

بتكليف من منظمة اليونسكو، شعبة تنمية مهارات
المعلمين (قطاع التعليم/برنامج التعلم والمهارات/
تنمية مهارات المعلمين)



التقييم الخارجي للخطة الاستراتيجية للفترة
2022-2025 التي وضعها فريق العمل الدولي
الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى
عام 2030

تقرير التقييم الختامي

1 آب/أغسطس 2025

الجدول الزمني للتقييم:

13 كانون الأول/ديسمبر 2024 – 1 آب/أغسطس 2025

المؤلفون:

مورييل فيسير، قائدة الفريق

كريستين فينينغ، كبيرة مسؤولي التقييم

تال شالسون، باحث ومسؤول عن التقييم

لافينيا بلوندو، مساعد لشؤون البحوث

ستيفن ليستر، مستشار لدعم الجودة

Mokoro Ltd

The Old Music Hall
106-108 Cowley Road
Oxford OX4 1JE

+44 (0)1865 403179
mokoro@mokoro.co.uk

mokoro.co.uk

جدول المحتويات

iv.....	المختصرات
v.....	شكر وتقدير وإخلاء المسؤولية
vi.....	ملخص تنفيذي
1.....	1. مقدمة
1.....	1-1 نظرة عامة على الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين وخطته الاستراتيجية للفترة 2025-2022
2.....	2-1 السياق العالمي
2.....	2. غرض التقييم ومنهجيته
2.....	1-2 غرض التقييم ونطاقه
3.....	2-2 مستخدمو التقييم وإدارته
3.....	3-2 معايير وأسئلة التقييم
3.....	4-2 المنهجية
4.....	5-2 القيود
4.....	3. نتائج التقييم
4.....	1-3 السؤال التقييمي (1): ما هو الهيكل العالمي الحالي للمنظمات العاملة على دعم المعلمين، وما هي مكانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين ضمن هذا المشهد العالمي؟ (الصلة)
4.....	2-3 السؤال التقييمي (2): ما هي القيمة المضافة التي يقدمها الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين ضمن المشهد العالمي، وما مدى ملاءمة ولايته وأولوياته الاستراتيجية؟ (التماسك)
7.....	3-3 السؤال التقييمي (3): ما مدى التقدم الذي تم إحرازه في تنفيذ أولويات الخطة الاستراتيجية؟ (الفعالية)
9.....	4-3 السؤال التقييمي (4): ما مدى فعالية وكفاءة الهيكل التنظيمي، وعمليات الحوكمة، وآليات العمل، ومشاركة الأعضاء في دعم الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين؟ (الفعالية والكفاءة)
17.....	5-3 السؤال التقييمي (5): هل يعمل الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين على تعزيز تعلم السياسات والمساهمة في تغييرها على المستوى القطري؟ (إحراز تقدم نحو تحقيق الأثر)
22.....	6-3 السؤال التقييمي (6): ما مدى استدامة دور الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين؟ (الاستدامة)
27.....	4. الاستنتاجات
29.....	5. التوصيات
31.....	الملحق 1 الإطار المرجعي
33.....	الملحق 2 إطار التقييم
45.....	الملحق 3 نظرية التغيير
52.....	الملحق 4 لمحة عامة عن أساليب التقييم ومجال التركيز ونطاق التغطية
58.....	الملحق 5 أدوات جمع البيانات
60.....	إرشادات عامة لإجراء المقابلات
60.....	المبادئ التوجيهية للمقابلات القطرية
63.....	استطلاع آراء الأعضاء عبر الإنترنت
66.....	استطلاع الأثر القطري عبر الإنترنت
75.....	الملحق 6 نتائج استطلاع آراء الأعضاء
81.....	الملحق 7 نتائج استطلاع الأثر القطري
95.....	

الملحق 8	المساهمات المالية للفريق الخاص بالمعلمين	101
الملحق 9	تحليل الوضع العام	102
102	السياق التعليمي العالمي	102
105	السياق العالمي للمعلمين	105
109	الجهات الفاعلة الدولية الرئيسية والشبكات والمبادرات	109
113	بيئة السياسات الخاصة بالمعلمين	113
115	الوضع العام لتمويل التعليم	115
118	وضع الفريق الخاص بالمعلمين في السياق العالمي	118
الملحق 10	دراسات حالة عن أنشطة الفريق الخاص بالمعلمين	121
122	التقرير العالمي عن المعلمين	122
125	منصة المعارف	125
134	المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة	134
139	دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين	139
الملحق 11	قائمة الأفراد الذين أُجريت معهم مقابلات	144
الملحق 12	قائمة المراجع	146

قائمة الجداول

جدول 1	افتراضات نظرية التغيير وقياس التقييم ومدى صحتها في وقت إعداد التقرير	53
جدول 2	لمحة عامة عن أساليب التقييم ومجال التركيز ونطاق التغطية	58
جدول 3	مساهمات الفريق الخاص بالمعلمين، 2024-2022، بالدولار الأمريكي (الحساب الخاص والصناديق الاستثنائية)	101

قائمة الأشكال

الشكل 1	المنظمات التي يُنظر إليها على أنها مماثلة للفريق الخاص بالمعلمين (استطلاع آراء الأعضاء)	5
الشكل 2	التميز المتصور للفريق الخاص بالمعلمين (استطلاع آراء الأعضاء)	6
الشكل 3	دوافع الأعضاء للمشاركة مع الفريق الخاص بالمعلمين	7
الشكل 4	المشاركة في الأنشطة التي نُفذت في إطار الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 مقارنةً بالخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025	10
الشكل 5	مدخلات مركز المعارف، 2024-2022	14
الشكل 6	مستخدمو منصة المعارف وعدد مرات عرض الصفحات – متوسط الزيادة الشهرية مقارنةً بالعام السابق (بالنسبة المئوية)	14
الشكل 7	التوزيع الإقليمي لمستخدمي مركز المعرفة حسب السنة 2023 و2024 و2025	15
الشكل 8	مشاركة الأعضاء في قنوات الفريق الخاص بالمعلمين على وسائل التواصل الاجتماعي	17
الشكل 9	التواصل من جانب اللجنة التوجيهية	18
الشكل 10	آراء حول استضافة اليونسكو	19
الشكل 11	ميزانية الأنشطة كنسبة مئوية من الميزانية الإجمالية (2022-2025)	20
الشكل 12	استطلاع آراء الأعضاء – مستوى مشاركة الأعضاء	21
الشكل 13	الأسباب وراء المشاركة المحدودة للأعضاء	22
الشكل 14	استطلاع الأثر على تصور التحسينات المتعلقة بالمعلمين	23
الشكل 15	الالتزام بمهنة التعليم	23

24	إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، منذ عام 2020	الشكل 16
25	نقاط القوة المتصورة للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	الشكل 17
25	تأثير الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، استطلاع الأعضاء واستطلاع الأثر القطري	الشكل 18
52	نظرية التغيير في الخطة الاستراتيجية للفترة 2025-2022 للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	الشكل 19
57	النسخة المنقحة المقترحة لنظرية التغيير	الشكل 20
81	مقاييس الاستطلاع	الشكل 21
81	مكانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	الشكل 22
82	الدراية بأنشطة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	الشكل 23
82	القيمة المضافة للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	الشكل 24
83	الطابع الفريد للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	الشكل 25
84	منظمات مماثلة للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	الشكل 26
85	الاهتمام بالفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	الشكل 27
85	فعالية التواصل	الشكل 28
86	وسائل التواصل الاجتماعي للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	الشكل 29
86	ملاءمة وسائل التواصل الاجتماعي للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	الشكل 30
87	مجموعة أنشطة التواصل الخاصة بالفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	الشكل 31
88	مستوى مشاركة الأعضاء	الشكل 32
89	أسباب تدني نسبة المشاركة	الشكل 33
89	أسباب المشاركة الفعالة	الشكل 34
90	المشاركة في الأنشطة	الشكل 35
91	الرضا عن المنظمة، والتغيرات بمرور الوقت	الشكل 36
91	التواصل من جانب اللجنة التوجيهية	الشكل 37
92	استضافة اليونسكو	الشكل 38
92	المساهمة في تعزيز تعلم السياسات	الشكل 39
93	المساهمة في التأثير على التغييرات في السياسات المتعلقة بالمعلمين	الشكل 40
93	التغييرات المؤثرة	الشكل 41
94	مساهمات الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين في المناصرة	الشكل 42
95	آراء المشاركين في استطلاع الأثر القطري	الشكل 43
95	الدراية بأنشطة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	الشكل 44
96	دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين	الشكل 45
98	إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، منذ عام 2020	الشكل 46
98	التحسينات التي طرأت على المعلمين	الشكل 47
99	الالتزام بمهنة التعليم	الشكل 48
100	أهمية دور الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	الشكل 49
100	نقاط القوة لدى الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	الشكل 50
110	منظومة جدول أعمال المعلمين العالمي	الشكل 51

قائمة المربعات

8	القيمة المضافة للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	المربع 1
13	العوامل الميسرة لنجاح دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين	المربع 2
27	رحلة جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية نحو سياسة وطنية خاصة بالمعلمين	المربع 3
56	المساهمات/الاعتبارات الرئيسية بشأن نظرية التغيير كما عبّر عنها فريق التقييم خلال عملية التقييم	المربع 4

المختصرات

مصرف التنمية الآسيوي	ADB
بنك التنمية الأفريقي	AfDB
الاتحاد الأفريقي للهيئات التنظيمية للتدريس	AFTRA
الذكاء الاصطناعي	AI
حملة الشبكة الأفريقية للتعليم للجميع	ANCEFA
الجماعة الكاريبية	CARICOM
منظمة المجتمع المدني	CSO
لجنة المساعدة الإنمائية	DAC
صندوق التعليم لا ينتظر	ECW
الاتحاد الدولي لنقابات المعلمين	EI
نظام المعلومات عن إدارة التعليم	EMIS
السؤال التقييمي	EQ
فريق مرجعي معني بالتقييم	ERG
الاتحاد الأوروبي	EU
مناقشة جماعية مركزة	FGD
الناتج المحلي الإجمالي	GDP
الاجتماع العالمي للتعليم	GEM
الدخل القومي الإجمالي	GNI
الشراكة العالمية من أجل التعليم	GPE
المؤسسة الدولية للتنمية (البنك الدولي)	IDA
مرفق التمويل الدولي للتعليم	IFFEd
المعهد الدولي للتخطيط التربوي (اليونسكو)	IIEP
منظمة العمل الدولية	ILO
الشبكة الدولية للتعليم في حالات الطوارئ	INEE
الأطر الوطنية المتكاملة للتمويل	INFF
مقابلة مع مطلقين رئيسيين	KII
تبادل المعارف والابتكارات	KIX
محور العمل الرئيسي	MLA
برنامج متعدد السنوات لدعم القدرة على الصمود	MYRP
منظمة غير حكومية	NGO
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة	PDF
هدف التنمية المستدامة	SDG
رابطة وزراء التربية في جنوب شرق آسيا	SEAMEO
قمة تحويل التعليم	TES
نظرية التغيير	ToC
الإطار المرجعي	ToR
دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين	TPDG
تبادل المعلومات في مجال التطوير المعني للمعلمين	TPDX
مركز موارد المعلمين	TRC
فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030	TTF
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	UNESCO
المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	UNHCR
صندوق الأمم المتحدة للطفولة	UNICEF

شكر وتقدير وإخلاء المسؤولية

شكر وتقدير

يوّد فريق التقييم أن يعرب عن تقديره العميق للوقت والجهد اللذين خصصتهما أمانة الفريق الخاص المعني بالمعلمين، واللجنة التوجيهية، وجميع الأعضاء، لمساهماتهم القيمة في تنفيذ هذا التقييم من خلال المقابلات، وحلقات العمل، والردود على استطلاعات الرأي الإلكترونية. يوّد فريق التقييم أن يعبر عن امتنانه لدايفيد روسيللي، منسق الفريق الخاص المعني بالمعلمين، ومرام الجوهاني، المستشارة في مجال الحوكمة، لما قدّماه من توجيهات خبيرين خلال مجريات هذا التقييم. ويقرّ فريق التقييم أيضاً بالمساهمات الجوهرية التي قدّمتها الفريق المرجعي المعني بالتقييم في إعداد كلٍّ من التقرير التمهيدي ومسوّدة التقرير. وقدم ستيفن ليستر دعم الجودة المهنية لفريق التقييم، ونعبر له عن جزيل الشكر.

إخلاء المسؤولية

الأراء الواردة في هذا التقرير تعبر حصرياً عن وجهات نظر فريق التقييم، ولا تعكس بالضرورة مواقف الفريق الخاص المعني بالمعلمين أو منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). ويتحمل المؤلفون وحدهم مسؤولية المحتوى الوارد فيه. ولا يعني نشر هذه الوثيقة أنّ الفريق الخاص المعني بالمعلمين أو اليونسكو يقران بالأراء الواردة فيها. وإنّ التسميات المستخدمة في هذه الوثيقة وطريقة عرض المواد لا تعبران عن أي رأي لليونسكو بشأن الوضع القانوني أو الدستوري لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة بحرية، ولا بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

ملخص تنفيذي

1. يتناول هذا التقرير نتائج التقييم الخارجي للخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 التي وضعها فريق العمل الدولي الخاص بالمعنيين في إطار التعليم حتى عام 2030 (ويُشار إليه فيما بعد باسم الفريق الخاص بالمعنيين). وقد شمل التقييم فترة تنفيذ الخطة، وأجري بين كانون الأول/ديسمبر 2024 وآب/أغسطس 2025 بواسطة فريق تقييم مستقل تابع لشركة Mokoro Ltd.
2. أنشئ الفريق الخاص بالمعنيين في عام 2008 بموجب إعلان أوصلو بوصفه تحالفاً عالمياً متعدد الأطراف يهدف إلى تحسين جودة مهنة التعليم وزيادة أعداد العاملين فيها على الصعيد العالمي. وصُممت أهدافه استناداً إلى الهدف 4 من خطة التنمية المستدامة لعام 2030، مع التركيز على الغاية 4-ج. ويضم الفريق 189 عضواً من شركاء حكوميين على المستويين الوطني والدولي، ومنظمات حكومية دولية وغير حكومية، بما في ذلك الجهات المانحة ووكالات الأمم المتحدة والقطاع الخاص. وينشط أعضاؤه على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية في الاستجابة للقضايا المتصلة بالمعنيين والتعليم. وتستضيف منظمة اليونسكو أمانته في مقرها في باريس.
3. تمثل الهدف من التقييم في قياس مدى التقدم الذي أحرزته شبكة الفريق الخاص بالمعنيين مقارنة بأهدافها الاستراتيجية، وتقديم توصيات تُسهم في إعداد الخطة الاستراتيجية المقبلة. شملت مجالات التركيز في هذا التقييم ما يلي: مكانة الفريق والقيمة المضافة التي يقدمها ضمن المشهد العالمي للمعنيين (الملاءمة والتماسك)؛ والتقدم المحرز في تنفيذ الخطة؛ والأثر المتعلق بتعلم السياسات والتغييرات التي طرأت على السياسات على المستوى القطري (الفعالية والأثر)؛ وعمليات الحوكمة وآليات العمل ومشاركة الأعضاء (الكفاءة)؛ وأفاق استدامة الفريق (الاستدامة). وقد استند التقييم في نتائجه إلى استطلاع آراء الأعضاء، واستطلاع الأثر القطري، ومقابلات مع مطّلعين رئيسيين، ومناقشات جماعية مركزة، وحلقات عمل، بالإضافة إلى مراجعة موسّعة للوثائق والبيانات. وتم التحقق من النتائج عبر تثليث دقيق بين المصادر وضمنها، ونوقشت خلال ورشة عمل خُصّصت للنتائج الأولية في حزيران/يونيو 2025 مع مجموعة مختارة من أصحاب المصلحة.
4. **الملاءمة والتماسك:** أظهر التقييم أنه في ظلّ مشهد عالمي مزدهم ومتزايد التعقيد فيما يتعلق بقضايا التعليم، ما يزال الفريق الخاص بالمعنيين يؤدي دوراً متميزاً ويحافظ على صلة قوية، ويحقق قيمة مضافة واضحة. وخلال فترة التقييم، نجح الفريق في تعزيز هويته كمنصة متعددة الأطراف تُعنى حصراً بمهنة التعليم. ومع ذلك، ورغم تنامي الاعتراف بدوره، لا يُنظر إليه على نطاق واسع باعتباره هيئة مرجعية رسمية في قضايا المعلمين. بالإضافة إلى ذلك، ورغم توافق الخطة الاستراتيجية مع أولويات المعلمين، فقد انخفض الارتباط المباشر بين الفريق والأولويات القطرية المعلنة نتيجة الابتعاد عن الدعم القطري المباشر والاعتماد الأكبر على تعلم السياسات في ظل الخطة الحالية.
5. **الفعالية والتأثير:** أحرز الفريق الخاص بالمعنيين، خلال فترة التقييم، تقدماً ملحوظاً في دفع الأولويات الواردة في خطته الاستراتيجية والمتعلقة بالمناصرة العالمية وإنتاج المعرفة، ما أسهم في تعزيز التكامل بين الأدلة المتوافرة وتحسين توظيفها. وأسهمت مجموعة من الأنشطة المترابطة في تحقيق هذا التقدم بصورة ملموسة. فقد واصل المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة، الذي يُعقد كل ستة أشهر، أداء دور محوري في تبادل السياسات، وبناء التوافق، وتعزيز الوعي بالقضايا المتصلة بالمعنيين. وأصبح التقرير العالمي عن حالة المعلمين، الذي صدر لأول مرة خلال فترة تنفيذ هذه الخطة الاستراتيجية، مرجعاً موثقاً واسع الاستخدام، إذ يجمع البيانات والتحليلات العالمية الداعمة للسياسات الخاصة بالمعلمين، ويسلط الضوء على التحديات الحرجة، ويعزز الظهور العام للقضايا المتعلقة بالمعلمين. وواصل دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين تقديم دعم أساسي خلال فترة التقييم، ولا سيما في صياغة السياسات الوطنية في عدد من البلدان، مستنداً إلى إطار عمل منظم وقابل للتكيف يوجّه البلدان نحو اعتماد استراتيجيات شاملة تستند إلى الأدلة. ومن المتوقع أن تضيف الوحدات الجديدة الخاصة بالتمويل وبالمعلمين في المناطق الريفية قيمة إضافية تعزّز فاعلية الدليل وتزيد فائدته لأصحاب المصلحة على المستوى القطري. تطورت منصة المعارف، التي تجمع موارد تتعلق بسياسات وممارسات المعلمين، إلى جانب البحوث المتصلة بالمعلمين والتعليم، لتصبح مستودعاً هاماً للموارد والأدوات المتعلقة بالمعلمين.
6. تُظهر البيانات في عدد من البلدان دلالات واضحة على تعلم السياسات، ولا سيما من حيث زيادة الوعي بقضايا المعلمين واعتماد أطر العمل والموارد العالمية ذات الصلة. ومع ذلك، لا تزال الأدلة متفاوتة بين البلدان فيما يتعلق بالتغييرات الملموسة على السياسات؛ وغالباً ما تحظى هذه التغييرات بدعم غير متسق من الفريق الخاص بالمعنيين، كما يصعب إسنادها إليه حصرياً.

7. تشمل أبرز نقاط الضعف العامة الثغرات المرتبطة بآليات المتابعة المنبثقة عن الحوارات العالمية. وتؤثر هذه الجوانب، إلى جانب تفاوت مستويات مشاركة الأعضاء ووجود فجوات في التنسيق، ولا سيما فيما يتصل بمحور العمل الرئيسي (3) بشأن التعلم الإقليمي بين الأقران الوارد في الخطة الاستراتيجية على الفعالية والأثر. بالإضافة إلى ذلك، تظل جهود الفريق الخاص بالمعلمين في مجال التواصل والإعلام غير متكافئة؛ إذ يلاحظ تأثير محدود على المستويين الإقليمي والوطني، وتفاعل متواضع على وسائل التواصل الاجتماعي، فضلاً عن ثغرات في تيسير الوصول إلى منصة المعارف، وفجوات في التيسير اللغوي والإعلام الموجه.
8. **الكفاءة:** يعمل الفريق الخاص بالمعلمين في سياق يتسم بندرة الموارد على نحو مستمر، وهي سمة راسخة في عمل الشبكة عبر الفترات الاستراتيجية المتعاقبة. ويستفيد الفريق من ميزانية نصف سنوية بقيت مستقرة نسبياً خلال فترة تنفيذ الخطة الاستراتيجية، إذ بلغت 2.96 مليون دولار أمريكي للفترة 2022-2023، و2.69 مليون دولار أمريكي للفترة 2024-2025. وبرغم محدودية الموارد، أظهر الفريق مستوى مرتفعاً من الكفاءة التشغيلية في استخدام الميزانية، إذ حقق نطاقاً واسعاً من الأنشطة وأثراً بارزاً قياساً إلى الموارد المتوفرة. ومع ذلك، هذا الوضع ينطوي على إمكانية توزيع الموارد على عدد كبير من الأنشطة، ما يستدعي تعزيز وضوح الأولويات وتحديدها بشكل استراتيجي. وقد استفاد الفريق الخاص بالمعلمين من هياكل أساسية وآليات حوكمة متينة، بما يشمل الجهود التي بذلتها لجنة توجيهية ملتزمة، وأمانة فعّالة، والدعم الناشئ عن استضافة اليونسكو، والذي أسهم في تحقيق أوجه التعاون وتعزيز الكفاءة.
9. **الاستدامة:** على الرغم من الجهود المستمرة المبذولة لتنويع التمويل وتحويل التنفيذ تدريجياً نحو هيكلية بقيادة الأعضاء، لا تزال استدامة الفريق الخاص بالمعلمين على المدى الطويل استدامةً محدودة بسبب الموارد المالية المقيدة وغير المتوقعة واعتماد نموذج عمل بقيادة الأمانة.
10. استناداً إلى النتائج المتوصل إليها، قدّم التقييم خمس توصيات رئيسية يُتوقع أن تسهم في تعزيز إنجازات الفريق الخاص بالمعلمين ودعم صياغة الخطة الاستراتيجية المقبلة:
11. **التوصية الأولى:** الإبقاء على الأولويات الثلاث الواردة في الخطة الاستراتيجية الحالية ضمن الخطة المقبلة، بما يسمح بتثبيت الإنجازات، مع إدخال تعديلات محدودة لتعزيز وضوح الأولويات وأوجه التعاون والفرص.
12. **التوصية الثانية:** عند تنفيذ الخطة الاستراتيجية الجديدة، ينبغي تركيز الجهود على مجموعة محددة ومتفق عليها من المناطق والبلدان، ومنحها أولوية للاستفادة من دعم متعدد السنوات، مع تعزيز جهود المراقبة والتعلم.
13. **التوصية الثالثة:** تعزيز مشاركة الأعضاء وتحملهم مسؤوليات أكبر لدعم تنفيذ الخطة الاستراتيجية، مع إعطاء الأولوية لمشاركتهم في جهود المناصرة العالمية، والتعلم الإقليمي الاستراتيجي، وعمليات الدعم القطري.
14. **التوصية الرابعة:** منح تعبئة الموارد وتنويعها أولوية لضمان دعم تنفيذ الخطة الاستراتيجية، بالاستناد إلى نظام قوي للمراقبة والتعلم يوجّه القرارات ويعزّز المساءلة.
15. **التوصية الخامسة:** تعزيز ظهور الفريق الخاص بالمعلمين وقيمتهم لدى الأعضاء، بما في ذلك على المستوى القطري، عبر تكثيف جهود التواصل، وضمان تيسير الموارد والمنصات ووسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالفريق، وجعلها ملبّية لاحتياجات الفئات المستهدفة ذات الأولوية، ومتناغمة مع أولويات الخطة الاستراتيجية، وداعمة لها.

1. مقدمة

1. أُجري التقييم الخارجي للخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 خلال الفترة من ديسمبر/كانون الأول 2024 إلى يوليو/تموز 2025، وذلك بهدف التقييم الخارجي للخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 التي وضعها فريق العمل الدولي الخاص بالمعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030. أُجري هذا التقييم بواسطة فريق مستقل من شركة Mokoro Ltd، نيابةً عن شعبة تنمية مهارات المعلمين التابعة لمنظمة اليونسكو.¹ اكتمل التقرير التمهيدي في نيسان/أبريل 2025، وعُرضت النتائج الأولية للتقييم خلال "حلقة عمل اليوم الاستراتيجي" التي عُقدت في 13 حزيران/يونيو 2025 في المقر الرئيسي لليونسكو في باريس. وأتاح ذلك لأعضاء الفريق المرجعي المعني بالتقييم وأعضاء اللجنة التوجيهية فرصة تبادل الآراء حول النتائج الأولية والتعاون المشترك في صياغة التوصيات.

1-1 نظرة عامة على الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين وخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025

2. يُعدّ الفريق الخاص² المعني بالمعلمين تحالفاً عالمياً مستقلاً يركّز على المعلمين وقضاياهم، وقد أنشئ في عام 2008 بموجب ما جرى الاتفاق عليه في إعلان أوسلو.³ وتتمثل أهدافه الرئيسية في إذكاء الوعي، وتوسيع قاعدة المعرفة، ودعم البلدان في تحقيق الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة، مع التركيز على الغاية 4-ج،⁴ إلى جانب دعم جدول أعمال التعليم حتى عام 2030 الذي يهدف إلى "ضمان التعليم الجيد والمنصف والدامج وفرص التعلّم مدى الحياة للجميع".

3. يعمل الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين ضمن هيكل شبه مستقل يتكوّن من أعضاء الفريق ولجنة توجيهية. وتستضيف اليونسكو أمانته في باريس داخل شعبة التعليم. ويوفّر الاجتماع السنوي للأعضاء منصة لمراجعة التقدّم واتخاذ القرارات. ويضمّ الفريق ما مجموعه 189 عضواً من شركاء⁵ حكوميين على المستويين الوطني والدولي، ومنظمات حكومية دولية وغير حكومية، بما في ذلك الجهات المانحة ووكالات الأمم المتحدة والقطاع الخاص. وينشط أعضاؤه على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية في الاستجابة للقضايا المتصلة بالمعلمين والتعليم. تدعم المجموعات المواضيعية عمل الفريق الخاص بالمعلمين، وينضمّ الأعضاء إلى اجتماعات المشاركة لتعزيز الوعي بقضايا المعلمين.

4. شكّلت الخطة الاستراتيجية للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين (2022-2025) المرحلة الرابعة من تطوّر شبكة الفريق. تحدد الخطة الأولويات المتعلقة بالمعلمين والتعليم، وتسعى إلى اعتماد سياسات فعّالة وزيادة مستوى التمويل، بهدف تحقيق الغاية 4-ج للهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة.

5. تتضمّن الخطة الاستراتيجية ثلاثة محاور عمل رئيسية:

- إنتاج ونشر المعرفة (محور العمل الرئيسي 1): يهدف إلى ضمان توافر المعرفة الملائمة والمحدّثة حول المعلمين والتعليم، بما يدعم صياغة وتنفيذ سياسات شاملة للمعلمين.
- المناصرة (محور العمل الرئيسي 2): يركّز على مناصرة قضايا المعلمين والتعليم الجيد، واعتماد الرسائل الأساسية ونشرها من جانب أعضاء الفريق وخارجه.
- تعلّم السياسات الوطنية والإقليمية (محور العمل الرئيسي 3): يهدف إلى دعم تطوير سياسات شاملة للمعلمين، استناداً إلى احتياجات الأعضاء وعلى أساس تبادل الخبرات.

¹ وفقاً لما ورد في الإطار المرجعي، فإن كارلوس فارغاس، رئيس شعبة تنمية مهارات المعلمين في اليونسكو ورئيس أمانة فريق العمل الدولي الخاص بالمعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030، قد كلّف بإجراء هذا التقييم نيابةً عن اليونسكو ولصالحها.

² قبل اعتماد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المعني بالتعليم حتى عام 2030 الذي أُجري في عام 2015، كان الاسم الكامل للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين هو: فريق العمل الدولي الخاص بالمعني بالمعلمين في إطار التعليم للجميع، وذلك في إشارة إلى أهداف التعليم للجميع، وهي خطة العمل العالمية للتعليم للفترة من 2000 إلى 2015.

³ اليونسكو، 2008

⁴ الهدف (4-ج) من أهداف التنمية المستدامة: الزيادة بنسبة كبيرة في عدد المعلمين المؤهلين، بما في ذلك من خلال التعاون الدولي لتدريب المعلمين في البلدان النامية، وبخاصة في أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية، بحلول عام 2030. المؤشر (4-ج-1): نسبة المعلمين الحاصلين على الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة، حسب المرحلة التعليمية (الأمم المتحدة، بدون تاريخ).

⁵ الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، بدون تاريخ (أ)، جرى التحديث عبر البريد الإلكتروني في 23 تموز/يوليو 2025.

6. ظلت الأولويات المتعلقة بالمناصرة وإنتاج المعرفة ونشرها متسقة إلى حد كبير في الخطط الاستراتيجية المتعاقبة. غير أن محور العمل الرئيسي (3) خضع لتعديل جوهري في إطار الخطة الحالية، حيث تحول من "دعم البلدان ومشاركتها" إلى "تعلّم السياسات الوطنية والإقليمية". وقد استند هذا التغيير إلى نتائج التقييم الخارجي⁶ للخطة الاستراتيجية السابقة، التي أبرزت التحديات التي واجهها الفريق الخاص بالمعلمين في تحويل تعلّم السياسات إلى تغييرات ملموسة على المستوى الفُطري. ويهدف محور العمل الرئيسي المُعدّل إلى تعزيز التعاون بين بلدان الجنوب، وتبني الممارسات الجيدة والمعايير المشتركة، من خلال تحسين التكيف مع السياقات الإقليمية المختلفة.

2-1 السياق العالمي

7. يعمل الفريق الخاص بالمعلمين ضمن سياق تعليمي عالمي يتشكّل في ضوء خطة التنمية المستدامة لعام 2030، وما تتضمنه من تركيز على الهدف 4، الذي ينص على "ضمان التعليم الجيد والمنصف والدامج وفرص التعلّم مدى الحياة للجميع".⁷ وتؤكد الغاية 4-ج على ضرورة زيادة أعداد المعلمين المدرّبين والمؤهلين اجتماعياً ومهنيّاً، عبر تعزيز التدريب المهني للمعلمين وتعميق التعاون الدولي في هذا المجال.⁸ ورغم الالتزامات الواضحة على مستوى السياسات، لا يزال التقدم نحو تحقيق هذه الأولويات غير متكافئ بين المناطق ومجموعات الدخل المختلفة، حيث تسجّل تفاوتات كبيرة في معدلات القيد، ومعدلات إتمام التعليم، وجودة التعليم، وتوافر المعلمين.⁹

8. تشمل أبرز التحديات التي تعيق إحراز التقدم نحو تحقيق الغاية 4-ج وجود نقص عالمي في أعداد المعلمين، إضافة إلى النقص الكبير في أعداد المعلمين المؤهلين. ففي حين تواجه البلدان مرتفعة الدخل تراجعاً في الإقبال على مهنة التعليم، تعاني البلدان منخفضة الدخل من ندرة في أعداد المعلمين قياساً إلى الطلب المرتفع.¹⁰ في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء وحدها، حيث تبدو مشكلة نقص المعلمين الأكثر حدة، ستحتاج البلدان إلى توظيف 15 مليون معلم لتحقيق أهداف التعليم بحلول عام 2030.¹¹ تتفاقم هذه المشكلة بسبب التفاوت في مؤهلات المعلمين ومعايير التدريب، ما يضعف القدرة على تقديم تعليم عالي الجودة. على الصعيد العالمي، تم تسجيل نسبة 35 في المائة من معلمي المرحلة الابتدائية ونسبة 50 في المائة من معلمي المرحلة الثانوية ممن لا يستوفون الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة في هذا المجال.¹² في البلدان ذات الدخل الأدنى، ثمة قيود تعترض التدريب المهني قبل الالتحاق بالخدمة وأثناء أداء الخدمة بسبب الموارد المالية المحدودة والمتناقصة.¹³ تظلّ قضايا الإنصاف والشمول منتشرة على نطاق واسع، حيث لا تزال بعض الفئات مثل النساء والفتيات، والأشخاص ذوي الإعاقة، والأفراد المتواجدين في المناطق المتأثرة بالنزاعات أو ذات الدخل المنخفض تواجه حواجز نظمية تعوق مواصلة التعليم.¹⁴ الملحق 9 يقدم مزيداً من التفاصيل حول سياقات التعليم والمعلمين على مستوى العالم.

2. غرض التقييم ومنهجيته

1-2 غرض التقييم ونطاقه

9. تم إجراء هذا التقييم لإعداد تقرير قائم على الأدلة حول التقدم الذي أحرزه الفريق الخاص بالمعلمين مقارنةً بأهداف خطته الاستراتيجية، وللمساعدة في اتخاذ القرارات وتحديد الأولويات للخطة الاستراتيجية المقبلة للفترة 2026-2029. وامتد النطاق الزمني لهذا التقييم من عام 2022 إلى عام 2025.

10. أخذ التقييم بعين الاعتبار المكونات التالية لأعمال الفريق الخاص بالمعلمين مقارنةً بالخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025:
(1) الإنجازات الرئيسية؛ (2) استراتيجيات التنفيذ؛ (3) الموارد؛ (4) التحديات؛ (5) الحوكمة؛ (6) مدى صلاحية مهمة الفريق ونطاق عمله ونظرية التغيير الخاصة به؛ (7) التحولات الاستراتيجية من الخطة الاستراتيجية السابقة إلى الحالية.¹⁵

⁶ مجموعة تكنوبوليس، 2021

⁷ الأمم المتحدة، بدون تاريخ

⁸ الأمم المتحدة، بدون تاريخ

⁹ اليونسكو، 2023(ب)؛ اليونسكو، 2024

¹⁰ اليونسكو، 2024

¹¹ الفريق الخاص بالمعلمين، بدون تاريخ (ب)

¹² اليونسكو، 2024

¹³ الفريق الخاص بالمعلمين، بدون تاريخ (ب)

¹⁴ IDRC، 2024

¹⁵ راجع الإطار المرجعي، ص. 16

11. تم إدماج اعتبارات المساواة بين الجنسين والإنصاف بشكل منهجي في تصميم التقييم وتنفيذه. شكّلت القضايا الشاملة ذات الصلة جزءاً من التحليل، مثل جانحة كوفيد-19 التي كانت السبب لوضع الخطة الاستراتيجية للفترة 2025-2022.

2-2 مستخدمو التقييم وإدارته

12. يتمثل المستخدمون الأساسيون المقصودون من هذا التقييم في أمانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، واللجنة التوجيهية للفريق، ومنظمة اليونسكو بصفتها الجهة المستضيفة لأمانة الفريق. أما المستخدمون الثانويون فهم أعضاء الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، والجهات المانحة/الممولة، والمجموعة الأوسع من أصحاب المصلحة في قطاع التعليم، بما في ذلك الجهات المانحة، ووكالات الأمم المتحدة، والمنظمات غير الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني، ونقابات المعلمين، والقطاع الخاص، وسائر الجهات الفاعلة على المستويات العالمية والإقليمية والقُطرية. تولّت أمانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين مسؤولية إدارة التقييم وتنسيقه. وقدم الفريق المرجعي المعني بالتقييم¹⁶ الإرشادات اللازمة وإجراءات ضمان الجودة. وأما الجهات المسؤولة عن مراجعة مسودة تقرير التقييم فتمثلت في أمانة الفريق، والفريق المرجعي للتقييم، واللجنة التوجيهية.

3-2 معايير وأسئلة التقييم

13. شمل التقييم المعايير التالية التي وضعتها لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: الملاءمة، والتماسك، والفعالية، والكفاءة، والتقدم (نحو) التأثير، والاستدامة. ونظراً لقصّر الفترة الزمنية منذ بدء تنفيذ الخطة الاستراتيجية (ثلاث سنوات منذ اعتمادها) وإجراء هذا التقييم، لم يكن ممكناً إجراء تقييم كامل للتأثير. وبدلاً من ذلك، ركّز التقييم على التقدم المحرز على امتداد مسارات النواتج الواردة في نظرية التغيير، باستخدام مجموعة محددة من العمليات والمخرجات، التي تُعرض تفاصيلها في منهجية التقييم (القسم 4-2 أدناه). وبالتشاور مع الفريق المرجعي المعني بالتقييم، ووفقاً لأولويات الإطار المرجعي، جرى الاتفاق على الأسئلة التقييمية الستة التالية:

- أ) ما هو الهيكل العالمي الحالي للمنظمات العاملة على دعم المعلمين، وما هي مكانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين ضمن هذا المشهد العالمي؟
- ب) ما هي القيمة المضافة التي يقدمها الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين ضمن المشهد العالمي، وما مدى ملاءمة ولايته وأولوياته الاستراتيجية؟
- ج) ما مدى التقدم الذي تم إحرازه في تنفيذ أولويات الخطة الاستراتيجية؟
- د) ما مدى فعالية وكفاءة الهيكل التنظيمي، وعمليات الحوكمة، وآليات العمل، ومشاركة الأعضاء في دعم الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين؟
- هـ) هل يعمل الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين على تعزيز تعلّم السياسات والمساهمة في تغييرها على المستوى القُطري؟
- و) ما مدى استدامة دور الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين؟

4-2 المنهجية

14. أُجري التقييم باتباع نهج قائم على نظرية التغيير وباستخدام أساليب مختلطة، بالاستناد إلى تحليل المشهد العام. خلال مرحلة إعداد التقرير التمهيدي، تعاون فريق التقييم مع أمانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين وأعضاء اللجنة التوجيهية لتوضيح نظرية التغيير. تمت صياغة النسخة المنقحة من نظرية التغيير بالاستناد إلى نتائج التقييم (راجع الملحق 3، الشكل 20). وأعدت مصفوفة التقييم (الملحق 2) لربط كل سؤال تقييمي مع معايير التقييم ذات الصلة التي وضعتها لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وتوضح المصفوفة كيفية الاستفادة من مصادر البيانات المتعددة للإجابة على كل سؤال تقييمي. وساهم تحليل أصحاب المصلحة الذي أُجري خلال المرحلة التمهيديّة في تحديد الأولويات الخاصة بجمع البيانات الأولية. يمكن العثور على مزيد من التفاصيل حول أساليب التقييم ونطاق تغطيته في الملحق 4.

¹⁶ تألف الفريق المرجعي المعني بالتقييم من أربعة موظفين في الأمانة (رئيس الأمانة، والمنسق، ومدير الشؤون المالية، والمشرّف على منصة المعارف)، ومن سبعة ممثلين عن اللجنة التوجيهية (النرويج، وفنلندا، والمملكة العربية السعودية، والفلبين، وحملة الشبكة الأفريقيّة للتعليم للجميع، والاتحاد الدولي لنقابات المعلمين، والجماعة الكاريبية)، بالإضافة إلى ممثل واحد عن إحدى منظمات المجتمع المدني الأعضاء في الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين (الرابطة الفلمنكية للتعاون الإنمائي والمساعدة التقنية)، وعضو من مكتب التقييم في قسم خدمات الرقابة الداخلية التابع لليونسكو.

15. شملت عملية جمع البيانات استعراض الوثائق، وإجراء مقابلات مع مَطلعين رئيسيين، ومناقشات جماعية مركزة، واستطلاع آراء الأعضاء، واستطلاع الأثر الذي أحدثه الفريق في بلدان محددة. تمت مقابلة ما مجموعه 40 شخصاً مطلعاً خلال المرحلة الرئيسية لجمع البيانات (47 في المائة من الإناث، 53 في المائة من الذكور)، بالإضافة إلى مقابلة تسعة أشخاص مَطلعين خلال المرحلة التمهيديّة. بلغت نسبة الإجابة 22 في المائة على استطلاع آراء الأعضاء و26 في المائة على استطلاع الأثر الفُطري (راجع القسم 2-5 القيود، الملحق 6، الملحق 7). تم استخدام أداة تتبّع العمليات لتقييم كيفية تأثير منتجات/عمليات مختارة للفريق الخاص بالمعلمين (مثل التقرير العالمي عن المعلمين، والمنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة، ودليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، ومنصة المعارف) على عمليات السياسات الوطنية، مع تقديم دراسات حالات في الملحق 10.

16. قامت مصفوفة النتائج الأولية بتلخيص الأدلة، وتقييم قوة البيانات الداعمة، وتوجيه الأحكام التقييمية. واستند التحليل الكمي إلى البيانات الأولية المتأتية من استطلاعات الرأي، وإلى البيانات المتاحة من الرصد، والبيانات المالية الصادرة عن أمانة الفريق الخاص بالمعلمين. تم تحليل النتائج المستخلصة من استطلاعات الرأي بطريقة وصفية، مع استخدام التوبوب المتقاطع عند الاقتضاء. استعرضت حلقة عمل تحليلية داخلية النتائج الأولية، وساهمت في عملية التثليث، وضمنت مصداقية النتائج.¹⁷

5-2 القيود

17. تم تنفيذ منهجية التقييم بنجاح من دون إدخال أي تغييرات جوهرية عليها. ومع ذلك، يجب الإشارة إلى عدة قيود تتعلق بعملية جمع البيانات.

- أدى التأخر في اعتماد التقرير التمهيدي من قبل أمانة الفريق الخاص بالمعلمين إلى تقليص فترة جمع البيانات بشكل كبير، ما قلّل الوقت المُتاح لإجراء المقابلات والتحليل. أدّت التأخيرات في الحصول على تفاصيل الاتصال في الوقت المناسب إلى مزيد من البطء في عملية جمع البيانات.
- وكذلك تأثر توقيت جمع البيانات وتحليلها بالتأخيرات في تلقي الملاحظات والموافقة على استطلاعات الرأي وفي استلام قوائم الاتصال ذات الصلة. وبالتالي، تقلّص الوقت المُتاح للمُجيبين على استطلاع الرأي، وقلّ من عدد التنبيهات التي تم إرسالها. ومع ذلك، تم تحقيق معدل استجابة مرضٍ (انظر 15 أعلاه).
- قدّمت الأمانة معلومات عن جهات الاتصال الفُطرية فقط لجهات التنسيق الفُطرية التابعة للفريق الخاص بالمعلمين في اليونسكو. وهذا إلى جانب ضيق الجدول الزمني لجمع البيانات، جعل من الصعب ضمان مشاركة كافية للشركاء الوطنيين كجزء من الدراسات الفُطرية.
- تعدّر إجراء بعض المناقشات الجماعية المركزة المخطط لها بسبب محدودية الاستجابة والمشاركة من بعض مجموعات أصحاب المصلحة. وبالنسبة لبعض المجموعات، تم استبدال هذه المناقشات بإجراء مقابلات فردية مع مَطلعين رئيسيين.

3. نتائج التقييم

1-3 السؤال التقييمي (1): ما هو الهيكل العالمي الحالي للمنظمات العاملة على دعم المعلمين، وما هي مكانة الفريق الخاص بالمعلمين ضمن هذا المشهد العالمي؟ (الصلة)

نتائج 1. في ظلّ مشهد التعليم العالمي المزدهم الذي يواجه تحديات مستمرة ومتزايدة التعقيد، يضطلع الفريق الخاص بالمعلمين بالمعلمين بدور مميز. عزّز الفريق الخاص بالمعلمين هويته كمنصة متعددة الأطراف تركز بشكل فريد على مهنة التعليم. ومع ذلك، ورغم تنامي الاعتراف بدوره، لا يُنظر إليه على نطاق واسع باعتباره هيئة مرجعية رسمية في قضايا المعلمين.

18. يتميز قطاع التعليم العالمي بتعدد الجهات الفاعلة فيه مع تداخل ولاياتهم واهتماماتهم في دعم مهنة التعليم. وهذا يشمل المنظمات متعددة الأطراف، ووكالات التنمية ثنائية الأطراف، والشراكات العالمية، والكيانات الإقليمية، ومنظمات المجتمع المدني، والشبكات المهنية (الشكل 51، في الملحق 9).¹⁸

19. ينشط عدد من الجهات الفاعلة في مجالات تتقاطع مباشرةً مع ولاية الفريق الخاص المعني بالمعلمين، بما في ذلك السياسات والتدريب وظروف العمل والتطوير المهني الخاص بالمعلمين (الشكل 1 أدناه). وتشمل المخاوف المستمرة نقص المعلمين، وتوزيعهم بشكل غير متكافئ، وعدم كفاية التدريب، وضعف المكانة المهنية.¹⁹ لقد برزت قضايا جديدة حظيت بالاهتمام، بما في ذلك تقلص فرص التمويل المتاحة،²⁰ وأثر التحول الرقمي، وارتفاع الطلب على التعليم المراعي لتغيير المناخ والشامل للجميع، والصحة النفسية للمعلمين ورفاههم.²¹

الشكل 1 المنظمات التي يُنظر إليها على أنها مائة للفريق الخاص المعني بالمعلمين (استطلاع آراء الأعضاء)



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

20. يمكن تصنيف هذا المشهد المعقد بشكل عام إلى ثلاث فئات وظيفية: (1) المنظمات المعيارية والمختصة بوضع السياسات (مثل اليونسكو، ومنظمة العمل الدولية)، (2) الكيانات التقنية والمركزة على التنفيذ (مثل البنك الدولي، والشراكة العالمية من أجل التعليم، والبنوك الإقليمية للتنمية)، (3) المناصرة والشبكات المهنية (مثل الاتحاد الدولي لنقابات المعلمين). تسهم كل فئة في بلورة أجندات المعلمين على الصعيد العالمي والوطني، وإن اختلف تركيزها بين المعايير أو التمويل أو البحث أو الممارسة. كما برزت جهات فاعلة جديدة، بما في ذلك الشراكات التعليمية التي تركز على التكنولوجيا، والمنظمات والمؤسسات الخاصة، والمبادرات التي تستهدف بناء القدرات الرقمية للمعلمين. لقد أضافت هذه الجهات الفاعلة الجديدة خبرات مستجدة، ولكنها أدخلت أيضاً تحديات جديدة في مجال التنسيق، ولا سيما أنّ الجهات الفاعلة التقليدية في قطاع التعليم قد لا تكون مرتبطة بشكل منهجي بالمنظمات والمبادرات الأحدث أو الأكثر اتصالاً بالتكنولوجيا.

21. واصل الفريق الخاص المعني بالمعلمين تعزيز هويته كمنصة ذات أصحاب مصلحة متعددين، تركز بشكل فريد على مهنة التعليم. برز الفريق الخاص المعني بالمعلمين بشكل أوضح وتعززت مشاركته، مع إدراك أصحاب المصلحة لمساهماته في تعزيز التنسيق العالمي حول قضايا المعلمين. ساهم إطلاق المنتجات المعرفية الرائدة، مثل التقرير العالمي عن حالة المعلمين، وتنظيم اجتماعات بارزة مثل المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة،²² في تحقيق ذلك.

¹⁸ تحليل الوضع العام، الملحق 9

¹⁹ المرجع نفسه

²⁰ مركز التنمية العالمية، 2025

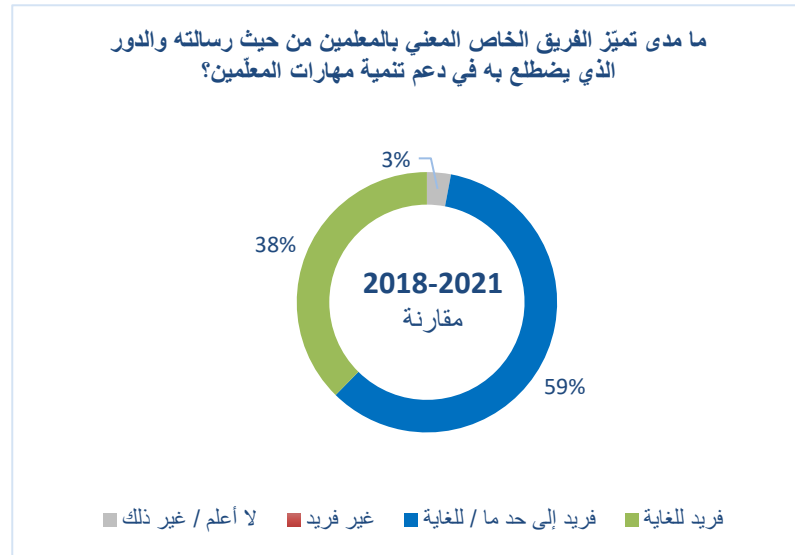
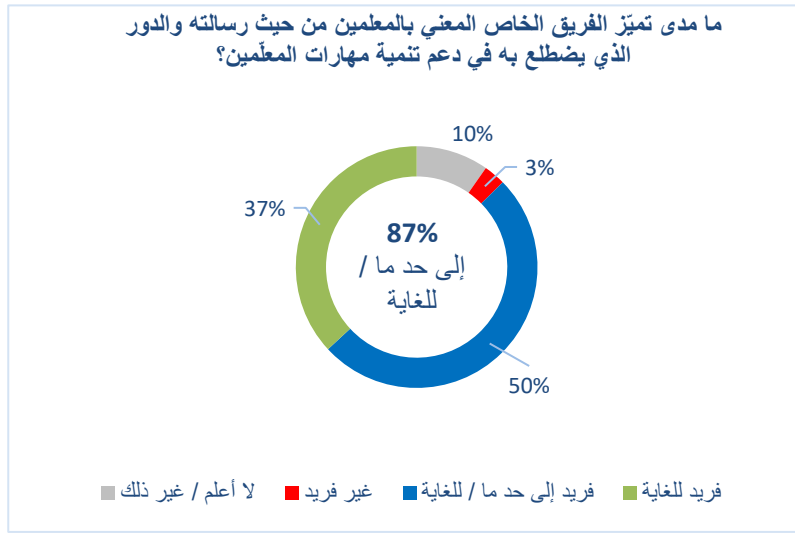
²¹ المرجع نفسه

²² اليونسكو، 2024

22. تزايد الاعتراف بالفريق الخاص بالمعلمين كجهة تنظم اجتماعات الجهات الفاعلة ومصدر موثوق للأدلة والمناصرة لقضايا المعلمين.²³ إن الجهود التي بذلها الفريق الخاص بالمعلمين للمساعدة في تحديث الأطر المعيارية العالمية، مثل الغاية 4-ج لأهداف التنمية المستدامة، وتوصية منظمة العمل الدولية/اليونسكو بشأن أوضاع المدرسين (1966)، وتوصية اليونسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي (1997)، وترجمتها إلى سياسات وطنية للمعلمين، تسلط الضوء بشكل أكبر على مدى ملائمتها في ربط الالتزامات العالمية بالتنفيذ على المستوى القطري. يعتبر 87 في المائة من الأعضاء أن الفريق الخاص بالمعلمين يتميز إلى حد ما أو بشكل كبير في مهمته ودوره (الشكل 2). وهذا يدل على اعتراف قوي بالقيمة المميزة التي يقدمها الفريق الخاص بالمعلمين (يتم مناقشته بمزيد من التفصيل تحت السؤال التقييمي (2)).

الشكل 2 التميز المتصور للفريق الخاص بالمعلمين (استطلاع آراء الأعضاء)

ما مدى تميز الفريق الخاص بالمعلمين من حيث رسالته والدور الذي يضطلع به في دعم تنمية مهارات المعلمين؟



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

23. ومع ذلك، لا يُنظر عموماً إلى الفريق الخاص بالمعلمين باعتباره هيئة مرجعية رسمية معنية بالمعلمين على نطاق واسع. في بعض الحالات، يواصل أصحاب المصلحة على الصعيد العالمي والإقليمي التفاعل بسهولة أكبر مع مؤسسات أخرى للقيادة التقنية أو التعاون التشغيلي، حتى عندما تكون هذه المؤسسات أعضاء في الفريق الخاص بالمعلمين.²⁴ وهذا يعكس بيئة معلوماتية تنافسية.

²³ المقابلات مع المطلعين الرئيسيين/المناقشات الجماعية المركزة واستطلاع آراء الأعضاء
²⁴ المرجع نفسه

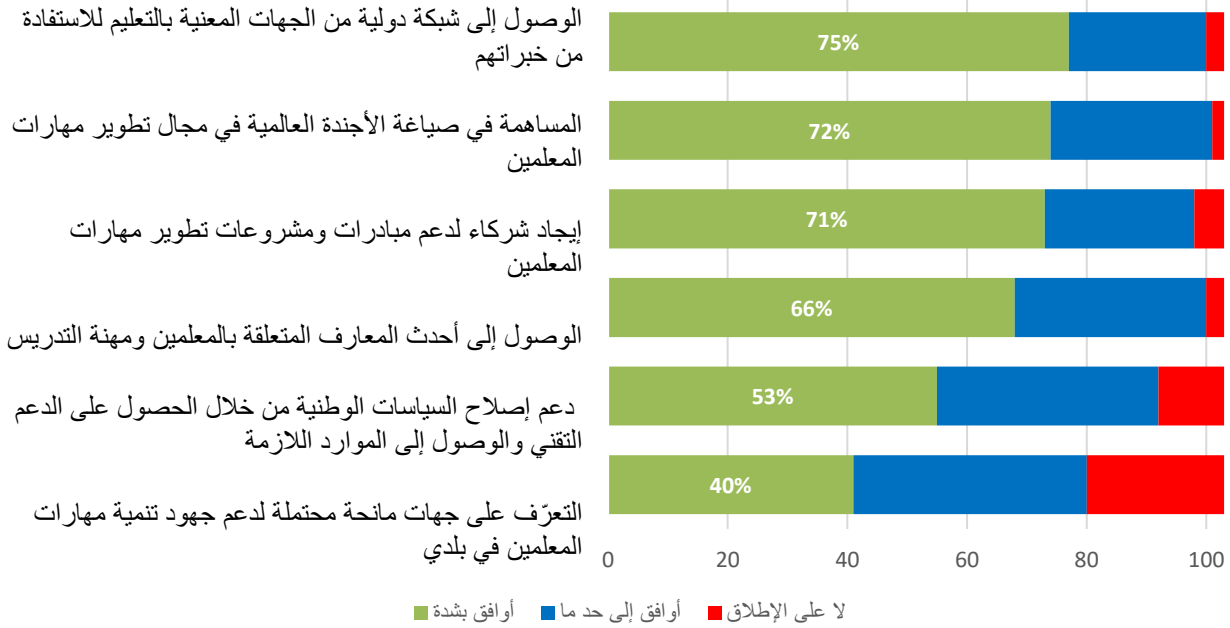
2-3 السؤال التقييمي (2): ما هي القيمة المضافة التي يقدمها الفريق الخاص المعني بالمعلمين ضمن المشهد العالمي، وما مدى ملاءمة ولايته وأولوياته الاستراتيجية؟ (التماسك)

نتائج 2. يبقى الفريق الخاص المعني بالمعلمين ذا صلة ويقدم قيمة مضافة واضحة على المستوى العالمي، حيث تتجلى قيمته المضافة من خلال أنشطته وتنوع أعضائه. تتوافق الخطة الاستراتيجية مع الأهمية المستمرة لإنهاء الوعي، وبناء القدرات، وتعزيز الاستجابات للتحديات التي يواجهها المعلمون ومهنة التعليم. ومع ذلك، فقد تقلصت الصلة المباشرة مع الأولويات القطرية المُعلنة إلى جانب التحول من دعم البلدان إلى تعلّم السياسات.

24. يأتي الفريق الخاص المعني بالمعلمين بقيمة مضافة مهمة لأصحاب المصلحة في قطاع التعليم، ويُنظر إليه على نطاق واسع كحركة ومنصة فريدة من نوعها، ويتمتع بدور ومكانة رئيسية باعتباره المنصة العالمية الوحيدة المخصصة حصرياً للمعلمين (راجع أيضاً السؤال التقييمي (1))، وكجهة مؤتمنة على الغاية 4-ج لأهداف التنمية المستدامة. تتجلى القيمة المضافة في حقيقة أن 75 في المائة من المجيبين على استطلاع آراء الأعضاء ذكروا ما يلي: يُعتبر "الوصول إلى شبكة دولية من أصحاب المصلحة والتعلم منهم" هو "الدافع الرئيسي" لاهتمامهم بالفريق الخاص المعني بالمعلمين. كما تم التعبير عن قيمة الشبكة في العديد من المقابلات. على حد تعبير أحد المطلعين الرئيسيين على المستوى القطري، "لو لم يكن (الفريق الخاص المعني بالمعلمين) موجوداً، لكان علينا أن نخترعه". وقد أكد ذلك أيضاً أحد المطلعين من الجهات المانحة الذي صرّح لنا بما يلي: "صحيح العالم مكاناً أفضل بفضل الجهود التي يبذلها الفريق الخاص المعني بالمعلمين".

الشكل 3 دوافع الأعضاء للمشاركة مع الفريق الخاص المعني بالمعلمين

ما الذي يدفع اهتمامك بالفريق الخاص المعني بالمعلمين؟



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء، عدد المشاركين = 121

25. يقدر الأعضاء وأصحاب المصلحة الخارجيون بشدة قدرة الفريق الخاص بالمعلمين على التفاعل مع سائر الجهات الفاعلة على الصعيد العالمي ومناصرة حقوق المعلمين. ثاني أكثر الدوافع شيوعاً للاهتمام بالفريق الخاص بالمعلمين (ذكرته نسبة 72 في المائة من الأعضاء المجيبين على استطلاع الرأي، راجع الشكل 3 أعلاه) هو "إمكانية التأثير في عمليات وضع جدول الأعمال على المستوى الدولي". وبالمثل، أكد جميع المجيبين البالغ عددهم 26 في استطلاع الأثر الفطري أن الفريق الخاص بالمعلمين يمتلك مجموعة واضحة من الأولويات لدفع جدول أعمال المعلمين، وأجاب جميعهم بـ "نعم" عند سؤالهم عما إذا كان الفريق ذا صلة باحتياجات المعلمين في بلدكم (راجع الملحق 7). أبرز المطلعون الرئيسيون أن قدرة الفريق الخاص بالمعلمين على أداء هذا الدور تعكس تركيزه الفريد على المعلمين وحضوره المستمر والطويل الأمد على الساحة العالمية. تتفاعل هذه العوامل المختلفة مع خصائص أخرى مهمة للقيمة المضافة (راجع المربع 1).

26. يُعد تنوع أعضاء الفريق الخاص بالمعلمين ميزة مهمة، ويعزز شرعيته ومكانته. من خلال جمع مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة ذات أصول وأدوار ودوائر الانتخابية وجداول أعمال مختلفة، يتمتع الفريق الخاص بالمعلمين بشرعية قوية وقدرة فريدة على تنظيم الاجتماعات بين مختلف مجموعات أصحاب المصلحة. يتيح هذا التكوين الشامل للفريق الخاص بالمعلمين تمثيل كامل مجموعة أصحاب المصلحة المعنيين بقضايا المعلمين على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية. على وجه الخصوص، يُقدّر المطلعون الرئيسيون التمثيل القوي للشركاء والبلدان من الجنوب العالمي، ويُنظر إليه على أنه قوة مميزة. والجدير بالذكر أن ما يعزز مصداقية الفريق الخاص بالمعلمين وإمكاناته كجهة تنسيق مركزية هو

المربع 1 القيمة المضافة للفريق الخاص بالمعلمين

- تركيز دقيق على المعلمين ومهنة التدريس، وفق الغاية 4-ج لأهداف التنمية المستدامة
 - قدرة قوية ومتنامية على تنظيم الاجتماعات وبناء الشبكة، مدعومة بالصلة الوثيقة مع منظمة اليونسكو
 - تنوع أعضاء الفريق وتمتعهم بصفة تمثيلية، ما يُضفي عليه طابعاً شريعياً ويساهم في توليد المعرفة
 - جودة الخبرات والموارد والمنتجات التقنية لدى الفريق
- بالنسبة للعديد من المطلعين، تتفاعل هذه الخصائص فيما بينها وتدعم بعضها البعض، ما يؤدي إلى دينامية فريدة وقيمة.

المصدر: المقابلات مع المطلعين الرئيسيين في إطار التقييم

كون العديد من أنشط الجهات الفاعلة في مجال المعلمين أعضاء في الفريق. ومع ذلك، بينما يتيح الهيكل المؤسسي للفريق الخاص بالمعلمين تعزيز التنسيق والتكامل، فإن مكانته ضمن شبكة معقدة من العلاقات تتطلب بذل جهود مستمرة لإدارة الشراكات بفعالية، وتجنب الازدواجية في العمل، والاستفادة الكاملة من دوره كصوت جماعي ضمن هيكل السياسات العالمية للمعلمين.

27. تتوافق الخطة الاستراتيجية ونظرية التغيير المرتبطة بها بشكل جيد مع جداول الأعمال العالمية، ويُنظر إليها عموماً على أنها تعكس الأولويات الرئيسية. تركز الخطة الاستراتيجية الحالية على المناصرة، وإنتاج المعرفة ونشرها، وتعلم السياسات، وهي أيضاً من بين الدواعي الرئيسية لمشاركة الأعضاء في الفريق الخاص المعني بالمعلمين (راجع الشكل 3 أعلاه). وقد قال العديد من المطلعين على التقييم إن قيمة الفريق الخاص المعني بالمعلمين تتجلى من خلال تعبيره بصراحة عن قضايا المعلمين، وعرض رسائله بوضوح، والاستجابة للتحديات والأولويات المتطورة للمعلمين. على سبيل المثال، ذُكر أن إنتاج المعرفة لدى الفريق الخاص المعني بالمعلمين كان قيماً جداً بالنسبة لسائر شركاء التعليم مثل الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ، وصندوق التعليم لا ينتظر، والشراكة العالمية من أجل التعليم. كما أن إنتاج المعرفة كان مفيداً لمداولاتهم حول الأولويات وفهمهم للقضايا الرئيسية. ويُعترف أيضاً بدور الفريق الخاص المعني بالمعلمين لإبرازه وتسليطه الضوء على القضايا الناشئة، على سبيل المثال من خلال عمله في مجال الذكاء الاصطناعي وتركيزه على المعلمين في المناطق الريفية.

28. يُعترف بأهمية الخطة الاستراتيجية لكونها قائمة على التعلم والخبرة السابقة. ومع ذلك، فإن التحول من الدعم القطري إلى تعلم السياسات الإقليمية والوطنية لا يحظى بدعم عالمي. ويُنظر إلى الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 على أنها طريقة لمعالجة نقاط الضعف الرئيسية التي تحددت في التقييم السابق. ومع ذلك، فإن التحول من الدعم القطري إلى تعلم السياسات الإقليمية والوطنية في إطار محور العمل الرئيسي (3) قد أضعف الصلة المباشرة للفريق بالأولويات التي عبّرت عنها الجهات الفاعلة القطرية. ويُقدّر أن الفرص قد تضاءلت فيما يتعلق بتعزيز مشاركة الأعضاء ومبادراتهم وتوحيد جهودهم لدعم العمليات القطرية. توجه العديد من المطلعين بدعوة إلى الفريق الخاص المعني بالمعلمين لتعزيز الجهود العالمية المبذولة إلى جانب الاستجابة بشكل أفضل لأولويات الدول الأعضاء. كما عبّر أحد المطلعين الرئيسيين على المستوى الإقليمي: "نبو الطموحات نبيلة جداً... لكننا لا نلمس حضوراً تنفيذياً واضحاً للفريق، إذ لا نشعر بأن الفريق يؤدي دوره التنفيذي على المستوى القطري".²⁵ وفي هذا السياق، يُظهر السؤال التقييمي (3) أن هناك فرصاً متاحة لمواصلة جهود الأعضاء وتحقيق التعاون لدعم العمليات السياسية على المستوى القطري، ولكنها لا تُسهل ولا تُدعم بما فيه الكفاية من قبل الأعضاء.

29. لا تحظى مشاركات الفريق الخاص المعني بالمعلمين دائماً بالأولوية الكافية أو بالتركيز الاستراتيجي المطلوب. عبّرت مجموعات أصحاب المصلحة عن أحد المخاوف الحرجة في سياق التحديات المتعلقة بتحديد الأولويات، وتشنت الجهود، وغياب التركيز الاستراتيجي في التطبيق العملي: "يضطلع الفريق الخاص المعني بالمعلمين بمهام كثيرة... أظن أن المطلوب هو المزيد من التركيز" كما أضافت أن "الجهود متناثرة جداً وهذا يقلص الأثر الاستراتيجي".²⁶ شملت الاقتراحات المحددة التي قدّمها المطلعون الرئيسيون تركيز المساعدة التقنية على مجموعة مختارة من البلدان ذات الاحتياجات الأكبر، وتركيز المشاركة العالمية على عدد قليل من الفرص الحاسمة للمناصرة.

3-3 السؤال التقييمي (3): ما مدى التقدم الذي تم إحرازه في تنفيذ أولويات الخطة الاستراتيجية؟ (الفعالية)

نتائج 3. لقد أحرز الفريق الخاص المعني بالمعلمين تقدماً كبيراً في دفع أولوياته الاستراتيجية المتعلقة بالمناصرة العالمية وإنتاج المعرفة، مع تزايد أوجه التعاون في الأدلة المتاحة. ولكن دعمه لتعلم السياسات الوطنية والإقليمية لا يزال محدوداً.

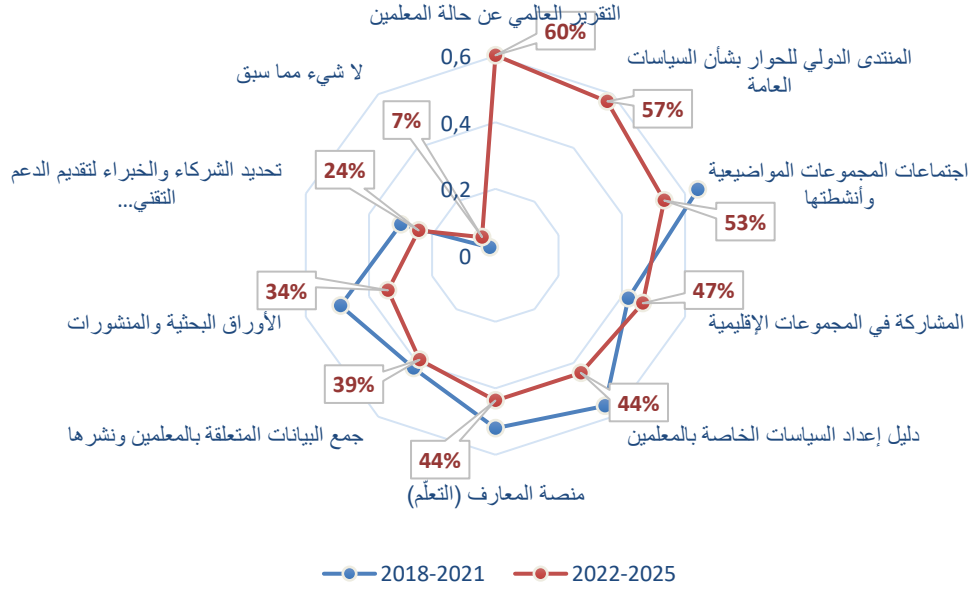
30. نجح الفريق الخاص المعني بالمعلمين في تعزيز مكانته العالمية وأداء وظائفه الاستراتيجية الأساسية، مع تعميق المشاركة بين أعضائه. وقد تم إحراز تقدم كبير في تنفيذ واستغلال أوجه التعاون بين أولويات الخطة الاستراتيجية على المستوى العالمي، ولا سيما فيما يتعلق بإنتاج المعرفة، والمناصرة، وبناء الشبكات. تمت إعادة تقييم تصورات الأعضاء حول عمل الفريق الخاص المعني بالمعلمين في سياق هذا التقييم (الشكل 4 أدناه). تُظهر نتائج الاستطلاع أن مستويات المشاركة في أنشطة الفريق ظلّت ثابتة منذ وضع الخطة الاستراتيجية السابقة، مع استمرار المُجيبين بتحديد نفس الأنشطة الأساسية على أنها مفيدة. أما العنصرين الجديدين الأكثر ذكراً من حيث القيمة كانا التقرير العالمي عن حالة المعلمين (الذي أُنتج لأول مرة خلال فترة تنفيذ هذه الخطة) والمنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة (الذي كان موجوداً في الاستراتيجيات السابقة لكن لم يُشمل في استطلاع آراء الأعضاء لعام 2021). يتوافق هذه النتيجة مع الأدلة النوعية التي جُمعت خلال هذا التقييم.²⁷ وأفاد ما يقرب من ثلاثة أرباع المُجيبين على استطلاع آراء الأعضاء (74 في المائة) بأنهم استفادوا من ثلاثة أنشطة رئيسية أو أكثر من أنشطة الفريق الخاص المعني بالمعلمين، ما يشير إلى وجود تكامل قوي بين محاور عمل الفريق.

²⁵ مترجم من الفرنسية.

²⁶ موظفو الأمانة المعنونون بإجراء المقابلات مع المطلعين الرئيسيين

²⁷ المقابلات مع المطلعين الرئيسيين والمناقشات الجماعية المركزة

الشكل 4 المشاركة في الأنشطة التي نُفذت في إطار الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 مقارنة بالخطة الاستراتيجية للفترة 2025-2022



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 12

التقرير العالمي عن حالة المعلمين

نتائج 4. أصبح التقرير العالمي عن حالة المعلمين مصدراً مرجعياً موثقاً على نطاق واسع، يجمع البيانات والتحليلات العالمية لإثراء السياسات المتعلقة بالمعلمين، وببساطة الضوء على التحديات الحرجة، ويزيد من وضوح القضايا المتعلقة بالمعلمين، بالرغم من القيود التي تحدّ البيانات الإقليمية والوصول اللغوي.

31. يمثل التقرير العالمي عن المعلمين، الذي نُشر للمرة الأولى في عام 2024، ابتكاراً رئيسياً ضمن الخطة الاستراتيجية الحالية (محور العمل الرئيسي (1)) ويُعتبر على نطاق واسع إنجازاً بارزاً للفريق الخاص بالمعلمين. لقد أعدّ هذا التقرير استجابة لعدم إجراء استعراض عالمي شامل وموثوق للتقدم المحرز فيما يتعلق بالمعلمين ضمن إطار الغاية 4-ج لأهداف التنمية المستدامة، وقد أصبح بسرعة يُعتبر مصدراً موثقاً يستند إلى البيانات ويُستخدم في أعمال المناصرة والحوار السياسي. وقد أشار العديد من المطلعين الرئيسيين إلى أنّ هذا التقرير كان ذا تأثير بالغ، ووصف بأنه "غير قواعد اللعبة" من خلال وضع مسألة النقص في أعداد المعلمين، ومهنية التعليم، والتخطيط للقوى العاملة ضمن هذا القطاع في صميم النقاشات التربوية على الصعيدين الوطني والدولي.²⁸ أسهم التقرير بشكل ملموس في تعزيز المناصرة العالمية لمهنة التعليم.²⁹ لقد شكّلت دعواته الواضحة إلى اتخاذ إجراءات مثل زيادة الاستثمار في قطاع التعليم ومراجعة الصكوك الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة والخاصة بمهنة التعليم محوراً بارزاً في المنتديات رفيعة المستوى، مثل الاجتماع العالمي للتعليم لعام 2024 الذي عُقد في فورتاليزا بالبرازيل.³⁰

²⁸ محضر رقم 004
²⁹ المقابلات مع المطلعين الرئيسيين، المناقشات الجماعية المركزة، استطلاع آراء الأعضاء، استطلاع الأثر الفطري
³⁰ اليونسكو، 2024

32. من الناحية الاستراتيجية، ساعد هذا التقرير على ترسيخ مكانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين كجهة قيادية مرجعية ومنصة فكرية رائدة في القضايا المتعلقة بالمعلمين. لقد ساهم نشر التقرير بشكل كبير في رفع مكانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين وأصبح بمثابة مرجع مركزي للأعضاء والشركاء. وإن الخطوة التي اتخذت مؤخراً لإنشاء مجلس تحرير بقيادة الأعضاء تمثل تحوُّلاً واعداداً نحو تعزيز مسؤولية الأعضاء عن المحتوى البارز، ما يدعم الهدف الذي وضعه الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين لكي يصبح منصة أكثر قيادة من قبل أعضائه.³¹

33. كان التقرير مفيداً بشكل خاص خلال مراحل تشخيص نقاط الضعف وصياغة السياسات الوطنية الخاصة بالمعلمين، كما أنه دعم جهود المناصرة في هذا المجال.³² لقد كان التقرير أداة محورية في تعزيز ثلاثة أهداف أساسية: تقوية القدرة على تشخيص نقاط الضعف، وتشجيع اعتماد السياسات، ودفع جهود المناصرة. قدّم التقرير أدلة مقنعة على النقص العالمي في عدد المعلمين (حيث ثمة حاجة إلى 44 مليون معلم بحلول عام 2030)، وساعد في وضع التحديات الخاصة بكل بلد ضمن سياقات وأنماط عالمية أوسع.³³ لقد عززت هذه الوظيفة التشخيصية عملية التخطيط المستند إلى البيانات، ووفرت إطاراً مرجعياً حيوياً لصياغة السياسات الوطنية، مع وجود أمثلة على فائدتها المثبتة في بلدان مثل بوركينا فاسو، وموريتانيا، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية. كما أوضحت إحدى جهات التنسيق التابعة للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين في اليونيسكو: "بمجرد إعداد التقرير، انتقل تأثيره تدريجياً إلى السياسات الوطنية...". ومع ذلك، فإن غياب البيانات المفصلة على المستويين الإقليمي والقطري يحد من صلته المباشرة بصياغة السياسات على المستوى القطري، ولا سيما في السياقات التي تتميز بأنظمة تعليمية محلية للغاية. بالإضافة إلى ذلك وعلى الرغم من توفر التقرير بست لغات (الإنجليزية، والفرنسية، والإسبانية، والعربية، والبرتغالية، والصينية)، إلا أن البلدان التي تستخدم لغات أخرى لا تزال غير قادرة على المشاركة بشكل أوسع بسبب عدم توفر التقرير بلغاتها.

المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة

نتائج 5. يُعدّ المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة بمثابة منصة ذات تأثير كبير لتبادل السياسات، وبناء توافق الآراء، وتعزيز الوعي بالقضايا المتعلقة بالمعلمين، وقد تمت مواءمته بشكل استراتيجي مع مبادرات بارزة مثل التقرير العالمي عن المعلمين. لا تزال هناك تحديات تتعلق بآليات المتابعة، وتبيرة عقد الاجتماعات، وتعزيز المشاركة على المستوى القطري.

34. يُعدّ المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة بمثابة مبادرة بارزة للفريق الخاص بالمعلمين، وهو آلية رئيسية لتعزيز أهداف الفريق في مجال المناصرة العالمية ضمن محور العمل الرئيسي (2). عُقد المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة مرة واحدة خلال فترة التقييم، في جنوب أفريقيا. تركز المنتدى على تعزيز جاذبية مهنة التعليم، ومعالجة النقص العالمي في أعداد المعلمين، ورفع مكانة مهنة التدريس باعتبارها مصلحة عامة عالمية. وخلص المنتدى إلى إصدار توصيات قابلة للتنفيذ موجهة إلى الحكومات، والشركاء في مجال التنمية، والمجتمع المدني، تغطي مواضيع مثل الابتكارات في السياسات الخاصة بالمعلمين، والإعداد الأكاديمي للمعلمين، والممارسات التربوية.

35. أحدث المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة زخماً جديداً وأبرز القضية. وقد استقطب منتدى عام 2024 أكثر من 400 مشارك حضوري من خمس قارات، إضافةً إلى 500 مشارك عبر الإنترنت. وأطلقت حملة عبر وسائل التواصل الاجتماعي قبل انعقاد المنتدى واستمرت خلاله وبعده، محققةً أكثر من 66,000 ظهور، وزيادة في تفاعل الجمهور بنسبة 29 في المائة مقارنة بالمنتدى السابق.³⁴ وسلط المنتدى الضوء على قضايا المعلمين على المستويين الوطني والدولي. فعلى سبيل المثال، اغتتم الاتحاد الأفريقي هذه الفعالية لبدء مشاورات بشأن استراتيجيته القارية الجديدة في مجال التعليم.³⁵ انتهز الاتحاد الأوروبي فرصة انعقاد المنتدى لإطلاق آلية تمويل جديدة، في حين لاحظ أصحاب المصلحة في جنوب أفريقيا ارتفاعاً ملحوظاً في مستوى الوعي الوطني بعمل الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين عقب هذه الفعالية.³⁷

³¹ لقد شكّل الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين مجلساً تحريراً للتقرير العالمي عن المعلمين (للفترة 2024-2027)، ليضطلع بضمان اتساق التقرير العالمي عن المعلمين مع الأطر الاستراتيجية، بما في ذلك إطار العمل الخاص بالتعليم حتى عام 2030 والهدف (4-ج) من أهداف التنمية المستدامة. وتشمل المسؤوليات الرئيسية للمجلس تحديد أولويات الأبحاث، والتحقق من صحة المنهجيات، وضمان تضمين التوصيات عالية الجودة والقابلة للتنفيذ في التقرير.

³² المقابلات مع المطلعين الرئيسيين، والمناقشات الجماعية المركزة، واستطلاع الأثر القطري

³³ اليونيسكو، 2024

³⁴ الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، 2025 (ب)

³⁵ المقابلات مع المطلعين الرئيسيين

³⁶ المرجع نفسه

³⁷ المرجع نفسه

36. جمع المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة مجموعة متنوعة من الجهات الفاعلة، مما أسهم في تعزيز التعلم بين الأقران ومواءمة العمل على نحو أفضل. وقدّر الأعضاء الفرصة المتاحة للتفاعل مع سائر المجموعات المواضيعية، ومع أعضاء الفريق الخاص بالمعلمين بوجه عام، ومع الجهات الفاعلة على المستوى القطري، بما في ذلك مديري المدارس. كما أشير إلى المنتديات السابقة التي عُقدت في رواندا (2021) وديبي (2019) بوصفها محطات مهمة وغنية بتبادل الخبرات بين الأقران. وقد حظيت المواءمة بين منتدى عام 2024 والتقارير العالمي عن المعلمين باعتراف واسع باعتبارها مثلاً قوياً على الدمج بين المناصرة، وتوليد المعرفة، وتعلم السياسات. بالإضافة إلى ذلك، أشار أصحاب المصلحة إلى الدور المحوري الذي تضطلع به الأمانة في إعداد جدول الأعمال، وتشجيع المشاركة الواسعة، وإبراز النواتج بمزيد من الوضوح والأثر من خلال جهود تواصل فعالة.

37. لم تُستكمل بعد آلية متابعة منظمة لرصد تَبَيُّ وتنفيد النواتج المستخلصة من المنتدى على المستوى الوطني. وتوجد فرص حقيقية لتحسين تقييم مدى تنفيذ التوصيات السياسية الصادرة عن المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة. علاوة على ذلك، ورغم أن الانتقال إلى عقد المنتدى كل عامين كان يهدف إلى تعزيز المشاركة الاستراتيجية، رأى بعض أصحاب المصلحة أن تقليل وتيرة الانعقاد يحدّ من استمرارية المتابعة ويضعف القدرة على الاستجابة للقضايا المستجدة. وبناءً عليه، تم اقتراح عقد مشاورات إقليمية أو مواضيعية مؤقتة تُخطّط على نحو استراتيجي وتُربط باستراتيجية متناسقة لمحور العمل الرئيسي (3)، لتكون مكتملة للمنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة. وعلى الرغم من عقد بعض هذه المشاورات، فقد اعتُبرت غير مرتبطة بالشكل الكافي باستراتيجية واضحة للمشاركة الإقليمية. كما توجد إمكانية لتعزيز مشاركة الأعضاء، ولا سيما جهات التنسيق الوطنية، في صياغة جدول الأعمال، وقيادة الجلسات، وتبادل الابتكارات القطرية.

دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين

نتائج 6. يُشكّل دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين أداة محورية في صياغة السياسات الوطنية المتعلقة بالمعلمين، ويوفّر إطاراً منظماً وقابلاً للتكيف، وقد ساعد البلدان على التحوّل نحو استراتيجيات أكثر شمولاً واستناداً إلى الأدلة. ويظل أثره على التنفيذ في الأجل البعيد متفاوتاً، بالنظر إلى القيود النُظمية والتحديات المرتبطة بالسياق.

38. ظلّ دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين أداة رئيسية تُسهم في دعم البلدان في تطوير ومراجعة وتنفيذ السياسات الوطنية المتعلقة بالمعلمين. وتم تطوير الدليل في الأساس خلال تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة 2014-2016، واستُخدم تجريبياً في عدة بلدان خلال السنوات اللاحقة. ويقع الدليل ضمن محور العمل الرئيسي (1)، لكنه يرتبط مباشرةً بالتعلم الوطني والإقليمي في إطار محور العمل الرئيسي (3). وقد وفّر الدليل إطاراً منظماً وقائماً على الأدلة لإعداد سياسات شاملة للمعلمين، ويُقسّم إلى تسعة أبعاد سياسية حاسمة تشمل التوظيف، والتدريب، ونشر المعلمين، والمكافآت، والحوكمة.

39. يُستخدم دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين على نطاق واسع ويُنظر إليه على أنه ذو قيمة كبيرة. ووفقاً لتقارير الفريق الخاص بالمعلمين، فقد جرى تجاوز الغايات المحددة في الخطة الاستراتيجية، إذ استُخدم الدليل في 11 بلداً بحلول عام 2024 مقارنة بتسعة بلدان في عام 2023. وفي بلدان مثل جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، وغانا، وموريتانيا، وتشاد، والنيجر، وزامبيا، وبوركينا فاسو، وبنن، واليمن، ومالي، شكّل الدليل مرجعاً أساسياً لإعداد السياسات الوطنية الخاصة بالمعلمين.

40. شكّل الدليل أداة فعالة ساعدت البلدان على تحديد الفجوات وإعداد خطط التنفيذ، بما في ذلك السيناريوهات محسوبة التكاليف وأطر المتابعة. ففي جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، على سبيل المثال، أعدت استراتيجية وطنية للمعلمين بالاستناد إلى الدليل، متضمنةً تقديراً للتكاليف التشغيلية وإطاراً لتعبئة التمويل من الجهات المانحة. وفي مالي، أفضت المناقشات المستندة إلى الدليل إلى تعزيز التواصل المنهجي بين أصحاب المصلحة ووزارة المالية للدعوة إلى تحسين مخصّصات الميزانية. ويعكس التنفيذ الناجح للدليل عدة عوامل ميسّرة، مبيّنة في المربع 2 أدناه.

41. تتمثل القيمة المضافة للدليل في قدرته على دعم عمليات صياغة السياسات الوطنية من خلال خطوات محددة بوضوح، ونماذج لتحليل الأوضاع، وإرشادات لتقدير التكاليف والتخطيط للتنفيذ. ومع مرور الوقت، تم توسيع الدليل ليشمل وحدات إضافية، مثل وحدة التخطيط المُراعِي للأزمات³⁸ وفي وقت إجراء التقييم، كان العمل جارياً على وحدات إضافية تتعلق بتقدير تكاليف السياسات الخاصة بالمعلمين وإدارة المعلمين في المناطق الريفية.

المربع 2 العوامل الميسرة لنجاح دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين

- الدعم الاستشاري، لا سيما من خلال خبراء متخصصين في سياسات المعلمين
- مشاركة أمانة الفريق الخاص بالمعنيين في الجوانب التقنية وجهود المناصرة
- تنسيق قوي داخل البلدان من قبل المكاتب القطرية لليونسكو، وإنشاء روابط مع المكاتب الإقليمية
- تحقيق أوجه التعاون مع برامج اليونسكو المنفذة على نطاق أوسع
- إجراء تحليل للأوضاع الوطنية في بداية العملية

المصدر: المقابلات مع المطلعين الرئيسيين في إطار التقييم

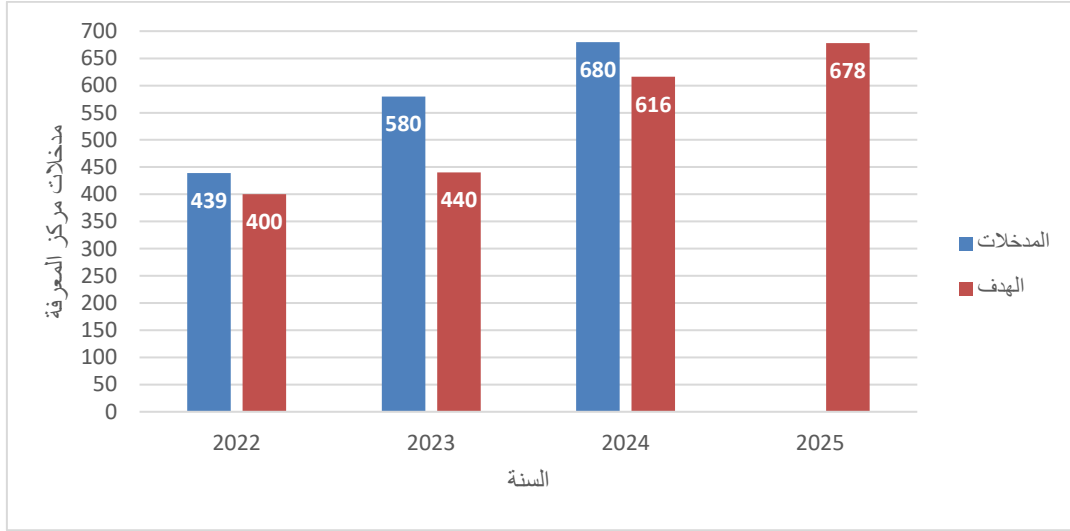
منصة المعارف

نتائج 7. نمت منصة المعرفة التابعة للفريق الخاص بالمعنيين لتصبح مستودعاً مهماً للموارد والأدوات المتعلقة بالمعلمين، ما يعكس قوة تطوير المحتوى والتركيز الاستراتيجي على السياسات المستندة إلى الأدلة والتعلم بين الأقران. ومع ذلك، ظل انتشار المنصة محدوداً، خاصة على المستوى القطري، بسبب تحديات تتعلق بتفاعل المستخدمين، وصعوبة الوصول، وعدم وضوح الجمهور المستهدف.

42. تُعد منصة المعرفة عنصراً أساسياً في الجهود التي يبذلها الفريق الخاص بالمعنيين في إطار محور العمل الرئيسي (1). وقد أُطلقت المنصة في سياق الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021، واستمر العمل على تطويرها خلال الفترة 2022-2025، استجابةً لطلب طويل الأمد من الأعضاء لإنشاء مساحة مركزية وميسرة تضم موارد المعلمين وأدواتهم. وتضم المنصة موقفاً إلكترونياً عاماً يتيح الوصول إلى مركز المعارف، ومركز موارد المعلمين المنسق، إضافة إلى زاوية الأعضاء التي صُممت لدعم التعاون ومشاركة المستندات بين الأقران. وقد صيغت هذه العناصر كأداة متعددة اللغات ومتعددة الوظائف تعتمد على احتياجات المستخدمين، لدعم جمع المعارف على المستوى العالمي ونشرها وتيسير التعلم منها، بما يخدم محور العمل الرئيسي (1)، وجهود المناصرة في محور العمل (2)، والتعلم الإقليمي والوطني في محور العمل (3).

43. تسارعت عملية تطوير المحتوى الخاص بالمنصة بفضل تعزيز القدرات داخل الأمانة. وتم تجاوز الغايات المحددة للمحتوى خلال السنوات الأخيرة للخطة الاستراتيجية (الشكل 5). وتمكّن مركز موارد المعلمين، الذي أُطلق عام 2023، من تحقيق هدفه لعام 2024 والتمثل في توفير 116 مورداً موجهاً للمعلمين في الفصول الدراسية. وترجع هذه الإنجازات إلى حد كبير إلى زيادة القدرات داخل الأمانة، بما في ذلك تعيين منسق مخصص للمنصة وتوسيع فريق المعارف ضمن محور العمل الرئيسي (1) من موظف واحد إلى أربعة. كما قدّم فريق مرجعي الدعم لعمليات التنسيق، مما ساعد على ضمان اتساق المحتوى مع أولويات الفريق وارتباطه بالمواضيع ذات الصلة.

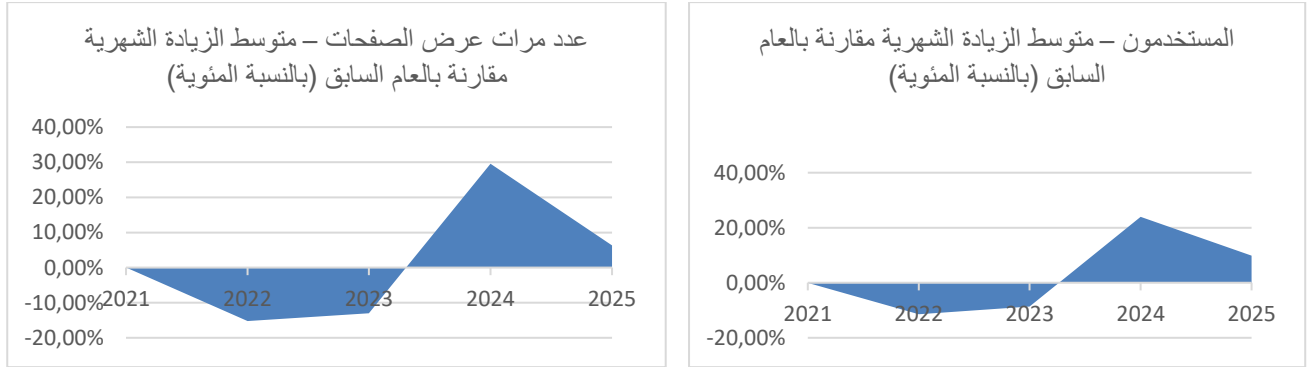
الشكل 5 مدخلات مركز المعارف، 2024-2022



المصدر: أطر النتائج الصادرة عن الفريق الخاص بالمعلمين، للفترة 2024-2022؛ التقرير السنوي لعام 2024 الصادر عن الفريق الخاص بالمعلمين (2025)

44. مع ذلك، يظل التفاعل مع المنصة متفاوتاً، ويصعب تقييم تأثيرها على المستوى الوطني. فبالرغم من الزيادة الملحوظة في عدد الزيارات خلال عام 2024، خصوصاً خلال الفعاليات الرئيسية مثل إطلاق التقرير العالمي عن المعلمين والمنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة، تشير الأدلة إلى أن تفاعل المستخدمين لا يزال محدوداً. وأظهرت بيانات إحصاءات Google زيادة في عدد المستخدمين (أكثر من 24 في المائة) وعدد مرات عرض الصفحات (أكثر من 29.6 في المائة) في عام 2024 (الشكل 6)، إلا أن المدة المتوسطة للجلسة كانت منخفضة (1-3 ثوانٍ)، كما ظلت معدلات الارتداد مرتفعة في الأعوام السابقة (2022-2023) بنسب تراوح بين 85 و92 في المائة،³⁹ ما يشير إلى عمق محدود في التفاعل وتقليل قليل بعد صفحات الهبوط.⁴⁰

الشكل 6 مستخدمو منصة المعارف وعدد مرات عرض الصفحات - متوسط الزيادة الشهرية مقارنة بالعام السابق (بالنسبة المئوية)



المصدر: أمانة الفريق الخاص بالمعلمين

45. لا يمكن رصد الاتجاهات طويلة الأجل أو تقييم الأداء على أساس سنوي بسبب الانتقال إلى منصة مختلفة عام 2023.⁴¹ كما لا تتوفر معلومات حول إنشاء الحسابات، أو معدلات النشاط، أو مستويات التفاعل في زاوية الأعضاء.

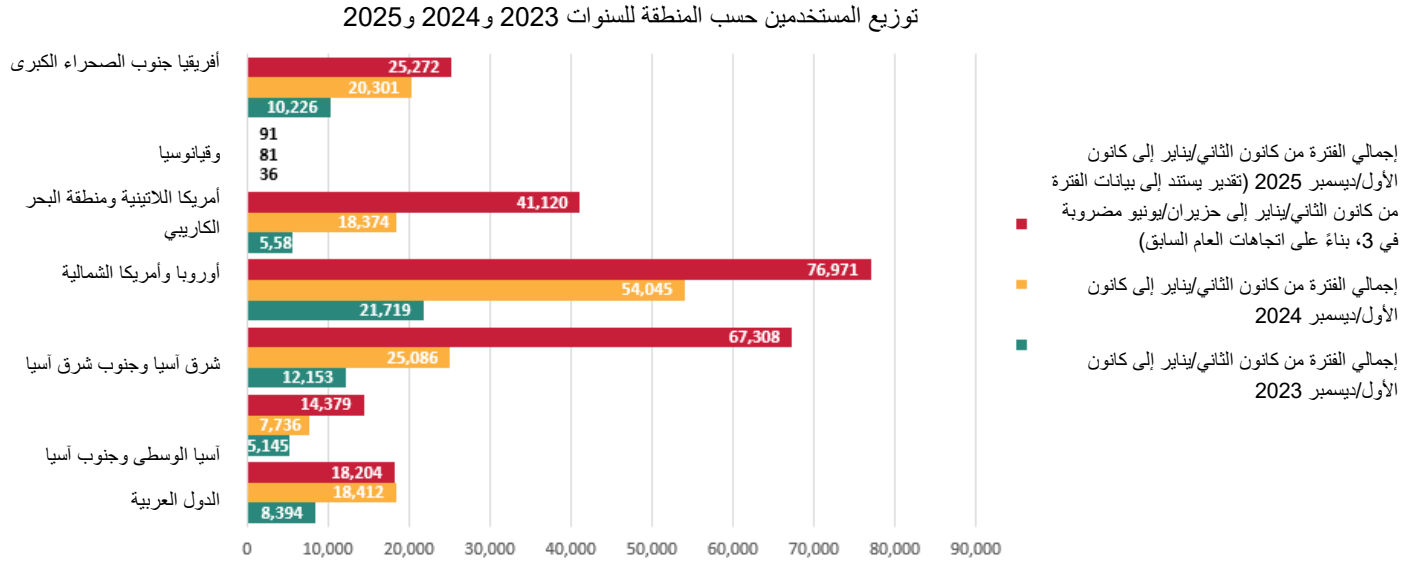
³⁹ بيانات جرت مشاركتها من قبل أمانة الفريق الخاص بالمعلمين بشأن أداء مركز المعارف خلال الفترة 2021-2025.

⁴⁰ قد يؤثر الخلل في إعدادات الواجهة الخلفية لمنصة المعارف على دقة بيانات مدة الجلسات ومعدل الارتداد، إذ قد يحول دون تلقّي نظام Google Analytics 4 المعلومات الكاملة.

⁴¹ أدى الانتقال من نظام التحليلات الشامل (G3) Universal Analytics إلى (G4) Google Analytics 4 في منتصف عام 2023 إلى حدوث انقطاعات في البيانات، الأمر الذي جعل تتبع الاستخدام وإعداد تحليلات الاتجاهات مهمة صعبة. لم تُكَلِّل جهود الأمانة الرامية إلى طلب لوحة معلومات من المطور السابق بالنجاح، ما أدى إلى حدوث فجوة كبيرة في متابعة الأداء والتعلم.

46. يكشف التحليل الإقليمي لمستخدمي مركز المعارف بين عامي 2023 و2025 عن تفاوتات جغرافية واضحة في استخدام المنصة، إلى جانب نمو قوي في عدة مناطق (الشكل 7). فقد شهدت أوروبا وأمريكا الشمالية أعلى مستويات التفاعل، حيث ارتفع عدد المستخدمين من نحو 15,000 في عام 2023 إلى ما يُقدَّر بـ 77,000 في عام 2025، ويرجع أن هذا النمو متأثر بالظهور المتزايد خلال فعاليات عام 2024. كما شهدت منطقة شرق وجنوب شرق آسيا نمواً مستمراً ليصل عدد المستخدمين إلى ما يُقدَّر بـ 68,000 في عام 2025. وفي المقابل، سجلت مناطق مثل أوقيانوسيا، وجنوب ووسط آسيا، والدول العربية نمواً محدوداً ومستويات استخدام منخفضة باستمرار، ما يشير إلى وجود حواجز محتملة أمام الوصول أو مستويات أقل من المشاركة الإقليمية.

الشكل 7 التوزيع الإقليمي لمستخدمي مركز المعرفة حسب السنة 2023 و2024 و2025



47. على المستوى القطري، يظل الوعي بالمنصة واستخدامها محدودين، وتشكل متطلبات تسجيل الدخول والعوائق المرتبطة بذلك أحد أهم القيود. ففي حين أشار 66 في المائة من المشاركين في استطلاع آراء الأعضاء إلى أن "الوصول إلى المعرفة المتقدمة" كان عاملاً محفزاً لتعاونهم مع الفريق (الشكل 27، الملحق 6)، أفاد 44 في المائة فقط بأنهم استخدموا المنصة أو استفادوا منها (الشكل 35، الملحق 6). وبالمثل، أشار 58 في المائة من المشاركين في استطلاع الأثر القطري إلى أن "الوصول إلى الموارد والمبادئ التوجيهية الخاصة بالمعارف" يُعد إحدى نقاط القوة الرئيسية للفريق (الشكل 50، الملحق 7). كما أنّ العديد من المطلعين الرئيسيين، وخصوصاً المطلعين من السياقات الوطنية، لم يستخدموا محتوى المنصة أو لم يكونوا على دراية بوظائفها. كما ورد ذكر عقبات شائعة، مثل متطلبات تسجيل الدخول، وضعف التصميم الملائم للمستخدم، والقيود اللغوية. ورغم توفر المنصة بأربع لغات (الإنجليزية، والفرنسية، والإسبانية، والعربية)، فإن هذا لا يكفي لضمان الشمول نظراً إلى أن العديد من الوثائق متاحة باللغة الإنجليزية فقط.

48. لا يزال من غير الواضح ما إذا كانت المنصة موجهة أساساً إلى صناعات السياسات أو إلى المتخصصين في التعليم أو إلى كليهما. وقد أبدى العديد من المشاركين مخاوف بشأن غياب الوضوح في تحديد الجمهور المستهدف، ما يقلل من فائدة المنصة لفئات مختلفة من المستخدمين، وقد يسهم في الانطباع بأنها غير مستغلة على نحو كافٍ. وأوصى بعض أصحاب المصلحة بتنسيق محتوى يكون أكثر قابلية للتطبيق وملائماً للسياق، مع التركيز على البيانات الإقليمية أو أمثلة قطرية يمكن أن تُسهم في اتخاذ القرارات على المستوى الوطني.

المساحات الإقليمية للتعلّم بين الأقران

نتائج 8. تُسهم المساحات الإقليمية للتعلّم بين الأقران في تعزيز تبادل السياسات ضمن سياقات محددة والتعاون بين بلدان الجنوب، إلا أن تفعيلها العملي لا يزال محدوداً. ويجري معظم التعلّم بين الأقران بشكل غير رسمي أو خارج الهياكل الرسمية للفريق الخاص بالمعنيين، بسبب ضعف التنسيق، وتراجع المشاركة، وعدم الموازنة الاستراتيجية مع جدول أعمال الفريق الأوسع.

49. في إطار محور العمل الرئيسي (3)، تهدف المساحات الإقليمية للتعلّم بين الأقران إلى تعزيز تبادل الخبرات، ودعم التعاون بين بلدان الجنوب، وتشجيع تكييف الممارسات الجيدة والمعايير المشتركة بما يتماشى مع السياقات المحلية. ويعكس هذا النهج الاعتراف بأن البلدان التي تواجه تحديات متشابهة يمكن أن تتعلم من بعضها البعض بفعالية أكبر، خصوصاً عندما تُقدّم الحلول بطريقة تراعي السياقات والقدرات الوطنية.
50. رغم الجهود المبذولة لتنظيم وتعزيز المشاركة الإقليمية، فإن تفعيل الآليات الإقليمية للتعلّم بين الأقران أسفر عن نتائج محدودة. وقد شملت الجهود حلقات عمل إقليمية تستند إلى مشاورات الأعضاء وتقييمات الاحتياجات، ومناقشات غير متزامنة عبر الإنترنت، وحلقات عمل مواضيعية تتناول قضايا ذات أولوية مثل الإعداد المهني للمعلمين، ومعايير المهنة، والحوار الاجتماعي، والقيادة⁴² وعلى الرغم من ذلك، حدّد التقييم عدداً محدوداً فقط من الأمثلة الناجحة لتبادل المعارف، وبناء القدرات، والتنسيق بين الدول. ومن الأمثلة على ذلك ما تبادلته جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية من دروس مستفادة حول تطوير سياسة وطنية للمعلمين مع كمبوديا. إلا أن هذا التبادل نشأ في إطار علاقة ثنائية قائمة بين جهات التنسيق في وزارتي التعليم، ولم يكن ميسراً من جانب الفريق الخاص بالمعلمين، كما أنه لم يستفد من المجموعة الإقليمية لآسيا والمحيط الهادئ التابعة للفريق.
51. لا تزال الجهود المبذولة لنشر دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين والترويج له على المستوى الإقليمي غير كافية. ووفقاً للخطة الاستراتيجية، صُوّر التعلّم بين الأقران عبر المجموعات الإقليمية كآلية رئيسية لتعزيز إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين على نحو شامل. وعلى الرغم من بذل بعض الجهود في هذا الاتجاه — مثل عرض محتوى الدليل والدروس المستفادة من استخدامه في عدة بلدان في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى خلال المؤتمر العاشر للاتحاد الأفريقي للهيئات التنظيمية للتدريس⁴³، إلا أن هذه المبادرات تبدو غير منتظمة وذات طبيعة متفرقة. لم يكتمل بعد التبادل الإقليمي المنهجي والمستدام بين البلدان التي تستخدم دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين.

الاتصالات والظهور العام والحضور على وسائل التواصل الاجتماعي

نتائج 9. على الرغم من زيادة الظهور من خلال الفعاليات العالمية البارزة، لا تزال جهود الفريق الخاص بالمعنيين في مجال التواصل والإعلام غير متكافئة، وتترافق مع تأثير محدود على الصعيدين الإقليمي والوطني، وتفاعل متواضع على وسائل التواصل الاجتماعي، إضافة إلى فجوات ملحوظة في التيسير اللغوي وملاءمة الرسائل الإعلامية.

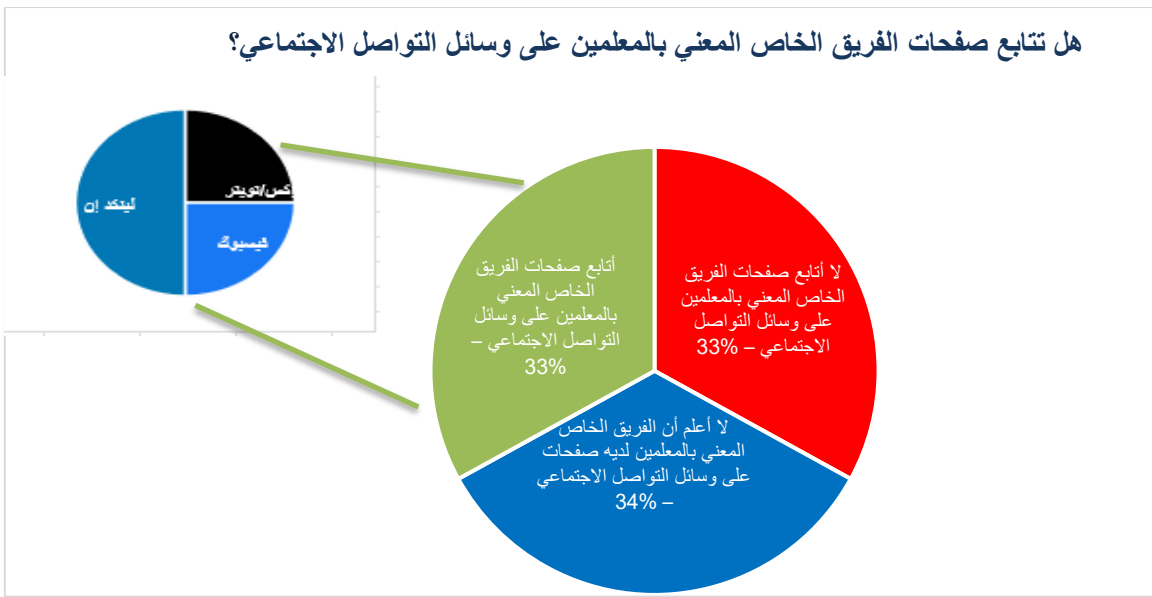
52. اتسمت جهود الفريق في مجالات التواصل والظهور العام والإعلام بفعالية متوسطة. زاد الظهور العام في بعض المساحات العالمية للتعليم، لا سيما من خلال الفعاليات البارزة.
53. أظهرت الأمانة حضوراً قوياً في الفعاليات العالمية رفيعة المستوى، بما في ذلك المنتديات الدولية للحوار بشأن السياسات العامة واليوم العالمي للمعلمين، إلا أن الوعي العام بدور الفريق وأنشطته يظل محدوداً، ولا سيما على المستويين الإقليمي والوطني. وتشير نتائج استطلاع آراء الأعضاء إلى أنه، رغم التقدير الإيجابي العام لمواد التواصل والعلامة التجارية، فإن مدى وصولها وتأثيرها يختلفان بدرجة كبيرة بين فئات الأعضاء والمناطق الجغرافية.
54. أظهر استطلاع آراء الأعضاء أن 50 في المائة من المشاركين قيّموا قنوات التواصل والعلامة التجارية للفريق بأنها "فعالة إلى حد متوسط"، بينما رأى 33 في المائة أنها "فعالة جداً" في الترويج لمهمة المنظمة وأنشطتها (الشكل 30، الملحق 6). ومع ذلك، كانت التصورات بشأن الفعالية متصلة اتصالاً وثيقاً بمستويات المشاركة. وكان ممثلو الحكومات الوطنية، على وجه الخصوص، أكثر ميلاً إلى اعتبار التواصل غير فعال أو قليل الفعالية. ومن اللافت أيضاً أن هذه الفئة أقل متابعة للفريق الخاص بالمعنيين على وسائل التواصل الاجتماعي، مما يشير إلى وجود فجوة في الاستهداف وفي تيسير إمكانية الوصول لهذه الشريحة.

⁴² الفريق الخاص بالمعنيين، 2023 (هـ)؛ الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (ز)؛ الفريق الخاص بالمعنيين، 2025
⁴³ الفريق الخاص بالمعنيين، 2024 (ز)

55. ظل الحضور على وسائل التواصل الاجتماعي متواضعاً. وتُعد منصة لينكد إن حالياً الأكثر متابعة بين الأعضاء، إذ أشار 70 في المائة من الذين أفادوا بأن محتوى الفريق على وسائل التواصل الاجتماعي "ذو صلة كبيرة" إلى أنهم يتابعون المنظمة على هذه المنصة (الشكل 8 أدناه). وتأتي منصتا فيسبوك وإكس (تويتر سابقاً) في المرتبتين التاليتين، بنسبة متابعة تبلغ 40 في المائة و35 في المائة على التوالي. والجدير بالذكر أنّ 24 في المائة فقط من المتابعين على وسائل التواصل الاجتماعي يتفاعلون مع أكثر من منصة واحدة، ما يشير إلى أنّ كل قناة تصل إلى جمهور مختلف على الأرجح، ويؤكد أهمية الحفاظ على المحتوى عبر جميع المنصات، حتى وإن كان متكرراً.

56. كشف استطلاع آراء الأعضاء عن فجوات حاسمة تتعلق باللغة والظهور العام. فلم يُبلغ أي من المشاركين الذين أكملوا الاستطلاع باللغة الفرنسية عن متابعتهم لصفحات الفريق على وسائل التواصل الاجتماعي، ما يدل على هيمنة اللغة الإنجليزية في المحتوى الرقمي للفريق. علاوة على ذلك، لم يكن نحو ثلث جميع المشاركين على علم بوجود الفريق على وسائل التواصل الاجتماعي، مما يعكس ضعف الظهور العام للقنوات الحالية ومحدودية الجهود المبذولة للوصول إلى الأعضاء الجدد أو الأقل مشاركة.

الشكل 8 مشاركة الأعضاء في قنوات الفريق الخاص بالمعنيين على وسائل التواصل الاجتماعي



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

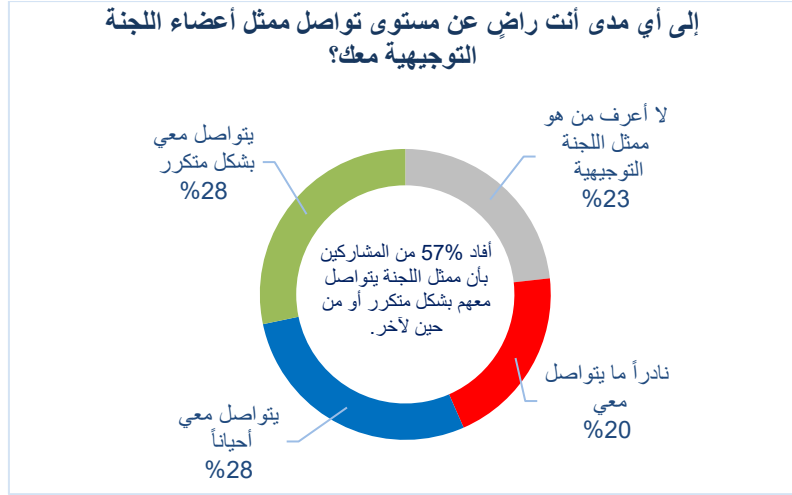
57. مستوى المشاركة في مجموعة التواصل التابعة للفريق الخاص بالمعنيين منخفض. فقد اعتبر 22 في المائة فقط من المشاركين أنفسهم مشاركين نشطين، في حين لم يكن نحو ربعهم (23 في المائة) على علم بوجود هذه المجموعة (الشكل 31، الملحق 6). ومع ذلك، رأى مائة في المائة من المشاركين أن جهود التواصل وإبراز العلامة التجارية للفريق كانت "فعالة إلى حدٍ متوسط" أو "فعالة جداً". ويشير ذلك إلى أن التفاعل الأعمق مع مجموعة التواصل يمكن أن يسهم إيجاباً في تشكيل التصورات بشأن جهود التواصل التي يبذلها الفريق، كما يبرز فرصة لتعزيز الوعي والمشاركة في هذا المجال.

4-3 السؤال التقييمي (4): ما مدى فعالية وكفاءة الهيكل التنظيمي، وعمليات الحوكمة، وآليات العمل، ومشاركة الأعضاء في دعم الفريق الخاص بالمعنيين؟ (الفعالية والكفاءة)

نتائج 10. تُعد الهياكل الأساسية وآليات الحوكمة للفريق الخاص بالمعنيين، بما في ذلك ترتيب الاستضافة لدى اليونيسكو، فعالة إلى حد كبير وقد أتاحت تحقيق تقدم في إطار الخطة الاستراتيجية، ولا سيّما من خلال العمل الذي اضطلعت به لجنة توجيهية ملتزمة وأمانة قادرة. ومع ذلك، تظل الفعالية العامة محدودة بسبب عدم تكافؤ المشاركة بين الأعضاء، وتواضع الموارد المتاحة، ووجود فجوات في التنسيق، ولا سيّما فيما يتعلق بمحور العمل الرئيسي (3).

58. تطلعت اللجنة التوجيهية بدور محوري في توجيه تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفريق الخاص بالمعلمين. وتوفر مجموعة فرعية من الأعضاء النشطاء للغاية قياداً مستمرة، وتُسهِم في اتخاذ القرارات الاستراتيجية ووضع جدول الأعمال. وكثيراً ما أشار المستجوبون في المقابلات إلى أن هؤلاء الأعضاء يطلعون بدور أساسي في الحفاظ على زخم عمل الفريق وإبراز دوره على المستوى العالمي. غير أن الفوائد الناجمة عن هذه النواة القيادية القوية لا تمتد بالكامل إلى الشبكة الأوسع. وقد وُصفت قنوات التواصل بين اللجنة التوجيهية وبقية الأعضاء بأنها محدودة وأحياناً غير متسقة (الشكل 9 أدناه). وأشار عدد من أصحاب المصلحة إلى أن القرارات المتخذة على مستوى اللجنة التوجيهية لا تُعرض دائماً على بقية الأعضاء بشفافية ولا تُعمَّم بشكل فعال، مما يحد من فرص توسيع قاعدة التأييد وتعزيز المشاركة.

الشكل 9 التواصل من جانب اللجنة التوجيهية



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

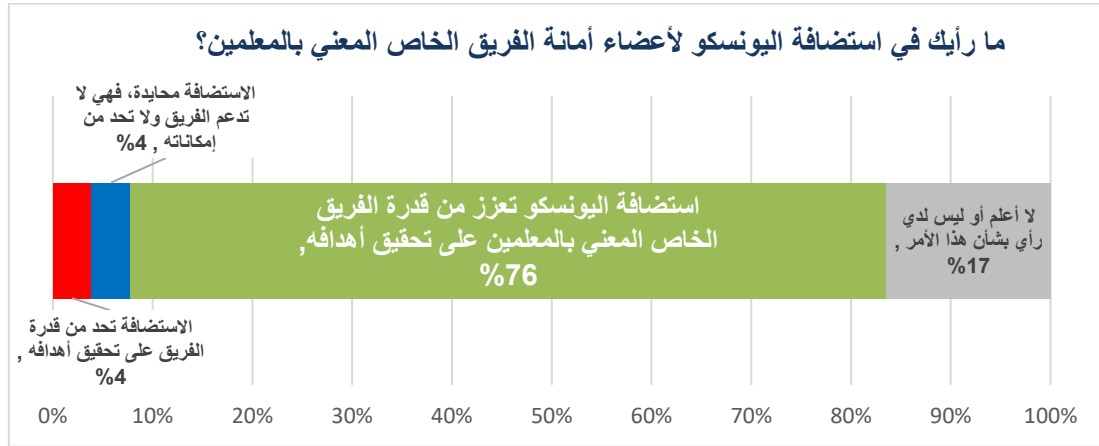
59. تُعد أمانة الفريق الخاص بالمعلمين المحرك التنفيذي للشبكة، إلا أن التنسيق المرتبط بمحور العمل الرئيسي (3) يبدو غير متسق وغير كافٍ. وتطلعت الأمانة بمجموعة واسعة من المسؤوليات، تشمل التنسيق اليومي، والدعم الفني، وتنفيذ الأنشطة الأساسية، والتواصل مع الأعضاء والشركاء وسائر أصحاب المصلحة، وقد حظيت هذه الأدوار بتقدير واسع من الأعضاء. وتبرز مساهمات الأمانة بشكل خاص في إنتاج المعرفة ونشرها في إطار محور العمل الرئيسي (1)، وفي أنشطة المناصرة في إطار محور العمل الرئيسي (2)، حيث أشار أصحاب المصلحة إلى وضوح التنسيق، وتوقيت الدعم، وتزايد العمق التقني. وخلال فترة التقييم، توسعت الأمانة لتضم ما بين 9 و12 عضواً، منهم أربعة بعقود مؤقتة، مع تعزيز القدرات الفنية بما يتماشى مع محور العمل الرئيسي (1) و(3)، قبل أن يُخفض العدد مجدداً إلى 10 أعضاء.⁴⁴ وقد ساهم هذا النمو في تعزيز القدرات الداخلية، ولا سيما في إعداد التقرير العالمي عن المعلمين وتنسيق المجموعة الإقليمية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. ومع ذلك، لا تزال بعض التحديات قائمة. ففي إطار الخطة الاستراتيجية الحالية، يعمل ستة موظفين من الأمانة في محور العمل الرئيسي (3)، حيث يتولى كل منهم قيادة مجموعة إقليمية أو المشاركة في قيادتها. ومع ذلك، يظل تنسيق أنشطة هذا المحور مشتتاً وغير متسق، مع وجود بعض الغموض بشأن القيادة والمسؤولية عن محور العمل من داخل الأمانة.⁴⁵

⁴⁴ شهد عدد موظفي الأمانة خلال فترة التقييم تقلباً، إذ ارتفع من 9 إلى 12 قبل أن ينخفض إلى 10 في عام 2025 بسبب قيود الميزانية، بما في ذلك إنهاء عقد خبير تقني. على الرغم من أن العدد الرسمي للموظفين يبلغ 10، يشارك منهم 8 فقط في العمل بشكل فعلي، فيما يعمل اثنان بمعدل خمسين في المائة. وتجدر الإشارة إلى أن بعض الوظائف مؤقتة أو قائمة على عقود استشارية، ما يؤدي إلى انقطاعات دورية في العقود ويحد من القدرة الكاملة للأمانة العامة على النحو الأمثل.

⁴⁵ المقابلات مع المطلعين الرئيسيين على الصعيدين العالمي والقطري.

60. تُعدّ الاستضافة المؤسسية التي توفرها اليونسكو للفريق الخاص بالمعنيين استضافة مفيدة، إذ تتيح كفاءات تشغيلية، ودعمًا إداريًا، وزيادة في الظهور العام من خلال ارتباط الفريق بمنظمة دولية بارزة. ويرى العديد من أصحاب المصلحة أن ترتيب الاستضافة ضروري لضمان مصداقية الفريق واستقراره (الشكل 10). غير أن التقييم كشف أيضاً عن بعض المخاوف المرتبطة بالظهور العام والهوية المؤسسية للفريق باعتباره كياناً متميزاً عن اليونسكو. وعلى وجه الخصوص، أشار عدد من المستجوبين إلى وجود غموض أحياناً في التواصل الخارجي وفي عمليات الحوكمة بشأن الحدود الفاصلة بين ولاية وهوية الفريق الخاص بالمعنيين وتلك الخاصة باليونسكو. ورغم أن هذه القضايا لم تعرقل التنفيذ بشكل كبير، فقد يكون من المفيد توضيح مزيد من المعلومات بشأن الحوكمة المستقلة والعلامة التجارية للفريق الخاص، ولا سيّما بالنسبة لأصحاب المصلحة الخارجيين والأعضاء المحتملين.

الشكل 10 آراء حول استضافة اليونسكو



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

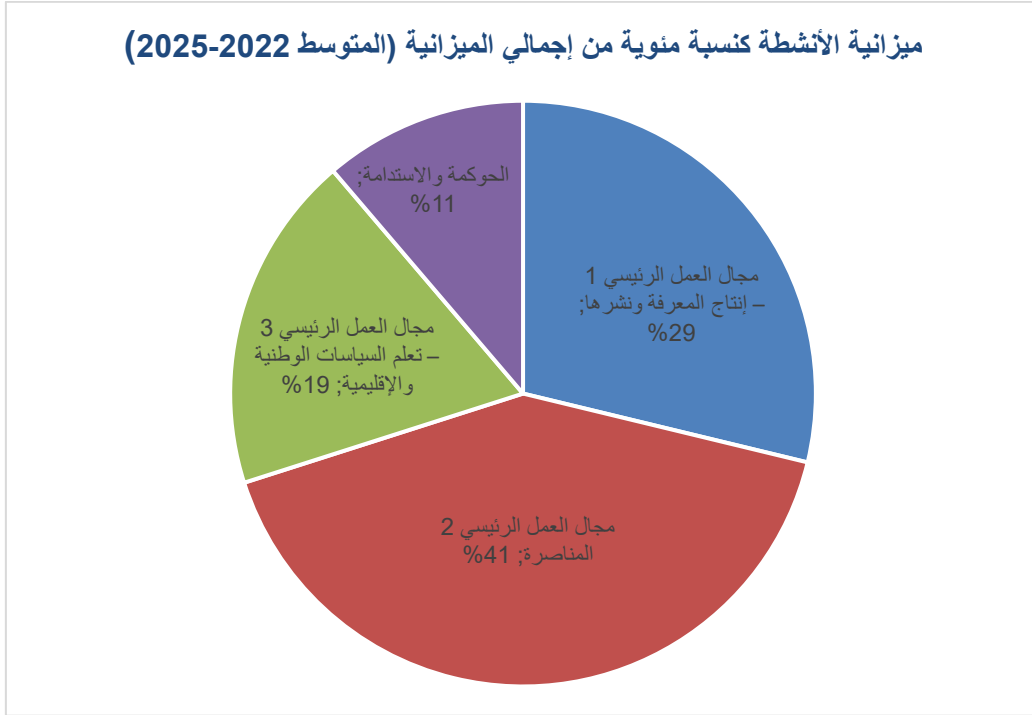
نتائج 11. على الرغم من العمل ضمن موارد محدودة، أظهر الفريق الخاص بالمعنيين مستوىً عالياً من الكفاءة التشغيلية. ومع ذلك، ثمة احتمال لتشتت الموارد على نطاق واسع، كما أن محور العمل الرئيسي (3) يعاني من نقص نسبي في الموارد. وتؤدي القيود المفروضة على الموارد المتاحة إلى الأعضاء إلى الحد من مشاركتهم، ما يهدد فعالية عمل الفريق.

61. يعمل الفريق ضمن بيئة تتسم بقيود مستمرة على الموارد. وقد شكّلت هذه السمة إطاراً ثابتاً لعمل الشبكة عبر فترات استراتيجية متعاقبة. ويستخدم الفريق ميزانية لفترة سنتين، وقد ظلّت هذه الميزانية مستقرة نسبياً خلال فترة الخطة الاستراتيجية، إذ بلغت 2.96 مليون دولار أمريكي لعامي 2022-2023، و2.69 مليون دولار أمريكي لعامي 2024-2025.⁴⁶

62. يبدو توزيع الموارد المتاحة غير متوازن بين محاور العمل الرئيسية الثلاثة. وقد يتجاوز النطاق الحالي للبرامج وتوزيعها ما يمكن تحقيقه واقعياً دون إعادة ترتيب الأولويات أو تعبئة موارد إضافية. ويوجّه الجزء الأكبر من التمويل وجهود الموظفين نحو محوري العمل الرئيسي (1) و(2)، حيث يتولى عضو مخصص من الأمانة تنسيق كل محور. في المقابل، يعاني محور العمل الرئيسي (3) من نقص نسبي في التمويل والموارد، إلى جانب توزيع مسؤولية التنسيق بين عدة أعضاء من الأمانة، مما يحد من تنفيذ هذا المحور (الشكل 11). علاوة على ذلك، يؤدي الاتساع الجغرافي والبرنامجي للنشطة إلى ممارسة ضغط كبير على ميزانية صغيرة. ورغم أن النموذج المرن للفريق يدعم القدرة على التكيف والاستجابة، فإنه يبرز أيضاً أهمية موازنة الطموحات مع القدرات لضمان تنفيذ مستدام ومتوازن في جميع مجالات الخطة الاستراتيجية.

⁴⁶ الفريق الخاص بالمعنيين، 2024 (ز)؛ الفريق الخاص بالمعنيين، 2025

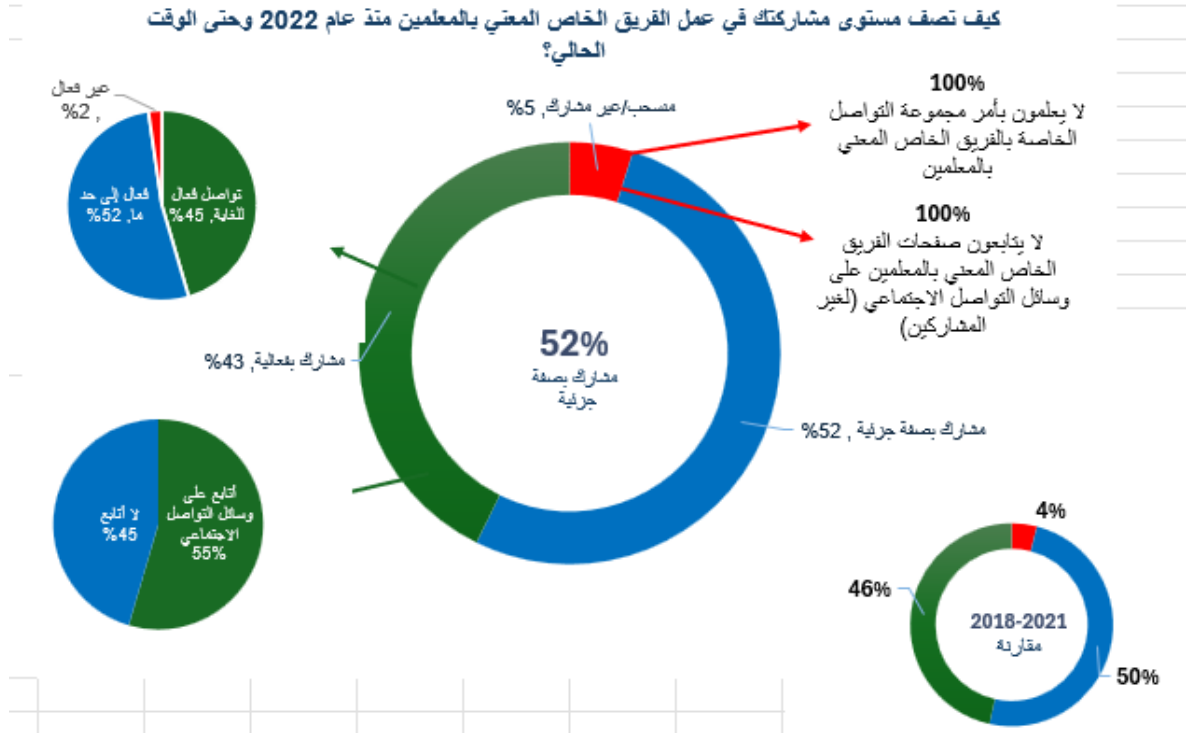
الشكل 11 ميزانية الأنشطة كنسبة مئوية من الميزانية الإجمالية (2025-2022)



المصدر: الفريق الخاص بالمعلمين (2024)، التقرير السنوي لعام 2023؛ الفريق الخاص بالمعلمين (2025)، التقرير السنوي لعام 2024

63. رغم هذه القيود، يظهر الفريق الخاص بالمعلمين مستوىً عالياً من الكفاءة التشغيلية. فقد أشار أصحاب المصلحة، مراراً، إلى قدرة الأمانة على تقديم مجموعة واسعة من النتائج، وتيسير التنسيق بين شركاء متنوعين، والحفاظ على الزخم عبر مسارات عمل متعددة، على الرغم من محدودية الموارد المتاحة. وقد اعتُبرت القدرة على "إنجاز المزيد بموارد أقل" من السمات المميزة لعمل الفريق، ودليلاً على تفاني الأمانة ومهنتها.
64. تستمر المشاركة المحدودة من جانب الأعضاء في عرقلة فعالية عمل الفريق الخاص بالمعلمين. وتختلف مستويات المشاركة إلى حد كبير بين الأعضاء؛ إذ توجد نواة صغيرة من الأعضاء الملتزمين الذين يشاركون بنشاط في التنفيذ ويتعاونون مع الأمانة، ويقدمون القيادة والاستمرارية، وغالباً ما يساهمون في صياغة جدول الأعمال الاستراتيجي الأوسع. غير أن غالبية الأعضاء، كما يوضح استطلاع آراء الأعضاء، يشاركون جزئياً فقط أو لا يشاركون في عمل الفريق (الشكل 12). ورغم الجهود التي بذلتها الأمانة لنشر المعلومات ودعوة الأعضاء للمشاركة، لم تُفض هذه الجهود إلى مشاركة متسقة أو واسعة النطاق.

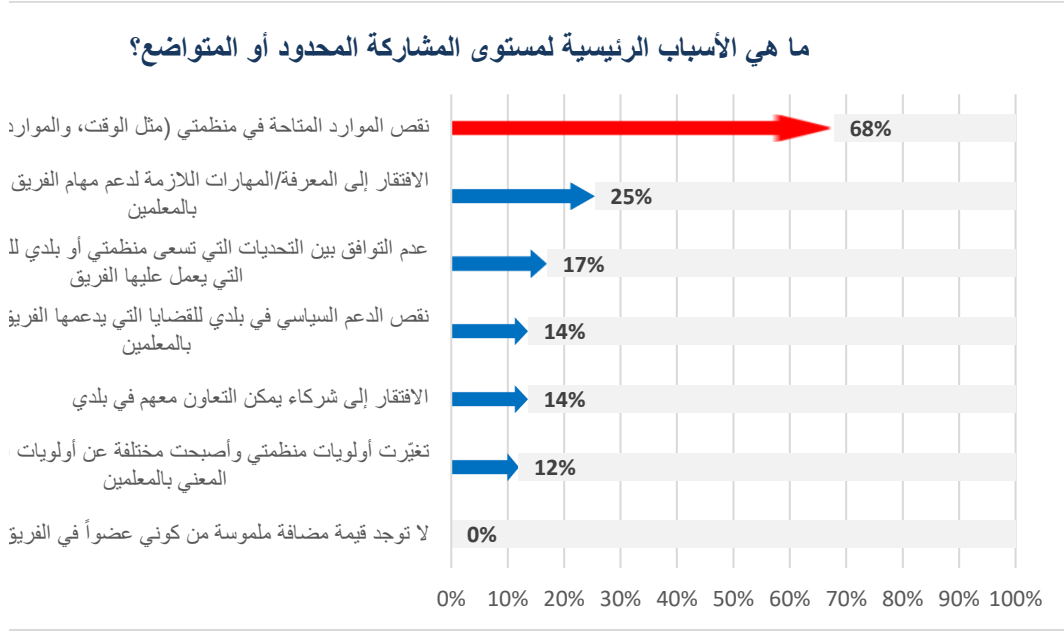
الشكل 12 استطلاع آراء الأعضاء – مستوى مشاركة الأعضاء



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

65. يُعد نقص الموارد (مثل الوقت، والموارد البشرية والمالية) عاملاً رئيسياً يقيّد مساهمة الأعضاء في عمل الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين. استكشف استطلاع آراء الأعضاء أسباب المشاركة المحدودة (الشكل 13). ومع ذلك، فإنّ الفريق الخاص بالمعلمين اتخذ مؤخراً خطوة بناءً نحو تعزيز مشاركة الأعضاء وتحقيق شعورهم بالمسؤولية من خلال إنشاء مجلس التحرير المذكور سابقاً للتقرير العالمي عن المعلمين. ورغم أنّه لا يزال من المبكر تقييم النواتج المترتبة على هذه المبادرة، فإنّها تمثل جهداً واعداً لتعزيز العمليات التشاركية وتشجيع نهج أكثر اعتماداً على الأعضاء في التنفيذ. والجدير بالذكر أنّ هذه المبادرات إذا ما استمرّت وأديرت بفعالية، فقد تُسهم في تحويل نموذج التنفيذ المعتمد من الفريق من نموذج تقوده الأمانة بشكل رئيسي إلى نموذج يشارك فيه الأعضاء بشكل أكثر نشاطاً ووضوحاً لصياغة المخرجات الأساسية وإنجازها.

الشكل 13 الأسباب وراء المشاركة المحدودة للأعضاء



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

5-3 السؤال التقييمي (5): هل يعمل الفريق الخاص بالمعلمين على تعزيز تعلم السياسات والمساهمة في تغييرها على المستوى القطري؟ (إحراز تقدم نحو تحقيق الأثر)

نتائج 12. تظهر في عدة بلدان أدلة على تعلم السياسات، ولا سيما زيادة الوعي بقضايا المعلمين واعتماد الأطر والموارد العالمية. ومع ذلك، لا تزال الأدلة غير متكافئة بين البلدان فيما يتعلق بالتغييرات الملموسة في السياسات، وغالباً ما تكون هذه التغييرات مدعومة بشكل غير متنسق من جانب الفريق الخاص بالمعلمين.

66. يتناول هذا السؤال التقييمي الأثر الناشئ لمشاركات الفريق الخاص بالمعلمين، ولا سيما الأدلة على أن الفريق قد عزز تعلم السياسات وأسهم في إحداث تغييرات سياسية على المستوى القطري. ويدرس هذا السؤال التأثيرات العامة لعمل الفريق على المستوى القطري كما برزت خلال عملية جمع البيانات، بما في ذلك العمليات والمدخلات التي قد تسبق هذه الخطة الاستراتيجية أو تمتد إلى ما قبلها. وقد ركزت المقابلات التي تناولت المستوى القطري على 10 بلدان،⁴⁷ وشملت استعراض الوثائق. وتم أيضاً استكشاف الأثر المستجد من خلال استطلاع مخصص للأثر شمل ثمانية بلدان،⁴⁸ وعُرضت النتائج في الملحق 7.

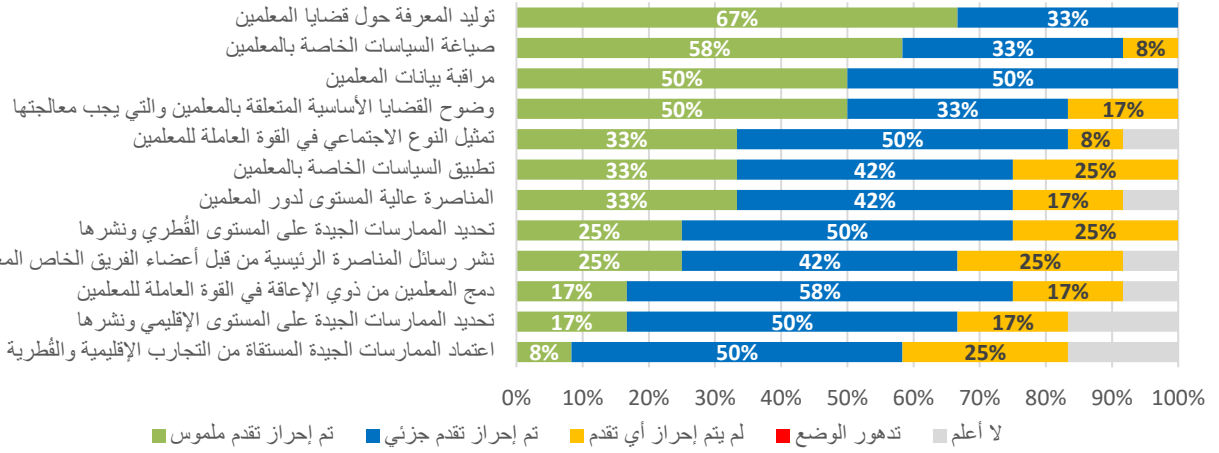
التقدم القطري في قضايا المعلمين

67. يشهد الوضع العام للمعلمين تحسناً مستمراً في جميع البلدان التي شملها التقييم. وطلب من المشاركين في استطلاع الأثر القطري تقييم ما إذا كانوا قد لاحظوا تحسناً في بلدانهم في عدد من المجالات. وقد كان المجال الذي سُجّل فيه أكبر قدر من التقدم هو "توليد المعرفة حول قضايا المعلمين"، حيث اعتبر 67 في المائة من المشاركين أنه "تم قطع أشواط كبيرة" في هذا المجال. ولوحظ أيضاً تقدم جيد في مجالات "صياغة السياسات الخاصة بالمعلمين"، و"رصد بيانات المعلمين"، و"وضوح القضايا الأساسية المتعلقة بالمعلمين التي تحتاج إلى معالجة". ولم يُبلغ في أي حالة عن تدهور في الأوضاع (الشكل 14). أما المجال الذي سُجّل فيه أقل قدر من التقدم فكان "اعتماد الممارسات الجيدة استناداً إلى التعلم الإقليمي والقطري"، وهو ما يتسق مع الأدلة المُنتَجة في إطار السؤال التقييمي (3).

⁴⁷ بنغلاديش، وبوركينا فاسو، وغانا، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ومالي، وموريتانيا، والنيجر، ونيجيريا، وأوغندا، وزامبيا.
⁴⁸ بوركينا فاسو، وغانا، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ومالي، والنيجر، ونيجيريا، وأوغندا، وزامبيا.

الشكل 14 استطلاع الأثر على تصوّر التحسينات المتعلقة بالمعلمين

منذ عام 2022 في بلدك، هل لاحظت أي تحسن في المجالات التالية:

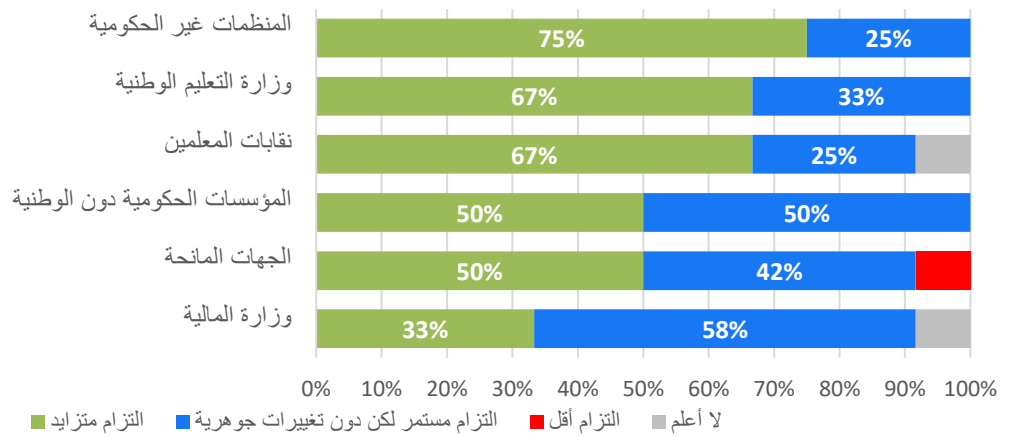


المصدر: استطلاع الأثر القطري لعام 2025، عدد المشاركين = 12

68. شهد مستوى الالتزام بمهنة التعليم تقدماً ملحوظاً (راجع الشكل 15). ويبين الرسم البياني تصورات المشاركين في استطلاع الأثر القطري بشأن "زيادة الالتزام" من جانب المنظمات غير الحكومية، ووزارات التعليم الوطنية، ونقابات المعلمين، في حين لوحظ تقدم أقل نسبياً في الالتزام من جانب المؤسسات الحكومية دون الوطنية والجهات المانحة، ولم تُسجَل أي تغييرات في مستويات الالتزام من جانب وزارات المالية الوطنية.

الشكل 15 الالتزام بمهنة التعليم

هل تحسّن الالتزام تجاه مهنة التدريس لدى مختلف الجهات الفاعلة في بلدك منذ عام 2022؟

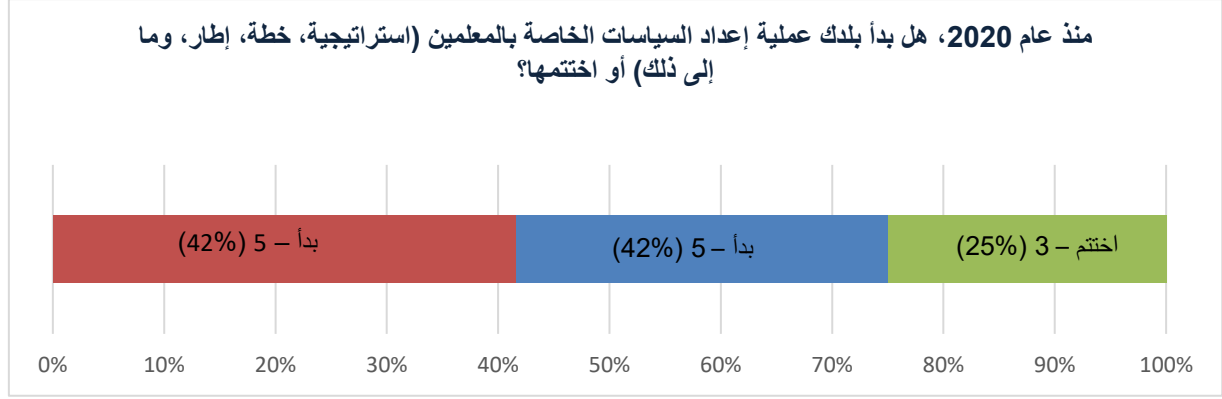


المصدر: استطلاع الأثر القطري لعام 2025، عدد المشاركين = 12

التقدم المرصود في صياغة وتنفيذ السياسات الخاصة بالمعلمين

69. في وقت إجراء التقييم، كانت البلدان في مراحل مختلفة من إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين. وقد نجحت بعض البلدان، مثل جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية (راجع المربع 3 أدناه)، في استكمال صياغة سياستها الوطنية للمعلمين واعتمادها، في حين وضعت بلدان أخرى مسودات للسياسات لكنها لم تُعتمد بعد.

الشكل 16 إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، منذ عام 2020



المصدر: استطلاع الأثر الفطري لعام 2025، عدد المشاركين = 12

70. أعد عدد من البلدان سياسات وطنية خاصة بالمعلمين. ففي بوركينا فاسو، على سبيل المثال، قدّم الفريق الخاص بالمعلمين الدعم للجهات الفاعلة الوطنية الرئيسية، بما في ذلك النقابات، ومسؤولو إدارة المدارس، والخبراء المتخصصون، في تصميم السياسات الخاصة بالمعلمين، وتمت المصادقة على الاستراتيجية الوطنية بحلول أيار/مايو 2021. وأفيد بأن الفريق قد سهّل المشاركة من خلال الندوات التي نُظمت عبر الإنترنت، والتي ساعدت في توجيه النقاشات وتحقيق المواءمة بين الجهات الفاعلة الوطنية حول الأولويات المتعلقة بالسياسات الخاصة بالمعلمين. وفي بعض الحالات، ذُكر أن جهود المناصرة التي بذلتها الأمانة أدت دوراً داعماً. وفي غانا، بحسب إفادات المشاركين في التقييم، قدّم الفريق دعماً فعالاً لإعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، ولا تزال الجهود جارية لتعبئة التمويل اللازم لتقييم التقدم المحرز في التنفيذ. وتشمل البلدان الأخرى التي لوحظ فيها تقدم قوي كلاً من جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، وموريتانيا، ونيجيريا، وأوغندا، وزامبيا.

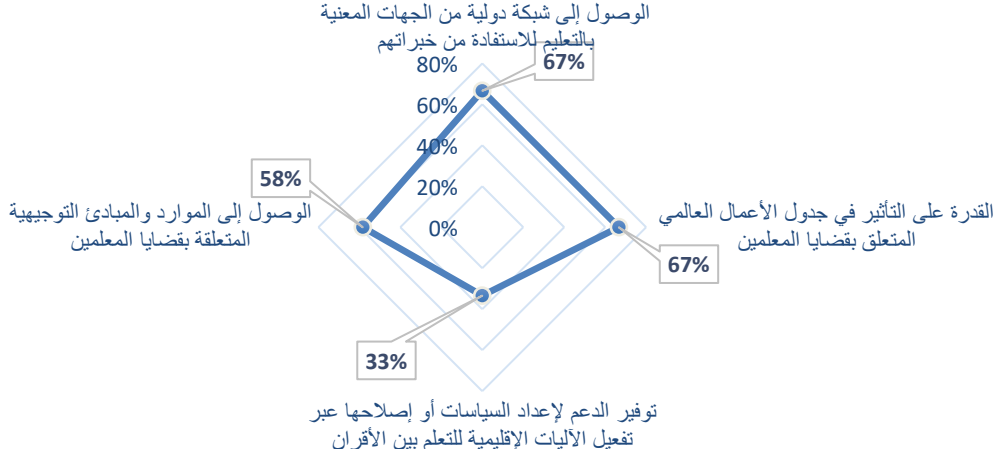
71. واجهت عدة بلدان تحديات كبيرة في تصميم السياسات وتنفيذها بسبب التكاليف وتغيّر مستوى الالتزام السياسي. ففي مالي، على سبيل المثال، ضاعت كثير من الجهود التي بُذلت قبل الانقلاب العسكري عام 2021. وقد دعم الفريق الخاص بالمعلمين هذا البلد من خلال تعيين مستشار ذي خبرة في سياسات المعلمين في بلدان أخرى. وكان من الضروري ترميم العلاقة مع الحكومة بعد الأزمة، إذ لم تكن صياغة السياسات قد استُكملت في وقت جمع بيانات التقييم. ولوحظ وضع مشابه في النيجر، حيث تمت المصادقة تقنياً على السياسة الوطنية الخاصة بالمعلمين، ولكنها لا تزال تنتظر الموافقة السياسية بعد انقلاب تموز/يوليو 2023. وهناك أمثلة مشابهة في مناطق أخرى. على سبيل المثال، شكّل تنفيذ السياسات في بليز تحدياً، وكما أشار أحد المطلّعين الرئيسيين من تلك المنطقة: "لقد أثّرت التغييرات السياسية على الاستمرارية".

أدلة على مساهمة الفريق الخاص بالمعلمين في تعلم السياسات

72. تناول استطلاع الأثر الفطري أربعة مجالات رئيسية لعمل الفريق الخاص بالمعلمين (راجع الشكل 17 أدناه). يعتقد 33 في المائة فقط من المُجيبين أنّ الفريق الخاص بالمعلمين يؤثر على عمليات إعداد السياسات الفُطرية من خلال التعلم الإقليمي وتبادل الخبرات بين الأقران. تؤكد نتائج هذا الاستطلاع عموماً ما توصلت إليه مصادر أخرى (المقابلات واستطلاع آراء الأعضاء). وتُظهر الردود أنّ نقاط قوة الفريق الخاص بالمعلمين تكمن أساساً في الوصول الذي يتيح إلى شبكة دولية، وفي الوصول إلى الموارد المعرفية، وفي التأثير على جدول الأعمال العالمي.

الشكل 17 نقاط القوة المتصورة للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين

ما هي نقاط القوة الرئيسية التي تراها في الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين؟
(يمكن اختيار أكثر من إجابة)



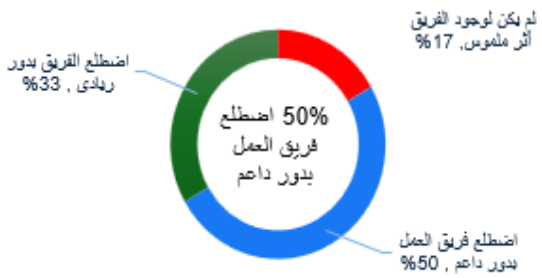
استطلاع الأثر الفُطري لعام 2025، عدد المشاركين = 12

أدلة على مساهمة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين في تغييرات السياسات على المستوى الفُطري

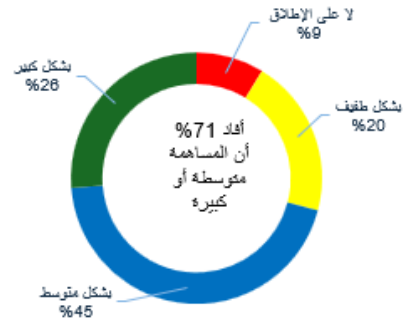
73. في مختلف البلدان، تُظهر الأدلة المستمدة من المسوحات، واستطلاعات الرأي، والمقابلات أنّ الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين يسهم في تغيير السياسات، وغالباً في دور داعم. وتبدو أهمية هذا الدور وحجمه متفاوتتين بين البلدان. ويبين المثال الوارد من جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية (راجع المربع 3 أدناه) مساهمة قوية. ومع ذلك، يرى معظم المشاركين في استطلاع آراء الأعضاء أنّ دور الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين هو دور "متوسط"، ولا يعتبر سوى ربعهم تقريباً (26 في المائة) أنّ الفريق يضطلع بدور كبير على المستوى الفُطري (راجع الشكل 18). وتتسجم هذه النتائج مع ما خلص إليه استطلاع الأثر الفُطري (الشكل 18)، حيث أفيد بأنّ الفريق يضطلع بدور داعم أكثر منه قيادي في تغيير السياسات على المستوى الفُطري، وهي وجهة نظر يشارك فيها نصف المشاركين في استطلاع الأثر الفُطري.

الشكل 18 تأثير الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، استطلاع الأعضاء واستطلاع الأثر الفُطري

هل اضطلع الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين بدور بارز في تسليط الضوء على قضايا المعلمين في بلدك؟



إلى أي مدى ترى أنّ الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين يساهم في إحداث تغييرات في السياسات المتعلقة بالمعلمين على المستوى الإقليمي أو الفُطري؟



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء الذين أجراه الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين لعام 2025، عدد المشاركين = 121؛ استطلاع الأثر الفُطري الذي أجراه الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين لعام 2025، عدد المشاركين = 12

74. تتمثل القيمة المضافة التي يقدمها الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين للعمليات الفُطرية أساساً في توفير موارد مفيدة لتوجيه عمليات إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين وهيكلتها. فقد أفادت المقابلات التي أجراها فريق التقييم بأنّ المنتجات المعرفية للفريق كانت مهمة في تعزيز تعلم السياسات والعمليات السياساتية في عدد من البلدان (بوركينافاسو، وغانا، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ومالي، والنيجر، ونيجيريا،

وأوغندا، وزامبيا).⁴⁹ ويشمل ذلك التقرير العالمي عن المعلمين، الذي أشار بعض المطلعين على المستوى القطري إلى أنه أسهم في إنكفاء الوعي وتوجيه الإجراءات الوطنية، على الرغم من صعوبة إثبات روابط مباشرة مع تغييرات سياساتية محددة.

75. شكّل دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين إطاراً توجيهياً أساسياً، إذ وفر هيكلًا لعمليات تحليل السياق وصياغة السياسات الفعلية في عدة بلدان (مثل غانا ونيجيريا). ففي نيجيريا، استندت عملية صياغة السياسة إلى دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، وأكد المطلعون أنّ المشاركة الوطنية كانت واسعة ويسرتها الإرشادات الواردة في الدليل: "شاركت جميع الولايات في عملية المراجعة وقدمت مدخلاتها، كما تعرّف الجميع على دليل السياسات الذي كان موضع قبول وترحيب".

76. تؤكد الردود المفتوحة في استطلاع الأثر القطري النتائج المستخلصة من مقابلات التقييم، وتبيّن بوجه عام أنّ دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين كان مورداً مهماً وأساسياً للبلدان. وقد أشار المشاركون في الاستطلاع إلى الاستخدامات التالية للدليل:⁵⁰

- مرجع لتحديد النهج العام المتّبع في إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين؛
- إعداد تحليل واضح للسياق ووثائق واقعية وتحليلية وإعلامية؛
- صياغة الاستراتيجية الوطنية بشأن المعلمين استناداً إلى المراحل الأربع الواردة في الدليل، مع إدخال تعديلات طفيفة لتتلاءم مع السياق القطري؛
- تدريب أعضاء اللجنة التقنية المعنية بإعداد السياسات الخاصة بالمعلمين؛
- لتوجيه عمليات التشاور مع أصحاب المصلحة على المستوى القطري

77. كشفت المقابلات أنّ دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين كان يشكّل مرجعاً عملياً لفرق العمل على المستوى القطري. فعلى سبيل المثال، في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، شكّل الدليل مورداً أساسياً لفريق العمل المعني بقطاع التعليم والرياضة، الذي كان يتولى قيادة عملية إعداد السياسة الجديدة الخاصة بالمعلمين ومتابعتها.

78. تُسند الأدوار الداعمة للسياسات أيضاً إلى المستشارين الذين يعملون في بلدان مختلفة لتعزيز عمليات تصميم السياسات الخاصة بالمعلمين. ويؤكد هؤلاء المستشارون فعالية دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين كمرجع إرشادي. بالإضافة إلى ذلك، أظهر المستشارون، في مقابلاتهم مع فريق التقييم، ثروة من المعارف والتجارب المترابطة، وقدموا أمثلة متعددة على التبادل والتعاون بين البلدان استناداً إلى مساهماتهم في العمليات السياسية. فعلى سبيل المثال، قدّم الخبراء الذين دعموا الفريق التقني الوطني في بنن لاحقاً المساندة لغينيا في صياغة سياستها. ومع ذلك، يبدو أن الدور الذي ينهض به هؤلاء المستشارون في تيسير تعلم السياسات وتبادل الخبرات بين البلدان لا يزال يشكّل فرصة غير مستغلة بالكامل من جانب الفريق الخاص بالمعلمين.⁵¹

79. في بعض الحالات، شارك الفريق الخاص بالمعنيين مباشرة في تقديم أو تيسير الدعم التقني للعمليات السياسية. ويسهم التعاون مع المكاتب الإقليمية لليونسكو في تعزيز أثر هذه الجهود ومواءمتها. ومع ذلك، لا تزال الأمثلة على وجود روابط نشطة ومقصودة بين الجهات المانحة للفريق الخاص بالمعلمين وسائر الأعضاء على المستوى القطري قليلة جداً.

مثال على الممارسة الجيدة

80. تُعد جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية مثالاً على ممارسة جيدة مدفوعة بدعم الفريق الخاص بالمعنيين لإعداد السياسات الخاصة بالمعلمين على المستوى القطري (راجع المربع 3 أدناه). فقد اضطلع الفريق بدور محوّر في إعداد أول سياسة وطنية خاصة بالمعلمين في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية. وشملت مساهماته تقديم إرشادات سياساتية، وتعبئة خبرات الأمانة، والاستفادة من الشراكات التقنية لدمج الأطر العالمية ضمن عملية وطنية تقودها السلطات الوطنية.

⁴⁹ مقابلة أجريت مع مطلقين رئيسيين واستطلاع الأثر.

⁵⁰ أجرينا تعديلات طفيفة على الطريقة التي كتب بها المشاركون في الاستطلاع ردودهم، وذلك حفاظاً على سرية هوية المستجيبين.

⁵¹ جاء تواصل فريق التقييم مع هؤلاء الاستشاريين استناداً إلى إشارات البلدان إلى الدعم الذي تلقته منهم، وليس بناءً على توجيه من الأمانة العامة للفريق الخاص بالمعنيين الذي يشير إلى أن هؤلاء المطلعين يؤدون دوراً رئيسياً.

المربع 3 رحلة جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية نحو سياسة وطنية خاصة بالمعلمين

في عام 2024، أقرت جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية أول سياسة وطنية خاصة بالمعلمين، بما يتماشى مع الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة وأولويات الفريق الخاص بالمعنيين. وقد قادت وزارة التعليم العملية على المستوى الوطني، مع حصولها على دعم منسق من اليونسكو (مكتب بانكوك والمعهد الدولي للتخطيط التربوي التابع لليونسكو)، استناداً إلى إطار دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين الذي أعده الفريق الخاص، مع تكيف العملية لتتلاءم مع الاحتياجات المحلية. واعتمدت العملية بصورة مستمرة على مدخلات الفريق الخاص بالمعلمين (الدعم التقني وتعبئة الخبراء) طوال فترة إعداد السياسة.

عوامل تمكين التقدم

- مسؤولية وطنية قوية وقيادة فاعلة من جانب وزارة التعليم في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية؛
- أسهم الاستثمار المبكر في تعزيز التعاون التقني (مدخلات من المستشارين ومن الفريق الخاص بالمعلمين) في تمهيد الطريق للجودة وتعزيز القبول؛
- إيلاء أولوية مبكرة لتقدير التكاليف والتخطيط للتنفيذ

الفجوات والفرص

- المتابعة بعد إعداد السياسة ليست مضمونة: يتعين دعم مرحلة التنفيذ واستمرار المشاركة بعد المصادقة على السياسة؛
- المنتجات المعرفية التي يوفرها الفريق الخاص بالمعلمين غير مستغلة بالقدر الكافي على المستوى القطري بسبب قيود لغوية وأخرى تتعلق بتيسير إمكانية الوصول؛
- يظل التعلّم بين الأقران على المستوى الإقليمي عشوائياً؛ إذ يمكن للفريق تنظيم تبادل الخبرات بشكل أكثر منهجية بين بلدان الجنوب، على غرار الاستفادة من الدعم الذي تقدمه جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية لكمبوديا.

المصادر: المقابلات مع المطلعين الرئيسيين، استعراض المستندات

81. يوضح هذا المثال الدور الذي يضطلع به الفريق الخاص بالمعلمين بوصفه حلقة وصل وجهة مؤثرة، حيث يربط الجهات الفاعلة الوطنية بالمعارف العالمية، وخبرات الأقران، وشركاء التنفيذ. وعلى الرغم من أن دور الفريق كان مؤثراً بوضوح، يظل من الصعب نسب تعلّم السياسات حصراً إليه. وتؤكد هذه الحالة أهمية توافر أدوات ميسرة، واستمرار المشاركة بعد إعداد السياسة، وتبادل الخبرات بين الأقران على المستوى الإقليمي من أجل تعظيم الأثر.

6-3 السؤال التقييمي (6): ما مدى استدامة دور الفريق الخاص بالمعلمين؟ (الاستدامة)

نتائج 13. على الرغم من الجهود المستمرة لتنويع مصادر التمويل والتحول التدريجي نحو هيكلية تنفيذ تعتمد بشكل أكبر على قيادة الأعضاء، لا تزال استدامة دور الفريق الخاص بالمعلمين في الأجل الطويل محدودة بسبب الموارد المالية القليلة وغير المتوقعة ونموذج التشغيل الذي تقوده الأمانة.

82. ظلت الموارد المالية المقدمة إلى الفريق الخاص بالمعلمين مستقرة مع زيادة متواضعة، ويواصل الفريق عمله استناداً إلى قاعدة تمويل محدودة، مما يهدد استدامته. ولا يزال الفريق يعتمد على مجموعة صغيرة من الجهات المانحة الأساسية وطويلة الأمد، وبخاصة النرويج، التي قدّمت دعماً متواصلًا عبر خطط استراتيجية متعاقبة، وفرنسا التي انضمت حديثاً (منذ 2021). وقدّمت جهات مانحة أخرى، مثل ألمانيا، تمويلاً مخصصاً لبعض مناصب موظفي الأمانة، ولتنظيم فعاليات رئيسية مثل المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة. وتسهم هذه الأموال الأساسية إسهاماً حيوياً في ضمان استمرار انخراط الفريق واستقرار عمله (راجع الملحق 8).

83. وقد كان التقدم في تأمين تمويل جديد خلال فترة التقييم محدوداً. وهو ما يثير القلق، ولا سيما في ظل بيئة تمويل عالمية تزداد صعوبة: وعبر أحد أعضاء اللجنة التوجيهية عن ذلك قائلاً: "من المهم العمل على توسيع شبكة الجهات المانحة وتعزيز أثرها، ولكن التمويل محدود وبقيّة الإنجازات المحتملة". وقد عملت أمانة الفريق الخاص بالمعلمين بنشاط على تعبئة الموارد لتنفيذ الخطة الاستراتيجية. وخلال فترة التقييم، تم تأمين تمويل إضافي من جهتين مانحتين. فقد قدّمت مؤسسة حمدان (التي بدأت تمويل الفريق منذ عام 2015) مبلغ 715,000 دولار أمريكي لأغراض البحث والرصد، وإعداد التقارير ونشرها، بالإضافة إلى جهود التوزيع والمناصرة. وبعد أن مولت المؤسسة سابقاً عملية تطوير منصة المعارف، وفّرت تمويلاً إضافياً لإدخال تحسينات عليها، وإنتاج التقريرين العالميين الأول والثاني عن المعلمين. وقد أتاحت هذا التمويل الإضافي تعزيز شرعية الفريق الخاص بالمعلمين ومكانته، مدعوماً بملاءمة جهود النشر والتواصل والمناصرة المرتبطة بنتائج التقرير. كما تم تأمين تمويل قدره 15,000 دولار أمريكي من مؤسسة ماستركارد لدعم أنشطة مشتركة في مجال

التواصل والمناصرة. وأشار المطلعون في التقييم إلى وجود فرص إضافية لتنويع مصادر التمويل من خلال مساهمات من مؤسسات خيرية وبلدان ناشئة، وكذلك من خلال إغارة موظفين إلى الأمانة. ومع ذلك، لا تزال قاعدة التمويل مصدر قلق للأمانة واللجنة التوجيهية على حد سواء.

84. تزايد عدد موظفي الأمانة بشكل متواضع خلال فترة التقييم، كجزء من الجهود المبذولة للاستجابة للمتطلبات التشغيلية والاستراتيجية في الخطة الاستراتيجية. خلال فترة التقييم، ارتفع عدد موظفي الأمانة من 9 إلى 12 شخصاً، قبل أن ينخفض إلى 10 في عام 2025.⁵² تم توظيف خبرات إضافية في مجال إنتاج المعارف وإدارتها، وكما ذكر سابقاً في هذا التقرير، فإن الموارد البشرية والمالية المخصصة لمحور العمل الرئيسي (3) كانت أقل بكثير من تلك المستخدمة لمحاور العمل الرئيسية الأخرى. على الرغم من هذا النمو المتواضع في عدد الموظفين، يظل فريق الأمانة متقلاً بالمهام، ما يؤثر بشكل كبير على قدرته على توفير الدعم الكامل لتطوير الحوكمة، ومجالات العمل الرئيسية، والمشاركة الخارجية.

85. تبقى عمليات الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين مدفوعة في المقام الأول بدور الأمانة، ولكنها يشهد تحولاً إيجابياً نحو قيادة الأعضاء. تفتقر مبادئ عمل الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين أن تنفيذ الخطة الاستراتيجية يتم بقيادة أعضائه مجتمعين، وأن دور الأعضاء هو في طليعة مشاركات الفريق التزاماته، بدعم من أمانته. لقد أبدت المجموعات الموضوعية، على وجه التحديد، مشاركة وملكية قويتين من جانب الأعضاء، على الرغم من وجود مخاوف حول الفعالية المحدودة لهذه المجموعات بسبب عدم توفر التمويل المخصص لها: "إذا أراد الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين اعتبار المجموعات الموضوعية ركيزة أساسية من ركائز عمله، فمن الضروري تقديم شكل من أشكال التمويل المخصص وتوفير آليات للموافقة على أنشطة هذه المجموعات بما ينسجم مع خطط عملها، مثل تقديم بعض الدعم المالي لتمكين جهات التنسيق في المجموعات الموضوعية من السفر للمشاركة في فعالية معينة." (عضو في إحدى المجموعات المواضيعية) كما كانت الخطوة الأخيرة المتمثلة في تأسيس مجلس تحرير يديره الأعضاء موضع ترحيب من قبل الأعضاء، وتعتبر خطوة هامة نحو تفويض صلاحيات إنتاج المحتوى واتخاذ القرارات الاستراتيجية مع تعزيز مشاركة الأعضاء. كما تبقى المنتديات الدولية للحوار بشأن السياسات العامة مناسبة مهمة يضطلع فيها العضو المضيف بدور أكثر فعالية.

86. من جهة أخرى، ظلت أنشطة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين خلال فترة التقييم تُقاد في معظمها من قبل الأمانة، إذ أشار المطلعون الرئيسيون في التقييم إلى أن موظفي الأمانة والإدارة كانوا في أغلب الأحيان "الواجهة" الممثلة للفريق في المناسبات العامة وفعاليات المناصرة، ويتحدثون باسم الشبكة. ويُعزى ذلك جزئياً إلى القيود على الموارد والوقت المتاحين للأعضاء للانخراط بصورة كبيرة مع الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين (الشكل 33، الملحق 6). ومع ذلك، أعرب المطلعون أيضاً عن رأي مفاده أنه يمكن بذل جهود أكبر لضمان الظهور العام للأعضاء ومشاركتهم نيابةً عن الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين في ساحات المناصرة الحاسمة رفيعة المستوى، حيث يقع هذا العبء غالباً على عاتق موظفي الأمانة المنتسبين لليونسكو، ما يزيد من صعوبة التمييز بين اليونسكو والفريق الخاص بالمعني بالمعلمين (60 أعلاه).

87. تضطلع اللجنة التوجيهية بدور رئيسي في اتخاذ القرارات وتقديم التوجيهات للأمانة بشأن الأولويات، حيث يحدد عدد محدود من الأعضاء البارزين في اللجنة التوجيهية الإطار العام لمسار العمل. تُبرز ملاحظات فريق التقييم حول اجتماعات اللجنة التوجيهية روح الزمالة القوية والمقدرة بين الأعضاء، إضافة إلى الجهود المبذولة لضمان انخراط جميع المشاركين سواء عن بُعد أو حضورياً. غير أن المناقشات تبقى، على نحو متوقع إلى حد ما، خاضعة لآراء بعض الجهات المانحة التي تُشكّل طابع التعليقات والقرارات.

⁵² وجاء ذلك نتيجة عدم تجديد عقد خبير تقني بموجب محور العمل الرئيسي (1) لأسباب تتعلق بالميزانية، وتولي مسؤول مشروع واحد بموجب محور العمل الرئيسي (3) منصباً مؤقتاً لدى اليونسكو على المستوى القطري.

4. الاستنتاجات

الاستنتاج (1): تم إحراز تقدم كبير في تنفيذ أولويات الخطة الاستراتيجية. ينطلق الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين نحو خطته الاستراتيجية المقبلة من قاعدة عمل راسخة ومتينة.

88. وقد أحرز الفريق تقدماً ملحوظاً في تطبيق خطته الاستراتيجية خلال الفترة 2022-2025، ما عزز مكانة الفريق على الساحة العالمية وأتاح لعدد من البلدان قطع أشواط كبيرة في تصميم السياسات وتنفيذها. أسفر الاستثمار الضخم في التقرير العالمي عن المعلمين (نتائج 4) والأنشطة المتصلة بالمانصرة والنشر عن توليد زخم كبير. وأسهمت الجهود المبذولة في هذا المجال في تعزيز مكانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين وشرعيته ومدى أهميته المتصورة عالمياً. وظلت المبادرات المُرسخة مثل المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة، ودليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، ومنصة المعارف، (نتائج 5، نتائج 6 ونتائج 7) تشكل ميزات مهمة وبالغة القيمة ضمن أنشطة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين. وبالتالي، ينبغي الإبقاء على مجالات العمل هذه في إطار الخطة الاستراتيجية المقبلة مع إجراء بعض التعديلات للتمكن من دفع جدول أعمال المعلمين إلى الأمام. لم تكن المشاركة الإقليمية مرتبطة بقوة بالدعم على المستوى القطري، الذي يُعد المستوى الفعلي لتنفيذ السياسات في نهاية المطاف (نتائج 3). بل أثناء فترة هذه الخطة الاستراتيجية (نتائج 2)، كانت صلتها المباشرة مع الأولويات المُعلنة للبلدان في مجال تصميم السياسات وتنفيذها أقل وضوحاً، بالرغم من أنها تُشكل أولوية بارزة لدى الأعضاء. لا يزال التماسك والتعاون في الجهود المبذولة على المستويات العالمية والقطرية والإقليمية مجالاً أساسياً يحتاج إلى تحسين.

الاستنتاج (2): ثمة تحولات تطراً على مشهد التعليم العالمي، وسيتعين على الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين التحلي بالمرونة والقدرة على التكيف. يجب على أن يواصل الفريق بذل الجهود الرامية إلى تعزيز المصداقية والجدوى بين أعضائه، من خلال توضيح كيفية ترجمة أعماله إلى إصلاحات فعلية في السياسات الخاصة بالمعلمين على الصعيد.

89. إن صلة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين بمنظومة الحوكمة العالمية ليست ثابتة. تتطور منظومة الحوكمة العالمية لمجال التعليم على نطاق أوسع (نتائج 1). مع توجه البلدان بشكل متزايد نحو حلول تتناسب مع سياقاتها الخاصة، وتولي الهيئات الإقليمية والوطنية دوراً أكبر في إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، تواجه بعض الجهات مثل الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين ضغوطاً متصاعدة لتوضيح القيمة المضافة التي تقدمها.

90. تختلف قدرة الفريق على تقديم إسهامات ملموسة حسب قدرته على مواصلة التكيف، والاستجابة بمرونة للأولويات السياسية المتغيرة، وطرئ التمويل المستجدة لقطاع التعليم، والاحتياجات القطرية المتطورة. وبالتالي، يجب أن يسعى الفريق إلى تعزيز جوانب التميز لديه ليس فقط بصفته جهة منظمة للاجتماعات، بل كجهة مُيسرة للإجراءات، تدعم تطبيق المعايير الدولية بدرجة من المصداقية التقنية والفطنة السياسية (نتائج 7) وتسعى لإضافة القيمة على تقدم البلدان من خلال التعلّم والتبادل على المستوى الإقليمي (نتائج 3).

الاستنتاج (3): تم تعزيز مكانة الاستراتيجية للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين في المشهد الدولي التنافسي خلال فترة تنفيذ الخطة الاستراتيجية. يحتاج الفريق في المستقبل إلى تنقيح أولوياته الاستراتيجية وتوضيحها بشكل أكبر.

91. يحظى الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين بمكانة متميزة وموقرة على الساحة العالمية في مجال السياسات الخاصة بالمعلمين (نتائج 1)، إلا أن جهود التواصل والإعلام كانت متفاوتة وتنطوي على ثغرات حرجة في التيسير اللغوي والإعلام الموجّه (نتائج 9). وبالتالي، يتعين على الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين تدعيم موقعه الاستراتيجي بُغية الحفاظ على تأثيره وتوسيع نطاق انتشاره في منظومة التعليم الدولية المتنامية والديناميكية. ويشمل ذلك العمل انطلاقاً من مجموعة محدودة من الأولويات الاستراتيجية البالغة الأهمية، التي تُبنى حول مجالات واضحة للميزة التنافسية، وتُدعم عبر الأنشطة العالمية والإقليمية والقطرية، وتعزيز الشراكات، وضمان بقاء مساهماته واضحة وملامنة ومستجيبة للأولويات العالمية والإقليمية المحددة والمتطورة (نتائج 7).

الاستنتاج (4): أثبت الفريق الخاص بالمعنيين أهميته وجدواه على المستوى العالمي، ووَدت تفاعلات على المستوى الإقليمي، ويمتلك المقومات اللازمة لإحداث تأثير على المستوى الوطني. يجب على الفريق أن يقدم دعماً أكثر فعالية لإحراز التقدم على المستوى الوطني، من خلال تعزيز مسار السياسات بصورة ملحوظة بدءاً من أعماله وأدواته العالمية، مروراً بتبادلات إقليمية أكثر استراتيجية، وصولاً إلى الانخراط على المستوى القطري.

92. لترجمة تأثير العالمي الذي أحدثه الفريق إلى تغيير ملموس في السياسات الوطنية، يجب أن يسعى إلى تجاوز مسألة إنتاج المعارف وأنشطة المناصرة. يتطلب الأمر ترتيب الأولويات استراتيجياً لمساندة التنفيذ الموجّه، وتدعيم التعلم المتبادل بين الأقران على المستوى الإقليمي ليكون أكثر تماسكاً وليتم بطرق تدفع التطور في مجموعات محددة من البلدان ذات الأولوية (نتائج 8)، وتطوير آليات واضحة تربط بين الأفكار العالمية والدعم القطري ومساعي الإصلاح (نتائج 12). سيكون تحقيق التوازن بين تنظيم الاجتماعات الإقليمية وتوفير الدعم على المستوى الوطني، لا سيما في البلدان التي تتوفر فيها فرص استراتيجية وتعاون قوي بين الأعضاء، أمراً ضرورياً لضمان ترجمة المعارف العالمية والإقليمية إلى إجراءات ملائمة محلياً وإلى تقدم ملموس في جدول أعمال المعلمين، خاصة في سياق يزداد تعقيداً. ومن الضروري تعزيز عمليات استقاء الملاحظات واستراتيجيات الإسناد والشراكات مع الجهات الفاعلة داخل البلدان بغيره إثبات وتعزيز أثر الفريق على إعداد السياسات الوطنية الخاصة بالمعلمين.

الاستنتاج (5): يتمتع الفريق الخاص بالمعنيين بإمكانيات واسعة في مجال الحوكمة والقدرة على التكيف، لكن البيئة الخارجية تشهد تغييراً. تتطلب استدامة الفريق بذل جهود جبارة لتعزيز مشاركة الأعضاء وحشد التمويل وإنتاج الأدلة دعماً للأولويات الاستراتيجية المستقبلية.

93. يمتلك الفريق نموذج حوكمة نجح في دعم مهامه الأساسية حتى الآن، لكن اعتماده الواسع على عدد محدود من الأعضاء النشطين للغاية، وأمانة مثقلة بمهام كثيرة، وقاعدة تمويل محدودة، يُشكل مخاطر جسيمة على قدرته المؤسسية على التكيف واستمراره على المدى البعيد (نتائج 10 ونتائج 13). وعلى الرغم من استخدام الموارد بكفاءة، فإن القيود المالية والبشرية تحدّ من مشاركة الأعضاء ومن فرص الابتكار على نطاق أوسع (نتائج 11). لضمان الاستمرارية في المستقبل، يتعين على الفريق الخاص بالمعنيين تبني نموذج تنفيذي أكثر توزيعاً وتشاركية، يُمكن مجموعة أوسع من الأعضاء من الاضطلاع بأدوار استراتيجية ودعوية وتشغيلية. ينبغي أن يتمحور الاهتمام داخل الفريق الخاص بالمعنيين حول نُهج تُنفَّذ بقيادة الأعضاء تقوم الأمانة بدعمها وتسهيلها. ومن الضروري أن يتم تنويع مصادر التمويل وتوسيع نطاق الشراكات وتشجيع الحصول على مزيد من المساهمات المالية والعينية من قاعدة الأعضاء، من أجل بناء شبكة أكثر قدرة على التكيف وأكثر استدامة وذات ملكية مشتركة.

الاستنتاج (6): افتراضات نظرية التغيير للفريق الخاص بالمعنيين صحيحة في معظمها، لكن نظرية التغيير نفسها ستحتاج إلى تحديث لمعالجة عدد من أوجه القصور.

94. يمتلك الفريق قاعدة متينة ولكنه يواجه تحديات في تحقيق أعلى درجات التماسك والتعاون عبر أنشطته على مختلف المستويات دعماً لإحراز التقدم القطري، والاستفادة بالكامل من إمكانات الأعضاء المتنوّعين والملتزمين، وترتيب الأولويات بكفاءة في بيئة معقدة وشحيحة الموارد. استعرض التقييم نظرية التغيير الحالية للفريق مع أخذ هذه التحديات في الاعتبار، الملحق 3 ويقدم مسودة نظرية تغيير للنظر فيها. تهدف مجموعة من خمس توصيات ذات أولوية في الفصل التالي والأخير من هذا التقرير إلى مساندة الفريق في مساعيه المبذولة ضمن إطار خطة استراتيجية جديدة، وتوجيه الشبكة نحو أهداف التنمية المستدامة وما بعدها.

5. التوصيات

95. تم إعداد التوصيات بالاستناد إلى عملية تشاورية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. تم عرض النتائج الأولية خلال حلقة عمل اليوم الاستراتيجي في 13 حزيران/يونيو 2025 في اليونسكو بباريس، ما أتاح الفرصة لأعضاء الفريق المرجعي المعني بالتقييم واللجنة التوجيهية للتفكير في النتائج والمساهمة الفعالة في إعداد التوصيات بصورة مشتركة.

التوصية الأولى: يجب الإبقاء على الأولويات الثلاث للخطة الاستراتيجية الحالية ضمن الخطة الاستراتيجية المقبلة بُغية السماح بتثبيت الإنجازات، مع إجراء تعديلات بسيطة على الخطة لتوضيح الأولويات وأوجه التعاون والفرص.

- تنقيح نظرية التغيير لمعالجة نقاط الضعف المحددة
 - استعراض الاستراتيجية مع وضع التقدم القطري في جوهرها، وتعديل الأولويات ضمن كل محور من محاور العمل الرئيسية لدعم التقدم القطري
 - تكليف اللجنة التوجيهية برصد التقدم على أساس سنوي
- موجهة إلى: أمانة الفريق الخاص المعني بالمعنيين بالتشاور مع اللجنة التوجيهية والأعضاء
الجدول الزمني: بحلول نهاية عام 2025

التوصية (2) عند تنفيذ الخطة الاستراتيجية الجديدة، ينبغي تركيز الجهود على مجموعة محددة ومتفق عليها بعناية من المناطق والبلدان، وإعطاؤها أولوية لتقديم دعم متعدد السنوات مع تعزيز المراقبة والتعلم.

- إعداد استراتيجية وخطة تنفيذ متعددة السنوات للخطة الاستراتيجية المقبلة، تُعطي الأولوية لمنطقة واحدة أو منطقتين، وما يصل إلى عشرة بلدان.
 - تنظيم فعاليات إقليمية بين المنتديات الدولية للحوار بشأن السياسات العامة، دعماً للأولويات الإقليمية والقطرية المحددة، بهدف تقييم التقدم المحرز، وحشد الدعم من الأعضاء، وتحديد السبل التي يمكن للأمانة من خلالها دعم تلك الأولويات.
 - تعزيز حضور الفريق الخاص المعني بالمعنيين على المستوى القطري وتحسين قدرته على التواصل في هذه البلدان، من خلال توضيح الأدوار المنوطة بجهات التنسيق، وتقديم دعم مُصمَّم حسب الاحتياجات، وضمان التواصل المنتظم، وتحسين الروابط مع الأعضاء، وتعزيز المتابعة مع جهات التنسيق.
 - استكشاف نماذج بديلة للتفاعل على المستوى الوطني، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني ونقابات المعلمين، خصوصاً في الحالات التي تكون فيها مشاركة الحكومة محدودة.
 - تعزيز المراقبة والتوثيق وإعداد التقارير بشكل منهجي حول التقدم المحرز في السياسات لدى البلدان ذات الأولوية.
- موجهة إلى: أمانة الفريق الخاص المعني بالمعنيين، بدعم من الأعضاء
الجدول الزمني: فترة تنفيذ الخطة الاستراتيجية المقبلة

التوصية (3): يجب تعزيز مشاركة الأعضاء وتحميلهم المسؤولية لدعم تنفيذ الخطة الاستراتيجية، مع إعطاء الأولوية لتعزيز مشاركتهم في جهود المناصرة العالمية، والتعلم الإقليمي الاستراتيجي، وعمليات الدعم القطري.

- إعداد وتمويل استراتيجية مشاركة الأعضاء لتوضيح الأدوار والتوقعات، وتعزيز الظهور العام، وزيادة فرص القيادة، بما في ذلك السعي لتعزيز مشاركة الأعضاء في الفعاليات العالمية للمناصرة، وفي برامج تبادل الخبرات والتعلم على المستوى الإقليمي.
- تعزيز مفهوم الملكية المشتركة: فالأمانة تضطلع بدور التيسير ولكن جميع الأعضاء مسؤولون عن المشاركة والتنفيذ.
- تصميم مساهمات وأدوار الأعضاء حسب الأولويات الإقليمية والوطنية.
- توضيح وتبسيط الأدوار المنوطة باللجنة التوجيهية وبقية الأعضاء لتحسين المشاركة والمساءلة.

موجهة إلى: اللجنة التوجيهية للفريق الخاص بالمعلمين، بدعم من أمانته

الجدول الزمني: بحلول نهاية عام 2025

التوصية (4) يجب إعطاء أولوية لتعبئة الموارد وتنويعها من أجل دعم تنفيذ الخطة الاستراتيجية، مع الاستناد إلى نظام قوي للمراقبة والتعلم.

- تعزيز الوظائف المنوطة بأمانة الفريق من خلال تعيين موظف مختص بتعبئة الموارد.
- إعداد استراتيجية تمويل تستكشف نماذج تمويل جديدة وفرص التعاون مع الشركاء العالميين والإقليميين (مثل الشراكة العالمية من أجل التعليم، اليونيسكو).
- تعظيم الأثر من خلال بناء الشراكات والاستخدام الفعال للموارد المحدودة، مع تجنب التكرار والتركيز على القيمة المضافة.

موجهة إلى: اللجنة التوجيهية للفريق الخاص بالمعلمين، بدعم من أمانته

الجدول الزمني: بحلول نهاية عام 2025

التوصية (5): يجب تعزيز ظهور الفريق الخاص بالمعلمين وفائدته أمام أعين الأعضاء، بما في ذلك على المستوى القطري، من خلال تكثيف جهود التواصل، وضمان أن تكون الموارد والمنصات ووسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالفريق ميسرة، وملبية لاحتياجات الجماهير المستهدفة ذات الأولوية، ومتوافقة بشكل جيد، وداعمة لأولويات الخطة الاستراتيجية.

- وضع استراتيجية أوضح للتواصل والنشر عبر المنصات المختلفة، تتضمن محتوى متعدد اللغات، وإعلاماً موجهاً، ودمجاً أفضل للجهات الفاعلة على المستوى الوطني، وذلك لدعم زيادة الوعي بكل من مجموعة التواصل وقنوات وسائل التواصل الاجتماعي.
- توضيح الجماهير المستهدفة من التواصل وتبادل المعرفة، مع التركيز على تعزيز الظهور العام للمحتوى الخاص بالفريق أمام الجهات الفاعلة الحكومية الوطنية.
- ضمان الوصول المفتوح إلى منصة المعارف ومركز موارد المعلمين من خلال إزالة الحواجز التقنية والقيود الرقمية، وإرسال رسائل نشطة عبر وسائل التواصل الاجتماعي، ومعالجة الفروقات اللغوية.

موجهة إلى: أمانة الفريق الخاص بالمعلمين

الجدول الزمني: بحلول منتصف عام 2026

الملحق 1 الإطار المرجعي

Form AM 10-10 (نيسان/أبريل 2021)

خدمات طلبات استدراج العروض

المرجع: ED/PLS/TED/TTF/24/07

(يرجى ذكر هذا المرجع التابع لليونسكو في جميع المراسلات)



التقييم الخارجي للخطة الاستراتيجية للفترة 2025-2022 التي وضعها فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030

التاريخ: 12 تموز/يوليو 2024

الإطار المرجعي

التقييم الخارجي للخطة الاستراتيجية للفترة 2025-2022 التي وضعها فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين
بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030

أولاً- معلومات أساسية

تم تأسيس فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 (أو الفريق الخاص بالمعلمين) في عام 2008، بموجب الاتفاق الوارد في إعلان أوسلو، وهو تحالف عالمي مستقل فريد يركز حصرياً على المعلمين وقضاياهم.⁵³ يكرّس الفريق جهوده لإذكاء الوعي وتوسيع المعارف ودعم البلدان في القضايا والموضوعات التي يطرحها الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة، مع التركيز على الغاية 4-ج54. وتتمحور أهداف الفريق في خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (أهداف التنمية المستدامة) وجدول أعمال التعليم حتى عام 2030. ينصّ الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة، وهو الهدف المخصص لمجال التعليم، على "ضمان التعليم الجيد والمنصف والدامج وفرص التعلّم مدى الحياة للجميع".

يشتمل الهيكل التشغيلي للفريق على العناصر التالية:

- أعضاء الفريق الخاص بالمعلمين
- اللجنة التوجيهية، التي تتألف من الرئيسيين المشاركين والأعضاء
- المجموعات الإقليمية والمواضعة
- الجهات المانحة
- الأمانة، وهي فريق يتألف من 7 موظفين، باستضافة منظمة اليونسكو في مقرّها الرئيسي بباريس
- الاجتماع السنوي

يشمل أعضاء الفريق الخاص بالمعلمين ممثلين عن الحكومات الوطنية، والمنظمات الحكومية الدولية، والمنظمات غير الحكومية، ووكالات التنمية الدولية، ومنظمات المجتمع المدني، ومنظمات القطاع الخاص، ووكالات الأمم المتحدة، الذين يعملون معاً لضمان أوجه التعاون على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية في معالجة القضايا المتعلقة بالمعلمين والتعليم.

الركائز الثلاثة للخطة الاستراتيجية للفترة 2025-2022 التي ينفذها الفريق الخاص بالمعلمين هي: إنتاج المعرفة ونشرها، والمناصرة، وتعلّم السياسة الوطنية والإقليمية، وذلك لضمان بقاء قضايا المعلمين وتطويرهم المهني في صدارة الأجندات الوطنية والإقليمية والدولية.

على مرّ السنوات، وخاصةً بعد الإصلاحات والتحويلات الاستراتيجية، أصبح الفريق الخاص بالمعلمين بمثابة شراكة دولية رائدة مكرّسة لتعزيز مكانة المعلمين، والتعليم، والتطوير المهني. ومن خلال مبادراته وأنشطته ومشاريعه التعاونية والتزامه بالتميز، رسّخ الفريق دوراً مميزاً

⁵³ قبل اعتماد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المعنى بالتعليم حتى عام 2030 الذي أُجري في عام 2015، كان الاسم الكامل للفريق الخاص بالمعلمين هو: فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم للجميع، وذلك في إشارة إلى أهداف التعليم للجميع، وهي خطة العمل العالمية للتعليم للفترة من 2000 إلى 2015.

⁵⁴ الغاية (4-ج): الزيادة بنسبة كبيرة في عدد المعلمين المؤهلين، بما في ذلك من خلال التعاون الدولي لتدريب المعلمين في البلدان النامية، وبخاصة في أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية، بحلول عام 2030

له أمام صنّاع السياسات والمعلمين والمرّبين وكافة أصحاب المصلحة على حد سواء. تم إطلاق أول **تقرير عالمي عن حالة المعلمين** في عام 2024، حيث اعتُبر هذا التقرير مرجعاً لرصد التقدّم المحرز نحو تحقيق الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة والغاية 4-ج المعنية بالمعلمين. يتبنى الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين نهجاً متكاملًا في سياسات المعلمين، يشمل الحوار الاجتماعي، ومكانة المهنة، والمعايير القواعد المهنية، والتطوير المهني، والممارسات التربوية، ما جذب اهتمام أصحاب المصلحة من المعلمين حول العالم. علاوة على ذلك، فإنّ تركيز الفريق على تعزيز الشراكات، وتشجيع تبادل المعرفة، ودفع العمل الجماعي، قد رسّخ مكانته كمركز لإحداث تغيير تحولي في مجال التعليم، وخصوصاً في تعليم المعلمين. ونتيجةً لذلك، أصبح الفريق الخاص بالمعلمين مرادفاً للتميّز في إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، وإدارة شؤونهم، وتطويرهم المهني، حيث يشكّل منارةً موثوقة للخبرة والابتكار بالنسبة للمجتمع العالمي المعلمين.

الأساس المنطقي للتقييم الخارجي المستقل

تقوم أمانة الفريق بتصميم وتنفيذ عملية التقييم الخارجي بهدف متابعة مدى تقدم الشبكة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، مع مراعاة المخرجات والنتائج المتوقعة وغير المتوقعة. سيعمل التقييم قدر الإمكان على دراسة مساهمة الفريق الخاص بالمعلمين في تنفيذ الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة وجدول أعمال التعليم حتى عام 2030، مع التركيز بشكل خاص على المعلمين (الغاية 4-ج).

يتم إجراء التقييم الخارجي كل أربع سنوات، قبل عام واحد من نهاية دورة كل خطة استراتيجية، بُغية تقييم الأداء العام للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين. تم إجراء **تقييم خارجي سابق** في عام 2021، ساهم في صياغة الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025. أظهر هذا التقييم أنّ الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين يضطلع بدور فريد على ساحة السياسات التعليمية الدولية المزدهمة، وأن مهمته واسعة النطاق ولكنها وثيقة الصلة. ساعدت الاستراتيجية في توضيح نظرية التغيير وتحديد نطاق الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025. أمّا هذا التقييم القادم فيهدف إلى دراسة ما تم تنفيذه وإنجازه من الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025، بالإضافة إلى تحليل هذه المعلومات في ضوء نتائج التقييم السابق للفترة الاستراتيجية السابقة. ستساهم النتائج والتوصيات في صياغة الخطة الاستراتيجية للفترة 2026-2030.

ثانياً - الأهداف ونطاق العمل

يتمثل الهدف الرئيسي من هذا التقييم في تقييم واستعراض العناصر التالية لعمل الفريق الخاص بالمعلمين في ضوء الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025:

- المنجزات الرئيسية
- استراتيجيات التنفيذ
- الموارد
- التحديات
- الحوكمة
- المصادقة على مهمة الفريق ونطاق عمله وكذلك على نظرية التغيير الخاصة به
- التحولات الاستراتيجية من الخطة الاستراتيجية السابقة إلى الخطة الحالية

سيقدّم التقييم أيضاً تحليلاً معمقاً لبعض المجالات الإضافية، التي لا ترتبط مباشرةً بالخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025، بما في ذلك:

- متابعة التوصيات الرئيسية الواردة في التقييم السابق
- فهم طريقة عمل الفريق كشبكة وكيفية تحسينه
- مدى مساهمة جهود الفريق في إحداث تغييرات فعلية في السياسات وفي تنفيذ السياسات والخطط على المستوى القطري

- العلاقة بين الفريق ومنظمة اليونسكو، باعتبارها الجهة المضيفة لأمانة الفريق
- تطوير المبادرات الرائدة للفريق وتنفيذها وتأثيرها، مثل:
 - دور منصة المعارف ومركز موارد المعلمين كجزء من أنشطة الفريق، وكيفية استخدام الموارد المتاحة عبر الإنترنت ومراجعتها
- تحليل المنتديات الدولية للحوار بشأن السياسات العامة من حيث مساهمتها في بناء الشبكة وفي تعزيز ملكية الفريق كشبكة، بما في ذلك فهم كيفية تقييم أعضاء الفريق للمنتديات وتأثير التغييرات التي طرأت على المنتديات خلال آخر خطتين استراتيجيتين
- التأثير الذي أحدثه التقرير العالمي عن المعلمين وكذلك مكانته مقارنةً بتقارير أخرى مماثلة، ومساهمته في بلورة ولاية الفريق وتطوره المحتمل في الخطط الاستراتيجية المقبلة

يتضمن التقييم أيضاً دراسة مدى ملاءمة الأنشطة الواردة في الخطط السنوية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. يسعى التقييم أيضاً إلى قياس مدى نجاح الفريق الخاص بالمعنيين في دوره كشبكة عالمية فريدة من نوعها معنية بقضايا المعلمين وكمراجع لأصحاب المصلحة وصنّاع السياسات، وتأثير ذلك على مكانة المعلمين عالمياً، وكيفية تعزيز هذا الدور مستقبلاً. يهدف التقييم الخارجي أيضاً إلى تحديد الفرص المستقبلية، وتقديم التوصيات المناسبة لتعزيز الاستراتيجيات المرتبطة بمشاركة أعضاء الفريق وسبل مساهمتهم في التقدّم المحرز نحو تحقيق الغاية 4-ج لأهداف التنمية المستدامة.

في هذا السياق، يقدّم التقييم توصيات مبنية على الأدلة وذات رؤية مستقبلية إلى اللجنة التوجيهية وسائر أصحاب المصلحة، بهدف تعزيز المكانة الاستراتيجية للفريق في قضايا المعلمين والتعليم وفي الهيكلية العالمية للتعليم، وكذلك حول كيفية تحسين وتنسيق عمله ضمن هيكله التشغيلي. ويهدف التقييم إلى قياس مدى فعالية عمل الفريق ومدى التماسك بين مختلف الكيانات المشاركة، وخصوصاً أمانة الفريق، وأعضاء اللجنة التوجيهية، وأعضاء الشبكة، والجهات المانحة.

يدرس التقييم أيضاً مكانة أمانة الفريق داخل منظمة اليونسكو من حيث التنسيق والتكامل مع أعمال المنظمة، واستقلالية الأمانة عنها، ومستوى التعاون مع المنظمات الدولية الأخرى المعنية بقضايا المعلمين، إضافةً إلى المزايا والفرص المتاحة والتحديات التي قد تواجه تعزيز التعاون مستقبلاً. أثناء استكشاف الفرص للعمل والتعاون داخل وخارج القطاعات في اليونسكو، يدرس التقييم مدى كفاية الترتيبات التنظيمية والموارد المخصصة لدى الفريق الخاص بالمعنيين لتنفيذ أنشطته، لا سيما فيما يتعلق بالنتائج (المتوقعة) في الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025.

المستفيدون الرئيسيون من هذا التقييم هم أمانة الفريق الخاص بالمعنيين، واللجنة التوجيهية للفريق، وأعضاء الفريق، والجهات المانحة/الممولة، ومنظمة اليونسكو التي تستضيف أمانة الفريق. يساهم التقييم في تعزيز عمل الفريق، وبأخذ بعين الاعتبار زيادة الفرص في مجال المعلمين وتنامي فرص التمويل، كما يقدّم توصيات لتوجيه عمل الفريق الخاص بالمعنيين في الخطة الاستراتيجية المقبلة للفترة 2026-2030.

نطاق التقييم

يغطّي التقييم الأنشطة العالمية التي نفذها الفريق الخاص بالمعنيين ضمن الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025، ويقمّم مدى ملاءمة ولايته، وصياغة أهدافه، وفعالية الهياكل المطبّقة لتنفيذ برنامجه، والأنشطة المنفّذة، وحوكمته، ومدى تبنّي الفريق لـ "نموذج الشبكة"، وطرق تمويله (بميزانية تقدر بـ 10 ملايين دولار لفترة التنفيذ). كما يقارن التقييم النتائج مع التقييم الخارجي السابق لقياس التقدّم المحرز.

كجزء من ولاية اليونسكو كمنظمة مُضيفة للفريق الخاص بالمعنيين، ووفقاً لسياسة اليونسكو لإجراء التقييمات للفترة 2022-2029، يُتوقع من مسؤول التقييم/فريق التقييم الإجابة على أسئلة تقييمية استرشادية تحدد مسار التقييم. سيتم تنقيح هذه الأسئلة والمصادقة عليها لاحقاً بالتشاور مع أمانة الفريق الخاص بالمعنيين ومع الفريق المرجعي المعني بالتقييم الذي سيتم تشكيله.

تم تنظيم مجالات البحث والأبعاد الرئيسية لهذا التقييم وفقاً لمقاييس التقييم التي وضعتها لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي⁵⁵، وهي: الملاءمة، والتناسك، والفعالية، والتأثير (وسبل تحقيقه)، والاستدامة، وتشمل ما يلي:

1. تحليل موجز للوضع العالمي الحالي لمهنة التعليم، ومدى تماسك الهيكل العالمي للمنظمات الداعمة للمعلمين، ومكانة الفريق الخاص المعني بالمعلمين ضمن هذا الإطار:

أ. كيف يبدو المشهد الحالي للجهات الفاعلة الدولية المعنية بقضايا المعلمين والتعليم ضمن برامجها المنفذة على المستوى العالمي، مع التركيز بشكل خاص على الأعمال التمهيدية؟

ب. ما هي مكانة الفريق الخاص المعني بالمعلمين ضمن المشهد العالمي للكيانات/الجهات الفاعلة في مجال المعلمين، وكيف يمكن تعزيز هذه المكانة؟

ج. استناداً إلى نطاق أنشطته الحالي، كيف يمكن للفريق الخاص المعني بالمعلمين أن يكون أكثر دعماً ومشاركة واستراتيجية ونشاطاً وتأثيراً في هذا المشهد العالمي، وكيف يمكن تعزيزه ليصبح المنصة المرجعية لقضايا المعلمين؟ ما هي القيمة المضافة التي يقدمها الفريق الخاص المعني بالمعلمين؟

د. ما هي الاستراتيجيات العالمية أو السلع العامة التي قد تكون مطلوبة في سياق هذا المجال المتطور لمهنة التعليم؟

هـ. ما هو دور المنتجات التي يطورها الفريق الخاص المعني بالمعلمين، وخصوصاً التقرير العالمي عن المعلمين، في المشهد العالمي للسلع العامة والأبحاث المتاحة حول المعلمين؟

و. في ضوء الأوضاع السائدة المرتبطة بمهنة التعليم على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية، ما هي الفجوات التي يمكن أن يسدها الفريق الخاص المعني بالمعلمين؟

2. تحليل مدى ملاءمة:

أ. ولاية الفريق الخاص المعني بالمعلمين

ب. عمل الفريق الخاص المعني بالمعلمين، وخصوصاً كيفية ومدى تعاون كل من الأمانة والأعضاء كشبكة فعالة لتحقيق أهدافه

ج. نظرية التغيير الخاصة بالفريق (راجع الصفحة 6 من [الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025](#))

د. تنفيذ خطته الاستراتيجية للفترة 2022-2025 والخطط السنوية/نصف السنوية، وخصوصاً المنتجات الرائدة في محور العمل الرئيسي (1) (التقرير العالمي عن المعلمين) ومحور العمل الرئيسي (2) (المنتدىات الدولية للحوار بشأن السياسات العامة) والأنشطة الإقليمية في محور العمل الرئيسي (3)

هـ. أنشطته ضمن الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والشمول، بما في ذلك دمج الأشخاص ذوي الإعاقة

3. إثبات الفعالية لما يلي:

أ. طرائق عمل الفريق الخاص المعني بالمعلمين

ب. المجموعات الإقليمية والمواضيعية واستغلال الاجتماع السنوي لبلورة الفهم وترسيخ الملكية

ج. نظرية التغيير

- د. تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 وخطط العمل السنوية/نصف السنوية
- هـ. أنشطته ضمن الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والشمول، بما في ذلك دمج الأشخاص ذوي الإعاقة
4. استناداً إلى الإنجازات والتحديات، يساعد تحليل مؤشرات التأثير الناتج عن عمل الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين في تحديد العوامل الميسرة والعوائق والإجراءات التصحيحية المنفذة أو المطلوبة، بما يتماشى مع جدول أعمال التعليم حتى عام 2030 وأهداف التنمية المستدامة، ويساهم في مزيد من تحسين وفي المصادقة على نظرية التغيير للفريق. يساهم السؤالان الرئيسيان اللذان يوجهان هذا التقييم في قياس ما يلي:
- أ. **الأنشطة والنتائج المتوقعة** للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، بُغية تحديد مدى مساهمته في التقدّم المحرز نحو تحقيق أهدافه المنشودة، ولا سيّما من خلال **تقديم مدخلات لصياغة السياسات** بهدف سدّ الفجوات في جودة المعلمين، وعددهم، والتمويل المخصّص لهم.
- ب. كيفية استخدام المنجزات النهائية، ومدى تأثيرها في توجيه تدخلات أعضاء الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين على المستويات الوطنية أو الإقليمية أو العالمية (مثل التقرير العالمي عن المعلمين الصادر عن اليونسكو والفريق، أو دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين).
5. تحليل الهيكل وعمليات الحوكمة (مثل الأمانة، واللجنة التوجيهية، والمجموعات الإقليمية، والمجموعات المواضيعية، والعضوية العامة في الفريق، بما في ذلك الاجتماع السنوي) باستكشاف ما يلي:
- أ. كيف تم تنفيذ أنشطة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، ومن ساهم في هذه الإنجازات، وبأي طريقة؟
- ب. إلى أي مدى تمت الاستفادة من قدرات أعضاء الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين لتحقيق هذه النواتج؟
- ج. كيف يمكن للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، بوصفه منصة عمل، تعزيز مشاركة جميع أعضائه بشكل أكبر؟ كيف يمكن للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين تعظيم مشاركة الأعضاء النشطين أصلاً؟
- د. كيف يمكن للأمانة واللجنة التوجيهية زيادة تحفيز الأعضاء وتعزيز التزامهم؟
- هـ. استناداً إلى التوصيات الواردة في التقييم الخارجي السابق، هل نَقَدَ الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين الإصلاحات والخطوات اللازمة لتمكين أعضائه من المشاركة الفعّالة وتحمل المسؤولية عن أنشطة الشبكة؟
- و. كيف يمكن تعزيز الدور المنوط بجهات التنسيق في الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين وتوضيحه بشكل أفضل لخدمة الشبكة على أفضل نحو ممكن؟
- ز. كيف يمكن الاستفادة بشكل أكبر من هياكل الحوكمة، بما في ذلك المجموعات الإقليمية والمواضيعية والاجتماع السنوي، لدعم العمل المنوط بأمانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين وأعضائه؟
- ح. نظراً إلى دور اليونسكو كمنظمة مُضيفة لأمانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، كيف يفيد هذا التعاون حالياً، وما هي التحسينات الممكنة لتحسين التعاون وتبادل الخبرات بين البرامج؟
- ط. إلى أي مدى يُنظر إلى الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين على أنه مستقل عن اليونسكو، وإلى أي مدى يتعاون مع أطراف خارج إطار اليونسكو لتحقيق أهدافه؟
- ي. إلى أي مدى تعتبر المنظمات الدولية الأخرى النشطة في مجال التعليم أنّ الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين مفيداً؟
6. تحليل وتقييم العلامة التجارية ومواد التواصل التابعة للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، بما في ذلك مكانته بالنسبة إلى اليونسكو وسائر الأعضاء والشركاء التقنيين:

- أ. تحليل مدى الظهور العام ونطاق الإعلام للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين وكذلك وقنوات الاتصال المختلفة التابعة له
- ب. إعداد التوصيات لتعزيز العلامة التجارية ومواد التواصل من أجل ضمان الظهور العام وتوسيع نطاق الإعلام للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية، فضلاً عن دعم الولاية والأهداف العامة للصندوق.
7. تحليل مدى استدامة أنشطة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين:
- أ. ما هو الوضع المالي الحالي للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين وكيف تطوّر مع مرور الوقت؟
- ب. هل تفي الإدارة المالية للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين وطرائق تمويله في تنفيذ خطة عمله واستراتيجيته أم أنها تقصر في ذلك؟
- ج. كيف يستفيد الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين من الشراكات وما هي الجوانب التي يمكن تحسينها؟
- د. ما هي نقاط القوة والضعف في آلية جمع التبرعات للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، وما هي الجوانب التي يمكن تحسينها من أجل ضمان سير العمل بشكل سليم وتنفيذ الخطة الاستراتيجية على قدم وساق؟
- هـ. ما هي الجهات الجديدة الممولة التي يمكن السعي إلى جذبها لضمان الاستدامة؟
8. بناءً على مجالات البحث المذكورة أعلاه، يجب على مسؤولي التقييم وضع استنتاجات وتوصيات تتناول كل هدف من الأهداف الرئيسية المذكورة أعلاه، وتشمل التدابير التي ينبغي اتخاذها لتعزيز دور الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين. وتستخدم هذه التوصيات لتقديم مدخلات في إعداد الخطة الاستراتيجية المقبلة، وهي الخطة الأخيرة قبل عام 2030. وتتم مناقشة هذه الجوانب والمصادقة عليها بالتشاور مع أمانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين والفريق المرجعي المعني بالتقييم.
9. تنصّ التوصيات على أنّ التقييم يجب أن يحدد أيضاً أفضل السبل التي يمكن أن تفيدها الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين في تعزيز التعاون الدولي بهدف معالجة القضايا المتعلقة بنقص المعلمين وتراجع جودة التدريس من أجل تحسين تجارب التعلّم، وذلك سعياً إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة ولا سيّما الهدف 4 المتعلق بالتعليم والغايات ذات الصلة. كما ينبغي أن يتناول التقييم كيفية تعزيز دور الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين باعتباره شبكة أو منصة للتعاون من أجل الترويج لمهنة التدريس وحمايتها ومناصرة حقوق المعلمين ورفع مكانتهم.
- المجالات المذكورة هنا هي مجرد أمثلة إرشادية، وسيتم تحديد قائمة مفصلة للأسئلة التقييمية بالتشاور مع الفريق المرجعي المعني بالتقييم خلال المرحلة التمهيديّة من التقييم.

المنهجية وأساليب جمع البيانات

يتبنّى التقييم نهجاً استعراضياً واستشرافياً على حد سواء. وهذا يتطلب مزيجاً من أساليب واستراتيجيات تقييمية متعددة ومتكاملة من أجل الإجابة على أسئلة التقييم وتحقيق الغرض منه. من المتوقع أن يستخدم فريق التقييم نهجاً مختلطاً وأن يجمع ويحلل بيانات كمية ونوعية من مصادر متعددة من أجل توفير معلومات موثوقة ويمكن الاعتماد عليها. يتضمّن الإطار المرجعي هذا مجموعة إرشادية من الأسئلة التقييمية الرئيسية استناداً إلى الأبعاد الرئيسية التي سيتم قياسها ومعايير التقييم المحددة أعلاه. ومن المتوقع أن يقوم فريق التقييم، بعد تبادل الآراء مع الفريق المرجعي المعني بالتقييم، بمواصلة وضع المنهجية، بما في ذلك القائمة الكاملة لأسئلة التقييم، ضمن التقرير التمهيدي.

من أجل بلورة فهم أفضل حول العلاقات السببية لمبادرات ومشاريع الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين ومساهماتها في النتائج المرجوة، يُقترح أن يبدأ التقييم بالمصادقة على نظرية التغيير الخاصة بالفريق وتنقيحها باعتبارها أداة توجيهية طوال فترة التقييم.

يشمل الحد الأدنى المقترح للعناصر الأساسية للمنهجية ما يلي:

- **نظرية التغيير**
 - إعادة صياغة نظرية التغيير الخاصة بالفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، وتنقيحها وتحليلها، بهدف تيسير بلورة فهم أعمق لآليات عمل الفريق وكيفية تكاملها معاً.
- **استعراض مستندي معمق**
 - للوثائق ذات الصلة والتحليلات الحالية والموارد الإلكترونية التي تم إنشاؤها في إطار الخطة الاستراتيجية للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين أو المرتبطة بتقييمها:
على سبيل المثال، الوثائق الاستراتيجية وملفات التخطيط وإعداد التقارير الخاصة بالفريق الخاص بالمعني بالمعلمين واليونيسكو حول سياساتها وبرامجها وأنشطتها، بما في ذلك تقارير التنفيذ والتقارير المالية السنوية، بالإضافة إلى المواقع الإلكترونية والوثائق المتعلقة بمواد التواصل والجهات المانحة.
- **استطلاعات قصيرة على الإنترنت مع وصول واسع النطاق**
 - جميع أعضاء الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين
 - أصحاب المصلحة الإقليميين والدوليين المعنيين بالتعليم، الذين يعملون بشكل خاص مع المعلمين و/أو من أجلهم
- **استراتيجية أخذ العينات من أصحاب المصلحة الرئيسيين**
 - مقابلات منظمة هاتفية و عبر الإنترنت، ومناقشات جماعية مركزة مع أصحاب المصلحة المعنيين، مثل موظفي أمانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، وأعضاء اللجنة التوجيهية، وأعضاء الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، وموظفي اليونيسكو في قطاع التعليم، والجهات المانحة. كما ينبغي أن يشارك فريق التقييم في اجتماع واحد (على الأرجح افتراضي) للجنة التوجيهية. **من المهم أيضاً التماس آراء الأعضاء الذين لا يشاركون حالياً بشكل فعال في الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين من أجل فهم أسباب عدم مشاركتهم.** ينبغي التركيز بشكل خاص على المسائل المتعلقة بالمعايير الموضحة في قسم "نطاق التقييم" أعلاه: الملاءمة، والفعالية، والتأثير، فضلاً عن الهيكل والحوكمة، والعلامة التجارية، ومواد التواصل، واستدامة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين باعتباره منصة وشبكة للأعضاء. كما يجب أن تُؤخذ المساواة بين الجنسين والتمثيل الجغرافي في الاعتبار كمعايير أساسية عند وضع استراتيجية أخذ العينات.
- **دراسات حالات عن المنتجات والأنشطة التابعة للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين**
 - تحليل معمق لمختلف المنتجات (1 لكل نوع من المنتجات: مثل تقرير واحد، أو حلقة عمل واحدة، أو منتدى دولي واحد للحوار بشأن السياسات العامة، أو تجربة واحدة للدعم القطري، وغيرها) لفهم كيفية تصوّرها وتطويرها وتقييمها، ولقياس تأثيرها على إعداد وتنفيذ السياسات الخاصة بالمعلمين، وكيفية استفادة أعضاء الفريق منها لمعالجة نقص المعلمين وتحسين جودة التدريس.
- **صياغة النتائج الأولية وكذلك توصيات التقييم**
 - يجب عقد حلقة عمل بمشاركة أصحاب المصلحة في المقر الرئيسي لليونسكو بباريس أو عبر الإنترنت، من أجل المصادقة على النتائج ومناقشة الاستنتاجات الأولية والتوصيات.

يقدّر أن يستغرق التقييم ما بين 60 إلى 70 يوم عمل مهني في المتوسط. علاوة على ذلك، يمكن أن يتضمن التقييم إرسال بعثة أو بعثتين إلى المقر الرئيسي لليونسكو في باريس (لمدة يومين).

وخلال عملية التقييم، يتم الاهتمام تحديداً بمشاركة مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة الرئيسيين والمستخدمين الأوليين.

تماشياً مع [سياسة اليونيسكو لإجراء التقييمات \(2022-2029\)](#)، سيتم إجراء التقييم مع مراعاة المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والنهج المراعية للاعتبارات الثقافية في التقييم، وبما يتسق مع [قواعد ومعايير التقييم \(مجموعة الأمم المتحدة للتقييم\)](#)، و [إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييم](#) - وفقاً لإرشادات مجموعة الأمم المتحدة للتقييم، و [المبادئ التوجيهية الصادرة عن مجموعة الأمم المتحدة للتقييم بشأن دمج منظور الإعاقة في التقييمات](#) و [المبادئ التوجيهية الأخلاقية للتقييم الصادرة عن مجموعة الأمم المتحدة للتقييم](#).) وستعتمد على مسؤولي التقييم أيضاً ضمان دمج مبادئ الأخلاق والبيئة وحقوق الإنسان والشمول (بما في ذلك عدم ترك أحد خلف الركب) والمساواة بين الجنسين على النحو الواجب، وتطبيق نهج يراعي الاعتبارات الثقافية في جميع مراحل عملية التقييم.

الأدوار والمسؤوليات

أمانة الفريق الخاص بالمعلمين

تتولى أمانة الفريق الخاص بالمعلمين إدارة وتنسيق عملية التقييم، وذلك بصفتها الجهة المشرفة على التقييم داخل شعبة تنمية مهارات المعلمين في اليونسكو (ED/PLS/TED). ستزوّد أمانة الفريق الخاص بالمعلمين مسؤولي التقييم بالمعلومات والوثائق المتاحة ذات الصلة، بما في ذلك تقارير التنفيذ والتقارير المالية، إضافة إلى الوثائق الأخرى المتعلقة بالبرنامج مثل الخطة الاستراتيجية والإطار المرجعي للفريق، كما ستسهّل وتدعم الوصول إلى أصحاب المصلحة المعنيين لإجراء المقابلات و/أو الاستطلاعات.

مسؤولو التقييم

يكون فريق التقييم مسؤولاً عن جميع الأمور اللوجستية، بما في ذلك توفير المساحة اللازمة للعمل والاتصالات السلكية واللاسلكية وطباعة المستندات.

يكون مسؤولو التقييم مكلفين بتنفيذ الأنشطة التالية:

- إعداد تقرير تمهيدي، بما في ذلك إطار مخصص للتقييم
- تنفيذ عملية جمع البيانات وإجراء المقابلات والتحليلات
- إعداد مسودة تقرير التقييم
- وضع الصيغة النهائية لتقرير التقييم، بما في ذلك ملخص تنفيذي يتضمّن توصيات واضحة، مع مراعاة التعليقات الواردة من أمانة الفريق الخاص بالمعلمين واللجنة التوجيهية والفريق المرجعي المعني بالتقييم

الفريق المرجعي المعني بالتقييم

تنشئ أمانة الفريق الخاص بالمعلمين فريقاً مرجعياً معنياً بالتقييم، يكون مسؤولاً عن توجيه عملية التقييم وضمان جودتها، وتقديم الإرشادات والملاحظات بشأن المنجزات الرئيسية المتوقعة.

يتألف الفريق المرجعي من جميع أعضاء الأمانة، وممثل واحد عن كل فئة من فئات اللجنة التوجيهية (الرئيسان المشاركان، وعضو واحد عن كل منطقة، وجهة مانحة واحدة، ومنظمة واحدة من منظمات المجتمع المدني، وعضو واحد عن كل عضو دائم)، وسيكّمّل الفريق المرجعي أعضاءً إضافيون من شعبة المساواة بين الجنسين التابعة لقطاع التعليم في اليونسكو وقسم الرقابة الداخلية/اليونسكو.

يقوم الفريق المرجعي بتوجيه عملية التقييم وإرشاد فريق التقييم. ويساهم الفريق المرجعي في المصادقة على الإطار المرجعي، ويقدم تعليقاته على التقرير التمهيدي، ويصادق على المنهجية، ويقدم ملاحظاته على مسودة تقرير التقييم. ويقدم فريق التقييم استنتاجات التقييم وتوصياته، ويناقشها مع الفريق المرجعي المعني بالتقييم. ويهدف الامتثال للقواعد واللوائح الداخلية لليونسكو، تكون أمانة الفريق الخاص بالمعلمين وقسم الرقابة الداخلية مسؤولين عن اختيار الشركة المكلفة بإجراء التقييم.

يمكن لأمانة الفريق الخاص بالمعلمين دعوة مراجعين إضافيين (ليسوا أعضاء في الفريق المرجعي)، لمراجعة النسخة النهائية من التقرير والتأكد من ملاءمتها ومطابقتها لمعايير الجودة.

ثالثاً - المخرجات والجدول الزمني والمنجزات

"يُقدَّر أن تستغرق مهمة التقييم بين 60 و70 يوم عمل مهني، خلال فترة تقارب سبعة أشهر من أيلول/سبتمبر 2024 حتى نهاية آذار/مارس 2025، بما في ذلك زيارة أو زيارتين محتملتين إلى المقر الرئيسي في باريس لمدة يومين تقريباً لكل منهما. يُعدّ فريق التقييم تقريره مع مراعاة القائمة الخاصة بالأمم المتحدة للتحقق من جودة تقارير التقييم⁵⁶، بالإضافة إلى دليل اليونسكو لإعداد التقارير.

ترتبط المنجزات المطلوبة بجدول الدفعات المقررة، ويُخطط لها على النحو التالي:

1. التقرير التمهيدي (10 إلى 15 صفحة، باستثناء الملحقات): بحلول 30 أيلول/سبتمبر 2024

- المعلومات الأساسية، والأهداف، والأسئلة الرئيسية للتقييم
- نظرية التغيير
- المنهجية، بما في ذلك مصفوفة التقييم
- مصفوفة التقييم هي إطار مخصّص يوضح كيفية توجيه عملية التقييم لتناول أهداف التقييم التي تحدد نطاقه (راجع قسم "نطاق التقييم" أعلاه).
- اجتماع تشاوري مع الفريق المرجعي يتضمّن وثيقة محضر للمساعدة في تحديد القضايا الرئيسية التي يتعيّن معالجتها.
- التعريف باللجنة التوجيهية

2. التقرير الختامي للتقييم (20 صفحة كحد أقصى، باستثناء الملحقات): بحلول 28 شباط/فبراير 2025

استعداداً لتقديم هذا التقرير، تقدّم الجهة المتعاقدة المختارة مسودة تقرير التقييم (30 صفحة كحد أقصى، باستثناء الملحقات) بحلول 15 كانون الأول/ديسمبر 2024.

يجب أن تتضمّن كل من المسودة والتقرير الختامي العناصر التالية:

- الملخص التنفيذي (صفحتان)
- ردّ الإدارة (نموذج)، تقدّمه أمانة الفريق الخاص بالمعلمين بعد إكمال التقرير
- معلومات أساسية وأوصاف عن الفريق الخاص بالمعلمين
- الهدف من التقييم ونطاقه
- منهجية التقييم وأساليب جمع البيانات وتحليلها
- النتائج الرئيسية في المجالات المحددة عبر إطار التقييم (راجع "نطاق التقييم" أعلاه)
- الاستنتاجات والدروس المستفادة
- التوصيات
- الملحقات (بما في ذلك الإطار المرجعي، ومصفوفة التقييم، والمعلومات المالية و/أو المتعلقة بالجهات المانحة، وقائمة أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم، والوثائق الرئيسية التي تم استعراضها، وبروتوكولات المقابلات، ونتائج الاستطلاع المجمّعة، والتحليل المالي، والبيانات الشخصية لأعضاء فريق التقييم)

3. عرض ملخص التقييم في شكل عرض مرئي على برنامج باوربوينت لعرضه مستقبلاً على اللجنة التوجيهية، ومخرجات

مواد التواصل (مثل الرسوم البيانية المعلوماتية، وموجزات التقييم، ومقاطع الفيديو القصيرة، ومحتوى وسائل التواصل الاجتماعي، الذي سيتم الاتفاق عليه في المرحلة التمهيديّة) بحلول 31 آذار/مارس 2025.

⁵⁶ سيتم توفير نسخة معدلة من قائمة التحقق الخاصة بجودة تقارير التقييم التابعة لليونسكو.

يجب إعداد التقرير باللغة الإنجليزية في نموذج يتوافق مع السياسة الخاصة بالعلامة التجارية للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين. ستوفر أمانة الفريق هذا النموذج. يُطبَّق دليل اليونسكو لأسلوب الكتابة فيما يتعلق بالقواعد النحوية والإملائية وعلامات الوقف والاختصارات والمراجع وأسماء البلدان. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لما يلي:

- اتساق الأسلوب والمصطلحات والاختصارات والعرض
- تناسق جدول المحتويات وقائمة الجداول مع العناوين والعناوين الفرعية
- هيكل الوثيقة وتسلسلها الهرمي (العناوين والأرقام)
- اتساق قائمة المراجع مع الإحالات الواردة في النص
- قائمة المختصرات

علاوةً على ذلك، يجب أن تكون جودة تقرير التقييم مطابقة لقواعد ومعايير التقييم الخاصة بمجموعة الأمم المتحدة للتقييم، وأيضاً قائمة من جودة تقارير التقييم الخاصة بمجموعة الأمم المتحدة للتقييم. علاوةً على ذلك، يجب أن تزود أمانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين قائمة تحقق من الجودة لفريق التقييم الخارجي في بداية المهمة، حتى يكون الفريق على دراية بما هو متوقع من منظور الجودة.

التدقيق

يحق لليونسكو، على نفقتها الخاصة، مراجعة دفاتر وسجلات الجهة المتعاقدة فيما يتعلق بالحساب المصرفي للمشروع وتنفيذه (ونسخها عند الحاجة). ويتم ذلك بعد إخطار كتابي مسبق، وفي أي وقت معقول توافق عليه الجهة المتعاقدة، وذلك من قبل المراجع الداخلي أو الخارجي لليونسكو، أو أي مراجع تعينه اليونسكو، أو مراجع الجهة المتعاقدة نفسها.

تجري اليونسكو، أو ترتب لإجراء، تقييم دوري لتنفيذ الجهة المتعاقدة للمشروع. ولهذا الغرض، تسمح الجهة المتعاقدة، بناءً على طلب من اليونسكو، لممثلي اليونسكو أو من تعينهم بزيارة مواقع المشروع ومرافقه، وتفتيش الممتلكات، ومراجعة الدفاتر والسجلات المتعلقة بالمشروع.

المراجع

يمكن الاطلاع على المواد المرجعية التالية عبر الإنترنت أو يتم توفيرها لمسؤولي التقييم في بداية التقييم:

1. إعلان أوصلو
2. الغاية 4-ج للهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة
3. أهداف التنمية المستدامة
4. الهيكل التنفيذي للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين
5. الخطة الاستراتيجية للفترة 2025-2022 6. الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021
7. الخطة الاستراتيجية للفترة 2014-2016
8. التقييم الخارجي السابق (2021)
9. التقرير العالمي عن المعلمين (2024)
10. المبادئ التوجيهية الصادرة عن الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين لتنظيم المحتوى
11. مركز موارد المعلمين
12. إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييم - وفقاً لإرشادات مجموعة الأمم المتحدة للتقييم
13. دليل اليونسكو لأسلوب الكتابة
14. سياسة اليونسكو لإجراء التقييمات (2022-2029)
15. قواعد ومعايير التقييم (مجموعة الأمم المتحدة للتقييم)
16. المبادئ التوجيهية الصادرة عن مجموعة الأمم المتحدة للتقييم بشأن دمج منظور الإعاقة في التقييمات (2022) والمبادئ التوجيهية الأخلاقية للتقييم الصادرة عن مجموعة الأمم المتحدة للتقييم

معايير تقييم الشركات/الكيانات والمقترحات

خبرة الشركات/الكيانات

- يجب أن تمتلك الشركة أو الكيان خبرة عالمية أو دولية لا تقل عن خمس سنوات في تقييم البرامج أو المشاريع. ويتم استبعاد أي شركة أو كيان لديه خبرة أقل من 5 سنوات.

- يجب على الشركة/الكيان أن يكون قد نفذ بنجاح ما لا يقل عن 3 مشاريع تقييم دولية في مجال التعليم والتنمية.
- من المستحسن أن تكون الشركة/الكيان قد قدمت بنجاح خدمات تقييم لما لا يقل عن منطمتين أو شركتين دوليتين. يتعين على المشاركين في المناقصة تقديم تفاصيل الاتصال الخاصة بمراجعين لمشاريع مماثلة تم تنفيذها مع ما لا يقل عن منطمتين/شركتين دوليتين.
- من المستحسن أن يكون لدى الشركة/الكيان منتجات عمل تثبت إلمامها بمجال التعليم والأعمال المتعلقة بالمعلمين و/أو تقييمات الشبكات.

متطلبات مرغوبة للشركة:

في إطار استراتيجية الأمم المتحدة للإدارة المستدامة (2020-2030)، تلتزم اليونسكو بتعزيز وتطبيق اعتبارات الاستدامة في جميع عملياتها، بما في ذلك شراء السلع وتنفيذ الأعمال وتقديم الخدمات.

لذلك، يُشجّع المشاركون في المناقصة بشدة على الامتثال لمعايير الاستدامة التالية (البيئية/الاجتماعية/الاقتصادية) وتقديم أدلة تثبت التزامهم وقدرتهم على الاستجابة بشكل إيجابي لمجموعة المعايير التالية:

- تجنب التلويث: يُشجّع المشاركون في المناقصة على إثبات وجود سياسة بيئية مؤسسية أو نظام إدارة (ISO 14001) أو ما يعادله).
- تخفيف الآثار الناجمة عن تغيير المناخ أو التكيف معها: يُشجّع المشاركون في المناقصة على إثبات التزامهم بمعايير المسؤولية الاجتماعية للشركات فيما يتعلق بالاعتدال الرقمي.
- إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة: يُشجّع المشاركون في المناقصة على إثبات التزامهم بإدماج منظور الإعاقة.
- تعزيز الاستدامة في جميع مراحل سلسلة التوريد: يُشجّع المشاركون في المناقصة على إثبات التزام الموردن بالمسؤولية، واعتماد أساليب أكثر استدامة للإنتاج والمعالجة، والتحقق من خلفية الموردن المحتملين للتأكد من سجلهم في المسؤولية الاجتماعية والبيئية.

يُعتبر تقديم أدلة إثباتية ميزة إضافية.

بالإضافة إلى ذلك، يُشجّع المشاركون في المناقصة على الالتزام ببرنامج "الميثاق العالمي للأمم المتحدة":

<https://www.unglobalcompact.org>

معايير لتقييم المقترح التقني

- إلى أي مدى يصف المقترح كيفية معالجة و/أو تفصيل كل سؤال من الأسئلة التوضيحية الواردة في الإطار المرجعي؟
- إلى أي مدى يعكس المقترح منهجيةً مجدية وسليمة؟
- يجب أن يتضمن المقترح خطة عمل واقعية تتناول بشكل محدد المنجزات والأولويات الرئيسية، فضلاً عن توزيع واضح للمهام بين أعضاء الفريق.
- ما مستوى جودة وإبداع وأصالة وملاءمة العينات المقدمة في التقييمات السابقة؟

مؤهلات فريق التقييم

يتضمن التكوين الموصى به لفريق التقييم من عضوين إلى ثلاثة أعضاء أساسيين: مع وجود إلزامي لقائد الفريق ومسؤول تقييم/باحث متوسط المستوى. يمكن أن يضم الفريق أيضاً مسؤولاً أعلى عن التقييم. لا يجوز لأي عضو في الفريق أن يكون له أي دور سابق في تصميم أو تخطيط أو تنفيذ الأنشطة قيد المراجعة.

يجب أن يمتلك مسؤولو التقييم المؤهلات والخبرات الإلزامية التالية، مع تقديم أمثلة على أعمال توضح ذلك، والتي سيتم الاستناد إليها في السير الذاتية المرفقة بالافتتاح.

المؤهلات الإلزامية:

1. يجب أن يكون جميع أعضاء الفريق حائزين على درجة علمية متقدمة في العلوم الاجتماعية، بما في ذلك التربية والتعليم، أو التنمية الدولية، أو إدارة المشاريع أو تقييمها، أو في تخصص ذي صلة مع خلفية قوية في أساليب التقييم الكمي والنوعي.
2. خبرة واسعة (10 سنوات على الأقل للمسؤول الأعلى عن التقييم، و5 سنوات على الأقل لأعضاء الفريق الآخرين) في إجراء تقييم البرامج/المشاريع، بما في ذلك خبرة في تطبيق أساليب التقييم النوعي والكمي.
3. مهارات تحليلية ممتازة ومهارات مثبتة في صياغة التقارير باللغة الإنجليزية: القدرة على جمع المعلومات وتحليلها، وتوليف الأفكار والملاحظات وإعداد التقارير بطريقة واضحة وموجزة (يثبت ذلك ما لا يقل عن ثلاثة أمثلة من الأعمال).
4. الخبرة في موضوع التقييم: يتعين على المشاركين في المناقصة تقديم ثلاث مراجع لأعمال على الأعمال التي تثبت خبرة قائد الفريق وأحد أعضاء الفريق في موضوع التقييم.
5. معرفة بمنظومة الأمم المتحدة و/أو خبرة سابقة في مهام للأمم المتحدة أو المنظمات الدولية: يتعين على المشاركين في المناقصة تقديم ما لا يقل عن ثلاث مراجع تثبت هذه الخبرة على الأقل بالنسبة لقائد الفريق و/أو المسؤول الأعلى عن التقييم.
6. يجب أن يكون جميع أعضاء الفريق قادرين على التحدث والكتابة باللغة الإنجليزية بمستوى جيد جداً (يُثبت ذلك من خلال تقديم 3 أمثلة على أعمال سابقة).
7. يجب أن يمتلك عضو واحد على الأقل من الفريق خبرة مثبتة من خلال ثلاث أعمال سابقة ذات صلة بتطبيق نهج التقييم التي تراعي المنظورين الجنساني والثقافي.

مؤهلات إضافية:

1. معرفة لغات عمل أخرى للأمم المتحدة، ولا سيما العربية والفرنسية والإسبانية
2. معرفة واضحة بالهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة وإمام بالقضايا المتعلقة بتنمية مهارات المعلمين
3. تُعطى الأفضلية لفرق التقييم التي تتسم بالتوازن بين الجنسين و/أو بالتنوع الجغرافي أو الثقافي
4. خبرة في تطبيق نهج تقييم مبتكرة قائمة على النظريات بما يتماشى مع المنهجية المقترحة (مثبتة من خلال ثلاث خيرات في العمل)
5. تُعدُّ الخبرة في تطوير نظريات التغيير في المجالات المتعلقة بالتعليم والمساواة بين الجنسين وبناء الشبكات ميزة إضافية (مثبتة من خلال ثلاث خيرات عملية).

يتم التحقق من هذه المؤهلات بناءً على السيرة الذاتية المقدمة، كما يُشجّع المرشحون على تقديم مراجع أخرى مثل الأوراق أو المقالات البحثية التي تثبت إلمامهم بمجال التعليم والأعمال والتقييمات المتعلقة بالمعلمين.

الملحق 2 إطار التقييم

أسئلة التقييم	مؤشرات/مجالات البحث	أساليب جمع البيانات	مصادر البيانات	الافتراضات التي يجب اختبارها في نظرية التغيير
الملاءمة والتماسك الخارجي				
1. ما هو الهيكل العالمي الحالي للمنظمات العاملة على دعم المعلمين، وما هي مكانة الفريق الخاص بالمعلمين ضمن هذا المشهد العالمي؟	1-1. تحليل المشهد الحالي للجهات الفاعلة العالمية النشطة في القضايا المتعلقة بالمعلمين 2-1. الملاءمة، والتماسك الخارجي، ونقاط القوة في مكانة الفريق الخاص بالمعلمين، بما في ذلك ملاءمة محاور العمل الرئيسية الثلاثة، ضمن المشهد العالمي في ضوء الأولويات والدور الذي تضطلع به الجهات الفاعلة الأخرى	تحليل مفصل للمشهد من خلال استعراض الوثائق مقابلات مع مَطلعين رئيسيين على المستوى العالمي	وثائق مذكرات المقابلات	لم يوجد افتراض لملائم تمت صياغته
2. ما هي القيمة المضافة التي يقدمها الفريق الخاص بالمعلمين ضمن المشهد العالمي، وما مدى ملاءمة ولايته وأولوياته الاستراتيجية؟	1-2 إلى أي مدى تعتبر المنظمات الدولية الأخرى النشطة في مجال التعليم أن الفريق الخاص بالمعلمين مفيداً؟ 2-2 ملاءمة وصحة نظرية التغيير التي يتبناها الفريق الخاص بالمعلمين في التعبير عن طموحات الخطة الاستراتيجية وتوضيح الافتراضات الأساسية	مقابلات مع مَطلعين رئيسيين على المستويات العالمية والإقليمية والفُطرية استطلاع آراء الأعضاء استعراض الوثائق أمثلة توضيحية على العمليات المتعلقة بمنتجات الفريق الخاص بالمعلمين (3 في المجموع)	مذكرات المقابلات بيانات الاستطلاع الوثائق ومذكرات المقابلات توثيق نظرية التغيير ومذكرات حلقة العمل	1، 3، 4

أسئلة التقييم	مؤشرات/مجالات البحث	أساليب جمع البيانات	مصادر البيانات	الإفتراسات التي يجب اختبارها في نظرية التغيير
الفعالية، والتماسك الداخلي، والكفاءة				
3. ما مدى التقدم الذي تم إحرازه في تنفيذ أولويات الخطة الاستراتيجية؟	1-3 أدلة على التقدم المحرز نحو تحقيق النواتج المرجوة من منتجات الفريق الخاص المعني بالمعلمين، بما في ذلك مدخلات/مساهمات الأعضاء: التقرير العالمي عن حالة المعلمين (محور العمل الرئيسي 1) (ب) المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة (محور العمل الرئيسي 2) (ج) دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين (استخدام المنتج الآتي من محور العمل الرئيسي 1) كجزء من محور العمل الرئيسي 3) (د) منصة المعارف 2-3 أدلة على الظهور العام للفريق الخاص المعني بالمعلمين وقنوات الاتصال الخاصة به، فضلاً عن علامته التجارية (محور العمل الرئيسي 2): المناصرة) ومدى اعتبار أعضاء الفريق أنّ موقعه الإلكتروني ومنتجاته (النقاط أ)، و(ب)، و(ج)، و(د) من القسم 1-3 أعلاه) مفيدة ومناسبة التوقيت، ومدى الإبلاغ عن استخدامها. 3-3 كفاية مساحات التعلم الإقليمية بين الأقران من حيث الهيكل والتنظيم،	استعراض الوثائق ورسم خريطة للأنشطة التي تم تنفيذها مقارنة بالأنشطة المخطّط لها تحليل البيانات بشأن الظهور العام لمنتجات الفريق الخاص المعني بالمعلمين (التقرير العالمي عن حالة المعلمين، والمنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة، ودليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين) دراسات حالات مصغرة تتناول (أ) التقرير العالمي عن المعلمين، (ب) المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة، (ج) دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين على المستوى القطري، (د) منصة المعارف استطلاع آراء أعضاء الفريق الخاص المعني بالمعلمين	توثيق المعلومات، بما في ذلك خطط العمل السنوية وبيانات الرصد والتقارير ومحاضر الاجتماعات للفريق الخاص المعني بالمعلمين بيانات بشأن الظهور العام لمنتجات الفريق الخاص المعني بالمعلمين كما جمعها الفريق نفسه إعداد مذكرات ووثائق عن المقابلات والمناقشات الجماعية المركزة بيانات الاستطلاع	1، 2، 3، 4، 7، 8

أسئلة التقييم	مؤشرات/مجالات البحث	أساليب جمع البيانات	مصادر البيانات	الإفتراسات التي يجب اختبارها في نظرية التغيير
	ومستوى المشاركة، وآليات المتابعة (راجع القسم 3-1 أعلاه). 4-3 أدلة على استثمار موارد كافية/مناسبة (موارد مالية وبشرية) لتمكين محور العمل الرئيسي (3) من تحقيق تقدم (النقطة ج) من القسم 3-1 أعلاه)			
4. ما مدى فعالية وكفاءة الهيكل التنظيمي، وعمليات الحوكمة، وآليات العمل، ومشاركة الأعضاء في دعم الفريق الخاص بالمعلمين؟	1-4 مدى دعم أمانة الفريق الخاص بالمعلمين ولجنته التوجيهية للجهود الرامية إلى ضمان توسيع مشاركة الأعضاء، بما يتماشى مع الأدوار المتوقعة في الخطة الاستراتيجية 2-4 مدى مشاركة الأعضاء في عمليات ومنتجات الفريق الخاص بالمعلمين 3-4 أدلة على أنّ ترتيبات التوظيف والعمل في الأمانة تدعم تنفيذ أولويات الفريق الخاص بالمعلمين 4-4 أدلة على أنّ موارد الفريق الخاص بالمعلمين تُستخدم بكفاءة 5-4 أدلة على أنّ ترتيبات الاستضافة والعلاقة مع منظمة اليونسكو تساعد على تحقيق أهداف الفريق الخاص بالمعلمين 6-4 أدلة على التماسك الداخلي للجهود التي تبذلها أمانة الفريق الخاص بالمعلمين، وأعضاء اللجنة التوجيهية،	استعراض المستندات بيانات عن تطوّر أنماط التوظيف مناقشات جماعية مركّزة مع مختلف المجموعات داخل عضوية الفريق الخاص بالمعلمين: - المجموعات المواضيعية (3x) - المجموعات الإقليمية (5x) - بلدان مختارة (1x) استطلاع آراء جميع أعضاء الفريق الخاص بالمعلمين	تقرير التقييم الخارجي للخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2022 التي وضعها فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 استراتيجية مشاركة الأعضاء إطار نتائج الخطة الاستراتيجية للفريق الخاص بالمعلمين وبيانات الرصد ذات الصلة بيانات الموارد البشرية	2، 3، 4، 5، 7، 8، 9

أسئلة التقييم	مؤشرات/مجالات البحث	أساليب جمع البيانات	مصادر البيانات	الإفتراسات التي يجب اختبارها في نظرية التغيير	
	<p>وأعضاء الشبكة، والجهات المانحة لدعم أولويات وإنجازات الفريق</p>	<p>حلقة عمل مواضيعية حول مشاركة الأعضاء كفرصة لمناقشة الطرق المناسبة لتعزيز مشاركتهم بناءً على نتائج الاستطلاع</p> <p>تحليل كمي لمشاركة الأعضاء في اجتماعات الفريق الخاص المعني بالمعلمين ودراسة تطوّر هذه المشاركة خلال فترة تنفيذ الخطة الاستراتيجية</p> <p>تحليل الوثائق المتعلقة بالمناقشات حول مشاركة الأعضاء في اجتماعات الفريق الخاص المعني بالمعلمين والمتابعات المتفق عليها، إن وُجدت</p> <p>تتبع تحقيق مؤشرات الأداء الرئيسية للشراكة في سياق نتائج الخطة الاستراتيجية</p> <p>تتبع تطوّر مشاركة الأعضاء باستخدام أداة تتبع المشاركة</p>	<p>مذكرات المقابلات مع المطّلعين الرئيسيين ومذكرات المناقشات الجماعية المركّزة</p> <p>بيانات الاستطلاع</p> <p>مذكرات حلقة العمل</p> <p>محاضر اجتماعات اللجنة التوجيهية، والاجتماعات السنوية والاجتماعات الأخرى للفريق الخاص المعني بالمعلمين</p>	<p>مذكرات المقابلات مع المطّلعين الرئيسيين ومذكرات المناقشات الجماعية المركّزة</p> <p>بيانات الاستطلاع</p> <p>مذكرات حلقة العمل</p> <p>محاضر اجتماعات اللجنة التوجيهية، والاجتماعات السنوية والاجتماعات الأخرى للفريق الخاص المعني بالمعلمين</p>	<p>مذكرات المقابلات مع المطّلعين الرئيسيين ومذكرات المناقشات الجماعية المركّزة</p> <p>بيانات الاستطلاع</p> <p>مذكرات حلقة العمل</p> <p>محاضر اجتماعات اللجنة التوجيهية، والاجتماعات السنوية والاجتماعات الأخرى للفريق الخاص المعني بالمعلمين</p>

أسئلة التقييم	مؤشرات/مجالات البحث	أساليب جمع البيانات	مصادر البيانات	الإفتراسات التي يجب اعتبارها في نظرية التغيير
		في الفريق الخاص المعني بالمعلمين، إن وجدت تحليل الوثائق، إن وجدت، المتعلقة بمشاركة الأعضاء في أنشطة الفريق الخاص المعني بالمعلمين، بما في ذلك المنتجات الثلاثة الواردة في الفقرة 3-1 أعلاه، فضلاً عن مواد التواصل وأنشطة المناصرة		
التأثير				
5. هل يعمل الفريق الخاص المعني بالمعلمين على تعزيز تعلم السياسات والمساهمة في تغييرها على المستوى القطري؟	1-5 أدلة على مساهمة الفريق الخاص المعني بالمعلمين في تعزيز تعلم السياسات على المستوى القطري 2-5 أدلة على التبادل بين البلدان لإطلاعها على التغييرات في السياسات، مع تعزيز التعاون بين بلدان الجنوب واعتماد الممارسات الجيدة والمعايير المشتركة 3-5 أدلة على أن جهود المناصرة وإنتاج المعرفة ونشرها (مجال العمل الرئيسي (1) ومجال العمل الرئيسي (2)) تدعم تعلم السياسات وتساهم في صياغة وتنفيذ سياسات وطنية أقوى تتعلق بالمعلمين (مجال العمل الرئيسي (3))	مذكرات الاجتماعات التي تعقدها جهات التنسيق الإقليمية أدلة على الإنترنت دراسات حالات مصغرة تتناول منتجات الفريق الخاص المعني بالمعلمين التي تم تنبؤها على المستوى القطري في 10 بلدان استطلاع 10 بلدان مستهدفة		

أسئلة التقييم	مؤشرات/مجالات البحث	أساليب جمع البيانات	مصادر البيانات	الإفتراسات التي يجب اعتبارها في نظرية التغيير
	4-5 أدلة على زيادة التفاعل بين أعضاء الفريق الخاص بالمعلمين، والدول الأعضاء، والمجموعات المواضيعية، والمجموعات والمنظمات الإقليمية			
الاستدامة				
6. ما مدى استدامة دور الفريق الخاص بالمعلمين؟	1-6 الوضع المالي وآليات التمويل للفريق الخاص بالمعلمين، بما في ذلك الجهود التي يبذلها الأعضاء لجمع التبرعات وكذلك مستويات التوظيف في أمانة الفريق 2-6 أدلة على الانتقال من جهود تبذلها الأمانة إلى جهود يقودها الأعضاء، بما يشمل تنظيم الاجتماعات وتخصيص الموارد لضمان الاستدامة على المدى الطويل (محور العمل الرئيسي (1) ومحور العمل الرئيسي (2))	تحليل اتجاهات ومصادر التمويل للفريق الخاص بالمعلمين (وتطورها بمرور الوقت) مقابلات مع مطلقين رئيسيين من الأعضاء الحاليين وأصحاب المصلحة الخارجيين غير المشاركين حالياً في الفريق الخاص بالمعلمين، يتم تحديدهم من خلال تحليل أصحاب المصلحة تحليل مشاركة الأعضاء في مجموعة فرعية من أنشطة الفريق الخاص بالمعلمين بالمعلمين ⁵⁷ في إطار الخطة الاستراتيجية الحالية	البيانات المالية مذكرات المقابلات توثيق المعلومات، بما في ذلك محاضر الاجتماعات	2، 5، 6، 9

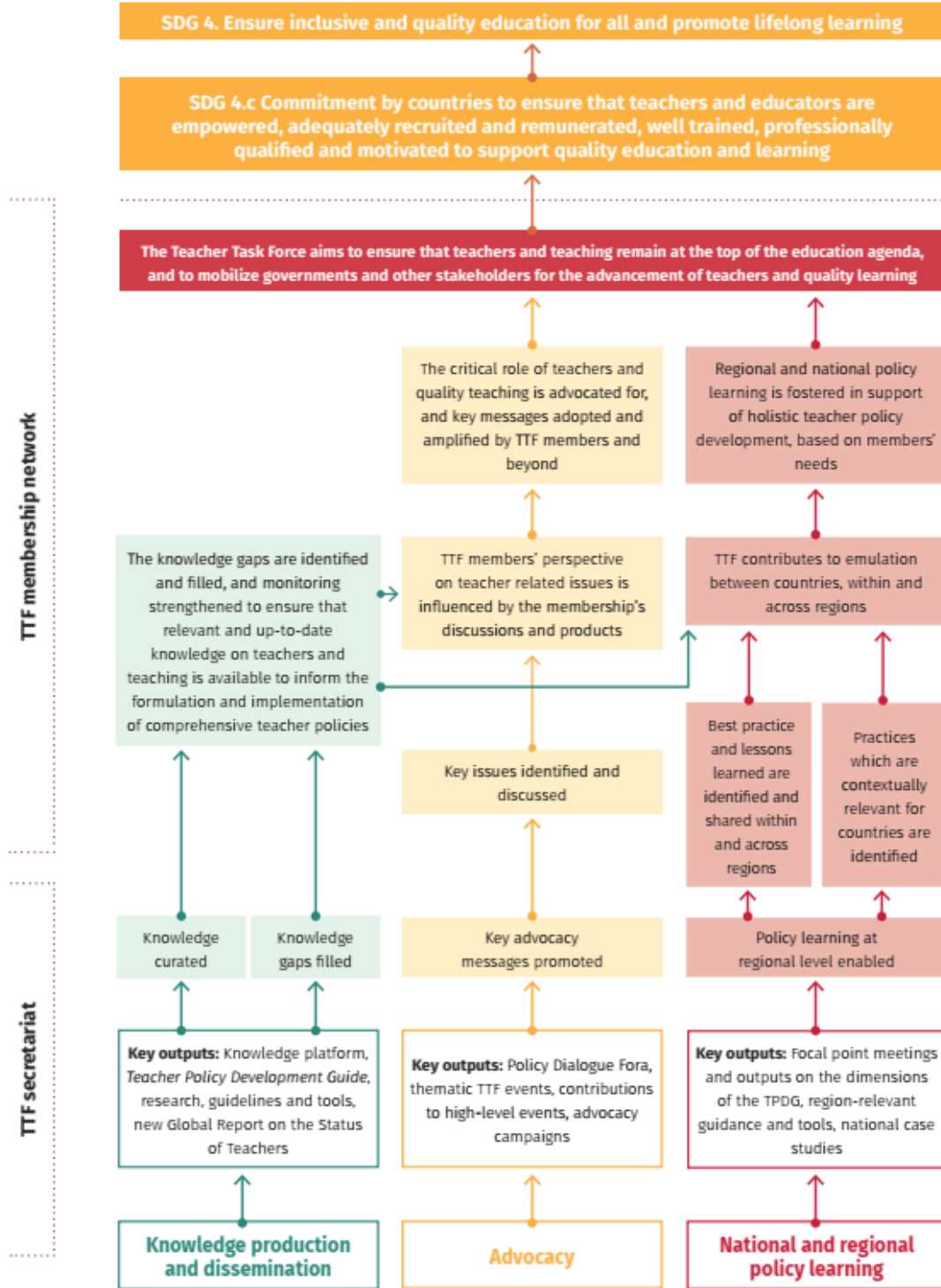
⁵⁷ كما هو موضح أعلاه ضمن السؤال التقييمي الثالث، تشمل هذه الأنشطة/المنتجات ما يلي: (أ) التقرير العالمي عن حالة المعلمين (محور العمل الرئيسي 1)؛ و(ب) المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة (محور العمل الرئيسي 2)؛ و(ج) تأثير الاجتماعات الإقليمية على أبعاد دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين (منتج محور العمل الرئيسي 1 المستخدم كجزء من محور العمل الرئيسي 3) على المستوى القطري؛ و(د) منصة المعارف.

أسئلة التقييم	مؤشرات/مجالات البحث	أساليب جمع البيانات	مصادر البيانات	الإفتراسات التي يجب اختبارها في نظرية التغيير
الاستنتاجات والتوصيات (بناءً على هذه الأسئلة الرئيسية للتقييم)				
الاستنتاجات والتوصيات	تشمل على سبيل المثال لا الحصر تأملات حول:	الاعتماد على جميع الأدلة التي تم تحليلها وإنتاجها خلال عملية التقييم	جميع المصادر	الجميع
	1. ولاية الفريق الخاص المعني بالمعلمين، والمجالات ذات الأولوية، ومجمل نظرية التغيير			
	2. التدابير الرامية إلى تعزيز تحقيق الأهداف كمدخل لإعداد الخطة الاستراتيجية التالية			
	3. التدابير الرامية إلى تعزيز أداء الفريق الخاص المعني بالمعلمين وحوكمتة على المستويات المختلفة، بما في ذلك مشاركة الأعضاء وبناء الشراكات			
	4. التدابير الرامية إلى تعزيز دور الفريق الخاص المعني بالمعلمين في التعاون الدولي حول القضايا المتعلقة بالمعلمين في ضوء الغاية 4-ج لأهداف التنمية المستدامة			

الملحق 3 نظرية التغيير

1. يتضمن هذا الملحق نظرية التغيير لدى الفريق الخاص بالمعلمين. يستعرض نظرية التغيير كما وُضعت في الخطة الاستراتيجية الحالية للفريق الخاص بالمعلمين، مع التركيز على الافتراضات التي تقوم عليها النظرية ومدى صحتها والمصادقة عليها استناداً إلى أدلة التقييم. كما يحدد عدداً من أوجه القصور في نظرية التغيير. وأخيراً، نعرض نسخة منقحة مقترحة من نظرية التغيير، تأخذ في الاعتبار الأدلة التي جُمعت، ويمكن أن تشكل أساساً لنظرية التغيير الخاصة بخطة العمل الإستراتيجية المقبلة.

الشكل 19 نظرية التغيير في الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 للفريق الخاص بالمعلمين



2. جدول 1 أذناه يظهر الافتراضات التي توافقت مع نظرية التغيير للفترة 2022-2025. لم تكن هذه الافتراضات مُرقّمة أو مُبوّبة ضمن الخطة الاستراتيجية، بل استُخلصت مباشرةً من نصّها. وقد نوقشت في حلقة عمل مع أعضاء الأمانة في 13 كانون الثاني/يناير 2025. يُظهر العمود الثاني تقييماً لمدى صحة كل افتراض استناداً إلى الملاحظات الواردة من حلقة العمل حول نظرية التغيير، وكذلك من المقابلات والبيانات التي جمعها فريق التقييم. تم تدوين الافتراضات في العمود الأخير من مصفوفة التقييم (الملحق 2 أعلاه)، وقد تم التحقق منها بشكل أعمق خلال عملية التقييم.

جدول 1 افتراضات نظرية التغيير وقياس التقييم لمدى صحتها في وقت إعداد التقرير

افتراضات نظرية التغيير، كما وردت في الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 للفريق الخاص بالمعلمين ⁵⁸	قياس فريق التقييم لافتراضات نظرية التغيير وتبعاتها على نظرية التغيير الجديدة
1. يعتمد عمل الفريق الخاص بالمعلمين على استمرار الدعم السياسي لأهداف الفريق (الغاية 4-ج لأهداف التنمية المستدامة) على المستويين الوطني والإقليمي.	يبقى هذا الافتراض صالحاً ويُقيّم على أنه صحيح. تدعم نتائج التقييم استمرار صلاحية أهداف الفريق الخاص بالمعنيين، التي تحظى بدعم الأعضاء وأصحاب المصلحة بشكل عام على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية. على المستويين الوطني والإقليمي، لا يزال الوعي بالفريق الخاص بالمعنيين وأهدافه محدوداً، رغم أنّ التقرير العالمي عن المعلمين ساهم في زيادة الظهور العام.
2. كلما زاد التعاون بين أعضاء الشبكة، سواء بشكل فردي أو في تشكيلات مختلفة، زادت احتمالية تبنيهم مواقف مشتركة مبنية على التوافق بشأن قضايا مثل تدريب المعلمين وتطويرهم المهني أو مشاركتهم في صنع القرار.	يبقى هذا الافتراض صالحاً ويُقيّم على أنه صحيح. أظهر التقييم أنّ التقرير العالمي عن المعلمين، الصادر خلال فترة هذه الخطة الاستراتيجية، أوضح الأولويات المتعلقة بالمعلمين وساهم في توحيد الرسائل.
3. يساهم الأعضاء في نشر وتعزيز عمل الفريق الخاص بالمعنيين من خلال جهودهم وشبكاتهم، ويشكلون صلة وصل بين جهات التنسيق التابعة للفريق والفعاليات والمبادرات والجهات الفاعلة الرئيسية على المستويين الإقليمي والوطني (بما في ذلك المسؤولين المنتخبين، والوزارات الأخرى، وما إلى ذلك).	يبقى هذا الافتراض صالحاً ويُقيّم على أنه صحيح. تُظهر نتائج التقييم أنّ مدى تطبيق هذه الأمور عملياً يختلف بشكل كبير. في بعض البلدان، توجد أمثلة إيجابية على دعم الفريق الخاص بالمعنيين وتعاون أنشطته مع جهود بعض الأعضاء، خاصةً منظمة اليونسكو، ومع المشاريع الممولة من الجهات المانحة التي تركز على المعلمين. ومع ذلك، ثمة فرص كبيرة لتعزيز هذا النوع من المشاركة. غالباً ما تكون الأمانة واجهة الفريق الخاص بالمعنيين، وهناك فرص لتعزيز مشاركة الأعضاء وزيادة ظهورهم العام في الفعاليات العالمية والإقليمية. يجب تحديد الروابط ذات الأولوية ومعرفة الأثر المرجوّ منها لتحقيق هذا الافتراض.

⁵⁸ أدرجت هذه الافتراضات في قسم "الافتراضات والمخاطر" في الخطة الاستراتيجية، ص 15. لا يتم ترقيم هذه الافتراضات ولا تُخصص لمستوى محدد في نظرية التغيير. يظهر الافتراضات رقم 8 و9 في النص الرئيسي للخطة الاستراتيجية، وهما في الصفحتين 7 و10 على التوالي.

قياس فريق التقييم لافتراضات نظرية التغيير وتبعاتها على نظرية التغيير الجديدة	افتراضات نظرية التغيير، كما وردت في الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 للفريق الخاص بالمعلمين ⁵⁸
<p>الجزء الأول من هذا الافتراض صحيح، إذ يعتمد عمل الفريق الخاص بالمعلمين ونتائجه على مشاركة الأعضاء.</p> <p>يفترض الجزء الثاني أن الالتزام والمشاركة من جانب اللجنة التوجيهية وجهات التنسيق أمران أساسيان لدفع هذه الجهود. تُظهر نتائج التقييم أن هذا الافتراض يعكس جزءاً من الواقع، ولكنه لا يشمل مجمله.</p> <p>أحد العوائق الرئيسية أمام مشاركة الأعضاء وجهات التنسيق هو ضيق الوقت والقيود المالية على الأعضاء.</p> <p>هناك عامل آخر يقيّد مشاركتهم وهو غياب التفعيل الاستراتيجي لأولويات الفريق الخاص بالمعلمين، لإيضاح أي الأولويات الرئيسية ستُنفذ في أي مناطق وبلدان، الأمر الذي يدعم تحديد فرص مشاركة الأعضاء بشكل مستهدف ويعزز أولوية "استقطاب" أعضاء جدد.</p>	<p>خارج نطاق الأمانة، يعتمد عمل الفريق الخاص بالمعلمين ونتائجه على مشاركة جميع الأعضاء. تعتمد هذه المشاركة على الالتزام والمشاركة من جانب اللجنة التوجيهية وجهات التنسيق.</p> <p>الافتراض المنقح: خارج نطاق الأمانة، يعتمد عمل الفريق الخاص بالمعلمين ونتائجه على مشاركة جميع الأعضاء. تعتمد هذه المشاركة على الالتزام والمشاركة من جانب اللجنة التوجيهية وجهات التنسيق، وعلى تحديد الأولويات بوضوح، وتخصيص الموارد لهذه الأولويات، بما يتيح توجيه مشاركة الأعضاء بشكل فعال وتحقيق أقصى استفادة منها.</p>
<p>يبقى هذا الافتراض صالحاً ويُقيّم على أنه صحيح.</p> <p>توصل التقييم إلى أن علاقة الاستضافة مفيدة للغاية للفريق الخاص بالمعلمين، إذ تمنحه ظهوراً عاماً أوسع، وتتيح تجميع الموارد، وتدعم استمرارية التنفيذ.</p> <p>على الرغم من وجود بعض السلبات المتعلقة بتداخل الأدوار بين الفريق الخاص بالمعلمين ومنظمة اليونسكو وبالظهور المحدود للفريق أحياناً، يمكن معالجة هذا الأمر من خلال تعزيز الجهود لإبراز الأعضاء في واجهة الفريق، واضطلاع الأمانة بدور أكبر في التيسير والدعم.</p>	<p>ستستمر العلاقة المفيدة للطرفين مع المنظمة المضيفة.</p>
<p>يبقى هذا الافتراض صالحاً ويُقيّم على أنه صحيح.</p> <p>ظلت مستويات الموارد مماثلة لتلك المسجلة في فترة تنفيذ الخطة الاستراتيجية السابقة.</p> <p>ستحدد توقعات الخطة الاستراتيجية المقبلة من خلال استمرار المساهمات المقدمة من الجهات المانحة طويلة الأمد، وبشرط تأمين التمويل لتغطية الفجوة الإضافية. وهما عاملان أساسيان لاستدامة الفريق الخاص بالمعلمين.</p>	<p>في أسوأ السيناريوهات، ستظل مستويات الموارد مشابهة لتلك المتاحة خلال الفترة 2018-2021.</p>
<p>يبقى هذا الافتراض صالحاً ويُقيّم على أنه صحيح.</p> <p>يجد التقييم أن مجموعة المهارات بقيت متوافرة. بالإضافة إلى ذلك، تحسنت المهارات في بعض المجالات خلال فترة التقييم، ويُظهر التحليل أن هذا الأمر أدى إلى فوائد في إنتاج المعرفة لدى الفريق الخاص بالمعلمين.</p>	<p>ستبقى مجموعة المهارات المتاحة للأمانة متوافرة.</p>

قياس فريق التقييم لافتراضات نظرية التغيير وتبعاتها على نظرية التغيير الجديدة	افتراضات نظرية التغيير، كما وردت في الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 للفريق الخاص بالمعلمين ⁵⁸	
<p>هذا الافتراض صحيح، ولكنه مدعوم جزئياً فقط بأدلة التقييم.</p> <p>لم تُعطِ الأمانة الأولوية للشركاء الإقليميين والوطنيين من حيث تخصيص الوقت والموارد.</p> <p>هناك دعم جزئي للانتقال من التعلّم إلى التطبيق العملي. فعلى الرغم من أهمية التعلّم، تمكّن الفريق الخاص بالمعلمين من إنتاج الموارد والمعرفة اللازمة في هذه المرحلة.</p> <p>يمكن تحقيق مزيد من التقدم عبر تقديم دعم مباشر ومستمر للبلدان. يتطلب ذلك التزاماً ومشاركة من الأعضاء على هذا المستوى، بالإضافة إلى قيام الأمانة بتقديم الدعم والأدوات التي تُسهّل مشاركة الأعضاء وتحقيق التقدم على هذا المستوى.</p>	<p>سيحظى الشركاء الإقليميون والوطنيون باهتمام خاص، على افتراض أنّ هذا التبادل بين الأعضاء سيدفعهم إلى تبني وتنفيذ الدروس المستفادة في السياسات.</p>	8.
<p>يبقى هذا الافتراض صالحاً ويُقيّم على أنه صحيح.</p> <p>عمد الفريق الخاص بالمعلمين إلى إنتاج الموارد التي تعكس واقع المعلمين ويستمرّ في نشرها. ومع ذلك، أشار التقييم إلى أنّ الفريق لم يحقق تقدماً كافياً في التواصل مع البلدان، ولم يطور نهجاً محدداً قائماً على الواقع القطري في كل بلد.</p> <p>من جهة، يتم توفير فرص التعاون المستمر وطويل الأمد مع البلدان ذات الأولوية وبناء الشبكات على المستوى القطري. ومن جهة أخرى، تتأثر عمليات صنع السياسات بالعوامل الخارجية والقيود المفروضة على الموارد على المستوى القطري.</p>	<p>النهج الذي يراعي الواقع الفعلي على الأرض يزيد من فرص تعزيز صياغة السياسات القائمة على الأدلة.⁵⁹</p>	9.

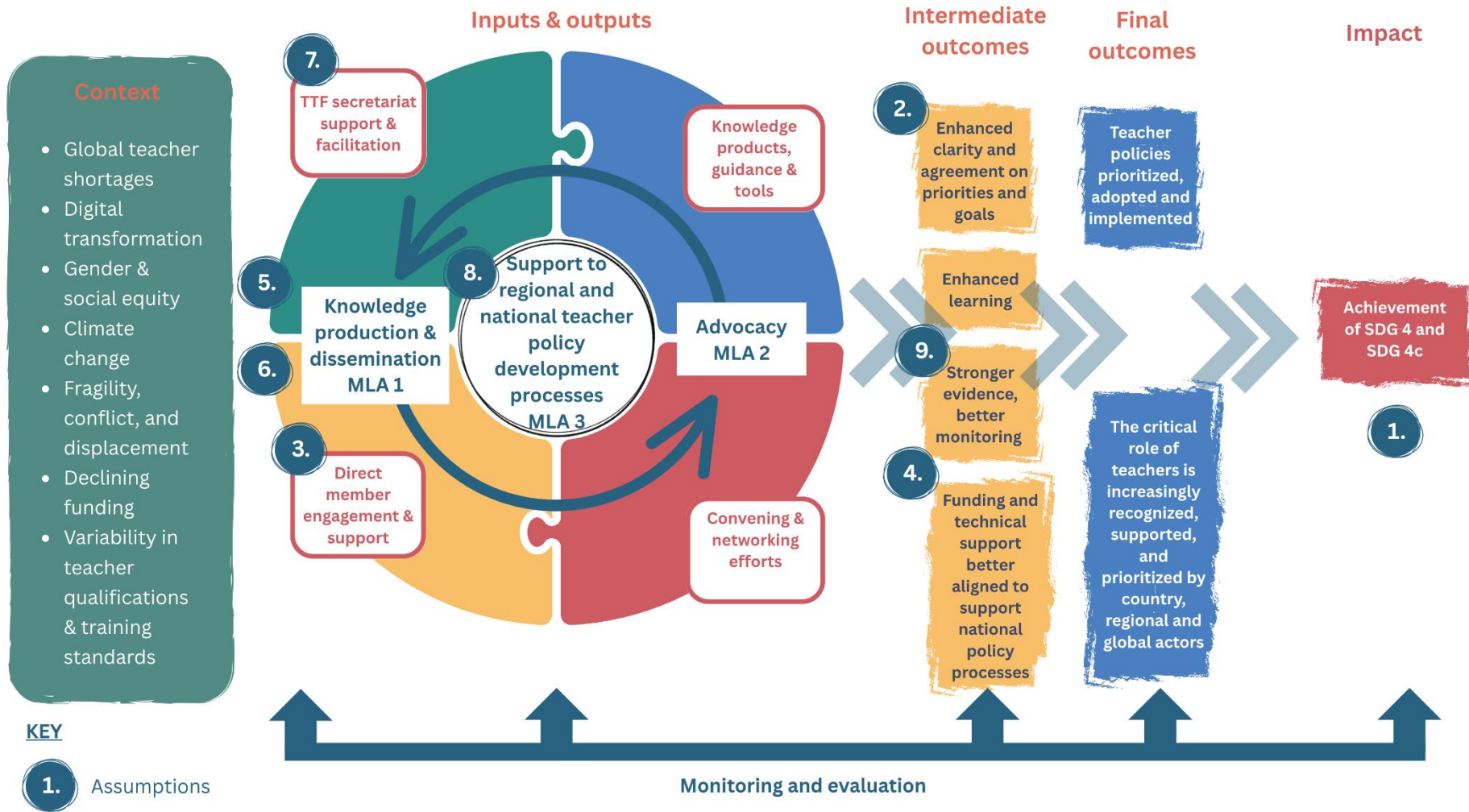
⁵⁹ يظهر هذا الافتراض ضمن محور العمل الرئيسي (3) في الخطة الاستراتيجية، الصفحة 10.

المربع 4 المساهمات/الاعتبارات الرئيسية بشأن نظرية التغيير كما عرّ عنها فريق التقييم خلال عملية التقييم

- تهدف المناقشات والإطار المرجعي إلى تسليط الضوء على أهمية السياق الأوسع في تشكيل نظرية التغيير. ومع ذلك، لوحظ أنّ نظرية التغيير نفسها لا تشمل السياق الأوسع ولا توضح بشكل صريح خصائص السياق التي تؤثر على خيارات نظرية التغيير.
- تعكس نظرية التغيير بوضوح المجالات الرئيسية الثلاثة لعمل الشبكة. العنصر الجديد في نظرية التغيير هو محور العمل الرئيسي (3)، وقد شددت المناقشات على أهمية إجراء مراجعة تفصيلية لهذا المجال وللافتراضات ذات صلة محددة به.
- تتضمن نظرية التغيير انعكاساً لحقيقة أنّ أمانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين وأعضائها يضطعون بأدوار متكاملة ولكن مختلفة، وأنّ التقدم على المستويات العليا من النظرية مشروط بمشاركة/انخراط الأعضاء مع تقليل مستويات التأثير من الأمانة نفسها.
- لا تشمل نظرية التغيير سوى مراجع بصرية محدودة إلى الروابط بين مختلف محاور العمل الرئيسية، ولكن مناقشة الأنشطة تسلط الضوء على الأهمية البالغة للروابط المتبادلة.
- لا تعكس نظرية التغيير حلقات استقاء الملاحظات المتعلقة بالرصد والتقييم والتعلم. وهذا يمثل فرصة ضائعة لتوضيح أهمية حلقات استقاء الآراء لفهم التقدم المحرز، ومشاركة الأدلة على التقدم مع الأعضاء، والقدرة على تعديل المسار.

3. نعرض في الصفحة التالية نسخة منقحة مقترحة لنظرية التغيير. تم تحديد الافتراضات في نظرية التغيير لتوضيح مواضعها بشكل أدق والسماح بالتركيز على أنشطة الأعضاء والأمانة واللجنة التوجيهية للمضي قدماً.

الشكل 20 النسخة المنقحة المقترحة لنظرية التغيير



المصدر: فريق التقييم

الملحق 4 لمحة عامة عن أساليب التقييم ومجال التركيز ونطاق التغطية

1. تردُّ لمحة عامة عن أساليب التقييم في جدول 2 أدناه.

جدول 2 لمحة عامة عن أساليب التقييم ومجال التركيز ونطاق التغطية

نطاق التغطية	مجال التركيز	أسلوب التقييم
استعراض وثائق المعلومات الأساسية والتقارير العالمية	إثراء التحليل الذي يتناول المشهد العالمي للمعلمين، ومكانة الفريق الخاص بالمعلمين ومدى ملاءمته.	استعراض الوثائق
تحليل بيانات الموارد المالية والبشرية للفريق الخاص بالمعلمين، وتحديد خطط العمل والنتائج السنوية، وتحليل البيانات المتعلقة بالظهور العام لمنتجات الفريق (بما في ذلك بيانات رصد منصة المعارف) وفعاليتها. استعراض وثائق المعلومات الأساسية للفريق الخاص بالمعلمين (الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025، وتقرير التقييم السابق، ومذكرات اللجنة التوجيهية والاجتماع السنوي).	تحليل الوضع المالي للفريق الخاص بالمعلمين، وترتيبات التمويل والاستضافة، وتنفيذ الخطة الاستراتيجية، ومواد التواصل والعلامة التجارية، وتشكيلة الأمانة وطرائق عملها.	تحليل البيانات
تم إجراء مقابلات مع ما مجموعه 40 شخصاً مطلعاً ⁶¹ خلال المرحلة الرئيسية لجمع البيانات، بالإضافة إلى مقابلات مع 9 مطلعين خلال المرحلة التمهيدية. في المجموع، تم إجراء المقابلات مع عدد متقارب تقريباً من الرجال (51 في المائة) والنساء (49 في المائة). المقابلات مع المطلعين الرئيسيين: 28 مقابلة، حققت 155 في المائة من الغاية المخطط لها (18 مقابلة). المناقشات الجماعية المركزة: أنجزت 43 في المائة من المناقشات المخطط لها. تم إجراء ثلثي المناقشات الجماعية المركزة مع جهات تنسيق في المجموعات المواضيعية، بينما عُقدت مناقشة واحدة مع بلد واحد بمشاركة أصحاب المصلحة الوطنيين (من بين مناقشتين مخطط لهما مع الحكومات الوطنية). نظراً إلى الردود المحدودة من جانب بعض مجموعات أصحاب المصلحة، تم استبدال بعض المناقشات الجماعية المركزة بمقابلات فردية مع مطلعين رئيسيين.	جمع الأدلة المتعلقة بمكانة الفريق الخاص بالمعلمين وملاءمته؛ وتقييم الحوكمة، والهيكل التنظيمي، وآليات العمل، وقابلية الاستدامة.	مقابلات مع مطلعين رئيسيين ومناقشات جماعية مركزية ⁶⁰
تم استهداف 472 مشاركاً، وقد استجاب 103 من جهات التنسيق ومن يوزعها في الفريق الخاص بالمعلمين (مع عدد متساوٍ تقريباً من الرجال والنساء)؛ بمعدل استجابة بلغ 22 في المائة. كان 61 في المائة من المُجيبين يمثلون حكومات وطنية، بينما كان 22 في المائة يمثلون منظمات دولية غير حكومية أو منظمات المجتمع المدني أو منظمات عالمية معنية بقضايا المعلمين.	جمع وجهات نظر الأعضاء بشكل شامل حول نقاط القوة للفريق الخاص بالمعلمين، ومدى ملاءمته، وظهوره العام، ومنتجاته، وآليات الاستضافة، ومستوى تفاعل الأعضاء.	استطلاع آراء الأعضاء عبر الإنترنت

⁶⁰ ضُمّت عينة المشاركين في المقابلات مع المطلعين الرئيسيين والمناقشات الجماعية المركزة من أصحاب المصلحة الذين تم تحديدهم من خلال تحليل أصحاب المصلحة وبالتشاور مع منسق الفريق الخاص بالمعلمين والفريق المرجعي المعني بالتقييم.

⁶¹ وشملت هذه العينة أعضاء الأمانة العامة للفريق الخاص بالمعلمين، وأعضاء اللجنة التوجيهية ورؤساء المشاركين، وجهات التنسيق في المجموعات المواضيعية، وجهات الاتصال الإقليمية ونوابها، واليونيسكو (بما في ذلك المكاتب الإقليمية والفُطرية)، والوكالات الدولية الإنمائية ثنائية الأطراف ومتعددة الأطراف، والحكومات الوطنية، ومنظمات المجتمع المدني، والمؤسسات والمنظمات العالمية للقطاع الخاص، والمنظمات الحكومية الدولية، والمنظمات غير الحكومية الدولية، ومنظمات المعلمين العالمية، بالإضافة إلى المنظمات غير الأعضاء.

نطاق التغطية	مجال التركيز	أسلوب التقييم
تم استهداف 46 مشاركاً في الاستطلاع (من صنّاع السياسات وموظفي المكاتب القطرية لليونسكو في بوركينافاسو، وغانا، ولاوس، ومالي، والنيجر، ونيجيريا، وأوغندا، وزامبيا)، واستجاب 12 مشاركاً يمثلون ثمانية بلدان مختلفة، بمعدل استجابة بلغ 26 في المائة. بلغت نسبة الأجوبة الواردة من ممثلي الحكومات أو المنظمات الوطنية 42 في المائة، بينما جاءت نسبة إضافية قدرها 25 في المائة من جهات التنسيق في الفريق الخاص المعني بالمعلمين.	استطلاع مستهدف شمل 8 بلدان لاستكشاف كيفية قيام الفريق الخاص المعني بالمعلمين بتعزيز تعلم السياسات والمساهمة في إحداث تغييرات في السياسات على المستوى القطري.	استطلاع الأثر القطري عبر الإنترنت
المبادرات الأربع الرئيسية: التقرير العالمي عن المعلمين؛ دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين؛ المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة؛ منصة المعارف	تحليل الأنشطة الملموسة التي نُفذت في سياق عمل الفريق الخاص المعني بالمعلمين، وفهم الأداء والتقدم المحرز نحو تحقيق النتائج المرجوة، وتقييم الأثر على المستوى القطري في نهاية المطاف.	دراسات حالات مصغرة باستخدام أداة تتبع العمليات لمنتجات الفريق وحملات المناصرة والفعاليات التي يجريها.
لاحظ فريق التقييم اجتماع اللجنة التوجيهية المنعقد في 13 حزيران/يونيو، مع أنّ الفرصة السابقة لمراقبة الاجتماع المنعقد في آذار/مارس لم تتحقق رغم تقديم طلب بذلك.	لاكتساب فهم أعمق حول كيفية عمل اللجنة التوجيهية.	الملاحظات
عرض النتائج الأولية والاستنتاجات والتوصيات الخاصة بالتقييم.	تمكين أعضاء الفريق المرجعي المعني بالتقييم وأعضاء اللجنة التوجيهية من التعبير عن آرائهم حول النتائج الأولية والمشاركة في صياغة التوصيات بشكل تعاوني.	حلقة عمل حول النتائج الأولية

الملحق 5 أدوات جمع البيانات

إرشادات عامة لإجراء المقابلات

ي. ي - ش. ش - 2025 اسم الشخص الجارية مقابلته والجهة التابع لها

تاريخ المقابلة	المحضر رقم:			
الموقع:				
أعضاء الفريق الحاضرون:				
ملاحظات من:	تاريخ الاكمال:			
الأشخاص الجارية مقابلتهم				
الاسم (الاسم والشهرة)	ذكر/ أنثى	المنصب (الوظيفة/الوحدة)	التنظيم	الاتصال (عنوان البريد الإلكتروني/رقم الهاتف)

معلومات أساسية

معلومات أساسية عامة عن الشخص الجارية مقابلته؛ طبيعة وتواريخ تعاون الشخص مع [اسم العميل]

النتائج المستخلصة

تلخيص النتائج الرئيسية هنا.

أسئلة للمتابعة/أسئلة لم تتمكن من طرحها ويجب طرحها في المرة القادمة أو استكشافها مع مصدر معلومات آخر (حدد من).

يُرجى إضافة الأسئلة هنا.

الموضوعات

تسجيل الإجابات حسب الموضوع مع وضع عناوين واضحة، بدون الحاجة لاتباع التسلسل الزمني للنقاش. توضيح المصدر عند تسجيل اقتباس مباشر. إضافة عناوين رئيسية وفرعية حسب الحاجة و/أو تسجيل المعلومات وفقاً لمعايير التقييم.

الملاءمة والتماسك الخارجي

1. ما هي الأولويات العالمية الرئيسية بالنسبة للمعلمين برأيك؟
2. ما مدى ملاءمة ولاية الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين لهذه الأولويات؟ إلى أي مدى تتوافق مجالات العمل الثلاثة للفريق مع هذه الأولويات؟ (أي: 1) إنتاج المعرفة ونشرها، (2) المناصرة، (3) تعلم السياسات الوطنية والإقليمية؟

تذكير للمستطلع فريق العمل الدولي الخاص بالمعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030، المعروف أيضاً باسم الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، هو شراكة أنشئت في عام 2008 لمناصرة المعلمين ومهنة التدريس حول العالم. يكرس الفريق جهوده لإنهاء الوعي وتوسيع المعارف ودعم البلدان لتحقيق الغاية 4-ج لأهداف التنمية المستدامة.

3. بأي طرق يأتي الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين بقيمة مضافة على عمل الجهات الفاعلة الأخرى في المشهد التعليمي العالمي؟ ما الذي يقدمه أو يضيفه الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، ولا تقدمه الجهات الفاعلة الأخرى؟ نظراً إلى أنه أنشئ في عام 2008، هل لا يزال دور الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين ملائماً في الوقت الحالي؟

الفعالية، والتماسك الداخلي، والكفاءة

4. ما هي برأيك الإنجازات الرئيسية للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين في إطار الخطة الاستراتيجية الحالية؟
5. في أي مجالات حقق الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين إنجازات حتى الآن، وما الأسباب وراء ذلك؟
6. ما مدى معرفة الجمهور بالفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، وإلى أي مدى ينجح الفريق في الترويج لمنتجاته وعملياته؟ هل لديك أي اقتراحات حول كيفية تحسين الظهور العام للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين؟
7. هل تجد أنّ الموقع الإلكتروني للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين ومنتجاته (التقرير العالمي عن حالة المعلمين، والمنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة، ودليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، ومنصة المعارف) مفيدة؟ يُرجى تقديم أمثلة على ذلك.
8. هل تواصلت مع مساحات إقليمية للتعليم بين الأقران أو شاركت فيها؟ إلى أي مدى تُعدّ هذه المساحات فعالة؟ هل لديك أي اقتراحات بشأن هيكلها وآليات المشاركة والمتابعة فيها؟
9. برأيك ما مدى فعالية التعاون بين الأمانة واللجنة التوجيهية وأعضاء الشبكة والجهات المانحة على نطاق أوسع في تحقيق التقدم ضمن أولويات الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين؟ ما الذي يمكن إنجازه بطريقة أفضل؟
10. ما مدى فعالية أمانة الفريق ولجنته التوجيهية في التواصل مع أعضاء الفريق؟ هل لديك اقتراحات محددة حول كيفية تحسين مشاركة الأعضاء والسبل المحتملة لتعزيزها؟

التأثير

11. ما هي برأيك المجالات الأبرز أو الأكثر احتمالاً لتحقيق تأثير وتغيير فيما يتعلق بأولويات المعلمين نتيجةً لعمل الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين؟
12. ما هي الأدلة المتوفرة على أنّ الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين يساهم في تعزيز تعلم السياسات؟
13. إلى أي مدى ترى أنّ الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين يساهم في إحداث تغييرات في السياسات على المستوى القطري؟ هل لديك أمثلة على ذلك؟

14. هل أدى عمل الفريق الخاص بالمعلمين إلى تعزيز تبادل الخبرات بين البلدان في مجال السياسات، والممارسات الجيدة، والمعايير المشتركة؟
15. هل ساهمت جهود الفريق الخاص بالمعلمين ضمن مجالي المناصرة وإنتاج المعرفة ونشرها في تعزيز تعلم السياسات وإثراء صياغة وتنفيذ سياسات وطنية أقوى خاصة بالمعلمين؟ هل لديك أمثلة على ذلك؟
16. هل يحدث المزيد من التفاعل بين أعضاء الفريق الخاص بالمعلمين، والدول الأعضاء، والمجموعات المواضيعية، والمجموعات والمنظمات الإقليمية بفضل الجهود التي يبذلها الفريق؟

الاستدامة

17. هل تم تحقيق مكاسب خلال فترة تنفيذ الخطة الاستراتيجية الحالية من شأنها تعزيز استدامة الفريق الخاص بالمعلمين؟ يُرجى التوضيح. (ينبغي الاستفسار عند الحاجة عن مستويات التوظيف في أمانة الفريق الخاص بالمعلمين، وما إذا كان بالإمكان الحفاظ عليها؛ وعن جهود جمع التبرعات لأعمال الفريق؛ وعن الأدلة التي تبين أن الأعضاء يقودون المبادرات بأنفسهم (بدلاً من الاعتماد على الأمانة) مثل تنظيم الاجتماعات وتخصيص الموارد لضمان الاستدامة على المدى الطويل).

توصيات وتعليقات أخرى

18. هل لديك أي توصيات لتحسين عمل الفريق الخاص بالمعلمين في أي مجال ناقشناه؟
19. ما هي برأيك الأولويات الرئيسية التي ينبغي إدراجها في الخطة الاستراتيجية المقبلة؟
20. هل هناك أي أمور أخرى تظن أن معرفتها تهمنا ولم نتناولها في أسئلتنا؟
21. هل هناك أي شخص تعتقد أنه ينبغي علينا استشارته؟

الخطوات التالية

شرح الخطوات التالية وتوجيه الشكر إلى الشخص الجارية مقابلته على وقته.

البيانات/الوثائق المقدمة/الموصى بها

الحصول على المراجع الكاملة للوثائق التي لم تتوفر بعد في مكتبة فريق التقييم.

متابعة أخرى مقترحة

على سبيل المثال: أشخاص آخرون يوصى بإجراء مقابلة معهم (الحصول على جميع بيانات الاتصال) / مقترحات بشأن المشاورات والنشر وما إلى ذلك.

المبادئ التوجيهية للمقابلات الفُطرية

1. ي.ي - ش.ش - 2025 اسم الشخص الجارية مقابلته والجهة التابع لها

تاريخ المقابلة	المحضر رقم:			
الموقع:				
أعضاء الفريق الحاضرون:				
ملاحظات من:	تاريخ الاكتمال:			
الأشخاص الجارية مقابلتهم				
الاسم (الاسم والشهرة)	ذكر/ أنثى	المنصب (الوظيفة/الوحدة)	التنظيم	الاتصال (عنوان البريد الإلكتروني/رقم الهاتف)

معلومات أساسية

معلومات أساسية عامة عن الشخص الجارية مقابلته؛ طبيعة وتواريخ تعاون الشخص مع [اسم العميل]

النتائج المستخلصة

- تلخيص النتائج الرئيسية هنا.

أسئلة للمتابعة/أسئلة لم تتمكن من طرحها ويجب طرحها في المرة القادمة أو استكشافها مع مصدر معلومات آخر (حدد من).

- يُرجى إضافة الأسئلة هنا.

الموضوعات

تسجيل الإجابات حسب الموضوع مع وضع عناوين واضحة، بدون الحاجة لاتباع التسلسل الزمني للنقاش. توضيح المصدر عند تسجيل اقتباس مباشر. إضافة عناوين رئيسية وفرعية حسب الحاجة و/أو تسجيل المعلومات وفقاً لمعايير التقييم.

الهدف من المقابلة: تحليل الأنشطة الملموسة التي نُفِذت في سياق عمل الفريق الخاص بالمعنيين، وفهم الأداء والتقدم المحرز نحو تحقيق النتائج المرجوة، وتقييم الأثر على المستوى الفُطري في نهاية المطاف.

- التقرير العالمي عن حالة المعلمين (محور العمل الرئيسي 1)
- المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة (محور العمل الرئيسي (2))
- دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين (استخدام المنتج الآتي من محور العمل الرئيسي (2) كجزء من محور العمل الرئيسي (3))
- منصة المعارف

الملاءمة والتماusk الخارجي

1. ما هي برأيك الأولويات العالمية الرئيسية بالنسبة للمعلمين؟
2. ما مدى ملاءمة ولاية الفريق الخاص بالمعنيين لهذه الأولويات؟ إلى أي مدى تتوافق مجالات العمل الثلاثة للفريق مع هذه الأولويات؟ (أي: 1) إنتاج المعرفة ونشرها، 2) المناصرة، 3) تعلم السياسات الوطنية والإقليمية؟

تذكير للمستطلع فريق العمل الدولي الخاص بالمعنيين في إطار التعليم حتى عام 2030، المعروف أيضاً باسم الفريق الخاص بالمعنيين، هو شراكة أنشئت في عام 2008 لمناصرة المعلمين ومهنة التدريس حول العالم. يكرس الفريق جهوده لإنهاء الوعي وتوسيع المعارف ودعم البلدان لتحقيق الغاية 4-ج لأهداف التنمية المستدامة.

الفعالية، والتماusk الداخلي، والكفاءة

3. ما هي برأيك الإنجازات الرئيسية للفريق الخاص بالمعنيين في إطار الخطة الاستراتيجية الحالية؟
 - أ. التقرير العالمي عن حالة المعلمين (محور العمل الرئيسي 1)
 - ب. المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة (محور العمل الرئيسي (2))
 - ج. دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين (استخدام المنتج الآتي من محور العمل الرئيسي (2) كجزء من محور العمل الرئيسي (3))
 - د. منصة المعارف
4. ما مدى معرفة الجمهور بالفريق الخاص بالمعنيين، وإلى أي مدى ينجح الفريق في الترويج لمنتجاته وعملياته؟ هل لديك أي اقتراحات حول كيفية تحسين الظهور العام للفريق الخاص بالمعنيين؟
5. هل تجد أنّ الموقع الإلكتروني للفريق الخاص بالمعنيين ومنتجاته (التقرير العالمي عن حالة المعلمين، والمنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة، ودليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، ومنصة المعارف) مفيدة؟ يُرجى تقديم أمثلة على ذلك.
6. هل تواصلت مع مساحات إقليمية للتعلم بين الأقران أو شاركت فيها؟ إلى أي مدى تُعدّ هذه المساحات فعالة؟ هل لديك أي اقتراحات بشأن هيكلها وآليات المشاركة والمتابعة فيها؟

التأثير

7. ما هي برأيك المجالات الأبرز أو الأكثر احتمالاً لتحقيق تأثير وتغيير فيما يتعلق بأولويات المعلمين نتيجةً لعمل الفريق الخاص بالمعنيين؟

8. ما هي الأدلة المتوفرة على أنّ الفريق الخاص بالمعلمين يساهم في تعزيز تعلم السياسات؟
9. إلى أي مدى ترى أنّ الفريق الخاص بالمعلمين يساهم في إحداث تغييرات في السياسات على المستوى القطري؟ هل لديك أمثلة على ذلك؟
10. هل أدى عمل الفريق الخاص بالمعلمين إلى تعزيز تبادل الخبرات بين البلدان في مجال السياسات، والممارسات الجيدة، والمعايير المشتركة؟
11. هل ساهمت جهود الفريق الخاص بالمعلمين ضمن مجالي المناصرة وإنتاج المعرفة ونشرها في تعزيز تعلم السياسات وإثراء صياغة وتنفيذ سياسات وطنية أقوى خاصة بالمعلمين؟ هل لديك أمثلة على ذلك؟

توصيات وتعليقات أخرى

12. هل لديك أي توصيات لتحسين عمل الفريق الخاص بالمعلمين في أي مجال ناقشناه؟
13. ما هي برأيك الأولويات الرئيسية التي ينبغي إدراجها في الخطة الاستراتيجية المقبلة؟
14. هل هناك أي أمور أخرى تظن أنّ معرفتها تهمنا ولم نتناولها في أسئلتنا؟
15. هل هناك أي شخص تعتقد أنه ينبغي علينا استشارته؟

الخطوات التالية

شرح الخطوات التالية وتوجيه الشكر إلى الشخص الجارية مقابلته على وقته.

البيانات/الوثائق المقدمة/الموصى بها

الحصول على المراجع الكاملة للوثائق التي لم تتوفر بعد في مكتبة فريق التقييم.

•

متابعة أخرى مقترحة

على سبيل المثال: أشخاص آخرون يوصى بإجراء مقابلة معهم (الحصول على جميع بيانات الاتصال) / مقترحات بشأن المشاورات والنشر وما إلى ذلك.

External Evaluation of the 2022-2025 Strategic Plan of the International Task Force on Teachers for Education 2030: Member Survey

B *I* U ↻ ✕

This survey seeks to gather information on perceptions of the Teacher Task Force (TTF) membership on the relevance, coherence, effectiveness, efficiency, impact and sustainability of the TTF. By answering you will help the evaluation team to assess the work of the TTF in ensuring that the critical role of teachers and teaching remains a top priority on the global education agenda.

The survey consists of 22 questions. Most of these questions are closed questions. There are a small number of open questions where we ask you to provide details or examples. Both types of questions are important and we are grateful in advance for the time you will take in responding to the survey.

The survey should take approximately 10 minutes to complete. Your answers will be anonymised.

Thank you very much for your support to this evaluation.

If you have any queries, please contact Tal Shalson at tshalson@mokoro.co.uk.

Please state your gender. *

This question is asked for statistical purposes only to help ensure diverse representation in the evaluation.

- Male
- Female
- Prefer not to say
- Autre...

Can you please confirm that you are either the TTF focal point or deputy focal point from your *
National Government or Organization?

- Focal Point
- Deputy Focal Point
- Autre...

Please indicate the type of organization that you represent in the TTF. *

- National Governments
- International Non-Governmental Organizations, CSOs or Global Teacher Organizations
- Inter-Governmental Organizational at global, regional, or sub-regional levels, or UN Agencies
- Bilateral and multilateral international development agencies
- Regional Organizations
- Global Private Sector Organizations and Foundations

المكانة العالمية والملاءمة

How well do you think the Teacher Task Force (TTF) is positioned within the global landscape *
of organizations supporting teacher development?

- Very well
- Well
- Poorly
- Very poorly

How familiar do you consider yourself with the TTF mandate? *

- Very familiar
- Moderately familiar
- Slightly familiar
- Not at all familiar

To what extent do you believe that the TTF's mandate and strategic priorities add value to the global education community? *

- Greatly add value
- Somewhat add value
- Little added value
- No added value

To what extent do you consider the TTF to be unique in its mission and the role it plays in supporting teacher development? *

- Not unique: there are several other organizations conducting similar work/pursuing similar goals
- Somewhat unique: there are other organizations conducting similar work/pursuing similar goals, but not ...
- Very unique: there are no other organizations conducting similar work/pursuing similar goals
- I don't know
- Autre...

Please share the name of organisations conducting comparable work to the TTF

What drives your interest in the TTF? *

	Not all all	Somewhat	Strongly
Gaining access to an int...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Influence the internation...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identifying partners to s...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gaining access to state ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supporting policy chang...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meeting potential donor...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

الفعالية، والتماسك الداخلي، والحوكمة

How effective are the TTF's communication channels and branding in promoting its mission and activities? *

- Very effective
- Moderately effective
- Slightly effective
- Not effective at all
- I am not familiar with the TTF communication channels

Do you follow the TTF's social media pages (X/Twitter, Facebook, LinkedIn)? (Select all that apply) *

- Yes, I follow TTF on X/Twitter
- Yes, I follow TTF on Facebook
- Yes, I follow TTF on LinkedIn
- No, I do not follow any TTF social media pages
- I was not aware TTF had social media pages

If you follow any TTF social media pages, how relevant do you find the content? *

- Very relevant
- Somewhat relevant
- Not very relevant
- Not relevant at all
- I do not follow TTF social media pages

Are you aware of the TTF Communications Group? *

- Yes, and I actively participate in the TTF Communications Group
- I have heard of the Group, but am not familiar with its work
- No, I am not aware of it

How would you describe your level of engagement in the TTF between 2022 and now? *

- Engaged
- Partially engaged
- Disengaged

What are the main reasons for having a very limited or modest level of engagement? *

- No perceived added value from being a TTF member
- The priorities of my organization have shifted away from the priorities of the TTF
- Lack of partners for collaboration in my country
- Lack of political support in my country for the issues supported by the TTF
- Lack of knowledge/skills how to support the work of the TTF
- Lack of alignment between the challenges my organization or country wished to tackle, and those being ...
- Lack of available resources (e.g. time. Human, financial) in my organization to engage in the TTF

What are the main reasons for having active engagement? *

- Added value from being a TTF member
- The priorities of my organization align with the priorities of the TTF
- Many partners for collaboration in my country
- Lots of political support in my country for issues supported by the TTF
- I have the knowledge/skills to support the work of the TTF
- Alignment between the challenges my organization or country wished to tackle, and those being address...
- Available resources (e.g. time. Human, financial) in my organization to engage in the TTF

Please indicate which of the following TTF activities and/or outputs you have directly benefitted from or participated in. *

- Identification of partners and expertise to provide technical assistance
- Collection and dissemination of data on teachers
- Participation in regional groups
- Research paper and publications
- Thematic group meetings and activities
- Global Report on the Status of Teachers
- Policy Dialogue Forum
- Teacher Policy Development Guide
- Knowledge Platform
- None of the above

الحوكمة والدعم الهيكلي

To what extent are you satisfied with the following organisational/functional aspects of the TTF? *

	Not at all	To a small e...	To a mediu...	To a large ex...	I don't know	No opinion
The engage...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collaboratio...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Work of the ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Work of the ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organization...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collaboratio...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The work of ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The work of ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

How satisfied are you with the communication by your Steering Committee (SC) member representative?

- I frequently hear from my SC member representative
- I occasionally hear from my SC representative
- I rarely hear from my SC representative
- I am not aware who my SC representative is

What are your views on the hosting of the TTF secretariat by UNESCO? *

- Hosting by UNESCO supports the TTF capacity to reach its goals
- Hosting by UNESCO limits the TTF capacity to reach its goals
- The hosting is neutral and neither supports nor limits the TTF
- I do not know or do not have a specific opinion on it

التأثير والاستدامة

In your view, how significantly has the TTF contributed to fostering policy learning at the country or regional level? *

- Significantly
- Moderately
- Slightly
- Not at all

In your view, how significantly has the TTF contributed to influencing teacher-related policy changes at the country or regional level? *

- Significantly
- Moderately
- Slightly
- Not at all

Please provide examples of where you have seen TTF products/processes influence change

In your view, how significantly has the TTF contributed to advocating for qualified, valorized and committed teachers?

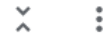
- Significantly
- Moderately
- Slightly
- Not at all

تأمل وملاحظات إضافية

What specific improvements do you believe could enhance TTF's positioning, product effectiveness, member engagement, or overall impact?

Do you have any other comments, suggestions, or reflections regarding the Teacher Task Force Strategic Plan 2022-2025 or its implementation?

External Evaluation of the 2022-2025 Strategic Plan of the International Task Force on Teachers for Education 2030: Country Impact Survey



B *I* U ↻ ✕

This survey seeks to gather information on perceptions of impact that the work of the Teacher Task Force (TTF) has had at country level through its various activities.

By answering you will help the evaluation team to assess whether the TTF has contributed to changes in your country and contribute to learning as to what could be done differently to make the TTF's work most useful to country priorities.

The survey consists of 17 questions. Most of these questions are closed questions. There are a small number of open questions where we ask you to provide details or examples. Both types of questions are important and we are grateful in advance for the time you will take in responding to the survey.

The survey should take approximately 10 minutes to complete. Your answers will be anonymised.

Thank you very much for your support to this evaluation.

If you have any queries, please contact Tal Shalson at tshalson@mokoro.co.uk.

Please indicate what role you have. *

- TTF focal point
- TTF deputy focal point
- National government or organization representative
- Autre...

How long have you been in your current position? *

- 0-1 years
- 2-4 years
- 5-10 years
- More than 10 years

Please indicate the country and name of the organisation that you represent. *

أولويات الفريق الخاص بالمعلمين

How familiar are you with the work of the TTF? *

- Highly familiar
- Moderately familiar
- Slightly familiar
- Not at all familiar / have not had any recent engagement

Does the TTF have a clear set of priorities for advancing the agenda around teachers? *

- Yes
- No
- Don't know

In your view is the work of the TTF relevant to the needs of teachers in your country? *

- Yes
- No
- Don't know

If yes, in what way does it add value? *

إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين

Are you familiar with the Teacher Policy Development Guide (TPDG)? *

- Yes, I am highly familiar with it
- Yes, I have some familiarity with
- I have heard of it, but not in detail
- No, I am not familiar with it

Has the TPDG been used in your country to inform or support any teacher policy development efforts? *

- Yes
- No
- Don't know

If yes, please describe how the TPDG has been used and what outcomes (if any) it supported *

Since 2020, has your country initiated or concluded a teacher policy development process (strategy, plan, framework, etc.)? *

- Initiated
- Concluded
- Both
- Neither
- Don't know

If initiated or concluded, please describe the process briefly. *

Did your country receive any external technical support during this teacher policy development process? *

- Yes
- No
- Don't know

If yes, please specify what kind of support was received and from which organizations. *

التغييرات داخل البلد

Since 2022 in your country, and from your perspective, have there been improvements in:

	Significant stri...	Some progress	No progress	The situation h...	Don't know
Knowledge gen...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monitoring of t...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Clarity on priori...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formulation of ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Implementatio...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
High-level advo...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dissemination ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identification a...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identification a...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adoption of go...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gender represe...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inclusion of te...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Has commitment to the teaching profession among the different types of actors in your country improved/grown since 2022?

	Increased com...	Continued com...	Less commitm...	No commitment	Don't know
National Minist...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ministry of Fin...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sub-national g...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Donors	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Non-governme...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teacher associ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Please add any other actor and detail where there was: *increased commitment, continued commitment but without significant changes, less commitment, no commitment, don't know.*

Overall, and from your perspective, has the TTF played a significant role in drawing attention to teacher issues in your country?

- The TTF has played a leading role
- The TTF has played a supportive role
- The TTF presence has not been clearly felt
- Don't know

What do you see as the main strengths of the TTF? *

- Access to an international network of teacher stakeholders to learn from each other
- Ability to influence the global agenda on teacher issues
- Access to knowledge resources and guidelines on teacher issues
- Support on policy development or change through regional peer learning mechanisms
- Autre...

التوصيات

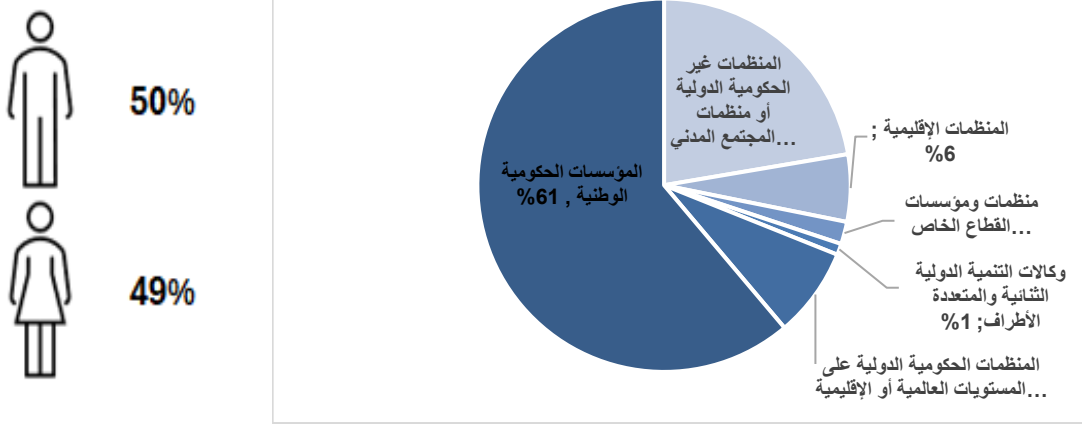
Please provide up to three suggestions on what the TTF could do better? *

Please add here any other details or examples you may wish to share of the TTF support to your country.

الملحق 6 نتائج استطلاع آراء الأعضاء

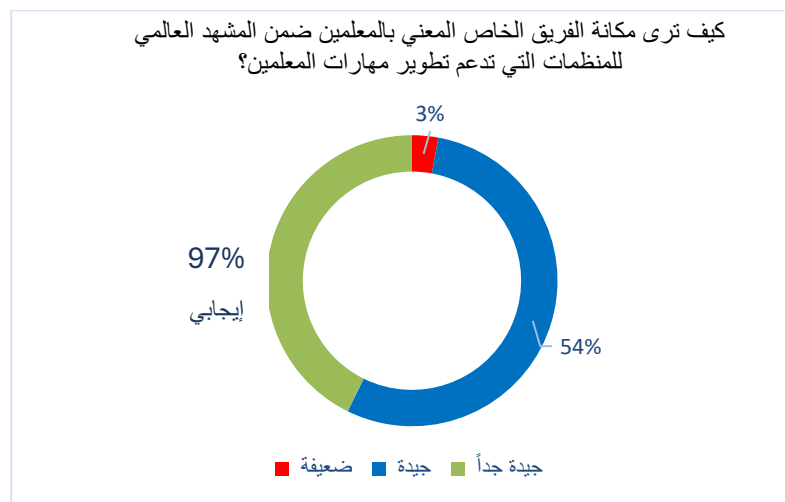
1. تمت دعوة جهات التنسيق ومن ينوب عنها في الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين لإكمال استطلاع أجري في 8 أيار/مايو 2025. تم إرسال الاستطلاع إلى 472 شخصاً، بما في ذلك جهات التنسيق ومن ينوب عنها في الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، باللغة الإنجليزية أو الفرنسية حسب الاقتضاء. طُلب من المشاركين في الاستطلاع الإجابة على 25 سؤالاً، كان 6 منها تكراراً لأسئلة وردت في الاستطلاع السابق الذي أجري في أيار/مايو 2021، كجزء من التقييم الخارجي الذي أجراه الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 لخطة العمل الاستراتيجية للفترة 2018-2021 (تيكنبوليس، 2021). تم إغلاق الاستطلاع بتاريخ 26 أيار/مايو 2025، حيث تم استلام 103 أجوبة،⁶² بمعدل استجابة بلغ 22 في المائة.⁶³ وكان عدد النساء والرجال المُجيبين متساوياً تقريباً، وكانت النسب كالتالي: 61 في المائة من المُجيبين مثلوا حكومات وطنية، و22 في المائة مثلوا منظمات دولية غير حكومية أو منظمات المجتمع المدني أو منظمات عالمية معنية بالمعلمين.⁶⁴

الشكل 21 مقاييس الاستطلاع



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

الشكل 22 مكانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين



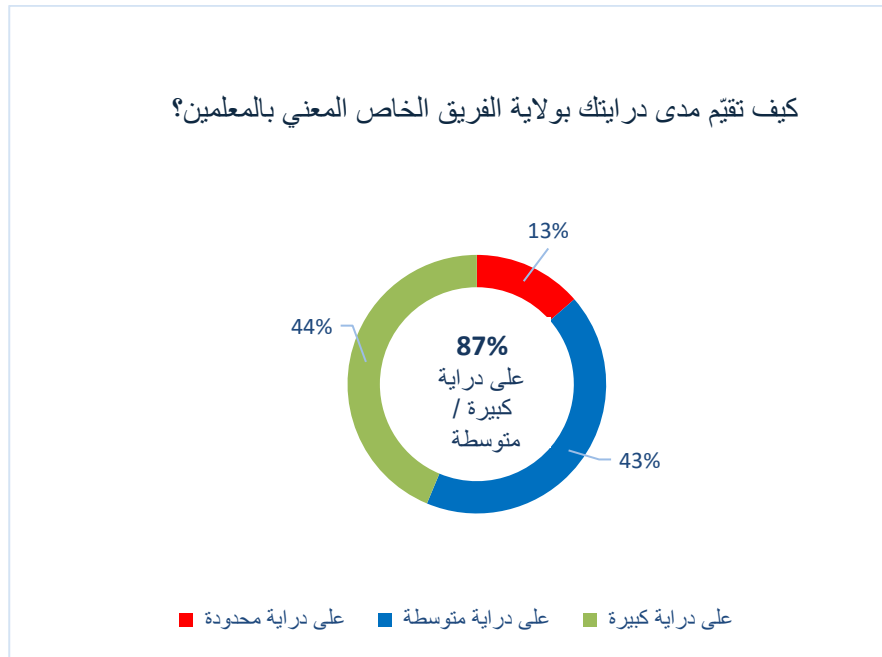
المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

⁶² حظي الاستطلاع المكافئ للفترة 2018-2021 بـ 77 رداً. على الرغم من أن ذلك يمثل معدل استجابة متواضعاً، فإنه يُعتبر مقبولاً نظراً لطريقة التوزيع المتبعة. نظراً لأن كلاً من جهات التنسيق ونوابها كانوا مدرجين في قائمة المتلقين، فإنه لم يكن متوقعاً أن يجيب كل فرد، بل كان المتوقع تمثيل كل منظمة من خلال مستجيب واحد فقط.

⁶³ تتوافق نسبة المستجيبين من كل نوع من أنواع المنظمات الأعضاء مع التركيبة العامة لعضوية الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين: الحكومات الوطنية – 62 في المائة، المنظمات على المستوى العالمي – 32 في المائة، المنظمات على المستوى الإقليمي – 6 في المائة.

2. اعتبر ما يقارب جميع المجيبين (97 في المائة) أنّ الفريق الخاص المعني بالمعلمين يتمتع بمكانة جيدة أو جيد جداً ضمن المشهد العالمي لدعم تطوير المعلمين. أما الذين أبدوا تقييماً سلبياً (3 في المائة)، فكانوا يمثلون حكومات وطنية، وكان من المرجح أن يكونوا على دراية محدودة فحسب بأنشطة الفريق الخاص المعني بالمعلمين.

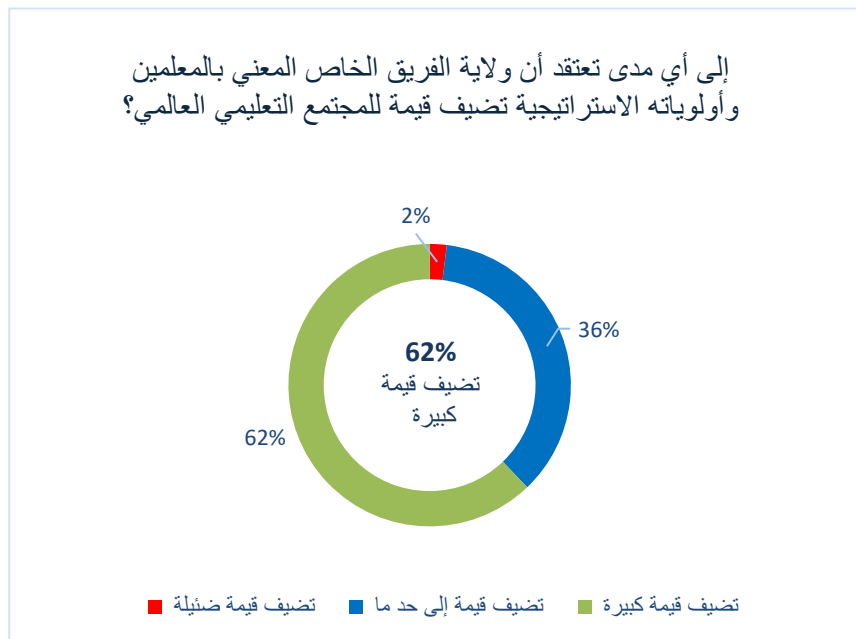
الشكل 23 الدراية بأنشطة الفريق الخاص المعني بالمعلمين



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

3. كان معظم المجيبين (87 في المائة) على دراية متوسطة إلى كبيرة بولاية الفريق الخاص المعني بالمعلمين. ولم يكن أيّ منهم "غير مطلع إطلاقاً" على ولاية الفريق، وهو أمر مهم لضمان الحصول على بيانات مفيدة بهدف تحليل نتائج هذا الاستطلاع.

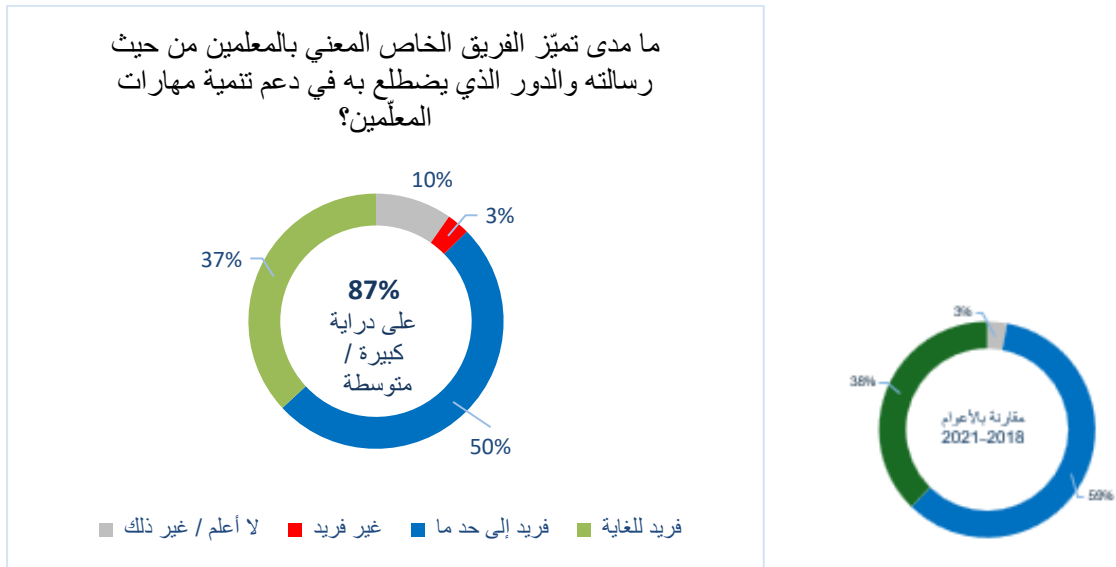
الشكل 24 القيمة المضافة للفريق الخاص المعني بالمعلمين



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

4. شعر 62 في المائة من المُجيبين أنّ ولاية الفريق الخاص بالمعلمين وأولوياته الاستراتيجية تضيف قيمة كبيرة للمجتمع التعليمي العالمي. ورأت نسبةٌ إضافية تبلغ 36 في المائة أنّ الفريق يضيف القيمة نوعاً ما على المجتمع التعليمي العالمي. لم يعتقد أي من المُجيبين أنّ ولاية الفريق وأولوياته الاستراتيجية كانت عديمة القيمة المضافة.

الشكل 25 الطابع الفريد للفريق الخاص بالمعلمين

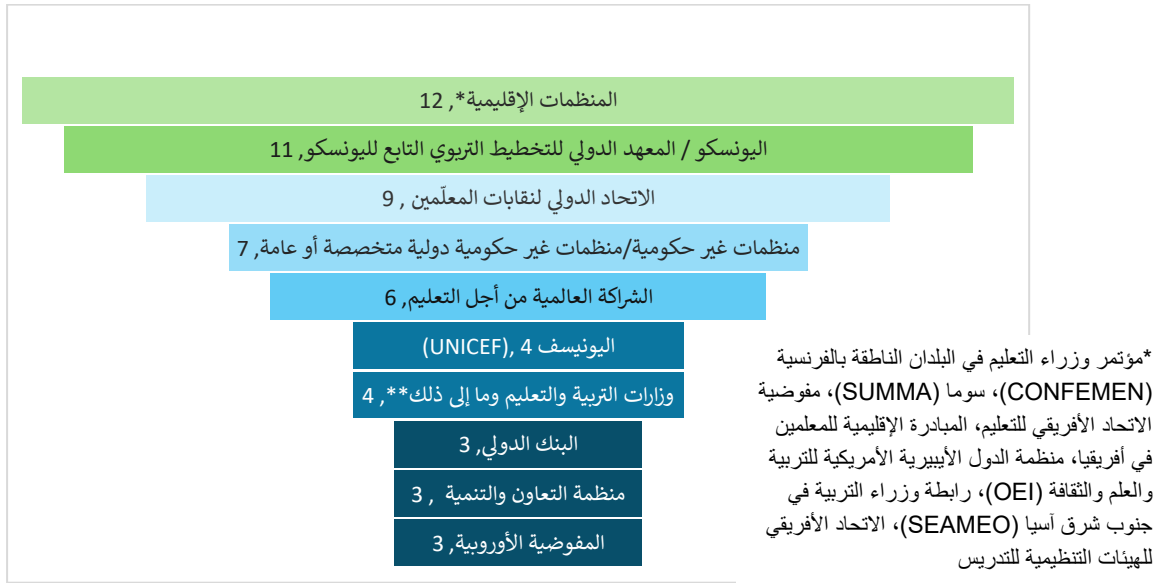


5. فيما يتعلق بالطابع الفريد للمهمة والدور اللذين يضطلع بهما الفريق الخاص بالمعلمين، يمكن مقارنة النتائج مباشرة مع الاستطلاع السابق الذي طُرِح فيه السؤال نفسه. تشير النتائج الأخيرة إلى أنّ 37 في المائة من المُجيبين اعتقدوا أنّ مهمة الفريق ودوره في دعم تطوير المعلمين كانت فريدة جداً، وهي نسبة تكاد تكون مطابقة للنتيجة السابقة. ومع ذلك، عند النظر إلى الأجوبة الإيجابية بوجه عام "فريدة جداً" و"فريدة إلى حد ما"، يتبيّن أنّ النتائج قد انخفضت من 97 في المائة إلى 87 في المائة، ويعود ذلك إلى حد كبير إلى عدد من الأشخاص الذين اختاروا "لا أعلم".

6. لم تكن هناك أي أجوبة تشير إلى عدم وجود ميزة فريدة في مهمة الفريق ودوره ضمن الاستطلاع الذي أُجرِيَ عام 2021 كجزء من التقييم الخارجي للخطة الاستراتيجية السابقة،⁶⁵ في حين أنّ 3 في المائة من المُجيبين اختاروا هذا الاحتمال في هذا الاستطلاع الآن. والجدير بالذكر أنّ هذه النسبة تشكل بعض الأجوبة فحسب، وتأتي جميعها من ممثلين عن حكومات وطنية.

الشكل 26 منظمات مماثلة للفريق الخاص بالمعلمين

أسماء المنظمات التي تضطلع بمهام مماثلة لمهام الفريق الخاص بالمعلمين (أبرز 10 وفقاً لعدد الترشيحات)

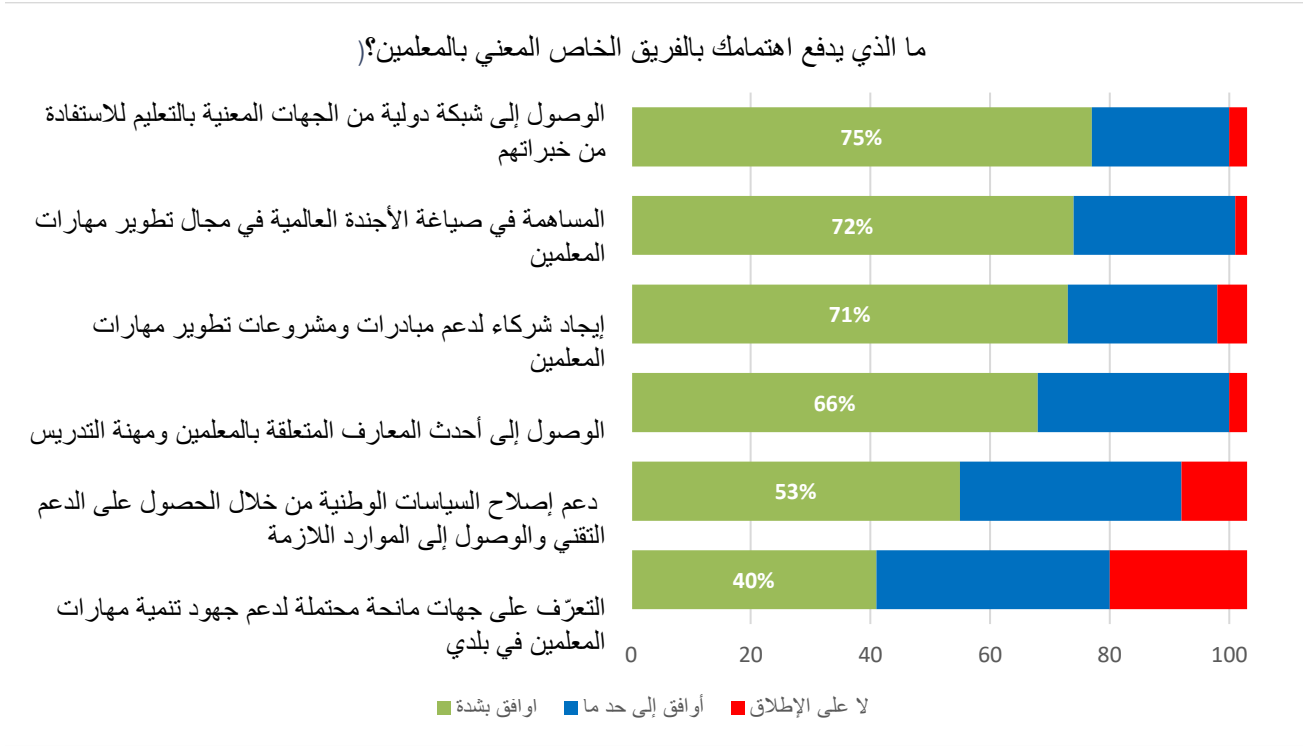


المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

7. يوضح الشكل أعلاه معلومات عن المنظمات المماثلة للفريق الخاص بالمعلمين. في الاستطلاع السابق، تصدرت اليونسكو واليونيسيف والبنك الدولي قائمة الترشيحات، وترد بكثرة أيضاً في الاستطلاع الأخير. وكانت المنظمات الإقليمية عند تجميعها معاً الأكثر ذكراً في هذا الاستطلاع لجهات التنسيق.
8. أما التغيير الأبرز، فهو زيادة عدد الإشارات إلى المنظمة الدولية للتعليم، والاتحاد العالمي للنقابات الذي يجمع منظمات المعلمين وغيرهم من العاملين في قطاع التعليم من مختلف أنحاء العالم.⁶⁶ كانت المنظمة الدولية للتعليم موجودة عند إجراء الاستطلاع السابق، لكنها لم تتلقَ أي إشارات في ذلك الوقت. والجدير بالذكر أنّ الإشارات إلى هذه المنظمة جاءت من جميع أنواع المنظمات الممثلة: الحكومات الوطنية، والمنظمات الإقليمية، والمنظمات الدولية غير الحكومية/منظمات المجتمع المدني، والمنظمات الحكومية الدولية.
9. تجدر الإشارة إلى تغيير آخر مهم هو زيادة عدد الترشيحات للشراكة العالمية من أجل التعليم، حيث وصل عدد الإشارات إلى ستة، مقارنةً بإشارتين في الاستطلاع السابق. وقد جاءت هذه الترشيحات في الغالب من "المنظمات الدولية غير الحكومية، أو منظمات المجتمع المدني، أو المنظمات العالمية المعنية بالمعلمين".

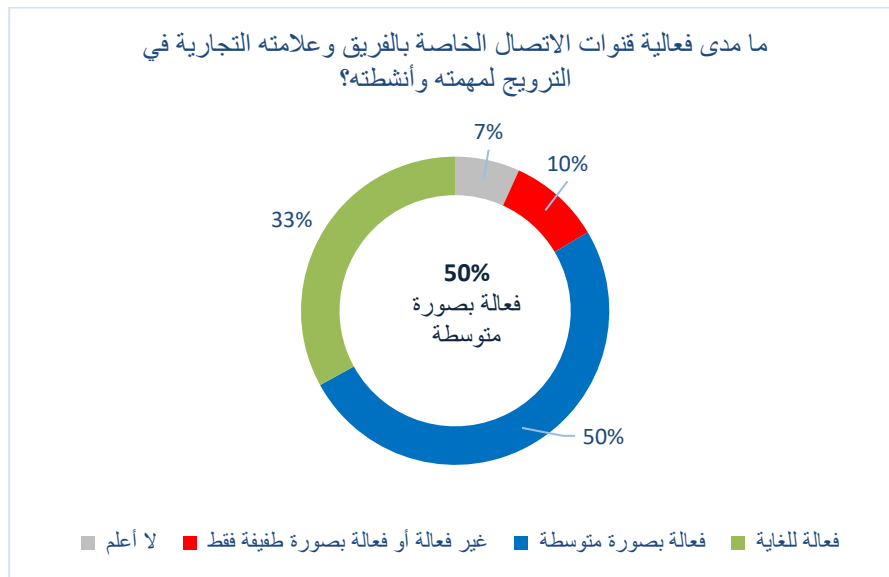
⁶⁶ الاتحاد الدولي لنقابات المعلمين، 2020.

الشكل 27 الاهتمام بالفريق الخاص المعني بالمعلمين



10. يوجد اهتمام بالفريق عبر جميع الفئات المذكورة، وكان السبب الأكثر شيوعاً هو "التمكن من الوصول إلى شبكة دولية من أصحاب المصلحة في مجال المعلمين للتعلم منهم"، حيث أعرب 75 في المائة من الأشخاص عن "اهتمام كبير" لهذا السبب. وكان هذا السبب أيضاً الأكثر شيوعاً في الاستطلاع السابق، حيث أعرب 83 في المائة من الأشخاص عن "اهتمام كبير". في الواقع، لم يتغير ترتيب الأسباب من الأكثر اهتماماً إلى الأقل اهتماماً بين الاستطلاعين.

الشكل 28 فعالية التواصل

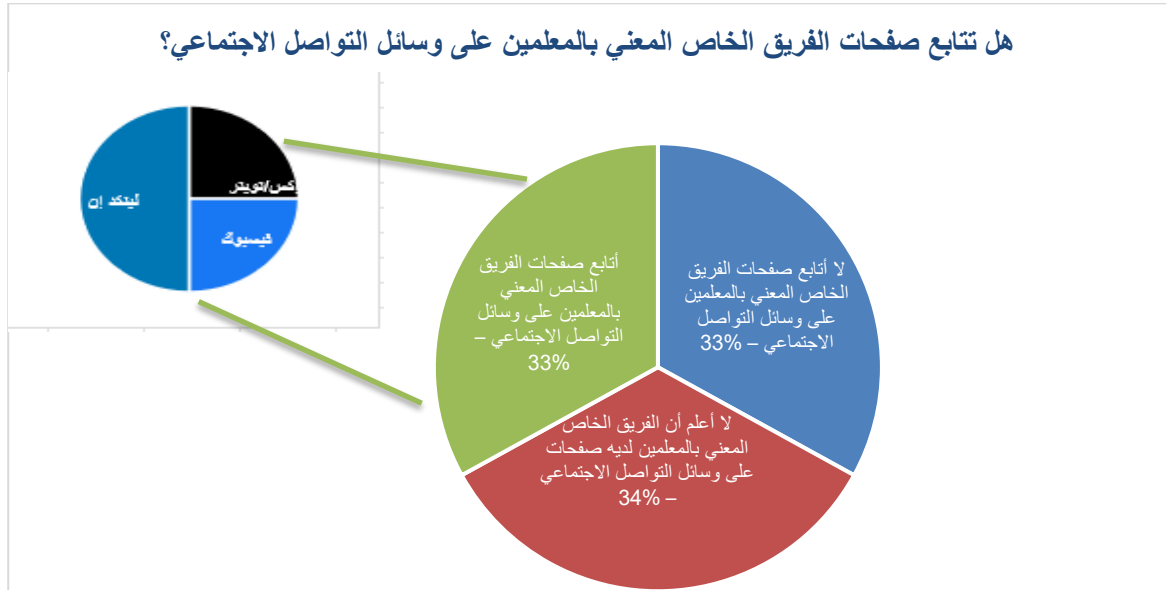


11. لم يتناول الاستطلاع السابق أي أسئلة حول مواد التواصل لدى الفريق الخاص بالمعلمين وحضوره على وسائل التواصل الاجتماعي، لذلك لا يمكن تسجيل أي تغيير بمرور الوقت.

12. اعتبرت أغلبية المقيمين (50 في المائة) أنّ قنوات الاتصال الخاصة بالفريق وعلامته التجارية "متوسطة الفعالية" في الترويج لمهمته وأنشطته. كما اعتبر 33 في المائة آخرون أنّ أنشطة التواصل والعلامة التجارية للفريق الخاص بالمعلمين كانت "فعالة للغاية". ومن بين

الذين لم يروا أن أنشطة التواصل والعلامة التجارية كانت فعالة، أو اعتبروها فعالة بشكل طفيف فقط، مثلت الحكومات الوطنية نسبة 70 في المائة منهم. كما أن هذه المجموعة نفسها كانت أقل احتمالاً لمتابعة الفريق على وسائل التواصل الاجتماعي.

الشكل 29 وسائل التواصل الاجتماعي للفريق الخاص بالمعلمين



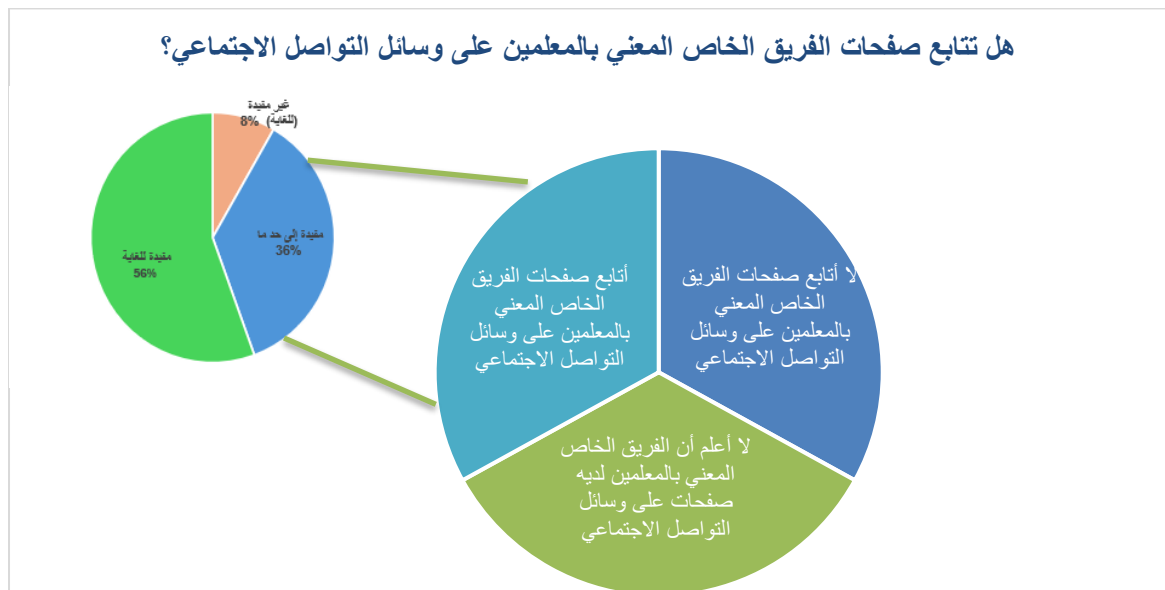
المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

13. فيما يتعلق بقنوات التواصل الاجتماعي للفريق، كانت منصة لينكدان هي الأكثر متابعة. كما أن الذين وجدوا أن أنشطة التواصل الخاصة بالفريق وعلامته التجارية فعالة كانوا الأكثر احتمالاً لمتابعة الفريق على لينكدان.

14. لم يتابع أي من الذين أجابوا على الاستطلاع باللغة الفرنسية الفريق على وسائل التواصل الاجتماعي (على الرغم من أن منشورات الفريق على وسائل التواصل الاجتماعي تبدو موجهة إلى جمهور ناطق بالإنجليزية)، وحوالي ثلث المشاركين لم يكونوا على علم بأن للفريق حضور على وسائل التواصل الاجتماعي.

15. من بين الذين يتابعون الفريق على وسائل التواصل الاجتماعي، فقط 24 في المائة يتابعون أكثر من قناة واحدة، ما يشير إلى أهمية الحفاظ على جميع القنوات الثلاث لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الأعضاء، حتى إذا كانت المعلومات المشتركة متطابقة على كل قناة.

الشكل 30 ملاءمة وسائل التواصل الاجتماعي للفريق الخاص بالمعلمين

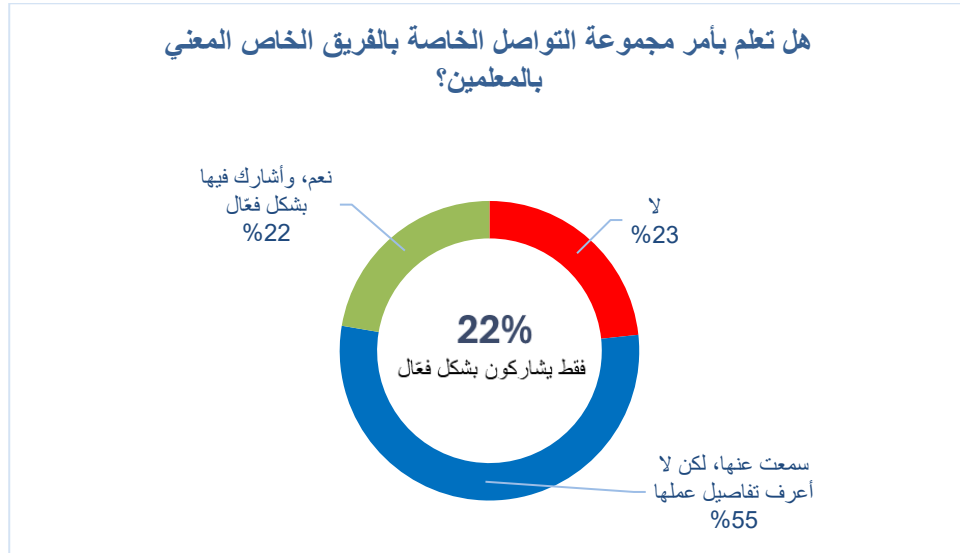


المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

16. من بين الذين أجابوا إيجابياً بشأن متابعة وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالفريق، اعتبر 56 في المائة أن صفحات الفريق على وسائل التواصل الاجتماعي كانت "ملائمة للغاية"، واعتبر 36 في المائة إضافية أنها "ملائمة إلى حد ما". ومن بين الذين وجدوا أن وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالفريق "ملائمة للغاية"، يتابع 70 في المائة الفريق على لينكدان، و35 في المائة على إكس/تويتر، و40 في المائة على فيسبوك (مع ملاحظة أن أكثر من إجابة واحدة كانت ممكنة).

17. لا يوجد نمط محدد بالنسبة للأشخاص الذين يتابعون وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالفريق، لكنهم اعتبروا أنها "غير ملائمة على الإطلاق" أو "غير ملائمة للغاية".

الشكل 31 مجموعة أنشطة التواصل الخاصة بالفريق الخاص بالمعلمين



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

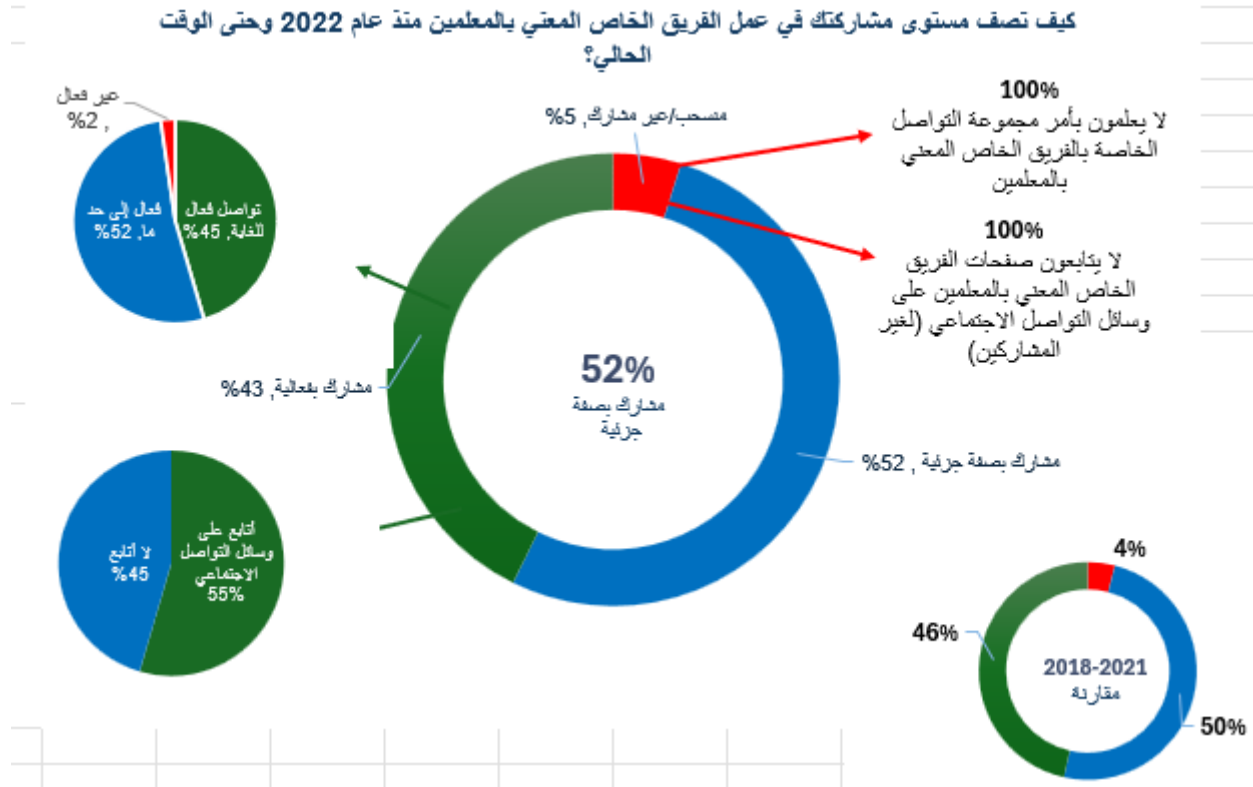
18. لم يكن سوى 22 في المائة من المشاركين في الاستطلاع أعضاء نشطين في مجموعة أنشطة التواصل الخاصة بالفريق. وكان 23 في المائة من المشاركين غير مدركين لوجود هذه المجموعة.

19. يرى 100 في المائة من المشاركين النشطاء في مجموعة أنشطة التواصل أن قنوات التواصل والعلامة التجارية للفريق كانت فعالة بشكل معتدل أو فعالة للغاية في الترويج لمهمته وأنشطته.

20. أما الذين اعتبروا أن أنشطة تواصل الفريق كانت غير فعالة أو فعالة بشكل طفيف فقط، فإما لم يكونوا على علم بوجود مجموعة أنشطة التواصل، أو كانوا على علم بها لكن غير مطلعين على أنشطتها.

21. يمثل 63 في المائة من غير المدركين لوجود هذه المجموعة الحكومات الوطنية، كما أن 59 في المائة من هؤلاء الأشخاص لم يكونوا على علم أيضاً بصفحات الفريق على وسائل التواصل الاجتماعي.

الشكل 32 مستوى مشاركة الأعضاء



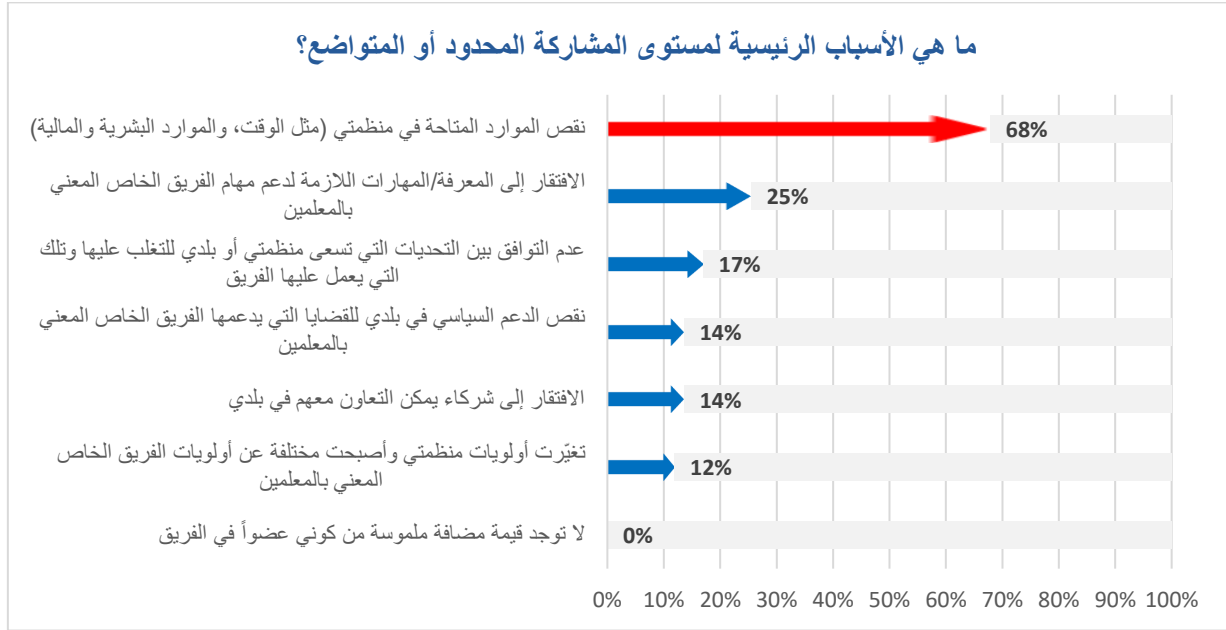
المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

22. اعتبر 95 في المائة من المشاركين في الاستطلاع أنفسهم إما "مشاركين جزئياً" أو "مشاركين بشكل كبير" في أعمال الفريق. ويتعادل هذا تقريباً مع 96 في المائة من المشاركين في الاستطلاع السابق الذين اختاروا الإجابة بأن مشاركتهم كانت "محدودة للغاية"، أو "معتدلة"، أو "قوية" أو "قوية للغاية". وبالمثل، فإن أولئك الذين يُصنفون كمشاركين هذه المرة (43 في المائة) يشابهون من حيث العدد أولئك الذين أجابوا بأن مشاركتهم كانت "قوية" أو "قوية للغاية" (48 في المائة) في الاستطلاع السابق. وكان أكثر الردود تكراراً في كل من هذا الاستطلاع والاستطلاع السابق مرتبطاً بالمشاركة الجزئية، ما يبرز وجود عدد كبير من الأشخاص الذين يمكن تعزيز مشاركتهم بشكل أكبر.

23. من المرجح أن يكون الأشخاص غير المشاركين من الحكومات الوطنية (80 في المائة)، على الرغم من أن هذا يمثل عدداً قليلاً للغاية من الأشخاص فعلياً. لم يتابع أي من هؤلاء الأشخاص الفريق على وسائل التواصل الاجتماعي، وجميعهم لم يكونوا على علم بوجود مجموعة أنشطة التواصل. أما من يُصنفون كمشاركين، فإن 79 في المائة منهم ينتمون إلى الحكومات الوطنية (43 في المائة) والمنظمات الدولية غير الحكومية/منظمات المجتمع المدني (36 في المائة).

24. الأشخاص المشاركون يميلون قليلاً إلى متابعة الفريق على وسائل التواصل الاجتماعي، ومن المحتمل أن يجدوا أن أنشطة تواصل الفريق وعلامته التجارية فعالة بشكل معتدل أو فعالة للغاية.

الشكل 33 أسباب تدني نسبة المشاركة

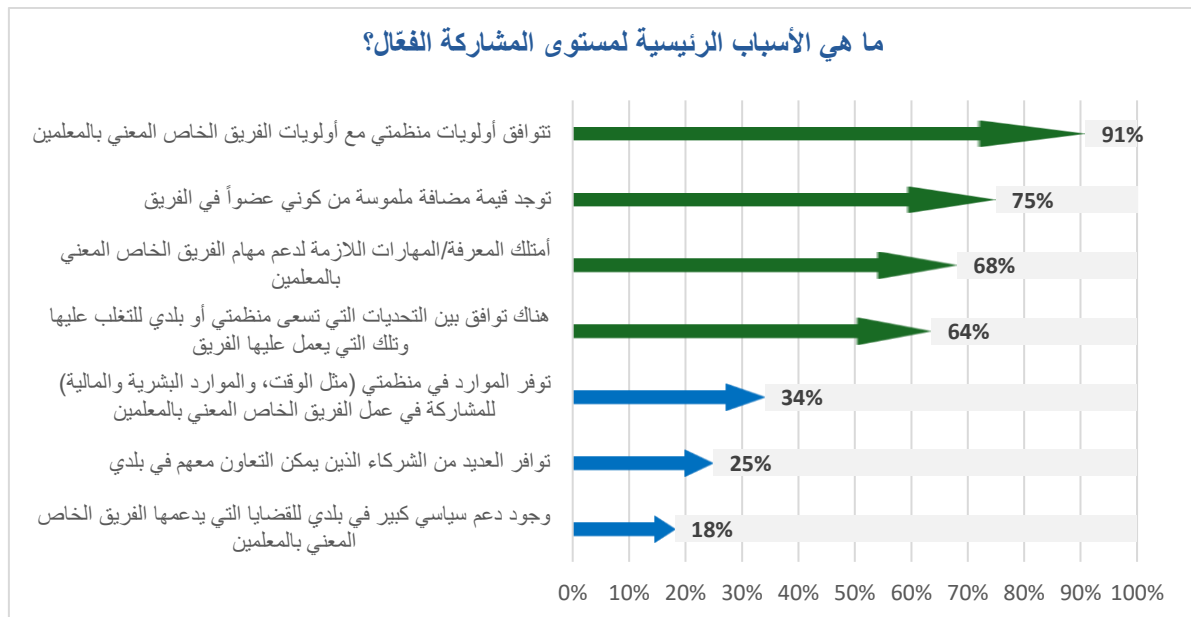


المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

25. في الاستطلاع الذي شمل الفترة من 2018 إلى 2021، والاستطلاع الحالي للفترة من 2022 إلى 2025، اعتُبر "نقص الموارد المتاحة" السبب الرئيسي لمحدودية المشاركة مع الفريق، وبفارق واضح: فقد اعتبر 68 في المائة من المشاركين الحاليين أن هذا أحد الأسباب الرئيسية (مقابل 63 في المائة في 2018-2021).

26. تتمثل الإجابة الوحيدة التي تختلف بشكل ملحوظ عن الاستطلاع السابق في "تغير أولويات منظمتي بعيداً عن أولويات الفريق"، حيث وافق 12 في المائة من المشاركين الحاليين ذوي المشاركة المحدودة على هذا السبب، بينما كانت النسبة في الاستطلاع السابق 3 في المائة فقط. ويشير ذلك إلى أن أولويات بعض المنظمات الأعضاء و/أو أولويات الفريق قد تغيرت وختلفت.

الشكل 34 أسباب المشاركة الفعالة

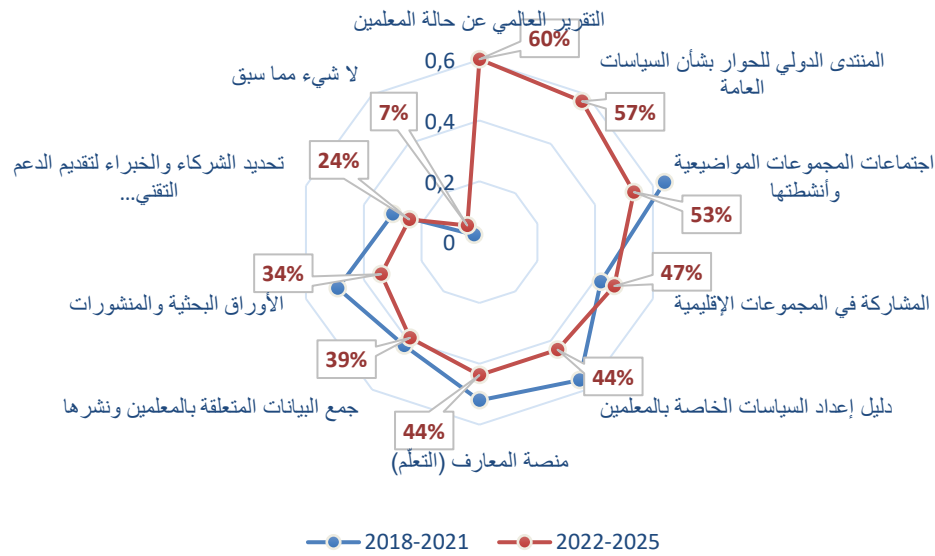


المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

27. على العكس، اعتبر 91 في المائة من المشاركين النشطاء أن أولويات الفريق تتماشى مع أولويات منظماتهم، على الرغم من عدم توفر بيانات قابلة للمقارنة لمعرفة ما إذا كان هذا قد تغير خلال السنوات الأربع الماضية أم لا. كما رأى معظم المشاركين النشطاء في الاستطلاع هذه العوامل باعتبارها أسباباً وراء مشاركتهم الفعالة: "القيمة المضافة من كوني عضواً في الفريق الخاص بالمعلمين" (75 في المائة)؛ و"امتلاك المعرفة/المهارات لدعم عمل الفريق" (68 في المائة)؛ و"التوافق بين التحديات التي ترغب منظمتي أو بلدي في التغلب عليها، وتلك التي يعالجها الفريق أو يدعمها" (64 في المائة).

الشكل 35 المشاركة في الأنشطة

أي من الأنشطة أو المخرجات التالية للفريق الخاص بالمعلمين استفدت منها مباشرة أو شاركت فيها؟



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

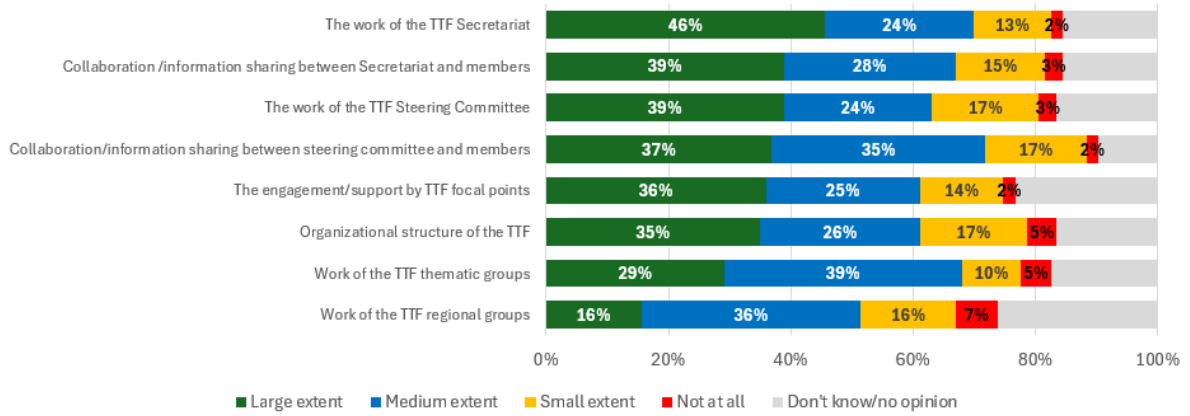
28. يوضح الرسم البياني أعلاه نسبة الأشخاص الذين أكدوا استفادتهم من مجموعة من الأنشطة التي يبذلها الفريق. وقد طرح نفس السؤال قبل أربع سنوات، على الرغم من إدراج نشاطين إضافيين في هذا الاستطلاع الأخير. ويشير التشابه في شكل الرسمين البيانيين الأزرق والبرتقالي إلى أن الآراء لم تتغير كثيراً خلال السنوات الأربع الماضية بشأن الأنشطة التي تعود بالنفع على الأعضاء.

29. ومع ذلك، من الجدير بالذكر أن النشاطين اللذين أضيفا إلى الاستطلاع – التقرير العالمي عن حالة المعلمين والمنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة – أصبحا الآن النشاطين الأكثر فائدة، أو الأكثر مشاركة من قبل الأعضاء. ويعكس هذا نتائج الأدلة النوعية التي جمعت من أجل هذا التقييم.

30. من بين الذين شاركوا في الأنشطة، 74 في المائة شاركوا أو استفادوا من ثلاثة أنشطة أو أكثر من الأنشطة المدرجة، ما يشير إلى مشاركة واسعة في أعمال الفريق، وروابط بين الأنشطة المختلفة للفريق.

الشكل 36 الرضا عن المنظمة، والتغيرات بمرور الوقت

To what extent are you satisfied with the following organisational/functional aspects of the TTF?



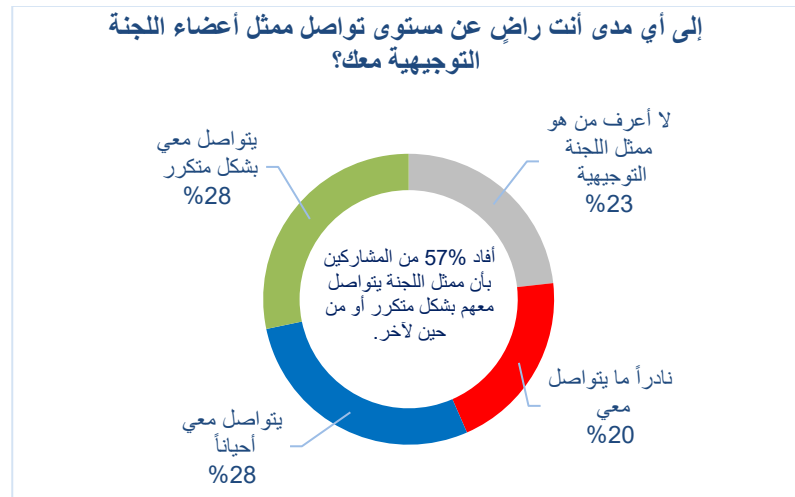
المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

31. يمكن مقارنة نتائج الاستطلاع الموضحة في الرسم البياني أعلاه مباشرةً مع الاستطلاع الذي أجري في أيار/مايو 2021، والذي طرح نفس السؤال.

32. بشكل عام، كان المشاركون أكثر رضا عن عمل أمانة الفريق الخاص بالمعلمين، وهو الأمر نفسه في كلا الاستطلاعين، على الرغم من أن نسبة الذين أعربوا عن رضاهم "إلى حد كبير" انخفضت بمقدار 23 في المائة (من 69 في المائة إلى 46 في المائة). وكان النمط مشابهاً بالنسبة لـ "التعاون وتبادل المعلومات بين الأمانة والأعضاء"، و"عمل اللجنة التوجيهية"، حيث كانت معدلات الرضا العامة مرتفعة، لكنها انخفضت خلال السنوات الأربع الفاصلة بين الاستطلاعين.

33. المجالان الوحيدان اللذان شهدا زيادة في الرضا بين عامي 2021 و2025 هما "مشاركة ودعم جهات التنسيق التابعة للفريق" و"التعاون وتبادل المعلومات بين اللجنة التوجيهية والأعضاء"، على الرغم من أن هذا لا يتوافق مع النتائج النوعية التي جُمعت.

الشكل 37 التواصل من جانب اللجنة التوجيهية

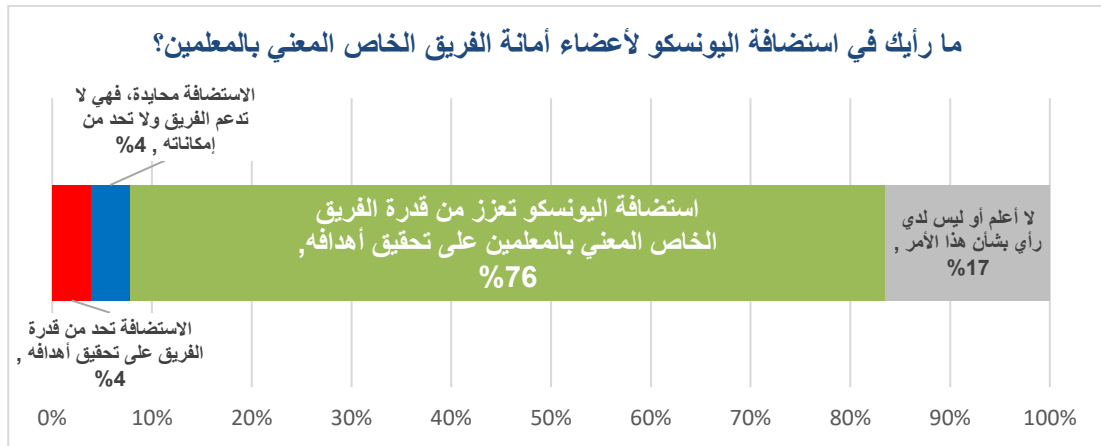


المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

34. على الرغم من أن 72 في المائة من الأشخاص كانوا راضين (إلى حد كبير أو متوسط) عن التواصل والتعاون بين اللجنة التوجيهية والأعضاء (راجع الشكل 36)، فإن 28 في المائة فقط كانوا يتواصلون بشكل متكرر مع ممثل اللجنة التوجيهية لديهم، في حين كان 28 في المائة آخرون يتواصلون معه بشكل متقطع فقط. ويشير ذلك إلى أنه عند التواصل من ممثل اللجنة التوجيهية، فإن هذا التواصل يكون مفيداً وذا قيمة، ولكنه غير متكرر ومستمر بالدرجة الكافية. ويتوافق هذا مع النتائج النوعية التي جُمعت.

35. عند تحليل إجابات المشاركين الذين أفادوا بأنهم نادراً ما يتواصلون مع ممثلهم أو لا يتواصلون معه على الإطلاق، تبين أنهم ظلوا راضين، وبالتالي لم تكن لديهم توقعات عالية بهذا الصدد. واعتبر 67 في المائة من هؤلاء الأشخاص أنفسهم مشاركين جزئياً فقط في أعمال الفريق الخاص بالمعلمين، ولا يبدو أن هناك أي عامل آخر يجمع بين هؤلاء المشاركين معاً.

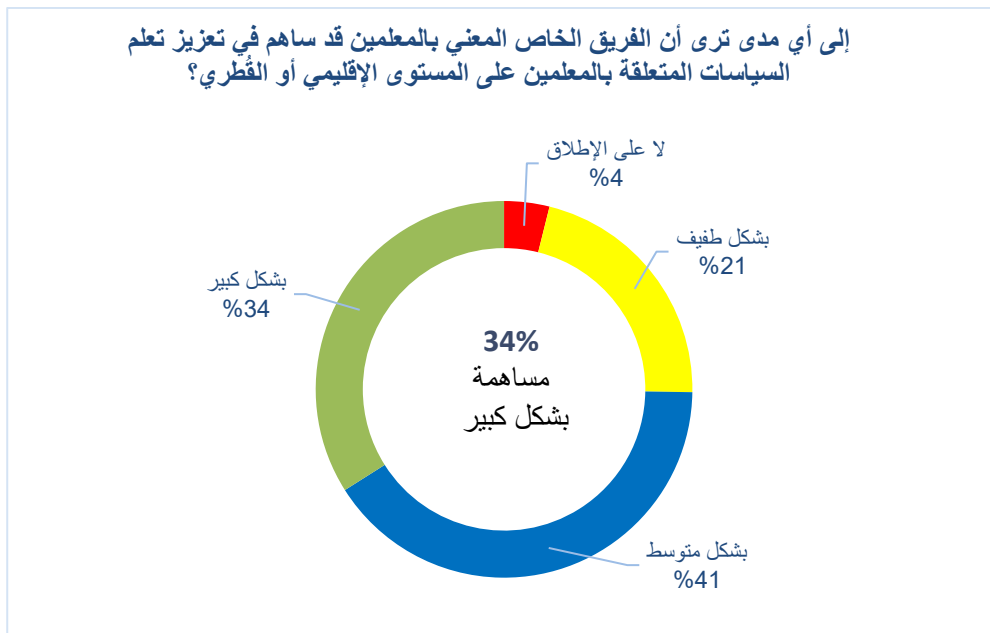
الشكل 38 استضافة اليونسكو



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

36. اعتقدت الغالبية من المشاركين (76 في المائة) أن استضافة اليونسكو للفريق الخاص بالمعلمين ساهمت في دعم الفريق لتحقيق أهدافه.

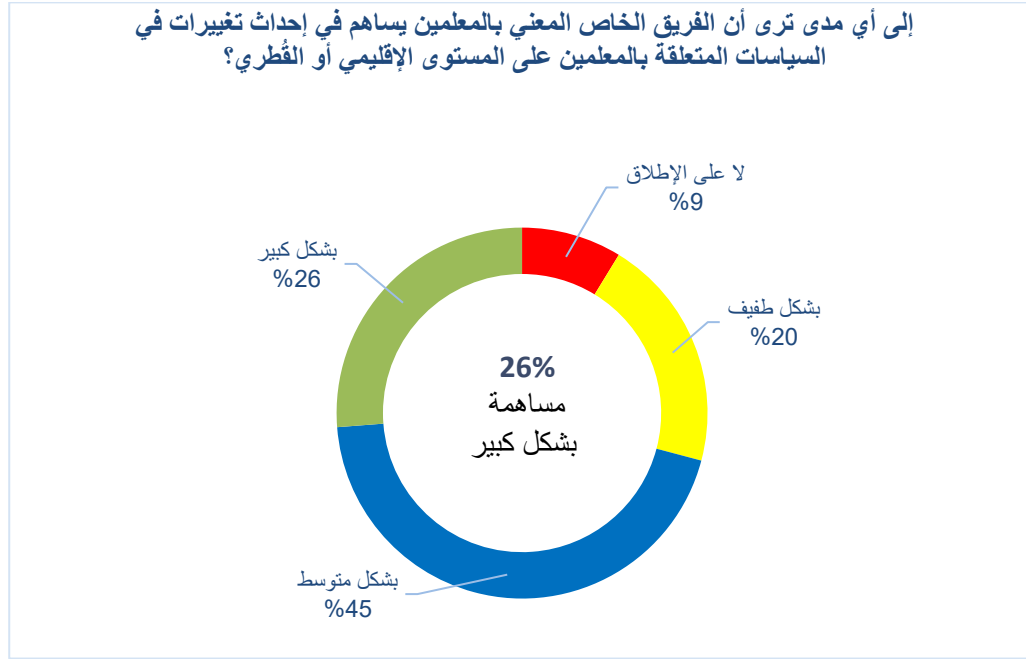
الشكل 39 المساهمة في تعزيز تعلم السياسات



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

37. هناك تنوع في الردود على السؤال المتعلق بأهمية مساهمة الفريق الخاص بالمعلمين في تعزيز تعلم السياسات على الصعيد الوطني أو الإقليمي. وبشكل عام، رأى 96 في المائة أن مساهمة الفريق لها على الأقل قدر من الأهمية. وكانت الإجابة الأكثر تكراراً، التي اختارها 41 في المائة من المشاركين، أن الفريق قد قام بمساهمة "ذات أهمية معتدلة" فقط.

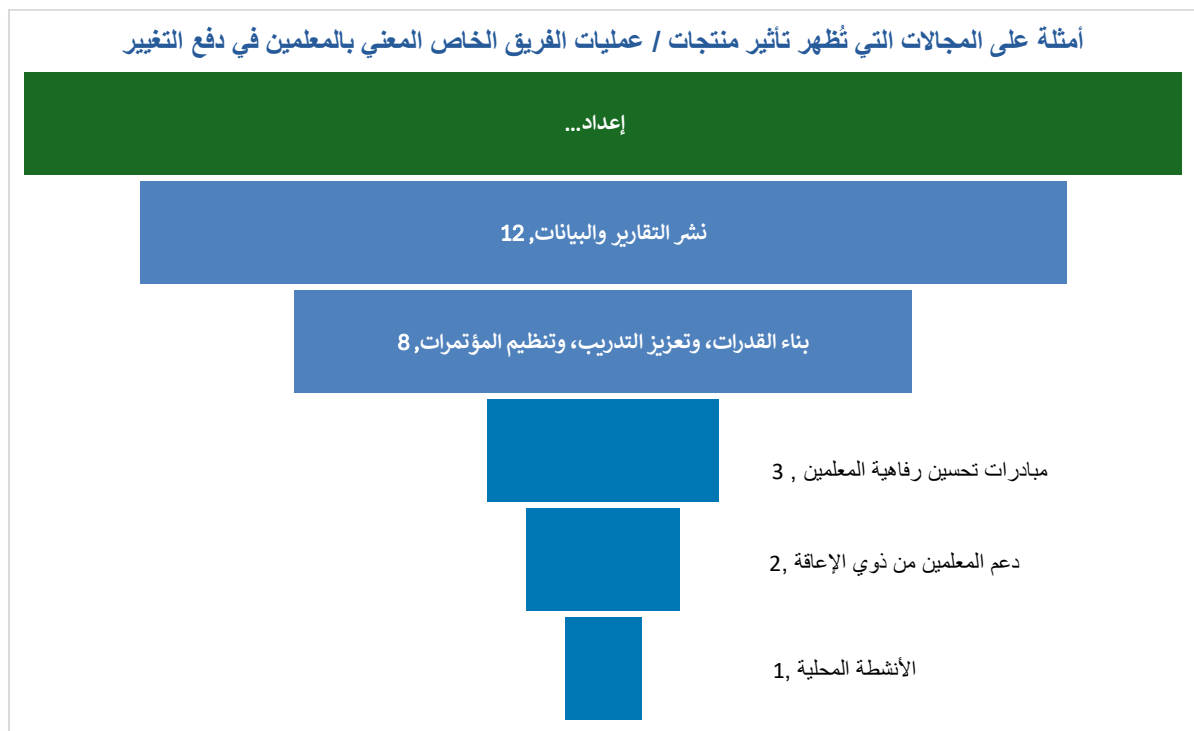
الشكل 40 المساهمة في التأثير على التغييرات في السياسات المتعلقة بالمعلمين



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

38. فيما يتعلق بأهمية مساهمة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين في التأثير على التغييرات في السياسات المتعلقة بالمعلمين على الصعيد الوطني أو الإقليمي، اعتبر 81 في المائة أن مساهمة الفريق لها قدر من الأهمية على الأقل. وكانت الإجابة الأكثر شيوعاً مرة أخرى أن المساهمة كانت "ذات أهمية معتدلة". أما 9 في المائة الذين لم يروا أن الفريق قد ساهم في هذه التغييرات السياسية، فكانوا جميعاً يمثلون الحكومات الوطنية.

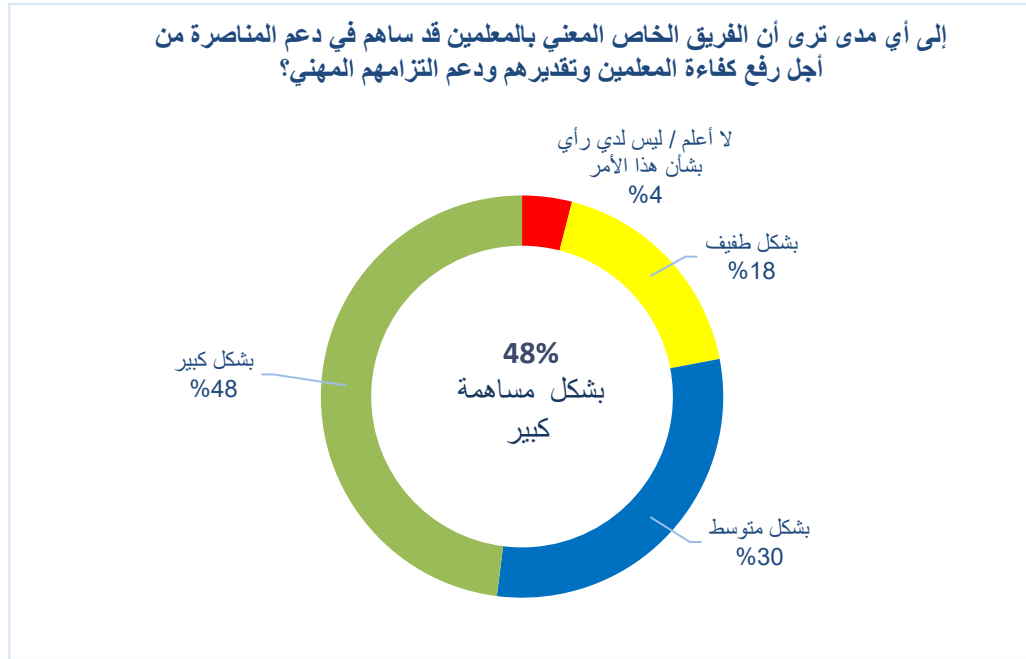
الشكل 41 التغييرات المؤثرة



المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

39. في السؤال التالي، طُلب من الأعضاء الإجابة على السؤال التالي بنص حر: "يرجى تقديم أمثلة على كيفية تأثير منتجات / عمليات الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين في إحداث التغيير". تفاوتت الإجابات، كما هو متوقع، لكنها يمكن عموماً تصنيفها ضمن الفئات الموضحة في الشكل 41. من بين 41 إجابة وصفية، أشار 37 في المائة منها إلى أنشطة تتعلق بإعداد السياسات، مثل: "تلقينا دعماً فنياً في إعداد سياسة المعلمين الشاملة" و"توزيع أدلة إعداد السياسات". أما الإجابة الأكثر تكراراً التالية (29 في المائة)، فكانت تتعلق بنشر التقارير والبيانات وأعمال المناصرة المرتبطة بها، مع إجابة نموذجية مثل: "أثار التقرير العالمي عن المعلمين لعام 2024 الوعي العالمي بنقص أعداد المعلمين وأوضاع عملهم".

الشكل 42 مساهمات الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين في المناصرة



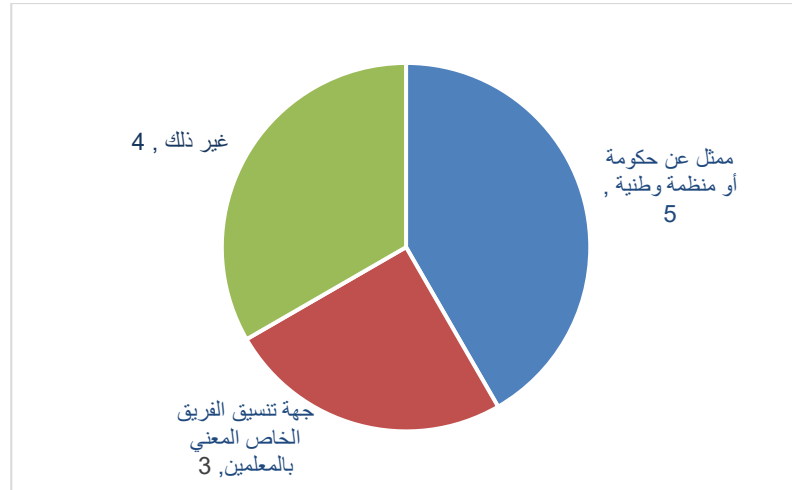
المصدر: استطلاع آراء الأعضاء لعام 2025، عدد المشاركين = 121

40. اعتبر 96 في المائة من المشاركين في الاستطلاع أن مساهمة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين لها قدر من الأهمية على الأقل في دعم المناصرة من أجل المعلمين المؤهلين والمقدّرين والملتزمين. وكانت الإجابة الأكثر شيوعاً (48 في المائة) أن مساهمة الفريق كانت "مهمة"، وهو ما يشير إلى أن هذا هو المجال الذي أحدث فيه الفريق أكبر تأثير ممكن، وذلك عند إجراء المقارنة بـ الشكل 39 والشكل 40.

الملحق 7 نتائج استطلاع الأثر الفُطري

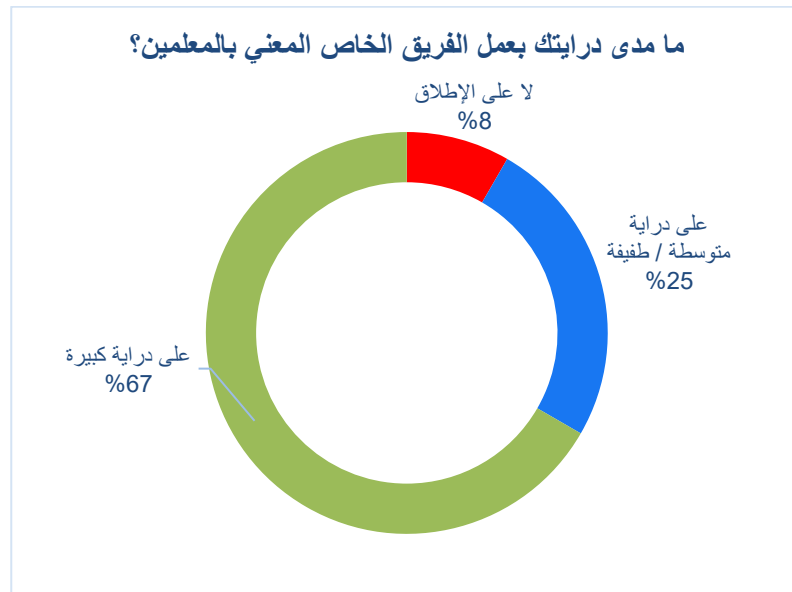
1. تمت دعوة صانعي السياسات وموظفي مكاتب اليونسكو الفُطرية في بوركينا فاسو وغانا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومالي والنيجر ونيجيريا وأوغندا وزامبيا لإكمال استطلاع في 9 أيار/مايو 2025. وقد أُرسِل الاستطلاع إلى 46 شخصاً باللغة الإنجليزية أو الفرنسية، حسب الاقتضاء. وطُرح على المتلقين 21 سؤالاً. أُغلق الاستطلاع في 26 أيار/مايو 2025، وقد تم تلقي 12 رداً يمثلون ثمانية بلدان مختلفة، بمعدل استجابة بلغ 26 في المائة. وبلغت نسبة الردود الواردة من ممثلي الحكومات أو المنظمات الوطنية 42 في المائة، بينما جاءت نسبة إضافية قدرها 25 في المائة من جهات التنسيق في الفريق الخاص بالمعلمين. وكان متوسط مدة شغل المشاركين لمناصبهم من خمس إلى عشر سنوات.

الشكل 43 آراء المشاركين في استطلاع الأثر الفُطري



المصدر: استطلاع الأثر الفُطري لعام 2025، عدد المشاركين = 12

الشكل 44 الدراية بأنشطة الفريق الخاص بالمعلمين



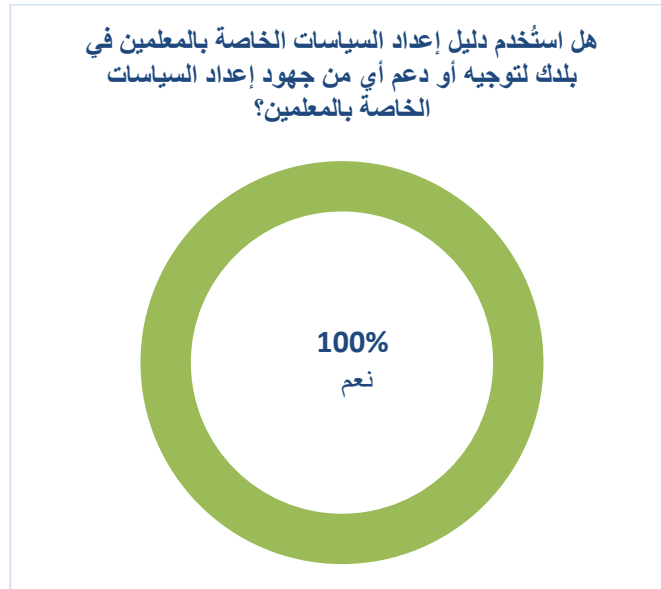
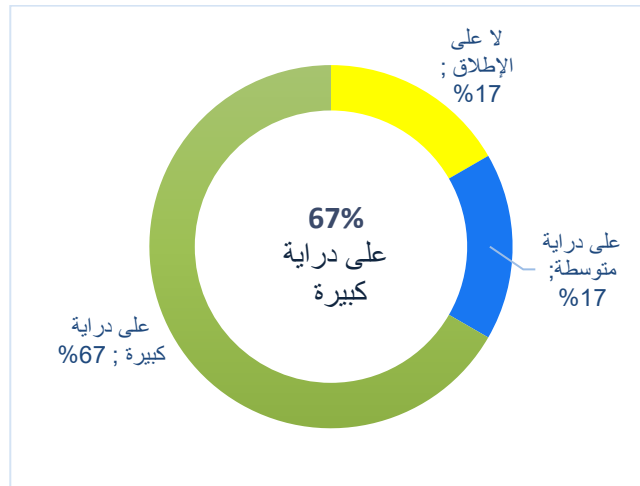
المصدر: استطلاع الأثر الفُطري لعام 2025، عدد المشاركين = 12

2. شخص واحد فقط من الذين أتموا الاستطلاع لم يكن على دراية بأنشطة الفريق، بينما كانت الغالبية (67 في المائة) "على دراية كبيرة" بأنشطة الفريق.

3. بعد ذلك، طُرح السؤال "هل يمتلك الفريق الخاص بالمعلمين أولويات واضحة لدفع جدول الأعمال الخاص بالمعلمين؟" إذا استثنينا الشخص الوحيد الذي لا يدري عن أنشطة الفريق، فقد أجاب 100 في المائة من المشاركين بـ"نعم". وبالمثل، عند السؤال: "هل ترى أن عمل الفريق الخاص بالمعلمين يلبي احتياجات المعلمين في بلدك؟"، وافق 100 في المائة على هذه العبارة.
4. طُلب من المشاركين الإجابة في سؤال مفتوح حول الطرق التي يضيف بها الفريق قيمة. وأشارت العديد من الأجوبة إلى الفوائد التي يقدمها الفريق في بلدانهم فيما يتعلق بالاستراتيجيات الوطنية وبناء القدرات. كما ذُكر أيضاً تبادل المعرفة ووجود روابط بين خطط العمل الدولية والمستوى القطري.

الشكل 45 دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين

هل أنت على دراية بدليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين؟



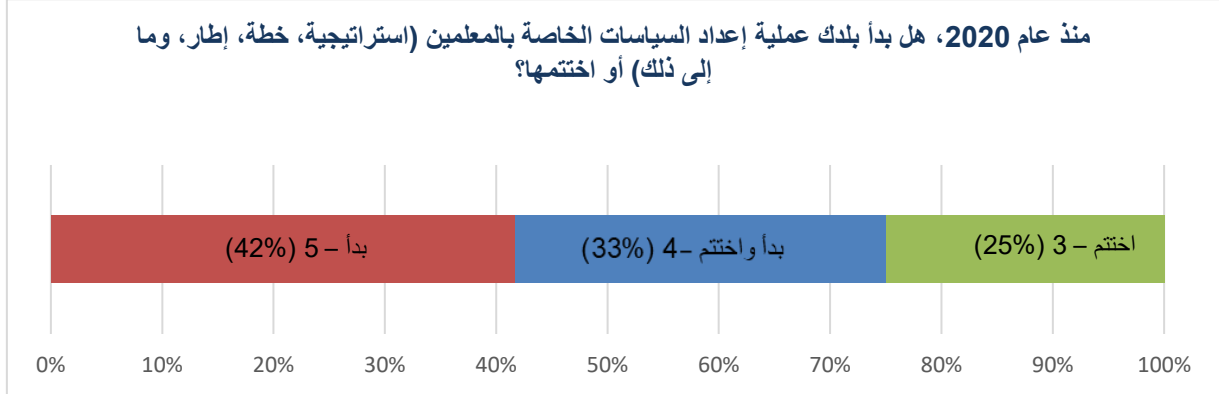
المصدر: استطلاع الأثر القطري لعام 2025، عدد المشاركين = 12

5. استُخدم دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين في جميع البلدان الثمانية التي مثلتها الردود على الاستطلاع، بغرض إثراء عملية إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين أو دعمها. ونتيجةً لذلك، كان 67 في المائة (8 أشخاص) من المشاركين "على دراية كبيرة" بالدليل، فيما كان الجميع على دراية به على الأقل.
6. طُرح سؤال مفتوح نصّه: "إذا كانت الإجابة بنعم، يُرجى وصف كيفية استخدام دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، مع ذكر النواتج (إن وجدت) التي دعمها؟". وفيما يلي بعض الردود، مع إجراء تعديلات طفيفة على الصياغة حفاظاً على سرية المشاركين في الاستطلاع.

- استُخدمت المنهجية لإعداد وثائق واقعية وتحليلية وغنية بالمعلومات.
- استُخدمت المراحل الأربع للدليل في إعداد الاستراتيجية الوطنية الخاصة بالمُعلمات، وهي: (1) مراجعة الوثائق والأدبيات، و(2) حصر البيانات وصياغة تقرير تشخيصي، و(3) إعداد الاستراتيجية، و(4) التصديق والاعتماد. وقد جرت مواءمة المنهجية بما يتناسب مع السياق الوطني.
- استُخدم الدليل كأداة مرجعية وللتوافق على نهج موحد لإعداد السياسات الخاصة بالمعلمين.

- استُخدم الدليل لتدريب أعضاء اللجنة التقنية المعنية بإعداد السياسات الخاصة بالمعلمين
- أسهم الدليل في إعداد السياسات استناداً إلى الأدلة والبراهين.
- استُخدم الدليل في تعزيز جودة التعليم.
- استُخدم الدليل لتوجيه عمليات التشاور مع أصحاب المصلحة على المستوى القطري.

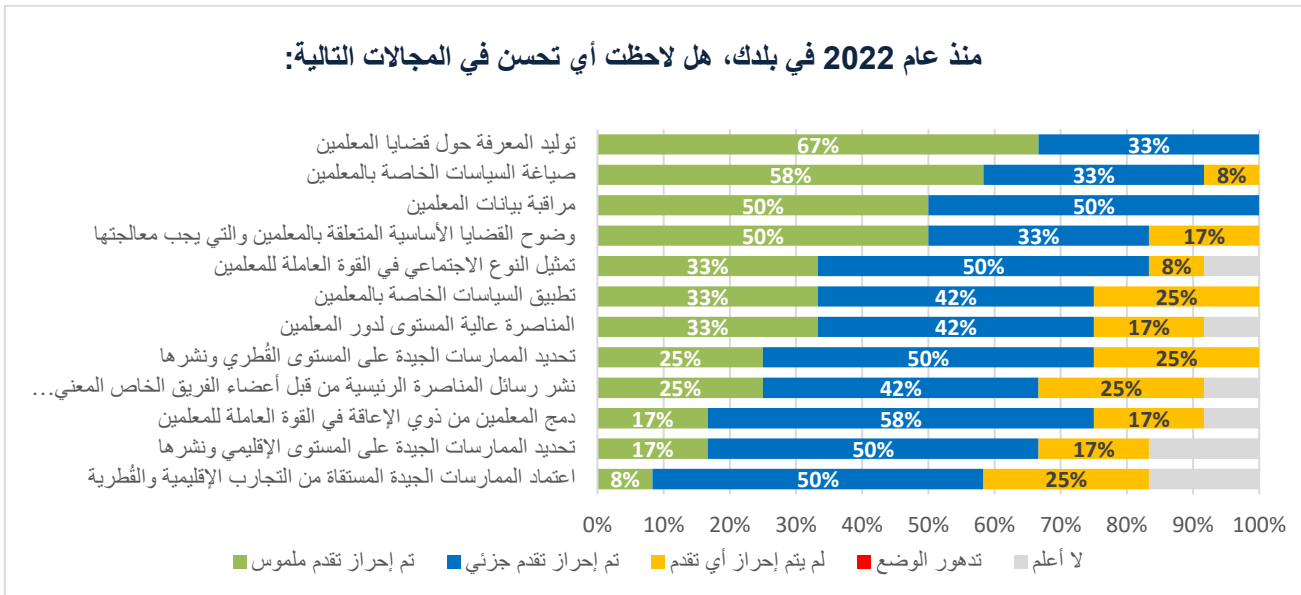
الشكل 46 إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، منذ عام 2020



المصدر: استطلاع الأثر القطري لعام 2025، عدد المشاركين = 12

7. أكد جميع المشاركين في الاستطلاع أن السياسات الخاصة بالمعلمين في بلدانهم إما بدأ إعدادها ("جارٍ العمل عليها") أو اكتمل إعدادها ("أنجزت")، أو حدث كلا الأمرين خلال السنوات الخمس الماضية.
8. طُلب منهم بعد ذلك وصف هذه العملية. وأفاد تسعة مشاركين (بنسبة 75 في المائة) بأن بلدانهم تلقت دعماً تقنياً أثناء إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين منذ عام 2020. ومع ذلك، وردت أجوبة متناقضة من بعض المشاركين من البلد نفسه، ما يعني أن هذه النسبة قد لا تعكس بدقة عدد البلدان التي تلقت دعماً خارجياً. ومن بين أولئك الذين تلقوا المساعدة، أفاد جميعهم بأن الدعم المالي و/أو التقني جاء من الفريق الخاص بالمعلمين أو من اليونسكو في إطار إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين.

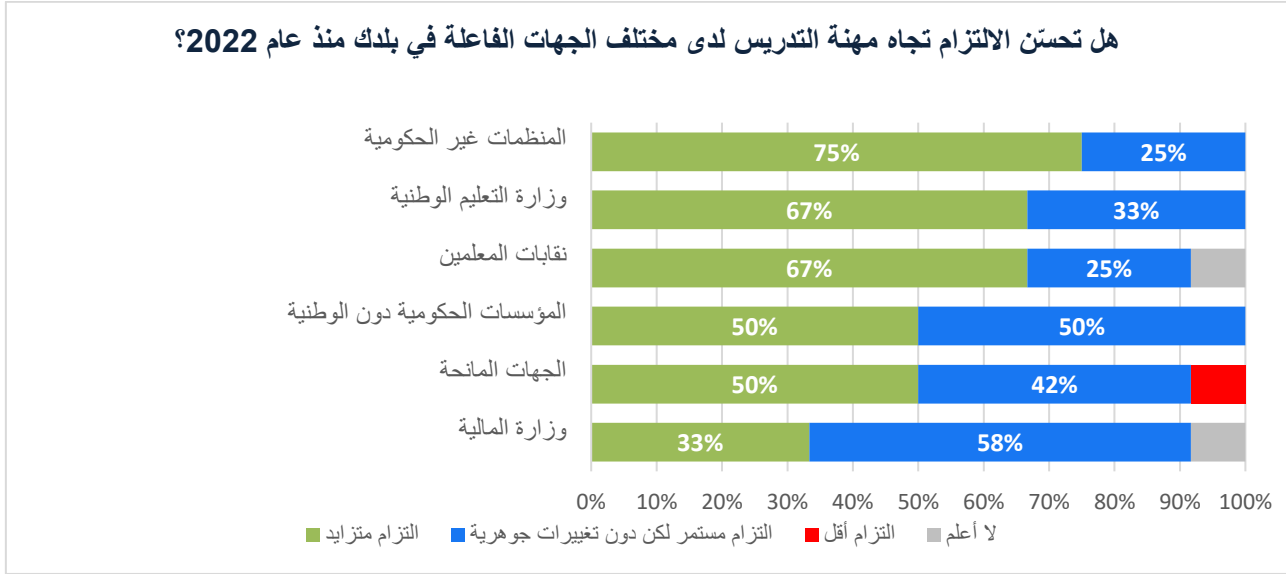
الشكل 47 التحسينات التي طرأت على المعلمين



المصدر: استطلاع الأثر القطري لعام 2025، عدد المشاركين = 12

9. طُلب من المشاركين في الاستطلاع الإجابة عما إذا لاحظوا تحسينات في بلدانهم في مجموعة من المجالات. لم يُعتبر في أي من الحالات أن الأوضاع قد تدهورت.
10. كان المجال الذي أحرز فيه أكبر قدر من التقدّم هو "توليد المعرفة حول قضايا المعلمين"، حيث اعتبر 67 في المائة أنه تمّ قطع أشواط كبيرة، وأقرّ 33 في المائة آخرون بأنه "تحقّق بعض التقدّم". كما لوحظ تقدّم جيد في مجالات "صياغة السياسات الخاصة بالمعلمين"، و"رصد بيانات المعلمين"، و"وضوح القضايا الأساسية المتعلقة بالمعلمين والتي تحتاج إلى معالجة".
11. ومع ذلك، اعتُبرت الفئات المتبقية أنها حققت تقدماً أقل، مع كون الإجابة الأكثر شيوعاً هي "تحقّق بعض التقدّم". وكان المجال الذي أحرز فيه أقل قدر من التقدّم هو "اعتماد الممارسات الجيدة استناداً إلى التعلم الإقليمي والفطري".

الشكل 48 الالتزام بمهنة التعليم

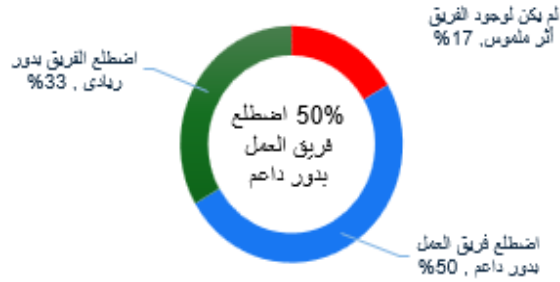


المصدر: استطلاع الأثر الفطري لعام 2025، عدد المشاركين = 12

12. بعد ذلك، طُلب منهم الإشارة إلى ما إذا لاحظوا تغييراً في مستوى الالتزام بمهنة التعليم من قبل مختلف الجهات الفاعلة. وبشكل عام، لوحظت "زيادة في الالتزام" من قبل المنظمات غير الحكومية ووزارات التعليم الوطنية وجمعيات المعلمين. وقد كان هناك تقدم أقل نسبياً في الالتزام من قبل المؤسسات الحكومية دون الوطنية والجهات المانحة. ولم يلحظ المشاركون أي تغيير في مستويات الالتزام من قبل وزارات المالية المعنية.

الشكل 49 أهمية دور الفريق الخاص المعني بالمعلمين

هل اضطلع الفريق الخاص المعني بالمعلمين بدور بارز في تسليط الضوء على قضايا المعلمين في بلدك؟

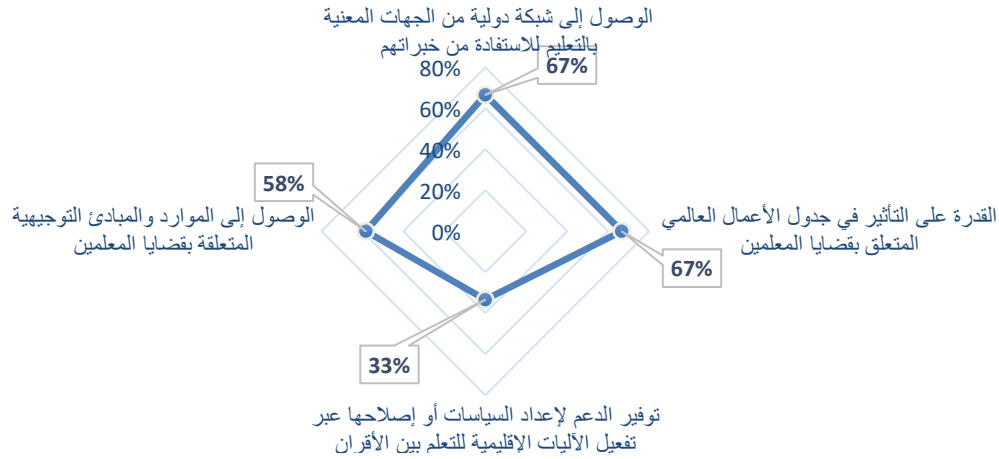


المصدر: استطلاع الأثر القطري لعام 2025، عدد المشاركين = 12

13. عند سؤال المشاركين عن وجهة النظر العامة عن عمل الفريق، اعتبر معظمهم أن الفريق "لعب دوراً داعماً" في تسليط الضوء على قضايا المعلمين في بلدانهم. وقد تبني هذا الرأي 50 في المائة من المشاركين في الاستطلاع. واعتبر 33 في المائة أن الفريق "لعب دوراً قيادياً"، فيما رأى 17 في المائة أن "وجود الفريق لم يكن ملموساً بوضوح". ويُشار إلى أن أولئك الذين رأوا أن الفريق لعب دوراً قيادياً كانوا يمثلون بلدان غرب أفريقيا.

الشكل 50 نقاط القوة لدى الفريق الخاص المعني بالمعلمين

ما هي نقاط القوة الرئيسية التي تراها في الفريق الخاص المعني بالمعلمين؟
(يمكن اختيار أكثر من إجابة)



المصدر: استطلاع الأثر القطري لعام 2025، عدد المشاركين = 12

14. عند سؤال المشاركين عن نقاط القوة في الفريق، أجاب ثلثا المشاركين أنها "الوصول إلى شبكة دولية من الجهات المعنية بالتعليم للتعلم من بعضهم البعض" و"القدرة على التأثير في جدول الأعمال العالمي لقضايا المعلمين". واعتبر أكثر من نصف المشاركين (58 في المائة) أن "الوصول إلى الموارد المعرفية والمبادئ التوجيهية المتعلقة بقضايا المعلمين" يُشكل نقطة قوة للفريق. أما أربعة مشاركين فقط (33 في المائة) فاعتبروا أن إحدى نقاط القوة هي "الدعم في إعداد السياسات أو تغييرها من خلال الآليات الإقليمية للتعليم بين الأقران".

15. عند سؤال المشاركين عن مقترحات لتحسين عمل الفريق، كانت الإجابات الأكثر شيوعاً تتعلق بما يلي:

- زيادة الشبكات الدولية ومشاركة أفضل الممارسات وتبادل المعارف (5 إجابات).
- زيادة تعزيز القدرات والتدريب (4 إجابات).
- مواصلة بذل الجهود على الصعيد المحلي، مع ضرورة تنظيم أنشطة أكثر تحديداً وفق السياق المحلي، وتوفير ميزانية لتمكين المشاركة على الصعيد المحلي (3 إجابات).

الملحق 8 المساهمات المالية للفريق الخاص بالمعلمين

1. يُظهر الجدول التالي أعلى خمس مساهمات من الجهات المانحة للفريق الخاص بالمعلمين خلال الفترة من 2022 إلى 2024.

جدول 3 مساهمات الفريق الخاص بالمعلمين، 2024-2022، بالدولار الأمريكي (الحساب الخاص والصناديق الاستثمارية)

الإجمالي	2024	2023	2022	الحكومات والجهات المانحة الأخرى
1,501,044.59	547,645.13	478,214.67	475,184.79	فرنسا (حساب خاص)
1,394,845.82	850,000.00	388,349.51	156,496.31	ألمانيا (صناديق استثمارية)
1,421,100.00	500,000.00	600,000.00	321,100.00	النرويج (حساب خاص)
715,127.00	-	-	715,127.00	جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء الأكاديمي المتميز (صناديق استثمارية)
15,000.00	-	-	15,000.00	مؤسسة ماستركارد (حساب خاص)
5,047,117.41	1,897,645.13	1,466,564.18	1,682,908.10	الإجمالي

المصدر: التقرير السنوي لعام 2022 للفريق الخاص بالمعلمين (2023)؛ والتقرير السنوي لعام 2023 للفريق الخاص بالمعلمين (2024)؛ والتقرير السنوي لعام 2024 للفريق الخاص بالمعلمين (2025)؛ وأمانة الفريق الخاص بالمعلمين

الملحق 9 تحليل الوضع العام

1. يهدف تحليل الوضع العام هذا إلى تأطير تقييم الخطة الاستراتيجية للفريق الخاص بالمعنيين من خلال دراسة الوضع الحالي لمجال التعليم العالمي للمعلمين، ومجموعة الجهات الفاعلة المشاركة في دعم المهنة، ومكانة الفريق داخل المنظومة بأكملها. كما يستكشف كيف تطورت الأولويات المتعلقة بالمعلمين والتدريس خلال السنوات الخمس الماضية، ويقدم رؤية مستقبلية لبيئة السياسات العالمية الخاصة بالمعلمين. ويؤلى اهتمام خاص للعمل التمهيدي، أي إعداد السياسات، والإصلاح على مستوى النظم، والتعاون العالمي.

السياق التعليمي العالمي

على الرغم من الالتزامات العالمية القوية في إطار خطة العمل لعام 2030 والهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، لا يزال التقدم نحو تعليم شامل وعادل وعالي الجودة غير متكافئ. وبينما تحسنت معدلات الالتحاق بالمدارس وإكمال التعليم بشكل عام، فقد تباطأ هذا التقدم بشكل كبير منذ عام 2015، مع تسجيل زيادة في نسبة الأطفال والمراهقين خارج المدارس في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. وتظل فجوات الإكمال واسعة، خصوصاً في البلدان منخفضة الدخل والمتأثرة بالنزاعات، بسبب التسجيل في سن متأخرة والتأخير في التخرج. وعلى الرغم من تحسن التكافؤ بين الجنسين على الصعيد العالمي، فإن الفوارق الإقليمية والاجتماعية والاقتصادية لا تزال قائمة، وتُظهر نتائج التعلم تحديات جديدة، لا سيما ضعف أداء الفتيان في القراءة واستمرار التفاوت الذي يعاني منه الطلاب الأكثر فقراً.

2. لقد أعاد إطلاق خطة عمل 2030 وأهداف التنمية المستدامة⁶⁷ تشكيل الخطاب الدولي حول التعليم بشكل جوهري. وعلى وجه الخصوص، يضع الهدف الرابع للتنمية المستدامة، الذي يسعى إلى "ضمان التعليم الجيد والمنصف والدمج وفرص التعلم مدى الحياة للجميع"⁶⁸، المعلم في قلب الإصلاح التعليمي. تؤكد الغاية 4-ج على ضرورة زيادة الموارد البشرية من المعلمين المدربين والمؤهلين بشكل كبير من خلال تعزيز التدريب المهني للمعلمين والتعاون الدولي في هذا المجال.⁶⁹ على الرغم من الالتزامات الصارمة على مستوى السياسات، لا يزال التقدم المحرز في تحقيق هذه الأولويات غير متكافئ بين مختلف المناطق ومجموعات الدخل، مع وجود تفاوتات كبيرة في معدلات الالتحاق بالمدارس، وجودة التعليم، وتوافر المعلمين.⁷⁰

معدلات الالتحاق

3. على مدى العقدين الماضيين، تحسنت معدلات الالتحاق بالمدارس على الصعيد العالمي بشكل ملحوظ، حيث تجاوزت معدلات الالتحاق بالتعليم الابتدائي 90 في المائة في العديد من المناطق.⁷¹ ومع ذلك، يُقدّر أن 251 مليون طفل ومراهق وشاب خارج المدارس، وهو انخفاض بنسبة 1 في المائة فقط منذ عام 2015.⁷² وعلى النقيض من ذلك، في السنوات الثماني التي سبقت عام 2015، انخفض عدد الأطفال خارج المدارس بمقدار 43 مليوناً، أي بنسبة 14 في المائة. وبناءً على ذلك، تباطأ معدل التقدم بأكثر من 90 في المائة⁷³ وفي البلدان منخفضة الدخل، يوجد حوالي 23 في المائة من الأطفال في سن التعليم الابتدائي خارج المدارس، مقارنةً بـ 10 في المائة في البلدان متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا، و5 في المائة في البلدان متوسطة الدخل من الشريحة العليا، و2 في المائة فقط في البلدان مرتفعة الدخل.⁷⁴

67 الأمم المتحدة، 2015

68 الأمم المتحدة، بدون تاريخ

69 المرجع نفسه

70 اليونسكو والفريق الخاص بالمعنيين، 2024؛ اليونسكو، 2023(ب)؛ اليونسكو، 2024

71 اليونسكو، 2024

72 المرجع نفسه

73 المرجع نفسه

74 المرجع نفسه

4. كما توجد فوارق إقليمية، حيث تتركز غالبية الأطفال خارج المدارس في سن التعليم الابتدائي في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى (19 في المائة)، وشمال أفريقيا وغرب آسيا (11 في المائة)، ووسط وجنوب آسيا (8 في المائة)، وأوقيانوسيا (8 في المائة).⁷⁵ وعلى الرغم من احتواء وسط وجنوب آسيا على أربعة من بين اثني عشر بلداً ذات أعلى عدد من الأطفال خارج المدارس (أفغانستان، وبنغلاديش، والهند، وباكستان)، فقد حققت هذه المنطقة تقدماً ملحوظاً في تحسين الوصول إلى فرص التعليم. وقد انخفضت حصة المنطقة من إجمالي الأطفال خارج المدارس على الصعيد العالمي تدريجياً، من 44 في المائة في عام 2000 إلى 33 في المائة في عام 2015، ثم إلى 21 في المائة في عام 2023. وبالمثل، انخفضت نسبة المراهقين خارج المدارس في المنطقة من 44 في المائة في عام 2000 إلى 33 في المائة في عام 2015، و25 في المائة في عام 2023.⁷⁶ وعلى النقيض من ذلك، شهدت أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى زيادة ملحوظة في حصتها من إجمالي الأطفال خارج المدارس عالمياً. فقد بلغت حصة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى من الأطفال خارج المدارس 32 في المائة في عام 2000، وارتفعت إلى 51 في المائة في عام 2023.⁷⁷ وعلى الرغم من هذه الزيادة في النسبة، ظل العدد المطلق للأطفال خارج المدارس في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى ثابتاً نسبياً منذ عام 2000. وبالنسبة للمراهقين، كان هذا الأمر أكثر وضوحاً، حيث تضاعفت حصة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى من المراهقين خارج المدارس عالمياً، من 25 في المائة في عام 2000 إلى 51 في المائة في عام 2023. وبينما ظل عدد المراهقين خارج المدارس مستقراً بين عامي 2000 و2015، فقد ارتفع بنسبة 26 في المائة بين عامي 2015 و2023.⁷⁸

معدلات إتمام التعليم

5. يشير معدل إتمام التعليم إلى نسبة الأفراد الذين يهون مستوى تعليمياً معيناً خلال ثلاث إلى خمس سنوات من السن الرسمي للتخرج.⁷⁹ بين عامي 2015 و2023، ارتفع معدل إتمام التعليم الابتدائي عالمياً من 85 في المائة إلى 88 في المائة، بينما ارتفع معدل إتمام التعليم الإعدادي الأدنى من 74 في المائة إلى 78 في المائة.⁸⁰ وشهد التعليم الثانوي الأعلى زيادة من 53 في المائة إلى 59 في المائة، بما يعادل ارتفاعاً قدره 5.9 نقاط مئوية، أي بمعدل نمو سنوي يبلغ 0.7 نقطة مئوية.⁸¹ ومع ذلك، في البلدان المتأثرة بالنزاعات مثل اليمن، كان التقدم أبطأ بشكل ملحوظ. فقد زاد معدل إتمام التعليم الثانوي الأعلى في اليمن بمقدار 0.2 نقطة مئوية فقط سنوياً خلال نفس الفترة.⁸²

6. في البلدان منخفضة الدخل، تنتشر ظاهرة التأخر في إتمام التعليم وتكرار الصفوف على نطاق واسع، ما يؤدي إلى إنهاء العديد من الطلاب لدوراتهم التعليمية بعد السن المتوقع بكثير. وكموشر بديل لمعدل إتمام التعليم في الوقت المناسب، يأخذ معدل الإتمام النهائي في الاعتبار الطلاب الذين يهون تعليمهم ضمن فترة تأخير تصل إلى ثماني سنوات.⁸³ على الصعيد العالمي، يبلغ الفارق بين الإتمام في الوقت المناسب والإتمام النهائي 4.4 نقاط مئوية لكل من التعليم الابتدائي والإعدادي الأدنى، و3.3 نقاط للتعليم الثانوي الأعلى.⁸⁴ وهذا يعني أن 62 في المائة من الشباب يكملون التعليم الثانوي الأعلى في نهاية المطاف. أما أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، فتشهد أوسع تفاوت بين هذين المعدلين: في عام 2023، أنهى 67 في المائة من الأطفال التعليم الابتدائي في الوقت المناسب، بينما أنهى 78 في المائة تعليمهم الابتدائي في نهاية المطاف، بفارق 11 نقطة مئوية، وهو تحسن طفيف مقارنة بـ 12 في المائة في عام 2015. وبالنسبة للتعليم الإعدادي الأدنى والثانوي الأعلى، تبلغ الفجوات 9 و4.3 نقاط مئوية على التوالي، مع تقدم ضئيل منذ عام 2015.

75 المرجع نفسه
76 المرجع نفسه
77 المرجع نفسه
78 المرجع نفسه
79 المرجع نفسه
80 المرجع نفسه
81 المرجع نفسه
82 المرجع نفسه
83 المرجع نفسه
84 المرجع نفسه

7. تبرز هذه الفجوات الواسعة انتشار الطلاب فوق السن الطبيعي، أي الذين يزيد عمرهم عن العمر القياسي للصف سنتين أو أكثر.⁸⁵ ووفقاً للمؤشر المواضيعي للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة (4-1-5)، في عام 2023، كان 26 في المائة من طلاب التعليم الابتدائي و35 في المائة من طلاب التعليم الإعدادي الأدنى في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى فوق السن الطبيعي. وكانت أوقيانوسيا ثاني أعلى المناطق من حيث الطلاب فوق السن، بنسبة 15 في المائة في التعليم الابتدائي و13 في المائة في التعليم الإعدادي الأدنى. وفي المناطق الخمس المتبقية التي شملها الهدف الرابع للتنمية المستدامة، كانت نسبة الطلاب فوق السن عند 10 في المائة أو أقل.

العدالة والشمولية

8. تهدف الغاية (4-5) من الهدف الرابع للتنمية المستدامة إلى "القضاء على التفاوت بين الجنسين في التعليم وضمان تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني للفئات الضعيفة، بما في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة والشعوب الأصلية والأطفال الذين يعيشون في أوضاع هشّة بحلول عام 2030".

9. لقد تحقق تقدم ملحوظ في السنوات الأخيرة نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين من حيث الوصول إلى التعليم. وأصبح معدل الأطفال الفتيان والفتيات غير الملحقين بالمدارس متقارباً تقريباً.⁸⁶ ومع ذلك، فإن هذا التقدم العام يخفي الفوارق الإقليمية. ففي مناطق مثل شرق آسيا وجنوب شرق آسيا، وأوروبا وأمريكا الشمالية، وأمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، أصبح الفتيان أكثر احتمالاً لعدم الالتحاق بالمدارس من الفتيات. على سبيل المثال، في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، ارتفع عدد الفتيان غير الملحقين بالمدارس من 107 إلى 113 لكل 100 فتاة بين عامي 2015 و2023.⁸⁷ وعلى النقيض من ذلك، فإن بعض المناطق، وتحديداً شمال أفريقيا وغرب آسيا، وأوقيانوسيا، وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، لا تزال تشهد وجود عدد أكبر من الفتيات خارج المدارس مقارنةً بالفتيان. ومع ذلك، فقد تقلصت الفجوات بين الجنسين في هذه المناطق بشكل كبير منذ عام 2015.⁸⁸

10. على مستوى العالم، نجحت أنظمة التعليم بشكل متزايد في ضمان إتمام الفتيان والفتيات للتعليم بمعدلات متقاربة. وتشير معدلات الإتمام في جميع مستويات التعليم الآن إلى مشاركة شبه متساوية بين الجنسين.⁸⁹ ومع ذلك، فإن هذه النظرة العالمية قد تخفي عدم التوازن الإقليمي. ففي أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، على سبيل المثال، لا تزال الفجوات بين الجنسين في إتمام التعليم قائمة. فمقابل كل 100 شاب يكملون التعليم الثانوي الأعلى في الوقت المناسب، لا تتمكن إلا 88 شابة من القيام بذلك في الوقت المناسب، و79 شابة فقط تكمله في آخر الأمر.⁹⁰

11. على الرغم من تقلص الفوارق بين الجنسين، فإن عدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية في التعليم لا يزال يمثل قضية رئيسية. إذ يظل الأطفال من الأسر الغنية أكثر احتمالاً بشكل كبير لإتمام التعليم الثانوي الأعلى مقارنة بأقرانهم من الأسر الفقيرة.⁹¹ في الواقع، فإن الأطفال الأكثر ثراءً لديهم احتمالية للتخرج من المدارس تفوق أقرانهم من الأسر منخفضة الدخل بخمس مرات.⁹²

85 المرجع نفسه
86 المرجع نفسه
87 المرجع نفسه
88 المرجع نفسه
89 المرجع نفسه
90 المرجع نفسه
91 المرجع نفسه
92 المرجع نفسه

12. عند فحص نواتج التعلم، وخاصة في القراءة، يميل الفتيان إلى تحقيق أداء أقل مقارنة بالفتيات. وتكون هذه الفجوة أشد وضوحاً في البلدان متوسطة الدخل، فمقابل كل 100 فتاة يحققن مستوى إجادة القراءة بنهاية التعليم الثانوي الأدنى، لا يصل سوى 72 فتى إلى نفس المستوى.⁹³ أما في البلدان مرتفعة الدخل، فالفجوة أصغر لكنها ما زالت موجودة، حيث يصل 88 فتى إلى مستوى إجادة القراءة مقابل كل 100 فتاة.⁹⁴

السياق العالمي للمعلمين

يُعتبر المعلمون محورياً أساسياً لتحقيق الهدف الرابع للتنمية المستدامة، ومع ذلك، يواجه المجال المهني تحديات عميقة ونظامية. إذ يُشكل النقص العالمي البالغ 44 مليون معلم، لا سيما في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وجنوب آسيا، تهديداً لتحقيق أهداف التعليم. كما أن الأجور المنخفضة، وسوء ظروف العمل، ومعدل التسرب العالي، وتراجع معدلات التأهيل تقوض توفر المعلمين واستبقائهم. وقد كشفت جائحة كوفيد-19 عن تفاوتات واسعة في الاستعداد الرقمي، وأثقلت رفاة المعلمين، وسرعت من استخدام التكنولوجيا دون تدريب كافٍ. وفي الوقت نفسه، تُثقل التغيرات المناخية والطوارئ كاهل المعلمين، خاصة في المناطق الضعيفة، دون دعم أو إعداد كافٍ. وتبذل جهود عالمية، بما في ذلك اللجنة رفيعة المستوى المعنية بمهنة التعليم ومراجعة المعايير الدولية، لمعالجة هذه التحديات وإعادة تصور مهنة التعليم كمحرك للتحول.

13. في عام 2022، اجتمع قادة التعليم عالمياً في قمة تحويل التعليم لمناقشة التحديات التي تواجه تحويل التعليم لتحقيق الهدف الرابع للتنمية المستدامة.⁹⁵ وكجزء من هذه القمة، جرى الاعتراف بأن المعلمين هم محور تحويل التعليم، وأنه "من المهم أيضاً تحويل طريقة عمل المعلمين وأداء مسؤولياتهم، وتمكينهم من التحول إلى عوامل للتغيير".⁹⁶ استجابةً لهذا التحدي، قام الأمين العام للأمم المتحدة بدعوة اللجنة رفيعة المستوى المعنية بمهنة التعليم لوضع خطة عمل لدعم مهنة التعليم وتحولها.⁹⁷ وقد عقدت اللجنة عدة اجتماعات خلال عام 2023 لمناقشة أربعة تحديات رئيسية تواجه مهنة التعليم، وهي: نقص أعداد المعلمين، وقلة التطوير المهني لمهارات المعلمين، وتدني مكانة المعلمين وأوضاع عملهم، وغياب القدرة على تطوير القيادة والتمكين والابتكار في التعليم. واستناداً إلى هذه المناقشات، وضعت اللجنة عدداً من التوصيات واسعة النطاق تغطي المجالات التالية: تمكين تحويل مهنة التعليم؛ والاستثمار في المعلمين؛ وتعزيز العدالة والتنوع والشمولية؛ ورفع مكانة وكرامة مهنة التعليم؛ وتحسين الجودة وتعزيز الابتكار في التعليم من خلال التدريب والتعلم مدى الحياة؛ وضمان الاستدامة والسلام والديمقراطية؛ وتعزيز الإنسانية في التعليم من خلال العمل اللائق؛ وتطوير القيادة في التعليم؛ والتقدم في التعليم التكنولوجي المتمركز حول الإنسان؛ وتحويل التعليم من خلال عقد اجتماعي جديد للتعليم والحوار الاجتماعي.⁹⁸ واستجابةً لهذه التوصيات، تواصل منظومة الأمم المتحدة العمل على مراجعة توصية منظمة العمل الدولية/اليونسكو بشأن وضع المعلمين (1966)،⁹⁹ وتوصية اليونسكو بشأن أوضاع هيئة التدريس في التعليم العالي (1997)،¹⁰⁰ وغيرها من المعايير والأدوات ذات الصلة.

⁹³ المرجع نفسه.

⁹⁴ المرجع نفسه.

⁹⁵ المستشار الخاص للأمين العام بشأن قمة تحويل التعليم وأمانة قمة تحويل التعليم التابعة لليونسكو، 2022.

⁹⁶ ILO، 2024.

⁹⁷ المرجع نفسه.

⁹⁸ المرجع نفسه.

⁹⁹ ILO و UNESCO، 2016.

¹⁰⁰ المرجع نفسه.

التحديات المتعلقة بتوافر المعلمين والطلب عليهم

14. لتحقيق الهدف الرابع للتنمية المستدامة بحلول عام 2030، سيحتاج العالم إلى 44 مليون معلم إضافي في التعليم الأساسي والثانوي.¹⁰¹ ويشمل هذا النقص العالمي جميع مستويات الدخل، ولكنه أكثر حدة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وجنوب آسيا، وأجزاء من شمال أفريقيا وغرب آسيا. وتمثل أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وحدها ثلث الحاجة الإجمالية، إذ تتطلب 15 مليون معلم جديد نظراً للنمو السكاني السريع وندرة الموارد. أما جهود التوظيف في شمال أفريقيا وغرب آسيا وجنوب شرق آسيا، فحققت فقط 70 في المائة من غايات عام 2016، ما يجعل من غير المرجح أن تحقق هذه المناطق غاية الهدف الرابع للتنمية المستدامة. وقد أحرزت أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى تقدماً طفيفاً أفضل، حيث وصلت إلى 88 في المائة من هدفها.¹⁰² ويواجه التعليم الثانوي الفجوة الأكبر، إذ يلزم توفر 31 مليون معلم إضافي.¹⁰³
15. ويزيد التسرب والتقاعد من تفاقم مشكلة نقص أعداد المعلمين. ففي أوروبا، أكثر من نصف معلمي المرحلة الابتدائية في بلدان، مثل إيطاليا وليتوانيا، تجاوزوا سن الخمسين، ما يشير إلى التقاعد القادم. وعلى الصعيد العالمي، تضاعف معدل تناقص معلمين المرحلة الابتدائية تقريباً من 4.6 في المائة في 2015 إلى 9 في المائة في 2022.¹⁰⁴ ويترك العديد من المعلمين، وخصوصاً المبتدئين، المهنة خلال خمس سنوات بسبب سوء أوضاع العمل، وانخفاض الأجور، وعدم توفر الدعم، ومحدودية مسارات التطور الوظيفي. وعلى الرغم من أن المعلمين الذكور أكثر ميلاً لترك المهنة، فهناك استثناءات مثل الهند.¹⁰⁵
16. وتؤدي الفصول المكتظة وارتفاع نسبة التلاميذ إلى المعلم إلى تدهور أوضاع التعليم والتعلم، خصوصاً في البلدان منخفضة الدخل، حيث يشترك 52 تلميذاً في المتوسط مع معلم مدرّب واحد، مقارنة بـ 15 تلميذاً لكل معلم في البلدان ذات الدخل المرتفع.¹⁰⁶ وتواجه أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى أعلى النسب، خاصة على مستوى التعليم الابتدائي، ما يقوض جودة التعليم واستبقاءه.¹⁰⁷
17. وتعيق ثغرات البيانات العالمية التحليل الشامل لرواتب المعلمين، إذ تتنوع الرواتب بشكل واسع. ففي بلدان، مثل ساموا وسيراليون، تكون أجور المعلمين منخفضة مقارنةً بالمهنة الأخرى، بينما تقدم كولومبيا وتوغو ولكسمبرغ أجوراً أكثر تنافسية.¹⁰⁸
18. وتواجه المناطق الريفية تحديات حادة في التوظيف، إذ تكافح بلدان مثل تركيا، وبيرو، وزمبابوي، وتايلند لتوظيف معلمين مؤهلين في المدارس الريفية، خاصة في مجالي العلوم والرياضيات، في حين تعاني المدارس الحضرية غالباً من فائض في المعلمين.¹⁰⁹ ويستلزم معالجة هذه النواقص تحسين ظروف العمل، وضمان الأجور العادلة، ومشاركة المعلمين في صياغة السياسات، ووجود مسارات تطوير وظيفي ذات مغزى.¹¹⁰

101 اليونسكو والفريق الخاص بالمعلمين، 2024

102 المرجع نفسه.

103 اليونسكو، 2024

104 اليونسكو والفريق الخاص بالمعلمين، 2024

105 اليونسكو والفريق الخاص بالمعلمين، 2023

106 اليونسكو والفريق الخاص بالمعلمين، 2024

107 المرجع نفسه.

108 المرجع نفسه.

109 المرجع نفسه.

110 المرجع نفسه.

19. وبالإضافة إلى التحديات المتعلقة بتوافر المعلمين، تشهد النسبة العالمية للمعلمين الحاصلين على الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة تراجعاً. ففي التعليم الابتدائي، انخفضت هذه النسبة من 90 في المائة في 2010 إلى 85 في المائة في 2023، رغم زيادة عدد المعلمين بأكثر من 5 ملايين.¹¹¹ وفي أوروبا وأمريكا الشمالية، تراجع نسبة المعلمين المؤهلين تدريجياً من 98 في المائة في 2010 إلى 93 في المائة في 2023.¹¹²

جائحة كوفيد-19، والتكنولوجيا التعليمية، والذكاء الاصطناعي

20. لقد أثرت جائحة كوفيد-19 تأثيراً شديداً على التعليم عالمياً، حيث تأثر أكثر من 800 مليون طفل نتيجة إغلاق المدارس.¹¹³ وزادت هذه الجائحة الفجوات القائمة بالفعل، لا سيما للطلاب المحرومين، إذ قيدت الفجوات الرقمية الوصول إلى التعلم عبر الإنترنت.¹¹⁴ وظهرت المهارات الرقمية للمعلمين كعائق رئيسي، مع وجود تفاوتات صارخة بين المعلمين الذين يخدمون المتعلمين الميسورين وغير الميسورين. كان العديد من المعلمين يفتقرون إلى التدريب أو الأدوات للتدريس عن بُعد، وغاب الدعم على المستوى الوطني في كثير من السياقات، ما ترك الطلاب الأكثر ضعفاً مع معلمين أقل استعداداً.¹¹⁵ لا يزال التدريب متفاوتاً على مستوى العالم: ففي حين كان أكثر من 60 في المائة من الطلاب في هونغ كونغ (منطقة إدارية خاصة)، والكويت، وقطر، والإمارات العربية المتحدة لديهم معلمون مدربون على استخدام التكنولوجيا، انخفضت هذه النسبة إلى أقل من 20 في المائة في البوسنة والهرسك، وفنلندا، والمجر. وعلى الرغم من تطوير مؤشر الهدف الرابع للتنمية المستدامة (4-ج-7)¹¹⁶ لتتبع التدريب أثناء الخدمة، لم يبدأ بعد جمع البيانات.¹¹⁷

21. كما فرضت الأزمة ضغطاً غير مسبوق على المعلمين، وزادت من أعباء العمل، وقلصت حدود الحياة العملية والشخصية، وزادت مستويات التوتر، خصوصاً حيث كانت الاتصالات والموارد الرقمية محدودة. ففي أمريكا اللاتينية، أظهرت الاستطلاعات ساعات عمل طويلة واستمرار التواصل مع الطلاب وأولياء الأمور بعد ساعات العمل بالمدرسة.¹¹⁸ وقد ساهمت هذه الضغوط في انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة مخاطر تسريع معدل مغادرة المعلمين لمهنتهم. وعلى الرغم من أن المجتمعات التعليمية الشاملة ساعدت بعض المعلمين على التعامل مع الأزمة، فإن الجائحة أكدت أهمية تأسيس أساليب تربوية أكثر مرونة وشبكات أقران أقوى. وعلى الصعيد العالمي، أفاد ما يقارب من نصف البلدان بزيادة معدلات غياب المعلمين بين 2020 و2022، ما يثير القلق بشأن توفر المعلمين على المدى الطويل وأوضاع العمل.¹¹⁹

22. كما ساهمت الجائحة أيضاً في تسريع اعتماد التكنولوجيا الرقمية والذكاء الاصطناعي في التعليم، مما أبرز الحاجة إلى تزويد المعلمين بالكفاءات التقنية والأخلاقية معاً.¹²⁰ وقد جرى إعداد برامج تدريبية واعدة على الذكاء الاصطناعي في فنلندا، ركزت على المهارات العملية في مجال الذكاء الاصطناعي، وفي جمهورية كوريا، جرى التركيز على الأخلاقيات وخصوصية البيانات.¹²¹ وتعمل اليونسكو على إعداد إطار للكفاءات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي موجّه للمعلمين، يستند إلى حقوق الإنسان.¹²² وتجمع مبادرات أخرى، مثل برنامج "جهاز لوحي واحد لكل طفل" في تايلند، بين الأدوات الرقمية والتدريب الشامل للمعلمين.¹²³ ومع ذلك، لا تزال فعالية التكنولوجيا مختلطة، وهناك أدلة على أن الطلاب الأصغر سناً شهدوا انخفاضاً في التفاعل والمشاركة بسبب نسق التعلم عبر الإنترنت والاستخدام المفرط للتكنولوجيا.¹²⁴

111 اليونسكو، 2024

112 المرجع نفسه.

113 اليونسكو، 2023 (أ)

114 اليونسكو، 2023 (ب)

115 اليونسكو، 2023 (أ)

116 الغاية (ج-7) للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة: النسبة المئوية للمعلمين الذين تلقوا تدريباً أثناء الخدمة خلال الأشهر الاثني عشر الماضية

117 اليونسكو والفريق الخاص بالمعلمين، 2024

118 المرجع نفسه.

119 المرجع نفسه.

120 المرجع نفسه.

121 المرجع نفسه.

122 المرجع نفسه.

123 المرجع نفسه.

124 المرجع نفسه.

تغير المناخ والتعليم في حالات الطوارئ

23. تؤثر أزمة المناخ بشكل كبير على قدرة المعلمين على تقديم تعليم عالي الجودة والاستمرار في المهنة، لا سيما في سياقات الأزمات والطوارئ. يمكن أن تؤدي المخاطر المرتبطة بالمناخ، مثل الظواهر الجوية المتطرفة، إلى الإصابة بالأمراض أو الجروح أو الضغوط النفسية، مما يترتب عليه غالباً ارتفاع معدلات الغياب، وتراجع الأداء، وزيادة معدلات تناقص المعلمين. وتكون هذه الآثار أكثر وضوحاً بين المعلمات الإناث، اللواتي غالباً ما يتولين أدوار الرعاية.¹²⁵
24. في كثير من الحالات، يكون المعلمون أنفسهم ناجين من العنف أو النزوح، ويتوقع منهم الاضطلاع بمسؤوليات موسّعة تتجاوز مهام التدريس، بما في ذلك تقديم الدعم النفسي-الاجتماعي وتنسيق جهود الاستجابة في حالات الطوارئ، وذلك في الغالب من دون تدريب كافٍ أو تعويض مناسب.¹²⁶ على سبيل المثال، في الفلبين، طُلب من المعلمين إدارة المدارس كملاجئ وإقامة حصص تعويضية في عطلات نهاية الأسبوع بعد أحداث الفيضانات.¹²⁷
25. قد تكون الأوضاع في هذه السياقات هشة، ويعمل المعلمون بموارد محدودة، ويواجهون بيئات غير آمنة، ويتلقون أجوراً غير منتظمة، ولديهم فرص قليلة للتطوير المهني.¹²⁸ تتفاقم هذه التحديات بسبب تعطل الوصول إلى المدارس وتقلص الزمن المخصص للتعلم، ولا سيما في المناطق شحيحة الموارد.¹²⁹
26. على الرغم من تزايد المطالب الملقاة على عاتق المعلمين في مواجهة الأزمات المتعلقة بالمناخ، أفاد أكثر من نصف المشاركين في الاستطلاع بعدم توفر التدريب والموارد اللازمة للاستجابة بفعالية أو لتعليم الطلاب حول تغير المناخ.¹³⁰ ويتطلب التصدي لهذه التحديات استراتيجيات توظيف مرنة، وتعويضاً عادلاً ومتوقعاً، وتدريباً محدداً وسياقياً يدعم الاحتياجات المهنية والعاطفية للمعلمين في البيئات المتأثرة بالأزمات.¹³¹

¹²⁵ جنيف، المركز العالمي للتعليم في حالات الطوارئ، 2023

¹²⁶ اليونيسكو والفريق الخاص بالمعلمين، 2024؛ البنك الدولي، 2024

¹²⁷ البنك الدولي، 2024

¹²⁸ اليونيسكو والفريق الخاص بالمعلمين، 2024

¹²⁹ جنيف، المركز العالمي للتعليم في حالات الطوارئ، 2023

¹³⁰ استهدف الاستطلاع، الذي أجري في تموز/يوليو 2023، المعلمين والمعلمات في المرحلتين الابتدائية والثانوية العاملين في ظروف الأزمات الناجمة عن تغير المناخ، وقد تلقى

80 رداً (جنيف، المركز العالمي للتعليم في حالات الطوارئ، 2023)

¹³¹ اليونيسكو والفريق الخاص بالمعلمين، 2024

الجهات الفاعلة الدولية الرئيسية والشبكات والمبادرات

يُدار قطاع المعلمين العالمي ضمن منظومة متنوعة من الجهات الفاعلة الدولية التي تسهم في إعداد السياسات، وإنتاج المعارف، وبناء القدرات، وتوفير التمويل، والاضطلاع بجهود المناصرة، دعماً للغاية (4-ج) للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة. تقود اليونسكو جهود التنسيق، وتقدم الدعم الفني، وتستضيف عدّة معاهد رئيسية، بما في ذلك الفريق الخاص بالمعلمين.

تُقدّم الجهات الممولة الرئيسية، مثل الشراكة العالمية من أجل التعليم وصندوق التعليم لا ينتظر، تمويلاً كبيراً لتطوير المعلمين، لا سيّما في السياقات منخفضة الدخل والمتأثرة بالأزمات. ويدافع الاتحاد الدولي لنقابات المعلمين عن حقوق المعلمين عالمياً، في حين تُسهم منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في الميدان الاقتصادي بالبيانات والتحليلات التي تشكّل النقاشات السياسية. وتدعم وكالات الأمم المتحدة، مثل اليونسيف والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة العمل الدولية، التدريب ومنح الشهادات وحقوق العمال، وتعزيز الشمولية والإدماج — لا سيّما في حالات الطوارئ وللمعلمين النازحين.

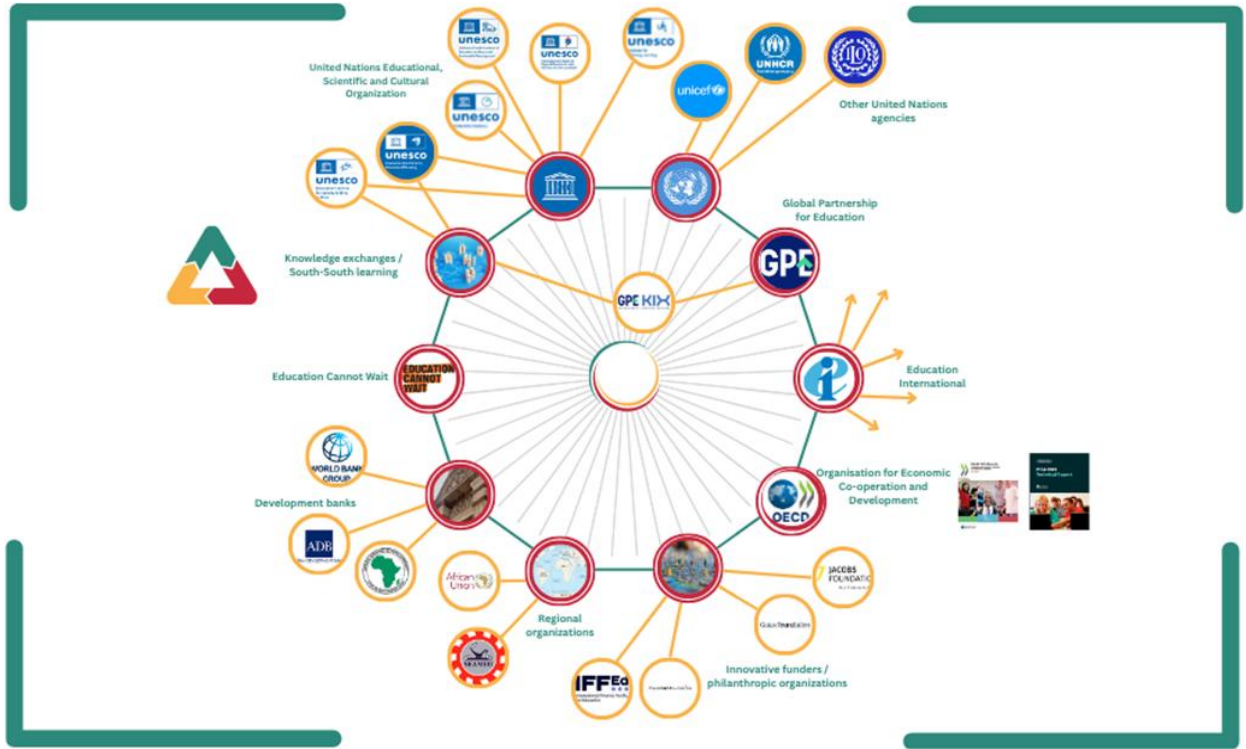
تعمل الهيئات الإقليمية (مثل الاتحاد الأفريقي ورابطة وزراء التربية في جنوب شرق آسيا)، ومصارف التنمية متعددة الأطراف (مثل البنك الدولي ومصرف التنمية الآسيوي ومصرف التنمية الأفريقي) على تيسير التعاون الإقليمي وتمويل الإصلاحات النظامية. كما تستثمر المؤسسات الخيرية والجهات الفاعلة المبتكرة في التمويل (مثل مؤسسة ليغو ومرفق التمويل الدولي للتعليم) بشكل متزايد في المبادرات المرتكزة على المعلمين والتعليم المبكر.

تساعد الشبكات العالمية للمعارف ومنصات التعاون بين بلدان الجنوب (مثل تبادل المعارف والابتكارات وتبادل المعلومات في مجال التطوير المعني للمعلمين) البلدان على وضع سياسات للمعلمين قائمة على الأدلة وملائمة محلياً، وتوسيع نطاق تطبيقها.

تعكس هذه الجهود مجتمعة دعماً متنامياً ومنسقاً لتعزيز مهنة التعليم ودعم أنظمة التعليم على مستوى العالم.

27. يحظى جدول أعمال المعلمين العالمي بدعم منظومة متنوعة من الجهات الفاعلة والشبكات والمبادرات على المستوى الدولي والتي تسهم في إعداد السياسات، وإنتاج المعارف، وبناء القدرات، وتوفير التمويل، والاضطلاع بجهود المناصرة. وتسهم هذه الجهات الفاعلة في بيئة السياسات الخاصة بالمعلمين، وتسعى للاستجابة للتحديات الناشئة، وتعبئة التعاون العالمي والإقليمي لتحقيق التزامات الغاية (4-ج) للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة. يعرض الشكل أدناه لمحة عامة على منظومة جدول أعمال المعلمين العالمي.

الشكل 51 منظومة جدول أعمال المعلمين العالمي



المصدر: فريق التقييم

اليونسكو

28. تُعد اليونسكو الوكالة الرائدة التابعة للأمم المتحدة في مجال التعليم، وتلعب دوراً محورياً في تنسيق الجهود العالمية لتحسين سياسات المعلمين وأنظمتهم. كما أنها الجهة الحاضنة لمؤشر الغاية (4-ج-1) للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، وتقدم الدعم الفني للبلدان في إعداد السياسات الوطنية الخاصة بالمعلمين، وتحسين الإعداد الأكاديمية للمعلمين، وبناء القدرات المؤسسية. ويتكوّن قطاع التعليم في اليونسكو من خمسة أقسام: السياسات وأنظمة التعلم مدى الحياة؛ والشمول والسلام والتنمية المستدامة؛ ودعم التعليم 2030؛ ومستقبل التعلم والابتكار؛ وتقرير الرصد العالمي للتعليم.

29. ضمن مظلة اليونسكو، توجد أيضاً عدة معاهد مخصصة لدعم البلدان في أعمالها المتعلقة بالتعليم والمعلمين. تشمل هذه المعاهد: المكتب الدولي للتعليم؛ والمعهد الدولي للتخطيط التربوي؛ ومعهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة؛ ومعهد تكنولوجيا المعلومات في التعليم؛ والمعهد الدولي للتعليم العالي في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي؛ والمعهد الدولي لبناء القدرات في أفريقيا؛ ومعهد مهاتما غاندي للتعليم من أجل السلام والتنمية المستدامة؛ ومعهد اليونسكو للإحصاء.

30. بالإضافة إلى استضافة الفريق الخاص بالمعلمين، تعتبر اليونسكو عضواً وتحظى بمقعد دائم في اللجنة التوجيهية الخاصة بالفريق.

الشراكة العالمية من أجل التعليم

31. تُعدّ الشراكة العالمية من أجل التعليم واحدة من أكبر الجهات الممولة العالمية للتعليم الأساسي في البلدان منخفضة الدخل. وتدعم الشراكة العالمية وضع خطط قطاع التعليم وتنفيذها بما يشمل تخطيط القوى العاملة للمعلمين، والتدريب، والتطوير المهني.¹³² كما أنّ منصة تبادل المعارف والابتكارات تموّل البحوث والبرامج التجريبية الرامية إلى تحسين كفاءة المعلمين والابتكار في السياسات في البلدان الشريكة.¹³³ وقد دعمت الشراكة العالمية أيضاً إدماج السياسات الخاصة بالمعلمين ضمن استراتيجيات تمويل التعليم الأوسع نطاقاً. في عام 2024، استثمرت الشراكة العالمية 588 مليون دولار أمريكي في المعلمين والتدريب الجيد في البلدان الشريكة. وبين عامي 2021 و2025، جرى تدريب 4.7 ملايين معلم ضمن البرامج المدعومة من الشراكة العالمية من

¹³² الشراكة العالمية من أجل التعليم، بدون تاريخ (ج)

¹³³ الشراكة العالمية من أجل التعليم، بدون تاريخ (أ)

أجل التعليم.¹³⁴ تعد الشراكة العالمية من أجل التعليم عضواً في الفريق الخاص بالمعنيين، وتحظى بمقعد دائم في اللجنة التوجيهية الخاصة بالفريق.

الاتحاد الدولي لنقابات المعلمين

32. الاتحاد الدولي لنقابات المعلمين، أو الاتحاد العالمي للنقابات التعليمية، يُمثل أكثر من 32 مليون معلم وعامل في مجال التعليم في 178 بلداً.¹³⁵ يدافع الاتحاد عن حقوق المعلمين، ويعزز أوضاع العمل اللائقة، ويضمن أن تُسمع آراء المعلمين في الحوارات بشأن السياسات العامة على الصعيدين الوطني والعالمي. ومن خلال أبحاثه وحملاته وعمله على مستوى البلدان، يهدف الاتحاد إلى تقوية دور المعلمين ودعم العمل الجماعي من أجل تحقيق العدالة التعليمية وتمكين المهني. يعد الاتحاد الدولي لنقابات المعلمين عضواً في الفريق الخاص بالمعنيين، ويحظى بمقعد دائم في اللجنة التوجيهية الخاصة بالفريق.

منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي

33. تُسهم منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في الفهم العالمي لعملية التعليم والتعلم من خلال بياناتها وأبحاثها المقارنة، بما في ذلك الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن التدريس والتعلم¹³⁶ وبرنامج التقييم الدولي للطلاب.¹³⁷ وتعمل تحليلات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي على إثراء النقاشات العالمية حول تحفيز المعلمين، والتعلم المهني، وقيادة المدارس، وأوضاع العمل. على الرغم من أن العضوية الأساسية للمنظمة تتركز في البلدان ذات الدخل المرتفع، فإن أطرها ورواها تُستخدم على نحو متزايد في السياقات النامية والناشئة. وتعتبر المنظمة عضواً في الفريق الخاص بالمعنيين.

صندوق التعليم لا ينتظر

34. صندوق التعليم لا ينتظر هو الصندوق العالمي التابع للأمم المتحدة للتعليم في حالات الطوارئ والأزمات الممتدة.¹³⁸ يؤدي الصندوق دوراً فريداً في ضمان حصول المعلمين في السياقات المتأثرة بالأزمات على الدعم اللازم من خلال تمويل التوظيف، والتدريب، والدعم النفسي-الاجتماعي. ويولي الصندوق أولوية لدمج المعلمين النازحين واللاجئين والمتأثرين بالنزاعات في الأنظمة الوطنية، ويعمل بشكل وثيق مع الحكومات والشركاء لتعزيز قدرة قطاع التعليم على الصمود. تشمل برامج الصندوق متعدّدة السنوات لدعم القدرة على الصمود غالباً مكونات محورها المعلمين، مثل التدريب المعجل للمعلمين، والأساليب التربوية المراعية للنوع الاجتماعي، والحوافز للمعلمين العاملين في المناطق النائية أو غير الآمنة.¹³⁹ ويسعى الصندوق إلى سد الفجوة بين التدخلات الإنسانية قصيرة الأجل وألويات التنمية الوطنية طويلة الأجل، مع التركيز على تمكين المعلمين حتى في أصعب الظروف. ويُعد الصندوق عضواً في فريق العمل الخاص بالمعلمين.

¹³⁴ الشراكة العالمية من أجل التعليم، 2024

¹³⁵ الاتحاد الدولي لنقابات المعلمين، 2020

¹³⁶ OECD، بدون تاريخ (ب)

¹³⁷ OECD، بدون تاريخ (أ)

¹³⁸ صندوق التعليم لا ينتظر، بدون تاريخ (ب)

¹³⁹ صندوق التعليم لا ينتظر، بدون تاريخ (أ)

وكالات الأمم المتحدة

35. تُسهم عدة وكالات تابعة للأمم المتحدة في المبادرات المتعلقة بالمعلمين، في إطار ولاياتها الأوسع.
36. تدعم اليونسيف البلدان في تعزيز النظم التعليمية، بما في ذلك إعداد مناهج تدريب المعلمين، وتنفيذ برامج التطور المهني أثناء الخدمة، ووضع استراتيجيات التعلم عن بُعد. وخلال جائحة كوفيد-19، اضطلعت اليونسيف بدور محوري في دعم المنصات الرقمية للتدريب وسبل تقديم التعليم البديلة للمعلمين في مختلف أنحاء العالم.¹⁴⁰ وتعدّ اليونسيف عضواً في الفريق الخاص المعني بالمعلمين.
37. تعمل المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين على ضمان حصول المعلمين في المناطق المستضيفة للاجئين على التدريب والدعم اللازمين.¹⁴¹ ويشمل ذلك الدعوة إلى الاعتراف بشهادات المعلمين عبر الحدود، ودمج المعلمين اللاجئين في الأنظمة الوطنية. وتعدّ المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين عضواً في الفريق الخاص المعني بالمعلمين وعضواً في لجنته التوجيهية.
38. تُعنى منظمة العمل الدولية بالدفاع عن حقوق المعلمين العمالية، وضمان ظروف العمل اللائقة، وتعزيز الحوار الاجتماعي. وقد شاركت المنظمة في إعداد التوصية المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس (1966)، وهي أداة معيارية أساسية لا تزال توجه تطوير السياسات الوطنية الخاصة بالمعلمين.¹⁴² وتعدّ منظمة العمل الدولية عضواً في الفريق الخاص المعني بالمعلمين وعضواً في لجنته التوجيهية.

الهيئات الإقليمية ومصارف التنمية متعددة الأطراف

39. وضعت المنظمات الإقليمية، مثل الاتحاد الأفريقي ورابطة وزراء التربية في جنوب شرق آسيا، استراتيجيات إقليمية خاصة بالمعلمين، وتعمل على تيسير تبادل المعارف بين البلدان.¹⁴³ وتُجري هذه الهيئات، في كثير من الأحيان، تعاوناً وثيقاً مع اليونسكو ومع مصارف التنمية، لتعزيز الأطر الإقليمية لكفاءات المعلمين وأنظمة الاعتماد، ومبادرات بناء القدرات.
40. تُقدّم مصارف التنمية متعددة الأطراف، بما في ذلك البنك الدولي ومصرف التنمية الآسيوي ومصرف التنمية الأفريقي، تمويلات واسعة النطاق لإصلاحات التعليم، تتضمن في الغالب مكونات مخصصة لتدريب المعلمين، والقيادة المدرسية، وإصلاح العاملين في قطاع التعليم. وقد طوّر فريق الممارسات العالمية للتعليم التابع للبنك الدولي أدوات تشخيصية ومذكرات للسياسات التعليمية بهدف دعم التطوير المهني للمعلمين في سياقات متنوعة.

الجهات الممولة للابتكار / المؤسسات الخيرية

41. يتزايد عدد الجهات الفاعلة في مجال التمويل التي تدعم المبادرات الموجهة للمعلمين، بما في ذلك مرفق التمويل الدولي للتعليم، الذي يهدف إلى تعبئة تمويل جديد وميسر لتدريب المعلمين وإحداث إصلاحات شاملة على مستوى المنظومة. وتقوم المؤسسات الخيرية، مثل مؤسسة غينس ومؤسسة ليغو (عضو في الفريق الخاص المعني بالمعلمين وعضو في اللجنة التوجيهية)، ومؤسسة جاكوبس، باستثمارات متنامية في البحوث والبرامج التجريبية الرامية إلى إعادة تصوّر تطوير المعلمين، والأساليب التربوية، والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة.¹⁴⁴

¹⁴⁰ اليونسيف، دون تاريخ

¹⁴¹ المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، 2024

¹⁴² ILO و UNESCO، 2016

¹⁴³ الاتحاد الأفريقي، 2016؛ SEAMEO، 2021

¹⁴⁴ IFFEd، بدون تاريخ

شبكات المعارف والتعاون فيما بين بلدان الجنوب

42. إن منصات المعارف ومجتمعات التعلّم المهني تضطلع بدور جوهري في توسيع نطاق الممارسات الفضلى. يدعم المعهد الدولي لبناء القدرات في أفريقيا والمعهد الدولي للتخطيط التربوي التابعان لليونسكو الحكومات في إدماج تخطيط الكوادر التعليمية ضمن خطط قطاع التعليم.¹⁴⁵ تُسهّم مشروعات المصالح العامة العالمية التابعة لـ "تبادل المعارف والابتكارات"، إلى جانب منصات مثل منصة تبادل المعلومات في مجال التطوير المعني للمعلمين، في إتاحة المجال أمام البلدان لاختبار النهج الواعدة في السياسات الخاصة بالمعلمين وتطويرهم المهني، وتقاسمها، وتوسيع نطاق تطبيقها.
43. وفي ظل تنامي نماذج التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، التي تيسرها منظمات مثل الفريق الخاص المعني بالمعلمين والشراكة العالمية من أجل التعليم، باتت الدول التي تواجه تحديات متشابهة في مجال التعليم تتعاون مباشرة لوضع حلول ملائمة للسياقات المحلية تستند إلى الخبرات والأوضاع المشتركة.

بيئة السياسات الخاصة بالمعلمين

أعيد تشكيل بيئة السياسات الخاصة بالمعلمين على الصعيد العالمي بصورة ملموسة بفضل الهدف (4-ج) من أهداف التنمية المستدامة، التي تدعو إلى زيادة الاستثمار في المعلمين المؤهلين باعتبارهم حجر الزاوية للتعليم الشامل والمنصف والجيد. وقد حفّز ذلك إصلاحات منهجية شاملة، شملت وضع سياسات وطنية للمعلمين، وتعزيز نُظم التدريب، وتوسيع نطاق التعاون الدولي. كما أبرزت جائحة كوفيد-19 الدور الحاسم للمعلمين في ضمان استمرارية التعليم وتعافيه، ودعت إلى الالتزام بدعم رفاه المعلمين وتعزيز الاستعداد الرقمي. وعلى الرغم من التقدم المحرز، لا تزال هناك تحديات مستمرة، مثل نقص أعداد المعلمين، وتدني الأوضاع المهنية، وتشتت السياسات. واستجابةً لذلك، تتبنى البلدان والأقاليم استراتيجيات مستندة إلى البيانات، ومراعية لتغيّر المناخ، وحساسة للنوع الاجتماعي، ومركزة على التحوّل الرقمي، بهدف تعزيز مهنة التعليم بما ينسجم مع الأهداف العالمية.

الهدف (4-ج) من أهداف التنمية المستدامة

44. شهدت البيئة الدولية للسياسات الخاصة بالمعلمين تحوّلًا كبيراً في السنوات الأخيرة، وذلك إلى حدّ بعيد بفعل الزخم الذي أحدثه الهدف (4-ج) من أهداف التنمية المستدامة، والذي يدعو صراحةً إلى زيادة عدد المعلمين المؤهلين من خلال تعزيز إعدادهم المهني وتوسيع نطاق التعاون الدولي.¹⁴⁶ وقد غدى هذا الهدف ركيزة أساسية للاستراتيجيات التعليمية على الصعيدين العالمي والوطني، حيث يضع المعلمين ليس فقط كمنفذين للإصلاح التعليمي، بل كعوامل محورية في تحقيق نواتج تعلم عالية الجودة، وشاملة، ومنصفة.

45. لقد أعاد الهدف (4-ج) من أهداف التنمية المستدامة التركيز على الاستثمار النظامي في مهنة التعليم، بما في ذلك وضع سياسات وطنية للمعلمين، ومسارات أكثر تنظيماً للتقدم المهني، وأنظمة أقوى للتدريب قبل الخدمة وأثنائها. كما شجّع على توسيع نطاق التعاون الدولي، ولا سيما في البلدان منخفضة الدخل والمتأثرة بالأزمات، من خلال شراكات تهدف إلى دعم مؤسسات الإعداد الأكاديمي للمعلمين ومواءمة برامج التدريب مع أولويات التنمية الوطنية.

46. أكد الاجتماع العالمي للتعليم في عام 2020، الذي عُقد استجابةً لجائحة كوفيد-19، مجدداً الدور المحوري للمعلمين في ضمان استمرارية التعليم، لا سيما في سياقات الطوارئ.¹⁴⁷ ودعا الاجتماع إلى اتخاذ تدابير عاجلة لحماية وظائف المعلمين ورفاههم، وتعزيز استعدادهم الرقمي، وإدماج الكفاءات اللازمة للاستجابة للأزمات ضمن أطر إعداد المعلمين. وقد شكّلت هذه الالتزامات نقطة تحول في الإقرار بأن مهنة التعليم عنصر أساسي في تعزيز قدرة نظم التعليم على الصمود والتعافي.

فعاليات السياسات وتطورها

47. يُبرز التقرير العالمي عن المعلمين (2023) واقعاً صارخاً، إذ يشير إلى أنّ النقص المزمن في أعداد المعلمين ما يزال يهدّد إحراز التقدم نحو الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، على الرغم من الجهود الدولية المبذولة، ولا سيما في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، والسياقات الهشة، والمجتمعات الريفية أو المهمشة.¹⁴⁸ وقد حدّد التقرير عدداً من مجالات القلق الرئيسية، منها:

- تدني مستويات المكانة المهنية والتحفيز، نتيجةً لجمود رواتب المعلمين أو انخفاضها.
- محدودية فرص التطوير المهني المستمر، خصوصاً في المجالات سريعة التطور، مثل الثقافة الرقمية، والأساليب التربوية الشاملة، والتعليم المرتبط بالمناخ.
- ضعف الاتساق بين سياسات استقطاب المعلمين وتوزيعهم واستراتيجيات تدريبهم.

48. استجابةً لهذه التحديات، بادرت عدة بلدان وهيئات دولية إلى إطلاق سياسات وطنية جديدة للمعلمين أو مراجعتها بما يتماشى بصورة أفضل مع التحديات العالمية. وتشمل هذه السياسات ما يلي:

- سياسات تعليمية مراعية لتغيّر المناخ، تدمج الاستدامة البيئية في مناهج تدريب المعلمين والأساليب التربوية.¹⁴⁹
- استراتيجيات التحول الرقمي التي تهدف إلى تزويد المعلمين بالمهارات اللازمة لاستخدام الأدوات الرقمية بفعالية في التدريس الحضوري وعن بُعد.¹⁵⁰
- سياسات مراعية للاعتبارات الجنسانية تركز على إزالة العوائق الهيكلية البنوية التي تحول دون مشاركة النساء وقيادتهن داخل القوى العاملة في مجال التدريس.¹⁵¹

49. شهد الوضع العام للسياسات زيادة في استخدام البيانات والأدلة لتوجيه إدارة شؤون المعلمين، إذ تعمل البلدان على توسيع نطاق نظم المعلومات عن إدارة التعليم لتتبع توزيع المعلمين ومؤهلاتهم، ورصد فجوات التدريب، ومعدلات التسرب الوظيفي.¹⁵²

50. على الصعيد الإقليمي، أطلقت منظمات مثل الاتحاد الأفريقي ورابطة أمم جنوب شرق آسيا والجماعة الكاريبية استراتيجيات لتنمية مهارات المعلمين تتماشى مع الهدف (4-ج).¹⁵³ ويشمل ذلك المعايير الإقليمية لكفاءات المعلمين، وبرامج التدريب المتنقل للمعلمين، والاعتراف عبر الحدود بالمؤهلات.

¹⁴⁷ الاجتماع العالمي للتعليم، 2020

¹⁴⁸ اليونسكو والفريق الخاص بالمعلمين، 2024

¹⁴⁹ اليونسكو، 2021؛ وزارة التعليم في المملكة المتحدة، 2023؛ الشراكة العالمية من أجل التعليم، 2023؛ اليونسكو ومعهد بحوث الرصد والاستدامة في مجال التعليم، جامعة ساسكاتشوان، 2024

¹⁵⁰ الفريق الخاص بالمعلمين، 2022 (أ)؛ جمهورية جنوب السودان، 2023

؛ المؤتمر الدولي العالمي (2024)؛ تبادل المعارف والابتكارات، الشراكة العالمية من أجل التعليم، 2023

¹⁵¹ جمهورية جنوب السودان، 2023

¹⁵² معهد اليونسكو للإحصاء، 2020

¹⁵³ IICBA، 2024؛ رابطة أمم جنوب شرق آسيا، 2022؛ الجماعة الكاريبية

الوضع العام لتمويل التعليم

يُعدّ تمويل التعليم عاملاً حاسماً في تعزيز التقدّم نحو الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، غير أنّ النقص المستمر يهدّد تحقيق التعليم الجيد الشامل للجميع. ورغم التزام العديد من الحكومات بمعايير الإنفاق الموصى بها، تبقى فجوات التمويل واسعة، ولا سيما في البلدان منخفضة الدخل، بسبب محدودية القدرة المالية. وقد شهدت المساعدة المخصصة للتعليم تراجعاً في السنوات الأخيرة، وتوزيعاً غير منصف، واتجاهاً متزايداً نحو الابتعاد عن دعم التعليم الأساسي. واستجابةً لذلك، تركّز الجهود العالمية حالياً على اعتماد نماذج تمويلية مستدامة ومنصفة تُعامل التعليم باعتباره استثماراً طويل الأجل. وتدعو مبادرات، مثل نداء قمة تحويل التعليم وإعلان فورتاليزا، الحكومات والجهات المانحة إلى توسيع الحيز المالي، وحماية موازنات التعليم، واعتماد استراتيجيات تمويل متكاملة تتماشى مع أهداف التنمية المستدامة. وتشمل الإجراءات ذات الأولوية تحسين الإنصاف والكفاءة، وزيادة الاستثمار في المعلمين، وإصلاح النظم المالية الدولية بما يدعم تحقيق تغيير منهجي وتعزيز قدرة نظم التعليم على الصمود.

الإنفاق الحكومي

51. يُعدّ المشهد المالي الذي تستند إليه السياسات والممارسات بُعداً حاسماً في السياق العالمي للتعليم. فحتى اليوم ما يزال الإنفاق الحكومي على التعليم عاملاً رئيسياً يحدّد جودة التعليم وإمكانية الالتحاق به. وقد وضع إطار العمل الخاص بالتعليم 2030¹⁵⁴ معيارين للتمويل: (1) تخصيص ما لا يقل عن 4-6 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للتعليم؛ و(2) تخصيص ما لا يقل عن 15-20 في المائة من الإنفاق العام للتعليم. وقد التزمت الحكومات عالمياً عموماً بهذه المعايير، إذ يبلغ متوسط الإنفاق الحكومي 4 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، ويمثّل 12.6 في المائة من إجمالي الإنفاق العام.¹⁵⁵ غير أنّ هذا الإنفاق ليس متساوياً عبر العالم، إذ لا يفي نحو ثلث البلدان بأيّ من المعيارين.¹⁵⁶ علاوة على ذلك، تُظهر البيانات أنّ الحكومات في البلدان الأشد فقراً، التي غالباً ما تكون قدرتها على تعبئة الموارد المحلية محدودة ولديها في الوقت نفسه فئات سكانية أكبر من الأطفال، تميل إلى تخصيص نسبة أصغر من الناتج المحلي الإجمالي للتعليم، مع تخصيص نسبة أعلى من إجمالي الإنفاق الحكومي لهذا القطاع.¹⁵⁷ ففي أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، يمثّل التعليم 15.5 في المائة من إجمالي الإنفاق العام، لكنه لا يتجاوز 3.5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. على النقيض من ذلك، في أوروبا وأمريكا الشمالية تتحقّق المعايير المتعلقة بحصّة الناتج المحلي الإجمالي عند 4.8 في المائة، مع تخصيص نسبة أقل من إجمالي الإنفاق الحكومي للتعليم تبلغ 10.9 في المائة.¹⁵⁸

¹⁵⁴ اليونسكو وآخرون، 2016

¹⁵⁵ معهد اليونسكو للإحصاء، 2014

¹⁵⁶ اليونسكو، دون تاريخ

¹⁵⁷ المرجع نفسه.

¹⁵⁸ المرجع نفسه.

52. تشير التقديرات إلى أنّ البلدان منخفضة الدخل والبلدان متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا تحتاج إلى إنفاق قدره 461 مليار دولار أمريكي سنوياً لتحقيق هدف تعميم التعليم الأساسي بحلول عام 2030.¹⁵⁹ غير أنّ انخفاض الإيرادات الضريبية يجعل قدرة العديد من البلدان على توسيع موارثها محدودة، ما يؤدي إلى فجوة تمويلية سنوية تُقدَّر بـ 97 مليار دولار أمريكي (أي ما يعادل 21 في المائة من إجمالي التمويل) يلزم توفرها لتحقيق الأهداف الوطنية خلال الفترة بين عامي 2023 و2030.¹⁶⁰ وفي المتوسط، تواجه البلدان منخفضة الدخل في المتوسط فجوة تمويلية قدرها 26 مليار دولار أمريكي (50 في المائة من الإجمالي)، فيما تواجه البلدان متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا عجزاً قدره 71 مليار دولار أمريكي (17 في المائة)، أي ما يعادل 2.3 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي خلال هذه الفترة.

المساعدة الإنمائية الرسمية

53. منذ عام 1970، جرى تحديد الهدف الخاص بالمساعدة الإنمائية الرسمية عند 0.7 في المائة من الدخل القومي الإجمالي. غير أنّ مساهمات الجهات المانحة الأعضاء في لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ظلت خلال الأعوام الخمسة عشر الماضية عند حوالي 0.3 في المائة من الدخل القومي الإجمالي.¹⁶¹ وفي عام 2020، لم يحقق هذا الهدف إلا ستة بلدان من بين ثلاثين بلداً من البلدان المانحة ضمن لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (وهي: الدانمرك وألمانيا ولكسمبرغ والنرويج والسويد والمملكة المتحدة)، وربما تجاوزته. إلا أنّ المملكة المتحدة خفّضت لاحقاً مساهمتها إلى 0.5 في المائة في عام 2021، وسُجّري خفضاً إضافياً إلى 0.3 في المائة في عام 2027، في حين أعلنت بلدان مانحة تقليدية أخرى، مثل فرنسا وألمانيا والسويد، عن تخفيضات في المساعدة الإنمائية الرسمية في عام 2025.¹⁶²

54. ارتفعت نسبة إجمالي المساعدات المخصصة للتعليم من 8.2 في المائة في عام 2013 إلى 9.3 في المائة في عام 2019، لكنها عادت وانخفضت لتصل إلى 7.6 في المائة في عام 2022، على الرغم من الجهود المستمرة لإعطاء الأولوية لتمويل التعليم.¹⁶³ وفي ظل هذا التوزيع المتغير، ارتفعت المساعدات المقدّمة للتعليم الثانوي من 20 في المائة في عام 2010 إلى 26 في المائة في عام 2022، وذلك غالباً على حساب التعليم الأساسي الذي تراجع من 52 في المائة إلى 46 في المائة.¹⁶⁴ وفي المقابل، ظلّ التمويل المخصّص للتعليم بعد الثانوي ثابتاً عند نحو 28 في المائة.

55. يُعدّ كل من الاتحاد الأوروبي وألمانيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة والمؤسسة الدولية للتنمية التابعة للبنك الدولي أكبر خمس جهات مانحة للمساعدات المخصصة للتعليم، إذ تقدّم مجتمعةً أكثر من 40 في المائة من إجمالي التمويل.¹⁶⁵ غير أنّ أولويات تمويل هذه الجهات تختلف اختلافاً كبيراً. فعلى سبيل المثال، انخفضت حصة التعليم الأساسي من إجمالي المساعدات التي تقدّمها المملكة المتحدة من 62 في المائة في عام 2011 إلى 44 في المائة في عام 2022، نتيجةً لتحوّلها نحو زيادة المخصصات لفئات تعليمية غير محددة.¹⁶⁶ وعلى النقيض من ذلك، حافظت الولايات المتحدة على مستوى ثابت نسبياً، إذ تنفق 73 في المائة من مساعداتها المخصصة للتعليم على التعليم الأساسي.¹⁶⁷

56. وتعاني المساعدات المخصصة للتعليم كذلك من مشكلة عدم الإنصاف، إذ تختلف مبالغ المساعدات التي تخصصها الجهات المانحة لكل طفل بين البلدان. فعلى سبيل المثال، يتراوح حجم المساعدات لكل طفل بين 48 دولاراً أمريكياً في المغرب، و124 دولاراً أمريكياً في بوركينا فاسو، و4 دولارات أمريكية في أنغولا – رغم أنّ هذه البلدان تتمتع بأعداد متشابهة من السكان في سنّ الدراسة.¹⁶⁸

159 اليونيسكو، 2023(ب)

160 اليونيسكو، دون تاريخ

161 المرجع نفسه.

162 غرين، 2024؛ نتسيا، 2024؛ التنمية اليوم، 2024

163 اليونيسكو، دون تاريخ

164 المرجع نفسه.

165 المرجع نفسه.

166 المرجع نفسه.

167 المرجع نفسه.

168 المرجع نفسه.

تمويل التعليم المستدام

57. استجابةً لهذه التحديات، يزداد التركيز على نماذج تمويل التعليم المستدام. يُعدّ تمويل التعليم المستدام ركيزة أساسية لتعزيز نظم التعليم على الصعيد العالمي، لا سيّما في دعم مهنة التعليم. ويشير إلى إنشاء وإدارة نماذج مالية طويلة الأجل وقادرة على الصمود، تضمن توفير الموارد الكافية لتدريب المعلمين، وتعويضاتهم، وبرامج التطوير المهني المستمر. وأكد نداء العمل الذي أُطلق خلال قمة تحويل التعليم لعام 2022 أنّ الاستثمار في التعليم يجب توسيعه، وتوزيعه بشكل أكثر عدلاً، وإدارته بشكل أكثر فعالية إذا كان الطموح العالمي للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة سيُحقّق.¹⁶⁹ علاوةً على ذلك، أكد إعلان فورتاليزا لعام 2024 أنّ إنفاق التعليم ليس مجرد تكلفة، بل استثمار استراتيجي طويل الأجل يحفّز الاقتصادات، ويعزّز القدرة على الصمود والابتكار، ويقلّل من أوجه عدم المساواة، ويعزّز التماسك الاجتماعي ونمط الحياة المستدام والسلام والأمن.¹⁷⁰
58. يدعو كلٌّ من نداء العمل لقمة تحويل التعليم وإعلان فورتاليزا الحكومات إلى لعب دور قيادي في سدّ فجوة تمويل التعليم. ويشمل ذلك ما يلي:

- زيادة الحيز المالي للتعليم من خلال الالتزام بإنفاق 4-6 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي و15-20 في المائة من إجمالي الإنفاق العام على التعليم، بما يتوافق مع إعلان إنشيوون¹⁷¹ وإعلان باريس¹⁷².
 - حماية موازنات التعليم من الصدمات الاقتصادية والأزمات العالمية، مثل تلك الناجمة عن جائحة كوفيد-19.
 - تخصيص الموارد بشكل منصف، لا سيّما لدعم رعاية الطفولة المبكرة، والمتعلمين في المناطق الريفية والمهمشة، وذوي الإعاقة، لضمان عدم ترك أي متعلّم أو معلّم خلف الركب.
 - تحسين الكفاءة من خلال تعزيز المساءلة، وإدارة توزيع المعلمين بشكل أفضل، وتقليل معدلات التسرب ضمن نظم التعليم.
 - الاستثمار في نظم البيانات التي تنتبّع ليس فقط المدخلات المالية، بل أيضاً النتائج التعليمية بطريقة مفصلة ومراعية للاعتبارات الجنسانية.
59. تمثل أحد الموضوعات الرئيسية التي برزت خلال قمة تحويل التعليم في دعوة الحكومات إلى وضع استراتيجيات تمويل طويلة الأجل ومتكاملة، بما في ذلك اعتماد أطر التمويل الوطنية المتكاملة والميزانيات المتوافقة مع أهداف التنمية المستدامة، لضمان استثمار متماسك ومستدام في التعليم.
60. على الصعيد الدولي، دُعي المانحون والشركاء في التنمية إلى دعم التغيير النظامي من خلال:
- الدعوة إلى إصلاحات ضريبية تدريجية، ومساعدة البلدان على زيادة نسب الضرائب إلى الناتج المحلي الإجمالي، ومعالجة الحوافز الضريبية الضارة والتدفقات المالية غير المشروعة.
 - دعم آليات مبتكرة، مثل مرفق التمويل الدولي للتعليم، لتعزيز التمويل من خلال المصارف الإنمائية متعددة الأطراف والمصارف الإنمائية الإقليمية.
 - توسيع نطاق المساعدات القائمة على المنح والقروض الميسّرة، مع استهداف تخصيص 15-20 في المائة من محافظ المساعدة الإنمائية الرسمية للتعليم، وتحقيق المعيار الدولي البالغ 0.7 في المائة من الدخل القومي الإجمالي للمساعدة الإنمائية الرسمية.

¹⁶⁹ اليونسكو، 2022.
¹⁷⁰ الاجتماع العالمي للتعليم، 2024.
¹⁷¹ اليونسكو وآخرون، 2016.
¹⁷² الاجتماع العالمي للتعليم، 2021.

- تخفيف الديون وإعادة هيكلتها، لا سيما للبلدان التي تنفق أكثر على خدمة الدين مقارنةً بالتعليم. وهناك دعم متزايد لآليات مثل مبادلات الديون مقابل التعليم،¹⁷³ والتي يمكن أن تفتح مصادر كبيرة لتمويل تدريب المعلمين وبنية المدارس التحتية.
- إزالة قيود أجور القطاع العام، التي تظل عائقاً رئيسياً أمام استقطاب المعلمين المؤهلين واستبقائهم في العديد من البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل.

61. أوصى كلٌّ من نداء العمل لقمة تحويل التعليم وإعلان فورثاليزا بأن تقوم المؤسسات المالية الدولية بمراجعة أطر عملها بحيث يُعترف بالاستثمار في التعليم، بما في ذلك استقطاب المعلمين، ليس باعتباره تكلفة تشغيلية متكررة، بل كاستثمار طويل الأجل يحقق عوائد اجتماعية واقتصادية كبيرة.

62. توفر استراتيجيات التمويل المستدام فرصة لتحسين كلٍّ من كفاءة وعدالة الإنفاق التعليمي. ويجب أن تكون الخطط الوطنية للتعليم مرتبطة ارتباطاً وثيقاً باستراتيجيات التمويل مع وجود تقديرات قوية للتكاليف والإيرادات. ويُعدّ الاستثمار في تطوير القوى العاملة التعليمية، مثل تحسين مسارات التطور المهني، والتدريب المستمر، واستراتيجيات الاستقطاب المراعية للاعتبارات الجنسانية، أمراً أساسياً ليس فقط لتحسين النتائج التعليمية، بل أيضاً لتحقيق أهداف التنمية الأوسع.

وضع الفريق الخاص بالمعلمين في السياق العالمي

في سياق عالمي يتميز بنقص أعداد المعلمين، وتوسع المسؤوليات، وعدم انتظام التمويل، يلعب الفريق الخاص بالمعلمين دوراً حيوياً في ربط الالتزامات الدولية بالواقع الوطني. فبصفته حلقة وصل ومحفزاً في الوقت نفسه، يدعم الفريق البلدان في ترجمة المعايير العالمية إلى سياسات قابلة للتنفيذ، ومعالجة الفجوات النظامية، والدعوة إلى الاستثمار في المعلمين، وتجميع الأدلة العالمية. كما أنّ منصبه الشاملة تتيح تقدير آراء المعلمين وتعزيز اتساق السياسات، لا سيما في أوقات الأزمات. ومع تزايد الطابع اللامركزي والديناميكي للتعاون العالمي في مجال التعليم، ستظل أهمية الفريق مرتبطة بقدرته على التكيف، وتركيزه الاستراتيجي، وقدرته على إحداث تأثير ملموس في تعزيز مهنة التعليم على مستوى العالم.

63. تناولت الأقسام السابقة ملامح المشهد العالمي للمعلمين، وهو مشهد يتسم بتصاعد الضغوط واتساع فجوات الإنصاف. وقد تفاقمت التحديات المرتبطة بتوافر المعلمين والطلب عليهم، ومستويات التأهيل، وظروف العمل، بفعل جائحة كوفيد-19، والتحول الرقمي السريع، وتسارع آثار تغير المناخ، وتفاوت التمويل. يُنظر من المعلمين، على نحو متزايد، الاضطلاع بأدوار تتجاوز نطاق الأساليب التربوية، بما في ذلك الاستجابة للأزمات، والدعم النفسي-الاجتماعي، وتيسير الجوانب الرقمية، وذلك غالباً من دون ما يلزم من أدوات أو تقدير. وفي هذا السياق، نكتسب قضايا التنسيق العالمي واتساق السياسات والاستثمار الاستراتيجي أهمية متجددة. وفي ظل هذا المشهد المتغير، يصبح من الضروري إعادة تقييم دور الفريق الخاص بالمعلمين تقييماً نقدياً.

ما دور الفريق الخاص بالمعلمين في السياق العالمي؟

64. في البنية الأوسع للجهات الفاعلة في مجال التعليم على الصعيد العالمي، يمكن فهم الفريق الخاص بالمعلمين على أنه منصة تسعى إلى الاضطلاع بدورين متكاملين: دور ترابطي ودور تحفيزي. فهو يعمل على موازنة الأطر المعيارية، ودعم اتساق السياسات، وتعزيز الحوار القائم على الأدلة بشأن مستقبل مهنة التعليم.

¹⁷³ الشراكة العالمية من أجل التعليم، بدون تاريخ (ب)

65. وتبرز عدة أدوار رئيسية للفريق، من بينها:

- دعم ترجمة الالتزامات العالمية إلى إجراءات سياساتية وطنية: رسّخ الفريق مكانته بوصفه جهةً مساعدة للبلدان في تفسير الأطر المعيارية العالمية، مثل الهدف (4-ج) من أهداف التنمية المستدامة وتوصيات منظمة العمل الدولية/اليونسكو، وتحويلها إلى سياسات وطنية قابلة للتنفيذ في مجال المعلمين. ويشمل ذلك تقديم التوجيهات السياساتية والدعم التقني المباشر، بما يسهم في سد فجوات التنفيذ المزمّنة.
- معالجة الثغرات الهيكلية في السياسات الخاصة بالمعلمين: من خلال تعلّم الأقران وتبادل الخبرات التقنية، يساعد الفريق على كشف الثغرات المتكرّرة في سياسات المعلمين ومعالجتها، مثل التخطيط المجزأ، وضعف مشاركة أصحاب المصلحة، وضعف الروابط بين السياسة والتمويل. وقد تتاح مساحة أوسع لتعميق هذا الدور من خلال معالجة القيود الهيكلية التي تعترض تنفيذ السياسات.
- ترسيخ مكانة المعلمين في مناقشات التمويل المستدام للتعليم: أسهم الفريق في الخطاب العالمي المتعلق بالاستثمار في المعلمين، ولا سيما من خلال جهود المناصرة وإصدار التقارير. ومع تطوّر هياكل التمويل العالمية، قد يكون الفريق في موقع مناسب للدفاع بصورة أوضح عن الإنفاق المرتبط بالمعلمين ضمن أطر التمويل المستدام للتعليم، ولدعم البلدان في موازنة تخطيط القوى العاملة مع الواقع المالي.
- تنسيق الأدلة العالمية حول مهنة التعليم وتجميعها: يؤدي الفريق دوراً بارزاً في جمع البيانات والاتجاهات والممارسات الواعدة ونشرها من خلال منشوراته الرائدة ومنصّاته المتخصصة. ومع ازدياد حجم البحوث العالمية المتعلقة بالمعلمين، سيغدو دوره بوصفه وسيطاً موثقاً للمعرفة أكثر أهمية في دعم صناعة القرار القائم على الأدلة.
- صون الالتزامات المعيارية المتعلقة بالإنصاف والتمكين المهني: يمتلك الفريق، بحكم عضويته الشاملة، القدرة على تعزيز الالتزامات المتعلقة بتمكين المعلمين، والإنصاف، والحوكمة الشاملة. ويمكن الاستفادة بدرجة أكبر من قوة الفريق في الجمع بين الأطراف لضمان تمثيل آراء المعلمين باستمرار في الحوارات السياساتية العالمية والوطنية، خصوصاً في السياقات التي تُهمّش فيها آراؤهم.
- الاستجابة للآزمات المركّبة من خلال جدول عمل متكامل للمعلمين: في ظل تداخل آثار الجوائح، والصدمات المناخية، والاضطرابات الرقمية، يؤدي الفريق دوراً في مساعدة البلدان على تطوير استراتيجيات متكاملة تستجيب للسياقات المحلية. ويشمل ذلك تعزيز بناء القدرة على الصمود، ودعم المعلمين في حالات الطوارئ، وتعزيز الأساليب التربوية المراعية للمناخ والرفاه المهني.

66. يمكن للفريق الخاص بالمعلمين أن يضيف قيمة استراتيجية من خلال تعزيز الروابط التي تجمع مكّنات جدول العمل العالمي للمعلمين، بما يربط الأدلة بالعمل، والسياسات بالممارسات، والطموح بالقدرة على التنفيذ. وستعتمد فعاليته في هذا الصدد على قدرته على الحفاظ على تركيز استراتيجي واضح، والتكيف مع السياقات السياسية، والاندماج بفعالية داخل إطار التعاون العالمي الأوسع في مجال التعليم.

67. ومع تحوّل التعاون الدولي في التعليم نحو مزيد من اللامركزية والاستجابة للطلب، قد يحتاج الفريق إلى إعادة النظر نقدياً في كيفية تعريف أثره وقياسه. فمن المرجح أن تعتمد شرعيته ليس فقط على اتساع عضويته أو على حجم فعالياته وحضوره العالمي، بل على قدرته الفعلية على التأثير في القرارات السياساتية والتمويلية التي تشكّل ملامح تطوير مهنة التعليم على أرض الواقع. وفي المستقبل، ستكون قضايا التمثيل والقدرة على التكيف والقيمة المضافة عناصر مركزية في التوجّه الاستراتيجي للفريق. وبوصفه منصة تستند إلى المسؤولية الجماعية، سيكون على الفريق أن يواصل التطوّر — لا لمجرد الحفاظ على صلته بالسياق العالمي، بل لقيادة صياغة خطة عمل للمعلمين تتسم بالإنصاف والقدرة على الصمود والاستعداد للمستقبل.

أين يقع موقع الفريق الخاص بالمعلمين، وهل لا يزال ذا صلة؟

68. في ظل مشهد عالمي للتعليم يزداد تعقيداً وتعدداً في الجهات الفاعلة، يحتلّ الفريق الخاص بالمعلمين موقعاً فريداً وذا أهمية كبيرة. فقد أنشئ الفريق ليعمل على ردم الفجوة القائمة بين الطموح السياساتي الدولي والوقائع التشغيلية التي يواجهها المعلمون وأنظمة التعليم حول العالم.
69. وقد ازدادت أهمية هذا الدور الوسيط، الذي يصل بين وضع المعايير العالمية والتنفيذ الوطني، في ضوء الأزمات المتداخلة التي لا تزال تتحدّى مهنة التعليم. فمن الاضطرابات الطويلة التي طالت التعلّم خلال جائحة كوفيد-19 إلى استمرار نقص أعداد المعلمين وتزايد الطلب على معلمين يمتلكون كفاءات رقمية واستجابات مناخية، تزايدت الحاجة إلى استجابات منسّقة ومتّسقة.
70. وقد تكمن استمرارية الصلة التي يتمتع بها الفريق في قدرته على إبراز هذه الضغوط المتشابكة، مع توفير منصة تتيح لجهات فاعلة متنوّعة — بما في ذلك الحكومات والنقابات والجهات المانحة ومنظمات المجتمع المدني — الانخراط في حوار منظم وتعلّم سياساتي. فهو واحد من قلّة من الهيئات الدولية التي تركز حصرياً على المعلمين والتدريس، ولا يُستهان بقدرته على الإبقاء على الاهتمام منصباً على هذه القضايا.
71. غير أن الملاءمة في منظومة الحوكمة العالمية اليوم ليست ثابتة. تختلف قدرة الفريق على تقديم إسهامات ملموسة حسب قدرته على مواصلة التكيف، والاستجابة بمرونة للأولويات السياسية المتغيرة، وطرائق التمويل المستجدة لقطاع التعليم، والاحتياجات الفُطرية المتطورة. كما يجب أن يواصل الفريق بذل الجهود الرامية إلى تعزيز المصداقية والجدوى بين أعضائه، من خلال توضيح كيفية ترجمة أعماله إلى إصلاحات فعلية في السياسات الخاصة بالمعلمين على الصعيد الوطني.
72. وفي الوقت ذاته، تتطوّر منظومة الحوكمة العالمية لمجال التعليم على نطاق أوسع. مع توجه البلدان بشكل متزايد نحو حلول تتناسب مع سياقاتها الخاصة، وتولي الهيئات الإقليمية والوطنية دوراً أكبر في إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، تواجه بعض الجهات مثل الفريق الخاص بالمعلمين ضغوطاً متصاعدة لتوضيح القيمة المضافة التي تقدمها. وفي هذا السياق، قد لا تكون الملاءمة مضمونة بمجرد وجود ولاية؛ بل يجب كسبها باستمرار من خلال اتّساق استراتيجي، ومصداقية، وجدوى عملية. وقد يحتاج الفريق إلى تعزيز جوانب التميّز لديه ليس فقط بوصفه جهة منظمة بل كجهة ميسرة للإجراءات، تدعم تطبيق المعايير العالمية بحرفية تقنية ووعي سياسي. وقد تحدّد قدرته على التطوّر في ضوء هذه التوقعات المتغيرة مدى استمرارية ملاءمته وتأثيره على المدى الطويل.

الملحق 10 دراسات حالة عن أنشطة الفريق الخاص بالمعلمين

1. جرى تطبيق منهجية تتبّع العمليات على السؤال التقييمي الخامس لتقييم الكيفية التي قد تكون من خلالها بعض منتجات وعمليات الفريق — مثل التقرير العالمي عن المعلمين، والمنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة، ودليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين ومنصة المعارف — قد أثرت في العمليات السياساتية الوطنية. وبوصفها منهجية نوعية تستند إلى النظرية، يسعى تتبّع العمليات إلى بناء سلاسل سببية تربط التدخّلات بالنواتج، وتقييم قوة الأدلة الداعمة¹⁷⁴. قد شملت الخطوات الرئيسية تحديد الآليات المتوقعة للتغيير، وجمع الأدلة (من خلال استعراض الوثائق والمقابلات مع المطلعين الرئيسيين والاستطلاعات)، وتقييم قوة الأدلة واتساقها باستخدام اختبارات تجريبية معروفة للإسناد السببي. ويُقيّم مدى قوة الأدلة الداعمة لإسناد التغيير المفترض إلى العملية أو المنتج وفق أربعة مستويات — من الأضعف إلى الأقوى — وهي: "الإشارات الأولية"، و"الدليل القاطع"، و"الطوق"، و"الحاسم المضاعف".
2. يُعرض النهج المُتبّع في تتبّع العمليات لكلٍ من المنتجات الأربعة أدناه.

التقرير العالمي عن المعلمين

السؤال	الرد/التحليل
ما المبادرة ولماذا جرى تنفيذها؟	نُشر في عام 2024 التقرير العالمي عن المعلمين: معالجة نقص أعداد المعلمين وتحويل المهنة، وهو مبادرة رئيسية ضمن الخطة الاستراتيجية للفريق الخاص المعني بالمعلمين للفترة 2022-2025. وقد صاغت الأمانة العامة للفريق التقرير وقدمته، وحظي بموافقة اللجنة التوجيهية في مطلع عام 2022. ويستجيب التقرير لفجوة حرجة في الأدلة، تتمثل في غياب مراجعة عالمية مخصصة وشاملة وموثوقة للتقدم المتعلق بالمعلمين في إطار الهدف (ج-4) من أهداف التنمية المستدامة. ويُسهّم التقرير مباشرةً في دفع محور العمل الرئيسي (1): إنتاج المعرفة ونشرها، من خلال توفير منفعة عامة عالمية تدعم صنع القرار القائم على البيانات، والمناصرة، وتعلم السياسات المتعلقة بتطوير المعلمين وإصلاح نظم التعليم.
ما التغييرات المتوقعة؟	صُمم التقرير لإحداث ثلاثة مستويات من التغيير: <ul style="list-style-type: none"> • تعزيز القدرة على جمع البيانات والتشخيص على الأصعدة العالمية والإقليمية والوطنية: من خلال تجميع أحدث الإحصاءات المتعلقة بنقص أعداد المعلمين (مثل فجوة الـ 44 مليون معلم بحلول عام 2030)، ومعدلات التأهيل، ومعدلات التسرب الوظيفي. • استيعاب السياسات: إذ يتوقع الفريق الخاص المعني بالمعلمين أن تعتمد الوزارات والشركاء سياسات أكثر شمولية للمعلمين عبر تحويل نتائج التقرير إلى مذكرات سياسات موجزة وأدوات قطاعية، والاستفادة من الأدلة الواردة فيه لتوجيه عمليات التوظيف والتدريب والتوزيع والاحتراف المهني. • تعزيز جهود المناصرة: من خلال إطلاق نداءات واضحة من أجل العمل (مثل زيادة مخصصات الميزانية للتعليم، والالتزام بالتوصيات المعيارية الصادرة عن منظمة العمل الدولية/اليونسكو بشأن أوضاع المعلمين)، يهدف التقرير إلى تحفيز التزامات حكومية جديدة في المحافل العالمية (مثل متابعة قمة تحويل التعليم) ودفع التمويل من الجهات المانحة نحو الأهداف المتعلقة بالمعلمين.
كيف كان من المفترض أن يحدث التغيير؟	من المتوقع أن يتحقق التغيير من خلال ثلاثة مسارات متكاملة تعزز بعضها بعضاً: <ul style="list-style-type: none"> • تنسيق المعرفة وإنتاج المخرجات الرئيسية (محور العمل الرئيسي 1): يشمل ذلك منصة معرفة إلكترونية يجري تحديثها باستمرار بالبيانات الأولية ودراسات الحالة ومركز تفاعلي لموارد المعلمين؛ إضافة إلى التقرير الرئيسي، الذي يُنتج كل سنتين إلى أربع سنوات بهدف تحديد خطة العمل. • المناصرة وبناء التوافق (محور العمل الرئيسي 2): عبر إعداد مذكرات سياسات موجّهة وحملات استراتيجية ومنتديات حوار سياسات تُعقد كل عامين، حيث يجتمع أعضاء الفريق الخاص المعني بالمعلمين والجهات الخارجية حول الرسائل الأساسية للتقرير، ما يخلق زخماً رفيع المستوى لإصلاحات المعلمين.

السؤال	الرد/التحليل
	<ul style="list-style-type: none"> التعلم السياسي على الصعيدين الإقليمي والوطني (محور العمل الرئيسي 3): حلقات العمل الإقليمية التي يقودها جهات تنسيق وتبادلات التعلم بين الأقران، والمبنية حول الأبعاد التسعة لدليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، والتي تكثف الرؤى العالمية للتقرير مع السياقات المحلية وتُمكن الوزارات من تحويل الأدلة إلى ابتكارات ملموسة في سياسات المعلمين.
هل تحقق التغيير؟	<p>المناصرة، والبيانات، والقدرات التشخيصية: أصبح التقرير العالمي عن المعلمين وثيقة محورية على جميع الأصعدة فيما يتعلق بتسليط الضوء على واقع مهنة التدريس والتحديات التي تواجهها. وقد أكد العديد من المطلعين على أهمية البيانات التي جمعها التقرير وقدمها، كما جرى الاستشهاد به باعتباره وثيقة أساسية في خلق الزخم المتعلق باتخاذ إجراءات لدعم المعلمين وقطاع التعليم أو الحفاظ عليه.</p> <p>تبنّي السياسات: بدأ عدد متزايد من البلدان، أو منخرط حالياً، في عمليات صياغة السياسات الوطنية الخاصة بالمعلمين أو مراجعتها. وفي هذا السياق، لعب التقرير العالمي عن المعلمين دوراً استراتيجياً، إذ قدّم للحكومات قاعدة شاملة من الأدلة حول الاتجاهات العالمية والتحديات البنوية والفجوات السياسية التي تؤثر في مهنة التعليم. ومن خلال وضع الواقع الوطني في إطار الأنماط الدولية الأوسع، أسهم التقرير في دعم مرحلة التشخيص أثناء إعداد السياسات، وكذلك في صياغة الاستراتيجيات المستهدفة وتنفيذها.</p> <p>"بمجرد إعداد التقرير، انتقل تأثيره تدريجياً إلى السياسات الوطنية... هناك واقع يتمثل في أن الحوار حول تحديات المعلمين الوارد في التقرير العالمي بدأ يتسرب بالفعل إلى المستوى القطري."</p>
ما الذي ساهم بشكل حاسم في إحداث هذا التغيير؟	<p>يُعدّ التقرير العالمي عن المعلمين أول تجميع منهجي للبيانات الكمية والنوعية حول التحديات التي تواجه المعلمين والقوى العاملة في قطاع التعليم على نطاق أوسع. وقد مثّل هذا تحولاً جوهرياً من الاعتماد على نقاط بيانات متفرقة ودراسات حالة منفصلة إلى سرد موحد قائم على الأدلة، يرفع قضايا المعلمين إلى جدول الأعمال السياسي العالمي. ومن خلال توحيد الأدلة المتنوعة في مورد واحد متاح وسهل الاستخدام، أتاح التقرير العالمي عن المعلمين لأصحاب المصلحة الانخراط في جهود منسّقة للمناصرة تستند إلى رؤى تجريبية. كما عزّز من مبررات الاستثمار المستهدف في مهنة التعليم ورفع من قدرة الحكومات الوطنية على صياغة سياسات قائمة على الأدلة وملائمة للسياقات المحلية.</p>

السؤال	الرد/التحليل
تقييم درجة التحقق من صحة الأدلة	تستند الأدلة إلى المقابلات مع المطلعين الرئيسيين والمناقشات الجماعية المركزة مع أعضاء محددین ومطلعين على المستوى القطري، وقد جرى التحقق منها من خلال الردود على استطلاع آراء الأعضاء الذي أبدى غالبية المشاركين فيه تقييماً إيجابياً بشأن التقرير العالمي عن المعلمين. وتتسم هذه المصادر المتنوعة بأنها متسقة ومكتملة لبعضها، ما يضمن أن تكون قاعدة الأدلة موثوقة وصحيحة ومتسقة زمنياً.
قوة الرابط بين التدخلات والتغيرات المرصودة	يُصنّف التوافق بين التقرير العالمي عن المعلمين والنواتج المرصودة على أنه "حاسم مضاعف". وهناك أدلة قوية تشير إلى أن التقرير كان ضرورياً – وفي كثير من الحالات محورياً – لتعزيز الحوار والسياسات المتعلقة بالمعلمين وتحفيز العمل في هذا المجال.
ما الفجوات وما الآليات البديلة التي كانت ستقوي الرابط بين التدخلات والنواتج المتوقعة؟	لا يزال التحديد الدقيق للسبب يمثل تحدياً. فعلى الرغم من وجود أدلة موثوقة على التأثير، فإن هناك حاجة إلى انخراط أعمق على مستوى البلدان لتحويل جهود المناصرة إلى تنفيذ فعلي. وهناك أيضاً مجال فرصة لكل من: <ul style="list-style-type: none"> • تحسين دقة البيانات وتقسيمها إلى فئات أكثر تفصيلاً. • توسيع الإصدارات أو الملحقات الإقليمية للتقرير العالمي عن المعلمين. • توفير ترجمات للغات إضافية.
ما التوصيات/مجالات الاهتمام للفريق الخاص بالمعلمين؟	<ul style="list-style-type: none"> • إعداد تقارير مخصصة وفق السياق الإقليمي أو ملحقات بيانات مفصلة لتعزيز الملاءمة ورفع معدل الاستفادة. • تعزيز سهولة الوصول والشمولية من خلال ترجمة التقرير العالمي عن المعلمين إلى لغات إضافية. • إنشاء آليات للمتابعة لضمان تحويل نتائج التقرير إلى إجراءات فعلية على مستوى البلدان.

منصة المعارف

السؤال	الرد/التحليل
ما المبادرة ولماذا جرى تنفيذها؟	<p>في عام 2020، أُطلقت منصة المعارف من قِبَل فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 باعتبارها أحد الأنشطة الرائدة ضمن الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021، ولا تزال تحتل مكانة محورية في الهدف الأول من الخطة الاستراتيجية الحالية للفترة 2022-2025.¹⁷⁵ وقد طُورت المنصة استجابةً للطلاب المتزايد الذي عبّر عنه الفريق الخاص بالمعلمين منذ عام 2015-2016 والمتمثل في إنشاء منصة مركزية وسهلة الوصول لنشر المعارف والموارد المتعلقة بالمعلمين ومهنة التعليم.¹⁷⁶</p> <p>وجرى اتخاذ قرار إنشاء منصة المعارف من خلال مشاورات مع أعضاء الفريق الخاص بالمعلمين وأصحاب المصلحة، كجزء من جهد أوسع لمعالجة الفجوات المستمرة في المعرفة المتعلقة بالسياسات والممارسات الخاصة بالمعلمين. وتدعم المنصة محور العمل الرئيسي (1) للفريق (إنتاج المعرفة ونشرها)، والذي يسعى إلى ضمان توفر المعرفة الملائمة والمحدثة لتوجيه وضع سياسات شاملة للمعلمين وتنفيذها.¹⁷⁷</p> <p>تتكوّن منصة المعارف من عدة مكونات: موقع إلكتروني عام، ومركز المعارف المتعلق بالسياسات، ومركز موارد المعلمين، ومساحة عمل خاصة للأعضاء. صُممت هذه المكونات معاً لتيسير تبادل المعرفة، وتعزيز الحوار المستند إلى الأدلة، وتوسيع أثر عمل الفريق على الأصعدة العالمية والإقليمية والوطنية.¹⁷⁸</p> <p>في نظرية التغيير التي تدعم الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025، تُعد منصة المعارف ناتجاً رئيسياً يساهم في محور العمل الرئيسي (1). ولا يقتصر دورها على تنظيم ونشر محتوى عالي الجودة فحسب، بل يشمل أيضاً تمهيد الأساس للمناصرة الفعّالة ومحور العمل الرئيسي (2)، وتعزيز تعلم السياسات الهادف على الصعيدين الوطني والإقليمي (محور العمل الرئيسي (3)، بما يعزز الترابط بين الركائز الاستراتيجية الثلاث جميعها.¹⁷⁹</p>
ما التغييرات المتوقعة؟	<p>كان من المتوقع أن تسهّل منصة المعارف الوصول إلى الموارد ذات الصلة، وتعزز تبادل المعارف، وتقوّي التعاون داخل شبكة الفريق الخاص بالمعلمين وخارجها.</p>

¹⁷⁵ الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (ج)

¹⁷⁶ مجموعة تيكوبوليس، التقييم الخارجي للخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 التي وضعها الفريق الخاص بالمعلمين

¹⁷⁷ الفريق الخاص بالمعلمين، 2022 (د)

¹⁷⁸ الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (ج)

¹⁷⁹ الفريق الخاص بالمعلمين، 2022 (د)

السؤال	الرد/التحليل
	<p>تتمثل الأهداف الرئيسية للمنصة في 180:</p> <ul style="list-style-type: none"> • استضافة موارد حديثة وذات صلة بسياسات وممارسات المعلمين لأعضاء الفريق عبر مستودع مركزي. • نشر أحدث الأبحاث المتعلقة بالمعلمين وسياسات التعليم المرتبطة بهم. • تعزيز تبادل المعارف بين أعضاء الفريق وإيصالها إلى جمهور أوسع. • العمل كأداة للتواصل بين أعضاء الفريق لتبادل المعلومات وأفضل الممارسات والخبرات، وطلب الدعم من أعضاء ذوي صلة. <p>وبينما تلعب الأمانة العامة للفريق دوراً تنسيقياً رئيسياً، صُممت المنصة كمجهود جماعي. إذ يضمن منسق منصة المعارف تنفيذ العمليات اليومية، بينما يقدم الفريق المرجعي واللجنة التوجيهية ضمان الجودة والإشراف الاستراتيجي. كما يساهم أعضاء الفريق من خلال مشاركة الموارد والمشاركة في الحوارات، وتُشجّع الجهات الفاعلة الخارجية على المشاركة أيضاً، ما يوسع نطاق المنصة ويزيد من أهميتها.¹⁸¹</p>
<p>كيف كان من المفترض أن يحدث التغيير؟</p>	<p>صُممت منصة المعارف للفريق الخاص بالمعلمين كألية مركزية ضمن المخرج الأول من الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 لتعزيز إنشاء المعرفة، وتنسيقها، ونشرها، دعماً لسياسات وممارسات المعلمين المبنية على الأدلة على الأصعدة العالمية والإقليمية والوطنية.</p> <p>كان من المتوقع أن يتحقق التغيير من خلال الآليات المتشابهة التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تطوير المحتوى وتنسيقه: أعدت مواد عالية الجودة وذات صلة موضوعية، بما في ذلك الوثائق السياسية والأبحاث ودراسات الحالة، وفق معايير جودة واضحة. • وكان من المفترض أن يضمن منسق مخصص والفريق المرجعي اتساق المحتوى، وتحقيق التوازن الإقليمي، ومواءمته مع الأولويات الاستراتيجية. • الوصول متعدد اللغات والنشر: كانت المنصة ستتاح بعدة لغات (العربية، والإنجليزية، والفرنسية، والإسبانية)، مع توسيع الوصول عبر النشر المشترك. كما كان يُخطط للتواصل المنتظم من خلال النشرات الإخبارية والمدونات ووسائل التواصل الاجتماعي لإطلاع المستخدمين المستهدفين، بما في ذلك صانعو السياسات والممارسون والباحثون، وإشراكهم.

¹⁸⁰ الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (ج)

¹⁸¹ الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (ح)

السؤال	الرد/التحليل
	<ul style="list-style-type: none"> • مشاركة الممارسين: جرى إدخال مركز موارد المعلمين لتوفير موارد عملية وسهلة الوصول، مثل أدوات التدريس ومواد التطوير المهني المستمر، ما يعزز ملاءمة المنصة ل نطاق أوسع من الجمهور بخلاف ذلك المعني بالسياسات وحدها. • مساهمات الأعضاء والتعلم بين الأقران: كان من المتوقع أن يساهم أعضاء الفريق بالمحتوى، وينخرطوا في تبادل الخبرات بين الأقران، ويستخدموا مساحة العمل كمنصة مستمرة لتعلم السياسات وتوثيقها. <p>كانت هذه الآليات، مجتمعة، تهدف إلى تأسيس منصة المعارف كنظام معرفي موثوق يقوده المستخدم يدعم صنع القرار، ويعزز التعلم عبر السياقات المختلفة، ويسهم في توجيه عمليات تطوير السياسات الشاملة الخاصة بالمعلمين وتنفيذها.</p>
هل تحقق التغيير؟	<p>حققت منصة المعارف للفريق الخاص المعني بالمعلمين تقدماً ملموساً في تطوير المحتوى، وشهدت زيادة في حركة الزوار خلال عام 2024. ومع ذلك، فإن محدودية تفاعل المستخدمين، واستمرار التبني على المستوى القطري، بالإضافة إلى تحديات قابلية الاستخدام والوعي، والفجوات الكبيرة في الرصد وتوافر البيانات، تحدت من القدرة على إظهار التأثير المقصود للمنصة على المستوى القطري بوضوح.</p> <p>تحقيق أهداف زيادة المحتوى:</p> <p>تمكنت المنصة من تحقيق أهدافها المتعلقة بالمحتوى في كل عام أو تجاوزها:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ازداد مركز المعارف من 439 إدخالاً في عام 2022 إلى 680 بحلول نهاية عام 2024، متجاوزاً الهدف المحدد لعام 2025 وهو 678. • وصل مركز موارد المعلمين، الذي أُطلق في عام 2023، إلى هدفه لعام 2024 والبالغ 116 مورداً. <p>تشير هذه الأرقام إلى أن المنصة قد أصبحت مستودعاً معرفياً غنياً بالموارد.</p> <p>تحسنت مستويات التفاعل والظهور العام في عام 2024، إلا أن دلالات التفاعل المحدود لا تزال قائمة، ولا تزال الاتجاهات صعبة التقييم عبر الزمن:</p> <p>تُظهر بيانات إحصاءات Google زيادة ملحوظة في عدد المشاهدات للصفحات (+29.6 في المائة) وعدد المستخدمين (+24 في المائة) في عام 2024، لا سيما حول الفعاليات الكبرى مثل اليوم العالمي للمعلمين والمنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة. ومع ذلك:</p>

السؤال	الرد/التحليل
	<ul style="list-style-type: none"> • نتيجة الانتقال من النسخة السابقة من إحصاءات Google (GA3) إلى النسخة الأحدث (GA4) في تموز/يوليو 2023، لا يمكن مقارنة البيانات السابقة واللاحقة بشكل مباشر، ما يحدّ من القدرة على تقييم الاتجاهات طويلة الأمد للفترة 2022-2024 بأكملها. • لم تتحقق مستويات المستخدمين المستهدفين في عامي 2022 و2023، حيث بلغت النسبة الفعلية 22-35 في المائة أقل من الأهداف الشهرية. • تحقق هدف عام 2024 البالغ 13,000 مستخدم شهرياً بشكل متوسط فقط، إذ لم يتم الوصول إلى الهدف الشهري في ثمانية أشهر من الأشهر الاثني عشر. • في عامي 2022 و2023، تجاوز عدد الجلسات عدد المستخدمين باستمرار، ما يشير إلى أن بعض المستخدمين عادوا إلى المنصة أكثر من مرة. ومع ذلك، يشير التوافق الوثيق بين عدد المستخدمين الجدد وإجمالي المستخدمين إلى أن معظم الزوار دخلوا الموقع مرة واحدة فقط. وكانت نسبة الارتداد خلال هذين العامين مرتفعة بشكل مستمر (85.26 – 92.20 في المائة)، ما يعني أن الغالبية العظمى من الجلسات اقتصرت على مشاهدة صفحة واحدة قبل الخروج. ويشير هذا النمط إلى محدودية التفاعل مع المنصة خارج صفحة الهبوط. • منذ عام 2024، لم تعد بيانات نسبة الارتداد والجلسات تُبلّغ. وبدلاً من ذلك، جرى اعتماد مقاييس جديدة تتبع متوسط وقت التفاعل لكل مستخدم نشط، والذي يتراوح بين 1 إلى 3 ثوانٍ فقط. ويؤكد هذا الوقت القصير للغاية من التفاعل على الاتجاه السابق لقلّة التفاعل، ويثير القلق بشأن قدرة المنصة على جذب انتباه المستخدمين أو تشجيعهم على الاستكشاف.¹⁸² <p>باختصار، وعلى الرغم من أن حركة المنصة تبدو في ازدياد، فإن التحوّل في منهجية التحليلات، مقترناً باستمرار انخفاض مؤشرات التفاعل، يحدّ من إمكانية إجراء تقييم واضح لمدى انتشار المنصة، وسلوك المستخدمين، والأثر العام بمرور الوقت.</p> <p>الدليل المحدود على الاستخدام أو المساهمة على المستوى القطري:</p> <p>على الرغم من أن المنصة تُعتبر مورداً ذا قيمة وقد تُحدث تأثيراً تحويلياً، فإن الأدلة على استخدامها بشكل منهجي أو مساهمتها من قِبل أصحاب المصلحة، خصوصاً على المستوى القطري، لا تزال محدودة:</p>

¹⁸² قد يؤثر الخلل في إعدادات الواجهة الخلفية لمنصة المعارف على دقّة بيانات مدّة الجلسات ومعدّل الارتداد، إذ قد يحول دون تلقّي نظام Google Analytics 4 المعلومات الكاملة.

السؤال	الرد/التحليل
	<ul style="list-style-type: none"> • في استطلاع آراء الأعضاء، ذكر 66 في المائة من المشاركين "الحصول على أحدث المعارف بشأن المعلمين ومهنة التعليم" كأحد الدوافع لاهتمامهم بالفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، بينما أفاد 44 في المائة فقط من المستجيبين أنهم استفادوا مباشرة من منصة (تعلم) المعارف أو شاركوا فيها. • في استطلاع "الأثر القطري"، عندما سُئل المشاركون عن نقاط قوة الفريق، رأى أكثر من النصف (58 في المائة) أن "الوصول إلى موارد المعارف والتوجيهات المتعلقة بقضايا المعلمين" يمثل نقطة قوة، ما يشير إلى تقدير الوظيفة المعرفية الأوسع نطاقاً، حتى وإن تعدد الوصول إليها دائماً عبر المنصة نفسها. • في الواقع، لم يستخدم منصة المعارف العديد من المطلعين الرئيسيين، لا سيما على المستوى القطري (محاضر رقم 485، ومحاضر رقم 175، ومحاضر رقم 627، ومحاضر رقم 516، ومحاضر رقم 685، ومحاضر رقم 683، ومحاضر رقم 399)، أو كانت لديهم معرفة محدودة بها (محاضر رقم 789، ومحاضر رقم 486). وأشار بعضهم إلى أن مناطقهم لم تستفد بالكامل من إمكاناتها (محاضر رقم 320). • أكد استعراض التقارير السنوية للفريق الخاص بالمعني بالمعلمين للفترة 2022-2024 أن التحول من المشاركة بقيادة الأمانة إلى المشاركة بقيادة الأعضاء، لا سيما فيما يتعلق بمساحة العمل والمساهمات المتعلقة بالمحتوى، لا يزال يمثل تحدياً أساسياً. • وتجدر الإشارة إلى أن تقييم مساهمات الأعضاء وتفاعلهم في مساحة العمل صعب، إذ لم يتسنى الوصول إلى أي بيانات رصد حول استخدام مساحة العمل أو إنشاء حساب مساحة الأعضاء للفترة 2022-2025. وقد طلبت أمانة الفريق لوحة معلومات من أجل تتبع هذه المؤشرات من مطور المنصة السابق، لكنها لم تُقدّم. <p>تحّد هذه الفجوات في البيانات بشكل كبير من القدرة على تقييم مدى حدوث التعلم بين الأقران، ومشاركة الوثائق، والتبادل على المستوى القطري/الإقليمي من خلال المنصة.</p> <p>الوصول والنشر:</p> <ul style="list-style-type: none"> • كشفت مقابلات مع المطلعين الرئيسيين أن العوائق، مثل قيود الوصول (متطلبات تسجيل الدخول) ونقص التصميم الملائم للمستخدم، كانت من الأسباب وراء محدودية التبني (محاضر رقم 161، ومحاضر رقم 245، ومحاضر رقم 209). • أشير أيضاً إلى قيود لغوية، خصوصاً للمعلمين الذين لا يتحدثون الإنجليزية أو الفرنسية (بالنسبة لمركز موارد المعلمين) (محاضر رقم 857). • أشار العديد من أصحاب المصلحة إلى وجود قصور في التواصل وغياب نظام يُتيح لهم الاطلاع على المحتوى الجديد، ولا سيما على المستوى القطري (محاضر رقم 627، ومحاضر رقم 855).

السؤال	الرد/التحليل
	<p>استهداف الجمهور والتركيز: أبرز بعض المستجيبين الحاجة إلى تحديد أوضح للمستخدمين المستهدفين، متسائلين عما إذا كانت المنصة موجهة أساساً لصانعي السياسات، أم للمعلمين، أم لكليهما (محضر رقم 857، ومحضر رقم 267). وأعرب آخرون عن القلق من أن الفريق يمكنه بذل المزيد لتنسيق البيانات وتلخيصها على المستوى القطري في صيغ تكون قابلة للتنفيذ في سياقات السياسات الوطنية (محضر رقم 216).</p>
ما الذي ساهم بشكل حاسم في إحداث هذا التغيير؟	<p>يمكن عزو التقدم المحرز في تطوير المحتوى وزيادة التفاعل في عام 2024 إلى تعزيز قدرات الأمانة، وتنسيق المحتوى بفعالية من قِبل فريق مخصص، وزيادة الظهور العام من خلال الفعاليات الرائدة، وإطلاق أدوات موجهة للممارسين، على الرغم من أن غياب البيانات القابلة للمقارنة ونقص البيانات حول مساحة العمل للأعضاء يحد من القدرة على تقييم مدى تأثير هذه التغييرات وشمولها.</p> <p>ساهمت عدة عوامل في التقدم الملحوظ في تطوير المحتوى وزيادة التفاعل في عام 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • دعم الأمانة القوي والكوادر ضمن محور العمل الرئيسي (1): عملت أمانة الفريق الخاص بالمعلمين على زيادة أعضاء فريق إنتاج المعرفة، الذي ازداد عدده من شخص واحد إلى أربعة بحلول عام 2024 (محضر رقم 796). وقد ساهم هذا على الأرجح في استمرارية تنسيق المحتوى، بما في ذلك تجاوز أهداف مركز المعارف وإطلاق مركز موارد المعلمين. • المنسق المخصص لمنصة المعارف والفريق المرجعي: ساهم وجود منسق بدوام كامل وفريق مرجعي في ضمان توافق محتوى المنصة مع الموضوعات الرئيسية وجودته بشكل متسق، ما مكن المنصة من تحقيق أهداف المحتوى السنوية أو تجاوزها. • الظهور العام المدفوع بالفعاليات: يبدو أن الفعاليات الكبرى للفريق (مثل المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة) أو المنشورات الرئيسية (مثل التقرير العالمي عن المعلمين) قد عززت بشكل ملحوظ حركة المرور على المنصة¹⁸³، ما يشير إلى أن الفعاليات الرائدة عملت كمحفزات فعالة لزيادة التفاعل المؤقت. • تحسين أدوات التفاعل مع الممارسين: ساهم إطلاق وتزويد مركز موارد المعلمين خلال 2023-2024 في توسيع ملاءمة المنصة بجمهور أوسع يتجاوز صانعي السياسات.

السؤال	الرد/التحليل
	<p>ومع ذلك، فإن غياب البيانات القابلة للمقارنة قبل منتصف 2023، ونقص البيانات حول زاوية الأعضاء، يحدّ من القدرة على الربط الواضح بين هذه المحاور والتحسينات الطويلة الأمد أو المنهجية.</p>
تقييم درجة التحقق من صحة الأدلة	<p>جرى التحقق من صحة الأدلة بطريقة التثليث على نحو متوسط، من خلال إجراء تحليلات واستطلاعات ومقابلات واستعراض وثائق، غير أنّ قوتها تظل محدودة بسبب فجوات البيانات، ولا سيّما فيما يتعلق بمشاركة الأعضاء، وبسبب نقص المعلومات التفصيلية اللازمة للتحقق الكامل من النتائج.</p> <p>تستند الأدلة إلى قدر معتدل من التثليث، بالاعتماد على ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • بيانات التحليلات الكمية (مثل بيانات إحصاءات Google وأعداد المستخدمين والمشاهدات السنوية للصفحات)، والتي تُظهر اتجاهات التفاعل، رغم ما يعترضها من قيود ناجمة عن الانتقال من النظام التحليلي السابق إلى النظام التحليلي الجديد. • بيانات الاستطلاعات (من استطلاع آراء الأعضاء واستطلاع الأثر الفطري)، والتي توفر التصورات العامة والاستخدام الذاتي لمنصة المعارف عبر مجموعات أصحاب المصلحة. • مقابلات مع المطلّعين الرئيسيين، التي تقدم رؤى نوعية حول تجارب المستخدمين، وتحديات المنصة، والانطباعات المتعلقة بقيمتها أو محدودياتها. • استعراض الوثائق، بما في ذلك التقارير السنوية للفريق الخاص بالمعلمين (الفترة 2022-2024)، ووثائق التخطيط الاستراتيجي (مثل الخطة الاستراتيجية للفريق للفترة 2022-2025، وإرشادات تنسيق منصة المعارف)، والتي تبيّن الإسهامات المتوقعة في تحقيق الأهداف الأوسع. <p>ومع ذلك، يظل تثليث الأدلة محدوداً بسبب فجوات البيانات؛ فعلى سبيل المثال، لا تتوفر أي بيانات حول استخدام مساحة العمل، أو عدد حسابات الأعضاء أو نشاطها. كما أنّ بعض الأدلة، (مثل ردود استطلاع آراء الأعضاء) تُظهر اتساقاً داخلياً مع نتائج المقابلات النوعية، ولكنها تفتقر إلى القدر الكافي من التفاصيل.</p>
قوة الرابط بين التدخلات والتغيرات المرصودة	<p>إنّ الرابط بين تدخّلات منصة المعارف والتغيّرات المرصودة يفي بمعايير اختبار "الطوق"، إذ أسهم تعزيز قدرات الموظفين وزيادة الظهور العام المرتبط بالفعاليات في نمو المحتوى وارتفاع مستويات التفاعل قصيرة الأجل، غير أنّ الأدلة المتاحة غير كافية لتأكيد وجود أثر أعمق أو مستدام على المستوى الفطري.</p> <p>ويمكن توصيف قوة الرابط بين تدخّلات منصة المعارف والتغيّرات المرصودة على أنّها اختبار "الطوق".</p>

السؤال	الرد/التحليل
	<p>فقد أسهمت زيادة عدد موظفي الأمانة في إطار محور العمل الرئيسي (1)، إلى جانب وجود منسق وفريق مرجعي، في ضمان تطوير المحتوى بصورة منتظمة، وساعدت المنصة على تجاوز الأهداف السنوية المتعلقة بالمحتوى.</p> <p>كما أنّ الظهور العام الذي حققته الفعاليات الرائدة (مثل المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة) أو المنتجات (التقرير العالمي عن المعلمين) أو الحملات (حملة المناصرة #المعلمون المفقودون)، قد ساهم على الأرجح في الزيادات قصيرة الأجل في حركة الزيارات التي سُجّلت في عام 2024.¹⁸⁴</p> <p>ومع ذلك، لا تزال الأدلة غير كافية لتأكيد أنّ منصة المعارف قد أسهمت فعلاً في زيادة استخدام المعرفة على المستوى القطري، أو في تعزيز تبادل الخبرات بين الأقران، أو في زيادة مساهمات الأعضاء في الفريق.</p>
<p>ما الفجوات وما الآليات البديلة التي كانت ستقوي الرابط بين التدخلات والنواتج المتوقعة؟</p>	<p>لقد أدت الفجوات الرئيسية في رصد البيانات ونشرها وقابلية استخدامها واستهداف الجمهور إلى الحدّ من القدرة على تقييم مستوى مشاركة الأعضاء في منصة المعارف؛ وكان بالإمكان معالجة تلك الفجوات من خلال تحسين الوظائف التقنية، والإعلام الموجّه، وإدارة اللغات، وتطوير لوحة معلومات لقياس الاستخدام والتفاعل.</p> <p>الفجوات الرئيسية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • رصد البيانات والتحليلات: غياب البيانات المتعلقة باستخدام مساحة العمل أو إنشاء حسابات الأعضاء، ما يحدّ بدرجة كبيرة من القدرة على تقييم المشاركة التي يقودها الأعضاء وتبادل الخبرات بين الأقران. • محدودية النشر واستهداف المستخدمين: أشار عدد من المطلّعين إلى عدم وجود استراتيجيات فعّالة لإعلام المستخدمين بالموارد الجديدة، إضافة إلى الحاجة إلى توضيح الفئات المستهدفة بالمنصة (مثل المعلمين مقارنة بصنّاع السياسات). • عوائق قابلية الاستخدام والوصول اللغوي: أدت مشكلات الوظائف التقنية، ومتطلبات تسجيل الدخول، ومحدودية الخيارات اللغوية إلى الحدّ من إمكانية الوصول، ولا سيّما للمستخدمين غير الناطقين بالإنجليزية أو الفرنسية. <p>الآليات التي كان من شأنها تعزيز الرابط بين التدخلات والنواتج المتوقعة أو تعزيز القدرة على تقييم استخدام منصة المعارف:</p> <ul style="list-style-type: none"> • زيادة الموارد المخصّصة لإنتاج المحتوى وإدارة النسخ اللغوية¹⁸⁵

¹⁸⁴ التقرير السنوي لعام 2024 للفريق الخاص بالمعلمين

¹⁸⁵ الفريق الخاص بالمعلمين، رؤى التواصل والمناصرة والظهور العام

السؤال	الرد/التحليل
	<ul style="list-style-type: none"> • الترويج النشط للمنصة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي والفعاليات ذات الصلة.¹⁸⁶ • معالجة المشكلات التقنية وتعزيز تجربة المستخدم الشاملة¹⁸⁷ • إعداد لوحة معلومات لقياس مؤشرات المشاركة وتفاعل المستخدمين مع المحتوى، مع إتاحة بيانات مصنفة حسب البلد أو الإقليم واللغة.
ما التوصيات أو المجالات التي ينبغي أن يوليها الفريق الخاص بالمعلمين عناية؟	<p>من بين التوصيات المتعلقة بمنتجات الفريق الخاص بالمعلمين، كما وردت في المقابلات وفي كلٍّ من الاستطلاعين، أشار عدد من المستجيبين إلى الحاجة إلى تحديث منصة المعارف وتحسين سبل تشغيلها، وذلك من خلال تعزيز قابلية الاستخدام، وإزالة حواجز تسجيل الدخول، ومواءمتها بصورة أفضل مع احتياجات صنّاع السياسات.¹⁸⁸ ولتحقيق إمكاناتها، ستتطلب منصة المعارف استثماراً موجّهاً في أنظمة الرصد، وتحسينات في قابلية الاستخدام، فضلاً عن دمج أقوى في ممارسات الأعضاء، ولا سيّما على الصعيدين الإقليمي والوطني.</p> <p>وُصفت تطوير المنصة بأنه بطيء، وبأنه يحتاج إلى إعطاء الأولوية في الخطة الاستراتيجية المقبلة، وإلى استثمارات تهدف إلى تحسين الأداء التقني والمحتوى على حدٍ سواء: "ينبغي إيلاء تركيز أكبر لمنصة المعارف. [...] ثمة حاجة إلى استثمار كبير للإسراع في بناء الموارد واستقدام جهة قادرة على إصلاحها." (محضر رقم 245)</p> <p>وقد أُشير إلى أنّ نتائج منصة المعارف "يمكن تحسينها بدرجة كبيرة من خلال زيادة الموارد المخصصة لإنتاج المحتوى، وإدارة النسخ اللغوية، والترويج النشط للمنصة عبر وسائل التواصل الاجتماعي والفعاليات ذات الصلة. وإضافةً إلى ذلك، سيُسهم معالجة المشكلات التقنية وتعزيز تجربة المستخدم في تعزيز مستوى الظهور العالم للمنصة وزيادة التفاعل معها".¹⁸⁹</p> <p>كما ظهر اقتراح رصد استخدام المنصة وتقديم تقارير بشأنه إلى اللجنة التوجيهية والأعضاء (محضر رقم 209).</p>

¹⁸⁶ الفريق الخاص بالمعلمين، رؤى التواصل والمناصرة والظهور العام

¹⁸⁷ الفريق الخاص بالمعلمين، رؤى التواصل والمناصرة والظهور العام

¹⁸⁸ الردود على استطلاع آراء الأعضاء واستطلاع الأثر الفُطري

¹⁸⁹ الفريق الخاص بالمعلمين، رؤى التواصل والمناصرة والظهور العام

المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة

السؤال	الرد/التحليل
ما المبادرة ولماذا جرى تنفيذها؟	<p>يُعقد المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة، الذي يجمع الجهات الفاعلة من مختلف أنحاء العالم، وقد جرى عقده منذ عام 2010. ويهدف إلى دراسة القضايا المتعلقة بالمعلمين، وتبادل الممارسات والتحديات، وتعزيز التعاون والتواصل الفعالين.</p> <p>وفي كانون الأول/ديسمبر 2019، انتقل المنتدى من دورة سنوية إلى دورة تُعقد مرتين في العام، وذلك عقب قرار اللجنة التوجيهية في هذا الشأن.¹⁹⁰</p> <p>وخلال فترة التقييم، عُقد منتديان للحوار بشأن السياسات العامة.¹⁹¹ ومن المنتظر أن تستضيف المملكة العربية السعودية المنتدى الدولي المقبل للحوار بشأن السياسات العامة، المقرر عقده في الفترة من 25 إلى 28 أيار/مايو 2026.¹⁹²</p>
ما التغييرات المتوقعة؟	<p>تهدف المنتديات الدولية للحوار بشأن السياسات العامة إلى تعزيز وعي الأعضاء والشركاء في الفريق الخاص بالمعلمين بشأن القضايا بالغة الأهمية حول تنفيذ الهدف المتعلق بالمعلمين في الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة وجدول أعمال التعليم حتى عام 2030، وإلى ضمان تضخيم الرسائل بين الأعضاء وخارجهم، واتخاذ إجراءات فعلية استناداً إليها.¹⁹³</p> <p>ويقدم تقرير المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة لعام 2023 توصيات قابلة للتنفيذ تتعلق بالسياسات موجّهة إلى أعضاء الفريق وإلى جهات أخرى، بما يشمل الوزارات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والجهات المانحة، وذلك بشأن الابتكار الداعم لتحويل التعليم تحقيقاً للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك الهدف (4-ج) المتعلق بالمعلمين. وقد نُظّم التقرير بما ينسجم مع المحاور الفرعية الثلاثة للمنتدى، بما في ذلك الابتكارات في التدريس والتعلم، والإعداد الأكاديمي للمعلمين، والسياسات المتعلقة بهم.¹⁹⁴</p> <p>وكان آخر منتدى دولي للحوار بشأن السياسات العامة هو المنتدى الرابع عشر، المنعقد في عام 2024 في جنوب أفريقيا، والذي شهد إطلاق التقرير الخاص بالمعلمين. وتركزت المناقشات على تعزيز جاذبية مهنة التعليم، والاعتداد بأراء المعلمين، ومعالجة مسألة العجز في أعدادهم. وقد سلّطت المناقشات حول هذه القضية الأخيرة الضوء على أهمية</p>

¹⁹⁰ الفريق الخاص بالمعلمين، 2022 (د)

¹⁹¹ انعقد المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة لعام 2021 خارج نطاق فترة التقييم (عام 2021). وقد ركّز على الابتكار في سياسات المعلمين وممارساتهم في سياق التعافي في مجال التعليم.

¹⁹² محاضر اجتماع اللجنة التوجيهية للفريق الخاص بالمعلمين، آذار/مارس 2025

¹⁹³ الفريق الخاص بالمعلمين، 2022 (د)

¹⁹⁴ الفريق الخاص بالمعلمين، 2023 (هـ)

<p>فهم الأسباب الجذرية لهذه الأزمة وتحديد الحلول الفعالة لها. وأكد الاجتماع ضرورة الاعتراف بمهنة التعليم بوصفها منفعة عامة عالمية وعامل مؤثر رئيسي لإحداث التغيير.¹⁹⁵</p>	
<p>من المتوقع أن تؤثر الرسائل الرئيسية المنبثقة عن المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة في عمل الأعضاء وأن يجري تضخيمها بين الأعضاء وفيما بينهم، وكذلك خارج إطار العضوية. ويُفترض أن ينشأ التغيير من كون هذه الفعاليات تتيح فرصاً لمناقشة القضايا وبناء توافق حول الرسائل الرئيسية، ومن مواءمة هذه الفعاليات وربطها بفعاليات سياسية وفنية خارجية رئيسية أخرى.</p>	<p>كيف كان من المفترض أن يحدث التغيير؟</p>
<p>أفاد الفريق الخاص بالمعلمين بأن حملة التواصل على وسائل التواصل الاجتماعي، التي انطلقت قبيل انعقاد المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة في جوهانسبرغ وأثنائه وبعده، حققت أكثر من 66,000 مرة ظهور، بزيادة قدرها 6 في المائة في مدى الوصول للجمهور وزيادة بنسبة 29 في المائة في التفاعل مقارنةً بالعام السابق. وقد حضر الفعالية 500 مشارك حضوري من خمس قارات، إضافة إلى وصولها إلى 500 مشاهد آخر عبر البث المباشر. كما أنتج فيديو تليخيصي للنشاط على وسائل التواصل الاجتماعي لتعزيز الزخم.¹⁹⁶</p> <p>تشير الأدلة القصصية إلى أن مشاركة موظفي الوزارات الرئيسيين في المنتدى قد أسهمت في بدء أولوية عملية صياغة السياسات في جمهورية لاو.</p> <p>وصف معظم المطلعين المنتدى المنعقد في جوهانسبرغ بأنه ناجح للغاية:</p> <p>(1) شارك الاتحاد الأفريقي وقدم مقترحاته لاستراتيجيته التعليمية الجديدة، ويرى المنتدى كمنصة لإطلاق الحوار بشأن الاستراتيجيات القارية في مجال التعليم.</p> <p>(2) في جنوب أفريقيا، لم يكن الفريق الخاص بالمعلمين معروفاً بشكل كبير قبل المنتدى، لكنه أصبح معروفاً جيداً بعد الفعالية.</p> <p>(3) استغل الاتحاد الأوروبي المنتدى كفرصة لاستضافة فعالية جانبية مرتبطة به، أطلق خلالها مرفق تمويل جديد في جوهانسبرغ.¹⁹⁷</p>	<p>هل تحقق التغيير؟</p>

¹⁹⁵ الفريق الخاص بالمعلمين، 2025 (ب)

¹⁹⁶ الفريق الخاص بالمعلمين، 2025 (ب)

¹⁹⁷ محضر رقم 320

<p>شكل المنتدى منصة مهمة لتجمع مختلف أصحاب المصلحة وتمكينهم من التعاون.¹⁹⁸ كما أتاح التفاعل ضمن مجموعات مواضيعية مع بقية أعضاء فريق العمل ومع مجموعات مواضيعية أخرى، وقدم فرصة مهمة للتواصل مع مديري المدارس في جنوب أفريقيا.¹⁹⁹</p> <p>وقد جرى تقييم المنتديات التي نُظمت في رواندا ودبي بشكلٍ متساوٍ كفرص لتبادل الخبرات بين الأقران. وأفاد المشاركون أنهم تعلموا من تجارب البلدان الأخرى وعادوا إلى بلدانهم بممارسات جيدة. على سبيل المثال، قدمت جهات التنسيق الوطنية البارزة التي شاركت في المنتدى في بوركينافاسو عدة عروض لأصحاب المصلحة على الصعيد الوطني حول كيفية تطوير سياسات التعليم.²⁰⁰</p> <p>يُنظر إلى المنتدى على أنه يساهم في رفع مكانة مهنة التعليم ويعمل كمنصة فعالة للمناصرة، كما يعزز المشاركة والتحفيز بين المشاركين. وقد قدمت ألمانيا بعض التمويل للمنتدى.²⁰¹</p>	
<p>تشمل محاور الارتكاز الرئيسية ما يلي: التفاعل بين الفريق الخاص بالمعلمين وسائر الفعاليات العالمية؛ ومشاركة الأمانة؛ والنهج القائم على الأدلة الذي أسهم في تسليط الضوء على القضايا الرئيسية؛ والروابط بين مجالات عمل الفريق المختلفة؛ وما تحقق من تعلم وتقدم من منتدى إلى آخر؛ والتوازن الجيد بين مشاركة بلدان الشمال والجنوب، ما عزز من شرعية هذه الفعاليات.</p> <p><i>"لقد أصبحنا بارعين إلى حدٍ كبير في تحديد الأولويات العالمية. لقد استفاد المجتمع العالمي من الفريق الخاص بالمعلمين، كما استفاد الفريق من المجتمع العالمي خلال الـ 18 الماضية لتحقيق ذلك. لقد كان الأمر ناجحاً للغاية".²⁰²</i></p> <p>وكان التقرير العالمي عن المعلمين من أبرز العوامل المحفزة والمُضخمة لنجاح المنتدى.</p> <p><i>"إن التقرير العالمي عن المعلمين، الذي نُشر هذا العام، يعد مثلاً جيداً لأنه يجمع بين إنتاج المعرفة ونشرها. كما أدى دوراً في المناصرة، مع التركيز على معالجة النقص العالمي في أعداد المعلمين وإبراز أهمية المعلم. وقد أسهم كذلك في تعلم السياسات، إذ أتاح لنا عرض أمثلة للسياسات وما نفذته البلدان لمواجهة التحديات وحالات النقص".²⁰³</i></p> <p>وقد حظت مشكلة نقص أعداد المعلمين باهتمام مجموعة العشرين، إذ خُصصت لها محور في مجموعات العمل المعنية بالتعليم، كما كانت محوراً لمنتدى إصلاح السياسات التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، الذي نُظِم</p>	<p>ما العوامل التي أسهمت في إحداث التغيير؟</p>

198 محضر رقم 111

199 محضر رقم 932

200 محضر رقم 216

201 محضر رقم 857

202 حلقة عمل افتتاحية لنظرية التغيير

203 حلقة عمل افتتاحية لنظرية التغيير

<p>حول هذه المشكلة. وقد ارتبطت أيضاً بحوارات مجموعة البنك الدولي، فضلاً عن ارتباطها باللجنة التوجيهية رفيعة المستوى المعنية بالهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة.</p> <p>"حين صدر التقرير وعُقد المنتدى، تزامن ذلك مع صدور توصيات اللجنة رفيعة المستوى، ما وُجد زخماً كبيراً وزاد من إبراز أزمة المعلمين. وتستحق أمانة الفريق الخاص بالمعلمين الثناء الكامل؛ فقد أدت دوراً مميزاً في إبراز البيانات والإحصاءات." 204</p> <p>وكان التقرير العالمي عن المعلمين السبب الرئيسي والمصدر والإلهام والقوة الدافعة لحملة المناصرة التي أطلقها الفريق في عام 2024. استندت جميع الرسائل والبيانات المتعلقة بأهمية معالجة نقص أعداد المعلمين إلى البيانات والتوصيات ودراسات الحالات القطرية الواردة في التقرير العالمي عن المعلمين، وكذلك إلى التوصيات، وهي وثيقة رئيسية أخرى نُشرت في العام الماضي لصالح المعلمين.</p>	
<p>تتسم الأدلة بأنها جيدة ومتوافقة بشكلٍ مُرضٍ فيما يتعلق بإنتاج المعرفة وتعزيز الوعي.</p> <p>كما تتقارب الآراء الواردة من مجموعات مختلفة من أصحاب المصلحة ومن مستويات متعددة من التنفيذ. وتتسق روايات التغيير مع الأدلة الواردة في الوثائق.</p> <p>غير أنه لم تُنفَّذ أي إجراءات للرصد تُتيح متابعة واضحة للبلدان التي غيّرت بالفعل جداول أعمال سياساتها باتجاه قضية نقص المعلمين نتيجةً لزيادة الوعي وتعزيز جهود المناصرة.</p>	<p>تقييم درجة التحقق من صحة الأدلة</p>
<p>تُلبي قوّة الرابط بين التدخّلات المتعلقة بالمنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة والتغيّرات المرصودة معيار اختبار "الطوق". وتوجد أدلة جيدة على أنّ هذه المنتديات، على مرّ السنوات، أدّت دوراً قيماً في تبادل الخبرات. كما توجد أدلة قوية على أنّ الروابط بين إنتاج المعرفة والمنتدى قد أتاحت تحقيق نقلة نوعية في رفع مستوى الوعي، ولا سيّما مع صدور التقرير العالمي عن المعلمين.</p>	<p>قوة الرابط بين التدخلات والتغيرات المرصودة</p>
<p>يمكن تطوير برنامج المنتدى الدولي للحوار بشأن السياسات العامة بحيث يتيح وقتاً أطول للأعضاء لطرح الأسئلة والتفكير في المتابعة، على سبيل المثال تخصيص نصف يوم للعضوية.</p> <p>ينبغي أن يُستكمل المنتدى بفعاليات إقليمية بالتناوب، بما يُسهّم في ربط القضايا بالأولويات الإقليمية وتعزيز المشاركة والمتابعة، وفي الوقت نفسه دعم جهود المناصرة الإقليمية.</p>	<p>ما الفجوات وما الآليات البديلة التي كانت ستقوي الرابط بين التدخلات والنواتج المتوقعة؟</p>

<p>ينبغي أن يُعقد الحوار بشأن السياسات بوتيرة أكثر انتظاماً، مرّة واحدة سنوياً، ويُخصّص لأصحاب المصلحة رفيعي المستوى، بمن فيهم وزراء التعليم.</p> <p>تحسين التواصل والروابط مع جهات التنسيق الوطنية، وكذلك مع مكاتب اليونسكو الوطنية، وتوفير تحديثات أكثر انتظاماً بشأن الأنشطة والموارد وغيرها. كما يتعين تحسين التواصل بشأن الموارد، واستخدام مكاتب اليونسكو لنشر تلك الموارد. تحسين وتعزيز الروابط مع المستويات القطرية.</p>	<p>ما التوصيات أو المجالات التي ينبغي أن يوليها الفريق الخاص بالمعلمين عناية؟</p>
---	---

دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين

السؤال	الرد/التحليل
ما المبادرة ولماذا جرى تنفيذها؟	هدفت المبادرة إلى دعم إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين وتنفيذها على المستوى القطري من خلال الاستمرار في إتاحة أداة عملية تُيسر إعداد السياسات الوطنية الخاصة بالمعلمين أو استعراضها. ²⁰⁵ وكان الغرض منها هو دعم تحقيق الهدف المتعلق بالمعلمين الوارد في أهداف التنمية المستدامة وجدول أعمال التعليم حتى عام 2030، وذلك بالاعتماد على الدروس المستفادة منذ إقامة الفريق الخاص بالمعلمين في أوصلو (النرويج) في عام 2008، ولا سيما عبر منتديات الحوار السياسي ومراجعة الاتجاهات السائدة في سياسات المعلمين وممارساتهم. ²⁰⁶ ويجري حالياً العمل على وضع وحدات جديدة من دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين تتناول تكلفة السياسات الخاصة بالمعلمين وسياسات المعلمين في المناطق الريفية. ²⁰⁷
ما التغيرات المتوقعة؟	كان التغيير المتوقع يتمثل في أن تقوم بلدان أكثر بمراجعة/صياغة وتنفيذ السياسات الخاصة بالمعلمين. وكان من المنتظر أن تُغطّي هذه السياسات تسعة أبعاد محورية، تشمل: التوظيف والاستبقاء؛ والإعداد الأكاديمي الأولي والمتواصل للمعلمين؛ والتوزيع؛ والمسار المهني؛ وشروط العمل وأوضاع التوظيف؛ والمكافآت والأجور؛ ومعايير المعلمين؛ والمسائلة؛ وحوكمة المدارس. ²⁰⁸
كيف كان من المفترض أن يحدث التغيير؟	كان التغيير متوقعاً أن يتحقق من خلال مواصلة إتاحة دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين الذي أعد قبل خطتين استراتيجيتين (2014–2016). ويُسهّم هذا الدليل في دعم المراجعات الوطنية القائمة على الأدلة للسياسات الخاصة بالمعلمين، ويهدف إلى موازنة هذه السياسات مع خطط القطاع في مجال التعليم والأولويات الوطنية لإعداد السياسات. وهو يحدّد العمليات والخطوات المتعلقة بإعداد السياسات الخاصة بالمعلمين وتنفيذها. وقد جرى تجريبه وتقييمه في عددٍ من البلدان خلال الفترة 2018–2021. ²⁰⁹ في عام 2021، أضاف الفريق الخاص بالمعلمين وحدةً تتعلّق بسياسات المعلمين المراعية للأزمات والتخطيط لمساعدة البلدان في معالجة التحديات الناشئة عن الأزمات. ²¹⁰

²⁰⁵ الفريق الخاص بالمعلمين، 2019 (ب)

²⁰⁶ المرجع نفسه.

²⁰⁷ الفريق الخاص بالمعلمين، 2025 (ب)

²⁰⁸ الفريق الخاص بالمعلمين، 2022 (د)

²⁰⁹ الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (ج)

²¹⁰ الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (ح)

السؤال	الرد/التحليل
	<p>وفي إطار الخطة الاستراتيجية الحالية، كانت هناك طموحات لإعداد مزيد من الوحدات والتوجيهات (النتائج 1-2) لدعم إعداد سياسات شاملة خاصة بالمعلمين،²¹¹ بما في ذلك وحدة ضمن دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين تُقدّم رؤى بشأن تكلفة تنفيذ سياسات المعلمين وتمويلها ومعالجة النقص في أعداد المعلمين؛ ووحدة بشأن سياسات المعلمين في المناطق الريفية.²¹²</p> <p>كما كان هناك توقُّع إضافي بأن يقوم أعضاء المجموعات الإقليمية بالترويج لنهج شامل في صياغة السياسات الخاصة بالمعلمين وتنفيذها، وذلك من خلال تعزيز دينامية في إطار الخطة الاستراتيجية الحالية بشأن تعلّم السياسات الوطنية والإقليمية وتوثيق مثل هذا التعلّم.²¹³</p>
هل تحقق التغيير؟	<p>تُشير الأدلة بقوّة إلى أنّ دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين كان مورداً محورياً لعددٍ من البلدان في صياغة سياسات المعلمين الخاصة بها. وقد استُخدم في رفع الوعي، وفي أعمال المناصرة، وفي إجراء تحليلاتٍ للأوضاع، وفي توجيه صياغة السياسات.</p> <p>ومع ذلك، لا تتوافر سوى أدلة محدودة على وجود ديناميةٍ معززة على الصعيد الإقليمي تدعم عمليات صياغة السياسات أو تنفيذها.</p> <p>ويُعدّ عدد البلدان والمنظمات التي تستخدم الدليل ووحداته وأدواته وتوجيهاته أحد مؤشرات الخطة الاستراتيجية. ووفقاً لتقارير الفريق الخاص بالمعلمين، فقد بلغ الفريق هدفه المتمثل في 9 بلدان في عام 2023، و 11 بلداً في عام 2024، أي بزيادة قدرها 20 في المائة سنوياً.²¹⁴</p> <p>كان دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين ركيزة أساسية في دعم لاوس في وضع أول سياسة وطنية للمعلمين. وتشمل الاستراتيجية التكاليف التشغيلية، لكنها لا تمتد إلى الإصلاحات النظامية، مثل توفير عدد إضافي من المعلمين، وهي إصلاحات لم تُدرج في الميزانية بالكامل بعد. غير أنّ الخطة توفّر إطاراً تمكينياً للحكومة وللشركاء لتعبئة التمويل.²¹⁵</p> <p>كما شكّل الدليل الأساس لصياغة سياسات المعلمين في بلدانٍ أخرى، مثل موريتانيا، وغانا، وبوروندي، ومالي، والنيجر.²¹⁶ تتوافر أمثلة واضحة أيضاً في بوركينا فاسو وتشاد والنيجر، حيث قدم الفريق الخاص بالمعلمين إسهاماته في وضع السياسات الخاصة بالمعلمين، بما في ذلك وضع الإطار المرجعي اللازم لاستقدام الدعم الاستشاري،</p>

²¹¹ الفريق الخاص بالمعلمين، 2022 (د)

²¹² الفريق الخاص بالمعلمين، 2025(أ)

²¹³ الفريق الخاص بالمعلمين، 2022 (د)، ص 10

²¹⁴ الفريق الخاص بالمعلمين، 2025(أ). الهدف المنشود لعام 2025 يبلغ 13 بلداً.

²¹⁵ محضر رقم 369

²¹⁶ محضر رقم 313، محضر رقم 399

السؤال	الرد/التحليل
	<p>ومراجعة المنجزات، وتقديم عروض مباشرة من قِبَل الموظفين. ويُستخدم دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين على نطاق واسع.</p> <p>ففي بوركينافاسو، كان الدليل بمثابة "الموضوع الرئيسي" للسياسة الوطنية، وقد ساعد في إعداد الإطار المرجعي ومراجعة المنجزات. وهو يُستخدم كذلك كمرجع رئيسي خلال المشاركات الوطنية في زامبيا، حيث قدّم الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين دعماً نشطاً لتطبيق الدليل بما يتناسب مع السياق المحلي – <i>"بالنسبة لزامبيا، قدّمَت حلقة عمل مدتها 3 أيام حول قضايا إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين والحوار الاجتماعي"</i>.²¹⁷</p> <p>كما عملت توغو وبنن على إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين باستخدام الدليل. وقدّم الخبراء الذين دعموا الفريق التقني الوطني في بنن لاحقاً المساعدة إلى غينيا في صياغة سياستها. وكان الهدف هو تنظيم منتدى للتبادل الإقليمي يجمع جميع البلدان المنخرطة في وضع سياسة شاملة للمعلمين لتيسير تبادل الخبرات، إلا أنّ الشخص الذي أُجريت معه المقابلة لم يكن متأكداً من انعقاده.²¹⁸</p> <p>ويُستخدم الدليل كذلك في منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي دعماً للجهود الوطنية، وهو أداة قيّمة لإعداد سياسة شاملة للمعلمين. ويتطلب استخدامه وجود مناصرين للسياسات للمضي به قدماً ضمن بيانات سياسية معقّدة، إذ <i>"توجد حاجة إلى دعم سياسي وإلى أشخاص داعمين للدليل"</i>. وبالرغم من استخدام الدليل كمرجع، فإنّ بعض الأبعاد (مثل المكافآت المالية، والتنقل، والإدماج) لا تحظى بالقدر الكافي من الاهتمام.²¹⁹</p> <p>وينخرط الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين بفعالية مع بلدان عديدة دعماً لإعداد سياسات المعلمين والحوار الاجتماعي: <i>"نحن نراجع سياسة التعليم الجديدة في نيجيريا، لذلك أتولى قيادة العملية من جانب الفريق، ونقدّم ملاحظات لإجراء التحسينات"</i>. <i>"في زامبيا، قدّمَت حلقة عمل لمدة 3 أيام حول قضايا إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين والحوار الاجتماعي"</i>. <i>"[في] أوغندا، أعمل عن كثب، وقد شاركتُ في حلقة عمل إلكترونية العام الماضي حول الحوار الاجتماعي"</i>.²²⁰</p>

²¹⁷ محضر رقم 254

²¹⁸ محضر رقم 351

²¹⁹ محضر رقم 685

²²⁰ محضر رقم 245

السؤال	الرد/التحليل
	<p>ويُنظر إلى الدليل على نطاق واسع بوصفه أحد أهم إنجازات الفريق ويُعتبر مفيداً وذا صلة على الصعيد العالمي، وتُعد قدرته على التكيف إحدى نقاط قوته. غير أنه لا يُستخدم على نطاق واسع في بلدان أوروبا والنصف الشمالي من الكرة الأرضية، حيث توجد بالفعل توجيهاً وطنية راسخة.²²¹</p> <p>ويُنسب إلى الدليل دوره في رفع وعي السلطات الوطنية بالحاجة إلى اتباع نهج شامل في معالجة قضايا المعلمين، وكونه أداة فعالة لدعم المناصرة. وقد أشار أحد المطلعين إلى أن الدليل "يُلفظ الفهم وأكد أهمية المعلمين". وقد أسهم في الانتقال من نهج مُجرّاة إلى سياسات شاملة للمعلمين.²²² في مالي، أدت المناقشات إلى تمكين أصحاب المصلحة في مجال التعليم من فهم نوع المناصرة الواجب الاضطلاع بها، مثل تلك الموجهة إلى وزير المالية بشأن تخصيص الميزانية.²²³ في اليمن، استُخدم الدليل كمصدر أساسي للتحضير لجلسة المناصرة التي عُقدت بين أصحاب المصلحة في مجال التعليم ورئيس الوزراء لمعالجة مسألة رواتب المعلمين واعتماد نهج شامل لإدارة المعلمين حتى في سياقات الأزمات.²²⁴</p> <p>كما يُنسب إلى الدليل تأثيره القوي في التعبئة وتشجيع البلدان على تبني نهج شامل لسياسة المعلمين، ومعالجة مسائل الاستقطاب، والتدريب، والاستبقاء، والتحفيز، والحوكمة، وتعزيز التنسيق بين إدارات وزارات التعليم (مثل الموارد البشرية والتدريب قبل الخدمة وأثناءها، إلخ)، وكذلك تعزيز الانخراط المشترك مع قطاعات أخرى، بما في ذلك وزارات المالية والعمل.</p>
<p>ما العوامل التي أسهمت في إحداث التغيير؟</p>	<p>تشمل العوامل التي تُسهم في فعالية دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين ما يلي: (أ) الدعم الاستشاري الذي قدّمه المستشار الناطق بالفرنسية والمستشار الناطق بالإنجليزية؛ و(ب) التزام ودعم جهات التنسيق التابعة لليونسكو في البلد؛ و(ج) الدعم الفني ودعم جهود المناصرة التي قدمتها الأمانة؛ و(د) مدى ملاءمة تحليلات الوضع التي تُسهم في توفير وضوح بشأن المشكلات والقضايا التي ينبغي معالجتها؛ و(هـ) أوجه التعاون مع المشاريع الأخرى التي تنفذها اليونسكو في البلد المعني وفي الإقليم.</p> <p>ويجري الترويج لاستخدام الدليل من جانب الأمانة، ومن جانب المكاتب الإقليمية لليونسكو على وجه التحديد. وقد كانت الأدلة على مشاركة الدول الأعضاء الأخرى في الترويج للدليل محدودة.</p>

²²¹ محضر رقم 267، محضر رقم 857
²²² محضر رقم 351، محضر رقم 913
²²³ محضر رقم 351
²²⁴ الفريق الخاص بالمعلمين، 2025 (ب)

السؤال	الرد/التحليل
تقييم درجة التحقق من صحة الأدلة	توجد أدلة واضحة تُشير إلى أنّ دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين أدى دوراً محورياً في مراجعة/صياغة السياسات الخاصة بالمعلمين في عدد من البلدان، وأنّ هذا الدور يتطلب توافر عناصر دعم مختلفة. كما توجد أدلة قوية تُشير إلى أنّ الدليل أسهم في جمع أصحاب المصلحة معاً وخلق فهم مشترك للأولويات.
قوة الرابط بين التدخلات والتغيرات المرصودة	توجد أدلة قوية للغاية (حاسمة بدرجة مضاعفة) على تأثير دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين في صياغة السياسات. أمّا تأثير الدليل في تنفيذ السياسات فهو أقل وضوحاً.
ما الفجوات وما الآليات البديلة التي كانت ستقوي الرابط بين التدخلات والنواتج المتوقعة؟	تشمل العوامل الرئيسية التي أعاققت التقدم، ولا سيّما فيما يتعلّق بالتنفيذ: (أ) تغيير السياق السياسي في البلد؛ و(ب) القيود التي تفرضها البلد على الموارد اللازمة للتنفيذ. ²²⁵ وكما ذكر سابقاً، فهناك أدلة محدودة للغاية أو شبه منعدمة على وجود دينامية مُعزّزة على الصعيد الإقليمي تدعم صياغة السياسات أو تنفيذها. وليس من الواضح أنّ ذلك كان سيُسهم إسهاماً كبيراً في تعزيز فرص التقدّم على مستوى السياسات (من حيث صياغتها أو تنفيذها)، بالنظر إلى أنّ العامل الرئيسي الذي يعيق التنفيذ هو العامل المالي.
ما التوصيات أو المجالات التي ينبغي أن يوليها الفريق الخاص بالمعلمين عناية؟	لقد كان استخدام دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين مُقيداً، إلى حدّ ما، بمسائل تتعلّق باللغة، ما ترك على عاتق البلدان منفردة مسؤولية تعبئة التمويل اللازم لترجمة الدليل.

الملحق 11 قائمة الأفراد الذين أُجريت معهم مقابلات

مرحلة البدء

الاسم	نكر/أنثى	المسمى الوظيفي	المنظمة
د/ خليفة علي السويدي	ذكر	الرئيس التنفيذي	مؤسسة حمدان
غيرد - هانه فوسن	أنثى	رئيسة قسم التعليم	الوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي
كارلوس فارغاس تامس	ذكر	رئيس الأمانة؛ رئيس قسم التعليم لدى اليونسكو	الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين واليونسكو
دافيد روسيلي	ذكر	منسق الأمانة؛ كبير مسؤولي المشاريع	الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين
إيرين شيمري	أنثى	كبيرة مسؤولي الشراكات والتمويل المتعلق بالمشاريع	الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين واليونسكو
آنا روشكفيتش	أنثى	اختصاصية التواصل والمناصرة	الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين
بيتر والت	ذكر	اختصاصي التعليم	الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين
مرام القحطاني	أنثى	مستشارة مستقلة في مجالات الحوكمة والتنسيق والشراكات الاستراتيجية	الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين
ليلي لويس	أنثى	منسقة سابقة لأمانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين	اليونسكو، ضمن الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين سابقاً

جمع البيانات

الاسم	نكر/أنثى	المسمى الوظيفي	المنظمة/البلد
جيني غاربت	أنثى	جهة التنسيق الإقليمية لأمريكا اللاتينية والكاريبي	بليز، وزارة التعليم
سلام أرسين ويدراوغو	ذكر	اختصاصي التعليم	بوركينافاسو، وزارة التعليم
حبيبنا تونه ويدراوغو	أنثى	المديرة السابقة للإشراف التربوي على الإعداد الأكاديمي الأولي والمتواصل (حتى عام 2024)	بوركينافاسو، وزارة التعليم
سليمان كومباوري	ذكر	الأمين العام الوطني لنقابة معلمي المرحلة الثانوية والتعليم العالي	بوركينافاسو، نقابة معلمي المرحلة الثانوية والتعليم العالي
فاتوماتا نيانغ	أنثى	مديرة البرنامج	صندوق التعليم لا ينتظر
دينيس سينيلو	ذكر	مدير المكتب الإقليمي لأفريقيا التابع للتعليم الدولي	التعليم الدولي
كاتي أنتلانن	أنثى	نائبة جهة التنسيق الإقليمية لأوروبا وأمريكا الشمالية	فنلندا، وزارة التعليم
ماريو فيسالانن	أنثى	جهة التنسيق الإقليمية لأوروبا وأمريكا الشمالية	فنلندا، وزارة التعليم
هايكه كون	أنثى	رئيسة قسم التعليم؛ الرئيسة المشاركة للجنة التوجيهية	ألمانيا، الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية
جاكلين وبافي	أنثى	مستشارة السياسات؛ الرئيسة المشاركة للجنة التوجيهية في ألمانيا	الجمعية الألمانية للتعاون الدولي
أدهيشري باراسنييس	أنثى	مجموعة شبكة القيادة المدرسية	قادة المدارس العالمية
كريستينا سوننبرغ	أنثى	اختصاصية التعليم	الشراكة العالمية من أجل التعليم
أوليفر ليانغ	ذكر	جهة تنسيق الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين رئيس وحدة الخدمات العامة والخاصة، شعبة السياسات القطاعية	منظمة العمل الدولية
أربيل سولاري	ذكر	منسق برنامج المعلمين في سياق الأزمات	الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ
علا أبو عمشة	أنثى	منسقة سابقة لبرنامج "معلمين في سياق الأزمات"	الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ (سابقاً)
كارول جينتلز	أنثى	الرئيسة	المجلس الدولي للتعليم من أجل التدريس

الاسم	ذكر/أنثى	المسمى الوظيفي	المنظمة/البلد
سارة يُوني	أنثى	الرئيسة	المجلس الدولي للتعليم من أجل التدريس
الأستاذة المشاركة فونغدون أوساي	أنثى	جهة تنسيق الفريق الخاص بالمعلمين في لاوس؛ المديرة القائمة بأعمال الإعداد الأكاديمي للمعلمين	لاوس، وزارة التعليم
تافان خونبولاي	ذكر	جهة تنسيق الفريق الخاص بالمعلمين، لاوس	لاوس، وزارة التعليم
عبد الله باري	ذكر	مستشار دولي	مالي
غيرد - هانه فوسن	أنثى	رئيسة قسم التعليم	النرويج، الوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي
د/ عبد الرحمن المدايريس	ذكر	جهة التنسيق الإقليمي لمجموعة الدول العربية للفريق الخاص بالمعلمين الرئيس المشارك المدير العام للمركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم	المملكة العربية السعودية، المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم
تي. إبنوك رابوتابي	ذكر	الرئيس المشارك وجهة تنسيق الفريق الخاص بالمعلمين	جنوب أفريقيا، وزارة التعليم الأساسي
باغوما فيلبرت باتس	ذكر	الأمين العام	نقابة المعلمين الوطنية في أوغندا
برهان شقرون	ذكر	مدير شعبة السياسات ونظم التعلم مدى الحياة	اليونسكو
نتوان هيندس	أنثى	جهة تنسيق الفريق الخاص بالمعلمين، المكتب الإقليمي في بانكوك	مكتب اليونسكو الإقليمي في بانكوك، بانكوك
بازونغو باغنيكويه	ذكر	المسؤول الرئيسي عن مشروع "تحسين التعليم في منطقة الساحل"	مكتب اليونسكو الإقليمي في داكار
إلحدج رَبَانِي	ذكر	المسؤول الوطني عن مشروع "تحسين التعليم في منطقة الساحل" في موريتانيا	مكتب اليونسكو في موريتانيا، مكتب اليونسكو في المغرب العربي، فرع نواكشوط
شيرين أكثر	أنثى	مسؤولة البرنامج	مكتب اليونسكو في بنغلاديش
إيف يَنْكُنه	ذكر	المسؤول الوطني عن مشروع الساحل	مكتب اليونسكو في بوركينا فاسو
بروسبر نيافور	ذكر	رئيس قسم التعليم	مكتب اليونسكو في غانا
أزاريا كوديو	أنثى	المسؤول الوطني عن مشروعات "تحسين التعليم في منطقة الساحل"	مكتب اليونسكو في مالي
عثمان جيبو	ذكر	المسؤول الوطني عن مشروع "تحسين التعليم في بلدان مجموعة الساحل الخمسة"	مكتب اليونسكو في النيجر
ماغالين أُن - مايدوه	أنثى	الأمينة العامة للجنة الوطنية النيجيرية لليونسكو	مكتب اليونسكو في نيجيريا
تشارلز درياكابو	ذكر	كبير المسؤولين الوطنيين عن المشروعات	مكتب اليونسكو في أوغندا
أموس سيكاييلي	ذكر	المنسق الوطني المساعد للمشاريع	مكتب اليونسكو في زامبيا
مانوس أنتونينيس	ذكر	المدير	التقرير العالمي لرصد التعليم، اليونسكو
يوسف سيد	ذكر	أستاذ التربية	جامعة كامبريدج
خوانيتا سانثيز	أنثى	مجموعة شبكة القيادة المدرسية	مؤسسة فاركي
بورنا شرسنا	ذكر	رئيس فني دولي	منظمة الخدمات الطوعية في الخارج

الملحق 12 قائمة المراجع

المرجع المختصر	المرجع الكامل
الاتحاد الأفريقي، 2016	الاتحاد الأفريقي (2016)، الاستراتيجية القارية في مجال التعليم لأفريقيا (2016-2025)
رابطة أمم جنوب شرق آسيا، 2022	رابطة أمم جنوب شرق آسيا (2022). إعادة الفتح، والتعافي، والقدرة على الصمود في مجال التعليم: المبادئ التوجيهية لبلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا. جاكارتا، أمانة رابطة أمم جنوب شرق آسيا، أيار/مايو 2022.
بيش، وبيدرسن، 2016	بيش، د. وبيدرسن، ر. ب. (2016). طرق دراسة الحالة السببية: الأسس والمبادئ التوجيهية للمقارنة والمطابقة والتتبع
الجماعة الكاريبية	أمانة الجماعة الكاريبية (2020). معايير الجماعة الكاريبية لمهنة التدريس: المعلمون، القادة التربويون، وأساتذة المعلمين. جورجتاون، غيانا، أمانة الجماعة الكاريبية. الرقم الدولي المعياري للكتاب 978-976-600-454-5
مركز التنمية العالمية، 2025	مركز التنمية العالمية (2025). رسم مسار آثار خفض المساعدات: ما البلدان الأكثر تضرراً مع شروع جهات مانحة عديدة في خفض الميزانيات؟ متوفر على: https://www.cgdev.org/blog/charting-fallout-aid-cuts
كولير، 2011	كولير، د. (2011). فهم تتبع العمليات
التنمية اليوم، 2024	التنمية اليوم (2024). الحكومة السويدية تتعهد بخفض إضافي للمساعدات في السنوات المقبلة. متوفر على: https://development-today.com/archive/2024/dt-7--2024/swedish-government-pledges-further-aid-cuts-in-coming-years
صندوق التعليم لا ينتظر، بدون تاريخ (أ)	صندوق التعليم لا ينتظر (بدون تاريخ) نوافذ التمويل. متوفر على: https://www.educationcannotwait.org/our-investments/funding-windows
صندوق التعليم لا ينتظر، بدون تاريخ (ب)	صندوق التعليم لا ينتظر (بدون تاريخ) نبذة عنا. متوفر على: https://www.educationcannotwait.org/about-us
مؤسسة الوقف التعليمي، 2022	مؤسسة الوقف التعليمي (2022). المبادئ التوجيهية لتقييم التنفيذ والعمليات لتقييمات مؤسسة الوقف التعليمي. لندن: مؤسسة الوقف التعليمي. متوفر على: https://d2tic4wvo1iusb.cloudfront.net/documents/evaluation/evaluation-design/EEF-IPE-Guidance-August-2022.pdf?v=1660741017
الاتحاد الدولي لنقابات المعلمين، 2020	الاتحاد الدولي لنقابات المعلمين (2020)، نبذة عن الاتحاد الدولي لنقابات المعلمين. متوفر على: https://www.ei-ie.org/en/item/20915:about-education-international
التقرير العالمي لرصد التعليم، بدون تاريخ	التقرير العالمي لرصد التعليم، (بدون تاريخ) نبذة عنا. متوفر على: https://www.unesco.org/gem-report/en/about-us
جنيف، المركز العالمي للتعليم في حالات الطوارئ، 2023	جنيف، المركز العالمي للتعليم في حالات الطوارئ (2023)، تقرير التقدم السنوي لعام 2023
الاجتماع العالمي للتعليم، 2020	الاجتماع العالمي للتعليم (2020). إعلان الاجتماع العالمي للتعليم: التعليم في عالم ما بعد جائحة "كوفيد-19".
الاجتماع العالمي للتعليم، 2021	الاجتماع العالمي للتعليم (2021). إعلان باريس: نداء عالمي للاستثمار في مستقبل التعليم
الاجتماع العالمي للتعليم، 2024	الاجتماع العالمي للتعليم (2024). إعلان فورتاليزا: إطلاق القوة التحولية للتعليم من أجل مستقبل سلمي وعادل ومستدام
تبادل المعارف والابتكارات، الشراكة العالمية من أجل التعليم، 2023	تبادل المعارف والابتكارات، الشراكة العالمية من أجل التعليم (2023). دعم المعلمين لتحسين التدريس والتعلم: ورقة عمل للدراسة الاستطلاعية لتبادل المعارف والابتكارات / الشراكة العالمية من أجل التعليم
الشراكة العالمية من أجل التعليم، 2023	الشراكة العالمية من أجل التعليم (2023). نحو نظم تعليم ذكية مراعية للمناخ: إطار عمل من سبعة أبعاد
الشراكة العالمية من أجل التعليم، 2024	الشراكة العالمية من أجل التعليم (2024). تقرير النتائج لعام 2024. متوفر على: https://www.globalpartnership.org/content/results-report-2024
الشراكة العالمية من أجل التعليم، بدون تاريخ (أ)	الشراكة العالمية من أجل التعليم (بدون تاريخ). المعارف والابتكارات. متوفر على: https://www.globalpartnership.org/what-we-do/knowledge-innovation
الشراكة العالمية من أجل التعليم، بدون تاريخ (ب)	الشراكة العالمية من أجل التعليم (بدون تاريخ)، أداة Debt2ED. متوفرة على: https://www.globalpartnership.org/funding/gpe-multiplier/Debt2Ed#:~:text=In percent20a percent20debt percent20swap percent20the,resources .percent20in percent20its percent20education percent20sector

المرجع المختصر	المرجع الكامل
الشراكة العالمية من أجل التعليم، بدون تاريخ (ج)	الشراكة العالمية من أجل التعليم، (بدون تاريخ). نبذة عن الشراكة العالمية من أجل التعليم. متوفر على: https://www.globalpartnership.org/who-we-are/about-gpe
غرين، 2024	غرين، أ. (2024) ألمانيا تخطط لتخفيضات بمليارات الدولارات في التنمية والمساعدات الإنسانية. متوفر على: https://www.devex.com/news/germany-plans-billions-in-cuts-to-development-humanitarian-aid-108259
IDRC، 2024	المركز الدولي لبحوث التنمية، تحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم ومن خلاله: موجز بحثي. أوتواوا، كندا، 2024.
IFEd، بدون تاريخ	مرفق التمويل الدولي للتعليم (بدون تاريخ). ما مرفق التمويل الدولي للتعليم؟ متوفر على: https://iff-education.org/about-us/
IICBA، بدون تاريخ.	معهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في أفريقيا (بدون تاريخ). نبذة عنا. متوفر على: https://www.iicba.unesco.org/en/about
IICBA، 2024	معهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في أفريقيا (2024). نحو استراتيجية قارية جديدة للتعليم في أفريقيا: أين نقف؟
IIIEP، بدون تاريخ	المعهد الدولي للتخطيط التربوي (بدون تاريخ). من نحن. متوفر على: https://www.iiiep.unesco.org/en/who-we-are
ILO و UNESCO، 2016	منظمة العمل الدولية واليونسكو (2016). توصية منظمة العمل الدولية/اليونسكو بشأن أوضاع المعلمين (1966) وتوصية اليونسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي (1997) – طبعة مُنقحة 2016، مكتب العمل الدولي، إدارة السياسات القطاعية، جنيف.
ILO، 2024	منظمة العمل الدولية (2024). لجنة الخبراء رفيعة المستوى التابعة للأمم المتحدة بشأن مهنة التدريس: التوصيات وملخص المناقشات.
المؤتمر الدولي العالمي (2024).	المؤتمر الدولي العالمي (2024). قرار المؤتمر الدولي العالمي العاشر بشأن التعليم: التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي ومستقبل مهنة التدريس.
نتسيا، 2024	نتسيا إس. (2024). مشروع قانون المالية 2025: فرنسا تخفض المساعدات التنموية بنسبة 18 في المائة للحد من العجز. متوفر على: https://www.euractiv.com/section/development-policy/news/finance-bill-2025-france-slashes-development-aid-by-18-to-curb-deficit/
OECD، بدون تاريخ (أ)	منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (بدون تاريخ). برنامج التقييم الدولي للطلاب. متوفر على: https://www.oecd.org/en/about/programmes/pisa.html
OECD، بدون تاريخ (ب)	منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (بدون تاريخ). الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن التدريس والتعلم. متوفر على: https://www.oecd.org/en/about/programmes/talis.html
ريتشي وآخرون، 2013.	ريتشي وآخرون (2013). ممارسات البحث النوعي: دليل لطلبة العلوم الاجتماعية والباحثين.
SEAMEO، 2021	رابطة وزراء التربية في جنوب شرق آسيا (2021). الخطة الاستراتيجية لرابطة وزراء التربية في جنوب شرق آسيا للفترة 2021-2030
المستشار الخاص للأمين العام بشأن قمة تحويل التعليم وأمانة قمة تحويل التعليم التابعة لليونسكو (2022). تقرير قمة تحويل التعليم لعام 2022.	المستشار الخاص للأمين العام بشأن قمة تحويل التعليم وأمانة قمة تحويل التعليم التابعة لليونسكو، 2022
ستيرن وآخرون، 2012.	ستيرن إي، ستيم إن، ماين، ج. فورس، ك. ديفيز، ر. بيفاني، ب. (2012) توسيع نطاق التصاميم والأساليب لتقييمات الأثر
مجموعة تكنولوجوليس، 2021	مجموعة تكنولوجوليس، التقييم الخارجي لفريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 لخطة عمله الاستراتيجية 2018-2021، التقرير النهائي، تموز/يوليو 2021.
إعلان أوسلو، 2008	اليونسكو، الاجتماع الثامن للمجموعة رفيعة المستوى المعنية بالتعليم للجميع، 16-18 كانون الأول/ديسمبر 2008، أوسلو، النرويج، متوفر على https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/oslo-declaration (تم الوصول في 27 يناير 2025)
جمهورية جنوب السودان، 2023	جمهورية جنوب السودان (2023). السياسة الوطنية للإعداد الأكاديمي للمعلمين 2023-2030.
منظمة "ذيورولد"، 2018	منظمة "ذيورولد"، التعليم تحت الهجوم ومتضرر من الكوارث الطبيعية في 2018، متوفر على https://theirworld.org/news/education-under-attack-in-2018-conflicts-natural-disasters/ ، كانون الأول/ديسمبر 2018
الفريق الخاص المعني بالمعلمين، 2019	الفريق الخاص المعني بالمعلمين (2019)، التقرير السنوي والمصروفات للفريق الخاص المعني بالمعلمين لعام 2019
الفريق الخاص المعني بالمعلمين، 2019(ب)	الفريق الخاص المعني بالمعلمين (2019). دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين

المرجع المختصر	المرجع الكامل
الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، 2022 (أ)	فريق العمل الدولي الخاص بالمعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 (2022). السياسات الخاصة بالمعلمين الحساسة للآزمات والتخطيط: وحدة حول دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، 2022. باريس: اليونسكو.
الفريق الخاص بالمعلمين، 2022 (ب)	محاضر اجتماع اللجنة التوجيهية، 16 آذار/مارس 2022
الفريق الخاص بالمعلمين، 2022 (ج)	محاضر اجتماع اللجنة التوجيهية، 26 أيلول/سبتمبر 2022
الفريق الخاص بالمعلمين، 2022 (د)	فريق العمل الدولي الخاص بالمعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030، الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025، 2022، متوفر على https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/strategic-plan-2022-2025 ، international-task-force-teachers-education-2030 (تم الوصول في 28 كانون الثاني/يناير 2025)
الفريق الخاص بالمعلمين، 2023 (أ)	محاضر اجتماع اللجنة التوجيهية، 8 شباط/فبراير 2023
الفريق الخاص بالمعلمين، 2023 (ب)	محاضر اجتماع اللجنة التوجيهية، 12 أيار/مايو 2023
الفريق الخاص بالمعلمين، 2023 (ج)	محاضر اجتماع اللجنة التوجيهية، 23 تشرين الأول/أكتوبر 2023
الفريق الخاص بالمعلمين، 2023 (د)	الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين، الاجتماع الخاص باستقبال الموظفين الجدد في 17 آذار/مارس 2023، جرت مشاركة ملف Excel من قبل أمانة الفريق الخاص بالمعلمين في 3 كانون الثاني/يناير 2025
الفريق الخاص بالمعلمين، 2023 (هـ)	الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين (2023)، التقرير السنوي لعام 2022
الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (أ)	محاضر اجتماع اللجنة التوجيهية، المنتدى الدولي الرابع عشر للحوار بشأن السياسات العامة، 25 و29 شباط/فبراير 2024
الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (ب)	محاضر اجتماع اللجنة التوجيهية، 16 نيسان/أبريل 2024
الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (ج)	محاضر اجتماع اللجنة التوجيهية، 18 تموز/يوليو 2024
الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (د)	اجتماع اللجنة التوجيهية، 6 كانون الأول/ديسمبر 2024
الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (هـ)	الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين (2024)، الإطار المرجعي، التقييم الخارجي للخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 التي وضعها فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030، نيسان/أبريل 2024
الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (و)	فريق العمل الدولي الخاص بالمعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030، الإطار المرجعي، جرى التحديث في كانون الأول/ديسمبر 2024
الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (ز)	الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين (2024)، التقرير السنوي لعام 2023
الفريق الخاص بالمعلمين، 2024 (ح)	الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين (2024)، المبادئ التوجيهية الصادرة عن الفريق الخاص بالمعلمين لتنظيم المحتوى، منصة المعارف: مركز المعارف الخاصة بالسياسات ومركز موارد المعلمين
الفريق الخاص بالمعلمين، 2025 (أ)	الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين (2025)، التقرير السنوي لعام 2024.
الفريق الخاص بالمعلمين، 2025 (ب)	الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين (2025)، اجتماع اللجنة التوجيهية، 20 آذار/مارس 2025
الفريق الخاص بالمعلمين، بدون تاريخ (أ)	قائمة عضوية الفريق الخاص بالمعلمين، جرت مشاركة ملف Excel من قبل أمانة الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين في 14 كانون الثاني/يناير 2025
الفريق الخاص بالمعلمين، بدون تاريخ (ب)	الفريق الخاص بالمعني بالمعلمين (بدون تاريخ)، https://teachertaskforce.org/who-we-are/about-ttf
الفريق الخاص بالمعلمين، بدون تاريخ (ج)	الموقع الإلكتروني للفريق الخاص بالمعلمين، متوفر على https://teachertaskforce.org/
معهد اليونسكو للإحصاء، 2020	معهد اليونسكو للإحصاء (2020)، الدليل التشغيلي لاستخدام نظام المعلومات عن إدارة التعليم لرصد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة
معهد اليونسكو للإحصاء، 2024	معهد اليونسكو للإحصاء (2024)، متصفح بيانات معهد اليونسكو للإحصاء للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة. متوفر على: https://sdg4-data.uis.unesco.org/
معهد اليونسكو للإحصاء، بدون تاريخ (أ)	معهد اليونسكو للإحصاء (بدون تاريخ). نبذة عنا. متوفر على: https://uis.unesco.org/en/about-us
معهد اليونسكو للإحصاء، بدون تاريخ (ب)	معهد اليونسكو للإحصاء (بدون تاريخ)، نظام المعلومات عن إدارة التعليم. متوفر على: https://emis.uis.unesco.org/
معهد اليونسكو للإحصاء، 2014	معهد اليونسكو للإحصاء (2024)، متصفح بيانات معهد اليونسكو للإحصاء للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة. متوفر على: https://sdg4-data.uis.unesco.org/

المرجع المختصر	المرجع الكامل
وزارة التعليم في المملكة المتحدة، 2023.	وزارة التعليم في المملكة المتحدة (2023). الاستدامة وتغير المناخ: استراتيجية للتعلم والتعليم وخدمات الأطفال.
الأمم المتحدة، بدون تاريخ (أ)	الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، الغاية 4، الهدف (4-ج)، متوفر على https://sdgs.un.org/goals/goal4#targets_and_indicators (تم الوصول في 28 كانون الثاني/يناير 2025)
اليونسكو ومعهد بحوث الرصد والاستدامة في مجال التعليم، جامعة ساسكاتشوان، 2024	اليونسكو ومعهد بحوث الرصد والاستدامة في مجال التعليم، جامعة ساسكاتشوان. (2024). التعليم وتغير المناخ: التعلم من أجل العمل لصالح البشر والكوكب، باريس، اليونسكو
اليونسكو والفريق الخاص بالمعلمين، 2019	اليونسكو وفريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 (2019)، دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين
اليونسكو والفريق الخاص بالمعلمين، 2023	اليونسكو والفريق الخاص بالمعلمين (2023). المعلمون الذين نحتاج إليهم لتحقيق التعليم الذي نصبو إليه: الضرورة العالمية للتغلب على مشكلة نقص أعداد المعلمين. صحيفة وقائع. متوفرة على: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387001
اليونسكو والفريق الخاص بالمعلمين، 2024	اليونسكو وفريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 (2024)، التقرير العالمي عن المعلمين: معالجة نقص أعداد المعلمين وتحويل مهنة التعليم
اليونسكو وآخرون، 2016	اليونسكو وآخرون (2016)، التعليم 2030: إعلان إنشيوين وإطار العمل لتنفيذ الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة: ضمان التعليم الجيد والمنصف والدامج وفرص التعلم مدى الحياة للجميع
اليونسكو، 2008	اليونسكو (2008). الاجتماع الثامن للمجموعة رفيعة المستوى بشأن التعليم للجميع: 16-18 كانون الأول/ديسمبر 2008. أوصلو، النرويج.
اليونسكو، 2021	اليونسكو (2021). إعادة تصوّر مستقبلنا معاً: عقد اجتماعي جديد للتعليم.
اليونسكو، 2022	اليونسكو (2022). نداء العمل: الاستثمار على نحو أكبر، وبشكل أكثر إنصافاً، وأكثر كفاءة في التعليم
اليونسكو، 2023 (أ)	اليونسكو (2023). مأساة التكنولوجيا التعليمية؟ التكنولوجيا التعليمية وإغلاق المدارس في زمن جائحة كوفيد-19.
اليونسكو، 2023 (ب)	اليونسكو، التقرير العالمي لرصد التعليم لعام 2023، التكنولوجيا في التعليم: أداة بشرية من؟ باريس، 2023.
اليونسكو، 2024	اليونسكو، التقرير العالمي لرصد التعليم 5/2024، القيادة في التعليم - قيادة من أجل التعلم. باريس، 2024.
اليونسكو، دون تاريخ	اليونسكو (دون تاريخ). التمويل - الحكومات والأسر. متوفر على: https://www.education-progress.org/en/articles/finance
المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (2024). تقرير التعليم لعام 2024 - تعليم اللاجئين: بعد خمس سنوات من إطلاق استراتيجية تعليم اللاجئين لعام 2030	المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (2024). تقرير التعليم لعام 2024 - تعليم اللاجئين: بعد خمس سنوات من إطلاق استراتيجية تعليم اللاجئين لعام 2030
اليونيسف، دون تاريخ	اليونيسف (دون تاريخ). بوابات التعلم الرقمي العام. متوفر على: https://www.unicef.org/digitaleducation/gateways-public-digital-learning
الأمم المتحدة، 2015	الأمم المتحدة (2015). المقرّر الذي اعتمده الجمعية العامة في 25 أيلول/سبتمبر 2015، المقرّر 1/70: تحويل عالماً - خطة التنمية المستدامة لعام 2030.
الأمم المتحدة، بدون تاريخ	الأمم المتحدة، (بدون تاريخ). الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة. متوفر على: https://sdgs.un.org/goals/goal4
ووترز وبيتس، 2018	ووترز وبيتس (2018). تتبّع العمليات والتحليل التوافقي لدعم تقييم الأثر القائم على النظرية
فايس، 1998	فايس، سي إتش. (1998). طرق التقييم المخصّصة لدراسة البرامج والسياسات. إدارة بيرسون كوليدج.
البنك الدولي، 2024	البنك الدولي (2024). أثر تغير المناخ على التعليم وما ينبغي القيام به في هذا الشأن