



منظمة الصحة  
العالمية

منظمة الأغذية والزراعة  
للأمم المتحدة



## 73Conference Room Document

### مستند غرفة اجتماعات الولايات المتحدة حول الموضوع رقم 1.3

تدريب العاملين في الوكالات الرسمية المعنية برقابة سلامة الأغذية  
(إعداد الولايات المتحدة الأمريكية)

#### الخلفية:

يوجد عدد من التحديات في تدريب العاملين في الوكالات الرسمية المعنية برقابة الأغذية في ظل البيئة المتغيرة في الوقت الراهن. وتتضمن بعض أهم التحديات الموارد المحدودة والوصول إلى قوة عمل مبعثرة جغرافياً؛ ضمان السلوك الأخلاقي؛ ومواكبة التغيرات في الصناعة والعلم والتطورات التنظيمية. ويجب على برنامج التدريب الفعال أن يتناول كل هذه التحديات ويأخذها في الاعتبار لضمان أن تكون الوكالات الرسمية المعنية برقابة سلامة الأغذية وافية وكافية لحماية الصحة العامة.

#### المناقشة:

: يجب أن تفكر وكالات الصحة العامة في تدريب العاملين بوصفهم اللاعبين الأساسيين في تنفيذ مهامها وفي تطبيق برامج سلامة الأغذية المحددة. ما هي مهمة الوكالة؟ ما هو العمل الذي يجب أدائه ومن من العاملين سيقوم به من أجل الإيفاء بتلك المهمة؟ ما هي الكفاءات التي يجب أن يتمتع بها العاملون (أي المعرفة والمهارات) من أجل الإيفاء بتلك المهمة، وما هو التدريب اللازم للمساعدة في ضمان تمتع العاملين بهذه الكفاءات. وأخيراً، فإن إجراء التقييم بعد التدريب ضروري ولا غنى عنه للتأكد من أن التدريب كان فعالاً في مساعدة أخصائيي الصحة العامة على أداء عملهم. وينبغي استخدام نتائج ذلك التقييم في تخطيط أنشطة التدريب المستقبلية.

: معظم الوكالات أو المنظمات لديها موارد توظيف وتمويل محدودة ويجب أن تضع الأولويات لاستهداف البرامج الهامة بالنسبة لمهامها كنقطة التركيز في إنفاق موارد التدريب. وقد تكون عملية وضع الأولويات صعبة في ظل بيئة متغيرة. وفور اتخاذ قرار بأن برنامجاً معيناً ضروري وأساسي، يلزم اتخاذ قرار متواز لتوفير التدريب المساند للتأكد من أن العاملين من ذوي الكفاءة مستعدون لتنفيذ ذلك البرنامج. ويجب وضع الآليات لتحديد الأولويات في كل من المدى القصير والمدى البعيد. ومثال على تلك الآليات هو إنشاء مجلس مُنظَّم من أصحاب المصلحة الرئيسيين للحصول على الإجماع بداخل المنظمة حول الكيفية التي سيتم بها تخصيص الموارد. ويلزم دراسة كافة الفرص لتحسين الموارد، بما في ذلك مشاركة المشروعات مع الوحدات التنظيمية التي لها مهام مشابهة أو اهتمام قوي بنتيجة التدريب. ويمكن للشراكات مع المؤسسات الأكاديمية والاتحادات التجارية في الصناعة أن توسع مدى برامج التدريب من خلال مشاركة البنية التحتية البدنية والمعدات والمدربين الذين يتمتعون بالخبرة في مجال سلامة الأغذية.

: عادة ما يتم توظيف الأفراد المنخرطين في الوكالات الرسمية المعنية برقابة سلامة الأغذية في جميع أنحاء منطقة جغرافية ما. وقد لا يكون دائماً فعالاً من ناحية التكاليف لجميع كافة الأشخاص في برنامج تدريبي وجهاً لوجه. وعلاوة على هذا، يلزم أخذ تغطية مهام العمل في الاعتبار. ولكن أساليب التدريب الإلكترونية، مثل التدريب القائم على الكمبيوتر والتدريب القائم على الويب وعقد المؤتمرات عن بعد بالفيديو يمكن أن يقدم الحلول لهذا التحدي.

يقدم الحلول لهذا التحدي. ويكون هذا الأسلوب فعالاً على نحو خاص حين يشتمل مضمون التدريب على تحديث للتدريب الأساسي، أو حين يغطي التدريب تغييراً طفيفاً في السياسة. ويمكن أيضاً تطبيق هذا الأسلوب بصورة فعالة على التدريب المتوسط أو المتقدم. أما بالنسبة للتدريب الأساسي (مستوى المبتدئين)، حين يكون التفاعل المباشر وجهاً لوجه مع مدرب ما هام للمساعدة في ضمان الفهم الجيد للقضايا التنظيمية المعقدة، فإن تنظيم التدريب بحسب الأقاليم يمكن أن يُخفّض التكاليف ويقلل من الوقت اللازم لتدريب قوة العمل. وفي الحالات الأخرى، فإن تطوير مواد تدريب مشتركة، وتدريب المدربين على استخدامها، ثم إرسال المُدرِّبين المُدرَّبين إلى الميدان لتقديم التدريب المباشر وجهاً لوجه هي آلية التسليم المرغوبة. وفي أي حال، يجب تصميم التدريب على أساس نتائج التعليم المتوقعة من مجموعة متلقين معينة. وعادة ما تكون طريقة التعليم المختلطة هي الأكثر فاعلية.

: من الهام جداً للوكالات التنظيمية أن تتجنب الفساد وتحافظ على المصداقية والاستقامة في نظام فحص الأغذية وقوة العمل. ومن ثم، فإن التدريب الأخلاقي جزء هام من أي برنامج تدريبي. وأفضل طريقة يتم تناوله بها هي المزيج من إدارة جيدة للأفراد ونظام من الحوافز الإيجابية (مثل جوائز للخدمة الممتازة والنتائج الناجحة) والتدريب الأخلاقي الإلزامي المنتظم.

: يلزم أن تتوافر لدى فريق موظفي التدريب آلية تتيح لهم أن يبقوا على دراية دائماً بالتغيرات الهامة التي تستلزم تحديث منهج التدريب. وبسبب البيئة التي تتغير باستمرار، يلزم أن يكون فريق التدريب يقظاً ومنتبهاً في التأكد من أن المحتوى التدريبي الذي يتم تقديمه هو الأحدث. كما أن المراجعة المتواصلة لاحتياجات التدريب وأهداف التعليم ومحتواه ووسائل توصيله والدارسين المقصودين هي أيضاً أساسية وضرورية. وقد يضمن استخدام الوسائل الإلكترونية في تطوير مادة الدورة يضمن التعديل السهل لهذه المادة. ويمكن لوصلة تنظيمية بين تطوير السياسة والتدريب والمساعدة التقنية لقوة العمل أن تساعد على ضمان أن يكون التدريب فعالاً ومواكباً لإصدارات السياسة.

- التخطيط الاستراتيجي الجاري الذي يتم ربطه بالموازنة والذي يدمج خطط العملاء الرئيسيين.
- التقييم المنتظم لفاعلية وكفاءة التدريب من خلال تتبع مؤشرات الأداء.
- يلزم أن يكون لدى فريق التدريب اتصال متواصل مع العملاء الرئيسيين بداخل وكالة رقابة سلامة الأغذية وخارجها على حد سواء مما يُمكن من إجراء تدقيق متواصل يجب على الأسئلة التالية: هل التدريب ينتج الكفاءة المتوقعة في العاملين؟ هل توجد كفاءات جديدة يجب تطويرها وهل توجد كفاءات أخرى لم تعد مطلوبة؟
- وبالإضافة إلى كل التدريب، يجب بناء عمليات التقييم/التقدير وذلك لقياس ما تم تعلمه في فصل ما أو من خلال وسيلة من وسائل التعليم عن بعد، وما إذا كان بمقدور العاملين أن يظهروا في مكان العمل المعارف والمهارات التي تعلموها.

### الخلاصات:

مع أنه توجد عدة تحديات يجب أخذها في الاعتبار عند تدريب العاملين في الوكالات الرسمية المعنية برقابة سلامة الأغذية، فإنه يمكن تناولها بصورة فعالة. يلزم أن يُنظر للتدريب على أنه وظيفة هامة للغاية في أي وكالة معنية بالصحة العامة. إن الحرمان من التدريب أو عدم توفير القدر الكافي منه هو قرار للتضحية باحتمالات النجاح في الوكالة. وعند اتخاذ قرار لتنفيذ برنامج معين، يلزم اتخاذ قرار مواز لتطوير وتقديم التدريب المناسب للعاملين الذين سيقومون بتنفيذ ذلك البرنامج. وتقدم تكنولوجيا التعليم الجديدة خيارات إضافية عند دراسة وسائل التدريب. وحيث

أن اتجاهات برامج الوكالة ستكون متغيرة على الدوام، كذلك أيضاً يجب أن تتغير احتياجات التدريب المصاحبة للإيفاء بتلك الاتجاهات الجديدة. كما أن استخدام التكنولوجيا وتبادل المعلومات والموارد هي استراتيجيات إضافية ستساعد في ضمان تقديم البرامج التدريبية في الوقت المناسب وفي مواكبتها للاحتياجات المتغيرة باستمرار.