



الفريق الدولي المعني بالمعلمين
في إطار التعليم حتى عام 2030

الخطة الإستراتيجية 2026-2029

الفريق الدولي المعني بالمعلمين
في إطار التعليم حتى عام 2030

الخطة الإستراتيجية 2026-2029

جدول المحتويات

5	الاختصارات
6	مقدمة
7	خلفية مهمة لفريق العمل
8	المنهجية والعملية التشاورية لهذه الخطة الإستراتيجية
10	إستراتيجية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين لتحقيق الأجندة العالمية المتعلقة بالمعلمين
11	إعادة تصور خطوط العمل الرئيسية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين
12	نظرية جديدة للتغيير وإطار عمل للنتائج
15	الخطوط الرئيسية للعمل للفترة 2026 - 2029
17	خط العمل الرئيسي 1: إنتاج المعرفة والتفكير المستقبلي
19	خط العمل الرئيسي 2: المناصرة والشراكات
20	خط العمل الرئيسي 3: تعلّم السياسات وتغييرها
22	طريقة العمل
22	بالاستناد إلى تنوّع عضوية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بالمعلمين
24	الحوكمة والاستدامة
24	اللجنة التوجيهية
24	نقاط الاتصال الإقليمية
25	الشؤون الإدارية
25	الجهات العاملة في تعبئة الموارد
26	الرصد والتقييم
26	خط العمل الرئيسي 1: استخدام المعرفة المُنتجة والمُعَمَّمة من خلال فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين
26	خط العمل الرئيسي 2: تأثير رسائل المناصرة
27	خط العمل الرئيسي 3: مشاركة الأعضاء في أنشطة التعلّم في مجال السياسات وفي عمليات تغييرها
27	الحوكمة: فعالية الحوكمة متعددة الأطراف لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين
28	الافتراضات والمخاطر
28	تحديد الموقع
28	ديناميكيات الشبكة ومدى الوصول
28	الحوكمة مهمة
28	مستويات الموارد
29	المراجع
30	الملحق الأول: إطار النتائج
30	لمحة عامة
31	النتائج والمخرجات والأنشطة
33	الملحق الثاني: مؤشرات الأداء الرئيسية
36	الملحق الثالث: إطار الرصد والتقييم

الاختصارات

جمعية تطوير التعليم في أفريقيا	ADEA
Conférence des ministres de l'Éducation des États et gouvernements de la Francophonie (مؤتمر وزراء التعليم للدول والحكومات الفرنكوفونية)	CONFEMEN
منظمة المجتمع المدني	CSO
التعليم للجميع	EFA
اللجنة التوجيهية رفيعة المستوى للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة - التعليم 2030	HLSC
خط العمل الرئيسي	MLA
منظمة غير حكومية	NGO
مبادرة المعلمين الإقليمية لأفريقيا	RTIA
هدف التنمية المستدامة	SDG
منظمة وزراء التربية والتعليم في جنوب شرق آسيا	SEAMEO
التطوير المهني للمعلمين	TPD
الفريق الدولي المعني بالمعلمين	TTF
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	UNESCO

مقدمة

عام 2030 (TTF) إلى أن العالم سيحتاج إلى 44 مليون معلم إضافي بحلول عام 2030 لتحقيق أهداف التعليم الابتدائي والثانوي الشامل. إضافة إلى ذلك، في العديد من الأماكن حول العالم، يفتقر المعلمون إلى التدريب المناسب أو المؤهلات اللازمة، أو لا يتلقون الدعم أو الأجر الكافي. تواجه بعض المناطق تحديات ملحة بشكل خاص: فمناطق أفريقيا جنوب الصحراء وحدها ستحتاج إلى 15 مليون معلم إضافي بحلول عام 2030. غير أنه برزت قضايا تتعلق بجاذبية المهنة ونقص المعلمين في جميع المناطق العالمية ومستويات دخل البلدان (اليونسكو وفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، 2024).

لقد اكتسب الوعي العالمي والعمل المتعلق بأهمية مهنة التدريس والحاجة إلى تحسين سياسة المعلمين زخمًا مشجعًا في السنوات الأخيرة. خلال السنوات الأربع الماضية، أقرت قمة تحويل التعليم (2022)، والفريق رفيع المستوى للأمين العام للأمم المتحدة المعني بمهنة التدريس (2024)، ومنندى الحوار الرابع عشر حول سياسات المعلمين (2024)، وإعلان فورتاليزا (2024)، وتوافق سانتياجو (2025) جميعها بالدور الأساسي وأهمية المعلمين، وسلطت الضوء على الحاجة إلى تحسين السياسات والاستثمار في هذه المهنة. يجب أن يستمر هذا الزخم العالمي حول أهمية المعلمين، والاحترافية في مهنة التدريس، والسياسات التي يمكن أن تدعم كلاً من المعلمين والاحترافية في مهنتهم في الدفع الأخير نحو خط النهاية لأجندة التعليم 2030.

تضع هذه الخطة الإستراتيجية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين في موقع يسمح لها بمواصلة دورها المحوري في دعم وتحقيق الأجندة العالمية المتعلقة بالمعلمين. يعمل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين كمنظمة عالمية لقضايا المعلمين ومرجع للمخططين وصناع السياسات، وتتعاون مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة لمواجهة التحديات العالمية المتعلقة بالمعلمين ومهنة التدريس بشكل مباشر. يعتمد مستقبل مهنة التدريس، وأنظمة التعليم بشكل أوسع على هذا العمل الحيوي.

التعليم حق أساسي من حقوق الإنسان، وممارسته ضرورية للتنمية الفردية والفرص والرفاهية. ولهذا السبب يسعى الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة (SDG 4) وجدول أعمال التعليم 2030 إلى "ضمان التعليم الجيد الشامل والمنصف وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع". يوفر التعليم للأفراد المهارات اللازمة للتوظيف والوظائف اللائقة وريادة الأعمال، كما يشير إلى ذلك الهدف 4.4 من أهداف التنمية المستدامة. كما أن التعليم يمكن المعلمين من الازدهار في مجتمع عالمي متغير، من خلال التعليم من أجل "أنماط حياة مستدامة، وحقوق الإنسان، والمساواة بين الجنسين، وتعزيز ثقافة السلام واللاعنف، والمواطنة العالمية، وتقدير التنوع الثقافي"، كما هو موضح في الهدف 4.7 من أهداف التنمية المستدامة. لا يمكن للناس الوصول بشكل كامل إلى الحقوق المنصوص عليها في أهداف التنمية المستدامة الأخرى، مثل الصحة الأفضل والعمل اللائق والمساواة بين الجنسين والحق في العيش بسلام، إلا من خلال التعليم. تؤكد هذه الطبيعة المتعددة الأبعاد أهمية تعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع.

المعلمون هم جوهر توفير التعليم الجيد: فقد استمرت الأبحاث في بناء إجماع عالمي على أن دورهم هو أهم عامل على مستوى المدرسة لتحسين نتائج التعلم ورفاهية الطلاب. مع تزايد التحديات العالمية، يحتاج المعلمون أنفسهم إلى أن يصبحوا متعلمين مدى الحياة للاستجابة بشكل أفضل للسياقات المتغيرة، مع تعزيز وتمكين التعلم مدى الحياة لدى طلابهم. لذلك، فإن القدرة التحويلية للمعلمين أمر بالغ الأهمية في تحقيق الأهداف الطموحة للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة وأجندة التعليم 2030. الهدف 4.ج من الهدف الرابع لأهداف التنمية المستدامة تُسلط الضوء بوضوح على الدور المحوري للمعلمين، من خلال هدفه المتمثل في "زيادة المعلمين المؤهلين بشكل كبير".

لسوء الحظ، فإن التقدم العالمي نحو تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة والهدف 4.ج مهدد. وقد توصل التحليل الذي أجرته اليونسكو والفريق الدولي المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى

قيم فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين

الأثر
تحويل السياسة إلى
تغيير قابل للقياس
ومستدام



التعاون
حشد شبكة عالمية من الشركاء
لتحقيق تأثير جماعي



المعلمون أولاً
تعزيز صوت ومكانة
وتمكين المعلمين



المعرفة
توجيه السياسات القائمة
على الأدلة والرؤى
المستقبلية



الإنصاف
ضمان تعليم شامل ومتاح
وعالي الجودة للجميع



خلفية مهمة لفريق العمل

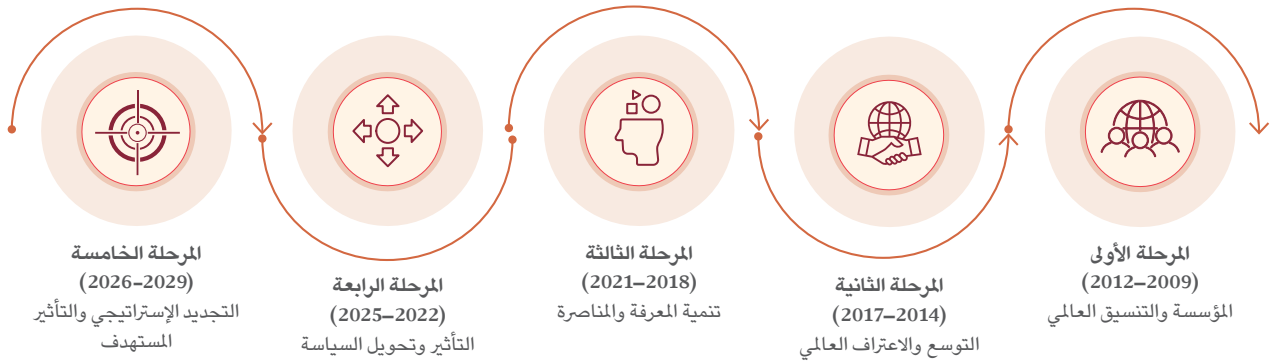
في إطار هذه الخطة الإستراتيجية الحالية، سيحتفل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بالذكرى السنوية العشرين لتأسيسها بين أكتوبر وديسمبر 2028. سيتيح ذلك فرصة للتفكير في العقدين الماضيين من حشد وتنسيق أصحاب المصلحة لوضع وتنفيذ إستراتيجيات للمعلمين وإصلاحات تعليمية تعمل على تحسين سياسات وممارسات المعلمين.

تبرز الملخصات التالية لمراحل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين حتى الآن كيفية تكيف المنظمة مع المشهد العالمي المتغير، بما في ذلك التحول من الترويج للتعليم للجميع إلى دعم أجندة التعليم 2030 والهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة.

يُعدّ فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين شراكة فريدة من نوعها تم إنشاؤها للدفاع عن المعلمين ومهنة التدريس في جميع أنحاء العالم. يضم فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين 194 عضوًا، وهم الحكومات الوطنية والمنظمات الدولية والمؤسسات والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني، وكلهم يعملون معًا لضمان وجود معلم مؤهل ومتحمس ومتمكن في كل فصل دراسي.

تأسس فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين في الأصل استنادًا إلى إعلان أوصلو لعام 2008، حيث دعت المجموعة الرفيعة المستوى لبرنامج "التعليم للجميع" الحكومات إلى تحديد نقص أعداد المعلمين وحثت شركاء التنمية على دعم هذه الجهود. ولدعم هذا العمل وتحقيق أهداف التعليم للجميع، تم إنشاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين من أجل التعليم.

وقد وجهت خطة العمل الأولى فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين المرحلة الأولى من أنشطتها بين عامي 2009 و2012. كل أربع سنوات، ساعدت التقييمات الخارجية على توجيه عملية تطوير الخطط الإستراتيجية الجديدة وتحديد الأولويات للمراحل اللاحقة.



بالمعلمين مساعدة الأعضاء على معالجة الثغرات المتعلقة بالقدرات والتمويل والسياسات، ولكن المرحلة الثانية من عمل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بين عامي 2014 و2017 شهدت أيضًا ثلاثة خطوط عمل محدثة: المناصرة والتنسيق مع المبادرات العالمية، وخلق المعرفة وتبادلها، ودعم البلدان. خلال هذه الفترة، نجح فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين في الدفع لإدراجهم تحديدًا كعوامل تمكين لتحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة. وشملت هذه المرحلة أيضًا تطوير ونشر النسخة الأولى المختصرة من دليل تطوير سياسات المعلمين في عام 2015، أصبح الفريق الدولي المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 رسميًا، وتم تغيير اسمه ليعكس التزامه بتحقيق أهداف التنمية المستدامة وإعلان إنتشون للتعليم 2030 وإطار العمل الخاص به.

المرحلة الأولى: 2009-2012

في أعقاب الدعوة إلى العمل في إعلان أوصلو، صاغ فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين خطة عمل تضمنت الأهداف الرئيسية والأنشطة المحددة المتوقع اعتمادها من قبل شركاء التعليم. وقد وفر الفريق تنسيقًا وإشرافًا على المستوى الدولي، مع التركيز على الثغرات في القدرات والتمويل والسياسات. وقد أسهم ذلك في ضمان بقاء المعلمين عنصرًا ذا قيمة في الأجندات التعليمية العالمية والوطنية. خلال هذه الفترة، أنشأت فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين أيضًا أمانة عامة داخل اليونسكو.

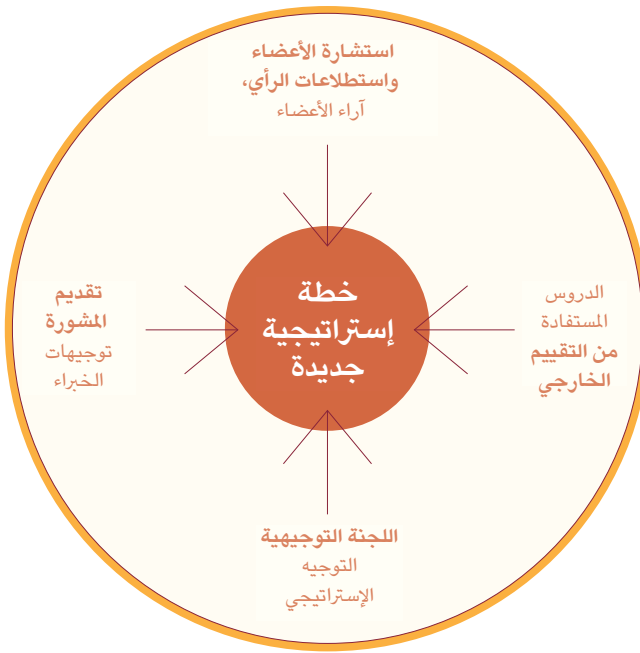
المرحلة 2: 2014-2017

أقر التقييم الخارجي الأول فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بقيمته في توسيع الفهم العالمي لقضايا المعلمين. واصل فريق العمل الدولي

بعد إجراء تقييم خارجي ثانٍ في تطوير المرحلة التالية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، من عام 2018 إلى عام 2021، استمرت خطوط العمل الرئيسية في التركيز على المناصرة وإنتاج المعرفة وتبادلها ودعم البلدان لتطوير سياسات شاملة للمعلمين. في هذه المرحلة، شملت جهود فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين إنشاء منصة معرفية عبر الإنترنت باللغات العربية والإنجليزية والفرنسية والإسبانية؛ وثلاثة منتديات حوار حول سياسات المعلمين؛ وحملات مناصرة عالمية.

وقد أسهم تقييم خارجي ثانٍ في تطوير المرحلة التالية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، من عام 2018 إلى عام 2021، استمرت خطوط العمل الرئيسية في التركيز على المناصرة وإنتاج المعرفة وتبادلها ودعم البلدان لتطوير سياسات شاملة للمعلمين. في هذه المرحلة، شملت جهود فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين إنشاء منصة معرفية عبر الإنترنت باللغات العربية والإنجليزية والفرنسية والإسبانية؛ وثلاثة منتديات حوار حول سياسات المعلمين؛ وحملات مناصرة عالمية.

المنهجية والعملية التشاورية لهذه الخطة الإستراتيجية



تُدرّس هذه الخطة الإستراتيجية المرحلة الخامسة من عمل الفريق. وقد استندت تحدياتها في الإستراتيجية التوجيهية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين استنادًا إلى التوصيات والتعليقات الواردة من التقييم الخارجي ومن خلال مشاورات مع مجموعات مختلفة من الأعضاء داخل شبكة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين.

التقييم الخارجي

تم إجراء تقييم خارجي لشبكة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بين ديسمبر 2024 وأغسطس 2025 لتقييم مدى تقدمها نحو أهدافها الإستراتيجية ووضع توصيات للانتقال إلى الخطة الإستراتيجية التالية. وقد ركزت الدراسة على تقييم مدى ملاءمة وتماسك إطار عمل نقل التكنولوجيا، وفعاليتها وتأثيره، وكفاءته، واستدامته.

ولتحسين فهم التقدم الذي أحرزه فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين نحو خطته الإستراتيجية للفترة 2022-2025، تناول التقييم الإنجازات الرئيسية وإستراتيجيات التنفيذ والموارد والتحديات وعمليات الحوكمة وصحة مهمتها ونطاق نظرية التغيير الخاصة بها والتحويلات الإستراتيجية عن الخطة الإستراتيجية السابقة. استخدم التقييم عدة أساليب لتطوير نتائج، بما في ذلك استطلاعات رأي الأعضاء والبلدان حول التأثير، ومقابلات مع المخبرين الرئيسيين، ومناقشات مجموعات التركيز، وورش العمل، ومراجعة الوثائق والبيانات.

بشكل عام، وجد التقييم أن فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين لا يزال ذا أهمية كبيرة ويضيف قيمة واضحة إلى المشهد التعليمي العالمي. وقد مكّنت كفاءتها التشغيلية وآليات الحوكمة الفعّالة بالعديد من الأنشطة الناجحة والمتربطة، مثل منتدى حوار سياسات المعلمين، وأول تقرير عالمي عن المعلمين، ودليل تطوير سياسات المعلمين، ومنصة المعرفة. أسهمت نقاط القوة هذه مجتمعة في إحراز فريق العمل تقدمًا ملحوظًا نحو تعزيز أولويات إنتاج المعرفة والمناصرة في الخطة الإستراتيجية السابقة.

وفي الوقت نفسه، وجد التقييم بعض المجالات التي يمكن تحسينها. على الرغم من قوتها في المجالات ذات الأولوية لإنتاج المعرفة والمناصرة، فقد ظهرت تناقضات حول التعلم بين الأقران على المستوى الإقليمي. وشملت هذه المشكلات تفاوتًا في مشاركة الأعضاء وفجوات في التنسيق إلى حد

كبير، فضلًا عن عدم وجود آليات متابعة في الحوار العالمي. قدم تقرير التقييم خمس توصيات رئيسية للخطة الإستراتيجية الجديدة (Visser et al., 2025):

1. الحفاظ على الأهداف الإستراتيجية الثلاثة الحالية، مع إجراء تعديلات طفيفة لتوضيح الأولويات.
2. تركيز الجهود على مجموعة فرعية من المناطق أو البلدان لتعزيز الدعم والمراقبة.
3. تعزيز مشاركة الأعضاء وإحساسهم بالمسؤولية في تنفيذ الخطة الإستراتيجية.
4. إعطاء الأولوية لتعبئة الموارد وتنويعها.
5. تعزيز ظهور الشبكة وفائدتها للأعضاء.

مشاورات الأعضاء

والتواصل بين الأعضاء والمجموعات، وزيادة التركيز على مناطق أو بلدان محددة، والحوار بين المناطق المختلفة، وسبل أفضل لاستيعاب تطلعات واحتياجات الأعضاء وتعزيز مشاركتهم بشكل أكبر مع فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بشأن أنشطة الشبكة ومخرجاتها. وقد عُقدت الجولة الثانية من المشاورات بقيادة ممثلين من مختلف الأطراف في اللجنة التوجيهية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بين ديسمبر 2025 وفبراير 2026 لضمان انعكاس جميع الأولويات في هذه الخطة الإستراتيجية. أدت المدخلات من هذه العملية التشاورية إلى نظرية التغيير الجديدة، وإطار النتائج وإطار الرصد والتقييم المقدمين في هذه الخطة الإستراتيجية.

عُقدت عدة اجتماعات تشاورية بين شهري سبتمبر ونوفمبر 2025 بهدف مراجعة نتائج تقرير التقييم ومناقشة المدخلات اللازمة لتطوير الخطة الإستراتيجية الجديدة. وشملت هذه الاجتماعات مشاورات مع القادة المشاركين للمجموعات المواضيعية، والممثلين الإقليميين، ومجتمع الممارسة الخاص بالمعلمين التابع لليونسكو (المكون من موظفي اليونسكو العاملين في قضايا المعلمين في المكاتب الميدانية) ومجموعة استشارية رئيسية معنية. بشكل عام، عكست نتائج المشاورات ما توصل إليه التقييم. أكد الأعضاء على الحاجة إلى مزيد من التعاون



بيرين جيون، مُعلمة في ونجو، جمهورية كوريا
الصورة: اليونسكو / تاك أوه

إستراتيجية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين لتحقيق الأجندة العالمية المتعلقة بالمعلمين

عملها الرئيسية. لقد وفرت دورة الخطة الإستراتيجية الأخيرة أساساً متيناً للنجاح: كما وجد التقييم الخارجي، فإن الخطة الإستراتيجية لعام 2022 ونظرية التغيير الخاصة بفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين كانت متوافقة بشكل جيد مع الأجندة العالمية وعكست الأولويات الرئيسية. وأشار التقييم أيضاً إلى أن فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين نجح في تعزيز هويته كمنصة متعددة الأطراف تركز بشكل فريد على مهنة التدريس (Visser et al., 2025). في بيئة تعليمية عالمية معقدة، وجد التقييم أن برنامج فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين ظل ذا صلة كبيرة واحتل دوراً مميزاً في دعم المعلمين في جميع أنحاء العالم. ستبنى هذه الخطة الإستراتيجية على هذا النجاح لتطوير نهج أقوى خلال السنوات الأربع القادمة.

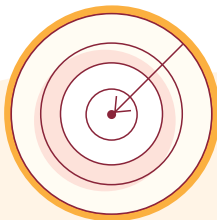
وفي الوقت نفسه، قدم التقييم ومشاورات الأعضاء عدداً من مجالات التحسين لمساعدة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين على مواصلة تعزيز كلٍّ من نظرية التغيير وهياكل الحوكمة للتكيف مع الاحتياجات المتطورة لمهنة التدريس. بشكل عام، تشمل هذه المجالات شعوراً أكبر بالترابط بين خطوط العمل الرئيسية، وزيادة تعبئة الأعضاء ومشاركتهم، وتعميق التعلم في السياسات الوطنية والإقليمية لبناء القدرات. تنعكس مجالات التحسين هذه في أرجاء الخطة الإستراتيجية وتستمر في دفع المهمة والرؤية والهدف لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين (انظر الشكل 1).

تتمثل المهمة الأساسية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين في تعزيز انخراط الحكومات وأصحاب المصلحة لتعزيز سياسات وممارسات المعلمين من أجل تحقيق الحق الكامل في التعليم الجيد. وبالتالي، تلعب فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين دوراً محورياً في السعي لتحقيق الهدف 4.ج والهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة وخطة التعليم لعام 2030 كلها. تسعى فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين إلى تقديم مساهمات رئيسية في بنية التعليم العالمية من خلال ضمان معاملة المعلمين وجودة التدريس كأولوية وتوفير التمويل الكافي لهما ضمن الأجندة العالمية. يهدف فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين أيضاً إلى رفع مستوى تقدير مهنة التدريس، بحيث يتم الاعتراف بصوت المعلمين وقدرتهم على التأثير ومكانتهم على الصعيد العالمي والحفاظ عليها.

يتعاون فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين مع الحكومات لوضع سياسات للمعلمين تجعل التعليم متاحاً، ويمكن الوصول إليه، ومقبولاً، وقابل للتكيف. إن ضمان وجود عدد كافٍ من المعلمين ذوي التدريب العالي في النظام التعليمي أمر أساسي لضمان استمرار توفر التعليم وقبوله. وفي الوقت نفسه، يمكن للمعلمين ذوي تدريب عالٍ، الذين يواصلون التعلم طوال حياتهم، أن يعززوا خيارات تعليمية أسهل وأكثر قابلية للتكيف.

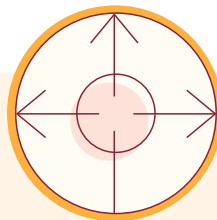
تحدد هذه الخطة الإستراتيجية كيف ستدعم فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين مهمتها المستمرة من خلال نظرية محدثة للتغيير، وإطار النتائج، وإطار الرصد والتقييم، إلى جانب بعض التعديلات على خطوط

الشكل 1: الرؤية والرسالة والهدف والنتائج لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين



الهدف والنتائج

فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين هو تحالف عالمي متعدد الشركاء يهدف إلى ضمان بقاء المعلمين والتدريس على رأس جدول أعمال التعليم، وتمكين الحوار والتبادل، وتعزيز الإستراتيجيات، وتعزيز انخراط الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين من أجل النهوض بالمعلمين وجودة التعلم.



المهمة

يعمل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين على تعزيز انخراط الحكومات والجهات المعنية الأخرى لتعزيز سياسات وممارسات المعلمين، والعمل كمحفز للجهود العالمية والإقليمية والوطنية نحو التنفيذ الكامل للحق في التعليم.



الرؤية

ينبغي أن تكون مهنة التدريس مهنة ذات قيمة، وينبغي أن يتلقى كل متعلم تعليمه من قبل معلمين مؤهلين ومتحمسين ومتمكنين ضمن أنظمة ذات موارد جيدة، وفعالة، وتخضع لحوكمة فعالة لتعزيز التعلم وتحقيق تعليم شامل وعادل وعالي الجودة للجميع.

إعادة تصور خطوط العمل الرئيسية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين

فإن النموذج الجديد يركز بشكل أكبر على كيفية زيادة تأثير كل منها على الآخرين (انظر الشكل 2). سيضمن هذا النموذج المحدث بشكل أفضل في دعم كل خطوط العمل الرئيسية أهداف ونتائج الآخرين، مع الحفاظ على تركيز ومخرجات إطار عمل تكنولوجيا التعليم ذات صلة عالية في بيئة تعليمية عالمية ديناميكية.

تستند هذه الخطة الإستراتيجية ونظرية التغيير الخاصة بها إلى ثلاثة خطوط عمل رئيسية (MLAs). خطوط العمل الرئيسية للفترة 2026-2029 تعتمد على الإنجازات السابقة، مع إجراء تعديلات تهدف إلى تعزيز إدماج مفاهيم الترابط والتماسك والاتساق عبر مختلف المحاور الموضوعية بصورة أشمل. بينما ظلت الأفكار الأساسية لخطوط العمل الرئيسية كما هي إلى حد كبير في الخطة الإستراتيجية السابقة،

خط العمل الرئيسي 1 إنتاج المعرفة والتفكير المستقبلي

يتم تحديد الفجوات المعرفية وسدها، من خلال الإنتاج المشترك للمعرفة من قبل أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين ومن خلال المراقبة الدقيقة للأدبيات الرمادية والأكاديمية، لضمان توفر البحوث ذات الصلة والحديث حول سياسات وممارسات المعلمين. وفي الوقت نفسه، ومع اقتراب العالم من انتهاء أجندة التنمية المستدامة لعام 2030، فإن إنتاج المعرفة حول مستقبل التدريس استجابة للتغيرات المجتمعية والتقدم التكنولوجي السريع يوفر رؤى جديدة لصياغة وتنفيذ سياسات شاملة للمعلمين.



خط العمل الرئيسي 2 المناصرة والشرارات

تتم الدعوة إلى الدور الحاسم للمعلمين وجودة التدريس، ونشر الرسائل الرئيسية لتحويل سياسة وممارسات المعلمين بشكل مشترك، واعتمادها وتضمينها من خلال شراكات أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين داخل الشبكة وخارجها، لوضع أجندات عالمية وإقليمية ووطنية. وتسعى هذه الأجندات بدورها إلى تعزيز ودعم فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين وأمانتها العامة.



خط العمل الرئيسي 3 تعلم السياسات وتغييرها

يُعزّز التعلم المتعلق بالسياسات الموضوعية والإقليمية والوطنية لتطوير قدرات ومعارف أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين على دفع تغيير السياسات وتحويل التدريس بناءً على احتياجات الأعضاء. يتم تطوير روابط عميقة مع البحث (خط العمل الرئيسي 1) والمناصرة (خط العمل الرئيسي 2) لتدعيم تعبئة متماسكة وذات صلة بالمعرفة بهدف تطوير تعلم السياسات وإحداث تغييرها.





نظرية جديدة للتغيير وإطار عمل للنتائج

كما أن الترابطات في نظرية التغيير هذه تضع الأساس لتعزيز تفاعل الأعضاء وتعبئتهم ومشاركتهم. كانت نظرية التغيير السابقة تقوم على التمييز بين المخرجات والمهام بين أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين والأمانة العامة، وهذا أدى في بعض الأحيان إلى تأثير العزلة، وضغط كبير على الأمانة العامة، ومحدودية مشاركة بعض الأعضاء. تهدف هذه الخطة الإستراتيجية إلى بناء المزيد من التماسك من خلال البناء المشترك للأنشطة والمخرجات بين الأعضاء والأمانة العامة.

من خلال الجمع بين إنتاج المعرفة والتفكير المستقبلي لتوليد الأدلة، والدفاع عن المعلمين ومهنة التدريس، وتعلّم السياسات وتغييرها، تسعى هذه الخطة الإستراتيجية إلى تحسين جودة ودقة وتأثير سياسات وممارسات المعلمين. وبدورها، ستكون هذه التحسينات في سياسات وممارسات المعلمين بمثابة أساس لتحقيق الحق في التعليم. تستند نظرية التغيير إلى الاعتقاد بأنه عندما يعمل كلّ من الحكومات والمعلمين وأصحاب المصلحة بشكل تعاوني، مسترشدين ببيانات عالية الجودة وفي الوقت المناسب، ومستندين إلى مبادئ قائمة على الحقوق، تصبح أنظمة التعليم أكثر شمولاً وإنصافاً واستدامة.

تستند نظرية التغيير الخاصة بفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين للفترة من 2026 إلى 2029 إلى نظام مترابط من ثلاثة خطوط عمل رئيسية، حيث يرتبط كل عنصر وبنية المنطقية بعدة عناصر أخرى، بما يتجاوز مساهمته المباشرة من حيث النتائج. المنطق الأساسي وراء هذا النموذج هو أن التغيير يتم من خلال إجراءات متزامنة تساهم في المهمة الشاملة: تعزيز انخراط الحكومات وأصحاب المصلحة لتعزيز سياسة المعلمين وممارساتهم من أجل التنفيذ الكامل للحق في التعليم (انظر الجدول 1 للاطلاع على نظرة عامة إلى إطار النتائج؛ انظر الملحق الأول للاطلاع على إطار النتائج الكامل).

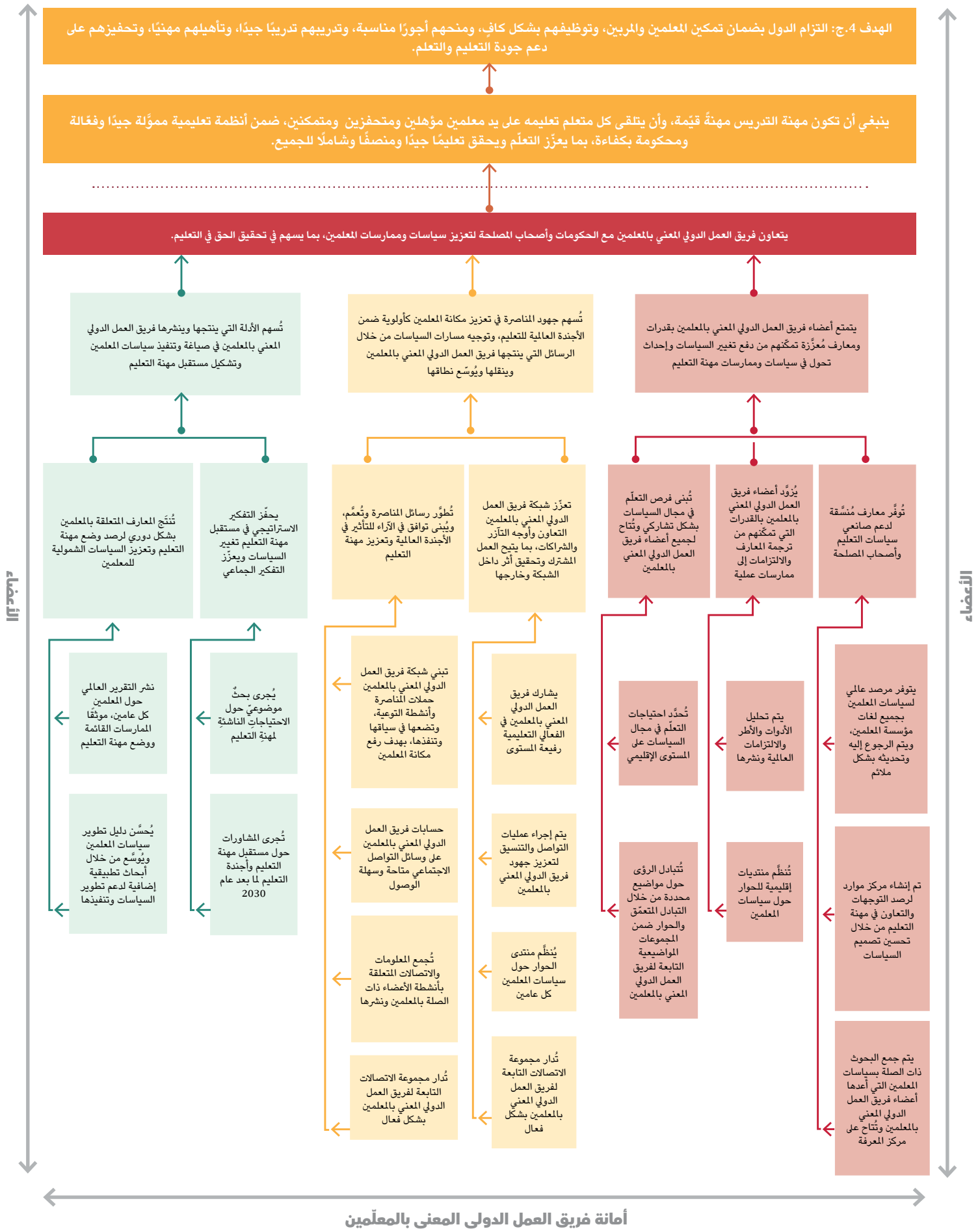
يهدف فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين إلى تهيئة الظروف المواتية لإنجاز هذه المهمة من خلال نظام مترابط من الأنشطة وتفاعل أعضائها. تُعدّ المنتجات الرئيسية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين – التقرير العالمي عن المعلمين ومنتدى حوار سياسات المعلمين – أمثلة مهمة للغاية على الأنشطة التي تساهم في جميع خطوط العمل الرئيسية وتنتمي إليها، رغم ارتباط كلّ منها بخطوط العمل الرئيسية المحددة لأغراض الإدارة وإعداد التقارير.

الهدف الشامل: ضمان التعليم الجيد الشامل والعاقل وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع			
الهدف العام: الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة (ج) التزام الدول بضمان تمكين المعلمين والمربين، وتوظيفهم بشكل كافٍ، ومنحهم أجورًا مناسبة، وتدريبهم تدريبًا جيدًا، وتأهيلهم مهنيًا، وتحفيزهم على دعم جودة التعليم والتعلم.			
المهمة العامة: يتعاون فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين مع الحكومات والجهات المعنية لتعزيز سياسات وممارسات المعلمين بما يضمن التنفيذ الكامل للحق في التعليم الجيد			
الهدف (خط العمل الرئيسي) 1: إنتاج المعرفة والتفكير المستقبلي	الهدف (خط العمل الرئيسي) 2: المناصرة والشراكات	الهدف (خط العمل الرئيسي) 3: تعلم السياسات وتغييرها	الحوكمة
النتيجة 1. تدفع الأدلة التي يتم توليدها ونشرها من قبل شبكة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين إلى صياغة وتنفيذ سياسات المعلمين ويسهم في تشكيل مستقبل مهنة التدريس.	النتيجة 2. تعمل جهود المناصرة على تعزيز مكانة المعلمين كأولوية في أجندة التعليم العالمية، وتوجه السياسات من خلال الرسائل التي ينتجها فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين وينقلها ويعززها.	النتيجة 3. يتمتع أعضاء فريق عمل المعلمين (فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين) بقدرات ومعارف مُعززة لدفع تغيير السياسات وتحويل سياسات وممارسات المعلمين.	النتيجة 4. تتمتع فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين باليات حوكمة فعالة وسريعة الاستجابة وتمثيلية.



بولي كولاروس بيناغ، مُعلّمة ثنائية اللغة في مجتمع ناسا، في الإقليم الأندلسي لكوتيتا، كالونو، كولومبيا.
الصورة: اليونيسكو / ناديج مازار

الشكل 3. نظرية التغيير



الخطوط الرئيسية للعمل للفترة 2026-2029

تهدف الخطة الإستراتيجية للفترة 2025-2029 إلى زيادة المشاركة الموجهة من الأعضاء في جميع الأنشطة والمخرجات في كل خطوط العمل الرئيسية. ويشمل ذلك تركيزاً أكبر على المجموعات المواضيعية، ونقاط الاتصال الإقليمية، وأعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين ذوي النطاق الإقليمي، والذين يمكنهم المساهمة في الأنشطة والاستفادة من نتائجها بينما ستقدم الأمانة العامة بعض المدخلات التقنية واللوجستية، سيتم حشد أعضاء المجموعات للمساهمة في تطوير منتجات معرفية محددة ذات صلة إما بمنطقتهم أو بموضوع المجموعة المواضيعية التي ينتمون إليها. وبالمثل، سيتم إنشاء فرص تعلم السياسات بقيادة الأعضاء استعداداً لمنتدى حوار سياسات المعلمين وكمتابعة له. ستعمل مجموعة الاتصالات كمنصة للتعاون في صياغة جهود المناصرة وتحقيق تأثير أكبر على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية. تتعدد فوائد الأعضاء النشطين، بدءاً من الظهور العلني وصولاً إلى المساهمة الحاسمة في صياغة جدول الأعمال وزيادة الوصول إلى المعرفة والقدرة على حشد المعرفة بشكل كافٍ في عمليات صنع السياسات. من خلال هذا النهج الذي يقوده الأعضاء بشكل أكبر، يمكن لأعضاء شبكة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين أيضاً أن يلعبوا دوراً إستراتيجياً أكبر في ربط عمل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين من خلال أنشطتهم وشبكاتهم الإقليمية الخاصة، بما يساهم في خلق ديناميكية للتغيير على مستوى البلدان. بشكل عام، ستساعد هذه التحولات في التركيز، إلى جانب زيادة المتابعة والمساءلة، على بناء التماسك داخل الشبكة بحيث يُوجّه كل ناتج ونشاط نحو تحقيق مهمة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين: وتعزيز انخراط الحكومات وأصحاب المصلحة لتعزيز سياسة المعلمين وممارساتهم من أجل التنفيذ الكامل للحق في التعليم.

أكد التقييم الخارجي لعام 2025 صحة خطوط العمل الرئيسية ووجد أن فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين قد أحرزت تقدماً ملحوظ في تعزيز أولوياتها الإستراتيجية للفترة 2022-2025، لا سيما في الأنشطة المتعلقة بإنتاج المعرفة ونشرها (خط العمل الرئيسي 1) والمناصرة (خط العمل الرئيسي 2). ومع ذلك، تم تحديد مجالٍ للتحسين في تعلم السياسات الوطنية والإقليمية (خط العمل الرئيسي 3)، حيث أشار التقييم إلى أن فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين تعزز التعلم الإقليمي بين الأقران بشكل أكثر اتساقاً مع تطوير آليات واضحة تربط الرؤى العالمية باحتياجات البلدان وتدعم جهود الإصلاح على مستوى الوطني وبناءً على ذلك، يُولي الأعضاء الجدد في المجلس التشريعي الأولوية للترابط والتماسك والمشاركة والدعم المتبادل. وكجزء من هذا التحول، ينتقل خط العمل الرئيسي 1 من إنتاج المعرفة ونشرها إلى إنتاج المعرفة والتفكير المستقبلي في مهنة التدريس، مع التركيز على البحث لصالح السياسات والبحث في السياسات. سيمكن هذا التحول الأنشطة التي تركز على إنتاج المعرفة ليس فقط من فحص القضايا الحالية والحلول المحتملة، ولكن أيضاً من النظر في مستقبل تطوير المعلمين، وهذا يوفر رؤية مستقبلية تمكن من المناصرة بشكل أفضل وخاصة تعلم السياسات. كما أن خط العمل الرئيسي 2 يشهد تغييرات طفيفة، حيث تصبح المناصرة والشراكات بدلاً من مجرد المناصرة، بهدف التركيز على التواصل الداخلي ودفع المزيد من المشاركة والدعم بقيادة الأعضاء إلى جانب العمل المستمر على وضع الأجندة العالمية. تدعم خطوط العمل الرئيسية المحدثة بعضها بعضاً، إلى جانب الارتباط بخط العمل الرئيسي الثالث، وتعلم السياسات وتغيير السياسات على المستويين الوطني والإقليمي وبدوره، يمكن لخط العمل الرئيسي 3 أن يوفر المحتوى والأدلة لتعزيز المناصرة وتحسين إنتاج وتعبئة المعرفة بشكل نوعي. ترتبط الأنشطة الرئيسية لمنتدى الحوار حول سياسات المعلمين والتقارير العالمي عن المعلمين بجميع خطوط العمل الرئيسية الثلاثة، وتعزز الروابط المتبادلة في كل مجال (انظر المربع 1).

المربع 1: الأنشطة الرئيسية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين

يحافظ فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين على نشاطين رئيسيين يدعمان مهمة ورؤية فريق العمل من خلال المساهمة في تحقيق النتائج عبر جميع خطوط العمل الرئيسية الثلاثة: منتدى حوار سياسات المعلمين والتقارير العالمي عن المعلمين.

منتدى حوار سياسات المعلمين

التقرير العالمي عن المعلمين

يُعد التقرير العالمي عن المعلمين ثاني نشاط رئيسي لفريق العمل الدولي المعني، وقد صدر التقرير الأول بالتزامن مع منتدى حوار سياسات المعلمين لعام 2024. يقوم التقرير بفحص ورصد التقدم العالمي نحو الهدف 4 ج من أهداف التنمية المستدامة، وهذا يجعله ناتجًا رئيسيًا لإنتاج المعرفة (خط العمل الرئيسي 1). كما يساعد التقرير على تطوير حملات المناصرة العالمية (خط العمل الرئيسي 2) ويعمل على تعبئة المعرفة لمرحلي التشخيص والصياغة في تعلم السياسات (خط العمل الرئيسي 3). من خلال سلسلة من اتفاقيات النشر المشترك، تمت ترجمة التقرير العالمي الافتتاحي إلى خمس لغات إضافية (العربية والصينية والفرنسية والإسبانية والبرتغالية). وقد أُنحت هذه الاتفاقيات نشر التقرير في أكثر من 80 دولة، وهذا أدى إلى زيادة ظهوره بشكل كبير وتعزيز دوره كمرجع عالمي مشترك بشأن سياسة المعلمين.

ما توصل إليه التقييم الخارجي إلى أن التقرير العالمي الافتتاحي نجح في سد فجوة الأدلة العالمية من خلال تقديم مراجعة شاملة وموثوقة بها للتقدم العالمي نحو الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة والهدف 4 ج. وجد التقييم أيضًا أن التقرير "ساعد على وضع فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين باعتبارها جهة تنسيقية ومرجعية فكرية رائدة في قضايا المعلمين" (Visser et al., 2025).

للمواصلة في تعزيز التقارير العالمية المستقبلية، وبناء روابط أعمق بين الأعضاء وخطوط العمل الرئيسية، ستعتمد فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بشكل أكبر على الأعضاء والمجموعات المواضيعية لتطوير المواضيع وأمثلة دراسات الحالة بهدف تعزيز ممارسات البناء المشترك للمعرفة. سيتم إصدار التقارير المستقبلية كل سنتين بالتزامن مع منتدى حوار سياسات المعلمين.

يجمع منتدى حوار سياسات المعلمين، الذي يُعقد كل عامين، أصحاب المصلحة الرئيسيين في مجال التعليم للتعاون في القضايا الحاسمة المتعلقة بالمعلمين وهدف التنمية المستدامة 4 ج، وهذا يجعله آلية أساسية للنهوض بحملات المناصرة الخاصة بفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين (خط العمل الرئيسي 2). كما يمثل المنتدى فرصة مهمة لدمج المناصرة مع إنتاج المعرفة المستمر (خط العمل الرئيسي 1) ووسيلة مهمة لتعلم السياسات وتغيير السياسات بين الأعضاء والمجموعات المواضيعية والإقليمية (خط العمل الرئيسي 3).

وأشار التقييم الخارجي إلى أن منتدى حوار سياسات المعلمين لعام 2024 أحدث زخمًا وعزز حضور الشبكة، مع أكثر من 400 مشارك حضوري و66,000 تفاعل مع الحملة على وسائل التواصل الاجتماعي.

خلال فترة الخطة الإستراتيجية السابقة، وفر منتدى حوار سياسات المعلمين لعام 2024 فرصة للتوافق الإستراتيجي مع الإطلاق المتزامن للتقرير العالمي الافتتاحي عن المعلمين. ومن المقرر بذل جهود منسقة مماثلة خلال السنوات الأربع المقبلة، مع تنظيم منتديات حوار سياسات المعلمين في عامي 2026 و2028.



أديليكي غياغبيدي، مفتش للتعليم الابتدائي في بنن، ويعمل مع مشروع غرين دو بيه.
الصورة: اليونسكو / يانتيك فولي

خط العمل الرئيسي 1: إنتاج المعرفة والتفكير المستقبلي



النتيجة 1

تُسهّم الأدلة التي ينتجها وينشرها فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين في صياغة وتنفيذ سياسات المعلمين، وتشكّل مستقبل مهنة التعليم

التنفيذ

سينتج فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين معرفةً حول المعلمين لرصد حالة مهنة التدريس وتعزيز سياسات شاملة للمعلمين (النتائج 1.1) ولدعم هذا الناتج، سيستمر نشر التقرير العالمي عن المعلمين كل عامين² لتوثيق الممارسات الحالية ووضع مهنة التدريس. ستتولى هيئة تحريرية توجيه عملية إعداد كل تقرير عالمي عن المعلمين. سيستمر تحسين وتوسيع دليل تطوير سياسات المعلمين من خلال أدلة عملية تنطبق مباشرة على تطوير السياسات وتنفيذها.

وبناءً على الملاحظات الواردة من التقييم الخارجي، سيكون هناك تركيز متجدد على رسم خرائط إنتاج المعرفة والأدلة لتحسين عملية تطوير السياسات (المخرج 1.2). سيتم انتقاء وتنظيم موارد سياسات المعلمين لتغذية الأدوات والأدلة العملية ونشرها من خلال مركز المعرفة في منصة المعرفة. لقد شكلت منصة المعرفة عنصرًا أساسيًا في عمل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين تحت خط العمل الرئيسي 1 (انظر المربع 2)، لكن التقييم وجد أيضًا تحديات تتعلق بمشاركة المستخدمين وإمكانية الوصول، وخاصة على المستوى الوطني. ولمعالجة هذا الأمر، سيتم الاستفادة من قوة جميع أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين لتحديد الموارد الحالية، والمشاركة في إنشاء موارد جديدة، وبناء شراكات بما يعزز التآزر في مجال تبادل المعرفة.

وبالنظر إلى المستقبل، ومع اقتراب أجندة التعليم 2030 من نهايتها، ستكون هناك حاجة إلى المشاورات وإنتاج المعرفة المواضيعية لمواصلة تلبية الاحتياجات الناشئة والمستمرة لمهنة التدريس. وبهذه الطريقة، فإن التفكير الإستراتيجي بشأن مستقبل مهنة التدريس سيحفز تغيير السياسات (المخرج 1.3)

ستقيس جهود الرصد والتقييم الخاصة بخط العمل الرئيسي 1 مدى انتشار الأبحاث والأدلة والتوجيهات الفنية التي تم إنتاجها من خلال فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، وخاصة من خلال التقرير العالمي عن المعلمين، والإشارة إليها وتطبيقها لتعزيز سياسات المعلمين وأنظمة التطوير المهني. يتم رصد تحقيق هذه الإستراتيجية من خلال مؤشرات تقيّم كل من استيعاب المعرفة والتطبيق العملي (انظر الملحق الثالث).

الأساس المنطقي و الغاية

من أجل تعزيز انخراط الحكومات بشكل أفضل لتعزيز تطوير وتنفيذ سياسات المعلمين، سيحتاج فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين إلى مواصلة إنتاج ونشر ما هو ذو صلة بقضايا المعلمين وسياساتهم الشاملة. يجب تنظيم الأدلة وتقديمها للأعضاء وصناع السياسات في هيئة مخرجات سهلة الاستخدام ومتاحة بسهولة. ينبغي أن يوجّه إنتاج المعرفة حول استشراف المستقبل سياسات المعلمين وقضاياهم في مجالات محددة، مثل دور المعلمين ومهنة التدريس في الأجندة العالمية بعد عام 2030، فضلاً على كيفية معالجة التحديات الناشئة في التعليم.

لقد كان إنتاج المعرفة نقطة قوة رئيسية في الفترة 2022-2025، ولا سيما في ضوء النجاح الباهر الذي حققه التقرير العالمي الأول حول المعلمين. تسعى هذه الخطة الإستراتيجية إلى استثمار هذه القوة من أجل دعم وتطوير العنصرين الآخرين من عناصر التعلم السياسي بشكل أفضل، وخاصة العنصر الثالث: التعلم السياسي وتغيير السياسات. ولإكمال هذا العمل، سيركز برنامج خط العمل الرئيسي 1 الآن على عنصرين مزدوجين: البحث من أجل تغيير السياسات والبحث في تغيير السياسات.

يعتمد البحث من أجل تغيير السياسات على نهج حل المشكلات، حيث يركز إنتاج المعرفة على إيجاد حلول لمعالجة التحديات الحالية. تهدف هذه الطريقة إلى المساعدة على تحسين المؤسسات والعمليات القائمة، وهذا يُمكنها من العمل بسلاسة أكبر (Desjardins and Rubenson، 2009). وتشمل الأمثلة من أعمال فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين السابقة أدوات، مثل: دليل صياغة سياسات المعلمين، الذي يساعد البلدان على وضع سياساتها الخاصة بالمعلمين، ومنشورات مثل التقرير العالمي عن المعلمين، الذي يناقش الممارسات الجيدة وأمثلة السياسات التي يمكن للأنظمة النظر في تطبيقها.

من ناحية أخرى، يتخذ البحث في تغيير السياسات نهجاً نقدياً أكثر، حيث يأخذ في الاعتبار الصورة الأكبر لفهم الظروف الأساسية التي تسبب ظهور المشكلات في المقام الأول. يهدف هذا النهج إلى فهم عمليات التغيير وتوقع السيناريوهات المستقبلية من خلال تقديم التحليل بدلاً من تقديم الأدوات أو التوصيات (Desjardins and Rubenson، 2009). كما يؤدي التقرير العالمي عن المعلمين هذا الدور، حيث يقدم مراجعة وتحليلاً شاملين للتقدم والتحديات التي تواجه تحقيق الهدف 4.ج.

2 رهنًا بتوفر التمويل.

كما حدد التقييم بعض التحديات المتعلقة بمشاركة المستخدمين وإمكانية الوصول وعدم وضوح استهداف الجمهور، مما أسهم في محدودية الاستخدام، لا سيما على مستوى الدول. فعلى سبيل المثال: تضمن مركز موارد المعلمين موادًا موجهة إلى المعلمين للأفراد، الذين ليسوا أعضاء في فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين. ستركز فترة الخطة الإستراتيجية المقبلة مجددًا على هذا المكون، سيتم تحويل مركز موارد المعلمين إلى مستودع للتطوير المهني للمعلمين (TPD) ينصب تركيزه على أطر الكفاءة ومعايير التدريس المهنية والبحوث وأدوات السياسة ذات الصلة التي تدعم تطوير المعلمين على مستوى النظام والسياسة. سيضمن هذا التحول توافقًا أوثق مع عضوية ورسالة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين ويعزز وظيفة منصة المعرفة المتمثلة في دعم سياسات وممارسات المعلمين القائمة على الأدلة.

خلال دورة هذه الخطة الإستراتيجية، ستظل المعلومات عالية الجودة متاحة لصناع السياسات والمجتمع الدولي من خلال جمع ومشاركة المعرفة وتوليدها وتعزيز الشبكات عبر المجموعات الموضوعية والأنشطة الإقليمية. وعلى وجه الخصوص، ستتم الاستعانة بشبكة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين لبناء الشراكات وتنسيق الموارد. في المستقبل، سيتم تحسين منصة المعرفة بشكل أكبر لدعم وعرض أحداث الشبكة بشكل أفضل، وضمان تجربة مستخدم مثالية، وزيادة وضوح جميع المساهمات.

تتكون منصة المعرفة الخاصة لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين من عدة عناصر: مركز المعرفة المتاح للجمهور، ومركز موارد المعلمين المنسق، ومساحة عمل خاصة بالأعضاء تدعم التعاون بين الأقران. تتضمن منصة المعرفة أيضًا مساحات توفر رؤية للأحداث والمقالات الإخبارية والصفحات الموضوعية، وهذا يعزز عمل أعضاء وشركاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، إضافة إلى الأمانة العامة.

تسهم منصة المعرفة في جميع مجالات التعلم الآلي الثلاثة، وهذا يعزز تطوير المعلمين على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية. من خلال توفير وصول متزايد إلى المعرفة والأدلة (خط العمل الرئيسي 1)، يمكن لمنصة المعرفة أن تعمل كأداة اتصال إستراتيجية لجهود المناصرة (خط العمل الرئيسي 2). إن الجمع بين الموارد ومواد التطوير المهني يتيح تعبئة أكبر للمعرفة ويساعد على تحسين سياسات المعلمين وإنشاء مراكز موارد أكثر ملاءمة للسياق على المستويين الإقليمي والوطني (خط العمل الرئيسي 3).

وقد أظهر التقييم الخارجي أن منصة المعرفة قد تطوّرت لتصبح مستودعًا معرفيًا مهمًا للموارد والأدوات المتعلقة بالمعلمين، وهذا أدى إلى تركيز إستراتيجي على السياسات القائمة على الأدلة والتعلم بين الأقران. وهذا ما توجّه إليه التقييم إلى أن الأهداف قد تم تحقيقها أو تجاوزها على مدار السنوات المتعاقبة للخطة الإستراتيجية: حقق مركز موارد المعلمين، على سبيل المثال: حَقَّق هدفه لعام 2024 المتمثل في 116 موردًا موجهًا نحو الممارسة.



سارة صلاح قاسم، مُعلّمة اللغة العربية في برنامج حافلة الأمل في بغداد، العراق
الصورة: اليونسكو / سبأ عدنان كريم

تتعمد جهود المناصرة على تعزيز مكانة المعلمين كأولوية ضمن الأجندة العالمية للتعليم، وتوجيه السياسات من خلال الرسائل التي ينتجها فريق العمل الدولي المعنى بالمعلمين ويعزز انتشارها.

العمل الدولي المعني في تحديد أولويات الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة العالمية. وكجزء من هذا الجهد، سيسعى فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين إلى تحقيق قدر أكبر من التماسك بين تكوين وتمثيل هيئاتها الحاكمة وتلك المرتبطة بإطار الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة اللجنة التوجيهية رفيعة المستوى للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، بهدف تعزيز التوافق والرؤية المتبادلة والقيادة المنسقة عبر كلتا المنصتين.

سيعمل أعضاء فريق العمل الدولي المعني معاً لتطوير ونشر رسائل المناصرة الرئيسية وبناء توافق في الآراء للتأثير على الأجندة العالمية وتعزيز مهنة التدريس (المخرج رقم 2.1). سيعمل فريق العمل على تعزيز جهود التنسيق والنشر من خلال حشد المكاتب الإقليمية لليونسكو. بالتزامن مع هذه الخطة الإستراتيجية، سيتم وضع إستراتيجية منفصلة للمناصرة واعتمادها لتوجيه بناء الحملات وتكييفها مع السياق خلال السنوات الأربع القادمة. إضافة إلى ذلك، ستجتمع مجموعة الاتصالات بانتظام لتوجيه كيفية جمع ونشر المعلومات من خلال منصة المعرفة، والنشرات الإخبارية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، وحسابات وسائل التواصل الاجتماعي، وورقة حقائق يوم المعلم العالمي.

سيعمل شبكة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين على تعزيز التعاون والتكامل والشراكات، وهذا يتيح العمل المشترك والتأثير داخل الشبكة وخارجها (النتيجة رقم 2.2). ستتاح للأعضاء فرص متنوعة للتفاعل والتواصل داخلياً، وأهمها منتدى حوار سياسات المعلمين الذي يعقد كل سنتين. سيسهم الأعضاء أيضاً في جهود المناصرة المشتركة من خلال أنشطة مثل تقديم المدونات إلى الشبكة. ستتولى مجموعة الاتصالات تسهيل مشاركة الأعضاء والشراكات في هذه الجهود. ستكون فرص التعاون هذه حيوية لتطوير الروابط بين الأعضاء والمجموعات والأمانة العامة لتمكين المشاركة في البناء المشترك للأنشطة. ولإقامة شراكات خارج الشبكة، سيواصل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين أيضاً البحث عن فرص تعاون مع شبكات أخرى وفعاليات ومنظمات تعليمية رئيسية، مثل: مجموعة العشرين، ومجموعات العمل المعنية بالتعليم التابعة لمجموعة السبع (عند توفرها)، والهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة.

ستقوم مخرجات الرصد والتقييم الخاصة بمشروع خط العمل الرئيسي 2 بتقييم مدى وصول وتفاعل وطبيعة التعاون في جهود مناصرة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين لرفع الأولويات المتعلقة بالمعلمين ضمن أجندات التعليم العالمية والإقليمية والوطنية. تركز الإستراتيجية على قياس كل من مستوى الرؤية ومشاركة أصحاب المصلحة في صياغة رسائل المناصرة (انظر الملحق الثالث).

من خلال المناصرة الجماعية والشراكات التي تجمع شبكته، يعمل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين على ضمان بقاء قضايا المعلمين على رأس جدول أعمال التعليم العالمي وبروزها على المستويين الوطني والإقليمي. إلى جانب الدعوة إلى زيادة أعداد المعلمين المؤهلين والمزودين بالموارد والمتحفرزين في جميع أنحاء الأنظمة التعليمية، يعمل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين على تعزيز تنفيذ الالتزامات والاتفاقيات القائمة بشأن المعلمين، مثل توصيات الفريق رفيع المستوى التابع للأمم المتحدة المعني بمهنة التدريس وإجماع سانتياجو.

أظهر التقييم الخارجي أن المناصرة كانت نقطة قوة طوال دورة الخطة الإستراتيجية السابقة. و انطلاقاً من هذه القوة، تسعى هذه الخطة الإستراتيجية إلى استخدام المناصرة والشراكات للمساعدة في تعزيز مشاركة الأعضاء بشكل أعمق، ودعم المزيد من فرص التعلم في مجال السياسات على المستويين الإقليمي والوطني، وضمان أن تكون هذه الفرص مواتية لتغيير السياسات. ولتحقيق هذه النتائج، تتوقع الخطة الإستراتيجية كلاً من المناصرة والشراكات الخارجية والداخلية.

سيستمر التركيز في تحديد جدول الأعمال الخارجي على الجهود الجماعية لإشراك المعلمين وقضاياهم في حملات عالمية يتم بناؤها بشكل مشترك من قبل الأعضاء. يُعد منتدى الحوار حول سياسات المعلمين الذي يُعقد كل سنتين جزءاً من هذه الجهود وسيظل عنصراً مهماً في المناصرة العالمية. يمكن أيضاً لنتائج منتدى الحوار حول سياسات المعلمين أن تُساهم في خطوط عمل رئيسية أخرى من خلال ربط إنتاج المعرفة ومخرجات التفكير المستقبلي بحملات المناصرة، مع تعزيز تعلم السياسات في الوقت نفسه عبر المجموعات الإقليمية والموضوعية.

لتحسين التفاعل بين الأعضاء، يؤكد خط العمل الرئيسي 2 أيضاً على بناء شراكات داخلية. أشارت التقييمات الخارجية ومشاورات الأعضاء إلى أن الاتصالات الداخلية لم تتجاوز مستوى الفعالية المتوسطة عبر الشبكة خلال دورة الخطة الإستراتيجية السابقة. في المستقبل، سيؤدى التركيز المتزايد على المناصرة الداخلية والتعاون الداخلي إلى إبقاء أنشطة ومخرجات فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين مرئية وذات قيمة لدى جميع الأعضاء. يمكن أن تساعد قنوات الاتصال المطوّرة على إرساء حلقة إيجابية من تعميق مشاركة الأعضاء والتعاون المشترك ما يتبع ذلك من التشارك في إنتاج مخرجات جديدة.

وفي الوقت نفسه، سيعزز صندوق تنمية التكنولوجيا روابطه مع اللجنة التوجيهية رفيعة المستوى المعنية بالهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة التعليم 2030 لدعم جهود المناصرة المشتركة ووضع الأجندة العالمية. وسيشمل ذلك تنسيقاً أكثر منهجية لضمان انعكاس الرسائل الرئيسية المتعلقة بالمعلمين في عمليات اللجنة التوجيهية رفيعة المستوى للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة وأن تسهم مساهمات فريق

خط العمل الرئيسي 3: تعلّم السياسات وتغييرها



النتيجة 3

يتمتع أعضاء فريق فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بقدرات ومعارف مُعزّزة تمكنهم من الإسهام في دفع التغيير في السياسات وتحويل سياسات وممارسات مهنة التعليم.

الأساس المنطقي و الغاية

يمكن للبحث والمناصرة أن يمهدا الطريق لتحسين مهنة التدريس، ولكن لتحقيق تأثير حقيقي في الأجندة العالمية، يحتاج أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين إلى تحسين قدرتهم ومعارفهم لدفع التغيير وتحويل سياسة وممارسات المعلمين. وأشار التقييم الخارجي إلى وجود بعض الأدلة على التعلم من السياسات في عدد قليل من البلدان على مدى السنوات الأربع الماضية. ومع ذلك، وعلى الرغم من كل نقاط القوة في إنتاج المعرفة والمناصرة التي حققها فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، إلا أن آليات المتابعة كانت قليلة للغاية لضمان ترجمة هذه الأنشطة إلى تعلم حقيقي في مجال السياسات - وربما تغيير - على المستوى الوطني أو الإقليمي.

التنفيذ

ولتحفيز مشاركة الأعضاء، سيتم بناء فرص تعلم السياسات بشكل مشترك وإتاحتها لجميع أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين (المخرج 3.1) و أشار التقييم الخارجي إلى أن المشاركة الإقليمية ومساحات التعلم بين الأقران حققت نتائج محدودة، وهذا أدى إلى عدد قليل من حالات تبادل المعرفة أو بناء القدرات على المستوى الوطني أو الإقليمي. ولمعالجة هذه المشكلة، ستلعب المجموعات المواضيعية والمجموعات الإقليمية دورًا متناميًا في تحديد احتياجات التعلم المتعلقة بالسياسات. ستقوم كل مجموعة موضوعية بوضع خطة عمل سنوية لتحديد الأولويات وإضافة رؤى حول مواضيع محددة ذات أهمية. ستوفر الندوات الإلكترونية الموضوعية أو الإقليمية التي تُعقد بانتظام فرصًا لتبادل الأفكار على نطاق أوسع من خلال الشبكة. إن زيادة التبادل والحوار المتعمق بين المجموعات وأعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين على نطاق أوسع من شأنها أن تؤدي إلى تحسين فرص تعلم السياسات وتعبئة المعرفة.

إلى جانب إنشاء فرص التعلم، يجب أيضًا تمكين أعضاء فريق العمل الدولي المعني من تحويل المعارف والالتزامات إلى ممارسات عملية وملموسة (المخرج 3.2) و أشار التقييم الخارجي إلى أنه، في حين أن منتدى حوار سياسات المعلمين الذي يعقد كل سنتين قد شكّل "منصة عالية التأثير لتبادل السياسات، وبناء التوافق، وإبراز القضايا المتعلقة بالمعلمين" (Visser et al.)، شكلت آليات المتابعة والمشاركة على مستوى الدولة تحديات. وانطلاقًا من ذلك، وبحسب ما يروونه ضروريًا، سيقوم الشركاء الإقليميون بتطوير منتديات حوار إقليمية حول سياسات المعلمين لمزيد من تكييف قضايا السياسات التي يتناولها منتدى حوار سياسات المعلمين العالمي و Global Report on Teachers المحلي، فضلاً على تسهيل تبادل السياسات المستمر وتوفير آلية متابعة منطقية لمخرجات البحث والمناصرة. لتحسين تتبع التنفيذ، سيعمل إطار الرصد والتقييم على متابعة وقياس مدى انخراط الأعضاء في أنشطة التعلّم المرتبطة بالسياسات. (انظر الملحق الثالث).

بناءً على ذلك، وكما ورد في مختلف أجزاء هذه الخطة الإستراتيجية، فإن القصد الجديد من الخط العمل الرئيسي هذا هو بناء ارتباط أعمق مع إنتاج المعرفة والتفكير المستقبلي (خط العمل الرئيسي 1) والمناصرة والشراكات (خط العمل الرئيسي 2)، وذلك من أجل الانتقال إلى عمل أكثر توجّهًا نحو الأعضاء مع تعزيز التركيز الإقليمي. ستؤدي المبادرات الرئيسية لمنتدى الحوار حول سياسات المعلمين والتقرير العالمي عن المعلمين دورًا محوريًا في تعزيز هذا الترابط. إن تحسين وتوسيع دليل تطوير سياسات المعلمين من خلال وحدات عملية إضافية سيوفر وسيلة قيّمة لتبادل البحوث، وهذا يعزز وجود إطار عمل قابل للتكيف يمكن أن يساعد على دفع البلدان نحو إستراتيجيات أكثر شمولاً وقائمة على الأدلة. كما أن تعزيز الشبكة وتبادل المعرفة من خلال منصة المعرفة سيسهم في تحسين التعلّم في مجال السياسات على المستويين الوطني والإقليمي.

إن زيادة تعزيز تعبئة الأعضاء ومشاركتهم بمثابة محفّز لتحسين التعلّم السياسات وتعبئة المعرفة، كما أوصى به التقييم الخارجي، ولا سيما في مشاورات الأعضاء. ستلعب المجموعات المواضيعية والإقليمية وأعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين دورًا رئيسيًا في هذه العملية من خلال تحديد احتياجات التعلم المستمر. سيتم بعد ذلك توحيد هذه الاحتياجات ورسم خرائط لها لتنظيم حملات البحث والمناصرة بطريقة أكثر جدوى. كما اقترحت اجتماعات التقييم والتشاور الخارجية إعطاء الأولوية لمناطق أو بلدان محددة لتعزيز فرص الرصد والتعلم. إلى جانب مبادراتها القائمة، سيركز فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين على أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى خلال الفترة التي تغطيها هذه الخطة الإستراتيجية (انظر المربع 3). لن يأتي هذا التركيز على حساب المناطق والبلدان الأخرى، بل سيعزز الجهود المبذولة لإحداث تأثير على مستوى البلدان والأقاليم من خلال دفع المنطقة نحو تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة وأهداف التعليم 2030.

في الخطة الإستراتيجية 2022-2025، شهدت خط العمل الرئيسي 3 تحولاً كبيراً بالفعل: استناداً إلى التقييم الخارجي للفترة السابقة (Allinson et al., 2021)، انتقل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين

تُعد مشاركة الأعضاء محورًا أساسيًا في هذه الخطة الإستراتيجية ولا سيما باعتباره عنصرًا أساسيًا في تعزيز تأثير أنشطة خط العمل الرئيسي 3. وفي إطار هذا المجال، سيعمل إطار الرصد والتقييم على قياس مستوى وجودة مشاركة الأعضاء في التعلم بين الأقران وتبادل المعارف وتطوير السياسات التعاونية التي يسهلها أو ينظمها فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين. ويعكس ذلك مدى مساهمة الأعضاء في فرص التعلم المشترك واستفادتهم منها، وكيف تدعم هذه التبادلات الابتكار في السياسات وبناء القدرات.

وكقاعدة لتعلم السياسات وتعبئة المعرفة، سيتم توفير المزيد من المعرفة المنسقة لدعم صانعي السياسات من المعلمين وأصحاب المصلحة (الناتج 3.3). في البداية، سيتم تطوير مرصد عالمي لسياسات المعلمين خلال فترة الخطة الإستراتيجية هذه، ويمكن الوصول إليه بجميع لغات فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين وتحديثه بشكل كافٍ لاستخدام الأعضاء. سيمكن هذا المورد لأعضاء الشبكة من تحميل وثائق السياسات ومنتجات المعرفة لدعم صنع السياسات واتخاذ القرارات. كما سيتم أيضًا تطوير وإطلاق مستودع للتنمية المهنية للمعلمين كمشروع تجريبي لنشر أدوات السياسة الخاصة بتعليم المعلمين وتعزيز الاتجاهات والتعاون في مهنة التعليم. وسيستخدم مدى تفاعل الأعضاء مع هذين الموردتين كآلية للمساءلة لرصد مستويات التعلم على المستوى الوطني والإقليمي.

المربع 3. التركيز الإقليمي: إفريقيا جنوب الصحراء

باعتباره شريكًا منقذًا في مبادرة الإقليمية لأفريقيا، سيعمل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين مع شركاء المبادرة عبر عدة مسارات تتماشى مع مجالات التعلم الثلاثة، وذلك لدعم بلدان أفريقيا جنوب الصحراء في تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة وأهداف التعليم 2030. وسيؤدي فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين دورًا محوريًا في إنتاج المعرفة القابلة للتطبيق (خط العمل الرئيسي 1). ويمكن أن يؤدي إنتاج هذه المعرفة إلى بناء شراكات وتنسيق جهود وضع الأجندات المشتركة على المستويين الإقليمي والقاري (بالتنسيق مع خط العمل الرئيسي 2)، وذلك من خلال تنفيذ أنشطة مناصرة ذات تركيز إقليمي. ويمكن تنظيم هذه الجهود وتنسيقها عبر المنتديات العالمية، مثل منتدى حوار سياسات المعلمين، وكذلك من خلال فعاليات إقليمية أكثر تركيزًا على قضايا المعلمين وتتناول مواضيع مختارة من قبل بلدان ومنظمات أفريقيا جنوب الصحراء وبالتعاون مع أصحاب المصلحة القاريين الرئيسيين وأعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين. من خلال تعزيز تعبئة المعرفة، ووضع الأجندات وتحديد أولويات العمل، والتعلم من السياسات، يمكن لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بالتعاون مع دول أفريقيا جنوب الصحراء لتحقيق قدم نحو الزيادة الكمية والنوعية في أعداد المعلمين.

تم إحرار تقديم نحو تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، غير أن التحليل يُظهر استمرار وجود نقص كبير، سواء من حيث الكم أو النوع، في أعداد المعلمين في المنطقة (اليونسكو وفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، 2024). سيعزز فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين تركيزه على منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى خلال مرحلتها الخامسة بما يعكس نتائج التقييم الخارجي والمشاورات الداخلية التي خلصت إلى أن ضرورة أن تعتمد المبادرة أولويات أكثر تخصيصًا وملاءمة للسياق الإقليمي، إضافة إلى توافق ذلك مع ولاية الجهات المانحة الرئيسية للمبادرة. كما ستوفر مبادرة اليونسكو لأفريقيا ذات الأولوية الإطار والرؤية الشاملة لهذا التركيز الإقليمي.

يمكن أن تكون مبادرة المعلمين الإقليمية لأفريقيا (RTIA) أداة رئيسية في عملية التنفيذ. تهدف مبادرة المعلمين الإقليمية لأفريقيا، الممولة من الاتحاد الأوروبي، إلى دعم الدول الأفريقية لتحسين تعليم وتدريب المعلمين وزيادة عدد المعلمين المؤهلين في المنطقة في نهاية المطاف (فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين). وتشمل مخرجاتها الرئيسية المساعدة التقنية، واختبار وتوسيع نطاق البرامج الناجحة، والشراكات البحثية، وتعزيز القدرات والأطر على مستوى المنطقة، وتبادل المعرفة والتنسيق الإقليمي.

3 تدعم مبادرة "أولوية أفريقيا" الابتكار وتمكين بين المجتمعات الأفريقية من خلال بناء الشراكات والسياسات الشاملة والوصول العادل إلى المعرفة والتقنيات (اليونسكو، بدون تاريخ).

طريقة العمل

سلطَ التقييم الخارجي الضوء على هذا التنوع في العضوية، اعتبره أحد الأصول المهمة التي تعزّز مكانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين. وقد سلطَ الضوء بشكل خاص على العدد الكبير من أعضاء الجنوب العالمي كإحدى نقاط القوة المميزة للشبكة.

تُعدّ الشبكة منظمة متعددة اللغات، وتستخدم منصتها المعرفية اللغات الإنجليزية والعربية والفرنسية والإسبانية. تُبذل جميع الجهود لترجمة الممكنة لترجمة الإنتاج المعرفي إلى أكبر عدد ممكن من اللغات. سيستمر هذا التركيز اللغوي خلال فترة الخطة الإستراتيجية هذه لضمان إتاحة المحتوى لاختلاف أصحاب المصلحة على الصعيد العالمي.

تفعيل التكامل بين قدرات الأعضاء يسعى فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين إلى البناء على أوجه التكامل بين أعضائه، وسيحظى هذا الجهد بأولوية خاصة خلال فترة الخطة الإستراتيجية. يتمتع أعضاء الشبكة بملفات تعريفية متنوعة ومتكاملة، وهذا يمكّن فريق العمل المعني بالسياسة من تحديد الاحتياجات، وتبادل الممارسات الجيدة، وتنظيم المعرفة بما يغذي دورة صنع السياسات.

تتمتع الدول الأعضاء في فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بإمكانية لعب دور مزدوج مهم داخل الشبكة. أولاً، تساهم من خلال تقديم ملاحظاتها حول وجهات نظرها ومشاركة خبراتها بشأن قضايا المعلمين في تفاعلات الشبكة. ثانياً، تُعدّ في نهاية المطاف الفئة الوحيدة من الأعضاء التي تمتلك السلطة والشرعية لصياغة سياسات المعلمين وتنفيذها. وبناءً على ذلك، فهي تؤدي دوراً أساسياً في تحديد الخيارات العملية لتعزيز التغيير في السياسات والترويج لها.

وأشار التقييم الخارجي إلى أن "المجموعات الموضوعية، على وجه الخصوص، أظهرت مستوى قوياً من انخراط الأعضاء في المبادرات" (Visser et al., 2025؛ انظر المربع 4)، وسيبني فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين في هذه الدورة من الخطة الاستراتيجية على هذه القوة، سيركّز تنفيذ هذه الخطة الإستراتيجية على البناء المشترك والمسؤولية المشتركة للأنشطة المختلفة التي تُبادر بها من خلال التعاون بين الأمانة العامة وعضوية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين.

يعكس فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين (TTF) تنوّع أعضائه الواسع، ويعمل على جميع مستويات التعليم الرسمي وغير الرسمي في إطار أجندة التعليم 2030. وتستند أعماله إلى مواضيع رئيسية شاملة، ولا سيما النوع الاجتماعي والمساواة والشمول، مع مراعاة المعلمين العاملين مع الفئات المهمشة وفي سياقات الأزمات والطوارئ.

بالاستناد إلى تنوّع عضوية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين

تمثّل عضوية الفريق مجموعة واسعة من الفاعلين في مجال السياسات على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية. وتؤكد تنوّع وجهات النظر والخبرات لدى هذه المجموعة المتنوعة من الأعضاء على أهمية تعبئة الأعضاء وتعزيز مشاركتهم من أجل فهم أفضل لقضايا السياسات عبر مختلف المناطق والموضوعات.

على الصعيد العالمي، تتمتع المنظمات والهيئات الدولية ذات الاختصاص العالمي بحضور واسع النطاق وقدرة قوية على الجمع بين مختلف الأطراف، فضلاً عن صوتٍ يتمتع بالموثوقية والتأثير. أما أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين ذو الطابع الإقليمي، فيستفيدون من نهج أكثر ارتباطاً بالسياق وفهم أعمق لديناميات السياسات في مناطقهم، كما أنهم أقرب إلى واقع البلدان، مما يمكنهم من تحديد القضايا ذات الصلة بالبحث والدعوة والتعلّم في مجال السياسات. ويُعدّ ممثلو البلدان في فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين في موقع مناسب لوصف الواقع والاحتياجات الميدانية، بما يتيح إدراج التحديات ضمن أعمال العضوية الأوسع للفريق. كما أنهم في موقع متميز للمساهمة في خلق واستدامة الطلب على التغيير وتحسين توفير معلمين مؤهلين ومزودين بالموارد وذوي دافعية عالية، وتعزيز مأسسة مهنة التعليم وتطويرها المهني.

المربع 4. المجموعات المواضيعية

تُسهّم هذه المجموعات المواضيعية المتخصصة، والتي يديرها الأعضاء بشكل وثيق، أن تضيف عمقاً محورياً للتفاعلات داخل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين. وتكتسب هذه الإمكانية أهمية خاصة بالنظر إلى هدف هذه الخطة الإستراتيجية المتمثل في تعزيز الترابط بين مجالات التعلّم الثلاثة ومختلف مخرجات الفريق، بما في ذلك منتدى حوار سياسات المعلمين والتقارير العالمي حول المعلمين.

في المشاورات المتعلقة بهذه الخطة الإستراتيجية، أشار ممثلو المجموعات المواضيعية إلى أن أحد التحديات يتمثل في صعوبة التواصل مع الأعضاء الآخرين داخل هذه المجموعات المواضيعية. ستعمل مجموعة الاتصال على استكشاف سبل محسّنة للتواصل والتوعية، بهدف تعزيز التواصل المستمر بين أعضاء المجموعة المواضيعية. إضافة إلى ذلك، سيعمل إطار الرصد والتقييم على تتبع وقياس مشاركة الأعضاء بشكل أفضل.

تُعد المجموعات المواضيعية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بمثابة منتديات لتبادل المعرفة والأفكار ولتعزيز العمل الفني المتخصص في مواضيع محددة، وهذا يؤدي إلى تعميق تبادل الأعضاء وزيادة نطاق فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين ووضوحها بما يساهم في تعميق التبادل بين الأعضاء وزيادة مدى وصول الفريق ووضوحه. كما تتيح هذه المجموعات الحوار بين الأعضاء، وتشجّع على التعاون، وتُسهّل تنفيذ الأنشطة على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية بما يتيح لأعضاء المجموعة المساهمة فيها. تشمل المجموعات الحالية ما يلي:

→ الإدماج والمساواة في سياسات وممارسات المعلمين

→ شبكة القيادة المدرسية

→ التعليم الرقمي والذكاء الاصطناعي

→ رعاية وتعليم الطفولة المبكرة (ECE) والمعلمون والميسرون

→ إدارة المعلمين في حالات الأزمات والطوارئ.



تادين جينيدي، تُدرّس الموسيقى واللعب الجسدي للأطفال الصغار في القاهرة، مصر.
الصورة: اليونسكو / رهاب الدليل

الحوكمة والاستدامة

النتيجة 4

تتمتع فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بآليات حوكمة فعالة وسريعة الاستجابة وتمثيلية.

ابتداءً من عام 2026، سيتم انتخاب رؤساء مشاركين جدد للجنة التوجيهية لقيادة هذه الهيئة خلال دورة الخطة الإستراتيجية هذه. وسيكون استمرار مشاركة والتزام كل عضو من أعضاء اللجنة التوجيهية أمرًا بالغ الأهمية لتوجيه الأمانة وأعضاء شبكة فريق العمل الدولي المعني خلال تنفيذ هذه الخطة الاستراتيجية. وباعتبارها الهيئة الرئيسية للرقابة والمداولات في فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، تتمتع اللجنة التوجيهية بموقع مميز يتيح لها ضمان مشاركة جميع أعضاء الشبكة. وعليه، وعلى مدار دورة هذه الخطة الإستراتيجية، سيضطلع أعضاء اللجنة التوجيهية أيضًا قناة اتصال أساسية مع أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين الأوسع بهدف إبقائهم على اطلاع بأعمال الفريق وتعزيز التزامهم بها. كما سيسهم التواصل المفتوح مع الأعضاء في دعم اللجنة التوجيهية، وكذلك الأمانة العامة، في ضمان المشاركة الفاعلة والانخراط المستمر من جانب قاعدة أوسع من أعضاء الشبكة.

نقاط الاتصال الإقليمية

ستظل نقاط الاتصال الإقليمية عنصرًا محوريًا في تيسير تبادل الخبرات والمعارف، لا سيما من خلال تعزيز التعاون بين بلدان الجنوب. وتسهم نقاط الاتصال الإقليمية إسهامًا مهمًا في التعلم في مجال السياسات، وفي تعزيز الحوار حول السبل الممكنة لتحسين الكم والنوع في أعداد المعلمين. ستعمل الأمانة العامة واللجنة التوجيهية معًا على تعزيز التركيز الإقليمي و تعميق الروابط في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء، وذلك استجابة لما أوصى به تقرير التقييم الخارجي وفي مشاورات الأعضاء. وفي إطار التركيز على المجال الثالث للتعلم، ستدعم الاجتماعات الإقليمية المنتظمة بشكل أوثق مجالات التعلم الثلاثة كافة وتنسق فيما بينها. وحيثما أمكن، ستسهم الاجتماعات الإقليمية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، في النقاشات المتعلقة بالمعلمين التي يقودها أعضاء الشبكة الإقليمية بهدف تعزيز الروابط بين تعلم السياسات وتغيير السياسات.

تسعى هذه الخطة الإستراتيجية إلى تعزيز هيكل الحوكمة والاستدامة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، بما يضمن وجود آليات حوكمة فعالة واستجابية وتمثيلية. أظهر التقييم الخارجي أنه خلال فترة الخطة الإستراتيجية السابقة، كان فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين هيكل حوكمة فعال يدعم مختلف الوظائف الأساسية ويسهم في تحقيق التقدم نحو أهداف الخطة الإستراتيجية. ومع ذلك، شهدت تلك الفترة أيضًا مشاركة غير متساوية للأعضاء، واعتمدت الشبكة بشكل كبير على "مجموعة صغيرة من الأعضاء ذوي المشاركة العالية، وأمانة مثقلة بالأعباء، وقاعدة تمويل محدودة" (Visser et al., 2025).

ولمعالجة هذه التحديات، أكد التقييم الخارجي والمشاورات على أهمية اتباع نهج يقوده الأعضاء، مع قيام الأمانة العامة بتقديم الدعم والتيسير المستمر. وفي هذا السياق، ومع تعزيز نهج التصميم والتنفيذ المشترك للأنشطة والمخرجات، فإن اعتماد نموذج الحوكمة الأكثر تشاركية وتوزيعًا من شأنه أن يمكن شريحة أوسع من الأعضاء من الاضطلاع بأدوار معززة داخل الشبكة.

اللجنة التوجيهية

ستواصل اللجنة التوجيهية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين باعتبارها الجهة صاحبة القرار داخل الشبكة مع الحفاظ على تمكينها وتنوعها وقدرتها على اتخاذ قرارات استراتيجية تصب في مصلحة الشبكة (المخرج 4.1). تقدم اللجنة التوجيهية التوجيه الإستراتيجي والدعم الفني للأمانة العامة، إلى جانب تقديم توصيات سياسية لكامل فريق العمل المعني بفريق العمل الدولي بالمعلمين. كما تسهم اللجنة التوجيهية في تعزيز للتآزر بين مختلف الكيانات والمنظمات، بما في ذلك مواءمة الجهود مع الاجتماع الرفيع المستوى حول الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، إضافة إلى تعبئة وزراء التعليم ورؤساء المنظمات للمشاركة في الأنشطة والفعاليات الرئيسية. وقد أشار توافق سانتياجو لخصوص إلى أهمية جهود المواءمة هذه، لا سيما فيما يتعلق بفعاليات مثل منتدى حوار سياسات المعلمين وإمكانية عقد قمة عالمية مستقبلية حول للمعلمين (اليونسكو، 2025).

4 على سبيل المثال: ADEA (رابطة تنمية التعليم في أفريقيا)، والاتحاد الأفريقي، وCONFEMEN (مؤتمر وزراء التربية في الدول والحكومات الناطقة بالفرنسية - مؤتمر وزراء التربية في الدول التي تستخدم اللغة الفرنسية كلغة مشتركة)، والمفوضية الأوروبية، ومنظمة الدول الأيبيرية الأمريكية (Organizacion de Estados Iberoamericanos) وSEAMEO (منظمة وزراء التربية في جنوب شرق آسيا).

أنظمة الإبلاغ

على العضوية الأوسع. وفي المقابل، تستفيد اليونسكو من قوة الفريق وشبكته، ومن المعارف التي ينتجها، ومن مستوى الظهور الذي يوفره لقضايا المعلمين ومهنة التعليم.

الجهات العاملة في تعبئة الموارد

لا تزال القاعدة التمويلية المحدودة لفريق العمل الدولي المعني تمثل خطراً مؤسسياً كبيراً. إذ إن اعتماده الكبير على عدد محدود من المساهمين يعرض الشبكة لتقلبات أولويات المانحين وتحولات أوسع في تدفقات المساعدات الدولية. في ظل تراجع المساعدة الإنمائية الرسمية وتزايد المنافسة على الموارد المحدودة متعددة الأطراف والخيرية، ستعتمد استدامة عمل الفريق على توسيع وتنويع قاعدة موارده.

في المراحل الأولية لتنفيذ هذه الخطة الإستراتيجية، ستقوم أمانة فريق العمل بوضع إستراتيجية لتعبئة الموارد ومجموعة من أدوات التواصل والتوعية لتعزيز استقطاب الممولين. وستسهم هذه الجهود في ضمان الاستدامة المالية والمرونة المؤسسية للفريق (المخرج 4.2). كما سيواصل أعضاء الأمانة واللجنة التوجيهية التواصل مع الممولين المحتملين الذين لم يصبحوا أعضاء بعد، بما يسهم في تعزيز استدامته.

وتمثل جهود تعبئة الموارد الواردة في هذه الخطة الإستراتيجية كاستجابة أولية للواقع الراهن للمساعدات الدولية. وتهدف إلى ترسيخ مكانة لفريق العمل كشريك موثوق وذو قيمة مضافة عالية، قادر على توفير التمويل المختلط، والتفاعل مع الجهات المانحة الناشئة، ومواءمة عمله مع الأجندات العالمية المتطورة في مجالي التعليم والقدرة على الصمود في مواجهة تغير المناخ. على الرغم من عدم إلزام الأعضاء بالمساهمة المالية، فإن قدرتهم على العمل بشكل جماعي لتعزيز مكانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين كمرجعية فكرية ومحفز للتغيير في سياسات المعلمين وتعزيز النظم التعليمية تُعد عنصراً حاسماً في جذب الاهتمام والاستثمار والدعم المستدام. وتتسق هذه الإجراءات مع الطابع القائم على الأعضاء لهذه الخطة الإستراتيجية، وستنفذ بالتوازي مع الجهود الجماعية لجميع أعضاء اللجنة التوجيهية كافة، ولا سيما الرؤساء المشاركين، بموجب شروط المرجعية - لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين.

ستواصل اللجنة التوجيهية أداء دورها باعتبارها الهيئة الرئيسية للرقابة في فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين. ستكون الأمانة العامة مسؤولة عن إعداد التقارير فنية ومالية دورية تُعرض على اللجنة التوجيهية للمراجعة وتُعتمد من قبل المدير العام المساعد للتربية في اليونسكو. سيتم توجيه عمليات الإبلاغ والتقييم وفقاً لمؤشرات الأداء الرئيسية (المحددة في الملحق الثاني) وكذلك من خلال إطار الرصد والتقييم (المقدم في الملحق الثالث).

ولقياس مدى فاعلية وشمولية وقيادة العمل الجماعي في هياكل الحوكمة الخاصة بفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، ولا سيما اللجنة التوجيهية وآليات الشراكة الأوسع، سيتم رصد مدى تمثيل مختلف فئات أصحاب المصلحة في الفريق. وسيضمن ذلك تقييم كيفية مساهمة ترتيبات الحوكمة في تعزيز للتوجيه الإستراتيجي والتعاون والمسؤولية المشتركة بين الأعضاء.

قبل عام واحد من نهاية هذه الخطة الإستراتيجية، سيتم إجراء تقييم خارجي لقياس الأداء العام لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين وتقديم ملاحظات لتطوير الخطة الإستراتيجية المقبلة التي تمتد لأربع سنوات ضمن أجندة التعليم العالمية القادمة.

الشؤون الإدارية

ستستمر ترتيبات الاستضافة التي أُقرت في عام 2008 عند إنشاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، بما في ذلك إطارها الإداري والقانوني. وكما أشار التقييم الخارجي، فإن استضافة اليونسكو للفريق توفر «كفاءات تشغيلية، ودعمًا إداريًا، وزيادة في مستوى الظهور من خلال الارتباط بمنظمة دولية رفيعة المستوى (Visser et al., 2025)».

ستستمر ترتيبات الاستضافة بين أمانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين واليونسكو ذات منفعة متبادلة. إذ سيواصل الفريق الاستفادة من عمل اليونسكو في مجال تنمية المعلمين، ومن دورها القيادي الأوسع في تنسيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة بما يعزز أوجه أوجه التآزر، مع الحفاظ على استقلاليته الوظيفية والتركيز

الرصد والتقييم

2. خط العمل الرئيسي 2: تأثير رسائل المناصرة

يقيم هذا الجزء من الإطار بتقييم مدى وصول جهود المناصرة التي يطلقها فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، ومدى تأثيرها، وطبيعتها التعاونية في إبراز أولويات قضايا المعلمين ضمن الأجندات التعليمية على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية. وتركز هذه الإستراتيجية على قياس مدى وضوح الرسائل وانتشارها، إلى جانب مشاركة أصحاب المصلحة في صياغتها. وإلى جانب تتبع نشر الرسائل عبر الشبكات الأعضاء، تراعي هذه الاستراتيجية كيفية إسهام جهود المناصرة التي يطلقها فريق العمل في عمليات تحديد أولويات أجندة الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة على نطاق أوسع، بما في ذلك التفاعل مع اللجنة التوجيهية رفيعة المستوى للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة رفيعة المستوى والمشاركة في آليات التنسيق الإقليمية التي تقود تنفيذ هذا الهدف وتسهم هذه الروابط على ضمان إدراج قضايا المعلمين بشكل مستمر في السياسات العالمية والإقليمية، وأن تغذي رسائل الفريق مساحات صنع القرار التي تشكل أولويات التعليم.

تشمل المؤشرات الداعمة لهذه الإستراتيجية العدد الإجمالي لمنشورات الفريق التي يُعاد نشرها، بما يعكس تضخيم رسائل المناصرة وانتشارها عبر شبكات الأعضاء والمنصات الرقمية. يقيس عدد الأعضاء المشاركين بانتظام في اجتماعات مجموعة الاتصال التابعة للفريق مستوى الانخراط الفعلي والشعور بالمسؤولية الجماعية تجاه مبادرات الدعوة. يعكس عدد رسائل المناصرة التي يتم تطويرها بشكل مشترك مدى التعاون بين الأعضاء والشمول في صياغة رسائل تعبر عن تنوع المنظورات الإقليمية والمؤسسية. وتقيم هذه المؤشرات مجتمعة بتقييم مدى فعالية جهود التي يبذلها الفريق في تعبئة أصحاب المصلحة، والتأثير في الخطاب، وتعزيز الالتزام المشترك بتقوية مهنة التعليم.

للتبّع التقدم وقياس النتائج، تم تصميم إطار للرصد والتقييم (انظر الملحق الثالث) لدعم التعلم وتعزيز المساءلة طوال تنفيذ الخطة الإستراتيجية ويعتمد هذا الإطار نهجًا قائمًا على النتائج يرصد إسهام فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين في إنتاج المعرفة، وتأثير المناصرة، والتعلم في مجال السياسات، وفعالية الشراكات متعددة الأطراف. ويجري تقييم التقدم من خلال أربع إستراتيجيات رئيسية: واحدة لكل عضو من مجالات التعلم الثلاثة، وأخرى لرصد كفاءة وفعالية وشمولية آليات الحوكمة. تهدف كل إستراتيجية إلى تقييم الأثر والتماسك، باستخدام مؤشرات تعكس كلاً من تقديم المخرجات والتأثير المؤسسي الأوسع.

خط العمل الرئيسي 1: استخدام المعرفة المنتجة والمُعَمَّمة من خلال فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين

في هذا المجال، يقيس الإطار مدى نشر البحوث والأدلة والإرشادات الفنية التي تنتجها الفريق، ولا سيما خلال التقرير العالمي عن المعلمين، والإشارة إليها وتطبيقها لتعزيز سياسات المعلمين ونظم التنمية المهنية. ويجري رصد تحقيق هذه الإستراتيجية من خلال مؤشرات تقيس كلاً من تبني المعرفة وتطبيقها العملي.

ويُقاس التقدم من خلال تتبع عدد الفعاليات التي تُنظَّم استنادًا إلى نتائج التقرير العالمي حول المعلمين، والذي يعكس مدى إسهام بحوث الفريق في تغذية الحوار وبناء القدرات والنقاشات المتعلقة بالسياسات. كما يُستخدم عدد المنتجات المعرفية رفيعة المستوى والمقالات الأكاديمية التي تستند إلى نتائج التقرير العالمي عن المعلمين كمؤشر على مصداقية الأدلة التي ينتجها الفريق ومستوى ظهورها وتأثيرها في الخطاب العالمي حول التعليم. إضافة إلى ذلك، يُعد عدد البلدان التي تستخدم دليل تطوير سياسات المعلمين ووحداته لتطوير سياسات المعلمين يعتبر مؤشرًا رئيسيًا على الاستخدام العملي لأدوات الفريق في دعم إصلاح السياسات الوطنية وتنفيذها. تُظهر هذه المؤشرات مجتمعة كيف تُسهّم المعرفة التي ينتجها فريق في دعم اتخاذ القرارات المستندة إلى الأدلة وتعزيز أطر سياسات المعلمين.

الحوكمة: فعالية الحوكمة متعددة الأطراف لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين

لتقييم مدى فعالية وشمولية القيادة العمل الجماعي في هياكل الحوكمة الخاصة بفريق، ولا سيما اللجنة التوجيهية وآليات الشراكة الأوسع، سيقوم إطار الرصد والتقييم بدراسة كيفية تسهيل ترتيبات الحوكمة في تعزيز التوجيه الإستراتيجي والتعاون والمسؤولية المشتركة بين الأعضاء.

تشمل المؤشرات المستخدمة لقياس هذه الإستراتيجية عدد الإجراءات الإستراتيجية التي يقترحها الأعضاء على اللجنة التوجيهية، وهذا يعكس المشاركة الفعالة والمسؤولية والاستجابة ضمن عمليات الحوكمة. تقيس جهود تعبئة الموارد التي يبذلها أعضاء الفريق مستوى الالتزام المشترك بتعبئة الموارد وضمان استدامة مبادرات الفريق. توفر هذه المؤشرات مجتمعة رؤية حول فعالية الحوكمة التعاونية، وقوة المشاركة الإستراتيجية التي يقودها الأعضاء، والحيوية العامة للتعاون داخل الفريق.

خط العمل الرئيسي 3: مشاركة الأعضاء في أنشطة التعلم في مجال السياسات وفي عمليات تغييرها

يُعدّ مشاركة الأعضاء عنصرًا محوريًا في هذه الخطة الإستراتيجية، لا سيما في تعزيز تأثير أنشطة خط العمل الرئيسي 3. سيقاس إطار الرصد والتقييم الخاص بهذا المجال مستوى وجودة مشاركة الأعضاء في التعلم بين الأقران وتبادل والتطوير التعاوني للسياسات، التي يسهلها فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين أو تُنظّم نيابةً عنه. ويهدف هذا الجزء من الإطار إلى رصد كيفية مساهمة الأعضاء واستفادتهم من فرص التعلم المشترك، وكيف تدعم هذه التبادلات الابتكار في السياسات وإحداث تغييرات فيها يمكن إسنادها إلى عمل الفريق. ويُقاس تحقيق هذه الإستراتيجية من خلال عدد الندوات عبر الإنترنت والفعاليات التي ينظمها الأعضاء نيابةً عن الفريق، بما يعكس قيادة الأعضاء واعتماد نهج لامركزي في تبادل المعرفة. كما يُستخدم عدد وثائق السياسات ومنتجات المعرفة التي يرفعها لمركز العالمي للرصد وقاعدة بيانات تطوير سياسات المعلمين كمؤشر على المساهمة في المستودعات المعرفية الجماعية وتبادل الممارسات الواعدة وخبرات السياسات. إضافة إلى هذه المؤشرات، سيتتبع إطار الرصد والتقييم أدلة التغيير في السياسات التي يمكن إسنادها بشكل معقول إلى عمل الفريق، مثل اعتماد البلدان أو مراجعتها لسياسات المعلمين بناءً على توصيات من دليل تطوير سياسات المعلمين، أو نتائج التقرير العالمي عن المعلمين، أو المعارف المكتسبة من خلال عمليات من عمليات التعلم الإقليمي أو المواضيعي التي ييسرها الفريق. قد يشمل ذلك تعديلات موثقة على معايير المعلمين، وأطر التطوير المهني، وإستراتيجيات التوظيف، والإصلاحات التنظيمية، أو قرارات التمويل التي تشير صراحةً إلى أدوات الفريق أو فعالياته أو دعمه الفني. تقيس هذه المؤشرات مجتمعة قوة مشاركة الأعضاء، وثرأ تبادل المعرفة، إسهام التعلم في مجال السياسات والممارسات المتعلقة بالمعلمين في مختلف السياقات.



الكسندر ميكولايفيتش بوغوريلوف، مُعلّم في شاندريلوف، منطقة دونيتسك، أوكرانيا
الصورة: اليونسكو / أناتولي ستيفانوف

الافتراضات والمخاطر

تحديد الموقع

الحوكمة مهمة

إلى جانب الأمانة، يعتمد عمل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين ونتائجه يعتمدان على مشاركة جميع الأعضاء. يعتمد هذا التعاون إلى حد كبير على التزام ومشاركة اللجنة التوجيهية ونقاط الاتصال الإقليمية ويُفترض أن تظل هذه الجهات فاعلة ومنخرطة بشكل كبير، وهذا يسهم في التنفيذ الناجح لهذه الخطة الإستراتيجية تعزيز المشاركة الفعالة لقاعدة أوسع من أعضاء الشبكة.

كما يُفترض استمرار العلاقة ذات المنفعة المتبادلة مع منظمة اليونسكو، اعتبارها الجهة المستضيفة. وقبل انطلاق دورة الخطة الإستراتيجية المقبلة، ستجرى مشاورات وتأملات إضافية للنظر في العلاقة المؤسسية بين اليونسكو وفريق العمل والنظر في كيفية تقديمها في الاتصالات الداخلية والخارجية. تهدف هذه المشاورات إلى إبراز الترابط والتكامل بين كل من اليونسكو وفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بما يعزز الاتساق المؤسسي ويزيد من وضوح ورؤية كل طرف على حدة.

يمثل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين تجسيدًا للاعتراف بالدور المحوري الذي يؤديه المعلمون في تحقيق أهداف الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة ودعم مبادئه. ويعتمد عمل الفريق على استمرار الدعم السياسي أعلى المستويين الوطني والإقليمي لتحقيق أهداف الفريق. غير أن تزايد الأولويات المتنافسة أو حدوث اضطرابات أخرى قد يؤدي إلى إضعاف هذا التصور وتقويض الاعتراف السياسي بأهمية دور المعلمين. يواجه التعاون الدولي مرحلة تتسم بتحديات متزايدة نتيجة تصاعد التوترات العالمية، مما قد يؤثر في المشاركة الوطنية أو الإقليمية في أعمال هيئات مثل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين. وفي الوقت نفسه، تحمل التطورات التكنولوجية مثل الذكاء الاصطناعي إمكانات واعدة لدعم عمل المعلمين، إلا أن التحولات الوطنية أو العالمية نحو اعتبار هذه الأدوات بديلاً عن المعلمين قد تغير التصورات والأولويات ذات الصلة.

ديناميكيات الشبكة ومدى الوصول

من أجل تعزيز فرص تحقيق النتائج المتوقعة، ستسعى اللجنة التوجيهية وأمانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين إلى ترسيخ ديناميكية يقودها الأعضاء، بما يضمن تعزيز مستوى اطلاع الأعضاء وانخراطهم وفعاليتهم في أعمال الفريق وأنشطته التوعوية. ويستند هذا إلى افتراض أنه كلما زاد تعاون أعضاء الشبكة، سواء بشكل فردي أو في تشكيلات مختلفة، زادت احتمالية تبنيهم مواقف مشتركة مبنية على توافق الآراء حول وضع المعلمين ومشاركتهم في عمليات صنع القرار. وبالمثل، تُعد الديناميكية المحيطة بالشبكة عنصرًا أساسيًا. ويقوم الافتراض الأساسي على أن الأعضاء سيعملون على نقل أعمال الفريق وتعزيز انتشارها من خلال أنشطتهم وشبكاتهم الخاصة. ومن المفترض أيضًا أن يسهم الأعضاء في بناء جسور على المستويين الإقليمي والوطني بين نقاط الاتصال الإقليمية التابعة للفريق من جهة، والفعاليات والمبادرات الإقليمية والوطنية من جهة أخرى، إضافة إلى تعزيز الروابط مع الفاعلين الرئيسيين الرئيسية على المستويين الإقليمي والوطني (بما في ذلك المسؤولون المنتخبون والوزارات الأخرى وغيرها) من جهة أخرى.

مستويات الموارد

تأخذ هذه الخطة الإستراتيجية في الاعتبار بيئة التمويل الإنمائي العالمي التي تشهد قيودًا متزايدة. في أسوأ السيناريوهات، تفترض الخطة أن الموارد المتاحة ستخفض بمقدار الثلث مقارنةً بتلك الفترة 2022-2025، مع مراعاة الضغوط التضخمية وإعادة ترتيب أولويات المانحين. وبينما يُتوقع الحفاظ على قاعدة المهارات الأساسية في الأمانة العامة، فقد أشار التقييم الخارجي لعام 2025 إلى أن الأمانة العامة لا تزال تعاني ضغطًا كبيرًا فيما يتعلق بطموح ونطاق خطة عملها، مما يستلزم إعطاء الأولوية للأنشطة. علاوة على ذلك، كما أن قاعدة التمويل الخاصة بفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بحاجة إلى التنويع لضمان استدامة الشبكة. ويتفاقم هذا التحدي نتيجة تزايد حجم الفريق وارتفاع متطلبات التنسيق والتواصل في سياق بيئة دولية للتنمية أكثر تعقيدًا. من ناحية أخرى، يرى السيناريو الأفضل إمكانية زيادة مساهمة أعضاء الفريق وتعزيز الشعور بالمسؤولية المشتركة، مع انتقال البعض من صفة الأعضاء النشطين إلى المانحين الفاعلين. في هذا السياق، يُتوقع أيضًا أن تستثمر الدول الأعضاء التي تستضيف منتدى حوار سياسات المعلمين الخامس عشر والمنتدى السادس عشر موارد كبيرة لضمان تنظيم فعال ورفيع المستوى لهذه الفعاليات.

- Allinson, R., Hinojosa, C., Veillet-Lavallée, M., Koopmans, M., Dubus, M. and Guznajeva, T. 2021. التقييم الخارجي للفريق الدولي المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 لخططها الإستراتيجية للفترة 2018-2021: التقرير النهائي. Brighton, Technopolis. <https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/external-evaluation-international-task-force-teachers-education-2030-its-2018-2021>
- Desjardins, R. and Rubenson, K. 2009. البحث في السياسة التعليمية مقابل البحث من أجل السياسة التعليمية في عصر صنع السياسات عبر الوطنية. Saarbrücken, VDM Verlag Dr. Müller.
- الفريق الدولي المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030. بدون تاريخ. مبادرة المعلمين الإقليمية لأفريقيا. <https://teachertaskforce.org/regional-teachers-initiative-africa>
- اليونسكو. بدون تاريخ. أفريقيا أولوية. <https://www.unesco.org/en/africa?hub=180364>
- اليونسكو. 2025. القمة العالمية للمعلمين: إجماع سانتياجو. سانتياجو، اليونسكو. <https://www.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2025/08/world-summit-teachers-final-santiago-consensus-en.pdf>
- اليونسكو و الفريق الدولي المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030. 2024. التقرير العالمي عن المعلمين: معالجة نقص المعلمين وتطوير المهنة. باريس، اليونسكو وفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين.
- Visser, M., Fenning, C., Shalson, T., Blundo, L. and Lister, S. 2025. التقييم الخارجي للخطة الإستراتيجية 2025-2022 لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين من أجل التعليم 2030 Oxford, Mokoro Ltd. <https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/external-evaluation-international-task-force-teachers-education-2030-its-2022-2025>

الهدف الشامل: ضمان التعليم الجيد الشامل والعاال وتعزیز فرص التعلم مدى الحياة للجميع			
الهدف المرحلي: الھدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة (ج) التزام الدول بضمان تمكين المعلمين والمربين، وتوظيفهم بشكل كافٍ، ومنحهم أجورًا مناسبة، وتدريبهم تدريبًا جيدًا، وتأهيلهم مهنيًا، وتحفيزهم على دعم جودة التعليم والتعلم.			
المهمة العامة: يتعاون فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين مع الحكومات والجهات المعنية لتعزيز سياسات وممارسات المعلمين بما يضمن الإعمال الكامل للحق في التعليم الجيد			
الھدف (خط العمل الرئيسي) 1: إنتاج المعرفة والتفكير المستقبلي بشأن مهنة التعليم	الھدف (خط العمل الرئيسي) 2: المناصرة والشراكات	الھدف (خط العمل الرئيسي) 3: التعلم في مجال السياسات وتعبئة المعرفة	الحوكمة
النتيجة 1. تُسهّم الأدلة التي ينتجها وينشرها فريق العمل الدولي المعني إلى صياغة سياسات المعلمين وتنفيذها والإسهام في تشكيل مستقبل مهنة التعليم	النتيجة 2. تعمل جهود المناصرة على تعزيز مكانة المعلمين كأولوية ضمن الأجندة العالمية للتعليم، وتوجه السياسات من خلال الرسائل ينتجها فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين ويعزز انتشارها.	النتيجة 3. يتمتع أعضاء فريق عمل المعلمين (فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين) بقدرات ومعارف مُعزّزة تمكّنهم من الإسهام في دفع التغيير في السياسات وتحويل سياسات وممارسات مهنة التعليم.	النتيجة 4. يتمتع فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بآليات حوكمة فعالة والقدرة على الاستجابة وتمثيلية.



سيرجيو كونديسو، مُعلّم في المجلس البرتغالي للاجئين في لشبونة، البرتغال
الصورة: اليونسكو / ديانا كوينتيلا

النتيجة رقم 1: تُسهم الأدلة التي ينتجها وينشرها من قبل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين إلى صياغة وتنفيذ سياسات المعلمين وتشكل مستقبل مهنة التعليم.

خط العمل الرئيسي 1: إنتاج المعرفة والتفكير المستقبلي في مهنة التعليم

المخرج رقم 1.1 يتم إنتاج المعرفة المتعلقة بالمعلمين بشكل دوري لرصد وضع مهنة التعليم والنهوض بسياسات شاملة لهم

- الأنشطة
1. يصدر تقرير عالمي عن المعلمين كل عامين ويوثق الممارسات القائمة ووضع مهنة التعليم.
 2. يتم تحسين وتوسيع دليل تطوير سياسات المعلمين من خلال إضافة أدلة عملية لدعم صياغة السياسات وتنفيذها.
 3. تُعقد اجتماعات دورية لهيئة تحرير فعّالة تعمل بكامل طاقتها تمهيداً لنشر التقرير العالمي عن المعلمين.

المخرج رقم 1.2 يتم تحديد إنتاج المعرفة والأدلة وتوجيهها نحو تطوير السياسات

- الأنشطة
1. تم تجميع وتنسيق موارد سياسات المعلمين التي تُسهم في تطوير الأدوات والأدلة العملية، ونشرها من خلال المركز المعرفي

المخرج رقم 1.3 التفكير الإستراتيجي بشأن مستقبل مهنة التعليم في تحفيز التغيير في السياسات ويدعو إلى التفكير الجماعي

- الأنشطة
1. تتناول أوراق المعرفة المتعلقة بالسياسات المواضيعية الاحتياجات والاتجاهات الناشئة
 2. تُعقد مشاورات حول مستقبل مهنة التعليم وأجندة التعليم لما بعد عام 2030.

النتيجة رقم 2: تعمل جهود المناصرة على تعزيز مكانة المعلمين كأولوية ضمن الأجندة العالمية للتعليم، وتوجه السياسات من خلال الرسائل ينتجها فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين ويعزز انتشارها.

خط العمل الرئيسي 2: المناصرة والشراكات

المخرج رقم 2.1 تُطوّر رسائل المناصرة وتُنشر على نطاق واسع، ويُنوّى توافق في الآراء للتأثير في الأجندة العالمية وتعزيز مهنة التعليم

- الأنشطة
1. تُطوّر إستراتيجية المناصرة الخاصة بفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين وتُعمد.
 2. تُجمع المعلومات والاتصالات المتعلقة بأنشطة الأعضاء في مجال المعلمين وتُنسّق وتُعمّم.
 3. تزداد حسابات فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين على وسائل التواصل الاجتماعي حضوراً ونموً.
 4. تُصمّم حملة مناصرة عالمية وإجراءات لتعزيز الظهور، وتُكيّف وتنفذ من قبل شبكة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين كل عامين، بهدف رفع مكانة المعلمين.
 5. تُعدّ ورقة حقائق عن اليوم العالمي للمعلمين وتُعمّم.

المخرج رقم 2.2 تُعزّز شبكة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين التعاون وأوجه التآزر والشراكات، بما يتيح العمل المشترك وتحقيق أثر داخل الشبكة وخارجها.

- الأنشطة
1. يُشارك فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين في الفعاليات التعليمية الرئيسية.
 2. يُنظّم ويُعقد منتدى الحوار بشأن سياسات المعلمين كل عامين.
 3. يتم إجراء عمليات التواصل والتنسيق لتعزيز عمل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين.
 4. تُضمّن مساهمات الأعضاء في جهود المناصرة المشتركة (من خلال مدونات تقدّمها الشبكة).
 5. تُيسّر تسهيل مشاركة الأعضاء من خلال مجموعة الاتصالات التابعة لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين.

النتيجة رقم 3: يتمتع أعضاء فريق عمل المعلمين (فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين) بقدرات ومعارف مُعززة تمكّنهم من الإسهام في دفع التغيير في السياسات وتحويل سياسات وممارسات مهنة التعليم.

خط العمل الرئيسي 3: التعلم في مجال السياسات وتعبئة المعرفة

المخرج رقم 3.1 تُصمّم فرص التعلّم في مجال السياسات بشكل تشاركي وتُتاح لجميع أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين

- الأنشطة
1. تُحدّد احتياجات التعلّم في مجال السياسات على المستوى الإقليمي
 2. تُتبادل الرؤى حول مواضيع محددة من خلال التبادل المتعمّق والحوار ضمن المجموعات المواضيعية التابعة لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين.

المخرج رقم 3.2 يُمكن أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين من ترجمة المعارف والالتزامات إلى ممارسات عملية

- الأنشطة
1. تُحلّل الأدوات والأطر والالتزامات العالمية وتُعمّم
 2. تُنظّم منتديات حوار إقليمية حول سياسات المعلمين

المخرج رقم 3.3 تُتاح معارف مُنتقاة لدعم واضعي سياسات المعلمين وأصحاب المصلحة

- الأنشطة
1. يُتاح مرصد عالمي لسياسات المعلمين بجميع لغات فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، يُستشار فيه ويُحدّث بشكل ملائم.
 2. يُنشأ ويُفعّل منصة لتبادل موارد السياسات المتعلقة بإعداد المعلمين وتطويرهم المهني.

النتيجة رقم 4: يتمتع فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بآليات حوكمة فعالة والقادرة على الاستجابة وتمثيلية.

الحوكمة

المخرج رقم 4.1 يُمكن اللجنة التوجيهية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بما يجعلها متنوّعة وقادرة على اتخاذ قرارات إستراتيجية تصب في مصلحة الفريق

- الأنشطة
1. تُعقد اجتماعات اللجنة التوجيهية ثلاث مرات سنوياً
 2. تُعتمد التقارير البرنامجية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين سنوياً من قبل اللجنة التوجيهية
 3. تتم عمليات التناوب في اللجنة التوجيهية للفريق بشكل منتظم

المخرج رقم 4.2 يتمتع فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بالاستدامة المالية والمرونة

- الأنشطة
1. تُطوّر إستراتيجية لجمع التمويل الخاصة بفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين وتُعتمد
 2. تُعتمد التقارير المالية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين سنوياً من قبل اللجنة التوجيهية

الملحق الثاني: مؤشرات الأداء الرئيسية

المهمة: يتعاون فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين الحكومات وأصحاب المصلحة لتعزيز سياسات وممارسات المعلمين، بما يساهم في الإعمال الكامل للحق في التعليم الجيد					
الهدف	المصدر	الطريقة	الهدف 2029	الهدف 2027	خط الأساس
النتيجة رقم 1: تُسهم الأداة التي تُنتجها وتُعممها شبكة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين في صياغة وتنفيذ سياسات المعلمين، وتشكيل مستقبل مهنة التعليم.					
مؤشر الأداء الكلي	10	وثائق السياسات الرسمية ومصادرها؛ سجلات مراجعة الإطار العالمي؛ و مخرجات مبادرات تحديد الأجددة واستعراض المستقبل	10	5	0
	80%	التقرير الذي يُصدر كل عامين؛ وتقارير الاستبيانات؛محاضر اجتماعات اللجنة التوجيهية	80%	50%	سيُحدد لاحقًا
المخرج رقم 1.1: تُنمَّج المعارف المتعلقة بالمعلمين بشكل دوري لرصد وضع مهنة التعليم وتعزيز السياسات الشمولية للمعلمين					
مؤشرات الأداء الرئيسية	تقرير واحد كل عامين (تقريران خلال فترة الخطة الإستراتيجية الحالية)	التقرير السنوي	3	2	1
	3 وحدات من دليل تطوير سياسات المعلمين	التقرير السنوي	4	3	1
	اجتماع واحد اللجنة التحضير سنويًا (4 اجتماعات خلال فترة الخطة الإستراتيجية الحالية)	التقرير السنوي	6	4	2
	8 أوراق مرجعية	التقرير السنوي	8	4	0
المخرج رقم 1.2: يُحدَّد إنتاج المعرفة والأداة ويُستخدم لتوجيه تطوير السياسات					
مؤشرات الأداء الرئيسية	1200 موردًا	التقرير السنوي	1200	1176	722
	ما لا يقل عن 100 دراسة حالة تُستخدم لإثراء التقرير العالمي حول المعلمين ووحدات دليل تطوير سياسات المعلمين، والتقرير السنوي.	التقرير العالمي حول المعلمين ووحدات دليل تطوير سياسات المعلمين، والتقرير السنوي.	100	50	0
	النتائج 1.3: يُنمَّج التفكير الاستراتيجي حول مستقبل مهنة التعليم تغيير السياسات ويعزَّز التأمل الجماعي				
مؤشرات الأداء الرئيسية	4 مخرجات معرفية	التقرير السنوي	4	3	0
	مشاورتان حول مستقبل المعلمين ومهنة التعليم	تقرير المشاورة	2	1	0
النتيجة رقم 2: تعمل جهود المناصرة على تعزيز مكانة المعلمين كأولوية ضمن الأجندة العالمية للتعليم، وتوجه السياسات من خلال الرسائل تنتجها فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين ويعزَّز انتشارها					
مؤشرات الأداء الكلي	12	مراجعة الوثائق الرسمية؛ رصد البيانات والمخرجات رفيعة المستوى؛ سجلات المشاركة والتفاعل؛ رصد وسائل الإعلام	12	6	0
	المخرج رقم 2.1: تُطوَّر رسائل المناصرة وتُنشر على نطاق واسع، ويُبنى توافق في الآراء للتأثير في الأجندة العالمية وتعزيز مهنة التعليم				
مؤشرات الأداء الرئيسية	إستراتيجية مناصرة لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين	إستراتيجية المناصرة	إستراتيجية مناصرة معتمدة	إستراتيجية مناصرة معتمدة	الإستراتيجية قيد التطوير

المهمة: يتعاون فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين الحكومات وأصحاب المصلحة لتعزيز سياسات وممارسات المعلمين، بما يساهم في الإعمال الكامل للحق في التعليم الجيد					
الهدف	المصدر	الطريقة	الهدف 2029	الهدف 2027	خط الأساس
المخرج رقم 3.3: تتاح معارف مُنتقاة لدعم واضعي سياسات المعلمين وأصحاب المصلحة	1 (النسخة التجريبية من المرصد لأعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين وغيرهم)	منصة المعرفة	1 (تم إطلاق المرصد كمشروع تجريبي)	المرصد قيد الإنشاء	لا يوجد
	1 (إصدار تجريبي من قاعدة البيانات متاح لأعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين وغيرهم)	منصة المعرفة	1 (تم إطلاق قاعدة البيانات كمشروع تجريبي)	قاعدة البيانات قيد الإنشاء	لا يوجد
	1200 مورد	منصة المعرفة	1200	1176	722
	314 منتقياً يركز على التطوير المهني للمعلمين	منصة المعرفة	314	274	234
النتيجة رقم 4: يتمتع فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بآليات حوكمة فعالة، تتسم بالاستجابة والتفيلية					
مؤشرات الأداء الكلية	80% من أعضاء اللجنة التوجيهية	التقرير السنوي؛ وثائق الحوكمة (وثائق عمل اللجنة التوجيهية)	استطلاع رأي؛ مقابلات مع مُدبرين رئيسيين؛ محاضر اجتماعات اللجنة التوجيهية	70	سيُحدد لاحقاً
	3 اجتماعات اللجنة التوجيهية سنوياً (12 اجتماعاً خلال فترة الخطة الإستراتيجية)	التقرير السنوي / تسجيلات اجتماعات اللجنة التوجيهية	وثائق عمل اللجنة التوجيهية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين / محاضر الاجتماعات	6	0
	التقارير البرنامجية السنوية	التقرير السنوي	وثائق عمل اللجنة التوجيهية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين	2	0
	تشغل جميع مقاعد اللجنة التوجيهية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين	وثائق عمل اللجنة التوجيهية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين	وثائق عمل اللجنة التوجيهية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين	25	25
المخرج رقم 4.1: يُمكن اللجنة التوجيهية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بما يجعلها متنوعة و قادرة على اتخاذ قرارات إستراتيجية تصب في مصلحة الفريق					
مؤشرات الأداء الرئيسية	تم اعتماد إستراتيجية جمع التمويل لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين	التقرير السنوي	إستراتيجية جمع التمويل لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين	أقر واعتمد نهائياً	غير متوفر
	للفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين	التقارير المالية والتقارير السنوي	وثائق عمل اللجنة التوجيهية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين؛ الخطة السنوية للعمل لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين	100	50
	تم تمويل 100% من خطة العمل		100	100	

المهمة: يتعاون فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين الحكومات وأصحاب المصلحة لتعزيز سياسات وممارسات المعلمين، بما يساهم في الإعمال الكامل للحق في التعليم الجيد					
الهدف	المصدر	الطريقة	الهدف 2029	الهدف 2027	خط الأساس
48	التقرير السنوي	سجلات الشفرة الإخبارية	48	24	0
7.15% (زيادة بنسبة 10% خلال فترة الخطة الإستراتيجية)	تقرير سنوي يستند إلى نتائج أداة تحليلية متخصصة (Sprout Social أو غيرها)	معمل التفاعل	715%	6.83%	6.5%
حملتان خلال فترة الخطة الإستراتيجية	التقرير السنوي	متعدد القنوات	2	1	1
اجتماعات كل شهرين على مدار الفترة (24 اجتماعاً)	التقرير السنوي	محضر اجتماع مجموعة الاتصالات	24	12	0
نشرة حقائق سنوية لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين بمناسبة اليوم العالمي للمعلمين (4)	التقرير السنوي	ورقة حقائق	4	2	0
المخرج رقم 2.2: تُعزّز شبكة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين التعاون وأوجه التأثر والشراكات، بما يتيح العمل المشترك وتحقيق أثر والتأثير داخل الشبكة وخارجها					
4 فعاليات سنوياً	التقرير السنوي	التقارير / التسجيلات / رسائل البريد الإلكتروني	16	8	0
2	التقرير السنوي	تقرير منتدى حوار سياسات المعلمين	2	1	0
زيادة بنسبة 10% خلال فترة الخطة الإستراتيجية	صفحة العضوية على منصة المعرفة والتقرير السنوي	محضر اجتماع اللجنة التوجيهية	213	203	194
3 مقالات سنوياً (12)	التقرير السنوي	مقالات مدونات يقومها الأعضاء في منصة المعرفة	12	6	0
النتيجة رقم 3: يتمتع أعضاء فريق عمل المعلمين (فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين) بقدرات ومعارف مُعزّزة تمكنهم من الإسهام في دفع التغيير في السياسات وتحويل سياسات وممارسات مهنة التعليم					
55% من أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين	التقرير السنوي	استطلاعات رأي الأعضاء؛ تقارير نقاط الاتصال الإقليمية؛ تقارير فعاليات التعلم	55	35	سيخّذ لاحقاً
1 على الأقل لكل منطقة	التقرير السنوي	استطلاعات رأي الأعضاء؛ تقارير النقاط الإقليمية والمراضية؛ تقارير فعاليات التعلم	1 على الأقل لكل منطقة	2 على الأقل في المنطقة ذات الأولوية	سيخّذ لاحقاً
المخرج رقم 3.1: تُصمّم فرص التعلم في مجال السياسات بشكل تشاركي وتُتاح لجميع أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين					
4	التقرير السنوي	محاضر الشاورة / خطة العمل السنوية	4	2	0
20 (خطة عمل سنوية لكل مجموعة)	التقرير السنوي	خطة العمل السنوية	20	10	0
المخرج رقم 3.2: يُمكن أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين من ترجمة المعارف والاتّزمات إلى ممارسات عملية					
8	التقرير السنوي	تسجيلات / تقارير الندوات عبر الإنترنت	8	4	0
4	التقرير السنوي	تقرير ورشة العمل / الفعاليات	4	2	0

المهمة: يتعاون فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين الحكومات وأصحاب المصلحة لتعزيز سياسات وممارسات المعلمين، بما يساهم في الأعمال الكاملة للحق في التعليم الجيد						
استخدام المعلومات/ الجمهور	الهدف	الطريقة	المصدر	الهدف 2029	خط الأساس	مشاركة الأعضاء في أنشطة التعلم في مجال السياسات وفي عمليات تغييرها
أمانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، وعضوية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين	6	مراجعة وثائق الفعاليات، وتتبع بيانات المشاركة في الدورات عبر الإنترنت والفعاليات التعليمية والتقارير الذاتية للأعضاء عبر استبيانات سنوية أو نصف سنوية	جدول أعمال الفعاليات وتقاريرها، وتسجيلات الدورات عبر الإنترنت، وقوائم المشاركين	6	0	عدد الدورات عبر الإنترنت/ الفعاليات التي نظمها الأعضاء نيابة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين
أمانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، وعضوية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين	60%	المراقبة المنتظمة للتدريبات المنصة	سجلات المستوع من مركز المعرفة والرصد العالمي وقاعدة بيانات التطوير المهني للمعلمين: منصة المعرفة	60	سيُحدّد لاحقاً	عدد وثائق السياسات ومنتجات المعرفة التي قام الأعضاء بتحميلها على الرصد العالمي لسياسات المعلمين وقاعدة بيانات التطوير المهني للمعلمين
أمانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، وعضوية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين	35%	التقرير السنوي	استطلاعات رأي الأعضاء	35	سيُحدّد لاحقاً	نسبة أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين الذين يملكون على الموارد التي تم تحميلها وإعدادها بشكل مُنقّح مرتين على الأقل في سنوياً
فعالية الحوكمة متعددة الأطراف لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين						
أمانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين ، واللجنة التوجيهية	6	وثيقة عمل اللجنة التوجيهية	محاضر اجتماعات اللجنة التوجيهية، وسجلات القرارات، وأدوات تتبع الإجراءات الإستراتيجية، واتفاقيات الشراكة	6	0	عدد الإجراءات الإستراتيجية المقترحة من قبل أعضاء اللجنة التوجيهية
أمانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين ، واللجنة التوجيهية	ما لا يقل عن نشاطين لجميع تبرعات بهما أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين كل سنتين	التقارير المالية وتقارير جمع التبرعات من الأعضاء والشركاء	تقارير جمع التمويل، وتوثيق مبادرات تعبئة الموارد التي يقومها الأعضاء	ما لا يقل عن نشاطين لجميع تبرعات يقوم بهما أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين كل سنتين	سيُحدّد لاحقاً	جهود جمع التمويل التي تبذلها أعضاء فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين
أمانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين ، واللجنة التوجيهية	6	التقارير المالية	اتفاقيات المانحين	6	5	عدد الجهات المانحة النشطة لفريق العمل الدولي المعني بالمعلمين (تراكمي).

الملحق الثالث: إطار الرصد والتقييم

المهمة: يتعاون فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين الحكومات وأصحاب المصلحة لتعزيز سياسات وممارسات المعلمين، بما يساهم في الإكمال الكامل للحق في التعليم الجيد					خط العمل 1
استخدام المعلومات/ الجمهور	الهدف	الطريقة	المصدر	الهدف 2029	خط الأساس
استخدام المعرفة المنتجة والمُعَمَّدة من خلال فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين					
أمانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين وعضوية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين ومنظمة اليونسكو (كشريك في النشر) وهيئة تحرير التقرير العالمي عن المعلمين، واللجنة التوجيهية	10	المراجعة المنهجية لوثائق الأحداث، وتتبع الاستشهادات والبيانات البيومترية للمنشورات، والاستبيانات والتقارير الذاتية من قبل الدول الأعضاء، ورصد عمليات التنزيل ومؤشرات استخدام أدوات فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، والتقارير المباشرة من جهات الاتصال الإقليمية والموضعية والشركاء الداعمين لتنفيذ السياسات.	تقارير الفعاليات، وجداول أعمال المؤتمرات ومحاضرها، والمنتجات المعرفية المنشورة، والاستشهادات الأكاديمية	10	0
أمانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين وعضوية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، ومنظمة اليونسكو (كشريك في النشر)، وهيئة تحرير التقرير العالمي عن المعلمين، واللجنة التوجيهية	10	المراجعة المنهجية لوثائق الأحداث، وتتبع الاستشهادات والبيانات البيومترية للمنشورات، والاستبيانات والتقارير الذاتية من قبل الدول الأعضاء، ورصد عمليات التنزيل ومؤشرات استخدام أدوات فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، والتقارير المباشرة من جهات الاتصال الإقليمية والموضعية والشركاء الداعمين لتنفيذ السياسات.	تقارير الفعاليات، وجداول أعمال المؤتمرات ومحاضرها، والمنتجات المعرفية المنشورة، والاستشهادات الأكاديمية	10	0
أمانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين وعضوية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين واللجنة التوجيهية	25	المراجعة المنهجية لوثائق الأحداث، وتتبع الاستشهادات والبيانات البيومترية للمنشورات، والاستبيانات والتقارير الذاتية من قبل الدول الأعضاء، ورصد عمليات التنزيل ومؤشرات استخدام أدوات فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، والتقارير المباشرة من جهات الاتصال الإقليمية والموضعية والشركاء الداعمين لتنفيذ السياسات.	وثائق السياسة الوطنية التي تشير إلى أدوات فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين، وتقارير التنفيذ المتعلقة باستخدام دليل تطوير سياسات المعلمين	25	16
تأثير رسائل المناصرة					
أمانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين وعضوية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين		تحليل مقاييس التفاعل على وسائل التواصل الاجتماعي	لوحات تحليل وسائل التواصل الاجتماعي	على الأقل 20 سنوياً	سيُحدّد لاحقاً
أمانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين وعضوية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين		تتبع سجلات المشاركة من سجلات مجموعة الاتصالات	سجلات حضور مجموعة الاتصالات، و محاضر الاجتماعات	25%	سيُحدّد لاحقاً
أمانة فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين وعضوية فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين		مراجعة محتوى مواد المناصرة، واستطلاعات رأي دورية الأعضاء لتقديم مشاركتهم ومساهماتهم في المبادرات ذات الصلة بالمناصرة	وثائق حملات المناصرة والمخرجات الاتصالية المنتجة بالتعاون مع الأعضاء	على الأقل 3 في كل حملة مناصرة	0

الفريق الدولي المعني بالمعلمين
في إطار التعليم حتى عام 2030

الخطة الاستراتيجية 2026-2029

يستحق كل متعلّم معلّمًا مؤهّلًا ومدعومًا ومُمكنًا. وتُعَدُّ جودة التدريس ضرورية لتحقيق تعليم شامل ومنصف، ولدعم التقدم في تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الغاية 4-ج المتعلقة بزيادة أعداد المعلمين المؤهلين.

منذ عام 2008، توسّع الفريق الدولي المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 ليصبح شبكة عالمية تدافع عن مهنة التعليم من خلال تعزيز صوت المعلمين ومكانتهم ودورهم، وتعزيز الإنصاف في الحصول على تعليم جيد النوعية، وحشد التعاون بين الشركاء لدعم السياسات المستندة إلى الأدلة وتحقيق أثر مستدام.

تُمثّل الخطة الاستراتيجية 2026-2029 مرحلة جديدة، استنادًا إلى تقييم خارجي ومشاورات مع الأعضاء. وتضع نهجًا أكثر تركيزًا لتعميق الأثر من خلال المعرفة والشراكات وتغيير السياسات، مع تعزيز المشاركة وتوجيه الدعم إلى المجالات الأكثر احتياجًا.

في ظل تفاقم النقص في أعداد المعلمين، يصبح الدعم المنسق أكثر أهمية من أي وقت مضى. ويعمل فريق العمل الدولي المعني بالمعلمين على ربط الأدلة العالمية والشراكات والأدوات العملية بالإصلاحات التي تقودها البلدان، بما يسهم في توسيع نطاق الممارسات الناجحة لتحسين تخطيط القوى العاملة التعليمية وظروف العمل ونتائج التعلم، مع الإسهام في بناء مجتمعات أكثر سلامًا وشمولًا.

يُعَدُّ الفريق الدولي المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 تحالفًا عالميًا ومستقلًا. ويضم أعضاؤه الحكومات الوطنية، والمنظمات الحكومية الدولية، والمنظمات غير الحكومية، ووكالات التنمية الدولية، ومنظمات المجتمع المدني، ومنظمات القطاع الخاص، ووكالات الأمم المتحدة، التي تعمل معًا لتعزيز القضايا المرتبطة بالمعلمين.

وتستضيف منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) أمانة فريق عمل المعلمين في مقرها الرئيسي بباريس.

الغلاف: موموني باديني معلم متطوع في المرحلة الابتدائية في بورزاناغا، بوركينا فاسو، حيث يجد رضا عميقًا في مساعدة الأطفال على النجاح.

الصورة: اليونسكو / كيلاي باتيونو

www.teachertaskforce.org 

@TeachersFor2030 

@TeachersTaskForce 

Teacher Task Force 

@TeachersTaskForce 