



EDUCATION

- CHILDREN AND FAMILIES
- EDUCATION AND THE ARTS
- ENERGY AND ENVIRONMENT
- HEALTH AND HEALTH CARE
- INFRASTRUCTURE AND TRANSPORTATION
- INTERNATIONAL AFFAIRS
- LAW AND BUSINESS
- NATIONAL SECURITY
- POPULATION AND AGING
- PUBLIC SAFETY
- SCIENCE AND TECHNOLOGY
- TERRORISM AND HOMELAND SECURITY

The RAND Corporation is a nonprofit institution that helps improve policy and decisionmaking through research and analysis.

This electronic document was made available from www.rand.org as a public service of the RAND Corporation.

Skip all front matter: [Jump to Page 1](#) ▼

Support RAND

[Purchase this document](#)

[Browse Reports & Bookstore](#)

[Make a charitable contribution](#)

For More Information

Visit RAND at www.rand.org

Explore [RAND Education](#)

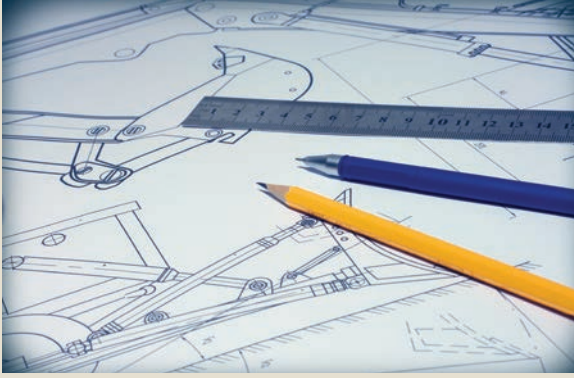
View [document details](#)

Limited Electronic Distribution Rights

This document and trademark(s) contained herein are protected by law as indicated in a notice appearing later in this work. This electronic representation of RAND intellectual property is provided for non-commercial use only. Unauthorized posting of RAND electronic documents to a non-RAND website is prohibited. RAND electronic documents are protected under copyright law. Permission is required from RAND to reproduce, or reuse in another form, any of our research documents for commercial use. For information on reprint and linking permissions, please see [RAND Permissions](#).

This report is part of the RAND Corporation research report series. RAND reports present research findings and objective analysis that address the challenges facing the public and private sectors. All RAND reports undergo rigorous peer review to ensure high standards for research quality and objectivity.

تحسين التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كوردستان - العراق



لوي كونستاننت
شيلي كولبيرتسون
كاتلين ستاز
جورج فيرنيه

حكومة إقليم كردستان
وزارة التخطيط • وزارة التربية



تحسين التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان — العراق

تحت رعاية حكومة إقليم كردستان

لوي كونستانت

شيلي كولبيرتسون

كاثلين ستاز

جورج فيرنيه

البحث الوارد وصفه في هذا التقرير تم برعاية حكومة إقليم كوردستان وتم إجراؤه في "وحدة راند للتعليم"، وهي أحد الأقسام التابعة لمؤسسة راند.

رقم مراقبة مكتبة الكونجرس: لم يحدد بعد

الرقم الدولي الموحد للكتاب: ٤-٨٠٧١-٠٨٣٣٠-٩٧٨

تُعد مؤسسة راند مؤسسة غير ربحية تساعد على تحسين السياسات وعملية اتخاذ القرار من خلال البحث والتحليل. ولا تعكس منشورات مؤسسة راند بالضرورة آراء العملاء الذين تقدم لهم الأبحاث ورعاية هذه الأبحاث.

RAND® هي علامة تجارية مسجلة.

صور الغلاف مستخدمة بموجب تصريح. تم توفير الصورة الموجودة أعلى اليمين بتصريح من هوارد جيه شاتز، جميع الصور الأخرى بتصريح من موقع *Thinkstock*.

حقوق النشر © لعام ٢٠١٤ لصالح حكومة إقليم كوردستان

يلى أع. يصرح هذ بحسبه الوثيقة لاستخدام طقي فصشخلاء، شراء أرتم إجبي ألا تطيي عدتيل وأ اهيلعن ألمتكم لظن. رشنلال زوجي ولا عمل نسخ منها نود راند قناتو رنشر رظحيو. يثير اجتلا ضار لأغلتصريح ريغ بيوع قوم ةحفرة صايزب. تابع لمؤراند. وجد ةسسير أ رذكلابن وثاقذ مؤراند ةسس محمية وناق بجومين وقحق وصللا . ةطبرلا حيراصتو ةعابطة اداعل لودت اموعلم لى عتفضل ناونعللى اع راند ةسسؤم حيراصت (<http://www.rand.org/publications/permissions.html>)

تم النشر عام ٢٠١٤ بواسطة مؤسسة راند

1776 Main Street, P.O. Box 2138, Santa Monica, CA 90407-2138

1200 South Hayes Street, Arlington, VA 22202-5050

4570 Fifth Avenue, Suite 600, Pittsburgh, PA 15213-2665

عنوان URL لمؤسسة راند: <http://www.rand.org/>

لطلب وثائق مؤسسة راند أو الحصول على معلومات إضافية، يُرجى الاتصال

بخدمات التوزيع: هاتف: ٧٠٠٢-٤٥١ (٣١٠)؛ فاكس: ٦٩١٥-٤٥١ (٣١٠)؛ البريد الإلكتروني: order@rand.org

يتمتع إقليم كردستان — العراق بنمو اقتصادي سريع ولكن نقص العمالة الماهرة قد يعوق استمرار هذا النمو. وكجزء من الجهود الهائلة التي تبذلها حكومة إقليم كردستان لإحداث طفرة في النظام التعليمي المطبق بالإقليم وتطويره، فقد طلبت من مؤسسة راند تقييم نظام التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) الخاص بها. وهذا التقرير يستوفي الطلب المقدم من الحكومة ويوصي ببعض الإجراءات التي تستهدف الارتقاء بجودة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني وإمكانية الوصول إليه.

تولت "وحدة راند للتعليم" إعداد هذا التقرير لصالح إقليم كردستان — العراق. ويجب أن تحظى نتائج هذه الدراسة باهتمام الأشخاص الضالعين في التعليم بإقليم كردستان — العراق وكذلك غيرهم في الأماكن الأخرى ممن يشاركون في التعليم والتدريب الفني والمهني.

الباحثون الرئيسيون في هذا العمل هم جورج فيرنيه وشيلي كولبيرتسون. يمكن الاتصال بالدكتور/ فيرنيه عبر البريد الإلكتروني على العنوان vernez@rand.org أو عبر الهاتف على الرقم ٣١٠-٣٩٣-٠٤١١، داخلي ٦٢١١، ويمكن الاتصال بالسيدة كولبيرتسون عبر البريد الإلكتروني على العنوان shellyc@rand.org. لمزيد من المعلومات حول وحدة راند للتعليم، الرجاء الاتصال بالمديرة، دارلين أوبفر، ويمكن الوصول لها عبر البريد الإلكتروني على العنوان dopfer@rand.org، أو عبر الهاتف على الرقم ٣١٠-٣٩٣-٠٤١١، داخلي ٤٩٢٦، أو عبر البريد على العنوان: RAND Corporation, 1776 Main Street, P.O. Box 3138, Santa Monica, CA 90407-2138.

يمكن العثور على مزيد من المعلومات حول مؤسسة راند على العنوان www.rand.org.

iii	تمهيد
ix	الأشكال
xi	الجدول
xiii	ملخص
xvii	الشكر والامتنان
xix	الاختصارات

الفصل الأول

١	مقدمة
١	معلومات أساسية
٢	الاقتصاد والسكان والقوى العاملة
٣	التربية
٣	التعليم الابتدائي والثانوي
٤	التعليم العالي
٤	تدريب البالغين
٥	طرق الدراسة
٥	تحليل البيانات الثانوية
٥	المقابلات في الموقع مع الموظفين المعنيين
٥	زيارات ومجموعات تركيز ولقاءات في مدارس ومعاهد التعليم والتدريب الفني والمهني
٦	استطلاع آراء مؤسسات الأعمال
٦	استعراض المنشورات ودراسات الحالة
٧	موجز التقرير

الفصل الثاني

٩	نظام التعليم والتدريب الفني والمهني الحالي في إقليم كردستان - العراق
٩	نظرة عامة
١١	اتجاهات التسجيل
١٢	المشاركة حسب النوع
١٢	قبول الطلاب ومتطلبات التخرج وفرص التقدم
١٢	متطلبات القبول وإلحاق الطلاب
١٤	متطلبات التخرج
١٤	فرص التعليم الفني المتواصل
١٤	الترتيبات المؤسسية
١٤	الإدارة
١٥	التعاون مع القطاع الخاص

١٦	التمويل
١٦	المنهج الدراسي
١٧	برامج التدريب المهني
١٩	توظيف المدرسين ومؤهلاتهم وتدريبهم
١٩	توظيف المدرسين وتعيينهم
١٩	مؤهلات المدرسين
١٩	تدريب المدرسين أثناء الخدمة
٢٠	معدات التدريس
٢٠	فرص التوظيف بعد التخرج
٢٠	المبادرات المستمرة والمخطط لها لتحسين التعليم والتدريب الفني والمهني
٢١	وزارة التربية
٢١	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
٢١	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
٢٢	مبادرات أخرى
٢٢	ملخص

الفصل الثالث

٢٥	احتياجات العمل والمهارات اللازمة لاقتصاد إقليم كردستان - العراق
٢٦	نماذج التوظيف الحالية في إقليم كردستان - العراق
٢٦	بإمكان التعليم والتدريب الفني والمهني إعداد الأفراد لشغل معظم الوظائف
٢٩	تجارب أصحاب الأعمال في التوظيف
٣٠	مدى استعداد العمالة المحلية للعمل
٣١	أصعب المهن المطلوب استئجار عمالة للقيام بها داخل إقليم كردستان - العراق
٣١	يلبي أصحاب الأعمال بعض من احتياجات القوة العاملة خارج إقليم كردستان - العراق
٣٢	المهارات التي يطلبها أصحاب الأعمال في إقليم كردستان - العراق
٣٤	القراءة والكتابة ومهارات مستخدم تكنولوجيا المعلومات
٣٤	مهارات اللغات الأجنبية
٣٤	المهارات "الشخصية"
٣٥	المهارات والخبرات الخاصة بوظائف معينة
٣٥	الإدارة وإدارة المكاتب
٣٦	أخلاقيات العمل والاتجاه بشأن العمل
٣٦	التدريب المقدم من صاحب العمل والعقبات التي تواجهه
٣٦	ملخص

الفصل الرابع

٣٩	السياسات والممارسات الدولية للتعليم والتدريب الفني والمهني
٣٩	نظرة عامة على الأهداف والأنظمة
٣٩	الأهداف
٤٠	نظرة عامة على أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني
٤١	المشاركة في التعليم الفني والمهني
٤٢	التعليم والتدريب الفني والمهني بعد الثانوي
٤٢	نقاط جذب التعليم والتدريب الفني والمهني
٤٤	مكونات الأنظمة التعليمية
٤٤	الإدارة
٤٥	مشاركة أصحاب العمل وغيرهم من شركاء المجتمع
٤٦	التمويل

٤٦	العروض المهنية
٤٧	التنبؤ بالمطالب والمهارات المهنية
٤٨	طرق التوفير
٥٠	المنهج الدراسي
٥١	متطلبات قبول الطلاب والتقدم والتخرج
٥٢	تقديم النصائح للطلاب وتوجيههم
٥٣	إعداد المدرسين
٥٤	ضمان الجودة
٥٤	ملخص

الفصل الخامس

٥٧	المخطط الإرشادي الموصى به لتحسين التعليم والتدريب الفني والمهني
٥٧	إنشاء هيكل إداري تنسيقي بين الوزارات وأصحاب المصالح
٦٠	وضع أهداف التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق
٦١	سن تشريعات للتعليم والتدريب الفني والمهني
٦١	زيادة نسبة المشاركة في التعليم المهني إلى ٢٠ بالمائة من طلاب المرحلة الثانوية
٦٢	تطوير معايير مهنية وتحديد متطلبات تأهيل الطلاب
٦٣	تحديث مناهج التعليم الثانوي
٦٣	توسعة نطاق المواد الدراسية العامة وجعلها مشابهة لمسار التعليم الإعدادي
٦٣	تحديث المناهج المهنية الحالية
٦٣	تطوير الخبرة العملية بأماكن العمل
٦٤	تنسيق التقدم من برامج التعليم والتدريب الفني والمهني من المرحلة الثانوية والتعليم العالي
٦٥	توسعة نطاق البرامج المهنية
٦٥	وضع متطلبات إضافية لإعداد المدرسين ووضع خطط لتطوير عدد كاف من المدرسين المؤهلين
٦٦	إنشاء مكاتب لدى موفري التعليم والتدريب الفني والمهني لتقديم النصح والتوجيه للطلاب
٦٦	تقسيم التنفيذ إلى مراحل وتحديد أولوياته
٦٦	ملاحظة حول التكاليف

الملاحق

٦٩	أ. تسجيل الطلاب في التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق
٧٣	ب. المهن ومتطلباتها التعليمية
٧٥	قائمة المراجع

٢	الحدود الجغرافية الحالية لحكومة إقليم كردستان	١-١
٤	تسجيل الطلاب، حسب المستوى التعليمي، عام ٢٠٠٧ - ٢٠١٢	٢-١
	تقدم الطلاب خلال نظام التعليم والتدريب الفني والمهني والنظام التعليمي: الدفعة التي تخرجت من	١-٢
١٠	التعليم الأساسي عام ٢٠٠٧	٢-٢
١٢	تسجيل الطلاب، حسب المستوى التعليمي، عام ٢٠٠٧ - ٢٠١٢	٣-٢
	نسبة مشاركة الإناث في التعليم والتدريب الفني والمهني حسب مستوى التعليم والتدريب الفني والمهني،	١٣
	عامي ٢٠٠٧ و ٢٠١٢	٤-٢
١٥	إدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق	١-٣
٣٠	نسبة أصحاب الأعمال، حسب درجة استعداد الخريجين المحليين للعمل ومستوى التعليم عام ٢٠١٢	٢-٣
	نسبة أصحاب الأعمال الذين يواجهون صعوبات في استئجار عمالة محلية، حسب نوع المهنة التي يواجهون	٣١
	صعوبات استئجار العمالة المحلية فيها ٢٠١٢	٣-٣
	متوسط نسبة الموظفين غير المنتمين لإقليم كردستان - العراق، حسب حجم الشركة والقطاع الاقتصادي،	٣٢
	عام ٢٠١٢	٤-٣
٣٧	نسبة أصحاب الأعمال الذين يوفرون التدريب لموظفيهم، حسب نوع التدريب المقدم، عام ٢٠١٢	٥-٣
	نسبة أصحاب الأعمال الذين يزعمون وجود عوائق تحول دون توفير التدريب، حسب نوع العائق،	٣٨
	عام ٢٠١٢	١-٤
٤٠	نظرة عامة على الأنظمة التعليمية	٢-٤
	نسبة طلاب المرحلة الثانوية في التعليم المهني (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)،	٤٢
	حسب الدول المحددة، عام ٢٠١٠	٣-٤
	نسبة طلاب التعليم المهني الثانوي من الإناث (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)، حسب الدول	٤٣
	المحددة، عام ٢٠١٠	٤-٤
	نسبة طلاب المرحلة الثانوية في برامج التعليم المهني الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)،	٤٩
	حسب نوع البرامج وفي الدول المحددة، عام ٢٠٠٦	١-٥
٥٨	الهيكل المقترح لإدارة التعليم والتدريب الفني والمهني	٢-٥
٦٧	تقسيم تطوير التعليم والتدريب الفني والمهني إلى مراحل	

١٦سمات المناهج حسب نوع برنامج التعليم والتدريب الفني والمهني	١-٢
٢٠٢عدد البرامج المهنية والوظيفية وعدد الطلاب ونسبتهم، حسب المجموعة المهنية ومستوى التعليم	٢-٢
١٨والتدريب الفني والمهني، العام الدراسي ٢٠١١ - ٢٠١٢	١-٣
٢٧نسبة الموظفين، حسب القطاع، عام ٢٠١٢	٢-٣
٢٨نسبة جميع الموظفين وموظفي القطاع الخاص، حسب المهنة، عام ٢٠١٢	٣-٣
٢٩نسبة موظفي القطاع الخاص، حسب نوع المهنة والقطاع، عام ٢٠١٢	٤-٣
٣٣نسبة مهارات تصنيف أصحاب الأعمال من بين الثلاث الأكثر أهمية، حسب مستوى التعليم المطلوب للوظيفة، عام ٢٠١٢	١-٤
٤٧نسبة الطلبة في التعليم المهني الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣) وعدد العروض المهنية في الدول المحددة، عام ٢٠١٠	٢-٤
٥٣متطلبات تأهيل مدرسي التعليم المهني الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣) في دول محددة، حسب نوع المدرسين	١-أ
٦٩عدد الطلاب ونسبتهم في التعليم المهني الثانوي وفي مراكز التدريب، حسب المهنة، عام ٢٠١٠ - ٢٠١١	٢-أ
٧٠عدد الطلاب ونسبتهم في التعليم الفني العالي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٥)، حسب المهنة، عام ٢٠١١-٢٠١٢	١-ب
٧٣تحديد المهن والمتطلبات التعليمية	

يتمتع إقليم كردستان — العراق (KRI) بمعدل نمو اقتصادي سريع، مما يخلق العديد من الوظائف الجديدة. ولكن العديد من هذه الوظائف يتطلب تعليماً جيداً ومهارات فنية. وسوف تتحدد بصورة جزئية سرعة نمو الاقتصاد في إقليم كردستان - العراق من خلال قدرة الإقليم وحكومته على توفير المهارات اللازمة للقوة العاملة. وكجزء من الجهود الهائلة التي تبذلها حكومة إقليم كردستان (KRG) لإحداث طفرة في النظام التعليمي المطبق بالإقليم وتطويره، فقد طلبت من مؤسسة راند تقييم نظام التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) الخاص بها. وبينما عملت حكومة إقليم كردستان على زيادة فرص التعليم الجامعي والتعليم الفني بعد الثانوي، فقد تباطأ التعليم المهني على المستوى الثانوي بعض الشيء. وقد أسفر هذا عن بقاء الكثيرين ممن لا يستطيعون أو لا يرغبون في متابعة التعليم بعد الثانوي دون اكتساب المهارات اللازمة التي من شأنها تمكينهم من الإسهام في سوق العمل والاقتصاد المتنامي بإقليم كردستان - العراق. واستجابة لذلك لجأت بعض الشركات المحلية والأجنبية إلى استئجار عمالة أجنبية عندما يعجزون عن العثور على خريجين محليين يتمتعون بالمهارات المطلوبة. ورغم أن إقليم كردستان - العراق يعمل حالياً على إنشاء ثلاثة مراكز تعليم مهني جديدة إلا أنه لا تزال هناك حاجة إلى مزيد من العمل لمعالجة أوجه القصور الحالية وتلبية الاحتياجات المستقبلية.

ولقد نفذنا عدة مهام لتقييم نظام التعليم والتدريب الفني والمهني الحالي في إقليم كردستان - العراق وتقديم توصيات تستهدف تحسينه. وتشتمل هذه المهام على مراجعة المنشورات بخصوص الأنظمة الفعالة للتعليم والتدريب الفني والمهني وإجراء تحليلات للبيانات الثانوية حول برامج التعليم والتدريب الفني والمهني بالإقليم وإجراء مقابلات مع القادة والموظفين العاملين بوزارات إقليم كردستان - العراق المسؤولة عن التعليم والتدريب الفني والمهني وأيضاً إعداد دراسات حالة لأنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني القائمة في الدول الأخرى فضلاً عن إجراء استطلاعات رأي حول أصحاب الأعمال في إقليم كردستان - العراق بشأن احتياجات قوة العمل لديهم. ونطرح ما توصلنا إليه من نتائج في أربعة أقسام: نظام التعليم والتدريب الفني والمهني الحالي في إقليم كردستان - العراق وهيكله؛ العمالة والمهارات اللازمة لتطوير اقتصاد إقليم كردستان - العراق؛ السياسات والممارسات الدولية للتعليم والتدريب الفني والمهني؛ وأخيراً التوصيات المطروحة لإجراء تحسينات.

النتائج

استعدادات نظام التعليم والتدريب الفني والمهني الحالية في إقليم كردستان - العراق غير كافية ينقسم نظام التعليم والتدريب الفني والمهني الحالي إلى عناصر للمرحلة الثانوية وبعد الثانوية وأخرى خاصة بالبالغين، وتتولى إدارة كل منها وزارة حكومية مختلفة. وبعد استكمال التعليم الأساسي الإلزامي حتى الصف التاسع، يمكن للطلاب التسجيل في البرامج التحضيرية للالتحاق بالجامعة أو التعليم المهني أو الانضمام إلى سوق العمل. وجدير بالذكر أن معظم الطلاب يسجلون أنفسهم في فصول البرامج التحضيرية للالتحاق بالجامعة، بينما ينخرط عدد كبير منهم في صفوف القوى العاملة. وقد التحق عدد قليل، ما يقرب من 2000 طالب مما يتجاوز 80 ألفاً في مجموعة حديثة، بالتعليم المهني على المستوى الثانوي. وتتضمن أسباب ذلك ما يعانيه التعليم والتدريب الفني والمهني من ضعف ملحوظ في الجودة، إلى جانب عدم قدرة معظم الخريجين على إيجاد وظائف مناسبة، فضلاً عن صعوبة قبولهم من التعليم والتدريب الفني والمهني على المستوى الثانوي إلى التعليم بعد الثانوي، إلى جانب ضعف العلاقة بين برامج التعليم والتدريب الفني والمهني ومتطلبات سوق العمل. التعليم الفني بعد الثانوي يحظى التعليم في وسط الأكراد بسمعة

طيبة ونسبة مشاركة أكبر. لقد زادت بالفعل نسبة التسجيل في برامج التعليم والتدريب الفني والمهني بعد الثانوية بنسبة كبيرة في السنوات الأخيرة، بينما كان هناك ركود في التسجيل بالتعليم والتدريب المهني على المستوى الثانوي. وهناك العديد من مواطن القصور في نظام التعليم والتدريب الفني والمهني الحالي. إذ لا يتم التنسيق بين العناصر الثلاثة لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني بشكل منتظم. كما أن العروض المهنية قليلة للغاية ولا تعتمد على متطلبات سوق العمل. وغالبًا ما تكون المناهج الدراسية في المراحل الثلاث قديمة ولا تقدم للطلاب خبرة عملية كافية. وليس هناك أي معايير موحدة للتأهل للالتحاق بالتعليم والتدريب الفني والمهني يستطيع أصحاب الأعمال من خلالها الحكم على مدى قدرة البرنامج على إعداد الطلاب للتوظيف على نحو كافٍ.

بإمكان نظام التعليم والتدريب الفني والمهني المساعدة في إعداد الطلاب لشغل الوظائف حاليًا وفي المستقبل؟

من المحتمل أن تكون الزيادة المتوقعة في التوظيف في اقتصاد إقليم كردستان - العراق في قطاعات الخدمات وتجارة الجملة والمواصلات، وقد يشغل الأفراد الحاصلين على تعليم مهني على المستوى الثانوي العديد من هذه الوظائف. وترتكز ثلاثة أرباع فرص العمل في القطاع الخاص تقريبًا في وظائف قطاعات الخدمات والمبيعات والزراعة الماهرة والحرف المختلفة والتجارات ذات الصلة بها والتصنيع ومشغلي الآلات وعمال التجميع ووظائف الدعم الإداري، والتي قد ينجح التعليم والتدريب المهني الثانوي في توفير إعداد كافٍ لها. إلا أن أكثر من ثلث نسبة أصحاب الأعمال التي وجهنا الأسئلة إليها قالوا إن خريجي المدارس الثانوية بنوعها العامة والمهنية لم يتم إعدادهم جيدًا بما يؤهلهم للانضمام إلى قوة العمل. وقد أشاروا إلى افتقارهم إلى المهارات الفنية المناسبة وخبرة العمل باعتبارها عوائق رئيسية تحول دون الحصول على الوظائف محليًا. وتضمنت مواطن القصور الأخرى في المهارات اللغوية الأجنبية وعدم القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات، فضلًا عن ما يسمى "المهارات الشخصية" مثل التواصل والتعامل مع العملاء والعمل الجماعي. وقد تضمنت الوظائف التي وجد فيها أصحاب الأعمال صعوبات خاصة في استئجار من يقوم بها الفنيون وعمال المصانع ومشغلي الآلات والعمالون في مجالات المبيعات وخدمة العملاء وبعض المهن الحرفية.

الممارسات الدولية تقدم دروسًا مستفادة لتحسين التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق

ساهمت مراجعتنا لمنشورات ودراسات الحالة الخاصة ببلادنا في تحديد عدة ممارسات تقدم لنا دروسًا حية لتحسين التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق. ولضمان ملاءمة الخريجين لسوق العمل، تعمل أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني في العادة على تحقيق التناسق بين البرامج وبين احتياجات سوق العمل، إلى جانب التنسيق بين البرامج في المرحلتين الثانوية وما بعد الثانوية، بالإضافة إلى تضمين المدخلات من الشركاء الاجتماعيين مثل أصحاب الأعمال والاتحادات والمؤسسات الصناعية. وفي الوقت الذي تعتمد فيه معظم الدول على برامج التعليم المهني والفني القائمة على المدرسة في المرحلة الثانوية، تشتمل مناهجها أيضًا على فرص للتعلم أو التدريب الداخلي في أماكن العمل. وتطبق بعض الدول فترات تدريب رسمية، والتي تعمل على دمج التعليم المدرسي مع العمل مدفوع الأجر وفيها تساعد العقود المبرمة بين الطلاب وصاحب العمل على ضمان جودة العمل. والتعلم في مكان العمل هو أمر مطبق في معظم الدول ويُعتبر سمة أساسية للبرامج الفعالة. تشتمل المناهج الدراسية العامة والمهنية على موضوعات تهدف لتقديم الإعداد الأفضل للطلاب من أجل دراسات ما بعد المرحلة الثانوية أو من أجل تغيير المهنة خلال فترة حياة الطلاب المهنية. تشتمل أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني في الدول الأخرى على إرشادات واستشارات تقدم للطلبة من أجل مساعدتهم على تعلم المزيد من خيارات سوق العمل والتدريب اللازم لهم. كما قد تتطلب من مدرسي التعليم والتدريب الفني والمهني أن تكون لديهم درجة البكالوريوس على الأقل بالإضافة إلى خبرة عملية في المهن ذات الصلة.

التوصيات

تشير النتائج إلى عدة توصيات لتحسين نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق، خاصةً على مستوى المرحلة الثانوية. وبدلاً من تنفيذ كل تلك التوصيات دفعة واحدة، نقترح تنفيذها تدريجيًا على ثلاث مراحل تسمح بقياس مدى تنفيذها.

على المدى القصير، ينبغي على إقليم كردستان - العراق السعي لتطبيق عدة إستراتيجيات لإعداد النظام مع مراعاة الإصلاحات المتواصلة في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني. وتتضمن هذه الأدوات ما يلي:

- تجميع البيانات وتحليلها فيما يخص احتياجات سوق العمل
- إنشاء هياكل للإدارة والدعم للتعليم والتدريب الفني والمهني
- تحديد رؤية وأهداف نظام التعليم والتدريب الفني والمهني
- بدء تعيين المعايير المهنية والمناهج الدراسية ومتطلبات تأهيل الطلاب، مع إشراك أصحاب الأعمال وشركاء المجتمع الآخرين
- دمج المهارات الشخصية والتعلم العملي في المنهج الدراسي من خلال ورش عمل ودورات تدريبية داخلية
- تحديد متطلبات المدرسين في نظام التعليم والتدريب الفني والمهني.

على المدى المتوسط، ينبغي على واضعي السياسات:

- تقديم مسودة قانون لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني وتطبيق هذا القانون
- مواءمة مناهج التعليم والتدريب الفني والمهني الثانوي والعالي لدعم تحولات الطلاب الساعين لمزيد من التعليم
- توسعة نطاق عروض البرامج المهنية في مهن جديدة بالتشاور مع أصحاب الأعمال
- تصميم برامج تدريبية رسمية ووضعها موضع التجربة.

على المدى البعيد، ينبغي على واضعي السياسات:

- التوسع في برامج التدريب في حالة نجاح جهودها التجريبية
- وضع عملية لمراجعة عروض الدورات المهنية وبرامج التعليم والتدريب المهني
- تصميم ووضع برامج إرشادية ووضعها للطلاب
- تطوير وسائل لإعداد مدرسي ومستشاري نظام التعليم والتدريب الفني والمهني على نحو أفضل.

إن تنفيذ هذه التوصيات من شأنه مساعدة إقليم كردستان — العراق على دعم نموه الاقتصادي السريع من خلال نظام للتعليم والتدريب المهني يتواءم مع احتياجات الإقليم بشكل أفضل ويعكس أيضًا أفضل الممارسات الدولية.

نقدم جزيل الشكر والامتنان إلى حكومة إقليم كردستان لدعمها لهذه الدراسة البحثية. ونتقدم بشكر خاص إلى معالي الدكتور علي سندي، وزير التخطيط بحكومة إقليم كردستان، ومعالي السيد صفيان ديزاي، وزير التربية بحكومة إقليم كردستان على وجه الخصوص لتقديمهما النصائح والدعم خلال الجزء الأول من مشروعنا، وكذلك معالي السيد عصمت محمد خالد، وزير التربية بحكومة إقليم كردستان الذي أمدنا بالدعم والمساعدة خلال الجزء الثاني من مشروعنا. وعلى الرغم من تلقينا المعلومات والدعم والملاحظات من عدة مسؤولين بحكومة إقليم كردستان - العراق، إلا أننا مدينون بوجه خاص للسيد زاجروس سيوالي، مدير عام وزارة التخطيط، والسيدة داستان علي، المنسق الأعلى بوزارة التربية، والسيد يوسف عثمان يوسف، مدير عام وزارة التربية، والسيد أحمد إسماعيل رحمان مدير عام وزارة التربية، والسيد يوسف عبد الله مدير وزارة التربية، والسيد حجي رسول علي، مدير عام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، والدكتورة كوثر عزيز جلالی رئيسة الهيئة الإدارية في المعهد التقني بربيل، والدكتور ناصح عثمان نائب رئيس الهيئة الإدارية للمعهد التقني بالسليمانية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

وفي النهاية نتقدم بخالص التقدير والعرفان لجميع المديرين ومديري المدارس وأساتذة الجامعة والمدرسين في نظام التعليم والتدريب الفني والمهني بإقليم كردستان - العراق على مساهمتهم بالخبرة والاهتمام. أما بالنسبة للعاملين بمؤسسة راند، نتوجه أيضًا بالشكر إلى الدكتور جيل ليوتو والدكتور هوارد شاتز على عملهم في إجراء استطلاع رأي أصحاب الأعمال وتحليل البيانات، ونوجه شكرنا أيضًا إلى بيت كاتز التي شاركتنا في دراسات الحالة حول أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني في البلاد. ولا نستطيع أن ننسى مساعدات الدكتور هيثم نعمان من شركة ASHARQ Co. Ltd. وطاقم العمل معه على مساعدتهم بإجراء استطلاع رأي أصحاب الأعمال بشكل ميداني.

وأخيرًا نتوجه بالشكر إلى الدكتور مارلاين لوكهيد وروبرت بوزيك على المراجعات التي قاما بها. فقد قدما لنا العديد من الاقتراحات السديدة التي ساهمت كثيرًا في تحسين هذا التقرير. وكذلك نتوجه بالشكر إلى السيدة دونا وايت التي تفضلت بكتابة النسخة الأخيرة من هذا التقرير.

المعهد الفيدرالي للتعليم والتدريب المهني	BIBB
شهادة التقني المحترف	BTP
المدير العام	DG
التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني	E-TVET
منظمة العمل الدولية	ILO
الدينار العراقي	IQD
التصنيف الدولي المعياري للتعليم	ISCED
تكنولوجيا المعلومات	IT
التعليم والتدريب المهني الأولي	IVET
حكومة إقليم كردستان	KRG
إقليم كردستان - العراق	KRI
استطلاع رأي قوة العمل في إقليم كردستان	KRLFS
مكتب إحصاء إقليم كردستان	KRSO
وزارة التعليم	MOE
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	MOHESR
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	MOLSA
منظمة غير حكومية	NGO
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	OECD
تربية بدنية	PE
التعليم والتدريب الفني والمهني	TVET
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	UNESCO
التعليم والتدريب المهني	VET

تعتبر قوة العمل الماهرة ذات التعليم الجيد من المتطلبات الأساسية للتنمية الاقتصادية لأي دولة. ونظرًا للتطور السريع لاقتصاد إقليم كردستان - العراق (KRI)، ظهرت فرص عمل جديدة تتطلب تعليمًا متميزًا ومهارات فنية عالية. وهكذا سيكون إمداد قوة العمل بإقليم كردستان - العراق بالمهارات اللازمة من أولويات حكومة إقليم كردستان (KRG).

على مدار الأعوام القليلة الماضية، شرعت حكومة إقليم كردستان في عملية إصلاح طموحة تستهدف التعليم الأساسي والثانوي لرفع جودته ونجحت في زيادة فرص التعليم العالي المهني والجامعي حسبما أدلى (فيرنيه، كولبيرتسون، وكونستانت، عام ٢٠١٢). لكن حدث تباطؤ في توسعة نطاق التعليم المهني الثانوي، مما ترك العديد من الطلاب لا يستطيعون أو لا يرغبون في استكمال التعليم بعد الثانوي دون إعداد كافٍ للمنافسة في سوق العمل الناشئ في إقليم كردستان - العراق والمساهمة في تعزيز اقتصاده. وهكذا تضاعف الإقبال على التسجيل في المدارس المهنية الثانوية بإقليم كردستان - العراق في السنوات الأخيرة، ويواجه الخريجون غالبًا صعوبة في إيجاد فرص للتوظيف لأن البرامج التعليمية التي تلقوها لم تقدم لهم المهارات التي يطلبها أصحاب الأعمال. وتبلغ البطالة بين الشباب (ما بين سن ١٥ و ٢٤ عامًا) حاليًا ١٨ بالمائة. وفي الوقت نفسه، يشكو أصحاب الأعمال من عدم امتلاك خريجي المؤسسات التعليمية العامة والمهنية المحلية للمهارات التي يحتاجون إليها، بما يتضمن الحساب والكتابة وتكنولوجيا المعلومات (IT) والمهارات الفنية العملية. ونتيجة لذلك، يقال إن الشركات تلجأ إلى توظيف العمالة الأجنبية لأنها لا تجد خريجين محليين يمتلكون مجموعة المهارات المثالية. ورغم ذلك لم يتم بعد قياس مقدار الفجوة في المهارات.

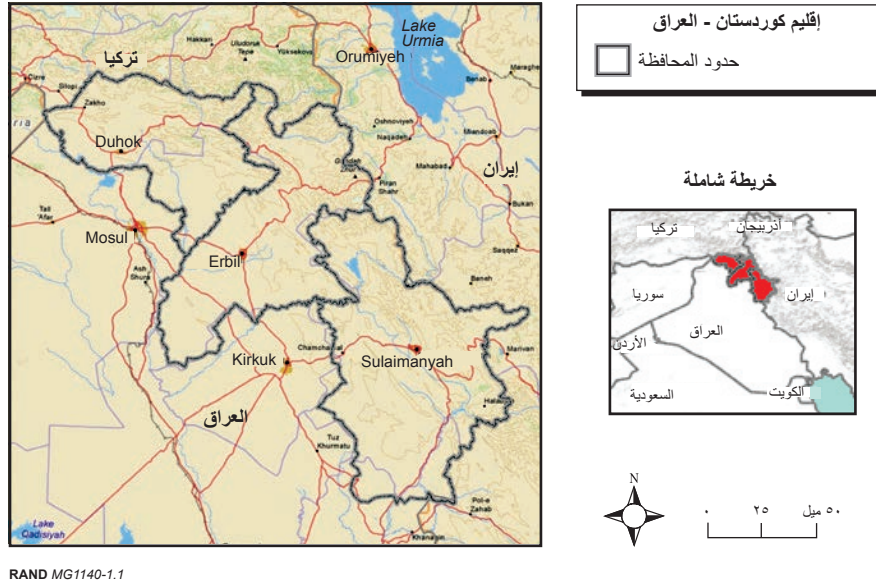
وكجزء من جهودها الهائلة الرامية إلى تطوير النظام التعليمي بإقليم كردستان - العراق، طلبت حكومة إقليم كردستان من مؤسسة راند تقييم نظام التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) الخاص بها. وهذا التقرير يستوفي الطلب المقدم من الحكومة ويوصي ببعض الإجراءات التي تستهدف الارتقاء بجودة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني وإمكانية الوصول إليه.١ نبدأ بعرض خلفية تمهيدية عن إقليم كردستان - العراق ونظرة عامة مختصرة عن أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني، مع وصف طرق الدراسة.

معلومات أساسية

يعتبر إقليم كردستان - العراق إقليمًا شبه مستقل يقع شمال العراق وتحده إيران شرقًا وتركيا شمالًا وسوريا غربًا. وهو أشبه في مساحته بمساحة هولندا أو سويسرا. وينقسم إقليم كردستان - العراق إلى ثلاث محافظات، وهي دهوك وإربيل والسليمانية، ولكل محافظة عاصمة تحمل اسمها (الشكل ١-١). وتنقسم كل من هذه المحافظات بدورها إلى مقاطعات بإجمالي ٣٣ مقاطعة. تنقسم كل مقاطعة إلى مقاطعات فرعية. ولكل مقاطعة ومقاطعة فرعية مركز.

١ في تقرير سابق، قدمنا تقييمًا لحالة التعليم الأساسي والثانوي في إقليم كردستان - العراق وقدمنا توصيات بتحسين جودته (فيرنيه، كولبيرتسون، وكونستانت، عام ٢٠١٢).

الشكل ١-١ الحدود الجغرافية الحالية لحكومة إقليم كردستان



الاقتصاد والسكان والقوى العاملة

يهيمن التوظيف الحكومي وقطاعات الإنشاء وتجارة الجملة والتجزئة والزراعة على اقتصاد إقليم كردستان - العراق. كما تتنامى صناعة النفط بالإقليم. وقد سمح الأمن والاستقرار النسبيين بالإقليم لحكومة إقليم كردستان بتحسين قطاع الإسكان والنقل والبنية التحتية للطاقة بالإقليم، إلى جانب تطوير الخدمات وتوسعة نطاقها في السنوات الأخيرة. تحصل حكومة إقليم كردستان حاليًا على ١٧ بالمائة من إيرادات الحكومة العراقية بعد استقطاعات الدفاع وغيره من الخدمات القومية.^٢

قدر عدد سكان إقليم كردستان - العراق بحوالي ٥ ملايين نسمة عام ٢٠١٢. يمثل الشباب نسبة كبرى من التعداد السكاني، إذ تصل نسبة من دون العشرين إلى ٥٠ بالمائة، ولكن الأمية هناك مرتفعة نسبيًا: ١١ بالمائة من الذكور و٢٧ بالمائة من الإناث في عمر ٢٠ إلى ٢٩ عامًا من الأميين، كما هو الحال لدى ٢٨ بالمائة من الذكور و٤٣ بالمائة من الإناث في عمر ٣٠ عامًا أو أكبر.^٣

ويبين السكان البالغين من سن ١٥ فأكثر، تكون نسبة مشاركة البالغين من السكان في القوة العاملة منخفضة، إذ تبلغ ٣٨ بالمائة تقريبًا. ينخرط ثلثا عدد الرجال تقريبًا في قوة العمل، ولكن نسبة مشاركة المرأة بلغت ١٢ بالمائة فقط.

٢ منذ عام ١٩٩١، تمت إعادة إعمار قرابة ثلثي عدد القرى التي دمرها نظام صدام حسين والبالغ عددها ٤٥٠٠ قرية.
٣ يفترض أن هذه النسبة مكافئة لنسبة سكان إقليم كردستان - العراق في التعداد الإجمالي لسكان العراق. ورغم ذلك، يظل التعداد النسبي الفعلي لسكان إقليم كردستان - العراق غير معروف نظرًا لعدم إجراء أي إحصاء قومي منذ عقود.

٤ يستند هذا التقدير إلى استطلاع رأي قوة العمل في إقليم كردستان (KRLFS) لعام ٢٠١٢. ولم يتم إجراء أي إحصاء للسكان في الأونة الأخيرة.

٥ تُعرّف الأمية بعدم القدرة على القراءة والكتابة باللغة الأم لأي شخص.

وهذه الاختلافات النوعية تنعكس على معدلات البطالة. إذ تبلغ نسبة البطالة بين الذكور ٥ بالمائة تقريباً، بينما ترتفع النسبة بين الإناث إلى أربعة أضعاف هذا الرقم ٢٠ بالمائة. وتصل البطالة بين الشباب إلى أكثر من ضعفي نسبة البطالة العامة في البلاد والتي تصل إلى ٧ بالمائة.

يعمل ما يقرب من نصف السكان العاملين لحساب الحكومة. وهناك ١٣ بالمائة من الأفراد العاملين يعملون في مجال الإنشاء و ١١ بالمائة في مجال تجارة الجملة والتجزئة و ٦ بالمائة في مجال الزراعة ومثلها في قطاع النقل والاتصالات وأخيراً ١ بالمائة في مجال التصنيع (استطلاع رأي قوة العمل في إقليم كردستان، عام ٢٠١٢).

التربية

تقدم ثلاث وزارات وبعض المؤسسات الخاصة التعليم في إقليم كردستان - العراق. وتتولى وزارة التربية (MOE) مسؤولية التعليم الأساسي والثانوي، بما يتضمن التعليم المهني الثانوي. أما وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (MOHESR) فهي مسؤولة عن التعليم الفني والأكاديمي العالي لمدة عامين وأربعة أعوام بالإضافة إلى التعليم ما بعد التخرج. وكذلك تتحمل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (MOLSA) مسؤولية تدريب البالغين في التعليم غير العالي بعد الثانوي.

التعليم الابتدائي والثانوي

طرحت وزارة التربية عدد من الإصلاحات الرئيسية للتعليم من مرحلة رياض الأطفال إلى الصف الثاني عشر (K-12) في العام الدراسي ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩. وكان التعليم إجبارياً حتى الصف السادس، ولكنه أصبح الآن إجبارياً حتى الصف التاسع. وقد تم تطبيق منهج دراسي جديد أكثر دقة في جميع الصفوف. تمت إعادة هيكلة المستويات الثلاثة السابقة للتعليم الابتدائي (من الصف الأول حتى السادس) والمتوسط (من الصف السابع حتى التاسع) والثانوي (من الصف العاشر حتى الثاني عشر) ليقترصا على مستويين فقط وهما المستوى الأساسي (من الصف الأول وحتى التاسع) والمستوى الثانوي (من الصف العاشر حتى الثاني عشر). في المستوى الثانوي، يحق للطلاب اختيار واحد من مسارين؛ التعليم المهني أو الإعدادي، ويختار أغلب الطلبة المسار الأخير.

ويطالب المدرسين بإكمال مستويات تعليمية أعلى مما كان عليه الحال قبل إصلاحات عام ٢٠٠٨؛ فقد أصبح المدرسين الجدد مطالبون الآن بالحصول على درجة البكالوريوس. وفي السابق، كان من الممكن أن يحصل المدرسون على درجات علمية من مؤسسات التدريس، التي كانت عبارة عن برامج مدتها خمسة أعوام كانت تبدأ بعد الصف التاسع وتستمر حتى ما يعادل العام الثاني من التعليم العالي. كما وضعت وزارة التربية سياسات لخفض معدل عدم اجتياز الطلاب للصفوف الدراسية الأولى وفرضت اختبارين قوميين جديدين.

في العام الدراسي ٢٠١١ - ٢٠١٢، كانت هناك ٣٥٦ مدرسة رياض أطفال و ٤٥٩٨ مدرسة تعليم أساسي و ٨١٦ مدرسة تعليم ثانوي و ٣٢ مدرسة تعليم مهني ثانوي. خدمت هذه المدارس معاً نحو ١,٥ مليون طالب، وهي زيادة من ١,١ مليون طالب عام ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥ (الشكل ١-٢) وكانوا يتلقون تعليمهم على يد ٩٨٠٠٠ مدرس، بما يزيد عن عدد المدرسين الذي بلغ ٦٠٠٠٠ مدرس عام ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥. والآن يصل متوسط نسبة الطلبة إلى المدرسين نحو ١٥ إلى ١. وجدير بالذكر أن البنية التحتية للمدارس لم تكن تسير بنفس الوتيرة. فقد كانت المدارس في جميع المراحل مكتظة بالطلاب وفي حالة سيئة، وغالباً ما كانت تعمل لفترتين. لقد تسببت هذه الزيادة السريعة في عدد الطلبة في النظام المدرسي في تشكيل ضغط متزايد على الأعداد المحدودة للمباني المدرسية والمدرسين المتدربين.

^٦ للحصول على تقييم حديث للتعليم الأساسي والثانوي في إقليم كردستان — العراق، راجع فيرنيز، كليبرستون، وكونستاننت (عام ٢٠١٢).

التعليم العالي

تطور التعليم العالي أيضًا بسرعة كبيرة في الأعوام الأخيرة (الشكل ٢-١). قبل عام ٢٠٠٤، كانت هناك جامعة حكومية واحدة في كل من عواصم المحافظات الثلاث، ومنذ ذلك الوقت تم إنشاء سبع جامعات عامة إضافية، واحدة في كل من مراكز مقاطعات كويا وسوران وجارميان وحلابجة وزاخو ورابارين، إلى جانب جامعة أخرى في إربيل. كما تم افتتاح العديد من الجامعات الخاصة منذ عام ٢٠٠٣، بما في ذلك الجامعة الأمريكية في السليمانية وست مؤسسات شبيهة أخرى في إربيل. وكذلك تشرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على ٢٣ معهدًا فنيًا مدة الدراسة فيها عامين وكليتين فنيين تم إنشاؤهما حديثًا مدة الدراسة بها أربعة أعوام.

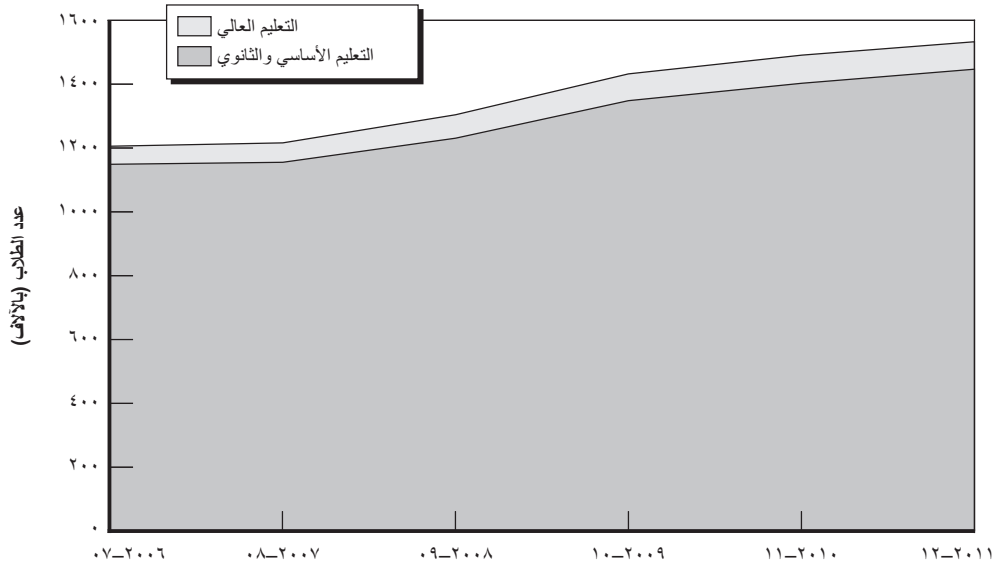
في عام ٢٠١٢، التحق ٩٠٠٠٠ طالب بالجامعات الحكومية والمعاهد والكليات الفنية، وهو ما يزيد عن عددهم عام ٢٠٠٦ والذي بلغ ٥٥٠٠٠ طالب. وتم توزيع الطلاب المسجلين في الجامعات العامة والتعليم الفني على المؤسسات والبرامج الأكاديمية والفنية بناءً على درجاتهم في الاختبار الوزاري للمدارس الثانوية في حكومة إقليم كردستان. ووفقًا للتسلسل الهرمي للمهن والتخصصات الأكاديمية، تم تخصيص أعلى الدرجات للكليات الطبية، وثاني أعلى الدرجات للكليات الهندسية وهكذا. وجدير بالذكر أن الطلاب المخصصين للتعليم الفني من بين أصحاب الدرجات الأقل.

تدريب البالغين

يتم توفير تدريب المهارات المهنية للأفراد البالغين من العمر ١٨ عامًا أو أكثر ممن لم يكملوا تعليمهم الإجمالي أو يريدون الحصول على بعض التدريب الاحترافي في ثلاثة مراكز تدريب تديرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ونظرًا لقيود المكان والموارد، تسجل هذه المراكز عدد قليل فقط من البالغين في أي وقت.

الشكل ٢-١

تسجيل الطلاب، حسب المستوى التعليمي، عام ٢٠٠٧ - ٢٠١٢



المصادر: وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

RAND RR277-1.2

طرق الدراسة

لتقييم نظام التعليم والتدريب الفني والمهني ودعم جهود التخطيط التي تبذلها حكومة إقليم كردستان والجاري تنفيذها بالفعل لتحسين جودة النظام وسهولة الوصول إليه، تولينا تنفيذ العديد من المهام ذات الصلة. فقد قمنا بتحليل البيانات الثانوية المرتبطة ببرامج التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق وأجرينا لقاءات مع قادة وفريق عمل وزارات إقليم كردستان - العراق المسؤولين عن نظام التعليم والتدريب الفني والمهني وزرنا مدارس ومعاهد التعليم والتدريب الفني والمهني وأشرفنا على استطلاع آراء أصحاب الأعمال بالإقليم بشأن متطلبات القوى العاملة، وراجعنا ما تم نشره حول نظام التعليم والتدريب الفني والمهني كما أجرينا دراسات حالة على أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني المطبقة في الدول الأخرى.

تحليل البيانات الثانوية

لقد حصلنا على بيانات من استطلاعات رأي المدارس التي أجرتها وزارة التربية للعامين الدراسيين ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨ و ٢٠١٠ - ٢٠١١ واستطلاع رأي قوة العمل في إقليم كردستان عام ٢٠١٢ وقمنا بتحليلها. ويتم إجراء استطلاع رأي المدارس الذي تقوم به وزارة التربية سنويًا لكل مديري رياض الأطفال ومدارس التعليم الأساسي والثانوي. إذ تقوم الوزارة بتجميع المعلومات حول التسجيل ونوع الطلاب وعمرهم وتعليم المدرسين ونوعهم، فضلًا عن أداء الطلاب لكل صف دراسي ونوع مدرسة. وقد استعنا بهذه المعلومات لوصف الاتجاهات السائدة للتسجيل.

تم إجراء استطلاع رأي قوة العمل في إقليم كردستان على عينة عشوائية قوامها ٧٠٠٠ أسرة من جميع أنحاء إقليم كردستان - العراق تمثل جميع المحافظات والمقاطعات، الحضرية والريفية منها على حد سواء. تم تقييم الإجابات وتبين أنها ممثلة لسكان إقليم كردستان - العراق حسب المنطقة. وقامت الوزارة بتجميع بيانات حول تعليم أفراد الأسرة وحالتهم الوظيفية وأجورهم والمزايا التي يحصلون عليها، وغير ذلك من السمات العامة. استخدمنا هذه المعلومات لتحليل توزيع الموظفين حسب القطاع الاقتصادي ونوع المهن بالإضافة إلى مجموعة الوظائف التي تستطيع برامج التعليم والتدريب الفني والمهني الوفاء بمتطلبات المهارة الخاصة بها.

وحصلنا أيضًا على بيانات إدارية من كل من الوزارات الثلاث التي توفر التعليم بنظام التعليم والتدريب الفني والمهني، بما في ذلك المعلومات المرتبطة بالمناهج الدراسية والبرامج المهنية المقدمة وتسجيل الطلاب ومتطلبات قبول الطلاب وتأهلهم.

المقابلات في الموقع مع الموظفين المعنيين

لقد ذهبنا في عدة رحلات إلى كردستان واستغرقنا في المجلد سبعة أسابيع في الإقليم. وقد استفدنا من هذه الرحلات في إجراء ٢٧ مقابلة مع المدير العام والمديرين وفرق العمل من كل الوزارات الثلاث ومن كافة المحافظات الثلاث التي تقدم برامج التعليم والتدريب الفني والمهني وتشرف عليها. واستخدمنا هذه المقابلات لتجميع معلومات حول نقاط القوة والضعف الملحوظة في برامج التعليم والتدريب الفني والمهني وهيكلها المؤسسي ومتطلبات المدرسين والعلاقات بين كل برنامج وآخر ومع القطاع الخاص. كما أجرينا ٣٠ مقابلة ومجموعات تركيز مع عينة ملائمة من أصحاب الأعمال من الفئة متوسطة وكبيرة الحجم من مختلف القطاعات ومع فرق عمل التعليم والتدريب الفني والمهني لتحديد المهارات المفقودة بين خريجي التعليم والتدريب الفني والمهني والتي قد تؤثر على خطط أصحاب الأعمال للنمو. وقد تم تصميم هذه المقابلات لتكملة المهارات المطلوبة وكذلك تقديم مزيد من المعلومات الأكثر عمقًا حولها أكثر مما كان يمكن تجميعه في الاستطلاع الذي أجريناه حول أصحاب الأعمال (أنظر أدناه).

زيارات ومجموعات تركيز ولقاءات في مدارس ومعاهد التعليم والتدريب الفني والمهني

توجهنا لزيارة خمس مدارس مهنية تابعة لوزارة التربية وثلاثة معاهد فنية تابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وكلية فنية واحدة ومركز تدريب واحد تابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وخلال هذه الزيارات، أجرينا جولة حول المرافق والتقينا مدير كل مرفق وفريق العمل التعليمي والطلاب. وفي العديد من الزيارات، أجرينا مجموعات تركيز مع المدرسين والطلاب. قدمت هذه الزيارات معلومات عن الخصائص المادية وأحوال المرافق ومعدات ورش

^٧ لمزيد من التفاصيل حول استطلاع رأي قوة العمل في إقليم كردستان، انظر أبرامزون وآخرون (٢٠١٣).

العمل وكذلك حول نقاط ضعف وقوة المناهج الدراسية وإعداد المدرسين والروابط المقامة مع سوق العمل. كما حصلنا على معلومات حول آراء الطلاب بشأن برنامج الدراسات التي يحصلون عليها وتوقعات التقدم في دراساتهم وتعيينهم.

استطلاع آراء مؤسسات الأعمال

أجرينا استطلاع رأي شمل ٣٦٠ صاحب عمل من القطاع الخاص تم اختيارهم عشوائياً من دليل شركات إقليم كردستان لعام ٢٠١١ - ٢٠١٢، باستثناء الشركات العاملة في القطاع الزراعي ولديها أقل من خمسة موظفين، وتم استكمالهم بشركات من تعداد مؤسسات الأعمال الذي أجراه مكتب إحصاء إقليم كردستان عام ٢٠٠٩. وقد تم تقسيم العينة إلى طبقات وفقاً للمحافظة (إربيل والسليمانية ودهوك) والقطاع (التعدين والتصنيع والبنية التحتية والخدمات والوظائف) والحجم (شركة صغيرة ومتوسطة وكبيرة). تم تجميع الشركات في عينات حتى وصلنا إلى هدفنا وهو ٥٠ شركة في كل طبقة. دليل شركات إقليم كردستان هو قائمة بالشركات الرسمية قامت بتجميعه غرفة التجارة والصناعة بإقليم كردستان^٩. وقد تم إجراء مقابلات مع مديري الشركات أو ممثليهم بشكل شخصي، وبعد إجراء ما يصل إلى ثلاث محاولات للاتصال بالشركات التي شملتها العينة، حققنا معدل استجابة مرتفع بلغ ٩٠ بالمائة. تم تقدير العينة بحيث تعكس عدد الشركات في إقليم كردستان - العراق.

جمع الاستطلاع بيانات كمية حول الموظفين الحاليين والتعيينات الجديدة المتوقعة في العاملين التاليين ومتطلبات المهارات حسب نوع الوظيفة والخبرة مع خريجي نظام التعليم والتدريب الفني والمهني بإقليم كردستان - العراق والتدريب الذي قدمته الشركات للموظفين. صممت راند أدوت استطلاع الرأي وإستراتيجية تجميع العينات، بينما قامت ASHARQ وهي شركة عراقية متخصصة في استطلاع الرأي بتجميع البيانات.

استعراض المنشورات ودراسات الحالة

قمنا بمراجعة المستندات المكتوبة ذات الصلة الواردة من وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية في إقليم كردستان - العراق ومن منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ومن المنظمات الأخرى (على سبيل المثال صناديق التدريب الأوروبية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية [OECD] والبنك الدولي) التي قدمت تقارير حول قضايا التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق أو الشرق الأوسط. وقد اهتمت مراجعتنا للمنشورات المتعلقة بأنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني الفعالة بشكل خاص بالمراجعات والتقييمات التي تم إجراؤها عبر مختلف الدول. لقد بحثنا عن أمثلة للممارسات السائدة في مجموعة من الدول، معظمها وليس كلها دول أعضاء بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، حيث يوجد قدر هائل من المنشورات المتعلقة بالتعليم والتدريب الفني والمهني. كما راجعنا المنشورات المتعلقة بمطالب أصحاب الأعمال من حيث المهارات، مع التركيز على الدراسات التي قامت بتجميع البيانات من أصحاب الأعمال مباشرة. انظر المراجع الواردة بنهاية هذا التقرير لمزيد من التفاصيل حول مجموعة الدراسات والمستندات التي تمت مراجعتها.

لقد أجرينا مراجعات تفصيلية ومقارنة لأنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني في ست دول، وهي ألمانيا وفنلندا والأردن وكوريا وتونس وتركيا، للحصول على مزيد من المعلومات بخصوص التشابهات والاختلافات في سياسات وممارسات التعليم والتدريب الفني والمهني. وقد اخترنا هذه الدول لتمثل مجموعة متنوعة من نماذج التعليم والتدريب الفني والمهني الأكثر احتراماً في الدول المتقدمة والنامية. وبالنسبة لكل دولة، راجعنا مكونات نظام التعليم والتدريب الفني والمهني ومساراته ومتطلبات قبول الطلاب به وتوجيهات واستشارات الطلاب والمناهج الدراسية والبرامج

^٨ كنا نعتمد في البداية استخدام تعداد مكتب إحصاء إقليم كردستان لعام ٢٠٠٩ للمؤسسات كإطار رئيسي لتجميع العينات ولكننا واجهنا صعوبات في تحديد موقع هذه المؤسسات أثناء البحث الميداني باستخدام معلومات العنوان التي يحويها هذا التعداد. كان تحديث تعداد ٢٠٠٩ للمؤسسات خارج نطاق مواردنا، وكان علينا التحول لاستخدام دليل شركات إقليم كردستان لعام ٢٠١١ - ٢٠١٢ كإطار رئيسي لعملية تجميع العينات. تأتي قرابة ٨٣ بالمائة من الشركات الواردة بالعينة من المصدر الأخير والبقية تأتي من تعداد عام ٢٠٠٩ للمؤسسات.

^٩ لم يتم تضمين الشركات التي يعمل بها أربعة موظفين أو أقل في العينة حيث إن أغلبها مؤسسات تديرها عائلات، ونتوقع أن الاستثمارات المستقبلية المحلية منها والأجنبية والنمو سيحدث في الشركات الأكبر حجماً.

المهنية والإدارة والتمويل وضمان الجودة ومتطلبات تأهيل المدرسين وقدرات التنبؤ بالمهن والمهارات واستخدامها. وقد تم إعداد تقرير منفصل لكل دولة.

موجز التقرير

في الفصل الثاني، نقدم وصفًا كميًا وكميًا عن برامج التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق والخطط المستمرة لتحسينها. أما الفصل الثالث فيناقش مجموعة المهارات الفنية والمهارات الأخرى التي يقول أصحاب الأعمال في إقليم كردستان - العراق أنهم يحتاجونها ويعرّف فجوات المهارات لدى خريجي التعليم والتدريب الفني والمهني والبرامج التعليمية الجدد. ويعرض الفصل الرابع نظرة عامة على أسباب لجوء الدول للاستثمار في التعليم المهني وكيفية إعداد برامج التعليم والتدريب الفني والمهني في إطار النظام التعليمي الأشمل. كما نصف التشابهات والاختلافات في سياسات وممارسات التعليم والتدريب الفني والمهني في دول أخرى، وبالأخص في التعليم والتدريب المهني على المستوى الثانوي. وأخيرًا في الفصل الخامس، نعرض التوصيات ومخطط إرشادي لتوسعة نطاق إعداد التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان -العراق وتحسين فعاليته.

نظام التعليم والتدريب الفني والمهني الحالي في إقليم كردستان - العراق

في هذا الفصل، نقدم أولاً نظرة عامة على نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق. بعد هذا نناقش سمات مكونات التعليم الثانوي والعالي وتعليم البالغين، بما في ذلك ترتيبات الدعم المؤسسي الموجه لهم والمناهج الدراسية والعروض المهنية ومتطلبات تأهيل المدرسين. وأخيراً، نراجع المبادرات المتواصلة والمخطط لها لنمو وتحسين النظام قبل تخليص نتائجنا وما تتضمنه.

نظرة عامة

تقدم ثلاث وزارات التعليم والتدريب الفني والمهني، وهي تستهدف بهذا فئات مختلفة من الطلاب:

- **وزارة التربية (MOE)** توفر لطلاب الثانوية (من الصف العاشر حتى الثاني عشر) التعليم المهني (التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣). وقد سجلت المدارس المهنية الثانوية البالغ عددها ٣٢ مدرسة ٨٦٠٠ طالب في العام الدراسي ٢٠١١ - ٢٠١٢، أو ٣ بالمائة من طلاب المدارس الثانوية.
- **وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (MOHESR)** توفر التعليم الفني في ٢٣ معهداً فنياً مدة الدراسة فيها عامين وكتبتين فنيتين مدة الدراسة فيهما أربعة أعوام للتخرج من المدارس الثانوية (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٥). سجلت هذه المدارس ما يقرب من ٣٠٠٠٠ طالب عام ٢٠١٢، وهو ما يمثل ٣٣ بالمائة من طلبة ما بعد الثانوي.
- **وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (MOLSA)** توفر تدريبات على المهارات المهنية في ثلاثة مراكز تدريب للبالغين من ١٨ عام أو أكثر ممن لم يكملوا التعليم الإلزامي أو يريدون الحصول على بعض التدريب الاحترافي (التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٤). ويشترك أقل من ١ بالمائة من البالغين كل عام في هذا التدريب.

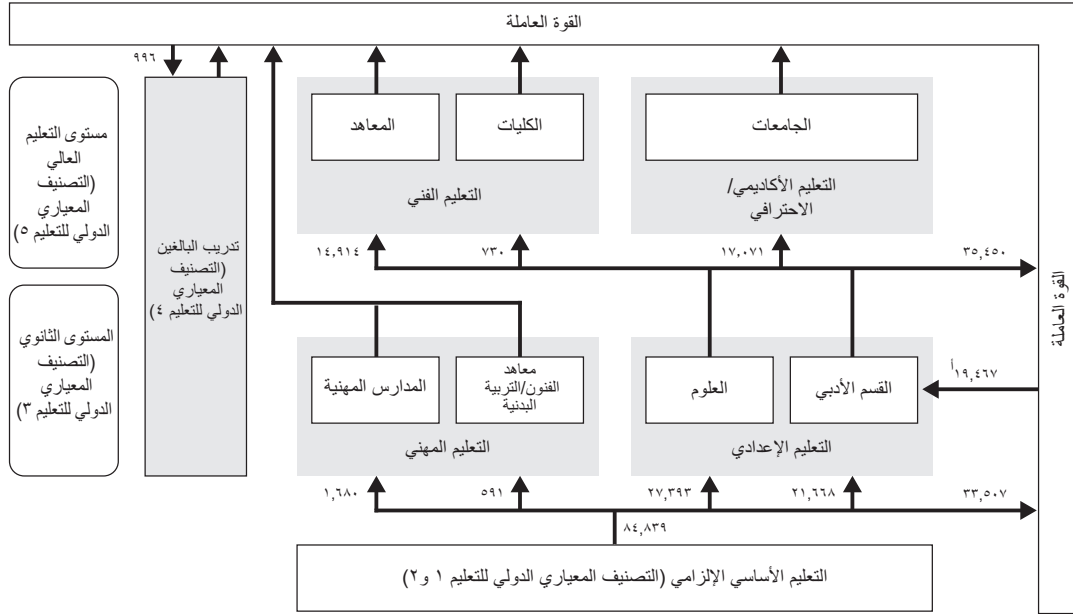
الشكل ٢-١ يوضح تدفق الطلاب خلال العناصر المختلفة المكونة لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني ونظام التعليم العام باستخدام مجموعة الطلاب الذين أكملوا التعليم الأساسي في عام ٢٠٠٧ والذين يتوقع إتمامهم أربع سنوات من الدراسة الجامعية عام ٢٠١٤. يوضح أسفل الشكل أن ٨٤٨٣٩ طالباً أكملوا التعليم الأساسي الإلزامي (ونعني بهذا التعليم وصولاً إلى الصف التاسع) عام ٢٠٠٧. ومن بين هؤلاء الطلاب، ذهبت الأغلبية (٥٨ بالمائة) إلى المدارس المتوسطة الثانوية وتوجه ٣ بالمائة إلى التعليم المهني ومعاهد الفنون أو التربية البدنية (PE)، أما النسبة

١ التصنيف المعياري الدولي للتعليم (ISCED) هو تصنيف لتنظيم المعلومات المتعلقة بالتعليم والتدريب تجريه اليونسكو. ويستخدم هذا التصنيف لتجميع الإحصائيات ودمجها وتقديمها على المستويين المحلي والدولي (اليونسكو، عام ٢٠٠٦). وفيما تبقى من هذا التقرير، نستخدم تصنيف المستويات التعليمية هذا للقراء الأكثر معرفة به وكذلك المصطلحات المستخدمة بشكل أكثر شيوعاً في إقليم كردستان - العراق.

٢ استنتجنا عدد الطلاب في كل مرحلة باتباع الصف المتخرج من التعليم الأساسي لعام ٢٠٠٧ (أي الطلاب الذين أنهوا الصف التاسع ذلك العام) خلال الأعوام التالية حتى ٢٠١١. وقد يختلف عدد الطلاب المتقدمين عبر كل مستوى تعليمي حسب المجموعة.

الشكل ٢-١

تقدم الطلاب خلال نظام التعليم والتدريب الفني والمهني والنظام التعليمي: الدفعة التي تخرجت من التعليم الأساسي عام ٢٠٠٧



أهم الأفراد الذين غادروا المدارس وعادوا في نهاية الأمر لإكمال تعليمهم الثانوي.
المصادر: وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
RAND RR277-2.1

المتبقية (٣٩ بالمائة) فقد تخلفت عن النظام التعليمي. ومن بين الطلاب الذين تركوا النظام التعليمي بعد إكمال التعليم الأساسي ومرور السنين، عاد الكثيرون بعد ذلك وأكملوا تعليمهم الثانوي. تخلف جميع الطلاب الذين حضروا التعليم المهني الثانوي عن النظام التعليمي (إذ انضم معظمهم إلى القوة العاملة) فور إتمامهم برامج الدراسة تلك. ٣ من بين الطلاب الذين تخرجوا من التعليم الثانوي عام ٢٠١٠، لم يواصل أكثر من النصف (٥٢ بالمائة) دراساتهم، بينما التحق ٢٣ بالمائة منهم بمعهد أو كلية للتعليم العالي الفني أما النسبة المتبقية البالغة ٢٥ بالمائة فقد التحقت بالتعليم الأكاديمي أو الاحترافي بجامعة ما. وأكمل ما يقرب من ١٠٠٠ فقط من الطلاب البالغين التدريب في مركز لتدريب البالغين عام ٢٠١٠. تشير هذه البيانات مجتمعة إلى ما يلي:

- نسبة طلاب الثانوية الذين يختارون التعليم المهني (٤ بالمائة) كانت منخفضة، بينما كانت نسبة طلاب التعليم ما بعد الثانوي الملتحقين بالتعليم الفني العالي مرتفعة نسبياً (٤٨ بالمائة). ولا تشجع زيادة نسبة المشاركة في التعليم الفني العالي مقارنة بالتعليم المهني الثانوي في الدول الأخرى. ففي الدول المتقدمة والنامية الأخرى، تتراوح نسبة طلاب المدارس الثانوية المشاركين في التعليم المهني من ٣٠ إلى ٧٠ بالمائة، بينما تتراوح في التعليم العالي الفني ما بين ٢٠ و ٤٠ بالمائة (انظر الفصل الرابع).

٣ قد لا يواصل إلى التعليم الفني سوى أفضل اثنين في كل صف شريطة حصولهما على مجموع الدرجات المطلوب في الاختبار الوزاري للصف الثاني عشر. والقليل يحقق ذلك.

٤ هذه النسبة تنطبق على المجموعة التي التحقت بالتعليم الثانوي عام ٢٠٠٧ وتتضمن كلاً من الطلاب الذين يلتحقون بالمدارس المهنية ومعاهد الفنون/التربية البدنية.

- هناك نسبة كبيرة من خريجي التعليم الأساسي (٣٩ بالمائة) وخريجي التعليم المتوسط الثانوي (٥٢ بالمائة) لم تواصل دراساتها إلى المستوى التالي بل تخلفت عن النظام التعليمي وربما تكون قد التحقت بالقوة العاملة. وعلى النحو الإجمالي، يمكن القول أن ٧٠٠٠٠ طالب سنويًا ربما يلتحقون بسوق العمل دون إعدادهم بأي شكل للتوظيف.^٥
- لا يوجد مسار يسلكه خريجو المدارس المهنية الثانوية للإكمال وصولاً إلى التعليم العالي، سواءً كان فنيًا أم أكاديميًا.

اتجاهات التسجيل

على مدار الأعوام الخمس الماضية، تباينت اتجاهات التسجيل بشكل حاد بين التعليم المهني الثانوي والتعليم الفني العالي. إذ تضاعف تسجيل الطلاب بالتعليم المهني الثانوي بمقدار النصف من العام الدراسي ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ وحتى العام الدراسي ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨، ورغم زيادته الطفيفة في الأعوام التالية، إلا أنه لم يستعد حتى الآن مستواه الذي كان أعلى فيما مضى. وعلى العكس من ذلك، تضاعف عدد الطلاب المسجلين بالمعاهد والكلية الفنية أكثر من أربعة أضعاف بين العامين الدراسيين ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ و٢٠١٠ - ٢٠١١ (الشكل ٢-٢). وبشكل جزئي لاستيعاب هذا النمو، تم افتتاح خمسة معاهد فنية جديدة منذ عام ٢٠٠٦.

ونتيجة للنمو السريع للتعليم الفني العالي، تتم زيادة القدرة الاستيعابية للمعاهد الفنية وصولاً إلى الحد الأعلى. وقد بدأت بعض المعاهد بالفعل في العمل على فترتين، تمتد الفترة الأولى من ٨ صباحًا إلى ٢ مساءً والثانية من ٢ مساءً إلى ٨ مساءً. وتخصص الصفوف الصباحية للطلاب حديثي التخرج من المدارس الثانوية، بينما تخصص الصفوف المسائية لخريجي المدارس الثانوية الذين لم يحصلوا على درجات عالية بما يكفي في الاختبار الوزاري للمرحلة الثانوية المؤهل للالتحاق بالمبني بكلية فنية أو الذين لديهم بالفعل بعض من الخبرة العملية.

وأوضح الأشخاص الذين أجريت معهم اللقاءات أن تباين اتجاهات التسجيل بين التعليم المهني الثانوي والتعليم الفني العالي قد يرجع إلى وجود تحيز ثقافي قوي ضد التعليم المهني الثانوي. إضافة إلى ذلك، فإن المدارس المهنية أقدم وتدرس مناهج عفا عليها الزمن وهي أقل تجهيزًا بالمعدات مقارنة بالمعاهد الفنية. وكذلك فإن المعاهد مثل الجامعات يبدو أنها قد حصلت على أولوية أعلى بالنسبة للتحديثات المادية والمتعلقة بالمعدات في الأعوام الأخيرة. ومن ثم؛ فربما لا يوجد ما يدعو للدهشة في أن التعليم المهني الثانوي خيارًا أقل جذبًا للطلاب وأسره.

أما مراكز تدريب البالغين فليها أيضًا قدرة استيعابية محدودة لا تكفي لخدمة عدد متزايد من البالغين الذين لا يكملون التعليم الأساسي في الماضي أو لا يتخرجون من التعليم الثانوي، إضافة إلى البالغين الأكبر سنًا الراغبين في تطوير مهاراتهم أو اكتساب مهارات جديدة وربما يتجهون لافتتاح متجر خاص بهم. في عام ٢٠١٠ - ٢٠١١ قدمت هذه المراكز خدماتها لأقل من ١٠٠٠ بالغ. وقد يزيد الإقبال على الدورات التدريبية في المراكز الفنية في المستقبل بسبب إنشاء برنامج "إقراض المشروعات الصغيرة" الذي يوفر ما يصل إلى ٢٠ مليون دينار عراقي (IQD) في شكل قروض مدتها ست سنوات يقدم للأفراد الذين يسعون لتأسيس شركة صغيرة.

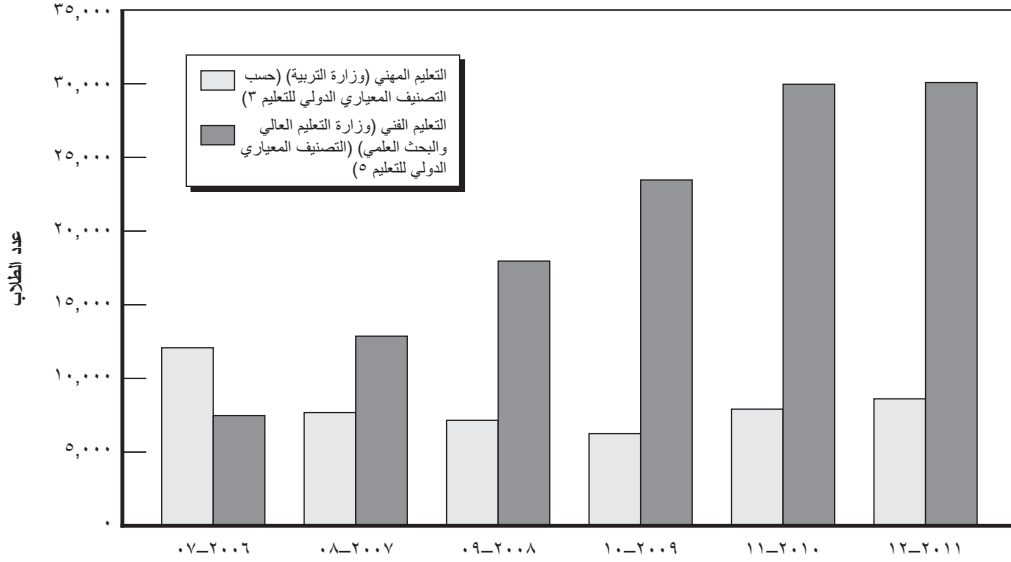
^٥ ارتفعت نسبة الطلاب الذين يكملون التعليم الأساسي وينتقلون إلى التعليم الثانوي منذ أن صار التعليم إلزاميًا حتى الصف التاسع في عام ٢٠٠٨، وإلغاء شرط اجتياز الطالب لاختبار الصف التاسع كي يواصل إلى التعليم الثانوي. وفي حين التحق ٥١٣٣٢ طالبًا بالتعليم الثانوي عام ٢٠٠٧، وصل هذا العدد إلى ٨٢٣٠٩ طلاب عام ٢٠٠٩، وهي زيادة تبلغ ٦٠ بالمائة.

^٦ لم تتوفر اتجاهات التسجيل السائدة في مراكز التدريب غير العليا.

^٧ قد تكون هناك قدرة استيعابية غير مستغلة في مراكز التدريب الحالية: في عام ٢٠١٠ - ٢٠١١، قدم مركز محافظة إربيل ٤٢ دورة تدريبية، بينما لم يقدم مركز السليمانية سوى خمس دورات تدريبية أما مركز دهوك فقد قدم ١٢ دورة تدريبية. لقد قلل مركز محافظة إربيل طول مدة الدورات لتوفيرها بشكل أكثر تكرارًا من أجل استيعاب الطلب عليها.

الشكل ٢-٢

اتجاهات تسجيل الطلاب الساندة في التعليم المهني الثانوي والتعليم الفني العالي، عام ٢٠٠٧ - ٢٠١٢



المصادر: وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

RAND RR277-2.2

المشاركة حسب النوع

من المحتمل مشاركة الإناث في التعليم والتدريب الفني والمهني مثل الذكور تمامًا. إذ تمثل الإناث ما يقرب من نصف طلاب التعليم والتدريب الفني والمهني ككل في عام ٢٠١١ - ٢٠١٢. وقد تراجعت نسبة مشاركة الإناث في التعليم المهني الثانوي في الفترة ما بين ٢٠٠٧ و ٢٠١٢ وهي أقل من نسبة مشاركتهن أيضًا في مراكز تدريب البالغين والمعاهد الفنية حيث زادت النسبة خلال هذين العامين (الشكل ٢-٣).

قبول الطلاب ومتطلبات التخرج وفرص التقدم

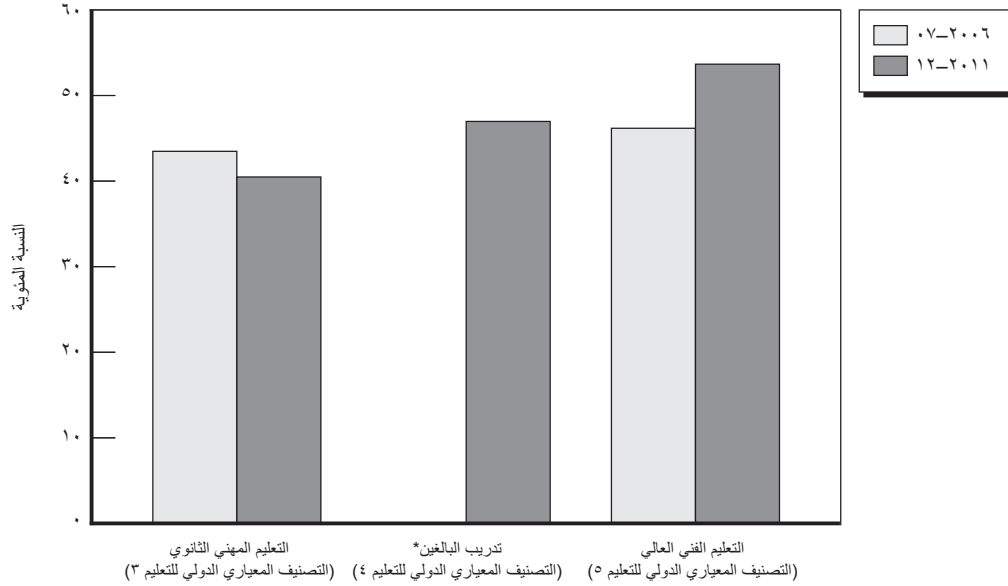
متطلبات القبول وإلحاق الطلاب

على مستوى التعليم الثانوي، يكون اختيار المسار المهني أو الإعدادي تطوعيًا. ومثلما ذكرنا أعلاه، فإن عدد قليل من الطلاب يختار متابعة التعليم المهني. في الماضي، كان الطلاب الحاصلين على درجات أقل من ٦٠ بالمائة في الاختبار الوطني للصف التاسع يلتحقون تلقائيًا بالتعليم المهني. ونتيجة لذلك، كان هناك عدد أكبر من الطلاب يشارك في هذا المسار في الماضي مقارنة بالحاضر.^٨

وعلى مستوى التعليم العالي، يجب على الطلاب الذين أكملوا المدرسة الثانوية التقدم بطلب والحصول على معدل درجات معين في اختبار الصف الثاني عشر الوزاري بحكومة إقليم كردستان حتى يمكن قبولهم بواسطة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في برنامج أكاديمي بإحدى الجامعات أو بالتعليم الفني. ويعتمد القبول في برنامج أكاديمي

^٨ بلغ عدد الطلاب بالتعليم المهني الثانوي أعلى معدلاته وهو ١٣٤٥٨ طالبًا عام ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦. بينما بلغ ٨٦٦٧ طالبًا عام ٢٠١١ - ٢٠١٢.

نسبة مشاركة الإناث في التعليم والتدريب الفني والمهني حسب مستوى التعليم والتدريب الفني والمهني، عامي ٢٠٠٧ و ٢٠١٢



* لم تكن النسبة لعام ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ متاحة.

المصادر: وزارة التربية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

RAND RR277-2.3

أو مهنة فنية محددة على تفضيل الطالب ودرجته بالاختبار، وذلك وفقاً لنظام حساب درجات تسلسلي. يعين هذا التسلسل الطلاب الحاصلين على أعلى الدرجات في المدارس الطبية ويليهما بترتيب تنازلي مدارس العمارة ثم الهندسة ثم العلوم ثم الأعمال ثم التربية وأخيراً التعليم الفني. وضمن التعليم الفني نجد تسلسلاً مشابهاً للمهنة، حيث يتجه الطلاب أصحاب أعلى الدرجات إلى الوظائف المرتبطة بالصحة. ويكون ما يفصله الطلاب هو العنصر الحاسم فقط إذا كانت درجاته تضعه في النطاق المقبول للمجال والمؤسسة التي يفضل الالتحاق بها. على سبيل المثال، فإن الطالب الحاصل على ٩٩ بالمائة في الاختبار ويشير إلى رغبته في الالتحاق بالدراسات الطبية بمحافظة إربيل من المحتمل إلحاقه بتلك المدرسة لأن درجته تقع ضمن نطاق الدرجات المحدد للالتحاق بالمدرسة الطبية. بينما لن يلتحق الطالب الذي لديه نفس الرغبة ولكن مجموع درجاته ٨٠ بالمائة فقط بأي مدرسة طبية وإنما يلتحق ببرنامج يقبل الطلاب الحاصلين على تلك الدرجة أو أقل منها.^٩

بالنسبة للعام الأكاديمي ٢٠١١ - ٢٠١٢، تقدم ٣١٨٨٠ طالباً للحصول على أماكن من بين ٢٨٣٢٥ مكاناً بالجامعة والتعليم الفني، منهم ٣٥٠٥ من الطلاب الحاصلين على أقل الدرجات (١١ بالمائة) في آخر اختبار لم يقبلوا بأي منها. بالنسبة لكل معهد ومهنة تقدم داخل هذا المعهد، يتم إجراء موازنة بين مقدمي الطلبات مقابل عدد الأماكن المتاحة، رغم أن العدد الكبير للطلاب المؤهلين قد يدفع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى إلحاق مزيد من الطلاب بما يتجاوز القدرة الاستيعابية المتوفرة بالمكان.

تفتح جميع مراكز التدريب التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية أبوابها لجميع الأفراد البالغين من العمر ١٨ عاماً أو أكثر ممن يستطيعون القراءة والكتابة، بما يشمل الذين لم يكملوا التعليم الأساسي. وعندما يتجاوز الطلب على ورشة عمل تدريبية أماكن التدريب المتاحة، يمكن اختبار مقدمي الطلبات وإجراء مقابلات معهم واختيارهم للمشاركة بواسطة المدرسين. يتلقى الطلاب المشاركون راتباً قدره ٧٠٠٠ دينار عراقي لتغطية النفقات العامة (٥٠٠٠ دينار عراقي) والمواصلات (٢٠٠٠ دينار عراقي)، والذي من المفترض أن يشجع الطلاب على تطوير مهاراتهم.

^٩ في ظل هذه الممارسة يكون لدى الطلاب حافز للإشارة إلى تفضيلات عديدة لأن الحد الأعلى للدرجات المطلوب لكل مادة قد يختلف من عام إلى آخر. تتوفر لدى الطلاب فقط معرفة عامة بمتطلبات الدرجات المتوقعة تعتمد على تجارب الأعمار الماضية.

متطلبات التخرج

على جميع طلاب التعليم والتدريب الفني والمهني اجتياز اختبار للحصول على الشهادة أو الدبلوم. وفي نهاية الصف الثاني عشر، يجتاز طلاب التعليم المهني الثانوي نفس الاختبار الوزاري القومي الذي يجتازه طلاب المرحلة المتوسطة الثانوية ويغطي الاختبار نفس المواد التعليمية الأكاديمية إضافة إلى مادتهم المهنية. ويحصل الطلاب الناجحون على درجة الدبلوم.

وعلى مستوى التعليم العالي لا يوجد تقييم وطني. يجتاز طلاب المعهد الفني اختباراً نهائياً يضعه كل معهد على حدة. يمثل هذا الاختبار ٣٠ بالمائة من الدرجات النهائية، بينما تمثل تقييمات الأنشطة الشهرية/اليومية النسبة المتبقية البالغة ٧٠ بالمائة. وقد تمت مؤخراً زيادة القيمة النسبية المخصصة للاختبار النهائي والتقييمات المستمرة حديثاً عن ٦٠ بالمائة لتشجيع الطلاب على الدراسة بشكل مستمر طوال مدة دراساتهم. ويحصل الطلاب الذين يجتازون الاختبار على دبلوم من المعهد.

ويحد عدم وجود اختبار وطني موحد من قيمة هذا الدبلوم باعتباره مؤشراً على القدرات، والذي قد يختلف كنتيجة لذلك من معهد لآخر ومن برنامج لآخر داخل المعاهد. في عام ٢٠١١، تم طرح اختبار وزاري موحد لجميع المعاهد الفنية ومن المتوقع تطبيقه تدريجياً على جميع المواد المهنية على مدار الأعوام الخمس القادمة. يتم اختبار طلاب مراكز التدريب التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بواسطة مدرسيهم ويحصلون على شهادة بالمشاركة.

فرص التعليم الفني المتواصل

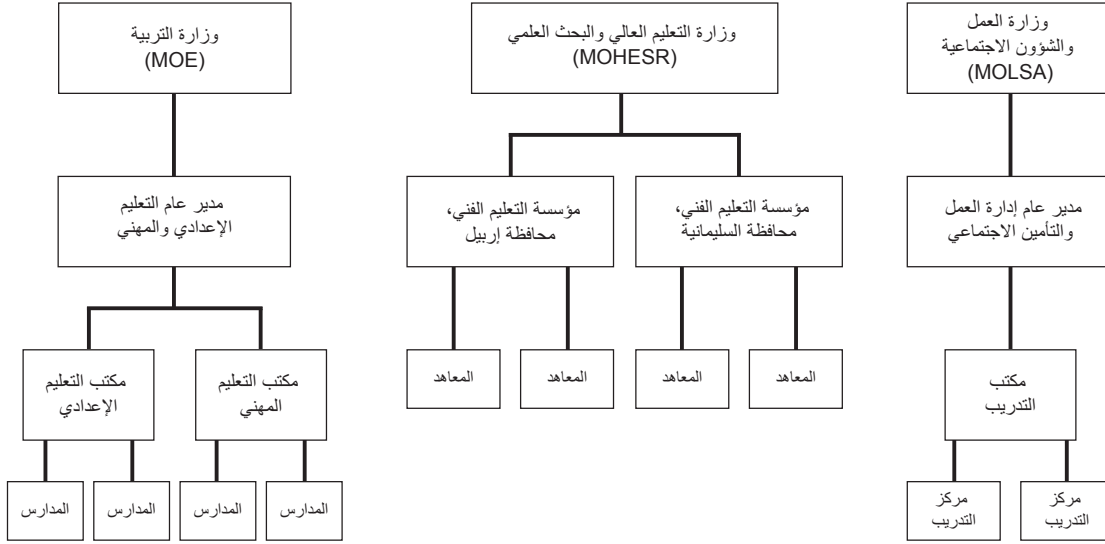
في عام ٢٠١١ - ٢٠١٢، تم توزيع الطلاب المؤهلين للتعليم العالي بالتساوي تقريباً بين التعليم الأكاديمي والفني. وفي العادة يجتاز القليل من طلاب التعليم المهني الثانوي الاختبار الوزاري ويسجلون درجات مرتفعة بما يكفي لمواصلة الدراسات بعد الثانوية، بما في ذلك التعليم الفني مما يقلل من جاذبية المسار المهني للتعليم الثانوي داخل إقليم كردستان - العراق.

وعلى مستوى التعليم العالي، هناك أيضاً محدودية في فرص طلاب المعاهد الفنية للمواصلة من معهد فني مدة الدراسة به سنتان إلى كلية أو جامعة مدة الدراسة بها أربع سنوات. فقط أفضل اثنين من الطلاب المتخرجين من كل معهد قد يلتحقون بكلية أو جامعة فنية مدة الدراسة بها أربع سنوات، شريطة حصولهم على درجة نهائية تبلغ ٨٠ بالمائة أو أعلى في جميع المواد.

الترتيبات المؤسسية

الإدارة

تنقسم إدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني على ثلاث وزارات، تعمل كل منها بالتنسيق مع نظيرتها في بغداد (الشكل ٢-٤). وهناك مكاتب خاضعة لإشراف مدير عام تشرف على المدارس الثانوية التابعة لوزارة التربية. وتشرف هذه المكاتب أيضاً على مراكز تدريب البالغين التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وتنقسم إدارة المعاهد والكليات الفنية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي بين اثنتين من مؤسسات التعليم الفني، إحداهما بمحافظة إربيل تشرف على المعاهد والكليات في محافظتي إربيل ودهوك، والأخرى في السليمانية وهي تشرف بدورها على المعاهد والكليات بتلك المحافظة. وتعتبر كل مؤسسة شبه مستقلة، ولها رئيس يرفع تقاريره مباشرة إلى وزير التعليم العالي والبحث العلمي.



المصادر: وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

RAND RR277-2.4

لا يتم الإتصال والتعاون بين هذه الهيئات الحكومية المختلفة بطريقة مؤسسية، بل توصف بأنها غير رسمية.

التعاون مع القطاع الخاص

يعكس معظم البلاد الأخرى، لا يتم إضفاء الصبغة المؤسسية على مشاركة أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص أو الاتحادات التجارية في تنظيم برامج التعليم والتدريب الفني والمهني أو محتواها أو إدارتها في إقليم كردستان العراق. ومع ذلك، فإن التفاعلات غير الرسمية مع القطاع الخاص تتزايد وفقاً للتقارير. فعلى سبيل المثال، تواصل مركز التدريب التابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بمحافظة إربيل مع أحد الفنادق المحلية الفاخرة ومع شركة نجارة كبرى للمساعدة في تدريب مدرسي المركز. وقد التقت مؤسسات التعليم الفني التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي مع ممثلي شركات كبرى لمناقشة سبب لجوء مركز تجاري افتتح حديثاً لاستئجار ٦٠٠ أجنبي لشغل ٧٠٠ وظيفة. ومن هذا الاجتماع، خلصت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى أن الشركات تعتقد أن خريجي المعاهد لا يتقنون الإنجليزية بقدر كافٍ، كما أن مهاراتهم ضعيفة في التعامل مع الكمبيوتر ويحتاجون إلى مزيد من الخبرة العملية (وهو موضوع سيخضع للمناقشة في الفصل التالي). وقد كشفت جهود مماثلة أن شركات السيارات تعتقد أيضاً أن طلاب المعاهد بحاجة إلى مزيد من التدريب المطلوب على الإلكترونيات. كما كان نقص المعدات بمثابة عقبة رئيسية واجهتها برامج التعليم والتدريب الفني والمهني في توفير تجربة عملية مناسبة.

حتى الآن، لم تحاول أي من المؤسسات المسؤولة عن الإشراف على التعليم والتدريب الفني والمهني توقع الاحتياجات الاقتصادية واحتياجات سوق العمل أو التخطيط لها وتصورها. ونتيجة لذلك، فإن مزيج التدريب المهني المعروض وعدد الطلاب المسجلين في كل مهنة معروضة قد تكون له علاقة بسيطة باحتياجات سوق العمل. وبالمثل، فإن الفشل في تجميع معلومات حول متطلبات أصحاب الأعمال من المهارات قد يؤدي إلى تنمية مهارات تختلف عن المطلوبة أو لا تكفي للوفاء بها.

التمويل

تتحمل الحكومة تمويل برامج التعليم والتدريب الفني والمهني بالكامل في إقليم كردستان - العراق. ولا يوجد إلزام بتقديم مساهمات من أصحاب الأعمال أو الطلاب، ورغم ذلك فإن الطلاب في الجلسات التدريبية المسائية بالمعاهد الفنية، والعديد منهم لديه بعض الخبرة العملية، يدفعون ما يكافئ ٣٠٠ إلى ٤٠٠ دولار أمريكي في العام الواحد. وقد تبرعت الحكومات الدولية والمنظمات غير الحكومية ببعض المعدات والأبنية والتدريب.

المنهج الدراسي

تتنوع المناهج الدراسية الحالية لأنواع الثلاثة لبرامج التعليم والتدريب الفني والمهني في مدتها وفي التوازن بين التعليم العام والتدريب المهني. يلخص الجدول ١-٢ سمات المناهج الدراسية للمدارس المهنية والمعاهد والكليات الفنية العليا والمراكز التدريبية. يستمر المنهج الدراسي المهني الثانوي لمدة ثلاث سنوات، في حين يستمر التعليم الفني العالي لعامين. ١٠ تبلغ مدة التدريب في مراكز التدريب التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لفترة أقل، وذلك بناءً على المركز والمهنة.

يتباين الوقت الذي يقضيه الطالب في مواد التعليم العام (مثل الحساب واللغات والدين) بين مختلف المدارس المهنية حسب نوع التدريب المهني. في المعاهد الفنية، يتم توجيه المنهج الدراسي بالكامل نحو المهن، علمًا بأن الدراسة نظرية بنسبة ٤٠ بالمائة والممارسة العملية بالفصل الدراسي بنسبة ٦٠ بالمائة تقريبًا، باستثناء إدارة الأعمال فهي دراسة يهيمن عليها الطابع النظري.

ولا يوفر أي من برامج التعليم والتدريب الفني والمهني خبرة تدريبية منظمة على التنفيذ العملي للمهام. إذ أن التدريب العملي المباشر يقتصر بمدة تدريب داخلي تبلغ شهرين في القطاع الخاص أو العام خلال العطلة الصيفية. يتم منح الطلاب خطاب تعريف ولكن يجب عليهم العثور على فرص التدريب الداخلي لأنفسهم. ويكون الإشراف على عمليات التدريب الداخلي في أقل مستوى ويقوم أصحاب الأعمال باعتماد حضور الطلاب فحسب.

الجدول ١-٢

خصائص المناهج الدراسية، حسب نوع برنامج التعليم والتدريب الفني والمهني

خصائص المنهج الدراسي	التعليم المهني الثانوي (التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)	التعليم الفني العالي (التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٥)	تدريب البالغين (التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٤)
مدة الدراسة (سنوات)	٣	٢	٢. إلى ٥.
نسبة الوقت المخصص للتدريب المهني	١٦-٣٧	١٠٠	١٠٠
مدة التدريب الداخلي العملي (أشهر)	٢	٢	لا يوجد
لغة الدراسة	الكردية	الإنجليزية ^{١٠}	الكردية

المصادر: وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

أ في المدارس المهنية الثانوية، تتباين نسبة الوقت المخصص للتدريب المهني. إذ تصل هذه النسبة إلى ٣٧ بالمائة للوظائف المهنية التجارية و٥٢ بالمائة للوظائف التجارية و٦٠ بالمائة للوظائف الزراعية.

ب رغم ذلك، فعند الممارسة العملية يتم معظم التدريس باللغة الكردية بسبب الافتقار إلى إتقان اللغة الإنجليزية لدى كل من المدرسين والطلاب.

^{١٠} تم مؤخرًا إنشاء كلبتين فئتين مدة الدراسة بهما أربعة أعوام. وتقول التقارير إن هاتين الكلبتين تركزان بشكل أكبر على التجربة العملية بالفصول الدراسية أكثر من كليات الهندسة بالجامعات.

يتم التدريس في المدارس المهنية والمراكز الفنية باللغة الكردية. ورغم أن التدريس في المعاهد والكليات الفنية يفترض أن يكون باللغة الإنجليزية، إلا أن ذلك لا يتم دائماً بسبب عدم إتقان معظم الطلاب والمدرسين للغة الإنجليزية. وهناك حاجة ميسية إلى تحديث المناهج الدراسية في جميع برامج التعليم والتدريب الفني والمهني. إذ تقول التقارير إن معظم المناهج الدراسية قد وضعت منذ ١٠ إلى ٢٠ عامًا إن لم تكن أقدم. وقد ذكر فريق العمل في الوزارات الثلاث جميعها أنهم يخططون لمراجعة المناهج الدراسية. وتحقيقاً لهذا الهدف، شكلت وزارة التربية لجنة وتم إنشاء "إدارة المناهج" في كل من "مؤسستي التعليم الفني". تخطط وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لمراجعة مناهجها الدراسية بمساعدة من منظمة العمل الدولية (ILO).

وبشكل نموذجي، يجب التنسيق بين مناهج التعليم المهني الثانوي ومناهج التعليم الفني العالي بحيث يمكن للطلاب الارتقاء من المستويات الأدنى إلى المستويات الأعلى وتتوفر لهم فرصة لاكتساب المعارف والمهارات التي تتزايد تعقيداً في نفس المجال المهني. ورغم ذلك أشار المشاركون إلى أنه لم يتم بذل أي جهود للتنسيق بين المناهج الدراسية بطريقة من شأنها أن تخلق مساراً منسقاً للانتقال من التعليم المهني الثانوي إلى الدراسات الفنية العليا. وهذه مشكلة رئيسية، لأنها توجد عقبة قوية تمنع خريجي التعليم الأساسي من اختيار التعليم المهني الثانوي بدلاً من التعليم الأكاديمي الإعدادي. كما كان من نتيجة هذا وجود مستوى من التعليم الفني العالي في إقليم كردستان - العراق يشبه بدرجة أكبر مستوى التعليم المهني الثانوي مقارنة بالمستوى الفني الذي يتم تدريسه عادة في المستوى العالي ويكون أكثر تخصصاً وأعلى من حيث المهارات.

برامج التدريب المهني

توفر المدارس المهنية والمراكز الفنية عشرة برامج وسبعة برامج على التوالي في مجال المهن الحرفية، بما يتضمن السيارات والنجارة وأجهزة الكمبيوتر والكهرباء. في عام ٢٠١٠ - ٢٠١١، مثلت هذه المهن ما يقرب من نصف عدد المسجلين في المدارس المهنية. وسجلت التجارة نسبة الثلث، بينما سجلت الزراعة نسبة العُشر من خلال أربعة برامج. في المراكز الفنية للبالغين، سجلت المهن الحرفية ثلثي نسبة الانضمام للمعاهد (الجدول ٢-٢). وكانت كلا من المدارس المهنية ومراكز التدريب قد أضافت حديثاً برامج تستخدم فيها تكنولوجيا المعلومات (IT) والكمبيوتر. ولا تقوم جميع المدارس المهنية ومراكز التدريب الفردية بتوفير التدريب في كافة المهن. ويتخصص ما يقرب من ثلث المدارس المهنية البالغ عددها ٣٢ مدرسة في التجارة، بينما يتخصص ثلث آخر في المهن الحرفية. أما المدارس الباقية فتوفر مزيجاً من العروض المهنية، ولكنها عادة لا تقدمها كلها.

تقدم المعاهد الفنية مجموعة واسعة من العروض المهنية، والتي تغطي ٥٠ تخصصاً في المحاسبة/الإدارة التجارية والزراعة وتكنولوجيا المعلومات والتخصصات الطبية والإعلام والسياحة (الجدول ٢-٢). وقد شكلت مهن المحاسبة/الإدارة أكثر من نصف نسبة الالتحاق بالمدارس، ويفترض أن هذا يرجع لكونها نوع من المهن التي تؤهل الطلاب على النحو الأمثل لشغل الوظائف الحكومية. وكما سنشير إليه لاحقاً في هذا الفصل، فإن خريجي التعليم الثانوي وكذلك العالي يفضلون بقوة العمل لحساب الحكومة، والتي توظف حالياً أكثر من ٥٠ بالمائة من قوة العمل النشطة. وكانت نسبة ١٥ بالمائة تقريباً من نسبة الالتحاق بالمهن المرتبطة بالطب، بما في ذلك التمريض. وهناك ١٢ بالمائة أخرى في المهن الحرفية، بحيث كانت أعلى مستويات التسجيل في مجالات الكهرباء ومسح الأراضي.^{١١}

^{١١} يوفر الجدولان ١-أ و ٢-أ في "الملحق أ" قائمة كاملة بالبرامج المهنية التي يتم تقديمها في كل مستوى بنظام التعليم والتدريب الفني والمهني.

الجدول ٢-٢

عدد البرامج المهنية والوظيفية وعدد الطلاب ونسبتهم، حسب المجموعة المهنية ومستوى التعليم والتدريب الفني والمهني،
العام الدراسي ٢٠١١ - ٢٠١٢

التعليم المهني الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٥)			التعليم المهني الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٤)			التعليم المهني الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)			المجموعة المهنية
النسبة المئوية للطلاب	عدد الطلاب	عدد البرامج	النسبة المئوية للطلاب	عدد الطلاب	عدد البرامج	النسبة المئوية للطلاب	عدد الطلاب	عدد البرامج	
١٢,٢	٣,٦٧٢	١٣	٩٥,٩	٩٥٥	٧	٥٢,٧	٤,١٠١	١٠	المهن الحرفية/ المهن الفنية
٥٢,٣	١٥,٧٠٥	٩	—	—	—	٣٦,٧	٢,٨٥٦	١	المحاسبة/الإدارة
٤,٩	١,٤٨٠	٩	—	—	—	١٠,٥	٨٢٢	٤	الزراعة
٨,٨	٢,٦٣٠	١	—	—	—	—	—	—	تكنولوجيا المعلومات
١٤,٦	٤,٣٩٦	١٠	—	—	—	—	—	—	الخدمات الطبية
٧,٢	٢,١٤٩	٨	٤,١	٤١	٢	—	—	—	مهن أخرى
١٠٠,٠	٣٠,٠٣٨	٥٠	١٠٠,٠	٩٩٦	٩	١٠٠,٠	٧,٧٧٩	١٥	الإجمالي

المصادر: الجدولان ١-١ و ٢-١ في الملحق أ.

ملاحظات: بيانات التعليم المهني الثانوي وتدريب البالغين خاصة بعام ٢٠١٠ - ٢٠١١، أما بيانات المعاهد الفنية العليا فهي لعام ٢٠١١ - ٢٠١٢، وتعني علامة الشرطة عدم وجود أي برامج مهنية لهذه المجموعة المهنية.

مثل المدارس المهنية ومراكز التدريب، يقدم أي معهد فردي مجموعة فرعية فقط من هذه العروض المهنية، بعضها قليل يبلغ ثلاث وظائف فحسب والبعض الآخر يصل إلى ٢٥ وظيفة. يتخصص معهدان في الإدارة (إربيل ودهوك) واثنان في الزراعة (إربيل والسليمانية) وواحد في الطب والصحة العامة (إربيل) وواحد في علوم الكمبيوتر (السليمانية). أما المعاهد الفنية الأخرى البالغ عددها ١٧ معهداً فتقدم التدريب لمجموعات متنوعة من المجالات الوظيفية البالغ عددها ٥٠ مجالاً.

في غياب البيانات المرتبطة بالتوجهات المهنية في اقتصاد إقليم كردستان - العراق، من غير الممكن تقييم ما إذا كانت الزيادة في الإمداد بخريجين متدربين على المهن المختلفة متناسقة مع معدل الطلب. وكما أشرنا أعلاه، فلا توجد علاقة رسمية أو تعاون بين برامج التعليم والتدريب الفني والمهني الثلاثة وبين القطاع الخاص للمساعدة في تحديد معدل الإمداد بالعروض المهنية وتعديله بما يتناسب مع معدل الطلب. بالإضافة إلى ذلك، تقول تقديرات من تم إجراء مقابلات معهم في المدارس المهنية والمعاهد الفنية أن ٢٠ بالمائة فقط من خريجي تلك المؤسسات تمكنوا من العثور على فرص عمل خلال عامين في المجالات التي تدربوا عليها. وهذا لا يعني أن مزيج العروض المهنية ظل ثابتاً. ومن خلال عمليات التبادل غير الرسمية بين موفري التعليم والتدريب الفني والمهني، تمت إضافة عدة عروض مهنية جديدة في السنوات الأخيرة. وقد تضمنت هذه العروض الخياطة والسياحة في بعض مراكز التدريب، وكذلك الحياكة وتصميم الملابس في بعض المدارس المهنية، والتدريب المرتبط بتكنولوجيا المعلومات في كليهما. كما أضافت بعض المعاهد الفنية عروضاً أخرى في الإرشاد الزراعي وتكنولوجيا المعلومات والتسويق والهندسة المدنية والنقل والنفط والسياحة. كانت نسبة التسجيل في هذه البرامج الجديدة لا تزال ضئيلة عام ٢٠١٢، فقد تباينت من ٦٩ في التسويق إلى ١٥٩ في النفط و٢٠٧ في الهندسة المدنية و٣٢٧ في الإرشاد السياحي.

توظيف المدرسين ومؤهلاتهم وتدريبهم

توظيف المدرسين وتعيينهم

تعمل وزارة التعليم على توظيف المدرسين وتعيينهم للمدارس المهنية. على النقيض من ذلك، يتم التوظيف على مستوى التعليم العالي بشكل غير مركزي داخل كل معهد وكل إدارة فردية. ويجب الموافقة على التعيينات الدائمة في الإدارات بواسطة المعاهد المعنية و"مؤسسة التعليم الفني" المسؤولة وكذلك وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. أما المدرسين غير الدائمين العاملين بنظام التعاقد فيجب اعتمادهم على مستوى المعاهد فحسب.

مؤهلات المدرسين

من مستلزمات وظيفة مدرسي التعليم المهني الثانوي الآن الحصول على درجة البكالوريوس في تخصص مناسب. ويجب على مدرسي التعليم الفني العالي الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراة. ورغم ذلك، فإن الزيادة السريعة في الالتحاق بالتعليم الفني يعني أن المعاهد الفنية قد لجأت في الأغلب إلى استئجار مدرسين حاصلين على درجة البكالوريوس ويعملون بنظام العقود. في محافظة السليمانية، ذكرت تقارير "مؤسسة التعليم الفني" وجود ٢٠٠ مدرس دائم من حملة الماجستير أو الدكتوراة، ولكن كان هناك ٥٠٠ مدرس يعملون بنظام التعاقد. وقد تشهد السنوات القادمة انخفاضاً كبيراً في النقص الحالي للمدرسين من حملة الماجستير والدكتوراه مع تزايد عدد الخريجين من هذه النوعية.

ولا يطالب مدرسو التعليم والتدريب الفني والمهني في أي مستوى بأن تكون لديهم خبرة عملية في التخصص المهني الذي يدرسونه. لقد كانت الخبرة العملية مطلوبة يوماً ما على مستوى التعليم العالي، لكنها لم تعد مطلوبة وربما يرجع ذلك إلى صعوبات التوظيف. ومع ذلك، فربما كان لدى بعض المدرسين في المدارس المهنية والمعاهد الفنية خبرة عملية من خلال امتلاكهم لمشروعات خاصة أو عملهم في القطاع الخاص. وتقول التقارير أن هذه هي الحالة السائدة على وجه الخصوص للمدرسين في أقسام الصحة والكهرباء والإلكترونيات والميكانيكا والإعلام.

تدريب المدرسين أثناء الخدمة

لا يتطلب الأمر توفير تدريب رسمي مستمر أثناء الخدمة ولا يتم توفيره لمدرسي التعليم والتدريب الفني والمهني في أي مستوى. أما التدريب الوحيد الذي يتم تقديمه للمدرسين الدائمين فهو التدريب الأولي على طرق التدريس. أما بالنسبة لمدرسي التعليم المهني الثانوي، يتم هذا التدريب أثناء العمل تحت إشراف مدرس أكثر خبرة. ويطلب من المدرسين الدائمين بالمعاهد والكليات الفنية العليا المشاركة في ٩٠ ساعة من التدريب الرسمي على طرق التدريس، أما المدرسين العاملين بنظام التعاقد فلا يطالبون بذلك.

في الفترة الأخيرة، وضعت اليونسكو مع المجلس الثقافي البريطاني عدة برامج لتدريب مدرسي التعليم والتدريب الفني والمهني. وشارك ما يقرب من ٤٠ من مديري المدارس ومشرفي المدارس المهنية في ورش عمل أقيمت في ألمانيا ودول أخرى. كما شارك عدد محدود من مدرسي التعليم المهني (اثنين إلى ثلاثة لكل قسم) في ورش عمل تدريبية ركزت على تطوير المناهج الدراسية. وبالمثل، شارك عدد محدود من مدرسي التعليم الفني المختارون في ورش عمل "تدريب المدربين". كما تم تقديم دورات إدارية لرؤساء إدارات التعليم الفني العالي.

يتأهل مدرسو التعليم والتدريب الفني والمهني للمشاركة في البرنامج الشامل لتنمية القدرات تحت رعاية حكومة إقليم كردستان، والذي يرسل موظفي حكومة إقليم كردستان للخارج للحصول على درجة دراسية بعد الثانوية. منذ عام ٢٠١٠ - ٢٠١١، طالبت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أن يكمل مدرسي التعليم الفني من ٥٠ إلى ١٠٠ ساعة تراكمية من تنمية القدرات سنوياً من خلال المشاركة الفعالة في المؤتمرات أو الندوات أو ورش العمل الأكاديمية أو الأبحاث أو النشر. كما يجب على هؤلاء المدرسين تقديم ندوة كل ستة أشهر وإعداد عروض تقديمية حول مقالة علمية دولية كل ستة أشهر (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، عام ٢٠١٠).

معدات التدريس

تعتمد جودة تدريب التعليم والتدريب الفني والمهني الذي يحصل عليه الطلاب ومدى ارتباطه بدرجة كبيرة على حداثة النظريات والمعدات المستخدمة في هذا التدريب. وبوجه عام، فقد ذكر المجيبون على أسئلتنا أن المعدات غير الكافية والقديمة كانت واحدة من كبرى المشكلات التي واجهوها، وهو تقييم أكدته زيارتنا إلي بعض المعاهد والمدارس المهنية.

فرص التوظيف بعد التخرج

لا تقدم برامج التعليم والتدريب الفني المهني أي تعيينات وظائف أو خدمات إحالة لخريجها. ويوجد لدى خريجي نظام التعليم والتدريب الفني والمهني مثل خريجي المؤسسات الثانوية ومؤسسات التعليم العالي تفضيل شديد للعمل لحساب الحكومة، والتي توظف حاليًا ٥٠ بالمائة من العاملين في إقليم كردستان - العراق (استطلاع رأي قوة العمل في إقليم كردستان، عام ٢٠١٢). فبخلاف القطاع الخاص الناشئ، يقدم العمل الحكومي ساعات عمل أكثر مرونة وأقل في المدة، بالإضافة إلي عطلات كثيرة ومزايا أخرى، بما في ذلك معاش تقاعدي مدى الحياة. كما يوفر العمل الحكومي المرونة بما يسمح بشغل وظيفة أخرى بالقطاع الخاص. وكان المجيبون على أسئلتنا دائمًا ما يقولون إن العمل لدى القطاع الخاص، إذا كان أحد الخيارات المطروحة من الأصل، فإنه يأتي في المقام الثاني لأغلبهم.

بصرف النظر عن هذا، فمن المحتمل أن يعمل العدد الكبير لخريجي جميع مستويات التعليم الذين يلتحقون بسوق العمل كل عام وكذلك رغبة حكومة إقليم كردستان في تشجيع نمو القطاع الخاص على ضمان أن معظم الخريجين سيضطرون في نهاية الأمر للبحث عن عمل في القطاع الخاص. بالمثل، لاحظ المجيبون على أسئلتنا أن خريجي التعليم والتدريب الفني والمهني يواجهون صعوبات في إيجاد فرص عمل بالقطاع العام أو الخاص، وأن ١٠ إلي ٢٠ بالمائة فقط من خريجي التعليم والتدريب الفني والمهني يجدون فرص عمل خلال ستة أشهر من التخرج.^{١٢}

ومن الأسباب المحتملة للصعوبة التي يواجهها خريجو التعليم والتدريب الفني والمهني في العثور على فرصة عمل بالقطاع الخاص ارتفاع عدد الخريجين بما يتجاوز قدرة الاقتصاد الحالي على الاستيعاب، وبالأخص من التعليم العالي. توضح اتجاهات التسجيل والتخرج التي تمت مراجعتها في وقت سابق أن عدد الخريجين تضاعف أكثر من أربع مرات في السنوات الخمس الماضية. وقد يرجع هذا أيضاً إلى عدم التوافق بين عدد الطلبة المتدربين في كل مهنة والعدد الذي يحتاجه أصحاب الأعمال في إقليم كردستان - العراق. وكما أشرنا في وقت سابق، فإن العوامل الرئيسية الحاسمة في التسجيل بمهن التعليم والتدريب الفني والمهني هي قدرة موفر الخدمة وما يفضله الطالب ودرجات الاختبار. كنتيجة لهذا، يتقرر عدد الطلبة المعينين للمهن المختلفة بشكل مؤسسي بدلاً من الاعتماد على متطلبات صاحب العمل. وربما تكون "القدرة على التوظيف" أو فجوة "المهارات الشخصية" من الأسباب الأخرى المحتملة للصعوبات التي يواجهها الخريجون في العثور على وظائف بالقطاع الخاص. سنناقش أمور مطابقة العرض مع الطلب في الفصل التالي.

المبادرات المستمرة والمخطط لها لتحسين التعليم والتدريب الفني والمهني

توجد لدى الوزارات الثلاث التي تشرف على عناصر نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق مبادرات قيد التنفيذ أو تخطط لتحسين برامجها. كما تساعد العديد من المنظمات الدولية في تحسين التعليم والتدريب الفني والمهني في العراق، بما في ذلك إقليم كردستان - العراق.

^{١٢} كما أشرنا في "الفصل الأول"، فإن بطالة الشباب (من ١٥ إلي ٢٤ عاماً) مرتفعة نسبياً حيث تبلغ ١٨ بالمائة، وتتنخفض نسبة مشاركة القوة العاملة حيث تبلغ ٢٠ بالمائة (استطلاع رأي قوة العمل في إقليم كردستان، عام ٢٠١٢).

وزارة التربية

تبني وزارة التربية ثلاثة مراكز كبيرة جديدة للتعليم المهني الثانوي، بمعدل مركز واحد في كل عاصمة من عواصم المحافظات الثلاث. وسيخدم كل مركز من ٦٠٠٠ إلى ١٠٠٠٠ طالب، مما يعني مضاعفة القدرة الاستيعابية للمدارس المهنية الحالية التابعة لوزارة التربية بأكثر من ثلاثة أضعاف. وسيتم دمج المدارس المهنية الموجودة في عواصم المحافظات الثلاث مع هذه المراكز الجديدة، بينما ستظل المدارس المهنية الإقليمية الحالية مفتوحة. وستكون هناك مبانٍ للطلبة في كل مركز. كما تدرس وزارة التربية هدفًا يتمثل في استمرار ٢٠ بالمائة من خريجي التعليم الأساسي في التعليم المهني، مما سيمثل زيادة في النسبة الحالية التي تقوم بذلك بمعدل يتجاوز خمسة أضعاف. كما تتوقع وزارة التربية أن ٢٥ بالمائة من خريجي المدارس المهنية سيستمرون في نهاية المطاف في التعليم المهني في المعاهد الفنية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

ومن المتوقع افتتاح مراكز التعليم المهني الجديدة هذه في أوائل عام ٢٠١٤. وستقدم هذه المراكز بصفة أولية نفس البرامج الزراعية والتجارية والمهنية التجارية التي توفرها المدارس المهنية الحالية. وبمرور الوقت، سيتم تقسيم العرض التجاري الحالي إلى ثلاثة برامج: الإدارة، المحاسبة، وعلوم الحاسب الآلي والبنوك. وتتضمن البرامج الإضافية المخطط لها والمتعلقة بالأعمال التبريد وتكييف الهواء والاتصالات والمساعد الكهربائي وصيانة الأجهزة الطبية والطباعة. تخطط المراكز إلى تقديم برامج للدراسة في ٢١ مهنة (حاليًا ١٤ مهنة)، وهي ما يزال عددًا قليلًا للغاية في ضوء حجم التسجيل المخطط لها.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

قد تقوم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بإنشاء مستشفى تعليمي لتدريب الطلبة. كما تخطط لتضمين برنامج تدريبي لصناعة النفط في المعاهد الثلاثة. حاليًا، يتم توفير فرص تدريب قليلة في المهن المتعلقة بصناعة النفط، وهو قطاع له أولوية التنمية في إقليم كردستان - العراق.

تخطط وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كجزء من جهودها الإصلاحية، لإلغاء مركزية الإدارة وتجري تغييرات على صورة التعليم الفني الذي تقدمه. سيتم تحويل "مؤسستا التعليم الفني" إلى ثلاث جامعات متعددة الفنون، واحدة في عاصمة كل محافظة. سيتم الحفاظ على الاختلافات بين المعاهد التي تبلغ مدة الدراسة بها عامين والكليات التي تبلغ مدة الدراسة بها أربعة أعوام، ولكن سيبدأ كل الطلبة أولاً في المعاهد التي تبلغ مدة الدراسة بها عامين، حيث يتخرجون بدرجة الدبلوم. سيتابع أفضل ٢٥ بالمائة من الطلبة الخريجين للالتحاق بالكليات التي تبلغ مدة الدراسة بها أربعة أعوام، حيث يتخرجون منها بدرجة البكالوريوس. سيتم استبدال فترة التدريب الداخلي الحالية التي تبلغ شهرين بستة أشهر من التدريب العملي على الوظائف. وسيحصل هؤلاء الطلاب الذين يتابعون حتى يلتحقوا بالكليات التي تبلغ مدة الدراسة بها أربعة أعوام على تدريب إضافي عملي على الوظائف لمدة ستة أشهر (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، عام ٢٠١٠).

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

تفتتح وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مركزين فنيين إضافيين، أحدهما في إقليم جرميان والآخر في سوران. وقد وقعت الوزارة مذكرة تفاهم (MOU) مع Scania، وهي شركة سويدية، لتدريب ٣٠ إلى ٤٠ ميكانيكي للتخصص في أعمال إصلاح الشاحنات والمعدات الثقيلة^{١٣} ويتأهل للمشاركة مقدمو الطلبات ممن تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٣٠ عامًا ولديهم بعض خبرات العمل.

^{١٣} تمثل العراق السوق الرابع عشر ضمن أكبر أسواق منتجات Scania، ومن المتوقع أن تصبح في النهاية عاشر أكبر سوق لها.

مبادرات أخرى

المجلس الثقافي البريطاني

بتمويل من الاتحاد الأوروبي، ينفذ المجلس الثقافي البريطاني جهودات ثلاثية الأجزاء لتطوير التعليم والتدريب الفني والمهني على مستوى العراق، بما في ذلك إقليم كردستان - العراق. يتضمن الجزء الأول وضع إستراتيجية للتعليم والتدريب الفني والمهني للعراق ككل. وتحقيقاً لهذا الهدف، يجتمع أصحاب المصالح، بما في ذلك ممثلو وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية والقطاع الخاص لعقد جلسات تخصص تلك الإستراتيجية.

ثانياً، يطور المجلس الثقافي البريطاني معايير للمهن المختارة. وقد حدد المجلس خمسة مجالات ذات أولوية، وهي النفط والغاز وصيانة السيارات وتكييف الهواء وتشغيل المخابز وخدمات السفر، من خلال مقابلات أجريت مع فرق العاملين بالقطاع الخاص ونظام التعليم والتدريب الفني والمهني، ويتولى المجلس تطوير المناهج الدراسية لكل من هذه المجالات.

وثالثاً، لاختيار المعايير والمناهج الدراسية الجديدة، يخطط المجلس الثقافي البريطاني لتأسيس خمسة مراكز مهنية متميزة. ووفقاً للتقارير سيكون هناك اثنين من هذه المراكز في إقليم كردستان - العراق، وسيركز أحدهما على السياحة والآخر على تكييف الهواء أو صيانة السيارات. وسيتم تدريب قادة المدارس والمدرسين على المعايير والمناهج الدراسية، يقال أن مراكز التميز كانت ستبدأ عملها في أواخر عام ٢٠١٢.

اليونسكو

بمشاركة لجنة توجيهية تتضمن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التربية ومؤسسات التعليم الفني وغرفة التجارة، تتعاقد اليونسكو على مشروع لتصميم وتنفيذ مبادرتين تجريبتين لعقد شراكات بين القطاع الخاص ومقدمي خدمات التعليم والتدريب الفني والمهني. ومن المتوقع أن يصمم المورد نماذج اتفاقيات تحدد ما على الأطراف من واجبات ومسؤوليات، بما في ذلك التدريب العملي على الوظائف والزيارات الميدانية والتعاون في تصميم المناهج وتقديم ملاحظات حول المهارات اللازمة. كما سيوصي المورد بحوافز تستطيع الحكومة تطبيقها لزيادة مدى استعداد القطاع الخاص للمساهمة وزيادة الشعور بالمسؤولية الاجتماعية المشتركة.

وتخطط اليونسكو لتطوير دليل حول المهارات المطلوبة لضمان قابلية التوظيف والقدرة على تأسيس المشروعات. وستغطي المنظمة الاتصالات والانتقالات من المدرسة إلى العمل ومهارات تأسيس المشروعات، بالإضافة إلى كيفية كتابة سيرة ذاتية والتعامل مع الآخرين والتصرف تجاه الصراعات في العمل.

كما تخطط اليونسكو لتدريب ٢٤ مدرساً مهنيًا بالاستعانة بطرق التدريس الحديثة ليعملوا كبرنامج تدريبي نموذجي. وستضمن التدريب أيضاً عنصراً للتعليم عن بُعد عبر الإنترنت، بالإضافة إلى عنصر تعليمي قائم على الاتصال المباشر.

ملخص

يعتبر تحسين إمكانية الوصول إلى نظام التعليم والتدريب الفني والمهني وملاءمته وجودته من أهداف حكومة إقليم كردستان، التي تتخذ خطوات جادة في السنوات الأخيرة لتحقيق هذا الهدف. تزايدت نسبة التسجيل في التعليم الفني العالي بسرعة أكبر من أي نوع آخر من التعليم على المستوى الثانوي أو العالي. وفي الفترة الحالية، يتخرج ما يقرب من ٥٠ بالمائة من طلاب التعليم العالي بدبلومة فنية مقارنة بنسبة ٢٧ بالمائة عام ٢٠٠٧. وفي حين أنجز إقليم كردستان - العراق بعض التقدم في اتجاه توسعة نطاق الوصول إلى نظام التعليم والتدريب الفني والمهني وتوفير فرصة متكافئة للذكور والإناث للتسجيل في هذا النظام، إلا أن هناك عدداً من التحديات ما يزال قائماً.

جاء التركيز الموجه نحو التعليم الفني العالي مصحوباً بإهمال التعليم المهني الثانوي، والذي انخفضت نسبة التسجيل فيه وظلت ثابتة في السنوات الأخيرة. ويوجد عدد كبير من خريجي المدارس الثانوية الذين لا يتابعون حتى يصلوا إلى التعليم العالي قد لا يكونون قد تم إعدادهم بما يكفي للالتحاق بالقوة العاملة. بالمثل، يظل التدريب الفني محدوداً للغاية للبالغين الذين يتسربون من التعليم الأساسي أو الثانوي أو الذين قد يرغبون في تحسين مهاراتهم. على الرغم من هذا، فإن مراكز التعليم المهني الثانوي الكبيرة المخطط لها والتابعة لوزارة التربية في كل محافظة قد تزيد إمكانية وصول طلاب الثانوية إلى التعليم المهني في المستقبل القريب بنسبة ثلاثة أضعاف. بالمثل، تخطط وزارة العمل

والشؤون الاجتماعية لبناء مراكز إضافية. كما أنها تعقد شراكات مع شركة خاصة لتوفير فرص تدريب فني مصممة خصيصاً. وفي حالة نجاح هذا المنهج، فقد يصبح مثلاً يستحق المحاكاة على نطاق أكثر اتساعاً في المستقبل. وربما يكون تطوير علاقة مؤسسية بين موفري التعليم والتدريب الفني والمهني والقطاع الخاص أحد التحديات المتبقية الأكثر أهمية. وستكون هذه الشراكة مهمة من أجل:

- مطابقة نوع التدريب المهني بنظام التعليم والتدريب الفني والمهني والتسجيل فيه مع معدل الطلب المهني المتزايد الذي يميز الاقتصاد
- ترقية المعايير والمناهج الدراسية المهنية لدمج المهارات التي يرغب بها أصحاب الأعمال
- زيادة فرص التدريب العملي على الوظائف.

حالياً، يعتمد تسجيل الطلاب بمهن التعليم والتدريب الفني والمهني بشكل أكبر على الإمداد المؤسسي مقارنةً بمعدل طلب سوق العمل. ظل عدد البرامج المهنية وتركيبها دون تغيير تقريباً بمرور الوقت وغير متنوع بطريقة كافية، وبالأخص في المدارس المهنية الثانوية ومراكز التدريب التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ورغم أن المناهج الدراسية للتعليم والتدريب الفني والمهني تحدد فترة تدريب داخلي مدتها شهرين في الحكومة أو القطاع الخاص، فليس من الضروري أن يكون هذا متعلقاً بمجال دراسات الطلاب وتفقر إلى ضمان الجودة. بصرف النظر عن ذلك، فمن الإصلاحات المخطط لها للتعليم والتدريب الفني والمهني العالي زيادة التدريب العملي على الوظائف إلى ستة أشهر في البرامج التي تبلغ الدراسة فيها عامين وعام واحد في البرامج التي تبلغ الدراسة فيها أربعة أعوام. بل إن هذا الأمر يجعل من المهم بدرجة أكبر البدء في تطوير شراكات مع أصحاب الأعمال.

وهناك تحدٍ آخر يتمثل في انخفاض جودة برامج التعليم والتدريب الفني والمهني، والتي تقدم غالباً مناهج دراسية قديمة. تبدأ اليونسكو ومنظمات أخرى، بما يتضمن لجان تطوير مناهج مقدمي برامج التعليم والتدريب الفني والمهني، في مواجهة هذه المشكلة من خلال برامج موسمية وقصيرة الأجل لتطوير المناهج الدراسية وتدريب المدرسين. ومع ذلك، فلا يزال هناك الكثير لإنجازه بصفة مستمرة من أجل زيادة القدرة المحلية لمراجعة المناهج الدراسية وتطويرها وإضفاء الصبغة المؤسسية على هذه القدرة. كما أن المناهج الدراسية الجديدة ستتطلب تطوير أعداد آلاف المدرسين. في الماضي، لم تتوفر للمدرسين فرصة التواكب مع التطورات التي تحدث في مجالهم المهني. قد يحتاج المدرسين إلى إعادة تدريبهم بينما يتم تحديث معدات ورش العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن مناهج المواد الأكاديمية في البرامج المهنية الثانوية لم تشهد نفس التحديثات والإصلاحات التي حدثت في مناهج البرامج الإعدادية الثانوية. ومن ثم؛ فإن الطلبة الذين يرغبون في التقدم من التعليم والتدريب الفني والمهني الثانوي إلى العالي يفتقرون عادةً إلى المهارات الأكاديمية التي تؤهلهم للقيام بهذا.

تحتاج إدارة التعليم والتدريب الفني والمهني إلى الاهتمام أيضاً. فهي مقسمة حالياً بين ثلاث وزارات لكل منها سياسة وتحكم تشغيلي منفصلين ومركزيين. وهناك قدر قليل من التنسيق بين الوزارات المسؤولة عن التعليم والتدريب الفني والمهني، ولهذا فإن المناهج غير متسقة بين المستويات المختلفة. كما أن مركزية القرارات بشأن العروض المهنية وتصميم المناهج ومعايير تأهيل الطلاب قد تحد من قدرة موفري برامج التعليم والتدريب الفني والمهني على الاستجابة لمتطلبات السوق المحلي.

ينظر معظم الطلاب والعائلات إلى التعليم والتدريب الفني والمهني باعتباره في المرتبة الثانية بعد التعليم الأكاديمي. ففي كل من مستويات التعليم الثانوي والعالي، يختار الطلبة ذوو الأداء الأقل نظام التعليم والتدريب الفني والمهني أو يتم تسجيلهم فيه.

وفي ضوء الأهمية المتزايدة للتعليم والتدريب الفني والمهني في إعداد الطلاب للعمل في الاقتصاد النامي، فلا يوجد سبب يدعو لفرض قيود على إمكانية وصول الطلبة ذوو الأداء المرتفع إلى التعليم والتدريب الفني والمهني أو عدم التشجيع على تسجيلهم فيه. ورغم ذلك، فسيحتاج النظام إلى إجراء تحسينات هائلة في جودته ونتائجه لجذب طلاب أفضل.

أما التحدي الأخير فهو توفير إشارات موثوق بها ومتناسقة لأصحاب الأعمال بشأن مؤهلات خريجي برامج التعليم والتدريب الفني والمهني. فباستثناء التعليم المهني الثانوي، والذي له اختبار تخرج قومي موحد، يتم ترك اعتماد " كفاءة" الطلبة خريجي برامج التعليم الفني العالي للمدرسين أو المؤسسات أو المراكز الفردية. وبالتالي؛ لا يوجد معيار يستطيع أصحاب الأعمال تقرير ما إذا كان الخريجين قد تم إعدادهم بما يكفي لشغل الوظيفة.

احتياجات العمل والمهارات اللازمة لاقتصاد إقليم كردستان - العراق

تتطلب المؤسسات التعليمية والتدريبية معلومات منهجية حول معدل الطلب على الموظفين والمهارات بما يسمح بوضع معايير مهنية وتحديد البرامج المهنية التي سيتم تقديمها وتحديد المستوى المطلوب لتسجيل الطلاب فضلاً عن وضع المناهج الدراسية. ولم يتم تجميع بيانات حول متطلبات المهارات للقطاع الخاص على وجه التحديد، إلا أن هذه البيانات بالغة الأهمية لتعزيز نمو هذا القطاع وتطويره بدرجة أكبر.

يعتمد هذا الفصل بشكل أساسي على البيانات المستمدة من استطلاع رأي قوة العمل في إقليم كردستان عام ٢٠١٢ والاستطلاع الذي أجرته مؤسسة راند لأراء مؤسسات الأعمال الذي أجري أيضاً عام ٢٠١٢ بصفة ميدانية لتحليل أنماط التوظيف الحالية في إقليم كردستان - العراق بما يسمح بالحصول على صورة كاملة عن مواطن تركيز الوظائف وكيف يتناسب هذا مع المعروض من خريجي برامج التعليم والتدريب الفني والمهني الثانوي في مقابل بعد الثانوي وتقييم مدى استعداد القوة العاملة المحلية للعمل من منظور أصحاب الأعمال وتحديد فجوات المهارات التي يجب التعامل معها وتقييم مطالب أصحاب الأعمال للمهارات مما يوفر معلومات لتوصياتنا من أجل تحسين التناسق بين توفير برامج التعليم والتدريب الفني والمهني وبين احتياجات سوق العمل.

وقد كشف التحليل الذي أجريناه عن عدد من النتائج المهمة. ففي الفترة الحالية، توظف الحكومة نصف القوة العاملة تقريباً. ونجد أن التعليم المهني الثانوي قد يوفر الإعداد الكافي لأكثر من ثلثي الوظائف في اقتصاد إقليم كردستان - العراق. وترى نسبة كبيرة من أصحاب الأعمال أن إعداد الخريجين سيء للغاية، إذ يقول أكثر من ثلث أصحاب الأعمال إن خريجي مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني من المستوى الثانوي والعام في إقليم كردستان - العراق غير مستعدين للعمل. وجدير بالذكر أن أصحاب الأعمال الذين يواجهون صعوبات في العثور على مرشحين لشغل الوظائف يرون أن معظم الصعوبات ترتبط باستئجار من يشغل وظائف في المجال الفني والمبيعات وخدمة العملاء وعمليات المصانع ومشغلي الماكينات. وقد أشار أصحاب الأعمال إلى أن خريجي المؤسسات التعليمية بإقليم كردستان - العراق تنقصهم مهارات الكتابة والحساب وتكنولوجيا المعلومات والمهارات الفنية العملية، فضلاً عن المهارات اللغوية ولكن بدرجة أقل. وأكد أصحاب الأعمال الذين شملهم استطلاع الرأي أن الخريجين ينقصهم أيضاً المهارات "الشخصية"، بما في ذلك المهارات الشفهية ومهارات الاتصال والقدرة على التفاعل والتواصل مع العملاء، كما

كشفت المقابلات التي أجريناها مع أصحاب أعمال معينين أن هذه المهارات غير متوفرة بإقليم كردستان - العراق. وعند تفسير نتائج استطلاع الرأي الذي أجريناه، يجب أن يضع القراء في اعتبارهم قيدين محددتين. القيد الأول هو أن استطلاع الرأي الذي أجريناه كان يغطي فقط القطاع الرسمي من القطاع الخاص في اقتصاد إقليم كردستان - العراق. ولم يتضمن استطلاع الرأي الذي أجريناه الشركات الصغيرة التي يقل عدد العاملين بها عن خمسة موظفين. ربما يرجع ذلك إلى أن أصحاب الأعمال في هذا القطاع من الاقتصاد ربما يكونون أقل احتياجاً للمهارات مقارنة بأصحاب الأعمال الذين استطلعنا آراءهم. ورغم ذلك، فمن المحتمل أن يستفيدوا بشكل متساوٍ من تحسين إعداد المنضمين إلى القوة العاملة. القيد الثاني هو أن إجابات أصحاب الأعمال على أسئلة استطلاع الرأي تعكس تصورهم للمهارات التي يمتلكها موظفونهم والمهارات التي يحتاجون إليها، وليس القياس الفعلي لأداء موظفيهم أو المهارات التي تتطلبها الوظائف.

١ تم تصميم استطلاع الرأي هذا وإجراؤه ميدانياً في إطار جهد مشترك بين مؤسسة راند ومكتب إحصاء إقليم كردستان (KRSO) في إطار دراسة أخرى ذات صلة أعدتها مؤسسة راند. لمزيد من التفاصيل يرجى الرجوع إلى أبرامزون وآخرون (٢٠١٣).

نماذج التوظيف الحالية في إقليم كردستان - العراق

في الفترة الحالية، تتمثل قطاعات التوظيف الرئيسية في إقليم كردستان - العراق فيما يلي:

- الحكومة وتتألف من الوزارات (مثل الصحة والتعليم والكهرباء) وغيرها من المؤسسات الحكومية الحصرية المسؤولة عن توفير الخدمات العامة (٥١ بالمائة)
- البناء والتشييد (١٣ بالمائة)
- تجارة الجملة والتجزئة (١١ بالمائة)
- الزراعة والصيد وصيد الأسماك (٦ بالمائة)
- النقل (٦ بالمائة).

يصنف الجدول ٣-١ أنشطة اقتصادية معينة من خلال نسبة الموظفين العاملين بها، مع الفصل بين الأنشطة الحكومية عن الخاصة. يمثل قطاعا الإدارة العامة والدفاع معاً النصيب الأكبر من العاملين في إقليم كردستان - العراق، بنسبة تصل إلى ٢٣ بالمائة. ويأتي قطاع التعليم ليمثل ثاني أكبر حصة للتوظيف في الحكومة ورابع أكبر حصة بشكل إجمالي. في القطاع الخاص، يمثل قطاع البناء والتشييد النصيب الأكبر من التوظيف وثاني أكبر حصة إجمالاً، بينما يمثل قطاع تجارة الجملة والتجزئة ثاني أكبر نصيب من التوظيف في القطاع الخاص وثالث أكبر حصة إجمالاً. بينما يعمل ستة بالمائة من إجمالي موظفي إقليم كردستان - العراق في القطاع الزراعي.

لا توجد توقعات رسمية للنمو الاقتصادي متاحة لإقليم كردستان - العراق. ورغم ذلك، تسعى حكومة إقليم كردستان إلى زيادة حصة القطاع الخاص من إجمالي العمالة. في القطاع الخاص، قد يحدث نمو في قطاع تجارة الجملة والتجزئة والنقل والخدمات المالية والعقارية، ويرجع السبب في ذلك جزئياً إلى زيادة نشاط استثمار النفط في المنطقة. كما تشير الأبحاث المرجعية المتعلقة بالاتجاهات الاقتصادية إلى أن النمو في الدول المناظرة لإقليم كردستان - العراق حدث عادةً في قطاعات "غير قابلة للتداول التجاري" مثل الخدمات (تجارة التجزئة والفنادق والسياحة) وقطاع تجارة الجملة والنقل (شاتز وآخرون، عام ٢٠١٢).^٣ ومن المتوقع أن يستمر البناء والتشييد كمصدر رئيسي للتوظيف. وفي الوقت نفسه، قد يواجه إقليم كردستان - العراق صعوبات في تطوير قطاع تصنيع تنافسي في ظل الميزة النسبية للدول الأخرى بالمنطقة. وتشير البحوث المرجعية أيضاً إلى أن التصنيع لم يكن من المصادر الرئيسية لزيادة التوظيف في الدول المناظرة (شاتز وآخرون، عام ٢٠١٢).

بإمكان التعليم والتدريب الفني والمهني إعداد الأفراد لشغل معظم الوظائف

يعرض الجدول ٣-٢ إجمالي الموظفين حالياً وكذلك التوظيف في القطاع الخاص بإقليم كردستان - العراق مجمعة في ثلاث فئات مهنية أساسية كالتالي:

^٢ الدول المناظرة تضمنت الأرجنتين وأذربيجان وكولومبيا والإكوادور وكازاخستان وماليزيا ورومانيا وبيرو وجنوب إفريقيا وفنزويلا، مع تغطية فترة النمو الاقتصادي بهذه الدول من عام ١٩٩٥ حتى عام ٢٠٠٨. ومعظم هذه الدول غني بالطاقة أو الموارد الطبيعية، كما هو الحال في إقليم كردستان - العراق.

^٣ السلع غير القابلة للتداول التجاري هي تلك السلع التي تستهلك في أماكن إنتاجها. وهي تتضمن الإنشاءات والخدمات (المرافق السكنية والخدمات الشخصية والسياحة). وتباع السلع القابلة للتداول التجاري عادةً بالسوق الدولية. وهي تتضمن السلع الزراعية والمعادن المستخرجة بالتعدين والنفط.

الجدول ٣-١
نسبة الموظفين، حسب القطاع، عام ٢٠١٢

القطاع	جميع الموظفين
الحكومة	
الإدارة العامة والقطاع العسكري	٢٣
التربية	١٠
الشرطة والأمن	٤
الخدمات الإدارية وخدمات الدعم	٣
الصحة البشرية والعمل الاجتماعي	٣
المرافق العامة (الكهرباء والمياه والمخلفات)	٢
أنشطة أخرى	٦
الإجمالي الفرعي	٥١
القطاع الخاص	
البناء والتشييد	١٣
تجارة الجملة والتجزئة	١١
الزراعة والصيد وصيد الأسماك	٦
النقل والتخزين	٦
الخدمات الشخصية والاجتماعية الأخرى	٤
القطاعات المهنية والعلمية والفنية	٢
التصنيع	١
المرافق السكنية والخدمات الغذائية	١
العقارات	١
إنتاج السلع المنزلية	١
أنشطة أخرى	٤
الإجمالي الفرعي	٥٠
الإجمالي	١٠٠

المصدر: استطلاع رأي قوة العمل في إقليم كردستان (عام ٢٠١٢).

ملاحظة: يتضمن القطاع الحكومي المؤسسات الحكومية والمؤسسات المملوكة للدولة، بينما يضم القطاع الخاص الشركات الخاصة والمختلطة والمنظمات غير الحكومية الكردية أو العراقية والشركات الخاصة الأجنبية والشركات الأجنبية الحكومية أو المنظمات غير الحكومية (NGO). قد لا يكمل المجموع ١٠٠ بالمائة نظراً للتقريب.

أ تتضمن الأنشطة الاقتصادية التي يهيمن عليها القطاع الحكومي ولكن يشارك بها القطاع الخاص أيضاً بنسبة متواضعة.

ب تتضمن الأنشطة الاقتصادية التي يهيمن عليها القطاع الخاص ولكن يشارك بها القطاع الحكومي أيضاً بنسبة متواضعة. كما تتضمن القطاعات التي بها نسبة صغيرة للغاية من العاملين، مثل التعدين واستخراج الأحجار (٠,٢ بالمائة) والمعلومات والاتصالات (٠,٣ بالمائة) والتمويل والتأمين (٠,١ بالمائة) والفنون والترفيه والاستجمام (٠,٢ بالمائة) وأنشطة الجهات الواقعة خارج حدود الإقليم (٠,٢ بالمائة).

الجدول ٢-٣
نسبة جميع الموظفين وموظفي القطاع الخاص، حسب المهنة، عام ٢٠١٢

المهنة	جميع الموظفين	القطاع الخاص الموظفون
المهن التي تحتاج إلى التعليم العالي		
المديرون	٤	٣
الاحترافيون	١١	٥
الفنيون والمحترفون المشاركون	٣	٢
الإجمالي الفرعي	١٨	١٠
المهن التي قد يوفر لها التعليم المهني الثانوي إعداداً كافياً		
العاملون بالدعم الإداري	١٤	٢
العاملون في مجال الخدمة والمبيعات	٢٣	٣٤
العاملون المهرة في مجال الزراعة والغابات وصيد الأسماك	٦	١١
العمال الحرفيون وعمال الحرف ذات الصلة	٩	١٨
عمال المصانع ومشغلو الماكينات وعمال التجميع	٥	٨
الإجمالي الفرعي	٥٦	٧٢
المهن البسيطة	١٢	١٨
مهن القوات المسلحة	١٤	١
الإجمالي	١٠٠	١٠٠

المصدر: استطلاع رأي قوة العمل في إقليم كردستان (عام ٢٠١٢).
ملاحظة: قد لا تكمل الأرقام الإجمالية ١٠٠ بالمائة نتيجة للتقريب.

- المهن التي تتطلب في العادة تعليماً أكاديمياً عالياً أو تعليماً فنياً
- المهن التي قد يوفر لها التعليم المهني الثانوي إعداداً كافياً
- المهن التي لا تتطلب في العادة إعداداً خاصاً أو "المهن البسيطة".^٤

يشير النمط الناتج المتمثل في التوظيف حسب المهنة إلى أن معظم الوظائف في اقتصاد إقليم كردستان - العراق قد لا تحتاج إلى ما يتجاوز التدريب المهني الثانوي. ومعظم الموظفين (٧٢ بالمائة) في القطاع الخاص يعملون في مهن قد يكون التعليم المهني الثانوي كافياً لها، مثل عمال الخدمات والتجارة والحرف اليدوية وعمال المصانع ومشغلي الماكينات. أما المحترفين وكذلك الفنيين والمحترفين المشاركين الذين عادة ما يجب أن يحصلوا على تعليم عال فيتم توظيفهم بشكل غير متناسب في القطاع الحكومي. وهم يمثلون نسبة صغيرة نسبياً تبلغ ١٨ بالمائة من جميع الموظفين و ١٠ بالمائة فقط من موظفي القطاع الخاص.

ومثلما هو الحال بالنسبة لاقتصاد إقليم كردستان - العراق بشكل إجمالي، فإن معظم الوظائف في جميع قطاعات الاقتصاد تقريباً توجد في المهن التي قد يكون التعليم المهني الثانوي كافياً لها. على سبيل المثال، في قطاع التصنيع يعمل ٧٢ بالمائة من الموظفين في تلك المهن، بينما يعمل ١٣ بالمائة فقط في مهن تتطلب تعليماً عالياً و ١٥ بالمائة فقط تعمل في مهن لا تتطلب أي تعليم رسمي (الجدول ٣-٣). بالنسبة لقطاع تجارة الجملة والتجزئة، يعمل مستوى أعلى (٨٧ بالمائة) من الموظفين في مهن قد يكون التعليم المهني الثانوي كافياً لها، ولكن ٦ بالمائة فقط يعملون

^٤ يقدم "الملحق ب" تصنيفاً مهنيًا أكثر تفصيلاً.

الجدول ٣-٣
نسبة موظفي القطاع الخاص، حسب نوع المهنة والقطاع، عام ٢٠١٢

القطاع	مهن تتطلب تعليمًا عامًا (التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٥)	مهن قد يكون التعليم المهني الثانوي كافيًا لها (التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)	مهن لا تتطلب أي تعليم رسمي	الإجمالي
الزراعة والصيد وصيد الأسماك	٤	٩٣	٤	١٠٠
التصنيع	١٣	٧٢	١٥	١٠٠
البناء والتشييد	٩	٦٤	٢٧	١٠٠
تجارة الجملة والتجزئة	٦	٨٧	٨	١٠٠
النقل والتخزين	٦	٧٣	٢٢	١٠٠
المراقف السكنية والخدمات الغذائية	٩	٤٤	٤٧	١٠٠
العقارات	١٦	٧٢	١٢	١٠٠
القطاعات المهنية والعلمية والفنية	٢٦	٦٠	١٤	١٠٠
الخدمات الشخصية والاجتماعية الأخرى	٨	٦١	٣١	١٠٠
إنتاج السلع المنزلية	٣	٨٩	٨	١٠٠
مهن أخرى	٢٦	٥٢	٢٣	١٠٠
جميع موظفي القطاع الخاص	٩	٧٢	١٨	١٠٠
جميع الموظفين	٢١	٦٦	١٣	١٠٠

المصدر: استطلاع رأي قوة العمل في إقليم كردستان (عام ٢٠١٢).

ملاحظة: قد لا تكمل الأرقام الإجمالية ١٠٠ بالمائة نتيجة للتقريب.

في مهن تتطلب تعليمًا عاليًا و٨ بالمائة يعملون في مهن لا تتطلب أي تعليم رسمي. وفي قطاعات أخرى، فإن نصيب الموظفين في المهن التي قد يكون التعليم المهني الثانوي كافيًا لها يتراوح بين ٥٢ و٩٣ بالمائة. وإجمالاً، تشير أنماط التوظيف الحالية إلى أن التعليم المهني الثانوي يمكن أن يلعب دورًا مهمًا للغاية في تدريب من يلتحقون بسوق العمل في المستقبل. وتعتمد معظم الوظائف في القطاع الخاص على أفراد ذوي مهارات مهنية. ويمكن لبرامج التعليم المهني دعم الإعداد الأولي لهذه الوظائف.

تجارب أصحاب الأعمال في التوظيف

بينما يستطيع الأفراد الذين لم يحصلوا على التعليم العالي القيام بمعظم الوظائف داخل إقليم كردستان - العراق، يشير أصحاب الأعمال إلى أن الأفراد الذين يوظفونهم لا يكونون دائمًا مجهزين جيدًا للعمل. وقد كانت هناك صعوبة خاصة في شغل مهن معينة، مما اضطر أصحاب الأعمال إلى البحث خارج إقليم كردستان - العراق. ونستعرض فيما يلي ما قاله لنا أصحاب الأعمال في إقليم كردستان - العراق عن مدى الاستعداد للعمل لدى الخريجين المحليين من المؤسسات التعليمية الثانوية والعالية والمهن التي من الصعب شغلها على وجه الخصوص وكيف أنهم أحيانًا يتجهون خارج إقليم كردستان - العراق لاستيفاء احتياجاتهم من القوة العاملة.

مدى استعداد العمالة المحلية للعمل

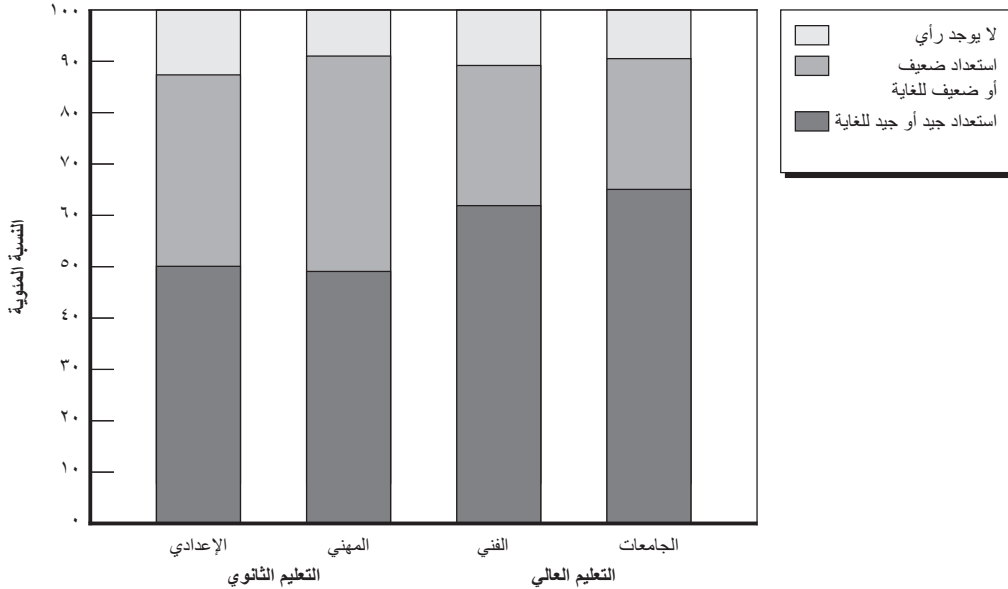
ذكرت نسبة كبيرة من أصحاب الأعمال الذين استطلعنا آراءهم إن خريجي مؤسسات التعليم المحلية ومؤسسات التعليم والتدريب الفني المهني لم يكن لديهم إعداد جيد للعمل. فقد ذكر قرابة ٤٠ بالمائة من أصحاب الأعمال أن خريجي المدارس الثانوية كان استعدادهم للعمل ضعيفاً أو ضعيفاً للغاية، وذكرت نسبة أقل (٢٥ بالمائة) إن خريجي مؤسسات التعليم العالي، كلاً من المعاهد والجامعات الفنية، كان استعدادهم للعمل ضعيفاً أو ضعيفاً للغاية (الشكل ٣-١). كما ذكر ٢٥ بالمائة من أصحاب الأعمال أنهم واجهوا صعوبات في ملء الوظائف التي تطلبت تعليماً ثانوياً. وقد شملت أوجه القصور الأكثر شيوعاً التي واجهوها ما يلي:

- الافتقار إلى خبرة العمل السابقة، وفقاً لما ذكره ٤٠ بالمائة من أصحاب الأعمال
- الافتقار إلى المؤهلات التعليمية اللازمة للوظيفة (٣١ بالمائة)
- الافتقار إلى المهارات المناسبة (٢١ بالمائة).

وقد أبلغت دراسات أخرى عن نتائج مشابهة. ذكر واحد وخمسون بالمائة من الشركات الخاصة التي شملها استطلاع الرأي في السليمانية و٣٢ بالمائة من الشركات التي شملها استطلاع الرأي في إربيل أن القوى العاملة غير المتعلمة بقدر كافٍ كانت عائقاً رئيسياً أمام أعمالهم (البنك الدولي، عام ٢٠١٢). وقد وجد استطلاع رأي يتألف في المقام الأول من الشركات صغيرة ومتوسطة الحجم (أي الشركات التي يعمل بها من ثلاثة إلى ٣٠ موظفاً) موزعة على ١٥ محافظة في العراق أنه في محافظة إربيل، كانت شكاوى أصحاب الأعمال الرئيسية فيما يتعلق بموظفيهم هي افتقارهم إلى المهارات المناسبة للمهام المطلوبة وعدم الانضباط في مكان العمل (الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية - العراق، عام ٢٠١٠). وأخيراً قال نحو ٧٨ بالمائة من شركات صيانة السيارات و٤٠ بالمائة أو أكثر من شركات

الشكل ٣-١

نسبة أصحاب الأعمال، حسب درجة استعداد الخريجين المحليين للعمل ومستوى التعليم عام ٢٠١٢



المصدر: الاستطلاع الذي أجرته مؤسسة راند لآراء مؤسسات الأعمال (عام ٢٠١٢).
ملاحظة: حجم العينة = ٣٦٠. كان سؤال الاستطلاع الرأي يقول "ما مدى استعداد خريجي (نوع المدرسة) للعمل داخل إقليم كردستان - العراق؟"

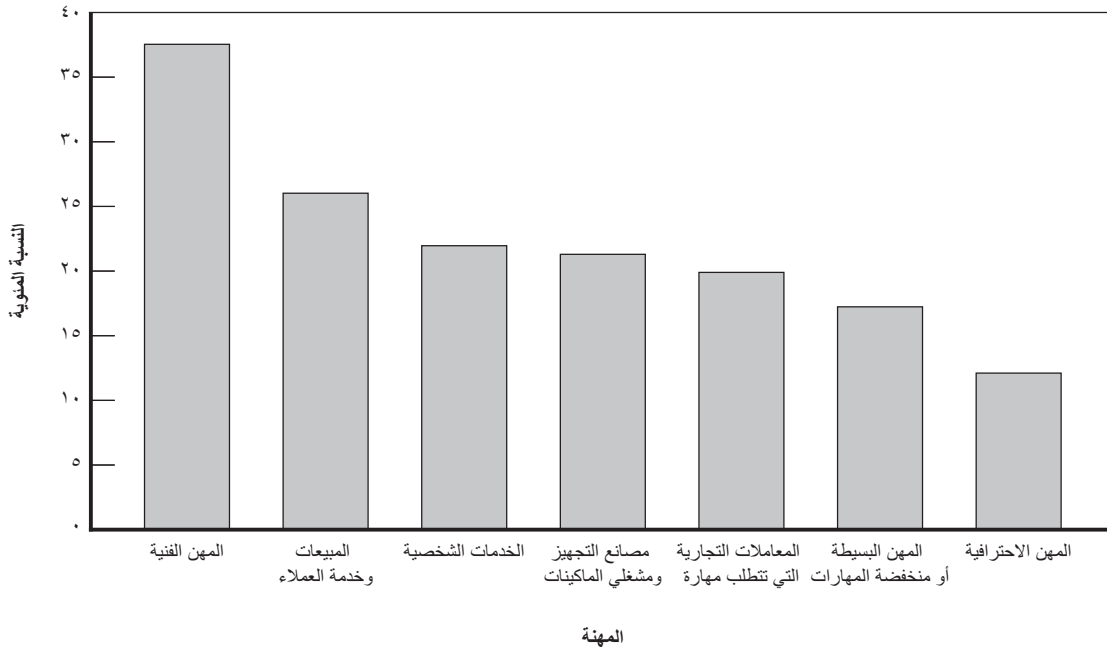
الاتصالات التي قام باستطلاع آرائها منظمة اليونسكو ومعهد آيكون (عام ٢٠١٢) أن كلاً من خريجي المدارس الثانوية والمعاهد الفنية العالية كان استعدادهم للعمل ضعيفاً أو ضعيفاً للغاية.

أصعب المهن المطلوب استئجار عمالة للقيام بها داخل إقليم كردستان - العراق بوجه عام، ذكر ما يقرب من ٣٠ بالمائة من أصحاب الأعمال الذين شملهم استطلاع الرأي إنهم واجهوا صعوبات أثناء التوظيف داخل إقليم كردستان - العراق لأنواع معينة من المهن. وقد ذكر أصحاب الأعمال أيضاً بشكل متكرر أن المهن الفنية (بنسبة ٣٧ بالمائة) يصعب استئجار أشخاص للقيام بها محلياً (الشكل ٣-٢). وقد واجه ما يقرب من ٢٠ بالمائة من أصحاب الأعمال صعوبات في التوظيف ضمن مجموعة من المهن الأخرى، بما يتضمن المبيعات وخدمة العملاء والخدمات الشخصية ومصانع التجهيز ومشغلي الماكينات والتعاملات التجارية.

يلبي أصحاب الأعمال بعض من احتياجات القوة العاملة خارج إقليم كردستان - العراق هناك مؤشر آخر على أن قوة العمل المحلية ليست مستعدة بشكل كافٍ لتلبية احتياجات أصحاب الأعمال في القطاع الخاص وهي النسبة الكبيرة من أصحاب الأعمال (٥٠ بالمائة) التي قالت أنها لجأت لاستئجار موظفين من خارج إقليم كردستان - العراق. وكان متوسط نسبة الموظفين من الأماكن الأخرى بين أصحاب الأعمال الذين شملهم استطلاع الرأي ١٧ بالمائة (الشكل ٣-٣). وكان أصحاب الأعمال من الفئة الأكبر أكثر احتمالاً لجلب موظفين من خارج إقليم كردستان - العراق مقارنة بكل من أصحاب الأعمال من فئة الشركات صغيرة ومتوسطة الحجم، بينما كان متوسط نسب الموظفين غير المنتمين إلى إقليم كردستان - العراق في كل من التعدين والتصنيع والبنية التحتية

الشكل ٣-٢

نسبة أصحاب الأعمال الذين يواجهون صعوبات في استئجار عمالة محلية، حسب نوع المهنة التي يواجهون صعوبة ٢٠١٢



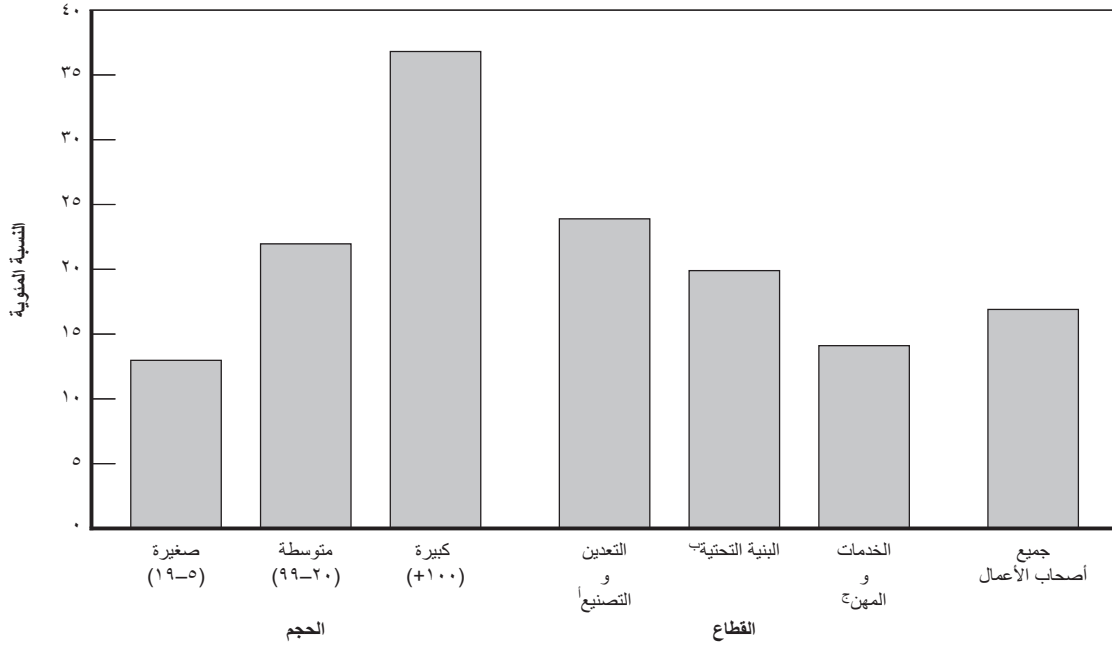
المهنة

المصادر: الاستطلاع الذي أجرته مؤسسة راند لأراء مؤسسات الأعمال (عام ٢٠١٢). ملاحظة: حجم العينة = ١٠٤. كان سؤال استطلاع الرأي يقول "أي من الفئات المهنية التالية يصعب بالنسبة لك استئجار موظفين للعمل بها محلياً؟"

RAND RR277-3.2

الشكل ٣-٣

متوسط نسبة الموظفين غير المنتمين لإقليم كردستان - العراق، حسب حجم الشركة والقطاع الاقتصادي، عام ٢٠١٢



المصدر: الاستطلاع الذي أجرته مؤسسة راند لأراء مؤسسات الأعمال (عام ٢٠١٢).
 ملاحظة: حجم العينة = ٣٥٥. كان سؤال استطلاع الرأي هو "ما عدد العاملين المواطنين المنتمين إلى إقليم كردستان العراق ومواطني أجزاء أخرى من العراق خارج إقليم كردستان - العراق ومواطني الدول الأخرى؟"
 يشمل التعدين والتصنيع (التصنيف الصناعي الدولي المعياري [ISIC] القوانين ٥ - ٣٣).
 ب يشمل البناء والتشييد والنقل والمرافق (قوانين التصنيف الصناعي الدولي المعياري رقم ٣٥ - ٤٣ و ٤٩ - ٥٣ و ٥٨ - ٦٣).
 ج يشمل تجارة الجملة وتجارة التجزئة وخدمات العقارات والسياحة (قوانين التصنيف الصناعي الدولي المعياري رقم ٤٥ - ٤٧ و ٥٥ - ٥٦ و ٧٩ و ٦٤ - ٦٦ و ٦٨ - ٧٨، ٨٠-٨٢، ٨٥-٩٩).

RAND RR277-3.3

أكثر بدرجة كبيرة مما كانت عليه في الخدمات والمهن (على سبيل المثال تجارة الجملة وتجارة التجزئة والسياحة والعقارات والخدمات المالية).

وبالنظر إلى المستقبل، توقع أصحاب الأعمال أن ما يقرب من ٢٠ بالمائة من التعيينات الجديدة ستكون من غير مواطني إقليم كردستان - العراق. وكان من المحتمل بدرجة أكبر أن يقول كبار أصحاب الأعمال أنهم سوف يعينون موظفين من خارج إقليم كردستان - العراق في المستقبل مقارنة بالشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم. ومن المتوقع بدرجة أكبر أن يقول أصحاب الأعمال في قطاعات التعدين والتصنيع والبنية التحتية أنهم سوف يستأجرون موظفين من خارج إقليم كردستان - العراق مقارنة بقطاع الخدمات والمهن.

المهارات التي يطلبها أصحاب الأعمال في إقليم كردستان - العراق

ما المهارات التي يحتاجها أصحاب الأعمال في إقليم كردستان - العراق لدى موظفيهم؟ طرحنا هذا السؤال على أصحاب الأعمال لتحديد المهارات الثلاث الأكثر أهمية، من قائمة تتألف من ١٩ مهارة مختلفة، التي يبحثون عنها لدى المتقدمين للحصول على الوظائف التي تتطلب تعليمًا ثانويًا والوظائف التي تتطلب تعليمًا عاليًا. يعرض الجدول ٣-٤ تكرار إشارة أصحاب الأعمال إلى المهارات الثلاث الأكثر أهمية من بين ١٩ مهارة.

بوجه عام، كانت أكثر المهارات المطلوبة بشكل متكرر هي تلك اللازمة للتفاعل والتواصل مع العملاء (التعامل مع العملاء). وكان هذا هو الحال بشكل خاص للوظائف التي تتطلب تعليمًا ثانويًا. أما المهارات الأخرى الشائعة التي بحثوا عنها بين المتقدمين للحصول على وظائف تتطلب تعليمًا ثانويًا فتمثلت في الاستعداد للعمل الجاد وكذلك

الجدول ٤-٣

نسبة مهارات تصنيف أصحاب الأعمال من بين الثلاث الأكثر أهمية، حسب مستوى التعليم المطلوب للتوظيف، عام ٢٠١٢

المهارة	التصنيف المعياري الدولي للتعليم (٣) تعليم ثانوي	التصنيف المعياري الدولي للتعليم (٥) تعليم عالي
القراءة والكتابة والحساب وتكنولوجيا المعلومات		
تكنولوجيا المعلومات العامة	١٧	١٦
احترافى تكنولوجيا المعلومات	٨	١٠
الحساب	٨	٢١
القراءة	٧	١٧
الكتابة	٨	١٧
مهارات اللغات الأجنبية		
اللغة الإنجليزية	٩	٢١
اللغة العربية	١١	٩
المهارات "الشخصية"		
الاتصالات الشفهية	٢٩	٢٠
الاتصالات الكتابية	٣٢	١٩
التعامل مع العملاء	٤٢	٢١
العمل الجماعي	١٥	١٠
حل المشكلات	٨	٦
المهارات والخبرات الخاصة بالتوظيف		
المعرفة الفنية المتخصصة	٦	١٨
الخبرة الفنية العملية	١٨	٢٤
الإدارة والتنظيم		
الإدارة	١١	١٥
إدارة المكاتب	١١	١٠
أخلاقيات وسلوكيات العمل		
الاستعداد للعمل الجاد	٣٢	١٩
الاستعداد للتعلم	١٣	١١
السلوك الإيجابي	١٥	١٨

المصدر: الاستطلاع الذي أجرته مؤسسة راند لأراء مؤسسات الأعمال (عام ٢٠١٢).

ملاحظة: حجم العينة = ٣٦٠. كان سؤال استطلاع الرأي هو "عند التفكير في الوظائف التي تتطلب "مستوى من التعليم"، ما المهارات أو الكفاءات الثلاث الأكثر أهمية التي تبحث عنها في أي متقدم للعمل؟

أشير إلى أن الاختلاف في تكرار وضع المهارة ضمن أكثر ثلاث مهارات مطلوبة للوظائف التي تتطلب تعليمًا عاليًا يختلف كثيرًا عن تكرار وضع هذه المهارة للوظائف التي تتطلب تعليمًا ثانويًا بنسبة ١ بالمائة.

الاتصالات الكتابية والشفهية. أما المهارات المطلوبة بشكل شائع بين المتقدمين للحصول على وظائف تتطلب تعليمًا عاليًا فهي الخبرة الفنية العملية وإتقان الحساب واللغة الإنجليزية. وناقش أدناه ردد أصحاب الأعمال فيما يتعلق بمجموعات المهارات ذات الصلة.

القراءة والكتابة ومهارات مستخدم تكنولوجيا المعلومات

إن مهارات القراءة والكتابة أكثر أهمية وقيمة بشكل كبير للوظائف التي تتطلب تعليمًا عاليًا مقارنةً بالوظائف التي تتطلب تعليمًا ثانويًا. بالإضافة إلى ذلك، فإن ٣٥ بالمائة من أصحاب الأعمال الذين استطلعنا آراءهم كانوا غير راضين عن مهارات الكتابة واللغة لدى القوة العاملة المحلية. كما تم التأكيد بدرجة أكبر على إتقان الحساب بالنسبة للوظائف التي تتطلب تعليمًا عاليًا مقارنةً بتلك التي تتطلب تعليمًا ثانويًا.

مهارات اللغات الأجنبية

وقد طلب العديد من أصحاب الأعمال في القطاع الخاص أيضًا مهارات اللغات الأجنبية. وتكون مهارات اللغة العربية المطلوبة بنفس القدر في الوظائف التي تتطلب تعليمًا ثانويًا أو عامًا على حد سواء، بينما تكون مهارات اللغة الإنجليزية المطلوبة بدرجة أكبر بالنسبة للوظائف التي تتطلب تعليمًا عامًا مقارنةً بالوظائف التي تتطلب تعليمًا ثانويًا. وقد برزت كثيرًا الحاجة إلى مهارات اللغة الإنجليزية في المقابلات التي أجريتها مع أصحاب الأعمال، خاصة ضمن الشركات الكبيرة ومتعددة الجنسيات والتي يطلب فيها بشكل كبير إجادة اللغة الإنجليزية بالنسبة للعاملين الجدد. وقد ذكر أصحاب الأعمال عبارات مثل:

أي شخص يمكنه التواصل باللغة الإنجليزية له ميزة تنافسية.

وأشار آخرون إلى أهمية اللغات الأخرى بالإضافة إلى اللغة الإنجليزية، وخاصةً العربية وفي بعض الحالات التركية بالنسبة للوظائف الفنية والمهنية. على سبيل المثال، في دراسة حديثة، فضل أكثر من ٥٠ بالمائة من شركات صيانة السيارات وأكثر من ٧٠ بالمائة من شركات الاتصالات تعيين موظفين لديهم مهارات اللغة العربية والإنجليزية (اليونسكو ومعهد أيكون، عام ٢٠١٢). وكما ذكر أحد أصحاب الأعمال:

معظم العاملين عندي لا يتحدثون باللغة العربية والتركية والإنجليزية وتلك اللغات مطلوبة. ففي جميع الوظائف نحتاج إلى قراءة تعليمات مكتوبة على الماكينات.

المهارات "الشخصية"

تتضمن المهارات الشخصية الاتصالات الشفهية ومهارات التعامل مع الآخرين وحل المشكلات والعمل الجماعي والقدرة على التفاعل والتواصل مع العملاء. والعنصر الأخير كما أشرنا سابقًا يمثل المهارة الأكثر طلبًا من جانب أصحاب الأعمال الذين يسعون لشغل وظائف تتطلب تعليمًا ثانويًا أو عامًا. وتتضمن المهارات الشخصية الأخرى المهمة في الوظائف التي تتطلب تعليمًا ثانويًا أو عامًا التواصل الشفهي والكتابي والعمل الجماعي. وتجدر الإشارة إلى أن تركيز أصحاب الأعمال في إقليم كردستان - العراق على "المهارات الشخصية" في دراستنا يتماشى مع التركيز المتزايد الذي يضعه العالم كله على هذه المهارات كما أبرزت تقارير مستمدة من دراسات عن أصحاب الأعمال حول العالم مما يعكس الاتجاهات الدولية السائدة (أكسمان، عام ٢٠٠٤، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٠؛ سوندرجارد ومورثي، عام ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٠؛ منظمة العمل الدولية، عام ٢٠٠٨؛ البنك الدولي، عام ٢٠١٠).

كما اكتشفت الدراسة التي أجرتها منظمة اليونسكو ومعهد أيكون (عام ٢٠١٢) أن شركات صيانة السيارات والاتصالات تركز على الحاجة لمهارات التعامل مع العملاء، حيث يرغب معظم الشركات من كل نوع في توفر هذه المهارات لدى موظفيها. كما نظرت الشركات التي تم إجراء مقابلات معها من أجل الدراسة إلى نقص المهارات العملية المباشرة باعتباره نقطة ضعف رئيسية لدى العاملين في إقليم كردستان - العراق، وذكروا المهارات الشخصية في المرتبة الثانية.

وقد أكدت البيانات النوعية لدينا على نتائج هذه الدراسة. وأكد أحد أصحاب الأعمال على الحاجة إلى أفراد يمكنهم كتابة المراسلات والتعامل مع العملاء ولديهم مهارات الاتصال الأساسية المطلوبة في أي مكان عمل احترافي. كما أوضحت المقابلات عدم الرضا عن مهارات حل المشكلات والعمل الجماعي لدى العمال. وكما قال أحد أصحاب الأعمال:

لقد استغرق الأمر وقتاً طويلاً لجعلهم يفكرون في العمل الجماعي.

المهارات والخبرات الخاصة بوظائف معينة

كانت المعرفة الفنية المتخصصة كما هو متوقع تعد أكثر أهمية بالنسبة للوظائف التي تتطلب تعليمًا عاليًا مقارنةً بالوظائف التي تتطلب تعليمًا ثانويًا. ولكن بالنسبة لكلا نوعي الوظائف، كان لاكتساب المهارات الفنية العملية نفس القدر من الأهمية.

وبالمثل اكتشفت دراسة أجرتها منظمة اليونسكو ومعهد أيكون (٢٠١٢) وجود معدل طلب أكبر على الخبرات العملية في مكان العمل وكذلك المعرفة الفنية المتخصصة لدى شركات صيانة السيارات وشركات الاتصالات التي شملها استطلاع الرأي. وقد أشارت نسبة ثمانين بالمائة من شركات صيانة السيارات و٤٥ بالمائة من شركات الاتصالات إلى أهمية المهارات الفنية العملية بالنسبة لها. ولكن المزيد من شركات الاتصالات (٨٠ بالمائة) كانت بحاجة إلى مهارات فنية متخصصة أكثر من شركات صيانة السيارات (٥٤ بالمائة). إضافة إلى ذلك، فقد اعتبر كلا نوعي الشركات المهارات العملية والمباشرة من بين نقاط الضعف الرئيسية لدى الموظفين في إقليم كردستان - العراق.

وقد وفرت اللقاءات التي أجريناها دليلاً آخر على نقاط الضعف الفنية المعينة التي يلمسها أصحاب الأعمال لدى العمال بإقليم كردستان - العراق. وقال أحد ممثلي أصحاب الأعمال:

يحتاج العمال إلى مهارات فنية وهي ما يفتقر إليه العديد من العمال المحليين بما فيهم أولئك العاملين في البناء والتشييد. هناك حاجة إلى أشخاص يتمتعون بمهارات مهنية وعملية ومهندسين كذلك. ولا يتمثل التحدي الأكبر في الوظائف المهنية، وإنما [في] العمال المتوسطين الذين يحتاجون إلى مهارات فنية، ممن يعملون بأيديهم. يتمتع كثير من الخريجين بمهارات عملية قليلة للغاية لا تكفي لإكمال تدريبهم الأكاديمي.

وفي الوقت ذاته، افترض المجيبون على أسئلتنا أن العمل البدني قد لا يجذب الطلاب في إقليم كردستان - العراق. وكما قال أحد أصحاب الأعمال:

هناك اتجاه ثقافي نحو الالتحاق بالجامعة. إذ يرغب كل فرد أن يصبح خريجاً جامعياً بينما لا يريد أحد أن يصبح نجاراً أو عاملاً.

الإدارة وإدارة المكاتب

تتضمن المهارات الإدارية على نحو واسع القدرة على تنظيم قوة العمل والشركة والقدرة على تحديد المهام وترتيب أولوياتها وتفويض الآخرين لإنجازها بطريقة صحيحة، وأيضاً القدرة على ضمان إدارة عمليات المؤسسة بسلاسة. إدارة المكتب هي مجموعة مترابطة من المهارات مع مزيد من التأكيد على تنظيم العمل والاحتفاظ بالسجلات والشؤون اللوجستية وغير ذلك من المهام الإدارية.

وتعتبر المهارات الإدارية أكثر أهمية بعض الشيء بالنسبة لأصحاب الأعمال مقارنةً بمهارات إدارة المكتب بالنسبة للوظائف التي تتطلب تعليمًا عاليًا. وكانت الفكرة الشائعة في كثير من اللقاءات هي نقص المهارات في أساليب الإدارة الحديثة، وهي المعرفة اللازمة لتنظيم أي شركة وهيكلتها، وترتيب خطوط التحكم، والتواصل عبر مختلف الأقسام داخل أي شركة، وتفويض الآخرين بإنجاز المهام. وكما ذكر أحد أصحاب الأعمال، "لا يوجد مفهوم للإدارة."

أخلاقيات العمل والاتجاه بشأن العمل

كان الاستعداد للعمل الجاد من بين السمات التي طلب أصحاب الأعمال توفرها لدى المتقدمين للوظائف التي تتطلب تعليمًا ثانويًا أو عاليًا. كما سألنا أصحاب الأعمال عما إذا كانوا يشعرون بالرضا تجاه أخلاقيات العمل والسلوكيات تجاهه لدى عمالهم في إقليم كردستان - العراق. وقد عبر ما يقرب من ٣٠ بالمائة منهم عن عدم رضاهم عن أخلاقيات العمل السائدة لدى عمال إقليم كردستان - العراق، في حين عبر قرابة ١٨ بالمائة عن عدم رضاهم عن سلوك الموظفين تجاه العمل.

وفي اللقاءات التي أجريناها، ذكر العديد من أصحاب الأعمال مشكلات ناتجة عن سوء أخلاق العمل والافتقار إلى الرغبة في العمل لدى موظفي إقليم كردستان - العراق. ومما يوضح هذه المشكلة، قال أحد أصحاب الأعمال،

إن المشكلة تتمثل في الحافز، فحتى في القطاع الخاص، يؤدي الموظفون أعمالهم وكأنهم يعملون بالقطاع العام.

التدريب المقدم من صاحب العمل والعقبات التي تواجهه

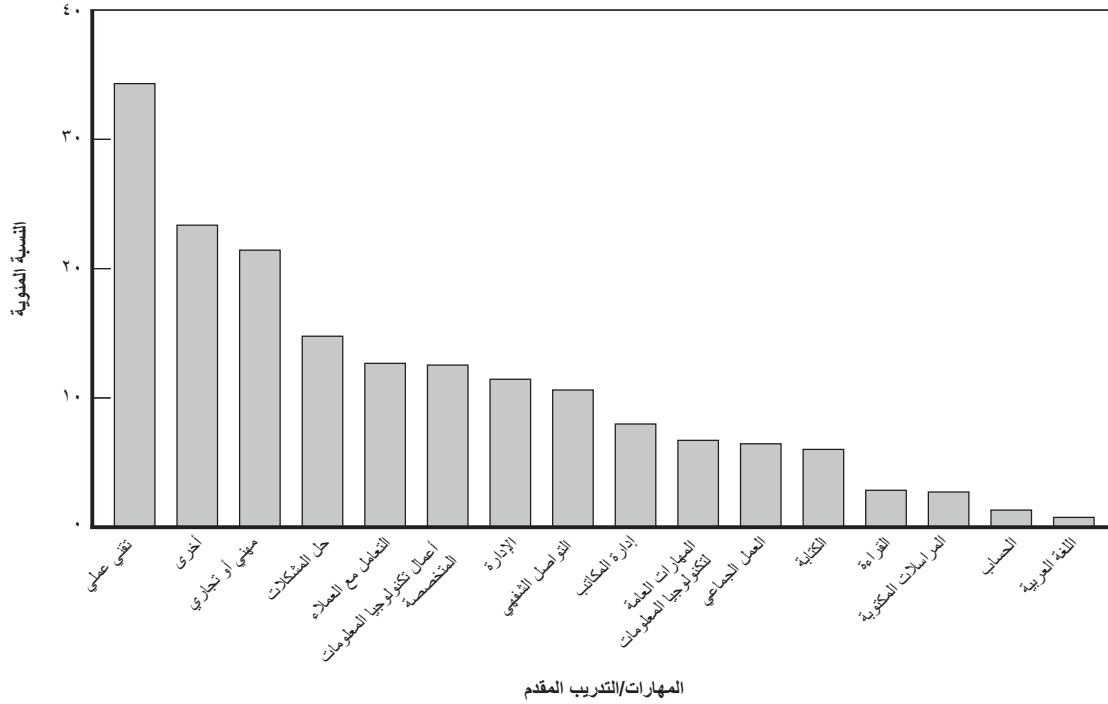
سعى بعض أصحاب الأعمال استطلاعنا آراؤهم للتغلب على مشكلة نقص إعداد موظفيهم للعمل. فقد ذكر واحد تقريبًا من بين خمسة أصحاب أعمال أنه لجأ إلى تقديم نوع من التدريب لموظفيه، وهي نسبة قليلة مقارنة بالممارسات الدولية.^٦ وأكثر أنواع التدريب التي قدمها أصحاب الأعمال هؤلاء شيوخًا تضمن التدريب العملي والتدريب المهني أو الحرفي والتدريب على حل المشكلات والتدريب على التعامل مع العملاء (الشكل ٣-٤). كما قدم أقل من واحد بالمائة من أصحاب الأعمال تدريبات على اللغات الأجنبية (العربية أو الإنجليزية).

كما يتضح من الشكل ٣-٥، ذكر ٢٤ بالمائة من أصحاب الأعمال أنهم واجهوا عقبات تمنعهم من تقديم التدريب، وكانت العقبة الأكثر شيوعًا هي نقص التمويل. كما قيل على نحو متكرر أن صاحب العمل غير قادر على الاقتطاع من وقت العاملين للتدريب ونقص موفري التدريب المتاحين بالنسبة للمهارات المطلوبة. ويتعين على حكومة إقليم كردستان إجراء مزيد من التحقيق بشأن حالة التدريب في القطاع الخاص وتحديد ما إذا كان الوضع يستدعي اتخاذ مزيد من الإجراءات لتوفير التدريب للموظفين كطريقة لرفع مستوى مهارات قوة العمل حاليًا وفي المستقبل.

ملخص

يعمل نصف تعداد الموظفين تقريبًا في الوقت الحالي لحساب الحكومة. ونظرًا إلى سعي حكومة إقليم كردستان إلى تقليل حصتها في إجمالي التوظيف، يمكننا أن نتوقع أن هناك زيادة مستقبلية في التوظيف ستحدث في القطاع الخاص في المقام الأول. وداخل القطاع الخاص، من المتوقع أن تحدث زيادة التوظيف المستقبلية في قطاع الخدمات (بيع التجزئة والفندقة والسياحة) وبيع الجملة وقطاعات النقل بينما من المتوقع أن يحتفظ قطاع التشييد والبناء بنسبته الحالية البالغة ٢٥٪ من الاقتصاد الخاص بإقليم كردستان-العراق.

^٦ يقوم البنك الدولي بتجميع بيانات حول التدريب الذي تقدمه الشركات لموظفي الدوام الكامل. وعلى مستوى الدول التي تم تجميع هذه المعلومات من أجلها، قدمت ٤٢ بالمائة من الشركات تدريبًا في الفترة بين ٢٠٠٢ و ٢٠١٠. وفي عام ٢٠٠٩ وحده، قدمت ٣٦ بالمائة من الشركات نوعًا من التدريب. وفي ذلك العام، كانت نسبة الشركات تتراوح ما بين ٥ بالمائة من الشركات في إندونيسيا و ٨٠ بالمائة من الشركات في جزيرة ساموا (البنك الدولي، عام ٢٠١١).



المهارات/التدريب المقدم

المصدر: الاستطلاع الذي أجرته مؤسسة راند لأراء مؤسسات الأعمال (عام ٢٠١٢).
ملاحظة: حجم العينة = ٧٣. كان سؤال استطلاع الرأي هو "ما أنواع التدريب الرسمي التي يتم تقديمها للموظفين؟"

RAND RR277-3.4

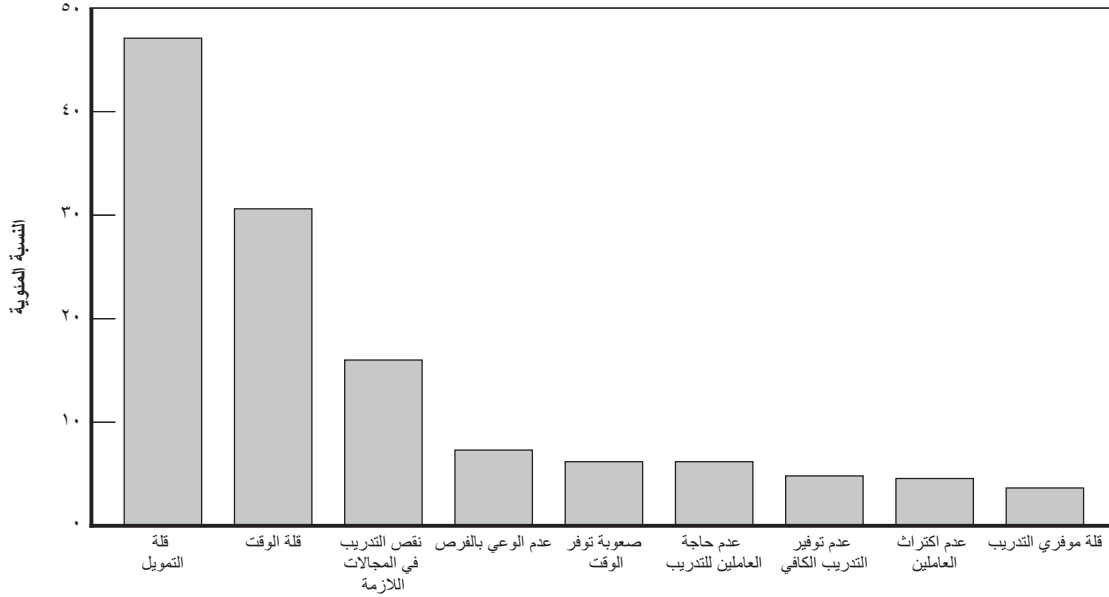
تشير أنماط التوظيف الحالية ونمو التوظيف المتوقع أن التعليم المهني الثانوي قد يلعب دوراً بارزاً في إعداد طلاب التعليم الثانوي لسوق العمل. وترتكز ثلاثة أرباع فرص العمل في القطاع الخاص تقريباً في وظائف قطاعات الخدمات والمبيعات والزراعة الماهرة والحرف المختلفة والتجار ذات الصلة بها والتصنيع ومشغلي الآلات وعمال التجميع ووظائف الدعم الإداري، والتي قد ينجح التعليم المهني الثانوي في توفير إعداد كافٍ لها.

قال أكثر من ثلث أصحاب الأعمال الذين استطلعنا آراؤهم أن خريجي المدرسة الثانوية (العامة والمهنية على حد سواء) لم يتم إعدادهم جيداً بما يؤهلهم للانضمام إلى قوة العمل. وكثيراً ما أشاروا إلى نقص الخبرة والمهارات الفنية المناسبة باعتبارها عوائق رئيسية تحول دون استئجارهم للعمل محلياً. وقد تضمنت الوظائف التي وجد أصحاب الأعمال صعوبات في استئجار من يقوم بها الفنيين وعمال المصانع ومشغلي الآلات والعمال في مجالات المبيعات وخدمة العملاء وبعض المهن الحرفية. وفي متوسط الشركات التي شملها استطلاع الرأي، بلغت نسبة الأفراد من غير مواطني إقليم كردستان - العراق ١٧ بالمائة من قوة العمل الإجمالية.

كما حدد أصحاب الأعمال مجموعة من المهارات "الشخصية" التي يفتقر إليها خريجو التعليم الثانوي والعالي. وتتضمن هذه المهارات التواصل الشفهي والكتابي والتعامل مع العملاء ومهارات العمل الجماعي والرغبة العامة في العمل الجاد. ومن الملاحظ أيضاً أن الوظائف التي تتطلب تعليماً عالياً تتطلب مهارات اللغات (الإنجليزية والعربية) ومهارات تكنولوجيا المعلومات.

الشكل ٥-٣

نسبة أصحاب الأعمال الذين يزعمون وجود عوائق تحول دون توفير التدريب، حسب نوع العائق، عام ٢٠١٢



العقبات التي تحول دون توفير التدريب

المصدر: الاستطلاع الذي أجرته مؤسسة راند لآراء مؤسسات الأعمال (عام ٢٠١٢).
ملاحظة: N = ٦٩. كان سؤال استطلاع الرأي هو "ما العقبات التي كانت تمنع مؤسستك من توفير مزيد من التدريب للموظفين بهذا الموقع؟"

RAND RR277-3.5

لم يوفر معظم أصحاب الأعمال الذين شملهم استطلاع الرأي أي تدريب لموظفيهم أما أولئك الذين وفروا تدريباً فكانوا يميلون إلى تدريبهم على المهارات المتخصصة المتعلقة بالوظيفة. وكان التدريب على المهارات "الشخصية" واللغات أقل بكثير، مما يشير إلى أن أصحاب الأعمال يتوقعون أن يتمتع من يستأجرونهم بهذه المهارات قبل أن يبحثوا عن وظيفة. كان نقص الموارد والوقت هما السببان الأكثر انتشاراً وفقاً لما ذكره أصحاب الأعمال كعقبات تحول دون تقديم التدريب لقوة العمل لديهم.

السياسات والممارسات الدولية للتعليم والتدريب الفني والمهني

إن إقليم كردستان - العراق لا يعاني وحده من الحاجة إلى تطوير برامج ناجحة للتعليم والتدريب الفني والمهني. فقد قامت العديد من الدول بتطوير مثل هذه البرامج الناجحة واستخدمتها لتطوير قوى العمل لديها وتحقيق الأهداف المجتمعية الأخرى.

وفي هذا الفصل، نطرح نتائج استعراض دول محددة كدراسة حالة (ألمانيا وفنلندا والأردن وكوريا وتونس وتركيا) والمنشورات العالمية حول أنظمة وبرامج التعليم والتدريب الفني والمهني. وعند اختيارنا لهذه الدول، استهدفنا تقديم مجموعة متنوعة من نماذج التعليم والتدريب الفني والمهني في الدول التي تطبق أنظمة محترمة للتعليم والتدريب الفني والمهني من بين دول نامية ومتقدمة (بما يتضمن دول بالشرق الأوسط)، وتتميز بتعداد سكان يشبه إقليم كردستان - العراق.¹

نقوم أولاً بطرح نظرة عامة على دوافع الدول للاستثمار في التعليم المهني وكيفية هيكلتها للتعليم المهني ضمن النظام التعليمي الأشمل. ثم نقدم وصفاً للمكونات الأساسية لأنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني، كما هي محددة في المنشورات، ونوفر أمثلة على كيفية تعامل مختلف الدول مع هذه المكونات. توفر هذه الأمثلة أدلة بشأن الخطوات التي من الممكن أن يتخذها إقليم كردستان - العراق في اتجاه تحسين نظام التعليم والتدريب الفني والمهني بالإقليم. ونسلط الضوء على التعليم المهني الثانوي (التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣). كما نلاحظ كيف يمكن المقارنة بين عناصر أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني في دول أخرى بالوضع الحالي بإقليم كردستان - العراق.

نظرة عامة على الأهداف والأنظمة

عند تطوير أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني، تحتاج الدول أولاً إلى النظر في السبب الذي يدعوها لدعم التعليم المهني الثانوي وكيف يمكنها ذلك. وستساعد أهداف التعليم والتدريب الفني والمهني على تشكيل أنواع برامج التعليم المهني الثانوي التي يتم توفيرها ومدى توافقها في إطار النظام التعليمي. وبمجرد أن يقرر واضعو السياسات أن التعليم المهني ينبغي أن يصبح أحد مكونات التعليم الثانوي، يتعين عليهم النظر في الوقت المناسب لطرح هذا المكون وكيفية ذلك فضلاً عن تحديد مستوى المشاركة. إذ أن المشاركة مؤثر ذي صلة يدل على مدى جاذبية التعليم والتدريب الفني والمهني. تحتاج أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني إلى النظر إليها باعتبارها جذابة لأصحاب المصالح من أجل تحقيق مستويات كافية من المشاركة وتفاعل أصحاب الأعمال. فيما يلي، نناقش ما تشير إليه دراسات الحالة الخاصة بالدول الأخرى بشأن أهداف التعليم والتدريب الفني والمهني وهيكل النظام والمشاركة ودرجة الجاذبية.

الأهداف

تقدم الدول التعليم والتدريب الفني والمهني لأسباب عديدة. وتتضمن هذه الأدوات ما يلي:

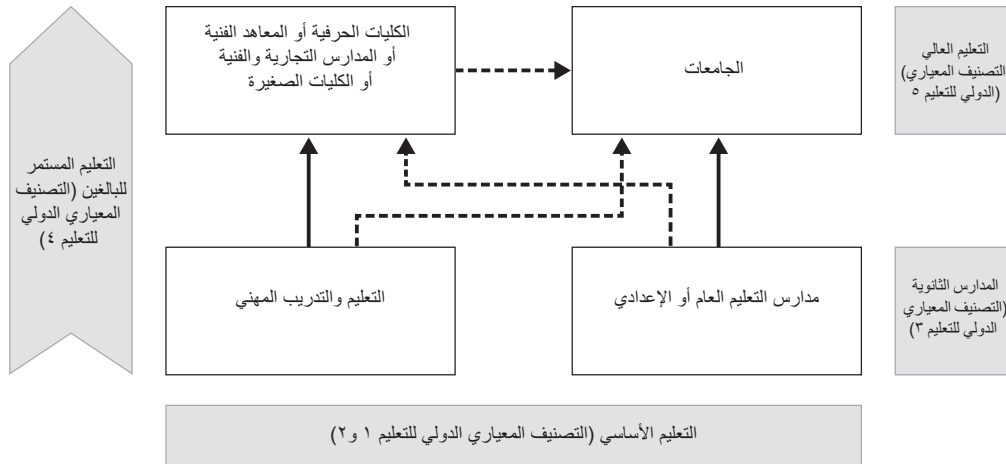
¹ تم تقديم تقرير أكثر اكتمالاً وتفصيلاً حول دراسات الحالة لهذه الدول إلى حكومة إقليم كردستان في وثيقة منفصلة (كولبيرتسون وستاز وفيرنيه، عام ٢٠١٢).

- دعم احتياجات سوق العمل والاقتصاد. ويعد هذا هدفاً رئيسياً لمعظم الدول. هناك علاقة وطيدة بين المهارات والإنتاجية تظهر في كل من البحث النظري والتجريبي. كما يعتبر رأس المال البشري (بما يتضمن المهارات المهنية) واحداً من العوامل الرئيسية المحددة لإنتاجية العمل. فكلما زادت مهارة القوة العاملة، زادت قدرة الشركات على تحديث ممارساتها ومنتجاتها لمواجهة التغيرات في الطلب. وهذا يجعل الاقتصاد أكثر مرونة بمرور الوقت ويزيد من عائد استثمار رأس المال.
- دعم الاستثمار الأجنبي. تهتم الحكومات بتحسين مهارات القوة العاملة المحلية بحيث يتسنى لأصحاب الأعمال الاعتماد بشكل أقل على العمالة الأجنبية. فهناك جزء من أرباح العمالة الأجنبية يعود إلى بلادهم الأصلية وبذلك يفقدها الاقتصاد المحلي. كما أن توفير عمالة محلية ماهرة يمكن أن يساهم في دعم الحوافز الحكومية المقدمة للمستثمرين الأجانب لتوظيف العمالة المحلية.
- دعم تطوير التوظيف بالقطاع الخاص. في اقتصاديات الدول النامية، قد ترغب الحكومة في تقليل حجم القطاع الحكومي عن طريق التشجيع على تطوير مهارات قوة العمل التي تستجيب على نحو خاص لاحتياجات أصحاب الأعمال في القطاع الخاص.
- دعم تأسيس المشروعات. قد يساعد التعليم والتدريب الفني والمهني في تنمية المهارات اللازمة لإنشاء مشروعات محلية. وقد يكون ذلك مفيداً على وجه الخصوص في اقتصاديات الدول التي بها قطاع غير رسمي كبير وتسود بها الشركات الصغيرة.
- توفير مسار معترف به لاكتساب المهارات. ليس كل الشباب يريد أو يستطيع مواصلة التعليم العالي. وهنا يوفر التعليم والتدريب الفني والمهني للشباب طريقاً بديلاً للحصول على مهارات رائجة بسوق العمل.

نظرة عامة على أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني

يوفر الشكل ٤-١ نظرة بيانية عامة لنظام تعليمي ما، بما يتضمن التعليم والتدريب الفني والمهني. بالطبع قامت كل دولة بتطوير مجموعة مختلفة إلى حد ما من المؤسسات والمتطلبات اللازمة لتوفير التعليم والتدريب الفني والمهني ولتقدم الطلاب عبر مختلف المؤسسات والمستويات.

الشكل ٤-١
نظرة عامة على الأنظمة التعليمية



قد يتم الالتحاق بالتعليم المهني الثانوي أو التعليم العام في أي وقت بين ١٤ و ١٦ عامًا (في نهاية الصف السابع إلى الصف العاشر). وفي العديد من الدول، يشير هذا الانتقال إلى نهاية التعليم الإلزامي. قد لا يكمل الطلاب تعليمهم في هذه المرحلة، أو إذا ما أكملوا قد يختاروا برامجهم الدراسية المفضلة أو يتم تعيين برنامج ليلتحقوا به، ويكون هذا في العادة بناءً على أدائهم في التعليم الإلزامي. قد يستمر التعليم المهني الثانوي من عامين إلى خمسة أعوام بينما تستمر معظم البرامج ثلاثة أو أربعة أعوام. قد يعتمد التعليم المهني على المدرسة أو على العمل. والعديد من الدول لديها برامج تدمج كلاً من المدرسة والعمل معاً في التعليم المهني، إلا أن هذا يكون بنسب مختلفة. عادةً ما يحصل طلاب التعليم المهني الثانوي الناجحون على شهادة أو مؤهل بعد اجتياز اختبار أو امتحان بنجاح.

يتأهل الطالب تلقائيًا للتقدم من التعليم المهني الثانوي إلى التعليم بعد الثانوي في معظم الأحيان، كما هو الحال في الانتقال من التعليم العام إلى الجامعة. وفي بعض الدول يستوجب الأمر متطلبات إضافية لإجراء هذا الانتقال، مثل اجتياز امتحان أو اختبار قبول بنجاح. وجدير بالذكر أن صورة التعليم بعد الثانوي في التعليم الفني تكون في معظم الأحوال قائمة على المدرسة وربما تستمر من عامين إلى أربعة أعوام. وقد تتضمن برامج على المستوى العالي وغير العالي من التعليم بعد الثانوي.^٢

كما يُسمح لخريجي التعليم الثانوي العام بالوصول إلى التعليم المهني بعد الثانوي رغم احتمالية الحاجة إلى بعض الخبرة العملية المطلوبة قبل التسجيل. وعلى النقيض من ذلك، نادرًا ما يتمكن خريجو التعليم والتدريب الفني والمهني من الوصول تلقائيًا إلى التعليم الجامعي العام. بل إنه في معظم الدول التي يمكن فيها تطبيق هذا، يتطلب الأمر من الطلاب الالتحاق بدورات تدريبية إضافية أو الوفاء ببعض متطلبات الأهلية. يكون الانتقال من المرحلة الثانوية إلى العليا أكثر سلاسة لتلك الدول التي تنتهج نظامًا قائمًا للتعليم والتدريب الفني والمهني على هذا المستوى (على سبيل المثال الجامعات متعددة الفنون في فنلندا).

بالإضافة إلى التعليم الرسمي، توفر معظم أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني تعليمًا مهنيًا مستمرًا من خلال برامج متنوعة تستهدف البالغين الذين لم يحصلوا على تدريب مهني سابق ممن يسعون إلى الارتقاء بمهاراتهم الفنية أو من تركوا الدراسة دون أي مؤهلات.

المشاركة في التعليم الفني والمهني

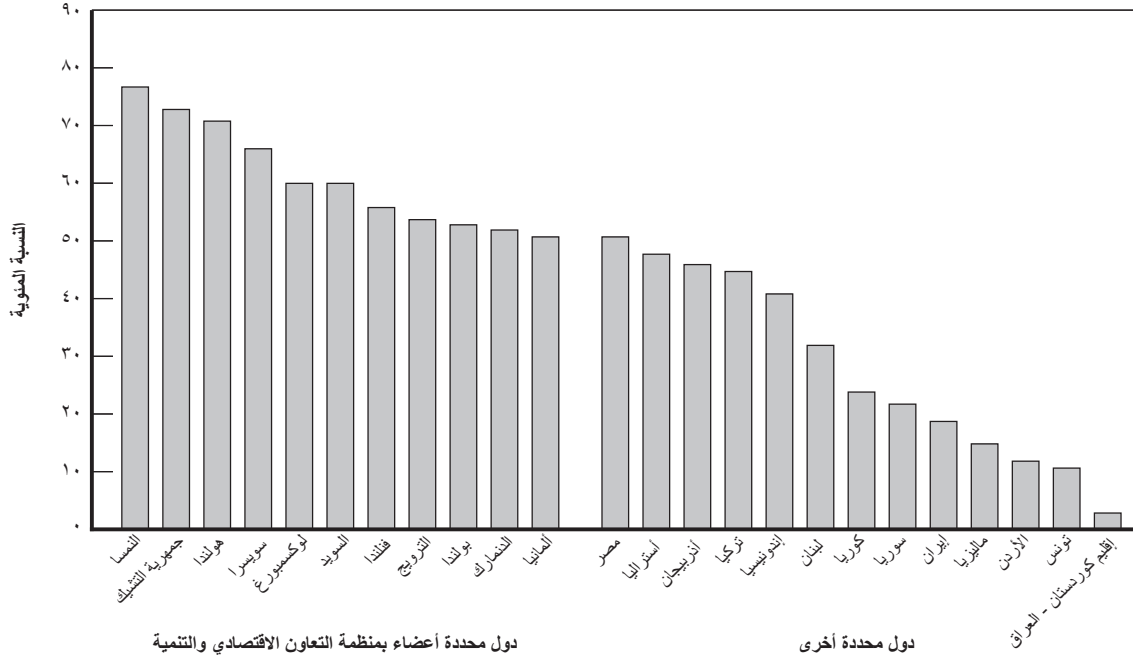
التعليم المهني الثانوي

هناك قدر من التنوع في دور التعليم والتدريب الفني والمهني في إعداد طلاب المرحلة الثانوية للالتحاق بسوق العمل أو التعليم العالي. ففي عام ٢٠١٠، تجاوزت نسبة مشاركة طلاب المرحلة الثانوية في التعليم المهني (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣) ٥٠ بالمائة، وتركزت تلك النسبة في الدول الأوروبية بشكل رئيسي بما يتضمن فنلندا وألمانيا، ولكن أيضاً في دول أخرى مثل أستراليا ومصر. وفي الدول الأخرى، بما يتضمن معظم الدول الآسيوية ودول أمريكا اللاتينية ودول الشرق الأوسط، لعب التعليم المهني الثانوي دورًا مهمًا غير أنه كان أقل انتشارًا. على سبيل المثال، تم تسجيل ٤٥ بالمائة من طلاب المرحلة الثانوية في التعليم المهني في تركيا عام ٢٠١٠، وفي لبنان كانت النسبة ٣٢ بالمائة بينما كانت ٢٤ بالمائة في كوريا. كما شاركت نسبة اثنا عشر بالمائة من طلاب المرحلة الثانوية بالتعليم المهني في الأردن وشارك ١١ بالمائة في تونس (الشكل ٤-٢). وكانت نسبة المشاركة في إقليم كردستان - العراق أقل بدرجة كبيرة، فقد اقتربت من ٣ بالمائة.

^٢ يحدد المركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني (Cedefop) التعليم غير العالي بعد الثانوي بأنه برامج تعبر الفجوة بين التعليم الثانوي والعالي. فهي تعمل على توسعة نطاق معارف خريجي الثانوية ومصممة خصيصًا لإعداد الطلاب لاجتياز دراسات بالمرحلة الأولى من التعليم العالي (الجامعة) أو للالتحاق بسوق العمل. ولا تؤدي تلك البرامج إلى أي مؤهل عالٍ.

الشكل ٢-٤

نسبة طلاب المرحلة الثانوية في التعليم المهني (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)، حسب الدول المحددة، عام ٢٠١٠



المصدر: معهد إحصاءات اليونسكو (عام ٢٠١٢).

RAND RR277-4.2

تتراوح نسبة مشاركة الإناث في التعليم المهني الثانوي بين ٤٠ و ٤٧ بالمائة. وبين الدول التي أخذناها كدراسة حالة عام ٢٠١٠، تراوحت نسبة مشاركة الإناث ما بين نسبة مرتفعة من طلاب التعليم المهني الثانوي بلغت ٤٧ بالمائة في فنلندا وأخرى منخفضة في تونس بلغت ٣٤ بالمائة (الشكل ٢-٤).

التعليم والتدريب الفني والمهني بعد الثانوية

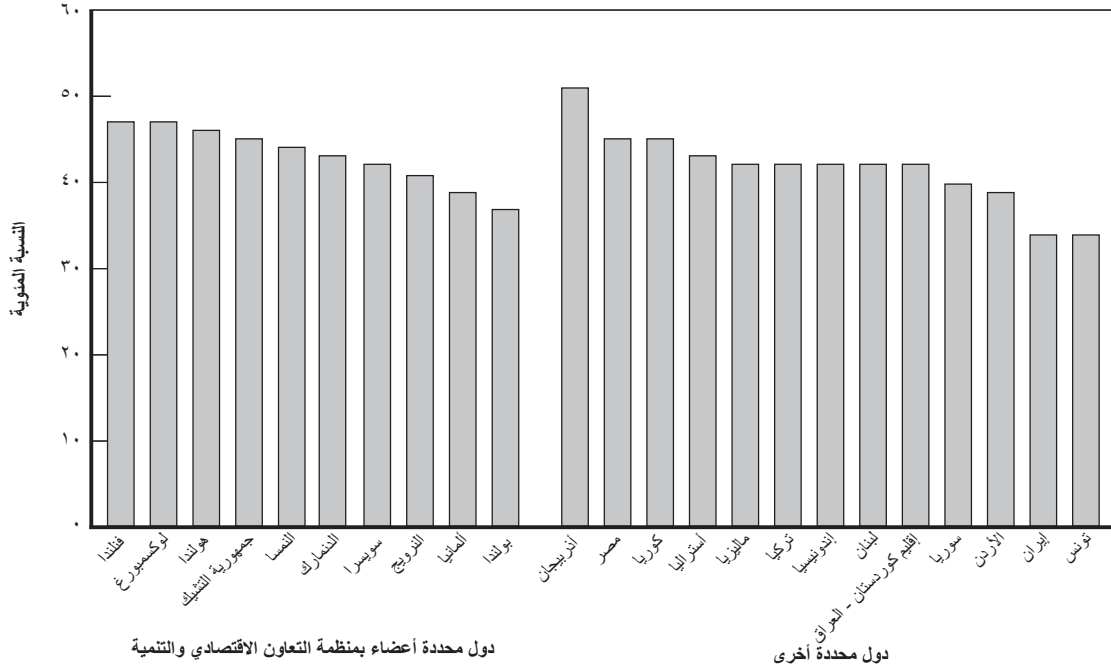
تميل الدول التي بها نسبة مشاركة مرتفعة في التعليم المهني الثانوي إلى أن توفر أيضاً مجموعة من برامج التعليم والتدريب الفني والمهني على مستوى التعليم غير العالي بعد الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٤) وعلى مستوى التعليم العالي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٥). ففي ألمانيا على سبيل المثال، تم تسجيل ٧٤ بالمائة من طلاب برامج التعليم غير العالي بعد الثانوي في التعليم والتدريب الفني والمهني عام ٢٠١٢، أما نسبة التسجيل في التعليم والتدريب الفني والمهني كجزء من طلاب التعليم العالي فقد بلغت ١٥ بالمائة. أما في تركيا، تم تسجيل ٤٥ بالمائة من طلاب التعليم العالي في التعليم الفني. وواصل معظم طلاب التعليم المهني الثانوي في كوريا تعليمهم حتى التحقوا بالتعليم العالي، وفي عام ٢٠٠٧ قام ٤٣ بالمائة بالتحويل إلى الكليات الصغيرة و ٢٥ بالمائة إلى الجامعة. ورغم ذلك، ففي إقليم كردستان - العراق والأردن، يركز التسجيل بالتعليم والتدريب الفني والمهني بشكل أكبر على مستوى التعليم العالي. ففي الأردن، شارك ٢٥ بالمائة من طلاب التعليم العالي في التعليم الفني عام ٢٠٠٨، مقارنةً بنسبة ١٥ بالمائة تقريباً من طلاب المدارس الثانوية. وكما ناقشنا في "الفصل الثاني"، كان معظم التركيز في توفير التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق على مستوى التعليم العالي، إذ تم تسجيل ما يقرب من ثلث طلاب التعليم العالي في برامج التعليم الفني بالمعاهد أو الكليات الفنية.

نقاط جذب التعليم والتدريب الفني والمهني

تتنوع نقاط جذب التعليم والتدريب الفني والمهني بالنسبة للتعليم العام بشكل ملحوظ بين الدول التي درسناها. فقد اكتشف استطلاع رأي حديث أن معظم الأشخاص في ألمانيا وفنلندا يعتقدون أن التعليم والتدريب المهني له صورة إيجابية في الدولة (استطلاع Eurobarometer، ٢٠١١). في فنلندا، كان المجيبون على استطلاع الرأي أكثر احتمالية

الشكل ٣-٤

نسبة طلاب التعليم المهني الثانوي من الإناث (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)، حسب الدول المحددة، عام ٢٠١٠



دول محددة أعضاء بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

دول محددة أخرى

المصدر: معهد إحصاءات اليونسكو (عام ٢٠١٢).

RAND RR277-4.3

التوصية بالتعليم المهني وليس التعليم العام لأي شاب يلتحق بالتعليم الثانوي، بينما كان الوضع معكوساً في ألمانيا. وربما يرجع هذا الاختلاف إلى فرص التعليم العالي المتاحة. ففي ألمانيا، يكون الوصول إلى التعليم العالي لخريجي التعليم المهني الثانوي محدوداً للغاية، بينما تفتح الكليات متعددة الفنون والجامعات أبوابها في فنلندا لجميع خريجي المدارس الثانوية، سواء التعليم المهني والعام.

في الأردن وكوريا وتونس وتركيا، يُنظر إلى التعليم المهني على أنه أقل جاذبية من التعليم العام. ففي الأردن، يرشح طلاب الثانوية الأقل تفوقاً للالتحاق بالتعليم المهني، وهو ما يعطي انطباعاً سلبياً عن هذا المسار التعليمي. وفي تونس وتركيا، يُعد التعليم الثانوي المهني في المقام الأول خياراً للطلبة الذين لم يحالفهم الحظ في الالتحاق بمدارس التعليم العام بسبب ضعفهم أدائهم الدراسي نسبياً. كما أن صورة التعليم المهني الثانوي في إقليم كردستان - العراق سلبية بوجه عام وترتبط بضعف الأداء الدراسي.

يُعد تحسين صورة التعليم المهني الثانوي وجعله أكثر جذباً للطلاب من الأهداف السياسية المهمة في عدة دول. ورغم عدم وجود صيغة محددة لزيادة جاذبية هذا النوع من التعليم، تشير الأبحاث والممارسة إلى أن تحسين جودة البرامج المهنية عاملاً رئيسياً في هذا الشأن. هناك ظروف عديدة قد تجعل التعليم المهني أكثر جذباً بالنسبة للمتعلمين. وهي تتضمن تطوير المؤهلات التي لها ثقل في سوق العمل، وتيسير الوصول إلى فرص التعليم والتدريب الأخرى، بما في ذلك التعليم العالي، مع تقديم معلومات موثوقة وخدمات إرشاد مهني وضمان الجودة والملاءمة (واترز، عام ٢٠٠٩). وفي واقع الأمر، فإن سياسات زيادة عوامل الجذب تُوجه في الغالب نحو تحسين جوانب التعليم المهني الثانوي هذه (غوثيري وآخرون، عام ٢٠١٢).

مكونات الأنظمة التعليمية

هناك مكونات مشتركة عديدة بين أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني وأنظمة التعليم بشكل عام (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، عام ٢٠١٠، وترز، ٢٠٠٩، سويت، ٢٠٠٩، المؤسسة الأوروبية للتدريب/البنك الدولي، ٢٠٠٥، الصاوي، فار، ونيريو، ٢٠١٢). وتتضمن هذه الأدوات ما يلي:

- الإدارة
- مشاركة أصحاب الأعمال وشركاء المجتمع الآخرين^٣
- التمويل
- العروض المهنية
- التنبؤ بالمطالب والمهارات المهنية
- طرق التوفير
- المنهج الدراسي
- متطلبات قبول الطلاب والتقدم والتخرج
- تقديم التوجيه والاستشارات
- مؤهلات المدرسين والمدربين
- ضمان الجودة.

ورغم مناقشتنا لتلك المكونات بصورة مفصلة، فربما تكون معتمدة على بعضها البعض عند الممارسة العملية. وقد يكون من الصعب نقل ممارسات أو سياسات معينة من بلد لآخر. بل إن التنفيذ سيعتمد على ظروف البيئة المحيطة ولا نغفل أيضاً أهمية احتياجات الاقتصاد سريعة التغير وكذلك تفضيلات الطلاب. تم توفير أمثلة من الدول المختارة كدراسات حالة لإظهار مجموعة السياسات والممارسات الجاري تنفيذها، والتي قد ترسم أمامنا طريق مقترح للمضي قدماً في تطوير نظام التعليم والتدريب الفني والمهني بإقليم كردستان - العراق.

الإدارة

يضع نظام الإدارة مقدماً تقسيماً لمسؤوليات التعليم والتدريب الفني والمهني على عدة مستويات، منها الهيئات القومية والإقليمية والمحلية، إلى جانب الإطار القانوني الذي يتم في ضوءه توفير التعليم والتدريب الفني والمهني.

في إقليم كردستان - العراق، كما أشرنا سابقاً، فإن إدارة التعليم المهني الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣) مسؤولية وزارة التربية، بينما تشرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على التعليم الفني العالي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٥). أما وزارة العمل والشؤون الاجتماعية فلها حق الإشراف على التعليم الفني للبالغين (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٤). وهناك قدر ضئيل من التعاون بين هذه المستويات الثلاثة. وفي أماكن أخرى على الصعيد الإقليمي، تتجه معظم الدول إلى أن تعهد لوزارة واحدة فقط بإدارة أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني للمرحلة الثانوية وما بعدها. ومن بين الدول التي درسناها بعمق، كان هذا هو الوضع في فنلندا وتركيا وتونس. ورغم ذلك، فإن كوريا تقسم اختصاص أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني بين وزارة التربية والعلوم والتكنولوجيا المسؤولة عن التعليم المهني الثانوي، ووزارة التوظيف والعمل المسؤولة عن الكليات العليا متعددة الفنون. وهناك قدر ضئيل من التنسيق بين النظامين. يوجد في الأردن مسار تعليم مهني واحد على مستوى التعليم الثانوي والعالي تحت إشراف وزارة التربية ومسار آخر تشرف عليه وزارة العمل. وفي عملية إصلاح أخيرة، أنشأت الأردن مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني كهيئة حكومية شاملة تشرف على جميع برامج التعليم والتدريب الفني والمهني.

^٣ يُستخدم مصطلح شركاء المجتمع بشكل شائع في التعليم والتدريب الفني والمهني ويمكن أن يضم أصحاب الأعمال والاتحادات التجارية واتحادات/مجموعات المدرسين واتحادات الطلبة وهيئات قطاع الصناعة وما إلى ذلك.

بينما يتم اتخاذ القرار وإدارة التعليم والتدريب الفني والمهني بشكل مركزي في الأردن وكوريا وتونس وتركيا، فإن فنلندا وألمانيا تتجهان إلى إعطاء قدرهاتل من الاستقلال للسلطات والمدارس المحلية أو الإقليمية فيما يتعلق بمحتوى وتصميم منهج التعليم والتدريب الفني والمهني. ورغم ذلك، فإن هذه السلطات المحلية يتم توجيهها وفق المناهج القومية والمعايير المتبعة في التعليم والتدريب الفني والمهني.

مشاركة أصحاب الأعمال وغيرهم من شركاء المجتمع

إن مشاركة شركاء المجتمع (أصحاب الأعمال وهيئات القطاع والاتحادات التجارية واتحادات الطلبة) تعتبر أمراً ضرورياً لضمان ملاءمة برامج التعليم والتدريب الفني والمهني لمتطلبات سوق العمل. ويتم سن قوانين لمشاركة شركاء المجتمع في بعض الدول، والتي توفر لهم عند تفعيلها دوراً رسمياً في إدارة التعليم والتدريب الفني والمهني. يختلف مدى مشاركة شركاء المجتمع وتأثيرهم في الدول محل الدراسة. ففي إقليم كوردستان - العراق، لا توجد آليات مؤسسية تسمح بمشاركة شركاء المجتمع في التعليم والتدريب الفني والمهني. ورغم ذلك توجد دول أخرى لديها العديد من هذه الآليات.

في فنلندا على سبيل المثال، يشارك شركاء المجتمع من خلال لجان قومية ثلاثية لكل مجال وظيفي، مع الاضطلاع بمسؤولية تخطيط وتطوير لمتطلبات المهنية. أما في الأردن، فإن مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني (E-TVET) يسمح للاتحادات الصناعية والتجارية وموفري التدريب بأن يلعبوا دوراً فعالاً في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني. وتوجد في تركيا مجالس تعليمية قومية وإقليمية تقدم التوصيات حول المناهج الدراسية ومحتوى الدورات التدريبية العملية وعدد الطلاب المطلوب تسجيلهم في المهن المحددة والكفاءات المهنية المطلوبة واختبارات تأهيل الطلاب.

ويتسم النظام الألماني بالمشاركة التعاونية لكل من القطاعين العام والخاص على جميع مستويات الحكومة في تصميم التعليم والتدريب الفني والمهني والعمليات المرتبطة به. وجدير بالذكر أن تأثير شركاء المجتمع في هذا الأمر مساوياً لتأثير الحكومة؛ على المستوى القومي، تتعاون وزارتان لوضع إطار عمل من أجل التعليم والتدريب الفني والمهني: فالوزارة الفيدرالية للاقتصاديات والتكنولوجيا تترك أهمية المهن التدريبية وتصدر لوائح تدريبية، بينما يعمل الاتحاد الدائم لوزارات التربية والشؤون الثقافية على إصدار إطار العمل الخاص بالمناهج الدراسية. هذا ويقدم المعهد الفيدرالي للتعليم والتدريب المهني (BIBB)، بالاشتراك مع جميع أصحاب المصالح توصياته في وضع المعايير واللوائح. على مستوى كل *Länder* (ولاية)، تقدم لجان التعليم المهني بتمثيل متكافئ من أصحاب الأعمال والموظفين وسلطات كل ولاية توصياتها بشأن بعض المشكلات مثل تقديم الدعم للشباب المحرومين بالإضافة إلى دعم المؤهلات الإضافية التي تتطلب تدريباً مدرسياً. وعلى المستوى الإقليمي تتضمن الجهات المختصة تمثيلاً من غرف الصناعة والتجارة والمهن الحرفية. وهذه الجهات تراقب التدريب في المؤسسات وتقدم توصياتها للمؤسسات التدريبية وتنشئ قائمة بالعقود التدريبية وتحفظ بها وتعمل على تصميم اختبارات الطلاب النهائية وإجرائها. وعلى مستوى القطاع والمؤسسات، تحقق مجالس الأعمال تأثيرها من خلال النقابوس الجماعي حول أجور المتدربين الحرفيين والتخطيط لما يقدم لهم من تدريبات وتنفيذها.

لقد انتقلت كوريا مؤخراً فقط إلى إشراك شركاء المجتمع في صياغة سياسة التعليم والتدريب الفني والمهني وتصميم المناهج الدراسية من خلال إنشاء مجالس خاصة بهذا القطاع. ولا تشارك الاتحادات التجارية في هذه المجالس، وقد أبدى أصحاب الأعمال قدرًا قليلاً من الاهتمام حتى الآن في صورة مبادرات صناعية في المدارس. ومع ذلك، يتم عقد الشراكات بين المدارس المحلية والشركات بشكل مخصص. وبالمثل، فقد أنشأت تونس مؤخراً هيئات استشارية وإدارية قومية تتيح لأصحاب الأعمال والاتحادات إمكانية لعب دور رسمي أكثر فعالية في إدارة التعليم المهني.

٤ يوجد في سويسرا أيضًا نظام تعاوني مشابه.

التمويل

قد تؤثر كيفية تمويل نظام التعليم والتدريب الفني والمهني على إمكانية الوصول إلى التعليم المهني وعلى درجة مشاركة شركاء المجتمع وانخراطهم فيه. وفي العادة، يتم تمويل أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني من القطاع العام بشكل كامل كما في إقليم كردستان - العراق، أو يتم تمويلها جزئياً بواسطة القطاع العام مع مستويات مختلفة من المساهمات من جانب أصحاب الأعمال أو الطلاب.

في فنلندا، يتم تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني بالكامل بواسطة القطاع العام، بنسبة تمويل تبلغ ٤٢ بالمائة من الموازنة القومية و ٥٨ بالمائة من التمويل المحلي بواسطة البلديات. أما في الأردن، يتم تمويل هذا النظام بنسبة ٨٥ بالمائة من القطاع العام، بما في ذلك فرض ضريبة تدريب تبلغ ١ بالمائة على جميع أصحاب الأعمال ونسبة ١٥ بالمائة من التمويل الذي يتم تجميعه على نحو خاص من خلال رسوم الاختبارات. وفي تونس وتركيا، يتولى القطاع العام في معظم الأحيان تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني. ففي تونس، يشارك أصحاب الأعمال بنسبة ١ أو ٢ بالمائة من فاتورة الأجور التي يدفعونها، وذلك بناءً على نوع مؤسساتهم. أما في تركيا، يشارك أصحاب الأعمال بنسبة ١ بالمائة من ضرائب دخلهم في صندوق لتطوير وتعزيز التدريب الحرفي والتعليم المهني والفني. كما يستطيع أصحاب الأعمال المساهمة بالمال من أجل معدات ومواد التدريب بمبالغ تختلف حسب إجمالي كشف رواتب المؤسسة وعدد موظفيها والقطاع الذي تعمل به.

في كوريا، تمول الحكومة المركزية ٨٠ بالمائة من برامج التعليم والتدريب الفني والمهني، وتساهم السلطات المحلية بالأموال المتبقية أو يتم جمعها من خلال رسوم الالتحاق بالمدرسة ومصروفات التعليم. تتلقى مدارس التعليم والتدريب المهني الخاصة في كوريا، وهي متعددة، مبالغ ضئيلة من التمويل والإعانات الحكومية، ولكن يتم تمويلها في المقام الأول من خلال مصروفات التعليم والرسوم والدعم المقدم من المتبرعين والمؤسسات الخاصة.

في ألمانيا، يعتمد تمويل البرامج المهنية الثانوية على نظام تمويل مختلط بين القطاع العام والخاص، مما يعكس منهجها القائم على الشراكة بين القطاعين العام والخاص. وتساهم في هذا كل مستويات الحكومة، ونعني بهذا الحكومة الفيدرالية وحكومات الولايات والحكومة المحلية، كما تفعل الشركات والاتحادات والغرف والجمعيات. يتم تمويل عنصر التدريب القائم على المدرسة في برامج التدريب الحرفي بواسطة الولاية (لتدريب المدرسين ورواتبهم) وعن طريق السلطات المحلية (لإنشاء المدارس والصيانة وتجديد مباني المدارس والإدارة المستمرة وشراء موارد التدريس والتعليم). تساهم المؤسسات بعنصر التدريب العملي على الوظائف في تدريب المتدربين الحرفيين ورواتبهم. في عام ٢٠٠٧، تحمل أصحاب الأعمال الذين يقدموا التدريب ٨٤ بالمائة من تكلفة النظام المزدوج، وتمت تغطية المبلغ المتبقي بواسطة الولاية (هويكل وشوارتز، عام ٢٠١٠).

العروض المهنية

من أجل أي مهنة يجب توفير التعليم والتدريب الفني والمهني وفي أي المستويات؟ ورغم أنه لا توجد إجابة مطلقة لهذا السؤال، تتطلب كل الأنظمة آليات لتحقيق التوازن بين تفضيلات الطلاب للتعليم والتدريب الفني والمهني واحتياجات سوق العمل. يوفر إقليم كردستان - العراق ١٤ خياراً مهنيًا فقط في التعليم المهني الثانوي، وهو أقل كثيرًا من العدد المتوفر في الدول محل الدراسة.

بصرف النظر عن نسبة طلاب الثانوية المشاركين في التعليم المهني، تقدم أغلب الدول أكثر من ١٠٠ مهنة. ففي ألمانيا على سبيل المثال، يتم تسجيل أكثر من نصف طلاب التعليم الثانوي في التعليم المهني الثانوي مع ٣٤٩ عرضاً مهنيًا، بينما في الأردن وتونس حيث يشارك ١١ بالمائة تقريبًا من طلاب التعليم الثانوي في التعليم المهني، يتم توفير ٢٠٠ و ١٥٠ مهنة على التوالي (الجدول ٤-١).^٦

^٥ في كوريا، ما يقرب من نصف المدارس الثانوية مدارس خاصة.

^٦ لاحظ أن الأعداد المرتفعة لا تتعلق بالضرورة بالجودة. فقد لجأت فنلندا، على سبيل المثال، إلى خفض عدد برامج الثانوية وتخصصات ما بعد التعليم الثانوي لتقديم برامج شاملة النطاق وتحسين المراحل الانتقالية بين المستويات المختلفة للتعليم والتدريب المهني (VET).

الجدول ١-٤

نسبة الطلبة في التعليم المهني الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣) وعدد العروض المهنية في الدول المحددة، عام ٢٠١٠

الدولة	عدد العروض المهنية	نسبة الطلاب في التعليم المهني الثانوي (التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)
ألمانيا	٣٤٩	٥٨
سويسرا	٢٥٠	٦٤
النمسا	٢٤٥	٧٢
الأردن	٢٠٠	١٢
تركيا	١٩٧	٦٤
فنلندا	١٨٧	٧١
تونس	١٥٠	١١
النرويج	١١٢	٥٠
إقليم كردستان - العراق	١٤	٣

المصادر: المركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني، عام ٢٠١٢، استطلاع EUROBAROMETER، عام ٢٠١١.

قد تغطي عروض التعليم والتدريب الفني والمهني قطاعات توظيف متعددة ووظائف بها، بما في ذلك مجالات الإنشاء والنقل والتجارة والتمويل والرعاية الصحية والزراعة والتصميم والميكانيكا والطاقة والإلكترونيات والاتصالات وإعداد الطعام. فعلى سبيل المثال، كان ما يقرب من نصف طلاب التعليم والتدريب الفني والمهني في فنلندا في مجالات التكنولوجيا والنقل مع مهن متعلقة بالرعاية والصحة والسياحة والضيافة ومهن التدبير المنزلي ويمثل كل منها من ١٠ إلى ١٦ بالمائة من التسجيلات.

وفي سويسرا، كانت المجالات المهنية العشرة التي تم تسجيل أكبر عدد من الطلاب فيها عام ٢٠٠٩ هي الموظفين التجاريين وموظفي تجارة التجزئة وعمال الرعاية الصحية وعمال الرعاية الاجتماعية والطهاة والكهربائيين وعمال تكنولوجيا المعلومات ومصنفي الشعر وأخصائي ميكانيكا السيارات وموظفي اللوجستيات. كما كان عمال البناء والنجارين وعمال الطلاء من بين أبرز ١٥ مهنة يقبل عليها الطلبة (المكتب الفيدرالي للتعليم الحرفي والتكنولوجيا، عام ٢٠١١).

التنبؤ بالمطالب والمهارات المهنية

رغم أن إقليم كردستان - العراق ليس لديه عملية رسمية أو غير رسمية لتقييم احتياجات سوق العمل بالإضافة إلى عدد ومحتويات البرامج المهنية أو تقليدها أو تغييرها، هناك دول أخرى تستخدم مجموعة متنوعة من الأدوات لتقييم الطلب على المهارات وتحديد أنواع التدريب المطلوب توفيره. وتتضمن هذه الأدوات ما يلي:

- إجراء استطلاعات لآراء أصحاب الأعمال لتقييم مدى جودة الخريجين
- إجراء استطلاعات لآراء أصحاب الأعمال لتقييم احتياجات المهارات حسب المهن، وكذلك التغيرات التي تطرأ على طلبات المهارات
- إجراء استطلاعات لآراء الخريجين الجدد لتقييم مدى تلائم مهاراتهم مع الوظائف التي حصلوا عليها
- تحليلات إعلانات الوظائف للمساعدة في تحديد معدل الطلب على الوظائف حسب القطاع ونوع المهن
- توقعات المتطلبات المهنية ومتطلبات المؤهلات اللازمة للتنبؤ بمعدل الطلب المستقبلي واحتياجات المهارات.

تعد المعلومات التي حصلنا عليها ضرورية لتحديد أنواع التدريب المهني المطلوب تقديمه والمساعدة على إجراء تغييرات في مناهج التدريب وتوجيه الاختبارات التي يتخذها الطلاب وبخلاف هذا تحديد التحسينات المرغوب بها في سياسة وممارسات التعليم والتدريب الفني والمهني.

على سبيل المثال، قام المجلس القومي للتعليم في فنلندا بتطوير "نموذج ميتينا" بناءً على البيانات الإحصائية لتوقع احتياجات التدريب المهني والمهارات على المستوى القومي والإقليمي. تتضمن شبكة Foresight Network التي تأسست عام ٢٠٠٥ ممثلين من جميع الوزارات ومكتب رئيس الوزراء. تنسق هذه الشبكة أنشطة التوقع التي تقوم بها الوزارات وتروج لهذه الأنشطة على المستوى الإقليمي وتضمن أن النتائج ستوفر المعلومات اللازمة لصياغة السياسات. تنظم الشبكة منتدى Foresight السنوي، والذي يعمل كوسيط للمناقشة بين الوزارات والحكومات الإقليمية والمحلية ومؤسسات سوق العمل. وتهدف كل من الشبكة والمنتدى إلى تحسين جودة ومدى ملائمة التعليم والتدريب الفني والمهني من خلال تقديم معلومات موثوق بها ومفيدة بشأن نوع وحجم التعليم المطلوب للإيفاء بالاحتياجات المستقبلية من المهارات وتأمين الوصول إلى العمالة الماهرة. ويتم استخدام هذه المعلومات لتوجيه التعليم والتدريب الفني والمهني من خلال استهداف ما يستوعبه الطالب واكتشاف نقاط الاختناق في القوة العاملة والتحديد المبكر لأي حالات يتم فيها توفير هذا النوع من التعليم بشكل مفرط. تفيد النتائج الطلاب من خلال التوجيه الوظيفي وتوفير معلومات من أجل خطة تطوير التعليم والبحث، والتي تضعها الحكومة كل أربعة أعوام (واترز، عام ٢٠٠٩).

في عام ١٩٩٩، وضعت ألمانيا نظامًا لتوقع الاحتياجات من المهارات. وكان الجزء الرئيسي من هذه المبادرة هو شبكة البحث "التحديد المبكر للاحتياجات المهنية في الشبكة" (Fre-QueNz). وتضمنت هذه المبادرة العديد من مؤسسات البحث، إلى جانب المعهد الفيدرالي للتعليم والتدريب المهني (BIBB) والاتحاد الكونفدرالي الألماني للاتحادات التجارية (DGB) ومؤسسة أصحاب الأعمال الألمانية للتدريب المهني (KWB). والهدف من شبكة FreQueNz هو تحديد الاحتياجات المهنية المستقبلية في الوقت المناسب وتقييم أثرها على التعليم والتدريب الفني والمهني. ويتم التركيز على تسجيل التغييرات التي تطرأ على السوق لإتاحة رد فعل أكثر سرعة في اتجاهات المهارات المهنية. والمهمة المطلوبة هي استخدام هذه المتطلبات في استخلاص أو تطوير نماذج للمهارات المستقبلية والسمات المهنية. تسعى الولاية ومناطق عديدة في الولايات المختلفة إلى القيام بأنشطة خاصة بأقاليمها من أجل التحديد المبكر (على سبيل المثال المراقبة الإقليمية للتطورات التأهيلية وإجراء استطلاعات رأي حول الاحتياجات المهنية).

طرق التوفير

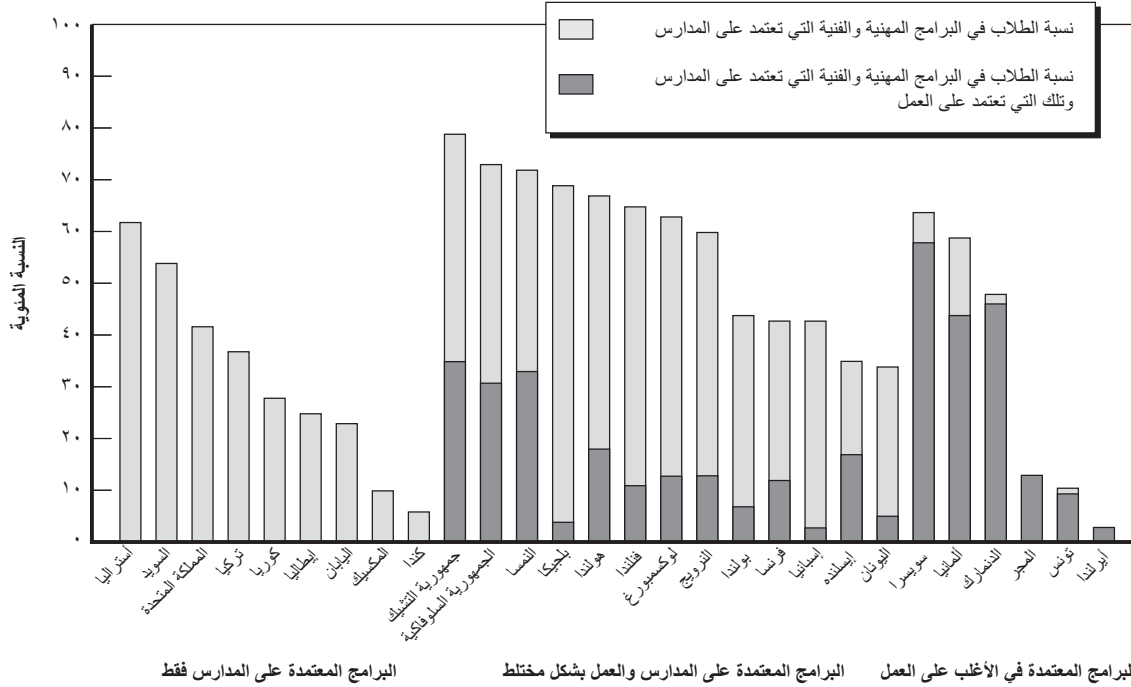
يتم توفير التعليم المهني على المستوى الثانوي في العادة بطريقة من اثنتين. ففي المنهج القائم على المدرسة، يتم توفير التعليم النظري والخبرة العملية في الغالب في بيئات الفصل الدراسي وورش العمل. غالبًا ما تتطلب الدول التي تستخدم هذه الطريقة أن يكمل الطلاب تدريبًا داخليًا قائمًا على العمل، والذي قد تتباين مدته من شهرين إلى ستة أشهر. أما الطريقة الثانية فهي التدريب الحرفي أو "النظام المزدوج"^٧ وهي تدمج بين التعليم النظري في الفصل الدراسي وبين التدريب القائم على العمل في مؤسسة ما. ويعتبر التعليم في مكان العمل بالغ الأهمية لأن بإمكانه مساعدة الطلبة في تطوير المهارات الفنية على استخدام المعدات الحديثة والمهارات "الشخصية" من خلال الخبرة الواقعية (على سبيل المثال العمل الجماعي والاتصال وتأسيس المشروعات والتعامل مع العملاء). كما أنه قد يسهل على الطلاب العثور على وظائف (لأن مهاراتهم تصبح معروفة لدى أصحاب الأعمال) ومساعدة أصحاب الأعمال على تحديد المرشحين الواعدين. أوصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (عام ٢٠١٠) أن تتضمن جميع أنظمة التعليم والتدريب المهني قدرًا كبيرًا من التدريب في مكان العمل.

وجدير بالذكر أن الطريقة المعتمدة على المدرسة هي الطريقة الوحيدة المستخدمة في دول عديدة، بما فيها كوريا وتركيا من بين الدول التي شملناها بدراستنا. وهي طريقة سائدة ولكنها ليست الطريقة الحصرية في فنلندا ودول أخرى.

^٧ تشير بعض الدول إلى طريقة "التناوب"، والتي تجمع بين فترات يقضيها الطالب في مؤسسة تعليمية أو مركز تدريبي وأخرى يقضيها في ورشة العمل. ويمكن تطبيق جداول التناوب بصفة أسبوعية أو شهرية أو سنوية. بناءً على الدولة، يمكن إقامة علاقة تعاقدية بين المشاركين وصاحب العمل ويستطيعون الحصول على أجر.

الشكل ٤-٤

نسبة طلاب المرحلة الثانوية في برامج التعليم المهني الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)، حسب نوع البرامج وفي الدول المحددة، عام ٢٠٠٦



المصدر: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (عام ٢٠١٠).

RAND RR277-4.4

البرامج المختلطة القائمة على التعليم المدرسي والتدريب الحرفي هي أكثر الطرق الشائعة في مجموعة من الدول، بما يتضمن ألمانيا وتونس (الشكل ٤-٤).

في برامج التدريب الحرفي، قد يحضر الطلبة في المدرسة لمدة يوم أو يومين في الأسبوع (ألمانيا وسويسرا وتونس)، أو في صورة سلسلة من القطاعات كل منها يستمر بعض الشهور في موقع العمل وخارجه (أيرلندا)، أو بترتيب حيث يمضي الطلاب النصف الأول من تدريبهم المهني في المدرسة والنصف الثاني في مكان العمل (النرويج). وبينما يقضي المتدربون الحرفيون في معظم الدول التدريب القائم على صاحب العمل الخاص بهم لدى صاحب عمل واحد، نفذت تونس برنامجاً تدريبياً قائماً على "التناوب" يمكن فيه تخصيص أكثر من صاحب عمل واحد للمتدربين على مدار دورة تدريبهم الحرفي.

يعد وجود إطار عمل قانوني يحدد حقوق والتزامات كل من المتدربين وأصحاب الأعمال أمر ضروري لضمان نجاح برامج التدريب الحرفي. ويتم عموماً إبرام عقود تدريب حرفي بين صاحب العمل والمتدرب الحرفي. قد يختلف محتوى العقد إلى حد ما بين الدول، ولكنه بوجه عام يحدد التزامات وحقوق المتدرب الحرفي والتزامات وحقوق صاحب العمل، بما في ذلك التزامات الأخير بتوظيف وتدريب المتدرب الحرفي، ودفع الأجور وضمان حصول المتدرب الحرفي على التسهيلات والإشراف الملائم. في بعض الدول، يجب أن يقدم أصحاب الأعمال خطة تدريبية ويمكن تحديد فترة تدريب يمكن أثنائها لأي طرف إنهاء التعاقد.

في العادة، يحق للمتدربين الحرفيين علاوة أو راتب، والذي قد يتراوح من ٣٠ بالمائة من الرواتب السائدة في المهنة (تركيا) وحتى ٨٠ بالمائة (فنلندا). في الأردن، يتقاضى المتدربون الحرفيون أدنى أجر، وفي تونس تبدأ الأجور من ٣٠ بالمائة من أدنى أجر، مع زيادات تصل إلى ٨٠ بالمائة من أدنى أجر بنهاية فترة التدريب الحرفي.

في بعض الدول (ألمانيا وسويسرا والنمسا)، يتحمل الطلاب مسؤولية العثور على شركة تقدم لهم التدريب في مكان العمل. وفي دول أخرى (المجر والأردن وتونس)، يحصل الطلاب على المساعدة في العثور على تدريب حرفي.^٨

بشكل يناقض معظم الدول الأخرى، يقدم إقليم كردستان - العراق برامج التعليم المهني الثانوي القائمة على المدارس فقط. وتتمثل خبرة العمل الوحيدة التي قد يكتسبها الطلاب في فترة تدريب داخلي تبلغ شهرين، أحدهما في الصيف بين العاملين الأول والثاني والآخر بين العاملين الثاني والثالث. ويجب على الطلاب العثور على أماكن لأنفسهم. يبدو أن فرص التدريب الداخلي مجرد أمر روتيني لا يجد رعاية حقيقية، إذ يتم توفير قدر قليل من الإشراف من جانب المدرسين أو أصحاب الأعمال.

المنهج الدراسي

قديمًا، كانت البرامج المهنية يتم تصميمها كوسيلة للإعداد لمهنة واحدة. ورغم ذلك ففي القرن الحادي والعشرين، لا يحتاج من يلتحقون بسوق العمل إلى مهارات وظيفية مباشرة فحسب، بل هم بحاجة أيضًا إلى مجموعة من المؤهلات التي تمكنهم من تغيير وظائفهم ومهنتهم طوال حياتهم العملية. بالإضافة إلى هذا، فقد تم تصميم بعض المسارات التعليمية المهنية مع توقع إمكانية متابعة بعض الطلبة إلى دراسات ما بعد الثانوية، حتى إلى المستوى الجامعي. ولا شك أن التحول من التدريب المهني الضيق إلى الإعداد للعمل أو التعليم الإضافي على نطاق أوسع قد زاد من المواد العامة المتضمنة في أي برنامج مهني.

ومعظم البرامج المهنية الثانوية تتضمن متطلبات معرفة القراءة والكتابة والقدرة على الحساب. بالإضافة إلى المهارات الفنية، يهدف العديديون إلى تطوير المهارات "الشخصية" التي يريدها أصحاب الأعمال، مثل القدرة على العمل في فريق والاتصال مع العملاء والتفكير بطريقة نقدية. في فنلندا على سبيل المثال، يتضمن المنهج الدراسي الرئيسي التعرف على الدول والثقافات الأخرى وترويج المعايير والتنمية المستدامة واستخدام تكنولوجيا المعلومات وتأسيس المشروعات والنشاط عالي الجودة الذي يركز على احتياجات العميل ومهارات المستهلك وإدارة الصحة والسلامة المهنية. ورغم أن الدراسات المهنية تظل في العادة تحصل على مزيد من الوقت في المناهج مقارنة بالمواد العامة، إلا أن الأكاديميين يجب أن يبدوا القدر الكافي من الرعاية لضمان أن الطلاب على استعداد للتعليم بعد الثانوي أو بإمكانهم الوصول إلى درجة الاستعداد مع القليل من الدراسات الإضافية (ReferNet، عام ٢٠١١).

في الدول التي يساعد فيها شركاء المجتمع في تحديد محتوى البرامج المهنية ووضع معايير التقييم والتأهيل، يكون التدريب المهني وثيق الصلة بالعمل وتكون مؤهلات الخريجين رائجة في سوق العمل. بالإضافة إلى هذا، فإن العديد من الدول لديها أطر عمل للتأهيل أو تعمل على تطبيقها من أجل إضفاء مزيد من الشفافية على أنظمة التعليم المهني والتدريب لديها. تسمح أطر العمل هذه للطلاب وأصحاب الأعمال وأصحاب المصالح الآخرين بالتعرف بشكل أكثر وضوحًا على القيمة النفسية للمؤهلات المختلفة عن طريق تخصيص المؤهلات لمستويات قابلة للمقارنة.

وفي معظم الدول التي استعرضناها، كانت مدة التعليم المهني الثانوي في العادة واحدة بصرف النظر عن مجال التركيز المهني. وهذه المدة تتراوح من عام إلى عامين في الأردن وتونس وثلاثة أعوام في فنلندا وألمانيا وكوريا، وأربعة أعوام في سويسرا وتركيا. في قليل من الدول بما يشمل سويسرا، قد يتباين طول مدة التدريب المهني حسب المهنة ما بين عامين إلى أربعة أعوام.

^٨ من عيوب برامج التدريب الحرفي عدم قدرة جميع الطلاب الراغبين في المشاركة على إيجاد أماكن لأنفسهم، كما أنهم يواجهون احتمالية إكمال المدرسة الإلزامية دون اكتساب أية مهارة رائجة في السوق. وقد تم تبني العديد من المناهج لمواجهة هذه المشكلة. ففي النمسا وسويسرا، يتم تزويد هؤلاء الطلاب بتدريب مدرسي أو خيرة في شركات قائمة على المحاكاة. وتحدد سويسرا الطلاب المعرضين لخطر التسرب من التعليم في الصفين السابع والثامن أو الذين لا يستطيعون العثور على مكان لأنفسهم للتدريب الحرفي. يتم تعيين مديري حالات لمراقبة هؤلاء الطلاب وتوفير مختلف أشكال الدعم فيما يتعلق باختيار مسار تعليمي أو العثور على مكان لتلقي التدريب الحرفي.

وعلى مستوى التعليم العالي، تختلف مدة الدراسة الفنية من عام إلى أربعة أعوام حسب المؤسسات والتركيز المهني. وفي الكليات المجتمعية بالأردن تبلغ مدة الدراسة عامين؛ أما في الكليات متعددة الفنون بفنلندا، تبلغ مدة الدراسة من ثلاثة إلى أربعة أعوام بينما تبلغ في المدارس المهنية العليا في تركيا عامين. أما في مؤسسات التعليم الفني العالي في كوريا، تبلغ مدة الدراسة في العادة عامين ولكن بعض البرامج قد تمتد من عام إلى ثلاثة أعوام. في إقليم كوردستان - العراق، تبلغ مدة برامج التعليم المهني الثانوي ثلاثة أعوام والوقت المستغرق في التعليم العام والمهني مقسم بالتساوي تقريباً. ولا يشمل المنهج الدراسي الحالي تدريس المهارات "الشخصية".

متطلبات قبول الطلاب والتقدم والتخرج

قبول الطلاب والتقدم

يعتمد قرار التسجيل في التعليم المهني الثانوي على اختيار الطالب (ألمانيا وفنلندا والنرويج) أو يعتمد على أدائه الأكاديمي أو اختبار التحاق تشرف عليه المدرسة (الأردن وكوريا وتونس). وفي الحالة الأخيرة، يكون هناك ميل لإلحاق الطلاب ذوي الأداء المنخفض بالتعليم المهني. ويوجد في سويسرا نظام هجين للتعليم الثانوي يمنح الطالب فرصة الاختيار ما بين برنامج التدريب الحرفي لمدة أربع سنوات وبرنامج مدته عامين للطلاب منخفضي الأداء. وبالمثل، تلحق الأردن طلاب الثانوية حسب الأداء في مسار أكاديمي أولاً ثم في مسار مهني؛ بحيث يلتحق الطلاب الأقل أداءً بمراكز التدريب المهني التي تديرها وزارة العمل. وفي الأماكن التي ينظر فيها إلى التعليم المهني كبرنامج تعليمي للطلاب "غير الأكاديميين"، عادة ما تتعرض صورته للتشويه.

تأخذ مسارات التعليم الفني أو الجامعي بعد التعليم المهني الثانوي عدة صور. وبعض منها ليس له أي متطلبات أخرى سوى إتمام التعليم المهني الثانوي بنجاح. بينما هناك صور أخرى تفرض متطلبات إضافية على الطلاب. ففي فنلندا، يوفر التأهيل المهني الثانوي أهلية عامة لكل من التعليم الفني العالي (الكليات متعددة الفنون) والجامعة دون إجراء مزيد من الاختبارات. وفي الأردن، يكون الطلاب بمسارات التعليم الأكاديمي والمهني مؤهلون لكل من الكليات الجامعية وكليات المجتمع ولكن الطلاب الملتحقين بمراكز التدريب المهني غير مؤهلين لذلك. وقد تمت التوصية بتبني مسارات في ألمانيا لتسهيل التعليم فيما بعد التدريب الحرفي، ولكن لم يستفد منها سوى عدد قليل للغاية من المتدربين. ومن الأكثر شيوعاً أن يواجه الطلاب المهنيون متطلبات أخرى للقبول بالتعليم العالي. ففي كوريا على سبيل المثال، يجب على الطلاب الراغبين في المواصلة حتى التعليم العالي بأي من أشكاله اجتياز "اختبار الكفاءة الدراسية بالكليات" ليصبحوا مؤهلين للتعليم الفني العالي أو الجامعة وفقاً للدرجات التي يحصلون عليها.

بعدما فصلت تونس بين مسارات التعليم الثانوي الأكاديمي والتعليم والتدريب الفني والمهني ضمن وزارات مختلفة، وضعت سبباً مندرجاً للتعليم المهني. وبعد عامين من التعليم المهني الذي يؤدي للحصول على شهادة الكفاءة المهنية، يمكن تسجيل الطلاب الحاصلين على أعلى الدرجات في برنامج آخر مدته عامين في نهايته يحصل الطلاب على شهادة الفني المحترف (BTP). وتوفر شهادة الفني المحترف إمكانية الوصول إلى برنامج آخر مدته عامان يمنح الطلاب شهادة الفني المتميز.

في إقليم كوردستان - العراق، يجتاز خريجو التعليم المهني الثانوي الاختبار الوزاري مثلما يفعل طلاب التعليم العام ويمكن تسجيلهم بالتعليم الفني العالي أو الجامعة وفقاً لدرجاتهم في الاختبار. وحالياً تكفي درجات قليلة للتسجيل بالتعليم الأكاديمي أو التعليم الفني بعد الثانوي. ويقل ذلك من فرص العمل المتاحة أمامهم. إضافة إلى ذلك، فإن قلة خريجي التعليم المهني الثانوي الذين يستوفون متطلبات الاستمرار إلى التعليم الفني العالي يحد من الرغبة في مواصلة هذا المسار.

متطلبات التخرج

في إقليم كردستان - العراق، يجتاز طلاب التعليم المهني الثانوي اختباراً وزارياً يغطي كلاً من المواد العامة والمهنية. ولا يوجد إطار عمل قومي للتأهيل بالنسبة للتعليم الفني العالي.

وفي أي مكان آخر، يمكن لدرجة وفاء متطلبات التخرج بمعايير أصحاب الأعمال أن توفر إشارات قوية على قابلية توظيف خريجي التعليم المهني. وتتخذ متطلبات التخرج أشكالاً مختلفة ويمكن توحيدها ووضع معايير لها على المستوى القومي أو جعلها قائمة على أساس المؤسسة، وذلك في إطار المعايير أو المؤهلات المهنية القومية ومشاركة شركاء المجتمع أو بدونها.

وحدت ألمانيا وسويسرا اختبارات التقييم الوطنية لأداء الطلاب بناءً على إطار قومي للتأهيل لكل مهنة، تم تطويره من خلال التمثيل المتكافئ للمدرسين وأصحاب الأعمال والاتحادات التجارية. ويختبر امتحان "الغرفة" هذا قدرات الطلاب بالنسبة لمهن محددة. ويتم تقييم المعرفة الأكاديمية على نطاق أوسع من خلال تقييم مدرسي الصفوف الدراسية لأداء الطلاب طوال فترة التدريب الحرفي. ويضيف صاحب العمل تقييمًا كتابيًا لأداء المتدرب خلال الجزء الذي يقضيه المتدرب في التدريب بمكان العمل.

في فنلندا، يتم تقييم الطلاب من خلال عروض المهارات، وهي تقييمات للأداء تُبتكر وتنفذ بالتعاون مع أصحاب الأعمال. أما الطلاب في الأردن فيجتازون اختباراً موحدًا بينما في تونس يختبر كل مركز تدريب الطلاب الملتحقين به. وعلى العكس من ذلك، يتم تطوير تقييمات الطلاب في كوريا بواسطة موفري تدريب مهني فرديين دون مشاركة من أصحاب الأعمال أو الالتزام بالمؤهلات القومية المطورة حديثاً. يسهم ذلك في رفع مستوى البطالة نسبيًا بين الخريجين وهو أحد الأسباب التي تجعل أصحاب الأعمال بكوريا يقللون من شأن التعليم المهني الثانوي.

تقديم النصائح للطلاب وتوجيههم

رغم أن إقليم كردستان - العراق لا يقدم أي خدمات إرشادية وتوجيهية للطلاب إلا أن هذه الخدمات تعتبر مكوناً رئيسياً لأي نظام للتعليم والتدريب الفني والمهني، وذلك بالأخص نظراً لتنوع الوظائف. يحتاج الطلاب إلى التوجيه في مراحل عدة أثناء التعليم: قبل تقرير مواصلة برنامج تعليم مهني أو عام؛ ومساعدة الطالب في تقرير أي البرامج التي يكمل بها وما إذا كان سيكمل إلى التعليم العالي أم لا. في معظم الدول، يجب أن يحدد الطلاب هذه الاختيارات من عمر ١٤ إلى ١٦ عاماً، إذ أن البرامج المهنية تبدأ عادةً في الصف التاسع أو العاشر.

بينما لا تمتلك بعض الدول (الأردن وكوريا) أي برامج لتقديم النصائح والتوجيه أو لديها برامج ضعيفة، تعمل العديد من الدول (النمسا وفنلندا وسويسرا) على دمج التوجيه في المنهج الدراسي على جميع المستويات التعليمية بدءاً من الأساسي إلى التعليم العالي وتعليم الكبار. ففي سويسرا على سبيل المثال، يتم توفير حصص دراسية رسمياً للتوجيه الوظيفي خلال فترة التعليم الإلزامي المبكر. في الصفوف السابع والثامن والتاسع (المدرسة المتوسطة) يتعرف الطلاب على خيارات الوظائف ويتلقى جميع المدرسون تدريبات تجعلهم على دراية تامة بسوق العمل. كما تتاح للطلاب إمكانية الوصول إلى مراكز مستقلة للمعلومات المهنية توفر معلومات ونصائح على جميع مستويات نظام التعليم والتدريب. وفي هذه المراكز، يستطيع الطلاب رؤية مستشارين ذوي اختصاصات عامة ويمكن توجيههم إلى اختصاصيين لديهم مزيد من المعرفة حول مهن محددة. وتتوفر مصادر المعلومات في صورة مطبوعة وإلكترونية على نطاق واسع، بما يتضمن معلومات حول توقعات الوظائف بسوق العمل والرواتب وفرص التقدم (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، عام ٢٠١٠). ويمكن العثور على مراكز مشابهة في ألمانيا أيضاً.

في تركيا يتعين على الطلاب في آخر فصل دراسي بالمدرسة الابتدائية الحصول على دورة تمهيدية حول الحرف المختلفة ومعايير المعيشة المرتبطة بها لمساعدتهم في الاختيار المبني على المعرفة. وبمجرد الالتحاق بالمدرسة الثانوية، يحصل طلاب الصف التاسع على دورة تمهيدية وتوجيهية مدتها ساعتان أسبوعياً تطرح نظرة عامة على كل من البرامج المهنية والأكاديمية. ويوجد في تركيا ٢٠٠ مركز يشرف على توجيه المسار الوظيفي والاستشارات النفسية بالمدارس.

إعداد المدرسين

بما أن التدريس في المدارس المهنية ينقسم إلى دورات تدريبية نظرية وعملية، فإن متطلبات مدرسي المواد المهنية تركز بشكل أقل على التعليم الفني العالي أو الجامعي الرسمي وترتكز بدرجة أكبر على الخبرة والممارسة المهنية (على سبيل المثال، الحرفيين ومشرفي العمال) وتكتمل بدورات تدريبية في طرق التدريس وعلم أصول التدريس. يدرج الجدول ٤-٢ مؤهلات مدرسي التعليم المهني الثانوي بالنسبة للمؤهلات النظرية والممارسة والخبرة لثمانية دول.

الجدول ٤-٢

متطلبات تأهيل مدرسي التعليم المهني الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣) في دول محددة، حسب نوع المدرسين

الدولة	مؤهلات مدرسي التعليم والتدريب المهني الأولي نظرياً	مؤهلات مدرسي التعليم والتدريب المهني الأولي عملياً	مؤهلات مدرسي المؤسسات
النمسا	درجة البكالوريوس في التدريس + خبرة ٣ سنوات في تدريس المادة	دبلوم التعليم والتدريب المهني الأولي (IVET) + اختبار ماجستير الحرفيين + درجة البكالوريوس في التدريس + خبرة ٣ سنوات في ممارسة المهنة	درجة الماجستير في الحرف + ٤٠ ساعة من الممارسة التربوية والمعرفة القانونية الأساسية + ٦ سنوات من الخبرة العملية
ألمانيا	درجة البكالوريوس + ٣ - ١٢ شهراً من الخبرة في المادة الدراسية + دورة تدريبية في التدريس	مشرف عمال أو عامل ماهر + ممارسة التدريس ودورة تدريبية في علم أصول التدريس	مؤهل في المهنة + معرفة بنظرية التعليم + اختبار كفاءة مدرب إلزامي
فنلندا	درجة البكالوريوس + التدريب على علم أصول التدريس + خبرة ٣ سنوات في المادة الدراسية	مثل مدرس المواد النظرية	لا توجد متطلبات ولكن في العادة يكون المدرسون عمالاً مهرة
الأردن	درجة البكالوريوس + دراسة عليا لعام واحد	مثل مدرس المواد النظرية	لا توجد متطلبات
كوريا	شهادة بالتدريس لمدة ٤ سنوات	كلية صغرى متخصصة في المادة + اجتياز اختبار اعتماد المدرسين	غير منطبق
النرويج	شهادة حرفي أو عامل يومية + تعليم جامعي لمدة ٣ سنوات أو سنة واحدة في أصول التدريس وستان من التعليم النظري في الحرفة أو درجة البكالوريوس + سنة واحدة في علم أصول التدريس + سنتان من الخبرة العملية	مثل مدرس المواد النظرية	غير منطبق
تونس	شهادة الثانوية العامة + تدريب مدرسين لمدة سنتين + شهادة كفاءة + دورات تدريبية إضافية في المادة الدراسية	مثل مدرس المواد النظرية	مؤسسة مسؤولة عن تدريب المدرسين
تركيا	درجة الماجستير + اختبار شفهي وتحريري + خبرة ٣ سنوات	مثل مدرس المواد النظرية	غير منطبق

المصادر: هويكل (٢٠١٠) وكوكوزيرا وآخرون (٢٠٠٨).

بالنسبة لمدربي المتدربين الحرفيين داخل المؤسسات، يتطلب الأمر مؤهلات متعلقة بالمواد الدراسية بما يصل إلى مستوى الحرفيين أو مشرفي العمال أو العمال المهرة. وفي بعض الدول، يمكن إكمال هذه المؤهلات بدورة تدريبية في أصول التدريس (النمسا) أو معرفة نظرية التعليم (ألمانيا). وفي معظم الدول (النمسا وألمانيا وفنلندا وكوريا)، يلزم مشاركة مدرسي المدارس المهنية الثانوية في التعليم المستمر. والآن يجب أن يحصل المدرسون المهنيون في إقليم كردستان - العراق على درجة البكالوريوس، ولكنهم غير مطالبين بالحصول على خبرة عملية.

ضمان الجودة

فضلاً عن ضمان مشاركة شركاء المجتمع في وضع المعايير المهنية العالية ومتطلبات تأهيل الطلاب والمناهج الدراسية المهنية ومعايير اعتماد المدرسين وتحديثها باستمرار، تطبق الدول إستراتيجيتين إضافيتين تستهدفان ضمان جودة برامجها المهنية وهما: (أ) اعتماد برنامج أو مدرسة (ب) البحث. تلجأ العديد من الدول إلى التفتيش الرسمي أو اعتماد المدارس المهنية أو موفري التعليم والتدريب المهني الآخرين لضمان الجودة. فنجد أن تونس على سبيل المثال لديها نظام تفتيش، كما أن قوانين التعليم الجديدة منذ عام ٢٠٠٨ تنص على وجوب تقييم مؤسسات التعليم المهني (العامة والخاصة) بصفة دورية. أنشأت تونس الشهادة الوطنية لجودة التدريب المهني (أو إطار العمل القومي لجودة التدريب المهني) التي تتضمن التقييم الذاتي الحديسي. وفي ألمانيا يخضع النظام المدرسي بالكامل لمراقبة الدولة مع أحكام تفصيلية تتعلق بالجودة المحددة في قوانين ولوائح التعليم المطبقة في الولاية. ومعظم الولايات لديها لوائح إضافية غير تلك الخاصة بالدولة تتعلق بالتقييم الخارجي والداخلي. لا تنفذ فنلندا عمليات تفتيش ولكن تفرض واجباً قانونياً على موفري التعليم لتقييم العمليات التي يقومون بها والمشاركة في التقييم الخارجي.

كما يدعم البحث والتقييم ضمان الجودة وتطوير التعليم والتدريب المهني. في الأماكن التي توزع فيها مسؤوليات التعليم والتدريب المهني بين وزارات أو هيئات حكومية مختلفة، قد يكون من الصعب تجميع بيانات ذات صلة وإدارتها وتحليلها. أنشأت بعض الدول مراكز قومية للتغلب على هذا التحدي. فلدى ألمانيا على سبيل المثال قدرة بحثية ومؤسسية متطورة فيما يتعلق بالتعليم والتدريب الفني والمهني، بما يتضمن المعهد الفيدرالي للتعليم والتدريب المهني (BIBB) وشبكة قومية للمراكز البحثية التي تدرس مختلف جوانب النظام. أما مجلس تقييم التعليم الفنلندي فيوفر تقييماً مستقلاً للتعليم العام والمهني وأيضاً تعليم الكبار. وفي الأردن، يعمل المركز القومي لتنمية الموارد البشرية (NCHRD) على تعزيز وتقييم التعليم والتدريب الفني والمهني ويعمل على تطوير نظام معلومات الموارد البشرية.

ملخص

ناقش هذا الفصل السياسات والممارسات المتعلقة بالتعليم والتدريب الفني والمهني في دول أخرى، مرتبة حسب عدد المكونات المشتركة. وعقد الفصل مقارنات بينها وبين حالة التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق، ويمكن تلخيص النقاط الرئيسية لهذه المقارنات على النحو التالي:

- تميل معظم الدول إلى أن تعهد بإدارة التعليم والتدريب الفني والمهني الثانوي والعالي إلى وزارة أو هيئة تنسيقية واحدة، في حين يتجه إقليم كردستان - العراق إلى تقسيم المسؤوليات على ثلاث وزارات مستقلة لا تتعاون مع بعضها البعض.

- تمتلك معظم الدول التي استعرضناها آليات تطبيق لإشراك أصحاب الأعمال وشركاء المجتمع الآخرين في تصميم منظومة التعليم والتدريب الفني والمهني وتوفيرها، في حين يعاني إقليم كردستان - العراق من عدم وجود هذه المشاركة من جانب أصحاب الأعمال.
- يتم تمويل نظام التعليم والتدريب الفني والمهني بالكامل من القطاع العام في إقليم كردستان - العراق، بينما تمتلك الدول الأخرى آليات متنوعة تتيح لأصحاب الأعمال إمكانية المساهمة سواءً بتقديم التدريب (كما في برامج التدريب الحرفي) أو من خلال الضرائب المفروضة.
- يوجد في إقليم كردستان - العراق ١٤ عرضاً مهنيًا مختلفاً فقط على مستوى التعليم الثانوي، بينما تتراوح العروض في الدول الأخرى التي استعرضناها ما بين ١٠٠ إلى ٣٥٠ عرضاً. وهذا قد يعكس بشكل جزئي انخفاض مستوى المشاركة في نظام التعليم والتدريب الفني والمهني بإقليم كردستان - العراق، والتي تبلغ ٣ بالمائة فقط من عدد المسجلين بالمرحلة الثانوية.
- توجد في معظم الدول مؤسسات تستعين بمجموعة متنوعة من الأدوات (مثل استطلاعات آراء أصحاب الأعمال والخريجين الجدد وتوقعات الطلب على العمالة) لتقييم معدل الطلب على المهارات وتحديد أنواع التدريب المطلوب توفيرها للطلاب، ولا يمتلك إقليم كردستان - العراق مثل هذه القدرة.
- بينما يُوصى بأن يتضمن أي نموذج لتوفير التعليم المهني قدرًا كبيرًا من التدريب في موقع العمل، تقدم معظم الدول بما فيها إقليم كردستان - العراق التعليم والتدريب الفني والمهني القائم على المدارس فقط مع توفير أقل قدر من فرص التدريب الداخلي على العمل لدى شركة ما.
- هناك ميل نحو تطوير المنهج الدراسي للتعليم والتدريب الفني والمهني ليتجاوز إعداد الطلاب للحصول على وظيفة وتوفير مهارات مهنية أوسع نطاقًا بجانب المهارات "الشخصية" ومهارات القراءة والكتابة والحساب من أجل تطوير التعليم العالي أو إتاحة إمكانية إحداث تغييرات مستقبلية على الوظائف. تشير الأدلة إلى أن برنامج إقليم كردستان - العراق لا يقدم خبرة عملية أو مهارات فنية أو مهارات شخصية أو مهارات لغوية كافية للطلاب.
- تهدف الدول إلى تحديث التعليم المهني الثانوي حتى لا يصبح بمثابة طريق مسدود بل يصبح مسارًا للحصول على وظيفة والحصول على مستوى أعلى من التعليم، لأن هذا أمر أساسي لزيادة جاذبية هذا النوع من التعليم بالنسبة للطلاب. ورغم ذلك، يستخدم إقليم كردستان - العراق درجات الاختبارات على مستوى التعليم الثانوي لإلحاق الطلاب بجامعات التعليم العالي أو المعاهد الفنية ولا يوفر المهارات اللازمة للتنافس واستيفاء هذه المتطلبات بنجاح. لا توجد تقييمات منفصلة لطلاب التعليم المهني أو معايير مهنية يمكن من خلالها الحكم على مدى الجودة التعليمية وإثبات قدرات الطلاب أمام أصحاب الأعمال المحتملين.
- ورغم أن الإرشاد والتوجيه يعتبران عوامل أساسية لمساعدة الطلاب على تحديد اختياراتهم بشأن نوع التعليم الذي يسعون للالتحاق به والوظائف التي يريدون العمل بها، فإن إقليم كردستان - العراق لا يُقدم مثل هذه الخدمات.
- في معظم الدول، يتطلب تعيين المدرسين في المدارس المهنية الثانوية التمتع بخبرة تعليمية في مادتهم الدراسية، ولكن إقليم كردستان - العراق يتطلب الحصول على الشهادة الثانوية فقط.
- يفتقر إقليم كردستان - العراق إلى الآليات التي توظفها الدول الأخرى لتعزيز ضمان الجودة، مثل أنظمة التفتيش أو أنظمة الاعتماد المستقلة أو مشاركة شركاء المجتمع أو البحث والتقييم.

المخطط الإرشادي الموصى به لتحسين التعليم والتدريب الفني والمهني

تتخذ حكومة إقليم كردستان خطوات لتوسعة نطاق نظام التعليم والتدريب الفني والمهني وتحسينه. وهذه الخطوات تتضمن خطط لإنشاء ثلاثة مراكز مهنية ثانوية كبرى بها أماكن تكفي ١٠٠٠٠ طالب في كل منها. في هذا الفصل، نقدم مخططاً إرشادياً للاعتماد على هذه الجهود لجعل النظام أكثر استجابة لحاجات الطلاب وأصحاب الأعمال على حد سواء. نعرض في "الفصل الثاني" توصيات تدعم خطة حكومة إقليم كردستان، بالاستعانة بنظرتنا العامة لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني الحالي في إقليم كردستان - العراق، وفي "الفصل الثالث" نقدم استطلاعنا وتحليلنا لأراء أصحاب الأعمال في إقليم كردستان - العراق والمهارات التي يحتاجونها، أما "الفصل الرابع" فنستعرض فيه السياسات والممارسات الدولية لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني. وبينما نناقش جميع مستويات التعليم والتدريب الفني والمهني، نركز في المقام الأول على التعليم والتدريب المهني الثانوي. وأهم درس مستفاد من استعراض الممارسات الدولية هو أنه لا توجد طريقة واحدة هي الأفضل لتوفير التعليم والتدريب الفني والمهني. وإنما يتم تطوير أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني في إطار السياقات الاقتصادية والاجتماعية والتاريخية الأوسع نطاقاً، بما في ذلك الاتجاهات الديموغرافية واتجاهات سوق العمل ومتطلبات المؤهلات وجودة النظام التعليمي وتاريخ مشاركة أصحاب الأعمال ومدى جاذبية التدريب المهني، وهي السياقات التي تؤثر على توفير التعليم والتدريب الفني والمهني (غوثيري وآخرون، عام ٢٠١٢). ولذلك، فإننا نقدم توصيات خاصة استناداً إلى الممارسات الدولية الفعالة بما يتلاءم مع بيئة إقليم كردستان - العراق، مع إلقاء الضوء على اعتبارات خاصة تهدف إلى توسعة نطاق نظام التعليم والتدريب الفني والمهني وتحسينه في إقليم كردستان - العراق. ولكن الخطوات المقترحة عديدة، وسيحتاج تنفيذها بعض الوقت. بالإضافة إلى ذلك، سيجرب على تلك الخطوات التزام كبير في الموازنة.

إنشاء هيكل إداري تنسيقي بين الوزارات وأصحاب المصالح

بصرف النظر عن الطرق المختلفة المتبعة في إدارة أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني والإشراف عليها، فإن جميع الدول التي شملتها هذه الدراسة تحركت باتجاه تحقيق تنسيق أفضل بين الوزارات القومية والمستويات الأخرى من الحكومة ومستويات التعليم (الثانوي والعالي) وشركاء المجتمع مثل أصحاب الأعمال والاتحادات التجارية. لتحقيق مستوى أفضل من التنسيق بين السياسات والممارسات المتبعة في جميع مكونات نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق، نوصي بإنشاء مجلس إداري لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني. وسيضمن هذا المجلس وزراء التخطيط والتربية والتعليم العالي والبحث العلمي والعمل والشؤون الاجتماعية بحكومة إقليم كردستان (مع المديرين العموم أصحاب المسؤوليات في نظام التعليم والتدريب الفني والمهني) وكبار ممثلي كل محافظة من أجل تقديم وجهات النظر المحلية. كما سيضمن مجلس إدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني "لجان مهنية" مع تمثيل من أصحاب الأعمال والاتحادات التجارية والمدرسين وشركاء المجتمع الآخرين. وستساعد هذه اللجان في تصميم برامج التعليم والتدريب الفني والمهني.

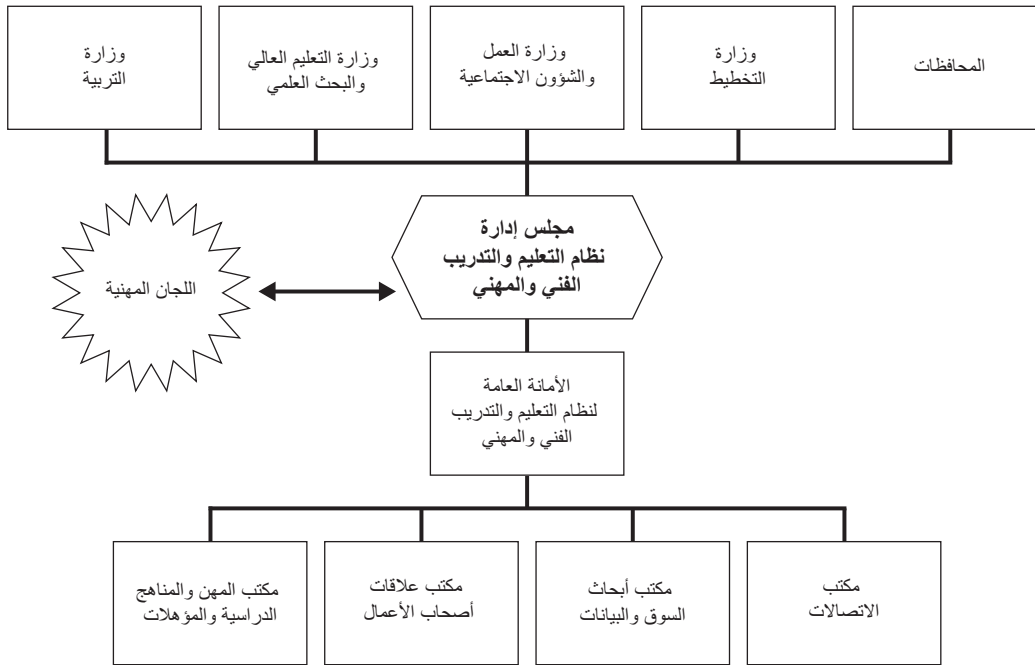
لدعم "المجلس"، نوصي أيضاً بإنشاء أمانة عامة لمجلس إدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني، تتحمل مسؤوليات تتعلق بعلاقات أصحاب الأعمال وأبحاث سوق العمل وتحليل البيانات والمعايير المهنية وتطوير المناهج الدراسية والاتصالات. يوضح الشكل ١-٥ الهيكل الإداري المقترح لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني. وتتوفر لمجلس إدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني السلطة للقيام بما يلي:

- التنسيق بين واضعي السياسات وتطوير رؤية لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني وأهدافه وإستراتيجيته الشاملة
- تطوير سياسات لدعم الإستراتيجية
- اتخاذ قرارات بشأن العروض المهنية على جميع مستويات التعليم والتدريب الفني والمهني ووضع معايير مهنية ومناهج دراسية لها
- تنسيق مدى التقدم من المستوى الثانوي إلى المستوى العالي من التعليم والتدريب الفني والمهني، بما يتضمن المنهج الدراسي ومتطلبات الالتحاق
- مراقبة الاتجاهات السائدة في متطلبات أصحاب الأعمال وتقييم مدى فعالية نظام التعليم والتدريب الفني والمهني.

يظل توفير مختلف مستويات برامج التعليم والتدريب الفني والمهني والعمليات المرتبطة بها مسؤولية الوزارات المنوط بها تلك المسؤوليات حالياً.

توصي اللجان المهنية التي أنشئت لكل قطاع أو مجموعة من المهن ذات الصلة بمعايير مهنية ومتطلبات للمنهج الدراسي وتتولى تنسيقها "الأمانة العامة". قد ينطوي إنشاء "اللجان المهنية" على بعض التحديات، حيث لا يلعب أصحاب الأعمال وشركاء المجتمع الآخرون حالياً أي دور في نظام التعليم والتدريب الفني والمهني. ويمكن تبني إستراتيجية أولية تتمثل في البدء ببعض "اللجان المهنية" لصناعات محددة وتعلم الطرق الأكثر فعالية لإدارتها، ثم زيادة عدد اللجان بمرور الوقت. ويمكن إشراك مستشارين خارجيين أو منظمات دولية في المراحل الأولية لتطوير اللجان.

الشكل ١-٥
الهيكل المقترح لإدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني



ينبغي ألا يتجاوز عدد أفراد كل لجنة ١٢ إلى ١٥ فرداً، وذلك لتشجيع المشاركة الفعالة من كل الأفراد وتقليل تكاليف التنسيق. وبناءً على استعراضنا لسوق العمل بإقليم كردستان - العراق، فضلاً عن البيانات المستمدة من استطلاع آراء أصحاب الأعمال، نقترح البدء في إنشاء لجان مهنية لقطاعات الطاقة والتشييد والبناء والاتصالات والبيع بالتجزئة. وقد تتضمن مسؤوليات المكاتب الأربعة التي تتبع "الأمانة العامة" ما يلي:

فيما يخص مكتب المهن والمناهج الدراسية والمؤهلات:

- توفير معلومات حول المؤهلات المهنية والمناهج الدراسية لمجلس الإدارة
- التنسيق بين اللجان المهنية.
- تطوير المعايير المهنية والمناهج الدراسية ومتطلبات تأهيل الطلاب للمهن الحالية والجديدة على مستوى التعليم الثانوي والعالي، وذلك بالتعاون مع "اللجان المهنية".
- صياغة متطلبات مؤهلات قائمة على الكفاءة لمختلف المهن أو مجموعات المهن.
- وضع متطلبات مؤهلات المدرسين.
- صياغة إطار عمل لخدمات الإرشاد والتوجيه.

فيما يخص مكتب علاقات أصحاب الأعمال:

- تطوير العلاقات مع أصحاب الأعمال للتشجيع على مشاركتهم ومشاركة شركاء المجتمع الآخرين في "اللجان المهنية".
- التفاوض بشأن المعايير ومتطلبات الطلاب وأصحاب الأعمال ورسم إطار عمل للمراقبة والتقييم لفرص التدريب الداخلي في نظام التعليم والتدريب الفني والمهني الثانوي وبعد الثانوي على حد سواء.
- إقامة شراكات مع أصحاب الأعمال لتطوير نموذج للتدريب الحرفي للطلاب المتدربين وتوجيه هذا النموذج.
- تجميع مدخلات إضافية من أصحاب الأعمال حول المهارات والمهن التي يرغبون في تقديم تدريب لها.

فيما يخص مكتب أبحاث السوق والبيانات:

- تطوير أساليب لتجميع البيانات لتحديد احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، بما يتضمن تحليل اتجاهات التوظيف وإجراء استطلاعات لأراء أصحاب الأعمال والطلاب والخريجين.
- تجميع البيانات والأبحاث ونشرها عن سوق العمل ونظام التعليم والتدريب الفني والمهني لتوفير معلومات تغذي قرارات مجلس إدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني والخدمات الإرشادية والتوجيهية والجمهور (أصحاب الأعمال وأولياء الأمور والطلاب).
- التنسيق مع مراكز التعليم والتدريب الفني والمهني لوضع نظام لتجميع البيانات المتعلقة بمعدلات توظيف الخريجين ومعلومات مهمة أخرى عن نتائج نظام التعليم والتدريب الفني والمهني.
- تطوير نظام لإدارة معلومات نظام التعليم والتدريب الفني والمهني، بما يتضمن "لوحة قياس" لمؤشرات الأداء المهمة (مثل الجودة وتوظيف الخريجين) يمكن تتبعها على مدار الوقت.
- التنسيق مع مكتب إحصاء إقليم كردستان في تجميع البيانات وتحليلها.

لا شك أن امتلاك معلومات حول احتياجات السوق واتجاهاته الآن سيكون أمرًا بالغ الأهمية لوزارة التربية عند تصميم مراكز التعليم المهني الثانوي الثلاثة الجديدة وتحديد البرامج المهنية الجديدة. ونحن نوصي بأن تبدأ وزارة التربية في تجميع بيانات حول مؤشرات السوق كأولوية مبكرة، لأن الأمر قد يستغرق بعض الوقت لتأسيس مجلس إدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني بالكامل. فيما يخص مكتب الاتصالات:

- التواصل مع الجمهور وتوضيح أهمية التعليم والتدريب الفني والمهني في الاقتصاد وخطط حكومة إقليم كردستان لزيادة معدل الوصول إلى الوظائف وتحسين جودتها وتوفير مسارات للوصول إليها.
- عقد مؤتمر إصلاحي سنوي لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني لتوفير معلومات حول التغييرات والخطط وتوفير منتدى لمساهمات أصحاب المصالح والتعبير عن أهمية إصلاحات نظام التعليم والتدريب الفني والمهني.
- إجراء اتصالات متواصلة مع الجمهور وأصحاب الأعمال وأولياء الأمور والمدارس والطلاب حول الإصلاحات والفرص التي يقدمها النظام الجديد.
- إعلان النتائج الإيجابية لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني (مثل التوظيف أو الانتقال إلى مستوى تعليمي أعلى) لتحسين صورة هذا النوع من التعليم.

وينبغي على أطقم العمل بهذه المكاتب المختلفة العمل بمرور الوقت على اكتساب الخبرة المتخصصة اللازمة لتنفيذ المهام المسندة إليهم. وفي البداية، قد يعني هذا الأمر الاعتماد على خبرات مستشارين خارجيين، خاصة عند تطوير المعايير المهنية وتصميم المناهج الدراسية وتعيين متطلبات تأهيل الطلاب. ولا شك أن إنشاء مجلس إدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني وكذلك "الأمانة العامة" الداعمة له قد يوفر نقطة مركزية لتنظيم التوصيات الواردة أدناه وتحديد أولوياتها والتنسيق بينها وتنفيذها.

وضع أهداف التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق

يجب أن تعمل الأهداف التي وضعتها حكومة إقليم كردستان لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني الخاص بها على تشكيل إستراتيجية هذا النظام وسياساته وبرامجه. ويمكن وصف أهداف برامج إقليم كردستان - العراق من خلال وثيقة تتوفر للجمهور. ويمكن لهذه الوثيقة مساعدة حكومة إقليم كردستان في الاتفاق على خطط من أجل نظام التعليم والتدريب المهني والحرفي، وأن تعمل كأداة لبناء الثقة لدى أصحاب الأعمال والمستثمرين الأجانب وتساعد كذلك على تحسين صورة التعليم والتدريب الفني والمهني لدى الطلاب. ونحن نوصي بالأهداف التالية كمبادئ مركزية لتطوير نظام التعليم والتدريب الفني والمهني بحكومة إقليم كردستان:

- تعزيز الجودة وإمكانية الوصول والملاءمة كقيم أساسية
- دعم حاجات سوق العمل والاقتصاد، بما يتضمن الاستثمار الأجنبي والتوظيف بالقطاع الخاص وتأسيس المشروعات
- تزويد الأفراد بالمهارات التي يحتاجون إليها للمساهمة في الاقتصاد ودعم أنفسهم وأسرهم
- وضع مؤهلات معترف بها تشير إلى المهارات الوظيفية المكتسبة بالإضافة إلى الكفاءات التي تتيح إمكانية إجراء تغييرات في الوظائف أو التقدم نحو مزيد من التعليم
- إدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني بطريقة متكاملة، مع مسارات منسقة ومفتوحة بين التعليم الثانوي وما بعد الثانوي وتعليم الكبار وكذلك بالنسبة للتوظيف
- تحسين صورة التعليم والتدريب الفني والمهني لزيادة مستوى جاذبيته للطلاب وعائلاتهم وأصحاب الأعمال وأصحاب المصالح الآخرين.

تهدف التوصيات الواردة في هذا الفصل إلى دعم هذه الأهداف.

سن تشريعات للتعليم والتدريب الفني والمهني

في نهاية الأمر سيصبح من المرغوب فيه سن تشريعات تضيف طابعاً رسمياً على الهيكل الإداري لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني وتمنحه السلطات المناسبة لعملها وتحدد المسؤوليات الموزعة بين الحكومة وأصحاب الأعمال وشركاء المجتمع الآخرين. وتتميز جميع أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني تقريباً بإدارات خاصة بها وسمات رئيسية ومتطلبات مشرعة في القانون من أجل توفير الوضوح والتوجيهات لأصحاب المصالح. وقد يتضمن قانون التعليم والتدريب الفني والمهني لحكومة إقليم كردستان ما يلي:

- وصف أهداف التعليم والتدريب الفني والمهني لإقليم كردستان - العراق
- الهيكل الإداري ومسؤولياته، بما في ذلك أدوار ومسؤوليات مجلس إدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني والأمانة العامة واللجان المهنية
- أدوار شركاء المجتمع وأصحاب الأعمال ومسؤوليات كل منهم، لاسيما فيما يتعلق بالتدريب العملي على الوظائف وفرص التدريب الداخلي وتقديم الملاحظات للبرامج المهنية وتطوير الأجزاء الفنية بالمناهج الدراسية، فضلاً عن وضع المعايير المهنية ومتطلبات تأهيل الطلاب
- سلطة مجلس إدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني لوضع معايير التأهيل بإقليم كردستان - العراق
- أحكام أخرى تراها حكومة إقليم كردستان ذات أهمية في أداء أي نظام للتعليم والتدريب الفني والمهني تمت إعادة هيكلته حديثاً.

زيادة نسبة المشاركة في التعليم المهني إلى ٢٠ بالمائة من طلاب المرحلة الثانوية

تخطط حكومة إقليم كردستان لزيادة مشاركة طلاب المرحلة الثانوية في التعليم المهني (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣) بمعدل ثلاثة أضعاف، حيث توفر المراكز الثلاثة المخطط لها ١٠٠٠٠ مكان في كل مركز. كما قد تضع وزارة التربية هدفاً يتمثل في مشاركة نسبة ٢٠ بالمائة من السكان في عمر المرحلة الثانوية في التعليم المهني على مدار السنوات العشر التالية، مع تحقيق زيادات أخرى بعد ذلك. ونحن نؤيد هذا الهدف. ولكن هذا الهدف يظل متواضعاً نسبياً، باعتبار أن مشاركة طلاب المرحلة الثانوية في التعليم المهني في معظم دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وبعض الدول في الإقليم، بما يتضمن لبنان وتركيا، تتجاوز ٣٠ بالمائة. وستكون هذه النسبة مرتفعة بعض الشيء مقارنة بمستوى المشاركة في بعض الدول الأخرى في الإقليم، بما في ذلك إيران والأردن وتونس.

هناك أسباب عديدة تدعو حكومة إقليم كردستان إلى التوسع في توفير التعليم المهني الثانوي. أولاً كما أشرنا سابقاً، نقول بتقديرنا أن بإمكان التعليم المهني الثانوي توفير إعداد كافٍ لما يقرب من ٧٠ بالمائة من الوظائف في سوق العمل بإقليم كردستان - العراق. ثانيًا، هناك عدد كبير من طلاب المرحلة الثانوية لا يواصلون إلى التعليم العالي حالياً ولكن يلتحقون بسوق العمل دون مهارات كافية للمنافسة فيه. ونظراً لأن المزيد من الطلبة يكملون التعليم الإلزامي حتى الصف التاسع، فإن توفير وسيلة للحصول على مهارات رائجة بالسوق قد يشجع هؤلاء الطلاب الذين لم يكونوا ليلتحقوا بالتعليم الثانوي لاكتساب تلك المهارات. ثالثاً، ينمو اقتصاد إقليم كردستان - العراق سريعاً مع توسع كل من الشركات المحلية والأجنبية واحتياجها لموظفين ذوي مهارات أفضل لدعم هذا النمو. مع وجود تعليم مهني ثانوي

يوفر أساساً مبدئياً للمهارات الفنية والمعرفة، من الممكن أن يركز التعليم الفني العالي على توفير مزيد من المهارات المتقدمة والمتخصصة.
يتطلب تبني هذه التوصية توسعة القدرة الاستيعابية للتعليم المهني الثانوي ليقدم في النهاية أكثر من ٥٠٠٠٠ طالب. ويتطلب ذلك ما يلي:

- تأمين استثمارات كافية للمال العام لتحقيق الهدف المنشود. تتطلب زيادة المشاركة في التعليم المهني الثانوي تخصيص ميزانيات مناسبة للمباني والمعدات والمدرسين.
- إعداد مدرسين مؤهلين. سيتطلب الأمر عدة آلاف من المدرسين الجدد على مدار السنوات العشر القادمة. وسيتطلب ذلك وضع خطط لتدريب هؤلاء المدرسين.
- ضمان تمتع المعدات والمرافق بالجودة المناسبة وسلامتها وملاءمتها. عادةً ما تكون مرافق ومعدات التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق في حالة متدهورة أو ليست حديثة. وستساعد مرافق التعليم المهني الثانوي الثلاثة المخطط لها على حل هذه المشكلة. على مدار الوقت، سيتطلب الأمر وضع خطط لاستيعاب طلاب إضافيين، سواءً عن طريق توسعة تلك المراكز أو تجديد المرافق القديمة أو إنشاء أخرى جديدة. يجب أن تكون المعدات ملائمة ومناسبة للغرض منها، وأفضل طريقة لضمان الملاءمة هو التشاور مع أصحاب الأعمال من خلال "اللجان المهنية" لتحديد احتياجات المعدات والمواد اللازمة للتدريب.

تطوير معايير مهنية وتحديد متطلبات تأهيل الطلاب

معظم الدول التي لديها أنظمة للتعليم والتدريب الفني والمهني تقيم الكفاءة الفنية والعملية لطلابها في ضوء معايير كفاءة محددة على المستوى القومي. وغالباً ما يتم تطوير هذه المعايير بمساهمة من أصحاب الأعمال، والهدف من ذلك لا يقتصر على ضمان وفاء الخريجين باحتياجاتهم بل يشمل أيضاً ضمان اكتساب الطلاب المهارات اللازمة للمنافسة في سوق العمل بشكل أكثر عموماً.

نوصي بتطوير معايير خاصة بكل مهنة على حدة ومعايير خاصة بمجموعات من المهن تحدد وثائق اعتماد جديدة أكثر دقة للمهن المعروضة من خلال التعليم والتدريب الفني والمهني الثانوي والعالي وتعليم الكبار، مع توفير دبلومات على مستويات المهارات المختلفة. ويجب أن تكون هذه المعايير متناسقة في جميع أنحاء إقليم كردستان - العراق وأن تصممها "اللجان المهنية". وبينما تؤسس "اللجان المهنية" كل برنامج مهني جديد، يجب أن تضع المنهج الدراسي المصاحب له (أنظر أدناه) وكذلك متطلبات تأهيل الطلاب. ويجب أن تعتمد متطلبات التأهيل على المعايير المهنية التي وضعتها كل لجنة مهنة مختصة. من الممكن أن تتضمن عناصر متطلبات تأهيل الطلاب ما يلي:

- اختبار المهارات العامة
- اختبار كتابي لمهنة معينة
- إثبات المهارات المهنية
- درجات اجتياز الاختبارات في الدورات التعليمية
- دليل إكمال فرصة تدريب داخلي بمكان عمل بدرجات مرضية.

تحديث مناهج التعليم المهني الثانوي

لم يتم تحديث المناهج الدراسية للتعليم والتدريب الفني والمهني بإقليم كردستان - العراق لمدة عشر سنوات أو أكثر. والآن هو الوقت الملائم لتحديثه وتحسين جودته. يجب أن تتضمن مراجعات المناهج الدراسية لمستوى التعليم المهني الثانوي ما يلي:

- توسعة نطاق المواد العامة بمستوى شبيهه بمسار التعليم الإعدادي
- تطوير المناهج الدراسية المهنية الحالية
- دمج الخبرة العملية في مكان العمل.

توسعة نطاق المواد الدراسية العامة وجعلها مشابهة لمسار التعليم الإعدادي

في الدول التي استعرضناها، يوجد تأكيد متزايد على تكريس الوقت للمواد العامة، وبالأخص تعلم القراءة والكتابة والحساب واللغات، وكذلك نقل المهارات "الشخصية" مثل التواصل والعمل الجماعي. بالمثل في إقليم كردستان - العراق، أشار أصحاب الأعمال إلى أن خريجي التعليم والتدريب الفني والمهني يجب أن يتمتعوا بقدر أفضل من المهارات الحاسوبية واللغوية و"المهارات الشخصية" ومهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات.

لتحسين المهارات الحاسوبية واللغوية لدى الطلاب، نوصي بأن يكون محتوى المنهج الدراسي للمواد الأكاديمية لبرنامج التعليم المهني الثانوي مماثلاً لمحتوى البرنامج الإعدادي. وسيساعد هذا أيضاً خريجي التعليم المهني الثانوي على السعي للالتحاق بالتعليم الفني العالي أو التعليم الجامعي إذا أرادوا ذلك. يجب ألا يقطع المنهج الدراسي التعليمي الطرق إلي مزيد من التعليم أو النظر إليه وكأنه طريق مسدود. يمكن إضافة تعليم المهارات الشخصية، مثل العمل الجماعي والمهارات التفاعلية والتفكير النقدي وحل المشكلات والقدرة على العمل بشكل مستقل وإدارة الوقت وتحمل المسؤولية وأخلاقيات العمل والتعامل مع العملاء، إلي المنهج الدراسي للعديد من العروض المهنية. بالمثل، من الممكن إضافة التدريب على استخدام المعلومات وتطبيقات تكنولوجيا الحاسب، مثل استخدام الإنترنت وبرنامجي Word و Excel إلي المواد العامة بالعروض المهنية المختارة، بحسب ما تقرره "اللجان المهنية" المختصة.

تطوير المناهج الدراسية المهنية الحالية

كما أشرنا عليه، نوصي بتشكيل لجان مهنية لتحديث المناهج الدراسية للعروض المهنية الحالية لتواكب متطلبات العصر. وبإمكان هذه اللجان الاستفادة من المناهج الدراسية التي طورتها اليونيسكو أو المجلس الثقافي البريطاني أو منظمة التعاون الدولي الألمانية (GIZ) أو تقوم بتطويرها حالياً، والمناهج التي تم تطويرها بالفعل في دول أخرى.

تطوير الخبرة العملية بأماكن العمل

تؤكد معظم الدول التي لديها برامج متطورة للتعليم والتدريب الفني والمهني، بما يتضمن ألمانيا والنرويج وتركيا على توفير الخبرة العملية بأماكن العمل كجزء من مناهجها الدراسية. كما يقول أصحاب الأعمال بإقليم كردستان - العراق أنهم يرغبون في أن يتمتع خريجو التعليم والتدريب الفني والمهني بمزيد من الخبرة العملية بأماكن العمل مقارنة بما لديهم في الوقت الحالي. ويستطيع الطلاب اكتساب هذه الخبرة من خلال البرامج القائمة على ورش العمل أو فرص التدريب الداخلي بأماكن العمل أو برامج التدريب الحرفي.

أولاً، في البرامج التي تعتمد على المدرسة مثل الموجودة في المراكز المهنية الثانوية الثلاثة الجديدة أو في مرافق التعليم والتدريب الفني والمهني الأخرى، يمكن تصميم ورش العمل بحيث تحاكي بيئة العمل. وقد تدرس ورش العمل هذه إمكانية تقديم خدمات مجانية أو خدمات محددة الرسوم لأعضاء المجتمع نظير أي سلع أو خدمات يتم إنتاجها. على سبيل المثال، يستطيع الطلاب في ورشة عمل لميكانيكا السيارات إصلاحات سيارات أعضاء المجتمع تحت إشراف مدرسيهم.

وتعتبر فرص التدريب الداخلي طريقة إضافية لتوفير الخبرة العملية في البرامج القائمة على المدرسة. ورغم أن برامج التعليم والتدريب الفني والمهني بإقليم كردستان - العراق تتطلب بالفعل فرص التدريب الداخلي على مستوى التعليم الثانوي والعالي، فإنها بحاجة إلى تعريفها بطريقة رسمية بدرجة أكبر لكل من الطلاب وأصحاب الأعمال كي تكون فعالة ومن أجل ضمان الجودة. من خلال عقد اتفاقية رسمية للتدريب الداخلي بين المدرسة والطلاب وصاحب العمل، يمكن تحديد صورة التدريب الذي سيحصل عليه الطالب وكذلك الإشراف الذي سيتم توفيره والجهة المشرفة ومسؤوليات وحقوق كل من الطالب وأصحاب الأعمال. لتشجيع مشاركة أصحاب الأعمال، من الممكن تقديم إعانات أو صورة أخرى من الحوافز. ومن الممكن أن تعمل "مكاتب التوجيه والإرشاد" في مراكز التعليم المهني الثانوي (أدناه) على تسهيل إلحاق الطلاب بفرص التدريب الداخلي.

ندرك أنه في المستقبل القريب، ستكون فرص التدريب الداخلي محدودة بعدد أصحاب الأعمال القادرين على توفيرها. وفي حالة عدم توفر فرص تدريب داخلي كافية، يجب أن تضمن برامج التعليم والتدريب الفني والمهني أن الطلاب الذين لا يمكنهم العثور على فرصة للتدريب الداخلي بأحد أماكن العمل قادرون على اكتساب خبرة عملية مشابهة في بيئة ورشة عمل. ونظرًا لتطور النظام بطرق تحقق قيمة لأصحاب الأعمال، على سبيل المثال بتحسين جودة البرامج وخريجها، قد يصبح من الأكثر سهولة استقطاب أصحاب أعمال ليوفروا فرص التدريب الداخلي. ثالثًا، رغم أن الصورة الرئيسية لتوفير التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق يجب أن تظل قائمة على المدرسة، نوصي بتبني برامج توجيهية يتلقى فيها المتدربون الحرفيون معظم تدريبهم في شركة ما. بإمكان مكتب "علاقات أصحاب الأعمال" بالأمانة العامة لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني تحديد مهن قليلة بها قدرة استيعابية كافية في عدد من الشركات التي تعتمز البدء في برامج تدريب حرفي صغيرة. ومن الممكن العثور على نماذج للتدريب الحرفي في العديد من الدول، ويمكن استشارة هذه الدول في المراحل الأولى لتصميم الإرشادات والمتطلبات الرسمية لفرص التدريب التخصصي في إقليم كردستان - العراق. ونظرًا لأن البرنامج يتطور على مدار الوقت، فمن الممكن توسعة نطاقه ليشمل برامج للتدريب الحرفي لمهن إضافية.

تنسيق التقدم من برامج التعليم والتدريب الفني والمهني من المرحلة الثانوية والتعليم العالي

إن قلة فرص التقدم لما يتجاوز مستوى التعليم الثانوي يساهم في انتشار النظرة السلبية للتعليم المهني في العديد من الدول، وهذا أيضًا هو الوضع في إقليم كردستان - العراق. وسيكون من المهم إزالة الحواجز التي تمنع معظم خريجي التعليم المهني الثانوي حاليًا من متابعة تعليمهم الفني في المعاهد والجامعات الفنية العالية. وبينما يجري تطوير المناهج الدراسية للمدارس المهنية الثانوية، سيكون من الضروري مراجعة المناهج الدراسية للتعليم الفني المعروضة في المعاهد الفنية العالية لضمان أنها ذات كفاءة وعمق كافيين كي ينتقل الطلاب إلى مستويات فنية أعلى. وينبغي على مجلس إدارة التعليم والتدريب الفني والمهني والأمانة العامة تنسيق عملية تقدم الطالب من مستوى إلى آخر، بما يضمن اكتساب الطلاب الحاصلين على الدبلومات من التعليم المهني الثانوي للمهارات اللازمة لمواصلة التعليم.

توسعة نطاق البرامج المهنية

لا يكفي عدد البرامج المهنية الحالية أو المخطط لها في إقليم كردستان - العراق للوفاء باحتياجات اقتصاد الإقليم كما أشرنا سابقاً. وجدير بالذكر أن توسعة نطاق البرامج المهنية لن تزيد فقط من جاذبية التعليم المهني الثانوي لطلاب إقليم كردستان - العراق، بل إنها أيضاً ستجعل النظام أكثر استجابة لمتطلبات سوق العمل. نوصي بزيادة عدد البرامج على مدار السنوات العشر القادمة، بناءً على تقييمات متطلبات السوق بواسطة أمانة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني واللجان المهنية، وكذلك البحث الذي قام به "مكتب أبحاث السوق والبيانات". مع تعريف كل عرض مهني جديد، يجب على أمانة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني واللجنة المهنية المختصة وضع المعايير المهنية المصاحبة له والمنهج الدراسي ومتطلبات تأهيل الطلاب كما أشرنا عليه.

كنقطة بداية، نوصي بأن تتشاور وزارة التربية مع أكبر أصحاب الأعمال بإقليم كردستان - العراق بشأن احتياجاتهم بالنسبة للموظفين في المستقبل وتأسيس برامج للوفاء بتلك الاحتياجات. والقطاعات النامية التي يحتاج الإقليم فيها إلى أشخاص ماهرين والتي لا تتوفر من أجلها عروض للتعليم المهني الثانوي تتضمن استخراج النفط وتوزيعه والنقل والسياحة والتشييد والبناء وقطاع الخدمات الذي ينمو بسرعة هائلة.

تعيين متطلبات إضافية لإعداد المدرسين ووضع خطط لتطوير مدرسين مؤهلين بدرجة كافية

إن تحسين جودة المدرسين المهنيين للمرحلة الثانوية وزيادة أعدادهم في إقليم كردستان - العراق سيكون تحدياً بارزاً. وسيكون من المهم بدرجة كبيرة خاصة للمدرسين والمتدربين المهنيين أن تكون لهم مؤهلات وخبرة مهنية ذات صلة ليست مطلوبة منهم حالياً. بالإضافة إلى ذلك، سيحتاج إقليم كردستان - العراق إلى ضم عدد كبير من المدرسين الجدد لتزويد المراكز المهنية الجديدة الثلاثة المخطط لها بطاقم تدريس. نقترح الإجراءات التالية لتحسين جودة المدرسين وزيادة أعدادهم بالنسبة للمدرسين الحاليين والجدد لكل من المنهج الدراسي العام (مثل اللغة الكردية والرياضيات واللغة الإنجليزية) والدورات التدريبية المهنية والفنية.

أولاً، بإمكان المراكز المهنية الثانوية الجديدة أن تقدم فرصاً لمدرسي المواد المهنية الحاليين للحصول على خبرة عملية حديثة في أماكن العمل، وربما يتم ذلك عن طريق تسهيل زيارات المدرسين وفرص التدريب الداخلي لدى أصحاب الأعمال المحليين أو تبادل الفرص التي يدعمها المانحون على المستوى الدولي.

ثانياً، بإمكان مسؤولي البرامج تحديد متطلبات وبرامج لتحسين المهارات التربوية لدى مدرسي المنهج الدراسي العام والتعليم المهني الحاليين الذين يفتقرون إلى درجات البكالوريوس والمدرسين المعينين حديثاً الذين يفتقرون إلى التدريب على التدريس. ومن الممكن تطوير هذه البرامج بالتعاون مع كليات التربية. ويوجد في تقريرنا حول نظام التعليم من مرحلة رياض الأطفال إلى الصف الثاني عشر بإقليم كردستان - العراق مجموعة من التوصيات لإعداد هؤلاء المدرسين (فيرنيه وكولبيرتسون وكونستانت، عام ٢٠١٢).

ثالثاً، يجب وضع متطلبات جديدة للمدرسين الجدد في التعليم العام والمهني على حد سواء. يجب أن يتمتع مدرسو المواد العامة في البرنامج المهني بنفس المؤهلات الأكاديمية المتاحة لدى مدرسي المواد العامة في المدارس الإعدادية الثانوية. ويوفر تقريرنا بشأن نظام التعليم من مرحلة رياض الأطفال إلى الصف الثاني عشر توصيات مقترحة لهذه المؤهلات (فيرنيه وكولبيرتسون وكونستانت، عام ٢٠١٢). يجب أن يحصل مدرسو المواد المهنية على دبلوم سواء من أحد المعاهد الفنية أو درجة البكالوريوس من كلية فنية. إضافة إلى هذا، يجب وضع متطلبات للخبرة العملية لتعيينات المدرسين المهنيين الجدد. بينما تستطيع المراكز المهنية الثانوية أن تعطي أفضلية في التوظيف للمرشحين الذين لديهم بالفعل دبلومة فنية عالية وخبرة عمل ذات صلة، يمكن التنازل عن مطلب الدبلومة الفنية من أجل مدرسي الدورات التعليمية العملية والخاصة بمهن معينة حتى يمكن إيجاد مدرسين مهنيين كافرين باستطاعتهم الوفاء بمتطلبات التعليم والعمل على حد سواء.

إنشاء مكاتب لدى موفري التعليم والتدريب الفني والمهني لتقديم النصح والتوجيه للطلاب

تقدم معظم الدول إرشادات وتوجيهات للطلاب في اتخاذ القرارات بشأن مسار التعليم الثانوي الأكاديمي أو المهني الذي يسلكونه وكذلك الطلاب المتخرجين والباحثين عن وظائف. لا يقدم إقليم كردستان - العراق أي خدمات إرشاد وتوجيه للطلاب، لذا فسيستغرق الأمر بعض الوقت لتطوير هذه الخدمات كجزء منتظم من العملية التعليمية. كنقطة بداية، نوصي بتأسيس مكاتب توجيه في المرافق المهنية الثانوية الثلاثة الجديدة ومعاهد التعليم الفني. على الأقل، يجب أن توظف هذه المكاتب مستشارين لديهم خبرة بأمور سوق العمل ويمكنهم استدعاء حصيلة كبيرة من المعلومات لدعم الطلاب في اللحظات الرئيسية لاتخاذ القرارات بشأن العمل. وبالتنسيق مع أمانة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني، قد تستطيع هذه المكاتب في نهاية الأمر تحمل مسؤولية هذه الأنشطة مثل تقديم التوجيه لطلاب الصف التاسع في مدارس التعليم الأساسي بشأن كيفية تحديد اختيارهم بالسعي للالتحاق ببرنامج دراسة مهني، وتوجيه الطلاب بشأن مسارات دراسة التعليم والتدريب الفني والمهني المتاحة لهم واختبار الأهلية وإرشاد الطلاب بشأن العثور على وظائف وفرص للتدريب الداخلي والإشراف على فرص التدريب الداخلي وتجميع بيانات عن الخريجين والتوظيف وتسهيل التوافق بين الطلاب وأصحاب الأعمال من أجل فرص التدريب الداخلي والحصول على وظيفة. للقيام بهذا، من الممكن أن تقدم المكاتب نصائح فردية ونسخة ورقية وموارد عبر الإنترنت وندوات جماعية وزيارات لأصحاب الأعمال. ونظرًا لعدم وجود تاريخ لخدمات التوجيه والإرشاد في إقليم كردستان - العراق، قد يتطلب الأمر وجود مستشارين خارجيين لتوجيه أمانة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني بشأن كيفية تطوير هذه الخدمات. وعلى المدى البعيد، ينبغي أن توفر مؤسسات تدريب المدرسين برامج خاصة لإعداد مستشاري التوجيه والوظائف.

تقسيم التنفيذ إلى مراحل وتحديد أولوياته

سوف تتطلب هذه الإجراءات قدرًا هائلًا من التخطيط والميزانيات وجهود الإدارة والوقت. ولا يمكن تنفيذ كل شيء في الحال. في الشكل ٥-٢، نعرض تقسيمًا مرحليًا مقترحًا للخطوات المطلوب تنفيذها على المدى القريب والمتوسط والبعيد. وفي بعض الحالات، نعرض كيف يمكن تقسيم التوصيات إلى خطوات يمكن تنفيذها في أوقات مختلفة. إجراءات المدى القريب هي تلك التي تقدم الإعداد المطلوب وتضع أساسًا للإجراءات اللاحقة. وإجراءات المدى المتوسط هي تلك التي تبدأ في بناء الهياكل اللازمة لتحقيق أهداف التعليم والتدريب الفني والمهني واستخدامها. أما إجراءات المدى البعيد فهي إنجازات يجب التطلع إليها أو خطوات تعتمد بدرجة أكبر على الخطوات التي تمت في المراحل السابقة.

ملاحظة حول التكاليف

إن توسعة نطاق التعليم المهني الثانوي وتحسين جودته في إقليم كردستان - العراق كما هو مخطط له في هذا التقرير سيتطلب تمويلًا إضافيًا. وفيما يلي التكاليف الإضافية الرئيسية للتعليم المهني إضافة إلى تكاليف التعليم العام التي كان من الممكن توفيرها للطلاب في ظروف أخرى:

الشكل ٥-٢

تقسيم تطوير التعليم والتدريب الفني والمهني إلى مراحل



RAND RR277-5.2

- تكاليف شراء وصيانة المعدات المهنية اللازمة للتدريب المباشر للطلاب المهنيين. قد تكون هذه التكاليف مرتفعة، وخاصة بالنسبة للمعدات الفنية المتخصصة.
- المرافق وفريق عمل مجلس إدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني ومكاتب الدعم الأربعة التابعة له.
- تطوير القدرة على توجيه الطلاب وإرشادهم وتوفير موظفين لذلك (رغم أن هذه الخدمات سوف تفيد طلاب التعليم العام أيضًا).
- تطوير تدريب المدرسين قبل الخدمة وأثناء الخدمة.
- تطوير المعايير والمناهج الدراسية المهنية.

أ. تسجيل الطلاب في التعليم والتدريب الفني والمهني في إقليم كردستان - العراق

الجدول أ-١

عدد الطلاب ونسبتهم في التعليم المهني الثانوي وفي مراكز التدريب، حسب المهنة، عام ٢٠١٠ - ٢٠١١

مراكز التدريب (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٤)			التعليم المهني الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)		
النسبة المئوية	العدد	المهنة	النسبة المئوية	العدد	المهنة
		الحرف			الحرف
١٥,٥	١٥٤	تكييف الهواء/ الثلاجات	٤,٢	٣٢٩	السيارات
٢,٢	٨٢	النجارة	٢,٤	١٨٦	النجارة
٢٢,٩	٢٢٩	الكمبيوتر	١٢,٧	٩٨٧	الكمبيوتر
١١,٧	١١٧	الكهرباء	١٧,٢	١,٣٤٠	الكهرباء
٤,٩	٤٩	الأعمال المعدنية	٤,٧	٣١٦	الإلكترونيات
٢٢,٥	٢٢٤	الخطاطة	٢,٣	١٧٦	الأعمال الهندسية
١٠,٠	١٠٠	سائق أجرة	٥,٢	٤٠٢	الميكانيكا
-	-	-	٢,٠	١٥٧	الأعمال المعدنية
-	-	-	٠,١	٤٣	تفصيل الملابس
-	-	-	٢,١	١٦٥	الرسم الفني
٩٥,٩	٩٥٥	الإجمالي الفرعي	٥٢,٧	٤,١٠١	الإجمالي الفرعي
٢,٤	٢٤	اللغة العربية			الزراعة
١,٧	١٧	السياحة	٣,٥	٢٧١	الفرع النباتي
-	-	-	,٩	٧٢	الفرع الحيواني
-	-	-	٥,٢	٤١٢	الفرع الزراعي
-	-	-	,٩	٦٧	الطب البيطري
-	-	-	١٠,٥	٨٢٢	الإجمالي الفرعي
-	-	-	٣٦,٧	٢,٨٥٦	القطاع التجاري
١٠٠,٠	٩٩٦	الإجمالي	١٠٠,٠	٧,٧٧٩	الإجمالي

المصادر: وزارة التربية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

ملاحظة: من الممكن أن يختلف مجموع النسب المئوية الفردية عن الإجمالي الفرعي أو الإجمالي بسبب التقريب.

أ يتضمن الإدارة العامة.

الجدول أ.٢
عدد الطلاب ونسبتهم في التعليم الفني العالي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٥)، حسب المهنة، عام ٢٠١١-٢٠١٢

النسبة المئوية	العدد	المهنة
		الحرفة/ المهارة الفنية
١,٠	٢٨٧	تكييف الهواء
,٧	٢٠٧	الهندسة المدنية
١,٤	٤٣٦	أعمال التوصيل
٢,٢	٦٦٣	الكهرباء/الطاقة
,٥	١٤٥	الإلكترونيات
,٤	١٣٥	الانتاج الصناعي
,٣	١٠٧	الإشراف على المواد
١,٢	٣٦٤	الهندسة الميكانيكية
,٧	٢٢٠	المعادن وهندسة الإنتاج
,٥	١٥٩	النفط
,٧	٢٢١	الهندسة الإنشائية
٢,٠	٦١٠	مسح الأراضي
,٤	١١٨	النقل
١٢,٢	٣,٦٧٢	الإجمالي الفرعي
		المحاسبة/الإدارة
١٥,٦	٤,٦٩٩	المحاسبة والمالية
٥,٤	١,٦٢٩	الإدارة القانونية
٥,٥	١,٦٤٧	الإدارة المصرفية
١٩,٨	٥,٩٤١	إدارة الأعمال
١,٣	٣٩٥	التعداد والمعلومات
٢,٢	٦٥٦	المكتبة والمعلومات
,٢	٦٩	التسويق
,٧	٢٠٦	الإدارة السياسية
١,٥	٤٦٣	تكنولوجيا العمليات والإدارة
٥٢,٣	١٥,٧٠٥	الإجمالي الفرعي
		الزراعة
,٤	١٠٩	الإرشاد الزراعي
,٤	١٣٢	صناعة الأغذية
,٧	٢١٩	الصوبات الزجاجية
,٧	٢٢٠	الصيد
,٥	١٥٠	زراعة البساتين/الحدائق

الجدول أ.٢ — تابع

النسبة المئوية	العدد	المهنة
,٦	١٨٤	صحة الماشية
,٣	٨٧	نباتات الزينة
,٩	٢٧٠	حماية النباتات
,٤	١٠٩	الكرم
٤,٩	١,٤٨٠	الإجمالي الفرعي
٨,٨	٢,٦٣٦	تكنولوجيا المعلومات
		الخدمات الطبية
,٤	١٣١	التخدير
١,٣	٣٨١	المجتمع والصحة
,٧	٢٠٤	اختصاصي صحة الأسنان
٢,٩	٨٨٠	تشخيص الأمراض
١,١	٣٣٤	الإدارة الصحية
١,٠	٣١٤	الأمومة والتوليد
٤,٧	١,٤٢٧	التمرير
١,٣	٣٧٨	الصيدلة
,٤	١٢٧	العلاج الطبيعي/العلاج
,٧	٢٢٠	الطب الإشعاعي
١٤,٦	٤,٣٩٦	الإجمالي الفرعي
		مهن أخرى
,٨	٢٢٩	الجغرافيا والسياحة
,٣	٩٨	الصحافة
٢,٧	٨٢١	الإعلام
,٨	٢٣١	التصوير
١,٠	٣٠٣	الإدارة السياحية
١,١	٣٢٧	الإرشاد السياحي
,٣	٧٧	التجارة
,٢	٦٣	التخطيط المدني
٧,٢	٢,١٤٩	الإجمالي الفرعي

المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

ملاحظة: من الممكن عدم إضافة العناصر الفردية إلى الإجماليات الفرعية والإجماليات بسبب التقريب.

المهن ومتطلباتها التعليمية

الجدول ب-١
تحديد المهن والمتطلبات التعليمية

المهنة	التعريف	التعليم والخبرة المطلوبة
المديرون	احترافيون يشرفون على الموظفين والعمليات	التعليم العالي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٥)
الاحترافيون	يطبقون المعرفة النظرية الشاملة بشكل عملي، ويزيدون حصيلتهم المعرفية عن طريق البحث ويوصلون معارفهم إلى الآخرين عن طريق التدريس	التعليم العالي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٥)
الفتيون والاحترافيون المساعدون	يساعدون في دعم الاحترافيين أو المديرين	التعليم ما بعد الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٤ أو ٥)
العاملون بالدعم الإداري	الأعمال الإدارية العامة وأعمال السكرتارية ومسك الدفاتر والواجبات الإدارية (بما في ذلك المالية) القائمة على المتخصصين	التعليم الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)
العاملون بالخدمة والمبيعات	بيع السلع والخدمات وقبول المبالغ وتجديد المخزون وتقديم المعلومات إلى العملاء المحتملين وتوفير الخدمات الإضافية للعملاء بعد نقطة البيع.	التعليم الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)
العاملون المهرة في مجال الزراعة والغابات وصيد الأسماك	تنفيذ الواجبات البدنية المعقدة التي تتضمن في العادة المبادرة والبراعة اليدوية وغيرها من المهارات العملية	التعليم الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)
العمال الحرفيون وعمال الحرف ذات الصلة	تنفيذ مهام تتطلب المعرفة والخبرة بحرف أو صناعات يدوية ماهرة. تتألف المهام الرئيسية من استخلاص المواد الخام وإنشاء مبان وهياكل أخرى، وصناعة منتجات متنوعة إضافة إلى السلع اليدوية.	التعليم الثانوي (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)
عمال المصانع ومشغلو الماكينات وعمال التجميع	تشغيل المركبات والماكينات ومعدات المراقبة وتجميع المنتجات	التعليم الثانوي أو مستوى أقل (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم ٣)
المهن البسيطة	في الغالب المهام الروتينية؛ استخدام أدوات يدوية بسيطة	لا يتطلب الأمر تعليمًا رسميًا

المصادر: مؤسسة دعم المدارس بالمنطقة الشمالية الشرقية بالمملكة المتحدة (عام ٢٠٠٧) ومنظمة العمل الدولية (عام ٢٠١٢).

- Abramzon, S., N. Burger, B. Ghosh-Dastidar, P. Glick, K. B. Kumar, F. Perez-Arce, and A. C. Smith (2013), Capacity Building at the Kurdistan Regional Statistics Organization through Data Collection, PR-244-KRG, Santa Monica, CA: RAND.
- Al-Hadidi, Duha, and Jordan Ministry of Education (2008), The Development of Education: National Report of the Hashemite Kingdom of Jordan; Inclusive Education: The Way of the Future. Presented to International Conference on Education; 48th; Geneva, 2008. As of April 15, 2013:
http://www.ibe.unesco.org/National_Reports/ICE_2008/jordan_NR08.pdf
- Authoring Group Educational Reporting (ed.) (2010), Education in Germany 2010: An Indicator-Based Report Including An Analysis of Education and Migration. Summary of Important Results, p. 14. As of April 15, 2013:
<http://www.bildungsbericht.de/daten2010/summary10.pdf>
- Axmann, M. (2004), “Facilitating Labour Market Entry for Youth Through Enterprise-Based Schemes in Vocational Education and Training and Skills Development,” SEED Working Paper No. 48, InFocus Programme on Boosting Employment Through Small Enterprise Development, Job Creation, and Enterprise Department, International Labour Organization, Geneva, Switzerland.
- Brown, D., M. Harris, and T. Fletcher (2011), “Reforming the Skills System: Lessons Learned the Hard Way,” Institute of Directors and CFE, Leicester and London, United Kingdom.
- Cedefop (2012), Thematic Overview for Finland, Practices to Math VET Provision with Skill Needs. As of April 15, 2013:
<http://cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>
- Cedefop’s ReferNet (2012). As of April 15, 2013:
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>
- Cedefop (2012), Trends in VET Policy in Europe: 2010–2012, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Center on International Education Benchmarking (2011), South Korea: Overview, Washington DC: National Center on Education and the Economy. As of April 15, 2013:
<http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/south-korea-overview/>
- Chae, C., and J. Chung (2009), “Pre-Employment VET in Korea in Social Protection and Labour,” Discussion Paper No 0921, World Bank.
- Chakroun, B. (2003), Innovative Practices in Teacher and Trainer Training in the Mediterranean Region, Turin: European Training Foundation. As of April 15, 2013:
[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/C12578310056925BC125701F004D3D86/\\$file/TTT%20MEDA_03_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/C12578310056925BC125701F004D3D86/$file/TTT%20MEDA_03_EN.pdf)
- Clark, N. (April 2006), “Education in Tunisia,” World Education News and Reviews, New York: World Education Services. As of April 15, 2013:
http://www.wes.org/ewenr/PF/06apr/pfpractical_tunisia.htm
- Constant, L., S. Culbertson, J. Luoto, and G. Vernez (2012), Assessing Employer Demand for Technical and Vocational Skills in the Kurdistan Region—Iraq, unpublished RAND report.

COSIT, KRSO, The World Bank (2008), Iraq Household Socio-Economic Survey, IHSES: Tabulation Report, 2007.

Culbertson, S., C. Stasz, and G. Vernez (2012), Improving Training in the Kurdistan Region of Iraq: International TVET Policies and Practices, unpublished report, Santa Monica, CA: RAND.

Department of Statistics, Jordan (2011), Tables of Employment and Unemployment, 2011. As of April 17, 2013:

http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/cd_yb2011/pdf/work.pdf

Education Training Foundation (2011), Torino Process: Compendium of Country Reports, May. As of April 15, 2013:

http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Torino_Process_-_compendium_of_country_reports

Education Training Foundation (2010), Education and Business Cooperation Study: Turkey. As of April 15, 2013:

http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Education_and_Business_-_Turkey

EFT/WB (2005), Reforming Technical and Vocational Education in the Middle East and North Africa: Experiences and Challenges, Report by the European Training Fund (ETF) and World Bank (WB), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006.

El Sawry, K., C. Farr, and S. Newera (2012), Saving Vocational Education in a New Arab World: Arabic Knowledge@Wharton. As of April 15, 2013:

<http://knowledge.wharton.upenn.edu/arabic/article.cfm?articleid=2764>

Employment, Technical and Vocational Education Training (E-TVET) Fund of Jordan website. As of April 15, 2013:

http://etvetfund.gov.jo/index.php?option=com_content&view=article&id=59&Itemid=68&lang=en

Eurobarometer (2011), Attitudes Toward Vocational Education and Training. Special Report 369, European Commission. As of April 15, 2013:

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_369_en.pdf

European Centre for Development of Vocational Training (2008), The Development of National Qualifications Frameworks in Europe, Luxemburg: Office of the European Union.

European Training Foundation/World Bank (ETF/WB, 2005), Reforming Technical and Vocational Education in the Middle East and North Africa: Experiences and Challenges, Report by the European Training Foundation and World Bank, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006.

Eurostat (2012), Data files on Turkey. As of April 15, 2013:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

Eurydice Network (2012), Key Data on Education in Europe 2012, Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency. As of April 15, 2013:

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/134EN.pdf

Eurydice Network (2011), National System Overview on Education Systems in Europe: Turkey, November 2011. As of April 17, 2013:

<https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Turkey:Overview>

Eurypedia (2012), Germany: Overview. As of April 15, 2013:

<https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Germany:Overview>

Eurypedia (2012), Turkey: Overview. As of April 15, 2013:

<https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Turkey:Overview>

Eurypedia (2012), Turkey: Teachers and Education Staff, 2012. As of April 15, 2013:

https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Turkey:Teachers_and_Education_Staff

Federal Office for Professional Education and Technology (OPET) (2011), Vocational Education and Professional Training in Switzerland, Bern, Switzerland: OPET.

Grubb, W. N., R. Sweet, M. Gallagher, and O. Tuomi (2009), *OECD Reviews of Tertiary Education—Korea*, Paris: OECD Publishing. As of April 15, 2013:
<http://www.oecd.org/korea/38092630.pdf>

Guthrie, S., C. Holmes, C. Stasz, H. Ertl, E. Watters, L. Villalba-van-Dijk, S. Castle-Clarke, and S. Drabble (2012), *Attractiveness of Initial Vocational Education and Training in Europe: What Really Matters*, final report to Cedefop, Cambridge: RAND Europe.

Hoeckel, K. (2008), *Costs and Benefits in Vocational Education and Training*, Paris: OECD.

Hoeckel, K. (2010), *Learning for Jobs*, OECD Reviews of Vocational Education and Training: Austria, Paris: OECD.

Hoeckel, K., S. Field, and W. N. Grubb (2009), *Learning for Jobs*, OECD Reviews of Vocational Education and Training: Switzerland, Paris: OECD.

Hoeckel, K., and R. Schwartz (2010), *Learning for Jobs*. OECD Reviews of Vocational Education and Training: Germany, Paris: OECD. As of April 15, 2013:
<http://www.oecd.org/dataoecd/9/6/45668296.pdf>

IFF Research Ltd. (2007), *United Kingdom National Employer Skills Survey 2007 Mainstage Questionnaire*. As of April 15, 2013:
<http://employersurveys.ukces.org.uk/Employer%20Survey%20Images/NESS07/NESS%202007%20Main%20Questionnaire.pdf>

International Finance Corporation and Islamic Development Bank (2011), *Education for Employment: Realizing Arab Youth Potential*, Washington, D.C.

International Labour Organization (2008), *Skills for Improved Productivity, Employment Growth and Development*, Report V, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, Switzerland.

International Labour Organization (2010a), “Teachers and Trainers for the Future—Technical and Vocational Education and Training in a Changing World,” Report for Discussion at the Global Dialogue Forum on Vocational Education and Training (29–30 September 2010), Geneva, Switzerland.

International Labour Organization (2010b), *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable, and Balanced Growth: A G20 Training Strategy*, Geneva, Switzerland.

International Labour Organization (2012), *International Standard Classification of Occupations: Summary of Major Groups*. As of April 15, 2013:
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/publ4.htm>

Investor Information Service for Jordan (2009). *Vocational Training in Jordan*. As of April 15, 2013:
<http://iis-jordan.com/library/634464670448926250.pdf>

Jordan Ministry of Education (2008), *The Development of Education: National Report of the Hashemite Kingdom of Jordan; Inclusive Education: The Way of the Future*, presented at the 48th International Conference on Education, Geneva, 2008. As of April 15, 2013:
http://www.ibe.unesco.org/National_Reports/ICE_2008/jordan_NR08.pdf

Jordan Ministry of Labor (2009), *E-TVET Sector Reform, 2009*. As of April 15, 2013:
<http://www.etvetreform.org/page.php?ID=10&lang=en>

Jordan Ministry of Labor (2009), *E-TVET Sector Reform*. As of April 15, 2013:
<http://www.mol.gov.jo/Default.aspx?tabid=281>

Jordan Ministry of Labor, *National Training and Employment Project (NTEP)*. As of, April 15, 2013:
<http://www.mol.gov.jo/tabid/222/default.aspx>

Jordan Vocational Training Corporation, *General Information*. As of April 17, 2013:
http://images.jordan.gov.jo/wps/wcm/connect/gov/eGov/Government+Ministries+_+Entities/Vocational+Training+Corporation/

Kis, V., M. L. Ferreira, S. Fiel, and T. Zwick (2008), *Learning for Jobs*, OECD Reviews of Vocational Education and Training: Hungary, Paris: OECD.

- Korean Ministry of Education, Science and Technology, Major Policies and Plans for 2011. As of April 15, 2013:
<http://english.mest.go.kr/web/40724/en/board/enviow.do?bbsId=276&boardSeq=20684&mode=view>
- Korean Ministry of Education, Science and Technology. Education for the Future: Science and Technology Towards the Future: Overview. As of April 15, 2013:
http://english.mest.go.kr/web/1693/site/contents/en/en_0203.jsp
- Kurdistan Region Labor Force Survey (2012).
- Kuczera, M., G. Brunello, S. Field, and N. Hoffman (2008), Learning for Jobs, OECD Reviews of Vocational Education and Training: Norway, Paris: OECD.
- Kuczera M., V. Kis, and G. Wurzburg (2009), Learning for Jobs, OECD Reviews of Vocational Education and Training: Korea, Paris: OECD.
- Kyro, M. (2006), Vocational Education and Training in Finland: Short Description, Cedefop Panorama series; 130, Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training), Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities.
- Majcher-Teleon, Agnieszka, and Ummuhan Bardak (2011), Flexicurity Analysis of the Labor Market in Turkey, Torino: Education Training Foundation, March. As of April 15, 2013:
[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/1A7DEF4E58F42D41C12579440040803B/\\$file/Flexicurity_Turkey.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/1A7DEF4E58F42D41C12579440040803B/$file/Flexicurity_Turkey.pdf)
- Mayen, G. (ed.), R. Johanson, M. Chemingui, and A. Mustafa, Technical and Vocational Education in Jordan: Areas for Development Cooperation, Luxembourg: European Training Foundation, 2006. As of April 15, 2013:
[http://www.etf.europa.eu/web.nsf/\(RSS\)/C125782B0048D6F6C12571B0002D1640?OpenDocument&LAN=EN](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/(RSS)/C125782B0048D6F6C12571B0002D1640?OpenDocument&LAN=EN)
- Ministry of Higher Education and Scientific Research (2010), A Roadmap to Quality: Reforming the System of Higher Education and Scientific Research in the Kurdistan Region of Iraq, Erbil: Kurdistan regional Government.
- Ministry of Higher Education and Scientific Research (2012), Higher Education Features 2010-11, Tunis: Studies, Planning and Programming Office. As of April 15, 2013:
http://www.mes.tn/anglais/donnees_de_base/depliant10-11_ang.pdf
- Mourshed M., D. Farrell, and D. Barton (2013), Education to Employment: Designing a System That Works, McKinsey & Company: McKinsey Center for Government.
- National Center for Human Resources Development, Jordan, TVET Indicators. As of April 15, 2013:
<http://www.nchrd.gov.jo/Home/tabid/36/language/en-US/Default.aspx>
- Organization for Economic Co-operation and Development (2008), Education at a Glance 2008: OECD Indicators, Paris: OECD, doi: 10.1787/eag-2008-en
- Organization for Economic Co-operation and Development (2010), Learning for Jobs: Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training, Paris: OECD.
- Organization for Economic Co-operation and Development (2011), OECD Skills Strategy, Paris: OECD.
- RAND Survey of Business Establishments (2012).
- ReferNet (2011), Finland: VET in Europe—Country Report. As of April 15, 2013:
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>
- Republic of Turkey, Ministry of National Education, Official Statistics Programme, National Education Statistics: Formal Education, 2011-2012. As of April 15, 2013:
http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2011_2012.pdf
- Republic of Turkey, Ministry of National Education, Official Statistics Programme (2010), National Education Statistics: Non-Formal Education, 2009-2010. As of April 15, 2013:
http://www.turkstat.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=5&KITAP_ID=38

Republic of Turkey, Ministry of National Education (2012), National Education Statistics: Formal Education, 2011-2012. Official Statistics Programme. As of April 15, 2013:
http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_organ_egitim_2011_2012.pdf

Schwalje, Wes (2011), "Examining Global Skills Gaps: How Skills Gaps Impact Firm Performance in the Arab World," International Human Resources Conference and Exhibition, Dubai, U.A.E.

Seyfreid, E. (2008), Thematic Studies: Quality and Quality Assurance in Technical and Vocational Education and Training, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, European Training Foundation.

Shatz, H. J., L. Constant, J. Luoto, A. C. Smith, S. Abramzon, and P. Glick (2012), Fostering Private-sector Job Growth in the Kurdistan Region—Iraq, PR-266-KRG, Santa Monica, CA: RAND.

Sondergaard, L., and M. Murthi, with D. Abu-Ghaida, C. Bodewig, and J. Rutkowski (2012), Skills, Not Just Diplomas: Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia, Directions in Development: Human Development, Washington, D.C.: The World Bank.

Stasz, C., D. McArthur, M. Lewis, and K. Ramsey (1990), Teaching and Learning Generic Skills for the Workplace, R-4004-NCRVE/UCB, Santa Monica, CA: RAND.

Stasz, C., K. Ramsey, R. Eden, J. DaVanzo, H. Farris, and M. Lewis (1993), Classrooms that Work: Teaching Generic Skills in Academic and Vocational Settings, MR-169-NCRVE/UCB, Santa Monica, CA: RAND.

Sultana, R. G., and A. Watts, (2007), Comparative Analysis: Career Guidance in the Mediterranean Region, Turin: European Training Foundation. As of April 15, 2013:

[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/C12578310056925BC125735D0051273B/\\$file/NOTE785KJJ.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/C12578310056925BC125735D0051273B/$file/NOTE785KJJ.pdf)

Sweet, R. (2009), Comparative Analyses: Work-Based Learning Programmes for Young People in the Mediterranean Region, Italy: European Training Foundation. As of April 15, 2013:

[http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Work-based_learning_programmes_for_young_people_in_the_Mediterranean_region_\(MEDA_ETE_regional_project\)](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Work-based_learning_programmes_for_young_people_in_the_Mediterranean_region_(MEDA_ETE_regional_project))

The New VTC: Skills Education for the 21st Century (2012), About the Jordan VTC. As of April 15, 2013:
<http://www.thenewvtc.com/about-the-jordan-vtc/>

TNS Opinion & Social and the Directorate-General Education and Culture, (2011), Attitudes Toward Vocational Education And Training. Special Eurobarometer Report 369, European Commission. As of April 15, 2013:

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_369_en.pdf

UK NESS (2007), United Kingdom National Employers Skills Survey 2007 Mainstage Questionnaire, London: United Kingdom: IFF Research, LTD.

UNESCO (2006), Participation in Formal Technical and Vocational Education and Training Programmes Worldwide: An Initial Statistical Study. As of April 15, 2013:

<http://www.uis.unesco.org/library/document/formal-technical-vocational-education-training-tvet-2006.eng.pdf>

UNESCO-IBE (2008), The Development of Education, National Report 2004–2008, Ministry of Education and Training, Republic of Tunisia. As of April 15, 2013:

http://www.ibe.unesco.org/National_Reports/ICE_2008/tunisia_NR08_efa.pdf

UNESCO-IBE (2011), "Jordan," World Data on Education 2010–2011, 7th Ed, August. As of April 15, 2013:
http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Jordan.pdf

UNESCO and ICON Institute (2012), "Potential for Partnership and Collaboration Between Private Sector and TVET Institutions in Kurdistan," Workshop organized by UNESCO Iraq Office and convened at the European Technology and Training Centre (ETTC) in Erbil, July 18, 2012.

UNESCO Institute of Statistics (2012), Education, Statistical Tables, Table 5. As of May 5:
<http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/tableView.aspx>

UNESCO ISCED (1997), Mappings Republic of Korea Based on the 2008 School Year. As of April 15, 2013:
<http://www.uis.unesco.org/Education/ISCEDMappings/Pages/default.aspx>

USAID-Iraq (2010), Tijara Provincial Economic Growth Program, Market Assessment Summary: Business Constraints and Opportunities at the Business Enabling Environment and Firm Levels for the Province of Erbil, Iraq, USAID, Washington D.C., March.

USAID-Iraq (2010), Tijara Provincial Economic Growth Program, Market Assessment Summary: Business Constraints and Opportunities at the Business Enabling Environment and Firm Levels in Iraq, USAID, Washington D.C., June.

Vernez, G., S. Culbertson, and L. Constant (2012), Strategic Priorities for Improving Access to Quality Education in the Kurdistan Region—Iraq, PR-1140-KRG, Santa Monica, CA: RAND.

Vivian, D., M. Winterbotham, J. Shury, B. Davies, and S. Constable (2011), UK Employer Skills Survey 2011: First Findings, Rotherham, UK: IFF Research and UK Commission for Employment and Skills.

Watters, E. (2009), Making Initial Vocational Education and Training More Attractive for Learners, Report for European Network on Quality Assurance in Vocational Education and Training (ENQA-VET), European Commission, Directorate General Education and Culture.

World Bank (2010), Stepping Up Skills: For More Jobs and Higher Productivity, Washington, D.C.

World Bank (2011), Iraq Country Profile 2011, Enterprise Survey, Washington, D.C. As of April 15, 2013: <http://www.enterprisesurveys.org/Data/ExploreEconomies/2011/iraq#workforce--location>.

نظرًا للتطور السريع لإقليم كردستان - العراق، فإنه يخلق فرص عمل جديدة تتطلب تعليمًا متميزًا ومهارات فنية عالية. شرعت الحكومة في عملية إصلاح طموحة تستهدف التعليم الأساسي والثانوي لرفع جودته ونجحت في زيادة فرص التعليم الفني العالي والجامعي. لكن حدث تباطؤ في توسعة نطاق التعليم المهني الثانوي، مما ترك العديد من الطلاب لا يستطيعون أو لا يرغبون في استكمال التعليم بعد الثانوي دون الإعداد اللازم للمنافسة في سوق العمل الناشئ والمساهمة في تعزيز اقتصاده. وهكذا تضاعف الإقبال على التسجيل في التعليم المهني الثانوي في السنوات الأخيرة، ويواجه الخريجون غالبًا صعوبة في إيجاد فرص للتوظيف لأن البرامج التعليمية التي تلقوها لم تقدم لهم المهارات التي يطلبها أصحاب العمل.

وفي الوقت نفسه، يشكو أصحاب العمل من عدم امتلاك خريجي المؤسسات التعليمية العامة والمهنية المحلية للمهارات التي يحتاجون إليها، ويقال إنهم يلجأون إلى توظيف العمالة الأجنبية كلما عجزوا عن العثور على خريجين محليين. وكجزء من الجهود الهائلة التي تبذلها حكومة إقليم كردستان لإحداث طفرة في التعليم، فقد طلبت من مؤسسة راند تقييم نظام التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) الخاص بها.

\$24.50

ISBN-10 0-8330-8688-X
ISBN-13 978-0-8330-8688-4

