

الهدر التربوي بمؤسسات التدريب والتكوين المهني بالجزائر  
دراسة كمية تحليلية للظاهرة

إعداد

أ.د حورية تارزولت عمروني      أ. ياسمينة تشعبت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية

**Doi: 10.12816/0045078**

مجلة الدراسات التربوية والانسانية .كلية التربية . جامعة دمنهور  
المجلد الثامن - العدد الثاني - لسنة 2016

*ISSN 2090-7885" (PRINT)*



## الهدر التربوي بمؤسسات التدريب والتكوين المهني بالجزائر

### دراسة كمية تحليلية للظاهرة

أ.د حورية تارزولت عمروني      أ. ياسمينة تشعبت

**Doi: 10.12816/0045078**

#### مقدمة

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، ومن ثم تعتمد التنمية في إطارها الشامل على الخبرة المكتسبة وصناعة المعرفة والمهارات التقنية التي يمتلكها رأس المال البشري (مصطفى، 2001، ص21)، فأصبح الاهتمام الأكبر منصب على مسألة الاستثمار فيه؛ و بالأخص أن أي منظمة مهما كان نوعها لها مورد حقيقي واحد هو الإنسان الذي يقوم بتحريك باقي العوامل أو الموارد الأخرى، و يكون هذا الاستثمار من خلال تربية و تكوين الأفراد بطريقة تؤهلهم لاكتساب الكفاءات الضرورية (غريب، 2003، ص5). يعني ذلك أن قطاع التكوين المهني هو من بين أهم وسائل الدولة لإعداد رأس المال البشري وتنمية مهاراته؛ خاصة وأن هذا الأخير يعد من أهم آليات تفعيل التنمية الاقتصادية لكل مجتمع، وهو ما بات يشغل مختلف الدول المتقدمة والنامية على حد سواء بعدما كان الاهتمام في السابق منصبا على الجوانب الاقتصادية.

ومن مبررات هذا الاهتمام- كما ذكر بقاسم سلاطنية (1998)-تغير احتياجات سوق العمل لتغير أساليب الإنتاج وقواعد التبادل، وزيادة الاعتماد على الموارد البشرية في تحقيق التنمية، وهذه الموارد أصبحت أهم من موارد الطاقة الزائلة بفعل الاستهلاك العالمي الكبير. فيظهر لنا أن التكوين المهني يؤدي تحسينه والعناية به إلى زيادة الإنتاج باعتبار أن تحقيق معدلات اكبر للنمو الاقتصادي إنما هو بالموارد البشرية قبل غيرها من موارد الطاقة المتاحة (ص 130). بالإضافة إلى هذا فإن للتكوين المهني نتائج غير مادية وغير ملموسة كالانسجام الاجتماعي والتقليل من الانحراف. لهذا فقد أصبح في محور نقاش ومحل اهتمام الجميع؛ لما له من أهمية اجتماعية واقتصادية وفوائد تعود على المجتمع بصفة عامة-بما يقوم به من إعداد قوى عاملة وطنية تساهم في تطور البلاد وتوفر احتياجات الوطن من عاملين و فنيين، ويؤدي إلى زيادة الإنتاج من الناحية الكمية والكيفية-، وعلى الفرد بصفة خاصة؛ حيث تظهر أهميته من الناحية النفسية والاجتماعية وذلك في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا عن عمله ورفع روحه المعنوية و ثقته بنفسه.

والملاحظ أن السياسة الجزائرية تسعى لإنجاح هذا القطاع، حسب ما صرح به الوزير السابق للتكوين والتعليم المهنيين "نور الدين بدوي" في ندوة صحفية يوم 2015/01/12 أن 79 بالمائة من خريجي قطاع التكوين المهني موجودون في عالم الشغل، وأضاف أن انهيار أسعار البترول يتطلب منا الاعتماد على المؤسسات الوطنية واليد العاملة المحلية لإنجاز مختلف المشاريع، وأكد أن التحدي الجديد على المستوى الوطني بالنسبة للقطاع يتمثل في التمهين لبلوغ نسبة كبيرة في التكوين المهني. (جريدة الخبرية الجزائرية، 2015)

وبهذا أصبح قطاع التكوين المهني والتمهين من أهم القضايا التي تستحوذ على قدر كبير من الاهتمام، و ذلك من خلال تحليل قدرات الفرد الفنية والعلمية والعملية والسلوكية والنفسية للتأكد من أن هذه القدرات كافية لتحقيق مستويات

الأداء والفعالية المطلوبة في العمل. وأصبح يحتل مكانة كبيرة في سياسة كل دول العالم بما فيها الدولة الجزائرية، ولا يمكن التخلي عنه ولا الاستهتار به نظرا لما يوفره من فرص استيعاب المترسبين من النظام التعليمي، إلى جانب تأهيل العمال و مختلف فئات المجتمع، وصار يستقطب آلاف الشباب الراغبين في الحصول على شهادات مهنية تؤهلهم للدخول إلى عالم الشغل، فهو يعد مجال لكسب الخبرة المهنية والمعرفة في الميادين الحرفية والمهنية، كما يعد المجال الأمثل للمتربص الذي يملك مهارات يدوية ويرغب في الدخول لعالم الشغل سريعا، وإعطاء فرصة لمن لم يسعفهم الحظ في مواصلة تعليمهم ليعيشوا حياة أفضل، كما له دور في محاربة أو التقليل من الآفات الاجتماعية وجنوح الأحداث والمشاكل النفسية.

### مشكلة الدراسة

رغم أهمية التكوين المهني والمبالغ المالية الضخمة التي توفرها الدولة الجزائرية لهذا القطاع من طاقات مالية و بشرية من أجل إنجاحه، ففي سنة 2015 حسب الجريدة الرسمية وفرت الدولة لهذا القطاع ميزانية بلغت 50.803.924.000 دينار جزائري وهو مبلغ ضخم مقارنة بالقطاعات الأخرى، لكن مع هذا نجد أن هناك بعض المعوقات التي تحول دون تحقيق هاته الأهداف على الفرد من تحقيقه لذاته، وعلى الجماعة بما يعود على المجتمع والمؤسسات والدولة من ازدهار وتقدم، ومن أهم تلك المعوقات ظاهرة الهدر التربوي التي يقصد بها وجود خلل في التوازن الوظيفي للعملية التكوينية فيصبح حجم مدخلات المؤسسة اكبر من حجم مخرجاتها.

كما توصلت دراسة بوسنة وزاهي وشريفاتي (1995) في قطاع التكوين المهني حول الإعلام والتوجيه في مؤسسات التكوين المهني بالجزائر، والتي غطت 56 مركز تكوين مهني من مختلف مناطق الوطن، حيث كان عدد المتربصين بها سنة (1996) في العينة التي تم اختيارها هم (5276) متربص،

في نهاية التكوين تم تسليم (3392) شهادة أي نسبة (64.2%)، وكان عدد الراسبين (267) أي نسبة (05%) أما عدد المترشحين المتسربين بعدة مدة من التكوين كان عددهم (1617) أي نسبة (30.7%) (Boussana , Haddab, 198-181 : 2003).

هذا بالإضافة إلى خطورة مشكلة الهدر التربوي في مؤسسات التكوين المهني وما تخلفه من انحرافات و سلوكيات غير سوية. فالمراهق الذي يترك التكوين وهو يبلغ من العمر بين 14 و 18 سنة، ما مصيره دون شهادة تأهله إلى العمل و كسب رزقه، ما قد يسفر عن سلوكيات مرضية أو اضطرابات نفسية أو عقلية مثل القلق أو الاكتئاب. بالإضافة إلى إن هذه الظاهرة تتسبب في زيادة حجم البطالة ونقص كبير في إيجاد مهنيين محترفين، وتضعف البنية الاقتصادية والإنتاجية للمجتمع والفرد، وتزيد من الاتكالية والاعتماد على الغير في توفير الاحتياجات، فيضعف خارطة المجتمع ويفسدها، وتؤدي إلى تحول اهتمام المجتمع من البناء والإعمار والتطور والازدهار إلى الاهتمام بمراكز الإصلاح والعلاج والإرشاد، وإلى زيادة عدد السجون والمستشفيات ونفقاتها ونفقات العناية بالصحية العلاجية.

انطلاقا مما سبق فإن مشكلة الدراسة تكمن في محاولة معرفة حجم الهدر التربوي بمؤسسات التدريب والتكوين المهني في ولاية من ولايات الجنوب الشرقي الجزائري غرداية.

### أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة الإجابة على السؤال الرئيس: "ما حجم الهدر التربوي بمؤسسات التدريب والتكوين المهني في ولاية غرداية لسنوات 2012-2013-2014؟" وتتفرع من هذا السؤال الرئيس التساؤلات الآتية:

1- ما حجم الهدر التربوي بمؤسسات التدريب والتكوين المهني وفقا لمتغير نمط التكوين لسنوات 2012-2013-2014؟

2- ما حجم الهدر التربوي بمؤسسات التدريب والتكوين المهني وفق المتغير مستوى التكوين لسنوات "2012-2013-2014"؟

3- ما حجم الهدر التربوي بمؤسسات التدريب والتكوين المهني وفقالمتغير النوع لسنوات "2012-2013-2014"؟

### منهجية الدراسة

توظف الدراسة الراهنة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على البيانات الجاهزة من أجل تحليل أسباب ارتفاع نسب الهدر التربوي في مؤسسات التكوين المهني. وقد اعتمدت الدراسة على الوثائق الرسمية الخاصة بمديرية التكوين المهني بولاية غرداية للفترة (2012-2014م).

### التعريفات الإجرائية:

- **مؤسسات التكوين:** يقصد بها مؤسسات التكوين المهني والتمهين المتواجدة غرداية بالجنوب الشرقي الجزائري.

- **مستوى التكوين:** يقصد به الصنف الذي يندرج ضمنه فئة معينة من المترشحين تبعا للمستوى التعليمي المطلوب لقبولهم، وتبعا للشهادة التي سيتحصلون عليها في نهاية التكوين، وتوجد خمس مستويات تأهيلية.

- **الهدر التربوي:** هو رسوب أو تسرب عدداً من المترشحين 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.

- **المتربص:** هو الفرد الذي يلتحق بمؤسسات التكوين المهني من اجل اكتساب كفاءة مهنية حتى يتسنى له الدخول إلى عالم الشغل، و يكون قادرا على مزاوله وظيفة ما.

- **أنماط التكوين:** يعنى بأنماط التكوين المهني في الجزائر: التكوين الاقامي، التكوين عن طريق التمهين، وسوف نلقي الضوء على كل منها فيما يلي:

أ-التكوين الإقامي: يعتبر هذا النمط الشكل التقليدي في التكوين المهني، و يتم بشكليه النظري والتطبيقي في مراكز التكوين المهني، حيث أن غالبية الملتحقين به هم من التلاميذ المتسربين من قطاع التربية. (بوفلجة، 2006، ص 91)

ب-التكوين عن طريق التمهين: يعد التكوين عن طريق التمهين نمطا تكوينيا متناوبا فيه تكوين تطبيقي بوحدات الإنتاج بالمؤسسة سواء كانت من القطاع العام أو القطاع الخاص ويدعم بتكوين نظري بمؤسسة التكوين المهني حسب المادة 10 من القانون رقم 81-07 المؤرخ في 07 جوان 181.

### الجانب النظري :

في الآونة الأخيرة زاد الاهتمام بموضوع التكوين وخاصة في الدول المصنعة نتيجة التغير التكنولوجي وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج، أما في الدول النامية فأهمية التكوين تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع السريع وما يتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة، قادرة على استيعاب التقنيات المتطورة، ويعد التكوين المهني مجال لكسب المعرفة والخبرة في العديد من الميادين الحرفية والمهنية، فسنحاول بعض التعريفات للتدريب والتكوين المهني.

### مفهوم التكوين المهني:

يعرف التكوين المهني بأنه مجموعة الأنشطة القادرة على وضع الأفراد والجماعات في حالة ضمان لأداء أعمالهم الحالية والمستقبلية بكفاءة من أجل السير الجيد للمنظم (Sekiou, 2001, p335).

ويعرف Pierre casse (1994) التكوين بأنه: " العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات و مهارات الأفراد المهنية والتقنية أو السلوكية من اجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية، فهو وسيلة للترقية الفردية و تنمية الموارد البشرية، أو ضرورية للتكيف



مع التقنيات الجديدة والقيود الاقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية، الشيء الذي يسمح بنمو وتطور المؤسسة ولذلك يعتبر استثمارا للعامل، ويجب أن يشمل التكوين كل أعضاء المؤسسة بما فيهم المسؤولين" (p48).

كما عرفه بوفلجة غياث (2006) على انه مجموعة نشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة. (ص3)

وبالنسبة لدليل التكوين المهني (2000) فعرفه على انه تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية، يتوج به كل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى يمكن لهم الدخول إلى عالم الشغل، كما يتوجه للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم وهذا تماشيا مع التطور الذي يشهده سوق العمل. (ص3)

وأخيرا فقد عرف القانون الجزائري التكوين المهني في المنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 10 ماي 2004 على انه تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية، يتوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى يتسنى لهم الدخول إلى عالم الشغل كما يتوجه للموظفين والعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلاتهم وهذا تماشيا مع التطور الذي يشهده سوق العمل.

من خلال كل 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 :

- يهدف التكوين إلى تحقيق عدة أغراض مختلفة تتمثل فيما يلي :
- الإسهام في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والفني.
- تربية الإحساس بالمسؤولية تجاه الوطن وإكسابهم المزيد من الثقة بالنفس.
- إتاحة الفرصة لاكتشاف قدرات المتدربين.
- يساعد في توجيه اهتمام الشباب ممن يتركون المدرسة نحو فرص العمالة المربحة.
- يؤدي بالشباب إلى الإدراك أن العمل في الصناعة والحرف يتطلب مهارات ونظاما فنيا يتيح فرصا أكبر للعمل أكثر مما يتيح التعليم العام وحده.
- بالنسبة للآميين فإنه يمدهم بالحد الأدنى الضروري من التعليم العام مع صبغه بالصبغة المهنية.
- إعداد الفرد مهنيا وتدريبه على مهنة معينة قصد رفع كفايته الإنتاجية وإكسابه معارف ومهارات جديدة تمكنه من حسن استغلالها واستثمارها في مواقع عملية مختلفة وفي اقل وقت ممكن، مع مساعدة الفرد على إدراك وفهم العلاقة بين عمله وعمل الآخرين من جهة، وهدف المؤسسة المستخدمة له من جهة أخرى.
- إتاحة الفرص للفرد المتكون للتقدم سواء في شكل اجر مرتفع ومنصب وظيفي أفضل. (خالد و أكرم، 2000، ص 404) أما مصطفى فهمي العطروري فقد وضع في كتابه العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات أهم أهداف التكوين المهني التي يراها :
- مساعدة العامل على فهم وإدراك العلاقة بين عمله وعمل الآخرين من جهة، والعلاقة بين عمله وهدف المؤسسة من جهة أخرى.
- مساعدة العامل على التعرف على ما قد يطرأ على المؤسسة من تطورات في مجال العمل.

- تدريب العاملين الجدد أو الذين ينقلون إلى أعمال جديدة.  
- تدريب العاملين على المهارات والعادات والمعارف المطلوبة لتأدية مهامهم.  
- رفع كفاءة العاملين عن طريق تطوير المهارات والمعارف التي اكتسبوها من قبل.

- تقديم وتطوير المهارات والمعارف التي يتمتع بها العمال لمواجهة التعديلات الجديدة التي قد تحدث على الإجراءات المعمول بها في المؤسسة أو لمواجهة الأعباء الجديدة نتيجة توسع اختصاصاتها. (الطروري، 1969، ص 242).

يرى الباحث من ما قدمه مصطفى فهمي الطروري حول أهداف التكوين المهني، أن هذا الأخير موجه فقط للفئة العاملة، وهو بهذا المنطلق يضيق من حدود التكوين المهني والذي هو موجه بطبيعة الحال إلى كل الفئات العاملة والبطالة، فالأولى لتدريبها وتحسين مستوى أدائها، أما الثانية لتأهيلها وإدماجها في عالم الشغل من خلال تكوينها في مهنة أو حرفة معينة.  
وبناء على ما سبق نستخلص ان التكوين المهني يهدف إلى الرقي بالفرد من خلال اكتساب المعارف النظرية والقدرات العلمية والمهارات العملية اللازمة لممارسة حرفة أو مهنة معينة.

### 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 (قريشي، مرجع سابق، ص 23)، فالتكوين المهني يعتبر أمر هاما وأساسيا من أجل تحسين كمية ونوعية العمل. وتبرز أهمية هذا القطاع

كذلك في نشر الثقافة الصناعية. كما تكمن أهميته في تخفيض تكاليف الإنتاج، وتحفيز العاملين فهو يعتبر إحدى الوسائل الرئيسية لرفع الكفاءة الإنتاجية بالمؤسسة (غنام و الشرقاوي، 1984، ص 607)، التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف، إدماج الشباب اجتماعيا ومهنيا، وتوفير المكونين المحليين (بوسنة، 1992، ص 237).

إن نجاح المؤسسات وحتى المجتمع ككل، مرتبط بالضرورة بتكوين الأفراد فالتكوين يعتبر وسيلة للتنمية الاقتصادية والازدهار الاجتماعي، والتأمين ضد البطالة والشيخوخة وفقدان التوظيف وعدم ملائمة الفرد لعمله. (schiou, 1990, p293). كذلك فإن التطور التكنولوجي أو الآلي تواكبه تحسينات على عمليات الإنتاج، والذي أصبحت معه الإبداعية والابتكارية 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. (Bruno,1985, p54)

#### مستويات التكوين:

- المستوى الاول: يتوج هذا المستوى بشهادة التخصص في التكوين المهني ويسمى عامل متخصص.
- المستوى الثاني: يتوج هذا المستوى بشهادة كفاءة مهنية CAP ويسمى عامل مؤهل.
- المستوى الثالث: ويتوج هذا المستوى بشهادة التعليم المهني CMP ويسمى هذا عامل ذو تأهيل عالي.
- المستوى الرابع: يتوج هذا المستوى بشهادة تقن (DT) يسمى تقني أو عون إشراف.
- المستوى الخامس: يتوج هذا المستوى بشهادة تقني سامي (DTS) ويسمى تقني سام. (مدونة الشعب، 2007، ص03)

### مفهوم الهدر التربوي :

يرجع مصطلح في لغة رجال الأعمال وأهل الاقتصاد إلا أنه دخل المجال التربوي من منطلق أن التربية أصبحت من النشاطات الاقتصادية عندما تستهدف تكوين القوى العاملة المدربة الماهرة المؤهلة، وهو من المصطلحات الفضاضة التي يصعب تحديدها لاعتبارات عدة. ويقصد بالهدر التربوي في مراحل التعليم المختلفة حسب الرشدان (2001) "الخسارة الناجمة عن عمليات التعليم من خلال أعداد الطلبة الذين رسبوا أو تسربوا وما ترتب على هذا من خسارة في الإنفاق على التعليم وفي الجهد المبذول فيه". (ص 248)

وبشكل أدق فإن الهدر التربوي هو نتيجة ضعف مردودية المنظومة التعليمية وذلك بعجز المنظومة التعليمية عن الاحتفاظ بجميع الملحقين بها لإتمام دراستهم حيث يحدث الانقطاع الدراسي.(العرض التربوي، 2008، ص1). وتعرفه منظمة اليونسكو بأنه : ما يحدث للنظام التربوي في دولة ما مؤثراً على كفايته، ونتاجاً عن عاملين هما : ترك المدرسة مبكراً أو الإعادة. (النوري، 1988، ص 27). ومن خلال هذا، يكمن إعطاء تعريف شامل لهذه التعريفات، ونقول بأن الهدر التربوي هو تلك الظاهرة التي تتجسد في ضياع أو خسارة المال والجهد والوقت المسخرين في سبيل سير وتطوير مسار التعليم والتكوين، وتنشأ هذه الظاهرة لعدة عوامل أهمها التسرب والرسوب، وتدني مستوى التحصيل.

### الجانب التطبيقي

إن هذه الدراسة عبارة عن إحصاءات ميدانية للهدر التربوي بمؤسسات التدريب والتكوين المهني بولاية غرداية، قامت بها الباحثة باللجوء إلى مديرية التكوين والتعليم المهني، فقدمت لها وثائق رسمية من خلالها تمكنت من حساب نسبة الهدر التربوي في الولاية لثلاثة سنوات "1012- 2013- 2014"، وستقوم بعرض نتائجها في جداول لتسهيل قراءتها، وفي الأخير ستقوم الباحثة بتحليل النتائج وتفسيرها.

نسبة الهدر التربوي بمؤسسات التدريب والتكوين المهني بولاية غرداية لسنة  
: 2012

أ-الهدر في النمط التدريب الاقامي :

الجدول رقم (01): نسبة الهدر حسب الجنس لكل مستوى في نمط التدريب

الاقامي لسنة 2012

مستوى التكوين	عدد هدر ذكور	عدد هدر الإناث	نسبة الهدر عند الذكور	نسبة الهدر عند الإناث	الهدر الكلي	نسبة الهدر الكلي
المستوى 1	0	0	0	00%	00	00%
المستوى 2	73	50	19.01%	13.02%	123	32.03%
المستوى 3	13	32	8.18%	20.13%	45	28.30%
المستوى 4	00	02	00%	10.53%	02	10.53%
المستوى 5	00	00	00%	00%	00	00%
المجموع	86	84	16.30%	14.95%	170	30.25%

أن البيانات أعلاه من الجدول رقم (01) توضح أن حجم الهدر عند الذكور في المستوى الثاني من النمط الاقامي بلغ (73) بنسبة قدرت بـ (19,01%)، أما الإناث فكان حجم الهدر قد بلغ عندهم (50) بنسبة (13,02%)، أما المستوى الثالث فقد كان حجم الهدر عند الذكور منهم هو (13) بنسبة قدرت بـ (8,18%)، والإناث فقد بلغ حجم الهدر عندهم (32) بنسبة قدرت بـ (20,13%)، أما بالنسبة للمستوى الرابع فقد كان حجم الذكور ونسبة الهدر فيه (00)، والإناث بلغ عددهم (02) بنسبة قدرت بـ (10.53%)، وانعدم الهدر في المستوى الخامس بين الذكور والإناث، كما هو الحال بالنسبة للمستوى الأول. أما نسبة الهدر الكلية في النمط الاقامي فقد بلغت (30.25%).

## ب- الهدر في نمط التدريب عن طريق التمهين:

الجدول رقم (02) : يبين نسبة الهدر حسب الجنس لكل مستوى في نمط

### التدريب عن طريق التمهين لسنة 2012

مستوى التكوين	العدد الكلي	عدد الذكور	عدد الإناث	نسبة الهدر عند الذكور	نسبة الهدر عند الإناث	لهدر الكلي	نسبة الهدر
المستوى 1	06	00	02	%00	%33.33	02	%33.33
المستوى 2	1204	47	410	%3.90	%34.05	457	%37.96
المستوى 3	324	52	50	%16.05	%15.43	102	%31.48
المستوى 4	120	24	25	%20.00	%20.83	49	%40.83
المستوى 5	124	01	31	%0.81	%25.00	32	%25.81
المجموع	1778	124	518	%6.97	%29.13	642	%36.11

أن البيانات أعلاه من الجدول رقم (02) توضح أن حجم الهدر عند الذكور في المستوى الأول من النمط التمهين بلغ (00) بنسبة قدرت بـ (00%)، أما الإناث فكان عدد الهدر عندهم (02) بنسبة (33.33%)، أما المستوى الثاني فقد كان حجم الهدر عند الذكور منهم قد بلغت (47) بنسبة قدرت بـ (3,90%)، والإناث فقد بلغ حجم الهدر عندهم (410) بنسبة قدرت بـ (34,05%)، أما بالنسبة للمستوى الثالث فقد كان حجم الذكور (52) بسبب (16.05%)، والإناث بلغ عددهم (50) بنسبة قدرت بـ (15.43%)، أما المستوى الرابع فكان حجم الهدر عند الذكور (24) بنسبة قدرت بـ (20.00%) و الإناث كان حجم الهدر عندهم (25) بنسبة قدرت بـ (20.83%)، أما بالنسبة للمستوى الخامس فقد بلغ حجم الهدر عند الذكور (01) بسبب (0.81%)، أما الإناث فحجم الهدر كان (31) بنسبة قدرت بـ (25.00%)، أما نسبة الهدر الكلية في نمط التكوين عن طريق التمهين فقد بلغت (36.11%).

وبهذا فقد بلغت نسبة الهدر الكلي لولاية غرداية لسنة 2012 بين التكوين المهني الاقامي والتمهين (32.38%) حيث كان عدد الإجمالي

للمتريصين 2622 وكان عدد الراسبين والمتسربين 849 من بينهم 631 ذكور و216 إناث.

### 3-1- نسبة الهدر بمؤسسات التدريب والتكوين المهني والتمهين

بولاية غرداية لسنة 2013:

أ- الهدر في نمط التدريب الاقامي:

الجدول رقم (03) : يبين نسبة الهدر حسب الجنس لكل مستوى في نمط

#### التدريب الاقامي لسنة 2013

مستوى التكوين	العدد الكلي	عدد إناث	عدد ذكور	نسبة الهدر عند الإناث	نسبة الهدر عند الذكور	الهدر الكلي	نسبة الهدر الكلي
المستوى 1	00	00	00	%00	%00	00	%00
المستوى 2	444	52	75	%11.71	%16.89	127	%28.60
المستوى 3	100	9	43	%09.00	%43.00	52	%52.00
المستوى 4	42	10	00	%23.80	%00.00	10	%23.80
المستوى 5	00	00	00	%00	%00	00	%00
المجموع	586	71	118	%12.11	%20.14	189	%32.25

أن البيانات أعلاه توضح أن حجم الهدر عند الإناث في المستوى الثاني من النمط الاقامي بلغ (52) بنسبة قدرت بـ (11,71%)، أما الذكور فكان حجم الهدر قد بلغ عندهم (75) بنسبة (16.89%)، أما المستوى الثالث فقد كان حجم الهدر عند الذكور منهم هو (43) بنسبة قدرت بـ (43.00%)، والإناث فقد بلغ حجم الهدر عندهم (09) بنسبة قدرت بـ (9.00%)، أما بالنسبة للمستوى الرابع فقد كان حجم الذكور ونسبة الهدر فيه (00)، والإناث بلغ عددهم (10) بنسبة قدرت بـ (23.80%)، وانعدم الهدر في المستوى الخامس بين الذكور والإناث، كما هو الحال بالنسبة للمستوى الأول، أما النسبة الكلية للهدر التربوي في النمط الاقامي لهذه السنة فقد بلغت (32.25%).



### الهدر في نمط التدريب عن طريق التمهين:

الجدول رقم (04): يبين نسبة الهدر حسب الجنس لكل مستوى في نمط

### التدريب عن طريق التمهين لسنة 2013

مستوى التكوين	العدد الكلي	عدد إناث	عدد ذكور	نسبة الهدر عند الإناث	نسبة الهدر عند الذكور	الهدر الكلي	نسبة الهدر
المستوى 1	20	07	00	%35.00	%00.00	07	%35.00
المستوى 2	898	272	43	%30.30	%4.80	315	%35.10
المستوى 3	318	48	62	%15.09	%19.50	110	%34.59
المستوى 4	130	24	30	%18.46	%23.08	54	%41.54
المستوى 5	00	00	00	%00	% 00	00	%00
المجموع	1366	351	135	%25.69	%9.88	486	%35.57

أن البيانات أعلاه توضح أن حجم الهدر عند الذكور في المستوى الأول من النمط التمهين بلغ (00) بنسبة قدرت ب (00%)، أما الإناث فكان عدد الهدر عندهم (07) بنسبة (35.00%)، أما المستوى الثاني فقد كان حجم الهدر عند الذكور منهم قد بلغت (43) بنسبة قدرت ب (4.80%)، والإناث فقد بلغ حجم الهدر عندهم (272) بنسبة قدرت ب (30.30%)، أما بالنسبة للمستوى الثالث فقد كان حجم الذكور (62) بسبة (19.50%)، والإناث بلغ عددهم (48) بنسبة قدرت ب (15.09%)، أما المستوى الرابع فكان حجم الهدر عند الذكور (30) بنسبة قدرت ب (23.08%) والإناث كان حجم الهدر عندهم (24) بنسبة قدرت ب (18.46%)، أما بالنسبة للمستوى الخامس فقد انعدم فيه الهدر، كما بلغت النسبة الكلية للهدر في نمط التكوين عن طريق التمهين ب (35.57%).

و بهذا فقد بلغت نسبة الهدر الكلي لولاية غرداية لسنة 2013 بين التكوين المهني الاقامي والتمهين (30.04%) حيث كان عدد الإجمالي للمتريصين 2898 كان عدد الراسيين والمتسربين 871 من بينهم 323 ذكور و 548 إناث.

### 3-2- نسبة الهدر بمؤسسات التدريب والتكوين المهني والتمهين

بولاية غرداية لسنة 2014:

أ- الهدر في نمط التدريب الاقليمي:

الجدول رقم (05) يبين نسبة الهدر حسب الجنس لكل مستوى في نمط

#### التدريب الاقليمي لسنة 2014

مستوى التكوين	العدد الكلي	عدد إناث	عدد ذكور	نسبة الهدر عند الإناث	نسبة الهدر عند الذكور	كمية الهدر	نسبة الهدر
المستوى 1	00	00	00	%00	%00	00	%00
المستوى 2	846	130	152	%15.37	%17.96	282	%33.33
المستوى 3	230	15	67	%6.52	%29.13	82	%35.65
المستوى 4	76	00	35	%00	%46.05	35	%46.05
المستوى 5	57	03	04	%7.01	%5.27	07	%12.28
المجموع	1209	148	258	%12.24	%21.34	406	%33.58

أن البيانات أعلاه توضح أن حجم الهدر عند الذكور في المستوى الثاني من النمط الاقليمي بلغ (152) بنسبة قدرت بـ (17.96%)، أما الإناث فكان حجم الهدر قد بلغ عندهن (130) بنسبة (15.37%)، أما المستوى الثالث فقد كان حجم الهدر عند الذكور منهم هو (67) بنسبة قدرت بـ (29.13%)، والإناث فقد بلغ حجم الهدر عندهم (15) بنسبة قدرت بـ (6.52%)، أما بالنسبة للمستوى الرابع فقد كان حجم الذكور (35) ونسبة الهدر فيه بلغت (46.05%)، وأما الإناث فقد انعدم في هذا المستوى الهدر التربوي، كما كان حجم الهدر للذكور في المستوى الخامس (04) بنسبة هدر قدرت بـ (5.27%)، أما الإناث فبلغ حج الهدر بينهم في هذا المستوى (03) بنسبة قدرت بـ (7.01%)، أما النسبة الكلية للهدر التربوي في النمط الاقليمي لهذه السنة فقد بلغت (33.58%).

### ب- الهدر في نمط التدريب عن طريق التمهين:

الجدول رقم (06) : يبين نسبة الهدر حسب الجنس لكل مستوى في نمط

#### التدريب عن طريق التمهين لسنة 2014

مستوى التكوين	العدد الكلي	عدد إناث	عدد ذكور	نسبة الهدر عند الإناث	نسبة الهدر عند الذكور	كمية الهدر	نسبة الهدر
المستوى 1	14	00	02	%00.00	%14.28	02	%14.28
المستوى 2	748	09	233	%1.20	%31.15	242	%32.35
المستوى 3	200	16	46	%8.00	%23.00	62	%31.00
المستوى 4	114	33	20	%17.54	%28.95	53	%46.49
المستوى 5	00	00	00	%00	%00	00	%00
المجموع	1076	58	301	%5.39	%27.97	359	%33.36

أن البيانات أعلاه توضح أن حجم الهدر عند الإناث في المستوى الأول من النمط التمهين بلغ (00) بنسبة قدرت بـ (00%)، أما الذكور فكان عدد الهدر عندهم (02) بنسبة (14.28%)، أما المستوى الثاني فقد كان حجم الهدر عند الذكور منهم قد بلغ (233) بنسبة قدرت بـ (31.15%)، والإناث فقد بلغ حجم الهدر عندهم (09) بنسبة قدرت بـ (1.20%)، أما بالنسبة للمستوى الثالث فقد كان حجم الذكور (46) بسبب (23.00%)، والإناث بلغ عددهم (16) بنسبة قدرت بـ (8.00%)، أما المستوى الرابع فكان حجم الهدر عند الذكور (20) بنسبة قدرت بـ (28.95%) والإناث كان حجم الهدر عندهم (20) بنسبة قدرت بـ (17.54%)، أما بالنسبة للمستوى الخامس فقد انعدم فيه الهدر، كما بلغت النسبة الكلية للهدر في نمط التكوين عن طريق التمهين بـ (33.36%).

بهذا فقد بلغت نسبة الهدر الكلي لولاية غرداية لسنة 2014 بين التكوين المهني الاقامي والتمهين (38.51%) حيث كان عدد الإجمالي للمتربصين 2846 كان عدد الراسيين والمتسربين 1096 من بينهم 738 ذكور و 358 إناث.

#### • مناقشة النتائج :

لقد أثبتت الدراسة أن نسبة الهدر التربوي مرتفعة في مؤسسات التكوين والتدريب المهني بولاية غرداية في الجزائر، حيث أنها كانت تتراوح بين "30%-39%" للسنوات '2012 - 2013 - 2014' وهي نسبة مرتفعة جدا، فتعزو الباحثة هذا الارتفاع إلى :

- ظروف التكوين كالارتفاع الكبير لعدد للمتربصين، يجعل منه استحالة توفير لكل متربص منصب تدريب داخل الورشات، إضافة إلى هذا فإن عدم توفر أماكن مناسبة للقيام بالتربصات الناجحة والتي تسمح للمتربصين بتطبيق ما قاموا بدراسته في المراكز والمعاهد، يجعل من الظروف المتعلقة بالتكوين من أهم العوامل التي تؤدي للهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني.
- عدم الكفاءة التربوية للعمال المهرة الذين يقومون بتكوين الممتهين.
- استغلال بعض الممتهين في عمليات لا تمت بصلة لموضوع التكوين، كالحراسة والتنظيف مثل.
- أضف إلى ذلك فإن المؤسسات والحرفيين عموما لا يرون في الممتهين غير يد عاملة قليلة التكلفة أو مجانية، وهكذا فقد ابتعدت صيغة التكوين هذه عن غايتها الأصلية، وهذا و رغما الجهود المبذولة والتجديد الحاصل في قطاع التكوين المهني و التمهين خلال السنوات الأخيرة، فإن التكوين المهني عن طريق التمهين لا يزال يعاني نقصا في التأطير و التنظيم.

-بإضافة إلى هذا فإن مؤسسات التكوين المهني تواجه صعوبات بالغة في النزود بأسانذة ذوي كفاءة، و الاستعانة بخرجي الجامعة لم يحل المشكلة، لان طبيعة التكوين في الجامعة لا يتماشى وطبيعة المهني الموجود في المؤسسات التكوينية، وهذا ما أكدته دراسة صالح صالح وأمال شوتري (2009) التي كان عنوانها "التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب.

-كما أن التكوين المهني يمتاز حسب ما يبدو في هذه المؤسسات بالطابع المدرسي، أي أنه يتم وفق فترات تكوين طويلة يسودها الجانب النظري وهذا بالنسبة للنمط الاقامي، مما يتناقض تماما مع حقيقة الأهداف التعليمية الخاصة بالتكوين المهني والتي تكتسي الطابع التطبيقي والعملي بالدرجة الأولى.

-كما نذكر في هذه الدراسة أن للتوجيه دورا في الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني، حيث أننا نجد سوء التوجيه يعتبر من بين الأسباب التي تؤدي إلى الهدر و هذا يتوافق مع ما قاله Lang .L. (1996) بأنه هناك مجموعة من الصعوبات الدراسية تنتج عن التوجيه الصحيح، حيث إن توجيه المتعلم أو المتريص إلى تخصص لا يتماشى مع إمكانياته وميوله ورغباته، يفوق تأثيره بكثير تأثير العوامل التي يكون سببها جسمية أو نفسية. (p85)

-وكما قد يكون لعامل الصحة النفسية الدور كبير أيضا في مستوى تحصيل المتريص إما بالسلب أو بالإيجاب، فقد توصل كل من وينر (B. Weiner) وبوتيبان (P.A. Potepan) من خلال دراسة حول "السمات الشخصية وردود الأفعال الوجدانية تجاه الامتحانات لدى الطلاب المتميزين و الراسيين في الجامعة"، إلى أن الطلاب الأكثر قلقا اقل تحصيلا و ذوي مستوى

منخفض، وقل دافعية للتحصیل وأكثر مخافة تجاه الامتحان النهائي والعكس بالنسبة للطلاب الأقل قلقا. (مدحت، 1990، ص144)

فضعف الدافعية والرغبة في التكوين عند العديد من المتربصين في الاختصاصات المهنية المختلفة بسبب سوء في عملية التوجيه الأولية واختيار الاختصاص المناسب لميولهم وقدراتهم، كما أن الشعور بالإحباط عند العديد من المتربصين بسبب سوء تقديرهم للتعليم والتكوين المهنيين قد يؤدي بالمتربص للتخلي عن التكوين نهائيا.

- ولعامل الصحة الجسدية أهمية لا تقل عن غيرها من العوامل حيث قد يكون مهما ومحفزا، وقد يكون عاملا مثبتا للمتربص، فمن خلال دراستنا لاحظنا أن الأمراض المزمنة والعاهات أو الإعاقات تشعر المتربص بالنقص، فيحاول أن يتفوق في الدراسة حتى يعوض ذلك النقص. لكن قد يكون هذا عاملا مثبتا للمتربص، فقد يعيقه المرض أو الإعاقة أو قصور في النظر أو السمع أو ما إلى ذلك، عن مواصلة التكوين والتربص.

- وإذا تكلمنا عن دور الأسرة في ظاهرة الهدر التربوي، فغالبا ما يكون المتربص ضحية البيئة الأسرية، إما أن تكون قد خلقت له المشكلات أو أسهمت في خلقها وتميئها، ثم أن الأسرة هي المسؤولة عن العوامل الجسمية والنفسية، وقد تنمّي عنده بتصرفاتها الاستعدادات السلبية فتعوق نموه العقلي وتطوره المعرفي، ونجد أن هذا العامل له تأثير كبير إذا كان والد المتربص انفصل عن والدته وكان المتربص هو الابن الأكبر وتقد عليه مسؤولية إعالة عائلته، فان هذا يؤدي بالمتربص إلى إهمال دراسته، وتركها في غالب الأحيان، والأهم من كل هذا فان تفكك الأسرة بسبب الطلاق أو الوفاة وما ينجم عنه من مشاكل واضطرابات نفسية أو عقلية تجبر الطفل على ترك مقاعد الدراسة، فالجو الأسري المشحون بالاضطرابات والمشاكل سواء بين الوالدين أو بين الإخوة أو بين الطفل وأحد الوالدين، خاصة الخلافات

الشديدة التي يصعب حلها والتي تؤدي إلى تمزيق الأبناء نفسياً فبتشتت تفكيره ويلجأ إلى الهروب من مقاعد الدراسة في آخر المطاف.

-كما أن عزوف الشباب عن التكوين المهني وإن يفعلوا، يقومون به مجبرين وهم يظنون انه اختيار سلبي لا قيمة له من الناحية الاجتماعية والنفسية، مما ولد شعور بالرفض والازدراء تجاه التكوين المهني، ولا يتجه إليه الكثيرين إلا كرها بعد أن تسد كل الأبواب، وهذا يؤكد صالح صالح وأمال شوتري (2009) بدراسة تحت عنوان "التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب"، حيث انه أكد على نظرة المجتمع الدونية للتكوين المهني ومدى تأثيرها على نفسية المتريص.

بالإضافة إلى أن انخفاض المستوى المعيشي للأسرة، المساهمة الكبيرة في تسرب المتريصين، ويكون ذلك في الحالات انخفاض المستوى المعيشي لها وضعف الدخل اليومي خاصة، حيث بينت دراسات عديدة من بينها دراسة الجرباني، راجح دحان (2008) التي كانت عن عوامل الهدر التربوي في مدارس التعليم الثانوي العام، حيث توصل إلى أن أكثر العوامل الاقتصادية تأثيراً في الهدر التربوي هي تدني دخل الأسرة.

-كما نعتقد أن التفوق المسجل في ما يخص عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بالنسبة للإناث مقارنة بالذكور في اغلب السنوات، يعود إلى الواقع الاجتماعي بالنسبة للأنثى، وهذا أن البنات لا تخضع للضغوطات التي يتعرض إليها الذكور من حيث أنهم مطالبون بالانجاز وبتحمل المسؤولية والإنفاق على العائلة، فالبنات إذا ما فشلت في التعليم أو التكوين يكون لديها اختيار في البقاء في المنزل وانتظار الزوج المناسب و العائلة تشجعها على ذلك، بل أن اغلب العائلات تفكر بنفس الطريقة وبالأخص في المناطق الجنوبية الصحراوية.

### الخلاصة :

توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن نسبة الهدر في مؤسسات التكوين المهني والتمهين للسنوات الثلاث "2012-2013-2014" كانت مرتفعة جدا، فنسبة 30% تستدعي الوقوف والتصدي لها، حيث أنها قد تؤدي إلى تهديم الأسر والمجتمعات، ولهذا يجب أخذها بعين الاعتبار وتكثيف البحوث لمعرفة الأسباب الحقيقية وراءها، و من خلال النتائج ارتأينا أن نقترحة توصيات مبنية على هذه الدراسة ليعمل بها مستقبلا وهذا لتحسين التكوين بمؤسسات التكوين و التعليم المهنيين والإقلال من حجم الهدر التربوي بها :

■ إجراء بحوث ودراسة لمعرفة الأسباب الحقيقية وراء ظاهرة الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني والتمهين.

■ تحسين ظروف تكوين المتربص في الورشات أين يتم التربص.

■ إعادة النظر في تأطير وتكوين أساتذة بإمكانهم التعامل مع المتربصين وتفهمهم.

■ وضع مخططات و برامج تربوية مناسبة لهذه الفئة لإعادة رفع مستوى الصحة النفسية لديهم وذلك من خلال رفع مستوى تقديرهم لذاتهم.

■ تنظيم برامج تلفزيونية وإذاعية للتعريف بأهمية التكوين المهني، وبقيمة الشهادة المتحصل عليها من هذا القطاع.



## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

1. الجرياني، راجح دحانعي.(2008)، عوامل الهدر التربوي في مدارس التعليم الثانوي العام بأمانة العاصمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية علم النفس و علوم التربية، جامعة صنعاء.
2. العطروزي، مصطفى فهمي (1969)، العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات، القاهرة، مصر، عالم المكتبات، ط1.
3. الرشدان، عبد الله (2001)، في اقتصاديات التعليم، عمان، الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
4. النوري، عبد الغني (1988)، اتجاهات جديد في التخطيط التربوي في البلاد العربية الدوحة، قطر، دار الثقافة.
5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (2007)، المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني والتمهين، الجزائر، وزارة التكوين والتعليم المهنيين.
6. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية (2004)، اتفاقات دولية، قوانين، مراسيم، قرارات وأراء، مقررات، مناشير، إعلانات وبلاغات، رقم 01 المؤرخ في 10 ماي .
7. الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، اتفاقات دولية، قوانين، مراسيم، قرارات و اراء، مقررات، مناشير، إعلانات و بلاغات، رقم 07-81 المؤرخ في 07 جوان 2015
8. الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، اتفاقات دولية، قوانين، مراسيم، قرارات و اراء، مقررات، مناشير، إعلانات و بلاغات، رقم 07-81 المؤرخ في 07 جوان 1981.

9. العرض التربوي (2008)، الهدر المدرسي، الجامعة الوطنية لموظفي التعليم  
لجنة التكوين المستمر، الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب.
10. بوتلجة، غياث (2006)، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، وهران، الجزائر،  
دار الغرب.
11. بوسنة محمود وزاهي شهرزاد (1992)، جهاز التكوين المهني في الجزائر  
(مكانته في النسق التربوي ومدى استجابته للطلب الاجتماعي  
والاقتصادي)، المجلة الجزائرية لعلم النفس وعلوم التربية، العدد 5.
12. جريدة الاخبارية الجزائرية، لبنى، 12-01-2015  
[a.http://www.elikhbaria.com/ar/news/32242.html?VivvoSessionId=a1dc2ngsvf43sev4domoa8n5l0](http://www.elikhbaria.com/ar/news/32242.html?VivvoSessionId=a1dc2ngsvf43sev4domoa8n5l0)
13. خالد عبد الرحيم الهيبي و اكرم احمد الطويل (2000)، التنظيم الصناعي:  
المبادئ، العمليات المداخل و التجارب، عمان، الاردن، دار الحامد  
للنشر و التوزيع، ط2.
14. سلاطينية، بالقاسم (1998)، سسيولوجية التكوين المهني و سياسة التكوين  
في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد  
10، ديسمبر.
15. صالح صالح وأمال شوتري 2009، "التكوين المهني بين خصوصية  
العرض و منطق الطلب"، ملتقى دولي " صنع القرار في المؤسسة  
الاقتصادية"، جامعة محمد بوضياف، الجزائر
16. عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد (1990)، الصحة النفسية و التفوق  
الدراسي، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، ط 1.
17. غريب، عبد الكريم (2003)، استراتيجيات الكفايات وأساليب تقويم جودة  
تكوينها، الرباط، منشورات عالم التربية، ط 3.

18. غنايم عمرو وعلي الشرقاوي(1984)، تنظيم وإدارة الأعمال، بيروت، دار النهضة العربية.

19. قريشي، عبد الكريم ( 1998)، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المركز الجامعي، ورقلة، العدد 01.

20. كلثوم، مسعودي (2003)، نظرة طلبة الثانوية للتكوين المهني - دراسة ميدانية بولاية بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مباح ورقلة.

[a.http://dspace.univouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/2227/1/](http://dspace.univouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/2227/1/)

21. مصطفى، أحمد (2001)، مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، طرابلس، ليبيا، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Bruno, herniet (1985), Nouvelles technologies et formation dans l'entreprise pour une démarche participative, Revue Française de gestion, n° 15, Mars, Avril, Mai, PP 54 – 56.
2. J.L. Lang, (1976), l enfance inadaptée, PUF, Paris,
3. Boussana , M.haddab (2003),Thèmes L'évaluation de la formation, L fonctionnement cognitive des apprenants, L'orientation scolaire et professionnelle, Edition du laboratoire éducation-formation-travail, Faculté des sciences humaines et sociales, univairité d'Alger,N° 01.
4. Pierre casse (1994),la formation performante, alger, office des publications universitaires centrale BenAknoun.
5. Schiou Lakhdar (1990), Gestion du personnel, les éditions d'organisation Québec , 3ème édition, p293

- 6.Sekiou.Blondin.Fabi (2001) ,Gestion des ressources humaines.2ém éditiondebook, Montréal , université Montréal, p33.