

## التدريب المهني في العراق الواقع والآفاق دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل

أ.م.د. حارث حازم أيوب\*

م.م. حسن حمد عبد\*\*

تاريخ استلام البحث

تاريخ قبول النشر

٢٠١٢/٥/١٣

٢٠١٣/١/٢١

ملخص البحث:

يعد التدريب المهني احد العناصر المهمة في تزويد الأفراد بالخبرات اللازمة المؤهلة للحصول على فرص عمل ضمن قطاعات الدولة وقد أنشأت في العديد من الدول مراكز التدريب المهني لهذا الغرض وفي العراق ظهرت العديد من مراكز التدريب المهني المنتشرة في المحافظات تتولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الإدارة والإشراف على هذه المراكز.

لقد جاء بحثنا ليسلط الضوء على واقع مراكز التدريب المهني في العراق من خلال إلقاء الضوء على مركز التدريب المهني في مدينة الموصل وقد تضمن بحثنا ستة مباحث. خصص المبحث الأول للإطار المنهجي للبحث، أما المبحث الثاني فقد ركز على أهمية التدريب المهني وجاء المبحث الثالث للتعريف بمؤسسة التدريب المهني، أما المبحث الرابع فقد ركز على المشكلات التي تواجه قطاع التشغيل والتدريب، في حين حاول المبحث الخامس رسم الأفق التنموية لتطوير التدريب المهني وقد ركز المبحث السادس على أهم النتائج والتوصيات.

\* استاذ مساعد، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة الموصل.

\*\* مدرس مساعد، قسم رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة / نينوى.

التدريب المهني في العراق الواقع والآفاق -دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل

## Vocational Training : reality and prospect

### A Social Field Study in the city of Mosul

Ass. Prof. Dr. Harith Hassim Ayoub      Ass. Lec. Hassan Hamad  
Abstract

Vocational training is an essential element in providing individuals with the necessary experience that enables them to attain work opportunities in addition to polishing talents and developing them. In many countries , there are specialized centre for vocational training and Iraq is one of the countries that established centre in many governorates ; centre related to the ministry of work and social affairs.

The research tries show the status of the vocational training centre in Mosul , and endeavors to put forth a developing horison so as to participate in making the center better through the recommendations and suggestions that the research would propose.

#### المبحث الأول

#### الإطار المنهجي للبحث

#### أولاً : تحديد مشكلة البحث

يعد التدريب المهني واحداً من القنوتات المهمة التي يكتسب من خلالها الأفراد الخبرات المهنية المختلفة على صعيد التخصصات المتنوعة والمؤهلة في القدرة على الدخول الى سوق العمل، فيدون تلك الخبرات لا يستطيع الفرد ان يتنافس مع أقرانه في الحصول على فرصة العمل المناسبة، ورب سائل يتساءل ألا يوجد خلال مسيرة التعليم الذي يحصل عليها الفرد في بعض التخصصات التدريب العملي ونحن نقول نعم يوجد ذلك التدريب إلا انه لا تعطى له الساعات الكافية، إذ يغلب الجانب النظري على الجانب العملي وقد ظهرت مؤسسة مهمة من تشكيلات وزارة العمل

دراسات موصلية، العدد (٣٩)، ربيع الاول ٢٠١٣هـ/كانون الثاني ٢٠١٣م

أ.م.د. حارث حازم أيوب و م.م. حسن حمد عبد

والشؤون الاجتماعية ألا وهي مراكز التدريب المهني والتي تنتشر على صعيد مدن العراق لتقوم بتزويد الأفراد ممن لا يحملون مؤهلاً علمياً عالياً او الحاملين لذلك المؤهل ببعض الخبرات التي تتناسب وتحصيلهم العلمي، وسيحاول بحثنا الوقوف على دور تلك المراكز التدريبية والتعرف على هيكلها التنظيمية والأسس التي يعتمد عليها في إعطاء التدريبات اللازمة في ضوء المراكز والوقوف على ابرز المعوقات التي تواجه تلك المراكز في تقديم خدماتها لإفراد المجتمع بشكل مناسب.

### ثانياً : أهمية البحث

تنطلق أهمية البحث هذا من جانبين :-

١. **الجانب النظري** : ان المعلومات التي سيخرج بها البحث من الممكن ان تشكل إضافة نظرية الى حقل مهم من حقول علم الاجتماع ألا وهو علم اجتماع التنمية، فبدون التأهيل والتدريب لا يمكن ان نجد مسيرة لقطاعات التنمية بشكل مرضي.
٢. **الجانب الميداني** : ان النتائج والتوصيات التي سيخرج بها البحث يمكن ان تفيد الجهات المختصة والقائمة على عملية التدريب المهني في تطوير آليات ذلك التدريب لتحقيق الفائدة المتوخاة منه ومعالجة المعوقات التي تعرقل عملية نمو وتطور هذا التدريب.

### ثالثاً : أهداف البحث

هناك مجموعة من الأهداف يحاول البحث الوصول اليها :

١. التعرف على واقع التدريب المهني في العراق.
٢. محاولة تشخيص ابرز المعوقات التي يواجهها التدريب المهني في الموصل.

التدريب المهني في العراق الواقع والآفاق -دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل

**رابعاً : نوع البحث ومناهجه :**

يعد البحث من البحوث الوصفية التي تستلزم استخدام أكثر من منهج للوصول الى أهدافه وقد حاول الباحث استخدام :

**١- المنهج التاريخي**

يمثل تاريخ المجتمع الإنساني واقع النشاطات الاجتماعية لفترة زمنية معينة مضى عليها الزمن، وبسبب صعوبة ملاحظة الأحداث الماضية بشكل مباشر يميل الباحث الى استخدام الأدوات التاريخية كالوثائق والمصادر المتعلقة بالظاهرة الاجتماعية<sup>(١)</sup>. وقد حاولنا استخدام هذا المنهج في بحثنا للوصول الى ابرز ما كتب عن التدريب المهني ومراحل التطور التي مرت بها هذه العملية المهمة من خلال الرجوع الى المصادر المتعلقة بهذا الخصوص.

**٢- منهج المسح الاجتماعي**

يهدف الى معرفة خصائص المجتمع والأماكن والمواقع لبعض الصفات وإن المسح الوصفي يمد الباحث بقدر كبير من المعلومات والبيانات الأساسية التي ترسم صورة عامة للمشكلة او الظاهرة المدروسة<sup>(٢)</sup>.

وقد حاولنا من خلال هذا المنهج إجراء المسح الشامل على جميع ورش معهد التدريب المهني الذي يمثل مجتمع الدراسة من خلال اللقاء بالمتدربين والمدربين والكادر الإداري القائم على إدارة هذا المعهد للوصول الى صورة متكاملة عن آليات العملية التدريبية.

**خامساً : أدوات جمع البيانات :**

يحاول الباحث استخدام مجموعة من الوسائل التي يتم من خلالها جمع البيانات ومن هذه الوسائل :

دراسات موصلية، العدد (٣٩)، ربيع الاول ٢٠١٣هـ/كانون الثاني ٢٠١٣م

ا.م.د. حارث حازم أيوب و م.م. حسن حمد عيد

١ - **المقابلة** : تُعد المقابلة من أهم الوسائل البحثية لجمع المعلومات والبيانات من الميدان الاجتماعي. المقابلة تعني مواجهة الباحث او المقابل للمبحوث بقصد جمع الحقائق والبيانات المتعلقة بموضوع البحث. والمقابلة هي عملية اجتماعية صرفة تحدث بين شخصين الباحث او المقابل Interviewer الذي يستلم المعلومات ويجمعها ويصنفها والمبحوث الذي يعطي المعلومات الى الباحث بعد إجابته على الأسئلة الموجهة اليه من المستجيب Respondent الذي يعطي المعلومات الى الباحث بعد إجابته على الأسئلة الموجهة اليه من المقابل<sup>(٣)</sup> وقد تم اللجوء الى هذه الوسيلة للحصول على المعلومات اللازمة الخاصة بالتدريب وللوقوف على ابرز المشكلات التي يعاني منها كل من المتدربين والمدربين.

٢ - **الملاحظة** : وهي وسيلة من الوسائل التي يستعملها الباحثون الاجتماعيون والطبيعيون في جمع المعلومات والحقائق من الحقل الاجتماعي او الطبيعي الذي يزود الباحثين بالمعلومات والملاحظة كوسيلة من وسائل جمع المعلومات تعطي المجال للباحث ان يلاحظ الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمنطقة التي ينحصر فيها البحث وتمكنه من ملاحظة سلوك وعلاقات وتفاعلات المبحوثين والإطلاع على أنماط وأساليب معيشتهم والمشكلات الحياتية التي يتعرضون اليها<sup>(٤)</sup>.

**سادساً : مجالات البحث :**

انحصر بحثنا في ثلاث مجالات :

١ - المجال البشري : لقد كان المتدربين والمدربين في مركز التدريب المهني في نينوى مجالاً بشرياً للبحث.

التدريب المهني في العراق الواقع والآفاق -دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل

٢- المجال المكاني : انحصر البحث في مركز التدريب المهني في نينوى مجالاً مكانياً للبحث.

٣- المجال الزمني : استمر البحث للفترة من ٢٠١٢/١/١ ولغاية ٢٠١٢/٣/٣١ .مجالاً زمنياً للبحث.

**سابعاً : تحديد المفاهيم :**

على الباحث الاجتماعي ان يحدد ابرز مفاهيم بحثه التي سيتم تناولها وهي :

١- التدريب المهني :

عملية تهدف إكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل والسلطة وأداء مهنته، والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من اجل رفع مستوى كفايته في الآداب كما يعرف على انه جهد نظامي متكامل مستمر يهدف الى إثراء او تنمية معرفة الفرد ومهارته وسلوكه لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية<sup>(٥)</sup>.

اما تعريفنا الإجرائي لمفهوم التدريب المهني هو محاولة تزويد الأفراد بالمهارات والخبرات التي تساعدهم في الحصول على مهن توفر لهم حياة كريمة.

٢- الواقع Reality : هو الحقيقة الأساسية المشكلة للتقدم الإنساني والتي يكون المجتمع مصدرها<sup>(٦)</sup>.

اما تعريفنا الإجرائي للواقع في إطار بحثنا فهو يعني كل الحقائق والأمور التي يمكن استنتاجها من الوسط الاجتماعي لعملية التدريب المهني التي تجري في مركز التدريب المهني التابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

دراسات موصلية، العدد (٣٩)، ربيع الاول ٢٠١٣هـ/كانون الثاني ٢٠١٣م

ا.م.د. حارث حازم أيوب و م.م. حسن حمد عبد

٣- الآفاق Prospects : هي مجموعة الفرص المتوقعة او المحتملة الحدوث في المستقبل والمستنبطة من وجهة نظر واسعة لكي يتم تحقيق النجاح والتقدم المطلوبين في ميدان النشاط والعمل<sup>(٧)</sup>.  
اما تعريفنا الإجرائي لمفهوم الأفق فهو محاولة وضع تطلع او تصور مستقبلي عن إمكانية النهوض بالتدريب المهني في العراق.

### المبحث الثاني

#### ماهية التدريب المهني وأهدافه

#### أولاً : أهمية التدريب المهني :

ان عملية التدريب لا يمكن ان تخلق الإنسان الواعي، المتفتح، ولكنها فرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي الى مستوى أفضل، وترجع أهمية التدريب الى المزايا العديدة التي نحصل عليها من ورائه ويكتسب التدريب أهمية بالغة في الإدارة المعاصرة، استجابة لمتغيرات في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية، فمع التقدم التكنولوجي ستظهر وظائف واحتياجات تدريبية جديدة، تبرز معها أهمية التدريب والتي من بينها :

- يعمل التدريب على إدارة الآلات والمعدات المستخدمة في المنظمة الحكومية بكفاءة، ويقلل من تكلفة صيانتها.
- تحقيق الذات وتنمية المسار الوظيفي للموظفين الذين يمتلكون عنصر الطموح.
- التكيف مع المتغيرات التقنية في مجال الإدارة حتى تحافظ المنظمة على مستوى من الأداء يحقق رضا المستفيدين من خدماتها.
- تحقيق احتياجات المنظمة من القوى البشرية واختصار الوقت اللازم لأداء العمل بفاعلية.
- استخدام التدريب كأسلوب من أساليب التحفيز والترقية والجدارة.

دراسات موصلية، العدد (٣٩)، ربيع الاول ٢٠١٣هـ/كانون الثاني ٢٠١٣م

### التدريب المهني في العراق الواقع والآفاق -دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل

- عادة ما تكون الخبرات المتاحة لكثير من العاملين في المنظمات الحكومية، قد تم اكتسابها منذ زمن بعيد وبالتالي لابد من إعادة تدريبهم باستمرار.
- إحداث تغييرات ايجابية في سلوكهم واتجاهاتهم، وإكسابهم المعرفة الجديدة، وتنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم، والتأثير في اتجاهاتهم وتعديل أفكارهم، وتطوير العادات والأساليب التي يستخدمونها للنجاح والتفوق في العمل<sup>(٨)</sup>.

#### **ثانياً: أهداف التدريب المهني :**

من بين أهداف التدريب المهني نذكر :

- تنمية مهارات التفكير التأملي لدى المتدربين وقدراتهم البحثية من خلال بحوث العمل او المشاغل والدورات التدريبية.
- تهيئة فئة من المهنيين والفنيين المتدربين ليحلوا محل الخط الأول في حالة المرض او التقاعد.
- الإسهام في إعادة التوازن النوعي والعددي لهيكل العمالة. اذا حدث فائض في العمالة في تخصص او قطاع معين، يمكن من خلال التدريب التحويلي - تأهيلهم لتخصص او تخصصات أخرى حيث يسد بهم العجز فيها .
- تنمية وعي المتدربين بالمستجدات التربوية وتفهم التوجهات الحديثة والأسس التي قامت عليها.
- الاستفادة من خبرات ومعارف ومهارات المصادر البشرية في تطوير وتنمية معارف ومهارات العاملين في الميدان التربوي.
- تعريف المتدربين بأدوارهم المختلفة وتزويدهم بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من أداء تلك الأدوار بفاعلية وكفاءة.
- إتاحة الفرص أمام المتدربين لتفهم العلاقة الوثيقة بين النظرية والتطبيق في التربية والتعليم.



أ.م. د. حارث حازم أيوب و م.م. حسن حمد عبد

- تنمية الوعي لدى المتدربين بالحاجة الى تقبل التغيير والاستعداد له، وبذل الجهد لوضع التغييرات التربوية موضع الاختبار والتجربة والإسهام في عملية التطوير والتجديد<sup>(٩)</sup>.

### ثالثاً: أنواع التدريب المهني:

١- التدريب النوعي **Specific Training**: الذي يهدف الى إكساب القوى

العامة مهارات مهنية مضافة ومهارات مهنية أساسية تؤهلهم لدخول سوق العمل كأسلوب من أساليب تنمية الموارد البشرية من خلال أربع قنوات.

أ- تدريب يهدف إضافة مهارات مهنية لخريجي الجامعات والمعاهد في حقل الحاسوب واللغة الانكليزية والتدريب التعليمي.

ب- تدريب يهدف الى إكساب الباحثين عن عمل من غير الماهرين مهارات مهنية لتعلم مهن معينة من خلال زجهم في دورات خاصة من خلال مراكز التدريب المنتشرة في العراق.

ج- تدريب شعبي يهدف الى تنظيم برامج تدريب في المناطق الشعبية والبعيدة من مراكز التدريب لإكسابهم مهارات معينة مثل الخياطة الحلاقة النسائية - الحاسوب.

د- تدريب أثناء العمل وهو أسلوب يجمع بين التشغيل والتدريب المهني لاكتساب المهارة وينظم من خلال آليات مع المشاريع التي على استعداد لقبول تشغيل وتدريب العمال غير الماهرين

٢- التدريب الكمي **Quantitative Training**: الذي من خلاله تم تخريج

أعداد كبيرة من المتدربين الذين اكتسبوا مبادئ أساسية في مهن محددة لا تتجاوز العشرين مهنة، اما التدريب النوعي الذي يخص مهن تتطلبها جهات حكومية او قطاع خاص لم يذكر وهذا بالطبع يعود الى:

دراسات موصلية، العدد (٣٩)، ربيع الاول ٢٠١٣هـ/كانون الثاني ٢٠١٣م

### التدريب المهني في العراق الواقع والآفاق -دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل

١- عدم اعتماد كل من خطط التدريب ومناهجه على متطلبات مسوحات سوق العمل الحديثة وغياب التنسيق مع مشاريع القطاع الخاص للتحقق من الاحتياجات الفعلية، وهنا يمكن تفسير الأسباب التي تدفع للانضمام في دورات تدريبية مقابل مكافئة نقدية.

٢- ان التدريب لم يستهدف مستويات مهنية ايضا لأن الهدف كان مجرد إعداد عمال يحظون بقدر معين من المهارة ولذلك فإن مخرجات التدريب المهني لم تجد طريقها للحصول على فرصة في سوق العمل بسبب الغربة الناشئة بين الطرفين (السوق والتدريب).

٣- ان مناهج التدريب لم تتغير في ضوء المستجدات الفنية والتخطيطية للمهن، وإذا تم استحداث مهن مدنية فهي مازالت أسيرة اجتهادات المدربين، على الرغم من ان وزارة العمل والشؤون الاجتماعية اتفقت مع منظمة العمل الدولية على إعداد (٣٠) حقيبة تدريبية في وقت ان عدد الملاكات التدريبية التي انتظمت في دورات معهد تورينو كان كبيراً لإغراض تطوير المناهج إلا أن المناهج ظلت كما هي بلا تغيير او تحديث<sup>(١٠)</sup>.

ويعد التشغيل مجالاً تطبيقياً للتصورات لمخططي القوى العاملة والتدريب بشأن تحقيق السياسات الواقعية للتشغيل التي تستند الى جملة أهداف طموحة توفر وظائف وفرص عمل للباحثين عنه والمؤهلين فعلياً له كي يكون ضماناً لحرية اختياره ومستوفياً لشروط العمل اللائق قدر الإمكان وتوفير فرص مناسبة للتأهيل والتدريب حسب المهارة والتحصيل العملي ومتطلبات النشاط الاقتصادي ومتوافقاً مع معدلات النمو والتقدم الاجتماعي<sup>(١١)</sup> لقد تمثلت استراتيجية التشغيل في العراق التي استخلصتها دائرة العمل والتدريب المهني من توصيات وقرارات المؤتمر العالمي للتشغيل خطوة طيبة على الطريق الصحيح غير انها تضمنت مهاماً كبيرة وواسعة وصعبة التنفيذ ويعود ذلك الى عدم عرضها على اختصاصيين ومن

أ.م.د. حارث حازم أيوب و م.م. حسن حمد عبد

المنطقي القول ان السياسة التشغيلية تمثل جوهر التنمية المستدامة لأنها ترسم نهجاً محدداً لنمو قوى العمل وخلق الفرص والمهارات واحتياجات سوق العمل. ان مراجعة هذه الاستراتيجية برؤية وطنية صحيحة ستنهض بإمكانيات التشغيل على وفق المتيسر من الدعم والتشاركية سيما وان هناك مرجعيات عربية ودولية ضخمة يمكن استثمار أفكارها وطروحاتها<sup>(١٢)</sup>.

وهناك جملة متطلبات لتحقيق توجه مهني ناجح ضمن مكاتب التشغيل : أهمها:

١. المعلومات المهنية : هي جملة المعلومات المتوفرة بشكل أرقام مكتوبة او محفوظة او مدرجة ضمن كتب وكراسات ومجلات ونشرات وصحف وأشرطة تسجيل او أشرطة سينمائية او فيديو ٠٠٠ الخ وهذه تتعلق بسوق العمل وتتوزع فرص العمل والقوى العاملة فيها والتقدم التقني وقطاعات العمل ومختلف الأنشطة الاقتصادية.

٢. قاعة الاستقبال : التي هي أساساً قاعة للمعلومات المهنية الركييزة الأولى والأساسية في عملية التوعية المهنية، فالموظف المسؤول يكون الاختصاص الأول الذي يستقبل الوافدين لمكتب العمل.

وكذلك تطوير المستوى الفني للعاملين لتمكينهم من التقدم في العمل ومواكبة التغيرات التكنولوجية فيه (أحكام المواد ٢٦ و ١٢٥ من القانون رقم ٨ لسنة ٢٠٠٦) وبعتماد أسلوب التدريب المهني السريع المتقدم بدورات تدريبية قصيرة المدى<sup>(١٣)</sup>.

التدريب المهني في العراق الواقع والآفاق -دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل

### المبحث الثالث

#### التعريف بمؤسسات التدريب المهني في العراق

لقد بدأ التدريب المهني في العراق بصورته الحديثة عندما قامت أولى المراكز التدريبية عام ١٩٦٤ وحتى عام ١٩٦٨ لم يتجاوز عددها (٤) مراكز تدريبية معتمدة على بعض الوزارات ذات النشاط الخدمي، ازدادت الى ٢٠ مركزاً عام ١٩٧٥ وفي عام ١٩٨٠ أصبحت (٣٥) مركزاً وحتى نهاية عام ١٩٨٨ كان هناك (٤٠) مركزاً موزعة بين مختلف القطاعات الاقتصادية والخدمية ومن ضمنها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والتي تمتلك (١٤) مركزاً تدريبياً موزعاً على اغلب محافظات القطر.

وبغية تمكين المراكز التدريبية وتطوير أساليبها في التدريب ومواكبة التطورات الحديثة في تقنيات التدريب فقد أنشأت الوزارة ومنذ عام ١٩٧٤ نشاطاً خاصاً لتطوير الملاكات التدريبية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (ILO) من خلال برامج تدريبية متنوعة ومتعددة لتنمية قدرات هذه الفئة بمختلف مستوياتها باستمرار تزويدها بالمهارات والخبرات الحديثة لمساعدتهم على انجاز المهام والفعاليات بنجاح<sup>(١٤)</sup>.

وبهدف ضمان حق العمل لكل مواطن قادر عليه يجب العمل بما تسلتزمه المشاركة في بناء المجتمع وتطويره وازدهاره فقد نص قانون العمل (٧١) لسنة ١٩٧١ والتعليمات الصادرة بموجبه على قيام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بتوفير فرص التدريب المهني لعموم المواطنين لتزويدهم بالمعارف والمهارات الفنية لجميع أنواع العمل، وكذلك تطوير المستوى الفني للعاملين لتمكينهم من التقدم في العمل ومواكبة التغييرات التكنولوجية فيه، وباعتماد أسلوب التدريب المهني السريع المتقدم بدورات تدريبية قصيرة المدى والتي لا تتجاوز (٦) أشهر وبموجب قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٨) لسنة ٢٠٠٦ تم تغيير اسم المركز الى دائرة العمل والتدريب المهني.<sup>(١٥)</sup>

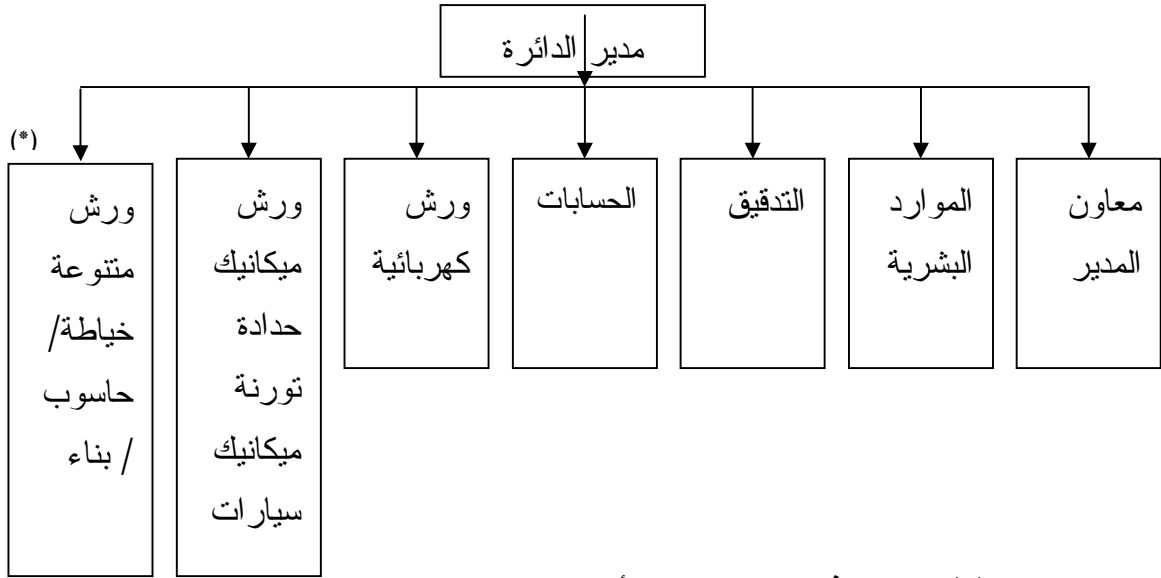
دراسات موصلية، العدد (٣٩)، ربيع الاول ٢٠١٣هـ/كانون الثاني ٢٠١٣م

أ.د. حارث حازم أيوب و م.م. حسن حمد عبد

وللتعرف على الهيكل التنظيمي لمراكز العمل والتدريب المهني يمكن ملاحظة  
المخطط الآتي :

### مخطط رقم (١) يوضح الهيكل التنظيمي لمراكز العمل

والتدريب



(\* ) تم إضافتها بعد الاحتلال الأمريكي للعراق عام ٢٠٠٣.

اما بالنسبة لمدة الدورة الواحدة تكون لمدة (٦) أشهر يتقاضى خلالها  
المتدرب أجور يومية تبلغ (٥,٠٠٠) خمسة آلاف دينار عن الدوام الفعلي باستثناء  
أيام العطل والأعياد لا تحسب، أي ان مقدار ما يتقاضاه المتدرب يتراوح بين ١١٠-  
١١٥ ألف دينار شهرياً.

وتكون أعداد المتدربين ضمن الدورة الواحدة (٢١٦) متدرب لكل الأقسام أي  
تكون نسبة (٦٠%) من المرشحين للتدريب يداومون في الدورة يمنح خلالها  
المتدرب شهادة كفاءة مهنية لا تعادل أي شهادة دراسية إضافة الى ما تقدم فإن  
المراكز تستقبل المتدربين الذين يتم ترشيحهم من قسم العمل والضمان في

دراسات موصلية، العدد (٣٩)، ربيع الاول ٢٠١٣هـ/كانون الثاني ٢٠١٣م

التدريب المهني في العراق الواقع والآفاق -دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل  
المحافظات عن طريق قاعدة البيانات الموجودة في قسم العمل بغض النظر عما اذا كان المتدرب يتقاضى راتب شبكة الحماية الاجتماعية أم لا. وللتأكد من سلامة المتدرب من الناحية الصحية يتم فحصه من خلال المركز الصحي ضمن الرقعة الجغرافية. وفي إحصائية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية تبين ان أعداد المتخرجين من الدورات التدريبية التي أقامتها مراكز التدريب والتشغيل المهني للفترة من ٢٠٠٨/١/١ ولغاية ٢٠١١/٤/٣٠ بلغت (٨٨,٢٣٠) ألف متدرب توزعوا بنحو (٤٩,٢٨٥) ألف متدرباً في بغداد و (٣٨,٩٤٥) ألف متدرباً في باقي المحافظات. وبلغ عدد المتخرجين من الدورات التعليمية (اللغة الانكليزية، الحاسبات) (٢٠,٦٠٤) ألف متدرباً في بغداد والمحافظات توزعوا بنحو (١١,٣٩٨) ألف من الذكور و (٩٢٠٦) من الإناث، بينما بلغ عدد المتخرجين من دورات التدريب المهني والتي تشمل دورات (صيانة الحاسبات، اللحام، النجارة، تأسيسات كهربائية وغيرها) بلغت (٥٣,٨٨١) ألف متدرباً توزعوا بنحو (٣٨,٩٦٨) ألف متدرباً من الذكور و (١٤,٩١٣) ألف من الإناث، إضافة الى عدد المتخرجين من دورات التدريب الشعبي وصل الى (١٣,٧٤٥) ألف متدرباً توزعوا بنحو (١,٨٢١) من الذكور و (١١,٩٢٤) من الإناث، في حين بلغ عدد المستمرين على التدريب في بغداد والمحافظات للفترة نفسها (٣,٣٥٤) ألف متدرباً منهم (١,٥٢٧) متدرب في بغداد و (١,٨٢٧) في باقي المحافظات<sup>(١٦)</sup>.

ان مراكز التدريب تتمتع بصلاحيات اقتصادية كافية في جوانب الصرف وتمويل الدورات، وتستقبل المراكز المتدربين من كلا الجنسين شرط ان يكونوا قد حصلوا على شهادة الدراسة الابتدائية باستثناء دورات الحاسوب المقامة في المراكز يشترط على المتدرب ان يكون خريج الدراسة الإعدادية، ان التركيز على التدريب المهني يعني زيادة حركة العمل في المجتمع وتطوير الاقتصاديات المحلية وهو خير مجال للاستثمار لتنمية الموارد البشرية.

د. حارث حازم أيوب و م.م. حسن حمد عبد

ومما لا شك فيه ان ما يميز هذا النشاط انه كان مستمراً ولم يتوقف وهو دليل على وعي بأهمية العمل من اجل النهوض بواقع التنمية في البلاد رغم التحديات الكبيرة التي تواجه المجتمع العراقي.

#### **نبذة عن مركز التشغيل والتدريب المهني في محافظة نينوى :**

أسس مركز التدريب المهني في الموصل وتقع في الجانب الأيمن منها ويبلغ عدد الكادر ( ٥١ شخصاً) اثنا عشر منهم بصفة عقد وزارى، والباقي معينين على الملاك الدائم، يقبل المركز الأفراد من سن (١٥ سنة) الى سن (٥٠ سنة)، ويهدف الى إعطاء الأفراد المشتركين في الدورات التي يقيمها مهارات وإعداد للعاملين مع تطوير المستوى الفني للعمال المهرة وقد حدد قانون رقم (٣٨) لسنة ٢٠٠٨ المبالغ التي تعطى للمتدربين، إذ تبين لنا ان حجم المبلغ خمسة آلاف دينار عدا أيام العطل وان مدة الدورة (٦) أشهر، اما ورش المركز فهي الحاسبات وتقسّم الى دورات الحاسبة ودورة أخرى تسمى بشبكات الحاسبة والتي تعد أكثر تقدماً من الدورة الأولى والتي تتضمن برامج الاكسل والوورد بينما تتضمن الدورة الثانية الدخول في تقنيات الحاسوب والانترنت وغيرها من الأمور العلمية الخاصة بمنظومات التشغيل، اما الورشة الثانية فهي الخياطة والتي تتكون من ورشتين كل ورشة تضم عدد من النسوة اللاتي يتعلمن فن التفصيل والخياطة، إلا ان هذه الورشة تعتمد على المتدربات لتوفير القماش اللازم لعملية الممارسة للتفصيل والخياطة، اما الورشة الثالثة فهي ورشة الكهرباء فتهتم بتعليم المتدرب أنواع التأسيسات الكهربائية والمنحصر بتأسيس السيمنز الظاهري وتأسيس الأبواب وبعد إتقان هذا العمل من خلال زج المتدرب في غرف أشبه بالبيوت يقوم المتدرب في هذه الغرف بترجمة ما أخذه من معلومات الى واقع عملي والقيام بعمل التأسيسات الكهربائية بأشكالها السابقة الذكر وبعدها يتم تدريب هؤلاء الأفراد على لف المحركات. اما ورشة الإلكترونيات فهي الورشة الرابعة والتي يركز اهتمامها على تدريب الأفراد مهارات تصليح أجهزة التلفاز وكيفية لحيم القطع الالكترونية الداخلة

دراسات موصلية، العدد (٣٩)، ربيع الاول ٢٠١٣هـ/كانون الثاني ٢٠١٣م

التدريب المهني في العراق الواقع والآفاق -دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل  
في أنظمة التشغيل الخاصة بالأجهزة الالكترونية وقد أضيف لهذه الورشة ورشة  
فرعية تختص بالتدريب على تصليح الهاتف المحمول، اما الورشة الخامسة فهي  
ورشة الحدادة والتي يتعلم فيها المتدرب كيفية التعامل مع المعادن من حيث القص  
وأنواع اللحام المختلفة الكهربائي والأوكسجين والاركون وغيرها من أنواع اللحام،  
اما الورشة السادسة فهي ورشة ميكانيك السيارات والذي يميزها استخدام المدربين  
القائمين عليها تقنيات حديثة كالحاسوب وأجهزة العرض كالداتاشو كوسائل إيضاح  
في إعطاء الدروس النظرية للمتدربين، إما الورشة السابعة فهي ورشة التأسيسات  
الصحية والتي يتعلم فيها المتدرب التأسيسات الصحية بأنواعها المختلفة وهناك  
الورشة الثامنة والتي تتضمن تصليح المولدات الى جانب كهرباء السيارات والتي  
يستفاد منها المتدرب في تعلم مهنة تصليح المولدات وخصوصاً التي تعمل على  
مادة البنزين، فضلاً عن تعلم تقنيات تصليح العطلات الكهربائية في السيارات، إما  
الورشة التاسعة فهي مخصصة لتعليم مهنة الخراطة، ومن خلال لقائنا بالكادر  
الإداري تبين لنا ان المركز لديه تعاون مع منظمات دولية استطاعت ان تقدم الدعم  
لهذا المركز من خلال بناء ورشتين احدهما مخصصة لتعليم تقنيات صناعة  
الموبيليات من الألمنيوم والأخرى مخصصة للصناعات الجلدية، كما قامت هذه  
المنظمة والتي تسمى بمنظمة يونيدو Unedoo بفتح دورات تستمر لمدة (٢٠)  
عشرون يوماً ويعطى فيها المتدرب مبلغ قدره ثمانية دولارات عن كل يوم للتدريب  
فضلاً عن تزويد المتدرب بالملابس الخاصة بالعمل وبعض العدد اللازمة والمهمة  
للمهنة التي تدرّب عليها بعد انتهاء الدورة<sup>(\*)</sup>. ولغرض التعرف على أعداد المتدربين  
المتخرجين من قسم التدريب المهني في نينوى يمكن ملاحظة الإحصائية الآتية :

(\*) ملاحظات الباحثان أثناء قيامهما بإجراء المقابلات مع الكادر التدريبي داخل المعهد، تاريخ إجراء المقابلة  
٢٠١٢/٢/١٦.





التدريب المهني في العراق الواقع والآفاق -دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل

## المبحث الرابع

### المشكلات التي تواجه قطاع التشغيل والتدريب

ان قطاع التشغيل والتدريب المهني في العراق بشكل عام ومحافظة نينوى بشكل خاص يواجه مشكلات عديدة تباينت أسبابها وحدة آثارها من نوع الى آخر ولا بد لنا من الوقوف على ابرز تلك المشكلات ونذكر منها :

١. المشكلات الاقتصادية : يواجه التدريب المهني أسوة بالقطاعات التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية مجموعة من المشكلات الاقتصادية والتي من أبرزها ضعف او قلة التخصيصات المالية من الموازنة الخاصة بالوزارة والسبب في رأينا يرجع الى قلة حجم التخصيصات المالية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية من موازنة الدولة الاتحادية مما انعكس سلباً على قلة تخصيصات التدريب المهني، إذ ان زيادة حجم التخصيصات سوف يوفر مبالغ كافية وبالإمكان صرفها على شكل منح مجزية (إعانات مؤقتة) ومشجعة للمتدربين فضلاً عن حوافز للقائمين على العملية التدريبية بشكل يجعل النشاط التدريبي متضمن لعنصر الاندفاع نحو اكتساب المهارات خصوصاً اذا ما علمنا ان نسبة كبيرة من هؤلاء المتدربين هم يعانون من البطالة وبعضهم يتحمل مسؤولية إعالة أسرة وبذلك فهو بحاجة الى دعم مادي لسد متطلبات المعيشة اليومية أثناء فترة التدريب، وكذلك يمكن القول ان قلة التخصيصات أدت الى عدم تزويد تلك المراكز بالأجهزة الحديثة التي يستعان بها أثناء عملية التدريب من اجل ان تكون عملية التدريب مواكبة للتطورات التقنية التي حدثت داخل قطاعات العمل المختلفة فمن خلال مشاهدتنا للبرامج والندوات التدريبية في مركز التشغيل والتدريب المهني أثناء إجراء الدراسة وجدنا ان الأجهزة قديمة ولا تناسب الواقع الحالي.

٢. المشكلات الاجتماعية : ان للمشكلات الاجتماعية دورها في تعثر عمليات

التدريب المهني ومن ابرز تلك المشكلات هي نوعية الأفراد الذين يشتركون في

دراسات موصلية، العدد (٣٩)، ربيع الاول ٢٠١٣هـ/كانون الثاني ٢٠١٣م

أ.م. د. حارث حازم أيوب و م.م. حسن حمد عبد

الدورات التدريبية في المراكز فالبعض منهم يعاني من مشكلات أسرية، فضلاً عن شعورهم بعدم امتلاكهم ضمانات المستقبل نتيجة لمعاناتهم من مشكلة البطالة وعدم ضمان حصولهم على فرصة عمل بحيث يتناسب مع مؤهلاتهم، وتدني المستوى التعليمي لنسبة كبيرة للعديد من المتدربين وانحدارهم من بيئات اجتماعية وأحياء سكنية تمتاز بشيوع بعض السلوكيات غير المقبولة في الوسط الاجتماعي ومنها عدم التزام العديد منهم بالأنظمة والقوانين المتبعة في مراكز التدريب فالتأخر عن ساعات التدريب وعدم الالتزام بارتداء الملابس الخاصة بالعمل وشروط السلامة المهنية، إذ يقوم البعض من المتدربين بسلوكيات لا تتناسب مع القيم الاجتماعية السائدة في مجتمعنا تتمثل في عدم احترام الوقت وارتداء ملابس لا تناسب واقع العمل في المركز فضلاً عن امتناع البعض منهم من ارتداء بدلات العمل الخاصة بالورش والسلامة المهنية مما يؤكد ان الغرض الذي يرجوه المتدربين هو ليس التعليم بالدرجة الأساسية وإنما المنفعة المادية بالدرجة الأولى مما يؤثر سلباً على سير العمل ضمن الدورات المقامة وبالتالي فهي لا تحقق الهدف المرجو من إقامتها في تعليم وتدريب على مهنة معينة.

وهناك مشكلات أخرى تقف حائلاً أمام تطور واقع التدريب المهني نذكر منها:

١. عدم ملائمة موقع المركز التدريبي للمتدربين فقد تبين لنا من خلال قيامنا بإجراء بعض المقابلات مع المستفيدين من المركز التدريبي في محافظة نينوى عدم ملائمة موقع المركز لأغلب المستفيدين كون المركز يقع في الجانب الأيمن من مدينة الموصل في حي نابلس قرب الشقق السكنية لمنطقة اليرموك، مما يشكل صعوبة وصول الراغبين للمشاركة في الدورات التدريبية الى المركز بسبب الظروف الأمنية وحاجة المتدرب الى تخصيص مبالغ مالية لإغراض النقل خصوصاً وان العديد من هؤلاء الراغبين في التدريب هم عاطلين عن العمل مما يضيف عبئاً مادياً آخر، فضلاً عن افتقار المركز

دراسات موصلية، العدد (٣٩)، ربيع الاول ٢٠١٣هـ/كانون الثاني ٢٠١٣م

التدريب المهني في العراق الواقع والآفاق -دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل

التدريبى لوسائل النقل المجانية التي تتولى عملية نقل المستفيدين من مناطق سكناهم الى المركز وبالعكس.

٢. عدم وجود تنسيق بين المركز التدريبى والدوائر المختصة لغرض تحديد نوعية المتدربين الذين تحتاجهم الدوائر وهذا يعود الى عدم وجود خطة للدوائر الحكومية في تحديد احتياجاتها من الكوادر المؤهلة من حيث حجم هذه الكوادر ونوعيتها، فضلاً عن عدم قيام هذه الدوائر بالتنسيق مع المركز في إعطاء الأسبقية لخريجي هذا المركز في الحصول على الدرجات الوظيفية التي يتم الإعلان عنها فبالرغم من قيام المركز بإعطائهم شهادات تخرج وإعلان هذه الدوائر عن درجات وظيفية والتي تكون إحدى شروطها امتلاك المتقدم لشهادة خبرة تدريبية، إلا إننا نجد في كثير من الأحيان لا يعتمد على هذه الشهادات في المنافسة على الدرجات الوظيفية المعلنة بل يعتمد على متغيرات أخرى منها عمر المبحوث وحالته الاجتماعية فضلاً عن حالات الفساد الإداري التي بدأت تأخذ بزمامها بعض اللجان المشرفة على التعيينات.

أ.م. د. حارث حازم أيوب و م.م. حسن حمد عبد

## المبحث الخامس

### الأفق التنموي لتطوير التدريب المهني

بعد تسليط الضوء على واقع التدريب في العراق من خلال تشخيص أبرز التحديات التي يواجهها لا بد من وضع استراتيجية مناسبة ينطلق التخطيط منها لتطوير هذا المفصل المهم في حياة المجتمع في الوقت الحاضر بعد ان أصبح الحصول على الدورات التي يقوم بها هذا المفصل الحيوي شرطاً أساسياً لدخول سوق العمل، وبعد ان كان التعليم هو المؤهل الوحيد الذي يلعب دوراً في الحصول على فرصة عمل أصبح التعليم والتدريب عنصران متلازمان لا يمكن أفصل بينهما من هنا تأتي أهمية وضع استراتيجية بعيدة المدى ومتوسطة المدى وقصيرة المدى تحمل في طياتها أفقاً تنموياً من اجل النهوض بهذا القطاع اللازم للتنمية في جانبيها الاجتماعي والاقتصادي.

ان حاجة هذا القطاع باعتقادنا في الوقت الحاضر تتلخص بالاتي :

1. كوادر مؤهلة تأهيلاً علمياً وعملياً على مستوى عال وفي التخصصات المختلفة، لكي يمكن ان يساهم هؤلاء في إعداد أفراد جدد او زيادة خبراتهم.
2. الأبنية المناسبة إذ يحتاج التدريب المهني حاله حال أنماط التأهيل الأخرى أماكن خاصة تتوفر فيها كافة المستلزمات اللازمة لعملية التأهيل والتدريب من أجهزة ومعدات تحاكي التطور الحاصل على المعدات المستخدمة في الوقت الحاضر فمما يلاحظ ان المعدات المستخدمة في اغلب القطاعات الاقتصادية اليوم تمتاز بتقنية عالية والتي تساعد على تحقيق أدق واكبر حجم من الإنتاج نتيجة للتقدم التكنولوجي من جهة وزيادة الطلب على اغلب السلع من جهة أخرى الى جانب هذا الشرط يوجد شرط آخر هو موقع البناء القائمة على عملية التدريب فما يلاحظ على البناءات الخاصة بالتدريب المهني بعدها عن الغالبية العظمى من المستفيدين حيث ان الراغبين بالتدريب يحتاج الى ان يخصص مبالغ لإغراض النقل من منطقة سكنهم الى

دراسات موصلية، العدد (٣٩)، ربيع الاول ٢٠١٣هـ/كانون الثاني ٢٠١٣م

### التدريب المهني في العراق الواقع والآفاق -دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل

مراكز التدريب، فضلاً عن قدم البنايات وافتقارها الى وسائل الراحة وخلوها من أماكن الاستراحة التي يحتاج اليها المتدربين بين ساعات التدريب.

٣. المناهج اذ يعتقد البعض ان المناهج التدريبية تنحصر فيما يقدمه الكادر التدريبي من محاضرات نظرية وعملية دون الحاجة الى مناهج، ونحن نقول ان المنهج هو الوسيلة المساعدة للمدرب والمتدرب في أوقات العملية التدريبية فبعد انتهاء ساعات التدريب يحتاج المتدرب الى مراجعة ما تم الحصول عليه من معلومات لكي تترسخ في ذهنه، إلا أننا لا نرى الكراسات المطبوعة التي يتداولها المتدربين بين أيديهم نتيجة لقلتها من جهة وعدم توزيعها من قبل مراكز التدريب فضلاً عن عدم قدرة المتدرب على شرائها لكونه لا يملك المبلغ الذي يؤمن شرائها لكون اغلب المتدربين هم من العاطلين عن العمل.

٤. المتدربين وهم الأشخاص المشاركين في البرامج التدريبية التي يقيمها مراكز التشغيل والمتدربين والذين تكون لديهم الرغبة في تحسين قدراتهم بغية الحصول فرصة عمل، فضلاً عن ان البعض يحاول الإفادة من أوقات فراغه في تطوير قدراته وقابلياته ولهذا فالحاجة تستوجب ان يكون هنالك امتيازات عملية تجعل من هؤلاء المتدربين أكثر حرصاً على إتقان المعلومات التي تم اكتسابها خلال عملية التأهيل وان توضع درجات تنافسية فالمؤشرات لدينا تؤكد ان الوثيقة التي تمنح للمتدرب تؤشر ان الفرد صاحب الوثيقة قد اشترك في الدورة واجتازها، ولكن إعطاء معيار تفاضلي في الدرجات لوجود تنافس بين المتدربين وكذلك يتم التنافس بموجب الدرجات التي حصل عليها المتدرب في الحصول على فرص التعيين، فضلاً عن المعدل الدراسي وبالتالي سيزيد اهتمام هؤلاء المتدربين بالبرامج التدريبية من جهة وتجهيز قطاعات

أ.م.د. حارث حازم أيوب و م.م. حسن حمد عبد

التنمية بأفراد يتمتعون بالتأهيل الجيد الذي يساهم في تقديم أفضل الخدمات من قبل المتدرب لمجتمعه.

٥. السعي لرفع كفاءة المدربين، إذ ان رفع كفاءة المتدربين وتطوير قابلياتهم، يأتي من خلال إشراك المدربين في دورات خارج القطر وذلك بغية التعرف على التطورات الحاصلة في المجتمعات الأخرى وخصوصاً في ميدان التدريب المهني فضلاً عن الدورات التي تقام داخل القطر لتبادل الخبرات بين القائمين على التدريب في المراكز (العاصمة) والقائمين على التدريب في مراكز التدريب المنتشرة في المحافظات.

#### المبحث السادس

#### أهم النتائج والتوصيات

#### أولاً: نتائج البحث:

ان أهم نتائج البحث تتلخص في:

١. اقتصار التدريب على المتدربين الساكنين في الجانب الأيمن من المدينة وعدم شمول التدريب للمواطنين الساكنين في الجانب الأيسر من المدينة او الاقضية والنواحي التابعة لمحافظة نينوى بسبب بعد المركز.
٢. عدم وجود تعاون وتنسيق بين مركز التدريب من جهة والقطاع الخاص من جهة أخرى فمثلاً لو ان فترة الدورة التي يقضيها المتدرب يتم فيها الاتفاق بين المركز وأصحاب الورش الموجودة في المناطق الصناعية في المحافظة لغرض استقبال هؤلاء المتدربين ليتم التدريب بشكل أكثر احتكاكاً كون المتدرب سيرى على ارض الواقع بعض الإعطاب ويتدرب عملياً على آليات التعامل معها بشكل أفضل من اقتصار التدريب في المركز على إعطاء المعلومات دون الممارسة لقلّة الأجهزة المتوفرة وعدم ظهور الإعطاب أمام المتدرب في المركز.
٣. التباين في خبرات القائمين على عملية التدريب حيث وجدنا ان المدربين الذين شاركوا في دورات تطويرية خارج العراق يتمتعون بمؤهلات أكثر من المدربين

دراسات موصلية، العدد (٣٩)، ربيع الاول ٢٠١٣هـ/كانون الثاني ٢٠١٣م

## التدريب المهني في العراق الواقع والآفاق -دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل

الذين لم يمنحوا هذه الفرص، حيث وجدنا بعض المدربين يستخدمون التقنيات الحديثة في تدريب من يقومون بتدريبهم مثل الحاسبة DATA SHOW حيث وجدنا من خلال زيارتنا قيام معلم ورشة ميكانيك السيارات قد استخدم تقنيات حديثة ووسائل تعليمية على الحاسوب يعرض من خلالها آليات تشغيل المحركات وعمليات الاحتراق.

٤. تضرر بناية المركز جراء الأحوال التي مر بها العراق بعد ٢٠٠٣/٤/٩ إبان الاحتلال الأمريكي للعراق، إذ تعرض المركز الى عمليات السلب والنهب كغيره من مؤسسات الدولة الأخرى مما أفقد المركز العديد من وسائل التدريب.

٥. توقف عمليات التدريب بسبب انقطاع التيار الكهربائي وتأثير الإجراءات الإدارية الروتينية البالغة التعقيد، إذ تبين لنا ان المشكلة في توفير الوقود اللازم لتشغيل المولدات الخاصة بالمعهد خلال الشهر الأخير من السنة السابقة والشهر الأول من السنة الجديدة بسبب الحسابات الختامية للسنة الماضية والحسابات والتخصصات المالية للسنة الجديدة اذا ما علمنا ان التيار الكهربائي هو الأساس في عملية التدريب لأن العديد من الأجهزة التي تستخدم في العمليات التدريبية تحتاج الى الطاقة الكهربائية خصوصاً اذا ما عرفنا ان العملية التدريبية مستمرة من الساعة ٩ صباحاً وحتى الساعة الثانية عشر ظهراً وهناك احتمال كبير في انقطاع التيار الكهربائي الوطني خلال فترة التدريب مما يعني ان هناك اثر سلبي للتيار على عمليات التدريب.

٦. تفاوت استيعاب المتدربين، إذ لا يوجد تصنيف لهؤلاء المتدربين، فالحاصلين على شهادة الدراسة الابتدائية يتدربون سوية مع حاملي الشهادة الجامعية مثلاً.

٧. هناك البعض من المتدربين يأتي لغرض الحصول على ما يمنح المركز من مبالغ مالية وان لم تكن مجزية إلا انها وسيلة على ان تسد بعض متطلبات



أ.م. د. حارث حازم أيوب و م.م. حسن حمد عبد

الفرد فضلاً عن رغبة البعض من المبحوثين قضاء أوقات الفراغ داخل المركز بدلاً من الوقوف في الشوارع والأزقة.

٨. قلة وسائل السلامة المهنية فمحدودية الملابس المناسبة للعملية التدريبية وعدم وجود قفازات العمل وأغطية خاصة بالرأس وعدم كفاءة بعض وسائل التهوية وتفريغ الغازات الناتجة من عمليات اللحام، فضلاً عن افتقار المركز لوسائل التدفئة والتبريد مما يجعل الأجواء غير ملائمة للمتدرب أثناء فصول السنة المختلفة.

٩. تبين لنا انتداب عدد من مدربي مركز التدريب المهني الى دوائر الرعاية الاجتماعية لاتجاز بعض المهام الإدارية مما اثر سلباً في عدد المدربين المخصصين لكل ورشة. حيث ان العدد النموذجي للمدربين لكل ورشة يبلغ (٣) مدربين، في حين وجدنا ان بعض الورش اقتصرت على مدربين (٢) وعند سؤالنا عن السبب أجاب المسؤولين في المركز بوجود تفرغ لبعض المدربين لاتجاز معاملات القروض للعاطلين عن العمل فضلاً عن انتداب البعض الآخر لغرض العمل في قسم الرعاية الاجتماعية بنينوى.

١٠. شكوى المدربين من عدم كفاية وسائل النقل، بحيث اشتكى البعض منهم من الازدحام الحاصل في وسائل النقل الخاصة بالمركز.

## التدريب المهني في العراق الواقع والآفاق -دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل

### **ثانياً : التوصيات :**

١. ضرورة قيام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالاستجابة السريعة لاحتياجات المراكز التدريبية وتزويدها بالتقنيات الحديثة اللازمة لعملية التدريب.
٢. قيام الدوائر المختصة بالسعي لفتح مركز تدريبي آخر في الجانب الأيسر من مدينة الموصل لغرض شمول أكبر عدد من الراغبين بالتدريب.
٣. ضرورة إيجاد نوع من الحوافز التشجيعية لخريجي الدورات التدريبية ومنها منح المتدرب حوافز مادية يومية أثناء عملية التدريب او منح المتدرب حقيبة تتضمن عدد يحتاجها المتدرب وتتلائم مع نوعية المهنة التي تدرب عليها لكي تكون عوناً على إيجاد فرصة عمل.
٤. التنسيق بين الجهات المسؤولة ومنظمات المجتمع المدني في العراق من جهة والمنظمات الدولية من جهة أخرى في الحصول على الدعم المادي والذي يساهم في تفعيل برامج التدريب.

### **قائمة المصادر :**

- (١) د. معن خليل عمر، الموضوعية والتحليل في البحث الاجتماعي، دار الآفاق الجديدة، بيروت، ١٩٨٣، ص ٤٥.
- (٢) المصدر السابق نفسه، ص ٤٧.
- (٣) د. إحسان محمد الحسن، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة، بيروت، ١٩٨٢، ص ٩٢.
- (4) Swedener , H. observation a sainthood of social research 1st paper submitted to the 2nd unes co seminar on social research methodology , Denmark , 1968, p.2.
- (٥) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، مراكز التدريب تفتح الطريق للمستقبل أمام الشباب العاطلين عن العمل، أوراق مسحوية رونيو ٢٠٠٨، ص ١.

أ.م.د. حارث حازم أيوب و م.م. حسن حمد عبد

(٦) د. سمير سعيد حجازي، معجم مصطلحات العلوم الإنسانية، مكتبة ابن سينا، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ١٢٠.

(7) www. Merriam. Webster. com

(٨) ويكيبيديا الموسوعة الحرة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

(٩) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دائرة العمل والتدريب المهني مراكز التدريب المهني في العراق، موقع تجريبي.

(١٠) كاظم شمخي عامر، واقع التشغيل في العراق وسبل تطويره، مجلة العمل والمجتمع، العددان السابع والثامن، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، المركز الوطني للبحوث والدراسات، ٢٠٠٩، ص ٨.

(١١) المصدر نفسه، ص ٢٠.

(١٢) المصدر نفسه، ص ١١.

(١٣) عزيز إبراهيم وصبحي خليل، مشروع القضاء على البطالة وخلق المهارات المهنية، مجلة العمل والمجتمع، العددان الأول والثاني، تصدر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، المركز الوطني للبحوث، بغداد، ٢٠٠٧، ص ٦١-٦٢.

(١٤) عزيز إبراهيم وصبحي خليل، المصدر نفسه، ص ٦١-٦٢.

(١٥) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، مجلة العمل والمجتمع، العددان (الأول والثاني) ٢٠٠٧ المركز الوطني للبحوث والدراسات، ص ٦٢.

(١٦) شبكة الإعلام العراقي واع العمل تصدر إحصائية عن أعداد المتخرجين من الدورات التدريبية، ٢٠١١ بغداد.

دراسات موصلية، العدد (٣٩)، ربيع الاول ٢٠١٣هـ/كانون الثاني ٢٠١٣م

دراسات موصلية، العدد (٣٩)، ربيع الاول ٢٠١٣هـ/كانون الثاني ٢٠١٣م

(١٥٠)