



تقدير أصوات المعلمين

نحو إبرام عقد اجتماعي جديد للتعليم

اليوم العالمي للمعلمين ٢٠٢٤

يبدو أن جاذبية مهنة التدريس تشهد تراجعاً على مستوى العالم؛ إذ أدت عوامل مثل عدم كفاية الأجور، وظروف العمل السيئة، وغياب التقدير، إلى فقدان المهنة جاذبيتها للمعلمين المحتملين والمعلمين الحاليين على حد سواء. تناقش هذه الدراسة المرجعية أهمية الإنصات إلى أصوات المعلمين في رفع مكانة المهنة من خلال طلب مساهماتهم في صنع القرار والسياسات على جميع مستويات أنظمة التعليم. يمكن الاستفادة من عقد اجتماعي جديد للتعليم يقدر أصوات المعلمين من خلال المشاركة الفعالة في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، وهو ما قد يعزز اتخاذ القرارات التعاونية والابتكار وتحسين ظروف العمل، بما يزيد من جاذبية مهنة التدريس. لكن الحواجز التي تعترض المفاوضات الحرة والمفتوحة بين الحكومات وأصحاب العمل ونقابات المعلمين، يمكن أن تعرض الآثار الهامة لأصوات المعلمين إلى الخطر. يتعين على الأنظمة -لتصحيح هذا الوضع-، أن تعمل على تعزيز أصوات المعلمين من خلال آليات الحوار الاجتماعي، مع تعزيز وسائل جديدة لجميع المعلمين للتعبير عن احتياجاتهم.

جدول الأعمال العالمي للتعليم حتى عام 2030
لقد عُهد إلى اليونسكو، بصفتها وكالة الأمم المتحدة المتخصصة المعنية بالتربية والتعليم، بريادة وتنسيق جدول أعمال التعليم حتى عام 2030. ويندرج جدول أعمال التعليم حتى عام 2030 في إطار المساعي العالمية الرامية إلى القضاء على الفقر عن طريق تحقيق 17 هدفاً للتنمية المستدامة بحلول عام 2030. ولا يمكن تحقيق أي هدف من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر بدون التعليم. وتشتمل هذه الأهداف على هدف خاص بالتعليم، وهو الهدف 4 الذي يرمي إلى "ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع". ويقدم إطار العمل الخاص بالتعليم حتى عام 2030 الإرشادات اللازمة لتحقيق هذا الهدف النبيل والالتزام بالتعهدات الطموحة التي ينطوي عليها.

اليونسكو - منظمة رائدة للتربية والتعليم على الصعيد العالمي
تعتبر اليونسكو التربية والتعليم الأولوية الكبرى للمنظمة، إذ يندرج التعليم في عداد حقوق الإنسان الأساسية ويرسي القواعد اللازمة لبناء السلام وتحقيق التنمية المستدامة. وتتولى اليونسكو، بصفتها وكالة الأمم المتحدة المتخصصة المعنية بالتربية والتعليم، ريادة المساعي العالمية والإقليمية الرامية إلى تحقيق التقدم المنشود في هذا المجال، تعزيز قدرة نُظُم التعليم الوطنية على التكيف والصمود وتلبية احتياجات جميع المتعلمين، وقيادة الجهود الرامية إلى التصدي للتحديات العالمية المعاصرة من خلال التعلّم الذي يتيح إحداث التغيير المنشود، مع التركيز بوجه خاص على المساواة بين الجنسين وعلى أفريقيا في كل أعمال المنظمة.



نُشر عام 2024 من قِبَل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة

place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France ,7

© حقوق الطبع والنشر محفوظة لمنظمة اليونسكو لعام 2024



هذا المستند متاح للجميع بموجب ترخيص (http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo) (Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO)). باستخدام محتوى هذا المنشور، يوافق المستخدمون على الالتزام بشروط استخدام مستودع الوصول الحرّ التابع لليونسكو (http://www.unesco.org/open-access/terms-useccbysa-en).

إن التسميات المستخدمة في هذا المستند وطريقة عرض المواد فيه لا تعبر عن أي رأي لليونسكو بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة، ولا بشأن سلطات هذه الأماكن أو رسم حدودها أو تخومها.

إن الأفكار والآراء الواردة في هذا المنشور تخصّ المؤلفين؛ ولا تعبر بالضرورة عن أفكار وآراء اليونسكو، ولا تُلزم المنظمة.

صورة الغلاف: اليونسكو/أوريان زيراه

تصميم اليونسكو

والأمم المتحدة، ٢٠٢٤). إن عدم الحرص على مراعاة وجهات نظر المعلمين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسة التعليمية، لا يكشف فقط عن عدم الثقة في قدراتهم واحترافيتهم، بل قد يؤدي أيضاً إلى قلة مشاركة المعلمين وملكيتهم لها، وفي نهاية المطاف، إلى فشل أو عدم أهمية السياسات أو الإصلاحات الجديدة التي تؤثر عليهم وعلى طلابهم وعلى المجتمعات ككل.

احتفالاً باليوم العالمي للمعلمين لعام ٢٠٢٤، تسعى هذه الورقة البحثية إلى إبراز قيمة أصوات المعلمين على جميع مستويات النظام التعليمي. تؤكد هذه الورقة كذلك على أن مشاركة المعلمين في صنع القرار والسياسات يمكن أن تعمل على تحسين كيفية عمل النظم التعليمية وزيادة جاذبية المهنة التي تشير الأدلة إلى أنها تفقد جاذبيتها على مستوى العالم. كذلك بالإضافة إلى دراسة تأثير أصوات المعلمين على السياسات المتعلقة بالتطوير المهني أو خلق رؤى حول المناهج الدراسية وأساليب التدريس والتقييم، فسوف تستكشف هذه الورقة البحثية أيضاً الدور التقليدي الذي يمكن أن تلعبه النقابات العمالية والمفاوضة الجماعية في تحسين شروط التوظيف، بما في ذلك الأجور وظروف العمل. يمكن لأصوات المعلمين أيضاً من خلال إضفاء الطابع الاحترافي على هذه المهنة، أن تؤدي دوراً رئيسياً في موازنة الأنظمة مع العقد الاجتماعي الجديد للتعليم الذي يرى التدريس كمهنة أكثر تعاوناً وإبداعاً (اليونسكو، ٢٠٢١). هذا أمر بالغ الأهمية أيضاً باعتباره طريقاً للمضي قدماً كما دعا إليه إعلان إنشيوين وإطار العمل من أجل «ضمان التعليم الجيد الشامل والمنصف وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع» (اليونسكو، ٢٠١٦).

يتخذ المعلمون عدداً لا يحصى من القرارات لتحسين تعلم طلابهم ورفاههم على مدار اليوم الدراسي لتحسين تعلم طلابهم ورفاههم. يمكن لتلك الأحكام أن تتراوح بين اختيار المناهج والموارد التربوية ذات الصلة عند تكييف المحتوى إلى تنفيذ الاستراتيجيات المناسبة لإدارة الفصل الدراسي. هذه القرارات ليست بالهينة؛ فقد أظهرت الأبحاث مراراً وتكراراً أن المعلمين هم العامل الأهم على مستوى المدرسة المؤثر على نتائج تعلم الطلاب (ريفكين وآخرون، ٢٠٠٥؛ تشيتي وآخرون، ٢٠١٤). تُعد أزمة كوفيد-١٩ وما تبعها من إغلاق المدارس على مستوى العالم مثلاً رائعاً على قدرة المعلمين على الإبداع، والابتكار، واتخاذ القرارات التربوية (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ٢٠٢٠a؛ فريق العمل الخاص بالمعلمين، ٢٠٢٠a).

إذا أخذنا في الاعتبار خبرة المعلمين الواسعة في صنع القرار وفهمهم العميق لاحتياجات طلابهم، فكيف يمكن للأنظمة أن تدمج أصواتهم في عملية صنع السياسات والتخطيط والإدارة، والإجابة المفاجئة هي أنه في كثير من الأحيان لا يتم التماس المعطيات التي يقدمها المعلمون على مستوى المدرسة، أو المستوى المحلي، أو الوطني رغم أنه يُطلب من معظمهم وباستمرار، اتخاذ القرارات على مستوى الفصل الدراسي. إن عدم إدماج أصوات المعلمين بشكل عام، في عمليات صنع القرار والتخطيط، يعيق عملية إضفاء الطابع الديمقراطي على التعليم التي تم الترويج لها لعقود من الزمن في الصكوك الدولية، بدءاً من توصية منظمة العمل الدولية واليونسكو لعام ١٩٦٦ بشأن وضع المعلمين (منظمة العمل الدولية واليونسكو، ٢٠١٧) إلى التوصيات المنشورة مؤخراً للفريق الرفيع المستوى المعني بمهنة التدريس التابع للأمم المتحدة لعام ٢٠٢٤ (منظمة العمل الدولية واليونسكو

نقص المعلمين - هل المهنة في حالة تدهور؟

الاقتدار إلى فرص النمو المهني، وقلة فرص التعاون، وتدني المكانة المهنية، والممارسات الإدارية غير الملائمة، وضعف الحماية الوظيفية، وتوظيف المعلمين غير المؤهلين، وانخفاض الثقة في المعلمين، والأهم من ذلك، الشعور بأنهم لا يملكون مقعداً على طاولة عمليات صنع السياسات والقرارات (أرنولد ورحيمي، قيد النشر؛ اليونسكو وفريق العمل الخاص بالمعلمين، ٢٠٢٤).

تشير التوقعات الأخيرة الواردة في التقرير العالمي عن المعلمين إلى أن العالم سوف يحتاج إلى ٤٤ مليون معلم إضافي لتحقيق التعليم الشامل الابتدائي والثانوي بحلول عام ٢٠٣٠ (اليونسكو وفريق العمل الخاص بالمعلمين، ٢٠٢٤). يمكن اعتبار معدل استنزاف المعلمين - الذي يسهم في تفاقم النقص المستمر في المعلمين - مؤشراً قوياً على جاذبية المهنة، في حين أن هناك حاجة إلى مزيد من جمع البيانات والبحث والتحليل لتحديد

يشغل المعلمون دوراً محورياً في توفير تعليم عالي الجودة للطلاب، إلا أنه وعلى النقيض من ذلك، فإن القيمة الملحوظة لمهنة التدريس في التراجع على مستوى العالم، وفي حين أن هناك العديد من الأسباب التي تبرر ذلك، إلا أنها تتبع على نطاق واسع من فقدان المهنة لجاذبيتها في نظر كل من المرشحين المحتملين للانضمام إلى مجال التدريس، وأولئك الذين يمارسون المهنة بالفعل (اليونسكو وفريق العمل الخاص بالمعلمين، ٢٠٢٤). قد تؤدي الأجور الضعيفة كمثال بسيط، - وخاصة بالمقارنة مع المهن التي تتطلب مستويات مماثلة من المؤهلات - وظروف العمل غير المرضية، مثل ساعات العمل الطويلة، أو تكديس الفصول الدراسية بالطلاب أو الافتقار إلى البنية الأساسية والموارد؛ إلى افتقار المهنة إلى الجاذبية (اليونسكو وفريق العمل الخاص بالمعلمين، ٢٠٢٤؛ بودولسكي وآخرون، ٢٠١٦). تشمل المشكلات الأخرى التي قد تدفع المعلمين إلى البحث عن وظائف أخرى؛

يقدم تراجع الاهتمام بدراسة التعليم دليلاً إضافياً على تراجع المهنة؛ إذ تظهر البيانات بين طلاب مرحلة ما قبل الجامعة في الولايات المتحدة، أنهم صنفوا التعليم في المرتبة الثامنة بين مجالات الدراسة التي ينوون الانخراط فيها في عام ٢٠١٧. مقارنة بالمرتبة الرابعة في عام ٢٠٠٧ (كروفت وآخرون، ٢٠١٨). انخفضت تصورات العامة لمهنة التدريس بشكل كبير في مصر واليونان وتركيا، بين عامي ٢٠١٣ و٢٠١٨ (مؤسسة فاركي، ٢٠١٨). تختلف الأسباب وراء تلك الظاهرة، فعلى سبيل المثال، أدى افتقار السلطات التعليمية في مصر إلى القدرة على تمويل التعليم وزيادة رواتب المعلمين إلى تقشي ظاهرة الدروس الخصوصية وتوظيف المعلمين المساعدين بدلاً من المعلمين المؤهلين (حمودة، ٢٠٢٤؛ يي، ٢٠٢٣).

إن رفع جاذبية مهنة التدريس هي عملية متعددة الأبعاد تتطلب استراتيجية شاملة متعددة المستويات لتعزيز قيمة المهنة من خلال توفير الأجر المناسب وظروف العمل اللائقة بالإضافة إلى رفع الكفاءة المهنية للتدريس من خلال التطوير المهني المستمر مدى الحياة أو الفرص التعاونية أو المسارات المهنية المحسنة (اليونسكو وفريق العمل الخاص بالمعلمين، ٢٠٢٤). ستظل الأنظمة التعليمية تعاني من نقص المعلمين إذا ما عجزت عن الاستفادة من خبرتهم للتعاون في صنع القرار الذي يرفع من مكانة المهنة.



ستستمر الأنظمة في مواجهة الصعوبات المتعلقة بنقص المعلمين إذا ما عجزت عن الاستفادة من خبرات المعلمين للتعاون في اتخاذ القرارات التي ترفع من مكانة المهنة.

أهمية أصوات المعلمين وتأثيرها

عملية صنع القرار يرتبط بارتفاع نتائج تعلم الطلاب. كما أظهر تحليل من دراسة استمرت خمس سنوات في الولايات المتحدة الأمريكية شملت استطلاعات رأي لحوالي ٩٠٠ ألف معلم، أن المستويات الأعلى من القيادة واتخاذ القرار لدى المعلمين كانت مرتبطة بشكل إيجابي بارتفاع درجات تحصيل الطلاب في الرياضيات والفنون اللغوية (إنجرسول وآخرون، ٢٠١٧). كذلك أكدت دراسة تحليلية أجريت في الولايات المتحدة هذه النتيجة، حيث أظهرت أن أصوات المعلمين، وخاصة في القرارات التي تتخذ داخل الفصول الدراسية حول تحسين المناهج والتعليم والتقييم، كانت مرتبطة بشكل إيجابي بإنجاز وتحصيل الطلاب (شين وآخرون، ٢٠٢٠). كما تظهر الأدلة أيضاً في البلدان النامية أن الإنصات إلى آراء المعلمين عبر عمليات اتخاذ القرارات في الفصول الدراسية ترتبط بإنجاز الطلاب في كينيا (ماكيوا، إل إن، ٢٠١١)، وفي نيجيريا وإسواتيني (لوكهيد وكومينان، ١٩٨٩)، وفي إثيوبيا (سانفو ومالغوبيري، ٢٠٢٣)، وعلى نحو مماثل، في البلدان المشاركة في دراسة تقييم برنامج PASEC (برنامج تحليل النظم التعليمية في بلدان مؤتمر وزراء التربية للبلدان التي يجمع بينها استخدام اللغة الفرنسية) في منطقة جنوب الصحراء الكبرى الناطقة بالفرنسية في أفريقيا، زادت مهارات المعلمين التربوية ومعرفتهم بالموضوع من أصواتهم مما أدى إلى تحقيق درجات تحصيل أعلى (بيتينبيك وآخرون، ٢٠٢٣).

يتخذ مفهوم «أصوات المعلمين» أشكالاً عديدة عبر جميع مستويات صنع القرار التعليمي، ويمكن لهذا الأمر أن يتراوح من قيام ممثلي النقابات بالتفاوض على رواتب عادلة وظروف عمل منصفة إلى حصول المعلمين على قدرة أفضل على التعبير عن آرائهم في رحلة التعلم المهنية الخاصة بهم. يمكن تعريف أصوات المعلمين على أنها المشاركة الفعالة للمعلمين والتأثير الذي يمارسونه في تشكيل السياسات والممارسات والقرارات التعليمية التي تؤثر على عملهم وتجارب التعلم لدى الطلاب، ويشمل ذلك قدرة المعلمين على التعبير عن آرائهم المهنية ورؤاهم وخبرتهم في مختلف المجالات، بما في ذلك تصميم المناهج، وطرق التدريس، وإدارة الفصول الدراسية، والتقييم، والسياسات المدرسية، والإصلاحات التعليمية الأوسع نطاقاً، ومن ثم، فإن الاعتراف بأصوات المعلمين وتمكينها يعد أمراً بالغ الأهمية لإنشاء أنظمة تعليمية فعالة ومتجاوبة وعادلة.

إن تعزيز أصوات المعلمين قد يزيد من جاذبية المهنة بشكل عام بمرور الوقت؛ فعلى سبيل المثال، كانت تصورات المعلمين بشأن التعاون في اتخاذ القرارات، والمناخ المدرسي، والعلاقة بين المعلم والطالب، من المؤشرات القوية لرضا المعلم عن وظيفته (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ٢٠١٩؛ سارافيدو وتشاتزويانيديس، ٢٠١٣). قد أظهرت بعض الأبحاث أن دمج أصوات المعلمين في

العنصري في التعليم» في جنوب أفريقيا على سبيل المثال، من خلال حملات من أجل العدالة الاجتماعية والإصلاح النظامي (صموئيل، ٢٠١٤، ص ٦١٢). لقد وضع المعلمون جداول أعمال للتغيير في فصولهم الدراسية قبل أن «تتحول في النهاية إلى عمل اجتماعي أوسع» (صموئيل، ٢٠١٤، ص ٦١٢). أما في أمريكا اللاتينية، غالباً ما نقابات المعلمين في كثير من الأحيان إلى المشاركة في الحركات المتعلقة بالديمقراطية وحقوق الإنسان، وخاصة بالنسبة لمجموعات السكان الأصليين. عملت نقابات المعلمين في بوليفيا على سبيل المثال، على تعزيز التعليم ثنائي اللغة ومتعدد الثقافات لعقود من الزمن لضمان قدرة الطلاب على القراءة والكتابة باللغتين الإسبانية ولغتهم الأصلية، مما ساعد في ضمان ترسيخ هذا الحق في القانون لجميع الطلاب في البلاد بحلول مطلع العقد الأول من القرن الحادي والعشرين (فينغر وجيندن، ٢٠١٥).

إذا نظرنا إلى المدى البعيد، يمكن أن يكون لأصوات المعلمين أيضاً تأثيرات أوسع نطاقاً تمتد إلى ما هو أبعد من مجرد رفاه المعلمين والطلاب. يساعد منح المعلمين صوتاً في إضفاء الطابع الديمقراطي على أنظمة التعليم وقد يكون بمثابة نموذج يمكن للطلاب الاقتداء به، مما يعدهم للمشاركة في الحياة العامة والسياسية لمجتمعاتهم (هامرسلي فليتشر وآخرون، ٢٠١٧). أصبحت أصوات المعلمين «مصدراً لخطابات بديلة لنظام الفصل



أصبحت أصوات المعلمين في جنوب أفريقيا مصدراً للخطابات البديلة لنظام الفصل العنصري في التعليم.

التطبيقات التقليدية لأصوات المعلمين

ويضمن مراعاة أصوات المعلمين وخبراتهم ووجهات نظرهم وإدراجها في وضع سياسات التعليم وتنفيذها. لعبت نقابات المعلمين من الناحية التاريخية، دوراً رائداً في الدفاع عن حقوق المعلمين ومصالحهم ورفاههم من خلال هذه العملية، مما أدى إلى تشكيل اتجاه وتطوير أنظمة التعليم على مستوى العالم (اليونسكو وفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، ٢٠٢٢).

تسعى نقابات المعلمين إلى ضمان تمتع أعضائها بالأمان الوظيفي، والحصول على أجر مناسب وتعويضات تقاعدية، فضلاً عن تجربة ظروف عمل مناسبة (ويبورغ، إصدار مرتقب). يمكن للنقابات التأثير على سياسات الحكومة من خلال الحوار الاجتماعي (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥، ص ٢)، وكذلك من خلال التشاور مع الوكالات الحكومية أثناء تطوير السياسات المتعلقة بالمعلمين (ويبورغ، إصدار مرتقب)، وفي حين لا توجد قياسات عالمية موحدة تشير إلى مدى مشاركة نقابات المعلمين، إلا أن البيانات الوطنية والإقليمية تظهر أن المشاركة في نقابات التعليم تفوق القطاعات الأخرى. كان على سبيل المثال، ٣٣,٧٪ من العاملين في مهن التعليم أو التدريب أو المكتبات في الولايات المتحدة أعضاء في النقابات مقارنة بـ ٨,٦٪ في قطاع التصنيع و ١٠,٠٪ في جميع القطاعات (مكتب إحصاءات العمل الأمريكي، ٢٠٢٤)، واستناداً إلى البيانات المتاحة، فإن كثافة نقابات المعلمين مرتفعة نسبياً أيضاً مقارنة بالقطاعات الأخرى في العديد من البلدان الآسيوية (انظر الجدول ١).

تؤكد هذه الورقة البحثية المفهوم الأوسع «لأصوات المعلمين»، نظراً لطبيعتها الحاسمة في تمكين المعلمين؛ إلا أن تحديد وفهم مفهوم الحوار الاجتماعي بشكل نقطة انطلاق مفيدة لفهم الدور والتأثيرات التي يمكن أن تلعبها أصوات المعلمين. يشير الحوار الاجتماعي في جميع قطاعات العمل إلى «جميع أنواع التفاوض أو التشاور أو مجرد تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال أو فيما بينهم حول القضايا ذات الاهتمام المشترك المتعلقة بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية». يمكن للحوار الاجتماعي أن يكون مؤسسياً أو غير رسمي ويتم على المستويات التشغيلية أو الوطنية أو الإقليمية، والهدف الأساسي منه هو تعزيز بناء التوافق والمشاركة الديمقراطية بين الأطراف المعنية الرئيسية. يهدف الحوار الاجتماعي في مهنة التدريس، إلى حل القضايا المتعلقة بالعمل وتعزيز العمل اللائق للمعلمين.

يوفر الحوار الاجتماعي - في سياق التعليم - منصة للمعلمين والسلطات التعليمية وصناع السياسات، والمجتمعات وغيرها من الأطراف المعنية لتبادل الأفكار والتعاون في مواجهة التحديات وتحديد الحلول، فهو ينمي نهجاً تشاركياً في عملية صنع القرار



كان ٣٣,٧٪ من العاملين في مهن التعليم أو التدريب أو المكتبات في الولايات المتحدة أعضاء في النقابات مقارنة بـ ٨,٦٪ في قطاع التصنيع و ١٠,٠٪ في جميع القطاعات.

1 يمكن للحوار الاجتماعي الفعال أن يساهم في حل القضايا الاقتصادية والاجتماعية الجوهرية، وتعزيز الحوكمة الرشيدة، كذلك تعزيز الاستقرار الاجتماعي والصناعي (منظمة العمل الدولية، 2019).

الجدول 1: نسب كثافة المعلمين والنقابات العمالية في بلدان آسيوية مختارة

الفيدين	ماليزيا	إندونيسيا	نيبال	الهند	فيجي	كثافة نقابات المعلمين
26	43	80	53	33	81	
8.5	30.2	8.7	13	19.8	13.2	كثافة النقابات العمالية

ملاحظات: تم حساب كثافة نقابات المعلمين باستخدام بيانات من معهد اليونسكو للإحصاء حول العدد التقديري للمعلمين في كل بلد وتقديرات النقابات لأعداد الأعضاء في عام 2020 (فورد ووارد، 2021). تستخدم أرقام كثافة النقابات العمالية أحدث البيانات المتاحة لكل دولة - فيجي (2016)، والهند (2017)، ونيبال (2018)، وإندونيسيا (2019)، وماليزيا (2018)، والفلبين (2020)، وتنقل عدد الموظفين المنضمين إلى عضوية النقابات كنسبة مئوية من إجمالي عدد الموظفين. تستثني هذه النسب أولئك الذين لا يعملون بأجر، وهي مستمدة من تجميع بيانات منظمة العمل الدولية (إدارة الإحصاء في منظمة العمل الدولية، 2024).

المصادر: إدارة الإحصاء بمنظمة العمل الدولية، ٢٠٢٤؛ فورد ووارد، ٢٠٢١، ص ١٩.

البعد الوظيفي لأصوات المعلمين

والتوجيه الأولية والمستمرة (ميزالا وشنايدر، ٢٠١٩). تم التشاور مع مسؤولي الوزارة وممثلي النقابات طوال عملية تطوير سياسة المعلمين وتم التفاوض على المحتويات النهائية للإصلاح، مع تأكيد النقابة على زيادة الوقت المخصص للتدريب/غير التدريسي للمعلمين، ومعطيات النقابة بشأن تصميم تقييمات المعلمين، وزيادة الرواتب ومكافآت التقاعد. وقع مسؤولو الوزارة والنقابات بشكل مشترك على النسخة النهائية قبل إرسالها إلى الهيئة التشريعية للموافقة عليها (ميزالا وشنايدر، ٢٠١٩).

يمكن في المقابل، أن يشمل الحوار الاجتماعي أيضاً ضغطاً كبيرة من جانب المعلمين وممثليهم في عملية التفاوض. يرتبط الحوار الاجتماعي في المغرب، عادة بالأجور وظروف العمل وإصلاحات التعليم، فقد جاءت الاحتجاجات التي شهدتها عام ٢٠١٩ لتسبق أي محاولات للمفاوضة والمساومة الجماعية، ورغم الخلافات في بعض الأحيان، فإن عملية الحوار الاجتماعي سادت وأسفرت عن قرار جماعي لدمج المعلمين المتعاقدين بشكل أفضل في الخدمة المدنية، مما أدى إلى تقليل التوترات وخطر الإضرابات. أسفرت مجموعة جديدة من المفاوضات في المغرب في الآونة الأخيرة، في مطلع عام ٢٠٢٤، عن إصلاحات حول إبرام اتفاق مشترك ومعطيات من كل من مسؤولي النقابات والحكومة بشأن وضع موحد لجميع المعلمين على الرغم من نوع العقد (التعليم الدولي، ٢٠٢٤a). أسفرت في الوقت نفسه، سلسلة من الحملات والمظاهرات العامة في منغوليا في عام ٢٠٢٣ بقيادة اتحاد النقابات المنغولية للتعليم والعلوم عن إجراء إصلاحات كبيرة في قطاعات تعليمية متعددة مع زيادات في رواتب المعلمين بنحو ٥٠ في المئة بحلول عام ٢٠٢٦ (التعليم الدولي، ٢٠٢٤b).

رغم أن المخاوف المتعلقة بالأجور وظروف العمل لا تقتصر على التدريس، فإنها تشكل بعض العوامل الرئيسية التي يمكن أن تقلل من جاذبية مهنة التدريس (اليونسكو وفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، ٢٠٢٤؛ مولكين وآخرون، ٢٠١٧). إلا أن أصوات المعلمين يمكن أن تكون حيوية لرفع مكانة المهنة. أظهرت الأبحاث أنه عندما تخترط السلطات العامة في حوار اجتماعي مستمر، فإن الثقة الناتجة يمكن أن تترجم إلى نتائج إيجابية للطلاب والمجتمعات، حيث إنها تخلق بيئة يتحول فيها التركيز بعيداً عن المعلمين إلى دعم الطلاب وتعليمهم ورفاهتهم (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ٢٠٢٠b). تشير الأدلة أيضاً إلى أن جودة الحوار الاجتماعي تؤدي دوراً رئيسياً نظراً للعلاقة التي تم تحديدها بين تصور «العلاقة التعاونية والداعمة» من قبل النقابات والتغيرات في الأجور وظروف العمل على مدى ثلاث سنوات (تومسون، ٢٠٢١). يمكن لعملية الحوار الاجتماعي أن تتطور من خلال مستويات وكثافات مختلفة من الحوار مع تطوير سياسات جديدة بدءاً من تبادل المعلومات إلى التشاور والتفاوض.

يمكن بعد ذلك لوزارات التعليم ونقابات المعلمين الانخراط والمشاركة في تبادل مستمر للمعلومات والتشاور والمفاوضات من أجل التوصل إلى حل وسط بشكل أفضل عند وضع سياسات جديدة تتعلق بظروف العمل وأجور المعلمين. أسست شيلي على سبيل المثال، سياسة وطنية جديدة للمعلمين في عام ٢٠١٦، تهدف إلى رفع جودة وجاذبية المهنة من خلال تجديد هيكل الوظيفي للمهنة وجدول الأجور المرتبطة بإصلاح معايير التدريب



تم التشاور مع مسؤولي الوزارة ونقابة المعلمين في تشيلي طوال عملية تطوير سياسة وطنية جديدة للمعلمين، وقاموا بالتوقيع بشكل مشترك على النسخة النهائية.

البعد المهني لأصوات المعلمين

الدراسية من خلال دمج أصواتهم في عملية صنع القرار التربوي والمناهج الدراسية. شارك المعلمون في ولاية تاميل نادو في الهند، في كلاً من مرحلتي التصميم والتنفيذ لإصلاح جدي، قاد إلى تغيير الأساليب التربوية (انظر المربع ١). تعمل على نحو مماثل، نقابات المعلمين في اسكتلندا، بشكل نشط مع المخططين في تطوير المناهج وتصميم السياسات المتعلقة بإعداد المعلمين في عملية «البناء المشترك»، وبناءً على مقابلات أجريت مع قادة النقابات والمعلمين النشطين في النقابة، ساعدت هذه العملية المتكاملة في إثبات استقلالية المعلمين وحكمهم المهني (باسيا وستيفنسون، ٢٠١٧).

قد تعمل الأنظمة أيضاً على تعزيز أصوات المعلمين من خلال الترويج لهم باعتبارهم وكلاء للتغيير وقادة للمجتمع، مما يساهم في تعزيز كرامة المهنة. أدت المبادرات الحكومية في الإكوادور على سبيل المثال، إلى إرساء جهود حوار اجتماعي واسعة النطاق تشمل مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة التعليمية، بمن فيهم المعلمون، في تطوير وتنفيذ خطة تعليمية وطنية جديدة للفترة ٢٠٢٥-٢٠٤٠ (وزارة التعليم في الإكوادور، ٢٠٢٤). تم تشكيل مجموعات التعلم في البداية، لتزويد المعلمين بمنصة للتعبير عن مخاوفهم والتحديات التي يواجهونها كل يوم مع تقديم أفكار محتملة حول كيفية تصحيحها، ومن أجل زيادة قيمة مهنة التدريس، قامت الحكومة بتعيين المعلمين كقادة مجتمعيين للترويج للسياسة الجديدة داخل مجتمعاتهم (فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، إصدار مرتقب).

تتدرج زيادة مشاركة المعلمين بين التأثيرات المهمة لدمج أصوات المعلمين في عملية صنع السياسات. سعت وزارة التعليم في غانا إلى إشراك نقابات المعلمين في عملية تطوير السياسات، بينما كان الممثلون مترددون في البداية بسبب تصورات سابقة

بينما قد تنطبق قضايا العمل على أي قطاع، فإن أصوات المعلمين تلعب أيضاً دوراً حاسماً في «القضايا المهنية» الفريدة لمهنة التدريس، والتي تمتد عبر علم أصول التدريس، والمناهج الدراسية، وتقييم التطوير المهني وفرص البحث (ستيفنسون وآخرون، ٢٠١٨). يساعد إشراك المعلمين في عملية صنع القرار على زيادة تقديرهم المهني مع السماح لهم باكتساب شعور أكبر بالمسؤولية والفخر والتحفيز لدورهم في تشكيل الأنظمة التي يعملون فيها (اليونسكو وفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، ٢٠٢٤). علاوة على ذلك، عندما يتم منح المعلمين مقعداً على الطاولة أثناء وضع القرارات والسياسات، يمكن أن يعزز ذلك بناء التوافق والمشاركة الديمقراطية؛ وهي القيم التي يمكن تعزيزها بعد ذلك في الفصول الدراسية وفي نطاق أوسع في المجتمع (اليونسكو، ٢٠٠٤).

تستفيد بعض الأنظمة من المعرفة الواسعة والخبرة التي يتمتع بها المعلمون فيما يتعلق بنتائج تحصيل الطلاب وواقع الفصول



تشارك نقابات المعلمين في اسكتلندا مشاركة نشطة مع المخططين في تطوير المناهج الدراسية وتصميم السياسات المتعلقة بإعداد المعلمين في عملية «البناء المشترك».

مربع ١. التماس آراء المعلمين في الإصلاحات التربوية في ولاية تاميل نادو بالهند

طورت ولاية تاميل نادو في الهند ابتداءً من عام 2003، إصلاحاً عُرف باسم «التعلم القائم على النشاط» (ABL) والذي يهدف إلى إعادة تنظيم هياكل الفصول الدراسية وتحويل الأساليب التربوية للمعلمين لتمكين الطلاب من التحكم بشكل أكبر على التعلم الخاص بهم. شكل ذلك تحولاً مهماً في الممارسة العملية، وكان من الممكن أن يؤدي إلى نشوء مقاومة شديدة من جانب المعلمين إذا تم فرض الأساليب الجديدة عليهم، ومع ذلك، فقد أشرك البرنامج المعلمين في جميع مراحل التصميم والمشروع التجريبي، مما سمح لهم بفهم قيمة النهج الجديد بشكل كامل واكتساب الشعور بالمسؤولية، وقد أثبت الدعم من جانب المعلمين إلى جانب الأساليب المطورة لتدريبهم والمناهج الدراسية الجديدة، أهمية حيوية مع طرح الأسلوب المنهجي في المدارس في جميع أنحاء الولاية، وكدليل لا لبس فيه على النجاح، قدم المعلمون دعماً مستداماً للإصلاحات، مما سمح لبرنامج التعلم القائم على النشاط بالاستمرار على الرغم من التغييرات العديدة التي طرأت على حكومة الولاية. أدى نجاح المبادرة إلى انتشارها في ولايات أخرى في الهند وحتى في دول أخرى، بما في ذلك بنغلاديش وغانا وإثيوبيا (أسلم وآخرون، 2021).

من خلال منحهم مستويات عالية من الصلاحيات في اتخاذ القرارات المتعلقة بفصولهم الدراسية ومدارسهم وتعلمهم المهني (تشونغ، ٢٠٢٣). يشتمل التدريب الأولي للمعلمين في فنلندا أيضاً على تعزيز استخدام البحث والتفكير النقدي لتشجيع استخدام البيانات والرؤى عند اتخاذ القرارات التربوية (كاو وآخرون، ٢٠٢٣). وقد ساعد ذلك في صياغة تصور للتدريس كمهنة مرغوبة، حيث تفرض جامعة هلسنكي معايير أكثر صرامة وبالتالي معدل قبول أقل لبرنامج تدريب المعلمين (٨، ٦ في المئة) مقارنة ببرامج القانون (٣، ٨ في المئة) أو الطب (٣، ٧ في المئة) في عام ٢٠١٦ (موهونين، ٢٠١٧).



**استشارت غانا ما يقرب من ٢٥٠ معلماً
بشكل مباشر لوضع تقرير يعكس
أصواتهم وردود أفعالهم، مما أسهم في
وضع إطار سياسي جديد.**

وسائل أخرى للتعبير عن أصوات المعلمين والاستفادة منها

نظراً لأهمية التعليم بالنسبة للعديد من الأطراف المعنية المختلفة وأصحاب المصلحة المختلفين، فإن الجهات الفاعلة خارج نطاق نقابات المعلمين التقليدية - مثل تلك التي تنتمي إلى منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص - يمكن أن تلعب دوراً في بعض الأحيان جنباً إلى جنب مع الحوار الاجتماعي لإعلاء أصوات المعلمين. تلقت اللجنة التوجيهية لتطوير السياسات المتعلقة بالمعلمين في ملاوي، معطيات من مجموعة متنوعة من المصادر، بما في ذلك وكالات حكومية متعددة (التعليم والجنس والعمل)؛ وشركاء التنمية، بما في ذلك اليونسكو واليونيسيف ومبادرة المعلم النرويجية؛ ومجموعات التعليم المحلية التي تضم نقابات المعلمين ومنظمات المجتمع المدني وممثلين عن مؤسسات إعداد المعلمين (اليونسكو وفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، ٢٠٢٣).

للسياسات التي فُرضت عليهم ببساطة، فقد نشأت بيئة مواتية عندما طُلب من النقابات تسجيل «معطياتها ومظالمها» (اليونسكو وفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، ٢٠٢٣، ص ٢٧). كما استشارت غانا ما يقرب من ٢٥٠ معلماً بشكل مباشر لإعداد تقرير يعكس أصواتهم وردود أفعالهم، مما أسهم أيضاً في تطوير إطار سياسي جديد (اليونسكو وفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، ٢٠٢٣). قد أثبتت هذه العملية القائمة على المشاركة وبناء الإجماع للمعلمين أن المبادرات الجديدة تمثل خروجاً عن القرارات التي فرضت عليهم في الماضي، مما سمح بتنفيذ أكثر سلاسة من الإصلاحات السابقة (اليونسكو وفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، ٢٠٢٣).

أنظمة التعليم التي تعمل على تعزيز أصوات المعلمين على المدى الطويل من شأنها أن ترفع من مستوى التقدير العام للمهنة. تتمتع فنلندا بتاريخ طويل في تعزيز استقلالية ومهنية معلميها

يمكن أيضاً إعلاء أصوات المعلمين من خلال وسائل غير تقليدية، بما في ذلك منصات الإنترنت، وحملات وسائل التواصل الاجتماعي أو من خلال إشراك كيانات خارجية وأعضاء المجتمع المحلي، ومع الانتشار السريع لإمكانية الوصول إلى الإنترنت والتكنولوجيا الرقمية، أصبح التعبير عن الأفكار ونشرها أسهل من أي وقت مضى بالنسبة للأفراد والمجموعات على حد سواء. كما وفرت الحملات عبر وسائل التواصل الاجتماعي للمعلمين سبباً جديدة لرفع أصواتهم والتأثير على أنظمتهم ومجتمعاتهم، مثل حملة Les Stylos Rouges (الأقلام الحمراء) في فرنسا (انظر المربع ٢)، وفي الوقت نفسه، وبسبب الافتقار الملحوظ للحوار الاجتماعي خلال جائحة كوفيد-١٩ في البرتغال، خطط اتحاد المعلمين لعقد اجتماعات عبر الإنترنت مع المعلمين لجمع آرائهم ونقلها إلى وزارة التعليم (التعليم الدولي، ٢٠٢٠).

مربع 2. حركة معلمي الأقاليم الحمراء في فرنسا

تعتبر حركة معلمي الأقاليم الحمراء في فرنسا من الأمثلة البارزة على قيام المعلمين برفع أصواتهم خارج القنوات التقليدية. نشأت المجموعة، التي لا ترتبط بنقابة أو حزب سياسي محدد، في أواخر عام 2018 كوسيلة للمعلمين للإعلان عن نضالات المعلمين الفرنسيين (دامجيه، 2019). في تحول عن الأساليب الأكثر رسوخاً، أقامت حركة الأقاليم الحمراء لنفسها حضوراً كبيراً على الإنترنت، واكتسبت أكثر من 40 ألف عضو على مجموعتها على موقع فيسبوك في غضون أسابيع من إنشائها، كما حافظت على أكثر من 75,000 عضو في عام 2024 (فرانس 24، 2019). وضعت الحركة قائمة من المطالب، تتراوح بين ضمان زيادة أجور المعلمين للحفاظ على القدرة الشرائية وإنشاء خدمة صحية مهنية مخصصة ووقف تخفيض الوظائف (دامجيه، 2019). ذهبت المجموعة خلال جائحة كوفيد-19، إلى حد تقديم شكوى إلى محكمة العدل بالجمهورية ضد وزير التعليم «لتعريض حياة الآخرين للخطر عمداً» بعدم إغلاق المدارس بشكل أسرع (بيليه، 2021).

التحديات التي يواجهها التدريس عبر الإنترنت؛ على سبيل المثال، أثناء إغلاق المدارس بسبب جائحة كوفيد-19 في جمهورية كوريا، قام «مجتمع العشرة آلاف معلم ممثل» بربط المعلمين بشكل تفاعلي لمشاركة أفكارهم ومعلوماتهم والممارسات الجيدة حول التعليم عبر الإنترنت وتقديم المشورة لبعضهم بشأن الصعوبات التي يواجهونها في الوقت الفعلي (جمهورية كوريا، وزارة التعليم، 2020). يعمل المعلمون في 36 دولة في أوروبا، على توسيع نطاق أصواتهم من خلال مجتمعي المعلمين eTwinning وScientix للتعاون والعمل معاً لتطوير المشاريع والتعلم من بعضهم من خلال التدريب عبر الإنترنت ومجتمعات الممارسة، ويفضل نجاح البوابة المتعددة اللغات المتاحة بـ 31 لغة، فقد اجتذبت مشاركة أكثر من 800 ألف معلم و200 ألف مدرسة و100 ألف مشروع (الشبكة المدرسية الأوروبية Schoolnet، 2024)، وفي الوقت نفسه، كان استخدام الهواتف الجوّالة ومجموعات واتساب في رواندا عنصراً حاسماً لإعطاء المعلمين صوتاً في تعلم وتطبيق تقنية المعلومات والاتصالات الجديدة في مهارات التعليم. يمكن للمعلمين التعبير عن احتياجاتهم وتحدياتهم وتبادل الممارسات الجيدة عبر القنوات مع الميسرين ومع بعضهم لتعزيز الحوار (رواندا، 2017).

يمكن لنقابات المعلمين أيضاً التواصل بشكل مباشر مع مجتمعاتهم والمنظمات المحلية لتعزيز أصواتهم بشكل أكبر. فقد أطلق اتحاد عمالي في بولندا موقعاً إلكترونياً ينشر آراء الخبراء حول الطريقة التي يمكن بها للسياسات الحكومية أن تعمل على تقويض النظام التعليمي. بلغت الحركة ذروتها بتعبئة حوالي 50 ألف شخص - بمن فيهم الآباء والطلاب والمعلمين ومنظمات المجتمع المدني - للتساؤل حول إصلاحات الحكومة (باسيا وستيفنسون، 2017). طرحت نقابات المعلمين المحلية في ولاية مينيسوتا بالولايات المتحدة، دراسة استقصائية عبر الإنترنت، وعقدت اجتماعات عامة لتحديد العناصر التي يرى أعضاء المجتمع بوجود تضمينها في عقود المعلمين. ثم دخل ممثلو النقابات في مفاوضات بشأن العقود مع قائمة من الطلبات كما حددها مجتمعهم لتشمل تقليل الكثافات في الفصول الدراسية، وتقديم تعليم تربوي يرتبط بالثقافة، والتطوير المهني عالي الجودة للمعلمين (باسكيا وستيفنسون، 2017).

كانت المنصات القائمة على الإنترنت بالإضافة إلى قضايا العمل، أيضاً وسيلة مهمة لنقل أصوات المعلمين للمساعدة في مجابهة

أصوات المعلمين داخل مجتمع التعليم الدولي

توجد أيضاً آليات دولية لتعزيز أصوات المعلمين ومخاوفهم، ومن الأمثلة على ذلك تقديم ادعاءات بعدم الامتثال لتوصية منظمة العمل الدولية واليونسكو الصادرة في عام 1966 إلى لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو والمعنوية بتطبيق الاتفاقية المتعلقة بالعملين في التدريس (منظمة العمل الدولية، 2024)، ورغم أن التوصيات ليست ملزمة قانونياً وأن دور اللجنة ليس قضائياً، فإن أحد أدوارها الرئيسية هو مراجعة القضايا المرتبطة بتطبيق التوصيات وتشجيع الحكومات وأصحاب العمل ومنظمات المعلمين على اعتماد التدابير الرامية إلى تعزيز مكانة مهنة التدريس.

يتمتع المعلمون في القطاع العام بوضع قانوني عام كموظفين في القطاع العام (أو موظفين مدنيين في بعض البلدان) ووضع قانوني خاص مستمد من دورهم القيادي في أعمال الحق الأساسي في التعليم، كما هو محدد في توصية منظمة العمل الدولية واليونسكو، والتي تنطبق أيضاً على السياقات الخاصة وتستند إلى الصكوك القانونية الدولية التي تعترف بالحق في التعليم (الأمم المتحدة، 2023).

يهدف فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 أيضاً إلى منح المعلمين صوتاً في الدعوة إلى

علاوة على ذلك، فإن اللجنة التوجيهية رفيعة المستوى للهدف الرابع للتنمية المستدامة - التعليم ٢٠٣٠، والتي تهدف إلى تسريع التقدم على مستوى البلاد نحو تحقيق الهدف الرابع للتنمية المستدامة، تتبّع التقدم العالمي بشأن المعلمين الناتج عن قمة تحويل التعليم، والتي تضمنت مسار العمل بشأن المعلمين.

دورهم الحاسم في التعليم الجيد، باعتباره تحالفًا مستقلاً، فإنه مكرس لرفع مستوى الوعي وتوسيع المعرفة ودعم البلدان لتحقيق الغاية ٤ ج من الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة وأهداف التعليم لعام ٢٠٣٠ بنطاقها الأوسع. يتعاون أكثر من ١١٠ دولة عضواً في اليونسكو و٦٠ مؤسسة عضواً في المنظمات الدولية والمجتمع المدني والمنظمات الشائبة والمؤسسات الخاصة لتعزيز ودعم المعلمين.

التحديات التي تقوض أصوات المعلمين

ببساطة في أن أصواتهم مسموعة، ولكي يتسنى لنا تحقيق التأثير الإيجابي الكامل لأصوات المعلمين وتحسين جاذبية المهنة، فمن المهم أن تفهم الأنظمة أولاً التحديات التي تمنع معطيات المعلمين من تحقيق التأثير المقصود.

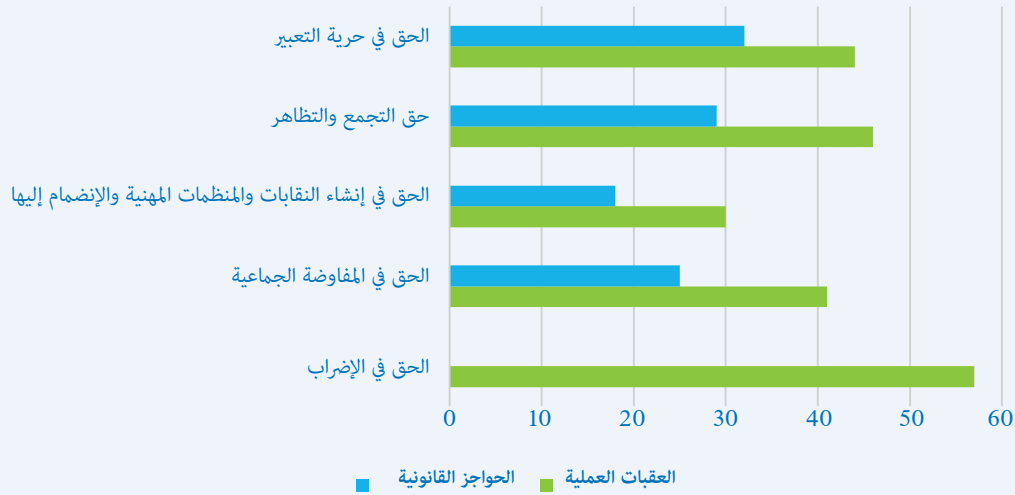
هناك العديد من التحديات التي يمكن أن تقوض أصوات المعلمين، على الرغم من أن دمج معطيات المعلمين في هياكل الاتصال والتغذية الراجعة العادية، يمكنه أن يساعد في تحسين عملية اتخاذ القرار ورفع احترام مهنة التدريس. قد تتراوح هذه المشاكل بين المشاكل الهيكلية المنهجية وفقدان المعلمين الثقة

الانهيارات والخلافات أو الافتقار إلى المفاوضات والحوار

أفاد في الوقت نفسه، قادة نقابات المعلمين بوجود قيود كبيرة داخل الأطر القانونية في العديد من البلدان، مما يمنع المعلمين من التمتع بحقوقهم بشكل كامل. في الواقع، من بين ٢٠٤ من ممثلي نقابات المعلمين من ١٢١ دولة، أشار ٣٢٪ إلى وجود حواجز قانونية أمام الحق في حرية التعبير، وحدد ٢٩٪ العقبات القانونية أمام الحق في التجمع والتظاهر، وأبلغ ١٨٪ عن وجود عوائق أمام الحق في إنشاء النقابات والمنظمات المهنية والانضمام إليها، وأشار ٢٥٪ إلى التحديات القانونية التي تعترض الحق في المفاوضات الجماعية (أرنولد ورحيمي، قيد النشر). أظهرت النتائج أيضاً بالإضافة إلى الحواجز القانونية، أن ما يقرب من نصف ممثلي نقابات المعلمين واجهوا عقبات عملية أعاقت وصولهم إلى هذه الحقوق نفسها، وأشار ٥٧٪ إلى عقبات عملية أعاقت الحق في الإضراب، ومن الجدير بالذكر أن ممثلي النقابات من أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأميركا اللاتينية أفادوا بوجود حواجز وعقبات أكثر بكثير من نظرائهم من منطقة البحر الكاريبي وأوروبا وأميركا الشمالية (أرنولد ورحيمي، قيد النشر).

قد ينشأ التحدي الأساسي المتمثل في دمج أصوات المعلمين في بعض البلدان، في قضايا العمل من الافتقار العام إلى حقوق العمل. أظهرت دراسة استقصائية عالمية أجريت عام ٢٠٢٤ للنقابات الوطنية في ١٥٠ دولة، استناداً إلى مؤشرات منظمة العمل الدولية، أن ٧٤٪ من البلدان أعاقت تسجيل النقابات العمالية، و٧٩٪ انتهكت الحق في المفاوضات الجماعية، و٤٣٪ قيدت حق حرية التعبير والتجمع للعمال (الاتحاد الدولي للنقابات، ٢٠٢٤). قد تعترف البلدان في حالات أخرى، بحرية تكوين الجمعيات في القطاع الخاص، ولكنها تنظم حقوق النقابات في المناصب العامة. تشمل هذه الأمثلة، إندونيسيا، التي لا تسمح لموظفي الخدمة العامة بتشكيل نقابات، وتايلاند، حيث رفضت الحكومة الاعتراف بالنقابة الوطنية للمعلمين التايلانديين لأن موظفي الخدمة العامة لا يتمتعون بالحق في التنظيم والمفاوضة (بيتونيو، ٢٠٢٢؛ فورد ووارد، ٢٠٢١).

الشكل ١. نسبة النقابات التي أبلغت عن وجود تحديات تعوق حقوق المعلمين الأساسية التي تستند إليها أصوات المعلمين، ٢٠٢٣



المصدر: أرنولد ورحيمي، إصدار مرتقب.



أشار ٣٢٪ من بين ٢٠٤ من ممثلي نقابات المعلمين من ١٢١ دولة، إلى وجود حواجز قانونية تعوق الحق في حرية التعبير، بينما أفاد ١٨٪ بوجود عوائق تعوق الحق في إنشاء النقابات والمنظمات المهنية والانضمام إليها.

الدراسية، في حين أن توظيف المزيد من المعلمين من شأنه أن يساعد في تخفيف مخاوف المعلمين من أعباء العمل الثقيلة. ردت النقابة باستراتيجية لتوظيف المزيد من الموظفين الداعمين ورفع رواتب المعلمين لجعل المهنة أكثر جاذبية للمرشحين المؤهلين، ومع ذلك، تم توظيف حوالي ١٠٠٠ منضم جديد إلى المهنة من خلال البرنامج للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ لزيادة الأعداد الإجمالية (ويبورغ، إصدار مرتقب).

عندما تنهار المفاوضات والمساومة الجماعية بشكل كامل، فقد يؤدي ذلك إلى الشكل الأكثر تطرفاً للتعبير عن أصوات المعلمين من خلال الإضرابات التي تقودها النقابات. نظم المعلمون في الأردن، على سبيل المثال، احتجاجات واسعة النطاق وإضراباً على مستوى البلاد للمطالبة بزيادات في الأجور في عام ٢٠١٩، ولحسن الحظ، أدت هذه الإجراءات في نهاية المطاف إلى مفاوضات أدت إلى زيادة رواتب المعلمين (الجزيرة، ٢٠١٩). أضربت نقابات المعلمين المختلفة في كيبك (كندا) في الوقت نفسه، لمدة أسبوعين أو أكثر، مما أدى إلى مزيد من المفاوضات التي أسفرت عن زيادات في الرواتب تتراوح بين ٢٠ إلى ٢٤ في المئة على مدى خمس سنوات (لوفارو، ٢٠٢٤). أخيراً، أدت الإضرابات في المملكة المتحدة، حيث أفادت التقارير أن متوسط الدخل الحقيقية للمعلمين انخفض بنسبة ٦٪ عما كان عليه قبل ١٤ عاماً، إلى تجدد المفاوضات، بما في ذلك عرض بزيادة الأجور

كذلك، بالإضافة إلى الظروف المواتية اللازمة لدعم الحوار الاجتماعي، لا بد من وضع آليات رسمية، بما في ذلك مشاورات لضمان سماع أصوات المعلمين، ومع ذلك، يفيد ممثلو النقابات بأن الآليات الرسمية تتفاوت في القوة اعتماداً على القضايا السياسية، ويقال إن هذه الآليات قوية نسبياً في القضايا المتعلقة بأجور المعلمين وحماية العمالة وساعات العمل. أفاد مع ذلك، ١٥ و ٢١ و ٢٦ في المئة من ممثلي النقابات على التوالي بعدم وجود آليات للحوار الاجتماعي بشأن هذه القضايا. أفاد حوالي ثلث المشاركين بوجود مشاورات رسمية بينما أفاد ثلث آخر بعدم وجود مثل هذه الآليات فيما يتعلق بالقضايا المحيطة بالتعلم المهني، وصحة المعلمين ورفاههم، والإدارة والمساواة.

يمكن للنقابات في بعض الأحيان أن تعمل على منع إصلاحات السياسات من الدخول حيز التنفيذ إذا كانت هناك خلافات حول ما إذا كانت هذه الإصلاحات ستفيد التعليم أو تقوض ببساطة حماية مهنة التدريس (ويبورغ، إصدار مرتقب). سعت الحكومة في النمسا، نظراً للنقص الكبير في أعداد المعلمين هناك، إلى تنفيذ برنامج يسمح لأي شخص حاصل على شهادة جامعية ولديه ثلاث سنوات من الخبرة العملية بأن يصبح مدرساً إذا اجتاز التقييم، لكن عارض اتحاد المعلمين النمساوي هذا الإجراء خوفاً من احتمال أن يؤدي إلى إزالة الطابع المهني عن التدريس ويقود إلى ظهور مرشحين غير مؤهلين في الفصول

أن نلاحظ أن إضرابات المعلمين تؤدي أيضاً إلى تقليل ساعات الدراسة للطلاب ولها عواقب سلبية على التعلم (فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، ٢٠٢٢).

بنسبة ٥٠,٥% (جيفريز وستاندلي، ٢٠٢٤)، ورغم أن كل واحدة من هذه الإضرابات أسهمت في زيادة أجور المعلمين، إلا أنها أدت أيضاً إلى زيادة التوترات بين الحكومة وممثلي المعلمين، وقللت من الثقة، وربما جعلت المفاوضات المستقبلية أكثر صعوبة، ومن المهم

ضعف التواصل أو الرسائل أو عدم الثقة

قد تتبع التحديات الأخرى التي تحول دون ادماج أصوات المعلمين بشكل كامل من الافتقار إلى الرسائل الواضحة أو عدم إنشاء منصات فعالة للتواصل بين المعلمين وصناع القرار (ستيفنسون وآخرون، ٢٠١٨). قد يواجه المعلمون العاملون في المناطق التي تفتقر إلى الاتصال بالإنترنت صعوبات خاصة في إيصال أصواتهم؛ ففي الهند، يواجه المعلمون وممثلوهم في المقاطعات الريفية التي تفتقر إلى الاتصال صعوبة في التواصل مع القيادة الوطنية والوصول إلى المعلومات ذات الصلة (فوردي ووارد، ٢٠٢١).

تظهر نتائج الدراسة الاستقصائية التي أجراها فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين خلال جائحة كوفيد-١٩، في أفغانستان، والبرازيل، والجزائر، وسيراليون، وغينيا، وفرنسا أن الافتقار إلى الرسائل الواضحة حول أدوار وأهمية نقابات المعلمين، يمكن أن يسهم أيضاً في إدراك المعلمين أن لديهم القليل من المعطيات أو التأثير على عمليات صنع القرار. حتى عندما يكون المعلمون أعضاء في نقابات، فقد لا يكون لديهم وعي كبير بالتأثير الذي تخلفه النقابات على ظروف العمل (ريدي، إصدار مرتقب). ينضم العديد من المعلمين إلى النقابات في فيجي، للحصول على التأمين والقروض أو المشاركة في الأنشطة الاجتماعية، في حين أن نسبة صغيرة فقط من الأعضاء فهموا أن الوظيفة الرئيسية للنقابات هي الدعوة إلى حقوقهم (فوردي ووارد، ٢٠٢١، ص ٣١). لم يكن بعض المعلمين في سيراليون، على علم بوجود نقابة على الرغم من أنهم أصبحوا أعضاء فيها تلقائياً عند التوظيف (ريدي، إصدار مرتقب).

وجدت في فرنسا، دراسة استقصائية بين المعلمين أن ٩٨% من المشاركين يشعرون بأنهم قادرين على الانضمام بحرية إلى نقابة، لكن ١٤% فقط يشعرون بأن لديهم القدرة على التأثير على القرارات التي تؤثر على جودة التعلم لدى الطلاب.

وجدت في فرنسا، دراسة استقصائية بين المعلمين أن ٩٨% من المشاركين يشعرون بأنهم قادرين على الانضمام بحرية إلى نقابة، لكن ١٤% فقط يشعرون بأن لديهم القدرة على التأثير على القرارات التي تؤثر على جودة التعلم لدى الطلاب.

قد لا ينظر المعلمون في بعض الظروف، إلى قادة النقابات الذين يمثلونهم على أنهم فعالون؛ ففي فرنسا، وجدت دراسة استقصائية أجراها اتحاد المعلمين الفرنسي خلال جائحة كوفيد-١٩ أن ٩٨% من المشاركين قالوا إنهم يستطيعون الانضمام بحرية إلى نقابة، لكن ٨% فقط شعروا أن لديهم القدرة على التأثير على القرارات التي تؤثر على سلامتهم الشخصية، و١٤% فقط شعروا أن لديهم القدرة على التأثير على القرارات التي تؤثر على جودة التعلم الطلابي (ريدي، إصدار مرتقب). وجدت على نحو مماثل، نفس الدراسة الاستقصائية بين المعلمين في البرازيل أن ٢٧% فقط وافقوا أو وافقوا بشدة على أن نقاباتهم قوية أو مؤثرة، في حين شعر ٢٥% فقط أن نقاباتهم نجحت في التفاوض لصالح المعلمين في مجتمعهم (ريدي، إصدار مرتقب)، لكن في بلدان أخرى، أصبحت نقابات المعلمين ميسرة أو مرتبطة بشكل مفرط بمصالح الحكومة، مما يقلل من الثقة التي يوليها المعلمون لها.

فشل أو عدم تمثيل مجموعات محددة من المعلمين بشكل صحيح

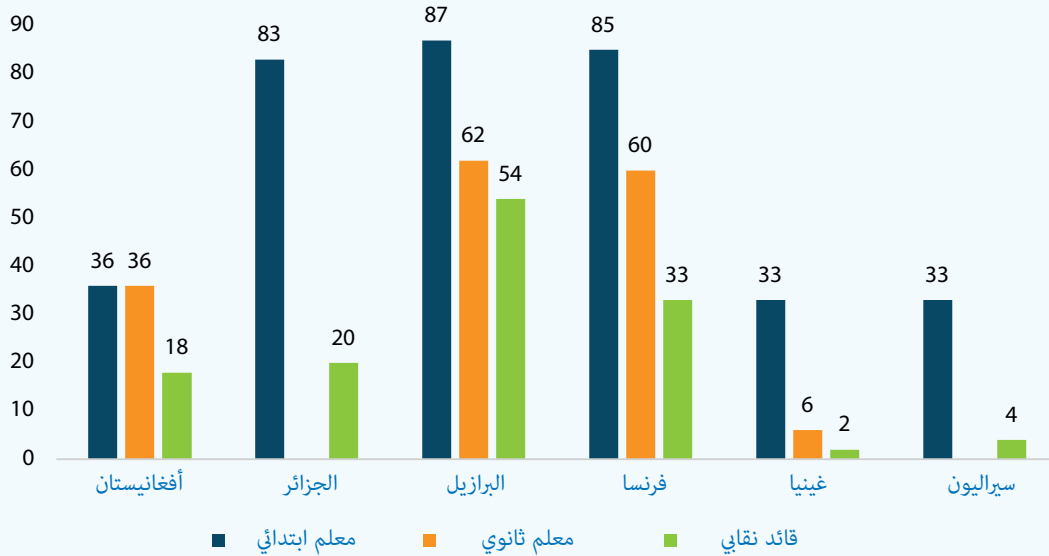
يمكن أن تكون القيادة النسائية في نقابات المعلمين نادرة وغير ممثلة بشكل متناسب لنسبة النساء في القوى العاملة للمعلمين.

يجب على الأنظمة أن تدرك تماماً التحديات التي يواجهها المعلمون غير الممثلين قبل معالجة القضايا المتعلقة بعدم المساواة أو التمييز، على الرغم من أن أصوات المعلمين يمكن أن تكون عاملاً رئيسياً في مساعدة الأنظمة على معالجة هذه القضايا (ستيفنسون وميلنر، ٢٠٢٣). قامت بعض المنظمات الدولية بتطوير أدوات تسمح بفهم أفضل لاحتياجات المعلمين؛ وخاصة أولئك الذين يعملون في المواقف الأكثر ضعفاً. طورت

التدريسية، ومستواهم التعليمي (الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ، ٢٠٢١). ظهرت بعد ذلك توصيات محددة لصانعي السياسات ومنفذي البرامج بناء على ردود ما يقرب من ٣٠٠ معلم، وقد طورت منظمة إنقاذ الطفولة أداة مماثلة أكثر تعميمًا لتحديد العوامل التي تؤثر على رفاه المعلمين وتحفيزهم (إنقاذ الطفولة، ٢٠١٨).

الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ أداة لتقييم كفاءات المعلمين في أفغانستان وسعت إلى تحديد احتياجاتهم وخبراتهم (الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ، ٢٠٢١)، وقد مكّن ذلك صناع السياسات من فهم التحديات التي يواجهها هؤلاء المعلمون بناءً على العوامل السياقية والشخصية، مثل المنطقة التي يعملون فيها، وعمرهم، وجنسهم، وخبرتهم

الشكل ٢. نسبة الإناث بين المعلمين وقيادات النقابة، ٢٠٢٣ أو أحدث البيانات المتاحة



ملاحظات: جاءت بيانات قادة النقابات من الدراسات الاستقصائية التي أرسلت إلى المعلمين في كل من البلدان. تأتي بيانات مهني المرحلة الابتدائية والثانوية من قاعدة بيانات معهد اليونسكو للإحصاء والتي تمثل أحدث عام متاح: أفغانستان (٢٠١٩) للمرحلة الابتدائية و٢٠١٨ و٢٠١٨ للمرحلة الثانوية)، الجزائر (٢٠٢٣)، البرازيل (٢٠٢٢)، فرنسا (٢٠١٩): البيانات الأولية تأتي من المفوضية الأوروبية)، غينيا (٢٠٢١) وسيراليون (٢٠٢٣). لم تتوفر أي بيانات عن المرحلة الثانوية عن الجزائر أو سيراليون. المصادر: ريدي، إصدار مرتقب، الصفحتان ٢٨-٢٩؛ معهد إلينوي-سبيري، ٢٠٢٤.

الهمم إلى التمييز المباشر أو غير المباشر والشعور بالعزلة في العمل (اليونسكو وفريق العمل الخاص بالمعلمين، ٢٠٢٤؛ وير وآخرون، ٢٠٢٢؛ إنجرسول وآخرون، ٢٠١٩). يمكن أن تؤدي هذه العوامل المختلفة إلى زيادة شعور المعلمين بالاستبعاد ونقص التمثيل والتوتر، مما قد يؤدي إلى زيادة الاستنزاف (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ٢٠٢٠c).

إن التحديات التي يواجهها المعلمون العاملون في حالات الأزمات أو الطوارئ قد تشمل عدم وجود خطوط اتصال منتظمة وراسخة مع ممثلي النقابات أو صناع السياسات. المعلمون اللاجئون قد يواجهون قيوداً على حقهم في العمل أو عدم الاعتراف بمؤهلاتهم في مكان جديد؛ كما حدث أثناء أزمة اللاجئين السوريين (اليونسكو وفريق العمل الخاص بالمعلمين، ٢٠٢٤). يمكن أن يتعرض المعلمون من الأقليات والمهاجرين أو المعلمين ذوي

العوامل التمكينية والممارسات الجيدة لتشجيع إدراج أصوات المعلمين

على الاتفاقيات الدولية ذات الصلة وتنفيذها، يليه إنشاء آليات تنسيق ووسائل اتصال محسنة لضمان أن تجد أصوات المعلمين مكانها الصحيح ضمن العمليات الرسمية وتحظى بالاعتراف في جميع الأنظمة.

هناك العديد من العوامل الداعمة والممارسات الجيدة التي يمكن أن تساعد الأنظمة على دمج أصوات المعلمين بشكل أفضل في إجراءات اتخاذ القرار وصنع السياسات للتغلب على التحديات التي تم تسليط الضوء عليها. يتضمن ذلك التصديق



يشير ذلك إلى أن حوالي واحد فقط من كل اثنين من معلمي التعليم الابتدائي والثانوي على مستوى العالم «لهم صوت» داخل مهنتهم استناداً إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية المعترف بها دولياً بشأن حقوق حرية تكوين الجمعيات والتنظيم والمفاوضة الجماعية.

سبيل المثال، أو نحو سبع وثمانين من أصل عشر دول أعضاء في اليونسكو، على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ و٩٨ على التوالي، مع ذلك، فيما يتعلق بحجم سكان البلدان الفردية، فإن هذه الاتفاقيات تغطي فقط ٤٨% و٥٥% من جميع المعلمين في المرحلتين الابتدائية والثانوية على مستوى العالم. يتباين هذا الوضع على المستوى الإقليمي، مع أدنى نسبة للمعلمين (أقل من واحد من كل ثلاثة) المشمولين في كل من شرق وجنوب شرق آسيا وفي وسط وجنوب آسيا، حيث لم تصادق العديد من البلدان - بما

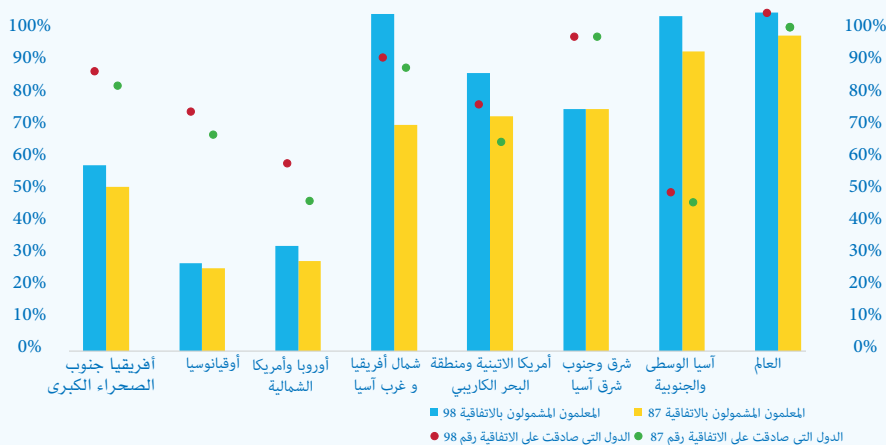
العوامل التمكينية لترسيخ أصوات المعلمين

إن احترام حرية تكوين الجمعيات والاعتراف بالحق في التفاوض الجماعي يشكّلان الأساس لأصوات المعلمين. تم تحديد هذه الحقوق بحسب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ بشأن حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم في عام ١٩٤٨ (منظمة العمل الدولية، ١٩٤٨) واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية في عام ١٩٤٩ (منظمة العمل الدولية، ١٩٤٩). تعتبر المبادئ والحقوق المنصوص عليها في هذه الصكوك أساسية، بالنسبة للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية (١٨٧ دولة عضو)، فإن اعتماد هذه الاتفاقيات الدولية والالتزام بها أمر بالغ الأهمية لتعزيز أصوات المعلمين وحماية حقوقهم.

يخضع معلم واحد فقط من كل اثنين لاتفاقيات العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي، والتي تنص على احترام حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعال بالحق في المفاوضة الجماعية.

تم التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية على نطاق واسع من قبل البلدان، حيث، صدقت ١٥٨ و١٦٨ دولة، على

الشكل 3: النسبة المئوية للدول التي صدقت على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تدعم أصوات المعلمين والنسبة المئوية للمعلمين الابتدائيين والثانويين العاملين في تلك الدول حسب المنطقة، 2024



ملاحظات: تعتمد نسب المعلمين على إجمالي عدد المعلمين في المرحلتين الابتدائية والثانوية في البلدان التي صدقت على الاتفاقيتين ٨٧ و٩٨: (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٤) في جميع الدول الأعضاء في اليونسكو: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:1>. تعتمد نسب البلدان على إجمالي عدد الدول الأعضاء في اليونسكو.

المصدر: تمثل بيانات المعلمين الأرقام الأحدث من قاعدة بيانات معهد اليونسكو للإحصاء، ٢٠٢٤.

كل شخص في الحصول على ظروف عمل مواتية تشمل الأجر العادل، وبيئة عمل آمنة وصحية، وفرص متساوية للترقية، وحدود معقولة لساعات العمل (المادة ٧) (الأمم المتحدة والمفوضية السامية لحقوق الإنسان، ١٩٦٦b). وقعت وصدقت ١٧٣ و١٧٢ دولة في العالم في المجمل، على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على التوالي، ورغم أن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لاحظت أن الحظر الشامل على الإضرابات بالنسبة لجميع الموظفين العموميين الذين يتمتعون بوضع الموظف المدني، بما في ذلك معلمو المدارس، يتجاوز القيود المسموح بها بموجب المادة ٨، فإن ما يثير القلق هو أن عدداً من الدول لم تنفذ جميع المواد ذات الصلة دعماً للحوار الاجتماعي. علاوة على ذلك، هناك مخاوف من «تقلص المساحة المتاحة للنقابات العمالية على الصعيد العالمي، مثل القيود المفروضة على الحق في الإضراب، مما يحد من نطاق التفاوض ويؤدي إلى عقود غير آمنة وظروف عمل غير مستقرة أخرى» (الأمم المتحدة، ٢٠٢٣).

هناك حاجة أيضاً إلى مستوى معين من الإرادة السياسية بالإضافة إلى الاتفاقيات الملزمة قانونياً، لدعم التعليم والمعلمين، حتى تتمكن الحكومات والوزارات من الاستماع إلى أصوات المعلمين وتنفيذها في التدابير السياسية. لم يكن من الممكن تحقيق جهود الإصلاح المذكورة سابقاً في تشيلي، إلا بفضل تنفيذ إصلاح ضريبي كبير أقرته الحكومة مسبقاً، مما أدى إلى زيادة الإيرادات والسماح بدفع رواتب متزايدة للمعلمين (ميزالا وشنايدر، ٢٠١٩). جعلت حكومة الولاية المنتخبة حديثاً في دلهي، إصلاح التعليم أولوية في عام ٢٠١٥، حيث ضاعفت ميزانية التعليم وسعت إلى تحسين البنية الأساسية للمدارس، والمشاركة المجتمعية، وتدريب المعلمين، والتدخلات المباشرة للطلاب (سيسوديا، ٢٠١٩: ٢٠٢٠)، وكجزء من هذه الإصلاحات، ساعد الدور الذي تم إنشاؤه حديثاً للمعلم الموجه في تسهيل أصوات المعلمين، بينما ساهمت معطيات المعلمين في إصلاحات المناهج والأساليب التربوية (الصندوق الاستئماني لتطوير التعليم والمعهد الدولي للتخطيط التربوي-اليونسكو، ٢٠٢٣: سيسوديا، ٢٠١٩). جعلت حكومة الولاية المنتخبة حديثاً في دلهي، عام ٢٠١٥، إصلاح التعليم أولوية، حيث ضاعفت ميزانية التعليم، وإنشاء دور المعلم الموجه، وسعت إلى التماس معطيات المعلمين في المناهج الدراسية والإصلاحات التربوية.

شهدت الأرجنتين - التي وقعت وصدقت على كل الاتفاقيات المذكورة أعلاه - إضرابات للمعلمين تتزايد وتراجع على أساس الدورة السياسية لرئاسة البلاد. زادت الإضرابات في الفترة ٢٠١٥-٢٠١٩ حيث عارضت منظمات المعلمين الإصلاحات الرجعية التي أوقفت مفاوضات الأجور، في حين شهدت الفترات بين ٢٠١١-٢٠١٥ و٢٠١٩-٢٠٢٢ القليل من الخلافات حيث ظلت المفاوضات بين الحكومة والنقابات مفتوحة (جيندين وآخرون، ٢٠٢٤، ص ١٠).

في ذلك البلدان ذات الكثافة السكانية العالية - على أي من اتفاقيتي منظمة العمل الدولية (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٤). تأتي منطقة أوقيانوسيا فقط في المرتبة الثانية من حيث نسبة البلدان التي صدقت على الاتفاقيات، حيث بلغت ٤٤٪ و٤٧٪ بالنسبة لاتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ و٩٨ على التوالي (انظر الشكل ٣).

تمتلك منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى أكبر نسبة من البلدان التي صدقت على كلتا الاتفاقيتين على النقيض من آسيا، ومع ذلك فإن أصوات المعلمين من خلال الحوار الاجتماعي لا تزال أقل من المستوى الأمثل بسبب عدة عوامل، بما في ذلك الحواجز القانونية والعملية (أرنولد ورحيمي، إصدار مرتقب)، ونقص الوعي النقابي، وتفتت النقابات، وانخفاض معدلات المشاركة، ونقص قدرة النقابات وممثليها وقياداتها (ريدي، إصدار مرتقب). تأتي أوروبا وأميركا الشمالية في المرتبة الثانية من حيث عدد البلدان التي صدقت على الاتفاقيات (٩ من كل ١٠)، في حين زاد نقص المعلمين في أوروبا في الآونة الأخيرة (اليونسكو وفريق العمل الخاص بالمعلمين، ٢٠٢٤). يمكن تعزيز الحوار الاجتماعي لإعلاء أصوات المعلمين من قبل لجنة النقابات التجارية الأوروبية للتعليم، حيث إنها تضم أكبر قطاع عام في أوروبا إلى نظام الحوار الاجتماعي الأوروبي، مما يعني أن الشركاء الاجتماعيين هم المشرعون المشاركون للمعلمين على المستوى الأوروبي (لجنة النقابات التجارية الأوروبية للتعليم، ٢٠٢٤).

تحتاج الدول أيضاً إلى التصديق على اتفاقيات أخرى لحقوق الإنسان، بما في ذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية). يلزم العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، بما في ذلك المادة ٢٢، الدول باحترام «حق المعلمين في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك الحق في تشكيل النقابات العمالية والانضمام إليها» (الأمم المتحدة والمفوضية السامية لحقوق الإنسان، ١٩٦٦a). يذهب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى أبعد من ذلك، في الاعتراف بحق النقابات في تأسيس اتحادات وطنية والعمل بحرية، والحق في الإضراب (المادة ٨). كما ينص العهد على العديد من حقوق العمل، بما في ذلك حق



جعلت حكومة الولاية المنتخبة حديثاً في دلهي، إصلاح التعليم أولوية في عام ٢٠١٥، حيث ضاعفت ميزانية التعليم وسعت إلى تحسين البنية الأساسية للمدارس، والمشاركة المجتمعية، وتدريب المعلمين، والتدخلات المباشرة للطلاب

ممارسات واعدة لتطوير وتعزيز أصوات المعلمين

حول كيفية صياغة القضايا وتقديم الشكاوى (التعليم الدولي، ٢٠٢٣ب). يوفر اتحاد المعلمين في اسكتلندا، التطوير المهني لأعضائه في الجامعات المحلية بما يتوافق مع التدريب على مستوى الماجستير، ويعمل ذلك على إعداد قادة النقابات لصرف المنح ودعم المشاريع البحثية الخاصة بالمعلمين، بالإضافة إلى تدريبهم على تأييد أنشطة التعلم المهني للمعلمين على مستوى المدرسة والمستوى المحلي (باسيكا وستيفنسون، ٢٠١٧).



قام اتحاد المعلمين في إندونيسيا بتطوير تطبيق يوفر للمعلمين وسيلة مباشرة لطلب الدعم والاطلاع على مواد التطوير المهني.

قامت أنظمة أخرى بتطوير أدوات عبر الإنترنت لربط المعلمين بقيادة النقابات، مما يمكنهم من التعبير عن مخاوفهم أو الإبلاغ عن التحديات. قام اتحاد المعلمين في إندونيسيا بتطوير تطبيق خاص بها للهواتف الجوّالة لمنح المعلمين وسيلة مباشرة لطلب الدعم. يوفر التطبيق أيضاً مواد التطوير المهني وتخفيضات على خدمات معينة ووسيلة لتحصيل المستحقات؛ وهي مشكلة مستمرة يواجهها المعلمون في بعض المناطق (فورد ووارد، ٢٠٢١). نجحت إحدى النقابات في ولاية هاريانا بالهند في إنشاء تواجد قوي على وسائل التواصل الاجتماعي لتعبئة أعضائها ونشر المعلومات بسرعة (فورد ووارد، ٢٠٢١).

تتضمن ممارسة واعدة أخرى لتحسين التواصل إنشاء أدوار مصممة لسد الفجوة بين أعضاء هيئة التدريس والمدرسة أو القيادة المحلية. تم إطلاق نموذج جديد للمهنة التعليمية في عام ٢٠١٣ في مدينة نيويورك في الولايات المتحدة، الذي أدى إلى إنشاء مناصب جديدة تعرف بشكل جماعي باسم قادة المعلمين، بالإضافة إلى تقديم نماذج لاستراتيجيات الصفوف الدراسية الفعالة وتعزيز التعاون بين أقرانهم. ساهم قادة المعلمين بشكل متزايد في اتخاذ القرارات المدرسية المتعلقة بالمنهج الدراسية والأهداف التعليمية (كريهان وآخرون، ٢٠١٩).

شجع ظهور عدد من الممارسات الواعدة في سياقات مختلفة حول العالم تعزيز دمج أصوات المعلمين في الممارسة اليومية. إذا لم تكن هناك قنوات تواصل وتفاوض قائمة بالفعل، فمن الممكن للدول أن تضع إرشادات وأطر عمل لإدراج أصوات المعلمين في عملية وضع وتطوير السياسات. تم إطلاق المبادرة النرويجية للمعلم في عام ٢٠١٧، لتحقيق هذا الهدف، في بوركينافاسو وغانا وملايو وأوغندا لتعزيز التعاون الوطني والدولي الذي يشجع على تطوير سياسات محسنة للمعلمين (اليونسكو، ٢٠٢٢). جمعت هذه المبادرة مجموعة من الأطراف المعنية الدولية وأصحاب المصلحة للعمل جنباً إلى جنب مع مجموعات التعليم المحلية ونقابات المعلمين ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص لوضع أطر وخطط تؤكد على الحوار الاجتماعي عند تصميم سياسات المعلمين (اليونسكو، ٢٠٢٢). كشف تقييم أجري للمشروع، أنه حظي بقبول جيد بين أصحاب المصلحة الوطنيين، حيث أشار ١٠٠ في المئة ممن تمت مقابلتهم إلى أن الأنشطة الرامية إلى تحسين قدرة منظمات المعلمين كانت «ذات صلة كبيرة» باحتياجات بلادهم بينما اعتبر حوالي ٩٥ في المئة أيضاً أن التصميم التعاوني للسياسات الوطنية للمعلمين كان أيضاً ذا صلة كبيرة (معهد السياسة العامة والإدارة، ٢٠٢١).

ذهبت أوغندا وزامبيا إلى حد تقنين إجراءات إنشاء وإدارة التبادلات من خلال نشر أطر الحوار الاجتماعي للمعلمين (وزارة التربية والتعليم في أوغندا، ٢٠١٨؛ وزارة التعليم العام وتعليم المعلمين والخدمات المتخصصة في زامبيا، ٢٠٢١). توفر هذه الأطر أدلة شاملة تؤكد على أهمية الحوار الاجتماعي وتوفر استراتيجيات وأنشطة ملموسة لضمان تنفيذه، ومن المهم أيضاً أن كلتا الوثيقتين تتضمنان خططاً لتقدير التكاليف واستراتيجيات تقييم لتحديد مدى فعالية نتائج هذه الحوارات الاجتماعية.

يجب تدريب قادة النقابات ودعمهم لتطوير كفاءاتهم المهنية بالتزامن مع هذه الأطر. يتضمن ذلك تعزيز معارفهم ومهاراتهم في قوانين العمل، ومهارات التفاوض والمساومة الجماعية، وعمليات التعليم وصنع السياسات الخاصة بالمعلمين، وكيف يمكنهم الإسهام في تشكيلها. لقد صممت منظمة التعليم الدولية أدوات لتزويد قادة النقابات بإرشادات عامة عند تحديد نقاط القوة والضعف في منظماتهم حتى يتمكنوا بعد ذلك من تطوير استراتيجية عمل فعالة (منظمة التعليم الدولية، ٢٠٢٣a). توفر هذه الأدوات في الوقت نفسه، مزيداً من الإرشادات الفنية

تمكين أصوات الفئات غير الممثلة بشكل كافٍ

حصصاً للنساء في المناصب القيادية للمساعدة في تنويع تمثيلهن (فوردر ووارد، ٢٠٢١).

يستحق جميع المعلمين أن يكون لهم تمثيل وصوت لضمان بيئة عمل آمنة ومهنية. يعني ذلك أن واضعي السياسات بحاجة إلى وضع خطط محددة لاستقطاب أصوات جميع المعلمين العاملين في جميع المواقع. فقد قامت مبادرة المعلمين التي ذكرناها سابقاً على سبيل المثال، بإعداد مذكرة إرشادية خاصة بتطوير سياسات المعلمين المراعية للأزمات. تؤكد هذه المبادئ التوجيهية على أهمية استشارة المعلمين عند وضع استراتيجيات الاستجابة وكذلك السياسات والإجراءات المناسبة. تسلط الإرشادات الضوء أيضاً على أهمية إدراج أصوات المعلمين في حملات التواصل والتعبئة الاجتماعية للوصول إلى الطلاب الأكثر ضعفاً المعرضين لخطر التسرب من المدرسة للمساعدة في تشجيع التحاقهم بالمدارس أو إعادة التحاقهم بها (اليونسكو، ٢٠٢٠).

يمكن لمعلمي القطاع الخاص أيضاً إنشاء نقابات لإعلاء أصواتهم، على سبيل المثال في توغو، بسبب عدم دفع رواتب معلمي القطاع الخاص خلال جائحة كوفيد-١٩، تم إنشاء نقابة جديدة للقطاع الخاص للدفاع عن حقوق المعلمين ومصالحهم الاجتماعية والاقتصادية من خلال تمثيل أفضل لأعضائها لدى السلطات العامة والمنظمات الدولية لتسهيل المفاوضات الجماعية (فارلي، ٢٠٢٠).

يمكن للنقابات أن تؤدي دوراً حيوياً في ضمان سماع أصوات مجموعة واسعة ومتنوعة من المعلمين وتنفيذها في التخطيط وصنع السياسات؛ فعلى سبيل المثال، قد يفتقر المعلمون الأقل خبرة بشكل خاص إلى التشاور في عمليات صنع القرار، ولواجهة هذا الأمر، استخدم مسؤولو النقابات في نيوزيلندا حسابات وسائل التواصل الاجتماعي لجذب واستبقاء أعضاء جدد بين المعلمين الأصغر سناً.

تتيح مجموعة مغلقة للمعلمين الجدد تم إنشاؤها على موقع فيسبوك، التواصل ومناقشة القضايا داخل مجموعات أقرانهم مع تقديم معطيات قيمة للنقابات حول مخاوف المعلمين (باسيا وستيفنسون، ٢٠١٧). سعت نقابات أخرى إلى معالجة عدم المساواة في تمثيل الجنسين كما تم تسليط الضوء عليه سابقاً (انظر القسم ٣). قدمت إحدى النقابات في الهند،



قدمت نقابة المعلمين في الهند حصصاً للنساء في المناصب القيادية للمساعدة في تنويع تمثيلهن.

توصيات لبناء عقد اجتماعي جديد

(منظمة العمل الدولية، ١٩٤٨) ورقم ٩٨ (منظمة العمل الدولية، ١٩٤٩) التي تدافع عن حقوق تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية.

خصصت القضايا المهنية، مثل إسهامات المعلمين في البحث أو التعلم المهني أو المدخلات في المناهج الدراسية والتقنيات التربوية، والأدوات مثل توصية منظمة العمل الدولية/اليونسكو لعام ١٩٦٦ بشأن وضع المعلمين (منظمة العمل الدولية واليونسكو، ٢٠١٧) أو توصيات الفريق الرفيع المستوى المعني بمهنة التدريس التابع للأمم المتحدة (منظمة العمل الدولية واليونسكو والأمم المتحدة، ٢٠٢٤)، لتوجيه الأنظمة بشأن إدماج أصوات المعلمين في عملية صنع القرار. تحتاج الأنظمة -بغض النظر عن الخطوات المتخذة-، إلى تكريس الوقت والموارد لإدراج أصوات المعلمين والحوار الاجتماعي لضمان استمرار نمو مهنة التدريس من حيث التقدير والقوة؛ وحينها فقط يمكن أن تصبح المهنة تعاونية ومبتكرة وجذابة كما يتصورها العقد الاجتماعي الجديد للتعليم (اللجنة الدولية المعنية بمستقبل التربية والتعليم، ٢٠٢١).

أكدت هذه الورقة البحثية على أهمية أصوات المعلمين في رفع جاذبية مهنة التدريس وتقديرها من خلال تحسين الأجور وظروف العمل، فضلاً عن الإقرار بدور المعلمين كمهنيين يقدمون إسهامات مهمة يمكن أن تساعد في ضمان توفير تعليم جيد، وبالمقابل، يمكن أن يساعد تحسين جاذبية التدريس وتعزيز طبيعته التعاونية والابتكارية في الحد من النقص العالمي في المعلمين وتحريك النظم نحو عقد اجتماعي جديد للتعليم.

إذن، ما هو الاتجاه القادم للأنظمة بعد هذه المرحلة؟ يجب أن يكون هناك اعتراف - أو ربما تحول ثقافي يقدّر أهمية أصوات المعلمين، أو ربما إلى إحداث تحول ثقافي يقدّر هذه الأهمية يتعين على البلدان أن تلجأ إلى الأدوات المعيارية لمعالجة قضايا العمل، مثل توفير الأجور الكافية وظروف العمل اللائقة، مثل تلك الأدوات التي أنشأها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (الأمم المتحدة والمفوضية السامية لحقوق الإنسان، ١٩٦٦a)، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الأمم المتحدة والمفوضية السامية لحقوق الإنسان، ١٩٦٦b)، واتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ٨٧

توصيات للحكومات وصناع السياسات وأصحاب العمل

- إقامة علاقة عمل جيدة مع نقابات المعلمين وممثلي المعلمين مبنية على التبادل المشترك للمعلومات والتشاور.
- الحرص على تلقي مدخلات المعلمين عند اتخاذ القرارات بشأن المناهج الدراسية، أو أساليب التدريس، أو منهجيات التقييم، أو القرارات الأخرى التي يمكن للمعلمين فيها تقديم رؤى قيمة.
- إنشاء أدوار ومناصب واضحة يمكن أن تكون بمثابة قناة للتواصل بين المعلمين والمدرسة والمسؤولين المحليين.
- متابعة المدخلات المتعلقة باحتياجات وتحديات أصوات المعلمين ذوي التمثيل المنخفض، لتشمل بشكل خاص المعلمين الذين يعملون في الأماكن الريفية والناحية، وفي حالات الطوارئ أو الأزمات.
- تسهيل قدرة المعلمين على ممارسة حقوقهم القائمة بحرية، بما في ذلك حق التجمع، والحق في التنظيم، والحق في إنشاء النقابات والانضمام إليها، والحق في المشاركة في المفاوضات الجماعية.
- وضع سياسات شاملة ومتكاملة للمعلمين تعمل على تعزيز قدرة المعلم على التصرف واستقلالته على أساس المعرفة
- وضع المعايير وتقديم الدعم للمعلمين لتلبية احتياجاتهم التعليمية، بما في ذلك ضمان الوصول العادل إلى التطوير المهني المستمر المصمم والمحدد من خلال الحوار مع مهنة التدريس ومؤسسات تدريب المعلمين. كما ينبغي أن يساهم إعداد المعلمين والتطوير المهني في تنمية الكفاءات اللازمة للمشاركة في الحوار وتعزيز دور المعلمين في عملية صنع القرار.
- إدراج أحكام محددة ومبادئ توجيهية ومخصصات في الميزانية للحوار الاجتماعي عند وضع سياسات جديدة للمعلمين.

توصيات لقادة المدارس

- تعزيز قدرة المعلم على اتخاذ القرارات المتعلقة بوضع واختيار المواد التعليمية والكتب المدرسية أو موارد الفصل الدراسي، وكذلك في تطبيق أساليب التدريس.
- إشراك المعلمين بانتظام والسعي للحصول على مدخلات عند تصميم وتنفيذ خطط تحسين المدرسة أو غيرها من القرارات التي تؤثر على المعلمين.
- توفير الفرص للمعلمين لتطوير رحلات التعلم المهني الخاصة بهم لتشمل التطوير المهني والتعاون وفرص البحث.

توصيات لنقابات المعلمين

- المشاركة في البحث والحوار مع أنظمة التعليم ومؤسسات تدريب المعلمين لضمان تمكين المعلمين من أداء دور قيادي مبتكر في ممارساتهم المهنية.
- توفير منصات متعددة للتواصل، بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي والخيارات الرقمية عبر الإنترنت، لجمع آراء المعلمين، وتوضيح السياسات الجديدة والإصلاحات وعمليات التفاوض.
- توفير التدريب لقادة النقابات لإعدادهم بشكل فعال للمشاركة في الحوار النوعي والتفاوض والمساومة الجماعية.
- ضمان تمثيل شامل لجميع المعلمين - بغض النظر عن جنسهم أو عمرهم أو هويتهم العرقية وغيرها - والسعي لضمان أن تعكس قيادة النقابات وتمثيلها تنوع أصوات المعلمين.

توصيات للمجتمع المدني

- تنظيم شراكات مع المعلمين والنقابات لفهم التحديات والقضايا بشكل أفضل، حيث قد يحتاجون إلى دعم إضافي أو تأثير في رفع أصوات المعلمين.
- إجراء مناقشات مع مسؤولي التعليم والحكومة المحليين لتعزيز أصوات المعلمين وجهود الحوار الاجتماعي المستمرة.

توصيات للأوساط الأكاديمية والمجتمع البحثي

- بناء شراكات مع المعلمين، باعتبارهم منتجي معرفة، للمشاركة في الأبحاث والمشاريع الأكاديمية.
- المساعدة في الدفاع عن دور المعلمين كباحثين ومثقفين عامين، وإفساح المجال لمشاركتهم في الحياة الأكاديمية للجامعات والمنظمات البحثية.
- إجراء البحوث حول تأثير أصوات المعلمين على التعليم، ونتائج تعلم الطلاب، وتحفيز المعلمين، وجاذبية المهنة، وغيرها من مجالات السياسة والممارسات بهدف إبلاغ عملية صنع القرار المستندة إلى الأدلة.
- بناء القدرات فيما يتعلق بدور وتأثير أصوات المعلمين من خلال ورش العمل والدورات التدريبية والمنشورات، لضمان حصول الشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك المعلمون وممثلو النقابات ومقدمو التعليم، على المعرفة والمهارات المحدثة حول الحوار وصنع القرار التشاركي.

- الجزيرة. 2019. بعلاوات تصل لـ75%.. مفاوضات اللحظة الأخيرة تتهيء لإضراب المعلمين في الأردن. <https://www.aljazeera.net/politics/2019/10/6>
- مفاوضات-اللحظة-الأخيرة-طلبة-الأردن (تم الاطلاع في 26 آب/أغسطس 2024).
- أرنولد ورحيمي، إصدار مرتقب. التقرير العالمي عن وضع المعلمين 2024. بروكسل: التعليم الدولي.
- أسلم، م. وراوال، س. وكينغدون، ج. 2021. الاقتصاد السياسي للمعلمين في جنوب آسيا. في: سارانجاباني، بي. م. و بابو، آر. محرران. دليل أنظمة التعليم في جنوب آسيا. أنظمة التعليم العالمية. سنغافورة: سبرينغر، الصفحات 1169-1147. متوفر على: https://doi.org/10.1007/978-981-15-0032-9_20 (تم الاطلاع في 9 آب/أغسطس 2024)
- باسكيا، إن وستيفنس، إتش 2017. تنظيم التدريس: تطوير قوة المهنة. بحوث مؤسسة التعليم الدولي. بروكسل: التعليم الدولي. https://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/Research_institute_mobilising_final.pdf (تم الاطلاع في 18 تموز/يوليو 2024).
- بيليه، إيه. 2021. كوفيد-19. 'Les Stylos Rouges Portent Plainte Contre Blanquer Pour 'Mise en Danger de la Vie d'autrui'. غرب فرنسا، 25 آذار/مارس. <https://www.ouest-france.fr/politique/jean-michel-blanquer/covid-19-les-stylos-rouges-portent-plainte-contre-blanquer-pour-mise-en-danger-de-la-vie-d-autrui-f299a42a-8d98-11eb-9743-bd7a58eda4bc> (تم الاطلاع في 26 آب/أغسطس 2024).
- بيتنيك، جيه، وإيرميرت، إن، وسياهفاند، إم إتش 2023. جودة المعلمين والاختلافات بين البلدان في التعلم في البلدان الناطقة بالفرنسية جنوب الصحراء الكبرى في أفريقيا. مراجعة اقتصاد التعليم، 96 (102437)، https://www.janbietenbeck.com/BIS_PASEC2019_open_access.pdf، (تم الاطلاع في 17 أيلول/سبتمبر 2024).
- بيتونيو، بي إي آر. 2022. الحوار الاجتماعي في الخدمات العامة في بلدان رابطة دول جنوب شرق آسيا (آسيان) المختارة: نظرة عامة مقارنة للقوانين والمؤسسات والممارسات في إندونيسيا وتايلاند وسنغافورة والفلبين وماليزيا. ورقة عمل منظمة العمل الدولية رقم 67. <https://www.ilo.org/publications/social-dia-logue-public-services-selected-asean-countries> (تم الاطلاع في 18 تموز/يوليو 2024).
- كاو، واي، بوستاريف، إل، ليندبلوم-يلاني، إس و توم، إيه. 2023. دراسة استقصائية حول تكامل البحث والتدريس لدى المعلمين والمعلمات الفنلنديين وعلاقته بأساليبهم في التدريس. المجلة الأوروبية لتدريب المعلمين، المجلد 46، العدد 1، الصفحات 171-198. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1900111>
- تشيتي، ر، فريدمان، جيه إن وروكوف، جيه إي 2014. قياس تأثير المعلمين - الجزء الثاني: القيمة المضافة للمعلم ونتائج الطلاب في مرحلة البلوغ. المراجعة الاقتصادية الأمريكية المجلد 104، العدد 9، الصفحات 2633-2679. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.104.9.2633>
- تشونغ، جيه 2023. إعداد المعلمين بناءً على الأبحاث، واستقلالية المعلمين، وقدرة المعلمين على التصرف: فنلندا مثلاً. مجلة لندن لمراجعة التعليم، المجلد 21، العدد 1. <https://doi.org/10.14324/LRE.21.1.13>
- كونوفر، إيه، واليت، بي. 2022. علينا أن ننتبه إلى إضرابات المعلمين في غرب أفريقيا. <https://teachertaskforce.org/blog/we-must-pay-attention-west-african-teachers-strikes#:~:text=Recurrent%20teacher%20strikes%20taking%20place,challenges%20and%20affect%20quality%20education> (تم الاطلاع في 26 آب/أغسطس 2024).
- كريهان، إل، تورنير، بي. وتشيمير، سي 2019. مسارات مهنية للمعلمين في مدينة نيويورك. باريس: اليونسكو. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367666/PDF/367666eng.pdf.multi> (تاريخ الاطلاع: 19 تموز/يوليو 2024).
- كروفت، م، وجوفي، جي، ودان، في 2018. تشجيع المزيد من طلاب المدارس الثانوية على التفكير في التدريس. البحوث والسياسات الصادرة عن هيئة الاختبارات الجامعية الأمريكية (ACT). متوفر على: <https://www.act.org/content/dam/act/unsecured/documents/pdfs/Encouraging-More-HSStudents-to-Consider-Teaching.pdf> (تاريخ الاطلاع: 09 شباط/فبراير 2024).
- دامجيه، إم 2019. حركة "الأقلام الحمراء": "Pourquoi les Profs se Mobilisent sur le Point d'indice". جريدة لوموند، 10 كانون الأول/يناير. https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2019/01/10/mouvement-des-stylos-rouges-pourquoi-les-profs-se-mobilisent-sur-le-point-d-indice_5407369_4355770.html (تم الاطلاع في 26 آب/أغسطس 2024).
- وزارة التعليم في الإكوادور. 2024. Forjamos el Futuro de Ecuador a Través del Plan Nacional por la Educación, que Desarrollamos en 15.

Meses para 15 Años. <https://educacion.gob.ec/forjamos-el-futuro-de-ecuador-a-traves-del-plan-nacional-por-la-educacion-que-de-sarrollamos-en-15-meses-para-15-anos> (تم الاطلاع في 26 آب/أغسطس 2024).

الصندوق الاستئماني لتطوير التعليم ومعهد التخطيط التربوي الدولي - اليونسكو. 2023. قيادة التدريس والتعلم معاً: دور الطبقة الوسطى. باريس: صندوق تطوير التعليم واليونسكو. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384504/PDF/384504eng.pdf.multi> (تاريخ الاطلاع: 29 تموز/يوليو 2024).

التعليم الدولي. 2020. البرتغال: اتحاد المعلمين يسعى إلى حوار اجتماعي حول تأثير الجائحة على المعلمين والطلاب. <https://www.ei-ie.org/en/item/23438:portugal-union-seeks-social-dialogue-on-pandemic-impact-on-teachers-and-students> (تم الاطلاع في 19 تموز/يوليو 2024).

التعليم الدولي. 2023a. مجموعة أدوات لبناء قوة النقابات من أجل تعليم أكثر فعالية. بروكسل: التعليم الدولي. https://eiwebsite.blob.core.windows.net/uploads/20230412_103255_2023_EIToolkit_StrengthenedUnions_ENG_v3.pdf?sv=2019-10-10&ss=b&srt=o&sp=rdx&se=2030-05-26T22:00:00Z&st=2020-05-26T14:11:47Z&spr=https,http&sig=fqlBEId9cO6/PzqL9OFD54Ufv33KDBvH/hM9wsIvLA%3D (تم الاطلاع في 19 تموز/يوليو 2024).

التعليم الدولي. 2023b. مجموعة أدوات حقوق النقابات العمالية الدولية التعليمية. <https://www.ei-ie.org/en/item/27166:trade-union-rights-toolkit> (تم الاطلاع في 19 تموز/يوليو 2024).

التعليم الدولي. 2024a. المغرب: الحكومة والنقابات توقعان اتفاقية بشأن الوضع الموحد للمعلمين. <https://www.ei-ie.org/en/item/27247:morocco-unions-and-government-sign-agreement-on-unified-status-for-teachers> (تم الاطلاع في 14 آب/أغسطس 2024).

التعليم الدولي. 2024b. منغوليا: حملة تؤدي إلى زيادة رواتب المعلمين والعاملين في مجال التعليم والمزيد من الدعم للطلاب. <https://www.ei-ie.org/en/item/28747:mongolia-campaign-leads-to-salary-increase-for-teachers-and-education-workers-and-more-support-for-students> (تم الاطلاع في 10 أيلول/سبتمبر 2024).

الشبكة المدرسية الأوروبية 2024. Schoolnet. مجتمعات المعلمين. بروكسل: الشبكة المدرسية الأوروبية. <http://www.eun.org/profession-al-development/teacher-communities> (تم الاطلاع في 18 أيلول/سبتمبر 2024).

لجنة النقابات التجارية الأوروبية للتعليم. 2024. الحوار الاجتماعي: الحوار الاجتماعي القطاعي الأوروبي في التعليم. بروكسل: لجنة النقابات التجارية الأوروبية للتعليم. <https://www.csee-etu.org/en/social-dialogue/european-sectoral-social-dialogue-in-education-essde/3549-intro-duction> (تم الاطلاع في 18 أيلول/سبتمبر 2024).

فينجر، إل وجيندين، جيه. 2015. من الاقتراح إلى السياسة: الحركات الاجتماعية ونقابات المعلمين في أمريكا اللاتينية. الآفاق، المجلد 45، الصفحات 365-378. <https://doi.org/10.1007/s11225-015-9355-0>

فورد، إم ووارد، كيه. 2021. تجديد النقابات في قطاع التعليم: آفاق منطقة آسيا والمحيط الهادئ. البحوث التربوية الدولية. https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2021-08/2020_EIResearchAP_UnionRenewal_ENG_final.pdf (تم الاطلاع في 18 تموز/يوليو 2024).

France24. 2019. نزول حركة الأقلام الحمراء إلى الشوارع مع مطالبة المعلمين الفرنسيين بالتغيير. فرنس 24، 02 شباط/فبراير. <https://www.france24.com/en/20190202-stylos-rouges-red-pens-protest-france-teachers-demand-raise-respect> (تم الاطلاع في 19 تموز/يوليو 2024).

جيندين، جيه، وكاسكو، إم، وأرييل بيشر، بي. 2024. إضرابات المعلمين في الأرجنتين والبرازيل والمكسيك (2012-2022). العولمة والمجتمعات والتعليم، الصفحات 1-14. <https://doi.org/10.1080/14767724.2024.2319311>

فريق التقرير العالمي لرصد التعليم. 2022. التقرير العالمي لرصد التعليم 2022. تقرير النوع الاجتماعي. تعميق النقاش حول أولئك الذين ما زالوا متخلفين عن الركب. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381329> (تم الاطلاع في 12 آب/أغسطس 2024).

هامرسلي فليتشير، إل، كلارك، إم وماكمانوس، في. 2017. الديمقراطية التنافسية والتطوير المهني المعنوي لدى القادة المعلمين. مجلة كامبريدج للتعليم، المجلد 48، العدد 5، الصفحات 591-606. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2017.1378312>

حمودة، م. 2024. مصر تعلن عن أكثر من 11 ألف وظيفة مدرس مساعد للعام الدراسي 2025/2024. القاهرة: الأهرام أونلاين. <https://english.ahram.org.eg/NewsContent/1/2/514965/Egypt/Society/Egypt-announces-over-assistant-teacher-posts-for.aspx> (تم الاطلاع في 17 أيلول/سبتمبر 2024).

منظمة العمل الدولية. 1948. Co87 - اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87). جنيف: منظمة العمل الدولية. https://www.ilo.org/dyn/convde/instr/instr_a.asp?lang=en&inc=1

.normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

منظمة العمل الدولية. 1949. C098 - اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

منظمة العمل الدولية. 2015. المفاوضة الجماعية: دليل السياسة. جنيف: منظمة العمل الدولية. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf (تم الاطلاع في 5 آب/أغسطس 2024).

منظمة العمل الدولية. 2019. الحوار الاجتماعي. <https://www.ilo.org/resource/social-dialogue-0> (تم الاطلاع في 17 تموز/يوليو 2024).

منظمة العمل الدولية. 2024. الحوار الاجتماعي للمعلمين الأفارقة: ندوة عبر الإنترنت لبرنامج تبادل المعارف والابتكارات التابع لليونسكو - الاتحاد الأفريقي للهيئات التنظيمية للتدريس - الشراكة العالمية من أجل التعليم. شريحة من العرض التقديمي بتاريخ 22 آب/أغسطس 2024.

إدارة الإحصاء بمنظمة العمل الدولية. 2024. إحصائيات حول الحوار الاجتماعي. <https://ilostat.ilo.org/topics/industrial-relations> # (تم الاطلاع في 26 آب/أغسطس 2024).

منظمة العمل الدولية واليونسكو. 2019. التوصية بشأن وضع المعلمين (1966). باريس: اليونسكو. <https://www.unesco.org/en/legal-affairs/recom-mendation-concerning-status-teachers> (تم الاطلاع في 17 تموز/يوليو 2024).

منظمة العمل الدولية واليونسكو والأمم المتحدة. 2024. الفريق الرفيع المستوى المعني مهنة التدريس، التابع للأمين العام للأمم المتحدة: التوصيات وملخص المداولات. جنيف: منظمة العمل الدولية. <https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/recommendations-united-nations-secretary-gener-als-high-level-panel-teaching> (تم الاطلاع في 17 تموز/يوليو 2024).

إنجرسول، آر إم، وسرينيدس، بي، ودوجيرتي، بي. 2017. القيادة المدرسية، وأدوار المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية، وإنجاز الطلاب. ورقة عمل اتحاد أبحاث السياسات في التعليم. <https://repository.upenn.edu/server/api/core/bitstreams/b7713bc2-a5e9-4954-b0f6-62f7324d8466/content> (تم الاطلاع في 26 آب/أغسطس 2024).

إنجرسول، آر وماي، إتش وكولينز، جي. 2019. التوظيف والتعيين والاحتفاظ ونقص المعلمين من الأقليات. أرشيف تحليل السياسات التعليمية، المجلد 27. الصفحات 37-37. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.3714>

الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ. 2021. تقييم كفاءات المعلمين في سياقات الأزمات - أفغانستان. <https://inee.org/resources/assess-ment-teacher-competencies-crisis-contexts-afghanistan> (تم الاطلاع في 17 تموز/يوليو 2024).

اللجنة الدولية المعنية بمستقبل التربية والتعليم. 2021. وضع تصورات جديدة لمستقبلنا معاً: عقد اجتماعي جديد للتربية والتعليم. باريس: اليونسكو. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707> (تاريخ الاطلاع: 17 تموز/يوليو 2024).

فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030. إصدار مرتقب. التقرير النهائي لمنتدى حوار السياسات.

فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030. 2020a. رؤى التدريس العالمية خلال جائحة كوفيد-19 - مبادرة مشتركة بين منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية واليونسكو وفريق العمل المعني بالتدريس. <https://teachertaskforce.org/news/global-teaching-insights-during-covid-19-joint-oecd-unesco-ttf-initiative> (تم الاطلاع في 30 آب/أغسطس 2024).

الاتحاد الدولي للنقابات العمالية. 2024. مؤشر الحقوق العالمي للاتحاد الدولي للنقابات العمالية لعام 2024: أسوأ دول العالم بالنسبة للعمال. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2024_ituc_global_rights_index_en.pdf (تم الاطلاع في 19 تموز/يوليو 2024).

جيفريز، بي، وستاندلي، إن. 2024. الإضرابات المدرسية "غير واردة الآن بعد عرض زيادة الرواتب بنسبة 5/5%". لندن: البي بي سي. <https://www.bbc.com/news/articles/ceqd7885wj4o>. (تم الاطلاع في 17 أيلول/سبتمبر 2024).

لوكهيد، مي وكومنان، إيه. 1989. جودة التدريس والتحصيل الدراسي للطلبة في أفريقيا: حالة نيجيريا وسوازيلاند. التدريس وتدريب المعلمين، المجلد 5 (2)، الصفحات 93-113. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0742051X89900097>. (تم الاطلاع في 17 أيلول/سبتمبر 2024).

لوفارو، جيه. 2024. زيادات في الأجور تصل إلى 24 في المئة كجزء من الاتفاق المقترح مع نقابة المعلمين في كيبيك. مونتريال: أخبار سي تي في. <https://mon-treal.ctvnews.ca/pay-increases-of-up-to-24-per-cent-part-of-proposed-deal-with-quebec-teachers-union-1.6727416> (تم الاطلاع في 17 أيلول/سبتمبر 2024).

- ماكويوا، إل إن، رول، إي، رول، جيه، ويجوه، إي 2011. مناخ المدرسة والأداء الأكاديمي في المدارس ذات التحصيل العالي والمنخفض: منطقة ناندي المركزية، كينيا. المجلة الدولية للبحوث العلمية في التربية، المجلد 4(2)، الصفحات 93-104. https://www.ijrsre.com.ng/assets/vol.%2C4_2_-makewa-et-al.pdf. (تم الاطلاع في 17 أيلول/سبتمبر 2024).
- ميزالا، إيه وشنايدر، بي 2019. تعزيز التعليم الجيد في تشيلي: سياسات إصلاح مهنة المعلم. مجلة سياسة التعليم، المجلد 35(4)، الصفحات 529-555. <https://doi.org/10.1080/02680939.2019.1585577> (تم الاطلاع في 10 أيلول/سبتمبر 2024).
- موهونين، س. 2017. صوت المعلم: في فنلندا، من الأسهل أن تصبح طبيباً أو محامياً من أن تصبح مدرساً. وإليك السبب. <https://hechingerreport.org/teacher-voice-in-finland-its-easier-to-become-a-doctor-or-lawyer-than-a-teacher-heres-why> (تم الاطلاع في 9 آب/أغسطس 2024).
- مولكين، إيه وراتيري، دابليو وفوس-لينجنك، إي 2017. المعلمون وسياسة المعلم في التعليم الابتدائي والثانوي. <https://teachertaskforce.org/knowl-edge-hub/teachers-and-teacher-policy-primary-and-secondary-education> (تاريخ الاطلاع: 09 آب/أغسطس 2024).
- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. 2020a: رؤى التدريس العالمية: دراسة مسجلة بالفيديو عن التدريس. باريس: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. <https://www.oecd.org/en/about/projects/global-teaching-insights.html>. (تم الاطلاع في 17 أيلول/سبتمبر 2024).
- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. 2020b. عشر سنوات من الحوار – ما يمكن للحكومات والنقابات تحقيقه معاً. باريس: منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. <https://oecdeditoday.com/istp-what-governments-unions-can-achieve-together>. (تم الاطلاع في 17 أيلول/سبتمبر 2024).
- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. 2020c. نتائج الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن التدريس والتعلم لعام 2018 (المجلد الثاني): المعلمون وقادة المدارس كمحترفين ذوي قيمة. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. https://www.oecd-ilibrary.org/education/talis-2018-results-volume-ii_19cf08df-en (تاريخ الاطلاع: 09 آب/أغسطس 2024).
- بودولسكي، إيه، كيني، تي، بيشوب، جيه ودارلينغ هاموند، إل 2016. حل مشكلة نقص المعلمين: كيفية جذب المعلمين المتميزين والاحتفاظ بهم. <https://learningpolicyinstitute.org/product/solving-teacher-shortage> [تاريخ الاطلاع: 07 آب/أغسطس 2024].
- معهد السياسة العامة والإدارة (PPMI). 2021. تعزيز التعاون متعدد الشركاء لدعم سياسة المعلمين وتحسين التعلم. تقييم المشروع. <https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/strengthening-multi-partner-cooperation-support-teacher-policy-and-improve-learning> (تم الاطلاع في 17 تموز/يوليو 2024).
- ريدي، إم. إصدار مرتقب. دور الحوار الاجتماعي في التفاوض بشأن ظروف عمل المعلمين واستجابات التعليم الأخرى أثناء جائحة كوفيد-19. باريس: فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030.
- جمهورية كوريا، وزارة التعليم. 2020. الاستجابة لكوفيد-19: الفصول الدراسية عبر الإنترنت في كوريا. سيول: وزارة التربية والتعليم. <https://www.mofa.go.kr/viewer/skin/doc.html?fn=20200611052139261.pdf&rs=/viewer/result/202409>. (تم الاطلاع في 17 أيلول/سبتمبر 2024).
- ريفكين، إس جي، هانوشيك، إي إيه وكين، جيه إف 2005. المعلمون والمدارس والتحصيل الأكاديمي. إيكونوميتركا، المجلد 73، العدد 2، الصفحات 417-458.
- رواندا، مجلس التعليم في رواندا. 2017. المشروع المشترك بين اليونسكو والصندوق الاستئماني الكوري: أثر تقنية المعلومات في إحداث التحول في التعليم بأفريقيا. استراتيجية الرصد والتقييم لدورة أساسيات تقنية المعلومات والاتصالات للمعلمين في رواندا. كيغالي: مجلس التعليم في رواندا. <https://unesdoc.org/ark:/48223/pf0000261448>. (تم الاطلاع في 17 أيلول/سبتمبر 2024).
- ساهو، ن. 2020. فهم الثورة التعليمية في دلهي. مؤسسة أوبسيفر ريسيرتش فاونديشن. <http://www.orfonline.org/expert-speak/mak-ing-sense-delhi-education-revolution> (تم الاطلاع في 9 آب/أغسطس 2024).
- صموئيل، إم. 2014. أصوات المعلمين في جنوب أفريقيا: المقاومة المتكررة وإعادة البناء من أجل إعداد المعلمين وتطويرهم. مجلة التربية للتدريس، المجلد 40، العدد 5، الصفحات 610-621. <https://doi.org/10.1080/02607476.2014.956546>.
- سانفو، جيه إم بي، ومالغوري، أي. 2023. جودة التدريس وإنجازات الطلاب في التعليم الابتدائي في إثيوبيا: ما مدى فعالية جودة التعليم في سد فجوة التفاوت الاجتماعي والاقتصادي في إنجازات التعلم؟ المجلة الدولية للتنمية التربوية، المجلد 99، 102759. <https://www.sciencedirect.com/science/arti-cle/pii/S0738059323000366>. (تم الاطلاع في 17 أيلول/سبتمبر 2024).

- سارافيدو، جيه أو وتشاتزيوانديس. 2013. مشاركة المعلم في صنع القرار وأثرها على المدرسة والمعلمين. المجلة الدولية للإدارة التربوية، المجلد 27، العدد 2، الصفحات 170-183. <https://doi.org/10.1108/09513541311297586>.
- أنفذوا الأطفال. 2018. أداة رفاه وتحفيز المعلم من نهج التطوير المهني للمعلم. <https://inee.org/resources/tpd-approach-teacher-well-being-and-motivation-tool> (تم الاطلاع في 17 تموز/يوليو 2024).
- شين، جيه، وو، إتش، ريفز، بي، وتشنغ، واي. 2020. العلاقة بين القيادة المعلمية وإنجاز الطلبة: تحليل تلوي. مراجعة البحوث التربوية، 31، https://www.researchgate.net/publication/344063868_The_association_between_teacher_leadership_and_student_achievement_A_meta-analysis. sis (تم الاطلاع في 17 أيلول/سبتمبر 2024).
- سيسوديا، إم 2019. شيكشا: تجاري كوزير للتعليم. غورغاون، الهند: دار بينغوين للنشر.
- ستيفنسون، إتش وميلتر، إيه. 2023. نحو إطار عمل حول جاذبية مهنة التدريس من خلال الحوار الاجتماعي الفعال في التعليم. تقرير بحثي صادر عن اللجنة المعنية بالتعليم التابعة لنقابة العمال الأوروبية. <https://www.csee-etuice.org/en/resources/publications/5092-towards-a-framework-of-ac-tion-on-the-attractiveness-of-the-teaching-profession-through-effective-social-dialogue-in-education-2023> (تم الاطلاع في 18 تموز/يوليو 2024).
- ستيفنسون، إتش وميلتر، إيه إل، ووينتشيبي، إي. 2018. النقابات المهنية لمهنة التدريس: تعزيز قدرة النقابات التعليمية على تمثيل الاحتياجات المهنية للمعلمين في الحوار الاجتماعي. اللجنة المعنية بالتعليم التابعة لنقابة العمال الأوروبية. <https://www.csee-etuice.org/en/resources/publications/2728-education-trade-unions-for-the-teaching-profession-strengthening-the-capacity-of-education-trade-unions-to-represent-teachers-professional-needs-in-social-dialogue-2018> (تم الاطلاع في 18 تموز/يوليو 2024).
- وزارة التعليم والرياضة الأوغندية. 2018. إطار الحوار الاجتماعي للمعلم وخطة التنفيذ المكلفة. <https://www.education.go.ug/wp-content/uploads/2022/04/TSD-Framework-28th-May-2019.pdf> (تم الاطلاع في 17 تموز/يوليو 2024).
- اليونسكو. 2004. التعليم للجميع: حتمية الجودة. تقرير الرصد العالمي للتعليم للجميع 2005. باريس: اليونسكو. <https://www.unesco.org/gem-report/en/efa-quality> (تم الاطلاع في 2 آب/أغسطس 2024).
- اليونسكو. 2016. إعلان وإطار عمل لإنشيو لتنفيذ الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة. باريس: اليونسكو.
- اليونسكو. 2020. المبادرة الزوجية للمعلم: تعزيز التعاون متعدد الشركاء لدعم سياسة المعلمين وتحسين التعلم. https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2020-08/NTI_Crisis-Sensitive%20Teacher%20Policy_15%20July%202020.pdf (تم الاطلاع في 2 آب/أغسطس 2024).
- اليونسكو. 2022. الدروس المستفادة من المبادرة الزوجية للمعلم (NTI). تعزيز التعاون متعدد الشركاء لدعم سياسة المعلمين وتحسين التعلم.
- معهد اليونسكو للإحصاء. 2024. قاعدة بيانات معهد اليونسكو للإحصاء. <http://data.uis.unesco.org/Index.aspx> [تاريخ الاطلاع: 07 آب/أغسطس 2024].
- اليونسكو وفريق العمل الخاص بالمعلمين. 2023. دعم المعلمين عبر تطوير السياسات: دروس مستفادة من أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. باريس: اليونسكو. <https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/supporting-teachers-through-policy-development-lessons-sub-saharan-africa> (تم الاطلاع في 7 آب/أغسطس 2024).
- اليونسكو وفريق العمل الخاص بالمعلمين. 2024. التقرير العالمي عن المعلمين: معالجة النقص في المعلمين وتحويل المهنة. باريس: اليونسكو. <https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/global-report-teachers-addressing-teacher-shortages-and-transforming-profession> (تم الاطلاع في 17 تموز/يوليو 2024).
- الأمم المتحدة. 2023. الجمعية العامة - الحق في التعليم: مذكرة الأمين العام. الدورة الثامنة والسبعون؛ ص 13. مدينة نيويورك: الأمم المتحدة. www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/UNSR_Report_Role%20and%20rights%20of%20teachers_A%3A78%3A364_2023_EN.pdf (تم الاطلاع في 19 أيلول/سبتمبر 2024).
- الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. 1966a. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. قرار الجمعية العامة رقم 2200A (21). <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights> (تم الاطلاع في 5 آب/أغسطس 2024).
- الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. 1966b. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. قرار الجمعية

العامّة رقم 2200A (21). <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>. (تم الاطلاع في 5 آب/أغسطس 2024).

مكتب إحصاءات العمل في الولايات المتحدة. 2024. ملخص أعضاء الاتحاد. <https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm> (تم الاطلاع في 26 آب/أغسطس 2024).

مؤسسة فاركي. 2018. مؤشر وضع المعلم العالمي 2018. لندن: مؤسسة فاركي. <https://www.varkeyfoundation.org/media/4790/gts-in-dex-9-11-2018.pdf>. (تم الاطلاع في 17 أيلول/سبتمبر 2024).

فارلي، بي. 2000. كيف تؤثر جائحة كوفيد-19 على التدريس التعاقدية في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى: باريس: اليونسكو. <https://teachertaskforce.org/blog/how-covid-19-pandemic-affecting-contract-teachers-sub-saharan-africa>. (تم الاطلاع في 10 أيلول/سبتمبر 2024).

وير، إتش، سينغال، إن وجروس، إن 2022. الحياة العملية للمعلمين من ذوي الهمم: إعادة النظر في التعليم الشامل في المدارس الإنجليزية. الإعاقة والمجتمع، المجلد 37، العدد 9، الصفحات 1417-1438. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1867074>.

ويبورغ، إس. إصدار مرتقب. استنزاف المعلمين وتأثير نقابات المعلمين على سياسة الاحتفاظ بهم. باريس: فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030.

بي، في 2023. أصبحت الفصول الدراسية الحكومية فارغة في مصر فيما يراكم المدرسون الخصوصيون الثروة. مدينة نيويورك: نيويورك تايمز. <https://www.nytimes.com/2023/08/06/world/middleeast/egypt-public-schools-tutoring.html>. (تم الاطلاع في 17 أيلول/سبتمبر 2024).

زامبيا، وزارة التعليم العام وإعداد المعلمين والخدمات المتخصصة. 2021. الإطار الوطني للحوار الاجتماعي للمعلمين في زامبيا. لوساكا: وزارة التعليم العام وتدريب المعلمين والخدمات المتخصصة



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



unesco

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

تقدير أصوات المعلمين

نحو إبرام عقد اجتماعي جديد للتعليم

اليوم العالمي للمعلمين 2024

نُشرت بمناسبة اليوم العالمي للمعلمين 2024 تحت عنوان "تقدير أصوات المعلمين: نحو عقد اجتماعي جديد للتعليم، تسلط هذه الورقة الضوء على أهمية الارتقاء بمهنة التدريس من خلال تعزيز أصوات المعلمين في صنع القرار وتطوير السياسات. ومن خلال تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، يمكننا تعزيز جاذبية المهنة، وتشجيع الابتكار، وتحسين ظروف العمل. ومن شأن معالجة العوائق التي تحول دون مشاركة المعلمين أن تدعم هذه الجهود بشكل أكبر وتساعد في جذب المعلمين المتفانين والاحتفاظ بهم.

البقاء على تواصل



teacherstaskforce@unesco.org



www.unesco.org/en/education/teachers
www.teachertaskforce.org/

Follow @UNESCO on social media



أهداف
التنمية
المستدامة

