

التعليم والتدريب
في المجال التقني والمهني
للقرن الحادي والعشرين

٢٠٠٠

توصيات اليونسكو
ومنظمة العمل الدولية



منظمة
العمل الدولية



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

المحتويات

٢ بلاغ مشترك صادر عن اليونسكو ومنظمة العمل الدولية
٧ التوصية المعدلة الخاصة بالتعليم التقني والمهني (٢٠٠١)
٧ أولاً - نطاق التوصية
٩ ثانياً - التعليم التقني والمهني في علاقته بالعملية التعليمية: الأهداف
١٣ ثالثاً - السياسة والتخطيط والإدارة
١٩ رابعاً - الجوانب التقنية والمهنية للتعليم العام
٢١ خامساً - التعليم التقني والمهني بوصفه إعداداً لمزاولة مهنة
٢٣ • التنظيم
٢٧ • مضمون البرامج
٣١ سادساً - التعليم التقني والمهني بوصفه تدريباً متواصلاً
٣٥ سابعاً - التوجيه
٣٩ ثامناً - عملية التعلّم
٤١ تاسعاً - الموظفون
٤٣ • المدرسون
٤٩ • موظفو الإدارة والتوجيه
٥١ عاشراً - التعاون الدولي
٥٥ استنتاجات بشأن تدريب وتنمية الموارد البشرية

بلاغ مشترك صادر عن اليونسكو ومنظمة العمل الدولية

مع تسارع وتيرة التحولات الاقتصادية والاجتماعية، بات يتعين على البشر في كل مكان أن يُتموا معارفهم ومهاراتهم بصورة متواصلة لكي يمكنهم العيش والعمل على نحو مجد في مجتمع المعرفة. فالتعليم والتدريب يساهمان في تنمية الفرد، ويزيدان إنتاجيته في العمل والمداخيل التي يجنيها منه، ويساعدان كل فرد على المشاركة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. وهذا يعني بالتالي أن بإمكان التعليم والتدريب أن يساعدا الأفراد أيضا في الإفلات من الفقر من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لهم لكي يزيدوا إنتاجهم ويحصلوا على الدخل. وبناء عليه، فإن الاستثمار في مجال التعليم والتدريب هو استثمار من أجل المستقبل، لأن المعارف والمهارات هي محركات النمو الاقتصادي والتطور الاجتماعي.

ولقد حددت اليونسكو والمجتمع الدولي هدفا طموحا يتمثل في "ضمان تلبية حاجات التعلّم لكافة الصغار والراشدين من خلال الانتفاع المتكافئ ببرامج ملائمة للتعلّم واكتساب المهارات اللازمة للحياة" (المنتدى العالمي للتربية، داكار، ٢٠٠٠). فبذل الجهود من أجل توفير التعليم الأساسي ومحو الأمية لجميع الأطفال والكبار سيدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان من خلال تمكين الناس من التعلّم من خلال إرساء الأسس الكفيلة بتيسير توظيفهم وارتفاعهم بعمل لائق. كما أن هذا الأمر يمثل أحد التحديات الرئيسية التي يتناولها برنامج العمالة العالمي الذي أعدته منظمة العمل الدولية. فتوفير التعليم للجميع وتوفير العمل للجميع هما وجهان لعملة واحدة.

إن التعليم والتدريب الجيدين في المجال التقني والمهني يسهمان في تنمية معارف الأفراد العلمية والتكنولوجية، فيما يتعلق بتشكيلة واسعة النطاق من المهن التي تتطلب كفاءات تقنية ومهنية ومهارات خاصة بمهن محددة. ولذلك ينبغي للنظم الوطنية للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني أن تنمّي المعارف والمهارات الكفيلة بأن تجعل الأيدي العاملة أكثر مرونة واستجابة لاحتياجات أسواق العمل المحلية، وقادرة على التنافس في إطار الاقتصاد العالمي. وقد بدأت بعض البلدان في إصلاح التعليم والتدريب في المجال المهني بغية إدماج التعلّم والتدريب في أماكن العمل ضمن برامج التعليم المهني. كما ينبغي لنظم التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني أن تكون منفتحة ذات طبيعة جامعة تشمل الجميع لكي تتيح الانتفاع بالتعلّم والتدريب حتى لأكثر الناس حرمانا. ثم أن إتاحة الفرص لأعضاء المجتمعات المحلية الحضرية والريفية كي يحصلوا على الوسائل

اللازمة للعيش بصورة منتجة ومرضية، ستسهم إسهاماً مؤكداً في ازدهار المجتمع المحلي ورفاهه.

وفي عصر يتميز بالتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية المتواصلة، سرعان ما تتقادم المهارات والمعارف. ولا بدّ، فضلاً عن ذلك، من إتاحة الفرصة للأشخاص الذين لم يتمكنوا من الانتفاع بتعليم وتدريب تقليديين، كي يحصلوا على مهارات ومعارف جديدة تعطيهم فرصة ثانية في الحياة وفي العمل. مع أن توفير فرص التعلّم للجميع مدى الحياة يمثل مهمة طموحة، فإنه أمر ضروري. بيد أن تطبيق نظام جامع يتيح التعلّم للجميع مدى الحياة يتطلب تعبئة المزيد من موارد القطاعين العام والخاص لفائدة التعليم والتدريب، وذلك لحث الأفراد والمؤسسات على الاستثمار من أجل تلبية احتياجاتهم في مجال التعلّم وتنمية المهارات.

فهذه هي الرسائل الأساسية الواردة في هذا المطبوع الذي يتضمن أبرز إعلانات صادرة من هذا الصدد عن وكالتين متخصصتين في منظومة الأمم المتحدة، وهما منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ومنظمة العمل الدولية (الأيلو). وقد اعتمدت التوصية المعدلة الخاصة بالتعليم التقني والمهني (٢٠٠١) في الدورة الحادية والثلاثين للمؤتمر العام لليونسكو في عام ٢٠٠١، بينما اعتمدت الاستنتاجات بشأن تدريب وتنمية الموارد البشرية في المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته الثامنة والثمانين التي عقدت في عام ٢٠٠٠. ويعرض هذان النصان السياسات والممارسات السليمة المعترف بها دولياً في مجال التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، وفي مجال التعلّم والتدريب المتواصلين مدى الحياة. وقد أتت الاستراتيجيات السياسية نتيجة لمشاورات واسعة بين الدول الأعضاء في المنظمتين، واتحادات الرباطات المهنية، ومنظمات أرباب العمل والعمال، ومنظمات دولية غير حكومية. ويطمح هذان الإعلانان إلى توجيه أصحاب القرار على الصعيد الوطني فيما يتعلق بوضع سياسات مجدية وتتوخى العدل في مجال التعليم والتدريب. كما أنهما يهدفان إلى حشد الأطراف الأخرى المعنية بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، بما فيهم الشركاء الاجتماعيون، في شراكات تدعم هذه السياسات والممارسات.

وكما يُستشف من عنواني هذين الإعلانين، فقد اختارت اليونسكو أن تركز اهتمامها على التعليم التقني والمهني الذي تعتبره المنظمة جزءاً لا يتجزأ من مبادرة التعليم

للجميع؛ في حين أن الأيلو تركّز على التدريب من أجل العمل، والانتفاع بعمل لائق، وتأمين رفاه العمال وذلك في إطار برنامج العمالة العالمي. غير أن المنظمتين تدركان أن التعليم والتدريب أصبحا متلازمين بسرعة، خاصة وأن ضرورة التعلّم مدى الحياة بات يحل محل مفهوم العمل مدى الحياة.

وقد وقّعت اليونسكو والأيلو في عام ١٩٥٤، مذكرة التعاون في ميدان التعليم التقني والمهني والبياديين المرتبطة به، وتعاونت المنظمتان منذ ذلك الحين في مناسبات مختلفة وعلى مستويات متنوعة. وقد شرعنا مؤخرًا في إنعاش شراكتنا في مجال التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، واضطلعنا بسلسلة من الأنشطة المشتركة بهدف تحقيق أقصى النتائج واستخدام الموارد على النحو الأمثل. ويشكل إصدار هذا المطبوع إحدى هذه المبادرات المشتركة فضلًا عن أنه يمكن أن يعتبر بمثابة برهان علني على تجدد التزام هاتين المنظمتين التابعتين لمنظومة الأمم المتحدة بتنفيذ المهام المناطة بهما من أجل العمل في هذا المجال على نحو واثق.

وإن أملنا لعظيم في أن يسهم هذا المطبوع في توجيه وإرشاد الدول الأعضاء في منظمتينا لوضع سياسات وبرامج للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني للجميع مدى الحياة وفي تيسير إعداد الأشخاص إعدادًا فعّالًا لكي يلتحقوا بعالم العمل ويصبحوا مواطنين مسؤولين.



غوران هولتين
المدير التنفيذي
قطاع العمل
(الأيلو)



جون دانييل
مساعد المدير العام للتربية
اليونسكو

إن المؤتمر العام،

إن يذكر بقرار المجلس التنفيذي ١٥٤ م/ت/٤,٣ (مايو/أيار ١٩٩٨)، الذي قضى بإدراج الموضوعات الرئيسية المقررة أصلاً للمشاورة الثالثة المتعلقة بالتوصية المعدلة الخاصة بالتعليم التقني والمهني (١٩٧٤) في جدول أعمال الندوة الدولية الثانية بشأن التعليم التقني والمهني،

ويعترف بقيمة التوصيات الصادرة عن الندوة الدولية الثانية بشأن التعليم التقني والمهني (سيول، أبريل/نيسان ١٩٩٩)، التي تعكس التحديات الجديدة التي ينطوي عليها القرن الحادي والعشرون الذي هو عصر العولمة والثورة في مجال تكنولوجيات المعلومات والاتصال، وبأن هذه التوصيات سوف ترشد بالتالي إلى اتباع توجه جديد في مجال "التعليم والتدريب التقني والمهني للجميع مدى الحياة" بغية تلبية المطالب الجديدة المتمثلة في تحقيق أهداف ثقافة السلام، والتنمية المستدامة السليمة بيئياً، والتلاحم الاجتماعي، والمواطنة العالمية،

ويذكر أيضاً بقراره ٣٠م/١٤ الذي دعا فيه المدير العام إلى إعداد صيغة مستوفاة للتوصية المعدلة الخاصة بالتعليم التقني والمهني تراعى فيها الاتجاهات الجديدة التي حددتها الندوة الدولية الثانية بشأن التعليم التقني والمهني؛ وإلى إرسال مشروع الصيغة الجديدة إلى جميع الدول الأعضاء خلال فترة عامي ٢٠٠٠-٢٠٠١ لاستشارتها بشأنه؛ وإلى عرض هذا المشروع مشفوعاً باقتراح بشأن طرائق إجراء المشاورات المقبلة المتعلقة بتطبيق هذه التوصية، على المؤتمر العام في دورته الحادية والثلاثين للموافقة عليهما،

وقد درس الوثيقة ٣١م/٢٢ ومشروع التوصية المعدلة الخاصة بالتعليم التقني والمهني (٢٠٠١) المرفق بها،

١ - يعتمد التوصية المعدلة الخاصة بالتعليم التقني والمهني (٢٠٠١) في هذا اليوم الثاني من شهر نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠١؛

٢ - ويدعو المدير العام إلى إجراء المشاورات المقبلة للدول الأعضاء بشأن تنفيذ هذه التوصية إلى جانب التقييم الذي سيجرى كل خمس سنوات لعمليات متابعة ندوة سيول؛

٣ - ويوصي الدول الأعضاء بأن تقوم، لدى تطوير وتحسين التعليم التقني والمهني، باتخاذ جميع الإجراءات التشريعية أو غيرها من التدابير اللازمة لوضع المبادئ المنصوص عليها في هذه التوصية، موضع التنفيذ في أراضيها؛

٤ - ويوصي أيضاً الدول الأعضاء بأن تحيط السلطات والهيئات المعنية بالتعليم التقني والمهني علماً بهذه التوصية؛

٥ - كما يوصي الدول الأعضاء بأن تقدم إليه تقارير عن الإجراءات التي تتخذها من أجل تنفيذ هذه التوصية، وذلك إلى جانب التقييم الذي سيجرى كل خمس سنوات لعمليات متابعة ندوة سيول.

اعتمد هذا القرار، بناء على تقرير اللجنة الثانية، في الجلسة العامة التاسعة عشرة بتاريخ ٢ نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠١.

التوصية المعدلة الخاصة بالتعليم التقني والمهني (٢٠٠١)

أولاً - نطاق التوصية

١ - تنطبق هذه التوصية على التعليم التقني والمهني في كل صورته. ومن كافة جوانبه، سواء كان يقدم في المؤسسات التعليمية أو تحت مسؤوليتها، وسواء كان ذلك عن طريق السلطات العامة أو القطاع الخاص أو بأية صورة أخرى من صور التعليم المنظم، النظامي أو غير النظامي، الهادف إلى تأمين انتفاع جميع أفراد المجتمع بطرق التعلم مدى الحياة.

٢ - يقصد بعبارة "التعليم التقني والمهني" في هذه التوصية، أوسع معانيها وتطلق على جوانب العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام دراسة التكنولوجيات والعلوم المرتبطة بها واكتساب المهارات والمواقف وضروب الفهم والمعارف المتسمة كلها بالطابع العملي فيما يتعلق بالمهن والأعمال في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية. وفضلاً عن ذلك ينبغي أن يكون التعليم التقني والمهني بالمعنى المقصود هنا:

(أ) جزءاً لا يتجزأ من التعليم العام؛

(ب) سبيلاً للالتحاق بقطاعات مهنية وللمشاركة الفعالة في عالم العمل؛

(ج) وجهاً من أوجه التعلم مدى الحياة والإعداد للمواطنة المسؤولة؛

(د) أداة لتعزيز التنمية المستدامة السليمة بيئياً؛

(هـ) طريقة من طرائق التخفيف من وطأة الفقر.

٣ - إن التعليم التقني والمهني، بوصفه عنصراً من عناصر العملية التعليمية في مجملها، وبوصفه حقاً كما تنص على ذلك المادة ٢٦ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان،

يدخل في تعريف التعليم كما ورد في الاتفاقية والتوصية الخاصتين بمكافحة التمييز في مجال التعليم واللتين اعتمدهما المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في دورته الحادية عشرة (١٩٦٠) وفي الاتفاقية الخاصة بالتعليم التقني والمهني التي اعتمدها المؤتمر العام في دورته الخامسة والعشرين (١٩٨٩)، ومن ثم تنطبق عليه أحكام هذه الوثائق.

٤ - ينبغي أن تؤخذ هذه التوصية على أنها تعلن مبادئ وأهدافاً وتوجيهات ذات طابع عام يطبقها كل بلد وفقاً لاحتياجاته الاجتماعية والاقتصادية والموارد المتاحة له في عالم متغير، وتهدف أيضاً إلى تعزيز وضع التعليم التقني والمهني. ويتوقف تطبيق أحكام التوصية في مختلف مراحلها الزمنية على الظروف والأحكام الدستورية الخاصة للبلد المعني.

ثانياً - التعليم التقني والمهني في علاقته بالعملية التعليمية: الأهداف

٥ - نظراً لضخامة التطورات العلمية والتكنولوجية والاجتماعية الاقتصادية الجارية أو المرتقبة التي يتميز بها العصر الحالي، ولا سيما العولمة والثورة في مجال تكنولوجيات المعلومات والاتصال، فإنه ينبغي للتعليم التقني والمهني أن يكون عنصراً أساسياً في العملية التعليمية في جميع البلدان، وينبغي له بصفة خاصة:

(أ) أن يسهم في تحقيق أهداف المجتمع في مجال تحقيق مزيد من الديمقراطية والتقدم الاجتماعي والثقافي والاقتصادي، مع تنمية الطاقات الكامنة للأفراد، رجالاً ونساء، من أجل المشاركة الفعالة في تحديد هذه الأهداف والسعي لتحقيقها، بغض النظر عن الدين والعرق والسن؛

(ب) أن يقود إلى التعرف على الجوانب العلمية والتكنولوجية للحضارة المعاصرة، بحيث يتفهم الناس بيئتهم ويقدرّون على التأثير فيها، مع اتخاذ موقف نقدي إزاء المتضمنات الاجتماعية والسياسية والبيئية للتقدم العلمي والتكنولوجي؛

(ج) أن يعزز قدرات الناس على الإسهام في التنمية المستدامة السليمة بيئياً من خلال أعمالهم المهنية والمجالات الأخرى لحياتهم.

٦ - بالنظر إلى ضرورة إقامة علاقات جديدة بين التعليم وعالم العمل والمجتمع عامة، فإنه ينبغي أن يكون التعليم التقني والمهني عنصراً من عناصر نظام للتعليم مدى الحياة يتلاءم مع احتياجات كل بلد على حدة ومع التطور التكنولوجي على الصعيد العالمي. وينبغي أن يكون هذا النظام موجهاً لتحقيق الأغراض التالية:

(أ) إلغاء الحواجز القائمة بين مختلف مراحل التعليم ومجالاته، وبين التعليم وعالم العمل، وبين المدرسة والمجتمع وذلك من خلال ما يلي:

(١) الدمج الملائم للتعليم التقني والمهني والتعليم العام في كافة مستويات التعليم:

(٢) إنشاء بنى تعليمية مفتوحة ومرنة؛

(٣) مراعاة احتياجات الأفراد التعليمية وتطور المهن والوظائف والاعتراف بالخبرة العملية باعتبارها جزءاً من عملية التعلم.

(ب) تحسين نوعية الحياة من خلال إقامة ثقافة للتعلم تمكن الفرد من توسيع أفاقه الفكري، واكتساب مهارات ومعارف مهنية وتحسينها باستمرار، والمشاركة الإيجابية في المجتمع بهدف استخدام ثمار التقدم الاقتصادي والتكنولوجي من أجل الصالح العام.

٧ - ينبغي أن يبدأ التعليم التقني والمهني بإعداد أساس واسع النطاق يسهل الترابط الأفقي والرأسي سواء داخل النظام التعليمي أو بين المدرسة وعالم العمل، ويسهم بذلك في القضاء على كافة أشكال التمييز. وينبغي أن يصمم التعليم التقني والمهني بحيث يحقق الأغراض التالية:

(أ) أن يكون جزءاً لا يتجزأ من التعليم العام الأساسي لكل فرد في شكل تعريف بمبادئ التكنولوجيا وبالعالم العمل وبالقيم الإنسانية والمعايير اللازمة للمواطنة المسؤولة:

(ب) أن يُختار اختياراً حراً ومقصوداً بوصفه وسيلة تساعد الناس على تنمية مواهبهم واهتماماتهم ومهاراتهم بحيث يتمكنون من ممارسة مهنة في أحد القطاعات المتنوعة أو من مواصلة دراساتهم:

(ج) أن يتيح الالتحاق بأشكال ومجالات أخرى من التعليم في كافة المراحل، بما في ذلك مؤسسات التعليم العالي، وذلك بقيامه على أساس متين من التعليم العام، واحتوائه، بحكم الاندماج

المنصوص عليه في الفقرة ٦ (أ)، على عنصر من التعليم العام في كافة مراحل التخصص؛

(د) أن يسمح بالانتقال من مجال لآخر داخل التعليم التقني والمهني؛

(هـ) أن يكون مفتوحاً أمام الجميع ولكل أنماط التخصص الملائمة، في إطار نظم التعليم النظامي وخارجها، وبالتزامن مع برامج التدريب أو بالإضافة إليها، بحيث يتيح مرونة الانتقال بين فروع التعليم والمهن والوظائف في أدنى سن يعتبر التعليم العام الأساسي قد تم فيها، وذلك وفقاً للنظام التعليمي السائد في كل بلد؛

(و) أن يكون متاحاً بالشروط سالفة الذكر للإناث والذكور على قدم المساواة؛ وأن تهيأ فيه بيئة للتعلّم والعمل تكون مؤاتية لمشاركة الفتيات والنساء، وذلك بإزالة التحيز والتمييز، بأشكالهما الصريحة والمبطنة، ووضع استراتيجيات لحفز الفتيات والنساء على الاهتمام بالتعليم التقني والمهني؛

(ز) أن يكون متاحاً للمعوقين واللفئات المحرومة اجتماعياً واقتصادياً، مثل المهاجرين واللاجئين والأقليات (بما في ذلك السكان الأصليين)، وللجنود المسرحين بعد انتهاء النزاعات، وللشباب الأقل حظاً والمهمشين، وذلك في أشكال خاصة تتواءم مع احتياجاتهم تيسيراً لاندماجهم في المجتمع.

٨ - ينبغي للتعليم التقني والمهني أن يحقق ما يلي من حيث احتياجات الأفراد وتطلعاتهم:

(أ) أن يكفل تطوراً متناسقاً لشخصية الفرد وطباعه، ويدعم لديه القيم الروحية والإنسانية والقدرة على الفهم والحكم والتفكير النقدي والتعبير الذاتي؛

- (ب) أن يهيئ الفرد للتعلم مدى الحياة بأن ينمي فيه ما يلزم من قدرات عقلية ومهارات تقنية ومواقف قائمة على روح المبادرة؛
- (ج) أن ينمي لدى الفرد القدرة على اتخاذ القرارات ويزوده بالصفات اللازمة للمشاركة الإيجابية الواعية ولمزاولة النشاط الجماعي والقيادي في مجال العمل وفي المجتمع بصفة عامة؛
- (د) أن يمكّن الفرد من التعامل مع التطورات السريعة في تكنولوجيات المعلومات والاتصال.

٩ - ينبغي أن تصاغ السياسة وأن يدار التعليم التقني والمهني لمساندة الأهداف العامة للعملية التعليمية وتلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية الوطنية والإقليمية إن أمكن، في الحاضر والمستقبل، كما ينبغي اعتماد إطار تشريعي ومالي ملائم. وينبغي أن تستهدف هذه السياسة تحسين بنى التعليم التقني والمهني ونوعيته في أن معاً، وفقاً لما نصت عليه المادة ٢ من الاتفاقية الخاصة بالتعليم التقني والمهني (١٩٨٩) وكما هو مبين أيضاً في توصيات الندوة الدولية الثانية بشأن التعليم التقني والمهني (١٩٩٩)، من حيث أنه:

(أ) لئن كانت مسؤولية التعليم التقني والمهني تقع، في المقام الأول، على عاتق الحكومات، فإن تصميم وتنفيذ سياسة هذا التعليم، ضمن إطار اقتصاديات السوق المعاصرة، ينبغي أن يتحققا من خلال شراكة جديدة بين الحكومة وأرباب العمل والرابطات المهنية وقطاع الصناعة والمستخدمين وممثليهم والمجتمع المحلي والمنظمات غير الحكومية. ويجب أن تهيئ هذه الشراكة إطاراً تشريعياً متماسكاً يتيح وضع استراتيجية وطنية للتغيير. وضمن هذه الاستراتيجية، يمكن للحكومة أن تضطلع أيضاً، وبالإضافة إلى مهمتها في توفير التعليم التقني والمهني، بمهام الإشراف على هذا النشاط وتحديد رؤيته، وتيسير شؤونه وتنسيقها، وضمان جودة التعليم التقني والمهني، وتوفيره للجميع، وذلك من خلال تحديد وأداء واجبات خدمة المجتمع.

(ب) إن أفضل ما يخدم التعليم التقني والمهني هو تنويع الجهات العاملة على توفيره من القطاعين العام والخاص. ويمكن التوصل إلى الجمع بين هذه الجهات بشتى الطرق، على أن تكون الحكومات مسؤولة عن تسهيل الخيار مع كفاءة جودة التعليم.

(ج) ينبغي للحكومة والقطاع الخاص أن يعترفا بأن التعليم التقني والمهني استثمار وليس تكلفة، وبأنه يعود بفوائد جمة، منها توفير الرفاهية للعاملين،

ورفع الإنتاجية، والقدرة على المنافسة الدولية. ولذلك ينبغي أن يكون تمويل التعليم التقني والمهني مشتركاً إلى أبعد حد ممكن بين الحكومة وقطاع الصناعة والمجتمع المحلي والدارس، على أن تضطلع الحكومة بتوفير الحوافز المالية المناسبة. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي لحكومات أقل البلدان نمواً على وجه الخصوص أن تلتزم بالتعاون الثنائي والمتعدد الأطراف لبناء القدرات في مجال التعليم التقني والمهني.

(د) كثيراً ما تكون المسؤوليات داخل الحكومات، فيما يخص مختلف عناصر التعليم التقني والمهني، موزعة ومتماخلة بين الإدارات والوكالات. ويستحسن أن تقوم الحكومات بترشيد مؤسسات القطاع العام فيها إلى أقصى حد ممكن من أجل تنسيق الجهود الوطنية المبذولة في مجال التعليم التقني والمهني، وإقامة شراكة فعلية مع القطاع الخاص، وتعزيز التعليم التقني والمهني لصالح جميع الأطراف المعنية.

١٠- ينبغي أن توجه عناية خاصة لتخطيط تطوير التعليم التقني والمهني والتوسع فيه عن طريق ما يلي:

- (أ) إعطاء التعليم التقني والمهني درجة عالية من الأولوية في جدول الأعمال الإنمائي الوطني وفي خطط إصلاح التعليم؛
- (ب) تقييم الاحتياجات الوطنية في الأجل القصير والطويل؛
- (ج) توفير مخصصات مناسبة من الموارد المالية في الحاضر والمستقبل؛
- (د) إنشاء هيئة وطنية مسؤولة عن تنسيق التخطيط في مجال التعليم التقني والمهني استناداً إلى تحليل للبيانات الإحصائية والتوقعات، بهدف تيسير التكامل بين تخطيط السياسة التعليمية وسياسة العمالة.

١١- ينبغي أن يراعي التخطيط الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية الوطنية، والإقليمية إن أمكن، وما يرتقب حدوثه من تغييرات في الطلب على السلع والخدمات بشتى فئاتها وعلى مختلف أنواع المهارات والمعارف، بحيث يستطيع التعليم التقني والمهني أن يتواءم بسهولة مع تطور التغييرات العلمية والتكنولوجية والاجتماعية الاقتصادية. وينبغي أيضاً تنسيق هذا التخطيط مع

النشاط الجاري والمرتبب في مجال التدريب ومع تطور عالم العمل في المناطق الحضرية والريفية.

١٢- لئن كانت المسؤولية الرئيسية عن وضع السياسات والقيام بعمليات التخطيط تقع على عاتق السلطات التعليمية، فإنه ينبغي إشراك مجموعات الأطراف المعنية ذات الصلة المذكورة أدناه إشراكاً وثيقاً في تلك المهام. وينبغي أن تنشأ لهذا الغرض، على الصعيد الوطني والمحلي، بنى تتخذ شكل وكالات عامة أو هيئات استشارية:

(أ) السلطات العامة المسؤولة عن تخطيط السياسة الاقتصادية والاجتماعية، وعن العمل والعمالة، وعن قطاعي الصناعة والخدمات؛

(ب) ممثلو المنظمات غير الحكومية داخل كل قطاع مهني، ويختارون من بين أرباب العمل والعاملين، وكذلك ممثلو القطاع الاقتصادي غير الرسمي وأصحاب المشروعات الصغيرة والمقاولين؛

(ج) السلطات أو الهيئات المسؤولة عن التعليم والتدريب خارج المدرسة؛

(د) ممثلو المسؤولين - سواء في التعليم الحكومي أو التعليم الخاص المعترف به من الدولة - عن تنفيذ السياسة التعليمية، بما في ذلك المعلمون وأعضاء لجان الامتحانات والإداريون؛

(هـ) منظمات الآباء والخريجين والطلاب والشباب؛

(و) ممثلون عن المجتمع بصفة عامة.

١٣- ينبغي وضع السياسات الرامية إلى تحسين بنى التعليم التقني والمهني في إطار السياسات العامة التي تستهدف تطبيق مبدأ التعليم مدى الحياة عن طريق إنشاء هياكل مفتوحة ومرنة ومتكاملة للتعليم والتدريب والتوجيه التربوي والمهني يراعى فيها استخدام التكنولوجيا الحديثة للمعلومات في التعليم، سواء كانت هذه الأنشطة تجرى داخل نظام التعليم النظامي أو خارجه. وينبغي في هذا الصدد النظر في اتخاذ التدابير التالية:

(أ) إقامة تعليم ثانوي متعدد الأغراض يقدم مناهج متنوعة تربط بين التعليم وعالم العمل؛

(ب) إنشاء مؤسسات للتعليم العالي تكفل مرونة الالتحاق بها وتتراوح برامجها بين البرامج القصيرة المتخصصة والبرامج الطويلة للمتفرغين والتي تجمع بين الدراسات والتخصص المهني؛

(ج) وضع نظام للمعادلة يقضي بأن يعطى إتمام أي برنامج دراسي معتمد الحق في رصيد من النقاط، ويعترف في إطاره بالمؤهلات الدراسية و/أو المهنية والخبرة العملية؛

(د) توفير الترابط والمعايير بين التعليم التقني والمهني وبرامج التعليم العالي لصالح الدارسين الذين قد يرغبون في مواصلة تعليمهم.

١٤- ينبغي أن تستهدف السياسة ضمان ارتفاع نوعية التعليم بغية استبعاد التمييز بين فروع التعليم. وفي هذا الصدد ينبغي بذل جهود خاصة لتأمين وفاء التعليم التقني والمهني الوطني بالمعايير الدولية.

١٥- ضماناً لنوعية التعليم، ينبغي للسلطات الوطنية المختصة أن تحدد مقاييس ومعايير يعاد النظر فيها وتقيم بصورة دورية، وتطبق على التعليم التقني والمهني في كافة صورته بما في ذلك التعليم غير النظامي قدر الإمكان، وتتعلق المقاييس والمعايير المذكورة بما يلي:

- (أ) كافة أنواع الاعتراف بالتحصيل الدراسي والمؤهلات المترتبة عليه؛
- (ب) المؤهلات المطلوبة من العاملين؛
- (ج) نسبة عدد المدرسين والمدربين إلى عدد الدارسين؛
- (د) نوعية المناهج والمواد التعليمية؛
- (هـ) احتياطات الأمن الواجب التزامها في كافة الأماكن المخصصة للتعليم والتدريب؛
- (و) المرافق المادية والمباني والمكتبات وتصميم الورش ونوعية المعدات وطبيعتها.

١٦- ينبغي للسياسة الوطنية أن تعزز البحوث المتعلقة بالتعليم التقني والمهني، ولا سيما البحوث التي تركز بوجه خاص على الإمكانيات التي يتيحها هذا التعليم في إطار

التعلم مدى الحياة، وترمي إلى تحسين هذا النوع من التعليم وملاءمته للظروف الاجتماعية الاقتصادية السائدة. وينبغي أن تجرى هذه البحوث على الصعيد الوطني وعلى مستوى المؤسسات وعن طريق المبادرة الفردية، ولهذه الغاية ينبغي:

- (أ) التأكيد بصفة خاصة على تطوير المناهج، وعلى البحوث المتعلقة بأساليب ومواد التعليم والتعلم، وعلى التكنولوجيات والأساليب التقنية المطبقة على قضايا التنمية حيثما دعت الحاجة إلى ذلك؛
- (ب) تزويد مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات البحوث المتخصصة والمنظمات المهنية بموارد مالية ومرافق مادية، من المصادر العامة و/أو الخاصة، من أجل تطبيق نتائج هذه البحوث بصورة تجريبية في مؤسسات للتعليم التقني والمهني تختار على أساس تمثيلي؛
- (ج) ينبغي نشر النتائج الإيجابية للبحوث والتجارب على نطاق واسع باستخدام جميع الوسائل المتاحة، ولا سيما تكنولوجيات المعلومات والاتصال؛
- (د) ينبغي تقييم فعالية التعليم التقني والمهني باستخدام الإحصاءات المتعلقة بالموضوع، بما فيها الإحصاءات المنصبة على الدارسين بعض الوقت، ونسب التسرب، وأعداد العاملين بأجر أو في عمل حر، إلى جانب غيرها من البيانات؛
- (هـ) ينبغي التأكيد على جهود البحث الرامية إلى إضفاء طابع إنساني على ظروف العمل.

١٧- ينبغي أن تتضمن البنى الإدارية مرافق للتقييم والإشراف والاعتراف بالتحصيل الدراسي تكفل سرعة تطبيق نتائج البحوث والتزام المعايير:

- (أ) ينبغي لمرافق التقييم في مجموعها أن تسهر على قيام التعليم التقني والمهني بمهمته على خير وجه، بمواصلة البحث والعمل لرصد التقدم المحرز والحفاظ على المعايير من خلال العمل الدائم على رفع مستوى العاملين وتحسين المرافق والبرامج، وعلى الأخص التحصيل الدراسي؛
- (ب) ينبغي لمرافق الإشراف على العاملين أن تسهم في رفع مستوى التعليم عن طريق التوجيه وتقديم المشورة والتوصية بمداومة التدريب؛

(ج) ينبغي أن تحظى كافة برامج التعليم التقني والمهني، بما فيها البرامج التي تقدمها هيئات خاصة، بموافقة السلطات العامة؛

(د) ينبغي أن تتمتع كل مؤسسة تعليمية باستقلال يمكنها من تصميم برامجها بمشاركة قطاعي التجارة والصناعة بهدف تلبية الاحتياجات المحلية.

١٨- ينبغي إيلاء اهتمام خاص للموارد المادية اللازمة للتعليم التقني والمهني. وينبغي أن يوضع بعناية ترتيب للأولويات يأخذ في الاعتبار الاحتياجات العاجلة والاتجاهات المحتملة للتوسع مستقبلاً، بالتشاور مع ممثلين عن عالم العمل:

(أ) ينبغي أن يستهدف تخطيط المؤسسات التعليمية ضمان استخدامها بأقصى ما يمكن من الفعالية والمرونة؛

(ب) ينبغي أن يتم تخطيط المرافق وبنائها وتجهيزها بالتعاون مع الأخصائيين من قطاع الصناعة ومع المدرسين والمعماريين المتخصصين، مع مراعاة الغرض منها، والظروف المحلية السائدة، والبحوث التي أجريت بشأنها؛

(ج) ينبغي تخصيص اعتمادات كافية لمصروفات التشغيل من أجل توفير اللوازم وصيانة المعدات وإصلاحها؛

(د) ينبغي أن تتمتع المؤسسات التعليمية بمزيد من الاستقلال في مجال الإدارة وتدبير الشؤون المالية.

رابعاً - الجوانب التقنية والمهنية للتعليم العام

١٩- ينبغي أن يكون تدريس مبادئ التكنولوجيا والتعريف بعالم العمل عنصراً أساسياً في التعليم العام. فينبغي أن يقرب إلى أذهان التلاميذ الطابع التكنولوجي للثقافة الحديثة، وأن يرسخ فيهم تقدير العمل الذي يتطلب مهارات عملية. وينبغي أن تحظى هذه الجوانب باهتمام خاص عند إصلاح التعليم وتعميمه. وينبغي أن تكون عنصراً ضرورياً في المناهج الدراسية، ابتداء من التعليم الابتدائي وطوال السنوات الأولى من التعليم الثانوي.

٢٠- ينبغي أن تستمر تهيئة الفرص لتحصيل مبادئ التعليم التقني والمهني عامة لمن يريد ذلك، في إطار النظام التعليمي وخارجه في أماكن العمل أو في المجتمع بوجه عام.

٢١- ينبغي لتدريس مبادئ التعليم التقني والمهني في إطار التعليم العام المقدم للشباب، أن يلائم كافة مجالات الاهتمام وشتى القدرات. وينبغي له أن يؤدي الوظائف الرئيسية الثلاث التالية:

(أ) توسيع آفاق التعليم بجعله مدخلاً إلى عالم العمل وعالم التكنولوجيا ومنتجاتها، وذلك عن طريق دراسة المواد والأدوات والأساليب التقنية وعملية الإنتاج والتوزيع والإدارة في مجموعها، وإثراء عملية التعلم عن طريق الخبرات العملية؛

(ب) توجيه الدارسين المهتمين بالتعليم التقني والمهني والقادرين عليه نحو الإعداد لمزاولة مهنة، أو نحو التدريب خارج نظام التعليم المدرسي؛

(ج) مساعدة أولئك الذين يزمعون ترك التعليم المدرسي دون أن تتوافر لديهم الأهداف أو المهارات لمزاولة مهنة بعينها، على اكتساب المواقف وعمليات التفكير الكفيلة بزيادة قدراتهم وإمكانياتهم، وتسهيل اختيارهم لمهنة والتحاقهم بعمل لأول مرة، وتمكينهم من مواصلة تدريبهم المهني وتطويرهم الشخصي.

٢٢- بالنظر إلى ما يكتسبه تدريس المبادئ العامة للتعليم التقني والمهني في المدارس من أهمية كبرى بالنسبة لبرامج توجيه الشباب وتعليمهم، فإنه ينبغي أن يجمع في توازن ملائم بين الدراسة النظرية والعمل التطبيقي. وينبغي أن يوضع مثل هذا البرنامج الدراسي بالتعاون مع الأوساط المهنية ومع المسؤولين عن التعليم التقني والمهني. وينبغي أن يتوافر في هذه البرامج ما يلي:

- (أ) أن تكون مبنية على أساس نهج قوامه حل المشكلات والتجربة العملية وأن تتضمن الخبرة بأساليب التخطيط واتخاذ القرارات؛
- (ب) أن تعرف الدارسين على طائفة واسعة من المجالات التكنولوجية وعلى الأوضاع الفعلية للعمل المنتج؛
- (ج) أن تنمي قدرات التمرس بالمهارات العملية المفيدة مثل استخدام الأدوات وإصلاحها وصيانتها وإجراءات الأمن، وأن تنمي مشاعر الاحترام لقيمة تلك المهارات؛
- (د) أن تنمي في الدارس حس التقدير لحسن التصميم ودقة الصنع والجودة؛
- (هـ) أن تنمي القدرة على العمل ضمن فريق وعلى إبلاغ المعلومات التقنية؛
- (و) أن تكون وثيقة الصلة بالبيئة المحلية ولكن دون أن تقتصر عليها.

٢٣- ينبغي أن يكون تدريس مبادئ التعليم التقني والمهني في إطار برامج التثقيف العام للشباب ولل كبار موجهاً نحو تمكين المشاركين في الحياة العملية مما يلي:

- (أ) تفهم المتضمنات العامة للتقدم التقني وأثره على نشاطهم المهني وحياتهم الخاصة، وطريقة التكيف مع هذه التغييرات؛
- (ب) استغلال المهارات العملية لتحسين البيئة في المنزل وفي المجتمع، ومن ثم نوعية الحياة، ولمزاولة أنشطة مفيدة في أوقات الفراغ؛
- (ج) الوعي بتأثير التكنولوجيا المحتمل على البيئة وبمفهوم التنمية المستدامة.

خامسا - التعليم التقني والمهني بوصفه إعداداً لمزاولة مهنة

٢٤- نظراً لما قد يوجد من أوجه التباين بين التعليم النظامي، سواء في مرحلة التعليم الثانوي أو ما بعد الثانوي، وفرص العمل والمستقبل المهني المتاحة، فإنه ينبغي إعطاء الأولوية القصوى للتعليم التقني والمهني. ومن ثم ينبغي للتعليم التقليدي، سواء كان عاماً أو تقنياً ومهنياً، أن يتكيف لذلك من حيث بنيته ومحتواه عن طريق ما يلي:

- (أ) تنويع التعليم الثانوي في مراحله الأخيرة بحيث يمكن مواصلته إلى جانب العمل أو التدريب، أو بحيث يؤدي إلى مزاولة مهنة أو إلى الالتحاق بالتعليم العالي، مما يجعله يتيح لكل الشباب اختيار نوع التعليم المتفق واحتياجاتهم وقدراتهم؛
- (ب) استحداث بنى وبرامج تعليمية في جميع المراحل، تركز على التبادل المنظم والمرن بين المؤسسات التعليمية (بما فيها الجامعات) ومؤسسات التدريب، وعالم العمل.

٢٥- ينبغي للتعليم التقني والمهني بوصفه إعداداً للحياة العملية أن يوفر الدعائم اللازمة لمزاولة مهنة منتجة ومرضية وأن يحقق ما يلي:

- (أ) أن يؤدي إلى اكتساب معارف واسعة ومهارات عامة تؤهل لمزاولة عدد من الأعمال في ميدان معين بحيث لا يحد التعليم من حرية الفرد في اختيار مهنته، ويسهل انتقاله من مجال لآخر خلال حياته العملية؛
- (ب) أن يتيح إعداداً متعمقاً ومتخصصاً للالتحاق بأول عمل، بما في ذلك لمزاولة أول عمل حر، وإمكانية للتدريب أثناء الخدمة؛
- (ج) أن يوفر أساساً من المعارف والمهارات والمواقف يتيح للفرد أن يواصل تعليمه في أي مرحلة من مراحل حياته العملية.

٢٦- ينبغي تجنب كل تخصص ضيق وسابق لأوانه:

(أ) ينبغي من حيث المبدأ، ألا يشرع في التخصص قبل سن الخامسة عشرة؛

(ب) ينبغي أن يشترط في كل قطاع مهني قضاء فترة في دراسات مشتركة لاستيعاب المعارف الأساسية والمهارات العامة قبل اختيار فرع خاص.

٢٧- ينبغي أن تصمم برامج التعليم التقني والمهني كنظم شاملة وجامعة لكي تلبي احتياجات جميع الدارسين، مع التركيز بوجه خاص على حفز الفتيات والنساء. وينبغي أن تهيأ لهن فرص متكافئة للانتفاع والمشاركة، وذلك عن طريق ما يلي:

(أ) اتخاذ التدابير التشريعية الملائمة لذلك؛

(ب) نشر المعلومات على نطاق واسع عن الفرص المتاحة؛

(ج) توفير التوجيه والإرشاد، مع مراعاة قضايا الجنسين؛

(د) توفير أي حوافز أخرى تلائم الواقع المحلي.

٢٨- ينبغي اتخاذ تدابير خاصة للشباب غير الملتحقين بالمدارس والعاطلين ولأبناء الفئات الاجتماعية الأقل حظاً مثل الأقليات والعمال المهاجرين واللاجئين وغيرهم ممن لم يحصلوا على التعليم الابتدائي أو حصلوا على قدر ضئيل منه، ولمن لا يواصلون الدراسة أو التدريب بعد انتهاء مرحلة التعليم الإلزامي، وذلك لكي يكتسبوا مهارات تؤهلهم للعمل بأجر أو لمزاولة عمل حر.

٢٩- نظراً لضرورة إدماج المعوقين بدنياً وعقلياً في المجتمع والمهن التي تمارس فيه، فإنه ينبغي أن تهيأ لهم فرص التعليم المتاحة لغير المعوقين لكي يتسنى لهم الحصول على ما يؤهلهم لمزاولة عمل ما، من أجل أن يتمكنوا من استغلال قدراتهم، والانخراط إلى أقصى حد ممكن في صفوف القوى العاملة؛ وقد يحتاج الأمر إلى تدابير أو مؤسسات خاصة.

٣٠- إن التعليم التقني والمهني، بوصفه إعداداً لممارسة مهنة ما، ينبغي أن ينظم على أساس وطني، أو إقليمي/محلي، بحيث يلبي إيجابياً كافة المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية والتربوية واحتياجات الفئات المختلفة من السكان دونما تمييز.

٣١- يمكن أن تتواجد في كل بلد عدة أنماط لتنظيم التعليم التقني والمهني، بما في ذلك التعليم كل الوقت وبعض الوقت والتعليم المفتوح والتعليم عن بعد. وينبغي النظر في الأنماط التالية:

(أ) برامج للتعليم كل الوقت، بما يشمل التعليم العام والتدريب العملي، تقدم في مؤسسة تعليمية، سواء كانت للتعليم الشامل أو المتخصص؛

(ب) برامج للتعليم بعض الوقت من نوع البرامج المبنية فيما يلي، تشمل من جهة التعليم العام وتدريب الجوانب النظرية والجوانب العملية العامة للمهنة المعنية وتقدم في المؤسسة التعليمية، وتشمل من جهة أخرى تدريباً عملياً متخصصاً يكتسب من خلال فترات تمرين في المهنة المختارة:

(١) نظام يسمح للعمال والمتمرنين بالتردد على مؤسسة تعليمية

يوماً واحداً أو يومين في الأسبوع؛

(٢) نظام تتعاقب فيه فترات التردد على مؤسسة تعليمية وفترات

التدريب في مصنع أو مزرعة أو مؤسسة تجارية أو غيرها؛

(٣) نظام للإجازات الدراسية يتيح للعمال الانقطاع عن عملهم

لحضور دورات دراسية لفترة ١٠ إلى ١٥ أسبوعاً في السنة.

(ج) برامج للتعليم المفتوح أو التعليم عن بعد تقدم

(١) بالمراسلة؛

(٢) في إطار برامج إذاعية أو تلفزيونية خاصة؛

(٣) عن طريق الانترنت وغيرها من الوسائل المعلوماتية.

٣٢- ينبغي للسلطات المختصة أن تشجع التعليم بعض الوقت، ولهذا:

- (أ) يمكن أن تكون هذه البرامج متاحة بعد الانتهاء من الحد الأدنى من التعليم الإلزامي أو المطلوب، وأن تظل متاحة طوال الحياة؛
- (ب) ينبغي أن تكون المؤهلات الدراسية المكتسبة بهذه الوسيلة معادلة للمؤهلات المكتسبة عن طريق التعليم كل الوقت؛
- (ج) ينبغي أن يكون التدريب العملي الذي يوفره أرباب العمل واسع النطاق قدر الإمكان وأن يفي بالمعايير الدولية.

٣٣- نظراً للطلب المتزايد على العاملين المؤهلين من المستوى المتوسط، وتزايد عدد من يتمون الدراسة الثانوية أو ما يعادلها، ينبغي أن تعطي الهيئات العامة والخاصة المسؤولة عن تقديم التعليم درجة عالية من الأولوية لتوفير برامج التعليم التقني والمهني في المرحلة الثالثة من التعليم. ويجدر النظر في أنماط التنظيم التالية:

- (أ) فترة عام إلى عامين من الخبرة العملية الموجهة يعقبها برنامج للتخصص لبعض الوقت أو كل الوقت؛
- (ب) برامج لبعض الوقت و/أو مسائية؛
- (ج) برامج كل الوقت تكون امتداداً للبرامج التي تقدمها المدارس الثانوية المتخصصة أو مؤسسات المرحلة الثالثة؛
- (د) برامج تقدم عن طريق التعلم المفتوح أو التعلم عن بعد.

٣٤- نظراً لارتفاع تكلفة المعدات، ينبغي تنظيم استخدامها بحيث يستفاد منها على النحو الأمثل. ويمكن تحقيق ذلك على النحو التالي:

- (أ) يمكن استخدام ورش ومكتبات مركزية أو متنقلة لخدمة عدة مؤسسات تعليمية؛
- (ب) عند إقفال المؤسسات التعليمية مساءً أو أثناء العطل المدرسية، ينبغي استخدام قاعاتها الدراسية وورشها لتوفير برامج التعليم المستديم والتدريب غير النظامي؛

(ج) ينبغي أن تستخدم الورش والمختبرات أيضاً لغرس ثقافة الصيانة واحترام معايير الأمن؛

(د) ينبغي تشجيع المؤسسات التجارية على إتاحة معداتها ومنشأتها لأغراض التدريب العملي.

٣٥- ينبغي إشراك المؤسسات التجارية بصورة فعالة في التدريب النظري والعملي للأشخاص الذين يعدون أنفسهم لممارسة مهن تدخل في دائرة نشاطها. وينبغي أن تتفاعل مع المؤسسات التعليمية فيما يتعلق بتنظيم هذا التدريب.

٣٦- ينبغي أن يتوافر في كافة برامج التعليم التقني والمهني ما يلي:

- (أ) أن تهدف إلى توفير المعارف العلمية وتنوع الخبرة التقنية مع مجموعة من الكفاءات الأساسية والمهارات العامة اللازمة لسرعة التلاؤم مع الأفكار والإجراءات الجديدة وأطراد تطور الوضع المهني؛
- (ب) أن تكون مبنية على تحليلات وتنبؤات بشأن الاحتياجات المهنية تجريها السلطات الوطنية المسؤولة عن التعليم والعمالة والمنظمات المهنية وغيرها من الجهات المعنية؛
- (ج) أن تكفل توازناً ملائماً بين المواد الدراسية العامة والعلم والتكنولوجيا، ومواد دراسية أخرى مثل تعليم مبادئ استخدام الحواسيب، وتكنولوجيات المعلومات والاتصال، والبيئة، ودراسة الجوانب النظرية والعملية للمهنة المعنية؛
- (د) أن تؤكد على تنمية الوعي بالقيم والأخلاقيات والمواقف الخاصة بالمهنة المعنية بغية إعداد الدارسين إعداداً يؤهلهم للاعتماد على النفس وللتصرف كمواطنين مسؤولين.

٣٧- ينبغي للبرامج بصفة خاصة:

- (أ) أن تكون ذات طابع جامع لفروع العلم، نظراً لأن كثيراً من المهن تتطلب اليوم توافر إعداد في إثنتين أو أكثر من مجالات الدراسة التقليدية؛
- (ب) أن تكون مبنية على مناهج تركز على معارف وكفاءات ومهارات أساسية؛
- (ج) أن تتضمن دراسة الجوانب الاجتماعية والاقتصادية للمجال المهني في مجموعه؛

(د) أن تتضمن منظوراً جامعاً لفروع العلم بغية تأهيل الطلبة للعمل في بيئة متغيرة للعماله، وأن تتضمن منظوراً متعدد الثقافات يمكن أن يشتمل على دراسة لغة أجنبية من أجل الاستفادة من فرص العماله على الصعيد الدولي؛

(هـ) دراسة لغة أجنبية واحده على الأقل من اللغات المستخدمة على النطاق الدولي، تساعد على رفع المستوى الثقافي وتركز في الوقت نفسه على متطلبات الاتصال واستيعاب المصطلحات العلمية والتقنية، وعلى ضرورة الإعداد للانتفاع بإمكانيات العماله على المستوى الدولي وللتلاؤم مع بيئات العمل المتعدده الثقافات؛

(و) أن تتضمن مدخلاً إلى أساليب التنظيم والتخطيط ومهارات إنشاء المشروعات؛

(ز) أن تؤكد على تدريس إجراءات الأمن ومراعاة مقتضيات سلامة البيئه في استخدام المواد والأجهزة الخاصة بمجال مهني معين، وعلى أهمية توافر ظروف العمل الآمنة والجوانب الصحية الخاصة بالمهنة في مجموعها، بما في ذلك التدريب على مواجهة حالات الطوارئ وتقديم الإسعافات الأولية.

٣٨- إن البرامج وإن قامت على المبادئ والعناصر العامة سالفه الذكر، واستهدفت بالتالي في جميع الحالات أهدافاً تربوية أوسع نطاقاً، ينبغي أن يراعى في تصميمها من الناحية العملية المتطلبات المهنية الخاصة، ولا سيما فيما يتعلق بالمهن "الجديدة" والمهن التي تشهد تغيرات، وخصوصاً ضرورة استخدام التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصال بوصفها أداة لزيادة فعالية كل المهن بما فيها المهن التي تُعتبر مهناً تقليدية.

٣٩- ينبغي تطوير برامج التعليم التقني والمهني التي تؤهل للحصول على شهادة جامعية، مع تشجيعها على البحث وإتاحتها مستوى عالياً من التخصص، مع إيلاء عناية خاصة فيها لما يلي:

(أ) أن تحتوي على عناصر تنمي لدى من تناط بهم مسؤوليات جسام في المجالات التكنولوجية، مواقف تمكنهم من ربط مهامهم المهنية دائماً بأهداف اجتماعية وأخلاقية أشمل؛

(ب) أن تعمل بوجه أعم على إعداد الدارسين لمتطلبات الحياة وعالم العمل، مع مراعاة أن الغرض من التعليم التقني والمهني هو تأمين مزايا اقتصادية وشخصية واجتماعية.

٤٠- ينبغي أن تصمم برامج التعليم التقني والمهني التي تعد لمزاولة المهن في القطاع الزراعي وفقاً لمجمل المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية لتحقيق التنمية المستدامة في المناطق الريفية.

٤١- في الحالات التي يشكل فيها نقص الموارد عائقاً كبيراً، ينبغي إعطاء الأولوية لوضع برامج للإعداد لمزاولة المهن في المجالات التي تعاني من عجز في الموارد البشرية المؤهلة، مع مراعاة الاحتياجات المتوقعة من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية على الصعيد الوطني وما يرتبط بذلك من نمو في سوق العمل.

٤٢- ينبغي أن تتضمن البرامج التي تعد للعمل في مجال الصناعات الصغيرة أو الفلاحة الفردية أو الصناعات الحرفية ولا سيما لمزاولة العمل الحر، إعداداً في مجال إنشاء المشروعات، ودراسات أولية في ميدان تكنولوجيات المعلومات والاتصال، بغية تمكين من يمارسون هذه الأعمال من الاضطلاع بمسؤوليات الإنتاج والتسويق والإدارة المقتدرة والتنظيم الرشيد لجوانب المشروع التجاري.

٤٣- ينبغي أن تتضمن البرامج التي تعد للعمل في قطاع الأعمال والتجارة والخدمات، بما في ذلك صناعات السياحة والضيافة، ما يلي:

(أ) التدريب على الأساليب والمهارات الناجمة عن استخدام تكنولوجيا الحاسوب في إدارة الأعمال والمؤسسات، ولا سيما فيما يخص جمع المعلومات ومعالجتها؛

(ب) التدريب على المهارات التنظيمية والإدارية اللازمة لحسن إدارة المؤسسات؛

(ج) تدريس مبادئ التسويق والتوزيع.

٤٤- ينبغي الاهتمام بصفة خاصة بوضع برامج لإعداد العاملين من كافة المستويات للخدمة في إطار نظام الخدمات الاجتماعية (مثل العمل مع المجتمع المحلي والأسرة، والتمريض والمهن شبه الطبية، والتغذية وتكنولوجيا الغذاء، والاقتصاد المنزلي، وتحسين البيئة). وينبغي أن تحقق هذه البرامج ما يلي:

(أ) توجيه المجال المهني المعني نحو رفع مستوى المعيشة من حيث التغذية والملبس والسكن والخدمات الطبية ونوعية الحياة العائلية والبيئة؛

(ب) التواءم مع المتطلبات الخاصة للأوضاع المحلية ولا سيما مع الظروف المناخية والجغرافية والمواد المتاحة وتنظيم المجتمع وأنماط الحياة الاجتماعية والثقافية.

سادساً - التعليم التقني والمهني بوصفه تدريباً متواصلًا

٤٥- إن تطوير التعليم التقني والمهني والتوسع فيه، بوصفه تدريباً متواصلًا يتم بتمويل من القطاع العام أو الخاص، سواء داخل نظام التعليم المدرسي أو خارجه، وفي إطار التعلم مدى الحياة، ينبغي أن يكون هدفاً من الأهداف ذات الأولوية في كافة الاستراتيجيات التعليمية. وينبغي اتخاذ تدابير عامة تسمح لكل شخص، أياً كانت مؤهلاته الدراسية السابقة، بأن يواصل تعليمه المهني والعام معاً، وذلك بتيسير مسالك سلسلة للدارسين من خلال تأمين الترابط مع كل ما اكتسبوه في السابق من تعلم وخبرات عملية، ومنح شهادات بشأن هذه المكتسبات والاعتراف بها. كما ينبغي أن يستحدث التعليم التقني والمهني حلقات وصل للارتباط الوثيق مع جميع قطاعات التعليم الأخرى بغية تيسير مسالك سلسلة للدارسين تركز على الترابط مع مكتسباتهم السابقة في التعلم وعلى منح الشهادات بشأن هذه المكتسبات والاعتراف بها. كما أن التعليم التقني والمهني مسؤول، في إطار تشكيلته هذه، عن تأمين تعليم وتدريب أوليين يقدمان على نحو سليم من أجل تعلم كيفية التعلم، وهو ما يمثل أثمن مهارة بالنسبة لكل المواطنين سواء كانوا من الشباب أو الكبار.

٤٦- وبالإضافة إلى تمكين الكبار من تدارك أوجه النقص في تعليمهم العام أو المهني، وهو الهدف الذي كثيراً ما اقتصر التعليم المستمر على السعي إلى تحقيقه، ينبغي الآن لهذا التعليم المستمر أن يحقق ما يلي:

(أ) إتاحة الفرص لتفتح شخصية الفرد وتحسين وضعه المهني وذلك بتأمين المرونة في إدارة برنامج التأهيل وفي تصميم المنهج الدراسي، بغية تيسير التعلم السلس مدى الحياة وإتاحة إمكانيات مستمرة للالتحاق بالبرنامج أو مغادرته أو العودة إليه؛

(ب) مساعدة الفرد على استيفاء وتجديد معارفه وقدراته ومهاراته العملية في الحقل المهني؛

(ج) تمكين الفرد من التواءم مع التطورات التكنولوجية التي تطراً على مهنته،
أو من الالتحاق بمهنة أخرى؛

(د) أن يكون متاحاً طوال مدة الحياة المهنية دونما قيد بسبب سن الشخص
أو جنسه أو تعليمه وتدريبه السابقين أو مركزه السابق، ويعترف بالخبرة
العملية على أنها بديل للتعلّم السابق؛

(هـ) أن يكون متاحاً للأعداد المتزايدة من الأشخاص المسنين؛

(و) أن يكون واسع النطاق بحيث يتضمن عناصر من التعليم العام ومجالات
مستعرضة معاصرة.

٤٧- ينبغي تشجيع السلطات المختصة على توفير الظروف الأساسية للحصول على التعليم
التقني والمهني المستمر، وذلك بأن تمنح، على سبيل المثال، إجازات دراسية بمرتب،
أو تعتمد أشكالاً أخرى لتقديم المعونة المالية.

٤٨- ينبغي العمل بشكل نشيط على تشجيع التعليم التقني والمهني المستمر، وذلك عن
طريق ما يلي:

(أ) نشر المعلومات على نطاق واسع عن البرامج المتاحة وعن كيفية
الاستفادة من الفرص القائمة، مع الاستعانة في ذلك إلى أقصى حد
بوسائل إعلام الجمهور وبشبكة الانترنت؛

(ب) الاعتراف بالنجاح في إتمام البرامج، وذلك بزيادة المرتبات ومنح
الترقيات، مع إشراك أرباب العمل والرابطات المهنية في ذلك.

٤٩- ينبغي للمسؤولين عن تنظيم برامج التعليم التقني والمهني المستمر أن ينظروا في
إمكانية تنظيم أشكال التأهيل المرنة التالية:

(أ) تنظيم دورات للتعليم والتدريب أثناء ساعات العمل وفي أماكن العمل؛

(ب) تنظيم دورات لبعض الوقت تستخدم فيها مرافق مؤسسات التعليم التقني
والمهني الثانوي وما بعد الثانوي؛

- (ج) تنظيم دورات مسائية وفي عطلة نهاية الأسبوع؛
(د) تنظيم دروس بالمراسلة؛
(هـ) تنظيم دروس تبث في إطار البرامج التعليمية للإذاعة والتلفزيون، وعن طريق الانترنت؛
(و) تنظيم دورات مهنية قصيرة لتجديد المهارات.

٥٠- ينبغي النظر في منح الأشكال التالية من الإجازات الدراسية/التدريبية:

- (أ) الإجازة ليوم واحد؛
(ب) الإجازة لمدد مختلفة؛
(ج) الإذن بالتغيب ساعة أو أكثر خلال يوم العمل.

٥١- ينبغي لبرامج التعليم التقني والمهني المستمر:

- (أ) أن تصمّم وتدرّس وفقاً لمتطلبات الكبار الخاصة، وأن تُتبع فيها أساليب مرنة للتدريس تراعي ما اكتسبوه من خبرة في حياتهم المهنية؛
(ب) أن تصمّم على نحو يلائم وتيرة كل فرد في التعلم؛
(ج) أن تخطط على نحو يجعلها تستوعب الإمكانيات التي تتيحها تكنولوجيات المعلومات والاتصال.

٥٢- ينبغي اتخاذ تدابير لصالح الفئات التي لها متطلبات خاصة، وذلك من أجل تأمين ما يلي:

- (أ) تمكين النساء اللواتي يتمتعن بإجازة الأمومة من استيفاء معارفهن ومهاراتهن المهنية من أجل العودة إلى العمل؛
(ب) تمكين العاملين المسنين والعاطلين عن العمل من تأهيل أنفسهم لمزاولة مهن جديدة؛

(ج) إتاحة برامج تدريبية للمنتميين إلى أقليات وللعمال الأجانب والمهاجرين واللاجئين والسكان الأصليين والمعوقين، لمساعدتهم على التكيف مع مقتضيات الحياة المهنية:

(د) تمكين الفئات الأخرى المهمشة والمستبعدة، كالمنقطعين عن الدراسة مبكراً والشباب غير الملحقين بالمدارس والجنود المسرحين بعد انتهاء النزاعات، من الانخراط من جديد في الحياة العامة للمجتمع.

٥٣- ينبغي تعزيز برامج التعليم التقني والمهني المستمر القائمة على أسلوب التعلم عن بعد، لصالح المحرومين بسبب البعد أو الموقع، كسكان الأرياف والعمال الموسميّين.

٥٤- ينبغي اعتبار التوجيه على أنه عملية مستمرة تشمل النظام التعليمي كله، وينبغي أن يرمي إلى مساعدة كل فرد على اختيار طريقه التعليمي والمهني بصورة إيجابية وواعية. وينبغي أن يحرص على تزويد الفرد بما يلزم لتحقيق ما يلي:

(أ) أن يعي مصالحه وقدراته ومواهبه الخاصة ويتمكن من وضع مخطط لحياته؛

(ب) أن يتابع دورات تعليمية وتدريبية مصممة على نحو يكفل تحقيق قدراته وتنفيذ المخطط الذي يضعه لحياته؛

(ج) أن يكتسب المرونة في اتخاذ قرارات بشأن عمله، سواء في بداية هذا العمل أو في مراحل اللاحقة، على نحو يكفل له التطور في حياته المهنية بصورة مرضية؛

(د) أن يتسنى له الانتقال عند الاقتضاء بين التعليم والتدريب وعالم العمل.

٥٥- ينبغي أن يراعي التوجيه احتياجات قطاع الصناعة واحتياجات الفرد والأسرة، وأن يُعد في الوقت ذاته الطلبة والكبار لمواجهة الاحتمال الحقيقي لحدوث تغيرات متواترة في حياتهم المهنية قد تتضمن فترات من البطالة، أو فترات من العمل في القطاع غير الرسمي؛ ويمكن تحقيق ذلك عن طريق ما يلي:

(أ) تحقيق الاتصال والتنسيق على نحو وثيق بين مرافق التعلم مدى الحياة، والتدريب، وأماكن العمل، ومرافق الاستخدام والتشغيل؛

(ب) العمل على توفير كافة المعلومات اللازمة عن عالم العمل وإمكانيات التطور المهني ونشرها على نطاق واسع باستخدام كل الأشكال المتاحة للاتصال؛

(ج) تأمين حصول العاملين على المعلومات عن فرص الالتحاق بالتعليم والتدريب المستمرين وعن فرص العمل الأخرى.

٥٦- ينبغي أن يجمع التوجيه بين التأكيد على احتياجات الأفراد وتزويدهم بمعلومات تعطيه صورة واقعية عن الفرص المتاحة، بما في ذلك معلومات عن الاتجاهات السائدة في سوق العمل وبنى العمالة، وعن الآثار البيئية لمختلف المهن وما يُنتظر أن يكون عليه أجر العمل وفرص التطور المهني وإمكانيات الحراك المهني.

٥٧- ينبغي إيلاء اهتمام خاص لتوجيه الفتيات والنساء، بغية تأمين ما يلي:

(أ) أن يشمل هذا التوجيه الجنسين ويغطي كل فرص التعليم والتدريب والعمالة؛

(ب) أن يجري تشجيع وحفز الفتيات والنساء على استغلال الفرص المتاحة؛

(ج) أن يجري تشجيع الفتيات والنساء على دراسة مواد كالرياضيات والعلوم التي تعد مستلزمات للاستفادة من برامج التعليم والتدريب المهنيين.

٥٨- ينبغي للتوجيه المقدم في إطار التعليم المدرسي النظامي أن يروج للتعليم التقني والمهني باعتباره خياراً مجدياً وجذاباً بالنسبة للشباب. ومن ثم ينبغي لهذا التوجيه:

(أ) أن يغطي تشكيلة واسعة من المهن، وأن يتضمن زيارات تكميلية إلى أماكن العمل، وأن يعرف الطالب بضرورة اختيار مهنته في نهاية الأمر، وبأهمية توخي الحكمة في هذا الاختيار قدر الإمكان؛

(ب) أن يساعد الطلبة وآباءهم أو القيمين عليهم، على اختيار الفرع الدراسي المناسب، وأن يشجع الدارسين على إبقاء الباب مفتوحاً على مجموعة كبيرة من الخيارات لكي تزداد المرونة في إمكانيات تعلمهم ومزاولتهم للمهن.

٥٩- ينبغي للتوجيه المقدم عن التعليم التقني والمهني بوصفه إعداداً لمزاولة مهنة ما أن يحقق ما يلي:

- (أ) إحاطة الطالب علماً بمختلف الإمكانيات المتاحة في المجال الذي يهمله، ومستوى التعليم المطلوب والفرص المتوافرة فيما بعد للتعليم المستمر ولمواصلة التدريب؛
- (ب) تشجيع الطالب على اختيار برنامج تعليمي لا يحد من حريته في اختيار عمله فيما بعد؛
- (ج) متابعة تقدم الطالب في دراسته؛
- (د) استكمال البرنامج بفترات قصيرة من الخبرة بالعمل ودراسة الأوضاع الحقيقية للعمل.

٦٠- بالنسبة للأشخاص الذين يواصلون التعليم التقني والمهني بوصفه جزءاً من التعلم مدى الحياة، ينبغي للتوجيه:

- (أ) أن يساعدهم على اختيار أكثر البرامج ملاءمة لاحتياجاتهم؛
- (ب) أن يمكنهم من إجراء خيارات فعالة فيما يتعلق بالتحاقهم بمستويات مناسبة من التخصص.

٦١- ينبغي أن يراعي التوجيه الأمور التالية:

- (أ) العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية والعائلية التي تؤثر على مواقف الدارس وتطلعاته واختياره لمستقبله المهني؛
- (ب) نتائج الاختبارات بما في ذلك اختبارات القدرات؛
- (ج) تحصيله الدراسي و/أو خبرته في ميدان العمل؛
- (د) فرص وآفاق العمالة في القطاع المهني الذي يهتم الدارس؛
- (هـ) تفضيلات الدارس واحتياجاته الخاصة بما في ذلك ظروفه الصحية وأوجه القصور أو العجز البدني لديه.

٦٢- ينبغي أن تكون نظم التوجيه مسؤولة تجاه المنتفعين بالتوجيه وتجاه الأطراف الراعية لمرافق التوجيه. وينبغي أن تكون هناك على المستوى الوطني وعلى مستوى المؤسسات مراقبة دائمة لضمان جودة التوجيه وللنتائج التي يحرزها في الأجل الطويل، وذلك عن طريق ما يلي:

- (أ) الاحتفاظ بسجلات دقيقة عن المنتفعين، والاحتياجات التي جرى العمل على تلبيتها، والبرامج والأنشطة التي استعين بها لهذا الغرض، وما أسفر عنه ذلك من نتائج على مستوى العمالة؛
- (ب) إيجاد نظام لتقييم أداء القائمين بالتوجيه والأساليب المستخدمة فيه بغية تحديد آثار التوجيه الطويلة الأجل ومدى ما يكتسبه المنتفعون من قدرة على الاعتماد على النفس.

ثامنا - عملية التعلّم

٦٣- تتطلب التحديات التي يواجهها التعليم التقني والمهني في القرن الحادي والعشرين نهوجاً تجديدياً ومرنة محورها الدارس، تشتمل على إعادة توجيه المناهج الدراسية بحيث تأخذ في الحسبان الموضوعات والقضايا الجديدة مثل التكنولوجيا، والبيئة، واللغات والثقافات الأجنبية، والقدرة على المبادرة، ومتطلبات صناعات الخدمات التي تشهد نمواً سريعاً.

٦٤- ينبغي أن تكون النظرية والتطبيق كلا متكاملًا وأن يُعرضا على نحو مشوّق للدارس. وينبغي أن تربط الخبرة المكتسبة في المختبر أو الورشة و/أو المؤسسة بأسس رياضية وعلمية، كما ينبغي بالمقابل إيضاح النظرية التقنية والمعطيات الرياضية والعلمية المدعمة لها عن طريق تطبيقاتها العملية.

٦٥- ينبغي استغلال التكنولوجيا التعليمية المعاصرة، ولا سيما الانترنت، والمواد الحوارية المتعددة الوسائط والمعينات السمعية البصرية ووسائل الإعلام استغلالاً كاملاً، بهدف تحسين تأثير البرامج وفعاليتها التكاليفية ونوعيتها وراثتها، وخاصة من أجل تعزيز التعلّم الذاتي.

٦٦- إن الأساليب والمواد المستخدمة في التعليم التقني والمهني ينبغي أن تطوع بعناية لاحتياجات الدارسين. وفي هذا الصدد:

(أ) عندما يقدم التعليم بلغة غير اللغة الأصلية، ينبغي الاستعانة إلى أقصى حد في المواد التعليمية بالعرض الرقمي والتخطيطي، وتقليل اللجوء إلى المادة المكتوبة إلى أدنى حد؛

(ب) عندما تكيّف المواد المعدّة لبلد ما، لاستخدامها في بلد آخر، ينبغي أن يتم هذا التكييف بعناية ومع المراعاة الواجبة للعوامل المحلية؛

(ج) بيد أنه، بالنظر إلى تزايد حراك القوى العاملة، ينبغي اعتبار اكتساب لغة أجنبية عنصراً حيوياً في المناهج الدراسية.

٦٧- ينبغي أن تتفق الآلات والمعدات المستخدمة في ورش المؤسسات التعليمية مع احتياجات مكان العمل وأن تكون عاملاً منشطاً إلى أقصى حد ممكن للعمل فيه. وينبغي أن يكون الدارسون قادرين على تشغيل هذه المعدات وصيانتها.

٦٨- ينبغي أن يكون التقييم/التقدير جزءاً لا يتجزأ من عملية التعليم والتعلم، وينبغي أن تكون مهمته الرئيسية ضمان توافر البرامج الملائمة لتنمية الدارسين بما يتلاءم مع اهتماماتهم وقدراتهم، وكفاءتهم في عالم العمل.

٦٩- ينبغي أن يتم تقييم/تقدير أداء الدارس على أساس شامل يراعى فيه مدى مشاركته في نشاط الصف واهتماماته ومواقفه وقدرته على اكتساب المهارات والكفاءات العملية وتقدمه النسبي مع مراعاة قدراته ونتائج الامتحانات وغيرها من طرائق الاختبار.

٧٠- ينبغي أن يشترك الدارس في تقييم/تقدير مدى تقدمه الشخصي، وينبغي أن يشتمل هذا النظام على آلية للتغذية المرتدة تتيح تحديد مشكلات التعلم وتصحيحها.

٧١- ينبغي الاضطلاع بتقييم مستمر لعملية التعليم والتعلم، بما في ذلك التقييم التقويمي، بمشاركة المدرسين، والمشرفين، والدارسين وممثلين عن المجالات المهنية المعنية. للتأكد من فعالية البرنامج ومن أن المعارف والمهارات التي تدرس تلبى احتياجات مكان العمل وتتضمن التطورات الحديثة في مجال الدراسة المعني.

٧٢- لكي تضمن للتعليم التقني والمهني نوعية رفيعة، ينبغي إعطاء الأولوية للحشد والإعداد الأولي لعدد كاف من المدرسين والمدربين والمديرين والموجهين المؤهلين، ولتحسين مهاراتهم المهنية بصورة مستمرة طوال حياتهم المهنية، وغير ذلك من الوسائل الكفيلة بتمكينهم من الاضطلاع بمهامهم بصورة فعالة.

٧٣- ينبغي أن تكون المرتبات وشروط الخدمة المعروضة على هؤلاء الموظفين مكافئة لما يتمتع به نظراؤهم في المؤهلات والخبرة العاملون في قطاعات مهنية أخرى. وعلى وجه الخصوص ينبغي أن يراعى في نظام الترقيات وجدول المرتبات والمعاشات التقاعدية الخاصة بالعاملين في التعليم التقني والمهني ما يكونون قد اكتسبوه من خبرة ملائمة في العمل خارج قطاع التعليم.

الجمهورية العربية السورية
الوزارة العامة للتعليم
مركز البحوث والدراسات

٧٤- ينبغي أن يعتبر جميع مدرسي التعليم التقني والمهني، بمن فيهم المدرسون/المدرّبون الذين يعلمون المهارات العملية، جزءاً لا يتجزأ من هيئة التدريس، وينبغي الإقرار لهم بنفس الوضع الذي يتمتع به زملاؤهم في التعليم العام. وفي هذا الصدد:

(أ) تنطبق عليهم التوصية الخاصة بأوضاع المدرسين التي أقرها المؤتمر الدولي الحكومي الخاص بشأن أوضاع المدرسين في ٥ أكتوبر/تشرين الأول ١٩٦٦، ولا سيما الأحكام المتعلقة بالإعداد للمهنة والتعليم المستمر؛ والعمالة والمستقبل المهني؛ وحقوق المدرسين ومسؤولياتهم؛ وتوفر الظروف المواتية للتعليم والتعلم؛ ومراتب المدرسين؛ والضمان الاجتماعي؛

(ب) ينبغي إزالة أوجه التمييز التعسفي بين المدرسين العاملين في مؤسسات التعليم التقني والمهني المتخصصة ونظرائهم في مؤسسات التعليم العام.

٧٥- ينبغي أن تتوافر في مدرسي التعليم التقني والمهني العاملين كل الوقت أو بعض الوقت، الصفات الشخصية والأخلاقية والمؤهلات المهنية والتعليمية الملائمة، وأن يكونوا حاصلين على إعداد أولي متين يمكنهم من العمل في بيئة علمية وتكنولوجية واجتماعية دائمة التغير، ومن التكيف مع هذه البيئة.

٧٦- ينبغي أن يتوافر لمدرسي المواد التقنية والمهنية في التعليم العام ما يلي:

(أ) الإلمام بمجموعة واسعة من التخصصات؛

(ب) القدرة على الربط بين هذه التخصصات من ناحية، وبينها وبين الإطار الاجتماعي والاقتصادي والبيئي والتاريخي والثقافي الأوسع نطاقاً من ناحية أخرى؛

(ج) القدرة على التوجيه حيثما كانت الوظيفة الرئيسية لهذه المواد هي التوجيه نحو مهنة أو دراسة.

٧٧- ينبغي أن تتوافر لمدرسي التعليم التقني والمهني المؤهلات الملائمة بحيث:

(أ) إذا كان المجال المهني المعني يتطلب مهارات عملية في المقام الأول، فينبغي

أن يكون لدى المدرس نفسه خبرة جيدة في ممارسة تلك المهارات؛

(ب) إذا كان الدارسون يعدون للعمل كتقنيين أو في وظائف إدارية متوسطة،

فينبغي أن تتوافر لدى المدرسين معرفة مستفيضة بالمتطلبات الخاصة

لهذا النوع من العمل، ويفضل أن تكون مكتسبة بالخبرة العملية المناسبة؛

(ج) إذا كان المجال المهني المعني يتطلب إجراء بحوث أو تحليلات نظرية،

كالمجال الهندسي مثلا، فينبغي أن يكون المدرسون ملمين بأساليب البحث.

٧٨- ينبغي، فيما يخص مدرسي التعليم التقني والمهني الذين يقومون بعملهم في إطار

التعليم المستمر، أن تتوافر لديهم، بالإضافة إلى الإعداد اللازم لتعليم الكبار، المعرفة

الكافية ببيئة عمل الدارسين، وأن يكونوا قادرين على التعليم والتدريب عن بعد بما

يتفق مع سرعة التعلم لدى كل دارس.

٧٩- ينبغي أن يدعى مهنيون مؤهلون يعملون خارج قطاع التعليم إلى التدريس في

المدارس أو الجامعات أو غيرها من المؤسسات التعليمية، وذلك لتوثيق الروابط بين

عالم العمل وعالم الدراسة.

٨٠- ينبغي، فيما يخص مدرسي المواد العامة في مؤسسات التعليم التقني والمهني،

وبالإضافة إلى مؤهلاتهم في مجال تخصصهم، أن يكونوا ملمين بطبيعة برنامج

التعليم التقني والمهني المتخصص الذي يتلقاه الدارسون.

٨١- يفضل أن يتم إعداد مدرّسي التعليم التقني والمهني في المرحلة الثالثة من التعليم، أي بعد

إتمام التعليم الثانوي أو ما يعادله. وينبغي مراعاة الأهداف التالية عند وضع برامجه:

(أ) المحافظة على معايير التعليم والإعداد المهني السارية في مهنة التدريس

بشكل عام، والمساهمة في رفع مستوى هذه المعايير العامة؛

- (ب) تنمية قدرة مدرسي المستقبل على تدريس الجوانب النظرية والعملية معاً في مجال تخصصهم، مع التركيز بوجه خاص على ضرورة استخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصال حيثما كان ذلك ممكناً؛
- (ج) تلقين مدرّسي المستقبل الحرص على مواكبة التوجهات في مجال تخصصهم وفرص العمل المرتبطة بها؛
- (د) تنمية قدرة مدرسي المستقبل على توجيه الدارسين ذوي الاحتياجات الخاصة؛
- (هـ) العمل على أن يكون مدرسو المستقبل قادرين، بعد تلقي تدريب إضافي، على تدريس مواد أخرى ذات صلة بمادتهم الأساسية.

٨٢- يجب وضع برامج مرنة للتدريب وتجديد المهارات، تجمع بين التدريس في المؤسسة التعليمية والتدريب في مكان العمل، وتطويرها للمواد المعنية ولاحتياجات الدارسين ومكان العمل، عن طريق استحداث أدوات جديدة مناسبة للتقييم والاعتراف بالتحصيل وتأمين الترابط، ووضع معايير لمنح الشهادات.

٨٣- عندما تحول الظروف المحلية دون حصول مدرسي المستقبل على خبرة عملية أثناء فترة إعدادهم، ينبغي أن تسعى المؤسسة التي تقوم بإعدادهم إلى محاكاة ظروف العمل الحقيقية في إطار المنهج الدراسي.

٨٤- ينبغي أن تشمل برامج الإعداد قبل الخدمة وتجديد المهارات أثناء الخدمة لكافة مدرسي التعليم التقني والمهني، على العناصر التالية:

- (أ) نظرية التربية بصفة عامة، وفي تطبيقها على التعليم التقني والمهني بصفة خاصة؛
- (ب) علم النفس التربوي وسوسولوجيا التربية في الجوانب ذات الصلة بالمواد/المجالات التي سيتولى مدرس المستقبل تعليمها؛
- (ج) إدارة النشاط في قاعة الدراسة وطرق التدريس الملائمة للمواد/المجالات التي يعد لها مدرس المستقبل، وطرق تقييم عمل الدارسين؛

(د) التدريب على اختيار واستخدام التقنيات والمعينات التعليمية العصرية بما في ذلك تكنولوجيات المعلومات والاتصال؛

(هـ) التدريب على كيفية ابتكار وإنتاج المواد التعليمية الملائمة، بما في ذلك المواد التعليمية المرنة والقائمة على الحاسوب، عندما لا تكون هذه المواد متوافرة؛

(و) فترة من ممارسة التدريس العملي الموجه قبل التعيين في الوظيفة؛

(ز) التعريف بأساليب التوجيه الدراسي والمهني وأساليب الإدارة التعليمية؛

(ح) تصميم بيئة التعلم في صفوف النشاط التطبيقي والمختبرات وإدارة/صيانة هذه المرافق؛

(ط) تدريب سديد في مجال الأمن مع التأكيد على الممارسة الآمنة للعمل وإعطاء القدوة الحسنة في هذا المجال.

٨٥- ينبغي لمن يناط بهم إعداد مدرسي التعليم التقني والمهني أن يكونوا قد حصلوا على مؤهلات عالية في مجالهم:

(أ) فأساتذة معاهد المعلمين المسؤولين عن توفير التعليم التقني والمهني ينبغي أن تتوافر لهم في مجال تخصصهم مؤهلات معادلة لمؤهلات مدرسي المواد المتخصصة في سائر مؤسسات ودراسات التعليم العالي بما فيها الدرجات الجامعية العليا، وخبرة بالعمل في مهنة ذات صلة بهذا التخصص؛

(ب) وأساتذة معاهد المعلمين المسؤولين عن الجوانب التربوية من إعداد المدرسين ينبغي أن يكونوا مدرسين ذوي خبرة بالتعليم التقني والمهني وحائزين على مؤهلات عالية في مجال التربية.

٨٦- ينبغي لأعضاء هيئات التدريس المسؤولين عن إعداد مدرسي التعليم التقني والمهني أن يضطلعوا بالفعل ببحوث تقنية وتحليلات لفرص العمل في مجال اختصاصهم. وينبغي اتخاذ الترتيبات اللازمة لهذه الغاية عن طريق تكليفهم بساعات عمل معقولة في مجال التدريس، وتمكينهم من الانتفاع بالمرافق اللازمة.

٨٧- ينبغي تشجيع المشتغلين بالتدريس على مواصلة تعليمهم وتدريبهم، أيا كان ميدان تخصصهم، وينبغي أن توفر لهم الوسائل اللازمة لهذه الغاية. وينبغي إتاحة إمكانية التعلم مدى الحياة في أشكال جد متنوعة على أن تشمل ما يلي:

(أ) إعادة النظر باستمرار في المعارف والكفاءات والمهارات واستيفائها؛

(ب) الاستيفاء المستمر للمهارات والمعارف المهنية المتخصصة؛

(ج) اكتساب خبرة عملية بصفة دورية في القطاع المهني المعني.

٨٨- عند النظر في ترقية المدرسين وأقدميتهم ووضعهم، ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار الإنجازات التي حققها المدرس في إطار التعليم والتدريب المستمرين والخبرة العملية التي اكتسبها في المجال المعني.

٨٩- ينبغي أن يتمتع مديرو برامج التعليم التقني والمهني بالمؤهلات التالية:

- (أ) خبرة في التدريس في أحد مجالات التعليم التقني والمهني؛
- (ب) بعض الخبرة العملية في أحد المجالات التي يتناولها البرنامج الدراسي؛
- (ج) رؤية شاملة للتعليم التقني والمهني باعتباره عاملاً حيوياً للتنمية الشخصية والاجتماعية والاقتصادية؛
- (د) دراية بالأساليب والإجراءات الإدارية.

٩٠- ينبغي أن يكرس رؤساء مؤسسات التعليم التقني والمهني قسماً كبيراً من وقتهم للجوانب التعليمية والعلمية لعملهم. وينبغي أن يتوافر عدد كاف من الموظفين لأداء الخدمات التالية:

- (أ) إسداء الإرشاد والتوجيه للمرشحين والطلبة؛
- (ب) إعداد كافة الأنشطة والتجارب العملية والإشراف عليها وتنسيقها؛
- (ج) صيانة الآلات والأجهزة والأدوات في الورش والمختبرات؛
- (د) خدمات الدعم الأكاديمي، مثل المكتبات، ومراكز المعلوماتية/الاتصالية ومراكز الموارد الإعلامية.

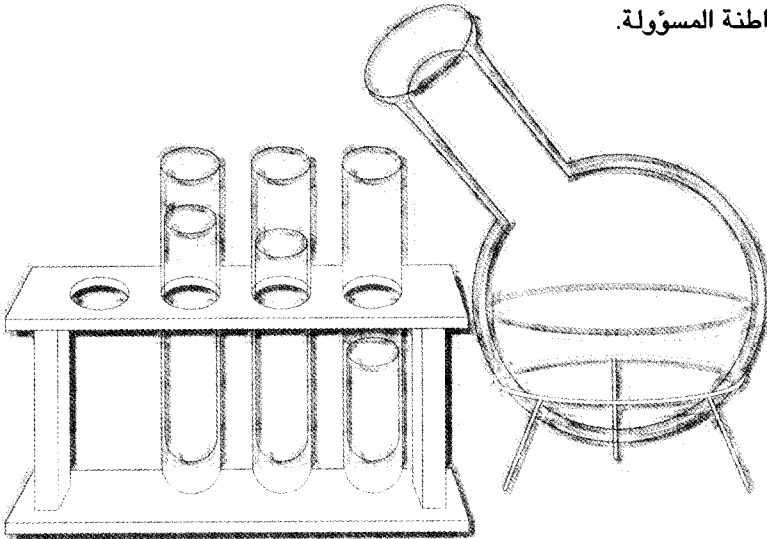
٩١- ينبغي للمديرين أن يتابعوا أحدث الاتجاهات والأساليب التقنية في الإدارة عن طريق البرامج المناسبة للتعلّم مدى الحياة. وينبغي أن يتلقوا تدريباً خاصاً على الأساليب والمشكلات المتصلة بالخصائص المميزة لبرامج التعليم التقني والمهني مثل المرونة في أنماط التسجيل وإعادة التسجيل في هذه البرامج، والتدريب المستمر في مكان العمل، والتلاؤم مع احتياجات عالم العمل. وينبغي أن يتضمن هذا الإعداد ما يلي:

(أ) أساليب الإدارة المناسبة لإدارة شؤون التعليم بما في ذلك الأساليب التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛

(ب) أساليب التخطيط المالي التي تيسر تخصيص الموارد المتاحة تبعاً لأهداف وأولويات البرامج المختلفة وضمان استخدام هذه الموارد على نحو فعال؛

(ج) الأساليب العصرية لإدارة وتنمية الموارد البشرية.

٩٢- ينبغي أن يدرّب الموجهون تدريباً خاصاً على مهامهم. وينبغي أن يكونوا قادرين على إجراء تقييم موضوعي لقدرات الدارسين ومواطن اهتمامهم ودوافعهم، وأن تتوفر لهم أحدث المعلومات عن فرص التعليم والعمل. وينبغي لهم أن يتعرفوا بصورة مباشرة على الأوضاع الاقتصادية وعالم العمل عن طريق الزيارات المنتظمة للمؤسسات وقضاء فترات تدريبية فيها. وينبغي أن توفر للموجهين التسهيلات اللازمة - بما في ذلك فرصة اكتساب الخبرة العملية - للاطلاع على المعلومات والأساليب الجديدة في مجال التوجيه. وينبغي على الأخص ألا يغيب عن بالهم أن التعليم التقني والمهني يجب أن يكون متاحاً للجميع كجزء من عملية التعلم مدى الحياة. ويجب أن يسهم هذا التعليم في التنمية الشخصية والاقتصادية وفي ممارسة المواطنة المسؤولة.



٩٣- ينبغي للدول الأعضاء أن تعطي الأولوية للتعاون الدولي بين بلدان الشمال وبلدان الجنوب، وفيما بين بلدان الجنوب، بالاستعانة بالمنظمات الدولية المعنية، من أجل تجديد ودعم التعليم التقني والمهني، مع التركيز بوجه خاص على ما يلي:

(أ) ضرورة أن تتحكم البلدان النامية بزمام التعليم التقني والمهني وأن تخصص ميزانيات أكبر لهذا القطاع من التعليم؛

(ب) تأمين التنسيق الفعال لأنشطة المعونة الدولية داخل البلد المعني؛

(ج) تعزيز تشاطر الملكية الفكرية، بما في ذلك عن طريق البحث والتطوير، بما يخدم الدارسين في كل البلدان وكل الأوضاع؛

(د) ضمان اعتراف جميع الأطراف المعنية، بما فيها هيئات التمويل الدولية، بأهمية إسهام التعليم التقني والمهني في حفظ السلام والاستقرار وفي درء الاختلال الاجتماعي، وبضرورة إدراج تقديم الدعم لقطاع التعليم ضمن الشروط التي تطلب هذه الأطراف توافرها لتقديم المساعدة إلى البلدان المتلقية.

٩٤- ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير خاصة لتوفير التعليم التقني والمهني للأجانب (ولا سيما المهاجرين واللاجئين) وأبنائهم المقيمين في أراضيها. وينبغي أن تأخذ هذه التدابير في الاعتبار الاحتياجات الخاصة لهؤلاء الأشخاص في البلد المضيف وفي حال عودتهم إلى أوطانهم.

٩٥- ثمة إمكانيات كبيرة لتشاطر البلدان لخبراتها في مجال التعليم التقني والمهني. وتقتضي الضرورة أن تتعاون كل البلدان فيما بينها من أجل مساعدة بعضها بعضاً، بغض النظر عن مستوى تقدمها. وينبغي أن تتخذ التدابير على الصعيد الوطني

والإقليمي والدولي كي ينتظم تبادل المعلومات والوثائق والمواد التي تسفر عنها أعمال البحث والتطوير، مع الاستفادة في ذلك من التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال، وذلك، وعلى وجه الخصوص، بالنسبة لما يلي:

- (أ) المطبوعات المتعلقة بالتربية المقارنة، والمشكلات النفسية والتربوية التي تؤثر في التعليم العام والتقني والمهني، والاتجاهات الراهنة؛
- (ب) المعلومات والوثائق المتعلقة بتطوير المناهج، والأساليب والمواد التعليمية، وفرص الدراسة في الخارج، وفرص العمل، بما في ذلك المتطلبات من الموارد البشرية، وظروف العمل، والمزايا الاجتماعية؛
- (ج) الأفكار والتجديدات والمواد الجديدة للتعليم، والتعلم، والتدريب؛
- (د) البرامج ذات الطابع الإعلامي أو التربوي المذاعة بواسطة وسائل إعلام الجماهير.

٩٦- ينبغي تشجيع التعاون الإقليمي بين البلدان ذات التراث الثقافي المشترك و/أو التي تواجه نفس المشكلات في مجال تطوير التعليم التقني والمهني والتوسع فيه، وذلك عن طريق ما يلي:

- (أ) عقد اجتماعات دورية على المستوى الوزاري وإنشاء آلية تعنى باستعراض السياسات الموضوعية والتدابير المتخذة؛
- (ب) إنشاء مرافق مشتركة لإجراء البحوث على مستوى عال وتصميم نماذج أولية للمواد والمعدات وإعداد الأساتذة اللازمين لتدريب المدرسين، وذلك حينما تتجاوز تكاليف إنشاء هذه المرافق ما يستطيع أن يتحملة بلد واحد.

٩٧- ينبغي أن يعتبر تطوير مواد التعليم والتعلم التي تستخدم تكنولوجيات المعلومات والاتصال وتصلح للاستعمال على الصعيدين الدولي والإقليمي، مجالاً من مجالات الأولوية. وينبغي أن تساهم هذه المواد تدريجياً في وضع معايير مشتركة للكفاءات/المؤهلات المهنية التي تكتسب عن طريق التعليم التقني والمهني، وفي

تأمين الاعتراف بهذه المعايير. كما ينبغي أن تشجع هذه المواد على المبادرة إلى القيام بأنشطة تعاونية دولية للتعليم والتعلم، فيما بين المؤسسات.

٩٨- ينبغي للدول الأعضاء أن تشجع على تهيئة مناخ مؤات للتعاون الدولي من أجل بناء القدرات في البلدان النامية، ولا سيما في مجالات الحصول على التكنولوجيا وتطويرها وتطبيقها، وذلك عن طريق ما يلي:

- (أ) برامج المنح الدراسية والمبادلات، المخصصة للمدرسين/المدرين، والطلبة، والمسؤولين عن الإدارة والتنظيم؛
- (ب) إقامة تعاون مستمر بين المؤسسات المتشابهة في البلدان المختلفة، وذلك وعلى سبيل المثال، عن طريق ترتيبات للتوأمة؛
- (ج) توفير إمكانات لاكتساب الخبرات العملية في الخارج، وخاصة عندما تكون فرص اكتساب هذه الخبرات داخل البلد المعني محدودة؛
- (د) تشجيع البلدان على عرض برامجها التعليمية والتعريف بها خارج حدودها الوطنية.

٩٩- بغية تيسير التعاون الدولي، ينبغي للدول الأعضاء أن تعمل، من خلال تبادل الممارسات والأساليب الجيدة، على تطبيق ما يناسبها من المعايير الملائمة الموصى بها على الصعيد الدولي والمتعلقة بصفة خاصة بما يلي:

- (أ) نظم التقدير/التقييم؛
- (ب) الرموز العلمية والتقنية؛
- (ج) المؤهلات والشهادات المهنية؛
- (د) المعايير المتعلقة بالجوانب التقنية والمعدات؛
- (هـ) معالجة المعلومات؛
- (و) معادلة المؤهلات المكتسبة في التعليم التقني والمهني مما يفترض توحيد المناهج والاختبارات، بما فيها اختبارات القدرات؛

- (ز) توفير السلامة والأمن على الصعيد المهني عن طريق اختبار المواد والمنتجات والعمليات؛
- (ح) حماية البيئة وصونها.

١٠٠- ينبغي أن تخضع المعايير الموصى بها دولياً لتقييم مستمر عن طريق البحث المتواصل في فعالية تطبيقها في كل بلد، وعن طريق مراقبة مدى فعالية هذا التطبيق، وذلك من أجل تمكين البلدان من استخدام التعليم التقني والمهني مدى الحياة كوسيلة للحد من أوجه التفاوت بين بلدان الشمال وبلدان الجنوب، وكجسر يوصلها إلى مستقبل تنعم فيه بمزيد من الرخاء والسلام في القرن الحادي والعشرين.

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد اجتمع في دورته الثامنة والثمانين، ٢٠٠٠،

وإذ أجرى مناقشة عامة على أساس التقرير الخامس بعنوان "التدريب من أجل الاستخدام: الاندماج الاجتماعي، الإنتاجية واستخدام الشباب"،

يعتمد الاستنتاجات التالية ويدعو مجلس الإدارة إلى تكليف المدير العام بإيلائها الإعتبار الواجب في عمل المكتب في المستقبل ومراعاتها عند إعداد البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣.

استنتاجات بشأن تدريب وتنمية الموارد البشرية

١ - يواجه المجتمع البشري تحدياً حاسماً في بداية القرن الحادي والعشرين يتمثل في تحقيق العمالة الكاملة والنمو الاقتصادي المتواصل في الاقتصاد العالمي والإدماج الاجتماعي. ويتناول إطار العمل اللائق الصادر عن منظمة العمل الدولية كلاً من نوعية وكمية العمالة ويوفر أساساً لسياسات واستراتيجيات جديدة في مجال التعليم والتدريب. وتسهم تنمية الموارد البشرية والتعليم والتدريب إسهاماً كبيراً في تعزيز مصالح الأفراد والمنشآت والاقتصاد والمجتمع. وتسهم تنمية وتدريب الموارد البشرية، بتحويلهما الأفراد الى مواطنين صالحين للعمل ومسلحين بالمعرفة، في التنمية الاقتصادية وفي تحقيق العمالة الكاملة وتعزيز الاندماج في المجتمع. كما يساعدان الأفراد على كسب فرص الحصول على العمل اللائق والوظائف الجيدة، والافلات من الفقر والتمهيش. ومن شأن التعليم وتكوين المهارات أن يفضيا إلى بطالة أقل وإلى عدالة أكبر في الاستخدام. ويستفيد الاقتصاد والمجتمع بوجه عام، شأنهما شأن الأفراد والمنشآت، من تنمية وتدريب الموارد البشرية. ويصبح الاقتصاد أكثر إنتاجية وإبداعاً وقدرة على المنافسة من خلال وجود طاقات بشرية أعلى مهارة. كما تؤكد تنمية وتدريب الموارد البشرية على القيم الأساسية

للمجتمع - من إنصاف وعدالة ومساواة بين الجنسين وعدم التمييز ومسؤولية اجتماعية ومشاركة.

-٢

ومن أهم التطورات التي تغير من عالم العمل التغيرات التكنولوجية، والتغيرات في الأسواق المالية، وظهور الأسواق العالمية للمنتجات والخدمات، والمنافسة الدولية، والزيادات الجذرية في الاستثمار الأجنبي المباشر، والاستراتيجيات الجديدة لنشاط الأعمال، والممارسات الجديدة في مجال الإدارة، والأشكال الجديدة لتنظيم نشاط الأعمال وتنظيم العمل. والكثير من هذه التطورات يشكل أيضاً مقومات للعولمة، وهي الأسم المعطى لشتى العمليات التي ينتج عنها تكامل للنشاط الاقتصادي يشهد إزدياداً جذرياً في عالم اليوم. وهذه التطورات تتيح فرصاً وتمثل تحديات في آن واحد للمنشآت والعمال والبلدان. فبالنسبة للمنشآت كان معنى ازدياد المنافسة المزيد من الفائزين والخاسرين. وبالنسبة للبلدان زادت العولمة من التنمية الوطنية مثلما زادت من الأضرار، إذ عملت على تفاقم الاختلافات في المزايا النسبية للبلدان. وفيما يتعلق ببعض العمال، أدت هذه التطورات إلى خلق فرص وظيفية أو إلى النجاح في عمل الشخص لحسابه الخاص، وإلى تحسين مستويات المعيشة والإزدهار، لكنها أدت للبعض الآخر من العمال إلى إفتقار في الأمن الوظيفي أو إلى بطالة وتدن في مستويات المعيشة وفقر. والكثير من هذه التطورات قد زاد جذرياً من أهمية تطبيق المعارف والمهارات البشرية على النشاط الاقتصادي. إن تنمية الموارد البشرية وتعليمها وتدريبها هي عناصر ضرورية وجوهريّة مطلوبة للاستفادة كاملاً من الفرص وفي الوقت نفسه الارتفاع الى مستوى التحديات التي تمثلها هذه التطورات بالنسبة للمنشآت والعمال والبلدان. وثمة إعترا ف متزايد بأن للعولمة بعداً إجتماعياً يتطلب إستجابة إجتماعية. إن التعليم والتدريب هما عنصران من عناصر الاستجابة الاقتصادية والاجتماعية للعولمة.

-٣

ولا يمكن للتعليم والتدريب أن يتصديا وحدهما لهذا التحدي، بل يجب أن يسيرا جنباً إلى جنب مع السياسات الاقتصادية وسياسات العمالة وغيرها لترسيخ المعارف الجديدة وتوطيد دعائم المجتمع القائم على المهارات بطريقة عادلة في الاقتصاد العالمي. وللتعليم والتدريب نتائج متمايزة، وإن كانت متلاقية، مع تغير المجتمع. فكل منهما منطوق أساسي مزدوج: تنمية المهارات والمعارف التي ستساعد البلدان

والمنشآت والأفراد على إغتنام الفرص الجديدة، وتعزيز قدرة جماعات كثيرة من السكان ممن أضررت بالعمالة والتغيرات الجارية في المجتمع عموماً على العمل والانتاج وتحقيق دخل. إن التعليم والتدريب ضروريان للنمو الاقتصادي ونمو العمالة والتنمية الاجتماعية. كما يسهمان في نمو الفرد ويوفران الأساس للمواطنة الواعية. وهما وسيلة لتمكين الناس اقتصادياً، وتحسين نوعية العمل وتنظيمه، والنهوض بإنتاجية المواطنين، ورفع دخول العمال وتحسين القدرة التنافسية للمنشآت، وتعزيز الأمن الوظيفي والعدالة الاجتماعية والاندماج في المجتمع. لذلك يشكل التعليم والتدريب دعامة رئيسية للعمل اللائق. وهما يساعدان الأفراد في الحصول على عمل بسهولة أكبر في أسواق عمل داخلية وخارجية سريعة التغير.

٤- إن تدريب وتنمية الموارد البشرية أمران أساسيان، لكنهما لا يكفيان بذاتهما لضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة أو حل التحدي الشامل الذي يواجه العمالة. وينبغي أن يتسما بالترباط وأن يشكلا جزءاً مكملاً للسياسات والبرامج الاقتصادية والاجتماعية وسياسات وبرامج سوق العمل الشاملة التي تعزز النمو الاقتصادي ونمو العمالة. إن السياسات التي توسع من الطلب الإجمالي في الاقتصاد، مثل التدابير الاقتصادية الكلية وغيرها، يجب ربطها بسياسات جانب العرض، مثل العلم والتكنولوجيا، والتعليم والتدريب، والسياسات الصناعية وسياسات المنشآت. والسياسات المالية المناسبة والضمان الاجتماعي والمفاوضة الجماعية هي من وسائل توزيع هذه المكاسب الاقتصادية على أساس عادل ومنصف، وتشكل حوافز أساسية للاستثمار في التدريب. ويتطلب إتباع هذه السياسات المتكاملة النظر في إقامة بنیان مالي واجتماعي جديد للاقتصاد العالمي، وهذا موضوع يتعين على منظمة العمل الدولية إجراء البحوث بشأنه.

٥- إن مهمة التعليم الأساسي هي ضمان التطور الكامل لشخصية كل إنسان ومواطنه، ووضع الأساس لقابلية الفرد للاستخدام. والتدريب الأولي يعزز من قابلية استخدام الرجل أو المرأة إذ يوفر المهارات العامة الأساسية للعمل، والمعارف الأساسية والكفاءات الصناعية والمهنية القابلة للنقل ويسهل الانتقال إلى عالم العمل. ويكفل التعلم المتواصل الحفاظ على مهارات الفرد وتخصصاته وتحسينها مع تغير متطلبات العمل والتكنولوجيا والمهارات؛ كما يكفل تنمية شخصية العمال

وتطورهم الوظيفي؛ ويؤدي إلى زيادات في الانتاجية والدخل الإجماليين؛ ويحسن من العدالة الاجتماعية. وفي كل من البلدان المتقدمة والبلدان النامية على السواء، يوجد عمال كثيرون يفتقرون إلى المهارات الأساسية للإمام بالقراءة والكتابة والحساب. ويتعين وضع استراتيجيات وطنية ودولية لاستئصال الأمية، تستند إلى أهداف ملموسة وإلى معايير قياس وتقييم للنوعية.

٦- إن التعليم والتدريب رفيعي النوعية هما أداتان رئيسيتان لتحسين الأوضاع الاجتماعية - الاقتصادية الشاملة وللمنع ومكافحة الاستبعاد والتمييز الاجتماعيين، وخاصة في مجال الاستخدام. ولكي تتحقق فعاليتهما، يجب أن يشملا الجميع، بمن فيهم الجماعات المحرومة. لذلك يجب توجيههما بعناية إلى النساء، والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بمن فيهم العمال الريفيون؛ والمعوقون؛ والعمال كبار السن؛ والعاطلون عن العمل لفترات طويلة بمن فيهم العمال منخفضو المهارات؛ والشباب؛ والعمال المهاجرون، والعمال المسرحون نتيجة لبرامج الإصلاح الاقتصادي أو لإعادة هيكلة الصناعات والمنشآت. وتصدياً لاحتياجات هذه الجماعات ولا سيما الشباب، ينبغي توفير فرص الحصول بشكل منهجي على مزيج من التعلم الرسمي والتعلم خارج موقع العمل وداخله وتطويره، إذ أنه يحقق نتائج فعالة ويزيد من فرص دخول سوق العمل.

٧- ويمكن أن يكون التدريب، جنباً إلى جنب مع تدابير أخرى، إحدى أدوات التصدي للتحدي الذي يمثله القطاع غير المنظم، فالقطاع غير المنظم ليس قطاعاً بالمعنى التقليدي للتصنيف الاقتصادي بل هو إسم يطلق على النشاط الاقتصادي للأشخاص في عدة حالات جلها أنشطة كفاف. والعمل في القطاع غير المنظم لا يحظى بالحماية ويتسم في معظم الحالات بانخفاض الدخل والانتاجية معاً. إن دور التدريب ليس إعداد الناس للقطاع غير المنظم أو إبقاؤهم فيه؛ أو التوسع في ذلك القطاع؛ بل ينبغي أن يعمل بالأحرى، مقترناً بأدوات أخرى مثل السياسات المالية وتوفير الائتمان ومد نطاق الحماية الاجتماعية وقوانين العمل، أن يؤدي إلى تحسين أداء المنشآت وقابلية استخدام العمال من أجل تحويل أنشطة هامشية وأنشطة كفاف في أغلب الأحيان إلى عمل لائق يندمج إندماجاً كاملاً في التيار الرئيسي للحياة الاقتصادية. وينبغي

المصادقة على التعلم المسبق والمهارات المكتسبة في القطاع لأنهما سيساعدان العمال المذكورين على كسب فرص دخول سوق العمل المنظم. وينبغي إشراك الشركاء الاجتماعيين إشراكاً كاملاً في وضع هذه البرامج.

٨- إن التعليم والتدريب حق للجميع. وعلى الحكومات، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، ضمان حصول الكافة على هذا الحق. ومن مسؤولية الجميع الاستفادة من الفرص المتاحة. ويجب إتاحة التعليم العام الابتدائي والثانوي المجاني الشامل والجيد لجميع الأطفال الذين ينبغي ألا يحرموا، من خلال عمل الأطفال، من الفرص المتواصلة للحصول على التعليم. ولا يمكن فصل التعليم عن التدريب. إن التعليم الأساسي والثانوي هو الأساس الذي ينبغي أن يبني عليه نظام فعال للتعليم والتدريب المهنيين. إن التعليم الأساسي جيد النوعية والتدريب الأولي، وتوفير التعليم للكبار وإتاحة فرصة ثانية للتعليم، فضلاً عن توفر ثقافة التعلم، تكفل كلها مستويات عالية من المشاركة في التعليم والتدريب المتواصلين. إن المدرسين والمدرّبين المؤهلين هم العنصر الأساسي لتوفير تعليم جيد النوعية لمساعدة الأطفال والكبار على بلوغ مستويات عالية في التخصصات الأكاديمية والمهنية. ويشكل توظيفهم وراتبهم وتعليمهم وتدريبهم وإعادة تدريبهم وتكليفهم وتوفير تسهيلات كافية لهم عناصر حيوية لأي نظام تعليمي ناجح.

وإلى جانب التعليم والتدريب، فإن خدمات التوجيه الوظيفي والإحاق بالوظائف (خدمات التطوير الوظيفي) التي تشمل التعليم الوظيفي وإسداء النصح في مجال المهنة والعمل، والمعلومات التعليمية والمهنية ومعلومات سوق العمل، عليها جميعها أن تؤدي دوراً حاسماً في تنمية الموارد البشرية. إن التشجيع على تنمية ثقافة للتطوير الوظيفي من خلال نظم التعليم والتدريب، فضلاً عن خدمات الاستخدام، هو وسيلة لتعزيز التعلم المستمر. وستكون لتنمية هذه الثقافة فيما بين الشباب والكبار أهمية خاصة لتأمين قابليتهم للاستخدام وتسهيل انتقالهم من التعليم والتدريب إلى العمل أو التدريب المتقدم.

٩- إن القابلية للاستخدام معرفة تعريفياً واسعاً. فهي نتاج رئيسي للتعليم والتدريب ذي النوعية الرفيعة إلى جانب سلسلة من السياسات الأخرى. وهي تشمل المهارات

والمعارف والمؤهلات التي تعزز من قدرة العامل على تأمين وظيفة والاحتفاظ بها، وعلى إحراز تقدم في العمل ومواكبة التغيير، وتأمين وظيفة أخرى إن رغب في ذلك أو تم الاستغناء عنه، ودخول سوق العمل بسهولة أكبر في فترات مختلفة من دورة الحياة. وتزداد قابلية استخدام الأفراد إلى أقصى حد حين يحصلون على تعليم وتدريب واسع القاعدة، وعلى مهارات أساسية رفيعة المستوى قابلة للنقل، بما في ذلك العمل الجماعي وحل المشاكل وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومهارات الاتصال والإلمام باللغات، وتعلم كيفية إكتساب المهارات، والاختصاصات اللازمة لحماية أنفسهم وزملائهم من المخاطر والأمراض المهنية. وهذا المزيج من المهارات يمكنهم من التكيف مع التغيرات التي تحدث في عالم العمل. كما تشمل قابلية الاستخدام مهارات متعددة أساسية لتأمين عمل لائق والحفاظ عليه. إن روح المبادرة يمكن أن تسهم أيضاً في خلق فرص الاستخدام ومن ثم الإسهام في قابلية الاستخدام. غير أن قابلية الاستخدام ليست وظيفة التدريب وحده - فهي تتطلب سلسلة من أدوات أخرى تؤدي إلى وجود وظائف، والنهوض بالوظيفة ذات النوعية؛ والعمالة المستدامة. ولا يمكن دعم قابلية استخدام العمال إلا في بيئة اقتصادية تعزز النمو الوظيفي وتكافئ الاستثمارات الفردية والجماعية في تدريب وتنمية الموارد البشرية.

١٠- وثمة توافق ثلاثي ودولي في الآراء بشأن كفاءة فرص حصول الجميع على التعليم الأساسي والتدريب الأولي والتدريب المستمر وزيادة الاستثمار الشامل في هذه المجالات وتحقيق الاستفادة المثلى منه. وينبغي مكافحة التمييز الذي يحد من فرص الحصول على التدريب سواء بلوائح مكافحة التمييز أو بعمل مشترك أيضاً من جانب الشركاء الاجتماعيين. وقد سبق المصادقة على هذه المبادئ في إعلان المنظمة الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية الذي اعتمده مجلس الإدارة في ١٩٧٧. وصادقت اللجنة على الالتزامات الأساسية الواردة في ميثاق كولونيا لمجموعة الثمانية التي تضم الأمم الصناعية الرئيسية في عام ١٩٩٩ والتي طالبت بالتزام مجدد من جميع الشركاء بالتعلم المتواصل: "... من جانب الحكومات بالاستثمار للنهوض بالتعليم والتدريب على كافة المستويات؛ ومن جانب القطاع الخاص بتدريب المستخدمين الحاليين والمقبليين؛ ومن جانب الأفراد بتنمية قدراتهم

وحياتهم المهنية". إلا أن برامج التكيف الهيكلي والسياسات المالية التقييدية والأجور المنخفضة والتزامات سداد الديون، وانخفاض تدفقات المساعدة الانمائية، وضغوط الأسعار المنافسة على المنشآت ونقص الموارد لقطاعات عريضة من السكان في عدد من الحالات تحمل الحكومات والمنشآت والأفراد على خفض الاستثمار في التعليم والتدريب. كما أن جوانب عدم التيقن في الأسواق، واقتناص المنشآت الأخرى للمهارات ونمو أشكال العمل غير المأمونة وما يستتبعه من ارتفاع معدل تغيير العاملين من شأنها أن تقلل من حوافز المنشآت للاستثمار في التدريب. وهذا ينطبق بصفة خاصة على أقل البلدان نمواً، ومعظمها في أفريقيا، بالنظر إلى وضعها الاجتماعي - الاقتصادي شديد الصعوبة. ويتعين أيضاً تحسين ثقافة تنمية المهارات الفردية والجماعية، على أساس مستمر، من أجل النهوض بالانتاجية وقابلية الاستخدام في بيئة سريعة التغير.

١١- وينبغي إعتبار تكلفة التعليم والتدريب استثماراً. ويمكن التشجيع على زيادة هذا الاستثمار بالإقرار بأن الاستثمار في التعليم والتدريب يمكن أن يصبح مسؤولية مشتركة للقطاعين العام والخاص معاً. وعلى الحكومات أن تضطلع دائماً بالمسؤولية الرئيسية للاستثمار في التعليم الأساسي والتدريب الأولي، وينبغي لها أن تستثمر أيضاً في أشكال أخرى من التدريب. وعلى الحكومة أيضاً أن تتحمل أكبر المسؤولية عن الاستثمارات الموجهة إلى المجموعات التي يشكل فيها مكافحة الاستبعاد الاجتماعي أو التمييز هدفاً هاماً. وفيما يتعلق بمسؤولية الأفراد، يجب على الحكومة أيضاً أن تتحمل المسؤولية لكي لا يحرم الأفراد من الحصول على التدريب لأسباب مالية وبما يضر بالمصالح الأوسع للمجتمع. وعلى الحكومة أيضاً بإعتبارها صاحب عمل أن تضطلع بمسؤولية الاستثمار في التدريب. وفيما يتعلق بالقطاع الخاص، ينبغي الإعراف بمسؤوليات كل من المنشآت والأفراد والتشجيع على الاضطلاع بها، حيثما يكون ذلك مناسباً. وهذه المسؤوليات تتصل خاصة بالاستثمار في التعليم المستمر والقائم في مكان العمل، الذي يمكنه زيادة قابلية استخدام العمال والقدرة التنافسية للمنشآت. إن تنظيم وتنفيذ مسؤوليات القطاع الخاص في هذا المجال يمكن أن يتحققا على أفضل وجه من خلال الشراكات بين الحكومة والمنشآت، أو بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين أو فيما بين الشركاء

الاجتماعيين. إن ضمان زيادة الاستثمار للمنشآت الصغيرة والمتوسطة يناسب نهج الشراكة بصفة خاصة.

١٢- ولا يوجد نموذج عالمي للاستثمار في التدريب. وعلى الحكومات أن تهيء بيئة اقتصادية عامة وحوافز تفضي إلى تشجيع الأفراد والمنشآت على الاستثمار المنفرد أو المشترك في التعليم والتدريب. وينبغي أن يتقرر هذا الاستثمار والمسؤولية عنه بوجه عام حسب أهداف التدريب، مثل أهداف الفرد أو المنشأة أو المجتمع. ويمكن للبلدان الاستعانة بطرق ووسائل مختلفة لدعم الاستثمار في التدريب وزيادة الموارد للتدريب. وللمنشآت دور حيوي تؤديه في الاستثمار في التدريب. وهناك ضرورة لوجود عدد من الآليات يستخدم معاً لدعم الاستثمار في التدريب وضمان فرص الحصول عليه. وقد تشمل هذه الآليات نظم فرض رسوم على المنشآت يصاحبها منح عامة، وإنشاء صناديق للتدريب، وتخصيص حوافز شتى للتدريب والتعلم مثل منح تخفيضات ضريبية، ونقاط تقييد في رصيد المتدرب، وتقديم منح للتدريب وفتح حسابات فردية للتدريب، والإعتراف بالحقوق الجماعية والفردية في التدريب، والحصول على الإجازات الدراسية، وعقد اتفاقات جماعية بشأن التدريب ومحاكاة أفضل الممارسات الوطنية والدولية للاستثمار في التدريب. وينبغي أن تأخذ الآليات المختارة في الاعتبار الاحتياجات الخاصة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. وحيثما تكون الرسوم هي الآلية المختارة لتمويل التدريب، ينبغي أن تكون إدارة توزيع التمويل ثلاثية؛ أو في الحالات التي يتفق فيها الشركاء الاجتماعيون على هذه الرسوم، ينبغي أن تكون هذه الإدارة ثنائية. وينبغي أن تقوم القرارات المتعلقة بالسياسات الحكومية بشأن التعليم والتدريب على حوار ثلاثي حقيقي وأن تتيح للشركاء الثلاثيين الفرصة لتطوير أفضل الطرق والوسائل لزيادة الاستثمارات في التدريب. وثمة حاجة إلى اتخاذ تدابير لتوفير تسهيلات لرعاية الأطفال.

ومن وسائل تشجيع البلدان والشركات على زيادة الجهود الجارية للاستثمار في التدريب وتوفير أساس مقارن وقابل للقياس يمكننا جميعاً أن نسعى إليه، وضع معايير للقياس. وعلى منظمة العمل الدولية أن تضع قاعدة بيانات بشأن الإنفاق الجاري على التدريب المهني والتدريب المتواصل، وأن تقترح سلسلة من المعايير

لقياس الاستثمار في التدريب، قد تختلف من إقليم إلى آخر في العالم وحسب حجم الشركات أو قطاع الصناعة، لتكون كمرآة ونقطة توجيه للبلدان والقطاعات والشركات.

١٣- إن هياكل التسلسل الوظيفي البينية، وتفويض سلطة اتخاذ القرار والمبادرة والمراقبة، توسع أيضاً من الحاجة إلى مهارات وتدريب أعلى مستوى، وتؤدي إلى مسؤوليات أكبر للعمال. وتعجل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هذه الاتجاهات في مجال الإدارة وتغير من عالم العمل بوجه عام.

وتحمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إمكانية إحداث تحسن هائل في فرص حصول الناس على تعليم وتدريب جيد النوعية، بما في ذلك في مكان العمل. غير أن ثمة خطراً من أن تؤدي هذه التكنولوجيات إلى "ثورة رقمية" وإلى تفاقم أوجه عدم المساواة القائمة في التعليم والتدريب بين المناطق الحضرية والريفية، وبين الأغنياء والفقراء، وبين هؤلاء الذين يملكون مهارات معرفة القراءة والكتابة والحساب والذين لا يملكونها، وبين البلدان المتقدمة والنامية. وعلى البلدان أن تزيد استثمارها في البنية الأساسية المطلوبة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب، وفي معدات وبرامج الحواسيب وتدريب المدرسين والمدرسين. وينبغي أن يضطلع بهذه الاستثمارات القطاع العام والخاص معاً، وأن تستفيد الاستثمارات من الشبكات التعاونية المحلية والوطنية والدولية. ويمكن للحكومات أيضاً أن تقدم الحوافز للقطاع الخاص وللأفراد لتشجيع تنمية مهارات الإلمام بالحواسيب ومهارات الاتصالات الجديدة. وثمة حاجة إلى نشر نماذج ووسائل جديدة للتدريب والتعلم عند استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ويمكن استخدام أساليب التعلم عن بُعد لإتاحة التدريب في الأوقات المناسبة، أو في أماكن يسهل الوصول إليها أو بتكاليف مخفضة. وينبغي ألا يحل التعلم عن بُعد محل جميع وسائل التعلم الأخرى لأساليب التدريس وإن كان يمكن أن يشكل جزءاً قيماً من جميع أدوات التدريس المتاحة. وينبغي، قدر الإمكان، ربط التعلم عن بُعد بأساليب التدريب التقليدية تلافياً لإحساس المتعلم بالعزلة. وثمة حاجة إلى تكييف الإطار الاجتماعي للتدريب وفقاً لهذه الأشكال الجديدة من التدريب.

١٤- وللقوى الكثيرة الدافعة، المذكورة في الفقرة ٢، أثر ملموس على تنظيم الشركات وأساليب عملها. كما بدأت تظهر قطاعات جديدة، كثير منها يستند إلى استخدام نواتج وخدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بما فيها شبكة انترنت. وكل ذلك زاد الطلب على مهارات وكفاءات جديدة تشمل المهارات الشخصية والكفاءات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويحتاج التعليم والتدريب إلى الاستجابة لهذه المطالب الجديدة، سواء تلك المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو المتصلة بالتغيرات في تنظيم العمل.

١٥- ويوفر الربط الشبكي الإلكتروني الفرص للمتعلمين لكي يساعد بعضهم بعضاً بنشاط أكبر، ولكي يصبح المتعلمون أكثر نشاطاً في عملية التدريب والتعليم، ولاستخدام أساليب التدريس الرسمية وغير التقليدية. ومن أجل تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريب، يجب على المتدربين أن يتقنوا هذه التكنولوجيات وأن يتدربوا تدريباً منتظماً. وثمة حاجة إلى تحديث الأساليب التعليمية لمواكبة تدريس التطورات الجديدة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وينبغي استحداث أنواع جديدة من تنظيم المدارس للاستفادة كاملاً من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ كما يحتاج الفرد إلى تعلم أساليب التعلم الذاتي. ومن الضروري للتدريب الجديد أن يزود المدربين والأفراد بهذه المهارات. ويمكن للمنشآت أن توفر تسهيلات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو توفر نظاماً للدعم من أجل العمال لكي يستخدموا تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في منازلهم أو بشكل عام، وللمدارس أو غيرها من مقدمي التدريب وذلك من أجل تعزيز نشر مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وحصول المجتمع عليها. ويمكن أن تسهل الحوافز الحكومية المناسبة هذه التطورات.

١٦- وبالنسبة لكثير من البلدان النامية، فإن التحديات أكبر إلى حد بعيد. فالمجتمعات التي تعاني من مستويات مرتفعة ومنتامية من أمية الكبار ومن أزمة الديون الضخمة، لن تتمكن من رسم سياسات التدريب والتعليم الحديثة أو تمويلها أو تنفيذها، وهي سياسات أساسية للتنمية والنمو الاقتصادي. وفي عصر مجتمع المعرفة، يوجد ٨٨٤ مليون شخص من الكبار الأميين، العاجزين عن التعامل

بفعالية حتى مع الأدوات الفكرية "للاقتصاد القديم". وتفيد تقديرات منظمة اليونسكو بأنه في حين بلغ عدد الكبار الأميين في أقل البلدان نمواً ١٤٤ مليون شخص في عام ١٩٨٥، سيرتفع هذا العدد إلى ١٨٨ مليون شخص بحلول عام ٢٠٠٥ - وبعبارة أخرى، سيزداد عدد الكبار الأميين بنسبة ٣٠ في المائة في أقل البلدان نمواً. يضاف إلى ذلك أن برامج التكيف الهيكلي عملت في حالات محددة على تخفيض الاستثمار العام في التعليم، وبذلك زادت من إضعاف قدرة النمو الاقتصادي والتنمية على المدى الأطول.

ويفتقر معظم العالم النامي إلى البنية الأساسية المادية التي تنبض من خلالها معظم المعارف الجديدة. إن نقص الكهرباء والهواتف، وتكلفة الحواسيب وفرصة الدخول إلى شبكة انترنت، تسهم كلها في حرمان المواطنين والمنشآت والعمال في البلدان النامية من الاستفادة من ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتهيئة الظروف من أجل نمو فرص اقتسام ثمار "الثورة الرقمية" بين البلدان. وعلى البلدان النامية أن تبذل جهوداً أكبر للاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفي تطوير أساليب تدريس مناسبة لهذه التكنولوجيا بدلاً من مجرد إضافة حواسيب إلى أساليب التعليم القائمة.

ويتعين على المجتمع الدولي، كجزء من تهيئة الظروف لتكوين المهارات في أقل الاقتصادات نمواً، أن يعمل على إجراء تخفيف جريء وكبير للديون، أو إلغاء الديون، عند الإقتضاء، وأن يساعد على تعبئة الموارد لبرامج تكفل محو الأمية الأبجدية والرقمية الأساسية وتنمية البنية الأساسية للاتصالات والمعلومات، والمساعدة في التدريب على التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصالات. وهذا يشكل تحدياً مباشراً لمنظمة العمل الدولية ولوكالات التنمية الدولية.

وينبغي تشجيع المؤسسات متعددة الجنسية على الموافقة على اتفاقات منصفة لنقل التكنولوجيا، وتنمية المهارات المحلية رفيعة المستوى في البلدان النامية، والمساعدة على إقامة البنية الأساسية لاقتصاد المعارف الجديدة. وينبغي التذكير بالإسهامات في التنمية التي يمكن أن تقدمها الشركات متعددة الجنسية من خلال التدريب على نحو ما تبلور في الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية.

إن هذه التدابير مجتمعة تسهم في تنمية اقتصادات ومجتمعات أشد مناطق العالم فقراً. فهي توفر السلم الذي يمكن للبلدان النامية أن تعلي فيه من سلسلة القيم في الانتاج وفي صنع السلع وتوفير الخدمات التي تضيف قيمة اقتصادية كبيرة، والتي تجد عائداً اقتصادياً كبيراً في الاقتصاد العالمي. إن التعليم والتدريب يمثلان أحد التدابير الشاملة للقفز من التخلف إلى مجتمع المعلومات.

وفي تطوير قاعدة للتعليم والتدريب في البلدان النامية، فإن وجود التكنولوجيا الجديدة من شأنه أن يتيح إمكانات جديدة وربما يوفر التكاليف التي تنفق على أساليب أكثر تقليدية. وهذا يشكل تحدياً رئيسياً للبلدان النامية للاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ووضع السياسات الملائمة.

وثمة حاجة إلى توثيق روابط التعاون بين منظمة العمل الدولية ومنظمة اليونسكو وسائر المنظمات الدولية والمنظمات الإقليمية مثل الاتحاد الأوروبي وبلدان المخروط الجنوبي والبلدان المانحة التي تعطي أولوية عالية لتنمية وتدريب الموارد البشرية. وعلى المنظمة أن تتعاون أيضاً تعاوناً أوثق مع المؤسسات المالية الدولية مثل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومصارف التنمية الإقليمية لضمان ألا تؤدي برامج التكيف الهيكلي إلى كبح الاستثمارات في التعليم والتدريب. كما ينبغي بذل جهود وطنية ودولية أكبر لاستئصال الأمية في أنحاء العالم. ولا يمكن لكل هذه التدابير وهذا الدعم أن يكون فعالاً ما لم تبذل البلدان النامية الجهود لتكثيف السياسات والبرامج الرامية الى تنمية اقتصاداتها وتطوير مواهبها البشرية.

١٧- إن وضع إطار وطني للمؤهلات هو لصالح المنشآت والعمال، إذ يسهل من التعلم المتواصل، ويساعد المنشآت ووكالات الاستخدام على أن يواكب الطلب العرض في مجال المهارات، ويوجه الأفراد في اختيارهم للتدريب ول مستقبلهم المهني. وينبغي أن يتألف الإطار من عدد من العناصر: معايير كفاءة مهنية مناسبة قابلة للنقل، واسعة وتقوم على الصناعات، يضعها الشركاء الاجتماعيون، وتعكس المهارات المطلوبة في الاقتصاد والمؤسسات العامة، وكذلك المؤهلات المهنية والأكاديمية اللازمة؛ ونظام لتقييم المهارات والكفاءات المكتسبة يتسم بالمصداقية والانصاف والشفافية، بغض النظر عن كيفية ومكان تعلمها (أي من خلال التعليم والتدريب النظاميين وغير النظاميين، والخبرة في العمل والتعلم في موقع العمل).

وينبغي أن يكون من حق كل فرد أن يكتسب خبرته ومهارته من خلال العمل، أو من خلال المجتمع أو من خلال تدريب رسمي أو غير رسمي يتم تقييمه والاعتراف به والمصادقة عليه. وينبغي إتاحة برامج لتعويض الأفراد عن نقص المهارات من خلال زيادة فرص الحصول على التعليم والتدريب كجزء من الاعتراف ببرامج التعلم المسبق. وينبغي للتقييم أن يحدد الثغرات في المهارات، وأن يتسم بالشفافية ويوفر توجيهاً للمتعلم وللمقدم التدريب. وينبغي أن يشمل الإطار أيضاً نظاماً ذا مصداقية للتصديق على شهادات اكتساب المهارات التي يمكن نقلها والاعتراف بها عبر المنشآت والقطاعات والصناعات والمؤسسات التعليمية، سواء كانت عامة أم خاصة.

وينبغي أن تكون منهجية التقييم منصفة، مرتبطة بالمعايير وغير تمييزية. وينبغي التحوط قدر الإمكان من احتمالات التمييز المستتر. فمثلاً، كثيراً ما يعتمد التحول الى قطاع الخدمات، الذي يضم مكوناً نسائياً أقوى، على مهارات أكبر في مجال الاتصال وحل المشاكل، لا يُعترف بها دائماً بشكل صريح. وبالمثل، فإن نظم الإختبار التي تجرى باللغة الثانية للفرد تشوه أحياناً من نتائج المهارات التقنية والمهارات الأخرى المكتسبة. إن الأشكال الجديدة لتنظيم العمل كثيراً ما تغير من إشتراطات المهارات داخل المنشأة. فمثلاً، تستند الهياكل الإدارية البيئية الى نقل مسؤوليات معينة من الإدارة الى القوى العاملة. ولا بد أن ينتج عن ذلك إعتراف صريح بالكفاءات الجديدة المطلوبة من القوى العاملة في ظل هذه الظروف، وينبغي لنظم المكافآت أن تضع هذا في الإعتبار.

وينبغي أن يكون النظام المهني للمؤهلات ثلاثياً، وأن يتيح الفرصة للعمال ولأي فرد يرغب في التعلم، وأن يشمل مقدمي التدريب من القطاعين العام والخاص وأن يتم تحديثه باستمرار. وينبغي أن يكفل توافر نقاط متعددة للدخول والخروج في نظام التعليم والتدريب خلال حياة العامل المهنية. وعلى منظمة العمل الدولية أن تضع قاعدة بيانات بشأن أفضل الممارسات لوضع إطار وطني للمؤهلات، وأن تضطلع بدراسة عامة عن إمكانية مقارنة مختلف أطر المؤهلات الوطنية القائمة على قاعدة البيانات هذه، وأن تجري البحوث بشأن الإعتراف بالتعلم المسبق.

١٨- ويجوز أن تسهم نقابات العمال ورابطات أصحاب العمل أيضاً في التدريب عن طريق إدارة مؤسساتها التدريبية الخاصة وتوفير التعليم لأعضائها. وعلى المستوى

القطاعي وعلى مستوى المنشأة بوجه خاص، يمكن للمفاوضة الجماعية أن توفر الظروف الملائمة لتنظيم التدريب وتنفيذه. ويمكن لهذه المفاوضة الجماعية أن تشمل القضايا التالية:

- متطلبات المنشآت والاقتصاد من المهارات؛
- التدريب اللازم للعمال؛
- تقييم المهارات الأساسية والمهارات المكتسبة اما في موقع العمل أو أثناء الأنشطة الفردية أو الجماعية؛
- تنمية المسارات الوظيفية للعمال؛
- خطط للتدريب الشخصي وتطوير مهارات العمال؛
- التسهيلات الضرورية للسماح بالاستفادة القصوى من التدريب؛
- نظم للإعتراف بالشهادات والمكافآت، بما في ذلك هيكله الأجور.

١٩- وعلى الشركاء الاجتماعيين أن يعززوا الحوار الاجتماعي بشأن التدريب، وأن يشاركوا في مسؤولية صياغة سياسات التعليم والتدريب وينخرطوا في شراكات مع بعضهم بعضاً أو مع الحكومات للاستثمار في التدريب والتخطيط له وتنفيذه. وكثيراً ما تشمل شبكات التعاون في ميدان التدريب إدارات الحكم الإقليمي والمحلي، وشتى الوزارات، والهيئات القطاعية والمهنية، ومؤسسات ومقدمي التدريب، والمنظمات غير الحكومية، الخ. وعلى الحكومة أن تنشئ إطاراً للحوار الاجتماعي الفعال وشراكات في مجالي التدريب والاستخدام. وينبغي أن يؤدي هذا الإطار إلى وضع سياسة تعليم وتدريب منسقة على المستوى الوطني، واستراتيجيات طويلة الأجل تصاغ بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وتتكامل مع السياسات الاقتصادية وسياسات الاستخدام. كما ينبغي أن يشمل ترتيبات ثلاثية وطنية وقطاعية للتدريب، وأن يوفر تدريباً يتسم بالشفافية والشمول ونظاماً للمعلومات عن سوق العمل. والمنشآت مسؤولة في المقام الأول عن تدريب مستخدميها وعن تدريب التلاميذ الصناعيين، لكنها تشارك أيضاً في مسؤولية توفير التدريب المهني الأولي للشباب من أجل تلبية إحتياجاتهم في المستقبل.

٢٠- إن نطاق وفعالية الحوار الاجتماعي والشراكات في ميدان التدريب محدودان حالياً بقدرة الأطراف الفاعلة ومواردها. وهما يتباينان بين البلدان

والقطاعات والمنشآت الكبيرة والصغيرة. كما أن التكامل الاقتصادي الاقليمي الذي حدث مؤخراً يدخل بعداً جديداً في الحوار الاجتماعي بشأن التدريب والحاجة الى بناء القدرات. وثمة حاجة ملحة الى رفع هذه القدرة عن طريق وسائل مختلفة مثل التعاون التقني، بتقديم إعانات للمنظمات النقابية ولمنظمات أصحاب العمل، وتقديم المنح للمتدربين، وتبادل الخبرات وأفضل الممارسات بين البلدان. وينبغي أيضاً أن يشكل التدريب في مجال العلاقات الصناعية وبشأن الثقافة العمالية، وإدارة المنشآت والإسهام في ازدهار المجتمع بفضل عمل وتنظيم الشركاء الاجتماعيين جزءاً لا يتجزأ من بناء القدرات وجزءاً من التدريب الأولي والمهني. ولأن منظمة العمل الدولية هي منظمة ثلاثية، فإن عليها أن تقود التعاون الدولي لبناء القدرات من أجل تحقيق الحوار الاجتماعي وبناء الشراكات في ميدان التدريب. وينبغي بذل جهود إضافية لصالح البلدان النامية.

٢١- وينبغي أن تستند الاختصاصات بشأن مراجعة توصية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٥٠) إلى الاستنتاجات الحالية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والثمانين، عام ٢٠٠٠، وإلى استنتاجات ميثاق كولون، ١٩٩٩، وإلى البيانات المشتركة حول هذا الموضوع الصادرة عن المنظمات الدولية لأصحاب العمل وللعمال وأن تشمل ما يلي:

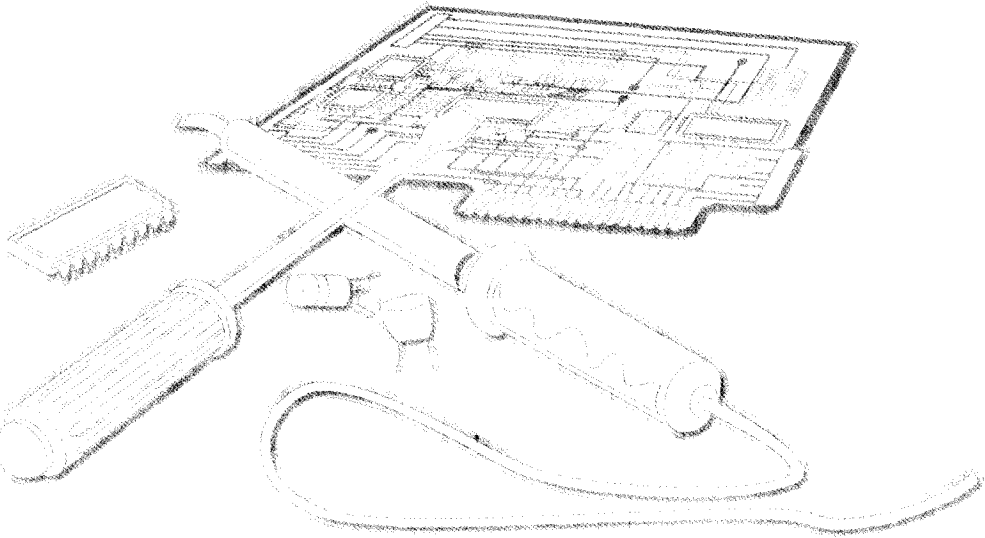
- (١) التصدي للاحتياجات من التعليم والتدريب في عالم العمل الجديد في البلدان النامية والمتقدمة على السواء، وتعزيز العدالة الاجتماعية في الاقتصاد العالمي؛
- (٢) النهوض بمفهوم العمل اللائق من خلال تعريف دور التعليم والتدريب؛
- (٣) تشجيع التعليم المتواصل، وتعزيز قابلية استخدام عمال العالم؛ التصدي للتحديات الاقتصادية؛
- (٤) الاعتراف بشتى المسؤوليات عن الاستثمار في التعليم والتدريب وتمويلهما؛
- (٥) تعزيز أطر المؤهلات الوطنية والإقليمية والدولية التي تشمل توفير التعليم المسبق؛

(٦) تحسين إتاحة وتكافؤ الفرص أمام جميع العمال في الحصول على التعليم والتدريب؛

(٧) بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في التعليم والتدريب؛

(٨) التصدي للاحتياجات المتزايدة من المساعدة التقنية والمالية من جانب البلدان والمجتمعات المحرومة.

وينبغي مراجعة توصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٥٠) لكي تعكس النهج الجديدة ازاء التدريب. ورغم أن بعض جوانب التوصية ما زال صحيحاً، إلا أن جوانب أخرى فقدت ملاءمتها. فهناك حاجة إلى صك أكثر دينامية يكون أكثر قابلية للتطبيق والاستخدام من جانب الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين في صياغة وتنفيذ سياسات تنمية الموارد البشرية، ويكون متكاملًا مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى، وخاصة سياسات العمالة. وينبغي استكمال توصية جديدة بدليل عملي وبقاعدة بيانات يمكن للمكتب أن يجدها باستمرار كجزء من عمله المعتاد.



نضد وطبع في ورش اليونسكو

7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP

© UNESCO 2003

Printed in France

للمزيد من المعلومات يرجى الاتصال بـ:

Section pour l'enseignement technique et professionnel

UNESCO

7, place de Fontenoy

75352 Paris 07 SP (France)

رقم الهاتف: 34 08 68 45 (33.1) • رقم الفاكس: 45 55 68 45 (33.1)

البريد الإلكتروني: tve.section@unesco.org • عنوان الموقع على الإنترنت: <http://www.unesco.org/education/>

Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité

OIT

4, route des Morillons

1211 Geneva 22 (Switzerland)

رقم الهاتف: 6860 799 (41.22) • رقم الفاكس: 7650 799 (41.22)

البريد الإلكتروني: ifpskills@ilo.org • عنوان الموقع على الإنترنت: <http://www.ilo.org/skills/>