

دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية على وفق متطلبات سوق العمل للمدة (2004-2013)

م.د نادية مهدي عبد القادر

dr.nadia975@gmail.com

جامعة ديالى- كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص

شهد الربع الاخير من القرن العشرين تحولا جوهريا في رؤية مؤسسات التعليم العالي(الجامعي) وتوجهاتها التعليمية والبحثية استجابة للمتغيرات والمستجدات العديدة ومنها العولمة والانفجار المعرفي والمعلوماتية والتكنولوجيا العالية، واصبحت الجامعات وسيلة لتقدم المجتمعات ومعياراً لرفي الامم باعتبارها مراكز اكااديمية منتجة للمعرفة وناقلة لها وتسخر كل طاقاتها العلمية والتقنية المتاحة لخدمة المجتمع، وخلال العقود الثلاثة الاخيرة استبعد الشباب في العراق عن التعليم وسوق العمل بسبب فقرهم وعزلتهم عن التيار الرئيسي للتنمية وحرمان كلي او جزئي من الحقوق. على الرغم من ان التعليم في العراق مجاني من الروضة الى الجامعة الا ان أغلب الاسر ترغب في الحصول على مستوى ونوعية تعليم أفضل لأبنائها بإدخالهم الى مدارس أهلية، وهذا الاهتمام يتناسب مع تحسن المستوى المعاشي، ومن هنا ظهر الاهتمام بالتعليم والمستوى المعاشي والصحي الذي يعد قاطرة لتحقيق التنمية البشرية.

ويركز البحث على احكام الربط بين خطط الجامعات و خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال اسهامها في تكوين راس المال المعرفي وتنمية الموارد البشرية وموائمتها مع متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل وأعداد القوى البشرية المؤهلة بمختلف التخصصات العلمية والمهنية للمجتمع، وتزويد المجتمع بالأطر المؤهلة تأهيلا عاليا لقيادة وتحمل مسؤولية لتحقيق التنمية.

قسم البحث الى ثلاثة مباحث ، تناول المبحث الاول الاطار المفاهيمي للجامعة والتنمية البشرية من خلال التعرف على الجامعة (جامعة ديالى) حيث تناول نبذة تاريخية عنها ومفهوم الجامعة ومفهوم التنمية البشرية وأهم مؤشراتها و تناول أهم التحديات التي تواجه التعليم، وتم عرض النموذج القياسي في المبحث الثاني، في حين ركز المبحث الثالث على وضع رؤية مستقبلية للموائمة بين التعليم ومتطلبات سوق العمل في العراق.

الكلمات الرئيسية: سوق العمل، الجامعة، التنمية البشرية

المقدمة

ينبغي تطوير التنمية من خلال تقارير التنمية البشرية تبين ان ابعاد التنمية الاقتصادية والاجتماعية (الدخل والتعليم والصحة والعمر المتوقع) ترتبط مع بعضها و لا يجوز تطوير احدهما بمعزل عن الاخر وهذا الربط يتطلب عملية تنموية شاملة تتضمن الابعاد السياسية والمؤسسية والثقافية الملائمة، وفي العراق تعرضت عملية تنمية الشباب الى ضرر حقيقي بفعل الاحداث الاستثنائية التي مر بها العراق في العقود الثلاثة الاخيرة استبعد الشباب عن التعليم وسوق العمل بسبب الظروف التي مر بها من تهجير وقتل وخوف من المصير المجهول، وان عدم الموائمة بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل، واصبحت موضع اهتمام الساسة لما لها من خطورة اتسعت لتولد اثار اقتصادية واجتماعية وتقنية برزت في الاثار التي ظهرت في البطالة والانتاجية المنخفضة ، اضافة الى ان مناهج التعليم هي مناهج جامدة تتغير ببطء وبعيدة عن المهارات الدولية وهذا ناتج عن خلل في التخطيط والادارة مما يؤدي الى مواجهة خريجو الجامعة لمشكلة البطالة واذا حصلوا على عمل فانه غير مناسب عن ما تعلموا طوال مسيرتهم الدراسية.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في انعدام التنسيق بين متطلبات سوق العمل ومخرجات جامعة ديالى، وعدم توفر برامج دراسية تلائم متطلبات سوق العمل. فضلاً عن إن المخرجات لا تتماشى مع المستوى الفني والتكنولوجي الذي يلبي متطلبات أصحاب العمل. مما انعكس في زيادة معدلات البطالة في صفوف المتخرجين.

مببرات البحث

قام البحث على مبررات مفادها تتجلى في:

1. ان دراسة موضوع ملائمة مخرجات التعليم وسوق العمل يعطي اهمية لتضمين سياسات التعليم في اطار يسمح بتحقيق تحسين التعليم بما يتناسب ومتطلبات العصر.
2. تحقيق التناسب بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل.

هدف البحث

يهدف البحث الى بيان مدى موائمة مخرجات الجامعة وسوق العمل ، وكذلك بيان أهمية التعليم ودوره في تحقيق التنمية ومساعدة واضعي الخطط الرئيسية الخاصة بالسياسة التنموية في العراق وتشجيع القطاع الخاص للاستفادة من مخرجات الجامعة .

فرضية البحث

تستند فرضية البحث على ان هناك مخرجات لجامعة ديالى لا توجد بيئة حاضنة لها في سوق العمل مما انعكس على ارتفاع معدلات البطالة بين الخريجين في المحافظة.

منهجية البحث

سيتم اتباع المنهج الاستقرائي وفي شقيه الوصفي ويتم فيه تناول مشكلات البحث واختبار الفرضيات في الجانب النظري، والتطبيقي فقد استند إلى دراسة العلاقة بين اعداد الخريجين في جامعة ديالى ومعدلات البطالة وبالاعتماد على برنامج (Eviews9).

هيكلية البحث

تم تقسيم البحث الى ثلاثة مباحث، تناول المبحث الاول الاطار المفاهيمي للجامعة والتنمية البشرية من خلال التعرف على الجامعة (جامعة ديالى) حيث تناول نبذة تاريخية عنها ومفهوم الجامعة ومفهوم التنمية البشرية وأهم مؤشراتها وتناول أهم التحديات التي تواجه التعليم، وجاء المبحث الثاني في تحليل العلاقة بين الخريجين ومعدل البطالة في جامعة ديالى، وركز المبحث الثالث على الموائمة بين التعليم ومتطلبات سوق العمل في العراق: الواقع والطموح.

حدود البحث المكانية والزمانية

يتخذ البحث حدود المكانية والزمانية، جمهورية العراق محافظة ديالى للمدة (2003-2014) وحصلت عليها من وزارة التخطيط دائرة الحسابات القومية ومنظومة الانترنت وهيئة الاستثمار في ديالى وجامعة ديالى شعبة الموارد البشرية.

المبحث الأول: الاطار المفاهيمي للجامعة والتنمية البشرية

أولاً: مفهوم التنمية البشرية وأهم مؤشراتها

اختلفت البدايات المبكرة لمفهوم التنمية البشرية فعرّفها برنامج الامم المتحدة الانمائي(PNUD) في أول تقرير له حول التنمية البشرية عام 1995 بانها (العملية التي تهدف الى زيادة الخيارات المتاحة امام الناس) ومن حيث المبدأ فإن هذه الخيارات ليس لها حدود وتتغير بمرور الوقت، أما من حيث التطبيق على جميع مستويات التنمية تتركز هذه الخيارات في:

1. ان يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل.
 2. ان يكتسبوا المعرفة.
 3. ان يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة.
 4. الحريات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.
 5. فرص الخلق والابداع.
 6. الاحترام الذاتي وضمان حقوق الانسان.
- ومن النقاط اعلاه نستنتج ان مضمون التنمية البشرية اليوم يركز على تشكيل القدرات البشرية اي تمتع البشر بقدراتهم المكتسبة في جو من الحرية السياسية واحترام

حقوق الانسان.(الموسوعة العربية،2007: 59-60). ولقياس التنمية البشرية، وضعت الامم المتحدة دليل التنمية البشرية (Human Development Index - HDI)، وترتب عليه مكونات ثلاثة هي: (سامولسون،2006: 61):



شكل (1): أهم مؤشرات التنمية البشرية

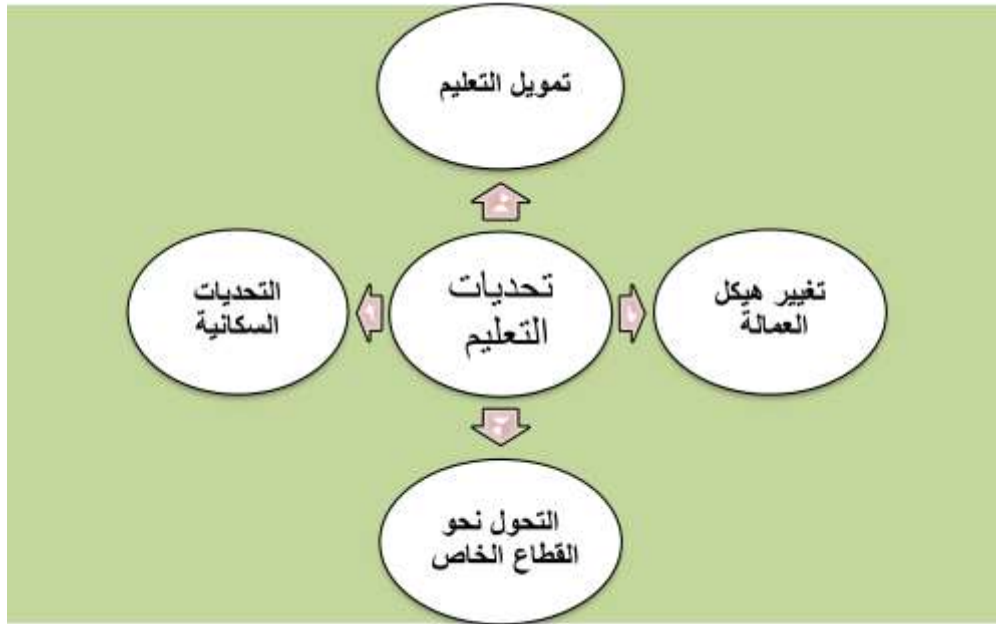
المصدر: من إعداد الباحثة

1. الصحة: وهي امل الحياة عند الولادة والمستوى الصحي، والعمر هو المقياس للتنمية.
2. التعليم: ويمثل معدل رفع الامية في صفوف الكهول ومعدل القيد المدرسي بالمراحل التعليمية الثلاثة (الابتدائي، الثانوي، التعليم العالي)، وهو مقياس المعرفة بالقراءة والكتابة بين الكبار والتحصيل الجامعي.
3. الدخل: ويمثل الاحوال المادية ومستوى المعيشة، والذي يقيسه متوسط دخل الفرد.

ويمثل التعليم المحور الاساسي الذي تستند اليه دراستنا فهو العامل الحاسم والاداة الرئيسة في تحقيق التنمية البشرية، فيساهم التعليم في توسيع قدرات الفرد وافتتاحه على العالم الخارجي وكيفية استخدام التكنولوجيا المتطورة وتعميق التخصص وتطوير الكفاءة الفردية والمؤسسية (معروف، 2006: 298) و (الحبيب، 1981: 20)، وان قوة العمل المتعلمة أكثر قدرة على التكيف مع الابتكارات الحديثة (Arthur, 2000:23) ويذكر تايلر ان الامم التي لا تستطيع ان تحدد القدرات الابداعية لدى ابنائها ولا تشجعها لن تجد نفسها في ركب الحضارة والتقدم((الشربيني،17،2002).

ثانياً: التحديات التي تواجه التعليم

ان النظام التعليمي يواجه تحديات داخلية وخارجية تفرض عليه التجديد والتطوير ومنها: (المشرف، 1998: 39-40) و(تقرير التنمية البشرية، 2001: 127).



شكل (2): تحديات التعليم

المصدر: من إعداد الباحثة

1. تحديات تمويل التعليم: وتتمثل هذه التحديات في ازدياد الانفاق على التعليم في معظم البلدان النامية، و تطبيق سياسات التثبيت والاصلاح الهيكلي يؤدي الى تقليص دور الحكومة في تمويل التعليم وتحويله الى القطاع الخاص.
2. تحديات التحول نحو القطاع الخاص: تنحسر فرص العمل في القطاع العام نظرا لنتشعبه واتباع سياسة ترشيد الانفاق العام والخصخصة المتبعة مقابل زيادة فرص التوظيف في القطاع الخاص.
3. التحديات السكانية: تواجه الزيادة في معدلات النمو السكاني زيادة بناء المؤسسات التعليمية وبالتالي زيادة النفقات التعليمية التي تخصصها الحكومات بسبب زيادة مدخلات التعليم.
4. تحديات تغيير هيكل العمالة: ان التحول نحو اقتصاد المعرفة يتطلب مستوى عال من التعليم لدى افراد المجتمع وتوفير مستويات عالية من المهارة والمعرفة للاندماج في الاقتصاد العالمي، فالمستوى التعليمي العالي للمجتمع هو عامل اساسي ومحدد للنمو وللمساهمات الفردية وللمستويات العالية للتوظيف (تقرير التنمية البشرية -البحرين، 2001: 133-134)

ومن هنا ظهرت امام المؤسسات التعليمية مهام جديدة تختلف في اعداد مخرجاتها للعمل الخاص بعد ان اصبح التوظيف في القطاع العام واجهزة الحكومة صعب المنال وذلك لان الانظمة التعليمية لم تتكيف مع مهام المؤسسات التعليمية اذ تتطلب وضع سياسة وطنية وبرامج تطبيقية وتطوير المناهج الدراسية التي تؤكد على الجوانب العلمية

واكتساب المهارات، للعمل في منشآت القطاع الخاص. (تقرير التنمية البشرية، 2004: 23).

ثالثاً: الية الموائمة بين التعليم ومتطلبات سوق العمل

ان التوجه الصحيح اليوم يتطلب اخضاع الجامعة لمتطلبات سوق العمل وذلك بالتحكم في نوعية المناهج وعدد الطلبة في كل اختصاص والتنظيم والادارة الجامعية والذي يتطلب اجراءات وتغييرات عميقة في هيكلية الجامعة، ويتطلب دراسات شاملة عن سوق العمل الحاضر والمستقبلي بما فيه اسواق العمل الحقيقية ومعرفة متطلبات كل وظيفة وكيفية توفير الكفاءة اللازمة ويتم ذلك من خلال: (الربيعي، www.iraqoftomorrow.org).

1. اعداد الدراسات بالخطط والاستبيانات التي تتولاها الجامعات والاساتذة وفق معايير علمية مدروسة.
2. على الجامعة ان تتمتع بدرجة من المرونة في تحديد الاختصاصات الملائمة وعدد الطلبة المقبولين في تلك الاختصاصات على اساس الرغبة وحاجة سوق العمل.
3. يفتقر التعليم في العراق الى التركيز على الجوانب المهنية والتقنية وهذا يعود الى عدم وجود سياسة فاعلة تهتم بهذه الجوانب، والى تقاليد التعليم العالي التي تؤكد على الجانب الاكاديمي للتعليم الجامعي وبأن الجامعة مؤسسة علمية لا علاقة لها بالأهداف الاقتصادية والاجتماعية غرضها نقل الثقافة ونشرها بالإضافة الى النظرة المتدنية للحرف والمهارات التقنية باعتبارها تكتسب بالخبرة وليس بالدراسة الجامعية الرصينة.
4. التوسع الافقي في الجامعات والذي ساهم في تعزيز التطور الكمي على حساب التطور النوعي وحالة الانفصال الملحوظ ما بين مخرجات النظام التعليمي وحاجة سوق العمل مع التركيز الواضح على الاختصاصات الانسانية لا مكانية تأمين مستلزماتها المادية والبشرية على حساب الاختصاصات العلمية والتقنية (الخطة الوطنية، 2014: 2)

رابعاً: متطلبات سوق العمل

ان المعرفة والمهارات وطريقة التفكير وغيرها من الامور التي يكتسبها الطلبة من النظام التعليمي، وهي القيمة التعليمية المضافة Added Educational Value لهؤلاء الطلبة والنتيجة عن عملية التعليم، وهذه القيمة المضافة لا يمكن تقييمها عن طريق الاختبارات او الامتحانات التي يطالب بها الطالب أثناء السنة الدراسية فحسب بل المهم هو تلائم عملية التعليم هذه مع اهداف النظام التعليمي واحتياجات الطلبة والمجتمع بعد التخرج اي مدى ملائمتها لسوق العمل (الكلو فلن، 2012: 163) ويعرف سوق العمل (labor Market) انه عبارة عن مناطق جغرافية تتفاعل فيها قوى العرض (افراد

يبحثون عن عمل) وقوى الطلب (اصحاب اعمال يبحثون عن افراد لتشغيلهم)، ويقسم سوق العمل الى(عكة، 2010:227):

1. اسواق العمل المحلية Internal labor market.

2. اسواق العمل الخارجية External labor market .

تأتي قوى العرض بما ترفده الجامعات من خريجين مكتسبين خبرة علمية تحتاج الى توظيفها، وللجامعة وظائف رئيسة تتمثل في (التدريس والبحث العلمي وخدمة البيئة والمساعدة في اعداد التنمية البشرية وتقديم خدمات للمجتمعات المحيطة وتحقيق تكافؤ الفرص واعداد الرجال والنساء للأدوار القيادية)، ان الاصلاح الداخلي شرط من شروط تطوير الجامعة الحديثة، وقد حددت اليونسكو سبع قضايا تخص للإصلاح الجامعي هي(خضر، 2001 : 86):



شكل(3): قضايا الاصلاح الجامعي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على، محسن خضر، مستقبل التعليم بين الكارثة والامل، 2008، ط 6: 87.

وتكون اتجاهات الجامعة من خلال ربط التعليم العالي بالإنتاج والبحوث والعلاقة مع المجتمع المشترك والمشاركة في التنمية الثقافية على المستوى الوطني والاقليمي وتضمين المشكلات الدولية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. ان معظم البلدان العربية تعاني من مجموعة اختلالات في منظومة اعدادها لتأهيل المتخصصين في الجامعات ومعاهد التعليم العالي ومن هذه الاختلالات الاساسية هي(علي، 1998 : 8):

1. غياب المنهاج المتكامل لتأهيل المتخصصين.

2. المستوى المتدني لمعارف هيئة التدريس مهنيا.

3. ضعف تزويد المكتبات بالكتب الحديثة والدوريات.
 4. عدم جاهزية المختبرات بما يتناسب لمتطلبات التعليم العالي.
 5. السياسة الانتقائية والمفتوحة للقبول بالجامعات والمعاهد .
- ومن اجل النهوض بمتطلبات سوق العمل يتطلب اقامة عمليات تخطيط وادارة الموارد المحلية ومراقبة جودة الخدمة المتاحة للمجتمع من خلال الاستثمار في بناء القدرات بتشكيلاتها التقليدية والحديثة واستدامة المشروعات التعليمية لكل انواع التعليم وضمان الامتياز للجميع بحيث يتحقق لجميع الدارسين نتائج واضحة وملموسة في التعليم (ياسين، 2011: 154)، ان تخطيط التعليم كأى عملية تنموية منظمة تساعد على تلاحم وتنسيق وتوجيه مقومات النظام التعليمي المختلفة بما يتضمن تحقيق الاهداف العامة والتقدير الواقعي لوسائل البلد المادية ومصادره البشرية وتركيبه التنظيمي(رحمة، 1992: 8)،(الجبوسي، 2000: 60).

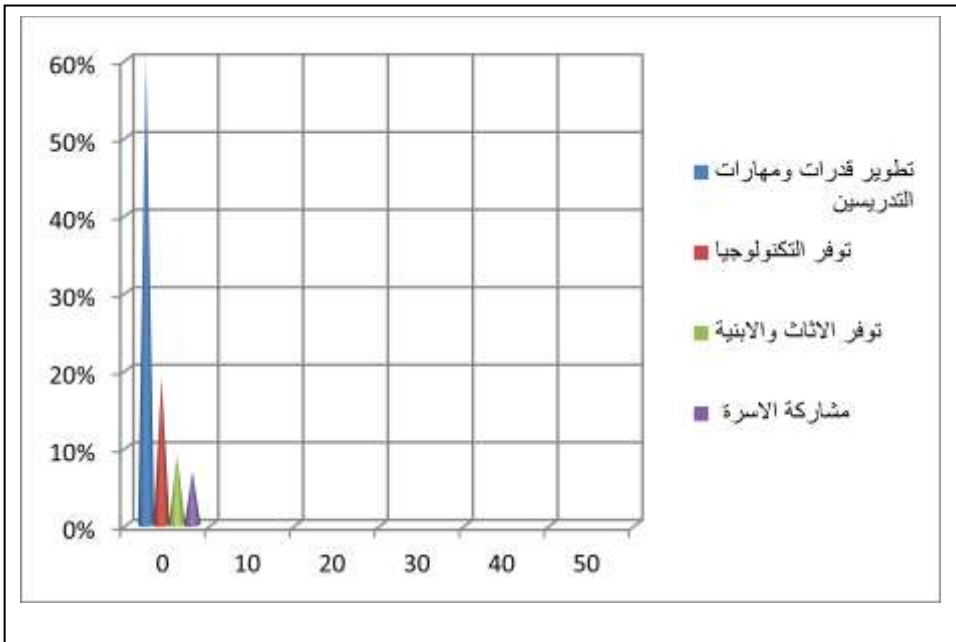
خامسا : العلاقة بين الجامعة والتنمية البشرية وسوق العمل



شكل (4): تفعيل نشاط الجامعة

1. المجال المعرفي: القائم على التدريس الذي يقوم بدوره بنقل المعرفة الى أجيال المستقبل والبحث العلمي والذي يقوم بزيادة المعرفة وتحديثها.
2. المجال الاجتماعي: بمعنى المساهمة بفعالية وايجابية في تلبية حاجات الفرد والمجتمع الفورية والمستقبلية من كوادر بشرية متخصصة في مجالات متنوعة. ان تطوير نظام التعليم يعزز من استقلالية الجامعات ويعزز من انفتاحها وتحسنها، وان عملية التنمية البشرية تحتاج الى التخطيط لاستثمار الطاقة الكامنة في التعليم العالي بمؤسساتها وبرامجها الدراسية ونظمها الاكاديمية وشهاداتها ومؤهلاتها وخبرات خريجيها الذين يسهمون في خلق فرص عمل تخطط لها الدولة بعد التنسيق بين وزارة

التعليم العالي والوزارات الاخرى ومؤسسات القطاع الخاص والعام وتدريب مكثف للطلبة خلال تحصيلهم الدراسي تأهيلا لانتقالهم من المجال الاكاديمي الى سوق العمل (الالوسي، على الموقع الالكتروني www.arabmoheet.net) ومن تقرير التنمية البشرية 2014 تبين ان رأى الشباب عن مستوى التعليم في العراق الجزء الاكبر منه يعود الى تطوير قدرات ومهارات التدريسين والساعات الدراسية وتوفير المناهج العلمية الحديثة شكلت النسبة اكثر من 60%، اما لمدى توفر التكنولوجيا من مختبرات واجهزة حاسوب كانت بنسبة 19% في حين احتلت نسبة توفر الاثاث والابنية 9% اما مشاركة الاسرة في تحسين الوضع التعليمي فكانت بنسبة 7% والشكل البياني التالي يوضح هذه النسب.



شكل (5): استطلاع رأى الشباب في مستوى التعليم في العراق (محافظة ديالى)

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على تقرير التنمية البشرية في العراق، 2014: 85.

سادساً: نبذة تاريخية عن جامعة ديالى

ارتبطت جامعة ديالى في بداية تأسيسها بالجامعة المستنصرية وكانت تابعة لها في كل شؤونها حتى عام 1999 نشأت جامعة ديالى مستقلة عن الجامعة المستنصرية. وتعد جامعة ديالى من اهم المراكز العلمية والثقافية المتخصصة في المحافظة وجاءت تلبية لسوق العمل ولتخفيف الزخم الطلابي الحاصل في جامعة بغداد والجامعات الاخرى، والجدول التالي يوضح سنوات التأسيس للجامعة ولكلياتها.

جدول (1): نبذة تاريخية عن الجامعة وسنوات تأسيسها

السنوات	الجامعة الكلية	اقسامها العلمية
1999	جامعة ديالى	
1994	كلية التربية الاساسية (كلية المعلمين سابقاً)	اللغة العربية - اللغة الانكليزية - الحاسبات - التاريخ - الجغرافية - التربية الرياضية - علم النفس - التربية الفنية
1994	كلية التربية (الاصمعي)	اللغة العربية - اللغة الانكليزية - التاريخ - الجغرافية - العلوم النفسية والتربوية
1998	كلية الهندسة	الهندسة الالكترونية- هندسة القدرة والمكائن- هندسة الحاسبات- هندسة الاتصالات- الهندسة المدنية
1998	كلية التربية الرياضية	الالعاب الفردية-الالعاب الفرقية-العلوم التطبيقية
2001	كلية العلوم	الرياضيات-الحاسبات- علوم الحياة والاحياء المجهرية- الكيمياء
2002	كلية القانون	القانون- العلوم السياسية
2003	كلية الطب	الكيمياء الطبية-الفيزياء الطبية-التشريح والانسجة والاجنة-الاحياء المجهرية-طب المجتمع-الادوية-طب الاطفال- الجراحة- الطب المدني- النسائية والتوليد
2003	كلية الطب البيطري	التشريح البيطري-الفسلجة البيطرية-الصحة العامة البيطرية- الاحياء المجهرية-الطب الباطني البيطري- الامراض البيطرية- الجراحة والتوليد البيطري
2004-2005	كلية الزراعة	الانتاج الحيواني- الانتاج النباتي
2008	كلية التربية (الرازي)	علوم الحياة- الحاسبات- الكيمياء- الفيزياء- الرياضيات
2009	كلية الادارة والاقتصاد	الاقتصاد- الاحصاء- الادارة العامة
2010	كلية الفنون الجميلة	الفنون التشكيلية-السمعية والمرئية

المصدر:- الدليل التعريفي لجامعة ديالى ، رئاسة جامعة ديالى، 2009

اول الكليات التي نشأت في جامعة ديالى منذ بدأ تأسيسها هي كلية الهندسة وكلية التربية الاساسية (كلية المعلمين سابقاً)، وازداد عدد الكليات التي تضمها في الوقت الحاضر الى كلية التربية (الاصمعي والرازي) وكلية التربية الرياضية والعلوم والزراعة والطب و الطب البيطري والقانون والادارة والاقتصاد والفنون الجميلة وكليات اهلية هي كلية اليرموك الجامعة وكلية بلاد الرافدين الجامعة والمقداد للبنات الجامعة (الحمداني، 2009: 8).

نظراً لتعدد الكليات التي تضمها الجامعة واختلاف اختصاصاتها، فيمكن اعطاء تعريف للجامعة على انها مؤسسة اجتماعية وثقافية وتربوية، وتوصف بانها مركز اشعاع حضاري وعلمي للإنسانية (بركات، www.qou.edu.com) وعرفها اخرون بانها المؤسسة الرئيسية المسؤولة عن تنمية الموارد البشرية وتدريبها وهي ايضا المسؤولة عن تخرج اعداد هائلة من العاطلين عن العمل، فهي التي تتحمل جزا كبيرا من مشكلة توفير القوى العاملة (الربيعي www.iraqoftomorrow.org)، اما البعض الاخر فعرف الجامعة على انها هيئة علمية ذات طابع اداري لها شخصية اعتبارية واستقلال اداري ومالي مرتبط بوزارة التعليم العالي ضمن الحدود المنصوص عليها (عكة، 2010 : 226) وللجامعة اهداف هي (الحمداني، 2009 : 8):-

1. نشر المعرفة العلمية المتخصصة.
2. وضع الخبرات العلمية والفنية في خدمة التنمية و المجتمع.
3. التعاون العلمي والثقافي في خدمة التنمية و المجتمع.
4. اعداد الدراسات والاستثمارات الفنية لخدمة الجامعة و القطاع العام و القطاع الخاص و القطاع المختلط لبناء البلاد بشكل عام و المحافظة بشكل خاص.
5. تهيئة الكوادر المتخصصة في مختلف الجوانب العلمية.

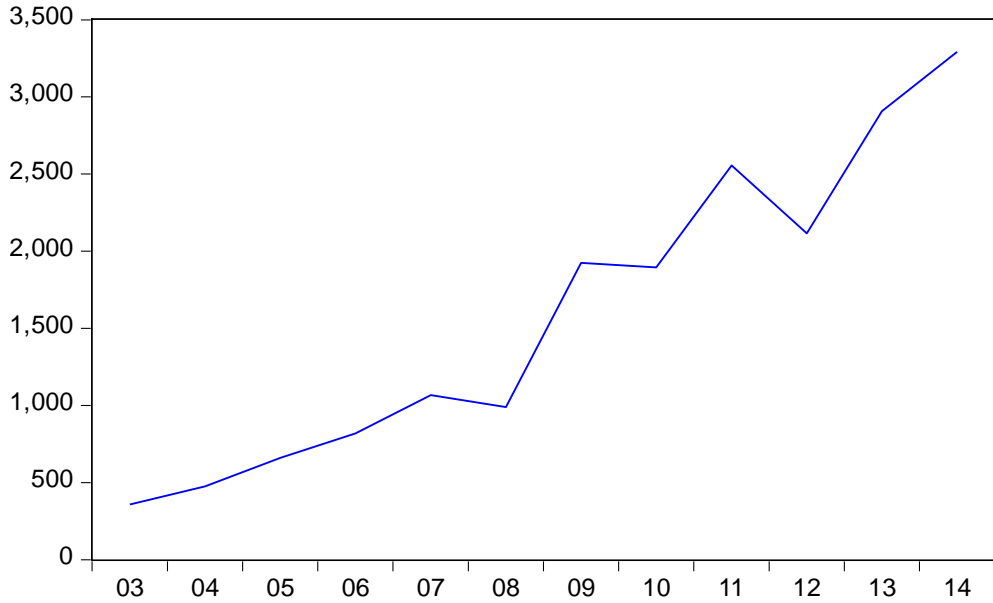
المبحث الثاني: النموذج القياسي المستخدم في الدراسة

قبل التطرق إلى واقع وطموح سوق العمل في العراق سيتم إخضاع العلاقة بين عدد الطلبة الخريجين من جامعة ديالى ومعدل البطالة في محافظة ديالى لاختبار إحصائي أكثر دلالة، إلا وهو تحليل الانحدار (Regression Analysis)، ليتسنى لنا الوقوف على طبيعة ودرجة العلاقة بين عدد الطلبة الخريجين ومعدل البطالة، لذا فإن هذه العلاقات تكشف لنا عن مدى موائمة اعداد الخريجين مع ما متوفر من سوق عمل لهذه المخرجات. ويتكون النموذج القياسي من متغيرين هما: (NG) عدد الطلبة الخريجين من جامعة ديالى، أما (UNR) معدل البطالة في محافظة ديالى، وذلك لمعرفة تأثير عدد الخريجين في معدل البطالة في المحافظة. وسيتم قياس وتقدير العلاقة بين متغيري الدراسة بالاعتماد على الخطوات الآتية:

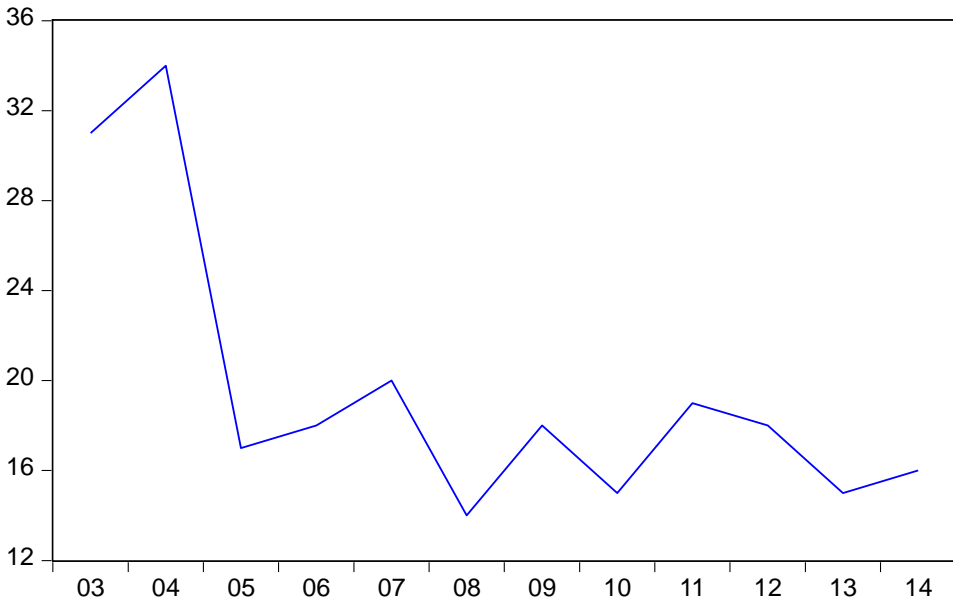
أ- تحليل اختبار جذر الوحدة (الاستقرارية) (Test of Unit Root Stationary):
تتعدد اختبارات جذر الوحدة، إلا أننا سوف نستخدم اختبارين، وهما طريقة الرسم البياني واختبار ديكي- فولر الموسع (ADF).

1- اختبار الرسم البياني: تعتبر من أسهل الطرق في الكشف عن وجود جذر الوحدة في السلسلة الزمنية المقدرة. تعتمد هذه الطريقة على رسم السلسلة الزمنية رسماً بيانياً مع الزمن لتحديد فيما إذا كانت تحتوي على جذر الوحدة أم لا. حيث يمثل الشكل (6) السلسلة الزمنية للمتغيرين عدد الخريجين ومعدل البطالة:

NG



UNR



شكل (6): فحص استقرارية متغيرات النموذج باستخدام الرسم البياني

يشير الشكل اعلاه بشكل واضح الى أن السلسلة الزمنية هي متجهة ومتزايدة نحو الأعلى، وهذا فيه احتمال كبير بأن متوسط السلسلة الزمنية لـ(NG) و(UNR) متغير

باستمرار (غير ثابت). وهذا يدل على أن هذه السلسلة الزمنية غير مستقرة (non-stationary).

2- اختبار ديكي- فوللر الموسع (ADF) (Augmented Dickey-Fuller):

وقد تم استخدام اختبار ديكي- فوللر الموسع (ADF) لاختبار مدى استقرارية متغيرات النموذج وعلى النحو الآتي:

جدول (2): فحص استقرارية متغيرات النموذج باستخدام اختبار (ADF)

المستوى (Level)						السلسلة الزمنية
حد ثابت فقط		حد ثابت واتجاه زمني		بدون حد ثابت واتجاه زمني		
قيمة Prob	القيمة المحسوبة	قيمة Prob	القيمة المحسوبة	قيمة Prob	القيمة المحسوبة	المتغيرات
0.9899	0.902823	0.0546	-3.871263	0.9984	3.440941	
0.0239	-3.783483	0.3348	-2.464785	0.0309	-2.236182	UNR
الفرق الأول (1 st)						السلسلة الزمنية
حد ثابت فقط		حد ثابت واتجاه زمني		بدون حد ثابت واتجاه زمني		
قيمة Prob	القيمة المحسوبة	قيمة Prob	القيمة المحسوبة	قيمة Prob	القيمة المحسوبة	المتغيرات
0.0005	-6.499302	0.3106	-2.543622	0.5712	-0.240551	
0.0116	-4.306656	0.6590	-1.700210	0.0015	-4.033376	UNR

المصدر: الجدول من اعداد الباحثة ومن خلال اعتماد برنامج (EViews 9).

تم استخدام اختبار ديكي- فوللر الموسع (ADF) للكشف عن استقرارية متغيرات السلاسل الزمنية، يتضح من الجدول (2) إن السلاسل الزمنية لمتغيري البحث غير مستقرة في حالتها الأولية عند المستوى، وهذا يعني قبول فرضية العدم التي تشير إلى أن البيانات غير مستقرة عند مستواها الأول وان هناك جذر الوحدة لكافة المتغيرات المقدره سواء بوجود الاتجاه الزمني أو بدونه، وذلك لأنه قيم (t) المحسوبة اقل من القيم الجدولية عند مستوى معنوية (5%). وعند اخذ الفروق الأولية للمتغيرات تتحول البيانات إلى حالة الاستقرار ومن ثم رفض فرضية العدم المتمثلة بعدم استقرارية المتغيرات في مستويها ويطلق عليها متكاملة من الدرجة الأولى (1)~I.

ب- تحليل الانحدار الخطي:

ويلاحظ من نتائج التقدير أن الصلاحية التجريبية للنموذج مقبولة جداً. وإن جميع المعلمات المقدرة ذات معنويات إحصائية عالية ومقبولة وتتفق مع الافتراضات التي تبناها النموذج. وهذه النتائج تكشف ويشكل جلي أن الزيادة في اعداد الطلبة الخريجين يسهم بجزء لا يستهان به من التغير في معدلات البطالة. وبمنظرة عامة للنتائج تدل على اتساق النموذج وعدم تحيزه، ونتيجة لارتفاع القوة التفسيرية للنموذج تم إخضاعه لاختبار عامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factor) للتعرف على وجود مشكلة التداخل الخطي بين المتغيرات المفسرة وقد تجاوز المشكلة كما أشار البروفيسور (Myers) أنه إذا كانت $VIF > 10$ فهناك إشارة لوجود التداخل الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة، والعكس صحيح أيضاً. وبلغت قيمة دارين- واتسون (D.W) المقدرة (1.48) حيث اوضح الاختبار المذكور عدم وجود الارتباط الذاتي بين متغيرات النموذج العشوائية.

جدول (3): معادلة تحليل الانحدار

Prob.	t-Statistic	Std. Error	Coefficient	Variable
0.0000	8.207736	3.075235	25.24072	UNR
0.0515	-2.145591	0.001660	0.003562	NG
19.58333	Mean dependent var		0.315235	R-squared
6.316765	S.D. dependent var		0.246759	Adjusted R-squared
6.391933	Akaike info criterion		5.482286	S.E. of regression
6.472751	Schwarz criterion		300.5546	Sum squared resid
6.362011	Hannan-Quinn criter.		-36.35160	Log likelihood
1.480277	Durbin-Watson stat		4.603561	F-statistic
			0.057490	Prob (F-statistic)

المصدر: الجدول من اعداد الباحثة ومن خلال اعتماد برنامج (EViews9).

المبحث الثالث: سوق العمل في العراق : الواقع والطموح

تواجه مسيرة التعليم العالي في العراق شأنها شأن الدول النامية جملة من التحديات محلية وخارجية بسبب انخفاض الموائمة بين احتياجات التنمية وسوق العمل والهبة الديموغرافية، وتنامي الطلب الاجتماعي وضعف التمويل والمستوى النوعي للمناهج وجودة التعليم .

أولاً: احتياجات التنمية وسوق العمل

ان الموائمة بين التعليم وسوق العمل هي قضية من ابرز التحديات التي تواجه معظم البلدان النامية ومنها العراق وذلك حسب الدراسات (periland,2000:13) التي تشير الى ان الانفصال شبه الكامل بين الجامعة وسوق العمل ادى الى تراكم اعداد هائلة من الخريجين العاطلين الذين

يرفضهم القطاع الخاص بسبب تدني نوعيتهم وعدم ملائمة قدراتهم وكفاءتهم للعمل في هذا القطاع .

1. مستوى التعليم: من خلال تحليل واقع التعليم في العراق انه مازال متدنياً إذ لايزال يواجه مشكلات الامية والتسرب من التعليم وعدم تحقيق المساواة بين الذكور والاناث في اكتساب التعليم، وفي ظل ارتفاع النمو السكاني وقصور الامكانيات المادية والبشرية والتقنية بدا الجانب الكمي على التعليم يتقدم على حساب الجانب النوعي، فارتفعت نسبة الالتحاق في التعليم العالي من (8%) في مطلع الثمانينات الى (15%) في عام 2011 لكنها مازالت منخفضة مقارنة ببعض الدول العربية كالسعودية ومصر ولبنان فبلغت النسبة اكثر من (25%) بينما وصلت في الدول المتقدمة بين (50-70%) ارتفاع النسب لايقع على عاتق المؤسسات التعليمية الجامعات بل على مراحل الدراسة الاخرى (الابتدائي والمتوسط والاعدادي)، وتشير الاستراتيجية الوطنية الى ارتفاع النسبة لتصل الى (20%) عام 2020 (العاني، 2013: 7)، وان هناك اختلاف بنيوي واضح من خلال النظر الى الجدول رقم (2) اذ ان ما تستوعبه المرحلة المتوسطة هي اقل من نصف المرحلة الاعدادية مما يمثل ضياعاً وهدراً في الموارد البشرية ، والجدول التالي يبين معدلات الالتحاق الصافي في العراق.

جدول(4): معدلات الالتحاق الصافي للمدة (2004-2005\2011-2012)

السنة	معدل الالتحاق الصافي بعمر(12-14) سنة في المرحلة المتوسطة	معدل الالتحاق الصافي بعمر(15-17) سنة في المرحلة الاعدادية
2004-2005	40	16
2005-2006	33	16
2006-2007	36	18
2007-2008	43	21
2008-2009	36	17
2009-2010	34	16
2010-2011	36	19
2011-2012	40	21

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، خطة التنمية الوطنية (2013-2017)، بغداد، ص206.

بلغ مستوى التعليم في محافظة ديالى لعام 2012 بالنسبة لمعدل الالتحاق الصافي بعمر (12 سنة) فأكثر للذكور (91.2%) اما الاناث فبلغ (7.2%) ونلاحظ ارتفاع نسبة الذكور عن الاناث نتيجة لتعمق الفجوة بين الذكور والاناث

التي سببتها العادات والتقاليد اضافة الى الزواج المبكر والقسري والعنف الاسري ضد المرأة، اما بالنسبة لتعليم السكان بعمر (25 سنة) والذي لا يقل عن التعليم الثانوي فبلغت نسبة الذكور (28%) اما الاناث فبلغت نسبتهم (16%) ، ان ارتفاع نسبة الذكور عن الاناث ليس فقط في التعليم بل في العمل فبلغت نسبة الذكور (72%) اما نسبة الاناث بلغت (13%).

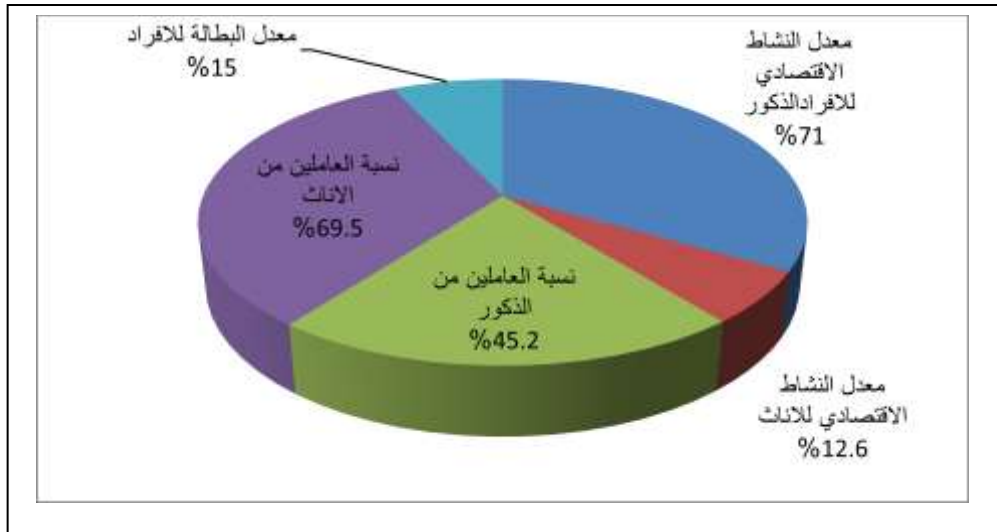
2. **اثر التعليم على معدل البطالة:** تزداد البطالة بين الخريجين وتتنامي مما حفز الدول على الاخذ بنظر الاعتبار ضرورة ايجاد معالجة لهذه المشكلة ومن خلال وضع برامج متنوعة ومشاركة المنشأة العامة والخاصة في الاستفادة من الخريجين من اجل الموائمة مع سوق العمل، ومن خلال المسح الذي اجرته شبكة معرفة العراق IKN 2011 وتقرير التنمية البشرية العراق 2014 بالنسبة لمحافظة ديالى ان معدل النشاط الاقتصادي للأفراد بعمر (15 سنة) بالنسبة للذكور بلغ (71.0%) اما الاناث فبلغت (12.6%)، وبلغت نسبة العاملين للذكور (45.2%) اما الاناث فبلغت نسبة (69.5%) في حين وصلت نسبة البطالة بالنسبة للذكور (11.9%) اما نسبة الاناث (33.0%) و يعود السبب في هذا الارتفاع الى هجرة اعداد كبيرة من الشباب الخريجين منهم الى خارج البلد نتيجة لتدهور الاوضاع الامنية والاقتصادية المتدهورة، حققت اجمالي البطالة للأفراد (15.0%) والشكل البياني التالي يوضح ذلك.

جدول (5): النشاط الاقتصادي بعمر 15 سنة فأكثر (%) لعام 2012

المحافظة		معدل النشاط الاقتصادي للأفراد بعمر (15%)		نسبة العاملين (%)		معدل البطالة للأفراد بعمر (15%)	
ديالى		ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث
		71	12.6	45.2	69.5	11.9	33.0
		15					اجمالي

المصدر: التقرير الوطني للتنمية البشرية في العراق 2014، ص130

وبالاعتماد على الجدول اعلاه يمكن ايضاحه بالشكل البياني الاتي:-



شكل (7): معدل النشاط الاقتصادي ومعدل البطالة ونسبة العاملين في محافظة ديالى(2012)

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على تقرير التنمية البشرية العراق 2014، ص129

هناك فجوة واضحة بين معدلات النشاط الاقتصادي بين الجنسين وتتصاعد الفروق بينهم كلما زادت اعمارهم لتصل الفجوة الى (76%) في عمر (30) سنة وتنخفض بعمر (45) سنة. وهناك اجراءات اتخذتها الحكومة للحد من مشكلة البطالة هو توفير العمالة الناقصة والغير محمية من خلال اعتماد اسلوب العقود الوقتية كصيغة من صيغ التشغيل للحد من البطالة وخاصة الخريجين. (تقرير التنمية مصدر سابق: 51).

من خلال المسح الذي تم اجرائه على اوضاع الشباب 2012 تبين حصول الشباب على العمل من خلال العلاقات العائلية والشخصية بنسبة (52.5%) اما الخبرة في العمل فكانت نسبتها (18.0%) في حين حصلت مستوى التعليم والشهادة على نسبة (8.7%) وتوفوق الشباب في حصولهم على العمل من العلاقات على الاناث(تقرير التنمية البشرية 2014:48).

3. الانفاق الحكومي على التعليم: ان لراس المال البشري عوامل خارجية ايجابية تسهم في تقديم خدمة كبيرة الى المجتمع من خلال الافكار والابتكارات الحديثة الخاصة بإنتاج السلع والخدمات والتي تنتقل من الشخص المتعلم الى افراد المجتمع حيث يكون العائد للمجتمع اكبر من العائد بالنسبة للفرد وهنا تبين بانه لابد من رصد الاموال للتعليم (Markiw,2011:539). تشير الخطة الوطنية الخمسية (2010-2014)

ان قطاع التربية والتعليم كانت له حصة من النفقات التي تنفقها الحكومة على القطاعات والجدول البياني التالي يوضح ذلك

جدول(5): اجمالي تخصيصات قطاع التربية والتعليم للخطة الخمسية(2010- 2014) حسب الانشطة (مليون دينار)

الاهمية النسبية %	اجمالي التخصيصات	2014	2013	2012	2011	2010	النشاط
49.4	2889728	569370	609670	664910	6972443	348535	التعليم العالي والبحث العلمي
50.6	2960272	512890	603227	639839	675616	528700	التربية
100	5850000	1082260	1212897	1304749	1372859	877235	المجموع

المصدر: الخطة الوطنية، 2014 ، ص88.

اما بالنسبة لبعض محافظات العراق ومنهم محافظة ديالى فكانت لها نسبة من هذه التخصيصات والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول(6): حصة بعض المحافظات العراقية من اجمالي التخصيصات الحكومية الخطة الخمسية (2010-2014) (المبالغ بملايين الدنانير)

الاهمية النسبية	اجمالي التخصيصات	2014	2013	2012	2011	2010	النشاط
3.96	231650	48650	48300	56850	53100	24750	نينوى
1.34	78250	14700	14550	15750	20550	12700	صلاح الدين
2.01	117410	32000	31000	26250	16160	12000	ديالى
16.66	974694	123800	145737.5	195302.5	232238.5	275815.5	بغداد
3.48	203350	49900	42200	44750	38750	27750	البصرة

المصدر: الخطة الوطنية، 2014

نلاحظ من الجدول اعلاه ارتفاع التخصيصات المالية خلال السنوات اعلاه في محافظة بغداد تمثل اعلى النسب فشكلت حوالي (16.66%) وهذا في صالح الجامعة للاستفادة من هذه الاموال في تطوير المناهج الدراسية وتوفير الحاسب الالى لكل طالب وتوفير كافة المستلزمات الدراسية لتميز الخريجين عن نظائرهم في الجامعات الاخرى الاجنبية منها ، وكان على الجامعة استثمار هذه الاموال الاستثمار الامثل وعدم الهدر فيها، ثم تأتي بعدها نينوى بنسبة (3.96%) والبصرة شكلت نسبتها (3.48%) اما ديالى فشكلت نسبة (2.01%) وحصلت محافظة صلاح الدين على اقل نسبة منها(1.34%).

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

خرج البحث بجملة من الاستنتاجات هي:

1. أن لزيادة اعداد الطلبة الخريجين يسهم بجزء لا يستهان به من التغير في معدلات البطالة.
2. ان التغيرات التكنولوجية الحالية ادت الى تراكم اعداد هائلة من الخريجين العاطلين الذين يرفضهم القطاع الخاص بسبب تدني مستواهم العلمي وعدم ملائمة قدراتهم وكفاءتهم للعمل فيه.
3. مازال واقع التعليم في العراق متدنياً محققاً معدلات نمو بطيئة فالتقدم يكون في الجانب الكمي وليس في الجانب النوعي، ووصلت نسبة معدل النمو في قطاع التعليم (25%) في العراق بينما وصلت في الدول المتقدمة الى (50-70%).
4. لا يقتصر ارتفاع نسب التعليم على عاتق المؤسسات التعليمية الجامعية فقط بل تسبقها المراحل الدراسية الابتدائية و المتوسطة والاعدادية.
5. إن ارتفاع نسبة التعليم في محافظة ديالى بالنسبة للذكور في كافة المراحل مقارنة بالاناث حسب تقرير التنمية البشرية في العراق يعزى الى عدة اسباب منها العادات والتقاليد والزواج المبكر والعنف الاسري.

التوصيات

هناك جملة من التوصيات يراعي تحقيقها للوصول الى الحل الامثل لتحقيق التنمية البشرية هي:

1. على المؤسسات التعليمية وضع سياسة وطنية وبرامج تطبيقية وتطوير المناهج الدراسية التي تؤكد على الجوانب العلمية واكتساب المهارات للعمل في القطاع الخاص.
2. توفير قاعدة بيانات ومعلومات عن احتياجات سوق العمل من المهارات والتخصصات المطلوبة لتكون الموجه لسياسات القبول وتوزيع الطلبة على التخصصات المختلفة.
3. تدريب التدريسين على اللغة الانكليزية وجعلها من ضمن المناهج العلمية في كل مرحلة من مراحل الدراسة الجامعية.
4. اعداد الخطط العلمية والاستبانات من قبل الجامعة والأساتذة الجامعيون لمعرفة حاجة المجتمع وسوق العمل.
5. القيام ببرامج تولد المهارات لدى الافراد من اجل الدخول الى سوق العمل.
6. التركيز على قنوات التعليم والتدريب والتأهيل كمدخلات اساسية لمعالجة احتياجات الشباب من اجل العمل.

المصادر

اولاً: الكتب

- [1] نطوان حبيب رحمة، التخطيط التربوي، منشورات جامعة دمشق، 1992.
- [2] بول ا. سامويلسون وويليام د. نورد هاوس، الاقتصاد، ترجمة هشام عبد الله، دار الاهلية للنشر والتوزيع، الاردن، 2006.
- [3] الشربيني، زكريا واخرون، الاطفال عند القمة "الموهبة والتفوق العقلي والابداع"، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 2002.
- [4] عدنان ياسين، المجتمع العراقي وديناميات التغيير، بيت الحكمة، بغداد، 2011.
- [5] فريد المشرف وعبد الصمد الاغيري، التعليم والتدريب في التسعينات، مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة دار النهضة العربية، ط1، بيروت، 1998.
- [6] مارتن الكولفن، ترجمة أشرف محمود، التخطيط الاستراتيجي للجامعات والتعليم العالي، دار زهران للنشر والتوزيع، الاردن، 2012.
- [7] محسن خضر، مستقبل التعليم العربي بين الكارثة والامل، الدار المصرية اللبنانية، ط1، 2008.
- [8] محمد رسلان الجبوسي وأخرون، الادارة علم وتطبيق، دار المسرة للنشر والتوزيع، ط1، 2000.
- [9] مصدق جميل الحبيب، التعليم والتنمية الاقتصادية، دار الرشيد للنشر، العراق، 1981.
- [10] هوشيار معروف، تحليل الاقتصاد التكنولوجي، دار الحرية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- [11] Biake move, Arthur, and Berthoid, herrendorf, Economic growth: the importance of education and Technological development, a report from the productivity and prosperity project, 2000.

ثانياً: البحوث والتقارير

- [1] اياد عبد الودود الحمداني، الدليل التعريفي لجامعة ديالى، 2009.
- [2] برنامج الامم المتحدة، تقرير التنمية البشرية، البحرين، 2001.
- [3] برنامج الامم المتحدة، تقرير التنمية البشرية، الجمهورية العربية السورية، 2004.
- [4] برنامج الامم المتحدة، تقرير التنمية البشرية، العراق، 2014.

- [5] عبد العزيز ابو قبعة، "ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم"، بحث مقدم لمؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي في ضوء متغيرات العصر، جامعة الامارات، 1998.
- [6] محمد ابراهيم عكة، "مخرجات الجامعات الفلسطينية واحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية"، مجلة كلية التربية، جامعة الازهر العدد (144)، جزء 2، 2010.
- [7] محمد عبد الرشيد علي، "سوق العمل واثاره على اعداد وتوزيع الكوادر المتخصصة في الجمهورية اليمنية"، جامعة عدن.
<https://www.yemen-nic.info/files/workers/studies/sopermarkt.pdf>
- [8] الموسوعة العربية للمعرفة من اجل التنمية المستدامة، بيروت، 2007.
- [9] وزارة التخطيط والتعاون الانمائي، خطة التنمية الوطنية (2013-2017).
- [10] وزارة التخطيط والتعاون الانمائي، خطة التنمية الوطنية، 2014.
- [11] peril and promise (2000) : higher education in developing countres, task force report. The World Bank and UN Esco.

ثالثا: الانترنت

- [1] تيسير عبد الجبار الالوسي، "اراء وملاحظات في تطوير التعليم العالي والجامعة في العراق"
<http://www.arabmoheet.net>.
- [2] محمد الربيعي، الجامعات العراقية واحتياجات سوق العمل
<http://www.iraqoftomorrow.org>.
- [3] زياد بركات واحمد عوض، "واقع دور الجامعة العربية في تنمية مجتمع المعرفة من وجهة نظر عينة من اعضاء هيئة التدريس فيها"
www.qou.edu/arabic/researchprogram/researcherspages.

The Role of University in Achieving Human Development According With the Requirements of the Labor Market for the Period (2004-2013)

Dr. Nadia M. Abdulkader

dr.nadia975@gmail.com

Diyala University - College of Administration and Economics

Abstract: *The last quarter of the twentieth century witnessed a fundamental shift in the vision of institutions of higher education (university) and direction of education and research in response to the changes and the many developments such as globalization and the explosion of knowledge, information and high technology. Universities are becoming a way for the progress of societies and the standard for nations promot as academic centers producing knowledge and on help exploiting scientific energies and technology available to serve the community. During the recent three decades, young people in Iraq were excluded from education and the labor market because of their poverty and isolation from the mainstream of development and deprived wholly or partly, from their rights. Although education in Iraq is free from kindergarten to university, but most families want to get a better level and quality of education for their children. This*

interest commensurates with the improvement of living standards, hence the in education, health and standard of living level, which is the engine of human development.

The research has focused on the provisions of the link between higher education and economic and social development plans, plans through its contribution in the formation of capital, knowledge and human resources development, adapted to the requirements of development and the needs of the labor market and the number of qualifying in various scientific and professional disciplines to the community of human resources, and provide the community eligible frameworks highly qualified to lead carry out the responsibility for development

The first section dealt with the conceptual framework of the university and human development by identifying the university (University of Diyala) where it dealt with a historical background about it and the university concept and the concept of human development and its most important indicators and tackling the most important challenges facing education. , While the third topic focused on the development of a vision for the future of the

compatibility between education and the requirements of the labor market in Iraq.

Keyword: University, Human Development, Labor Market.