

الكتاب الثالث التوجيه والتدريب المهني (١)

-
- (١) يتضمن هذا الكتاب خمسة أبواب على النحو التالي:
- الباب الأول : تنظيمات التدريب المهني (المواد ١٣٢ إلى ١٣٤)
- الباب الثاني: الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني
(المواد ١٣٥ إلى ١٣٦)
- الباب الثالث: مزاولة عمليات التدريب المهني (المواد ١٣٧ إلى ١٣٨)
- الباب الرابع: قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف
(المواد ١٣٩ إلى ١٤٠)
- الباب الخامس: التدرج (المواد ١٤١ إلى ١٤٤)

مادة (١٣١) (٢٠١): يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها:
بالتوجيه المهني^(٣): مساعدة الفرد في إختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملائمة لقدراته وإستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها.

(١) ذات حكم النص وفقا لمشروع القانون مع ضبط الصياغة .. وقد كان:
"يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب:

بالتوجيه المهني: مساعدة الفرد في إختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملائمة وإستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومتطلباتها.
بالتدريب المهني: الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من إكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب.
ووفقا للمذكرة الإيضاحية للمشروع حرص المشروع على أن يبين الفارق بين التوجيه والتدريب ... وإن كان كلاهما يهدف إلى الإرتقاء بالفرد فكرا ومهارة وسلوكا وإكتشاف القدرات الكامنة فيه وتنميتها وتحويلها إلى طاقات خلاقة سعيا إلى الإستخدم الأمثل للقوى العاملة ومقابلة الإحتياجات المتوقعة والتطورات التقنية الحديثة في كافة مجالات الإنتاج والخدمات.

(٢) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت هذه المادة بالجلسة الستين المنعقدة في ٢٠٠٣/٤/٥م حيث تم إستبدال عبارة "في تطبيق أحكام هذا الكتاب "بعبارة" يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها".

(٣) التوصية ٨٧ بشأن التوجيه المهني:

وافق على هذه التوصية المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الأول من يوليه (تموز) سنة ١٩٤٩ خلال إنعقاد دورته الثانية والثلاثين في ٨ يونيو(حزيران) سنة ٤٩ وسميت "توصية التوجيه المهني سنة ١٩٤٩":
أولا- عموميات:

- ١- في مفهوم هذه التوصية يقصد بعبارة "التوجيه المهني" مساعدة شخص على حل المشاكل المتعلقة بإختيار مهنة، أو بالتقدم المهني مع مراعاة خصائص الشخص المعنى، والعلاقة بين هذه الخصائص، والفرص المهنية.
- ٢- يقوم التوجيه المهني على إختيار الشخص بمحض حريته، وإرادته. وهدفه الأول هو تمكينه من النهوض بشخصيته، والإستمتاع (ما أمكن) بعمله مع مراعاة الإستفادة المثلى بموارد القوى القومية.
- ٣- التوجيه المهني عملية مستمرة تقوم على مبادئ أساسية ثابتة لا تتغير أيا كان سن الأشخاص الذين يسدى اليهم التوجيه. وتعتبر هذه المبادئ ذات أهمية مباشرة بالنسبة لرعاية الأفراد في كل مكان، ولرخاء جميع البلاد.=

=٤- يجب تكييف وسائل التوجيه المهني طبقا للحاجات الخاصة لكل بلد. وتبنيها تدريجيا. ويكون تطبيقها داخل كل بلد على أساس فهم واسع لغايات التوجيه المهني، ودعمه بنظام إدارى مناسب، وهينة موظفين فنيين مؤهلين لذلك.

ثانيا- نطاق التطبيق:

٥- يجب (ما أمكن) وضع الوسائل العامة للتوجيه المهني تحت تصرف من هم فى حاجة اليه جميعا مع مراعاة الموارد، والخطط القومية، والمحلية.

٦- تشمل هذه الوسائل بنوع خاص:

أ- برامج مناسبة للأحداث بما فيهم التلاميذ المحتاجون إلى إرشادات بشأن التحاقهم بمهنة ما، أو بشأن مستقبلهم المهني.

ب- برامج مناسبة لغيرهم من الأشخاص المحتاجين إلى إرشادات بشأن العمل والمسائل المهنية المتصلة به، ويشار إلى هؤلاء فيما بعد بعبارة "البالغين".

ثالثا- مبادئ وطرق توجيه الأحداث مهنيا بما فيهم التلاميذ:

٧-أ- يحسن وضع مبادئ التوجيه المهني، وبرامجه بالإشتراك مع المدارس، وغيرها من الهيئات، والإدارات التي تعنى بالأحداث فى فترة الانتقال من الحياة المدرسية إلى الحياة العملية، وبالإشتراك أيضا مع المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال، والعمال، كى يتسنى لجميع الأحداث الذين يتلقون توجيهها مهنيا الإنتفاع بمساعدة منتظمة، ومنسقة.

ب- فى إطار هذا التعاون، يحسن أيضا أخذ رأى والدى الحدث المعنى، وولى أمره، وكذا جمعيات الآباء، إن وجدت.

ج- يراعى فى تطبيق هذه المبادئ العامة التنظيم الإدارى الوارد فى القسم الخامس من هذه التوصية.

٨-أ- يحسن إدراج التوجيه المهني الإبتدائى فى برامج التعليم الإبتدائى. ويستهدف هذا التوجيه أساسا إشعار الحدث بقدراته، وإمكانياته وإهتماماته وجعله على علم بالمهن والأعمال التى فى متناول يده، فييسر ذلك إندماجه فى مهنته المقبلة.

ب- يحسن تركيز العناية بالتوجيه المهني الأولى فى المراحل الدراسية التى يكون على الحدث، إما أن يختار تلقى مناهج مهنية خاصة، أو البحث عن تدريب آخر، أو عمل عند ترك الدراسة.

ج- يشمل التوجيه المهني الأولى :

١- تقديم معلومات واسعة فى شكل مناسب عن مختلف المهن وفروع النشاط.

٢- زيارة المنشآت الصناعية والتجارية، وغيرها: من مراكز العمل بقدر ما تسمح بذلك الظروف القومية، والمحلية.

٣- إرشادات تعطى فى أحاديث فردية، وتكمل فى مناقشات جماعية، وفى محاضرات.

٩- تكون قواعد التوجيه المهني الموضحة فى البنود من (١٠ إلى ١٥) موضع

عناية خاصة، ويجب العمل على التوسع(ما أمكن) فى تطبيقها.

١٠-أ- لكل حدث يرجو الإنتفاع بالتوجيه المهني أن تيسر له سبل بحث الأمر

خصوصا فى الوقت الذى يستطيع فيه أن يختار الحصول على دروس مهنية =

=خاصة، أو أن يترك المدرسة، أما ليحصل على تكوين آخر "بما في ذلك التلمذة الصناعية"، وإما ليشتغل.

ب- يجب تكيف أساليب "المقابلة" لتحقيق أفضل وأكمل تحليل للملكات الفردية في علاقاتها بالفرص المهنية ومتطلباتها.

١١- يجب (حيث يبدو ذلك مرغوبا فيه، و متمشيا مع الأحوال الفردية)- الإستشهاد بالتقرير المدرسى المتضمن تقدير الكفاية، ودرجة التعليم، والمؤهلات الفردية، وقوة الشخصية فيما يبدو مناسباً لبلوغ غايات التوجيه المهني مع مراعاة السرية التامة للمعلومات الواردة في هذا التقرير.

١٢-أ- يستفاد من تسهيلات الفحص الطبى فى التوجيه المهني بالطريقة السليمة، إذا لزم الأمر.

ب- يحسن توجيه النصح- وفقا لما يبدو مناسباً فى كل حالة فردية- فيما يتعلق بالإجراءات العلاجية، وأية مساعدة أخرى لازمة ونافعة لإدماج صاحب الشأن فى البيئة المهنية.

١٣-أ- يحسن إجراء تجارب فى الكفاية، والإستعداد كلما بدأ ذلك ممكناً، وإذا تطلب الأمر فيجب إجراء إختبارات نفسية بغية التوجيه المهني حسب حاجات كل فرد.

ب- يجب إتاحة النصح فيما يختص بالإجراءات العلاجية، وأية مساعدة أخرى لازمة، وممكنة لإدماج أصحاب الشأن فى البيئة المهنية.

١٤-أ- تتاح للأحداث عن طريق الأحاديث الشخصية، ويغير ذلك معلومات مناسبة، وصحيحة عن مجالات العمل فى مختلف المهن، وفروع النشاط، وكذا إمكانيات التوظيف والتكوين المهني، وفروع الإستعدادات الفردية، والحالة الجسمانية والمؤهلات، كذا ميول صاحب الشأن وطبيعته، وما قد يبدو من ضرورات إقتصادية.

ب- على السلطات المختصة أن تواصل التعاون مع غير ما تقدم من الهيئات العامة، والخاصة وبالأخص المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال والعمال، وهى التى من شأنها:

١- أن تعطى معلومات عن إمكانيات التوظيف فى مختلف وجوه النشاط فى المهن، والحرف.

٢- أن تساعد فى وضع عقود التمرين "التلمذة الصناعية" وإبرامها، وملاحظة تطبيقاتها.

١٥- يحسن أيضا بحث ملاءمة تحديد مؤهلات الأحداث بتمكينهم من إجراء تجارب عملية مناسبة، أو بتزويدهم بوسائل أخرى مماثلة.

١٦- يعنى (بنوع خاص) بتنظيم الوسائل الكافية لتوجيه الأحداث فى المناطق الريفية فى نطاق الإدارات العامة للتوجيه المهني بالتعاون مع إدارات إعادة التوجيه، والتأهيل المختصة.

١٧- توجه عناية خاصة لتنظيم وسائل كافية، وملائمة داخل نطاق الإدارات العامة للتوجيه المهني وإعادة التأهيل المختصة للتوجيه المهني للأحداث:

أ- الذين لديهم عجز فى الكفايات، وشدوذ جسمانى، وعقلى. =

=ب- الذين تبدو عليهم اضطرابات خلقية تحول دون إدماجهم أو تحد منه كثيرا.

١٨- على السلطات القومية، والمحلية المختصة- أن تعمل على الإنتفاع (ما أمكن) بوسائل التوجيه المهني، وعلى الأخص بين الأحداث:
أ - ممن يمكنهم إختيار أنواع الدروس المهنية المتعددة التي تلقى في مدرسة واحدة.

ب- الذين يقربون من سن الإنتهاء من الدراسة.

ج- الذين يبحثون- لأول مرة- عن عمل.

د - الذين يرغبون في التمرين أو "التلمذة الصناعية"، أو الحصول على تدريب مهني آخر.

هـ- المتعطلين، أو العاملين في صناعة مهددة بالإضمحلال، أو المهديين بالبطالة.

و - الذين لديهم نقص في الأهلية، أو شذوذ، أو نقص جسماني أو عقلي.

ز - الذين عليهم اضطرابات في الشخصية تحول دون إدماجهم المهني، أو تحد منه بدرجة كبيرة.

١٩- على السلطات المختصة- إتخاذ الإجراءات اللازمة لتسهيل إنجاز المشروعات المهنية للأحداث حيثما يمكن ذلك، ويجب- في الحالات الفردية المناسبة- إبداء المقترحات للقيام بهذه المشروعات وتقديم المساعدات للإتصال بإدارات أخرى، أو بأشخاص آخرين من ذوى الإختصاص أيضا لتوفير التكوين المهني، أو إيجاد عمل للحدث.

٢٠-أ- على السلطات المختصة أن تتخذ العدة لوضع نظام يكفل متابعة الحدث الموجه، ومساعدته (بقدر الإمكان) للتغلب على الصعاب التي قد تعترضه في تنفيذ مشروعاته المهنية، وللتأكد من أن المهنة التي إختارها تصلح له.
ب- يجب أن تشمل قواعد المتابعة الموضوعية لذلك- في جميع الأحوال الممكنة أبحاثا على أساس "العينة" لتقدير صلاحية التوجيه المهني في حالات خاصة، وتقييم الطرق، والمبادئ التي أتبع. ويكون من شأن هذه الأبحاث أيضا أن تساعد في الحصول على معلومات طبية- بالتعاون مع الإدارة الصحية- أن وجدت- في مراكز العمل.

رابعاً- المبادئ والقواعد الخاصة بالتوجيه المهني للبالغين:

الإستشارة المهنية :

٢١-أ- تتخذ ترتيبات مناسبة للبالغين في نطاق الإدارات العامة للتوجيه المهني بغية توفير المساعدة للأشخاص الراغبين في إختيار مهنة، أو تغيير عملهم.

ب- يعبر في هذه التوصية عن العملية التي تتضمنها هذه المساعدة بعبارة "إستشارة مهنية".

٢٢- تشمل القواعد المعمول بها في تقديم الإستشارات المهنية بقدر ما تسمح به الظروف القومية، وحسب الحالات الخاصة: التحدث مع أحد المستشارين/ فحص السوابق المهنية/ فحص التقرير المدرسي، أو أى مستند آخر يثبت التكوين العام، أو =

= المهني/ الفحص الطبي/ إجراء اختبارات مناسبة للقدرات، والكفاية وإجراء اختبارات نفسية، إذا كان ذلك مطلوباً/ تحديد الميول عن طريق التجارب، أو الإختبارات العملية، وبغير ذلك من الوسائل المماثلة/ إختبار فني شفوي، أو غيره كلما بدت الحاجة له/ تحليل الإستعداد الجسماني لصاحب الشأن في علاقته بمقتضيات المهنة المختلفة/ إبلاغ المعلومات بشأن إمكانيات العمل، والتدريب المتصلة بالإستعدادات الخاصة، والحالة الصحية، وكفاية صاحب الشأن، وما يناسب ميوله الخاصة، وخبرته، وكذا حاجات سوق الإستخدام/ إجراء متابعة عن طريق إختبارات بالعينة للتأكد من أن ما أتخذ للتوظيف، أو لتوفير تسهيلات للتدريب، أو إعادة التأهيل- قد أدى إلى نتيجة مرضية، وتقييم سياسة وطرق الإستشارة المهنية.

٢٣-أ- على السلطات القومية، والأهلية أن تتخذ جميع الإجراءات اللازمة لتشجيع الإلتجاء إختيارياً(على أوسع مدى ممكن) إلى إدارات التوجيه المهني: بالنسبة للأشخاص الذين يوظفون لأول مرة/ بالنسبة للأشخاص المتعطلين مدة طويلة/ بالنسبة للبالغين الذين اضطروا إلى البطالة، أو المعرضين لها بسبب إضمحلال صناعة ما، أو بسبب تغييرات فنية أو تغيير هيكل صناعة ما، أو مكانها/ بالنسبة للأشخاص الذين يشكلون في المناطق الريفية زيادة في الأيدي العاملة بالقياس إلى الإمكانيات الحالية والمرتبقة للتشغيل/ بالنسبة للأشخاص الراغبين في الإنتفاع بالوسائل العامة للتدريب المهني، أو إعادته.

ب- تتخذ جميع الإجراءات اللازمة، والممكنة في حدود التنظيم العام الموضوع، وبالتعاون(إذا لزم الأمر) مع أية إدارة متخصصة في إعادة التأهيل- لإسداء الإرشادات بمعرفة أخصائيين لذوى العاهات، والأشخاص الذين يبدو عليهم إضطرابات خلقية والذين يحول عدم إستعدادهم دون الإندماج المهني.

ج- تتخذ جميع الإجراءات اللازمة، والممكنة(في حدود التنظيم العام الموضوع بالتعاون، إذا لزم الأمر، مع أية إدارة متخصصة في إعادة التأهيل) لإسداء الإرشادات بمعرفة أخصائيين إلى الفنيين، وذوى المهن الحرة، والمستخدمين، ورؤساء العمل. ٢٤- توجه عناية خاصة في حدود التنظيم المذكور، والإستشارة المهنية إلى الوسائل المناسبة لتصنيف العمال فنياً في بعض فروع النشاط، وبعض المهن.

خامساً- مبادئ التنظيم الإداري:

٢٥- ينظم، وينسق التوجيه المهني والإستشارة المهنية على أساس برنامج عام واسع النطاق يوضع ويطور مع مراعاة الظروف الإقليمية، والمحلية. ويتكيف مع أى تغيير يطرأ على هذه الظروف.

٢٦- تشجيعاً لإنشاء إدارات التوجيه المهني، والإستشارات المهنية يجب على السلطات المركزية، (بما في ذلك، إذا لزم الأمر، السلطات المركزية للوحدات في الدول الإتحادية) إتخاذ ما يأتي:

- أ - تمويل هذه الإدارات تمويلاً مناسباً. ب- مساعدتها فنياً.
ج- التوسع في وضع الطرق والأجهزة وإستخدامها على أسس قومية. =

٢٧- على السلطات المختصة إتخاذ جميع الإجراءات اللازمة والمرغوب فيها لتضمن (على مستوى قومي، ومحلي) تعاوننا فعليا بين الهيئات العامة، والخاصة للتوجيه المهني، والإستشارة المهنية.

ترتيبات إدارية لتوجيه الأحداث مهنيا "بما فيهم التلاميذ":

٢٨-أ- على السلطات المختصة إتخاذ الترتيبات المناسبة لكفالة تنسيق البرامج، والنشاط في مجال التوجيه المهني على المستويين القومي، والمحلي مع مراعاة مسئولية الوالدين، وإختصاصات الهيئات الخاصة للتوجيه المهني.

ب- تهدف هذه الترتيبات بنوع خاص لما يأتي:

١- المحافظة على إدارة عامة فعالة، بالتعاون مع المنظمات الأخرى المعنية مع تفضي إزدواج الخدمات.

٢- تسهيل تبادل المعلومات (بقدر ما يطلب ذلك) في المسائل الآتية مع إحترام البيانات السرية: التوجيه المهني ومدى وطبيعة الحاجة إلى التسهيلات المتاحة بالفعل/ الأحداث الذين يطلبون التوجيه المهني/ مختلف فروع النشاط، والمهن والحرف/ فرص التوظيف، والتوجيه المهني/ تحضير الأجهزة المعدة للتوجيه المهني، وإستعمالها بما في ذلك الإختبارات الملائمة.

٢٩-أ- يجب تحديد الإختصاص الإداري للتوجيه المهني تحديدا واضحا على المستويين القومي، والمحلي.

ب- مع مراعاة توزيع الإختصاص سالف الذكر، فإن المسئولية تقع بالدرجة الأولى:

١- على السلطات التعليمية، وسلطات إدارات التوظيف مشتركين معا.

٢- على إحدى هذه السلطات التي تعمل بالتعاون الوثيق مع الأخرى.

٣٠-أ- تتخذ الترتيبات اللازمة لضمان إشتراك ممثلي أصحاب الأعمال والعمال عن طريق لجان إستشارية في وضع سياسة التوجيه المهني، وتطبيقها.

ب- تعمل هذه اللجان في الحقل القومي، وإذا أمكن ففي الحقل المحلي. وتضم ممثلين للهيئات العامة، والخاصة ذات الشأن في مسائل العلم، والتدريب المهني (بما في ذلك التلمذة الصناعية والتوجيه المهني)، وغير ذلك: من المسائل التي لها إتصال مباشر بالتكيف المهني للأحداث.

ترتيبات إدارية بشأن توجيه البالغين مهنيا:

الإستشارات المهنية

٣١-أ- يكون الإختصاص الإداري بشأن الإرشادات المهنية بالدرجة الأولى للإدارة العامة للتوظيف، مع مراعاة الإختصاص الإداري الذي تضيفه السلطة العامة على الهيئات التعليمية، وغيرها.

ب- تشمل مكاتب التوظيف (ما أمكن) في كل مستوى إداري أقساما، أو موظفين أخصائيين لإبداء الإستشارات المهنية.

ج- تتخذ الترتيبات الإدارية (بقدر ما يكون ذلك ضروريا أو مطلوبا) لضمان التعاون بين الإدارة العامة للتوظيف، وإدارات الإستشارات المهنية المتخصصة التي أنشئت لخدمة مجموعة ما من الأفراد.

=

٣٢- تتخذ الترتيبات المناسبة على نطاق قومي، ومحلى ضمانا لتنظيم الإستشارات المهنية بالإتصال الوثيق مع: أنواع النشاط الأخرى للإدارة العامة للتوظيف/ الإدارات الأخرى للتوجيه المهني/ مؤسسات التعليم العام، أو المهني/ إدارة تنظيمات التأمين ضد البطالة، ومساعدة المتعطلين/ إدارات مشروعات التدريب المهني، وإعادة التدريب، وبقية المشروعات التي تهدف إلى تيسير إنتقال العمال جغرافيا ومهنيًا/ المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال، والعمال/ الهيئات العامة، والخاصة لإعادة التأهيل المهني لذوى العاهات.

سادسا- **تكوين هيئة المشرفين الإداريين:**

٣٣- أ- تحقبا لحسن قيام إدارات التوجيه المهني بوظيفتها، يجب على السلطة المختصة أن توظف عددا كافيا من المشرفين على التدريب، والخبرة، والمؤهلات الكافية، وعليها أن تنظم على أوسع مدى ممكن إلى أقصى درجة ممكنة وبالتعاون مع الهيئات المعنية- تدريب الموجهين تدريبا علميا، وفنيا متخصصا.

ب- تتناول الترتيبات التي تتخذ لذلك ما يأتي: تحديد المؤهلات الدنيا المطلوبة في المشرفين بمعرفة السلطة المختصة/ وضع نظام لإختيار المشرفين على أساس هذه المؤهلات الدنيا بمعرفة السلطة المختصة/ تنظيم تعليم متخصص يفيد منه الأشخاص الراغبون في مزاولة التوجيه المهني/ تنظيم دورات للتدريب التكميلي للمشرفين ولإعداد برامج دراسة تنشيطية/ تقوم السلطة المختصة بتطبيق شروط للتوظيف والعمل فيها المزايا الكافية لتشجيع الأشخاص ذوى المؤهلات اللازمة على مزاولة هذا النشاط، والسير فيه سيراً مطرداً.

ج- يجب ملاحظة الآتي: تبادل المشرفين بين مختلف فروع الإدارات الملحقين بها/ إصدار نشرة تتضمن المعلومات الفنية التي من شأنها النهوض بالمستوى المهني لهم/ على الدول الأعضاء(إذا لزم الأمر) أن تتعاون في تكوين هيئة من الموظفين الأخصائيين، وأن تلجأ (إذا رأوا ذلك) إلى مساعدة مكتب العمل الدولي.

سابعا- **الأبحاث والنشر:**

٣٤- أ- يجب إتخاذ إجراءات خاصة على أساس منسق للنهوض في المجالين العام، والخاص بالأبحاث، والتجارب في شأن قواعد التوجيه المهني.

ب- على الإدارة العامة للتوظيف أن تشترك في مثل هذه الأبحاث.

ج- بقدر ما تسمح به الملبسات يجب أن تشمل هذه الأبحاث دراسة مسائل كالاتية: الأصول الفنية للمقابلات الفردية/ تحليل المؤهلات المطلوبة لمختلف المهن/ نشر معلومات عن مختلف فروع النشاط، والمهن تصلح لأغراض التوجيه المهني/ إختبارات القدرات، وغير ذلك من الإختبارات النفسية/ وضع مجموعة "إستمارات نموذجية" عن التوجيه المهني/ تقييم نتائج التوجيه المهني.

٣٥- على السلطات المختصة في التوجيه المهني-أن تعمل بانتظام، وبالتعاون مع منظمات أصحاب الأعمال، والعمال- و(إذا إقتضى الأمر) بالتعاون مع غيرها من المنظمات المعنية على إطلاع الرأي العام على أغراض التوجيه المهني، ومبادئه، ورسائله.

بالتدريب المهني^(٢٩١): الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من إكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب.

(١) التوصية ١١٧: بشأن التدريب المهني:

وافق على هذه التوصية في ٢٧ يونيو (حزيران) ١٩٦٢ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السادسة والأربعين المنعقدة في جنيف في ٦ يونيو (حزيران) ١٩٦٢ وأطلق عليها "توصية التدريب المهني ١٩٦٢" بغيه أن تحل محل "توصية التدريب المهني سنة ١٩٣٩"، و"توصية التلمذة ١٩٣٩"، و"توصية التدريب المهني (للبالغين) ١٩٥٠".

أولا- أحكام عامة:

١- تطبق هذه التوصية على كل تدريب يقصد به إعداد أى شخص للإستخدام، أو إعادة تدريبه إبتداء، أو الحاقا، أو إعداده للترقى في أى فرع من فروع النشاط الإقتصادي، بما في ذلك(بصفة عامة) التعليم المهني، والفنى اللازم لهذه الغاية ما عدا: (أ) التدريب لشغل مناصب المديرين أو المشرفين فوق مستوى رؤساء العمال فى الصناعة، أو ما يعادل هذا المستوى فى فروع النشاط الإقتصادى الأخرى.

(ب) تدريب البحارة الذى يظل خاضعا "لتوصية التدريب المهني (البحارة) سنة ١٩٦٤".

(ج) التدريب فى الزراعة الذى يظل خاضعا "لتوصية التدريب المهني (زراعة) لسنة ١٩٥٦".

٢- ليس التدريب غاية فى حد ذاته. وإنما هو وسيلة من وسائل النهوض بطاقات الشخص المهنية مع مراعاة فرص الإستخدام، وتمكينه من الإستفادة من قدراته حتى يحقق لنفسه، وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزايا. ويجب أن يعد التدريب لتنمية الشخصية (وبصفة خاصة) بالنسبة للأحداث/ يعتبر التدريب كلا لا يتجزأ يتميز بترابط أجزائه المختلفة/ التدريب عملية تستمر خلال حياة الفرد العملية تبعا لحاجاته كفرد، وكعضو فى مجتمع/ يجب أن يكون التدريب بعيدا عن كل تفرقة أساسها الجنس، أو اللون، أو النوع، أو الدين، أو العقيدة السياسية، أو الأصل العنصرى، أو الإجتماعى/ يتطلب التدريب تعاونا مستمرا من كل الهيئات، والأشخاص المعنية بمختلف نواحية وفقا للشروط المنصوص عليها فى البند (ثانيا).

ثانيا- التخطيط القومى، والإدارة:

٣- على كل دولة أن تكون لديها شبكة من خدمات التدريب، تكيف فيما يتعلق بعددها، ومراكزها، ومناهجها، وفقا للإحتياجات الإقتصادية، وإمكانيات الإستخدام للدولة كلها كوحدة، أو لكل إقليم، أو جهة حينما يكون ذلك أكثر ملائمة. لمواجهة حاجات التدريب للمقيمين فى الدولة/ يجب أن تصمم هذه الشبكة بحيث تيسر التحول من نوع إلى آخر من أنواع التدريب، كما تيسر الدخول فى المراحل المتتابعة، والمستويات المختلفة للتدريب حتى يتتسنى للفرد بلوغ أعلى مستوى للتدريب تتيح له قدراته، ووفقا لميوله/ ينبغى أن تكون الطرق المؤدية إلى دخول المهن، والحرف(بصفة خاصة)- كافية لمواجهة إحتياجات كل فروع النشاط الإقتصادى، ومختلف =

تقدراته، ومصالح، وظروف الأفراد المتدربين/ حيثما لا تسمح الظروف بإقامة شبكة قومية كاملة، يجب على الدولة المعنية أن تأخذ في اعتبارها التعاون مع جيرانها من الدول للنهوض بعمل مشترك، أو لإقامة معهد تدريب مشترك، أو أكثر.

٤- (أ) يجب أن تحدد بوضوح مسؤوليات السلطات العامة المعنية بأمور التدريب. (ب) على السلطات العامة، والهيئات العامة، والخاصة التي تعالج شئون التدريب في كل دولة (أن تفسح المجال للمجهود الخاص، والابتكار، والتكيف مع إحتياجات مختلف فروع النشاط الإقتصادي، وإحتياجات الجهات، والأقاليم المختلفة) أن تتعاون على تنمية خدمات تدريب على قدر أكبر من التناسق وتكون:

١- على أساس برنامج عام يخطط مركزيا.

٢- على أساس إختياري بمعونة الأجهزة الملائمة.

٣- بمزيج من هاتين الطريقتين.

(ج) أيأ كانت الطريقة المتبعة، فإن التدابير التي ينبغي إتخاذها للنهوض بالخدمات المشار إليها في الفقرة (ب) السابقة- يجب، مع إحترام حرية المرشح في الإختيار المهني أن تتضمن ما يأتي: تحديد نطاق، وطبيعة متطلبات التدريب، والخدمات المتوفرة/ تعيين المهن التي ينبغي أن تكون لها الأولوية في التدريب مع عدم إهمال المهن الأخرى، وتدريب الأشخاص اللازمين/ تعيين المهن التي تعتبر مستويات التأهيل فيها ضرورية، أو مرغوبا فيها، وكيفية وضع هذه المستويات، وتطبيقها، وإعداد منهاج ملائم للتدريب ووضع مستويات الإمتحانات عند إستكمال التدريب على هذه المهن، وكيفية تطبيقها/ وضع المستويات المتعلقة بظروف، وطرق التدريب وكيفية تطبيق هذه المستويات/ وضع، وتطبيق مستويات لمعاهد التدريب، وبصفة خاصة تلك التي تهيئ تدريباً على مهن تم وضع مستويات تأهيل لها/ وضع مستويات لمؤهلات هيئة التدريس في معاهد التدريب، وكيفية تطبيق هذه المستويات/ توفير المعونة الفنية، والمساعدات المالية للمعاهد، والمنشآت التي تهيئ التدريب طبقاً لما تسمح به الأحوال.

(د) حيثما تتم الموافقة على برنامج عام، فعلى السلطات المختصة أن تتأكد من أن التدابير التي أتخذت لتنفيذه تتضمن تلك المشار إليها في الفقرة (ج) السابقة.

(هـ) حيثما يكون التنسيق على أساس إختياري، فإن التدابير التي تتضمنها الفقرة (ج) يجب أن تكون مسئولية السلطة المشار إليها في الفقرة (ب) وذلك في مجال إختصاصاتها.

(و) يجب أن تكون المستويات المشار إليها في الفقرة (ج) قابلة للتطبيق في جميع أقاليم العضو بقدر ما يتيسر ذلك.

(ز) إذا لم يتيسر ذلك، فإن المستويات الموصى بها يجب أن ترسم ليستهدى بها عند وضع المستويات التي ينبغي أن تكون موحدة (ما أمكن) في الدولة كلها.

(ح) يجب أن يوضع ما يلي موضع الإعتبار عند النهوض بخدمات التدريب المنسقة تنسيقاً تاماً بالتطبيق لما جاء في الفقرة (ب): رغبات الفرد المهنية، وإحتياجاته الثقافية، والأخلاقية ومتطلبات العمل، ومصالح المجتمع الإجتماعية، والإقتصادية/ =

=التعليم القومي، وسياسات التدريب/ خدمات التعليم العام القائم منها، والمقترح، والتوجيه المهني، والإختيار/ خدمات التدريب القائم منها، والمقترح، بمافى ذلك خدمات التعليم المهني، والفنى/ كيان، وإتجاهات التطور فى سوق العمل/ السياسة الإقتصادية القومية، والتنمية/ الحالة الديمجرافية، والتغيرات المتوقعة/ التغيرات المتوقعة فى أساليب وطرق تنظيم العمل/ وجود أية جماعات من السكان- تتطلب رعاية خاصة بسبب عزلتها الجغرافية، أو إختلاف أجناسها، أو لأى سبب آخر.

(ط) يجب أن تكون خدمات التدريب المنسقة تنسيقا تاما- موضع مراجعة، ويجب أن تتخذ الخطوات اللازمة لتظل هذه الخدمات متمشية مع مقتضيات التغيير.

(ى) يجب أن يتم النهوض بخدمات التدريب المنسقة تنسيقا تاما على صعيد قومى بالإشتراك مع السلطات المعنية بمختلف نواحى الموضوع الواردة فى الفقرة (ح)، ومع الأطراف المعنية الأخرى.

٥- (أ) يجب أن يتحقق التعاون على المستوى القومى عن طريق هيئة، أو هيئات مناسبة تمثل المصالح المعنية تمثيلا تاما.

(ب) ينبغى أن تعاون هذه الهيئة أو الهيئات، هيئات أخرى مماثلة تشكل على مستويات إقليمية، أو محلية كلما إقتضت الضرورة.

٦- تشكل لجان إستشارية تمثل فروع النشاط الإقتصادى، أو المهني لتشارك مع الهيئات المشار إليها فى البند(٥) فى تقويم متطلبات التدريب للمهن التى تعنى بها، وللنهوض ببرامج التدريب الخاصة بهذه المهن.

٧- (أ) يجب أن يتاح التدريب فى معاهد التدريب التى تديرها السلطات العامة بالمجان.

(ب) لا يمنح التدريب بالمجان معاهد التدريب(على أية حال) من فرض رسوم، إذا لم يكن المتدرب ملزما بالإلتحاق بالدراسة، أو إذا كان لا ينشد التدريب بغية الحصول على عمل، أو الإحتفاظ به.

(ج) يجب أن يمنح البالغون(الذين لا يتلقون مقابلا)، وصغار السن الذين هم فى حاجة خلال فترة التدريب فى المعاهد التى تقيمها، أو تعتمدها السلطة المختصة بقدر ما تسمح به الموارد الإقتصادية، والمالية وتقدر تبعا للآتى: ما عساهم يتلقونه من منح التعطل، أو أية مكافآت أخرى/ أية إعتبرات أخرى: مثل التبعات العائلية، وتكاليف المعيشة فى المنطقة، والمصروفات الشخصية الخاصة التى تتصل بالتدريب، مثل: مصاريف الإنتقال، أو السكن، وإعتبرات السن فى أحوال خاصة/ الحاجة إلى تشجيع البالغين على القيام بالتدريب، أو على إستكمالها تبعا لمقتضيات سوق الإستخدام، وإحتياجات المجتمع لأشخاص مدربين.

(د) يجب أن يكافأ الأشخاص المتدربون فى المنشآت مكافأة عادلة طبقا للمعيار الذى تضعه القوانين، أو اللوائح، أو اتفاقات العمل الجماعية، أو ذلك الذى تقضى به القواعد المعمول بها فى المنشأة.

(هـ) يجب(كلما إقتضت الضرورة) أن ييسر الإلتحاق بمعاهد التدريب التى تديرها السلطات العامة، وبالمعاهد الخاصة المعتمدة التى لها طبيعة مماثلة، كما ييسر الإشتراك فى صور التدريب الأخرى التى تعتمدها السلطات العامة. كتقديم: وجبات =

= غذائية مجانية، وملابس للعمل، وآلات، ومعدات، وتوفير وسائل الانتقال بالمجان، أو بأجر مخفض، ومنح علاوات معيشة، أو علاوات عائلية، وتقديم منح دراسية، أو قروض، أو أمانات(عهد)، أو توفير الإقامة.

٨- يجب إتخاذ التدابير التي تكفل توفر شروط عمل مرضية للأشخاص الذين يتلقون التدريب في منشأة، أو في عهد تدريب(بصفة خاصة للأحداث منهم)، والتي تكفل بصفة خاصة أن تقيد الأعمال التي يؤديونها بأن تكون ذات طبيعة تعليمية بصفة أساسية/ يجب بصفة مبدئية- ألا يستهدف عمل المتدربين في معاهد التدريب ربحا تجاريا/ ينبغي أن تكون معاهد التدريب، والمنشآت التي يعطى فيها التدريب مسؤولة عن ضمان وجود، ومراعاة القواعد، والمستويات التي تكفل السلامة، ووقاية المتدربين أثناء العمل.

٩- يجب أن يتضمن التدريب في المهن التي وضعت لها مستويات قومية للمؤهلات- إمتحانات تكون مستوياتها قد وضعت في صورة موحدة، وعلى قدر كبير من الضبط، والسرية، وأن تتخذ التدابير الضرورية لضمان مراقبة مستويات هذه الإمتحانات/ يجب أن يعترف بالشهادات التي تمنح للناجحين في هذه الإمتحانات في جميع أنحاء الدولة/ من المرغوب فيه(حتى إذا لم تكن هناك مستويات قومية للمؤهلات) أن يمنح الأشخاص الذين يتمون أى دراسات منظمة في التدريب شهادة بذلك من معهد التدريب، أو المنشأة، ويجب أن تقرر هذه الشهادات العناصر الأساسية، والرئيسية لما أعطى من تدريب.

١٠- يجب على السلطات المسؤولة عن التوظيف أن تساعد الأشخاص الذين أتوا برنامجا تدريبيا في الحصول على عمل يتناسب مع المهارة والمعرفة التي اكتسبوها مع حرية إختيار مكان العمل الذي تضمنه لهم.

ثالثا- ترتيبات للتعاون:

١١- (أ) يجب على جميع المعنيين بالتدريب، وعلى السلطات العامة، وهيئات التعليم، ومنظمات العمال، وأصحاب الأعمال(بصفة خاصة) إغتنام كل فرصة لتبادل المساعدة، وإجراء المشاورات فيما يتصل بتخطيط نظم التدريب، والنهوض بها، وتنفيذها، وفي معالجة أمور التدريب بصفة عامة.

(ب) يجب أن تتخذ التدابير لقيام جميع المعنيين بالتدريب بزيارة أماكن التدريب بانتظام، حتى يتسنى لهم أن يظلموا ملمين بالأحوال التي يتم فيها التدريب.

(ج) يجب أن تضم الهيئات المسؤولة عن ادارة معاهد التدريب (التي تنشؤها هيئات عامة)، وعن الإشراف على أعمالها الفنية ممثلين لمنظمات أصحاب الأعمال، والعمال. وإذا لم توجد مثل هذه الهيئات، يجب اتخاذ اللازم نحو جعل ممثلي منظمات أصحاب الأعمال، والعمال على أى نحو آخر على اتصال وثيق بادارة مثل هذه المعاهد.

(د) يجب أن يستمر، وأن ينمى التعاون بين معاهد التدريب، أو السلطات المختصة التي تزودها بالتعليمات من جهة، وبين المنشآت، وبصفة خاصة في الحالات التي يتم فيها جانب من التدريب داخل المنشآت، والجانب الآخر خارجها في معاهد التدريب.

=

= (هـ) مع عدم الإخلال بعمومية الفقرة (أ)، وإلى المدى الذى تسمح به الظروف القومية:

١- يجب على الهيئات التعليمية، ومنظمات أصحاب الأعمال، والعمال وغير ذلك ممن يعينهم الأمر الإشتراك فى:

(أ) تحديد المهن التى يكون من الضرورى، أو من المرغوب فيه أن توضع لها مستويات تأهيل.

(ب) وضع هذه المستويات، ومناهج التدريب الملائمة.

(ج) القيام على شئون الإمتحانات الملائمة، وتحديد طبيعة، ومركز ما يحصل عليه المتدربون من مؤهلات.

٢- يجب أن يقوم أتم تعاون فى جمع، ونشر المعلومات عن فرص التدريب المشار إليهما فى البند(١٢)، وعلى المدارس الابتدائية، والثانوية، ومعاهد التعليم المهني، والفنى، ومعاهد التعليم المهني، وسلطات التعليم، وإدارات التوجيه المهني، والإدارات الإستشارية للإستخدام، والإدارات العامة للإستخدام، ومنظمات أصحاب الأعمال، والعمال، والمعاهد المهنية، والمؤسسات أن تسهم فى ذلك.

٣- يجب أيضا أن تتضمن المساعدات التى توفرها إدارات الإستخدام ما يأتى: دراسة إتجاهات سوق العمل/ تقويم حاجات القوى العاملة الحالية، والمستقبلية/ إستخدام الأشخاص المدربين.

رابعاً- المعلومات عن فرص التدريب:

١٢- (أ) يجب أن تجمع المعلومات عن فرص التدريب فى كل مهنة على وجه الإستمرار، وأن تكون فى متناول الأشخاص، والوكالات ذات الشأن.

(ب) يجب أن نتناول هذه المعلومات المسائل الآتية : أنواع التدريب المتوافرة/ المدة التى يستغرقها كل نوع من أنواع التدريب/ شروط الإلتحاق بأنواع التدريب المختلفة/ خصائص كل نوع من أنواع التدريب فيما يتعلق باحتمالات الحصول عليها، والترقى/ طبيعة، وشروط أية مساعدات مالية، أو غيرها يمكن للشخص الحصول عليها أثناء قيامة بالتدريب/ ما يعقب كل نوع من إمتحانات، والمؤهلات التى يمكن الحصول عليها.

(ج) يجب أن تتضمن طرق نشر مثل هذه المعلومات- كل، أو بعض الوسائل الآتية وفقاً للظروف: مقابلات، ومحاضرات ونشرات، مقالات، وملصقات، وأفلام، وأشرطة صامتة، وأحاديث إذاعية، وتلفزيونية، وزيارات للمؤسسات، ومعارض مهنية.

خامساً- ترتيبات للتوجيه المهني والإختيار:

١٣- (أ) يجب أن يمكن المرشحين للتدريب، وخاصة من لم يسبق له منهم تلقى تدريب ما- الإنتفاع من التوجيه المهني من هيئات التوجيه المهني المختصة، أو الهيئات الإستشارية للإستخدام قبل البدء فى التدريب، أو إختيار مهنة ما.

(ب) يجب أن تتاح للعمال إمكانية الإفادة فى إطار عمل إدارات الإستخدام من أى نظام إستشارى للإستخدام، بغية توجيههم، أو إعادة تدريبهم، أو الحصول على مزيد من التدريب.

=

١٤- (أ) يجب أن يتم إختيار المتدربين وفقا لمقتضيات كل حرفة وطبيعتها الخاصة دون إخلال بحرية الإختيار المهني.

(ب) يجب أن تستهدف إجراءات الإختيار أن تخفض إلى الحد الأدنى خطورة قبول أشخاص للتدريب على مهن لا تناسبهم، وما يترتب على ذلك من خطر ضياع التدريب، وفقدان الجهد الإنساني.

(ج) يجب أن تتضمن إجراءات الإختيار تدابير للتثبيت من أن المتدربين حائزون للقوة الجسدية، والعقلية المطلوبة للتدريب وللمهنة المقصودة.

(د) عندما تشكل الفحوص الطبية حاليا من إجراءات الإختيار فإنها يجب أن تقوم على أساس المتطلبات الخاصة للتدريب.

(هـ) إذا ما شككت الإختبارات النفسية جانبا من إجراءات الإختيار فإنها يجب أن تتناسب مع ظروف البلد، وأن يمكن الإعتماد عليها بدرجة كافية، وأن تكون سليمة في شروط مناهجها فيما يتصل مباشرة بمقتضيات المهنة المقصودة.

سادسا- التحضير للإعداد المهني

١٥- (أ) يجب أن يزود التحضير المهني الأحداث الذين لم يسبق لهم العمل بتعريفهم عن صور مختلفة من الأعمال، وعلى ألا يكون في إتباع هذا التحضير إضرار بالتعليم العام، أو أن يحل محل المرحلة الأولى من مراحل تدريبهم الفعلي.

(ب) يجب أن يتضمن التحضير للإعداد المهني تدريبا عاما، وعمليا، يناسب سن الأحداث مع مراعاة :

١- متابعة، وإستكمال ما سبق أن تلقوه من تعليم.

٢- إعطاء فكرة عن الأشغال العلمية، وتذوقها، وتقديرهم لها، وتنمية الرغبة في التدريب عليها.

٣- الكشف عن ميولهم، وإستعدادهم المهني مما يعين في توجيههم مهنيا.

٤- تسهيل تكيفهم المهني مستقبلا.

(ج) يجب أن يتضمن التحضير للإعداد المهني(كلما أمكن) تعويدهم على إستعمال المعدات، والمواد شائعة الإستعمال في عدد من المهن.

سابعاً- تنظيم التدريب

١٦- (أ) توضع مناهج التدريب على كل مهنة على تحليل منهجي، لما تشتمل عليه من معرفة نظرية، ومهارة، وعوامل صحة وسلامة مع مراعاة التطور، والتغييرات المنتظرة فيها.

(ب) يعاد النظر دوريا في مناهج التدريب حتى تظل حديثة (ما أمكن).

١٧- (أ) يجب أن تزود هذه المناهج جميع المتدربين بقدر أساسي من المعرفة النظرية، والعملية.

(ب) بالإضافة إلى تعلم ما تشتمل عليه المهنة من معرفة نظرية، ومهارة، وما يتصل بها من عوامل صحة وسلامة، ومن عناصر التشريع الإجتماعي- يجب أن يزود المتدربون(ما أمكن) بمعرفة أساسية لما يتصل بالمهن، وبفروع النشاط الإقتصادي الذي ينون الإنخراط فيه. وبفكرة تسهيل الترقية بوجه خاص. =

= (ج) يجب أن تتضمن مناهج التدريب طويل الأمد موضوعات ذات قيمة تعليمية عامة. وكذلك الأمر في مناهج التدريب قصير الأمد بقدر ما يسمح به الوقت.
١٨- (أ) توضع مناهج، وخطط التدريب بحيث تيسر تكيف المتدرب مستقبلا في الإطار العام للمهنة.

(ب) من أجل ذلك توجه العناية في التدريب طويل الأمد لما يأتي:
١- تمكين المتدرب من الإلمام بالمبادئ النظرية التي تقوم عليها مهنته.
٢- تجنب التخصص في المرحلة المبكرة للتدريب، حتى يتسنى تزويد المتدرب بأساس عريض من المعرفة النظرية، والمهارة التي يبنى عليها تخصصه اللاحق مع قدر أدنى من التدريب، أو إعادة التدريب.

١٩- (أ) على المنشآت التي لا تكون في وضع يمكنها من تزويد المتدربين بالمعرفة النظرية، والعملية التي تتطلبها مهنة ما- العمل (قدر الإمكان) على:

١- تنظيم سد هذا النقص عن طريق تدريبهم في معاهد التدريب على أساس واحد، وأكثر مما يأتي: يوم أجازة يقضيه المتدرب في المعهد/ أجازة لعدة أسابيع دفعة واحدة كل سنة يقضيها المتدرب في المعهد/ إحلال الفترات الدراسية الضرورية في معاهد التدريب محل فترات التدريب المقررة في المؤسسة/ أية ترتيبات تدريبية أخرى مناسبة وفقا للوائح القومية.

٢- وضع، وتنفيذ مشروعات تدريب مشتركة تتضمن الاستفادة من خدمات هذه المشروعات، أو إقامة مركز تدريب مشترك.

(ب) يسمح للمتدربين في المنشآت الذين يلتحقون بمعاهد التدريب وفقا للترتيبات المشار إليها في الفقرة (١) بالتغيب خلال ساعات العمل لهذا الغرض دون أى إستقطاع من أجورهم.

٢٠- يجب أن تتعاون المنشآت في تطبيق مشروعات التدريب التي تقيمها المعاهد. وذلك عن طريق إتاحة الفرصة للمتدربين بتلك المعاهد لقضاء فترات مقررة بالمنشآت يتدربون خلالها عمليا.

٢١- (أ) تيسر للأحداث من العمال الذين لا يتلقون تدريبا آخر دراسات تكميلية تزودهم بقسط أوفى من التعليم العام، والدراية الفنية فيما يتصل بالمهن التي يباشرونها. وذلك حتى بلوغهم الثامنة عشرة.

(ب) يمكن الأحداث من العمال من الإلتحاق بهذه الدراسات وفقا للشروط الواردة في الفقرة (ب) من المادة (١٩).

٢٢- يجب أن تتاح دراسات تكميلية لجميع العمال الذين يرغبون في زيادة معارفهم الفنية، أو التجارية تسهلا لترقياتهم، وبالتالي لتحسين أوضاعهم الإجتماعية، والإقتصادية.

٢٣- تحدد مدة التدريب مع مراعاة: مستوى، ونوع المهارة، والمعرفة المرجو تحصيلها/ طرق، ووسائل التدريب المستعملة/ الحد الأدنى من المؤهلات المطلوب للبدء في التدريب، والمؤهلات التي يكون الأشخاص حاصلين عليها فعلا آنذاك/ يراعى في حالة البالغين خبراتهم السابقة من العمل، والحاجة إلى تأهيلهم للإستخدام بأسرع ما يمكن. =

- ٢٤= يجب أن تعنى السلطات العامة عناية خاصة بتدريب الأحداث والبالغين الذين بهم عجز بدني، أو نفسي، وكذا بتدريب الأحداث ذوى القدرات الضئيلة.
- ثامنا- طرق ووسائل التدريب
- ٢٥- يجب أن تتكيف طرق التدريب مع طبيعة الدراسات، ومستوى التعليم أو السن، وحالة المتدربين، وخبراتهم السابقة.
- ٢٦- تفضل (كقاعدة) الطرق الذاتية، والمشاركة في تلقين على الوسيلة الفردية (الطريق الواحد).
- ٢٧- (أ) يجب أن يكون التدريب واقعيًا (ما أمكن).
- (ب) يجب بالنسبة للتدريب العملي في معاهد التدريب :
- ١- أن يعطى في ظروف، وملابس شبيهة (ما أمكن) بتلك القائمة في منشأة.
- ٢- أن يتضمن (كلما أمكن ذلك، أو كان لازماً) فترات خبرة عملية في إحدى المنشآت، أو يستكمل بقضاء هذه الفترات فيها حتى لا يألّف المتدربون جو العمل فحسب، بل ليتسنى لهم أيضاً إكتساب السرعة العادية، والمهارة في العمل.
- ٢٨- (أ) يجب أن يتضمن التدريب العملي (غير المقدم في العمل) القيام بالعمليات التي تشتمل عليها المهنة، أو ممارسة تجارب عمل واقعية في الأحوال المناسبة.
- (ب) يجب أن تتناسب هذه التجارب العملية مع حاجات التدريب، وأن تتخذ الحيلة لمنع منافسة المتدربين للعمال العاديين في الإستخدام.
- (ج) إذا ما أتيح التدريب في العمل، فإن العمل الذى يوكل للمتدرب يجب أن تكون له قيمة تدريبية حقيقية.
- ٢٩- تعد التمارين التدريبية بحيث تتيح للمتدربين مشاهدة التطبيق العملي لما يفعلون، ولمس فوائد ما ينتجون.
- ٣٠- (أ) تجزأ العمليات المركبة إلى عناصرها البسيطة.
- (ب) يجب أن يمكن المتدربون من إكتساب القدرة على القيام بعملية ما بسهولة قبل التقدم لما يليها. وأن يتدرجوا من البسيط إلى المركب.
- ٣١- يجب أن تكون المواد النظرية التي يشتمل عليها التعليم العام والتي تقدم كجزء من برنامج التدريب وثيقة الصلة (ما أمكن) بالمهنة التي يجرى التدريب عليها.
- ٣٢- يجب أن ترتبط المواد النظرية بالتدريب العملي، وأن تدمج معه (أن أمكن).
- ٣٣- يجب أن يعدل سياق التعليم طبقاً لطاقت المتدربين على الإستيعاب كما يجب أن يعاد النظر فيه من وقت لآخر.
- ٣٤- تتخذ الإجراءات لتوفير إشراف فنى منظم على المتدربين. وبصفة خاصة في حالة التدريب في العمل.
- ٣٥- يجب الإحتفاظ بسجل دقيق للتدريب، وما أحرز فيه من تقدم وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن يشجع المتدربون على الإحتفاظ بدفاترهم التي تتضمن تفصيلات ما تلقوه من تدريب، وأن تنمى فيهم عادة مراجعة ما يقومون به.
- =

٣٦- (أ) تستعمل وسائل الإيضاح التعليمية إلى أقصى حد أمممكن فى تسهيل تدرج التعليم.

(ب) على سلطات التدريب المسؤولة أن تظل متابعة للتطور فى فنون التدريب، ومواد التعليم، والوسائل الإيضاحية، وأن تتحقق من الإفادة منها.

٣٧- إذا عجزت خدمات التدريب عن الوفاء بالحاجات اللازمة للسكان (وبصفة خاصة فالجهات المنعزلة)، فيجب أن تستكمل بما يناسب من الوسائل الآتية: دراسات بالمراسلة تتفق والظروف المحلية/ مدرسين متجولين، ووحدات عرض متنقلة/ تعليم عن طريق الراديو، والتليفزيون، وأية وسيلة أخرى من وسائل الإتصال الجماعى/ منح المتدربين فى المؤسسات أجازة متصلة لعدة أسابيع كل عام للإلتحاق بدراسات فى معهد تدريب فى إقليم آخر/ إجراءات أخرى تعين على تحصيل التدريب فى جهات أخرى مثل: الهبات، والمنح الدراسية، ومصاريف الإنتقال، أو الإقامة بأجر زهيد.

تاسعا- التدريب الذى تقوم به المنشآت:

٣٨- (أ) يجب أن يضع أصحاب الأعمال سياسات فيما يختص بالإجراءات المطلوبة لمواجهة حاجاتهم للأشخاص المدربين.

(ب) يجب أن يشجع أصحاب الأعمال، أفراد، أو جماعات لديهم على تنمية مشروعات تدريب منهجية تبعا لمتطلبات الوظائف. وذلك إلى الحد الذى تسمح به ظروف التشغيل الفنية للمشروعات فى منشآتهم.

٣٩- يجب أن يتشاور أصحاب الأعمال، ويتعاونوا مع ممثلى العمال المستخدمين فى منشآتهم فى إعداد، وتنفيذ أنظمة التدريب فى المنشآت.

٤٠- يجب أن تناط مسؤوليات شؤون التدريب فى المؤسسة فى وضوح، إما بإدارة خاصة بالتدريب، وإما بواحد، أو أكثر من الموظفين المتفرغين تبعا لطبيعة، ومدى مقتضيات التدريب فى المؤسسة.

٤١- يجب أن تتضمن وظائف الإدارات، أو الأشخاص المسؤولة عن التدريب: إقتراح سياسات التدريب/ التثبيت من أن مشروعات التدريب قد أعدت بالتشاور مع الإدارات الفنية/ الإشتراك فى إختيار المتدربين/ كفالة تدريب هيئة المدربين/ الإشراف على التدريب داخل المنشأة/ إتخاذ الترتيبات اللازمة بشأن التعليم الذى ينبغى أن يتاح للمتدربين خارج المنشأة، ومدى تناسقه مع الذى قدم لهم فيها/ إنشاء، ومسك سجلات يبين فيها مدى تقدم المتدربين/ التثبيت من أن التدريب يأخذ فى الإعتبار الطرق المعتمدة/ القيام بالإبحاث وتشجيعها وتبنى دراسات المتابعة للتثبيت من كفاية التدريب، وأنه أحدث ما يكون.

٤٢- يجب أن تتيح المنشآت للمتدربين فيها (كلما كان ذلك مناسبا) فترة أولية مقررة لتدريب أساسى واسع تقضى كلها فى معهد تدريب. وذلك بقصد تخفيض مدة التدريب الإجمالية، وزيادة فعاليته.

٤٣- فى جميع مراحل التدريب، سواء أكان ذلك فى داخل المنشأة أم فى خارجها- يجب أن يظل المتدربون فيما يتصل بتدريبهم تحت الإشراف العام ورقابة إدارة التدريب، أو الشخص المسئول عنه.

=

٤٤- (أ) توضع العوامل الآتية موضع الإعتبار فنقرر، أو عدم تقرير وجوب إعطاء التدريب داخل المنشأة: طبيعة التدريب، ومدته/عدد المتدربين، وسنهم، وثقافتهم، وخبرتهم/ مدى كفاية التدريب في العمل للمهنة/ الإزدحام، والضوضاء، وتشتت الذهن، وعوامل السلامة، وخطر إتلاف المعدات في المكان العادي للعمل/ أى إقتصاد في الوقت، وفي هيئة التدريس والمعدات/ تكاليف الإقامة المنفصلة/ الحاجة إلى تسهيل التحول من التدريب إلى العمل وذلك إلى أقصى حد ممكن/ الإمكانيات الفنية للمنشأة.

(ب) يجب أن يهيأ مكان تعليمي مستقل، أو على الأقل تخصيص مكان للتعليم في المكان العادي للعمل، كلما كان ذلك عمليا، وبصفة خاصة في المراحل المبكرة للتدريب.

٤٥- (أ) يجب أن تهيأ المنشآت لإستقبال العمال الجدد حال وصولهم وأن تنظم لهم فترة يتعرضون خلالها على المؤسسة.

(ب) توجه عناية خاصة لتعريف العمال بالأحداث بالعمل في ضوء حاجتهم إلى التدريب.

عاشرا- التلمذة:

٤٦- يجب أن يحكم التدريب المنهجي طويل الأمد في مهنة ما معترف بها تمارس بصفة رئيسية في منشأة ما، أو لدى صاحب حرفة مشغول لحسابه الخاص، بمقتضى عقد تلمذة مكتوب. كما يجب أن يكون هذا التدريب خاضعا لمستويات مقررة.

٤٧- يراعى ما يأتي في تقرير ما إذا كانت مهنة ما، يمكن الإعتراف بها كمهنة يجوز التلمذ فيها: درجة المهارة، والمعرفة الفنية، والنظرية المطلوبتين لتلك المهنة/ مدة التدريب اللازمة لإكتساب المهارة، والمعرفة المطلوبتين/ تناسب التدريب الذى تنتجه التلمذة لتحقيق المهارة، والمعرفة/ حالة الإستخدام الجارية، والمنتظرة في المهنة موضع البحث.

٤٨- (أ) يتم التعاقد في عقد التلمذة، أما مع صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب الأعمال، وإما مع هيئة ما كلجنة تلمذة، أو إدارة يناط بها الهيمنة على التلمذة وفق ما يكون أكثر تناسبا مع الظروف القومية.

(ب) فيما إذا كان المتلمذ قاصرا، يجب أن يكون الأب، أو الوصى، أو النائب القانونى عنه طرفا في العقد.

(ج) يجب أن يكون الأطراف المسئولون عن توفير التلمذة مؤهلين أنفسهم تماما لتقديم التدريب، أو أن يكونوا فى وضع يمكنهم من تنظيم تقديمه عن طريق شخص، أو أشخاص مؤهلين لذلك، ويجب أن تكفل خدمات التدريب المتاحة لتدريب المتلمذ تمكينه من تحقيق التدريب الكامل على المهنة التى يتعلمها.

(د) على السلطات المختصة أن تظل على إتصال منتظم مع المؤسسات أو الأشخاص الذين يوفرون التدريب، وعليها أن تتثبت عن طريق التفتيش، أو الإشراف المنتظمين من أن أهداف التلمذة قد حقت.

٤٩- يجب أن يكون العقد:

(أ) متضمنا التزاما صريحا، أو ضمنا بتدريب شخص على مهنة معينة يقابلة التزام هذا الشخص بالعمل كتلميذ طوال فترة التلمذة.

= (ب) متضمنا من مستويات، ولوائح المهنة القدر الضروري أو المرغوب فيه لصالح الأطراف المعنية.

(ج) مشتتملا على غير ذلك من الحقوق، والإلتزامات المتبادلة التي تتعلق الموضوع، بما في ذلك (على وجه الخصوص)، مراعاة لوائح "السلامة".

(د) منصوصا فيه على طريقة تسوية ماعساه ينشأ بين الطرفين من نزاع. ٥٠- تعتبر المهنة مما يجوز التلمذ فيها، وتوضع المستويات المنوه عنها في البند (٤٦)، وكذا اللوائح الخاصة بالتلمذة عن طريق ما يأتي حسب ظروف الدولة المعنية: القوانين الأساسية/ القرارات التي تصدر عن الهيئات الموكول اليها الهيمنة على التلمذة/ إتفاقات جماعية/ مزيج من هذه الطرق المختلفة.

٥١- توضع الأمور الآتية موضع إعتبار خاص فيما يتعلق بالمستويات، واللوائح التي تحكم التلمذة بشأن كل مهنة يعترف بجواز التلمذ فيها: المؤهلات الدراسية، والسن الأدنى اللازمين لدخول دور التلمذة/ أحكام للحالات الخاصة بالعمال الذين يتجاوزون الحد الأقصى للسن المقررة/ مدة التلمذة (بما في ذلك فترة الرقابة) بالمراعاة لدرجة المهارة، والمعرفة الفنية النظرية المطلوبتين/ شروط تخفيض المدة العادية للتلمذة ففضوء ما يكون قد سبق للتلميذ الحصول عليه من تدريب، أو في ضوء ما يحرزه من تقدم خلال التلمذة/ جدول يبين المناهج العلمية، والموضوعات النظرية التي تدرس والوقت الذي ينفق فكل منهما/ الأحكام الخاصة بمنح يوم أجازة (أو أية صورة أخرى مختصة بالأجازة حسب الأحوال) للإلتحاق بمعهد تدريب/ الإمتحانات التي تعقد أثناء التلمذة، أو في ختامها/ المؤهلات، أو الشهادات التي تمنح في نهاية التلمذة/ أى تحكم في عدد التلاميذ يكون ضروريا لضمان تدريبهم تدريبا وافيا ولتجنب إكتظاظ المشتغلين في المهنة، لمواجهة إحتياجات فرع معين من فروع النشاط الإقتصادي للقوى العاملة/ معدل المكافآت التمنح للتلميذ أثناء فترة التلمذة وفئات العلاوات خلال التلمذة/ شروط صرف الأجر أثناء التغيب بسبب المرض/ التأمين ضد الحوادث/ الأجازات مدفوعة الأجر/ طبيعة، ومدى الإشراف الذي يمارس على التلميذ، وبصفة خاصة لضمان مراعاة القواعد التي تحكم التلمذة، وأن التدريب لا يزال يؤدي وفقا للمستويات التي وضعت، وأن هناك توجيدا معقولا لشروط التلمذة/ تسجيل أسماء التلاميذ، وعقود التلمذة المعقودة لدى الهيئات المناسبة/ الشكل الذي أفرغ فيه عقد التلمذة، ومشتملاته.

٥٢- يجب أن يتلقى التلميذ تعليما وافيا في السلامة، حتى تنمي فيه عادات السلامة في العمل عند إستعمال الآلات، والأجهزة، ويتعلم مراعاة التدابير العامة للسلامة مع الأخذ في الإعتبار ما قد ينشأ من مخاطر جديدة.

٥٣- (أ) يجب أن يسبق بدء التلمذة في كل حالة توجيه مهني شامل، وفحص طبي خاص بمقتضيات المهنة التي يتم التدريب عليها.

(ب) إذا تطلبت المهنة توفر مؤهلات جسمانية، أو إستعدادات ذهنية خاصة، فيجب أن يحدد ذلك بوضوح. كما يجب التأكد من تحققها بدقة عن طريق إختبارات خاصة.

٥٤- (أ) يجب أن يكون ميسورا بمقتضى إتفاق جميع الأطراف المعنية إنتقال التلميذ من منشأة إلى أخرى، إذا كان ذلك ضروريا، أو مرغوبا فيه لإستكمال تدريبه. =

= (ب) إذا كانت هناك أنواع متعددة للتلمذة، فيجب أن تكون ممكنا للتلميذ بمقتضى إتفاق جميع الأطراف المعنية أن ينتقل من نوع إلى آخر، إذا كشفت ميوله عن أن فى ذلك ميزة له.

حادى عشر- التدريب السريع:

٥٥- (أ) يجب أن تنظم ترتيبات دائمة للتدريب السريع:

١- للمساعدة فى مواجهة الحاجات العاجلة للقوى العاملة المدربة، وفى الإسراع بمعدل التصنيع.

٢- كوسيلة دائمة لتحقيق التكيف بين القوى العاملة، والتقدم الفنى.

٣- لفئات السكان الذين هم فى حاجة إلى تحقيق تخصص مهنى بسرعة بغية الحصول على أعمال تناسب أعمارهم، وقدراتهم.

٤- لتحقيق مزيد من الرقى المهنى، والإجتماعى.

(ب) تخطط هذه الترتيبات الدائمة للتدريب السريع وفقا للخطط التعليمية الملائمة، ويقوم بتنفيذها معلمون درسوا خصصيا لهذا الغرض، ويجب تؤسس هذه الترتيبات على مهارات فنية رصينة تتصل مباشرة بالعمل الصناعى.

٥٦- يجب أن يتحقق التدريب السريع عن طريق:

(أ) تطبيق إجراءات محكمة فى الإختيار حتى يضمن (بقدر الإمكان) أن تتوافر فى جميع من أجزى تدريبهم القدرة على تحصيل المعرفة اللازمة، والإفادة منها فى الموقت الوجيز المحدد لهذه البرامج، ويفضل المرشحون الذين لهم جانب ذلك خبرة مهنية ذات قيمة فى المهنة الجديدة.

(ب) إستخدام مناهج مفصلة تتضمن التمرينات العملية المتدرجة، والموضوعات النظرية التى تتصل بها مما يزود المتدرب فورا بالمهارة، والمعرفة، الجوهريين للحصول على العمل. ويجب أن تبني هذه المناهج على أسس تحليلية للمهنة، وما تشتمل عليه من أعمال.

(ج) التركيز على التدريب العملى، وتدريب المواد النظرية الفنية التى لا غنى عنها فى سياق التدريب العملى.

(د) تطبيق طرق، ووسائل تدريب أخرى مثل تلك التى أشير إليها فى البنود من (٢٥) إلى (٣٧) بقدر ما تكون مناسبة.

٥٧- (أ) يجب أن يلحق المتدرب الذى أتم برنامج تدريبيه السريع بالعمل(فى أقرب وقت ممكن) حيث يمكن بعد قضاء الفترة اللازمة لتعرفه عليه أن يستكمل تدريبه إذا لزم الأمر عن طريق "التدريب أثناء العمل".

(ب) يجب أن تنظم البرامج بحيث تزيد من مهارة الأشخاص الذين يكونون قد إستكملوا تدريبهم السريع والذين يساهمون حينذاك فى عملية الإنتاج.

ثانى عشر- تدريب الملاحظين حتى مستوى رؤساء العمال (المقدمين):

٥٨- (أ) يجب أن يتلقى الملاحظون تدريبا خاصا يضمن صلاحيتهم.

(ب) يجب أن يتضمن هذا التدريب بقدر ما يكون ضروريا: مزيدا من التعليم/ مزيدا من التدريب الفنى، والخبرة تعليما فى: القيادة، والعلاقات الإنسانية، بما فى ذلك العلاقات الصناعية، وإجراءات تجنب المنازعات، وحلها/ الإجراءات الإدارية/طرق =

= التدريس/ السلامة، والصحة المهنية/ التنسيق على مختلف مستويات المنشأة/ التنسيق على مختلف مستويات المنشأة/ التكيف طبقا للواجبات ذات المسؤولية/ طرق العمل/ تشريع العمل/ بعض نواحي النشاط مثل: التخطيط، ودراسة العمل، وتكاليف الإنتاج. (ج) يجب أن يلم الملاحظون بالتوجيه المهني لإدراك دوره، وأهميته، وضرورته التي ينبغي أن يوليها إياه المتخصصون في هذا الميدان.

٥٩- (أ) يجب، كقاعدة عامة، أن يبدأ تدريب الملاحظين قبل إطلاعهم بمهام الإشراف، وإذا تعذر ذلك، فيمكن أن يبدأ تدريبهم عقب ذلك مباشرة.

(ب) يجب أن يتاح للمشرفين مزيد من التدريب على أساس مستمر وأن يتضمن معلومات عن التدريب داخل المنشأة، وفي الميدان الفني الخاص بالمشرف. كما يجب أن يهيئ مثل هذا التدريب أسس الترقى في الأحوال المناسبة.

ثالث عشر- هيئة التدريس في معاهد التدريب والمنشآت:

٦٠- يجب أن يتم إختيار هيئة التدريس مع مراعاة: التعليم العام، والمؤهلات الفنية والخبرة، والخلق، والشخصية. القابلية للتدريس/ الأشخاص الذين سيتلقون التدريس من هذه الهيئة/ طبيعة التدريس/ أية مستويات قوية يمكن تطبيقها في هذا الصدد.

٦١- يعين أعضاء هيئة التدريس الذين يعهد إليهم تدريس مواد التعليم العام من بين الأشخاص الحاصلين على المؤهلات التي تتوافر عادة في مدرسي هذه المواد في معاهد التعليم العام.

٦٢- يعين أعضاء هيئة التدريس البرامج النظرية الفنية وفقا لنوع التدريس:

(أ) من بين الأشخاص الذين سبق أن دربوا على المهنة التي سيقومون بتعليمها، ولهم فيها عدة سنوات خبرة عملية، وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون لديهم معرفة نظرية رصينة بالمهنة، وكذا أساس طيب من التعليم العام، وقدرة على التدريس، أو (ب) من بين الأشخاص الذين لهم خبرة عملية مناسبة، وكذا درجة جامعية، أو دبلوم يمنح بعد تدريب ملائم في جامعة، أو معهد فني، أو كلية تدريب معلمين، أو من هيئة تقرأها السلطات العامة.

٦٣- (أ) تعين هيئة التدريس المسؤولة عن البرامج العلمية من بين الأشخاص الحاصلين على المؤهلات المحددة في الفقرة (أ) من البند (٦٢).

(ب) إذا تعذر تعيين أعضاء هيئة تدريس البرامج العلمية من بين الحاصلين على جميع المؤهلات المطلوبة، فيجب أن يفضل التخصص الفني، والخبرة المهنية، والقدرة على التدريس على مستوى عال في التعليم العام.

٦٤- يعين أعضاء هيئة التدريس المسئولون عن البرامج الخاصة بمهمة الإشراف من بين الأشخاص الذين دربوا كملاحظين، ولهم خبرة سنوات عديدة في تلك الصلاحية بجانب حصيلة طيبة من التدريب الفني، والتعليم العام. =

٦٥- ينبغي أن ينتفع (إلى أقصى حد ممكن) بخبرة رجال الصناعة والتجارة، أو المهنيين بتعيينهم مدرسين لبعض الوقت لتدريس موضوعات خاصة في معاهد التدريب.

٦٦- يجب من حيث المبدأ أن يبدأ تدريب المدرسين قبل إطلاعهم بأعباء التدريس، أو عقب ذلك مباشرة، إذا تعذر الأمر عمليا.

٦٧- (أ) يجب أن يتلقى أعضاء هيئة التدريس في معاهد التدريب- في المنشآت، سواء أكانوا متفرغين، أم يعملون بعض الوقت تدريبا خاصا يتضمن التمرين على التدريس، بغية تنمية قدراتهم عليه، كذا تنمية مؤهلاتهم الفنية، وثقافتهم العامة، كلما كان ذلك ضروريا.

(ب) يبستر تنظيم هذا التمرين لأعضاء هيئة التدريس في معاهد، التدريب عن طريق ضم مدرسي معاهد التدريب إلى معاهد التدريب العادية، كلما أمكن ذلك.

(ج) يجب أن يتلقى أعضاء هيئة التدريس في معاهد التدريب، والمؤسسات تدريبا خاصا في موضوع السلامة مع التركيز على شروط السلامة في العمل، والإستخدام السليم للمعدات والأدوات المستعملة في المهن التي يدرسونها.

(د) يجب أن يتاح للمدرسين مزيد من التدريب على أسس مستمرة، وأن يتضمن التدريب ما يجعلهم مساهرين دوما للتطورات الفنية، والتربوية، وأن يؤهلهم للترقى.

(هـ) ينبغي أن يوضع ما يأتي موضع الإعتبار كوسائل للتدريب اللاحق:

١- تنظيم زيارات دورية للمؤسسات، أو المعاهد التدريب وتنظيم دراسات خاصة. مثل: الدراسات أثناء العمل، ودراسات عطلة نهاية الأسبوع، والأجازات السنوية للمدرسين فرادى، وجماعات.

٢- تقدم في حالات خاصة منح للبحث، أو السفر، أو منح أجازات خاصة بمرتب، أو بدون مرتب.

٦٨- يجب أن يلم مدرسو مواد التعليم العام، والمواد النظرية الفنية (كجزء من تدريبهم) بمعرفة نوع النشاط الذى ينوب المتدربون على أيديهم العمل فيه مستقبلا، أو الذى يعملون فيه فعلا.

٦٩- يجب أن يمكن مدرسو البرامج المتفرغون في معاهد التدريب من القيام ببعض العمليات في المنشآت من حين لآخر.

٧٠- يجب أن يتضمن تدريب هيئة التدريس المسؤولة عن برامج مهمة الإشراف مزيدا من التعليم في الموضوعات التى عددها البند (٥٨) كلما إقتضى الأمر، وتعلما في طرق التدريب الإشرافى، والأمور الفنية المتصلة به.

٧١- (أ) حتى يتسنى إجتذاب جهاز تدريس كفاء للعمل في معاهد التدريب، والإحتفاظ به، يجب أن تكون شروط توظيف أعضاء هذا الجهاز معادلة لشروط توظيف الأشخاص ذوى المعرفة، والخبرة المماثلة من العاملين في جهات أخرى ممن لا يقومون بالتدريس مع مراعاة المؤهلات الإضافية المطلوبة في المدرسين.

(ب) تطبق سياسة مماثلة أيضا بالنسبة لجهاز المدربين في المنشآت.

٧٢- إذا وضعت مستويات قومية للمؤهلات يتعين توافرها في هيئة التدريس=

= بمعاهد التدريب، فيجب أن تشجع المنشآت التي تقوم بالتدريب على تطبيق هذه المستويات على الجهاز التدريسي فيها كلما كان ذلك ملائماً.

٧٣- يجب (إذا أمكن) أن تتوفر لدى الأشخاص المعنيين بالإشراف المباشر على معاهد التدريب، أو إدارتها فنياً- خبرة في كل من الإنتاج، والتدريس.

٧٤- على السلطات المختصة أن تقوم بالتفتيش بانتظام على جهاز التدريس في معاهد التدريب بغية مساعدتهم في عملهم، وتحسين ما يعطى من تعليم.

رابع عشر- الدول الداخلة مرحلة التصنيع:

٧٥- (أ) على الدول الداخلة مرحلة التصنيع أن تستهدف النهوض تدريجياً بأنظمتها التدريبية وفقاً لأحكام هذه التوصية.

(ب) على هذه الدول أن تولي عنايتها بادئ ذي بدء لإجراء مسح لحاجتها الحالية، والمتوقعة للقوى العاملة ومواردها.

(ج) يجب أن توضع خطة لإنشاء، وتنمية خدمات تدريب لمواجهة هذه الحاجات الحالية مع إعطاء الأولوية للأمور الآتية وفق ما يتطلبه الظروف:

١- إيجاد هيئة مختصة من أعضاء التدريس.

٢- المواد، والمعدات اللازمة لأماكن التدريب. النهوض بأكثر طرق التدريب ملاءمة، بما في ذلك دراسات محو الأمية للمتدربين الأميين.

(د) يتم تنفيذ الخطة وفق الأولويات التي توضع.

٧٦- (أ) يجب على الدولة الأخذ بأسباب التصنيع أن تتخذ التدابير الخاصة لمواجهة حاجات تدريب: سكان المناطق الريفية التي يزمع النهوض فيها بالنشاط الصناعي/ الأشخاص النازحين من الريف، وفي حاجة إلى تدريب يؤهلهم للعمل في الحضر.

(ب) يجب أن تتضمن هذه التدابير (وبصفة خاصة في المناطق الريفية) إقامة معاهد تدريب خاصة. مثل: معامل (ورش) التدريب البسيطة لحرف أساسية معدودة، والعمل على ملاءمة طرق التدريب لمستوى تعليم، ودرجة تقدم الجماعات الريفية في بيئاتهم.

(ج) عند إجراء التدريب في المناطق الريفية، يجب أن يوضع في الاعتبار إمكان تنمية أوجه النشاط الإقتصادي التي تستغل الموارد الطبيعية للمنطقة مع المحافظة على التقاليد السائدة للسكان المحليين.

٧٧- على الدول التي بسبيل التصنيع أن تبحث: إقامة خدمات تدريبية مشتركة مع الدول المجاورة/ الحصول على المعونة الدولية في تنفيذ خطط التدريب.

خامس عشر- التعاون الدولي:

٧٨- (أ) على الدول أن تتعاون في ميدان التدريب إلى أقصى حد ممكن ولها إذا رغبت أن تسعين بمعونة المنظمات الدولية في هذا الشأن.

(ب) يمتد هذا التعاون، فيشمل على سبيل المثال: تنظيم حلقات، وإجتماعات تتناول شؤون التدريب ذات الأهمية المشتركة/ توفير خدمات تدريب لتمكين الأشخاص الذين يقع عليهم الإختيار من الدول الأخرى (على أساس التبادل أو غيره) من إكتساب المهارة، والمعرفة، والخبرة غير المتوفرة في بلادهم/ تنظيم زيارات للخارج =

= للأشخاص المعنيين بالتدريب تمكينهم من الوقوف على ما يجري عليه العمل في أمور التدريب فالبلاد الأخرى/إعادة نوى الخبرة من بلد لآخر للمعاونة في تنظيم التدريب/ تبادل الأشخاص المؤهلين/ إعداد المراجع، والمواد اللازمة للتدريب، وتمويلها/ التبادل المنظم للمعلومات الخاصة بمسائل التدريب/ معاونة الدول التي بسبيل التصنيع في إنشاء وتنمية نظم تدريبها القومية، وفي تزويدها بالمدرسين والمعلمين الإكفاء.

٧٩- يجب أن توضع الأمور الآتية موضع الاعتبار :

(أ) الرغبة في إمكان وضع مستويات لمناهج التدريب في المهنة الواحدة في مجموعة من الدول تدريجياً، بغية تسهيل الوصول إلى التدريب بالخارج، وكذا المرونة المهنية.

(ب) إمكان تبادل الإعراف بشهادات الإمتحانات في الأقاليم التي تتشابه فيها مستويات التدريب وأهدافه.

(ج) إعداد، وتبادل المعلومات المهنية. مثل: مواصفات العمل، مما قد يفيد بصفة خاصة في تدريب المهاجرين.

التوصية ١٣٦ بشأن استخدام وتدريب الشباب من أجل التنمية:

أقر هذه التوصية في ٢٣ يونيو (حزيران) سنة ١٩٧٠ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية خلال دورته الرابعة والخمسين المنعقدة في جنيف في ٣ يونيو (حزيران) ١٩٧٠ وأهم أحكامها كما يلي:

أولاً- طبيعة البرامج الخاصة:

١- (أ) تسرى هذه الإتفاقية على البرامج الخاصة التي تهدف إلى إتاحة الفرصة للشبان، للمشاركة في نواحي نشاط من أجل التنمية الإقتصادية والإجتماعية لبلادهم، والحصول على : تعليم، ومهارات، وخبرة، من شأنها تسهيل مزاولتهم، فيما بعد بصفة دائمة، نشاطاً إقتصادياً، وتسهيل إندماجهم في مجتمعهم.

(ب) يشار إلى هذه البرامج فيما بعد بعبارة "برامج خاصة".

٢- يمكن أن تعتبر كبرامج خاصة طبقاً لهذه التوصية ما يلي:

(أ) تلك التي تلبي حاجات غير مشبعة فيما يتعلق باستخدام، وتدريب الشباب عن طريق البرامج القومية للتعليم والتدريب المهني، أو عن طريق وسائل عادية بسوق العمل.

(ب) تلك التي تتيح للشباب الحاصلين على: تعليم، ومهارات وخبرة يحتاج إليها المجتمع من أجل التنمية، بنوع خاص في المجالات الإقتصادية، والإجتماعية، والتعليم، والصحة واستخدام هذه المهارات في خدمة المجتمع.

ثانياً- مبادئ عامة:

٣- (أ) تنظيم البرامج الخاصة باستخدام وتدريب الشباب في إطار خطط التنمية القومية وأن تنسق إلى أقصى درجة مع خطط الإنتفاع بالموارد البشرية، والبرامج التي تهدف إلى العمالة الكاملة المنتجة، والبرامج النظامية للتعليم والتدريب المهني للشباب.

(ب) يجب أن تكون للبرامج الخاصة بصفة مؤقتة للوفاء بالحاجات الحالية، والملحة ذات الطابع الإقتصادي والإجتماعي، ولا يكون هناك ازدواج ما بينها وبين =

=الإجراءات والبرامج النظامية للتعليم والتدريب المهني ولا تحل محل هذه الإجراءات والبرامج النظامية.

(ج) يجب أن لا تدار البرامج الخاصة بطريقة قد تؤدي إلى تخفيض مستويات العمل، أو إستغلال خدمات المشتركين فيها لصالح أفراد أو منشآت خاصة.

(د) تزود البرامج الخاصة للمشاركين كلما كان ذلك ملائماً بالحد الأدنى للتعليم على الأقل.

٤- يجب أن تتضمن العناصر الأساسية لكل برنامج خاص، المحافظة على الكرامة الإنسانية، وتنمية الشخصية وتوليد الشعور بالمسئولية الفردية والجماعية.

٥- يجب أن تدار البرامج بدون أي تمييز يقوم على أساس: السلالة، أو اللون أو النوع أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الأصل الإجتماعي كما يجب أيضا استخدامها لتدعيم المساواة في الفرص وفي المعاملة إلى أقصى قدر.

٦- يجب أن تحدد السلطة المختصة بوضوح، أهداف كل برنامج خاص، وفئات المشتركين، وان تراجع ذلك بصفة دورية في ضوء التجربة.

٧-(أ) أن يكون الإشتراك في البرامج إختياريا وتجاوز الإستثناءات بقانون وبشرط مراعاة أحكام إتفاقيات العمل الدولية القائمة، بشأن العمل الإجباري، وسياسة العمالة.

(ب) البرامج محل الإستثناءات يمكن أن تشمل:- برامج تعليم وتدريب تتطلب التعبئة الإجبارية للشبان العاطلين لمدة معينة بعد السن إنتهاء الدراسة النظامية/ برامج موجهة إلى الشباب الذين قبلوا الإلتزام بالخدمة لمدة محددة، كشرط للحصول على التعليم، والمهارات الفنية ذات الأهمية الخاصة لتنمية المجتمع.

(ج) عند السماح بالإستثناءات، يمنح المشتركون-إلى أقصى قدر ممكن- حرية إختيار مجالات النشاط المتاحة، والأقاليم داخل الدولة، وأن يراعى في تعيينهم مؤهلاتهم وقدراتهم.

٨- تحدد السلطات المختصة بوضوح شروط خدمة المشتركة في البرامج الخاصة، وأن تتمشى مع أحكام تحديد السن الأدنى للإلتحاق بالعمل، وغيرها من الأحكام التي تسرى على الشبان الذين يحصلون على تدريب نظامي، أو يعملون في ظروف عادية.

٩- يجب أن يحتفظ المشتركين بالحق في الإنضمام إلى منظمات الشباب، والمنظمات النقابية التي يختارونها، والإسهام في نشاطها.

١٠- يجب أن توجد إجراءات رسمية تجيز للمشاركين الطعن في القرارات الخاصة بقبولهم، أو بشروط خدمتهم، وكذلك إيجاد إجراءات سهلة لفحص الشكاوى الصغيرة.

ثالثا- البرامج التي تلبى الحاجات الخاصة باستخدام وتدريب الشباب والتي لا تفي بها البرامج القومية للتعليم أو التدريب المهني الموجودة أو عن طريق فرص عادية بسوق العمالة:

أ- الأغراض:

١١- يجب، وفقا للمقتضيات والأحوال القومية، أن تعمل البرامج الخاصة التي=

=يسرى عليها هذا الجزء من التوصية على تحقيق واحد أو أكثر من الأغراض الآتية: تزويد الشبان المحرومين من التعليم بالمهارات والعادات الخاصة بالعمل الضرورية لممارسة النشاط الإقتصادي المجزى والمفيد، وللاندماج في المجتمع/ إثارة إهتمام الشباب بالتنمية الإقتصادية والإجتماعية القومية، بما في ذلك التنمية الزراعية والريفية/ توفير وظائف مثمرة متصلة بالتنمية الإقتصادية والإجتماعية للشباب الذين يصبحون لولاها بدون عمل.

ب- الإشتراك في البرامج:

١٢- يجب أن تلاحظ الإعتبارات الآتية عند إختيار الشبان للإشتراك في البرامج: سن المنتسبين، وتعليمهم، وتدريبهم، وتجاربهم المهنية، وفقا لطبيعة البرنامج، بفكرة زيادة الفرص أمام الشبان المحرومين، قدرة الشبان على الإستفادة من إشتراكهم في البرامج، ومقدرتهم على المساهمة في تحقيقه/ القابلية العقلية والبدنية على القيام بالأعمال التي يجب أن يؤديها، خلال إشتراكهم، وبعده/ المدى الذي يحتمل أن تؤدي إليه الخبرة التي يمكنهم الحصول عليها في نطاق البرنامج من فتح ميادين عمل جديدة لهم، وحدودها المحتملة للتنمية الإجتماعية والإقتصادية.

١٣- يجب أن تعين السلطة المختصة حدود السن المناسبة للتدريب المعروض، الأعمال الواجب القيام بها في نطاق مختلف أنواع البرامج، وأن تراعى في ذلك المستويات الدولية للعمل بشأن الحد الأدنى لسن الإلتحاق بالعمل.

١٤- يجب أن تتيح البرامج الخاصة لأكثر عدد ممكن من الشبان الإنتقال إلى ممارسة نشاط إقتصادي عادي، أو الإلتحاق بالبرامج النظامية للتعليم والتدريب المهني، ويجب تحديد مدة الإشتراك تبعا لذلك.

١٥- يجب إتخاذ الإجراءات المناسبة في كل برنامج خاص، للتثبت من أن كل مشترك يفهم تماما، قبل إشتراكه بشروط، وقواعد النظام، ومحتويات البرنامج، فيما يتعلق بالعمل، والتدريب، والحقوق المقررة عند إنتهاء مدة الخدمة.

ج- محتويات البرامج الخاصة:

١٦- يجب تكييف محتويات البرامج، وأن تكون متنوعة في نطاق البرنامج الواحد بما يتفق مع السن، والنوع، ومستوى التعليم، والتدريب، وقدرات المشترك.

١٧- يجب أن تشمل كل البرامج الخاص فترة قصيرة إبتدائية للتعريف تهدف إلى:

(أ) توفير التعليم المتعلق بمسائل ذات أهمية لجميع المشتركين: مثال ذلك بنوع خاص، القواعد العامة للأمن الصناعي، والصحة، واللوائح التفصيلية الخاصة بنواحي النشاط التي تمارس بمقتضى البرنامج.

(ب) تعويد المشتركين على ظروف الحياة والعمل، طبقا للبرنامج، وإثارة إهتمامهم.

(ج) تقدير قابليات المشتركين بهدف إلحاقهم بنوع العمل الذي يتفق مع قدراتهم.

١٨- يجب أن يحصل المشتركون في البرامج بالقدر الضروري على تعليم عام تكميلي في المجالات: المدنية، والإقتصادية والإجتماعية، التي تتناسب مع =

=إحتياجاتهم ومصالحهم، كما يجب إعلامهم بدور المنظمات المنشأة على أسس إختيارية لتمثيل مصالح العمال وأصحاب الأعمال بحرية.

١٩- يجب أن يلاحظ في البرامج الخاصة التي تهدف كلياً أو جزئياً إلى تزويد الشبان الذين لم تتح سوى فرصة لهم محدودة للإلمام بالمهارات الضرورية لممارسة عمل إقتصادي مفيد ما يلي: أن تهدف إلى إعداد المشتركين لمهن تتاح لهم فرص الحصول على عمل مفيد، مع مراعاة ما يفضلون بقدر الإمكان/ أن تعطى للمشاركين أساساً راسخاً من: التدريب العملي، والمعرفة النظرية المتعلقة به/ أن يلاحظ الدور الذي يحتمل أن يقوم به المشتركون في ممارسة، تأثير فعال علناً الآخرين، وإعدادهم للقيام بمثل هذا الدور/ أن تسهل، وبقدر الإمكان، تثبيت من إنتقال المشتركين إلى برامج نظامية للتعليم أو التدريب أو إلى برامج أخرى، أو لمزيد من التعليم والتدريب، وبنوع خاص لمن يمتازون بقدرات خاصة وحصولهم على عمل إقتصادي عادي، وخاصة بفضل الإجراءات التي تهدف إلى الإعراف بما يحصل عليه المشتركون من مؤهلات.

٢٠- يجب أن يلاحظ في البرامج الخاصة التي تهدف كلياً أو جزئياً إلى إشتراك الشبان في تنفيذ مشروعات التنمية الإقتصادية والإجتماعية ما يلي: أن تتضمن تدريباً إلى المدى الكافي للأداء التام للعمل المطلوب، وتدريب خاصاً بوسائل الصحة والأمن الصناعي/ أن يهدف إلى غرس العادات نحو القيام بالعمل على خير وجه/ تشغيل المشتركين، بقدر الإمكان، في الأعمال التي يبذلون فيها قابلية، ويحوزون على مهارات فيها.

٢١- يجب أن يتضمن معيار الأعمال المطلوب تأديتها في نطاق البرامج المشار إليها في المادة السابقة ما يأتي: المدى الذي يمكن فيه لهذه الأعمال أن تسهم في تنمية النشاط الإقتصادي بالبلاد أو المنطقة وبنوع خاص لتوفير أعمال جديدة فيما بعد للمشاركين/ قيمة التدريب، وبنوع خاص بالنسبة للمهن التي يمكن المشتركين أن يجدوا فيها العمل المفيد/ قيمتها كإستثمار في: التنمية الإقتصادية، والإجتماعية، والإقتصادية للمشروعات على أن تراعى بنوع خاص التكلفة بالنسبة للنتائج/ الحاجة إلى وسائل خاصة تتضمن، بوجه خاص، أن "يؤدي عمل المشتركين إلى منافسة غير مشروعة لعمل العمال الذين يعملون في الأحوال المعتادة".

د- شروط الخدمة:

٢٢- يجب أن تتفق شروط الخدمة على الأقل مع المستويات الآتية: يجب ألا تزيد مدة الخدمة العادية عن سنتين/ يجب أن يكون من المسلم به أن بعض الأسباب: كالأسباب الصحية، أو المتاعب العائلية، أو الشخصية، تبرر ترك المشترك للخدمة قبل إنتهاء مدتها العادية/ يجب تحديد الساعات المخصصة يومياً أو أسبوعياً للعمل والتدريب، بحيث يترك للمشاركين وقت كافٍ للتدريب العام والراحة، وترفيه الفراغ/ يجب أن يحصل المشتركون بجانب: السكن، والغذاء والملابس الملائمة لطبيعة البرنامج على مبلغ نقدي، مع تشجيعهم على الإدخار/ يجب منح أجازة سنوية للمشاركين في البرامج التي تبلغ مدة الخدمة فيها سنة أو أكثر، وأن تتيح هذه الأجازة للمشارك بقدر الإمكان، السفر إلى أسرهم مجاناً في الذهاب والإياب/ يجب، بقدر =

= الإمكان، تغطية المشتركين بأحكام التأمين الإجتماعى المطبقة على العمال الذين يشتغلون فى الظروف العادية. وفى جميع الأحوال، يجب إتخاذ الإجراءات لتوفير الخدمات الطبية المجانية للمشاركين، ولأداء تعويض فى حالة العجز أو الوفاة الناشئة عن الإشتراك فى البرامج أو المرض الذى يطرأ عليهم.

هـ- إختيار وتدريب هيئة الموظفين

- يجب تنظيم كل برنامج، بحيث يشرف على المشتركين هيئة موظفين مؤهلة لذلك، ويمكنها الإستعانة بمستشارين فنيين أو تربويين لطلب الرأى. من المناسب عند إختيار هيئة الموظفين إعطاء أهمية خاصة للمؤهلات والخبرة المطلوبة لتنفيذ العمل المطلوب فضلا عن الإهتمام بالقدرة على فهم الشباب، وعلى الإدارة وعلى مرونة التكيف. وأن يكون بعض أفراد الهيئة ذو خبرة بعمل عادى عدا البرامج الخاصة/ إستكشاف مصادر إختيار الموظفين، وتشجيع المشتركين الذين أظهروا صفات القيادة لإعداد أنفسهم ليصبحوا من هيئة الموظفين. - يتضمن تدريب المشرفين، والموظفين الفنيين، علاوة على التعليم المهنى المتخصص والضرورى ما يلى: تعليم تربوى مع الإهتمام بتدريب الشباب/ تعليم أساسى فى ميدان العلاقات الإنسانية، وخاصة المحفزات والإتجاهات نحو العمل/ تدريب على تنظيم العمل، وإسناد أعمال مختلفة إلى المشتركين تتفق مع قدراتهم، ومستوى تدريبهم- يتضمن تدريب الموظفين الإداريين علاوة على التعليم المهنى المتخصص ما يأتى: تعليما يتيح للمعنيين فهم أهداف البرنامج بالتشريع السارى بشأن : العمل، وحماية الشباب، وتنظيم البرنامج/ تعليما يتيح الحصول على معرفة كافية بالجوانب الفنية للبرنامج/ تعليما فى ميدان العلاقات الإنسانية يسهل إقامة علاقات طيبة بين: المستخدمين، الإداريين، والفنيين، والمشاركين.

و- معاونة المشتركين فى مستقبلهم المهنى:

- يجب أن يحصل المشتركون أثناء خدمتهم فى أحد البرامج الخاصة على معلومات وتوجيهات تعاونهم على إتخاذ قرار بشأن مستقبلهم المهنى- يجب، بجميع الوسائل الممكنة، معاونة المشتركين الذين يظهرون قدرات خاصة على مواصلة تعاونهم وتدريبهم خارج البرنامج الخاص بعد إتمام مدة خدمتهم. - يجب بذل جهد خاص للإسراع بإلحاق المشتركين بعمل إقتصادى عادى عند إتمام مدة خدمتهم، بالإضافة إلى جهد مكاتب التوظيف، وغيرها من الأجهزة- يجب، بقدر الإمكان، أن يتناسب توزيع من أتموا البرامج الخاصة وقتنا وعددا مع قدرة الحالة الإقتصادية على إستيعاب القادمين الجدد داخل دائرة النشاط الإقتصادى المجزى، على أن يكون من حق الأفراد فى البرامج الإستثنائية التى تقوم على أساس إجبارى، أن يتركوا البرنامج بعد مدة الخدمة المقررة من قبل- يجوز أن تتضمن مساعدة النظم الموجودة قدامى المشتركين ممن يعملون لحسابهم، أو الأعضاء الجدد : خدمات : التسليف والتسويق والإدخار/ إستمرار الإتصال بهم لتشجيعهم وتزويدهم بالإرشادات الفنية والإدارية/ فى حالة التعاونيات: تقديم المساعدات المالية، والإدارية المقررة فى توصية التعاونيات فى الدول النامية ١٩٦٦"- يجب أن يحصل المشتركون ممن أتموا خدمتهم بطريقة مرضية، وفقا للموارد المتاحة على مقابل نقدى أو عينى، كأدوات تساعدهم على=

= عمل إقتصادي.

رابعاً- البرامج التي تتيح للشبان الحاصلين على تعليم أو مهارات فنية يحتاج إليها المجتمع للتنمية وإستخدام هذه المهارات في خدمة المجتمع:

- يجب أن تثير البرامج الخاصة إهتمام الشبان، بالتنمية الإقتصادية والإجتماعية القومية، وتنمية الشعور بالمسؤولية نحو المجتمع- يجب تشغيل المشتركين في نواحي النشاط التي أعادوا لها، أو في أوجه نشاط متصلة بها- يجب، وفقاً للحاجة إستكمال مهارات المشتركين بتدريب يهدف إلى مداهم بالمعلومات الفنية، وتعليمهم طرق العمل الضرورية لإتمام أعمالهم- يجب إتخاذ الإجراءات لفتح للمشاركين الحصول بسهولة على: نصائح، وإرشادات فنية عن المشاكل التي يواجهونها في القيام بأعمالهم- يجب أن تتفق شروط الخدمة مع المستويات الآتية: ألا تزيد مدة الخدمة المعتادة عن سنتين/ قبول بعض الأسباب التي تبرز ترك المشترك الخدمة قبل إنتهاء مدتها كالأسياب الطبية، والصعوبات العائلية والشخصية/ يراعى في برامج العمل والتدريب حاجة المشتركين إلى الراحة والفراغ/ أن يحصل المشتركون على مكافأة نقدية مناسبة فضلاً عن السكن والتغذية الملائمة/ عندما تبلغ مدة الخدمة سنة أو أكثر في أحد البرامج الخاصة يجب منح أجازة سنوية مع السفر لزيارة أسرهم بلا مقابل/ أن يستفيد المشتركون من التأمينات الإجتماعية التي تطبق على العمال الذين يشتغلون في الظروف العادية مع توفير الرعاية الطبية المجانية للمشاركين وأداء التعويض في حالة الوفاة الإصابية أثناء الإشتراك في البرنامج الخاص، أو مرض المشترك- إلحاق المشتركين في نهاية خدمتهم بنشاط إقتصادي في مهنتهم أو حرفهم.

خامساً- الأحكام الإدارية:

يتولى إدارة وتنسيق البرامج الخاصة على المستوى القومي، جهاز، أو أجهزة ملائمة، تنشئها السلطة المختصة- يضم هذا الجهاز، أو هذه الأجهزة، ممثلين لمنظمات العمال، وأصحاب الأعمال، ومنظمات الشباب لضمان إشتراكهم الفعال في تخطيط البرامج الخاصة، وتطبيقها وتنسيقها، والتفتيش عليها وتقييمها- يمارس الجهاز والأجهزة مسؤولياته، بالتشاور مع المنظمات الإختيارية، والسلطات المختصة في- العمل، والتعليم والشئون الإقتصادية، والزراعية، والصناعية والإجتماعية- يجب أن يكون الجهاز أو الأجهزة على إتصال مستمر بسلطات التعليم النظامي، وبرامج التدريب، لضمان التنسيق بهدف الإلغاء التدريجي للبرامج الخاصة- طلب مساهمة السلطات المحلية عند القيام وتنفيذ البرامج الخاصة- على السلطات المختصة أن توفر الموارد المالية بهيئة الموظفين اللازمة لضمان تنفيذها البرامج مع الإهتمام بالوسائل التي يمكن بفضلها للبرامج نفسها أن توفر موارد دخل خاصة بها. ولا يجوز مطالبة المشترك، أو أسرته بإشتراكات مالية- يجب النص على إخضاع البرامج الخاصة للتفتيش المنهجي المحاسبية- يجب أن يكون التنظيم على المستوى المحلي، بحيث يدرّب ويشجع المشتركين تدريجياً على أن يشتركوا في إدارة برامجهم.