



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.

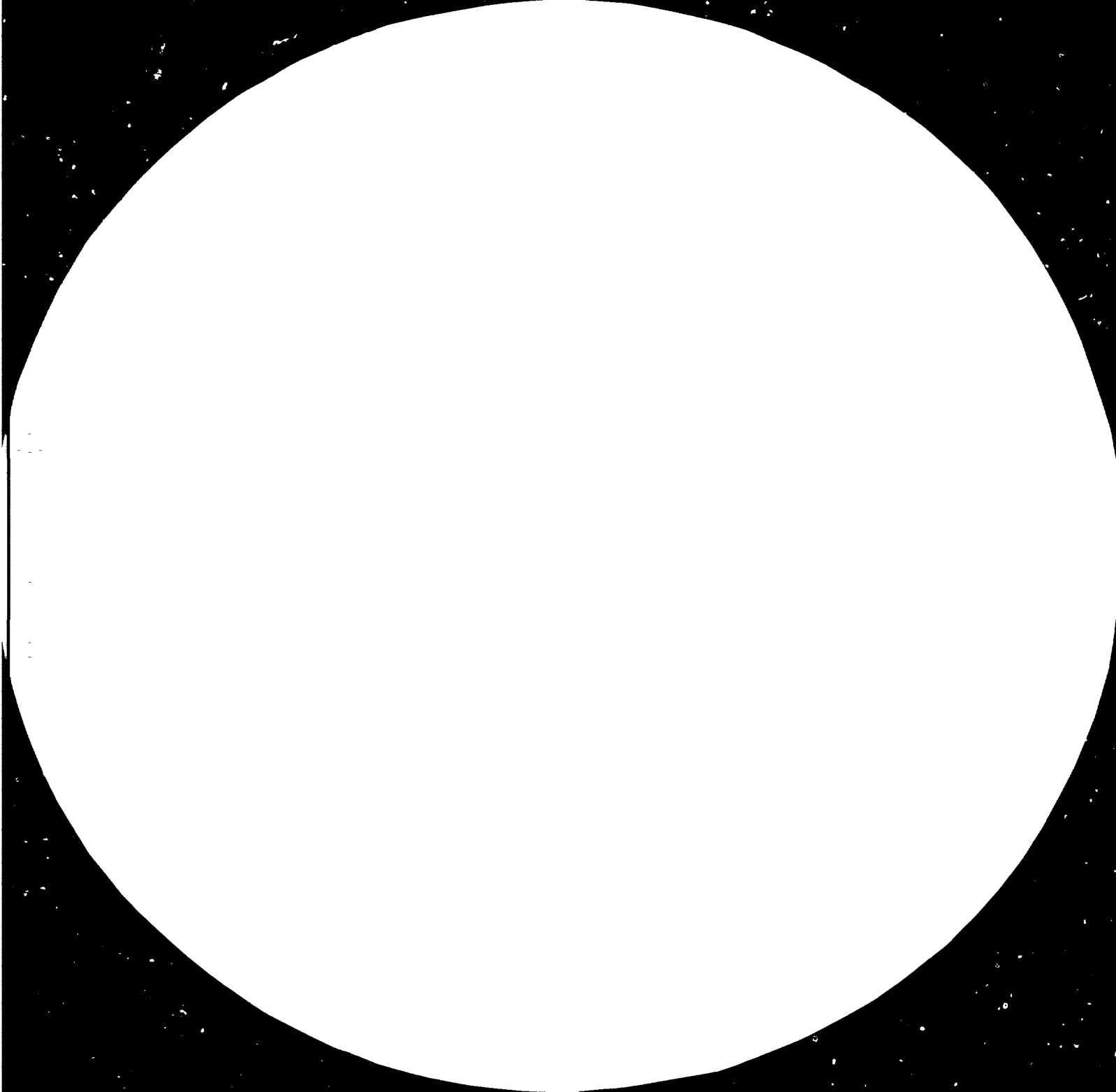
FAIR USE POLICY

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



Distr.
LIMITED

UNIDO/IS.92/Rev.1/Add.1

8 December 1981

ARABIC

Original: ENGLISH

10967-A

منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

التعاون بين البلدان الإسلامية
في مجال التعاون الصناعي

اسلام آباد ، باكستان ، ١٤-١٧ شباط/فبراير ١٩٨٢

التعاون بين البلدان الإسلامية في مجالات التطوير
التكنولوجي ونقل التكنولوجيا والتدريب الصناعي

ضميمة

الجزء الثاني

التدريب الصناعي*

CO-OPERATION AMONG ISLAMIC
COUNTRIES. PART II: INDUSTRIAL
TRAINING.

اعداد

الأمانة العامة لمنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

99-100

* جرى تحديث نص هذه الوثيقة ، الذي أعد في الأصل عام ١٩٧٨ ، عن طريق
إضافات في المرفق .

ترجمت هذه الوثيقة عن أصل لم يجر تحريره بشكل رسمي .

التسميات المستخدمة بهذه الوثيقة والمواد الواردة فيها لا تعني التعبير عن أي رأي مهما
كان من جانب الأمانة العامة للأمم المتحدة فيما يختص بالوضع القانوني لأي دولة أو السلطات القائمة
بها ، أو فيما يتعلق برسم حدودها .

V.81-33258

ପୃଷ୍ଠା

୧ - ପୃଷ୍ଠା ୧ ରୁ ୧୫ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ

୧୫

୨ - ପୃଷ୍ଠା ୧୬ ରୁ ୩୦ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ

୧୫

୩ - ପୃଷ୍ଠା ୩୧ ରୁ ୪୦ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ

୧୦

୪ - ପୃଷ୍ଠା ୪୧ ରୁ ୫୦ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ

୧୦

୫ - ପୃଷ୍ଠା ୫୧ ରୁ ୬୦ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ

୧୦

ମୋଟ

ମୋଟ

أولا - مقدمة

تناول عدد من قرارات الجمعية العامة موضوع تدريب أشخاص من مواطني البلدان النامية من أجل التعجيل بعملية التصنيع^(١) . وقد اتخذ المجلس الاقتصادي والاجتماعي قرارا بشأن تنمية الموارد البشرية والافادة منها^(٢) . كما قدم الأمين العام تقريرا عن هذا الموضوع^(٣) . وكان هناك تشديد على ما يسهم به التعليم الرسمي وغير الرسمي والتدريب المهني والتنمية الادارية من خدمات لحركة التصنيع^(٤) .

ولقد تركز اهتمام الأمم المتحدة على موضوع تدريب الأفراد الوطنيين من أجل تصنيع البلدان النامية منذ بداية العقد الانمائي الأول للأمم المتحدة . وأعد الأمين العام للأمم المتحدة تقريرا شاملا عن هذا الموضوع استجابة لقرار الجمعية العامة ١٨٢٤ (د-١٧) ، قدم الى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته السابعة والثلاثين عام ١٩٦٤^(٥) .

كما أخذت مشكلات تدريب الأفراد الفنيين الوطنيين اللازمين لتصنيع البلدان النامية في حسابان الجمعية العامة عند اتخاذها القرار ٢٦٢٦ (د-٢٥) الذي يختتم بوضع استراتيجية انمائية دولية لعقد الأمم المتحدة الانمائي الثاني . ويعتبر هذا القرار مرشدا أساسيا لأنشطة جميع أجهزة الأمم المتحدة العاملة في مجال التنمية .

ويشدد القرار على الحاجة الى تقديم تسهيلات ملائمة لبرامج التعليم والتدريب ، وخاصة التدريب وإعادة التدريب التقني والمهني ، علاوة على تحسين قدرة المجموعات المنخرطة بالفعول في أعمال الانتاج من حيث اجادة القراءة والكتابة والكفاءة الفنية . وهو ينص كذلك على ضرورة مراجعة المناهج واتباع أساليب جديدة تواكب التقدم التكنولوجي ، ويدعو الى الافادة من الطرق الحديثة في التدريس ، ووسائل الاعلام ، ومعدات التدريس الحديثة ، كما يدعو البلدان النامية الى بذل جهود مكثفة من أجل تحسين الاحصاءات عن القوى العاملة - الفعلية والمرتبطة - كأساس لوضع أهداف صحيحة لحجم العمالة والتدريب .

(١) قرارات الجمعية العامة ١٨٢٤ (د-١٧) و ٢٠٩٠ (د-٢٠) و ٢٢٥٩ (د-٢٢) .

(٢) قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٢٧٤ (د-٤٣) .

(٣) الوثائق الرسمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ، الدورة الثالثة والأربعون ، المرفقات ، البند (ب) من جدول الأعمال ، والضميمة E/4353 and Add.1 .

(٤) الوثيقة (E/5024) والتصحيح ١ والضميمان ١ ، ٢ ، الفصلان الثاني والثالث .

(٥) الوثائق الرسمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ، الدورة السابعة والثلاثون ،

المرفقات ، البند ١٢ من جدول الأعمال ، الوثائق E/3901/Rev.1 and Add.1 and 2 .

وشددت الندوة الدولية المعنية بالتنمية الصناعية ، التي عقدتها اليونيدو في أثنينا عام ١٩٦٧ ، على الحاجة الى اعطاء مزيد من الاهتمام لموضوع القوى العاملة اللازمة للصناعة ووجهت عددا من التوصيات بشأن الموضوع الى المنظمات الدولية وكذلك الى البلدان الصناعية والنامية (٦) .

وفي عام ١٩٧٢ أحاط مجلس التنمية الصناعية علما بالوثيقة ID/B/101 المعنونة : " تقرير عن تدريب الأفراد الوطنيين للتنمية الصناعية " . ونورد في بعض هذه الورقة عددا من وجهات النظر التي أبديت في تلك الوثيقة .

ويشدد اعلان وخطة عمل لينا ، اللذان أقرهما المؤتمر العام الثاني لليونيدو عام ١٩٧٥ ، على الموضوع في عدد من الفقرات ، يرد فيها على سبيل المثال : " أن يكيف نظام التعليم بحيث يحمل الشباب على تقدير العمل الصناعي وأن تتخذ السياسات والبرامج بحيث تسمح بتدريب الأفراد المؤهلين الذين تحتاجهم مصادر جديدة للعمالة التي تنشأ في البلدان النامية ، على المستويين الاقليمي ودون الاقليمي . ويجب أن تعد أنشطة التدريب المرتبطة بالتنمية الصناعية بحيث تتيح معالجة الموارد الطبيعية وغيرها من المواد الخام في الموطن الأصلي ، واقامة هياكل مستديمة لتدريب العمال الوطنيين على جميع المستويات تدريبا متخصصا وسريعا على نطاق واسع بمستوى رفيع ، وكذلك لجميع التخصصات المهنية سواء كانت فنية أو ادارية دونما تمييز فيما يختص بالجنس " (٧) .

ان التنمية الصناعية تتطلب أكثر من استثمار رأس المال ، واقامة المصانع ، وانشاء مقومات أساسية صناعية . فهي تقتضي كذلك احداث عملية تحويل في الناس أنفسهم ، والقيام بثورة أساسية تشمل القيم ، والحوافز ، وألوان السلوك ، والمواقف ، وعادات العمل ومهاراته ، وأن تنمي القوى العاملة بحيث تكون قادرة على تصميم المصانع ومبانيها ، وعلى تشغيل المكينات وصيانتها ، وعلى ادخال تقنيات صناعية حديثة ، وعلى تقديم الخدمات الاضافية العديدة التي يتطلبها المجتمع الصناعي الحديث .

وتواجه الكثير من البلدان النامية ، ومن بينها البلدان الاسلامية ، بمشكلات البطالة والبطالة المقنعة ، بينما يشهد طلب هذه البلدان في نفس الوقت للأفراد المهرة في جميع فئات ومستويات العمل تقريبا . ومن السهل أن نجد مشروعات ومنشآت صناعية متضررة لا تعمل أو تعمل بطاقة انتاجية منخفضة ، بسبب عامل هام من بين عدة عوامل أخرى ، هو افتقارها الى الأفراد ذوي التدريب المناسب .

والواقع أن تنمية المهارات الصناعية الملائمة يمكن أن يكون حقا من الأمور الحاسمة في عملية التنمية لأي بلد . ويحتاج تحويل العمال غير المهرة الى عمال مهرة وفنيين ومهندسين ومديرين لفترة من الزمن أطول نسبيا من الوقت اللازم للتفاوض بشأن الحصول على قرض لبناء مصنع ما . فمن الممكن اقامة المشروعات ، وتدريب رأس المال واستيراد التكنولوجيا ، ولكن استيراد العدد الكافي

(٦) القوى العاملة للصناعة ، دراسات اليونيدو عن التنمية الصناعية ، الرقم ١٤ ، منشورات الأمم المتحدة ، (رقم البيع : 69.II.3.39) .

(٧) وثيقة اليونيدو P1/38 ، الفقرة ٥٣ ، أنظر كذلك الفقرتين ٥٥ و ٥٨ (ك) .

من الأفراد المؤهلين لتشغيل وصيانة مثل هذه المرافق والمعدات بكفاءة ليس أمرا عسيرا فحسب بل هو أيضا غير اقتصادي وغير مستساغ اجتماعيا . وتزيد حدة المشكلة في حالة الصناعات الموجهة نحو التصدير التي تتصف بتنافسية شديدة بسبب كونها أشد حاجة الى استخدام التكنولوجيات الحديثة والى إعادة تكييف ما بها من المهارات لتساير العمليات التصنيعية السريعة التغير .

ويجب أن لا يغرب عن بالنا أن البلدان الغنية نفسها لم تصل بعد الى الاكتفاء الذاتي ما دامت تعتمد على الخبراء الأجانب . وينطبق ذلك بصفة خاصة على القطاع الصناعي . ومن ثم يصبح جليا أن تدريب الأفراد الوطنيين عامل خطير ذو أهمية قصوى في عملية التنمية الصناعية وتليها ببساطة أن لا نقلل من شأنه .

والتنمية الصناعية ليست قابعة في حد ذاتها ، بل يجب أن تهدف في النهاية الى تمكين البلدان من تحسين نوعية حياة جميع مواطنيها . وينبغي بالتالي أن يجعل التدريب الصناعي على نحو يصبح معه جزءا أصيلا مندمجا في البناء الاجتماعي والثقافي للمجتمع . وعلينا ، ونحن نفعل ذلك ، أن ندرك أن الأفراد ذوي التأهيل الصناعي الصحيح يكتسبون نزواً الى التفكير الابتكاري الذي يمكن أن يفضي الى الحوار المثر جدا داخل المجتمعات القائمة .

ويجب أن يفهم عند بحث التدريب الصناعي أنه عملية بالغة التعقيد . انه ليس مقصورا على اكتساب المعرفة النظرية والخبرة العملية - برغم أهمية هذين العاملين ، بل يتضمن كذلك عوامل أخرى مثل الحماس ، وسعنيوات العمل ، والقدرة على العمل الجماعي ، والتوجه نحو حل المشاكل ، والوعي بالذات . ومع ذلك ، ينبغي أن تكون أقوى عناصر هذا التدريب قابليته للتطبيق العملي ، سواء في المصانع أو المختبرات أو معاهد البحوث أو مكاتب التوحيد القياسي ، أو الجمعيات الصناعية أو هيئات التنمية ، وسواء كان ذلك من موقع الإدارة أو ساحة العمل . وبالتالي ، فإن التدريب بطبيعته ذاتها يعتبر مكملا للتعليم الرسمي على أي مستوى ، من المدارس الاعدادية الى مرحلة ما بعد الجامعة . ويجب أن يمم وينظم بحيث يلبي حقا المتطلبات الفعلية العملية . وينبغي أن يتعرض الفرد الذي يجري تدريبه بشكل واقعي حقيقي لمواقف العمل التي يفترض أن يشغلها بعد التدريب .

والتدريب عملية مستمرة طوال الحياة . فالفرد والصناعة كلاهما يمران بعملية تطور مستمرة . وبالتالي فإنه ، علاوة على التدريب الأولي لتأهيل الفرد لأداء عمل ما في الصناعة أو متصل بها ، يجب أن تهيأ للفرد فرصة استمرار التدريب . فحين ينقطع التدريب تتوقف التنمية .

ثانياً - تخطيط التدريب من أجل التنمية الصناعية

ان جميع الأعضاء الـ ٤٣ في مجموعة الدول الاسلامية ينتمون أيضا الى مجموعة البلدان النامية . ويبدو بالتالي من الحكمة تناول مركب التخطيط في هذا السياق بالمعنى الواسع للتنمية ، بينما نتناول فيما بعد الجوانب الخاصة بمجموعة الدول الاسلامية .

ان عدد الأفراد الوطنيين ذوي المهارة الصناعية لا يمكن أن يزداد فجأة . والطلب المتزايد على الخدمات العاصرة في أى اقتصاد نام لا يمكن تلبيته عن طريق التخطيط القصير الأجل والمتوسط الأجل وحدهما ، بل يقتضي بصفة خاصة تخطيطا طويلا الأجل كأساس لجميع خطوات الاسقاط والتفويض اللاحقة . وفي فية التخطيط الطويل الأجل ، يكون هناك احتمال شديد بقيام عوائق أمام مسيرة التنمية الصناعية عند مرحلة ما بسبب افتقارها لأعداد كافية من الأفراد المؤهلين في الصناعة . وليس من سبيل لحل المشكلات العديدة لتدريب الأفراد الوطنيين للتنمية الصناعية الا عن طريق الخطط والبرامج المحكمة ذات الأجل الطويل .

وثمة مهمتان أساسيتان تواجهان المخططين لأنشطة التدريب الصناعي ، هما تحديد الأهداف وتعيين الموارد اللازمة لتحقيق هذه الأهداف . ولما كانت الموارد اللازمة للتدريب الصناعي محدودة نسبيا في البلدان النامية ، فان خطط وبرامج التدريب الصناعي في هذه البلدان يجب أن تنحى على أساس أولويات وطنية سديدة التحديد تأخذ في حسابها الأهداف الاجتماعية الاقتصادية المتوخاة . وعلاوة على ذلك ، ينبغي أن تعين بوضوح الموارد المالية اللازمة لتمويل هذه الأولويات الى برامج عمل ، وأن يتم ايراد تقدير تكاليفها تحت باب تنمية المهارات الصناعية كجزء من خطط التنمية الوطنية الشاملة .

ويجب أن لا يجرى تدريب الأفراد الوطنيين كيفما اتفق ، بل يخطط تخطيطا منظما اذا أريد له أن يسهم في لإنجاح السياسات الوطنية . ويستدعي ايجاد التآمل بين خطط التدريب الصناعي والتنمية الاقتصادية الوطنية بذل جهد كبير للتسيق من جانب المسؤولين عن التخطيط للتنمية الوطنية وأولئك المسؤولين عن التخطيط لأنشطة التدريب الصناعي . وينبغي أن تقيم كالتالي المجموعتين من المخططين وزنا كبيرا لبعض العوامل مثل قدرة بعض الصناعات والمشروعات الخاصة على توليد المهارات وكذلك قدرة بعض تقنيات الإنتاج على استيعاب العمالة .

وأحد العناصر الأساسية في وضع خطط التدريب الصناعي هو تحليل الطلب على المهارات . ويختقر الكثير من الدول النامية الى البيانات الاحصائية اللازمة لاجراء هذا التحليل . وفضلا عن ذلك ، يوجد قصور في حالات كثيرة في التقنيات التي يعتمد عليها لاستبطا البيانات ذات الصلة ، وقالبا ما تختقر الأنظمة الاحصائية الى التسيق المناسب فيما بينها . ويتطلب توفير مثل هذه البيانات بذل أقصى درجات الموازنة من قبل أصحاب العمل والدعم الوثيق من قبل الحكومات ، كما يتطلب اجراء دراسات طويلة الأجل للفائدة المحتملة . والتالي ، فان هناك حاجة الى اتخاذ اجراءات تتيج جمع البيانات واجراء التحليل بشأن المتطلبات المعنية من المهارات الصناعية على أساس كل بلد على حدة وكل صناعة على حدة ، مع مراعاة المعايير الخاصة بالفرع أو القطاع ، والوظيفة ، ومستوى التأهيل ، والكم والزمن . وفيما يتعلق بالتعاون الدولي ، ينبغي مراعاة مرحلة التنمية التي بلغها البلد النامي المعني ، كما يجب أن تفرق نتائج مثل هذه التحليل ما بين

الطلب على المهارات التي يمكن تدبيرها خلال فترة تخطيط معينة بواسطة التسهيلات المحلية للتدريب ، سواء داخل المصانع أو في المعاهد ، وبين الطلب على المهارات التي تحتاج إلى تسهيلات تدريبية في الخارج .

وثمة أمر آخر ، هو عدم وجود التنسيق الكافي ما بين أنظمة التعليم والتدريب في البلدان النامية . فالكثير من أنظمة التعليم في هذه البلدان مازالت تقليدية في الأساس ، لا تولي الاهتمام ضئيلا لتزويد طلبتها بالمعلومات ، أو إزكاء الرغبة فيهم للعمل في ميادين مثل الصناعة .

وهناك ، أساسا ، ثلاثة مناهج رئيسية للتعليم والتدريب : (أ) منهج التعليم الرسمي ، العام والمهني والفني ، الذي يتضمن التعليم الأولي ، والتعليم الثانوي والدراسات الجامعية ، (ب) التدريب السابق للخدمة أو التدريب لدى مباشرة العمل ، ويشمل اكتساب جميع أنواع المهارات النظرية والعملية خارج نظام التعليم الرسمي ، كالتدريب في المصانع ، أو التدريب داخل الخدمة أو أثناء العمل أو التدريب في معاهد خاصة ؛ (ج) التعليم والتدريب المستمران سواء داخل وخارج نظام التعليم الرسمي على السواء ، ويشمل ذلك تجويد المهارات وتحديثها ، والتخصص والتعميم وإعادة التدريب . ولما كان التعليم العام هو الخطوة الأولى في عملية اكتساب المهارات الصناعية ، فإنه ينبغي توجيه أنظمة التعليم نحو المحتوى العلمي والتكنولوجي للتعليم ، كما يجب أن تعمل على فرس النظرة العلمية إلى المشكلات الاجتماعية والاقتصادية .

وكما سبق أن أكدنا في المقدمة ، يجب أن يكون التدريب الصناعي عمليا ، بحيث يستجيب للاحتياجات الواضحة المعينة للصناعة ، وأن يكون وثيق الارتباط بالتكنولوجيا القائمة والمتوقعة وممارسات العمل في الصناعة . ويحتاج تنفيذ مثل هذا البرنامج توفير بعض التسهيلات المعينة . وفي الوقت الحاضر ، تعاني أغلب البلدان النامية من قصور ما لديها من تسهيلات التدريب . هذا إلى جانب أن امكانيات التدريب عن طريق الصناعة وداخلها لا تستغل بالشكل الأمثل من قبل الحكومات سواء في البلدان النامية أو الصناعية . صحيح أن برامج التدريب الصناعي داخل المصانع وأثناء الخدمة يجرى تنفيذها في الدول الصناعية ، ولكن التسهيلات القائمة للتدريب في هذه الدول قد استغلت الآن إلى أقصى طاقتها . ومن ثم يتطلب الأمر تدبير الموارد التي تهسي زيادة جوهريّة في عدد تسهيلات التدريب المناسبة في البلدان النامية وتشجيع الصناعة في كل من البلدان النامية والصناعية على تحقيق الامكانيات لتقديم مثل هذه التسهيلات . وقد يكون من الحكمة ، مثلا ، تشجيع المؤسسات والشركات العالمية التي يورد المعدات أن تكثف جهودها الرامية إلى تقديم تسهيلات التدريب الصناعي ، محليا وفي الخارج ، للمواطنين من البلدان النامية . ويمكن لحكومات الدول الصناعية أن تنظر في تخفيف الضرائب على المؤسسات التجارية التي تقدم تسهيلات تدريبية لمواطني البلدان النامية .

وثمة أمر هام يجب البت فيه عند تخطيط برامج التدريب الصناعي للوطنيين في البلدان النامية ، هو البت في ما إذا كان التدريب ينبغي أن يجرى داخل الوطن أم في الخارج في دول صناعة أو في بلد آخر من البلدان النامية أكثر تقدما في الميدان الصناعي المعني . وهناك عدة عوامل حاسمة يجب أن تراعى عند الاجابة على هذا السؤال : نوع ومستوى التدريب المطلوب ، وكفاية تسهيلات التدريب المحلية القائمة لتقديم التدريب المطلوب ، ومستوى المؤهلات المطلوبة لقبول المرشح في برامج التدريب . وينبغي تفضيل التدريب داخل الوطن حيثما كان ذلك ممكنا . ويأتي في المقام الثاني اجراء التدريب في الخارج في بلد نام أكثر تقدما ، حيث أن الوضع الصناعي في

عنه أنبلدان ، بصفة عامة ، يتفق عادة مع ظروف الوطن بأكثر مما هو الحال مع البلدان المتقدمة • وينبغي أن لا ينظر في أمر التدريب بالخارج في البلدان الصناعية المتقدمة الا للأفراد المسؤولين في المجالات ذات الأولوية ، وفي حالة عدم توافر هذا النوع من التدريب في الوطن أو في بلد نام آخر • ويجب تخطيط وتنفيذ جميع أنواع برامج التدريب بالخارج داخل اطار الخطة الشاملة للتدريب الوطني •

والاختيار الدقيق والاعداد الطيب للمرشحين ، وخاصة فيما يتعلق ببرامج تدريب المجموعة وبالتدريب في الخارج ، من المتطلبات الأساسية للتدريب الصناعي • وعند اختيار المرشحين ، يجب مراعاة الخبرة المهنية والمعرفة النظرية حتى يتمكن المتدربون من الحصول على أفضل الفوائد من برامج التدريب • كما ينبغي أن يؤخذ في الحسبان الخبرة التدريبية السابقة للمرشحين ، والتي قد تكون عالية التخصص أو واسعة العمومية للاستخدام في برامج التدريب المزمعة • ومن الأمور التي تعزز عملية الاختيار تشكيل مجالس للاختيار والاستعانة بالمستشارين لفحص ملفات المرشحين واجراء اختيار شخصي لهم •

وتحقيق أهداف برامج التدريب الصناعي في بلد ما يحتاج الى أشخاص من ذوي النشاط المتحمس المؤمنين بما يسمى النظام الصناعي • وللنجاح في حفز الأفراد على اكتساب المهارات الصناعية ، وعلى العمل في المواقع التي تتطلب مهاراتهم ، وأداء عملهم على الوجه المرضي ، والانخراط حينما تستدعي الحاجة في تدريب اضافي ليواجهوا الظروف المتغيرة ، يتطلب الأمر اتخاذ تدابير فيما يتعلق بنظام المكافأة ، ومكانة الوظيفة وكفايتها ، على أن تكيف هذه التدابير بما يتفق مع الظروف المحلية ، ومع المواقف والقيم الاجتماعية •

وإذا كان التخطيط أساسيا بالنسبة لجميع الأعمال التدريبية ، فإن البحوث بدورها أساسية للتخطيط • بل هي أساسية لجميع جوانب التدريب • وسياسات وطرق التدريب التي ثبت نجاحها في البلدان الصناعية قد تكون غير عملية في البلدان النامية ، ومن ثم تهبط الحاجة الى جهود بحثية طويلة الأجل في بعض المجالات ، مثل : وسائل تحديد احتياجات التعليم والتدريب ، وفئات الأفراد وفروع الصناعة التي تستحق الأولوية في التدريب ، ومواءمة التكنولوجيات الصناعية مع الظروف المحلية ، وأنماط وتقنيات التدريب ، وتقدير تكاليف التدريب ، ووسائل تقييم نتائج التدريب • أما التدريب الصناعي المقدم من خلال التعاون الدولي فأمره كذلك يحتاج الى دراسة متقدمة للظروف المحلية •

والتقييم المستمر لجميع برامج التدريب ونقل نتائج هذا التقييم الى القائمين بتخطيط تلك البرامج من الأمور الهامة والضرورية من أجل تحسين كل من تخطيط وتنفيذ برامج التدريب الصناعي • ومثل هذا التقييم له أهمية خاصة في تدريب الأفراد من مواطني البلدان النامية اللذين لحركة التصنيع ، حيث أن الخبرة الواسعة تكون في العادة مفتقدة في هذا المجال ، كما أن سرعة تغير الظروف بتأثير حركة التصنيع قد تستدعي التعديل المستمر للبرامج المضطلع بها •

ولا يكفي مجرد التوسع في تسهيلات التدريب ، بل ان الأمر يحتاج كذلك الى جهـاز تنظيمي وطني ملائم من أجل أن ينسق ما بين الأنشطة ويقوم بالتعاون بين مختلف الهيئات العاملة في التدريب ويشجع كلا من هذه الهيئات على التخطيط للمستقبل في نطاق الدائرة الخاصة التي تعنيها ، ويرفع من المستوى النوعي للتدريب ، ويكفل للذين يقومون بالتدريب المساعدة فسي أداء عملهم ، ويجري تقدير الطلب على المهارات على أساس مستمر ، ويربط ما بين برامج التدريب الصناعي

والتخطيط في الميادين الأخرى ، ووضع استراتيجية عليا وراجعتها دوريا ، ويزدفع ويستعرض ويقوم تنفيذ هذه الاستراتيجية .

وتختلف حلول مشكلات التشطي وعدم التنسيق في ميدان التدريب الصناعي تبعاً لحجم البلد ومستوى التنمية فيه . ويلزم ، في بادئ الأمر ، انشاء قاعدة تشريعية صلبة يمكن أن تقوم فوقها اجراءات تنظيمية وادارية فعالة . ويتطلب ذلك اصدار قوانين جديدة للتدريب الصناعي أو تعديل اللوائح القائمة . وقد تكون منظمات التدريب الوطنية التي تقام على أساس عام أو شبه عام وتتكون من ممثلين عن الحكومة والصناعة والمؤسسات المعنية هي التي تحقق أفضل الفوائد . ولقد اقترح تكوين مجالس تدريب جزئية في تلك المؤسسات ، ويمكن أن تقام مثل هذه المجالس تبعاً للمناطق الجغرافية في البلد أو طبقاً لفروع صناعية محددة . كما أن تعيين مستشارين وطنيين واقليميين للتدريب الصناعي يمكن أن يساعد حكومات البلدان النامية في تحديد احتياجاتها التدريبية وتخطيط البرامج المناسبة لتلبية هذه الاحتياجات .

وكما ذكرنا من قبل ، فإن وضع قائمة بالأولويات الوطنية يعتبر أساسياً في التخطيط الفعال لبرامج التدريب الصناعي . فمتى حددت هذه الأولويات ، فإنه ينبغي تدبير المبالغ اللازمة لتنفيذها ، ويتضمن ذلك التزاماً طويل الأجل من جانب الحكومة وغيرها من المعنيين بالتدريب الصناعي .

وينبغي أن ينظر إلى التدريب الصناعي على أنه عملية تلقيم طويلة الأجل تتطلب التمويل عبر فترة استثمار مستطيلة . وعلى الرغم من كون تكاليف التدريب مرتفعة في جميع ميادين الأنشطة الصناعية تقريبا ، علينا أن نتدبر الطرق والوسائل التي تؤمن استمرار التدريب . ولما كانت الصناعة هي المستفيد الأساسي من التدريب الصناعي فينبغي أن تظهر استعدادها لتحمل الجزء الأكبر من هذه التكاليف . فبأن كثيراً من أصحاب العمل في البلدان النامية يتجاهلون المكاسب القصيرة الأجل والطويلة الأجل المتمثلة في الأرباح المتزايدة الناتجة عن التدريب الصناعي ، ومن ثم يجمعون عن تحمل نصيبهم من تكاليف التدريب . فعمس أن ترى حكومات البلدان النامية أن من المستحسن النظر في اتخاذ اجراءات تشجع قيام الصناعة بالتدعيم الطويل الأجل للتدريب الصناعي ، عن طريق عدة أمور من بينها تقديم المساعدة الفنية وغيرها من التسهيلات إلى الصناعة ، ومنح حوافز مالية ، وانشاء نظام ضرائب للتدريب يقتمن بالمنح للمؤسسات التجارية الخاصة ، وهي ممارسة يجرى العمل بها الآن في بعض البلدان . وفي حالات أخرى ، يقع على عاتق الحكومة أن تقدم العون المالي لأنظمة التدريب إلى أن تتولد الرقبة والقدرة لدى المجتمع على تقبل مبدأ التمويل الطويل الأجل . وقد يتطلب الأمر الحصول على مساعدة مالية من الخارج لتساند الجهود الوطنية في مجال التدريب الصناعي . وقد يكون من الرشاد ، في كثير من الحالات ، تخصيص ميزانية موحدة منفصلة للتدريب الصناعي ، بينما يفضل في حالات أخرى أن ينظر إلى التدريب باعتباره جزءاً من استثمار رأس المال التأسيسي ، لا كنفقات تشغيل للمشروع ، وأن تضمن تبعاً لذلك تكاليف التدريب كجزء من تكاليف رأس المال ، يتم تمويلها إذا أمكن من خلال قروض طويلة الأجل ذات فائدة منخفضة - تخصص للتدريب - تقدمها المؤسسات المصرفية الائتمانية .

وينبغي على حكومات البلدان النامية ، عند تخطيط برامج التدريب الصناعي الطويلة الأجل ، أن تولي عناية خاصة لمختلف مصادر المساعدات الفنية في ميدان التدريب الصناعي ، التي تقدمها الوكالات والمؤسسات المختصة في الأمم المتحدة ، ومن خلال الاتفاقات الثنائية ومتعددة الأطراف . وقد يجدر النظر في انشاء صندوق خاص للتدريب الصناعي داخل مجموعة الدول الاسلامية .

وفيما يلي الفئات الأساسية من الأفراد المهرة اللزمين للقيام بالأنشطة الصناعية الأساسية في أي اقتصاد يأخذ بالتصنيع :

- المنظمون أو العقولون ذوو الخيال المبدع ، في مشروعات كل من القطاعين العام والخاص ، الذين يكونون مسؤولين عن اتخاذ القرارات بشأن التوزيعات الرئيسية للموارد ؛
- المنظمون والمديرون والاختصاصيون الفنيون ، الذين يتولون أدوارا قيادية في المفاوضات مع المصادر الأجنبية لنقل التكنولوجيا والتمويل ؛
- مدبرو المشروعات الصناعية المستقلة الصغيرة الحجم والمتوسطة الحجم ؛
- كبار المسؤولين ومتخذي القرارات في الإدارات والمؤسسات الحكومية ، الذين يقومون بالتخطيط والبرمجة ويوفرون الموارد والخدمات للصناعة ؛
- المنظمون الرئيسيون لمختلف أنواع الروابط وفرف الصناعة التي تتولى تعبئة الموارد وخدمات الأفراد من أجل التعجيل بحركة التصنيع ؛
- كبار رجال البحث في العلوم التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية ، القادرون على ابتكار وإدخال مستحدثات مناسبة في قطاع الصناعة ؛
- المستويات العليا من العاملين في التدريب بما في ذلك أساتذة الجامعة ، ومديرو التدريب ، ومنظمو التدريب ومديرو شؤون الأفراد ؛
- كبار العاملين في النجالات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والمتعددة التخصصات مثل المهندسين ، والمصممين ، والاقتصاديين ، والمختصين بتكنولوجيا التنمية ، في المؤسسات التجارية والخدمات الاستشارية ، وكذلك في الإدارات والمؤسسات الحكومية المعنية بالتنمية الصناعية ؛
- أعضاء هيئة التدريس والتدريب المؤهلون في ميادين التكنولوجيا والاقتصاد وعلم الاجتماع وذوو الخبرة في الممارسة التطبيقية الى جانب معلوماتهم النظرية ؛
- المستويات الوسطى من الأفراد الفنيين والإداريين ، مثل التقنيين ، والمشرفين ، والملاحظين ، ورؤساء أقسام الحسابات ؛
- ذوو الخبرات العامة في الأعمال التنفيذية والمكتبية مثل العمال المهرة في أعمال الانتاج والصيانة وكبار العاملين في السكرتارية وقناعات البيع ؛
- المختصون في الأعمال التنفيذية والمكتبية مثل العاملين في الانتاج والصيانة وصغار العاملين في السكرتارية وقناعات البيع ؛
- العمال شبه المهرة بحد أدنى معين من المؤهلات •

طائفة - توصيات للعمل

قبل أن نعرض اقتراحاتنا بشأن العيادتين المحتملة للتعاون نستعرض بعض الحقائق الخاصة عن الدول الإسلامية ، نظراً لأن هذه الحقائق تكون السياق الذي نقدم من خلاله توصياتنا الطالية .

من بين البلدان الـ ٤٣ الأعضاء في هذه المجموعة يقع ٢٦ في أفريقيا ، و ١٣ في فسررب آسيا ، و ٦ في آسيا والشرق الأقصى ، وواحدة في أوروبا ، وهي بذلك تنتمي الى عضوية أربع لجان اقليمية مختلفة للأمم المتحدة (اللجنة الاقتصادية لافريقيا ، اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، اللجنة الاقتصادية لآسيا والمحيط الهادى ، واللجنة الاقتصادية لآوروبا) . ومنسالك اللجنة الاقتصادية لآسيا والمحيط الهادى ، والجامعة العربية ، ويعنى ذلك عضويتها في عدد من المنظمات منها مركز دولة عمقوا تنتمي الى الجامعة العربية ، ومنظمة التربية والثقافة والعلوم التابعة للجامعة مسسة التنمية الصناعية للدول العربية (ايدكاس) ، ومنظمة التربية والثقافة والعلوم التابعة للجامعة العربية (اليكسو) . وهناك ثلاث دول أعضاء (تركيا وإيران وباكستان) قد عقدت فيها بينها اتفاقيات للتعاون (الكثاقون الاقليمى من أجل التنمية) ، كما نجد أغلب أو ربما كل الأعضاء ممثلين أيضا في عدة جمعيات اقليمية ودون اقليمية ليست مقصورة على الدول الاسلامية (مثل رابطة أم جرب شرق آسيا ، ومنظمة دول الكاريبي وافريقيا وما لا جاشي) .

والعربية هي اللغة الرسمية أو التي يتكلمها أو يفهمها ما يقرب من نصف البلدان الأعضاء ، ولا انجليزية هي اللغة الرسمية أو السائدة في حوالي ٢٥ في المائة من البلدان الأعضاء ، كما يبلغ مجموعة الدول الناطقة بالفرنسية نفس القدر من حيث الحجم ، كما أن هناك بعض الدول الأعضاء التي تستخدم لغتها المحلية كلغة رسمية خارج نطاق هذه التجمعات الثلاثة الكبيرة . ولقد كانت الدول الأعضاء في الماضي ، فيما عدا استثناءات قليلة ، اما مستعمرات أو تحت حكم الولاية وكننتيجة لذلك فإن نظام التعليم بها قد فصل - على الأقل عند انشائه في البداية - على النسق المعمول به لدى المستعمر السابق ، ومن ثم فانه يتيح في غالبية الاحوال أما النظام الفرنسى أو النظام الانجلىزى .

ويجد نفس القدر الكبير من التماثل فيما يتعلق بالموارد ومستويات التنمية الصناعية : فهناك ١٥ بلدا عضوا تنتمي الى مجموعة الدول الأقل نموا بين البلدان النامية ، بينما عنزط أخرى فى عدد الدول ذات المستوى الأعلى لاجمالي الناتج القومي فى العالم . ويكشف تحليل اليوزبيدو لمستوى تصنيع ٢٧ دولة اسلامية عن تراوح معدل نصيب الفرد من اجمالي الناتج المحلي مسن ٥٥ دولار أمريكي (مالي) الى ٧٢٥ دولار أمريكي (فابون) ، وكذلك عن تراوح نصيب الصناعة من اجمالي الناتج المحلي من ٢٣ في المائة (جمهورية اليمن العربية) الى ٣٦,١ في المائة (جمهورية مصر العربية) .

و تراوح عدد السكان ما بين ٨٩.٠٠٠ نسمة (قطر) الى ١٢٧ مليون نسمة (اندونيسيا) . أما مساحة الارض فانها تتراوح ما بين ٣٠٠ كيلو متر مربع (جزر مالديف) الى ٢٥٠٠٠٠ كيلو متر مربع (السودان) . وتتراوح كثافة السكان من فرد واحد فى الكيلومتر المربع (الجماميرىة العربية اللبية ، وموريتانيا) الى ٥٢١ فردا فى الكيلومتر المربع (بنغلاديش) . وكذلك تتراوح الظروف المناخية من شديدة الجفاف الى متوسطة الى استوائية .

ان الحقائق السابقة تعطي أوضح صورة للفوارق القائمة بين الدول الأعضاء في المؤتمر والتي يشكل كل منها عقبة على طريق التعاون في ميدان التدريب الصناعي . وقد يكون الأسلوب الاقليمي ودون الاقليمي ممكنين ، ومن الأمثلة التي تذكر في هذا الصدد أنشطة مركز التنمية الصناعية للدول العربية ، التي تركز في مجال التدريب على الأنشطة الثلاثة التالية :

- ١° نشر دليل لفرص التدريب في العالم العربي (٨) ؛
- ٢° عقد سلسلة من المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية ؛
- ٣° برنامج للمنع الدراسية .

كما أن المركز قد أجرى أو يجري الآن عددا من الدراسات في ميدان القوى العاملة واحتياجات التدريب .

الا أنه يبدو أن هناك امكانية طيبة للتعاون بين الدول الأعضاء ، اذ يمكن أن يوضع التصنيف التالي :

- (أ) بلدان ذات بنية أساسية صناعية متقدمة نسبيا ولكنها ذات موارد غير كافية ؛
- (ب) بلدان ذات بنية أساسية صناعية متقدمة نسبيا وذات موارد مالية ؛
- (ج) بلدان تفتقر الى البنية الأساسية الصناعية الكافية وذات موارد مالية غير كافية كذلك ؛
- (د) بلدان تفتقر الى البنية الأساسية الصناعية الكافية ولكنها ذات موارد مالية .

ولا يمكن اجراء التدريب الصناعي الا حيثما توجد بنية أساسية صناعية متقدمة بما فيه الكفاية، الى جانب قيام المؤسسات اللازمة للتدريب . وبالتالي ، سوف يكون من الممكن (والضروري) أن تركز البلدان ذات البنية الأساسية الصناعية المتقدمة نسبيا (الفئتان (أ) ، (ب)) على تنمية قدراتها التدريبية الخاصة وأن تعزز مؤسساتها التدريبية . وفي كلتا الحالتين ستكون تلك القدرات والمؤسسات مخصصة بالدرجة الأولى لأبناء البلد : لوطنيين ، فبر أنه حينما تنهيا قدرات التدريب ، فان بلدان هذه الفئة تصبح في وضع يمكنها من التوصل الى ترتيبات تعاونية لتقبل المتدربين من الفئتين (ج) و (د) اللتين لم تبلغ بعد البنية الأساسية الصناعية التي تمكنها من تنظيم أنشطتها التدريبية بالقدر الكافي .

وفني عن الذكر أن البلدان ذات الموارد العالية والبنية الأساسية الصناعية المتقدمة (الفئة ب) سوف تكون في وضع يمكنها هي نفسها من تمويل تدريب مواطنيها في بلادها ، ومن تقديم المساعدة العالية كذلك لكي تدرج داخل بلادها مواطنين من بلدان لا تملك لا الموارد المالية ولا البنية الأساسية الصناعية (الفئة ج) . والمخطط التالي يعطينا مزيدا من أمثلة هذه الأمزاج .

(٨) تشر اليونيد و سنويا دليل فرص التدريب للتنمية الصناعية (في ١٩٧٩ ، الوثيقة

عرض على بلد يملك	(أ) بنية أساسية صناعية دون موارد مالية	(ب) بنية أساسية صناعية وموارد مالية	(ج) —	(د) موارد مالية فقط
(أ) بنية أساسية صناعية دون موارد مالية	برامج تبادل (ربما مع بعض المساعدة العالية)	تسهيلات تدريبية أضافية مقابل دفع الثلث - من موارده ذاتها	تسهيلات تدريبية مقابل دفعات من الفئتين (ب) و (د)	تسهيلات تدريبية مقابل دفعات من موارده ذاتها
(ب) بنية أساسية صناعية وموارد مالية	برامج تبادل ومساعدة مالية	برامج تبادل	تسهيلات تدريبية مقابل مدفوعات	تسهيلات تدريبية مقابل مدفوعات
(ج) —	—	—	—	—
(د) موارد مالية فقط	مساعدة مالية	—	مساعدة مالية	—

وأخيرا ، يمكن إضافة فئة خامسة من البلدان ، هي :
(هـ) بلدان صغيرة لا يبرر عدد المطلوب تدريبهم من أفراد أى منها في بعض التخصصات
أقامة تسهيلات تدريبية في البلد نفسه .

وسيكون على هذه الفئة من البلدان أن تعتمد على إجراء التدريب في الخارج . ويمكن أن يأخذ
التعاون اما شكل المساعدة العالية أو شكل المساعدة الفنية أو كليهما .

ولا يفهم ما ذكرنا أن التسهيلات التدريبية قد بلغت بالفعل درجة من التقدم بحيث يمكن
لمثل المخطط الذى أوردناه أن يكون قابلا للتفيذ في الوقت الحالى . بل تحتاج التسهيلات
التدريبية في كثير من الحالات الى المزيد من التقدم ، مما يتطلب الحصول على مساعدة فنية ولتتمية
هذه التسهيلات أيضا ، يمكن تنظيم مخطط مماثل ، بحيث يأخذ التعاون بين الدول الأعضاء ،
حيثما كان ذلك ممكنا ، شكل المساعدة المتبادلة لتوفير : (أ) نقل خبرة البلدان التي بلغ فيها
مستوى التدريب الصناعي بالفعل مرحلة متقدمة نسبيا ؛ و (ب) المساعدة العالية من أجل انجاز هذا
النقل وكذلك للنقل عن البلدان الصناعية .

وسوف يحتاج الأمر ، من أجل وضع مخطط ذى مغزى ، إجراء المزيد من الدراسات حول
الاحتياجات التدريبية لكل من البلدان الأعضاء من ناحية والتسهيلات التدريبية المتاحة والمحتملة
فيه من ناحية أخرى . وسوف يتطلب ذلك دراسات متعمقة للاحتياجات التدريبية والموارد في كل من
البلدان الأعضاء . وينبغي أن لا تقتصر هذه الدراسات على استخدام المعلومات القائمة ، بل أن تركز
بصفة خاصة على :

- '١' تحليل الاحتياجات التدريبية الحالية للصناعة والمؤسسات ذات الصلة بها داخل البلد ؛
- '٢' تحليل خطط التنمية الصناعية للتعرف على الاحتياجات الملحة من القوى العاملة على المدى القصير وعلى المدى المتوسط ، المطلوبة من أجل التحقيق الفعّال لتلك الخطط ؛
- '٣' تحديد وتقييم التسهيلات القائمة في مجالي التعليم والتدريب من حيث (أ) سعتها و (ب) طرق ووسائل تحسين فعاليتها و(ج) احتمالات توسيعها على ضوء احتياجات البلد و/أو لخدمة البلدان الإسلامية الأخرى .

رابعاً - امكانات الأنشطة التدريبية في المستقبل

١ - تحسين النية الأساسية للتدريب الصناعي في البلدان النامية المتقدمة بغرض تقديم التدريب لمواطني بلدان نامية أخرى

يمكن تحديد معاهد التدريب القائمة وغيرها من التسهيلات ذات الصلة كالمشروعات المناسبة في البلدان النامية المتقدمة • وطبقاً لما يقوله السلطات الحكومية المختصة يمكن تحسين هذه المعاهد (ان كان ذلك ضرورياً) بحيث تصبح قادرة على اقامة برامج تدريبية للعاملين في الصناعة من بلدان أخرى قد تكون أقل تقدماً • ويمكن اجراء هذا التدريب على أشكال عدة كالحلقات الدراسية ، وبرامج التدريب لمجموعات داخل المصانع أو إنشاء الخدمة ، وتقديم المنح الدراسية للأفراد أو للمجموعات • وفي الفترة الأولى ، وخاصة فترة تحسين التسهيلات المعنية وفترة اجراء البرامج التدريبية الأولى ، يمكن أن تتلقى هذه الهيئات التدريبية المساعدة من اليونيدو وعلاوة على مساهمات الدول المتبرعة • ويمكن اتاحة الأنشطة التدريبية على أساس دون اقليمي أو اقليمي وحتى اقليمي

٢ - مخططات ادارة الانتاج الاقليمية أو دون الاقليمية

احدى الوسائل الهامة لزيادة الطاقة الانتاجية الصناعية في البلدان النامية هي تحسين الانتفاع بالقدرات الانتاجية القائمة • وينتج عن ذلك الاسهام في تحقيق " هدف ال ٢٥ في المائة" الوارد في اعلان ليطا دون استثمارات اضافية • والسبيل الى ذلك هو الأخذ ببرامج تدريب منهجية على المستوى دون الاقليمي أو المستوى الاقليمي في ميدان ادارة الانتاج لبعض القطاعات الصناعية المحددة • ويمكن أن تشكل مؤسسات التدريب الحالية بالاضافة الى المشروعات الصناعية القائمة في البلدان النامية الأساس لمثل هذه البرامج • وتستطيع اليونيدو أن تقدم مساهمتها فيما يختص بتقدير الاحتياجات التدريبية المعنية ، وتصميم المناهج ، ووضع الاطار التنظيمي والاداري ، وتوفير خدمات الخبراء بما في ذلك المدربين ، وتدريب المدربين ، والتقييم • ويمكن السعي للحصول على اسهام بلدان متبرعة خلال الفترة الأولى على الأقل •

٣ - مخططات التدريب للصيانة الوقائية

هناك أسلوب آخر لزيادة الانتاج الصناعي بتحسين الانتفاع بالقدرات القائمة ، هو الصيانة الوقائية • فمن الممكن ادخال مخططات على المستوى دون الاقليمي أو المستوى الاقليمي لتقديم برامج تدريبية للصيانة ذات المنحى العملي لبعض القطاعات الصناعية الخاصة • وينبغي تنظيم هذه البرامج في البلدان النامية عن طريق الافادة من المشروعات والمؤسسات المناسبة القائمة • ويمكن أن يركز الاهتمام على مجالات مثل منع الصدأ أو زيادة القدرة الفعلية لمحطات القوى الموجودة • وتستطيع اليونيدو أن تقدم مساعدتها بشكل مماثل لما ذكرناه في الرقم ٢ أعلاه • ويمكن طلب مساهمة أولوية في هذا الصدد من بلدان متبرعة •

٤ - حملات تحسين الجودة الصناعية

يلعب ضمان انتظام الجودة دوراً رئيسياً فيما يتعلق ببعض العوامل الاقتصادية والاجتماعية الحيوية مثل تأمين العمالة وتحسين موازين المدفوعات • ويمكن تنظيم حملات لتحسين الجودة عن

طريق التعاون بين بعض البلدان النامية ، وتشمل هذه الحملات عناصر مثل : عنيات التقييم العياني لاحتياجات تحسين الجودة ؛ والحلقات الدراسية على المستوى الوطني أو دون الاقليمي للمهندسين القائمين أو المزمع تكليفهم بمراقبة الجودة ؛ كل منهم في المؤسسة التي ينتهي اليها ؛ و برامج تدريبية على المستوى الاقليمي لمجموعات المستويات العليا من مهندسي ومديري مراقبات الجودة ؛ وندوات حول مراقبة الجودة على المستوى الاقليمي أو دون الاقليمي لصانعي القرارات في الصناعات والحكومات . كما يمكن ، بالاضافة الى ذلك ، اقامة شبكة اتصال بين أولئك المعنيين والمهتمين بجودة الانتاج من أجل تبادل وجهات النظر والخبرات ونشر المعلومات عن الانجازات الجديدة ، والفتوحات الكبرى ، والاكتشافات ذات الصلة الخ . وتستطيع اليونيدو أن تقدم مساعدتها فيما يتعلق بتقدير احتياجات تحسين الجودة ، وتصميم المناهج ، والاطار التنظيمي والاداري للبرامج التدريبية المذكورة ، واختيار المؤسسات المناسبة للتدريب ، وخدمات الخبراء التي تشمل هيئة التدريس ، وتدريب هيئة التدريس ، والتقييم ، والاعلام ، والعلاقات العامة . ويمكن طلب مساهمة أولية في هذا الصدد من بلدان متبرعة .

٥ - العمليات المصرفية للتمية الصناعية

يتزايد باستمرار الدور الذي تلعبه المصارف الانعائية فيما يختص بعملية التمية الصناعية . وتعاني الكثير من هذه المصارف تعويقاً شديداً ، ربما يعرضها للخطر ، بسبب افتقارها الى الأفراد ذوي المهارات العالية في جميع المستويات . ويمكن أن تكون العواقب التي تنتج عن هذا الخلل قاطعة لكل من المصارف وعمالئها . ومن المقترح اقامة مراكز مصرفية انعائية على المستوى الاقليمي عن طريق التعاون فيما بين المصارف الانعائية الاقليمية والمصارف الانعائية الوطنية والمنظمات الدولية بما في ذلك البنك الدولي . وينبغي أن تكون لدى هذه المراكز الاقليمية ادارات متخصصة لمبادئ النشاط المختلفة لتلك المصارف . ويمكن أن تقدم احدي هذه الادارات التدريب المتخصص في ميدان العمليات المصرفية للتمية الصناعية . وفي هذا الصدد تستطيع اليونيدو أن تقدم خدماتها ويمكن طلب المساهمة الأونية في هذا الصدد من بلدان متبرعة .

٦ - الصناعات الصغيرة بواسطة

يعتمد تطوير الصناعات الصغيرة والمتوسطة بشكل كبير على توفر العارفين بأسرار الصناعة ، والمهارات والحوافز . تستطيع البلدان النامية أن تتعاون فيما بينها على أساس دون اقليمي عن طريق تجميع قدراتها في هذا الصدد وفقاً للخطوط التالية : تخيم احدي هذه الدول مركزاً للتدريب على ادارة الصناعات الصغيرة ، وتقيم دولة ثانية مركزاً للتدريب على أعمال التوسع ، وتقيم دولة ثالثة مركزاً لتدريب الموظفين الحكوميين وغير الحكوميين المسؤولين عن تطوير الصناعات الصغيرة والمتوسطة وتقيم دولة رابعة مركزاً للتدريب الخاص بالموظفين العاطلين بمصارف التمية . كما يمكن أن تغطي المجالات المجاورة بطريقة مشابهة . ويتعاون دون الاقليمي من تجميع هذه القدرات المتخصصة بحيث يكون كل من المراكز المعنية مفتوحاً أمام المشتركين من كل من الدول المتعاونة . وتستطيع اليونيدو أن تساعد في اقامة أو تحسين هذه المراكز وفي وضع مثل هذه المخططات التدريبية الشاملة . ويمكن طلب المساهمة في هذا الصدد من الدول المتبرعة والمؤسسات المتبرعة .

٧ - تقييم المشروعات أو دراسات جدواها

كثيرا ما تحقق المشروعات الصناعية في البلدان النامية بسبب عدم التقييم الكافي للمشروعات أو دراسات الجدوى . وهناك طلب كبير في هذا الصدد على المهارات العالية والموظفين ذوي الخبرة سواء للصناعات أو الحكومات في البلدان النامية . ويمكن تنظيم برامج تدريبية دون اقليمية تستخدم فيها المشروعات الصناعية القائمة كأمثلة لدراسات الحالة . وتستطيع اليونيدو أن تساعد في هذا الصدد بأن تضع تحت تصرف المعنيين " دليل اعداد دراسات الجدوى الصناعية " الموضوع من قبلها ، وكذلك تقديم خدمات الخبراء للبرامج التدريبية المذكورة .

٨ - التدريب الأولي للمهندسين الحديثي التخرج

يعاني المهندسون الحديثوالتخرج في كثير من البلدان النامية من افتقارهم الى الخبرة في مجال الصناعة . وقالبا ما يرجع ذلك الى حقيقة أن الكثير من هذه الدول تملك جامعات فنية ولكنها لا تملك الصناعات المناسبة والمتنقة مع التدريب العملي للمهندسين . ومن ناحية أخرى ، نجد أن عددا من البلدان النامية قد بلغ مرحلة من التنمية الصناعية تمكنه من توفير مثل هذه التسهيلات التدريبية ذات الغنى العملي . وفي عدد من الحالات ، قد ترفب البلدان النامية المتقدمة المذكورة في استخدام أفراد صناعيين متخصصين من الخارج . والتعاون على المستوى الاقليمي أو حتى المستوى الاقليمي ، جنبا الى جنب مع الاقتراحات الرامية الى تجميع العاملين المؤهلين ، يمكن أن يؤدي الى وضع مخططات تدريبية صناعية ذات مستوى عال يطلق من خلالها المهندسون الحديثوالتخرج من البلدان النامية التدريب العملي الأولي في مصانع بلدان نامية أخرى . وتستطيع اليونيدو أن تساعد فيما يخص وضع برامج التدريب ذات الصلة ، وتقديم خدمات الخبراء ، واختيار شركات التدريب ، ووضع مخططات التعاون بين الجامعات والصناعات ، واجراء التقييم .

٩ - التدريب فيما يخص نقل وتطوير التكنولوجيات

يمثل نقل وتطوير التكنولوجيات أحد الجوانب الرئيسية في التنمية الصناعية . وفي عدد من الحالات لا تصل الخبرة التي حصلت عليها بعض البلدان النامية في هذا الصدد الى علم بلدان نامية أخرى تواجه نفس المشاكل أو مشاكل مشابهة . ويمكن أن نجد أحد هذه الأمثلة في استغلال الأشكال غير التقليدية للطاقة (مثل الطاقة الشمسية ، وطاقة الريح) . ويمكن وضع مخططات للتدريب على أساس اقليمي أو دون اقليمي في قطاعات تكنولوجية معينة . وتستطيع اليونيدو أن تساعد فيما يتعلق ببحوث التكنولوجيا ، ودراسات الجدوى ، وتقديم خدمات الخبراء التي تشمل هيئة التدريس ، وتصميم المناهج ، وتنظيم وإدارة برامج التدريب ، والتقييم والمتابعة ، والاعلام . ويمكن طلب مساهمة أولية من دول متبرعة .

١٠ - برامج ادخار الطاقة

في كثير من المشروعات الصناعية بالبلدان النامية ، ربما مع استثناء الوحدات البالغة الكبر ، لا يقام الوزن المناسب لموضوع استهلاك الطاقة كعامل حاسم من عوامل التكلفة . وينسحب ذلك على كل من الطاقة الكهربائية والطاقة الحرارية . ومن الأمثلة العالوفة في هذا النوع من المشكلات مصانع النسيج ، ومصانع الورق ، ومصانع الجعة ، الخ . ويمكن ، على أساس التحليل الدقيق للمشاكل ،

أن عظم برامج تدريبية على المستوى الاقليمي أو دون الاقليمي طبقا لقطاعات صناعية محددة ، تهدف الى تحسين ميزان الطاقة في كل من المؤسسات المعنية • ويشمل هذا النوع من التدريب جوانب تكنولوجية واقتصادية معا • وتستطيع اليونيدو بالتعاون مع مركز تورينو التابع لمنظمة العمل الدولية أن تساعد في هذا الصدد بتقديم خدمات الخبراء لاجراء التقديرات المطلوبة ، وهيئة التدريس ، وتصميم المناهج ، وتنظيم وإدارة برامج التدريب ، وتدريب المدربين ، والتقييم والمتابعة والاعلام • ويمكن طلب مساهمة أولية من دول متبرعة •

خامسا - مقترحات بصدد استراتيجيات التدريب الصناعي الطويلة الأجل

- (أ) رسم السياسة
- ١° اضافة أولوية مناسبة على التدريب الصناعي من خلال التشريع الوطني ؛
- ٢° زيادة اهتمام السلطات الوطنية المعنية بالتدريب الصناعي ؛
- ٣° توثيق الصلات فيما بين رجال الأعمال ، والموظفين الحكوميين ذوي العلاقة ، والأفراد المنخرطين مباشرة في التعليم والتدريب ، وأعضاء الجمعيات المهنية ، بغرض تنسيق مختلف السياسات المتعلقة بالتدريب الصناعي ؛
- ٤° التنسيق بين الأنظمة الوطنية للتعليم والتدريب المهني وفقا لتغير متطلبات الصناعة من المهارات ، وبالتالي ، اقامة توازن بين حصيلة المتخرجين من التعليم والتدريب المهني وبين فرص العمالة المتاحة ؛
- ٥° تشجيع الاتفاقات الثنائية والمتعددة الأطراف الرامية الى التعاون والتنسيق في ميدان التدريب الصناعي ، والافادة من منافعها على أمثل وجه ؛
- ٦° المشاركة الايجابية في برامج تبادل الخبرات التي تجريها المنظمات الحكومية وغير الحكومية والمنظمات والهيئات والمؤسسات الدولية في مجال التدريب الصناعي .
- (ب) التخطيط والبرمجة
- ١° تحديد الدور الذي سيلعبه التدريب الصناعي في خطة التنمية الاقتصادية الشاملة الطويلة الأجل ؛
- ٢° تقرير أولويات لتدريب الأفراد ، فيما يختص بالوظائف الرئيسية في الصناعات الكبرى وفي المؤسسات والوكالات العاملة بالتنمية الصناعية ؛
- ٣° انشاء أنظمة جديدة وتدعيم الأنظمة القائمة لتحليل الطلب على المهارات من أجل صناعات معينة وفقا للفروع ، والوظائف ، ومستويات التأهيل ، والعدد المطلوب والزمن ؛
- ٤° تحسين الجهاز الوطني لتخطيط وبرمجة التدريب الصناعي داخل اطار العام للاجراءات ، من أجل تحسين البنية الأساسية الوطنية للتدريب ، مع مراعاة تغير الطلب على المهارات المطلوبة للصناعة من الأفراد المؤهلين ؛
- ٥° تكثيف وتوسيع الجهود الوطنية في ميدان البحوث والتقييم وتصميم المناهج ، وخاصة فيما يتعلق بتخطيط وتنفيذ برامج التدريب الصناعي .
- (ج) التحويل
- ١° وضع خطة بصدد طبيعة ونطاق البرامج التدريبية المطلوبة على المدى الطويل ،

- مع مراعاة تقديرات كل من المتطلبات الوطنية للتدريب ومن المتاح من الموارد
العالية وغيرها من الموارد المادية ؛
- ٢٠ إجراء تحليل مقارن للكلفة ومردود التدريب الصناعي في المؤسسات والمشروعات ووضع
أنظمة تمويل ملائمة للتدريب الصناعي يمكن أن تتكيف مع الظروف المتغيرة ؛
- ٢١ تعبئة وتحصيص موارد مالية محلية وخارجية لمساندة الالتزامات المتعلقة بالتدريب
الصناعي ، بإنشاء ميزانيات موحدة مستقلة للتدريب الصناعي كلما تبنى ذلك ؛
- ٢٢ تهيئة مجالس وافرة لأفراض التدريب الصناعي في إطار أرقام التخطيط الإرشادية ؛
- ٢٣ مساعدة وتشجيع الصناعة على تحمل مسؤولية أكبر لتدريب الأفراد الصناعيين .

(د) تنفيذ البرامج

- ١٠ إنشاء منظمات وطنية للتدريب الصناعي ، حيثما كان ذلك ملائماً ، وتحويل السلطة
المناظرة وفقاً لذلك ؛
- ٢٠ تعيين مستشارين وطنيين للتدريب الصناعي ، حيثما كان ذلك مناسباً ، لمساعدة
السلطات الحكومية المعنية بالتدريب الصناعي ؛
- ٣٠ انتهاج أسلوب تناول التدريب الصناعي من زاوية عديدة التخصصات ، من أجل
ازكاء فهم شامل ، لدى كبار المسؤولين من أفراد الصناعة ، للعلاقة بين العوامل
الاجتماعية الاقتصادية والعوامل التكنولوجية في عملية التصنيع ؛
- ٤٠ استخدام طرق وتقنيات التدريب الحديثة في برامج التدريب الصناعي ؛
- ٥٠ تشجيع وتدعيم ممارسات التدريب المستمر عن طريق أنظمة التدريب الصناعي
واستخدام عوامل الحوافز والمكافآت المناسبة ؛
- ٦٠ تشجيع وزيادة عدد تسهيلات التدريب المحلية داخل المصانع ، وتحقيق التنسيق
اللازم بينها وبين التسهيلات المؤسسية العاملة في التدريب الصناعي ؛
- ٧٠ عدم إنشاء مؤسسات تدريب صناعي جديدة ، أو توسيع المؤسسات القائمة الا حين
يكون ذلك أفضل الطرق لتلبية طلب على التدريب لم يستوف ؛
- ٨٠ الاستفادة المثلى ، طبقاً لخطط التدريب الوطني وتسهيلات التدريب المحلية ، من
تسهيلات التدريب الصناعي في الخارج ، سواء في بلدان صناعية أو في بلدان
نامية متقدمة ، مع إتاحة تسهيلات التدريب الصناعي المحلية أمام متدربين من
البلدان النامية الأخرى كلما تيسر ذلك .

مرفق

إضافات مستحدثةأولا - المقدمة (الصفحات ١ - ٣)

اتفق في المؤتمر العام الثالث لليونيدو ، الذي عقد في نيودلهي (الهند) في الفترة من ٢١ كانون الثاني/يناير الى ٩ شباط/فبراير ١٩٨٠ ، على أنه " حيثما لم يحدث تطوير للمهارات يظل الكثير من الاستشارات غير كامل الاستغلال . لذا يجب أن تقتن مشروعات الاستثمارات الرأسمالية بعد خلات مساعدات فنية أكبر من أجل تحسين المهارات المحلية والهيكل الادارية" (١) .

وقد أبدى المؤتمر بأغلبية ساحقة " رغبة (البلدان الأعضاء) في أن تتعاون على تنمية الموارد البشرية عن طريق تقديم المساعدة الفنية أو العالية ، أوهما معا ، مشيرا (في الوقت ذاته) الى أن التعاون الاقليمي في ادخال موارد عمالة ، سيكون لفائدة جميع المعنيين" .

وبناء عليه ، جرى التشديد على الحاجة الى التركيز على الموارد البشرية والمهارات الصناعية ، بوصف ذلك احدى التوصيات العامة حول السياسات التصنيعية ، بأن ذكر مثلا " أن التدريب يعتبر أمرا جوهريا للتنمية الصناعية للبلدان النامية ، وأنه يهيئ أكثر الوسائل فاعية لنقل التكنولوجيا ويجاد القدرة التكنولوجية المحلية" (٢) .

واعتمد المؤتمر اعلان وخطة عمل نيودلهي بصدد تصنيع البلدان النامية والتعاون الدولي لتميتها الصناعية ذاكرة في خطة العمل أن تنمية الموارد البشرية تمثل واحدا من المجالات التي تحتضى اجراءات استثنائية (٣) .

وفي دورة مجلس التنمية الصناعية التي تلت المؤتمر العام الثالث لليونيدو ، اتفق المجلس على أن تشكل تنمية الموارد البشرية أحد مجالات الأولوية لدى اليونيدو .

وتوصي خطة العمل كذلك باتخاذ تدابير خاصة في مجال التدريب لصالح أقل البلدان نموا ، والبلدان النامية غير الساحلية والبلدان النامية الجزرية . وهي توصي ، بالنسبة للبلدان الأقل نموا وغير الساحلية على السواء ، بـ " النهوض بالصناعة المنزلية والصناعات الصغيرة والمتوسطة الحجم ، مع التشديد بصفة خاصة على التدريب ، وعلى الصناعة القائمة على الزراعة ، وعلى تكامل الزراعة والصناعة" (٤) ، ذاكرة في الوقت نفسه ، كواحد من التدابير الخاصة لصالح البلدان النامية الجزرية ، " انشاء برامج ملائمة للتعليم الفني والتدريب تتضمن مجالي التسويق والادارة" (٥) .

-
- (١) تقرير المؤتمر العام الثالث لمنظمة التنمية الصناعية للأمم المتحدة ID/CONF.4/22 ، الفقرة ١١٩ .
- (٢) المرجع السابق ID/CONF.4/22 ، الفقرة ١٢٧ .
- (٣) المرجع السابق ID/CONF.4/22 ، الفقرات ٢٥٢-٢٧٤ .
- (٤) المرجع السابق ID/CONF.4/22 ، الفقرتان ٢٩٧ و ٣٢٠ .
- (٥) المرجع السابق ID/CONF.4/22 ، الفقرة ٣٢٣ .

ثانياً - تخطيط التدريب للتنمية الصناعية (الصفحات ٨٤-٨٥)

كان الجزء ذو الصلة بالتدريب من اعلان وخطة عمل نيودلهي الخاص يتناول طلب قيام البلدان النامية ذاتها بالأنشطة التالية :

" لصياغة وتنفيذ استراتيجيات عمية وطنية متوسطة وطويلة الأجل لتدريب وتجويد الموارد البشرية اللازمة لحركة التصنيع باعتبارها عنصراً رئيسياً من عناصر التخطيط الاقتصادي الوطني " (٦) .

و

" التشديد في الخطط والبرامج الوطنية على ضرورة التدريب الواسع المكثف للأفراد على جميع المستويات من أجل تعزيز تنمية الصناعات الريفية والصغيرة " (٧) .

وقد جاء نص الفصل الثاني حول " التخطيط والتدريب " بمثابة مزيد من التفصيل للإجراءات الواجب اتخاذها في هذا الصدد . بيد أنه ينبغي أن نذكر أن خطة عمل نيودلهي تتطلب كذلك إلى اليونيدو أن

" تعمل على تحسين تحديد الموضوعات والقطاعات ذات الأولوية للتدريب الصناعي على أساس احتياجات البلدان النامية ، بوصف ذلك عملية مستمرة ، وأن تشكل برامجها التدريبية تبعاً لذلك " (٨) .

و

" أن تراجع باستمرار تنفيذ التدابير المتعلقة بتنمية الموارد البشرية اللازمة لحركة التصنيع في برنامج عمل فيينا حول تسخير العلم والتكنولوجيا لأغراض التنمية ، وقرارات الأمم المتحدة بصدد التعاون التقني بين البلدان النامية ، والمؤتمر الأول لوزراء العمل للبلدان غير المنحازة وبلدان نامية أخرى ، وغير ذلك من المحافل ، وأن تقدم إلى الأجهزة المختصة باليونيدو ومقترحات ومشاريع محسوسة لتنفيذها تنفيذاً كاملاً " (٩) .

واليونيدو على استعداد ، في إطار هاتين العادتين من اعلان نيودلهي وفي إطار صلاحيتها العامة كذلك ، أن تساعد كلا من البلدان أعضاء المؤتمر الاسلامي أوكل تجمع من هذه البلدان في تخطيط أنشطته التدريبية ومتابعة القرار الذي يتخذه المؤتمر .

ثالثاً - توصيات للعمل (الصفحات ٩-١٢)

قدمت في هذا الفصل خطوط عامة للتعاون بين الدول الأعضاء في المؤتمر الاسلامي ، ورد ملخص لها في الجدول المنشور على الصفحة (١١) (١٠)

(٦) المرجع السابق ID/CONF.4/22 ، الفقرة ٢٥٢ .

(٧) المرجع السابق ID/CONF.4/22 ، الفقرة ٢٥٣ .

(٨) المرجع السابق ID/CONF.4/22 ، الفقرة ٢٧٠ .

(٩) المرجع السابق ID/CONF.4/22 ، الفقرة ٢٧٤ .

(١٠) الاشارة في الورقة الأصلية إلى المنظمات الاقليمية القائمة تعكس الوضع السائد وقت كتابة الورقة المذكورة ، أي تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٧٩ . ومن ذلك مثلاً ان الاشارة إلى "مركز التنمية الصناعية للدول العربية" (IDCAS) سابقة لتحويله إلى " المنظمة العربية للتنمية الصناعية " (AIDO) .

وتتم خطة عمل نيودلهي على الاجراءات التالية (التي تتخذها) البلدان النامية :

" انشاء وتحسين تسهيلات التدريب الصناعي على المستوى الاقليمي والمستوى الأقاليمي والمستوى القطاعي ، كما تستكمل وترفع مستوى المهارات التي سبق تعلمها عن طريق التعليم الرسمي " .

" وضع الصيغة النهائية للبرامج الطويلة الأجل للتعاون على تبادل الخبرة والمهارات بين البلدان النامية "

" تحسين وتنسيق المراكز الوطنية القائمة الرفيعة المستوى في ميدان التدريب والادارة الصناعيين "

" اتاحة وتحسين التسهيلات التدريبية القائمة لتلبية الاحتياجات الخاصة بالمدرسين من البلدان النامية الأخرى "

ويمكن شرح مفهوم " المراكز الرفيعة المستوى " السالف الذكر بالمقتطفات التالية ، المقدمة الى اللجنة الدائمة لمجلس التنمية الصناعية خلال دورتها الرابعة عشرة: (١١)

" في عدد من البلدان الاعضاء توجد بالفعل مراكز أو مؤسسات وطنية تقدم خدمات الى الصناعة وهذه المؤسسات - التي تضم معاهد للتوحيد القياسي ، ومراكز لشهادات الجودة ، ومراكز للمعلومات الصناعية مراكز للتصميم الصناعي وخدمات ارشادية للصناعات الصغيرة وكذلك مؤسسات متخصصة بقطاعات معينة من الصناعة - قد أقيمت بعد أن ثبتت الحاجة الى الخدمات المذكورة على مستوى وطني .

" ومع أن هذه المؤسسات لم تنشأ للقيام بوظيفة تدريب رئيسي ، فإن التجربة قد أثبتت أنه ، بعد أن تكتسب المؤسسة القدرة الفنية على النهوض بواجباتها ، تكون هناك مزايا لتوسيع أنشطتها بحيث تشمل التدريب . ويعني ادخال أنشطة التدريب ، من ناحية ، أن المؤسسة قد أخذت تزداد ادراكا للاحتياجات الفعلية للصناعة ، ومن ناحية أخرى ، أنها قد صارت في وضع أفضل لتقديم خدمات الى الصناعة وجعل هذه الصناعة تقوم بمهمة التعريف بها . وفي معظم الأحوال ، تكون إضافة قدرات تدريبية أدنى كلفة من تنمية المعارف الفنية والخبرة في مؤسسة تدريب مستقلة .

" ومن المتوقع لهذه الطريقة ألا تجعل مؤسسات معينة " مراكز رفيعة المستوى " بحد ذاتها فحسب من أجل قطاعات أو وظائف صناعية معينة ، بل ستجعلها أيضا " مراكز رفيعة المستوى " على صعيد التدريب والمهارة الصناعيين لخدمة تلك القطاعات .

" ويمكن لعدد من هذه المراكز الوطنية أن يباشر تقديم خدماته ، بما فيها الخدمات المتعلقة بمجال التدريب ، الى مواطني بلدان أخرى ، لاسيما تلك البلدان التي ليست في وضع يمكنها من تنظيم هذا التدريب على مستوى وطني ، إما بسبب عدم كون بنيتها الأساسية نامية بالقدر الكافي أو بسبب كون الطلب على مهارات معينة فيها طلب محدود بحيث لا يجر مباشرة التدريب عليها على أساس وطني .

" ولما كان تدريب مواطني البلدان الأخرى قد يتطلب تدخلات إضافية لا من وجهة النظر " اللوجستية " فحسب بل كذلك على صعيد وضع المناهج (إذ أن تدريب غير أهل البلاد قد يحتاج إلى أن يكون على مستوى مختلف إلى حد ما ولفترة قد تكون أقصر من تلك المخصصة لأهل البلاد) فإن الأمر قد يستدعي ، قبل الشروع في تدريب غير أهل البلاد ، تزويد المراكز الوطنية بدعم اضافي ، قد يأخذ شكل دعم في مجال وضع المناهج لتكييفها تبعاً للظروف السائدة في بلدان المشتركين ، ودعم في منهجية التدريب ، وتقديم المعاونات السمعية البصرية وغيرها من مواد التدريب . وعن هذا الطريق ، يمكن أن تصبح المؤسسات القائمة التي تملك القدرة على تدريب مواطني البلدان الأخرى " مراكز رفيعة المستوى " على الصعيد دون الاقليمي في مجال التدريب الصناعي " .

ويمكن أن نتصور ، في هذا الصدد ، أن نرى عدداً من المراكز القائمة في البلدان الأعضاء الكبرى في المؤتمر الاسلامي ، والمتنوعة ببنية أساسية مطورة نسبياً ، يسعى إلى أن يصبح مراكز وطنية رفيعة المستوى . وبعض هذه المراكز ، بتطلعها إلى هذا الهدف وبمساعدة البلدان الأعضاء الأخرى وارتباطها ، قد يسير في تطوره خطوة أخرى ليتحول إلى مراكز اقليمية . ولئن كان وجود مركز محلي ، في معظم الأحيان ، شرطاً لاغنى عنه لانشاء مركز اقليمي ، فإن القرب من بلدان أخرى وتشابه الاحتياجات التدريبية لتلك البلدان ، بالإضافة إلى وجود لغة مشتركة للتعليم هي شروط مسبقة أخرى يتطلبها انشاء مثل هذا المركز .

وستطيع أن نتخيل نشوء مراكز اقليمية رفيعة المستوى للتدريب : في مجالات معينة للبلدان الناطقة بالعربية بما لانجليزية و/أو بالفرنسية ، تستخدم التجمعات الاقتصادية القائمة أو تصل إلى اتفاقات تعاونية محددة . وهذا يمكن أن تكفي فيه اتفاقات ثنائية بسيطة نسبياً إذا كان يتناول تدريب مواطنين من بعض أقل البلدان نمواً أو البلدان النامية الجزرية في مؤسسات قائمة في بلدان أكبر متقدمة نسبياً ، أو أن يبلغ من أهميته استلزام عقد اتفاق جديد يختص بغير انشاء مركز للتدريب يخدم مجموعة أكبر من البلدان .

وقد يرغب المؤتمر الاسلامي في هذا الصدد أن ينظر في انشاء مجموعة عمل بالأمانة يطلب إليها اعداد توجيهات والاشراف على دراسات يضطلع بها على مستوى قطري وفقاً لما هو مقترح تحت الفقرات الفرعية ' ١ ' إلى ' ٣ ' في الصفحة (٤) ، لتتهي من ذلك ، تدريباً ، إلى وضع مخطط للتعاون بين البلدان الأعضاء .

وسوف تكون اليونيدو ، بعقضى ولايتها ومع مراعاة خطة عمل نيودلهي ، التي تطلب إلى اليونيدو أن " تدعم تعزيز ' مراكز رفيعة المستوى ' للتدريب والمهارات الصناعية في البلدان النامية على المستويات الوطنية والاقليمية والمشارك بين الأقاليم ، وأن تعمل كساحة تيسر تعاونها " (١٢) ، في وضـحٍ يسمح لها بتقديم المساعدة المطلوبة .

رابعا - امكانات الأنشطة التدريبية في المستقبل (الصفحات ١٣-١٦) والمقترحات بصدد استراتيجيات التدريب الصناعي الطويلة الأجل (الصفحات ١٣-١٦)

لا يحتاج هذان الفصلان لمزيد من التفصيل أو التعديل . وإنما يكفي أن نستري اهتمام

المؤتمر في هذا الصدد الى التشاور العالمي القادم حول تدريب القوى العاملة الصناعية ، المزمع عقده في الولايات المتحدة الأمريكية في الربع الثالث من عام ١٩٨١ • فعلى سبيل الاعداد لهذا التشاور الأول من نوعه اقترحت مجموعة عمل مشتركة بين اليونيدو ومنظمة العمل الدولية واليونسكو أن تنصرف الدراسة فيه الى الامكانيات بصدد :

(أ) تحقيق المزيد من الافادة من التسهيلات التدريبية القائمة في البلدان المتقدمة لصالح البلدان النامية ؛

(ب) وتحقيق المزيد من الافادة من التسهيلات التدريبية القائمة في البلدان النامية والحاجة الى توسيعها بحيث يمكن أن تسمح ، على الخصوص بمزيد من التعاون بين البلدان النامية ؛

(ج) وتحسين الترتيبات التعاقدية بصدد الحصول على المهارات الصناعية (١٣) •

ولعل المؤتمر الاسلامي أن يحيط علما بذلك وأن يشير على البلدان الأعضاء بأن تولسي التشاور المذكور اهتمامها الايجابي عن طريق الاشتراك فيه •

