

توصية بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني  
في تنمية الموارد البشرية

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ، حيث  
عقد دورته الستين في ٤ حزيران /يونيه ١٩٧٥ ؛

ولذ يدرك أهمية التوجيه المهني والتدريب المهني في تنفيذ سياسات وبرامج  
العمالة ؛

ولذ يشير الى نصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية القائمة ، ذات الصلة  
المباشرة بسياسة العمالة ، وبوجه خاص اتفاقية وتوصية التمييز  
(في العمالة والمهن ) ، ١٩٥٨ ، واتفاقية وتوصية سياسة العمالة ،  
١٩٦٤ ؛

ولذ يشير الى أن المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة قد  
اعتمد في دورته الثامنة عشرة عام ١٩٧٤ توصية بشأن التعليم التقني  
والمهني ؛

ولذ يشير الى أن منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم  
والثقافة قد تعاونتا تعاوناً وثيقاً لضمان متابعة وثائق المنظمتين  
لأهداف منسقة ، ولتجذب الازدواج والتضارب ، وأنهما سيواصلان  
هذا التعاون الوثيق بغية تنفيذ هذه الوثائق تنفيذاً فعالاً ؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية: التوجيه المهني والتدريب المهني ، وهو موضوع البند السادس من جدول أعمال الدورة ؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية ؛

يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران /يونيه عام خمس وسبعين وتسعمائة وألف ، التوصية التالية التي ستسمى توصية تنمية الموارد البشرية ، ١٩٧٥ :

### أولا - أحكام عامة

١ - تنطبق هذه التوصية على التوجيه المهني والتدريب المهني للشباب والكبار في كل مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وعلى كل مستويات المهارة المهنية والمسؤولية •

٢ - (١) لأغراض هذه التوصية تعني اضافة صفة "المهني" الى كلمتي "التوجيه" و"التدريب" اتجاه التوجيه والتدريب الى تحديد القدرات البشرية وتنميتها من أجل حياة عملية منتجة ومرضية مقترنة بمختلف أشكال التعليم ، لتحسين قدرة الفرد على فهم ظروف العمل ، والبيئة الاجتماعية والتأثير عليها فرديا أو جماعيا •

(٢) ينطبق التعريف الوارد في الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة على التوجيه ، وعلى التدريب الأولي والتدريب المتقدم ، وعلى اعادة التدريب ، أيّا كانت طريقة تقديم ذلك ، وأيّا كان مستوى المهارة والمسؤولية •

(٣) ينبغي للدول الأعضاء أن تأخذ في اعتبارها في معرض تنفيذها لهذه التوصية المبادئ التوجيهية الكاملة لأحكامها ممّا يمكن أن تضعه المؤتمرات الاقليمية ، واللجان الصناعية أو اجتماعات الخبراء أو المستشارين التي تعقدتها منظمة العمل الدولية أو الهيئات المختصة الأخرى •

## ثانيا - السياسات والبرامج

٤ - (١) ينبغي للدول الأعضاء أن تعتمد وتطور سياسات وبرامج شاملة منسقة للتوجيه المهني والتدريب المهني ، ترتبط ارتباطا وثيقا بالعمالة ، وخاصة عن طريق مكاتب التشغيل العامة •

(٢) ينبغي أن تأخذ هذه السياسات والبرامج في اعتبارها :

( أ ) احتياجات العمالة وفرصها ومشاكلها على المستويين الاقليمي والوطني ؛

( ب ) مرحلة ومستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ؛

( ج ) العلاقات المتبادلة بين تنمية الموارد البشرية والأهداف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأخرى •

(٣) ينبغي متابعة السياسات والبرامج بطرائق تتناسب مع الظروف الوطنية •

(٤) ينبغي أن تشجع السياسات والبرامج كل الأشخاص ، على قدم المساواة ودون أى تفرقة ، على تنمية قدراتهم على العمل واستخدامها ، وأن تمكنهم من ذلك ، لصالحهم وبما يتفق مع أمانهم ، مع وضع احتياجات المجتمع في الاعتبار •

(٥) ينبغي أن تشجع مثل هذه السياسات والبرامج المنشآت على تقبل مسؤولية تدريب العمال الذين تستخدمهم ، وعلى المنشآت أن تتعاون مع ممثلي عمالها عند تخطيط برامجها التدريبية ، وأن تكفل بقدر الامكان توافق هذه البرامج مع برامج نظام التدريب العام •

(٦) ينبغي أن تكون أهداف هذه السياسات والبرامج هي :

( أ ) كفاءة الالتحاق بعمالة انتاجية تتمشى مع القدرات والأمانى الشخصية ، بما في ذلك العمل للحساب الخاص ، وتسهيل التحرك المهني ؛

( ب ) تشجيع وتنمية روح الابداع والدينامية والمبادرة بغية الحفاظ على فعالية العمل أو زيادتها ؛

( ج ) حماية الأشخاص من البطالة أو غيرها من أشكال انتقاص الدخل أو القدرة على الكسب نتيجة نقص الطلب على مهارتهم ، كذلك حمايتهم من البطالة الجزئية ؛

( د ) حماية الأشخاص من الاجهاد البدني أو الذهني المفرط في العمل ؛

( هـ ) حماية الأشخاص من المخاطر المهنية ، بالارتفاع بمستويات تعليم السلامة والصحة المهيتين كجزء لا يتجزأ من التدريب على كل حرفة أو مهنة ؛

( و ) مساعدة الأشخاص في سعيهم الى الشعور بالرضا عن عملهم ، وفي تحقيقهم لذاتهم وتعبيرهم عن أنفسهم ، وتحسين نصيبهم في الحياة بجهودهم الخاصة من أجل النهوض بنوعية اسهامهم في الاقتصاد أو تغيير طبيعتها ؛

( ز ) تحقيق التقدم الاجتماعي والثقافي والاقتصادي واستمرار التكيف مع التغيير ، بمشاركة كل المعنيين في اعادة تشكيل متطلبات العمل ؛

( ح ) تحقيق المشاركة الكاملة لكل مجموعات المجتمع في عملية التنمية وفي اقتسام المنافع المترتبة عليها •

٥ - (١) ينبغي للدول الأعضاء أن تضع وأن تطوّر ، أخذة هذه الغايات في اعتبارها ، نظاما مفتوحا ومرنة وتكميلية للتعليم التقني والمهني العام وللتوجيه التعليمي والمهني والتدريب المهني ، سواء جرت هذه الأنشطة في اطار النظام التعليمي الرسمي أو خارجه •

(٢) وينبغي أن تستهدف الدول الأعضاء بوجه خاص:

( أ ) تأمين تكافؤ فرص الجميع في الحصول على التوجيه المهني والتدريب المهني ؛

( ب ) توفير توجيه مهني واسع الأفق وواقعي ، على أساس مستمر ، لمختلف مجموعات السكان في كل فروع النشاط الاقتصادي ؛

( ج ) وضع نظم شاملة للتدريب المهني تشمل جميع جوانب العمل المنتج في كل فروع النشاط الاقتصادي ؛

( د ) تسهيل التحرك بين مختلف شعب التدريب ، داخل مختلف المهن وقطاعات النشاط الاقتصادي وفيما بينها ، وفيما بين مختلف مستويات المسؤولية ؛

- ( هـ ) التنسيق بين التدريب المهني في أى قطاع من قطاعات الاقتصاد أو فرع من فروع النشاط الاقتصادي والتدريب المهني في القطاعات أو الفروع الأخرى ؛
- ( و ) وضع نماذج للتدريب المهني المنهجي في كل فروع النشاط الاقتصادي ، وفي كل أنواع العمل ومستويات المهارة والمسؤولية ؛
- ( ز ) توفير فرص حقيقية لكل العمال للعودة الى النظام التعليمي ، عند مستوى يراعي مدى خبرتهم في العمل ؛
- ( ح ) اقامة تعاون وتنسيق وثيقين بين التوجيه المهني والتدريب المهني اللذين يقدمان خارج النظام المدرسي من ناحية ، والتوجيه التعليمي والنظام المدرسي من ناحية أخرى ؛
- ( ط ) توفير ظروف تسمح للعمال باستكمال تدريبهم المهني عن طريق التوعية النقابية التي يقدمها ممثلو منظماتهم ؛
- ( ي ) اجراء بحوث وتكييف ترتيبات وأساليب إدارية ، بما يتفق مع تنفيذ برامج التوجيه المهني والتدريب المهني •

٦ - ينبغي لسياسات وبرامج التوجيه المهني والتدريب المهني :

- ( أ ) أن تنسق مع سياسات التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبرامجها الرئيسية مثل تشجيع العمالة ، والاندماج الاجتماعي ، والتنمية الريفية ، وتنمية الحرف والصناعات ، وتكثيف طرائق العمل وتنظيمه مع الاحتياجات البشرية ، وتحسين ظروف العمل ؛
- ( ب ) أن تأخذ في اعتبارها التفاعل والتعاون على الصعيد الدولي في المجالين الاقتصادي والتكنولوجي ؛
- ( ج ) أن تخضع للمراجعة الدورية على ضوء التنمية الاجتماعية والاقتصادية الجارية والمخطط لها ؛
- ( د ) أن تشجع الأنشطة التي تحفز العمال على الاسهام في تحقيق علاقات دليية أفضل ؛

( هـ ) أن تسهم في بلوغ فهم أفضل للمسائل التقنية والعلمية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ؛

( و ) أن تخلق وتطور هياكل أساسية مناسبة لتوفير تدريب كاف يراعي المعايير الأساسية للصحة والسلامة المهنتين .

### ثالثا - التوجيه المهني

٧ - (١) ينبغي للدول الأعضاء أن توسع بالتدريج نظم توجيهها المهني ، بما في ذلك تقديم معلومات مهنية مستمرة بغية كفاءة توفر المعلومات الشاملة وأوسع توجيه ممكن لكل الأطفال والشباب وال كبار ، بما في ذلك البرامج المناسبة لكل المعوقين والعاجزين .

(٢) ينبغي لمثل هذه المعلومات وهذا التوجيه أن يشمل اختيار المهنة ، والتدريب المهني ، والفرص التعليمية المرتبطة بذلك ، ووضع العمالة وآفاقها ، وآفاق الترقية ، وظروف العمل ، والسلامة والصحة أثناء العمل ، وغير ذلك من جوانب الحياة العملية في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي ، وعلى كل مستويات المسؤولية .

(٣) ينبغي استكمال المعلومات والتوجيه بمعلومات عن الجوانب العامة للاتفاقات الجماعية ، وعن حقوق والتزامات كل المعنيين بموجب قانون العمل ؛ وينبغي أن تقدم هذه المعلومات بما يتفق مع التشريع والممارسة الوطنيين ، وأن تراعى وظائف ومهام كل من منظمات العمال وأصحاب العمل المعنية .

٨ - (١) ينبغي أن تكون الأهداف الرئيسية لبرامج التوجيه المهني هي :

( أ ) تزويد الأطفال والشباب الذين لم ينخرطوا بعد في صفوف القوى العاملة بأساس لاختيار خط التعليم أو التدريب المهني على ضوء استعداداتهم وقدراتهم ومصالحهم وفرص العمالة ؛

( ب ) مساعدة الملتحقين ببرامج التعليم والتدريب المهني على تحقيق أقصى نفع

منها ، واعدادهم ، لِمَا لتعليم أو تدريب مهني تكميليين ، أو للالتحاق  
بالمهنة ومواصلة التعليم والتدريب حيثما يقتضي الأمر ذلك أثناء حياتهم  
العملية ؛

( ج ) مساعدة من ينخرطون في صفوف القوى العاملة ، أو من يسعون إلى تغيير  
أنشطتهم العملية ، أو المتعطلين ، على اختيار مهنة ، وتخطيط ما يرتبط بذلك  
من تعليم وتدريب مهني ؛

( د ) تعريف العاملين بفرص تحسين إمكانات تطوّرهم المهني ، ومستوى أدائهم ،  
ودخولهم ومراكزهم ، وبالمتطلبات التعليمية ومتطلبات التدريب المهني ،  
وبالتسهيلات المتاحة لهذا الغرض ؛

( هـ ) تعزيز الوعي العام بالإسهامات التي تقوم بها ، والتي يمكن أن تقوم بها في  
التنمية العامة وفي توسيع العمالة ، مختلف قطاعات الاقتصاد وفروع النشاط  
الاقتصادي ، بما في ذلك القطاعات والفروع التي لا تتمتع تقليدياً بمكانة  
كبيرة ؛

( و ) مساعدة المؤسسات المتعاونة على توفير المعلومات والتغذية الراجعة بشأن  
فعالية برامج تدريب معينة كجزء لا يتجزأ من التوجيه المهني •

( ٢ ) ينبغي للدول الأعضاء أن تكفل تمسّ هذه البرامج مع حقوق حرية  
الاختيار عند انتقاء مهنة ، ومع العدالة في توفير فرص الترقية وحقوق التعليم •

٩ - ينبغي للدول الأعضاء ، عند توسيع نطاق نظم توجيهها المهني ، أن  
تولي اهتماماً خاصاً لما يلي :

( أ ) مساعدة الأطفال والشباب في المدارس على اكتساب الاحساس بقيمة العمل  
وأهميته ، وفهم عالم العمل ، والتعرّف على ظروف العمل في أوسع دائرة  
ممكنة من المهن - مع مراعاة فرص العمالة والترقي التي قد تتاح لهم - وعلى  
متطلبات الاستفادة من هذه الفرص ؛

( ب ) تعريف الأطفال والشباب الذين لم يلتحقوا بالمدارس ، أو تركوا

المدارس مبكرا ، بأوسع دائرة ممكنة من المهن ، وبفرض العمالة في هذه المهن ، وتوجيههم الى كيفية الوصول اليها ؛

( ج ) تعريف الكبار العاملين ، بمن فيهم العاملون لحسابهم الخاص ، باتجاهات وأغراض التنمية التي تعنيهم ، وبوجه خاص بأثار التغيير الاجتماعي والتقني والاقتصادي على ميدان عملهم ؛

( د ) توفير مايلزم من معلومات وتوجيه للعاطلين والعاطلين جزئيا بشأن امكانات ايجاد عمل أو تحسين وضعهم الوظيفي ، والوسائل المتاحة لتحقيق هذا الغرض ؛

( هـ ) تقديم المساعدة لمن يواجهون مشاكل خاصة تتعلق بالتعليم ، أو بالتدريب المهني أو العمالة للتغلب على هذه المشاكل ، في اطار تدابير شاملة تستهدف التقدم الاجتماعي •

١٠ - (١) ينبغي توفير كل من برامج التوجيه المهني الجماعية - أي نشر الحقائق المادية وتقديم المشورة لمن لديهم احتياجات مهنية متشابهة - والمشورة الفردية •

(٢) ينبغي توفير المشورة الفردية بوجه خاص للشباب والكبار الذين يحتاجون مساعدة متخصصة في تحديد استعداداتهم وقدراتهم واهتماماتهم المهنية ، وفي تقييم فرص التعليم والتدريب المهني والعمالة التي يمكن أن تتاح لهم ، وفي اختيار خط التعليم أو التدريب المهني أو العمالة •

(٣) ينبغي للمشورة الفردية - وكذلك لأنشطة التوجيه المهني الجماعية عند الاقتضاء - أن تأخذ في اعتبارها حاجة الفرد المحددة الى المعلومات والدعم ، مع ايلاء اهتمام خاص للمعوقين بدنيا وعقليا وللعجزة ، وللأشخاص المحرومين اجتماعيا وتعليميا • ويمكن أن يشمل ذلك تدريبات على كيفية البحث عن المعلومات وتقييمها وعلى اتخاذ القرارات ، وأن تتناول دائرة متسعة من الاختيارات والأهداف المهنية ،



وعليها أن تأخذ في الاعتبار حق الفرد في الاختيار على أساس المعلومات الشاملة ذات الصلة •

(٤) ينبغي استكمال المشورة الفردية ، عند الاقتضاء ، بإسداء النصح بشأن اجراءات العلاج وألوان المساعدة الأخرى التي قد تكون مفيدة لأغراض التكيف المهني •

١١ - ينبغي للدول التي مازالت برامج التوجيه المهني فيها في مراحل تطورها الأولى أن تستهدف في المقام الأول :

( أ ) توجيه أنظار الشباب الى أهمية اختيار التعليم العام والمهني مع المراعاة الكاملة لآفاق العمالة القائمة واتجاهات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ولا استعداداتهم واهتماماتهم الشخصية ؛

( ب ) مساعدة مجموعات السكان التي تحتاج الى معاونة في التغلب على القيود التقليدية على حريتها في اختيار التعليم أو التدريب المهني أو المهنة ؛

( ج ) تلبية احتياجات من لديهم استعداد خاص في ميادين العمل ذات الأهمية الرئيسية •

١٢ - ينبغي للدول الأعضاء أن تستفيد كل الاستفادة ، في برامج توجيه المهني ، من كل التسهيلات ووسائل الاعلام المتاحة التي يمكن الوصول بها الى مختلف مجموعات السكان على نحو أكثر فعالية •

١٣ - (١) ينبغي ، حيثما كان ذلك عمليا ، توفير اختبارات القدرة والاستعدادات المناسبة - بما في ذلك اختبارات الخصائص الفسيولوجية والنفسية - وغير ذلك من أساليب الاختبار ، لاستخدامها في توجيه المهني بما يتناسب مع احتياجات الحالات الفردية •

(٢) ينبغي عدم استخدام مثل هذه الاختبارات وغيرها من أساليب الاختبار إلاّ بموافقة الباحثين عن التوجيه المهني وألا يقوم باجرائها ، هي وغيرها من أساليب استكشاف الخصائص الشخصية ، إلاّ متخصصون •

(٢) ينبغي ألاّ تبلغ نتائج استخدام مثل هذه الاختبارات وغيرها من أساليب الاختبار الى طرف ثالث دون موافقة صريحة من الشخص الذي أجرى عليه الاختبار .

١٤ - (١) ينبغي حيثما تستخدم الاختبارات وغيرها من أساليب الاختبار في التوجيه المهني ، أن توضع لها معايير نمطية حسب مجموعات السن والسكان والثقافات المعينة ، وأن تثبت صحتها للأغراض الخاصة التي أعدت لها .

(٢) ينبغي أن يوجد برنامج مستمر لتطوير مثل هذه الاختبارات وأساليب الاختبار الأخرى وإعادة وضع معاييرها النمطية في فترات منتظمة حتى تراعى تغيير الظروف وأساليب الحياة .

### رابعاً - التدريب المهني

#### ألف - أحكام عامة

١٥ - (١) ينبغي للدول الأعضاء أن توسع بالتدريج نظم التدريب المهني لديها وأن تعدّلها وتنسقها لمواجهة احتياجات التدريب المهني طيلة الحياة لدى الشباب والكبار في كل قطاعات الاقتصاد وفروع النشاط الاقتصادي ، وعلى كل مستويات المهارة والمسؤولية .

(٢) ينبغي لها ، عند قيامها بذلك ، أن تولي اهتماما خاصا لما يلي :

( أ ) إتاحة فرص الترقية التي ينبغي أن تكون مفتوحة ، بقدر الامكان ، أمام كل من لديهم الرغبة والمقدرة على الوصول الى مستويات أعلى من المهارة والمسؤولية ؛

( ب ) تحسين التدريب المهني في قطاعات الاقتصاد وفروع النشاط الاجتماعي التي يتعد فيها كثيرا التدريب المهني عن الأسلوب المنهجي ، والتي تسودها التكنولوجيات وأساليب العمل العتيقة ؛

- ( ج ) توفير التدريب المهني للأفراد الذين لم يتلقوا اهتماما كافيا فسي الماضي ،  
وبوجه خاص للمجموعات المتضررة اقتصاديا أو اجتماعيا ؛
- ( د ) التنسيق الفعال بين التعليم العام والتدريب المهني ، وبين التعليم النظرى  
والتطبيقي ، والتدريب الأولي والتدريب المتقدم •
- ( ٣ ) ينبغي تصميم برامج التدريب المهني على نحو يشجع العمالة الكاملة  
وتنمية قدرات كل فرد •
- ١٦ - ينبغي أن ترتب برامج التدريب المهني على مهن وفروع نشاط  
اقتصادى مفردة ، حيثما كان ذلك مناسبا ، على مراحل تدريجية تتيح في مجموعها  
فرصا كافية :
- ( أ ) للتدريب الأولي للشباب والكبار ممن لديهم خبرة عمل قليلة أو ليست لديهم  
خبرة عمل على الاطلاق ؛
- ( ب ) للتدريب المتقدم الذى يكفل للعاملين في مهنة ما :
- " ١ " تحسين أدائهم أو توسيع دائرة النشاط الذى يمكن أن يقوموا به ،  
والانتقال الى عمل أعلى مستوى أو الحصول على ترقية ؛
- " ٢ " استيفاء معرفتهم ومهاراتهم على ضوء التطورات في المهنة المعنية ؛
- ( ج ) اعادة التدريب لتمكين الكبار من الحصول على مؤهلات جديدة لمجال مهني  
جديد ؛
- ( د ) التعليم المتقدم اللازم لاستكمال التدريب ؛
- ( هـ ) التدريب على السلامة والصحة في مكان العمل ، وخاصة بالنسبة للشباب  
والكبار الذين ليست لهم خبرة عملية سابقة كبيرة ؛
- ( و ) توفير المعلومات عن الحقوق والالتزامات في العمالة ، بما فيها نظم الضمان  
الاجتماعي •

١٧ - (١) ينبغي بذل كل الجهود لتطوير طاقة التدريب المهني القائمة  
والممكنة ، عن طريق التمويل العام عند الضرورة ، بما في ذلك الموارد المتوافرة في  
المنشآت لتوفير برامج تدريب مهني مستمرة •

(٢) ينبغي الاستفادة بقدر الامكان ، عند توفير التدريب ، من وسائل  
الاعلام الجماهيرى والوحدات المتحركة والدروس بالمراسلة وغير ذلك من برامج التثقيف  
الذاتي •

١٨ - ينبغي أن تشمل برامج التدريب الأولى للشباب الذين يفتقرون الى  
الخبرة العملية أو من ليست لديهم خبرة عملية كبيرة بوجه خاص:

- ( أ ) تعليما عاما منسقا مع التدريب العملي والتعليم النظرى المرتبط به ؛  
( ب ) تدريبا أساسيا على المعارف والمهارات المشتركة بين عدة مهن مرتبطة ، ويمكن  
أن يقدم هذا التدريب معهد تعليمي أو مهني أو أن يقدم في المنشأة أثناء  
العمل أو في غير أوقات العمل ؛  
( ج ) التخصص في المعارف والمهارات التي يمكن استخدامها مباشرة في فرص العمالة  
القائمة بالفعل أو التي سيتم توفيرها ؛  
( د ) الاشراف على تأهيلهم لوضع عملي حقيقي •

١٩ - (١) ينبغي أن تتم دورات التدريب الأولى لكامل الوقت ، حيثما كان  
ذلك ممكنا ، في تزامن بين التعليم النظرى في معاهد التدريب والتدريب الذى  
يقدم في المنشآت أثناء العمل ، وذلك لضمان ارتباط التعليم الأولي بالوضع العملي  
الحقيقي ، وبالمثل ينبغي أن يربط التدريب العملي بعيدا عن العمل ، بقدر الامكان ،  
بالوضع العملي الحقيقي •

(٢) ينبغي تخطيط التدريب أثناء العمل ، المنظم كجزء متكامل من الدورات  
التي تقدمها معاهد التدريب ، بالاشتراك مع المنشآت والمعاهد وممثلسي العمال  
المعنيين بخية:

( أ ) تمكين المتدربين من تطبيق ما تعلموه خارج العمل على ظروف العمل الفعلية ؛

( ب ) تقديم التدريب على جوانب المهنة التي لا يمكن تغطيتها خارج المنشآت ؛

( ج ) تعريف الشباب ممن لديهم خبرة عملية ضئيلة أو ليست لديهم خبرة بالمتطلبات والظروف التي يمكن أن تواجههم أثناء العمل ومسؤولياتهم داخل مجموعة العمل •

٢٠ - ينبغي أن يحصل من يلتحقون بالعمل بعد اكمال الدورات طيلة الوقت المشار اليها في الفقرة ١٩ السابقة على:

( أ ) تشجيع على التعرف على طبيعة المنشأة وأهدافها والظروف التي يؤدي فيها العمل داخلها ؛

( ب ) تدريب تكميلي منهجي على العمل الى جانب الدورات النظرية اللازمة ؛

( ج ) خبرة مخططة ، بقدر الامكان ، في سلسلة من الأنشطة والوظائف ذات القيمة التدريبية ، بما في ذلك التكيف مع مكان العمل •

٢١ - ينبغي للسلطات المختصة أن تضع خططا وطنية أو اقليمية للتدريب المتقدم المرتبط بالعمل ، بما يتمشى مع التخطيط والتشريع الوطنيين ، وبعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال •

٢٢ - (١) ينبغي للمنشآت أن تضع ، بالتشاور مع ممثلي العمال ومع الأشخاص المعنيين ومع المسؤولين عن عملهم ، خططا للتدريب المتقدم وأن تعيد النظر في هذه الخطط في فترات دورية ، وذلك للأفراد الذين يعملون لديها على كل مستويات المهارة والمسؤولية ، ويمكن أن تشكل لجنة مشتركة لهذا الغرض •

(٢) ينبغي لهذه الخطط:

( أ ) أن تتيح فرص التأهيل للترقي الى مستويات مهارة ومسؤولية أعلى ؛

( ب ) أن تشمل التدريب التقني وغيره من أنواع التدريب والخبرة العملية للأشخاص المعنيين ؛

( ج ) أن تأخذ في الاعتبار قدرات واهتمامات الأشخاص المعنيين فضلا عن متطلبات العمل

(٣) ينبغي للمسؤولين عن عمل الآخرين أن يلتزموا بالاسهام الفعال في نجاح خطط التدريب المتقدم •

(٤) ينبغي أن تحدد بوضوح المسؤولية التنظيمية عن وضع خطط التدريب المتقدم وتنفيذها ومراجعتها ، وأن يعهد بها ، بقدر الامكان ، الى وحدة خاصة ، أو الى شخص أو أكثر يعملون في مستوى يتناسب مع هذه المسؤولية •

٢٣ - (١) ينبغي بالنسبة للعمال الذين يجرى تدريبهم في منشأة ما :

( أ ) أن يحصلوا على مكافآت أو رواتب كافية ؛

( ب ) أن تغطيهم تدابير الضمان الاجتماعي المطبقة على القوى العاملة النظامية في المنشأة المعنية •

(٢) ينبغي أن يمنح العمال الذين يتلقون تدريباً خارج العمل عطلة دراسية وفقاً لأحكام اتفاقية وتوصية الاجازة الدراسية المدفوعة الأجر ، ١٩٧٤ •

### باء - معايير التدريب المهني ومبادئ التوجيهية

٢٤ - (١) ينبغي بقدر الامكان أن يغطي التدريب الأولي والمتقدم ، الذي يفرض الى مؤهلات مهنية معترف بها ، معايير عامة تضعها أو تقرها الهيئة المختصة ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية •

(٢) ينبغي أن تشير هذه المعايير الى :

( أ ) مستوى المهارات والمعارف المطلوبة في المرشحين لمختلف دورات التدريب المهني ؛

( ب ) مستوى الأداء الذي ينبغي بلوغه في كل نشاط أو وظيفة رئيسية في المهنة

المعدّية خلال كل مرحلة من مراحل التدريب ، وبقدر الامكان محتوى التدريب ومدته ؛ والتسهيلات والمعدات اللازمة لبلوغ مستوى الأداء المشار اليه ؛

( ج ) جانب التدريب المهني الذي يقدمه نظام التعليم الرسمي ، أو معاهد التدريب المهني ، أو المنشآت عن طريق التدريب أثناء العمل ؛

( د ) طبيعة ومدّة خبرة العمل التي قد تطلب في برامج التدريب المهني ؛

( هـ ) مضمون التدريب على أساس مبادئ التدريب المتعدّد الأغراض والتحرك المهني ؛

( و ) المنهجية المطبقة ، على أن تؤخذ في الاعتبار أهداف التدريب وخصائص من يجرى تدريبهم ؛

( ز ) أي امتحان يعقد أو أي وسيلة أخرى لتقييم ما تمّ تحصيله ؛

( ح ) الشهادات التي ستتمح عند النجاح النهائي في دورات التدريب المهني •

٢٥ - (١) يجوز أن يغطي نفس المهنة أكثر من معيار تدريب مهني واحد حيث وطالما كان اختلاف الظروف التي ينفذ فيها العمل وما يتضمنه من أنشطة كبيراً فيما بين شتّى قطاعات الاقتصاد أو فروع النشاط الاقتصادي أو المنشآت من كل حجم •

(٢) ينبغي التنسيق بين المعايير التي تغطي نفس المهن ، لتسهيل الانتقال بين الوظائف ، مع الاعتراف الكامل بالمؤهلات التي يحملها المتدربون بالفعل وبما لديهم من خبرة عملية في المهنة •

٢٦ - (١) ينبغي وضع مبادئ توجيهية توضح تنظيم ومحتوى التدريب المهني المرغوب فيهما ، وذلك بالنسبة للمهن ومستويات المهارة والمعرفة ومستويات المسؤولية التي لا تتناسب معها المعايير المنصوص عليها في الفقرة ٢٤ من هذه التوصية •

(٢) قد تكون هذه المبادئ التوجيهية ضرورية بوجه خاص لتغطية:

( أ ) تدريب المشرفين والمتخصصين والمدربين المقبلين ، وتدريب الأشخاص المعيّنين بالفعل في هذه الوظائف ؛

( ب ) تدريب موظفي ومديري التدريب المهني ومشرفيه ومعلميه ؛

( ج ) التدريب المهني في فروع النشاط الاقتصادي التي يوجد فيها عدد كبير من العاملين لحسابهم الخاص أو من المنشآت الصغيرة ؛

( د ) تحسين التدريب المهني في فروع النشاط الاقتصادي التي لم يوفّر فيها التدريب المهني المنهجي إلا قليلا أو لم يوفّر فيها اطلاقا ، وفي المنشآت التي تستخدم التكنولوجيات وأساليب العمل العتيقة •

( ٢ ) يمكن أن تناسب هذه المبادئ التوجيهية كذلك التدريب الأولي أثناء العمل لمن أنهم لفورهم دورات كاملة الوقت من التدريب الأولي في المعاهد التعليمية ومعاهد التدريب المهني •

٢٧ - ينبغي تقييم معايير التدريب المهني ومبادئه التوجيهية وإعادة النظر فيها دوريا بمشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال ، وتكييفها مع تغيير المتطلبات ، مع تحديد دورية إعادة النظر على ضوء معدل التغيير في المهنة المعنية •

٢٨ - ( ١ ) ينبغي للدول الأعضاء أن تضع بالتدرج معايير ومبادئ توجيهية أو أن توسّع مجال انطباقها ، حسب الأحوال ، حتى تغطي كل المهن الرئيسية وكل مستويات المهارة والمسؤولية •

( ٢ ) ينبغي اعطاء الأولوية للتدريب المهني على المهن ومستويات المهارة والمسؤولية ذات الأهمية الرئيسية للتقدّم الاجتماعي والاقتصادي •



## خامسا - تدريب المديرين والعاملين لحسابهم الخاص

٢٩ - (١) ينبغي تقديم التدريب على الوظائف الادارية والاشرافية للأشخاص المسؤولين عن عمل الآخرين ، وللعاملين المهنيين والمتخصصين المشاركين في الادارة ، ولعن يجرى اعدادهم لتولي وظائف ادارية واشرافية •

(٢) ينبغي للسلطات المختصة أن تضع خططا للتدريب على الوظائف الادارية والاشرافية ولتدريب العاملين لحسابهم الخاص بما يتفق مع التخطيط الوطني والتشريع الوطني ، وبعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال •

٣٠ - (١) ينبغي أن يراعى في مضمون برامج التدريب على الوظائف الادارية والاشرافية مستوى المسؤوليات الحالية والمرتبقة للمتدربين •

(٢) ينبغي بشكل خاص أن يوضع البرنامج بحيث :

- ( أ ) يحقق معرفة وفهما كافيين للجوانب الاقتصادية والاجتماعية لاتخاذ القرارات ؛
- ( ب ) يعزز الاستعدادات والقدرات لقيادة وتحريك الآخرين مع احترام الكرامة الانسانية ، ولتطوير علاقات صناعية قوية ؛
- ( ج ) يبنّي روح المبادرة والموقف الايجابي من التغيير والقدرة على تقدير أثر التغيير على الآخرين ؛
- ( د ) يبنّي القدرة على تولي مسؤوليات جديدة أثناء العمل ؛
- ( هـ ) يبنّي الوعي بأهمية التعليم والتوجيه المهني والتدريب المهني بالنسبة للعاملين في المنشأة ؛
- ( و ) يبنّي فهم قيمة جهود التحسين الذاتي ؛
- ( ز ) يوفّر الأساس للتدريب المتقدم بما يتفق مع تغير المتطلبات •

٣١ - (١) ينبغي أن يراعى في برامج التدريب المهني على العمل للحساب الخاص الوضع الاجتماعي للعامل ، وأن :

- ( أ ) تشمل ، الى جانب التدريب الخاص بالميدان التقني المعني ، التدريب على المبادئ والممارسات الأساسية في ادارة الأعمال وفي تدريب الآخرين ؛
- ( ب ) تنمي الوعي بضرورة القيام بمبادرات وتقييم المخاطر وتقبلها •

(٢) ينبغي لهذه البرامج أن تتيح فرصا منتظمة لاستيفاء التدريب ، وأن يدعمها تيار مستمر من المعلومات عن التطورات الجديدة في الميدان التقني المعني ، وعن مصادر التمويل ، وعن أكفأ أساليب التسويق عند الاقتضاء •

### سادسا - برامج المجالات أو فروع النشاط الاقتصادي الخاصة

٣٢ - (١) ينبغي وضع برامج توجيه مهني وتدريب مهني مناسبة لمجالات أو فروع معينة من النشاط الاقتصادي يقتضي الأمر فيها اجراءات تحسين شاملة أو تغييرا هيكليا رئيسيا •

(٢) ينبغي أن تشكل هذه البرامج جزءا من البرامج الوطنية للتوجيه المهني والتدريب المهني في مجموعها ، وأن يجرى تنسيقها مع الاجراءات الأخرى لتنمية المجال أو فرع النشاط الاقتصادي المعني •

٣٣ - ينبغي ايلاء اهتمام خاص ، من بين المجالات أو فروع النشاط الاقتصادي التي تتطلب مثل هذه البرامج ، الى المناطق الريفية ، وفروع النشاط الاقتصادي التي تستخدم تكنولوجيات وأساليب عمل عتيقة ، والصناعات والمنشآت الآخذة في التدهور أو التي تقوم بتحويل نشاطها ، والصناعات المخطط لقيامها أو المشاة حديثا •

### ألف - المناطق الريفية

٣٤ - (١) ينبغي أن تستهدف البرامج الموضوعة للمناطق الريفية تحقيق تكافؤ الفرص الكامل بين سكان الريف وسكان الحضر فيما يتعلق بالتوجيه المهني والتدريب المهني •

(٢) ينبغي أن توضع هذه البرامج داخل اطار سياسات التنمية الوطنية ، وأن يكون من بين ما تراعيه نماذج واتجاهات الهجرة من المناطق الريفية الى المناطق الحضرية .

٣٥ - (١) ينبغي أن تتضمن برامج المناطق الريفية ترتيبات مناسبة لمواجهة الاحتياجات الخاصة للتوجيه المهني والتدريب المهني من أجل :

( أ ) العمال الزراعيين بما فيهم عمال المزارع الكبيرة ، وصغار الملاك المستغلين للأرض والمزارعين بالاجار والمزارعة وغيرهم من العاملين في الزراعة والأنشطة المرتبطة بها ، لاسيما فيما يتعلق بالاصلاح الزراعي والتغييرات الرئيسية الأخرى في نظم الامدادات والانتاج والتوزيع في المناطق المعنية ؛

( ب ) العاملين في مهن غير زراعية مع التشديد بصورة خاصة على المهن التعليمية والعمل في مجال الاتصالات والنقل وغيرها من الخدمات والحرف .

(٢) ينبغي أن يراعى في هذه البرامج الاختلافات في الاحتياجات تبعاً لنوع النشاط الريفي المعني ودرجة ميكنته وتخصصه وتحديثه والنطاق الذي يجرى فيه .

(٣) ينبغي أن تتضمن برامج المناطق الريفية التدريب على تنظيم التعاونيات وادارة المنشآت .

٣٦ - (١) ينبغي للبلدان التي لم تبلغ مرافق وبرامج التوجيه المهني والتدريب المهني في مناطقها الريفية شأواً بعيداً من التطور أن تركز في البداية على ما يلي :

( أ ) توفير المعلومات للشباب والكبار في المناطق الريفية عن أهداف اجراء التحسينات أو التغييرات الرئيسية والاجراءات المقترحة لذلك ، وعن آثار مثل هذه الاجراءات على عملهم وحياتهم ؛

( ب ) تقديم التعليم والتدريب المهني المنهجين ، وقتاً كاملاً أو لبعض الوقت

حسب الأحوال ، للشباب العاملين لاستكمال التعليم غير النظامي أثناء العمل ؛

( ج ) تقديم برامج قصيرة لرفع مستوى تدريب الكبار أو إعادة تدريبهم من خلال هيئات التدريب المهني أو الارشاد الزراعي أو الهيئات الاستشارية القائمة الأخرى ؛

( د ) تطوير القيادات الاجتماعية والاقتصادية في المناطق الريفية ، وتشجيع مشاركة مجموعات أوسع من السكان في اجراءات التنمية ؛

( هـ ) تشجيع الرغبة في التحسين الذاتي •

(٢) ينبغي لهذه البلدان أن تعيد النظر في أولويات مناطقها الريفية بحيث تتحرك تدريجيا نحو:

( أ ) تنمية هيئات معلومات وتوجيه مهني شاملة لسكان الريف في مجموعهم ؛

( ب ) ادخال أو تعميم التدريب الأولي المنهجي لكل الشباب ؛

( ج ) ادخال برامج شاملة للتدريب المتقدم على أساس مستمر أو متكرر لتلبية احتياجات الكبار •

٣٧ - يمكن للبلدان التي لا تستطيع توفير خدمات كافية لسكان الريف في مجموعهم ، لأسباب مالية أو لنقص العاملين المدربين فيها ، أن تنظر في :

( أ ) تركيز العمل مؤقتا في مناطق جغرافية محددة حيث يمكن تعلم دروس هامة للعمل اللاحق في مناطق أخرى ؛

( ب ) اعطاء الأولوية للعمال الذين لا يمتلكون أرضا ولغيرهم من المجموعات الضعيفة اقتصاديا في المناطق الريفية ، ممن هم في أمس الحاجة إلى العدالة الاقتصادية والاجتماعية •

## باء - فروع النشاط الاقتصادي التي تستخدم

### تكنولوجيات وأساليب عمل عتيقة

٣٨ - (١) ينبغي تطوير برامج فروع النشاط الاقتصادي التي تنتشر فيها التكنولوجيات وأساليب العمل العتيقة ، بالطريقة المناسبة ، ووفق مبادئ شبيهة بما يطبق على برامج المناطق الريفية •

(٢) ينبغي أن يكون الهدف هو تقديم التوجيه المهني والتدريب المهني للعاملين أو الملتحقين بهذه الفروع من النشاط الاقتصادي والمهني ، مما يمكنهم من المشاركة أو الاسهام في تحديت الأساليب والمنتجات والاستفادة من التغييرات التي يتم ادخالها •

٣٩ - ينبغي لهيئات الارشاد وغيرها من الهيئات الاستشارية للعاملين لحسابهم الخاص وصغار المنظمين في هذه الفروع من النشاط الاقتصادي والمهني أن تزود هؤلاء بالمعلومات عن امكانات الابتكار في عملهم ، واما يرتبط بذلك من خدمات تدريب مهني وغيرها •

٤٠ - ينبغي ايلاء اهتمام خاص عند تخطيط التدريب المهني لمثل هذه الفروع من النشاط الاقتصادي والمهني لما يلي :

( أ ) احتياجات وفرص توسيع نطاق أنشطة المنشأة أو تخصصها ، وأثار مثل هذا التوسع أو التخصص على التدريب المهني ؛

( ب ) امكانات تحسين أساليب التدريب المهني ، وبوجه خاص اتاحة فرص التدريب المستمر ؛

( ج ) امكانات الربط بين خدمات تدريب مديري المنشآت وغيرها من اجراءات رفع مستوى الأداء ؛

( د ) اتاحة فرص جديدة للعمالة المدرة للدخل •

٤١ - التدريب المهني لمثل هذه الفروع من النشاط الاقتصادي والمهني :

( أ ) يمكن أن يصمّم في البداية كاستكمال لنظم التعليم التي يتم بها تقليدياً تحصيل المعرفة العملية والمهارات ؛

( ب ) ينبغي أن تراعى فيه احتياجات كل من الشباب الذين يتلقون التدريب الأولي والأشخاص الذين يعملون بالفعل في هذه الفروع من النشاط الاقتصادي والمهنة بما فيهم صغار المنظمين وغيرهم ممن يقدمون التدريب الأولي للشباب .

### جيم - الصناعات والمنشآت الآخذة في التدهور أو التي تحول أنشطتها

٤٢ - ينبغي حين تبدأ صناعات أو منشآت ما في التدهور أن يحصل العمال المتضررون ، في الوقت المناسب ، على التوجيه المهني والتدريب المهني لتسهيل تغيير مهاراتهم ، و إتاحة الفرصة لهم للعثور على عمل جديد .

٤٣ - ينبغي حين تغيّر صناعات أو منشآت ما منتجاتها وأساليب إنتاجها أو الخدمات التي تقدمها أن يحصل العمال المتضررون ، في الوقت المناسب ، على تدريب ينظم بالتعاون مع الصناعات أو المنشآت المعنية لتمكينهم من تكييف أنفسهم مع مهامهم الجديدة .

### دال - الصناعات الجديدة

٤٤ - ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار عند تخطيط التوجيه المهني والتدريب المهني المرتبطين بإقامة صناعات جديدة :

( أ ) الاحتياجات من العمال والمتخصصين والمدبرين الفنيين والاداريين أثناء مرحلة البناء وبعد أن تبدأ المصانع الجديدة العمل ، وأي احتياجات لإعادة تدريب العاملين أثناء مرحلة البناء بغية وضعهم في وظائف أخرى بعد بدء العمل ؛

( ب ) الحاجة الى عمال ومنظمين مستقلين يتولون العقود من الباطن اللازمة للصناعات الجديدة ؛

( ج ) الحاجة الى توفير معلومات تتعلق بالأنشطة الجديدة التي ستصبح ممكنة أو ضرورية بعد تغيير الظروف الاقتصادية في المنطقة والتدريب المهني على هذه الأنشطة ؛

( د ) الحاجة الى تقديم التوجيه والتدريب المهنيين لمن أصبحت معارفهم ومهاراتهم عتيقة نتيجة التغييرات في هيكل الطلب على العمل داخل المنطقة ؛

( هـ ) الحاجة الى اناحة فرص جديدة للعمال والمنظمين المستقلين الذين قد يعانون من المنافسة التي تثيرها الصناعات الجديدة .

### سابعاً - المجموعات الخاصة من السكان

٤٥ - (١) ينبغي أن تتخذ تدابير خاصة لتقديم التوجيه المهني والتدريب المهني الفعالين والكافيين للمجموعات الخاصة من السكان حتى تتمتع بالمساواة في العمالة ، ويتحسن اندماجها في المجتمع وفي الاقتصاد .

(٢) ينبغي أن يولى اهتمام خاص لمجموعات مثل :

( أ ) من لم يلتحقوا مطلقاً بالمدارس أو تركوا الدراسة مبكراً ؛

( ب ) العمال المسنين ؛

( ج ) أفراد مجموعات الأقليات اللغوية وغيرها من الأقليات ؛

( د ) المعوقين والعجزة .

### ألف - من لم يلتحقوا مطلقاً بالمدارس أو تركوا الدراسة مبكراً

٤٦ - ينبغي اتخاذ تدابير لتقديم التوجيه المهني والتعليم العام والتدريب على المهارات الأساسية لكل من لم يلتحقوا مطلقاً بالمدارس أو تركوا الدراسة قبل تحصيل تعليم عام كاف ، تيسيراً لاندماجهم في مجتمع واقتصاد حديثين ، على أن تؤخذ في الاعتبار فرص العمالة المتوافرة في السوق .

٤٧ - ينبغي أن يكون تصميم التوجيه المهني لمن لم يلتحقوا مطلقاً بالمدارس ، أو تركوا الدراسة قبل أن يكتسبوا معرفة كافية بالقراءة والكتابة والحساب ، في أوسع نطاق ممكن ، وأن يأخذ في الاعتبار التسهيلات التعليمية وتسهيلات التدريب المهني وغير ذلك من فرص التعليم والتدريب والعمالة التي ينتظر اتاحتها لهم .

٤٨ - يمكن أن تشمل الترتيبات لتزويد مثل هؤلاء الأشخاص بالمهارات الأساسية والتعليم العام مايلي :

( أ ) التعليم فترة من الوقت لتزويد الأطفال العاملين في مزارع أو في المشاريع الأسرية أو في مجالات الاقتصاد الأخرى بالمعارف والمهارات المتصلة بعملهم ، والتثقيف العام المرتبط بمثل هذا التعليم الخاص ؛

( ب ) دورات في المهارات الأساسية ذات الصلة ومايرتبط بها من تعليم عام للشباب ، ولل كبار عند الاقتضاء ، لتسهيل التحاقهم بالتدريب المهني المنهجي ، أو لتوسيع فرص العمالة والترقية أمامهم ؛

( ج ) ترتيبات تدريب مهني خاص مرتبط بالعمل المنتج للشباب العاطلين ، على أن تكمله عند الاقتضاء دورات تعليم عام بغية اكتسابهم للتعليم والمهارات وعادات العمل اللازمة للنشاط الاقتصادي المفيد المدر للدخل ؛

( د ) تعليم القراءة والكتابة والحساب ، وخاصة للكبار ، بحيث يربط بالتدريب المهني على المعارف والمهارات اللازمة في مهنة معينة أو طراز معين من العمل ، وينبغي التنسيق بين هذا التعليم والتدابير الخاصة لمحو الأمية ؛

( هـ ) دورات تعليم خاص وتحسين المستوى التقني للشباب والكبار العاملين لرفع مستوى أداثهم ، أو لتحسين فرص ترقيتهم ؛

( و ) دورات خاصة للمهارات اللازمة بشكل عاجل للعمالة لمن لم يحصلوا على تعليم نظامي أو حصلوا على قدر بسيط منه .



(٦) ينبغي وضع منهجيات تدريب مهني خاصة وتطبيقها في عمل الترتيبات  
المشار إليها في الفقرة السابقة •

٤٩ - ينبغي التنسيق بين الشهادات التي يتم الحصول عليها عن طريق  
مثل هذه الترتيبات والشهادات التي يحصل عليها في التعليم النظامي ، والتي  
يحصل عليها من يتدربون بطرق أخرى •

### باء - العمال المسنون

٥٠ - يمكن ، عند الاقتضاء ، أن تشمل التدابير المتخذة لمواجهة المصاعب  
التي يقابلها العمال المسنون في العمل ما يلي :

( أ ) تحديد ظروف العمل التي يمكن أن تسرع بعمليات الشيخوخة البدنية والذهنية  
وتغييرها ؛

( ب ) تزويد العمال المسنين بما يحتاجون من توجيه مهني وتدريب مهني مع التركيز  
بوجه خاص على أي أمر يلزم لما يلي :

" ١ " استكمال معارفهم ومهاراتهم بتزويد هم بالمعلومات ذات الصلة في الوقت  
المناسب ؛

" ٢ " رفع مستوى تعليمهم العام ومؤهلاتهم المهنية باستخدام متخصصين  
في التدريب المهني للكبار ، بحيث تضارع هذه المؤهلات مؤهلات  
الشباب الأفضل تعليماً وتدريباً ممن ينخرطون في العمل أو يمارسون  
بالفعل نفس المهنة ؛

" ٣ " تعريفهم في الوقت المناسب بالتسهيلات المتاحة للتدريب المتقدم ،  
وتنظيم مثل هذا التدريب في الوقت المناسب ، أي قبل ادخال  
تقنيات عمل وأساليب عمل جديدة ؛

" ٤ " توفير أماكن أخرى لهم ، عند الاقتضاء ، في مهنتهم أو في مهنة أخرى  
يستطيعون أن يستخدموا فيها مواهبهم وخبرتهم دون انتقاص من  
الدخل بقدر الامكان ؛

٥٠ " ضمان عدم استبعادهم من التدريب المهني نتيجة وضع حدود غير واقعية لسن الالتحاق به ؛

٦٠ " وضع منهجية للتدريب المهني تتناسب مع احتياجات العمل المسنين ؛

٧٠ " اتخاذ كل التدابير اللازمة لتوفير المعلمين الأكفاء تقنيا وتربوياً ، الذين أعدوا جيداً للاضطلاع بتدريب متقدم يتناسب مع الاحتياجات الخاصة للعمال المسنين ؛

( ج ) تشجيع العمال المسنين على الاستفادة من تسهيلات التوجيه المهني والتدريب المهني أو فرص النقل التي ستساعدهم في التغلب على مشاكلهم ؛

( د ) تعريف الرأي العام ، وبوجه خاص العاملين في التوجيه المهني والتدريب المهني ، والعاملين في مكاتب التشغيل أو غيرها من الهيئات الاجتماعية ذات الصلة ، وأصحاب العمل والعمال ، بتكسيفات العمالة التي قد يحتاج العمال المسنون إليها وبأهمية مساعدتهم في الحصول على مثل هذه التكسيفات •

(٢) ينبغي بقدر الامكان اتخاذ التدابير لتطوير أساليب عمل وأدوات ومعدات تتناسب مع الاحتياجات الخاصة للعمال المسنين ، وتدريبهم على استخدامها •

### جيم - مجموعات الأقليات اللغوية وغيرها من الأقليات

٥١ - ينبغي تزويد أفراد مجموعات الأقليات اللغوية وغيرها من الأقليات بالتوجيه المهني الذي يعرفهم ، بلغتهم الخاصة أو بلغة أخرى يعرفونها ، أو عن طريق المترجمين الفوريين عند الضرورة ، بالظروف والمتطلبات السائدة في العمالة ، وبحقوق والتزامات كل الأشخاص المعنيين ، وبالمساعدات المتوافرة لحل مشاكلهم الخاصة •

٥٢ - ينبغي توفير برامج تدريب مهني خاصة عند الضرورة للأقليات اللغوية وغيرها من الأقليات ، وفي حالة وجود أقليات لغوية ، ينبغي أن يقدم هذا التدريب ، بقدر الامكان ، بلغتها الأصلية ، وأن يتضمن ، عند الاقتضاء ، تدريباً لغوياً •

## دال - المعوقون والعجزة

٥٣ - (١) ينبغي تمكين المعوقين أو العجزة من الوصول إلى برامج التوجيه المهني وبرامج التدريب المهني المقدمة للسكان عموماً حيثما كانوا يستطيعون الاستفادة منها .

(٢) إذا لم يكن ذلك مستصوباً بسبب حدة الإعاقة أو العجز أو طبيعتهما، أو نتيجة احتياجات مجموعات خاصة من المعوقين أو العجزة ، ينبغي أن توضع برامج مكيفة خصيصاً مع احتياجاتهم .

(٣) ينبغي بذل كل الجهود لتعريف الرأي العام وأصحاب العمل والعمال، فضلاً عن العاملين الطبيين وفي المهن شبه الطبية والعاملين الاجتماعيين، بضرورة تزويد المعوقين أو العجزة بالتوجيه المهني والتدريب المهني الكفيلين بتمكينهم من العثور على عمل يناسب احتياجاتهم ، وتكسيقات العمل التي قد يحتاجها بعضهم ، وبأهمية مساندتهم في عملهم .

(٤) ينبغي ، بقدر الامكان ، اتخاذ تدابير تكفل اندماج المعوقين أو العجزة أو إعادة اندماجهم في الحياة المنتجة في بيئة عمل عادية .

(٥) ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار توصية التأهيل المهني (للمعوقين) ،  
• ١٩٥٥

## ثامنا - تشجيع تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التدريب والعمالة

٥٤ - (١) ينبغي اتخاذ التدابير لتشجيع تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في العمالة وفي المجتمع بأسره .

(٢) ينبغي أن تشكل هذه التدابير جزءاً لا يتجزأ من كل التدابير الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تتخذها الحكومات لتحسين وضع عمالة المرأة ، وأن تشمل بقدر الامكان التدابير التالية :

( أ ) تعريف الرأى العام ، وبوجه خاص الآباء والمدرسين والعاملين في التوجيه المهني والتدريب المهني ، والعاملين في خدمات التشغيل وغيرها من الخدمات الاجتماعية ، وأصحاب العمل ، والعمال ، بضرورة تشجيع النساء والرجال على القيام بدور متساو في المجتمع والاقتصاد ، وتغيير المواقف التقليدية من عمل المرأة والرجل في المنزل وفي الحياة العملية ؛

( ب ) تزويد الفتيات والنساء بتوجيه مهني بنفس القدر من اتساع فرص التعليم وفرص التدريب المهني والعمالة التي يزود بها الشبان والرجال ، وتشجيعهن على الاستفادة الكاملة من هذه الفرص ، وتوفير الظروف اللازمة لتمكينهن من ذلك ؛

( ج ) تشجيع وصول الفتيات والنساء الى كل فروع التعليم والتدريب المهني لكل أنواع المهن على قدم المساواة ، بما في ذلك المهن التي ظلت قاصرة تقليديا على الشبان والرجال ، مع مراعاة أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ؛

( د ) تشجيع التدريب المتقدم للفتيات والنساء لضمان تطورهن الشخصي وترقيتهن الى أعمال ماهرة ومناصب مسؤولة ، وحث أصحاب العمل على اتاحة نفس فرص توسيع الخبرة العملية المتاحة للعمال الذكور الذين يماثلونهن في التعليم والمؤهلات ؛

( هـ ) توفير الرعاية النهارية وغيرها من الخدمات للأطفال من مختلف الأعمار بقدر الامكان ، حتى يمكن للفتيات والنساء اللواتي يتحملن مسؤوليات عائلية الوصول الى التدريب المهني العادى ، وكذلك اجراء ترتيبات خاصة ، وعلى سبيل المثال ، في شكل دورات لتفرة من الوقت أو دورات بالمراسلة أو برامج تدريب مهني تتبع نموذجا متكررا ، أو برامج تستخدم وسائل الاعلام الجماهيرى ؛

( و ) تقديم برامج التدريب المهني للنساء اللاتي تزيد أعمارهن عن سن العمل العادى ويرغبن في العمل للمرة الأولى أو في العودة اليه بعد فترة تخيب •

٥٥ - ينبغي توفير ترتيبات وبرامج تدريب مهني خاصة شبيهة بتلك الواردة

في البندين (هـ) و (و) من الفقرة الفرعية (٢) من الفقرة ٥٤ من هذه التوصية للرجال الذين يواجهون مشاكل متماثلة •

٥٦ — ينبغي مراعاة اتفاقية وتوصية سياسة العمالة ، ١٩٦٤ ، عند تنفيذ تدابير تشجيع تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التدريب والعمالة •

### تاسعا — العمال المهاجرون

٥٧ — ينبغي تقديم التوجيه المهني والتدريب المهني الفعالين للعمال المهاجرين حتى يتمتعوا بتكافؤ الفرص في العمالة •

٥٨ — ينبغي أن يراعى التوجيه المهني والتدريب المهني للعمال المهاجرين أن معرفتهم بلغة البلد الذي يعملون فيه قد تكون محدودة ، وأن تطبق عليهم الفقرتان ٥١ و ٥٢ من هذه التوصية •

٥٩ — ينبغي أن يراعى التوجيه المهني والتدريب المهني للعمال المهاجرين ما يلي :

( أ ) احتياجات بلد العمل ؛

( ب ) إمكانية إعادة اندماج العمال المهاجرين في اقتصاد بلدهم الأصلي •

٦٠ — ينبغي أن يراعى في التوجيه المهني والتدريب المهني للعمال المهاجرين الأحكام ذات الصلة في اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المعنية بهؤلاء العمال ، كما ينبغي أن تخضع هذه المسائل لاتفاقيات تعقد بين بلدان المنشأ وبلدان العمل •

### عاشرا — تدريب العاملين في التوجيه المهني والتدريب المهني

٦١ — ينبغي أن تنص أحكام تدريب العاملين كل المسؤولين ، طيلة الوقت أو جزءا من الوقت ، عن تخطيط التوجيه المهني أو التدريب المهني أو تنظيمهما أو ادارتهما أو تطويرهما أو الاشراف عليهما أو تقديمهما •

٦٢ - (١) ينبغي تعريف من يقدمون التوجيه المهني ، فضلا عن تدريبهم على التوجيه المهني ، بما في ذلك تقديم المشورة الفردية ، بعالم العمل عموما ، وبظروف عمل ووظائف أشخاص يعملون في دائرة واسعة من المهن على كل مستويات المهارة والمسؤولية ، وكذلك بفرص العمالة والترقي في هذه المهن ، وبالدرجات الدراسية والتسهيلات التدريبية المتاحة لهم : كما ينبغي تعريفهم بالجوانب العامة للاتفاقات الجماعية ، وبالحقوق والالتزامات الناشئة عن قانون العمل .

(٢) ينبغي أن يتضمن تدريب من يقدمون التوجيه المهني ، عند الاقتضاء ، دراسة الخصائص الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية لمختلف المجموعات ، ومناهج التوجيه المتخصصة .

٦٣ - (١) ينبغي أن تتوفر للعاملين في التدريب المهني معرفة نظرية وتطبيقية شاملة وخبرة عملية كبيرة في الميدان التقني أو الوظائف المعدنية ، الى جانب التدريب التقني والتربوي المكتسب في معاهد التعليم والتدريب .

(٢) ينبغي أن يشمل تدريب هؤلاء ، عند الاقتضاء ، دراسة مختلف خصائص ومواقف شتى لمجموعات المتدربين ، ومناهج التدريب المتخصصة .

٦٤ - (١) ينبغي تعريف العاملين في التدريب المهني على فروع خاصة من النشاط الاقتصادي بالجوانب والظروف الاجتماعية والاقتصادية والتقنية لفرع النشاط الاقتصادي الخاص المعني .

(٢) وعلى سبيل المثال ، ينبغي أن يتلقى العاملون في أنشطة التنمية الريفية ، الى جانب التعليم المهني والتدريب المهني على تخصصهم ، تدريباً في ميادين من بينها :

( أ ) اقتصاديات الزراعة والغابات وغيرهما من الأنشطة الريفية ؛

( ب ) مناهج وتقنيات ادارة المزارع والغابات ؛

( ج ) السوسولوجيا الريفية والمؤسسات الريفية ؛

( د ) تقنيات الاتصال الجماهيري والتدريب على الارشاد ؛

( هـ ) أنشطة التعاونيات حيثما وجدت مثل هذه التعاونيات •

٦٥ - ينبغي تعريف العاملين في أنشطة التوجيه المهني والتدريب المهني لمجموعات خاصة من السكان بالمشاكل الاجتماعية والاقتصادية والخاصة بهذه المجموعات •

٦٦ - (١) ينبغي أن تتوافر للمسؤولين عن تخطيط برامج التوجيه المهني أو التدريب المهني أو تنظيمها أو إدارتها أو الإشراف عليها ، بما فيهم مديرو معاهد أو هيئات التوجيه المهني أو التدريب المهني ، ومدبرو التدريب والمسؤولون في المنشآت ، ومستشارو التوجيه المهني والتدريب المهني ، خبرة تقويم التوجيه المهني أو التدريب المهني ، كل في مجاله •

(٢) ينبغي أن تتوافر للمسؤولين عن برامج التدريب المهني ، بقدر الامكان ، خبرة العمل في المنشآت في مجالات أخرى غير واجبات التدريب المهني •

٦٧ - ينبغي أن تتاح لكل العاملين في أنشطة التوجيه المهني والتدريب المهني فرص متكررة لتجديد واستكمال معرفتهم بالعناصر الاجتماعية والاقتصادية والتقنية والنفسية ذات الصلة بخطط عملهم ، وتعلم المناهج والتقنيات الجديدة القابلة للتطبيق في عملهم •

### حادى عشر - البحوث

٦٨ - ينبغي للدول الأعضاء أن تكفل وضع برامج بحوث وتجارب توضع بغية :

( أ ) تحديد معايير لوضع الأولويات وقرارات استراتيجيات لتنمية التوجيه المهني والتدريب المهني في فروع خاصة من النشاط الاقتصادي ولمجموعات خاصة من السكان ؛

( ب ) تحديد فرص العمالة في مختلف فروع النشاط الاقتصادي والمهن والتنبؤ بها ؛

( ج ) زيادة المعرفة بالجوانب النفسية والاجتماعية والتربوية للتوجيه المهني والتدريب المهني ؛

- ( د ) تقييم الكفاءة الداخلية والفعالية الخارجية للعناصر المفردة من نظم التوجيه المهني والتدريب المهني ؛
- ( هـ ) تحديد التكاليف والمنافع المباشرة وغير المباشرة للنماذج والمناهج البديلة لتقديم التوجيه المهني والتدريب المهني ؛
- ( و ) تحسين الاختبارات النفسية وغيرها من الطرائق المستخدمة لتحديد مواهب السكان المعنيين وتقييم قدراتهم واهتماماتهم وتقدير مستويات المعرفة والمهارة التي تحققت عن طريق التدريب المهني ؛
- ( ز ) زيادة المعلومات المتاحة عن المهن ومتطلباتها •

### ثاني عشر - الجوانب الادارية والهيئات التمثيلية

٦٩ - (١) ينبغي أن تتعاون السلطات العامة والهيئات المعنية بالتعليم العام وبالتوجيه المهني والتعليم التقني والمهني والتدريب المهني وتدريب العاملين في مجال تنمية الموارد البشرية والتدريب على الادارة ، والسلطات العامة والهيئات المعنية بتخطيط سياسات تنمية العمالة وغيرها من سياسات التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتنفيذها ، والهيئات التمثيلية لمختلف فروع النشاط الاقتصادي والمهني ولمختلف مجموعات السكان المعنية ، في وضع السياسات وتخطيط وتنفيذ البرامج الخاصة بالتوجيه المهني والتدريب المهني •

(٢) ينبغي اشراك منظمات أصحاب العمل والعمال في الهيئات المسؤولة عن ادارة معاهد التدريب التي تديرها الدولة ، وفي الاشراف على تشغيلها ، وينبغي ، في حال غيبة مثل هذه المعاهد ، أن يشارك ممثلو منظمات أصحاب العمل والعمال بطرق أخرى في اقامة مثل هذه المعاهد وادارتها والاشراف عليها •

٧٠ - ينبغي أن تقوم الهيئات التمثيلية ، الى جانب مشاركتها في وضع السياسة العامة للبرامج وفي تخطيطها وتنفيذها ، ومع مراعاة القوانين واللوائح الوطنية ، وداخل اطار التخطيط الوطني ، بما يلي :



( أ ) تشجيع أعضائها ومساعدتهم على :

" ١ " إتاحة الفرص والتسهيلات للتوجيه المهني والتدريب المهني ؛

" ٢ " دعم توفير مثل هذه الفرص والتسهيلات ؛

" ٣ " استخدام هذه الفرص والتسهيلات استخداما كاملا ؛

( ب ) تقديم التوجيه المهني والتدريب المهني اللازمين لاستكمال عمل هيئات أو خدمات أخرى أو أشخاص آخرين ، وتوفير معلومات من شأنها أن تسهل مثل هذا العمل ؛

( ج ) المشاركة في البحوث •

٧١ - ينبغي أن يحدد بوضوح دور ومسؤوليات كل المعنيين بتنمية الموارد

البشرية •

٧٢ - ينبغي عند إدارة برامج التوجيه المهني والتدريب المهني ، تأمين

القيام بما يلي :

( أ ) تقديم المشورة الى الهيئات والمكاتب والمعاهد والمنشآت المعنية بشأن

الجوانب الاجتماعية والتقنية والمنهجية التي ينطوى عليها تنفيذ البرامج ؛

( ب ) تقديم خدمات وتسهيلات الدعم ، مثل البحوث والمعايير والمبادئ التوجيهية

لتنظيم التوجيه المهني والتدريب المهني ، والأدوات السمعية البصرية

المساعدة ، والمعلومات عن التقنيات والمناهج المناسبة ؛

( ج ) تنظيم اختبارات تخضع للإشراف العام أو تطبيق وسائل أخرى لتقييم مدى

تحصيل المؤهلات المطلوبة للمهن التي تشغلها معايير التدريب المهني ؛

( د ) تدريب العاملين ؛

( هـ ) اطلاع الأشخاص أو الهيئات المسؤولة عن تخطيط البرامج وتنفيذها على نتائج

البحوث وغيرها من التجارب التي أجريت ؛

( و ) توفير الدعم المالي الكافي لتنفيذ البرامج •

### ثالث عشر - المراجعات الدورية

٧٣ - ينبغي للدول الأعضاء أن تعيد النظر دوريا في برامج التوجيه المهني والتدريب المهني لديها بغية:

- ( أ ) تحقيق أفضل استخدام للعاملين والتسهيلات ووسائل الاعلام ؛
- ( ب ) تعديل تنظيم التوجيه المهني والتدريب المهني ومضمونها ومناهجها على ضوء تغير الظروف والمتطلبات في مختلف فروع النشاط الاقتصادي ، واحتياجات المجموعات الخاصة من السكان ، وكذلك على ضوء التقدم الذى تحقق في ميادين المعرفة ذات الصلة ؛
- ( ج ) تحديد الأعمال الأخرى التي قد تلزم لفعالية السياسات الوطنية من أجل تعزيز الأهداف المشار إليها في الفقرات من ٤ الى ٦ من هذه التوصية •

### رابع عشر - التعاون الدولي

٧٤ - ينبغي للدول الأعضاء أن تتعاون فيما بينها الى أقصى حد ممكن، بالاشتراك مع المنظمات الإقليمية والدولية الحكومية وغير الحكومية ومع المنظمات الوطنية غير الحكومية التي ترغب في ذلك ، من أجل تخطيط برامج التوجيه المهني والتدريب المهني وتطويرها وتنفيذها •

٧٥ - يمكن أن يشمل مثل هذا التعاون:

- ( أ ) تقديم المساعدة للبلدان الأخرى في تخطيط مثل هذه البرامج واعدادها وتنفيذها ، على أساس ثنائي أو متعدد الأطراف؛
- ( ب ) تنظيم البحوث والتجارب المشتركة بغية تحسين كفاءة وفعالية تخطيط البرامج وتنفيذها ؛
- ( ج ) توفير الوسائل ، أو اقامة وسائل مشتركة لتمكين المعنيين بالتوجيه المهني والتدريب المهني من تحصيل المعارف والمهارات والخبرات غير المتوافرة في بلدانهم ؛

( د ) التبادل المنهجي للمعلومات عن التوجيه المهني والتدريب المهني ، بما فيها نتائج برامج البحوث والتجارب ، وذلك عن طريق اجتماعات الخبراء والحلقات الدراسية أو الفرق الدراسية أو تبادل المطبوعات ؛

( هـ ) التنسيق التدريجي بين معايير التدريب المهني لنفس المهنة داخل مجموعة من البلدان بغية تسهيل التحرك المهني والحصول على التدريب في الخارج ؛

( و ) اعداد وتوزيع الوثائق والمواد المعاونة الأساسية للتوجيه المهني والتدريب المهني ، بما فيها المناهج الدراسية ومواصفات الوظائف ، من أجل استخدامها في مجموعة من البلدان أو في منطقة لها متطلبات متشابهة ، أو من أجل السعي الى تنسيق مستويات التدريب المهني وممارسات التوجيه المهني •

٧٦ - ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في اقامة مراكز تغطي منطقة أو مجموعة من البلدان لتسهيل تبادل الخبرات وتشجيع التعاون في وضع البرامج وفي الأبحاث المنهجية ، أو أن تساهم في اقامة مراكز مشتركة من هذا النوع •

#### خامس عشر - الأثر على التوصيات السابقة

٧٧ - (١) تحلّ هذه التوصية محل توصية التوجيه المهني ، ١٩٤٩ ، وتوصية التدريب المهني ( الزراعة ) ، ١٩٥٦ ، وتوصية التدريب المهني ، ١٩٦٢ •

(٢) تظل توصية التدريب المهني ( للمعوقين ) ، ١٩٥٥ ، وتوصية التدريب المهني ( لصيادي السمك ) ، ١٩٦٦ ، وتوصية المشاريع الخاصة للشباب ، ١٩٧٠ ، وتوصية التدريب المهني ( لعمال البحر ) ، ١٩٧٠ منطبقة على فئات الأشخاص التي تنص عليهم بنودها •