هو عبارة عن نمط تدريبي على مهارات لتأطير الشباب الذين تخلفوا عن مقاعد الدراسة بسبب سنهم أو رسوبهم . وذلك باعادة

<sup>1</sup>حاج سودي محمد ، التنظيم القانوني لتشغيل الاطفال ، دراسة مقارنة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون

الخاص ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2015-2016 ، ص 148

<sup>2</sup>بلقاسم سلاطونية ، سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، العدد 10 ، 1998 ، ص 36 .

<sup>3</sup>مكي خالدية ، الحماية القانونية للقاصر في اطار القوانين المتعلقة بالتمهين ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران ، 2010-2011 ، ص 1 .

<sup>4</sup>بوسحابة لطيفة ، عقد التمهين كاستثناء عن الاهلية القانونية للاتحاق بالعمل ، مجلة قانون العمل والتشغيل ،

المجلد 4 ، العدد 2 ، ديسمبر 2019 ، ص 644-667

تأهيلهم واكسابهم معارف جديدة ويتم ذلك عن طريق عقد بين الممتهين وصاحب العمل أو المستخدم تحت اشراف ورقابة مركز التكوين المهني .

### مفهوم المقاولاتية :

أ- لغة : كلمة المقاولاتية مشتقة من الفعل قاوول الذي يعني تكفل بعمل معين أو أخذ على عاتقه تنفيذ مشروع أو عمل وهي مأخوذة من مقاوله التي تعني الاتفاق على تنفيذ نشاط أو مشروع مقابل عوض مالي .

في اللغة الفرنسية ، المصطلح *entrepreneuriat* مشتق من الفعل *Entreprendre* الذي يعني البدء في شيء أو القيام بمشروع .<sup>1</sup>

### ب- اصطلاحاً :

المقاولاتية هي عملية انشاء شيء جديد له قيمة ، وتخصيص الوقت والجهد اللازم والمال للمشروع والحصول على الفوائد<sup>2</sup> ، وهي عملية ديناميكية لتنظيم عملية تراكم الثروة وهذه الثروة تقدم عن طريق الأفراد الذين يقبلون على المخاطرة برؤوس أموالهم لكي يضيفوا قيمة الى بعض المنتجات او الخدمات ، وهذه المنتجات أو الخدمات قد تكون أو لا تكون جيدة وفريدة ، ولكن يجب ان يضيف لها المقاول قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات الضرورية ومن هنا نصل الى اربع جوانب رئيسية من هذا التعريف :

عملية انشاء شيء جديد ذا قيمة .

تخصيص الوقت والجهد والمال .

<sup>1</sup> ابن منظور ، محمد بن مكرم ، لسان العرب ، بيروت ، دار صادر ، 2003 ، مادة " قول " . جزء 12 ، ص

222

<sup>2</sup> الغرباوي ، محمد منير محمد السلامي ، وعلياء محمود جراد ، ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة ، 2018 ،

ص 18-19 .

تحمل المخاطرة المختلفة .

الحصول على الفوائد الناتجة مثل : الاعتمادية والاستقلالية والمال .<sup>1</sup>

ج-إجرائيا :

هي عملية منهجية تشمل تحديد الفرص الاقتصادية تخطيط وتنفيذ المشاريع جديدة أو تطوير مؤسسة قائمة بهدف تحقيق الربح أو تلبية حاجيات السوق تشمل هذه العملية المبادرة ، الابتكار ، ادرارة الموارد وتحمل المخاطر المالية والادارية .

مفهوم المؤسسة الناشئة :

أ-لغة : المؤسسة مشتقة من الفعل أسس ، وتعني الكيان أو الهيئة التي يتم انشاؤها لتحقيق أهداف معينة .

الناشئة : مشتقة من نشأ ، وتعني حديثة الظهور أو جديدة التأسيس .

وبالتالي المؤسسة الناشئة عبارة عن مشروع صغير بدأ للحظة أو للتو وإنطلق نموه .<sup>2</sup>

ب-اصطلاحا :

يعرفها بن دحمان عبد القادر بأنها " هي وحدة إقتصادية حديثة النشأة تقوم على الإبتكار وتستخدم التكنولوجيا الحديثة لتقديم منتجات أو خدمات جديدة ، وغالبا ما تؤسسها فئة من الشباب الطموح بهدف إقتناص فرص السوق وتقديم حلول مبتكرة لمشكلات قائمة " .<sup>3</sup>

<sup>1</sup>محمد بدراني ، ايمان ايرابن ، سيد أحمد حاج عيسى ، البرامج التكوينية المقاولاتية وأثرها على اتجاهات الطلبة حاملي المشاريع المصغرة ، مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات ، المجلد 13 ، العدد 2 ، ديسمبر 2024 ، جامعة البليدة 2 ، تاريخ النشر 1 ديسمبر 2024 ، ص 490 .

<sup>2</sup>مخانشة امنة ، المؤسسات الناشئة في الجزائر ، الاطار المفاهيمي والقانوني ، مجلة صوت القانون ، المجلد الثامن ، العدد 1 ، تاريخ النشر 30-11-2021 ، ص 770 .

<sup>3</sup>بن دحمان ، عبد القادر ، دور المؤسسات الناشئة في دعم الإقتصاد الوطني - دراسة حالة الجزائر ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر 3 ، كلية العلوم الإقتصادية ، 2019 ، ص 33

ووفقا لتقرير باحثين من جامعتي berekeley and standford فان المؤسسة الناشئة هي منظمة مؤقتة مصممة للتحويل الى مؤسسة كبيرة ، حيث في المراحل الاولى من نشاطها تبحث عن التوافق الجيد والمناسب لمنتجاتها مع احتياجات السوق ، وفي مرحلة النضج تبحث المؤسسات الناشئة عن نموذج أعمال قابل للتكرار وقابل للتطوير والذي سيحولها الى مؤسسة كبيرة تعمل في ثقة عالية .<sup>1</sup>

كما تعرف على أنها تلك المؤسسات حديثة التأسيس ، بمعنى مؤسسات شابة و يافعة في عالم الأعمال وهو ما يؤكده اللفظ باللغة الإنجليزية start-up أي أن كل مؤسسة حديثة النشاط في عالم الأعمال تعتبر مؤسسة ناشئة كأصل عام .<sup>2</sup>

### ج-إجرائيا :

هي شركة تهدف الى تقديم منتج أو خدمة مبتكرة تستجيب لاحتياجات السوق ، تتميز بقدرتها على النمو السريع والتوسع في ظل بيئة عمل ديناميكية . غالبا ما تبدأ هذه المؤسسات بموارد محدودة وتعتمد على الابتكار والتكنولوجيا لتحقيق تنافسياتها وعادة تسعى للحصول على تمويل من المستثمرين أو الجهات الداعمة .

### مفهوم الدورات التكوينية :

أ-لغة: الدورة من الجذر دور وتعني التتابع أو الرجوع الى نقطة البداية بعد المرور بمراحل متعددة ، كما تعني أنها سلسلة من الدروس أو المحاضرات التي تعطى في موضوع معين خلال فترة محددة .<sup>3</sup>

<sup>1</sup>بوضياف علاء الدين ، زبير ، محمد ، دور حاضنات الاعمال التكنولوجية في دعم المؤسسات الناشئة بالجزائر ، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية ، مجلد 4 ، العدد 1 ، جامعة الجيلالي بونعامة ، خميس مليانة ، 2020 ، ص 90

<sup>2</sup>حساين سامية ، لمين عبد الحميد ، تدابير دعم المؤسسات الناشئة والابتكار في الجزائر : قراءة احكام المرسوم التنفيذي رقم 20-254 ، مجلة البحوث والعقود وقانون الاعمال ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قسنطينة ، مجلد 5 ، العدد 2 ، ص

<sup>3</sup>علي عبد الوهاب ، ادارة الأفراد ، مكتبة عين الشمس ، القاهرة ، 1975 ، ص 266 .

التكوين يعرفه جون بيار " على أنه مجموعة من العمليات المفتوحة التي تسمح للعمال بالتكيف مع التغيرات التنظيمية للعمل والتي تتضمن التطور التكنولوجي والاقتصادي وتؤدي الى التطور المهني"<sup>1</sup>

عرفه الهيتي على أنه : " تغير مهاري معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبيلة لكي يتمكن من الايفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل"<sup>2</sup>

ب-اصطلاحا :

تعرف منظمة العمل الدولية (ILO) الدورات التكوينية على أنها : " عملية تهدف الى تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات والكفاءات اللازمة لممارسة مهنة أو تحسين آدائهم في مجال معين سواء في اطار التعليم الرسمي أو غير الرسمي"<sup>3</sup>

تعرفها الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ATD) " على أنها برامج تعليمية قصيرة المدى تهدف الى تحسين المهارات أو المعرفة المتخصصة في مجال معين مما يعزز الانتاجية والكفاءة"<sup>4</sup>

ج-اجرائيا :

هي مسار تكويني قصير المدة ، منظم ومؤطر من طرف هيئة معتمدة ، يهدف الى تزويد المستفيدين بكفاءات أو مهارات مهنية محددة ، سواء من أجل التأهيل لسوق العمل او تحسين الأداء المهني ويتم وفق برنامج محدد من حيث الأهداف ،المدة ،المحتوى ووسائل التقييم .

خلفية الاعلام :

<sup>1</sup>ابن منظور ، لسان العرب ، الجزء الثاني ، دار المعارف ، القاهرة ، ص 294

<sup>2</sup>ابن فارس ، معجم مقاييس اللغة ، تحقيق عبد السلام هارون ، الجزء 5 ، دار الفكر ، بيروت ، 1979 ، ص 139

<sup>3</sup>منظمة العمل الدولية ، دليل التدريب المهني ، جنيف ، 2020 ، ص 15

<sup>4</sup>الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير ، نيويورك ، 2021 ، ص 52

أ- لغة :

خلية ، وتعني من الجذر الثلاثي ( خ ل و ) وتعني الوحدة الصغيرة ضمن نظام أكبر وتستخدم للدلالة على مجموعة منظمة تعمل لهدف معين<sup>1</sup>

الاعلام، من الجذر الثلاثي ( ع ل م ) ويعني الابلاغ والتبليغ بالمعلومات أي نقل الأخبار والمستجدات الى الآخرين<sup>2</sup>

ب- اصطلاحا :

يعرفها هارولد لاسويل على أنها أداة أساسية في نقل المعلومات داخل النظام المؤسسي حيث تؤدي وظائف المراقبة والترابط والتوجيه وفقا لمتطلبات البيئة الاتصالية الحديثة<sup>3</sup> تعريف نوربرت وينر خلية الاعلام هي مركز تجميع وتحليل المعلومات داخل المؤسسة ، تهدف الى توجيه تدفق البيانات بفعالية بين مختلف الجهات المعنية مما يسهم في تحسين اتخاذ القرار<sup>4</sup>

ج- اجرائيا :

هي وحدة تنظيمية داخلية تتولى تنفيذ مجموعة من الأنشطة الإتصالية والتواصلية ، تهدف إلى تعريف الجمهور بمختلف عروض التكوين وتسهيل الوصول إلى المعلومات المتعلقة بال تخصصات وأجال التسجيل وشروط القبول مع تعزيز صورة المؤسسة والتفاعل مع المستفيدين عبر قنوات مباشرة وغير مباشرة مثل الإعلام المرئي والمكتوب والمنصات الرقمية والأيام المفتوحة .

7- الدراسات السابقة :

<sup>1</sup> ابن منظور ، جمال الدين محمد بن مكرم ، ، لسان العرب ، دار المعارف ، القاهرة ، 1290 ، ص 120

<sup>2</sup> الفيروز آبادي ، مجد الدين محمد بن يعقوب ، القاموس المحيط ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، طبعة 8 ، 2005 ،

ص 95

<sup>3</sup> lassweel ,h (1948) , the stracture and function of communication in society , the communication of ideas

<sup>4</sup> ) wiener ,N , (1950) , the human use of human biengs , cybernetics and society , Houghton miffbin )

الدراسة الأولى :

من إعداد سلاطنية بلقاسم بعنوان " التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر " وهي اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ،جامعة قسنطينة ، 1995- 1996<sup>1</sup>.

هدفت الدراسة الى ابراز الجانب الانساني في عملية التكوين كما تهدف الى اظهار ما يترتب من الفائدة للدول النامية والجزائر من بينها ذلك للكشف عن المعوقات البنائية والديناميكية التي تحول دون هذا الاستغلال .

وعلى هذا الأساس نطرح الاشكال التالي :الى أي مدى يساهم التكوين المهني في الجزائر كأداة سوسولوجية في تحقيق أهداف سياسة التشغيل ومواجهة البطالة ، خاصة وسط فئة الشباب ؟

فرضيات الدراسة : يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله ، يرتبط التكوين المهني بتنمية القدرات الجسمية والعقلية للعامل ، كما ان هناك علاقة ارتباطية بين التكوين وسياسة التشغيل .

اعتمد الباحث في دراسته على منهجين المنهج الوصفي والمنهج الاحصائي وتعذر عليه استخدام المنهج التجريبي نظرا لصعوبته في الجزائر .

أما مجال الدراسة اختار الباحث مصنعين مركب المحركات والجرارات بواد حميميم بقسنطينة ومركب الضاغط والمرصصات C.C.A عين سمارة بقسنطينة أدوات جمع البيانات :

اعتمد الباحث على مجموعة من الادوات في موضوع بحثه وهي :

<sup>1</sup>سلاطنية بلقاسم ، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، 1995- 1996 ، ص 22

الملاحظة : قام الباحث بملاحظة العمال أثناء أدائهم للعمل في الورشات الانتاجية وفي المطعم وأثناء تنقلاتهم من مكان لآخر وعند خروجهم وهم يسرعون للحافلة للعودة الى منازلهم .

العمل على السجلات والوثائق : ساعدت الباحث على الاطلاع على السجلات التي يسجل فيها تطور الانتاج وغيابات العمال ودفع أجورهم وكيفية الترقية .

المقابلة : مقابلة مع الاداريين ورؤساء المصالح ومقابلة العمال .

الاستمارة : عمل الباحث باستمارة استبيان واستمارة مبدئية طبقت على 50 حالة .

أهم النتائج المتوصل اليها :

-يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله وتنمية القدرات الجسمية والفكرية .

هناك علاقة ارتباطية بدرجة محدودة من الايجابية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل .

### الدراسة الثانية :

عبد الواحد بروكي ، تقدم بها لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل ، تحت عنوان " واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر " دراسة ميدانية بوحدة التراتيكس بخنشلة سنة 2001-2002 .<sup>1</sup>

تهدف هذه الدراسة الى فهم العلاقة بين التكوين المهني وسياسات التشغيل في الجزائر ، خاصة في السياقات الصناعية المحلية .

انطلق من اشكالية الى أي مدى يساهم التكوين المهني في الجزائر في دعم سياسة التشغيل ، وماطبيعة العلاقة بين التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل ؟

فرضياته :

<sup>1</sup>عبد الواحد بروكي ، واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر ، دراسة ميدانية بوحدة التراتيكس بشار - خنشلة، تقدم بها لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل ، 2001-2002 ، ص 25 .

كلما كانت سياسة التشغيل محددة الوسائل واضحة الأهداف كلما كانت قادرة على استيعاب حجم التكوين في المجتمع الجزائري .

أما المنهج المتبع استخدم الباحث في دراسته منهج المسح الشامل ويتجلى من خلال الحصر الشامل لمجتمع البحث .

والعينة تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية وقصدية وذلك لضرورة أخذ العدد كله لمجتمع البحث قصد أخذ الباحث نظرة شاملة وحصر المبحوثين .

مجال الدراسة اختار الباحث مصنع التراتيكس بخنشلة .

أدوات جمع البيانات :

الملاحظة : لجأ الى أسلوب الملاحظة المقصودة وذلك للتعرف على سلوك الأداء الفعلي للمبحوثين والسلوك التنظيمي داخل الوحدة .

المقابلة : وقد قام الباحث بإجراء مقابلة مع رئيس المصلحة التقنية ومقابلة المسؤول على التكوين والتوجيه .

الاستمارة : وزع الباحث 12 استمارة تجريبية ثم طبقها بشكل نهائي تحتوي على 33 سؤالاً .

أهم النتائج :

-ان العلاقة بين واقع التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر من الصعب فهمها وابعازها

-تبدو العلاقة بينهما غامضة على مستوى التطبيق والواقع يشير الى جدل قائم بين طرفين يصعب التوفيق بينهما .

-إذا كانت سياسة التكوين المهني عاجزة عن استيعاب كل الراغبين في التكوين تكون سياسة التشغيل اعجز عن احتواء حجم التكوين .

وقد تشابهت الدراسة السابقة مع دراستنا الحالية في نفس المتغير والادوات مثل اجراء مقابلة وكان هناك اختلاف في الزمن والنتائج ومجال الدراسة .

### الدراسة الثالثة :

وهي لسامعي التوفيق بعنوان " مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون " مقدمة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا لنيل شهادة دكتوراه ، جامعة فرحات عباس سطيف ، 2010-2011<sup>1</sup>

هدفت هذه الدراسة الى تعزيز الميل القوي والواضح للمجتمع الجزائري الى التوسع في انشاء مراكز التكوين المهني عبر كل مناطق القطر الجزائري لتلبية الطلب على التكوين في كل التخصصات المهنية بما فيها المستحدثة ويمكن أن يستفيد من هذه الدراسة خريجي قطاع التكوين المهني وذلك من جانب التحسيس بأهمية دراسة موضوع الكفايات المهنية تم التحسيس بأهمية قطاع التكوين الذي ينتمون اليه وعليه نطرح الاشكال التالي : مامدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة في أبعادها المعرفية والعملية والوجدانية لدى خريجها حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح في خمسة عشر تخصص وفي ضوء متطلبات سوق العمل ؟  
وعليه صاغ الباحث الفرضيات الآتية :

-هناك تحقيق بمستوى دون المتوسط للكفايات المهنية العامة في أبعادها المعرفية والعملية والوجدانية لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح في الخمسة عشر اختصاص في مجال الدراسة وفي ضوء متطلبات سوق العمل .

<sup>1</sup>سامعي التوفيق ، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون ، مقدمة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة فرحات عباس سطيف ، السنة 2010-2011 ، ص 47- 61 .

يرجع عدم تحقيق الكفايات المهنية العامة بمستوى حسن وجيد جدا لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف .

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، واستعملت أدوات كمية ونوعية لجمع البيانات من عينة تضم خريجين ، مؤطرين ، وممثلين عن سوق العمل .  
أهم النتائج المتوصل اليها :

أظهرت النتائج نفي الفرضية الأولى من خلال آراء أساتذة ورؤساء المصالح المجموعات المتواجدين في مختلف الشركات الصناعية أو الخدمة عليه والذين مثلوا جميعهم عينة مكونة من مهنة سوق العمل أن المعدل العام من 90 فردا منهم 60 أستاذ و 30 من مهنيين سوق العمل أن المعدل العام المتحصل عليه في تحقيق مجموع الكفايات المهنية العامة التي يبلغ عددها 71 كفاية في كل التخصصات المدروسة هو 8,9 / 20 .

### الدراسة الرابعة :

من اعداد قويل منير بعنوان " سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر " بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله بطولقة ، تقدم بها لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية ، السنة 2013-2014 .<sup>1</sup>

استمدت الدراسة أهميتها على المستوى الاقتصادي فهو شرط من الشروط المطلوبة لضمان تحقيق نهضة وتنمية الجهاز الوطني للانجاز ، على الصعيد الاجتماعي فهو يسمح ويسهل الاندماج الوطني والاجتماعي للشباب الباحث عن العمل وتمثلت الاشكالية فيما يلي : هل توجد علاقة بين سياسة التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة بالجزائر ؟

وعليه صاغ الباحث الفرضيات التالية :

---

<sup>1</sup>قويل منير ، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تخصص علم اجتماع التربية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2013-2014 ، ص 05

- يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة بالجزائر .
  - هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر .
  - هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل بالجزائر .
- المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي .
- مجال الدراسة : أجريت الدراسة في مركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله بطولقة ، وتم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية طبقية .
- بالنسبة لأدوات جمع البيانات لجأ الباحث لأسلوب الملاحظة ، المقابلة ، وقد قام الباحث بإجراء مقابلة مع مجموعة من العمال من مختلف الجنسين .
- الاستمارة ، حيث وزع الباحث استمارة تجريبية ثم طبقها بشكل نهائي تحتوي على 34 سؤالاً .

### نتائج الدراسة :

- نستنتج أن شروط الالتحاق بالتمهين التسجيل عن طريق وكالة التشغيل .
- نستنتج أن الدروس والبرامج المقدمة في المركز تساعد على تعلم المهنة .
- نستنتج أن طريقة التوجيه تساعد في الحصول على العمل .
- نستنتج أن اسباب الالتحاق بالتكوين المهني هو الحصول على شهادة مهنية والعمل .
- نستنتج أن التكوين يحقق النجاح المهني .

### الدراسة الخامسة :

من اعداد شارف أفروول نسرين ، بعنوان " خريجو الجامعة ، التكوين المهني ، وسوق العمل في الجزائر ، دراسة ميدانية بالمعهد واضح بن عودة -عين تموشنت- مقدمة لنيل

شهادة الماجستير في علم الاجتماع بكلية العلوم الاجتماعية ، قسم علم اجتماع ، تخصص العمل والتنظيم ، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد ، السنة 2014-2015 .<sup>1</sup>

هدفت الدراسة الى محاولة التعرف على تصور خريجي الجامعة المتربصين للجامعة والتكوين المهني ومدى مواكبة قطاعي التكوين المهني والجامعة لمتطلبات سوق العمل كما هدفت للتعرف على تصور خريجي الجامعة المتربصين لسوق العمل في الجزائر ، واستمدت الدراسة أهميتها من ارتباطها الوثيق لما يحصل لخريجي الجامعة بعد نهاية التكوين واكتسابهم للشهادة التي تعد مهمة لتحصيل المعلومات والمعايير الضرورية لممارسة نشاط علمي أو تقني معين وعليه نطرح الاشكال التالي : ماهي أسباب توجه خريجي الجامعة نحو التكوين المهني ؟

وعليه صاغ الباحث الفرضيات التالية :

نتيجة البطالة التي يعرفها خريجو الجامعة يتوجهون نحو التكوين المهني لاكتساب شهادة ذات كفاءة عملية لأجل رفع حظوظهم للولوج لسوق العمل .  
المنهج المستخدم : مقارنة وصفية تحليلية كيفية تحليلية .

أدوات جمع البيانات : اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المقابلة والاستمارة والملاحظة

نتائج الدراسة :

-من خلال النتائج المتوصل اليها بفرضية الدراسة والتي ترى أن نتيجة البطالة التي يعرفها خريجي الجامعة يتجه نحو التكوين المهني لاكتساب شهادة ذات كفاءة عملية من أجل رفع حظوظهم للولوج في سوق العمل اذ اكتفينا بفرضية واحدة وهي فرضية مركزة تحمل أكثر من مؤشر البطالة ، خريجي الجامعة ، التكوين المهني ، وسوق العمل ، ومن

<sup>1</sup>شارف أفرول نسرين ، خريجو الجامعة والتكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم ، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد ، 2014-2015 ، ص 07-08 .

خلال التحليل الكمي والكيفي للمقابلات التي أجريناها مع عينة بحثنا وجدنا أن فرضيتنا قد تحققت . اذ نستطيع القول أن المبحوثين هم متخرجون من الجامعات ومتحصلون على شهادة ليسانس وبعض منهم على شهادة ماستر الا أنهم يتوجهون الى معاهد التكوين المهني كاستراتيجية وطرق بديلة لتدليل مشكل عدم انسجامهم بسوق العمل عن طريق الحصول على تكوين في تخصص يكون مكمل لتكوينهم الجامعي أو بتوسيع معارفهم واكتساب مهاراتهم .

### الدراسة السادسة :

من اعداد حميدة جرو ، بعنوان " سياسة قطاع التكوين المهني الجزائري وربط مخرجاته بعالم الشغل " ، ولاية بسكرة نموذجا من 2010 الى 2015 ، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر) ، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 35 ، سبتمبر ، السنة 2018 .<sup>1</sup>

هدفت الدراسة للتعرف على سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائر في ربط مخرجاته بعالم الشغل والتعرف على واقع قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة . واستمدت الدراسة أهميتها لتسليط الضوء على سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائر في ربط مخرجاته بعالم الشغل وخاصة التطرق لواقع القطاع بولاية بسكرة خلال الفترة الممتدة بين 2010 الى 2015 كنموذج من بين الولايات الجزائرية التي حققت تقدم ملحوظ في هذا القطاع . وعلى هذا الأساس نطرح الاشكال التالي : ماهي سياسة قطاع التكوين المهني الجزائري في ربط مخرجات التكوين بعالم الشغل بولاية بسكرة نموذجا من 2010 الى 2015 ؟

الأسئلة الفرعية :

---

<sup>1</sup> حميدة جرو ، سياسة قطاع التكوين المهني الجزائري وربط مخرجاته بعالم الشغل ، ولاية بسكرة نموذجا من 2010 الى 2015 ، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر) ، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 35 ، السنة 2018 ، ص 62-47

## الفصل الأول : موضوع الدراسة

ماهي سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائر .

ماهة واقع قطاع التكوين المهني بسكرة .

ماهي الآليات المستخدمة لربط مخرجات التكوين المهني بعالم الشغل بولاية بسكرة .

منهج الدراسة :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتناول سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائر

والآليات المتبعة في ربط مخرجاتها بعالم الشغل .

العينة : عدد المتربصين المتمهين في الفترة ما بين 2010 الى 2015 .

نتائج الدراسة :

-تمثل واقع قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة في تزايد في مدخلات التكوين المهني مما

أدى الى تزايد في عدد مخرجاته من 2010-2015 وهذا ما يفسر الجهود المبذولة من

طرف قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة في تطوير التكوين من حيث الكم والكيف

للتلائم مع عالم الشغل وبخصوص الآليات المستخدمة لربط مخرجات التكوين المهني

بعالم الشغل بولاية بسكرة فهي عديدة من بينها تنويع عروض التكوين ، انشاء مركز

امتياز في مهن الفلاحة والصناعة الغذائية الزراعية وتطوير وتنمية تخصصات شعبة

البناء والاشغال العمومية .

الدراسة السابعة :

شرفي صورية ، بعنوان " برامج التكوين المهني بالجزائر بين المقاربات النظرية

والممارسات التطبيقية ، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين البوني - ولاية

عنابة نموذجاً ، جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر) ، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية ، المجلد 5 ، العدد 2 ، ديسمبر 2022<sup>1</sup>

-هدفت هذه الدراسة الى محاولة اكساب المتكويين الكفاءات التعليمية والمهنية المناسبة لاندماجهم المهني المستقبل حيث يخضع بناء البرامج واعدادها لعدة خطوات مدروسة تعتمد على مصالح الهندسة البيداغوجية على مستوى المعاهد الجهوي الستة على مستوى الوطن ( عنابة سطيف الجزائر ) واستمدت الدراسة أهميتها من التطورات الاخيرة التي عرفتتها المنظومة التكوينية من وسائل وأدوات ومناهج واستدعى اعادة النظر في الأسس المرجعية والأطر المنهجية التي ساهمت في بناء البرامج التكوينية بادخال مقاربات جديدة تعكس بين الكفاءات المعرفية والمهارة التطبيقية والسلوك المهني وهذا ما جاءت به المقاربة بالكفاءات .

وطرحت الدراسة جملة من التساؤلات : ماهي هذه المقاربة ؟ ولماذا جاءت ؟ وما مدى تطبيقها كأداة لها مخرجات على أرض الواقع ؟ وماهي الصعوبات التي يتلقاها أساتذة التكوين المهني في تطبيق البرامج التكوينية في ظل المقاربة بالكفاءات ؟  
المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الاستقصائي لمناسبتة موضوع البحث .

اما عينة البحث تم تقسيمها على 3 فئات على التوالي بدأ بأساتذة الهندسة البيداغوجية ثم أساتذة التكوين المهني وأخيرا النواب التقنيون .  
الحدود البشرية والزمنية للدراسة :

تمت بمركز التكوين المهني والتمهين البوني عنابة خلال السداسي الثاني من السنة التكوينية 2021-2022 .

<sup>1</sup>شرفي صورية : برامج التكوين المهني بالجزائر بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية ، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين البوني -ولاية عنابة نموذجاً- ، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية ، المجلد 5 ، العدد 2 ، ديسمبر 2022 ، ص 212-235 .

الأدوات المستعملة في البحث :

الملاحظة ، وقد استخدمت هذه التقنية من خلال الحضور لحصص تكوينية مع أساتذة التكوين المهني .

المقابلة ، حيث كانت هناك مجموعة من المقابلات الموجهة والنصف موجهة مع كل من أساتذة الهندسة البيداغوجية وأساتذة التكوين المهني بالإضافة الى النواب التقنيون .

الاستمارة ، قسمت الى 3 استمارات وزعت على أساتذة الهندسة البيداغوجية وأساتذة التكوين المهني بالإضافة الى النواب التقنيون .

نتائج الدراسة :

بالرغم من المجهودات المبذولة من طرف وزارة التكوين المهني لتوفير اليد العاملة المؤهلة والكفاءات اللازمة التي يتطلبها سوق العمل من خلال توفير البرامج التكوينية اللازمة والمنهجيات التطبيقية الملائمة غير أن هذه التطبيقات تحتاج الى ممارسات ميدانية ممنهجة وموحدة من طرف أساتذة التكوين المهني وهذا ما ألمسناه نتيجة غياب تكوين الأساتذة المكونين على تطبيق البرامج واستغلالها .

ضرورة وجود تدريب وتكوين متخصص لهم حول منهجية التدريس بالبرامج التكوينية في ظل المقاربة بالكفاءات التي لا تزال تعاني من بعض الصعوبات في تطبيقها على أرض الواقع وتخضع لممارسات ارتجالية خاصة من طرف بعض الأساتذة لعدم تكوينهم خاصة على كيفية استغلالها .

ان أساليب متابعة المتكويين وتقييم أدائهم وتحليل المواقف التعليمية لا تقتصر فقط على ممثلي قطاع التكوين المهني بل تستدعي اشراك القطاع الاقتصادي كطرف مهم في عملية التقييم سواء للمتكويين أو للبرامج التكوينية

### التعقيب على الدراسات السابقة :

تشترك دراستي مع دراسة سلاطنية بلقاسم في الإهتمام بالتكوين المهني كسياسة للتشغيل لكنها تختلف عنها في المنهجية فدراسة سلاطنية ذات طابع تحليلي ونظري أما دراستنا فهي ميدانية وقد استفدت منها في دعم الإطار النظري .

أما دراسة عبد الواحد بروكي، فتوافقت مع دراستي في تحليل واقع التكوين لكنها اعتمدت منهجاً كمياً، في حين اتبعتُ المنهج الكيفي للغوص في التجربة الميدانية كما اختلفت الدراسات أيضاً في المجال الجغرافي فدراسة بروكي أجريت في وحدة التراكتس بشار خنشلة بينما دراستنا في مركز التكوين المهني برج بوعرييج استفدت من الدراسة في كشف التحديات التي كانت تواجه التكوين المهني مثل ضعف التنسيق بين التكوين وسوق العمل

كما تشابهت دراستي مع دراسة سامعي التوفيق في التركيز على الكفاءات المكتسبة من التكوين، لكنها اختلفت عنها بربط هذه الكفاءات بتوجه الشباب نحو إنشاء مشاريع مصغرة وتشابهت الدراسات في المنهجية الميدانية واستفادت دراستي من دراسة سامعي التوفيق انها قدمت تحليلاً مفصلاً حول مدى تحقيق الكفايات المهنية مما يساعد في فهم جودة التكوين

دراسة قويل منير ودراستي تشابهتا في اعتماد المنهج الوصفي كما تتقارب كلا الدراسات من حيث الأهداف والسعي إلى إبراز الدور المحوري الذي تلعبه مؤسسات

التكوين في التقليل من معدلات البطالة ، وإختلف الدراستان في أن دراسة منير قويلج تتميز بتركيزها على السياسة العامة للتكوين المهني وعلاقتها بسوق العمل بينما تتجه دراستنا إلى زاوية تتمثل في تحليل دور برامج التكوين على توجه الشباب نحو إنشاء مؤسسة مصغرة ، إستفدت من دراسة قويلج منير على أنها وفرت لي قيمة مرجعية يمكن البناء عليها في تحليل مدى فعالية البرامج الحالية خاصة فيما يتعلق بتوجيهها نحو تنمية روح المبادرة وإنشاء المؤسسات المصغرة .

دراسة شارف نسرين تشابهت مع دراستي من حيث الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي أما أوجه الاختلاف فكانت في الفترة الزمنية فدراسة نسرين تعود الى سنة 2015 في حين أن دراستنا تعالج واقعا أكثر حداثة يرتبط بالإصلاحات الحالية ، وإستفدت من دراسة افروول نسرين أنها قدمت لي فهم دوافع التوجه نحو التكوين المهني كحل بديل عن الجامعة مما يثري الخلفية النظرية الخاصة بدراستنا .

أما دراسة حميدة جرو فقد تشابهت مع دراستنا من حيث المنهج الوصفي وبعض مفاهيم الدراسة وكذلك في المجال العلمي أما الاختلاف فكان في الإطار الزمني حيث تغطي دراسة حميدة جرو الفترة من 2010-2015 بينما دراستنا تغطي فترة زمنية أحدث وإستفدت من دراسة حميدة جرو أنها قدمت لي تحليلا لسياسات التكوين المهني في الجزائر يمكن أن يساعد في فهم السياق العام الذي تعمل فيه برامج التكوين المهني الموجهة نحو إنشاء مؤسسات مصغرة .

أخيراً، دراسة شريفي صورية التي تشابهت مع دراستي من حيث المنهج وكان الاختلاف في تركيز دراسة صورية على تحليل مدى تطبيق المقاربة بالكفاءات في برامج التكوين المهني كما إختلفا في الإطار الزمني ، دراستنا أضافت البعد الكيفي والتحليلي لواقع التكوين كرافعة لريادة الأعمال لدى الشباب.

## 8-المقاربة النظرية :

تعد المقاربة النظرية على أنها اطار فكري ومنهجي يستخدم لتحليل الظواهر ودراستها وفقا لمنظور علمي محدد تساعد في تفسير العلاقات بين المتغيرات وفي تحديد المداخل المناسبة لدراسة التكوين وريادة الأعمال طبيعة الموضوع فرضت علينا اعتماد مقاربة النظرية البنائية الوظيفية .

إن اختيار المقاربة النظرية المناسبة يُعتبر ضرورة لفهم أبعاد الظواهر الاجتماعية المختلفة، ويأتي في صلب أي دراسة علمية تحاول تقديم تحليل سوسيولوجي متكامل. وفي إطار البحث في "دور برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة"، تُعد النظرية البنائية الوظيفية إطاراً نظرياً مناسباً، لأنها تفسر كيف تؤدي المؤسسات الاجتماعية، كالتكوين المهني، أدواراً وظيفية تساهم في تماسك المجتمع وتحقيق توازنه من خلال إدماج الشباب اقتصادياً واجتماعياً.

## 1-مفهوم النظرية البنائية الوظيفية:

تُعتبر النظرية البنائية الوظيفية من أهم النظريات السوسيولوجية الكلاسيكية التي تناولت المجتمع كبنية تتكون من مؤسسات مترابطة تؤدي وظائف متكاملة، تسعى إلى الحفاظ على النظام والاستقرار. وقد برز هذا الاتجاه مع أعمال إميل دوركايم الذي رأى أن كل

مؤسسة داخل المجتمع تُسهم في تحقيق التضامن الاجتماعي، وأكد أن تقسيم العمل يُعد أحد العوامل الأساسية في تماسك المجتمع.<sup>1</sup>

كما طوّر تالكوت بارسونز هذا الاتجاه بتأكيده على ضرورة تكيف كل فرد ومؤسسة داخل المجتمع مع الأدوار التي تُحقق التوازن العام، وربط ذلك بما سماه بـ"النسق الاجتماعي" الذي يعتمد على أربع وظائف أساسية: التكيف، التحقيق، الإدماج، والمحافظة على النمط<sup>2</sup>

أما روبرت ميرتون فقد أضاف بعداً مهماً، حيث ميز بين "الوظائف الظاهرة" و"الوظائف الكامنة"، مؤكداً أن المؤسسات تؤدي وظائف قد تكون غير معلنة لكنها مؤثرة في استقرار المجتمع.<sup>3</sup>

### 2- إسقاط النظرية على الموضوع:

في ضوء النظرية البنائية الوظيفية، يمكن فهم برامج التكوين المهني كاستجابة اجتماعية وظيفية لحاجة المجتمع إلى إدماج الشباب وتأهيلهم اقتصادياً:

الوظيفة التكوينية: مؤسسات التكوين تمثل بُنى اجتماعية مهمتها إعداد الشباب وتمكينهم من مهارات تؤهلهم لدخول عالم الشغل وإنشاء مؤسسات صغيرة.

الوظيفة الاقتصادية: تُمكن هذه البرامج الشباب من مواجهة سوق العمل بإمكانات ذاتية، وتفتح أمامهم مجال المبادرة والاستقلالية المالية، مما يساهم في تحقيق التوازن الاقتصادي.

الوظيفة الاجتماعية: برامج التكوين تُعزز قيم العمل والانضباط والمسؤولية، وهي قيم ضرورية للاندماج الاجتماعي والحد من الانحراف أو البطالة.

<sup>1</sup> دوركايم، إميل، 2006، تقسيم العمل الاجتماعي، ترجمة إسماعيل المصدق، بيروت: المنظمة العربية للترجمة، ص 77

<sup>2</sup> بارسونز، تالكوت، 2005، النظام الاجتماعي، ترجمة: محمد السيد، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ص 43

<sup>3</sup> ميرتون، روبرت، 1996، النظرية الاجتماعية والبنية الاجتماعية، ترجمة أحمد زايد، القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة،

النتائج الكامنة: كما أشار ميرتون، هذه البرامج لا تخلق فقط فرصاً للتشغيل، بل تعزز الثقة بالنفس، روح القيادة، والانخراط في الديناميكية الاقتصادية للمجتمع.

### 3- تحليل الظاهرة من منظور وظيفي :

من خلال هذه المقاربة، يتضح أن برامج التكوين المهني تُعد من بين أدوات "التكامل البنائي" التي يستعملها المجتمع لضمان إدماج الشباب وتوجيههم نحو أنشطة إنتاجية مستقلة. فهي تُهيكل أدواراً اجتماعية جديدة قائمة على المبادرة الذاتية والتكافل الاقتصادي، وهو ما ينسجم مع الرؤية الوظيفية التي ترى أن كل مؤسسة تؤدي دوراً محددًا داخل البنية الاجتماعية الشاملة لضمان استمرارية النظام.

### خلاصة الفصل :

سلّط هذا الفصل الضوء على الإطار النظري للدراسة، من خلال طرح الإشكالية التي تتمحور حول دور برامج التكوين المهني في دعم وتحفيز الشباب على إنشاء مؤسسات مصغرة كبديل للوظيفة التقليدية، في ظل التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه هذه الفئة. تم التطرق إلى الأسباب التي دفعت لاختيار هذا الموضوع، خاصة في سياق ارتفاع نسب البطالة وسط الشباب، وضعف التوجيه نحو المقولة.

كما تم توضيح أهمية الدراسة من حيث بعدها العملي والاجتماعي، كونها تساهم في فهم العلاقة بين التكوين المهني وريادة الأعمال، وتبرز دور هذه البرامج كآلية للتأهيل المهني والتمكين الاقتصادي. وتم تحديد الأهداف العامة والخاصة للدراسة، مع التركيز على محاولة استكشاف فعالية برامج التكوين في تنمية روح المبادرة لدى الشباب.

شمل الفصل أيضاً تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بالموضوع مثل: برامج التكوين المهني، المؤسسة المصغرة إلخ... مع ضبطها إجرائياً بما يتماشى مع طبيعة الدراسة. واختتم الفصل بتوظيف المقاربة البنائية الوظيفية كإطار نظري مفسر، باعتبارها تركز

على كيفية مساهمة المؤسسات (ومنها مراكز التكوين) في تحقيق التوازن والاستقرار الاجتماعي من خلال تأدية وظائف محددة مثل التأهيل والدمج المهني.

# الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول : الطريقة والأدوات

1-مجالات الدراسة

2-منهج الدراسة

3-أداة الدراسة

4-عينة الدراسة

المبحث الثاني : عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

1-عرض الجداول الإحصائية

2-مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

3-مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية

4-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

التوصيات

خلاصة الفصل

الخاتمة

### تمهيد :

بعد أن بعد أن استعرضنا في الفصل الأول الإطار النظري للدراسة، من خلال تسليط الضوء على المفاهيم الأساسية المرتبطة ببرامج التكوين المهني، وأهمية زيادة الأعمال لدى الشباب، ودور المؤسسات المصغرة في دعم الاقتصاد المحلي، ننقل في هذا الفصل إلى الجانب المنهجي والتطبيقي من البحث.

حيث نعرض في المبحث الأول المنهج المعتمد في الدراسة، ونوضح الأدوات التي تم استخدامها لجمع البيانات، مع تحديد مجالات الدراسة ومواصفات العينة المستهدفة. كما نبين خطوات اختيار الأداة وكيفية تصميمها بما يتماشى مع أهداف البحث، لضمان تحقيق نتائج دقيقة وموضوعية.

أما في المبحث الثاني، فنقوم بعرض النتائج الإحصائية المتحصل عليها من خلال الجداول التوضيحية، يلي ذلك تحليل ومناقشة هذه النتائج في ضوء الفرضيات المطروحة والإطار النظري السابق، بهدف الوصول إلى فهم معمق لأثر برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو إنشاء مشاريعهم الخاصة. ويختتم الفصل بخلاصة موجزة لأهم ما توصلت إليه الدراسة في هذا الجانب.

## المبحث الأول : الطريقة والأدوات :

### 1-مجالات الدراسة :

#### الإطار المكاني :

تمت دراستنا بمركز التكوين و التمهين علوش الهاشمي برج بوعريريج حيث يقع المركز بمدينة برج بوعريريج طريق بئر صنب الذي تم انشاؤه سنة 21-8-2012 وسنة بداية الإشتغال كانت 2014 ، مساحته 28902 متر مربع ، والذي تبلغ عدد حجراته 6 ، والحجرات المتخصصة 5 ، الورشات 3 ، المخابر 2 ، قاعة المحاضرات 2 بالإضافة الى مكتبة وقاعة الأساتذة أما عدد الاساتذة 17 والطاقم الإداري والتقني 12 والعمال المتعاقدون 15 ، والأنماط والأجهزة المتوفرة في المركز هي التكوين الحضوري والتكوين عن طريق التمهين ، التكوين عن طريق المعابر ، التكوين عن طريق الدروس المسائية ، التكوين التأهيلي الأولي .<sup>49</sup>

#### المجال البشري :

شملت دراستنا العاملين في مركز التكوين المهني ( الطاقم المؤطر والمكون للمتربصين المسؤولين على تكوينهم وتوجيههم ) جميع أساتذة التكوين والذي عددهم 17 استاذ منهم 12 أستاذا و 5 أستاذات بالإضافة الى الإداريين منهم مسؤول التوجيه ومسؤول خلية الإعلام و مدير المركز.

#### المجال الزمني :

يمثل المجال الزمني الفترة التي تستغرقها الدراسة من إعداد مشروعها الى غاية تقريرها النهائي ، وبالنسبة الى دراستنا فكانت :

<sup>49</sup>مركز التكوين المهني و التمهين " علوش الهاشمي " ، تقرير إداري داخلي لسنة 2014 ، برج بوعريريج

**المرحلة الأولى :** بدأت دراستنا بداية من شهر أكتوبر 2024 ، بناء على جمع المعطيات النظرية والقيام بقراءات أولية حول الموضوع والإطلاع على الدراسات السابقة ، وفي نهاية شهر نوفمبر قمنا بالنزول الى الميدان للقيام بمقابلة أولية مع البعض من أساتذة التكوين ومع مسؤول التوجيه المكلف بالمهام والانشغالات المتعلقة بالتدريس قصد الإلمام أكثر بالموضوع وخطوات إنجازه نظريا وميدانيا .

**المرحلة الثانية :** على أساس الدراسة الإستطلاعية صياغة الإشكالية وضبط التساؤلات وصياغة الفرضيات وقمنا ببناء دليل مقابلة تضمن 4 محاور و 25 سؤال كدليل مقابلة تجريبي أولي وبعدها تم إخضاعها للتحكيم من طرف 3 أساتذة في التخصص ، ثم إجراء تعديلات عليها مع الأخذ بعين الإعتبار الملاحظات التي وضعت في دليل المقابلة ، حيث تم اضافة بعض الأسئلة وتعديل أسئلة أخرى وإعادة ترتيبها وصياغتها لتصبح 4 محاور و 30 سؤال .

**المرحلة الثالثة :** النزول إلى الميدان بصورة نهائية في بداية شهر أبريل 2025 والقيام بمقابلات مع أفراد العينة حيث دامت حوالي أسبوع بمرکز التكوين والتمهين ، بعدها قمنا بترميز المقابلات وتفيئتها وبناء فئات التحليل حيث ركزنا على فئة المضمون أي ماذا قيل؟ وجهزنا فئات المضمون بما يليق بإشكالية الدراسة والفرضيات وفي الأخير قمنا بتفريغها وتحويل المعطيات الكيفية إلى كمية والتعليق عليها إحصائيا وتؤويلها سوسيوولوجيا .

**2-منهج الدراسة :** لا يخلو أي بحث من الإجراءات المنهجية التي لها أهمية في مساعدة الباحث في الحصول على المعلومات الدقيقة من خلال المصادر التي لها صلة بالموضوع الذي تناوله الباحث ،

ويمكن تعريف المنهج بأنه " أسلوب منظم أو خطة استراتيجية تستند الى مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات تفيد في تحقيق أهداف البحث باتخاذ منهج علميا يتميز بجمع المعلومات والوقائع عن طريق الملاحظة العلمية الموضوعية والمنظمة " .<sup>50</sup>

وقد إعتدنا في دراستنا على المنهج الكيفي والذي يعرف بأنه " منهج علمي يعتمد على دراسة الظواهر الإجتماعية في سياقاتها الطبيعية ، من خلال التفاعل المباشر مع الأفراد بهدف فهم المعاني والدوافع والتجارب الذاتية التي تقف خلف سلوكهم بإستخدام أدوات مثل المقابلة والملاحظة وتحليل محتوى "<sup>51</sup>

وتستعمل المناهج الكيفية في محاولة فهم الكيفية التي ينظم بها البشر حياتهم ومجالهم الخارجي ويضفون بها معاني ودلالات على محيطهم عبر ما يعتمدونه من رموز وطقوس ومعتقدات وايدولوجيات وتمثلات وآراء وأدوار اجتماعية الى ما ذلك<sup>52</sup>

وقد تم الإعتداد في دراستنا على المنهج الكيفي قصد فهم الظاهرة موضوع الدراسة ألا وهي "دور برامج التكوين في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة " لأنه الأنسب لفهم التجارب الذاتية لكل من الإداريين والمكونين داخل مؤسسات التكوين المهني والكشف عن كيفية إدراكهم لدور التكوين في بناء روح المبادرة المقاولانية لدى المتربصين .

### 3-أداة الدراسة :

تعد مرحلة اختيار تقنيات الدراسة وبناءها من المراحل المهمة ،وأداة الدراسة هي الأسلوب الذي ينتهجه الباحث ليتحقق من تساؤلاته وفرضياته في ميدان الدراسة ، ولأن

<sup>50</sup> علي معمر عبد المؤمن ، البحث في العلوم الاجتماعية -الوجيز في الأساسيات والمناهج والتقنيات ، منشورات جامعة 7

أكتوبر ، ط1 ، ليبيا ، 2008 ، ص 14

<sup>51</sup> فوزي محمد ، 2018 ، مناهج البحث العلمي بين النظرية والتطبيق ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، مكتبة الإنجلو المصرية ، ص

45

<sup>52</sup> المرجع السابق ، ص 16

طبيعة الموضوع والاهداف المسطرة من الدراسة هي التي تحدد طبيعة الأداة ، ارتئينا الى الاعتماد على الأدوات الكيفية وهي :

أولاً- المقابلة :

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة المقابلة باعتبارها من أنسب الأدوات للمنهج الكيفي، وذلك بغرض جمع المعطيات والمعلومات من ميدان الدراسة .

وتعرف المقابلة " على انها أداة لجمع البيانات تعتمد على الحوار المباشر بين الباحث والمبحوث، تهدف إلى الكشف عن المواقف، الاتجاهات، التمثلات، والدوافع العميقة لدى الأفراد حول موضوع معين. وتعد من الأدوات الفعالة في البحوث الكيفية لكونها تتيح التعمق في فهم الظواهر من منظور المبحوثين أنفسهم<sup>53</sup>.

المقابلة الموظفة في دراستنا هي **المقابلة نصف الموجهة**، وقد تم اعتمادها نظراً لما توفره من توازن بين التوجيه المسبق للأسئلة ومرونة التعمق في إجابات المبحوثين. فهي تسمح للباحث بطرح مجموعة من الأسئلة المعدة سلفاً وفق محاور محددة، مع ترك المجال للمبحوث للتعبير بحرية وتفصيل حول تجربته الشخصية. هذا النوع من المقابلات مناسب للدراسات الاجتماعية التي تهدف إلى فهم الظواهر في سياقها الواقعي، كما هو الحال في هذه الدراسة التي تسعى إلى استقصاء آراء وتجارب المتربصين والمكونين حول مدى فعالية برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة. استغرقت كل مقابلة تقريباً بين من ساعة إلى ساعتين ، خاصة مع ارتباطات الأساتذة والاداريين ودامت المقابلات التي أجريت في مركز التكوين المهني حوالي 15 يوماً .

تم بناء دليل مقابلة و يتضمن 4 محاور أساسية و30 سؤالاً :محور البيانات الشخصية ،محور متعلق بمضمون برامج التكوين المهني ، ومحور ثالث تضمن الدورات التكوينية ومحور أخير تضمن أسئلة حول خلية العلام والتوجيه أغلبية الأسئلة مفتوحة والهدف منها

<sup>53</sup>نادية عاشو وآخرون ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، مؤسسة رأس الجبل للنشر والتوزيع ، قسنطينة ، 2017

الالمام بالمعلومات وكي تساعدنا فيما بعد في التحليل ، بعد أن تم عرضه على مجموعة من أساتذة التخصص لتحكيمه علمياً، من أجل تطبيقه النهائي في ميدان الدراسة وبعدها أجرينا المقابلات بشكل مباشر خلال شهر أبريل 2025 داخل المركز، حيث تم تسجيل إجابات المشاركين وتفريغها لاحقاً قصد تحليلها ضمن مقاربة كيفية تحليلية.

### تقنية تحليل محتوى :

كما إعتدنا في هذه الدراسة على تقنية تحليل محتوى من أجل تحليل المقابلات ويمكن تعريفها " أنها أسلوب بحثي يستخدم لفحص مضمون الإتصال بشكل منظم وموضوعي بهدف إستخلاص مؤشرات ومعاني من المواد الإتصالية المكتوبة أو المرئية أو المسموعة ، ويعد من الأدوات الفعالة في دراسة محتوى النصوص مثل الكتب والمجلات والمقابلات والتسجيلات<sup>54</sup>

وقد تم الإعتداد في دراستنا على فئات تحليل المحتوى التالية :

أ -فئة الموضوع : والهدف منها تحليل مادة المحتوى والمعاني والمفاهيم التي يتمثلها فاعلي التكوين ضمن مضامين التكوين المدرجة لتكوين المتربصين والتي تساهم في اكسابهم مهارات وكفاءات لإنشاء مؤسسة مصغرة .

ب- فئة الاتجاه : وتتمثل في رصد اتجاهات ومواقف فاعلي مركز التكوين المهني لبرامج التكوين و الدورات التكوينية المبرمجة عن المقاولاتية ، والتي بدورها تأهل هؤلاء الشباب بالمعارف والخبرات الكافية لدخول مجال ريادة الأعمال .

ج- فئة الوسيلة : وتتمثل في الوسائل المتضمنة في محتوى البرامج والآليات التي يعتمد عليها فاعلي مركز التكوين المهني والتي تعمل على توجيه الشباب المتربص الى انشاء مؤسسة مصغرة والمتعلقة بريادة الأعمال الحرة والمؤسسات الصغيرة .

<sup>54</sup>أبو الحسن ، طه عبد الرؤوف ، مناهج البحث الإعلامي : الأسس والتطبيقات ، القاهرة : عالم الكتب ، 2009

4- عينة الدراسة :

يعتبر اختيار العينة خطوة مهمة في البحوث الاجتماعية والإنسانية ، لأنها تعتبر جسر البحث بميدان الدراسة ، وتعتبر هي الميدان نفسه أيضا .

ويمكن تعريف العينة بأنها " نموذجاً يشمل جانبا أو جزءا من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث ، تكون ممثلة له بحيث تحمل له صفاته المشتركة" <sup>55</sup>

وتماشيا مع مقتضيات موضوع دراستنا تم اختيارنا لعينة قصدية وسميت بهذا الإسم لان الباحث يقوم باختيارها طبقا للغرض الذي يهدف الى تحقيقه من البحث ، والباحث هنا له حرية في اختيار مفردات العينة حسب الأهداف التي يسعى الى تحقيقها فهي تعتمد على توجيه الباحث نحو مفردات معينة يقصدها ببحثه <sup>56</sup>

وقد اعتمدنا على هذا النوع من العينة لأنها هي التي تخدم موضوع بحثنا وتبلغ حجم هذه العينة 24 مكونة من 17 أستاذ و 6 اداريين بالإضافة الى المدير .

جدول رقم (01) : يوضح أفراد عينة الدراسة

العدد	صفة المبحوث
01	المدير
17	الأساتذة المكونين
06	مسؤولي خلية الإعلام والتوجيه ومصلحة الإدارة
24	المجموع

<sup>55</sup>نادية عاشو ومجموعة من الباحثين ، منهجية البحث العلمية في العلوم الاجتماعية ، مؤسسة راس الجبل للنشر والتوزيع ، قسنطينة ، الجزائر ، 2017 ، ص 249

<sup>56</sup>نادية عاشور ومجموعة من الباحثين ، مرجع سابق ، ص 261

**المبحث الثاني : عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج :**

**أولا : عرض وتحليل وتفسير جداول خصائص العينة :**

**الجدول رقم ( 02 ) : يوضح توزيع عينة البحث حسب الجنس**

النسبة	التكرار	الجنس
62,5%	15	ذكر
37,5%	9	أنثى
100%	24	المجموع

**التحليل الإحصائي :**

من خلال توزيع العينة حسب الجنس يتضح لنا أن نسبة الذكور أكثر تمثيلا بنسبة 62,5% مقابل 37,5% للإناث ، مما يشير الى هيمنة واضحة للعنصر الذكوري ضمن أفراد العينة لتتخفف النسبة في فئة الاناث . وهو ما قد يعكس طبيعة التخصصات الموجودة في مركز التكوين المهني التي يغلب عليها الطابع الذكوري .

**التعليق السوسيوولوجي :** يظهر التوزيع وجود هيمنة ذكورية ملحوظة قد يشير الى أن الرجال أكثر تواجدا أو تمثيلا في ميدان الدراسة أو التكوين المهني ، ويعكس هذا مدى حضور الجنس الذكوري في مراكز التكوين المهني وتظهر هذه الهيمنة بشكل جلي في بعض التخصصات التقنية والمهنية خاصة للجنس الذكوري في بعض التخصصات مثل (الكهرباء ، ميكانيك السيارات ، نجارة الألمنيوم.... ) حيث ينظر إليها كمجالات ذكورية وهو ما شكل حضورا غالبا لفئة الذكور داخل مركز التكوين المهني .

الجدول رقم (03) : يوضح الفئة العمرية لدى عينة الدراسة

الفئات	التكرار	النسبة
[35-25]	5	%20,8
[45-36]	11	%45,8
[46 فما أكثر]	8	%33,3
المجموع	24	%100

التحليل الإحصائي :

يتبين من توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية أن الفئة من 36 الى 45 سنة تمثل النسبة الأكبر ب 45,8 % من إجمالي العينة ، ثم تليها الفئة من 46 سنة فما فوق بنسبة 33 % ، في حين كانت نسبة الفئة من 25 الى 35 سنة الأقل ، اذ بلغت 20,8 فقط . ويعكس هذا

التعليق السوسولوجي :

يظهر من نسب الجدول يتضح ان الفئة العمرية الغالبة هي فئة الشباب بين 36 و45 يتمتعون بالرغبة والخبرة والقابلية للعمل وتطوير أفكارهم في مجال ممارساتهم التدريسية والإدارية وتوجيهية أما في فئة العمر أكثر من 46 سنة هي تركز خبرات التكوين وتوجيه الشباب في يد فئة عمرية تجمع بين الكفاءة المهنية والنضج الاجتماعي. إذ أن هذه الفئة غالباً ما تكون قد راکمت تجربة ميدانية تؤهلها لفهم حاجيات المتربصين وسوق العمل، ما يجعل تدخلها في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة أكثر فاعلية وواقعية.

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

كما يعكس هذا التركيب العمري نوعاً من التوازن المؤسسي، حيث تلعب الفئة المتوسطة دور الوسيط بين الجيل الأكبر الذي قد يتمسك بأساليب تقليدية، والجيل الأصغر الذي قد يفتقر للخبرة التنظيمية. هذا التوسط يجعل من هذه الفئة ركيزة أساسية في عملية نقل ثقافة المقاولاتية ضمن مقارنة تكاملية بين التكوين النظري والتحفيز العملي.

**جدول رقم (4) :** يوضح الحالة الاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
4,16%	1	أعزب
83,3%	20	متزوج
12,5%	3	مطلق
100%	24	المجموع

### التحليل الإحصائي :

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن النسبة الكبرى من أفراد عينة الدراسة هم المتزوجون بنسبة 83,3% ثم تليهم فئة المطلقين بنسبة 12,5% ثم بعد ذلك تأتي فئة العزاب بنسبة حوالي 4,16% .

### التعليق السوسيولوجي :

ان الحالة الاجتماعية لأفراد العينة تؤثر في مستوى أدائهم في مركز التكوين المهني فلا استقرار الاسري كفئة المتزوجين يمكن يسمح لهذه الفئة في المشاركة في اعداد برامج والمشاركة في الفعالية والمساهمة في ترقية برامج التكوين في حين التذبذب في الحياة الاسرية كالفئات المطلقة قد ينعكس سلبا وضعهم على أدائهم في العمل وهو عامل مهم قد يؤثر على توجهاتهم وسلوكياتهم خاصة في ميادين مثل العمل ،التكوين المهني أو المبادرة المقاولاتية حيث يفترض أن الزواج يرافقه شعور بالمسؤولية ورغبة في الاستقرار

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

المهني في حين في فئة والوصول إلى النضج سواء من حيث العمر أو الوضعية الاقتصادية ، مايؤهل الأفراد لشغل مناصب ذات طابع إشرافي أو تأطيري مثل التدريس أو الإدارة في قطاع التكوين المهني .

**جدول رقم (5) : يوضح المستوى التعليمي لدى عينة الدراسة**

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
16,66%	4	ليسانس
33,33%	8	ماستر
50%	12	مستوى آخر
100%	24	المجموع

**التحليل الإحصائي :** يتضح لنا من خلال الجدول اعلاه أن اكبر نسبة من عينة الدراسة لديهم مستوى آخر ( غير ليسانس أو ماستر أو دكتوراه ) بنسبة بلغت 50% ، تليها فئة الماستر في المرتبة الثانية بنسبة 33,33% ، ثم تأتي فئة الليسانس في المرتبة الثالثة بنسبة 16,66% .

**التعليق السوسيولوجي :** توضح هذه النسب هيمنة فئة المستوى الآخر أي أن نصف العينة لا تنتمي الى الفئات الأكاديمية التقليدية (ليسانس ، ماستر ، دكتوراه ) ما قد يشير أن التكوين المهني قد يستقطب فئات ذات تكوين غير جامعي مثل الحاصلين على شهادات تقني هذا يبرز أهمية التكوين كمسار بديل للجامعة يركز على تطوير المهارات العملية والمهنية كما أن هذه الفئة تكتسب كرسمال المهارات العملية والمهنية مقارنة بخريجي الجامعات .

جدول رقم (6) : يوضح الخبرة المهنية لدى عينة الدراسة

النسبة	التكرار	الخبرة المهنية
20,8%	5	من [1 الى 5]
37,5%	9	من [6 الى 10]
45,8%	10	أكثر من 11 سنة
100%	24	المجموع

#### التحليل الإحصائي :

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه الى أن اعلى نسبة خبرة لدى عينة الدراسة كانت أكثر من 11 سنة وذلك بنسبة 45,8% ، تليها فئة من لديهم خبرة تتراوح بين 6 الى 10 سنوات بنسبة قد بلغت 37,5% ، مما يدل على وجود نسبة معتبرة من الكفاءات المتوسطة الخبرة ، لتنخفض النسبة في فئة حديثي العمل من 1 سنة الى 5 سنوات خبرة بنسبة 20,8%

#### التعليق السوسيولوجي :

يشير هذا التوزيع الى أن أغلب أفراد العينة يتمتعون بأقدمية ما يعني أنهم لديهم تجارب ومعارف مهنية قد تؤثر على مواقفهم وتصوراتهم بخصوص التكوين للفئة التي لا تزال في طور بناء مسارها المهني وقد تكون أكثر إنفتاحا على فرص تطوير المهارات أو التغيير المهني .

جدول رقم (07) : يوضح الوظيفية المشغولة لدى عينة الدراسة

الوظيفة المشغولة	التكرار	النسبة
مدير	1	4,1%
مسؤول توجيه	1	4,1%
أستاذ	17	70,83%
مهندس أو تقني	1	4,1%
مساعد التكوين	1	4,1%
منصب آخر	3	12,5%
المجموع	24	100%

**التحليل الإحصائي :** يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة لدى عينة بحثنا تتمثل في الأساتذة والتي بلغت ب 70,83% ، لتليها بعد ذلك فئة منصب آخر في المرتبة الثانية والتي بلغت 12,5% لنجد أن باقي الفئات كلها بنفس النسبة وهي 4,1%

#### التعليق السوسيوولوجي :

يشير هذا التوزيع الى هيمنة واضحة لفئة الأساتذة داخل عينة الدراسة حيث يمثلون الأغلبية الساحقة 70% ما يعطي للدراسة طابعا أكاديميا وتعليميا بإمتياز لأن الأستاذ يعتبر العنصر الفاعل والمباشر في العملية التكوينية وتقييم البرامج والمناهج ، ضعف تمثيل المناصب الإدارية ( مدير ، مهندس ، مساعد التكوين ) راجع الى الطبيعة الخاصة لموضوع الدراسة والذي يركز أساسا على البرامج التكوينية وهي جوانب تعتبر من الإختصاصات المباشرة للأساتذة بحكم علاقتهم اليومية بتطبيق البرامج وتقييم فعاليتها .

جدول رقم (08) : يوضح مناصب العمل التي يشغلها أستاذة التكوين حسب الرتبة

النسبة	التكرار	منصب العمل
17,64%	3	أستاذ متخصص في التكوين المهني من الدرجة 1
23,52%	4	أستاذ متخصص في التكوين المهني من الدرجة 2
35,29%	6	أستاذ التكوين المهني
23,52%	4	أستاذ متخصص في الهندسة البيداغوجية
100%	17	المجموع

**التحليل الإحصائي :** يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أستاذ التكوين المهني يمثل النسبة الأكبر ب 35,29 % من مجموع المناصب ، يليه كل من أستاذ متخصص في التكوين المهني من الدرجة الثانية وأستاذ متخصص في الهندسة البيداغوجية في نفس المرتبة بنسبة 23,52% لكل منهما ، ثم يأتي في الأخير أستاذ متخصص في التكوين المهني من الدرجة 1 بنسبة 17 % وهي أقل نسبة ضمن هذا التوزيع ، يوضح هذا التوزيع أهمية أستاذة التكوين المهني مقارنة بباقي الفئات ، مع توازن نسبي بين المناصب ذات الطابع التخصصي المتقدم والهندسة البيداغوجية .

#### التعليق السوسولوجي :

يظهر هذا التوزيع تنوعا في الرتب البيداغوجية للنسب داخل عينة الأساتذة مع هيمنة فئة أستاذ التكوين المهني تبين أن العملية التكوينية تعتمد بدرجة كبيرة على أساتذة ذوي خلفية تطبيقية ما يعكس تركيزا على المهارات العملية والتقنية وهذا ما يتماشى أساسا مع طبيعة

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

التكوين المهني الموجه أساسا نحو التشغيل ، كما نجد تمثيلا متوازن لفئات عليا (أستاذ متخصص من الدرجة الثانية وأستاذ متخصص في الهندسة البيداغوجية بنسبة 23,52%) لكل منهما يدل على وجود كفاءات بيداغوجية متقدمة داخل العينة لها دور في تصميم البرامج ، الإشراف عليها ، ومتابعة تنفيذها ، مايعطي للدراسة بعدا علميا وعمليا في الوقت نفسه ، والنسبة الأقل تمثيلا كانت أستاذ متخصص من الدرجة الأولى قد تعكس أن هذه الفئة إما حديثي العهد بالمهنة أو في بداية مسارها المهني أو أن العدد الكلي لها محدود داخل المؤسسات محل الدراسة .

### جدول رقم (09) : يوضح طبيعة المادة المدرّسة داخل المركز

النسبة	التكرار	طبيعة المادة المدرّسة
17,64%	3	نظرية
58,82%	10	تطبيقية
23,52%	4	معا
100%	17	المجموع

**التحليل الإحصائي :** يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن المواد ذات الطابع التطبيقي تستحوذ على النسبة الأكبر ب 58,82 % مما يعكس تركيزا واضحا على الجانب العملي ، بينما تمثل المواد التي تجمع بين النظري والتطبيقي المرتبة الثانية بنسبة 23,52% وهو مؤشر على سعي بعض التخصصات لتحقيق التوازن بين المعارف النظرية والمهارات التطبيقية ، اما المواد ذات الطابع النظري جاءت في المرتبة الأخيرة بنسبة 17% ، مما يدل على أن التكوين يعتمد بدرجة أقل على الجوانب النظرية مقارنة بالتركيز على التدريب العملي .

### التعليق السوسيوولوجي :

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

يبرز هذا التوزيع هيمنة واضحة للمواد التطبيقية داخل المركز مما يؤكد أن التكوين المهني يعنى بتأهيل المتكويين لمهن محددة تتطلب كفاءات تقنية ، مما يجعل الأساتذة مطالبين بتوفير بيئة تعلم عملية ترتبط بواقع السوق والمهن ، أما بالنسبة للمواد النظرية تشير إلى أن الجانب المعرفي رغم أهميته لا يشكل جوهر العملية التكوينية بل يوظف كدعم للمجال العملي هذا يعبر عن التعلم بالفعل أكثر من التعلم عن طريق التلقين النظري ، أما فئة تدرس الجانبين معا تعد حلقة وصل مهمة حيث تجمع بين المعارف النظرية والتطبيقات الميدانية ما يعزز التناسق بين المفاهيم والمهارات إلى وجود مقاربة تكاملية لدى بعض الأساتذة

**جدول رقم (10) :** يوضح الطرق المستخدمة في برامج التكوين لتأهيل المتربصين

النسبة	التكرار	الطرق المستخدمة
39,39%	15	المحاضرات
45,45%	13	التطبيقات
6%	2	الخرجات الميدانية
9%	3	أخرى
100%	33	المجموع

### التحليل الإحصائي :

تشير لنا الإحصائيات المتعلقة بالطرق المستخدمة في المركز الى أن التطبيقات العملية تحتل المرتبة الأولى بنسبة 45,45% مما يعكس اعتمادا كبيرا على الجانب التطبيقي في العملية التكوينية ، تليها المحاضرات بنسبة 39,39 % ، وهو ما يدل على حضور معتبر للجانب النظري التلقيني ، لتتخفف النسبة في الطرق الأخرى بنسبة 9% مما قد

يشير الى وجود بعض الابتكارات أو الأنشطة غير المصنفة ضمن الطرق التقليدية ، وأخيرا الخرجات الميدانية و تقدر ب نسبة 6% .

**التعليق السوسيولوجي :** يشير هذا التوزيع الى أن المركز يعتمد بشكل أساسي على الجانب التطبيقي والعملي وهو أمر يتماشى مع طبيعة التكوين المهني الذي يعد الأفراد للإندماج السريع في المهن هذا يشير الى منطق نفعي وظيفي للتكوين حيث المهارة تغلب على المعرفة النظرية ، إستمرار الإعتقاد على المحاضرات بنسبة عالية 39,39% يعكس محاولة الحفاظ على التوازن بين التأهيل العلمي والتأصيل النظري ، في المقابل نجد أن المركز ،لا يعتمد كثيرا على نمط الخرجات الميدانية الجماعية غير أن هذه الطريقة مهم جدا في مستوى التعلم والتدريب المهاري والمعرفي حيث يتمكن المتربصون من المشاركة الجماعية في تلقي المعارف والاحتكاك الميداني بصورة جماعية ،لكن هنالك التربص الميداني لكل طالب في قطاعات مهنية يندمج فيها المتربص في القطاع العام أو الخاص من أجل تطبيق المعارف النظرية واكتساب مهارات عملية ومهنية ان الهدف الذي يصبو اليه التكوين المهني كنسق يعمل على تحويل هذه المعارف الى ممارسات عملية ميدانية تمكن المتربص من الاندماج في سوق الشغل وبالتالي يحقق النسق استمراريته ويعدل انشاء مؤسسة مصغرة أو الولوج الى عالم ريادة الأعمال بديل وظيفي مهم من أجل توازن مخرجات التكوين المهني وخاصة برامجه ،في حين نجد طريقة اعتماد الندوات كأسلوب للتكوين محدود الموجه للمتربصين لكن موجه بصفة كبيرة للمكونين أي الأساتذة من اجل تدريبهم وتمكينهم من معارف وممارسات جديدة خاصة مه توجه سياسة الدولة نحو القضاء على البطالة وخلق فرص للعمل الحر ،كما عكست نسبة 9% الى وجود مبادرات بديلة أو غير رسمية كالورشات أو المشاريع . كنمط لتعزيز المعارف والمهارات بالنسبة للمتربصين .

عرض وتحليل وتفسير بيانات جداول الفرضية الفرعية الأولى الموسومة " يؤثر مضمون برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسة مصغرة" :  
جدول رقم (11) : يوضح أنماط التكوين المتوفرة داخل مركز التكوين والتمهين علوش الهاشمي برج بوعريريج .

النسبة%	التكرار	فئة الموضوع : أنماط التكوين	الفئة رقم الوحدة
33,3%	20	التمهين	(1)
36,6%	22	الإقامي والحضوري	(2)
16,6%	10	الدروس المسائية	(3)
13,3%	8	معايير	(4)
100%	60	المجموع	

**التحليل الإحصائي :** من خلال الجدول أنماط التكوين مثلت أعلى نسبة حسب الإتجاه العام تشير بأنماط التكوين المتوفرة داخل المركز إلى تنوع في طرق تقديم التكوين ، حيث يحتل النمط الإقامي والحضوري النسبة الأكبر ب 36,6 % ، يليه نمط التمهين بنسبة 33,3% مما يدل على أهمية التكوين التطبيقي والعملي بالمركز ، أما الدروس المسائية جاءت في المرتبة الثالثة بنسبة 16,6% من أنماط التكوين وهو خيار يلبي

احتياجات المتكويين الذين لديهم التزامات نهائية ، وأخيرا نمط التكوين معابر يشكل 13,3 % مما يبرز إهتمام المركز بتسهيل الولوج إلى التكوين لفئات خاصة عبر هذا المسار المرن .

### التعليق السوسيولوجي :

يتضح من خلال جدول أنماط التكوين المهني أن هناك تنوع على مستوى أنماط التكوين المهني الذي يعد نسق مفتوح له مدخلات ومخرجات يعمل من خلال فاعليه والسياسات التي وضعتها الدولة من اجل تمكين الشباب من الحصول على مهارات وكفاءات معرفية وعملية من اجل الالتحاق بهذه المراكز التي يتنوع فيها نمط التكوين : عن طريق التمهين ، المستمر ، عبر المعابر ، الدروس المسائية... الخ وهو ما أشار اليه المبحوثين في ميدان الدراسة أن النمط الاقامي والحضوري هو الغالب في المركز ويعرف اقبالا كبيرا من قبل الشباب ،ومن أجل توازن وظائف وأدوار المركز نجد أن نمط التكوين عن طريق التمهين ذو الطابع التناوبي بين مؤسسة التكوين المهني والوسط المهني يمكن المتربصين من الاستفادة من مهارات عملية تمكنهم من الاندماج في سوق الشغل أو تكوين مشروعهم المصغر ،ان هذا النمط يعد بديل مهم جدا حيث يعيد انتاج قيم العمل الحر ويوسع من مهارات المتربص على المستوى المهني والممارساتي .

ويليه نمط التكوين المسائي أو الدروس المسائية الذي يحرص بالدرجة الأولى على الدورات التدريبية من أجل تمكين الشباب كفاعلين من تطوير مهاراتهم المهنية والحصول على مؤهلات وفي اطار تحقيق أهداف نسق التكوين نجد ان فعل ادماج هذه الفئة في الفترة المسائية له أهداف ظاهرة وكامنة من جهة ان المؤسسة من اجل تحقيق وظائفها تقدم أنماط تكوينية تحفز وتستقطب فئة الشباب كان عاملا او طالبا أو بطالا فطبيعة الدروس المسائية تمكن من تحقيق اهداف النسق المتمثل في التكوين وتحقيق التعلم

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

التزامني المتاح طوال الفترات الملائمة للأفراد وبالتالي التكوين المهني يحقق تكامل في الوظائف التي يقوم عليها ويعممها في هذه الأنماط. التكوينية .

**جدول رقم (12) :** يوضح اتجاهات فاعلي التكوين عن مدى ملائمة أنماط التكوين مع احتياجات السوق

النسبة %	التكرار	فئة الإتجاه :مدى توافق عروض التكوين مع احتياجات السوق	الفئة رقم الوحدة
91,66%	22	تتوافق	(1)
8,33%	2	لا تتوافق	(2)
100%	24	المجموع	

**التحليل الإحصائي :** من خلال الجدول أعلاه حسب الاتجاه العام عكست أعلى نسبة في رقم الوحدة (01) يرى المبحوثين أن أنماط التكوين تتوافق مع احتياجات السوق بنسبة 91,66% ، لتتخفف النسبة الى 8,33% في رقم الوحدة (02) يرون أن هذه البرامج لا تتوافق مع متطلبات السوق .

### التعليق السوسيولوجي :

ان نسق التكوين وانماطه يهدف الى تحقيق توازن في التكوين المقترح من المركز وممارسات فاعليه المتمثلة في المكونين الذين يؤدون أدوار مهنية من اجل تمكين المتربصين من المعارف النظرية والعملية خاصة مع التوجه الجديد للدولة نحو التعليم المقاولاتي الذي غير في الوظيفة التقليدية التكوين من نمط تكويني يهدف الى ادماج المتربص في مهن حكومية أو حتى في قطاعات خاصة الى بديل وظيفي جديد وهو

توجيه الشباب المتربص نحو العمل الحر وتأسيس مؤسسات حرة مصغرة وهي ما تعكسه العروض وبرامج التكوين المقترحة في مركز التكوين المهني فنجد في نمط التكوين عن طريق التمهين تخصصات تتوافق مع سوق الشغل خاصة الحرة كنجارة الألمنيوم ،كهرباء السيارات ،ميكانيك تصليح مركبات الوزن الخفيف ،حلاقة الرجال،التصوير وكل هذه المهن تمكن المتربص من انشاء مؤسسته المصغرة ، فمن خلال المحاضرات والمنافسات الوطنية ، وانفتاح مركز التكوين المهني مع الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين سيسمح بتكوين اتجاهات إيجابية لدى المتربصين نحو تأسيس مؤسساتهم المصغرة ، كما نجد بعض التخصصات المرتبطة بتوجهات الدولة نحو استخدام الطاقات المتجددة وحماية البيئة وهو مسعى دولي أيضا كنمط التكوين الحضوري المتمثل في تركيب وتصليح الألواح الشمسية بالإضافة الى تخصصات أخرى

كما أشار المبحوثين أن التكوين المهني كنسق يسعى الى الاندماج مع التغيرات والتحولات التي تحدث في سوق الشغل ومن أجل التكيف مع هذه التغيرات تعمل الهيئات الوصية على استحداث أنماط جديدة من الفعاليات كشكل يعمل على قياس مستوى معارف مهارات المتربصين واشراكهم في تظاهرات وطنية مثل ألببياد المهن كطبعة هذه السنة 2025 التي شارك فيها متربصي المركز واحتلوا المراتب الأولى في مجال الألمنيوم ميكانيك السيارات ، والهدف منها ترقية المهارات الشابة وترسيخ ثقافة التميز وهي تدرج ضمن استراتيجية تطوير التكوين المهني من خلال منافسات وطنية ضمن تخصصات واسعة تقنية ومهنية غطت مجالات كبرى رئيسية وهي تكنولوجيا التصنيع والهندسة تكنولوجيا الاعلام والإتصال ،البناء والانشاءات الخدمات كما ضمت المنافسة مهارات متنوعة مثل الميكانيك التلحيم ،الحوسبة السحابية ،الامن السبيريالي ،صيانة المركبات ،التصميم الصناعي ...الخ ، حيث أشار المبحوثين أن نمط التكوني وبرامجه تهدف الى التوافق مع اتجاهات سياسة الدولة على المستوى المحلي والدولي ومثل هذه المسابقات ستعمل على تجريب مخرجات التكوين معرفيا ومهارتيا، وعليه نستنتج أن برامج التكوين المهني أعادت انتاج وظائف جديدة والعمل على تعميمها لكي تتوافق مع المستجدات

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

الحاصلة في الواقع ومن أجل توازن النسق وتجانسه تم ادراج أنماط جديدة في التكوين لتعزيز المعارف والمهارات ، في حين أن الذين كانت لهم موقف في أن أنماط التكوين لا تتوافق يركزون على ضرورة استحداث تخصصات جديدة وتوظيف الذكاء الاصطناعي في مجال التمهين .

**جدول رقم (13) :** يوضح مدى تأثير إدراج وحدات دراسية في ريادة الأعمال على اكتساب مهارة إنشاء مؤسسة مصغرة

النسبة %	التكرار	فئة الاتجاه : إدراج وحدات دراسية حول ريادة الأعمال	فئة الاتجاه رقم الوحدة
95,83%	23	يساهم في اكتساب مهارات انشاء مؤسسة مصغرة	(1)
4,16%	1	لايساهم في اكتساب مهارات في انشاء مؤسسة مصغرة	(2)
100%	24	المجموع	

**التحليل الإحصائي :** من خلال جدول أثر ادراج وحدات دراسية في ريادة الاعمال ودورها في اكتساب الطالب مهارات انشاء مؤسسة مصغرة تملثت أعلى نسبة في رقم الوحدة (01) بنسبة 95,83% ، يرون أن إدراج وحدات دراسية في ريادة الأعمال سيساعد على إكتساب مهارة إنشاء مؤسسة مصغرة ، لتتخفص النسبة 5% في رقم الوحدة (02) التي عبرت بعدم وجود تأثير لهذه الوحدات .

### التعليق السوسيولوجي

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن اتجاهات المبحوثين تعكس لنا أهمية ادراج وحدات دراسية في برامج التكوين المهني وهو ما يندرج في عملية الإصلاح الذي تعمل الوزارة الوصية في ادراج تخصصات أولا تتوافق مع سوق الشغل وتوجه نحو التعليم المقاولاتي

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

كنهج يعمل على غرس قيم العمل الحر والمبادرة ،كما يضمن الإصلاح ادراج مواد دراسية كالمقاولة ، ريادة الاعمال ،لكن هذا لا يستثني دور الفاعلين في المركز (الأساتذة وخلية الاعلام والتوجيه كتنظيم دورة تكوينية حول المقاوالاتية وريادة الأعمال لفائدة المتربصين الهدف منها غرس قيم الفكر المقاوالاتي لدى المتكويين وتكويهم حول أهم المفاهيم الأساسية عن المقاوالاتية والمقاول الذاتي وريادة الأعمال دون اهمال دور الأيام المفتوحة على اليوم العالمي على المقاولة الذي نظمه المركز في شهر نوفمبر أن ادراج هذه الممارسات في نسق التكوين سيعمل على تحقيق توازن في مخرجات التكويني المهني وتحقيق اهداف النسق بخلق بدائل وظيفية في سوق العمل تتماشى مع استراتيجية الدولة .

**جدول رقم (14) :** يوضح المساقات التكوينية التي أدرجت فيها مواضيع حول المقاوالاتية أو ريادة الأعمال أو مشروع مؤسسة ناشئة

الفرقة رقم الوحدة	فرقة الموضوع : المساقات التكوينية التي ادرجت فيها مواضيع عن المقاوالاتية	التكرار	النسبة %
(1)	أيام دراسية وتحسيسية	7	41,17%
(2)	أيام تكوينية حول المقاوالاتية	10	58,82%
	المجموع	17	100%

**التحليل الاحصائي:** من خلال جدول المساقات التكوينية في مجال المقاوالاتية وريادة الأعمال تمثلت أعلى نسبة حسب الاتجاه العام في رقم الوحدة ( 02 ) في ادراج نمط الأيام التكوينية حول المقاوالاتية 58,82% وتليها نسبة 41,17% في برمجة أيام دراسية وتحسيسية حول ريادة الاعمال والمقاولة .

**التعليق السوسيولوجي :**

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن مركز التكوين المهني يعتمد على أنماط أخرى للتكوين المتربصين في إطار الفكر المقاولاتي ومدلول المقولة ،من اجل تحقيق وظيفة ادماج المتربصين في سياق التكوين المقاولاتي الاعتماد على نهج الأيام التكوينية والورشات التدريبية لغرس قيم وتعزيز فكرة العمل الحر وتأسيس مؤسسات مصغرة تتوافق مع التخصصات المدرجة في مركز التكوين المهني ، كما يعتمد فاعلي المركز من أساتذة ومهندسي التكوين على ادماج نمط التوعية والتحسيس من خلال الأيام الدراسية التي تيرمج في مركز التكوين المهني وهي تدخل في إطار تكوين الطالب المتربص على مهارات تحويل فكرة مشروعه الى مشروع على أرض الواقع .

وعليه نستنتج ان برامج التكوين المهني في إطار اعدادها وصناعتها للمتربص الريادي تنتهج أسلوب تربية أو تنشئة على مفاهيم المقولة والاعمال الريادية كتنظيم في شهر نوفمبر تزامنا مع اليوم العالمي للمقاولاتية ، أيام مفتوحة للتعريف بالمقولة وانفتاح مركز التكوين المهني على القطاعات الأخرى مثل الوكالة الوطنية لدعم الشباب ومؤسسات أخرى ،يعد هذا النمط بديل وظيفي و تكوين تدعيمي للتكيف واندماج الطلبة المتربصون مع المستجدات الجديدة دون اغفال أهمية المساقات المدرجة في تكوين المتربصين النظرية والعملية المتعلقة بكل تخصص وهي بالتالي تعمل على تحقيق التكيف واندماج المتربصين مع المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية السائدة في سوق الشغل التي فرضت نسقا جديدا متمثل في التكوين على المقاولاتية لتجاوز الخلل وعراقيل الحصول على وظيفة حكومية .

**جدول رقم (15) :** يوضح آليات تعزيز التكوين الريادي وتشجيع إنشاء المؤسسات

المصغرة

النسبة %	التكرار	فئة الوسيلة : تعزيز مهارات المتكون والتشجيع على إنشاء مؤسسة مصغرة	الفئة رقم الوحدة
----------	---------	---	---------------------

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

50%	12	العمل الجماعي	(1)
29,16%	7	التحفيز بإعطاء أمثلة ناجحة	(2)
20,83%	5	المهارات الناعمة	(3)
100%	24	المجموع	

**التحليل الإحصائي :** من خلال جدول اليات تعزيز التكوين الريادي تمثلت أعلى نسبة 50% حسب الاتجاه العام في رقم الوحدة (01) في اعتماد وسيلة العمل الجماعي كنمط فعال لتكوين المهارات الريادية والتشجيع على إنشاء المؤسسات وتليها نسبة وتليها 29,16% في رقم الوحدة (02) التي ترى أن وسيلة توجيه المتربصين على انشاء مؤسسة مصغرة يكون عن طريق التحفيز بإعطاء أمثلة ناجحة لرواد أعمال سابقين ، لتتخفف النسبة إلى 20,83% في اعتماد المهارات الناعمة كأسلوب لتمكين المتربصين من التواصل والاشتراك في العمل الجماعي لتحقيق النجاح على المستوى المهني والشخصي .

### التعليق السوسيولوجي :

تبرز نتائج الجدول أن من أجل ديمومة النسق التكويني المهني واستمراريته وتحقيق وظائفه من خلال البرامج وأنماط التكوين يعتمد النسق على وسائل واليات لتمير وغرس قيم ثقافة العمل الحر وتكوين الطالب على المهارات المهنية والاجتماعية وحتى السلوكية وحل المشكلات ينتهج فاعلي التكوين المهني عبر البرامج التعليمية أساليب وآليات وسيلية كالعمل الجماعي الذي يهدف الى تحقيق مشاركة فعالة وتفاعل المتربصين أثناء التكوين ، ما يدل على قناعة راسخة بأن المقابلة تبنى من خلال القدرة على التعاون ، تبادل الحوار وحل المشكلات الجماعية والقيادة المشتركة لترسيخ قيم التضامن وروح الفريق ، وكسر الفردانية التي تضعف ديناميات العمل ، كما نجد آلية أخرى مهمة جدا

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

لتوجيه الشباب نحو تأسيس مؤسسات مصغرة ، وهي أسلوب " التحفيز " بإعطاء أمثلة ناجحة عن متربصين شباب بعد تخرجهم من التكوين المهني أسسوا مؤسساتهم المصغرة في مجال تخصصهم ، ان العامل القدوة أو النماذج الناجحة له أهمية في بناء الثقة وهو ما يسميه بيير بورديو ب " الرأسمال الرمزي " حيث تتحول قصة نجاح واحدة إلى محفز جماعي ومن منظور سوسولوجي تمثل الأمثلة الناجحة آلية لمواجهة الإحباط الجماعي والبطالة ، وفيما يخص نمط أو أسلوب المهارات الناعمة هو أيضا يعد من الوسائل المهمة التي يجب التركيز عليها في غرس قيم العمل الحر وتمكين المتربصين منولوج الى عالم الريادة وبالتالي مساعدة هؤلاء على اكتساب مهارات الإقناع ، التفاوض أو القيادة سيمكنه من تجاوز العراقيل والنجاح في حياته المهنية والشخصية .

**جدول رقم (16) :** يوضح سبل تطوير التكوين المهني ليصبح أكثر دعما لريادة الأعمال :

النسبة %	التكرار	فئة الموضوع : سبل تطوير التكوين ليكون داعما لريادة الأعمال	الفئة رقم الوحدة
35,71%	10	إدماج مواد خاصة بريادة الأعمال	(1)
21,42%	6	رقمنة التكوين وإدخال الذكاء الإصطناعي	(2)
32,14%	9	المرافقة والدعم بعد التخرج	(3)
10,71%	3	تكوين المكونين على اساليب حديثة	(4)
100%	28	المجموع	

**التحط**

**يل الإحصائي :**

من خلال الجدول أعلاه تمثلت أعلى نسبة حسب الاتجاه العام 35,71% في الجدول أعلاه إدراج مواد خاصة بريادة الأعمال في رقم الوحدة (01) وهذا ما يعكس أهمية

تعليم المهارات الريادية في التكوين باعتبارها أساسا لتمكين الأفراد من التفكير بشكل مستقل وابتكاري ، تليها المرافقة والدعم بعد التخرج وذلك بنسبة 32,14% في رقم الوحدة (03) وهذا ما يدل على أن هناك اهتمام كبير بتوفير الدعم المستمر للأفراد بعد التخرج ، ثم تليها فئة رقمنة التكوين وإدخال الذكاء الاصطناعي بنسبة 21,42 % في رقم الوحدة (02)، وفي الأخير تأتي فئة تكوين المتكولين على أساليب حديثة بنسبة 10,71% في رقم الوحدة (04) .

### التعليق السوسيولوجي :

من خلال النتائج الممثلة في الجدول أعلاه نجد أن إدماج مواد خاصة بريادة الأعمال هي أعلى نسبة وهذا مؤشر واضح على أهمية المحتوى المعرفي الموجه نحو تعزيز الفكر المقاولاتي فإدراج وحدات في المقاولاتية مثل التسويق والتمويل المصغر والابتكار يسهم في تشكيل شخصية المتكون كشخصية إقتصادية فاعلة ، أما المواكبة والدعم بعد التخرج تبرز الحاجة الى إستمرار العلاقة بين المؤسسة والمتكون حتى بعد نهاية التكوين فمن منظور سوسيولوجي هذه المواكبة تعبر عن الإعتراف بأن الإنتقال من التكوين الى الفعل الريادي لا يتم بشكل آلي بل يتطلب دعما مؤسساتيا ونفسيا لمواجهة العراقيل كنقص التمويل ، ثم نجد بعد ذلك رقمنة التكوين وإدخال الذكاء الاصطناعي بنسبة 21,42% تعكس هذه النسبة وعيا بأهمية مواكبة الثورة الرقمية التي أصبحت تحكم جميع مجالات العمل حيث يصبح المتكون أكثر إستقلالية فإدخال الذكاء الاصطناعي يفتح أفقا لتكوين رياديين قادرين على المنافسة بين بيئات اقتصادية . أما تكوين المتكولين على أساليب حديثة جاءت في آخر مرتبة وقلة التركيز على هذا الجانب قد يعيق فعالية بقية الجهود ويؤدي الى إنتاج نفس الآليات القديمة داخل إطار جديد شكلي فقط .

### نتائج الفرضية الأولى :

من خلال نتائج تحليل الفرضية الأولى والموسومة " يوتر مضمون برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة " قد تحققت جزئيا من خلال نتائج الجدوال التالية :

1-جدول رقم (10) : يوضح الطرق المستخدمة في برامج التكوين لتأهيل المتربصين والتي تهدف لتمكين المتربصين من اكتساب مهارات معارف ومهارت انشاء مؤسسة مصغرة في التركيز على التكوين التطبيقي أي العملي بنسبة 45 % لادماج المتربصين في سوق العمل كيد عاملة مؤهلة .

2-يتبين لنا من خلال نتائج الجدول رقم (12) أن نسبة 91,66 % من العينة يؤكدون على أن أنماط التكوين المعتمدة في المركز تتلائم تماما مع احتياجات السوق ومتطلباته مما يعزز فرص إدماج المتكويين مهنيا .

3-من خلال المعطيات الإحصائية للجدول رقم (13) يتبين لنا أن نسبة 95,83% يقرون بأن إدماج وحدات دراسية يكون محتواها ريادة الأعمال سيساعد على إكتساب مهارات إنشاء مؤسسة مصغرة ويعزز كفاءة المكونين ويعددهم عمليا .

4-من خلال نتائج الجدول رقم 14 يظهر لنا أن 58,82 % من العينة يرون أن المساقات التكوينية التي أدرجت فيها مواضيع حول المقاولاتية هي الأيام التكوينية حول المقولة لأنها تمكن الشباب من إكتساب مهارات لتأطير مشاريعهم وإعداد خطط للعمل .

5-من خلال معطيات الجدول رقم 15 يظهر لنا أن أن 50% من العينة يرون أن من أفضل الأليات لتعزيز التكوين الريادي وتشجيع إنشاء مؤسسة هو العمل الجماعي لما له من دور فعال في ترسيخ قيم التعاون وتبادل الحوار .

6-من خلال إحصائيات الجدول رقم 16 توصلنا إلى نسبة 35,71% من المبحوثين أجابو ابأن سبل تطوير التكوين المهني ليصبح أكثر دعما لريادة الأعمال هو إدراج مواد خاصة بريادة الأعمال .

2- عرض وتحليل وتفسير بيانات جداول الفرضية الثانية : تساهم الدورات التكوينية في إعداد الشباب بالمهارات اللازمة لإنشاء مؤسسة مصغرة .

جدول رقم (17) : يوضح تنظيم المركز لدورات تكوينية للمتربصين في مجال المقاولاتية

النسبة %	التكرار	فئة الموضوع : هل قام المركز بتنظيم دورات في مجال المقاولاتية	الفئة رقم الوحدة
83,33%	20	نعم تم برمجة	(1)
16,66%	4	لا لم يتم ذلك	(2)
100%	24	المجموع	

#### التحليل الإحصائي :

تظهر النتائج في الجدول أعلاه الى أن أغلب اجابات عينة الدراسة كانت بنعم لبرمجة الدورات التكوينية في مجال المقاولاتية وذلك بنسبة 83,33% مما يشير الى التزام المركز بإقامة دورات تكوينية في مجال المقاولاتية والتزامه بتوفير فرص تعليم وتدريب تساهم في تطوير مهارات المتربصين ، وعلى الرغم من ذلك نجد 16,66% من الاجابات أكدت ان المركز لم ينظم دورات قد يكون السبب في هذه النسبة هو عدم الوعي الكافي بأهمية التكوين في مجال المقاولاتية .

#### التعليق السوسيولوجي :

تعكس المعطيات الواردة في الجدول حضورا ملحوظا لمجال المقاولاتية ضمن برامج التكوين المهني بالمركز ، حيث صرح أغلب المستجوبين بوجود دورات مبرمجة في هذا المجال وهذا مؤشر واضح على تحول في التوجه العام لمؤسسات التكوين المهني نحو

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

الإستجابة للتحويلات الإقتصادية والإجتماعية المرتبطة بسوق العمل فتخصيص حيز معتبر من التكوين للمقاولاتية يعكس إدراكا متزايدا بأن حلول البطالة لم تعد محصورة في التوظيف العمومي أو المؤسسات الكبرى بل أصبحت تعتمد أكثر على تنمية روح المبادرة الفردية ، ورغم النسبة العالية للإجابات الإيجابية فإن وجود 16,66% ممن أشاروا الى غياب هذه الدورات يبرز تفاوتاً في تعميم البرامج المقاولاتية داخل مختلف المركز أو نقص الوعي بمثل هذه الدورات

جدول رقم (18) : يوضح محتوى الدورات التكوينية الداعمة لإنشاء المؤسسات المصغرة

النسبة %	التكرار	فئة الموضوع : محتوى الدورات التكوينية لإنشاء مؤسسة	الفئة / رقم الوحدة
5,26%	1	إدارة الموارد المالية	(1)
36,84%	7	استراتيجيات التسويق	(2)
26,31%	5	التفكير الإبتكاري	(3)
31,57%	6	مهارات إستخدام تكنولوجيا المعلومات	(4)
100%	19	المجموع	

**التحليل الإحصائي :** تشير نتائج توزيع محتوى الدورات التكوينية إلى تفاوت واضح في التركيز على المهارات الداعمة لإنشاء المؤسسات المصغرة حيث جاءت في المرتبة الأولى إستراتيجيات التسويق بنسبة 36,84% ما يعكس وعيا كبيرا بأهمية التسويق في نجاح المشاريع المصغرة ، بعدها مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات إحتلت المرتبة الثانية وذلك بنسبة 31,57% مما يدل على توجه نحو الرقمنة وإستخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة في تسيير وتطوير ، ثم التفكير الإبتكاري بنسبة 26,31% والذي نال هو الآخر بدوره اهتماما معتبرا ، وفي الأخير جاءت ادارة الموارد المالية بنسبة 5,26% وهي نسبة ضعيفة إذ ان ضعف التكوين في هذا المجال قد يؤدي الى فشل المشاريع بسبب سوء التخطيط المالي .

**التعليق السوسيوولوجي :** تعكس المعطيات المعروضة في الجدول ميلا واضحا نحو تعزيز المهارات الحديثة المرتبطة بريادة الأعمال حيث تصدر التسويق قائمة المحتويات فنجاح المشروع لا يتوقف على جودة الفكرة او المنتج بل على القدرة على تسويقه والترويج له في مجتمع متغير ، ثم نجد مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات و يبرز هذا أهمية إدماج التكنولوجيا في التكوين الريادي وهو أصبح ضروريا في ظل الإقتصاد الرقمي المعاصر فإملاك مهارات رقمية يعزز إدماج الشباب في الإقتصاد العالمي ويفتح لهم أفق الريادة خارج الحدود المحلية ، وأما التفكير الإبداعي وجوده سيسهم في كسر ثقافة النسخ السائدة في المشاريع الصغيرة ويشجع على إنتاج أفكار أصيلة تستجيب لحاجات المجتمع المحلي ، وأخيرا إدارة الموارد المالية جاء في المرتبة الأخيرة مما يثير قلقا فغياب هذه الكفاءة يمكن أن يشكل خطرا على إستدامة المشاريع .

**جدول رقم (19) :** يوضح مدى تضمن هذه الدورات لجوانب تطبيقية حول كيفية إدارة

مشروع

النسبة %	التكرار	فئة الموضوع : مدى تضمن الدورات جوانب تطبيقية	الفئة رقم الوحدة
----------	---------	--	---------------------

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

(1)	نعم تتضمن	4	16,66%
(2)	لا تتضمن بقدر ماهي موجهة	20	83,33%
المجموع			
		24	100%

**التحليل الإحصائي :** يظهر لنا الجدول أن نسبة 83,33 % من العينة صرّحوا بأن الدورات التكوينية التي قام بها المركز لا تتضمن جوانب تطبيقية حول كيفية إدارة مشروع ، في حين أن 16,66% صرّحوا بوجود هذه الجوانب ، يشير هذا التوزيع إلى ضعف واضح في إدماج البعد التطبيقي داخل التكوين المقاولاتي .

**التعليق السوسيولوجي :** من منظور سوسيولوجي يعكس هذا الضعف في الجانب التطبيقي فجوة بين التكوين النظري وسوق العمل ، حيث تبقى القدرات التطبيقية والمهارات العملية حجر الأساس في نجاح أي مشروع ريادي ، كما أن غياب التدريب العملي يحد من فرص الشباب في اكتساب الثقة بالنفس ، ويكرّس صورة سلبية حول جدوى التكوين المهني في دعم التشغيل الذاتي ، هذا الوضع قد يؤدي إلى فقدان الحافزية لدى المتربصين ، ويضعف من قدرتهم على التفاعل مع متطلبات الواقع الإجتماعي والإقتصادي المحيط بهم .

**جدول رقم (20) :** يوضح الدور الذي تلعبه الدورات التكوينية في تعزيز الشباب بالثقة لإدارة مؤسسة مصغرة بشكل فعّال

النسبة	التكرار	فئة الموضوع : الدور الذي تلعبه الدورات في تعزيز الثقة لإدارة مؤسسة	الفئة رقم الوحدة
17,64%	3	توفير معارف نظرية	(1)

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

29,41%	5	إعداد دراسة الجدوى	(2)
11,76%	2	التسويق	(3)
35,29%	6	تشجيع الشباب على تجاوز الخوف	(4)
5,88%	1	فرصة التفاعل مع مدربين وممارسين	(5)
100%	17	المجموع	

**التحليل الإحصائي :** يظهر لنا الجدول أعلاه أن أعلى نسبة تتمثل في تشجيع الشباب على تجاوز الخوف وذلك بنسبة 35,29 % ما يعكس أن الدورات تركز بشكل كبير على تحفيز الشباب لتخطي المخاوف ، وجاء في المرتبة الثانية إعداد دراسة الجدوى وذلك بنسبة 29,41% وهذه النسبة تشير الى أن الدورات التكوينية تولى أهمية كبيرة لتعليم الشباب كيفية إعداد دراسة جدوى فعالة للمشاريع ، ثم تليها توفير معارف نظرية وذلك بنسبة 17,64% ومنه يظهر لنا أن الدورات توفر معارف نظرية بشكل مقبول ، ثم يأتي التسويق في المرتبة الرابعة بنسبة 11,76 % مع أنه هو أحد الأعمدة الأساسية في نجاح أي مشروع الا أن النسبة كانت ضئيلة نوعا ما ، وفي الأخير نجد فرصة التفاعل مع مدربين وهي اقل نسبة ب 5,88% وهذا ما يعكس قلة الفرص التي يحصل عليها الشباب للتفاعل المباشر مع المدربين

**التعليق السوسولوجي :** يظهر لنا من خلال هذا التحليل أن الدورات التدريبية التي تهدف إلى تمكين الشباب من إدارة المؤسسات تؤكد بشكل كبير على الجوانب النفسية والاجتماعية مثل تعزيز الثقة بالنفس وتجاوز الخوف وهذا يعكس فهما سوسولوجيا للعقبات النفسية التي قد يواجهها الشباب عند التفكير في الدخول مجال ريادة الأعمال ، حيث أن بناء الثقة بالنفس والقدرة على التغلب على الخوف يعدان من أولى الخطوات نحو إتخاذ القرار والعمل ، ومع ذلك فإن التوازن بين الجوانب النظرية والعملية في

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

التدريب يبدو ناقص فبينما يوجد اهتمام كبير بتشجيع الشباب على المخاطرة وإعتبارها خطوة إيجابية ، هناك قلة في التركيز على المهارت التقنية مثل التسويق .

**جدول رقم (21) :** يوضح إقتراحات لتطوير محتوى وأساليب الدورات التكوينية بما يجعلها أكثر دعما وفعالية في تمكين الشباب من إنشاء وإدارة مؤسسات مصغرة

النسبة %	التكرار	فئة الموضوع : إقتراحات لتطوير الدورات التكوينية	الفئة رقم الوحدة
56,25%	9	الإكثار من هذه الدورات	(1)
12,5%	2	توفير مرافقة بعد الدورات	(2)
25%	4	دمج الجانب التطبيقي	(3)
6,25%	1	توفير منصات إلكترونية للتكوين عن بعد	(4)
100%	16	المجموع	

**التحليل الإحصائي :** يظهر لنا الجدول أعلاه أن أعلى نسبة تتمثل في الإكثار من هذه الدورات وذلك بنسبة 56,25% مما يشير إلى أن الغالبية يرون أن زيادة عدد الدورات هو أمر أساسي لتحسين فرص التعليم والتدريب ، ، ثم جاء في المرتبة الثانية دمج الجانب التطبيقي وذلك بنسبة 25% ، مما يدل على أن التركيز في الجانب التطبيقي هو أمر حيوي لأن الشباب بحاجة الى التدريب العملي ، بعدها تأتي المرافقة بعد التخرج بنسبة 12,5% مما يشير الى ضرورة توفير دعم مستمر وأخيرا توفير منصات إلكترونية عن بعد جاءت بنسبة 6,25% وهي النسبة الأقل بالرغم من أن المنصات الإلكترونية هي الأهم والتعليم عن بعد أصبح شائعا .

**التعليق السوسيولوجي :**

يظهر لنا هذا التحليل أن الزيادة من هذه الدورات هي أعلى نسبة مما يدل الى الحاجة إلى تكوين كثيف ودائم فنجاح التكوين المقاولاتي لا يرتبط فقط بمحتوى الدورات بل أيضا بآليات تنظيمها وإستمرارية دعمها ، ثم نجد بعض الإجابات إقترحت دمج الجانب التطبيقي من التكوين النظري إلى التجربة الواقعية فهذه النسبة تعكس إدراكا بأن الريادة لا تكتسب فقط عبر الدروس والمحاضرات بل من خلال التجريب العملي والمحاكاة ، كما نجد توفير مرافقة بعد التخرج ورغم إنخفاض النسبة إلا أن هذا المطلب يشير إلى بعد جوهري :القلق من الإنقطاع بعد نهاية التكوين وهذا ما يعكس تصورا للدولة أو للمركز كمرافق أكثر منه كمكون فقط . ثم نجد توفير منصات إلكترونية للتكوين عن بعد كحضور خافت للتحويل الرقمي فرغم أن الرقمنة تعد رهانا مستقبليا إلا أن هذه النسبة توحى بوجود فجوة رقمية إجتماعية وثقافية تتطلب تدخلا على مستوى البنية التحتية والوعي الرقمي لدى المتربصين وحتى لدى المكونين .

### نتائج الفرضية الثانية :

من خلال تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية الموسومة " تساهم الدورات التكوينية في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة " قد تحققت جزئيا في نتائج الجداول التالية :

1-تبين لنا من نتائج الجدول رقم 17 أن نسبة 83,33% من العينة صرّحوا بأن المركز قام بتنظيم دورات في مجال المقاولاة سواء تكوين موجه لفاعلي مركز التكوين المهني ليكونوا ناقلين وملقنين للفكر المقاولاتي كما تم تنظيم دورات تدريبية للمتربصين في مجال المقاولاتية.

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

2- تبين من نتائج الجدول رقم 18 بنسبة 36,84% أن محتوى الدورات التكوينية لإنشاء مؤسسة مصغرة هو استخدام إستراتيجيات التسويق يعد من الركائز الأساسية في التكوين حيث يمكنهم من فهم السوق المستهدف .

3- تبين لنا من خلال إحصائيات الجدول رقم 19 أن 83,33% من العينة أكدوا أن محتوى الدورات التكوينية لا يتضمن جوانب تطبيقية بل هي دورات موجهة فقط وبالتالي الهدف منها توجيه المتربصين نحو عالم المقاوله والفكر الريادي .

4- من المعطيات الإحصائية للجدول رقم 20 يتبين لنا أن 35,29% أجابوا أن الدور الذي تلعبه الدورات التكوينية في تعزيز الشباب بالثقة لإدارة مؤسسة مصغرة يتمثل في تشجيع الشباب على تجاوز الخوف أي تعزيز البعد النفسي والثقة بالنفس .

5- من معطيات الإحصائية للجدول رقم 21 تبين لنا أن 56,25% يقترحون بأن تطوير محتوى وأساليب الدورات التكوينية بما يجعلها أكثر دعم وفعالية في تمكين الشباب من إنشاء وإدارة مؤسسات مصغرة هو الأكثر من هذه الدورات التكوينية لرفع كفاءات الشباب وتزويدهم بالمهارات المطلوبة في سوق العمل .

3- عرض وتحليل وتفسير بيانات جداول الفرضية الثالثة : " تساهم خلية الإعلام والتوجيه دور هام في توجيه الشباب نحو التخصصات المناسبة " :

جدول رقم (22) : يوضح المهام الرئيسية لخلية الإعلام والتوجيه في مركز التكوين المهني

النسبة %	التكرار	فئة الموضوع : المهام الرئيسية لخلية الإعلام والتوجيه	الفئة رقم الوحدة
10,71%	3	الإعلام حول التخصصات المتوفرة	(1)

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

32,14%	9	إستقبال وتوجيه طالبي التكوين	(2)
17,85%	5	متابعة المتكويين أثناء المسار التكويني	(3)
14,28%	4	إعداد ملفات المتكويين الجدد	(4)
14,28%	4	تقديم المشورة والإرشاد المهني	(5)
10,71%	3	تقديم الدعم النفسي والتحفيزي	(6)
100%	28	المجموع	

**التحليل الإحصائي :** يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة بين مهام خلية الإعلام والتوجيه هي إستقبال وتوجيه طلبة التكوين وذلك بنسبة 32,14% مما يدل على أن خلية الإعلام تقوم بدور محوري في إستقبال المتكويين وتوجيههم نحو المسارات المناسبة ، وتأتي في المرتبة الثانية متابعة المتكويين أثناء المسار التكويني بنسبة 17,85% ما يشير إلى أن الخلية لا تكتفي بالتوجيه فقط بل تتابع المتكويين خلال مراحل تكوينهم ، ثم يأتي بعد ذلك إعداد ملفات المتكويين الجدد وكذا تقديم المشورة والإرشاد المهني كلاهما في نفس المرتبة بنسبة 14,28% ما يدل على اعتبار كلاهما مهام مساعدة ولكنها أساسية لضمان سير التكوين بشكل منظم وفعال ، وفي الأخير جاء تقديم الدعم النفسي والتحفيزي هو و الإعلام حول التخصصات المناسبة في المرتبة الأخيرة بنفس النسبة وهي 10,71% فرغم أهمية كلا المهمتين إلا ان النسبة جاءت منخفضة نوعا ما .

### التعليق السوسيولوجي :

يعكس الجدول توزيعا نوعيا للمهام التي تؤديها خلية الإعلام والتوجيه داخل المركز فأولوية الإستقبال والتوجيه هي أكبر نسبة ما يشير إلى تركيز الخلية إستقبال

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

وتوجيه طالبي التكوين ما يبرز دورها كبوابة أولى ومركز محوري لتوجيه المسارات المهنية ، ثم نجد متابعة المسار التكويني وهذه المهمة تبرز إستمرار دعم الخلية للمتكون حتى بعد ولوجه التخصص مما يشير إلى نموذج مرافقة متواصل ، ثم تليها إعداد ملفات المتكولين الجدد وتقديم المشورة والإرشاد المهني بنفس النسبة ما يعكس توازنا بين البعد الإداري والبعد التوجيهي وهو ما يشير إلى نمط تسيير بيروقراطي يدمج البعد الإنساني في بعده التوجيهي وأخيرا تخصيص 10% لكل من الإعلام حول التخصصات والدعم النفسي يوحي بأن هذين البعدين لا يشكلان أولوية مؤسساتية رغم أهميتهما في بناء مشروع المتكون وتحقيق توازنه خاصة في ظل التغيرات الإجتماعية التي تجعل من الإعلام والدعم النفسي عناصر حيوية في المسارات المهنية الحديثة .

**جدول رقم (23) :** يوضح هل قام المركز بتنظيم حصص إعلامية لتشجيع المتربصين على إختيار تخصصات تمكنهم من إنشاء مؤسسة مصغرة :

النسبة %	التكرار	فئة الموضوع : هل قام المركز بتنظيم حصص إعلامية لاختيار تخصصات لإنشاء مؤسسة مصغرة	الفئة رقم الوحدة
33,33%	3	حصص تحفيزية لريادة الأعمال	(1)
66,66%	6	حصص حول كيفية إعداد دراسة الجدوى	(2)
100%	9	المجموع	

**التحليل الإحصائي :** تمثل النتائج في الجدول أعلاه أن كيفية إعداد دراسة الجدوى إحتلت المرتبة الأولى بنسبة 66,66 وهي النسبة الغالبة مما يدل على أن المركز يركز بشكل واضح على الجانب العملي والتقني في إنشاء مؤسسة مصغرة وبالخصوص في تدريب المتكولين على كيفية إعداد دراسة الجدوى .وفي المقابل نجد أن حصص تحفيزية لريادة الأعمال تمثلت نسبتها ب 33,33 وهذا ما يشير الى أن هناك إهتماما أيضا بالجانب التحفيزي والنفسي .

التعليق السوسيوولوجي :

يكشف توزيع طبيعة الحصص الإعلامية التي ينظمها المركز عن تمثلات مؤسساتية لريادة الأعمال تركز على البعد التقني أكثر من البعد التحفيزي فالنسبة الكبرى التي تشير إلى تنظيم حصص حول كيفية إعداد دراسة الجدوى تعكس مقارنة مهنية تركز على الكفاءات العملية والتقنية اللازمة لإنشاء مؤسسة مصغرة ومن منظور سوسيوولوجي يمكن فهم هذا التوجه كنتاج لهيمنة الرؤية الإقتصادية على البرامج التكوينية في المقابل إقتصار الحصص التحفيزية لريادة الأعمال على 33 % فقط يعكس ضعف الاستثمار في البعد الثقافي والذهني للمقاولة رغم أهميته في تشكيل عقلية الريادة وتفكيك الصور النمطية المرتبطة بالخوف من الفشل .

جدول رقم (24) : يوضح كيف يتم إطلاع المتربصون بكل مستجدات التكوين المقاولاتي

النسبة %	التكرار	فئة الوسيلة : إطلاع المتربصين بمستجدات التكوين المقاولاتي	فئة الوسيلة رقم الوحدة
28,57%	2	اللوحات الإعلانية والنشرات الدورية	(1)
14,28%	1	تقديم معلومات حول البرامج التكوينية الحديثة	(2)

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

14,28%	1	تنظيم لقاءات مع مختصين لشرح التطورات الأخيرة في التكوين المقاولاتي	(3)
42,85%	3	توجيه المتربصين للإستفادة من الفرص المتاحة	(4)
100%	7	المجموع	

**التحليل الإحصائي :** نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن توجيه المتربصين للإستفادة من الفرص المتاحة تمثل أعلى نسبة ألا وهي 42,85% هذا ما يدل على وجود جهد عملي من طرف المركز لربط المتربصين بالعالم الخارجي مثل برامج التمويل والمرافقة ، ويأتي بعد ذلك نشر اللوحات الإعلانية والنشرات الدورية بنسبة 28,57% وهذه الوسيلة التقليدية مازالت مستخدمة بنسبة معتبرة ، وتعكس إعتقاد المركز على وسائل تواصل ثابتة وسهلة الوصول لنشر المعلومات بشكل عام ، ثم بعد ذلك يأتي تقديم المعلومات حول البرامج التكوينية بنسبة 14,28% ثم نجد تنظيم لقاءات مع مختصين لشرح التطورات الأخيرة في التكوين المقاولاتي بنفس النسبة السابقة .

**التعليق السوسيولوجي :** يعكس توزيع وسائل إطلاع المتربصين على مستجدات التكوين المقاولاتي داخل المركز تعددية في القنوات المعتمدة ، فنجد النسبة الأعلى المخصصة لتوجيه المتربصين للإستفادة من الفرص المتاحة تشير إلى تركيز المركز على المرافقة الفردية كوسيلة لنقل المعلومات ،في المقابل نجد أن نسبة إستخدام اللوحات الإعلانية والنشرات الدورية لا تتعدى 28% ما يعكس محدودية الإعتقاد عليها في التواصل الجماهيري داخل الفضاء التكويني والتي تعاني من الجاذبية ، ونجد نسب متساوية لكل من تقديم معلومات حول البرامج المتاحة وتنظيم لقاءات مع مختصين يعكس ضعف الإستثمار في تثقيف المتربصين حول ديناميات التكوين المقاولاتي ومواكبتها

**جدول رقم (25) :** يوضح نوع المرافقة المقدمة للمتربصين في إطار توجيههم نحو إنشاء

مؤسسة مصغرة

## الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

النسبة %	التكرار	فئة الموضوع : نوع المرافقة المقدمة للمتربصين	الفئة رقم الوحدة
33,33%	5	إختيار تخصص يتناسب مع احتياجات السوق	(1)
40%	6	تقديم ورشات تدريبية حول إعداد دراسات الجدوى	(2)
26,66%	4	دعم المتربصين في الحصول على تمويل	(3)
100%	16	المجموع	

**التحليل الإحصائي :** من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن تقديم ورشات تدريبية حول إعداد دراسة الجدوى إحتلت المرتبة الأولى وذلك بنسبة 40% ما يدل على تعزيز الجاهزية الفعلية لإنشاء المشاريع ليأتي بعد ذلك في المرتبة الثانية إختيار تخصص يتناسب مع إحتياجات السوق بنسبة 33,33% وهذا ما يعكس وعيا بأهمية الإنطلاقة الصحيحة للمسار التكويني ، واخيرا نجد دعم المتربصين في الحصول على تمويل بنسبة 26,66%.

### التعليق السوسيولوجي :

يعكس هذا التوزيع التركيز الأكبر على ورشات إعداد دراسات الجدوى وإختيار تخصصات منسجمة مع سوق العمل يظهر أن عملية المرافقة تبنى على تصور وظيفي للفرد يتمثل في قدرته على الاندماج الإقتصادي السريع بدل من أن ينظر اليه كفاعل اجتماعي في طور بناء هوية مهنية ومشروع حياة وكما أن تقديم الدعم للحصول على تمويل وإن كان ضروريا يبقى مرتبطا غالبا بإجراءات إدارية أو معلوماتية ما يجعل المرافقة غير مكتملة أو منقوصة من المنظور السوسيولوجي إذ تغيب عنها الرؤية الشمولية التي تربط بين الفرد وسياقه الإجتماعي ومشروعه الإقتصادي .

جدول رقم (26) : يوضح دور خلية الإعلام في تعريفها بالوكالات المرافقة لحاملي المشاريع

النسبة %	التكرار	فئة الموضوع : دور خلية الإعلام في التعريف بالوكالات المرافقة	الفئة رقم الوحدة
30%	3	إطلاع المتربصين على دور هذه الوكالات	(1)
20%	2	تعريف المتربصين بالخدمات التي تقدمها هذه الوكالات كالتتمويل	(2)
50%	5	تقديم معلومات مفصلة عن خدمات التمويل	(3)
100%	10	المجموع	

**التحليل الإحصائي :** من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن تقديم معلومات مفصلة عن خدمات التمويل احتلت المرتبة الأولى نسبيا ب 50% وهذه النسبة تمثل النصف ما يدل أن خلية الإعلام تركز على الجانب التمويلي وتعييره إهتمام كبير ، ثم يأتي إطلاع المتربصين بدور الوكالات في المرتبة الثانية بنسبة 30% مما يشير ان خلية الإعلام تعمل أيضا على شرح الوظائف العامة للوكالات ، في حين يأتي في الأخير تعريف المتربصين بخدمات الوكالات بنسبة 20 % .

**التعليق السوسيولوجي :** من خلال الجدول نجد تقديم معلومات مفصلة عن خدمات التمويل كأولوية في نشاط الخلية يظهر إرشاد المتربصين نحو التفكير في الإمكانيات المالية من قبل تمكينهم من فهم البنية الكلية للعمل المقاولاتي ، من جهة أخرى نجد الإكتفاء بتعريف عام بدور الوكالات أو بالخدمات بشكل سطحي يشير الى ضعف في بناء وعي مؤسسي لدى المتربصين حول منطق عمل هذه الهيئات وادوارها المتكاملة في دعم المشاريع الناشئة

جدول رقم (27) : يوضح هل قام المركز بتنظيم مسابقات لأفضل المشاريع الناشئة

النسبة %	التكرار	فئة الموضوع : قيام المركز بمسابقات لأفضل المشاريع	الفئة رقم الوحدة
95,83%	23	نعم قام المركز حتى بالمشاركة في الأولمبياد للمهن والحرف	(1)
4,16%	1	لا لم يتم ذلك	(2)
100%	24	المجموع	

**التحليل الإحصائي :** يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن المركز يولي إهتمام كبير لتحفيز روح المبادرة والإبداع حيث أجاب أفراد عينة الدراسة بنسبة 95,83% بنعم من خلال تنظيم مسابقات حتى الأولمبياد ذات طابع مهني وهذا مؤشر إيجابي على سعي المركز لتشجيع الإبداع والإبتكار ، في حين أجاب البعض ب لا وذلك بنسبة 4,16% هذه النسبة الضئيلة قد تعود إما الى نقص في الوعي أو الإعلام بوجود مثل هذه التخصصات .

#### التعليق السوسيولوجي :

تشير النتائج إلى أغلبية العينة يؤكدون أن المركز قام بتنظيم مسابقات وشارك حتى في الأولمبياد للمهن والحرف فتنظيم مثل هذه الفعاليات يعكس تحولا في وظائف مؤسسات التكوين المهني من مجرد فضاءات لنقل المهارات الى فاعل إجتماعي وتنموي يسعى لتشكيل أنماط جديدة من التفاعل المجتمعي والتمكين الإقتصادي كما أن المشاركة في محافل مثل الأولمبياد يعزز من الهوية المهنية ويخلق فرصا لدمج الشباب في سيرورات الإعتراف الإجتماعي والنجاح الفردي . أما بالنسبة للفئة الضئيلة التي أجابت ب لا فقد تعكس عدم إطلاع بعض المستفيدين على هذه الأنشطة أو ضعفا في التواصل الداخلي للمركز .

جدول رقم (28): يوضح مقترحات لتفعيل التكوين المقاولاتي ليكون أكثر دعماً لريادة الأعمال .

النسبة %	التكرار	فئة الموضوع : مقترحات لتفعيل التكوين المقاولاتي	الفئة رقم الوحدة
33,33%	7	إدماج التكوين المقاولاتي كمادة أساسية في جميع التخصصات	(1)
28,80%	5	عقد شراكات مع الوكالات الداعمة للمقاولاتية	(2)
9,52%	2	تنظيم زيارات ميدانية إلى مؤسسات صغيرة ناجحة	(3)
19,04%	4	المتابعة بعد التخرج	(4)
14,28%	3	إدراج محاور خاصة بالمهارات الشخصية	(5)
100%	16	المجموع	

**التحليل الإحصائي :** يوضح لنا الجدول أعلاه أن إدماج التكوين المقاولاتي كمادة أساسية في جميع التخصصات إحتل المرتبة الأولى بنسبة 33,33 % ما يدل أن العينة ترى إدراج مبادئ ريادة الأعمال في كل تخصص يعزز الوعي المقاولاتي ، ثم يأتي في المرتبة الثانية عقد شراكات مع الوكالات الداعمة للمقاولاتية بنسبة 28,80% مما يعكس وعياً بأهمية ربط مراكز التكوين بمحيطها المؤسسي والإقتصادي ، بعد ذلك نجد المتابعة بعد التخرج في المرتبة الثالثة بنسبة 19,04% وهذه النسبة تعبر عن إدراك واضح لحاجة المتربص إلى إستمرارية الدعم بعد التكوين ، ثم نجد إدراج محاور خاصة بالمهارات الشخصية في المركز الرابع بنسبة 14,28% وهذا ما يشير الى تنمية المهارات الناعمة مثل التواصل والقيادة والعمل الجماعي ، وأخيراً تنظيم زيارات ميدانية

لمؤسسات صغيرة ناجحة في المرتبة الأخيرة بنسبة 9,52% وقد تفسر هذه النسبة الضئيلة بنقص توفر هذا النوع من النشاط ميدانياً أو صعوبته اللوجستية .

**التعليق السوسيوولوجي :** تشير النتائج الواردة في الجدول تنوعاً في الرؤى والمقاربات حول كيفية جعل هذا التكوين أكثر فعالية في دعم روح ريادة الأعمال لدى الشباب فنجدهم مقترحاً دماج التكوين المقاولاتي كمادة أساسية يمثل أعلى نسبة مما يشير إلى وعي متزايد بأهمية المعرفة النظرية والتكوين المنهجي في ترسيخ ثقافة المقاولاتية داخل مختلف التخصصات ، ثم تليها عقد شراكات مع مختلف الوكالات الداعمة فهو يبرز بعداً بنويهما مهماً يتمثل في ضرورة الربط بين مؤسسات التكوين ومحيطها الإقتصادي والإجتماعي مما يخلق قنوات عملية لتجسيد المشاريع ، وتشير النسبة التي اقترحت المتابعة بعد التخرج إلى إدراك واضح لضعف مرحلة ما بعد التكوين والتي تعد حاسمة في مسار تحويل الأفكار إلى مشاريع ، في حين أن تنظيم زيارات ميدانية وإدراج محاور خاصة بالمهارات الشخصية يمثلان مقاربتين تكمليتين تبرز أهمية التعلم التجريبي وتنمية القدرات الذاتية وهما عنصران حاسمان في تكوين شخصية المقاول وتعزيز إستقلاليته وقدرته على التكيف والمبادرة .

### نتائج الفرضية الفرعية الثالثة :

من خلال تحليل وتفسير بيانات الفرضية الموسومة " تساهم خلية الإعلام والتوجيه في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة " قد تحققت الفرضية بصورة جزئية في المؤشرات التالية :

- 1- تبين لنا من خلال نتائج الجدول رقم 22 : أن 32,14% يرون بأن المهام الأساسية لخلية الإعلام والتوجيه داخل مركز التكوين المهني هو إستقبال وتوجيه طالبي التكوين .
- 2- أغلبية المبحوثين وحسب إحصائيات الجدول رقم 23 بنسبة 66,66% أفراد العينة أجابوا بأن المركز قام بتنظيم حصص إعلامية لتشجيع المترشحين على إختيار

تخصصات تمكنهم من إنشاء مؤسسة مصغرة وهي حصص حول كيفية إعداد دراسة الجدوى .

3-تبين لنا من المعطيات الإحصائية للجدول رقم 24 أن 43,85 % أنه يتم إطلاع المتربصون بمستجدات التكوين المقاولاتي من خلال توجيههم للاستفادة من الفرص المتاحة.

4-تبين لنا المعطيات الإحصائية للجدول رقم 25 أن 33,33 % وهي أعلى نسبة في العينة يرون أن نوع المرافقة المقدمة للمتربصين في إطار توجيههم نحو إنشاء مؤسسة مصغرة هو إختيار تخصص يتناسب مع احتياجات السوق .

5-يتضح لنا من المعطيات الإحصائية للجدول رقم 26 أن 50% يرون بأن دور خلية الإعلام في تعريفها بالوكالات المرافقة لحاملة المشاريع هو إطلاع المتربصين على دور هذه الوكالات .

6-يتبين لنا من خلال معطيات الجدول رقم 27 أن 95,83% من العينة أجابوا بأن المركز قام بتنظيم مسابقات لأفضل المشاريع الناشئة وحتى الأولمبياد للحرف والمهن .

7- يتبين لنا من معطيات الجدول رقم 28 أن 33,33% من العينة إقترحوا لتفعيل التكوين المقاولاتي حتى يكون أكثر دعما لريادة الأعمال هو إدماج التكوين المقاولاتي كمادة أساسية في جميع التخصصات .

### 3-مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة :

بعد قيامنا بعرض وتحليل البيانات الميدانية ، توصلنا إلى نتائج عديدة تخص موضوع الدراسة .

ومن أجل التأكد من تحقق فرضيات دراستنا من عدمها قمنا بمناقشة تلك النتائج في ضوء فرضيات الدراسة من أجل الحكم والإجابة على التساؤلات التي طرحناها في الإشكالية ، وعليه فقد جاءت النتائج موضحة فيما يلي :

**3-1-الفرضية الفرعية الأولى :** يؤثر مضمون برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة .

البعد الأساسي لهذه الفرضية هو البعد المهني حيث أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين مضمون برامج التكوين وتوجه الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة ، وقد تبين من خلال إجابات أفراد العينة أن البرامج التي تحتوي على ريادة الأعمال تساهم بشكل فعال في تحفيز المتكويين على التفكير في إنشاء مشاريعهم الخاصة كما أشارت النتائج إلى أن وجود وحدات دراسية تكوينية يعتمد عليها مركز التكوين المهني كبديل لتكوي المترصين على الفعل المقاولاتي هو الأيام التحسيسية و الورشات التكوينية ومضمونها : كيفية إعداد دراسة الجدوى وإجراءات إنشاء مؤسسة مصغرة تلعب دورا مهما في تحفيز الشباب نحو المبادرة وبناءا على هذه المعطيات يمكن نقول ان الفرضية تحققت جزئيا في ظل المؤشرات التي حاولنا قياس بها مدى تحقق الفرضية في ميدان الدراسة

**3-2-الفرضية الفرعية الثانية :** تساهم الدورات التكوينية في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة .

البعد الأساسي لهذه الفرضية يتمثل في البعد التكويني أي ما تقدمه الدورات التكوينية من معلومات حول المقولة أو المشاريع لتعزيز ميولات الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة وبالتالي فإن النتائج تؤكد صحة الفرضية حيث أن الدورات التكوينية تمثل أداة عملية ومؤثرة في توجيه الشباب نحو العمل المقاولاتي .

**3-3-الفرضية الفرعية الثالثة :** تساهم خلية الإعلام والتوجيه في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة .

البعد الأساسي لهذه الفرضية هو إرشادي وتوجيهي حيث أن خلية الإعلام تلعب دور فعال في تحفيز الشباب على التفكير في إنشاء مؤسسات مصغرة خاصة من خلال التوجيه الذي تقوم به نحو المسارات التكوينية المناسبة حسب التخصصات وتوعية الشباب بضرورة

المبادرة بدل إنتظار منصب شغل تقليدي وعليه تؤكد صحة الفرضية إذ أن خلية الإعلام والتوجيه تعد أداة أساسية لتوجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة .

### 4-مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية :

إنطلاقا من المقاربة البنائية الوظيفية التي ترى أن المجتمع هو نسق يتكون من بنيات مترابطة لكل منها وظيفة تساهم في تحقيق التوازن والإستقرار يمكن تفسير النتائج ضمن هذا الإطار النظري من خلال إعتبار أن برامج التكوين المهني والدورات التكوينية و خلية الإعلام والتوجيه تشكل بنيات وظيفية داخل النسق السوسيوإقتصادي وقد أظهرت نتائج دراستنا أن هذه البنيات تؤدي وظائف حيوية أهمها :

-نقل المعارف والمهارات (وظيفة تعليمية) عبر مضمون برامج التكوين والدورات المتخصصة

-توجيه السلوك الفردي ( وظيفة إجتماعية ) من خلال دور خلية الإعلام والتوجيه في توجيه الشباب للمسار المهني وإنشاء مؤسسة مصغرة .

-تحقيق الإندماج الإجتماعي : إذ أن هذه البنيات تمكن الشباب من الإندماج الإقتصادي عبر إنشاء مؤسسات مصغرة ما يساهم في الإستقرار الإجتماعي ويقلل من نسب البطالة وكما أن تفاعل هذه البنيات مع حاجات الشباب وتطلعاتهم ينتج ديناميكية تؤدي لبناء توجهات جديدة نحو العمل المقاولاتي .وبالتالي فإن نتائج الدراسة تؤكد صلاحية المقاربة البنائية الوظيفية في تفسير كيف يؤثر التكوين في توجيه الشباب نحو إنشاء مشاريعهم الخاصة .

5-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة :

ظهرت نتائج الدراسة أن برامج التكوين المهني تساهم بشكل واضح في توجيه الشباب نحو العمل المقاولاتي، وذلك من خلال تنمية الكفاءات التقنية والعملية، وتحسين قابلية التشغيل، بالإضافة إلى تعزيز الثقة بالنفس والاستقلالية المهنية لدى المتكويين. هذه النتائج تتقاطع مع ما توصلت إليه مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع من زوايا متعددة

دراسة سلاطنية بلقاسم أكدت على أهمية التكوين المهني كأداة لتنفيذ سياسة التشغيل في الجزائر، حيث بيّنت أن التكوين المتخصص والعملية يسهّل إدماج الشباب في سوق العمل أو يدفعهم نحو خلق مشاريعهم الخاصة. وقد انسجمت نتائج دراستنا مع هذا الطرح من حيث إبراز دور التكوين كوسيلة لإعداد شباب قادر على المبادرة.

دراسة عبد الواحد بروكي بيّنت أن ضعف التنسيق بين مؤسسات التكوين وسياسات التشغيل قد يحد من فاعلية التكوين في معالجة البطالة. وقد دعمت دراستنا هذا الطرح من خلال تأكيدها على ضرورة التكامل بين التكوين والدعم المؤسساتي لتسهيل إنشاء المؤسسات المصغرة.

أما دراسة سامعي التوفيق فقد ركزت على مدى قدرة مراكز التكوين بسطيف على تزويد المتكويين بالكفايات المهنية، وهو ما يتقاطع مع نتائج دراستنا التي أظهرت أن المتكويين الذين يتلقون تكويناً عملياً جيداً يظهرون ميولاً أكبر نحو المشاريع الذاتية، بشرط توفر بيئة مرافقة ومحفزة.

دراسة قويدج منير تطرقت إلى العلاقة بين سياسة التكوين وسوق العمل، مشيرة إلى أهمية ملاءمة التكوين مع حاجات السوق. وفعلاً، أظهرت نتائجنا أن التكوين المرتبط بسوق العمل المحلي يسهل انتقال المتكويين من مرحلة التكوين إلى مرحلة الإنجاز الفعلي للمشروع.

كما أن دراسة شارف أفرول نسرين، التي تناولت إشكالية العلاقة بين خريجي الجامعة والتكوين وسوق العمل، دعمت نتائجنا من حيث التأكيد على أن التكوين يعيد توجيه الشباب نحو فرص غير تقليدية في العمل، منها المقاولاتية، خاصة حين يكون التكوين مرفقاً ببرامج تحفيزية.

من جهتها، ركزت دراسة حميدة جرو على ضرورة ربط مخرجات التكوين بعالم الشغل لضمان نجاعة التكوين المهني، وقد أكدت نتائجنا هذا المعطى من خلال إظهار الأثر الإيجابي للتكوين الموجه على توجه الشباب نحو مشاريع مصغرة، خاصة عند دمج الجانب العملي والتطبيقي في التكوين.

أخيراً، فإن دراسة شريفي صورية قدمت تحليلاً نقدياً لواقع برامج التكوين المهني في الجزائر بين التنظير والتطبيق، وهو ما انعكس في دراستنا من خلال ملاحظة بعض التحديات، كضعف بعض البرامج أو عدم مواكبتها الكاملة لحاجيات الشباب المقاول، رغم توفر الإرادة الفردية

### خلاصة المناقشة:

تُظهر المقارنة بين نتائج دراستنا والدراسات السابقة انسجاماً عاماً في التأكيد على دور التكوين المهني كأداة استراتيجية لتحفيز روح المبادرة لدى الشباب. لكن تبقى فعاليته مشروطة بجملة من العوامل: جودة التكوين، توافقه مع السوق، وجود آليات دعم ومرافقة، ووعي الشباب بأهمية العمل الحر. وهو ما يدعو إلى مزيد من التنسيق بين مختلف الفاعلين: الدولة، مراكز التكوين، أجهزة الدعم، والمجتمع المدني

التوصيات :

- نوصي من خلال النتائج النظرية والميدانية التي توصلنا إليها بما يلي :
- نوصي بضرورة تحديث البرامج التكوينية مع التركيز على مهارات التسيير .
- تعزيز الجانب التطبيقي في الدورات التكوينية من خلال إدماج ورشات عمل ومشاريع تطبيقية موجهة تحاكي واقع إنشاء المؤسسات المصغرة .
- ضرورة تكوين أطر متخصصة في التوجيه المهني وتزويدها بوسائل حديثة أكثر فعالية لتقديم معلومات دقيقة ومحفزة .
- إنشاء شراكات بين مراكز التكوين المهني والوكالات الداعمة مثل "ANSEJ"، "CNAC"
- إدراج وحدات خاصة بريادة الأعمال ضمن كل تخصص تكويني .
- إنشاء آلية لمتابعة الخريجين وتقييم مدى تطبيقهم لما تعلموه ومدى نجاحهم في إنشاء مؤسسات مصغرة بهدف تحسين البرامج مستقبلا .

### خلاصة الفصل :

لقد قمنا في هذا الفصل بالتطرق إلى إجراءات الدراسة الميدانية حيث تناولنا مجالات الدراسة ( المجال الزمني والمكاني والبشري ) بعدها تم التطرق إلى منهج الدراسة ، ثم الأدوات المستخدمة في الدراسة ، ثم عينة الدراسة وقد إختارنا عينة قصدية كونها الأنسب لموضوع دراستنا ، وأخيرا عرض البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية وقادتنا هذه البيانات بعد عرضها وتبويبها في شكل جداول وتحويلها من كمية إلى كيفية إلى مجموعة من النتائج ثم تم مناقشة تلك النتائج في ضوء فرضيات الدراسة والمقاربة النظرية وتوصلنا إلى مجموعة من التوصيات .



## خاتمة :

يتضح من خلال هذه الدراسة أنّ برامج التكوين المهني تلعب دوراً محورياً في توجيه الشباب نحو إنشاء مؤسسات مصغرة، ليس فقط من خلال تزويدهم بالمهارات التقنية اللازمة، بل أيضاً عبر تعزيز روح المبادرة والاعتماد على الذات. فهذه البرامج تسهم في بناء قاعدة صلبة لريادة الأعمال، من خلال ربط التكوين باحتياجات السوق، وتوفير الدعم البيداغوجي والنفسي والتقني الذي يشجع المتكويين على الانتقال من مرحلة التعلم إلى مرحلة الإنجاز والمبادرة.

ومع التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها الجزائر، تبرز أهمية التكوين المهني كآلية استراتيجية لتقليص نسب البطالة، وتحقيق التنمية المحلية المستدامة، خاصة إذا تم دعمه بإصلاحات هيكلية وتكامل فعّال مع سياسات التشغيل والتمويل المصغر. إنّ ربط هذه البرامج بمراكز الحاضنات ووكالات دعم وتشغيل الشباب سيفتح آفاقاً أوسع أمام الشباب لتجسيد مشاريعهم على أرض الواقع.

وفي ظل التطورات التكنولوجية والتحول الرقمي، يمكن استثمار هذه الديناميكية لخلق أنماط جديدة من التكوين (مثل التكوين عن بعد، أو التكوين القائم على المشاريع)، تتيح فرصاً أكبر للوصول، خاصة للفئات المهمشة أو القاطنين في المناطق النائية. كما أنّ تشجيع الشراكة بين القطاعين العام والخاص، واستلهام التجارب الدولية الناجحة، قد يسهم في تطوير هذه البرامج وتحقيق أقصى درجات فعاليتها.

إنّ التكوين المهني لم يعد مجرد وسيلة لإعداد اليد العاملة، بل أصبح أداة حقيقية لإنتاج الثروة وتحقيق الاستقلال الاقتصادي، وهو ما يجعل من الضروري إعادة النظر في موقعه ضمن المنظومة الوطنية للتنمية، وتطويره باستمرار بما يتماشى مع تطورات الشباب وتغيرات السوق .

# قائمة المراجع

قائمة المراجع :

الكتب :

- 1- أبو الحسن، طه عبد الرؤوف، **مناهج البحث الإعلامي: الأسس والتطبيقات**، القاهرة: عالم الكتب، 2009 .
- 2- أحمد خالد، **التكوين في المؤسسات التعليمية** ، دار المعرفة ، الجزائر ، 2018
- 3- دوركايم، إميل، **تقسيم العمل الاجتماعي**، ترجمة: إسماعيل المصدق، بيروت: المنظمة العربية للترجمة ، 2006
- 4- علي، عبد الوهاب، **إدارة الأفراد**، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 1975.
- 5- علي معمر عبد المؤمن ، **البحث في العلوم الاجتماعية - الوجيه في الأساسيات والمناهج والتقنيات**، منشورات جامعة 7 أكتوبر، ليبيا ، 2006
- 6- الغرباوي، محمد منير محمد السلامي، وعلياء محمود جراد، **ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة**، 2018.
- 7- ماهر، أبو المعاطي وآخرون، **الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب**، دار الشرق للطباعة والنشر، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، 1999 .
- 8- محمد علي محمد، **الشباب والمجتمع**، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1980
- 9- ميرتون، روبرت، **النظرية الاجتماعية والبنية الاجتماعية**، ترجمة: أحمد زايد، القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة، 1996
- 10- نادية عاشو وآخرون ، **منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**، مؤسسة رأس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، 2017
- 11- فوزي، محمد، **مناهج البحث العلمي بين النظرية والتطبيق**، ط2، القاهرة: مكتبة الإنجلو المصرية، 2018
- 12- بارسونز، تالكوت، ، **النظام الاجتماعي**، ترجمة: محمد السيد، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 2005

المعاجم والقواميس:

- 1- ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، تحقيق عبد السلام هارون، الجزء 5، دار الفكر، بيروت، 1979.
  - 2- ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، بيروت: دار صادر، مادة "قول"، جزء 12، 2003
  - 3- جبران، مسعود، رائد الطلاب، ط5، بيروت: دار العلم للملايين، 1998
  - 4- خياط، يوسف، معجم المصطلحات العلمية والفنية، بيروت: دار لسان العرب، بدون تاريخ.
  - 5- الفيروز آبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب، القاموس المحيط، دار الكتب العلمية، بيروت، ط8، 2005.
  - 6- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط4، القاهرة: دار الدعوة، 2004.
  - 7- المجمع اللغوي، المعجم الوسيط، القاهرة: دار الدعوة، الطبعة الرابعة، 2004.
- المجلات العلمية :
- 1- أحمد خالد ، التكوين في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم التربوية، العدد 12 ، 2019،
  - 2- أنين، خالد سيف الدين، وسلامي منيرة ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 12 ، 2012
  - 3- بوشمامة، نادية، دور التكوين المهني في ترقية روح المقاولاتية لدى الشباب، مجلة الاقتصاد والمجتمع ، 2018
  - 4- بوسحابة، لطيفة ، عقد التمهيين كاستثناء عن الأهلية القانونية، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 4، عدد 2 ، 2019
  - 5- بوضياف، علاء الدين، وزبير محمد ، دور حاضنات الأعمال التكنولوجية، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، مجلد 4، عدد 1 ، 2020
  - 6- بلقاسم، سلاطنية ، سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 10، 1998

- 7- حميدة، جرو، سياسة قطاع التكوين المهني وربط مخرجاته بعالم الشغل، مجلة الباحث، العدد 35 ، 2018
- 8- حساين، سامية، ولمين عبد الحميد، تدابير دعم المؤسسات الناشئة والابتكار، مجلة البحوث والعقود وقانون الأعمال، مجلد 5، عدد 2.
- 9- خلاص، محمد ، توجيه وادماج خريجي مراكز التكوين المهني، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، عدد 8 ، 2016
- 10- دمدم، كمال، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تامين عوامل الإنتاج، مجلة دراسات الاقتصادية، عدد 2 ، 2000
- 11- بدراني، محمد، وآخرون ، البرامج التكوينية المقاولاتية وأثرها، مجلة الإدارة والتنمية، مجلد 13، عدد 2 ، 2024
- 12- سلاطونية، بلقاسم ، سوسيولوجيا التكوين المهني، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 10 ، 1998
- 13- سعيد، بريش، مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 12 ، 2007
- 14- شريفي، صورية، برامج التكوين المهني بالجزائر، مجلة الشامل، مجلد 5، عدد 2 ، 2022
- 15- صالح، صالح، وأمال شوتري، التكوين المهني بين العرض والطلب، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العددان 61-62 ، 2013
- 16- مخانشة، آمنة ، المؤسسات الناشئة في الجزائر، مجلة صوت القانون، مجلد 8، عدد 1 ، 2021
- الرسائل الجامعية والأطروحات :
- 1- بن دحمان، عبد القادر، دور المؤسسات الناشئة في دعم الاقتصاد الوطني – دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 3 ، 2019
- 2 -حاج سودي، محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال، رسالة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان ، 2015-2016

- 3- سامعي التوفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني للكفايات لدى خريجي القطاع المكون، دكتوراه، جامعة سطيف ، 2010-2011
- 4- سامية، عزيز، المؤسسات وتنمية المجتمع المحلي - دراسة ميدانية بمدينة بسكرة، ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2004
- 5-سلاطنية، بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، دكتوراه، جامعة قسنطينة 1995-1996
- 6- شارف، أفول نسرين، خريجو الجامعة والتكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، ماجستير، جامعة وهران 2 ، 2014-2015
- 7- قويل، منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2013-2014
- 8- مكي، خالدية، الحماية القانونية للقاصر في إطار قوانين التمهين، دكتوراه، جامعة وهران 2010-2011
- 9- عبد الواحد، بروكي، واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر، ماجستير، جامعة بشار-خنشلة ، 2001-2002

#### المراجع بالأجنبية:

- 1- International Labour Organization, 2020, Vocational Training Guide, Geneva.
- 2-Lasswell, H. (1948), The Structure and Function of Communication in Society, in The Communication of Ideas.
- 3 -Wiener, N. (1950), The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society, Houghton Mifflin.
- 4 -American Society for Training and Development, 2021

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الابراهيمي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم : العلوم الاجتماعية .

التخصص : سنة ثانية ماستر علم اجتماع "التنظيم والعمل" .

**دليل مقابلة حول " دور برامج التكوين في توجيه الشباب نحو  
إنشاء مؤسسات مصغرة "**

دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بمركز التكوين والتمهين علوش الهاشمي  
برج بوعريريج

في اطار اعداد مذكرة تخرج حول موضوع " دور برامج التكوين المهني في توجيه  
الشباب نحو انشاء مؤسسات مصغرة " نرجو منكم التفضل بالاجابة على الاسئلة أدناه  
بكل موضوعية ، جميع المعلومات المقدمة ستستخدم لأغراض أكاديمية فقط .

تحت اشراف الاستاذة :

الدكتورة حاج كولة غنية

من اعداد الطالبة :

قاجة بشرى

الموسم الجامعي : 2024-2025

**المحور الأول : البيانات الشخصية**

**1-الجنس :**

ذكر  أنثى

**2-الفئة العمرية :**

من [ 25 الى 35 ]  من [ 36 الى 45 ]

[ 46 فما أكثر ]

**3-الحالة الاجتماعية :**

اعزب  متزوج

مطلق  أرمل

**4-المستوى التعليمي :**

ليسانس  ماجستير  دكتوراه

مستوى اخر

**5-الخبرة المهنية :**

من [ 1 الى 5 سنوات ]  من [6 الى 10 ]

أكثر [ من 11 سنة ]

**6-الوظيفة المشغولة :**

مدير  مسؤول توجيه  أستاذ

مهندس أو تقني  مساعد التكوين  منصب اخر .....

**7-منصب العمل :**

أستاذ متخصص في التكوين المهني من الدرجة الأولى

أستاذ متخصص في التكوين المهني من الدرجة الثانية

أستاذ التكوين المهني

استاذ متخصص في الهندسة البيداغوجية

## 8- طبيعة المادة المدرسة :

نظرية  تطبيقية  معا

9- ماهي الطرق التي تستخدمونها في برنامج التكوين المهني لتأهيل المتربصين ؟

المحاضرات  التطبيقات  الخرجات الميدانية

الندوات  أخرى

المحور الثاني : يؤثر مضمون برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو انشاء

مؤسسة مصغرة .

10- ماهي أنماط التكوين المتوفرة في مركز التكوين المهني الذي تشتغلون فيه ؟

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

11- في رأيك هل كل هاته الأنماط وعروض التكوين تتوافق مع احتياجات سوق العمل

؟

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

**12-** هل تم مواءمة عروض التكوين المهني وادراج مواد تعليمية حول المقابلة لتوجيه الشباب لانشاء مؤسساتهم المصغرة ؟

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

**13-** في رأيك هل ادراج وحدات دراسية حول ريادة الأعمال في جميع التخصصات التكوينية سيساهم في مساعدة المتكويين على اكتساب مهارات انشاء مؤسسة مصغرة ؟

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

**14-** كيف تعملون على تعزيز التكوين في المهارات الريادية والتشجيع على انشاء مؤسسة مصغرة ، كيف يتم ذلك ؟

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

**15-** هل يمكن أن تذكر لنا بعض المساقات التكوينية التي أدرجت فيها مواضيع حول المقاولاتية أو ريادة الأعمال أو مشروع مؤسسة ناشئة ؟ وما الهدف من ادراجها ؟

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

**16- ماهي الآليات التي تعتمدون عليها لتوجيه المتربصين الشباب للولوج لعالم المقاوله ؟**

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

**17- كيف يمكن تحسين مستوى التكوين المهني ليكون أكثر دعما لريادة الأعمال ؟**

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

**المحور الثالث : تساهم الدورات التكوينية في اعداد الشباب بالمهارات اللازمة لانشاء**

مؤسسات مصغرة .

**18- هل تم تنظيم دورات تكوينية للمتربصين في مجال المقاولاتية ؟ ما مضمونها ؟ وهل**

تبرمج بصفة دورية ؟

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

**19- في رأيك هل محتوى الدورات التكوينية يشمل مهارات تساعد في انشاء مؤسسة**

مصغرة ؟

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

**20- في رأيك هل تتضمن هذه الدورات جوانب تطبيقية حول كيفية ادارة مشروع أو مؤسسة مصغرة ؟**

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

**21- هل هذه الدورات تمنح الشباب الثقة والمهارات الكافية لادارة مؤسسة مصغرة ؟كيف ذلك**

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

**22- هل لديك اقتراحات لتطوير الدورات التكوينية حتى تكون اكثر دعما للشباب**

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

**المحور الرابع : تلعب خلية الاعلام والتوجيه دور هام في توجيه الشباب نحو التخصصات المناسبة .**

**23- ماهي المهام الأساسية لخلية الاعلام والتوجيه في مراكز التكوين المهني ؟**

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

**24- هل تنظمون حصص اعلامية لتشجيع المتربصين على اختيار تخصصات تمكنهم من انشاء مؤسسة مصغرة ؟**

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

**25- هل تطلعون المتربصون بكل مستجدات التكوين المقاولاتي ، كيف يتم ذلك ؟**

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

**26- مانوع المرافقة التي تقدمونها للمتربصين في اطار توجيههم نحو انشاء مؤسسة مصغرة ؟**

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

**27- هل تساهمون في عملية دمج المتربصين في تخصصات مهنية مناسبة وتكون لها آفاق ريادية ؟**

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

**28- هل تعمل الخلية على تعريف المتربصين بالوكالات المرافقة لحاملي المشاريع (دار المرافقة والادماج ، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر )**

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

**29- هل تقومون بتنظيم مسابقات لأفضل المشاريع الناشئة داخل مركز التكوين المهني ؟**

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

**30- ماهي مقترحاتك لتفعيل التكوين المقاولاتي في مراكز التكوين المهني وتكون بمثابة المحفز لتوجيه الشباب نحو انشاء مؤسسة مصغرة ؟**

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

جدول لمحكمي دليل المقابلة :

الجامعة	التخصص	الرتبة العلمية	إسم الأستاذ
محمد البشير الإبراهيمي	علم إجتماع	أستاذ محاضر	رشيد زرواتي
محمد البشير الإبراهيمي	علم إجتماع	أستاذ محاضر	يونس سميحة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريبيج



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم العلوم الاجتماعية  
الرقم 2025 247

إلى السيد: مدير معهد التكوين المهني والتمهين  
- برج بوعريبيج -

**الموضوع:** تربص تطبيقي في الوسط المهني للطلبة

تحية واحترام وبعد... في إطار تشجيع البحوث في الوسط المهني، نلتمس من سيادتكم المحترمة أنتم

مدير معهد التكوين المهني والتمهين برج بوعريبيج التفضل باستقبال الطالبة على مستوى مؤسستكم،

ونسهّل صحتها من أجل إتمام مذكرة التخرج

الاسم واللقب	عنوان المشروع	التخصص	الفترة
- قاجة بشرى	"دور برامج التكوين المهني في توجيه الشباب نحو انشاء مؤسسات مصغرة"	السنة الثانية ماستر علم اجتماع تنظيم و عمل	الموسم الجامعي: 2025/2024

تقبلوا سيدي فائق التقدير والاحترام

الاستاذ:  
- حاج كولة غنية

برج بوعريبيج : 2025/02/19

