



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



الرقم التسلسلي: / 2022

رقم التسجيل: 171735091897/171735099445

أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني

(النمط الحضوري) حسب آراء المكونين والمتربصين

- دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين حمام الضلعة -

مذكرة لنيل شهادة الماستر في:

شعبة: علوم التربية تخصص: التوجيه والإرشاد

إشراف الأستاذ (الدكتور)

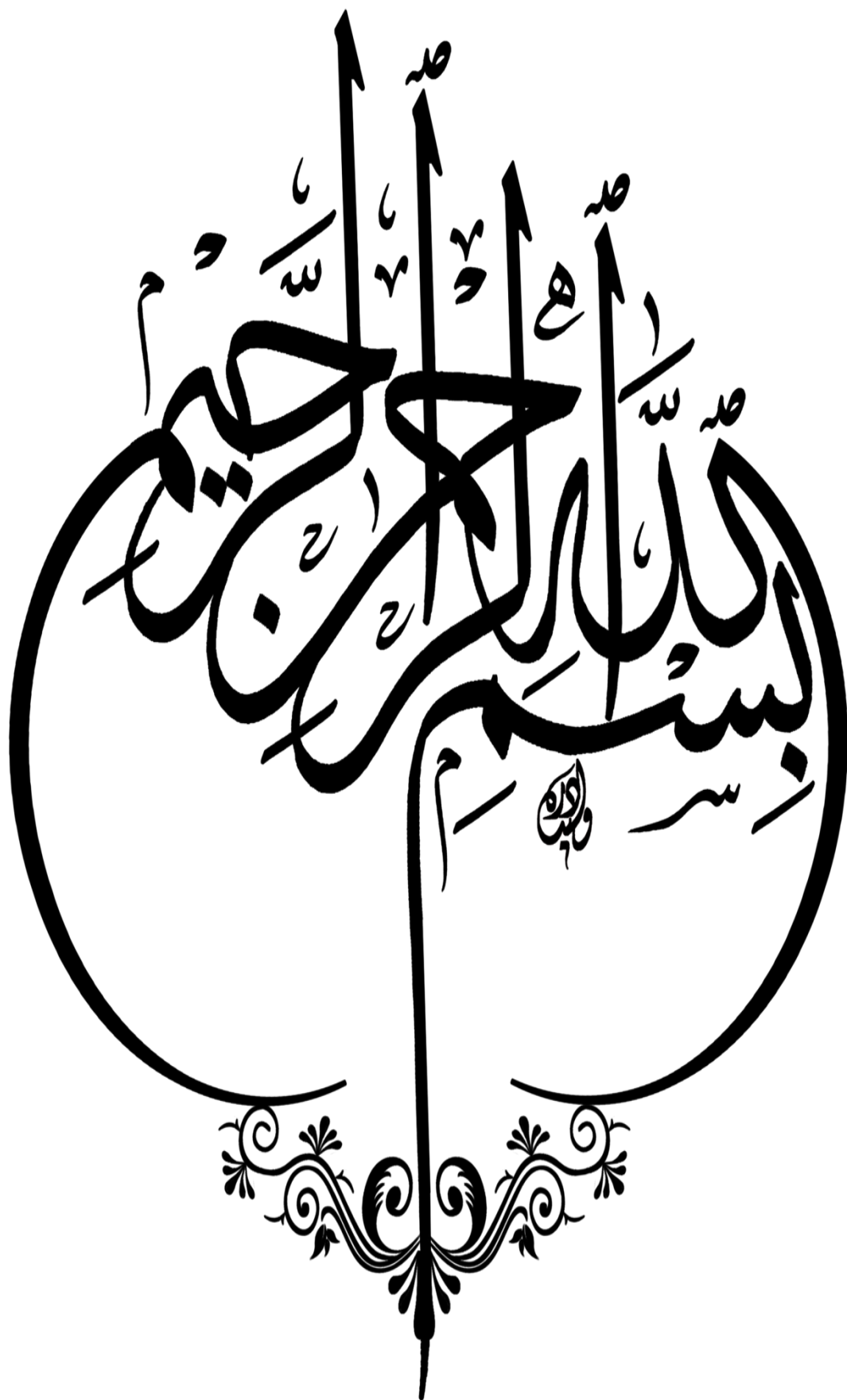
العمرى واضح

إعداد الطلبة:

- مرزاق هادي

- وردة مويسات

السنة الجامعية: 2022/2021



شكر وتقدير

نشكر الله عز وجل ونحمده على نعمه التي لا تعد ولا تحصى، فلك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، اللهم لك الحمد حتى ترضى على توفيقك لنا لإنجاز هذا العمل.

كما نتوجه للأستاذ الفاضل "واضح العمري" بخالص الشكر والتقدير والامتنان بالجميل لقبوله الإشراف على بحثنا هذا، ولما أبداه من توجيهات ونصائح قيمة ومعلومات لإتمام هذا العمل.

ولا يفوتنا تقديم الشكر إلى كل عمال وإطارات مركز التكوين المهني والتمهين سليمان عميرات حمام الضلعة، وعلى رأسهم مدير المركز السيد علال رابحي نصر الدين. ويسعدنا في الأخير أن نشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد. ونسأل الله أن يجعله في ميزان حسناتهم وأن يوفقنا لما يحبه ويرضاه.

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدتي الحنونة التي سقتني بحنانها وروتني بعطفها.

إلى والدي الكريم الذي رعاني بكل سناء حفظه الله.

إلى إخوتي محمد، الزهراء.

إلى أغلى من غابوا عنا إلى من عشنا معهم أجمل السنين وهزنا إليهم الحنين إلى

أرواح لا تعوض ولا تولد مرة أخرى وضحكات لا تُنسى وملامح لا تغيب عن

البال وحديثاً اشتقنا لسماعه "الطيب علال" رحمه الله وأسكنه فسيح جناته.

وإن قلت شكراً فشكري لن يوفيكم حقاً ما سعيتم فكان السعي مشكوراً إن جف

حبري عن التعبير يكتبكم قلب به صفاء الحب تعبيراً.

ملخص الدراسة:

تهدف دراستنا إلى الكشف عن أسباب التسرب في التكوين المهني (النمط الحضوري) حسب آراء المكونين والمتربصين، وللتحقق من الفرضيات اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة، وأداة البحث المتمثلة في استبيان مصممة من طرف الطالبان، تتضمن 36 بنداً مقسمة إلى 03 أبعاد، طبقت على عينة مكونة من 70 مكون تم اختيارهم بالطريقة القصدية، و104 متربص ومتربصة تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، حيث أجريت الدراسة بمركز التكوين المهني والتمهين سليمان عميرات حمام الضلعة وبعض مراكز ولاية المسيلة، وقمنا بالمعالجة الإحصائية يدوياً بحساب (معادلة لاوشي، النسب المئوية، معادلة كاي تربيع للاستقلالية)، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في التكوين المهني (النمط الحضوري).
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى بعد مؤسسة التكوين المهني.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى البعد الشخصي للمتربص.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى بعد الأسرة.
- الكلمات المفتاحية:** التسرب، التكوين المهني، التكوين الحضوري، المتربص، المكون.

summary:

Our study aims to reveal the reasons for the dropout in the vocational training (the attendance style) according to the opinions of the components and the stalkers. On a sample of 70 components who were chosen by the intentional method, and 104 stalkers and stalkers were chosen by the comprehensive survey method, where the study was conducted at the Center for Vocational Training and Apprenticeship Suleiman Amirat Hammam al-Dhala and some centers of the Wilayat of M'sila, and we manually calculated the statistical treatment (Laushi equation, percentages, chi equation squared for independence), and the following results were obtained:

- There are statistically significant differences at the level ($\alpha < 0.05$) between the opinions of the components and the stalkers in the reasons for dropping out in the vocational training (the attendance pattern).
- There are statistically significant differences at the level ($\alpha < 0.05$) between the opinions of the components and the stalkers in the reasons for dropping out in the vocational training (the attendance pattern) due to the dimension of the vocational training institution.
- There are statistically significant differences at the level ($\alpha < 0.05$) between the opinions of the components and the stalkers in the reasons for dropping out in the vocational training (the attendance style) due to the personal dimension of the stalker.
- There are statistically significant differences at the level ($\alpha < 0.05$) between the opinions of the components and the stalkers in the reasons for dropping out in the vocational training (the attendance pattern) due to the family dimension.

Key words: dropout, vocational training, attendance training, trainee, component.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوعات
	شكر وعران
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
أ- ث	مقدمة.....
الجانب النظري	
الفصل الأول: مدخل إلى البحث	
23-19	إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.....
23	فرضيات الدراسة.....
25-23	أهمية الدراسة.....
25	أهداف الدراسة.....
27-25	تحديد مصطلحات الدراسة.....
30-27	الدراسات السابقة.....
33-30	التعليق على الدراسات السابقة.....
34-33	مراجع الفصل الأول.....
الفصل الثاني: متغيرات الدراسة	
المحور الأول: التسرب في قطاع التكوين المهني	
36	تمهيد:.....
37	تعريف التسرب في قطاع التكوين المهني.....
37	أنواع التسرب في قطاع التكوين المهني.....
40-37	الأسباب والعوامل المؤدية للتسرب في قطاع التكوين المهني.....
41	خلاصة.....

المحور الثاني: التكوين المهني	
42	تمهيد:.....
44-43	تعريف التكوين المهني.....
48-44	تاريخ تطور التكوين المهني الجزائر.....
48	أهمية التكوين المهني.....
50-49	أهداف التكوين المهني.....
54-50	أنماط التكوين المهني.....
55-54	مستويات التكوين المهني بالجزائر.....
56	كيفية الالتحاق بالتكوين المهني.....
57	خلاصة.....
59-58	مراجع الفصل الثاني.....
الجانب التطبيقي	
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
62	تمهيد:.....
63	الإطار الزمني والمكاني للدراسة الاستطلاعية.....
63	عينة الدراسة الاستطلاعية.....
65-63	أداة الدراسة الاستطلاعية.....
67-65	الخصائص السيكومترية لأداة جمع البيانات.....
68	منهج الدراسة.....
68	مجال الدراسة.....
72	أداة الدراسة الأساسية.....
72	الأساليب الإحصائية المستعملة.....
73	خلاصة.....
74	مراجع الفصل الثالث.....
الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها	

88-76	القراءة الوصفية لنتائج الدراسة الأساسية.....
90-89	عرض نتائج الفرضية العامة ومناقشتها.....
91-90	عرض نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها.....
93-91	عرض نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها.....
94-93	عرض نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها.....
96-95	استنتاج عام.....
97	توصيات واقتراحات.....
102-98	قائمة المصادر والمراجع.....
113-103	الملاحق.....

فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يمثل مستويات وشهادات التكوين المهني.	55
02	يمثل معامل الصدق CVR.	67-66
03	يمثل توزيع أفراد عينة المتربصين حسب الجنس.	68
04	يمثل توزيع أفراد عينة المتربصين حسب العمر.	69
05	يمثل توزيع أفراد عينة المتربصين حسب التخصص.	70
06	يمثل توزيع أفراد عينة المكونين حسب الجنس.	71
07	يمثل توزيع أفراد عينة المكونين حسب العمر.	71
08	يمثل توزيع استجابات أفراد العينة على بعد مؤسسة التكوين المهني.	77-76
09	يمثل توزيع استجابات أفراد العينة على بعد الشخص للمتربص.	81
10	يمثل توزيع استجابات أفراد العينة على بعد الأسرة.	85
11	يمثل نتيجة كاي تربيع بالنسبة للفرضية العامة.	89
12	يمثل نتيجة كاي تربيع بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى.	90
13	يمثل نتيجة كاي تربيع بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية.	92
14	يمثل نتيجة كاي تربيع بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة.	93

مقدمة

مقدمة:

لقد أصبحت الموارد البشرية تحتل مركزا مهما في العالم المعاصر، وذلك باعتبارها عنصرا من عناصر التنمية، إذ تعتبر بمثابة استثمارا مربحا للغاية إذا ما أستغل على الوجه المطلوب، فالموارد البشرية هي القوى الدافعة الحقيقية في أي مجتمع وهي مصدر كل الطاقات، فإن كل النجاحات والانجازات تعود إلى الجهد البشري في المقام الأول، حتى ولو كانت هناك إمكانيات مادية أخرى مساعدة في عملية الإنتاج داخل المؤسسات، فإن العنصر البشري هو الذي يرسم الأهداف والسياسات ويصنع كل الخطط والبرامج وغيرها.

وتكمن أهمية الموارد البشرية من خلال عملية تكوين الأفراد ونقلهم إلى مواقع الإنتاج والأهمية الثانية للموارد البشرية يحققها التكوين المهني، في حال ارتكز أو استند على سياسات وقواعد واضحة مدعومة من قبل الإدارة العليا في المؤسسة، فتحقيق الفعالية في الإنتاج والأداء يعتبران مطلبين أساسيين يتحققان غالبا عن طريق التكوين الجيد، كما أن الأهمية الأساسية للتكوين المهني تظهر أكثر فأكثر من خلال تحقيق تلك الأهداف المسطرة أو المرجوة، لذلك تعتبر تنمية الموارد البشرية من المتطلبات الأساسية لأي مؤسسة، ومن بين أهم مداخلها التكوين المهني والذي يُعد بمثابة الحل البديل لآلاف من الشباب الموجهين إلى الحياة العملية بعد عجزهم على متابعة الدراسة في التعليم العام بمختلف أطواره التعليمية، حيث يقوم باستغلال هذه الطاقات والعمل على إعادة تأهيلها في المجال المهني وهذا بعد صياغة أهدافها المهنية والرفع من معنوياتها النفسية وتوجيهها إلى تخصصات مهنية استنادا إلى قدراتها وميولها المهنية وتعمل مؤسسات التكوين المهني بمختلف أنواعها (مراكز، معاهد) على توفير الإمكانيات المادية والبشرية من اجل إشباع رغبات المتربص، وذلك من خلال حصوله على تكوين جيد ونوعي

مقدمة

يُمكنه من ولوج عالم الشغل، الذي بدوره يمنحه بعد التخرج إمكانية إنشاء مؤسسات خاصة به، أو الظفر بوظيفة في الوظيف العمومي أو العمل في القطاع الاقتصادي.

فالتكوين المهني من المواضيع المهمة التي شغلت بال المختصين في عدّة مجالات كعلم النفس العمل، و علم الاجتماع، و علم الاجتماع التنظيم، و علم الاجتماع المهني، وذلك لما له من علاقة وطيدة ومباشرة بتنمية الموارد البشرية وتحقيق الكفاية الإنتاجية.

وبموجب هذه الرؤى أخذت معظم الدول تولي اهتماما كبيرا بموضوع التعليم والتكوين في العالم، فالمجتمعات الحديثة تحرص على تنظيم اليد العاملة وتأهيلها وتدريبها ولا تقتصر على الطبيعة فقط، ممّا جعلها تستنزف جزءا كبيرا من مواردها المالية وإمكانياتها البشرية حتى غدا قطاع التكوين والتعليم المهنيين من أوسع القطاعات نظرا لضخامة الأعداد العاملة فيه والمهمات الموكلة إليه.

والجزائر على غرار هذه الدول اهتمت منذ استقلالها في بناء مؤسساتها وهياكل تنظيمها عبر مختلف الميادين السياسية والثقافية منها والاجتماعية والاقتصادية كما اعتمدت عدة سياسات ومخططات تنموية وتبنت استراتيجيات بناء الدولة وتسيير المجتمع، من بينها النهوض بقطاع التكوين والتعليم المهنيين وعلى الرغم من كل هذه الجهود المبذولة من اجل إنجاحه نجد أنّه هناك بعض المعوقات التي تحول دون تحقيقه لأهدافه ومن أبرزها ظاهرة الهدر التربوي (التسرب المدرسي) حيث تعد هذه الظاهرة من أصعب المشاكل التي تعاني منها الدول العربية بصفة عامة والجزائر على وجه الخصوص لما لهذه الظاهرة من آثار سلبية تؤثر في تقدم المجتمع الواحد وتطوره وتقف كعضلة أمامه.

ولا سيما أنها تساهم بشكل كبير وأساسي في تفشي الأمية وعدم اندماج الأفراد في التنمية، بحيث يصبح المجتمع الواحد خليط بين فئتين ممّا يؤدي لصعوبة التوافق بين الفئتين في الأفكار والآراء ومما يزيد في حجم البطالة ويضاعف المشكلات الاجتماعية من انحراف وجنوح للأحداث والسرققة والاعتداء على الآخرين وممتلكاتهم والتسرب عموماً يؤدي إلى تحويل اهتمام المجتمع من البناء والتطور والازدهار إلى زيادة السجون والمستشفيات ونفقاتها ونفقات العناية الصحية العلاجية، و الهدر المدرسي كذلك يشكل الفاقد التعليمي في المرحلة الدراسية لهذا كان ولا يزال مثار اهتمام القائمين على شؤون التربية والتعليم بالنظر إلى المخاطر المترتبة عنه¹.

وبالنظر إلى أهمية وخطورة هذه الظاهرة، أي ظاهرة التسرب، وارتباط قطاع التكوين المهني بالتعليم العام جاء بحثنا هذا مستهدفاً الكشف عن أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني و التمهين بحمام الضلعة.

وللتناول الموضوعي لهذه الدراسة قسمنا إجراءات بحثنا إلى أربعة فصول نعرضها كالآتي:

الفصل الأول: تناولنا موضوع الدراسة بدءاً بتحديد إشكالية الدراسة، تساؤلات الدراسة متنوعة بالفرضيات، إضافة إلى التطرق لأهمية وأهداف الدراسة، تحديد مصطلحات الدراسة، وكذا بعض الدراسات السابقة والمشابهة لمتغيرات الدراسة.

أمّا الفصل الثاني: قسمناه إلى محورين، المحور الأول والذي تناولنا فيه تعريف التسرب في قطاع التكوين المهني، والتعرف على شتى أنواع التسرب في قطاع التكوين المهني، الأسباب والعوامل المؤدية له، والمحور الثاني من هذا الفصل عمدنا من خلاله إلى التطرق إلى التكوين المهني من خلال تعريفه، تاريخ تطوره

مقدمة

في الجزائر، أهميته، أهدافه، أنماط التكوين المهني، ومستوياته، وكيفية الالتحاق به.

وأخيرا تناولنا الجانب التطبيقي لهذه الدراسة، وقد احتوى الفصل الثالث على الإجراءات المنهجية للدراسة.

أما الفصل الرابع: فقد جاء لعرض النتائج ومناقشة الفرضيات.

الجانب النظري

الفصل الأول

مدخل إلى البحث

1. الإشكالية.
2. أهمية الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. تحديد مصطلحات الدراسة.
5. الدراسات السابقة.
6. التعقيب على الدراسات السابقة.
7. مراجع الفصل الأول.

1-الإشكالية:

يُمثل العنصر البشري أساس التنمية في مختلف دول العالم، كم يُعتبر القيام عليه من أهم العوامل المساعدة على النهوض بالاقتصاد، وقد بذلت الدول في سبيل ذلك الكثير من العناية والجهد وأولت لذلك اهتماما بالغا وذلك من خلال تكوين الإنسان وتعليمه وتنمية قدراته بالشكل الذي يُمكنه من العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية ، ولعل من أهم الوسائل التي تسعى لتنمية العنصر البشري زيادة على العناية الصحية وتحقيق الرفاهية هو التعليم والتكوين وذلك لأن الفرد المتعلم والمتكون يملك القدرة على تحويل الثروات وخلق الأفكار التي تُساعده على الاستغلال الأمثل للموارد.

من هذا المنطلق فإن التعليم والتكوين يُعتبران وسيلة فعالة في تطوير وتنمية الأفراد عن طريق استحداث مهارات جديدة، أو تكييف المهارات المتاحة لتلائم احتياجات الاقتصاد من الموارد البشرية اللازمة للصيرورة التنموية وكذلك تحديد أنواع النقص في المدخلات الإنتاجية من المهارات الإنسانية، لذلك فإنّ عملية تكوين رأس المال البشري تبدأ منذ مراحل التعليم لكنها لا تنتهي بحكم أنها عملية مستمرة².

فإذا كان التعليم رصيد ناتج عن تدفق مجموعة من المعارف (savoirs) تُسهل للفرد التكيف مع محيطه وعرض مهاراته الناجمة عن هذه المعرفة في سوق العمل، فإن التكوين هو التدفق لمجموعة من المعارف والمعلومات العملية (savoir-faire) التي تنمي مهارات الفرد العامل في مهنة معينة. ومنه يمكن القول إنّ التكوين عملية مُكَملة للتعليم لأنه يُساهم في رفع المعارف المحصل عليها خلال التعليم إلى مستوى ذي خصائص تنافسية من المعارف العملية والمهارات اللازمة لأداء مهمة معينة³.

ونظرا للتطور التكنولوجي السريع الذي يعيشه العالم في عدة ميادين تتطلب مهارات وقدرات عالية أخذ التكوين المهني اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والدارسين والهيئات في

عدة مجالات إذ يعتبر مجال من أهم المجالات المسئولة عن تكوين اليد العاملة وتأهيلها حيث يرى عبد الرحمان عيسوي بأنه: "نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة، حيث يتلقى المتكون برامج تكوينية معينة تؤهله للوظائف التي سوف يشغلها حيث نتناول زيادة في كفاءاتهم الإنتاجية وإمامهم بنوع من الآلات والتقنيات أو بطريقة جديدة من طرق العمل"⁴.

لذلك فقدرة الدول اقتصاديا وسياسيا لا يقدر بما تمتلكه من ثروات طبيعية، بل بما تمتلكه من الأفراد الذين لديهم القدرة والإمكانيات على استغلال الفرص المتاحة لهم، حيث أن الثروات الطبيعية معرضة للنفاذ والزوال والندرة، بينما العبرة في العامل البشري والمواهب التي يمتلكها لذلك فإن التعليم والتكوين يعتبران الركيزة واللبن الأساسية والثروة الحقيقية التي يمكن الاعتماد عليها للنهوض والوصول إلى القمة والرقي والازدهار، وعلى الرغم من الجهود والطاقت المبذولة والاهتمام الذي توليه الدولة لهذا القطاع قصد تعميم التعليم وتحقيق النسب العالية في التمدرس وسعيها النهوض بهذا القطاع ومحاولتها خلال فترات متعاقبة ومستمرة تطويره وتحقيق أغراضه، حيث كان قطاع التكوين المهني سابقا قطاعا يظم بنية الموجهين في نظام التعليم العام وبكثير من الجهد أصبح اليوم التكوين رافدا مهما وركنا ثانيا إلى جانب التعليم العالي لا يمكن التخلي عنه نظرا لما يوفره من فرص لاستيعاب الشباب طالبي التكوين إلى جانب تأهيل العمال ومختلف فئات المجتمع حيث أصبح يستقطب آلاف الشباب الراغبين في الحصول على شهادات مهنية تؤهلهم لدخول سوق العمل قصد مزاولة مهنة أو حرفة معينة تضمن لهم العيش الكريم وتغنيهم عن الغير.

ورغم أهمية التكوين المهني والمبالغ المالية الضخمة التي توفرها الدولة لهذا القطاع من طاقات مالية وبشرية من أجل إنجاحه نجد أنه هناك بعض المعوقات التي تحول دون تحقيقه لأهدافه على الفرد من تحقيقه لذاته، وعلى الجماعة بما يعود على المجتمع والمؤسسات والدولة من ازدهار وتقدم، ومن أهم هذه المعوقات ظاهرة الهدر التربوي التي

يقصد بها وجود خلل في التوازن الوظيفي للعملية التكوينية فيصبح حجم مدخلات المؤسسة أكبر من حجم مخرجاتها.

والمتمسح لواقع الشباب الموجهين سنويا للحيات العملية في النظام التربوي الجزائري يجد أن هذه الفئة تعد بالآلاف في جميع الأطوار التعليمية إذ كشفت مديرية التوجيه المدرسي لولاية البليدة أن الجزائر سجلت في السنوات القليلة الماضية (500) ألف حالة تسرب مدرسي أي ما يقارب (30%) من نسبة التلاميذ المتمدرسين، وأكدت النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني أن قلة تكوين الأساتذة والمعلمين تتسبب في (50%) من الفشل الدراسي في الجزائر، حيث بلغ عدد التلاميذ المتسربين حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي: (500000) تلميذا، ويستقبل قطاع التكوين المهني سنويا حوالي 200000 منهم، حيث تبلغ نسبة التسرب من مرحلة التعليم الأساسي إلى غاية مرحلة التعليم العالي حوالي 95%. وهذا يعني أن (5%) فقط من الأطفال الذين دخل والى المدرسة يصلون إلى مرحلة التعليم العالي⁵.

ورغم الجهود المبذولة من طرف الهيئات المعنية من مؤطرين في استقطاب وجلب أكبر قدر ممكن من الشباب لدمجهم في قطاع التكوين المهني من اجل الظفر بحرفة تمكنهم من إعادة بناء طموحاتهم المهنية، وبحكم عملنا وممارستنا في الميدان لاحظنا ظاهرة غريبة ألا وهي خلال الدورات التكوينية تكون نسبة التسجيلات مرتفعة وخلال نهاية السداسي الأول أي بعد الامتحانات نجد نسبة معتبرة من المتسربين في مختلف التخصصات وخاصة في التكوين الحضوري، حيث تصل نسبة المتسربين في مركز التكوين المهني و التمهين بحمام الضلعة حسب الحصيلة النهائية لدورتي فيفري وسبتمبر للسنة التكوينية(2021/2020) بالنسبة للتكوين الحضوري إلى: (48%)⁶.

وتعد هذه الظاهرة (أي ظاهرة التسرب) من بين المعوقات الأساسية التي تقف أمام تأهيل الثروة البشرية، فالتسرب هو كل من يترك التعليم في أي مستوى يُطلق عليه مصطلح

متسرب، ويُقصد بذلك ترك سلك التعليم بغض النظر عن أسباب ذلك، سواء كانت صحية أو اقتصادية أو اجتماعية⁷.

كما توضحها دراسة تشعبت باسمينة، ترزولت، عمروني حورية (عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بولايات الجنوب الشرقي الجزائري دراسة ميدانية على عينة من المتربصين 2017) منها الاجتماعية والمتمثلة في الظروف المتصلة بأسرة المتربص من استقرار اسري وعلاقات أفرادها وظروفها الاقتصادية، والبيئية المحلية في المجتمع وثقافته والتي تتحدد في مظاهر النشاط الاجتماعي، عوامل ثقافية وترتبط بنظرة المجتمع للتكوين المهني والشهادات التي يقدمها، أما العوامل الشخصية وتتعلق بالصحة النفسية للمتربص مثل الرغبة والطموح والدافعية والرضا الدراسي...الخ، والجسدية كاضطرابات النمو الجسمي وضعف البنية الجسدية والأمراض العارضة والمزمنة، والعاهات الخلقية...الخ، أما العوامل البيداغوجية والتي تتمحور حول كفاءة الأستاذ المكون وطرائق التدريس والوسائل التعليمية إضافة إلى عوامل متعلقة بالمنهاج مثل نظام الامتحانات والتقييم، وكذا التوجيه في التكوين المهني، والعوامل التنظيمية والتي تتجلى في القوانين والتشريعات التي تنظم المؤسسة التكوينية⁸، وهذا ما استدعى محاولة التعرف وتشخيص أسباب هذه الظاهرة حسب آراء كل من المتربصين والمكونين ومعرفة ما إذا كانت هذه الأسباب هي أسباب فردية متعلقة بالفرد (المتربص) وحياته النفسية والاجتماعية، أو بمؤسسة التكوين المهني، وهذا بتحديد أهم أسباب التسرب بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، ولإحاطة بهذا الموضوع نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هي أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) حسب آراء المكونين والمتربصين؟

ويندرج تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى بعد مؤسسة التكوين المهني؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى البعد الشخصي للمتربصين؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى بعد الأسرة؟

الفرضية العامة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري).

الفرضية الجزئية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى بعد مؤسسة التكوين المهني.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى البعد الشخصي للمتربصين؟
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى بعد الأسرة؟

1. أهمية الدراسة.

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

يرتبط التكوين المهني بكل من التربية والتعليم ارتباطاً وثيقاً، وتبرز أهميته في تلقين الأفراد مهارات مهنية وفنية تهدف إلى إكسابهم كفايات مهنية تنمي مواهبهم وخبراتهم ليصبحوا قادرين على الاندماج في الحياة العملية والقيام بأداء وظيفة في إطار تخصص

معين للمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية مما يؤدي إلى التقليل من معدلات البطالة.

إن الولوج إلى مراكز التكوين المهني بالنسبة للذين لم يسعفهم الحظ للنجاح في الدراسة، أو لعدم قدرتهم على إكمال دراستهم نتيجة ظروف اجتماعية، أو نقص في الإمكانيات والقدرات الدراسية منفذ للتغلب على الفشل وإعطاء معنى للنجاح بشكل آخر بعيداً عن مقاعد الدراسة.

كذلك لما للتكوين والتدريب من أهمية بالنسبة للعامل من خلال خلق إحساس لديه بتحقيق جزء من ذاته بإتاحة الفرصة لتنمية قدراته وإطلاعه على التكنولوجيا الحديثة، وما له من أثر على إنتاجية المؤسسة بالإضافة إلى تكوين الشعور بالرضا النفسي بزيادة إلمام العامل بمعلومات أكثر عن عمله، وكذلك إحساسه بأهميته في المؤسسة وأمنه فيها مما يؤثر في تناقص الغيابات وبالتالي تحسن أدائه.

تحسين مستوى التكيف للمنصب المشغول باكتساب معارف جديدة تساعده على مواجهة أي تغير بأكثر مرونة ودراية، مع تقليل القلق الناجم عن عدم المعرفة بالعمل. يكتسي التسرب أهمية بالغة باعتباره حالة مرضية متفشية في التكوين المهني باعتباره عاملاً أساسياً في ضياع مستقبل المترشحين أو الدخول إلى سوق العمل في سن مبكرة بطريقة عشوائية، وانتشار ظاهرة عمالة الأطفال وحرمانهم من حقوقهم في الحياة كالتعليم والتكوين مما يؤدي إلى انتشار الآفات الاجتماعية كانتشار الجريمة، وظاهرة تعاطي المخدرات، والسرقه، و الاعتداء على الآخرين وممتلكاتهم.

والتسرب عموماً يؤدي إلى تحويل اهتمام المجتمع من البناء والتطور والازدهار إلى زيادة السجون والمستشفيات، بالإضافة إلى ذلك تنجر عنه جملة من الآثار السلبية على كل من المتسرب والحياة من حوله، مما يؤدي إلى ضعف في كثير من الأحيان من مستوى مشاركته في بناء مجتمعه، فوجود القوى البشرية المؤهلة يعد شرط ضروري لتطوير أي مجتمع وتقدمه، ومنه فالتسرب هو أحد العوامل المعيقة في تأهيل الثروة البشرية الكافية.

في حدود اطلاعنا ومراجعتنا للدراسات السابقة التي تناولت موضوع التسرب لدى متريصي التكون المهني نجد أنها شبه منعدمة.

2. أهداف الدراسة.

من خلال دراستنا حول موضوع التسرب في التكوين المهني الذي نسعى من وراءه إلى الوصول إلى مجموعة من الأهداف والمرامي وهي:

- تسليط الضوء على ظاهرة التسرب في قطاع التكوين المهني والتعريف بها.
- معرفة العوامل والدوافع التي تؤدي إلى ظاهرة التسرب في قطاع التكوين المهني.
- تقديم بعض الاقتراحات والحلول التي يمكن أن تتبع للتقليل من ظاهرة التسرب في قطاع التكوين المهني أو الحد منها.
- الكشف عن الفروق في استجابات متريصي ومكوني قطاع التكوين المهني حول أسباب التسرب في التكوين الحضوري.
- محاولة الإجابة عن التساؤلات المطروحة مسبقاً.

4. تحديد مصطلحات الدراسة.

يعتبر تحديد المصطلحات المستخدمة في البحث أمراً ضرورياً لتسهيل عملية الاتصال بين المتحاورين، لذا نستعرض في ما يلي المقصود ببعض المفاهيم التي سيتم توظيفها في البحث.

التسرب: يعرفه جودت عزت عبد الهادي (2001) بأنه: انقطاع التلميذ عن الدراسة في مرحلة معينة دون إتمام هذه المرحلة، مما يترتب عليه ضياع ما يرتبط من نفقات، وله أبعاده المتعددة في عملية نظام تعليمي⁹.

إجرائياً: هو انقطاع المتريص عن التكوين قبل نهاية الفترة المحددة للتريص دون الحصول على شهادة .

التكوين المهني: يعرفه "لوجندر" بأنه: "مجموع الأنشطة والمواقف البيداغوجية والوسائل الديدانكتيكية التي تستهدف تسهيل اكتساب أو تطوير المعارف (المعلومات والقدرات والاتجاهات)، قصد القيام بمهمة أو وظيفة، أي مجموع المعارف (المفاهيم والمبادئ) ومجموع المهارات والاتجاهات التي بفضلها يصبح الفرد قادرا على ممارسة وظيفة أو حرفة أو عمل ما" ¹⁰.

إجرائيا: هو عملية شاملة، منظمة ومستمرة تهدف إلى اكساب الفرد معارف، ومهارات، وسلوكيات يحصل عليها من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية، تسمح له بتحديد مساره المهني المستقبلي.

التكوين المهني الحضوري: يعرف بأنه "نظام من التكوين، داخل المؤسسات التكوينية من معاهد وطنية متخصصة ومراكز التكوين المهني و التمهين، ويوجه لكل شخص بالغ من العمر (16) سنة فما فوق بهدف أن يكتسب المترشحين المعارف النظرية، والمعارف التطبيقية وتتوج نهاية التكوين بتربص ميداني في الوسط المهني، هذا حسب ما جاء في القانون رقم (07/08) المؤرخ في "23 فيفري 2008" والمتعلق بالقانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين ¹¹.

إجرائيا: يتم هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك، ويستكمل بفترات تدريبية تطبيقية في الوسط الصناعي أو الخدماتي لصالح المترشحين، بشرط بلوغه سن (16) سنة فما أكثر.

أراء المكونين: يرى "ألبرت. T. Albert" أن "الرأي هو تعبير صادق عن فرد معين فيم سواه بالموافقة أو المعارضة لموضوع معين أو فكرة معينة أو شخص أو اقتراح ذا أهمية" ¹².

إجرائيا: يعني هذا المصطلح في دراستنا تحديد أسباب التسرب في التكوين المهني من وجهة نظر المكونين.

أما المُكوّن: هو كل إنسان له مهمة تكوين الآخرين وذلك بنقل الخبرات والمعارف التطبيقية إلى المكونين، ويُقوّم النتائج ويراجع البرامج ومحتوياتها على ضوء ذلك ويُساهم في اختيار الوسائل البيداغوجية.

المُتربص: هو كل فرد مسجل بمركز التكوين المهني والمُحدد سنه ب (16) سنة فما فوق، قصد الحصول على معارف ومهارات في التخصص المختار، ويتوج في نهاية التكوين بشهادة مهنية.

5. الدراسات السابقة.

تعتبر الدراسات السابقة من أهم العناصر المعينة على بناء وحل مشكلة البحث وأهميته وأهدافه، لما لها من إسهامات في التوجيه والتخطيط وضبط المتغيرات، غير أنه وفي حدود اطلاعنا لم يتسنى لنا العثور على دراسات سابقة تناولت بالخصوص موضوع الدراسة الحالية (أسباب التسرب في التكوين المهني)، بسبب قلة الدراسات الأكاديمية في قطاع التكوين المهني المتعلقة بموضوع بحثنا- في حدود اطلاعنا- ونظرا لارتباط نظام التكوين المهني بنظام التعليم سنورد بعض الدراسات التي تناولت التسرب، إمّا خاصة بالتعليم العام أو التعليم العالي وهي:

1.5. دراسة "عادل علي صديق حاج أحمد" (2013) بعنوان¹³: "أسباب التسرب الدراسي لتلاميذ مرحلة التعليم الأساسي": هدفت الدراسة إلى معرفة أسباب التسرب الدراسي بين تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي بمدينة شندي والريف الجنوبي، والتعرف على حجم الظاهرة في مدارس البنين والبنات، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة من (120) معلما ومعلمة، منهم (60) معلما ومعلما من مدارس مدينة شندي و (60) معلما ومعلما من مدارس الريف الجنوبي تم اختيارهم بطريقة عشوائية، حيث استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واستعان الطالب بأدوات جمع البيانات تمثلت في

الاستبانة، أساليب المعالجة الإحصائية، النسبة المئوية واختبار (T)، وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

أن للتسرب الدراسي أسباب منها:

- الأسباب المدرسية.
- الأسباب الاقتصادية.
- الأسباب الاجتماعية.
- الأسباب الصحية.
- أن البنين أكثر تسرباً من البنات.
- التسرب الدراسي في مدينة شندي نسبته متوسطة.
- التسرب الدراسي في الريف الجنوبي بنسبة كبير.

2.5. دراسة "وسام كرفاح، فاطمة معصي" (2017) بعنوان¹⁴: "التسرب بين

العوامل والآثار: بهدف معرفة العوامل والدوافع التي تؤدي إلى ظاهرة التسرب، الكشف عن أهم وأبرز الأسباب المؤدية للتسرب المدرسي والآثار المترتبة عنها، حيث استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (50) مبحوث تم اختيارهم بطريقة قصدية، والملاحظة والاستمارة كأداتين لجمع البيانات، ومن خلال تحليل استجابات أفراد العينة توصلتا إلى النتائج التالية:

- أن الظروف الأسرية هي التي قد تدفع التلاميذ إلى التسرب المدرسي نتيجة لإهمال الوالدين وعدم توفير احتياجاتهم الخاصة.
- أن الرسوب المتكرر في نفس السنة يجعل التلميذ يعيش حالة من عدم الاستقرار تجعله يقبل على التسرب كحل للانتهاء من الوصم الذي يعطيه له أصدقائه بوصفه فاشلاً.

- هناك أسباب اقتصادية واجتماعية لها علاقة بالتسرب المدرسي والمتمثلة في عدم تلقي الرعاية الأسرية من طرف الوالدين، وعدم توفير الحاجيات المدرسية وتوتر العلاقة داخل الأسرة.
- يعتبر تدني مستوى التلميذ والرسوب المتكرر الناتج عن عدم مساعدة أفراد الأسرة سبب من أسباب التسرب المدرسي في المدارس الجزائري.
- 3.5. دراسة "كروم لطيفة، مراحي نور الهدى أحلام" (2018) بعنوان¹⁵: "التسرب المدرسي وعلاقته بالعوامل التربوية من وجهة نظر المتربصين": بهدف التعرف على العلاقة بين التسرب المدرسي والعوامل التربوية والمتمثلة في: الإدارة المدرسية، صعوبة المقررات الدراسية، والعنف اللفظي لدى الأساتذة، حيث استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي لملائته لطبيعة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (60) متربص بالمعهد الوطني للتكوين المهني " لعماري قادة " تم اختيارهم بطريقة قصدية، والاستمارة كأداة لجمع البيانات، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية والمتمثلة في معامل بيرسون لحساب الارتباط، اختبار (T.Test) لحساب الفروق والمتوسط الحسابي، وكذا الانحراف المعياري، وبعد تحليل إجابات أفراد العينة توصلنا إلى النتائج التالية:
- توجد علاقة بين التسرب المدرسي والعوامل التربوية عند مستوى الدلالة (0.05) لدى المتربصين بمراكز التكوين المهني.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التسرب المدرسي والإدارة المدرسية عند مستوى الدلالة (0.05) لدى المتربصين بمراكز التكوين المهني.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التسرب المدرسي وصعوبة المقررات عند مستوى الدلالة (0.05) لدى المتربصين بمراكز التكوين المهني.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التسرب المدرسي والعنف اللفظي لدى الأساتذة عند مستوى الدلالة (0.05) لدى المتربصين بمراكز التكوين المهني.

4.5. دراسة "بن يمينة سومية" (2018) بعنوان¹⁶: "تمثلات تلاميذ التعليم الثانوي نحوى التكوين المهني": بهدف التعرف على أسباب عزوف التلاميذ عن التوجه للتكوين المهني وعلاقته بالتصورات التي يحملونها عنه، والعوامل المساهمة في ذلك، ولتحقيق ذلك اتبعت المنهج الكيفي وتكونت عينة الدراسة من (10) تلاميذ من تلاميذ الثالثة ثانوي موزعين في كل شعبة دراسية، مستخدمة المقابلة للحصول على معلومات واضحة ومحددة من قبل المبحوث كأداتين لجمع البيانات، وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- أن التكوين المهني ليس من اهتمامات وميولات التلاميذ خاصة وأنهم في الثانوي المرحلة التي تنتهي بشهادة البكالوريا.
- أن أسباب ضعف إقبال التلاميذ نحوى التكوين المهني ظهر فيما يحملون من تصورات سلبية عن هذا الأخير، والتي ظهرت بقوة في ضعف فرص التشغيل وقلة الدخل وطبيعة العمل الذي يعتمد أكثر على الجهد البدني، بالإضافة إلى المستوى العلمي للشهادة المهنية الذي لا يسمح في نظرهم الحصول على مكانة اجتماعية لائقة ومنصب عمل مريح وهذا ما يتفق ورغبة الأسرة وما تحمله من اتجاهات سلبية نحوى التكوين المهني والتي تساهم بشكل كبير في بناء وتعديل اتجاهات أبنائها .
- تمسك الأسرة بفكرة إعادة السنة أكثر من مرة.
- عدم ملائمة التخصصات المهنية لسوق العمل، وعدم فائدة البعض منها كتربية النحل.
- تأثير جماعة الرفاق على أفكار واتجاهات التلاميذ¹⁶.

6. **التعقيب على الدراسات السابقة:** إن عرضنا للدراسات السابقة يساعدنا في إثراء الجانب النظري لدراستنا الحالية والتعرف على أسباب التسرب المدرسي التي قد تتطابق وأسباب التسرب في التكوين المهني، وتحديد كل من المنهج، والعينة والأساليب الإحصائية والأداة المناسبة.

1.6. أوجه الاتفاق والاختلاف:

من حيث المتغيرات: كل من دراسة " عادل علي صديق، " وسام كرفاح"، "كروم لطيفة" تناولت المتغير الأول " التسرب"، ودراسة " بن يمينة سومية" تناولت المتغير الثاني " التكوين المهني".

من حيث المنهج: جميع الدراسات المذكورة اتفقت مع دراستنا من حيث المنهج المستخدم وهو " المنهج الوصفي".

من حيث الأداة: كل من دراسة "عادل علي صديق، "وسام كرفاح، كروم لطيفة استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات بالإضافة إلى أدوات أخرى كالملاحظة والمقابلة، بينما دراسة " بن يمينة سومية" استخدمت تقنية المقابلة فقط.

من حيث العينة: اختلفت جميع الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية من حيث عينة المترشحين، حيث أخذنا جميع مجتمع البحث، بينما تشابهت معنا كل الدراسات في عينة المكونين (عينة قصدية) إلا دراسة "علي صديق حاج أحمد" كانت طريقة عشوائية.

من حيث الفئة الموجهة لها: اختلفت دراستنا الحالية مع جميع الدراسات حيث كانت هذه الدراسات موجهة لتلاميذ المرحلة المتوسطة أو المرحلة الثانوية، إلا دراسة "كروم لطيفة، مراحي نور الهدى أحلام " كانت موجهة لنفس فئة دراستنا.

من حيث الأسلوب الإحصائي: اختلفت جميع الدراسات مع دراستنا الحالية في الأسلوب الإحصائي، إلا دراسة "عادل علي صديق" استخدمت أسلوب النسبة المئوية.

من حيث النتائج: حيث دراسة "عادل علي صديق" تقاطعت مع نتائج دراستنا في إرجاع أسباب التسرب إلى أسباب مدرسية، اقتصادية، اجتماعية، صحية، بينما دراسة "وسام كرفاح، وفاطمة معصمي" تقاطعت مع نتائج دراستنا في إرجاع أسباب التسرب إلى الظروف الأسرية، غير أن دراسة "كروم لطيفة، مراحي هدى أحلام" تشابهت مع نتائج دراستنا من حيث وجود علاقة بين التسرب المدرسي والعوامل التربوية عند مستوى (0.05)، إلا أن

دراسة "بن يمينة سومية" تقاطعت مع دراستنا أنه لجماعة الرفاق تأثير على أفكار التلاميذ، وأن الاتجاهات السلبية للأسرة نحو قطاع التكوين المهني تساهم بشكل كبير في بناء وتعديل اتجاهات أبنائهم نحوه وبالتالي تسربهم.

2.6. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- إثراء الجانب النظري.
- تحديد الأداة المناسبة لدراستنا.
- ساعدتنا في بناء الأداة.
- تحديد المنهج المناسب.

مراجع الفصل الأول:

- ¹ نصر الله عمر عبد الرحيم (2004): تدني مستوى التحصيل والانجاز المدرسي، أسبابه وعلاجه، دط، دار وائل، عمان، ص4-5.
- ² العمري واضح (2016): فعالية برنامج تكويني مقترح في ضوء نظرية الحل الابتكاري للمشكلات تيرز (TRIZ) في تنمية التفكير الابتكاري لدى متربيصي التكوين المهني، تخصص ميكانيك السيارات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، ص8.
- ³ العمري واضح (2016): نفس المرجع، ص9.
- ⁴ عبد الرحمان عيسوي(2003): علم النفس والإنتاج، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 57.
- ⁵ عائشة سمسوم(2008/03/08): واقع وآفاق التكوين والتعليم المهنيين واحتياجات سوق العمل [Http://www.biblioislam.net](http://www.biblioislam.net) في الجزائر وزارة التكوين والتعليم المهنيين، ص8.
- ⁶ الحويلة السنوية لمستشارة التوجيه بمركز التكوين المهني والتمهين حمام الضلعة(2020).
- ⁷ أحمد حسين اللقاني، علي أحمد الجمل(1999): معجم المصطلحات التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس، ط2، عالم الكتب، القاهرة، ص88.
- ⁸ ياسمين تشعبت، حورية ترزولت عمروني (2017): عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بولايات الجنوب الشرقي الجزائري دراسة ميدانية على عينة من المتربصين، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 30، الجزائر.
- ⁹ جودت عزت عبد الهادي، عطوي (2001): الإدارة التعليمية والإشراف التربوي، أصولها وتطبيقاتها، ط1، الدار العلمية والدولية ومكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 309.
- ¹⁰ حبيب تيلوين (2002): التكوين في التربية، دط، دار الغرب للنشر والتوزيع، ص 13.

¹¹Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels (2012) :Textes fondamentaux régissant le secteur de la formation et de l'Enseignement professionnels , Article :6 , Alger, p 2.

¹²محمد السيد أبو النيل (1985): علم النفس الاجتماعي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ص 322.

¹³عادل علي صديق حاج أحمد (2013): أسباب التسرب الدراسي لتلاميذ مرحلة التعليم الأساسي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التربية، كلية الدراسات العليا، جامعة شندبي.

¹⁴وسام كرفاح، فاطمة معصي (2017):التسرب بين العوامل والآثار، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية، تخصص سوسولوجية العنف والعلم الجنائي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة.

¹⁵لطيفة كروم، نور الهدى أحلام مراحي (2018): التسرب المدرسي وعلاقته بالعوامل التربوية من وجهة نظر المتربصين، مذكرة لنيل شهادة ليسانس LMD قسم علوم اجتماعية، تخصص إرشاد وتوجيه، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة.

¹⁶سومية بن يمينة (2018): تمثلات تلاميذ التعليم الثانوي نحوى التكوين المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.

الفصل الثاني

متغيرات الدراسة

المحور الأول: التسرب في قطاع التكوين المهني.
تمهيد.

1. تعريف التسرب في قطاع التكوين المهني.
 2. أنواع التسرب في وسط التكوين المهني.
 3. الأسباب والعوامل المؤدية للتسرب في التكوين المهني.
- خلاصة.

المحور الثاني: التكوين المهني.
تمهيد.

4. تعريف التكوين المهني.
 5. تاريخ تطور التكوين المهني بالجزائر.
 6. أهمية التكوين المهني.
 7. أهداف التكوين المهني.
 8. أنماط التكوين المهني.
 9. مستويات التكوين المهني بالجزائر.
 10. كيفية الالتحاق بالتكوين المهني.
- خلاصة.

تمهيد:

على الرغم من أهمية التكوين المهني، والمجهودات التي تبذلها الدولة للنهوض بهذا القطاع وإنجاحه، نجد أن هناك بعض المعوقات التي تحول دون تحقيقه الأهداف المرجوة، ولعل من أهم هاته المعوقات ظاهرة تسرب المترشحين من قطاع التكوين المهني، ونظراً لما لهذه الظاهرة من آثار سلبية ليس فقط من الناحية النفسية والاجتماعية للمترشحين، بل سببت هدراً اقتصادياً كبيراً في الجوانب المادية للفرد والمجتمع، وعليه سنتطرق في هذا المحور لمفهوم التسرب في قطاع التكوين المهني، أنواعه، الأسباب والعوامل المؤدية للتسرب في قطاع التكوين المهني.

المحور الأول: التسرب في قطاع التكوين المهني.

1. تعريف التسرب في قطاع التكوين المهني: " هو عدم قدرة المؤسسة التكوينية

الاحتفاظ بالمُتكوّن بعد التحاقه بها، والتسرب من المؤسسة التكوينية يتمثل في فشل المتكون في إتمام تلك المرحلة من البرنامج التكويني، وعدم استمراره حتى نهاية المدة التكوينية"¹.

2. أنواع التسرب في وسط التكوين المهني: هناك نوعان من التسرب في وسط

التكوين المهني، وهما:

1.2. التسرب أثناء التكوين (L'abandon en cour de formation – ACF).

2.2. التسرب المُبكر (L'abandon précoce – AP): هذا النوع الهام من المتسربين

يتعلّق بأولئك الذين لم يلتحقوا فعليا على الإطلاق بالفروع التي سجّلوا بها، و نجحوا في الاختبارات الكتابية التي تسمح لهم بالالتحاق لمتابعة تكوين مهني؛ هم في العادة من طالبي الحصول على شهادات مدرسيّة لفائدة أوليائهم (قصد الحصول على العلاوات الاجتماعية)، أو الباحثين عن رخصة لتأجيل التحاقهم بالخدمة العسكريّة الوطنية².

3. الأسباب والعوامل المؤدية للتسرب في التكوين المهني: تؤثر العوامل التالية في

ظاهرة التسرب في وسط التكوين المهني: العائلة، البيئة (الشارع، الأقران...)، المناخ في وسط التكوين المهني (التنظيم، التأطير - الأساتذة -...); وكذلك التغيب أثناء التكوين، بالإضافة إلى تدخل عامل آخر لكن بصفة محدودة، وهو عامل الرّسوب في وسط التكوين المهني، وكلها تؤدي في النهاية إلى ظاهرة التبدد في وسط التكوين المهني.

1.3. الأسباب الداخلية المتعلقة بالتكوين (Les causes intra scolaires)

- الفشل المدرسي.
- التغيب المتكرر.
- السيرة غير المتكيفة مع السياق.

- غياب الدافعية، غياب الأساتذة.
- التوجيه المهني السيئ، الخاطئ والناقص.
- عدم موائمة المناهج التكوينية مع حاجات المتكويين.
- نقص النشاطات شبه المدرسية ونشاطات اللعب.
- عدم موائمة بروفيل مدير المركز.
- نقص التكوين الأولي لمدراء المؤسسات.
- عدم تكيف التكوين الأولي للأساتذة مع احتياجات المركز والمتكويين.

2.3. الأسباب الخارجية (Les causes extra scolaires):

- ضعف دخل العائلة (الوضعية الاقتصادية).
- المشاكل العائلية (انفصال الأولياء، الطلاق...).
- الموقف السلبي للأولياء اتجاه المؤسسة التكوينية.
- الحالة الصحية للمتكون.
- بعد المؤسسة التكوينية عن مقر سكن المتكون.
- الزواج المبكر للفتيات.
- حركة التجمع البشري (مد الهجرة).
- أمية الأولياء.

كل هذه العوامل مجتمعة تتأثر وتتوثر بدرجة أو بأخرى في التسرب في وسط التكوين المهني، لكن العوامل الكبرى تبقى:

- نقص المنشآت والتجهيزات القاعدية. الوضعية العائلية الصعبة لعائلات المتكويين (صعوبة المتابعة داخل القسم أو الورشة التكوينية، زوج بسيط من النظارات يكفي، العدوان اللفظي، عندما تتدخل الأمية والفقر).

- كذلك الاختيار المهني المبكر (قبل الأوان) و غير الدافعي يؤدي بالضرورة إلى التسرب، و هذا بالنظر إلى تدني دافعية عدد كبير من المترشحين حتى قبل الانطلاق في التكوين، و إبدائهم استعدادات عامة تؤثر على أهمية العمل في هذا الاتجاه قصد تعزيز دافعية التعلم لديهم، كما تجب الإشارة إلى أن أسبابا أخرى تؤدي إلى هذه المشكلة أهمها الممارسات الصفية، ممارسات أساتذة التكوين المهني (بالنسبة لفئة المراهقين لا يمكن تجاوز قاعدة: أستاذ جيد = مهنة أو اختصاص مهني جيد)، وتأثير المواد المدرسة و الخبرات التعليمية السابقة. كما يبدو بوضوح أن مستخدمي التوجيه لا يعملون بشكل كاف في إطار الاختيار المهني، بحيث لا تسجل في العادة نشاطات تهدف إلى مساعدة المترشحين على معرفة نقاط قوتهم وتوقعاتهم، استكشافهم للعالم المهني و التكويني، مقارنة نقاط قوتهم مع ما تتطلبه المهن المرغوب فيها، اكتشاف و تحديد المهن المرغوب فيها، مقارنة المهن المختارة و المحددة لمشروعهم المهني، و إنجاز المشروع المهني³.

بالإضافة إلى ما تم ذكره سالفاً هناك بعض العوامل المؤدية إلى ظاهرة التسرب المدرسي، ويمكن تقسيمها إلى عوامل فردية مرتبطة بالمترشح في حد ذاته، وعوامل مؤسسية مرتبطة بالعوامل المتعلقة بالمؤسسة، والتي قد تؤدي إلى الهدر "رسوب أو تسرب المترشح".

3.3. العوامل الاجتماعية: تلعب العوامل الاجتماعية دوراً خاصاً في التأثير على التسرب بالإيجاب أو السلب ولقد عرفها النوري (1998) بأنها العوامل والظروف المتصلة بأسرة المترشح من استقرار أسري وظروفها الاقتصادية، والبيئة المحلية في المجتمع وثقافته وتتحدد في مظاهر النشاط الاجتماعي.

4.3. العوامل الشخصية:

1.4.3. العوامل المتعلقة بالصحة النفسية: إنّ العوامل النفسية هي عوامل شديدة التأثير على التحصيل العلمي للمتربص وأهم شيء نتحدث عنه في هذا المجال هو الصحة النفسية، فإذا كانت الصحة النفسية للتلميذ مُضطربة، فلا تتوقع منه أن يكون تلميذا ناجحا باستثناء بعض الحالات.

فقد عرّفت منظمة الصحة العالمية الصحة النفسية أنها " ليست مُجرد غياب الاضطرابات النفسية، بل هي حالة من العافية يستطيع فيها كل فرد إدراك إمكاناته الخاصة والتكيف مع حالات التوتر العادية والعمل بشكل منتج ومفيد والإسهام في مجتمعه المحلي".

2.4.3. عوامل الصحة الجسدية: تعد اضطرابات الصحة الجسدية من العوامل الشديدة التأثير على التحصيل الدراسي للمتربص، وعلى مسايرة زملائه في الدراسة، ونجد أن العوارض التي تعيقه عن التمتع بصحة جسدية كثيرة، منها اضطرابات النمو الجسمي وضعف البنية الجسدية والأمراض العارضة والمُزمنة، والعاهات الخلقية واضطرابات جهاز الكلام، أو السمع أو البصر.

3.4.3. العوامل البيداغوجية: وهي تعتبر من العوامل ذات التأثير الكبير على تحصيل المتربص وعندما نقول العوامل البيداغوجية، فإنه يقصد بذلك جملة من المتغيرات، منها كفاءة الأساتذة وطرائق التدريس والوسائل التعليمية والمناهج ونظام الامتحانات وكذا التوجيه المدرسي.

4.4.3. العوامل التنظيمية: ونقصد بالعوامل التنظيمية تلك القوانين والتشريعات التي تنظم المؤسسة، وهي تلعب دورا حيويا في العملية التربوية، فنجاح أو فشل العمل التربوي يتوقف على نجاح إدارة المؤسسة في تطبيق القوانين والنظم⁴.

خلاصة:

يتضح من خلال ما سبق أن التسرب من قطاع التكوين المهني ظاهرة سلبية، لها أبعاد وانعكاسات على نفسية المتسرب ذاته، وهناك عدة أسباب وعوامل تكمن وراء هذه الظاهرة منها عوامل شخصية تتعلق بذات المتسرب كعوامل الصحة النفسية والجسدية، ومنها عوامل خارجية عن ذاتية المتسرب مثل العوامل البيداغوجية والتنظيمية لمؤسسة التكوين المهني، والاقتصادية والأسرية، وهي كلها أسباب تؤدي إلى فشل المترص وبالتالي تسربه.

المحور الثاني: التكوين المهني.

تمهيد:

يعتبر التكوين المهني الجسر الموصل بين التعليم وعالم الشغل فهدفها الأساسي هو تكوين يد عاملة مؤهلة، فهو بمثابة سياسة وجدت من أجل تحقيق مهمتين في آن واحد، فالعمل أو ممارسة مهنة معينة وحرفة ما هي بمثابة حاجة طبيعية لدى الإنسان بحيث تعتبر رغبة قوية تخلق لدا كل واحد هنا عند بلوغ سن المراهقة فهذا الأخير نجده يبحث دوماً عن معنى لحياته وكيف يصنع هدفاً يريد تحقيقه ليكسبه الاستقلالية وحرية التصرف، فالتكوين يعطيه تلك الكفاءات والمهارات التي تمكنه من الدخول إلى عالم الشغل وأيضاً يسهل عليه عملية الاندماج مع المجتمع.

إن العملية التكوينية عملية معقدة، لما يتطلبه تصميمها من وسائل وتقنيات كبيرة تختلف حسب نوع التكوين والطريقة المتبعة في التلقين ومن أجل الإلمام بذلك سنتناول في هذا المحور مفهوم التكوين المهني، تاريخ تطوره، أهدافه، أهميته، أنماطه، مستوياته، وكيفية الالتحاق بالتكوين المهني.

1. تعريف التكوين المهني:

يعرفه "بوفلجة غياث" على أنه: " مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة"⁵.

وحدده "عبد الرحمان عيسوي" بأنه: " نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة، حيث يتلقى المتكون برامج تكوينية معينة تؤهله للوظائف التي سوف يشغلها حيث نتناول زيادة في كفاءاتهم الإنتاجية وإمامهم بنوع من الآلات والتقنيات أو بطريقة جديدة من طرق العمل"⁶.

وفي نفس الإطار يرى "بلقاسم سلاطنية" أن التكوين المهني هو: " إعداد الأفراد إعداد مهنيا وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستو إنتاجهم وإكسابهم مهارات جديدة"⁷.

كما أن "عبد الفتاح محمد دوي دار" يرى: " بأن التكوين المهني عبارة عن عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف لظروف عمله في اقصر وقت وبأقل جهد ممكن، والتكوين المهني ذو مجال واسع فهو لا يقتصر على العمال والموظفين بالشركات والمصانع كما قد يتبادر إلى الذهن، بل يشمل كل من يعمل وأيما كان عمله: يدويا أو عقليا أو إداريا، كما انه لا يقتصر على النواحي الفنية للعمل بل يتناول جوانبه الاجتماعية أيضا"⁸.

ويعرف التكوين المهني في مدونة الشعب المهنية(2012) في الجزائر

بأنه: "عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية، يتوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى تتاح لهم فرصة الدخول إلى عالم الشغل، كما يتوجه للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم وهذا تماشيا مع التطور الذي يشهده سوق العمل"⁹.

في حين تورد "تشعبث، ترزولت" (2017) تعريفاً للتكوين المهني بأنه: "معارف ومهارات وسلوكيات يحصل عليها المتريص أو المتكون في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية تجعل المتكون قادراً على مزاولة وظيفة ما، وعملية التكوين هذه تكون شاملة تضم جوانب نفسية وفنية واجتماعية"¹⁰.

وأجمعت التعريفات السابقة على أن التكوين المهني هو مجموعة نشاطات منظمة في شكل برامج موجهة للفرد من أجل إحداث تغييرات فيه على ثلاثة مستويات يمكن اختصارها كالتالي:

- **المستوى المعرفي:** يهدف التكوين المهني إلى تنمية المستوى المعرفي وذلك بتزويد المتكونين بالمعارف المطلوبة وإعداد الكفاءات.

- **مستوى المهارات:** يهدف إلى امتلاك المهارات وتنميتها من أجل رفع مستوى الأداء لدى المتكون.

- **مستوى السلوكيات:** عملية التكوين لا تقتصر على تزويد المتكون بالمعرفة والمهارة بل تتجاوز ذلك لتشرك سلوك الفرد¹¹.

بناء على ما تقدم نستخلص أن التكوين المهني عبارة عن جملة من النشاطات التي تهدف إلى اكتساب معارف ومهارات وسلوكيات يحصل عليها المتكون من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية يُوجهها المتخصص بالمهنة تجعل المتكون قادراً على مزاولة مهنة معينة بكفاءة عالية.

2. تاريخ تطور التكوين المهني بالجزائر: لقد مر التكوين المهني في الجزائر

بعدة مراحل مميزة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، حيث كل مرحلة لديها سياسة معينة من أجل تحقيق أهدافها المرجوة، وهذه المراحل كالتالي:

1.2. المرحلة الأولى (من 1962 إلى 1970): ورثت الجزائر عن

الاستعمار الفرنسي 25 مركزا تحتوي على 230 فرع متخصص في البناء و 5000 منصب متكون، لا يستجيب لاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك، وكان التركيز على محورين أساسيين هما:

أ. إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال:

- توظيف وتكوين المسيرين والمكونين.
- إعادة فتح مركز التكوين المهني وضم تلك التابعة.
- فتح اختصاصات جديدة تستجيب للاحتياجات الاقتصادية.

ب. تطوير طاقات وقدرات التكوين من خلال:

- توسيع ورفع قدرات المراكز الموجودة.
- بناء 18 مركز جديد.
- إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني (INFP) بمقتضى الأمر رقم: "45/67 المؤرخ في: 1967/03/27".
- إنشاء معهدين للبناء والأشغال العمومية بمقتضى الأمر رقم: 106/67 المؤرخ في: 1967/12/26.

2.2. المرحلة الثانية (من 1970 إلى 1980): امتازت هذه المرحلة بظهور المخطط

الرباعي الأول (70-73) الذي حدد مجال تدخل التكوين المهني للتكفل بفئة الشباب الراسبين في المنظومة التربوية بتكوينهم مهنيا حسب متطلبات الاقتصاد والاستعمال الأمثل لطاقات وإمكانيات هذه الفئة، وقد هدف المخطط الرباعي الأول إلى تحقيق إنشاء 17000 منصب تكويني بينما توجهت أنظار المخطط الرباعي الثاني إلى إنشاء 25000 منصب من خلال إنشاء 82 مركز، في نهاية سنة 1979 بلغ تعداد المتربصين 3000 متربص من أهم الإنجازات خلال هذه الفترة¹².

3.2. المرحلة الثالثة (من 1980 إلى 1990): امتازت هذه المرحلة باستقلالية قطاع التكوين المهني وتنشيطه عن طريق إنشاء وزارة التكوين المهني، كذلك ظهور نمط جديد من التكوين مُتمثل في التمهين الذي ظهر بموجب " مرسوم رقم: 81-392- المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 81-08 المؤرخ في: 27 جوان 1981 والمتعلق بالتمهين"، المعدل سنة 1989 والذي يهدف إلى قدرات المؤسسات الإنتاجية هياكلها و ورشاتها وإطاراتها في عملية التكوين، وقد تكفل التمهين سنة 1981 بـ : ما بين (4000 و 5000) متمهين وساهم هذا القانون في تنظيم وهيكله هذا النوع من التكوين وإشراك القطاعات الاقتصادية عمومية وخاصة في عملية التكوين المهني و التمهين، كما ميز بداية الثمانينات ظهور المخطط الخماسي والذي قدر الحاجة لليد العاملة المؤهلة والتي يجب تكوينها خلال الفترة المخططة (1980-1984) بـ 6643000 عون من بينهم 403000 عامل مؤهل محصي قبل المخطط الخماسي الأول، ولقد قدر الطلب الاجتماعي على التكوين على أساس تسرب الشباب من المنظومة التعليمية بين (1979-1980) بـ 365000 متكون و 505000 متكون بين (1983-1984)، لم يندرج ضمن هذه الإحصائيات مخزون الشباب الموجهين قبل عام 1979 والذين من المحتمل أنهم كانوا يبحثون عن التكوين، وخلال هذه الفترة تحقق ما يلي:

- إنشاء مراكز جديدة للتكوين المهني عبر كامل التراب الوطني من أجل الاستجابة للاحتياجات المحلية للشباب وذلك عن طريق تنويع شعب التكوين الموجودة .
- إنشاء معاهد وطنية متخصصة بمقتضى المرسوم 307/81 المؤرخ في 26/12/1981.
- إنشاء مركز للبحث والدراسة عن بعد CNEPD وكذا أنماط متعددة للتكوين عن طريق: التمهين، التكوين بالدروس المسائية، التكوين بالمؤسسة، إعادة التأهيل المهني.

- الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية بإدماج خريجي المراكز في مختلف التخصصات التي يعرضها القطاع الاقتصادي.
- توسيع الاختصاصات الموجودة ليصل إلى 200 اختصاص في 15 فرع مهني من المستوى الأول إلى المستوى الخامس .
- ظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 177/90¹³.

4.2. المرحلة الرابعة (من 1990 إلى 2003):

خلال هذه المرحلة شهد القطاع ما شهد من تخريب للمركز والمعاهد وتخلي المتربصين عن التوجه إلى مقاعد التكوين بسبب سوء الظروف الأمنية وغلق البعض منها، غير أنه في سنة 2000 ظهر مشروع قيل عنه آنذاك أنه يمثل أبعادا جديدة للقطاع، وتحديدا في 07 أوت 2000 تم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني، وزارة التعليم العالي، وزارة التربية الوطنية، وقد تم الاتفاق على شهادتين هما:

- شهادة البكالوريا المهنية.
- شهادة التأهيل في التعليم المهني.

وفي سنة (2002) شهد القطاع تطورا ملحوظا حيث بلغ مجموع الهياكل القاعدية لقطاع التكوين المهني (581) منها هياكل للدعم، للدراسة والبحث، بالإضافة إلى جموع الملاحق الذي بلغ (222) ملحق.

5.2. المرحلة الخامسة (من 2003 إلى يومنا هذا):

في سنة (2003) تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأ تطبيقها منذ جانفي (2003)، وامتد إلى غاية (2009) بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي ب : (60) مليون أورو، ووزارة التكوين المهني ب : (49) مليون أورو، وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق.

- وفي أيام (10-9-8) أبريل 2007، تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهنيين تحت الرعاية السامية لفخامة الرئيس عبد العزيز بوتفليقة بقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين، قصد صياغة إستراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل.

- في سنة 2008 توجهت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.

- وشهدت سنة 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 333/11، والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات¹⁴.

3. أهمية التكوين المهني: لقد أصبح التكوين يكتسي أهمية بالغة، وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

1.3. يشكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين قطبا استراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

2.3. يزيد التكوين المهني من فرصة توفير حل لمشكلة المهارات، من خلال البرامج التي يقدمها التدريب العملي والتعليم المرتبط بالعمل، إذ تحتاج المؤسسات إلى التركيز على تطور أداء موظفيها.

3.3. يسعى التكوين المهني إلى تلبية حاجيات المجتمع، من خلال توفير اليد العاملة والمؤهلة والمنتجة للمؤسسة الإنتاجية والخدماتية، بهدف تحسين إنتاجها ومرد وديتها وبقائها في مجال التنافس.

4.3. كما يسعى إلى تلبية حاجيات التلاميذ والطلبة الموجهين من المدارس، حيث يوفر لهم الالتحاق بالتكوين المهني ضمن رغباتهم وميولهم المدرسية والتكوينية، ويوفر لهم فرصة التأهيل والاندماج في الحياة المهنية¹⁵.

4. **أهداف التكوين المهني:** يعتبر التكوين المهني أداة فعالة في يد المنظمة من أجل تطوير ذاتها وتطوير أفرادها وإكسابهم مهارات جديدة، إضافة إلى أنه الحل لمواجهة مشكلات المنظمة وأفرادها فهو يهدف إلى:

1.4. بالنسبة للمنظمة:

1.1.4. **زيادة الإنتاج:** حيث ينعكس حجم التكوين والتأهيل الذي يتلقاه الفرد على أدائه، مما ينعكس في شكل زيادة لحجم الإنتاج وجودته إضافة إلى زيادة مهارات الأفراد.

2.1.4. **تخفيض حوادث العمل:** تحدث حوادث العمل نتيجة للخطأ الواقع من طرف الأفراد والذي يحدث نتيجة عيوب في الأجهزة والمعدات أو ظروف العمل، ومنه فالتكوين الجيد يؤدي إلى التقليل من هذه الحوادث ويعطي خبرة للتعامل معها، من أجل تجنبها أثناء أداء العمل.

3.1.4. **يؤدي إلى استمرارية التنظيم واستقراره:** إن استقرار التنظيم وثباته يعكس مدى قدرة التنظيم على الحفاظ على فعاليته حتى في حالة فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين، وهذا لا يتحقق إلا بوجود رصيد من الأفراد المكونين والمؤهلين داخل المنظمة، أما المرونة تعني قدرة التنظيم على التكيف والتأقلم مع المتغيرات والمستجدات في حجم العمل، وهذا ما يتطلب توفر الأفراد المكونين ذوي المهارات المتعددة لتنتقل إلى الأعمال التي تحتاج إليهم.

4.1.4. **المرونة:** تقي قدرة التنظيم على التكيف في الأجل القصير مع التغيرات في حجم العمل ويتطلب هذا توافر الأفراد من ذوي المهارات المتعددة لنقلهم إلى أعمال قد تحتاج إليهم بالإضافة إلى ذلك فالتكوين يسمح بتخفيض دوران العمل فالأفراد المكونين حتما تكون لهم دراية عن الأعمال التي يقومون بها.

2.4. بالنسبة للأفراد:يساعد التكوين الأفراد على تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في:

1.2.4. تنمية المعارف والكفاءات والمهارات.

2.2.4. يقلل من أخطاء وحوادث العمل.

3.2.4. يساهم في شعور الموظف بالانتماء للمنظمة والشعور بالرضا الوظيفي.

4.2.4. تحسين علاقات الأفراد في مختلف المستويات مما يُساعد في التغلب على حالات

القلق والصراع داخل المنظمة.

5.2.4. يساهم في تسهيل التكيف مع بيئة العمل ومتغيراتها ويرفع من مهاراتهم في حل

المشاكل المتعلقة بالعمل¹⁶.

5. أنماط التكوين المهني:يوجد بقطاع التكوين المهني مجموعة من الأنماط المختلفة

للتكوين، وتتباين هذه الأنماط من حيث الشكل والتنظيم المعمول بهما لتحقيق الغرض، وهذه

الأنماط هي كالتالي:

1.5. التكوين المهني الإقامي (la formation professionnelle résidentielle):يتم

تقديم هذا النوع من التكوين كليا بمؤسسة التكوين المهني وبدعم بتربص ميداني في نهاية

التكوين، ويستفيد من هذا التكوين التلاميذ الذين أنهوا دراستهم العامة، ويهدف إلى اكتساب

الفرد تأهيلا مهنيا، وتتراوح مدة هذا التكوين (من 12 إلى 30 شهرا) حسب التخصص وما

يقتضيه البرنامج من وقت.

2.5. التكوين عن طريق التمهين (la formation par apprentissage): يُعد هذا النوع

نمطا تكوينيا متناوبا؛ أي تكوينا تطبيقيا بوحدات الإنتاج بمؤسسات التكوين المهني، ويهدف

هذا النوع من التكوين إلى إكساب الفرد تأهيلا مهنيا خلال مساره المهني يسمح له بممارسة

مهنة أو حرفة، وتتراوح مدة التكوين عن طريق التمهين (من 18 إلى 36 شهرا) حسب

التخصص المُستهدف، ويتميز بالخصائص التالية:

1.2.5. في مؤسسة التكوين المهني:

- محتوى بيداغوجي .
- ورشة للتمهين .
- مكون لديه تأهيلا تقنيا و بيداغوجيا لأداء مهنته.

2.2.5. في المؤسسة المستخدمة:

- تجهيز تقني كدعامة التكوين التطبيقي.
- الرئيس أو المشرف على التمهين لديه تأهيل يسمح له بأداء مهمته المتمثلة في نقل المعارف والمهارات.

3.5. التكوين المهني عن بُعد (la formation professionnelle à distance): يتم هذا

النمط من التكوين عن طريق المراسلة؛ أين يتم فيه إيصال الدعائم البيداغوجية إلى المعنيين عن طريق المراسلة ويتبع بتجمعات دورية (Regroupements périodiques) للمتكوّنين عن طريق الملتقيات والتربصات التطبيقية، ويهدف هذا النمط من التكوين إلى إكساب المتربص المعارف والمؤهلات، ويُشرف على هذا النمط من التكوين المركز الوطني للتكوين المهني عن بعد (CNEPD) ويهتم بما يلي:

- إمكانية التكوين بالمراسلة في عدة تخصصات قصد التحضير للامتحانات والمسابقات المنظمة من طرف المؤسسات العمومية للتكوين.
- إيجاد إمكانية التكوين (خلق فرص جديدة) من أجل الترقية أو إعادة التأهيل المهني.
- عرض وجعل الوثائق البيداغوجية ذات صبغة تجارية

4.5. التكوين عن طريق الدروس المسائية (la formation en cours du soir): يُعد

هذا النمط تكوينا خاصا ونوعيا على مستوى مؤسسة التكوين المهني وهو يستجيب لمتطلبات واحتياجات كل الفئات بغض النظر عن السن أو المستوى ويهدف إلى إكساب تأهيلات

معترف بها تماما مثل التأهيلات المُحصل عليها بمؤسسات التكوين المهني العادية وتتمحور خصائص هذا التكوين على محورين أساسيين هما:

- محتوى بيداغوجي للتكوين وتجهيز تقني وبيداغوجي تدعيميا له.
- مكوّن لديه تأهيل تقني وبيداغوجي يساعده في أداء مهمته.

5.5. التكوين المهني المتواصل (la formation professionnelle continue): يُعد

التكوين المتواصل نمطا تكوينيا مخصصا وموجها للأشخاص الذين يشتغلون في مؤسسة ما أي العاملين، ويهدف هذا التكوين إلى إثراء وتحسين المكتسبات وترقية التأهيلات المهنية بالنظر إلى متطلبات سوق العمل ويتميز هذا النمط بشكلين متميزين هما:

1.5.5. التكوين التحويلي أو الرسكلة (le recyclage): هو تكوين من نفس مستوى

التأهيل، وله مهام تختلف عن التكوين الأولي.

2.5.5. تحسين المستوى (perfectionnement): وهو تكوين يهدف إلى إثراء،

وتحسين المكتسبات بالنظر إلى التحولات التكنولوجية والاقتصادية، وتتراوح مدة هذا النوع من التكوين (من 06 أشهر إلى 12 شهرا) حسب التخصص المستهدف.

6.5. التكوين الخاص بإعادة التأهيل (la formation des handicapés): يُعد هذا

التكوين نمطا تكوينيا مخصصا لفئة المعاقين وهو يقدم على مستوى مؤسسة التكوين المهني المتخصصة لهذه الفئة ويهدف هذا النمط من التكوين إلى تحضير فئة المعاقين لخوض الحياة العملية من خلال منحهم تكوينا ملائما، ويتميز هذا التكوين بأشكال تنظيمية تختلف حسب نوع الإعاقة وتتراوح مدة هذا التكوين (من 06 أشهر إلى 24 شهراً) حسب التخصصات المستهدفة ويتميز هذا النوع من التكوين بالخصائص التالية:

- محتوى بيداغوجي للتكوين.
- ورشة تقنية وبيداغوجية مُكيفة كدعامة للتكوين¹⁷.

إضافة لهذه الأنماط هناك أنماط استحدثت وهي:

7.5. تكوين المرأة الماكثة في البيت: الأساس وراء خلق هذا النمط من التكوين هو لخلق الأسرة المنتجة لأنه مع تطور الوقت المرأة أيضا تطورت من حيث المستوى التعليمي والثقافي، فهناك شابات ربات بيوت يمكنهم دخول عجلة التنمية والمشاركة في خلق الثروة وإنتاج وبيع المنتج، طبق هذا النمط من خلال منشور داخلي سنة 2004، أما مدة التكوين تدوم (من 03 أشهر إلى 06 أشهر)، والشهادة المتحصل عليها هي شهادة تأهيل مهني وهذه الأخيرة تسمح بالعمل للحساب الخاص باللجوء إلى أجهزة التشغيل.

8.5. التكوين عن طريق المعابر: يمنح هذا النظام من التكوين للحاصلين على شهادة للتكوين المهني في تخصص معين وذات درجة معينة الفرصة للالتحاق بتكوين يسمح لهم اكساب شهادة ذات درجة أعلى من السابقة سواء في نفس التخصص، أو في نفس المهنة.

9.5. التكوين داخل المؤسسات العقابية: تم اعتماد هذا النوع من التكوين خلال منشور داخلي سنة 2000، ويتوج بشهادة أهلية، يدوم 06 أشهر في التخصصات التالية: الإعلام الآلي، حلاقة رجال/ نساء، التلحيم، النجارة، البستنة، كما يسمح هذا النمط من التكوين بالاندماج المهني عند الخروج من المؤسسة العقابية.

10.5. التعليم المهني: إلى جانب هذه الأنماط هناك التعليم المهني الذي تم إحداثه سنة 2008 بموجب مرسوم تنفيذي رقم 08-294 المؤرخ في 20 رمضان 1429 الموافق لـ 20 سبتمبر 2008، بفتح 26 فوج تعليم مهني في 13 معهد موزعين على تسعة ولايات عبر التراب الوطني.

التوجيه يكون اختياري حسب رغبة التلميذ، أما بالنسبة لشروط القبول أن يكون اجتاز الطور الإلزامي أي الذين توجهوا للسنة الأولى ثانوي، وأن لا يفوق سنهم 18 سنة عند التسجيل.

أما مسار التعليم المهني هو طورين، الأول لمدة سنتين ويتوج بشهادة التعليم المهني درجة أولى (DEP1)، وهذا يسمح له بالالتحاق بالطور الثاني من التعليم المهني ويدوم أيضا

التعليم المهني أربع سنوات وهناك شهادة ما بعد التعليم المهني وهي شهادة تقني سامي ومدة التكوين سنة واحدة¹⁸.

11.5. التكوين في الوسط الريفي: إذ أنه يهدف لتقريب التكوين إلى بعض فئات الشباب المحرومة، لاسيما تلك التي تعيش في المناطق النائية أو الريفية ذات الظروف الطبيعية الصعبة حيث باشر قطاع التكوين والتعليم المهنيين في فتح وحدات بيداغوجية مرتبطة أساسا بمراكز التكوين المهني والتمهين تعمل تحت سلطة مدير المركز وهو نظام تكوين موجه لفائدة هذه المناطق.

12.5. نظام محو الأمية (تأهيل): يتكفل هذا النظام بفئات الشباب التي لم تلتحق بمقاعد الدراسة للتعليم، ويهدف ذلك إلى محاربة الأمية واقتصاد هذه الفئات الهشة، وهو مسار يجمع بين محو الأمية وإكساب المعرفة لتعلم حرفة في الوسط المهني أو في مؤسسة التكوين المهني في سبيل تحقيق إدماجهم المهني والاجتماعي.

13.5. تكوين الشباب من (16 إلى 20 سنة): بالتعاون مع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (الوكالة الوطنية للتشغيل) يهدف هذا النظام إلى تقديم التأهيلات الضرورية للشباب لتمكينهم من الاندماج في عالم الشغل، إذ يعمل على تشجيع كل أشكال النشاط والإجراءات الرامية إلى ترقية الشباب لاسيما من خلال برامج التكوين، التشغيل والتوظيف.

14.5. التكوين التحضيري: هذا النوع موفر من طرف مؤسسات التكوين المهني لفائدة الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب، وقبل إدماجهم في فروعهم حيث يستفيد هؤلاء الشباب من تكوين مسبق مدته تتراوح ما بين (06 إلى 12 شهرا)، يمكنهم من متابعة تكوينهم الأولي في إحدى التخصصات المهنية¹⁹.

6. مستويات التكوين المهني بالجزائر: هذه الأنماط تشمل خمسة مستويات تأهيلية وهي موضحة في الجدول التالي²⁰:

جدول رقم (01): يوضح مستويات وشهادات التكوين المهني
المصدر: امزيان جنفال(2003): ص16.

مستوى التكوين	الشهادة الممنوحة	الأصناف	شروط الالتحاق بالتكوين	التكوين النظري	التربص التطبيقي
المستوى الأول	التكوين المهني المتخصص CFPS	عامل متخصص	معرفة الكتابة والقراءة + اختبار بسيكو تقني	من 06 إلى 09 أشهر	(01) شهر
المستوى الثاني	الكفاءة المهنية CAP	عامل مؤهل	مستوى 04 متوسط + اختبار المستوى	من 12 إلى 15 شهرا	من (01) إلى (02) شهر
المستوى الثالث	التحكم المهني CMP	عامل عالي التأهيل	مستوى السنة 01 ثانوي + اختبار المستوى	من 18 إلى 21 شهرا	من (01) إلى (02) شهر
المستوى الرابع	تقني BT	تقني	مستوى السنة 02 ثانوي + اختبار المستوى	24 شهرا	(03) أشهر
المستوى الخامس	تقني سامي BTS	تقني سامي	مستوى السنة 03 ثانوي + اختبار المستوى	30 شهرا	(06) أشهر

7. **كيفية الالتحاق بالتكوين المهني:** يتم الالتحاق بالتخصصات الموجودة في مؤسسة التكوين المهني بعد ملأ بطاقة الرغبات والتي تعكس اختيار طالب التكوين في التخصص المرغوب ثم إجراء اختبار كتابي ويوجد لهذا الغرض، وفي كل مؤسسة تابعة للتكوين المهني مكتب مكلف باستقبال وإعلام الشباب المعني طيلة السنة ويسمى " مكتب الإعلام والتوجيه" ويرسل الملف كاملاً أو يودع مباشرة لدى مصالح التسجيلات في مؤسسة التكوين المرغوبة في الوقت المناسب والمحدد للتسجيلات، فإذا توافرت لدى المترشح أو المترشحة كل الشروط المطلوبة تقوم المصالح المختصة في المؤسسة المعنية بإرسال الاستدعاءات في الوقت المناسب يُحدد فيها تاريخ وتوقيت ومكان الاختبار، حيث تتلخص طريقة الانتقاء والتوجيه في أربعة مراحل وهي كالتالي:

- مقابلة مع مستشار التوجيه.
- زيارة للورشات.
- إجراء اختبار شفوي بـسيكو تقني.
- اختبار كتابي²¹.

خلاصة:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل يمكن القول أن التكوين المهني هو حجر الزاوية في أية تنمية بهدف تحقيق الأهداف المتوخاة والمرجوة، وعلى الرغم من اختلاف هذه الأهداف التكوينية أو الطرق والأساليب المستعملة، ولكن الأكد أن الهدف الرئيسي هو اكساب الفرد المعرفة والخبرة العلمية، والكفاءة المهنية في الميادين الحرفية والمهنية، والتي تساعد المتربص في اختيار التخصص المناسب، وبالتالي مزاوله المهنة المرغوبة.

مراجع الفصل الثاني.

- 1 أحمد بلقمرى (ماي 2014): اليوم الدراسي حول التسرب في وسط التكوين المهني، مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية برج بوعريريج، ص 03.
- 2 أحمد بلقمرى (ماي 2014): نفس المرجع، ص 4-5.
- 3 أحمد بلقمرى (2020): التوجيه المهني - دينامية مسيرة الحياة العملية (مقالات)، دط، دار خيال للنشر والترجمة، تجزئة 53 قطعة. رقم 27. بليمور، برج بوعريريج، الجزائر، ص 65.
- 4 ياسمينه تشعبت، عمرونيترزولت حورية (2017): عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بولايات الجنوب الشرقي الجزائري دراسة ميدانية على عينة من المتربصين، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 30، الجزائر، ص 508 - 509.
- 5 غياث بوفلجة (2002): التربية والتكوين بالجزائر، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 89.
- 6 عبد الرحمان عيسوي (2003): علم النفس والإنتاج، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 57.
- 7 بلقاسم سلاطنية (1998): سسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 10، جامعة منتوري، قسنطينة، ص 139.
- 8 محمد دوي دار عبد الفتاح (2007): أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، د ط، دار المعرفة الجامعية، الأزرية، الإسكندرية، ص 2007.
- 9 وزارة التكوين والتعليم المهنيين (2012): المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، الجزائر، ص 08.
- ياسمينه تشعبت، عمرونيترزولت حورية (2017): مرجع سابق، ص 507.

¹¹ غياث بوفلجة (1984): الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص05 .

¹² غياث بوفلجة (1992): التربية والتكوين بالجزائر، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص73 .

¹³ غياث بوفلجة (1992): نفس المرجع، ص75.

¹⁴ أمباركة بن مازوز (2019): مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني، النمط الحضوري، مذكرة، لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف المسيلة غير منشورة، ص25.

¹⁵ عبد الغفار حنفي (2002): السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، ط1، دار الجامعة الجديدة، مصر، ص346.

¹⁶ نور الدين حاروشي (2011): إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الأمة، الجزائر، ص72.

¹⁷ العمري واضح (2016): مرجع سابق ص60.61.62

¹⁸ نسرين شارف أفروول (2014): التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، دراسة ميدانية بالمعهد واضع بن عودة، عين تموشنت، مذكرة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة، جامعة وهران 2، ص96-97.

¹⁹ وزارة التعليم والتكوين المهنيين (2019): المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، ص7-8.

²⁰ أمزيان جنفال (2003): الدليل المنهجي في التكوين المهني، ط1، دارهومة للطباعة والنشر، الجزائر، ص16.

²¹ أمزيان جنفال: نفس المرجع، ص47-48.

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد.

1. الإطار الزمني والمكاني للدراسة الاستطلاعية.
 2. عينة الدراسة الاستطلاعية.
 3. أداة الدراسة الاستطلاعية.
 4. الخصائص السيكمترية لأداة جمع البيانات.
 5. منهج الدراسة.
 6. مجال الدراسة.
 7. أداة الدراسة الأساسية.
 8. الأساليب الإحصائية المستعملة.
- خلاصة.

تمهيد:

بعد التطرق في الفصول السابقة للجانب النظري لموضوع الدراسة، سنستعرض في هذا الفصل توضيح مختلف إجراءات الدراسة الميدانية والتي شملت الدراسة الاستطلاعية وأهدافها، إضافة إلى العينة المطبق عليها مع وصف أداة جمع البيانات، وتم بعدها التطرق إلى الدراسة الأساسية والتي احتوت على المنهج المستخدم وعينة الدراسة الأساسية، وكذلك التعرف على الأداة في صورتها النهائية مع استخدام الأساليب الإحصائية وذلك لتحليل النتائج المتوصل إليها في الدراسة.

أولاً/ الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية أهم عنصر في إجراءات الدراسة الميدانية، وهي دراسة استكشافية تسمح للباحث بالحصول على معلومات أولية حول موضوع أسباب التسرب في التكوين المهني الحضوري.

1. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- التعرف أكثر على أهمية الموضوع.
- حصر مجتمع الدراسة و التعرف على خصائصه.
- صياغة بنود الأداة.
- 4.2. التحقق من الخصائص السيكومترية للأداة.

2. مجال الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية بمركز التكوين المهني والتمهين سليمان عميرات حمام الضلعة ولاية المسيلة، أين تم التنسيق مع إدارة المركز لتخصيص وقت من حصص الأساتذة للإجابة على الاستبيان، وتم إجراء الدراسة في : 2022/04/17.

3. عينة الدراسة:

تم اختيار 30 متربص ومتربصة من مجموع 9 فروع في التكوين الحضوري عشوائياً تتراوح أعمارهم من (16 سنة إلى 40 سنة)، و 5 مكونين تتراوح أعمارهم من (30 سنة إلى 54 سنة).

4. أداة الدراسة الاستطلاعية:**1.4. التعريف بأداة الدراسة:**

الاستبيان هو وسيلة للحصول على الإجابات لعدد من الأسئلة المكتوبة في نموذج يعد لهذا الغرض ويقوم المفحوص بملئه بنفسه¹

2.4. طريقة بناء أداة الاستبيان:

- تم بناء الأداة (الاستبيان) من خلال عدة خطوات منها:
- الاطلاع على مجموعة من الدراسات والبحوث العلمية المشابهة لموضوع دراستنا الحالية.
- من خلال طرح سؤال مفتوح وهو: حسب رأيك ما هي أسباب تخلي المتربصين عن مزاوله التكوين المهني؟
- صياغة فقرات الاستبيان في صورته الأولية.
- تحكيم الاستبيان، وذلك من خلال توزيعه على مجموعة من الأساتذة المحكمين.
- صياغة الاستبيان في صورته النهائية.

3.4. طريقة تطبيق الأداة:

تم توزيع الاستبيان على عينة متكونة من 30 متربص ومتربصة، و 5 مكونين مع وضع تعليمات، وذلك من خلال وضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة.

4.4. طريقة التصحيح:

اعتمدنا في استبيان الدراسة على ثلاث بدائل: موافق، محايد، غير موافق. وكانت طريقة التصحيح كما يلي: موافق تمنح لها (03)، محايد تمنح لها (02)، غير موافق تمنح لها (01).

5. أوجه الاستفادة من الدراسة الاستطلاعية:

- التعرف على أهمية الموضوع.
 - التعرف على مجتمع الدراسة وتعيين خصائصه.
 - صياغة بنود الأداة.
- حيث من خلالها اتضح أن أسباب التسرب من قطاع التكوين المهني حسب آراء المكونين والمتربصين تتوزع على ثلاث أبعاد وهي:
- أولاً: بعد مؤسسة التكوين المهني، حيث من بين الأسباب التي تم ذكرها فيما يخص هذا

البعد، التوجيه إلى التخصص دون مراعاة رغبة المتربص في الحسبان، تمييز المكون بين المتربصين، غياب التحفيز من طرف مؤسسة التكوين المهني، قلة الوسائل التعليمية المساعدة على التكوين.

ثانياً: البعد لشخصي للمتربص، حيث تمثلت الأسباب في غياب الدافعية للتكوين، وجود صعوبات في التعلم، وجود اهتمامات خارج التكوين.

أما البعد الثالث والخاص بالأسرة، فالأسباب كانت تتمحور حول التفكك الأسري، سوء الحالة المادية للأسرة، رغبة الأسرة في حصول ابنهم على شهادة البكالوريا.

6. الخصائص السيكومترية للأداة:

1.6. صدق المحكمين:

تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين كان عددهم 07 أعضاء من هيئة التدريس المختصين في مجال التربية وعلم النفس، حيث طلب منهم الإدلاء برأيهم حول صلاحية الاستبيان لتحقيق الهدف منها وإعدادها ومدى ملائمة العبارات للمحاور الرئيسية وصحتها اللغوية، وانطلاقاً من ملاحظات الأساتذة المحكمين جاءت التعديلات التالية، حيث تم الإبقاء على المحاور كما هي مع إعادة صياغة عدد من البنود وحذف البعض منها.

وتم بعدها حساب الصدق حسب معادلة لاوشي Lawshe

$$CVR = \frac{N1 - N2}{N}$$

N

N1: عدد المحكمين الذين قالوا يقيس.

N2: عدد المحكمين الذين قالوا لا يقيس.

N: هي العدد الكلي للبنود.

الجدول رقم (02): يمثل معاملات صدق cvr.

الترتيب	البند	يقيس	لا يقيس	cvr
01	التوجيه إلى التخصص دون مراعاة رغبة المتربص في الحساب.	6	0	1
02	قلة اهتمام مستشار التوجيه بالمشكلات التي يعاني منها المتربصين.	6	0	1
03	قلة استخدام المكون للوسائل التعليمية الحديثة (الحاسوب، جهاز عرض الشفافيات...).	6	0	1
04	ندرة إتاحة فرصة للتعبير عن رأي المتربص بحرية من طرف المكون.	6	0	1
05	قلة استخدام المكون لطريقة تدريس تراعي الفروق الفردية لدى المتربصين.	6	0	1
06	تمييز المكونين بين المتربصين في المعاملة.	5	1	0.83
07	افتقار الحصص التكوينية للمرونة.	5	1	0.83
08	كثرة الواجبات المنزلية المقدمة للمتربصين.	5	1	0.83
09	التعرض للعقاب المعنوي في مؤسسة التكوين.	6	1	1
10	غياب التحفيز من طرف مؤسسة التكوين.	6	1	1
11	نقص البرامج الترفيهية.	6	1	1
12	المعاملة السيئة من طرف الإدارة.	6	0	1
13	المعاناة من إعاقة جسدية.	6	0	1
14	الإصابة بمرض مزمن.	6	0	1
15	المعاناة من صعوبات في التعلم.	6	0	1
16	تدني النتائج الدراسية.	6	0	1
17	الخوف من الامتحانات.	6	0	1
18	الشعور بالإحباط النفسي.	6	0	1
19	غياب الدافعية للتكوين.	6	0	1
20	ضعف الثقة بالنفس.	6	0	1
21	الرغبة في تأكيد الاستقلالية.	6	0	1
22	الصعوبة في التكيف مع الزملاء.	6	0	1
23	مصاحبة رفقاء السوء وإتباعهم.	6	0	1
24	وجود اهتمامات أخرى خارج التكوين (مزاولة عمل آخر...).	6	0	1
25	سوء الحالة المادية للأسرة.	6	0	1
26	غياب الوعي الأسرة بقيمة وأهمية التكوين.	6	0	1

1	0	6	تدني المستوى التعليمي للأسرة.	27
1	0	6	التفكك الأسري (الطلاق).	28
1	0	6	المعاملة السيئة من طرف الأسرة.	29
1	0	6	ضييق المسكن وانعدام مكان للمذاكرة.	30
1	0	6	غياب الدعم الأسري.	31
1	0	6	عدم مراجعة الوالد لمؤسسة التكوين من حين لآخر.	32
1	0	6	رغبة الأسرة في حصول ابنهم على شهادة البكالوريا، ودخول الجامعة.	33
1	0	6	وفاة أحد الوالدين.	34
1	0	6	إجبار الأسرة المتريص على دخول مؤسسة التكوين المهني للتمكن من مزاوله عمل العائلة.	35
1	0	6	التجارب الفاشلة في مؤسسة التكوين كنموذج لأحد أفراد العائلة.	36
35.5	المجموع			
%98.58	النسبة المئوية			

من خلال الجدول رقم(02) نلاحظ أن نسبة صدق المحكمين تساوي 98,58% فإن الاستبيان صادق، أي يقيس ما أعد لقياسه.

ثانياً/ الدراسة الأساسية:

1. منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي باعتباره ملائماً لطبيعة الموضوع، وهو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية ويتضمن عدة عمليات كتحديد الغرض منه وتعريف مشكلة البحث وتحليلها، وتحديد نطاق ومجال مسح وفحص جميع الوثائق المتعلقة بالمشكلة وتفسير النتائج وأخيراً الوصول إلى استنتاجات واستخدامها لأغراض محلية أو قومية².

2. مجال الدراسة الأساسية:

أجريت الدراسة الأساسية بمركز التكوين المهني والتمهين سليمان عميرات حمام الضلعة ومجموعة من مراكز التكوين المهني التابعة لولاية المسيلة، واستغرقت مدة الدراسة الأساسية من 20 أبريل 2022 إلى 15 ماي 2022.

3. عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة الأساسية في 104 متربص ومتربصة من مركز التكوين المهني والتمهين سليمان عميرات حمام الضلعة من خلال المسح الشامل، و70 مكون من بعض مراكز التكوين المهني التابعة لولاية المسيلة بالطريقة القصدية، وذلك لقلة عدد المكونين في مركز التكوين المهني والتمهين حمام الضلعة.

4. مواصفات عينة الدراسة الأساسية:

1.4. المتربصين:

الجدول (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	55	52.88%
إناث	49	47.11%
المجموع	104	100%

من خلال الجدول (03) نلاحظ أن عدد الذكور أكثر من عدد الإناث، حيث بلغ عدد الذكور (55)، وذلك بنسبة 52.88%، بينما بلغ عدد الإناث (49) وذلك بنسبة 47.11%

الجدول (04): يمثل توزيع أفراد العينة حسب العمر.

العمر	التكرار	النسبة المئوية
(21 - 16)	62	59.61%
(27 - 22)	29	27.88%
(33 - 28)	11	10.57%
(39 - 34)	00	0%
(40 - فما فوق)	02	1.92%
المجموع	104	100%

من خلال الجدول (04) يتضح أن نسبة المتربصين الذين تتراوح أعمارهم من (21 - 16) سنة هي 59.61%، أي (62) متربصاً، أما نسبة الذين تتراوح أعمارهم من (27 - 22) سنة هي 27.88%، أي (29) متربصاً، بينما نسبة الذين تتراوح أعمارهم من (33 - 28) سنة هي 10.57%، أي (11) متربصاً، كم نلاحظ عدك وجود متربصين تتراوح أعمارهم من (39 - 34) سنة في العينة، بينما نسبة الذين تتراوح أعمارهم 40 سنة فما فوق هي 1.92%، أي (02) متربصين.

الجدول (05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب التخصص.

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
9.61%	10	التركيب الصحي، التدفئة والتكيف
4.80%	05	إلكترونيك السيارات
6.73%	07	التدفئة المركزية
8.65%	09	مستغل المعلوماتية
15.38%	16	تخصص معلوماتية/ خيار: قاعدة المعطيات
9.61%	10	الطبوغرافيا
8.65%	09	أمين مخزن
17.30%	18	الخيطة
19.23%	20	الأمانة المكتبية
100%	104	المجموع

من خلال الجدول (05) يتضح أن عدد المتربصين الذين يدرسون في تخصص التركيب الصحي، التدفئة والتكيف هو (10)، أي بنسبة 9.61%، أما بالنسبة لعدد الذين يدرسون في تخصص إلكترونيك السيارات هو (05)، أي بنسبة 4.80%، بينما عدد المتربصين الذين يدرسون في تخصص التدفئة المركزية هو (07)، أي بنسبة 6.73%، كما أن عدد المتربصين الذين يدرسون في تخصص مستغل المعلوماتية هو (09)، أي بنسبة 8.65% أما عدد المتربصين الذين يدرسون في تخصص معلوماتية/ خيار: قاعدة المعطيات هو (16)، أي بنسبة 15.38%، أما عدد المتربصين الذين يدرسون في تخصص الطبوغرافيا هو (10)، أي بنسبة 9.61%، بينما عدد المتربصين الذين يدرسون في تخصص أمين مخزن هو (09)، أي بنسبة 8.65%، أما عدد المتربصين الذين يدرسون في تخصص الخيطة هو (18)، أي بنسبة 17.30%، بينما عدد المتربصين الذين يدرسون في تخصص الأمانة المكتبية هو (20)، أي بنسبة 19.23%.

2.4. المكونين:

الجدول (06): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	48	%68.57
إناث	22	%31.42
المجموع	70	%100

من خلال الجدول (06) نلاحظ أن نسبة الذكور أكثر من نسبة الإناث، حيث بلغ عدد الذكور (48)، وذلك بنسبة %68.57، بينما بلغ عدد الإناث (22) وذلك بنسبة %31.42

الجدول (07): يمثل توزيع أفراد العينة حسب العمر.

العمر	التكرار	النسبة المئوية
(35 – 30)	10	%14.28
(41 – 36)	22	%31.42
(47 – 42)	22	%31.42
(53 – 48)	10	%14.28
(54 – فما فوق)	06	%8.57
المجموع	70	%100

من خلال الجدول (07) يتضح أن نسبة المكونين الذين تتراوح أعمارهم من (30-35) سنة هي %14.28، أي (10) مكونين، بينما نسبة المكونين الذين تتراوح أعمارهم من (36-41) سنة، ومن (42-47) سنة هي %31.42، أي (22) مكوناً، أما نسبة المكونين الذين تتراوح أعمارهم من (48-53) سنة هي %14.28، أي (10) مكونين، بينما نسبة المكونين الذين تتراوح أعمارهم من 54 سنة فما فوق هي %8.57، أي (06) مكونين.

5. أداة الدراسة الأساسية:

يعتبر الاستبيان من أهم وسائل جمع المعلومات، وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المصممة للتوصل من خلالها إلى حقائق يهدف إليها البحث³

1.5. كيفية بناء الأداة:

بعد عرض أداة الدراسة على السادة المحكمين، تم صياغة وتعديل الأداة وفق آرائهم وملاحظاتهم والتأكد من صدقها.

2.5. وصف الأداة:

تكونت الأداة النهائية للدراسة الأساسية من 36 بند موزعة على 3 أبعاد.

6. الأساليب الإحصائية المستعملة:

على الباحث أن يتبع أساليب إحصائية خاصة تساعده في الوصول إلى نتائج ومعطيات يفسر ويحلل من خلالها الدراسة، وقد تم الحساب يدوياً.

- معادلة لاوشي Lawshe

- النسبة المئوية: من خلال حساب النسبة المئوية لوصف العينة (من حيث الجنس، العمر، التخصص)، ونسب استجابات الأفراد على بنود الاستبيان.

- وحيث أن الاستجابات كانت عبارة عن تكرارات فإن المعالجة الإحصائية التي اعتمدها في هذه الحالة هي تطبيق معادلة كاي تربيع.

خلاصة:

تم في هذا الفصل التطرق للإجراءات المنهجية للجانب الميداني التي تناولت الدراسة الاستطلاعية بخطواتها التي تمثلت وصف أداة البحث، وتحديد الخصائص السيكومترية لها، وكذا وصف العينة والمنهج المتبع وصولاً إلى الدراسة الأساسية.

مراجع الفصل الثالث.

- ¹ زيادبن علي(2010): القاعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان، د ط، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين، ص17.
- ² عبد الله عبود (2004): منهجية البحث في العلوم الإنسانية، د ط، دار النمير للنشر، سوريا، ص98.
- ³ زيادبن علي(2010): مرجع سابق، ص16.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

1. القراءة الوصفية لنتائج الدراسة الأساسية.
2. عرض نتائج الفرضية العامة ومناقشتها.
3. عرض نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها.
4. عرض نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها.
5. عرض نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها.
6. استنتاج عام.
7. التوصيات والاقتراحات.

1. القراءة الوصفية لنتائج الدراسة الأساسية:

الجدول رقم (08): يمثل توزيع استجابات أفراد العينة على بنود المحور الأول الخاص ببعده مؤسسة التكوين المهني.

الترتيب		الأبعاد		البنود		استجابات المتربصين								استجابات المكونين					
						موفق		محايد		غير موافق		المجموع		غير موافق		محايد		موفق	
						النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
1		التوجيه إلى التخصص دون مراعاة رغبة المتربص في الحساب.	43	41.34	11	10.57	50	48.07	104	100	46	65.71	04	05.71	20	28.57	70	100	
2		قلة اهتمام مستشار التوجيه بالمشكلات التي يعاني منها المتربصين.	45	43.26	24	23.07	35	33.65	104	100	31	44.28	19	27.14	20	28.57	70	100	
3		قلة استخدام المكون للوسائل التعليمية الحديثة (الحاسوب، جهاز عرض الشفافيات...).	45	43.26	22	21.15	37	35.57	104	100	34	48.57	14	20	22	31.42	70	100	
4	بعد مؤسسة التكوين	ندرة إتاحة فرصة للتعبير عن رأي المتربص بحرية من طرف المكون.	48	46.15	20	19.23	36	34.6	104	100	07	10	14	20	49	70	70	100	
5		قلة استخدام المكون لطريقة تدريس تراعي الفروق الفردية لدى المتربصين.	33	31.73	34	32.69	37	35.57	104	100	09	12.85	17	24.28	44	62.85	70	100	
6		تميز المكونين بين المتربصين في المعاملة.	51	49.03	12	11.53	41	39.42	104	100	00	00	11	15.71	59	84.28	70	100	
7		افتقار الحصص التكوينية للمرونة.	37	35.57	24	23.07	43	41.34	104	100	19	27.14	14	20	37	52.85	70	100	
8		كثرة الواجبات المنزلية المقدمة للمتربصين.	23	22.11	21	20.19	60	57.69	104	100	02	2.85	14	20	54	77.14	70	100	
9		التعرض للعقاب المعنوي في مؤسسة التكوين.	28	26.92	22	21.15	54	51.92	104	100	21	30	12	17.14	37	52.85	70	100	

100	70	7.14	05	5.71	04	87.14	61	100	104	33.65	35	20.19	21	46.15	48	غياب التحفيز من طرف مؤسسة التكوين.	10
100	70	18.57	13	25.71	18	55.71	39	100	104	32.69	34	25.96	27	41.34	43	نقص البرامج الترفيهية.	11
100	70	44.28	31	24.28	17	31.42	22	100	104	39.42	41	22.11	23	38.46	40	المعاملة السيئة من طرف الإدارة.	12

بالنسبة للبند الأول، والمتعلق باستجابات المتربصين والمكونين نحو التوجيه إلى التخصص دون مراعاة رغبة المتربص في الحسبان نلاحظ ما يلي:

يرى 48% من المتربصين أن التسرب لا يرجع إلى هذا المؤشر، بينما يرى 41.34% منهم عكس ذلك، و 10.57% أجابوا بالحياد، في حين يرى المكونين عكس ذلك، حيث أجاب أغلبية المكونين بالموافقة على أن التسرب يرجع إلى التوجيه دون مراعاة رغبة المتربصين بنسبة 65.71%، و 28.57% يرون غير ذلك، في حين التزم 5.71% من المكونين بالحياد.

وفيما يتعلق بالبند (02) الخاص بقلة اهتمام مستشار التوجيه بالمشكلات التي يعاني منها المتربصين، فقد جاءت نتائجها على الشاكلة التالية، حيث يرى ما نسبته 43.26% من المتربصين أن هذا البند يعد سبباً في التسرب من مؤسسة التكوين المهني ، في حين يرى ما معدله 33.65% خلاف ذلك، في حين فضل ما معدله 23.07% من المتربصين الحياد، وفيما يتعلق دوماً بفحوى البند، فقد جاءت إجابة المكونين مؤكدة بما تقدم به المتربصون بما مقداره 44.28% منهم، حيث يرون قلة اهتمام مستشار التوجيه بالمشكلات التي يعاني منها المتربصون سبباً في التسرب، في حين يرى 28.57% منهم عكس ذلك، والتزم ما نسبته 27.14% الحياد.

وبالانتقال إلى البند رقم (03) المتعلق بقلة استخدام المكون للوسائل التعليمية الحديثة، ودوره في التسرب لدى المتربصين، فقد أجاب ما نسبته 43.26% على أن هذا البند يعد سبباً في ذلك، في حين لم يوافق ما نسبته 35.57% على كونه سبباً، بينما التزم 21.15% الحياد، وفيما يتعلق بإجابات المكونين حول مضمون البند (03) ، فقد أجاب ما نسبته 48.57% بالموافقة كون قلة استخدام المكون للوسائل التعليمية الحديثة سبباً في التسرب، في حين يرى ما نسبته 31.42% عكس ذلك، بينما فضل ما نسبته 20% من المكونين الحياد.

وفيما يخص البند رقم (04) المتعلق بندرة إتاحة فرصة التعبير عن رأي المتربص بحرية من طرف المكون، فقد أجاب 46.15% بالموافقة، بينما يرى 34.6% خلاف ذلك، وبخصوص

المحايدین فقد بلغت نسبتهم 19.23%، وفيما يتعلق بإجابات المكونين، أجاب ما نسبته 10% بغير الموافقة على أن ندرة إتاحة الفرصة للتعبير عن الرأي تعد سبباً في التسرب من مؤسسة التكوين المهني، بينما 70% منهم يرون عكس ذلك، والتزم 20% الحياد.

وبالانتقال إلى البند رقم (05) المتعلق بقلّة استخدام المكون لطريقة تدريس تراعي الفروق الفردية لدى المترشحين، فقد أجاب ما نسبته 31.73% بالموافقة، وبلغت إجابات غير الموافقين 35.57%، وأما نسبة المحايدین فقد بلغت 32.69%، وبخصوص إجابات المكونين نجد أنها عكس ذلك، حيث يرى ما نسبته 62.85% أنه لا يعد سبباً في التسرب، في حين وافق ما نسبته 12.85% على ذلك، وفضل 24.28% الحياد.

أما فيما يتعلق بالبند رقم (06) الخاص بتمييز المكونين بين المترشحين في المعاملة، فيرى ما نسبته 49.03% من المترشحين أنه يشكل سبباً في التسرب من مؤسسة التكوين المهني، بينما أجاب ما نسبته 39.42% عكس ذلك، وجاءت نسبة المحايدین 11.53%، بينما كانت استجابات المكونين عكس ذلك، حيث 84.28% لم يوافقوا على كونه سبباً في التسرب، ونسبة الموافقين منعدمة 0%، أما المحايدین فنسبتهم هي 15.71%.

أما فيما يتعلق بالبند (07) الذي محتواه: افتقار الحصص التكوينية للمرونة، فقد أجاب ما نسبته 41.34% بعدم موافقتهم كونه سبباً في التسرب من مؤسسة التكوين المهني، بينما يرى ما نسبته 35.57% عكس ذلك، أما نسبة المحايدین فكانت 23.07%، أما ما يخص استجابات المكونين حول هذا البند، فقد كانت مخالفة لاستجابات المترشحين، حيث يرى ما نسبته 52.85% أنه لا يعد سبباً للتسرب، و 27.14% منهم يرون عكس ذلك، بينما بلغت نسبة المحايدین 37%.

وبالنسبة للبند رقم (08) والمتعلق بكثرة الواجبات المنزلية المقدمة للمترشحين، كانت استجابات المترشحين كالاتي، حيث 57.69% غير موافقين على كونه سبباً للتسرب من مؤسسة التكوين المهني، و 22.11% يرون خلاف ذلك، بينما نسبة المحايدین بلغت 20.19%، في حين كانت استجابات المكونين مشابهة لاستجابات المترشحين، حيث

77.14% غير موافقين كونه سبباً في التسرب، و2.85% يرون عكس ذلك، بينما 20% كانوا محايدين.

أما عند قراءتنا للبند رقم (09) والمتعلق بالتعرض للعقاب المعنوي في مؤسسة التكوين المهني، يتضح أن 51.92% من المترشحين غير موافقين على كونه سبباً للتسرب من مؤسسة التكوين المهني، بينما 26.92% يرون خلاف ذلك، و21.15% كانوا محايدين، أما فيما يخص استجابات المكونين فقد جاءت موافقة لاستجابات المترشحين، حيث 52.85% غير موافقين على كونه سبباً في التسرب، بينما 30% كانوا موافقين، و17.14% التزموا الحياد.

وبالنسبة للبند رقم (10) المتعلق بغياب التحفيز من طرف مؤسسة التكوين المهني، يرى 46.15% من المترشحين أن التسرب يرجع لهذا المؤشر، بينما يرى 33.65% عكس ذلك، في حين التزم 20.19% الحياد، أما فيما يخص استجابات المكونين أغلبهم أجاب بالموافقة على أنه يعد سبباً في التسرب من مؤسسة التكوين المهني، حيث كانت نسبتهم 87.14%، بينما 7.14% يرون عكس ذلك، و5.71% كانوا محايدين.

أما البند رقم (11) والمتعلق بنقص البرامج الترفيهية، فيرى 41.34% من المترشحين أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني يرجع لهذا المؤشر، بينما 32.69% يرون خلاف ذلك، و25.96% التزم الحياد، وأما رأي المكونين فجاء مشابهاً لرأي المترشحين، حيث 55.71% موافقين على أن هذا المؤشر يعد سبباً في التسرب، و18.57% يرون عكس ذلك، و25.71% التزم الحياد.

أما بالنسبة للبند رقم (12) المتعلق بالمعاملة السيئة من طرف الإدارة، فيرى 39.42% أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني لا يعود لهذا المؤشر، في حين يرى 38.46% أنه يعد سبباً لذلك، و22.11% كانوا محايدين، بينما المكونين يرون عكس ذلك، حيث 44.28% كانوا غير موافقين على كونه سبباً في التسرب، بينما 31.42% كانوا موافقين، و24.28% التزم الحياد.

الجدول رقم (09): يمثل توزيع استجابات أفراد العينة على بنود المحور الأول الخاص بالبعد الشخصي للمتربص.

استجابات المتربصين								استجابات المكونين								البنود	الأبعاد	الترتيب
موافق				محايد				موافق				محايد						
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار					
100	70	57.14	40	18.57	13	24.28	17	100	104	47.11	49	25.96	27	26.92	28	المعاناة من إعاقة جسدية.	البعـد الشخصي	01
100	70	51.42	36	21.42	15	27.14	19	100	104	46.15	48	21.15	22	32.69	34	الإصابة بمرض مزمن.		02
100	70	40	28	14.28	10	45.71	32	100	104	47.11	49	12.5	13	40.38	42	المعاناة من صعوبات في التعلم.		03
100	70	31.42	22	15.71	11	52.85	37	100	104	44.23	46	16.34	17	39.42	41	تدني النتائج الدراسية.		04
100	70	54.28	38	14.28	10	31.42	22	100	104	47.11	49	14.42	15	38.46	40	الخوف من الامتحانات.		05
100	70	27.14	19	12.85	09	60	42	100	104	34.61	36	18.26	19	47.11	49	الشعور بالإحباط النفسي.		06
100	70	12.85	09	10	07	77.14	54	100	104	36.53	38	16.34	17	47.11	49	غياب الدافعية للتكوين.		07
100	70	15.71	11	24.28	17	60	42	100	104	41.34	43	25.96	27	32.69	34	ضعف الثقة بالنفس.		08
100	70	34.28	24	22.85	16	42.85	30	100	104	40.38	42	30.76	32	28.84	30	الرغبة في تأكيد الاستقلالية.		09
100	70	42.85	30	18.57	13	38.57	27	100	104	46.15	48	20.19	21	33.65	35	الصعوبة في التكيف مع الزملاء.		10
100	70	14.28	10	4.28	03	81.42	57	100	104	41.34	43	12.5	13	46.15	48	مصاحبة رفقاء السوء وإتباعهم.		11
100	70	14.28	10	8.57	06	77.14	54	100	104	26.92	28	8.65	09	64.42	67	وجود اهتمامات أخرى خارج التكوين (مزاولة عمل آخر...).		12

بالنسبة للبند (01) المتعلق بالمعانة من إعاقة جسدية، يرى 47.11% من المترشحين أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني لا يعود إلى هذا المؤشر، بينما 26.92% يرون عكس ذلك، أما نسبة المحايدين فبلغت 25.96%، في حين استجابات المكونين كانت موافقة لاستجابات المترشحين حيث، 57.14% كانوا غير موافقين على كونه سبباً للتسرب، بينما 24.28% يرون خلاف ذلك، و18.57% التزم الحياد.

أما فيما يخص البند (02) والمتعلق بالإصابة بمرض مزمن، كان أغلبية المترشحين غير موافقين على أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني يرجع إلى هذا المؤشر، حيث تقدر نسبتهم بـ46.15%، بينما يرى 32.69% خلاف ذلك، و21.15% كانوا محايدين، في حين كانت استجابات المكونين كالاتي: 51.42% غير موافقين كونه سبباً في التسرب، بينما 27.14% كانوا موافقين، و21.42% محايدين.

وعند قراءتنا للبند رقم (03) والمتعلق بالمعانة من صعوبات في التعليم، يتضح لنا أن نسبة 47.11% من المترشحين غير موافقين على أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني يعود لهذا السبب، بينما 40.38% يرون عكس ذلك، و12.5% التزم الحياد، في حين يرى المكونين عكس ذلك، حيث أجاب معظمهم بالموافقة على أن التسرب يرجع لهذا المؤشر بنسبة 45.71%، بينما يرى 40% خلاف ذلك، و14.28% التزم الحياد.

بالنسبة للبند رقم (04) المتعلق بنتائج الدراسية، كان أغلب المترشحين معارضين على أنه سبباً في التسرب من مؤسسة التكوين المهني بنسبة 44.23%، و39.42% من المترشحين يرون أن التسرب يرجع لهذا السبب، أما نسبة المحايدين بلغت 16.34%، وفيما يخص استجابات المكونين، فقد أتت معارضة لاستجابات المترشحين، حيث أن نسبة 52.85% موافقين على أن التسرب يرجع لهذا المؤشر، في حين 31.42% يرون عكس ذلك، و15.71% اختار الحياد.

أما البند رقم (05) الذي فحواه: الخوف من الامتحانات فيرى 47.11% من المترشحين أن التسرب لا يعود لهذا المؤشر، في حين يرى 38.46% خلاف ذلك، بينما 14.42%

اختاروا الحياد، في حين جاء رأي المكونين موافقاً لرأي المتربصين في كونه لا يعد سبباً للتسرب بنسبة 54.28%، بينما نسبة الموافقين تقدر بـ31.42%، وبلغت نسبة المحايدين 14.28%.

بينما البند رقم (06) المتعلق بالشعور بالإحباط النفسي، يرى 47.11% من المتربصين أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني يرجع لهذا السبب، بينما يرى 34.61% خلاف ذلك، و18.26% كانوا محايدين، في حين كانت استجابات المكونين موافقة لاستجابات المتربصين في كونه سبباً في التسرب بنسبة 60%، بينما يرى 27.14% عكس ذلك، و12.85% التزم الحياد.

أما فيما يخص البند رقم (07) والمتعلق بغياب الدافعية للتكوين، يرى 47.11% من المتربصين أن التسرب يعود لهذا المؤشر، بينما يرى 36.53% خلاف ذلك، و16.34% اختار الحياد، في حين استجابات المكونين جاءت موافقة لاستجابات المتربصين، حيث 77.14% يرون أن التسرب يرجع لهذا السبب، و12.85% كانوا غير موافقين، أما نسبة المحايدين بلغت 10%.

أما البند رقم (08) والذي مضمونه: ضعف الثقة بالنفس، فيرى 41.34% من المتربصين أنه لا يعد سبباً للتسرب، بينما يرى 32.69% عكس ذلك، في حين التزم 25.96% من المتربصين الحياد، أما استجابات المكونين فقد كانت معاكسة لاستجابات المتربصين، حيث 60% من المكونين يرون أن التسرب يعود لهذا المؤشر، بينما 15.71% يرون خلاف ذلك، في حين نسبة المحايدين بلغت 24.85%.

وفيما يخص البند رقم (09) والذي فحواه: الرغبة في تأكيد الاستقلالية، فيرى 40.38% من المتربصين أنه لا يعد سبباً في التسرب من مؤسسة التكوين المهني، بينما 28.84% كانوا موافقين على أنه سبباً في ذلك، و30.76% من المتربصين التزم الحياد، في حين جاء رأي المكونين مخالفاً لرأي المتربصين، حيث 42.85% يرون أن هذا المؤشر يعد سبباً في

التسرب من مؤسسة التكوين المهني، بينما 34.28% من المكونين يرون عكس ذلك، و22.85% كانوا محايدين.

وحين قراءتنا للبند رقم (10) المتعلق بالصعوبة في التكيف مع الزملاء، اتضح لنا أن 46.15% من المتربصين غير موافقين على كونه سبباً في التسرب من مؤسسة التكوين المهني، بينما 33.65% يرون عكس ذلك، و20.19% التزم الحياد، أما بالنسبة لرأي المكونين فكان موافقاً لرأي المتربصين، حيث أجاب أغلب المكونين بعدم الموافقة على أن التسرب يرجع لهذا المؤشر بنسبة 42.85%، و38.57% كانوا موافقين، بينما 18.57% التزم الحياد.

وبالنسبة للبند رقم (11) المتعلق بمصاحبة رفقاء السوء وإتباعهم، فيرى 46.15% من المتربصين أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني يعود لهذا السبب، بينما يرى 41.34% خلاف ذلك، و12.5% التزم الحياد، في حين يرى أغلب المكونين أن التسرب يعود لهذا السبب، حيث نسبتهم 81.42%، غير أن 14.28% يرون عكس ذلك، و4.28% كانوا محايدين.

أما البند رقم (12) والذي مضمونه: وجود اهتمامات أخرى خارج التكوين (مزاولة عمل آخر)، فيرى 64.42% من المتربصين أن التسرب يعود لهذا المؤشر، بينما 26.92% يرون العكس، و8.65% التزم الحياد، في حين أن الأغلبية من المكونين أجابوا بالموافقة على أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني يعود لهذا المؤشر، حيث بلغت نسبتهم 77.14%، غير أن 14.28% يرون خلاف ذلك، و8.57% اختاروا الحياد.

الجدول رقم (10): يمثل توزيع استجابات أفراد العينة على بنود المحور الأول الخاص ببعد الأسرة.

استجابات المكونين				استجابات المتريصين				البنود		الأبعاد	الترتيب							
المجموع		غير موافق		محايد		موافق		موفق										
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	توزيع الأبعاد								
100	70	20	14	10	07	70	49	100	104		39.42	41	13.46	14	47.11	49	سوء الحالة المادية للأسرة.	01
100	70	15.71	11	5.71	04	78.57	55	100	104		44.23	46	14.42	15	41.34	43	غياب الوعي الأسرة بقيمة وأهمية التكوين.	02
100	70	45.71	32	37.14	26	17.14	12	100	104		46.15	48	26.92	28	26.92	28	تدني المستوى التعليمي للأسرة.	03
100	70	7.14	05	11.42	08	81.42	57	100	104		44.23	46	18.26	19	37.5	39	التفكك الأسري (الطلاق).	04
100	70	32.85	23	18.57	13	48.57	34	100	104		50	52	21.15	22	28.84	30	المعاملة السيئة من طرف الأسرة.	05
100	70	68.57	48	24.28	17	7.14	05	100	104		53.84	56	16.34	17	29.80	31	ضيق المسكن وانعدام مكان للمذاكرة.	06
100	70	18.57	13	12.85	09	68.57	48	100	104		44.23	46	20.19	21	35.57	37	غياب الدعم الأسري.	07
100	70	22.85	16	20	14	57.14	40	100	104		37.5	39	26.92	28	35.57	37	عدم مراجعة الوالد لمؤسسة التكوين من حين لآخر.	08
100	70	10	07	7.14	05	82.85	58	100	104		25.96	27	17.30	18	56.73	59	رغبة الأسرة في حصول ابنهم على شهادة البكالوريا، ودخول الجامعة.	09
100	70	14.28	10	7.14	05	78.57	55	100	104		43.26	45	21.15	22	35.57	37	وفاة أحد الوالدين.	10
100	70	24.28	17	27.14	19	48.57	34	100	104		35.57	37	29.80	31	34.61	36	إجبار الأسرة المتريص على دخول مؤسسة التكوين المهني للتمكن من مزاولة عمل العائلة.	11
100	70	17.14	12	18.57	13	64.28	45	100	104	40.38	42	27.88	29	31.73	33	التجارب الفاشلة في مؤسسة التكوين كنموذج لأحد أفراد العائلة.	12	

بالنسبة للبند رقم (01) المتعلق بسوء الحالة المادية للأسرة يرى 47.11% من المتربصين أن هذا المؤشر يعد سبباً في التسرب من مؤسسة التكوين المهني، بينما يرى 39.42% عكس ذلك، و13.46% كانوا محايدين، في حين استجابات المكونين جاءت موافقة لاستجابات المتربصين في كونه سبباً للتسرب، حيث كانت نسبتهم 70%، بينما 20% يرون العكس، و10% التزم بالحياد.

أما فيما يخص البند رقم (02) الذي يتعلق بغياب وعي الأسرة بقيمة وأهمية التكوين، فيرى 44.23% من المتربصين أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني لا يرجع لهذا السبب، بينما 41.34% يرون خلاف ذلك، و14.42% كانوا محايدين، في حين يرى أغلبية المكونين أن هذا المؤشر سبباً للتسرب، حيث نسبتهم 78.57%، بينما 15.71% يرون عكس ذلك، و5.71% التزم بالحياد.

أما عند قراءتنا للبند رقم (03) المتعلق بتدني المستوى التعليمي للأسرة فيرى 46.15% من المتربصين أنه لا يعد سبباً في التسرب من مؤسسة التكوين المهني، بينما يرى 26.92% خلاف ذلك، و26.92% كانوا محايدين، في حين كان رأي المكونين موافقاً لرأي المتربصين في عدم كون هذا المؤشر سبباً في التسرب، حيث نسبتهم 45.71% يرون عكس ذلك، و37.14% اختاروا الحياد.

أما البند رقم (04) المتعلق بالتفكك الأسري، فأغلبية المتربصين غير موافقين كونه سبباً في التسرب من مؤسسة التكوين المهني بنسبة 44.23%، بينما 37.5% كانوا موافقين، و18.26% اختاروا الحياد، في حين يرى المكونين عكس ذلك، حيث 81.42% موافقين على أن التسرب يرجع لهذا المؤشر، بينما 7.14% يرون خلاف ذلك، و11.42% التزم بالحياد.

أما فيما يخص البند رقم (05) المتعلق بالمعاملة السيئة من طرف الأسرة، فيرى 50% من المتربصين أن التسرب لا يعود لهذا المؤشر، بينما يرى 28.84% عكس ذلك، و21.15%

اختاروا الحياد، في حين يرى أغلبية المكونين العكس، أي أن التسرب يرجع لهذا المؤشر بنسبة 48.57%، بينما 32.85% خلاف ذلك، و18.57% كانوا محايدين.

أما بالنسبة للبند رقم (06) الذي فحواه: ضيق المسكن وانعدام مكان للمذاكرة، فإن أغلبية المترشحين غير موافقين على أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني يرجع لهذا السبب، حيث نسبتهم 53.84%، بينما 29.80% كانوا موافقين، أما نسبة المحايدين بلغت 16.34%، في حين يرى 68.57% من المكونين أنه لا يعد سبباً للتسرب، غير أن 7.14% يرون عكس ذلك، أما 24.28% فالتزموا بالحياد.

وبالنسبة للبند رقم (07) المتعلق بغياب الدعم الأسري، فإن أغلب المترشحين يرون أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني لا يعود لهذا السبب، حيث نسبتهم 44.23%، بينما 35.57% يرون عكس ذلك، و20.19% اختاروا الحياد، في حين يرى المكونين العكس، حيث 68.57% موافقين على أن التسرب يعود لهذا المؤشر، بينما 18.57% غير موافقين على ذلك، و12.85% محايدين.

أما البند رقم (08) المتعلق بعدم مراجعة الوالد لمؤسسة التكوين من حين لآخر، فيرى 37.5% من المترشحين أنه لا يعد سبباً في التسرب من مؤسسة التكوين المهني، بينما 35.57% يرون عكس ذلك، و26.92% التزم بالحياد، في حين يرى أغلب المكونين عكس ذلك، حيث 57.14% يرون أن التسرب يعود لهذا السبب، بينما 22.85% يرون خلاف ذلك، و20% كانوا محايدين.

أما فيما يخص البند رقم (09) الذي فحواه: رغبة الأسرة في حصول ابنهم على شهادة البكالوريا، ودخول الجامعة، فيرى 56.73% من المترشحين أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني يرجع لهذا المؤشر، بينما 25.96% يرون عكس ذلك، و17.30% اختاروا الحياد، في حين يرى 82.85% من المكونين أيضاً أن هذا المؤشر يعد سبباً في التسرب، بينما 10% يرون خلاف ذلك، و7.14% التزم بالحياد.

أما بالنسبة للبند رقم (10) المتعلق بوفاة أحد الوالدين، فيرى أغلبية المترشحين بنسبة 43.26% أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني لا يعود لهذا المؤشر، بينما 35.57% موافقين على ذلك، و 21.15% كانوا محايدين، في حين يرى المكونين عكس ذلك، حيث 78.57% يرون أنه يعد سبباً في التسرب، بينما يرى 14.28% خلاف ذلك، و 7.14% اختاروا الحياد.

أما البند رقم (11) المتعلق بإجبار الأسرة المتربص على دخول مؤسسة التكوين المهني للتمكن من مزاولة عمل العائلة، فيرى 35.57% من المترشحين أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني لا يعود لهذا السبب، بينما يرى 34.61% عكس ذلك، و 29.80% كانوا محايدين، في حين يرى المكونين عكس ذلك، حيث 48.57% أجابوا بالموافقة على أن التسرب يعود لهذا المؤشر، بينما 24.28% يرون خلاف ذلك، و 27.14% اختاروا الحياد. وبالنسبة للبند رقم (12) المتعلق بالتجارب الفاشلة في مؤسسة التكوين المهني كنموذج لأحد أفراد الأسرة، فيرى 40.38% من المترشحين أن التسرب من مؤسسة التكوين المهني لا يرجع لهذا المؤشر، بينما يرى 31.73% عكس ذلك، و 27.88% التزم بالحياد، في حين أغلبية المكونين يرون أن هذا المؤشر يعد سبباً في التسرب من مؤسسة التكوين المهني، حيث كانت نسبتهم 64.28%، بينما 17.14% يرون خلاف ذلك، و 18.57% اختاروا الحياد.

2. عرض النتائج وتفسيرها:

الفرضية العامة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء

المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري).

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء

المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري).

الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء

المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري).

الجدول رقم (11): يمثل نتيجة كاي تربيع بالنسبة للفرضية العامة.

الدالة	df درجة الحرية	مستوى الدلالة	كا ² الجدولية	كا ² المحسوبة
دالة	2	0.05	5.99	59.11

من خلال الجدول رقم (11): يتضح أن قيمة كا² المحسوبة هي (59.11)، وقيمة كا²

الجدولية هي (5.99) عند درجة حرية df=2 وهي أقل من المحسوبة، وعليه تحققت الفرضية

العامة التي تنص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين

آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري)"،

وهذا يعود لكون المتربص هو من يتعرض لهذه الأسباب التي تدفعه للتسرب، بينما المكونين

هم مجرد ملاحظين، وقد تتدخل الذاتية في آرائهم، فالمتربصين يرون أن الأسباب المتعلقة

بمؤسسة التكوين المهني والبعد الشخصي هي أكثر الأسباب التي تدفعه للتسرب من قطاع

التكوين المهني، وهذا ما أثبتته دراسة "كروم لطيفة، مراحي نور الهدى أحلام" (2018) التي

هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التسرب المدرسي والعوامل التربوية من وجهة نظر

المتربصين المتمثلة في: الإدارة المدرسية، صعوبة المقررات الدراسية، والعنف اللفظي لدى

الأساتذة، حيث توصلت إلى وجود علاقة بين التسرب المدرسي والعوامل التربوية عند

مستوى (0.05) لدى المتربصين بمراكز التكوين المهني، ودراسة "بن يمينة سومية"

(2018) التي هدفت إلى التعرف على أسباب عزوف تلاميذ التعليم الثانوي عن التوجه للتكوين المهني وعلاقته بالتصورات التي يحملونها عنه، حيث توصلت إلى أن لجماعة الرفاق تأثير على أفكار واتجاهات التلاميذ، بينما يرى المكونين أن للأسرة دور كبير في التسرب من قطاع التكوين المهني وهذا ما أثبتته دراسة "عادل علي صديق حاج أحمد(2013) التي هدفت إلى معرفة أسباب التسرب الدراسي بين تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي التي توصلت إلى وجود أسباب اجتماعية للتسرب المدرسي، وأيضاً دراسة"وسام كرفاح، فاطمة معصمي"(2017) التي تهدف إلى الكشف عن أهم وأبرز الأسباب المؤدية إلى ظاهرة التسرب والآثار المترتبة عنها، والتي توصلت إلى أن الظروف الأسرية هي التي تدفع التلاميذ إلى التسرب المدرسي.

الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء المكونين والمترشحين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى بعد مؤسسة التكوين المهني.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء المكونين والمترشحين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى بعد مؤسسة التكوين المهني.

الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء المكونين والمترشحين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى بعد مؤسسة التكوين المهني.

الجدول رقم (12): نتيجة كاي تربيع بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى.

الدالة	df درجة الحرية	مستوى الدلالة	كا ² الجدولية	كا ² المحسوبة
دالة	2	0.05	5.99	7.89

من خلال الجدول رقم(12): يتضح أن قيمة χ^2 المحسوبة هي (7.89)، وقيمة χ^2 الجدولية هي (5.99) عند درجة حرية (df=2)، وبما أن قيمة χ^2 المحسوبة أكبر من قيمة χ^2 الجدولية، فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل مما يعني تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى بعد مؤسسة التكوين المهني"، وهذا يؤكد أن لاختلاف الأدوار لكل من المتربص والمكون والبيئة التعليمية في مؤسسة التكوين المهني انعكاس على رأيهم حول أسباب التسرب التي تعود إلى مؤسسة التكوين المهني لتدخل عامل الذاتية بالنسبة للمكونين وإنكارهم للعديد من الأسباب التي تتعلق بهم وبمؤسسة التكوين المهني، بينما يرى المتربصين عكس ذلك مما يعني أن مؤسسة التكوين المهني دور في التسرب من القطاع، وهذا ما أثبتته دراسة "كروم لطيفة، مراحي نور الهدى أحلام" (2018) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التسرب المدرسي والعوامل التربوية من وجهة نظر المتربصين المتمثلة في: الإدارة المدرسية، صعوبة المقررات الدراسية، والعنف اللفظي لدى الأساتذة، حيث توصلت إلى وجود علاقة بين التسرب المدرسي والعوامل التربوية عند مستوى (0.05) لدى المتربصين بمراكز التكوين المهني، وكذا دراسة "عادل علي صديق حاج أحمد" (2013) التي هدفت إلى معرفة أسباب التسرب الدراسي بين تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي التي توصلت إلى وجود أسباب مدرسية تدفع التلاميذ إلى التسرب المدرسي.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى البعد الشخصي للمتربص.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى البعد الشخصي للمتربص.

الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى البعد الشخصي للمتربص.

الجدول رقم (13): نتيجة كاي تربيع بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية.

الدالة	df درجة الحرية	مستوى الدلالة	كا ² الجدولية	كا ² المحسوبة
دالة	2	0.05	5.99	28.04

من خلال الجدول رقم (13): يتضح أن قيمة كا² المحسوبة هي (28.04)، وقيمة كا² الجدولية هي (5.99) عند درجة حرية (df=2)، وهي أقل من المحسوبة، وعليه فقد تحققت الفرضية الجزئية الثانية التي تنص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى البعد الشخصي للمتربص"، لأن المتربص هو من يكون ملماً أكثر لهذه الأسباب كونه هو من يواجهها، أو سبباً فيها كالمشكلات الصحية أو غياب الدافعية للتكوين أو رغبته في تأكيد الاستقلالية أو الصعوبة في التكيف مع الزملاء أو وجود اهتمامات أخرى خارج التكوين، وهذا ما أكدته دراسة "عادل علي صديق حاج أحمد (2013) التي هدفت إلى معرفة أسباب التسرب الدراسي بين تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي التي توصلت إلى وجود أسباب صحية واقتصادية تدفع التلاميذ إلى التسرب المدرسي، وكذا دراسة "بن يمينة سومية" (2018) التي هدفت إلى التعرف على أسباب عزوف تلاميذ التعليم الثانوي عن التوجه للتكوين المهني وعلاقته بالتصورات التي يحملونها عنه، حيث توصلت إلى أن التكوين

المهني ليس من اهتمامات وميولات التلاميذ، وأن لجماعة الرفاق تأثير على أفكار واتجاهات التلاميذ.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى بعد الأسرة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى بعد الأسرة.

الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى بعد الأسرة.

الجدول رقم (14): نتيجة كاي تربيع بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة.

الدالة	df درجة الحرية	مستوى الدالة	كا ² الجدولية	كا ² المحسوبة
دالة	2	0.05	5.99	100.38

من خلال الجدول رقم (14): يتضح أن قيمة كا² المحسوبة هي (100.38)، وقيمة كا² الجدولية هي (5.99) عند درجة حرية (df=2)، وهي أقل من المحسوبة، وبذلك نرفض الفرض الصفري وقبل الفرض البديل، الذي يعني تحقق الفرضية الجزئية الثالثة التي تنص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين آراء المكونين والمتربصين في أسباب التسرب في التكوين المهني (النمط الحضوري) تعود إلى بعد الأسرة، وهذا ما يؤكد على وجود تباين في الأسباب الأسرية التي يعدها كل من المتربصين والمكونين سبباً في التسرب من قطاع التكوين المهني سواء سوء الحالة المادية للأسرة، أو غياب وعي الأسرة بقيمة وأهمية التكوين والمعاملة السيئة من طرف الأسرة وغياب الدعم

الأسري والتجارب الفاشلة في مؤسسة التكوين كنموذج لأحد أفراد العائلة، وهذا ما أثبتته كل من دراسة "عادل علي صديق حاج أحمد (2013) التي هدفت إلى معرفة أسباب التسرب الدراسي بين تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي التي توصلت إلى وجود أسباب اجتماعية واقتصادية تدفع التلاميذ للتسرب المدرسي، ودراسة "وسام كرفاح، فاطمة معصمي" (2017) التي تهدف إلى الكشف عن أهم وأبرز الأسباب المؤدية إلى ظاهرة التسرب والآثار المترتبة عنها، حيث توصلت إلى أن الظروف الأسرية هي التي تدفع التلاميذ إلى التسرب المدرسي نتيجة إهمال الوالدين، وعدم توفير حاجياتهم الخاصة وتوتر العلاقة داخل الأسرة، وكذلك دراسة "بن يمينة سومية" (2018) التي هدفت إلى التعرف على أسباب عزوف تلاميذ التعليم الثانوي عن التوجه للتكوين المهني وعلاقته بالتصورات التي يحملونها عنه، حيث توصلت إلى أن الاتجاهات السلبية التي تحملها الأسرة نحو قطاع التكوين المهني تساهم بشكل كبير في بناء وتعديل اتجاهات الأبناء نحو التكوين المهني وبالتالي تسربهم، وأن رغبة الأسرة وتمسكها بفكرة إعادة السنة أكثر من مرة تتسبب في عزوف التلاميذ عن الولوج إلى مؤسسات

مؤسسات
التكوين
المهني.

استنتاج عام:

يتضح من خلال النتائج المتحصل عليه من استجابات المتربصين والمكونين أن هناك تباين في أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) حسب رأي كل منهم، ومن خلال مؤشرات التسرب من قطاع التكوين المهني الحضوري، فإن هذا الفرق يتجسد في الأسباب التي تعود إلى مؤسسة التكوين المهني لاختلاف الأدوار الموكلة لكل منهم والبيئة التعليمية والفئة المحتاجة لخدمات مؤسسة التكوين المهني من حصص الإرشاد والتوجيه، وتوفير الوسائل التعليمية الحديثة و التحفيز والمعاملة الجيدة من طرف الإدارة، وهذا ما أثبتته مع دراسة "كروم لطيفة، ومراحي نور الهدى أحلام" حول التسرب المدرسي وعلاقته بالعوامل التربوية من وجهة نظر المتربصين، إذ خلصت إلى وجود علاقة بين التسرب المدرسي والعوامل التربوية عند مستوى (0.05) لدى المتربصين لمراكز التكوين المهني وهذا دليل على دور مؤسسة التكوين المهني في حدوث التسرب من قطاع التكوين المهني النمط الحضوري، كما أن الفرق يتضح في الجانب الشخصي للمتربص الذي يكون عرضة لهذه الأسباب عكس المكونين الذين هم مجرد ملاحظين، فعدم استقراره نفسياً، أو معاناته من مشكلات صحية وعدم تكيفه مع الزملاء وتأثيرهم عليه، كما أن رغبته في تأكيد الاستقلالية تكون أسبابا في تسربه من قطاع التكوين المهني، وهذا ما يتفق بصورة جزئية مع دراسة كل من "عادل علي صديق حاج أحمد" حول أسباب التسرب الدراسي لتلاميذ مرحلة التعليم الأساسي التي توصلت إلى وجود أسباب صحية واقتصادية تدفع التلاميذ للتسرب المدرسي، وكذا دراسة "بن يمينة سومية" حول تمثلات تلاميذ التعليم الثانوي التي توصلت إلى أن التكوين المهني ليس من اهتمامات وميولات التلاميذ، وأن لجماعة الرفاق تأثير على أفكار واتجاهات التلاميذ، أما آخر مؤشر يتجسد فيها الفرق فهو يتعلق بالأسرة، من خلال سوء الحالة المادية للأسرة وغياب وعي الأسرة بأهمية التكوين، أو رغبته في حصول ابنها على شهادة البكالوريا والتجارب الفاشلة في مؤسسة التكوين لأحد أفراد العائلة، وهذا ما تعكسه نتائج دراسة كل من "وسام كرفاح، فاطمة معصمي" التي حول التسرب بين العوامل والآثار

التي ترى أن الظروف الأسرية هي التي تدفع التلاميذ إلى التسرب المدرسي نتيجة إهمال الوالدين، وعدم توفير حاجياتهم الخاصة وتوتر العلاقة داخل الأسرة، وكذلك دراسة "بن يمينة سومية" حول تمثيلات تلاميذ التعليم الثانوي، التي توصلت إلى أن الاتجاهات السلبية التي تحملها الأسرة نحو قطاع التكوين المهني تساهم في بناء وتعديل اتجاهات الأبناء نحو التكوين المهني وبالتالي تسربهم، وأن رغبة الأسرة وتمسكها بفكرة إعادة السنة أكثر من مرة تتسبب في عزوف التلاميذ عن الولوج إلى مؤسسات التكوين المهني.

التوصيات والاقتراحات:

من خلال النتائج المتحصل عليها في دراستنا هذه نوصي بالتالي:

- الاهتمام بدراسة هذا الموضوع لماله من آثار سلبية على قطاع التكوين المهني، وبالتالي على الاقتصاد الوطني.
- تفعيل دور مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في قطاع التكوين المهني.
- تحسين نظام الإعلام والتوجيه في مؤسسات التكوين المهني.
- توجيه المترشحين وفق آليات مبنية على أسس عصرية.
- اعتماد برامج تكوينية جديدة تساير التطور العلمي والتكنولوجي العصري المواكب لسوق الشغل.
- توفير الوسائل البيداغوجية وأدوات العمل والمعدات الخاصة بكل الاختصاصات تماشياً والتطورات التكنولوجية.
- تحفيز ومساعدة المترشحين والمكونين دوماً للبحث عن الجديد للخروج من حيز الملل والروتين.
- إنشاء مجال للتشاور والتنسيق بين مختلف الفاعلين في قطاع التكوين المهني.
- العمل على حل المشكلات الشخصية والأسرية للمترشحين سواء كانت مادية أو معنوية.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً/ الكتب.

1. أحمد بلقمرى (2020): التوجيه المهني - دينامية مسيرة الحياة العملية (مقالات)، دط، دار خيال للنشر والترجمة، تجزئة 53 قطعة. رقم 27. بليمور، برج بوعريريج، الجزائر.
2. أحمد حسين اللقاني، علي أحمد الجمل (1999): معجم المصطلحات التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس، ط2، عالم الكتب، القاهرة.
3. امزيانجنفال (2003): الدليل المنهجي في التكوين المهني، ط1، دارهومة للطباعة والنشر، الجزائر.
4. جودت عزت عبد الهادي، عطوي (2001): الإدارة التعليمية والإشراف التربوي، أصولها وتطبيقاتها، ط1، الدار العلمية والدولية ومكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
5. حبيب تيلوين (2002): التكوين في التربية، دط، دار الغرب للنشر والتوزيع.
6. زيادين علي (2010): القاعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان، د ط، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين.
7. عبد الرحمان عيسوي (2003): علم النفس والإنتاج، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
8. عبد الغفار حنفي (2002): السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، ط1، دار الجامعة الجديدة، مصر.
9. عبد الله عبود (2004): منهجية البحث في العلوم الإنسانية، د ط، دار النмир للنشر، سوريا.
10. غياث بوفلجة (1984): الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

11. غياث بوفلجة (1992): التربية والتكوين بالجزائر، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
 12. غياث بوفلجة(2002): التربية والتكوين بالجزائر، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
 13. محمد دوي دار عبد الفتاح (2007): أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، د ط، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية.
 14. محمد السيد أبو النيل (1985): علم النفس الاجتماعي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
 15. نصر الله عمر عبد الرحيم (2004): تدني مستوى التحصيل والانجاز المدرسي، أسبابه وعلاجه، دط، دار وائل، عمان.
 16. نور الدين حاروشي (2011): إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الأمة، الجزائر.
- ثانيا/ المذكرات.**
1. أمباركة بن مازوز(2019): مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني، النمط الحضوري، مذكرة، لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف المسيلة غير منشورة.
 2. سومية بن يمينة (2018): تمثلات تلاميذ التعليم الثانوي نحوى التكوين المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.
 3. عادل علي صديق حاج أحمد (2013): أسباب التسرب الدراسي لتلاميذ مرحلة التعليم الأساسي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التربية، كلية الدراسات العليا، جامعة شندي.
 4. العمري واضح (2016): فعالية برنامج تكويني مقترح في ضوء نظرية الحل الابتكاري للمشكلات تيريز (TRIZ) في تنمية التفكير الابتكاري لدى متربصي التكوين المهني،

قائمة المصادر والمراجع

- تخصص ميكانيك السيارات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف.
5. لطيفة كروم، نور الهدى أحلام مراحي (2018): التسرب المدرسي وعلاقته بالعوامل التربوية من وجهة نظر المتربصين، مذكرة لنيل شهادة ليسانس LMD قسم علوم اجتماعية، تخصص إرشاد وتوجيه، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة.
6. نسرين شارف أفول (2014): التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، دراسة ميدانية بالمعهد واضح بن عودة، عين تموشنت، مذكرة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة، جامعة وهران 2.
7. وسام كرفاح، فاطمة معصي (2017): التسرب بين العوامل والآثار، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية، تخصص سوسولوجية العنف والعلم الجنائي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة.

ثالثا/ المجالات والمؤتمرات والندوات.

1. أحمد بلقمري (ماي 2014): اليوم الدراسي حول التسرب في وسط التكوين المهني، مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية برج بوعرييج.
2. بلقاسم سلاطنية (1998): سسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 10، جامعة منتوري، قسنطينة.
3. ياسمينة تشعبت، حورية ترزولت عمروني (2017): عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بولايات الجنوب الشرقي الجزائري، دراسة ميدانية على عينة من المتربصين، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 30، الجزائر.

رابعاً/ المقالات.

1. عائشة سمسوم: (2008/03/08)، واقع وآفاق التكوين والتعليم المهنيين واحتياجات سوق العمل في الجزائر وزارة التكوين والتعليم المهنيين، من [tt://www.biblioislam.net](http://www.biblioislam.net)
- خامساً/ الوثائق الوزارية.
1. الحصيلة السنوية لمستشارة التوجيه بمركز التكوين المهني والتمهين حمام الضلعة(2020).
2. وزارة التكوين والتعليم المهنيين (2012): المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، الجزائر.
3. وزارة التعليم والتكوين المهنيين (2019): المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني.
- 4.Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels (2012) :Textes fondamentaux régissant le secteur de la formation et de l'Enseignement professionnels , Article :6 , Alger

الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبيان الموجه للمتربصين والمكونين.

في إطار تحضير انجاز مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه أتوجه إليكم بهذه الاستمارة التي تحتوي مجموعة من الفقرات والمخصصة لحصر وتقصي أسباب وعوامل التسرب في التكوين المهني، أرجوا الاطلاع كل فقرة من الفقرات ووضع إشارة (X) في الخانة المناسبة، كما أن معلوماتكم تستخدم لغرض البحث العلمي فقط.

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

السن:

التخصص:

- هل ترى أن ما يأتي ذكره من أسباب يؤدي إلى التسرب في قطاع التكوين المهني؟

الترتيب	الأبعاد	البنود	موافق	محايد	لا أوافق
1	بعد مؤسسة التكوين	التوجيه إلى التخصص دون مراعاة رغبة المتربص في الحساب.			
2		قلة اهتمام مستشار التوجيه بالمشكلات التي يعاني منها المتربصين.			
3		قلة استخدام المكون للوسائل التعليمية الحديثة (الحاسوب، جهاز عرض الشفافيات...).			
4		ندرة إتاحة فرصة للتعبير عن رأي المتربص بحرية من طرف المكون.			
5		قلة استخدام المكون لطريقة تدريس تراعي الفروق الفردية لدى المتربصين.			
6		تميز المكونين بين المتربصين في المعاملة.			
7		افتقار الحصص التكوينية للمرونة.			
8		كثرة الواجبات المنزلية المقدمة للمتربصين.			
9		التعرض للعقاب المعنوي في مؤسسة التكوين.			
10		غياب التحفيز من طرف مؤسسة التكوين.			
11		نقص البرامج الترفيهية.			
12		المعاملة السيئة من طرف الإدارة.			
13	بعد الشخصي	المعاناة من إعاقة جسدية.			
14		الإصابة بمرض مزمن.			
15		المعاناة من صعوبات في التعلم.			
16		تدني النتائج الدراسية.			

الملاحق

			الخوف من الامتحانات.		17
			الشعور بالإحباط النفسي.		18
			غياب الدافعية للتكوين.		19
			ضعف الثقة بالنفس.		20
			الرغبة في تأكيد الاستقلالية.		21
			الصعوبة في التكيف مع الزملاء.		22
			مصاحبة رفقاء السوء واتباعهم.		23
			وجود اهتمامات أخرى خارج التكوين (مزاولة عمل آخر...).		24
			سوء الحالة المادية للأسرة.		25
			غياب الوعي الأسرة بقيمة وأهمية التكوين.		26
			تدني المستوى التعليمي للأسرة.		27
			التفكك الأسري (الطلاق).		28
			المعاملة السيئة من طرف الأسرة.		29
			ضيق المسكن وانعدام مكان للمذاكرة.		30
			غياب الدعم الأسري.		31
			عدم مراجعة الوالد لمؤسسة التكوين من حين لآخر.		32
			رغبة الأسرة في حصول ابنهم على شهادة البكالوريا، ودخول الجامعة.		33
			وفاة أحد الوالدين.		34
			إجبار الأسرة المتريص على دخول مؤسسة التكوين المهني للتمكن من مزاولة عمل العائلة.		35
			التجارب الفاشلة في مؤسسة التكوين كنموذج لأحد أفراد العائلة.		36

الملحق رقم (02): قائمة الأساتذة المحكمين.

الاسم واللقب	التخصص	الدرجة العلمية	الجامعة
العمرى واضح	علم النفس	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة
سهيلة بوجلال	علم النفس التربوي	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة
عبد المالك مكفس	علوم التربية	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة
بوجمعة نقيل	علوم التربية	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة
بلدية بن زطة	علم النفس المعرفي	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة
حليمة شريفي	علوم التربية	أستاذ محاضر ب	جامعة المسيلة
أحمد سعودي	علوم التربية	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة

الملحق رقم (03): يمثل استجابات المتربصين والمكونين على الاستبيان.

المجموع	غير موافق	محايد	موافق	الاستجابات الفئات
3744	1547 1448.22	757 708.27	1440 1587.49	المتربصين
2520	876 974.77	428 476.72	1216 1068.50	المكونين
6264	2423	1185	2656	المجموع

الملاحق

الملحق رقم (04): يمثل حساب كا² للفرضية العامة.

$\frac{(O-E)^2}{E}$	$(O-E)^2$	(O-E)	E	O
13.70	21753.30	-147.49	1587.49	1440
3.35	2374.6	48.73	708.27	757
6.73	9757.48	98.78	1448.22	1547
20.36	21756.25	147.5	1860.50	1216
4.97	2373.63	-48.72	476.72	428
10	9755.5	-98.77	9794.77	876
=59.11K ²	-	-	-	-

الملحق رقم (05): يمثل استجابات المتربصين والمكونين على بعد مؤسسة التكوين المهني.

المجموع	غير موافق	محايد	موافق	الإستجابات الفئات
1248	503 534.34	261 250.43	484 463.21	المتربصين
840	391 359.65	158 168.56	291 311.17	المكونين
2088	894	419	775	المجموع

الملاحق

الملحق رقم (06): يمثل حساب كاي تربيع بالنسبة للفرضية الأولى.

$\frac{(O-E)^2}{E}$	$(O-E)^2$	$(O-E)$	E	O
0.93	432.22	20.79	463.21	484
0.44	111.72	10.57	250.43	261
1.83	982.19	-31.34	534.34	503
1.30	406.82	-20.17	311.17	291
0.66	111.51	-10.56	168.56	158
2.73	982.82	31.35	359.65	391
=7.89K ²	-	-	-	-

الملحق رقم (07): يمثل استجابات المتربصين والمكونين على البعد الشخصي للمتربصين.

المجموع	غير موافق	محايد	موافق	الاستجابات الفئات
1248	519 475.77	232 216.36	497 555.86	المتربصين
840	277 230.22	130 145.63	433 374.13	المكونين
2088	796	362	930	المجموع

الملاحق

الملحق رقم (08): يمثل حساب كاي تربيع بالنسبة للفرضية الثانية.

$\frac{(O-E)^2}{E}$	$(O-E)^2$	$(O-E)$	E	O
6.23	3464.49	-58.86	555.86	497
1.13	244.60	15.64	216.36	232
3.92	1868.83	43.23	475.77	519
9.26	3465.67	58.87	374.13	433
1.67	244.29	-15.63	145.63	130
5.83	1867.96	-43.22	320.22	277
=28.04K ²	-	-	-	-

الملحق رقم (09): يمثل استجابات المتربصين والمكونين على بعد الأسرة.

المجموع	غير موافق	محايد	موافق	الإستجابات الفئات
1248	525 438.11	264 241.47	459 568.41	المتربصين
840	208 294.88	140 162.52	492 382.58	المكونين
2088	733	404	951	المجموع

الملاحق

الملحق رقم (10): يمثل حساب كاي تربيع بالنسبة للفرضية الثالثة.


$\frac{(O-E)^2}{E}$	$(O-E)^2$	$(O-E)$	E	O
21.05	11970.54	-109.41	568.41	459
2.10	507.60	22.53	241.47	264
17.23	7549.87	86.89	438.11	525
31.29	11972.73	109.42	382.58	492
3.12	507.15	-22.52	162.52	140
25.59	7548.13	-86.88	294.88	208
=100.38K ²	-	-	-	-

الملحق رقم (11): يمثل تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث للطالبة مرزاق هادي.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

University of Mohammed Boudiaf - M'sila
Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Psychology



تصريح شرفي
خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله:

السيد (ة): هادي مرزاق هادي، الصفة: طالب، أستاذ، باحث، طالبة
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 3097539، الصادرة بتاريخ: 2018-06-27
والمسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة تخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)
عنوانها: أسباب التسرب في قطاع البنوك المهنية (النموذج الحضوري)
دراسة ميدانية لبركة البنوك المهنية والتحديات أمام الطلبة
أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة
في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

02 جوان 2022

التاريخ:

توقيع المعني (ة)



المرجع: القرار 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020

الملحق رقم (12): يمثل تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث للطالبة وردة مويسات.

09/05/2022 10:07

IMG-20220507-WA0025.jpg

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Mohammed Boudiaf - M'sila
Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Psychology



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

تصريح شرفي
خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله:

السيد (ة): حمو بسامته وردة.....الصفة: طالب، أستاذ، باحث..... طالبة
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 2.056.57639، والصادرة بتاريخ: 2021/04/19
والمسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة تخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)
عنوانها: أهمية المسؤولية في التكوين المهني حسب آراء المكونين
والمترشحين:

أصرح بشرفي أنني ألتم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

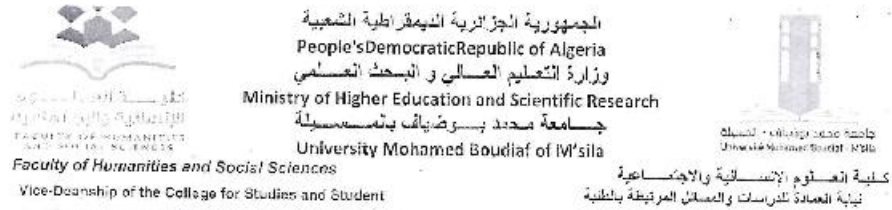
التاريخ:

توقيع المعني (ة)



المرجع: القرار 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020

الملحق رقم (13): يمثل وثيقة إيداع مذكرة ماستر.



وثيقة إيداع مذكرة ماستر

الموضوع:

أسباب التسرب في قطاع التكوين المهني (النمط الحضوري) حسب آراء المكونين والمترشحين
دراسة ميدانية بمرکز التكوين المهني والتمهين حمام الضلعة.

إعدادة الطالبة:

1- مرزاق هادي
2- وردة مويجات
رقم التسجيل: 171735099445
رقم التسجيل: 171735091897
القسم: علم النفس
الشعبة: علوم التربية
إشراف: الأستاذ (دكتور) العمري واضح
الرتبة: أستاذ محاضر (أ)

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2021-2022 وأسمح
بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء الأستاذة (ة) المشرفة (5):

رئيس القسم