




联合国教育、
科学及文化组织



国际
劳工组织



1966年国际劳工组织/教科文组织
《关于教师地位的建议》

和

1997年教科文组织
《关于高等教育教学人员地位的建议》

及使用指南

**1966年国际劳工组织/教科文组织
《关于教师地位的建议》**

和

**1997年教科文组织
《关于高等教育教学人员地位的建议》**

Copyright © International Labour Organization and United Nations Educational,
Scientific and Cultural

Organization 2008

Publications of the ILO and UNESCO enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to the ILO, acting on behalf of both organizations: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: pubdroit@ilo.org. The ILO and UNESCO welcome such applications.

Libraries, institutions and other users registered in the United Kingdom with the Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], in the United States with the Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] or in other countries with associated Reproduction Rights Organizations, may make photocopies in accordance with the licences issued to them for this purpose.

First published 2008

Cover photographs

Credits:

Dennis Sinyolo (EI) - Zambia, 2007

EI/NEA – USA, 2006

Japan Teachers' Union (Nikyoso)

ED-2008/WS/24 // CLD-1383.8

序言

“数量上的短缺只是挑战的一个方面。教师和教学质量对取得良好的学习成果同样是至关重要的。为此，学校必须吸引和留住一支训练有素、有干劲、有成效、性别平衡的教师队伍；学校必须建立一种支持教师的课堂教学及其终身职业发展的制度。由于教师地位下降、工资不高、教学条件和学习环境不好、缺乏职业发展前景和职业培训机会，导致产生不满情绪并促使大量教师离职，有的教师仅仅服务了几年之后便退出了教师行业。”

- 摘自2007年世界教师日的致辞

国际劳工组织/联合国教科文组织《关于教师地位的建议书》在联合国教科文组织与国际劳工组织合作于1966年10月5日在巴黎召开的一次特别会议上获得了通过。该《建议书》阐明了教师的权利和责任，以及教师的入门培养和进一步教育、招聘、就业、教学条件等方面的国际标准。其中还提出了许多主张教师通过与教育当局磋商和谈判参与教育决策的具体建议。该《建议书》自通过以来，一直被视为提高教师地位，促进有质量的教育的一套重要指导方针。

《联合国教科文组织关于教师地位的建议书》是在联合国教科文组织和国际劳工组织筹备多年之后，由联合国教科文组织大会于1997年通过的。这一标准是一套建议的涉及所有高等教育教学人员的做法。其目的是补充《1966年建议书》，由联合国教科文组织与国际劳工组织合作，尤其通过国际劳工组织/联合国教科文组织联合委员会（CEART）予以宣传和监督实施。

教师职业所面临的新的挑战以及教师在应对这些挑战方面所应发挥的重要作用表明，如今已被正式翻译成七种语言（阿拉伯文、中文、英文、法文、葡萄牙文、俄文和西班牙文）的这两份《建议书》仍然适用。在《建议书》开头有一些方便读者的问题，有助于增进对《建议书》的理解和实施。联合国教科文组织和国际劳工组织正在继续与它们的会员国和社会伙伴合作，监督并推动它们加入这两份准则性文件，因这对实行稳妥的教师政策至关重要。

联合国教科文组织总干事
松浦晃一郎

国际劳工组织总干事
胡安·索马维亚



目录

1966年国际劳工组织/教科文组织《关于教师地位的建议》和1997年教科文组织《关于高等教育教学人员地位的建议》的理解与使用.....	7
1966年国际劳工组织/联合国教科文组织《关于教师地位的建议》	19
1997年教科文组织《关于高等教育教学人员地位的建议》	43

**1966年国际劳工组织/教科文组织
《关于教师地位的建议》**

和

**1997年教科文组织
《关于高等教育教学人员地位的建议》
的理解与使用**

1966年和1997年《建议》分别是什么？

这些《建议》是针对教师职业的国际标准。这两份标准制订文书是：

1966年国际劳工组织/教科文组织《关于教师地位的建议》

1997年教科文组织《关于高等教育教学人员地位的建议》

这些《建议》涵盖哪些人？

1966年《建议》涵盖从学前阶段一直到中等教育阶段的所有公立学校和私立学校的所有教师，无论是提供学术、技术、职业教育还是艺术教育的教师。

1997年《建议》对1966年《建议》进行了补充，涵盖了所有的高等教育教学和研究人员。高等教育教学人员包括在“高等教育机构或高等教育计划中所有从事教学和/或学术工作和/或进行研究和/或向学生或向社会提供教育服务的人员”。

1966年《建议》涵盖了教师职业的什么方面？

1966年《建议》分为13部分，146段，为一系列广泛事项确立了国际标准，其中有关教师关切的最重要的专业、社会、道德和物质方面的问题。这些问题包括：

- ✓ 初次培训和继续培训
- ✓ 征聘
- ✓ 晋升和提拔
- ✓ 任期安全
- ✓ 惩戒程序
- ✓ 非全职服务
- ✓ 职业自由

- ✓ 监督和评估
- ✓ 责任和权利
- ✓ 参与教育决策
- ✓ 谈判
- ✓ 有效的教学和学习条件
- ✓ 社会保障

在1966年《建议》中，体现这些问题的条款有哪些？

1966年《建议》主要关注以下问题：

职业性：“应该把教学工作看作一种职业：它是公共服务的一种形式，需要教师通过严格的和持续的学习获得和保持专业知识和专门技能；它还要求个人和集体对于教育以及他们所负责的学生的福利有一种责任感。”（第三部分第6段）

政策事项合作：“主管部门，教师、雇主和劳动者及家长组织，文化组织和学习及研究机构之间应密切合作，以便拟定教育政策及其具体目标。”（第四部分第10k段）

教师培训：“教师培训机构的工作人员应有资格在相当于高等教育的水平上教授自己的学科。教授教育科目的工作人员应具有在学校教学的经验，并且在可能的情况下应通过借调到学校从事教学工作定期更新这一经验。”（第五部分第25段）

职业自由：“教师职业应享有履行职业义务中的学术自由。由于教师特别有资格判断最适合自己学生的教学设备和方法，因此，应该在经核准的方案的框架内，在教育主管部门的帮助下，让教师在选择和改编教材、挑选教科书以及应用教学方法中发挥重要作用。”（第八部分第61段）

责任：“应该在教师组织的参与下制定和保持有关教师表现的职业标准”[.....]“教师组织应制定道德准则或行为准则，因为这样的准则非常有助于确保职业声望以及按照议定原则履行职业义务。”（第八部分第71和73段）

权利：“应该通过教师组织与教师雇主之间的谈判程序确定教师的工资和工作条件。”（第八部分第82段）

工作时数：“在确定教学时数问题时，应考虑与教师的工作量有关的所有因素，例如：(a) 要求教师每日和每周教授的学生人数[……]；(e) 提供时间使教师可以就学生的进步情况向家长报告或与家长沟通的可取性。”（第九部分第90段a和e分段）

工资：“教师的工资应该：(a) 反映教学工作对于社会的重要性，因此也反映教师以及教师自开始从事教学工作之日起就承担的各种责任的重要性[……](d) 考虑到某些岗位需要较高的资格和经验并且承担较大的责任这一事实。”（第十部分第115段）

教师短缺：“一个指导原则是通过特殊措施解决严重的教师短缺问题，但这类措施不应减损或威胁已经确定的或将要确定的师资标准，并应尽量减少对学生的负面影响。”（第十二部分第141段）

1997年《建议》涵盖了哪些领域？

1997年《建议》涵盖的主要领域与1966年《建议》一样，但是又涉及了关于高等教育教师和研究人员的的问题。它还强调了诸如学术自由和机构自治等事项。特别是，1997年《建议》涵盖了以下事项：

职业性：“高等教育的教学是一种职业：它是一种公共服务，要求高等教育人员具有通过长期刻苦学习和钻研获得和积累起来的专业知识和专门技能；它还要求每个人和机构都有对学生的教育和利益负责的精神，并要求全社会共同努力使学术工作与研究工作达到高标准。”（第三部分第6段）

机构的自治和责任：“自治就是高等教育机构本着对公众负责，尤其是对国家提供的资金负责和尊重学术自由与人权的精神，就其教学科研工作、各种标准、管理和有关的活动进行有效决策所需的一定程度的自我管理。”（第五部分，A节第17段）

个人权利与自由：“高等教育教学人员只要本着敬业精神和遵守本国和国际上公认的职业原则，如严格治学、科学探索与研究道德等，就有权利不受任何干扰地开展研究工作，他们还有权发表和传播自己是其作者或合著者的研究成果。”（第六部分A节第29段）

雇用条件：“高等教育教学人员应当享有一套公正和公开的职业发展制度，包括任命、可能情况下的终身制、晋升、解雇及其他有关方面的合理措施。”（第九部分A节第43.a段）

职业保障：“凡是行得通的地方，即使在高等教育体制发生结构变化时，也应尽可能保护终身制或与之相当的制度。在经过适当的试用期后，凡是在教学和/或学术工作和/或科研方面达到规定的标准，并令学术委员会满意的人，和/或社会服务工作令高等教育机构满意的人都应得到终身职位。”（第九部分B节第46段）

考核：“高等教育机构应确保：(a) 把对高等教育教学人员的评估工作作为教学和科研工作的组成部分，其主要作用是根据个人的兴趣和能力使其得到发展；(b) 评估工作只能以同行公认的科研、教学和其他学术或专业工作方面的业务能力标准为依据；(f) 高等教育教学人员如认为评估不公平，有权向主持公道的机构申诉。”（第九部分第47段）

雇用条件的协商：“高等教育教学人员享有结社自由权，这一权利应切实得到提倡。根据所列的国际劳工组织的标准，应提倡集体交涉或采取类似的做法。”（第九部分E节第52段）

高等教育女教学人员、有残疾的高等教育教学人员和高等教育兼职教学人员的雇用条件：应采取一切必要措施促进高等教育女教学人员得到平等的机会和待遇，并确保有残疾的高等教育教学人员的工作条件与国际标准相一致（第九部分H节第70段和第九部分H节第71段）；高等教育兼职教学人员应与专职的高等教育教学人员一样，得到相应的报酬并享受同样的基本工作条件。（第九部分H节第72段）

我是一名教师。这些《建议》可以对我起什么帮助？

无论你是什么阶段的教师，1966年和1997年《建议》都为你提供了关于职责和权利的工作定义，并为有关教育主管部门、教师和教师协会之间开展对话规定了指导方针。

在这样的对话中，你可以将这些《建议》当作有关话题的国际参照基准，例如加快初次培训、课堂规模、教学援助、工作量以及考绩制度和社会保险这样的问题。这些《建议》还可被用作你所在社区、省份、州、区域或国家制定教师职业道德守则的基础。

我供职于一个教育主管部门或国家政府。这些《建议》与我有关吗？

如果你的工作涉及政策、规划或方案性的工作，并且会影响到教师和教学人员，这些《建议》也是适用于你的。这些《建议》旨在成为有关教师的**国家法律或做法的基础**，并影响这些法律和做法的制定。这些《建议》的条款还为你与教师及教师组织开展讨论与协商提供了一个**国际参照基准**。

这些《建议》的条款可被纳入你的**国家教师培训方案**，以及任何关于诸如教师保健、农村教育和人力资源开发等事项的国家指导方针。

我目前是“合同”制员工。这些《建议》对我有什么帮助？

这两份《建议》为确保和保障雇用安全以及协商雇用条件提供了指导方针。作为一名合同制的教师，你可以援引《建议》作为国际标准，这些《建议》提出必须使所有教师，包括合同制的教师，接受必须的教育、培训和支助，以便不破坏职业标准或影响教育质量。例如，1966年《建议》写道，“……教师短缺的状况可能使得短期应急师范强化培训成为必要，因此，应提供完整的、详尽的职业培训方案，以造就能够指导和实施教育计划的具有专业素养的教师队伍。”“应该根据正常专业方案的录取标准或者甚至更高的标准来录取参加短期应急培训项目的学生，以确保他们日后能够满足完整培训项目的要求。”（第十二部分，第142和143段）

作为一名非全职教师，这些《建议》是否也考虑到了我这样的状况？

是的，1966年《建议》（第59-60段：非全职服务）和1997年《建议》（第72段：高等教育兼职教学人员的雇用条件）考虑到了非全职教师的价值和权利。这里引用1997年《建议》第72段：“经常聘为兼职的高等教育教学人员应：

- (a) 与专职的高等教育教学人员一样，得到相应的报酬并享受同样的基本工作条件；
- (b) 在带薪假日、病假和产假方面，享有与专职的高等教育教学人员相同的条件，所得报酬应按工作时数或收入确定；以及
- (c) 有权得到充分的和必要的社会保险的保护，包括在可能时，享受由雇主提供的养恤金。”

是否出现了一些《建议》所不能解决的新问题？

两性平等问题仍然是一个关键问题，特别是关于同酬、对教师的暴力行为和歧视问题。这两份《建议》在一定程度上讨论了两性平等问题，其中提到了女教师（1966年：有家庭责任的女教师，第54-58段；1997年：高等教育女教学人员的雇佣条件，第70段）。这些《建议》虽然没有专门讨论艾滋病毒/艾滋病问题，但是提到了诸如社会保障、医疗保险、疾病补助、失业补助；工资、工作量、社会保障补助、保健和安全问题方面的建议，而这些《建议》也同样适用于艾滋病毒感染者和受影响教师。虽然没有专门提及信息和通讯技术、开放式和远程学习或全球化，但是这些《建议》对相关问题进行了广泛讨论（获得现代教学、研究和信息资源、教学方法、国际信息交流）。

这些《建议》具有法律约束力吗？

没有。与公约不同，这些《建议》不需要经过国家的批准，也没有签署国。但是，所有的国际劳工组织和教科文组织的成员国，无论它们赞成还

是批准，都有义务熟悉这些《建议》的条款，并且国际劳工组织和教科文组织已请各成员国将这些建议适用于自己的国家。因此，这些《建议》具有很强的可操作性。

如果这些《建议》不具有法律约束力，那么国际劳工组织和教科文组织将如何开展合作以支持执行这些《建议》？

教科文组织和国际劳工组织通过以下途径开展合作以支持执行这些《建议》：

- 《关于教师地位的建议》的国际劳工组织/教科文组织联合专家委员会（联合专家委员会）。该委员会的任务是监测并促进对《建议》的执行，并为国际劳工组织和教科文组织提供关于在成员国推广知识和使用标准的更好方式。
- 在各级组织研讨会，使政府、教师组织和私立学校的雇主代表在战略上达成一致，以采取具体的行动，改善教师的条件。这个进程建立在“社会对话”这一基础之上。自1989年以来，已经在世界许多地区组织了此类社会对话论坛，例如太平洋地区、阿拉伯国家地区、中美洲地区和一些非洲次区域。
- 开展突出强调问题和做法的案例研究和统计研究。
- 为教育主管当局和教师组织提供关于影响教师的法律、条例和做法的信息和技术建议。
- 推广每年10月5日世界教师日的纪念活动。世界教师日旨在纪念一个事实，即1966年10月5日，联合国教科文组织与国际劳工组织特别会议通过了《关于教师地位的建议》。
- 通过各种出版物（例如资料小册子、会议报告）、国际论坛、会议和讲习班上的发言宣传推广这些《建议》。

联合专家委员会成员由哪些人组成？

联合专家委员会由12名独立专家组成，国际劳工组织和教科文组织分别任命六位。这些专家来自世界各地，考虑到了地域和性别的代表性问题，以及专家在这两份《建议》涵盖的领域中的专门知识，包括在法律事务、劳资关系和社会对话以及教育领域的专门知识。联合专家委员会的各成员以个人身份任职。

联合专家委员会的作用是什么？

联合专家委员会每三年举行一次会议，审查关于这两份《建议》适用情况的各项研究、报告和信息。这些研究、报告和信息由与教育息息相关的各国政府、教师组织、国际组织，以及那些受教科文组织和国际劳工组织委托的组织提供。例如，在第九届会议（2006年）期间，联合专家委员会审查了关于以下问题的报告：在1966年和1997年《建议》的背景之下的学术自由和机构自治；为实现2015年全民教育全球目标的教师和教育质量；吸引、发展并挽留高效率教师；关于教育、高等教育中的结社自由；合同制教师；两性平等以及艾滋病毒/艾滋病问题。在这一审查的基础上，联合专家委员会发布了其自身的报告，其中总结了世界范围内教师的地位，并为各国政府、社会合作伙伴、国际劳工组织和教科文组织提出了切实的行动建议。国际劳工组织理事会和国际劳工大会以及教科文组织执行局对联合专家委员会的报告进行了讨论，并已向所有成员国分发了报告。

联合专家委员会指控问题工作组对来自教师组织的关于成员国不遵守《建议》的指控进行了审查。工作组公布了其调查结果，并就解决问题或冲突提出了建议。

向联合专家委员会提出关于不遵守《建议》的申诉程序是什么？委员会将如何处理申诉？

国家和国际教师组织可以指控形式向联合专家委员会提交关于在某个特定国家不适用《建议》条款的信息。为便于接收，指控必须与《建议》条款有关，必须来自于一个国家或国际教师组织，还必须在其他由国际劳工组

组织和教科文组织成立的旨在监督公约或其他国际文书的职能机构管辖范围内。指控的例子从报酬和工资拖欠、任意和非法终止或歧视教师的雇用/职业、未经适当协商采纳教师评估系统和量才计薪，到限制职业权利等均可涉及。

在接到被认为是可接收的指控之后，联合委员会秘书处会将该指控提交至所涉国家政府，供其做出评论。随后，政府的答复被传达至可以对此做出答复或添加新信息的组织或几个组织。这些组织的答复又被转交至该国政府，政府将据此做出最后评论，如果有的话。最后，该指控和所有各方的观点都将被提交至联合委员会供其审查，形式可以是普通会议，也可以是特殊会议。联合委员会的观点将作为委员会报告的一部分发表。假如被要求对某一指控做出评论的一国政府未能在最初来文和催复通知之后的一段合理时间内做出答复，该指控将被转发至联合委员会，并附带一份关于该政府未能够做出答复的说明。联合委员会的报告随后将被提交至国际劳工组织理事会，同时请求其普通会议的报告被转递至国际劳工组织公约和建议执行问题委员会和教科文组织执行局公约与建议委员会，以便最后被转交至大会。

是否有其他与教师有关的国际劳工组织或教科文组织的标准制订文书？

是的。教科文组织和国际劳工组织有其他关于教师的标准制订文书。这些并不受联合专家委员会的监测，而是由相关的国际劳工组织或教科文组织的机构监测。其他的文书包括：

- 国际劳工组织的公约，诸如《自由结社和保护组织权的第87号公约》、《关于组织权和集体谈判权的第98号公约》、《关于歧视问题（雇用和职业）的第111号公约》；国际劳工组织《关于工作中的基本原则和权利宣言》对上述原则进行了总结。这些国际劳工组织的标准由诸如国际劳工组织公约和建议执行问题专家委员会进行监测。这些公约可以通过国际劳工标准部获得（传真+41.22 799.7139）或通过因特网<http://www.ilo.org/ilolex/english/>；或者通过访问以下网站找到《宣言》：<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DeclarationWeb.IndexPage>

- 教科文组织的公约，诸如《取缔教育歧视公约》、《技术和职业教育公约》、《关于取缔教育歧视建议》、《关于承认高等教育研究和资格的建议》。这些公约和建议由诸如教科文组织公约与建议委员会进行监测。教科文组织标准制定文书可以通过因特网找到，网址为：<http://www.unesco.org/education/information/standards/english/unesco.htm> 作为一名教师，你或许也希望了解来自巴黎教科文组织早期幼儿和家庭教育科的关于《联合国儿童权利公约》方面的信息：传真：(+33-1) 45.68.56.26；或访问以下网站：http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=45388&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

如何获取这些《建议》的副本以及进一步的信息？

你可以从国际劳工组织或教科文组织获得副本。

如从国际劳工组织获取，请联系：

- 国际劳工组织地区办事处或离你最近的多学科小组。访问以下网站可以找到国际劳工组织所提供的清单：<http://www.ilo.org/public/english/sitemap.htm>
- 国际劳工组织总部，theSectoralActivitiesBranch, SocialDialogueSector, InternationalLabourOffice, CH-1211Geneva22, Switzerland (传真：+41.22799-7046)；sector@ilo.org；网站：<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector>

如从教科文组织处获取，请联系：

- 教科文组织设在贵国的国家委员会，其地址可以在以下网站找到：<http://www.unesco.org/ncp/natcom/>或传真至与国家委员会和新伙伴关系司（ERC/NCP），UNESCO Headquarters, Paris, France at (+33-1) 45.68.55.40；
- 离你最近的教科文组织外地办事处；

— UNESCO Headquarters, Section for Teacher Education, Division of Higher Education: UNESCO, 7 place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France (传真: +33.145.68.56.26/27/28)。

从网络获取:

1966年国际劳工组织/教科文组织《关于教师地位的建议》全文:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/rec66i.htm> 或

http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=45702

1997年教科文组织《关于高等教育教学人员地位的建议》全文:

http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=44370

关于联合专家委员会的信息, 包括其自1997年以来的报告全文:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/main.htm>

**1966年国际劳工组织/
联合国教科文组织
《关于教师地位的建议》**

教师地位问题政府间特别会议

忆及受教育权是一项基本人权，

意识到各国按照《世界人权宣言》第26条、《儿童权利宣言》第5、7和10项原则以及《关于在青年中促进各国人民之间和平、相互尊重、相互理解的理想的联合国宣言》有责任提供适当的全民教育，

意识到有必要进一步推广和扩大普通教育和技术及职业教育，以期充分利用一切可以利用的才能和智力，为精神和文化方面的继续进步以及经济社会发展做出重大贡献，

承认教师在教育进步中的根本作用及其对人类和现代社会发展的重要性，

关心保障教师享有与这一作用相称的地位，

考虑到在不同国家确定教育模式和组织的法律、条例和风俗的千差万别，

还考虑到在不同国家适用于教师队伍的安排多种多样，尤其是有关公职条例是否适用于他们，

相信尽管存在这些差异，所有国家都面临有关教师地位的一些类似问题，为此需要采用一套共同的标准和措施，而这正是本建议要达到的目的，

注意到适用于教师的现有国际公约的条款，尤其是关于基本人权的文书，例如国际劳工组织大会通过的《1948年结社自由和保护组织权公约》、《1949年组织权利和集体谈判权利公约》、《1951年同酬公约》以及《1958年（就业和职业）歧视公约》，以及联合国教育、科学及文化组织大会通过的《1960年反对教育歧视公约》，

还注意到联合国教育、科学及文化组织和国际教育局联合举行的公立教育国际会议通过的关于小学和中学教师培训和地位的各个方面的建议，以及联合国教育、科学及文化组织大会1962年通过的《关于技术和职业教育的建议》，

希望用关于教师特别关心的问题的规定来补充现有标准并解决教师短缺的问题，

通过了本建议：

I. 定义

1. 为本建议之目的：

- (a) “教师”一词涵盖在学校里负责教育学生的所有人；
- (b) 所使用的教师“地位”这一表达方式既指赋予教师的身份或对他们表示的尊重，正如社会对教师职能的重要性及其行使职能水平的肯定，也指与其他职业群体相比给予教师的工作条件、报酬及其他物质利益。

II. 范围

2. 本建议适用于一直到完成中等教育阶段的公立学校和私立学校的所有教师，不论是托儿所、幼儿园、小学、初中还是高中，包括提供技术、职业或艺术教育的教师。

III. 指导原则

- 3. 从一入学开始，教育就应面向人格的全面发展；社区的精神、道德、社会、文化和经济进步，以及传授对人权和基本自由的尊重；在这些价值观的框架内，应高度重视教育对所有民族之间以及种族或宗教群体之间的和平以及理解、宽容和友好将起到的促进作用。
- 4. 应该认识到教育进步在很大程度上取决于广大教师的资格和能力，取决于每个教师的人文、教学和技术素质。
- 5. 教师的地位应该与根据教育宗旨和目标估计的教育需要相称；应该认识到教师的适当地位以及公众对教师职业应当给予的尊重对于这些宗旨和目标的全面实现至关重要。

6. 应该把教学工作看作一种职业：它是公共服务的一种形式，需要教师通过严格的和持续的学习获得和保持专业知识和专门技能；它还要求个人和集体对于教育以及他们所负责的学生的福利有一种责任感。
7. 教师在培训和就业的方方面面都不应受到基于种族、肤色、性别、宗教、政治观点、民族血统、社会出身或者经济条件的任何形式的歧视。
8. 教师的工作条件应尽可能促进有效的学习并使教师能够集中精力搞好本职工作。
9. 教师组织应被看作是能够大力促进教育进步的一种力量，因此应与教育政策的制定相关。

IV. 教育目标和政策

10. 各国应根据需要采取适当措施，利用所有可以利用的人力及其他资源，按照《指导原则》制定综合的教育政策。在这样做的时候，主管部门应考虑到下述原则和目标对教师的影响：
 - (a) 获得尽可能的受教育机会是每个儿童的基本权利；应适当关注那些在教育方面需要特殊待遇的儿童；
 - (b) 所有设施应平等开放，使每一个人都能在不受基于性别、种族、肤色、宗教、政治观点、民族血统、社会出身或者经济条件的歧视的情况下享有其受教育权；
 - (c) 由于教育是符合大众利益的一项至关重要的服务，应当承认教育是国家的一项责任；国家应提供适当的学校网络，在这些学校实行免费教育并向贫困学生提供物质援助；这不应当被解释为干涉父母为自己的子女或法定监护人为监护对象选择除国家设立的学校以外的其他学校的自由，或干涉个人和机构设立和管理符合国家可能制定或批准的最低教育标准的教育机构的权利；

- (d) 由于教育是经济增长中的一个重要因素，教育规划应成为旨在改善生活条件的经济和社会总体规划的一个组成部分；
- (e) 由于教育是一个持续的过程，应协调教学服务的各个部门以便共同提高对所有学生的教育质量并提高教师的地位；
- (f) 应提供自由进入灵活的、相互之间适当关联的学校系统的机会，使每个儿童升入任何教育类别中的任何级别的机会不受限制；
- (g) 作为一项教育目标，任何国家都不应满足于单纯的数量，还应努力提高教育质量；
- (h) 在教育中，不论是长期还是短期规划和计划都是必要的；今天的学生有效融入社区将更多地取决于未来的需要而不是目前的需求；
- (i) 相关国家所有教育规划应包括在各个阶段尽早培训和进一步培养足够数量的完全胜任的合格教师，这些教师应熟悉本国人民的生活并且能用母语教学；
- (j) 教师训练和在职培训领域协调的、系统的和持续的研究和行动至关重要，包括国际一级的合作项目以及研究成果的交流；
- (k) 主管部门，教师、雇主和劳动者及家长组织，文化组织和学习及研究机构之间应密切合作，以便拟定教育政策及其具体目标；
- (l) 由于教育宗旨和目标的实现在很大程度上取决于提供给教育的财政资源，因此，所有国家应优先重视在国家预算中留出国民收入的适当比例用于发展教育。

V. 职业培训

遴选

11. 关于参加教学培训的政策应依据向社会提供适当数量的具有必要的德、智、体条件并且掌握所需专业知识和技能的教师的需要。
12. 为了满足这一需要，教育当局应为教学培训提供适当激励并在合适的机构提供足够的位子。
13. 应要求所有从事教师职业的人在一个适当的师资培训机构完成核准的课程。
14. 教师培训机构的录取依据是当事人完成了适当的中等教育并且具有成为合格教师的基本素质。
15. 除参照教师培训机构的一般录取标准外，某些可能达不到正式的学院录取要求但拥有宝贵实践经验，尤其是技术和职业领域经验的人可以被录取。
16. 应该向师范生提供足够的补助或资助，以便他们能够专心学习和体面地生活；在可能的情况下，主管部门应努力建立免费的师资培训体系。
17. 学生和希望参加师资培训的其他人应能够方便地获得关于教师培训的机会以及补助或资助信息。
18. (1) 应合理考虑在其他国家完成的教师培训计划在全局或部分确立本地执教权方面的价值。
(2) 应采取措​​施以便按照国际上议定的标准授予专业地位的师资证书在国际上得到承认。

教师培训计划

19. 教师培训计划的目的是应让每位学生发展自己的普通教育和人格文化，培养自己教导和教育他人的能力，提高对保持国内外良好人际关系原则的认识，以及加强通过教学和榜样为社会、文化和经济发展做出贡献的责任感。
20. 从根本上说，一项教师培训计划应包括：
 - (a) 普通学科；
 - (b) 学习哲学、心理学、教育社会学、教育理论和教育史以及比较教育、实验教育学、学校管理和各种学科的教学方法的主要内容；
 - (c) 与学生选定的教学领域相关的研究；
 - (d) 在完全合格的教师的指导下从事教学实践和举行课外活动。
21. (1) 所有教师应在大学或与大学水平相当的机构或专门师范机构接受普通学科、特殊学科和教育学科方面的培训。
(2) 根据不同类别的学校例如残疾儿童机构或技术和职业学校承担的教学任务的具体要求，教师培训计划的内容可以有合理的变化。在后一种情况下，培训计划可以包括在工业、商业或农业领域获取的一些实践经验。
22. 教师培训计划可以在个人的专科或专门教育或技能培养过程中平行提供专业课程或顺序进行。
23. 师范教育一般应是全日制的；可以为年龄较大的人行者和其他特殊类别的人做出特殊安排以便他们能够在非全日的基础上参加所有或部分课程，条件是此种课程的内容和成绩标准与全日制课程的水平相当。
24. 应考虑在存在有机联系或在地理上彼此邻近的机构中提供各类师范教育的可取性，不论是小学教师、中学教师、技术教师、专门教师还是职业教师。

教师培训机构

25. 教师培训机构的工作人员应有资格在相当于高等教育的水平上教授自己的学科。教授教育科目的工作人员应具有在学校教学的经验，并且在可能的情况下应通过借调到学校从事教学工作定期更新这一经验。
26. 应通过向教师培训机构及其工作人员和学生的研究工作提供研究设施，促进教育和特殊科目教学领域的研究和实验。所有与师范教育有关的工作人员都应该了解相关领域的研究成果并努力传达给学生。
27. 学生以及工作人员应有机会就某个教师培训机构的生活、工作和纪律安排表达自己的意见。
28. 教师培训机构应成为教育服务的发展中心，既让学校随时了解研究成果和方法方面的进展，又在自己的工作中反映学校和教师的经验。
29. 教师培训机构应单独地或联合地，并与其他高等教育机构或教育主管部门合作，负责证明学生令人满意地完成了课程。
30. 学校当局通过与教师培训机构合作，应采取适当措施，按照培训情况、个人意愿和具体条件，向新受过训的教师提供就业岗位。

VI. 教师的继续教育

31. 主管部门和教师应认识到为确保教育质量和内容及教学技巧的系统改进而设计的在职教育的重要性。
32. 通过与教师组织协商，主管部门应促进建立广泛的在职教育系统，免费向所有教师开放。这种系统应提供各种安排，并且应该让教师培训机构、科学和文化机构以及教师组织参与进来。应提供进修课程，特别是对停职后重返教学岗位的教师而言。

33. (1) 课程及其他适当设施的设计应该能够使教师提高资格，改变或扩大工作范围或者寻求晋升，并且在内容和方法两方面跟上科目和教育领域的时代步伐。
(2) 应采取措施向教师提供书籍和其他材料，提高他们的普通教育水平和专业资格。
34. 应该向教师提供机会并激励他们参与课程和设施；教师应充分利用这些课程和设施。
35. 校方应尽一切努力以确保学校能在学科中和教学方法中应用相关的研究成果。
36. 主管部门应鼓励并尽可能帮助教师个人或团队为继续教育之目的在国内外旅行。
37. 在国际或区域基础上通过财政和技术合作发展和补充为教师的培训和继续教育而采取的措施是可取的。

VII. 就业和职业

开始从事教学职业

38. 通过与教师组织合作，应在适当的级别明确制定有关聘用的政策，并且应制定规则，说明教师的义务和权利。
39. 不管是教师还是雇主都应该承认教学试用期是一个机会，可以鼓励和帮助新人开始职业生涯，并且有助于建立和维持适当的职业标准以及教师自我提高实际教学的熟练程度。应提前告知正常试用期限，并且通过试用期的条件应与专业能力密切相关。如果教师没有通过试用期，则应该向其说明原因，后者有权做出陈述。

晋升和提拔

40. 如果具备必要的资格，教师应该能够从学校的一个类别或级别升入教育部门的另一个类别或级别。

41. 教育部门的组织和结构，包括具体学校的组织和结构，应为个别教师承担的额外责任提供合适的机会并承认这一责任，条件是这些责任不影响其教学工作的质量或稳定性。
42. 应考虑学校的规模效益，大校对学生受益和教工各司其职均有利。
43. 主管教育的职务，例如督学、教导长、教务长以及其他具体负责职务，应尽可能指定有经验的教师担任。
44. 提拔的依据应是根据教师组织协商制定的严格的职业标准，客观地评价教师是否胜任新的职位。

任期安全

45. 教师职业的就业稳定性和任期安全关系到教育的利益以及教师的利益，即使在教育组织或学校系统发生变化时也应该得到保障。
46. 教师应该得到充分保护，应避免影响其职业地位或生涯的任意行动。

对违反职业行为守则的惩戒程序

47. 适用于违反职业行为守则的教师的惩戒措施应内容明确。惩戒的过程和结果一般不予公布，除非当事教师本人要求公布，或涉及停教处分、出于保护学生或维护学生利益的需要。
48. 应明确指定有权提议或执行惩戒措施的主管部门或机构。
49. 在确定处理惩戒事项的机构时应与教师组织协商。
50. 在惩戒程序的各个阶段，每一位教师都应享有同等保障，特别是享有：

(a) 被书面告知指控及其依据的权利；

- (b) 全面了解案件证据的权利；
- (c) 为自己辩护及由自己选择的代理人代为辩护的权利，应对其准备自我辩护给予足够的时间；
- (d) 被书面告知做出的决定及其理由的权利；
- (e) 向明确指定的主管部门或机构上诉的权利。

51. 主管部门应认识到，如果同行参与对违纪教师的处分过程，将大大提高惩戒保障措施及处罚本身的有效性。
52. 前文第47-51段的规定绝不影响根据国内法律或条例正常适用于可根据刑法予以惩处的行为的程序。

体检

53. 应要求教师进行定期体检，体检应免费。

有家庭责任的女教师

54. 结婚不应被看作是任命女教师或女教师就业的障碍，也不应影响其报酬或其他工作条件。
55. 禁止雇主以怀孕和产假为由中止工作合同。
56. 为了照顾有家庭责任的教师的子女，应酌情考虑安排托儿所或幼儿园。
57. 应采取措允许有家庭责任的女教师在其家庭所在地获得教学职位，或者使已婚夫妻（同为教师者）能够在同一地区或同一所学校任教。
58. 在适当的情况下应鼓励已中断职业但未到退休年龄的有家庭责任的女教师重新执教。

非全职服务

59. 当局和学校应该承认在需要的情况下由出于某种原因不能提供全职服务的合格教师提供的非全职服务的价值。
60. 在非全职基础上定期被雇用的教师应该：
 - (a) 按比例获得与在全日基础上被雇用的教师相同的报酬并享有相同的基本工作条件；
 - (b) 在带薪假、病假和产假方面，如果满足相同的资格要求则享有与在全日基础上被雇用的教师一致的权利；以及
 - (c) 有权享受足够的和适当社会保险的保护，包括雇主养老金计划下的保险。

VIII. 教师的权利和责任

职业自由

61. 教师职业应享有履行职业义务中的学术自由。由于教师特别有资格判断最适合自己学生的教学设备和方法，因此，应该在经核准的方案框架内，在教育主管部门的帮助下，让教师在选择和改编教材、挑选教科书以及应用教学方法中发挥重要作用。
62. 教师及教师组织应参与新的课程、课本和教学设备的开发。
63. 任何检查或监督制度的目的应是鼓励和帮助教师承担其专业任务，而不是限制教师的自由、积极性和责任。
64. (1) 当需要对教师工作进行某种类别的直接评估时，评估应该是客观的，并且应该让教师知情。
 - (2) 教师应有权对其认为没有道理的评估提出上诉。

65. 教师应有权自由使用其认定对衡量学生的进步有用的评价方法，但应确保其方法不会导致对个别学生的不公平。
66. 主管部门应适当考虑教师关于个别学生是否适合某种课程或继续学习的建议。
67. 应努力促进教师与家长为学生利益而进行密切合作，但对于基本属于教师职权范围内的事务，应保护教师不受家长不公平的或无理的干涉。
68. (1) 欲投诉某学校或某教师的家长应首先与该学校校长和有关教师进行讨论，随后其向上级主管部门提出的投诉应采用书面形式并向当事教师提交副本。
(2) 对投诉进行调查时应让教师有公平的机会为自己辩护并且不公开调查程序。
69. 教师应尽量小心避免学生发生事故，但在学生在学校或学校场地以外的有关活动中受伤的情况下，教师的雇主应保护他们避免被要求进行损害赔偿的风险。

教师的责任

70. 鉴于教师的职业地位在很大程度上取决于教师自己，所有教师应力图在本职工作中尽可能达到最高标准。
71. 应该在教师组织的参与下制定和保持有关教师表现的职业标准。
72. 为了学生、教育部门和整个社会的利益，教师和教师组织应寻求与主管部门通力合作。
73. 教师组织应制定道德准则或行为准则，因为这样的准则非常有助于确保职业声望以及按照议定原则履行职业义务。
74. 为了学生和成人的利益，教师应为参加课外活动做好准备。

教师与整个教育部门之间的关系

75. 为了使教师可以履行自己的职责，教育主管部门应确定并定期使用得到认可的协商手段，与教师组织协商诸如教育政策、学校组织以及教育部门中的新情况等事项。
76. 主管部门和教师应该认识到教师通过其组织和以其他方式参与为提高教育质量而设计的步骤、教育研究以及新方法的开发和推广的重要性。
77. 主管部门应便利在学校或更大范围内的专家组的建立和工作，以促进相同学科教师的合作，并应适当考虑专家组的意见和建议。
78. 负责教育服务方方面面的行政人员及其他人员应努力与教师建立良好关系，而同样地，教师同行政人员也应努力搞好关系。

教师的权利

79. 为了教师的自我发展、教育事业和全社会的利益，应鼓励教师参与社会生活和公共生活。
80. 教师应自由行使其普遍享有的公民权利，并且有资格担任公职。
81. 在公职需要教师放弃其教学职责的情况下，为资历和养老金之目的，教师应保留职业并且在公职任期结束后应该能够返回以前的岗位或者获得一个相当的岗位。
82. 应该通过教师组织与教师雇主之间的谈判程序确定教师的工资和工作条件。
83. 应建立法定的或自愿的机制，确保教师通过其组织与他们的公立或私立雇主谈判的权利。
84. 应建立适当的联合机制，以解决教师与其雇主在任期和就业条件方面出现的纠纷。如果已经穷尽为这些目的而确定的手段和程序

或者如果在当事人之间的谈判中存在障碍，那么教师组织应有权采取其他组织为维护自己的合法权益一般可以采取的其他步骤。

IX. 有效的教学和学习条件

85. 由于教师是可贵的专业人员，因此对其工作的组织和协助应避免浪费其时间和精力。

课堂规模

86. 课堂规模应使得教师可以给予学生具体的关注。为了补课之类的目的可以不时安排小组甚至个别指导，有时也可以安排利用视听设备的大组指导。

辅助人员

87. 为了使教师能够专注于专业任务，学校应配备辅助人员以履行非教学职能。

教学设备

88. (1) 主管部门应向教师和学生提供现代化的教学设备。这些设备不应被看作是教师的替代品，而应被看作是提高教学质量和让更多学生受益于教育的一种手段。
- (2) 主管部门应促进在使用此类教具方面的研究并鼓励教师积极参与这样的研究。

工作时数

89. 应与教师组织协商确定教师每日和每周必需工作的小时数。
90. 在确定教学时数问题时，应考虑与教师的工作量有关的所有因素，例如：

- (a) 要求教师每日和每周教授的学生人数；
- (b) 进行适当规划和备课以及工作评价所需要花的时间；
- (c) 每天被指定教授的不同课程的数目；
- (d) 教师参与研究、课内和课外活动、监督工作和学生咨询所必需花费的时间；
- (e) 提供时间使教师可以就学生的进步情况向家长报告或与家长沟通的可取性。

91. 应向教师提供参加在职培训活动的必要时间。

92. 参加课外活动不应成为教师过度的负担，也不应干扰教师履行其主要职责。

93. 除课堂教学外被指定承担特殊教育责任的教师应相应减少其正常教学课时。

带薪年假

94. 所有教师都应有权享受适当的全薪年假。

学习假

95. (1) 应不时向教师提供带全部或部分薪水的学习假。

(2) 学习假期间的工龄和养老金期限应连续计算。

(3) 应该向被政府确认为人口稀少的偏远地区的教师提供更频繁的学习假。

特殊假

96. 在双边和多边文化交流框架内批准的假期应被看作是工作。
97. 应准予参加技术援助项目的教师休假，并且其在本国的资历、晋升资格和养老金应得到保障。另外，应做出特殊安排以补偿他们的特别支出。
98. 同样，原籍国也应该准予外教请假，并保障他们的资历和养老金权利。
99. (1) 应准予教师带全薪的临时休假，使他们能参与本组织的活动。
(2) 教师应有权在自己的组织中任职；在这种情况下，他们应享有的权利与担任公职的教师应享有的权利相同。
100. 根据就业前谈妥的安排，应准予教师出于充足的个人理由休全薪假。

病假和产假

101. (1) 教师应有权休带薪病假。
(2) 在确定应支付全部或部分薪水的休假期间时应考虑教师此间必须长时间与学生隔离的情况。
102. 应执行国际劳工组织在生育保护领域制定的标准，尤其是1919年的《生育保护公约》、1952年的《生育保护公约（修订版）》以及本建议第126段提到的标准。
103. 应鼓励有孩子的女教师继续工作，比如允许她们分娩后在自愿基础上可以休长达一年的不带薪产假；她们不会因此失去工作，其与工作相关的所有权利均得到保障。

教师交流

104. 主管部门应该认识到国家间的专业交流和文化交流以及教师出国对于教育部门和教师本人重要性；主管部门应力图增加这样的机会并重视个别教师在国外获得的经验。
105. 应不带任何歧视地安排为此种交流进行的招募，并且有关人士不应该被看作是代表特殊的政治观点。
106. 应向到国外学习和工作的教师提供适当的便利并适当保障其岗位和身份。
107. 应鼓励教师与其他同行分享在国外获得的教学经验。

校舍

108. 校舍在总体设计上应该安全、美观，在布局上应该实用；校舍应适宜于实际教学工作，适宜于课外活动之用，并且，特别是在农村地区，适宜于作为一个社区中心；校舍应按照既定卫生标准建造，并考虑其坚固性、实用性和维修保养上的方便性和经济性。
109. 主管部门应确保对校舍的适当维护，以避免对学生和教师的健康和安全构成任何威胁。
110. 在规划新学校时，应咨询教师代表的意见。在向现有学校提供新设备或补充设备时，要咨询有关学校工作人员的意见。

对农村或偏远地区教师的特殊规定

111. (1) 在政府部门承认的人口稀少的偏远地区，应向教师及其家属提供最好是免费的或者有租金补贴的适当住房。
- (2) 在除正常教学职责之外期望教师促进并推动社区活动的国家，发展计划和方案应包括为教师住房提供适当的方便。

112. (1) 在教师被任命或调往偏远地区的学校时，应向教师本人及其家人支付搬迁费和旅费。
- (2) 必要时，应该向这样地区的教师提供特殊旅行便利，使他们能保持自己的专业水准。
- (3) 作为激励，应给调往偏远地区的教师每年报销一次从工作地点回家乡休假的旅费。
113. 在条件特别艰苦的地区，应该向教师支付特别艰苦条件津贴以对其进行补偿；特殊艰苦条件津贴应包括在为养老金目的而考虑的收入中。

X. 教师的工资

114. 在影响教师地位的各种因素中，应特别重视工资因素，因为在当今世界上，其他因素，例如给予教师的身份或尊重以及对教师作用的重视程度，在很大程度上取决于教师所处的经济地位，正如其他有可比性的职业一样。
115. 教师的工资应该：
- (a) 反映教学工作对于社会的重要性，因此也反映教师以及教师自开始从事教学工作之日起就承担的各种责任的重要性；
- (b) 与需要相似或同等资格的其他工作所获得的工资相比具有优势；
- (c) 使教师有能力确保自己和家人合理的生活水平并投资于继续教育或参加文化活动，从而提高自己的专业资格；
- (d) 考虑到某些岗位需要较高的资格和经验并且承担较大的责任这一事实。

116. 应根据与教师组织商定的工资标准支付教师的工资。无论如何不应根据低于为正式教师制定的工资标准支付处在试用期的或者被临时雇用的合格教师的工资。
117. 工资结构的规划不应导致不公正和不正常现象，以避免不同教师群体之间发生摩擦。
118. 在确定了正常课时标准的情况下，工作量超出正常课时的教师应根据核准的水平获得额外报酬。
119. 工资差应依据资格、水平、经验、职责大小等客观标准，但最低工资与最高工资之间的关系应保持在合理范围内。
120. 在确定一个任教职业或技术科目但可能没有学位的教师的基本工资时，应考虑其实际培训和经验的价值。
121. 教师的工资应按年计算。
122. (1) 应定期地，最好是逐年地增加工资，以实现职等内晋升。
 - (2) 从最低基本工资升到最高基本工资的时间不应长于10到15年。
 - (3) 对于在试用期或临时任命期间提供的服务应该增加工资。
123. (1) 应定期审查教师的工资标准，以考虑诸如生活费用上涨、生产率提高导致国内生活水准提高或薪资水平普遍上扬之类的因素。
 - (2) 在采纳根据生活费用指数自动调节工资制度的情况下，应在教师组织的参与下确定指数的选择，并且给予的任何生活费用补助都应被看作是为养恤金目的而考虑的收入的一个组成部分。

124. 在没有事先与有关教师组织协商并征得其同意的情况下，不得实行以确定工资为目的的绩效考核体系。

XI. 社会保险

一般规定

125. 所有教师，无论在什么类别的学校任职，都应享有相同或相似的社会保险的保护。对试用期和被作为教师正式雇用的个人的培训期间也应提供保护。
126. (1) 在1952年国际劳工组织-《社会保险（最低标准）公约》所包含的所有意外事故方面，教师都应受到社会保险措施的保护，即医疗保险、疾病补助、失业补助、老年补助、工伤补助、家庭补助、生育补助、残疾补助和遗属补助。
- (2) 为教师提供的社会保险的标准应至少不低于在国际劳工组织的相关文书特别是1952年《社会保险（最低标准）公约》中规定的标准。
- (3) 应该作为一项权利给予教师社会保险方面的好处。
127. 对教师的社会保险应考虑到本建议第128-140段所指出的他们的特殊工作条件。

医疗保健

128. 在医疗设施缺乏的地区，应支付教师获得适当医疗所必需的旅行费用。

疾病补助

129. (1) 在收入中断的整个不能工作期间应提供疾病补助。
- (2) 从收入中断的第一天起就应支付疾病补助。

- (3) 在疾病补助只持续一个特定期限的情况下，如果教师必须与学生隔离，则应规定延长补助的发放。

工伤补助

130. 不仅在学校教学期间而且在参加校外活动时都应该使教师避免受到伤害。
131. 教师在与学生接触中感染上的儿童中流行的某些传染性疾病应被看作是职业病。

老年补助

132. 教师在一国的某一教育当局管辖下获得的养老金补助在该教师转到该国另一当局管辖下工作时应该是可以带走的。
133. 考虑到国家条例，在正式承认教师短缺的情况下，满足领取养老金资格后继续工作的教师在对增加的工作年头计算养老金时应该享有优惠或者能够通过适当的机构获得额外养老金。
134. 老年补助应与最终收入相联系，使教师可以继续保持适当的生活水平。

残疾补助

135. 应该对由于身体或精神残疾不得不中断教学的教师支付残疾补助。在扩大的疾病补助或其他手段未涵盖这种意外事故的情况下应规定给予养老金。
136. 在教师只是部分残疾因此能够承担部分教学任务的情况下，应支付部分残疾补助。
137. (1) 残疾补助应与最终收入相联系，使教师可以继续保持适当的生活水平。

- (2) 应提供医疗和相关补助，以期恢复或者，如果这不可能的话，改善残疾教师的健康，并且提供康复服务，培训残疾教师尽可能恢复以前的活动。

遗属补助

138. 领取遗属补助的条件以及遗属补助的数额应该使遗属能够保持适当的生活水平并确保所遗留的受抚养子女的福利和教育。

为教师提供社会保险的手段

139. (1) 应尽可能通过一个适用于公职人员的普遍方案或酌情适用于私营部门的方案保证对教师提供社会保险。
 - (2) 在没有普遍保险方案涵盖一个或多个意外事故的情况下，应制定法定或非法定的特殊方案。
 - (3) 在普遍方案的福利水平低于本建议所规定水平的情况下，应借助补充方案提高至所建议的水平。
140. 应考虑让教师组织的代表参与特别方案和补充方案管理的可能性，也包括其资金投资管理。

XII. 教师短缺

141. (1) 一个指导原则是通过特殊措施解决严重的教师短缺问题，但这类措施不应减损或威胁已经确定的或将要确定的师资标准，并应尽量减少对学生的负面影响。
 - (2) 认识到为解决教师短缺问题而临时采用的例如安排上大课和不合理地延长教学时间等权宜之计与教育的宗旨和目标不符，并且对学生不利，主管部门应有紧迫感并采取必要措施减少并终止使用这类临时措施。

142. 在发展中国家，教师短缺的状况可能使得短期应急师范强化培训成为必要，因此，应提供完整的、详尽的职业培训方案，以造就能够指导和实施教育计划的具有专业素养的教师队伍。
143. (1) 应该根据正常专业方案的录取标准或者甚至更高的标准来录取参加短期应急培训项目的学生，以确保他们日后能够满足完整培训项目的要求。
- (2) 各种安排和特殊便利，包括额外的带全薪学习假，应使这类学生能够在职完成学业并获得有关资格。
144. (1) 应尽可能要求资格欠缺的人员在有专业资格的教师的严格监督和指导下开展工作。
- (2) 作为继续就业的一项条件，应要求这样的人获得或最终获得他们的资格。
145. 主管部门应该认识到，改善教师的社会经济地位、生活工作条件、就业条款和职业前景，是解决目前称职教师短缺问题、吸引并留住大量合格人才从事教学事业的最佳手段。

XIII. 最终条款

146. 如某地教师所拥有的地位在某些方面优于本建议所规定的地位，则不应援引本《建议》条款来降低已经赋予的地位。

1997年教科文组织
《关于高等教育教学人员地位的建议》

序言

联合国教育、科学及文化组织 (UNESCO) 大会于1997年10月21日至11月12日在巴黎举行的第二十九届会议，

认识到各会员国有责任实施《世界人权宣言》(1948年)第26条的规定，提供全民教育，特别**忆及**各会员国有责任实施《经济、社会、文化权利国际盟约》(1966年)第13条第1(c)段之规定，提供高等教育，

认识到高等教育与研究有助于知识的探求、发展与传播，并且是一笔异常丰富的文化与科学财富，

也认识到各国政府，各重要的社会群体，如学生、企业界和工人都与高等教育系统提供的服务和取得的成绩休戚相关，并从中受益，

承认高等教育教学人员在高等教育的发展中的决定性作用和对人类和现代社会的发展作出的重要贡献，

深信高等教育教学人员应当象所有其他公民一样，努力促进社会对所有人的文化、经济、社会、公民和政治权利的尊重，

认识到需要改革高等教育，使之适应社会和经济的变革，并使高等教育教学人员参加这一进程，

对知识分子易受不适当的而且可能会破坏学术自由的政治压力的问题**表示**关切，

认为只有在学术自由和高等教育机构自治的气氛中才能充分享受教育、教学和研究的权利，而且公开交流研究成果、设想及意见是高等教育的根本任务之一，能有力地保证学术工作及研究的准确性与客观性，

有责任确保高等教育教学人员享受与其作用相称的地位，

注意到世界上各种文化的多样性，

考虑到各国决定高等教育格局与组织形式的法律、规章、惯例与传统相距甚远，

考虑到各国在对待高等教育教学人员的问题上因公务员条例是否也适用于他们而有许多不同的做法，

尽管如此，仍坚信所有国家在有关高等教育教学人员的地位方面都会出现类似的问题，而且这些问题要求采取统一的办法和尽可能实行统一的标准，本《建议》的目的就是要制订这些统一的标准，

考虑到《教科文组织反对教育歧视公约》(1960年)承认教科文组织不仅有责任禁止一切形式的教育歧视，而且有责任促进所有人在各级教育中享受平等的机会和待遇，包括教育条件，还考虑到《关于教师地位的建议》(1966年)和《教科文组织关于科学研究人员地位的建议》(1974年)，以及国际劳工组织关于结社自由和组织权与共同交涉权以及关于平等机会与待遇的文件，

希望在附录所列的现有的公约、条约和建议所载的国际准则中，加上有关高等教育机构及其教学与研究人员的规定的规定，

兹于1997年11月11日通过本《建议》。

I. 定义

1. 在本《建议》中：

- (a) “高等教育”系指由大学或经国家主管当局批准和/或由认可的审批制度批准为高等教育机构的其它教育机构提供的各类中学后的学习、培训或研究培训课程；
- (b) “研究”，在高等教育范围内，系指在科学、技术与工程、医学、文化、社会科学和人文科学或教育等方面有创造性的研究，这意味着进行认真细致的、有批判的和系统的探索，并根据问题的性质与情况采取不同的手段与方法，以澄清和/或解决问题，在有组织地进行这种探索时，应有适当的基础设施；

- (c) “学术工作”系指高等教育教学人员在跟上本学科的发展或撰写学术著作，推广其工作成果，以及加强自己在本学科教学工作中的能力和提高自己的学术水平等方面所做的工作；
- (d) “社会服务”系指高等教育机构在与本机构的任务不矛盾的情况下，将其资源扩展到机构外，在该机构所在的州或地区内为不同的社会成员提供的服务。在教学方面，它可以有各种不同的形式，如通过夜校、短期培训班、研讨班和专科学校提供校外教育、终身教育和远距离教育。在研究方面，它可以向公共、私立和非赢利部门提供专业知识、各类咨询服务，以及参与应用研究及推广研究成果；
- (e) “高等教育机构”系指经认可的审批制度或国家主管当局批准的公立的或私立的大学、其它高等院校、高等教育中心和机构，以及参与上述任何一种机构工作的研究和文化中心；
- (f) “高等教育教学人员”系指高等教育机构或高等教育计划中所有从事教学和/或学术工作和/或进行研究和/或向学生或向社会提供教育服务的人员。

II. 范围

- 2. 本《建议》适用于所有高等教育教学人员。

III. 指导原则

- 3. 每个会员国和联合国关于国际和平、了解、合作和持久发展的总目标，特别需要教科文组织提出的和平教育与和平文化教育，需要高等教育机构培养出合格的、有文化的、能够作为有责任心的公民为社会服务，能够开展有效的学术工作和高水平的研究的学生，因此也需要一支有才华的和完全合格的高等教育教学人员队伍。
- 4. 高等教育机构尤其大学是学者们维护、传播和自由讨论已有的知识和文化的场所，也是不受特定的学说的限制追求新知识的地

方。追求新知识和运用新知识是高等教育机构的主要任务。在不需要创造性研究的高等教育机构中，高等教育教学人员应当通过学术活动及改进教学方法的活动保持并发展本学科的知识。

5. 高等教育、学术工作和研究工作的发展，主要取决于高等教育的基础结构和人力与物力资源，取决于高等教育教学人员的资格与业务能力，还取决于这些人的自身素质、教学质量和技术水平，特别是学术自由、职业责任心、共事精神和机构自治。
6. 高等教育的教学是一种职业，它是一种公共服务，要求高等教育人员具有通过长期刻苦学习和钻研获得和积累起来的专业知识和专门技能；它还要求每个人和机构都有对学生的教育和利益负责的精神，并要求全社会共同努力使学术工作与研究工作达到高标准。
7. 高等教育教学人员的工作条件应当最大限度地促进教学、学术工作、研究工作和社会服务工作的有效开展，使他们完成各项任务。
8. 代表高等教育教学人员的各种组织应当被视作和被承认为能够大大促进教育发展的一支力量，因此应当和其他主管机构及有关各方一起参与高等教育的决策。
9. 应当尊重各会员国根据本国法律与实践以及国际标准而采取的各种各样的高等教育机构体制。

IV. 教育目标和政策

10. 各会员国在总的国家规划和具体的高等教育规划的各个阶段都应当采取一切措施确保：
 - (a) 高等教育的目的在于促进人的发展和社会的进步；
 - (b) 高等教育有助于实现终身学习的各种目标和发展其它形式与层次的教育；

- (c) 国家为高等教育机构提供的资金应被视为一种公共投资，应接受切实有效的公共监督；
 - (d) 对高等教育的资助应被视为一种公共投资，在多数情况下，这种投资的效益需较长时间才能体现，并应优先满足政府和公众的需要；
 - (e) 经常向公众说明公共资助的情况。
11. 高等教育教学人员应该能够用上最新的和反映问题的不同侧面的图书资料。这些资料不受检查或其它形式的思想干扰。他们还应该能够不受检查地使用他们在从事教学、学术工作及研究工作时所需的国际计算机系统、卫星节目和数据库。
 12. 应当鼓励和促进高等教育教学人员发表和传播其研究成果，帮助他们获得应有的声誉，促进科学、技术、教育和文化的全面发展。为此，高等教育教学人员应能自由地发表其研究与学术成果，只要他们是自己选定的并以自己的名义发表的图书、期刊和数据库的作者或合著者。高等教育教学人员的知识产权应当得到有关法律的保护，尤其是本国和国际著作权的保护。
 13. 全世界高等教育教学人员之间思想与信息的相互沟通，是高等教育与研究健康发展的关键，应当积极加以促进。为此，应使高等教育教学人员在整个职业生涯中都能够参与与高等教育或研究有关的国际会议不受政治限制地到国外旅行，或为了这些目的而使用国际信息互联网络和举行电视会议。
 14. 应发展和鼓励本国及国际范围内不同机构之间的高等教育教学人员最广泛的交流计划，包括举办专题讨论会、研讨会和合作项目，以及交流教育与学术信息。应当促进大学、研究机构和协会之间以及科学家与研究人员之间的交流和直接接触。还应为来自其他国家的高等教育教学人员不受限制地使用国家档案馆、图书馆、研究所和类似机构的公开的资料提供方便。
 15. 不过，会员国和高等教育机构也应对发展中国家，尤其是最不发达国家的高等教育教学人员的大量外流的现象引起注意。因此，

它们应当鼓励对发展中国家的援助计划，帮助这些国家维持必要的学术环境，包括为高等教育教学人员提供良好的工作条件，以便使这种外流现象得以控制并最终得以扭转。

16. 应根据教科文组织1993年《关于承认高等教育学历和资格的建议》，为承认其他国家颁发的从事高等教育工作的学位与证书，确定公平的、公正的和合理的国家政策与作法。

V. 高等教育机构的权利、职责与义务

A. 机构的自治

17. 要真正地享受学术自由和履行下述职责与任务，高等教育机构必须实行自治。自治就是高等教育机构本着对公众负责，尤其是对国家提供的资金负责和尊重学术自由与人权的精神，就其教学科研工作、各种标准、管理和有关的活动进行有效决策所需的一定程度的自我管理。但是，机构自治的性质可以因所涉及之机构类别的不同而变化。
18. 自治是学术自由的组织保证，是保证高等教育机构及其教学人员出色完成所担负的职责的必要前提。
19. 会员国有义务保护高等教育机构不受任何方面对其自治的威胁。
20. 高等教育机构不应当用自治作为借口来限制本《建议》或附录所载的其它国际标准规定的高等教育教学人员的权利。
21. 自我管理、同人共治和对学术工作适当的领导是高等教育机构真正的自治的重要组成部分。

B. 机构的责任

22. 考虑到财政投资巨大，会员国和高等教育机构应保证在高等教育机构享受的自治的程度与它们应有的责任制这两者之间维持适当的平衡关系。为了负起责任，高等教育机构应努力公开它们的管理情况。它们应在下列方面负起责任：

- (a) 大力向公众宣传自己的教育使命的性质；
- (b) 力求高质量的教学、学术工作及研究工作，并保护和保证教学、学术工作及研究工作的完整性不受与其学术使命不相符的事务的干扰；
- (c) 大力支持学术自由和维护基本人权；
- (d) 在现有资源范围内向尽可能多的在业务上合格的人提供高质量的教育；
- (e) 根据自己的任务及拥有的资金，努力提供终身教育的机会；
- (f) 确保公平合理和不加歧视地对待学生；
- (g) 采取政策和措施，平等对待妇女和少数人群体，并消除性骚扰和种族骚扰；
- (h) 确保高等教育人员的课堂教学工作或研究工作不受暴力、威胁或骚扰的干扰；
- (i) 如实、公开地报告帐目情况；
- (j) 提高资金的使用效益；
- (k) 通过校内协商和/或通过与代表高等教育教学人员的组织进行谈判，以学术自由和言论自由为原则，拟订高等教育人员在教学、学术工作和研究工作与社会服务工作中必须遵守的道德准则；
- (l) 帮助人民行使其经济、社会、文化和政治权利，同时也努力防止利用知识、科学和技术损害上述权利或达到与公认的学术道德、人权与和平背道而驰的目的；

- (m) 致力于解决社会当前面临的各种问题;为此,其课程与活动应尽可能适应当地社区和整个社会当前和今后的需要;而且它们应当在为其毕业生在劳务市场上增加机会方面发挥重要作用;
 - (n) 尽可能鼓励超越国家、地区、政治、民族和其它各种障碍的国际合作,努力防止一国对另一国进行科学与技术上的剥削,促进全世界学术界所有的人在追求知识和利用知识及保护文化遗产方面开展平等的合作;
 - (o) 确保图书馆不断更新,确保高等教育教学人员或学生不受检查地使用能提供其教学、学术工作及研究所需要的信息的现代教学、研究与信息资源;
 - (p) 确保教育机构的任务所需的各种设施与设备,并保证妥善保护与维修;
 - (q) 确保在从事分类研究时,这种研究与教育机构的教育任务与目标不相矛盾,并且不违背有关和平、人权、可持续发展及环境的总目标。
23. 机构的责任制应建立在科学方法的基础上,并且既要明确、实际、有较好的成本效益,又要简化。在实行这种责任制时,应做到公平合理。方法和结果都应公开。
24. 高等教育机构,无论是个别的还是就整体而言,都应在不损害机构自治和学术自由的情况下拟订并实施适当的责任制,其中包括质量保障机制,以实现上述各项目标。代表高等教育教学人员的组织应当尽可能参与这种责任制的制订工作。在国家授权建立责任制的地方,制订工作应尽可能与有关的高等教育机构,并与代表高等教育教学人员的组织进行磋商。

VI. 高等教育教学人员的权利与自由

A. 个人的权利与自由:公民权、学术自由、出版权和国际信息交流

25. 进入高等教育担任学术性工作应仅以有关学术资格、能力及经验为根据，所有社会成员一律平等，不受任何歧视。
26. 所有高等教育教学人员应象所有其他群体及个人一样，享有国际上公认的、适用于所有公民的公民、政治、社会及文化权利。因此，所有高等教育教学人员均应享有思想、良心、宗教、表达、集会与结社的自由，以及人身自由与安全 and 行动自由的权利。不应以任何形式妨碍和阻挠他们作为公民行使其公民权，包括通过自由表达对国家的政策和涉及高等教育的政策的意见来促进社会变革的权利。他们不应当仅仅因为行使这些权利而受任何惩罚。高等教育教学人员不应任意遭逮捕或拘留，也不应受到折磨或者残忍的、野蛮的和有辱人格的待遇。在其权利受到严重侵犯时，高等教育教学人员应有权向有关的国家、地区或国际机构，如联合国各机构申诉，代表高等教育教学人员的各个组织在这种情况下应当给予全力支持。
27. 为了办好高等教育，不论在国际上还是在国内都应当支持维护上述国际准则。为此，应当严格遵守学术自由的原则。高等教育教学人员有权享受学术自由，也就是说，不受特定的教条的限制，自由地教学与讨论，自由地开展研究、传播和发表研究成果，自由地对所在的机构或系统发表意见，不受机构的检查和自由地参加专业或代表性学术机构。所有高等教育教学人员均有权在不受任何形式的歧视和不必担心国家或其它任何方面的压制的情况下履行其职责。如果高等教育教学人员是在一种具有民主气氛的良好环境下工作，他们就能够有效地实行这条原则。因此建立民主社会是大家共同的一项重要任务。
28. 高等教育教学人员只要遵守公认的职业原则，包括敬业精神和在教学水平与教学方法上严格要求自己，就有权不受干扰地进行教学。不应该强迫高等教育教学人员说违心的话，也不应强迫他们

采用与本国和国际上的人权标准相矛盾的课程和方法。高等教育教学人员应在课程建设方面起重要作用。

29. 高等教育教学人员只要本着敬业精神和遵守本国和国际上公认的职业原则，如严格治学、科学探索与研究道德等，就有权不受任何干扰地开展研究工作。他们还有权象《建议》第12段所规定的那样发表和传播自己是其作者或合著者的研究成果。
30. 高等教育教学人员有权在本职工作之外从事业务活动，尤其是那些能提高其专业水平或者能使其知识用于解决社会上的各种问题的活动，只要根据本单位的政策和规章制度或国家法律及当地实际作法，这些活动不影响其在原单位的主要任务。

B. 自我管理与人共治

31. 高等教育教学人员应在尊重同事的参与权的情况下，有权利和机会在不受任何歧视的情况下，并根据自己的能力参加领导机构，批评高等教育机构，包括他们自己所在机构的工作，他们还应有权选举该高等教育机构内学术机构的大部分代表。
32. 同人共治的原则包括学术自由，责任分摊，所有有关人员参与内部决策的政策和建立磋商机制。共同的决策应包括行政管理方面的决定和确定高等教育政策、课程、研究、社会服务工作、资金分配及其它有关活动，以便提高学术水平和质量，造福于全社会。

VII. 高等教育教学人员的职责与义务

33. 高等教育教学人员应当承认，在行使权利的同时也应承担特定的职责与义务，包括尊重高等教育界其他成员的学术自由并使相反的观点能得到公平讨论的义务。学术自由本身就包含一种义务，即在运用这种自由时，必须把研究工作建立在以诚实的态度寻求真理的基础之上。教学、研究及学术工作都应完全遵守道德准则和职业准则，而且只要有需要，还应结合社会当前面临的问题，以及保护全世界的历史与文化遗产。

34. 高等教育教学人员的学术自由必然包含的个人职责主要是：

- (a) 利用机构和国家提供的手段，有效地向学生施教，平等对待男女学生，平等对待不同种族和不同宗教信仰的学生以及有残疾的学生，鼓励师生之间自由交流思想，指导学生。必要时，高等教育教学人员应当确保每一门学科能涵盖教学大纲规定的最起码的内容；
- (b) 开展学术研究并推广研究的成果，或在不需要进行创造性研究的地方，通过学习和研究保持并发展本学科的知识，以及通过开展教学法的研究来提高教学能力；
- (c) 将研究及学术活动建立在以诚实的态度追求知识的基础上，要重证据，不带偏见地说理和诚实地报导；
- (d) 在涉及到人、动物、遗产或环境的研究中要坚持道德准则；
- (e) 尊重和承认同行和学生的学术工作，尤其要保证发表的著作的著作权属于所有对著作的内容有实质性贡献并对内容共同负责的人；
- (f) 未经原作者许可，不得使用从秘密手稿或通过同行评议等途径从申请研究经费或培训经费的报告中获得的新信息、新思想或数据；
- (g) 确保根据所在国的法律及法规进行研究，并且不违背国际人权准则，确保所在机构的学者与研究人员能切实运用这些研究的成果及其依据的资料，除非这种信息会给有关的人带来危险，或者已经作出不公开姓名的保证；
- (h) 通过适当调查和与雇用他们的高等教育机构进行充分磋商，以便得到上述机构同意，从而避免并解决利益冲突；
- (i) 不滥用手中掌握的高等教育经费、研究经费和其它专业团体或科学团体的经费；

- (j) 公正地和不带偏见地为同行和学生作业务鉴定；
 - (k) 在学术场合之外就与其专业无关的问题谈话或写作时，有责任避免使公众对他们的专业的性质产生误解；
 - (l) 根据需要适当承担共同管理高等教育机构和专业机构的工作。
35. 高等教育教学人员在其专业工作中，应以最高标准要求自己，因为他们的地位主要取决于他们自己及其工作的质量。
36. 高等教育教学人员应为高等教育机构向公众负责作出贡献，但不应放弃其工作、其职业自由和知识的发展所需的一定程度的机构自治。

VIII. 就业准备

37. 培养从事高等教育工作的人的政策要立足于向社会提供充足的高等教育教学人员，这些人应在道德、智力和教学方面具备必要的条件并掌握必要的专业知识与技能。
38. 在高等教育教学人员就业准备的各个方面均不应有任何形式的歧视。
39. 在要求进行高等教育就业准备的人中，具有相同学术资格和经历的妇女和某些少数人群体应当得到相同的机会和待遇。

IX. 雇用条件

A. 学术岗位录用制度

40. 高等教育教学人员的雇主应当确定最有利于有效地开展教学和/或研究和/或学术和/或社会服务工作，而且又是公平的和没有任何歧视的雇用条件。

41. 为促进环境不利的教学科研人员取得真正的平等地位而采取的临时措施不应看作是歧视，但在机会与待遇平等的目标实现之后以及确保继续享受平等机会与待遇的制度建立起来之后要废除这些措施。
42. 在开始从事高等教育教学与科研工作之前应有一段试用期，这是鼓励和帮助新手熟悉工作的机会，也有利于坚持必要的业务标准和提高个人的教学与科研能力。应事先说明正常的试用期的期限。顺利通过试用期所必须达到的条件应严格以业务水平为标准。不能顺利通过试用期的人应有权了解原因，并应在试用期结束前较长一段时间内收到通知，以便他们有机会改进工作。他们也有权提出申诉。
43. 高等教育教学人员应当享有：
 - (a) 一套合理的和公平的职业发展制度，包括任命、可能情况下的终身制、晋升、解雇及其他有关方面的合理措施；
 - (b) 在机构内部有一套与附录中的国际准则相一致的有效、公平与合理的劳资关系制度。
44. 应当作出规定，对遭受迫害的其他高等教育机构及其教学人员表示声援。这种声援可以是物质方面的，也可以是道义方面的，而且如果可能，还应为遭迫害的人提供庇护、就业或教育。

B. 职业保障

45. 在行得通的地方，终身制或与之相当的制度是保障学术自由和杜绝独断专行的主要措施之一。它也能加强个人的责任感和留住有才华的高等教育教学人员。
46. 应当维护职业保障，包括在行得通的地方实行的终身制或与之相当的制度。因为这对高等教育机构和高等教育教学人员都有利。它确保只能根据业务方面的理由并按照规定的程序解雇那些经过严格评价得以继续留职的高等教育教学人员。他们也可能确实是

因为财政上的原因被免职，但必须公布所有财务帐目，由公众审查，而且该机构也已采取所有可行的办法来防止解聘，并且有法律保障杜绝在解职中带任何偏见。凡是行得通的地方，即使在高等教育机构或高等教育体制发生结构变化时，也应尽可能保护终身制或与之相当的制度。在经过适当的试用期后，凡是在教学和/或学术工作和/或科研方面达到规定的标准，并令学术委员会满意的人，和/或社会服务工作令高等教育机构满意的人都应得到终身职位。

C. 考核

47. 高等教育机构应确保：

- (a) 把对高等教育教学人员的评估工作作为教学和科研工作的组成部分，其主要作用是根据个人的兴趣和能力使其得到发展；
- (b) 评估工作只能以同行公认的科研、教学和其他学术或专业工作方面的业务能力标准为依据；
- (c) 评估工作应充分考虑到在判断个人能力方面的困难，因为个人的能力是以固定不变的形式表现出来；
- (d) 如果对高等教育教学人员的评估工作需由学生和/或同事和/或行政人员对其工作进行直接的评定，这种评价应当是客观的，并且应将标准和结果告知有关的人；
- (e) 在确定机构的编制和审议延续聘任时，对高等教育教学人员作出的评定的结果也加以考虑；
- (f) 高等教育教学人员如认为评估不公平，有权向主持公道的机构申诉。

D. 纪律与解雇

48. 所有教学科研人员均不应受包括解雇在内的纪律处分，除非有正当的和充分的理由可提交给独立的、由同行组成的第三方意见听取会和/或仲裁委员会或法庭等主持公道的机构。
49. 根据附录所列的国际准则，在包括解雇在内的任何一种纪律制裁的每一个阶段，每个高等教育教学人员都享有平等的受保护权。
50. 只有在有正当的和充分的理由说明违反职业道德时，才能采取解雇这一纪律措施。这些理由包括：经常玩忽职守、严重的不称职、捏造或伪造科研成果，经济上严重违法乱纪，与学生、同事或本单位其他成员在性爱或其他方面有不端行为或由此造成的严重威胁，或为了获得金钱、性爱或其他好处，采取伪造成绩、文凭或学位等舞弊行为，或向下属或同事提出性爱、经济或其他物质方面的要求，作为续聘的条件。
51. 个人有权就解雇的决定向外部的仲裁委员会或法院等具有最终约束力的独立机构上诉。

E. 雇用条件的协商

52. 高等教育教学人员享有结社自由权，这一权利应切实得到提倡。根据附录所列的国际劳工组织的标准，应提倡集体交涉或采取类似的做法。
53. 应通过代表高等教育教学人员的组织和高等教育教学人员的雇主之间的自愿协商来决定高等教育教学人员的工资、工作条件和所有与雇用条件相关的事务，除非已有与国际准则一致的其它类似做法。
54. 应通过制订章程或达成协议建立与国家法律和国际准则相一致的有关机构，确保高等教育教学人员有权通过其组织与公立或私立机构雇主进行交涉，而且应当及时通过正当程序使这种合法的及法定的权利得到保证。

55. 如果为这些目的所制定的办法已竭尽，或如果双方之间的协商破裂，高等教育教学人员的组织有权为捍卫自己的合法利益而采取其他组织通常采取的措施。
56. 高等教育教学人员在与雇主解决有关雇用条件的争执时，应有机会公平申诉理由和得到公平的仲裁或类似的解决方法。

F. 工资、工作量、社会保险、保健与安全

57. 应采取一切可行的财政措施，以便使为高等教育教学人员提供的报酬足以使他们能全力以赴、令人满意地投入工作，并有一定的时间不断提高自己和定期更新教学所需的知识和技能。
58. 高等教育教学人员的工资应：
 - (a) 反映高等教育对社会的重要意义，反映高等教育教学人员的重要性以及反映他们从事这一职业所肩负的不同职责；
 - (b) 至少应与从事需要类似或同等资格的其它职业所得的工资相当；
 - (c) 确保高等教育教学人员及其家庭保持一定的生活水平和保证他们能够进修或开展文化、科学活动以提高其业务水平；
 - (d) 考虑到某些职位需要有更高的资格和更多的经验，并需要承担更大的责任；
 - (e) 定期、按时予以支付；
 - (f) 定期予以复审，以便考虑生活费用上升、生产力的提高导致生活水平的提高或工资普遍上调等因素。
59. 工资的差别应有客观标准。
60. 高等教育教学人员的工资应按与代表高等教育教学人员的组织协商确定的工资标准支付，已有与国际标准相一致的其它类似做法的情况除外。向试用期内或临时雇用的合格的高等教育教学人员支付的工资不应低于同级长期高等教育教学人员的标准。

61. 合理公正的考核制度可以作为进一步保证和监督质量的一种手段。在建立和采用以确定工资为目的的考核制度时，事先应与代表高等教育教学人员的组织协商。
62. 高等教育教学人员的工作量应是公平合理的，应能让这些人有效地履行其对学生承担的义务和职责以及学术工作、科研和/或大学的管理等方面的义务，应对那些需要在正常工作量之外从事教学的人的工资给予必要的考虑，并且应与代表高等教育教学人员的组织协商，已有与国际标准相一致的其它类似做法的情况除外。
63. 高等教育教学人员应得到不损害或影响其健康和安全的的工作环境。他们应得到各种社会保险措施的保护，包括有关疾病、残疾和养恤金的保险措施以及国际劳工组织的各项公约和建议中所列的有关在各种意外事故中健康与安全的保险措施。这些保险的标准至少应与国际劳工组织的有关公约与建议中确定的标准相同。高等教育教学人员的社会保险是一项权利，必须予以保障。
64. 高等教育教学人员转入本国或国外另一高等教育机构任职时，其享受的养恤金权利应根据有关国家的、双边的和多边的纳税法和协议随其转去；代表高等教育教学人员的组织有权推选代表参加高等教育教学人员养恤金计划的、特别是靠私人捐助的养恤金计划的管理工作。

G. 学习与研究假及年假

65. 高等教育教学人员每隔一定时间可享受全薪或半薪的学习和研究假，比如每七年享受一年学习研究假。
66. 学习或研究假也计入工龄并用于根据养恤金计划的规定计算养恤金。
67. 高等教育教学人员可享受全薪的临时假，以便他们能参加专业活动。

68. 在双边和多边文化与科学交流计划或对外技术援助计划范围内批准的假期算作正常工作，他们在本机构的工龄、晋级机会和领取养恤金的权利均应受到保护。此外，还应采取特别措施支付他们的额外开支，

69. 高等教育教学人员有权享受一定的全薪年假。

H. 高等教育女教学人员的雇佣条件 高等教育女教学人员的雇用条件

70. 应采取一切必要措施促进高等教育女教学人员得到平等的机会和待遇，以便根据男女平等的原则，确保其享有附录中的国际标准所承认的权利。

I. 有残疾的高等教育教学人员的雇用条件

71. 应采取一切必要措施确保有残疾的高等教育教学人员的工作条件至少应与附录中的国际标准的有关规定相一致。

J. 高等教育兼职教学人员的雇用条件

72. 合格的高等教育兼职教学人员所提供的兼职工作的重要性应得到承认。经常聘为兼职的高等教育教学人员应：

- (a) 与专职的高等教育教学人员一样，得到相应的报酬并享受同样的基本工作条件；
- (b) 在带薪假日、病假和产假方面，享有与专职的高等教育教学人员相同的条件，所得报酬应按工作时数或收入确定；
- (c) 有权得到充分的和必要的社会保险的保护，包括在可能时，享受由雇主提供的养恤金。

X. 实施与贯彻

73. 会员国和高等教育机构应采取一切可行的措施扩大和加强自己为保护高等教育教学人员的地位所采取的行动，包括鼓励与从事同本《建议》的内容和目标相一致的活动的国家和国际一级的政府及非政府组织进行合作以及这些组织之间的合作。
74. 会员国和高等教育机构应采取一切可行的措施实施上述条例，在各自领域内贯彻本《建议》所确定的原则。
75. 总干事将根据各会员国提供的情况以及通过他/她认为合适的手段收集到的可靠的情况，编写一份全面介绍全世界学术自由和尊重高等教育教学人员人权情况的报告。
76. 如果某国境内的某高等教育机构不受该国的直接或间接管辖而受别的、独立的当局管辖，则该有关当局应将本《建议》转发给该高等教育机构，以便其实施本《建议》的各项条款。

XI. 最后条款

77. 如果高等教育教学人员现享有的地位在某些方面优于本《建议》规定的地位，则本《建议》的规定不得用来降低已有的地位。

附录

联合国:

- 《世界人权宣言》，1948年
- 《在青年中促进各国人民之间和平、互尊和了解的理想的宣言》，1965年
- 《消除一切形式种族歧视国际公约》，1965年
- 《经济、社会、文化权利国际盟约》，1966年
- 《公民权利和政治权利国际盟约》及《公民权利和政治权利国际盟约任择议定书》，1966年
- 《保护人人不受酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格待遇或处罚宣言》，1975年
- 《残疾人权利宣言》，1975年
- 《消除对妇女一切形式歧视公约》，1979年
- 《消除基于宗教或信仰原因的一切形式的不容忍和歧视宣言》，1981年
- 《禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约》，1984年

联合国教育、科学及文化组织:

- 《反对教育歧视公约》，1960年，以及有关的《议定书》，1962年
- 《反对教育歧视的建议》，1960年
- 《关于促进国际了解、合作与和平的教育以及关于人权与基本自由的教育的建议》，1974年；
- 《关于科学研究人员地位的建议》，1974年
- 《修订的关于技术和职业教育建议》，1974年
- 《关于种族和种族偏见的宣言》，1978年
- 《技术和职业教育公约》1989年
- 《关于承认高等教育学历与资格的建议》，1993年

国际劳工组织:

- 第87号公约:《关于结社自由及保护组织权的公约》，1948年
- 第95号公约:《保护工资公约》，1949年
- 第98号公约:《组织权及共同交涉权公约》，1949年
- 第100号公约:《同酬公约》，1951年
- 第102号公约:《社会保险(最低标准)公约》，1952年
- 第103号公约:《孕妇保护公约》(修订版)，1952年
- 第95号建议:《孕妇保护建议》，1952年

- 第111号公约:《歧视(就业及职业)公约》, 1958年
- 第118号公约:《(社会保险)平等待遇公约》, 1962年
- 第121号公约:《工伤津贴公约》, 1964年(草案1, 于1980年重新修订)
- 第128号公约:《丧失工作能力、年老和遗属抚恤金公约》, 1967年
- 第131号建议:《丧失工作能力、年老和遗属抚恤金建议》, 1967年
- 第130号公约:《医疗和疾病津贴公约》, 1969年
- 第132号公约:《带薪假日公约》(修订版), 1970年
- 第135号公约:《工人代表公约》, 1971年
- 第143号建议:《工人代表建议》, 1971年
- 第140号公约:《带薪学习假公约》, 1974年
- 第148号建议:《带薪学习假建议》, 1974年
- 第151号公约:《公共事业劳资关系公约》, 1978年
- 第159号建议:《公共事业劳资关系建议》, 1978年
- 第162号建议:《年老工人建议》, 1980年
- 第154号公约:《共同交涉公约》, 1981年
- 第163号建议:《共同交涉建议》, 1981年

- 第156号公约:《有家庭负担的工人公约》, 1981年
- 第165号建议:《有家庭负担的工人建议》, 1981年
- 第158号公约:《解雇公约》, 1982年
- 第159号公约:《(残疾人)复职公约》, 1983年
- 第168号建议:《(残疾人)复职建议》, 1983年

其他

- 《关于教师地位的建议》, 由教科文组织与国际劳工组织合作召开的关于教师地位的政府间特别会议(巴黎, 1966年10月5日)通过
- 教科文组织《世界版权公约》, 1952年, (1971年修订)
- 世界知识产权组织《伯尔尼保护文学艺术作品公约》, 1971年, 巴黎文件 (1979年修订)

“为了使教师可以履行自己的职责, 教育主管部门应确定并定期使用得到认可的协商手段, 与教师组织协商诸如教育政策、学校组织以及教育部门中的新情况等事项。”

1966年国际劳工组织/教科文组织《关于教师地位的建议》(第八部分第75段)

“为了使教师可以履行自己的职责，教育主管部门应确定并定期使用得到认可的协商手段，与教师组织协商诸如教育政策、学校组织以及教育部门中的新情况等事项。”

1966年国际劳工组织/教科文组织《关于教师地位的建议》（第八部分第75段）

<http://www.unesco.org/education/hed/publications/en/index.html>

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/rec66i.htm>