

## عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بولايات الجنوب الشرقي الجزائري دراسة ميدانية على عينة من المترشحين

تشعبت ياسمينة (طالبة دكتوراه)

أ.د: ترزولت عمروني حورية

جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

### ملخص :

إن قطاع التكوين المهني هو من بين أهم وسائل الدولة لإعداد رأس المال البشري وتنمية مهارات الفرد، خاصة وأن هذا الأخير يعد من أهم ميكانيزمات تفعيل التنمية الاقتصادية لكل مجتمع، ورغم أهميته نجد أن هناك بعض المعوقات التي تحول دون تحقيقه لأهدافه على الفرد وعلى الجماعة بما يعود على المجتمع و المؤسسات والدولة من ازدهار وتقدم، ومن أهم هاته المعوقات ظاهرة الهدر التربوي، فجاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على عوامل الهدر التربوي في مؤسسات التكوين المهني بالجنوب الشرقي الجزائري ومعرفة ما إذا كانت هذه العوامل هي عوامل فردية متعلقة بالفرد أو بمؤسسة التكوين المهني، وهذا بتحديد أهم العوامل المسببة له.

**الكلمات المفتاحية :** عوامل - الهدر - التربوي - مؤسسات - التكوين المهني - الجنوب الشرقي الجزائري

### Résumé:

Le secteur de la formation professionnelle est parmi les moyens les plus importants qui sont engagés par l'Etat pour préparer le capital humain et le développement des compétences individuelles. Ce dernier constitue l'un des mécanismes les plus importants favorables au développement économique de chaque communauté, qu'en dépit de son importance, ce secteur est confronté à certaines contraintes qu'empêchent d'atteindre ses objectifs sur l'individu et sur le groupe, qui seraient favorables à la prospérité et au progrès de la communauté et des institutions de l'état, dont le plus important de ces contraintes, c'est le phénomène de la déperdition scolaire en milieu de formation, d'où l'intérêt de cette étude dans le but de déterminer les facteurs de déperdition scolaire au sein des institutions de la formation professionnelle dans la région du Sud-est algérien, et de connaître si ces facteurs individuels liés la personne ou bien sont liés aux institutions de la formation professionnelle, et d'identifier les principaux facteurs étiologiques.

**Mots-clés:** facteurs - déperdition - éducation - institutions - formation professionnelle - le Sud-est Algérien.

### مشكلة الدراسة:

يعتبر قطاع التكوين المهني من القطاعات الحساسة التي تحظى باهتمام كبير عبر العالم، حيث يعتبر من بين أهم أساليب التربية الحديثة، التي أخذت به الدول المتقدمة والنامية على حسب سياسة كل منها، فهو يهدف أساسا إلى تزويد خريجي المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية الذين لم يكملوا دراستهم أو الذين تخلفوا عنها بمهارات مهنية أو حرفية أفضل تؤدي إلى إعدادهم ليكونوا عمالا مهرة.

فقد ظهر بوضوح أنه لا يمكن تحقيق التنمية الشاملة والفعالية للدول خارج إطار التكوين المهني، "فتعتمد التنمية في إطارها الشامل على الخبرة المكتسبة وصناعة المعرفة والمهارات التقنية التي يمتلكها رأس المال البشري"<sup>1</sup>، فأصبح الاهتمام الأكبر منصب على مسألة الاستثمار فيه، وبالأخص أن أي منظمة مهما كان نوعها لها مورد حقيقي واحد هو الإنسان الذي يقوم بتحريك باقي العوامل أو الموارد الأخرى، ويكون هذا الاستثمار من خلال تربية وتكوين الأفراد يؤهلونه لاكتساب الكفاءات الضرورية<sup>2</sup>.

لكن رغم أهمية التكوين المهني والمبالغ المالية الضخمة التي توفرها الدولة لهذا القطاع من طاقات مالية وبشرية من أجل إنجاحه، نجد أن 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 هاته المعوقات ظاهرة الهدر التربوي

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

وجاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على عوامل الهدر التربوي في مؤسسات التكوين المهني بالجنوب الشرقي بالجزائر ومعرفة ما إذا كانت هذه العوامل هي عوامل فردية متعلقة بالفرد وحياته الاجتماعية والنفسية، او بمؤسسة التكوين المهني، وهذا بتحديد أهم عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين و التعليم المهنيين، و من خلال ما سبق يمكن تحديد مجموعة من التساؤلات سنحاول الإجابة عليها من خلال هذه الدراسة وهي:

- ما هي عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني من وجهة نظر المتربص؟

كان من الضروري معرفة أهمية الدراسة وقبل التطرق إلى هاته العوامل، كان من الضروري معرفة أهمية الدراسة، وتحديد مفاهيمها الإجرائية، والإجراءات المنهجية المتبعة لذلك.

**أهمية الدراسة:** تكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة في الموضوع الذي نتنا ولهوهو الهدر التربوي في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في:

- التعرف على أهم العوامل الفردية والمؤسسية للهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني من وجهة نظر المتربصين.

- يعتبر رأس المال البشري عامل مهم في التنمية الاقتصادية ويعتبر قطاع التكوين المهني والتمهين من بين العناصر الأساسية لتحضيره وإعداده للدخول إلى سوق العمل والمساهمة في خلق الثروة، فمعرفة أهم عوامل الهدر في هذا القطاع يعتبر خطوة مهمة جدا في سبيل إزاحة العراقيل التي تحول دون أن يحقق هذا القطاع أهدافه.

فبعد التعرف على أهمية الدراسة سنحاول التطرق إلى المفاهيم الإجرائية للدراسة.

**التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة:**

- **الهدر التربوي:** هورسوب أو تسرب عدداً من المتربصين المسجلين في مؤسسات التكوين المهني بعد تسجيلهم، فيتركون التكوين قبل اكتماله إما تلقائياً أو إجبارياً أو يتخلفون عن التكوين في الموعد المقرر كحد أدنى، فيقضون زمناً أطول فيه.

- **عوامل الهدر التربوي:** ويقصد به العوامل التي تؤدي إلى حدوث ضياع في الجوانب المادية والبشرية والزمنية للعملية التكوينية في مؤسسات التكوين المهني وهو ناتج عن رسوب وتسرب المتربصين، ويقاس بمجموع استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة المعدة لذلك والمشكلة من الابعاد التالية:

أ- **العوامل الاجتماعية:** هي العوامل والظروف المتصلة بأسرة المتربص والبيئة المحلية في المجتمع وثقافته وتحدد في مظاهر النشاط الاجتماعي.

- عوامل أسرية: هي العوامل المتعلقة ببيئة الأسرة بكل ظروفها وأحوالها ومشاكلها وعلاقات أفرادها.

- عوامل ثقافية: هي العوامل التي ترتبط بنظرة المجتمع إلى التكوين المهني والشهادات التي يقدمها.

ب- **العوامل الشخصية:**

- عوامل المتعلقة بالصحة النفسية: هي العوامل المتعلقة بالرغبة والطموح والدافعية والرضى الدراسي والملل... الخ.

- عوامل صحية الجسدية: هي العوامل المتعلقة باضطراب الصحة الجسدية.

ج- **عوامل بيداغوجية:** كفاءة الأستاذ وطرائق التدريس والوسائل التعليمية والمناهج ونظام الامتحانات وكذا التوجيه في التكوين.

- عوامل متعلقة بالأستاذ: وهي العوامل المتعلقة بكفاءة الأستاذ وطرائق التدريس والوسائل التعليمية.

- عوامل متعلقة بالمنهاج: وهي العوامل المتعلقة بالمنهاج ونظام الامتحانات وكذا التوجيه في التكوين.

#### أ- عوامل تنظيمية:

- عوامل متعلقة بالنظام الداخلي للمؤسسة: المتمثل في مجموعة القوانين والتشريعات التي تنظم مؤسسة التكوين المهني.

- عوامل متعلقة بالتكوين وظروفه.

- **متربص التكوين المهني:** هو المتكون المسجل بمراكز التكوين المهني ببعض ولايات الجنوب الشرقي بالجزائر غرداية، ورقلة، الوادي" للموسم الدراسي 2015 - 2016 والمحدد سنهم 16 سنة فما فوق، قصد الحصول على معارف ومهارات في مختلف التخصصات.

- **مؤسسات التكوين:** ويقصد بها مراكز التكوين المهني و التمهين المتواجدة بولايات الجنوب الشرقي الجزائري.

**الخلفية النظرية للدراسة:** ازداد في الوقت الحالي الاهتمام بالتكوين خاصة في السنوات الأخيرة بالدول المصنعة نتيجة التعبير التكنولوجي وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج، أما في الدول النامية فأهمية التكوين تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع السريع و ما يتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة، فإذرة على استيعاب التقنيات المتطورة، وهو مجال لكسب المعرفة والخبرة في العديد من الميادين الحرفية والمهنية ويقع بين النظامين المدرسي والجامعي من جهة وعالم الشغل من جهة أخرى، وهو المجال الأمل للأفراد الذين يملكون مهارات يدوية ويرغبون في ولوج عالم الشغل سريعا، ورغم هذا فان هذا القطاع يواجه مشاكل تعيقه عن تحقيق أهدافه ومن بينها الهدر التربوي، وسنتطرق في ما يلي إلى تعريف التكوين المهني، أهدافه، أهميته، وعوامل المسبب للهدر التربوي.

- **مفهوم التكوين المهني:** إن مفهوم التكوين المهني يختلف تماما عن مفهوم التعليم العام الذي تضمنه المدارس و الثانويات، وذلك لاختلاف مجالتهما وأهدافهما التعليمية، فإذا كان التعليم العام يسعى إلى إكساب المتعلم مجموعة من المعارف العامة، فإن التكوين المهني يسعى إلى إكساب المتربص مهنة معينة معترف بها قانونا، يصبح من خلالها المتربص قادرا على ضمان أداء ناجح لمهام مهنية محددة، فذكر جورج القوزي (1972) Georges El-Gozi أن مفهوم التكوين المهني يشمل كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل مهني، ويتمثل ذلك سواء في تعليم المعارف ونقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية المتعلقة بهذا العمل المهني<sup>3</sup>.

فهو أي نشاط يسمح لاكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها، وذلك لأي إنسان بالغ مستعد لاحتلال منصب عمل، بغض النظر عن مستوى أو نوعية منصب العمل الذي سيحتله<sup>4</sup>.

وهناك من يعرف التكوين المهني بأنه: مجموعة الأنشطة القادرة على وضع الأفراد والجماعات في حالة ضمان لأداء أعمالهم الحالية والمستقبلية بكفاءة من أجل السير الجيد للمنظمة<sup>5</sup>.

من خلال التعريفات التي ذكرت يمكن القول ان التكوين المهني هو: جملة من النشاطات التي تهدف إلى اكتساب معارف ومهارات وسلوكيات يحصل عليها المتربص أو المتكون في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية تجعل المتكون قادرا على مزاولة وظيفة ما، وعملية التكوين هذه تكون شاملة تضم جوانب نفسية وفنية واجتماعية.

**أهداف التكوين المهني:** إن للتكوين المهني أهداف كثيرة سنقوم بذكر أهمها فيما يلي:

- النهوض بالإنتاج من حيث الكم والكيف، فالقدرات والمهارات العالية تؤدي إلى زيادة الإنتاج كما و كيفا رفع الروح المعنوية للمتربص مع تخفيض نسب الضياع "الهدر".

- محاربة أو التقليل من الآفات الاجتماعية وانحراف الأحداث<sup>6</sup>.

- إعطاء فرصة لمن لم يسعفهم الحظ في مواصلة تعليمهم ليعيشوا حياة أفضل.
- حماية الأفراد الغير راشدين من الاستغلال.
- إبعاد الأفراد الذين لا يدرسون عن التسكع في الشوارع.<sup>7</sup>
- ✓ أهمية التكوين المهني:
- يلعب التكوين المهني دورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية ويبرز دوره من الناحية النفسية والاجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا عن عمله ورفع الروح المعنوية لديه.
- أما من الناحية الاقتصادية فيتمثل دوره في تطوير المجتمع والنهوض به وتوفير احتياجات الوطن من العاملين والفنيين، ووضع إمكانيات الأفراد في خدمة هذا الوطن بزيادة الإنتاج من الناحية الكمية والكيفية.<sup>8</sup>
- كما تكمن أهميته في تخفيض تكاليف الإنتاج.<sup>9</sup>
- توفير المكونين المحليين.<sup>10</sup>
- إن نجاح المؤسسات وحتى المجتمع ككل، مرتبط بالضرورة بتكوين الأفراد فالتكوين يعتبر وسيلة للتنمية الاقتصادية و الازدهار الاجتماعي، والتأمين ضد البطالة والشيخوخة وفقدان التوظيف وعدم ملائمة الفرد لعمله.<sup>11</sup>
- إن التطور التكنولوجي أو الآلي توكبه تحسينات على عمليات الإنتاج، والذي أصبحت معه الإبداعية و الابتكارية هي الصفة الغالبة في العمل، وأصبح عامل اليوم مطالبا بأن يكون لديه قدر من المهارة لتأدية الكثير من الواجبات التكنولوجية المعقدة والدقيقة، وهذا يتطلب تكوين الأفراد تبعا لذلك.<sup>12</sup>
- ✓ عوامل الهدر التربوي: يمكن تقسيم عوامل الهدر التربوي إلى عوامل فردية مرتبطة بالمتربص في حد ذاته، وعوامل مؤسسية مرتبطة بالعوامل المتعلقة بالمؤسسة والتي قد تؤدي إلى الهدر "رسوب أو تسرب المتربص".
- أ- العوامل الاجتماعية: تلعب العوامل الاجتماعية دوراً خاصاً في التأثير على الهدر بالإيجاب أو السلب ولقد عرفها النوري (1988) بأنها العوامل والظروف المتصلة بأسرة المتربص من استقرار اسري وظروفها الاقتصادية، والبيئة المحلية في المجتمع وثقافته وتحدد في مظاهر النشاط الاجتماعي.<sup>13</sup>
- ب- العوامل الشخصية:
- العوامل المتعلقة بالصحة النفسية: إن العوامل النفسية هي عوامل شديدة التأثير على التحصيل العلمي للتميذ وأهم شيء نتحدث عنه في هذا المجال هو الصحة النفسية، فإذا كانت الصحة النفسية للتميذ مضطربة، فلا نتوقع منه أن يكون تلميذاً ناجحاً باستثناء بعض الحالات.
- فقد عرفت منظمة الصحة العالمية الصحة النفسية أنها ليست مجرد غياب الاضطرابات النفسية، بل هي حالة من العافية يستطيع فيها كل فرد إدراك إمكانياته الخاصة و التكيف مع حالات التوتر العادية و العمل بشكل منتج و مفيد و الإسهام في مجتمعه المحلي".<sup>14</sup>
- كما إنها حالة يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً، و يشعر بالسعادة والكفاية والراحة النفسية، و يكون قادراً على تحقيق ذاته و استغلال قدراته و استثمار طاقاته، و يكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة و إدارة الأزمات النفسية، و تكون شخصيته سوية متكاملة، و يكون سلوكه عادياً.<sup>15</sup>
- عوامل صحة جسدية: يعد اضطراب الصحة الجسدية من العوامل الشديدة التأثير على التحصيل الدراسي للمتربص، وعلى مسايرة زملائه في الدراسة، و نجد أن العوارض التي تعيقه عن التمتع بصحة جسدية كثيرة، منها اضطرابات النمو الجسمي وضعف البنية الجسدية والأمراض العارضة والمزمنة، والعاهات الخلقية واضطراب جهاز الكلام، أو السمع أو البصر.

وهناك العديد من الدراسات التي بينت أن عامل الصحة الجسدية له أثر بالغ الأهمية على التحصيل الدراسي للمترقب، إما بالسلب أو الإيجاب، وهذا ما يؤكد عمر عبد الرحيم نصر الله (2001) في قوله "حيث يرجع تسرب بعض الطلاب إلى وجود الأمراض والإعاقات التي لا تسمح للطلاب بالذهاب إلى المدرسة أو تركها، بالرغم من وجود القدرات العقلية الكافية للمتعلم والتي من الممكن أن تجعله طالبا متفوقاً، وعلاقاته جيدة مع المعلمين والمدير والطلاب".<sup>16</sup>

**ج- عوامل بيداغوجية:** وهي تعتبر من العوامل ذات التأثير الكبير على تحصيل المترقب وعندما نقول العوامل البيداغوجية، فإنه يقصد بذلك جملة من المتغيرات، منها كفاءة الأستاذ وطرائق التدريس والوسائل التعليمية والمناهج ونظام الامتحانات وكذا التوجيه المدرسي.

**ح- عوامل تنظيمية:** ونقصد بالعوامل التنظيمية تلك القوانين التشريعات التي تنظم المؤسسة، وهي تلعب دوراً حيوياً في العملية التربوية، فنجاح أو فشل العمل التربوي يتوقف على نجاح إدارة المؤسسة في تطبيق القوانين والنظم.

**الإجراءات المنهجية:** نتطرق فيما يلي إلى الإجراءات المنهجية للدراسة من حيث وصف منهج الدراسة وميادنها، مجتمع الدراسة و عينتها وحدودها، والخطوات المعتمدة في بناء أداة الدراسة ودلالات الصدق والثبات المستخدمة فيها، وخطوات التطبيق الميداني.

**1- منهج الدراسة:** بناء على طبيعة الدراسة التي سعت إلى التعرف على عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بولايات الجنوب الشرقي الجزائري، ومن أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي الاستكشافي نظراً لملائمته لأغراض الدراسة، والذي يقوم بوصف ما هو كائن وجمع البيانات عنه.

**2- ميدان الدراسة:** يتحدد ميدان الدراسة في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بولايات الجنوب الشرقي الجزائري وكانت (45) مؤسسة تكوين مهني "مركز تكوين مهني" موزعة على ولاية غرداية، ورقلة والوادي.

**3- عينة الدراسة:** اعتمدنا على مجتمع يتكون من مترقبين مسجلين في مؤسسات التكوين المهني في دورة سبتمبر 2015 بولايات الجنوب الشرقي الجزائري، فقد ضمت مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين (7284) متربصاً حيث ضمت ولاية غرداية (3073) متربصاً وولاية ورقلة (3494) متربصاً، أما بولاية الوادي فقد بلغ عدد المترقبين (717) تم اختيار العينة بطريقة العنقودية متعددة المراحل، و تم سحب 10% من المجتمع الأصلي.

**4- أداة الدراسة:** قام الباحثان بإعداد صورة أولية لأداة القياس، والتي يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، وفق مقياس ليكرت الثلاثي (غالياً، أحياناً نادراً) مع تخصيص الدرجات (1، 2، 3) على التوالي لتحديد الاستجابات، وقد استند الباحثان في بناء الأداة إلى مورييس أنجرس (2004)، من خلال تفكيك المفهوم إلى أبعاد ثم تجزئة البعد إلى فقراته، فقد تكونت أداة الدراسة من بعدين أساسيين وكل بعد يضم مجموعة من العوامل، حيث بلغ عدد البنود في البعد الفردي (47) بند والبعد المؤسستي (47) بند.

**أ- صدق الأداة:** تم عرض الأداة على 13 محكم، 11 منهم على أساتذة من الجامعة وإطارات بمديرية التكوين المهني والتمهين، وأسفرت نتائج التحكيم على تعديل مجموعة من البنود بلغ عددها 08 بنود وهي على التوالي: (1، 7، 11، 18، 22، 37، 41، 93)، كما اجتمع رأي اغلب المحكمين على حذف مجموعة من البنود بلغ عددها 06 بنود وهي: (6، 31، 45، 46، 47، 52)، ولأن صدق المحكمين لا يمكن الاعتماد عليه كمؤشر وحيد للتحقق من صدق البناء، قام الباحثان باستخدام صدق الاتساق الداخلي لأجل التأكد من صدق درجات القياس، فهو يدل على الارتباطات الكلية بين البند والدرجة الكلية وبين البند وباقي البنود وبالتالي يمكن اعتبار ذلك كدلالة على الصدق، إذ يمكن تفسير ارتباط البند بالدرجة الكلية على أن البند يرتبط بالموضوع المراد قياسه (عمروني، 1997)، فقد كانت جل معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

ب- **الثبات:** يعد الاختبار ثابت إذا كان يؤدي إلى نفس النتائج في حالة تكراره، خاصة إذا كانت الظروف المحيطة بالاختبار والمختبر متماثلة في الاختبارين.<sup>17</sup>

والثبات يشير إلى ناحيتين هما: وضع المبحوث أو ترتيبه بين مجموعته لا يتغير إذا أعيد تطبيق الاختبار تحت نفس الظروف.<sup>18</sup>

- عند تكرار الاختبار نحصل على نتائج لها صفة الاستقرار.

وبهذا قمنا باستخدام أسلوب من أجل التحقق من ثبات الأداة.

فقد قام الباحثان باستخدام طريقة التجزئة النصفية للتأكد من ثبات درجات الاستبيان باستخدام برنامج SPSS والجدول رقم (01) يظهر نتائج تطبيق التجزئة النصفية.

يتضح من الجدول رقم (01) أن قيمة جميع المعاملات اكبر من (0.750) وهي بذلك معاملات عالية توحى بثبات عالي لدرجات الاستبيان.

وانطلاقاً من كل ما سبق في معاينة الصدق والثبات وبالنظر إلى قيمة معامل الفا كرونباخ المرتفعة، ووجود بعض الفقرات التي كان معامل ارتباطها ضعيف مع الدرجة الكلية للاستبيان على الرغم من ارتفاع معامل الفا كرونباخ، هذا قد يدل حسب تيغزة (2007) على التأثير القوي الذي أحدثه طول الاستبيان على معامل الفا كرونباخ<sup>19</sup>، ومن أجل إعطاء الأداة أكثر مصداقية قامت الباحثة باستبعاد اغلب البنود التي معامل ارتباطها غير دال إحصائياً بالنسبة للدرجة الكلية للاختبار مع المحافظة على توازن الاستبيان من حيث توزيع عدد البنود بين البعدين الفردي والمؤسسي، وتحصلنا على الصورة النهائية للأداة والتي نظم (74) بند، توجهنا إلى عينة الدراسة من أجل التطبيق.

**5- إجراءات الدراسة:** تم التطبيق ابتداء من شهر مارس (2016) وتم توزيع الاستبيان على المتربصين بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في ثلاث ولايات "غرداية - ورقة - الوادي" من الجنوب الشرقي الجزائري، وبعد استرجاع كل الاستمارات قام الباحثان بتفريغها على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS إصدار 20، ليتم بعدها المعالجة الإحصائية للبيانات.

#### 6- الأساليب الإحصائية:

- الفاكرومباخ.

- معامل ارتباط بارسون.

- اعتمد الباحثان في عملية تحليل البيانات على التحليل العاملي.

**7- نتائج الدراسة:** للإجابة على تساؤل الدراسة عن عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بولايات الجنوب الشرقي الجزائري " البعد الفردي والبعد المؤسسي" والعوامل المندرجة تحت كل بعد، من حيث الأهمية بالترتيب تم استخدام التحليل العاملي ومن خلال مصفوفة التشعبات تم ترتيب العوامل حسب أهميتها كما هو موضح في الجدول رقم (02).

نلاحظ من خلال مصفوفة التشعبات بعد التدوير باستعمال التدوير المائل في ترتيب العوامل كانت النتائج كما يلي:

**العامل الأول هو العوامل المتعلقة بالتكوين:** هذا العامل هو الأكثر أهمية حيث أن العوامل المتعلقة بالتكوين يؤثر على الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بمقدار تشعب (0.782) أي بتباين قدره (0.61) أي أنه يساهم في تفسير الهدر التربوي بنسبة 61% من التباين الكلي.

**العامل الثاني: العوامل المتعلقة بالأستاذ:** لقد احتلت العوامل المتعلقة بالأستاذ المرتبة الثانية في العوامل التي تؤدي إلى الهدر التربوي في مؤسسات التكوين المهني حسب المتربصين حيث انه يؤثر عليها بمقدار تشعب (0.759) أي بتباين قدره (0.58) أي أنه يساهم في تفسير الهدر التربوي بنسبة 58% من التباين الكلي.

**العامل الثالث العوامل النفسية:** إن العوامل النفسية كانت في المرتبة الثالثة في ترتيب عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني حيث أنها تؤثر على الهدر التربوي بمقدار تشبع (0.756) أي بتباين قدره (0.57) أي أنه يساهم في تفسير الهدر التربوي بنسبة 57 % من التباين الكلي.

**العامل الرابع العوامل الثقافية:** كما أن العوامل الثقافية احتلت المرتبة الرابعة في ترتيب عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني حيث أنها تؤثر على الهدر التربوي بمقدار تشبع (0.711) أي بتباين قدره (0.51) أي أنه يساهم في تفسير الهدر التربوي بنسبة 51 % من التباين الكلي.

**العامل الخامس العوامل الأسرية:** كما أن العوامل الأسرية احتلت المرتبة الخامسة في ترتيب عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني حيث أنها تؤثر على الهدر التربوي بمقدار تشبع (0.702) أي بتباين قدره (0.49) أي أنه يساهم في تفسير الهدر التربوي بنسبة 49 % من التباين الكلي.

**العامل السادس العوامل الجسدية:** أما العوامل الجسدية فقد احتلت المرتبة السادسة في ترتيب عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني حيث أنها تؤثر على الهدر التربوي بمقدار تشبع (0.701) أي بتباين قدره (0.49) أي أنه يساهم في تفسير الهدر التربوي بنسبة 49 % من التباين الكلي.

**العامل السابع العوامل المتعلقة بالنظام الداخلي:** كما أن العوامل المتعلقة بالنظام الداخلي احتلت المرتبة السابعة في ترتيب عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني حيث أنها تؤثر على الهدر التربوي بمقدار تشبع (0.691) أي بتباين قدره (0.48) أي أنه يساهم في تفسير الهدر التربوي بنسبة 48 % من التباين الكلي.

**العامل الثامن العوامل المتعلقة بالمنهاج :** وأخيرا فقد كانت العوامل المتعلقة بالمنهاج في المرتبة الثامنة في ترتيب عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني حيث أنها تؤثر على الهدر التربوي بمقدار تشبع (0.627) أي بتباين قدره (0.39) أي أنه يساهم في تفسير الهدر التربوي بنسبة 39 % من التباين الكلي.

**خلاصة الدراسة والتوصيات:** في ضوء نتائج الدراسة التي حددت عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني حسب الأهمية كالاتي:

1. العوامل المتعلقة بالتكوين

2. العوامل المتعلقة بالأستاذ

3. العوامل النفسية

4. العوامل الثقافية

5. العوامل الأسرية

6. العوامل الجسدية

7. العوامل المتعلقة بالنظام الداخلي

8. العوامل المتعلقة بالمنهاج

ومن خلال النتائج ارتأينا أن نقترح توصيات مبنية على هذه الدراسة العلمية ليعمل بها مستقبلا وهذا لتحسين التكوين بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والإقلال من حجم الهدر التربوي بها:

- تحسين ظروف تكوين المتربص في الورشات أين يتم التربص.
- إعادة النظر في تأطير وتكوين أساتذة بإمكانهم التعامل مع المتربصين وتفهمهم.
- وضع مخططات وبرامج تربوية مناسبة لهذه الفئة لإعادة رفع مستوى الصحة النفسية لديهم وذلك من خلال رفع مستوى تقديرهم لذاتهم.
- تنظيم برامج ترفيهية وإذاعية للتعريف بأهمية التكوين المهني، وبقيمة الشهادة المتحصل عليها من هذا القطاع.

## ملاحق الجداول:

## الجدول رقم (01) يبين معاملات الثبات عن طريق التجزئة النصفية

قيمة المعامل	الأسلوب المستخدم	
.752	الجزء الأول 45	الفاكرونباخ
.892	الجزء الثاني 44	
.940	معامل سبيرمانبراون في حالة عدم تكافؤ طول الأجزاء	
.939	معامل التجزئة النصفية لجيشمان	

## الجدول رقم (02) يبين مصفوفة تشبعات العوامل بعد التدوير للعينة الأساسية :

قيم التنوع	المكونات	
0.611	0.782	التكوين
0.576	0.759	الأُسنة
0.572	0.756	النصي
0.506	0.711	الثقافي
0.492	0.702	الأُسري
0.491	0.701	الجددي
0.477	0.691	النظم
0.394	0.627	المنهاج

## الهوامش:

<sup>1</sup>أحمد مصطفى، مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، طرابلس، ليبيا، 2001، ص 21.

<sup>2</sup>عبد الكريم غريب، استراتيجيات الكفايات وأساليب تقويم جودة تكوينها . منشورات عالم التربية ، الرباط، ط 3 ، 2003.

<sup>3</sup>Georges-Gouzi, Automation et humanisme, Colman Lévy, France, 1972, p293.

<sup>4</sup>علي يونس مايا و آخرون، قياس أثر التدريب في أداء العاملين، دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان، مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية، العدد 01، المجلد (31)، سوريا، 2009، ص6.

<sup>5</sup>Sekiou.Blondin.Fabi ,Gestion des ressources humaines.2ème édition debook , université montreal.2001.p335.

<sup>6</sup>خالد عبد الرحيم الهيتي و أكرم احمد الطويل، التنظيم الصناعي، المبادئ، العمليات المداخل و التجارب، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2000، ص404.

<sup>7</sup>كلثوم مسعودي، نظرة طلبة الثانوية للتكوين المهني - دراسة ميدانية بولاية بسكرة، 17-12-2013، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

<sup>8</sup>قريشي عبد الكريم، التكوين و التوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، المركز الجامعي، ورقلة، 1998.

<sup>9</sup>غنايم عمرو، علي الشرقاوي، تنظيم وإدارة الأعمال، دار النهضة العربية بيروت 1984، ص 607.

<sup>10</sup>محمود بوسنة وزاهي شهرزاد، جهاز التكوين المهني في الجزائر "مكانته في النسق التربوي ومدى استجابته للطلب الاجتماعي والاقتصادي"، المجلة الجزائرية لعلم النفس و علوم التربية، العدد 5، 1992، ص237.

<sup>11</sup>Schiou Lakhdar, Gestion du personnel, les éditions d'organisation Québec, 3ème édition, 1990, p293

<sup>12</sup>Bruno, herniet, Nouvelles technologies et formation dans l'entreprise pour une démarche participative Revue Française de gestion, n° 15, Mars, Avril, Mai 1985, P 54.

<sup>13</sup>النوري عبد الغني، اتجاهات جديد في التخطيط التربوي في البلاد العربية الدوحة، دار الثقافة، قطر، 1988.

<sup>14</sup>موقع الصحة العالمية 2007 <http://www.who.int/ar>

<sup>15</sup>سري إجلال، علم النفس العلاجي، عالم الكتب، القاهرة، مصر ط2، 2000، ص28.

<sup>16</sup>عمر عبد الرحيم نصر الله، أساسيات في التربية العلمية، دار وائل للطباعة و النشر، عمان، الأردن، ط 1، 2001، ص379.

<sup>17</sup>العساف محمد صالح، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، دار الزهراء للنشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر، ط2، 2012، ص511-511.

<sup>18</sup>صابر، فاطمة و ميرفت، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع، الإسكندرية ،مصر، ط1، 2002، ص 165.

<sup>19</sup>تفزة احمد، البنية المنطقية لمعامل الفا كرونباخ و مدى دقته في تقدير الثبات في ضوء افتراضات نماذج القياس، مركز البحوث التربوية، جامعة الملك سعود، 2007.