

التصنيفات: اتفاقيات ومعاهدات دولية

الجهة المصدرة: العراق - اتحادي

نوع التشريع: بيان

رقم التشريع: ٨

تاريخ التشريع: ١٩٨٦

سريان التشريع: ساري المفعول

عنوان التشريع: بيان التوصية (١١٧) بشأن التدريب المهني

المصدر: الوقائع العراقية - رقم العدد: ٣١٠٣ | تاريخ: ١٩٨٦/٢٣/٦ | عدد الصفحات: ١٢ | رقم الصفحة: ٣٨٤ |  
رقم الجزء: ١  
مجموعة القوانين والانظمة - | تاريخ: ١٩٨٦

بناء على ما جاء بكتاب رئاسة ديوان الرئاسة المرقم ق/١٥٧٥٦/٥ في ١٩٨٦/٤/٢٩ المتضمن حصول الموافقة على توصية العمل الدولية رقم (١١٧) لسنة ١٩٦٢ بشأن التدريب المهني.

قررنا اقرار التوصية المذكورة والعمل بموجبها اعتبارا من تاريخ نشر هذا البيان في الجريدة الرسمية.

ع/ وزير العمل والشؤون الاجتماعية

المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.

وقد انعقد في جنيف بدعوة من مجلس ادارة مكتب العمل الدولي ، واجتمع في دورته السادسة والاربعين في ٦ يونيو (حزيران) ١٩٦٢.

وقد قرر الاخذ بمقترحات معينة بشأن التدريب المهني ، وهو موضوع البند الرابع من جدول اعمال هذه الدورة ، بغية ان تحل محل ( توصية التدريب المهني سنة ١٩٣٩ ) وتوصية التلمذة ١٩٣٩ ( وتوصية التدريب المهني للبالغين ) ١٩٥٠ . وقد لاحظن منظمة الامم المتحدة للتربية ، والعلوم ،والغقافة ( اليونسكو) بصدد اعداد توصية عن التعليم الفني.

وقد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل توصية.

وافق في هذا اليوم السابع والعشرين من يونيو (حزيران) سنة ١٩٦٢ على التوصية الآتية التي يطلق عليها ( توصية التدريب المهني ١٩٦٢ ).

أولا : احكام عامة

١ - تطبق هذه التوصية على كل تدريب يقصد به اعداد أي شخص للاستخدام أو اعادة تدريبه ابتداء ، أو الحاقا ، أو اعداده للترقي في أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك ( بصفة عامة ) التعليم المهني والفني اللازم لهذه الغاية ما عدا :  
(أ) التدريب لشغل مناصب المديرين أو المشرفين فوق مستوى رؤساء العمال في الصناعة ، أو ما يعادل هذا المستوى في فروع النشاط الاقتصادي الاخرى.

(ب) تدريب البحارة الذي يظل خاضعا ( لتوصية التدريب المهني البحارة سنة ١٩٤٦ ).

(ج) التدريب في الزراعة الذي يظل خاضعا ( لتوصية التدريب المهني زراعة لسنة ١٩٥٦ ).

٢ - (أ) ليس التدريب غاية في حد ذاته . وانما هو وسيلة من وسائل النهوض بطاقات الشخص المهنية مع مراعاة فرص الاستخدام ، وتمكينه من الافادة من قدراته حتى يحقق لنفسه ، وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزايا ويجب أن يعد التدريب لتنمية الشخصية ( وبصفة خاصة ) بالنسبة للاحداث.

(ب) يعتبر التدريب كلا لا يتجزأ يتميز بترباط اجزائه المختلفة.

(ج) التدريب عملية تستمر خلال حياة الفرد العملية تبعا لحاجاته كفرد ، وكعضو في مجتمع.

(د) يجب أن يكون التدريب بعيدا عن كل تفرقة أساسها الجنس أو اللون أو النوع أو الدين أو العقيدة السياسية ، أو الأصل العنصري ، أو الاجتماعي.

(هـ) يتطلب التدريب تعاونا مستمرا من كل الهيئات ، والاشخاص المعنية بمختلف نواحيه وفق الشروط المنصوص عليها في البند ( ثانيا ) .

## ثانيا - التخطيط القومي بالادارة

- ٣ - (أ) على كل دولة أن تكون لديها شبكة من خدمات التدريب ، تكيف فيما يتعلق بعددها ومراكزها ومناهجها وفقا للاحتياجات الاقتصادية وإمكانيات الاستخدام للدولة كلها كوحدة أو لكل إقليم أو جهة حينما يكون ذلك أكثر ملاءمة لمواجهة حاجات التدريب للمقيمين في الدولة.
- (ب) يجب أن تضم هذه الشبكة بحيث تيسر التحول من نوع الى آخر من انواع التدريب ، كما تيسر الدخول في المراحل المتابعة ، والمستويات المختلفة للتدريب حتى يتسنى للفرد بلوغ أعلى مستوى للتدريب نتيجة لقدراته ، ووفقا لميوله.
- (ج) ينبغي أن تكون الطرق المؤدية الى دخول المهن ، والحرف ( بصفة خاصة ) كافية لمواجهة احتياجات كل فروع النشاط الاقتصادي ، ومختلف قدراته ومصالح وظروف الافراد المتدربين.
- (د) حيثما لا تسمح الظروف بإقامة شبكة قومية كاملة ، يجب على الدولة المعنية أن تأخذ في اعتبارها التعاون مع جيرانها من الدولة 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 شؤون التدريب في كل دولة ( أن تفسح المجال للمجهود الخاص ، والابتكار ، وتكفل التكيف مع احتياجات مختلف فروع النشاط الاقتصادي ، واحتياجات الجهات والاقليم المختلفة ) أن تتعاون على تنمية خدمات تدريب على قدر أكبر من التناسق وتكون :
  - ١ - على اساس برنامج عام يخطط مركزيا.
  - ٢ - على اساس اختياري بمعونة الاجهزة الملزمة.
  - ٣ - بمزيج من هاتين الطريقتين.
- (ج) أيا كانت الطريقة المتبعة ، فإن التدابير التي ينبغي اتخاذها للنهوض بالخدمات المشار اليها في الفقرة (ب) السابقة - يجب مع احترام حرية المرشح في الاختيار المهني أن تتضمن ما يأتي :
  - ١ - تحديد نطاق ، وطبيعة متطلبات التدريب ، والخدمات المتوفرة.
  - ٢ - تعيين المهن التي ينبغي أن تكون لها الاولوية في التدريب مع عدم اهمال الاخرى وتدريب الاشخاص اللازمين لها.
  - ٣ - تعيين المهن التي تعتبر مستويات التأهيل فيها ضرورية ، أو مرغوبا فيها ، وكيفية وضع هذه المستويات ، وتطبيقها ، واعداد مناهج ملائم للتدريب ووضع مستويات الامتحانات عند استكمال التدريب على هذه المهن وكيفية تطبيقها.
  - ٤ - وضع المستويات المتعلقة بظروف ، وطرق التدريب وكيفية تطبيق هذه المستويات.
  - ٥ - وضع ، وتطبيق مستويات لمعاهد التدريب ، وبصفة خاصة تلك التي تهين تدريبا على مهن تم وضع مستويات تأهيل لها.
  - ٦ - وضع مستويات لمؤهلات هيئة التدريس في معاهد التدريب ، وكيفية تطبيق هذه المستويات.
  - ٧ - توفير المعونة الفنية ، والمساعدات المالية للمعاهد ، والمنشآت التي تهين التدريب طبقا لما تسمح به الاحوال.
- (د) حيثما تتم الموافقة على برنامج عام ، فعلى السلطات المختصة أن تتأكد من أن التدابير التي اتخذت لتنفيذها تتضمن تلك المشار اليها في الفقرة (ج) السابقة.
- (هـ) حيثما يكون التنسيق على اساس اختياري ، فإن التدابير التي تضمنها الفقرة (ج) يجب ان تكون مسؤولية السلطة المشار اليها في الفقرة (ب) وذلك في مجال اختصاصها.
- (و) يجب أن تكون المستويات المشار اليها في الفقرة (ج) قابلة للتطبيق في جميع اقليم العضو بقدر ما يتيسر ذلك.
- (ز) إذا لم يتيسر ذلك فإن المستويات الموصى بها يجب ان ترسم ليستهدي بها عند وضع المستويات التي ينبغي أن تكون موحدة ( ما أمكن ) في الدولة كلها.
- (ح) يجب أن يوضع ما يلي موضع الاعتبار عند النهوض بخدمات التدريب المنسقة تنسيقا تاما بالتطبيق لما جاء في الفقرة (ب) : ١ - رغبات الفرد المهنية واحتياجاته الثقافية ، والاخلاقية ومتطلبات العمل ومصالح المجتمع الاجتماعية والاقتصادية.
- ٢ - التعليم القومي ، وسياسات التدريب.
- ٣ - خدمات التعليم العام القائم منها ، والمقترح ، والتوجيه المهني ، والاختيار.
- ٤ - خدمات التدريب القائم منها ، والمقترح ، وبما في ذلك خدمات التعليم المهني والفني.
- ٥ - كيان ، واتجاهات التطور في سوق العمل.
- ٦ - السياسة الاقتصادية القومية ، والتنمية.
- ٧ - الحالة الديمجرافية ، والتغيرات المتوقعة.
- ٨ - التغيرات المتوقعة في اساليب وطرق تنظيم العمل.
- ٩ - وجود أية جماعات من السكان - تتطلب رعاية خاصة بسبب عزلتها الجغرافية أو اختلاف اجناسها ، أو لأي سبب آخر.
- (ط) يجب أن تكون خدمات التدريب المنسقة تنسيقا تاما - موضع مراجعة ، ويجب ان تتخذ الخطوات اللازمة لتظل هذه الخدمات متمشية مع مقتضيات التغيير.
- (ي) يجب ان يتم النهوض بخدمات التدريب المنسقة تنسيقا تاما على صعيد قومي بالاشتراك مع السلطات المعنية بمختلف نواحي الموضوع الواردة في الفقرة (ح) ومع الاطراف المعنية الاخرى.
- ٥ - (أ) يجب ان يتحقق التعاون على المستوى القومي عن طريق هيئة ، أو هيئات مناسبة تمثل المصالح المعنية تمثيلا تاما.
- (ب) ينبغي ان تعاون الهيئة أو الهيئات ، هيئات اخرى مماثلة تشكل على مستويات اقليمية ، أو محلية كلما اقتضت الضرورة.
- ٦ - تشكل لجان استشارية تمثل فروع النشاط الاقتصادية ، أو المهني لتشارك مع الهيئات المشار اليها في البند (٥) في تقويم متطلبات التدريب للمهن التي تعني بها وللنهوض ببرامج التدريب الخاصة بهذه المهن.
- ٧ - (أ) لا يمنع التدريب بالمجان معاهد التدريب التي تديرها السلطات العامة بالمجان.
- (ب) لا يمنع التدريب بالمجان معاهد التدريب ( على أية حال ) من فرض رسوم ، إذا لم يكن المتدرب ملزما بالالتحاق بالدراسة أو اذا كان لا ينفذ التدريب بغية الحصول على عمل أو الاحتفاظ به.
- (ج) يجب ان يمنح البالغون ( الذين لا يتلقون مقابلا ) وصغار السن الذين هم في حاجة خلال فترة التدريب في المعاهد التي تقيمها أو تعتمد عليها السلطة المختصة - مكافآت عادلة تدفعها لهم السلطة المختصة بقدر ما تسمح به الموارد الاقتصادية والمالية وتقدر تبعاً للاتي :
- ١ - ما عساهم يتلقونه من منح التعطل ، أو أية مكافآت أخرى.

٢ - أية اعتبارات أخرى : مثل التبعات العائلية وتكاليف المعيشة في المنطقة ، والمصروفات الشخصية الخاصة التي تتصل بالتدريب مثل مصاريف الانتقال ، أو السكن ، واعتبارات السن في احوال خاصة.

٣ - الحاجة الى تشجيع البالغين على القيام بالتدريب أو على استكمالهم لمقتضيات سوق الاستخدام ولاحتياجات المجتمع لأشخاص مدربين.

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

(هـ) يجب ( كلما اقتضت الضرورة ) أن يبسر الالتحاق بمعاهد التدريب التي تديرها السلطات العامة ، وبالمعاهد الخاصة المعتمدة التي لها طبيعة مماثلة ، كما يبسر الاشتراك في صور التدريب الأخرى التي تعتمد السلطات العامة ، وذلك عن طريق منح مساعدات اقتصادية للمتدربين. كتقديم : وجبات غذائية مجانية وملابس للعمل وآلات ومعدات وتوفير وسائل الانتقال بالمجان ، أو أجر مخفض ومنح علاوات معيشة أو علاوات عائلية وتقديم منح دراسية أو قروض أو إقامات ( عهد ) أو توفير الإقامة.

٨ - (أ) يجب اتخاذ التدابير التي توفر شروط عمل مرضية للأشخاص الذين يتلقون التدريب في منشأة أو معهد تدريب ( وبصفة خاصة للأحداث منهم ) ، والتي تكفل بصفة خاصة أن تفيد الأعمال التي يؤدونها بأن تكون ذات طبيعة تعليمية بصفة أساسية.

(ب) يجب بصفة مبدئية - ألا يستهدف عمل المتدربين في معاهد التدريب ربحا تجاريا.

(ج) ينبغي أن تكون معاهد التدريب ، والمنشآت التي يعطى فيها التدريب مسؤولية عن ضمان وجود ومراعاة القواعد ، والمستويات التي تكفل السلامة ووقاية المتدربين أثناء العمل.

٩ - (أ) يجب أن يتضمن التدريب في المهن التي وضعت لها مستويات قومية للمؤهلات امتحانات تكون مستوياتها قد وضعت في صورة موحدة ، وعلى قدر كبير من الضبط والسرية وأن تتخذ التدابير الضرورية لضمان مراقبة مستويات هذه الامتحانات.

(ب) يجب أن يعترف بالشهادات التي تمنح للناجحين في هذه الامتحانات في جميع أنحاء الدولة.

(ج) من المرغوب فيه ( حتى إذا لم تكن هناك مستويات قومية للمؤهلات ) أن يمنح الأشخاص المنتمين الى أية دراسات منظمة في التدريب شهادة بذلك من معهد التدريب ، أو المنشأة ويجب أن تقرر هذه الشهادات العناصر الأساسية والرئيسية لما اعطى من تدريب.

١٠ - يجب على السلطات المسؤولة عن التوظيف أن تساعد الأشخاص الذين اتوا برنامجا تدريبيا في الحصول على عمل يتناسب مع المهارة والمعرفة اللتين اكتسبوا مع حرية اختيار 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 عامة ) اغتنام كل فرصة لتبادل المساعدة وأجراء المشاورات فيما يتصل بتخطيط نظم التدريب ، والنهوض بها وتنفيذها وفي معالجة أمور للتدريب بصفة عامة.

(ب) يجب أن تتخذ التدابير لقيام جميع المعنيين بالتدريب بزيارة أماكن التدريب بانتظام حتى يتسنى لهم ان يظلوا ملمين بالاحوال التي يتم فيها التدريب.

(ج) يجب أن تضم الهيئات المسؤولة عن ادارة معاهد التدريب ( التي تنشؤها هيئات عامة ) ، وعن الاشراف على اعمالها الفنية ممثلين لمنظمات اصحاب الاعمال والعمال وإذا لم توجد مثل هذه الهيئات يجب اتخاذ اللازم نحو جمع ممثلين لمنظمات اصحاب الاعمال والعمال على أي نحو آخر على اتصال وثيق بإدارة مثل هذه المعاهد.

(د) يجب ان يستمر وان ينمي 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 الذي تسمح به الظروف القومية. ١ - يجب على الهيئات التعليمية ومنظمات اصحاب الاعمال والعمال وغير ذلك ممن يعينهم الامر الاشتراك في :

(أ) تحديد المهن التي يكون من الضروري أو من المرغوب فيه أن توضع لها مستويات تأهيل.

(ب) وضع هذه المستويات ومناهج التدريب الملزمة.

(ج) القيام على شؤون الامتحانات الملزمة وتحديد طبيعة ومركز ما يحصل عليه المتدربون من مؤهلات.

٢ - يجب أن يقوم اتم تعاون في جمع ونشر المعلومات عن فرص التدريب المشار اليها في البند ( ١٢ ) وعلى المدارس الابتدائية والثانوية ومعاهد التعليم المهني والفني ومعاهد التعليم المهني وسلطات التعليم وادارات التوجيه المهني والادارات الاستشارية للاستخدام والادارات العامة للاستخدام ومنظمات اصحاب الاعمال والعمال والمعاهد المهنية والمؤسسات أن تسهم في ذلك.

٣ - يجب أيضا أن تتضمن المساعدات التي توفرها ادارات الاستخدام ما يلي :

(أ) دراسة اتجاهات سوق العمل.

(ب) تقويم حاجات القوى العاملة الحالية والمستقبلية.

(ج) استخدام الأشخاص المدربين.

رابعا - المعلومات عن فرص التدريب

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

(ب) يجب ان تتناول هذه المعلومات المسائل الآتية : -

١ - أنواع التدريب المتوفرة.

٢ - المدة التي يستغرقها كل نوع من أنواع التدريب.

٣ - شروط الالتحاق بأنواع التدريب المختلفة.

٤ - خصائص كل نوع من أنواع التدريب فيما يتعلق باحتمالات الحصول عليها والترقي.

٥ - طبيعة وشروط أية مساعدات مالية ، أو غيرها يمكن للشخص الحصول عليها أثناء قيامه بالتدريب.

٦ - ما يعقب كل نوع من امتحانات ، والمؤهلات التي يمكن الحصول عليها.

(ج) يجب أن تتضمن طرق نشر مثل هذه المعلومات كل أو بعض الوسائل الآتية وفقا للظروف مقابلات ومحاضرات ونشرات ومقالات وملصقات وأفلام وإشرطة صامتة وإحاديث إذاعية وتلفزيونية وزيارات للمؤسسات ومعارض مهنية.

#### خامسا - ترتيبات للتوجيه المهني والاختيار

- ١٣ - (أ) يجب أن يمكن المرشحين للتدريب وخاصة من لم يسبق له منهم تلقي تدريب ما الانتفاع من التوجيه المهني من هيئات التوجيه المهني المختصة أو الهيئات الاستشارية للاستخدام قبل البدء في التدريب أو اختيار مهمة ما.
- (ب) يجب أن تتاح للعمال امكانية الافادة في اطار عمل ادارات الاستخدام من أي نظام استشاري للاستخدام بغية توجيههم أو اعادة تدريبهم أو الحصول على مزيد من التدريب.
- ١٤ - (أ) يجب ان يتم اختيار المتدربين وفقا لمقتضيات كل حرفة وطبيعتها الخاصة دون اخلال بحرية الاختيار المهني.
- (ب) يجب أن تستهدف اجراءات الاختيار ان تخفض الى الحد الادنى خطورة قبول اشخاص للتدريب على مهن لا تناسبهم وما يترتب على ذلك من خطر ضياع التدريب وفقدان الجهد الإنساني.
- (ج) يجب أن تتضمن اجراءات الاختيار تدابير للتثبت من أن المتدربين حائزون للقدرة الجسدية والعقلية المطلوبة للتدريب وللمهنة المقصودة.
- (د) عندما تشكل الفحوص الطبية جانبا من اجراءات الاختيار فإنها يجب ان تقوم على اساس المتطلبات الخاصة للتدريب.
- (هـ) اذا ما شكلت الاختبارات النفسية جانبا من اجراءات الاختيار فإنها يجب ان تتناسب مع ظروف البلد وان يمكن الاعتماد عليها بدرجة كافية وان تكون سليمة في شروط مناهجها فيما يتصل مباشرة بمقتضيات المهنة المقصودة.
- سادسا - التحضير للإعداد المهني
- ١٥ - (أ) يجب أن يزود التحضير المهني الاحداث الذين لم يسبق لهم العمل بتعريفهم عن صور مختلفة من الاعمال وعلى الا يكون في اتباع هذا التحضير اضرار بالتعليم العام أو أن يحل محل المرحلة الاولى من مراحل تدريبهم الفعلي.
- (ب) يجب أن يتضمن التحضير للإعداد المهني تدريبا تاما وعمليا يناسب سن الاحداث مع مراعاة :
  - ١ - متابعة واستكمال ما سبق ان تلقوه من تعليم.
  - ٢ - اعطاء فكرة عن الاشغال العملية وتدقيقها وتقديرهم لها وتنمية الرغبة في التدريب عليها.
  - ٣ - الكشف عن ميولهم واستعدادهم المهني مما يعين في توجيههم مهنيا.
  - ٤ - تسهيل تكيفهم المهني مستقبلا.
- (ج) يجب أن يتضمن التحضير للإعداد المهني ( كلما أمكن ) تعودهم على استعمال المعدات والمواد شائعة الاستعمال في عدد من المهن.
- سابعا - تنظيم التدريب
- ١٦ - (أ) وضع مناهج التدريب على كل مهنة على تحليل منهجي ، لما تشتمل عليه من معرفة نظرية ومهارة وعوامل صحة وسلامة مع مراعاة التطور والتغيرات المنتظرة فيها.
- (ب) يعاد النظر دوريا في مناهج التدريب حتى تظل حديثة ( ما أمكن ).
- ١٧ - (أ) يجب أن تزود هذه المناهج جميع المتدربين بقدر اساسي من المعرفة النظرية والعملية.
- (ب) بالإضافة الى تعلم ما تشتمل عليه المهنة من معرفة نظرية ومهارة وما يتصل بها من عوامل صحة وسلامة ومن عناصر التشريع الاجتماعي - يجب أن يزود المتدربون ( ما أمكن ) بمعرفة اساسية لما يتصل بالمهن ، وبفروع النشاط الاقتصادي الذي ينوون الانخراط فيه ، وبفكرة تسهيل الترقية بوجه خاص.
- (ج) يجب أن تتضمن مناهج التدريب طويل الامد موضوعات ذات قيمة تعليمية عامة وكذلك الامر في مناهج التدريب قصير الامد بقدر ما يسمح به الوقت.
- ١٨ - (أ) توضع مناهج ، وخطط التدريب بحيث تيسر تكيف المتدرب مستقبلا في الاطار العام للمهنة.
- (ب) من أجل ذلك توجه العناية في التدريب طويل الامد لما يأتي :
  - ١ - تمكين المتدرب من الإلمام بالمبادئ النظرية التي تقوم عليه مهنته.
  - ٢ - تجنب التخصص في المرحلة المبكرة للتدريب ، حتى يتسنى تزويد المتدرب بأساس عريض من المعرفة النظرية والمهارة التي ينبنى عليها تخصصه اللاحق مع قدر ادنى من التدريب أو اعادة التدريب. ١٩ - (أ) على المنشآت التي لا تكون في وضع يمكنها من تزويد المتدربين بالمعرفة النظرية والعملية التي تتطلبها مهنة ما - العمل ( قدر الامكان ) على :
    - ١ - تنظيم سد هذا النقص عن طريق تدريبهم في معاهد التدريب على اساس واحد ، أو أكثر مما يأتي :
      - (أ) يوم اجازة يقضيه المتدرب في المعهد.
      - (ب) اجازة لعدة اسابيع دفعة واحدة كل سنة يقضيها المتدرب في المعهد.
      - (ج) احوال الفترات الدراسية الضرورية في معاهد التدريب محل فترات التدريب المقررة في المؤسسة.
      - (د) أية ترتيبات اخرى مناسبة وفقا للوائح القومية.
    - ٢ - وضع وتنفيذ مشروعات تدريب مشتركة تتضمن الافادة من خدمات هذه المشروعات او اقامة مركز تدريب مشترك.
  - (ب) يسمح للمتدربين في المنشآت الذين يلتحقون بمعاهد التدريب وفقا للترتيبات المشار اليها في الفقرة ( ١ ) بالتغيب خلال ساعات العمل لهذا الغرض دون استقطاع من اجورهم.
  - ٢٠ - يجب ان تتعاون المنشآت في تطبيق مشروعات التدريب التي تقيمها المعاهد وذلك عن طريق اتاحة الفرصة للمتدربين بتلك المعاهد لقضاء فترات مقررة بالمنشآت يتدربون خلالها عمليا.
  - ٢١ - (أ) تيسير للاحداث من العمال الذين لا يتلقون تدريبا آخر دراسات تكميلية تزودهم بقسط اوفى من التعليم العام ، والدراسة الفنية فيما يتصل بالمهن التي يباشرونها وذلك حتى بلوغهم الثامنة عشرة.
  - (ب) يمكن للاحداث من العمال من الالتحاق بهذه الدراسات وفقا للشروط الواردة في الفقرة (ب) من المادة (١٩).
  - ٢٢ - يجب ان تتاح دراسات تكميلية لجميع العمال الذين يرغبون في زيادة معارفهم الفنية أو التجارية تسهيلات لتفريغهم وبالتالي تحسين اوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية.
  - ٢٣ - تحدد مدة التدريب مع مراعاة : -
    - (أ) مستوى ونوع المهارة ، والمعرفة للمرجو تحصيلها.
    - (ب) طرق ووسائل التدريب المستعملة.
    - (ج) الحد الأدنى من المؤهلات المطلوب للبدء في التدريب والمؤهلات التي يمكن الاشخاص حاصلين عليها فعلا انذاك.
    - (د) يراعى في حالة البالغين خبراتهم السابقة من العمل والحاجة الى تأهيلهم للاستخدام بأسرع ما يمكن.

- ٢٤ - يجب أن تعنى السلطات العامة عناية خاصة بتدريب الاحداث والبالغين الذين بهم عجز بدني ، أو نفسي ، وكذا بتدريب الاحداث ذوي القدرات الضعيفة.
- ثامناً - طرق ووسائل التدريب
- ٢٥ - يجب أن تتكيف طرق التدريب مع طبيعة الدراسات ومستوى التعليم والسن وحالة المتدربين وخبراتهم السابقة.
- ٢٦ - تفضل ( كقاعدة ) الطرق الذاتية والمشاركة في تلقين المعرفة على الوسيلة الفردية ( الطريق الواحد ).
- ٢٧ - (أ) يجب أن يكون التدريب واقعياً ( ما أمكن ).
- (ب) يجب بالنسبة للتدريب العملي في معاهد التدريب.
- ١ - أن يعطى في ظروف وملابسات شبيهة ( ما أمكن ) بتلك القائمة في منشأة.
- ٢ - أن يتضمن ( كلما أمكن ذلك أو كان لازماً ) فترات خبرة عملية في احدى المنشآت أو يستكمل بقضاء هذه الفترات فيها حتى لا يألف المتدربون جو العمل فحسب بل ليتسنى لهم أيضاً اكتساب 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 الاحوال المناسبة.
- (ب) يجب أن تتناسب هذه التجارب العملية مع حاجات التدريب وأن تتخذ الحيلة لمنع منافسة المتدربين للعمال العاديين في الاستخدام.
- (ج) اذا ما اتيح التدريب في العمل فان العمل الذي 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 الى عناصرها البسيطة.
- (ب) يجب ان يمكن المتدربون من اكتساب القدرة على القيام بعملية ما بسهولة قبل التقدم لما يليها وأن يدرجوا من البسيط الى المركب.
- ٣١ - يجب أن تكون المواد النظرية التي يشتمل عليها التعليم العام ، والتي تقدم كجزء من برنامج التدريب وثيقة الصلة ( ما أمكن ) بالمهنة التي يجري التدريب عليها.
- ٣٢ - يجب أن ترتبط المواد النظرية بالتدريب العلمي وأن تدمج معه ( ان امكن ).
- ٣٣ - يجب أن يعدل سياق التعليم طبقاً لطاقت المتدربين على الاستيعاب كما يجب أن يعاد النظر فيه من وقت لآخر.
- ٣٤ - تتخذ الاجراءات لتوفير اشراف فني منظم على المتدربين وبصفة خاصة في حالة التدريب في العمل.
- ٣٥ - يجب الاحتفاظ بسجل دقيق للتدريب وما أحرز فيه من تقدم وبالإضافة الى ذلك يجب أن يشجع المتدربون على الاحتفاظ بدفاترهم التي تتضمن تفصيلات ما تلقوه من تدريب وأن تنمي فيهم مراجعة ما يقومون به.
- ٣٦ - (أ) تستعمل وسائل الايضاح التعليمية الى أقصى حد ممكن في تسهيل تدرج التعليم.
- (ب) على سلطات التدريب المسؤولة أن تظل متابعة للتطور في فنون التدريب ووسائل التعليم ووسائله الايضاحية وأن تتحقق من الافادة منها.
- ٣٧ - اذا عجزت خدمات التدريب عن الوفاء بالحاجات اللازمة للسكان ( بصفة خاصة في الجهات المنعزلة ) فيجب أن تستكمل بما يناسب من الوسائل الآتية :-
- ( أ ) دراسات بالمراسلة تتفق والظروف المحلية.
- (ب) مدرسين متجولين ووحدات عرض متنقلة.
- (ج) تعليم عن طريق الراديو والتلفزيون أو بأية وسيلة أخرى من وسائل الاتصال الجماعي.
- (د) منح المتدربين في المؤسسات اجازة متصلة لعدة اسابيع كل عام للالتحاق بدراسات في معهد تدريب في اقليم آخر.
- (هـ) اجراءات اخرى تعين على تحصيل التدريب في جهات اخرى مثل الهبات والمنح الدراسية ومصاريف الانتقال أو الإقامة بأجر زهيد.تأسعا - التدريب الذي تقوم به المنشآت
- ٣٨ - (أ) يجب أن يضع اصحاب الاعمال سياسات فيما يختص بالاجراءات المطلوبة لمواجهة حاجاتهم للأشخاص المدربين.
- (ب) يجب أن يشجع اصحاب الاعمال افراد أو جماعات لديهم على تنمية مشروعات تدريب منهجية تبعا لمتطلبات الوظائف وذلك الى الحد الذي تسمح به ظروف التشغيل الفنية للمشروعات في منشآتهم.
- ٣٩ - يجب أن يشاور اصحاب الاعمال ويتعاونوا مع ممثلي العمال المستخدمين في منشآتهم في اعداد وتنفيذ أنظمة التدريب في المنشآت.
- ٤٠ - يجب أن تناط مسؤوليات شؤون التدريب في المؤسسة في وضوح اما بادارة خاصة بالتدريب واما بواحد أو أكثر من الموظفين المتفرغين تبعا لطبيعة ومدى مقتضيات التدريب في المؤسسة.
- ٤١ - يجب أن تتضمن وظائف الادارات أو الاشخاص المسؤولة عن التدريب.
- (أ) اقتراح سياسات التدريب.
- (ب) التثيت من ان مشروعات التدريب قد اعدت بالتشاور مع الادارات الفنية.
- (ج) الاشتراك في اختبار المتدربين.
- (د) كفاءة تدريب هيئة المدربين.
- (هـ) الاشراف على التدريب داخل المنشأة.
- (و) اتخاذ الترتيبات اللازمة بشأن التعليم الذي ينبغي ان يتاح للمتدربين خارج المنشأة ومدى تناسقه مع الذي قدم لهم فيها.
- (ز) انشاء ومسك سجلات يبين فيها مدى تقدم المتدربين.
- (ح) التثيت من ان التدريب يأخذ في الاعتبار الطرق المعتمدة.
- (ط) القيام بالابحاث وتشجيعها وتبني دراسات المتابعة للتثيت من كافة التدريب وانه احدث ما يكون.
- ٤٢ - يجب أن تتيح المنشآت للمتدربين فيها ( كلما كان ذلك مناسباً ) فقرة أولية مقرررة لتدريب اساسي واسع تقضي كلها في معهد تدريب. وذلك بقصد تخفيض مدة التدريب الاجمالية وزيادة فعاليته.
- ٤٣ - في جميع مراحل التدريب سواء اكان ذلك في داخل المنشأة ، أم في خارجها يجب أن يظل المتدربون فيما يتصل بتدريبهم تحت الاشراف العام ورقابة ادارة التدريب ، أو الشخص المسؤول عنه.



- ٤٤ - (أ) توضع العوامل الآتية موضع الاعتبار في تقرير أو عدم تقرير وجوب اعطاء التدريب داخل المنشأة.
- ١ - طبيعة التدريب ، ومدته.
  - ٢ - عدد المتدربين ، وسنهم ، وثقافتهم ، وخبرتهم.
  - ٣ - مدى كفاية التدريب في العمل للمهنة.
  - ٤ - الأزدحام ، والضوضاء ، وتشتت الذهن ، وعوامل السلامة ، وخطر اتلاف المعدات في المكان العادي للعمل.
  - ٥ - أي اقتصاد في الوقت ، وفي هيئة التدريس ، والمعدات.
  - ٦ - تكاليف الإقامة المنفصلة.
  - ٧ - الحاجة الى تسهيل التحول من التدريب الى العمل. وذلك الى اقصى حد ممكن.
  - ٨ - الامكانيات 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 المراحل المبكرة للتدريب.
- ٥٥ - (أ) يجب أن تهيأ المنشآت لاستقبال العمال الجدد حال وصولهم وان تنظم لهم فترة يتعرفون خلالها على المؤسسة.
- (ب) توجه عناية خاصة لتعريف العمال الاحداث بالعمل في ضوء حاجتهم الى التدريب.
- عاشرا - التلمذة
- ٥٦ - يجب أن يحكم التدريب المنهجي طويل الامد 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 مقرر.
- ٥٧ - - يراعى ما يأتي في تقرير ما اذا كانت مهنة ما ، يمكن الاعتراف بها كمهنة يجوز التلمذ فيها :
- (أ) درجة المهارة ، والمعرفة الفنية ، والنظرية المطلوبتين لتلك المهنة.
  - (ب) مدة التدريب اللازمة لاكتساب المهارة والمعرفة المطلوبتين.
  - (ج) تناسب التدريب الذي تتيحه التلمذة لتحقيق المهارة ، المعرفة.
  - (د) حالة الاستخدام الجارية والمنتظرة في المهنة موضع البحث.
- ٥٨ - (أ) يتم التعاقد في عقد التلمذة ، اما مع صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الاعمال وأما مع هيئة ما كلجنة تلمذة ، أو ادارة يناط بها الهيمنة على التلمذة وفق ما يكون أكثر تناسبا مع الظروف القومية.
- (ب) فيما اذا كان المتلمذ قاصرا ، يجب أن يكون الاب ، أو الوصي ، أو النائب القانوني عنه طرفا في العقد (ج) يجب أن يكون الاطراف المسؤولون عن توفير التلمذة مؤهلين انفسهم تماما لتقديم التدريب ، أو أن يكونوا في 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 التي يتعلمها.
- (د) على السلطات المختصة أن تظل على اتصال منتظم مع المؤسسات أو الاشخاص الذين يوفرون التدريب وعليها أن تتثبت عن طريق التفتيش ، أو الاشراف المنتظمين من أن اهداف التلمذة قد حققت.
- ٥٩ - يجب أن يكون العقد.
- (أ) متضمنا التزاما صريحا ، أو ضمنا بتدريب شخص على مهنة معينة يقابله التزام هذا الشخص بالعمل كتلميذ طوال فترة التلمذة.
  - (ب) متضمنا من مستويات ولوائح المهنة القدر الضروري أو للمرجوب فيه لصالح الاطراف المعنية.
  - (ج) مشتملا على غير ذلك من الحقوق والالتزامات المتبادلة التي تتعلق بالموضوع بما في ذلك ( على وجه الخصوص ) مراعاة لوائح ( السلامة ).
  - (د) منصوفا فيه على طريقة تسوية ما عساه ينشأ بين الطرفين من نزاع.
- ٥٠ - تعتبر المهنة مما يجوز التلمذ فيها ، وتوضع المستويات المنوه عنها في البند (٥٦) وكذا اللوائح الخاصة بالتلمذة عن طريق ما يأتي حسب ظروف الدولة المعنية :
- (أ) القوانين الاساسية.
  - (ب) القرارات التي تصدر عن الهيئات الموكول اليها الهيمنة على التلمذة.
  - (ج) اتفاقات جماعية.
  - (د) مزيج من هذه الطرق المختلفة. ٥١ - توضع الامور الآتية موضع اعتبار خاص فيما يتعلق بالمستويات واللوائح التي تحكم التلمذة بشأن كل مهنة يعترف بجواز التلمذة فيها.
- (أ) المؤهلات الدراسية ، والسن الأدنى اللازمين لدخول دور التلمذة.
  - (ب) احكام للحالات الخاصة بالعمال الذين يتجاوزون الحد الأقصى للسن المقررة.
  - (ج) مدة التلمذة ( بما في ذلك فترة الرقابة ) بالمراعاة لدرجة المهارة ، والمعرفة الفنية النظرية المطلوبتين (د) شروط تخفيض المدة العادية للتلمذة في ضوء ما يكون قد سبق للتلميذ الحصول عليه من تدريب أو في ضوء ما يحرزه من تقدم خلال التلمذة.
  - (هـ) جدول يبين المناهج العملية والموضوعات النظرية التي تدرس والوقت الذي ينفق في كل منها.
  - (و) الاحكام الخاصة بمنح يوم اجازة ( أو أية صورة أخرى مختصة بالاجازة حسب الاحوال ) للالتحاق بمعهد تدريب.
  - (ز) الامتحانات التي تعقد اثناء التلمذة أو في ختامها.
  - (ح) المؤهلات أو الشهادات التي تمنح في نهاية التلمذة.
  - (ط) أي تحكم في عدد التلاميذ يكون ضروريا لضمان تدريبهم تدريبا وافيا ، ولتجنب اكتظاظ المشغولين في المهنة ، ولمواجهة احتياجات فرع معين من فروع النشاط الاقتصادي للقوى العاملة.
  - (ي) معدل المكافآت التي تمنح للتلميذ اثناء فترة التلمذة وفئات العلاوات خلال التلمذة.
  - (ك) شروط صرف الاجر اثناء التغيب بسبب المرض.
  - (ل) التأمين ضد الحوادث.
  - (م) الاجازات مدفوعة الاجر.
  - (ن) طبيعة ومدى الاشراف الذي يمارس على التلميذ وبصفة خاصة لضمان مراعاة القواعد التي تحكم التلمذة وان التدريب لا يزال يودي وفقا للمستويات التي وضعت وان هناك توحيدا معقولا لشروط التلمذة.
  - (س) تسجيل اسماء التلاميذ وعقود التلمذة المعقودة لدى الهيئات المناسبة.
  - (ع) الشكل الذي افرغ فيه عقد التلمذة ومشمولاته.

٥٢ - يجب أن يتلقى التلميذ تعليمًا وافيا في السلامة حتى تنمى فيه عادات السلامة في العمل عند استعمال الآلات ، والأجهزة ويتعلم مراعاة التدابير العامة للسلامة مع الأخذ في الاعتبار 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 استعدادات ذهنية خاصة فيجب أن يحدد ذلك بوضوح كما يجب التأكد من تحققها بدقة عن طريق اختبارات خاصة.

٥٤ - (أ) يجب أن يكون ميسورا بمقتضى اتفاق جميع الاطراف المعنية انتقال التلميذ من منشأة الى أخرى اذا كان ضروريا أو مرغوبا فيه لاستكمال تدريبه.

(ب) اذا كانت هناك انواع متعددة للتلمذة فيجب ان يكون ممكنا للتلميذ بمقتضى اتفاق جميع الاطراف المعنية ان ينتقل من نوع الى آخر اذا كشفت ميوله عن ان في ذلك ميزة له.

حادي عشر - التدريب السريع

٥٥ - (أ) يجب ان تنظم ترتيبات دائمة للتدريب السريع.

١ - للمساعدة في مواجهة الحاجات العاجلة للقوى العاملة المدربة وفي الإسراع بمعدل التصنيع.

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

٣ - لفئات السكان الذين هم في حاجة الى تحقيق تخصص مهني بسرعة بغية الحصول على اعمال تناسب اعمارهم وقدراتهم.

٤ - لتحقيق مزيد من الرقي المهني والاجتماعي.

(ب) تخطط هذه الترتيبات الدائمة للتدريب السريع وفقا للخطة التعليمية الملائمة ويقوم بتنفيذها معلمون درسوا خصيصا لهذا الغرض ويجب أن تؤسس هذه الترتيبات على مهارات فنية رصينة مباشرة بالعمل الصناعي.

٥٦ - يجب ان يتحقق التدريب السريع عن طريق :

(أ) تطبيق اجراءات محكمة في الاختيار حتى يضمن ( بقدر الامكان ) ان تتوافر في جميع ممن أجاز تدريبهم القدرة على تحصيل المعرفة اللازمة والإفادة منها في الوقت المجيز المحدد لهذه البرامج ويفضل المرشحون الذين لهم بجانب ذلك خبرة مهنية ذات قيمة في المهنة الجديدة.

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

(ج) التركيز على التدريب العملي وتدريب المواد النظرية الفنية التي لا غنى عنها في سياق التدريب العملي (د) قصر عدد المدربين في كل فئة على الحد الذي يمكن معه ان يتلقى كل متدرب اشرافا مستمرا وثيقا خلال مراحل تعليمية مع مراعاة المدة المتاحة لذلك.

(هـ) تطبيق طرق ووسائل تدريب أخرى مثل تلك التي اشير اليها في البنود من (٢٥) الى (٣٧) بقدر ما تكون مناسبة.

٥٧ - (أ) يجب أن يلحق المتدرب الذي أتم برنامج تدريبه السريع بالعمل ( في أقرب وقت ممكن ) حيث يمكن بعد قضاء الفترة اللازمة لتعرفه عليه ان يستكمل تدريبه اذا لزم الامر عن طريق التدريب اثناء العمل.

(ب) يجب أن تنظم البرامج بحيث تزيد من مهارة الاشخاص الذين يكونون قد استكملوا تدريبهم السريع والذين يساهمون حينذاك في عملية الانتاج.

ثاني عشر - تدريب الملاحظين حتى مستوى رؤساء العمال ( المتقدمين )

٥٨ - (أ) يجب أن يتلقى الملاحظون تدريباً خاصاً يضمن صلاحيتهم.

(ب) يجب أن يتضمن هذا التدريب بقدر ما يكون ضروريا.

١ - مزيدا من التعليم.

٢ - مزيدا من التدريب الفني ، والخبرة.

٣ - تعليمًا في :

(أ) القيادة ، والعلاقات الإنسانية ، بما في ذلك العلاقات الصناعية واجراءات تجنب المنازعات وحلها.

(ب) الاجراءات الادارية.

(ج) طرق التدريس.

(د) السلامة ، والصحة المهنية.

(هـ) التنسيق على مختلف مستويات المنشأة.

(و) التكيف طبقا للواجبات ذات المسؤولية.

(ز) طرق العمل.

(ح) تشريع العمل.

(ط) بعض نواحي النشاط مثل : التخطيط ، ودراسة العمل ، وتكاليف الانتاج.

(ج) يجب أن يلم الملاحظون بالتوجيه المهني الادراك دوره واهميته وضرورته التي ينبغي ان يوليها اياه المتخصصون في هذا الميدان. ٥٩ - (أ) يجب كقاعدة عامة أن يبدأ تدريب الملاحظين قبل اضطلاعهم بمهام الاشراف واذا تعذر ذلك فيمكن أن يبدأ تدريبهم عقب ذلك مباشرة.

(ب) يجب ان يتاح للمشرفين مزيدا من التدريب على اساس مستمر وأن يتضمن معلومات عن التدريب داخل المنشأة وفي الميدان الفني الخاص بالمشرف كما يجب أن يهيأ مثل هذا التدريب أساس الترقى في الاحوال المناسبة.

ثالث عشر - هيئة التدريس

في معاهد التدريب والمنشآت

٦٠ - يجب أن يتم اختيار هيئة التدريس مع مراعاة.

(أ) التعليم العام ، المؤهلات الفنية والخبرة ، الخلق والشخصية القابلة للتدريس.

(ب) الاشخاص الذين سيتلقون التدريس من هذه الهيئة.

(ج) طبيعة التدريس.

(د) أية مستويات قومية يمكن تطبيقها في هذا الصدد.

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

٦٢ - يعين أعضاء هيئة تدريس البرامج النظرية الفنية وفقا لنوع التدريس.  
(أ) من بين الأشخاص الذين سبق ان دربوا على المهنة التي سيقومون بتعليمها ولهم خبرة وبالإضافة الى ذلك يجب أن تكون لديهم معرفة نظرية وسيلة بالمهنة وكذا اساس طيب من التعليم العام وقدرة على عملية 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 تفرزها السلطات العامة.  
٦٣ - (أ) تعين هيئة التدريس المسؤولة عن البرامج العملية من بين الأشخاص الحاصلين على المؤهلات المحددة في الفقرة ( أ ) من البند (٦٢).

(ب) إذا تعذر تعيين اعضاء هيئة تدريس البرامج العملية من بين الحاصلين على جميع المؤهلات المطلوبة فيجب ان يفضل التخصص الفني والخبرة المهنية والقدرة على التدريس على مستوى عال في التعليم العام.  
٦٤ - يعين اعضاء هيئة التدريس المسؤولون عن البرامج الخاصة بمهمة الاشراف من بين الاشخاص الذين دربوا كملاحظين ولهم خبرة سنوات عديدة في تلك الصلاحيات بجانب حصيلة طبية من التدريب الفني والتعليم العام.  
٦٥ - ينبغي ان ينتفع ( الى أقصى حد ممكن ) بخبرة رجال الصناعة ، والتجارة او المهنيين بتعيينهم مدرسين لبعض الوقت لتدريس موضوعات خاصة في معاهد التدريب.  
٦٦ - يجب من حيث المبدأ ان يبدأ تدريب المدرسين قبل اضطلاعهم بأعباء التدريس أو عقب ذلك مباشرة إذا تعذر الامر عمليا.  
٦٧ - (أ) يجب أن يتلقى اعضاء هيئة التدريس في معاهد التدريب ، أو في المنشآت سواء أكانوا متفرغين أو يعملون بعض الوقت تدريباً يتضمن التمرين على التدريس ، بغية تنمية قدراتهم عليه ، وكذا تنمية مؤهلاتهم الفنية وثقافتهم العامة كلما كان ذلك ضرورياً.

(ب) يبسر تنظيم هذا التمرين لاعضاء هيئة التدريس في معاهد التدريب عن طريق ضم مدرسي معاهد التدريب الى معاهد التدريب العادية كلما امكن ذلك.  
(ج) يجب أن يتلقى اعضاء هيئة التدريس في معاهد التدريب والمؤسسات تدريباً خاصاً في موضوع السلامة مع التركيز على شروط السلامة في العمل والاستخدام السليم للمعدات والادوات المستعملة في المهن التي يدرسونها.  
(د) يجب ان يتاح للمدرسين مزيداً من التدريب على أسس مستمرة وأن يتضمن التدريب ما يجعلهم مساهرين دوماً للتطورات الفنية والتربوية وان يؤهلهم للترقي.  
(هـ) ينبغي أن يوضع ما يأتي موضع الاعتبار كوسائل للتدريب اللاحق.

١ - تنظيم زيارات دورية للمؤسسات أو لمعاهد التدريب وتنظيم دراسات خاصة مثل الدراسات أثناء العمل ودراسات عطلة نهاية الاسبوع والاجازات السنوية للمدرسين فرادى وجماعات.  
٢ - تقدم في حالات خاصة منح للبحث أو السفر أو منح اجازات خاصة بمرتب أو بدون مرتب.  
٦٨ - يجب أن يلم مدرسو مواد التعليم العام المواد النظرية الفنية (كجزء من تدريبهم ) بمعرفة نوع النشاط الذي ينوي المتدربون على ايديهم العمل فيه مستقبلاً أو الذي يعملون فيه فعلاً.  
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 الاشراف مزيداً من التعلم في الموضوعات التي عددها البند (٥٨) كلما اقتضى الامر وتعلماً في طرق التدريب الاشرافي والامور الفنية المتصلة به.  
٧١ - (أ) حتى يتسنى اجتذاب جهاز تدريس كفاء للعمل في معاهد التدريب والاحتفاظ به يجب أن تكون شروط توظيف اعضاء هذا الجهاز معادلة لشروط توظيف الأشخاص ذوي المعرفة والخبرة المماثلة من العاملين في جهات أخرى ممن لا يقومون بالتدريس مع مراعاة المؤهلات الإضافية المطلوبة في المدرسين.

(ب) تطبق سياسة مماثلة أيضاً بالنسبة لجهاز المدرسين 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 جهاز التدريس فيها كلما كان ذلك ملائماً ٧٣ - يجب ( اذا أمكن ) أن تتوافر لدى الأشخاص المعنيين بالإشراف المباشر على معاهد التدريب أو ادارتها فنيا 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 لاحكام هذه التوصية.  
(ب) على هذه الدول أن تولي عنايتها بايدي ذي بدء لاجراء مسح لحاجتها الحالية والمتوقعة للقوى العاملة ومواردها.  
(ج) يجب أن توضع خطة لانشاء وتنمية خدمات تدريب لمواجهة هذه الحاجات مع اعطاء الاولوية للأمور الآتية وفق ما تتطلبه الظروف.

١ - ايجاد هيئة مختصة من أعضاء التدريس.  
٢ - المواد والمعدات اللازمة لاماكن التدريب.  
٣ - النهوض بأكثر طرق التدريب ملائمة 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.  
١ - سكان المناطق الريفية التي يزعم النهوض فيها بالنشاط الصناعي.  
٢ - الأشخاص النازحين من الريف وفي حاجة الى تدريب يؤهلهم للعمل في الحضر.  
(ب) يجب أن تتضمن هذه التدابير ( بصفة خاصة في المناطق الريفية ) اقامة معاهد تدريبية خاصة مثل معامل (ورش) التدريب البسيطة لحرف اساسية معدودة والعمل على ملائمة طرق التدريب لمستوى تعليم ودرجة تقدم الجماعات الريفية في بيئاتهم.  
(ج) عند اجراء التدريب في المناطق الريفية يجب أن يوضع في الاعتبار اماكن تنمية وجه النشاط الاقتصادي التي تستغل الموارد الطبيعية للمنطقة مع المحافظة على التقاليد السائدة للسكان المحليين.  
٧٧ - على الدول التي بسبيل التصنيع أن تبحث.  
(أ) اقامة خدمات تدريبية مشتركة مع الدول المجاورة.  
(ب) الحصول على المعونة الدولية في تنفيذ خطط التدريب.



#### خامس عشر – التعاون الدولي

٧٨ – (أ) على الدول أن تتعاون في ميدان التدريب الى أقصى حد ممكن ولها اذا رغبت أن تستعين بمعونة المنظمات الدولية في هذا الشأن.

(ب) يمتد هذا التعاون فيشمل على سبيل المثال : -

- ١ – تنظيم حلقات واجتماعات تتناول شؤون التدريب ذات الالهية المشتركة.
- ٢ – توفير خدمات تدريب لتمكين الاشخاص الذين يقع عليهم الاختيار من الدول الاخرى ( على اساس التبادل أو غيره ) من اكتساب المهارة والمعرفة والخبرة غير المتوفرة في بلادهم.
- ٣ – تنظيم زيارات للخارج للاشخاص المعنيين بالتدريب تمكينا لهم من الوقوف على ما يجري عليه العمل في امور التدريب في البلاد الاخرى.

٤ – اعارة ذوي الخبرة من بلد آخر للمعاونة في تنظيم التدريب.

٥ – تبادل الاشخاص المؤهلين.

٦ – اعداد المراجع والمواد اللازمة للتدريب وتمويلها.

٧ – التبادل المنظم للمعلومات الخاصة بمسائل التدريب.

٨ – معاونة الدول التي بسبيل التصنيع في انشاء وتنمية نظم تدريبها القومية وفي تزويدها بالمدرسين والمعلمين الكفاء.

٧٩ – يجب أن توضع الامور الآتية موضع الاعتبار.

(أ) الرغبة في اماكن وضع مستويات المناهج التدريب في المهنة الواحدة في مجموعة من الدول تدريجيا بغية تسهيل الوصول الى التدريب بالخارج وكذا المرونة المهنية.

(ب) اماكن تبادل الاعتراف بشهادات الامتحانات في الاقاليم التي تتشابه فيها مستويات التدريب واهدافه.

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

سادس عشر – أثر هذه التوصية في التوصيات السابقة

٨٠ – تحل هذه التوصية محل كل من ( توصية التدريب المهني سنة ١٩٣٩ ) و ( توصية التلمذة سنة ١٩٣٩ ) و (توصية التدريب المهني ( للبالغين ) سنة ١٩٥٠ ).