

مؤتمر العمل الدوليRecommendation 57التوصية ٥٧توصية بشأن التدريب المهني

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف ،
حيث عقد دورته الخامسة والعشرين في ٨ حزيران/يونيه ١٩٣٩ ،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالتدريب بالمهني ،
والمتضمنة في البند الأول من جدول أعمال هذه الدورة ،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية ،

يعتمد في هذا اليوم السابع والعشرين من حزيران/يونيه عام تسع وثلاثين
وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية التدريب المهني ،
١٩٣٩ :

لما كانت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تورد تنظيم
التعليم المهني والتقني من بين الاصلاحات اللازمة لتحسين ظروف العمل ،

ولما كان مؤتمر العمل الدولي قد عالج الى حد ما هذه المسألة
من قبل ، وخاصة من خلال اعتماده توصية تتعلق بتنمية التعليم الزراعي
التقني في دورته الثالثة (١٩٢١) ، وتوصية تتعلق بالتعليم المهني
(البناء) ، ١٩٣٧ ، في دورته الثالثة والعشرين ،

ولما كان المؤتمر قد دعي الى تعميم تدابير التدريب المهني في دورته التاسعة عشرة ، باعتماده توصية البطالة (الاحداث) ، ١٩٣٥ ، ولما كان قد تقرر ، بناء على قرار اعتمد في الدورة المذكورة ، ادراج مسألة التدريب المهني للعمال بمختلف جوانبه في جدول أعمال المؤتمر ،

ولما كان التنظيم الفعال للتدريب المهني مستصوبا لصالح كل من العمال وأصحاب العمل على السواء والمجتمع ككل ،

ولما كان التطور السريع لهيكل الاقتصادي والاضاع الاقتصادية في مختلف البلدان ، والتغيرات المستمرة في أساليب الانتاج ، وتوسع مفهوم التدريب المهني كعامل من عوامل التقدم الاجتماعي والثقافة العامة للعمال ، قد أدت في بعض البلدان الى اعادة بحث هذه المسألة من جديد وأثارت الرغبة عموما في اعادة تنظيم التدريب المهني على أساس مبادئ تتفق أكثر مع الاحتياجات الراهنة ،

ولما كان الوقت مناسباً تماماً ، في هذه الظروف ، لوضع المبادئ والأساليب التي يتعيّن على كل دولة عضو أن تطبقها على أراضيها ، مع المراعاة الواجبة للاحتياجات الخاصة لمختلف فروع اقتصادها الوطني والمهني ، ولعادات وتقاليد البلاد ، ودون الاخلال بالتدابير الخاصة الأخرى التي قد يتطلبها التدريب المهني لبعض فروع النشاط الأخرى كالزراعة أو النقل البحري ،

يوصي المؤتمر بما يلي:

الجزء الأول - تعاريف

١- في مفهوم هذه التوصية:

(أ) تعني عبارة "التدريب المهني" أي شكل للتدريب يمكن من خلاله اكتساب أو تطوير المعارف التقنية أو المهنية ، سواء قدم التدريب في المدارس أو في أماكن العمل ،

(ب) تعني عبارة "التعليم التقني والمهني" التعليم النظري والعملي بمختلف درجاته ، الذي يقدم في المدارس لأغراض التدريب المهني ،

(ج) تعني عبارة "التلمذة الصناعية" أي نظام يتعهد صاحب العمل في إطاره ، عن طريق عقد ، بتشغيل حدث وتدريبه أو تكليف غيره بتدريبه تدريباً منهجياً على مهنة خلال مدة تحدد مقدماً ، ويلزم المتمرن بالعمل في خدمة صاحب العمل.

الجزء الثاني - التنظيم العام

٢- (١) ينسق ويطور عمل مختلف المؤسسات الرسمية والخاصة التي تعني بالتدريب المهني في كل بلد ، وفقاً لبرنامج عام دون تقييد المبادرات وإمكانية التكيف مع احتياجات الصناعات والأقاليم والمناطق المختلفة .

(٢) يقوم هذا البرنامج على أساس:

(أ) المصالح المهنية للعمال واحتياجاتهم الثقافية والأدبية ،

(ب) احتياجات أصحاب العمل من الأيدي العاملة ،

(ج) المصالح الاقتصادية والاجتماعية العامة ،

(٣) عند وضع هذا البرنامج ، ينبغي مراعاة العوامل التالية أيضاً:

(أ) مرحلة النمو المحقق في مجال التعليم العام والتوجيه والاختيار المهنيين ،

(ب) تغير تقنيات وأساليب تنظيم العمل ،

(ج) هيكل سوق العمل واتجاهات تطوره ،

(د) السياسة الاقتصادية الوطنية .

(٤) يتم التنسيق والتطوير المشار إليهما في الفقرة الفرعية (١) على المستوى الوطني بالاعتماد على التعاون المنظم من جانب

السلطات المعنية بمختلف جوانب المسألة المذكورة في الفقرتين الفرعيتين (٢) و (٣)، والأطراف التي يهمها الأمر، وعلى الأخص المنظمات المهنية لأصحاب العمل وللعمال.

الجزء الثالث - الأعداد قبل المهني

٣- (١) يتيح التعليم الإلزامي الذي يجب أن يكون عاما تماما لجميع الأطفال اعدادا ينمي لديهم مفهوم العمل اليدوي والاحساس به وتقديره لأنه جزء لاغنى عنه من التعليم العام ويمكن أن يسهل التوجيه المهني في المستقبل.

(٢) يرمي هذا الأعداد المقترح ، بوجه خاص ، الى تنمية الملاحظة البصرية والمهارة اليدوية لدى الأطفال عن طريق العمل العملي ، ولكن أهمية هذا العمل وطبيعته يجب أن تتماشى مع الأهداف العامة للتعليم الإلزامي. وعند وضع برنامج التعليم العملي ، يمكن أخذ طبيعة الصناعات الرئيسية السائدة في الموقع أو المنطقة في الاعتبار ، وتجنب أي محاولة للتدريب المهني.

(٣) يبدأ هذا الأعداد الذي يمتد على مدى سنة على الأقل ، في سن الثالثة عشرة على أبعد تقدير ويستمر حتى نهاية التعليم الإلزامي.

٤- (١) لتحديد القدرات المهنية للطفل ولتسهيل عملية اختيار الأيدي العاملة في المستقبل ، تتاح للأطفال الذين يريدون الدخول في مهنة تتطلب تدريباً مهنياً طويلاً ، وخاصة الذين يريدون قضاء فترة تمرين ، فرصة تلقي أعداد تمهيدية يشكل مرحلة انتقال من التعليم العام الى التدريب المهني.

(٢) يتم هذا الأعداد بعد انتهاء فترة التعليم الإلزامي ، على أنه يجوز أن يجري خلال السنة الأخيرة للتعليم الإلزامي إذا كانت القوانين أو اللوائح السارية في البلد المعني تحدد سن انتهاء الدراسة بحيث لا يقل عن الرابعة عشرة.

(٣) تحدد مدة هذا الأعداد مع المراعاة الواجبة للمهنة المعنية ولسن الشاب ومؤهلاته التعليمية.

(٤) تولى أهمية خاصة ، في منهاج هذا الاعداد ، للعمل العملي على ألا يعطى الأولوية على الدورات النظرية أو دورات التعليم العام. وينظم العمل العملي والنظري بحيث يكملان بعضهما بعضا. ويمكن الاعداد ، من خلال سعيه الى تنمية القدرات الذهنية واليدوية العامة للتلميذ وتجنب التخصص الذي لا داعي له ، من تحديد أنسب مهنة له من بين مجموعة من المهن ، لكي يتدرب عليها. وينظم التعليم العملي والنظري بحيث يضمن الاستمرارية بين هذا الاعداد التمهيدي والتدريب المهني اللاحق.

الجزء الرابع - التعليم التقني والمهني

٥- (١) تقام في كل بلد شبكة من المدارس تتناسب من حيث العدد والموقع والمنهج الدراسي مع الاحتياجات الاقتصادية في كل اقليم أو منطقة ، وتتيح للعمال فرضا كافية لتطوير معرفتهم التقنية أو المهنية.

(٢) تتخذ تدابير تكفل عدم تأثر العرض من العمال المدربين اللازمين لتلبية الاحتياجات في المستقبل بتقليل تسهيلات التعليم التقني والمهني في حالة الانكماش الاقتصادي أو الصعوبات المالية. ولهذه الغاية ، يولى الاهتمام بوجه خاص لمنح الاعانات للمدارس القائمة وتنظيم دورات خاصة لتعويض فقد فرص التدريب نتيجة البطالة.

(٣) يستحسن في البلدان التي لم يقام فيها بعد عدد كاف من المدارس المهنية والتقنية أن تقوم المنشآت بتحمل تكاليف تدريب عدد من العمال الشباب إذا كان حجمها يسمح بذلك ، على أن يحدد هذا العدد على أساس عدد العمال المستخدمين فيها.

٦- (١) يكون القبول في المدارس التقنية والمهنية مجانا.

(٢) يتم تسهيل الالتحاق بهذه المدارس ، حسيما تتطلب الظروف ، بتقديم مساعدات اقتصادية في شكل وجبات مجانية وتقديم ملابس العمل وأدواته ، أو النقل المجاني أو تخفيض تكاليف النقل ، أو علاوات المعيشة.

٧- (١) تنظم دورات على عدة مستويات وتكيف مع احتياجات التدريب في كل فرع من فروع النشاط الاقتصادي لـ (أ) العاملين التنفيذيين ، (ب) الكوادر المتوسطة ، (ج) العاملين بالادارة.

(٢) تنسق مناهج التدريس في مختلف المدارس وعلى مختلف المستويات بحيث تسهل الانتقال من مدرسة الى أخرى وتمكن التلاميذ البارزين الذين يملكون المعرفة اللازمة من الانتقال من مستوى منخفض الى مستوى أعلى ومن الالتحاق بالتعليم التقني العالي في الجامعات أو المؤسسات المعادلة.

٨- توضع مناهج المدارس التقنية والمهنية بحيث تكفل امكانية التكيف المهني للعمال في المستقبل ، وتحقيقا لهذه الغاية ، يستحسن بوجه خاص:

(١) أن يكون الهدف الرئيسي من الدورات في السنوات الاولى هو تزويد التلميذ بقاعدة سليمة من المعرفة النظرية والعملية ، مع تجنب التخصص المفرط أو السابق لأوانه ،

(ب) أن يحرص على تمكين التلميذ من اكتساب فهم واسع للمبادئ النظرية الكافية في ممارسة مهنته .

٩- (١) تدرج مواضيع ذات قيمة تعليمية عامة ومواضيع تتعلق بالمسائل الاجتماعية في مناهج الدورات لكل الوقت على جميع مستويات التعليم التقني والمهني ، وحسبما يسمح به الوقت المتاح ، للدورات لبعض الوقت بخلاف الدورات القصيرة المخصصة للكبار.

(٢) تشمل المناهج دورات تتعلق بالاقتصاد المنزلي ، على أن يكون حضورها الزاميا أو اختياريا بالنسبة للعمال الشباب ، وفقا للظروف.

١٠- (١) يكون للعمال من الجنسين حقوق متساوية في الالتحاق بجميع المدارس التقنية والمهنية ، شريطة ألا تلزم النساء والفتيات بأداء عمل ما بصورة متواصلة إذا كان القانون يحظر ذلك لأسباب صحية ، على أنه يجوز أداء مثل هذا العمل لفترة قصيرة لأغراض التدريب.

(٢) تتاح تسهيلات مناسبة للتدريب التقني والمهني على المهن التي تستخدم فيها النساء والفتيات أساسا ، بما فيها الأعمال والأنشطة المنزلية .

الجزء الخامس - التدريب المهني قبل الاستخدام وأثناءه

١١- (١) يقدم التدريب المهني للشباب قبل قبولهم في العمل في مدارس نظام اليوم الكامل ، حيثما لا تسمح طبيعة المهنة أو أساليب تشغيل المنشأة وعدم كفاية نظام التلمذة الصناعية والتقاليد المهنية من تقديم مثل هذا التدريب بطريقة مرضية أثناء العمل .

(٢) عندما يقدم التدريب المهني للشباب في الظروف المشار إليها في الفقرة الفرعية السابقة ، يجري التدريب العملي في بيئة مماثلة بقدر الامكان لبيئة المنشأة ، ويستكمل بفترات عمل عملي في مكان العمل حيثما تسمح الظروف بذلك .

(٣) عندما يقدم التدريب المهني أثناء العمل ، يستحسن أن تخصص في المنشأة ورش مستقلة مهيأة لهذه الغاية ، إذا كان حجم المنشأة وتنظيمها يسمحان بذلك .

١٢- (١) تتاح لجميع العمال فرصة توسيع معرفتهم التقنية والمهنية ، من خلال حضور دورات تكميلية لبعض الوقت ، سواء تلقوا أو لم يتلقوا تدريباً مهنيًا قبل الالتحاق بالعمل .

(٢) تعطى هذه الدورات ، بقدر الامكان ، في مؤسسات قريبة من مكان العمل أو منازل العمال .

(٣) تكييف مناهج هذه الدورات مع الاحتياجات الخاصة لكل من (أ) المتمرنين ، (ب) شباب العمال الذين يتعين منحهم تسهيلات تمكنهم من الحصول على وظائف أفضل ، (ج) العمال الكبار الذين يريدون اكتساب مهارات تقنية أو توسيع أو تحسين معرفتهم التقنية أو المهنية .

(٤) يدخل الوقت المخصص لحضور الدورات التكميلية الذي يقضيه المتمرنون وغيرهم من شباب العمال الملزمين بحضور مثل هذه الدورات ضمن ساعات العمل العادية.

الجزء السادس - التدابير المتعلقة

بالتنسيق والاعلام

١٣- يحافظ على تعاون وثيق بين المدارس التقنية والمهنية من ناحية ، والصناعات وفروع النشاط المعنية الأخرى ، من ناحية أخرى ، وبوجه خاص عن طريق اشراك أصحاب العمل والعمال في مجالس ادارة المدارس أو في الهيئات الاستشارية المسؤولة عن المدارس.

١٤- (١) تشكل لجان استشارية محلية أو اقليمية لضمان التعاون بين السلطات الادارية المختصة ومؤسسات التعليم التقني والمهني وبورصات العمل العامة والمنظمات المعنية وخاصة المنظمات المهنية لأصحاب العمل وللعمال.

(٢) تكون واجبات هذه اللجان اسداء المشورة للسلطات المختصة بشأن:

(أ) تشجيع وتنسيق الاجراءات الرسمية والخاصة المتعلقة بالتدريب المهني والتوجيه والاختيار في المنطقة أو الأقليم ،

(ب) وضع المناهج الدراسية وتكييفها مع تغير الاحتياجات العملية ،

(ج) ظروف عمل الشباب الذين يتلقون تدريباً مهنياً ، سواء في المدارس التقنية أو المهنية أو في المنشآت ، وبوجه أخص اسداء المشورة بشأن التدابير التي من شأنها أن تضمن:

"١" أن يكون العمل الذي يقومون به محدوداً وذا طابع تعليمي أساساً ،

"٢" ألا يكون عمل التلاميذ في المدارس التقنية والمهنية موجهاً الى الربح التجاري.

١٥- (١) تتخذ تدابير لتزويد الأشخاص المعنيين ، عن طريق الكتيبات والمقالات والأحاديث والأفلام والملصقات وزيارات المنشآت والمعارض وغيرها ، بمعلومات عن المهن التي يستطيع الشباب تلقي تدريب عليها يتناسب مع ميولهم واستعداداتهم ومعلومات عن شروط الحصول على هذا التدريب وعن التسهيلات الممنوحة ، ومعلومات عن مزايا كل نوع من أنواع التدريب من حيث آفاق الاستخدام والآفاق المهنية .

(٢) تتعاون المدارس الابتدائية والثانوية ومكاتب التوجيه المهني وبورصات العمل العامة ومؤسسات التعليم التقني والمهني في تقديم مثل هذه المعلومات.

الجزء السابع - الشهادات والمبادلات

١٦- (١) تحدد المؤهلات المطلوبة لامتحان نهاية التدريب التقني والمهني بحيث تكون موحدة لنفس المهنة ، ويتم الاعتراف بالشهادات الصادرة بعد هذه الامتحانات في كل أنحاء البلاد.

(٢) يستحسن أن تقوم المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال بمساعدة السلطات المختصة في الاشراف على هذه الامتحانات.

(٣) يتمتع الذكور والاناث بحقوق متساوية فيما يتعلق بالحصول على نفس الشهادات عند انهاءهم نفس الدراسات.

١٧- (١) يستحسن اجراء مبادلات على المستوى الاقليمي والوطني والدولي للطلاب الذين أنهوا تدريبهم ، لتمكينهم من اكتساب معارف وخبرات أوسع.

(٢) تتعاون المنظمات المهنية لأصحاب العمل وللعمال بقدر الامكان في تنظيم هذه المبادلات.

الجزء الثامن - هيئة التدريس

١٨- (١) يعين المدرسون المسؤولون عن الدورات النظرية من

بين حاملي الشهادات الجامعية أو الشهادات التي تمنح بعد التدريب في مدرسة تقنية أو كلية لتدريب المدرسين ، وتتوافر لديهم أو يكتسبوا المعرفة العملية المتعلقة بفرع النشاط الذي سيعدون التلاميذ من أجله .

(٢) يعين المدرسون المسئولون عن الدورات العملية من بين الأشخاص الذين تؤهلهم خبرتهم العملية ، وتتوافر لديهم خبرة واسعة عن المواضيع التي يدرسونها وتتوافر لديهم المؤهلات اللازمة لذلك من حيث المعرفة النظرية والثقافة العامة .

(٣) يتلقى المدرسون الذين يعينون من الصناعة أو التجارة تدريباً خاصاً ، بقدر الامكان ، بغرض تطوير قدرتهم على التدريس ولزيادة معرفتهم النظرية وثقافتهم العامة عند الضرورة .

١٩- تؤخذ الأساليب التالية في الاعتبار بغية تحسين مؤهلات المدرسين واستيفاء معارفهم:

(أ) إقامة اتصالات بين المنشآت والمدرسين المسئولين عن التدريب العملي ، وعلى سبيل المثال ، تنظيم دورات منتظمة لهم ،

(ب) تنظيم دورات خاصة في المؤسسات التعليمية يستطيع المدرسون الالتحاق بها فرادى ، ودورات قصيرة خلال الاجازات من أجل مجموعات من المدرسين ،

(ج) تقديم منح للسفر أو الدراسة أو اجازات استثنائية بأجر أو بدون أجر ، في بعض الحالات الخاصة ،

٢٠- تعقد ترقيبات بين أصحاب العمل والسلطات التعليمية لتعيين بعض الأشخاص العاملين في الصناعة أو التجارة كمدرسين لبعض الوقت لمواضيع خاصة .