

تقييم مدى احتياجات سوق العمل

لخريجي اقسام كلية التربية/ الجامعة العراقية

م.م. اثير عبدالجبار محمد - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

م.م. اسراء غيثان عبدالجبار - كلية التربية/ الجامعة العراقية

م.م. سجي سهام فاضل - وزارة التربية

مستخلص:

يهدف البحث الحالي التعرف إلى:

1- تقييم مدى احتياجات سوق العمل لخريجي أقسام كلية التربية/ الجامعة العراقية.

2- التعرف على احتياجات سوق العمل لخريجي أقسام كلية التربية/ الجامعة العراقية.

ولتحقيق هدفا البحث استعمل الباحثون الاستبانة المعدة من قبل شعبة ضمان الجودة وتقييم الاداء في كلية التربية/ الجامعة العراقية، وبعد تطبيقها على عينة البحث البالغة (20) فرداً من مدرء المدارس الثانوية الحكومية ولكلا الجنسين في المديریات العامة لمحافظة بغداد ومديریات خارج المحافظة، وتم استخراج الخصائص السايكومترية من صدق وثبات، وبعد معالجة البيانات المستحصلة من العينة إحصائياً، تم التوصل إلى النتائج الآتية:

أن السؤال الخاص بـ(هل تستفيد من امكانيات الكلية لرفع كفاءة العاملين لديكم؟) احتل الترتيب الاول، إذ بلغ وسطه المرجح (2.81633) ووزنه المئوي (0.938776)، ثم جاء السؤال (هل كفاءة خريج الكلية الذي يعمل لديكم عالية من الناحية الاكاديمية؟) في المرتبة الاخيرة، إذ بلغ وسطه المرجح (2.27891) ووزنه المئوي (0.759637).

الكلمات المفتاحية: تقييم، سوق العمل.

Abstract:

The current research aims to identify:

1- Evaluating the extent of the labor market needs of graduates of the departments of the College of Education/Iraqi University.

2- Identifying the labor market needs of graduates of the departments of the College of Education/Iraqi University.

To achieve the objectives of the research, the researchers used the questionnaire prepared by the Quality Assurance and Performance Evaluation Division at the College of Education/Iraqi University, and after applying it to the research sample of (20) individuals from government secondary school principals of both genders in the general directorates of Baghdad Governorate and directorates outside the governorate, the psychometric characteristics of validity and reliability were extracted. After statistically processing the data obtained from the sample, the following results were reached:

The question (Do you benefit from the college's capabilities to raise the efficiency of your workers?) ranked first, with a weighted mean of (2.81633) and a percentage weight of (0.938776), then the question (Is the competence of the college graduate who works for you high in academic terms?) came in last place, as its weighted mean was (2.27891) and its percentage weight was (0.759637).

Keywords: evaluation, labor market.

الفصل الأول:

أسباب اختيار موضوع البحث:

عندما يتعلق الأمر باختيار موضوع بحث، فهناك أسباب ودوافع مختلفة تؤثر على الباحثين لاختيار موضوع بحث دون آخر، وفي حالة بحثنا الموسوم بـ «تقييم مدى احتياجات سوق العمل لخريجي أقسام كلية التربية / الجامعة العراقية» فلقد لعبت الدوافع الموضوعية والذاتية دوراً، فمن الناحية الموضوعية، يهدف بحثنا إلى المساهمة في الدراسات الموجودة في هذا المجال والكشف عن رؤى حول الواقع المحيط بخريجي الجامعات وعلاقتهم بسوق العمل، ومن جهة أخرى نسعى إلى فهم الأسباب الكامنة وراء إرتفاع عدد خريجي الجامعات الذين لا يستطيعون الحصول على عمل رغم حصولهم على المؤهلات والشهادات، وكذلك أسباب عدم التوافق بين مهارات الموارد البشرية ومتطلبات سوق العمل.

أما الناحية الذاتية فمنها:

- 1- التفاعل اليومي والخبرة التي لدينا مع هذه الفئة بالذات لا يمكن إنكارها.
- 2- تسليط الضوء على هذه الفئة التي تتمتع بنفوذ كبير في المجتمع، لأنها تلعب دوراً حاسماً ومؤثراً.
- 3- تطلعنا إلى زيادة فهمنا لمجال سوق العمل.

أولاً: مشكلة البحث:

شهد التعليم العالي في العراق نمواً سريعاً من حيث الزيادة في عدد الجامعات والطلبة الملتحقين بها، والتخصصات الأكاديمية، وبالتالي زيادة في عدد الخريجين، وبالرغم من الجهود المبذولة في مؤسسات

التعليم العالي لا تزال العديد من الجامعات غير فعالة في عملية تلبية احتياجات سوق العمل، ويعود السبب في ذلك إلى قصور في بعض البرامج العلمية المتشابهة والمتكررة والتي تركز على الكم وليس النوع، والذي قد يسبب خللاً وزيادة في الفجوة المعرفية، بين ما يحتاجه سوق العمل ومخرجات التعليم العالي، من حيث جودة، وقدرة، ومهارة الخريج على ملائمة متطلبات سوق العمل وأهدافه، نتيجة قصور البرامج التعليمية التي قد لا تكسبهم المهارات العصرية والمعارف التي يتطلبها السوق، بالإضافة للنقص الحاد في بعض التخصصات، وفائض في تخصصات أخرى، فضلاً عن ما يعانيه سوق العمل هو الآخر من مشاكل. لذلك وجد الباحثون أنهم بحاجة إلى تقديم كل هذه المشكلات من خلال التساؤل الآتي: «ما تقييم مدى احتياجات سوق العمل لخريجي أقسام كلية التربية / الجامعة العراقية؟».

ثانياً: أهمية البحث:

تعد المؤسسات التعليمية المعروفة باسم كليات التربية ذات أهمية بالغة في المجتمع، لكونها تتحمل مسؤولية تعليم وإعداد الشباب لمسايعهم الأكاديمية والمهنية والثقافية، وكذلك تبرز أهمية هذه المؤسسات من تنميتها للقوى البشرية المنتجة من خلال تزويد طلبتها بالقيم، والإتجاهات، والمعلومات، والمعارف اللازمة، التي تمكنهم من الإبتكار وتقديم مساهمات إيجابية وفعالة في صنع المستقبل، ويتمثل الجزء الرئيس من مهمتها في تخريج عدد كبير من المعلمين كل عام للعمل في جميع مستويات التعليم ما قبل الجامعي. وأن نجاح وفعالية كليات التربية يقاس بسرعة إستجابتها وتجاوبها مع المتغيرات التي تواجه سوق

سوق العمل لدى طلبة كلية التربية لغرض تهيئة كل ما يتناسب في تحقيق أهدافه وفق طموحاته، والوقوف امام أي ثغرة قد تعيق تحقيقها وكيفية التعامل معها.

ثالثاً: هدفاً للبحث:

يهدف البحث الحالي التعرف لـ:

1- تقييم مدى احتياجات سوق العمل لخريجي أقسام كلية التربية/ الجامعة العراقية.

2- التعرف على احتياجات سوق العمل لخريجي أقسام كلية التربية/ الجامعة العراقية.

رابعاً: حدود البحث:

تقتصر حدود البحث على:

1- الحدود الموضوعية: تقييم مدى احتياجات سوق العمل لخريجي أقسام كلية التربية/ الجامعة العراقية.

2- الحدود البشرية: اقتصر البحث على عينة من مدرء المدارس الثانوية الحكومية في المديرية العامة لتربية محافظة بغداد (الكرخ (الأولى، والثانية، والثالثة) والرصافة (الأولى، والثانية، والثالثة)) ومديرية خارج محافظة بغداد.

3- الحدود المكانية: المدراس الثانوية الحكومية التابعة إلى المديرية العامة لتربية محافظة بغداد (الكرخ (الأولى، والثانية، والثالثة) والرصافة (الأولى، والثانية، والثالثة)) ومديرية خارج محافظة بغداد.

4- الحدود الزمنية: هي الفترة التي قاموا الباحثون فيها بتطبيق دراستهم (الاستبانة) والمتمثلة بالفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2023-2024).

العمل التربوي، ويمكن تقسيم أهمية البحث على النحو الآتي:

1- الأهمية النظرية: وتوضح بالآتي:

تكمن أهمية هذا البحث في سعيه لتقييم مدى احتياجات سوق العمل لخريجي أقسام كلية التربية/ الجامعة العراقية، والذي يعد من الأمور المهمة والتي يتناولها سوق العمل التربوي، ومعرفة احتياجاته وخصائصه ومتطلباته الحالية والمستقبلية، وتقديم مقترحات تربوية تساعد في تحقيق رضا أصحاب العمل.

2- الأهمية العلمية: وتوضح بالنقاط الآتية:

أ- أهمية تقييم احتياجات سوق العمل لخريجي أقسام كلية التربية/ الجامعة العراقية من وجهة نظر المستفيدين منهم بعد التخرج، لتقدير مدى الحاجة الفعلية لهم.

ب- تزايد الاهتمام بمواكبة ومواءمة مخرجات أقسام كلية التربية لاحتياجات سوق العمل، كشرط اساسي للتنمية المستدامة، واحد أهم مؤشرات جودة اداء الجامعات.

ج- زيادة البطالة بين خريجي أقسام كلية التربية، مما يتطلب تقيماً علمياً للمقررات الجامعية في ضوء احتياجات سوق العمل.

3- الأهمية التطبيقية: وتوضح بالنقاط الآتية:

1. توفر أداة والتي بالإمكان الاستفادة منها في قياس سوق العمل.

2. أهمية إجراء دراسة ميدانية لمعرفة مدى حجم سوق العمل لدى الافراد في كافة الميادين سواء الجامعية او غيرها، والاستفادة من نتائج الدراسة لدى الباحثين والقائمين على التدريس في الجامعات.

3. ان نتائج الدراسة تفيد في فهم أكثر لمعرفة

خامساً: تحديد المصطلحات:

1- التقييم (Valuation):

* عرّفه كوافحة (2003): «عملية منهجية تحدد مدى تحقيق الأهداف التربوية من قبل الطلبة، وأنه يتضمن وضعاً كمياً وكيفياً بالإضافة للحكم على القيمة». (كوافحة، 2003: 34)

* عرّفه الشجيري وحيدر (2022): «إصدار الحكم على قيمة الأشياء أي تقدير مدى العلاقة بين مستوى التحصيل والأهداف بمعنى تقدير قيمة الشيء استناداً إلى معيار معين، وتعني إصدار حكم قيمة على نتيجة القياس وفق معيار موضوع سلفاً». (الشجيري وحيدر، 2022: 64)

* التعريف النظري: تبنى الباحثون تعريف الشجيري وحيدر (2022) بوصفه تعريفاً نظرياً لملاءمته طبيعة البحث.

* التعريف الإجرائي: هي عملية يراد منها الكشف عن مدى تقييم سوق العمل لخريجي أقسام كلية التربية/ الجامعة العراقية ويقاس بأداة (استبانة) أعدها الباحثون لهذا الغرض.

2- سوق العمل (Labor market):

* عرّفه الصمادي (2016): «المجالات الوظيفية المتاحة في القطاعين العام والخاص والتي تتناسب مع كفايات الخريجين من حملة الشهادات الأولية والعليا». (الصمادي، 2016: 627)

* عرّفه النصر (2018): «سوق افتراضي كما أنه نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، حيث يجتمع فيه كل من الأشخاص الذين يبحثون عن وظائف مناسبة بالإضافة إلى أصحاب هذه الوظائف من أصحاب الشركات والمؤسسات المختلفة، حيث يعتبر هذا السوق حلقة وصل بين كل الأشخاص المرتبطين ارتباطاً مباشراً بالعمل». (النصر، 2018:

(1000

* التعريف النظري: تبنى الباحثون تعريف الصمادي (2016) بوصفه تعريفاً نظرياً لملاءمته طبيعة البحث.

* التعريف الإجرائي: درجة تلبية احتياجات القطاعين العام والخاص ومؤسساته من الكوادر التعليمية المؤهلة (خريجي اقسام كليات التربية بالجامعة العراقية) وتشغيلهم فيه بما ينسجم مع تخصصاتهم وبما يتلاءم مع الفرص الوظيفية المتوفرة.

الفصل الثاني

خلفية نظرية ودراسات سابقة:

المحور الأول: خلفية نظرية

أولاً: سوق العمل:

لقد مرت معظم البلدان العربية خلال فترة التسعينات بظروف اقتصادية صعبة، اذ خضعت تلك البلدان لمشكلات اقتصادية ذات ابعاد محلية ودولية، ونظراً لإصرارها للخضوع امام تلك المشكلات دون العمل على استيعابها عن طريق احداث تغييرات هيكلية في جوانب اقتصادية واجتماعية والتي تركز عليها المؤسسات التقليدية بشكل عام، في المجتمعات العربية وبشكل خاص في العراق، حيث ان ذلك يتطلب من تلك المؤسسات ان تكون أكثر مرونة وقدرة على الاستجابة للحاجات المستجدة والمتغيرات في اسواق العمل. لا سيما اننا لا نريد لشبابنا ان يتعلموا وينالوا الشهادات الجامعية من اجل الإنضمام الى قوافل العاطلين عن العمل، فلا بد من معالجة ذلك من خلال معرفة الاسباب التي ادت إلى ذلك الخلل في سوق العمل، كما ان عدم قدرة الاسواق على

على العمل في السوق الامر الذي ينتج عنه تحديد مستوى الاجور وساعات العمل المعروضة والمطلوبة (نسرين، 2015: 45).

ثالثاً: خصائص سوق العمل:

تميز سوق العمل بالعديد من الخصائص اهمها تجزوه إلى اسواق رئيسة وعديدة، والتي تتفرع بدورها إلى اسواق فرعية، وكذلك يتميز بجموده وظهور البطالة الصريحة فيه، فضلاً عن نقص التشغيل واخيراً طول فترة البقاء في قوة العمل. وينقسم سوق العمل إلى سوقين رئيسيين وهما سوق العمل الرسمي وسوق العمل الغير رسمي، وكل منهما ينقسم إلى اسواق فرعية مثل (سوق العمل الرسمي وغير الرسمي وغيرها) (بن شهيرة، 2008: 196).

أ- سوق العمل الرسمي: هو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملزمة المتعاقد عليها بين الاطراف كافة (فويجل، 2014: 101).

ب- سوق العمل الغير رسمي: وهو سوق تتزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه اي تشريع او تنظيم قانوني ويحدد مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي (فويجل، 2014: 104).

المحور الثاني: دراسات سابقة:

1- دراسة مبروك (2011):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاسباب التي ادت الى عدم تطور قدرات ومهارات الخريجين والتي تقف امام عملية تكوينهم الجيد، اما عن اهم ما توصل اليه من نتائج دراسته فقد بين ان التدريب والتكوين الجيد لخريجي الجامعات من شأنه ان يساهم في زيادة فرص الافراد في حصولهم

استيعاب العمالة المتزايدة وعدم كفاية المؤسسات التعليمية والتدريبية (تأهيل العمل) الازمة لمواكبة الإصلاحات الإقتصادية بين العمال والوظائف (العاني، 2010: 133).

ثانياً: مكونات سوق العمل:

لسوق العمل عدّة مكونات أبرزها:

1- الطلب: يكون الطلب على الايدي العاملة وعلى المستوى الاجمالي اذ يمثل قدرة الاقتصاد على توظيف تلك الايدي العاملة عند اجر معين وحقيقي (نسرين، 2015: 45).

2- العرض: هو تلك الكميات المختلفة من السلعة التي يرغب المنتجون اي البائعون في بيعها في الاسواق عند المستويات المختلفة لأسعار تلك السلعة، في فترة زمنية معينة، وبذلك فإن العرض دائماً يشير الى ان الكمية دالة في سعرها مع بقاء العوامل الأخرى دون تغيير (النجفي، 2000: 54).

3- التوازن في سوق العمل: بعد دراسة العرض والطلب وتأثيرهم على سوق العمل فمن المناسب الان الإنتقال إلى التوازن في سوق العمل والذي يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى العرض والطلب على العمل في السوق، الامر الذي ينتج عنه تحديث مستوى الاجور وساعات العمل المعروضة والمطلوبة وكذلك يمثل عدد الساعات التي يرغب العمل في شرائها او استخدامها (القريشي، 2007: 111).

والمفترض في السوق المتوازنة إذا اختل بعض من جوانبها (زيادة العرض او الطلب او نقصان أحدهما) فأنها تعيد تصحيح نفسها بنفسها، فنقصان الطلب او زيادة العرض يؤدي الى نقصان في الاجور ونقطة التوازن الجديد والعكس، ويحدث التوازن نتيجة تفاعل كل من قوى العرض والطلب

تهدف إلى تتبع مجموعة من العمليات التنظيمية التي تحد من وضعية خريجي الجامعة وحياتهم الجامعية وكذلك مستقبلهم المهني وبيان الفجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل. أما نتائج الدراسة فكانت متباينة ومختلفة، بين علاقة العوامل الشخصية بالقطاعات كون كل قطاع لديه فئة محددة من المبحوثين المتوجهين إليه، إذ يحصل المبحوثين من الجانب النظري على فرصة عمل بنسبة جيدة، أما الجانب الميداني فهو الآخر يختلف عن الجانب السابق، إذ يحصل المبحوثين فيه على فرصة عمل نسبية.

الفصل الثالث:

منهج البحث وإجراءاته:

يستعرض الباحثون في هذا الفصل المنهجية المستعملة في البحث الحالي، وأهم الإجراءات التي أُتبعَت لتحقيق هدفه، وعلى النحو الآتي:
أولاً: منهج البحث:

تم اعتماد منهج البحث الوصفي الارتباطي في الدراسة الحالية.

ثانياً: مجتمع البحث وعيته:

شمل مجتمع البحث الحالي مدراء المدارس الثانوية ولكلا الجنسين، في محافظة بغداد (الكرخ- الرصافة)؛ والمديريات التابعة لوزارة التربية خارج محافظة بغداد للعام الدراسي (2023-2024)، والجدول (1) يوضح ذلك:

جدول (1) مجتمع البحث

عدد المدراء	المديرية العامة
14	الكرخ
3	الرصافة
3	مديريات خارج محافظة بغداد
20	المجموع

على وظيفة خاصة في ظل تنامي القطاع الخاص، مما يؤدي إلى تراجع القطاع العمومي، أما الفجوة الموجودة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل فأنها تعود إلى عدة أسباب حسب ما اجاب عنه في عينة دراسته فتكمن اهمها في سوء البرمجة الادارية في الجامعات والمقررات الدراسية والبرامج.

2- دراسة نسرين (2014):

هدفت الدراسة إلى معرفة اسباب التحاق خريجي الجامعة في حين يملك هؤلاء شهادات جامعية قيمة، وتكون اعلى من الممنوحة من طرف قطاع التكوين المهني حسب التصنيف في السلم الوظيفي، والغاية منها هو ان يلتحق هؤلاء الخريجين بالتكوين المهني، وقد قسم العمل لعدة فقرات منها:

1. كواكبة قطاعي التكوين المهني والجامعة لمتطلبات سوق العمل.
2. محاولة التعرف على تصور خريجي الجامعة المتربصين لسوق العمل.

أما نتائج الدراسة فمن خلال فرضية الدراسة والتي ترى ان نتيجة البطالة التي يعرفها خريجي الجامعة تتجه نحو التكوين المهني خلال دراستنا الميدانية، توصلنا إلى ان الجامعة من خلال طرائق وبرامج تكوينها التي تقدمها والتي تعتمد بشكل كبير على التلقين، والتي يغلب عليها الجانب النظري على حساب الجانب التطبيقي، حيث يبقى الطالب الجامعي يعيش حالة انفصال بين ما هو يدرس وبين ما هو مستجد في الواقع العلمي.

3- دراسة نجاة واسماء (2016):

تهدف الدراسة إلى الاهتمام بقضايا الجامعة باعتبارها تلبى متطلبات سوق العمل وتبين واقع خريجي الجامعة في سوق العمل، ومن جانب آخر

براون» التصحيحية بلغ (0.7916)، والذي يعد جيداً موازنة بما توصلت إليه أدبيات القياس.
رابعاً: الوسائل الإحصائية:
استعان الباحثون بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة بيانات البحث.

الفصل الرابع:

عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً: عرض النتائج:

سيتم عرض النتائج وفقاً لهدفها البحث اللذين تم تحديدهما في الفصل الأول:
الهدف الاول: تقييم مدى احتياجات سوق العمل لخريجي أقسام كلية التربية/ الجامعة العراقية. تم حساب التكرارات والأوساط المرجحة والأوزان المئوية لكل فقرة من فقرات احتياجات سوق العمل لخريجي كلية التربية، بالإضافة إلى استخراج قيمة الوسط المرجح والوزن المئوي، والجدول (3) يوضح ذلك:

أما عينة البحث فقد أختار الباحثون عينة بلغت (20) من مدراء المدارس الثانوية الحكومية ولكلا الجنسين من المديرين العامة انفه الذكر، والجدول (2) يوضح ذلك:

جدول (2) عينة البحث

العدد	الجنس	المنصب
12	ذكر	مدير
8	انثى	مديرة

ثالثاً: أداة البحث:

لتحقيق هدفها البحث الحالي والمتعلق بقياس مدى احتياجات سوق العمل لخريجي أقسام كلية التربية/ الجامعة العراقية، اعتمد الباحثون الاستبانة المعدة من قبل شعبة ضمان الجودة وتقييم الاداء في كلية التربية/ الجامعة العراقية.

الخصائص السيكومترية للاستبانة:

مؤشرات صدق الاستبانة:

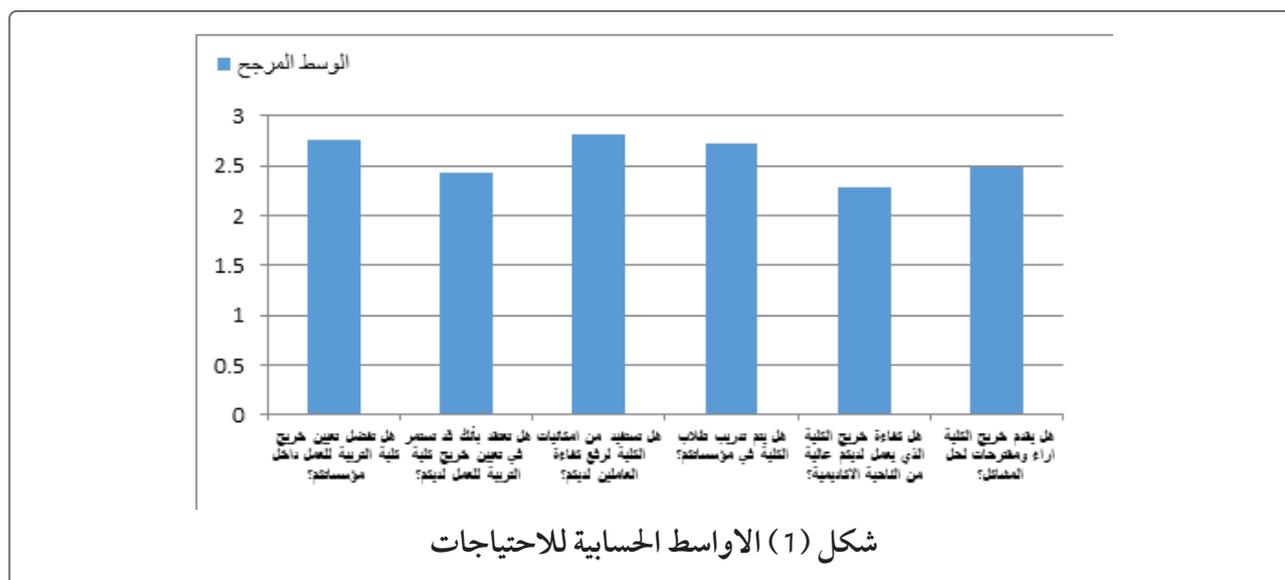
وقد اعتمد مؤشر الصدق الظاهري (-Face Validity) الذي يُعد أحد أنواع الصدق، وذلك من خلال عرض الفقرات الخاصة بالاستبانة على عدد من الخبراء والمحكمين في العلوم التربوية والنفسية، والبالغ عددهم (6) والاخذ بأرائهم حول صلاحية فقرات المقياس.

مؤشر الثبات بواسطة التجزئة النصفية:

قسمت في هذه الطريقة فقرات الاستبانة على قسمين الفردية والزوجية، واستعمل معامل ارتباط بيرسون لتعرف العلاقة بين درجات الفقرات الفردية والزوجية للعينة، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0.7624)، وبتصحيحه بمعادلة «سبيرمان

جدول (3) الترتيب التنازلي للمؤشرات تبعاً للأوساط المرجحة والأوزان المئوية للعينة (ن=20)

الترتيب	درجة التوافر	الوزن المئوي	الوسط المرجح	الاحتياجات
الثاني	متوفرة بدرجة ممتازة	0.918367	2.7551	هل تفضل تعيين خريج كلية التربية للعمل داخل مؤسساتكم؟
الخامس	متوفرة بدرجة جيدة جداً	0.807256	2.42177	هل تعتقد بأنك قد تستمر في تعيين خريج كلية التربية للعمل لديكم؟
الاول	متوفرة بدرجة ممتازة	0.938776	2.81633	هل تستفيد من امكانيات الكلية لرفع كفاءة العاملين لديكم؟
الثالث	متوفرة بدرجة ممتازة	0.904762	2.71429	هل يتم تدريب طلاب الكلية في مؤسساتكم؟
السادس	متوفرة بدرجة جيدة	0.759637	2.27891	هل كفاءة خريج الكلية الذي يعمل لديكم عالية من الناحية الاكاديمية؟
الرابع	متوفرة بدرجة جيدة جداً	0.827664	2.48299	هل يقدم خريج الكلية اراء ومقترحات لحل المشاكل؟



شكل (1) الاواسط الحسابية للاحتياجات

الهدف الثاني: التعرف على احتياجات سوق العمل لخريجي أقسام كلية التربية/ الجامعة العراقية. من اجل تنفيذ هذا الهدف تم توجيه سؤال مفتوح الى مدراء المدارس الثانوية لكلا الجنسين في كل من تربية بغداد الكرخ والرصافة وتربيات خارج محافظة بغداد، وتم حصر اهم الاحتياجات والجدول (4) يوضح ذلك:

وبملاحظة الجدول (3) والشكل البياني (1) يتبين أن السؤال الخاص بـ (هل تستفيد من امكانيات الكلية لرفع كفاءة العاملين لديكم؟) احتل الترتيب الاول، ثم جاء السؤال (هل كفاءة خريج الكلية الذي يعمل لديكم عالية من الناحية الاكاديمية؟) في المرتبة الاخيرة.

جدول (4)

اهم احتياجات مدرء المدارس الثانوية لكلا الجنسين في تربية بغداد الكرخ والرصافة وتربيات خارج محافظة بغداد

ت	المهارات
1	التدريب العلمي للطلبة وليس العملي فقط حيث يمكن ان يتدرب الطالب ويدخل دورات تدريبيه صيفيه تؤهله ان يكون مدرسا ناجحا لديه خبره عندما يأتي للتطبيق العملي وهذه الدورات ممكن ان تكون بالتعاون مع مديرية الاعداد والتدريب في وزارة التربية وذلك لرفد الوزارة بكفاءات قادره على ان تدرس المناهج العلمية الحديثة بعينه عن الروتين بحيث يكتسب الطالب خبره علميه يمكن ان يطبقها بالمجال العملي عند التطبيق قبل التخرج.
2	إقامة دورات للتعيين الجديد.
3	الخضوع للدورات بالاختصاص.
4	استخدام الوسائل التعليمية (السطورة الذكية).
5	اقامة الدورات وتبادل الخبرات.
6	اقامة الدورات جعل الترفيع والعلاوة حسب الكفاءة.
7	اعتقد من المفترض على مديرية الاعداد والتدريب التابعة لمديريات التربية زج الكوادر التعليمية والإدارية بدورات تدريبيه تطويرية في المناهج الخاصة بالتعليم وكذلك في العلوم النفسية والتربوية لتطوير المهارات والقدرات وغيرها.
8	تطوير طرائق التدريس بمستوى اوسع.
9	لو ترجع معاهد اعداد المعلمين (الخمس سنوات) وبعدها يقبلون في كليات التربية أفضل من خريجين الاعدادية بكثير في مهنة التعليم.
10	التدريب ثم التدريب ثم التدريب.
11	فتح دورات تدريبيه وعملياته باستمرار.
12	ورشات عمل مشترك.
13	التدريب والتطوير.
14	حضور دروس تدريبيه.
15	دورات تقويه تخصصيه.
16	تدريب وتطبيق.
17	من خلال أحد المقترحين: أولاً: ان يطبق شهر في السنة على طول فترة الدراسة الجامعية في المدارس وقيم بعد ذلك من خلال تقرير يبين فيه مدى تطبيقه لما تعلمه من طرائق التدريس وإدارة المدرسة ملزمة بتأكيد وتقييم عمله. ثانياً: ان تكون اخر سنة دراسية في الجامعة عملية فعالة وليست نظرية من خلال تطبيق ما تعلمه الطالب من طرائق التدريس. كادر مدرستنا فيها تخصصات ليس تربوية ولكن الخبرة المتراكمة للمحاضر خلقت عنده طرائق تدريس مبتكرة من دون ان يطلع عليها.
18	اتممت العمل بصورة الكترونيه بحته.
19	بعد التخرج يجب أن يكون هناك معهد متخصص وبكفاءة عالية لتطوير وتعليم وتدريب على طرائق التدريس.
20	ان يتم اعداد المعلم بشكل جيد.

ثانياً: التوصيات:

خريجي أقسام كلية التربية في سوق العمل العراقي.

3- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية عن تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل.

4- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية عن الفجوة المعرفية بين سوق العمل ومخرجات التعليم العالي.

5- عقد بروتوكولات تعاون بين أقسام كلية التربية ومديريات التربية والمدارس تتضمن عقد مؤتمرات سنوية.

6- فتح قنوات اتصال بين الكلية والمؤسسات التي يعمل بها خريجي أقسام كلية التربية، من خلال الحرص على إقامة ملتقى سنوي للخريجين وعرض تجاربهم والمشكلات التي تواجههم.

7- توفير دورات تدريبية في أقسام كلية التربية من أجل التنمية المهنية بعد التخرج، وذلك من خلال تفعيل وحدة متابعة الخريجين في كلية التربية.

1. وضع آليات مشتركة بين مؤسسات سوق العمل وأقسام كلية التربية، لدمج الطلبة في سوق العمل أثناء مرحلة التعليم، للتعرف على أهم المهارات المطلوبة والتي يحتاجون إليها، والعمل على تطويرها عن طريق برامج تدريبية مكتملة ومساعدة لمخرجات العملية التعليمية.

2. تحديث قاعدة بيانات الكلية لتمد مديريات التربية بمعلومات متكاملة عن أعداد الخريجين سنوياً وفقاً لتخصصاتهم، وربطها بقواعد بيانات المديرية، لتوضيح العجز والزيادة في أعداد المعلمين في جميع التخصصات.

3. أن تقوم الكلية بعمل مسح سنوي عن مدى رضا سوق العمل والأطراف المجتمعية عن خريجها لتحقيق الكفاءة المرجوة كماً ونوعاً.

4. تطوير البرامج والخطط الدراسية، وإتباع أساليب وطرائق تدريس مبتكرة تواكب جميع المستجدات العلمية والمهارية.

5. تقليل عدد القبولات في أقسام كلية التربية، والتركيز على نوعية الطلبة المقبولين في هذه الكليات بأن يكونوا ذو مستوى جيد.

6. الإطلاع على تجارب الدول المتقدمة في مواكبة الحداثة والتطور، للاستفادة منهم بما يتعلق بالبرامج وطرائق التدريس.

7. عقد ورشات تدريبية، وإعداد برامج لتأهيل المتخرجين من أقسام كلية التربية.

ثالثاً: المقترحات:

1- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية تُبين مدى رضا الأطراف المجتمعية عن خريجي أقسام كلية التربية.

2- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية تُبين واقع

ص 174 - 133 .

- 5- فويجل، منير (2014): «سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بمركز قسم العلوم الاجتماعية»، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- 6- القريشي، مدحت (2007): اقتصاديات العمل، ط1، دار وائل، الأردن.
- 7- كوافحة، تيسير مفلح (2003): القياس والتقييم وأساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة، ط1، دار المسيرة، الأردن.
- 8- مبروك، كاهلي (2011): «مخرجات التعليم العالي في الجزائر»، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورفلة، الجزائر.
- 9- نجاة، خيي، واسماء مشري (2016): «خريجي الجامعة في سوق العمل الجزائري»، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة احمد دراية، الجزائر.

رابعاً: قائمة المصادر:

- 1- بن شهيرة، مدني (2008): الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، دار الحامد، الأردن.
- 10- النجفي، سالم توفيق (2000): أساسيات علم الاقتصاد، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر .
- 11- نسرين، شارف افروول (2015): «التكوين المهني وسوق العمل دراسة ميدانية بمعهد واضح بن عودة- عين تموشنت»، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد بن أحمد، الجزائر.
- 12- النصر، رضاب شاكر محمود (2018): الجامعات وسوق العمل (المتطلبات والاحتياجات رؤية 2030)، وقائع المؤتمر العلمي الثالث عشر، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، المجلد الأول، ص-992-1007.
- 2- الشجيري، ياسر خلف، وحيدر عبدالكريم الزهيري (2022): اتجاهات حديثة في القياس والتقويم النفسي والتربوي، ط1، دار الاعصار العلمي، الأردن.
- 3- الصمادي، هشام محمد (2016): الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الأردن، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، العدد الثاني، الجزء الثاني (63)، ص 636-618.
- 4- العاني، ثائر محمود، وأحمد كامل الناصح (2010): التنافسية الجديدة وإعادة هيكلة سوق العمل العراقية، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العدد الثاني والثمانون،

