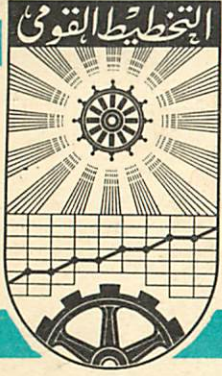


الجمهورية العربية المتحدة



معهد التخطيط القومي

واحدة فقط

مذكرة رقم ١٢٢

تنظيم أجهزة تخطيط القوى العاملة والتدريب المهني
في الجمهورية العربية المتحدة

لواء عبد المجيد العبد

الدورة التدريبية الرابعة (نوفمبر - ديسمبر ١٩٦١)

٢ يناير سنة ١٩٦٢

القاهرة

٣ شارع محمد منظر - بالزناك

تنظيم أجهزة تخطيط القوى العاملة والتدريب المهني

في ج ٠ ع ٠ م

مقدمة :

يمثل الافراد أكبر وأعقد مشكلة من مشاكل التخطيط - وذلك لان بقية مستلزمات مشروعيات التنمية الاقتصادية والصناعية من معدات أو مواد ، أو خبرة خارجية أو وسائل عمل - كل هذه يمكن للدولة الناشئة أن تعمل على استيرادها من غيرها من الدول المتقدمة في وقت قصير نسبيا ، أما القوى العاملة الماهرة ، بالمستويات العالية والاعداد الكبيرة التي تلزم لمشروعات التنمية ، فلا يمكن توفيرها عن هذا الطريق وليس بهذه السرعة .

والتدريب الفني والمهني هو الطريقة الرئيسية لتوفير الافراد ، وتكوين الاجيال القادرة على العمل والانتاج .

وموضوعنا في هذه المحاضرة هو تنظيم أجهزة تخطيط القوى العاملة وتنظيم أجهزة التدريب المهني - وبدراسة هذا وذاك يمكننا أن نتبين الصلة الوثيقة التي لا بد من قيامها بينهما . كما سنتعرض لدراسة الانظمة المختلفة للتدريب المهني في بلادنا .

١- الرابطة بين تخطيط القوى العاملة والتدريب المهني :

لا يمكن التحدث في تخطيط مشروعات التنمية في الدولة دون تركيز الاهتمام على الدور الكبير الذي تؤديه القوى العاملة بالنسبة لتحقيق تنفيذ المشروعات أو لكفاءة ادارتها وتشغيلها اذ يتوقف على الافراد صلاحية تشغيل المعدات كما يتوقف على كفايتهم وكفاءتهم دقة الانتاج وكمية وسلامة أسلوب العمل بل لقد وضعت هذه المشروعات أصلا لخدمة قطاع القوى العاملة مثلا في رفع مستوى الشعب وتمييزه اقتصاديا وقدرته على الدفاع ، ولا يمكن اغفال الدور الكبير الذي يؤديه التدريب الفني والمهني في اعداد الافراد وتدريبهم ومتابعة رفع مستوياتهم وزيادة كفايتهم الانتاجية مما يوضح الرابطة الوثيقة بين مطالب الاعمال والمشروعات من القوى العاملة وبين انتاج الوحدات التدريبية والتعليمية القادرة كما ونوعا ميقاتا لا سيما في الوقت الذي نعيش فيه والذي يتصف بالتطور المستمر وينادي بسرعة اللحاق بالتقدم الصناعي والعملى حرصا على تبوء الجمهورية مكانها اللائق بتاريخها العريق وثورتها الجادة لبلوغ أهدافها ولعل هذه هي العقبة التي لو جاوزناها انفتحت أمامنا جميع الابواب .

يقصد بالتدريب المهني في هذا العرض جميع الوحدات والاجهزة التدريبية المسئولة عن اعداد الافراد اللازمين لشغل وظائف العمال المهرة ومتوسطى المهارة الذين يكونون في مجموعهم القاعدة الكبيرة في قطاع العمل والقوى العاملة ، ولقد قدرت النسب المئوية لمختلف الافراد اللازمين لتنفيذ المشروعات الصناعية او الانشائية في احدى البلاد المتقدمة على النحو التالي :

عام ١٩٣٠

عام ١٩٦٠

المهندسون من ١٠-٧ %

الفنيون من ١٢-١٠ %

عمال مهرة بدرجة عالية من ١٥-١٢ %

٤ %

عمال مهرة من ٥٥-٥٠ %

١٩٦٦ %

عمال متوسطى المهارة من ٢٠-١٥ %

٤٢٢٢ %

عمال غير مهرة -

٢٩٧٧ %

عمال مبتدئين -

٤٤٤ %

وتد حصرت عام ١٩٣٠ بالنسبة لطوائف العمال على ضوء دراسة مائة ألف حالة من المشتغلين

في صناعة الدراجات .

ومن ذلك يتضح انه بينما كان حوالى ٧٢ % من العمال بدرجة مهارة منخفضة عام ١٩٣٠ زادت

نسبة العمال المهرة الان بتقدم الفنون والصناعات . ومن ثم فان التدريب المهني هو المسئول عن

القطاع الذى يمثل من ٦٥-٧٥ % من قطاع القوى العاملة المشتغلة بالمشروعات الصناعية والانشائية

كما انه يغذى قطاع العمال ذوى المهارة العالية والفنيين باعتبار انه من المفضل ان يكون هؤلاء الافراد

من ذوى الخبرات العملية وأن تكون كفاءتهم سواء فى درجة الدقة والمهارة أو فى الاشراف والملاحظة

مع استعدادهم للتقدم العلمى والفنى هى سبيلهم لشغل هذه الوظائف وبذلك يمكن اعتبار قطاع

التدريب المهني والفنى مسئولا عن ٨٥-٩٠ % من قطاع القوى العاملة المدربة المشتغلة فى النواحي

الصناعية والانشائية .

وجدير بالذكر ونحن نستعرض غالبية القوى العاملة المشتغلة بالنواحي الصناعية والانشائية

ان نذكر أن الولايات المتحدة الامريكية حددت عام ١٩٥٠ القوى العاملة الماهرة والفنيين فى القطاع

الصناعي والانشائي بما يوازي ٨ أو ٩ مليون من أجمالي القوى العاملة والتي تقدر بحوالي ٦٤ مليون ٥ وتعتبر الولايات المتحدة هؤلاء الافراد المهرة مسئولين عن انتاج نصف احتياجات العالم وهذا دليل واضح على مدى ما تكسبه المهارات والخبرات من ارتفاع أكيد بمستوى الشعب وتبوء دولته مكانها اللائق بين الامم .

ويخطئ من يحسب المهارة شيئا يكتسب بمجرد استمرار التطبيق والممارسة ٥ فأن المهارات أوثق صلة بالمعارف ٥ والمعارف أكثر ضرورة واتساعا من أن يترك هذا وذاك للتعليم غير الموجه أثناء العمل . وأنه وأن كانت مدرسة الحياة هي أعظم المدارس وأكثرها واقعية وخبرة ٥ الا أن مستوى القبول بهذه المدرسة بلغ - بتقدم العلم والصناعة - حدا يستوجب عناية كبيرة بتخطيط وتنفيذ مشروعات التدريب في منشآت تعد خصيصا له . كما أن توجيه التعليم والتدريب ينقص الى حد بعيد من النسبة بين الفترة من عمر الفرد التي يقضيها في التعلم وبين الفترة التي يفيد فيها ويستفيد من ثمار هذا التعلم وكلما أسرع التطور كلما كان أوجب علينا أن نحاول اللحاق به عن طريق وتوجيه التدريب ونفعله في خطوط مرسومة ٥ وكلما أصبح لزاما علينا أن نكف عن الاهتمام على التدريب غير الموجه الذي - الى جانب ما يتطلبه من زمن طويل - يصل بالفرد دائما الى مستوى محدود يقف أمامه عاجزا عن التقدم .

لذلك فمن الضروري أن نعتني بايجاد الاجهزة التدريبية الكفيلة بمقابلة احتياجات المشروعات من الافراد وضمان اكسابهم المعارف والمهارات اللازمة للمهن المختلفة ولشتى المشروعات في الوقت المناسب والكفاءة المطلوبة مع تزكية عوامل الشطح الاكيد للتقدم حيث تنطلق فيه مواهب الافراد وقد راثهم الى تحدى الزمن واستتباط الافكار ومسايرة معدل التطور والرقى .

ومن الواضح أن :

- أ - التوسع في تدريب بعض الطوائف أكثر من حاجة المشروعات يؤدي الى بطالة محققة .
- ب - التدريب على برامج لا تطابق مطالب المهن والاعمال قد يقلل من كفاءة العاملين فيها أو يثير الكثير من مشاكل العمل نتيجة التوسع غير المطلوب في الدراسات التي لا تتلائم وطبائع الاعمال .
- ج - الاقلال من الانتاج المطلوب لبعض طوائف القوى العاملة يؤثر بدون شك على قدرة الدولة على الانتاج في المجالات المختلفة وعلى الرابطة بين هذه المجالات ومختلف فئات أفرادها .

ولا شك أنه من المحتم أن ننظر الى قطاع القوى العاملة نظرة شاملة لا تعنى بتخريج وأنتاج العمال الفنيين بل يجب أن تمتد الى كافة الطوائف من المهندسين والعلماء والزراعيين والاطباء ورجال الادارة والمشتغلين بالشئون الدينية والانسانية ٠٠٠ الخ لان المجتمع لا غنى له عن كل هذه الطوائف وعن ايجاد الرابطة القوية بينها ، ويعد المجتمع سليما اذا كان تكوينه وتشكيله وتطويره مسائرا لاهدافه ورسالته فى الحياة ولسنا فى معرض تفضيل طائفة على أخرى ولكن ما يجب أن ننادى به ونتجه اليه هو تلك النظرة الشاملة التى تهدف الى انتاج متناسق من مختلف الطوائف وتوفير العمل المجزى لها والحياة الكريمة بما يتفق ورغباتها ومؤهلاتها وقدراتها ، كما يجب أن نأخذ فى الاعتبار التطور المستمر فى أسلوب الحياة فى القرن الذى نعيش فيه والذى لا شك يدعو الى المزيد من ادخال الوسائل الميكانيكية والكهربائية والالكترونية فى شتى نواحي العمل كما يتجه بالسمو فى تفكيرنا من الكوكب الذى نعيش عليه الى عالم الكون الذى نحيا فيه ، وهذه النظرة الشاملة يجب أن يمتد تخطيط سياستنا فى القوى العاملة وتتميتها ، كما يجب أن تتجه أهدافنا فى التدريب والتعليم .

وعلى قدر زيادة موارد الدولة واستغلال كافة امكانياتها يمكننا ان نتطلع الى المزيد من آفاق التقدم داخل حدود الجمهورية أو خارجها بما يتمشى مع استغلال مواهب وقدرات أفرادنا وأبنائنا الى اقصى طاقاتها وأفساح المجال للمزيد من التقدم والرقى ما وسعت امكانياتها ، ولن يتحقق ذلك ما لم ترتبط سياسة تخطيط القوى العاملة بسياسة التعليم والتدريب فى ظل خطة تقدمية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية سواء عن طريق المدارس والمعاهد والمراكز والكليات المعدة لتأدية هذه الرسالة أو عن طريق استغلال امكانيات المشروعات والمصانع والحياة الفعلية فى اكتساب المزيد من الخبرات والمهارات بصورة فعالة سريعة النتائج وهذا كله ليس بالامر السهل الميسور بل فيه تحد لقدرتنا على التخطيط والتنظيم وحرصنا على سلامة استغلال كافة الموارد وتعبثتها فى الاتجاه الصحيح ، والله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم .

٢- أجهزة تخطيط القوى العاملة :

تعددت الاجهزة المستولة عن تخطيط القوى العاملة وأختلفت تبعيتها لجهات كثيرة لا رابط بينها ، ونمضت بذلك أهدافها التى يجب فى الواقع أن تتفق فى خطوطها الرئيسية

- ١ -
٢ -
٣ -
٤ -
٥ -
٦ -
٧ -
٨ -
٩ -
١٠ -
١١ -
١٢ -
١٣ -
١٤ -
١٥ -
١٦ -
١٧ -
١٨ -
١٩ -
٢٠ -
٢١ -
٢٢ -
٢٣ -
٢٤ -
٢٥ -
٢٦ -
٢٧ -
٢٨ -
٢٩ -
٣٠ -
٣١ -
٣٢ -
٣٣ -
٣٤ -
٣٥ -
٣٦ -
٣٧ -
٣٨ -
٣٩ -
٤٠ -
٤١ -
٤٢ -
٤٣ -
٤٤ -
٤٥ -
٤٦ -
٤٧ -
٤٨ -
٤٩ -
٥٠ -
٥١ -
٥٢ -
٥٣ -
٥٤ -
٥٥ -
٥٦ -
٥٧ -
٥٨ -
٥٩ -
٦٠ -
٦١ -
٦٢ -
٦٣ -
٦٤ -
٦٥ -
٦٦ -
٦٧ -
٦٨ -
٦٩ -
٧٠ -
٧١ -
٧٢ -
٧٣ -
٧٤ -
٧٥ -
٧٦ -
٧٧ -
٧٨ -
٧٩ -
٨٠ -
٨١ -
٨٢ -
٨٣ -
٨٤ -
٨٥ -
٨٦ -
٨٧ -
٨٨ -
٨٩ -
٩٠ -
٩١ -
٩٢ -
٩٣ -
٩٤ -
٩٥ -
٩٦ -
٩٧ -
٩٨ -
٩٩ -
١٠٠ -

بالمقياس الكفيل بتوضيح انتاجها ومقوماتها .

٤- بيان واف عن قطاع البطالة الظاهرة منها والمستترة الذي يكشف عن مدى استغلالنا لقوانا البشرية ووجودها كعبء ثقيل على مجتمعنا ، وما ينتظر حدوثه من بطالة جديدة نتيجة تطور أساليب العمل في مختلف المهن والاعمال .

لذلك باتت الحاجة واضحة الى ايجاد الجهاز القادر على متابعة هذه الدراسات سواء تم عن طريق احصاءات يدعو اليها ويقوم على تنفيذها أو عن طريق ايجاد تنسيق وترايبط بين الاجهزة القائمة لتحقيق هذه الافراض اذ المهم هو أن تتعدد مصادر المعلومات عن الافراد نظرا لصعوبة متابعتها من زاوية واحدة على أن تخدم جميعها الغرض الرئيسي اللازم لتخطيط مطالب القوى العاملة وتنميتها .

٣- أجهزة التدريب المهني :

تعددت بالتالي الاجهزة المسئولة عن التدريب المهني لانعدام المسئولية المركزية في تخطيط القوى العاملة وتفككت الروابط الواجب قيامها فيها لنجاحها يتوقف على نظامها وقدرة القائمين عليها لا على تعاون شامل بين مختلف الجهات المستفيدة والقائمة على التدريب في تأدية رسالة وأمانة كبيرة تخدم المطالب الحقيقية للمشروعات بكفاءة عالية وبالمهنة والاعمال اللازمة في الوقت المناسب ، كما حرمت هذه الاجهزة من تنسيق وتبادل الدروس المستفادة من الخبرة فيما بينها .

ولقد قيل حقا أن المشكلة الاولى التي تواجه البلاد الناشئة هي مشكلة اعداد القوى العاملة الماهرة اللازمة لمشروعات التنمية والتصنيع فيها ويتوقف مدى نجاحها وتقدمها على مدى اهتمامها أو قصورها في تأدية هذه المهمة الكبيرة لانها تمثل أعدادا متزايدة في تخصصات شتى ومستويات متعددة لا قبل للدول الناشئة بمواجهتها ما لم تعد الخطط الكفيلة بتنفيذها وما لم تعبأ المصانير لتحقيق هذا التطور بصورة فعالة سريعة ذات كفاءة عالية .

وفيما يلي بيان الاجهزة المسئولة عن تخريج العمال متوسطي المهارة أو المهرة في الصناعة ويمكن قياس نفس الاوضاع على باقي نواحي النشاط الاخرى .

أ - المدرسة الإعدادية الصناعية :

يوجد ٦٤ مدرسة إعدادية صناعية و ١٢ قسما إعداديا ملحقا من المزمع إنشاء ٣٦ مدرسة جديدة و ٤٢٤ فصلا ملحقا في خطة التنمية وتبلغ تكاليفها ٢٤٢ر٤٧ر٦٥ جنيهه خلاف ثمن الاراضى وينص قانون التعليم الصناعى على تخريج العامل ذى المهارة العادية من هذه المرحلة و يقدر انتاج هذه المدارس اعتبارا من عام ٥٦/٥٥ حتى بداية الخطة الخمسية بحوالى ٩٨٠٨ تلميذا و وفى خطة التنمية بحوالى ٣١٦٨٠ تلميذا . ويتجه التفكير بالنسبة لهذه المرحلة نحو ادخال تغيير رئيسى فى رسالتها على أساس الحقائق التالية :

١- يلقي خريجو المدارس الإعدادية الصناعية منافسة قاسية من الصبية والاشراق الذين يدرون داخل العمل والذين وان لم يتلقوا أى قسط من التعليم والتدريب الموجه ولكنهم يحصلون على مهارة جزئية تجعلهم أكثر قدرة على العمل . والمشرفون على العمل لا شك يفضلون هؤلاء الصبية والاشراق الذين لا يتكفون ما يطالب به المتخرج من المدرسة الإعدادية الصناعية والذي يقل مهارة عن زميله الذى باشر العمل فعلا من سن مبكرة سواء التحق بالمدرسة الابتدائية أم لم يلتحق .

٢- يصعب فى هذه السن المبكرة بعد المرحلة الابتدائية اختيار وتوجيه الطلبة الى ما يناسبهم وما ينتظروهم من مهن وأعمال . هذا ما لجأت اليه جميع الدول الاجنبية . حتى بلجيكا التى لا زال بها هذا النوع من التعليم - اذ اتضح لنا أن أقل مستوى للتعليم العام يمكن من استيعاب الدراسات المهنية يتفاوت بين ست وتسع سنوات بحسب قدرات البلاد المختلفة على الانفاق على التعليم العام وعلى مستوى هذه الدراسات ولكنها أجمعت على أنه من الواجب توجيه التلميذ فى هذه المرحلة المبكرة الى دراسات وتطبيقات فنية متنوعة تكشف له ولاجهزة التوجيه عن ميوله ورغباته وتحيط المدرسة بصورة أكمل باستعداد طلبتها حيث يمكن توجيههم الى ما يتلاءم مع قدراتهم ونشاطهم فى مستقبل حياتهم . هذا الذى أن مطالب الاعمال فى الصناعة المتقدمة تنادى بالمزيد من الثقافة العامة الصالحة لتقدم العامل فيما بعد معتمدا على نفسه بدراسات تكميلية نهائية كانت أم مسائية تساعده على ترقى سلم المهارة ليتكافأ مع التقدم المستمر فى الاعمال دون ما حاجة الى توجيهه

خاص أو تدريب مباشر وتتيح الفرصة لظهور المواهب المختبئة أو المؤجلة .
وقد اتجهت معظم هذه الدول الى توحيد مستويات التعليم وأجهزة التدريب بدلا من
تعددتها وتكرارها الامر الذي يساعد على تركيز الجهود في مستويات محددة من التعليم
العام أو المهارات المختلفة .

ويلاحظ أن مدرستنا الاعدادية تتكلف ما يزيد عن ضعف تكاليف المدرسة الاعدادية العامة
وتطبق نفس البرامج العملية فالمدرسة الصناعية الثانوية مع قصور في امكانياتها بالاضافة
الى أن غالبية الطلبة يقفل أمامهم باب التقدم للمرحلة الثانوية ، وينخفض مستواهم الثقافى
ما يحرم البلاد من قدرات ومواهب وعقليات نابهة لم يقدر لها أن تستكمل تعليمها وثقافتها .

وقد يقال أنه ليس من الممكن أن نستوعب جميع الطلبة الحاصلين على الابتدائية فى المدارس

الاعدادية والاولى أن نتجه الى المدارس الفنية امتصاصا لنسبة من هؤلاء لا تزيد فى الواقع عن ٤٣ ٪
ولكن ما يصح أن يتجه اليه التطور هو فى زيادة نسبة قبول الطلبة المتخلفين بعد الدراسة الابتدائية
فى تعليم عام يتيح لهم قسطا من التعليم العملى فى مهارات متنوعة تسمح بحسن توجيههم وارشادهم
فيما بعد المرحلة الاعدادية حيث يمكنهم اما مواصلة تعليمهم فى المدرسة الثانوية الصناعية أو فى
مراكز تدريب تكسبهم من المهارات ما يفوق مستوى المدرسة الاعدادية الصناعية وبالتالي مستوى الصبيحة
والاشراق ويجعلهم صالحين لمواصلة التقدم وهذا هو ما يدرس الان بشأن تطوير هذه المرحلة .

اما بالنسبة للمتخلفين بعد المرحلة الابتدائية فيجب أن يوجه تعليمهم نحو الاعمال الزراعية
والحرف اليدوية والريفية التى لا تتأثر بالتطور المستمر الحادث فى المهن الصناعية بشرط أن تضمن
انتاجا صالحا لهذه القوى يرفع من مستوى معيشتهم ويتناسب مع مستوياتها الثقافية ولكنه حرصا على
اتاحة الفرصة للتقدم لمن لم يتمكن من اللحاق بالمدرسة الاعدادية يلزم تهيئة سبل تعليم الكبار فى
دراسات عامة أو فى دراسات مهنية مسائية أو نهائية تطبيقا لمبدأ تكافؤ الفرص الى أن ينتهيا للدولة
الانفاق الكامل على مختلف مراحل التعليم العام الذى يكسب صاحبه قدرة مستقلة على مواصلة تدريبه
وفقا لمطالب عمله فى مستقبل حياته .

ب - المدرسة الثانوية الصناعية :

تمتد الدراسة في هذه المرحلة الى ثلاث سنوات بعد المرحلة الاعدادية وتستقبل غالبية طلبتها من التعليم العام ، وقد بلغت درجة الاقبال عليها ما يؤكد بتقدم الوعي الصناعى على غير ما كان بالنسبة للاعوام السابقة . وقد ضم هذا النوع من المدارس نسبة لا تقل عن ٨٣ % من خريجي المرحلة الاعدادية منها ٢٠ % من الطلبة المتفوقين ، وأجتذبتهم عن مواصلة تعليمهم فى المرحلة الثانوية العامة كما سمح بامتصاص نسبة من الحاصلين على الاعدادية الصناعية تقدر الى الان بحوالى ١١ % ويوجد حتى الان ٢٦ مدرسة صناعية و ٢٤ قسما ملحقا بالاعدادى تخرج حوالى ٤٧٣٧ طالب سنويا فى ٢٥ مهنة ، ومن المنتظر فى مشروعات الخطة الخمسية أن تفتتح ثلاث مدارس جديدة و ٣٨٢ فصلا ملحقا تخرج ٢٨٩٠٠ تلميذ اعتبارا من عام ١٩٦١/٦٠ الى ١٩٦٥/٦٤ .

ومن الواضح أن هذه المرحلة هي المرحلة الحاكمة فى تكوين وأعداد طبقة العمال والصناع المهرة الذين يمكن أن تعتمد عليهم مشروعاتنا الانشائية أو الصناعية ، لذلك يجرى الان دراسة علاقة مشروعات التنمية بالتخصصات الجارى تدريبها بالمدارس الصناعية لاعادة تخطيط وتوزيع هذه المدارس بالنسبة لتخصصاتها وانفاجها بما يتفق وحاجة المناطق ومشروعاتها ، كما ركز الاهتمام على دراسة برامجها وأساليب التعليم والتدريب فيها .

وقد أرشدت الدراسة الى أهمية تخطيط برامج التدريب وفقا لمطالب الاعمال المنتظرة بدلا من تشعب البرنامج ليفطى أكثر من مجال حيث لا يتيسر اكساب الطالب المهارات المتنوعة خاصة مع نقص الامكانيات وعدم الرغبة فى اطلاق فترة التدريب دون مبرر لا سيما فى الفترة التى نجتازها الان .

كما ظهرت الحاجة بشكل ملموس الى أهمية تروابط الجهات المستفيدة من خريجي هذه المدارس مع الاجهزة المسؤولة عن التدريب فيها لاسباب متعددة من بينها تهيئة وسائل الانتاج والعمل الفعلية التى لن تتيسر اذا عاشت المدرسة بمعزل عن الحياة العملية كما يمكن تذليل عقبات كثيرة فى التسهيلات المالية والاماد يتوقف اختيار تخصصات الطلبة وتشجيعهم الى غير ذلك من المزايا التى تعود من تروابط وحدات التدريب مع الجهات التى تخدمها .

وهناك اهتمام كبير باعادة تخطيط وتنظيم هذه المدارس على أساس اكساب المهارات الضرورية لمختلف المهن والاعمال وقيامها على طابع انتاجى يعطى المزيد من العناية الى النواحي العملية ذات العلاقة المباشرة بالتخصص مع عدم اغفال الدراسات النظرية والفنية والعامة .

ح - التدريب داخل العمل :

ينسب الى التدريب داخل العمل انتاج غالبية المهارات المتوسطة الموجودة حاليا في سوق العمل ، وفي هذا النوع من التدريب يتعرف الفرد على ما ينقصه من المعلومات أو الخبرات أو المهارات عن طريق المشاهدة والتوجيه من رؤسائه وعن طريق انتقاله في مدار العمل وممارسة شتى الاعمال ، وواضح أن هذه الطريقة صالحة ومؤكدة النتائج بالنسبة للأفراد الذين نالوا من بادي الأمر قبل الالتحاق بالعمل القسط الاساسي من المهارات والمعارف الرئيسية ولكنها غير مضمونة النتائج بدون هذا المستوى الاساسي لمواصلة التقدم واكتساب المزيد من الخبرات ، كما أن تخطيطها يحتاج الى عناية فائقة في تقدير تسلسل العمليات والاعمال وأزدياد صعوبتها تدريجيا بتقدم العمل بالاضافة الى انها تعتمد على خبرة المشرفين والموجهين لا من حيث تمكثهم في أعمالهم فحسب ولكن من حيث قدرتهم القدرية على تلقين مرؤوسهم ما اكتسبوه من معارف ومهارات وهو ما يفترضون اليه حتما ان لم يعدوا له جميعا من قبل ، وهو امر من الصعوبة بمكان .

وسمع أن هذا النوع من التدريب يعزى اليه انتاج اعداد كبيرة من العمال ، فإن الاتجاه العام في معظم البلاد المتقدمة يهدف الى اعادة تخطيطه على أساس موجه وريطة على الاجهزة المسئولة عن التعليم أو التدريب حرصا على تنظيم اكتساب المهارات والمعارف واستكمال ما ينقص التدريب داخل العمل بالتدريب الموجه داخل الوحدات التدريبية أو بالعكس كما أن الاتجاه الغالب هو في حسن اعداد الأتراء قبل الركون الى هذه الطريقة في تسلق درجة المهارة بالاضافة الى العناية بتخطيط مراحل العمل واعداد المشرفين المسئولين عن متابعة هذا النوع من التدريب .

وإذا كانت ظروفنا الحالية لا تمكننا من الاعتماد على هذه الطريقة كطريقة أساسية لخلق أجيال الفنيين والعمال المهرة اللازمين لسد حاجتنا الى التطور الصناعي ، فإن ذلك لا يمنع من الاستئادة منها كوسيلة لتحقيق هدفين :

١ - رفع مستوى العمال القائمين بالعمل فعلا والذين حصلوا على مهارات لا بأس بها أو مهارات عالية فعلا في بعض الحالات ، ولكن تنقصهم الدراسات المقصود بها رفع مستواهم في الفواحي النظرية والفنية أو تعريفهم بالتطورات الحديثة لوسائل العمل ، أو تهيئتهم للعمل كملاحظين بما يساعدنا على أن نحل مشكلة أختفاء طبقة الملاحظين حلا جزئيا مؤقتا .

٢- تدريب المشرفين بقصد رفع الكفاية الانتاجية ، ويكون ذلك بتدريبهم على مجالات : تبسيط العمل - العلاقات الانسانية - الامن الصناعي - اتصالات العمل ٠٠٠ الخ .

د - التلمذة الصناعية :

تعتبر التلمذة الصناعية المصدر الاساسى لتخريج العمال المهرة فى كثير من البلاد الصناعية المتقدمة التى يمكنها أن تستغل امكانيات الصناعة والتدريب قبل وبعد الالتحاق بالعمل - فى تلقين المهارات والمعارف بصورة تجمع بين التدريب الموجه قبل الالتحاق بالعمل والتطبيق العملى لدى الطابع الانتاجى فى مكان العمل نفسه وهى بذلك تمثل التطور الطبيعى لاستغلال امكانيات التدريب داخل العمل .

وتعتبر التلمذة الصناعية من أقدم وسائل التدريب لاتصافها بالاعتماد على العامل الماهر فى تلقين النشء ما اكتسبه من خبرات الحياة ، وقد كانت الصلة بين قدامى العمال والافراد الجدد اما صلة القرابة أو المنفعة حيث تطورت هذه الصلات فى عقود بين أصحاب الاعمال تزكيتها نقابات العمال والمشرفين على تطبيق نظم التلمذة الصناعية .

وواضح أن صعوبات هذه الطريقة تتمثل فى عدم توفر المدرب الصالح داخل العمل والامكانيات الانتاجية التى تسمح بامتصاص المطلوب توفيره من العمال الجدد أو توفر الربح التدريبى المناسب ، لذلك فهى أكثر صلاحية بالنسبة للدول الحريقة فى الصناعة منها فى الدول الناشئة رغم تواجد هذه الطريقة من التدريب منذ القدم فى البلاد التى عرفت أهمية تدريب مطالبها المقبلة من الافراد المهرة بالاستفادة من ذوى الخبرة من امكانيات العمل الفعليّة .

ويتجه التفكير فى تخطيط الاستفادة من هذه الطريقة الى ربطها مع باقى النظم الواجب الانتفاع بها فى انتاج الافراد المهرة وطالما ازدادت الروابط بين الوحدات التدرجية والجهات المستفيدة اصبحت الفوارق الاساسية تكاد تكون منعدمة بين النظم المختلفة وأمسست جميعها متقاربة مع تفاوت فى طريقة التدريب سواء أتمت داخل العمل أو خارجه ولكنه من المهم اخضاعها جميعا لاصول وقواعد متفق عليها قابلة للتطوير والتحسين بقدر ما تتبادله هذه الامكانيات التدرجية من خبرات صالحة .

هـ - مرحلة التعليم الثانوى العام :

تتجه البلاد المتقدمة الى اعتبار المرحلة الاعدادية مرحلة توجيه وأرشاد نحو الدراسات التكميلية المتنوعة كما أنها أخذت بأهمية تطوير مرحلة التعليم الثانوى كمصدر آخر من مصادر اعداد الافراد المهنيين والفنيين عن طريق ادخال البرامج الفنية والصناعية لاكساب الطلبة مزيدا من الخبرات التى يحتاجون اليها فى مجتمعهم الحديث ولقد أوردت الاحصائيات فى الولايات المتحدة عام ١٩٥٣ أن هناك حوالى مليون طالب يدرسون فى المدارس الثانوية العامة دراسات مهنية مقابل ربع مليون طالب فى المدرسة المهنية الثانوية ، وأن هناك ٢٠٠٠٠ مدرسة ثانوية عامة و ٢٠٠٠ مدرسة تعطى دراسات مهنية وصناعية منها ٤٠٠ مدرسة مختصة بالنواحى المهنية فقط . كما اتجه الاتحاد السوفييتى الى تطوير المدرسة الثانوية اعتبارا من عام ١٩٥٨ فى خطة السنوات السبع الحالية لجعلها قادرة على تخريج أفراد من مستوى المهارة الثالثة (المهارة المتوسطة) فى مختلف المهن والاعمال بجانب قدرتها على امداد الجامعات والمعاهد العليا بنفس هؤلاء الطلبة لمواصلة تعليمهم العالى .

وواضح من كافة هذه الاتجاهات حاجتنا الى اعادة تخطيط برامجنا لمقابلة مطالب العمل الفعلية حتى بالنسبة للتعليم العام ، وليس بسبب احتمال اشتغال كثير من الحاصلين على الثانوية العامة فى مختلف الاعمال المهنية ولكن الاتجاه العام يؤيد أفضلية المشتغلين بالحياة العملية والقادرين على مواصلة تعليمهم العالى متفوقين أو بعض الوقت عن هؤلاء الذين يواصلون مراحل تعليمهم العالى مباشرة بعد المرحلة الثانوية ، ولقد بدأت وزارة التربية بالآخذ فى هذا الاتجاه وأدخلت برامج تجريبية فى خمس مدارس من المدارس الثانوية بها ٣٥١٤ بنين و ٦٧٢ بنات ، بالإضافة الى تسع مدارس من المدارس الاعدادية بها ٤٢٧٣ بنين و ١١١٠ بنات .

باستطلاع هذه النظم المختلفة تتضح الاهمية الكبرى فى الاستفادة من كافة المصائد وربطها فى تخطيط سليم لانتاج مطالب الحياة الفعلية مستغلين كل منها فى أنسب صورة ممكنة وعاملين على تكامل مصادرها وامكانياتها حريصين على اتاحة فرص التقدم ، ومقابلة حاجة الاعمال المتطورة . وقد استبعد من هذا البحث حاجتنا الملحة الى تدريب الفنيين وتطوير التعليم الفنى اعتمادا على تناوله فى دراسات أخرى ولكن من الواضح شدة الارتباط بينهما .

٤- الحاجة الى تطور وتنظيم أجهزة تخطيط القوى العاملة والتدريب المهني :

منذ الستة أشهر الاولى فى تنفيذ خطة التنمية الخمسية أى من ديسمبر / يناير ١٩٦١/٦٠ ظهر بشكل واضح النقص فى مهارات الافراد وزيادة مطالب الجهات المختلفة من الافراد العاملين والفنيين الذين بدونهم سيتعثر تنفيذ الخطة مما أوضح أهمية توحيد الجهود المسئولة عن تنظيم وتخطيط أجهزة القوى العاملة والتدريب والتعليم بالجمهورية ، الامر الذى دعا الى التفكير فى إنشاء لجنة دائمة تضطلع بالمسئوليات المبينة فى المرفق " أ " ثم تطور هذا التفكير فى يونيه ١٩٦١ الى إنشاء لجنتين دائمتين تضطلعان بالمسئوليات الموضحة بالمرفق " ب " حرصا على تركيز الجهود فىسى دراسة مختلف شئون العمال المهرة ومتوسطى المهارة فى لجنة الافراد العاملين ، بينما تختص لجنة الافراد الفنيين بباقي قطاع القوى العاملة من الفنيين والجامعيين والدارسين دراسات عليا ورجسالة الادارة والبحث العلمى . الخ على أن ترتبط اعمال اللجنتين لاهمية تنسيق جهودهما بأشتراك ٩ أعضاء ورئيسيهما فى كل منهما ووجود سكرتارية دائمة تتولى أعمال اللجنتين المشتركة وغير المشتركة ولقد ثبتت الحاجة الى قيام أجهزة تنفيذية مختصة وقادرة بجانب أجهزة التخطيط الشامل لقطاع الافراد والتدريب لان البحوث والدراسات لا يجب أن تضطلع بها أجهزة التخطيط دون اشتراك فعال ومتابعة على الطبيعة من الأجهزة التنفيذية المعنية بالقوى العاملة أو بنواحي التعليم والتدريب لذلك تتجه النية الى توحيد الجهود وأسناد المسئوليات الى الأجهزة التنفيذية التى يصح أن تتشأ أو تطور امكاناتها لتضطلع بهذه المسئوليات على أن ترتبط جهودها فى خطة متناسقة بفضل جهـاز على مستوى عال يربط بينها وبين باقى مطالب التخطيط ويضمن تحقيق تنفيذ المشروعات وترباطها فى صورة شاملة .

ووجدى بالذكر ونحن نجتاز هذه الفترة حديثة العهد بالنظرة الشاملة لموضوع تخطيط وتنظيم أجهزة القوى العاملة والتدريب أن نستعرض الوضع القائم فى بلاد أخرى بالنسبة لمشكلة القوى العاملة والتدريب المهني فقط لكي نستخلص ما قد يتناسب وظروفنا المحلية .

١- فى الولايات المتحدة الامريكية :

أ - بالنسبة للقوى العاملة :

١- يضطلع بهذه المسئوليات مكتب التعبئة للسلم والحرب الملحق بالبيت الابيض ويخضع بها مشورة لرئيس الولايات المتحدة ، ويختص بتنسيق الخطط والمشروعات الكفيلة بمقابلة مطالب السب تعبئة موارد الدولة في السلم والحرب والتي من بينها القوى العاملة ، وهو يتـــــــدرس هذا الوضع مع مختلف الجهات المختصة في كل ما يتصل بمشاكل ومطالب القوى العاملة ليتخذ الاجراءات والتوصيات الكفيلة بدفعها في الاتجاه الصحيح بواسطة الاجهزة المسئولة .

٢- تضطلع وزارة العمل الامريكية بالاحصائيات اللازمة لتبيان موقف القوى العاملة ومطالبها المستقبيلة وأثر ذلك على تكوين قطاعاتها المختلفة لترشد عن الخطط التي يصح اتباعها بالنسبة للتعليم والتدريب أو المعاملة .

ب - بالنسبة للتدريب المهني :

١- تضطلع وزارة العمل بمسئولية تخطيط ومتابعة التدريب المهني عن طريق التلمذة الصناعية التي تعتمد عليها الولايات المتحدة في انتاج ما يتراوح بين ٢٠٠٠٠ و ٢٥٠٠٠٠٠ عاملا سنويا بحسب احصائيات عام ١٩٥٤ / ١٩٥٠ .

٢- تضطلع وزارة التعليم والصحة والشؤون الاجتماعية بالاشراف على توجيه الميزانية الفيدرالية المخصصة للتعليم المهني والفني بما يشجع أنفاقها داخل الولايات المختلفة لكي تزيد حمولة الاهتمام بالتعليم الفني والمهني . هذا بالإضافة الى ما يتخرج عن طريق المدارس الثانوية العامة من أفراد مهنيين كما سبق ايضا .

٣- تضطلع الشركات الصناعية بمسئولية ضخمة في انتاج مطالبها من الافراد العاملين والفنيين وحتى المهندسين . . . الخ عن طريق تنظيم المراكز والمدارس والمعاهد التابعة لها أو المتعاونة معها لتأدية هذه المهمة .

وتشجع الدولة هذا الاتجاه ، كما يزداد الوعي الى حاجتهم الى ترابط هذه الاجهزة المختلفة وتبادل خبراتها عن طريق المنظمات الاهلية المعنية بهذه الشؤون .

ويبين الجدول التالي مصادر انتاج الاجهزة المختلفة كل على حدة حسب احصاء عام ١٩٥٠ :

المصدر	العدد
مهنيون مسجلون بمكتب التلمذ الصناعي .	٣٠٠٠٠ - ٤٠٠٠٠
مهنيون سيأهلون فيما بعد كعمال مهرة .	١٥٠٠٠ - ٢٠٠٠٠
مهنيون مدربين تدريباً مهنياً كاملاً أو جزئياً في مهن غير مسجلة	٣٥٠٠٠
مهاجرون مهرة	١٠٠٠٠
خريجو المدارس المهنية	١٠٠٠٠
أفراد من مصادر " معينة "	٩١٠٠٠ - ١٠٦٠٠٠
أفراد اكتسبوا مهاراتهم عن طريق التدريب غير الموجب	١٤٤٠٠٠ - ١٥٩٠٠٠

في الاتحاد السوفيتي :

أ - بالنسبة للقوى العاملة :

- ١ - تحدد وزارة العمل التخصصات المطلوبة ومعدل تكوين الافراد اللازمين لانتاج معين عن طريق دراسة معدلات الاداء الحالية والمنتظرة .
- ٢ - تدرس احتياجات المشروعات الصناعية على مستوى اقليمي بين مختلف المؤسسات وبين ممثلي وزارة احتياطي القوى العاملة الماهرة .
- ٣ - يراجع جهاز التخطيط المركزي مطالب الجهات من الافراد وأماكنيات التدريب مجتمعة ليحدد ما سيتخذ لها في ضوء الخطة العامة المقررة .

ب - بالنسبة للتدريب المهني :

- ١ - تضطلع وزارة احتياطي القوى العاملة الماهرة بمسئولية التدريب بالنسبة للمهارات الرئيسية

في معظم المهن الحاكمة وتبلغ نحو ٨٠٠ مهنة عن طريق مدارس مهنية وفنية تمثل مزيجاً من نظام التدريب المركز خارج العمل والتدريب الموجه داخل العمل .

٢- تشرف هذه الإدارة على مسئولية اعداد وتطوير برامج التلمذة الصناعية التي تتم داخل المصانع والمؤسسات لاعداد العمال متوسطى المهارة في أكثر من سبعة الاف مهنة حيث يطبق تدريباً لافراد البالغين بهذا الاسلوب ، ويتم رفع مستويات الافراد الحاليين في مدد قصيرة نسبياً (لا تتجاوز ستة أشهر بالنسبة للافراد الجدد) وقد تم في عام ١٩٥٧ تدريب ٢٠٠٠ ٢٤٥٧٠٠٠ عامل جديد كما تم رفع مستوى ٤٠٠٠ ٧٤٠٠٠ عامل من الافراد الموجودين . من ذلك تتضح أهمية ربط مسئولية تخطيط القوى العاملة بمطالب المشروعات المختلفة ، وأهمية النظرة الشاملة لموقفها معاً عند تخطيط امكانيات التنفيذ وعدم اغفال ضرورة ترابط مستويات الافراد وفئاتهم في القطاعات المختلفة ، على أن تختص أجهزة بذاتها في الاشراف على تخطيط وتدريب احتياجات مختلف القطاعات بمستويات معينة حرصاً على تبادل الامكانيات واستغلالها في أحسن وجه .

ونظراً لظروفنا الناشئة وحاجتنا الملحة الى إعطاء مسائل القوى العاملة وتخطيطها وتدريبها وتسميتها أسبقية أولى مع النظر الى الامور من زاوية التخصص عند الاقتضاء مع ربطها بالصورة العامة من زاوية أخرى فان الامر يستدعى زيادة العناية والاهتمام بهذه المسائل لا كما هو قائم فقط في الدول التي استقرت رغم شدة المنافسة بينها في زيادة مواردها البشرية بل يصح أن يتم ذلك عن طريق ما يلي :-

أولاً : لجنة وزارية تضم الوزراء المعنيين لتخطيط ومتابعة كل ما يتعلق بالقوى العاملة وتسميتها ويساعد هذه اللجنة جهاز يعنى بتجميع البيانات الواجب تجميعها وعرضها على هذه اللجنة من مختلف المصادر ، وتتولى هذه اللجنة بالتالى نيابة عن الدولة تجميع وجهات النظر بالاشتراك مع الأجهزة التنفيذية التخطيطية المسئولة حتى تطمئن على سلامة الاجراءات والقرارات التي ستقرها أو التي توصى باتخاذها في جميع الامور المتصلة بعملها .

ثانياً : انشاء أجهزة متخصصة على مستويات عليا تتناول تخطيط ومتابعة تنفيذ خطة التعليم والتدريب اللازمة لطوائف معينة بذاتها ثبتت حاجة الدولة التي سبقتنا اليها مثل العمال المهرة ومتوسطى المهارة والفنيين والملاحظين اللازمين لقطاع الصناعة ومثلهم لقطاع الزراعة وهكذا . هذا بالنسبة لطبقات العاملين والفنيين ، اما بالنسبة لبعض الطبقات الاخرى الحاكمة

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. 40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49. 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 63. 64. 65. 66. 67. 68. 69. 70. 71. 72. 73. 74. 75. 76. 77. 78. 79. 80. 81. 82. 83. 84. 85. 86. 87. 88. 89. 90. 91. 92. 93. 94. 95. 96. 97. 98. 99. 100.

100 :

101. 102. 103. 104. 105. 106. 107. 108. 109. 110. 111. 112. 113. 114. 115. 116. 117. 118. 119. 120.

121. 122. 123. 124. 125. 126. 127. 128. 129. 130. 131. 132. 133. 134. 135. 136. 137. 138. 139. 140. 141. 142. 143. 144. 145. 146. 147. 148. 149. 150. 151. 152. 153. 154. 155. 156. 157. 158. 159. 160. 161. 162. 163. 164. 165. 166. 167. 168. 169. 170. 171. 172. 173. 174. 175. 176. 177. 178. 179. 180. 181. 182. 183. 184. 185. 186. 187. 188. 189. 190. 191. 192. 193. 194. 195. 196. 197. 198. 199. 200.

201. 202. 203. 204. 205. 206. 207. 208. 209. 210. 211. 212. 213. 214. 215. 216. 217. 218. 219. 220.

221. 222. 223. 224. 225. 226. 227. 228. 229. 230. 231. 232. 233. 234. 235. 236. 237. 238. 239. 240. 241. 242. 243. 244. 245. 246. 247. 248. 249. 250. 251. 252. 253. 254. 255. 256. 257. 258. 259. 260. 261. 262. 263. 264. 265. 266. 267. 268. 269. 270. 271. 272. 273. 274. 275. 276. 277. 278. 279. 280. 281. 282. 283. 284. 285. 286. 287. 288. 289. 290. 291. 292. 293. 294. 295. 296. 297. 298. 299. 300.

قطاع القوى العاملة رغم تشعبها في مجالاتها المختلفة •

رابعاً : لما كان التدريب لا ينتهى عند مرحلة معينة ويشترك فى ممارسة مسئوليات جهات متعددة تتمثل بصفة أساسية فى المدرسة أو المركز أو المعهد والجهات المستفيدة من الخريجين لذلك بات من الضرورى أحكام الروابط وإيجاد الصلات الوثيقة والتعاون الكامل بين الجهات التدريبية والجهات المستفيدة أينما كانت حرصاً على توثيق العلاقات التى استقرت فى البلاد المتقدمة وتدعو الحاجة الى سرعة قيامها فى جمهوريتنا الناشئة وذلك تحقيقاً للمزايا الأكيدة والمتعددة على الطرفين •

ويجوز الآن دراسة تشريع لتحقيق هذا الهدف التعاونى الاشتراكى •

(أ/س)

مرفق (أ)

تتولى اللجنة الدائمة ما يلي :

- أ- الاتصال بالوزارات والهيئات والمؤسسات والشركات ودراسة تنظيم جهاز كل منها حالياً والاعباء الملقاة على عاتقها في الخطة واقتراحاتها بشأن إعادة تنظيمه للاستفادة منه بأقصى ما يمكن .
 - ب- دراسة احتياجات كل وزارة أو مؤسسة أو هيئة الافراد حسب فئاتهم المختلفة وامكانية توفيرهم واقتراحاتهم بشأن تدريبهم .
 - ج- دراسة سياسة التدريب القصير والطويل الاجل وامكانية الاستفادة من المعاهد الحالية ومراكز التدريب والمصانع والبعثات .
 - د- دراسة السياسة التعليمية وامكانية تطويرها بحيث تخدم احتياجاتنا من الفنيين والاداريين .
- وعلاوة على ما تقدم تقوم اللجنة المشار اليها بدراسة سياسة الاجور والمرتبات الحالية في الوزارات والمؤسسات والهيئات العامة والشركات والتقدم باقتراحاتها بشأن إمكانية توصيف الوظائف وترتيب الاجور والمرتبات حسب طبيعة العمل .

مرفق (ب)

تباشر اللجنتان الشئون التالية كل فى النواحي المرتبطة بتخصصهما :

- ١- دراسة السياسة العامة لاحصاء الافراد الحاليين ، وبحث توحيد مسميات الاعمال والتخصصات ومستوياتها بما يتفق مع طبائعها وخصائصها .
- ٢- دراسة تنظيم أجهزة الوزارات والهيئات والمؤسسات والشركات والتعرف على الاعباء الملقاة على عاتقها .
- ٣- دراسة تحديد احتياجات كل وزارة أو هيئة أو شركة أو مؤسسة عامة أو خاصة من الافراد طبقا للمستويات الموحدة .
- ٤- دراسة تخطيط الافراد الحاليين بصورة تضمن الاستفادة منهم الى أقصى الحدود الممكنة فى جميع القطاعات .
- ٥- اقتراح السياسة العامة للاستفادة من الافراد خلال مراحل التجنيد والخدمة الوطنية والاحتياط .
- ٦- اقتراح سياسة لتوجيه الافراد وارشادهم الى التخصصات التى تظهر الحاجة اليها .
- ٧- التعرف على سياسة الاجور والمرتبات الحالية فى الوزارات والمصالح والمؤسسات والهيئات والشركات ، واقتراح الخطة الرئيسية لتقييم الاعمال والتخصصات وتحديد المهايى والاجور والمرتبات الاضافية بجميع أنواعها .
- ٨- اقتراح السياسة التعليمية التى تخدم احتياجات الخطة من الاخصائيين والافراد الفنيين والافراد العاملين .
- ٩- اقتراح السياسة العاجلة والسياسة الطويلة الاجل للتدريب مع استغلال أجهزة التدريب الحالية والمصانع الى أقصى الحدود الممكنة فى خدمة هذه السياسة - واقتراح البعثات اللازمة .
- ١٠- اقتراح نظم التعليم وأساليبه فى المنشآت التعليمية والتدريبية واقتراحات تطوير هذه النظم والاساليب ورسم السياسة العامة لتوزيع هذه المنشآت على القطاعات المختلفة وتدعيمها بالعناصر الصالحة وتحديد أجهزة الرقابة عليها .

تابع مرفق (ب)

- ١١ - اقتراح المعونات الفنية التي تستلزمها مشروعات تخطيط الافراد وتمييمهم .
١٢ - متابعة تنفيذ مشروعات تخطيط الافراد واعداد تقارير عن الصعوبات التي تعترضها واقتراح التوصيات اللازمة لتلافي هذه الصعوبات .

* * * * *
* * * * *
* * * * *

مطبعة معهد التخطيط القومي

القاهرة

٣ شارع محمد ونظير، بالزمالك

