



TOGETHER
for a sustainable future

OCCASION

This publication has been made available to the public on the occasion of the 50th anniversary of the United Nations Industrial Development Organisation.



TOGETHER
for a sustainable future

DISCLAIMER

This document has been produced without formal United Nations editing. The designations employed and the presentation of the material in this document do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the Secretariat of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries, or its economic system or degree of development. Designations such as “developed”, “industrialized” and “developing” are intended for statistical convenience and do not necessarily express a judgment about the stage reached by a particular country or area in the development process. Mention of firm names or commercial products does not constitute an endorsement by UNIDO.

FAIR USE POLICY

Any part of this publication may be quoted and referenced for educational and research purposes without additional permission from UNIDO. However, those who make use of quoting and referencing this publication are requested to follow the Fair Use Policy of giving due credit to UNIDO.

CONTACT

Please contact publications@unido.org for further information concerning UNIDO publications.

For more information about UNIDO, please visit us at www.unido.org

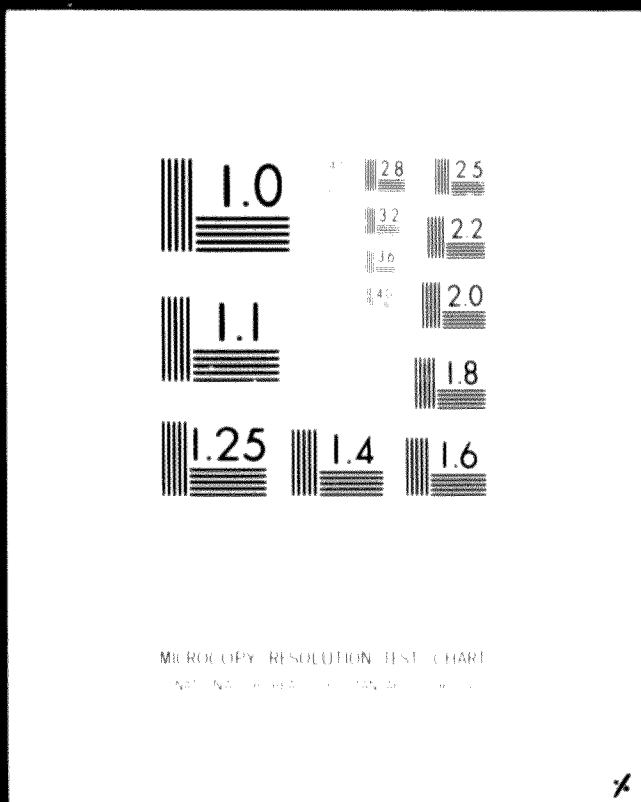
1

OF

3

00768

A



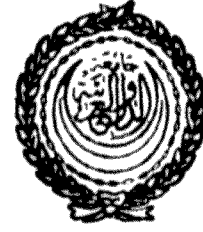
24x

D

7

10/40/14

(69. II B. 39, v 14)



مركز التنمية الصناعية
للدول العربية

00768-A

تقارير

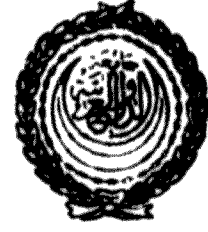
عن تدريب القوى العاملة للصناعة
في الدول النامية

Manpower for industry.
(Industrialization of developing
countries: Problems and prospects)

1969

UNIDO-ID/40/14

000511



مركز التنمية الصناعية
للدول العربية

تقارير

عن تدريب القوى العاملة للصناعة
في الدول النامية

يتضمن هذا المرجع الأقسام الثلاث التالية :

١ - القسم الأول : القوى العاملة للصناعة :

صدر عن منظمة التنمية الصناعية للأمم المتحدة عام ١٩٦٩

كنشرة رقم ١٤ من سلسلة مطبوعاتها

Industrialization of Developing Countries :

Problems and Prospects

MANPOWER FOR INDUSTRY تحت عنوان

ID/40/14

6٩.٢ B.3٩, v 14

٢ - القسم الثاني : دور الأمم المتحدة في تدريب الأفراد الوطنيين للتصنيع

السريع للدول :

صدر كوثيقة رقم E/5021 بتاريخ ١٧ مايو ١٩٧١ مقدمة الى المجلس

الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة في دور انعقاده الواحد والخمسين

تحت عنوان

Role Of United Nations In Training National Technical Personnel For The Accelerated Industrialization Of Countries

٣ - القسم الثالث : تقرير عن تدريب المواطنين لأغراض التنمية الصناعية :

صدر كوثيقة رقم ID/B/101 بتاريخ ١٨ يناير ١٩٧٢ عن منظمة

التنمية الصناعية للأمم المتحدة مقدمة الى مجلس التنمية الصناعية في دور انعقاده السادس

تحت عنوان

Report On The Training Of National Personnel For Industrial Development

قام بالترجمة : المهندس شريف محمد الصفتي

المراجع : الدكتور عبد المجيد مصطفى فراج (للقسمين الأول والثالث)

الدكتور عبد المجيد الصبد (للقسم الثاني) :

وقد صدرت الترجمة عن مركز التنمية الصناعية للدول العربية بموافقة اليونيدو

عام ١٩٧٣

المحتويات

القسم الأول

القوى العاملة للصناعة

رقم الصفحة

٢	تقديم
٥	مقدمة

الفصل الأول :

٩	تحديد الأهداف الواجب تحقيقها في مجال تعليم وتدريب القوى العاملة
٩	الماهرة الصناعية
١٠	مصادر المهارات الصناعية
١١	أهداف تدريب القوى العاملة الماهرة

الفصل الثاني :

١٥	الاستخدام الكفء للقوى العاملة بقصد التنمية الصناعية
١٦	وسائل توجيه الفئسء إلى فرص التعليم والتدريب المناسبة
٢٠	وسائل توجيه الأفراد المؤهلين إلى الوظائف المطلوبة
٢٢	وسائل الارتقاء بمستويات الأداء للقوى العاملة الصناعية

الفصل الثالث :

٢٥	نظم التعليم والتدريب في الدول النامية
٢٥	ميكمل المهارة اللازم للتصنيع
٢٦	برامج التعليم والتدريب اللازمة لمواجهة احتياجات الصناعة
٣٠	تدريب فئات معينة من العمال

الفصل الرابع :

- ٣٥ - إدارة وتمويل برامج التدريب الصناعي
- ٣٥ - مؤسسة للتدريب الصناعي
- ٣٧ - تمويل برامج التعميم والتدريب
- ٣٧ - إرتباط الصناعة ببرامج التدريب

الفصل الخامس :

- ٤١ - المؤتمر الدولي للتنمية الصناعية : القضايا والمناقشات والتوصيات
- ٤١ - القضايا
- ٤٦ - المناقشات
- ٥٠ - التوصيات التي تم إقرارها

الفصل السادس :

- ٥٣ - أنشطة الأمم المتحدة متفرقة بدعمية القوى العاملة الصناعية
- ٥٥ - أنشطة اليونيدو في مجال التدريب الصناعي

ملاحق :

- ملحق (١) : معاونات اليونيدو في مجال القوى العاملة الصناعية :
- ٥١ (أ) المجالات التي يمكن لليونيدو تقديم المعاونة فيها
- ٥٨ (ب) مختارات من المشروعات الرئيسية للمعاونة الفنية
- ملحق (٢) : الندوات والاجتماعات ومجموعات العمل في مجال التدريب التي نظمتها اليونيدو أو الأمم المتحدة قبل إنشاء المنظمة
- ٦١ - ملحق (٣) : قائمة مطبوعات ووثائق مختارة عن القوى العاملة الصناعية
- ٦٥

القسم الثاني

دور الأمم المتحدة في تدريب الأفراد الفنيين الوطنيين للتصنيع السريع للدول

الصفحة	
٦٩	مقدمة
٧٣	١ - تنمية المهارات اللازمة للتصنيع : حجم المشكلة
	٢ - اسهام التعليم الرسمي في التصنيع .
٧٨	- التعليم العام
٧٨	- تعليم وتدريب الفنيين
٨٢	- تعليم وتدريب المهندسين
٨٥	- تعليم وتدريب المدرسين الفنيين
	٣ - اسهام التعليم غير الرسمي والتدريب المهني والتنمية الإدارية في التصنيع :
٨٧	- الاتجاهات في الستينيات
٨٨	- المجالات الحاخمة للعمل المنتظر
٨٩	- تكلفة التدريب وتمويله
٩١	- تحسين الطاقات التدريبية الكامنة للمشروعات
٩٤	- مدخل قطاعي
٩٥	- نماذج التدريب

- ٤ - أنشطة الأمم المتحدة في مجال التدريب الصناعي *
- ٩٨ - اسهام منظمة التنمية الصناعية للأمم المتحدة (اليونيدو) في التدريب الصناعي
- ١١٢ - اسهام اليونسكو في تعليم وتدريب المهندسين والفنيين والمدرسين الفنيين.
- ١١٦ - اسهام منظمة العمل الدولية في التدريب الصناعي
- ١٢٣ - مساندة برنامج الأمم المتحدة للإتقاء للتدريب الصناعي
- و - أسبقية الأهداف والتوصيات الرئيسية ١١
- ١٢٥ - التخطيط
- ١٢٦ - وضع السياسات
- ١٢٨ - الأفراد الذين سيجري تدريبهم
- ١٢٩ - التعليم العام
- ١٣٠ - التدريب المهني
- ١٣١ - التدريب خارج المعاهد التدريبية
- ١٣٢ - مواصلة التعليم والتدريب
- ١٣٣ - التدريب في الخارج
- ١٣٣ - أساليب التدريب الخاصة
- ١٣٤ - الجوانب الاجتماعية للتدريب

القسم الثالث

تقرير عن تدريب المواطنين لأغراض التنمية الصناعية

صفحة	
١٣٧	● تقديم
١٤١	● مقدمة

الفصل الأول :

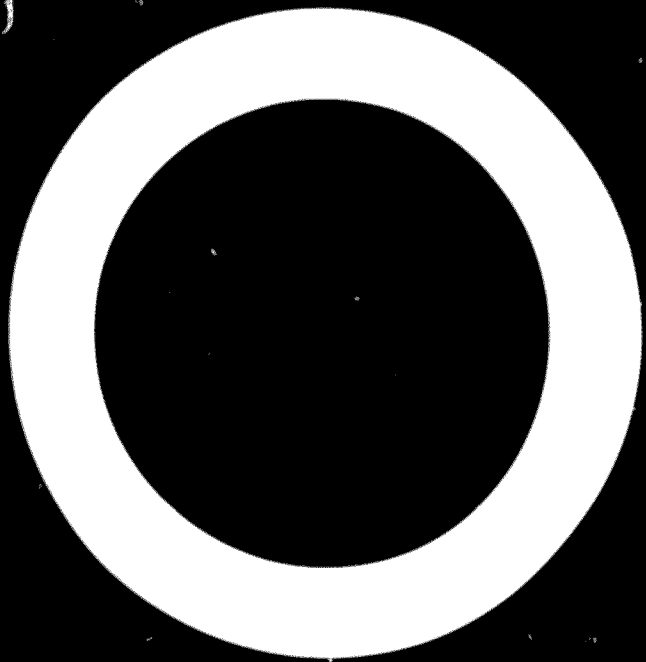
	● تكرين فطحة بعيدة الأمد والبرامج لتدريب المواطنين للارمين للتنمية الصناعية
١٤٥	عناصر تكوين اخطة
١٥١	الفئات الرئيسية من الأفراد الصناعيين التي تتطلب تدريباً
١٥٣	الأنشطة الصناعية الرئيسية والأنشطة المتعلقة به التي تحتاج إلى أفراد مدربين تدريباً مناسباً

الفصل الثاني

	● دور اليونيدو في مجال التدريب الصناعي
١٥٧	الفئات العامة لأنشطة التدريب لليونيدو
١٥٧	وسائل التدريب التي يستخدمها اليونيدو
١٧٧	الخطط الخاصة بأنشطة مواصلة التدريب

الفصل الثالث :

	● ملخص الاسر انيجية بعيدة المدى لتدريب المواطنين للتنمية الصناعية
١٨٣	مقترحات لإجراءات تقوم بها الدول النامية
١٨٥	مقترحات لإجراءات تقوم بها الدول الصناعية
١٨٦	مقترحات لإجراءات تقوم بها اليونيدو



(ك)

المصطلحات

FAO	منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة .
ILO	منظمة العمل الدولية .
OECD	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية .
UNESCO	منظمة الأمم المتحدة للتعليم والعلوم والثقافة (يونسكو)
UNIDO	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (يونيدو)

القِسْمُ الْأَوَّلُ

القوى العاملة للصناعة

نشرة مبنية على أساس أعمال المؤتمر الدولي
عن التنمية الصناعية

تقديم

يعتبر المؤتمر الدولي للتنمية الصناعية الذي نظمه اليونيدو في أثينا عام ١٩٦٧ أول اجتماع كبير على المستوى الدولي خصص كلية لمشاكل تصنيع الدول النامية . وقد جاء هذا المؤتمر بعد سلسلة من المؤتمرات الإقليمية عن مشاكل التصنيع عقدت في القاهرة ، ومانيلابوسانتياجو خلال ١٩٦٥ - ١٩٦٦ ، تحت رعاية اليونيدو واللجان الاقتصادية الإقليمية للأمم المتحدة ، كما عقد مؤتمر مماثل بالكويت عام ١٩٦٧ . تحت رعاية اليونيدو وحكومة دولة الكويت .

وقد حضر مؤتمر أثينا حوالي ٦٠٠ مندوب من ٧٨ دولة وممثلون للأجهزة المختلفة للأمم المتحدة والمنظمات الدولية والهيئات المعنية الأخرى من القطاعات العام والخاص . وقد أتاح المؤتمر للحاضرين مجالاً للمناقشة وتبادل وجهات النظر عن مشاكل الدول النامية المعنية باحداث تطوير صناعى سريع وما يمكن توقعه لها في المستقبل في هذا المضمار .

وقد أوى المؤتمر إهتماماً خاصاً لإمكان العمل على المستوى الدولي وجهود التعاون بين الدول النامية نفسها مع استكشاف مجالات وطرق ووسائل مثل تلك الجهود .

وقد تقدمت سكرتارية اليونيدو والحكومات التي اشتركت في الاجتماع والمنظمات الدولية والمراقبون إلى المؤتمر ببحوث ودراسات تناولت مجالاً واسعاً من المشاكل المتعلقة بالتصنيع . وقد قامت اليونيدو^(١) باعداد ونشر تقرير رسمى عن المؤتمر . واستناداً إلى هذه التقارير والبحوث والمناقشات التي دارت بالاجتماع صدرت سلسلة من النشرات . تناولت القضايا الرئيسية الواحدة والعشرين التي تضمنها جدول أعمال المؤتمر . وتتضمن كل نشرة فصلاً عن القضايا المطروحة في كل حالة وما دار حولها من مناقشات وما اتفق عليه المؤتمر من توصيات حولها . وتتناول بعض النشرات قطاعات صناعية بعينها . ويتناول البعض منها أموراً تتعلق بالسياسات الصناعية العامة ، ويتناول البعض الآخر الأوجه المختلفة للتعاون الاقتصادى الدولي . وقد بذلت جهود لكى تصبح هذه النشرات شاملة

(١) تقرير عن المؤتمر الدولي للتنمية الصناعية - أثينا عام ١٩٦٧ (ID / 11)

(مطبوعات الأمم المتحدة ، رقم المبيعات 69. II. B.7) .

وقائمة بذاتها كما عولجت فيها سائر الاعتبارات الاقتصادية والتكنولوجية والتنظيمية لموضوع الدراسة في إطار الظروف الموجودة بصفة عامة بالدول النامية .

ونظرا لأن الجوانب التكنولوجية والاقتصادية قد عرّجت في هذه النشرات بالنسبة إلى احتياجات الدول النامية بصفة خاصة فإن هذه النشرات سرف تساهم مساهمة فعالة كل في مجاله في تلك الدول . كما أنه يقصد بهذه النشرات أن تكون مصدرا للمعلومات ومرجعا عاما للأفراد والهيئات المعنية بمشاكل التصنيع في الدول النامية وبصفة خاصة مشاكل التعاون الدولي وقضاياها في مجال التصنيع . ومن أجل ذلك فقد اعتبر من الضروري تجنب التفاصيل الفنية غير الضرورية . إلا أنه قد روعى في نفس الوقت تقديم مادة كافية ذات قيمة للقارىء . فاذا أراد القارىء علاجا أكثر تعمقا للموضوع فإنه يستطيع أن يرجع إلى القائمة الملحقه بكل نشرة من هذه النشرات بما فيها أسماء المطبوعات والتقارير التي تعالج الموضوعات علاجا أوفى وأكثر تفصيلا .

وتتضمن الملاحق - أيضا - معاومات عن المجالات التي يمكن لليونيدو فيها تقديم المعونة الفنية للدول النامية ، بناء على طلب تلك الدول ، بالإضافة إلى قائمة مختارة للمشروعات الرئيسية لليونيدو في المجالات المناظرة وقائمة الاجتماعات التي نظمتها الأمم المتحدة حديثا .

والمأمول أن تكون هذه النشرات ذات فائدة خاصة للحكومات فيما يتعلق بأنشطة المعونة الفنية لليونيدو وأجهزة الأمم المتحدة الأخرى في مجال التنمية الصناعية .

وقد أعدت هذه النشرة بواسطة سكرتارية اليونيدو .

* * *

مقدمة

فتح التقدم الهندسى والتقنى الطريق على نطاق واسع أمام الإنتاج الصناعى . وأدى ذلك بدوره إلى إتساع نطاق الطاب على العمالة الماهرة . يضاف إلى ذلك أن الهياكل والمساعدة المطلوبة للخدمة وتنظيم وتنسيق الصناعات النحريلية تخلق الحاجة إلى مهارات كثيرة أخرى .

وقد عزى رجال الاقتصاد جزءا ملحوظا من الزيادة فى الإنتاج القومى إلى العامل المتبقى . وهو ذلك الجزء من النمو الذى لا يرجع الفضل فيه إلى زيادة فى المدخلات من رأس المال والأرض والعمالة . وهذا العامل المتبقى عادة ما يفسر على أنه زيادة فى الإنتاجية . ناهية فى جزء منها عن وجود مستويات أعلى من التعليم والتدريب ، ويمكن أن يعزى الجزء الآخر من هذه الزيادة فى الإنتاجية إلى زيادة كفاءة إستخدام قوة العمل . ومن ثم فقد تزايد الاعتراف بأن المصادر البشرية حين تزداد كفاءتها عن طريق التعليم والتدريب لها من الأثر الكبير على التصنيع فى الدول النامية مالا يقل عن أثر تجميع رأس المال .

إلا أن الكثير من الدول النامية لا يزال يعانى عجزا فى القوى العاملة الماهرة اللازمة للتنمية الاقتصادية والصناعية . ولا يزالون مستمرين فى التأكيد على أهمية عوامل رأس المال والموارد الطبيعية فى برامج التنمية الصناعية بما يفوق التأكيد على أهمية القوى العاملة بالرغم من أن عجز أو نقص الأفراد المدربين جيدا قد يكون فى الواقع أخطر إحتناق يمكن أن يصيب تنفيذ مثل تلك البرامج . ويزيد هذا العجز سوءا بسبب هجرة الأفراد المدربين من الدول الأقل نموا إلى تلك الأكثر نموا « استنزاف العقول » ، وكذلك بسبب عدم الاستخدام الكفء للعمال الماهرة فى الدول النامية .

ولذلك فإن الأهداف الأساسية هى توليد مهارات جديدة ومتخصصة بسرعة وبطريقة اقتصادية واستخدام أكفأ لها هو موجودة فعلا . ولتحقيق تلك الأهداف يتعين على الدول النامية إخضاع مشكلة القوى العاملة للتحليل الدقيق وإعطائها نفس الأسبقية المعتادة لأى قطاع إقتصادى رئيسى مثل الزراعة أو النقل .

ويتضمن ذلك فى أسلوب سياسة القوى العاملة النقاط التالية :

- تحديد واضح - كما وكيفا - للأهداف الوطنية التى يجب تحقيقها فى مجال التعليم والتدريب لقوة العمل الصناعية .

- * إتخاذ الإجراءات الكفيلة لضمان أحسن إستخدام ممكن لقوة العمل الماهرة المتاحة .
- * إتخاذ الإجراءات الكفيلة بضمان تنمية نظم فعالة في التعليم والتدريب ، تتضمن توفير التدعيم القانوني والإداري اللازم وإنشاء الأجهزة المناسبة للذوض ببرامج التدريب الصناعي وتنسيقها وتنفيذها إذا اقتضت الحاجة ذلك .
- * إتخاذ الإجراءات الكفيلة لحث الصناعة على أن تقوم بدور أكبر في تنمية المهارات .

ويبرز الفصل رقم (١) الصعوبات التي تعترض تقدير الاحتياجات من المهارات الصناعية . فسياسة الحكومة يجب أن ترسم على أساس أن هذه المشكلة جانبين ، الأول هو : توفير مصادر المهارة الصناعية (التعليم العام - التدريب المهني - التدريب داخل العمل والتدريب خارج الدولة) . والثاني يتعلق بالتوجيه المهني للتدربي المستقبل . وغالبا ما تتصل الأهداف قصيرة الأمد لتدريب قوة العمل الماهرة إلى مايزمعه إنشاؤه بالفعل من وحدات صناعية محددة المعالم . ويجب أن تؤخذ الظروف المحلية للعائلة بالكامل في الاعتبار عند إجراء دراسات الحدودى وتتيح لنا تلك الدراسات بالإضافة إلى ما يتيحها لنا حصر لفئات العمال الموجوده في الوحدات الصناعية الموجودة بالفعل ، بيانات ذات قيمة في مجال تحديد الاحتياجات على مدار المدى القصير والمدى البعيد في آن معا . ويمكن الاستهداء أيضا عند تقدير الاحتياجات على المدى البعيد بدراسة هيكل القوى العاملة في القطاعات الصناعية المختلفة في دولة أكثر تصنيعا .

ويتناول الفصل رقم (٢) الاتجاهات المختلفة للاستخدام الكفء للقوى العاملة . قد تقف الظروف الاجتماعية عائقا دون نمو قوة عمل واعية ومستقرة . ويمكن للحكومة وأصحاب الأعمال والاتحادات المهنية إجراء برامج ثقافية لتحسين هذا الوضع . كما يمكنهم أيضا تشجيع النشئ على الالتحاق بالصناعة عن طريق إعطائهم ، أثناء دراساتهم المدرسية ، فكرة عن احتمالات العمل بالصناعة ، وبذل جهود لمقاومة الأفكار التقليدية عن أن الصناعة أقل شأنا من المهن الحرة بالإضافة إلى نشر معلومات تفصيلية عن وظائف محددة . ويمكن للحكومة وضع فوارق مناسبة في الأجور وإصدار شهادات وطنية للعمال المؤهلين . كما يجب إنشاء هيئة للقيام بأعمال التوجيه المهني . بالإضافة إلى ذلك ، يمكن تقديم منح تدريبية أو حوافز أخرى لاجتذاب عدد كاف من المتدربين للملي التخصصات الحاکمة .

ونظرا لارتفاع تكاليف برامج التدريب فانه من المهم اختيار أحسن الطلبة للتدريب .
ومن أجل ذلك فان اختبارات القدرات تعتبر مناسبة بشرط موافقتها لظروف الدولة المعنية
وإنها تستخدم جنبا إلى جنب مع الطرق الأخرى المتبعة للاختيار . ويجب تحسين الأجهزة
القومية للتوظيف ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بوضع الأفراد ذوي التأهيل العالي .

ومن الواجب الاحتفاظ بسجلات للعمال ذوي المهارات الفنية النادرة . وكلما توسعت
الصناعة . يجب أن تصبح قوة العمل أكثر حركية . ويصح تشجيع حركية العمالة ، كما هو
الحال في الدول النامية ، عن طريق منح إعادة التدريب وإعادة التكوين أو التوطن ، غير
أنه يمكن تنميتها أيضا بواسطة فوارق الأجر والسياسة الحكومية للأجور في القطاع العام .
ويمكن تحسين الأداء عند القوى العاملة الصناعية بواسطة العلاقات الصناعية الجيدة
والحوافز المالية . إلا أن كثيرا من أسباب الوقت الضائع تقع خارج نطاق العامل نفسه
وتتصل بعده الكفاءة الفنية والإدارية .

ويناقش الفصل رقم (٣) نظم التعليم والتدريب . ويعدد الأنشطة الأساسية في الاقتصاد
الصناعي وفئات العمال المهرة المطلوبين . كما يصف أربع مراحل لتوليد المهارات الصناعية :

تعليم أولى مناسب يهدف إلى خلق القدرة على التطور والتلاؤم عند الطلبة ، والتعليم
الثانوي الذي يتضمن بعض المواد المهنية التي يتم تدريسها على أسس عريضة . وتدريب
مبندى على العمل . وهذا النوع من التدريب يجب أن يتم بواسطة صاحب العمل ما أمكن ذلك
أو بالتعاون الوثيق معه ، وكذلك دورات التدريب لرفع المستوى . وخطط إعادة
التدريب وكل هذا يجب أن يكون أيضا من مسئوليات الصناعة . ويمكن تقسيم
الأفراد الصناعيين لأغراض خطط التدريب على المستوى القومي إلى ثلاث فئات :
المستوى الأدنى والمستوى الأوسط والمستوى الأعلى . ويمكن تدريب المستوى الأدنى
من الأفراد بالمدارس المهنية ، ومراكز التدريب المهني السريع أو بواسطة المنشآت
الصناعية ذاتها . وعادة ما تكون المدارس المهنية غير مرضية ويبدو أن أكفأ الطرق هو
التدريب داخل العمل . وغالبا ما يكون تدريب المستوى الأوسط من الأفراد بالمعاهد
الفنية غير متوافر ، كما أن الترتيبات المختلفة لإعطاء التدريب خلال بعض الوقت للعمال
المشتغلين فعلا ، تكون عادة غير عملية . وبالمثل ، فان تدريب المستوى الأعلى من الأفراد
على المهارات الهندسية والتقنية : ليس على المستوى المنشود وذلك نتيجة لعدم مناسبة
البرامج ويلزم لاستكمالها إجراء تدريب عملي إضافي . وبوإجراء توفير الهيئات الإدارية
العليا مشاكل خاصة! واحد الحلول! أعلى المدى القصير هو إنشاء مراكز تنمية الإدارة

بالرغم من أن البرامج التي تقدمها هذه المراكز لم تكن دائما موائمة للظروف المحلية .
ونظرا لأن الحكومة تلعب دورا هاما في التصنيع في الدول النامية فيجب توفير تدريب
خاص للأفراد الذين سيوكل إليهم أمر إدارة سياسات الحكومة الصناعية .

ويناقد الفصل رقم (٤) إدارة وتمويل خطط التدريب الصناعي . ووجوب إنشاء
مؤسسة للتدريب الصناعي تمثل فيها الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال . وتعد تلك المؤسسة
الأهداف الوطنية للتعليم والتدريب وتضمن التنسيق بين تخطيط القوى العاملة واستخداماته
وتخطيط التنمية الصناعية . كما يجب عليها تحليل المهارات الصناعية التي ستظهر الحاجة
إليها في المستقبل ، وتدريب المدربين وإعداد مواد التدريب ، والتفتيش على البرامج
المعانة وإدارة إمتحانات التخصص . أما الدورات التدريبية نفسها فيجب أن يتم تنفيذها
أساسا بواسطة مؤسسات أخرى بمساعدة وتشجيع مؤسسة التدريب الصناعي . ويجوز
تمويل برامج التعليم والتدريب من الاعتمادات العامة وعن طريق الصناعة والمعونات
الدولية . وعلى وجه العموم فإن التعليم يجب أن يتم تمويله من الاعتمادات العامة أما التدريب
فيم تمويله بواسطة الصناعة . إلا أن أصحاب العمل غالبا ما يكونون غير راغبين في تنظيم
برامج تدريبية ويجب على الحكومة تشجيعهم على ذلك بواسطة اتخاذ إجراءات مختلفة
بفرض إتاوة قدرها ١ إلى ٢ ٪ من جملة الأجور التي يدفعها المصنع ، تستردها بأكملها
أو جزئيا تلك المصانع التي لديها برامج تدريبية .

ويستعرض الفصل رقم (٥) القضايا التي تمت مناقشتها في المؤتمر والتوصيات التي
تمت الموافقة عليها .

ويصف الفصل رقم (٦) عمل الأمم المتحدة في مجال القوى العاملة الصناعية . وتعني
ثلاث من منظمات الأمم المتحدة بالدورات التدريبية ، وهذه المنظمات هي : منظمة العمل
الدولية ، اليونسكو واليونيدو . وتقوم اليونيدو بدور المنسق الرئيسي وتقوم بتنفيذ سلسلة
من البرامج طويلة المدى والتدريب داخل العمل للمهندسين على جميع المستويات ،
كما تم تنظيم برامج تدريب أخرى إقليمية . وطبقا لتوصيات المؤتمر تقوم اليونيدو
باستكشاف وسائل تشجيع إنشاء مؤسسات التدريب الصناعي في الدول النامية .

الفصل الأول

تحديد الأهداف الواجب تحقيقها

في مجال تعليم وتدريب القوى العاملة الماهرة الصناعية

يتوقف النجاح في التنمية الصناعية في جزء كبير منه على مدى توافر العمال في الوقت المناسب والمكان المناسب وبمهارات معينة . ونظرا لارتفاع تكاليف توليد مثل تلك المهارات بصفة عامة في الدول النامية ، فإن إعطاء تدريب كثير جدا في بعض المهارات وقليل جدا في البعض الآخر ، يخلق أعباء لا لزوم لها . وفي كثير من الأحيان يكون تدريب العمال المحليين أوفر من جلب أجانب . ولذلك يعتبر تقدير الاحتياجات من المهارات أمرا أساسيا عند تحديد أهداف التعليم والتدريب الصناعي .

ولا يزال تقدير الاحتياجات من المهارات مجالا جديدا في أغلب الدول النامية . وهناك اتفاق عام على أنها تمثل صعوبات . فلا يحتاج التقدير . الذي يمكن الاعتماد عليه ، إلى إحصائيات ومعلومات متطورة عن القوى العاملة فحسب . بل يحتاج أيضا إلى ارتقاء في وسائل التنبؤ بالعوامل الديموجرافية والاقتصادية والاجتماعية والتقنية والتي تؤثر على عرض القوى العاملة والطلب عليها .

ولذلك فمن غير المتوقع أن التقديرات الحالية للاحتياجات من المهارات الصناعية وبصفة خاصة الاحتياجات على المدى البعيد سوف تثبت دقتها . وعلى العموم قد تشير تلك البيانات إلى الاحتياجات الأكثر إلحاحا . والحقيقة ، أنه نظرا لأن غالبية الدول النامية تفوق مطالبها طاقتها لمقابلة تلك الاحتياجات بسرعة ، فقد تستخدم مثل تلك التقديرات كأساس مبدئي لتحديد اعتمادات التعليم والتدريب .

ولدى كل دولة إمكانيات معينة لتنمية المهارات الصناعية : نظام التعليم العام المنشآت الصناعية التي يمكنها تدريب الأفراد وربما مدارس أو مراكز التدريب المهني والفني . علاوة على ذلك ، فإكل حكومة بعض السيطرة على استخدام مثل تلك الإمكانيات وعلى جلب الفنيين الأجانب لسد الثغرات الموجودة في قوة العمل الوطنية . ويجب على واضعي السياسة الحكومية تحديد كمية ونوعية المهارات الصناعية التي يجب على كل من هذه الجهات تدبيرها . وهناك عدد من الأمور التي يجب أخذها في الاعتبار . أولا : يجب

التوفيق بين التكاليف وعائد المهارات الصناعية . فالعمال الأحرار تدريبيًا ينتجون إنتاجًا أكثر . غير أنهم يتكلفون أيضًا أكثر . ثانياً : قد تتغير أهداف تكوين المهارات في صورتها الكمية والدوعية على مر الزمن نتيجة لتغير خواص واحتياجات الصناعة . ثالثاً : قد لا يمكن استخدام كثير من تلك الإمكانيات التدريبية . التي يتم إنشاؤها لبرنامج معين لوفاء بفرص أي برنامج آخر مختلف دون خسائر ذات بال .

مصادر المهارات الصناعية :

على الجهات الحكومية المسؤولة عن تنمية القوى العاملة الصناعية الماهرة أن تقرر السياسة الخاصة بتدبير مصادر المهارات الصناعية على المستويين المحلي والأجنبي والتوجيه المهني (بما في ذلك المنح والحوافز المناسبة الأخرى) للمتدرب المستقبل .

وستتم المناقشة التفصيلية لموضوع التوجيه المهني في الفصل رقم (٢) . ويمكن تمييز المصادر الأربعة التالية للمهارات الصناعية :

- التعليم العام .
- المعاهد الأكاديمية لتدريب مهن معينة على المستوى الثاني والثالث مثل المدارس الفنية . والكليات والجامعات .
- التدريب داخل العمل .
- التدريب خارج الدولة .

وستتم مناقشة أكثر تفصيلاً للمصادر الثلاث الأولى في الفصل رقم (٣) .

وقد توفر الدول المتقدمة صناعاتها إمكانيات تدريبية لمواطني الدول النامية كما توفر أفراد من الفنيين للعمل في تلك الدول . ويكون التدريب خارج الدولة مفيداً عندما لا يوجد إمكانيات متخصصة في الدولة النامية إما بسبب ضعف التخطيط أو بسبب التكاليف . ويمكن للخبرات الخارجية سد الثغرات بصفة مؤقتة عن طريق تقديم المهارات المتخصصة التي لا تكون نظم التعليم في الدولة النامية مهيأة لتوفيرها بعد . ويجب أن تضع الحكومة هدفاً لكل مصدر من مصادر المهارات الصناعية . فمثلاً قد يلزم التوسع في معاهد التدريب التقليدية المختلفة أو الحد منها أو إعادة صياغة خطط التدريب داخل العمل . أو الدراسة خارج الدولة أو جلب قوة عمل أجنبية

اهداف تدريب القوى العاملة الماهرة :

يجب أن تكون أهداف التدريب للقوى العاملة الماهرة خلال المدى القصير والطويل على أساس تقديرات الإنتاج الصناعي والتقنيات المستخدمة في تحقيق هذا الإنتاج ، ويجب أن تأخذ في الاعتبار الجوانب العريضة للتنمية الصناعية . بما في ذلك المطالب من القوى العاملة . ليس بالنسبة للصناعة فقط . بل للقطاعات الأخرى أيضا مثل الزراعة أو التجارة . بلو تم تدريب قوة عمل كافية لاحتياجات الصناعة دون الأعراض الأخرى . قد يتجه الأفراد المهرة إلى القطاعات الأخرى تاركين فراغات حرجة للمهارات في الصناعة .

اهداف المدى القصير :

يجب أن تكون تقديرات احتياجات المهارة على المدى القصير أكثر تفصيلا من لك على المدى الطويل . نظرا لأن هناك قرارات يجب اتخاذها فورا فيما يتعلق بالأعداد لطاوب إلحاقهم بالأنواع المختلفة من التدريب .

وإمكانية موازنة العرض بالاحتياجات المتوقعة خلال المدى القصير محدودة . فلا يمكن عمليا اتخاذ أي إجراء بشأن المؤهلات التعليمية العامة للعامل الصناعيين . وأن كان من الممكن عمل الكثير عن طريق تنظيم برامج تخصصية قصيرة . أو استيراد القوى العاملة من الخارج .

وثمة مشكلة تظهر عادة خلال المدى القصير عند وضع خطط لإنشاء وحدة صناعية معينة . إذ يوضع المخططون ، عادة . وصفا بالغ التحديد للوظائف ، مبينين المهارات لطاوبه والوسائل الممكن بها الحصول عليها من خلال نظام التعليم العام والتدريب إما في المدارس المهنية أو داخل العدل . فاد مثل تلك التقديرات لا يمكن إجراؤها إلا بواسطة 'صناعة فقط . وفي الحقيقة ، أن هذه التقديرات ستستخدم أساسا داخل الصناعة وداخل المشروعات الصناعية كل منها على حدة . ومع ذلك فان هذه التقديرات للأجل لقصير عن الاحتياجات من المهارات المختلفة قد تعنى الحكومة أيضا باعتبارها مسؤولة بوضمان أخذ مشاكل القوى العاملة في الاعتبار عند وضع الخطط حتى لا يتسبب أي عجز غير متوقع في المهارات في حدوث تعطل ذي كلفة عالية بعد أن تكون المباني والمعدات تأهبة للاستخدام . وكما أن على الحكومة أيضا أن تتأكد من أن الاحتياجات من القوى العاملة قد تم تقديرها على ضوء جميع المعلومات المتاحة ، حتى لا تكون المطالب من المهارات إما مبالغ فيها بغير وجه حق أو منخفضة بشكل غير مرغوب فيه . وأن لا يتم

طلب قوة العمل من خارج الدولة . في حين أنه يمكن تدريب قوة عمل وطنية لتلك الوظائف . كما عليها أيضا أن تراعى ألا يتم تركيب آلات لأداء أعمال يمكن أداءها في الدول النامية بطريقة أكثر اقتصادية بواسطة البشر من الرجال والنساء .

ويجب نشر وإشاعة المعلومات . عن احتياجات القوى العاملة للعمليات الإنتاجية المحددة ، على نطاق أوسع مما هي عليه حاليا . وبذلك يمكن للدول النامية التي تصع خطط المدى القصير أن تختار الترتيبات الأكثر مناسبة لظروفها بالنسبة للقوى العاملة والعوامل الأخرى .

ويمكن الحصول على معاومات ذات قيمة من الرسومات الأولية . ودراسات الجدوى والتقارير الفنية لبيوت الخبرة التي تقوم بتقديم المشورة لمشروعات الحديد بالإضافة إلى المعلومات عن هيئات العاملين في المشروعات الصناعية القائمة . ولعل من الطرق التي يمكن أن تستخدم لتحديد النقص الجاري في المهارات الصناعية خلال المدى القصير والمدى الطويل هو استقصاء الوضع عند الوحدات الصناعية الموجودة بالفعل . ويتسم الكثير من المعلومات التي يتم الحصول عليها بطابع السرية . وعلى العسوم . فقد تم نشر بعض المعلومات بواسطة اليونيدو في محاولة أولى لمعالجة المشكلة^(١) . وقد أعطيت البيانات في صورة مهن أكثر منها مهارات ، وإن كانت الفئات ليست دائمة محددة بصورة واضحة ، كما أنها ليست بالضرورة موحدة بين الدراسات المختلفة . ومع ذلك فإن البيانات تزودنا بأساس مفيد لتحديد الاحتياجات من المهارات المختلفة خلال الأجل القصير .

ولكى تكون المعلومات مفيدة على المستوى الدولي . يجب تصنيفها وفقا لتعاريف موجودة وغير مبهمة لمجموعات المهن . وعلاوة على ذلك ، فإن مثل تلك المعلومات المحددة أو التفصيلية سرعان ما تقدم . فهي تتأثر بتغيرات التقنية أكثر مما تتأثر بالبيانات الإجمالية العريضة . وبذلك فإن أي هيئة دولية تقوم بجمع ونشر أو إشاعة تلك المعاومات يجب أن يكون لديها المصادر اللازمة لحماية مادتها من التقدّم بقدر الإمكان .

(١) تقدير الاحتياجات من الأفراد الإداريين والفنيين في صناعات مختارة (ID/SER./D61)

(مطبوعات الأمم المتحدة رقم المبيعات : 96. 11 B. 7) .

اهداف المدى البعيد :

يتمّ يكون تحديد الاحتياجات من القوى العاملة الصناعية خلال المدى البعيد أكثر أجزاء تحليل القوى العاملة صعوبة . وقد تمّ خلال السنوات الأخيرة إيجاد عدد من طرق تقدير احتياجات المهارة المناظرة لتحقيق إنتاج معين متوقع ، ولكن لا يوجد حاليا وسيلة مقبولة بصفة عامة . ولكن الدخول في مناقشة هذا الموضوع مناقشة تفصيلية يقع خارج نطاق هذه الأشرة . وعلى العموم فإنه قد يكون من المفيد مناقشة المشاكل الرئيسية مناقشة موجزة كأساس لاتخاذ قرارات سليمة حول تنمية القوى العاملة الصناعية .

ويربط الإنتاج بالتعليم والاحتياجات التدريبية ساسة من العلاقات . وبصفة خاصة . وعلى وجه التحديد . فإن هيكل الإنتاج الصناعي يؤثر على الهيكل الصناعي للتوظيف وهذا بدوره يؤثر في الهيكل المهني للتوظيف . نظرا لأن الصناعات المختلفة لها هياكل مهنية مختلفة . وهناك علاقة أخرى بين المهن والمؤهلات معبرا عنها بالتعليم والتدريب . وإذا ما كانت تلك العلاقات واضحة ومستقرة ولها تعاريفها المحددة فمن الممكن نسبة الإنتاج إلى المهن أو إلى المؤهلات التعليمية والتدريبية مباشرة . وعلى العموم . فالعلاقة بين الإنتاج والتوظيف وبين التوظيف والمهن وبين المهن ومؤهلات التعليم والتدريب علاقات غير محكمة ، فهي تختلف من دولة إلى أخرى وعلى مر الزمن داخل الدولة الواحدة . ولذلك من الضروري دراسة كل حلقة من السلسلة على ضوء المعلومات المتاحة عن الدولة المعنية . وهذا صعب التنفيذ نظرا لأن البيانات المطلوبة عن إجراء التقديرات إما غير متوفرة أو غير وافية خصوصا في الدول النامية . ونظرا لأن استخدام أساليب معينة لتقدير الاحتياجات من المهارات الصناعية غالبا ما تحددها كمية ونوعية البيانات المتاحة . لذلك فإن فرص الاختيار بين وسائل التقدير المختلفة أقل للدول النامية .
للدول المتقدمة صناعيا .

وقد تكون مقارنة الخبرات الدولية في هذا الصدد مصدرا للبيانات التي تمكن الدول النامية من وضع مؤشرات أكثر تحديدا لاحتياجات المهارات الصناعية . فمثلا ، قد يفترض أن نسبة الأفراد الفنيين إلى إجمالي قوة العمل في قطاع صناعي معين بدولة معينة في سنة التنبؤ تقارب النسبة الحالية بقطاع مناظر في دولة أكثر تقدما . وعلى العموم فإن استخدام المقارنات الدولية في تخطيط القوى العاملة على المدى البعيد له حدوده . أولا ، أن هيكل القوى العاملة لدولة قد بلغت مستوى معين من النمو في الفترة مبكرة ربما كانت وسيلتها إلى ذلك تطبيق تقنيات قد تكون غير مناسبة أو ربما تكون قد تقادمت عندما تصل الدولة

حديثه التصنيع إلى نفس هذا المستوى . ثانيا . قد لا تكون مهارات قوة العمل في دول أكثر تقدما . هي بالضرورة نفس المهارات المطلوبة بواسطة الدول النامية . فمستوى التعليم في الدول ذات الدخل المرتفع قد يكون بصفة جزئية على الأقل . نتيجة للطلب المراد على التعلم كسلعة استهلاكية مرونة تتمشى مع الدخل أكثر منه كمؤهل لنوع معين من العمل . ثالثا . لا يمكن استخلاص نتائج دقيقة من المقارنات الموضوعية على أساس الاقتصاد ككل . أو لقطاعات اقتصادية عريضة نظرا لأن هيكل الإنتاج والتوظيف داخل مثل تلك الإجماليات تختلف اختلافا بينا .

وبناء على ذلك فإنه يتدر إمكانية استخدام البيانات الدولية المتاحة دون مواءمتها لتواقع . إلا أنه يبدو أن المقارنات على أساس تلك البيانات يمكن الاستهداء بها في وضع الأهداف القومية لتنمية المهارات الصناعية خلال المدى الطويل . ويمكن مقارنة الظروف والتوقعات في أي دولة على حدة بالأنماط الدولية . وهذا لا يعنى بالضرورة مطابقة النمط في دولة معينة للنمط الدولي . وعلى العموم فإنه في حالة وجود مفارقات ملحوظة بين النمطين يجب إعادة النظر في السياسة القومية لتنمية القوى العاملة .

* * *

الفصل الثاني

الاستخدام الكفء للقوى العاملة بقصد التنمية الصناعية

فقد تضيع استثمارات التعليم والتدريب هباء في غالبية الدول النامية على نحو ما تمت مناقشته في المؤتمر (أنظر تفصيل رقم ٥). والمشاكل المتعلقة بالاستخدام الغير كفء للقوى العاملة معروفة جيدا للأفراد العاملين في حقل التنمية الصناعية بقطاعها العام والخاص. وعلى العموم. فإنه للآن لم تتخذ أية اجراءات لتصحيح الوضع في عدد من الدول النامية. تلاوة على أنه غير معاوم دائما للحكومة. أن أكثر التقديرات دقة لاحتياجات القوى العاملة المستقبلية وأحسن البرامج التدريبية قد تثبت عدم جدواها. ما لم يصاحبها الاجراءات الكفيلة بتحسين استخدام مهارات قوة العمل الحالية والمستقبلية.

فيذا كان المراد اجتذاب الأفراد لفكرة اكتساب مهارات صناعية وأن يعملوا في الخبالات التي تحتاج إلى مهاراتهم وأن يؤدوا واجباتهم بطريقة مرضية. فإنه لا بد لهم من أن يلتزموا التزاما معقولاً بما يسمى « النظام الصناعي ». وهناك ما يشير إلى أن العمال في كثير من الدول النامية لا يشعرون بتل هذا الالتزام وبالتالي لا يشكأون قوة عمل مستقرة. ولعل من بين الأسباب الرئيسية في هذا الصدد أن اجتماعات - التقليدية لم يكتمل مواءمتها اجتماعيا وفكريا للصناعة الحديثة. كما أن من الأسباب الهامة الأخرى المرض. وسوء التغذية، وعدم كفاية الاسكان في المناطق الحضرية. وانخفاض الأجور في الحضر. وانخفاض المكانة الاجتماعية لكثير من المهن الصناعية. وطول ساعات العمل وضعف العلاقات الصناعية في كثير من المنشآت الصناعية. ويجاب أن هذه العوامل تساهم بطريقة مباشرة في انخفاض الانتاجية. فان لها أثرها في ابطاء اكساب العمال للنظرة أو الاطلالة اللازمة النهوض بالتنمية الصناعية.

وللحكومات دور هام جدا في إزالة بعض المعوقات العامة لتكوين قوة عمل صناعية ملتزمة ومستقرة. فقد تنبأ من الاجراءات ما يتصل بالصحة. والتغذية والاسكان وتمنح الاعانات المالية لاصحاب العمل عندما تجد أن تكاليف برامج الرعاية والرفاهية لموظفيها تتجاوز الفائدة التي تعود على اشروعات الصناعية التي يعملون فيها. ويجب اتخاذ مثل تلك الاجراءات في اطار سياسة واضحة المعالم للتنمية الصناعية. كما يجب تمييزها بوضوح، وتقدير تكلفتها المالية ونحت عنوان تخطيط القوى العاملة كجزء من الخطط أو البرامج

الصناعية . ويمكن لأصحاب الأعمال والعمال ، وخاصة من خلال منظماتهم العمالية . المعاونة في جعل قوة العمل واعية ومستقرة . فقد يوقظ أصحاب الأعمال الروح الصناعية وروح الابتكار خارج وداخل المصنع ويستطيعون وسائل الإدارة الحديثة ، كما أن عليهم ، في نفس الوقت أن يصبحوا أكثر ادراكا لمسئولياتهم الاجتماعية . ويمكنهم تحسين نوعية ، الاشراف وتحسين المناخ النفسي العام . وقد تقوم المنظمات العمالية ، بالإضافة إلى الدفاع عن مصالح العمال المالية ، بممارسة عدد من الانشطة الترفيحية مثل استقبال العمال الجدد الذين كانوا يعملون في مهن تقليدية أو القادمين من مناطق متخلفة ومعاونتهم في مراعاة أنفسهم ظروف العمل الجديدة والبيئة الاجتماعية .

وسائل توجيه النشئ الى فرص التعليم والتدريب المناسبة :

يعتبر توجيه النشئ إلى التعليم والتدريب المناسب خطوة حيوية لتنمية قوة العمل المؤهلة ويجب اتخاذ اجراءات لتوفير توجيه مهني كاف لرفع المركز الاجتماعي للمهن الصناعية ، ومنح حوافز مالية مناسبة وميزات اضافية ، مع اجادة اختيار النشئ لاغراض التدريب الصناعي وتحسين نظام التعليم الصناعي .

وتفتقر كثير من الدول النامية إلى الموارد التي تكفل لها القيام بقدر كبير من التوجيه المهني . ويجب مقارنة الفوائد العائدة من مثل هذا التوجيه بتكاليفه . ومن المرغوب فيه التركيز على قطاعات محددة من طلاب المدارس وعلى المهن الصناعية الحاكمة وبصفة خاصة على المستوى العالي . ويجب أن تكون هناك رابطة وثيقة بين معاهد التعليم والتدريب وبين الصناعة . علاوة على ذلك ، يجب أن تكون خدمات التوجيه والارشاد المهني جزءا لا يتجزأ من الجهاز الشامل العام لتخطيط القوى العاملة الصناعية وتنمية التعليم .

وقليلة تلك الدول التي انشأت بعد أجهزة للتعليم وللتوجيه المهني ، قادرة على معاونة المبراعين في العمل بالصناعة على أن يختاروا مهتهم اختيارا سليما وأن يتفقدوا هذا الاختيار بالفعل . ولا يمكن أن يتحقق مثل هذا التوجيه الفعال إلا من خلال التعاون الوطيد بين المدارس ومكاتب العمل الحكومية ، التي تعرف عن الوظائف التي يحتمل أن تتوفر مستقبلا في ذلك الوقت الذي يكون النشئ فيه قد تأهب للدخول في سوق العمل وتعرف أيضا عن طبيعة العمل ، والقدرات المطلوبة ، والتدريب اللازم بعد اتمام المرحلة المدرسية ، وظروف العمل والأجور وفرص الترقى .

وفي الدول التي لا توجد بها صناعة أو بها صناعة ضئيلة ، قد تكون الخطرة الأولى في هذا الصدد هي تعريف الطلبة بفكرة عن النمو الاقتصادي وأنواع الصناعات التي ستتم انشاؤها . وسوف يحتاج المدرسون ، كجزء من تدريبهم ، إلى تزويدهم بطريقة نظامية بمعلومات عن التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى القومي ، حتى يمكنهم نقل بعض تلك المعلومات إلى طلابهم . وقد لا يمكن في المدارس الابتدائية تزويد الطالب بأكثر من صورة تقريبية عما قد يحمله المستقبل للطالب من فرص . أما في المدارس الثانوية قد يكون من الممكن دراسة بعض خطط التنمية القومية وابرار الدور الذي يمكن للفررد أن يقوم به في مجال تنفيذ تلك الخطط . وغالبا ما تكون الزيارات للصناعات القائمة ، والصور والافلام عن الصناعات الأجنبية وقضاء بضعة أيام تجريبية في التوظيف في أحد المصانع ، أكثر فاعلة من المحاضرات والمواد المطبوعة .

ومن المهم ، في هذه المرحلة ، محاولة تغيير أي اتجاهات غير مرغوب فيها تكون نابعة من تقاليد الماضي . وبلا حظ أنه في كثير من الدول النامية ، فإن الاعتبار الأول الذي يراعيه النشئ عند اختيار الوظائف هو المركز الاجتماعي المفترض أن تضمنه هذه الوظيفة على صاحبها أكثر من المساهمة التي تسام بها في الاقتصاد القومي أو الفرص التي تهيؤها هذه الوظيفة للحياة صاحبها بالرضى عن نفسه في اداء مهامها .

ويبدو الحديث عن وسائل تغيير مثل تلك الافكار سهلا ولكن التنفيذ صعب . فمثلا ، إذا كان من المعروف أن المحامين وموظفي الحكومة ذوي مراكز اجتماعية أعلى من المهندسين الصناعيين أو مديري المصانع على مر الاجيال ، فإنه لا يمكن أن يوضح للطالب أن هذا لن يكون بصفة دائمة أو حتى اغراء ابأس ومدرسه تلك الحقيقة ، بل يستوجب الأمر تغييرا شاملا لتقاليد الاجتماعية .

وعلى الحكومات وضع سياستها لرفع المركز الاجتماعي للمهن الالزمة للتنمية الصناعية والتي لا تتمتع حاليا بالقدر الكافي من المكانة الاجتماعية . وهناك طريقتان لتنفيذ ذلك ، هما ، وضع فوارق مناسبة في المرتبات بين المهن المختلفة ومنح دبلومات معترف بها في المستوى القومي وجوائز تقديرية بالاضافة إلى ذلك فإنه يمكن تنفيذ حملات توعية لتغيير ما قد تتصوره الجماهير عن المهن الصناعية الحاكمة .

هذا وسيجرى مناقشة مرضوع الأجرر فيما يلي أما فيما يتعلق بالدبلومات ، فيمكن منح الطلبة الناجحين بدرجات معينة دبلومات أو شهادات معترف بها تؤهلهم للمهن الأحسن

اجرا مثل الفئات المختلفة للفنيين بما في ذلك الفنيين المهندسين و اخصائى الإدارة . كما يمكن أيضا التنظيم والاعلان عن مسابقات قومية للمهنيين بالحرف الصناعية الحاكمة ومنح جوائز تقديرية للأعمال الصناعيين الناجحين بصفة خاصة مع اعطاء جوائز نقدية حسب مقتضى الحال .

وفي نفس الوقت . قد يكون من المفيد تجميع المعلومات عن المهن القائمة فعلا في الدولة . والتي ينتظر التوسع فيها في المستقبل وتلك المتوقع توافرها عند انشاء صناعات جديدة وتطوير القديم منها . ويحتاج الأمر إلى معلومات عن الجوانب التالية لاي مهنة :

- طبيعة العمل : ماذا يتم عمله . وكيف ولماذا وتحت أية ظروف ؟ وكيفيته اتصاله بالعمل الذي تقوم به المهن الأخرى .

- الأماكن التي يتم . أو سيتم . توظيف الأفراد فيها .

- القدرات . والمستوى الادنى للتعليم والمؤهلات الأخرى أو التدريب الخاص المطلوب .

- فرص العمل : عدد الأماكن المتوقعة منسوبة بالمقارنة بعدد العاملين حاليا .

- متوسط الكسب وفرص الترقى .

- وسائل الحصول على المعلومات التفصيلية والتقدم للتدريب أو التوظيف .

ويمكن نشر تلك المعلومات في صورة نشرات عن المهن . تصمم كل منها لكي تصادف عوى عند مجموعة معينة من الأفراد وترسل إلى مكاتب العمل والمدارس لتوزيعها .

وبالإضافة إلى مثل هذا التوجيه الدعائى الجماعى ، فان الكثير من النشى في حاجة إلى توجيه فردى . وهذا النوع يستنفذ وقتا طويلا ويحتاج إلى خبراء ولذلك فهو مرتفع التكاليف ويحتاج إلى تعاون بين المدارس ومكاتب العمل : فالمدرسة عليها أن تحتفظ بسجلات لمستويات الطلاب ومنجزاته في موضوعات معينة لسنين عديدة . كما أنها تعرف شيئا عن شخصيته . كما أن مكاتب العمل تكون على علم بفرص العمل في الصناعة والمواصفات المطاوعة للأفراد اللازمين لشغلها . علاوة على ذلك ، فان النشى الذين على وشك أن يغادروا المدرسة يميل غالبا إلى أخذ النصيحة من الأفراد العاملين بمؤسسات التوظيف أو بمكاتب العمل أكثر من أن يأخذ هذه النصائح من مدرسيهم الذين أمضوا معهم سنوات دراستهم . وعلى كل حال

فانه حتى هذه النصحية لا تكون دائما مقبولة وعندما تقبل فقد تثبت الأيام أنها كانت نصيحة خاطئة . ولذلك فمن المهم أن لا ينتهى التوجيه المهني فجأة بمجرد أن يبدأ الفرد تدريبه أو

توظفه . فيجب أن تكون هناك متابعة لمدة قصيرة نسبيا لمعرفة ما إذا كان قد نجح ، وفي حالة عدم نجاحه ، تجرى محاولة لوضعه في وظيفة أخرى قبل فوات الأوان على ذلك .

وقد توفر الحكومات حوافز مالية لتشجيع النشئ على البحث عن فرص مواصلة التعليم أو التدريب لمهن مختارة حاكمة . وقد تأخذ هذه الحوافز صورة منح أو هبات للطلبة ، أو مكافآت تشجيعية للعامل الملتحقين ببرامج معينة للتدريب داخل العمل ، بما في ذلك التلمذة الصناعية . وبصفة عامة يجب على الحكومات مساندة برامج التدريب الصناعي بمثل مسانديتها لنظم التعليم العام . بالإضافة إلى ذلك ، يصح توفير مميزات إضافية خاصة للطلبة الذين يجرى تأهيلهم لتخصصات معينة ذات أهمية حيوية ، مثل إسهيلات للاعاشة ، ووجبات مجانية أو معانة ومساكن للمتدربين ومن يعولونهم أو أجازات خاصة .

ومن وجهة نظر ارتفاع تكاليف برامج التعليم والتدريب الصناعي ، يجب اعطاء قدر أكبر من الاهتمام باختيار المتدربين في الدول النامية ، وبصفة خاصة المتدربين المتوقع أن يشغلوا مراكز المستويات العليا . وغالبا ما يكون اختيار المرشحين عفويا أو على أساس معايير لا صلة لها بما يجب أن يكون عليه الاستغلال الامثل للتدريب المتاح .

ويجب أن تتضمن عملية الاختيار اختبارات للقدرات تناسب الوظائف التي اعطى للتدريب من أجلها . وقد اثبتت محاولات مختلفة حول برامج اختبار القدرات في الدول النامية ، ويمكن تلخيصها كما يلي :

— نظرا لأن لدى الأطفال فرصة ضئيلة نسبيا لتعرفهم على الأجهزة الميكانيكية ، فإن سجلات ماضيهم لاتكاد تعطى دليلا عما إذا كانوا يمتلكون القدرات المطلوبة للمهن الماهرة في الصناعة .

— ولنفس السبب ، فهناك القليل من الاختيار الشخصي الذي يعمل في الدول الصناعية إلى استبعاد طلبات الالتحاق الأقل ملائمة للعمل نظرا لأن قلة من طلبات الالتحاق — إذا وجدت بالدول النامية — يكون قد تلقت توجيهها مهنيا ، فكثير من الأفراد يطلبون الالتحاق وظائف لا يعرفون عن متطلباتها شيئا .

— وعندما توجد شكوك — بحق أو بغير حق — فيما إذا كانت العوامل الغير متعلقة بالقدررة النظرية قد لعبت دورها في عملية الاختيار ، مثل القوميات الوطنية أو الصلات السياسية ، فإن اختيار القدرات يعطى بعض الضمان بان المعايير الموضوعية قد استخدمت .

وعلى أى حال ، فان النظام الجيد للاختبارات غير الشفهية للقدرات يعالج الاختلال
الناجم عن الاختلافات الاقليمية فى فرص التعليم وعن اختلاف اللغة الأصلية لسكان البلد
الواحد فى الدول متعددة اللغات .

ليست اختبارات القدرات على نحو ما تبدو عليه احيانا من البساطة أو العصمة من
الخطأ . فيجب رسم هذه الاختبارات بعناية بواسطة الخبراء ، كما يجب اجراء تجارب
محلية عليها ، قبل تعميمها ، لتأكد من أنها ذات فائدة فى بيان احتمال اجادة أو إساءة
المختارين عند انخراطهم فى سلك الدورات التدريبية . وأيا كانت فاعلية برامج اختبار
القدرات ، فيجب تنظيمها فى الدول النامية للمهن الحاكمة فقط والتي تتطلب تدريباً مرتفع
التكاليف .

ولا يضمن اختبار القدرات ، تلقائياً ، نجاح من يتبع عليه الاختيار للتدريب أو لمهنة
معينة . ولذلك فان مثل تلك الاختبارات يجب النظر إليها على أنها عنصر واحد من العناصر
التي تدخل فى عملية الاختيار يتعين استخدامه ضمن صيغ أخرى للتقييم ، مثل المقابلات
الشخصية ، المراجع عز الشخصية ، السجلات المدرسية للمرشح والأسباب التي تقدم
من أجلها للتدريب .

وأخيراً سيعطى إعادة تشكيل نظام التعليم والتدريب المهني ، الحافز المطلوب للذئق
لتسير فى التدريب على الوظائف التي ليس لها وجود بعد . وقد نه ثقت هذه النقاط فى الفصل
رقم (٣) .

وسائل توجيه الأفراد المؤهلين الى الوظائف المطلوبة :

يستلزم توجيه الأفراد المؤهلين إلى الوظائف المطلوبة للتصنيع ، وتحسين خدمات
مكاتب العمل وخلق نظام الأجور الصناعية المتميزة بين المهن .

ولا يكفي توفير الحوافز للعمال المؤهلين الكفى يتم شغلهم للوظائف التي يمكن فيها استخدام
مهاراتهم الاستخدام الامثل ، بل يلزم انشاء جهاز يمكن العمال من معرفة تلك الوظائف
ومعاونتهم للتقدم لها ، بينما يتم فى نفس الوقت توصيل المصانع بأفضل المتاح من الأفراد
المؤهلين . وسوف تظل العلاقة العرضية بين العامل والصناعة ذات فائدة غير أنه يجب
تعزيرها فى الدول النامية بوجود مؤسسة حكومية مسؤولة عن تجميع ونشر المعلومات
المعاصرة عن الوظائف والباحثين عن العمل والمعاونة على التوفيق بين الاثنين . . ولكي

تتمكن هذه المؤسسة من مقابلة احتياجات الصناعة ، يجب أن يكون لها مستشارين من ممثلي أصحاب العمل والعمال ، كما يجب تنظيمها في اطار السياسة القومية للقوى العاملة .

وقد كانت مؤسسات التوظيف الحكومية في الدول الصناعية معنية بالعمال الأقل مهارة بصنفة أساسية ، وقد قام الانتباه للعاملين الاخصائيين والاداريين حديثا فقط . وتوجد في الدول النامية ما يدعو إلى ضرورة عكس هذا الاتجاه والتركيز أولا على أفراد المستوى العالى والذين قد يكون توظيفهم في المكان المناسب ذو أهمية حيوية للتنمية الصناعية . كما أن ما جرى عليه العرف في الدول الصناعية بالتوسع في انشاء سجلات مهنية للأشخاص ذوى المهارات الفنية النادرة ، سواء كانوا متاحين فورا للتوظيف أو غير متاحين ، يجب أيضا أن يكون محل تشجيع وتوسع في الدول النامية وكذلك يجب أن تتضمن هذه السجلات اسماء المواطنين المؤهلين الحارى استكمال تأهيلهم بالخارج أوالعاملين بالخارج ولديهم الرغبة في العودة إلى الوطن عند سnoch الفرصة المناسبة . ويساعد هذا النوع من السجلات ، السلطات على توظيف الأفراد المهرة في أماكن أكثر مناسبة وعلى شغل الأماكن الشاغرة بسرعة في حالات الطوارئ . ونظرا لأن السجلات تظهر الازمنة التى لايتاح خلالها عمال وطنيون ، فانه يمكن الاستعانة بها في جلب العمال الأجانب دون تأخير غير محمود .

وفي المراحل المبكرة للصنيع ، قد لا تكون حركية العمال بدرجة عالية أمرا مرغوبا فيه وذلك ، مجرد أن يتم تزويد إحدى الصاعات باليد العاملة اللازمة لها . وعلى كل حال ، تزداد الحاجة إلى الحركية بازدياد التوسع والتنوع في الصناعة . وفي الحقيقة قد تكون حركة الانتقال من صناعة إلى أخرى هي الطريق الوحيد لتقدم الفرد وتحقيق طاقاته بالكامل .

وقد وجد في الدول الصناعية ، أن صرف مبالغ محترمة من الأموال العامة لمساعدة العمال على التوظيف في جزء آخر من الدولة ، أو الانتقال من صناعة متداعية إلى أخرى جارى التوسع فيها ، أمر اقتصادى مطلوب . ويعتبر دفع تكاليف انتقال العائلات ، وعلاوات الاستقرار والمعونة في التوطين واعادة التدريب ودفع أجور تقارب الدخول العادية خلال تلك الفترة ، كلها من قبيل الاستثمار الجيد . وقد لايعتبر المصروفات الكبيرة على تلك الوسائل مناسبة في الدول النامية ، ومع ذلك ، فان الفاقد الاقتصادى الذى ينتج عن ترك وظيفة خالية بينما يوجد فرد مناسب لهذه الوظيفة من حيث المؤهل في مكان آخر بالدولة قد يكون أكبر من تكاليف اعطاء العامل المعنى منحة انتقال إلى هذه الوظيفة . ولذلك فعلى السلطات الحكومية تقدير ما إذا كان من الاوفق اتخاذ ما يلزم من خطوات لمعالجة هذا الموقف .

كما يمكن التأثير على حركية العمالة بواسطة وضع فوارق بين أجور ومراتب القطاعات المختلفة للتوظيف . القطاع العام ضد القطاع الخاص والربح ضد القطاع الحضري . وقد تختلف مقاييس المراتب من صناعة إلى أخرى أو من مهنة إلى أخرى وفي المهن التي تكون الحركية الدولية للعمال فيها ملحوظة فإنه يصح وضع فوارق الأجور للتوظيف الوطني بالمقارنة بالتوظيف الأجنبي . ويمكن للحكومة أن تؤثر تأثيرا كبيرا في هذا المجال باتباع سياسات مناسبة . فاولا . يمكنها اتباع سياسة عامة للأجور للتنمية الصناعية ذات فاعلية في توجيه الأفراد إلى الوظائف المرغوب فيها . ثانيا . مادامت الحكومة هي أكبر موضع للتوظيف في كثير من الدول النامية ، فقد تصالح خبرتها العملية في تحديد الأجور نموذجا للقطاع الخاص . ثالثا ، قد يكون لها أثر مباشر على مستويات الأجور والمرتبات بالقطاع الخاص عند ما تتحكم في منازعات الأجور وتحدد الحد الأدنى للأجر بواسطة تشريعات قانونية .

وأخيرا . يجب ملاحظة أن سياسات التوظيف الصحيحة والانسانية في القطاعين العام والخاص للصناعة والتي تأخذ أهداف الاستراتيجية للتنمية الصناعية القومية في الاعتبار ، يمكنها المساهمة في التوزيع الفعال للقوى العاملة الصناعية .

وسائل الارتقاء بمستويات الاداء للقوى العاملة الصناعية :

تساهم غالبية الحوافز التي تهدف إلى توجيه العمال إلى تدريب صناعي معين أو إلى وظائف معينة في تحسين الأداء للوظيفة أيضا . وتتضمن مثل تلك الحوافز سياسات مقبولة للأفراد ، وعلاقات صناعية جيدة داخل المشروع وأجور أساسية وافية ، مع جوائز تقديرية ومميزات إضافية - أو بدونها - مثل المساكن منخفضة التكاليف ، والرعاية الطبية والمنح التعليمية للأطفال . وقد يضاف إلى ذلك ، حوافر مالية في صورة أجور تتحدد على أساس الإنجازات ، وهذا يتصل بصفة خاصة بنظام الإنتاج بالقطعة وقد يكون أكثر فاعلية وقابلية للتطبيق في الدول النامية عنه في الدول المتقدمة .

ومع ذلك ، فعالبا ما نتجاهل أن الحد الأعلى للإنتاجية التي يمكن للعامل المتوسط في مشروع صناعي أن يؤديها قد حددت له قبل أن يبدأ في وظيفته . وعادة ما يكون العامل على خط الإنتاج هو آخر حلقة في سلسلة الأنشطة التي تتضمن التصميم ، والتسويق ، والشراء ، والتجهيز والتخطيط ، ولا يمكن أن تتجاوز كفاءته القدر الذي تسمح به هذه العوامل الأخرى .

ويمكن أن نعتبر أن لكل منتج أو عملية منفردة حد أدنى من الوقت اللازم لإنتاجها أو إنجازها وهو الوقت الذي يمكن استغراقه فيها أو كانت جميع الظروف تامة الإحكام . ويمكن أن يسمى هذا الحد الأدنى من الوقت « مضمون العمل الأساسي » وهو اصطلاح يشير إلى كمية العمل « المتضمنة » في صناعة منتج ما بواسطة عملية معينة بوحدات ساعات عمل أو ساعات تشغيل الآلات . وعادة ما يفوق الوقت الحقيقي للتشغيل هذا الحد الأدنى النمطي بكثير .

ويمكن تقسيم العوامل المسببة للوقت الزائد في مجموعتين هما : عيوب تصميم أو مواصفات المنتج ، وطرق التصنيع أو التشغيل الغير كفاء . وتتضمن هذه الأسباب استخدام الأنواع الغير ملائمة من الآلات أو العدد ، والسرعات وتغذية الآلات أو غيرها من العوامل التي تقل عن الحد الأمثل ، كذلك التخطيط الخاطئ للورشة أو المصنع وعدم كفاءة طرق عمل أفراد التشغيل . وتشمل وسائل الإقلال من مضمون الوقت الزائد ، تحسين التصميم ، وتنميط المكونات ووضع نظم مناسبة لضبط الجودة . كما يشارك في ذلك تخطيط العمليات ، ودراسات الوقت والحركة ، وتخطيط الوحدة الصناعية ، وأساليب الموازنة والتقنيات المتعلقة بها .

والوقت الغير فعال - أي الوقت الذي يقضيه العامل (أو الآلة) بدون عمل أطلاقا أو في أداء عمل غير ذي جدوى ، قد يكون نتيجة قصور من جانب الإدارة أو العامل ، وتعتبر عوامل كثيرة للوقت الغير فعال خارجة عن نطاق سيطرة العمال في حين أن غيرها من العوامل لا يكون كذلك . وتشمل العوامل الخارجة عن سيطرتهم ، كثرة تنوع المشغولات الناجمة ، مما يستلزم تغييرا في العدد وتوقف الماكينات بصفة مستمرة ، وتغير التصميمات ، وسوء التخطيط لكفاءة انسياب العمليات المتتالية ، وسوء صيانة الوحدة للصناعية أو المعدات مما يتسبب في أعطال متصلة لا تنقطع ، وسوء ظروف العمل مما يستوجب فترات للراحة قد لا يحتاج إليها العامل في ظروف أخرى أكثر ملاءمة ، والحوادث التي قد يرجع بعضها إلى عدم إطاعة العمال للتعليمات ، تتسبب في إضاعة وقت له وزنه لضحايا العيوب وملاحظتهم وزملائهم . وقد ينتج أيضا وقت غير فعال نتيجة بقاء العمال بدون عمل أو غيابهم بدون أجازات .

ويمكن الإقلال من الوقت غير الفعال عن طريق تحسين التخطيط والرقابة على الإنتاج ، وتحليل المبيعات لتقليل التنوع الغير ضرورى ، والخدمة السليمة للالات .
ويمكن تحسين ظروف العمل . مثلا ، عن طريق توفير إضاءة أفضل أو تكييف الهواء .
ويجب إعطاء العاملين تدريبا منتظما فى إحتياجات الأمن . وأخيرا ، يمكن الإقلال من الوقت الغير فعال الناتج عن تصرفات العمال بواسطة تحسين الإشراف ، وخبرة الأفراد ، وعلاقات العامل بالإدارة بالإضافة إلى الحوافز الإيجابية للانتظام فى الحضور والإنتاج .

وغالبا ما يمكن زيادة إنتاجية قوة العمل الماهرة وكذلك العاملين من المستويات العليا . بدرجة كبيرة ، عن طريق تجزئة اختصاصاتهم إلى عناصر متعددة وإيسكال العناصر التى تتطلب مهارة أو معرفة أدنى إلى من هم أدنى من هؤلاء فى المؤهل .

* * *

الفصل الثالث

نظم التعليم والتدريب فى الدول النامية

هيكل المهارة اللازم للتصنيع :

قد يكون من غير المناسب أن نساوى بين المهارات المطلوبة للتصنيع وتلك المطلوبة للصناعات التحويلية . فالصناعة التحويلية تشارك بصورة فعالة فى التنمية الإقتصادية والإجتماعية للدولة عندما تكون هذه الصناعات جزءا من نظام صناعى شغال . وعلى وجه التأكيد فان الصناعة التحويلية تلعب فى هذا النظام دورا هاما يناظر دور خط التجميع فى المصنع الحديث . غير أنه ، بقدر ما يحتاج خط التجميع من مساندة باقى تنظيمات المصنع . بما فى ذلك ورش صنع المكونات والأجزاء الفرعية ، وخدمات المشروبات والصيانة والتخطيط المالى ، فان تنمية الصناعة التحويلية تنمية حقيقية ملموسة يحتاج إلى تنمية موازية لكثير من الأنشطة المعاونة والمساندة .

وفى اى قائمة بالأنشطة الأساسية اللازمة لتحقيق إقتصاد صناعى شغال بسهولة ويسر .

- الصناعات التحويلية .
- تشغيل الخامات والمنتجات الوسيطة .
- خدمات القوى المحركة ، والنقل والمواصلات .
- الإنشاءات .
- الخدمات المسالية .
- خدمات الإمداد للمعدات ، وقطع الغيار والمواد .
- خدمات التسويق .
- خدمات التركيب والصيانة والإصلاح .
- خدمات البحوث الإستشارية الصناعية .
- خدمات التعليم والتدريب .

- وتبين القائمة التالية فئات الأفراد المطلوبة لامداد تلك الأنشطة الأساسية بالأفراد بالنسبة للاقتصاد الصناعي :
- رواد الإبداع في القطاعين العام والخاص .
 - رجال الإدارة العليا والوسطى بالمؤسسات الكبيرة ومديرو المشروعات الصناعية المستقلة الصغيرة والمتوسطة الحجم .
 - الأفراد العلميون : المهندسون والفنيون ، وعلماء البحث في مجال العلوم الطبيعية والاجتماعية ، والمدرسون المتخصصون في العلوم الاجتماعية .
 - أفراد الفئة الوسطى : الملاحظون والمشرفون والفنيون ذوو المؤهلات في العلوم الطبيعية والاجتماعية .
 - العمال ذوو المهارات العريضة : الحرفيون في الإنتاج وأعمال الصيانة ، والفئات العليا من المشتغلين بأعمال البيع والأعمال الكنتانية .
 - العمال المهرة في حرفة محددة : عمال التشغيل في أعمال الإنتاج وأعمال الصيانة ، وحديثو الخدمة من المشتغلين بأعمال البيع والأعمال الكنتانية .
 - العمال غير المهرة : الذين لا يفتقرون تماما إلى مؤهل .

برامج التعليم والتدريب اللازمة لمواجهة احتياجات الصناعة

القضايا والمشاكل الأساسية :

الغرض من التعليم العام أوسع طبعاً بكثير من توفير المهارات للتنمية الصناعية . إلا أن التعليم العام هو الخطوة الضرورية الأولى في عملية تنمية تلك المهارات ، وتحتاج المهارات الصناعية المتقدمة إلى شيء من إتقان اللغة ، والمناقشة العلمية للأمور ، والرياضيات التي يمكن أن يتلقاها المرء في مدارس التعليم العام . علاوة على ذلك ، تتطلب التغيرات التقنية السريعة توافر القدرة لدى العمال على ملائمة أنفسهم بسهولة عند إنتقالهم من عمل إلى آخر . وهذا لا يمكن تحقيقه إلا عن طريق تزويدهم بالتعليم العام المناسب منذ البداية . وتقع على عاتق نظم التعليم — بما في ذلك المدارس والكليات والجامعات ، المؤسسات العلمية ومؤسسات البحوث — مسئولية تخريج النشئ القادر والراغب في التدريب على المهارات المطلوبة للتنمية الصناعية . ويجب أن يعطى نظام التعليم قدراً أكبر مما كان عليه هذا الوزن في الماضي لمحتويات التعليم العلمية والتقنية كما يجب أن يتبنى طرقاً علمية لمعالجة المشاكل الاقتصادية والاجتماعية .

ينشأ الأطفال من الدول الصناعية خلفية من المعارف الفنية تساعدهم في اكتساب المهارات فيما بعد . ومهما كان الأمر فان خلفية الأطفال الناشئين في الدول النامية غالبا ما تكون منعزلة عن متابعة التعرف على المعدات الفنية وغربية عن القيم التي بنى عليها المجتمع الصناعي . ويتعين على نظام التعليم بالدول النامية ابتكار طرق غرس الإستعداد الفني المطلوب للمجتمع الصناعي في عقلية الطالب .

وقد خلفت عملية التصنيع احتياجات ملحة لمهارات متخصصة على كافة المستويات مما لا يمكن الوفاء بها بواسطة نظام التعليم القائم . والحق ، أن الشكوى المشتركة لأصحاب الأعمال — وبصفة خاصة في الصناعات التحويلية — هي أن الكليات والجامعات لا تنتج النشيء الذي يواجه احتياجاتهم . وقد أدى هذا الوضع إلى إنشاء عدد كبير من معاهد التدريب . وقد أنشأت تلك المعاهد وتم تمويلها غالبا بواسطة الحكومات . غير أن الصناعة لعبت جزءا من هذا الدور . وتمتد تلك المعاهد من المدارس المهنية والفنية الثانوية إلى الجامعة أو البرامج المناظرة في المجالات العامية والتقنية المختلفة .

وتقع مسئوليات توفير التعليم العام ، والتعريف الواسع بالتنمية العلمية والصناعية ، وبعض الإجراءات لتكوين الشخصية وربما بعض التوجيه المهني ، على عاتق النظام المدرسي التقليدي . ويجب أن تكون مهمة نظام التدريب الصناعي هي تنمية المهارات الخاصة والخصائص الشخصية المطلوبة لأداء وظائف معينة بكفاءة في النشيء الخارجين من المدرسة . ويتطلب الأمر التعاون المستمر من النظام التعليمي . وفي الحقيقة فانه في بعض برامج التدريب ، قد يكون في استخدام الإمكانيات والمعامل المتوفرة بالمدرسة أو الجامعة لبعض الوقت ، مما يجعل التدريس أكثر فاعلية أو اقتصاديا .

ويتطلب التصنيع السريع أن يؤدي العمال الصناعيون في الدولة عددا من المهام المتشابكة التي تتغير باستمرار كنتيجة للتغير التقني والإقتصادي . ولذلك فلم يعد ذا قيمة ، أن نفترض أن التعليم الرسمي ينتهي عند نقطة محددة تبدأ بعدها « الحياة » و « العمل » ، بصاحبها فقط ، التعليم غير رسمي وغير المخطط . وفي الدول الصناعية : يجب أن تصاغ نظم التعليم والتدريب على أساس أن تراود أفكار الفرد — على مدى حياته العملية — فرص التدريب المتقدم من وقت لآخر وسيسمح هذا التعليم المتقدم للفرد بالترقي بمستوى كفايته ، وتجديد معلوماته ومهاراته ، واستمرار سببه للتغيرات التي تحدث في مجال عمله كما يعاونه في الإنتقال إلى مجال عمل آخر إذا كان ذلك مرغوبا فيه .

مدخل من اربع مراحل لتوليد المهارات الصناعية :

على أساس الافتراضات السابقة ، يجب أن ينتهج مدخل لبرامج التدريب الصناعي ،
ذو أربع مراحل . وهذه الأربعة مراحل . المتداخلة إلى حد ما هي ما يلي :

- التعليم العام الأولى .
- التعليم الثانوى العام .
- التدريب الأولى على العمل ومقترنا بتعليم أكثر . .
- دورات رفع المستوى والإنعاش وخطط إعادة التدريب مقترنا بتعليم أكثر .

التعليم العام الأولى :

من الناحية المثالية ، يجب أن يحصل كل فرد على فرصة لاكتساب أكبر قدر من
التعليم العام تايحه له قدراته واهتماماته ، ومن الناحية العملية ، قد يقتصر هذا النوع من
التعليم على القدر الذى يمكن أن يتحملة هو والدولة .

التعليم الثانوى العام :

يجب أن تنهى فترة التعليم العام بفترة عامين أو ثلاثة تقترن فيها مواد التعليم الأكاديمي ،
بمواد ذات طابع مهني وبتوجيهات عن فرص التوظيف والحياة العملية . ويجب أن يوفر
المنهج الدراسى اختيارات وبدائل تستهدفها الطلبة لكي تؤدي بهم إلى كوادر أو فرص
عمل مختلفة فى الحياة مع إعطاء بعض المواد التخصصية لكل مجرى من مجريات الإختيار
مع مواد مشتركة تعطى لجميع الطلبة تقريبا . ويجب أن يظل تدريس المواد التى لها طابع
مهني من وجهة النظر العريضة بحيث توفر خلفية مناسبة لمجموعات كبيرة من التخصصات
أكثر منها لوظائف محددة . فيجب أن يكون الهدف هو إمداد النشئ بالقدرات الأساسية
التي تيسر عليهم أن يتلائموا مع فرص العمل المتغيرة وتنمى فيهم القدرة على التعليم وإعادة
التعليم داخل العمل . ومن الأفضل ، إعطاء مثل تلك الدراسة فى مدارس تنصف بالشمول
(متعددة الإختيارات) عن إعطائها داخل مدارس مهنية منفصلة .

التدريب الأولى على العمل مقترنا بتعليم أكثر :

عند بدء دخول الفرد لسوق التوظيف ، أو عندما يكون على وشك الدخول إليه ،
يجب أن يبدأ تدريبه على وظيفه محددة ، وكقاعدة عامة ، يجب أن يكون التدريب فيما
قبل التوظيف واسع الآفاق وغير موجه إلى وظيفة بعينها . ومهما كان فإنه يجب أن يطبق

هذا المبدأ بشئ من المرونة . فثلاً قد يعطى قبل التوظيف ، تدريب معهود محدد في الكتابة على الآلة الكاتبة أو مسك الدفاتر وغيرها من المهارات المعروفة المستخدمة في كثير من الصناعات أو في الورش الصغيرة ، وفي هذه الحالة ، يقتضى الأمر مزيداً قليلاً من الموازنة بعد التعيين في وظيفة محددة . وقد تكون نفس الطريقة صحيحة بالنسبة للمهارات المعروفة باشتداد الطلب عليها في منطقة معينة . وحتى في مثل تلك الحالات ، يحتمل وجود مزايا لعمل الترتيبات للجمع بين التعليم غير المتفرغ بالمعاهد وبين التدريب داخل العمل . ومن الناحية المثالية ، يجب أن يعمل كل مشروع صناعي كوحدة تدريبية أيضاً أو أن يتعاون مع المشروعات الأخرى في تنظيم برامج تدريبية . وعادة ما يكون التدريب مزيجاً من الخبرة العملية المكتسبة داخل المصنع مع استخدام التوجيه ، ومن التعليم الرسمي في الفصول الدراسية والمعامل أو ورش التعليم . وقد تعطى الدراسات النظامية التقليدية في مقر صاحب العمل في حالة امتلاكه مؤسسة كبيرة نوعاً أو في معاهد تعليمية تعمل بالتعاون معه أو في مركز تدريب يخدم مجموعة من أصحاب الأعمال . وبالإضافة إلى التدريب المتخصص على العمل ، يجب دائماً توفير نوع من التعليم في مراحل أكثر تقدماً يسمح للفرد بمعالجة نقائصه وتوسيع مداركه التعليمية .

دورات رفع المستوى والانعاش وخطط إعادة التدريب المصحوبة بتعليم أكثر :

يجب أيضاً ، توفير فرص للتدريب الإضافي والتعليم الأكثر بصورة منتظمة على مدى فترة التوظيف يكون لها الأهداف التالية :

— رفع مستوى التأهيل للفرد على عمله المحدد أو بهدف الترقى ، وهذا يحدث عندما يراد ترقية أحد الفنيين الإلكترونيين ليصبح مهندساً إلكترونياً بعد قضاء فترة من الدراسة والخبرة العملية .

— لجعل المؤهلات في حرفة أو تخصص ملائمة للعصر لكي تكون هذه الحرفة متكافئة مع مستوى التغيرات التكنولوجية أو غيرها ، وهذا يحدث عندما يتعلم سبائك له مهارته في معالجة مواسير الصلب كيفية معالجة المواسير المصنوعة من اللدائن أو عندما يتعلم أحد المحاسبين استخدام نظم التسجيل بالحاسبات الإلكترونية .

— إمكانية التحويل إلى وظيفة أو تخصص مختلف ، وهذا يحدث عندما يفقد أحد عمال المناجم عمله من خلال الميكنة ويجرى تدريبه ليصبح عامل إصلاح أجهزة راديو أو عندما يصبح أحد المهندسين رئيساً لقسم أو مديراً لمشروع مستقل وبذلك يتعلم الأساليب التقنية للإدارة والتسويق والتمويل .

تدريب فئات بعينها من العمال :

عند تخطيط البرامج القومية للتدريب . تجرى عادة تصنيف أنواع الافراد الصناعيين المذكورين في الفقرة السابقة في ثلاث مجموعات بحسب مستوى المهارة . فتتضمن المجموعة الأولى العمال اليدويين والمهرة بما في ذلك المستوى الأدنى للعمال الكتابيين ، وتتضمن المجموعة الثانية الملاحظين . والمشرفين والمدربين العمليين والفنيين وتتضمن الثالثة المهندسين والعلميين ومديري المشروعات والاداريين ورجال الادارة العليا والوسطى .

المستوى الأدنى للأفراد الصناعيين بما في ذلك العمال المهرة :

هذه الفئة من الافراد هي الفئة الأكبر قسماً في أى منشأة صناعية . وتختص ثلاثة أنواع من المؤسسات باعداد هذا المستوى من القوى العاملة وهي على وجه التحديد ، المدارس المهنية والحرفية . مراكز التدريب المهني السريع والمنشآت الصناعية التي توفر التدريب للأفراد بمستوى التعليم الثانوي . وسيجرى مناقشة موضوع التدريب بواسطة المشروعات الصناعية في الفصل الرابع .

وتعتبر المدارس المهنية ، إلى حد ما ، موازية لنظام التعليمي الموضوع مدرسياً وجامعياً في مجال التدريب . وهناك من الشواهد ما يشير إلى أن المدارس المهنية مرتفعة التكاليف وأنه في كثير من الاحيان تكون مدارك طلبتها وانجازاتهم غير متصلة إطلاقاً بالاحتياجات الحقيقية للصناعة ويتلخص وجه القصور في هذا الصدد فيما يلي :

- عدم التوازن بين الاعداد التي تجرى تدريبها لتخصص بعينه وبين الاعداد الداخلة في هذا التخصص ، إذ أن أعدادا كبيرة ممن يجرى تدريبهم قد يبحثون عن سوق للتوظيف في القطاعات الأخرى ويلتحقون بها مثل قطاعات القوات المسلحة والادارة .
- الفاقد الكبير خلال التدريب والذي يزيد من تكاليف التدريب للطالب الواحد بدرجة كبيرة .
- المواءمة غير الكافية للتدريب مع ظروف العمل بالمنشآت الصناعية ومع السرعة والكفاءة اللازمة للوظيفة .
- نقص أعداد المدرسين وعدم توافر المعدات ، نظراً لان الاعتمادات المالية لاتكون دائماً كافية لمواجهة احتياجات المؤسسات القائمة بمهمة التعليم الفني .
- عدم كفاية مؤهلات هيئات التدريس ، وبصفة خاصة مدرربي الورش .

وعلى ضوء الانتقادات السابقة ، يلزم تحديد مكونات النظام الفعال للتدريب المهني بالدول النامية. وقد بدأت بعض الدول فعلا في إجراء تعديلات واسعة النطاق في هذا المجال . فقد تم إغلاق بعض المدارس المهنية بينما استخدم البعض الآخر لأغراض أخرى ، مثل ، الدورات المطلوبة لاستكمال برامج التعليم الأساسية وما بعدها من تعليم مما يتم تنفيذها بواسطة المنشآت الصناعية .

والنتيجة هنا ، هي أنه في حالة المهارات الصناعية الدنيا ، يعتبر التدريب داخل العمل والتدريب بالمدارس المهنية بديان ، وعلى الحكومة أن تختار أيهما يتعين تشجيعه . والتدريب داخل العمل هو الوسيلة الأكثر كفاءة في كثير من الحالات ويجب استخدامها بطريقة أكبر تركيزا في الوقت الحاضر .

وفيا بعد ، عندما يتم تنظيم دورات تدريبية في المدارس المهنية ، إما بسبب طبيعة للمهارات المطلوب التدريب عليها أو بسبب الافتقار إلى الامكانيات المناسبة داخل الصناعة ، عندئذ يجب وضعها على أساس تحليل دقيق للاحتياجات من المهارات الصناعية ، كما يجب أن تكون المدارس قادرة على التحول إلى استخدامات أخرى عندما تتغير الاحتياجات .

المستوى الاوسط للأفراد الصناعيين :

يتضمن المستوى الاوسط للأفراد الصناعيين المشرفين ، والفنيين والمدرسين العمليين . وتلعب تلك الفئة دورا هاما في مجال تشغيل الوحدات الصناعية .

وفي العالم كله لا تختلف كثيراً تلك الانتقادات التي توجه إلى الفنيين الذين يجرى تدريبهم في الشعب الفنية للمدارس الثانوية العامة والمعاهد الفنية للمستوى الثانوي أو كليات المستوى الاول Junior Colleges . ويقال أن الفنيين الذين يجرى تدريبهم بهذا النوع من التدريب لا يؤتمون المستويات المطلوبة بالصناعة . ولذلك تضطر المنشآت

الصناعية إلى تدبير . إما العمال ذوي المهارات العالية (وهم يفتقرون إلى الخلفية النظرية والتعليم العام اللازمين) أو الحرفيين والفنيين المهندسين .

وقد اتخذت عدة ترتيبات مختلفة لاعطاء العمال العاملين فعلا في الصناعة ، فرصة للحصول على دورات مسائية أو بالمراسلة . إلا أنه لم يتم التوصل حتى الآن إلى نظام مرضى . وغالبا ما يفشل الطالب في الاستفادة استفادة كاملة من الدورة بسبب عدم

تطابق التعليمات النظرية مع مهامه في العمل ، علاوة على أن التعليمات ذاتها تختلف في جودتها بدرجة كبيرة .

المستوى الأعلى للأفراد الصناعيين :

جميع التخصصات المصنفة كإخصائين والمستوى الأعلى . مثل المهندسين والتقنيين والمديرين . لحتاج إلى خلفية عريضة نسبياً من المعرفة كما تحتاج إلى إتقان للمواد المتشابكة وإلى مقدرة على تطبيق الأفكار والمبادئ المحددة إلى حد ما . ولذلك فإن أعضاء هذه المجموعة يحتاجون إلى تعليم عام جيد يمتد إلى أو طيلة فترة التعليم الجامعي . يعقبه تعليم تخصصي يعطيهم أساساً متكاملًا في المجالات التي يهدفون للعمل بها .

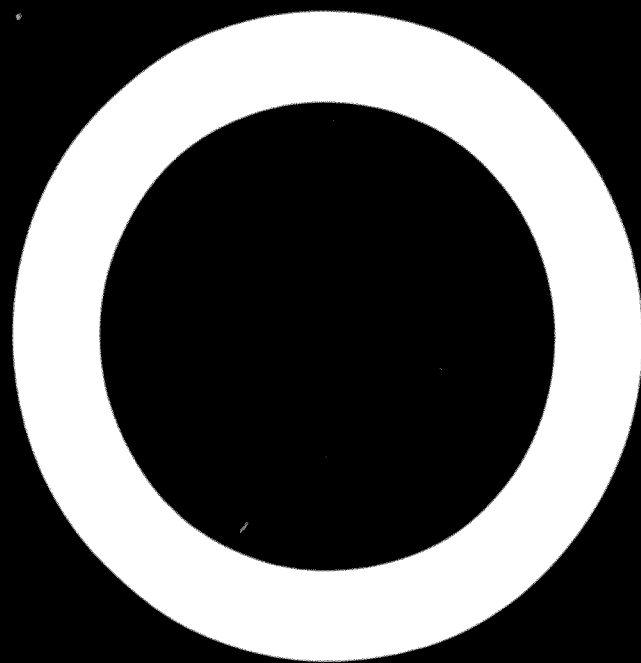
وينطبق الكثير مما سبق ذكره حول المهارات الصناعية العامة على المهارات التكنولوجية والهندسية أيضاً . ومن المتفق عليه بصفة عامة هو أن هناك فجوة بين المعرفة المكتسبة بواسطة المهندسين بالجامعة وبين التلاؤم الذي يقتضيه الصناعة والمهارات المطلوبة للصناعة . وتبدو الفجوة واسعة بصفة خاصة في الدول النامية وذلك لعدة أسباب . أولاً أن مناهج الكليات الهندسية والفنية في هذه البلاد إنما يتم وضعها على نمط تلك المناهج المستخدمة بالكليات المناظرة في البلاد المتقدمة . وبذلك فإنها لا تأخذ في الاعتبار إحتياجات الصناعة المحلية . ثانياً ، أن تلك المؤسسات التعليمية غالباً ما تنفق على المعامل والامكانيات الأخرى المطلوبة لتوفير الخبرة العملية . ثالثاً . أن الوعي التكنولوجي والميكانيكي ، الذي يلعب دوراً لا يستهان به في تشكيل القدرات الصناعية في البلاد المتقدمة ، غالباً ما تنفق إليه الدول النامية . وتزداد هذه المشاكل تشابكاً بفعل القيم الاجتماعية التي غالباً ما تفضي على الأعمال المكتبية مكانة أعلى من العمل بالوحدات الصناعية . ولعلاج هذا الوضع ، يجب أن يتلقى المهندسون تدريباً صناعياً عملياً عند بداية حياتهم الوظيفية على أن يتلقوا مثل هذا التدريب بصفة دورية بعد هذه البداية .

والمستوى الأعلى الإداري وهيئات الإدارة مطلوبة لوضع وتنفيذ السياسات القومية الصناعية ولإدارة المنشآت الصناعية ، ويكونون في هذا المجال الأخير ، مسئولين عن وضع إطار السياسة والتخطيط والتنظيم والإدارة . وقد تم التركيز مؤخراً على أهميتهم في كفاءة إدارتهم للمنشآت الصناعية . ولكي يتم تحقيق الأهداف بعيدة المدى فإنه يجب البدء في المدارس بأعداد الطلبة للعمل في مجتمع صناعي وهم الذين سيكونون من بينهم المديرين الصناعيون والإداريون للمستقبل ، للعمل في مجتمع صناعي . ومن المقترح أن يعاد النظر

في برامج التعليم العام لكي تتضمن عرضاً للمشاكل الصناعية وأن تأخذ المراجع والطرق الحديثة في الاعتبار حقائق المجتمع الصناعي . ولكي تحقق الأهداف قصيرة الأمد فقد بدأ عدد من الدول في تحسين العجز في الأفراد التنفيذيين بواسطة انشاء مركز قومي لتطوير الادارة . وغالباً ما يكون هذا المركز ، قاعدة انطلاق لسلسلة من الدورات للمديرين الصناعيين ، وخصوصاً أولئك الموجودون منهم في الصناعات ذات الحجم الكبير والمتوسط . وعلى كل حال ، فلا يزال هناك الكثير مما يجب عمله . فان الكثيرين من رجال التصنيع غير مقتنعين بقيمة برامج التطوير الاداري ويرجع السبب في ذلك جزئياً إلى أن تلك البرامج تصمم في بعض الأحيان للملائمة دولة بعينها ومع ذلك فإنها تجرى في دول أخرى تختلف ظروفها الاجتماعية والصناعية عنها في تلك الدولة إلى حد كبير .

وتلعب الحكومة في الدول النامية دوراً هاماً في التصنيع فلا يتولى المستواون العامون في مجال الادارة الاقتصادية مجرد اعتماد مشروعات التنمية المختلفة ، بل يتحكمون في سرعة حدوث التنمية عن طريق توزيع حصص النقد الأجنبي والمواد الخام ومن خلال التراخيص وعلى ذلك فان تحسين الخدمات التي يقومون بها يعتبر أمراً مرغوباً فيه .

ودائماً ما يرتبط تدريب الاداريون الاقتصاديون ارتباطاً وثيقاً بالتخطيط الاقتصادي . وقد زاد الاحساس ، على كل حال بأن الاداريين الحكوميين يحتاجون إلى التدريب الذي يزود الاقتصاديين بالخلفية الفنية ويزود المهندسين والأفراد الفنيين بالخلفية الاقتصادية . ومن الواضح أن هناك فجوات معينة في التدريب الذي يعطى بواسطة المعاهد القومية والاقليمية للتنمية الاقتصادية .



الفصل الرابع

ادارة وتمويل التدريب الصناعى

إن الامكانيات التعليمية والتدريبية المتاحة في كثير من الدول النامية غير كافية لتزويد هذه الدول بالقوى العاملة الماهرة المطلوبة لحركة التصنيع السريعة . ولا بد هذه الامكانيات أن يتسع نطاقها بدرجة كبيرة في الأجل الطويل . أما في الأجل القريب فانه يمكن استخدامها بكفاءة أكبر إذا ما أمكن تحسين وسائل تمويلها وتم التنسيق بين أنشطتها . فالمشكلة ، إذن . ليست مجرد تطوير الامكانيات التعليمية والتدريبية إلى أقصى حد . بل يجب ربط التوسع في الإمكانيات التعليمية والتدريبية بوسيلة معقولة لإيجاد المهارات الصناعية . كما يجب أن يكون هناك تنسيق بين أنشطة المؤسسات المعنية بالقطاعين العام والخاص ، وعلى وجه التحديد . الجامعات والمعاهد . والمدارس والمراكز المهنية ، والمنشآت الصناعية التي تقدم برامج تدريبية وإلا فان الدولة قد تستثمر في برامج تعليم وتدريب ولا يترتب على هذا الاستثمار إيجاد المهارات المطلوبة لحركة التصنيع . ونظرا لاختلاف الظروف من حالة إلى أخرى . فانه من المتعذر اقتراح حلول يمكن تطبيقها على مشاكل التنسيق ، وتنظيم وتمويل خطط التدريب الصناعى في جميع الدول النامية على حد سواء . ولذلك فانه يجب على كل دولة إيجاد الحلول المناسبة لظروفها الخاصة . ولكن ما نحاول أن نقدمه هنا . هو اقتراح بعض الأفكار والمبادئ الصالحة للمواءمة لظروف معينة .

مؤسسة للتدريب الصناعى :

من الواضح أن أى إطار تنظيمى للتنسيق الكفاء بين نظم التعليم والتدريب الصناعى في دولة نامية ، يجب أن يتضمن ممثلين لوزارات الصناعة والعمل والتعليم وقد يشمل وزارة الخزانة (المالية) بالإضافة إلى ممثلين لأصحاب العمل والعاملين . وقد يتكون الجهاز الرئيسى لمؤسسة للتدريب الصناعى من لجنة تضم هؤلاء الممثلين . وقد يوكل لهذه المؤسسة مستلزمات الموارد الفنية والإدارة والمالية . ويجب تفويضها سلطات تحديد الأهداف التعليمية والتدريبية على المستوى القومى في ضوء مطالب التنمية الصناعية وكذلك وسائل تحقيق تلك الأهداف . وقد أنشأت كثير من الدول أجهزة للقيام ببعض تلك المهام في صورة : لجان التدريب المهنى ، ومجالس قومية للقوى العاملة الصناعية ، ولجان تخطيط ، وإدارات قومية خاصة . وعلى أى حال ، فانه من النادر ما يوجد إطار عام لمعالجة المشاكل الكثيرة المعقدة التي يتضمنها تدريب العمال للصناعة . وغالبا ما يفشل التنسيق بين تخطيط القوى العاملة ، وتخطيط التعليم وتخطيط التنمية الصناعية ، كما يفشل داخل نظم التدريب

ذاتها ، التنسيق بين البرامج المختلفة - التدريب السريع ، تنمية الإدارة ، والتدريب داخل العمل ، والتدريب طويل الأجل لأفراد المستوى العالى .

وبصفة عامة ، يجب أن تتبع مؤسسة التدريب الصناعى سياسة من شأنها معاونة المؤسسات الأخرى وإغرائها على تحمل نصيب التدريب الفعلى . ويجب أن تعمل بارتباط وثيق مع مراكز الإنتاجية ، ومؤسسات خدمة الصناعات الصغيرة ، وجمعيات الإدارة ، والاتحادات المهنية ، والهيئات الأخرى القادرة على تنفيذ برامج تدريب مناسبة . وفى حالات الضرورة ، يجب عليها إعانة تلك البرامج علاوة على المعاونة فى مجال إعداد المدربين ، وإعداد المواد وما إلى ذلك . ويجب أن تتولى المؤسسة مهمة التدريب فى حالة واحدة فقط ، وذلك عندما تعجز الجهات الأخرى عن إجراء عملى له حركيته ، ولو بمعاونة المؤسسة . ومن الناحية العملية ، فقد يتعين على مؤسسة التدريب أن تقوم بقدر كبير من التدريب فى الدول حديثة التصنيع بسبب عدم توافر الإمكانيات وهيئات التدريس فى أى مكان آخر . ولهذا السبب ، بالإضافة إلى الحاجة إلى تنفيذ مهامها الأخرى ، قد تحتاج هذه المؤسسة إلى إنشاء مدارس أو مراكز تدريب خاصة بها . إلا أنه كسياسة عامة فإنه يجب أن يكون ذلك فى أضيق الحدود الممكنة وذلك حتى يتم تشجيع اللامركزية والاستخدام الأقصى للإمكانيات التدريبية الموجودة عند أصحاب العمل أنفسهم .

ويصح أن تكون مهام مؤسسة التدريب الصناعى كما يلى :

- وضع أهداف التدريب الصناعى فى الآجال القصيرة والمتوسطة والطويلة وكذلك على المستوى القومى والقطاعى ، بما فى ذلك أهداف برامج التدريب بالمنشآت الصناعية .

- إيجاد تنظيم يمكن من خلاله تنفيذ مسئوليات المنشآت الصناعية على الدورات التدريبية .

- خلق العلاقة التى تحقق التعاون بين المنشآت الصناعية ومؤسسات التعليم والتدريب فى جميع مراحل التعليم والتدريب الصناعى .

وفى سبيل تحقيق هذه المهام ، يجب أن تولى المؤسسة أسبقية كبيرة لمجالات العمل التالية :

- تحليل الاحتياجات الحارية والمستقبلية للتعليم والتدريب الصناعى .

- تعليم وتدريب المدربين العمليين .

- إعداد مواد التدريب وتجربة المواد والطرق الحديثة .
- وضع الأنماط أو المعايير لبرامج التدريب المعاونة والتفتيش عليها .
- إعداد وإدارة امتحانات واختبارات التأهيل التي تعقد في نهاية دورات التعليم والتدريب الصناعي المحددة .
- ويمكن أن يتم تمويل المؤسسة من المصادر التالية :
- حصيلة أتاوات تدريبية تفرض على جميع المنشآت الصناعية التي يتجاوز حجمها حجما معينا .
- اعتمادات الميزانية العامة التي ترصد لاستكمال الأتاوات بهدف تمكين المؤسسة من تحقيق مهامها بطريقة مناسبة (وفي حالة الدول التي في المراحل الأولى من التصنيع ، قد تكون تلك الاعتمادات العامة هي المصدر الرئيسي للتمويل) .
- الاعتمادات المتاحة عن طريق المعونات الدولية .

تمويل برامج التعليم والتدريب :

تتكون المصادر الرئيسية لتمويل برامج التعليم والتدريب على المستوى القوي من الاعتمادات العامة ، واعتمادات من الصناعة ، وذلك على مستوى المنشآت الصناعية أو مجموعاتها . أو الجمعيات الحرفية والمهنية ، أو المبالغ المحصلة من الأفراد — من الطلبة وآبائهم — ومن المساهمات الخاصة الأخرى .

وبالإضافة إلى ذلك ، قد يتم اللجوء إلى المعونات الأجنبية لسد فجوات خاصة في التمويل . وقد تكون المعونة الدولية من المصادر العامة أو الخاصة، أو على أساس الاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف أو الدولية. وفي الدول التي نالت استقلالها حديثا، فإن جزءا كبيرا من المصروفات القومية للتعليم والتدريب ، بما في ذلك تكاليف التشغيل ، يمكن مواجهته من حصيلة المساعدات الأجنبية . ويجب العمل على تغيير هذا الوضع تدريجيا ، على أساس أنه من المتفق عليه عادة أن تتحمل الدولة المعنية الجزء الأكبر من الجهد في هذا الصدد .

وكذلك من المتفق عليه ، عادة ، أن تكاليف التدريب ، ولا نقول التعليم ، يجب أن تتحمل الصناعة الجزء الأكبر منه ، باعتبارها المستفيد الرئيسي من هذا التدريب

على كل حال. ولذلك فن المقترح ، أن يتم تقسيم المسؤوليات الإدارية والتمويلية للمراحل الأربع للتعليم والتدريب (المذكورة بالفصل السابق) بين كل من النظام القومي للتعليم والصناعة على الوجه التالي :

— يجب أن تقع مسئولية المرحلتين الأولى والثانية (على وجه التحديد التعليم الابتدائي والثانوي) على عاتق المدارس النظامية .

— المرحلتين الثالثة والرابعة ، فيما يتعلق بالتدريب ، أي التدريب الأساسي للعمل ورفع المستوى ، ودورات الانعاش وخطط إدارة التدريب ، يجب أن تكون من مسئوليات الصناعة ، وقد يتم تنظيم وتنسيق هذا النظام عن طريق هيئة تمثل أصحاب الأعمال والعاملين ورجال التعليم والحكومة . وذلك مثل مؤسسة التدريب الصناعي .

— المرحلتين الثالثة والرابعة ، فيما يتعلق بالمزيد من التعليم ، يجب أن تقع مسئولياتها على عاتق السلطات القومية للتعليم ، بالتعاون الوثيق مع الصناعة . ويصح أن يتم تنظيم هذا التعاون أيضا عن طريق مؤسسة التدريب الصناعي والتي يمثل فيها كلا الطرفين .

ارتباط الصناعة ببرامج التدريب :

كما سبق أن ذكرنا في الفصل السابق ، فإن التدريب داخل الصناعة أو بواسطتها يفضل بكثير ذلك التدريب الذي يقوم به النظام المدرسي وذلك بالنسبة لقاعدة عريضة من المهارات ، فيكتسب العمال المدربون بواسطة الصناعة مهارات ذات مطلب محدد وواضح ، كما يرتبط التدريب ارتباطا وثيقا بالتكنولوجيا وخبرات العمل المطبقة فعلا في الصناعة . ويتم التدريب إلى حد كبير — وإن لم يكن دائما كل التدريب — داخل المنشآت الصناعية ، وفي بعض حالات التدريب قد يكون من الأفضل — أو قد لا يكون هناك غنى عن — إجراء دورات نظامية في مؤسسات خارجية ، غير أنه يجب تنظيم هذه الدورات وتمويلها بواسطة القطاع الصناعي .

وفي الوقت الحاضر فإن الطاقات التدريبية ، المتاحة في الصناعة ، أو بواسطتها ، لم تستغل بعد استغلالا كاملا بواسطة حكومات الدول النامية . وعلاوة على ذلك ، فإن الصناعة تتجه إلى الاعتماد على نظام التعليم والتدريب القائم بالرغم من أن ناتج هذا النظام قد لا يتوافق تماما مع احتياجات الصناعة .

وقد يرجع هذا الوضع في الحقيقة إلى أن المنشآت الصناعية غالبا ما تعتبر أن تدريبها لهيئات العاملين بها أمر غير ضروري . أو مليء بالمخاطر . فمن المحتمل دائما أن يتقاعد عامل بعد تدريبه مباشرة ، وربما يستأجره صاحب عمل آخر يعرض عليه أجرا أعلى . مثل هذا التسرب من ثمار التدريب . يضعف الحافز لدى أى مصنع للقيام به ، ما لم يكن المشروع الصناعى كبيرا نسبيا أو بدون منافس للمهارات التى يجرى تدريبها . علاوة على ذلك ، فعالبا ما تفتقر الصناعة فى الدول النامية إلى المعرفة الفنية وإلى هيئات العاملين اللازمة للتدريب . وهذا هو الواقع خصوصا فى حالات المنشآت الصناعية ذات الحجم المتوسط والصغير .

وقد يكون من بين الأهداف الرئيسية لسياسة الحكومة هدفا أساسيا هو ضمان تنفيذ أصحاب العمل لمسئولياتهم التدريبية بشكل مناسب . فقد توفر الحكومة معونة فنية وتسهيلات أخرى للصناعة مع منح حوافز مالية - يصبح أن تشمل إعفاءات ضريبية - كوسيلة لإغراء الصناعة على تنفيذ برامج تدريبية . ويصح إتباع نظام يفرض أتاوات لأغراض التدريب مقترنة باعطاء المنح إلى المنشآت الصناعية الفردية ويكون لهذا النظام فعالته فى تمويل برامج تدريبية لقطاع صناعى معين أو لمجموعة من الصناعات . وقد طبق نظام أتاوات للتدريب فى عدد من الدول ذات المستويات المختلفة من التطور الصناعى ، على سبيل المثال ، فى عدد من دول أمريكا اللاتينية ، وفى فرنسا والمملكة المتحدة .

ويجب منح أصحاب العمل الذين ينشئون أو يجرون برامج تدريبية مقبولة ، تخفيضا كليا أو جزئيا فى الأتاوة . وتشير الخبرة فى كثير من الدول إلى أن فرض أتاوة تعادل ١٪ أو ٢٪ من جملة أجور العاملين بالمصنع (إجمالى الأجور والمرتببات) يكفى لتوفير الاعتمادات اللازمة لوضع برنامج للتدريب الصناعى . أما فرض ضريبة على الأجور فإنه يؤثر على زيادة تكاليف العمالة بالنسبة لرأس المال ، وتبعاً لذلك قد تكون ذات أثر عكسى على معدلات التوظيف مما يشجع أصحاب العمل على إحلال الآلة محل العمالة . غير أنه من غير المحتمل أن يكون لإتاوة قدرها ١ أو ٢٪ أثر ظاهر فى هذا الخصوص . علاوة على أنه لو أحسن استخدام حصيلة إتاوات التدريب وبالتالي زادت كفاءة العامل العادى كنتيجة للبرامج التدريبية ، فقد يتولد عن ذلك توظيف أكثر .

ولا يضمن نظام إتاوات التدريب المقترنة بالمنح مجرد مساهمة جميع المنشآت الصناعية فى تكاليف التدريب بل قد يكون له أثر محمود على سياسات التدريب للمنشآت الصناعية

بفعل التخفيضات التي تخضع من إتاوات التدريب وترد إلى أصحاب الأعمال وكذلك بفعل الإعانات . وعلى وجه الخصوص ، فإنها توفر الحافز للمنشآت الصناعية على التكفل ببرامجها التدريبية الخاصة بها . ويصح أن تعاون . أيضا ، في مقاومة تسرب الأفراد المدربين واقتناصهم بواسطة أصحاب الأعمال الآخرين وذلك لأن المنشآت الصناعية التي توفر التدريب تواجه مخاطرة أكبر في فقد موظفيها الموهلين ، فيما لو كانت المنشآت الأخرى ليس لها برامج [للتدريب ولا تساهم] في صندوق الميزانية العامة للتدريب وبالتالي تكون في وضع أفضل يمكنها من عرض أجور أعلى لاقتناص المدربين من أصحاب الأعمال الذين يقومون بالتدريب ويساهمون في هذا الصندوق ورغم ذلك قد لا يستطيعون إغراء من تدرّبوا عندهم على مقاومة إغراء الأجور الأعلى المعروضة عليهم .

* * *

الفصل الخامس

المؤتمر الدولى للتنمية الصناعية

(القضايا والمناقشات والتوصيات)

سيتم عرض قضايا ومناقشات وتوصيات المؤتمر فى هذا الفصل.

القضايا

عرضت المشاكل الرئيسية للسياسات فى مجال القوى العاملة الصناعية تحت خمسة عناوين وأجرى تحليلها فى أربع وثائق أساسية قدمت إلى المؤتمر (٢) :

(أ) تحديد الأهداف ، والكمية النوعية ، التى يجب تحقيقها فى مجال تعليم وتدريب القوى العاملة الصناعية الماهرة .

(ب) تنمية النظم المتناسقة ذات الكفاءة ، بما فى ذلك تدبير مساندة قانونية وإدارية كافية ، وإنشاء مؤسسات التدريب الصناعى على المستوى القومى وذلك بقصد الوصول إلى تلك الأهداف .

(ج) الدور الخاص بالصناعة فى تنمية المهارات .

(د) الوسائل التى تضمن الاستخدام الأمثل للقوى العاملة الماهرة المتاحة .

(هـ) المساهمة التى يمكن إحداثها عن طريق العمل الدولى لتمكين الدول النامية من وضع وتنفيذ برامج تدريب ذات فاعلية فى حركة التصنيع .

تحديد الأهداف :

الأسئلة الأساسية تحت هذا البند هى تلك التى تتعلق بتحديد إعداد الأفراد الذين يجرى تدريبهم فى مختلف مجموعات التخصصات ، والمهارات التى يكتسبونها وأولويات توفير الإمكانات التدريبية . ونظرا للفترة الطويلة التى يقتضها تدريب القوى العاملة عالية المهارة ، فإن هذه الأمثلة تثير الصعاب الفنية التى تواجهها عملية التنبؤ بالقوى

العاملة . ونظرا لارتفاع تكاليف التدريب ، فانه يجب وضع أسباب التنمية المقبلة للمهارات المتاحة وتوفير المهارات الجديدة . فان بعض المهارات يكون مطلوباً في مراحل مبكرة أو يكون ذا أثر أكبر على التنمية الصناعية .

نظم ومؤسسات التدريب الصناعي :

لا يقف الامر بالنسبة للامكانيات المتاحة للتعليم والتدريب في الدول النامية عند حد عدم الكفاية، بل يتعداها أيضا الى عدم وجود تنسيق بينها . ويجب أن يكون الهدف الرئيسي لسياسة الدولة هو ربط أنشطة التعليم والتدريب المتشعبة في إطار متناسق . ويمكن أن يقوم في ظل هذا الاطار النظامين التاليين :

(أ) النظام المدرسي الرسمي والذي يتم فيه التعليم والتدريب المتخصص خارج إطار العلاقة بالتوظيف .

(ب) الأنشطة التدريبية التي تتم بالقرب من نقطة التوظيف ، بتعاون نشط مع الصناعة بما في ذلك تدريب الصناعة لموظفيها العاملين بها .

ويتكون كل من هذين النظامين من عدة مكونات : فالنظام المدرسي يشمل أنواعا ومستويات مختلفة من التعليم العام والمهني ، بينما يوجد في الصناعة عدة صور متنوعة لتدريب القوى العاملة المستخدمة على مستويات المهن المختلفة وأنواعها .

والمشاكل الرئيسية التي يتعين دراستها تحت هذا العنوان نوعان ، أولا : يلزم الفصل بأسلوب معقول ومقبول بين المهام التي يتكفل بها هذان النظامان وكذلك مكوناتها في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعه للتدريب الصناعي . ثانيا ، يجب التأكد من أن التدريب الذي توفره جميع أجزاء النظام يطابق المطالب المتعلقة بالصناعة مع التأكد من استخدام طرق التدريب ذات الكفاءة .

ومن المقترح . أن أحسن معالجة لمشاكل التكامل والكفاءة هذه . إنما يتم باسناد مسؤوليتها إلى هيئة قومية . تنشأ بكل دولة صناعية : وذلك لكي تعمل كنقطة إلتقاء وانطلاق لجميع الموضوعات التي تتصل بوضع السياسات في هذا المجال . وهذه الهيئة التي يجب مواءمتها بما يتمشى مع مطالب وظروف كل دولة بعينها . على أن يراعى تبسيطها بقدر المستطاع . يشار إليها كمؤسسة للتدريب الصناعي . ويجب أن تشمل ممثلين للصناعة ، والنظام المدرسي والأجهزة الحكومية المعنية بالقوى العاملة والتعليم والتنمية

الصناعية . ونظرا لأن المؤسسة ستعنى بمكونات التدريب بكل من النظامين ، فمن الواجب عليها أن تأخذ في الإعتبار التدريب والتعليم للصناعة على جميع المستويات ، (المديرين ، والمهندسين والفنيين . وكذلك العمال المهرة والعاملين اليدويين والكتابيين) .

دور الصناعة :

أن التدريب الذي تتولاه الصناعة وتقوم به يفضل بكثير ذلك التدريب الذي يتم داخل النظام المدرسي وذلك بالنسبة لعدد كبير من المهارات . وللتدريب في الصناعة ميزتان رئيسيتان : أولا ، هي تقوم بتدريب الأفراد على المهارات التي لها احتياج محدد وواضح . ثانيا . يرتبط التدريب ارتباطا وثيقا بالتكنولوجيا وخبرات العمل الفعلية المطبقة في الصناعة . وعلى العموم . فإنه لم يتم استغلال الطاقات الكاملة للتدريب داخل العمل . وقد يكون سبب هذا أن المنشآت الصناعية تجد أن تدريب القوى العاملة بها أمر مليء بالمخاطر أو أن تدريب موظفيها والعاملين بها أمر غير ضروري . فقد يتوفى أو قد يستقيل عامل تلقى تدريبه داخل المنشأة . أو يختمل اقتناص هذا العامل المتدرب بواسطة صاحب عمل آخر يعرض عليه مرتبا أعلى مما يتقاضاه من صاحب العمل الذي قام بالفعل بتدريبه . ولذلك تتجه الصناعة إلى الاعتماد على النظام القائم للتعليم والتدريب ، بالرغم من أن ناتج هذا النظام لا يطابق مطالب الصناعة تماما . وتأمل الصناعة في أن تعالج الحكومة هذه المشكلة . يضاف إلى ذلك أنه غالبا ما تفتقر الصناعة إلى الكفاية الفنية والأفراد اللازمين للقيام بعملية التدريب .

ويمكن مواجهة هذه المشاكل عن طريق مؤسسة التدريب الصناعي المقترحة ، والتي يمكنها توفير المشورة ، والمدربين والمعونة المالية للبرامج التدريبية للصناعة . وفي الدول التي احرزت التنمية الصناعية فيها تقدما ملحوظا ، يقترح تمويل المؤسسة ولو جزئيا على الأقل ، من حصيلة اتاوة تفرض على قيمة الأجور الصناعية .

استخدام القوى العاملة الماهرة :

قد تضيع استثمارات التدريب والامكانيات التدريبية هباء نتيجة لأن الموارد البشرية ، أما قد اسيء توجيهها أو استخدمت بطريقة تنقصها الكفاءة . وفيما يلي أنواع نمطية للمشاكل :

(أ) تدريب أفراد غير مناسبين .

(ب) عدم امكان اجتذاب متدربين مناسبين بسبب عدم مناسبة الأجر أو المركز الاجتماعي للمهن المطلوبة .

(ج) عدم توظيف الأفراد المدربين في مهتهم لأن أجور تلك المهن منخفضة ولأن تقييمها ووضعيتها من أوجه أخرى أقل من المهن الأخرى .

(د) لا يوجد حافز للأفراد المدربين يدفعهم لاثقان عملهم .

وتتضمن وسائل مواجهة هذه المشاكل . الاستشارات والتوجيه المهني ، وتحديد فوارق مناسبة بين الأجور للمهن المختلفة . ونظم الحوافز ، والتعليم من أجل تدعيم القيم الصناعية .

الوسائل الدولية :

هناك ثلاثة أنواع من الوسائل الدولية تساهم في البرامج القومية لتدريب القوى العاملة الصناعية :

(أ) توفير المشورة ، والمعدات والأفراد الفنيين المؤهلين بواسطة برامج التعاون الفني الثنائية والمتعددة الاطراف القائمة حاليا .

(ب) المعاونة المالية .

(ج) الوسائل المشتركة بين الدول النامية التي تشارك في نفس النوع من المشاكل .

وينبغي على الأمم المتحدة والمنظمات الدولية المتصلة بهذا الموضوع أن تأخذ المبادرة في عمل الترتيبات اللازمة لتوفير هذه المعاونة . فيجب أن تدبر الأجهزة المعنية اجراءات مشتركة كلما كانت هناك فرصة مناسبة للدخول عام لمشاكل التعليم والتدريب الصناعي .

ونظرا لأن دور المهارات يعتبر دورا حاسما يفرض ولاشك قيوده على عمليات التصنيع لذلك فمن المقترح أن تكون المعاونة الدولية الفنية المتسارعة في هذا المجال أمرا مرغوبا فيه . كما أن انشاء اطار إداري مناسب على المستوى القومي على شكل مؤسسات تدريب صناعية ، يمكن أن يسهل استقبال المعاونة الفنية الدولية والعمل على استخدامها بكفاءة .

وتشمل المعاونة الفنية الخارجية في هذا المجال ، وضع وتنفيذ سياسات القوى العاملة الصناعية ، وكذلك الإمداد المباشر بالأفراد الفنيين . ويبدو أن المطلوب هو تخطيط بالتعاون الفني من أجل مقابلة انعجز المتزايد في الخبراء .

وبصفة عامة ، يعتبر التدريب حاليا كاستثمار ، مساو في الاهمية من الناحية الاقتصادية للاستثمار في الموجودات الملموسة . وقد اتيح التمويل الدولي للاستثمار في الموجودات الملموسة وكذلك في التعليم العام ولكن الى حد اصغر بكثير . وكذلك فمن الامور الغريبة ان التمويل الدولي المتاح للتدريب اما صغيرا او منعدم . وقد يرغب المؤتمر في التوصية بان تعتبر الاستثمارات في التدريب مستقبلا مستحقة للمعونة المالية الدولية على سس مماثلة لتمويل الاستثمار في راس المال الملموس . وقد يمكن جعل هذه المعونة متوقفة على انشاء مؤسسة تدريب صناعية في الدول المعانة في اطار الخطوط المقترحة عليه . وقد يكون المجال الممكن لاعطاء تلك المعونة هو تمويل مؤسسة التدريب الصناعى في المراحل الاولى لعملها الى ان تصبح قادرة على مساندة نفسها بنفسها عن طريق نظام الاتاوة السابق ذكره .

وهناك مجال لتضافر جهود الدول النامية للقيام بعمل مشترك في هذا الصدد ، وتشير الوثائق المعدة كمراجع لهذا المؤتمر الى امثلة من العمل المشترك المجدى الذى قامت به بعض الدول ذات المشاكل المشتركة . وقد كان الهدف في جميع الحالات هو : اولا ، توفير تبادل الخبرات والافراد ، ثانيا ، تصميم طرق وتقنيات جديدة لمواجهة المشاكل في المفاهيم ، المناهج والمستويات التدريبية . واما فيما يتعلق بالاتجاه الى انشاء اسواق مشتركة في المناطق النامية المختلفة ، فمن المرغوب فيه فحص الوسائل المناسبة لتوفير التعاون المتبادل والعمل المشترك في مجال التدريب .

الناقشات

كان من رأى المؤتمر أن مستوى التنمية الصناعية الذى تم بلوغه حتى الآن فى الدول النامية بعيداً جداً عن أن يكون مرضياً . وأن المعدل السنوى للنمو الصناعى الذى بلغ أخيراً ٠.٧ لا يعنى كثيراً من حيث الكمىة المطلقة إذ أن هذا المعدل ناتج عن قاعدة إنتاجية بالغة الضيق . فحجم الإنتاج بالصناعات التحويلة فى الدول النامية ، حيث يعيش السواد الأعظم من سكان العالم . لا يزال يمثل أقل من ١ من إجمالى إنتاج العالم من المشغولات .

وقد كان هناك إتفاق عام على أن للقوى العاملة الصناعية دوراً هاماً تلعبه فى إتاحة فرصة لتصنيع السريع بالدول النامية . والحقيقة ، أن التصنيع بمعدل نمو سنوى قدره ٠.٧ من الناتج . غالباً ما كان يترتب عليه ، عدد من المشاكل والاختناقات فيما يتعلق بالمهارات الصناعية . تناظرها موارد وافرة بين القوى العاملة الغير ماهرة بالدول النامية . ولذلك فإنه من الأمور الأساسية ، أن تستخدم جميع الوسائل لسرعة رفع مستوى وكفاءة القوى العاملة الصناعية .

وبسبب حجم مشكلة تعليم المهارات ، فقد أعتبر من الأمور الضرورية ، تحديد القطاعات الصناعية التى توجد بها مشاكل حادة للقوى العاملة والبدء فى اتخاذ إجراء لمعالجتها .

وتعتبر الأمور التالية أساسية فى هذا الخصوص :

(أ) طرق وبيانات بسيطة لتقدير احتياجات القوى العاملة .

(ب) هيكل مناسب للأجور والمرتبات ووسائل أخرى لاستخدام أفضل للقوى العاملة .

(ج) استراتيجية مناسبة لتنمية القوى العاملة الصناعية ووسائل ومؤسسات مناسبة للتدريب .

ويقع على عاتق الدول المتقدمة مسئولية جدية نحو معاونة الدول النامية فى تنفيذ تلك الوسائل ، وبصفة خاصة عن طريق تقديم المعاونة الفنية والمالية . واليونيدو بصفتها أداة التنسيق لجميع جهود الأمم المتحدة فى مجال التصنيع ، عليها دور خاص تؤديه لمعاونة الدول النامية فى جهوداتها لتنمية القوى العاملة المدربة بدرجة مناسبة لحركة تصنيع أسرع .

تحديد الأهداف :

كان من المتفق عليه أن هناك حاجة إلى تقدم منتظم في تحديد متطلبات المهارة كأساس لتخطيط التعليم والتدريب الصناعي . وقد أستشهد على ضرورة الحاجة إلى هذا التخطيط بوجود فائض من نوعيات معينة من المهارات مصحوبة بعجز حاد في مهارات الأخرى وعلى كل حال ، فقد عبر العديد من المشاركين في المؤتمر عن وجهة النظر الخاصة بوجود توافر قدر من المرونة العالية في أهداف وأوليات التعليم والتدريب . نظراً للتغير السريع الذى يحدث غالباً في كثير من متطلبات المهارة الصناعية . وبالتالي لا يمكن التنبؤ بها وتخطيطها إلا في صورة عامة . وقد أعتبر من الأمور الأساسية . أن يكون تخطيط القوى العاملة جزءاً متكاملًا وهاماً من تخطيط التنمية الصناعية .

نظم وتنظيمات التدريب الصناعي :

لوحظ أن نظم التدريب في معظم الدول النامية تعاني من الشعب والافتقار إلى التنسيق مما يجعل من الصعب وضع خطط شاملة لتكوين المهارة ، مع تعذر تنفيذها تقريباً . وقد نوقش الاقتراح الخاص بإنشاء مؤسسة للتدريب الصناعي في كل دولة يجرى بها حركة تصنيع . لكي يتولى هذا الجهاز وضع أهداف للتدريب الصناعي ، وتنشيط التدريب بواسطة المنشآت الصناعية . وتنسيق التدريب بواسطة الصناعة وبواسطة القطاع المهني في نظام التعليم ، وإعداد المواد التدريبية ، ووضع المستويات التدريبية .

وقد استحق هذا الاقتراح تفكيراً ودراسة جدية . وقد قوبلت الأهداف والمهام المقترحة لمؤسسة التدريب الصناعي بترحيب بوجه عام ، إلا أن العديد من المشاركين أكدوا ضرورة مرونة وواقعية الترتيبات التنظيمية والإدارية الخاصة بانجاز تلك الأهداف وتأدية هذه المهام . فنلا في الدول الكبيرة ، وبصفة خاصة تلك التي بها هيكل فيدرالى ، ربما يستلزم الأمر أن تتم أنشطة تنسيق وتخطيط التدريب في صورة اتحاد للأجهزة الإقليمية أو المحلية أكثر منها في صورة مؤسسة مركزية قومية . وقد لوحظ أنه قد تم تنفيذ عدد من تلك المهام في بعض الدول بواسطة الأجهزة القائمة ، بما قد لا يحتاج معه لأكثر من جهاز إضافي بسيط نسبياً . وعلاوة على ذلك ، فقد أشير إلى أن الإطار الواضح الحقيقي لتنسيق وتنشيط جهود التدريب . يجب أن لا تقتصر على القطاع الصناعي ، بل يجب أن يمتد إلى الاقتصاد ككل . ويعتقد البعض أن مهام مؤسسات التدريب الصناعي المقترحة ، يجب قصرها على التنسيق بين التدريب بواسطة النظام المدرسي وبواسطة الصناعة . واقترح أحد المشاركين أن تدعو اليونيدو ومنظمة العمل الدولية إلى عقد اجتماع للخبراء لاختيار أفضل تنظيم وطرق تشغيل الأجهزة اللازمة للقيام بمهام مؤسسة التدريب الصناعي .

وقد ظهر أن فئات مختلفة من القوى العاملة الصناعية تحتاج إلى نظم ووسائل خاصة للتدريب ، هناك ذلك ، المديرين وغيرهم من أفراد المنشآت الصناعية الصغيرة والإداريين الاقتصاديين والصناعيين ، كما أن التعليم والتدريب الفني يجب أن يبني على أساس تعاليم عام كفاء يتناسب مع احتياجات الدول النامية . وقد تم التأكيد على أهمية استمرارية التعليم وإعادة التدريب لمقابلة احتياجات التكنولوجيا المتغيرة والظروف الاقتصادية.

دور الصناعة :

اتفق على أن التدريب بواسطة الصناعة له أفضلية كبيرة على التدريب داخل النظام المدرسي بالنسبة لعدد كبير من المهارات . كما أنه لم يتم استغلال الطاقات الكاملة للتدريب داخل العمل في الدول النامية .

وربما تم رعاية التدريب بواسطة الصناعة عن طريق اجبار المنشآت الصناعية المنفردة على تدريب موظفيها . أو — كما اقترح عدد من المشاركين — إعطاء المنشآت الصناعية التي تجري برامج تدريبية مناسبة . محفزات أو جوائز في صورة إعفاءات أو تخفيضات ضريبية أو أفضلية في المعاملة في مجال الموارد النادرة . وقد أشير في هذا المجال إلى الأنظمة المتبعة في بعض دول أمريكا اللاتينية وفرنسا والمملكة المتحدة حيث تفرض ضرائب على جملة الأجور الصناعية كوسيلة لتنشيط التدريب في المنشآت الصناعية عن طريق عرض تخفيضات أو إعانات على المصانع التي تجري برامج تدريبية للمحافظة على مستويات معينة . ويستحق نظام الأتاوت هذا مزيداً من الدراسة .

وقد أشير إلى المنشآت الصناعية الأجنبية بالدول النامية كمصدر طاقة كامنة لتوليد المهارات الصناعية . وهناك شعور بضرورة قيام تلك المنشآت بتعيين عدد أكبر من الأفراد المحليين . وبصفة خاصة في المراكز العليا على أن ينفذ ذلك عن طريق توفير الإمكانيات التدريبية اللازمة لرفع مستوى الأفراد المحليين . كما تمت الإشارة إلى الإمكانيات التدريبية بالدول الصناعية كمصدر آخر لتوليد متطلبات المهارة في الدول النامية . وعلى العموم فقد ألمح العديد من المشاركين إلى المزايا الأكثر للتدريب داخل الدول النامية ذاتها وإلى مضار التدريب في الدول الصناعية . مثل : مشاكل اللغة . وعدم مناسبة التدريب أحياناً لمصانع الدول الصناعية التي تعمل على مستوى أوسع بكثير .

استخدام القوى العاملة الماهرة :

اتفق المؤتمر على الحقيقة القائلة بأن الاستخدام الصحيح للمهارات الصناعية في كثير من الدول النامية ، يتساوى في الأهمية — على الأقل — مع إيجاد المهارات الجديدة . وكما

سبق ذكره ، قد يتبدد الاستثمار في التدريب والإمكانات التدريبية في كثير من الدول النامية أما بسبب التوجية الخاطئ للقوى العاملة المدربة أو بسبب الاستخدام غير الكفء لهذه الموارد البشرية . وقد تمت الإشارة إلى مشاكل « استنزاف العقول » ، بمعنى ، أن الدول النامية تفقد العلميين ذوي التدريب ، والمهندسين والفنيين ، الذين يذهبون إلى الدول الصناعية . ولم تكن هذه المشكلة بالأمر الجديد ، فقد كان هناك دائماً حركة للمواهب مثل الانتقال من المناطق الريفية إلى المدن ، ومن جزء إلى آخر في الدولة ، غير أن الاستنزاف قد أمتد الآن إلى ما وراء الحدود القومية . وقد يكون لأحد المداخل لحل هذه المشكلة أن يتم حفظ سجلات قومية للعلميين والفنيين المقيمين في الدولة وبالخارج . ويمكن لإغراء الأفراد بالخارج على العودة إلى الوطن ، عن طريق ضمان مراكز مناسبة لهم مثلاً .

الاجراءات الدولية :

كان من رأى المؤتمر أن التدفقات الحالية للمعونة الفنية الثنائية والدولية والتي تتم عن طريق توفير الخبراء والمعدات .. الخ ، ليست كافية ، وأنه يجب التوسع فيها بدرجة كبيرة ، وجعلها أكثر فاعلية عما هي عليه الآن .

ولوحظ أن التمويل الدولي قد أتيح لأوجه الاستثمار في الوحدات الصناعية والمعدات ، غير أن القليل من الاستثمارات قد أعطى لتدريب القوى العاملة التي تتساوى في الأهمية مع التنمية الصناعية . وقد قال ممثل إحدى الدول المانحة ، بأن جهود المساعدات الدولية ، يمكن التوسع فيها بسهولة أكثر في حالة وجود مؤسسة محلية مناسبة بالفعل ، مثل مؤسسة للتدريب الصناعي . وأنه وإن كان من الصعب تصور انتقال الأموال للتدريب ، إلا أنه في الإمكان إعطاء المعونة في صورة معدات ومدربين ومباني . وعلى العموم ، كان الشعور عامة ، بأن التمويل الدولي ، يجب أن لا يكون بأية حال من الأحوال مشروط على وجود مؤسسة للتدريب الصناعي .

وكان من رأى المؤتمر ، أنه يجب إتاحة مثل تلك المعونة للدول التي لم تضع خطط شاملة للتعليم والتدريب الصناعي . كما أنه يجب التفكير في تبادل المعونة فيما بين الدول النامية ذاتها . وقد أعطيت أمثلة للعمل المشترك المثمر الذي تم بواسطة الدول التي بها مشاكل مشتركة .

وفي جميع تلك الحالات ، كان الهدف ، أولاً هو توفير تبادل الخبرة والأفراد ، وثانياً ، تصميم طرق وتقنيات جديدة لمعالجة المشاكل ذات الطابع المشترك كالمفاهيم والمناهج ومستويات التدريب .

التوصيات التي تم اقرارها (٣)

توصيات عامة :

(أ) لا يمكن أن يتم نمو الصناعات ذات الكفاءة في الدول النامية ، إذالم توجد حلول مرضية للمشاكل الحاكمة لتوفير مصدر مناسب للقوى العاملة المؤهلة . ويشمل اصطلاح القوى العاملة ، المتعلق بالإنتاج ، والبحث والاستشارات وغيرها من الخدمات الصناعية ، على جميع المستويات من العامل الغير ماهر إلى المدير الأعلى . ويجب إعطاء أهمية خاصة لتدريب ورفع مستوى أفراد المستويات الوسطى والعليا بما في ذلك إدارة المنشآت الصناعية .

(ب) يجب وضع خطط قومية شاملة للتعليم الأساسي والأعلى ، بالإضافة إلى التدريب الصناعي اللاحق ورفع المستوى وذلك كلما كانت تلك الخطط غير موجودة . ويجب تشجيع الدول على مراجعة تلك الخطط بصفة مستمرة على أساس أفضل المؤشرات المتاحة عن احتياجات المستقبل بالمقارنة بالوسائل المحتمل وجودها لمقابلة تلك الاحتياجات .

(ج) يجب أن تقوم الدول التي تجرى بها حركة تصنيع بدراسة جدية عن احتمالات لإنشاء مؤسسة للتدريب الصناعي تضع وتعاون في تنفيذ خطط شاملة للتعليم والتدريب الصناعي على جميع المستويات بالمنشآت الصناعية الصغيرة والمتوسطة والكبيرة الحجم . على أن تكون تلك المؤسسات بسيطة ومرنة بقدر الإمكان ، ويجب أن تم مواابقتها بالكامل لتناسب المؤسسات القومية المختلفة واحتياجات وظروف الدول المختلفة المعنية .

(د) يجب تشجيع الصناعة ذاتها على تحمل مسؤولية أكبر مما مضى ، للتدريب ورفع مستوى القوى العاملة القومية بالدول النامية ، وبصفة خاصة بالنسبة للمستويات الوسطى والعليا . كما يجب أن تعطى الصناعة فرص ومسئوليات أكبر للاشتراك في الأعمال التي يؤديها نظام المدرسة المهنية . كما يجب أن نشجع الاتحادات المهنية ، التدريب للتنمية الصناعية ، كلما كان ذلك مناسباً .

(٣) من تقرير المؤتمر الدولي للتنمية الصناعية - أثينا ١٩٦٧ (ID / 11) - (مطبوعات

الأمم المتحدة ، رقم البيع 69.II B. 7).

(هـ) يجب حث الدول والصناعة على إيجاد الحوافز على صورة عائد للمشتغلين وخلق الرضى عند المشتغلين عن وظائفهم وتوفير المكانة الاجتماعية للوظائف الصناعية مع مواهبها للظروف المحلية . ومع الاتجاهات والقيم الاجتماعية ، وذلك : أولاً : من أجل أن يقدم المدربون على اكتساب المهارات الأكثر طلباً ، وثانياً ، من أجل أن يتم توجيه الأفراد المدربين إلى الوظائف التي تشتد الحاجة إليهم فيها ، وثالثاً ، لكي تؤدي القوى العاملة الصناعية بكافة مستوياتها أعمالها بكفاءة أكبر .

توصيات للمنظمات الدولية :

(و) يجب أن يتم تخطيط وتنسيق المعونة الدولية في مجال القوى العاملة الصناعية بعناية على كل من المستوى القومى والدولى . وهذا الغرض يجب على المنظمات المعنية مثل اليونيدو ومنظمة العمل الدولية ، اتخاذ الترتيبات لتجميع وتنمية البيانات في كل دولة لكي يتسنى على هذا الأساس رسم خطة مشتركة متوسطة المدى ، تبين المطالب المنتظرة من معونات الخبراء ، وتبادل المدربين ، وتدريب المدرسين ، وتوفير مواد التدريب والمساعدات التدريبية ، والتدريب والدراسة بالخارج وداخل الدولة ووسائل المواجهة الأفضل لتلك المطالب .

(ز) الدول التي وضعت خططاً شاملة للتعليم الصناعى . والتدريب ورفع المستوى ، يجب أن يكون لها الحق في طلب معونة دولية متزايدة .

(ح) يجب على اليونيدو ومنظمة العمل الدولية معاونة الدول النامية (بناء على طلب تلك الدول) على وضع خطط للتعليم والتدريب الصناعى . كما يجب عليهم أيضاً دراسة إمكانية إنشاء مؤسسات للتدريب الصناعى في كل دولة على حدة ، مع أخذ المؤسسات والبرامج التدريبية القائمة في الاعتبار .

(ط) يجب على اليونيدو ومنظمة العمل الدولية زيادة انشطتها في مجال تطوير الادارة . ومعاونة الدول النامية في النقل السريع لتقنيات الادارة الصناعية الحديثة المتلائمة بما يناسب الظروف الخاصة لتلك الدول . ويجب أن يتم تنسيق تلك الانشطة مع برامج المعونة المتاحة لتلك الدول .

(ى) بخلاف المعونة المتاحة للدول النامية ، يجب على اليونيدو توفير المعونة لتلك الدول ، بصفة خاصة ، عن طريق تشجيع تنظيم برامج تدريب القوى العاملة للمشروعات الصناعية الجديدة ، خارج وداخل الدولة مثل التدريب داخل العمل للمهندسين ، وتدريب الاداريين الاقتصاديين المعنيين بالتنمية الصناعية وتدريب مديري المشروعات بما في ذلك مديري المنشآت الصغيرة . ويجب على اليونيدو بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ، تقديم خدماتها كبيت خبرة للمعلومات عن احتياجات التدريب الصناعي للدول النامية وعن مصادر المعونة العامة والخاصة .

* * *

الفصل السادس

انشطة الامم المتحدة للنهوض بالقوى العاملة الصناعية

إن توليد القوى العاملة المطلوبة لحركات التصنيع السريع ، بالإضافة إلى أية إجراءات تتخذها الدول النامية ذاتها ، ستتطلب إتخاذ مدخل متفق عليه من جانب كافة المنظمات الدولية المعنية . علاوة على أنه من المتعذر تدبير القوى العاملة الصناعية دون الإشارة إلى تلك المطلوبه للقطاعات الاقتصادية الأخرى . وقد تكرر إثارة هذه النقطة خلال مناقشات المؤتمر .

ولذلك فقد اتخذت أجهزة الأمم المتحدة مدخلا متكاملا عن طريق معالجة مشكلة تنمية واستخدام الموارد البشرية ككل . واستجابة لقرارات الجمعية العامة للامم المتحدة والمجلس الاقصادى والاجتماعى ، فقد أعدت السكرتارية العامة تقريرين عن هذا الموضوع (٤) . يعتمد التقرير الاول مناقشة لطبيعة المشكله والنتائج الختامية الرئيسية ، بالإضافة إلى مناقشة تفصيلية لانشطة محددة مقترحة لاجراءات جماعية متفق عليها من جانب المنظمات المعنية فى الأمم المتحدة مثل منظمة الاغذية والزراعة ، ومنظمة العمل الدولية ، واليونسكو واليونيدو . ويتضمن التقرير الثانى توصيات عن تنفيذ المقترحات الموجودة بالتقرير الاول وأولوياتها وفقاً لمطالب المجلس الاقصادى والاجتماعى ، كما يوصى - أيضاً - بترتيبات لتقوية التنسيق بين المنظمات المعنية فى سبيل تنفيذ برنامج جماعى متفق عليه فى مجال الموارد البشرية . وتوفر هذه التقارير أساسا مفيداً لاجراءات دولية مماثلة عن الموارد البشرية المطلوبه للتنمية .

يتم تمويل برنامج اليونيدو لتدريب القوى العاملة للتنمية الصناعية ، بواسطة البرامج الميدانية المختلفة للامم المتحدة التى تساهم فيها اليونيدو . وهذه البرامج هى البرنامج العادى (Regular Programme) للمعونة الفنية المخصص للصناعة والذى يتم تمويله من ميزانية الامم المتحدة (RP) ، وكذلك من ذلك الجزء من برنامج الامم المتحدة للتنمية الذى يطلق عليه اسم الصندوق الخاص (UNDP/SF) ، ومن الجزء الاخر الذى يسمى بالمعونة الفنية (UNDP / TA) . وبالإضافة إلى ذلك تتلقى

(٤) انظر السجلات الرسمية للمجلس الاقصادى والاجتماعى - دور الانعقاد الثالث والأربعين الملاحق - بند ٨ من جدول الأعمال - وثيقة رقم (E/4354 and add I) ودور الانعقاد الخامس والأربعين (الملاحق) بند ٩ ، ١٠ من جدول الأعمال ، وثيقة رقم (E/4483 and Add. 1.)

اليونيدو مساهمات اختيارية من الحكومات لتمويل برنامج والخدمات الصناعية الخاصة على البعثات القصيرة العاجلة. وقد يتم تمويل بعض المشروعات من الاعتمادات المرصودة بواسطة الحكومات لمشروعات محددة و بواسطة مساهمات اختيارية مباشرة. وتقدم المعونة في جميع هذه البرامج بناء على طلب الحكومة المعنية فقط.

وتمول الأنشطة المساندة أساساً من الميزانيات العامة للمنظمات، وتتضمن الندوات واجتماعات مجموعات الخبراء. وبرامج التدريب الجماعية. والدراسات والبحوث. وتتصل هذه البرامج إنصافاً وثيقاً بالأنشطة الميدانية ويجرى تصميمها لتحديد وتنشيط مشروعات محددة للمعونة الفنية. علاوة على أنها ذات قيمة إيجابية في تعجيل انتقال أساس المعرفة الفنية والمهارات من الدول الصناعية إلى الدول النامية.

والاجهزة الرئيسية للأمم المتحدة التي تعمل في مجال التدريب الصناعي والأنشطة المتعلقة به هي: منظمة العمل الدولية، واليونسكو واليونيدو. فالتدريب المهني وهو المسئولية الأولى لمنظمة العمل الدولية، ويتولى خطط التدريب للأفراد الأعلى من مستوى الفنيين، كل من منظمة العمل الدولية واليونيدو. أما اليونسكو فمسئولة عن إنشاء وإدارة الامكانيات التعليمية، بما في ذلك إمكانيات التعليم المهني الصناعي والجامعات والمؤسسات الأخرى للتعليم العالي. وتتقدم اليونيدو، بناء على طلب اليونسكو بالمشور عن تخطيط بعض تلك المؤسسات وعن المناهج فيما يتعلق بالتنمية الصناعية. كما تعاون اليونيدو أيضاً، في إيجاد روابط ذات فوائد مشتركة بين تلك المؤسسات ورجال الصناعة ومجتمع الاعمال. في الدراسات الهندسية العليا، تتعلق المشاكل التي تجرى دراستها أحياناً بتنمية أو تحسين صناعات محددة، وفي هذه الحالات، تقوم اليونيدو وبالتشاور مع اليونسكو باتخاذ الترتيبات التي تزيد من فائدة وإمكانية تطبيق الدراسات العليا المعنية وتحصل على المساندة اللازمة للصناعة. تقع الامكانيات التعليمية خارج النظام المدرسي والجامعي أيضاً في نطاق اختصاص اليونسكو. ويتم إختيار الامكانيات التدريبية خارج النظام المدرسي والخاصة بتنمية المهارات في الصناعة بالاشراك بين اليونسكو واليونيدو بهدف التعاون في مجال النهوض بها. وقد تقوم المؤسسات المختصة بتلك الامكانيات باجراء تدريب مهني عام وتدريب صناعي بالتعاون الكامل مع منظمة العمل الدولية^(٥).

See Central Role of UNIDO in Co-ordinating the Activities of the (٥) United Nations System in the Field of Industrial Development, 1965 (ID /B / 55 and add. 1 to 3), annex I and II (mimeo).

انشطة اليونيدو في مجال التدريب الصناعي :

بتعلق عدد من قرارات الجمعية العامة للامم المتحدة ومجلس التنمية الصناعية بعملية التوسع في أنشطة تدريب الافراد اللازمين لحركة التصنيع (٦). وطبقاً لهذه القرارات يتعين على اليونيدو أن يعاون الدول النامية في زيادة حجم أفراد الادارة الفنية والاقتصادية وتحسين نوعيتهم في هذه الدول من أجل دعم وتعجيل التنمية الصناعية بها.

والدور الحالي ليونيدو في هذا الخصوص ذو ثلاث اتجاهات هي :

- تنسيق عمل الأسرة الدولية الاقليمية لمنظمات الامم المتحدة في مجال التدريب الصناعي وذلك في إطار المسئوليات الموضوعة ليونيدو وفقاً لقرار الجمعية العامة رقم 2152 (XXI)

- مساعدة الدول النامية ، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ، واليونسكو وغيرها من المنظمات الدولية ، في تحليل الاحتياجات التدريبية للصناعة بهدف تنظيم برامج تدريب مناسبة ومؤسسات على أساس تلك التقديرات .

- تنفيذ برنامج تدريب قومي ودولي محدود - ولكنه متكامل - لانواع ومستويات معينة من الافراد الصناعيين.

وبالاضافة إلى ذلك فان اليونيدو تقوم بعدد من الانشطة التنسيقية فقد عقدت اليونيدو إتفاقات حول مجالات الاختصاص بينها وبين منظمة العمل الدولية وبينها وبين اليونسكو . وتقيم هذه الاتفاقات الاساس للقيام بمشاريع مشتركة في مجالات مهم الجانبين بما في ذلك التدريب الصناعي ، وكذلك تقيم الاساس لتنسيق الانشطة في مجالات تبدو المصالح والمسئوليات فيها متعارضة .

وتتقدم سكرتارية اليونيدو سنويا إلى مجلس التنمية الصناعية بتقرير واف وتحليل عن كل نشاط التنمية الصناعية الذي تقوم به أجهزة الامم المتحدة ، ومثل هذه المعلومات يقصد بها ضمان كفاءة التنسيق بين الانشطة المختلفة بما في ذلك تدريب القوى العاملة الصناعية . وقد كان مركز التنمية الصناعية (السابق على إنشاء اليونيدو) مسئولاً مسئولية كاملة بالتعاون مع الوكالات المتخصصة للامم المتحدة عن إعداد تقرير السكرتير العام

(٦) قرارات الجمعية العامة أرقام

1824 (XVII), 2090 (XX.) 2259 (XXII), 2417 (XXIII) 8 (II)

وقرار مجلس التنمية الصناعية (II) 8 .

عن تدريب الفنيين المحليين اللازمين لحركة التصنيع المتسارعة بالدول النامية (٧) . وقد تضمن التقرير عددا من التوصيات لما يجب أن تقوم به المنظمات الدولية والدول النامية ، موضوعة على أساس تقييم شامل لاحتياجات الدول النامية . وقد جاء الكثير من عمل اليونيدو في مجال التدريب كنتيجة للتوصيات المضمنة في هذه التقرير . بينما كانت برامج اليونيدو الاولى موجّهة أساساً للتدريب الفني في فروع معينة للصناعة ، فقد امتدت الجهود الحالية والمستقبلية لتشمل موضوعات أخرى ، مثل إدارة خدمات الإصلاح والصيانة ، وصناعات التصدير ، وتنمية الاستثمارات ، ووضع وتنفيذ المشروعات ، والادارة والتنمية الصناعى .

وتولى اليونيدو تنفيذ برنامج متكامل طويل الامد للتدريب داخل العمل ، للمهندسين من الدول النامية على ثلاث مستويات :

— برامج بالمستوى الاساسى للتدريب داخل العمل بهدف إعطاء تدريب في مجال ما قبل العمل للمهندسين المتخرجين حديثاً . ويجرى ترتيب تلك البرامج في دولة نامية معينة أو في دولة مجاورة في مرحلة أعلى من التنمية إلى حدما ، في تلك الصناعة بعينها ، التي سيجرى بها التدريب عن مستوى الدولة الاخرى في تلك الصناعة .

— برامج تدريب المستوى الاوسط ، لمدة من ثلاث إلى ستة أشهر ، موجّهة لمهندسين تراوح خبرتهم من ٥-٨ سنوات في صناعات معينة وتصمم تلك البرامج لرفع طاقاتهم الوظيفية في مهام معينة .

— برامج تدريب بالمستوى العالى ، توفر تدريباً إضافياً للمهندسين ذوى خبرة عملية واسعة ، وكذلك لمديرى المنشآت الصناعية .

ويقوم اليونيدو فعلا بتنفيذ البرنامج الاول للتدريب الاساسى داخل العمل في إحدى الدول النامية كمشروع لسنوات خمس يتم تمويله من ذلك الجزء المسمى « الصندوق الخاص » لبرنامج الامم المتحدة للتنمية (UNDP/SF) ، وقد أعربت دول نامية أخرى عن حرصها على البدء بهذا النوع من المشروعات . وقد استفاد ٣٨٢ مهندساً من برامج التدريب داخل العمل عند المستوى الاوسط خلال عام ١٩٦٨ ، وتم التوسع بدرجة كبيرة في تلك البرامج عددياً وكذلك من حيث الشمول لتغطية عدد كبير من

(٧) يعد هذا التقرير استجابة لقرار الجمعية العمومية رقم (XVII) 1824 .

انظر السجلات الرسمية للمجلس الاقتصادى والاجتماعى ، دور الانمقاد السابع والثلاثين (الملاحق) بند ١٢ من جدول الأعمال ، وثيقة رقم (E / 3901 / Rev. 1 and Add. 1 and 2)

الصناعات . وجرى إعداد ترتيبات لتنظيم عدد قليل من البرامج ذات التأسيس الجيد على أساس من المدى الطويل ، سيتم تمويلها كمشروعات من « الصندوق الخاص » للامم المتحدة . وقد نظم اليونيدو فعلا برنامج تدريب بالمستوى العالى للمهندسين فى الصناعات الميكانيكية باليابان ، وبرنامجين للمديرين بالمستويات العليا فى يوغوسلافيا واندونيسيا .

وعلاوة على المنح التدريبية لحضور برامج التدريب داخل العمل المذكورة عالى ، يوجد لدى اليونيدو برنامج للمنح الفردية . ويتم إعطاء مايقرب من ٣٠٠ منحة سنوياً فى كافة مجالات التنمية الصناعية .

وعلى ضوء توصيات مؤتمر اثينا ، تقوم اليونيدو باستكشاف وسائل تشجيع إنشاء مؤسسات قومية للتدريب الصناعى فى الدول النامية . فقد وضعت خطط بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية لعقد إجتماع للخبراء خلال عام ١٩٧٠ لاختيار أفضل المنظمات وطرق التشغيل للأجهزة القومية التى تؤدى مهام مؤسسة للتدريب الصناعى ، مع أخذ المطالب والظروف المختلفة للدول النامية فى الحسبان .

وفما يلى أمثلة للأنشطة الأخرى للتدريب الصناعى التى تقوم بها أو تخطط لها اليونيدو :

- برامج تدريب خاصة فى طرق الإدارة الحديثة للمديرين بالمنشآت المملوكة للدولة و قطاع صناعى محدد .
- برامج تدريب خاصة للإداريين الصناعيين موضوعه على أساس التوصيات التى توصى بها مجموعة العمل الاقليمية عن تدريب الإداريين الاقتصاديين للدول النامية التى كانت قد دعت للإجتماع بواسطة اليونيدو بالاشتراك مع منظمة التنمية والتعاون الاقتصادى OECD (٨) .
- البرامج الاقليمية للتدريب الجماعى ، من التخطيط ، وإنشاء وإدارة المنشآت الصناعية .
- الورش التدريبية الاقليمية لموظفى الحكومة المسئولين عن تنظيم وإدارة مكاتب التسجيل .
- الندوات التدريبية الاقليمية عن الجوانب المختلفة لأجهزة المعلومات الصناعية .
- برامج التدريب الاقليمية الخاصة عن تقنيات تنمية الاستثمار .

See Training for Economic Administrators for Industrial Develop- (٨)
ment (ID/SER. D / 1)

من مطبوعات الأمم المتحدة ، رقم البيع (68. II. B. 12) .

ملحق رقم ١

معاونات اليونيدو في مجال القوى العاملة الصناعية

(أ) المجالات المتعلقة بتنمية القوى العاملة الصناعية التي يمكن لليونيدو بالتعاون مع منظمة للعمل الدولية واليونسكو تقديم معاونة فنية بها :

- إنشاء مؤسسات وطنية للتدريب الصناعي في الدول النامية .
- تنفيذ أنشطة المؤسسات الوطنية الموجودة حالياً للتدريب الصناعي .
- إعطاء دفعة قوية للمعونات المالية الثنائية والمتعددة الاطراف ، في مجال تنفيذ برامج التدريب داخل العمل للمهندسين من الدول النامية في فروع صناعية معينة بالدول الصناعية .
- التدريب داخل العمل للمستويات الاعلى من الافراد الفنيين داخل الدول النامية .
- توفير المنح الفردية في مجال التنمية الصناعية .
- تنظيم برامج تدريب للاداريين الصناعيين من الدول النامية .
- مواومة الطرق والاساليب الفنية للتعليم والتدريب الصناعي المستخدمة في الدول الصناعية بما يتماشى مع الظروف الخاصة في الدول النامية ، بما في ذلك مواومة الاساليب الفنية الحديثة للادارة الصناعية .
- تقدير الاحتياجات من المهارات الصناعية على المستوى القومي ومستوى الصناعة .
- ترجمة الاعداد والأنواع المطلوبة من المهارات الصناعية إلى برامج تدريب عملية ومعاهد لارمة لمقابلة الاحتياجات .

(ب) مختارات من المشروعات الرئيسية للمعونة الفنية :

تتمى المشروعات المذكورة بالقائمة التالية إلى أنشطة منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية منذ انشائها في عام ١٩٦٧ . ولا تتضمن القائمة المشروعات التي نفذتها المؤسسات السابقة على إنشاء اليونيدو (قسم للتنمية الصناعية حتى عام ١٩٦٢ ، مركز التنمية الصناعية

حتى عام ١٩٦٧). ونظراً لان المشروعات تذكر هنا لمجرد الايضاح ، فقد حذفت أسماء الدول . وفيما يلي بيان بأسماء البرامج التي يتم تنفيذ هذه المشروعات تحتها :

SIS الخدمات الصناعية الخاصة لليونيدو .
UNDP/TA برنامج الأمم المتحدة للتنمية / الجزء المعروف باسم المعونة الفنية
UNDP/SF برنامج الأمم المتحدة للتنمية / الجزء المعروف باسم الصندوق الخاص
RP البرامج العادية .

(١) المشروعات المنفذة أو الجارية تنفيذها بواسطة اليونيدو في المجالات المتعلقة بالقوى العاملة الصناعية :

الأمريكتان

- تدريب الإداريين داخل العمل (RP) .
- مشاكل الإدارة والتدريب لورش الصيانة (SIS)

آسيا والشرق الأقصى

- التخطيط على مستوى المشروع وتحسينات التقنية وتدريب مديري المشروعات الصناعية (UNDP / TA) .
- تنظيم برامج التدريب داخل العمل (RP) .
- برنامج التدريب للتسويق والنهوض بتصدير السلع الصناعية (SIS) .

أوروبا والشرق الأوسط

- مركز لتدريب المهندسين داخل العمل (UNDP / SP)
- التدريب في مجالات تصميم الرسومات والتصميمات الصناعية (UNDP/TA)
- التدريب في مجالات الهندسة الكيماوية والبروكيماوية ، وإنتاج التروس ، والحداثة والادارة (UNDP/TA) .
- (٢) المشروعات الجارية إعدادها أو مناقشتها مع الحكومات في المجالات المتعلقة بالقوى العاملة الصناعية .

افريقيا

- التدريب الادارى (UNDP/TA)
- إنشاء مؤسسة للتدريب الصناعى (UNDP/TA)

الأمريكتان

- التدريب داخل العمل (UNDP/TA)
- إنشاء مؤسسة للتدريب الصناعى (UND/PTA)
- التدريب داخل العمل للمهندسين حديثى التخرج (UNDP/SF)

آسيا والشرق الاقصى

- التدريب الادارى الابتكارى (UNDP/TA)
- التدريب داخل العمل (UNDP/TA)
- تدريب الاداريين الصناعيين (UNDP / TA)
- إنشاء مؤسسة للتدريب الصناعى (UNDP/TA)
- برنامج تدريب المهندسين الصناعيين حديثى التخرج داخل الصناعة النسيجية (UNDP / SF)
- برنامج تدريب المهندسين الصناعيين حديثى التخرج داخل صناعة تشغيل المعادن (UNDP / SF)

اوروبا والشرق الاوسط

- التدريب الادارى (UNDP/ TA)
- التدريب داخل العمل (UNDP/TA)
- مركز لتدريب المهندسين داخل العمل (UNDP/SF)

* * *

ملحق رقم ٢

الندوات التدريبية والاجتماعات ومجموعات العمل التي نظمتها
اليونيدو او الامم المتحدة قبل انشاء اليونيدو

التاريخ	مكان الانعقاد	ندوات التدريب داخل العمل
١٩٦٥	الاتحاد السوفيتي	الحديد والصلب
١٩٦٦	الاتحاد السوفيتي	الحديد والصلب
١٩٦٦	السويد	الصناعات الكهربائية
١٩٦٦	يوغوسلافيا	الصناعات غير الحديدية
١٩٦٧	إيطاليا	معدات الغزل والنسيج
١٩٦٧	إيطاليا	صناعة التعدين
١٩٦٧	بولندا	الصناعات النسيجية
١٩٦٧	السويد	الصناعات الكهربائية
١٩٦٧	الاتحاد السوفيتي	الحديد والصلب
١٩٦٨	تشيكوسلوفاكيا	ماكينات الاحتراق الداخلي
١٩٦٨	بولندا	الصناعات النسيجية
١٩٦٨	الاتحاد السوفيتي	الحديد والصلب
١٩٦٨	الدانمارك	الاسمنت
١٩٦٨	السويد	الصناعات الكهربائية
١٩٦٨	اليابان	الصناعات الميكانيكية
١٩٦٩	السويد	الورق ولب الورق
١٩٦٩	السويد	الصناعات الكهربائية
١٩٦٩	بولندا	الصناعات النسيجية

التاريخ	مكان الانعقاد	نوات التدريب داخل العمل
١٩٦٩	الاتحاد السوفيتي	الحديد والصلب
١٩٦٩	الاتحاد السوفيتي	صناعة الاحذية
١٩٦٩	المملكة المتحدة	تصنيع الاغذية
١٩٦٩	الاتحاد السوفيتي	صناعة تشغيل المعادن
١٩٦٩	اليابان	الصناعات الميكانيكية
١٩٧٠	النمسا	صناعة البلاستيك
١٩٧٠	كندا	صناعة الالومنيوم
١٩٧٠	تشيكوسلوفاكيا	صناعة ماكينات الاحتراق الداخلي ...
١٩٧٠	تشيكوسلوفاكيا	صناعة الاحذية
١٩٧٠	الدانمارك	صناعة الاسمنت
١٩٧٠	جمهورية ألمانيا الاتحادية	الصيانة
١٩٧٠	اليابان	الصناعات الميكانيكية
١٩٧٠	هولندا	الصناعات الكهربائية والالكترونية ...
١٩٧٠	بولندا	الصناعات النسجية
١٩٧٠	السويد	الصناعات الكهربائية
١٩٧٠	السويد	الورق ولب الورق
١٩٧٠	سويسرا	صناعة تشغيل المعادن
١٩٧٠	سويسرا	الصناعات الدوائية
١٩٧٠	المملكة المتحدة	الصناعات الغذائية
١٩٧٠	الاتحاد السوفيتي	الحديد والصلب
١٩٧٠	الاتحاد السوفيتي	صناعة تشغيل المعادن
١٩٧٠	الاتحاد السوفيتي	التنميط

التوقيت المقترح	مكان الانعقاد	ندوات التدريب داخل العمل
فبراير/ مايو ١٩٦٥	القاهرة	— برنامج التدريب في التخطيط الصناعي لموظفي الحكومات الافريقية ...
سبتمبر ١٩٦٥	باريس	— مجموعة العمل الاقليمية عن تدريب الاداريين الاقتصاديين في الدول النامية في مجال التنمية الصناعية ...
مايو ١٩٦٧	نيويورك	— الاجتماع العارض للخبراء عن دور المهارات والتقنيات المتقدمة في التنمية الصناعية
أكتوبر ١٩٦٧	بلجراد	— إجتماع المستشارين الصناعيين ... — الاجتماع العارض للخبراء من مديري التدريب الجماعي داخل العمل ...
نوفمبر ١٩٦٧	فيينا	— القيادة الادارية
مارس ١٩٦٨	جر بسيك—أندونيسيا	— إجتماع عن تخطيط التمويل للمشروعات الصناعية
أغسطس ١٩٦٨	كراتشي	— الدورة التدريبية لتنمية الصادرات الصناعية
أكتوبر/ نوفمبر ١٩٦٨	زغرب	— إجتماع عن تخطيط التمويل للمشروعات الصناعية
يناير ١٩٦٩	دار السلام/ تانزانيا	— برنامج التدريب الجماعي عن المستعمرات الصناعية
يناير/ مارس ١٩٦٩	حيدرآباد/ الهند	— الدورة التدريبية عن التنمية الصناعية
فبراير/ مارس ١٩٦٩	نيروبي— كينيا	— الدورة الاعلامية لموظفي الحكومات عن التنمية الصناعية والتخطيط والمعونات
مارس/ ابريل ١٩٦٩	فيينا	— الفنية (القسم الاول)

التوقيت المقترح	مكان الانعقاد	نلوات التدریب داخل العمل
أبریل/یونیو ١٩٦٩	بروكل/نیویورك/فینا واشنطن	— برنامج التدریب عن تنمية الاستثمارات لدول أمريكا اللاتینیة
مایو/یونیو ١٩٦٩	فینا	— الدورة الاعلامیة لموظفی الحكومات عن التنمية الصناعیة ، والتخطيط والمعونات الفنیة (القسم الثانی) ...
یونیو/یولیو ١٩٦٩	فینا	— برنامج التدریب عن تنمية الاستثمارات (للساطقین باللغة الفرنسیة)
١٩٧٠	بانكوك/بیروت	— تدریب الاداریین الصناعیین
١٩٧٠	—	— إجتماع مجموعة الخبراء عن تنظیم وطرق تشغيل مؤسسات التدریب الصناعی (بالاشراك مع منظمة العمل الدولیة)
١٩٧٠	—	— إجتماع مدیری برامج التدریب داخل العمل

ملحق رقم ٣

قائمة مطبوعات ووثائق مختارة عن القوى العاملة الصناعية (١)
الأمم المتحدة

منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

*Training of Economic Administrators for Industrial Development (Training for Industry Series, No. 1) (ID / SER.D / 1) (Sales No. : 68. II. B. 12).-

*Estimation of Managerial and Technical Personnel Requirements in Selected Industries (Training for Industry Series, No. 2) (ID/ SER. D / 2) (Sales No. : 68. II. B. 16).

*Issues and Problems in Manpower Development for Industrialization, Presented by UNIDO and ILO, 1967 (ID/ CONF. 1 / 30) (mimeo)

*Skill Requirements for Industrialization, presented by UNIDIO and ILO, 1967 (ID/ CONF. 1 / 31) (mimeo).

*The Effective Utiliation of Manpower for Industrialization, presented by UNIDO and ILO, 1967 (ID / CONF. 1 / 32) (mimeo)

*The Supply of skills to the Industrial Sector in Developing Countries, 1967 (ID/CONF. 1 / B. 1) (mimeo)

*Employment Aspects of Industrialization, presented by ILO, 1967 (ID / CONF. 1 / B. 18) (mimeo.)

*Training for Small Manufacturing Enterprises in Developing Countries, presented by ILO, 1967 (ID / CONF. 1/B. 19) (mimeo.)

*Education and Training Programmes for Industrialization, presented by UNESCO, 1967 (ID/CONF. 1/B. 21) (mimeo.)

(١) الأرقام الكودية وأرقام مبيعات ووثائق ومطبوعات الأمم المتحدة المذكورة بين قوسين بعد عنوان كل منها .

مصادر اخرى

*Brown, J. and F.H. Harbison, High-Talent Manpower for Science and Industry, and appraisal of policy at home and abroad, Princeton University Press, Princeton, N.J., 1957

*Correa, H., The Economics of Human Resources, North Holland Publishing Company, Amsterdam 1963.

*Harbison, F.H., "Human Resources Development Planning in Modernizing Economies", International Labour Review No. 85, pp. 435-458, May 1962.

*Harbison, F.H. and C.A. Mayers, Education, Manpower and Economic Growth, strategies of human resource development, Mc Graw-Hill, New York, 1967.

*OECD, Aspects of Training in Economic Development, Paris, 1963.

*OECD, Financing of Education for Economic Growth, Paris, 1966

*OECD, Forecasting Educational Needs for Economic and Social Development, Paris, 1962.

*OECD, Training Programmes in Economic Development, Paris, 1963.

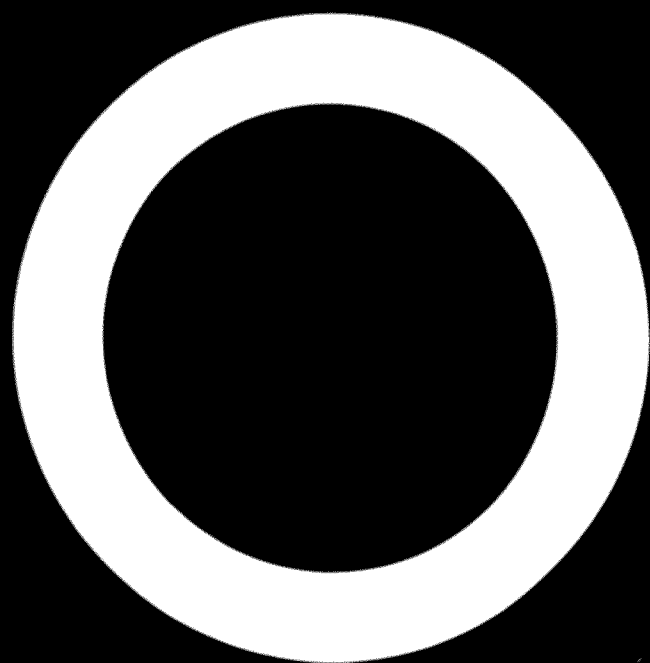
*Schultz, T., "Investment in Human Capital", American Economic Review No. 51, pp. 1-17, March 1961.

القِيَِّمُ الثَّانِي

دور الأمم المتحدة

في تدريب الأفراد الفنيين الوطنيين للتصنيع السريع للدول

(تقرير السكرتير العام الى المجلس الاقتصادي الاجتماعي للامم المتحدة)
(في دور انعقاده الواحد والخمسين)



2

5

مقدمة

١- اطال ب قرار الجمعية رقم ٢٥٢٨ (٢٤) السكرتير العام بإعداد تقرير بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) وبالتشاور مع كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة الغذاء والزراعة ، والمنظمة التعليمية والعلمية والثقافية للأمم المتحدة (اليونسكو) ، وبرنامج الأمم المتحدة للإتماء ، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الإحتات) ، ومع باقى الأجهزة والمنظمات الأخرى التابعة لجهاز الأمم المتحدة ، ويتضمن هذا التقرير توصيات محددة عن تدريب الأفراد الفنيين الوطنيين للتصنيع السريع للدول ، على أن يؤخذ فى الاعتبار ما تحقق من نتائج خلال برنامج التنمية للأمم المتحدة خلال السنوات العشر الأولى ، والأهداف الموضوعية لبرنامج التنمية العشرى الثانى ، وعلى أن يقدم هذا التقرير للمجلس الاقتصادى والاجتماعى فى دورته الواحدة والخمسين .

٢- أسند السكرتير العام المسئولية الرئيسية فى إعداد هذا التقرير إلى منظمة التنمية الصناعية التابعة للأمم المتحدة (اليونيدو) ، وبالتشاور مع المنظمات الأخرى المعنية بجهاز الأمم المتحدة . وعلى ذلك فقد أعدت اليونيدو هذا التقرير بالتعاون الوثيق مع كل من منظمة العمل الدولية واليونسكو ، وبالتشاور مع المنظمات الدولية الأخرى لجهاز الأمم المتحدة والمعينة بتدريب الأفراد الفنيين للتصنيع .

٣- ولقد سبق أن قام السكرتير العام بإعداد أول تقرير شامل عن هذا الموضوع استجابة لقرار الجمعية العامة رقم ١٨٢٤ (١٧) ، وقدمه إلى المجلس الاقتصادى والاجتماعى فى دور انعقاده السابع والثلاثين فى عام ١٩٦٤ ، وقد تضمن هذا التقرير ، والذي جاء تحت عنوان « تدريب الأفراد الفنيين الوطنيين السريع للتصنيع للدول النامية » (والذى سيشار إليه هنا باسم تقرير السكرتير العام لعام ١٩٦٤) ، عددا من التوصيات للحكومات كأساس للعمل المقبل .

(١) انظر السجلات الرسمية للمجلس الاقتصادى والاجتماعى فى دور انعقاده الثالث والسبعين ، الملاحق ، وهند (١٢) من جدول الأعمال .

وثائق أرقام E/3901/Rev. 1 and Add. 1 and 2.

ولقد أحال المجلس الاقتصادى والاجتماعى تقرير عام ١٩٦٤ إلى الدورة العشرين للجمعية العامة فى عام ١٩٦٥ ، التى قدرته ورجت الحكومات أن تهتم بما جاء به من توصيات وأن تبحث بتعقيباتها واقتراحاتها إلى السكرتير العام .

٤ — وقد راجعت الجمعية العامة فى اجتماعها الرابع والعشرين الردود الستة عشر التى قدمتها الحكومات واتخذت بالتالى القرار رقم ٢٥٢٨ (٢٤) السابق الإشارة إليه .

٥ — وبالإضافة إلى ما سبق فقد أخذت مشكلة تدريب الأفراد الفنيين الوطنيين لتصنيع الدول النامية فى الاعتبار فى قرار الجمعية العامة رقم ٢٦٢٦ (٢٥) الصادر فى ٢٤ أكتوبر ١٩٧٠ بشأن استراتيجية التنمية الدولية للعقد الثانى للإتنام . وتعد هذه الوثيقة كدليل عمل أساسى لأنشطة كل أجهزة الأمم المتحدة المعنية بالتنمية . (٢) وهى تصور معدل الزيادة السنوية فى الناتج القومى الكلى للدول النامية خلال هذه الحقبة — ضمن أمور أخرى — زيادة متوسطة سنوية مقدارها ٨٪ لنمو الناتج الصناعى .

ولقد ركز القرار على الحاجة إلى توفير التسهيلات الكافية للبرامج التعليمية والتدريبية بصفة عامة ، وللتدريب الفنى والتدريب المهنى وإعادة التدريب بصفة خاصة ، والحاجة إلى تحسين الكفاءة الفنية والقدرة على القراءة والكتابة لدى جموع العاملين المشتغلين بالعمل الإنتاجى . ويشير القرار بعد ذلك إلى الحاجة إلى اهتمام خاص وتركيز على برامج تدريب المدرسين ، وإلى مداومة مراجعة المناهج الدراسية والمبادرة إلى كل ما هو جديد لمسايرة التقدم التكنولوجى ، والتوسع فى استخدام معدات التعليم الحديثة ، وطرق التعليم الجماعى وطرق التدريس الحديثة ، وإلى بذل جهود فعالة للدول النامية لتحسين إحصاءات قوة العمل لكى تستخدم كأساس لوضع أهداف كمية معقولة للعمالة فيها .

٦ — غطى تقرير السكرتير العام لعام ١٩٦٤ معظم المشاكل التى يتضمنها التدريب من أجل التصنيع وبين مدى الجهود المطلوبة وأشكال العمل الأخرى المرغوب فيها لتضييق الفجوة بين الطلب على المهارات والمعروض منها . وتجدر الإشارة هنا إلى أن الاجتماع العالمى الذى عقد فى أئينا سنة ١٩٦٧ عن التنمية الصناعية قد أكد بدوره الحاجة إلى زيادة الاهتمام

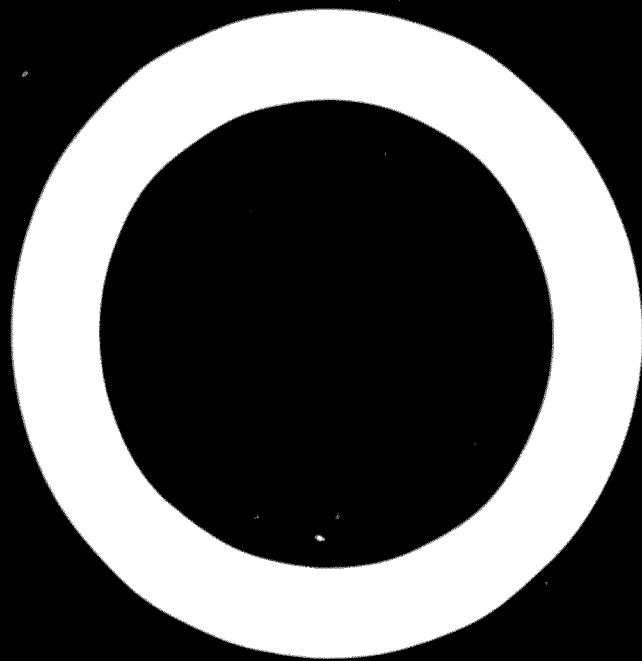
(٢) انظر المجلات الرسمية للجمعية العامة فى دور الأنفقاد الخامس والعشرين . بند (٤٢)

من جدول الأعمال ، والقرار رقم ٢٦٢٦ (٢٥) .

بقوة العمل اللازمة للصناعة ، واتسبى إلى عدد من التوصيات حول هذا الموضوع ووجهت إلى المنظمات الدولية وإلى الدول الصناعية والدول النامية (٣) .

٧- وعلى الرغم من الانجازات التعليمية والتدريبية الكبيرة لكثير من الدول النامية خلال السنوات السبع الماضية أو ما يقرب منها ، فإن الغالبية العظمى من المشاكل التي تناوحتها تقرير السكرتير العام لعام ١٩٦٤ لاتزال قائمة ، كما لاتزال معظم التوصيات الواردة في هذا التقرير صالحة للتنفيذ ، ويرجع ذلك كله إلى أن الوضع الأساسى فى كثير من الدول النامية لم يتغير حتى الآن تغيراً جوهرياً ، ومن ثم فإنه يمكن القول أن التقرير الحالى ينصب على مشاكل التدريب التي تتطلب المعالجة خلال العقد الثانى للإتماء، وعلى الرغم مما تتسم به التوصيات التي جاءت في كل من تقرير السكرتير العام لعام ١٩٦٤ أو في اجتماع أثينا بالشمول وتشكل أساساً للتنفيذ الطويل المدى . فقد كان من الصعب تقسيم النتائج التي تحققت خلال العقد الأول للإتماء للأمم المتحدة بسبب ضيق الوقت المتاح لإعداد التقرير الحالى .

٨- تزداد مشكلة تدريب للتصنيع تعقيداً ، لذا فقد عنى التقرير الحالى بالمشاكل والتطورات الجايدة والعديدة فى المجال الواسع للتصنيع والتي سوف تؤثر بالضرورة ، فى البرامج التعليمية والتدريبية وبصفة خاصة فى هذا العالم السريع التغير .



١ - تنمية المهارات اللازمة للتصنيع حجم المشكلة (٤)

٩ - أبدى تقرير السكرتير العام لعام ١٩٦٤ اهتماماً كبيراً بالطرق المختلفة المستخدمة في تقدير الإحتياجات المستقبلية من الأفراد الفنيين في الدول النامية . كما أتيح منذ طبع هذا التقرير مراجعة لتقديرات قوة العمل في المناطق الرئيسية في العالم . وبين الجدول رقم (١) تقديرات قوة العمل في العالم في السنوات ١٩٦٠ و ١٩٧٠ و ١٩٨٠ .

١٠ - فرض تقرير السكرتير العام لعام ١٩٦٤ استخدام ٥.٨٪ من قوة العمل في الصناعة في الدول النامية عام ١٩٦٠ وقدر زيادة هذه النسبة إلى ٩.٣٪ في سنة ١٩٧٥ وإلى ١٠.٧٪ في سنة ١٩٨٠ .

١١ - في إحدى المحاولات الحديثة (٥) لتقدير النمو المحتمل لقطاعات العمالة في المناطق النامية خلال الفترة من ١٩٧٠ إلى ١٩٨٠ استخدمت النسب المثوية التالية من الأفراد العاملين في سنة ١٩٦٠ في الصناعات التحويلية والتعدينية والمهاجر والطاقة :

نسبة مئوية	
٩,٠	آسيا
٩,٨	أفريقيا
١٨,٢	أمريكا اللاتينية

ولقد استرشد في التقديرات المتوقعة على نسب للحدود العليا والدنيا كما يوضحها الجدول (٢) ٤

- (١) UNIDO, Issues and Problems in Manpower Development for Industrialization, 1967 document ID/Conf. 1/30.
- (٢) Yves Sabolo, "Sectoral Employment Growth, The Outlook for 1980 International Labour Review Nov. 1969.
- (٣) An International Development Strategy for the Second UN Development Decade Official Records of the UN General Assembly., 25th Session Second Committee Agenda Item 42, documents A/C.2/L. 1104 Rev. 1.

١٢- وتستطيع الدول النامية التي يمكنها أن تحقق نمواً سنوياً للإنتاج الصناعي بمقدار ٨٪ خلال العقد الثاني للانماء للأمم المتحدة(٦) أن تصل إلى تحقيق معدلات أعلى من النمو في العمالة للصناعة .

وليس من طبيعة الأشياء احتمال تزايد مستوى العمالة في الصناعة (مع استبعاد التعدين والمهاجر والطاقة كما هو مبين في الجدول رقم ٢ إلى ما يترأوح بين ١٤ إلى ١٥٪ من إجمالي العمالة في العشر سنوات التالية .

والواقع أن هذا المستوى لا يمكن الوصول إليه إلا في حالة استخدام الطرق المكثفة للعمل بشكل واسع .

الجدول رقم (١)

تقديرات قوة العمل طبقاً للأقاليم ، ١٩٦٠ - ١٩٨٠
(آلاف العمال)

١٩٨٠	١٩٧٠	١٩٦٠	
٥٢٠,١٧٣	٤١٩,٧٨٢	٣٤٩,١١٠	جنوب آسيا
٥٠٨,٥٥٩	٤٣٥,٩٨٤	٣٧٨,٥٢٢	شرق آسيا (أ)
٢١٤,٤١٢	٢٠٢,٥٨٩	١٩٠,٧٢٣	أوروبا (ب)
١٦٨,٣٣٨	١٣٦,٣٤٨	١١٢,١٢٤	أفريقيا
١٤٢,٧٨٤	١٢٤,٦٤٤	١١١,٣٨٨	الاتحاد السوفيتي
١٠٧,٥٢٦	٩٠,٥٢٢	٧٧,٠١٠	شمال أمريكا
١٢١,٥٧٩	٩٢,٢١٢	٧١,٣٦٣	أمريكا اللاتينية
٨,٣١٣	٧,١٤٣	٥,٩٠٠	جزائر المحيط الهادئ
١,٧٩١,٤١٤	١,٥٠٩,٢٢٤	١,٢٩٦,١٤٠	إجمالي العالم
١,٢٣٨,١٣٠	١,٠١١,٦٣٤	٨٤٩,٤٦٠	الدول النامية
٥٥٣,٢٨٤	٤٩٧,٥٩٠	٤٤٦,٦٨٠	الدول الصناعية

Source : United Nations, Inter-Regional Seminar on Long-Term Economic Projections for the World Economy : Sectoral Aspects, Elsinore, Denmark, August 1966, "World and regional estimates and projections of labour force" by James V. Ypsilontis, ILO (ISLEP/A/VII. 5/Add. 1 and add.III).

- (١) لا تتضمن المنطقة الآسيوية من الاتحاد السوفيتي ولكن تتضمن الصين الشعبية .
- (ب) لا تتضمن المنطقة الأوروبية من الاتحاد السوفيتي .

الجدول رقم (٢) (*)

النسبة المئوية المقدرة لامالة في الصناعات التحويلية وتعدينية والمهاجر والطاقة في كل من عام ١٩٧٠ و١٩٨٠

١٩٨٠	١٩٧٠	
		آسيا :
١٩,٨-١٨,٤	١٤,٢-١٣,١ شرق آسيا (مع استبعاد الصين الشعبية)
١١,٣-١٠,٨	٩,٠-٨,٨ وسط جنوب آسيا
١٣,٢-١٢,٨	١١,٨-١١,١ جنوب شرق آسيا
٢٣,٣-٢٢,١	١٨,٣-١٧,٣ جنوب غرب آسيا
		أفريقيا :
١٣,٠-١٢,٥	١١,١-١٠,٦ غرب أفريقيا
١٢,١-١,٦	١٠,٠-٩,٧ شرق أفريقيا
١١,٨-١١,٤	١٠,١-٩,٩ وسط أفريقيا
١٤,٠-١٣,٦	١١,٩-١١,٥ شمال أفريقيا
٢٤,٢-٢٣,٤	٢١,٠-٢٠,٨ جنوب أفريقيا
		أمريكا :
٢٣,٢-٢٢,٦	١٨,٧-١٨,٤ الجنوب الاستوائي لأمريكا
٢٧,٣-٢٦,٤	٢١,٧-٢١,١ وسط أمريكا (القارة)
٣٨,٢-٣٠,٠	٥,٢-٢٤,٥ الجنوب المعتدل لأمريكا
١٨,٨-١٨,٧	١٧,٦-١٧,٣ المنطقة الكاريبية

(*) Source Yves Sabolo, "Sectoral Employment Growth : the Outlook for 1980", *International Labour Review*, November 1969.

١٣- ويجب التنويه هنا إلى أن هذه الأرقام تقريبية فقط حيث أن الأساليب الفنية للتنبؤ باحتياجات قوة العمل لم تصل بعد إلى المستوى الذي يمكن استخدامها لتحديد مثل هذه الاحتياجات على المدى الطويل و الدرجة المرغوبة من الدقة . هذا بالإضافة إلى أن الإجراءات والترتيبات المنبئة لجمع البيانات الإحصائية ذات الصلة ليست على درجة كافية من التقدم في أغلب الأحوال بحيث تضمن أساساً سلماً لمثل هذه التنبؤات .

١٤- وقياساً على هذه التنبؤات فإنه يمكن تقدير عدد الأفراد الذين يبحثون عن عمل في الدول النامية خلال العقد الثاني للإتماء (مضافاً إليهم حوالي ٧٥ مليون عاطل حالياً) بحوالى ٣٠٠ مليون . ومن ثم ، وعلى أساس نسبة الـ ١٠,٧٪ السابق الإشارة إليها ، دون أية اعتبارات أخرى . فإن الصناعة يمكن أن تستوعب حوالى ٣٢ مليوناً خلال هذه الفترة ويعنى ذلك أن هناك أكثر من ٣ ملايين من العمال الجدد كل عام في حاجة إلى تلقى نوع من أنواع التدريب الصناعى خلال العقد المذكور . إلا أنه يجب زيادة هذا العدد بعدد العمال الموجودين في قوة العمل الصناعية الحالية ممن يحتاجون إلى إعادة تدريبهم أو مواصلة تدريبهم خلال هذه الفترة ، هذا فضلاً عن أولئك الذين يتم استخدامهم في القطاعات الاقتصادية الأخرى .

١٥- أهل الطريقة الواقعية والممكنة لتحديد الاحتياجات التدريبية هي تلك التي تحصر احتياجات كل بلد على حدة ، وتعتمد في كل منها على الأساس القطاعى . وإذا كان من المفروض أن يتم تخطيط التدريب في كلا المدى الطويل والمدى القصير فإنه يجب أن يتم التخطيط الصناعى على ذات المبدأ ، ويجب تنسيق عملية تخطيط البرامج التعليمية والتدريبية للأفراد الفنيين ومواءمتها مع عملية التخطيط الصناعى وكذلك مع الأهداف الشاملة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

١٦- ويجب أن تأخذ الخطط الموضوعة لمواجهة احتياجات المهارة العوامل التالية في اعتبارها : طبيعة المهارات وعدد الأفراد المطلوبين في المراحل المتتابعة للتصنيع ، ومكونات المهارات التي ينبغى تنميتها عن طريق التدريب ، والمساندة التنظيمية والمعالجة الكفيلة لضمان توفير هذه المهارات للصناعة .

٢ - اسهام التعليم الرسمي في التصنيع

التعليم العام :

١٧ - تحققت في الآونة الأخيرة إصلاحات تعليمية رئيسية في عدد من الدول الصناعية تعكس معظمها الحاجة إلى تكييف مناهج التعليم العام نحو متطلبات مجتمع تكنولوجي . والواقع أن هناك من الدلائل ما يشير إلى استمرار هذا الاتجاه في الدول الصناعية وبداية ظهوره في الدول النامية . ومن ثم فإنه يمكن القول أن الوقت قد أصبح مناسباً لمراجعة سياسات واستراتيجيات التعليم العام اللازمة لتعريف وإحاطة التلاميذ بالجوانب المختلفة للتكنولوجيا في المراحل المبكرة من أعمارهم .

١٨ - وبالمثل فإنه يمكن مساعدة التلاميذ المتحمسين بالتعليم العام في الدول النامية على فهم المبادئ الاقتصادية الأساسية وعلى تعلم بعض الطرق البسيطة لتنظيم العمل بشكل رشيد ، وأن تزداد دوافعهم ورغبتهم في الإسهام في تحقيق الإنجازات والتنمية الاقتصادية . ويؤدي ذلك بالتالي إلى جعل الجماهير أكثر استعداداً لقبول تطبيقات الطرق والأساليب الحديثة في الإدارة والتنظيم ، بل واحتمال ازدياد مشاركتهم الفعالة في الإدارة .

١٩ - على أنه تجدر الإشارة إلى أن الإصطلاح المعبر عن هذا الاتجاه والمستخدم في مجال التعليم يفتقد الوضوح والدقة إلى حد ما . وغالباً ما تستخدم المسميات التالية : تعليم الفنون الصناعية ، التعليم الاعدادي . التعليم الفني العام ، التعليم الفني المتنوع ، والاعداد السابق للتدريب المهني ، والتوعية الفنية والتكنولوجيا المبدئية ، التعليم للعمل . ولا شك أن الأمر يقتضي إيجاد اصطلاح أوضح .

٢٠ - وأخيراً فإننا نجد بعض الدول النامية أدخلت جنباً إلى جنب مع البرامج العامة برامج محو الامية الوظيفية . والواقع أن تعلم لغة مكتوبة (وهي لغة المواطن بصنفة عامة) مصحوبة ومرتبطة بأداء مهنة معينة يتيح لمن ناهز سن البلوغ أو البالغين ممن لم يحصلوا على نصيب من التعليم الرسمي القدرة على الاندماج بعملية التنمية الاقتصادية للملاد ومسايرتها .

تعليم وتدريب الفنيين (٧) :

٢١ - هناك شعور عام سائد بأن الحكومات والصناعة لم يوجها عناية كافية لتدريب الفنيين ، الذين يكونون قطاعاً هاماً من قوة العمل في المستويات الوسطى .

(٧) المادة التي يحتويها هذا البند موضوعة بصفة جزئية على أساس التقرير النهائي للونيسكو

بشأن مجموعة العمل عن تدريب الفنيين المنعقدة في باريس ٢٥ - ٢٩ مايو ١٩٧٠

٢٢- وينطبق تعريف الفنّي ، طبقاً لتوصية اليونسكو بخصوص التعليم الفنّي (٨) ، على الأشخاص المشتغلين بالمهن التي تتطلب معرفة بالتكنولوجيا والعلوم المرتبطة بها ، تتوسط تلك التي لدى العامل الماهر والأخرى التي لدى المهندس أو التكنولوجي . وتتضمن المهن في المستوى الفنّي التفيتيش والصيانة ، والتخطيط التفصيلي للتنمية ، والإشراف على العمل الإنتاجي ، والإنشاء التفصيلي . ويعد التعاون مع المهندس جزءاً جوهرياً من عمل الفنّي . ولا يلعب الفنّي دوراً رئيسياً في الإشراف فقط وإنما في تنظيم العمل الإنتاجي أيضاً . وبينما يعتبر المهندسون مسئولين أساساً عن تصميم الخطط الرئيسية للإنتاج والتنفيذ . فإن إنجاز العمليات والإنتاج الفعلي يتحقق عن طريق فرق تتكون من المهندسين والفنيين . وتعد كل من جدولة العمل وتحديد الطرق المناسبة لاستخدام الآلات وباقي الأدوات والمعدات الفنية الأخرى مسئولية الفنيين وحدهم ، كما يكلفون بصفة عامة بالصيانة والإصلاح .

٢٣- هذا ومن المتفق عليه بصفة عامة ، عدم صحة النظر إلى الفنّي باعتباره درجة أعلى من الصانع الماهر « أو درجة أدنى من المهندس » بل يجب أن تكون له ذاتية واضحة خاصة به . وينبغي تعريف الفنيين من خلال الوظائف والمهام التي يتحملون مسئولياتها في الصناعة باعتبارهم مجموعة اقتصادية - اجتماعية تقع بين العمال المهرة والمهندسين ، هذا على الرغم من تعدد طرق ومستويات التدريب المؤدية إلى هذا الغرض .

٢٤- ويمكن القول بصفة عامة أنه من المفروض أن يحصل الفنيون على تدريبهم للفنّي عند المستوى التالي للمستوى الثانوي . ومع أن بعض الفنيين قد يحصلون على التدريب اللازم لهم عند مستوى أدنى من ذلك بقليل ، إلا أنه من المتوقع أن يؤديوا نفس المهام عند ترقيتهم بعد الحصول على تدريب إضافي في موقع العمل .

٢٥- ويبدو أن مزيداً من العناية في توضيح وتمييز وضع الفنيين ورفع مرتبتهم تعد من المتطلبات الأساسية للتغلب على مشكلة النقص فيهم . ويقتضي الأمر تشجيع الجهود المبذولة لإقامة وإعانة الجمعيات المهنية للفنيين . وتستطيع الجمعيات المهنية والهندسية المساعدة في تحقيق هذا الاتجاه المتطور .

٢٦- كما ينبغي إقامة مجلس دائم على المستوى القومي ليقدم النصح والمشورة فيما يتعلق بتدريب الفنيين الصناعيين . ومن المفروض أن يمثل كل من القطاعين العام والخاص

وثيقة رقم SC/TER/TT-WP. 70/8 (Rev.). (٨)

ومؤسسات التعليم الفني في هذا المجلس ، وهو ما يمكن تنظيمه على أساس الفروع الصناعية .

٢٧- ويتطلب الأمر تحديد وضع منشآت تدريب الفنيين داخل إطار النظام التعليمي القوي تحديداً واضحاً، كما ينبغي إعادة النظر في درجة استقلال هذه المنشآت . وينبغي أن من المفيد في هذا الشأن تخويل أجهزة التدريب الأعلى للفنيين قدرأ كبيراً من الاستقلال ، مع وجود صلات تربطها بالجامعة أو مايعادلها من المعاهد العليا بما يمكن من تشجيع تبادل الأساتذة والمعلومات والبحوث والتطورات الحديثة في العلوم التطبيقية .

٢٨- وينبغي حل كل وحدة مسئولة عن تدريب الفنيين توثيق العلاقة مع الصناعات المطورة من أجل خلق مهلة مستمرة من تبادل المعلومات الفنية ذات شقين بين الوحدة والصناعة بحيث يتاح للصناعة الحصول على المعلومات الفنية التي تجدها الرصة والناكس . من أن هذه تسير آخر التطورات الصناعية وما يحتاجه تدريب الطلبة في الصناعة .

٢٩- ويمكن تحقيق هذا التبادل ذي الشقين في المعلومات بطرق عديدة منها :

(أ) تعيين ممثلين عن الصناعة كأعضاء في الجهاز الإداري للرصة أو في اللجان الفنية والاستشارية المرتبطة بها لأقلية كل من المناهج الدراسية وعملية التدريس نفسها لتخدم احتياجات الصناعة .

(ب) يمكن استخدام المختارون من رجال الصناعة كدرسين لبعض الوقت في الوحدة ، وينبغي حل الصناعة أن تقدر أن استفادها الموفقت عن بعض رجالها لتحسين دراسة الفنيين سوف يعود بالفائدة على الصناعة .

(ج) يمكن تقديم دورات تجديدية في مجالات متخصصة للعاملين بالصناعة .

(د) يمكن تقديم المساعدات الفنية عن طريق الوحدة العاملين فيها إلى الصناعة ، وهناك احتمال كبير أن تكون الصناعات الصغيرة والمتوسطة بصفة خاصة في حاجة إلى هذه المساعدات .

٣٠- ينبغي حل الصناعة أن تسهم مالياً ومادياً في الوحدات التدريبية ، لأن الصناعة هي المستفيدة من العرض المتزايد من الفنيين المؤهلين تأهيلاً مناسباً .

٣١- وتعد كلا من أساليب تنظيم العمل وأساليب الانتاج وطرق التسويق ومحاسبة التكاليف من الأساليب الصناعية التي ينبغي تضمينها في البرنامج التدريبي للفنيين . ويعد

تدريب الفنيين الذين يتم تشغيلهم في القطاع التجاري أو في القسم التجاري لإحدى الصناعات مقصوراً إلى حد كبير على هذه الأساليب .

وتجدر الإشارة هنا إلى ظاهرة النمو غير المنظم للمدارس التجارية العديدة . ويتطلب الأمر أن تهتم السلطات المسئولة عن التعليم في البلاد المعنية بتنسيق وتخطيط هذا النمو مع الاستعانة بالأساتذة المهتمين باقتراح محتويات البرامج ووضع شروط الالتحاق بهذه الدورات وشروط التخرج منها .

٣٢- وتعتبر عملية وضع مناهج تعليمية نموذجية قابلة للتطبيق في كل البلاد أو حتى في كل المؤسسات التعليمية داخل بلد واحد أمراً غير ممكن وغير مرغوب فيه ، وعلى العكس من ذلك فمن المقترح أن تنشأ أجهزة على المستوى القومي والدولي لإجراء الدراسات والتجديدات للمناهج الدراسية ولنشر المعلومات ذات الصلة ، وينبغي أن تصمم البرامج المتاحة بطريقة تمكن الفني من القيام بدراسات لاحقة وتجديد لمعلوماته خلال حياته المهنية . ويعد التدريب العلمي الصحيح الطريقة الوحيدة لإعطاء الفنيين الأساس الضروري لتفسير وفهم الأفكار الجديدة وتكييفها للظروف المتغيرة على أن يخضع مضمون مثل هذا التعليم الأسامي للمراجعة المستمرة .

٣٣- ويبدو من المرغوب فيه إنشاء جهاز قومي لوضع المستويات المناسبة والكافية للامتحانات ، إلا أنه يجب الحفاظ على المرونة الضرورية عند أقلية المستويات وفقاً للظروف الخاصة ، ومن ثم فإنه لا يجب تحديد سلطات مثل هذا الجهاز تحديداً صارماً أو جامداً .

٣٤- ويجب أن يساير التدريب النظري للفنيين تدريبهم العملي . ويتطلب الأمر توجيه عناية خاصة لإعداد المدرسين الفنيين في استخدام طرق التدريس الحديثة مثل التعليم المبرمج .

٣٥- وينبغي أن يتم تنظيم الدورات بطريقة تتيح لكل الأفراد المؤهلين أو الطلبة أو الموظفين الفرصة للاشتراك في نوع من أنواع البرامج التدريبية التي يمكن أن تتضمن : التعليم طول الوقت ، ونظام اليوم المتفرغ ، والدورات التخليلية والنظام التعاوني ، ونظام التفرغ لبعض الوقت ، والدورات المسائية أو لبعض الوقت ، وبرامج المراسلة والدورات التثقيفية والترقي .

٣٦- ويقتضى تقييم نفقات التدريب ، مع أخذ الاستثمارات والتكاليف الجارية في الاعتبار ، ومقارنتها بالعائد الاقتصادي للتدريب .

٣٧- هناك اتفاق عام حول أهمية الاعتراف المتبادل للدبلومات والشهادات الدراسية والتدريبية ، وإن كان لا يمكن الوصول إلى مثل هذا الاعتراف إلا بعد إجراء المقارنات التفصيلية لبرامج كل الوحدات الفنية المعنية . وعلى الرغم مما تنسم به مثل هذه الدراسات من تعقيد فإن الحاجة تدعو إلى قيام منظمة دولية بجمع البيانات عن المنشآت الفنية على المستويات المختلفة . وقد تتيح مثل هذه البيانات إمكانية إعداد نوع من الشهادات الدولية المصاغة بلغتين أو ثلاث لغات ، والتي تبين طبيعة وجوده ومحتوى الدراسات الفنية ، وفترة التدريب الصناعي التي قضاها الحاصل على الشهادة والامتحانات التي اجتازها ، وبذلك قد تتفق بعض المعاهد الفنية في عدد من البلاد على الاعتراف المتبادل لما تمنحه من دبلومات وشهادات .

٣٨- يعد كلا من التعليم والتدريب من العمليات التي تستمر لمدى حياة الفرد في العمل . إلا أنه يجدر الإشارة عند تنظيم التعليم المستمر إلى مايلي :

(أ) التعليم الذي يهدف إلى تمكين الفني من الارتقاء إلى مستوى فني أعلى (عن طريق الفترات المتناوبة من العمل في الصناعة والتدريب الفني) أو تمكينه من الانتقال إلى مجال فني آخر .

(ب) الدورات التنشيطية التي تهدف إلى تحسين مؤهلات الموظف في عمله وإلى اكتسابه آخر التطورات في مجاله المعين .

٣٩- ينبغي أن تدرس العلاقة بين المدرسة والتعليم التالي للتخرج ، وعلى سبيل المثال فإن وجود الفرص للتعليم اللاحق قد تشير إلى إمكانية تخفيض كمية المعلومات التي يتم إكسابها في المدرسة على أن يحل محل هذا التخفيض التركيز على « كيفية التعلم » وعلى العلوم الأساسية وعلى ذلك فإنه ينبغي عند وضع الخطط الجديدة لتدريب الفنيين ، أن تصمم البرامج المدرسية وبرامج التعليم اللاحق في وقت واحد .

تعليم وتدريب المهندسين (٩) :

٤٠- على الرغم من أن المعنيين بتعليم المهندسين يواجهون عدة مشاكل مشتركة ، فإن الحلول الممكنة في هذا الشأن لا تشابه وإنما تختلف من بلد إلى آخر كنتيجة طبيعية

(٩) تعتمد بعض المواد الواردة في هذا الجزء على تقرير اليونسكو :

Report of the Expert meeting on Engineering Education, held
in Paris 21-24 July 1970, document SC/MD/23.

لاستحالة عزل تعليم المهندسين عن الهياكل التعليمية القومية والظروف الاقتصادية والاجتماعية ، ومن ثم فإنه ينبغي تجنب القياس على مايجرى في البلاد المختلفة . ومع ذلك فإن هناك العديد من الفوائد التي يمكن الحصول عليها من زيادة تبادل الخبرات والمعلومات في هذا الشأن .

٤١- ينبغي أن يخضع محتوى التعليم الهندسي للمراجعة المستمرة والرتيبة ، كما ينبغي أن يجرى تحديد الأهداف بشكل واضح في حدود القدرات التي يتصور حالياً ضرورة توفرها في الخريجين في المستقبل . ويتعين أن يأخذ في الاعتبار الصلات التي تربط التعليم الهندسي بالتعليم الثانوي ، كذلك العلاقات بين التعليم الهندسي والمجالات الأخرى المرتبطة به .

٤٢- ولو أنه لاينبغي التذرع بفض مستوى التعليم ومكوناته بحجة تطبيق البلاد لتكنولوجيات بسيطة أو متخلفة كنتيجة لتواضع مستوى النمو الاقتصادي ، حيث من المفروض أن تعكس المناهج دائماً للمعارف الحارثة ، فقد يسمي إلى تحقيق التوازن في هذا الشأن عن طريق تطبيق أحدث التكنولوجيات في حل المشاكل المحلية .

٤٣- هناك أمثلة عديدة وكثيرة عن الجهود الضائعة والقصور في استغلال الموارد اللازمة للبحوث والدراسات العليا . ولاشك أن التشاور المستمر بين المؤسسات التعليمية والصناعة يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة وفاعلية برامج بحوث الدراسات العليا . وينبغي إعطاء أهمية أكبر لإمكانية وضع برامج من النوع التخللي للدراسات العليا ، مع التركيز بصفة خاصة على أعمال البحث والتطوير المنفذة في الصناعة . وهناك حاجة ملحة إلى برامج الدراسات العليا التي تركز على استعمال الأساليب والتكنولوجيا الحديثة لخلق عمالة نافعة وتجديد المناطق الريفية وتطويرها في الدول النامية .

٤٤- يجب أن تعكس المناهج الدراسية أهمية الاتصال بما في ذلك يسهل استخدام اللغات الأجنبية ، لكي يتمكن الخريج من التعرف مع الآخرين . وينبغي أن تشكل العلوم الاجتماعية والانسانية جزءاً متكاملًا في برامج الدراسات الجامعية لكي تزود الطالب بقدرات التفكير متعدد المجالات .

٤٥- بينما يعتقد رجال التعليم أن دراسات الإدارة ينبغي أن تكون جزءاً من التعليم اللاحق للمهندس بعد قضاء عدد من السنوات في الصناعة ، يرى آخرون أن مقررات المنشآت التعليمية الهندسية ينبغي أن تحتوي عنصراً بارزاً من دراسات الإدارة . وعلى كل

فالحاجة تدعو إلى أسلوب تكميلي في هذا الشأن ، خاصة وأن برامج التعليم الإدارى التى ادخلتها الجامعات فى كثير من الدول النامية خلال العشرين عاما الماضية قد نقلت فى الغالبية العظمى من الحالات ، من بيئات مختلفة ولم يجر تكييفها وأقلمتها ، ومن ثم فهى نادرأما تصلح للظروف المحلية ويكاد ينعدم تأثيرها على التقدم الاقتصادى والاجتماعى .

٤٦- وللمشاركة فى حل المشكلة الشائعة والخاصة بتشجيع تقدير العلم والتكنولوجيا فى المجتمع ككل وفى التعليم الثانوى ، ينبغى أن يبذل جهد أكبر فى كثير من الدول لزيادة عدد النساء فى التعليم الهندسى سواء كطلبة أو كدرسين .

٤٧- ويعتبر المهندسون فى حاجة ماسة - أكثر من غيرهم من المجموعات الأخرى من الأفراد الفنين - إلى مواصلة التعليم المستمر كجزء مخطط وطبيعى من حياتهم المهنية . ويقع على عاتق المنشأة الهندسية التى يتخرج منها المهندس المسئولية الرئيسية فى تنمية قوته الدافعة نحو التزود من المعارف ، وبعد التعاون بين المنشآت التعليمية والصناعة فيما يتعلق بمواصلة التعليم أمراً ذو أهمية كبيرة ، كما يقع على عاتق الحكومات عبء القيام بدور كبير فى هذا الشأن نظراً لأن تدخلها قد يكون ضرورياً لى يؤكد أن استمرار التعليم ومواصلته يعتبر من الخصائص الحيوية للحياة الصناعية . وتستطيع الجمعيات الهندسية تشجيع أعضائها على المشاركة فى مواصلة التعليم ، فإذا لم تكن هناك جهات أخرى معنية بها فينبغى على هذه الجمعيات إعداد برامجها الخاصة .

٤٨- ومما لاشك فيه أن المنشأة التعليمية التى تقدم تعليماً هندسياً بمعزل عن البيئة الصناعية لا يمكن أن تكون ذات فاعلية ، لذا فإن التعاون بين المنشآت التعليمية والصناعة يعد أمراً حيوياً . وقد يتخذ هذا التعاون أشكالاً كثيرة : كتثيل الصناعة فى مجالس إدارة المنشآت التعليمية ، ومشاركة الصناعة فى لجان الأقسام المضطلة بوضع المناهج الدراسية والبحوث ، وتبادل الأفراد العاملين بين الجانبين ، وتدريب الطلبة فى الصناعة أثناء الاجازات ، وقيام الصناعة بتقديم الدورات ذات النظام التخللى ، والاستخدام المشترك للتسهيلات المتخصصة فى البحث والاختيار ، والإشراف المشترك على البحوث ، والتخطيط المشترك لمواصلة التعليم .

٤٩- ويعد التدريب العملى الكافى والفعال فى الصناعة جزءاً جوهرياً من عملية إعداد المهندسين . وينبغى تصميم برامج التدريب الصناعى بعناية بحيث تكون جزءاً متكاملًا مع باقى عناصر المناهج الدراسى وأن تعتمد على الخبرة المشتركة لممثلى المنشأة التعليمية والصناعة . وعندما تكون الصناعة غير راغبة أصلاً فى توفير التدريب المنظم ،

فقد يصبح التشريع ضروريا ليعضن توفيره فضلا عن تحديد شكله . وقد يتم التدريب أثناء التعام الجامعي ، كما هو الحال في ظل البرامج التخليلية أو برامج للدراسة العالية في الصناعة ، وقد تحكم شروط العضوية في الجمعيات المهنية طبيعة مثل هذا التدريب في بعض الأحيان . وهناك حاجة على المستوى الدولي إلى التعاون الوثيق بين اليونسكو واليونيدو في مجال التدريب في الصناعة . وينبغي أن تخضع إمكانية إقامة مشروعات إقليمية تدريبية للدراسة أعمق . وأخيراً فإنه ينبغي تحقيق التعاون الوثيق بين السلطات المسئولة عن التعليم الهندسي والسلطات المسئولة عن العمالة لكي تساعد المهندس المتخرج على إيجاد العمل المناسب له .

تعليم وتدريب المدرسين الفنيين :

٥٠ - ينبغي التنبؤ بالطلب على المدرسين الفنيين بنفس الدقة والحذية التي يتم بها التنبؤ بالطلب على المهندسين والفنيين . وأن يكون تدريبهم أيضا جزءا متكاملًا من التخطيط القومي الشامل ولا يمكن تركه كلية للسلطات المسئولة عن التعليم . والواقع أن هناك نقصا شديدا في المدرسين الفنيين المدربين حتى في الدول الصناعية ، وقد أدى استمرار هذا النقص (بل أن هذا النقص يستمر في التزايد في معظم الدول النامية) إلى قيام المسئولين بالبحث عن بعض التغيرات الأساسية التي يمكن إدخالها على الطرق التقليدية لتدريب المدرسين .

٥١ - ويراجع للتدريب الكافي والصحيح للمدرسين الفنيين في الدول النامية على نطاق واسع ثلاث عقبات خطيرة :

(أ) ضيق الوقت ، فقد ترتب على جذب الصناعة الشديد وحينها جأتها بطريقة استحوذت على اتجاه المستويات إلى أعداد الكادر الفني من خلال البرامج العسرة السريعة التي لا تستغرق أكثر من بضعة شهور من التدريب العجول .

(ب) نقص فرص التدريب الصناعي .

(ج) انخفاض أجر المدرسين ، وانخفاض معظم الأفراد الفنيين المدربين إلى تفضيل الالتحاق بالصناعات المحلية مباداة أمام فرص العمالة الهزيلة ، بدلاً من العمل كمدرسين بأجر منخفضة .

٥٢ - ينبغي أن يأخذ هيكل مرتبات المدرسين الفنيين في الاعتبار أن المدرسين الفنيين لم دور ، كالمهندسين ، لا بد لهم من تأديته في عملية التصنيع . ومع القروض أن !

يتوفر لهم نفس وضع المدرسين أو الأساتذة الذين يقومون بتدريس المواد الأخرى لنفس مجموعات الأعمار .

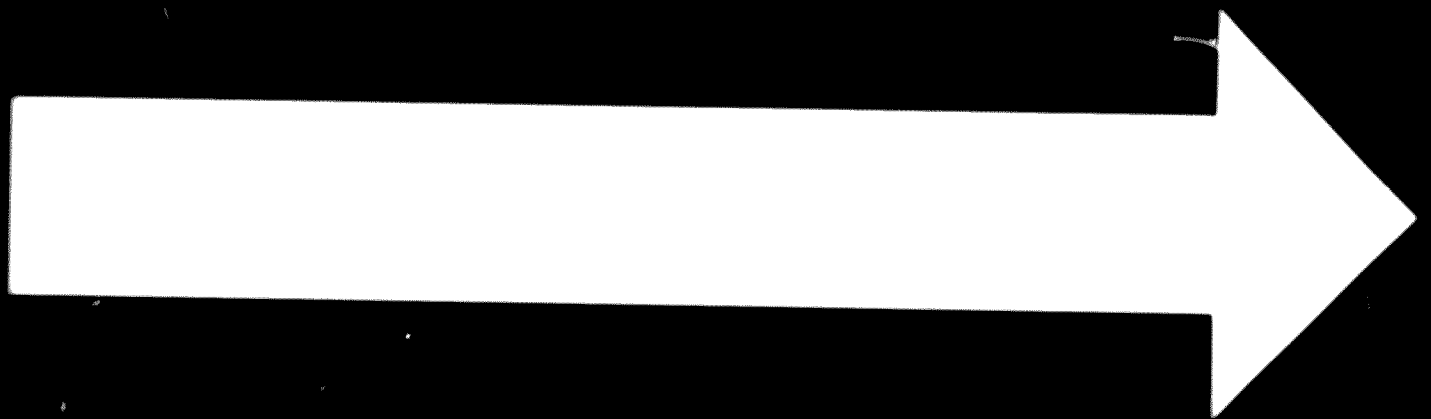
٥٣ - ينبغي على السلطات المشاورة أن تضع القواعد والتعليقات الكافية والمسايرة لامتحانات وشهادات المدرسين الفنيين ، ويتضمن ذلك : متطلبات دخول الامتحان مضمون مجال الامتحان ، قواعد التقييم ومتطلبات اجتياز الامتحان ، صلاحية إعادة الامتحان .

٥٤ - ينبغي أن تقوم برامج العلم الفني والمهني على أساس من أبحاث . بما في ذلك إعداد المدرسين الفنيين ، ويتمين على كل دونه أن تتعرف على مشاكلها في هذا المجال وتكف على دراستها . وتستطيع المنشأة القائمة بتدريب المدرس الفني أن تسهم إلى حد كبير في الحوث من خلال الدراسات التي تجريها بواسطة كادرها الفني ، ويمكن للسلطات القائمة على اتخاذ القرارات أن تستفيد إلى حد كبير من هذه الأنشطة . وتتضمن رؤوس موضوعات للبحث ذات الأهمية والفائدة العامة : علاقة التعليم الفني والمهني بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، فاعلية برامج وإمكانيات التعليم الفني القائمة ، مشاكل اختيار الطلبة لمعاد لتدريب المدرسين الفنيين . مشاكل متعلقة بالانتقال من المدرسة إلى العمل ، فائدة أنواع معينة من المواد التعليمية . قيمة الطرق التنظيمية التقليدية والحديثة ، طرق المستخدمة على المستويات الفنية والحرفية بالمقارنة مع الطرق المستخدمة على المستوى الجامعي ، مشاكل اللغات في التعليم الفني لاسيما تلك المشاكل التي تظهر عندما يتم التعليم بلغة أجنبية .

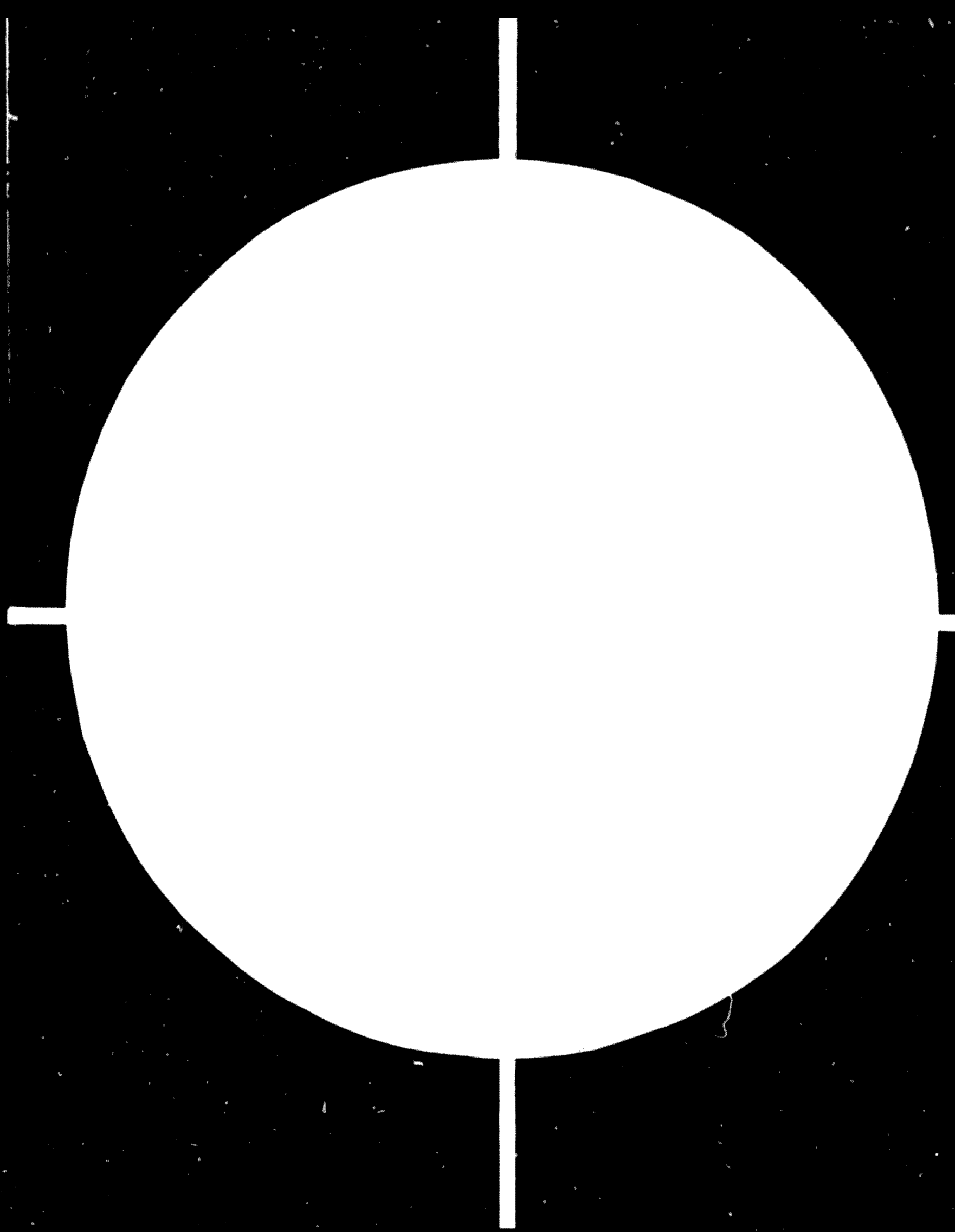
٥٥ - بعد التعليم المستمر المتواصل ذو أهمية كبرى للمدرسين الفنيين وينبغي ألا يقتصر على البرامج التي ترودم بأحدث المعارف النظرية وإنما تلك التي تحكم الصلة الدائمة بالصناعة . لذلك فانه من الصالح أن تم عمليات تبادل العاملين في كل من الصناعة والمؤسسات التعليمية وأن تشكل المجالس واللجان التي تضم ممثلين عن هؤلاء وأولئك .

٥٦ - تعد المشاركة الاقليمية في التعليم المهني والفني مميذة كما قد تسهم بشكل فعال في تحسين تدريب المدرسين الفنيين ، ولانجد البلاد الصغيرة جداً من انبررات مايسمح بالإقامة للمنشآت الخاصة بتدريب المدرسين الفنيين في الموضوعات المتخصصة بسببه قلة عدد المدرسين المطلوبين .

1 - 594



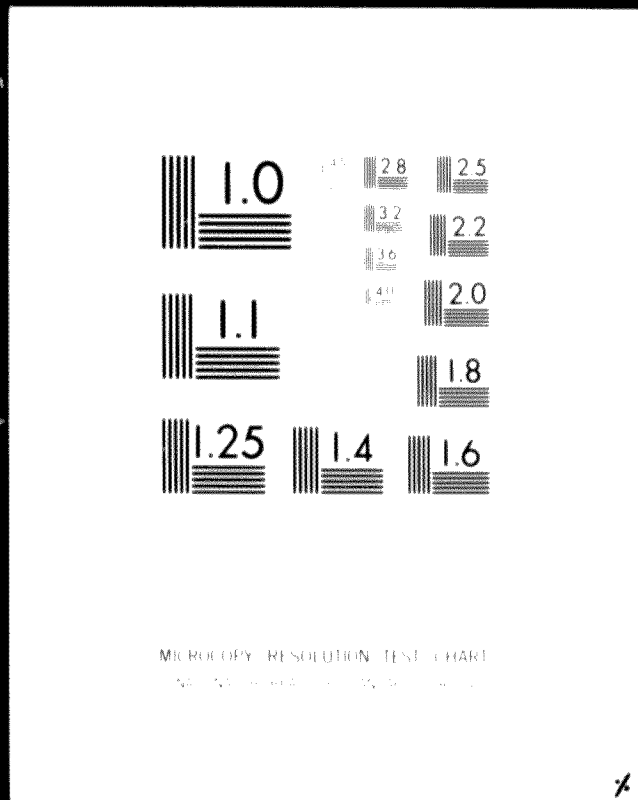
81.09.29



2 OF 3

00768

A



24x
D

٣ - اسهام التطعيم غير الرسمى والتدريب المهني والتنمية الادارية في عملية التصنيع

الاتجاهات في الستينات :

٥٧ - تشكل الستينات بالنسبة للدول النامية فترة تم فيها إنشاء الإمكانيات واتمهلت
الاساسية لتدريب الأفراد على كل المستويات وإعداد الكوادر سواء للصناعة أو للمجالات
الأخرى من النشاط الاقتصادي. وقد أنشئت أجهزة التدريب المهنية القومية وتوفرت لها
المسئولية المركزية لتخطيط وتنظيم الأنشطة التدريبية خارج النظام التعليمي العادي
والتنمية الإدارية بمعاملها. كما أقيمت المنشآت المتخصصة الجديدة أو تعزيز الموجود
لأنها بهدف تحسين للصناعات الصغيرة وخدمة القطاعات الحرفية ولتوفير التدريب
لهذا الغرض .

٥٨ - وقد كرست الدول النامية عند ارساء النواة الضرورية للمنشآت التدريبية
اهتماماً شديداً عاجل :

- (أ) تحديد المهن والوظائف التي ينبغي أن تعطى الأولوية للتدريب المبني لها .
- (ب) إعداد كوادر للتدريب ووضع مستويات للتدريب .
- (ج) تطوير برامج للتدريب الاساسي للأفراد العاملين بتلك المهن التي يشهد
عليها الطلب ولا تستطيع الإمكانيات والتسهيلات التدريبية القائمة الوفاء به .
- (د) تجديد وتطوير التشريعات والقرارات والعمليات الادارية التي تحكم النظام
التدريبى وإقامة المشروعات الرائدة والتجريبية واجراء البحوث لتحديد
خطوط عمل المستقبل .

٥٩ - وقد صادف الستينات أيضاً اتجاه واضح في عدد كبير من الدول النامية
نحو تحسين التدريب داخل العمل وامتداده ونحو تجميع كل أنواع التدريب داخل نظام
تناسق لتنمية الموارد البشرية على المدى الطويل .

٦٠ - لقد تركزت كل هذه الجهود المبذولة من الدول النامية على تطوير نظام
تدريبى للمهن والوظائف الموجودة في القطاع الحديث للصناعة (كقطاع مقابل لقطاع
التقليدى) ولأصناف المشروعات الكبيرة والمتوسطة ، ولقد تشابهت نماذج التدريب
المتبعة بل وتشابهت أيضاً المناهج الدراسية مع تلك المطبقة في البلاد الصناعية ، وأدى
ذلك إلى خلق مشاكل خطيرة ، كما ووجهت الكثير من الصعوبات فيما يتعلق بتصميم

المناهج التدريبية الملائمة لظروف الدول المعنية ، ومن ثم فقد زاد التركيز على التقديرات الشاملة للاحتياجات التدريبية داخل المشروعات الموجودة عند المستويات المختلفة من الهيكل الصناعي المركب كأساس لتصميم مناهج تدريبية جديدة .

المجالات الحاكمة للعمل المنتظر :

٦١- بينما انشئت الاجهزة التدريبية القومية ومعاهد التنمية الادارية المركزية في بعض البلاد منذ عدة سنوات فان هذه الاجهزة والمعاهد لاتزال في المراحل الاولوية من التنظيم في بعض الدول الاخرى بل أن هناك مجموعة أخرى من البلاد لم تبدأ حتى بالخطوات الاولى لاقامة الجهاز المناسب لارساء التخطيط والتنظيم القومي للتدريب (١٠) .

٦٢- هناك حاجة عاجلة لتقوية الاجهزة والمعاهد الحالية أو إقامة الحديد منها ويتضمن ذلك :

- (أ) سن التشريعات التدريبية التي تتماشى مع احتياجات مجتمع يجرى تصنيعه .
- (ب) تدريب الكادر الوظيفي المطلوب امارسة الخدمات التدريبية فضلاً عن الاصطلاح التدريجي بمسئولية التدريب في الصناعات التي لها أهمية حاكمة للتنمية الاقتصادية .
- (ج) تحديد المهارات الحاكمة للاسراع بالتنمية الصناعية .
- (د) إقامة التسهيلات والامكانيات اللازمة لتدريب الافراد على كل المستويات (ابتداء من العمال المتخصصين حتى الادارة) والمطلوبين لاقامة مشروعات جديدة أو لاستحداث الأنشطة وتوسعها في المشروعات القائمة .

(١٠) See: the ILO Vocational Training Recommendation, 1962 (No. 117) Training of National Technical Personnel for Accelerated Industrialization" (E/٤901, Add. 1 and 2, Report of Technical Meeting of Experts on the Organization and Planning of Vocational Training (ILO, Geneva, 1967 (TMVT/1967/XV (Rev.), Report on the ILO Assian Regional Expert Meeting on Vocational Training Planning (Sydney, 1968 ILO/TAP/AFE/R. 16), Metodologais para determinar las necesidades de formacion profesional (CINTERFOR — INCE, 1968), Report on the Arab States Seminar on the Organization of Vocational Training (League of Arab States/ILO document ILO/IND/R. 22).

٦٣ - والواقع أن التخطيط الذي اتبع حتى الآن اتسم بمفهوم ضيق حيث اغفل الاهتمام الكبير الذي يمكن أن يتحقق عن طريق التدريب داخل المشروعات وحيث غنى بالتركيز كنية على احتياجات مجموعة صغيرة نسبيا من المشروعات وعلى عدد بسيط من المهن والوظائف الشائعة الاستخدام . إن الغالبية العظمى من الدول النامية في حاجة ماسة إلى مراجعة الخطط وإعادة النظر في المواقف الحالية وما يتضمنه من خطط لامتداد نظام التدريب حتى تستطيع أن تحدد السياسات الطويلة المدى وأن تحقق اتجاهها أكثر توازنا . ولعل أهم جزء من أجزاء هذه المراجعة هو ذلك الذي ينصب على تقييم واضح لمسئولية التدريب وكيفية توزيعها بين المؤسسات المختلفة كذلك التي تتولى التعليم المهني والفني والعالي وتلك المسئولة عن التدريب المهني والتسمية الادارية المتخصصة ، وبين الوزارات والادارات الحكومية المسئولة عن الانشطة الصناعية وبين المشروعات الصناعية نفسها .

٦٤ - ويجب أن يتضمن هذا التقييم دراسة عن إمكانيات وطاقات النمو والتنوع في الصناعات الصغيرة ومدى تأثير القصور في التدريب في اعاقه توسعها . كما تعتمد هذه الدراسة على تحليل السياسات والبرامج التصنيعية الحارية بهدف الامداد بالافراد المدربين المطلوبين في الوقت المناسب ، ولتحقيق الاستخدام الامثل للإمكانيات والتسهيلات العديدة للتدريب سواء ما يوجد منها فعلا أو ما يمكن توفيره وبصفة خاصة داخل المشروعات ، كما يتطلب تحديد انب مشاركة للصناعة في الجهود التدريبية ويتميز بها لذلك تقييم وتحديد أوجه الضعف والقصور في التعليم المهني والفني والعالي بالتشاور مع السلطات المسئولة عن النظام التعليمي ، إدم من الضروري أن يكمل النظام التدريبي النظام التعليمي .

تكلفة التدريب وتمويله :

٦٥ - ترتفع تكلفة التدريب بشكل مستمر وبصفة خاصة في غالبية مجالات النشاط الصناعي سواء في الدول الصناعية أو الدول النامية ، فهناك نسبة أعلى في قوة عمل معظم للصناعات تتطلب تدريبا منتظما بالنسبة لما كان الحال عليه فيما مضى ، كما تزداد معدات الانتاج وأساليبه تعقيدا بحيث يتطلب الامر من الذين يقومون بتشغيلها تدريبا اشمل وهو ماتضمن عادة معارف نظرية أكبر قد يقتضى توفيرها خارج المنشأة . ولقد أصبح كل من الدراسة الشاملة للمعارف المتصلة ، والتدريب الاساسي خارج العمل ، وخبرة العمل المنظمة ، والتدريب المتواصل على أساس مستمر ، أمرا ضروريا لمعظم الوظائف . تزايد التكلفة نتيجة للحاجة إلى توفير كوادر التدريب المتخصصة والتي تتطلب الاعداد يدورها ، وغالبا ماتصطر إلى مواصلة العمل طوال الوقت في مجال التدريب

٦٦ - وبالإضافة إلى ما سبق فإن تدريب العامل الماهر في الدول النامية يكون عادة أكثر تكلفة من نظيره في الدولة الصناعية لأن المستوى التعليمي للمتدرب والفناء بالعمليات الصناعية والمواد والعدد غالباً ما تكون أقل منها بالنسبة للمتدرب في الدولة الصناعية . ومن ثم فإن الكثير من أصحاب الأعمال الذين عجزوا عن تقدير المكاسب الطويلة المدى وفوائد الزيادة الناتجة عن التدريب أصبحوا أكثر إحجاماً عن تحمل تكاليف التدريب

٦٧ - كما غدت تكلفة تدريب الإدارة أكبر من تكلفة تدريب الأفراد في المستويات الأدنى لأن بعض الجهود التدريبية وبصفة خاصة تلك التي تنصب على الإدارة العامة وعلى العلوم الإدارية تتم في دورات تتطلب الإقامة الكاملة بما يسمح للمشاركين بالتركيز على الموضوعات وتبادل الخبرات وتطبيقها تحت إشراف موجه لما درسه .

٦٨ - ولقد انجحت الحكومات بصفة عامة إلى الانخراط بين طرفين مختلفين في تمويل التدريب . أيها تتحمل السلطات العامة في بعض الدول تقريباً كل مسئولية تمويل التدريب الأساسي للكادرات على جميع المستويات . بحيث أصبحت الدورات الإدارية والمدارس الهندسية والمعاهد الفنية والمراكز التدريبية للمهارة مفتحة بشكل مجاني للمتدربين أو المنشآت ، بل قدمت هذه الدول إجازات كبيرة للمنشآت التي تقوم بتنفيذ البرامج التدريبية سواء في مدارسها الخاصة أو داخل العمل وسعت أيضاً سلطانها العامة إلى منح المكافآت للمتدربين طوال فترة التدريب .

٦٩ - فإن المجموعة الأخرى من البلاد تشجع فيها حكوماتها المنشآت على تمويل التدريب المبدئي للعمال المهرة والتدريب اللاحق لجميع الكوادر الفنية . وقد تعددت الإجراءات لتوزيع عبء التدريب توزيعاً عادلاً ، ففي ظل نظام الحماية والمنحة ، والذي طبق بشكل واسع . يحصل صاحب العمل الذي يتحمل تكلفة عالية من التدريب لمستوى يتفق عليه ، على بعض أو كل ما انفق ، بينما يدفع أصحاب الأعمال الذين يمارسون تدريباً بسيطاً أو قليلاً أو الذين لا يقدمونه بالمرة قيمة الحماية الكاملة . وتباين المبادئ المنظمة لنظم الحماية والمنحة في واقع الأمر بين بلد وآخر بشكل واسع - ففي بعض البلاد نجد الحماية بشكل موحد لكل المشروعات الصناعية بينما تختلف هذه الحماية في بعض البلاد الأخرى طبقاً للفروق في تكاليف التدريب في الصناعات المختلفة . وفي غالبية الدول النامية تحصل الحماية عندما تتعدى المنشآت حجماً معيناً .

٧٠- وحتى الآن لم تتضح الصورة في تقييم الاثر الكلي لنظم الحماية والمنحة في الدول نامية . الا أنه يمكن القول بأن اتباع هذا النظام في كثير من البلاد قد اسهم بشكل واضح في إقامة جهاز تدريبي قومي على درجة عالية من الأعداد ، حيث تتيح الحماية تدفق دخل مستمر للجهاز القومي للتدريب يسمح بالنظام الموازنات وتخطيط الأنشطة على مدى طويل .

٧١- ومع ذلك فان نظام الحماية والمنحة يمكن أن يكون له دور الحافز المباشر لأصحاب الأعمال لتفضيل استخدام الطرق المكثفة لرأس المال أكثر من الطرق المكثفة للعمل كما يتطلب أيضاً جهداً مالياً لتطبيقه وبصفة خاصة في المنشآت الصغيرة . ولكن إذا ما استبعدت هذه المنشآت من النظام فان جهاز التدريب المعنى قد يتجه إلى عدم اعطاء أهمية تذكر لاحتياجاتها . كما تظهر مشكلة أخرى كمنهجية لان رد تكاليف التدريب تعتمد إلى حد كبير على تقديم الدليل على الاتفاق الفعلي ، والواقع أنه ليس من الممكن التعرف على التكلفة الصحيحة لكثير من التدريب الذي تقدمه المنشآت كالتدريب أثناء العمل على سبيل المثال - ويصبح رد تكلفة التدريب أمراً غير عملي . وكتيجة لذلك يفقد أصحاب الأعمال الاهتمام بالاستخدام الكامل لامكانيات التدريب أثناء العمل ؛ ولعله يسبب المشاكل والصعوبات العديدة التي تواجه نظام الحماية والمنحة ، فقد انجهدت الكثير من حكومات الدول النامية إلى تفضيل تقديم إعانات كافية إلى أجهزة التدريب القومية من خلال الموازنة العامة .

٧٢- الا أنه أياً كانت السياسة التي تنتهجها الحكومة لتحويل التدريب فانه على أصحاب الأعمال أن يتحملوا التكاليف المتزايدة بشكل سريع لمواصلة تدريبهم كواحد من ، وعادة ما يضطرون لانتاج التدريب الشامل للمهندسين والفنيين حديق التأهيل من خلاله للدوران المنظم على الوظائف لتمكينهم من احتلال مركز في أو تحمل مسؤولية إدارية في المنشأة نفسها . أما تجديد المعلومات وتحسينها لملاحقة التطورات التكنولوجية والتغيرات في أساليب الانتاج أو الصيانة فهي عادة لا تدخل ضمن أي إعانة من الإعانات العامة التي تقابل التكلفة الناجمة .

تحسين الطاقات التدريبية الكامنة في المشروعات :

٧٣- تعتبر المشروعات الصناعية الكبيرة والمتوسطة الحجم في الدول النامية أقل فترة واعدادا بصفة عامة على القيام بمجه التدريب شامل والحيد عن مثيلاتها في الدول الصناعية . فلا تتوفر لها كقاعدة عامة الافراد المؤهين تأهيلا حسنا واللازمين

للاغراض التدريبية ، كما أن العدد الصغير القادر من المديرين والمهندسين والفنيين والمشرفين والعمال المهرة مشغولين طوال الوقت في تنفيذ العمليات . كما لا تتوفر معظم المشروعات الصناعية في الدول النامية لكادرها الفني تلك التسهيلات والامكانيات اللازمة للتدريب الجيد داخل العمل وبالإضافة إلى ذلك فإنه لا تتوفر في المديرين في غالبية الاحوال الوعي التدريبي بالقدر الكافي لتبين أهمية التدريب لنجاح منشآتهم والتي غالباً لا تتوفر لديها الاقسام المتخصصة للبحث وتطوير المنتجات والتخطيط ودراسة العمل ومراقبة الانتاج على الرغم من الدور التدريبي الهام الذي تلعبه هذه الادارات في الدول الصناعية وبصفة خاصة فيما يتعلق بتدريب النشئ من المستويات الفنية الوسطى ورجال إدارة المستقبل .

٧٤- وعليه فان على معظم المشروعات الصناعية في الدول النامية اختيار سلوة أحد طريقين : إما أن تمنع بانخفاض مستوى أداء كوادرها أو أن تعمل على تنظيم التدريب الشامل خارجها . وعادة ما يعوق الطريق الثاني عدداً من الصعوبات لسبب عدم قدرة المنشأة العادية من الاستفادة بشكل ميسور من الجامعة والخدمات الارشادية للصناعة الصغيرة والمعاهد وجمعيات الادارة وغيرها من المؤسسات التي تقوم بتدريب العمال المتخصصين والمهرة لكي يصبحوا مشرفين أو فنيين . كما قد تفتقد هذه المنشآت تلك الخدمات الفنية التي يقدمها منتجو الاجهزة والمعدات . والتي تسمح بمواصلة التدريب بصفة خاصة لتجديد مهارات العمال بما يتطابق واحتياجات التغيير الفني .

٧٥- وتعاني المشروعات الصغيرة من هذه المشاكل وغيرها من أوجه القصور فضلاً عن أن رجل الصناعة الصغيرة والصانع ذو المهارة ومن يستخدمانه من العمال المهرة لم يحصلوا بصفة عامة على قدر كاف من التعليم والتدريب . ويؤدي النقص في المطبوعات الفنية وكتالوجات المعدات والاجهزة المنشورة باللغة المحلية إلى صعوبة بل واستحالة تعلم كل هؤلاء شيئاً مما هو جديد من الادوات والطرق وأساليب الانتاج أو المنتجات بل أكثر من هذا قد لا يجيدون القراءة والكتابة بقدر كاف يسمح لهم بالاستفادة من مثل هذه المطبوعات حتى في حالة توافرها . كما يفتقدون بصفة عامة نظم التدريب الجماعي التي تسمح بتحصيل المعارف الجديدة أو لتعزيز ما حصلوا عليه من تدريب . ويترتب على ذلك كله أن تصبح عملية التعلم برمتها في المشروعات الصغيرة قاصرة على مجرد إكساب المعارف والمهارات التي عنى عليها الزمن ؛ وهو ما يتسبب في إعاقة عملية تجديده وتطوير المشروعات الصغيرة . كما يؤدي ضعف كفاءة التدريب إلى زيادة

حساسية المشروعات الصغيرة للتغيرات الفنية والاقتصادية . لانهم يفتقدون المرونة والتكيف مع الفرص الجديدة المتاحة في السوق .

٧٦- ويقتضى الامر لحل هذه المشكلات في المدى الطويل ضرورة تحسين النظم التدريبية التقليدية على كل المستويات والخدمات التي تقدمها السلطات العامة والجامعات والمدارس الفنية والمهنية واجهزة التدريب الادارية والجمعيات ومراكز الانتاجية .. الخ ، بهدف تدعيم العمل التدريبي داخل المنشآت . وسوف يقتضى الامر تطويع تلك الخدمات المقدمة طبقاً للاحتياجات الخاصة بالمنشآت ذات الاحجام المختلفة بحسب المستويات المتفاوتة لتعليم كوادرها ، وينبغي أن تتضمن هذه الخدمات مايلي :

(أ) توفير الدورات الكافية لتدريب كبار رجال الادارة ومدبري الافراد بقصد تأهيلهم في تخطيط وتنظيم التدريب الكافي لتحقيق التنمية الطويلة المدى لما يعمل معهم من أفراد .

(ب) تعدد البرامج التدريبية وتنوعها لتجديد ورفع مهارات الافراد الفنيين من المستوى الاوسط والعالي مع الاهتمام بالوظائف الادارية .

(ج) برامج تدريبية أخرى من بينها تعليم فني ونظري عام لتفكيك العمال من بلوغ درجة عالية من المهارة في التشغيل وقادرين على التحول إلى مشرفين وفنيين .

٧٧- وسوف يكون من الضروري لتعزيز الهيكل التدريبي الداخلي طبقاً للخطط السابق الاشارة اليها أن يستكمل في معظم الدول النامية بترتيبات مخططة تخطيطاً محكماً للتدريب خارج البلاد وفي البلاد النامية الأخرى إذا كان ذلك متاحاً وعملياً . ومع كل فانه من الواضح أن مثل هذه الترتيبات لايجب أن تقوم الا على أساس السماح بالتدريب في الخارج في الحالات التي لايتوفر فيها التسهيلات والامكانيات المناسبة داخل البلد نفسها ، لانه من المرغوب فيه إعتبار التدريب في الخارج مكمل للنظام القوي للتدريب .

٧٨- ينبغي أن يختار المتدربين في الخارج من المهن التي ترقى في الاهمية لعملية التصنيع ، كما تختار الدولة على أساس مدى ملائمة التدريب الذي تستطيع تقديمه ، وأن ينظر إلى مسألة « الملائمة » من زاوية الوظائف التي سوف يشغلها المتدربون عند عودتهم إلى ديارهم . وينبغي أن تشارك الدول التي تبعث بمدربيها للخارج في التخطيط التفصيلي للبرامج كما يعتبر كل من التقييم والمتابعة من السهام اللازمة لاي برنامج تدريبي بالخارج .

٧٩- ويقضى الامر في المدى القصير سلوك سبيل الاختيار ، الامر الذى يختلف بطبيعته من بلد إلى آخر ومن منطقة إلى أخرى داخل البلد ذاته بل ومن صناعة إلى أخرى . ويبدو أن أكثر الامور الحاحا في هذا الشأن هي زيادة الوعي التدريبى لدى مديرى المشروعات الصناعية باحجامها المختلفة وأن يقدم لهؤلاء المديرين التوجيه والنصح الضرورىين عن أفضل الطرق لتطوير التدريب داخل منشآتهم ووضع المعدلات والمستويات المناسبة لتدريب العمال والحرفيين والمشرفين وغيرهم من الكادرات المسئولة عن التدريب فى المنشآت .

وينبغى أن تجرى البحوث داخل الصناعة لتحديد معوقات التوسع الصناعى وتحسين الانتاج والتى ترد إلى المعارف والمهارات الفنية القاصرة . ومن الضرورى أيضا فى غالبية الدول للنامية بحث ودراية طاقة المنشآت التعليمية والتدريبية القائمة بقصد امتداد مجالات نشاطها بحيث تخدم الكوادر الفنية فى القطاعات الهامة من الاقتصاد القوى ممن لم يتح لها التدريب الكافى .

مدخل قطاعى :

٨٠- لعل أحد الحلول الممكنة لمشكلة تدريب قوة العمل هي تركيز الموارد المتاحة على مهمة تحسين الكفاية الفنية للعمال فى الصناعات ذات الأهمية الخاصة . ومن بين الطرق التى اتبعت فى هذا الشأن وثبت نجاحها هي تكوين مجموعات خاصة للبحث والتطوير فى كل صناعة على حدة . وتكون كل مجموعة مسئولة عماليل :

(أ) التحرك على الطرق المناسبة لتحسين وتنمية المهارات فى الصناعة المعنية .

(ب) توفير التسهيلات والإمكانات التدريبية الجماعية الكافية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم .

(ج) تنظيم دورات خاصة لرفع مهارات المشرفين والفنيين والمهندسين بما يؤدى إلى التأثير المباشر على تخطيط الإنتاج والتخطيط الفنى وعلى إدارة العمليات الصناعية .

(د) وضع خطط التدريب بالخارج والإشراف عليها لمثل كوادر المديرين والمهندسين والفنيين .

٨١- وقد يكون من المرغوب فيه فى بعض الحالات إقامة معاهد خاصة ذات وظائف متعددة كالبحث الفنى والاقتصادى والخدمات الإستشارية الفنية والإدارية وتنظيم التمريب لكل صناعة رئيسية . وينبغى أن توجه عناية خاصة للمطالب الحاكمة من العاملين وغيرها من

لكوادر الفنية في الصناعة بغرض الافلال من مدى اعتماد المشروعات الموجودة داخل القطاع على المصادر الأجنبية سواء للأخذ بالأساليب الحديثة وبناء الآلات وتحديد العمليات وطرق العمل أو توفير التدريب لكوادر الصناعة .

٨٢ — وقد يبدو من المهم عند اتباع مثل هذا الأسلوب القطاعي أن يتم تصميم المشروعات بطريقة تسمح بتوفير المساعدات لا لوحدات الإنتاج القائمة داخل القطاع فقط وإنما للمتقدين من الباطن ومنشآت الخدمات في مثل مجالات الإصلاح والصيانة والنقل والتسويق والتي تسهم في يسر إدارة العمل في القطاع . كما ينبغي بالإضافة إلى ذلك أن تبذل الجهود لمواجهة احتياجات التدريب للمشروعات التي يجري إقامتها .

نتائج من التدريب :

٨٣ — ترتب على نقل الكثير من برامج ونماذج التدريب على كل المستويات من الدول الصناعية دون إقامة كافية لها أن أصبح الكثير من التدريب المنهول في الدول النامية غير قادر على مواجهة احتياجات هذه البلاد ، فكثيرا ما يتم تدريسه داخل النظام التعليمي أو خارجه غير قابل للتطبيق مباشرة على العمل المؤدى فعلا في الصناعة . ويعاني الكثيرون ممن استكملوا برامجهم صعوبة إيجاد وظيفة حتى في الحالات التي يوجد هناك طلب على الكوادر المدربة في نفس مجالات تخصصهم . ويدفع ذلك الكثير من أفراد المستويات العليا إلى الرغبة في السفر إلى الخارج ، ومن الناحية الأخرى فإن البعض قد يحصلون على وظائف ولكنهم يحتاجون إلى تدريب إضافي كبير داخل المنشأة قبل أن يصلوا إلى المستوى المرغوب من الأداء .

٨٤ — ويحتاج المدير في الدول النامية إلى تدريب أكثر شمولاً بل ومختلفاً في بعض الحالات عن نظيره في الدول الصناعية . ومع ذلك فإن تدريبه الأساسي الذي حصل عليه عادة داخل الجامعة قد يتركز على التطبيقات الفنية وأساليب الإدارة المستخدمة في الدول الصناعية . ولا يحصل أى من الفني أو المهندس أو المحاسب المؤهل حديثاً عند الالتحاق بالعمل في الصناعة على تدريب منظم في وظائف الإدارة داخل الأقسام المتخصصة العديدة للمنشأة كما هو الحال في الدول الصناعية ، وبالإضافة إلى ذلك فإنه لا يستفيد من مزايا التعلم أثناء العمل من المديرين ذوي الخبرة والكادر الفني ولا يجد المساعدة من المشرفين والعمال المهرة والتي لا يمكن توافرها إلا في المشروعات المنظمة تنظيمياً عالياً . كما لا يجد بين يديه أى كتيبات عن الإدارة أو مراجع تم اقلتها طبقاً لظروف الدول النامية .

٨٥- لأجل ذلك فإنه من المفروض أن يأخذ نظام التدريب في الدول النامية كل هذه العوامل في الاعتبار فيقدم برامج كسب الخبرة في تطبيق المبادئ الإدارية وممارستها في ظروف الدول النامية. كما ينبغي أن يستكمل التدريب المقدم في البرامج المباشرة بمتابعة مستمره وتوجيه يجرى أثناء التوظيف لتعويض النقص في التدريب داخل العمل.

٨٦- وتجدر الإشارة في هذا المجال إلى العلاقة الوثيقة بين تنمية الإدارة وتطبيق التكنولوجيات المناسبة. حيث يلاحظ أن الكثير من القدرات الإدارية تتبع ببساطة نماذج الإدارة المطبقة في الدول الصناعية. لذا تقرر في غالبية الأحوال استخدام التكنولوجيات الموفرة للعمل لا اعتماداً على أسباب اقتصادية وإنما لتبسيط مشاكل الإدارة، وبالتالي فإن هذه التكنولوجيات لا تنسم في غالبية الأحوال بتوفير العمل وإنما بتوفير الإدارة أيضاً. والواقع أن ما قد يكون مطلوباً هو تكنولوجيات موفرة لرأس المال تستخدم في مشروعات مكثفة للإدارة.

٨٧- يعتبر التجديد المستمر والتحسين الفني للمهارات، مع التركيز على وظائف الإدارة الفنية، ذو أهمية خاصة للفنيين والمهندسين في الدول النامية، وتلعب كل من المدارس الفنية والجامعات ومعاهد البحث الفني دوراً هاماً في هذا المجال. ومع ذلك فإن الكثير من هذه المعاهد تميل إلى إهمال احتياجات مواصلة التدريب للكوادر الفنية العاملة.

٨٨- وبعد تدريب المستوى العالى من الإداريين ذو أهمية خاصة، فالإداريون- الإقتصاديون يلعبون دوراً جوهرياً في الدول النامية لا يقتصر على مجرد المبادرة في قيام مشروعات التنمية الصناعية العديدة وإنما في التحكم في معدل التنمية أيضاً من خلال توزيع النقد الأجنبي والمواد الأولية وال تراخيص. والواقع أن وظائف هؤلاء الإداريين في حكومات الدول النامية تزايد في أهميتها.

٨٩- ويحتاج الإداريون الإقتصاديون إلى إطار متسع من المعارف والمهارات ففي حين ينبغي اكساب الإقتصاديون المعرفة الفنية، يحتاج المهندسون والفنيون إلى اكساب المعرفة الإقتصادية. ويقتضى الأمر تنظيم برامج تدريبية متخصصة جديدة في التنمية الصناعية حيث يمكن إدخالها في إطار معاهد التخطيط والتنمية التي تقيمها اللجان الإقتصادية الاقليمية التابعة للأمم المتحدة والتي يتم إعانتها بواسطة الصندوق الخاص لبرنامج الأمم المتحدة للانماء. ويمكن أن تصلح الخبرة المكتسبة هناك أساساً لقيام برامج تدريبية متشابهة على مستوى الأقاليم الفرعية وعلى المستوى المحلى.

٩٤ - ولقد تم تنفيذ مايلي من برامج للتدريب داخل للعمل في الفترة ١٩٦٥ الى ١٩٧٠

عدد المشتركين	المدة بالشهور	السنة	قطاع التدريب	البلد
٢٥	٦	١٩٦٥	الحديد والصلب ...	الاتحاد السوفيتي
٣٧	٦	١٩٦٦	الحديد والصلب ...	
٤٤	٥	١٩٦٧	الحديد والصلب ...	
٣٩	٥	١٩٦٨	الحديد والصلب ...	
٢٤	٤	١٩٦٩	تشغيل المعادن ...	
٣٢	٥	١٩٧٠	الحديد والصلب ...	
١١	٤	١٩٧٠	تشغيل المعادن ...	
٣٤٥				
٢٠	٥	١٩٦٦	الكهرباء ...	السويد
١٧	٤	١٩٦٧	الكهرباء ...	
٢٠	٤	١٩٦٨	الكهرباء ...	
١٢	٣,٥	١٩٦٩	لب الورق والورق ...	
١٣	٤	١٩٦٩	الكهرباء ...	
١٧	٤	١٩٧٠	الكهرباء ...	
١٢	٣,٥	١٩٧٠	لب الورق والورق ...	
١٧	٣	١٩٧٠	الصيانة والإصلاح ...	
١٢٨				
١٨	٦	١٩٦٦	المعادن غير الحديدية ...	يوغوسلافيا
١٨				
١١	٥	١٩٦٧	الغزل والنسيج ...	بولندا
١٤	٦	١٩٦٨	الغزل والنسيج ...	
١٩	٥	١٩٦٩	الغزل والنسيج ...	
١٦	٥	١٩٧٠	الغزل والنسيج ...	
٦٠				

عدد المشاركين	المدة بالشهور	السنة	قطاع التدريب	البلد
٩	٣,٥	١٩٦٧	آلات الغزل والنسيج	اطاليا
٩	٣,٥	١٩٦٧	الفلزات	
١٨				
١٧	٣	١٩٦٨	الأسمنت	الدايمرك
١٧				
٢٠	٣,٥	١٩٦٨	مكثات للزيت	تشيكوسلوفاكيا
١٨	٣	١٩٦٩	الأحذية	
١٤	٣	١٩٧٠	مكثات الزيت	
٥٢				
١٢	٢,٥	١٩٦٨	الميكانيكا	اليابان
١٢	٢,٥	١٩٦٩	الميكانيكا	
٨	٢,٥	١٩٧٠	الميكانيكا	
٣٢				
١٤	٣	١٩٦٩	حفظ الأغذية	المملكة المتحدة
١٤				
المجموع الكلي ... ٥٨٤				

٩٥ - وفي عام ١٩٦٩ قام اليونيدو بإرسال استبيانات للمشاركين السابق الإشارة إليهم ولأصحاب الأعمال الذين يستخدمونهم من أجل تقييم برامج التدريب الجماعية داخل العمل التي نفذها . ولقد جاءت النتائج الرئيسية على الوجه التالي :

أصحاب الأعمال (بالنسبة المئوية)	المشركون (بالنسبة المئوية)	
٥٢	٦٣	الاجابات الواردة
		<u>الأسئلة المختارة :</u>
٩٧	٨١	حصل على فائدة في مجال تخصصه من البرنامج التدريبي
٨٦	٧٩	قادر على تطبيق معرفة جديدة أو أكثر عمقا في بلده ...
١٩	٢٤	حصل على ترقية في مجال الدراسة
		ظل في نفس المركز الذي كان فيه قبل حضور البرنامج
٥٠	٥٢	التدريب

٩٦ - وقد أرشدت الردود بصفة عامة أن نتيجة برامج التدريب الجماعية داخل العمل كانت ناجحة .

٩٧ - وقد أعدت برامج التدريب الجماعية داخل العمل التالية لسنة ١٩٧١ :

<u>البلد</u>	<u>قطاع التدريب</u>
تشيكوسلوفاكيا	محركات الديزل
السويد	الكهرباء
هولندا	الكهرباء والالكترونيات
الاتحاد السوفيتي	المخصلات ..
المملكة المتحدة	صناعة الأغذية
الهند	صناعة الأغذية
الاتحاد السوفيتي	الحديد والصلب
إيطاليا	إدارة الصيانة والاصلاح

<u>البلد</u>	<u>قطاع التدريب</u>
السويد	علم الصحة
اليابان	الميكانيكا
الاتحاد السوفيتي	تشغيل المعادن
النمسا	البلاستيك
السويد	لب الورق والورق
تشيكوسلوفاكيا	صناعة الأحذية
الاتحاد السوفيتي	التوحيد القياسي
بولندا	النزق والسرج

[٩٨ - كمام تخطيط البرامج التالية للتدريب المهني داخل العمل لعام ١٩٧٢ :

<u>البلد</u>	<u>قطاع التدريب</u>
اليابان	الكيمياء الأساسية
الدنمرك	الاصحنت
سويسرا	الكيمياء
تشيكوسلوفاكيا	حركات الديزل
السويد	الكهرباء
هولندا	الكهرباء والالكترونيات
الاتحاد السوفيتي	الحام الكهربائي
سويسرا	الهندسة
الاتحاد السوفيتي	تقنيات
جمهورية ألمانيا الاتحادية	الإدارة المالية
المملكة المتحدة	صناعة الأغذية
الهند	صناعة الأغذية
السويد	تكنولوجيا السباكة
جمهورية ألمانيا الاتحادية	الإشارات الصناعية

<u>قطاع التريب</u>	<u>البلد</u>
الحديد والصلب	الاتحاد السوفيتي
سلع الجلدية	جمهورية ألمانيا الاتحادية
صيانة - مخصبات	الولايات المتحدة
صيانة أجهزة	المجر
صيانة بناء السفن	النرويج
صيانة - نقل	جمهورية ألمانيا الاتحادية
نظم الصيانة	السويد
ادارة الصيانة والإصلاح	إيطاليا
مناولة المواد	المملكة المتحدة
الميكانيكا	اليابان
تشغيل المعادن	الاتحاد السوفيتي
البلاستيك	النمسا
البلاستيك	الأرجنتين / البرازيل
لب الورق والورق	السويد
الأحذية	تشيكوسلوفاكيا
الصناعة الصغيرة الخفيفة	إيطاليا
التوحيد القياسي	الاتحاد السوفيتي
تحليل النظم	جمهورية ألمانيا الاتحادية
الفزل والنسيج	بولندا
الفزل والنسيج	الجمهورية العربية المتحدة
إنتاج الإطارات والكاوتشوك	الولايات المتحدة
مئسة تحليل القيمة	الدنمرك

المنح الدراسية الفردية :

٩٩ — يقدم اليونيدو أيضا منحاً دراسية للأفراد لتدريبهم بالخارج في جميع المجالات الرئيسية للتنمية الصناعية . وتباين فترة هذه المنح طبقاً للاحتياجات الفردية للمشاركين ، وقد قدمت ٩٨٤ منحة في سنة ١٩٧٠ ، كما توجد ١٤٧٨ منحة لسنة ١٩٧١ و ١٧٤٠ منحة لسنة ١٩٧٢ .

الندوات والطقات والاجتماعات :

١٠٠ — تغطي الندوات والحلقات والاجتماعات التي نظمها اليونيدو قطاعات صناعية عديدة وتناول في جانب منها الاحتياجات التدريبية . وينصب الاهتمام على رفع مستويات مهارات الأفراد ذو الصفة الحاكمة من الفنيين والإداريين في كل بلد والمسؤولين عن التنمية الصناعية .

وقد عقدت سنة ١٩٧٠ الندوات والاجتماعات والحلقات التالية :

- ندوة عن انتاج النحاس وجولة دراسية جماعية لمصانع النحاس الاتحاد السوفيتي
- ندوة عن إنتاج ألواح الصفيح شيلي
- حلقة عن صناعات مواد البناء الطفلية في أفريقيا تونس
- اجتماع عن تنمية صناعات المخصبات والمبيدات الحشرية في بلاد أمريكا البرازيل
- الدورة التدريبية الثانية المشتركة للأقاليم في الانتاج الصناعي لمبيدات الحشرية في الدول النامية الولايات المتحدة
- الحلقة التدريبية الإقليمية الفرعية للأفراد المشتغلين بالتوحيد القياسي في الدول الأفريقية التي تتكلم باللغة الانجليزية أثيوبيا
- ندوة عن تنظيم وإدارة الخدمات الصناعية في آسيا وفي الشرق الأوسط الاتحاد السوفيتي
- حلقات إقليمية لأفراد الإدارة في الغرف الصناعية للمشاركين من الدول الأفريقية الناطقة بالانجليزية أثيوبيا
- دورة تدريبية مشتركة بين الأقاليم لموظفي الأعلام الصناعي والتوثيق في الدول الناطقة بالانجليزية الاتحاد السوفيتي

<u>البلد</u>	<u>قطاع التعريب</u>
الاتحاد السوفيتي	حديد والصلب
جمهورية ألمانيا الاتحادية	سلع الجلدية
الولايات المتحدة	صيانة - مخصات
المجر	صيانة أجهزة
النرويج	صيانة بناء السفن
جمهورية ألمانيا الاتحادية	صيانة - نقل
السويد	نظم الصيانة
إيطاليا	إدارة الصيانة والإصلاح
المملكة المتحدة	مناولة المواد
اليابان	الميكانيكا
الاتحاد السوفيتي	تشغيل المادة
النمسا	البلاستيك
الأرجنتين / البرازيل	البلاستيك
السويد	لب الورق والورق
تشيكوسلوفاكيا	الأحذية
إيطاليا	الصناعة الصغيرة الخفيفة
الاتحاد السوفيتي	التوحيد القياسي
جمهورية ألمانيا الاتحادية	تحليل النظم
بولندا	الغزل والنسيج
الجمهورية العربية المتحدة	الغزل والنسيج
الولايات المتحدة	إنتاج الإطارات والكاوتشوك
الدنمرك	مئسة تحليل القيمة

- ندوة لموظفي الاعلام الصناعي (لإقليمي أفريقيا والشرق الأقصى) ايران
- ندوة عن حوافر الانجاز للأعضاء العاملين في اليونيدو النمسا
- حلقات تدريبية عن الخدمات الاسفشارية للصناعات الصغيرة في أفريقيا... .. السنغال وأوغندا
- اجتماع إقليمي عن تمويل الصناعات الصغيرة في دول أمريكا اللاتينية الأرجنتين
- اجتماع عمل عن تقديم خطط التنمية القومية النمسا
- اجتماع عمل عن بيانات البرمجة الصناعية... .. بلغاريا
- حلقة تدريبية مشتركة للأقاليم عن تطبيق المشروعات لبنان
- حلقة مشتركة للأقاليم عن أساليب البنوك الصناعية... .. النمسا
- حلقة تدريبية عن أساليب تشجيع الاستثمارات (للمشاركين الناطقين باللغة الانجليزية) النمسا
- حلقة تدريبية في طرق الحصر الصناعي (للمشاركين الناطقين باللغة الانجليزية) المملكة المتحدة

١٠١ - وسوف تقدم في سنة ١٩٧١ الندوات والحلقات والاجتماعات التالية :

- الأسابيع القومية للإصلاح والصيانة باكستان - أوغندا
- ندوة عن معالجة خام تيتانيوم الحديد المركب... .. الاتحاد السوفيتي
- حلقة عن استحداث ونقل المهارة الفنية للصناعة المعدنية الهند
- ندوة مشتركة للأقاليم عن الكيماويات الأساسية الاتحاد السوفيتي
- اجتماع عن تطوير صناعة المخصبات والمبيدات الحشرية... .. لبنان
- حلقة عن المبيدات الحشرية (X)
- الدورة التدريبية الثالثة المشتركة للأقاليم عن الانتاج الصناعي للمبيدات الحشرية في الدول النامية الولايات المتحدة

(X) سيتقرر المكان فيما بعد .

- ندوة عن الغزل والنسيج العراق
- ندوة مشتركة للأقاليم عن المعالجة الصناعية للأرز ... الهند
- ندوة عن صناعة الأثاث وغيرها من الصناعات الثانوية لمعالجة الأخشاب فنلندا
- ندوة عن تنمية صناعة الجلود وصناعة المنتجات الجلدية في أفريقيا النمسا
- حلقة تدريبية إقليمية لمديري القطاع العام الصناعي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الكويت
- حلقة تدريبية لكبار موظفي مكاتب تسجيل البراءات ... (X)
- حلقة تدريبية للأفراد المشتغلين بالتوحيد القياسي في أمريكا اللاتينية شيلي
- حلقة تدريبية في ضبط الجودة للدول الأفريقية ... ج ٢٠٤٠ ع
- حلقة تدريبية في علم القياس في آسيا اليابان
- حلقة إقليمية عن تنظيم وإدارة الخدمات الصناعية في بلاد أمريكا اللاتينية (X)
- حلقة إقليمية لرجال الإدارة في الغرف الصناعية للمشاركين من الدول الأفريقية الناطقة باللغة الفرنسية ... (X)
- دورة تدريبية مشتركة للأقاليم لموظفي الإعلام والتوثيق الصناعي للمشاركين الناطقين باللغة الأسبانية الاتحاد السوفيتي
- ندوة عن الإعلام الصناعي للمشاركين الناطقين باللغة الأسبانية أمريكا اللاتينية
- برنامج تدريبي جماعي لموظفي الخدمات الاستشارية للصناعة (الناطقين باللغة الأسبانية) بورتوريكو
- حلقة تدريبية عن الخدمات الاستشارية للصناعات الصغيرة في شمال ووسط أفريقيا ومدغشقر (X)
- مجموعة عمل دولية خاصة عن بنوك البيانات فرنسا

(X) سيقدر المكان فيما بعد .

- حلقة دوابة عن نظم التخطيط للصناعات ومؤسساتها ... بلغاريا
- حلقة تدريبية عن تنفيذ المشروعات للمشاركين الناطقين بالفرنسية ... تونس
- (X) - حلقة تدريبية عن تنفيذ المشروعات للدول العربية ...
- (X) - حلقة تدريبية عن تنفيذ المشروعات في الشرق الأقصى ...
- حلقة تدريبية مشتركة للأقاليم عن تنفيذ المشروعات ... جمهورية ألمانيا الاتحادية
- حلقة تدريبية إقليمية عن تقديم استبيان التعرف على الأعطال في تنفيذ المشروعات الصناعية ... (X)
- ندوة عن جوانب مختارة للسياسة الصناعية في الدول الموجودة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ... لبنان
- ندوة عن جوانب مختارة للسياسة الصناعية لدول أمريكا اللاتينية ... (X)
- حلقات تدريبية في التخطيط المالي وأساليب التحليل ... (X)
- حلقة مشتركة للأقاليم عن الأساليب المصرفية الصناعية ... (X)
- حلقات تدريبية عن أساليب تشجيع الاستثمارات (للمشاركين الناطقين بالفرنسية والأسبانية) ... (X)
- دورة تدريبية عن تنمية الصادرات ... بلجيكا
- ندوة تدريبية مشتركة للأقاليم عن استخدام الطاقة الزائدة ... (X)
- حلقات تدريبية في طرق المسح الصناعي (للمشاركين الناطقين بالفرنسية) ... (X)
- ١٠٢ - ويجرى تخطيط الندوات والحلقات والاجتماعات التالية لسنة ١٩٧٢ :
- حلقة عن صيانة اصلاح معدات وأجهزة السكك الحديدية ... جمهورية ألمانيا الاتحادية
- الأسابيع القومية للاصلاح والصيانة ... تركيا - فنزويلا

(X) صبتدر المكان فيما بعد .

- (X) ندوة مشتركة للأقاليم عن تصنيع الأسمت
- د عن انتاج المنازل ذات المواد المتعددة المختوية على البلاستيك
- (X) حلقة عن صناعات مواد البناء الطنلمية أمريكا اللاتينية
- (X) حلقة عن الناح لب الورق والورق
- الأقليم الشرقى لأوروبا اجتماع عن تطوير صناعات المخصبات والمبيدات الحشرية
- ندوة أقليمية لآسيا والشرق الأقهى عن تطوير صناعة الأحذية وصناعات المنتجات الجلدية
- الذند حلقة تدريبية لكبار موظى مكاتب تسجيل براءات الاختراع فى الدول الآسوية
- (X) حلقة مشتركة للأقاليم لآثاره الأهم بأنشطة البحوث الصناعية
- (X) حلقة أقليمية فرعية للمشتغين بالتوحيد القياسى من الدول الأفريقية الناطقة باللغة الفرنسية
- (X) حلقة تدريبية لضبط الحدودة لدول آسيا
- (X) حلقة تدريبية عن التعاونيات الصناعية فى أفريقيا
- حلقة أقليمية لرجال الإدارة فى الغرف التجارية فى أمريكا اللاتينية
- (X) حلقة تدريبية مشتركة للأقاليم عن المعارض الصناعية
- دورة تدريبية مشتركة للأقاليم لموظى الأعلام والتوثيق الصناعى للدول الناطقة باللغة الفرنسية
- الاتحاد السونبى ندوة لموظى الأعلام الصناعى من الدول الناطقة باللغتين الإنجليزية والفرنسية
- (X) برنامج تدريبى جماعى لموظى الاستشارات الصناعية فى الدول الناطقة باللغة الفرنسية
- (X) حلقة مشتركة للأقاليم عن خطط التنمية الصناعية

(X) سبتقرر المكان فىما بعد .

- (X) - حلقة أفليمية عن بنوك البيانات
- المحبر - حلقة مشتركة للأقاليم عن تنفيذ المشروعات
- ندوة مشتركة للأقاليم عن التعريفية الجمركية وسياسات
- (X) - الحياة لتنمية الصناعية
- (X) - حلقة تدريبية في الأساليب الماوية والتخطيط المالي ..
- (X) - حلقة عن المشروعات المشتركة
- (X) - دورة تدريبية عن تنمية الصادرات
- ندوة عن انتاج واستخدام الأوعية المصنوعة من أنواح
- (X) - الصفح في الدول النامية... ..
- برامج تدريبية داخل العمل في التغليف أسبانيا

١٠٣ - وأقد نظمت خلال الفترة السابقة على عام ١٩٧٠ برامج تدريبية أفليمية عن أساليب تنشيط الاستشارات الصناعية عام ١٩٦٨ في نيويورك للمشاركين للناطقين باللغة الأسبالية ، وفي عام ١٩٦٩ في فيينا للمشاركين الناطقين باللغة الفرنسية كما نظم برنامجا تدريبيا جماعيا عن المدن الصناعية عام ١٩٦٩ في حيدر اباد بالهند وكذلك حلقتين عن التخطيط المالي للمشروعات الصناعية عام ١٩٦٨ في باكستان وفي غانا ، وحلقة أخرى مماثلة عام ١٩٦٩ في جمهورية تانزانيا المتحدة .

ندوات عن عطيات اليونيدو :

١٠٤ - نظمت تسعة ندوات عن عمليات اليونيدو منذ عام ١٩٦٩ اشترك فيها أكثر من مائة فرد منها أربعة باللغة الانجليزية وثلاثة بالفرنسية واثنين باللغة الأسبانية . وقد تم تنظيم هذه الندوات في المقر الرئيسي في فيينا لكبار الموظفين الحكوميين المسؤولين عن تخطيط التنمية الصناعية وبرايج للمساعدات الفنية للدول النامية . وقال المدف من هذه الندوات هو تعريف هؤلاء الموظفين بمهام وأنشطة اليونيدو بحيث يستطيعون معاونة حكوماتهم بشكل أفضل لتحقيق الاستخدام الفعال لموارد المساعدة الفنية المتاحة .

(X) سينقرر المكان فيما بعد .

ملاحظة على الاحتياجات التدريبية :

١٠٥ - تلقى اليونيدو تقاريراً من خبراءها ومستشاريها المبرزين تبرز أبحاث البيانات عن الاحتياجات التدريبية في بلاد عديدة ، ويقدم المستشارون - الصناعيون تقاريراً مستديرة عن الاحتياجات التدريبية للأفراد في القطاعات المختلفة للصناعة .

التعاون مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى ومع مجتمع الأعمال :

١٠٦ - تعمل اليونيدو بشكل وثيق مع أعضاء أسرة الأمم المتحدة المهتمين بمجالات التدريب والتعليم وقد قدمت النصيحة بناء على طلب اليونيسكو عن الخرابز العديدة لتخطيط وبرمجة التسهيلات التعزيمية المتوخية لتنمية المهارات الصناعية خارج النظام المدرسي . كما تبودلت الاستشارات بين اليونيسكو واليونيدو فيما يتعلق بالطرق الممكنة لزيادة فاعلية الدراسات العليا وتعميد الصناعة . كما وقد قامت اليونيدو بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية بتنفيذ عدد من الخطط التدريبية لأفراد من مستوى أعلى عن مستوى العتيرين .

١٠٧ - واتقد اضطلعت اليونيدو مؤخراً ببرنامج يستهدفه تقرير هلافها عنظمات الأعمال كالتعرف الصناعية . كما ساعد على ربط الاتصال بين المؤسسات التدريبية ومجتمع الأعمال .

١٠٨ - سعى اليونيدو إلى برنامجاً جديداً للتعاون الوثيق مع المنظمات المهنية في الدول النامية كالمنظمات الهندسية والانحدادات الدولية لمعهد البحث الصناعي . . . الخ ومن أهمات الرئيسية لهذا البرنامج دراسة الاحتياجات التدريبية للمهندسين والباحثين والتكنولوجيايون . . . الخ .

١٠٩ - وتقدم اليونيدو برنامجاً جديداً للتعاون مع المذجان الاقتصادية الإقليمية للناطقة للأمم المتحدة لتعين مستشارين إقليميين ميدانيين في مجال التدريب إهكونون ممثلون عن المساعدة في التعرف على احتياجات التدريب وحلها . ويمكن استخدام لجان اليونيدو القومية للمعاونة في تقدير الطاب على الأفراد ذوي المهارات العالية في صناعات محددة .

خطط النشاط للمستقبل :

١١٠ - تتضمن خطط المدى القصير ما يلي :

(أ) التوسع في البرامج السابقة للتدريب داخل العمل بحيث تتضمن فروعاً عديدة

من الصناعة . . . الخ .

(ب) وضع برامج للتمويل على أساس طويل المدى .

(ج) توفير التدريب لامشاكل المتداخلة بين الصناعات .

(د) نقل البرامج التدريبية إلى مناطق جديدة .

(هـ) اكتشاف مجالات تدريبية جديدة كالمعالجة البلاستيك والكمبيوترات الزراعية واختصاصات ولقد تمت الموافقة على البرامج التي يكون التدريب فيها لمدة أطول (حتى ثلاث سنوات) باعتبارها من مشروعات الصندوق الخاص لبرنامج الأمم المتحدة للأنماء . وسوف يتم تنفيذها في الدول الصناعية .

١١١- سوف تستمر الجهود لوضع اية تسهيلات تدريبية في الدول النامية الاكثر تقدما للارتفاع منها بواسطة الدول النامية الاخرى ، وتجدر الاشارة في هذا المقام إلى أنه للبرنامج الاول لرفع مستويات مهارة الافراد الفنيين سوف يتم تنفيذه في دولة نامية عام ١٩٧١ .

١١٢- هذا وسوف يستمر بل ويزداد تدريب الاداريين للصناعيين وافراد برامج المساعدة الفنية لموظفي الاعلام والافراد المشتغلين مع المؤسسات المالية والاستشارية وتنمية الصادرات وافراد الخدمات الاستشارية وغيرهم من افراد الصناعة . كما اعد برنامجا جديدا يهدف إلى تنمية الرغبة في العمل المستقل (الاثارة الناجمة عن الانجاز) .

١١٣- تم مناقشة التخطيط طويل المدى بواسطة مجلس التنمية للصناعة التابع للامم المتحدة في جلسته الثانية عام ١٩٦٨ ولقد تضمن القرار رقم (٨) (٢) الذي اتخذ في هذه الجلسة مطالبة اليونيدو بما يلي :

(أ) إعطاء أولوية عالية لطلبات للدول النامية من البرامج التدريبية لافرادها الوطنيين في المجالات الصناعية المختلفة .

(ب) أن تعد بعد التشاور مع منظمة العمل الدولية وغيرها من الوكالات المتخصصة ، ومع اللجان الاقتصادية الاقليمية ومع المكتب الاقتصادي والاجتماعي التابع للامم المتحدة في بيروت خطوطا رئيسية عن برنامج طويل المدى للانواع المختلفة من التدريب الفني للتنمية للصناعة وأن تجمع من الحكومات المعنية تعقيباتها على هذه الخطوط الرئيسية قبل تقديمها إلى المجلس لمناقشتها .

اسهام اليونسكو في تعليم وتدريب المهندسين والفنيين والمدرسين الفنيين

تعليم المهندسين :

١١٤ - عمل اليونسكو على تقوية تعاونه مع اللجنة الفرعية المسؤولة عن التعليم والتدريب الهندسي التي تم تشكيلها داخل الاتحاد العالمي للمنظمات الهندسية من أجل دفع عملية التقييم المستمر لمناهج مؤسسات التعليم الهندسي . وسوف تعمل هذه اللجنة التي تضم مهندسين متمرنين كهمزة الوصل مع مهنة الهندسة وسوف تهدف أساساً إلى المساعدة في تكوين مجموعات عمل اقليمية وقومية ، مؤدية بالتالي إلى تكوين جهاز للتعاون العالمي . وسوف يعقد خلال ١٩٧١ - ١٩٧٢ اجتماع لمجموعة العمل الدولية الرئيسية بالإضافة إلى اجتماعات العمل الاقليمية وسوف يصبح النشر المنظم لمطبوعات ونتائج هذه الاجتماعات جزءاً من برنامج مجموعات العمل الدولية والاقليمية .

١١٥ - ويتضمن برنامج اليونسكو لتحسين طرق التدريس في الهندسة الاستعانة بتسهيلات الحساب الآلي لديه في ماصدر من أفلام وشرائط أفلام ومواد التعليم المبرمج في مجال التعليم الهندسي والحفاظ على استكمالها - لكي تكون جميعها في خدمة الدول لأعضاء . ويتم تنظيم المشروعات الرائدة ، التي يتم تمويلها بواسطة الصندوق الخاص لبرنامج الامم المتحدة للأمناء ، لزيادة وتطوير استخدام التعليم المبرمج ، والمواد السمعية والبصرية ، وأساليب الاعلام والتوثيق الحديثة ، وطرق الحساب الآلي .. الخ .

١١٦ - وقد تم تخطيط ندوتين اقليميتين توطئة لاقرارها من برنامج الامم المتحدة للأمناء (برنامج التعاون الفني الاقليمي) . ومن المفروض أن تعقد إحدى هاتين الندوتين في أفريقيا والأخرى في أمريكا اللاتينية بواسطة المكاتب الاقليمية المعنية للعلوم الميدانية . وسوف يشارك مديرو المنشآت العاملين في المشروعات الممولة من الصندوق الخاص لبرنامج الامم المتحدة للأمناء والمنفذة بواسطة اليونسكو ومديري المدارس الهندسية القومية في هذه الندوات .

١١٧ - ويقوم اليونسكو بالتعاون مع المنظمات الهندسية الدولية بانشاء خدمة اعلامية عن التعليم الهندسي كبرنامج عمل مستمر وطويل المدى . وسوف يجري مسح لمستوى الدرجات الهندسية ، والاجراءات القومية للاعتراف بالشهادات كما هي تطبيق على المؤسسات التعليمية ، واجراءات الترخيص والتسجيل في المهن الهندسية . وسوف تجري

حدد من دراسات الحالات ، تغطي توزيعاً جغرافياً واسعاً ، وتهدف بصفة أساسية إلى وضع مستويات أساسية مقبولة في التعليم الهندسي ، وتتضمن معايير لقبول الدبلومات عند تقديمها للالتحاق ببرامج التعليم الهندسي المقدم في الدول الأخرى .

١١٨- وسوف تستمر عملية جمع ونشر المعلومات عن نوع المباني والتسهيلات والخدمات التوثيقية والمكتبية ، ومعدات وخدمات المعامل والورش المطلوبة للمنشآت التعليمية الهندسي . وسوف توجه عناية خاصة لتحديد المتطلبات الدنيا المبدئية اللازمة للمنشآت التعليمية الجديدة .

١١٩- وسوف يقدم اليونسكو منحا دراسية لكبار رجال التعليم بالمنشآت التعليمية الهندسية في الدول الاعضاء لكي يتاح لهم فرصة قضاء فترات قصيرة في منشآت أخرى . وسوف تراوح فترات التبادل بين أربعة وستة أسابيع ، ويقوم المدرسون خلالها باعطاء المحاضرات وتقديم الندوات في مجالات تخصصهم . ومن المتوقع أن يؤدي برنامج التبادل إلى تحسين التعاون الإقليمي كما يزيد من مفهوم تكوين مجموعات العمل الإقليمية في التعليم الهندسي .

١٢٠- ولقد تم إنجاز حوالي خمسة عشر مشروعاً حتى نهاية عام ١٩٧٠ ، من مشروعات ص . خ - لبرنامج الأمم المتحدة للأنماء في مجال التعليم الهندسي . وسوف يتحقق الاتصال الوثيق المستمر بهذه المشروعات عن طريق زيارات أعضاء هيئات التدريس . وسوف يقوم اليونسكو خلال عامي ١٩٧١ ، ١٩٧٢ بدور الوكالة المانحة لعدد من مشروعات الصندوق الخاص لبرنامج الأمم المتحدة للأنماء في مجال التعليم الهندسي .

تعليم وتدريب الفنيين :

١٢١- سوف تجرى دراسة للحالات في بعض الدول الاعضاء بالتعاون مع منظمة العمل الدولية طوال عامي ١٩٧١ ، ١٩٧٢ بهدف تحقيق وضع محدد لمؤسسات تدريب الفنيين داخل إطار النظم التعليمية القومية . وسوف يتم نشر تقرير عن مثل هذه الدراسات وتوفيره للدول الاعضاء . وسوف تجرى تنظيم ندوة في أفريقيا وأخرى في آسيا بعد موافقة برنامج الأمم المتحدة للأنماء لمناقشة بعض المسائل الخاصة بتحسين وضع التعليم الفني والافراد الفنيين في الدول النامية ، وتوفير التسهيلات والخدمات التدريبية الكافية وفرص العمالة مع تحقيق تعاون إقليمي أوثق . وسوف يتم أيضاً تنظيم اجتماع دولي عن التعلم والتدريب الفني في عام ١٩٧١ .

١٢٢ - وسوف يتم تشجيع عملية اجراء الدراسات في الدول الاعضاء ، بالتعاون مع اليونيدو ومنظمة العمل الدولية ، من أجل تحديد الاحتياجات القومية والمهام المنتظرة والتي قد يطالب اداؤها من الفني في دول عديدة ، هذا وسوف يتاح للدول الاعضاء الحصول على تقرير عن هذه الدراسات .

١٢٣ - كما ستشجع اليونسكو تجديد مناهج تعليم وتدريب الفنيين في الدول الاعضاء عن طريق اجراء الدراسات المقارنة والمبادرة بتوفير أول سلسلة من المطبوعات عن الاتجاهات الحديثة في تطوير مناهج وطرق التعليم الفني .

كما ستشجع على إقامة الورش والمعامل الفنية الحديثة في المؤسسات التدريبية الخاصة بالفني في الدول الاعضاء .

١٢٤ - ولليونسكو اهتمام كبير بتشجيع الطرق والنظم المناسبة لاستمرار تعليم الفنيين بحث يسابرون آخر التطورات التكنولوجية وسوف يجري طوال عامي ١٩٧١ - ١٩٧٢ مشروعاً رائداً ، كخطوة مبدئية بموافقة الدول المعنية في إحدى المعاهد الموجودة التي تساعد اليونسكو لتدريب الفنيين .

١٢٥ - كما سيتم طوال عامي ١٩٧١ - ١٩٧٢ جمع البيانات والمعلومات افاءة عن تدريب وتعليم الفنيين من الدول الاعضاء ، وسوف تنشر بيلوجرافياً .

١٢٦ - وسوف يساعد لليونسكو للدول الاعضاء ، وبناء على طلبها ، على تحسين الادارة القومية لنظم ومعاهد التعليم الفني فيها ، كما سيقدم منحا دراسية لفنيين موظفي الحكومة المسئولين عن تعليم وتدريب الفنيين لاكتساب الخبرة في إدارة وتخطيط وتنسيق كل جوانب التعليم الفني .

١٢٧ - وسوف يستمر تقديم المساعدات لاقامة وتطوير معاهد لتدريب الفنيين حتى يمكن مواجهة النقص في الفنيين في الدول الاعضاء . وتقدم مثل هذه المساعدات بالفعل إلى الهند ومالي والجمهورية المتحدة لتانزانيا في ظل المساعدة الفنية لبرنامج الأمم المتحدة للامتناء . كما يجري مساعدة ثلاثة عشر مؤسسة لتدريب الفنيين بواسطة اليونسكو وفي ظل الصندوق الخاص لبرنامج الأمم المتحدة للامتناء .

تعليم وتدريب المدرسين الفنيين :

١٢٨ - يتم تمويل البرنامج المنتظم لليونسكو من ميزانيته الخاصة ويغطي الأنشطة الوظيفية أساساً ، والتي سيرد فيما يلي وصفا لبعضها .

١٢٩ - تجرى حالياً دراسة عن تدريب المدرسين الفنيين والمهنيين وكوادر التدريب بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ، وسوف يتم طبع هذه الدراسة عام ١٩٧٣ ، وسوف تقدم هذه الدراسة توجيهات رئيسية لاعداد مشروعات توفير المدرسين الفنيين المهنيين في الدول النامية . هذا وقد تم طبع دراسة مقارنة عن التعليم المهني والفني في عشر دول في عام ١٩٦٧ :

١٣٠ - عقد المؤتمر الاقليمي الثالث لوزراء التعليم وللوزراء الممثلين عن التخطيط الاقتصادي في الدول العربية في مراكش في الفترة من ١٢ إلى ٢٠ يناير ١٩٧٠ . وقد تم التخطيط لعقد مؤتمر مماثل في سنغافورة في يونيو ١٩٧١ ، كاتم تنظيم عدد من الندوات لتجديد معارف الخبراء والموظفين المقابلين بالتعاون مع المركز الدولي للتدريب الفني والمهني الراقى في تورين والتابع لمنظمة العمل الدولية .

١٣١ - ولقد أسندت المشروعات التالية والتابعة للصندوق الخاص لبرنامج الامم المتحدة للانماء مجال تدريب المدرسين الفنيين إلى اليونسكو :

- الجزائر - كلية تدريب المدرسين الفنيين في أوران .
- اليونان - كلية تدريب المدرسين الفنيين ، اثينا .
- لبنان - المعهد القومي لتدريب المدرسين الفنيين ببيروت (مشروعين) .
- نيجيريا - كلية تدريب المدرسين الفنيين القومية - لاجوس .
- سنغافورة - تعليم المدرسين الفنيين والمهنيين :
- تايلاند - إدارة لتدريب المدرسين الفنيين في المعهد الفني في ثوبورج :

١٣٢- ويتعاون اليونسكو مع الوكالات الأخرى في تنفيذ عدد من المشروعات كما هو الحال ، وعلى سبيل المثال في سيلان وبنسوانا في مجال تدريب المدرس الفني .

١٣٣- طلبت الكويت من اليونسكو أن تساعد في ظل تمويلها الخاص على اجراء التدريب داخل العمل للمدرسين الفنيين التابعين للكلية الفنية في الكويت ولتحسين المناهج الدراسية والتدريبية بها . ويجرى التفاوض حالياً على مشروعات مماثلة لمصادر تمويل أخرى

اسهام منظمة العمل الدولية في التدريب الصناعي

منظمة العمل الدولية :

١٣٤- تناول منظمة العمل الدولية مسألة التدريب من أجل التصنيع السريع بوجهة النظر التي تدعو إلى عمل مترن في الاطار الكلي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية . وبينما يدخل هذا التدريب بصفة أساسية ضمن برنامج استخدام وتنمية الموارد البشرية فإنه يتأثر أيضا بالبرامج الأخرى لمنظمة العمل الدولية ، والتي تتضمن التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة (الاحصاءات والمستويات الدولية للعمل ، والتخطيط الاقتصادي) ، ظروف العمل والحياة (الضمان الاجتماعي ، الامن المهني والصحة المهنية ، الظروف العامة للعمل) ، وتطوير المؤسسات الاجتماعية (قانون العمل ، علاقات العمل ، إدارة العمل ، تعليم العمال ، تنمية النظم التعاونية ، وتنمية الريف ، وما يرتبط به من مؤسسات) .

١٣٥- وتوضح الأهمية التي توليها منظمة العمل الدولية لاستخدام وتنمية الموارد البشرية من خلال النصيب الكبير الذي يستحوذ على انشطتها في هذا المجال من برنامجها للتعاون الفني . ففي خلال الفترة من ١٩٥٠ إلى ١٩٦٩ بلغ الانفاق (بعد استبعاد للتفقات الادارية) على برنامج التعاون الفني للمنظمة حوالي ١٥٣ مليون دولار (والذي ارتفع من ٠,٣٤ مليون دولار في عام ١٩٥٠ - ١٩٥١ إلى حوالي ٢٥ مليون دولار في عام ١٩٦٩) . وبين الحلول رقم (٣) الحصة الموجهة من هذا المبلغ الاجمالي إلى استخدام وتنمية الموارد البشرية في مجال الصناعة بصفة أساسية .

الجدول رقم (٣)

نصيب برنامج التعاون الفني لمنظمة العمل الدولية لتنمية
واستخدام الموارد البشرية (بالنسبة المئوية)

المعدات والاجهزة	المنح الدراسية رجل / شهر	الخبراء رجل / شهر	
٥٨,٨	٥٥,١	٤٢,٥	التدريب المهني
٢٩,٧	٧,٥	١٦,٦	التنمية الادارية
١,٩	٥,١	٨,٣	تخطيط وتنظيم قوة العمل
٦,٦	١,٩	٧,٩	الصناعات الصغيرة والحرفية
٩٧,٠	٦٩,٦	٧٥,٣	الاجمالي

استخدام الموارد البشرية :

١٣٦ - بعد تخطيط الاستخدام الأمثل للموارد البشرية أحد الاهتمامات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية منذ مدة طويلة ، ولقد ساعدت منظمة العمل الدولية الدول النامية على تقدير احتياجاتها من الافراد المهرة ، حيث تعتبر من المتطلبات الأساسية لتخطيط التعليم والتدريب على المستوى القومي . وقد طبقت أساليباً عديدة فيما يتعلق باحتياجات أنواع المهارة اللازمة لعملية التصنيع ، وقد تراوحت بين استخدام دراسات القياسات الاقتصادية وبين التجميع المباشر والبسيط للتقديرات التي يجريها المديرون بالنسبة للمنشآت القائمة والمشروعات المستقبلية . ولقد اتضح أن أفضل النتائج تتحقق عن طريق الجمع بين هذه الأساليب .

١٣٧ - لقد كشف عمل منظمة العمل الدولية في الدول النامية عملياً :

(أ) أن الدول النامية قد أقامت في غالبية الأحوال صناعات على أساس الاساليب المكثفة لرأس المال دون أن تأخذ في اعتبارها ما إذا كانت هذه الأساليب مناسبة لظروفها ، وبصفة خاصة بالنسبة لمدى توفر رأس المال والعمل فيها .

(ب) ولعل التأثيرات الخارجية ، كالمعونة المشروطة قد شجعتها على ما تم من إجراء .

(ج) بل وأن الكثير من البلاد لديها سياسات مالية أو غيرها من السياسات التي تخلق الحوائز على الاستخدام المفرط لرأس المال والاستخدام القاصر للعمل .

١٣٨ - وبعد الكشف عن الامكانيات المتاحة لدى الصناعة لزيادة قدرتها على توفير العمل من الأنشطة الرئيسية التي يتضمنها برنامج العمالة العالمي الذي تعهدت به منظمة العمل الدولية في عام ١٩٦٩ باعتباره الركيزة الرئيسية لاسهامه في العقد الثاني للائتماء . وتتضمن موضوعات البحث في ظل هذا البرنامج مايلي :

(أ) التركيز على العمالة في نماذج قياسات اقتصادية ، روعى فيها بصفة خاصة أهمية الكشف عن العلاقات المتداخلة بين مستويات وهيكل العمالة وبين القرارات العديدة للسياسة الاقتصادية .

(ب) معايير للاختيار بين أساليب الانتاج التي تنسم بدرجات متفاوتة من كثافة العمل في الصناعات العديدة .

١٣٩ - تركز نشاط التعاون الفني لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتخطيط القوى العاملة على مساعدة الدول في إنشاء أو تحسين جهاز تخطيط القوى العاملة بحيث تستطيع تقدير احتياجات المهارة اللازمة للتنمية وعلى التوصية بسياسات وبرامج قوة العمل التي ينبغي اتباعها لمواجهة هذه الاحتياجات .

ولقد أدى ايفاد الفرق الافليمية في أمريكا اللاتينية وفي آسيا بصفة خاصة لتنمية العمالة إلى تمهيد الطريق لايفاد البعثات التحليلية المشتركة بين الوكالات المعنية في كولومبيا وسيلان في ظل برنامج العمالة العالمي . والغرض من هذه البعثات هو مساعدة الدول المعنية على تحليل مشاكل العمالة فيها ، واقتراح برنامج عمل وتوفير الارشادات لسياسات التعاون الفني للمنظمات الدولية والوكالات المانحة .

تنمية الموارد البشرية :

التدريب المهني :

١٤٠ - يولى التعاون الفني في مجال التدريب المهني عناية خاصة للمشروعات المعنية باقامة أو تطوير الاجهزة المسئولة عن التدريب المهني خارج النظام المدرسي . ولقد كان التركيز في البداية قاصراً على تدريب العمال المهرة ، ولكن نطاق عمل اجهزة التدريب المهني قد امتد الآن ليشمل الفنيين والمشرفين .

١٤١ - لقد أجرت منظمة العمل الدولية خلال السنوات الاخيرة عدداً من البحوث عن السياسات والاساليب الفنية والاستراتيجيات الخاصة بتخطيط وتنظيم التدريب المهني . ولقد تم تطبيق النتائج في البرنامج التنفيذي وتم مناقشتها في عدد من اجتماعات الخبراء . وقد تضمنت الاجتماعات : الاجتماع الفني للخبراء عن تنظيم وتخطيط التدريب الفني (جنيف ١٩٦٧) الاجتماع الاقليمي الاسيوى للخبراء عن تخطيط التدريب المهني (سيدني ١٩٦٨) ، واجتماع عن أسلوب تحديد الاحتياجات التدريبية المهنية عقد في فيزويلا في عام ١٩٦٨ بواسطة مركز بحوث ووثائق التدريب المهني لدول أمريكا (ستينر فور) الذي ترعاه منظمة العمل الدولية وبالتعاون مع المعهد التومى الفنزويلي للتعاون التعليمي . وندوة عن تنظيم التدريب المهني ، في القاهرة ، التي تعاونت فيها منظمة العمل الدولية مع جامعة الدول العربية والجهاز المركزي للتدريب في الجمهورية العربية المتحدة (١١) والمؤتمر العالمي عن التعليم والتدريب الزراعي الذي عقد تحت الرعاية المشتركة لكل من الفاو - اليونسكو - منظمة العمل الدولية في كوبنهاجن في عام ١٩٧٠ ، والاجتماعات التي تم تنظيمها بواسطة المركز الدولي للتدريب الفني والمهني الراقى الذي أقامته منظمة العمل الدولية في تورين بالتعاون مع الحكومة الايطالية .

١٤٢ - وينصب جانباً رئيسياً من أنشطة البحث والاعلام من ناحية والتعاون الفني من الناحية الاخرى ، على تطبيقات وأساليب تنظيم التدريب داخل المنشأة ، وقد تناول البحث مشاكل العمالة والتدريب في بعض المصانع الحديدية وتدريب عمال الصيانة .

١٤٣ - أما فيما يتعلق بالجانب التنفيذي ، فان الكثير من المشروعات قد تضمنت توجيه النشاط نحو تحسين البرامج التدريبية للمنشآت ، وبصفة خاصة عن طريق الاجهزة القومية للتدريب . ويتضمن هذا الاجراء عامة اعداد كوادر التدريب ، وتوفير التسهيلات والامكانيات للتدريب الاساسي والمعارف ذات الصلة . واعداد المناهج التدريبية على أساس المستويات التدريبية المقررة على المستوى القومى .

١٤٤ - تسعى منظمة العمل الدولية إلى تصميم نماذج تدريبية ملائمة لاحتياجات دول في مراحل مختلفة من النمو وتطبيق نتائج البحث والاختبار في البرنامج التنفيذي . وتعاون منظمة العمل الدولية في مجال المنشأة المهنية على الاسس العلمية الحديثة ، والتي تعتمد على المستويات التدريبية مع توفير التدريب الاساسي أثناء العمل وما يتصل به

من دراسة نظرية . ويجرى تنظيم المنشأة المهنية في البرامج التي ترعاها منظمة العمل الدولية على تلك الاسس ، حيث يقسم التدريب عادة إلى مراحل عديدة ، يترأيد خلالها التخصص المهني بشكل مطرد ، ويؤدى تطبيق أسلوب وحدات المهارة ومكوناتها ، الذى بدأ فى ادخاله ، إلى تمكين الشباب تعلم مسارة التغييرات . كما يهئ استخدام البرامج القصيرة المتتابعة للكبار سواء بالنسبة لوحدات المهارة أو مكوناتها إلى مواصلة التدريب وفقاً للحاجة .

١٤٥- تقوم وحدة بحث مشتركة من اليونسكو ومنظمة العمل الدولية بالعمل مع المركز الدولى للتدريب الفنى والمهني الراقي في تورين التابع لمنظمة العمل الدولية فى اجراء مسح للمشاكل الخاصة لتدريب الفنيين فى الدول النامية . وتتعاون منظمة العمل الدولية أيضاً مع اليونسكو فى بحث وضع مؤسسات تدريب الفنيين ، وفى مسح وظائف الفنيين ، وكذلك فى الاعداد لعقد اجتماع عن تعليم وتدريب الفنيين فى عام ١٩٧١ .

١٤٦- تضطلع منظمة العمل الدولية بالبحوث التى تتناول المشاكل التدريبية الخاصة بالقطاعات الحاكمة من النشاط الاقتصادى بصفة عامة ونشاط الصناعة بصفة خاصة . وتدرس نتائج هذه البحوث بواسطة اللجان الصناعية التابعة لمنظمة العمل الدولية والاجهزة الخارجية الاخرى . ولقد غطت التقارير الحديثة المعدة للجان الصناعية ، التدريب المهني للصناعات البرولية والكماوية والمعدنية . كما اتبعت منظمة العمل الدولية مدخلا قطاعيا أيضاً للتعاون الفنى فى بعض القطاعات الهامة كالمسكك الحديدية والقوى الكهربائية والكهرباء .

١٤٧- لقد كرست منظمة العمل الدولية اهتماماً كبيراً لتحسين هيئات التدريب ، فقامت بتنظيم برامج شاملة تغطى رفع المستوى الفنى وما يتصل به من جوانب نظرية وما يكمله من تعليم عام وتدريب تربوى ووظيفى للمدرسين والمشرفين . وتشكل هذه البرامج عادة جزء من المشروعات الموجهة لاقامة أو تطوير الاجهزة التدريبية القومية . وقد روعى فى الاعتبار الآن اشراك كبار الموظفين العاملين فى الاجهزة التدريبية المهنية ومنسقى النشئة المهنية ومستشارى التدريب واخصائى التدريب فى مثل هذه البرامج التدريبية .

١٤٨- تستكمل المشروعات القومية لتدريب هيئات التدريب بواسطة مركز تورين الذى يتولى تنظيم دورات منتظمة لمواصلة تدرب المدرسين والمشرفين ودورات خاصة لكادر التدريب من المستوى العالى مقترنة بفترات عمل خاضعة للاشراف .

١٤٩- تجرى عملية تقييم مستمر لنماذج وأساليب التدريب التي توألتها منظمة العمل الدولية أو التي تقوم بمساعدتها . ويعمل احد اخصائى التقييم لمنظمة العمل الدولية بصفة جارية فى أمريكا اللاتينية تحت اشراف مركز بحوث ووثائق التدريب المهنى لدول أمريكا اللاتينية ، وبالتعاون مع بعض الاجهزة النوعية للتدريب المهنى فى المنطقة . كما توجه عناية خاصة لتقييم برامج الاعداد لما قبل التدريب المهنى المنظمة بالتعاون مع اليونيسيف لتزويد النشء باحتياجاته مقرونا بتعليم طفيف أودون تعليم .

١٥٠- توفر منظمة العمل الدولية ، بالإضافة إلى المطبوعات المتفرقة عن الموضوعات الخاصة ، خدمة منتظمة من المستخلصات وأشرة ربع سنوية ، ودورية التدريب من أجل التقدم تحت اسم مطبوعات السيرف . وتوفر المستخلصات تحليلات للمطبوعات التي تناول المداخل والاتجاهات والمفاهيم الجديدة فى التدريب المهنى ، وفى التعليم وقوة العمل طالما انها تؤثر على التدريب المهنى . وتتضمن دورية التدريب من أجل التقدم دراسة حالات تناول المداخل المبتكرة لحل المشاكل التدريبية الخاصة ، كالمشاكل المتعلقة باقامة المصانع الحديدية فى البلاد المتجهة إلى التصنيع .

تنمية الادارة واصحاب الاعمال :

١٥١- ساعدت منظمة العمل الدولية طوال العقد الاول للانماء ، دولا نامية كثيرة على إقامة معاهد للتدريب الاساسى للادارة وأخذى للصناعات الصغيرة . ولقد وصلت الكثير من هذه البلاد إلى المرحلة التي أصبح فيها من المناسب تطبيق أساليب الادارة الحديثة كما أصبح من المطلوب فيها اتباع مدخل أكثر شمولاً لكل من تنمية الادارة وأصحاب الاعمال .

١٥٢- تتعاون منظمة العمل الدولية مع فريق الادارة العامة التابع للامم المتحدة فى التدريب الادارى لرجال الادارة العامة ، ومع اليونسكو فى التعليم الادارى . كما تتعاون مع اليونيدو فى معالجة مشاكل التنمية الصناعية ، وبصفة خاصة المشاكل المتعلقة بالصناعات الصغيرة والحرف . وتتلخص النظرة الشاملة لمنظمة العمل الدولية فى المساعدة على إقامة نظام قومى متناسق وشامل للتعليم والتدريب الادارى . وبالتأكيد من أن المتدربين يستفيدون إلى الحد الاقصى فى مراكز التنمية الادارية التي تساعدنا منظمة العمل الدولية ، كما تقوم باستكمال التدريب المباشر فى المراكز عن طريق الخبرة المنظمة داخل العمل تحت اشراف رجال تدريب المركز .

١٥٣ — توجه عناية خاصة إلى تدريب العاملين في مراكز التنمية الادارية أو في معاهد الصناعات الصغيرة على أعمال الاستشارة . والغرض من ذلك هو تمكين هؤلاء العاملين من التأكد من قابلية مايقومون بتدريسه للتطبيق الفعلي في الظروف السائدة في المنشآت وللتأكد من أن أولئك الذين حضروا هذه الدورات يوالون الحصول على المساعدات والتوجيهات الخاصة كما يحتاجونها .

١٥٤ — تهتم منظمة العمل الدولية أيضا بتنمية الادارة وأصحاب الاعمال في قطاعات صناعية معينة . ويجمع هذا المدخل تدريب جميع مستويات الافراد في قطاع صناعي دام والأنشطة المعاونة ، التي تتضمن الدراسات والتوجيهات الاقتصادية عن بحوث التسويق . وتصميم المنتجات والعمليات واختيار الاجهزة والمعدات والمواد واجراءات العمل .

١٥٥ — يترأيد التركيز على طرق التعرف على موهبة التطوير واثارة الاهتمام بالانجاز . هذا وقد اصبح التدريب على قيادة الاعمال والاثارة الناجمة عن الانجاز من الموضوعات التي تدخل في مشروعات التعاون الفني .

١٥٦ — يوجه اهتمام خاص إلى تدريب الافراد المناظرين والذين سيقومون بدورهم بنقل معارفهم إلى غيرهم . وتجري الدراسات حاليا عن الاساليب والنماذج المستخدمة لتدريب الافراد المناظرين في مشروعات التعاون الفني لمنظمة العمل الدولية . هذا وسوف تنشر النتائج كما سيجرى تحايل لاكثر الطرق فاعلية ونجاحا .

١٥٧ — تم دراسة لاساليب التعليم والتدريب المناسبة لمشروعات التعاون الفني بالتعاون مع معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (ينيثار) وينصب اهتمام هذه الدراسات على أقلمة هذه الاساليب طبقاً للعوامل الاجتماعية والثقافية في البلاد المعنية .

١٥٨ — تقوم منظمة العمل الدولية بالاضافة إلى الاجابة على التساؤلات عن المعلومات الخاصة بالسياسة والتطبيق في مجال تنمية الادارة وأصحاب الاعمال بنشر الوثائق المتخصصة ومنها على سبيل المثال مدخل لدراسة العمل وإنتاجية أعلى في الصناعات للتحويلية .

مساندة برنامج الأمم المتحدة للانماء

للتدريب الصناعى

١٥٩ - قدم برنامج الأمم المتحدة للانماء خلال العقد الاول للانماء معونات مباشرة يضطردها نموها للتدريب الصناعى فى الدول النامية سواء من خلال برنامج المساعدة الفنية على نطاق واسع أو من خلال الصندوق الخاص للبرنامج. ولقد كان الهدف من مشروعات الصندوق الخاص لبرنامج الأمم المتحدة للانماء فى القطاع الصناعى هو دفع التنمية الصناعية الشاملة عن طريق معاونة المراكز القومية فى الدول النامية التى تقدم خدمات التخطيط والبحث والاستشارة . وبالإضافة إلى ذلك فقد وفر معونات كبيرة لمعاهد المهنية والفنية والادارية التى تعمل للصناعة .

١٦٠ - لقد تفاوتت مشروعات المعونة الفنية لبرنامج الأمم المتحدة للانماء بين توفير المدرسين الفنيين المؤهلين تأهيلاً عالياً فى المعاهد التدريبية وبين إرسال المستشارين فى بعثات قصيرة المدى لتقديم خبراتهم فى المشاكل العاجلة . ويقدر عدد الأفراد الذين تدربوا فى مشروعات التعليم والتدريب الفنى المعولة من برنامج الأمم المتحدة للانماء بما لا يقل عن ٣٠٠٠٠٠ فرد . وقد تم تدريب حوالى ثلثى هذا العدد فى المشروعات المرتبطة بشكل مباشر بالصناعة .

١٦١ - قدم برنامج الأمم المتحدة للانماء أيضاً المعونة للتدريب المتخصص العالى فى عديد من المؤسسات و البرامج ، والتى تضمنت المركز الدولى التابع لمنظمة العمل الدولية للتدريب الفنى والمهني الرافى فى تورين ومشروعين آخرين تقوم اليونيدو بدور الوساطة لتنفيذ لهما، البرنامج التدريبى الصناعى المتقدم لصناعات الكهربية والألكترونية فى هولندا ، الدورة التدريبية المتقدمة فى صناعات الغزل والنسيج (التدريب الجماعى داخل العمل للمهندسين) فى هولندا . هذا ويجرى حالياً التخطيط للمساعدة فى تنفيذ مشروعين آخرين فى المستقبل القريب .

١٦٢ - تضمنت المشروعات التابعة للصندوق الخاص لبرنامج الأمم المتحدة للانماء التى ووفق عليها فى مارس ١٩٧١ ، والبالغ عددها ١٣٦٣ ، ٤٨٥ مشروعا فى مجال التعليم والتدريب الفنى ، بلغت قيمتها ١,٤ الف مليون دولاراً ، منها ٤٨٠ مليون دولاراً تم الاسهام بها فى مشروعات برنامج الأمم المتحدة للانماء المقدمة طبقاً للقطاعات ،

وأقرت ٣٦٥ مشروعاً من المشروعات التي ووفق عليها في قطاع الصناعة (حيث تمتد في هذه المجموعة وتتطابق مع المجال السابق الإشارة إليه) وقد تضمنت تلك المشروعات مخصصات منتظرة أو نفقات مخططة بلغت قيمتها ٧٢٥ مليون دولاراً . وتشمل ٣٠٢ مليون دولاراً من مخصصات برنامج الأمم المتحدة للائتماء علاوة على ٤٢٣ مليون دولاراً اسهمت بها الحكومات المشتركة في هذه المشروعات . وقد ارتفعت القيمة الكلية لمشروعات المنتظرة في السنوات الأخيرة حيث بلغت ٢٨,٧ مليون دولاراً في عام ١٩٦٩ .

وقد تجدر الإشارة هنا أنه فيما يتعلق بالاتفاق الفعلي أن الاتفاق الإجمالي على مشروعات الصندوق الخاص لبرنامج الأمم المتحدة للائتماء في قطاع الصناعة والبالغ قدرة ١١٥,٤ مليون دولاراً خلال الفترة من ١٩٥٩ - ١٩٦٨ قد تضمن ٤٧,٩ مليون دولاراً للاتفاق على التعليم والتدريب الفني أي ما يوازي ١٠٪ من مجموع اتفاق الصندوق في الصناعة خلال هذه الفترة . أما اتفاق المعونة الفنية لبرنامج الأمم المتحدة للائتماء خلال نفس الفترة فقد قدر بحوالي ٥٠٪ من المستوى الذي وصل إليه الصندوق الخاص للبرنامج ولقد تم تنفيذ مشروعات الصندوق الخاص خلال هذه الفترة أساساً بواسطة كل من منظمة العمل الدولية ، التي نفذت ٣٥٪ من كل المشروعات الصناعية وبواسطة الأمم المتحدة والتي نفذت حوالي ٣٢٪ ، والفاو الذي نفذ حوالي ١٧٪ .

* * *

٥ - أسبقية الأهداف والتوصيات الرئيسية

١٦٣ - يمكن القول عند تلخيص التقرير الخالى أن الكثير من الجهد قد بذل خلال العقد الأول للامم المتحدة لتحسين تدريب الافراد الفنيين من أجل الاسراع بتصنيع الدول النامية . فأقيم عدد من المدارس والاقسام بالكليات للتعليم المتوسط والعالى ، كما شرع في بعض الدول النامية في تنفيذ الانشطة التدريبية الصناعية بصورة منتظمة أو بدأ في تنسيق هذه الانشطة حيثما نفذت بواسطة الاجهزة التدريبية القومية . ولقد اقيمت مثل هذه الاجهزة لتحديد مستويات التدريب للمهن الحاكمة على الاقل في الصناعة ولاتخاذ اللازم لتوفير التدريب الاساسى في الوحدات التدريبية (المعهدية) أو في المنشآت (غير المعهدية) ، كما اتخذت الترتيبات لكى تقوم المؤسسات التدريبية باستكمال التدريب المنفذ في المنشآت كلما اقتضى الأمر ذلك . كما قامت المنشآت في عدد قليل يتزايد بين الدول ، بإدخال التدريب المنظم طبقاً للمستويات الرسمية الموضوعية . كما أجريت الترتيبات في عدد من الدول النامية للقيام بالتدريب الفنى والتربوى لهيئات التدريب سواء داخل أو خارج المؤسسات التدريبية . هذا وقد أصبح التدريب في الخارج في الدول الصناعية من العناصر الجوهرية في التعاون الفنى ، سواء كان هذا التعاون ثنائيا أو متعدد الاطراف ، كما اتخذت الخطوات الأولى للتدريب الخارجى في الدول النامية الأخرى .

١٦٤ - يتوفر لدى معظم الدول النامية في الوقت الحاضر منشآت أساسية للتدريب الفنى في مستويات مختلفة ، كما يتوفر لدى الكثير من هذه الدول مراكز لدراسة الانتاجية في العمليات الصناعية والتدريب الإدارى . ومع ذلك فإنه على الرغم من التقدم السريع خلال هذا العقد ، فإنه من الواضح أن النظم والبرامج الحالية في التدريب ليست كافية لسد الطلب على التدريب الفنى سواء في الوقت الحاضر أو في المستقبل .

١٦٥ - فلن يشارك مئات الملايين من البشر في التقدم والرقى إذا لم تسرع عملية التصنيع بحيث تلاحق النمو في السكان . ولكن هناك استحالة للإسراع بالعملية إذا لم يكن هناك عرض كافى من الأفراد المدربين تدريباً مناسباً . وعلى ذلك فإنه يمكن القول بأن التدريب هو المفتاح الرئيسى للتقدم . وتكشف التقديرات الخاصة بالاحتياجات من الأفراد الصناعيين المدربين على كل المستويات إلى أن هناك حاجة لتوفير التدريب المبدئى لحوالى ٣٠ مليون عاملاً ماهراً ومشرفاً وفنياً ومهندساً ومديراً في الدول النامية وحدها في نهاية السبعينات .

١٦٦ - يصطدم التوسع المستمر والمطلوب للمؤسسات التدريبية بمشكلة الندرة العامة في الموارد ، إلا أنه بالإضافة إلى ذلك فإن هناك استحالة لمواجهة كل الاحتياجات التدريبية من خلال التدريب المعهدي المباشر وحده . ويقتضى الأمر بالإضافة إلى زيادة فاعلية المؤسسات القائمة بل وإعادة توجيهها ، إذا كان ذلك ضروريا ، أن توجه عناية خاصة خلال هذا العقد لتحقيق التحسين والتوسع السريع في التدريب غير المباشر خارج المؤسسات التدريبية .

١٦٧ - ينبغي تحقيق التعاون الوثيق بين المسؤولين عن التعليم ، والتدريب الفني والتجاري ، والتنمية الإدارية في القطاع العام وفي المؤسسات الخاصة وفي اتحادات أصحاب الأعمال وفي المنظمات العمالية . ومما لا شك فيه أيضا أن الجهود التدريبية الشاملة سيعوزها النجاح بدون تعاون دولي قوى وفعال .

١٦٨ - إذا استطاعت الدول النامية أن تدبر بشكل كامل الحاجة إلى التصنيع السريع ، فانه يقتضيها أن تدبر أيضا أن تدرب الأفراد الفنيين من أكثر الأمور حيوية في هذا الشأن . وعلى الرغم من وضوح استحالة تطبيق التوصيات الواردة في هذا التقرير وفي التقارير السابقة في هذا الموضوع دفعة واحدة فإنه يمكن تطبيقها على أساس تدريجي خطوة خطوة .

١٦٩ - وفيما يلي بيان بأسبقيات الأهداف والتوصيات الرئيسية لامتداد التدريب الفني .

التخطيط

١٧٠ - تتطلب الجهود المبذولة في مجال التدريب للصناعة ، أن يسبقها التخطيط لكل من المدى الطويل والمدى القصير . ومن المفروض أن يأخذ هذا التخطيط في الاعتبار المطلوب والمفروض من قوة العمل في الصناعة ومدى طاقة ومرونة الامكانيات والتسهيلات التعليمية والتدريبية ، وبالإضافة إلى ذلك فإن تخطيط التدريب الصناعي يجب أن يكون جزءا متكاملًا من تخطيط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة ، كما يجب أن يرتبط بشكل وثيق مع التخطيط لتدريب الأفراد للقطاعات الاقتصادية الأخرى بخلاف القطاع الصناعي

١٧١ - هناك نقص كبير في كثير من الدول النامية في البيانات الاحصائية اللازمة لمثل هذا التخطيط للتدريب لاسيما في بيانات قوة العمل . هذا بالإضافة إلى أن النظم الاحصائية ليست منسقة بالقدر الكافي ومن الطبيعي أن تستغرق عملية تطوير النظم الاحصائية وقتا

طويلا في كثير من الدول النامية ، مما يقتضى اتخاذ عدد من الخطوات في الوقت الحاضر
تحسين طرق تجميع البيانات الاحصائية عن الطلب على ، والعرض من قوة العمل وطرق
تحديد الاحتياجات التعاممية والتدريبية .

١٧٢ — وإذا كان التخطيط يعد متطلبا يجب توفره قبل القيام بأى نشاط تدريبي
فإن البحث يعد بدوره مطلبا رئيسيا يجب توفره قبل التخطيط . وعلى ذلك فإن البحث
يعد أساسا جوهريا لكل جوانب التدريب التي تناولها هذا التقرير ، ويجب أن يغطي
المجالات والموضوعات التالية على وجه الخصوص : أساليب تحديد الاحتياجات التعليمية
التدريبية ، فئات الأفراد وفروع الصناعة التي يجب أن تعطى أولوية في التدريب ،
أقلية التعليم لاحتياجات المجتمع المتجه إلى التصنيع ، نماذج وأساليب التدريب ، تحديد
نققات التدريب وأساليب تقييم نتائج التدريب .

١٧٣ — وفيما يلي التوصيات الرئيسية التي يمكن تقديمها فيما يتعلق بتخطيط التدريب :

(أ) تحسين تخطيط البيانات الاحصائية اللازمة للتخطيط .

(ب) أن يجرى البحث والتقييم وتصميم المناهج لتخطيط وتنظيم التدريب في كل من
المدى الطويل والمدى القصير .

(ج) تحسين أساليب وإجراءات التخطيط ، وتوجيهها بالضرورة طبقا للاحتياجات
المتغيرة .

(د) تنسيق تخطيط التعليم والتدريب للصناعة مع تخطيط التعليم والتدريب للقطاعات
الاقتصادية الأخرى ، ومع تخطيط التنمية الاقتصادية والاجتماعية القومية
الشاملة .

(هـ) ربط خطة التدريب الشاملة بالاحتياجات المحددة للصناعة للحد بقدر الإمكان
من النقص أو الفائض في الأفراد المدربين .

١٧٤ — ينبغي على كل من الأمم المتحدة والوكالات التابعة لها ، وتقديرا منها إلى الحاجة
تعاجلة للتدريب الصناعي في الدول النامية أن تكثف مساعداتها لتخطيط التدريب ، والبحوث
لمعززة لمثل هذا التخطيط ، وأن تحشد جهودها لتحسين التنسيق القومي والدولي في هذا
المجال ، مقدمة للمعلومات اللازمة ومشجعة على تبادل الخبرات .

وضع السياسات

١٧٥ — تقع المسؤولية الأساسية للمهمة الشاملة للتدريب على عاتق السلطات الواضحة للسياسات القومية . وينبغي أن يتوفر للجهود المبذولة في المجال الواسع لتدريب الأفراد الفنيين للصناعة أساس تشريعي وإداري . والواقع أن التقسيم التقليدي للمسؤوليات بين السلطات الحكومية المختلفة قد أثبت عدم كفايته وصلاحيته لمواجهة الاحتياجات التدريبية الحقيقية في المجتمعات المتجهة إلى التصنيع .

١٧٦ — ويعد الأساس التشريعي أمرا لاغنى عنه ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بأقلمة النظم التعليمية طبقا للطالب على قوة العمل والاحتياجات التدريبية المناظرة للصناعة ، ووضع المستويات التدريبية ، بتمويل التدريب واستخدام وتنسيق المعونات الأجنبية .

١٧٧ — وفيما يلي بيان بالتوصيات الرئيسية المتعلقة بوضع السياسات :

(أ) زيادة اهتمام السلطات التشريعية والإدارية القومية المسؤولة بالتدريب باعتباره مطلبا أساسيا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

(ب) توفير التشريعات الكافية وتنمية التعاون والتنسيق الكافي بين السلطات القومية المعنية بالتدريب والحث على التفويض المناسب للمسؤوليات .

(ج) تشجيع التنسيق والتعاون الثنائي والمتعدد الأطراف في التدريب .

(د) إقامة المنظمات التدريبية الصناعية القومية وزيادة فعالية المنظمات الموجودة فعلا .

(هـ) تحسين نظم تحديد وتكلفة التدريب والمشاركة فيها وأقلمتها طبقا لما تتطلبه الظروف المتغيرة .

(و) أقلمة وتغيير نظم التعليم بحيث تسد احتياجات مجتمع يتجه إلى التصنيع .

(س) المشاركة الفعالة في تبادل الخبرات بين المؤسسات والوكالات الحكومية وغير الحكومية والدولية المعنية بالتصنيع والتدريب .

١٧٨ — ينبغي على الأمم المتحدة ووكالاتها تكثيف جهودها لنصح الحكومات في وضع السياسات ومعاونتها في الحصول على الموارد المالية الضرورية .

الأفراد الذين سيجرى تدريبهم

١٧٩ - على الرغم من وضوح أهمية حصول جميع الأفراد العاملين في الصناعة على تدريب منظم ، فإنه لا يمكن وصف مثل هذه النظرة بالواقعية في الوقت الحاضر في معظم الدول النامية ، ومن ثم فإن الأولويات تعد أمرا ضروريا هنا ويجب أن تتحدد بحيث تحقق أقصى إنتاجية وتنشر فائدة التدريب على أوسع نطاق ممكن في مجالات النشاط الصناعي التي تعتبر أهم من غيرها .

١٨٠ - يؤدي عدم توفر الأفراد الأكفاء الفنيين وغير الفنيين للاضطلاع بالوظائف الحاكمة في المستويات المختلفة عادة إلى خلق اختناقات خطيرة . ولا يقتصر ظهور هذه الاختناقات في الصناعة وحدها ، ولكنها تظهر أيضا في المؤسسات التعليمية والتدريبية وفي الإدارات الحكومية المعنية بالصناعة ، وفي القطاعات الأخرى للنشاط الاقتصادي التي تساهم في النشاط الصناعي أو تتأثر به .

١٨١ - وفيما يلي التوصيات الرئيسية التي يمكن تقديمها في شأن الأفراد الواجب

تدريبهم .

(أ) إعطاء الأولوية لتدريب القائمين بالتدريس والتدريب (سواء داخل الصناعة أو خارجها) وأفراد المستوى الأوسط (الفنيين والملاحظين والحرفيين المهرة بصفة خاصة) . والمهندسين وأفراد الإدارة العليا والوسطى والكوادر الإدارية .

(ب) إعطاء الأولوية لتحسين تدريب أفراد الصناعات الحاكمة القائمة فعلا ولتدريب النواة من الأفراد في الصناعات التي يزعم إشاؤها .

(ج) توفير التسهيلات والإمكانات للتدريب القصير للراشدين شاملا من لم يتلق سوى القليل من التعليم .

(د) توفير التدريب الخاص للأفراد المطلوبين لتطبيق التكنولوجيات الموفرة لرأس المال .

(هـ) توفير التدريب الخاص للأفراد المشتغلين بالصيانة والإصلاح .

(و) توفير التدريب الفني والتجاري الخاص للأفراد الحاكمين في الصناعات الصغيرة .

١٨٢ - ينبغي على الأمم المتحدة ووكالاتها المساعدة في تحديد فئات الأفراد الواجب

إعطائها أولوية في التدريب .

التعليم العام

١٨٣ — من المتفق عليه بصفة عامة أن معظم نظم التعليم العام لا توفر حتى الآن التدريب الكافي للصناعة ، وبالتالي فإن الأمر يقتضى فى غالبية الأحوال إحداث تغيير جذرى فى هذا الشأن .

١٨٤ — وفيما يلى التوصيات الرئيسية التى يمكن تقديمها فى مجال التعليم العام :

(أ) زيادة التسهيلات والإمكانات للتعليم العام .

(ب) إدخال الحديد والمستحدث فى نظم التعليم القائمة وأقلمتها لاحتياجات المجتمع المنججه إلى التصنيع .

(ح) إعطاء مدرسى التعليم العام والإداريين المسئولين عن مثل هذا التعليم معلومات أكثر ثمولا عن التدريب الصناعى وظروف الصناعة .

١٨٥ — ينبغى على الأمم المتحدة ووكالاتها تكثيف معوناتها للجهود المبذولة لإدخال الحديد والمستحدث فى نظم التعليم العام .

التدريب المهدي

١٨٦ — يعد التدريب المهدي ذو أهمية خاصة فى الدول التى ولجت المراحل الأولى من التصنيع . ومع ذلك فإنه ينبغى وضع نظام أولويات لإقامة المؤسسات التدريبية وامتدادها على أساس من خطط التصنيع وعلى ضوء اتجاهات النمو بالنسبة للطلبات الحالية فى الصناعة .

١٨٧ — تسود الدراسة النظرية فى كثير من المؤسسات التدريبية بينما تفتقد الإمكانيات والتسهيلات الكافية للتدريب العملى . وبالإضافة إلى ذلك فإن هيئاتها التعليمية لا يطلعون بالقدر الكافى على احتياجات الصناعة الحارية ، كما لا يتوفر الحرص والمواءمة المناسبة لربط البرامج التدريبية باحتياجات المنشآت ، ويترتب على ذلك عدم ارتباط المناهج الدراسية بالقدر الكافى بالعمل القائم فعلا فى الصناعة . وقد حدث فى بعض الحالات على سبيل المثال عندما كانت المعونات الثنائية واهية التنسيق ومن خلال قيام نظم مختلفة من التدريب إلى عدم قابلية مقارنة المؤهلات الواحدة . كما يوجد فى بعض الأحيان تخلفا فى التنسيق بين التدريب المهدي والتدريب الذى تقدمه الصناعة .

١٨٨ - وفيما يلي التوصيات الرئيسية التي يمكن تقديمها في مجال التدريب المهدي :

(أ) إخضاع المؤسسات التعليمية والتدريبية القائمة للمراجعة المستمرة للتأكد من أنها تحقق الأهداف الكمية والنوعية الموكولة إليها لفترات تخطيطية محددة ، وأن تكون مرنة بالقدر الكافي لتتجاوب مع التغير في الاحتياجات ، وأنها تعمل بشكل متناسق مع بعضها البعض ومع المشروعات التي توفر لها التدريب أو التي تقوم بالتدريب لنفسها .

(ب) عدم إقامة مؤسسات تدريبية جديدة إلا بعد أن تكون الاحتياجات التي ستسعى إلى سدها قد أوليت أسبقية عالية لا يمكن مواجهتها سواء بالتوسع أو التعديل في المؤسسات التدريبية القائمة أو عن طريق التدريب الذي تقدمه الصناعة نفسها .

(ج) يجب على الأمم المتحدة ووكالاتها أن تنمي تبادل الخبرات وأن تنصح الحكومات في وضع مستويات التدريب المهدي ، وأن تشجع الجهود المبذولة لتحسين التنسيق بين المؤسسات التدريبية وأن تساعد الحكومات في تقييم المؤسسات الحالية وإقامة الحديد منها طبقاً للأولويات التدريبية .

التدريب خارج المعاهد

١٩٠ - لا يمكن المبالغة في تأكيد ضرورة ربط التدريب مباشرة بالعمالة ، ومن ثم فإنه ينبغي تحسين وزيادة الإمكانيات التدريبية للمنشآت إذ المفروض أنها تتحمل مسئولية تنظيم التدريب داخل الصناعة بما في ذلك التدريب على العمل ، بحيث تتطابق مع المستويات التدريبية القومية عند وجودها .

١٩١ - ينبغي أن يتضمن التدريب خارج المعاهد التدريبية كلا من التدريس العملي والنظري معا ، فلا يخطط وينظم طبقاً للاحتياجات المحددة للمشروع المعنى فقط ولكن ينبغي أن يخطط وينظم بالتعاون الوثيق مع المشروعات الأخرى الموجودة في نفس القطاع أو القطاعات المشابهة ومع المؤسسات التعليمية والتدريبية .

١٩٢ - وفيما يلي التوصيات الرئيسية التي يمكن تقديمها بشأن التدريب خارج المعاهد التدريبية :

(أ) السعي لجعل إدارة المشروعات على درجة أعلى من الوعي التدريبي وأن يوفر لها من التشجيع والحوافز الكافية لهذا الغرض .

(ب) تحسين وزيادة الإمكانات التدريبية للمشروعات عن طريق مساعدتها على تحسين جدولة عملها ، وعلى تخطيط وتنفيذ التدريب وفي تدريب ما تحتاجه من هيئات تدريبية .

(ج) وضع أو تحسين أنماط ونظم التوجيه والإشراف على التدريب المبذول خارج المعاهد التدريبية .

١٩٣- ينبغي على الأمم المتحدة ووكالاتها أن تؤكد على أهمية الربط مباشرة بالعمالة ، وأن تساعد في تنظيم وتطوير مثل هذا التدريب وتوفير البيانات عنه .

مواصلة التعليم والتدريب

١٩٤- أصبح المفهوم الخاص بتقسيم الفترة النشطة في حياة الفرد إلى مرحلتين ، مرحلة للتعليم ومرحلة للعمل ، من المفاهيم التي عني عليها الزمن وحل محله وبشكل تدريجي مفهوم مواصلة التعليم والتدريب . فالتغير التكنولوجي المستمر يفرض بالضرورة ترقية المهارات وتجديدها أو إعادة التدريب على أساس مستمر للتكيف بالتغيرات المستمرة في العمالة وتسهيل الحركية المهنية ، ولعل أفضل الطرق في تنظيم مواصلة التعليم والتدريب لم تحدد بعد للمستويات المختلفة بشكل واضح وبصحة خاصة فيما يتعلق بارتباطها العضوي بالتعليم والتدريب الأساسي .

١٩٥- وفيما يلي التوصيات الرئيسية التي يمكن تقديمها في شأن مواصلة التعليم والتدريب :

(أ) العمل على تطوير نظم مواصلة التعليم والتدريب الموجهة نحو احتياجات الدولة من خلال البحث والخطط التدريبية الرائدة .

(ب) العمل على تطوير نظام الإجازات المدفوعة الأجر من أجل مواصلة التعليم والتدريب .

١٩٦- ينبغي على الأمم المتحدة ووكالاتها تعزيز البحث ومواصلة التعليم والتدريب وأن توفر المعلومات عن نتائج مثل هذا البحث وعن الخبرة العملية في هذا المجال .

التدريب في الخارج

١٩٧ - إن التدريب الخارجى فى البلاد الصناعية يعد وسيلة هامة لتوفير التدريب المتقدم للأفراد الحاكين من القطاعات ذات الأولوية فى الصناعة ، ومع ذلك فلا ينبغى للجوء إليه إلا إذا لم تستطع الدولة الموفدة أو أى دولة نامية أخرى توفير التدريب المطلوب . كما ينبغى أن يكون قصيرا ومركزا قدر الإمكان . وعندما يتقرر ضرورة اللجوء إلى التدريب بالخارج فإنه يتعين استخلاص أقصى فائدة ممكنة من تسهيلات وإمكانات المؤسسات التدريبية الإقليمية أو الدولية .

١٩٨ - وتعتمد فاعلية التدريب بالخارج اعتمادا رئيسيا على مدى ملاءمة التسهيلات والخدمات التدريبية المقدمة من الدولة المضيفة والعناية فى اختيار المشتركين فى التدريب وتوفير فرص العمل المناسبة لهم بعد عودتهم إلى دولهم .

١٩٩ - وفيما يلى التوصيات الرئيسية التى يمكن تقديمها فى شأن التدريب فى الخارج :

(أ) تحسين وزيادة برامج التدريب الفردى والجماعى بالخارج طبقا للمعايير السابق الإشارة إليها .

(ب) التأكد من أن التدريب المقدم من الدول المضيفة ملائم لاحتياجات المتدربين .

(ج) تحسين نظام اختيار المرشحين للتدريب بالخارج .

٢٠٠ - ينبغى على الأمم المتحدة ووكالاتها تعضيد تبادل الخبرات وتنسيق الجهود لتحسين ترتيبات الخارية للتدريب بالخارج ، والمساعدة فى تقييم نتائج التدريب بالخارج ، وأن تزيد من أنشطتها الخاصة فى هذا المجال .

اساليب التدريب الخاصة

٢٠١ - لن تكفى الإمكانيات والأساليب العادية للتدريب لتوفير التعليم والتدريب الأساسى ومواصلته للأعداد الكبيرة من الأفراد الذين سيحتاجونه داخل إطار عملية التصنيع خلال العقد الثانى للإنماء ، ومن ثم فقد يصبح من الضرورى اللجوء إلى الدورات المعجلة والقصيرة كما ينبغى الاستفادة من وسائل التعليم والتدريب الجماعى بشكل كامل ، بما فى ذلك المطبوعات الفنية ، الإذاعة ، التليفزيون ، الأفلام ، الوحدات التدريبية المتنقلة ، والتعليم بالمراسلة . كما يجب أن يأخذ فى كامل الاعتبار طرق التدريس المنظمة ، كالتدريس المبرمج .

٢٠٢ — ينبغي أن تبذل الجهود لايجاد أساليب التدريب المناسبة لرجال الإدارة نظراً لأن المشاكل التي يواجهونها في الدول النامية والقرارات التي يتخذونها تختلف عادة بشكل واسع عن المشاكل والقرارات في الدول الصناعية . كما يقتضى اللجوء إلى بعض الأساليب الخاصة ، كالأساليب المتبعة في برامج محو الأمية الوظيفية ، لتعلم وتدريب الأميين من الفئس* والراشدين .

٢٠٣ — وفيما يلي التوصيات الرئيسية التي يمكن تقديمها بشأن الأساليب التدريبية الخاصة :

(أ) تعضيد استخدام أساليب التعليم والتدريب المناسبة طبقاً لاحتياجات من سيجري تدريبية من الأفراد .

(ب) تحسين استخدام الوسائل الجماعية وامتدادها من أجل التدريب .

٢٠٤ — ينبغي على الأمم المتحدة ووكالاتها مساعدة الدول على تطوير أساليب التدريب المناسبة من خلال البحث والتقييم والتطبيقات التجريبية والإجراءات المساعدة للعمل على توفير المعلومات الفنية ومواد التدريب باللغات القومية للدول النامية .

الجوانب الاجتماعية للتدريب

٢٠٥ — لا يمكن النظر إلى التدريب بمعزل عن تضميناته الاجتماعية . فالتدريب للتصنيع يتضمن بالضرورة تغييرات في الميائل والسلوكيات الاجتماعية التقليدية . ومن المفروض ألا تؤدي أية مهارة مكتسبة عن التدريب إلى مجرد زيادة الانتاجية بل وكذلك إلى تحسين مستوى المعيشة والأوضاع الاجتماعية للأفراد المدربين ، وإلا فلن يستحهم التدريب إلا قليلاً .

٢٠٦ — وفيما يلي التوصيات الرئيسية التي يمكن تقديمها فيما يتعلق بالجوانب الاجتماعية للتدريب :

(أ) تحسين نظم المرتبات والأجور والضمان الاجتماعي والسعى لتوفير وضع اجتماعي للأفراد المدربين يأخذ في اعتباره المهارة المكتسبة ومستوى الكفاءة .

(ب) توفير مزيد من الامكانيات التدريبية خارج المناطق الحضرية .

(ج) تحسين خدمات العمالة القومية وامتدادها من أجل إتاحة فرص أفضل لتشغيل المدربين .

(د) السعى نحو إحداث تغييرات ذات طابع تقدمي سواء في الميائل والاتجاهات أو السلوكيات التقليدية لكي تتلائم مع نماذج اجتماعات الصناعية الحديثة .

٢٠٧ — ينبغي على الأمم المتحدة ووكالاتها الاستمرار في توضيح أهمية التضمينات الاجتماعية للتدريب من أجل التصنيع وأن تنصح وتساعد البلاد في خلق مجتمعات حديثة .

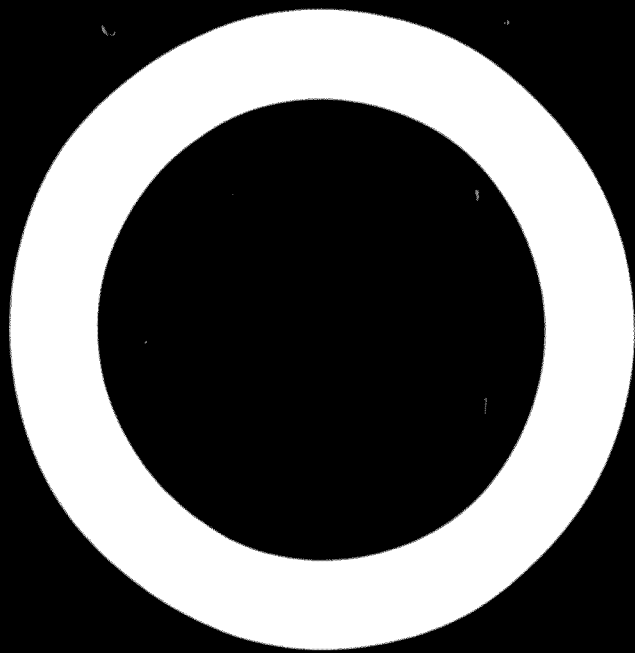
البرنامج الثالث

تقرير

عن تدريب المواطنين لأغراض التنمية الصناعية

(مقدم الى مجلس التنمية الصناعية في دور انعقاده السادس)

(فينا ٢٣ مايو - ٢ يونيو ١٩٧٢)



ويقتضى بلوغ معدل النمو السنوي المنشود في الناتج القومي الإجمالي للدول النامية في هذه الحقبة ، فيما يقتضيه من أمور أخرى ، توسعاً في الناتج الصناعي بمعدل ٨٪ سنوياً في المتوسط . وقد أبرز القرار الحاجة إلى توفير تسهيلات مناسبة للبرامج التعليمية والتدريبية ، وبصفة خاصة التدريب المهني والفني وإعادة التدريب ، وبالمثل ، الحاجة إلى تحسين المستوى الثقافي والتدريسي للمجموعات العاملة فعلاً في العمل الإنتاجي . كما أوضح القرار ضرورة مراعاة النهج ووضع مدخل جديد يتماشى مع التقدم التكنولوجي .

ويجب العمل على زيادة الإستفادة من طرق التعليم الحديثة ، ووسائل التعليم الجماعي ومعدات التعليم الحديثة . ويجب على الدول النامية بذل جهود كبيرة لتحسين البيانات الإحصائية عن قوة العمل - الحالية والمستقبلية - كأساس لوضع أهداف سليمة لكمية التوظيف والتدريب .

٦ - وقد تناول تقرير عام ١٩٦٤ للسكروتير العام معظم المشاكل المتعلقة بالتدريب للتصنيع وأوضح حدود الجهود المطلوبة بالإضافة إلى أنواع الإجراءات اللازمة لتضييق الفجوة بين مطالب المهارات الصناعية ومصادرها . كما حدد مفهوم للإنتاجات الرئيسية في هذا المجال . وهو المفهوم الذي استخدم في التقرير الحالي بصفة أساسية . وقد أبرز المؤتمر الأول للتنمية الصناعية ، الذي عقدته منظمة اليونيدو في أينا عام ١٩٦٧ ، الحاجة إلى إعطاء مزيد من العناية بالقوى العاملة اللازمة للصناعة وأصدر عدداً من التوصيات في هذا الموضوع إلى المنظمات الدولية بالإضافة إلى الدول الصناعية والنامية (٧) .

٧ - بالرغم من الإنجازات الجوهرية في مجال التعليم والتدريب في الكثير من الدول النامية خلال العقد الماضي ، فإن معظم المشاكل التي نوقشت في تقرير عام ١٩٦٤ للسكروتير العام لا تزال قائمة كما لا تزال لمعظم التوصيات صلاحيتها وذلك لأن الوضع الأساسي بالنسبة للتدريب الصناعي لم يتغير بصورة ملحوظة في معظم الدول النامية .

(٧) أنظر التقدم الأول من هذا المرجع .

الموضوع بواسطة السكروتير العام استجابة لقرار الجمعية العامة رقم ١٨٢٤ (١٧) وقدم إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دور انعقاده السابع والثلاثين في عام ١٩٦٤ (٤) ، وقد ورد في هذا التقرير « تدريب الأفراد الفنيين من المواطنين اللازمين للتصنيع السريع بالدول النامية » (والمشار إليه فيما بعد كتقرير السكروتير العام لعام ١٩٦٤) ، عدد من التوصيات التي تقدمت الحكومات كأساس لاجراءات المستقبل . وقد قدم تقرير عام ١٩٦٤ هذا ، إلى الدورة العشرين للجمعية العامة في عام ١٩٦٥ بواسطة المجلس الاقتصادي والاجتماعي . وقد ذكرت الجمعية العامة تقرير عام ١٩٦٤ بالتقدير رطلت من الحكومات وضع التوصيات التي يحتويها موضع الاعتبار وإيداعها وتعليقها ومقرها للسكروتير العام .

٤ - وفي دور انعقاد الجمعية العامة الرابع والعشرين ، راجعت الجمعية الردود الستة عشر المقدمة من الحكومات (٥) ، وأصدرت القرار رقم ٢٥٢٨ (٢٤) ، والذي طلبت فيه من السكروتير العام إعداد تقرير ، بالتعاون الوثيق مع منظمات الأمم المتحدة المعنية ، يتضمن توصيات محددة عن تدريب الأفراد الفنيين من المواطنين اللازمين للتصنيع السريع بالدول النامية ، مع أخذ النتائج التي تم الوصول إليها خلال العقد الأول للإنتاء بالامم المتحدة في الاعتبار ، وكذلك الأهداف الموضوعية للعقد الثاني للإنتاء . وقد أسند السكروتير العام المسؤولية الرئيسية لهذا التقرير إلى اليونيدو ، وقد تم تقديم هذا التقرير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دور انعقاده الواحد والخمسين في يوليو ١٩٧١ (٦) .

٥ - وقد أخذت مشاكل تدريب الأفراد الفنيين من المواطنين اللازمين للتصنيع السريع بالدول النامية في الاعتبار أيضاً ، في قرار الجمعية العامة رقم ٢٦٢٦ (٢٥) الذي تناول استراتيجية التنمية الدولية للعقد الثاني للإنتاء للامم المتحدة ، وقد اعتبر هذا القرار كدليل أساسي لأنشطة جميع أجهزة الأمم المتحدة التي تعمل في مجال هذه التنمية .

(٤) أنظر السجلات الرسمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ، دور الانعقاد السابع والثلاثين ، الملاحق ، و بند ١٢ من جدول الأعمال ، وثائق رقم :

(E/3901/Rev. 1 and Add. 1 and 2)

(٥) أنظر السجلات الرسمية للجمعية العامة ، دور الانعقاد الرابع والعشرين ، والملاحق ، والفقرة ٤٣ من جدول الأعمال ، وثائق رقم (A/7595 and Add.1)

(٦) أنظر الوثائق (E/5024 and Corr. 1 and Add.1 and 2)

تقديم

١ - أعطى مجلس التنمية الصناعية في دور انعقاده الثاني عام ١٩٦٨ اعتباراً خاصاً لتدريب المواطنين بالدول النامية وذلك في ضوء الدور الهام الذي لعبه مثل هذا التدريب في التنمية الصناعية بالدول النامية . وقد استعرض المجلس عدداً من قرارات الجمعية العامة المتصلة بتدريب الأفراد الفنيين من مواطني الدول النامية اللازمين لخطة التصنيع السريع كما استعرض قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن تنمية وإستخدام الموارد البشرية ، وكذلك تقرير السكرتير العام بشأن هذا الموضوع (١) . وقد أخذ في الاعتبار قرار الجمعية العامة رقم ٢١٥٢ (٢١) ، وقرار مجلس التنمية الصناعية رقم ١ (١) ، والفقرة (١٠) (٢) (و) بشأن دور اليونيدو في المعاونة في مجال تدريب الأفراد الفنيين والفئات المناظرة بالدول النامية

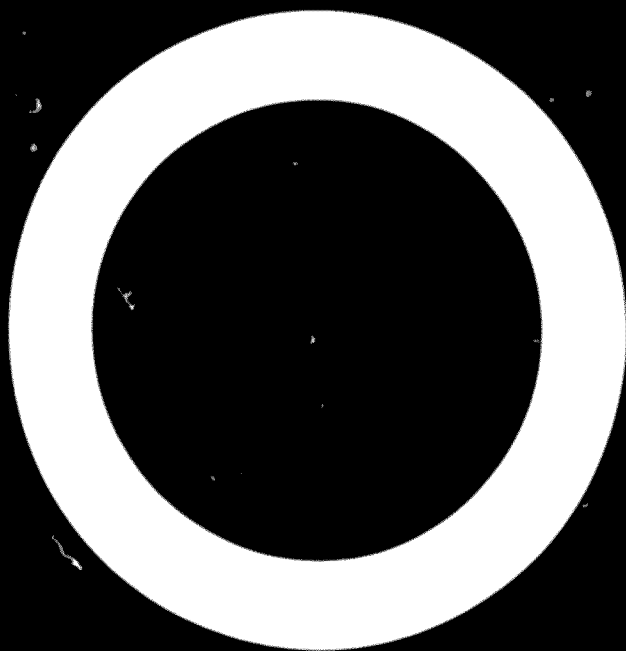
وقد طلب مجلس التنمية الصناعية في قراره رقم ٨ (٢) ، بين ما يطلبه هذا المجلس من المدير التنفيذي لليونيدو ، إعداد الإطار العام لبرنامج تفصيلي طويل الأجل لأنواع المختلفة للتدريب الفني للتنمية الصناعية ، بعد التشاور مع منظمة العمل الدولية والمنظمات المتخصصة الأخرى ، واللجان الاقتصادية الإقليمية والمكتب الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة ببيروت ، ثم نشرها على الحكومات المعنية للتعليق عليها قبل تقديمها - في أقرب فرصة - إلى المجلس للنظر (٢) .

٢ - وقد أعد هذا التقرير بواسطة اليونيدو وتنفيذاً للقرار سالف الذكر . وتجدر الإشارة إلى أن اليونيدو قد راعت عند إعداد هذا التقرير ما يهم به التعليم (النظامي وغير النظامي) والتدريب المهني وتنمية الإدارة في مجال التصنيع (٣) .

٣ - وقد تركز إنتباه الأمم المتحدة على موضوع تدريب المواطنين اللازمين للتصنيع بالدول النامية ، منذ بدء العقد الأول للإنتاء للأمم المتحدة ، فقد أعد تقريراً شاملاً عن هذا

(١) قرارات الجمعية العامة أرقام ١٨٢٤ (١٧) ، ٢٢٥٩ (٢٢) ، وقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم ١٢٧٤ (١٠ ل ٣) والسجلات الرسمية للمجلس في دور انعقاده الثالث والأربعين ، والملاحق ، و بند (ب) من جدول الأعمال ، وثيقة رقم E/4353 and Add.1 (٢) السجلات الرسمية للجمعية العامة ، في دور انعقاده الثاني والثلاثين ملحق رقم ١٥ وثيقة A/7215 (صفحة ١٤٢) .

(٣) أنظر الوثيقة رقم (E/5024 and Corr.1 Add1 and2 chapter 4 and III)



2

مقدمة

٨ - يتطلب النمو الإقتصادي أكثر من مجرد إنشاء الطرق ، ومحطات القوى . وبناء مصانع الصلب والأسمدة . فهو يتطلب أيضاً تكوين الأفراد وثورة أساسية في مجال القيم ، والدوافع والأمزجة وعادات العمل والمهارات . فيجب تنمية القوى العاملة لتصميم المصانع وبنائها ، وتشغيل المعدات وصيانتها ولإدخال التقنيات الصناعية الحديثة ؛ وتوفير الخدمات التي تتطلبها المجتمع الصناعي الحديث .

٩ - يصعب قياس مساهمة الموارد البشرية في التنمية الإقتصادية . وعلى كل حال فقد أرجع الإقتصاديون جزءاً ملحوظاً من إجمالى الزيادة في الناتج القومى إلى « العامل المتبقى » . ويمثل العامل المتبقى ذلك الجانب من النمو الذى يحدث جزئياً نتيجة تلك العوامل غير الملموسة مثل تنمية المهارات لقوة العمل الصناعية وتحسين التنظيم والإدارة في الصناعة .

١٠ - في بداية العقد الثانى للإئتماء للأمم المتحدة ، واجهت الكثير من الدول النامية مشاكل البطالة الظاهرة والبطالة المقننة بصاحبها حاجة تلك الدول إلى الأفراد المهرة في جميع فئات ومستويات العمل تقريباً . ويتفاقم هذا العجز نتيجة لهجرة الأفراد المدربين من الدول الأقل تقدماً إلى الأكثر تقدماً - إستنزاف العقول - وكذلك نتيجة الإستخدام غير الكفء للعمال المهرة في داخل الدول النامية (٨) .

ويمكن بسهولة تحديد المشروعات والمنشآت الصناعية التي لا تعمل أو تعمل بطاقة إنتاجية منخفضة نتيجة العجز في الأفراد المدربين ، ضمن عوامل أخرى .

١١ - ان تنمية المهارات الصناعية المناسبة أمر في الحقيقة حاسم لعملية التنمية لأى دولة . فان تحويل العمال غير المهرة إلى عمال مهرة ومهندسين ومديرين يتطلب وقتاً أطول نسبياً من مفاوضات القروض لبناء منشأة صناعية ، فبينما يمكن إنشاء المصانع ، وإستيراد رأس المال والتكنولوجيا ، فان إستيراد الأعداد الكافية من الأفراد المؤهلين لإستخدام وصيانة مثل تلك الإمكانيات والمعدات بكفاءة ليس غير ممكن فقط ، بل غير إقتصادي وغير مرغوب فيه اجتماعياً ، وتترايد المشكلة في حالة الصناعات التي تدخل بـ

المنافسة العالمية في مضمار التصدير فتكون أكثر حاجة لإستخدام التكنولوجيا الحديثة وأقلمة المهارات بما يناسب التغير السريع في العمليات الصناعية .

١٢- لاتتصل مشاكل القوى العاملة في الدول النامية بمجرد الناحية الكمية والأماكن والقوة العددية وتوزيعها المناسب لمقابلة احتياجات الإقتصاد الوطني ، بل تتصل أيضاً بالحدودة ومدى مناسبة الأفراد للأعمال التي سيقومون بها . وقد كان التطلع نحو حياة أفضل وأعم ، أسرع من تنمية المهارات والإنضباط واندفاع الشخصن إلى جهد انتاجي أكبر . وقد كانت عملية إكتساب العمال للمعلومات عن الحرفة من خلال العمل كافية عندما كانت الصناعة تتكون من ورش حرفية صغيرة . ولكنها لا تكفي للحاجة الحالية المتزايدة من الأفراد الصناعيين .

وغالبا ما يكون الأساس التنظيمي للتدريب غير كفء ، أو غير موجود تقريبا ، وعندما توجد إمكانات تدريبية على المستوى الوطني . فقد لا تكون مرتبطة دائما بالمطالب الجوهرية لنموذج إقتصادي متوازن .

١٣- تزايد تكاليف التدريب في كل من الدول الصناعية والنامية عمليا في جميع مجالات الأنشطة الصناعية . وفي غالبية الصناعات تحتاج نسبة أكبر من الماضي من قوة العمل إلى تدريب منظم . كما أن المعدات والتقنيات المستخدمة في الإنتاج في هذا الزمن على مستوى من التائق يحتاج معه لتشغيلها إلى أفراد ذوي مهارات واعية تستلزم تدريباً فنياً وخبرة عملية بالإضافة إلى معلومات نظرية . وقد تحتاج تلك المطالب إلى تدريب مناظر داخل وخارج المصنع مرتفع التكاليف . ويزيد من تكاليف التدريب الحاجة إلى توفير هيئات تدريب ومدربين بمستوى عالٍ لتخطيط وتنفيذ التدريب ، واستخدام تقنيات تدريب مستحدثة وتوفير معدات خاصة في عمليات التدريب .

١٤- تتعمد مشاكل التنبؤ باحتياجات القوى العاملة في الدول النامية بسبب العجز في الاحصاءات التي يمكن الاعتماد عليها في معظم تلك الدول وفي كثير من الحالات ، يكون تصنيف الوظائف غير واضح أو متمشيا مع الوقت .

وقد وجه السكرتير العام في تقريره عام ١٩٦٤ اهتماما كبيرا إلى الطرق المختلفة لتقدير احتياجات المستقبل من الأفراد الفنيين في الدول النامية ، ومنذ نشر تقرير عام ١٩٦٤ ،

ظهرت تقديرات منقحة عن قوة العمل في مناطق العالم الرئيسية (٩). وقد تم وضع تقديرات إجمالية لاحتياجات التدريب الصناعي على أساس هذه التقديرات المنقحة ونشرها بواسطة الأمم المتحدة في عام ١٩٧١ (١٠).

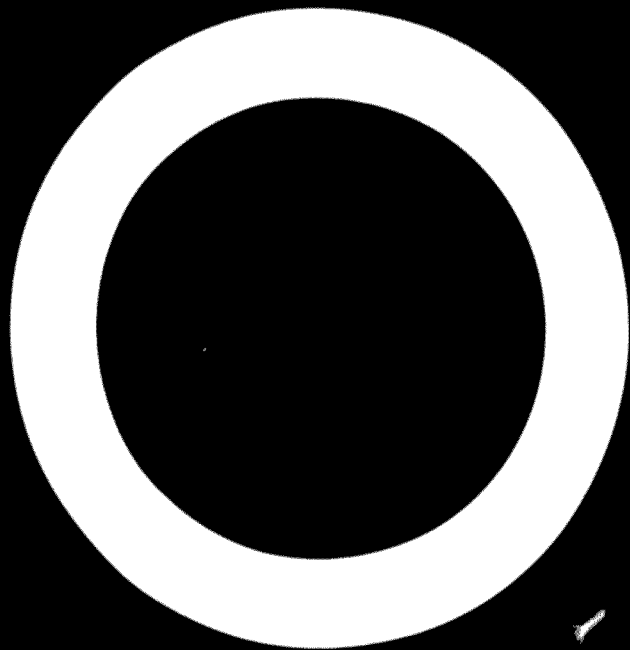
١٥ - ووفقا للأرقام المنشورة في تقرير عام ١٩٧١ ، ينتظر أن تستوعب الصناعة في الدول النامية حوالي ٣٠ مليون فردا جديدا من الداخلين في قوة العمل خلال فترة العقد الثاني للانماء للأمم المتحدة . وهذا يعني أن يتلقى حوالي ٣ مليون فردا جديدا سنويا في المتوسط بعض التدريب الصناعي الأساسي .

ويجب أن يضاف إلى تلك التقديرات اعداد العمال الحاليين بقوة العمل الصناعية بالدول النامية - والتي قدر عددها بمقدار ١٠٠ مليون وفقا لمشرة عام ١٩٧١ - وهم سيحتاجون إلى استمرار التدريب خلال تلك الفترة .

. * .

(٩) الندوة الإقليمية الأولى للأمم المتحدة عن التخطيط الاقتصادي طويل الأمد . « الاتجاهات القطاعية في التخطيط لقطاع الصاد العالمي » ، السهور ، الداينبارك ١٤ - ٢٧ أغسطس ١٩٦٦ « التقديرات والتخطيط العالمي والإقليمي لقوة العمل » جيمس ف . بايسلنتس ، منظمة العمل الدولية ، وثيقة رقم (ISLEP/A/VII 5 Add. 1 and Add. III mimeo)

(١٠) وثيقة رقم (E/5024) صفحات رقم ٧ - ٩



الفترة الأولى

تكوين الخطط بعيدة الامد والبرامج لتدريب المواطنين اللازمين للتنمية الصناعية :

١٦ - لا يمكن إحداث زيادة مفاجئة في المصادر القومية للأفراد الصناعيين المهرة . ولا يمكن مقابلة الاحتياجات المتزايدة من الخدمات الماهرة في الدول النامية بالتخطيط القصير والمتوسط الأمد بمفردهما ، بل يحتاج بصفة خاصة إلى تخطيط طويل الامد كأساس للمشروعات والتنفيذ فيما بعد . ففي غياب التخطيط طويل الامد ، توجد خطورة كبيرة في أن يعوق خطى التقدم الصناعى في بعض المواقع ، الحاجة إلى الاعداد الكافية من الافراد الصناعيين المؤهلين . وتكمن الحلول للمشاكل العديدة لتدريب المواطنين اللازمين للتنمية الصناعية في الخطط طويلة الامد والبرامج المعدة جيدا .

مناصر تكوين الخطة :

الأولويات :

١٧ - يواجه المخططون لأنشطة التدريب الصناعى مهمتين رئيسيتين ، وهما تحديد الأهداف والتعرف على الموارد اللازمة لتحقيقها . ونظرا لأن موارد التدريب الصناعى في الدول النامية محدودة نسبيا ، لذلك يلزم تحديد خطط وبرامج التدريب الصناعى في تلك الدول على أساس أولويات قومية تأخذ في الاعتبار الأهداف الاقتصادية الاجتماعية . علاوة على ذلك ، يجب تحديد الموارد المالية اللازمة لتحريك تلك الأولويات إلى برامج تنفيذية تحديدا واضحا وتقييم تكاليفها لتنمية المهارات الصناعية كجزء من الخطط الاحتمالية للتنمية القومية .

التخطيط المتكامل :

١٨ - يجب أن لايجرى التخطيط لتدريب المواطنين عشوائيا ، بل يجب تخطيطه بصفة متسلسلة إذا أريد له المساهمة في انجاح السياسات القومية . ويتطلب التكامل بين خطط التدريب الصناعى وتنمية الاقتصاد القومى جهودا تنسيقية ملحوظة من جانب المسئولين عن التخطيط للتنمية القومية والتخطيط لأنشطة التدريب الصناعى ويجب أن يجذب اهتمام مجموعى التخطيط ، بعض العوامل مثل طاقة توليد المهارات لصناعات ومشروعات معينة ، علاوة على طاقة توليد فرص التوظيف لتقنيات انتاج معينة .

تحليل مطالب المهارة :

١٩ - يعتبر تحليل مطالب المهارة عنصرا أساسيا لخطط التدريب الصناعي . وعلى العموم ، ففي كثير من الدول النامية يوجد عجز في البيانات الاحصائية المطلوبة للقيام بمثل هذا التحليل . علاوة على أنه في كثير من الحالات يوجد عجز في التقنيات التي يمكن الاعتماد عليها في عمل بيانات مناسبة كما أن النظم الاحصائية غالبا ماتكون غير منسقة بالقدر الكافي . ويتطلب تنمية مثل تلك البيانات أقصى تعاون من أصحاب الأعمال ومساندة الحكومة وبتضمن دراسات على مدى طويل ذات قيمة كافية . لذلك يقتضى الأمر اتخاذ الاجراءات التي تسمح بتجميع البيانات وتحليل مطالب مهارات صناعية معينة على مستوى كل دولة وعلى مستوى كل صناعة على حدة ، مع أخذ عوامل الكمية والمستوى والتأهيل والحالة الوظيفية وفروع أو قطاع الصناعة والوقت في الاعتبار . وبالنسبة للتعاون الدولي ، يجب أن تعطى أهمية لمرحلة التنمية في الدول النامية المعنية . ويجب أن تفرق نتائج التحليل بين المطالب من المهارات التي يمكن تغطيتها خلال فترة التخطيط بواسطة الامكانيات التدريبية المتاحة محليا ، سواء داخل العمل أو بالمعاهد ، وبين المطالب التي يجب تغطيتها بواسطة امكانيات التدريب بالخارج .

التنسيق بين نظم التعليم والتدريب المختلفة والتعاون فيما بينها :

٢٠ - لا يعتبر التنسيق بين نظم التعليم والتدريب في كثير من الدول النامية تنسيقا كافيا ، فلا يزال الكثير من نظم التعليم في هذه الدول موضوعا على أساس تقليدي ، لا يعنى كثيرا بتوصيل المعلومات إلى الطلبة عن التوظيف أو إثارة رغبتهم فيه في أنشطة كالمصناعة .

٢١ - يوجد بصفة أساسية ثلاث أنظمة رئيسية للتعليم والتدريب :

- (أ) التعليم النظامي العام والمهني والفني ويشمل التعليم الأوى والثانوى والجامعى .
 - (ب) التدريب فيما قبل التوظيف أو التدريب الأسامى للوظيفة ويشمل جميع أنواع تنمية المهارة نظريا أو عمليا خارج نظام التعليم النظامى ، مثل التدريب داخل العمل أو أثناء الخدمة أو التدريب فى المعاهد .
 - (ج) الاستمرار فى التعليم والتدريب داخل وخارج نظام التعليم النظامى ويشمل التدريب لرفع المستوى والانعاش والتخصص بالاضافة إلى إعادة التدريب .
- وحيث أن التعليم العام هو الخطوة الأوى فى عملية تنمية المهارات الصناعية ، فهجب أن تم أقلمة هذا النظام نحو المحتوى العلمى والتكنولوجى للتعليم بدرجة أكبر مما كان يتم فى الماضى . كما يجب اتخاذ مدخل علمى لمشاكل الاقتصاد الاجتماعى .

التدريب المستمر :

٢٢- يتصف التصنيع بسرعة تغير الأحوال . ولذلك فإن المفهوم التقليدي بوجود فترتين منفصلتين تماما في حياة الفرد - فترة التعليم وفترة العمل - يعتبر الآن غير ذي موضوع في المجتمع الصناعي . فالتدريب الصناعي الحديث يعنى عملية تعاليمية مستمرة طوال حياة الفرد .

إمكانات التدريب :

٢٣- يجب أن يكون التدريب الصناعي الحديث عمليا ومتجاوبا مع الاحتياجات الواضحة والمحددة للصناعة ومرتبطا ارتباطا وثيقا بالتكنولوجيا الحالية والمتوقعة والخبرات العملية في الصناعة . ويلزم لتنفيذ مثل هذا البرنامج إمكانات معينة . ويوجد عجز في توافر الإمكانيات التدريبية حاليا بالدول النامية . علاوة على أن طاقات التدريب الكامنة داخل الصناعة وعن طريقها لايجرى استخدامها بأحسن فائدة بواسطة الحكومات سواء في الدول النامية أو الصناعية . يجرى تطبيق برامج التدريب الصناعي داخل العمل وأثناء الخدمة في الدول الصناعية ، غير أنها لم تصل إلى طاقات إمكانيات التدريب القائمة . ولذلك يجب توفير إضافات جوهرية في عدد فرص التدريب المناسبة في الدول النامية وتشجيع الصناعة في كل من الدول النامية والصناعية على تحقيق طاقات كامنة لتوفير تلك الإمكانيات . فمثلا . قد يكون من الاصلاح تشجيع المؤسسات والمصانع الدولية التي تقوم بتوريد المعدات على تركيز جهودها لتوفير إمكانيات للتدريب الصناعي لمواطني الدول النامية داخل البلاد وبالحارج . ويمكن للحكومات الدول الصناعية أن تأخذ في الاعتبار منح إعفاءات من الضرائب للمصانع التي تقدم إمكانيات تدريب صناعي لمواطني الدول النامية .

التدريب بالخارج :

٢٤- ومن الاعتبارات الهامة التي تؤخذ في الاعتبار عند تخطيط برامج التدريب الصناعي لمواطني الدول النامية هو ما إذا كان التدريب يجب أن يجرى داخل الدولة أو بالخارج ، سواء بدولة متقدمة صناعيا أو في دولة نامية أخرى أكثر تقدما في المجال الصناعي المعنى . ويوجد العديد من العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار عند الاجابة على هذا السؤال : نوع ومستوى التدريب المطاوب ، مدى توافر إمكانيات التدريب القائمة محليا لتقدم التدريب المطلوب ، ومستوى التأهيل المطلوب في مستوى القبول لواجب توافره للمتقدم لبرامج التدريب . ويجب إعطاء الأولوية ، كلما أمكن ذلك ، للتدريب

داخل الدولة الأم . ويصح أن يحتل التدريب بالخارج في دولة نامية أكثر تقدماً ، المقام الثاني نظراً لأنه عادة ماتكون إمكانات التدريب في تلك الدول متناظرة مع الاحوال الموجودة في الدولة الأم . وعلاوة على ذلك فان خطر استنزاف العقول قد يقل بدرجة جوهرية . ويجب أخذ التدريب بالخارج في الدول الصناعية في الاعتبار بالنسبة للأفراد الصناعيين فقط ذوى الالهية الحاكمة في المناطق الصناعية ذات الاولوية ، ومضى كان هذا النوع من التدريب غير متاح في الدولة الأم أو في دولة نامية أخرى . ويجب تخطيط وتنفيذ جميع أنواع التدريب بالخارج في إطار الخطة القومية للتدريب ككل .

٢٥- تتميز المعونة الفنية في مجال التدريب الصناعى بطابع الشعب ، بمعنى تعدد مصادر تمويل برامج التدريب بالخارج ، وكوسيلة لحل هذه المشكلة ، قد ترغب الدول النامية في الاخذ في الاعتبار انشاء جهاز فنى على المستوى القومى بتوى تقديم المشورة النسبية لجميع برامج التدريب بالخارج ، أو قد ترغب في دمج هذه المهمة ضمن الاجهزة القومية المذكورة فيما بعد في هذا الفصل .

اختيار المتدربين :

٢٦- يعتبر الاختيار السليم للمتدربين واعدادهم الدقيق ، متطلبات سابقة للتدريب الصناعى خصوصاً بالنسبة لبرامج التدريب الجماعى والتدريب بالخارج ، وفي مجال اختيار المتدربين يجب الانتباه إلى الخبرة العملية والمعلومات النظرية في التخصص ، حتى يتمكن المتدرب من الحصول على أقصى فائدة من برامج التدريب ، ويجب أن يؤخذ أيضاً في الحسبان ، الخبرة التدريبية السابقة للمتدرب والتي قد تكون عالية التخصص أو عامة بدرجة كبيرة بالنسبة لتطبيق برامج التدريب الحاربية . ويدعم عملية الاختيار إنشاء مجالس للاختيار وتوظيف مستشارين لاختبار ملفات المتقدمين للتدريب واجراء مقابلات شخصية لهم .

عوامل الدفع :

٢٧- لو تحققت أهداف الدولة بالنسبة لبرامج التدريب فهناك احتياج إلى أفراد نشطين توكل اليهم مهمة ما يسمى بالسلوك الصناعى . وفي سبيل تشجيع الافراد على اكتساب المهارات الصناعية ، والعمل حيث تم الحاجة إلى مهاراتهم ، ولتأدية أعمالهم بطريقة مرضية ، واجراء تدريب إضافي لمقابلة الظروف المتغيرة ، عندما تدعو الحاجة إلى ذلك ، فانه يجب اتخاذ الاجراءات اللازمة بالنسبة للجزاء المادى ، والرضاء الوظيفى والمركز الاجتماعى وأقلمتها للظروف المحلية والانطباعات والقيم الاجتماعية .

البحث :

٢٨- يعتبر التخطيط مطلب سابق لكل اجراءات التدريب . والبحث بدوره مطلب سابق للتخطيط ، ولذلك فان البحث أساس لكل مراحل التدريب . قد لا تكون طرق وسياسات التدريب الناجحة في الدول النامية قابلة للتطبيق في الدول النامية . وبذلك هناك حاجة إلى جهود بحث على المدى الطويل في مجالات مثل : فنون تحديد احتياجات التعليم والتدريب . فئات الأفراد وأفرع الصناعة الواجب إعطاؤها أولوية في التدريب ، أفلمة التكنولوجيا الصناعية للظروف المحلية . أنماط وفنون التدريب ، تحديد تكاليف التدريب . وتقنيات تقييم نتائج التدريب . وبالنسبة للتدريب الصناعي المتقدم عن طريق التعاون الدولي ، فهناك أيضا حاجة إلى دراسة تقدمية للظروف المحلية .

التقييم :

٢٩- التقييم المستمر لكافة برامج التدريب والتغذية المرتدة للتقييم إلى القائمين بتخطيط البرامج أمر ضروري لتحسين كل تخطيط وتنفيذ لبرامج التدريب الصناعي . ومثل هذا التقييم هام بصفة خاصة بالنسبة لتدريب المواطنين من الدول النامية اللازمين للتصنيع ، نظراً لأن عادة ما يوجد عجز في الخبرات في هذا المنطقة . وقد تفتضى الظروف السريعة التغير الناجمة عن التصنيع ضرورة تعديل البرامج المطبقة بصفة مستمرة .

التشريع ، والتنظيم والادارة :

٣٠- ان التوسع في إمكانات التدريب لا يكفي . فالمطابوب أيضاً هو جهاز تنظيمي فومي لاجراء مائلي :

- تنسيق الأنشطة والنهوض بالتعاون بين الاجهزة المختلفة المتعلقة بالتدريب .
- تشجيع التخطيط المتقدم بواسطة كل من تلك الاجهزة داخل حدود مناطق اهتمامها .
- رفع المستوى الذوعي للتدريب وضمان مساعدة الجهات التي تقوم بالتدريب على أداء هذه المهمة .
- وضع متطلبات المهارة بصفة مستمرة .
- نسب برامج التدريب الصناعي إلى التخطيط في المناطق الاخرى .
- إنشاء استراتيجية نمطية ومداومة مراجعتها ، والنهوض بتنفيذ الاستراتيجيات ومراجعتها وتقييمها (١١) .

(١١) للحصول على تفاصيل أكثر ، أنظر « القوى العاملة للصناعة » صفحات (٣٥ - ٣٧)

٣١- وتختلف حلول مشاكل الشعب والقصور في التنسيق في مجال التدريب الصناعي وفقاً لحجم ومستوى التنمية في كل دولة . وبصفة مبدئية ، من الضروري وضع أساس تشريعي متين يمكن على أساسه اتخاذ إجراءات تنظيمية وإدارية فعالة . وقد يقتضى ذلك صياغة قانون جديد للتدريب الصناعي أو تعديل القوانين القائمة . والتنظيمات القومية للتدريب الصناعي الموضوع على أساس عام أو مشترك والمكونة من ممثلين من الحكومة والصناعة والاجهزة المختصة قد تكون ذات فائدة قصوى . وقد اقترح انشاء مجالس تدريب فرعية لتلك الاجهزة . ويمكن إنشاء مثل تلك المجالس وفقاً للمناطق الجغرافية للدولة أو أفرع صناعية معينة . وقد يخدم تعيين مستشارين للتدريب على المستوى القومى أو الاقليمى في معاونة حكومات الدول النامية في تحديد الاحتياجات التدريبية وفي تخطيط البرامج لمواجهة تلك الاحتياجات .

التمويل :

٣٢- كما سبق ذكره ، فان وضع أولويات قومية أساس لتخطيط الفعال لبرامج التدريب الصناعي . وبمجرد وضع الأولويات ، يجب إيجاد اعتمادات كافية لتنفيذها ، وهذا يستوجب الترام طويل الأمد بالتدريب الصناعي من جانب الحكومة والجهات الاخرى المعنية بهذا التدريب .

٣٣- يجب النظر إلى التدريب الصناعي كمدخل طويل الأمد يحتاج إلى تمويل على مدى فترة استثنائية . وبالرغم من الحقيقة الثابتة عن ازدياد تكاليف التدريب عمائياً في جميع مجالات الأنشطة الصناعية ، إلا أنه يجب إيجاد الطرق والوسائل لضمان استمرارية التدريب . ويجب على الصناعة كاستفيد رئيسى من التدريب الصناعي ، أن تكون مستعدة لتحمل جزءاً كبيراً من تلك التكاليف . وللأسف فان عدداً من أصحاب الاعمال بالدول النامية لايتفهمون المكاسب على المدى القصير والبعيد الناتجة عن التدريب الصناعي ، ولذلك يترددون في تحمل نصيبهم من تكاليف التدريب . ولذلك فان حكومات الدول النامية قد ترغب في تبني اجراءات لتشجيع الدعم طويل الامد بواسطة الصناعة للتدريب الصناعي ، وضمن أمور أخرى ، تقديم معاونة فنية وتسهيلات أخرى للصناعة ، ومنح حوافز مادية ، ووضع نظام لاتاوات التدريب الممزوجة بالمنح للمصانع المنفردة ، وهذه تجربة أجريت بواسطة بعض الدول (١٢). وفي بعض الحالات ، يتعين على الحكومات

معاونة نظم التدريب ماليا إلى أن يكون المجتمع مستعدا وقادرا على قبول مبدأ ائتمويل على المدى الطويل ، وعادة ماتقضى الحاجة إلى معاونة مالية من الخارج لمساعدة الجهود القومية للتدريب الصناعى . وفى كثير من الاحيان ، يكون من الافضل وضع مبرانية موحدة منفصلة لتدريب اصناعى . وفى حالات أخرى يكون من الافضل اعتبار التدريب كجزء من رأس المال المستثمر ، لا كمصروفات تشغيل للمصنع وبالتالي تضمين تكاليف التدريب كجزء من تكاليف رأس المال ، وتمويلها لوأمكن عن طريق قروض طويلة الامد منخفضة الفائدة—ومخصصة للتدريب—تمنح بواسطة الاجهزة المصرفية الخاصة بالتنمية.

مصادر المعونة الفنية :

٣٤ - عند التخطيط طويل الامد ابرامج التدريب الصناعى ، يجب على حكومات الدول النامية إعطاء أنباه خاص إلى المصادر المختلفة للمعونة الفنية فى مجال التدريب الصناعى والمتاحة من الاجهزة والمنظمات المعنية للامم المتحدة ومن خلال الاتفاقات الثنائية والمتعددة الاطراف .

٣٥ - وتتولى تقديم المعونات فى مجال التدريب الصناعى والانشطة المتعلقة به ثلاث أجهرة رئيسية داخل الامم المتحدة وعلى وجه التحديد ، منظمة العمل الدولية ، واليونيسكو ، واليونيدو . والتدريب المهنى هو المسئولية الاساسية لمنظمة العمل الدولية . وتتولى تقديم المعونة للتدريب الصناعى لمن هو أعلى مستوى من الفئتين كل من منظمة العمل الدولية واليونيدو . وتتولى اليونيسكو مسئولية المعاونة فى مجال التعليم النظامى شاملا امكانيات التعليم المهنى الصناعى ، والجامعات والمعاهد الأخرى للتعليم العالى . وتتولى اليونيدو بناء على طلب اليونيسكو ، تقديم المشورة بالنسبة لتخطيط ووضع مناهج لتلك المعاهد طالما كانت متصلة بالتنمية الصناعية (١٣) .

الفئات الرئيسية من الافراد الصناعيين التى تتطلب تدريبا :

٣٦ - فيما يلى بيان بالفئات الرئيسية من الافراد اللازمين لتنفيذ الانشطة الصناعية الاساسية وكذلك الانشطة المتعلقة باقتصاديات التصنيع :

● المبتكرون أو رجال التنظيم فى كل من مصانع القطاع العام والخاص ، والمسؤولون عن اتخاذ القرارات بالنسبة لتحديد الموارد .

(١٣) أنظر «الدور المركزى لليونيدو فى تنسيق أنشطة نظام الأمم المتحدة فى مجال التنمية الصناعية» عام ١٩٦٩ وثيقة رقم (ID/B/55 and Add. 1,2 and 3 mimeo)؛ «القوى العاملة للصناعة» صفحة (٥٣ - ٦٤)

- رجال التنظيم والادارة والاحصائيون الفنيون الذين يلعبون دوراً قيادياً في التفاوض مع المصادر الاجنبية بالنسبة لنقل التكنولوجيا والتويل .
- مديرو الوحدات الصناعية المستقلة صغيرة ومتوسطة الحجم .
- قدامى الاداريين وصانعي القرارات من الجهات والاجهزة الحكومية ، الذين يقومون بالتخطيط ووضع البرامج وتوفير الموارد والخدمات للصناعة .
- الاداريون في الوظائف الحاكمة في مختلف أنواع الجمعيات والغرف الصناعية الذين يتولون تعبئة الموارد والخدمات للأفراد في مجال التصنيع السريع .
- أفراد البحث الرئيسيين في المجالات التكنولوجية والاقتصادية والعلوم الاجتماعية الذين يملكون بحكم وظائفهم تنمية وادخال ترشيدات مناسبة في القطاع الصناعي .
- قدامى أفراد هيئات التدريب بما في ذلك أساتذة الجامعات ، ومشرفي التدريب ومنظمي التدريب ورجال إدارة الافراد .
- الافراد الحاكمين في المجالات الفنية والاقتصادية والاجتماعية والسلوكية مثل المهندسين ، والمصممين ، والاقتصاديين ، ومطوري التكنولوجيا في المصانع والخدمات الاستشارية وكذلك في الاجهزة الحكومية المختصة بالتنمية الصناعية .
- أعضاء هيئات التدريس والتدريب المؤهلين في المجالات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية وذوى الخبرة العمالية والنظرية .
- افراد المستوى الاوسط الفنى والادارى مثل الفنيين والمشرفين وقدامى هيئات الحسابات .
- العمال ذوى المهارات العريضة بالورش والاعمال المكتبية مثل الحرفيين في أعمال الانتاج والصيانة وقدامى هيئات البيع والاعمال الكتابية .
- العمال المخصصون في الورش والاعمال المكتبية مثل أفراد التشغيل في الانتاج واعمال الصيانة وحدثى الخبرة في هيئات البيع والاعمال الكتابية .
- العمال غير المهرة الحاديين على الحد الأدنى من مؤهلات معينة .

**الأنشطة الصناعية الرئيسية والأنشطة المتعلقة بها
التي تحتاج الى أفراد مديين تدريبا مناسباً**

٢٧ - فيما يلي القطاعات الرئيسية للإنتاج :

- الغذائية
- النسيجية
- الخلود .
- الخشب ومنتجاته .
- الغير - معدنية
- الورق ولب الورق .
- التحويلية للمعادن .
- الصناعات الكيماوية .
- المعادن غير حديدية .
- الآلات والمعدات الميكانيكية .
- معدات النقل .
- المعدات الكهربائية والالكترونية .
- الانشاءات .
- البحث عن الموارد المعدنية .
- الطاقة .

٢٨ - فيما يلي الخدمات والمهام الرئيسية :

- النقل .
- المواصلات .
- تصميم الوحدات الصناعية وتطبيق التكنولوجيا المناسبة .
- تصميم المنتج وتغليفه .

- خدمات التركيب والصيانة .
 - الإدارة المالية وإدارة المراقبة والتحكم .
 - نظم معلومات الإدارة .
 - إدارة الانتاج .
 - اهندسة الصناعية .
 - خدمات التسويق .
 - خدمات البحوث الصناعية .
 - خدمات الاستشارات الصناعية .
 - خدمات الصناعات الصغيرة .
 - مراقبة الجودة .
 - التخطيط .
 - التشريعات الصناعية .
 - الإدارة الصناعية العامة .
 - الترخيص والتسجيل .
 - المعلومات الصناعية .
 - التدريب الصناعي وتنظيمه وإدارته .
 - المراقبة البيئية .
 - التخطيط الصناعي ووضع البرامج الصناعية .
 - السياسات الصناعية .
 - تحضير وتقييم المشروعات الصناعية .
 - تنفيذ المشروعات الصناعية .
 - التمويل والتخطيط والتحليل الصناعي .
 - تقنيات البنوك الصناعية .
 - النهوض بالاستثمارات الصناعية .
 - المسح الصناعي .
 - ترويج الصناعات التصديرية .
-

الفصل الثاني

دور اليونيدو في مجال التدريب الصناعي :

٣٩ - لقد أختص عدد من قرارات الجمعية العامة بالتوسع في أنشطة اليونيدو في مجال تدريب المواطنين اللّازمين للتصنيع (١٤). وقد ورد إلى اليونيدو بهذا الخصوص القرار التالى : تتولى اليونيدو ، ضمن أمور أخرى ، معاونة الدول النامية في تدريب الفئات المعنية والمتعلقة بها من الأفراد اللّازمين للتنمية الصناعية السريعة ، وذلك بالتعاون مع الأجهزة المتخصصة المعنية (١٥) .

٤٠ - وفيما يلي الدور الحالى ليونيدو في مجال التدريب الصناعي :

تنسيق أعمال منظمات أسرة الأمم المتحدة الدولية والإقليمية في مجال التدريب الصناعي ، داخل إطار المستويات الموكلة إلى اليونيدو بقرار الجمعية العامة رقم ٢١٥٢ (٢١) .

● معاونة الدول النامية ، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية واليونسكو والمنظمات الدولية الأخرى ، في تحيّل الإحتياجات التدريبية للصناعة ، وفي وضع الإطار القانونى والإدارى والتنظيمى اللّازم للتدريب الصناعى ، وكذلك في تنظيم الأنشطة القومية المناسبة للتدريب الصناعى .

● تنفيذ برنامج من الأنواع المختلفة للتدريب الصناعى على المستوى القومى ومستوى ما بين الأقاليم والمستوى الإجمالى لأنواع معينة من الفئات من الدرجات من الأفراد المتصلين بالتنمية الصناعية وذلك في حدود إمكانيات مواردها (١٦) .

٤١ - تحتاج المهام التخصصية في المنشأة الصناعية ، أو الجهاز الذى يمارس التنمية الصناعية إلى تدريب معين ؛ وذلك تمّ المعاونة التدريبية ليونيدو في إطار التنسيق بين نظم التدريب القائمة من التعليم النظامى والتدريب غير النظامى وإدخال التعديلات عليه من أجل مقابلة الإحتياجات المحددة من الأفراد المؤهلين لكل صناعة على حده وكذلك

(١٤) قرارات الجمعية العامة أرقام ١٨٢٤ و ٢٠٩٠ و (٢٠) ٢٢٥٩ و (٣٢) ٢٤١٧ و (٢٣)

(١٥) قرارات الجمعية العامة رقم ٢١٥٢ (٢١) فقرة ٢ (١) (٩)

(١٦) أنظر « القوى العاملة للصناعة » .

بالنسبة للجهات والأجهزة . ويتم تنظيم هذه المعونة التدريبية بالتعاون مع الجهات القومية المستوارة . والجهات والأجهزة فى كل من الدول النامية والصناعية . وأجهزة الأمم المتحدة المختصة ، والمنظمات الغير حكومية على المستوى الدولى .

٤٢- بالإضافة إلى المعونة التدريبية المباشرة التى تقدم من خلال الأجهزة التدريبية المختلفة ، فان غالبية أنشطة اليونيدو للمعونة الفنية تحتوى على عنصر التدريب . فى تقديم خبر معونة فنية ، مثلا ، لا يقدم اليونيدو مجرد معونة فى مجال حل المشكلة المعنية بل يساعد الدولة المستغلة أيضا على أن تكون أكثر قدرة على الإكتفاء الذاتى وعلى تنفيذ برامج تصانيعها بعد إنتهاء معارونة اليونيدو . ولذلك فاحدى مسؤوليات خبراء اليونيدو هى جعل نظائرهم المؤهلين فى مركز يمكنهم من تشغيل وصيانة المشروع ، وإذا إقتضى الأمر تصميم مشروعات المستقبل دون حاجة إلى معونة أخرى من الخبراء الأجانب .

٤٣- وتتولى اليونيدو . فى حدود إمكانياتها المحدودة . تشجيع وتحسين مؤهلات الأفراد الذين يمكنهم التقدم إلى مراكز التنظيم والإبتكار والمديرين ، مختلف مستوياتهم ، والمهندسين والأخصائيين العاملين فى الصناعة وتنميتها . وبذلك يعطى التدريب إلى الذين يشغلون « وظائف ذات أثر مضاعف » أى المراكز الحاكمة فى الصناعة والسلطات المتصلة بها ، والأجهزة والمؤسسات التى يتم تحديد الموارد من خلالها ، ويتم خلق فرص العمل ويقدم التدريب لمواجهة العجز والمشاكل التى قد تنجم عن تدبير الأنواع الأخرى من أفراد الصناعة المؤهلين . ويجرى تدريب هؤلاء الأفراد بحيث لا يقومون باستخدام مهاراتهم فى عزلة عن التنمية الصناعية لدولة بل تكون متكاملة معها ومع الأنشطة الاقتصادية .

٤٤- ولا يجرى اليونيدو أنشطته التدريبية بمعزل عن معوناته أو إجراءات تنسيقه وتعاونه مع الأجهزة الخارجية . فبالنسبة للأنشطة التدريبية ، يحافظ اليونيدو على تعاون وتنسيق وثيق مع حكومات الدول النامية التى تحتاج إلى معونة فى هذا المجال ، وحكومات الدول المضيفة التى تقدم تسهيلات تدريبية أو معونة مالية لبرامج التدريب وكذلك مع منظمة الأمم المتحدة لبرامج الإنماء وهى المصدر الرئيسى للاعمادات الدولية للأنشطة التدريب . واليونيدو على علم تام بأن برامجها فى التدريب الصناعى بالضرورة ، مساهمة محدودة داخل الإطار العالمى للمجهودات القطرية والثنائية والمتعددة الأطراف فى هذا المجال . فتغطى أنشطة التدريب الصناعى لليونيدو من ٢ - ٣ فقط من المطالب السنوية للتدريب الصناعى التى تقع داخل منافستها .

الفئات العامة لأنشطة التدريب لليونيدو :

٤٥- يمكن تصنيف معونة اليونيدو الفنية التي تقدمها للحكومات الدول النامية في مجال التدريب الصناعي كما يلي :

(أ) تدريب أساسي فيما قبل التوظيف لاكتساب خبرة صناعية عميقة للمهندسين والتقنيين والإقتصاديين حديثي التخرج .

(ب) تدريب لرفع مستوى الأخصائيين إلى مستوى الإدارة .

(ج) تدريب لتحديث الأخصائيين وجعلهم متمشيين مع آخر تطورات في مجالاتهم الصناعية المعنية .

(د) تدريب متخصص للأفراد الصناعيين في تنفيذ مهام صناعية معينة بقطاع صناعي محدد ، بمعنى ، نقلهم من المجال العام إلى الأخصائيين .

(هـ) تدريب متخصص ومركز بدرجة عالية للمديرين . والإداريين والأفراد الآخرين من صانعي القرارات .

٤٦- ولا تنطبق الفئات السابقة لأنشطة اليونيدو والتدريبية على الأفراد الموظفين فعلا فقط ، أو الذين على وشك الدخول في الصناعة . بل تنطبق أيضا على الأفراد بالمجالات المتعلقة مثل الاستشارات ، والإدارة الصناعية العامة . والسياسات الصناعية ، والمؤسسات الصناعية ، والبحوث الصناعية ، وتطوير البنوك الصناعية ، والنهوض بالاستثمارات والمعاومات الصناعية ، وتمثل الفئات من (ب) إلى (هـ) بوضوح ، مدى التركيز على تحسين مهارات الأفراد العاملين بالصناعة فعلا ، وذلك لأن تحسين المهارات هو الهدف الرئيسي لليونيدو في مجال التدريب الصناعي .

وسائل التدريب التي يستخدمها اليونيدو

برامج التدريب بالمجموعات داخل العمل :

٤٧- تجاوبا مع الحاجة إلى تغطية الفجوة بين المعاومات النظرية التي يتم الحصول عليها بالجامعات والكليات وبين الخبرة العملية المطلوبة بالصناعة فقد بدأ اليونيدو برامج تدريب جماعية داخل العمل بالمستويين التاليين :

- برامج تدريب أساسى بالمجموعات داخل العمل كتدريب لما قبل التوظيف للمهندسين والتقنيين والاقتصاديين حديثى التخرج . وتعقد هذه البرامج كشروعات فى الدول النامية .

- برامج رفع مستوى أو تحديث ، كجزء من تنظيم تدريب متواصل للأفراد التقنيين من مستوى الفنيين (الفئة الوسطى) حتى أفراد الإدارة ذوى العديد من سنين الخبرة فى الصناعة أو المؤسسات الصناعية . وتعقد هذه البرامج فى الدول الصناعية أو الدول النامية التى يكون بها معلومات معينة بمستوى مناسب من التطور .

٤٨ - وقد بدء مركز التنمية الصناعية ، سلف اليونيدو ، برامج التدريب بالمجموعات داخل العمل لرفع المستوى والتحديث عام ١٩٦٥ . وهذه البرامج التدريبية بالمجموعات داخل العمل التى تبلغ مدتها من ٣ إلى ٥ أشهر ، قد صممت لتزويد المشتركين ، فى وقت قصير نسبيا ، بالمعلومات النظرية والخبرة العملية المركزة . وقد تم هذا عن طريق تشغيل المشتركين فى جو صناعى تحت الإشراف الوثيق والمتواصل لهيئة ذات خبرة . وخلال السنوات الأولى وجهت برامج التدريب داخل العمل بالمجموعات بصفة أساسية لتدريب مهندسين فى قطاعات صناعية معينة ، إلا أن اليونيدو قد مد هذه البرامج بالتالى لتشمل فئات أخرى من المستويات الأعلى الفنية والإدارية العاملين فعلا فى الصناعة أو المؤسسات الصناعية من أجل رفع مستوى وتحديث معوماتهم وخبراتهم فى أنشطة مهامية معينة . وهذه البرامج التدريبية المتخصصة داخل العمل بالمجموعات تغطى مواد مثل الصيانة والإدارة والتنسيق ومراقبة الجودة والإدارة الصناعية ، والنهوض بالاستثمارات وتخطيط المشروعات (١٧) .

٤٩ - والاعتبار الأساسى فى اختيار الإمكانيات اللازمة لبرامج التدريب داخل العمل بالمجموعات هو مناسبة الإمكانيات من وجهة النظر الفنية ، غير أنه يجب أن يؤخذ فى الاعتبار أيضا مدى استعداد هيئة الصناعة أو المؤسسة لقبول متدربين بخلفيات اجتماعية واقتصادية مختلفة . وتتجنب اليونيدو الازدواج فى البرامج المطبقة فى مؤسسات التدريب داخل نظام الأمم المتحدة وخارجه عند اختيار المجالات الصناعية للتدريب (١٨) .

(١٧) امتد مفهوم التدريب « داخل العمل » ليشمل أى نوع من التدريب يتلقى فيه الفرد خبرات عملية ميدانية فى المنظمات مثل معاهد البحث ، مراكز التطوير ، المؤسسات المالية ، والوحدات الصناعية .

(١٨) المجالات الصناعية المغطاه ببرامج اليونيدو للتدريب داخل العمل بالمجموعات ، مذكورة فى الجدول رقم (١) صفحة (١٦١) .

٥٠- وتتضمن المهام التنظيمية والإدارية لليونيدو بالنسبة لبرامج التدريب داخل العمل بالمجموعات ما يلي :

- * تحديد الاحتياجات التدريبية من الأفراد الفنيين بالمستوى الأعلى في الدول النامية .
 - * تحديد الإمكانيات التدريبية المناسبة لمقابلة الاحتياجات التدريبية .
 - * المعاونة في تطوير البرنامج بالتشاور مع السلطات أو المؤسسات المعنية بالدولة المضيفة .
 - * تقديم المشورة للسلطات المضيفة عن أساليب التدريب الواجب تطبيقها في تلك البرامج وفقا لتجارب السابقة لليونيدو .
 - * ضمان تمويل البرامج .
 - * تدبير الدارسين من خلال مكاتب المندوبين الدائمين لبرنامج الأمم المتحدة للإتماء الدول النامية ، وفقا للأنظمة الموضوعة للأمم المتحدة .
 - * الاختيار الأولي للدارسين . مع أخذ خلفياتهم المهنية والتعليمية في الاعتبار ، وكذلك الاختيار النهائي بالتعاون مع السلطات المضيفة .
 - * تقييم فاعلية التدريب في شكل مدى مقابلتها للاحتياجات المعنية للتدريب . ويتم هذا من خلال استبيانات تقييم يتم استيفائها في نهاية البرنامج التدريبي ، ومن خلال المقابلات الفردية بالإضافة إلى استبيان متابعة يرسل إلى الدارسين السابقين بعد عام تقريبا من عودتهم إلى الوطن .
- أنشطة التقييم والمتابعة بعد إتمام البرامج .

٥١- يتم تمويل برامج اليونيدو وللتدريب داخل العمل بالمجموعات بواسطة اعتمادات الأمم المتحدة ، وتبرعات الدول الأعضاء الاختيارية إلى صندوق اليونيدو للدعم العام وتبرعات خاصة إلى اليونيدو . وتتبرع غالبية الدول المضيفة في هيئة تقديم تسهيلات تدريبية بدون مقابل .

وعلى العموم فقد استخدم عنصر المعاونة الفنية لبرنامج الأمم المتحدة للإتماء في تمويل رحلات دولية للدارسين ومصروفات نثرية ، بينما دفعت تكاليف إقامة وإعاشة الدارسين والتكاليف الفعلية للتدريب من تبرعات الدول المضيفة لليونيدو . وقد تحملت الدول المضيفة في بعض الأحيان التكاليف الكلية للبرامج .

٥٢- ويتم تمويل غالبية برامج اليونيدو للتدريب داخل العمل بالمجموعات حاليا على أساس سنوي ، بالنسبة لتبرعات كل من الدول المضيفة وبرنامج الأمم المتحدة للانماء . وقد تم تمويل أربعة برامج في مجال التدريب الصناعي من الاعتماد الخاص لبرنامج الأمم المتحدة للانماء ، وذلك أعطى اليونيدو القدرة على تخطيط برامج التدريب داخل العمل بالمجموعات لمدة ثلاث سنوات مقدما .

٥٣- ويوضح الجدول رقم (١) تطوير برامج التدريب داخل العمل بالمجموعات التي تم تنفيذها بواسطة اليونيدو ومركز التنمية الصناعية (السابق له) خلال الفترة من ١٩٦٥ إلى ١٩٧١ ومن الواضح أن عدد تلك البرامج سيستمر في الزيادة وسيتحسن مستواها وأنها ستمتد في كل من الاتجاه الوظيفي والقطاعي .

٥٤- والعجز الكمي والكيفي الموجود في بيانات الاحتياجات التدريبية بالدول النامية ، وخصوصا بالنسبة لاستمرارية التدريب . لا يسمح بامتداد الطبيعة الحقيقية ومجال برامج التدريب داخل العمل على مدى حويل . وعلى كل حال ، فقد تم إعداد قائمة مبدئية بالموضوعات المتوقعة لبرامج التدريب داخل العمل خلال العقد الثاني للانماء للأمم المتحدة على أساس الخبرة المكتسبة لليونيدو في هذا المجال . ويبين الجدول رقم (٢) هذه القائمة وسيتم تضمين هذه البرامج - كما أمكن ذلك - بعض الموضوعات المتخصصة مثل تطبيق التكنولوجيا المناسبة والتحكم البيئي .

• • •

جدول رقم (١)
برامج التدريب داخل العمل بالمجموعات
التي نظمها مركز التنمية الصناعية واليونيدو (١٩٦٥-١٩٧١)

مجال الدراسة	الدولة المضافة	عدد المشتركين						
		١٩٦٥	١٩٦٦	١٩٦٧	١٩٦٨	١٩٦٩	١٩٧٠	١٩٧١
الحديد والصلب	أوكرانيا	٢٥	٣٧	٤٤	٣٩	٣٣	٣٢	٤٢
الصناعات الكهربائية	السويد	—	٢٠	١٧	٢٠	١٣	١٧	١٣
الصناعات غير الحديدية	يوغوسلافيا	—	١٨	—	—	—	—	١٨
الصناعات الحجرية	برازيل	—	—	١٣	١٤	١٩	١٦	١٧
ماكينات الغزل والنسيج	إيطاليا	—	٩	—	—	—	—	٩
الصناعات المعدنية	إيطاليا	—	٩	—	—	—	—	٩
صناعة الأسمت	الدانمرك	—	—	—	١٧	—	—	١٧
ماكينات الديزل	تشيكوسلوفاكيا	—	—	—	٢٠	—	١٤	—
الصناعات الميكانيكية	اليابان	—	—	—	١٢	١٢	٨	١٥
صناعة الورق واب الورق	السويد	—	—	—	—	١٢	١٢	١٢
صناعة الأحذية	تشيكوسلوفاكيا	—	—	—	—	١٨	—	—
الصناعات الغذائية	المملكة المتحدة	—	—	—	—	١٤	—	١١
تشغيل المعادن	الاتحاد السوفيتي	—	—	—	—	٢٠	١١	١٧
المبيدات	الولايات المتحدة الأمريكية	—	—	—	—	١٩	٢٨	٧
الصيانة	السويد	—	—	—	—	—	١٧	٢٠
صناعة اللدائن	أستراليا	—	—	—	—	—	١٥	١٤
الصيانة	إيطاليا	—	—	—	—	—	—	١٤
التعريف	الاتحاد السوفيتي	—	—	—	—	—	—	٢٠
الصناعات الغذائية	ألمانيا	—	—	—	—	—	—	١٤
صيانة المكك الحديدية	ألمانيا الاتحادية	—	—	—	—	—	—	١٨
اجمالي عدد المشتركين		٧٥	٧٥	٩٢	١٢٢	١٦٠	١٧٠	٢٣٤
اجمالي عدد البرامج		١	٣	٥	٦	٩	١٠	١٤

جدول رقم (٢)

برامج التدريب داخل العمل بالمجموعات - القائمة المبدئية لموضوعات التدريب
قطاعات الصناعة :

- الحديد والصلب .
- المعادن غير الحديدية
- تشغيل المعادن
- الكهرباء
- الميكانيكا والكهرباء
- الالكترونيات
- الكيمياء الأساسية
- الأسمدة
- المبيدات
- القلائن
- مواد البناء
- الجلود وصناعة ومنتجات الجلود
- النسيج
- الورق ولب الورق
- المشغولات الخشبية
- الصناعات الغذائية

لموضوعات الوظيفية :

- الصناعة
- الإدارة الصناعية - لقطاعات صناعية عريضة معينه
- مراقبة الجودة
- مناولة المواد
- الاستشارات الصناعية شاملة الصناعات الصغيرة
- التغليف
- تصميم المنشآت الصناعية
- تصميم المنتج وتحليل القيمة

الموضوعات التخصصية :

- ترويج الاستثمارات
- الإدارة المالية
- تطوير الصناعات القابلة للتصدير
- التسويق
- البرمجة والتخطيط الصناعي
- البحث الصناعي
- التكنولوجيا المناسبة (قدرات التصميم ، واختيار التكنولوجيا)
- الإدارة الصناعية العامة
- المعاومات الصناعية
- المراقبة البيئية

•• — على أساس التقديرات الحالية والمتوقعة للمركز الرئيسي والإمكانات التدريبية المتاحة ، وفي ضوء إتاحة الموارد المالية من اعمادات برنامج الأمم المتحدة للامناء ، يخطط اليونيدو لزيادة برامج التدريب داخل العمل بالمجموعات تدريجيا. وقد تم توقع التطوير التالي للفترة من ١٩٧٢ إلى ١٩٨٠

عدد البرامج	السنة
٢٠	١٩٧٢
٢٤	١٩٧٣
٢٧	١٩٧٤
٣٠	١٩٧٥
٣٢	١٩٧٦
٣٤	١٩٧٧
٣٦	١٩٧٨
٢٨	١٩٧٩
٤٠	١٩٨٠

وقد يقتضى الأمر الغاء أو تأجيل بعض برامج التدريب داخل العمل بالمجموعات التى يشملها عمل اليونيدو ، نتيجة لأسباب مثل صعوبة انتهاء ترتيبات مالية أو صعوبات غير متوقعة خارجة عن ارادة المنظمة .

٥٦- ولاتأخذ تقديرات برامج التدريب داخل العمل المذكورة عاليه فى الاعتبار برامج اليونيدو المشتركة للتدريب (١٩) أو البرامج التى قد تصبح مسئولية السلطات المضيفة كلية ، وبالتالى تتصف بصفة البرامج الثنائية التى يلعب اليونيدو فيها مجرد دور استشارى .

٥٧- وتعتقد اليونيدو أن أفضل الطرق لتخطيط وتمويل برامجها للتدريب داخل العمل بالمجموعات هى التى يصح فيها :

(أ) تزويد حكومات الدول النامية مقدما بالمعلومات التفصيلية عن برامج اليونيدو المخططة والمعتمدة للتدريب داخل العمل بالمجموعات .

(ب) تزويد اليونيدو مقدما بالمعلومات عن مدى اهتمام الحكومة للاشتراك فى برامج التدريب داخل العمل بالمجموعات المخططة ، حتى يمكن لليونيدو الحصول على الترامات محددة من السلطات المضيفة وعلى التمويل من جانب برنامج الأمم المتحدة للانماء .

٥٨- وحاليا ، تتراوح معدل نسبة التمويل من برنامج الأمم المتحدة للانماء إلى التمويل من السلطة المضيفة ما بين ١ : ٣ ، ١ : ٤ وتمثل الدور الوسيط الذى تلعبه اعتمادات برنامج الأمم المتحدة للانماء فى تمويل هذا النوع من برامج التدريب . وستستمر اليونيدو فى سياستها للبحث عن الحصول على أكبر جزء من تمويل برامج التدريب داخل العمل بالمجموعات من السلطات المضيفة .

٥٩- وتنفذ غالبية برامج اليونيدو للتدريب داخل العمل بالمجموعات كمشروعات اقليمية ، بمعنى أن الدارسين يأتون من دول تنتمى إلى أكثر من منطقة جغرافية . وعلى ضوء طبيعة غالبية برامج التدريب داخل العمل بالمجموعات تفضل اليونيدو الاستمرار فى تنظيمها كمشروعات اقليمية . والاعتبار الأساسى لاختيار الدول التى تدعى لترشيح دارسين هى قدرة الدولة على ترشيح الدارسين وتفرغهم لبرنامج تدريبي معين أكثر

من اعتبار المنطقة الجغرافية المعينة التي تقع فيها الدولة . ولذلك ، فوجود الصناعات السجية أو الحديد والصلب أو الأسمدة في دولة عامل مرجح للاشتراك في برامج التدريب القطاعية المناهضة أكثر من مجرد وقوع الدولة صاحبة الترشيح داخل المنطقة التي من أجلها يتم التدريب . ففى البرامج التي تنظم شاملة لمنطقة جغرافية واحدة ، اثبتت التجربة أن دول المنطقة عادة ليست في وضع يسمح لها بترشيح عدد مناسب من الدارسين المؤهلين والملمين باللغة التي تنفذها برامج التدريب . وجعل برامج التدريب داخل العمل بالحج، وعات على أساس المنطقة يحرم دارسين من مناطق معينة من الاشتراك في مثل تلك البرامج . وفى اطار البرنامج المقترح للدول ، يأتي التمويل المطلوب من برنامج الأمم المتحدة للأنماء لبرامج التدريب داخل العمل بالمجموعات أساساً من « الرقم التخطيطى المؤثر » للمشروعات المشتركة بين أكثر من اقليم أو منطقة (Indicative Panning Figure) .

٦٠ - ومن المقدر أن تحتاج ثلاثة أرباع برامج اليونيدو للتدريب داخل العمل بالمجموعات ، إلى دعم مالى من برنامج الأمم المتحدة للأنماء ، وبصفة رئيسية من الاعتمادات المخصصة للانشطة المشتركة بين أكثر من اقليم .

وسيتم تمويل الربع الباقي بالكامل من تبرعات مضافة خاصة ، أو من اعتماد الدعم العام لليونيدو أو منهما معا .

٦١ - وكما تم شرحه من قبل . فان مساهمة برنامج الأمم المتحدة للأنماء هو المصدر الرئيسى لتمويل سفر الدارسين من أوطانهم إلى الدولة التي يتم فيها برنامج التدريب داخل العمل بالمجموعات . ولو استمرت هذه الطريقة فسيطلب من برنامج الأمم المتحدة للأنماء تقديم ما يقرب من ثلاثة ملايين دولار لبرامج اليونيدو للتدريب داخل العمل بالحج وعات (على أساس مساهمة تقديرية لبرنامج الأمم المتحدة للأنماء ٣٠,٠٠٠ دولار لبرنامج) على مدى الفترة المخططة ١٩٧٢ إلى ١٩٧٦ . ويجب أن تمثل هذه القيمة ١٦٪ من جملة الاعتمادات المخصصة لجميع المشروعات الاقليمية بواسطة المجلس المنظم (انظر جدول رقم ٣) .

ونظر الآن هناك صعوبات متوقعة . فمن المفضل إيجاد طريقة أخرى لتمويل بند السفرات الدولية لبرامج اليونيدو للتدريب داخل العمل بالمجموعات .

جدول رقم (٢)

التكاليف التقديرية لتمويل برامج اليونيدو للتدريب
داخل العمل بالمجموعات على أساس اقليمي (١٩٧٢-١٩٧٦)

الدرجة	عدد البرامج		المنطقة	النسبة المئوية لتكلفة البرامج من الرقم التخطيطي المؤشر لنشاط ما بين الأقاليم والمناطق (في المائة)
	التي تتطلب تمويلا اقليميا من برنامج الأمم المتحدة للانماء (أ)	جملة تكاليف برنامج الأمم المتحدة للانماء (ألف دولار) النخطيطي المؤشر للشروعات الاقليمية (ألف دولار) (ب)		
١٩٧٢	٢٠	٤٥٠	١٥	١٤
١٩٧٣	٢٤	٥٤٠	١٨	١٥
١٩٧٤	٢٧	٦٣٠	٢١	١٦
١٩٧٥	٣٠	٦٩٠	٢٣	١٧
١٩٧٦	٣٢	٧٢٠	٢٤	١٦
الجملة	١٣٣	٣٠٣٠	١٠١	١٩٢٠٠

ملحوظة (١) تستند الأرقام إلى افتراض الحاجة إلى تمويل ٧٥٪ من البرامج المخططة للتدريب داخل العمل بالمجموعات بواسطة برنامج الأمم المتحدة للانماء.

(ب) وثيقة برنامج الأمم المتحدة للانماء في ٨ يوليو ١٩٧١.

“Inter-Country Programming-Guide ine and Instructions”

وثيقه رقم DP/CM/ 279 (mimeo)

٦١- وبالإضافة إلى مشكلة التمويل في النطاق الجديد لأسلوب البرمجة على مستوى الدولة . توقع اليونيدو مشكلة أخرى بالنسبة لتخطيط وتنظيم برامج التدريب داخل العمل الإقليمية . ففي الماضي كان يقاب تصديق ثلاث حكومات على الأقل من أجل موافقة برنامج الأمم المتحدة للأنماء على مشروعات إقليمية . والآن ، على العموم ، يجب تصديق ٥٠ من الحكومات المدعوة للاشتراك على المشروع قبل اعتماده . وبدون معاومات تفصيلية سابقة على برامج اليونيدو للتدريب داخل العمل بالمجموعات ، قد تتردد حكومات الدول النامية في اتخاذ قرارات على المدى البعيد بشأن الاشتراك في هذه البرامج . ومن المحتمل جدا ، في ظل النظام الحالي لتزويد الحكومات بالمعلومات ، أن تظهر صعاب أيضا في سبيل الحصول مقدما بدرجة كافية على تصديق العدد المطلوب من الحكومات للحصول على موافقة المالية لبرنامج الأمم المتحدة للأنماء على برامج التدريب داخل العمل بالمجموعات .

٦٢- على ضوء أهمية برامج التدريب داخل العمل بالمجموعات بالنسبة للتصنيع السريع ، يجب الوصول إلى حل لضمان إمكانية التخطيط على المدى الطويل بدرجة من المرونة . ولذلك تقترح اليونيدو أن يعطى اعتبار لاجاد نظام شامل للتدريب داخل العمل لتخطيط وتمويل برامجها من التدريب داخل العمل بالمجموعات . ويتطلب مثل هذا النظام ميزانية تقديرية حوالي ٣ مليون دولار لفترة الخمس سنوات ١٩٧٢ إلى ١٩٧٦ ، وتمكين اليونيدو من تنظيم وتمويل ٩٠٠ برنامج للتدريب داخل العمل بالمجموعات خلال هذه الفترة . وتناظر الثلاثة ملايين دولار ٠,٢٪ من جملة اعتمادات برنامج الأمم المتحدة للأنماء خلال الفترة المذكورة .

٦٤- وإحدى الأساليب المقترحة بواسطة اليونيدو هي أن تنشر كل نصف عام ، جدول سنتين أو ثلاث لبرامج اليونيدو للتدريب داخل العمل بالمجموعات .

ويجب تصنيف البرامج كما يلي :

(أ) البرامج المخططة : وهي البرامج التي أعلنت السلطات المضيفة من حيث بدأ استعدادها وقدرتها للإستضافة خلال السنتين أو الثلاثة سنوات المقبلة .

(ب) البرامج المعتمدة : وهي البرامج التي تم تأمين تمويلها كما تم وضع بياناتها التفصيلية ومناهجها ، ومواعيد بدئها وأماكن عقدها .

٦٥- يجب توزيع جدول برامج اليونيدو للتدريب داخل العمل بالمجموعات على حكومات الدول النامية عن طريق مكاتب الممثلين المقيمين لبرنامج الأمم المتحدة للأنماء

كما يجب إرساذا مباشرة إلى المنظمات المختصة ، والجمعيات الصناعية إلخ . ويجب إرسال رغبات السلطات الحكومية ، والصناعة والمؤسسات من البرامج المخططة للتدريب داخل العمل بالمجموعات إلى اليونيدو عن طريق الممثلين المقيمين مع إعتقاد مسبق لها من السلطات الحكومية المسئولة .

٦٦- وقد أظهرت الخبرة السابقة . أن السلطات المضيفة تحتاج إلى فترة تتراوح بين ٦ إلى ١٢ شهرا للإنتهاء من كافة الوجيهات التنظيمية لبرنامج التدريب ، بينما تحتاج اليونيدو إلى فترة تتراوح بين ٦ إلى ٨ أشهر قبل موعد بدء برنامج التدريب من أجل استلام الترشيحات وتقييمها وإجراء الإختيار وإخطار المشتركين بقبولهم . ولو أشارت الحكومات . قبل عام من الموعد المنتظر لبدء البرنامج ، إلى رغبتها في شغل أكثر من ٧٥٪ من الأماكن المتاحة . فعلى اليونيدو تأمين التمويل من المشروع الشامل للتدريب داخل العمل ، ومن السلطات المضيفة ومن إعتقاد اليونيدو العام للدعم . حسبما تقتضيه الحال . وبعد تأمين التمويل . يطلب من السلطات المضيفة بدء الإجراءات التحضيرية لبرنامج التدريب كما تبدأ اليونيدو عملية تدبير المشتركين بالطريقة المعتادة . ولو أشارت الرغبة إلى عقد البرنامج على مدى أطول من عام فيجب تنميده تبعاً لذلك .

٦٧- وإيجاد مشروع شامل للتدريب داخل العمل بالمجموعات ، يسهل تنظيم برامج التدريب ويتيح درجة معينة من المرونة لمقابلة احتياجات التدريب الصناعي للدول النامية . وبعد حصول البرنامج المخطط على الساطات المالية ، وبعد حصول اليونيدو على تأكيد قاطع من الدول المضيفة بأنها ستتولى عقد البرنامج ، يجرى تضمينه الحدود كبرنامج معتمد .

المنح الفردية :

٦٨- نظم اليونيدو برنامجا للمنح الفردية لمواطني الدول النامية للدراسة بالخارج في مجالات صناعية محددة . والمواطنين الذين يشغلون ، أو على وشك أن يتقلدوا ، مسئوليات هامة في هيكل التنمية الصناعية في دولهم ، تتاح لهم فرصة ارفع مستوى معلوماتهم الفنية ومهاراتهم من خلال دراسات نظرية وخبرة عملية في مجالاتهم الصناعية المحددة . ويتيح برنامج المنح الفردية التدريب في جميع مجالات النشاط الصناعي بما يتمشى مع متطلبات التدريب المعنيه للدارس ، ولكن لا يقصد بها أن تؤدي إلى نيل شهادة أو درجة جامعية أو ما يعادلها .

٦٩- وتقرر منح اليونيدو بطلبات من الحكومات ، وتمنح كعناصر لمشروعات المعونة الفنية أو على أساس منفرد . وعادة تمنح طلبات الحكومة من المشاورات بين الحكومة ومستشارى اليونيدو الميدانيين للتنمية الصناعية ، والممثلين المقيمين لبرنامج الأمم المتحدة للإتماء ، والخبراء الميدانيين ليونيدو ، وأعضاء هيئتها المعنيين . ويرشح الدارسين بواسطة حكوماتهم من خلال مكتب الممثل المقيم أو الممثل الإقليمي . وتقوم اليونيدو بتقييم طلبات الترشيح على ضوء مؤهلات الدارسين ، والتدريب المطلوب وهدف المنحة .

و يتم وضع توصيات محددة للبرنامج ويجرى البحث عن المواقع في الدول المضيفة التي توفر أنسب التدريب لأهداف الدارسين التدريبية .

٧٠- وقد ارتفعت سرعة الزيادة في عدد المنح الفردية ، من ١٥٠ منحة موفدة في عام ١٩٦٧ إلى ٣٨٨ منحة موفدة في عام ١٩٧٠ ، وتقدر المنح الموفدة في عام ١٩٧١ بـ ٥٠٠ منحة . وتمثل تلك الأرقام ٧٠٪ من المنح المقررة سنويا تقريبا . ويرجع الفرق بين المنح المقررة والموفدة إلى عدم وصول ترشيحات عن جميع الأماكن .

٧١- ونتيجة لانسحاب أو استبدال الدارسين ، فغالبا ما يقتضى الأمر تقييم الكثير من الدارسين وإعداد عدد من التوصيات بالنسبة للبرنامج قبل منح الأماكن . ويتكرر الانسحاب بعد إعطاء المنحة أو بعد الإتهاء من تحديد أماكنها .

٧٢- وبالإضافة إلى تجهيز المنح المقررة لسنة المعنية ، يوجد عدد من الأماكن الباقية من السنوات السابقة (حوالى ١٥٠) والتي يتم إدارتها أيضا . وهذه المنح المستبقاه تكون نتيجة لاستبدال الدارس أو التغييرات في برامج التدريب أو إمتدادها .

٧٣- وكما يبدو من الجدول رقم (٤) ، فقد أستمر متوسط تكاليف المنحة الفردية ثابتا إلى حد ما . بالرغم من توقع الزيادة في التكاليف الحقيقية وبصفة خاصة رسوم التدريب . وقد ارتفعت الرسوم في مؤسسات التدريب والحامعات ، وحتى المصانع الخاصة التي يبحث فيها عن أماكن للتدريب تطلب في بعض الأحيان رسوما عالية للتدريب . علاوة على ذلك ، نتيجة للزيادة السريعة في تكاليف المعيشة ، فن المتوقع أن يحدث ارتفاع في راتب المتدرب في المستقبل القريب .

٧٤- يبين جدول رقم (٤) أيضا ، تطور المنح الممنوحة وتكاليفها خلال الفترة من ١٩٦٨ إلى ١٩٧٠ . وعلى أساس تلك الأرقام ، أجرى اليونيدو تنبؤا لبرنامج المنح

خلال العقد الثاني للامم المتحدة . ويتضمن الجدول رقم (٤) هذا التنبؤ . وقد وضع التنبؤ خلال الفترة من ١٩٧٢ إلى ١٩٧٦ على أساس الـ ٢٠٪ الحالية لمعدل السنوي لنمو المنح الموافقة . وعلى أساس تقدير معدل نمو سنوي ١٠٪ خلال الفترة من ١٩٧٧ إلى ١٩٨٠ . ووضعت حسابات تكاليف على أساس أقرب عدد صحيح للتكاليف المقررة للرجل / شهر (شاملة التكاليف النسبية للسفر) على أساس أسعار عام ١٩٧١ الثابتة .

جدول رقم (٤)

استعراض وتنبؤات برنامج المنح الفردية (١٩٦٨ - ١٩٨٠)

السنة	المنح الممنوحة (أ) (رجل / شهر)	التكاليف الكلية (ألف دولار أمريكي)	متوسط تكاليف المنحة الفردية (بالدولار لكل رجل / شهر)
١٩٦٨	١٢١٩/٢٧٩	٧٦٦,٦	٦٢٩
١٩٦٩	١٧١٥/٣٣٣	١٠١٩,٠	٥٩٤
١٩٧٠	١٨٨٧/٣٨٨	١١٤٢,٨	٦٠٦
١٩٧١	٢٥٠٠/٥٠٠ (ب)	١٥٨٥,٠ (ب)	٦٣٤ (ب)
١٩٧٢	٣٠٠٠/٦٠٠	١٩٥٠,٠	٦٥٠
١٩٧٣	٣٥٠٠/٧٠٠	٢٢٨٠,٠	٦٥٠
١٩٧٤	٤٢٥٠/٨٥٠	٢٧٦٠,٠	٦٥٠
١٩٧٥	٥٠٠٠/١٠٠٠	٣٢٥٠,٠	٦٥٠
١٩٧٦	٦٠٠٠/١٢٠٠	٣٩٠٠,٠	٦٥٠
١٩٧٧	٦٥٠٠/١٣٠٠	٤٢٣٠,٠	٦٥٠
١٩٧٨	٧٢٥٠/١٤٥٠	٤٧١٠,٠	٦٥٠
١٩٧٩	٨٠٠٠/١٦٠٠	٤٢٠٠,٠	٦٥٠
١٩٨٠	٨٧٥٠/١٧٥٠	٥٦٩٠,٠	٦٥٠
الحملة ...	٥٩٥٧١ / ١١٩٥٠	٣٨٤٨٣,٤	
الحملة للفترة ٧٢ إلى ١٩٨٠	١٠٤٥٠ / ٥٢٢٥٠	٣٣٩٧٠	

(أ) ابتداء من عام ١٩٧٢ وما بعده ، قربت الحسابات إلى أقرب ١٠٠٠٠ دولار أمريكي . ووضعت الحسابات على أساس تقريب التكاليف المقررة لكل رجل / شهر (شاملة التكاليف النسبية للسفر) وعلى أساس أسعار عام ١٩٧١ الثابتة .

(ب) تقديرية .

خلال العقد الثاني للانماء للأمم المتحدة . ويتضمن الجدول رقم (٤) هذا التنبؤ . وقد وضع التنبؤ خلال الفترة من ١٩٧٢ إلى ١٩٧٦ على أساس الـ ٢٠٪ الحالية لمعدل السنوي لنمو المنح الموافقة . وعلى أساس تقدير معدل نمو سنوي ١٠٪ خلال الفترة من ١٩٧٧ إلى ١٩٨٠ . ووضعت حسابات تكاليف على أساس تقرب عدد صحيح للتكاليف المقررة للرجل / شهر (شاملة التكاليف النسبية للسفر) على أساس أسعار عام ١٩٧١ الثابتة .

جدول رقم (٤)

استعراض وتنبؤات برنامج المنح الفردية (١٩٦٨-١٩٨٠)

المتوسط تكاليف المنحة الفردية (بالدولار لكل رجل / شهر)	التكاليف الكلية (ألف دولار أمريكي)	المنح الممنوحة (أ) (رجل / شهر)	السنة
٦٢٩	٧٦٦,٦	١٢١٩/٢٧٩	١٩٦٨
٥٩٤	١٠١٩,٠	١٧١٥/٣٣٣	١٩٦٩
٦٠٦	١١٤٢,٨	١٨٨٧/٣٨٨	١٩٧٠
٦٣٤ (ب)	١٥٨٥,٠ (ب)	٢٥٠٠/٥٠٠ (ب)	١٩٧١
٦٥٠	١٩٥٠,٠	٣٠٠٠/٦٠٠	١٩٧٢
٦٥٠	٢٢٨٠,٠	٣٥٠٠/٧٠٠	١٩٧٣
٦٥٠	٢٧٦٠,٠	٤٢٥٠/٨٥٠	١٩٧٤
٦٥٠	٣٢٥٠,٠	٥٠٠٠/١٠٠٠	١٩٧٥
٦٥٠	٣٩٠٠,٠	٦٠٠٠/١٢٠٠	١٩٧٦
٦٥٠	٤٢٣٠,٠	٦٥٠٠/١٣٠٠	١٩٧٧
٦٥٠	٤٧١٠,٠	٧٢٥٠/١٤٥٠	١٩٧٨
٦٥٠	٤٢٠٠,٠	٨٠٠٠/١٦٠٠	١٩٧٩
٦٥٠	٥٦٩٠,٠	٨٧٥٠/١٧٥٠	١٩٨٠
	٣٨٤٨٣,٤	٥٩٥٧١ / ١١٩٥٠	الحملة ...
	٣٣٩٧٠	١٠٤٥٠ / ٥٢٢٥٠	الحملة للفترة ٧٢ إلى ١٩٨٠

(أ) ابتداء من عام ١٩٧٢ وما بعده ، قربت الحسابات إلى أقرب ١٠٠٠٠ دولار أمريكي . ووضعت الحسابات على أساس تقريب التكاليف المقررة لكل رجل / شهر (شاملة التكاليف النسبية للسفر) وعلى أساس أسعار عام ١٩٧١ الثابتة .

(ب) تقديرية .

الندوات والحلقات التدريبية :

٧٥ - ندوات وحلقات اليونيدو التدريبية مبرمجة على المستوى الوطنى والاقليمى وتغطى مدى عريض من القطاعات الصناعية بالاضافة إلى موضوعات معينة .

ويتضمن الجدول رقم (٥) قائمة بالموضوعات التى غطتها ندوات وحلقات اليونيدو التدريبية . وفى هذه الندوات والحلقات ، قدمت حالات تطبيقية بواسطة المشتركين ، بهدف إقامة مناقشات بين الأفراد ذوى المشاكل المتشابهة المرتبطة بمشآتهم الصناعية ووسائلهم أو أجهزتهم الحكومية .

٧٦ - ونظمت اليونيدو أيضا ، ندوات فى عملياتها لقدامى المسئولين الحكوميين عن التنمية الصناعية والتخطيط وبرامج المعونة الفنية . والهدف من تلك الندوات هو احاطة هؤلاء المسئولين بمهام وأنشطة اليونيدو حتى يمكنهم معاونة حكوماتهم فى الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للتنمية الصناعية وللمعونات التى يمكن تقديمها عن طريق اليونيدو .

جدول رقم (٥)

الموضوعات المشمولة بالندوات والحلقات التدريبية

- تصنيع الأغذية .
- صناعة الخاود .
- تصنيع الأخشاب : الاثاث .
- مواد البناء الطينية .
- انتاج النحاس .
- التغطية بالقصدير .
- التعدين .
- التصميم ، وتشغيل وصيانة الوحدات والمعدات الكيماوية .
- الأسمدة .
- المبيدات .
- تكنولوجيا اللدائن .

- صناعة آلات قطع المعادن .
- صناعة المركبات الآلية .
- السياسات الصناعية .
- التخطيط والبرمجة الصناعية .
- تقييم المشروعات الصناعية .
- ترويج الاسثمارات .
- ترويج الصناعات التصديرية .
- المسح الصناعي .
- التحليل المالية .
- الخدمات .
- التعاون الفني والمالى .
- الوجيهات المالية لوحدات الصناعات التحويلية فى القطاع العام .
- العمليات الصناعية .
- تنفيذ المشروعات .
- التحديد الصناعى والتنمية الاقليمية .
- تطوير الانتاجية .
- الخدمات الصناعية .
- الملكية الصناعية
- امتداد الخدمات للصناعات الصغيرة .
- تمويل الصناعات الصغيرة
- تنمية .
- التقييم .
- الإدارة الصناعية .
- إدارة غرف الصناعة .
- المعلومات الصناعية .
- معلومات عن عمليات اليونيدو .

٧٧- وكما هو واضح من الجدول رقم (٦) ، نظمت اليونيدو ٧٩ ندوة وحلقة تدريبية ، حضرها حوالي ١٧٥٠ مشتركاً خلال الفترة من ١٩٦٧ إلى ١٩٧١ وكان متوسط عدد المشاركين في كل ندوة أو حلقة تدريبية ٢٢ . ومتوسط المدة من ٢ إلى ٣ أسابيع لكل منها . وفي النية عقد ٢٩ ندوة وحلقة تدريبية لحوالي ٦٤٠ مشترك في عام ١٩٧٢ .

٧٨- وستستمر الندوات والحلقات التدريبية التي تنظمها أقسام اليونيدو كجزء أساسي من الأنشطة التدريبية لليونيدو على مدى العقد الثاني للانمحاء للأمم المتحدة . ويعتمد تخطيط وتنظيم الندوات والحلقات على مطالب التدريب المحددة لنشاط قطاع صناعي معين أو لمهام في الصناعة أو متعلقة بها . وقد تكون تلك المطالب اقليمية أو عالمية . وبمجرد مقابلة مطالب معين من المهارة ، تتم موازنة الندوات أو الحلقات التدريبية المناظرة ، ومطالب المهارة المحددة حديثاً مضمنة في خطط الندوات وحلقات التدريب للمستقبل .

٧٩- وبشير الجدول رقم (٦) إلى أنه بعد زيادة سريعة في عدد الندوات والحلقات التدريبية ، تم الوصول في عام ١٩٧١ إلى مستوى ٣٠ ندوة أو حلقة تدريبية سنوياً تقريباً ، ومن الخطط الاستقرار على هذا المستوى في عام ١٩٧٢ . وتقديرات التخطيط للمستقبل من عام ١٩٧٣ وما بعده ، على أساس افتراض زيادة سنوية قدرها ١٠٪ خاضعة لمدى إتاحة الموارد المالية . وتبعاً لذلك فمن المتوقع خلال الفترة من ١٩٧٢ إلى ١٩٨٠ ، عقد ٣٩٠ ندوة وحلقة ليونيدو تقريباً بإجمالي حوالى ٨٥٠٠ مشترك .

٨٠- على أساس المتوسط الحالي المقرر للتكاليف بـ ١٠٠٠ دولار أمريكي للمشارك^٤ بأسعار عام ١٩٧١ الثابتة ، ثم تقدير تكاليف الندوات والحلقات التدريبية لعام ١٩٧٢ حتى عام ١٩٨٠ بـ ٨,٦ مليون دولار أمريكي تقريباً .

جدول رقم (٦)

استعراض وتنبؤات البدوات والحلقات التدريبية (١٩٧٦-١٩٨٠)

عدد المشتركين (مقربة)	عدد البدوات والحلقات التدريبية	السنة
٧٠	٣	١٩٦٧
٢٠٠	٧	١٩٦٨
٤٠٠	١٩	١٩٦٩
٤٤٠	٢١	١٩٧٠
٤٦٠	٢٩	١٩٧١
١٧٥٠	٧٩	المجموع ..
٦٤٠	٢٩	١٩٧٢
٧٠٠	٣٢	١٩٧٣
٧٧٠	٣٥	١٩٧٤
٨٤٠	٣٨	١٩٧٥
٩٥٠	٤٢	١٩٧٦
١٠٠٠	٤٦	١٩٧٧
١١٠٠	٥٠	١٩٧٨
١٢٠٠	٥٥	١٩٧٩
١٣٥٠	٦٠	١٩٨٠
٨٥٠٠	٣٨٧	المجموع
١٠٣٠٠	٤٦٦	الإجمالي العام

الخبراء الميدانيين في التدريب الصناعي ومستشارو التدريب الصناعي :

٨١- وفقاً لطاب الحكومة ، يعين اليونيدو خبراء تدريب للعمل في الميدان بالتعاون الوثيق مع أنشطة التدريب الصناعي الحاربية في مصنع أو على المستوى الوطني داخل فرع معين من الصناعة . علاوة على ذلك ، يخطط اليونيدو بالاتفاق المشترك مع المبان الاقتصادية الإقليمية واليونيسوب ، لوضع نظام للمستشارين الإقليميين للتدريب الصناعي ، وبناء على طلب الحكومة ، مستشارين للتدريب الصناعي على المستوى الوطني ، الذين يعاونون ضمن أعمال أخرى في تحديد الإحتياجات التدريبية والإمكانات اللازمة لمقابلة تلك الإحتياجات ويقدمون المشورة في وضع وتحسين وأقلمة المنظمات الوطنية للتدريب الصناعي وتنسيق جهود اليونيدو والجهود التدريبية الأخرى في المنطقة أو الدولة . ويسمح الربط الوثيق لخبراء التدريب الصناعي ومستشاري التدريب الصناعي على المستوى الوطني والإقليمي مع الظروف الفعلية في الميدان بالحصول على معلومات أكثر تفصيلاً وعلى تقدير أكثر واقعية للإحتياجات الفعلية للتدريب .

٨٢- وتعتبر اليونيدو تعيين مستشاري التدريب الصناعي أمراً هاماً وخاصة على ضوء الأسلوب المقترح لبرنامج الأمم المتحدة للانداء الحديد على مستوى الدول .

٨٣- ومن المتوقع زيادة أنشطة خبراء التدريب الصناعي ، وأن تشمل مجالات مثل : تطوير نظم التدريب داخل العمل ، وتنظيم برامج التدريب داخل العمل في الدول النامية ، إجراء برامج تدريب في تحقيق التحفيز ، تدعيم مراكز التدريب الصناعي القائمة ، وتنظيم التدريب داخل العمل في مهام صناعية محددة مثل الصيانة والإصلاح ومراقبة الجودة والتنميط .

٨٤- وحالياً ، فإن خبرة اليونيدو المحدودة بالنسبة لتدبير خبراء التدريب الصناعي لاتوفر أساساً مناسبة لوضع تنبؤات على المدى البعيد . إلا أنه ، على أساس التخطيط الذي يتم على مستوى المركز الرئيسي وتحديد المطالب التقريبية بالمقارنة مع التطور المناظر في المجالات الأخرى التي يوجد بها خبراء وضعت تقديرات مبدئية في الجدول رقم (٧) التالي :

جدول رقم (٧)

جدول رقم (٨)
النظام المقترح للمؤنث للوساات ومراكز التدريب الصناعي (١٩٧١ - ١٩٨٠)

١٩٨٠	١٩٧٩	١٩٧٨	١٩٧٧	١٩٧٦	١٩٧٥	١٩٧٤	١٩٧٣	١٩٧٢	١٩٧١	سجل الشروط
(٤+٤-)	(٤+٣-)	(٤+٣-)	(٢+٣-)	(٢+٤-)	(٣+٢-)	(٢+٢-)	(٢+٣-)	(٢+١-)	(٢+١-)	١
٨=صفر±	٨=١+	٧=١+	٦=صفر±	٦=١+	٥=١+	٤=صفر±	٤=١+	٣=١+	٢=١+	٢
(٤+٤-)	(٢+٤-)	(٢+١-)	(٣+١-)	(٤+١-)	(٢+٢-)	(٢+٢-)	(١+صفر)	(١+صفر)	(١+صفر)	١
١٥=٤+	١٣=١+	١٢=٤+	١٠=٤+	٨=١+	٧=٢+	٥=٤+	٢=١+	٢=١+	٢=١+	

نمرة العدد
نمرة التنفيذ

عدد الشروط:

نمرة العدد

نمرة التنفيذ

جدول رقم (٧)

التطور المقدر والمنتظر في برامج خبراء ومستشاري التدريب الصناعي
(رجل / شهر وآلاف الدولارات الأمريكية)

المدينة	برنامج مستشاري التدريب الصناعي		برنامج خبراء التدريب الصناعي لأفرع أومهام محددة (أ)		الوطني		الاقليمي		المدينة
	رجل / شهر	(ب) دولار	رجل / شهر	(ب) دولار	رجل / شهر	(ب) دولار	رجل / شهر	(ب) دولار	
٩٧١	٤/١ (-)	١٠	٥٤/٦ (-)	١٤٠	—	—	٥٨/٧	١٥٠	٩٧١
١٩٧٢	٢٤/٢	٦٠	٨١/٦	٢٠٠	٩٠	٣٦/٣	١٤١/١٤	٣٥٠	١٩٧٢
١٩٧٣	٣٦/٣	٩٠	١٠٨/١٢	٢٧٠	١٥٠	٦٠/٥	٢٠٤/٢٠	٥١٠	١٩٧٣
١٩٧٤	٤٨/٤	١٢٠	١٣٥/١٥	٣٤٠	٢٤٠	٩٦/٨	٢٧٩/٢٧	٧٠٠	١٩٧٤
١٩٧٥	٤٨/٤	١٢٠	١٨٠/٢٠	٤٥٠	٣٠٠	١٢٠/١٠	٣٤٨/٣٤	٨٧٠	١٩٧٥
١٩٧٦	٦٠/٥	١٥٠	٢٢٥/٢٥	٦٠	٣٦٠	١٤٤/١٢	٤٢٩/٤٢	١٠٧٠	١٩٧٦
١٩٧٧	٧٢/٦	١٠٠	٢٧٠/٣٠	٦٨٠	٤٢٠	١٦٨/١٤	٥١٠/٥٠	١٢٨٠	١٩٧٧
١٩٧٨	٨٤/٧	٢١٠	٣١٥/٣٥	٧٩٠	٤٨٠	١٩٢/١٦	٥٩١/٥٨	١٤٨٠	١٩٧٨
١٩٧٩	٩٦/٨	٢٤٠	٣٦٠/٤٠	٩٠٠	٥٤٠	٢١٦/١٨	٦٧٢/٦٦	١٦٨٠	١٩٧٩
١٩٨٠	١٢٠/١٠	٣٠٠	٤٠٥/٤٥	١٠١٠	٦٠٠	٢٤٠/٢٠	٧٦٥/٧٥	١٩١٠	١٩٨٠
إجمالي	٥٩٢/٥٠	١٤٨٠	٢١٣٣/٢٣٧	٥٣٤٠	٣١٨٠	١٢٧٢/١٠٦	٣٩٩٧/٣٩٣	١٠٠٠٠	إجمالي

(أ) لا تشمل الأرقام خبراء التدريب الصناعي الملحقين بمؤسسات ومراكز التدريب .

(ب) حسب التكاليف على الأساس المقرر — ٢٥٠٠ دولار أمريكي للخبير / شهر
بأسعار عام ١٩٧١ الثابتة .

(ج) وظائف دائمة .

مؤسسات ومراكز التدريب الصناعي :

٨٥ - لقد نمت اليونيدو برنامج تدريب بطابع خاص في الدول النامية ، يتم تمويله عن طريق الصندوق الخاص لبرنامج الأمم المتحدة للإتماء . وتصمم هذه البرامج للمعاونة في تدعيم مؤسسات تدريب صناعي أو وحدات تدريب بالمصانع القائمة حالياً وفي إقامة منشآت جديدة . وقد تم تشغيل أول برنامج من هذا النوع عام ١٩٧٠ وهو مركز لتدريب المهندسين داخل العمل ملحق بإحدى المؤسسات بتركيا . وهذا المركز متخصص في تقديم تدريب عملي في مجالات عمليات سبك المعادن ، والتعدين ونشغيل المعادن على الساخن ، ومعدات قطع المعادن وهندسة الإنتاج . وأهداف المركز هي تزويد المهندسين حديثي التخرج بالمعلومات العملية والمهارات ، ورفع مستوى المهارة للمهندسين العاملين ، وإعادة تدريب المهندسين والفنيين بما يتماشى مع تغيرات مطالب المهارة .

٨٦- وتنظم معونات اليونيدو لمؤسسات التدريب الصناعي ، عادة لمدة خمس سنوات متتالية لفترة إعداد متوسطها عامين . وتقدم المعونة عادة في هيئة خبراء ، ومنح ومعدات : وفي هذا الخصوص . تتعلق المعدات بما هو مطلوب مباشرة لأغراض التعليم والتدريب بالإضافة إلى المعدات الأساسية المتاحة بواسطة الجهة المناظرة . وقد بدأت معونة اليونيدو التدريبية لمركز التدريب داخل العمل بتركيا في عام ١٩٧٠ وستستمر حتى عام ١٩٧٥ . ومن المتوقع أن يطلب من اليونيدو خلال العقد الثاني للإتماء للأمم المتحدة ، تقديم معونة مشابهة لعدد من مؤسسات ومراكز التدريب (أنظر الجدول رقم ٨) . وحتى عام ١٩٨٠ ، ستقدم اليونيدو معونات لحوالي ١٥ من تلك المؤسسات والمراكز .

الخطط الخاصة بأنشطة مواصلة التدريب

٨٧- بالإضافة إلى الإقتراحات سالفة الذكر بالنسبة لبرامج تدريب معينة ، وضعت اليونيدو خططاً لأنشطة مختلفة تنفذ على المدى الطويل . وتهدف هذه الخطط إلى تدعيم برامج اليونيدو التدريبية . ولأغراض المناقشة ، ستقسم الخطط إلى الفئات الثلاثة التالية :

(أ) أنشطة تحت التنفيذ أو مخططة للتنفيذ العاجل .

(ب) أنشطة مخططة لتنفيذ في المستقبل القريب .

(ج) أنشطة تحت الإعتبار للتنفيذ .

الأنشطة تحت التنفيذ أو المخططة للتنفيذ العاجل :

٨٨- التقييم : تدعم اليونيدو عنصر تقييم برامجها وتوسع فيها . ويجرى تحليل الإجابات التي تلقها اليونيدو رداً على نوعى الإستبيانات التي أرسلت إلى المشتركين السابقين في برامج التدريب داخل العمل بالمجموعات وإلى حاملي المنح الفردية السابقة . كما يجرى أيضاً تقييم مقارن لنتائج كل من البرنامجين . وستستخدم نتائج التحليل في تحسين ملاممة وفاعلية البرامج . ويجرى يونيدو أيضاً ، دراسة عن جدوى تقييم النظام الحالي العموى للتقارير النهائية التي تكتب بواسطة حاملي المنح بالمتابعة بنظام للتقارير النهائية أكثر أحكاماً يكون له صفة رسمية .

دليل الخريجين :

٨٩- تجرى اليونيدو تجميع دليل للخريجين من المشتركين السابقين في برامجها التدريبية وستولى تحديثه . وسيساعد الدليل اليونيدو في أنشطة المتابعة كما يعاون المشتركين السابقين في تدعيم إتصالاتهم وتبادل الخبرات مع زملائهم وأعضاء هيئة اليونيدو .

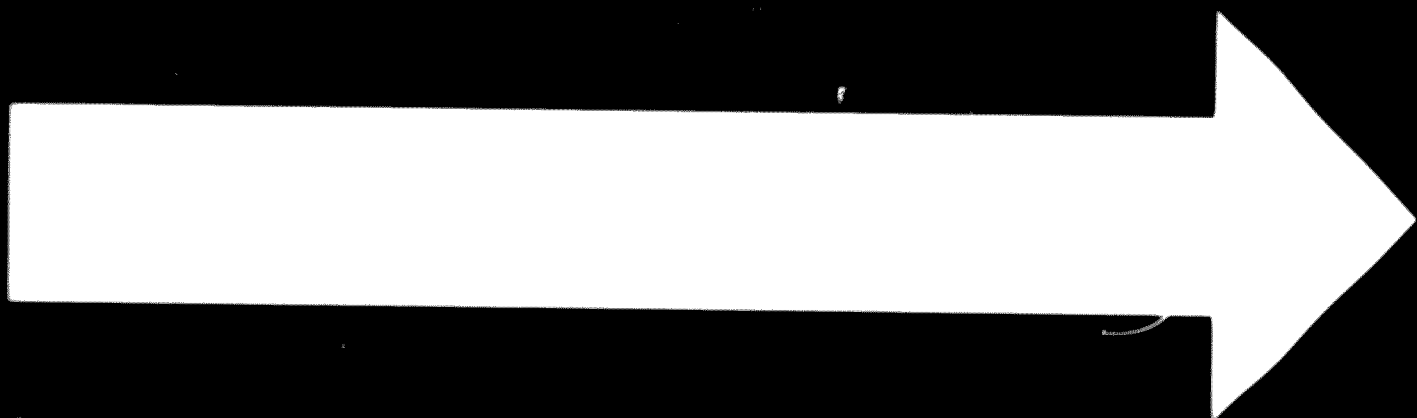
التدريب على التحفيز لتحقيق الهدف :

٩٠- اليونيدو مستعدة لتنفيذ برامج للتدريب على تحفيز لتحقيق الهدف ، بناء على طلب الحكومة ، إما كعنصر تدريب خاص بمشروعات اليونيدو أو كبرامج إنمائية تجرى بواسطة السلطات الوطنية بالدول لنامية . وعند الطلب يمكن أن تتضمن مشروعات اليونيدو البخارية ، ندوات يجرى فيها شرح طبيعة ومجال ذلك البرامج . وتتعلق برامج التدريب على التحفيز لتحقيق الهدف بمديرى المشروعات وبصفة خاصة أولئك الموجودين بالدول النامية الأقل تقدماً ، ورجال الإدارة العليا في قطاعات الصناعة المتقدمة ، والمؤسسات والهيئات المتعلقة بها بالدول النامية . ومن خلال تطبيق تكنولوجيا العلوم السلوكية في عمليات التدريب ، تهدف اليونيدو إلى دفع الأفراد إلى مزيد من الإبتكار والجرأة في أداء مهامهم اليومية وعمليات تخطيطهم حتى يمكنهم الإستفادة بوجه أكمل من الطاقات الحالية بوطنهم للتنمية الصناعية .

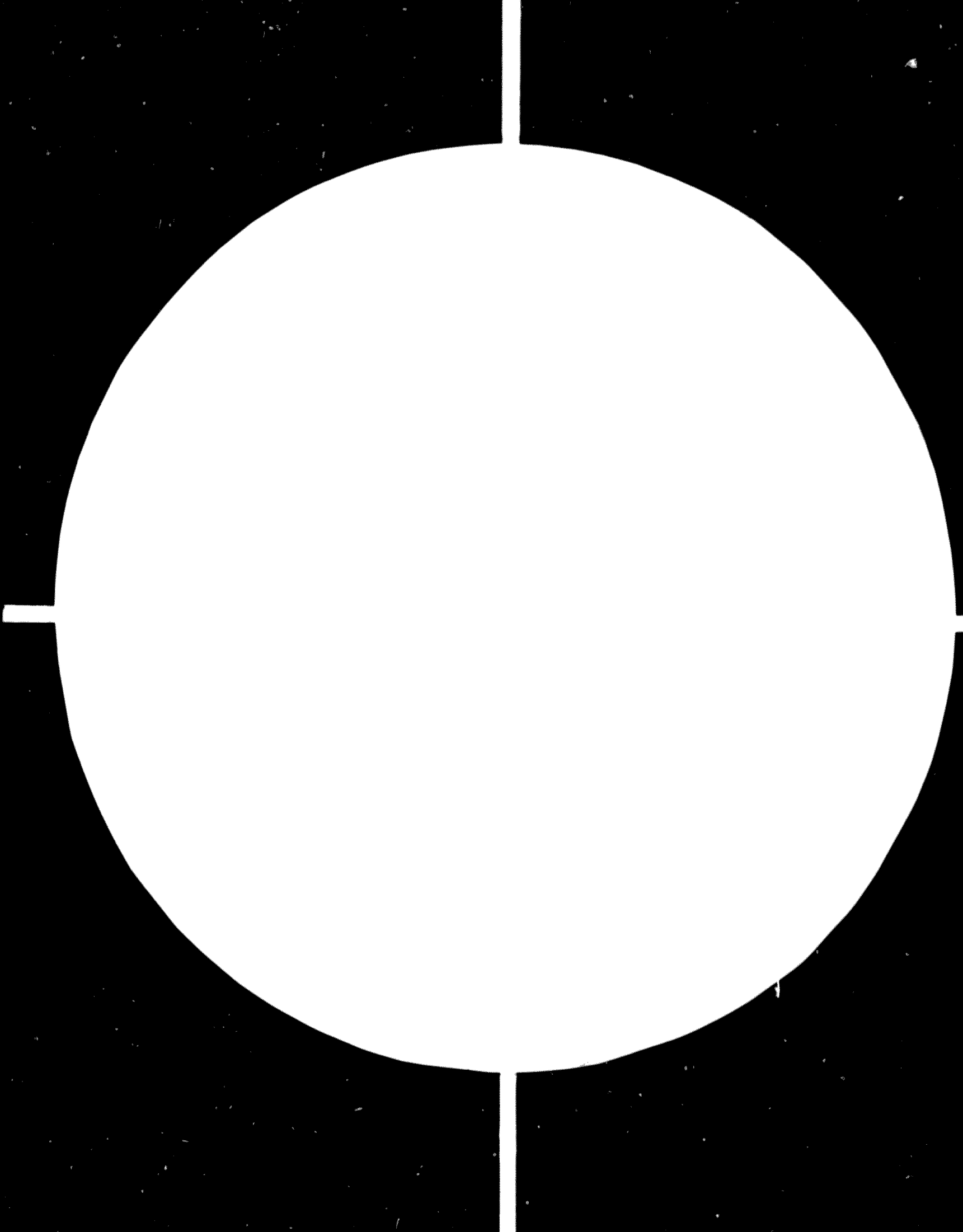
تحليل مطالب المهارة :

٩١- اليونيدو على إستعداد لإجراء دراسات رائدة لمطالب المهارة لصناعات معينة في الدول النامية . وبصفة مبدئية ، من المخطط إجراء دراسات رائدة في دول نامية مختارة لتحديد مطالب المهارة الواجب تغطيتها بواسطة التدريب على مستوى المشروع أو المستوى الوطنى . وسيجرى هذا المسح بالتعاون مع السلطات الوطنية والدولية المعنية .

1 - 594



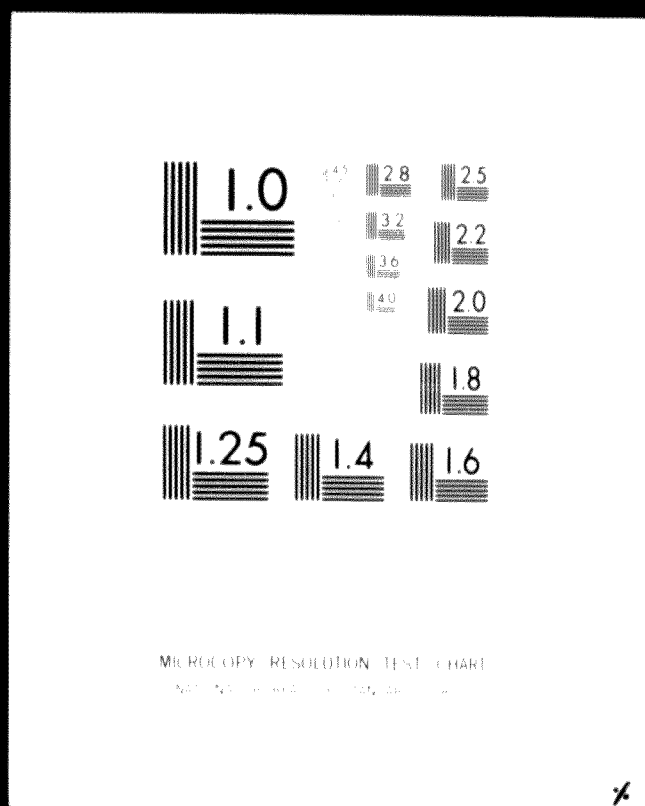
81.09.29



3 OF 3

00768

A



24x
D

اجتماعات واستشارات مديري برامج التدريب :

٩٢ - تم أول إجتماع لمديري برامج اليونيدو لتدريب داخل العمل في عام ١٩٦٧ . وكان الموضوع الرئيسي في هذا الإجتماع هو وضع الهيكل العام للإستراتيجية التي ستتبع في المستقبل . وحدد عام ١٩٧٢ موعداً للإجتماع مشابه يفتح المجال لمناقشة المشاكل المشتركة والمداخل الجديدة الممكنة وتقنيات التدريب . وسيتبع الإجتماع أيضاً ، فرصة لمديري برامج المستقبل للتعرف على كافة جوانب التدريب داخل العمل بالمجموعات . وتهدف اليونيدو إلى عقد إجتماعات إضافية لمديري التدريب خلال العقد الثاني للإئتماء للأمم المتحدة . وسيبدأ اليونيدو ، أيضاً برنامج لتبادل الزيارات بين برامج اليونيدو للتدريب لتسمح بالحوار ، الذي سيتم في الإجتماعات سالفة الذكر ، بالإستمرار على أساس منظم . وستكون معاونة اليونيدو بالنسبة لهذه الإستشارات ذات طبيعة إدارية ، وسيتم تمويل تلك الإستشارات إما الدولة المضيفة أو دول المشتركين .

٩٣ - أنشطة الترويج :

تدعم اليونيدو إتصالاتها وتوسع دائرتها مع السلطات الوطنية من أجل الإستخدام الأمثل لإمكانات التدريب المتاحة بالخارج . وتستخدم اليونيدو إتصالاتها أيضاً بالمؤسسات والوحدات الصناعية ، لجعل تلك الجهات أكثر تفهماً للتدريب حتى يمكنهم تحقيق طاقاتهم لتوفير إمكانات تدريب مضافة لمواطني الدول النامية .

الأنشطة المخططة للتنفيذ في المستقبل القريب :

٩٤ - برامج التدريب المتحددة :

يمكن أن يكون أحد أدوار اليونيدو في مجال التدريب اصناعي هو دور المروج . ونظراً للأهمية الكبيرة لبرامج التدريب بالنسبة لمواطني الدول النامية مقابل العدد المحدد من فرص التدريب ، يخطط اليونيدو لبدء شكل جديد من التعاون مع مؤسسات التدريب العالية التخصص في كل من الدول الصناعية والدول النامية الأكثر تقدماً . وداخل إطار التعاون المخطط ، ستكون مسئولية اليونيدو هي المساعدة على تصميم البرامج فيما يخص بمنهج البرنامج وأساليب التلقين ، ومستوى التدريب وإختيار الدارسين إلخ . وبالمثل ، تقوم اليونيدو بتقييم دوري للبرامج بهدف تحسين فاعليتها ، وسيجرى ذلك بالتشاور

والتعاون مع المؤسسات المعنية . وتكون المؤسسة المضيئة مسئولة بالكامل عن تنفيذ برامج التدريب الصناعي القبلية بقصد التطبيق العملي ، وتصمم خصيصاً للتدربين الصناعيين من الدول النامية .

٩٥ - الوضع الجماعي :

تعانى كثير من الوحدات الصناعية التي على استعداد لتقديم فرص تدريب لاطني الدول النامية من نظام الوضع الفردي للمبعوثين . وللتغلب على تلك المشكلة ، تخطط اليونيدو لتنفيذ برامج جداعية . كلما أمكن ذلك . لمجموعات صغيرة من المبعوثين ذوى المؤهلات المشابهة والذين يطلبون تدريباً صناعياً في مجال معين . ويبحث عن الوضع للتدريب المناسب لتلك المجموعات في وحدة صناعية واحدة . ومثل هذا الوضع الجماعي للمبعوثين لا يوفر فرص تدريب أكثر فحسب . بل يحسن أيضاً من فاعلية برامج التدريب ويقلل من تكاليف التدريب .

٩٦ - برامج الرحلات الدراسية :

تخطط اليونيدو للبدء في نوع من الرحلات الدراسية لبرنامج المنح التدريبية للأفراد المهمين في الحكومة ، والمؤسسات والصناعة الذين يستفيدون من زيارات قصيرة لتزود بالمعلومات في مواقع مضيئة مناسبة . وتتاح للمشاركين الفرصة للمشاهدة المباشرة للعمليات والتقنيات والمعدات ، وكذلك إجراء حوار حول مجالات الإهتمام بنظائرهم المضيفين . وتشعر اليونيدو بأن هذا النوع من البرامج له قيمة خاصة في تحديث مهارات الإدارة للأفراد من الوحدات الصناعية والمؤسسات الحكومية .

٩٧ - أنشطة المتابعة :

كوسيلة لتحديث معلومات المشاركين السابقين في برامج اليونيدو للتدريب ، ولجمعهم متمشين مع آخر التطورات التكنولوجية . تخطط اليونيدو لتزويد هؤلاء الأفراد بالمعلومات الفنية المناسبة والوثائق والمواد في مجالات إهتمامهم المهنية . وستتيح هذه الخدمات لليونيدو أيضاً ، الإحتفاظ باتصاف أوثق بتدريبه السابقين . وسترسل المعلومات للمشاركين السابقين من المطبوعات التي تتناول مجالات إهتمامهم بالذات . وسيتم توزيع المواد المطلوبة في الحدود المالية المتاحة . ويجب إختبار جدوى فرض رسوم قدرها ١٠٠ دولار أمريكي عن كل منحة ووسائل أخرى لتمويل مثل هذا النوع من نشاط المتابعة .

٩٨ - نشر المادة التدريبية :

تخطط اليونيدو للتوسع في برنامج النشر الخاص بها بالنسبة للمواد المستخدمة في برامجها التدريبية . ومن المتوقع أن تتضمن مطبوعات المستقبل مجالات مثل الصيانة والإصلاح والحديد والصلب . وتصنيع المواد الغذائية . وصناعة اللدائن وتشغيل المعادن .

الأنشطة تحت الاعتبار للتنفيذ :

٩٩ - تدريب الفريق :

تستكشف اليونيدو إحتالات بدء برنامج ما يسمى « تدريب الفريق » . ويعطى التدريب إلى نواه من التنفيذيين ذوى المستوى العالى ، ومهندسى الوحدات الصناعية حديثة التنظيم والمؤسسات أو الهيئات المتعلمة بالصناعة . ويجرى التدريب على مدى فترة قصيرة في وحدة صناعية أو مؤسسة أو هيئة مصيفة - داخل الدولة أو خارجها - ذات حجم مماثل ، وتعمل في ذات قطاع النشاط . ويجب أن تعتمد مدة البرنامج على مستوى مهارة المشاركين والتدريب المطلوب . ويمكن تنظيم برامج تدريب ماثلة على مستوى الوحدة الصناعية (أو الشركة) والمؤسسة أو اذنية لأفراد حديشين مختارين وفقاً لتحليل تنظيمى للمهام الإدارية في المستقبل . وعلى أساس الطلب بالنسبة لتدريب الفريق على المدى الطويل ، قد تأخذ يونيدو في الإعتبار تنظيم وحدات أو مؤسسات تدريب رائدة وطنية أو إقليمية لتقديم بتنفيذ مثل هذا التدريب في قطاعات معينة من الأنشطة الصناعية .

١٠٠ - تدريب الإداريين الصناعيين ذوى المستوى العالى :

يتطلب تدريب الأتراد الصناعيين ذوى المستوى العالى هيكلا تنظيمياً وإدارياً مناسباً . ويتضمن مثل هذا الهيكل نظم التدريب فيما قبل التوظيف للمهندسين حديثى التخرج ، وانظم القطاعية لتدريب الترفى الرأسية ونظم التدريب المستمر . وتبعاً لذلك ، يجب تدريب إدارى التدريب الصناعى العاملين في الحكومة أو الهيئات أو المنظمات الخاصة بواسطة برامج تدريب معدة خصيصاً محلية أو أجنبية . وتستطيع اليونيدو إحتالات ترويج هذا النوع من التدريب الصناعى العالى المحدد عن طريق برامج المنح أو مؤسسات التدريب المناسبة .

١٠١ - الوثائق عن امكانيات التدريب الفنية :

تستطيع اليونيدو إكمال عملية التجميع للوثائق والأرقام المناسبة عن إمكانيات التدريب الفعلية في الدول الصناعية والدول النامية الأكثر تقدماً . ويجب جمع البيانات ، ضمن أمور أخرى . من تقارير الخبراء ، وتقارير برامج التدريب وبعثات هيئة اليونيدو ، مع الحرص على إستمرار تحديث الوثيقة .

١٠٢ - توزيع المواد المطبوعة :

تستطلع اليونيدو جدوى توسيع دائرة المواد التدريبية التي قامت بطبعتها لإستخدامها في برامج تدريبها بهدف بيع تلك المواد إلى المؤسسات التدريبية والوحدات الصناعية المهمة بذلك في الدول النامية. وفي هذا الخصوص تم استطلاع مدى إمكانية التعاون مع الدول المضيفة والناشرين التجاريين .

١٠٣ - تقنيات التدريب :

ومن الجهات التي تم إكتشافها بواسطة اليونيدو . هي مدى إمكانية معاونة الدول النامية في تحديد وتطبيق الطرق والتقنيات الحديثة للتدريب الصناعي وفي موازنة الطرق والتقنيات الحالية لظروف المتغيرة . ويشمل هذا النوع من النشاط البحوث ، والإشارات والتجارب ، ويجب أن تجرى بالتعاون الوثيق بالجهات والمؤسسات الوطنية والدولية المعنية .

١٠٤ - ندوات المتابعة :

وأحدث الإبتكارات التي تحت الإعتبار بواسطة اليونيدو هي الندوات التدريبية التي تكون نوعاً من المتابعة للمشاركين السابقين في أنشطة اليونيدو التدريبية . ويتم تنظيم ندوات المتابعة ، بناء على طلب ، على أساس وطني أو شبه إقليمي وعلى أساس مهامى أو قطاعى ، حسبما تقتضى الظروف . وهدف مثل تلك الندوات هو تحديث معومات ومهارات المشاركين السابقين في المجالات المحددة التي تم تدريبهم فيها . وترحب اليونيدو بمشاركة الوحدات الصناعية أو المؤسسات المضيفة في إعداد وتنفيذ ندوات المتابعة . وتستطلع اليونيدو أيضاً ، إمكانية شمول المشاركين السابقين على الأساس الوطنى أو الإقليمى ، في ندوات اليونيدو وحلقاتها الدراسية المنظمة .

الفصل الثالث

ملخص الاستراتيجية بعيدة المدى لتدريب المواطنين للتنمية الصناعية مقترحات لاجراءات تقوم بها الدول النامية

١٠٥ - تتفق مسئولية تدريب المواطنين للتنمية الصناعية على عاتق حكومات الدول
طنامية .

وفما يلي مقترحات تستحق الأخذ في الإعتبار :

(أ) وضع السياسات :

- ١ - تحديد أسبقيات مناسبة للتدريب عن طريق تشريعات على المستوى الوطني .
- ٢ - إثارة إهتمام السلطات الوطنية المعنية بالتدريب الصناعي .
- ٣ - وضع روابط وثيقة بين أعضاء مجتمع الأعمال ، ومسئولية الحكومة المعيّنين ،
والأفراد العاملين بالتعليم والتدريب مباشرة ، وأعضاء الجمعيات المهنية وذلك بهدف
تنسيق السياسات المختلفة للتدريب الصناعي .
- ٤ - تنسيق النظم الوطنية للتعليم والتدريب التخصصي وفقاً لتغيرات مطالب المهارة
للصناعة ، وتبعاً لذلك ، الموازنة بين ناتج التعليم والتدريب التخصصي وفرص التوظيف .
- ٥ - الترويج والإستخدام الأمثل للإتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف للتنسيق
والتعاون في مجال التدريب الصناعي .
- ٦ - المساهمة النشطة في برامج تبادل الخبرات المطبقة في مجال التدريب الصناعي
بواسطة المنظمات والوكالات والمؤسسات الحكومية والغير حكومية والدولية .

(ب) التخطيط والبرمجة :

- ١ - تحديد الدور الذي سيلعبه التدريب الصناعي في خطة التنمية الإقتصادية الشاملة
وعلى المدى البعيد .
- ٢ - وضع أولويات بالنسبة لأمهام الحاكمة لتدريب الأفراد في الصناعات الرئيسية
وفي المؤسسات ووكالات العاملة في حقل التنمية الصناعية .

٣ - وضع نظم جديدة أو تدعيم النظم القائمة لتحليل مطالب المهارة لصناعات محددة بحسب أفرع الصناعة والمهام ومستويات التأهيل والكم والتوقيت .

٤ - تحسين الجهاز الوطنى للتخطيط وبرمجة التدريب الصناعى فى الإطار العام للإجراءات بغرض تحسين الهيكل الوطنى . آخذين فى الإعتبار تغير مطالب مهارة الأفراد المؤهلين للصناعة .

٥ - تحديد ومد الجهود الوطنية فى مجال البحث . وتنظيم وتصميم المناهج ، وبصفة خاصة بالنسبة للتخطيط وتنفيذ برامج التدريب الصناعى .

(ج) التمويل :

١ - التخطيط على المدى القويل بالنسبة لطبيعة ومجال برامج التدريب المطلوبة ، آخذين فى الإعتبار تقدير كل من مطالب التدريب الوطنية وموارد التمويل والاراد الطبيعية المتاحة .

٢ - إجراء تحليل لعائد التكاليف للتدريب الصناعى فى المؤسسات والوحدات الصناعية ووضع النظم المالية المناسبة التى يجب مواكبتها للظروف المتغيرة للتدريب الصناعى .

٣ - تحديد وتعبئة الموارد المالية المحلية والخارجية لتدعيم التزامات التدريب الصناعى وذلك بعمل ميزانيات منفصلة للتدريب الصناعى كما كان ذلك مجدياً .

٤ - توفير اعتمادات وافرة لأغراض التدريب الصناعى فى إطار الأرقام التخطيطية المؤشرة .

(د) تنفيذ البرنامج :

١ - إنشاء منظمات وطنية للتدريب الصناعى . كما كان ذلك مناسباً ، وتحديد سلطاتها .

٢ - تعيين مستشارين وطنيين للتدريب الصناعى ، كلما كان ذلك مناسباً لمساعدة السلطات الحكومية المتعلقة بالتدريب الصناعى .

٣ - تبني مدخل سلوكى للتدريب الصناعى ، وذلك لخلق مفهوم دقيق لدى الأفراد الصناعيين بالوظائف الحاكمة ، للعلاقة بين العوامل الاقتصادية والاجتماعية والعوامل التكنولوجية فى عمليات التصنيع .

٤ - استخدام أساليب وتقنيات حديثة لبرامج التدريب الصناعى .

- ٥ - تشجيع وترويج عمليات استمرارية التدريب بواسطة أساليب نظم التدريب الصناعي ، وعوامل الحوافز والدوافع المناسبة .
- ٦ - خلق فرص الإمكانات المحيية للتدريب داخل العمل وزيادتها وتنسيقها ، وفقاً للضرورة ، مع إمكانات المؤسسات التي تقوم بالتدريب الصناعي .
- ٧ - إقامة مؤسسات تدريب صناعي جديدة أو التوسع في المؤسسات القائمة عندما تكون هذه الطريقة فقط هي أفضل الطرق لمواجهة مطلب تدريبي غير مكتمل .
- ٨ - وفقاً للخطة الوطنية التدريبية وإمكانات التدريب المحلية ، يتم الاستخدام الأمثل ، لإمكانات التدريب الصناعي بالخارج في كل من الدول الصناعية والدول النامية الأكثر تقدماً ، وتقديم إمكانات محلية للتدريب الصناعي لمتدربين من دول نامية أخرى ، كلما كان ذلك مجدياً .

مقترحات لاجراءات تقوم بها الدول الصناعية

١٠٦- كوسيلة لمعاونة الدول النامية في وضع وتنفيذ خطط طويلة الأمد لتدريب المواطنين للتنبية الصناعية ، قد ترعب الحكومات ورجال التصنيع في الدول الصناعية في أخذ المقترحات التالية في الاعتبار :

(١) وضع السياسات :

- ١ - وضع تركيز أكبر على التدريب الصناعي لمواطني الدول النامية ، في إطار التعاون الثنائي .
- ٢ - إنشاء صلة وثيقة ودائمة بين نقل التكنولوجيا ونقل المعارف الفنية .
- ٣ - ترويج التعاون الثنائي والمتعدد الأطراف والتنسيق في مجال التدريب الصناعي .

(ب) التخطيط والبرمجة :

- ١ - معاونة الدول النامية في إجراء مسح لطالب المهارة في صناعات محددة .
- ٢ - معاونة الدول النامية في إجراء بحوث وتقييم وتصميم المناهج ، وبصفة خاصة بالنسبة لتخطيط وتنظيم أنشطة التدريب الصناعي .
- ٣ - معاونة الدول النامية في تخطيطها الشامل مع التركيز خاصة على التدريب الصناعي .

(ج) التمويل :

- ١ - تدعيم الالتزامات المالية للتدريب الصناعي للدول النامية .
- ٢ - وضع التزامات مالية طويلة الأمد لبرامج التدريب الصناعي .
- ٣ - زيادة المساهمات المالية للمنظمات الدولية العاملة في مجال التدريب الصناعي بالدول النامية .

(د) تنفيذ البرنامج :

- ١- تشجيع زيادة إمكانيات التدريب بالمؤسسات المضيفة وداخل العمل وأثناء الخدمة للتدريب الصناعي : لمواطني الدول النامية .
- ٢ - المشاركة الفعالة في إنشاء وتشغيل وتنسيق المؤسسات الثنائية للتدريب الصناعي ، والبحوث المتعلقة به في الدول النامية .
- ٣ - توفير حوافز أكثر للموهلين من مواطني الدول الصناعية لتشجيعهم على العمل كخبراء تدريب في الدول النامية .
- ٤ - معاونة الدول النامية في تطوير وتحديد وتطبيق طرق وتقنيات مناسبة ، وعملياتها للتدريب الصناعي .
- ٥ - المساندة الفعالة لجهود الدول النامية للإقلال من عملية استنزاف العقول لمواطنيها الموهلين .

مقترحات لاجراءات تقوم بها البونيدو

- ١٠٧- يمكن لليونيدو اتخاذ الإجراءات التالية في مجال جهودها لمعاونة الدول النامية في تدريب مواطنيها للتصنيع .

(١) وضع السياسة :

- ١ - توسيع دائرة سياساتها وبرامجها للمعونة الفنية بهدف التركيز على التدريب الصناعي لمواطني الدول النامية .
- ٢ - تدعيم جهودها لتنسيق أنشطة أجهزة الأمم المتحدة بالنسبة للتدريب الصناعي .

(ب) التخطيط والبرمجة :

١ - إعطاء تركيز أكبر على التخطيط المرن لبرامج التدريب الصناعي ، مع الأخذ في الاعتبار خطط وبرامج التدريب الصناعي التي تجرى بواسطة السلطات الوطنية والوسائل الجديدة المقترحة للبرمجة على مستوى الدول لاستخدام اعتمادات برنامج الأمم المتحدة للإتماء والمتطلبات المتغيرة للمهارة في الصناعات بالدول النامية .

٢ - إعطاء أولوية لمعاونة الدول النامية في إجراء مسح لمطالب المهارة لصناعات معينة .

٣ - تشجيع الدول النامية على إنشاء منظمات تدريب جديدة ، كلما كان في ذلك فائدة ، على المستوى القومي ؛ وعلى أقلية منظمات التدريب القائمة بما يتناسب مع الظروف المتغيرة .

٤ - إنشاء نظام للمستشارين الإقليميين للتدريب الصناعي ، كلما كان في ذلك فائدة ، وذلك بالتعاون مع اللجنة الاقتصادية الإقليمية واليونيسوب ، وكذلك نظام للمستشارين الوطنيين للتدريب بالتنسيق مع الحكومات المعنية .

(ج) التمويل :

١ - تاحة المارد المالية لتنفيذ سياساتها المقررة في مجال التدريب الصناعي .

٢ - معاونة الدول النامية في إجراء تحليل التكلفة والعائد بالنسبة لعمليات التدريب الصناعي .

٣ - معاونة الدول النامية في اتخاذ قرارات مالية بالنسبة للتدريب الصناعي .

(د) تنفيذ البرنامج :

١ - معاونة الدول النامية في إنشاء مؤسسات تدريب صناعي مرتبطة بمتطلبات تدريب معينة ، وتنسيق العمل بين تلك المؤسسات في إطار أهداف التدريب الصناعي ، وتقييم أنشطة التدريب المطبقة بواسطة تلك المؤسسات .

٢ - معاونة الدول النامية في التعاون مع السلطات المضيفة ، وتحسين نظم اختيار المبحوثين للتدريب بالخارج .

٣ - تدعيم جهودها في تنفيذ قرار الجمعية العامة رقم ٢٦٢٦ (٢٥) ، لزيادة عدد إمكانات التدريب المناسبة بالدول الصناعية والدول النامية ، مع إعطاء اعتبار خاص لإمكانات التدريب داخل العمل ؛ وكذلك جمع ونشر المعلومات عن إمكانات التدريب المتاحة .

٤ - استكشاف مدخل وتقنيات جديدة للتدريب الصناعي بهدف زيادة فاعلة أنشطة اليونيدو في هذا المجال .

٥ - تدعيم أنشطة المتابعة لبرامجها للتدريب الصناعي ، وبصفة خاصة ، بالنسبة لتقييم البرنامج وتحديث المعلومات التكنولوجية لإفادة المشتركين السابقين في برامج اليونيدو التدريبية .

طبع بالمهنة العامة لشئون المطابع الاميرية

وكيل اول

رئيس مجلس الادارة

على سلطان على

رقم الإبداع دار الكتب ٣٠٠٨ / ١٩٧٣

المهنة العامة لشئون المطابع الاميرية

١٩٧٣-١٩٧١-١٠٠٠





مركز التنمية الصناعية للدول العربية

٣٣ شارع ١٤ بالمعادي
ص. ب. ١٤٩٧ - القاهرة ج. ٢٠٠٤

ايدكاس ١/٠١/٠٢٤

1 - 594



81.09.29