

مؤتمر العمل الدوليRecommendation 117التوصية ١١٧توصية بشأن التدريب المهني (١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف ،
حيث عقد دورته السادسة والأربعين في ٦ حزيران/يونيه ١٩٦٢ ،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالتدريب المهني ، وهو
البند الرابع في جدول أعمال الدورة ، للحلول محل توصية التدريب
المهني ، ١٩٣٩ ، وتوصية التلمذة الصناعية ، ١٩٣٩ ، وتوصية التدريب
المهنية (الكبار) ، ١٩٥٠ ،

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية ،

وإذ يلاحظ أن منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة تقوم
باعداد توصية عن التعليم التقني ،

يعتمد في هذا اليوم السابع والعشرين من حزيران/يونيه عام ستة
وستين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية التدريب
المهني ، ١٩٦٢ :

(١) اعتمدت هذه التوصية في ٢٧ حزيران/يونيه ١٩٦٢ بأغلبية
٣٢٠ صوتاً ضد لا شيء ، وامتناع واحد عن التصويت .

١ - تنطبق هذه التوصية على كل تدريب يرمي الى اعداد أو اعادة تدريب أي شخص من أجل الاستخدام الأول أو اللاحق أو الترقية في أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي ، بما في ذلك التعليم العام والمهني والتقني الذي قد يكون ضروريا لهذه الغاية ، وباستثناء -

(أ) التدريب على الإدارة أو المناصب الاشرافية فوق مستوى رئيس العمال في الصناعة أو مايعادله في فروع النشاط الاقتصادي الأخرى ،

(ب) تدريب البحارة ، الذي يظل محكوما بتوصية التدريب المهني (البحارة) ، ١٩٤٦ ،

(ج) التدريب على الزراعة ، الذي يظل محكوما بتوصية التدريب المهني (الزراعة) ، ١٩٥٦ ،

٢ - (١) ليس التدريب غاية في ذاته وانما هو وسيلة لتطوير قدرات الشخص المهنية ، مع المراعاة اللازمة لفرص العمالة ، وتمكينه من استخدام هذه القدرات لتحقيق أقصى فائدة له وللمجتمع ، وينبغي له أن يساعد على تطوير الشخصية ، وخاصة بالنسبة للشباب .

(٢) التدريب كُـل متكامل يتسم بالاعتماد المتبادل بين مختلف أجزائه .

(٣) التدريب عملية مستمرة طويلة الحياة العملية للفرد وفقا لاحتياجاته كفرد وكعضو في الجماعة .

(٤) يكون التدريب خاليا من أي شكل من أشكال التمييز على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي .

(٥) يتطلب التدريب التعاون المستمر بين كل الأجهزة والأشخاص المعنيين بأي جانب من جوانبه كما هو مبين في الفقرة ١١ .

ثانيا - التخطيط والادارة القوميان

٣ - (١) تقام في كل بلد شبكة تسهيلات تدريبية تتناسب من حيث العدد والموقع والمنهج الدراسي مع الاحتياجات الاقتصادية وامكانيات الاستخدام في البلد ككل ، أو في الاقليم أو المنطقة عند الاقتضاء ، لتلبية احتياجات التدريب لدى المقيمين في البلاد .

(٢) تصميم شبكة بحيث تسهل الانتقال من نوع من أنواع التدريب الى نوع آخر ، والى مراحل التدريب المتعاقبة ومستوياته المختلفة حتى يستطيع الفرد الوصول الى أعلى مستويات التدريب التي تتيحها قدراته وبما يتفق مع ميوله .

(٣) تكون منافذ الدخول الى المهن - وخاصة الحرف - كافية لتلبية احتياجات كل فروع النشاط الاقتصادي ومختلف قدرات المتدربين ومصالحهم وظروفهم .

(٤) حيثما لا تسمح الظروف الوطنية بتطوير شبكة وطنية كاملة فان على البلد المعني أن يدرس التعاون مع البلدان المجاورة في تطوير شبكة مشتركة أو اقامة مؤسسة تدريبية مشتركة أو أكثر .

٤ - (١) تحدد بوضوح مسئوليات كل من السلطات العامة المعنية بشئون التدريب .

(٢) على السلطات العامة ومختلف الهيئات العامة والخاصة التي تعمل في مجال التدريب ، في الوقت الذي تسمح فيه بحرية المبادرة وضمان التكيف مع احتياجات مختلف فروع النشاط الاقتصادي والأقاليم والمناطق ، أن تتعاون في تطوير تسهيلات تدريبية منسقة تماما :

(أ) على أساس برنامج عام مخطط مركزيا ،

(ب) أو على أساس تطوعي بمساعدة الأجهزة المناسبة ،

(ج) أو بالجمع بين هذين الأسلوبين .

(٣) وأيا كان الأسلوب المعتمد فإن على التدابير التي تتخذ لتطوير التسهيلات المشار إليها في الفقرة الفرعية (٢) ، ومع احترام حرية اختيار المرشحين لمهنتهم ، أن تشمل تدابير من أجل -

- (أ) تحديد مدى وطبيعة احتياجات التدريب والتسهيلات المتاحة ،
- (ب) تحديد المهن التي يعطى التدريب فيها أولوية مع عدم اغفال المهن الأخرى وتدريب الأشخاص اللازمين لها ،
- (ج) تحديد المهن التي تعتبر معايير المؤهلات ضرورية أو مستحبة بالنسبة لها ، ووضع وتطبيق هذه المعايير ، ووضع منهاج دراسي تدريبي مناسب ، ووضع وتطبيق معايير للامتحانات عند استكمال التدريب على هذه المهن ،
- (د) وضع وتطبيق المعايير المتعلقة بشروط التدريب وأساليبه ،
- (هـ) وضع وتطبيق معايير المؤسسات التدريبية ، وخاصة المؤسسات التي تقدم التدريب على مهن وضعت لها معايير للمؤهلات ،
- (و) وضع وتطبيق معايير مؤهلات القائمين بالتدريس في مؤسسات التدريب ،
- (ز) تقديم العون والمساعدة التقنية والمالية للمؤسسات والمنشآت التي توفر التدريب ، وفقا للظروف .
- (٤) عند اعتماد برنامج عام تكفل السلطات المختصة أن تشمل التدابير المتخذة لتنفيذه التدابير المبينة في الفقرة الفرعية (٣) .
- (٥) إذا طور التنسيق بشكل تطوعي تكون التدابير المبينة في الفقرة الفرعية (٣) من مسؤولية السلطات والهيئات المشار إليها في الفقرة الفرعية (٢) كُـل في مجال اختصاصها .
- (٦) تطبق المعايير المشار إليها في الفقرة الفرعية (٣) حيثما أمكن في كل أراضي الدولة العضو .

(٧) فإذا لم يكن هذا ممكنا توضع معايير موصي بها لتكون دليلا عند وضع المعايير ، وتكون موحدة بقدر الامكان في كل أنحاء البلاد .

(٨) عند تطوير التنسيق الكامل لتسهيلات التدريب المشار اليها في الفقرة الفرعية (٢) تراعى الاعتبارات التالية :

(أ) المصالح المهنية والاحتياجات الثقافية والادبية للفرد ، واحتياجات العمل ، والمصالح الاقتصادية والاجتماعية للجماعة ،

(ب) سياسات التعليم والتدريب الوطنية ،

(ج) التسهيلات القائمة والمتوقعة للتعليم العام والتوجيه المهني والاختيار ،

(د) تسهيلات التدريب القائمة والمتوقعة بما فيها تسهيلات التعليم المهني والتقني ،

(هـ) هيكل سوق العمالة واتجاه تطوره ،

(و) السياسة الاقتصادية والتنمية الاقتصادية الوطنية ،

(ز) الوضع السكاني والتغيرات المتوقعة ،

(ح) التغيرات المتوقعة في التقنيات وفي أساليب تنظيم العمل ،

(ط) وجود أي مجموعة من السكان تستدعي اعتبارا خاصا بسبب عزلتها الجغرافية أو الاختلافات العرقية أو أي سبب آخر .

(٩) تراجع تسهيلات التدريب كاملة التنسيق وتتخذ الخطوات الضرورية لكي تواكب الاحتياجات المتغيرة .

(١٠) يتم تطوير تسهيلات التدريب كاملة التنسيق على نطاق وطني بالتعاون مع السلطات المعنية بمختلف جوانب المشكلة والمشار اليها في الفقرة الفرعية (٨) والاطراف المعنية الأخرى .

٥ - (١) يتحقق التعاون على المستوى الوطني عن طريق هيئة أو هيئات مناسبة تمثل تماما مصالح المعنيين .

(٢) وتقوم بمساعدة الهيئة أو الهيئات ، هيئات تمثيلية مماثلة تقام عند الضرورة على المستويين الاقليمي والمحلي .

٦ - تقام لجان استشارية تمثل فروع النشاط الاقتصادي أو المهن للتعاون مع الهيئات المشار اليها في الفقرة ٥ في تقييم احتياجات التدريب في المهن التي تعنيهم ، ووضع برامج التدريب لهذه المهن .

٧ - (١) يقدم التدريب في مؤسسات التدريب التي تدار ادارة عامة مجانا للمتدرب .

(٢) غير أن هذا لا يمنع المؤسسات من اقتضاء رسم حيثما لا يكون المتدرب ملزما بالالتحاق بالدورة ، أو لا يحتاج الى التدريب للحصول على عمل أو للاحتفاظ به .

(٣) أثناء التدريب في مؤسسات التدريب التي توفرها السلطة المختصة أو تقرها يحصل الكبار الذين لا يتلقون أجورا والشباب المحتاج على اعانة كافية من السلطة المختصة بقدر ما تسمح بذلك الموارد الاقتصادية والمالية ، وتحدد هذه الاعانة مع مراعاة -

(أ) أي اعانة بطالة أو اعانة أخرى قد يتلقونها ،

(ب) العوامل الأخرى مثل المسؤوليات العائلية وتكاليف المعيشة في المنطقة المعنية ، والمصروفات الشخصية الخاصة المرتبطة بالتدريب مثل تكاليف النقل أو الاسكان ، والسن في حالات خاصة ،

(ج) ضرورة تشجيع الكبار على تلقي التدريب واستكمالهم وفقا لاحتياجات سوق العمالة واحتياجات الجماعة المحلية من المتدربين .

(٤) يتقاضى من يتدربون في المنشآت أجورا كافية وفقا للمعايير التي تضعها القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو لائحة المنشأة المعنية .

(٥) يتم تسهيل الالتحاق بمؤسسات التدريب التي تدار ادارة عامة والمؤسسات الخاصة المقررة ذات الطبيعة المماثلة ، والاشترك في أشكال التدريب الأخرى المقررة حسبما تتطلب الظروف ، بتقديم مساعدات اقتصادية في شكل وجبات مجانية ، وتقديم ملابس العمل وأدواته ومعداته والكتب الدراسية والنقل المجاني أو تخفيض تكاليف النقل وعلاوات المعيشة أو الأسرة ، والمنح الدراسية أو القروض أو توفير المسكن .

٨ - (١) تتخذ التدابير لضمان أن تكون ظروف عمل من يتلقون التدريب - وخاصة من الشباب - سواء في منشأة أو في مؤسسة تدريب ظروفًا مرضية ، ويوجه خاص لضمان أن يكون العمل الذي يقومون به محدودًا وذا طابع تعليمي أساسًا .

(٢) لا يكون عمل المتدربين في مؤسسات التدريب موجهًا بالدرجة الأولى إلى الربح التجاري .

(٣) تكون مؤسسات التدريب والمنشآت التي يجري فيها التدريب مسئولة عن وجود ومراعاة القواعد والمعايير التي تحكم سلامة المتدربين وحمايتهم أثناء العمل .

٩ - (١) يشمل التدريب على المهن التي وضعت لها معايير للمؤهلات امتحانات حددت لها معايير موحدة سليمة وموثوقة ، وتتخذ التدابير اللازمة لضمان مراعاة معايير هذه الامتحانات .

(٢) يتم الاعتراف بالشهادات الصادرة عقب هذه الامتحانات في كل أنحاء البلاد .

(٣) وحتى إذا لم توجد معايير وطنية للمؤهلات فإن من الأصوب أن يحصل كل من استكمل أي دورة تدريبية نظامية على شهادة بهذا المعنى من مؤسسة أو منشأة التدريب ، وتقرر هذه الشهادة العناصر الرئيسية الأساسية لما قدم من تدريب .

١٠ - تساعد سلطات التوظيف في البلد المعنى من استكملوا دورة تدريبية على الحصول على عمل يتناسب مع ما اكتسبوه من مهارة ومعرفة ، مع ضمان حرية اختيار مكان العمل .

ثالثا - ترتيبات التعاون

١١ - (١) يستغل كل المعنيين بالتدريب ، وخاصة السلطات العامة والهيئات التعليمية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال كل فرصة للمساعدة المتبادلة والتشاور في تخطيط نظم التدريب وتطويرها وتشغيلها ، وفي معالجة مسائل التدريب عموما .

(٢) توفر امكانات لكل المسؤولين عن التدريب لزيارة مواقع التدريب بانتظام للالمام بالظروف التي يجرى فيها . .

(٣) يشرك ممثلو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الهيئات المسئولة عن ادارة مؤسسات التدريب التي تدار ادارة عامة ، والاشراف على تشغيلها الفني ، وحيثما لا توجد مثل هذه الهيئات توضع وسائل أخرى لمشاركة ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مشاركة وثيقة في ادارة هذه المؤسسات .

(٤) يشجع التعاون بين مؤسسات التدريب - أو السلطة المختصة التي تقدم التعليم - والمنشآت وخاصة حين يتم التدريب جزئيا داخل المنشأة وجزئيا في مؤسسات التدريب خارج المنشأة .

(٥) دون مساس بعمومية الفقرة الفرعية (١) ، والى الحد الممكن في ظل الظروف الوطنية -

(أ) تتعاون الهيئات التعليمية والتدريبية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وغيرها من المنظمات المعنية مباشرة في -

"١" تحديد المهن التي تعتبر معايير المؤهلات ضرورية أو مستحبة فيها ،

"٢" وضع هذه المعايير والمناهج الدراسية التدريبية المناسبة ،

"٣" اجراء الامتحانات المناسبة ، وتحديد طبيعة ووضع المؤهلات التي يمكن الحصول عليها .

(ب) يتم أكمل تعاون في تجميع ونشر المعلومات عن فرص التدريب المشار إليها في الفقرة ١٢ وتشارك في ذلك المدارس الابتدائية والثانوية ، ومؤسسات التعليم التقني والمهني ، والسلطات التعليمية ، وإدارات التوجيه المهني ، وإدارات الاستخدام الاستشارية ، وإدارات الاستخدام العامة ، ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمؤسسات المهنية والمنشآت ،

(ج) تشمل المساعدة التي تقدمها إدارات الاستخدام العامة كذلك -

"١" دراسة اتجاهات سوق العمالة ،

"٢" تقييم الاحتياجات الحالية والمقبلة من القوى العاملة ،

"٣" توظيف العاملين المدربين .

رابعاً - المعلومات عن فرص التدريب

١٢ - (١) تجمع باستمرار وتوفر لكل الأشخاص المعنيين والوكالات المعنية المعلومات عن فرص التدريب في كل مهنة .

(٢) تتناول هذه المعلومات أموراً مثل -

(أ) أنواع التدريب المتاحة ،

(ب) مدة مختلف أنواع التدريب ،

(ج) شروط الالتحاق بمختلف أنواع التدريب ،

(د) خصائص كل نوع من أنواع التدريب من حيث آفاق الاستخدام أو الترقية ،

(هـ) طبيعة وشروط أي مساعدة مالية أو غير مالية يمكن أن يتلقاها الأشخاص أثناء تدريبهم ،

(و) الامتحانات التي تعقب هذا التدريب والمؤهلات التي يمكن الحصول عليها .

(٣) تشمل الأساليب التي تنشر بها هذه المعلومات عند الاقتضاء أحد الأساليب التالية أو كلها : المقابلات والمحاضرات والمقالات والملصقات والأفلام والمسلسلات والأحاديث الإذاعية والتليفزيونية وزيارات المنشآت والمعارض المهنية .

خامسا - ترتيبات التوجيه المهني والاختيار

١٣ - (١) توفر للمرشحين للتدريب ، وخاصة من لم يتلقوا بعد أي تدريب ، امكانية الانتفاع بالتوجيه الفردي من أجهزة التوجيه المهني أو أجهزة الاستخدام الاستشارية قبل أن يلتحقوا بنوع التدريب أو يختاروا مهنة .

(٢) تتاح للعمال امكانية الاستفادة - داخل اطار ادارات الاستخدام - من نظام المشورة المهنية من أجل توجيههم واعادة تدريبهم أو تدريبهم المتقدم .

١٤ - (١) يجرى اختيار المتدربين وفقا لمتطلبات المهن المفردة وطبيعتها الخاصة دون مساس بحرية اختيار المهنة .

(٢) توضع اجراءات الاختيار بحيث تقلل الى أدنى حد مخاطر قبول أشخاص للتدريب على مهن ليسوا لائقين لها ، وما يترتب على ذلك من مخاطر تبديد الجهد التدريبي والبشرى .

(٣) تشمل اجراءات الاختيار اجراءات للتحقق من توفر القدرة البدنية والذهنية اللازمة للتدريب والمهنة المعنيين لدى المتدربين .

(٤) عندما يكون الفحص الطبي جزءا من اجراءات الاختيار يستند هذا الفحص الى المتطلبات المحددة للتدريب والمهنة المعنيين .

(٥) عندما تكون الاختبارات النفسية جزءا من اجراءات الاختيار ينبغي أن تتناسب مع ظروف البلد المعني ، وأن تكون موثوقة بالدرجة

الكافية ، وصحيحة من حيث المعايير المرتبطة مباشرة بمتطلبات المهنة المعنية .

سادسا - الاعداد قبل المهني

١٥ - (١) يوفر الاعداد قبل المهني للشباب الذين لم يسبق لهم الاستخدام معلومات أولية عن أشكال متنوعة من العمل ، ولا يجرى على حساب التعليم العام أو يحل محل المرحلة الأولى من التدريب الفعلي .

(٢) يشمل الاعداد قبل المهني التعليم العام والعملية المتناسب مع أعمار الشباب ، ويقصد الى -

(أ) مواصلة التعليم الذي حصل فعلا واستكمالاه ،

(ب) توفير فكرة عن العمل العملي ، وتنمية الاحساس به وتقديره وتطوير الاهتمام بالتدريب ،

(ج) الكشف عن الاهتمامات والقدرات المهنية ، وبالتالي المساعدة في التوجيه المهني ،

(د) تسهيل التكيف المهني في المستقبل .

(٣) يشمل الاعداد المهني ، حيثما أمكن ، التعريف بالمعدات والمواد المشتركة بين عدد من المهن .

سابعا - تنظيم التدريب

١٦ - (١) يوضع المنهاج الدراسي لكل مهنة على أساس تحليل منظم لعوامل العمل والمهارات والمعارف والصحة والسلامة المتضمنة في هذه المهنة ، مع مراعاة التطورات والتغيرات المتوقعة فيها .

(٢) يراجع المنهاج الدراسي دوريا لتحديثه .

١٧ - (١) يوفر المنهاج الدراسي لكل المتدربين أساساً سليماً من المعرفة النظرية والعملية .

(٢) توفر للمتدربين بقدر الامكان ، والى جانب التعليم المرتبط بعوامل العمل والمهارات والمعارف والصحة والسلامة المتضمنة في المهن المعنية وعناصر التشريع الاجتماعي ، معرفة اساسية بالمهن وفروع النشاط الاقتصادي التي يريدون العمل بها من أجل تسهيل ترقيتهم بوجه خاص .

(٣) تدرج مواضيع ذات قيمة تعليمية عامة في المناهج الدراسية للتدريب طويلة الأجل ، ويقدر ما يسمح الوقت في التدريب قصير الأجل .

١٨ - (١) توضع خطط المناهج الدراسية والتدريب بحيث تسهل تكيف المتدرب في المستقبل داخل الاطار العام للمهنة المعنية .

(٢) ولهذا السبب ينبغي أن يراعى في التدريب طويل الاجل أن -

(أ) يمكن المتدرب من اكتساب فهم واسع للمبادئ النظرية الكافية في ممارسة مهنته ،

(ب) يتجنب التخصص في المرحلة المبكرة من التدريب لتوفير اساس واسع من المهارات والمعارف للمتدرب يستطيع أن يبني عليه تخصصه فيما بعد بالحد الأدنى من التدريب أو إعادة التدريب .

١٩ - (١) على المنشآت التي لا يمكنها وضعها من تزويد متدربيها بكل المعارف النظرية والعملية اللازمة لمهنة معينة أن تقوم بالقدر الضروري -

(أ) بترتيب معالجة هذا النقص في مؤسسات التدريب على أساس واحد أو أكثر من الأساليب التالية :

"١" بايفاد المتدرب للتدريب لمدة يوم أو عدة أيام ،

"٢" بايفاد المتدرب للتدريب لفترات من عدة أسابيع في موعد ما كل سنة ،

"٣" التناوب بين فترات طويلة من التدريب داخل المنشأة وفترات طويلة من الدراسة في مؤسسة التدريب ،

"٤" أي ترتيبات مناسبة أخرى وفقا للوائح الوطنية .

(ب) باقامة وتشغيل مشاريع تدريب مشتركة تشمل استخدام مختلف تسهيلاتها أو اقامة مركز تدريب مشترك .

(٢) يحصل المتدربون من المنشآت الذين يلتحقون بمؤسسات تدريب في ظل الترتيبات المشار اليها في الفقرة الفرعية (أ) على فترات اعفاء لهذا الغرض أثناء ساعات العمل دون استقطاع من الأجر .

٢٠ - تتعاون المنشآت في تنفيذ مشاريع التدريب التي تضعها مؤسسات التدريب باتاحة فترات طويلة للتدريب العملي أثناء العمل لطلاب المؤسسات .

٢١ - (١) توفر دورات تكميلية في التعليم العام والمتقدم والمعرفة التقنية المرتبطة بالمهن التي يعملون فيها لكل العمال الشباب حتى سن الثامنة عشرة الذين لا يتلقون تدريباً آخر .

(٢) يمكن العمال الشباب من الالتحاق بهذه الدورات بالشروط الواردة في الفقرة ١٩ (٢) .

٢٢ - توفر دورات تكميلية لكل العمال الذين يرغبون في تحسين معرفتهم العامة أو التقنية أو التجارية من أجل تسهيل ترقيةهم ومن ثم تحسين وضعهم الاجتماعي والاقتصادي .

٢٣ - تحدد مدة التدريب بمراعاة -

(أ) مستوى ونوع المهارة التي ستكتسب ،

(ب) أساليب ووسائل التدريب المستخدمة ،

(ج) الحد الأدنى من مؤهلات الالتحاق اللازمة والمؤهلات الفعلية لدى المتدربين عند التحاقهم ،

(د) وبالنسبة للكبار خبرة عملهم الماضية ، وضرورة تأهيلهم بأسرع ما يمكن للاستخدام .

٢٤ - يولى اهتمام خاص لتدريب الشباب والكبار الذين يعانون إعاقة بدنية أو ذهنية ، وكذلك لتدريب الشباب ذوى القدرات الضئيلة .

ثامنا - أساليب ووسائل التدريب

٢٥ - تكيف أساليب التدريب مع طبيعة الدورة ، والمستوى التعليمي للمتدربين وسنهم ووضعهم وخبرتهم السابقة .

٢٦ - تفضل الأساليب الايجابية والتشاركية كقاعدة عامة عن أساليب توصيل المعرفة من جانب واحد .

٢٧ - (١) يكون التدريب واقعيا بقدر الامكان .

(٢) لابد للتدريب العملي في مؤسسات التدريب أن -

(أ) يقدم في ظروف وبيئة مماثلة بقدر الامكان لظروف وبيئة المنشأة ،

(ب) يشمل أو يستكمل بقدر ما يكون ذلك ضروريا وعمليا ، بفترات خبرة عملية في احدى المنشآت حتى يتعرف المتدربون على جو العمل ، ويتمكنوا كذلك من اكتساب سرعة العمل ومهارته الطبيعية في أداء الوظيفة .

٢٨ - (١) يشمل التدريب العملي الذي لا يقدم أثناء العمل

أداء العمليات المتضمنة في المهنة ، وفي الحالات المناسبة خبرة عمل حقيقية .

(٢) تتناسب خبرة العمل هذه مع احتياجات التدريب وتتخذ

الضمانات ضد استخدام المتدربين كمنافسين للعمال العاديين .

- (٣) تكون للعمل الذي يسند للمتدربين ، عند التدريب أثناء العمل قيمة تدريبية حقيقية .
- ٢٩ - تصمم تمارين التدريب بحيث يستطيع المتدربون أن يروا التطبيق العملي لما يصنعونه ، وفائدة كل مادة نتج .
- ٣٠ - (١) تقسم العمليات المعقدة الى عناصرها البسيطة .
- (٢) يمكّن المتدربون من اكتساب سهولة أداء عملية ما قبل الانتقال الى العملية التالية ، وينتقلون من البسيط الى المعقد .
- ٣١ - يتم التعليم النظرى - بما في ذلك التعليم العام الذي يقدم كجزء من دورة تدريبية في ارتباط بالمهنة المعنية بقدر الامكان .
- ٣٢ - يربط التعليم التقني وما يتعلق به بالتدريب العملي ، ويدمج فيه بقدر الامكان .
- ٣٣ - تكييف سرعة التعليم مع قدرة المتدرب على التعليم ، وينبغي مراجعتها من وقت الى آخر .
- ٣٤- تتخذ الخطوات لتوفير الاشراف التقني المنظم على المتدربين ، خاصة في حالة التدريب أثناء العمل .
- ٣٥ - يحفظ سجل دقيق للتدريب وما تحقق من تقدم ، كما يشجع المتدربون على الاحتفاظ بسجلاتهم التفصيلية لما تلقوه من تدريب ، وعلى اكتساب عادة مراجعة أدائهم .
- ٣٦ - (١) تستخدم المعينات التعليمية عند الاقتضاء لتسهيل عملية التعليم .
- (٢) على السلطات التدريبية المسئولة مواكبة تقنيات التدريب المطورة حديثا ، والمواد والمعينات التعليمية وضمان استخدامها .
- ٣٧ - حيثما لا تلبى تسهيلات التدريب ، وخاصة في المناطق

المنعزلة ، احتياجات تدريب السكان المحليين تستكمل هذه التسهيلات حسب الاقتضاء بواحد أو أكثر من الوسائل التالية :

- (أ) دورات المراسلة المتمشية مع الظروف المحلية ،
- (ب) المدرسون المتجولون ووحدات الايضاح المتحركة ،
- (ج) التعليم بالاذاعة أو التليفزيون أو أي وسيلة أخرى من وسائل الاتصال الجماهيرى ،
- (د) ايفاد المتدربين من المنشآت لعدة أسابيع في وقت محدد كل سنة للالتحاق بالدورات في مؤسسة تدريب في مكان آخر ،
- (هـ) أى تدابير أخرى تتيح التدريب في مكان آخر مثل المنح والمنح الدراسية والمساعدة في نفقات السفر أو الإقامة .

تاسعا - التدريب الذي تقدمه المنشآت

٣٨ - (١) يضع أصحاب العمل سياسات تتعلق بالاجراءات اللازمة لتلبية احتياجاتهم من الأشخاص المدربين .

(٢) يشجع أصحاب العمل كأفراد أو مجموعات على تطوير مشاريع تدريب منظمة وفقا لاحتياجات استخدامهم بقدر ما تسمح بذلك ظروف التشغيل التقني لمنشآتهم .

٣٩ - يتشاور أصحاب العمل ويتعاونون مع ممثلي العمال المستخدمين في منشآتهم في اعداد مشاريع التدريب فيها وتنفيذها .

٤٠ - تسند المسؤولية عن مسائل التدريب داخل المنشأة بوضوح اما الى ادارة تدريب خاصة أو الى شخص أو أكثر يعمل لطيلة الوقت أو لجزء منه حسب طبيعة ومدى احتياجات التدريب في المنشأة .

٤١ - تشمل وظائف الادارات أو الأشخاص المسؤولين عن التدريب -

- (أ) اقتراح سياسات التدريب ،
- (ب) ضمان اعداد مشاريع التدريب بالتشاور مع الادارات المعنية ،
- (ج) المشاركة في اختيار المتدربين ،
- (د) ضمان تدريب القائمين بالتعليم ،
- (هـ) الاشراف على التدريب داخل المنشأة ،
- (و) اتخاذ الترقيات نيابة عن المنشأة بشأن أي تعليم يقدم خارج المنشأة ، وتنسيق هذا التعليم مع التعليم المقدم داخل المنشأة ،
- (ز) وضع سجلات لتقدم المتدربين والاحتفاظ بها ،
- (ح) ضمان مراعاة التدريب للأساليب التي أثبتت صحتها ،
- (ط) اجراء الابحاث ودارسات المتابعة أو تشجيعها أو رعايتها لضمان كفاءة التدريب وتحديثه .

٤٢ - ترتب المنشآت عند الاقتضاء توفير فترة أولية كبيرة من التدريب الأساسي الواسع في مؤسسة تدريب بشكل كامل بغية تقليل المدة الاجمالية لفترة التدريب وزيادة كفاءة التدريب .

٤٣ - يبقى المتدربون من حيث تدريبهم تحت الاشراف العام لادارة التدريب أو الشخص المسئول عن التدريب ورقابته في كل مراحل التدريب سواء تم داخل المنشأة أو خارجها .

٤٤ - تراعى العوامل التالية عند تحديد مكان تقديم التدريب داخل المنشأة :

- (أ) طبيعة التدريب ومدته ،
- (ب) عدد المتدربين وأعمارهم ومعرفتهم وخبرتهم ،

(ج) كفاية التدريب أثناء العمل للمهنة ،

(د) الازدحام أو الضوضاء أو أي عوامل أخرى تشتت الانتباه ، وعوامل السلامة ومخاطر اطلاق المعدات في مكان العمل الطبيعي ،

(هـ) أي توفير في الوقت أو هيئة التدريس أو المعدات ،

(و) تكلفة أماكن الإقامة المنفصلة ،

(ز) ضرورة تسهيل الانتقال من التدريب الى العمل الى أقصى حد ممكن ،

(ح) الامكانيات التقنية للمنشأة .

(٢) يوفر حيثما كان ذلك عمليا وفي مراحل التدريب الاولي مكان مستقل للتعليم أو على الأقل منطقة منفصلة للتعليم في مكان العمل توجد فيها المعدات اللازمة للتدريب .

٤٥ - (١) تنظم المنشآت استقبال الوافدين الجدد عند وصولهم ، كما تنظم فترة تعليم لهم .

(٢) تولى عناية خاصة الى تعليم العمال الشباب مع مراعاة احتياجاتهم من التدريب .

عاشرا - التلمذة الصناعية

٤٦ - يحكم التدريب النظامي طويل الأجل على مهنة معترف بها ، والذي يتم أساسا داخل منشأة ما أو تحت اشراف حرفي مستقل عقد تلمذة صناعية مكتوب ، ويخضع للمعايير المقررة .

٤٧ - تراعى الأمور التالية عند تقرير ما اذا كانت مهنة معينة قابلة للتلمذة الصناعية -

(أ) درجة المهارة والمعرفة التقنية النظرية اللازمة للمهنة المعنية ،

- (ب) مدة التدريب اللازمة لاكتساب المهارة والمعرفة اللازميتين ،
- (ج) صلاحية تدريب التلمذة الصناعية لتوفير المهارة والمعرفة اللازميتين ،
- (د) وضع الاستخدام الحالي والمتوقع في المهنة المعنية .

٤٨ - (١) يبرم عقد التلمذة الصناعية اما مع صاحب عمل فرد أو مجموعة من أصحاب العمل أو هيئة مثل لجنة التلمذة الصناعية أو ادارة تسند إليها بوجه خاص الرقابة على التلمذة الصناعية حسب الوضغ الأنسب للظروف الوطنية .

(٢) اذا كان التلميذ الصناعي قاصرا يجب أن يكون أحد والديه أو وصي أو ممثل قانوني له طرفا في العقد .

(٣) يكون الطرق المسئول عن تقديم التلمذة الصناعية اما مؤهل تأهيلا صحيحا للتدريب أو في وضغ يمكنه من ترتيب تقديم شخص أو أشخاص مؤهلين لهذا التدريب ، وتكون التسهيلات المتاحة لتدريب التلميذ الصناعي بحيث تمكنه من تلقي التدريب الكامل على المهنة التي يتعلمها .

(٤) تبقى السلطة المختصة على اتصال منتظم بالمنشأة أو الشخص الذي يقدم التدريب ، وتتحقق عن طريق التفثيش أو الاشراف المنتظم من تحقيق التلمذة الصناعية لأهدافها .

٤٩ - ينبغي للعقد -

(أ) أن يحوى التزاما صريحا أو ضمنيا بالتدريب على مهمة معينة مقابل التزام ضمني وصريح أيضا بالعمل كتلميذ صناعي أثناء فترة التلمذة الصناعية ،

(ب) أن يحوى من المعايير واللوائح المقررة للمهنة المعنية ما يكون ضروريا أو مستصوبا لصالح الأطراف ،

- (ج) أن ينص على حقوق والتزامات متبادلة أخرى قد تكون ذات صلة وليست مغطاة بطريقة أخرى بما في ذلك مراعاة لوائح السلامة ،
- (د) أن يحوى أحكاما لتسوية المنازعات بين الأطراف .
- ٥٠ - وفقا لظروف البلد المعني يجوز أن تعترف بأن مهنة ما قابلة للتملذة الصناعية ، وتضع المعايير المشار إليها في الفقرة ٤٦ وأي لوائح تتعلق بالتملذة الصناعية -
- (أ) قوانين تشريعية ،
- (ب) أو قرارات هيئات يعهد إليها بشكل خاص بمراقبة التلمذة الصناعية ،
- (ج) أو اتفاقات جماعية ،
- (د) أو تركيبة من مختلف هذه الأساليب .
- ٥١ - تراعى بوجه خاص الأمور التالية في المعايير واللوائح التي تحكم التلمذة الصناعية بالنسبة لكل مهنة يعترف بأنها قابلة للتملذة الصناعية :
- (أ) المؤهلات التعليمية والحد الأدنى للسنة الذي يحكم الالتحاق بالتملذة الصناعية ،
- (ب) النص على حالات خاصة بالنسبة للعمال الذين يتجاوز سنهم السن الأقصى المحدد ،
- (ج) مدة التلمذة الصناعية بما فيها فترة الاختبار ، مع مراعاة درجة المهارة والمعرفة التقنية اللازمة ،
- (د) تدابير تحديد المدى الذي يمكن به تخفيض المدة العادية للتملذة الصناعية على ضوء أي تدريب أو خبرة سابقة لدى التلميذ الصناعي أو ما حققه من تقدم أثناء التلمذة الصناعية ،

- (هـ) الجدول الزمني لعمليات العمل ، والنظرية والتعليم المرتبط بها ، والزمن الذي سينفق في كل وحدة ،
- (و) فترات الاعفاء اليومية أو أي اشكال أخرى مناسبة لفترات الاعفاء للالتحاق بمؤسسة تدريب ،
- (ز) الامتحانات التي تعقد أثناء التلمذة الصناعية أو عند انتهائها ،
- (ح) المؤهلات أو الشهادات التي يمكن الحصول عليها عند استكمال التلمذة الصناعية ،
- (ط) أي ضبط لأعداد التلاميذ الصناعيين يلزم لضمان التدريب الكافي وتجنب الازدحام في المهنة وتلبية الاحتياجات من القوى العاملة في فرع النشاط الاقتصادي المعني ،
- (ي) معدل الأجر المدفوع للتلميذ الصناعي ومدى الزيادات أثناء فترة التلمذة ،
- (ك) ظروف الأجر في حالة الغياب بسبب المرض ،
- (ل) التأمين ضد الحوادث ،
- (م) الاجازات مدفوعة الأجر ،
- (ن) طبيعة ومدى الاشراف الذي يمارس على التلمذة الصناعية وخاصة لضمان مراعاة القواعد التي تحكمها ، وتوافق التدريب مع المعايير المقررة ، ووجود وحدة معقولة في شروط التلمذة الصناعية ،
- (س) تسجيل التلاميذ الصناعيين و عقود التلمذة الصناعية لدى الهيئات المناسبة ،
- (ع) شكل ومضمون عقد التلمذة الصناعية .

٥٢ - يتلقى التلاميذ الصناعيون تعليمات سلامة شاملة حتى يكتسبوا عادات السلامة في استعمال الأدوات والآلات ، ويتعلموا مراعاة تدابير السلامة العامة ، مع مراعاة المخاطر الجديدة عند نشوئها .

٥٣ - (١) يسبق دخول التلمذة الصناعية في كل حالة توجيه مهني شامل وفحص طبي يتعلق بمتطلبات المهنة التي يجرى التدريب عليها .

(٢) حيثما تستدعي المهنة المعنية صفات بدنية أو قدرات ذهنية خاصة ينبغي تحديدها والتحقق منها باختبارات خاصة .

٥٤ - (١) يمكن بالاتفاق بين كل الاطراف المعنية نقل تلميذ صناعي من منشأة الى أخرى حين يعتبر هذا ضروريا أو مستوصبا لاستكمال تدريبه .

(٢) حيثما توجد عدة أنواع من التلمذة الصناعية يمكن بالاتفاق بين كل الاطراف المعنية نقل تلميذ صناعي من نوع الى آخر حين تبين قدراته أن هذا النقل لمصلحته .

حادى عشر - التدريب السريع

٥٥ - (١) تنظم ترتيبات دائمة للتدريب السريع -

(أ) للمساعدة على تلبية الاحتياجات العاجلة من القوى العاملة المدربة ، والاسراع بمعدل التصنيع ،

(ب) كوسيلة دائمة لتكثيف القوى العاملة مع التقدم التقني ،

(ج) لفئات السكان التي تحتاج لاكتساب الكفاءة المهنية بسرعة للحصول على عمالة تتناسب مع سنهم وقدرتهم ،

(د) لتعزيز تطوير الارتقاء المهني والاجتماعي .

(٢) تخطط هذه الترتيبات الدائمة للتدريب السريع وفقا للأساليب التربوية السليمة ، ويقوم بتنفيذها معلمون مدربون خصيصا

لهذا الغرض ، وتستند الى تقنيات ملموسة ترتبط مباشرة بالعمل الصناعي .

٥٦ - يتحقق الاسراع بالتدريب عن طريق -

(أ) تطبيق اجراءات اختيار دقيقة تضمن بقدر الامكان أن لدى المتدربين المقبولين القدرة على اكتساب المعرفة والمهارة اللازمين في الزمن المحدود للدورة ، مع تفضيل المرشحين الذين يمتلكون كذلك خبرة مهنية لها قيمتها في المهن الجديدة ،

(ب) استخدام مخطط تفصيلي بين التمارين المتدرجة وما يرتبط بها من نظرية تزود المتدربين بالمهارات والمعارف الضرورية مباشرة للحصول على العمالة ، وتستند الى تحليل شامل للمهنة وما تتضمنه من عمل ،

(ج) التركيز على التدريب العملي وتعليم المعارف التقنية النظرية التي لا غنى عنها في مجرى التدريب العملي ،

(د) تقليل عدد المتدربين في كل فصل بحيث يستطيع كل منهم - مع مراعاة الزمن المتاح - تلقى اشراف دائم ودقيق طيلة مراحل تعليمهم ،

(هـ) تطبيق ما يكون مناسباً من أساليب ووسائل التدريب الأخرى المشار إليها في الفقرات من ٢٥ الى ٣٧ .

٥٧ - (١) يوظف المتدرب بعد انتهاء دورة التدريب السريعة في عمل يمكن فيه بعد تولي وظيفته استكمال تدريبه عند الضرورة بالتدريب أثناء العمل .

(٢) تتاح لمن أكملوا التدريب السريع وشاركوا بعد ذلك في عملية الانتاج فرصة الاشتراك في الدورات التي تنظم بهدف زيادة تعدد مهاراتهم .

ثاني عشر - تدريب المشرفين

حتى مستوى رئيس العمال

٥٨ - (١) يتلقى المشرفون تدريباً خاصاً لضمان أعدادهم
أعداداً كافية لواجباتهم .

(٢) يشمل هذا التدريب عند الضرورة -

(أ) تعليماً عاماً متقدماً ،

(ب) تدريباً وخبرة تقنية متقدمين ،

(ج) تعليماً في المجالات التالية -

"١" القيادة والعلاقات الانسانية بما في ذلك العلاقات
الصناعية واجراءات تجنب المنازعات وتسويتها ،

"٢" الاجراءات الادارية ،

"٣" أساليب التعليم ،

"٤" السلامة والصحة المهنية ،

"٥" التنسيق على مختلف مستويات المنشأة ،

"٦" التكيف مع واجبات المسؤولية ،

"٧" أساليب العمل ،

"٨" تشريع العمل ،

"٩" مجالات نشاط خاصة مثل التخطيط ودراسة العمل وتكلفته .

(٣) يتم تعريف المشرفين تعريفاً كافياً بالمشورة المهنية لمعرفة دورها وأهميتها وضرورة أن يقدمها متخصصون في هذا الميدان .

٥٩ - (١) يقدم التدريب على الإشراف من حيث المبدأ قبل تولي واجبات إشرافية ، فإذا لم يكن هذا عملياً قدم فور تولي هذه الواجبات .

(٢) يقدم تدريب متقدم للمشرفين على أساس مستمر ، على أن يشمل معلومات عن التطورات داخل المنشأة عموماً وفي ميدان المشرف التقني ، ويكون أساساً للترقية في الحالات المناسبة .

ثالث عشر - هيئات التدريس في معاهد ومنشآت التدريب

٦٠ - يتم اختيار هيئات التدريس بالمرعاة الواجبة -

(أ) للتعليم العام والمؤهلات والخبرة التقنية والشخصية والقدرة على التدريس ،

(ب) الأشخاص الذين سيطلب منهم تعليمهم ،

(ج) طبيعة التدريس ،

(د) أي معايير وطنية مطبقة .

٦١ - يعين أعضاء هيئة التدريس المسؤولون عن مواضيع التعليم العام من بين حاملي المؤهلات المطلوبة عادة في معلمي هذه المواضيع في مؤسسات التعليم العام .

٦٢ يعين أعضاء هيئة التدريس المسؤولون عن الدورات التقنية النظرية حسب نوع التدريب المتضمن -

(أ) من بين من تدرّبوا على المهنة التي سيديسونها وتتوافر لديهم الخبرة العملية فيها فضلا عن المعرفة النظرية المتقدمة بها والخلفية الجيدة من التعليم العام والقدرة على التدريس ،

(ب) أو من بين من لديهم خبرة عملية مناسبة فضلا عن درجة أو شهادة منحت لهم بعد التدريب الصحيح في جامعة أو مؤسسة تقنية أو كلية لتدريب المدرسين أو جهاز تفره السلطات العامة .

٦٣ - (١) يعين أعضاء هيئة التدريس المسؤولون عن الدورات العملية من بين حملة المؤهلات المحددة في البند (أ) من الفقرة ٦٢ .

(٢) حين لا يكون ممكنا لأسباب عملية تعيين أعضاء هيئة تدريس تتوافر لديهم المؤهلات المرغوبة تولى للكفاءة التقنية والخبرة المهنية والقدرة على التدريس أهمية أكبر من مستوى التعليم العام .

٦٤ - يعين أعضاء هيئة التدريس المسؤولون عن دورات الوظائف الاشرافية من بين من تدرّبوا كمشرفين ، وتتوفر لهم خبرة عدة سنوات بهذه الصفة ، فضلا عن الخلفية الجيدة من التدريب التقني والتعليم العام .

٦٥ - يستفاد بقدر الامكان من خبرة الأشخاص الذين يمارسون الصناعة أو التجارة أو المهن باستخدامهم كمعلمين لبعض الوقت لبعض المواضيع الخاصة في مؤسسات التدريب .

٦٦ - ومن حيث المبدأ يقدم لهم تدريب أولي على التدريس قبل تولي مهام التدريس ، فاذا لم يكن هذا ممكنا عمليا يقدم فور توليهم لهذه المهام .

٦٧ - (١) يتلقى أعضاء هيئة التدريس المستخدمون لطيلة الوقت أو لبعض الوقت في مؤسسات التدريب أو المنشآت تدريبا خاصا يشمل التمرين على التدريس ، بهدف تطوير قدرتهم على التدريس وعند الضرورة مؤهلاتهم التقنية وتعليمهم العام .

(٢) يجب تسهيل تقديم هذا التمرين على التدريس بالربط بين مؤسسات تدريب المدرسين ومؤسسات التدريب العادية بقدر الامكان .

(٣) يتلقى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات ومنشآت التدريب تدريبا خاصا على موضوع السلامة مع التركيز على سلامة ظروف العمل وسلامة استخدام الادوات والاجهزة المستخدمة في المهن التي يقومون بتدريسها .

(٤) يوفر التدريب المتقدم للعاملين في التدريس على أساس مستمر ، بحيث يشمل مساعدتهم على مواكبة تطورات التدريس والتطورات التقنية والتأهيل للترقية .

(٥) تراعى الاعتبارات التالية كذلك كوسيلة للتدريب المتقدم :

(أ) تنظيم زيارات دورية لمنشآت أو مؤسسات التدريب ، ودورات خاصة مثل الدورات أثناء الخدمة أو في عطلات نهاية الأسبوع أو في الاجازات لمعلمين مفردين أو لمجموعات من المعلمين ،

(ب) تقديم في حالات خاصة المنح الدراسية أو منح الأبحاث أو الاجازات الخاصة الدراسية بأجر أو بدون أجر .

٦٨ - يكتسب معلمو التعليم العام والمواضيع التقنية النظرية - كجزء من تدريبهم - معرفة بفرع النشاط الذي يعتمزم المتدربون لديهم الالتحاق به أو الذي التحقوا به فعلا .

٦٩ - يمكن المعلمون لطيلة الوقت المسئولون عن الدورات العملية في مؤسسة التدريب من القيام بالعمل العملي في المنشآت من وقت الى آخر .

٧٠ - يشمل تدريب العاملين المسئولين عن دورات الوظائف الاشرافية تعليماً متقدماً في المواضيع التي عددها الفقرة ٥٨ بقدر الحاجة ، وتعليماً لاساليب وتقنيات التدريب على الاشراف .

٧١ - (١) عملاً على اجتذاب أعضاء هيئات تدريس أكفاء والاحتفاظ بهم في مؤسسات التدريب تكون ظروف استخدام هؤلاء الاعضاء شبيهة بظروف استخدام من يماثلونهم في المعرفة والخبرة ممن يستخدمون في أماكن أخرى في مهام غير التعليم ، مع مراعاة المؤهلات الاضافية اللازمة للتعليم .

(٢) تطبيق سياسة مماثلة بالنسبة لهيئات التدريس في المنشآت .

٧٢ - بعد وضع المعايير الوطنية لمؤهلات هيئات التدريس في مؤسسات التدريب تشجع المنشآت التي تقدم التدريب على تطبيق هذه المعايير عند الاقتضاء على هيئات التدريس فيها .

٧٣ - تتوفر للأشخاص المعنيين بالاشراف المباشر أو الادارة التقنية لمؤسسات التدريب بقدر الامكان خبرة في الانتاج وخبرة في التدريس .

٧٤ - يتم التفتيش على هيئات التدريس في مؤسسات التدريب أو الاشراف عليهم بشكل منتظم من جانب السلطات المختصة لمساعدتهم في عملهم وتحسين التعليم المقدم .

رابع عشر - البلدان التي في طريق التصنيع

٧٥ - (١) على البلدان التي في طريق التصنيع أن تسعى الى تطوير نظمها التدريبية بالتدرّيج وفقا لأحكام هذه التوصية .

(٢) وعليها أن تولي اهتماما كبيرا لوضع قائمة باحتياجاتها ومواردها الحالية والمستقبلية من القوى العاملة .

(٣) تضع هذه البلدان خطة لاقامة وتطوير تسهيلات تدريبية لتلبية هذه الاحتياجات ، مع اعطاء الأولوية حسب الظروف لما يلي -

(أ) اقامة جهاز كفاء من هيئات التدريب ،

(ب) توفير وتجهيز أماكن التدريب اللازمة ،

(ج) وضع أنسب نظم التدريب بما فيها دورات محو الأمية للمتدربين الأميين .

(٤) تنفذ الخطة وفقا للأولويات المقررة .

٧٦ - (١) على البلدان التي في طريق التصنيع أن تتخذ تدابير خاصة لتلبية احتياجات التدريب من -

(أ) الأشخاص في المناطق الريفية التي تعتمد اقامة أنشطة صناعية فيها ،

(ب) الأشخاص الذين تركوا المناطق الريفية ويبحثون عن عمل صناعي في المناطق الحضرية .

(٢) تشمل هذه التدابير اقامة مؤسسات تدريب خاصة ، وخاصة في المناطق الريفية مثل ورش التدريب البسيطة التي تشمل بضع مهن أساسية ، وتكييف أساليب التدريب بحيث تتناسب مع مستوى تعليم المجموعات الريفية في الأماكن المعنية ومدى تقدمها .

(٣) يراعى التدريب في الأماكن الريفية إمكانية تنمية أنشطة اقتصادية جديدة تستخدم الموارد الطبيعية في المنطقة ، وتتمشى مع التقاليد الثقافية للسكان المحليين .

٧٧ - تدرس البلدان التي في طريق التصنيع مدى أفضلية -

- (أ) إقامة تسهيلات تدريبية مشتركة مع البلدان المتاخمة ،
- (ب) الحصول على المساعدة الدولية في تنفيذ خططها التدريبية .

خامس عشر - التعاون الدولي

٧٨ - (١) تتعاون البلدان في ميدان التدريب الى أقصى حد ممكن ، وبمساعدة المنظمات الدولية حيثما رغبت .

(٢) يشكل هذا التعاون تدابير مثل -

- (أ) تنظيم الحلقات الدراسية والفرق العاملة في قضايا التدريب ذات الأهمية المتبادلة ،
- (ب) توفير تسهيلات التدريب لتمكين العاملين المختارين بين بلدان أخرى - سواء على أساس التبادل أو على أساس آخر - من اكتساب المهارة والمعرفة والخبرة غير المتوافرة في بلدانهم ،
- (ج) تنظيم زيارات الى الخارج للمعنيين بالتدريب لتمكينهم من التعرف على أساليب التدريب في البلدان الأخرى ،

- (د) انتداب العاملين ذوى الخبرة من بلد الى آخر للمساعدة على تنظيم التدريب ،
- (هـ) تبادل العاملين المؤهلين ،
- (و) اعداد وتوفير الكتب الدراسية وغيرها من مواد التدريب ،
- (ز) التبادل المنتظم للمعلومات عن قضايا التدريب ،
- (ح) مساعدة البلدان التي في طريق التصنيع على اقامة وتطوير نظم تدريبها الوطنية ، وتكوين معلميه ومدربيها المؤهلين ،
- ٧٩ - ينبغي مراعاة -

- (أ) أفضلية وامكانية التقريب التدريجي بين مستويات التدريب على نفس المهنة بين مجموعة من البلدان ، بغية تسهيل الحصول على التدريب في الخارج وكذلك الحركية المهنية ،
- (ب) امكانية الاعتراف المتبادل لشهادات الامتحانات في الأقاليم التي تتشابه فيها مستويات التدريب على نفس المهنة ،
- (و) اعداد وتبادل المعلومات المهنية مثل مواصفات الوظائف التي قد تكون مفيدة بوجه خاص في تدريب المهاجرين .

ثاني عشر - التأثير على التوصيات السابقة

- ٨٠ - تحل هذه التوصية محل توصية التدريب المهني ، ١٩٣٩ ،
وتوصية التلمذة الصناعية ، ١٩٣٩ ، وتوصية التدريب المهني (الكبار) ،
١٩٥٠ .

النص السابق هو النص الأصلي للتوصية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السادسة والأربعين التي عقدت في جنيف واختتمت في الثامن والعشرين من حزيران/يونيه ١٩٦٢ .

واقراراً لذلك قمنا بالتوقيع عليها اليوم الثلاثين من حزيران/يونيه ١٩٦٢ .

رئيس المؤتمر
جون لينش

مدير عام مكتب العمل الدولي
دافيد أ. مورس