

دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في
العراق

(دراسة مقارنة 2003-2011)

**The role of education outputs of technical and vocational training in
responding to the requirements of the labor market in Iraq
(Acomparative study 2003-2011)**

م. مدرس عبد الستار رائف حسن حمادي المولى

المديرية العامة لتربية الأنبار/قسم التعليم المهني

المستخلص

إن الهدف الرئيسي من وجود التعليم المهني والتقني في العراق هو تأهل الطلبة وإعدادهم إعداداً يؤهلهم لمواجهة متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية، ولضمان حصول أغلب المتخرجين على فرص العمل ، فغياب التخطيط والتوجيه السليم قد يؤدي إلى حدوث آثار سلبية منها ازدياد معدلات البطالة والانحراف عن متطلبات السوق الحقيقية . فإذا أخذنا معدلات النمو السكانية في العراق والتي تصل إلى 3.1% مع انخفاض في فرص الاستثمار المحلي فإن ذلك سوف يخلق مشكلة متمثلة بالبطالة المقنعة والإجبارية يقابلها انخفاض في مستوى التعليم المهني والتقني وعدم مواكبة التطورات العالمية ومن ثم فأن مخرجات التعليم المهني والتقني في العراق سوف لا تلبي متطلبات السوق وتتفاقم المشكلة .

لذا لا بد من توجيه الاستثمارات في عنصر رأس المال البشري لمواجهة التحديات والتي لها مساس بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية فحجم الإنفاق على التعليم والتدريب والبحث العلمي يعد إنفاقاً استثمارياً يزيد من كفاءة وأداء العنصر البشري وتحسينه في العملية الإنتاجية. ولكي نوضح ذلك اعتمد الباحث على أربعة مباحث الأول تضمن مدخل في مفهوم التعليم والتدريب المهني والتقني في العراق وموقع التعليم والتدريب المهني والتقني في الألفية الثالثة وكذلك مؤشرات التعليم التقني والمهني وأهميته والمبحث الثاني تناول أهمية الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم وما المقصود بالموائمة ودور القطاع الخاص في سوق العمل والمبحث الثالث تناول واقع سوق العمل في العراق ومؤشرات البطالة وأثر التعليم عليه أما المبحث الرابع فتناول تجربة الأردن باعتبارها أنموذجاً للبحث .

Abstract

The main goal of a vocational and technical education in Iraq is qualified students and prepare them to meet the requirements of the current and future labor market of current and, and to ensure that most of the graduates on the job, the absence of planning and proper guidance could lead to adverse effects, including increased rates of unemployment and the deviation from the requirements of the real market . if we take the population growth rates in Iraq , which amount to 3.1% with a decrease in opportunities for local investment, it will create a problem represented by disguised and involuntary unemployment, underemployment and mandatory offset by a reduction in the level of vocational and technical education and not to keep close with global

developments and hence the output of vocational and technical education in Iraq will do not meet the requirements of the market so the problem is compounded.

So to be a direct investment in human capital to face the challenges and by affecting the economic and social development the volume of spending on education, and training and scientific research , investment spending is an investment increases the efficient and performance of the human element and improve in production process. To put it the researcher adopted on four sections first in cludes the entrance of the concept of education, vocational and technical training in Iraq and the location of education and vocational, technical training in the third millennium, as well as indicators of technical and vocational education and its importance and the second topic addressed the importance of investing in human capital and the return on education and the role of the sector private sectors in the labor market and the what consistency? section topic dealt with the reality of the labor market in Iraq, and indicators of unemployment and the role of education upon, the fourth section deals with the experience of Jordan as a model for research .

المقدمة

أصبحت ظاهرة عدم الموائمة بين مخرجات التعليم و التدريب المهني والتقني واحتياجات سوق العمل ظاهرة عامة في البلدان العربية وهي تزداد خطورة و اتساعاً , و لم تعد شأنًا فنيًا يخص الفنيين المعنيين بالتعليم والتدريب وأسواق العمل بل أصبح موضع اهتمام الساسة . فهذه الظاهرة تمثل أوجه خلل عديدة تضافرت لتولد آثاراً اقتصادية واجتماعية وتقنية , وبرزت هذه الآثار في بطالة متزايدة وإنتاجية منخفضة وأن قدرة المنافسة أخذت تزداد ضعفاً واعتماداً متزايداً على المهارات الأجنبية .

فعدم الموائمة يمثل هدراً في موارد التعليم والتدريب وهدراً في طاقات الشباب إذ يسوقه تعليمه وتدريبه إلى البطالة في أحيان كثيرة والى صعوبة لدى أصحاب الأعمال في الحصول على المهارات المناسبة فتزداد الحاجة للمهارات الأجنبية التي حلت أعدادها الكبيرة موضع البطالة وأعاقت نجاح برامج توظيف الوظيف بقدر كبير . وأصبحت هذه الظاهرة مركبة وكثيرة التعقيد فجانب منها يتعلق بمناهج التعليم والتدريب محتوى وطرائقاً وهي مناهج جامدة تتغير ببطء متفوقة سرعة تغير احتياجات التنمية وأسواق العمل وبقيت بذلك بعيدة عن المقارنة مع المستويات المهارية الدولية, و التي أصبحت ضرورية في عالم المنافسة وانفتاح الأسواق .

وهي تعبر عن خلل في التخطيط والإدارة إذ يبقى أعداد القوى العاملة معزولاً وبعيداً عن مساهمات أصحاب الأعمال وهذا اضطراب في مقاييس اجتماعية جعلت الأعمال بعضها وضع وآخر نبيل وجعلت المرأة محدودة النشاط في مجالات معدودة وإذا توافرت لها هذه المجالات لا يكون تحفيزها على اكتساب مهارتها الكامنة.

وعلى ضوء هذه المعطيات يواجه خريجو التعليم والتدريب المهني والتقني مشكلة البطالة حيث ينضمون بعد ذلك إلى صفوف الباحثين عن العمل وإن حصلوا على أية فرصة عمل فإنها في كثير من الأحيان ليس من اختصاصهم وإنما يعملون في مجالات بعيدة كل البعد عما حصلوا عليه من علوم ومعرفة مهنية وتقنية طوال مسيرتهم الدراسية .

لذلك تتطلب الأوضاع والمتغيرات التي يشهدها العالم على ضرورة مراجعة شاملة وجذرية لمكونات الاقتصاد الوطني كافة لغرض تطوير أدائها وزيادة قدراتها التنافسية وبناءً على ذلك ضرورة الاهتمام بالموارد

البشرية وتنميتها من خلال زيادة الاستثمار في رأس المال البشري وتأهيله بما يتماشى مع المستويات العالمية ويلبي احتياجات أسواق العمل ليس على النطاق المحلي بل على المستوى الإقليمي والدولي .

مشكلة الدراسة

يعد نشاط التعليم المهني و التقني من العناصر المهمة و الأساسية في تطوير أنشطة الوحدات الإنتاجية والخدمية و يواجه هذا النشاط كثيراً من العوائق تتركز في سياسات الأعداد لهذه القدرات البشرية والمواعمة بين مخرجات هذا النوع من التعليم والحاجات الحالية والمستقبلية في سوق العمل وكذلك فإن ظروف سوق العمل الماضية والحالية غير قادرة على إستيعاب تلك المخرجات.

فالعلاقة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات السوق تتصف بعدم التوازن فمن هنا يمكن تحديد مشكلة الدراسة ووضع المعالجات الخاصة بها و إعادة التوازن بهذه العلاقة ممثلاً بمخرجات التعليم وسوق العمل .

أهمية الدراسة

يعد التعليم والتدريب المهني والتقني إحدى أهم الوسائل المهمة في تنفيذ السياسات الخاصة بأي بلد والتي تهدف إلى الحد من مشكلة البطالة و تنمية الدخل الفردي .

وان مخرجات التعليم والتدريب المهني و التقني في العراق تشهد زيادة كبيرة يقابلها انخفاض القدرة السوقية الاستيعابية سواء كان القطاع الحكومي أو الخاص وبالعكس ذلك الموقف السلبي لهذه المخرجات .

أهداف الدراسة

من خلال الوقوف على مشكلة الدراسة وأهميتها لايد من تحديد الأهداف وهي كالآتي :

- 1 - إبراز أهمية مخرجات التعليم و التدريب المهني والتقني على القطاع الخاص (سوق العمل) .
- 2 - زيادة الوعي الاجتماعي بأهمية هذه المنظومة التعليمية و دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق النظرة السلبية لهذا النوع من التعليم .
- 3 - تعد هذه الدراسة ذات بعد مستقبلي في وضع الخطط الرئيسية لمواضيع السياسة التموينية لبلدنا و تشجيع القطاع الخاص الاستفادة من هذه المخرجات .

فرضيات الدراسة

من خلال بيان المشكلة و تحديد الأهداف لا بدّ من وضع فرضيات يمكن من خلالها الاستدلال بالخطوط الواقعية لحل هذه المشكلة وهي كالآتي :

- 1 - إن التعليم والتدريب التقني و المهني في العراق لا يشارك في وضع سياسته أصحاب القطاع الخاص (سوق العمل) و إنما يعتمد على سياسة أكاديمية عشوائية .
- 2 - هناك عدم توافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل .

منهج الدراسة

اعتمد الباحث على المنهج الوضعي التحليلي للبيانات المتاحة وكذلك دراسة الحالة من خلال طبيعة موضوع الدراسة و مشكلتها و تم الحصول على المعلومات من خلال :

- 1 - كل ما كتب عن هذا الموضوع في المجالات العلمية والرسائل الجامعية والكتب .
- 2 - الوثائق الرسمية في الجهاز المركزي للإحصاء والمعلومات في العراق .
- 3 - منظومة الأنترنت .

المبحث الأول

1- التعليم والتدريب المهني والتقني في العراق

1-1 مدخل الى التعليم والتدريب المهني والتقني في العراق

يقصد بالتعليم التقني والتدريب المهني والتقني في الدول العربية أشكال و مستويات العملية التعليمية جميعها التي تتضمن المعارف العامة فضلاً عن دراسة التكنولوجيا والعلوم المتصلة بها واكتساب المهارات العلمية .
فالتعليم التقني هو نظام تعليمي مدته من (2-3 سنوات) و يهدف إلى إعداد الكوادر الفنية والتقنية . وفي العراق تمنح شهادة دبلوم التعليم التقني وتسمى المعاهد التي تقوم بإعداد الفنيين والتقنيين بالمعاهد التقنية أو بالمعاهد الفنية أو بالكليات التقنية (الشافعي ، 2005 : 3) .

أما التعليم المهني في العراق والذي يطلق عليه بالتعليم التقني في بعض الدول العربية فان خطته الدراسية تتضمن مواد نظرية عامة و مواد نظرية وتطبيقية فنية ومهنية وتدريب عملي ومدة التعليم (3سنوات) بعد انتهاء مدة التعليم الأساسي (الدراسة المتوسطة) ويحصل فيها الطالب على شهادة الإعدادية وهذه الشهادة تتيح للخريج الالتحاق بسوق العمل أو مواصلة التعليم العالي بعد اجتياز اختبارات معينة .

ويشكل التدريب والتعليم المهني إحدى الركائز الأساسية للنمو الاقتصادي والاجتماعي لأي بلد وقد تم تجسير مخرجات التعليم المهني مع التعليم التقني مع بعض الضوابط لغرض زيادة المهارات المعرفية وزيادة التخصص فضلاً عن ذلك تم استحداث دراسات للبكالوريوس التقني في العراق .

ولغرض التكامل بالتعليم التقني وإعداد اختصاصيين وباحثين يجمعون بين المعرفة والمهارة العملية فقد تم استحداث دراسات للبكالوريوس التقني والدراسات العليا التقنية بالتعاون مع أصحاب العمل لما لديهم من إمكانيات مادية وموارد بشرية وذلك في العقد الأخير من القرن الماضي و باختصاصات دقيقة مثل القوالب واللحام والزجاج وصناعة الأسنان والتحليلات المرضية وزراعة الأنسجة ، ونجحت التجارب التي بدأت برؤى واضحة وتعثرت تلك التي لم تستطع تجاوز النمط الأكاديمي (الغزاوي ، 2010) .

1-2 موقع التعليم المهني والتقني في الألفية الثالثة

سعت الدول العربية إلى تحقيق هيكل للعمالة وفق المخطط (1) والذي أقرته الدول الأوروبية عام 1960م وتغير مع نهاية القرن العشرين . إلا أن الدول العربية لم تستطع تحقيقه لأسباب عديدة منها الأولوية التي أعطتها للتعليم الأكاديمي على حساب التعليم التقني والمهني مما أدى إلى الزيادة في فئة الاختصاصيين (الحاصلين على البكالوريوس) على أصحاب المهارات التقنية المتوسطة (خريجي التعليم و التدريب المهني والتقني) وانعكس هذا على بروز ظاهرة البطالة أو الهجرة ، وكذلك نقل التكنولوجيا الحديثة و استخدامها و استثمارها للنهوض بمستوى العمل والنتاج تحتاج إلى تنمية الموارد البشرية الفنية المدربة والقادرة على استيعاب التكنولوجيا وتكيفها مع حاجات التنمية (الغزاوي ، 2010 ، www.Scribd.com) .

مخطط (1) هرم القوى العاملة التقليدي

السنة	المؤهل الدراسي
10	شهادة جامعية
40 - 30	دبلوم تقني
20	ثانوية مهنية

المصدر: الموقع على شبكة تكنولوجيا المعلومات ، [http:// www . Scribd . com / doc](http://www.Scribd.com/doc) ،

حدثت تطورات كبيرة في مجال المعلومات والاتصالات بعد عام 1985 ادى الى تغير الاساليب التقليدية المتبعة في انتاج السلع والخدمات بشكل كبير وتحولت الى انظمة الية تعمل ذاتيا، وازداد الاهتمام عالمياً بتأثيرات التقدم التقني في مجال العمل وهذا يعني إن العلاقة بين المعرفة والعلوم والتقنية وبين الآلة وأسس الإنتاج سوف تتغير وسينتقل العاملین من مهنة إلى أخرى وأن نوع ومهن العمالة سيتغير إذ ستخف نسبة الاختصاصيين والمهنيين وتزداد نسب التقنيين فتصبح نسبة الاختصاصيين 20% والتقنيين 60% والمهنيين 20% (إبراهيم ، 2009 : 17) .

ورغم الاحداث المتسارعة للتغيرات التقنية في كل المجالات و نهاية العقد الاول للألفية الثالثة فان مخرجات التعليم في الوطن العربي لاتزال غالبيتها من الاختصاصيين ونسبة العلوم التطبيقية منهم 20% بينما تصل الى 44% في ماليزيا وكوريا وأكثر من ذلك في الدول الصناعية المتقدمة (التميمي، 2009: 16)

لم تحظ منظومات التعليم والتدريب التقني والمهني بالإصلاحات الرأسية والأفقية لتمكنها من تجاوز أو تقليص الفجوة بين المخرجات الكمية والنوعية وواقع المهن والمهارات في سوق العمل ، وإزاء هذا الواقع فإن ضرورة تبني القطاع الخاص والتدريب المهني والتقني أصبح ضرورة وطنية وقومية ، لأن القطاع العام لم يؤدي دوره بالشكل المطلوب على مدى قرن .

وعليه يجب الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري من خلال الاهتمام بكل المتعلقات بالعملية التدريبية واعتباره الدافع الحقيقي من أجل إنجاح عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والقضاء على كثير من المشاكل الاقتصادية ومن ثم زيادة قدرات المجتمع ومهارات الأفراد ومعلوماتهم سواء كان في التعليم والتدريب اوخلال الخبرة والتمرن (ماهر ، 1999 : 316) .

1-3 أهمية التعليم التقني والتدريب المهني

يحتل التعليم التقني والتدريب المهني مكاناً متميزاً في سلم الأولويات لما له من علاقة وثيقة بالإشراف وصيانة مشاريع التنمية كما أنه يمثل أهم عناصر الوصل والارتباط بين النظام التعليمي وسوق العمل ولما له من خصوصية في تنمية الموارد البشرية التي يتميز بها عصرنا الحالي ، ومما لاشك فيه أن هذا القطاع من التعليم في السنوات الأخيرة بدأ يشهد اهتماماً من العاملين عليه ضمن الإمكانيات المتوافرة ومحاولة القائمين عليه انتشاله من الواقع المؤلم من خلال زيادة عدد الكليات التقنية والمعاهد التقنية واستحداث أقسام جديدة لكن التعليم المهني لم يشهد مثل الاهتمام .

ومما لاشك فيه في العصر الحاضر أن التعليم التقني والتدريب المهني أصبح يؤدي دوراً مهماً ومحورياً في تسيير دفة الحياة الاقتصادية والاجتماعية باعتباره أحد الروافد الأساسية في إعداد الملاكات الوطنية و مكافحة

البطالة ورفع مستوى المعيشة إذ يحتل هذا النوع من التعليم أهمية كبيرة في الدول المتقدمة حتى أن بعض الجامعات قد توجهت لأخذ حصته من هذا القطاع باعتبار التعليم المهني والتقني ضرورة اجتماعية ولعل تجربة اليابان خير دليل إذ تكفل قطاع الصناعة هناك بتوفير معظم برامج التعليم الفني والتدريب المهني وذلك بنسبة تصل إلى (75%) من تلك البرامج أما الباقي فيخصص من وزارة التربية (الحيدان ، 2011 :www.alriyadn.com).

1-4 مؤشرات التعليم التقني والمهني

يقدم هذا النوع من التعليم برامج تأهيلية وتدريبية لمستويان ، المستوى الأول سنتين ويكون بعد الدراسة الإعدادية وفيه مجموعة من الاختصاصات (صناعية-زراعية-إدارية-طبية-تطبيقية) ، أما المستوى الثاني فمدته ثلاث سنوات بعد الدراسة المتوسطة تشمل الفروع (الصناعية-الزراعية-التجارية-الفنون التطبيقية) . فالتعليم التقني تتكون مدخلاته من مخرجات التعليم الإعدادي وهو يشترك مع التعليم وحسب نسب معينه من إجمالي القبول بالتعليم الجامعي .

من خلال الجدول (1) يتبين لنا أن أعداد الطلبة المقبولين والمتخرجين في المعاهد التقنية ابتداءً من العام الدراسي 1980-1981 وحتى عام 2009-2010 هو في حالة تطور ، حيث بلغ عدد الطلبة المقبولين في عام 1980م (12082) في حين بلغ عدد المتخرجين في العام نفسه (5438) بينما أصبح عدد المقبولين في العام الدراسي 2008 م (22228) أما الطلبة المتخرجين لنفس العام (12939) مما يدل على وجود إقبال كبير من الطلبة في الانخراط في مجال التعليم التقني .

إما الملحق (2) فانه يبين تطور معاهد الهيئة التقنية للدراسات الصباحية للعام الدراسي 2009-2010 حيث بلغ عدد المعاهد التقنية(21) أما المعاهد الإدارية (2) والمعاهد الطبية (1) في حين كان هناك معهد واحد لإعداد المدربين وآخر للفنون التطبيقية وكذلك التكنولوجيا ليصبح مجموع المعاهد التقنية (27) موزعاً على (15) محافظة في حين بلغ عدد الأقسام العلمية (236) أما عدد الفروع فقد بلغ (111) .إما الكليات التقنية فيمكن ملاحظة ذلك من خلال الجدول(3) حيث بلغ أعداد الكليات التقنية وفي مختلف الاختصاصات (13) كلية موزعه على (6) محافظات فقد بلغ مجموع الأقسام العلمية (53) موزعه على هذه المحافظات .

إن هذا التطور الكبير الحاصل في الكليات والمعاهد التقنية في العراق يجب أن يأخذ بنظر الاعتبار مدى استيعاب هذه المخرجات بالنسبة لسوق العمل وكذلك التطور الذي يشهده العالم في المجالات التعليمية والتكنولوجية .

المبحث الثاني

2- أهمية الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم

2-1 مدخل

لابد من الإشارة إلى أن هناك نوعين من الاستثمار هما الاستثمار الطبيعي والاستثمار في رأس المال البشري والاستثمار الأخير هو الذي يهتما في بحثنا هذا وبشكل مختصر .

يقصد برأس المال البشري (Human Capital) هو الذي يمتلك المقدرة العقلية والمهارات والخبرات اللازمة لتوفير الحلول العملية المناسبة للزبائن ، فهو مصدر الابتكار والتجديد في المنظمة ، وهو يسهم في زيادة القيمة الاقتصادية للمنظمة (Stewart,1999:75)

فهو مجموعة من المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية في تحسين إنتاجيته (فرغل، 2010، www.Hrdscussion.com).

ومع دخول التكنولوجيا والمعرفة أصبح العنصر البشري هو المؤثر الحقيقي في نجاح المنظمات وتغيرت المفاهيم الاقتصادية التقليدية وبدأت في ظهور مفاهيم اقتصادية جديدة تعتمد على المعرفة وعليه فأن الموارد البشرية تزداد عن طريق الاستثمار البشري (عبد الدايم وآخرون ، 1987 : 231) .

وانّ هناك عوائد عديدة من التعليم تتداخل فيما بينها وقد يعنى بعضها الآخر فمنها عوائد اجتماعية مثل الارتقاء المعرفي لأبناء المجتمع وتنظيم الحياة بين أفراد المجتمع والقضاء على الجهل والامية والقضاء على الاعتقادات الخاطئة. وقد تكون هناك عوائد اقتصادية منها زيادة دخل الفرد ومن ثم زيادة دخل المجتمع وزيادة الترشيح وعدم الإسراف والمحافظة على الممتلكات العامة والخاصة .

أكد تقرير التنمية البشرية (2002) على ضرورة الإصلاح الداخلي الذي يشمل المعرفة إلى جانب الحرية وقضايا المرأة . نحو إقامة مجتمع المعرفة في البلدان العربية وركز في هذا التقرير على الاهتمام برأس المال المعرفي وقياسه في البلدان العربية ويتطلب الأمر قيام مؤسسات مجتمعية لتحقيق ذلك (المطيري ، 2007 : 5) .

وتأكيداً على الدور المأمول من مؤسسات التعليم العالي في قيادة المجتمعات للتغيير عُقدت مجموعة من المؤتمرات والندوات الإقليمية من أجل ذلك ، ويستلزم ذلك كله وبشكل سريع أن تبدأ الجهات المسؤولة عن التعليم من الاستثمار في رأس المال الفكري وبما يتلائم مع التطورات الحالية ومتطلبات السوق العراقية الواقعية ووضع خطط إستراتيجية متوسطة وطويلة الأجل .

2-2 دور القطاع الخاص في سوق العمل

يقدر المجموع الكلي للمشتغلين في العراق وللقطاعين العام والخاص ب 7.6 مليون في عام 2007 ويستحوذ القطاع الخاص على نسبة التشغيل الأكبر للقوى العاملة في العراق والتي قدرت ب85.3% في العام ذاته مقارنة ب 14.7% للقطاع الحكومي، هذا التباين في نسب توزيع قوة العمل مابين القطاعين العام والخاص رافقه تباين واضح المعالم في توزيع المشتغلين من قوة العمل حسب الأنشطة الاقتصادية حيث كانت نسب التشغيل الأكبر للقطاع الخاص في كل من أنشطة الزراعة والصيد وتجارة الجملة والمفرد بواقع 98% لكل منهما مقابل 2% للقطاع العام و90% في أنشطة التشييد والبناء (10% للقطاع العام) و82% في أنشطة النقل والمواصلات (18% للقطاع العام) و 66.5% في الصناعة التحويلية (33.5% للقطاع العام) في حين سجل القطاع الخاص مستويات تشغيل متدنية في كل من قطاع التعدين والاستخراج إذ بلغت مانسبته (14.5%) وفي الماء والكهرباء (18.5%) وفي قطاع الخدمات (35%) في حين توزعت نسب التشغيل مناصفة بين القطاعين الحكومي والخاص في نشاطي التمويل والتأمين (سالم ، 2011 : 3 www.ahewar.org).

إن كل هذه المؤشرات والنسب تعكس أهمية القطاع الخاص والدور الذي يؤديه في أنشطة الاقتصاد الوطني ودوره في التسريع في عملية التنمية والدور الذي يمكن أن يؤديه في استيعاب المتخرجين من التعليم والتدريب المهني والتقني والتقليل من مشكلة البطالة التي يعاني منها الاقتصاد العراقي وعلى الرغم من ذلك فإن مشاركة في تكوين الناتج المحلي الإجمالي لا تتجاوز 9% منه ولا سيما في القطاع الزراعي.

يتميز أداء القطاع الخاص خلال المدة ما قبل عام 2003 بمحدودية المشاركة في الأنشطة الاقتصادية بشكل عام وكذلك الدخول في مجال الاستثمار وقد يعود ذلك إلى التشريعات والقوانين والأنظمة مما شجع على هجرة المستثمرين ورؤوس أموالهم خارج البلاد وأثر ذلك على مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي .

يواجه القطاع الخاص صعوبات ومعوقات تحد من تطوره ونمو طاقاته الإنتاجية وترفع من تكاليفه الإنتاجية وتضعف من قدرته التنافسية ولعل في مقدمتها ضعف التنظيمات المؤسسية للقطاع الخاص والتحديات المتعلقة بتكنولوجيا الإنتاج وأساليب التسويق والنفوذ إلى الأسواق الخارجية من خلال إقامة المعارض الخارجية والمشاركة فيها بقوة إضافة إلى الجانب الأمني ثم عدم توفر البنى التحتية كالكهرباء والماء وطرق النقل .

إن هذه الأسباب جعلت من القطاع الخاص غير قادر على استيعاب مخرجات التعليم المهني والتقني والتي أساساً تقتصر إلى التعليم والتدريب المتطور فأصبحت الأسباب مشتركة بين قطاع التعليم وقطاع الأعمال .

إن لابد من معالجات فورية وسريعة مواكبة للتطورات التي يشهدها العالم من تطورات في مجال التعليم والتدريب وكذلك في مجال استخدام التقنية الحديثة ولا سيما في المجالات الصناعية والزراعية وكذلك إشراك القطاع الخاص مع مؤسسات التدريب المهني والتقني في دراسة متطلبات واحتياجات سوق العمل في العراق .

إن في ظل هذه التطورات العالمية وثورة المعلومات والتكنولوجيا تبرز ضرورة تعزيز وتطوير التأهيل الفني والتدريب المهني وتنمية المهارات والقدرات على استخدام التكنولوجيا المتقدمة .

ومن هنا تبرز أهمية القطاع العام في دعمه للقطاع الخاص لأن القطاع الخاص وحده غير قادر على تحمل كل هذه الأعباء فلا بد من إعادة تشريع القوانين والأنظمة بما يخدم مسيرة القطاع الخاص وكذلك التفاعل والتعاون بين القطاعين من خلال الإمكانيات البشرية والمالية والإدارية والتنظيمية والمعرفية وعدة هذه الشراكة أنموذجاً متطوراً تساعد على زيادة استثمارات القطاع الخاص والوفاء باحتياجات السوق .

2-3 الموائمة

وهي من الآليات التي حققت نتائج ايجابية في توسع الشراكة بين مؤسسات التدريب المهني والتقني ومؤسسات سوق العمل ، وقد اعتمدها بعض الدول العربية ولا سيما مملكة الأردن ، وأهم أهداف الموائمة تحسين نوعية التدريب بما يلائم حاجات سوق العمل واستثمار إمكانيات التدريب المتوفرة لدى سوق العمل وإطلاع المدربين على المستجدات في مجال التصنيع أو الخدمات لنقلها إلى المتدربين ورفع كفاءة أداء العاملين في سوق العمل من خلال دورات تدريبية قصيرة وتعزيز فرص التعليم والتدريب المستمر وتوفير تغذية راجعه حقيقية لتطوير المناهج الدراسية والبرامج التدريبية وتحديثها وإكساب المتدربين اتجاهات العمل الجماعي في مؤسسات سوق العمل وحل المشكلات الميدانية والعملية والفنية وتخفيض كلفة التعليم والتدريب (التميمي ، 2009

(14:

ولعل من أهم الآليات التي اعتمدت من أجل الموازنة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات سوق العمل إنشاء مجالس أو هيكل وطنية تعنى بتطوير الارتباط وتعميقه تتولى هذه المجالس اقتراح أسس تطوير خطط وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني في ضوء احتياجات سوق العمل المتغير والإمكانات المتاحة فضلاً عن ذلك هو إنشاء لجان أو فرق لمتابعة الخريجين وهي فرق عمل مشتركة مابين سوق العمل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني تتولى تحديد عوامل الضعف والقوة في مخرجات التعليم والتدريب وهي إحدى أهم مصادر تقويم وتطوير المناهج والبرامج التدريبية .

المبحث الثالث

3- واقع سوق العمل في العراق

3-1 مدخل

يتسم سوق العمل في العراق حتى عام 2011 م بمجموعة من الخصائص وهي :

- 1 - إجمالي عدد السكان (33330) حيث يقسم إلى (16758) ذكور و (16572) إناث أي إن هناك تقارباً بين الجنسين .
- 2 - نسبة السكان من الفئة العمرية (15 - 64 سنة) أي. الفئة التي تقع في سن العمل إلى إجمالي السكان تقدر ب (18788068) لا تتجاوز (56%) . وهذا يعني أن نصف السكان في سن العمل (15 - 64 سنة) هم من العاطلين عن العمل (سالم ، 2011 : 2) .
- 3 - معدل النمو السكاني يبلغ (3,2%) وهو معدل يفوق كثير من بلدان العالم المتقدم والذي لا يتجاوز 2,2% .
- 4 - معدل النشاط الاقتصادي للسكان (15 سنة فأكثر) بلغ (29%) إذ أنها منخفضة وهي من أوطأ النسب المشاركة في النشاط الاقتصادي في العالم . فعلى سبيل المثال بلغت هذه النسبة في الأردن و الذي تعاني أيضاً من البطالة بحدود (39,5%) (الحباشنة ، 2009 : 2) .
- 5 - نسبة مساهمة الذكور في النشاط الاقتصادي هي بحدود (83%) في حين لم تمثل نسبة مساهمة الإناث سوى (17%) .
- 6 - إن (24%) من المساهمين في قوة العمل هم من الأميين ومن بين هؤلاء (41,2%) يقرؤون ويكتبون و (49,8%) لا يعرفون القراءة والكتابة .
- 7 - العدد الكلي للمشتغلين في العراق (القطاع العام والخاص) بلغ (1291030) في عام 2010 م . وكان عدد المشتغلين في القطاع الخاص بنسبة (95%) في حين نسبة عدد المشتغلين في القطاع الحكومي (5%) (الإحصاء ، 2007) .

3-2 مؤشرات معدل البطالة

بدأت ظاهرة البطالة تظهر وتتنامى بين خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني مما حفز بعض الدول العربية إلى مراجعة منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني وتطوير استراتيجياته وسياسته بهدف التأثير على العرض من القوى العاملة ، بما يتطلبه ذلك من برامج تدريب متنوعة المدة بحاجات الإنتاج والشراكة مع

المنشآت وبذل جهود لتطوير برامج التعليم والتدريب التقني والمهني لتكون مخرجاته أفضل من حيث الموازنة مع احتياجات سوق العمل ومتطلباته (سيد علي ، 2009 : 3) .

قدرت معدلات البطالة في العراق حسب إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات في عام 2009 م — (15%) في حين كانت (17,5%) في عام 2008 م أما تقديرات المنظمات الدولية لنسبة البطالة في العراق وقدرت بـ (30%) و منظمات أخرى بـ (40%) وعلى الرغم من كل هذه المؤشرات فإن معدل البطالة في العراق يشكل رقماً خطيراً ترتبت عليه مشاكل اجتماعية و اقتصادية وسياسية خطيرة (سالم، 2011: 3) .

وقد أظهرت نتائج مسح العمالة والبطالة لعام 2006 م ارتفاع البطالة عن العمل الفاعلة والمنتجة في الاقتصاد فقد كانت أعلى نسبة للمتطلين من الفئة العمرية (15-24) وبلغت (30,3%) من إجمالي المتطلين وكانت بين الذكور (29,7) وبين الإناث (32,5) .

ومن المؤشرات الخطيرة هو أن 30% من العاملين هم من العمال الناقصة والذين لا يتجاوز ساعات عملهم عن 35 ساعة أسبوعياً ، وفي هذه الحالة لا يستطيع تأمين متطلبات الحد الأدنى من العيش المتسم بالكفاية وعليه فإذا ما أضيفت العمالة الناقصة إلى العاطلين عن العمل يصبح معدل البطالة تقريبا (45%) في عام 2008 م .

3-3 أثر التعليم و التدريب المهني و التقني على معدل البطالة

إن معدل النشاط الاقتصادي للسكان في العراق هو (29%) في عام 2008 م وبحسب الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات فإن معدل النمو السكاني هو (3,1) في حين بلغ النمو السكاني العالمي (1,7) وفي الدول المتقدمة أقل من (1%) ونسبة معدل البطالة في العراق هو (17,5%) .

وترتفع معدلات البطالة بين المتعلمين أكثر من الأميين فترتفع عشر أضعاف في مصر و خمسة أضعاف في المغرب و ثلاثة أضعاف في الجزائر بسبب تدني المستويات التعليمية و ضعف الخبرة و ينعكس ذلك في إنتاج العمالة العربية التي لا تتجاوز (7%) مقابل (5,3%) (الوحدة الاقتصادية ، 2004) .

إن تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين و ضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاه العمالة الأجنبية يؤشر الفجوة الكبيرة بين التأهيل العلمي و متطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني مما يتطلب العمل على رفع قدرات العمالة بعدة وسائل من بينها إصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني وجعلها جاذبة للشباب من خلال جذب القطاع الخاص للمساهمة الفاعلة بالتدريب بصيغ استثمارية و مشاركة للمؤسسات التدريبية الحكومية، لأن معالجة البطالة لا تمثل حلول سياسية للحكومات فحسب بل تؤدي إلى رفع الناتج المحلي للقطاع الخاص و العام فكلما انخفضت البطالة بنسبة (1%) فإن ذلك يؤدي إلى زيادة نسبة الناتج المحلي الإجمالي بمقدار (3%) وفق قانون (آرثر أوكون) (Okuns Law) وإشاعة التعليم والتدريب للجميع مع إصلاح لمنظومة العلاقات السياسية والاقتصادية وبغير ذلك فإن معدلات البطالة العربية ستتضاعف خلال السنوات القادمة (خوري ، 2010 . www.aecfk.com) .

المبحث الرابع

4- تجربة الأردن أنموذجاً للموائمة

1-4 مدخل

يعدّ الاقتصاد الأردني من الاقتصاديات العربية الواعدة في معالجة كثير من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية ولعل أهم الأسباب التي جعلت الباحث يأخذ التجربة الأردنية أنموذجاً هو أنّ الاقتصاد الأردني شهد خلال السنوات الماضية تطوراً سريعاً وملحوظاً بين معدلات البطالة فضلاً عن العادات والتقاليد الاجتماعية وكثيراً من المقومات الاقتصادية، بالرغم من إن الاقتصاد العراقي له مايميزة عن الاقتصاد الأردني بإمكانياته المادية والبشرية فضلاً عن هذا فإن كثيراً من الدول العربية أخذت بالتجربة الأردنية وحققت نتائج ايجابية كثيرة ومن بين هذه الدول (السعودية وقطر و الجزائر و مصر).

2-4 إستراتيجية التجربة الأردنية

هدف الإستراتيجية الرئيسي هو توفير الفرص وتحفيز النمو وإحدى أولوياتها هي الموارد البشرية . فهي تقوم على الاستثمار بصورة مكثفة في التعليم والتأكيد على التدريب المهني والمهارات الفنية للذين يتوجهان إلى سوق العمل لتوفير قوى عاملة لأصحاب العمل .

3-4 أسباب المشكلة

يعاني الأردنيون العاطلون عن العمل من صعوبة في إيجاد فرص عمل من خلال مؤسسات التشغيل الحكومية ، وأن قطاع التدريب يخرج عمالاً بمهارات لا تتلاءم مع احتياجات سوق العمل . وقد تفاقمت هذه المشكلة في ضوء غياب المشاركة الفعالة للقطاع الخاص في مراحل التدريب المهني المختلفة للمتدربين . مما أدى إلى توسيع الفجوة بين احتياجات القطاع الخاص والمهارات المتوافرة لدى الخريجين .

4-4 النتائج

تبين من التجربة الأردنية أن العمل على استقطاب الاستثمارات نحو القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية يسارع الى استحداث فرص العمل . وأن تحديد آليات دعم التشغيل الفعالة وتعزيز تطبيقها وإعادة هيكلة قطاع التدريب المهني وزيادة فعاليته وجودة مخرجاته يؤدي إلى زيادة نسبة التشغيل في الأردن وذلك بالتركيز على مبادرات دعم التشغيل والتدريب المهني والتقني إذ انخفض معدل البطالة من (24,8%) في عام 2005 م إلى (12,5) في عام 2008 م .

5-4 أسس التجربة

أولاً - إنشاء المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية .

- 1 - الهدف من إنشاء المجلس هو ضمان التنسيق بين الجهات المعنية بتنمية الموارد البشرية وهو مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ومجلس التربية والتعليم ومجلس التعليم العالي والبحث العلمي .
- 2 - إصدار إستراتيجية وطنية موحدة لتنمية الموارد البشرية والتي أهم واجباتها هو إعداد الإطار القانوني لإنشاء المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية وإقرار قانون المجلس وإعداد إستراتيجية وطنية موحدة لتنمية الموارد البشرية فضلاً عن متابعة تنفيذ استراتيجيات المجالس المعنية وتقييمها وتطوير الأطر والمعايير المتعلقة

بتتمية الموارد البشرية ونظم المعلومات والتشريعات ذات العلاقة , ويتكون المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية من :

أ - مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني .

ب - مجلس التربية والتعليم .

ج- مجلس التعليم العالي والبحث العلمي .

ثانياً - إعادة هيكلة مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني وتحويله إلى مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

عمل المجلس هو توفير المظلة للسياسات العامة للمجلس من خلال التنسيق بين الجهات المعنية بالتنفيذ والتمويل وهي كالاتي (وزارة العمل - مؤسسة التدريب المهني - التعليم المهني في وزارة التربية - التعليم التقني - التعليم والتدريب المهني في القطاع الخاص - صندوق التدريب والتشغيل - مركز الاعتماد والجودة) .

ثالثاً - تعديل نظام صندوق دعم التعليم والتدريب المهني والتقني ليصبح نظام صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

إنّ هدف الصندوق هو تمويل أنشطة التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وتطوير عمليات التدريب المختلفة في مؤسسات القطاعين العام والخاص وتعزيز مشاركة هذين القطاعين في عملية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وتوفير متطلباتها بما يتأتى له من موارد مالية . وأنّ هذه الفكرة لها أثر ايجابي في تعزيز الشراكة مع القطاع العام ويعزز من إقبال الشركات للاستفادة من برامج الصندوق في تعزيز الملاك المدرب .

ففي ظل الاقتصاد التنافسي وعصر المعلوماتية اصبح الاهتمام المعرفي العنصر الحاكم واصبح رأس المال الفكري هو رأس المال الحقيقي للشركات باعتباره الركن الذي يؤدي الدور الاساس في عملية الخلق والابداع والابتكار والتجديد, وهو القائد في عملية التغيير ومحط التخيل والابداع والافكار والقادر على تحويل المعرفة الى قيمة , وبالتالي يعد الجسر الرئيسي بين القيمة السوقية للشركة والقيمة الدفترية لاصولها , وان راس المال الفكري لاينضب بل يزداد ويتنامى من خلال زيادة مهارات ومعلومات ومعارف العاملين في الشركة, اي ان عمره الانتاجي يتزايد بزيادة القدرات الابداعية وبزيادة سر المعرفة التي تعمل على زيادة الاتقان التكنولوجي ومن ثم التحسن الحاصل في الانتاجية نتيجة أكتساب خبره في الاداء من قبل الافراد , مما يؤدي الى خفض الزمن اللازم (الشعباني، 2011 : 378) .

رابعاً - إنشاء مركز الاعتماد وضبط الجودة لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني .

في ضوء الإصلاحات التي يدعمها مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني للإرتقاء بالتدريب والتعليم المهني والتقني إلى مستوى يلبي احتياجات سوق العمل الأردني والأسواق الإقليمية وضعت مجموعة من المهام منها :

1 - إعداد معايير التدريب والتعليم المهني والتقني وتطويرها لضبط جودة المخرجات ورفعها إلى المجلس لإقرارها .

2 - ترخيص واعتماد مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني .

- 3 - إجراء الإختبارات المهنية لممارسي الأعمال المهنية والتقنية ووضع إجازة مزاولة المهنية .
- 4 - مواكبة التطور التكنولوجي في أسواق العمل الأردنية والإقليمية من خلال تحديث البرامج والخطط التدريبية والمناهج التعليمية للمؤسسات المعتمدة .

خامسا - صندوق التنمية والتشغيل .

إنّ الهدف منه هو المساهمة في حماية الفقر والبطالة من خلال نشر ثقافة العمل الحر والاعتماد على الذات لتعزيز مفهوم التشغيل الذاتي والعمل الحر وعدّ هذا الصندوق مؤسسة حكومية ذات استقلال مالي وإداري تعنى بتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة المتناهية الصغر وتمويلها للمساهمة في محاربة الفقر والبطالة . وأهم المشاريع التي تقوم بتمويلها الصندوق وهي (تمويل إنشاء المشاريع الجديدة وتطوير المشاريع القائمة، وتمويل المشاريع الريادية والمشاريع الجماعية، وتمكين المرأة الريفية وتمكين متقاعدي الضمان الاجتماعي، وتمويل الأقساط الجامعية) . هذا بالنسبة للخدمات المالية أما الخدمات غير المالية فتشمل (التدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية ودراسات الجدوى الاقتصادية للمشاريع ودراسة الاحتياجات التدريبية والافتراضية وترويج وتسويقها خدمات ومنتجات المقترض) .

سادسا - المشاريع والبرامج التي تنفذها وزارة العمل .

قامت وزارة العمل باعتبارها إحدى أعضاء المجلس بإقامة مجموعة من المشاريع لتهيئة المناخ الاستثماري المناسب في الأردن وتلبية احتياجات سوق العمل في الأيدي العاملة من جهة وبين خلق المزيد من فرص العمل للأردنيين وتدريب وتشغيلها الأيدي العاملة الوطنية .

1- الشراكة الوطنية للتشغيل والتدريب : وهدفها تدريب وتشغيل المتعطلين عن العمل في مهن قطاع الإنشاءات .

2 - مشروع التدريب في قطاع السياحة والفندقية .

3 - مشروع التدريب والتشغيل الوطني , وهدفه تلبية احتياجات المنشآت من العمالة المهنية الماهرة وتفعيل الشراكة مع القطاع الخاص .

4 - إنشاء الفروع الإنتاجية في المناطق الفقيرة

يهدف إلى رفع درجة المواعمة بين متطلبات سوق العمل ومهارات العمالة الأردنية وتطوير الخدمات الأساسية المتعلقة بفن الطبخ وتقديم الطعام والشراب والتدبير الفندقي .

الاستنتاجات

- 1- يعود تراجع دور الدولة في توظيف الخريجين من الأسباب الرئيسة إلى وجود البطالة.
- 2- تدني سوق العمل المتمثل بالقطاع الخاص في خلق فرص عمل جديدة بسبب عدم الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني والمتطلبات المهنية لسوق العمل وكذلك غياب دور منظمات المجتمع المدني .
- 3- إن مخرجات التعليم هي أبعد ماتكون عن احتياجات سوق العمل . وتتسم هذه المخرجات بالعشوائية وانعدام الكفاءة المهنية .
- 4- غياب التوجيه والإرشاد اللازم لخريجي التعليم والتدريب المهني والتقني وضعف مستوياتهم المهنية وعدم توافر التمويل اللازم .
- 5- ضعف التخصيصات المالية للمدارس المهنية والمعدات اللازمة التي تخدم المناهج والبرامج بما يحقق متطلبات سوق العمل .
- 6- عدم الاهتمام بالتدريب الصيفي لطلبة المدارس المهنية وضعف مشاركة القطاع الخاص في ذلك وعدم إعطائه حقه من المسؤولين المباشرين عليه في المدارس.
- 7- النظرة المتدنية للتعليم والتدريب المهني والتقني اجتماعياً بسبب غياب فرص العمل والتعليم الجامعي وهذا يعد من أهم المؤشرات في قلة المتقدمين إلى هذا النوع من التعليم .
- 8- غياب القطاع الصناعي من تأدية واجباته فضلاً عن ضعف الاستثمار الخاص في مجال الصناعة العراقية واعتماده على كفاءات الخبرة المتراكمة وليس الخبرة الفنية والتكنولوجية .
- 9- ضعف الكفاءة الداخلة للعملية التعليمية الذي يعزى إلى ضعف مدخلاتها (المدرس ، المدرب ، الكتاب ، الوسائل ، المعدات وعدم التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية) .
- 10- عدم وجود مراكز بحث وتطوير في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني والذي يهتم بدراسة التجارب الدولية في هذا المجال وتكييفها بما يتلائم مع الواقع العراقي .

التوصيات

- 1- التخطيط المسبق والتنبؤ بأوضاع واحتياجات سوق العمل ، وبناء نماذج تنبؤ بأوضاع سوق العمل والتعرف على الاحتياجات الفعلية في المدى القريب والمتوسط ورسم السياسات والبرامج الخاصة بالتعليم والتدريب المهني والتقني .
- 2- إقامة صناديق وبرامج دعم خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني لتخفيف معدلات البطالة .
- 3- توجيه التخطيط والتنفيذ في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني بما يخدم التنمية الاقتصادية وإعادة هيكلة مديرية التعليم المهني بما يتلائم وأهمية هذا الجانب في رفد التنمية الاقتصادية وجعله إما هيئة أو مؤسسة مهنية وكذلك الاهتمام بالمدارس المهنية من حيث التخصيصات المالية وتزويدها بالتكنولوجيا الحديثة والتطورات التي يشهدها العالم .

- 4- ضرورة إشراك القطاع الخاص في المؤتمرات والندوات التي تعقد والاستفادة من خبراتهم باحتياجات سوق العمل باعتباره القطاع الرئيسي في استقطاب مخرجات التعليم المهني والتقني وكذلك جلبه للاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني.
- 5- وضع إستراتيجية واضحة للتدريب والتعليم تجعل المخرجات متوافقة مع متطلبات سوق العمل , وتؤخذ احتياجات وألويات القطاع الخاص الآنية والمستقبلية بنظر الاعتبار.
- 6- إعداد وثيقة لسياسة التعليم والتدريب المهني والتقني بهدف توجيه عملية إصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وتوحيد القطاع في ضوء متطلبات سوق العمل .
- 7- ضرورة التنسيق بين وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التربية من جانب ووزارة العمل والضمان الاجتماعي من جانب آخر للتنسيق بشأن إقامة الدورات التطويرية الحديثة وتوفير فرص عمل للعاطلين.

المصادر

- 1- التميمي ، علي خليل إبراهيم، رؤية مستقبلية لدور القطاع الخاص في مؤسسات التدريب العربي ، السودان ، 2009 .
- 2 - التميمي، علي خليل إبراهيم، دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل ، منظمة الدول العربية ، 2009 .
- 3- الحباشنة ، ماجد ، أثر العلاقة التكاملية بين المؤسسة الحكومية والمجتمع المدني والقطاع الخاص في دعم وتأهيل العنصر البشري ، مؤسسة التدريب المهني ، عمان ،الأردن ، 2009 .
- 4- اللحيدان، حمد بن عبد الله، التعليم العالي التقني والتدريب المهني هو العمود الفقري للتنمية ، على شبكة المعلومات الالكترونية 20/5/2011/ [http:// www. Alriyadn .com](http://www.Alriyadn.com)
- 5- خوري ، أميل قسطندي، القطاع الخاص ودوره في التنمية الوطنية ، المنتدى العربي للتجارة الالكترونية . الموقع على شبكة تكنولوجيا المعلومات <http://www.aecfkh.2010.org>
- 6- سالم ، عماد عبد اللطيف ،القطاع الخاص وأنماط التشغيل في العراق (أبعاد المشكلة وإشكالية الحل) ، 2011 . ،الموقع على شبكة تكنولوجيا المعلومات . <http://www.ahewar.org/>
- 7- سيد علي ، علي أحمد ،سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل ، منظمة العمل العربية، مصر ، 2009 .
- 8- الشافعي ، محمد صبري، واقع وآفاق التعليم الفني والتدريب التقني ، منظمة العمل العربية ، 2005 .
- 9-الشعباني ، اثر تنمية راس المال الفكري على الاتقان التكنولوجي وانعكاساته على خفض التكلفة بالتطبيق على الشركة الوطنية لصناعة الاثاث المنزلي في نينوى ، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد4، العدد 7، 2011 .
- 10- العزاوي ، محمد، متطلبات إصلاح التعليم التقني في الوطن العربي ، دراسة على رابط شبكة المعلومات [www. Scribd .com / doc2010](http://www.Scribd.com/doc2010)
- 11- عبد الدائم، عبد الله ، وآخرون ، تنمية الموارد البشرية ، بحوث ومناقشات ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي ، الكويت ، دار الرازي ، 1987 .
- 12- فرغل ، منصور ،على شبكة المعلومات [http:// www. Hrdiscussion.com/ hr475,2010, htm](http://www.Hrdiscussion.com/hr475,2010,htm) .
- 13- ماهر ، أحمد ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، مصر ، 1990 .
- 14- المطيري ، محيا بن خلف عبد، إدارة رأس المال الفكري وتنميته بالتعليم الجامعي ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، 2007 .
- 15- تقرير مجلس الوحدة الاقتصادية التابع للجامعة العربية ، 2004 .
- 15- Stewart T.A. Intellectual Capital, (1999): The New Wealth of Organizations Double Day Currency , New York.
- 16- J.Goff man and A.Skotlar. Economic factors affecting the financing of education.1977.

- الملحق -

جدول (1) تطور أعداد الطلبة المقبولين والموجودين والمتخرجين في المعاهد التقنية من العام الدراسي 1981/1980 - 2009 / 2010 (دراسات صباحية ومسائية)

الطلبة المتخرجين	الطلبة الموجودين	الطلبة المقبولين	العام الدراسي
5438	20649	12082	1981/1980
8288	27808	14838	1982/1981
8786	32687	15222	1983/1982
9256	34277	15083	1984/1983
10410	35569	14812	1985/1984
11951	34858	14749	1986/1985
11669	32322	15692	1987/1986
10186	34397	18353	1988/1987
16728	47471	21307	1989/1988
18787	49209	22758	1990/1989
14763	49500	22569	1991/1990
14856	63139	28847	1992/1991
16219	63672	24977	1993/1992
20794	56784	21949	1994/1993
14871	53532	25739	1995/1994
12975	63402	32081	1996/1995
15548	73983	31468	1997/1996
18679	67530	25959	1998/1997
14138	58956	23792	1999/1998
14305	47160	18388	2000/1999
11869	46228	214992	2001/2000
13827	45381	30224	2002/2001
20616	69432	29131	2003/2002
22812	60016	25067	2004/2003
16890	46485	17791	2005/2004
13799	43424	18511	2006/2005

12833	44369	21625	2007/2006
14770	42629	18073	2008/2007
12939	49336	22228	2009/2008
19157	53294	25419	2010/ 2009
	65730	31650	2011/2010

جدول (2) عدد الأقسام والفروع العلمية في معاهد الهيئة دراسات صباحية للعام الدراسي 2009 - 2010

ت	المعاهد	عدد الأقسام العلمية	عدد الفروع
1	المعهد الطبي التقني	8	3
2	معهد تكنولوجيا	8	16
3	الإدارة/ الرصافة	7	-
4	الفنون التطبيقية	4	-
5	التقني / البصرة	18	6
6	التقني / الموصل	21	11
7	التقني / كركوك	15	8
8	التقني / بابل	12	4
9	الإدارة /التقني	6	2
10	التقني/ الانبار	11	5
11	التقني /النجف	11	7
12	التقني /العمارة	10	6
13	التقني /المسيب	10	8
14	التقني / الشرطة	10	4
15	التقني / الناصرية	9	2
16	التقني /الكوت	9	4
17	التقني / الحويجة	7	3
18	التقني / الكوفة	10	3
19	إعداد المدربين	4	4
20	التقني / الصويرة	4	3
21	التقني / الدور	5	2
22	التقني / بعقوبة	9	3
23	التقني / السماوة	6	2

2	6	التقني / كربلاء	24
1	6	التقني / المنصور	25
2	5	التقني / الديوانية	26
	5	التقني / نينوى	27
111	236	المجموع	

جدول (3)

عدد الأقسام والفروع العلمية في الكليات التقنية

دراسات صباحية للعام الدراسي 2009/2010

ت	المعاهد	عدد الأقسام العلمية	عدد الفروع	المجموع
1	التقنية / بغداد	6		6
2	التقنية / الموصل	5		5
3	التقنيات الطبية والصحية	7		7
4	التقنية / البصرة	5		5
5	التقنية / كركوك	6		6
6	التقنية / النجف	2		2
7	التقنية / المسيب	7		7
8	التقنية الكهربائية والإلكترونية	3		3
9	التقنية / الإدارية/ بغداد	4		4
10	التقنية الإدارية / الموصل	2		2
11	التقنية الإدارية / الكوفة	2		2
12	كلية الفنون التطبيقية	2		2
13	التقنية الإدارية / البصرة	2		2
	المجموع	53		53