

التعليم التقني وسوق العمل (معاهد محافظة دهوك أنموذجاً) للفترة (٢٠٠٦-٢٠١٠) (*)

كلثوم عبدالقادر^١، شفيق البيهادير^٢ و احمد محمود حبيب^٣
^١ كلية الإدارة و الأقتصاد، جامعة دهوك، اقليم كردستان - العراق.
^٢ جامعة أيرلنكن . نورنبرك . ألمانيا.
^٣ المعهد التقني : العمادية.

(تاريخ القبول بالنشر: 8 أيلول 2013)

الملخص

على الرغم من الجهود المالية والمادية التي بذلتها حكومة إقليم كردستان العراق (KRG) تجاه التعليم التقني ، الا ان اداء المعاهد التقنية غالباً ما يكون موضع نقد في الاوساط العامة والمناقشات العلمية وذلك لغياب الرؤية الواضحة لدى هذه المعاهد لاحتياجات سوق العمل المحلية وفشلها في بناء علاقات التعاون مع رباب العمل المحليين . كونها تعاني من مشكلة رئيسية وهي الافتقار الى مناهج دراسية تعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل المحلي والتطور العالمي .

ومن هنا المنطلق كان هدف البحث هو صياغة رؤية استراتيجية تموية للتعليم التقني تربط التعليم التقني بسوق العمل والوقوف على أسباب عدم التوافق بين المعاهد التقنية وسوق العمل . مستندا في جانبه النظري الى بعض الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع ، أما بجانبها التطبيقي فأعتمد المنهج التحليلي الوصفي للبيانات التي تم جمعها عن طريق استمارات الاستبانة وتحليلها. وقد شمل التحليل ٦١٠ من خريجي الاقسام التقنية الستة وللأعوام (٢٠٠٦-٢٠١٠) وثلاث معاهد تقنية في محافظة دهوك . وأخيرا خرجت الدراسة بعدد من الاستنتاجات والتي تم على ضوءها تقديم عدد من المقترحات ولعل أهمها مايلي :

- ١- هنالك العديد من المشاكل الداخلية والخارجية التي تواجه المعاهد التقنية منها: ضعف الكفاءة والخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس ، عدم ارتباط المفردات والمناهج بحاجة المجتمع وسوق العمل ، ضعف الخدمات المكملة للعملية التدريسية مثل خدمات الأترنيت ، المطاعم ، المصادر وخاصة الحديثة منها ، ضعف الصلاحيات الممنوحة للعمداء من قبل هيئة التعليم التقني، وضعف العلاقة والتنسيق بين أرباب العمل والمعاهد التقنية .
- ٢- أظهرت الدراسة أن الخريجين يفضلون العمل في القطاع الحكومي ، على الرغم من أن الرواتب في القطاع الخاص هي أعلى بكثير مما هي عليه في القطاع الحكومي وذلك بسبب عنصر الامن
- ٣- أتفق الخريجون الذين يعملون في القطاع العام جميعا على أن مشكلتهم الرئيسية تكمن في تدني المرتبات. أما المشكلة لدى العاملين في القطاع الخاص هي عدم وجود الأمن الوظيفي ، وعدم وجود قانون يحمي حقوقهم والمتمثل في قانون العمل والضمان الاجتماعي.

وعلى ضوء هذه الاستنتاجات تم تقديم المقترحات التالية :

- ١- أيجاد آلية يمكن من خلالها جعل كل معهد يتخصص في مجال معين فمثلا المعهد التقني/ دهوك يمكن ان يتخصص في مجال الصحة لوجود فاكولتي الطب والمجمع الطبي في دهوك أو أن يتخصص في مجال الهندسة لوجود فاكولتي الهندسة ووجود المشاريع الصناعية والإنتاجية والخدمية التي يمكن لها الاستفادة من مخرجات المعهد في المدينة .وكذلك الحال بالنسبة لبقية المعاهد الأخرى بحيث يتخصص كل معهد طبقاً للظروف البيئية المحيطة به ومدى توفر المقومات اللازمة لتخصصه .
- ٢- يمكن لهيئة المعاهد التقنية أن تعقد اتفاقيات للتعاون العلمي بينها وبين معاهد التكنولوجيا المتقدمة ا للاستفادة من خبراتها من خلال برامج التدريب المشترك .
- ٣- يستحسن ان تكون مدة التدريب الصيفي اربع اشهر شهريين السنة الاولى وشهرين السنة الثانية على أن يتم لدى القطاع الخاص ولا يقتصر على القطاع العام .

(*) بحث مستل من رسالة الماجستير الموسومة (العلاقة بين التعليم التقني وسوق العمل مع التركيز على محافظة دهوك للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠) .

المقدمة

يعكس التعليم التقني مساراً ذا خصوصية متميزة بالمقارنة مع بقية أنماط التعليم العالي لارتباطه المباشر بالواقع الاجتماعي والاقتصادي من جهة والتطور التكنولوجي المتسارع الذي يواكب حاجات المجتمع من جهة أخرى في إطار الحاجة إلى إعداد وتهيئة قوة عمل بمستويات تقنية مؤهلة وقادرة على التعامل مع التطورات التقنية التي يتوقع إن يزداد دورها في القرن الحالي. احتل التعليم التقني حيزاً مهماً في حجم التعليم العالي كأداة لتعزيز التنمية البشرية من خلال خلق القابليات ووضعها في حالة التنمية المستدامة.

ونظراً للدور البارز للتعليم التقني في التنمية الاقتصادية والاجتماعية أهتمت حكومة إقليم كردستان العراق (KRG) به اهتماماً كبيراً بأعتبره واحداً من أدوات السياسات الوطنية التي تهدف الى توفير الموارد البشرية المؤهلة والحد من البطالة والتخفيف من حدة الفقر. حيث قامت حكومة إقليم كردستان بفتح سبعة عشر معهداً تقنياً في جميع انحاء الاقليم خمسة منها في محافظة دهوك (1). وازداد حجم الانفاق الموجه لهذه المنظومة الى (396) مليون دولار امريكي (2) في العام 2011 بعد أن كان (164) مليون دولار امريكي عام 2007 وتبذل الحكومة قصارى جهدها للنهوض بالتعليم التقني لتواكب متطلبات سوق العمل. وعلى الرغم من هذه الجهود المالية والمادية ، الا ان اداء المعاهد التقنية غالباً ما يكون موضع نقد في الاوساط العامة والمناقشات العلمية وذلك لغياب الرؤية الواضحة لدى هذه المعاهد لاحتياجات سوق العمل المحلية وفشلها في بناء علاقات التعاون مع أرباب العمل المحليين . إضافة الى افتقارها الى مناهج دراسية تعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل المحلية (3)

أهمية البحث

هناك إجماع حول دور وأهمية التعليم التقني في زيادة مستوى الإنتاجية وتحسين القدرة التنافسية لمختلف أنواع وأشكال المنتجات مما يساهم في زيادة الدخل القومي وتحسين مستوى المعيشة للشعوب . وقد تزداد أهمية التعليم التقني في

ظل المتغيرات الدولية والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم وما ينتج عنها من تغيرات سريعة في المهنة ووسائل وأساليب العمل الأمر الذي يتطلب اتخاذ الإجراءات المناسبة لتطوير منظومة التعليم التقني وباستمرار وفقاً للمستجدات والتطورات العلمية من أجل توفير العمالة المدربة القادرة على التعامل مع التكنولوجيات الحديثة والحفاظ على التوازن بين مخرجات هذا النوع من التعليم والاحتياجات الفعلية لسوق العمل .

مشكلة البحث

يتميز إقليم كردستان بثروة الموارد البشرية وبوجه خاص نسبة عالية من الشباب ، إذا ما تم تحويلهم من عبيء ضاغطة على الموارد إلى طاقة منتجة وذلك من خلال تنمية قدراتهم وكفاءاتهم الإنتاجية وتزويدهم بالمهارات والخبرات والمعارف المتجددة. وعلى الرغم من ذلك يواجه خريجو منظومة التعليم التقني (المعاهد التقنية) ظاهرة البطالة . وتعود هذه الظاهرة لأسباب عدة ، منها التراجع في توظيف الخريجين في القطاع الحكومي ، تدني قدرة سوق العمل في القطاع الخاص على خلق فرص عمل جديدة ، تدني أو غياب الموازنة بين نوعية مخرجات التعليم التقني والمتطلبات المهنية لسوق العمل ، وقلة الاهتمام والوعي لدى الخريجين بالتشغيل الذاتي عن طريق تأسيس المنشآت الصغيرة نظراً لغياب التوجيه والإرشاد وضعف مستوياتهم المهنية ، وحيثاً عدم توفر التمويل اللازم لذلك.

وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤل التالي:

إلى أي مدى يمكن أن يستجيب التعليم التقني لأحتياجات سوق العمل من الاختصاصات التقنية المختلفة والنادرة ؟ وإلى أي مدى يمكن لسوق العمل ان تستوعب خريجي بعض التخصصات التي تمتاز حالياً بالوفرة .

هدف البحث

يشكل نظام التعليم في المعاهد التقنية مكوناً هاماً في المنظومة التعليمية للأقليم حيث يرتبط دوره مباشرة بالتنمية الشاملة بشقيها الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع، وإدراكاً لهذا الدور حظي نظام التعليم التقني باهتمام متزايد من قبل

المدرسة . وقد تم ملئت الاستثمارات بثلاثة طرق هي الهاتف والانترنت والمقابلة الشخصية ، وكان (١٢٤) من هؤلاء الخريجين عاطلين عن العمل وهم يبحثون عنه ، وأن(٣٩٥) من هؤلاء الخريجين يعملون في القطاع الحكومي ، في حين بلغ عدد الخريجين الذين يعملون لدى القطاع الخاص (٩١) خريجاً.

هيكلية البحث

بغية تحقيق هدف البحث تم تقسيمه الى ثلاثة محاور تناول الاول الدراسات السابقة حول التعليم التقني واثره على سوق العمل ويغطي المحور الثاني التعليم التقني في محافظة دهوك مع التركيز بشكل خاص على المعاهد التقنية في المحافظة. يختص المحور الثالث بعرض نتائج الدراسة الميدانية مع تحليل للاستبانة حول أداء التعليم التقني في المعاهد قيد البحث. واخيراً عرض أهم الاستنتاجات وابداء المقترحات حولها.

المحور الأول : الدراسات السابقة

بدأ المجتمع يدرك بأن التقدم الاقتصادي لا يشمل التغييرات في رأس المال المادي والآليات ولكن يشمل التغيير في الأفراد ، وان النفقات لاتزداد في المعدات ولكن تزداد في الأفراد(٤). إن الاستثمار في الموارد البشرية والتعليم يشمل المعرفة مما يجعل من الممكن الاستفادة من التقدم التقني والاستمرار فيه يؤدي إلى تحسينات في مجالي الصحة والثقافة الاجتماعية ، وجعل الاستثمار في التعليم ذو معنى أكثر من خلال تمديد متوسط العمر المتوقع والمساهمة في النمو الاقتصادي والرفاهية(٥).

ولا تقتصر أهمية الاستثمار في التعليم والأفراد على التنمية الاقتصادية ولكنه يُؤثر في التنمية الاجتماعية والسياسية للبلد ، ويساعد في فهم التغيير الاجتماعي والثقافي والمادي و الديمقراطية والعدالة والحريات العامة والخاصة والمساواة والتنمية المستدامة وتنمية البيئة و نوعية الحياة(٦).

ويمكن أستعراض بعض الدراسات التي تطرقت الى الموضوع قيد البحث وكالاتي :

حكومة الأقليم كإحدى الوسائل المعتمدة لتنفيذ السياسات الوطنية الهادفة الى توفير القدرات البشرية المؤهلة ، وتطوير سوق العمل نوعياً . وانطلاقاً من هذا الدور للتعليم التقني كان هدف البحث هو صياغة رؤية استراتيجية تنموية للتعليم التقني تربط التعليم التقني بسوق العمل والوقوف على أسباب عدم المؤاتمة بين المعاهد التقنية وسوق العمل .

فرضية البحث :

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه تم صياغة الفرضية بالشكل التالي :

عدم ملائمة مخرجات نظام التعليم التقني مع متطلبات سوق العمل ، إذ أن التعليم التقني لا يستجيب لاحتياجات سوق العمل، وسوق العمل لا تستطيع الاستجابة لجميع مخرجات التعليم التقني.

منهجية البحث

تستند منهجية البحث في جانبها النظري على تناول بعض المفاهيم الأساسية و الدراسات السابقة أما بجانبها التطبيقي فقد أعتمد منهج التحليل الوصفي للبيانات التي تم جمعها عن طريق أستمارة الاستبانة وتحليلها من خلال تطبيق الحزمة الإحصائية (SPSS، الإصدار(١٥) من أجل الحصول على نتائج أكثر دقة، وإدخال البيانات وفق مقياس ليكر الخماسي. وقد شمل الأستبيان جميع الاقسام التقنية الستة في ثلاثة معاهد تقنية في محافظة دهوك بالتحليل .

مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع الدراسة من خريجي الاقسام الستة وهي قسم الميكانيك ، قسم المساحة ، قسم البناء والإنشاءات في المعهد التقني/ دهوك ، قسم المساحة ، قسم الموارد المائية المعهد التقني/عقرة ، قسم التبريد والتكييف المعهد التقني/ زاخو في المعاهد التقنية الثلاثة في محافظة دهوك وهي المعهد التقني/ دهوك، المعهد التقني/عقرة و المعهد التقني/ زاخو. وللأعوام (٢٠٠٦-٢٠١٠) وكان إجمالي عدد الخريجين في السنوات الخمسة (٧٠٧) خريج ، ووفقاً لذلك كان عدد الذين أمكن الاتصال بهم (٦١٠) خريجاً تمثل حجم العينة

ضعف خريجي المعاهد التقنية وقلة فرصهم ودوافعهم للعمل في سوق العمل(٩).

٤. في عام 2006 قام Ravinder, Rena, Kahu Biniam بدراسة تحت عنوان "احتياجات سوق العمل وتطوير التعليم التقني والمهني في اريتريا" الغرض منها الربط بين مخرجات التعليم التقني والمهني ومدى استجابة سوق العمل لهذه المخرجات . وتبين من الدراسة بأن عدداً من التغييرات في الأطر المؤسسية والقانونية والتمويل للمعاهد (TEVT) قد حدثت في اريتريا، ولكنها ليست كافية لتحقيق النتائج المرجوة وتلبية الاحتياجات المتزايدة لسوق العمل ، وذلك لوجود مشاكل رئيسية تواجه المعاهد (TEVT) من بينها الفقر والضعف المادي والاداري(١٠).

٥. وفي العام 2007 قام Song Law Seng بدراسة بعنوان (التعليم التقني والمهني (VTE) والتنمية الاقتصادية في سنغافورة) . وقد توصل الى أن (VTE) بدأت بالتطور بالاستجابة الى المراحل المختلفة من التنمية الاقتصادية التاريخية منذ استقلال البلاد عام ١٩٦٥. وعندما قامت الحكومة بإعادة هيكلة الاقتصاد الذي انتقل فيه نمط الانتاج من الاستخدام المكثف لليد العاملة إلى نمط مكثف لرأس المال ومكثف للمعرفة .و أستجابت المعاهد بصورة مناسبة الى كل هذه التغييرات وقد وفرت سنغافورة تجربة رائدة في العالم من خلال تحويل معهد التعليم التقني(ITE) بنجاح الى مؤسسة لخريجي المدارس الثانوية مع التركيز على التعليم التقني والمهني(١١)

٦. وفي دراسة تحت عنوان "المسار والشبكات التعليمية ونتائج سوق العمل"، قام بما D. N. Margolis and V. Simonnet عام 2002 وباستخدام المعطيات لخريجي المدرسة الفرنسية من عام ١٩٦٩-١٩٩٢ وقد وجدوا بأن المسار التعليمي يؤثر بشكل كبير على الأدوات التي من خلالها يتم إيجاد الوظائف. كما استطاع هذان الباحثان ان يظهران بان الشبكات بصورة خاصة لها تأثير مستقل ومباشر على القدرة لايجاد العمل بسرعة(١٢).

١. الدراسة التي قام بها كل من R. Andersen و van de Werthorst, and H. G. (لتحليل العلاقة بين التعليم والوضع المهني) عام 2010 وقد أجريت الدراسة في اربع عشرة دولة متقدمة . كان الهدف منها إظهار دور العوامل المؤسسية مثل مستوى الشفافية والمهارات في النظام التعليمي ومستوى التنسيق بينها وبين سوق العمل وقد وتوصلوا الى استنتاج مفاده أن الشفافية والمهارات موجودة في الدول الكبرى وان الدول ذات الشفافية العالية جداً تميل إلى أن تكون فيها العلاقة بين التعليم وسوق العمل قوية(٧).

٢. الدراسة التي قام بها Lewis C. Solmon بعنوان (المساواة في نوعية التعليم والنمو الاقتصادي في الدول النامية) عام ١٩٨٥. الهدف منها هو بيان فيما إذا كانت هناك علاقة بين نوعية التعليم والنمو الاقتصادي أم لا . وظهرت الدراسة حاجة البلدان النامية إلى تحسين جودة معاهد التعليم التقني. وإن عملية تحسين نوعية التعليم المنصوص عليها في البلدان النامية من التوسع في العملية التعليمية للوصول إلى الفقراء وجودة التعليم قد تكون أكثر أهمية بالنسبة لآفاق المستقبل الاقتصادي لهذه الدول في المدى البعيد وبالتالي فإن مآزق الإنصاف /كفاءة لا بد من معالجتها في هذه البلدان ، وما لم يتم تخصيص موارد كافية لتحسين رصيد كل أمة من رأس المال البشري، وما لم يتم تخصيص هذه الموارد بصورة فعالة في التعليم فلن تكون البلدان النامية في وضع يسمح لها تكوين ثروة وتحقيق رخاء اقتصادي(٨).

٣. في عام 2011 قام كل من Iftikhar H. Shah وآخرون بدراسة (قضايا التعليم الفني والتدريب المهني(TEVT) في باكستان مع التركيز على ولاية البنجاب) وقد توصلوا إلى نتيجة مفادها أن المناهج الدراسية في معاهد التعليم التقني والمهني والتدريب مرضية بشكل عام ولكن العلاقة بين التدريب التقني والمهني واحتياجات الصناعة كانت ضعيفة والسبب هو أن ممارسة التدريب كانت ضعيفة بسبب سوء الإدارة وعدم كفاية مواد التدريب ، مما أدى إلى

والتكليف المعهد التقني/ زاخو وقد استبعدت الأقسام الإدارية و الصحية من هذه الدراسة(١٥).و الاقسام التقنية في المحافظة هي :

١. قسم الميكانيك / دهوك

افتتح هذا القسم رسمياً في عام ١٩٨٩ في المعهد التقني. واستطاع أن يخريج ٦٣٦ خريجاً منذ بداية افتتاحه حتى عام ٢٠١٠ وحصل خريجو هذا القسم على شهادة الكفاءة الفنية في الميكانيك. خريجوا هذا القسم قادرون على القيام بالمهام التالية: تشغيل وصيانة الآلات والمكائن، العمل في الوحدات الانتاجية المختلفة (السكب، التشكيل، التحول، التفرغز، الطحن، اللحيم) و العمل والمعرفة في فحص المعادن وأدوات قياسها، نظام السيطرة النوعية على الانتاج والتخزين والتخطيط الهندسي باليد وبالكمبيوتر.

٢. قسم المساحة/دهوك

افتتح هذا القسم رسمياً في عام ١٩٨٨. استطاع تخريج ٦٧١ خريجاً منذ افتتاحه حتى عام ٢٠١٠ وحصل الخريجون على شهادة الكفاءة الفنية في مجال المساحة.

٣. قسم المساحة/عقرة

افتتح القسم رسمياً عام ٢٠٠٧. بلغ عدد خريجو القسم ٥٧ خريجاً حتى عام ٢٠١٠ وحصلوا على شهادة الكفاءة الفنية في مجال المساحة. خريجوا هذا القسم قادرون على القيام بالمهام التالية: عمل المسح للهندسة البلدية واستخدام الكمبيوتر في اعمال التصميم، عمل شبكات التضليل للمواقع المطلوب مسحها وتسقيط العوارض الموجودة فيها، رسم الخرائط الكنتورية والطبوغرافية، تحليل الصور الجوية ورسم الخرائط لها، القيام بعمل شبكات التثليث وربطها مع شبكات التثليث الدولية. وتسقيط التصميم على الأرض.

٤. قسم البناء والانشاءات

تم افتتاح القسم عام ٢٠٠١. استطاع وكان عدد اللذين تخرجوا منه حتى العام ٢٠١٠ ٢٣٠ خريجاً. وخريجوا هذا القسم قادرون على القيام بالمهام التالية: قراءة الخرائط الإنشائية والمعمارية وحساب كميات موادها وطرق تنفيذها على الأرض، إجراء كافة الفحوصات الحلقية والموقعية والمختبرية

٧. وفي دراسة أخرى بعنوان "التعليم وسوق العمل في أميركا اللاتينية، قام بها الباحث **B. A. Carlson** عام ٢٠٠١ تحلل هذه الدراسة وتقارن بين التعليم التقني وسياسات سوق العمل في العديد من بلدان أميركا اللاتينية. وقد وجد الباحث أن الدول قيد الدراسة كانت غير قادرة على التعامل مع مختلف المشاكل في سوق العمل بما في ذلك المشاركة في قوة العمل والبطالة والدخل والتعليم الثانوي والتقني. واقترحت الدراسة لمعالجة أوجه التفاوت المتزايد على الصعيد العالمي، أن على دول أميركا اللاتينية ان تقوم بإصلاح نظام المدارس الثانوية والمعاهد التقنية والمجالات ذات الصلة بالتعليم العالي(١٣).

٨. وأخيرا الدراسة حول "التعليم والمهارات ونتائج سوق العمل: دليل من غانا". التي أجريت عام ٢٠١١، من قبل **Geeta Kingdon and Mns derbom-S** الهدف منها هو تحليل نتائج بيانات المسح الأسري لغانا في الفترة ١٩٩٨-١٩٩٩ حيث تشير نتائج المسح إلى أن التعليم المهني يلعب دوراً هاماً جداً في دخل الأسرة وخاصة في الزراعة. وعلى الرغم من أن التعليم المهني يرفع الإيرادات بشكل غير مباشر من خلال مساعدة الأفراد على الانخراط في المهن الزراعية مع رواتب عالية، إلا أن النتائج أظهرت بأن التعليم يرفع الإيراد بصورة متواضعة فقط خاصة في مجال العمل المأجور(١٤).

المحور الثاني: التعليم التقني في محافظة دهوك

تضم محافظة دهوك ستة معاهد تقنية وهي: المعهد التقني/ دهوك ويضم (١٢) قسما، المعهد التقني للإدارة / دهوك ويضم أربعة أقسام، والمعهد التقني/عقرة ويضم ستة أقسام، المعهد التقني/ زاخو ويشمل ستة أقسام، المعهد التقني/العمادية ويضم قسمين، المعهد التقني/شيخان ويشمل ثلاثة أقسام. و سيتعامل الجزء الميداني لهذه الدراسة مع ستة أقسام تقنية في المحافظة. وهي قسم الميكانيك، قسم المساحة، قسم البناء والإنشاءات في المعهد التقني/ دهوك، قسم المساحة، قسم الموارد المائية المعهد التقني/عقرة، قسم التبريد

المساحات الضوئية للكشف عن طبقات المياه الجوفية وإعداد التصاميم الهندسية لتنفيذ مشاريع البركة المائية (١٧).

المحور الثالث: الدراسة الميدانية

- خصائص العينة

استجابة العينة : كما هو مبين في الجدول (١) فإن نسبة الاستجابة الكلية كانت نحو ٨٦,٤٪ (٦١٠ من أصل ٧٠٦)، وتعد هذه النسبة مرضية من الناحية المنهجية. وكانت نسب الاستجابة وفقا للاقسام التقنية على النحو التالي : ٨٥,٤٥٪ (١٨٢ من أصل ٢١٣) في قسم الميكانيك ، ٨٣,١٠٪ (٢٣٦ من أصل ٢٨٤) في قسم المساحة ، ٩٠,٧٠٪ (١٥٦ من أصل ١٧٢) في قسم البناء والانشاءات ، و ١٠٠٪ (٣٠ من أصل ٣٠) في قسم التبريد والتكييف ، و ٨٦٪ (٦ من أصل ٧) في قسم الموارد المائية . كانت نسبة الخريجين العاملين في القطاع العام ٦٤,٧٥٪ (٣٩٥ من أصل ٦١٠). أما العاملين في القطاع الخاص فكانت نسبتهم ١٤,٩٢٪ (٩١ من أصل ٦١٠). وأخيرا كانت نسبة العاطلين عن العمل ٢٠,٣٣٪ (١٢٤ من أصل ٦١٠). ويبين الجدول التالي معدلات الاستجابة لجميع الباحثين عن العمل والموظفين في القطاعين العام والخاص.

على كافة المواد الإنشائية والتربة وقراءة نتائجها ومطابقتها مع المواصفات القياسية، استخدام المعدات الخاصة في البناء بطرق حديثة وبالأساليب المهنية، فحص مواد البناء عند استخدامها في أعمال البناء، تعلم عمل المسح واستخدام تقنيات الكمبيوتر في تخصص البناء والانشاءات.

٥ . قسم التبريد والتكييف / زاخو

افتتح القسم رسميا عام ٢٠٠٦ في المعهد التقني/ زاخو. استطاع القسم أن يخرج ٣٠ طالبا منذ افتتاحه حتى عام ٢٠١٠ . خريجوا القسم قادرون على القيام بالمهام التالية: تشغيل وصيانة وتصليح أجهزة التبريد والتكييف المركزي واللامركزي، إعداد ودراسة التصاميم الميكانيكية والكهربائية لأجهزة التبريد والتكييف للمنشآت الصناعية والتجارية وإعداد لوحة التحكم لأجهزة التبريد والتحكم من خلال جهاز الكمبيوتر (١٦)

٦ . قسم الموارد المائية / عقرة

افتتح القسم ٢٠٠٢ في المعهد التقني/ عقرة وأغلق عام ٢٠٠٧. يقوم خريجوا القسم بالمهام التالية: جمع وتحليل المعلومات عن مصادر المياه، تقديم توصيات إبالسلطات المختصة لكيفية استخدام الموارد المائية في مشاريع الري ، بناء الخزانات والسدود وإيجاد التربة المناسبة للري ، استخدام

جدول (٩) : مسح الغيبة

الاقسام	الخريجون 2010-2006	المهاجرون الى أوروبا	غير معروفين	المستجيبون (%)	البطالة	العمالون في القطاع الحكومي	العمالون في القطاع الخاص
الميكانيك	213	11	20	182 (85,45)	31	124	27
المساحة	284	5	43	236 (83,10)	45	153	38
البناء والانشاعات	172	3	13	156 (90,70)	33	102	21
التبريد والتكييف	30	0	0	30 (100)	14	12	4
الموارد المائية	7	0	1	6 (86)	1	4	1
المجموع (%)	706 (100)	19(2,69)	77(10,91)	610 (86,40)	124(20,33)	395(64,75)	91(14,92)

المصدر: استند الباحث في جمع البيانات على استمارات الاستبانة.

- وصف عينة الدراسة**١. الجندر (الجنس)**

إن نسبة الاناث المتخرجات هي ٣١٪ (٢١٩ من أصل ٧٠٦) بالنسبة للعدد الإجمالي للخريجين و٢٩,٦٧٪ (١٨١ من أصل ٦١٠) بالنسبة لعدد المستجيبين وأن نسبة الخريجات العاطلات عن العمل اللاتي يبحثن عن العمل من مجموع الخريجين العاطلين عن العمل هي ٥٣,٢٣٪، ونسبة العاملات في القطاع الحكومي هي ٢٧,٣٤٪ من المجموع الكلي للعاملين في القطاع الحكومي، أما بالنسبة للعاملات في القطاع الخاص فالنسبة قليلة جداً وهي ٧,٦٩٪ من المجموع الكلي للعاملين فيالقطاع الخاص. وهذا يعني أن القطاع الحكومي يعين الخريجين الذكور بنسب أعلى من الخريجين إناث وجزء بسيط من الخريجين إناث يذهب للعمل في القطاع الخاص لذلك فأن نسبة البطالة كبيرة بين الخريجين الاناث .

٢. الحالة الزوجية

إن الحالة الاجتماعية للخريجين قد تم اظهارها من خلال الاستبانة ، وكان متوسط النسبة المثوية للمتزوجين بين الخريجين ٣٣,٤٤٪ (٢٠٤ من أصل ٦١٠). في حين أن متوسط النسبة المثوية لغير المتزوجين هي ٦٦,٥٦٪. في حين بلغت نسبة الخريجين المتزوجين بين والعاطلين عن العمل هي نحو ٢٥,٨١٪ وغير المتزوجين ٧٤,١٩٪. أن نسبة المتزوجين بين الخريجين العاملين في القطاع الحكومي مرتفع جداً بالمقارنة مع النسبة المثوية للخريجين المتزوجين والعاملين في القطاع الخاص. والسبب هوأن العمل في القطاع الحكومي براي الخريجين يعطي الشعور بالأمان والاستقرار أكثر من العمل في القطاع الخاص.

٣. مواصلة الدراسة بعد المعهد

في عام ٢٠٠٦ كان أثنان من الخريجين العاطلين عن العمل وثمانية من الذين يعملون في القطاع الحكومي وأربعة من الذين يعملون في القطاع الخاص واصلوا دراستهم والحصول

على درجة البكالوريوس بعد تخرجهم من المعاهد ، وقد انخفض عدد العاطلين ليصل الى خريج واحد عاطل عن العمل و سبعة يعملون في القطاع الحكومي ، و اثنين من العاملين في القطاع الخاص واصلوا دراستهم في العام ٢٠٠٧، وفي العام ٢٠١٠ ارتفع عدد الذين أكملوا دراستهم بين الخريجين العاطلين عن العمل إلى تسعة خريجين كون الحكومة أوقفت تعيين الخريجين الجدد وانخفض إلى واحد بين الخريجين العاملين في القطاع الحكومي.

وأن ١٩ من الذكور و ٤ من الاناث العاطلين عن العمل، ١٨ من الذكور و ٦ من الإناث العاملين في القطاع العام، و ٦ من الذكور العاملين في القطاع الخاص أكملوا دراستهم وحصلوا على درجة البكالوريوس بعد تخرجهم من المعاهد.

٤. المهارات و المؤهلات

أظهرت الاستبانة أن عدداً كبيراً من الخريجين يعملون في تخصصهم الدراسي ويجدون أنهم استفادوا من دراستهم في المعهد واكتسبوا مهارات تتلاءم مع المهارات المطلوبة في إشغال وظائفهم حيث كان هناك ٢٤٣ (موظف في القطاع الحكومي)، و ٥٣ (موظف في القطاع الخاص) من الخريجين يعملون في تخصصهم الدراسي، وعدداً غير قليل من الخريجين لا يعملون في تخصصهم الدراسي ويجدون أنهم لم يستفادوا من دراستهم في المعهد وأن ما اكتسبوه من مهارات لا تتلاءم مع ما هو المطلوب لاشغال وظائفهم إذ كان هناك ١٢٨ خريج في القطاع الحكومي، ٣٢ خريج في القطاع الخاص يعملون في مجال آخر بعيد عن تخصصهم الدراسي. يرى ٣١٤ خريج يعمل في القطاع الحكومي و ٤٢ خريج يعمل في القطاع الخاص أن مؤهلهم العلمي ينسجم مع وظائفهم في حين يرى ٥٧ خريج يعمل في القطاع الحكومي و ٤٣ خريج يعمل في القطاع الخاص أن مؤهلهم العلمي لا ينسجم مع وظائفهم.

٥. اختيارالتخصص الدراسي

كما مبين في الجدول ٢ لم يكن هناك تأثيرات قوية من قبل الأهل والأصدقاء والأقارب على الخريج عند اختياره

وكذلك الحال بالنسبة للقبول المركزي حيث يشير الوسط الحسابي الى أن هناك علاقة قوية بين خطة الوزارة للقبول واختيار التخصص الدراسي للطلاب أي لاعلاقة للطلاب في اختيار التخصص الذي يرغب فيه .

للقسم الذي يرغب الدراسة فيه ، حيث بلغ متوسط التأثير ٢,٥ بالنسبة للمجاميع الثلاثة (العاطلين والعاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص). ولكن هناك علاقة قوية بين الدرجات المنخفضة التي حصلوا عليها في الامتحانات الوزارية واختيار قسم الدراسة بالنسبة للمجاميع الثلاثة القطاع الحكومي .

الجدول (٢): الوسط الحسابي لاختيارالتخصص الدراسي.

الدوافع	البطالة	العاملون في القطاع الحكومي	العاملون في القطاع الخاص
الدوافع الشخصية	1.98	2.87	2.58
تأثير العائلة والاقارب	1.13	1.24	1.04
تأثير الاصدقاء	1.16	1.30	1.00
قلة معدل الصف السادس	3.95	3.18	3.27
القبول المركزي	3.87	3.35	3.08

المصدر: عد من قبل الباحث أستنادا الى استمارات الاستبانة

المحور العملي (تحليل النتائج)

١. طريقة وفترة البحث عن العمل

(أ) طريقة البحث عن العمل

كما هو مبين في الجدول ٣ يعتمد الخريج العاطل عن العمل بشكل كبير على مركز التدريب والتوظيف والعلاقات الاجتماعية عند البحث عن العمل. ويعتقد جميع الخريجين العاطلين عن العمل أن سبب عدم عثورهم على العمل هو

ضعف علاقاتهم الاجتماعية. أما بالنسبة للخريجين العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص فأنتهم اعتمدوا على وسيلتين للبحث عن العمل وهي العلاقات الاجتماعية و القرارات الصادرة عن مختلف الوزارات وذلك من خلال التعيينات المباشرة بدون منافسة أو مقابلة ، وهذا يدل على نقص الشفافية في الإجراءات الادارية اثناء التعيينات.

لجدول (3) : الوسط الحسابي لطرق البحث عن العمل

الوسيلة	البطالة	العاملون في القطاع الحكومي	العاملون في القطاع الخاص
مركز التدريب والتشغيل	3.61	1.29	1.15
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	1.06	1.05	1.07
الجرائد والمجلات	1.06	1.07	1.04
الانترنت	1.10	1.06	1.04
العلاقات الاجتماعية	3.25	4.05	3.44
الائتخابات والنقابات	1.07	1.06	1.04
مكاتب الاحزاب السياسية	2.22	1.35	1.04
وسائل اخرى	1.00	1.71	2.40

المصدر: أعد من قبل الباحث أستنادا الى استمارات الاستبانة.

(ب).فترة البحث عن العمل :

أما بالنسبة للعاطلين عن العمل فإن نسبة (١٢,٨٧٪) منهم يبحثون عن عمل ولمدة تقل عن ستة أشهر وهم الخريجين الجدد، وأن (٤٦,٥٣٪) منهم يبحثون عن فرصة عمل لمدة تزيد على ستة أشهر وأقل من سنة، وهناك (٢٠,٧٩٪) يبحثون عن عمل لمدة أكثر من سنة وأقل من سنتين، ونسبة (١٣,٨٦٪) من العاطلين يحاولون الحصول على العمل ويحون عنه لمدة سنتين إلى ثلاث سنوات، وان (٥,٩٤٪) من العاطلين يبحثون عن العمل لمدة تزيد عن ثلاث سنوات ولكن بدون جدوى وهو ما يمكن اعتباره مؤشراً سلبياً .

يبين الجدول ٤ أن (٦٨,٧٣٪) من الخريجين العاملين في القطاع الحكومي ونسبة (٨٤,٧١٪) من الخريجين العاملين في القطاع الخاص وجدوا وظائف في أقل من ٦ أشهر. وهناك نسبة قليلة أنتظرت لأكثر من ٦ أشهر إلى سنة بدون عمل ، ونسبة قليلة منهم بقية بدون عمل بين سنة إلى سنتين، والنسبة الاقل بقيت من سنتين إلى ثلاث سنوات في انتظار فرصة عمل مناسبة ، ونسبة ضئيلة جداً بقيت أكثر من ثلاث سنوات بدون عمل، وهي علامة جيدة نسبياً.

الجدول (٤): فترة البحث عن العمل / العاملون في القطاع الحكومي والخاص والعاطلون

المدة	العاطلون (%)	العاملون في القطاع الحكومي (%)	العاملون في القطاع الخاص (%)
أقل من ٦ أشهر	13(12.87)	255 (68.73)	72 (84.71)
من ٦ أشهر الى سنة	47 (46.53)	39 (10.51)	5 (5.9)
من سنة الى سنتين	21(20.79)	53 (14.29)	3 (3.5)
من سنتين الى ٣ سنوات	14(13.86)	15 (4)	4 (4.7)
أكثر من ٣ سنوات	6(5.94)	9 (2.43)	1 (1.2)

المصدر: أعد من قبل الباحث أستنادا الى استمارات الاستبانة.

(ج) القطاع المرغوب العمل فيه

من خلال تحليل البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق استمارة الأستبانة تبين أن القطاع الذي يرغب العاطلون أن يبحثوا فيه عن العمل. أن نسبة (٧٢,٢٢٪) (٣٦٠/٢٦٠ * ١٠٠) ترغب في البحث عن العمل في القطاع الحكومي و لا أحد يرغب في البحث عن العمل في القطاع الخاص ، وانما هناك نحو ٢٧,٧٨٪ (٣٦٠/١٠٠ * ١٠٠) يبحثون عن العمل في كلا القطاعين وهذا يبين بأن الخريجين ليس لديهم ثقة للعمل في القطاع الخاص.

١. البطالة : وجهات النظر بشأن العمل في

القطاعين

١. القطاع الخاص

يرى الخريجون العاطلون عن العمل أن هناك عدد من العوامل التي تستطيع الحكومة أن تدعمها لزيادة دورالقطاع الخاص لاستيعاب خريجي المعاهد التقنية . ويمكن ترتيب هذه العوامل وفقا للوسط الحسابي لكل عامل وكما موضح في الجدول ٥ .

الجدول (٥): الوسط الحسابي للعوامل التي تؤدي الى زيادة فرص العمل في القطاع

الوسط الحسابي	العوامل
البطالة	
4.10	وضع قانون الحد الادنى للاجور
3.94	الخصخصة واعادة هيكله الاقتصاد
4.00	رطب برامج المعاهد التقنية بسوق العمل
4.16	التنسيق بين أرياب العمل والمعاهد التقنية

المصدر: استند الباحث في جمع البيانات على استمارات الاستبانة.

٢. القطاع الحكومي

وفقاً لآراء العاطلين عن العمل فأن هناك عدة أسباب لزيادة التوظيف في القطاع الحكومي . و الجدول رقم ٦ يبين هذه الأسباب ووفقا للوسط الحسابي لكل عامل .

الجدول (٦): الوسط الحسابي لاسباب زيادة التوظيف في القطاع الحكومي

الاسباب	الوسط الحسابي
البطالة	
التقاعد والأمن الوظيفي	4.01
الفساد الإداري في إجراءات التوظيف	3.91
الضغط السياسي على الحكومة في توظيف الخريجين	3.87
التنافس بين الأحزاب السياسية	3.80
قلة فرص العمل في القطاع الخاص	3.84
هيمنة القطاع الحكومي على الاقتصاد	3.78

المصدر: أعد الجدول من قبل الباحث بالأعتماد على استمارات الاستبانة.

٢. العقبات في سوق العمل

٣. العاملین في القطاع العام مقابل القطاع الخاص
١. العاملین في القطاع العام

ان وجهات النظر من قبل كل من العاطلين عن العمل والعاملين في القطاع الحكومي متماثلة بالنسبة للعوامل السلبية وهي: أفتقار المعاهد التقنية الى التكيف مع احتياجات سوق العمل، ولاحتياجات الخريجين من المعاهد التقنية. أما بالنسبة للعوامل الأخرى فهناك وجهات نظر مختلفة بين العاطلين عن العمل والعاملين في القطاع الحكومي ومن بين هذه العوامل: هدر الموارد البشرية، وزيادة الضغط على الحكومة، والفساد الإداري وزيادة فرص العمل من خلال القطاع العام. ويبدو أن العاطلين عن العمل والعاملين في القطاع الحكومي، كانوا متفقين بشأن جميع العوامل إذ أن الوسط الحسابي لكل هذه العوامل كبير ويتراوح ما بين (٣,٢٦-٤,٧٠).

٢. العاملین في القطاع الخاص

هناك اتفاق في وجهات النظر بين العاطلين عن العمل والعاملين في القطاع الخاص في جميع العوامل المذكورة في

٧: أسباب عدم التوافق بين فرص العمل والخريجين الباحثين عن العمل.

الجدول (٧): الوسط الحسابي لمعوقات توظيف الخريجين في سوق العمل

المعوقات	الوسط الحسابي
البطالة	
شروط إشغال الوظائف المعروضة لا تتلائم مع المؤهل العلمي لخريجي المعاهد التقنية	3.81
متطلبات التأهيل للوظائف المعروضة هي أقل من مستوى تأهيل خريجي المعاهد التقنية	3.57
ليس هناك صلة بين البرامج التابعة للمعاهد التقنية والتطورات في سوق العمل	3.59

المصدر: أعد الجدول من قبل الباحث بالأعتماد على استمارات الاستبانة.

الاستبانة، إذ أن الوسط الحسابي أكثر من ٣ للعوامل الأيجابية للتوظيف في هذا القطاع

٣ . اسباب تفضيل القطاع العام على القطاع الخاص

إن السبب الرئيسي لتفضيل الخريجين للعمل في القطاع الحكومي الحكومي على العمل في القطاع الخاص هو التقاعد

والضمان الاجتماعي المعمول به في القطاع الحكومي ويفتقد اليه القطاع الخاص وقد تمت موافقة جميع الخريجين على اعتباره أهم الأسباب لتوجههم للعمل في القطاع الحكومي ، إذ تجاوز الوسط الحسابي لهذا العامل ٣ ، و كما هو مبين في الجدول ٨ أدناه .

الجدول ٨: الوسط الحسابي لاسباب تفضيل العمل في القطاع الحكومي على القطاع الخاص

الأسباب	المستوى المرتفع للراتب	كثرة العطل والأجازات	عدم الحصول على عمل لدى القطاع الخاص	أسباب اخرى (التقاعد والضمان)
القطاع الحكومي	1.30	1.47	2.53	3.65

المصدر: أعد من قبل الباحث اعتماداً على بيانات استمارات الاستبانة.

٤ . اسباب تفضيل القطاع الخاص على القطاع الحكومي

بين الجدول ٩ ان هناك سببان رئيسيان وراء تفضيل العاملين للعمل في القطاع الخاص ، وهما ارتفاع مستوى الرواتب ، والسبب الثاني هو عدم الحصول على فرصة عمل في القطاع الحكومي حيث تجاوز الوسط الحسابي ٣ . أما الأسباب الأخرى فلم يتم الاتفاق عليها.

الجدول (٩): الوسط الحسابي لاسباب تفضيل العمل في القطاع الخاص على القطاع الحكومي

الاسباب	القطاع الخاص
المستوى العالي من الرواتب	3.39
كثرة العطل والاجازات	1.24
لم يجد العمل في القطاع الحكومي	3.38

المصدر: أعد من قبل الباحث اعتماداً على بيانات استمارات الاستبانة.

والبعض مرتبط بالبيئة المحيطة بها وسيتم تسليط الضوء على أهم هذه المشاكل الداخلية والخارجية وعلى النحو التالي:

١. المشاكل الداخلية

ثمة مشاكل داخلية عديدة الأنا سنركز على أهم هذه المشاكل والتي تتعلق بورش العمل ، أعضاء هيئة التدريس والتدريب ، والآلات والمعامل ، الكتب المدرسية والمناهج ، فضلاً عن الخدمات التي يقدمها المعهد للطلاب.

(أ) أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة

يشير الجدول ١٠ إلى ضعف أعداد أعضاء هيئة التدريس في تلك الأقسام . و لكن وعلى الرغم من هذا، فإن هذه الأقسام تفتح ابوابها للطلاب اعتماداً على وجود هيئة تدريسية ضعيفة في مثل هذه المجالات المتخصصة والمهمة، بغض النظر عما إذا كان هذا الأمر جيداً للطلاب والمدرسين وسوق العمل أو ليس جيداً.

٥ . المشاكل التي يتعرض لها العاملون في القطاع الحكومي والخاص

هناك توافق إلى حد كبير من قبل العاملين في القطاع الحكومي على أن مشكلتهم الرئيسية هي قلة الرواتب حيث بلغ الوسط ٤,٢٩ لهذا العامل . وثمة مشاكل أخرى موجودة الأ أنه لا يوجد اتفاق لدى جميع العاملين في القطاع الحكومي على هذه المشاكل لكون الوسط الحسابي لهذه المشاكل بلغ ما بين (١,٩٤ و ٢,٤٥). في حين أن العاملين في القطاع الخاص لم يتفقوا على أية مشكلة ، كون رواتبهم مرتفعة ولا توجد لديهم مشاكل أخرى . فالوسط الحسابي للأسباب الأخرى منخفضاً جداً وتراوح ما بين (١,٥٤ و ١,٧٢).

مشاكل الأقسام التقنية في محافظة دهوك

يعاني المعاهد التقنية عموماً والأقسام التقنية على وجه الخصوص من مشاكل عديدة بعضها مرتبط بالمعاهد نفسها

الجدول (١٠): عدد التدريسين في كل قسم وفقاً لشهاداتهم

المجموع	بكلوريوس	ماجستير	دكتوراء	الأقسام
12	8	4	0	الميكانيك
6	4	2	0	المساحة دهوك
8	2	6	0	المساحة عقرة
9	2	7	0	البناء والانشاءات
8	1	6	1	التبريد والتكييف
8	4	4	0	الموارد المائية

المصدر: استند الباحث في جمع البيانات على استمارات الاستبانة

(ب) المصادر والمراجع العلمية

عدم وجود عملية منظمة بشكل جيد لتوفير المصادر الحديثة وادخال مفردات نوعية و حديثة على المقررات الدراسية ، وإمكانية تدريس اللغة الانجليزية هي ليست بالمستوى المطلوب مما يجعل التدريس صعباً للغاية خاصة عندما يتطلب الأمر الاعتماد على المصادر الأجنبية .

(ج) الورش الحديثة

عدم توفر ورش عمل كافية وحديثة تقابل الأعداد الكبيرة للطلاب ، وقدم الآلات والمعدات وتوزيعها غير المتكامل على الأقسام ، وعدم الاعتماد على المعايير الفنية في مجال انشاء الأبنية التي تتطلبها الأقسام في هذا المجال العلمي المهم ، إضافة الى عدم صلاحية المواد المستخدمة من قبل الطلبة في ورش العمل ، مما يؤثر سلباً على النتائج التجريبية التي يقوم بها الطلاب(١٨).

(د) الفصول الدراسية والمكتبة

تم تجهيز الصفوف بمواد تعليمية مختلفة ولجميع الاقسام الأ أن المشكلة تكمن في قلة المصادر المكتبية وقدمها ، إضافة الى أفتقاد المعاهد وأقسامها الى أية تكنولوجيا في مجال المكتبات .

٢. المشاكل الخارجية

تواجه المعاهد التقنية العديد من المشاكل الخارجية وترتبط بعض هذه المشاكل ببيئة التعليم التقني ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وبعضها يرتبط بعلاقات المعاهد التقنية مع الشركات الأجنبية والمحلية في سوق العمل . ومنها :

(أ) المشاكل المرتبطة ببيئة التعليم التقني / أبريل

تعاني المعاهد التقنية والاقسام التابعة لها من مشكلة السياسة المركزية التي تنتهجها هيئة التعليم التقني إذ ليس للمعاهد أي دور في شراء الأجهزة والمعدات وورش العمل كما أنها لا تملك صلاحيات اقامة علاقات مع منظمات اجنبية او محلية.

(ب) العلاقة مع سوق العمل

علاقات التعاون والتشاور ضعيفة جداً بين جميع أقسام المعاهد التقنية وأرباب العمل ، كما أن درجة الاستجابة من قبل الأقسام التقنية للتطورات في سوق العمل هي الاخرى ضعيفة . وأن سوق العمل يتأثر سلباً كون أداء خريجي هذه المعاهد ضعيف وليس لديهم القدرة على الابتكار والابداع في مجال وظائفهم. من هنا نستطيع القول أنه لا يوجد اي ارتباط بين سوق العمل والتعليم التقني في دهوك(١٩).

احتياجات سوق العمل

إن غياب قاعدة بيانات عن سوق العمل صحيحة ودقيقة هي مشكلة بحد ذاتها . ومن خلال سلسلة من اللقاءات مع مسؤولي بعض الدوائر الحكومية و أصحاب بعض الشركات الخاصة في المحافظة يظهر بأن. عدم التوافق بين احتياجات سوق العمل ومخرجات التعليم التقني يعود الى ضعف الخريجين في مجال اللغة الانجليزية ، العربية وغيرها من اللغات ، فضلا عن المجالات التقنية والعمالة الماهرة ، إذ أن عدد من الشركات الاجنبية والتركيبية تشارك بعض الدوائر الحكومية في إنشاء وإقامة بعض المشاريع خصوصا مشاريع المياه والكهرباء والنفط والبناء والتشييد وهي بحاجة الى هذه التخصصات ، وهذا ما يؤكد عدم مواكبة المعاهد للتطورات في سوق العمل(٢٠) .

الاستنتاجات والمقترحات**١. الاستنتاجات**

- ١- يبدو واضحا أن التحولات المؤسساتية والقانونية والإطار المالي لمؤسسات التعليم التقني في دهوك ليست كافية لتحقيق نتائج كبيرة وتلبية الاحتياجات المتزايدة لسوق العمل .
- ٢- ثمة علاقة ضعيفة بين المعاهد والكليات التقنية ، حيث تمكن ٥٣ فقط من أكمل دراستهم في الكلية (١٠ إناث و ٤٣ ذكور) من مجموع الخريجين البالغ عددهم ٦١٠ أي بمعدل من ٨,٦٩٪ (١,٦٤٪ الإناث ، ٧,٠٥٪ ذكور). وهناك علاقة ضعيفة بين المدارس الاعدادية والمعاهد

المعدات والمختبرات ، معدات التدريب ، المرافق والملحقات والخدمات الإدارية الأخرى.

٣. يمكن لهيئة المعاهد التقنية أن تعقد اتفاقيات للتعاون العلمي بينها وبين معاهد التكنولوجيا المتقدمة للاستفادة من خبراتها من خلال برامج التدريب المشترك .

٤ . العمل على إيجاد روابط للتنسيق والعمل المشترك بين أرباب العمل والمعاهد التقنية وتفعيل التنسيق مع الاعداديات والجامعات.

٥ . يستحسن ان تكون مدة التدريب الصيفي اربع اشهر شهريين السنة الاولى وشهريين السنة الثانية على أن يتم لدى القطاع الخاص ولا يقتصر على القطاع العام .

المصادر كما وردت في متن البحث

- 1_ KRG, (2011a) Foundation of Technical Education in Erbil.
- 2_ <http://www.mof-krq.org/site.php?section=6>.
- 3_ KRG, (2011b) Ministry of Planning in Strategic Plan, Education Sector “Poor Aligning Coordination between Educational Outputs and Labour Market Requirements”.
- 4_ Ehrenberg, Ronald G., Robert S. Smith, Modern Labour Economics Theory and Public Policy, eleven edition, Pearson international edition, Boston, 2011, pp. 26-27.
- 5_ Weisbrod, Burton A., “Education and Investment in Human Capital”, the Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 5, Part 2: Oct, 1962, pp. 106-123.
- 6_ Alam, Gazi Mahabubul, “The role of technical and vocational education in the national development of Bangladesh”, Asia-Pacific: Journal of Cooperative Education, Vol. 9, No.1, 2008, pp. 25-44.
- 7_ Jacobsen, Joyce P., Gilbert L. Skillman, Labour Markets and Employment Relationships A Comprehensive Approach, Blackwell Publishing, Hong Kong, 2004, pp. 374-395.

التقنية إذ لا يتم أخذ اتجاه الطلاب في التعليم ما بعد المرحلة المتوسطة بنظر الاعتبار وهذا يؤثر سلباً على المستوى العلمي للطلاب.

٣- أظهرت الدراسة أن الخريجين يفضلون العمل في القطاع الحكومي ، على الرغم من أن الرواتب في القطاع الخاص هي أعلى بكثير مما هي عليه في القطاع الحكومي وذلك بسبب عنصر الامن

الوظيفي في القطاع الحكومي وضعف القانون والنقابات في حماية حقوق العمال في القطاع الخاص.

٤- إتفق الخريجون الذين يعملون في القطاع العام جميعاً على أن مشكلتهم الرئيسية تكمن في تدني المرتبات. أما المشكلة لدى العاملين في القطاع الخاص هي عدم وجود الأمن الوظيفي ، وعدم وجود قانون يحمي حقوقهم والمتمثل في قانون العمل والضمان الاجتماعي .

٥- هنالك العديد من المشاكل الداخلية والخارجية التي تواجه المعاهد التقنية منها: ضعف الكفاءة والخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس ، عدم ارتباط المفردات والمناهج بحاجة المجتمع وسوق العمل ، ضعف الخدمات المكتملة للعملية التدريسية ، ضعف الصلاحيات الممنوحة للعمداء من قبل هيئة التعليم التقني ، وضعف العلاقة والتنسيق بين أرباب العمل والمعاهد التقنية .

٢. المقترحات

١. إيجاد آلية يمكن من خلالها جعل كل معهد يتخصص في مجال معين فمثلا المعهد التقني/ دهوك يمكن ان يتخصص في مجال الصحة لوجود فاكولتي الطب والمجمع الطبي في دهوك أو أن يتخصص في مجال الهندسة لوجود فاكولتي الهندسة ووجود المشاريع الصناعية والإنتاجية والخدمية التي يمكن لها الاستفادة من مخرجات المعهد في المدينة . وكذلك الحال بالنسبة لبقية المعاهد الأخرى بحيث يتخصص كل معهد طبقاً للظروف البيئية المحيطة به ومدى توفر المقومات اللازمة لتخصصه .

٢ . بناء وتجهيز المعاهد وفقاً للمعايير العلمية والتقنية من أجل إيجاد حل لمشكلة الفصول الدراسية ، ورش العمل ،

- 14_Geeta Kingdon and Mns Söderbom (2007) “Education, Skills, and Labour Market Outcomes: Evidence from Ghana”, Draft April.
([http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1208379365576/EWPS11_Labour Market Outcomes_Ghana.pdf](http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1208379365576/EWPS11_Labour_Market_Outcomes_Ghana.pdf) Accessed 24 June 2011).
- 15 (<http://www.mop-kr.org/index.jsp?sid=1&id=287&pid=274&lng=en> Accessed 17 June 2011).
- 16 (<http://www.capiraq.org/Maps/Data1/Dohuk.pdf> Accessed 18 June 2011).
- 17_ KRG, (2011d), General Directorate of Education in Dohuk: the Department of Planning, Department of Statistics.
- 18_ <http://krso.net/detail.aspx?page=statisticsbysubjects&c=StatisticsbySubjects&id=912> Accessed 17 June 2011).
- 19_Abdalsilam, Swar. The Head of Mechanical Department, Dohuk, interview:19 December 2011.
- 20_Mato, Najeb Tomah, The Scientific Assistant to the president Foundation of Technical Education interview on 8 of December 2011
- 8_McMahon, Walter W., Elizabeth Appiah, “V. the Social Benefits of Education in Indonesian Communities”, pp.1-7 (<https://netfiles.uiuc.edu/.../www/Indon-Ch%205%20Social%20Benefits.DOC> Accessed 23 June 2011).
- 9_Solmon, Lewis C., “Quality of Education and Economic Growth”, Economic of Education Review, ELSEVIER, Great Britain, Vol.4, No.4, 1985, pp. 273-290.
- 10_ Iftikhar H. Shahand others, “Situation Analysis of Technical Education and Vocational Training: A case Study from Pakistan”, International Journal of Academic Research IJAR, Azerbaijan Vol. 3. No.1. January, Part III, 2011, pp. 980-984.
- 11_Seng , SongLaw, “Vocational Technical Education and Economic Development the Singapore Experience”, 2007, pp. 10-25,
- 12_Margolis, DaMargolis, David N., Veronique Simonnet, “Educational Track, Networks and Labour Market Outcomes”, December, 2002, p: 1-25.
(<http://team.univ-paris1.fr/teamperso/simonnet/publi/Networks05b.pdf> Accessed 23 June 2011)
- 13_Carlson, Beverley A., Education and the Labour Market in Latin America: Why Measurement is Important and what it Tells us about Policies, Reforms and Performance, Santiago: UN, CEPAL, 2001.

پوختنه:

فیر کرنا ته کنیک دهیته هژمارتن وهك هوکارهك بو ناماده کرنا هیژا کاری یا پیتقی بو پیشه سازی، ههروهسا هوکارهكه بو باشکرنا پیکینانا سهرمایی مروفاتی و زیده کرنا بهرهمی و کرپکارا، ههروهسا رولهك بنه رته تی ل گه شه پیدانا نابوری دگیریت . و لقی دوماهیکی هاتیه بهرینخودان بو فیر کرنا ته کنیکی وهك نامیر بو بهیز کرنا گه شه پیدانا مروفایه تی بریکا دورستکرنا هیژا و هاتیه دانان وهك بوجهلا گه شه پیدانا مروفی یا بهرده وام. دههینره ریت کریارا فیر کرنی کارتیکر نه کا ئیکسه ر لسه ر بازار ی کاری کریه و بتایبه تی فیر کر نه کا ته کنیکی.

حکومه تا هه ریمما کوردستانی دان ب فیر کرنا ته کنیک یا بهر چاقل که شه پیدانا نابوری و کومه لایه تی کریه و پویته کا مهزن پیدایه وهك ئیک ژ گرن گرتین نامیریت سیاسه تیت نیشتمانی کو نارمانجا وی پدیداکرنا داهاتیت مروفی یت خودان شیان و نه هیلانا بیکاری و سفکرنا هه ژاری. ژ بهر وی چهن دی حکومتا کوردستانی ۱۷ پهیمانگه هیته ته کنیک لسه رانسهری هه ریمما کوردستانی فه کرینه (۵) ژ وان ل پاریزگه ها دهوکی بتنی نه و بهرز بونا هژمارا وانه بیژان و هژمارا قوتابیان و بلند بونا قهباری بودجا دهسته کا پهیمانگه ها ته کنیکی بهلگه یه لسه ر پیتوته پیدانا زیده یا حکومتا هه ریممی ب پهیمانگه هیته ته کنیکی .

سه ره رای فان رهنجیت دارایی و مادی ، هیشتا کاری پهیمانگه هیته ته کنیکی زور جار جهی نه رازی بونی یه ل نافه ندیت گشتی و گه نکه شیت زانستی ژ بهر نه ناماده بونا دیتنه کا رون لنک فان پهیمانگه ها ن ژ بهر پیتقیته بازار ی کاری نافخویی و سه ر نه کهفتنا وی ل ئافا کرنا په یوه ندیت هاریکاری دگهل خودانکاریت نافخویی، ههروهسا فه کرنا ئه فان پهیمانگه ها و پشکیت نوی نه هاتینه دورستکرن لسه ر بناغیت زانستی و بابته ههروهسا نه ریکیهك دنا فه را پهیره ویت فیر کرنی و پیتقیته بازار ی کاری هه یه ، نه فه هه موو هوکاره بونه نه گه ر بو دورستکرنا وه زیفا ل بازار ی کاری ده رچویت فیر کرنا ته کنیکی ل دهوگ نه شیت پرکته ههروهسا بازار ی کاری نه شیت ده لیقیته کاری بو ده رچویت فیر کرنا ته کنیکی پهیدا کهت . ژ بهر وی چهن دی پیتقی یه چاکسازیی لی بکه ن بریکا فیر کرنا ته کنیک و گریدانا پشکیت ته کنیک ب بازار ی کاری.

بو گه هشتن ب نارمانجیت نامی . نامه ژ لایی تیوری ل پشکا ئیکه م پیکهاتی یه ژ تیگه ها و نه ده بیاتیت بهری نهو لدور کارتیکرنا فیر کرنا ته کنیک ل بازر ی کاری و پشکا دووهم ل فیر کرن و ده زگایته فیر کرنی ل عیراقی و هه ریمما بهر نه گه کی گشتی و ده زگایته فیر کرنا ته کنیک ل پاریزگه ها دهوگ بهر نه گه کی تایبهت دا کو سود لی بهیته وه رگرتن ژ لایی مهیدانی بو شلوفه کرنا باری خاندنی یا هاتی ده ستیشانکرن ل پاریزگه ها دهوگ ب شهش پشکا (روپشان، میکانیک، ئافا کرن و ئافه دانی ل پهیمانگه ها ته کنیک یا دهوگ و ههردوو پشکیت روپشان و داهاتیت ئافی ل پهیمانگه ها ته کنیکی یا ئاکری و پشکا سار کرنی و گه رم کرنی ل پهیمانگه ها ته کنیک لزاخو) و ههردوو کهرتیت گشتی و تایبهت ل پاریزگه ها دهوگ وهك بعده کا جهی و دهلیقه کا ده می ژ ۲۰۰۶-۲۰۱۰ وهك بعده کا ده می.

نامه بهر نه گه کی فورمیت دیار کرنی و چا فیکه فتنی هاتیه بکار ئینان بو کومکرنا رونکرنا ژ ۷۰۶ ژ ده رچویت وان هه ر شهش پشکان و ریژا بهر سفدانی گه هشتیه ۸۶،۴ % (۶۱۰ ژ ۷۰۶) (۳۹۵ ژ ده رچویا ل کهرتی گشتی کار دکهن، ۹۱ ده رچو ل کهرتی تایبهت کار دکهن، ۱۲۴ ده رچویت بی کار) و چا فیکه فتنیته که سایه تی دگهل بهر پرسیت وان پشکان.

Abstract

Technical Education is regarded as a way of preparing a work force for industry, then as a means to improve the formation of human capital and increase productivity and employment and it plays an essential role in economic development. More recently it has been seen as a tool to enhance human development by creating capabilities and putting them to use for further sustainable human development. The labour market is directly affected by the output of the educational process, especially by technical education.

Recognizing its prominent role in economic and social development, technical education has received much attention and care by the Kurdistan Regional Government (KRG). It has been addressed as one of the most important instruments of national policies aimed at providing qualified human resources, reducing unemployment and alleviating poverty.

One of the far reaching measures of these policies has been the establishment of 17 Technical Institutes throughout the Kurdistan Region, 5 of these in the Dohuk governorate alone. In 2010/2011, the number of teaching staff in all Technical Institutes in Erbil and Dohuk increased to 396, at the same time the number of student rose to 14,624 in the Erbil and Dohuk Technical Institutes. In 2007, the (KRG) spent US \$ 164 million of its budget for the Ministry of Higher Education and Scientific Research (MOHESR) while in 2011 this amount increased to US \$496 million. These Institutes are assigned with the utmost important developmental mission of promoting technical education in accordance with the needs of the labour market.

Commentators maintain that these Institutes would lack a clear vision of the needs of the local labour market as they would fail to build a co-operative partnership with local employers to exchange information. Other critics go even further and argue that some departments at these Institutes were established and their curricula chosen according to the availability of teaching personnel without considering the needs of the local labourmarkets. Accordingly, it is often claimed that the poor performance of the Technical Institutes is the main reason for the lack of adequately educated technical personnel which could meet the requirements of the rapidly developing local businesses.

This master thesis attempts to analyze and evaluate the performance of the technical education in the Governorate of Dohuk with special reference to the needs of the local labour market as the primary criterion of evaluation. The six Technical Institutes in the Governorate will be the focal point of analysis as they are by far the main providers of technical education.