



التوصية العربية رقم (2) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السادسة فى مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس /آذار 1977م) .

إذ يلاحظ نصوص الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977م بشأن التوجيه والتدريب المهنى. وإذ يعتبر أنه من الأفضل وضع معايير وإجراءات تفصيلية للاسترشاد بها عند تطبيق الأحكام الواردة فى الاتفاقية المشار إليها أعلاه .

وقد قرر وضع هذه المعايير والإجراءات فى شكل توصية.

فإنه يقرر الموافقة على التوصية الاتى نصها ، والتي يطلق عليها التوصية العربية رقم (2) لعام 1977م بشأن التوجيه والتدريب المهنى :

أولاً :

أحكام عامة

المادة الأولى

- 1- تطبق هذه التوصية على كافة النشاطات الخاصة بالتوجيه والتدريب المهنى الواردة ضمن أحكام المادة الأولى من الاتفاقية المشار إليها فى ديباجة هذه التوصية .
- 2- تسرى بشأن متابعة تطبيق هذه التوصية الأحكام الواردة فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .

المادة الثانية

تشمل تلك النشاطات البرامج الموجهة لمختلف قطاعات النشاط الاقتصادى .

المادة الثالثة

تعتبر عملية التوجيه المهنى إحدى المراحل الأساسية فى إعداد العمال المدربين اللازمين للتنمية ، وبصفة خاصة فى عملية تخطيط الاستخدام .

المادة الرابعة

يعتبر انتشار الأمية بين المواطنين العرب من أكبر التحديات التى تواجه كافة خطط وبرامج التوجيه والتدريب المهنى ، مما يستوجب على الدول الأعضاء اتخاذ كافة التدابير اللازمة للقضاء على الأمية .



ثانياً :

سياسة التوجيه والتدريب المهني

المادة الخامسة

ينبغي على الدول الأعضاء عند وضع سياساتها في مجال التوجيه والتدريب المهني أن تأخذ في اعتبارها ما يلي :

- 1- خطط وعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستويين الوطنى والعربى .
- 2- السياسة العامة لتنمية الموارد البشرية على المستويين القطرى والعربى، وبصفة خاصة فيما يتعلق بـ :

- (أ) سياسة التعليم العام .
- (ب) سياسات الاستخدام والأجور .
- (ج) نتائج الدراسات والمسوح الإحصائية التى تتناول الموارد البشرية والمادية والطبيعية للمجتمع ، الحالية والمتوقعة .
- (د) البيانات الخاصة بسوق العمل والتنبؤات الخاصة به .
- (هـ) الإمكانيات البشرية والمادية والمالية المتاحة والمخصصة لأنشطة التوجيه والتدريب المهني .
- (و) الدراسات الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى المنشأة والقطاع الاقتصادى وعلى مستوى القطر .

المادة السادسة

ينبغي على الدول الأعضاء عند إجراء الدراسات الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية أن تشمل تلك الدراسات ما يلي :

- 1- دراسة الهيكل الحالى للعمالة فى القطاعات الاقتصادية فى الدولة والتنبؤات الخاصة به .
- 2- دراسة هيكل ومستوى نظام التعليم فى الدولة ومعدلات مخرجاتها ، والخطط المستقبلية للتوسع فيها .
- 3- دراسة درجة التكنولوجيا المستخدمة فى القطاعات الاقتصادية، ودرجة التكنولوجيا المنظورة وآثارها المتوقعة على طرق ووسائل العمل وبالتالي على نوعية القدرات والمهارات المطلوبة، وبصفة خاصة فيما يتعلق بالصناعات الجديدة أو المشروعات التى تدخل تعديلات على منتجاتها ووسائل إنتاجها ، أو تغيير نوع الخدمات التى تقدمها .



4- دراسة فرص الاستخدام المتاحة واتجاهات سوق العمل المستقبلية.

ثالثاً:

تخطيط برامج التوجيه والتدريب المهني

المادة السابعة

ينبغي على الدول الأعضاء أن تضع خططها القصيرة والمتوسطة والطويلة المدى للتوجيه والتدريب المهني في ضوء ما يلي :

- 1- أهداف سياسة التوجيه والتدريب المهني وأولوياتها .
- 2- الدراسات الخاصة بالإمكانات والاحتياجات التدريبية على مستوى المنشأة والقطاع الاقتصادي والقطر .
- 3- أن يتم التخطيط على أساس تلبية الاحتياجات التدريبية في مختلف أنحاء القطر .
- 4- الحرص على التنسيق بين نشاطات التدريب في القطاعات الاقتصادية المختلفة وتحقيق توازن بين القطاعات المختلفة في هذا المجال .

المادة الثامنة

ينبغي أن تحدد خطة التدريب ما يلي :

- 1- نظم التدريب .
- 2- مستويات التدريب في كل مهنة .
- 3- الشروط العامة للالتحاق بالبرامج ، وعلى سبيل المثال ما يلي :
 - (أ) السن .
 - (ب) المستوى العلمي .
 - (ج) الخبرة السابقة .
 - (د) الاستعداد النفسي والجسماني للمرشحين .
- 4- مستوى المهارة والمعلومات والسلوك المطلوب تحقيقه خلال المراحل المختلفة للتدريب.
- 5- نوعية هيئات التدريس والأعداد اللازمة منها لبلوغ المستويات المقررة.
- 6- الأدوات والأجهزة والمعينات التدريبية اللازمة لبلوغ المستويات المقررة.



- 7- المنهج الذى يجب اتباعه بالنظر إلى أهداف التدريب من ناحية وقدرات المتدربين من ناحية أخرى.
- 8- إتاحة الحركة بين مختلف مراكز التدريب فى مجال مهنة محددة أو قطاع اقتصادى محدد .
- 9- تحديد مضمون التدريب على أساس تعدد الأغراض وتسهيل الحركة المهنية.
- 10-التنسيق بين المستويات التى تحكم نفس المهنة لضمان المرونة فى تغيير العمل فى نفس المهنة .

رابعاً:

تنظيم التوجيه والتدريب المهني

المادة التاسعة

ينبغي على الدول الأعضاء أن تتخذ الإجراءات التنظيمية اللازمة لضمان فاعلية تنفيذ سياساتها وخططها فى مجال التوجيه والتدريب المهني ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بالأمور التالية :

- 1- الأجهزة .
- 2- التمويل .
- 3- نظم التدريب المهني .
- 4- طرق ووسائل التوجيه والتدريب المهني .
- 5- برنامج التوجيه والتدريب المهني .
- 6- إعداد أفراد أجهزة التوجيه والتدريب المهني .

المادة العاشرة

الأجهزة المعنية بالتوجيه والتدريب المهني

ينبغي على الدول الأعضاء أن تعتمد هيكلاً تنظيمياً يكفل التنسيق الكامل على المستوى الأفقى بين نشاطات الأجهزة المعنية بتنمية الموارد البشرية الرسمية منها وغير الرسمية ، وعلى المستوى الرأسى بين الأجهزة المركزية والوحدات التابعة لها ، على النحو التالى :



أولاً : تشكيل لجنة أو مجلس اعلى على مستوى الدولة لتنمية الموارد البشرية (*) يضم - على الأخص - ممثلين عن الجهات المهنية بما يلي :

(أ) التخطيط على مستوى الدولة .

(ب) التوجيه والتدريب المهني بأنواعه .

(ج) التعليم بأنواعه .

(د) الاستخدام

(هـ) الأجور .

(و) الإعلام .

(ز) البحث العلمى .

(ح) منظمات أصحاب الأعمال .

(ط) منظمات العمال .

ثانياً : يقوم الجهاز المشار إليه بالمهام التالية :

(أ) وضع السياسة العامة لتنمية الموارد البشرية على مستوى الدولة فى ضوء الدراسات والبيانات التى تقدمها الجهات المعنية المشار إليها أعلاه .

(ب) وضع سياسة عامة للأجور والحوافز تضمن إقبال الأفراد للتدريب على مجالات العمل المنتجة والمجزية بالنسبة للدولة والأفراد ، وتهدف للقضاء على الاختناقات فى هيكل العمالة ، وتحديد مصادر التمويل المختلفة بما فى ذلك الاعتمادات التى تخصص لهذا الغرض فى الموازنة العامة للدولة ، وتحديد أسبقيات الإنفاق .

(ج) وضع خطط تمويل العمليات التنفيذية لتلك السياسة .

(د) إقرار خطط أو برامج تنمية الموارد البشرية الموضوعية فى إطار السياسات العامة التى يقرها هذا الجهاز ، ومتابعتها وتقييم نتائجها وتحديد وسائل تطويرها كلما كان ذلك ضرورياً .

(هـ) وضع الإجراءات اللازمة لضمان فاعلية التنسيق بين خطط تنمية الموارد البشرية على المستوى القطرى والعربى .

(*) يقصد بتنمية الموارد البشرية الإجراءات والجهود الرامية إلى تطوير معارف ومهارات وقدرات الأفراد من خلال عمليات التعليم والتوجيه والتدريب المهنى .



ثالثاً : إنشاء جهاز قطري للتوجيه والتدريب المهني يتولى المهام التالية :

- (أ) وضع سياسة التوجيه والتدريب المهني في إطار السياسة العامة لتنمية الموارد البشرية التي يرسمها الجهاز المشار إليه في الفقرة (أولاً) من هذا الجزء ، وفي ضوء الاحتياجات التدريبية في الدول العربية ومتابعتها وتقييم نتائجها وتطويرها كلما كان ذلك ضرورياً .
- (ب) اقتراح التشريعات اللازمة في مجال التوجيه المهني أو التعديلات اللازمة على التشريعات القائمة .
- (ج) وضع الخطط والبرامج التنفيذية لسياسة التوجيه والتدريب المهني ، وتحديد أنواع التدريب التي تتناسب مع المهن المختلفة ومراجعة ذلك دورياً .
- (د) الإشراف على تنفيذ تلك الخطط والبرامج بالتعاون مع الوحدات التابعة له على مستوى المنشأة والقطاع(8) والمحافظة(9) .
- (هـ) وضع الخطط والبرامج اللازمة لإعداد الإطارات اللازمة للعمل في الجهاز والوحدات التابعة له، وتنفيذها سواء مركزياً داخل الجهاز أو بمعرفة الوحدات نفسها .
- (و) وضع الخطط والبرامج اللازمة لتوفير احتياجات القطر والوطن العربي - إن أمكن ذلك - من الفئات التي تمثل اختناقاً في هيكل العمالة في الدول مثل الفنيين والمدرسين.
- (ز) توفير المصادر اللازمة لتمويل خطط وبرامج التوجيه والتدريب المهني سواء عن طريق الموازنة الرسمية للدولة أو عن طريق الجهات أو المؤسسات غير الحكومية المستفيدة من نشاطات التوجيه والتدريب المهني ، ووضع أولويات الإنفاق مع إعطاء اهتمام خاص للإنفاق في مجال البحوث والدراسات في هذا المجال .
- (ح) دراسة مجالات التعاون مع الدول العربية والإفريقية والصديقة في هذا المجال .
- (ط) دراسة مجالات الحصول على المعونة الخارجية من الدول والمنظمات الدولية لدعم نشاطات التوجيه والتدريب المهني مع ضمان تحقيق الاستفادة المثلى من تلك المعونة.

(8) القطاع: القطاع الاقتصادي.

(9) المحافظة: أكبر وحدة في التنظيم الإداري للدولة.



(ي) توفير معلومات عن التدريب المهني وفرص الاستخدام بشكل عام وتضمينها في نشرة دورية، والعمل على ضمان وصول تلك النشرة إلى الراغبين في التدريب، بما في ذلك الاستعانة بوسائل الاتصال الجماهيري كالراديو والتلفزيون.

(ك) القيام بالبحوث والمسوح الميدانية في مجال التوجيه والتدريب المهني، مثل:

1- البحوث الميدانية التي تتناول الموارد البشرية والإمكانات التدريبية المتاحة والتنبؤات الخاصة بها .

2- تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى القطر .

3- التغييرات التكنولوجية وأثرها على طرق ووسائل العمل ، وبالتالي على المهارات والقدرات اللازمة لأدائه .

4- فرص العمل والتنبؤ بها في الأفرع المختلفة للنشاط الاقتصادي.

5- المقاييس التي تسمح بوضع نظام للأولويات في مجالات التوجيه والتدريب المهني .

6- الأوجه النفسية والاجتماعية والتربوية للتوجيه والتدريب المهني.

7- تطوير الوسائل والمعينات التدريبية وابتكار معينات عربية .

8- تحديد العلاقة بين نوع التدريب ومدته من ناحية ، ومستويات وقدرات المتدربين والطرق والوسائل المستخدمة من ناحية أخرى .

9- تحديد التكاليف والمكاسب المباشرة وغير المباشرة للنظم والطرق المختلفة للتوجيه والتدريب المهني .

10- تطوير الاختبارات النفسية والطرق والوسائل الأخرى المتبعة في برامج التوجيه والتدريب المهني .

(ل) القيام بالدراسات اللازمة للتعرف على الوسط الاقتصادي والاجتماعي المحيط بالمشروع التدريبي وتحديد الاختيارات الأساسية والتي تهدف لإحداث توائم بين الضغوط الداخلية لعناصر المشروع والعوامل الحاكمة الخارجة عنه ، مثل :

1- دور المشروع والهدف منه (تلبية احتياجات ملحة أو أداة تدريب دائم ومتطور).

2- المستفيدون من المشروع على أمد قصير وأمد متوسط وأمد طويل .

3- مدد وبرامج التدريب .

4- مدة التنفيذ .



5- تكلفة المشروع .

6- القوى البشرية اللازمة للمشروع ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بإخصائي التدريب.

7- نوعية المعدات والأجهزة اللازمة للمشروع .

رابعاً : وحدات التوجيه والتدريب المهني :

إنشاء مجموعة من وحدات التوجيه والتدريب على مستوى عال من الكفاءة في مختلف أجزاء وأقاليم القطر، وإنشاء وحدات تدريبية في المنشآت الاقتصادية، ضمانا لتحقيق لا مركزية التنفيذ بالنسبة لتلك السياسة على :

(أ) أن يكون من بين مهام الوحدات الموجودة في مختلف أجزاء وأقاليم القطر ما يلي:

1- تنفيذ ومتابعة تنفيذ الخطط التدريبية وتقييمها ، والإشراف على معاهد ومراكز التدريب التي تدخل في دائرة اختصاصها .

2- متابعة تنفيذ أحكام التشريعات الخاصة بالتوجيه والتدريب المهني .

3- تنفيذ برامج التوجيه المهني للفئات المختلفة من المجتمع .

4- متابعة المستفيدين بخدمات التوجيه والتدريب المهني .

5- التأكد من تطبيق الإجراءات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في التدريب .

6- وضع مقترحات بشأن تطوير مناهج التدريب .

7- رفع تقارير بما تقدم إلى الجهاز القطري .

8- إمداد الجهاز القطري بالمعلومات والبيانات الميدانية والتقديرات الخاصة بالاحتياجات التدريبية في الأقاليم أو المنشأة .

9- إجراء الدراسات الميدانية والمكاملة للدراسات والمسوح التي يقوم بها الجهاز الرئيسي.

(ب) تشرف الوحدات المشار إليها عليه على كافة الوحدات الموجودة في مستوى المنشأة .

خامساً : معاهد ومراكز التدريب :

(أ) إنشاء معاهد ومراكز التدريب في ضوء الخطة ووفقا للمعايير المشار إليها في الجزء الخاص بتخطيط التدريب ، وأن تكون تلك المعاهد والمراكز تحت إشراف الجهاز القطري والوحدات الواقعة معها في نفس الإقليم أو المحافظة .

(ب) أن يراعى في إنشاء مراكز التدريب توفير بيئة واقعية للعمل ، بمعنى أن يتم التدريب في ظروف مشابهة لظروف العمل في المنشآت .



(ج) أن يتم تخطيط المباني وبنائها وتجهيزها بالتعاون مع هيئات التدريس والتدريب والمعارين والمتخصصين فى المهن التى سيجرى التدريب عليها فى المعهد أو المركز مع مراعاة الظروف المحلية السائدة وتوفير العناصر الأساسية التالية:

1- الموقع :

- (أ) أن يكون فى مكان متوسط من المنطقة التى يتركز فيها النشاط الاقتصادى ، الذى تدخل فيه المهن التى سيجرى عليها التدريب فى المركز لتيسير إمكانيات التدريب التطبيقى فى المنشآت الاقتصادية، وسهولة متابعة ذلك الجانب من التدريب والإشراف عليه .
- (ب) أن يكون المكان سهل الوصول إليه .
- (ج) أن يقع على مساحة أرض تتناسب مع الغرض الأساسى من المركز .

2- المباني :

الفصول الدراسية:

- أ- تناسب عدد فصول الدراسة والحجرات المساعدة لها مع عدد المتدربين من حيث السعة.
- ب- بعد فصول الدراسة عن الورش لتجنب الضوضاء.
- ج- أن تتوفر بها الشروط الصحية اللازمة وبصفة خاصة فيما يتعلق بالإضاءة والتهوية .
- د- توفر مباني الخدمات الصحية والمناسبة لعدد المتدربين (الورش) .
- هـ- تناسب سعة الورشة مع عدد المتدربين .
- و- تناسب عدد المعدات التدريبية بالورش مع عدد المتدربين ، كما ينبغى مراعاة تنوع تلك المعدات.
- ز- أن تتناسب الآلات والأجهزة المستخدمة فى الورش مع مستوى تعليم وتدريب من يستخدمونها، وأن تكون بسيطة ومصممة لأغراض تعليمية، دون أن تكون عتيقة أو بالية.
- ح- حسن تخطيط مواقع العدد والمعدات داخل الورشة ، لسهولة التنقل داخلها وسلامة الحركة للمتدربين وسهولة القيام بأعمال الصيانة .
- ط- أن يضم المعهد أو المركز ورشة صغيرة لتصميم وإنتاج نماذج الأجهزة والمعينات التدريبية .
- ي- نظرا لارتفاع تكاليف الجانب العملى من التدريب، ينبغى أن ينظم هذا التدريب بحيث يتناسب مع العائد من التكاليف .
- ك- استخدام ورش مركزية أو وحدات متنقلة لخدمة عدد من المراكز .



ل- تصميم الورش والمختبرات الملحقة بالمراكز لأن تقوم أساساً بالعرض التدريبي في المقام الأول إلا أنه يمكن الاستفادة منها في إنتاج بعض المواد اللازمة لأغراض المجتمع المحلي

م- توفير شروط الصحة والسلامة المهنية بالورش .

3- الخامات والمواد والعدد :

أ- توفير الخامات والمواد اللازمة للتدريب بالكميات التي تغطي احتياجات المتدربين ، مع مراعاة وجود احتياطي كاف لها.

ب- مراعاة الاعتماد على الخامات المتوافرة محلياً ، كلما أمكن ذلك.

ج- توفير العدد اليدوية وتناسبها مع عدد المتدربين في الخامات والمواد والعدد المستخدمة في التدريب، وبصفة خاصة في استعمالها وتخزينها.

د- توافر شروط السلامة والصحة المهنية.

المادة الحادية عشرة

تمويل نشاطات التوجيه والتدريب المهني

1- ينبغي على الدول الأعضاء من خلال أجهزتها المعنية أن تعمل على توفير مصادر ثابتة لتمويل أنظمة التوجيه والتدريب المهني ، وأن يتم ذلك بموجب احكام في صلب التشريع الخاص بالتوجيه والتدريب المهني .

2- يمكن أن تتمثل المصادر فيما يلي :

أ- ميزانية الجهاز أو الأجهزة المعنية بالتوجيه والتدريب المهني .

ب- إنشاء صندوق لتمويل التدريب المهني ، ويمكن تمويل هذا الصندوق من المصادر التالية :

1- مساهمة من ميزانية الدولة .

2- فرض رسوم خاصة على المنشآت الاقتصادية الكبيرة كمساهمة في تمويل نشاطات التدريب عند الإنشاء .

3- رسوم سنوية عن كل متدرب تدفعها المنشآت المتوسطة المتعاقدة مع الصندوق.

4- نسبة سنوية تقدمها المنشآت الاقتصادية تخصص للتدريب المهني وتحددها لجنة ثلاثية تضم ممثلين عن الحكومات، ومنظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمال، أخذة في الاعتبار حجم رأس المال وأجور وأرباح المنشأة .



5- حصة من ميزانية منظمات أصحاب الأعمال .

6- المعونات الفنية العربية والدولية المخصصة للتدريب المهني .

3- ينبغي على الدول الأعضاء أن تولى اهتماماً خاصاً للبحوث والدراسات التي تسبق الشروع في المشاريع الاستثمارية في مجال التوجيه والتدريب المهني ، وذلك بتخصيص نسبة تتراوح بين 3 و5% من الميزانية المقررة للمشروع لهذا الغرض .

المادة الثانية عشرة

نظم التدريب المهني

أولاً : نظام التلمذة الصناعية :

أ- أن يهدف هذا النظام إلى توفير أجيال من العمال المهرة من خلال تدريب طويل المدى ، وقد يتم في المنشأة أو في مراكز التدريب المهني.

ب- يتطلب ذلك مراعاة توافر أداة تشريعية تحكم وتنظم الأمور الآتية :

1- الشروط التي تحكم دخول المتدربين لهذا النظام (السن - المؤهل - القدرات الجسمانية والنفسية الخ) .

2- الأحكام الواجب توافرها في عقود التلمذة وبصفة خاصة فيما يتعلق بـ :

أ- مدة التدريب ونوعيته .

ب- الإجازات .

ج- مكافأة التدريب .

د- التأمينات الاجتماعية والصحية .

3- الشروط الواجب توافرها في المنشأة التي سيلتحق بها التلميذ ، مثل توافر إمكانيات التدريب والسلامة المهنية.

4- المهن التي يصلح معها نظام التلمذة في ضوء درجة المهارة والمعرفة الفنية المطلوبة للمهنة ، ومدة التدريب اللازمة لذلك ، ومراجعة ذلك دورياً.

ثانياً : نظام التدريب السريع :

(أ) يهدف هذا النظام إلى :

1- مقابلة الاحتياجات الملحة والعاجلة لعمليات التنمية من الأيدي العاملة الفنية والمدربة على بعض المهن المتجددة والتي تتسم بالتغير السريع في أساليب العمل.



2- إتاحة الفرصة للراشدين (الكبار) لتعلم مهنة جديدة أو الحصول على عمل أفضل عن طريق تزويدهم بالمعلومات وإكسابهم المهارات الأساسية فى إحدى المهن.

(ب) لنجاح التدريب السريع يجب أن تتوفر العناصر التالية :

1- الاختيار الجيد للمدربين الذين تتوفر لديهم المقدرة على تدريب الكبار، مما يستلزم أن يكونوا ذوى خبرة وممارسة طويلة لمهنة التدريب.

2- الاختيار الدقيق للمتدربين لضمان أن يتوافر لديهم الاستعداد لتحصيل المعرفة واكتساب المهارة بالسرعة التى تناسب مع قصر مدة البرنامج ، وعلى هذا يفضل إعطاء الأولوية للذين لديهم خبرة ومعرفة فى أداء المهنة الجديدة .

3- التركيز على التدريب العملى والمواد الفنية التى لا يمكن الاستغناء عنها .

4- مراعاة عدد المتدربين فى كل مجموعة مع الأخذ فى الاعتبار الزمن المسموح به للبرنامج وإتاحة الفرصة للمدربين للإشراف المباشر على المتدربين.

5- إتاحة الفرصة للذين أتموا تدريبهم فى هذا النظام للالتحاق مرة أخرى ببرامج تدريبية سريعة بعد مشاركتهم فى عملية الإنتاج، لضمان رفع مستوى مهاراتهم وقدراتهم بصفة مستمرة.

ثالثاً : نظام التدريب لرفع مستوى المهارة:

يهدف هذا النظام إلى النهوض بالمستوى العلمى والعملى للعمال المشتغلين فعلا، كل فى مهنته، وبما يتلاءم مع التطور الدائم فى وسائل العمل المتبعة فيها، وهو نظام يفترض فيه أن يتسم بطابع الاستمرارية .

وعادة يرتبط هذا النظام بالترقى فى العمل، ويشترط فى الملتحقين بهذا النظام أن يكونوا قد اكتسبوا مهارات فنية عن طريق ممارسة العمل فى المهنة، أو عن طريق المدارس الصناعية، أو مراكز التدريب المهنى .

المادة الثالثة عشرة

طرق ووسائل التوجيه والتدريب المهنى

أولاً : طرق ووسائل التوجيه المهنى :

(أ) أن تعتمد برامج التوجيه المهنى على طرق تتسم بالمرونة التى تكفل وصول تلك البرامج لمختلف فئات المجتمع ، مثل :

1- التوجيه الجماعى، ويتم ذلك عن طريق :



- أ- برامج خاصة بالتوجيه المهني فى إطار برامج التعليم العام فى جميع مراحلہ .
- ب - ندوات جماعية تضم فئات من المجتمع متجانسة بقدر الإمكان .
- ج - برامج من خلال أجهزة الاتصال الجماهيرى .
- 2- التوجيه الفردى، ويتم ذلك بوساطة إخصائين فى وحدات التوجيه والتدريب المهني فى مختلف محافظات القطر .
- (ب) أن تعتمد برامج التوجيه المهني مجموعة من الوسائل التي تتناسب مع الطرق المتبعة فى التوجيه ، مع مراعاة ما يلى :
- 1- الاعتماد على وحدات التوجيه المتنقلة لتوصيل برامج التوجيه المهني إلى الأفراد فى المناطق النائية الريفية منها والبدوية .
 - 2- ضرورة تكيف وسائل التوجيه والتدريب مع طبيعة البرامج ومستوى تعليم المتدربين وقدراتهم وسنهم وخبراتهم السابقة .
 - 3- استخدام المعينات التدريبية الحديثة المستخدمة دوليا ، مع تكيفها مع متطلبات بيئة العمل المحلى .
 - 4- تشجيع ابتكار معينات تدريبية بوساطة خبراء أو عمال عرب ، وتعميم استخدام الصالح منها .
 - 5- تخصيص الاعتمادات اللازمة للصرف على البحوث التي تهدف لتنفيذ الفقرة السابقة.
 - 6- وضع نظام دائم لمراجعة وتصحيح هذه الاختبارات فى ضوء كافة التطورات التي قد تطرأ على ظروف الحياة والعمل .
 - 7- إعداد الاختبارات المناسبة للقدرات والاستعدادات التي تقوم على المميزات الجسمانية والنفسية لأغراض التوجيه المهني ، على أن يتم استخدام هذه الوسيلة بوساطة فنيين على كفاءة عالية ، مع الالتزام بسرية نتائج تلك الاختبارات .

ثانياً : طرق ووسائل التدريب المهني :

أن تعتمد برامج التدريب المهني مجموعة من الطرق والوسائل تتناسب ونوع البرامج المنفذة ، مثل :

- أ- التدريب كل الوقت فى معهد أو مركز متخصص أو منشأة وتتطلب هذه الطريقة من التدريب تفرغا كاملاً من المتدربين وهيئة التدريس.



ب- التدريب بعض الوقت ويمكن أن يأخذ أشكالاً عدة ينبغي أن تكون معتمدة كلها من السلطات الرسمية المعنية :

1- تدريب لفترات يعود خلالها العامل إلى عمله لتطبيق ما حصله من معلومات أو مهارات .

2- تدريب لمدة يومين في الأسبوع أو يوم واحد على الأقل في أحد معاهد ومراكز التدريب .

3- دورات تنظم أثناء ساعات العمل وفي مكان العمل، مع مراعاة عدم التعارض بين متطلبات التدريب ومتطلبات الإنتاج .

4- دروس مسائية تنظم في المعاهد أو المراكز المتخصصة.

5- دروس بالمراسلة لتنمية المعارف العلمية والنظرية، ويمكن أن تطبق هذه الطريقة بنجاح في التوجيه المهني.

6- دروس من خلال البرامج التعليمية بالتلفزيون.

7- ندوات تعقد من حين لآخر.

ج- بالنسبة للتدريب بعض الوقت ينبغي النظر في تنظيم الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر بالصور الآتية على سبيل المثال :

1- الإذن بالتغيب ساعة إلى ساعتين خلال يوم العمل .

2- إجازة تدريبية لمدة يوم واحد في الأسبوع .

3- إجازة تدريبية لمدة متصلة .

المادة الرابعة عشرة

برامج التدريب المهني

1- أن تكون البرامج نابعة من متطلبات البيئة التي سيعمل بها المتدرب بعد تخرجه .

2- أن يخضع تنفيذ البرامج سواء المنفذة في الأجهزة الرسمية أو المنشآت الخاصة لإشراف الجهاز الرسمي المعنى بالتدريب .

3- أن تخصص برامج لبعض فئات المجتمع والتي تتميز بظروف خاصة ، مثل:



- أ- برامج للعاملين فى المناطق الريفية والبدوية ، ولأفرع النشاط الاقتصادى التى تستخدم فيها أساليب فى طريقها إلى الزوال أو التى تقوم بتغيير أنشطتها .
- ب- برامج خاصة للحرفيين وصغار أصحاب الأعمال لتعليمهم الممارسات والمبادئ الأساسية لإدارة الأعمال وتدريب الآخرين ، ودعم وعيهم بأهمية اتخاذ المبادرات وإكسابهم دراية كافية بطرق التمويل والتسويق.
- ج- برامج للتدريب اللاحق للفتيات والنساء من أجل تنميتها ورفع مستواهن المهنى فى الأعمال التى تتطلب مهارة وفى مراكز المسئولية .
- د- برامج خاصة للنساء اللاتى جاوزن سن الالتحاق بالحياة المهنية ويردن الالتحاق بالعمل أو استئنافه بعد فترة غياب .
- هـ- برامج للعمال المسنين لتجديد معلوماتهم ومهاراتهم ، ورفع مستوى تعليمهم العام .
- و- برامج خاصة للمعوقين جسمانياً أو عقلياً تتناسب مع قدراتهم .
- 4- أن تنهج البرامج أسلوباً قوامه حل المشكلات والتجربة العملية .
- 5- أن تؤدى إلى اكتساب معارف واسعة ومهارات أساسية تؤهل لمزاولة عدد من الأعمال فى ميدان معين ، بحيث تسهل حركية العمال من مجال لآخر أثناء الحياة العملية للفرد .
- 6- أن تتيح إعداداً متعمقاً ومتخصصاً للالتحاق بالعمل .
- 7- أن توفر القدرة على التوجيه والقيادة حيثما كان الهدف الرئيسى من التدريب إعداد الفئات التى تمارس وظائف قيادية أو إشرافية .
- 8- أن تقوم بالبرامج على أساس :
- أ- تحليل الأعمال ، أى دراسة الوظائف والواجبات التى يقوم بها الأفراد .
- ب- تحليل المهارات، أى تحليل المهارات اللازمة لإعداد العمل والسلوك ، والقدرات الذهنية التى يجب أن تتوفر فى العامل لإتقان عمله .
- 9- أن تكفل توازناً سلمياً بين المواد الدراسية العامة والتكنولوجية من ناحية ودراسة الجوانب التطبيقية والعملية للمهنة من ناحية أخرى .
- 10- أن تصمم وتدرس وفقاً لمستويات الفئة التى يجرى تدريبها والخبرات أو المهارات المتوافرة لديها .
- 11- أن تكون بحكم تصميمها قابلة للتكيف السريع تبعاً لاحتياجات الأفراد أو الجماعات ولما يطرأ من تغيرات تكنولوجية .



- 12- أن تتدرج التمارين المتعلقة بالمهارات من السهل إلى الأصعب.
- 13- أن توزع ساعات المهارات الواحدة على التمارين المحددة بالبرامج .
- 14- أن تتضمن برامج التدريب الأساسى ما يلى :
- أ- تدريب أساسى حول المعلومات النظرية والعملية المشتركة بين عدة مهن متقاربة.
- ب- تخصص نظرى وعملى يمكن استخدامه مباشرة فى أعمال موجودة بالفعل ، أو فى أعمال قد تنشأ فيما بعد .
- ج- دراسة نظرية للجوانب الاجتماعية والاقتصادية للمجال المهنى .
- د- دراسة لإجراءات الأمن والسلامة المهنية بالنسبة للمهنة التى يجرى التدريب عليها ، ودعم الوعى بأهميتها .
- هـ- دراسة مبدئية لتشريعات العمل .
- و- دراسة مبدئية لعلاقات العمل .
- ز- ثقافة نقابية .
- 15- أن تتضمن برامج التدريب اللاحق والمتقدم على الأخص ما يلى:
- أ- علوم أساسى كالرياضيات والطبيعة والكيمياء والأحياء ... الخ، ومواد فنية عامة كالميكانيكا .
- ب- دراسة التطورات الداخلية فى المنشأة التى تؤثر على العمل بها.
- ج- دراسة نظرية متخصصة لإكساب المتدربين قدرأ من التمرس والإتقان للمهارات العملية، مثل استخدام الأدوات وإصلاحها وصيانتها وتتيح اكتساب الاستعداد اللازم للتقدم إلى مستوى أعلى من المهارة والمسئولية.
- د- دراسة أكثر تعمقا لعلاقات العمل والشئون التنظيمية والإدارية بالمنشأة .
- هـ- دراسة سبل الإرشاد والتوجيه ونقل الخبرة.
- و- دراسة لغة أجنبية عالمية لتمكين المتدرب من متابعة التطور العالمى فى الأساليب المستخدمة فى مهنته.
- 16- مراجعة البرامج بصفة دورية وتقييمها بالتعاون مع الأجهزة التخطيطية والأجهزة التنفيذية ومع منظمات أصحاب الأعمال حتى تتلاءم مع الاحتياجات المتغيرة،



وتتوقف دورية هذه المراجعات على النمط الذى يسير عليه التطور الذى يطرأ على المهنة المعنية.

المادة الخامسة عشرة

إعداد أفراد أجهزة التوجيه والتدريب المهني

1- ينبغي على الجهاز أو الأجهزة المعنية بالتوجيه والتدريب المهني أن تضع خطة لإعداد الأفراد العاملين في أجهزة التوجيه والتدريب المهني، وبصفة خاصة في المجالات التالية، مع التركيز على الجوانب الخاصة بالخدمة الميدانية:

أ- مجال تقدير الاحتياجات والإمكانات التدريبية على مستوى المنشأة والقطاع والدولة.

ب- مجال تخطيط نشاطات التوجيه والتدريب المهني على مستوى المنشأة والقطاع والدولة.

ج- مجال وضع برامج التوجيه المهني وبصفة خاصة فيما يتعلق بأسس التوجيه المهني وقياس النمو النفسى، والمعلومات المهنية، واقتصاديات العمل، وفن المقابلة ووسائل التوجيه الجماعى.

د- مجال استخدام وتطوير وابتكار المعينات السمعية والبصرية.

2- اتخاذ الإجراءات التنظيمية والإدارية، ووضع الحوافز اللازمة لضمان فاعلية تلك الخطة.

3- ينبغي على الدول الأعضاء وضع الخطط وتوفير الاعتمادات المالية اللازمة لإعداد هيئات التدريس والتدريب اللازمة لمعاهد ومراكز التدريب القطرية، عن طريق:

أ- إنشاء معاهد متخصصة لإعداد أفراد تلك الهيئة.

ب- تنظيم دورات تدريب أساسى لإعداد هيئة التدريس.

ج- تنظيم دورات تدريب متقدم لتطوير وتنمية قدرات أفراد الهيئة.

د- التعاون مع المركز العربى والمراكز المماثلة فى الوطن العربى.

4- ينبغي أن تحقق برامج إعداد المدرسين توفير مدرسين تتوافر فيهم الصفات التالية:

(أ) الإلمام بدائرة واسعة من التخصصات.

(ب) القدرة على الربط بين هذه التخصصات من ناحية، وبينها وبين الهيئة الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بالتخصص موضوع التدريس من ناحية أخرى.

5- ينبغي أن تحقق برامج وإعداد المدرسين تهيئة مدرسين تتوافر فيهم الشروط التالية:

(أ) الإلمام الكامل بنظرية التربية ونظرية التعليم وتطبيقاتها فى مجال التدريب المهني.



(ب) إتقان المهنة موضوع التدريب وإجادة استخدام الآلات والمعدات اللازمة لها .
(ج) إتقان طرق التدريس الخاصة بمجال المهنة موضوع التدريب وعدد من المهن المتقاربة.
(د) إجادة اختيار واستخدام طرق ووسائل التوجيه والتدريب بكافة أنواعها وأحدثها إن أمكن ذلك .

(هـ) أن تكون لديهم ملكة ابتكار وإنتاج المعينات التدريبية الملائمة والقدرة على تنمية تلك الملكة لدى المتدربين .

(و) أن يكونوا على اطلاع دائم بالتطورات التكنولوجية التي تطرأ على تخصصاتهم .

6- لضمان تحقيق الإقبال الكافي على مزاولة مهنة التدريس والتدريب في مراكز التدريب المهني ينبغي على الدول الأعضاء اعتماد سياسة خاصة لأجور وحوافز هيئات التدريس والتدريب ، مثل :

(أ) وضع شروط توظيف أفضل من مثيلاتها بالنسبة للأفراد المتكافئين معهم في المعرفة والخبرة ، والمشتغلين بمهن أخرى وبصفة خاصة فيما يتعلق ب :

1- جداول المرتبات .

2- الترقيات .

3- فرص الحصول على منح تدريبية لرفع الكفاءة .

(ب) مساواتهم بهيئات التدريس في معاهد التعليم العام .

خامسا

التعاون على المستوى العربي في مجال

التوجيه والتدريب المهني

المادة السادسة عشرة

تطبيقا لأحكام الفصل السادس من الاتفاقية العربية للتوجيه والتدريب المهني بشأن التعاون العربي في مجال التوجيه والتدريب المهني ، ينبغي على الدول الأعضاء أن تتخذ كافة الإجراءات التشريعية والتنظيمية وبصفة خاصة الإجراءات التالية :

1- الإجراءات التشريعية :

أ- إصدار قانون خاص للتوجيه والتدريب المهني وفقا لأحكام الفصل الخامس من الاتفاقية المشار إليها أعلاه .



ب- إلى حين تنفيذ ما جاء فى الفقرة السابقة ، ينبغى على الدول الأعضاء تضمين القوانين الحالية المعنية بالتوجيه والتدريب المهنى أحكاما تكفل حصول الوافدين من دولة عربية أخرى على فرص تدريبية تتناسب مع الفرص المتاحة لعمال القطر الأصليين وفقا لأحكام المادة الثانية فقرة (7 / و) من الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدى العاملة (معدلة) .

2- الإجراءات التنظيمية :

أ- أن يخصص فى الجهاز المعنى بالتوجيه والتدريب المهنى وحدة إدارية (إدارة أو قسم) للتعاون العربى فى مجال التوجيه والتدريب المهنى .

ب- أن تقوم هذه الوحدات الإدارية بالمهام التالية :

1- متابعة تطبيق الأحكام الخاصة بالتوجيه والتدريب المهنى المشار إليها فى الفقرة (1 / أ) عليه ، وبذلك بالتعاون مع الجهات المختصة فى الجهات المعنية بالعمل .

2- التنسيق بين ساعات التوجيه والتدريب المهنى كخطوة نحو استراتيجية عربية لتنمية القوى العاملة .

3- تنسيق خدمات التوجيه والتدريب المهنى على الصعيد العربى ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بالمشروعات الجديدة فى هذا المجال ، تجنباً للازدواجية . وبهدف تحقيق الاستفادة القصوى من تلك الخدمات ، وتعميم الاستفادة منها بالنسبة للأقطار المختلفة .

4- اتخاذ الإجراءات اللازمة للاعتراف بالشهادات التدريبية الممنوحة من دول عربية أخرى .

5- التعاون مع الأجهزة المعنية فى الدول العربية الأخرى ومع مكتب العمل العربى والمنظمات العربية المتخصصة بهدف تنظيم عمليات البحوث والتجارب فى ميدان التوجيه والتدريب المهنى ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بـ :

(أ) حصر المهن والتخصصات الحاكمة على المستوى العربى ومكونات المهارة والمعارف بهدف إعداد تصنيف موحد للمهن على المستوى العربى بما يساعد على توحيد مستويات التدريب وإتاحة الفرصة للاستفادة من فرص التدريب الموجودة فى الأقطار المختلفة وتيسير تنقل الأيدى العاملة فيما بينها .

(ب) المسوح الميدانية بهدف حصر إمكانيات التدريب المتاحة على الصعيد العربى واحتمالاتها المستقبلية .



(ج) المسوح والدراسات الميدانية لوضع المؤشرات الأساسية للاحتياجات التدريبية على المستوى العربى بهدف التنسيق بين سياسات التوجيه والتدريب المهنى العربية .

(د) الدراسات الخاصة بتطوير الأساليب المستخدمة فى التوجيه والتدريب المهنى بما يتناسب مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية .

(هـ) الدراسات الخاصة بتطوير المعينات التدريبية بما يتناسب مع مستويات المتدربين العرب الذهنية والنفسية ، وتلك المتعلقة بالمهارة ، بهدف إنتاج معينات تدريبية نابعة من البيئة العربية فى محيط العمل والمعيشة .

6- تبادل المعونة الفنية مع الأجهزة المعنية فى الدول العربية الأخرى ومع مكتب العمل العربى ومع المنظمات العربية المتخصصة فيما يتعلق بـ :

أ- إنشاء مراكز التدريب القطرية وتجهيزها بالمعدات .

ب- توفير هيئات التدريس والتدريب ورفع كفاءتها .

ج- تبادل المنح التدريبية لإعداد العاملين فى مجال التوجيه والتدريب المهنى.

د- تقديم المعونة الفنية للدول الصديقة ، الرغبة فى ذلك فى مجال إعداد وتنمية قوتها البشرية.

هـ- تبادل النشرات الإحصائية حول الإمكانيات والاحتياجات التدريبية فى كل قطر .

و- تبادل النشرات الإحصائية والإعلامية حول أنشطة التوجيه والتدريب المهنى فى كل منها.

7- أن تتعاون الدول الأعضاء مع منظمة العمل العربية فى إنشاء مراكز التدريب فى القطاعات الاقتصادية المختلفة فى ضوء الدراسات التى يعدها مكتب العمل العربى.





اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966
بشأن مستويات العمل



الاتفاقية العربية رقم (2) لعام 1967
بشأن تنقل الأيدي العاملة



الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971
بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية



الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975
بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة)



الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976
بشأن المرأة العاملة



الاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976
بشأن مستويات العمل (معدلة)



الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977
بشأن السلامة والصحة المهنية



الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977
بشأن الحريات والحقوق النقابية





الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977
بشأن التوجيه والتدريب المهني



الاتفاقية العربية رقم (10) لعام 1979
بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر



الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979
بشأن المفاوضة الجماعية



الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980
بشأن العمال الزراعيين



الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981
بشأن بيئة العمل



الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في
التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية



الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983
بشأن تحديد وحماية الأجور



الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983
بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية



الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993
بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين





الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996
بشأن عمل الأحداث



الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998
بشأن تفتيش العمل



الاتفاقية العربية رقم (20) لعام 2024
بشأن الأنماط الجديدة للعمل



الاتفاقية العربية رقم (21) لعام 2024
بشأن التوجيه والتدريب المهني (معدلة)



التوصية العربية رقم (1) لعام 1977
بشأن السلامة والصحة المهنية



التوصية العربية رقم (2) لعام 1977
بشأن التوجيه والتدريب المهني



التوصية العربية رقم (3) لعام 1979
بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر



التوصية العربية رقم (4) لعام 1980
بشأن تنمية وحماية القوى العاملة في القطاع الزراعي





التوصية العربية رقم (5) لعام 1981
بشأن بيئة العمل



التوصية العربية رقم (6) لعام 1983
بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية



التوصية العربية رقم (7) لعام 1993
بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين



التوصية العربية رقم (8) لعام 1998
بشأن تفتيش العمل



التوصية العربية رقم (9) لعام 2014
بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم



التوصية العربية رقم (10) لعام 2024
بشأن الأنماط الجديدة للعمل





اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

2024