



دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين

الفصل 2 مراعاة السياق

Teacher Policy Development Guide - Arabic Teacher Policy Development Guide

الفصل الثاني: الحثيات والسياق

قد يتضمن هذا الإصدار من المحتوى مقاطع فيديو وصورًا ومحتوى تفاعلي قد لا يكون محسنًا لجهازك.

حقوق النشر ©اليونسكو 2019

الملكية الفكرية

قد يشكل الاستخدام غير المصرح به لأي من المحتوى انتهاكًا للشروط والأحكام و /أو قوانين الملكية الفكرية.

نحتفظ بالحق في تغيير أو تعديل أو إنهاء أي شروط وأحكام مقدمة هنا دون إشعار.

Contents

- مقدمة
- 2.1 مواءمة السياسة المعنية بالمعلم مع السياسة المعنية بالتعليم والسياسات الوطنية الأخرى
 - 2.1.1 ما هي أهمية إعداد سياسة وطنية معنية بالمعلم؟ التخطيط والتنسيق
 - 2.1.2 مواءمة السياسة المعنية بالمعلم مع السياسة المعنية بالتعليم
 - Aligning teacher policy with education policy continued
 - 2.1.3 السياسة المعنية بالمعلم ومواءمتها مع مستويات التعليم والأولويات
 - 2.1.4 مواءمة السياسة المعنية بالمعلم مع السياسات الوطنية الأخرى
 - 2.1.5 سياسة محددة ومنسقة ضمن نظم التعليم المختلفة وسياقاته
 - متابعة تحديد وتنسيق السياسة
- 2.2 الأسس والمبادئ التوجيهية للسياسة المعنية بالمعلم
 - 2.2.1 بيان المهمة وأهداف الرؤية
 - 2.2.2 الأهداف والمعايير والجداول الزمنية
 - 2.2.3 تناول الجوانب الرئيسية بصورة شاملة
 - 2.2.4 تقييم البيئة: الصعوبات والتحديات والفجوات
 - 2.2.5 البيانات المهمة والإدارة
 - 2.2.6 احتياجات التمويل ومصادره
 - 2.2.7 المشاركة والالتزام
 - 2.2.8 التقييم والمراجعة

- استخدام الأدوات المتاحة: الأعمال التحليلية ووثائق السياسات المعنية 2.3
بالتعليم والمعلم
 - 2.3.1 منظمة العمل الدولية واليونسكو
 - 2.3.2 اليونسكو
 - 2.3.3 معهد اليونسكو للإحصاء
 - 2.3.4 المعهد الدولي لتخطيط التربية
 - 2.3.5 فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030
 - 2.3.6 منظمة العمل الدولية
 - 2.3.7 البنك الدولي
 - 2.3.8 منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي
 - 2.3.9 منظمة الشراكة العالمية من أجل التعليم
- References

مقدمة

يتناول هذا الفصل الجوانب الرئيسية لتأطير السياسة المعنية بالمعلم. يبدأ بتحديد الحاجة إلى نهج متماسك ومتكامل لتطوير السياسة، لا سيما فيما يتعلق بسياسات التعليم الأخرى وخطط وألويات التنمية الوطنية. ويتبع ذلك مناقشة المبادئ التوجيهية لإعداد السياسة. ويختتم بملخص ومراجعة للمصادر الرئيسية التي قد تساعد الحكومات الوطنية في تأطير السياسة المعنية بالمعلم وإعدادها.

مواعاة السياسة المعنية بالمعلم مع السياسة المعنية 2.1 بالتعليم والسياسات الوطنية الأخرى

النشاط: سياسات المعلم الوطنية

أثناء قراءتك للقسم 2.1 ، لاحظ ذلك وكن مستعداً للشرح

- ما هي أهمية إعداد سياسة وطنية معنية بالمعلم؟
- ما هي السياسات الوطنية الأخرى التي يجب أن تتوافق معها "سياسة المعلم الوطنية"

2.1.1 ما هي أهمية إعداد سياسة وطنية معنية بالمعلم؟ التخطيط والتنسيق

هنالك العديد من الأسباب المهمة لوضعي السياسات وأصحاب القرار لصياغة سياسة وطنية معنية بالمعلم وتنفيذها: أهمية التعليم والمعلمين والتدريس؛ ضمان نجاح التعلم المنصف لجميع المتعلمين؛ تعظيم استثمارات الدولة في التعليم؛ وضمان أعداد كافية من المعلمين الأكفاء و المتحمسين، لا سيما في المواقع التي هي بأمر الحاجة إليهم (الفصل الأول)

وتتطلب هذه الأهداف المتعددة تخطيطاً وتنسيقاً دقيقين بين العديد من الجهات الفاعلة المختلفة وينطوي ذلك على إنشاء أو تعزيز آليات التنسيق لمعالجة العوامل المعقدة والمتشابكة التي تؤثر في التدريس والتعلم، ومنها: الإطار السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلد أو المجتمع؛ الاعتبارات الأسرية؛ نظام التعليم /المدرسي؛ والعوامل المتعلقة بالمدرسة

ستحتاج عملية تطوير سياسة وطنية معنية بالمعلم وتنفيذها إلى تحديد هذه (30: 2005).
العوامل المتشابكة التي تؤثر في المعلمين والتدريس والتعامل معها.

وجزئياً بسبب تعقيدها، قد لا تحتل السياسة المعنية بالمعلم مرتبة عالية في قائمة أولويات الدولة؛ نظراً لتكاليفها السياسية والمالية - خاصة إذا كانت، كما يشير الدليل، سياسات شاملة. ولتحقيق أقصى قدر من الفعالية، يجب أن تكون السياسة المعنية بالمعلم قابلة للتطبيق على جميع المعلمين، في جميع المناطق وعلى جميع مستويات المدارس ضمن نطاق هذا الدليل. ففي كثير من الأحيان، يتجنب واضعو السياسات وصناع القرار مثل هذه التغييرات الشاملة في السياسات أو تؤجل بسبب تكاليف التنفيذ والأطر الزمنية (الفصل الخامس). (ومع ذلك، إذا تعاملوا معها (OREALC, 2013: 90) جزئياً، فمن المحتمل أن يكون للسياسة تأثير محدود على التحديات، وعليه، فإن الإرادة السياسية، التي تمثل الحد الأقصى من الإجماع الوطني للمضي قدماً (90)، هي المحدد الرئيسي لعملية رسم السياسة، التي تشمل وضع إطارها الأولي.

مواصلة السياسة المعنية بالمعلم مع السياسة 2.1.2 المعنية بالتعليم

إن مواصلة السياسة المعنية بالمعلم مع سياسة أو خطة التعليم الخاصة بالبلد أمر بالغ الأهمية لنجاحها. ستسترشد السياسة المعنية بالمعلم التي تدمج جيداً في خطة قطاع التعليم الأشمل بالرؤية العامة نفسها، فضلاً عن مشاركة خصائصها الأساسية الأخرى: الطابع الاستراتيجي (Global Partnership for Education/GPE, 2014; International Institute for Educational Planning – IIEP and GPE, 2012: 7). أصدرت منظمة الشراكة العالمية من أجل يوفر إطاراً وأداة مفيدة لربط إعداد السياسة (GPE, 2014) التعليم دليلاً لتحليل قطاع التعليم المعنية بالمعلم بالتخطيط الشامل للتعليم. وعلى وجه الخصوص، يوظف هذا الدليل نهج واضح يربط إعداد المعلمين بالجودة لتحسين جودة التعليم. ويجب أن تتناول السياسة الشاملة المعنية بالمعلم الأهداف العامة والتحديات الرئيسية كما هو موضح في سياسة /خطة التعليم، والتمويل المطلوب لتحقيق هذه الأهداف، والمعايير الديموغرافية للسكان المتعلمين والموارد البشرية اللازمة لتحقيق الانتفاع العام بالتعليم الجيد.

ويعتمد هذا الدليل على المفهوم القائل بأن سياسة مفردة وشاملة أفضل من سياسات عدة أقل شمولية، أو من الوثائق التي تتعامل فقط مع واحد أو عدد قليل من الجوانب الرئيسية التي تحدد أطر جودة المعلم وظروف التعلم المناسبة، ومن ثم تتسم بعدم التجانس والاتساق. وإذا أُعدت السياسة المعنية بالمعلم ونفذت بالتوافق مع السياسة العامة لقطاع التعليم، فلن تُفارق تجزئة السياسة العامة. ومع ذلك، لا تحتاج السياسة المعنية بالمعلم إلى أن تكون سياسة جديدة تماماً فقد توحد النهج المجزأة المتعلقة بالجوانب المهمة. وسيوجه قطاع التعليم الحالي والمستقبلي الخاص بالبلد والسياسات المتعلقة بهذا المجال المذكورة لاحقاً - فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والقضايا الجنسانية، وما إلى ذلك - قرار اختيار سياسة واحدة أو نهج آخر على المستوى الوطني.

وكما هو الحال الآن، فإن معظم خطط قطاع التعليم تفارق التجزئة وتضعف الاتساق؛ فهي تتناول جوانب السياسة المعنية بالمعلم على نحو جزئي فقط، ولا تتضمن جميع المحددات الرئيسية لنجاح التعلم المرتبط بالمعلمين على نحو منهجي، أي، التوظيف؛ والتعليم الأولي؛ والتعيين المتوازن مع المتطلبات التعليمية؛ والتطوير المهني المستمر؛ والرواتب اللائقة؛ والأفاق لمراجعة 40 خطة (Hunt, 2013) المهنية؛ وظروف العمل (التدريس/التعلم) (انظر وتقدم على سبيل (UNESCO, 2014a: 22) تعليمية وطنية معنية بالتدريس والتعلم؛ المثال، خطة تتضمن بعض الاستراتيجيات المحددة على نطاق واسع التي تشمل العديد من جوانب السياسة المعنية بالمعلم) الإطار 2.1. (ومع ذلك، هنالك بعض العناصر المهمة المفقودة من عناصر السياسة الشاملة) انظر الفصل الثالث (التي من شأنها أن تعزز حماسة المعلم وأداؤه المهني) كما هو موضح في القسم 2.2)

Aligning teacher policy with education policy continued

- الجدول 2.1: خطة غانا الاستراتيجية للتعليم 2010 - 2020 جوانب السياسة المعنية بالمعلم

تعتمد الخطة الخامسة لقطاع التعليم التي أعدتها وزارة التعليم في غانا على الخطط السابقة وتحليل تطبيقها وتنفيذها من خلال عمليات التقييم الوطنية، وعمليات استعراض الخطة وتحليل القطاع ومصادر إحصائية وطنية. وأقرت الخطة بالروابط مع سياسات التعليم والتطوير الوطنية والدولية الأخرى، ويشمل ذلك «السياسة الخاصة بإدارة شؤون المعلمين وتنمية قدراتهم في مرحلة ما قبل التعليم العالي التي وُضعت في عام 2008»، التي تضمنت صياغة استراتيجيات عامة جداً للتعامل مع الجوانب التالية للسياسة المعنية بالمعلم:

- تعزيز وضع المعلمين من خلال المسار الوظيفي الذي يربط الحوافز بالتطور المهني؛
- تحسين جودة المعلم من خلال خطة التطوير المهني المستمر في المدرسة أو في مجموعة مدارس، ومنها التعلم عن بعد لجميع المعلمين؛
- ترشيد العرض والطلب للمعلمين على أساس الاحتياجات للمعلمين على مستوى الولاية، بما يتماشى مع اللامركزية في إدارة شؤون المعلمين؛
- وضع إطار عمل لتأهيل المعلمين واعتمادهم بناءً على المعايير والمتطلبات التي وضعها مجلس التعليم الوطني؛
- التدريب الإلزامي لجميع المعلمين المبتدئين، لضمان الالتزام الطويل الأجل بتميز التدريس وجودته؛
- تحسين إدارة المعلمين من خلال توفير الموارد والحوافز لإدارة المدارس المحلية.

وتشير المبادئ التوجيهية للخطة إلى تحسين جودة التدريس والتعلم وتطوير خدمة تعليمية فعالة وكفاءة ومكافأة ملائمة، بينما تشمل أهداف السياسة المعنية بالمعلمين في التعليم الأساسي والثانوي: تحسين إعداد المعلمين وترقيتهم ونشرهم على نحو ملائم (للتعليم الأساسي، وخاصة في المناطق الأقل حظاً، مع التركيز على المعلمات)؛ والتأكد من أن الخدمة التعليمية «هادفة وقيمة مقارنة بالتكاليف من حيث وقت التواصل مع التلاميذ». وتشير الأهداف إلى حضور المعلم في الفصول الدراسية والتزامه بساعات العمل، وضمان ذلك في تقييم أداء المعلمين والمعلمين القادة. وتستهدف أهداف أخرى وفورات في التكاليف من خلال استبدال الرواتب الحكومية لمعلمي التعليم الأولي عبر القروض، وزيادة التدريس المتعدد الصفوف، والتخلص

التدريجي من إجازة التطوير المهني لصالح التدريب عن بعد و«ترشيد» تكاليف التوظيف من خلال التخلص من «العاملين الوهميين» و«غير المستغلين / غير المنتفع بهم». «حيث من المتوقع أن ترتفع نسبة التلاميذ إلى المعلمين على جميع المستويات

ومع أن الخطة مصممة بوضوح لمعالجة مشاكل محددة داخل النظام التعليمي في غانا، ولكن يبدو أنها لا تولي اهتماماً كافياً بقضايا مثل حوافز التوظيف والنشر والنقل من منطقة إلى أخرى، والتطوير المهني الشامل لجميع المعلمين، وساعات العمل المرنة والعوامل الأخرى التي تؤثر في حوافز ودوافع المعلم

Government of Ghana, 2012; Teacher Task Force, 2011a. لمزيد من المعلومات

تعد السياسة المعنية بالمعلم مكوناً مهماً في السياسة الشاملة المعنية بالتعليم لتعزيز جودة التعليم وتحقيق الرؤية القطرية في هذا المجال: حين تتماشى السياسة المعنية بالمعلم مع السياسة المعنية بالتعليم، فإنها تعزز أهداف التعليم؛ وعندما تكون السياستان غير مترابطتين، تعاني كلاهما من جودة التدريس والتعلم. يقدم الإطاران (2.2 و) 2.3 (ملخصاً لنهجين مختلفين للغاية

الإطار 2.2: أهداف التعليم والسياسة المعنية بالمعلم في شرق أفريقيا

ساعد اعتماد التزامات إطار عمل دكاكر لعام 2000 بأهداف التعليم للجميع على تحفيز التغييرات في السياسة العامة لتعزيز التعليم الابتدائي الشامل في كينيا وتنزانيا في الفترة إذ ألغيت الرسوم المدرسية أو قُصت بشدة، مما أدى إلى زيادة الالتحاق، 2002-2003 بالمدارس الابتدائية كثيراً. وتناولت خطط التعليم الوطنية توظيف المعلمين وتدريبهم، والبنية التحتية الجديدة وتغييرات التمويل في السنوات القليلة الأولى. ومع ذلك، لم تكن هنالك سياسات

شاملة معنية بالمعلم للتعامل مع العديد من التحديات الأخرى المتعلقة بالتوظيف والتدريب والنشر وظروف التدريس التي كانت موجودة بالفعل أو من المحتمل أن تظهر مع السياسة الجديدة المعنية بالتعليم.

وأفادت التقارير أن الزيادات الكبيرة في الالتحاق أثرت في الرضا الوظيفي لدى المعلم والحوافز مع زيادة حجم الفصول وعبء العمل، خاصة في المناطق الحضرية، في الوقت الذي اشتدت فيه القيود على الموارد، على الرغم من دعم المانحين الدوليين، وأستخدمت موارد إضافية كبيرة لزيادة القدرة على استيعاب الطلاب الملتحقين بالمدارس، بلا معالجة احتياجات المعلمين وخاصة المهنية منها بصورة مباشرة.

وفي تنزانيا، كان من المخطط زيادة توظيف المعلمين، لكن أعداد المعلمين الجدد كانت أقل نسبياً من معدل الالتحاق المستهدف والكبير جداً، والذي قل أيضاً بمرور الوقت (نقص بنسبة في أعداد المعلمين مقارنةً بنسبة الالتحاق 100%). (وأدى قرار الحكومة بوقف وتجميد 50% التوظيف الحكومي إلى مغادرة بعض المعلمين المدربين للعمل في وظائف أخرى. وأدت الفصول الدراسية المزدوجة والمتعددة الصفوف، والتي ازدادت لتعويض الفجوة بين المعلم والفصل، إلى انخفاض في أداء المعلمين. ولذلك، تمت تلبية الزيادات المخطط لها في توظيف المعلمين جزئياً، لكنها لم تكن كافية للتغلب على النقص ونشر المعلمين في المناطق الريفية وأثر أيضاً فيروس نقص المناعة البشرية في هيئة التدريس، وقُصرت فترة الإعداد الأولي للمعلم، وفشلت التحسينات المخطط لها للتطوير المهني - في أثناء الخدمة - في سد الفجوات بسبب الضغوط المالية واللوجستية. وقد كان لذلك تأثير سلبي في إعداد وتدريب المعلمين على تقنيات التدريس /التعلم الأكثر فعالية، وخاصة للفصول الدراسية الأكبر حجماً.

وتجلى التأثير العام في مزيد من الانخفاض في الوضع العام للتعليم مقارنة بالمهنة الأخرى وعلى هذا النحو، ما زالت مسألة توظيف معلم مؤهل من المرشحين مشكلة قائمة. وفي الوقت نفسه، بينما تحسنت مؤشرات التعلم الأساسية بوجه عام، لم يكن الحال كذلك فيما يتعلق بالمعلمين الفقراء والأقل حظاً الذين سجلوا المزيد من الركود على مستوى التعليم الأساسي-الثانوي. وبناء على ذلك، فإن غياب سياسة معنية بالمعلم أعاقت تحقيق أهداف الجودة.

(Bennell, 2011; Bennell and Akyeampong, 2007; Mbelle, 2008; Nordstrum, 2013; URT, 2006; UNESCO, 2014a: 203-6)

الإطار 2.3: أهداف التعليم والسياسة المعنية بالمعلم في فنلندا

تُصنّف السياسة المعنية بالتعليم والسياسة المعنية بالمعلم في فنلندا في مراتب مرتفعة باستمرار في عمليات تقييم التعلم الدولية، التي تشير إلى أهمية دمج السياسة المعنية بالمعلم مع أهداف التعليم الشاملة للتعلم ونجاح جميع المتعلمين.

ولا يوجد في فنلندا سياسة رسمية معنية بالمعلم بالمعنى الدقيق للكلمة، فقد وُضعت «سياسة معنية بالمعلم» على نحو افتراضي على مدى سنوات عديدة من خلال تعزيز معايير التعليم العالي (الأولي) درجة الماجستير (للعمل معلماً في المدارس الفنلندية، وخضوع جميع المعلمين بانتظام لدورات التطوير المهني. ومولت الحكومة التعليم الأولي والتطوير المهني المستمر بالكامل. وتعد الشهادة الجامعية هي المؤهل الرسمي لممارسة مهنة التدريس - ولا توجد مسارات بديلة أخرى لوظيفة المعلم. وتركز برامج إعداد المعلم والتطوير المهني على تعلم المعلم - القائم على البحث والمعرفة الدقيقة - بالمحتوى والاستراتيجيات التربوية لمستوى التعليم المطلوب.

ونتيجة لذلك، يتمتع المعلمون بصفة فردية ومن خلال نقابتهم بدرجة كبيرة من الاستقلال داخل الفصول فيما يتعلق بممارسات التدريس وتقييم الطلاب، إلى جانب درجة عالية من المشاركة في اتخاذ القرارات بشأن المناهج وعمليات إصلاح التعليم الوطني، وتوجد درجة عالية من الاحترافية المهنية، تعززها الثقة في كفاءات المعلمين ومهاراتهم. ولا يوجد تقييم خارجي بل يجري تناول مسائل تطوير مهارات المعلم وتقييمه من خلال الاستشارات السنوية بين المدير والمعلم. وتُحدّد رواتب المعلمين وظروف العمل من خلال المفاوضة الجماعية الوطنية. وليست الرواتب بأكثر من متوسط الأجر الوطني وهي قابلة للمقارنة مع المهن الأخرى. وتعد ساعات

التدريس منخفضة مقارنة بسائر بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، للسماح بمزيد من الوقت لإعداد المعلمين وإجراء تقييم للطلاب.

والنتيجة هي سياسة واقعية، تمنح مكانة مهنية عالية للتدريس وتشجع خريجي المدارس الثانوية على البحث عن وظيفة معلم: يُقبل واحد فقط من بين كل عشرة متقدمين لبرامج التدريب الأولي للمعلمين.

(Finnish National Board of Education, 2014; Sahlberg, 2010) :لمزيد من المعلومات

،(يوضح الجدول 2.1) (أمثلة على مواءمة بعض جوانب السياسة المعنية بالمعلم مع خطة التعليم بالاعتماد على توصية منظمة العمل الدولية/ اليونسكو بشأن وضع المعلمين، وإطار اليونسكو العام لتحليل جودة التعليم وكتيب منظمة العمل الدولية بشأن ممارسات الموارد البشرية الجيدة المعنية بمهنة [Note 4](#))

الجدول 1.2: قائمة مراجعة لمواءمة السياسة المعنية بالتعليم مع السياسة المعنية بالمعلم

السياسة المعنية بالمعلم	السياسة المعنية بالتعليم
أعداد كافية من المعلمين المؤهلين تأهيلاً جيداً لكل مستوى تعليمي	الأهداف المحددة على المستوى الوطني لانتفاع كل الأطفال/المتعلمين بالتعليم الجيد:
• احتياجات التوظيف الحالية / المقبلة /	• الحد الأقصى للالتحاق بالتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة
• معايير القبول لمهنة التدريس حسب المستوى التعليمي	• نسبة الالتحاق والتخرج للمرحلة الابتدائية
• احتياجات التوظيف / الملف الشخصي للمعلم	• % (الأساسية) تعادل 100

- الحد الأقصى للالتحاق بالمناطق الحضرية (والريفية والمناطق الأقل حظاً، الأقليات، والذكور والإناث)
- معدل محو الأمية في جميع التناقص: حالات التقاعد والمرض والوفاة، أو لأسباب مهنية وشخصية
- %100 منها
- %100 أنحاء البلاد
- التوقعات الديموغرافية لتوجيه خطط الالتحاق

المناهج الوطنية و / أو المبادئ التوجيهية لسلطات التعليم اللامركزية بشأن خيارات المناهج لتحقيق مستويات الكفاءة المطلوبة لدى الطلاب عند التخرج من كل مستوى تعليمي

- الأساليب التربوية الموصى بها لتحقيق أهداف التعلم
- مراجعات في المناهج الحالية السابقة لتحقيق أهداف / إصلاح التعليم

الإعداد الأولي للمعلم، وإصدار الشهادات (الاعتماد) وبرامج التطوير المهني المستمرة لتحقيق نتائج التعلم المنشودة:

- كفاءة المعلم ومهاراته
- مستويات التأهيل والاستثناءات المسموح بها
- معايير وإجراءات الشهادة الاعتماد /
- متطلبات التطوير المهني لجميع المعلمين وبرامجه
- ملفات التعريف الشخصية والمعارف والمؤهلات
- رصد ممارسات التدريس وتقييمها ومراجعتها
- انتفاع جميع المعلمين بالتطوير المهني المستمر

تمويل نظام التعليم:

- أهداف الاستثمار في الموارد الوطنية والإقليمية والمحلية
- النسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي وإسهامات

تمويل إعداد المعلمين وتوظيفهم:

- استثمارات للإعداد الأولي للمعلم والتوظيف
- تمويل التطوير المهني المستمر لجميع المعلمين

- القطاع العام والإنفاق الحكومي بحسب مستوى التعليم
- استثمارات / إسهامات القطاع الخاص، ويشمل ذلك الأسرة والأفراد
- الرواتب والحوافز لجذب المعلمين واستبقائهم ونشرهم، ويشمل ذلك الضمان الاجتماعي
- وضع الإجراءات و/ أو المعايير لمعلمي القطاع الخاص

إدارة نظام التعليم:

- مزيج من القطاع العام والخاص - المعايير واللوائح
- التنسيق التنظيمي المركزي أو اللامركزي لتحقيق التجانس والتماسك بين مستويات التعليم
- هيكلية إدارة التعليم لضمان الكفاءة ووضع الأهداف
- القيادة المدرسية لتحقيق أهداف التعلم
- مشاركة الجهات المعنية في وضع السياسة واتخاذ القرار

بيئة التعلم وظروفه:

- الأيام وساعات التدريس المطلوبة
- معايير نسبة التلاميذ إلى المعلمين

إدارة المعلمين ودعمهم:

- المعايير والإجراءات والسلطات / الهيئات المسؤولة عن الأبعاد المعنية بالتدريس
- تنسيق الجوانب المتعلقة بالمعلم على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي
- برامج تطوير القيادة المدرسية ودعمها
- آليات الحوار الاجتماعي بشأن ظروف التدريس
- آليات الحوار بشأن الجوانب المتعلقة بالمعلم

شروط التدريس والتعلم الفعالة:

- ساعات التدريس المطلوبة وحضور المعلم في المدارس، والتخطيط والتحضير، والعمل

- قواعد المدرسة الأمانة والتعاوني، والتطوير
 - والصحية وأحكامها المهني، واستشارة أولياء
 - / بناء / تجديد المدارس الأمور
 - الفصول الدراسية معايير حجم الفصول
 - توفير أدوات ووسائل دعم المعلم المساعد / شبه
 - التعلم المهني
 - توفير المواد والوسائل التعليمية
- تقييم أداء النظام التعليمي
- خدمات التفتيش الوطنية أو
 - الإقليمية أو المحلية لتقييم
 - الأداء والتوصية بالتغييرات
 - أدوار الجمعيات / المجالس
 - الهيئات المهنية في وضع
 - المعايير وأسس المراجعة
- مساعدة المعلم: التقييم والأدوار والمسؤوليات
- وضع حقوق وأدوار
 - ومسؤوليات المعلمين
 - وإجراءات التطبيق، ومنها
 - الآليات التأديبية
 - معايير وإجراءات تقييم
 - المعلم
 - متطلبات التطوير المهني
 - أو الفرص المتاحة لتحسين
 - الأداء

لمزيد من المعلومات: ILO, 2012

(http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_1

[87793/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_1)); ILO/UNESCO, 1966

([http://www.ilo.org/sector/Resources/sectoral-](http://www.ilo.org/sector/Resources/sectoral-standards/WCMS_162034/lang--en/index.htm)

[standards/WCMS_162034/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/sector/Resources/sectoral-standards/WCMS_162034/lang--en/index.htm)); UNESCO,

2012a

(<http://www.unesco.org/new/en/education/themes/strengtheni>

[ng-education-systems/quality-framework/](http://www.unesco.org/new/en/education/themes/strengtheni))

2.1.3 السياسة المعنية بالمعلم ومواءمتها مع مستويات التعليم والأولويات

إن مواءمة السياسة المعنية بالمعلم مع مستويات التعليم المختلفة في الدولة - مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم الابتدائي والثانوي العام والمهني - ومع الأولويات المتغيرة يمكن أن يعزز القدرة على التكيف لضمان المزيد من الاتساق في تلبية احتياجات التعليم المتغيرة. وتميل الحكومات إلى تجزئة توظيف المعلمين وإعدادهم بحسب مستوى التعليم. فعند اتخاذ قرار الالتحاق بمهنة التدريس، يسعى الأفراد عادة إلى مستوى تعليمي معين. ومع ذلك، تتغير الظروف الشخصية والمهنية والمادية وتؤثر في التنقل بين تلك المستويات.

وتشجع المعايير الدولية مثل هذه الاحتمالات. على أن تأخذ سياسة ومخططات الحكومة في عين الاعتبار أن المعلمين قد يختارون ترك مستوى تعليمي لآخر، أو ترك التدريس في الفصول الدراسية للمسؤوليات التعليمية الأخرى في الإدارة أو البحث أو إعداد المعلمين ويمكن للسياسة المعنية بالمعلم، من خلال تكييف التخطيط. (ILO/UNESCO, 1966) الاستشراقي بحيث يلبي احتياجات التعليم المتغيرة، أن تساعد في تجنب الصدمات غير الضرورية التي تؤدي إلى النقص الكمي أو النوعي. وتشمل الأمثلة على ذلك:

- ضمان التكافؤ أو مقارنة الرواتب وظروف العمل الأخرى في مستويات - مختلفة من التعليم، وفقاً لمتطلبات المهارات والحاجة المتزايدة إلى التعليم الأهمية المتزايدة لمرحلة الطفولة المبكرة والحاجة المتزايدة إلى توظيف المعلمين المؤهلين وتعليمهم واستبقائهم في هذا المستوى فيما يتعلق بالمدارس (انظر أيضاً القسم 2.1.4)؛ (ILO, 2014: 10–20) - الابتدائية
- التعبير عن أهمية التعليم الابتدائي أو الأساسي (الذي يشمل المرحلة الدنيا من التعليم الثانوي) مقارنة بمعلمي المرحلة العليا من التعليم الثانوي الأكثر تخصصاً في مادة محددة من خلال الرواتب والموارد المدرسية وظروف التدريس. فمع أن معلمي المرحلة العليا من التعليم الثانوي المتخصصين، يميلون إلى التعلم بطريقة مختلفة والحصول على أجر ذي مستويات أعلى، فإن هنالك حاجة متساوية بين كل المعلمين للتأهيل المماثل - العالي - وتوفير

(OECD, الحوافز والموارد ذاتها لمعلمي المدارس الابتدائية أو الأساسية 2014a: 46–48)؛

- وضع سياسات لمعالجة النقص بأعداد المعلمين على مستويات مختلفة ناشئة عن نقص عام في المعلمين المؤهلين أو الفجوات في ملفات تعريف مهارة محددة (من حيث المجالات أو اللغات أو الكفاءات التربوية لتلبية الاحتياجات (المتخصصة، مثل احتياجات الأطفال الصغار والفئات المهمشة)

(UNESCO, 2014a: 239–240)

- ويتطلب التخطيط لمواجهة التغيير الديموغرافي في احتياجات التوظيف:
 - والتحضير لأولويات التعليم الجديدة ما يلي:
 - توظيف المزيد من المعلمين لمرحلة الطفولة المبكرة أو المعلمات - في المدارس الابتدائية والثانوية في البلدان والمناطق حيث تمثيلهن منخفض - لتسهيل انتفاع الفتيات بالتعليم؛
 - تحقيق توازن أكبر في عملية نشر المعلمين في المناطق الريفية / النائية، ويشمل ذلك المدارس الأقل حظاً التي يصعب على الموظفين في المناطق الحضرية الالتحاق بها إحدى المشاكل الشائعة التي تواجه واضعي السياسات وأصحاب القرار في مجموعة كبيرة من البلدان)؛
 - تجديد الدوافع المهنية عندما يتقدم العمر بأعضاء هيئة التدريس، ومعالجة القضايا التي ترفع معدلات التناقص بين المعلمين الصغار السن أو تثبط الوافدين الجدد؛
 - تحقيق التعليم الشامل للفئات الأقل حظاً، مثل الأقليات العرقية، والبدو، والمجتمعات الناطقة بلغة غير دارجة، أو (OECD, المتعلمين ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة 2005: 54–60; OECD, 2014a: 32–33, 40–43; UNESCO, 2014a: 22, 25, 28)

وإن السياسة الاستشراعية المعنية بالمعلم، القادرة على توقع الصعوبات المحتملة ومعالجتها وتقديم الحلول لضمان التدريس والتعلم الفعالين، على الرغم من قيود محدودية الموارد، مهمة بوجه خاص في حالات الأزمات الاستثنائية، حيث يكون العدد الكبير من المعلمين والمتعلمين (Education International – EI, 2014a; Inter-Agency Network for Education in Emergencies – INEE, 2009; Teacher Task Force, 2011a; UNESCO, 2014a (انظر أيضاً القسم 3.1))
وتتضمن هذه الظروف:

- الحرب الأهلية أو مناطق النزاع المسلح، داخلياً أو خارجياً؛
- حالات الطوارئ الناتجة عن الكوارث الطبيعية أو البشرية؛
- تحديات استثنائية في قطاع الصحة العامة، مثل أزمة فيروس إيبولا في غرب أفريقيا في عام 2014 أو استمرار انتشار فيروس نقص المناعة البشرية في عدد من البلدان.

مواءمة السياسة المعنية بالمعلم مع السياسات 2.1.4 الوطنية الأخرى

على السياسة المعنية بالمعلم أن تكون متسقة مع سياسات أو خطط قطاع التعليم وأن تعترف بسياقات السياسات المتنوعة، مثل حقوق الطفل وسياسات حقوق الإنسان الملائمة؛ مثل السياسات الخاصة بمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية ومتلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، حيثما وجدت، أو عندما يكون هذا الشأن محل اهتمام وطني - بوجه خاص - كما هو الحال في البلدان ذات الانتشار المرتفع(، والسياسات الوطنية المتعلقة بالقضايا الجنسانية أو الخطط المماثلة للحد من الفوارق بين الجنسين).

سياسات حقوق الطفل

يرتبط حق الطفل في التعليم بحقوق أساسية أخرى، مثل الرفاهية العامة والصحة والسلامة ويشمل ذلك الحماية من مختلف ضروب الإساءة. وقد دُوّنت هذه الاتفاقيات في واحدة من أكثر (UN, 1989 –) الاتفاقيات الدولية المصدق عليها، وهي اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل

ونظراً (<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>). إلى أن معظم البلدان قد صدقت على الاتفاقية، فقد وُضعت تشريعات وسياسات لتنفيذ هذه المعايير. وكثيراً ما توصي أو تفرض هذه التشريعات متطلبات على المعلمين لاحترام حقوق الطفل أو مراقبة رفاه الأطفال المسؤولين عنهم في مجالات مثل العنف المنزلي أو الاعتداء الجنسي أو الاتجار بالأطفال أو عمالة الأطفال. فيجب أن تتماشى السياسة المعنية بالمعلم مع مثل هذه المتطلبات، لضمان التوظيف والتدريب المناسبين للمعلمين، وإعداد التقارير والإجراءات التأديبية في حالة عدم الامتثال. ويجب أن تضمن أيضاً تماشي حقوق المعلمين ومسؤولياتهم مع حقوق الطفل ورعايته وحمايته. وتمتلك المنظمات الدولية العاملة في مجال رعاية الطفل وحمايته عدداً من المصادر للمساعدة في توجيه السياسة بشأن هذه المسائل (انظر (EI, 2004; EI, 2014b; ILO, 2012: 20; Poisson, 2009)).

السياسات الخاصة بمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز

وبالمثل، فإن البلدان في جميع أنحاء العالم- ولا سيما في مناطق أفريقيا وآسيا ومنطقة البحر الكاريبي وأوروبا الشرقية الأكثر تضرراً من جائحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز منذ ثمانينات القرن العشرين - تمتلك سياسات وطنية لمعالجة أسباب المرض وآثاره. ويجب أن تتماشى السياسة المعنية بالمعلم مع الجهد الوطني للتصدي لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، بالنظر إلى العواقب البشرية المدمرة للجائحة والاضطرابات التي تسببها في التدريس والتعلم (المرض والغياب ووفاة المعلمين والمتعلمين، وازدياد عدد اليتامى، والتكاليف البشرية (ILO, 2012: 67–70)).

إن مواءمة السياسة المعنية بالمعلم مع التدابير المعتمدة في إطار سياسة وطنية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز تساعد على تخفيف الآثار السلبية على جودة التعليم والموارد البشرية، فضلاً عن تقليل التكاليف المالية الناتجة عن عدم اتساق السياستين. ووجد مسح دولي للتقدم المحرز في هذا المجال أن ثلثي 40 دولة مُسحتت تقريباً من البلدان ذات 2012 - 2011 مستويات الانتشار الكبيرة قد اعتمدت سياسة قطاع تعليم مرتبطة بالسياسة /الخطة الوطنية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز؛ وقد وضع ما يقرب من نصف البلدان سياسة

معنية بيئة العمل في قطاع التعليم تنطبق على قضايا التوظيف والتدريب ذات الصلة بالمعلمين (UNESCO and UNAIDS-IATT, 2013: 16, 20–27) والعاملين الآخرين في مجال التعليم (ILO/UNESCO, 2006a and 2006b) ووضع مثل هذه السياسة الخاصة في منطقتين (متضررتين بشدة) منطقة البحر الكاريبي والجنوب الأفريقي. (واعتمدت من لجنة خدمات المعلمين في كينيا عام 2007).

السياسات المدنية وسياسات حقوق الإنسان

يجب أن تكون السياسة المعنية بالمعلم مرتبطة أيضاً بالتشريعات والسياسات الوطنية المدنية وسياسات حقوق الإنسان. فالمعلمون هم المرشدون لمن سيصبحون المواطنين الصالحين في المستقبل. كما يُتوقع منهم أن يكونوا بمثابة نماذج يحتذى بها للالتزام الدولة بالحقوق المدنية وحقوق الإنسان الأساسية، ويشمل ذلك عدم التمييز في التعليم وفي المجتمع على نطاق أوسع وتحتاج السياسة المعنية بالمعلم إلى وضع إطار للتعليم الأولي والتطوير المهني والقوانين الأخلاقية التي تركز الحقوق والمسؤوليات المهنية، وتوفر للمعلمين الأدوات اللازمة للتدريب (Tomasevski, 2004; UNESCO, 2014b).

التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة

يعد الاستثمار في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة أساساً مهماً لجميع أنواع التعليم الأخرى؛ وتعد جودة الرعاية والتدريس أمراً (UNESCO, 2006) ولتحسين الجودة وتحقيق العدالة بالغ الأهمية لضمان توفير رعاية طفولة مبكرة عالية الجودة. واستناداً إلى أدلة من مجموعة واسعة من البلدان، تشير المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بما يتعلق بظروف العمل اللائقة للعاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة إلى أن «توفير جودة عالية في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة يعتمد على الاستثمارات الكافية في التعليم والتدريب الأولي للعاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة الذي يضمن الإعداد لجميع أفراد المنظومة – ومنهم معلمو المدارس الابتدائية - الذين يتمتعون بوضع ومسؤوليات مهنية متكافئة. «وتؤكد المبادئ التوجيهية كذلك أهمية الوضع المهني والاجتماعي والمادي اللائق للعاملين في التعليم لمرحلة

الطفولة المبكرة، المبنية على سياسة أو استراتيجية شاملة للتوظيف والتطوير والاستبقاء (ILO, موضوعة على المستوى الوطني، لضمان تميز التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وبالنظر إلى أهمية هذا الأساس التعليمي، يجب أن تتماشى السياسة المعنية. (10, 13: 2014). بالمعلم في المقام الأول مع السياسات المتعلقة بالتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، وتعزيزها

المساواة بين الجنسين

يجب أيضاً ربط السياسة المعنية بالمعلم بالجهود الوطنية للحد من التفاوت بين الجنسين في التعليم والتدريب والتوظيف والدخل والحصول على الخدمات الاجتماعية. وسواء وجدت سياسة وطنية لذلك أم لا، فإن العديد من خطط التعليم الوطنية تعالج الاختلافات بين الجنسين وهو جزء من الجهود المبذولة لتحقيق الهدف الخامس من إطار عمل دكاك للتعليم للجميع وتستهدف هذه السياسات، بوجه عام، ارتفاع الفتيات بالتعليم. (UNESCO, 2000) والتدريب الجيد، على الرغم من أن بعض البلدان في بعض المناطق - مثل منطقة البحر الكاريبي - يجب أن تتناول مشاركة الشباب في مستويات التعليم الثانوي والعالي. ويستشهد (الإطار) 2.4 (ببعض الأمثلة

متابعة المساواة بين الجنسين

الإطار 2.4: ربط السياسة المعنية بالمعلم بالقضايا الجنسانية في التعليم

تتخذ العديد من البلدان إجراءات من شأنها ربط السياسة المعنية بالمعلم بالاختلافات المهمة بين الجنسين التي يرغبون في تقليلها أو القضاء عليها، وفي أغلب الأحيان لتحسين ارتفاع الفتيات بالتعليم الجيد. من الأمثلة على ذلك:

- أفغانستان، خطة التعليم المؤقتة، 2011-2013: تراقب نظم معلومات إدارة التعليم التطور في معدلات التحاق الفتيات بالتعليم ومواظبتهم على الحضور إلى المدارس، وتقليص الفوارق بين الجنسين، والتفاوت بين المناطق

الحضرية والريفية، وتحسين تحصيل الطلاب. ويركز التقرير السنوي على نسبة التلاميذ إلى المعلمين، ونسبة الطلاب إلى الفصول الدراسية، ونتائج الامتحانات وغيرها من البيانات المتعلقة بإنجازات التعلم.

- كينيا، برنامج دعم قطاع التعليم 2005-2010: يركز تدريب المعلمين على التدريس التفاعلي المتمحور حول الطفل والمراعي للاعتبارات الجنسانية.
- جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، إطار تطوير قطاع التعليم 2009-2015، استراتيجية تعليم المعلمين 2006-2015، والاستراتيجية الوطنية لإصلاح قطاع التعليم: من المؤمل أن ينشر غالبية الخريجين الجدد لبرنامج تعليم المعلمين في المناطق النائية والأقل حظاً لتحقيق المساواة بين الجنسين والتكافؤ العرقي. وتعطي السياسات المعنية الأولوية في ملء الوظائف الشاغرة في المدارس النائية للمعلمين الناطقين بلغة عرقية، ولا سيما من خلال نظام الحصص لتوظيف المعلمين الجيدين واستبقائهم في المناطق الفقيرة.
- نيجيريا، خارطة طريق لقطاع التعليم النيجيري 2009: تستهدف المساواة بين الجنسين في توظيف المعلمين.

(Hunt, 2013, Annex Two): لمزيد من المعلومات

سياسة محددة ومنسقة ضمن نظم التعليم المختلفة 2.1.5 وسياقاته

في الولايات الفيدرالية وأنظمة التعليم اللامركزية، من المرجح أن تكون سلطات التعليم المحلية هي المسؤولة عن وضع السياسة الرئيسية واتخاذ القرار أو على الأقل مشاركة المسؤوليات مع السلطات الوطنية. وعليه، يجب أن تتناول السياسة المعنية بالمعلم المسؤوليات المشتركة لإعداد السياسة وتنفيذها من خلال التنسيق مع السلطات المحلية على المستوى الوطني. وقد وضعت عدة دول مثل البرازيل وكندا ونيجيريا والولايات المتحدة الأمريكية نهجاً مختلفاً لتنسيق

السياسات التي تعزز المساواة في الوصول والحصول على التعليم ومعايير الجودة مع مراعاة السياقات المحلية أيضاً) الأطر 2.5، 2.6)

وتعرف السياسات الجيدة المعنية بالمعلم في الأنظمة الفيدرالية بصفة عامة جداً عادةً، وتعترف بسيطرة السلطات على مستوى الولاية على ممارسات التدريس والمعلمين. إن الأداة الرئيسية للحكومة الفيدرالية لتنسيق السياسة على الصعيد الوطني هي الدعم المالي؛ وعادة ما تكون مرتبطة بمعايير محددة لتحسين التعلم أو التدريس، مع تأثيرات مباشرة أو غير مباشرة على الجوانب المعنية بالمعلم.

الإطار 2.5: نهج النظام الاتحادي الخاصة بالسياسة المعنية بالمعلم في البرازيل ونيجيريا

في البرازيل، تتناول خطة التعليم الوطنية المعتمدة في عام 2010 وخطة تطوير التعليم العديد من المسائل المتعلقة بالسياسات المعنية بالتعليم والمعلم. وتوسع الخطة على وجه التحديد إلى تعزيز نهج نظامي على الصعيد الوطني لزيادة المساواة في الانتفاع بالتعليم وتحسين جودة التعليم عبر العديد من المناطق والولايات البرازيلية. وتعتمد الخطتان كلاهما على قانونين اعتمدا سابقاً لإنشاء آليات تمويل وطنية لتحقيق أكبر قدر من المساواة في الانتفاع بالتعليم وتحسين جودته في المناطق والولايات والبلديات الأكثر فقراً: صندوق إدارة التعليم الابتدائي والتطوير لتحسين وضع المعلم؛ وصندوق تطوير التعليم الأساسي وتقدير مهنة التدريس، اللذان يستكملهما برنامج «بولسا فاميليا» الذي يوفر تحويلات نقدية للعائلات مقابل التحاق الأطفال بالمدارس.

وأسفر صندوق إدارة التعليم الابتدائي عن تحسين وضع المعلم كثيراً من خلال استثمارات % الحكومة الفيدرالية في التعليم، حيث خصص 60% من الأموال لرواتب المعلمين و40% للشؤون المدرسية. وسمح تحديد الحد الوطني الأدنى لأجر المعلم في الولايات الشمالية الفقيرة بتحسين مؤهلاتهم، وحصل تقريباً جميع المعلمين على الحد الأدنى المطلوب من التدريب حتى عام 2002. وشجع على تدفق المعلمين المؤهلين تأهيلاً كاملاً إلى تلك المناطق، مما أدى إلى

زيادة بنسبة 20% في القوى العاملة للمعلمين خلال الفترة 1997 - 2002. وأدت الصناديق، الخاصة إلى زيادات كبيرة في نسبة الالتحاق بالمدارس في المناطق الشمالية الأكثر فقراً، وزيادة في متوسط الحضور المدرسي بين الأطفال من أفقر 20% من العائلات، وزيادة درجات التحصيل لمادة الرياضيات. وأدت خطة التعليم الوطنية وخطة تطوير التعليم إلى تعاون أكبر في التعليم الأولي للمعلمين والتطوير المهني ما بين مؤسسات التعليم العالي والمفتوح والقوى العاملة من المعلمين على مستوى الولايات والبلديات. واستُحدثت أدوات جديدة لنظام التعليم لتعزيز التنسيق على الصعيد الوطني في المجالات الرئيسية مثل تعليم المعلمين والتطوير المهني والموارد التعليمية.

وأدرجت خطة قطاع التعليم في نيجيريا للفترة 2011-2015 في « خارطة الطريق » التي نُشرت في عام 2009. حيث يعد التعليم مسؤولية مشتركة على صعيد الاتحاد والولايات والصعيد المحلي. ووزارة التعليم الاتحادية هي المسؤولة عن السياسة الوطنية وجمع البيانات والمعايير الموحدة ويشمل ذلك ضمان الجودة وتطوير المناهج والمواعمة بين السياسات والإجراءات المتبعة.

وينظر إلى توظيف المعلمين والجودة والتطوير والتحفيز والاستبقاء إلى جانب البنية التحتية غير الكافية والموارد التعليمية باعتبارها تحديات رئيسية في خارطة الطريق، جنباً إلى جنب مع الاستراتيجيات العامة والمؤشرات والجدول الزمني المعنية بتعليم المعلمين وتطويرهم: وتعاملت الخطة مع العديد من جوانب السياسة المعنية بالمعلم:

- توظيف المعلمين (ويشمل ذلك المساواة بين الجنسين) والتوظيف المدرسي المناسب؛
- حوافز لنشر المعلمين وتوافر المدارس في المناطق الريفية؛
- تنفيذ السياسة الوطنية لتعليم المعلمين، وأطر التطوير المهني وتوجيه المعلمين ورصد أدائهم؛
- مواعمة هيكل الرواتب المحلية والوطنية؛
- التطوير المهني؛
- إيجاد بيئات عمل مواتية، ويشمل ذلك نسبة التلاميذ إلى المعلمين؛

- تعزيز قادة المدارس وتدريبهم.

ومع أن خطة قطاع التعليم واسعة النطاق، فإن معظم الاستراتيجيات والمؤشرات عامة جداً، مع أطر زمنية قصيرة جداً للتنفيذ. وسلط تقرير تنفيذي لعام 2012 الضوء على التحديات وأوجه النقص أو الخلل في التنفيذ، التي تُنسب غالباً إلى قضايا التمويل.

(Ministry of Education, Brazil, 2007; Bruns et al., 2012; UNESCO, 2014a; Nigeria: FME, 2009 and 2012; Teacher Task Force, 2011a)

الإطار 2.6: نهج النظام الاتحادي الخاص بالسياسة المعنية بالمعلم في أمريكا الشمالية - كندا والولايات المتحدة الأمريكية

في كندا، يعد وضع البرامج والسياسة المعنية بالمعلم من صميم عمل مجالس الولايات وإدارة المدارس المحلية. ومع ذلك، يوفر مجلس وزراء التربية والتعليم الكندي منتدى يتشارك فيه وزراء التعليم بالولايات /الأقاليم المعلومات، ويتشاورون في الأمور ذات الاهتمام المشترك والقيام بمبادرات تعاونية وتمثيل مصالح الولايات /الأقاليم أمام الحكومة الاتحادية وعلى الصعيد الدولي لجميع المستويات التعليمية. واقتصر عمل مجلس وزراء التربية والتعليم الكندي على السياسة المعنية بالمعلم بصورة أساسية حتى الآن على تنسيق المعايير الكندية الشاملة للحصول على شهادة معلم – ترخيص - وتقييم أوراق اعتماد المعلمين الذين دُرّبوا ووظّفوا من خارج كندا.

وفي الولايات المتحدة، كما هو الحال في كندا، تعد جوانب التعليم والسياسة المعنية بالمعلم من اختصاص الولايات والسلطات المحلية. وفي السنوات الماضية، الأخيرة، حاولت الحكومة الفيدرالية التأثير في سياسات الولايات والسياسات المحلية من خلال مبادرات الإصلاح المتتالية لتلبية المعايير الاتحادية (أو المعايير الأساسية المدعومة على صعيد الاتحاد التي وضعتها

الهيئات المهنية الوطنية)، وذلك باستخدام المنح الاتحادية وتعرف هذه الإجراءات باسم تشريع عدم ترك أي طفل بلا تعليم «ومبادرة إدارة أوباما الرئاسية» «سباق إلى القمة»، وترمي إلى «تحسين نتائج التعلم، مع التركيز على الفئات الأقل حظاً، من خلال تحسين فعالية المعلمين وآليات المساءلة النظامية. وتتأثر أبعاد السياسة المعنية بالمعلم بصورة مباشرة أو غير مباشرة بالمعايير والمنح على مستوى الولاية والمستوى الاتحادي وتشمل توظيف المعلمين والتطوير المهني والدعم والتقييم؛ والفعالية والأجر القائم على الأداء؛ الحوافز والعقوبات التي تؤثر في العمالة والمكافآت والوظائف؛ وصولاً إلى فصل المعلمين والمديرين إذا لم تتحقق الأهداف ومنتقدو هذه السياسة، ومنهم العديد من معلمي الفصول الدراسية المطلوب منهم أو المضغوط عليهم لتطبيق منهجيات تدريس على سبيل الاختبار، ينتقدون الاعتماد المفرط على نتائج الاختبار الموحد و«نماذج التقييم» المعتمدة لقياس النجاح، من غير الأخذ بالاعتبار ظروف كل مدرسة على حدة وعوامل التعلم.

((Canada: CMEC (2008 and 2014);
Hargreaves and Braun (2013); US Department of
Education (2009)

وتبرز مسائل أخرى تتعلق بالسياسة في الدول الكبيرة والصغيرة جداً (خاصة الجزائر)، غالباً فيما يتعلق بالنطاق الكبير للتعليم والمدى الجغرافي الشاسع في الدول الكبيرة جداً) انظر الإطار جمهورية الصين الشعبية مثلاً على ذلك، والقيود المتعلقة بالقدرات البشرية والمالية في 2.7 هذه الدول.

متابعة تحديد وتنسيق السياسة

الإطار 2.7: السياسة المعنية بالمعلم في الدول الكبيرة – الصين

وكما هو الحال في جميع البلدان تقريباً، تُدرج الصين عناصر السياسة المعنية بالمعلم في خطتها العشرية لقطاع التعليم، وذلك بدلاً من صياغة سياسة خاصة معنية بالمعلم. وتتضمن الخطة فصلاً عن المعلمين يركز على العناصر الرئيسية لتحسين جودة المعلم /التدريس في خضم التحول السياسي والاقتصادي المستمر لثاني أكبر اقتصاد عالمي وأكبر دولة في العالم من حيث عدد السكان. وتشمل:

- تعزيز الأخلاقيات المهنية فيما يتعلق بتوظيف المعلمين والتقييم وسوء السلوك؛
- رفع الكفاءة المهنية من خلال التدريب لتعزيز المعارف والكفاءة التربوية، مع التركيز على المعلمين القادة والموجهين والمديرين؛ ويتوقع من جميع المعلمين الخضوع في المستقبل للتطوير المهني كل خمس سنوات؛ وتدعو الخطة إلى التدريب الثنائي اللغة لتعزيز مناطق الأقلية؛
- تركيز أدوات السياسة على توظيف وجودة المعلمين ونشرهم – في المناطق الريفية - من خلال الحوافز المهنية والرواتب المناسبة؛
- رفع مستوى ظروف العمل والمعيشة للمعلمين لزيادة مجموعة المواهب والالتزام بالمهن الوظيفية مدى الحياة، من خلال تدابير مثل سن التثريعات، لضمان رواتب مماثلة لرواتب موظفي الخدمة المدنية الآخرين أو أعلى منها، والرواتب القائمة على الأداء، وحوافز النشر في المناطق النائية والحدودية وتوفير السكن وتحسين إجراءات الضمان الاجتماعي (نادراً ما يظهر هذا الهدف للسياسة في الخطط أو السياسات الأخرى)؛
- تعزيز إدارة المعلمين، وخاصة على المستوى المحلي (الولاية)، من خلال نظام الاعتماد والترخيص المهني لتحديد قرارات التوظيف؛ وأن يخصص التقدم الوظيفي أكثر للخدمة في المناطق الريفية والنائية.

(Government of China (2010); لمزيد من المعلومات

UNESCO 2014a)

تتطبق أيضاً الاعتبارات الخاصة بالسياسة المعنية بالمعلم على سياقات ما بعد النزاع أو ما بعد الكوارث. وتحدد المبادئ التوجيهية للشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ دمج حساسية النزاع في السياسة المعنية بالتعليم وبرمجة السياقات الهشة المتأثرة بالنزاعات: في العديد من الجوانب المهمة للسياسة المعنية بالمعلم، ويشمل ذلك (INEE, 2013)

- تعزيز عملية إعداد المعلمين وتدريبهم (ومدرسي المعلمين)؛
- تعزيز نظام معلومات إدارة المعلم، ونظام معلومات وزارة التعليم، ونظام رواتب المعلمين؛
- ضمان وجود أعداد كافية من المعلمين المدربين الذين يمثلون تنوع مجتمعاتهم (المجموعات العرقية والدينية المختلفة، والجنس).

الأسس والمبادئ التوجيهية للسياسة المعنية بالمعلم 2.2

النشاط: وضع سياسة المعلم - المبادئ والتنفيذ

أثناء قراءة القسم 2.2 ، لاحظ ما يلي:

- المبادئ والعناصر الأساسية التي يجب تضمينها في السياسة
- العناصر الضرورية لتنفيذ سياسة المعلم
- كيفية تسجيل فعالية المعلم وتحفيز المعلم واحترافه في بيان الرؤية

تؤكد المبادئ التوجيهية لخطط قطاع التعليم وسياساته الاستقلال والتنسيق والمشاركة والاستدامة من خلال تنمية القدرات. وقد تتضمن المبادئ أو العناصر الرئيسية ما يلي: رؤية أو بيان مهمة يحدد الاتجاه؛ وتحديد الاستراتيجيات والقدرات والأولويات؛ والنهج الشامل؛ وتحليل الجدوى للاتجاهات والقيود والتزامات الجهات المعنية التي تؤثر في التنفيذ وغالباً ما ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالثغرات «السياسية والاقتصادية والطبيعية التي تمثل السياق الوطني الذي توضع وتنفذ فيه» (IIEP and GPE, 2012). الخطة

وكما هو الحال مع سياسة أو خطة التعليم الوطنية، يجب أن تبني السياسة الجيدة المعنية بالمعلم، أساساً متيناً فيما يتعلق بعدد من المبادئ والعناصر الأساسية اللازمة لتنفيذ هذه الخطة وتحقيقها: ولا سيما:

- بيان المهمة وأهداف الرؤية؛
- الأهداف والمعايير والجدول الزمنية؛

- تغطية شاملة للجوانب الرئيسية؛
- تقييم البيئة: الصعوبات / التحديات / الثغرات؛
- البيانات والإدارة الملائمة؛
- آليات التنسيق؛
- احتياجات ومصادر التمويل؛
- المشاركة والتزام الجهات المعنية؛
- التقييم والمراجعة.

2.2.1 بيان المهمة وأهداف الرؤية

تحتاج السياسة المعنية بالمعلم على الأقل إلى بيان موجز بشأن ماهية الموضوع وسبب أهميته، وتحديد بعض الأهداف الشاملة التي تحدد الاتجاهات وتحدد أين تريد الدولة أو النظام لمهنة التعليم أن تكون في مرحلة معينة في المستقبل. حيث يجب أن تسود ثلاثة مفاهيم رئيسية في تحديد الأهداف:

- فعالية المعلم؛
- تحفيز المعلم؛
- احترافية المعلم (مهنيته).

وتتمثل الأهداف النهائية في حصول الجميع على التعليم بأعلى جودة ممكنة لجميع المواطنين في المجتمع، حتى الفئات الأكثر تهميشاً. واستناداً إلى أدلة من العديد من البلدان، يعد المعلمون العامل الوحيد الأكثر أهمية الذي يحدد ما إذا كان ستحقق هذه الأهداف (على الأقل من حيث العوامل التي يمكن أن تتأثر بوضعي السياسات التعليمية). (لذا تعد فعالية المعلم جزءاً حاسماً من بيان المهمة.

ويمكن تعريف الفعالية من خلال تحقيق أهداف تعليمية معينة، مثل الأهداف الإحصائية (نسبة «محو الأمية 100% والملموسة أقل) (نسبة المواطنين المربين المشاركين)، «وإعلاء قيمة عمل المربين السابقين) (الذين يشملون العائلات والمجتمعات)، أو تحديد الجوانب الرئيسية المعنية بالمعلم التي تفيد التقارير بأنها تؤثر في الفعالية) (انظر الفصل الثالث). (ومهما كانت قيم

هذه المؤشرات، من المهم تحديد بيان مهمة السياسة بطريقة تربط عمل المعلمين بالأهداف (Moon, 2013: 22–25; OECD, 2005: 30–33; World Bank, 2013).

ويعد تحفيز المعلمين للقيام بأفضل عمل ممكن من خلال التدريب والأدوات المتاحة لبننة أساسية من الفعالية. ولا يوجد قدر كاف من تعليم المعلمين أو الحوافز المادية لتقديم أداء جيد التي يمكنها أن تعوض عن عدم اهتمام الأفراد وعدم حماسهم في إطار أوضاع التدريس والتعلم) مع أن كليهما يمثلان جانباً حاسماً لمسألة الفعالية - انظر الفصل الثالث. (ومن ثم، يجب أن تحدد السياسة المعنية بالمعلم هدفاً عاماً لتحقيق أقصى قدر من الحماسة) وجوانبها الأخرى، أي (Bennell, 2011) التفاني في المهام وتدريب المتعلمين (لجميع الذين يلتحقون بمهنة التدريس 2011).

وأن يكون المبدأ التوجيهي الثالث في بيان /أهداف مهمة السياسة هو الوصول للمستويات القصوى من مهنية المعلم». المهنية «لها جوانب عديدة، يمكن القول إن أهمها المعايير العالية من التعليم /التدريب، ومهارات العمل، والوفاء بالواجبات والمسؤوليات، وأقصى قدر من اتخاذ القرارات بصورة مستقلة. حتى - أو بوجه خاص - في أنظمة التعليم التي تفتقد إلى واحد أو كل هذه العوامل) على سبيل المثال، بسبب الأعداد الكبيرة من المعلمين المؤهلين تأهيلاً ضئيلاً أو (الرقابة الصارمة على عمل المعلمين من خلال الإشراف من الأعلى للأسفل والاختبار الموحد، (ILO/ UNESCO, 1966: Arts. 6, 61–63, 66, 71–73). إن سياسة جيدة معنية بالمعلم ستحدد أهدافها على أعلى مستوى مهني

2.2.2 الأهداف والمعايير والجداول الزمنية

لمعرفة ما إذا كانت السياسة ناجحة (تحقق الأهداف)، من المفيد تحديد أهداف ومعايير وجداول زمنية لقياس التقدم. فضلاً عن الأهداف العامة (مثل تحسين جودة المعلم، والحد من تناقص أعداد المعلمين أو التغيب عن العمل، وزيادة الوصول إلى المواد التعليمية)، ويُنصح عموماً بتحديد الأهداف والمعايير الإرشادية (مثل النسبة المئوية للمعلمين المؤهلين المعيّنين، وعدد المعلمين بمرحلة التطوير المهني، ورواتب المعلمين مقارنة بنظرائهم المهنيين الآخرين، وعدد المعلمين المزودين بوسائل التعلم الأساسية). (وتسمح الأهداف أو المعايير الأكثر تحديداً

بمراقبة التقدم بسهولة وكفاءة أكبر. وتصاغ الأهداف خلال فترة زمنية محددة تشمل الأهداف المتوسطة والنهائية. ويكون الجدول الزمني أكثر فائدة إذا تماشى مع خطة التعليم الوطنية ويضع في الحسبان كلاً من الأولويات القصيرة الأجل (توظيف المعلمين لشغل جميع حالات النقص المحددة) والأولويات الطويلة الأجل للتخطيط والنتائج التعليمية (سنوات التعليم اللازمة لإعداد معلم جيد بصورة صحيحة (IIEP and GPE, 2012: 12–13; UNESCO, 2012a: 23–25; UNESCO, 2010: 26–27)).

2.2.3 تناول الجوانب الرئيسية بصورة شاملة

ستكون السياسة المعنية بالمعلم أكثر فاعلية إذا كانت شاملة، وعلى الأقل تشمل أهم جوانب إعداد المعلم؛ انظر الفصل الثالث لمزيد من التفاصيل (ILO, 2012; OECD, 2005) المعلم وعمله

- سياسة توظيف شاملة غير تمييزية للمعلمين المؤهلين؛
- الإعداد الأولي الفعال للمعلم؛
- التطوير المهني المستمر للمعلمين؛
- الحث والتوجيه والرصد والدعم، وبخاصة للمعلم الفعال؛
- رواتب المعلمين وحوافزهم لجذب المعلمين الفعالين ونشرهم واستبقائهم؛
- التطور المهني، ويشمل ذلك التنقلات والترقيات؛
- دعم ظروف التدريس والتعلم اللائقة - ساعات العمل المحددة، وحجم الفصول والدعم والتنظيم الجيد لتلبية احتياجات التعلم، والوصول إلى وسائل التدريس والتعلم المناسبة؛
- المعايير المهنية والمساءلة والحقوق والواجبات، ويشمل ذلك درجة من الاستقلال، وقواعد الأخلاق والسلوك والإجراءات التأديبية؛
- ارتباط التقييم التكويني للمعلم بأهداف التعلم؛
- الحوار الاجتماعي - تبادل المعلومات والتشاور والتفاوض لإعطاء المعلمين صوتاً في عملية اتخاذ القرار؛
- الحوكمة والقيادة المدرسية الفعالة، ويشمل ذلك إدارة المعلمين ودعمهم.

وتشير معظم عمليات الاستعراض بشأن سياسات التعليم والسياسات المعنية بالمعلمين إلى أن السياسات والاستراتيجيات عادة ما تكون مجزأة أو غير مكتملة فيما يتعلق بشمول هذه (Teacher Task Force, 2011a and 2011b; UNESCO, 2014a: 22). ويجب أن تنتبأ السياسة الجيدة المعنية بالمعلم بجميع الجوانب وأن يكون لها نظرة بعيدة الأمد، حيث يقاس تأثير إعداد المعلمين وتعلمهم بالسنوات، إن لم يكن بالعقود.

2.2.4 تقييم البيئة: الصعوبات والتحديات والفجوات

يجب ألا تخفي السياسة المعنية بالمعلم التحديات والشكوك والعقبات المحتملة التي تعترض طريق النظام لتحقيق أهدافه، ويشمل ذلك الجوانب السياسية لصياغة السياسة وتنفيذها (انظر الفصلين الرابع والخامس). (وهي مكافئة للأخطار أو مواطن الضعف أو المخاطر في مفاهيم التخطيط الأخرى، سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو طبيعية. ويجب أن تحدد السياسة بوضوح الفجوات الموجودة فيما يتعلق بالمعلمين، الكمية والنوعية، وتقييم مواطن القوة والضعف في السياسات والاستراتيجيات السابقة التي حاولت معالجتها. وتقدم هذه العناصر صورة تمثل الواقع من حيث القدرات والقيود) الديموغرافية أو الموارد البشرية أو المالية أو غيرها؛ وتحدد معايير و جداول زمنية عملية، وتساعد في تعزيز فرص كون السياسة فعالة (IIEP and GPE, 2012: 9, 16, 19, 21, 24; UNESCO, 2012a: 36–38).

2.2.5 البيانات المهمة والإدارة

تتطلب السياسة الفعالة بيانات قوية ومرتبطة بالموضوع لدعم إعدادها، والسماح بتقييم التقدم المحرز والأهداف المحققة، وتمكين مراجعتها المحتملة. مع الأخذ في الاعتبار قيود الموارد والصعوبات في الحصول على بيانات موثوقة وجيدة (ليس الأرقام فقط)، خاصة في الأنظمة الضعيفة الموارد، يجب أن تشمل مجموعة البيانات بقدر الإمكان الجوانب الرئيسية للتدريس (كما هو موضح في الفصل الثالث (جميع المناطق الجغرافية والمجموعات السكانية والمستويات التعليمية ضمن نطاق هذا الدليل. وجمع معلومات عن الظروف والتوقعات والتصورات) وصفتها مراجعة الخبراء بما يوجد في «الصندوق الأسود»)، فاستطلاعات المعلمين النوعية يمكن أن تكون عاملاً حيوياً لفهم الدافع المحفز (أو المثبط) – وتأثيره في

الفعالية. ويجب قراءة تحليل مؤشرات المعلم عن كثب مع مؤشرات نتائج التعلم لتحقيق الأهداف (Teacher Task Force, 2011a: 18, 25; UNESCO, 2012b: 11–16) تقدم العديد من المنظمات الدولية مؤشرات وقواعد بيانات وطنية يمكن أن تثري سياسة (الدولة) انظر القسم 2.3).

2.2.6 احتياجات التمويل ومصادره

يجب أن تكون السياسة المعنية بالمعلم مدرجة في الميزانية بكامل جوانبها (الفصل الثالث) ويشمل ذلك عملية إعداد السياسة (الفصل الرابع) (والتنفيذ) (الفصل الخامس). (وأن تتضمن السياسة إعداد المعلم والتكاليف المتكررة) معظمها رواتب ومزايا الموظفين (والتكاليف الرأسمالية المتعلقة بالتدريس والمرتبطة بتوقعات الميزانية الوطنية أو المحلية أو المدرسية حسب الاقتضاء. وكما هو الحال مع أهداف التعليم الأخرى - التي تتناولها المؤشرات الدولية بصورة متزايدة - قد تحدد السياسة أهداف تخصيص الميزانية العامة لبنود محددة من بنود والمانحين [Note 5](#) السياسة، تكملها إسهامات وطنية خاصة (المؤسسة، والمجتمع، والعائلة الدوليين. ومن بين أمور أخرى، الموارد الوطنية اللازمة للأبعاد الرئيسية لمهنة التدريس: عدد المعلمين المؤهلين حديثاً لتلبية توقعات التناقص؛ والتعليم الأولي للمعلمين؛ والتطوير المهني المستمر لجميع المعلمين؛ والرواتب المناسبة لجذب المعلمين الفعالين واستبقائهم؛ وحوافز للنشر والتنقل المتوازن؛ والضمان الاجتماعي؛ والمكونات المختلفة لظروف التدريس/التعلم المتعلقة بأهداف التعليم. وعند الضرورة، قد تحدد السياسة مصادر تمويل بديلة) (الفصل الثالث) (لضمان (IIEP and GPE, 2012: 10–11, 14–15, 22; ILO, 2012; UNESCO, 2012a: 46–49).

2.2.7 المشاركة والالتزام

وعلى غرار عمليات وضع السياسة وتنفيذها (الفصلان الرابع والخامس)، يجب أن تستند عملية صياغة سياسة معنية بالمعلم إلى أكبر مشاركة ممكنة لجميع الجهات المعنية الرئيسية لضمان توليها زمام تنفيذ السياسة والالتزام بتحقيق أهدافها. وأهم الشركاء والجهات المعنية هم المعلمون، وممثلوهم، أي نقابات المعلمين والمنظمات المهنية (هيئات المعلمين المهنية

والكليات)، يتبعها عن كثب الجهات الفاعلة الرئيسية في النظام، ولا سيما مؤسسات تعليم المعلمين والتأهيل المهني والهيئات التنظيمية أو الهيئات المعيارية. وأن يكون للطبقة الثانية من أصحاب المصلحة التي تضم الطلاب وأولياء الأمور وممثلي المجتمع صوت في تحديد أطر السياسة، أملاً في أن يلتزموا بتحقيقها.

وتعد استشارة هؤلاء الأفراد الأكثر دراية بالموضوع، لأنهم منخرطون في التدريس والتعلم على أساس يومي، أساساً حاسماً لإعداد سياسة جيدة. ومع ذلك، أشارت عمليات الاستعراض الدولية باستمرار إلى افتقاد صوت المعلم في تحديد السياسة المعنية بالتعليم (التي تشمل السياسة المعنية بالمعلم). (ولا يؤدي هذا إلى انخفاض معنويات المعلمين فحسب، بل يمكن أن يكون له عواقب سلبية على إعداد السياسات المناسبة والالتزام بتحقيق رؤيتها (ILO and UNESCO, 2010: 7–18; Ratteree, 2004; UNESCO, 2014a: 220–222). فيجب أن يتم تأطير سياسة شاملة معنية بالمعلم من خلال الحوار الاجتماعي (بين السلطات /الإدارات التعليمية والمعلمين ونقابات المعلمين والمنظمات المهنية) والحوار السياسي مع سائر الجهات المعنية القريبة من ديناميكية التدريس والتعلم في الفصول الدراسية (ILO/UNESCO, 1966: Arts. 9, 10(k), 75; ILO, 2012: 202–204; OECD, 2005: 214–218; World Bank, 2013: 21). ويتناول الفصلان الرابع والخامس بمزيد من التفصيل دور المعلمين ونقابات المعلمين والمنظمات المهنية في وضع السياسات وتنفيذها.

2.2.8 التقييم والمراجعة

مثل أي سياسة أخرى تضع خارطة طريق لتوجيه عملية التنفيذ، يجب أن تبني السياسة المعنية بالمعلم أداة أو عملية تقييم للمساعدة في تحديد ما إذا كانت الأهداف والمعايير قد تم الوفاء بها (أم لا) ولماذا يجب احترام الجداول الزمنية، وما الذي يجب تغييره في المستقبل بأطر السياسة وتنفيذها) انظر الفصلين الرابع والخامس لمزيد من المناقشة الشاملة. (ويجب أن يطرح تقييم فعالية السياسة أسئلة رئيسية بشأن معايير القياس) المؤشرات الكمية والنوعية)، والأفراد، المسؤولين عن إجراء التقييم) مخطوطو التعليم، واختصاصيو التقييم، وأعضاء هيئة التدريس وسائر الجهات المعنية)، وتوقيت عمليات المراجعة) مستمر، أو في منتصف المدة، أو في نهاية

(IIEP الخطة (وكيف يمكن استخدام نتائج التقييم على أفضل وجه في السياسة والتطبيق العملي and GPE, 2012: 17–18; UNESCO, 2012a: 24, 37–38).

استخدام الأدوات المتاحة: الأعمال التحليلية ووثائق 2.3 السياسات المعنية بالتعليم والمعلم

النشاط: المعلومات المتوفرة لتوجيه صنع سياسة المعلم

أثناء قراءة القسم 2.3 ، لاحظ ما يلي

- المنظمات الدولية والإقليمية الرئيسية التي تجمع البيانات ذات الصلة بصنع سياسة المعلم
- البيانات التي توفرها كل منظمة

بيانات ومؤشرات وأدوات تحليلية [Note 6](#) تصدر عدد من المنظمات الدولية والإقليمية ومنشورات يمكن أن تساعد واضعي السياسات وأصحاب القرار في تحديد وتنفيذ وتقييم وتنقيح سياسة وطنية معنية بالمعلم. وقد وُضع العديد منها أو تم التحقق من صحتها أو تجربتها على المستوى الوطني، بالتشاور الوثيق مع السلطات التعليمية، وكذلك ممثلي المعلمين (النقابات والجمعيات المهنية والمعلمين الأفراد) (وممثلي المتعلمين وغيرهم من الجهات المعنية). ويلخص هذا القسم بإيجاز بعض المصادر الأكثر أهمية، وكيف يمكن أن تساعد في صياغة السياسة المعنية بالمعلم، ويوفر روابط للمصادر الرقمية والمطبوعة.

وفيما يتعلق بالمصادر الوطنية، يشير الدليل على نحو انتقائي إلى تشريعات التعليم أو القوانين المتعلقة بمختلف شؤون السياسة المعنية بالمعلم. ويمكن الاطلاع على قائمة كاملة للتشريعات

الوطنية بحسب الدولة - وفي بعض الحالات باللغة المعنية من خلال بعض المواقع الإلكترونية للمنظمات المذكورة أدناه.

2.3.1 منظمة العمل الدولية واليونسكو

أعتمدت توصية منظمة العمل الدولية /اليونسكو المعنية بالمعلمين

[http://www.ilo.org/sector/Resources/sectoral-](http://www.ilo.org/sector/Resources/sectoral-standards/WCMS_162034/lang--en/index.htm)

[standards/WCMS_162034/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/sector/Resources/sectoral-standards/WCMS_162034/lang--en/index.htm)) لتكون معياراً عالمياً لصياغة

،سياسة معنية بالمعلم، خلال مؤتمر دولي خاص – على مستوى الحكومات - في عام 1966 بعد سنوات من العمل التحضيري المشترك. وتظل التوصية المعيار الدولي الوحيد المخصص للمعايير الرئيسية التي تحدد أطر التدريس المهني. ويمكن لواقعي السياسات وأصحاب القرار استخدامها بوصفها مرجعاً لبناء أو مراجعة السياسة المعنية بالمعلم/التدريس. ويتكون المعيار من اثني عشر فصلاً، تتناول الموضوعات الآتية:

- المبادئ التوجيهية والأهداف والسياسات التعليمية؛
- الإعداد الأولي والتعليم اللاحق لمهنة التدريس؛
- التوظيف والمسار المهني في مجال التدريس؛
- حقوق وواجبات المعلمين، والاستقلال المهني، والأخلاقيات / مدونات السلوك؛
- شروط التدريس والتعلم الفعالين؛
- رواتب المعلمين؛
- الضمان الاجتماعي؛
- السياسات المعنية بنقص المعلمين.

وتصدر لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو والمعنية بتطبيق التوصيتين الخاصتين بأوضاع العاملين في التعليم تقرير رصد دولي كل ثلاث سنوات عن الفجوات والتقدم

[http://www.ilo.org/global/industries-and-](http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/education/WCMS_162256/lang--en/index.htm)

[sectors/education/WCMS_162256/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/education/WCMS_162256/lang--en/index.htm). ويمكن لهذه التقارير أن

تساعد واقعي السياسات في تحسين السياسة المعنية بالمعلم وممارسات المعلمين. في

الماضي، شاركت الحكومات ونقابات المعلمين في اليابان) من بين آخرين (في حوار مع اللجنة

بشأن قضايا تقييم المعلمين المرتبطة بالوظائف، في حين ناقشت السنغال السياسة التعاقدية المعنية بالمعلم.

2.3.2 اليونسكو

أعدت اليونسكو إطار اليونسكو الخاص بتحليل وتشخيص جودة التعليم العام؛ لتعزيز قدرة وزارات التعليم على تحليل وتشخيص ورصد جودة أنظمتها التعليمية العامة من خلال نهج نظامي يعزز القيادة والسيادة الوطنية. ويحتوي الإطار على أقسام معنية بالمعلمين والتدريس ضمن الإطار العام لأهداف التنمية والنتائج المنشودة والعمليات والموارد الأساسية والآليات الداعمة.

وتشمل الأقسام المعنية بالمعلمين والتدريس:

- جذب المعلمين وتوظيفهم ونشرهم واستبقاؤهم؛
- تدريب المعلمين؛
- ظروف عمل المعلمين ورواتبهم وحوافزهم؛
- فن الإدارة والاستفادة من المعلمين؛
- الإجراءات المعنية بالتدريس الفعال؛
- رصد الأداء ودعم المعلمين؛
- ظروف بيئة التدريس.

وبالإضافة للدعم التقني المقدم من اليونسكو يمكن استخدام إطار اليونسكو الخاص بتحليل وتشخيص جودة التعليم العام للمساعدة في تحديد أولويات السياسة المعنية بالتدريس في إطار تشخيص نظام التعليم العام.

وقامت منظمة اليونسكو بالتعاون مع إطار عمل داكار ومقره السنغال (أصبح الآن جزءاً من المعهد الدولي لتخطيط التربية (بوضع دليل منهجي لتحليل الشؤون المعنية بالمعلمين ونشره <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001901/190129e.pdf>) وتضطلع البعثات القطرية المشتركة بتصميم الدليل وتستخدمه أداة

تشخيصية لإعداد السياسة المعنية بالمعلم ومراجعة تطبيقها في دول أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. وتشمل مهام التشخيص وزارات ووكالات التعليم الوطنية والجهات المعنية، بدعم من المتخصصين الإقليميين والدوليين. وبالإضافة إلى سياق التعليم العام، يحتوي الدليل المنهجي، على فصول معنية باحتياجات المعلمين، والتدريس، والإدارة، والتوظيف، والنشر، والتغيب، والأجر، والوظائف، والمسار المهني والاجتماعي للتدريس.

وأعد مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في أمريكا اللاتينية والكاريبي (مكتب اليونسكو في سانتياغو)، في إطار مشروع إقليمي معني بالمعلمين وبالتعاون مع الدول الأعضاء في أمريكا اللاتينية والكاريبي، سلسلة من المنشورات بشأن السياسة المعنية بالمعلم وتطبيقها، ومنها التقرير المعنون «المعلومات الأساسية والمعايير لإعداد سياسات خاصة بالمعلمين في منطقة OREALC, 2013 – أمريكا اللاتينية والكاريبي»، باللغتين الإسبانية والإنجليزية – http://www.orealc.cl/wp-content/blogs.dir/1/files_mf/politicadocentesingles27082013.pdf.

وينقسم التقرير إلى قسمين. الأول هو نظرة عامة على «أحدث التقنيات للمدرسين والمنظمات المعنية بالمعلمين في المنطقة، والتدريب الأولي للمعلمين، والتدريب /التطوير المهني المستمر، ومهنة التدريس والمؤسسات والسياسات المعنية بالتدريس. ويقترح القسم الثاني المعايير والمبادئ التوجيهية، لإعداد السياسات الخاصة بالتدريب الأولي والمستمر، والمسارات المهنية في مهنة التدريس والسياسات والإجراءات الخاصة بالمؤسسات المعنية بالتدريس في المنطقة. وتشمل المنشورات استعراضاً لتجارب الدول (OREALC, 2014a and 2014b) الأكثر حداثة والممارسات الناجحة في هذه المجالات، فضلاً عن توفير سلسلة من وثائق العمل التشخيصية مع معلومات إقليمية منظمة وأدلة للمقارنة في مجالات الموضوعات الرئيسية.

وفي المنطقة العربية، نوقش إطار عمل السياسات الإقليمية المعنية بالمعلمين في ورشة عمل إقليمية عقدت في كانون الأول/ديسمبر 2014 في بيروت، بلبنان، بهدف وضع اللمسات الأخيرة عليها. واقتُرحت الوثيقة لتكون إطاراً للسياسات المعنية بالمعلمين في المنطقة. ويبحث هذا الإطار في الافتراضات والقيم والمبادئ الرئيسية التي تدعم السياسات الاستشرافية المعنية بالمعلم، ويشير إلى أدوات مختلفة يمكن أن تساعد في ترجمة هذه السياسات إلى واقع التطبيق والممارسة.

2.3.3 معهد اليونسكو للإحصاء

- يجمع معهد اليونسكو للإحصاء بيانات عن المعلمين على الصعيد العالمي ويعهد قاعدة بيانات على شبكة الإنترنت (<http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/teachers-statistics.aspx>) لما يقرب من 150 دولة منخفضة الدخل. وتسمح هذه المؤشرات لمستخدمي هذا الدليل بمقارنة المؤشرات في بلادهم بمؤشرات دول مماثلة في منطقتهم أو على مستوى العالم. وتشمل هذه البيانات والمؤشرات ما يلي:
 - أعداد المعلمين، حسب مستوى التعليم (الطفولة المبكرة، الابتدائي، الثانوي) والتعليم العام أو الخاص، والتوجه البرامجي (التعليم العام، والتعليم والتدريب المهني والتقني)، والجنس، وحالة التدريب (مدرب أو غير مدرب)؛
 - المعلمون المدربون أو المؤهلون، ويشمل ذلك النسبة المئوية للمدرسين المدربين، والمعلمين المؤهلين، والمعلمين المدربين المؤهلين؛
 - جنس المعلم؛
 - نسبة التلاميذ إلى المعلمين.

وتشمل عملية جمع المؤشرات والبيانات السنوية لـ 64 دولة مرتفعة ومتوسطة الدخل ما يلي

- ملفات التعريف الشخصية للمعلمين (مبنية على الفئة العمرية): الجنس ومستوى التعليم (لجميع البرامج)؛ نسب المعلمين لمختلف الفئات العمرية؛ ونسب الإناث والذكور بحسب الفئات العمرية؛ والنسبة المئوية للمعلمين الذين يفصلهم خمس سنوات عن سن التقاعد؛
- مؤهلات المعلم: هل أكمل أعلى مستوى تعليمي مقارنة بمستوى التعليم الذي درّس؛ وتوزيع المعلمين بحسب مستوى التأهيل؛ والحد الأدنى لمستوى التصنيف الدولي الموحد للتعليم المطلوب للتدريس؛ والحد الأدنى لعدد سنوات التدريب المطلوبة للتدريس؛

- أجور المعلمين: بحسب مستوى التعليم (البرامج العامة، نسبة الناتج المحلي الإجمالي / القوة الشرائية)؛ مدة الخدمة (الراتب المبدئي، والراتب بعد خمس عشرة سنة، والراتب لدى نهاية الخدمة)؛ وحالة التدريب (مدرب أم غير مدرب)؛ والمستوى التعليمي المدرس (التصنيف الدولي الموحد للتعليم)؛ وإجمالي الأجور (ومنها الرواتب والمكافآت الإضافية)؛ والنسبة المئوية للمكافآت الإضافية مقارنة بإجمالي الدخل؛
- ساعات عمل المعلم: ساعات العمل والتدريس بحسب مستوى التعليم؛ ونسبة وقت العمل المستخدم في التدريس؛ ونسبة ساعات العمل المخصصة للتطوير المهني وتكلفة الحصة الواحدة للمعلم وإجمالي أسابيع العمل / التدريس السنوية. أو الأيام أو الساعات

وتوفر وحدات القياس الإقليمية التي تشمل غالبية البلدان الأفريقية وبعض الدول العربية وجنوب آسيا وشرقها مؤشرات متنوعة من البيانات التي جُمعت، مثل عدد المعلمين وخصائصهم، بما يشمل ذلك العمر والجنس والتدريب والتأهيل، والمواد الدراسية، والخبرة التعليمية، والحالة المهنية ونوع المؤسسة. وتتوافر أيضاً صحائف وقائع خاصة بشأن احتياجات المعلم لتحقيق أهداف التعليم الابتدائي الشامل. ويعمل معهد اليونسكو لإحصاء على وضع وحدة قياس عالمية معنية بالمعلمين، ستدشَّن في عام 2015، وستدمج الكثير من البيانات والمؤشرات على المستوى العالمي والإقليمي.

2.3.4 المعهد الدولي لتخطيط التربية

يوفر المعهد منشورات بشأن إدارة شؤون المعلمين، ولا سيما مدونات السلوك، وموارد عن المعلمين في حالات الطوارئ وإعادة البناء، وموارد بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، وإعداد المعلمين وتوظيفهم. ويقوم المعهد بإعداد الكتيبات التدريبية وإدارة الدورات المعنية بتخطيط قطاع التعليم، وتتضمن مكونات تتعلق بالمعلمين. ويعهد قاعدة بيانات عن الخطط والبرامج والتشريعات الوطنية لقطاع التعليم لتي يمكن الاطلاع عليها عبر موقع المعهد (<http://www.iiep.unesco.org/en>) على شبكة الإنترنت.

فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في 2.3.5 إطار التعليم حتى عام 2030

يعهد الفريق، الذي تستضيفه اليونسكو، مكتبة من المصادر المتعلقة بالسياسة المعنية بالمعلم (<http://www.teachersforefa.unesco.org>) وممارساتها مع توفير الروابط المعنية عبر موقعها على شبكة الإنترنت وتشمل المصادر ما يلي:

- تقارير منتديات الحوار بشأن السياسات الدولية والإقليمية واجتماعات الخبراء؛
- منشورات فريق العمل بشأن السياسات والموضوعات المعنية بالمعلم في كل بلد مثل تناقص المعلمين، ودمج تعليم المعلمين والمساواة بين الجنسين في التدريس؛
- تقارير التشخيص على مستوى كل بلد – الوطنية - (خاصة البلدان الأفريقية)؛
- توفير روابط لمنشورات فريق العمل والشركاء.

وتلخص منتديات الحوار بشأن السياسات وجهات النظر والبحوث وتجارب أصحاب القرار والممارسين والباحثين والمعلمين بشأن قضايا المعلم البارزة والممارسات الواعدة من وجهات النظر الوطنية والإقليمية والدولية. حيث توفر تقارير اجتماعات الخبراء، التي تجمع بين المتخصصين البارزين بشأن السياسات والممارسات المعنية بالمعلمين، فهماً أعمق للموضوعات المحددة المعنية بالمعلم لتكون أساساً لإعداد السياسات وتحسين الممارسات. وتقدم منشورات الدول والأعضاء والشركاء نظرة ثاقبة للقضايا المتعلقة بصياغة السياسات وتطبيقها ومراجعتها وتمحيصها.

2.3.6 منظمة العمل الدولية

قامت منظمة العمل الدولية بإعداد كتيب الممارسات الجيدة للموارد البشرية في مهنة التدريس ونشره

http://www.ilo.org/sector/Resources/publicationsWCMS_187793/lang--en/index.htm. ويحتوي الكتيب على ثماني وحدات تتعامل مع القضايا الرئيسية التي تحتاج السلطات التعليمية إلى معالجتها لرفع جودة مهنة التدريس والحفاظ على مستوى جودتها.

وتستند المحتويات إلى المعايير الدولية الخاصة بالمعلمين، ومعايير العمل الدولية المطبقة على العمال المهنيين (مثل المعلمين)، والممارسات الجيدة والمبادئ المستمدة من إدارة تنمية الموارد البشرية من مجموعة واسعة من البلدان والمنظمات.

ويتناول الكتيب ما يلي:

- توظيف المعلمين وتعيينهم، ويشمل ذلك الكفاءات المهنية؛
- شروط التوظيف، ويشمل ذلك شروط إجازة الموظفين والتطوير المهني؛
- الأدوار والمسؤوليات والمساءلة المهنية؛
- بيئة العمل والتدريس / التعلم، ويشمل ذلك ساعات العمل وعبء العمل، وحجم الفصل الدراسي، ونسبة التلاميذ إلى المعلمين، وقضايا الصحة والسلامة؛
- السياسات المتعلقة بإدارة شؤون المعلم، والمكافآت والرواتب والحوافز؛
- الضمان الاجتماعي؛
- الحوار الاجتماعي والعلاقات العمالية داخل مهنة التدريس؛
- التعليم الأولي والإضافي للمعلمين وتدريبهم ليكونوا جزءاً من التطوير المهني المستمر.

ويحتوي فهرس الكتيب على قائمة أبجدية لمئات الكلمات والعبارات الرئيسية التي تتيح للمستخدمين الوصول إلى الوحدة (الوحدات) الخاصة بكل موضوع.

وأصدرت منظمة العمل الدولية «مبادئ توجيهية لسياسة تعزيز العمل اللائق لصالح العاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة» «التدريس لمرحلة الطفولة المبكرة

([http://www.ilo.org/sector/Resources/odesofPractice-and-](http://www.ilo.org/sector/Resources/odesofPractice-and-Guidelines/WCMS_236528/lang-en/index.htm)

[Guidelines/WCMS_236528/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/sector/Resources/odesofPractice-and-Guidelines/WCMS_236528/lang-en/index.htm)) تقدم توجيهات بشأن السياسات

إلى معلمي مرحلة الطفولة المبكرة وغيرهم من العاملين في المجال فيما يتعلق بما يلي: الأدوار والمسؤوليات العامة، موجهة أيضاً لمقدمي التعليم العام والخاص، والنقابات العمالية وسائر الجهات المعنية؛ والأهداف والسياسات، ويشمل ذلك المناهج الدراسية ومنهجية التدريس والتمويل؛ وتعليم وتدريب المعلمين؛ والتوظيف والنشر والاستبقاء؛ والتطوير المهني والوظيفي؛

وشروط وأحكام التوظيف؛ وشروط التدريس/التعلم؛ والضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية؛ وتقييم معلمي مرحلة الطفولة المبكرة؛ والحوكمة والحوار الاجتماعي.

2.3.7 البنك الدولي

يحتوي النهج القائم على النظم لتحسين نتائج التعليم، الذي وضعه البنك الدولي والمتاح عبر الإنترنت، على مكون معني بالمعلم

يوثق السياسات المعنية، (<http://saber.worldbank.org/index.cfm?indx=8&tb=1>)،

بالمعلم ويحللها في نطاق المدارس العامة في خمسين بلداً وإقليمياً متوسط الدخل ومنخفض الدخل. ويقوم النهج بجمع المعلومات وتنظيمها وتحليلها لتصنيف نظم التعليم وفقاً لمستويات تحقيقها للأهداف المتعلقة بالسياسات (من المتدنية إلى المتقدمة)، وينشر وثائق إيطارية عن السياسة المعنية بالمعلم والتقارير التحليلية الوطنية والإقليمية لأهداف السياسة الثمانية التالية:

- وضع توقعات واضحة للمعلمين؛
- جذب أفضل الناس للتدريس؛
- إعداد المعلمين الذي يتضمن التدريب واكتساب الخبرات بطريقة مجدية؛
- مطابقة مهارات المعلمين مع احتياجات الطلاب؛
- المعلمون القادة - مع مديرين أقوياء؛
- رصد عملية التدريس والتعلم؛
- دعم المعلمين لتحسين جودة التدريس؛
- تحفيز المعلمين لتقديم أفضل أداء ممكن.

ويمكن أن يستخدم واضعو السياسات وأصحاب القرار المعلومات والتقارير التحليلية لتحديد كيف لأنظمتهم والأنظمة الوطنية المماثلة أن تلبى أهداف السياسة لتكون وسيلة لإعداد أو مراجعة السياسات المعنية بالمعلمين. القوانين الداعمة من دول مختارة باللغات الوطنية متاحة أيضاً للاطلاع والتشاور بشأنها من خلال روابط موقع النهج القائم على النظم لتحسين نتائج أيضاً للاطلاع والتشاور بشأنها من خلال روابط موقع النهج القائم على النظم لتحسين نتائج (SABER) التعليم على شبكة الانترنت.

2.3.8 منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي

تنشر المنظمة تقريراً سنوياً عن مؤشرات التعليم في الدول الأعضاء وعدد من الدول الشريكة المتوسطة الدخل. وتضمنت أحدث طبعة، من التقرير، المعنونة «لمحة عن التعليم في عام المؤشرات المعنية بالمعلم وتحليلات»، (<http://www.oecd.org/edu/eag.htm>)، «2014» عما يلي:

- رواتب المعلمين؛
- نسبة التلاميذ إلى المعلمين وحجم الفصول؛
- الوقت المخصص للتدريس؛
- التعليم الأولي للمعلم ومتطلبات الاحترافية المهنية؛
- التطوير المهني؛

وتوفر المؤشرات مقارنات تفصيلية للغاية بين البلدان، يمكن أن تساعد واضعي السياسات في تقييم أداء بلادهم والتقدم المحرز بمرور الوقت في تحقيق أهداف السياسة كما قيست بواسطة المؤشرات.

وتنشر المنظمة، كل خمس سنوات تقريباً، نتائج استطلاع رأي في صفوف المعلمين وقادة المدارس من أكثر من ثلاثين دولة عضواً وشريكاً. ويشدد أحدث المنشورات، تقرير نتائج منظور دولي للتدريس والتعلم: (TALIS 2013) الدراسة الاستقصائية الدولية للتدريس والتعلم على تجارب المعلمين وقادة (<http://dx.doi.org/10.1787/9789264196261-en>) المدارس في المجالات التي يدعي البحث إمكانية تأثيرها في التدريس الفعال، والتي تشمل التدريب الأولي للمعلمين والتطوير المهني؛ والتغذية الراجعة من عمليات تقييم المعلمين؛ والفصول الدراسية والبيئة المدرسية؛ والرضا الوظيفي للمعلم؛ وتصورات المعلمين وقدراتهم المهنية. ويفحص التقرير بصورة أدق من معظم التقارير الدولية العوامل غير الملموسة التي تؤثر في اختيار الأفراد للتدريس مهنةً، والبقاء في المهنة طوال فترة حياتهم المهنية، والحفاظ على حماسهم وأدائهم الفعال. ويمتاز التقرير ببحثه لما هو خلف الإحصاءات والمؤشرات لفهم الرغبات الشخصية والإحباطات التي تؤثر في ملايين المعلمين في عملهم اليومي، وعليه لا بد من المساعدة في التأثير في تدابير السياسة لخلق أفضل بيئة للتدريس والتعلم.

منظمة الشراكة العالمية من اجل التعليم 2.3.9

تركز المنظمة على المعلمين بموقعها على شبكة الإنترنت وقامت بنشر الدليل التوجيهي لمنهجية تحليل قطاع التعليم، المجلد الأول

([http://www.globalpartnership.org/content/methodological-](http://www.globalpartnership.org/content/methodological-guidelineseducation-sector-analysis-volume1)

[guidelineseducation-sector-analysis-volume1](http://www.globalpartnership.org/content/methodological-guidelineseducation-sector-analysis-volume1))، للمبادئ التوجيهية التي تركز

على التعليم الابتدائي والثانوي، وتقدم الإرشادات بشأن دمج السياسات المعنية بالمعلمين في سياسات وخطط قطاع التعليم.

الثاني لمحاولة الحصول على شارتك لهذا يمكنك الآن إجراء اختبار الفصل الثاني الفصل

انتقل الآن إلى الفصل 3 الأبعاد.

References

المعايير الدولية

ILO/UNESCO. 1966. Recommendation Concerning the Status of Teachers. Geneva, International Labour Organization and Paris, UNESCO

http://www.ilo.org/sector/Resources/sectoral-standards/WCMS_162034/lang--en/index.htm (Accessed 21 March 2015.)

United Nations. 1989. Convention on the Rights of the Child. New York, United Nations.

<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx> (Accessed 21 March 2015.)

السياسات والخطط

Ministry of Education, Brazil. 2007. The Plan for the Development of Education – Reasons, Principles and Programs. Brasilia, Ministry of Education.

http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Brazil/Brazil_PDE_Eng.pdf (Accessed 26 March 2018.)

Council of Ministers of Education Canada. 2008. Learn Canada 2020. Toronto, Council of Ministers of Education Canada.

<http://cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/187/CMEC-2020-DECLARATION.en.pdf> (Accessed 21 March 2015.)

Government of China. 2010. Outline of China's National Plan for Medium and Long-term Education Reform and Development (2010–2020). Beijing, Government of China.

http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/China/China_National_Long_Term_Educational_Reform_Development_2010-2020_eng.pdf (Accessed 26 March 2018.)

Government of Ghana. 2012. Education Strategic Plan 2010–2020 – Vol. 1: Policies, Strategies, Delivery, Finance and Vol. 2: Strategies and Work Programme. Accra, Ministry of Education, Government of Ghana.

http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ghana/Ghana_ESP_2010_2020_Vol1.pdf and
http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ghana/Ghana_ESP_2010_2020_Vol2.pdf (Accessed 26 March 2018.)

Teacher Service Commission. 2007. Sub-Sector Workplace Policy on HIV and AIDS. Nairobi, Teacher Service Commission.

<http://hivhealthclearinghouse.unesco.org/library/documents/teachers-service-commission-sub-sector-workplace-policy-hiv-and-aids>
(Accessed 21 March 2015.)

Federal Ministry of Education, Nigeria. 2009. Roadmap for the Nigerian education sector. Consultative draft, April 2009. Lagos, Federal Ministry of Education.

http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Nigeria/Nigeria_Roadmap.pdf
(Accessed 21 March 2015.)

US Department of Education. 2009. Race to the Top Program – Executive Summary. Washington, DC, US Department of Education. <http://www2.ed.gov/programs/racetothetop/executive-summary.pdf> (Accessed 26 March 2018.)

المبادئ التوجيهية والدلائل والكتيبات الإرشادية وقواعد البيانات الخاصة بالسياسات

Education International. 2004. Declaration on Professional Ethics. Brussels, Education International. <http://download.ei-ie.org/docs/IRISDocuments/EI%20Publications/Declaration%20of%20Professional%20Ethics/2008-00165-01-E.pdf> (Accessed 21 March 2015.)

Education International. 2014a. Ebola's Ongoing Impact on African Teachers. Education International News, 17 September 2014. Brussels, Education International. http://www.ei-ie.org/en/news/news_details/3216(Accessed 21 March 2015.)

Education International. 2014b. Teachers and Education Unions: Ending Child Labour – A Resource Manual for Teachers and Education Unions. Brussels, EI. http://download.ei-ie.org/SiteDirectory/ChildLabourEditorialGroup/Doc/2014_EI_Manual_EndingChildLabour_E.pdf (Accessed 21 March 2015.)

GPE. 2014. Education Sector Analysis Methodological Guides, Vol. 1. Washington, DC, Global Partnership for Education. (<http://www.globalpartnership.org>)

INEE. 2009. INEE Guidance Notes on Teacher Compensation in Fragile States, Situations of Displacement and Post-Crisis Recovery. New York, Inter-Agency Network for Education in Emergencies. <http://www.ineesite.org/en/teacher-compensation-initiative> (Accessed 21 March 2015.)

INEE. 2013. Guiding Principles on Integrating Conflict Sensitivity in Education Policy and Programming in Conflict-Affected and Fragile Contexts. New York, Inter-Agency Network for Education in Emergencies. http://toolkit.ineesite.org/toolkit/INEEcms/uploads/1150/INEE_Guiding_principles_A3_English%5B1%5D.pdf (Accessed 21 March 2015.)

IIEP and GPE. 2012. Guidelines for Education Sector Plan Preparation and Appraisal. Paris, UNESCO. http://www.iiep.unesco.org/fileadmin/user_upload/Cap_Dev_Technical_Assistance/pdf/121106-Guidelines-for-Education-Sector-Plan-Preparation-and-Appraisal-EN.pdf (Accessed 21 March 2015.)

ILO. 2012. Handbook of Good Human Resource Practices in the Teaching Profession. Geneva, International Labour Organization. (Accessed 21 March 21.)

ILO. 2014. ILO Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel. Geneva, International Labour Organization. http://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/WCMS_236528/lang--en/index.htm (Accessed 21 March 21.)

ILO and UNESCO. 2006a. An HIV/AIDS Workplace Policy for the Education Sector in the Caribbean. Geneva, International Labour Organization. http://www.ilo.org/sector/activities/topics/hiv-aids/WCMS_159530/lang--en/index.htm. (Accessed 21 March 21.)

ILO. 2006b. An HIV and AIDS Workplace Policy for the Education Sector in Southern Africa. Geneva, International Labour Organization. http://www.ilo.org/sector/activities/topics/hiv-aids/WCMS_160799/lang--en/index.htm. (Accessed 21 March 2015.)

Poisson, M. 2009. Guidelines: For the Effective Design and Use of Teacher Codes of Conduct. Paris, International Institute for Educational Planning and UNESCO. <http://teachercodes.iiep.unesco.org/teachercodes/guidelines/Guidelines.pdf> (Accessed 21 March 2015.)

Tomasevski, K. 2004. Manual on Rights-based Education: Global Human Rights Requirements Made Simple. Bangkok, UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001351/135168e.pdf> (Accessed 21 March 2015.) UNESCO. 2000. Dakar Framework for Action – Education For All: Meeting Our Collective Commitments. Paris, UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001211/121147e.pdf>. (Accessed 21 March 2015.)

UNESCO. 2010. Methodological Guide for the Analysis of Teacher Issues: Teacher Training Initiative for Sub-Saharan Africa (TTISSA) Teacher Policy Development Guide. Paris, UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001901/190129e.pdf> (Accessed 21 March 2015.)

UNESCO. 2012a. General Education Quality Analysis/Diagnostic Framework. Paris, UNESCO.

www.unesco.org/new/en/education/themes/strengthening-education-systems/quality-framework/. (Accessed 21 March 2015.)

UNESCO. 2014b. Teaching Respect for All. Paris. Paris,

UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002279/227983E.pdf> (Accessed 21 March 2015.)

OREALC. 2013. Background and Criteria for Teacher Policy Development in Latin America and the Caribbean. Santiago, UNESCO Regional Bureau of Education for Latin America and the Caribbean. http://www.orealc.cl/wp-content/blogs.dir/1/files_mf/politicasdcentesingles27082013.pdf

(Accessed 21 March 21.)

World Bank. 2013. What Matters Most for Teacher Policies: A Framework Paper. Washington, DC, World Bank.

http://wbfiles.worldbank.org/documents/hdn/ed/saber/supporting_doc/Background/TCH/Framework_SABER-Teachers.pdf (Accessed 21 March 2015.)

World Bank. 2014. Systems Approach for Better Results in Education (SABER)–Teachers. Washington, DC, World Bank.

<http://saber.worldbank.org/index.cfm?indx=8andtb=1> (Accessed 21 March 2015.)

البحوث والتقارير والدراسات

Bennell, P. 2011. A UPE15 Emergency Programme for Primary School Teachers, Background paper for the Education for All Global Monitoring Report. Paris, UNESCO.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002186/218659e.pdf> (Accessed 26 March 2018.)

Bennell, P. and Akyeampong, K. 2007. Teacher Motivation in Sub-Saharan Africa and South Asia. Department for International Development: Educational Papers.

<http://r4d.dfid.gov.uk/pdf/outputs/policystrategy/researchingtheissuesno71.pdf> (Accessed 21 March 2015.)

Bruns, B; Evans, D.; Luque, J. 2012. Achieving World-Class Education in Brazil: The Next Agenda. Washington, DC, World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/> (Accessed 21 March 2015.)

Council of Ministers of Education, Canada. 2014. 'Education in Canada: An Overview', 'Student and Teacher Mobility' and 'Establishing a Pan-Canadian Credential Assessment Centre for Internationally Educated Teachers'. Toronto, Council of Ministers of Education, Canada. <http://www.cmec.ca/en/> (Accessed 15 November 2019.)

Federal Ministry of Education, Nigeria. 2012. The Four-Year Strategic Plan for the Development of the Education Sector: 2011–2015

– 2012 Implementation Report. Lagos, Federal Ministry of Education. <http://educationstrategy.info/documents/2012-ImplementationReport.pdf> (Accessed 21 March 2015.)

Finnish National Board of Education. 2014. Education in Finland: Teachers in Finland–Trusted Professionals. Helsinki., Finnish National Board of Education. http://www.oph.fi/download/148960_Teachers_in_Finland.pdf (Accessed 21 March 2015.)

Hargreaves, A. and Braun, H. 2013. Data-driven Improvement and Accountability. Boulder, CO, National Education Policy Center, University of Colorado. <http://nepc.colorado.edu/files/pb-lb-ddia-policy.pdf> (Accessed 21 March 2015.)

Hunt, F. 2013. Review of National Policies on Learning and Teaching. Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2013/14. Paris, UNESCO. http://www.unesco.org/ulis/cgi-bin/ulis.pl?catno=225949andset=0054538B93_3_213andgp=0andlin=1anddll=1. (Accessed 21 March 2015.)

ILO and UNESCO. 2010. Report, Joint ILO/UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel. (Tenth session. Paris, 28 September – 2 October 2009.) Paris, UNESCO.

International Task Force on Teachers for EFA. 2011a. Addressing the Teacher Gap through Efficient and Effective Policies and

Practices: Country Reports of Nigeria, Ghana, South Africa and Uganda. Paris, UNESCO.

http://www.teachersforefa.unesco.org/v2/phocadownload/consolidatedcasesstudies_anglophone.pdf (Accessed 21 March 2015.)

UNESCO. 2011b. Addressing the EFA Teacher Gap: What Makes Effective Policies and Practices in Asian Countries? Case Studies on: Bangladesh, Indonesia, and Vietnam. Report of the Hanoi Workshop, November 28–29, 2011. Paris, UNESCO.

http://www.teachersforefa.unesco.org/v2/phocadownload/hanoi_workshop.pdf (Accessed 21 March 2015.)

Mbelle, A. 2008. The Impact of Reforms on the Quality of Primary Education in Tanzania. Research Report 08.1. Dar es Salaam, Research on Poverty Alleviation.

http://www.repoa.or.tz/documents_storage/08.1%20Amon%20V.Y.%20Mbelle.pdf (Accessed 26 March 2018.)

Moon, B. 2013. The Management of Teacher Education – Trends in Policies and Practice: What Works, Why and for Whom? 6th Policy Dialogue Forum of the International Task Force on Teachers for EFA. Kinshasa, DRC. 27–28 November 2013. Paris. UNESCO (Accessed 21 March 2015.)

Nordstrum, L. 2013. Teacher Supply, Training and Cost in the Context of Rapidly Expanding Enrolment: Ethiopia, Pakistan and Tanzania. Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2013/14. Paris, UNESCO.

<http://www.unesco.org/ulis/cgi->

bin/ulis.pl?catno=225952andset=005450E549_0_368andgp=0andlin=1andll=1 (Accessed 26 March 2018.)

OECD. 2005. Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. Paris, OECD Publishing. <http://www.oecd.org/edu/school/attractingdevelopingandretainingeffectiveteachers-homepage.htm> (Accessed 21 March 2015.)

OECD. 2014a. Talis 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning. Paris, TALIS, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264196261-en> (Accessed 24 October 2019)

OECD. 2014b. Education at a Glance 2014: OECD Indicators. Paris, OECD Publishing. <http://www.oecd.org/edu/Education-at-a-Glance-2014.pdf> (Accessed 24 October 2019)

Ratteree, B. 2004. Teachers, their Unions and the Education for All Campaign. Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2005 – The Quality Imperative. <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001466/146693e.pdf> (Accessed 21 March 2015.)

Sahlberg, P. 2010. The Secret to Finland's Success: Educating Teachers. Research Brief. Stanford, CA, Stanford Center for Opportunity Policy in Education (SCOPE) <https://edpolicy.stanford.edu/sites/default/files/publications/secret->

[finland%E2%80%99s-success-educatingteachers.pdf](#)) (Accessed 26 March 2018.)

UNESCO. 2006. Strong foundations: Early childhood care and education-EFA Global Monitoring Report, 2007. Paris, UNESCO. <http://en.unesco.org/gem-report/report/2007/strong-foundations-early-childhood-care-education#sthash.LePVIkNg.dpbs> (Accessed 21 March 2015.)

UNESCO. 2012b. Report – Indicators for Teachers and Teaching Expert Group Meeting. Paris, 3–4 October 2012. Paris, UNESCO, UIS, Teacher Task Force. http://www.teachersforefa.unesco.org/v2/phocadownload/indicators_report.pdf (Accessed 21 March 2015.)

UNESCO. 2014a. Teaching and Learning: Achieving Quality for All – EFA Global Monitoring Report, 2013/14. Paris. <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/reports> (Accessed 21 March 2015.)

OREALC. 2014a. Catastro de experiencias relevantes de políticas docentes en América Latina y el Caribe. Santiago, UNESCO Regional Bureau of Education for Latin America and the Caribbean. (In Spanish.) http://www.unesco.org/new/en/santiago/resources/single/publication/new/catastro_de_experiencias_relevantes_de_politicas_docentes_en_america_latina_y_el_caribe-1/#.VJrZXv_C3A (Accessed 21 March 2015.)

OREALC. 2014b. Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual.

Santiago, UNESCO Regional Bureau of Education for Latin America and the Caribbean. (In Spanish.)

http://www.unesco.org/new/en/santiago/resources/single-publication/news/temas_criticos_para_formular_nuevas_politicas_docentes_en_america_latina_y_el_caribe_el_debate_actual/#.VJrZZfC3A

(Accessed 21 March 2015.)

UNESCO and UNAIDS-IATT. 2013. 2011–2012 Education Sector HIV and AIDS Global Progress Survey: Progression, Regression or Stagnation? Paris, UNESCO.

<http://hivhealthclearinghouse.unesco.org/library/documents/2011-2012-education-sector-hiv-and-aids-global-progress-survey-progression>

(Accessed 21 March 2015.)

United Republic of Tanzania. 2006. Status of Implementation of Primary Education Development Plan, Presented to Workshop for Directors and Assistant Directors PMO–RALG held in Morogoro, April 2006. Dodoma, Tanzania, Republic of Tanzania.

Notes

Note 4:

ليست قائمة المراجعة شاملة. فهي تسرد الحد الأدنى للموضوعات أو القضايا الرئيسية التي يجب النظر فيها عند تحديد سياسة وطنية متماسكة معنية بالمعلم فيما يتعلق بأغراض / أهداف التعليم المنصوص عليها في سياسات أو خطط التعليم الوطنية. للمزيد من التفاصيل، يرجى الرجوع إلى قائمة المراجع.

[Back](#)

Note 5:

يجب توخي الحذر مع عنصر الأسرة لتجنب إقامة الحواجز التي تحول دون انتفاع الأسر الفقيرة بالتعليم بسبب الرسوم المدرسية المعلنة أو المبطنة

[Back](#)

Note 6:

قائمة المنظمات ليست بالحصريّة، و تشمل العديد من المنظمات الحكومية الدولية الإقليمية أو المنظمات الإقليمية غير الحكومية المنخرطة في التعليم و/أو عمل السياسة المعنية بالمعلم. يمكن الحصول على روابط للعديد من هذه المنظمات من مواقع المنظمات المدرجة في هذا القسم

[Back](#)