

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مكتب المتابعة

الإطار العام
للبرامج والأنشطة التدريبية المشتركة
للكوادر الفنية العاملة في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية
بالدول العربية الخليجية

وثائقية

١١

مطبوعات





مطبوعات وثائقية (١١)

مكتب المتابعة

ص . ب : ٢٦٣٠٣ - المنامة - البحرين

هاتف : ٥٣٠٢٠٢ - فاكسيميلى : ٥٣٠٧٥٣

تلكس : ٩٣٤٨ متابعة بي . إن

تقديم

إن اهتمام مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية بتنمية وتطوير الاطر البشرية والتنظيمية لوزارات العمل والشؤون الاجتماعية في الدول الاعضاء يقوم على القناعة التامة والواعية بأن كفاءة وقدرة هذه الوزارات على الاضطلاع بمسئولياتها الكاملة تجاه المجتمع لا يمكن أن تتحقق إلا عن طريق زيادة المهارات والخبرات التخصصية لكوادرها الفنية من خلال التدريب المستمر ومن خلال تطوير هياكلها التنظيمية على النحو الذي يجعل من المشروعات التي تنفذها هذه الوزارات والخدمات التي تقدمها للجمهور في مستوى الاستجابة للاحتياجات المتجددة والمتنوعة الناتجة عن التطور السريع والمتنامي الذي يشهده المجتمع العربي الخليجي في كافة المجالات .

ومن هنا فقد اكتسبت الدراسة الشاملة التي قام مكتب المتابعة بإجرائها حول الاحتياجات التدريبية القائمة حالياً والمتوقعة مستقبلاً للعاملين في مختلف المجالات التخصصية والفنية بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية أهميتها العملية نظراً لاستجابتها لاحتياجات واقعية ولكونها مدخلاً علمياً سليماً يمكن في ضوء مؤشرات ونتائجه التخطيط والاعداد لتنفيذ برامج تدريبية شاملة ومستمرة .

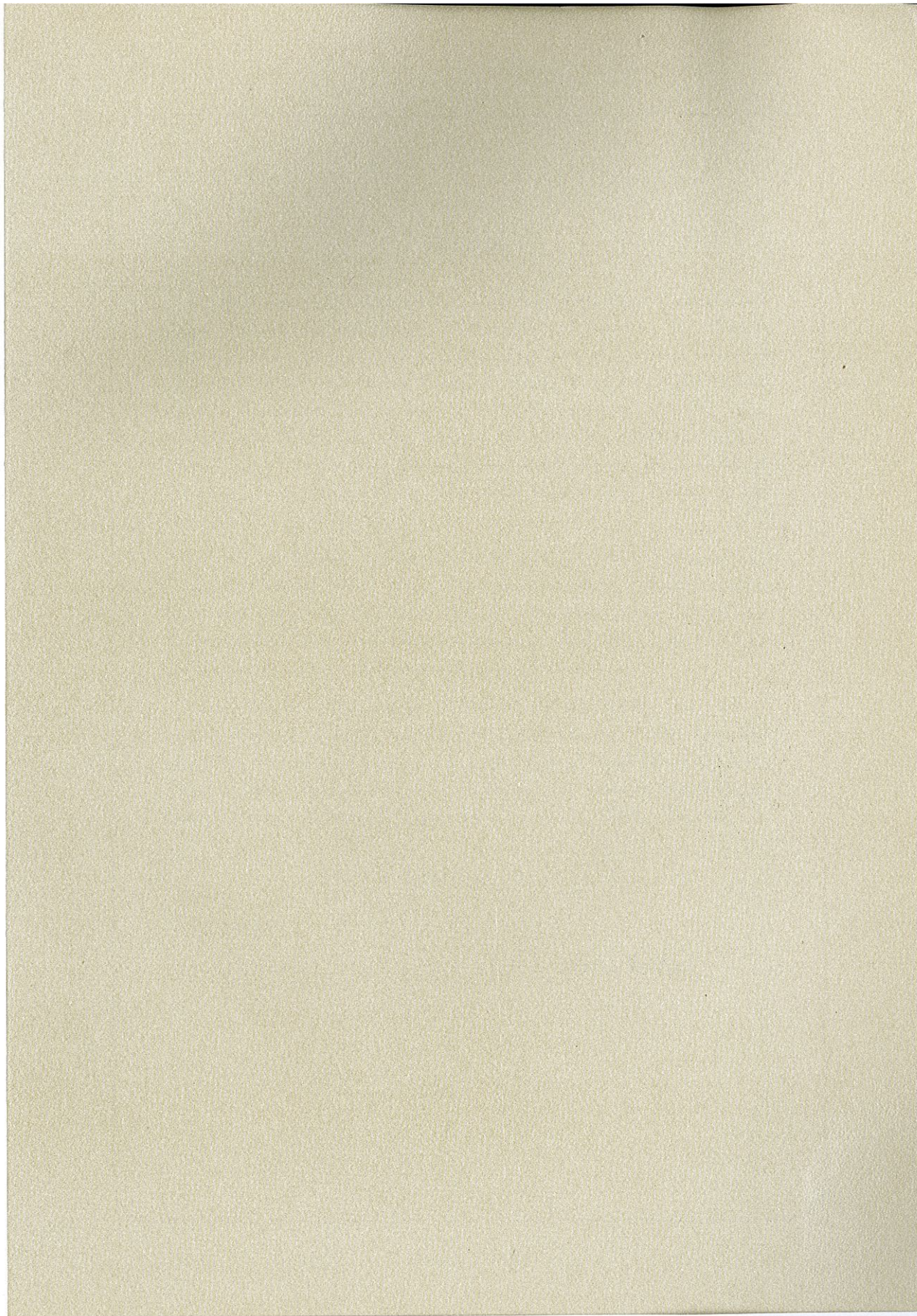
لقد جاء اقرار الاطار العام للبرامج والأنشطة التدريبية المشتركة خلال الدورة العاشرة للمجلس المنعقدة في أبوظبي في شهر كانون الثاني/يناير من عام ١٩٩٠ م ، ليفتح آفاقاً جديدة أمام العمل المشترك في ميدان بناء وتنمية الشخصية المهنية القادرة على العطاء والابداع والتمكنة من أداء العمل الفني التخصصي بأعلى مستويات الكفاءة ومن ثم تحقيق نمو الخبرة التخصصية الخليجية للعاملين في المجالين العمالي والاجتماعي .

والله الموفق ...

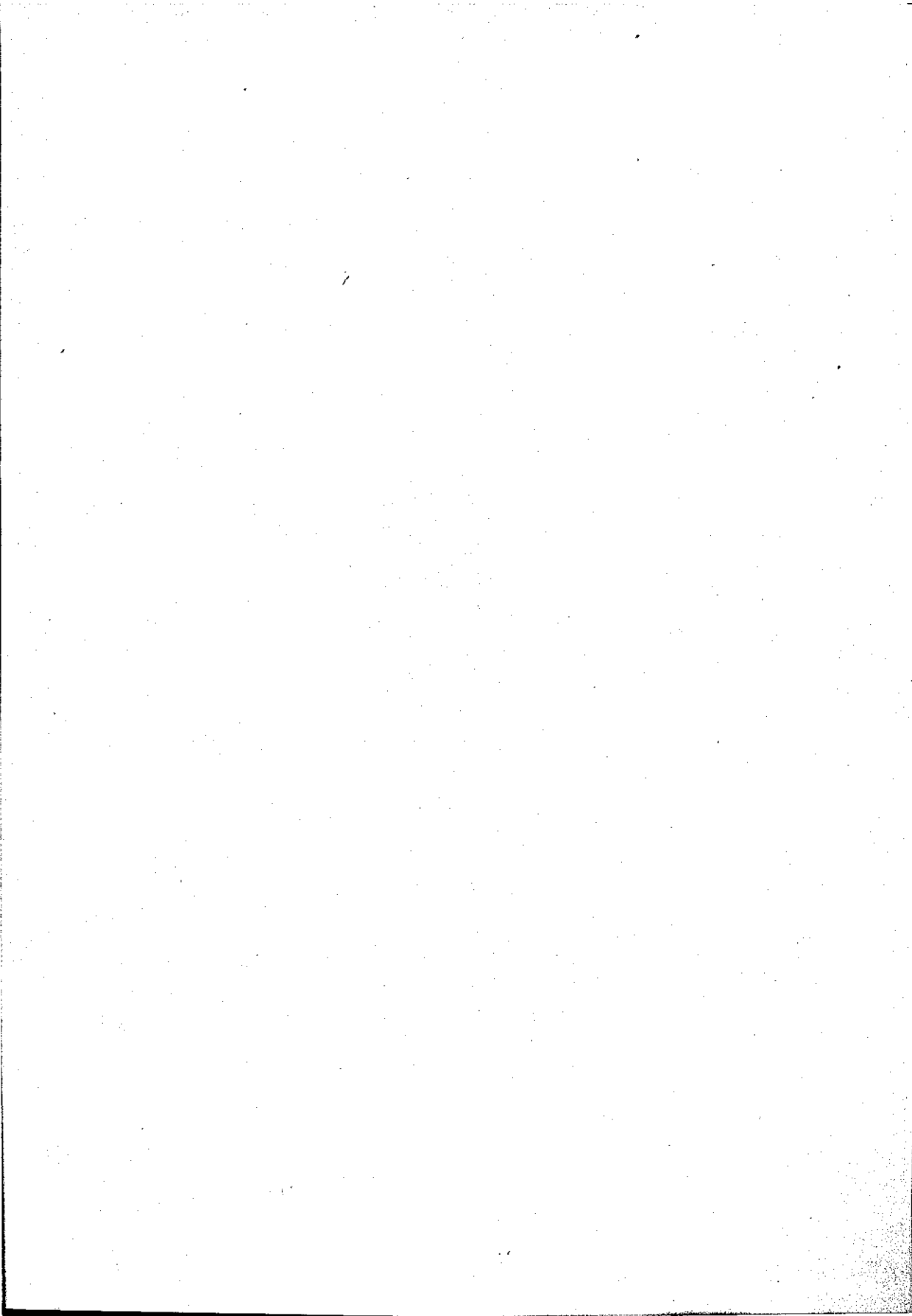
شعبان ١٤١٠ هـ

مكتب المتابعة

أذار/مارس ١٩٩٠ م

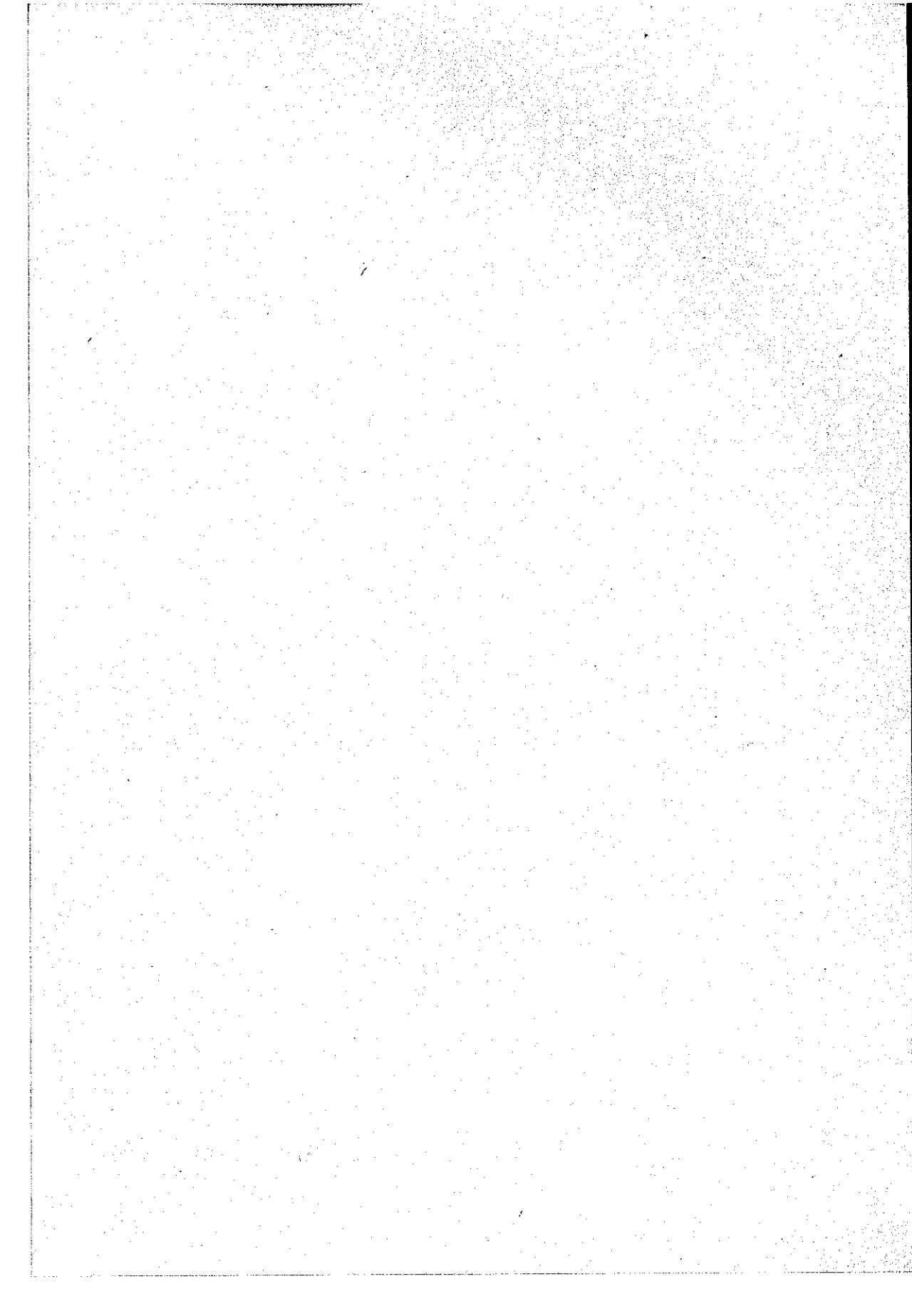


**الإطار العام
للبرامج والأنشطة التدريبية المشتركة
للكوادر الفنية العاملة في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية
بالدول العربية الخليجية**



المحتوى

الصفحة	من - الى	
	٩ -	مقدمة
	١١ - ١٩	الفرع الأول : المنطلقات الاساسية لتخطيط وتنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة .
	٢١ - ٢٧	الفرع الثاني : مجالات وموضوعات البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة للكوادر الفنية العاملة في قطاع الشؤون الاجتماعية
	٢٩ - ٣٤	الفرع الثالث : مجالات وموضوعات البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة للكوادر الفنية العاملة في قطاع الشؤون العمالية



مقدمة

في إطار السعي الحثيث لوزارات العمل والشؤون الاجتماعية بالدول الأعضاء من أجل توفير فرص التدريب وإكساب كوادرها العاملة مزيداً من الكفاءة والتخصص في المجالات الفنية ، وتجسيدها لأدراكها وقناعتها بضرورة تضافر الجهود الجماعية في تلبية احتياجاتها التدريبية من خلال برامج وأنشطة مشتركة ، جاء القرار الصادر عن مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية في دورته السابعة ، بتكليف مكتب المتابعة إنجاز دراسة مسحية شاملة حول الاحتياجات التدريبية القائمة والمستقبلية .

وحيث أن هذه الدراسة المسحية الشاملة قد شكلت المدخل العلمي الذي يتطلبه أي مشروع إقليمي مشترك لضمان تلبية احتياجات الدول الأعضاء في المجالات العمالية والاجتماعية المتنوعة والعديدة ، حيث كان للمساهمة الايجابية والفعالة للأجهزة المعنية المختصة في الدول الأعضاء في مختلف مراحل تنفيذ الدراسة العامل المؤثر في إنجازها وتحقيق أهدافها المرسومة .

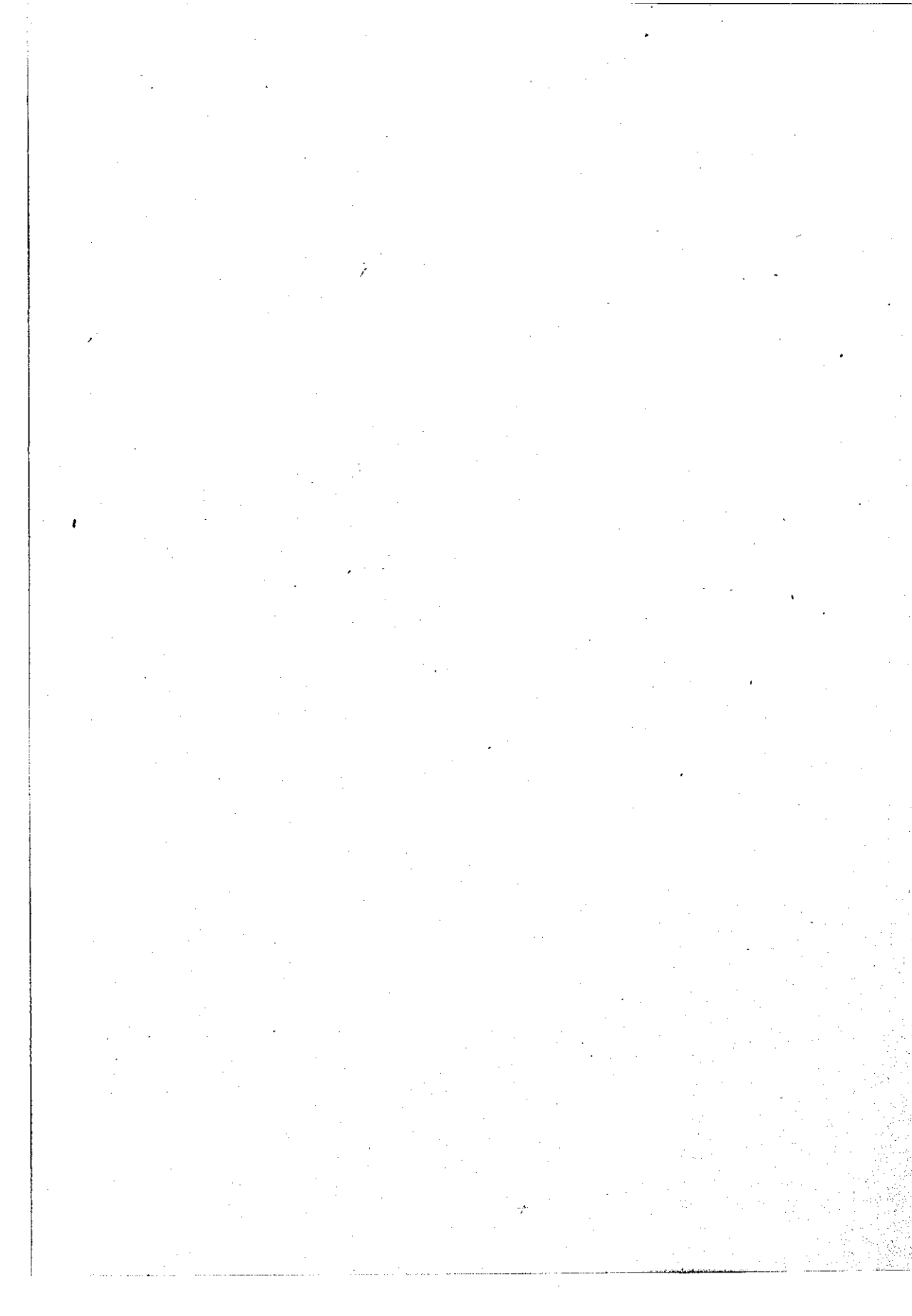
كما إن نتائج ومعطيات تلك الدراسة ، بمعلوماتها وبياناتها الوفيرة ، وبما كشفت عنه من قواسم مشتركة بين الدول الأعضاء فيما يتعلق باحتياجاتها التدريبية ، قد جاءت لتوفر لعملية التخطيط لتنفيذ برامج وأنشطة تدريبية مشتركة على المستوى الخليجي كل عوامل النجاح وإمكانية التنفيذ سواء من حيث وحدة الموضوعات أو من حيث نوعية البرامج وطبيعة الوسائل المطلوبة والمناسبة لتنفيذها .

يتضمن مشروع الاطار العام المقترح ثلاثة فروع رئيسية تتمثل فيما يلي :

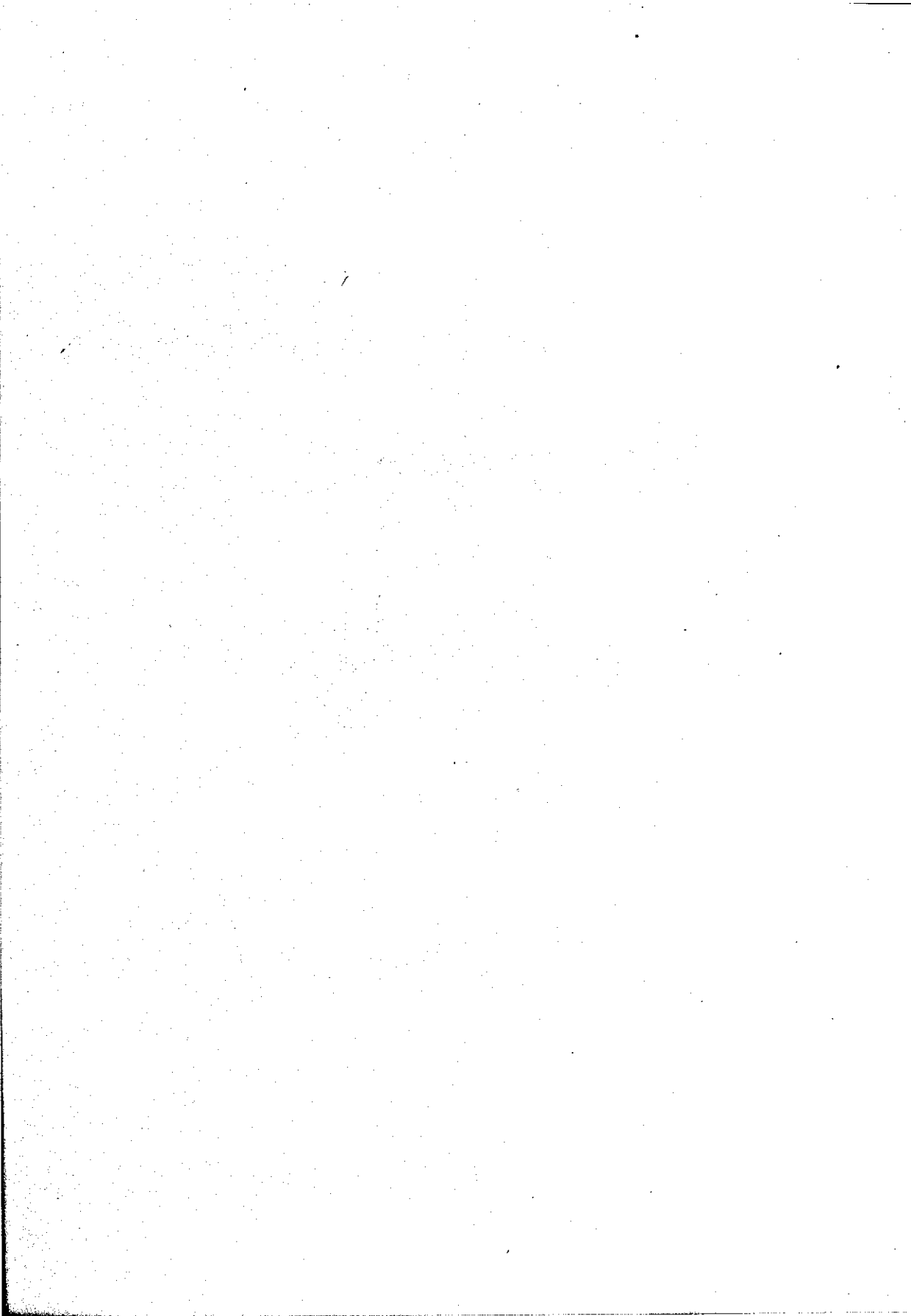
الفرع الأول : المنطلقات الأساسية لتخطيط وتنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة .

الفرع الثاني : مجالات وموضوعات البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة للكوادر الفنية العاملة في قطاع الشؤون الاجتماعية .

الفرع الثالث : مجالات وموضوعات البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة للكوادر الفنية العاملة في قطاع الشؤون العمالية .



الفرع الأول
المنطلقات الأساسية لتخطيط وتنفيذ
البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة



الفرع الأول المنطلقات الأساسية لتخطيط وتنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة

أولاً - مبررات وأهمية المشروع :

تبرز الحاجة الملحة الى صياغة مشروع للبرامج والأنشطة التدريبية المشتركة على المستوى العربي الخليجي لتوفير فرص التدريب اللازمة لتلبية إحتياجات تطوير وزيادة كفاءة الكوادر الفنية العاملة في المجالات العمالية والاجتماعية في ضوء مجموعة الاعتبارات التي يتمثل أبرزها فيما يلي :

١ . التوافق الذي كشفت عنه نتائج الدراسة المسحية الشاملة بين الدول العربية الخليجية فيما يتعلق باحتياجاتها التدريبية من صحة تحديد الموضوعات وتحديد نوعية البرامج والوسائل المطلوبة للتنفيذ والذي تبلور في الاتفاق على الموضوعات المطلوب التدريب عليها ، حيث تركزت في عشرة موضوعات مشتركة في كل من المجال العمالي ، والمجال الاجتماعي ، فضلا عن الاتفاق التام على أولويتها .

٢ . الإرادة الجماعية للدول الأعضاء التي تجسدت في قرار إجراء الدراسة وتضمين أهدافها العامة بما يؤكد بأن العملية التدريبية يتوجب أن تكون أداة للتقريب والتوحيد بين العاملين في قطاعات العمل والشؤون الاجتماعية لتدعيم وترسيخ صيغ وآليات العمل الخليجي المشترك المنشود .

٣ . المساهمة الايجابية للدول الأعضاء ممثلة بالمختصين في فريق العمل الفني الذي شارك في مراحل تخطيط وتنفيذ الدراسة ومناقشة نتائجها وبلورتها ، وما قدمه المسؤولون في الجهات المختصة من دعم وتسهيلات لاستيفاء البيانات في مرحلة المسح الميداني ومن مقترحات وتوجهات ، تعكس جميعها الإدراك والقناعة القائمة بجدوى العملية التدريبية المشتركة وحيويتها للتنمية الوظيفية المطلوبة للكوادر الوطنية .

٤ . إن تشابه الظروف الاجتماعية والاقتصادية للدول الأعضاء وتمائل سياسات وخطط ومجالات اهتمام ومسؤوليات وزارات العمل والشؤون الاجتماعية فيها ، إنما يؤدي الى تقارب وتمائل اختصاصات وميادين عمل الكوادر الفنية ، وهو ما تؤكده معطيات دراسة الاحتياجات التدريبية في المجالات الفنية بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية الأمر الذي يبرز ضرورة وأهمية التخطيط لبرامج وأنشطة تدريبية مشتركة .

٥ . إن العملية التدريبية المشتركة بقدر ما تمثل أداة لتحقيق المزيد من التقارب والتفاهم والتوحيد بين العاملين الفنيين بالدول الأعضاء ، مما يمثل دعما وتوطيدا

للعمل الخليجي المشترك ، فإن هذه العملية من جهة أخرى سوف تتيح الاستثمار الأمثل للخبرات المتخصصة في مجال التدريب ، والاستفادة الأفضل من الامكانيات المتاحة في الدول الأعضاء من كليات ومعاهد ومراكز تدريبية وعلمية قائمة .

٦ . الحاجة إلى المزيد من التنسيق والتكامل بين الدول الأعضاء ، في مجال وضع وتنفيذ السياسات العامة والبرامج الهادفة لتدريب الكوادر الفنية العاملة في ميادين العمل المختلفة بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية .

٧ . إن العملية التدريبية المشتركة لن تكون قادرة على تكوين وتأهيل الكوادر الفنية واكتساب المعارف الجديدة ورفع مهارتها وحسب ، بل تتجاوز ذلك إلى تسهيل تبادل التجارب والخبرات القطرية المتنوعة ، وبلورة أنماط ونماذج واقعية نابعة من ظروف المجتمع العربي في الخليج وبما ينعكس إيجابيا على السلوك المهني والوظيفي للعاملين في مجالات العمل والشؤون الاجتماعية .

٨ . إن تصميم وتنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة على المستوى الخليجي ، وتوفير مقومات نجاحها ، من شأنه أن يخفف الأعباء المالية التي تتحملها كل دولة منفردة لتلبية احتياجاتها التدريبية .

ثانيا - التوجهات العامة :

يحكم عملية التخطيط للبرامج والأنشطة التدريبية المشتركة على المستوى العربي الخليجي ، مجموعة من التوجهات العامة ، من أبرزها ما يلي :

١ . أن يتوفر للعملية التدريبية المشتركة عامل الشمول بحيث تكون هناك خطة متوازنة تتضمن البرامج والأنشطة التدريبية التي تلبي احتياجات كافة التخصصات بهدف الارتقاء بمستوى الأداء الفني للكوادر المتخصصة وزيادة إنتاجيتها وفعاليتها وقدرتها على تحقيق أهداف وزارات العمل والشؤون الاجتماعية .

٢ . أن يتم تصميم البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة وتحديد أولوياتها في ضوء نتائج الدراسة العلمية والمسح الميداني ، وعلى أساس تركيز البحث في المشكلات العلمية والعملية التي تواجه العاملين الفنيين خلال عملهم الميداني في مجالاته المختلفة ، وذلك من أجل الوصول إلى المزيد من وضوح الرؤية واكتساب المعرفة والمهارة في معالجة تلك المشكلات وتذليلها من خلال صياغة حلول تتناسب مع خصوصية وظروف ومتطلبات المجتمع العربي الخليجي .

٣ . أن يكون لكل برنامج أو نشاط تدريبي أهدافه المحددة التي توضع في ضوءها مكونات البرنامج أو النشاط ، وتختار وفقا لذلك الأساليب التدريبية الكفيلة بتحقيقها .

٤ . أن تقتصر برامج وأنشطة التدريب المشتركة ، وعلى الصعيد الخليجي ، على برامج التدريب المتخصص والتدريب القيادي ، أما مستويات التدريب الخاص بالمبتدئين

والتدريب المتجدد فإنه يتم إجراؤها على الصعيد القطري المحلي ، وبإشراف أجهزة التدريب الوطنية سواء في نطاق وزارات العمل والشؤون الاجتماعية أو ضمن برامج دواوين الموظفين والخدمة المدنية .

٥ . يتم تحديد حجم البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة المطلوب تنفيذها ، وكذلك نطاقها الزمني ، بصورة مرنة قابلة للزيادة والنقصان في ضوء الامكانيات المادية والفنية المتوفرة ، أو التي يمكن توفيرها مستقبلا ، على أن يكون البدء في إعداد البرامج والأنشطة التي يمكن تنفيذها وبامكانيات مادية وفنية أقل وفترات زمنية أقصر ، والعمل على تطويرها بصورة تدريجية في المستقبل .

٦ . إن الاقتصار على الدورات التدريبية القصيرة في هذه المرحلة إنما يمثل توجهها مؤقتا وحسب ، مما يتطلب إعادة النظر والتخطيط مستقبلا لتنظيم الدورات التدريبية المتوسطة والطويلة ، فضلا عن إيجاد فرص الابتعاث للدراسة المتخصصة المتقدمة ، وذلك في نطاق تطوير العملية التدريبية المشتركة على المستوى الخليجي ، وفي حال توفير المتطلبات والامكانيات اللازمة .

٧ . إن العملية التدريبية على المستوى الخليجي المشترك ، وفي حال توظيف أفضل الخبرات والامكانيات المتاحة لنجاحها ، تتجاوز في قدرتها وغاياتها استيعاب النظريات العلمية والأساليب الحديثة في فروع المجالات الاجتماعية والعمالية ، التي تتوصل اليها المجتمعات المتقدمة والهيئات الدولية المتخصصة ، الى العمل على تكيف تلك النظريات والأساليب معا وتطويعها بما يتماشى ويتلاءم مع احتياجات المجتمع العربي الخليجي وقيمه ومثله من جهة ، وقدرات وإمكانيات كوادره الوطنية الفنية من جهة أخرى ، ليتكامل بذلك طرفا المعادلة المطلوبة نظريا وتطبيقيا في أية خطط وبرامج تدريبية فعالة ومؤثرة .

٨ . أن تكون العملية التدريبية المشتركة شاملة لكافة التخصصات ، وأن يتم تنفيذ برامجها وأنشطتها على نحو مستمر ، وفي نطاق فترات زمنية متقاربة حتى تكون هناك علاقة ربط واتصال بين برنامج وآخر .

٩ . العمل على الاستفادة من إمكانيات التدريب القطرية المتوفرة لدى الدول الأعضاء لتنفيذ البرامج المشتركة لتدريب الكوادر الفنية العاملة في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية كل حسب ظروفه وإمكانياته ، وفقا للظروف والامكانيات المتاحة .

١٠ . أن يتم إجراء تقييم دوري ، كل أربع سنوات للتعرف على الاحتياجات التدريبية في ضوء المستجدات والوقوف على النتائج المتحققة من وراء تنفيذ البرامج المشتركة وإعادة تحديد اولوياتها في ضوء نتائج الدراسة ، مع التأكيد على ضرورة قيام الجهات المختصة بالدول الأعضاء بتزويد مكتب المتابعة بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالمتغيرات التدريبية لميادين العمل المختلفة في نهاية كل سنتين .

١١ . إن التأكيد على أهمية وضرورة العملية التدريبية المشتركة على المستوى العربي الخليجي ، لا ينفي ولا يقلل من أهمية استمرار العملية التدريبية القطرية لتلبية

احتياجات محلية ، ولتكون بدورها خلفية أساسية وسابقة للبرامج الخليجية المشتركة ومؤدية اليها .

١٢ . إذا كانت العملية التدريبية المشتركة إقليمية في نطاقها الفعلي فإن ذلك لا ينبغي أن يؤدي الى عزلها عن النطاق العربي الأوسع الثري بخبراته وتجاربه وإمكانياته .

ثالثا - الأهداف :

- تتلخص الأهداف والغايات العامة للعمليات التدريبية المطلوبة في خمسة محاور هي :

١ . الوصول الى وحدة فكرية بين العاملين في كل من المجالين الاجتماعي والعمالي ، حيث تعتبر تلك الوحدة الفكرية أساسا لنجاح العمل الفريقي في القيام بأعبائه بأقل قدر من الصعوبات الفنية والعملية التي تنشأ غالبا من اختلاف العاملين حول المفاهيم الأساسية للعمل الذي يقومون به .

٢ . بناء وتنمية الشخصية المهنية للعاملين في المجالين المذكورين ، بحيث يتحقق النمو الدائم في الخبرة الخليجية في الشؤون الاجتماعية والعمالية ويستمر بناء الأجيال المتعاقبة من الخبراء الخليجين في هذين المجالين .

٣ . تطوير أساليب وطرائق العمل والارتقاء بمستويات أدائه حتى تتزايد كفاءته في تحقيق الغايات القومية الكبرى التي يستهدفها كل من المجالين بالإسهام الفعال في شتى ميادين التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تتزايد احتياجاتها من القوى العاملة الوطنية المدربة .

٤ . إستكمال وإعداد الكوادر الوظيفية اللازمة للعمل في المجالين العمالي والاجتماعي ، حيث إنه بدون الاستكمال تنفصل الحلقات وتتبدد الطاقات نتيجة فقدان عنصر التكامل الفريقي بسبب خلو الساحة من مستويات هامة من الوظائف التي يتوقف على وجودها استمرار تدفق مجريات العمل دون تعثر أو اختناق .

٥ . تنمية القوة الوظيفية الوطنية العاملة في المجالين العمالي والاجتماعي بحيث يتعاظم ، بصفة مستمرة ، الدور الذي تقوم به العناصر الخليجية في المستويات الوظيفية المختلفة من القاعدة الى القمة .

رابعا - أداة التنفيذ :

في ضوء نتائج الدراسة والمعلومات المستخلصة منها ، فقد تبين إن تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية المشتركة يرتبط وبصورة شرطية بمدى توفر الأداة الملائمة للتنفيذ ومدى توفر الامكانيات البشرية والفنية الضرورية والتي تمكنها من القيام بالمهام والمسؤوليات المطلوبة وفي إطار الأولويات التدريبية التي أظهرتها الدراسة ، ذلك إن وضع برنامج تدريبي مشترك لمواجهة وتلبية الاحتياجات التدريبية المشتركة بالدول الاعضاء وعلى نحو مستمر ومتكامل وفعال لا بد وأن تتوفر له مقوماته الثابتة والمستقرة سواء من حيث توفر الأطر البشرية التخصصية أو من حيث توفر الهيكل الإداري والتجهيزات والمستلزمات والاعتمادات المالية الضرورية أخذا بعين الاعتبار إن تنفيذ البرنامج

التدريبى على نحو مشترك سوف يكون الصيغة الأقل كلفة فى الجهد والوقت والمال قياسا بما يمكن أن تتحملة كل دولة من الدول الأعضاء لتلبية احتياجاتها التدريبية الضرورية بصورة منفردة .

وفى ضوء المقترحات العديدة التى تقدمت بها الدول الأعضاء خاصة فى مجال تلمس الحاجة الملحة لوضع خطة مسبقة وشاملة ومستمرة للتدريب وتوفير المدربين ذوى الكفاءة العالية والأجهزة والمعدات الحديثة والوسائل السمعية والبصرية اللازمة .

فقد تم تحديد أداة التنفيذ المناسبة والتى تتمثل فى :

إنشاء وحدة إدارية مختصة بالتدريب بمكتب المتابعة بمستوى قسم :

وتهدف هذه الوحدة الإدارية الى ما يلى :

- الوقوف على الاحتياجات التدريبية القائمة والمستقبلية فى ضوء المتغيرات المحتملة بهدف التخطيط ووضع السياسات العامة لتدريب الكوادر العاملة فى مختلف التخصصات الفنية بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية .
- وضع وتنفيذ الخطط والبرامج التدريبية المشتركة .
- تدعيم التعاون والتنسيق مع المراكز التدريبية القائمة على الساحتين العربية والدولية والكليات والمراكز المتخصصة فى هذا المجال على الساحة الخليجية للاستفادة من إمكاناتها وخبراتها كوادرها التدريبية .

مستلزمات إقامة الوحدة :

- استحداث قسم جديد ضمن الهيكل التنظيمي لمكتب المتابعة تحت مسمى (قسم الأنشطة التدريبية) ، على أن يتم النظر فى استحداث الوظائف المطلوبة لهذا القسم مستقبلا ، والمتمثلة فى الوظائف التالية :
- رئيس قسم .
- أخصائى تدريب للمجال العمالي .
- أخصائى تدريب للمجال الاجتماعي .
- تخصيص اعتمادات مالية ضمن موازنات مكتب المتابعة لتنفيذ عدد من البرامج التدريبية التى يقترح مكتب المتابعة تنفيذها فى إطار نتائج الدراسة والخطة التدريبية المعتمدة .

خامسا - المشاركون فى البرنامج :

فى ضوء النتائج التى توصلت اليها الدراسة تظهر أهمية ما يلى :

- ١ . أن تتوجه البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة ، أساسا ، الى خدمة العاملين فى المجالات الفنية من المواطنين ، ذكورا وإناثا ، كما يمكن أن تشمل العاملين العرب ممن تتصف أعمالهم بالديمومة والاستقرار لفترة طويلة ، أو تتطلب استيعاب ظروف وخصوصيات المجتمع العربى الخليجى .

٢ . توجه البرامج والأنشطة التدريبية الخليجية المشتركة ، أساسا ، الى خدمة ثلاث فئات من العاملين الفنيين في قطاعي العمل والشئون الاجتماعية وهي :

- ١ - القاعدة العريضة من الفنيين وخاصة الشباب .
- ب - المعينون الجدد في الوظائف الفنية بشرط أن يكونوا قد أكملوا برنامجا للتدريب الأساسي في أقطارهم .
- ح - أفراد الإدارة العليا والمتوسطة .

- تتولى الجهة المختصة في كل دولة من الدول الأعضاء تسمية المرشحين للمشاركة في البرامج والأنشطة التدريبية التي يتم تنفيذها في هذا الإطار .

سادسا - أساليب التدريب ووسائل تنفيذه :

١ - أساليب التدريب :

يتم تحديد أساليب التدريب وصيغته المنهجية انطلاقا من مبدأ التركيز على إتاحة أكبر فرصة ممكنة لدراسة المشكلات العلمية والعملية التي تواجه العاملين والفنيين خلال ممارستهم لعملهم في شتى الميادين التي يعملون فيها من أجل الوصول الى المزيد من وضوح الرؤيا واكتساب المزيد من المعرفة والمهارة في معالجة هذه المشكلات وتذليلها .

لقد أظهرت الدراسة أن الاتفاق كان تاما على قائمة الأساليب المختارة والمفضلة لتدريب العاملين ، حيث انحصرت في الصيغ المنهجية التالية :

- عرض ومناقشة أبحاث ودراسات ومحاضرات .
- جلسات حوار ومناقشة .
- عرض أوراق عمل قطرية .
- زيارات ميدانية واستطلاعية .
- تشكيل مجموعات عمل لدراسة مختلف جوانب الموضوع .

يمكن أن تحقق هذه الأساليب أفضل النتائج إذا تحققت المشاركة الفعالة من قبل المشاركين في برامج التدريب وتوفرت فرص إسهامهم في مناقشة الجوانب النظرية والتطبيقية وفرص تبادل الرأي والخبرة فضلا عما يتطلبه إعداد أوراق العمل من عناية خاصة وما يوفره من مهارات بحثية وتحليلية هامة .

٢ - وسائل ومستلزمات التدريب :

- أكدت نتائج الدراسة على أهمية استخدام الوسائل السمعية والبصرية الحديثة لتعزيز فعالية التدريب وتحقيق نتائجه المرجوة ومن أبرز هذه الوسائل :

- ١ - المطبوعات .
- ٢ - أجهزة فيديو وتلفزيون .
- ٣ - أجهزة عرض الشرائح المصورة (الشفافيات) .
- ٤ - أجهزة العرض البياني .
- ٥ - السبورات البيضاء .

٦ - جهاز عرض سينمائي (١٦ ملم) .

٧ - العمل التطبيقي الميداني .

سابعاً : التقويم والتطوير :

١ - التقويم :

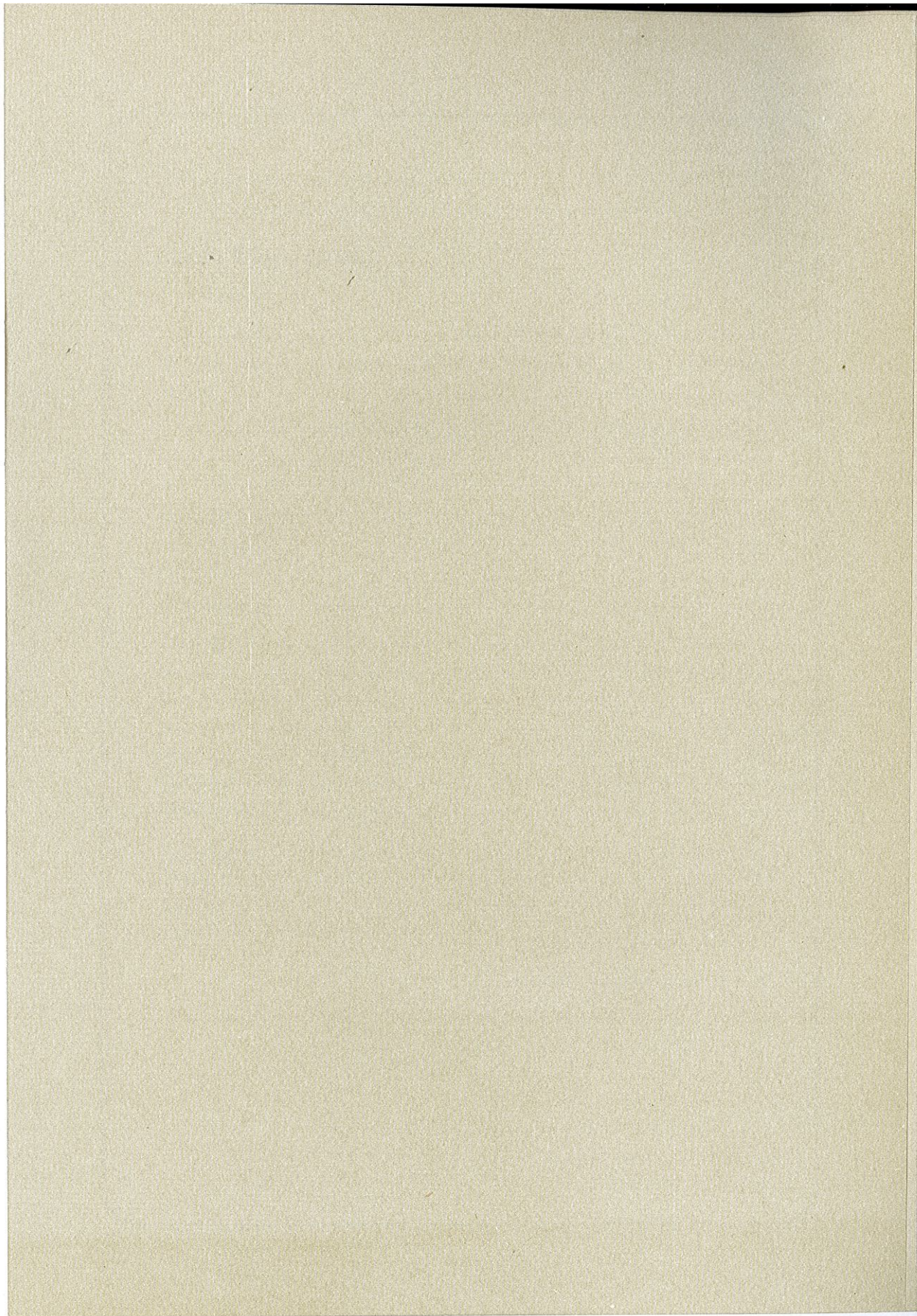
يعتبر التقويم مرحلة أساسية من عملية المتابعة والتطوير الضرورية للبرامج والأنشطة التدريبية المشتركة من أجل زيادة واستمرار كفاءتها وفعاليتها في مجال التنمية الوظيفية .

لذا يتوجب عند التخطيط لتنفيذ هذه البرامج والأنشطة ، وضع الصيغ والأساليب الكفيلة بتمكين المدربين ، وفي نهاية كل برنامج مباشرة ، من إبداء ملاحظاتهم التفصيلية حول مشتملات البرنامج وموضوعاته ووسائله وتحديد أوجه استفادتهم منها وتقدير مدى تلبيتها لاحتياجاتهم الفعلية وملاءمتها لهم وتحقيقها للأهداف الموضوعية ، ليتم في ضوء هذا التقويم ، الوقوف على نواحي الضعف والقوة ، ومن ثم العمل على تطوير تلك البرامج مستقبلاً .

٢ - التطوير :

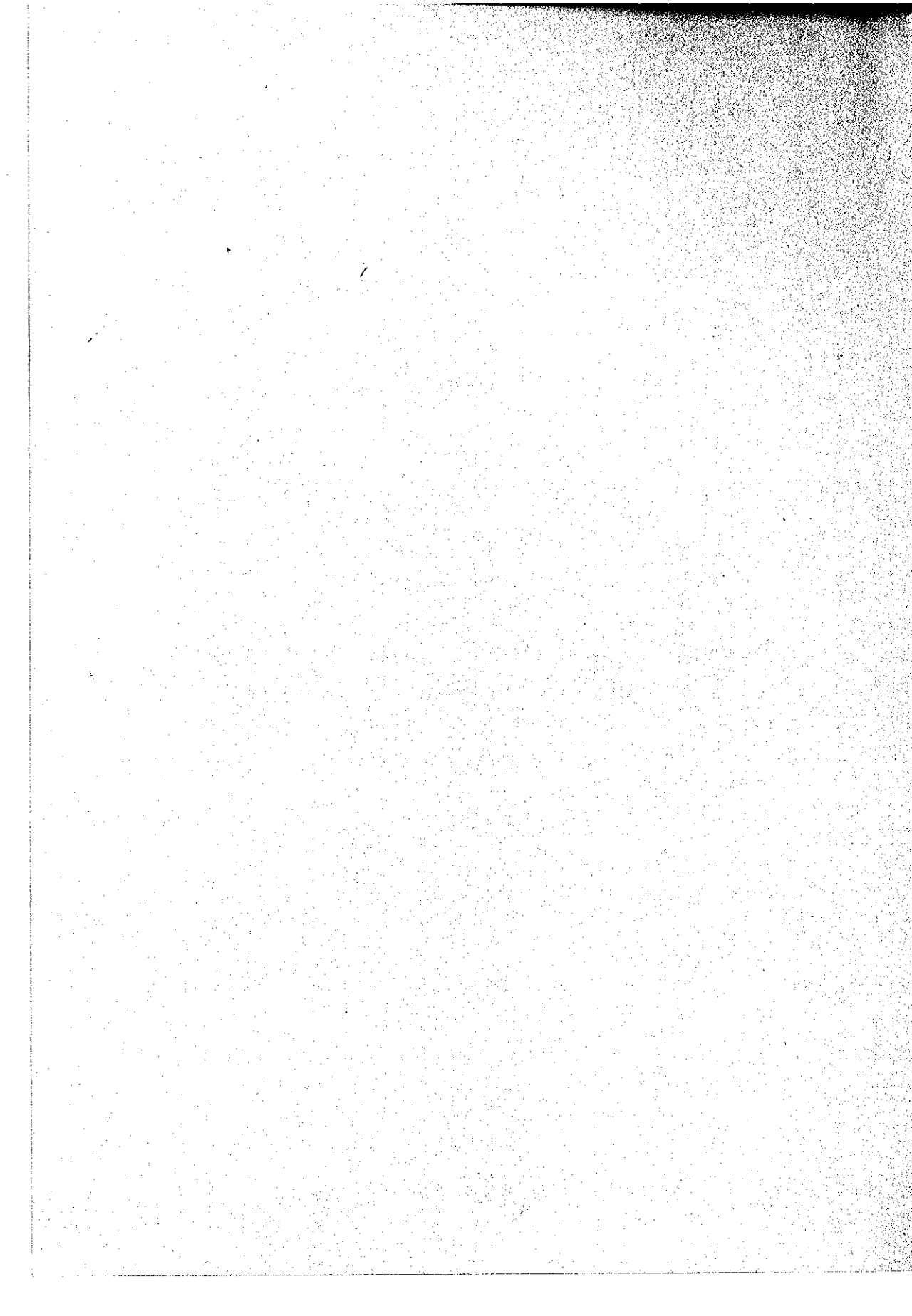
مع غزارة المعلومات المتوفرة بفضل الدراسة المسحية المنجزة حول الاحتياجات التدريبية في المجالات الفنية بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية ، فإن الحاجة تظل قائمة وباستمرار ، الى اجراء المزيد من الدراسات والمسوح لتقدير وحصر الاحتياجات التدريبية على المستوى الخليجي المشترك طبقاً لما يقتضيه التطور الذي يحدث في ميادين العمل في المجالات العمالية والاجتماعية المختلفة ، وخاصة في بعض ميادينها المتخصصة ، وذلك حتى لا تتخلف مستويات الكوادر الفنية العاملة فيها عن التقدم والاستحداث التي تطرأ في أهداف وفلسفة وأساليب العمل وأدواته في تلك الميادين .

يتم في ضوء ما تقدم تنظيم حلقة نقاشية للمسؤولين والمختصين والخبراء في مجالات التدريب والتخطيط بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية تعقد كل خمس سنوات وذلك لمناقشة ما تم تنفيذه من دورات تدريبية وتقويم نتائجها ، والتوصل الى صياغة مؤشرات وموجهات للتخطيط خلال المرحلة القادمة .



الفرع الثاني

**مجالات وموضوعات البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة
للكوادر الفنية العاملة في قطاع الشؤون الاجتماعية**



الفرع الثاني

مجالات وموضوعات البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة للكوادر الفنية العاملة في قطاع الشؤون الاجتماعية

في ضوء نتائج الدراسة المسحية الشاملة للاحتياجات التدريبية للكوادر الفنية العاملة في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية يمكن تحديد مجالات وموضوعات التدريب المشترك في قطاع الشؤون الاجتماعية وذلك على النحو التالي :

- ١ - برنامج الدورات التدريبية .
- ٢ - برنامج الندوات العلمية .
- ٣ - برنامج تبادل الزيارات الاستطلاعية .
- ٤ - الأنشطة المعاونة (الأدلة والمرشد - تصنيف وتوصيف الوظائف - التقارير - المعارض) .

وفيما يلي البيانات الأساسية الخاصة بكل برنامج أو نشاط :

أولاً - برنامج الدورات التدريبية :

يستهدف هذا البرنامج في الأساس ما يلي :

- ١ . تزويد المشاركين بأهم المعارف والمفاهيم العامة والحديثة في مجالات وموضوعات تلك الدورات ، بما يرفع من كفاءة أدائهم وتحسين إنتاجيتهم .
- ٢ . زيادة خبرة المشاركين بواقع العمل في المجالات الاجتماعية ومنجزاته في الدول الأعضاء والوقوف على التجارب المحلية وتبادل المعلومات حولها .
- ٣ . تدارس المشكلات العملية التي تواجه العمل ومحاولة الوصول الى حلول لها .
- ٤ . إتاحة فرص اللقاء المباشر وتبادل الآراء والخبرات بما يؤدي الى توثيق الصلات المهنية والعلمية بين المشاركين .

ويتضمن البرنامج عقد دورات تدريبية على المستوى العربي الخليجي المشترك وبحيث يتم تخصيص كل دورة لأحد الموضوعات التالية :

- تنمية المجتمع .
- البحث الاجتماعي والاحصاء .
- العمل الاجتماعي التطوعي ومؤسساته .
- رعاية المعاقين وتأهيلهم .
- رعاية الأحداث وقائماً وعلاجياً .
- المساعدات الاجتماعية والضمان الاجتماعي .
- رعاية الطفولة .
- رعاية المسنين .

- التعاون .
- التخطيط الاجتماعي والمتابعة .
- استخدامات الحاسوب الآلي في المجالات الاجتماعية .
- الرعاية الاجتماعية .

ويبين الجدول التالي الدورات التدريبية المشتركة ومدة كل منها وعدد الدارسين المقترح فيها ومستوياتهم الوظيفية .

م	موضوع الدورة	المدة بالأسابيع	عدد الدارسين من كل دولة	الفئات المستهدفة
١	تنمية المجتمع	٢ - ٣	٢ - ٥	العاملون في برامج ومراكز التنمية الاجتماعية
٢	البحث الاجتماعي والاحصاء	٢	٢ - ٤	الباحثون ومساعدي الباحثين .
٣	العمل الاجتماعي التطوعي ومؤسساته	١	٢ - ٥	قيادات العمل التطوعي والمشرفون على النشاط الأهلي .
٤	رعاية المعاقين وتأهيلهم	٣	٢ - ٥	العاملون في دور رعاية وتأهيل المعاقين .
٥	رعاية الأحداث وقضايا وعلاجها	٢	٢ - ٤	العاملون مع الأحداث الجانحين .
٦	المساعدات الاجتماعية والضمان الاجتماعي .	١	٢ - ٥	أخصائيو المساعدات والضمان الاجتماعي .
٧	رعاية الطفولة	٢	٢ - ٥	المشرفات والمربيات في رياض الأطفال ودور الحضنة .
٨	رعاية المسنين	١	٢ - ٤	العاملون مع المسنين .
٩	التعاون	١	٢ - ٥	اعضاء الجمعيات التعاونية وموظفو الإدارة المعنية .
١٠	التخطيط الاجتماعي والمتابعة .	٢	٢ - ٤	المرشحو العمل مع المخططين والمدراء .
١١	استخدامات الحاسوب الآلي .	٣	٢ - ٤	فنيو احصاءات
١٢	الرعاية الاجتماعية	١	٢ - ٤	المرشحو للتخصص في أحد مجالات الرعاية الاجتماعية .

ويمكن إدخال التعديلات اللازمة على ترتيب الدورات وعدد الدارسين المرشحين لها ومددها وذلك من خلال التنسيق المسبق مع الدول الأعضاء .

كما يتم التحديد الدقيق لمحاو موضوع كل دورة تدريبية في ضوء الاحتياجات الفعلية والمستجدة للدول الأعضاء .

ويتم تنفيذ دورة واحدة أو أكثر في كل عام ، من الدورات الواردة في الجدول السابق ، ويمكن تكرار عقد بعض الدورات التدريبية ، في حال الحاجة الى ذلك في ضوء الاتصالات التي يتم اجراؤها مع الأجهزة المعنية بالدول الأعضاء .

ثانيا - برنامج الندوات والحلقات العلمية :

يخصص هذا البرنامج للمسؤولين والعاملين في الإدارات العليا والوسطى ، ويستهدف ما يلي :

١ . إتاحة الفرصة لتبادل الخبرات والتجارب وبحث سبل مواجهة المتغيرات وأفاق التحديث والتطوير في مجال تخصصهم .

٢ . تحقيق المزيد من التقارب والتوحيد في المفاهيم والمنطلقات .

٣ . صياغة مشروعات خطط أو برامج عمل مشتركة لعرضها على دورات مجلس الوزراء ولجنة الوكلاء .

ويتضمن هذا البرنامج إقامة عدد من الندوات والحلقات العلمية التي تأكدت الحاجة إليها في ضوء نتائج الدراسة ، وهي كما يلي :

١ . ندوة علمية حول سياسات وبرامج التنمية الاجتماعية .

٢ . ندوة علمية حول التوعية والارشاد الاجتماعي .

٣ . ندوة علمية حول نظم وبرامج الرعاية الاجتماعية .

٤ . ندوة علمية في مجال التخطيط الاجتماعي والمتابعة والتقييم .

ويبين الجدول التالي الندوات والحلقات العلمية المقترحة ومددها وعدد المرشحين للمشاركة فيها وصفاتهم الوظيفية .

م	موضوع الندوة أو الحلقة	المدة بالأيام	عدد المشاركين من كل دولة	صفاتهم
١	سياسات وبرامج التنمية الاجتماعية	٥	٢ - ٤	المدراء العامون ومدراء ورؤساء الأقسام المختصة .
٢	التوعية والارشاد الاجتماعي	٥	٢ - ٤	المدراء العامون والمختصون في برامج التوعية .
٣	الرعاية الاجتماعية	٥	٢ - ٤	المدراء العامون ومدراء ورؤساء الأقسام المختصة .
٤	التخطيط الاجتماعي	٥	٢ - ٤	المدراء ومن في حكمهم .

ويمكن إدخال التعديلات اللازمة على ترتيب الندوات والحلقات وعدد وصفات المرشحين لها ومددها وذلك من خلال التنسيق مع الدول الأعضاء .

كما يتم تحديد محاور وموضوعات كل ندوة أو حلقة في ضوء الاحتياجات الفعلية والمستجدة للدول الأعضاء .

ويتم تنفيذ ندوة أو حلقة واحدة كل سنة أو سنتين بحسب الامكانات المتوفرة ويمكن تكرار عقد ندوات أو حلقات حول ذات الموضوعات في حال الحاجة الى ذلك في ضوء الاتصالات التي يتم اجرائها مع الأجهزة المعنية بالدول الأعضاء .

ثالثا - برنامج تبادل الزيارات الاستطلاعية :

بالنظر الى أن مجلس الوزراء ، قد اعتمد في دورته التاسعة وبموجب القرار رقم (٢) ، الاطار العام لبرنامج الزيارات الاستطلاعية وتكليفه لمكتب المتابعة باتخاذ الاجراءات اللازمة لتنفيذ ذلك الاطار .

وحيث أن موضوعات الزيارات الاستطلاعية في المجال الاجتماعي ، الواردة ضمن الاطار العام المشار اليه أعلاه ، مطابقة تماما لموضوعات البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة المقترحة في إطار هذه الدراسة فضلا عن تطابقها في الأهداف الأساسية ووسائل التنفيذ .

فإنه من المناسب عدم إدراج أية برامج جديدة في مجال تبادل الزيارات الاستطلاعية ، والاكتفاء بما ورد ضمن الاطار العام المعتمد مع اعتبار هذا الاطار جزءاً مكملًا للبرامج والأنشطة التدريبية المقترحة في نطاق هذه الدراسة ، والعمل على إجراء التنسيق والتكامل المطلوب بينهما خلال مرحلة التطبيق الفعلي .

رابعا - الأنشطة المعاونة :

وتستهدف هذه الأنشطة خدمة ودعم أهداف البرامج التدريبية المشتركة السابق ذكرها ، من خلال المطبوعات التي يتم إعدادها وإصدارها للمعاونة في تحقيق أهداف تلك

البرامج أو توسيع نطاق الاستفادة منها بتعميمها على أكبر عدد ممكن من العاملين في مختلف المستويات الوظيفية ، الادارية منها والفنية .

وتنقسم الى اربعة انواع :

الأول - أدلة العمل والمرشد :

تتمثل في إصدار دليل عمل أو مرشد لكل حقل من حقول التدريب الرئيسية يستعين به العاملون في قطاع الشؤون الاجتماعية لتوسيع حصيلتهم من المعارف ورفع مستوى مهاراتهم الفنية والتخصصية وتحسين مستوى ادائهم .

ومن أبرز هذه الأدلة أو المرشد :

- ١ . دليل التخطيط الاجتماعي .
- ٢ . دليل البحث الاجتماعي .
- ٣ . دليل التوعية والارشاد الاجتماعي .
- ٤ . دليل العمل التطوعي الاجتماعي .
- ٥ . دليل العمل مع الفئات الخاصة .

الثاني : تصنيف وتوصيف الوظائف :

يتم إعداد تصنيف لوظائف الادارة العليا والمتوسطة والوظائف الفنية والتخصصية في مختلف الأجهزة التابعة لقطاع الشؤون الاجتماعية يشتمل على ما يلي :

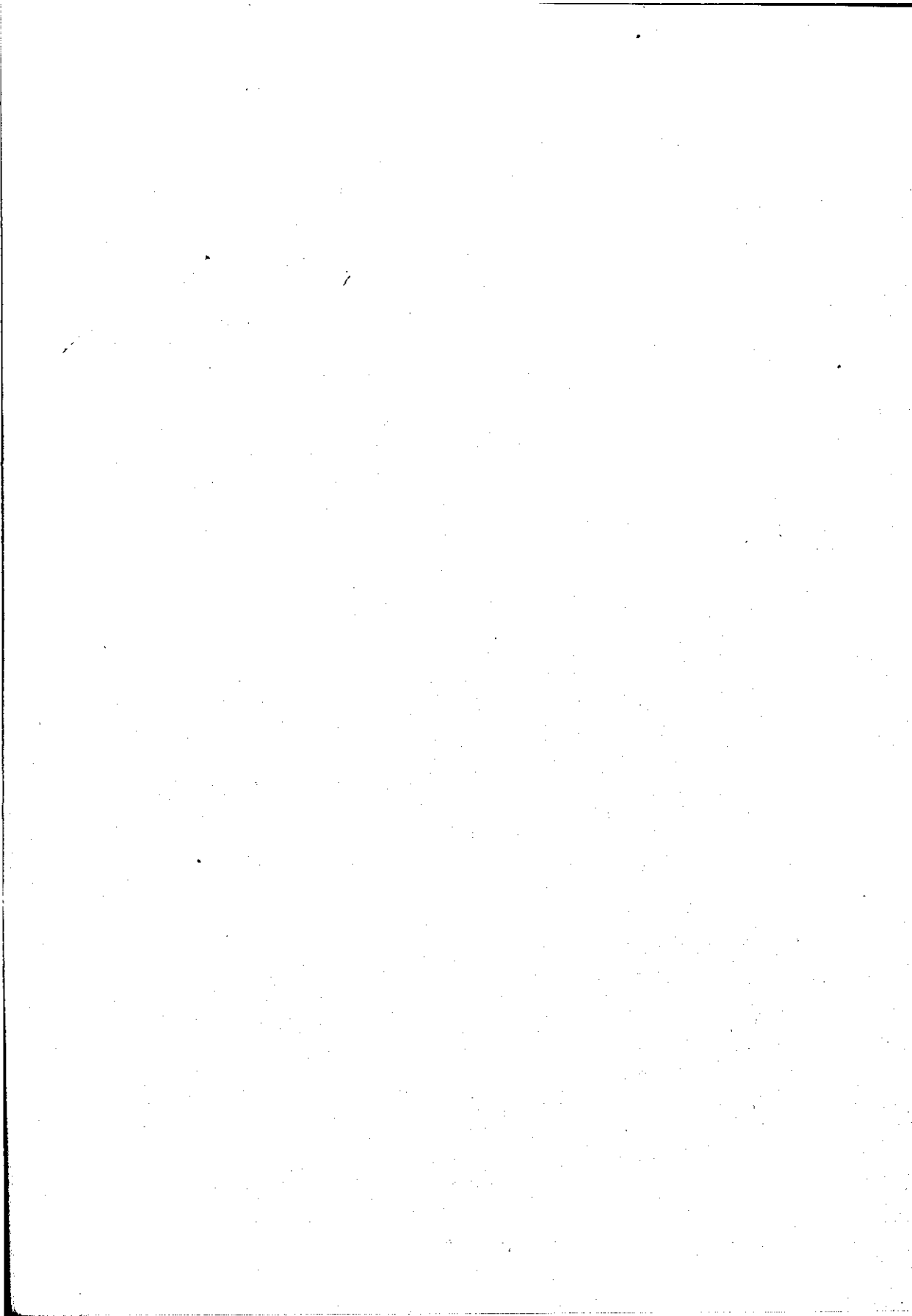
- ١ . مسمى الوظيفة .
- ٢ . طبيعة العمل .
- ٣ . واجبات ومسئوليات الوظيفة .
- ٤ . الصلاحيات المخولة للوظيفة .
- ٥ . متطلبات شغل الوظيفة من المؤهلات والخبرة والمهارة وذلك لارتباط هذا التصنيف والتوصيف بصياغة وتنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية ومقومات نجاحها .

الثالث - التقارير :

وهي التقارير التي تشتمل على نتائج أعمال الدورات التدريبية والدورات العلمية والدراسات والبحوث والمحاضرات الخاصة بها ، وذلك لاثراء مكتبة قطاع الشؤون الاجتماعية في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية بالدول الاعضاء وتيسير إطلاع العاملين والمهتمين عليها .

الرابع - المعارض :

وهي المعارض التي يمكن أن تسهم في التعريف بالمؤسسات الرسمية والأهلية العاملة في المجالات ذات العلاقة بموضوعات التدريب والوقوف على ما تنتجه تلك المؤسسات من منتوجات أو تستخدمه من أدوات ونظم متطورة ، كما هو الحال في مؤسسات الرعاية الاجتماعية ومشروعات التنمية الاجتماعية وغيرها .



الفرع الثالث

**مجالات وموضوعات البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة
للكوادر الفنية العاملة في قطاع الشؤون العمالية**

الفرع الثالث

مجالات وموضوعات البرامج والأنشطة التدريبية المشتركة للكوادر الفنية العاملة في قطاع الشؤون العمالية

في ضوء نتائج الدراسة المسحية الشاملة للاحتياجات التدريبية للكوادر الفنية العاملة في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية يمكن تحديد مجالات وموضوعات التدريب المشترك في قطاع الشؤون العمالية ، وذلك على النحو التالي :

- ١ . برنامج الدورات التدريبية .
- ٢ . برنامج الندوات العلمية .
- ٣ . برنامج الزيارات الاستطلاعية .
- ٤ . الأنشطة المعاونة (المراشد والأدلة - تصنيف وتصنيف الوظائف - التقارير - المعارض) .

وفيما يلي البيانات الأساسية الخاصة بكل برنامج أو نشاط :

أولاً - برنامج الدورات التدريبية :

ويستهدف هذا البرنامج في الأساس :

- ١ . تزويد المشاركين بأهم المعارف والمفاهيم العامة والحديثة في مجالات وموضوعات تلك الدورات ، بما يرفع من كفاءة أدائهم وتحسين إنتاجيتهم .
- ٢ . زيادة خبرة المشاركين بواقع العمل في المجالات العمالية ومنجزاته في الدول الأعضاء والوقوف على التجارب المحلية وتبادل المعلومات حولها .
- ٣ . تدارس المشكلات العملية التي تواجه العمل ومحاولة الوصول الى حلول لها .
- ٤ . إتاحة فرص اللقاء المباشر وتبادل الآراء والخبرات بما يؤدي الى توثيق الصلات المهنية والعلمية بين المشاركين .

ويتضمن البرنامج عقد دورات تدريبية مشتركة ، تخصص كل دورة لموضوع من الموضوعات التالية :

- ١ . دورة تدريبية حول تفتيش العمل .
- ٢ . دورة تدريبية حول السلامة والصحة المهنية .
- ٣ . دورة تدريبية حول تخطيط القوى العاملة والاستخدام .
- ٤ . دورة تدريبية حول التوجيه والتدريب المهني .
- ٥ . دورة تدريبية حول إحصاءات عمل وبحوث .
- ٦ . دورة تدريبية حول التصنيف المهني .
- ٧ . دورة تدريبية حول استخدامات الحاسوب الآلي (المعلوماتية) .
- ٨ . دورة تدريبية حول تشريعات وأنظمة العمل .
- ٩ . دورة تدريبية حول خدمات الرعاية الاجتماعية للعمال .
- ١٠ . دورة تدريبية حول الهياكل التنظيمية لإدارات العمل .

ويبين الجدول التالي الدورات التدريبية المقترحة ومددها وعدد الدارسين ومستوياتهم الوظيفية :

م	مسمى الدورة	المدة بالأسبوع	عدد الدارسين	الوظيفية
١	تفتيش العمل	١	٣ - ٥ للدولة	مفتشو العمل
٢	السلامة والصحة المهنية	١	٣ - ٥ للدولة	ضباط أمن صناعي
٣	تخطيط القوى العاملة وتنظيم الاستخدام .	٢	٣ - ٥ للدولة	فنيو تشغيل وتخطيط
٤	توجيه وتدريب مهني	٢	٢ - ٤ للدولة	فنيو تدريب وتوجيه مهني
٥	إحصاءات عمل وبحوث	٢	٢ - ٤ للدولة	فنيو إحصاءات
٦	التصنيف المهني	٢	٣ - ٥ للدولة	فنيو تصنيف مهني
٧	معلوماتية	٣	٢ - ٤ للدولة	فنيو إحصاءات
٨	تشريعات وأنظمة العمل	٢	٢ - ٤ للدولة	قانونيون
٩	خدمات رعاية اجتماعية عمالية	١	٢ - ٤ للدولة	فنيو خدمة اجتماعية عمالية
١٠	الهيكل التنظيمي لادارات العمل	١	٢ - ٤ للدولة	مسؤولو الاستخدام وباحثون

ويمكن إدخال التعديلات اللازمة على ترتيب الدورات وعدد المرشحين لها ومددها وذلك بالاتفاق المسبق من الدول الأعضاء ومكتب المتابعة .

كما يتم تحديد محاور وموضوعات كل دورة تدريبية في ضوء الاحتياجات الفعلية والمستجدة للدول الأعضاء .

ويتم تنفيذ دورة واحدة أو أكثر في كل عام ، بحسب الترتيب الوارد في الجدول ويمكن تكرار عقد بعض الدورات التدريبية والتي تتأكد الحاجة اليها في ضوء الاتصالات التي تتم بين الأجهزة المعنية بالدول الأعضاء ومكتب المتابعة .

ثانيا - برنامج الندوات والحلقات العلمية :

يخصص هذا البرنامج للمسؤولين والعاملين في الادارات العليا والوسطى ويستهدف ما يلي :

- ١ . إتاحة الفرصة لتبادل الخبرات والتجارب وبحث سبل مواجهة المتغيرات وأفاق التحديث والتطوير في مجال تخصصهم .
- ٢ . تحقيق مزيدا من التقارب والتوحيد في المفاهيم والمنطلقات .
- ٣ . صياغة مشروعات خطط أو برامج عمل مشتركة لعرضها على دورات مجلس الوزراء ولجنة الوكلاء .

- ويتضمن هذا البرنامج إقامة عدد من الندوات والحلقات العلمية التي تأكدت الحاجة إليها في ضوء نتائج الدراسة وهي كما يلي :

- ١ . ندوة علمية في مجال استخدامات الحاسوب الآلي (المعلوماتية) .
 - ٢ . ندوة علمية في مجال تخطيط القوى العاملة .
 - ٣ . ندوة علمية في مجال تنمية القوى العاملة .
 - ٤ . ندوة علمية في مجال المرأة العاملة .
 - ٥ . ندوة علمية في مجال أساليب تقويم المشروعات .
- ويبين الجدول التالي الندوات أو الحلقات العلمية المقترحة ومدتها وعدد المشاركين بها ، وصفاتهم الوظيفية .

م	مسمى الندوة أو الحلقة	المدة بالأيام	عدد المشاركين من كل دولة	صفتهم
١	استخدامات الحاسوب الآلي (المعلوماتية) .	٥	٢ - ٤	مدراء العمل ومن في حكمهم .
٢	تخطيط القوى العاملة	٥	٢ - ٤	مدراء التخطيط ورؤساء أقسام التخطيط .
٣	تنمية القوى العاملة	٥	٢ - ٤	مدراء التوجيه والتدريب المهني
٤	المرأة العاملة	٥	٢ - ٤	المدراء ورؤساء الأقسام المختصة .
٥	أساليب تقويم المشروعات	٥	٢ - ٤	مدراء العمل ومدراء المشروعات .

ويمكن إدخال التعديلات اللازمة على عناوين الندوات أو الحلقات وترتيبها وعدد وصفات المرشحين للمشاركة بها ومددها وذلك من خلال التنسيق بين الدول الأعضاء ومكتب المتابعة .

كما يتم تحديد محاور وموضوعات كل ندوة أو حلقة في ضوء الاحتياجات الفعلية والمستجدة بالدول الأعضاء .

ويتم تنفيذ ندوة أو حلقة واحدة كل سنة أو سنتين بحسب الامكانيات المتوفرة ويمكن تكرار عقد ندوات أو حلقات حول ذات الموضوعات خاصة تلك التي تتأكد الحاجة إليها في ضوء الاتصالات التي تتم بين الأجهزة المعنية بالدول الأعضاء ومكتب المتابعة .

ثالثا - برنامج تبادل الزيارات الاستطلاعية :

بالنظر الى اعتماد مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية للآطار العام لبرنامج

الزيارات الاستطلاعية بموجب الفقرة (ثالثا) من القرار رقم (٢) الصادر عن الدورة التاسعة المنعقدة في الكويت وتكليف مكتب المتابعة بموجب هذا القرار باتخاذ الاجراءات اللازمة لتنفيذه .

وبالنظر إلى كون موضوعات الزيارات الاستطلاعية في المجال العمالي الواردة ضمن الاطار العام المشار اليه أعلاه تعد مطابقة تقريبا للمجالات والأنشطة التدريبية المقترحة في إطار هذه الدراسة فضلا عن تطابقها في الأهداف الأساسية ووسائل التنفيذ .

فإنه من المناسب عدم ادراج أية برامج جديدة بهذا الشأن ضمن نتائج هذه الدراسة والاكتفاء بما ورد ضمن الاطار العام المعتمد مع اعتبار هذا الاطار جزءاً متمماً للبرامج والأنشطة التدريبية المقترحة في نطاق هذه الدراسة والعمل على إجراء التنسيق والتكامل المطلوب بينهما .

رابعاً - الأنشطة المعاونة :

وتستهدف هذه الأنشطة خدمة ودعم أهداف البرامج والأنشطة التدريبية بالكلمة المطبوعة وتعميم الاستفادة منها الى أكبر عدد ممكن من العاملين في مختلف المستويات الوظيفية الادارية والفنية .

وتنقسم الى أربعة أنواع :

الأول - أدلة العمل والمرشد :

وتتمثل في إصدار دليل عمل أو مرشد لكل حقل من حقول التدريب الرئيسية يستعين به العاملون في قطاع العمل لتوسيع حصيلتهم من المعارف ولرفع مستوى مهاراتهم الفنية والتخصصية وتحسين مستوى أدائهم .

ومن أبرز هذه الأدلة أو المرشد :

- ١ . دليل مفتشي العمل .
- ٢ . دليل السلامة والصحة المهنية .
- ٣ . دليل إحصاءات العمل ومنهج البحث .
- ٤ . دليل التشريعات والأنظمة .
- ٥ . دليل التدريب والتوجيه المهني .

الثاني - تصنيف وتوصيف الوظائف :

يتم إعداد تصنيف لوظائف الادارة العليا والمتوسطة والوظائف الفنية والتخصصية في مختلف الأجهزة التابعة لقطاع العمل ، يشتمل على ما يلي :

- ١ - مسمى الوظيفة .
- ٢ - طبيعة العمل .
- ٣ - واجبات ومسؤوليات الوظيفة .
- ٤ - الصلاحيات المخولة للوظيفة .

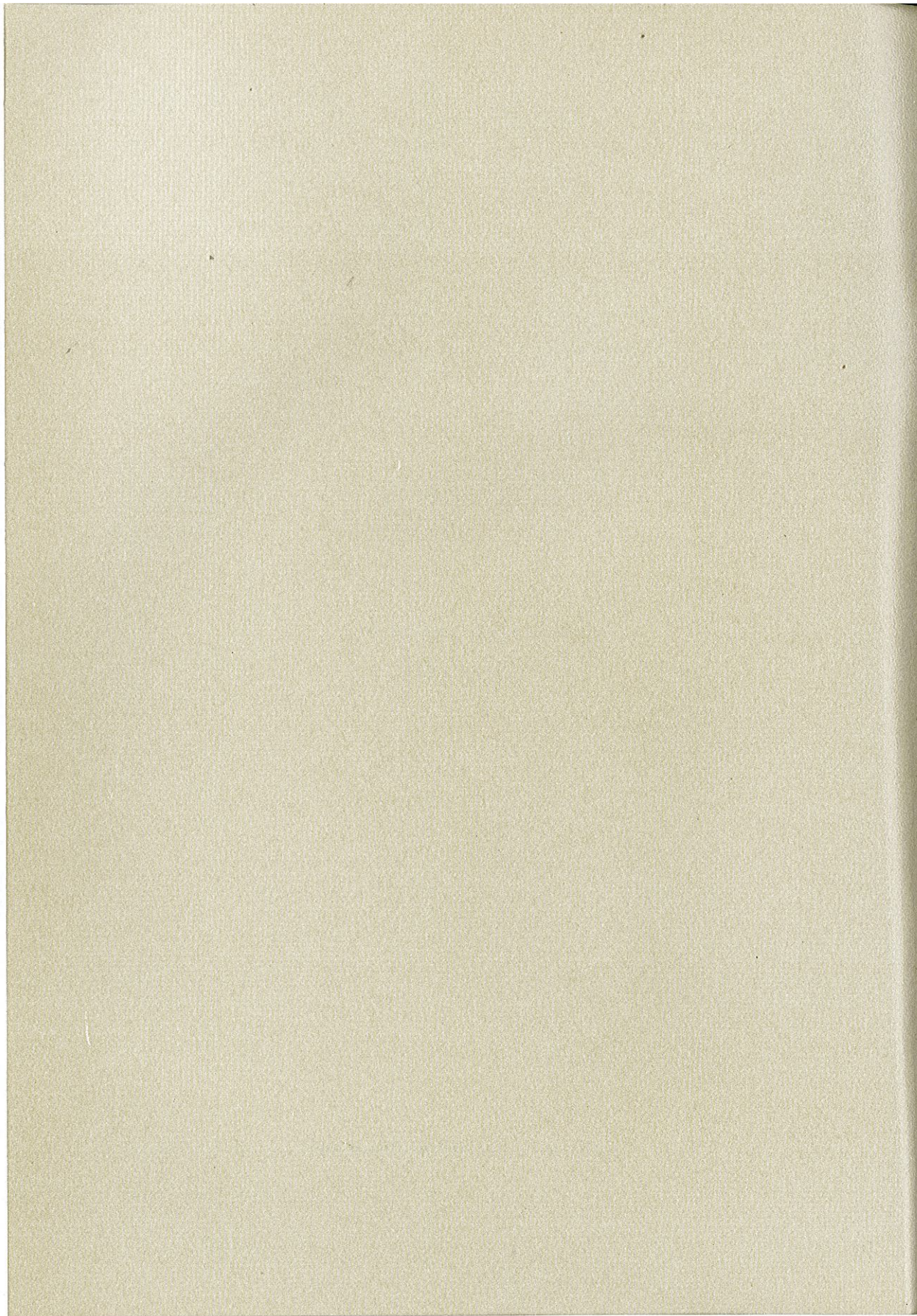
٥ - متطلبات شغل الوظيفة من المؤهلات والخبرة والمهارة . وذلك لارتباط هذا التصنيف والتوصيف بصياغة وتنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية ومقومات نجاحها .

الثالث - التقارير :

وهي التقارير التي تشتمل على نتائج أعمال الدورات التدريبية والندوات العلمية والدراسات والبحوث والمحاضرات الخاصة بها ، وذلك لاثراء مكتبة قطاع العمل في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية بالدول الأعضاء وتيسير إطلاع العاملين والمهتمين عليها .

الرابع - المعارض :

وهي المعارض التي يمكن أن تسهم في التعريف بالمؤسسات الرسمية والأهلية العاملة في المجالات ذات العلاقة بموضوعات التدريب والوقوف على ما تنتجه أو تستخدمه تلك المؤسسات من منتجات أو أدوات أو نظم متطورة ، كما هو الحال في مجال الأمن الصناعي واستخدامات الحاسوب الآلي وغيرها .



رقم الايداع في المكتبة العامة

١٩٩٠/ع.د.٩٢٨



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مكتب المتابعة