

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

# الخطة الاستراتيجية للفترة

2021–2018

فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين

في إطار التعليم حتى عام 2030

# الخطة الاستراتيجية للفترة

2021-2018



# جدول المحتويات

ألف -	لمحة عامة عن الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021
4	لفريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030
5	باء - المقدمة والمعلومات الأساسية
5	جيم - الرؤية
5	دال - المهمة
6	هاء - نظرية التغيير
7	1 - نطاق العمل
7	2 - مستويات التأثير وعوامل التغيير
7	3 - الهدفان
8	4 - محاور العمل الرئيسية
12	واو - تعزيز الإدارة والمؤسسات
12	1 - دور جهات التنسيق
13	2 - الأفرقة المواضيعية
13	3 - تعزيز آليات إعداد التقارير
13	4 - المسائل الإدارية
14	5 - استراتيجية التواصل والإعلام والترويج
14	6 - استراتيجية تعبئة الموارد
15	زاي - المخاطر والفرضيات
16	الملحق 1: إطار النتائج
22	الملحق 2: مشروع بيان أدوار جهات التنسيق ومسؤولياتها

# ألف - لمحة عامة عن الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 لفريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030

## الرؤية

تحقيق التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع من خلال الإقرار بمكانة مهنة التعليم وارتفاع جميع المتعلمين بتعليم يضطلع به معلمون مؤهلون ومتحمسون ومتمكنون، في إطار نظم تعليم تتوافر فيها الموارد المطلوبة وتُدار بفعالية وكفاءة.

## المهمة

حشد الحكومات وسائر الجهات المعنية من أجل النهوض بمستوى المعلمين والتدريس الجيد، عبر اضطلاعها بحفز المساعي الرامية إلى تحقيق هذا الغرض على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني من خلال أنشطة الترويج، وإنتاج المعارف وتبادلها، وتوفير الدعم والمشاركة على المستوى القطري.

## الهدفان



النهوض بمستوى المعلمين



زيادة عدد المعلمين

## الغايات



محور العمل 3  
توفير الدعم والمشاركة  
على الصعيد القطري



6

تيسير دعم البلدان



محور العمل 2  
إنتاج  
المعارف وتبادلها



3

سد النقص في الدراية بأمر المعلمين

4

تعزيز رصد غاية التنمية المستدامة 4-ج الخاصة  
بالمعلمين

5

تبادل المعارف المتعلقة بمهنة التعليم



محور العمل 1  
الترويج



1

ترويج الدور الحاسم للمعلمين

2

تعزيز الحوار الاجتماعي لرسم سياسات شاملة  
خاصة بالمعلمين

## الغاية التنفيذية



7

تعزيز إدارة فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030

## باء - المقدمة والمعلومات الأساسية

التعليم هو حق من حقوق الإنسان الأساسية ومنفعة عامة. والتعلم هو سبيل الأطفال والشباب والكبار في جميع أنحاء العالم إلى المشاركة بنشاط في المجتمع والأخذ بخيارات مستنيرة والاستفادة من الفرص السانحة بطريقة أفضل. ويتيح حصول الناس على المعارف والمهارات والقيم المناسبة نيل احترام الآخرين والتمتع بحياة صحية وعيشة راضية. ويضطلع المعلمون المتحمسون والمتمكنون بدور أساسي في توفير هذا التعليم. ولهذه الأسباب أيد الفريق الرفيع المستوى المعني بالتعليم للجميع إبان اجتماعه الثامن، الذي عقد في أوسلو بالنرويج في عام 2008، إنشاء فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم للجميع.

يمثل فريق العمل الخاص بالمعلمين تحالفاً يضم شركاء ملتزمين بأهدافه يعملون جميعاً بتضافر في إطاره. وتقدم اللجنة التوجيهية لفريق العمل التوجيه الاستراتيجي، وهي تتألف من بلدان ومنظمات دولية حكومية ومنظمات غير حكومية دولية ومؤسسات خاصة وجهات فاعلة مهتمة بقضايا المعلمين ومهنة التعليم. وقد أنشأت اليونيسكو أمانة فريق العمل وهي تستضيفها في مقرها في باريس، وقد عُهد إلى الأمانة بتنفيذ مجموعة أنشطة الحفز التي تجسد تطلعات أعضاء فريق العمل وتنسيق هذه الأنشطة.

وقدم فريق العمل الخاص بالمعلمين منذ تأسيسه في المرحلتين الأولى (2009 - 2013) والثانية (2014 - 2017) الدعم إلى أعضائه من أجل سد الفجوات القائمة على مستوى السياسات والقدرات والتمويل فيما يخص المعلمين ومهنة التعليم. وقرر فريق العمل بانتهاء حقبة "برنامج التعليم للجميع" بلورة أنشطته بما يتلاءم مع أهداف التعليم المعتمدة حديثاً على الصعيد الدولي. لذلك تستند الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 إلى أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الغاية 4-ج الخاصة بالمعلمين، وإعلان إنشيوين بشأن التعليم حتى عام 2030 وإطار العمل الخاص به المعتمدين في عام 2015، ولهذا السبب أيضاً تم تغيير الاسم الرسمي لفريق العمل إلى "فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030".

ويسترشد فريق العمل الخاص بالمعلمين في هذه المرحلة الجديدة من مسيرته بنتائج التقييم الخارجي لفريق العمل الذي أجري في الفترة 2016-2017.<sup>1</sup> وقد ناقشت اللجنة التوجيهية لفريق العمل الاستنتاجات والتوصيات المنبثقة عن التقييم في شهر أيار/مايو 2017، فاعتمدت بناءً عليها بعض التوجهات الاستراتيجية الواردة في هذه الخطة الاستراتيجية. ويتضمن الفصل "او" بشأن تعزيز الإدارة والمؤسسات معلومات أكثر تفصيلاً عن تنفيذ تلك التوصيات.

## جيم - الرؤية

تحقيق التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع من خلال الإقرار بمكانة مهنة التعليم وانتفاع جميع المتعلمين بتعليم يضطلع به معلمون مؤهلون ومتحمسون ومتمكنون، في إطار نظم تعليم تتوافر فيها الموارد المطلوبة وتُدار بفعالية وكفاءة.

## دال - المهمة

تتسق مهمة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين مع إطار هدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030، وغيره من الصكوك التقنية الدولية المتعلقة بالمعلمين. ويسعى فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين إلى تحقيق رؤيته من خلال الاضطلاع بالمهمة التالية:



- حشد الحكومات وسائر الجهات المعنية من أجل النهوض بمستوى المعلمين والتدريس الجيد، عبر اضطلاعها بحفز المساعي الرامية إلى تحقيق هذا الغرض على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني من خلال أنشطة الترويج، وإنتاج المعارف وتبادلها، وتوفير الدعم والمشاركة على المستوى القطري.



1 معهد أوكهام للدعم في مجال السياسات العامة، «تقييم فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين للفترة 2014-2016»، 2017.

## هاء - نظرية التغيير

الشكل 1: نظرية التغيير



## 1 - نطاق العمل

الخاص بالتعليم حتى عام 2030 للتحديات الواسعة النطاق على مستوى نظم التعليم من غير إحراز تقدم ملحوظ فيما يتعلق بقضايا المعلمين ومهنة التعليم.

ويملك فريق العمل الخاص بالمعلمين رؤية واضحة في هذا الصدد، مفادها أن الاستعداد لأداء هذه المهمة يقتضي اتباع نهج شامل على نطاق النظام. فالتحديات المرتبطة بالمعلمين ومهنة التعليم هي تحديات كمية ونوعية على حد سواء وتتقاطع مع جميع جوانب نظام التعليم، وفيما يلي بعض الأمثلة: لا يكفي الحد من النقص في عدد المعلمين، بل يجب أيضاً جذب المعلمين إلى مهنة التعليم واستبقاؤهم فيها؛ ويجب أن يقترن التدريب الرفيع المستوى الموجه إلى المعلمين بالدعم والتنمية على الصعيد المهني طوال مسيرتهم المهنية؛ ولا يجوز أن يجري توظيف المعلمين التعاقديين المؤقتين على حساب الجودة والمعايير المهنية. ولهذا السبب يرى فريق العمل أن الفجوات القائمة فيما يتعلق بالمعلمين هي فجوات كمية ونوعية على حد سواء. ويعتبر فريق العمل اعتماد سياسات شاملة خاصة بالمعلمين، تشمل أوسع مجموعة من الجوانب المترابطة التي تؤثر في المعلمين، أكثر النهج فعالية لسد هذه الفجوات.

ويمثل تحسين أوضاع المعلمين من الناحيتين الكمية والنوعية الهدفين اللذين ينشد فريق العمل الخاص بتحقيقهما، واللذين سيُسترد بهما في جميع الأنشطة التي ستقام في كل محور من محاور العمل التالية: الترويج؛ وإنتاج المعارف وتبادلها؛ وتوفير الدعم والمشاركة على الصعيد القطري.

### الهدف 1: زيادة عدد المعلمين



تسعى رؤية فريق العمل الخاص بالمعلمين إلى معالجة أوجه النقص الكمي الرئيسية الثلاثة فيما يتعلق بالمعلمين: (1) "العدد المتوافر" من المعلمين؛ (2) النقص في "التمويل" الذي يؤدي عادةً إلى النقص في عدد المعلمين في نظم التعليم التي لا تحظى بتمويل ملائم؛ (3) أوجه القصور "الإدارية" التي تؤدي إلى أوجه الاختلال في توزيع المعلمين على المدارس وانعدام الشمول في السياسات الخاصة بالمعلمين.

وتميزت العقود القليلة الماضية في العديد من البلدان بزيادة الانتفاع بالتعليم الابتدائي، الذي نجم عن تزايد الطلب على التعليم، والذي يفرض ضغوطاً على المراحل ما بعد الابتدائية. فضلاً عن ذلك، لا يزال 263 مليون طفل ومراهق غير ملتحقين بالمدارس محرومين من حقهم في التعليم.<sup>3</sup> ومن ثم يبقى توفير عدد كافٍ من المعلمين في الفصول الدراسية ضرورة ملحة. وتشير تقديرات معهد اليونسكو للإحصاء إلى ضرورة حشد 69 مليون معلم بحلول عام 2030 من أجل تحقيق هدف التنمية المستدامة 4 في التعليم الابتدائي والثانوي.<sup>4</sup> وتشمل هذه البيانات وجهين من أوجه النقص في عدد المعلمين، أولهما ضرورة الاستعاضة عن المعلمين الذين ينهون الخدمة بغية الحفاظ على المستوى الحالي من حيث توفير التعليم، وذلك في سياق ضغط النمو السكاني في كثير من الأحيان، وثانيهما الحاجة إلى المزيد من المعلمين من أجل توسيع نطاق الانتفاع بالتعليم ولكن بالحفاظ على مستوى اكتظاظ معقول في الصفوف.

سيضطلع فريق العمل الخاص بالمعلمين بدور حافز على جميع مستويات التعليم النظامي وغير النظامي، حتى في حالات الأزمات والطوارئ، في إطار هدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030.

ويرمي فريق العمل الخاص بالمعلمين إلى أن يكون الجهة المرجعية الدولية لشؤون المعلمين ويضطلع بدور الجهة المسؤولة عن كل ما يتعلق بالمعلمين ومهنة التعليم من حيث الترويج والمعارف والدعم.

ويرى فريق العمل الخاص بالمعلمين أن أفضل نهج من حيث الفعالية هو اعتماد سياسة شاملة خاصة بالمعلمين تشمل أكبر قدر من الجوانب المتداخلة التي تؤثر في المعلمين. ويتضمن "دليل رسم السياسات الخاصة بالمعلمين" تسعة "جوانب" من جوانب السياسات الخاصة بالمعلمين، وهي: حشد المعلمين واستبقاؤهم، والتعليم المبدئي والمستمر للمعلمين؛ وتوزيع المعلمين على المدارس؛ والمسار الوظيفي؛ والعمالة وشروط العمل؛ والمكافأة والأجر؛ والمعايير المهنية الخاصة بالمعلمين؛ والمساءلة؛ وإدارة المدارس.<sup>2</sup>

## 2 - مستويات التأثير وعوامل التغيير

يرمي فريق العمل الخاص بالمعلمين، بوصفه تحالفاً عالمياً، إلى التأثير في شؤون المعلمين ومهنة التعليم على الصعيد العالمي. فسيقدم فريق العمل آراء الخبراء والبيانات إلى اللجنة التوجيهية المعنية بهدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030، ولا سيما فيما يتعلق بتحقيق الغاية الخاصة بالمعلمين. ويقيم فريق العمل معظم أنشطته بالارتباط بشبكات وجماعات المتخصصين التي تعمل على الصعيد الدولي. ومن ثم سيستمد التغيير في هذا المجال الزخم بصورة رئيسية من أنشطة الترويج والإعلام، وتبادل المعارف بشأن غاية التنمية المستدامة 4-ج الخاصة بالمعلمين، والإسهام في عملية رصد تحقيق هذه الغاية.

أما على الصعيد الإقليمي، فسيقدم فريق العمل الخاص بالمعلمين المعلومات إلى اللجان المعنية بهدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030، ويدعم المشاورات الإقليمية بين الأعضاء في فريق العمل، والربط ما بين هذه المشاورات والسلطات الإقليمية والعمليات الإقليمية المتعلقة بهذا المجال.

ويسعى فريق العمل الخاص بالمعلمين إلى إحداث التغيير في نهاية المطاف على الصعيد الوطني. وتمثل جهات التنسيق التابعة لفريق العمل في كل بلد من البلدان الأعضاء أو منظمة من المنظمات الأعضاء عملاء التغيير الرئيسيين لهذا التغيير. ويرمي فريق العمل الخاص إلى تيسير عملية التغيير على الصعيد الوطني من خلال تزويد جهات التنسيق بأحدث المعارف والأدوات. ويُعنى فريق العمل بوصفه تحالفاً عالمياً بالتغيير الذي يطرأ على مستوى السياسات الخاصة بالمعلمين، أما جهات التنسيق الوطنية فتضطلع مع سائر الجهات المعنية على الصعيد القطري بتنفيذ هذه السياسات.

## 3 - الهدفان

ثمة عوامل عديدة تحدد جودة التعليم ونتائج التعلم، وأهمها مطلقاً على مستوى المدرسة هو تولى معلمين مؤهلين ومتحمسين العمل في الفصول الدراسية. ولا يمكن أن يتصدى الإطار الطموح لهدف التنمية المستدامة 4

3 التقرير العالمي لرصد التعليم لعام 2016، «التعليم من أجل الإنسان والأرض: بناء مستقبل مستدام للجميع»، اليونسكو.

4 معهد اليونسكو للإحصاء، «يستدعي تحقيق الأهداف الخاصة بالتعليم بحلول عام 2030 حشد زهاء 69 مليون معلم جديد»، معهد اليونسكو للإحصاء، صحيفة البيانات رقم 39، 2016.

2 فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030، «دليل رسم السياسات الخاصة بالمعلمين - موجز»، 2015.



أعداد أفواج الخريجين الحاصلين على المؤهلات الأكاديمية اللازمة لشغل هذه الوظائف.

ويجب أن يسفر تواصل عملية تدريب المعلمين وحشدهم عن تأهيل معلمين جيدي المستوى، بيد أنه يجب توسيع نطاق هذه العملية بحيث تشمل التعليم المستمر للمعلمين وحصولهم على الدعم التربوي في مدارسهم. ويكتسب بناء هياكل للتنمية والدعم المهنيين أهمية خاصة في حالات البلدان حيث يوجد أعداد كبيرة من المعلمين غير المدربين. ويُعد التدريب في أثناء العمل وسيلة أساسية لكي يكتسب المعلمون مهارات جديدة عندما يتعرضون لظروف عمل وتعلم جديدة وصعبة. ويكون هذا النوع من الدعم أكثر كفاءة عادة عندما يجري على مستوى المدرسة ويتولاه القائمون على مجال التربية والتعليم وجماعات المتخصصين الذين يعالجون المصاعب المرتبطة ارتباطاً مباشراً بالأوضاع المحددة القائمة في الصفوف.

ويتعلق الوجه الثاني من أوجه النهوض بمستوى المعلمين بكيفية تنظيم إدارة شؤون المعلمين في نظام فعال. ولا تقل الإدارة الجيدة لشؤون المعلمين أهمية عن ضمان توزيع المعلمين الجيد على المدارس. فاستقلال المعلمين في العمل، وشعورهم بامتلاك الكفاءة، ومساهمهم المهني المنظم، وظروف عملهم الجيدة، ومكانتهم الاجتماعية الرفيعة، هي أمثلة على العوامل التي بوسعها تعزيز الحماسة لدى المعلمين. والمعلم المتحمس أكثر قدرة على شحذ همم المتعلمين وأشد تأثيراً في التحصيل العلمي للطلاب.<sup>5</sup>

#### 4 - محاور العمل الرئيسية

تتمحور الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 حول محاور العمل الرئيسية الثلاثة التالية، التي تقع في صميم عمل فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين: الترويج؛ وإنتاج المعارف وتبادلها؛ وتوفير الدعم والمشاركة على الصعيد القطري. ويرمي فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين إلى تحقيق نتائج في هذه المجالات الثلاثة بغية تحقيق هدفه الرئيسي المتمثلين في زيادة عدد المعلمين والنهوض بمستواهم.

ويتمثل المسوغ المنطقي لهذا الخيار في أن بناء الوعي أو صون الوعي بشأن إيلاء المعلمين الأولوية في مجال السياسات من جهة، وتوفير أحدث المعارف من جهة ثانية، سيسلحان الجهات المعنية بالوسائل الكفيلة بسد النقص في عدد المعلمين في بلدانهم وسياقاتهم. وييسر فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين تقديم الدعم الخاص على المستوى القطري إلى البلدان التي تلتزم المساعدة في هذه الموضوعات.

وستفني محاور العمل الرئيسية هذه إلى إعداد مبادرات ريادية ستسهم في تحقيق النتائج المنشودة في عدة مجالات. وتمثل هذه المبادرات أنشطة مركبة تخدم الغرض الرئيسي لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، وستكون حجر الزاوية لمنجزات الأمانة في الفترة 2018-2021.

وسيجري إضفاء الطابع المؤسسي على أفرقة العمل المواضيعية بغية تمكينها من توفير آراء الخبراء، وسيتقاطع عملها مع كل محور من محاور العمل الرئيسية (انظر الفصل "واو" فيما يلي بشأن تعزيز الإدارة والمؤسسات).

5 فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030. "حفز المعلمين: ماذا نعرف وماذا يلزمنا لتحقيق أهداف خطة التعليم حتى عام 2030؟"، التقرير عن الدورة التاسعة لمنتدى الحوار بشأن السياسات، سبتمبر، ريب، كمبوديا، 2016.

وتعاني بعض المناطق من نقص أشد في عدد المعلمين، فجنوب آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى تحتاجان 76 في المائة من المعلمين الجدد اللازمين للبلدان النامية من أجل تعميم التعليم الابتدائي والثانوي، وفقاً لبيانات معهد اليونسكو للإحصاء. وتعاني منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى من حالة خطيرة بوجه خاص حيث تسجل 70 في المائة من البلدان نقصاً حاداً في عدد المعلمين في التعليم الابتدائي و90 في المائة منها تسجل نقصاً حاداً في عدد المعلمين في المرحلة الثانوية.

وتكمن الأسباب الرئيسية لنتائج هذا التحليل الكمي البحث لنقص عدد المعلمين في المصاعب المالية والمسائل المتعلقة بإدارة شؤون المعلمين، التي تؤثر أيضاً تأثيراً مباشراً في الحلول المقترحة لمعالجة هذه المسألة.

وتتمثل مرتبات المعلمين بند الإنفاق الرئيسي في ميزانيات التعليم عادةً. لكن الاستثمار في المعلمين أمر حاسم لضمان تسخير القسط الأكبر من ميزانيات التعليم لتحقيق التعليم الجيد. ويسفر النقص في الإنفاق على التعليم عن عواقب وخيمة على المعلمين، فارتفاع نسبة التلاميذ إلى المعلمين يؤدي إلى تدهور ظروف التعلم؛ وتظل مرتبات المعلمين في العديد من البلدان أقل من المرتبات المعيارية لمهنة تتطلب كفاءات عالية، وهذا مما يؤدي إلى تدني مكانة هذه المهنة في نظر الناس، أو يؤدي في أسوأ الحالات إلى حرمان الأطفال من خدمات التعليم. وإذا تستحوذ المرتبات على القسط الأكبر من ميزانيات التعليم يُهمل الإنفاق على أنشطة الدعم للمعلمين ومهنة التعليم، مثل إنتاج المواد التعليمية (انظر الهدف 2 فيما يلي: النهوض بمستوى المعلمين).

وتؤثر إدارة شؤون المعلمين تأثيراً مباشراً أيضاً في النقص في عدد المعلمين، فحشد المعلمين بطريقة غير مناسبة أو اختلال توزيعهم على المدارس يؤديان إلى نقص عدد المعلمين في المناطق الريفية أو الشحيحة الخدمات، وتركيز المعلمين الأكثر كفاءة وتجربة في المواقع الحضرية. وينبغي تحقيق التوازن بين النساء والرجال في صفوف المعلمين، إذ يمكن للمعلمات أن يمثلن قدوة للفتيات مما يسهم في التحاقهن بالمدارس واستبقائهن فيها. ويمكن أن يؤثر تسيير شؤون المسار الوظيفي للمعلمين تأثيراً مباشراً في تناقص عدد المعلمين، فقد يحدو انعدام فرص العمل أو الإحباط بالمعلمين إلى إنهاء خدمتهم قبل سن التقاعد في بعض البلدان.

#### الهدف 2: النهوض بمستوى المعلمين



تتناول رؤية فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 بوضوح عدة جوانب من جوانب التعليم الجيد: (1) يجب أن يكون المعلمون "مؤهلين" لكي يصبحوا مهنيين أكفاء؛ (2) يسهم المعلمون "المتكفون" و"المتحمسون" في تحسين ظروف التعلم وأداء الطلاب. فضلاً عن ذلك، يؤثر النقص في "التمويل" وأوجه القصور في "الإدارة" في مستوى المعلمين.

ويقتضي تحسين جودة التعليم ونتائج التعلم أكثر من مجرد توفير عدد كاف من المعلمين في الفصول الدراسية، إذ يجب أيضاً أن يكون هؤلاء المعلمون مؤهلين وفقاً لمعايير مهنية عالية وأن يتلقوا التدريب والدعم طوال فترة خدمتهم المهنية. ومع أنه من العسير تقدير نسبة المعلمين المؤهلين في العالم نظراً إلى تنوع المعايير الوطنية وبرامج التدريب في مختلف البلدان، فإن معهد اليونسكو للإحصاء يقدر أن "أقل من 80 في المائة من المعلمين في المدارس الابتدائية تلقوا تدريباً وفقاً للمعايير الوطنية في عام 2014، في 31 بلداً من البلدان الستة والتسعين التي تتوافر بشأنها بيانات عن فترة ما بعد عام 2012". وسيكون من الصعب أيضاً سد النقص في عدد المعلمين عبر حشد المعلمين المؤهلين ما دام الطلب على المعلمين الجدد لا يتناسب مع

## المبادرات الريادية للفترة 2018-2021

تتقاطع المبادرات الريادية لفريق العمل الخاص بالمعلمين مع غايات محاور العمل الرئيسية الثلاثة. وتستند المبادرتان الرياديتان 1 و3 إلى أنشطة سابقة سيجري تعزيزها بغية زيادة تأثيرها. وترمي المبادرة الريادية 2 إلى وضع منتج جديد يجمع جميع المعارف الجيدة المتعلقة بالمعلمين ومهنة التعليم.



### المبادرة الريادية 2: إنشاء منصة إلكترونية للمعارف المتعلقة بشؤون المعلمين ومهنة التعليم

قررت اللجنة التوجيهية لفريق العمل الخاص بالمعلمين في شهر أيار/مايو 2017 إنشاء موقع إنترنت دينامي لتعميم المنشورات والأدوات والمعلومات المفيدة فيما يتعلق بالسياسات الخاصة بالمعلمين. واستناداً إلى إحدى التوصيات المنبثقة عن التقييم الخارجي لفريق العمل الخاص بالمعلمين (انظر الفصل "واو")، يرمي فريق العمل إلى الحصول على المعارف بشأن السياسات الخاصة بالمعلمين من البلدان والمناطق، من أجل تيسير تبادل المعلومات بين أعضاء فريق العمل وزيادة المعلومات المتوافرة بشأن رصد تحقيق غاية التنمية المستدامة 4-ج الخاصة بالمعلمين، والسياسات الأوسع نطاقاً الخاصة بالمعلمين في إطار جدول أعمال التعليم حتى عام 2030.

وستسهم منصة المعارف الإلكترونية في تعزيز عمل فريق العمل الخاص بالمعلمين؛ وستتيح الانتفاع بقاعدة بيانات عالية الجودة تتضمن منشورات وقوانين وسياسات وأدوات وتقاريراً ودروساً عبر الإنترنت، مشفوعة بشروح وبيانات وصفية؛ وتوفر حيزاً يقدم فيه أعضاء فريق العمل التقارير عن أنشطتهم، ويتواصلون فيما بينهم، ويتبادلون الأدوات، ويلتمسون المساعدة التقنية، وييسرون تبادل المعارف.

وسيجري من خلال المنصة تبادل المنشورات الصادرة عن أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين وعن جهات خارجية، وستسعى إلى التعاون مع مختلف أنواع الشركاء مثل الحكومات، والجهات المانحة، والسلك الأكاديمي، ومنظمات المجتمع المدني، ومنظمات المعلمين، والقطاع الخاص.



### المبادرة الريادية 1: تعزيز منتدى الحوار بشأن السياسات

يرمي منتدى الحوار بشأن السياسات إلى زيادة الوعي لدى أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين وشركائه بشأن المسائل الحاسمة الأهمية لتحقيق الغاية الخاصة بالمعلمين في هدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030. ويعزز منتدى الحوار بشأن السياسات فعالية التعاون والتواصل وتعبئة الموارد على مستوى أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين من أجل تحقيق الغاية الخاصة بالمعلمين في هدف التنمية المستدامة 4، من خلال استعراض المسائل المتعلقة بالمعلمين وتبادل الخبرات فيما يتعلق بالنقص في عدد المعلمين.

ويُعقد منتدى الحوار بشأن السياسات سنوياً من أجل توثيق أوامر الصلة بين أعضاء فريق العمل. ويمكن تنفيذ فعاليات جديدة في إطار هذه المبادرة من خلال إقامة الأحداث الإقليمية المرتبطة بمنتدى الحوار بشأن السياسات، وربطها بأنشطة أخرى من أنشطة فريق العمل بغية إقامة أوجه التآزر بينها.

ويسعى منتدى الحوار بشأن السياسات إلى التأثير في السياسات وعمليات التفكير والمناقشات على المستوى القطري. ويمثل تعزيز العمل على هذا المستوى القطري الهدف الرئيسي لمنتدى الحوار بشأن السياسات في إطار الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021، الذي سيتطلب تحقيقه مشاركة جميع جهات التنسيق التابعة لفريق العمل الخاص بالمعلمين على نحو منظم، ونشر المعلومات عن نتائج المنتدى المباشرة والعرضية بطريقة سليمة.



### المبادرة الريادية 3: تجريب دليل رسم السياسات الخاصة بالمعلمين

أعد دليل رسم السياسات الخاصة بالمعلمين عبر نهج تشاركي وشامل للجميع في إطار الخطة الاستراتيجية للفترة 2014-2016. ويتمثل الهدف من هذا الدليل في تيسير تطوير عملية استعراض السياسات الوطنية المستندة إلى البيانات الخاصة بالمعلمين. ويضع الدليل السياسات الخاصة بالمعلمين في إطار خطة قطاع التربية والتعليم وأولويات التنمية على الصعيد الوطني، وينظر في الجوانب

المتداخلة المتعلقة بالسياسات الخاصة بالمعلمين والعلاقات فيما بينها. ويقدم الدليل وصفاً لمراحل عملية رسم السياسات الخاصة بالمعلمين، ويحدد الخطوات الواجب اتخاذها والمسائل الواجب معالجتها عند تنفيذ السياسات الوطنية الخاصة بالمعلمين.

وسيجري تجريب الدليل في عدد من البلدان ثم سيجري تقييمه، في إطار الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021. ثم سيعمم على طيف واسع من الجهات المعنية وتجري بلورته بصيغة أداة تعلم تُستخدم لبناء القدرات على المستوى القطري.

## 1 - الترويج



## 2 الغاية

حث الحكومات وسائر الجهات المعنية على المشاركة في الحوار الاجتماعي وتمكينها من المشاركة فيه، بغية صياغة سياسات واستراتيجيات فعالة وشاملة خاصة بالمعلمين وتنفيذها في إطار خطط التعليم الوطنية

يبقى الحوار الاجتماعي عادة بلا صبغة مؤسسية ويقتصر على مجالات معينة من السياسة الخاصة بالمعلمين، مثل الأجر وشروط العمل. وسيعزز فريق العمل الخاص بالمعلمين الحوار الشامل بين الجهات المعنية، التي تشمل الحكومات والنقابات ومنظمات المجتمع المدني والمعلمين، الذي سيتناول جميع جوانب السياسة الخاصة بالمعلمين على نحو واف (النتيجة المنشودة 2-1).

ويجب مراعاة نتائج الحوار الاجتماعي في خطط قطاع التربية والتعليم الفعلية، والأفرقة المحلية المعنية بالتعليم (حيثما وجدت)، والقرارات، والسياسات والتشريعات الوطنية (النتيجة المنشودة 2-2).

وسينشأ نظام إبلاغ بشأن الحوار الاجتماعي على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية (النتيجة المنشودة 2-3)، وستتلقى جهات التنسيق التابعة لفريق العمل الخاص بالمعلمين الدعم من أجل الإسهام في هذا النظام.

## 2 - إنتاج المعارف وتبادلها



## تحليل المشكلة

أظهرت نتائج الدراسة الاستقصائية التي شارك فيها أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين في إطار "تقييم فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين للفترة 2014-2016" أن القيمة المضافة الرئيسية لفريق العمل تتمثل في وضع المعارف والممارسات الجيدة في متناول الأعضاء. ويحظى منتدى الحوار بشأن السياسات التابع لفريق العمل الخاص بالمعلمين بالإقرار بوجه خاص بإسهامه في إنتاج المعارف عن التعليم على الصعيد العالمي.

وتعزز الأهمية التي يحظى بها المعلمون في إطار هدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030 ضرورة إنتاج معارف سليمة عن أوضاع المعلمين. وسيكون إجراء عمليات رصد منتظمة لتفاصيل التقدم التي تحرزها البلدان فيما يتعلق بالمعلمين ضرورياً أكثر مما كان في أي وقت مضى، وينبغي له أن يقترن بسد الفجوات على مستوى المعارف بشأن المعلمين ومهنة التعليم. وسيستند فريق العمل الخاص بالمعلمين إلى خبرته وشبكة شركائه من أجل مواصلة اضطلاعاً بتبادل المعارف والتجارب، وسيساند عملية رصد تحقيق غاية التنمية المستدامة 4-ج. وقد أقرت اللجنة الدولية المعنية بتمويل الفرص التعليمية في العالم بإسهام فريق العمل الخاص بالمعلمين في إجراء البحوث وإنتاج المعلومات بشأن سلك المعلمين ونشرها<sup>6</sup>.

وترسخ الخطة الاستراتيجية أيضاً منتدى الحوار بشأن السياسات بوصفه أحد الأنشطة الريادية لفريق العمل الخاص بالمعلمين. ويجب تعزيز استخدام منتدى الحوار بشأن السياسات على المستويين الإقليمي والقطري، من أجل تقديم الردود والملاحظات إلى الجهات المعنية واضعي السياسات على المستوى الوطني. ويجب أن تكون المنتديات مناسبة أيضاً لتبادل نتائج

## تحليل المشكلة

يحظى المعلمون في إطار هدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030 بالإقرار بكونهم عنصراً حيوياً في نظام التعليم. ويعبر وضع غاية التنمية المستدامة 4-ج عن مساعي الترويج المتواصلة التي بذلتها الأوساط التعليمية والتي أسهم فريق العمل الخاص بالمعلمين إسهاماً كبيراً فيها خلال المرحلة الثانية من تفويضه، وهو ما أقرت به نتائج "تقييم فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين للفترة 2014-2016".

ومع أن دعم المعلمين اكتسب زخماً قوياً على المستوى الدولي، فإنه ما زال من الضروري جداً المحافظة على هذا الزخم والتعبير عنه في السياسات والاستراتيجيات الشاملة والمستدامة على المستويين الإقليمي والوطني. ونظراً إلى انتقال التركيز نحو تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، سيعزز فريق العمل الخاص بالمعلمين تركيزه في إطار الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 على الحكومات والجهات المعنية ودورها في تنفيذ السياسات الخاصة بالمعلمين على جميع مستويات التعليم النظامي وغير النظامي. وستكون تعبئة الموارد، والسياسات والممارسات المنصفة والشاملة الخاصة بالمعلمين، مهمة بوجه خاص في هذا الإطار. وتطمح هذه الخطة الاستراتيجية إلى زيادة الوعي بشأن مختلف جوانب شؤون المعلمين على المستوى القطري.

ويرى فريق العمل الخاص بالمعلمين أن تنفيذ السياسات الخاصة بالمعلمين بفعالية يتطلب إقامة الحوار مع جميع الجهات المعنية، وفي مقدمتها المعلمون، ومشاركة هذه الجهات في الحوار مشاركة واسعة النطاق. بيد أن الحوار فيما بين الجهات المعنية يبقى ضرورياً جداً من أجل تخفيف التوتر الذي قد ينشأ بين المعلمين وأرباب عملهم والذي يؤثر في عملية التعلم. ومن ثم سيصبح الحوار الاجتماعي أحد أهم العوامل الدافعة لتنفيذ غاية التنمية المستدامة الخاصة بالمعلمين.

## الغايات

## 1 الغاية

تعزيز الإقرار بالدور الحاسم للمعلمين ومهنة التعليم في تحقيق هدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030 وغاياته على المستوى الدولي والإقليمي والقطري

يقتضي الحفاظ على الزخم في شؤون المعلمين إدماج جميع جوانب السياسات الخاصة بالمعلمين، التي تشمل الجوانب المدرجة في غاية التنمية المستدامة 4-ج الخاصة بالمعلمين، في مختلف الوثائق المرجعية بشأن التعليم (النتيجة المنشودة 1-1)، ومنها الوثائق المتعلقة بالتقرير العالمي لرصد التعليم والشراكة العالمية من أجل التعليم على سبيل المثال، وفي الفعاليات والمنتديات السياسية والتقنية ذات الأهمية في هذا الصدد (النتيجة المنشودة 2-1).

وستُعْمَد أنشطة الترويج التي سيقوم بها فريق العمل الخاص بالمعلمين عبر مختلف مواد النشر المتعددة الوسائط (النتيجة المنشودة 1-3)، لكن ينبغي أيضاً نشرها على نطاق أوسع ونقلها عبر قنوات وجهات فاعلة أخرى، لذا من الضروري إقامة شراكات استراتيجية تسهم في توسيع نطاق تأثير الفريق العامل الخاص بالمعلمين (النتيجة المنشودة 1-4).

6 اللجنة الدولية المعنية بتمويل الفرص التعليمية في العالم، انظر الفقرات من 70 إلى 76 في التوصية 4 في "جيل التعلم: الاستثمار في التعليم لعالمٍ متغيّر"، 2016.

### 5 الغاية

#### تيسير تبادل المعارف والخبرات والتجارب المتعلقة بالجوانب الرئيسية لمهنة التعليم

سيستند تبادل المعارف في المراحل الأولى إلى الأدوات القائمة فعلاً، ومنها المبادئ التوجيهية المتعلقة بالسياسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن تعزيز العمل اللائق للقائمين على التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، على سبيل المثال. وستجري عمليات التبادل عن التجارب المتعلقة باستخدام هذه الوثائق للاسترشاد بها في مراجعة هذه الوثائق والاستفادة من الدروس المستخلصة في صياغة المنشورات الجاري إعدادها (النتيجة المنشودة 5-1).

وتتمثل إحدى الأنشطة التي سيضطلع بها فريق العمل الخاص بالمعلمين في وضع منصة لإدارة المعلومات والمعارف وتحديثها وصيانتها (النتيجة المنشودة 5-2). وسيكون الموقع الإلكتروني لفريق العمل الخاص بالمعلمين باب الدخول إلى هذه المنصة، التي ستشمل الورقات البحثية، وآراء الخبراء، والكتيبات الإرشادية، والأدوات، ومختلف مواد النشر المتعددة الوسائط. وستستخدم المنصة الإلكترونية لنشر المعارف التي ينتجها فريق العمل الخاص بالمعلمين والجهات الخارجية على حد سواء، وتبادل المعلومات بشأن الممارسات بين أعضاء فريق العمل (النتيجة المنشودة 5-3).

وتتمثل المبادرة الريادية الأخرى في منتدى الحوار بشأن السياسات (النتيجة المنشودة 5-4). فستعقد هذه المنتديات على الصعيد العالمي والإقليمي من أجل بحث الموضوعات والاحتياجات المهمة للبلدان الأعضاء في هذا الصدد. وسيجري تيسير تبادل المعارف والخبرات والتجارب بشأن الجوانب الرئيسية لمهنة التعليم من خلال أنشطة التعاون بين بلدان الجنوب، وبين بلدان الشمال، وبين بلدان الجنوب والشمال.

### 3 - توفير الدعم والمشاركة على الصعيد القطري



#### تحليل المشكلة

تختلف السياسات الخاصة بالمعلمين باختلاف السياق، أي أنه لا يوجد نهج واحد مناسب للجميع في هذا الصدد. لذلك قد تطلب البلدان من فريق العمل الخاص بالمعلمين أن يقدم إليها دعماً خاصاً ملائماً لسياقها. وتعد قدرة فريق العمل على إسداء المشورة العملية والتوجيه بشأن المسائل المتعلقة بالسياسات وتنفيذها مصدراً أساسياً يستمد منه فريق العمل شرعيته وأهميته.

ويجوز لفرادى البلدان أن تستفيد من دعم فريق العمل الخاص بالمعلمين بحسب توافر الموارد والخبرات، لكن الأمانة لا تستطيع أن تلبى الاحتياجات الفردية لجميع البلدان. بيد أنه ينبغي للأعضاء في فريق العمل، بوصفه تحالفاً عالمياً، القيام بصورة جماعية بإنتاج المعارف والأدوات التي من شأنها أن تشجع على إحداث التغيير على الصعيد الوطني.

وسيمثل التحدي الذي سيتعين التصدي له في إطار الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 في تحقيق أوجه التآزر بين مختلف الجهات المعنية المرتبطة بفريق العمل الخاص بالمعلمين، وبين مختلف المنشورات التي يصدرها فريق العمل والمشروعات التي ينفذها، وتشمل سبل تيسير إقامة أوجه التآزر المنصة الإلكترونية لإدارة المعلومات والمعارف، والفعاليات والآليات المستخدمة للتنسيق والتعاون بشأن المسائل المتعلقة بالمعلمين.

سائر أنشطة فريق العمل الخاص بالمعلمين وتيسير إقامة أوجه التآزر بينها.

وتتمثل إحدى الأنشطة الريادية الأخرى التي تقع في صميم عمل فريق العمل الخاص بالمعلمين خلال الفترة 2018-2021 في وضع منصة لإدارة المعلومات والمعارف بشأن المعلمين، التي ستكون ركيزة أساسية ليصبح فريق العمل الجهة المسؤولة على الصعيد العالمي عن كل ما يتعلق بالمعلمين ومهنة التعليم.

#### الغايات

### 3 الغاية

#### تحديد أوجه النقص فيما يتعلق بالمعارف والتكليف بإجراء البحوث اللازمة للاسترشاد بنتائجها في وضع السياسات والتشريعات والممارسات وسبل الإدارة الخاصة بالمعلمين

سيقوم فريق العمل الخاص بالمعلمين بإنتاج المعارف سعياً إلى سد النقص في الدراية بأمور المعلمين من خلال إعداد عدد من الدراسات والتقارير عن البحوث (النتيجة المنشودة 3-1)، التي تتناول موضوعات تشمل إعداد المعلمين، ومهنة التعليم والتعلم، وتمويل مهنة التعليم، والمعايير المهنية، وإدارة شؤون المعلمين، واستقلال المعلمين والمساءلة، وشروط العمل، وتنمية قدرات المعلمين.

وسيجري إعداد مبادئ توجيهية عالمية بشأن المعايير المهنية في مجال التعليم وتقييم المعلمين، بالتعاون الوثيق مع الشراكة العالمية من أجل التعليم، وتماشياً مع توصيات اللجنة الدولية المعنية بتمويل الفرص التعليمية في العالم، واستناداً إلى نتائج عمليات التفكير التي جرت داخل الشبكات المهنية (النتيجة المنشودة 3-2). وسيُنقذ هذا العمل بمراعاة المبادئ التوجيهية التقنية التي تشمل التوصيات الصادرة في عام 1966 عن منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن العاملين في سلك التعليم، وتوصية اليونسكو بشأن أوضاع هيئات التعليم في التعليم العالي، والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالسياسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن تعزيز العمل اللائق للقائمين على التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، والوثائق الملائمة الصادرة عن اللجنة الدولية المعنية بتمويل الفرص التعليمية في العالم والاتحاد الدولي للمعلمين.

### 4 الغاية

#### تعزيز رصد أوضاع المعلمين ومهنة التعليم في إطار تحقيق غاية التنمية المستدامة 4-ج الخاصة بالمعلمين وغايات خطة التعليم حتى عام 2030

يجب سد النقص فيما يتعلق بالبيانات المتوافرة من أجل رصد تحقيق غاية التنمية المستدامة 4-ج الخاصة بالمعلمين على النحو الواجب. وستقام أنشطة تعاون بين معهد اليونسكو للإحصاء وغيره من المؤسسات المرتبطة بهذا المجال، بوصفها الخطوة الأولى في سبيل تحسين رصد أوضاع المعلمين على الصعيد العالمي (النتيجة المنشودة 4-1).

ويحظى تعزيز رصد أوضاع المعلمين في البلدان الأعضاء بالأهمية ذاتها، فعلى صعيد السياسات سيقوم فريق العمل الخاص بالمعلمين بوضع جدول من أجل رصد تنفيذ السياسات الخاصة بالمعلمين (النتيجة المنشودة 4-2).

## الغايات

## الغاية 6

## تيسير تقديم الدعم إلى البلدان التي تطلب المساعدة التقنية في ما يتعلق بشؤون المعلمين ومهنة التعليم

تتمثل إحدى المبادرات الجديدة التي سيضطلع بها فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين خلال الفترة المشمولة في الخطة الاستراتيجية في إعداد منصة إلكترونية لإدارة المعلومات والمعارف بشأن المعلمين، التي ستستخدم بوصفها مستودعاً للمعارف والممارسات الجيدة، يمكن لجميع أعضاء فريق العمل استعماله كلما احتاجوا إلى الدعم (النتيجة المنشودة 6-1).

وتستطيع البلدان استعمال دليل رسم السياسات الخاصة بالمعلمين بوصفه أداة لتعزيز الاستراتيجيات والسياسات الشاملة والمستدامة الخاصة بالمعلمين، وسيواصل استخدامه لتوفير الدعم في هذا المجال (النتيجة المنشودة 6-2).

وسيكمل فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين تقديم الدعم من خلال إقامة المنابر والأحداث والشبكات بغية تعزيز أنشطة التعاون بين بلدان الجنوب، وبين بلدان الشمال، وبين بلدان الجنوب والشمال (النتيجة المنشودة 6-3)، باعتبارها جزءاً من منتدى الحوار بشأن السياسات الذي يمثل النشاط الريادي لفريق العمل.

وسيجري تيسير إضفاء الطابع المؤسسي على آليات الحوار الاجتماعي من أجل النهوض بمهنة التعليم (النتيجة المنشودة 6-4). وتتشابه النتيجة المنشودة 6-4 مع النتيجة المنشودة 2-1 لكنها تؤكد أهمية تيسير الحوار الاجتماعي على الصعيد القطري.

وسيستخدم أعضاء فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين المعارف والمعلومات التي يكتسبونها من فريق العمل لإثراء المناقشات بشأن المعلمين ومهنة التعليم في إطار آليات التنسيق والتعاون (النتيجة المنشودة 6-5). وسيقدم الأعضاء تعليقاتهم عبر المنصة الإلكترونية لتبادل المعارف.

## واو - تعزيز الإدارة والمؤسسات

## الغاية 7

## تعزيز إدارة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين

## 1 - دور جهات التنسيق

تتباين جهات التنسيق التابعة لأعضاء فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين موقعاً مركزياً في نظرية التغيير الخاصة بفريق العمل، فهي تمثل الجهات المعنية بشؤون المعلمين في بلدانها أو منظماتها، وتمثل حلقة الوصل بين بلدانها أو منظماتها وشبكة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين. وتدعم جهات التنسيق عمل فريق العمل وتنفيد من الخبرة الجماعية. وتؤدي هذه الجهات دوراً أساسياً نظراً إلى ما تقدمه إلى المجموعة الأوسع نطاقاً وقيامها بنشر الرسائل المتعلقة بالسياسات والمعارف والدراية التي يضعها فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين بصورة عامة.

وينبغي مواصلة العمل ببعض المبادئ القائمة الخاصة بجهات التنسيق في الفترة التي تشملها الخطة الاستراتيجية، ومنها ما يلي:

- تضطلع جهة التنسيق بتمثيل بلدها أو منظماتها وتلتزم بتحسين كل نواحي عمل فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين؛
- تعين السلطات المعنية في البلد أو المنظمة جهة التنسيق من أجل الاضطلاع بهذا الدور المتوخى منها؛
- قد تختلف خصائص جهات التنسيق بين بلد وآخر وتضم مسؤولين حكوميين، وممثلين عن نقابة المعلمين، ومتخصصين من معاهد تدريب المعلمين. ويمكن تسخير هذا التنوع لخدمة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين.

أجريت عملية تقييم خارجي في تشرين الثاني/نوفمبر 2016 لاستعراض تفويض فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين وتنفيذ خطته الاستراتيجية للفترة 2014-2016. وأجري تحليل للأنشطة والهيكل التنظيمي والعمليات في ضوء تنفيذ برنامج فريق العمل. وأكد هذا التقييم نتائج التقييم السابق الذي أجري في نهاية المرحلة الأولى في عام 2012 وكملها.

وأعاد التقييم الخارجي تأكيد أهمية فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين وشدد على أن الزخم الدولي الراهن بشأن المعلمين يمثل فرصة لتعزيز أهمية فريق العمل. وخلص هذا التقييم أيضاً إلى أنه يتعين تنظيم عمل الفريق على نحو يوضح أدوار الجهات المعنية ومسؤولياتها، ويحسن التخطيط على الصعيد التشغيلي والإبلاغ والرصد.

وتم الاسترشاد باستنتاجات التقييم والتوصيات الناتجة عنه في إعداد الخطة الاستراتيجية الجديدة بأكملها. وتجلت التوصيات الخاصة بالتوجهات الاستراتيجية في نظرية التغيير الخاصة بفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين بوجه خاص. وتبين الفصول الآتية كيفية تطبيق التوصيات التنفيذية التي خلص إليها التقييم الخارجي. وترمي الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 على وجه الخصوص إلى تعزيز دور جهات التنسيق الوطنية ليتسنى تحقيق التغيير عن طريق الاستعانة بخبراتها وقدراتها. وسيتم إعداد استراتيجيات محددة لتحسين التواصل والترويج وتعبئة الموارد.

وأدمجت هذه التغييرات المؤسسية في غاية تنفيذية أشمل تكمل الغايات الاستراتيجية الست المنصوص عليها في نظرية التغيير، وهي:

## 2 - الأفرقة المواضيعية

ترمي الأفرقة المواضيعية إلى تبادل المعارف والأفكار والنهوض بالعمل التقني بشأن مواضيع محددة، وتعزيز النقاش بين الأعضاء، وتشجيع التعاون، وتيسير الأنشطة الوطنية والإقليمية والدولية التي يمكن لأعضاء الفريق الإسهام فيها. وتتوافق أنشطة الأفرقة المواضيعية مع محاور العمل الرئيسية للخطة الاستراتيجية. وليست قائمة الموضوعات التي يحتمل أن تحظى باهتمام الأفرقة المواضيعية حصرياً بل هي قابلة للإضافة والتعديل. وسيتم في المرحلة الأولى اختبار الأفرقة المواضيعية الأربعة التالية بالاستناد إلى التعاون القائم بين العديد من أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين منذ عام 2014:

1 - الإدماج والإنصاف في إطار السياسات والممارسات الخاصة بالمعلمين؛

2 - استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعليم عن بُعد لتنمية قدرات المعلمين؛

3 - إدارة شؤون المعلمين في حالات الأزمات والطوارئ؛

4 - المعلمون والميسرون في إطار الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة.

وتمنح اللجنة التوجيهية الطابع المؤسسي للأفرقة المواضيعية وتوافق عليها. وتُنشأ هذه الأفرقة على أساس طوعي، فعدد أعضائها ليس محدوداً ويُشجّع جميع أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين على المشاركة في أنشطة الفريق المواضيعية. وتتولى منظمات وبلدان رائدة تنسيق عمل كل فريق من الأفرقة المواضيعية، وتحدّد القضايا الرئيسية المتعلقة بالسياسات الواجب معالجتها، والمبادرات القائمة التي يمكن المشاركة فيها، والشركاء الذين يمكن التعاون معهم. وستُنشأ الأفرقة المواضيعية وفقاً لبنى تنظيمي محدد واختصاصات محددة وستسهم في تعبئة موارد فريق العمل الخاص بالمعلمين وفي الأنشطة المرتبطة بإعداد التقرير السنوي، وتقديم الملاحظات بخصوص الآليات المعرفية لفريق العمل بوجه عام.

## 3 - تعزيز آليات إعداد التقارير

ينفّذ فريق العمل الخاص بالمعلمين أنشطة عديدة في إطار خطته السنوية لصالح مجموعة واسعة من الجهات المعنية، مما يتطلب إعداد الكثير من التقارير. وسيكون من المفيد ترشيح الخطط والتقارير السنوية برمتها وغيرها من إجراءات الإبلاغ من أجل الحد من تكرار العمل المتعلق بإعداد التقارير وتشتته.

وقررت اللجنة التوجيهية لفريق العمل الخاص بالمعلمين إعداد أدوات ووضع إجراءات لزيادة فعالية عملية إعداد التقارير. لذا ستعتمد اللجنة التوجيهية عدداً من النماذج بوصفها الوثائق الرئيسية لإعداد التقارير التي ستُستخدم بصورة منهجية طوال فترة تنفيذ الخطة الاستراتيجية لجميع أنواع الأنشطة.

## 4 - المسائل الإدارية

تألّف الأمانة منذ عام 2009 من فريق تنفيذي يقع مقر عمله في البونسكو. وسيتم الإبقاء على الترتيبات الإدارية الراهنة خلال المرحلة الواقعة في الفترة 2018-2021 من مسيرة فريق العمل الخاص بالمعلمين.

ويحق للأعضاء من المنطقة نفسها أن يرشحوا نظيراً لهم للانتخابات في الاجتماع السنوي لفريق العمل الخاص بالمعلمين من أجل تمثيل مجموعتهم الانتخابية في اللجنة التوجيهية لفريق العمل. وتتولى جهة التنسيق الإقليمية بعدئذ مسؤولية تنسيق أنشطة فريق العمل الخاص بالمعلمين في المنطقة، والتشاور مع جهات التنسيق الأخرى والجهات المعنية بالمعلمين في المنطقة، والسعي إلى المساهمة في آليات الرصد وتقديم التقارير إلى اللجنة التوجيهية والأمانة فيما يخص تحقيق هدف التنمية المستدامة 4. وتضطلع جهة التنسيق الإقليمية، بوصفها عضواً في اللجنة التوجيهية، بدور أساسي في تيسير الاتصال المتبادل بين أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين واللجنة التوجيهية. وتتناوب جهات التنسيق ضمن المجموعة الانتخابية الواحدة بعد نهاية ولايتين، شريطة أن يكون أعضاء آخرون من مجموعتها عازمين على الترشح. ويسهّل نظام التناوب هذا تجديد القيادة والحفاظ على التزام على الصعيد العالمي والاستفادة من تنوع الخصائص.

بيد أن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة 2014-2016 أبرز بعض التحديات المتكررة التالية التي تواجهها جهات التنسيق:

● نقص التواصل بين جهات التنسيق؛

● كثرة تبادل جهات التنسيق؛

● الإسهامات المخصصة لأغراض معينة - إن وجدت - في أنشطة فريق العمل الخاص بالمعلمين.

وترمي الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 إلى أن تجعل جهات التنسيق عملاء التغيير. ويتضمن الملحق الثاني بيان أدوار جهات التنسيق ومسؤولياتها. وتدعو الخطة الاستراتيجية "إلى تعيين جهات تنسيق سريعة الاستجابة ونشطة لكي يتسم عمل فريق العمل الخاص بالمعلمين بالنضج والفعالية والكفاءة".

وتضطلع جهات التنسيق بما يلي:

● أداء دور حلقة الوصل بين البلد أو المنظمة العضو في فريق العمل الخاص بالمعلمين وأمانة فريق العمل وسائر هيئاته؛

● التواصل مع دوائرها المعنية وتبادل المعلومات معها سواء في مقراتها أو في البنى اللامركزية؛

● التواصل مع اللجنة التوجيهية المعنية بجدول أعمال التعليم حتى عام 2030 من خلال مجموعاتها الانتخابية وتحالفاتها؛

● تزويد الأمانة بمعلومات باستخدام النماذج المخصصة لهذا الغرض، ولا سيّما بشأن أنشطة فريق العمل الخاص بالمعلمين، وجمع جميع المعلومات الهامة الأخرى بشأن البلد أو المنظمة لنشرها عبر منصة المعلومات التابعة لفريق العمل الخاص بالمعلمين؛

● المشاركة في أنشطة فريق العمل الخاص بالمعلمين والإسهام فيها (ومنها الاجتماع السنوي لفريق العمل، ومنتدى الحوار بشأن السياسات، وأفرقة العمل الإقليمية والمواضيعية على سبيل المثال)، وتيسير أعمال التنفيذ والمتابعة على الصعيد القطري؛

● الإسهام في الجهود الرامية إلى تعبئة موارد فريق العمل الخاص بالمعلمين من خلال تحديد مصادر التمويل المحتملة.

انظر الملحق الثاني للاطلاع على البيان الكامل لدور جهات التنسيق.

وأفرقة الاتصال المعنية بأهداف التنمية المستدامة)، وتحسين التواصل المتبادل بين جهات التنسيق وأمانة فريق العمل الخاص بالمعلمين. وستتطرق الاستراتيجية أيضاً إلى توضيح دور جهات التنسيق (انظر القسم 2 آنفاً) ووضع منصة المعارف الإلكترونية.

## 6 - استراتيجية تعبئة الموارد

تلقى أهمية المعلمين ودورهم المركزي فيما يتعلق ببلوغ أهداف التنمية المستدامة وإطار جدول أعمال التعليم حتى عام 2030 اعترافاً على الصعيد العالمي. وثم اعتراف واسع بأهمية فريق العمل الخاص بالمعلمين في ترويج دور المعلمين وتعزيزه، وهو ما يولد الحاجة لتعبئة الموارد. ويمكن المسوغ الرئيسي لإيجاد استراتيجية لتعبئة الموارد في تحسين القدرة على التنبؤ بمصادر تمويل فريق العمل وتحقيق استدامتها. ومع أن عضوية فريق العمل الخاص بالمعلمين طوعية ومجانية، إلا أن الشبكة بحاجة إلى تعبئة موارد كافية لتحقيق التفويض المفرد المسند إلى فريق العمل الخاص بالمعلمين الذي بلغ مرحلة "النضوج"، وفقاً لما ورد في التوصيات المنبثقة عن التقييم الخارجي لفريق العمل. بيد أن عدد الأعضاء الذين يساهمون في التمويل الأساسي لفريق العمل الخاص بالمعلمين ضئيل جداً، وذلك بسبب التنافس على التمويل بين الأولويات والمبادرات على المستوى العالمي. ويقدم أعضاء آخرون مساهمات عرضية لأغراض محددة، لكن مستوى هذه المساهمات وتوقيتها لا يمكنان دائماً من استخدام الموارد على النحو الصحيح.

وسترمي هذه الاستراتيجية إلى ما يلي: (1) تحقيق الاتساق بين تعبئة الموارد والخطة الاستراتيجية والأنشطة؛ (2) ترويج ضرورة إيجاد هيكل تمويلي أكثر استقراراً على مر الزمن من خلال إطلاع الجهات المانحة على كيفية مساهمتها والمقابل الذي ستحصل عليه؛ (3) وضع آلية لاتخاذ القرارات بشأن مشاركة فريق العمل الخاص بالمعلمين في الدعوات المفتوحة لتقديم الاقتراحات وطلبات التمويل لأغراض محددة.

وسيواصل فريق العمل الخاص بالمعلمين الاعتماد على اليونسكو فيما يخص دور المنظمة في تنسيق المساعي الرامية إلى تحقيق هدف التنمية المستدامة 4، وحضورها الميداني، وأطرها الإدارية والقانونية لتيسير أوجه التأزر.

بيد أنه من المهم كذلك أن يحافظ فريق العمل الخاص بالمعلمين على مكانته بوصفه مبادرة أقيمت مع شركاء متعددين لديها نظام مشترك لاتخاذ القرارات، ولا سيما فيما يتعلق بتخصيص الموارد واستخدامها.

ويجب توافر العنصرين الأساسيين التاليين لضمان حسن سير عمل الأمانة وأدائها مهامها بفعالية:

- توافر تمويل أساسي ليتمكن فريق العمل الخاص بالمعلمين من حشد العاملين ذوي المؤهلات المناسبة واستبقائهم على نحو مستدام؛
- اضطلاع فريق الأمانة بأدوار ومسؤوليات واضحة من أجل إتمام المهام بانتظام وفي الوقت المناسب، ولا سيما إعداد التقارير ووثائق العمل.

## 5 - استراتيجية التواصل والإعلام والترويج

استناداً إلى الإسهامات الناجحة لفريق العمل الخاص بالمعلمين في الدعوة إلى تخصيص غاية للمعلمين في إطار هدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030، سُنعت استراتيجية للتواصل والإعلام والترويج للفترة 2018-2021.

وستعنى هذه الاستراتيجية في تحديد نوع أنشطة التواصل والإعلام والأنشطة الترويجية الضرورية، وكيفية تنفيذها على الصعيد الدولي والإقليمي والوطني، فعلى الصعيد الدولي، يمكن لأعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين استخدام تأثيرهم السياسي في اللجان المعنية بهدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030، أما على الصعيد الوطني، فينبغي إبراز حضور فريق العمل من خلال إنشاء الروابط بينه وبين هيئات التنسيق الوطنية المعنية بالتعليم، (ومنها مثلاً الأفرقة المحلية المعنية بالتعليم

## زاي - المخاطر والفرضيات

ولهذا السبب، يعرّف فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين نفسه بأنه ميسر ويعتبر جهات التنسيق التابعة له وكلاء التغيير على الصعيد الوطني. لذا تراعي العديد من الأهداف التنفيذية في هذه الخطة الاستراتيجية التحدي المتمثل في التأثير في السياسات الدولية وإحداث التغيير من خلال السياسات الوطنية، وتشمل هذه الأهداف ما يلي: (1) مراجعة أدوار جهات التنسيق ومسؤولياتها؛ (2) تحسين عملية إعداد التقارير بشأن الأنشطة المعنية بالمعلمين على الصعيد القطري؛ (3) تركيز استراتيجية التواصل والإعلام والترويج على المستوى الوطني؛ (4) توثيق تأثير المبادرات الريادية لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، مثل منتدى الحوار بشأن السياسات، على المستوى الوطني.

أما على المستوى التنفيذي، فيكفل دور المضيف الذي تضطلع به اليونسكو استقرار فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، لكن قلة الموارد البشرية في الأمانة وشح مصادر التمويل في الوقت الراهن للفترة 2018-2021 يمثلان خطراً على فعالية فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين واستدامته.

تستفيد الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 من الزخم المؤاتي لعمل فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين على الصعيد الدولي، إذ يقدم هدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم و غاية التنمية المستدامة 4-ج الخاصة بالمعلمين رؤية شاملة تتوافق مع مهام فريق العمل. بيد أن هذه الفرصة والبيئة المؤاتية قد تتحولان إلى خطر بفعل الانتشار السريع للمبادرات المعنية بالمعلمين على الصعيد الدولي التي قد تؤدي إلى تشتت التركيز وازدواجية الجهود عوضاً عن تعزيز أوجه التآزر بينها.

وتستند الفرضية الاستراتيجية الرئيسية في نظرية التغيير الخاصة بفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين إلى القدرة على إحداث التغيير وتحقيق التحول في السياسات المعنية بالمعلمين ومهنة التعليم على الصعيد الوطني. لكن عدد الجهات المعنية والطابع المعقد للسياسات الوطنية الخاصة بالتعليم وسياق الاقتصاد السياسي الفردي تجعل من الصعب الربط بين الترويج على الصعيد العالمي والمعارف الضرورية لإحداث التغيير على الصعيد الوطني في الفترة الزمنية القصيرة المشمولة في الخطة الاستراتيجية (2018 - 2021).



## الملحق 1: إطار النتائج

الخاص المعني بالمعلمين للفترة 2018-2021. وتستخدم المؤشرات لرصد التقدم المحرز في تحقيق ست غايات من الغايات الاستراتيجية.

- **المستوى التنفيذي (4 مؤشرات):** يتعلق هذا المستوى بالتغييرات التنظيمية التي تمثل جزءاً من الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021. وترصد المؤشرات التقدم المحرز في تحقيق الغاية 7 المتعلقة بإدارة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين.

واختير عدد محدود من المؤشرات لقياس كل غاية من الغايات الاستراتيجية، بمعدل مؤشرين اثنين لكل غاية. وتعتبر هذه المؤشرات عن التوجه الاستراتيجي لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، وترمي إلى قياس النتائج المحرزة خلال الفترة 2018-2021. ويمكن هذا النهج فريق العمل من التركيز على مجموعة أساسية من المؤشرات ستجري متابعتها خلال فترة تنفيذ الخطة الاستراتيجية.

يتضمن إطار النتائج الهدفين، والغايات السبع، والنتائج المنشودة الخمس والعشرين الواردة في هذه الخطة الاستراتيجية، مشفوعة بعشرين مؤشراً رئيسياً.

ويتألف إطار نتائج فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين من ثلاثة مستويات، هي:

- **مستوى التأثير (4 مؤشرات):** يُعنى هذا المستوى بالتقدم المحرز على الصعيد العالمي فيما يتعلق بتحقيق هدف التنمية المستدامة 4 والهدفين الرئيسيين اللذين يسعى فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين إلى تحقيقهما.
- **مستوى النتائج (12 مؤشراً):** يرمي هذا المستوى إلى قياس النتائج الأساسية المحرزة من جراء تنفيذ الخطة الاستراتيجية لفريق العمل



- المبادرة الريادية 1 - "تعزيز منتدى الحوار بشأن السياسات": **المؤشران 13 و 14**
- المبادرة الريادية 2 - "إنشاء منصة إلكترونية للمعارف المتعلقة بشؤون المعلمين ومهنة التعليم": **المؤشران 12 و 15**
- المبادرة الريادية 3 - "تجريب دليل رسم السياسات الخاصة بالمعلمين": **المؤشران 7 و 16**

وستوضع آليات لإعداد التقارير (انظر القسم 3 من الفصل "واو" بشأن آليات إعداد التقارير) ستركز أيضاً على وضع الإجراءات التي سيستعان بها لرصد هذه المؤشرات الرئيسية.

ومعظم المقاصد الواردة في إطار النتائج هي مقاصد سنوية باستثناء مقاصد المؤشرات 6 و 7 و 8 و 16 المرتبطة بمقاصد تراكمية (كما ذكر في العمود الأخير).

وترتبط المؤشرات الواردة بخط مائل بصورة مباشرة أو غير مباشرة بالأنشطة الريادية لفريق العمل الخاص بالمعلمين، وهي:

وسيجري موافاة اللجنة التوجيهية بتقارير سنوية بشأن المؤشرات العشرين. وستضمن خطط العمل السنوية واجتماعات اللجنة التوجيهية رصد النتائج المنشودة بصورة أفضل وعلى نحو أكثر تفصيلاً.

مستوى التأثير				
الهدف 1: زيادة عدد المعلمين				
المؤشرات	نقطة الانطلاق	المقصد	وسيلة التحقق	الملاحظات والفرضيات
1 - نسبة التلاميذ إلى المعلمين المؤهلين، بحسب المرحلة التعليمية	تحدد لاحقاً	يحدد لاحقاً	قاعدة بيانات معهد اليونسكو للإحصاء	المؤشر المواضيعي 38 لغاية التنمية المستدامة 4-ج. سيتحسن توافر البيانات بمرور الوقت من خلال العملية التي يتولى معهد اليونسكو للإحصاء قيادتها
2 - معدل تناقص أعداد المعلمين بحسب المرحلة التعليمية	تحدد لاحقاً	يحدد لاحقاً	قاعدة بيانات معهد اليونسكو للإحصاء	المؤشر المواضيعي 42 لغاية التنمية المستدامة 4-ج. ستقدم المعلومات عن التوزيع بحسب الجنس في حال توافرها. سيتحسن توافر البيانات بمرور الوقت من خلال العملية التي يتولى معهد اليونسكو للإحصاء قيادتها.
الهدف 2: النهوض بمستوى المعلمين				
المؤشرات	نقطة الانطلاق	المقصد	وسيلة التحقق	ملاحظات وفرضيات
3 - نسبة المعلمين في: (أ) مرحلة ما قبل التعليم الابتدائي؛ (ب) التعليم الابتدائي؛ (ج) التعليم الإعدادي؛ (د) التعليم الثانوي للمعلمين الذين حصلوا على الأقل على الحد الأدنى من التدريب المنظم للمعلمين (مثل التدريب التربوي)، قبل الخدمة أو في أثناء الخدمة، اللازم للتدريس على المستوى المناسب في بلد معين	تحدد لاحقاً	يحدد لاحقاً	قاعدة بيانات معهد اليونسكو للإحصاء	المؤشر العالمي 4-ج-1 لهدف التنمية المستدامة 4. ستقدم المعلومات عن التوزيع بحسب الجنس في حال توافرها. سيتحسن توافر البيانات بمرور الوقت من خلال العملية التي يتولى معهد اليونسكو للإحصاء قيادتها.
4 - نسبة المعلمين المؤهلين وفقاً للمعايير الوطنية، بحسب المرحلة التعليمية ونوع المؤسسة التعليمية	تحدد لاحقاً	يحدد لاحقاً	قاعدة بيانات معهد اليونسكو للإحصاء	المؤشر المواضيعي 37 لغاية التنمية المستدامة 4-ج. ستقدم المعلومات عن التوزيع بحسب الجنس في حال توافرها. سيتحسن توافر البيانات بمرور الوقت من خلال العملية التي يتولى معهد اليونسكو للإحصاء قيادتها.

مستوى النتائج				
الترويج				
<p>الغاية 1: تعزيز الإقرار بالدور الحاسم للمعلمين ومهنة التعليم في تحقيق هدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030 وغاياته على المستوى الدولي والإقليمي والقطري</p>				
<p>النتائج المنشودة:</p> <p>1-1: إدماج جوانب السياسات الخاصة بالمعلمين الواردة في أهداف التنمية المستدامة، ومنها غاية التنمية المستدامة -4 الخاصة بالمعلمين، في الوثائق المتعلقة بالتعليم</p> <p>2-1: إدراج جوانب السياسات الخاصة بالمعلمين، ومنها غاية التنمية المستدامة -4 الخاصة بالمعلمين في المنديات والفعاليات والمنابر السياسية والتقنية ذات الأهمية لهذا المجال</p> <p>3-1: إعداد واستخدام مواد متعددة الوسائط ومنصة إلكترونية بشأن جوانب السياسات الخاصة بالمعلمين</p> <p>4-1: تحديد شراكات استراتيجية وإقامتها من أجل توسيع نطاق تأثير فريق العمل الخاص بالمعلمين</p>				
المؤشرات	نقطة الانطلاق	المقصد	وسيلة التحقق	ملاحظات وفرضيات
5 - عدد المنشورات ذات الأهمية لهدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030 على الصعيدين الإقليمي أو العالمي، التي تجسّد جانباً واحداً أو أكثر من جوانب السياسات الخاصة بالمعلمين.	منشوران (في عام 2017)	3 منشورات في السنة	ينشر فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين المنشورات على موقعه ومنصته الإلكترونية للمعارف	تشمل الوثائق المتعلقة بالترويج على الصعيد العالمي التقرير العالمي لرصد التعليم والوثائق الأساسية، والتقارير عن التنمية في العالم، والوثائق والتقارير الاستراتيجية الصادرة عن الشراكة العالمية من أجل التعليم. المؤسسات المسؤولة عن هذه المنشورات مستعدة للتعاون مع فريق العمل الخاص بالمعلمين والاستفادة من مساهمته.
6 - عدد الشراكات الاستراتيجية المنشأة بموجب اتفاق رسمي	شراكة واحدة	شراكتان في عام 2018 5 شراكات في عام 2021	تعتمد اللجنة التوجيهية الوثيقة التي تتضمن شروط الشراكة الاستراتيجية	مقاصد هذا المؤشر هي مقاصد تراكمية. يتنامى الاعتراف بفريق العمل الخاص بالمعلمين بوصفه الجهة المرجعية الدولية لقضايا المعلمين. تقيم مبادرات دولية جديدة أوجه تآزر مع فريق العمل الخاص بالمعلمين.
<p>الغاية 2: حث الحكومات وسائر الجهات المعنية على المشاركة في الحوار الاجتماعي وتمكينها من المشاركة فيه، بغية صياغة سياسات واستراتيجيات فعالة وشاملة خاصة بالمعلمين وتنفيذها في إطار خطط التعليم الوطنية</p>				
<p>النتائج المنشودة:</p> <p>1-2: مراعاة جوانب السياسات الخاصة بالمعلمين حق المراعاة في الحوار الاجتماعي بين الجهات المعنية، التي تشمل الحكومات والنقابات ومنظمات المجتمع المدني والمعلمين، وفي عمليات اتخاذ القرارات</p> <p>2-2: منح جوانب السياسات الخاصة بالمعلمين موقعاً بارزاً في عمليات إعداد خطط التعليم الوطنية وتنفيذها ومراجعتها، ولا سيما في إطار الأفرقة المحلية المعنية بالتعليم أو الآليات المماثلة، وتضمينها في السياسات والتشريعات الوطنية</p> <p>3-2: وضع نظام لإعداد التقارير بشأن عمليات الحوار الاجتماعي على الصعيد الدولي والإقليمي والوطني، وتيسير مساهمة جهات التنسيق فيه</p>				
المؤشرات	نقطة الانطلاق	المقصد	وسيلة التحقق	ملاحظات وفرضيات
7 - عدد البلدان التي اشتركت حديثاً في عملية المراجعة الشاملة للسياسات الخاصة بالمعلمين	4 بلدان (في عام 2017)	بلدان اثنتان في الفترة 2018-2021	آليات إعداد التقارير المعتمدة لدى فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين: تجمع الأمانة المعلومات بناء على التقارير التي تقدمها جهات التنسيق	مقاصد هذا المؤشر هي مقاصد سنوية. ينبغي معالجة 7 جوانب على الأقل من الجوانب التسعة للسياسات الخاصة بالمعلمين لكي تكون عملية المراجعة شاملة. وضع آلية محددة لإعداد التقارير تتوافق مع التوجه الاستراتيجي للخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 (انظر الفصل "واو").
8 - عدد البلدان حيث تشارك منظمات المعلمين وغيرها من الجهات المعنية بالمعلمين في حوار اجتماعي منظم	سيجرى بحث لتحديد نقطة الانطلاق لاحقاً	عام 2018: سيجرى بحث لتحديد المقاصد لاحقاً عام 2019: يحدد لاحقاً عام 2020: يحدد لاحقاً عام 2021: يحدد لاحقاً	آليات إعداد التقارير المعتمدة لدى فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين: تجمع الأمانة المعلومات بناء على التقارير التي تقدمها جهات التنسيق	مقاصد هذا المؤشر هي مقاصد تراكمية. ستوضع المقاصد بعد تحليل نقطة الانطلاق. وضع آلية محددة لإعداد التقارير تتوافق مع التوجه الاستراتيجي للخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 (انظر الفصل "واو").

## إنتاج المعارف وتبادلها

الغاية 3: تحديد أوجه النقص فيما يتعلق بالمعارف والتكليف بإجراء البحوث اللازمة للاسترشاد بنتائجها في وضع السياسات والتشريعات والممارسات وسبل الإدارة الخاصة بالمعلمين

النتائج المنشودة:

1-3: إعداد عدد من الدراسات والتقارير عن البحوث لسد النقص في الدراية بأمور المعلمين ونشرها

2-3: إعداد مبادئ توجيهية عالمية بشأن المعايير المهنية في مجال التعليم وتقييم المعلمين، وإتاحتها للبلدان الأعضاء والمنظمات المعنية

المؤشرات	نقطة الانطلاق	المقصد	وسيلة التحقق	ملاحظات وفرضيات
9 - عدد التقارير عن البحوث والدراسات الجديدة التي نُشرت على موقع فريق العمل الخاص بالمعلمين ومنصة المعارف الإلكترونية، أو التي قدمت إبان منتدى الحوار بشأن السياسات والتي تتناول موضوعات يوجد نقص في المعارف بشأنها	صفر	عام 2018: تحديد النقص في مجال البحوث المعني بالمعلمين ومنصة المعارف الإلكترونية/ دراسة/ تقرير واحد عام 2020: دراسات/ تقريران عام 2021: دراسات/ تقريران	نشر الدراسات والتقارير على موقع فريق العمل الخاص بالمعلمين ومنصة المعارف الإلكترونية	توافر الخبراء ومصادر التمويل لإجراء بحوث جديدة يتولى فريق العمل الخاص بالمعلمين الإشراف عليها.
10 - وضع مبادئ توجيهية بشأن المعايير المهنية في مجال التعليم	-	عام 2019: إنجاز وضع المبادئ التوجيهية	نشر المبادئ التوجيهية على موقع فريق العمل الخاص بالمعلمين ومنصة المعارف الإلكترونية	إنشاء فريق خبراء معني بوضع مبادئ توجيهية من خلال عملية تعاونية.

الغاية 4: تعزيز عمليات رصد أوضاع المعلمين ومهنة التعليم في إطار تحقيق غاية التنمية المستدامة 4-ج وغايات خطة التعليم حتى عام 2030

النتائج المنشودة:

1-4: تيسير الحوار مع معهد اليونسكو للإحصاء وغيره من المؤسسات المعنية بشأن رصد تحقيق غاية التنمية المستدامة 4-ج الخاصة بالمعلمين

2-4: وضع جدول لرصد تنفيذ السياسات الخاصة بالمعلمين، وإتاحة استخدامه للبلدان الأعضاء والمنظمات المعنية

11 - نشر جدول لرصد تنفيذ السياسات الخاصة بالمعلمين	-	عام 2018: إنجاز الجدول لفترة 2019-2021: تحديث سنوي	نشر الجدول على موقع فريق العمل الخاص بالمعلمين ومنصة المعارف الإلكترونية	التعاون الفعال مع سائر المنظمات التي تضطلع برصد هدف التنمية المستدامة 4.
--	---	--	--	--

الغاية 5: تيسير تبادل المعارف والخبرات والتجارب المتعلقة بالجوانب الرئيسية لمهنة التعليم

النتائج المنشودة:

1-5: تبادل التجارب فيما يتعلق باستخدام دليل رسم السياسات الخاصة بالمعلمين وغيره من الأدوات المهمة في هذا المجال، ومراجعة الدليل وتنقيحه

2-5: وضع منصة لإدارة المعلومات والمعارف على موقع فريق العمل الخاص بالمعلمين (يشمل الورقات البحثية وآراء الخبراء والكتيبات الإرشادية والأدوات) وتحديثها وصيانتها

3-5: وضع منصة إلكترونية وتوفير مواد متعددة الوسائط، واستخدامها من أجل تبادل المعارف والخبرات والتجارب بشأن الجوانب الرئيسية لمهنة التعليم

4-5: عقد منتديات حوار بشأن السياسات على الصعيدين العالمي والإقليمي من أجل بحث موضوعات مهمة للبلدان وتلبية احتياجاتها

المؤشرات	نقطة الانطلاق	المقصد	وسيلة التحقق	ملاحظات وفرضيات
12 - عدد المنشورات ذات الأهمية على منصة المعارف الإلكترونية	-	يحدد لاحقاً	المنشورات متاحة على منصة المعارف الإلكترونية	وضع معايير لتحديد ما هي المنشورات "ذات الأهمية". سيتم تحديد المقاصد خلال العام الأول بعد إنشاء المنصة. ستنشأ منصة المعارف الإلكترونية وتُختبر بنجاح خلال المرحلة الأولى من الخطة الاستراتيجية.
13 - عدد منتديات الحوار بشأن السياسات والفعاليات الإقليمية والوطنية التي تنظم سنوياً بهذا الشأن	حدث واحد (في عام 2017)	عام 2018: حدثان عام 2019: حدثان عام 2020: 3 أحداث عام 2021: 3 أحداث	تقارير منتدى الحوار بشأن السياسات وآلية إعداد التقارير الخاصة بفريق العمل الخاص بالمعلمين التي تشمل مساهمات جهات التنسيق	جهات التنسيق التابعة لفريق العمل الخاص بالمعلمين ملتزمة بتعزيز تأثير منتدى الحوار بشأن السياسات على الصعيدين الوطني والإقليمي من خلال تبادل المعلومات وتنظيم الفعاليات. وضع آلية محددة لإعداد التقارير تتوافق مع التوجه الاستراتيجي للخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 (انظر الفصل "واو").

إضفاء الطابع المؤسسي على أفرقة العمل المواضيعية ووضع مبنى تنظيمي لها وتحديد اختصاصاتها	نشر التقارير أو محاضر الفعاليات على موقع فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين ومنصة المعارف الإلكترونية	عام 2018: فعاليات/ منشوران عام 2019: فعاليات/ منشوران عام 2020: 3 فعاليات/ منشورات عام 2021: 3 فعاليات/ منشورات	فعالية/ منشور واحد لكل فريق عمل مواضيعي (في عام 2016)	14 - عدد المنشورات و/أو الفعاليات التي تنظمها أفرقة العمل المواضيعية بالارتباط بمنتدى الحوار بشأن السياسات
--	--	--	---	--

### توفير الدعم والمشاركة على الصعيد القطري

الغاية 6: تيسير تقديم الدعم إلى البلدان التي تطلب المساعدة التقنية في ما يتعلق بشؤون المعلمين ومهنة التعليم

النتائج المنشودة:

- 1-6: وضع منصة إلكترونية وتوفير مواد متعددة الوسائط واستخدامها لتيسير دعم البلدان
- 2-6: دعم الشق المتعلق بالمعلمين في خطط قطاع التعليم الوطني بالرجوع إلى إطار العمل الخاص بالتعليم حتى عام 2030 واستخدام دليل رسم السياسات الخاصة بالمعلمين وغيره من الأدوات
- 3-6: تيسير وضع المنصات وتنظيم الفعاليات والعمل بين الشبكات لتعزيز التعاون بين بلدان الجنوب، وبين بلدان الشمال، وبين بلدان الشمال والجنوب
- 4-6: تيسير إضفاء الطابع المؤسسي على آليات الحوار الاجتماعي من أجل النهوض بمهنة التعليم
- 5-6: إسهام أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين على نحو فعال في آليات التشاور والتنسيق والتعاون بمشاركة الأفرقة المحلية المعنية بالتعليم

المؤشرات	نقطة الانطلاق	المقصود	وسيلة التحقق	ملاحظات وفرصيات
15 - عدد عمليات دخول البلدان الأعضاء إلى منصة المعارف الإلكترونية	-	يحدد لاحقاً	آلية إعداد التقارير الخاصة بفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين	وضع منصة المعارف الإلكترونية واختبارها بنجاح خلال المرحلة الأولى من الخطة الاستراتيجية. وضع آلية محددة لإعداد التقارير تتوافق مع توجهه الاستراتيجي للخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 (انظر الفصل "واو").
16 - عدد البلدان التي تجرب استعمال دليل رسم السياسات الخاصة بالمعلمين	4 بلدان	عام 2018: 6 بلدان عام 2019: 8 بلدان عام 2020: 10 بلدان عام 2021: 12 بلدان	آلية إعداد التقارير الخاصة بفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين: تجميع الأمانة المعلومات بناءً على التقارير التي تقدمها جهات التنسيق	مقاصد هذا المؤشر هي مقاصد تراكمية. وضع آلية محددة لإعداد التقارير تتوافق مع توجهه الاستراتيجي للخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 (انظر الفصل "واو").

## المستوى التنفيذي

### الغاية 7: تعزيز إدارة فريق العمل الخاص بالمعلمين

النتائج المنشودة:

- 1-7: إعادة تحديد دور جهات التنسيق
- 2-7: تعزيز آليات إعداد التقارير
- 3-7: تفعيل أمانة فريق العمل الخاص بالمعلمين بحيث تعمل بكامل طاقتها
- 4-7: اعتماد استراتيجية للاتصال والإعلام والترويج
- 5-7: اعتماد استراتيجية لتعبئة الموارد

المؤشرات	نقطة الانطلاق	المقصد	وسيلة التحقق	ملاحظات وفرضيات
17 - اعتماد جميع الأعضاء صلاحيات جديدة لجهات التنسيق، تشمل توزيع الأدوار وتحديد المسؤوليات بصورة دقيقة	-	عام 2018: اعتماد اللجنة التوجيهية الصلاحيات	محاضر اللجنة التوجيهية	عدم تراجع التزام جهات التنسيق بمرور الوقت.
18 - إعداد نماذج وإجراءات لإعداد التقارير	صفر	عام 2018: اعتماد اللجنة التوجيهية النماذج والإجراءات	محاضر اللجنة التوجيهية	التزام جميع أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين بتحسين نظم إعداد التقارير.
19 - اعتماد اللجنة التوجيهية استراتيجية الاتصال والإعلام والترويج	صفر	2018: اعتماد اللجنة التوجيهية الاستراتيجية	محاضر اللجنة التوجيهية	التزام جميع أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين بتحسين الاتصال والإعلام والترويج.
20 - اعتماد اللجنة التوجيهية استراتيجية تعبئة الموارد	صفر	2018: اعتماد اللجنة التوجيهية الاستراتيجية	محاضر اللجنة التوجيهية	التزام جميع أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين بتحسين تعبئة الموارد.

## الملحق 2: مشروع بيان أدوار جهات التنسيق ومسؤولياتها

- تعيين جهات تنسيق سريعة الاستجابة ونشطة لكي يتسم عمل فريق العمل الخاص بالمعلمين بالنضج والفعالية والكفاءة
- 1 - تمثل جهةً تنسيق رئيسيةً وجهتها تنسيق بالنيابة<sup>7</sup> كل عضو من أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين، سواء أكان دولة أم منظمة، وترشح سلطة مخصصة لهذا الغرض هذه الجهات الثلاث<sup>8</sup>. تبلغ السلطة المعنية بالترشيح الأمانة أسماء جهات التنسيق وبيانات الاتصال الخاصة بها. ويُراعى تمثيل الجنسين في ترشيح جهات التنسيق الثلاث قدر الإمكان.
  - 2 - تبلغ السلطة المعنية بالترشيح الأمانة أي تغيير يطرأ على تركيبة تمثيل البلد أو المنظمة، أو على وضع جهات التنسيق. وتقوم الأمانة بتحديث قائمة جهات التنسيق وبيانات الاتصال الخاصة بها مرة واحدة كل سنة.
  - 3 - تمثل جهات التنسيق حلقة الوصل بين البلد العضو أو المنظمة العضو وأمانة فريق العمل الخاص بالمعلمين وسائر هيئاته. ويجب أن يكون لدى جهات التنسيق، بهذه الصفة، دراية بالجهات الرئيسية المعنية بالمعلمين في البلد أو المنظمة وأن تكون على اتصال بها، ومنها أقسام وزارة التربية، وغيرها من القطاعات الحكومية، ومنظمات المعلمين، وشبكات البحث والتدريب للمعلمين، ومنظمات المجتمع المدني، ومكتب اليونسكو الميداني المعني بشؤون البلد، ومجموعات الشركاء المعنيين بالتنمية (الأفرقة المحلية المعنية بالتعليم حسب الاقتضاء)، والبنى التنفيذية الوطنية المعنية بهدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030.
  - 4 - تقيم جهات التنسيق علاقات وثيقة مع الممثلين الوطنيين والإقليميين لدى أفرقة العمل واللجنة التوجيهية المعنية بهدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030، وتصور هذه العلاقات. وتُبلّغ شبكة فريق العمل الخاص بالمعلمين بأي أولويات ومبادرات وفعاليات وقضايا متعلقة بالمعلمين يتعين على فريق العمل الخاص بالمعلمين مراعاتها.
  - 5 - تعمل أيضاً جهات التنسيق التي تمثل المنظمات المعلومات المتعلقة بفريق العمل الخاص بالمعلمين على إدارتها المعنية القائمة في مقرها أو في بناها اللامركزية. وتضطلع أيضاً بالتنسيق بين هيئاتها وتحالفاتها الممتدة لدى أفرقة العمل واللجنة التوجيهية المعنية بهدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030 من أجل ضمان تبادل المعلومات بشأن قضايا المعلمين وتعزيز فريق العمل الخاص بالمعلمين.
  - 6 - تزود جهات التنسيق المعلومات عن الأعضاء وتحديثها باستخدام النماذج التي توفرها الأمانة. وتجمع جميع المعلومات الأخرى المهمة للنشر عن البلد أو المنظمة من خلال منصة المعارف التابعة لفريق العمل الخاص بالمعلمين. وتُعد تقارير منتظمة عن أنشطة فريق العمل الخاص بالمعلمين بالمعلمين لترسلها إلى السلطات المعنية بالترشيح والأطراف الفاعلة المعنية بالمعلمين حسب الاقتضاء.
  - 7 - تشارك جهات التنسيق في الاجتماع السنوي لفريق العمل الخاص بالمعلمين ومنتديات الحوار بشأن السياسات، وتتخذ تدابير إدارية مبكرة من أجل تأمين اعتمادات مالية لهذه الغاية. وتشارك في المنتديات التي ينظمها فريق العمل الخاص بالمعلمين و/أو شركاؤه على الإنترنت، أو تحشد الجهات الفاعلة الوطنية للمشاركة في هذه المنتديات.
  - 8 - تُسهم جهات التنسيق في أنشطة الأفرقة الإقليمية وتشارك في الأفرقة المواضيعية أو تحشد الجهات الفاعلة المعنية على الصعيد الوطني للمشاركة فيها، بحسب الاقتضاء. وتنقل قرارات اللجنة التوجيهية لفريق العمل الخاص بالمعلمين والقرارات التي يتخذها في اجتماعاته، فضلاً عن التوصيات المنبثقة عن منتديات الحوار بشأن السياسات، إلى المسؤولين عنها وأقرانها وغيرها من الجهات المعنية على الصعيد الوطني. وتضطلع بتيسير تنفيذ ومتابعة التدابير المتخذة على الصعيد القطري، ودعم جهات التنسيق الإقليمية والأمانة لتحذو حذوها على الصعيدين الإقليمي والعالمي.
  - 9 - تتطوع جهات التنسيق بالاضطلاع بمسؤوليات مثل ترشيح بلدها أو منظماتها لشغل مقاعد عن المجموعات الانتخابية المناسبة لدى اللجنة التوجيهية لفريق العمل الخاص بالمعلمين.
  - 10 - تسهم جهات التنسيق في مساعي فريق العمل الخاص بالمعلمين الرامية إلى تعبئة الموارد من خلال تحديد مصادر التمويل المحتملة (الخاصة والعامّة على حد سواء) على الصعيد الوطني، وغيرها من فرص إقامة الشراكات للنهوض ببرامج فريق العمل الخاص بالمعلمين.

7 يجب اختيار جهات التنسيق من بين مجموعة متنوعة قدر المستطاع من الكيانات، لكي تتولى الجهات المعنية الرئيسية زمام الأمور على نطاق واسع على مستوى المؤسسات.

8 ثمة أهمية لعدم تولي جهات التنسيق ترشيح ذاتها، فمن المستحسن في حالة البلدان أن تتولى اللجان الوطنية لليونسكو ترشيح جهات التنسيق إذ إن هذه اللجان على اتصال مباشر بالوزارات المعنية وقد أثبتت فعاليتها فيما يتعلق بالتواصل بين الأمانة والبلدان. أما بخصوص المنظمات، فيجب إرساء عملية لاختيار جهات التنسيق التي ستمثل الموقف الرسمي للمنظمة وليس وجهات نظرها الخاصة.

**11 -** حالما يُنتخب أحد أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين في اللجنة التوجيهية، تضطلع جهات التنسيق الخاصة به بالمسؤوليات الإضافية التالية باعتبارها تمثل مجموعاتها الانتخابية لدى اللجنة التوجيهية (انظر تركيبة اللجنة التوجيهية في بيان اختصاصات فريق العمل الخاص بالمعلمين):

- (أ) التشاور مع أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين التابعين للمجموعة الانتخابية بشأن قضايا من المزمع مناقشتها في اللجنة التوجيهية، وجمع البيانات التي تستعين بها اللجنة التوجيهية لاتخاذ قرارات على نحو جماعي، وتعميم قرارات اللجنة التوجيهية ووثائقها على جميع أعضاء المجموعة الانتخابية.
- (ب) الإسهام بنشاط في مراجعة الوثائق الاستراتيجية والبيانات والتقارير. وموافاة رؤساء الهيئات المشاركين والأمانة بالملاحظات والتعليقات في الوقت المناسب.
- (ج) يقع على عاتق جهات التنسيق الإقليمية تنسيق أنشطة الأفرقة الإقليمية في الفترات الفاصلة بين اجتماعين سنويين ومنتديات الحوار بشأن السياسات، وتقديم تقارير إلى أقرانها من أعضاء اللجنة التوجيهية بشأن الردود وأعمال المتابعة المتخذة على صعيد مجموعاتها الانتخابية.
- (د) إقامة علاقات وثيقة مع الممثلين الوطنيين والإقليميين لدى أفرقة العمل واللجنة التوجيهية المعنية بهدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030 وصون هذه العلاقات، وإبلاغ شبكة فريق العمل الخاص بالمعلمين بجميع الأولويات والمبادرات والفعاليات المتعلقة بالمعلمين، والمشاركة في المشاورات الإقليمية في إطار المنتديات المعنية بهدف التنمية المستدامة 4 أو غيرها من المنتديات الإقليمية المعنية بالمعلمين، أو حشد خبراء فريق العمل الخاص بالمعلمين للإسهام في هذه المشاورات.
- (هـ) مساعدة رؤساء الهيئات المشاركين والأمانة في أي دور تمثيلي على الصعيدين الإقليمي والعالمي.



فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030

## الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021

أنشئ فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030، الذي يطلق عليه أيضاً اسم فريق العمل الخاص بالمعلمين، في عام 2008، وكان اسمه سابقاً فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم للجميع. ويعبّر الاسم الجديد لفريق العمل الخاص بالمعلمين عن موافقة عمل الفريق مع أهداف التنمية المستدامة الجديدة التي اعتمدها الأمم المتحدة في أيلول / سبتمبر 2015، ولا سيما الهدف 4 الرامي إلى «ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع».

ويُعد فريق العمل الخاص بالمعلمين تحالفاً عالمياً، ومن ثم فهو لا يمثل موقف منظمة بعينها بل يمثل شراكة مستقلة تضم حكومات وطنية، ومنظمات دولية حكومية، ووكالات تنمية دولية، ومنظمات تابعة للمجتمع المدني، ومنظمات تابعة للقطاع الخاص، ووكالات تابعة لمنظومة الأمم المتحدة، تعمل بتضافر على المسائل والقضايا المتعلقة بالمعلمين.

وركز فريق العمل الخاص بالمعلمين عمله بصورة أساسية على معالجة النقص في عدد المعلمين. فقد أشارت نتائج بحث أجراه معهد اليونسكو للإحصاء إلى أن النقص في عدد المعلمين المطلوب لتحقيق هدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم يبلغ 69 مليون معلم. ويعد توفير العدد الكافي من المعلمين المدربين تدريباً ملائماً حجر الزاوية في تحقيق هدف التنمية المستدامة 4. واكتسب هذا المطلب مزيداً من الأهمية إذ خصصت إحدى غايات هدف التنمية المستدامة 4 للمعلمين، وهي الغاية 4-ج التي تنص على ما يلي: «تحقيق زيادة 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». ويركز فريق العمل الخاص بالمعلمين عمله على مساعدة دوله الأعضاء والأوساط التعليمية العالمية في تحقيق الغاية 4-ج ورصد التقدم المحرز نحو بلوغها.