



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

# الخطة الاستراتيجية 2025-2022

# مقدمة

سلّطت جائحة كوفيد-19 الضوء على كثير من القضايا الموجودة مسبقاً التي تواجهها أنظمة التعليم والتي تتحدى تحقيق الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة. كما كشفت الجائحة أيضاً عن تفاني المعلمين وإبداعهم وقدرتهم على الابتكار. أما المناقشات التي أثارها حول قضايا الاستمرارية التربوية وخسائر التعلّم، فتوفر مبرراً إضافياً لتعزيز - وسنّ - مفهوم أن التدريس يجب أن يكون مهنة تحظى بتدريب جيد وأن يتوفر لها موارد جيدة مع دعم مؤسسي ومهني مناسب. ففي الأماكن التي لم يُغلق فيها التعليم تماماً، استمر التعلّم لأن المعلمين يعرفون كيفية الحفاظ على التواصل مع طلابهم؛ فضلاً عن تبني طرق بديلة لتقديم التعليم؛ والابتكار في تدريسهم.

لقد شكّلت الجائحة كذلك عنصر تذكير بأنّ المعلمين ينبغي منحهم الاعتبار وتقديرهم بطريقة تُقرّ بمهمتهم الأساسية: بصفتهم وسطاء وميسرين للمعرفة، يتولّى المعلمون تدريس الأجيال القادمة من المواطنين والمفكرين والعلماء والقادة الذين سيشكلون طريقة تعامل البشرية مع التحديات الحالية والمستقبلية، بما في ذلك تغيير المناخ وعواقبه الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.

نظراً لأن الاهتمام ينصبّ على إعادة البناء بشكل أفضل، يجب أن تولي صياغة سياسة التعليم اهتماماً خاصاً لتقوية الأنظمة (الأطر القانونية، والبنية التحتية، والتمويل، والأدوات والإجراءات) جنباً إلى جنب مع دعم المعلمين (التدريس ومزيد من التطوير، والأدوات والنهج التربوية، وآليات الدعم الاجتماعي والعاطفي، والتواصل بين الأقران، وضمان مشاركة المعلمين في صياغة سياسة التعليم، وما إلى ذلك). تعتمد قدرة أنظمة التعليم على الصمود مستقبلاً على تحديد هذين البُعدين.

إنّ التعليم حقّ أساسي من حقوق الإنسان يمكنه من الحصول على حقوق أخرى، ومن الضروري ممارسة المواطنة؛ وتحسين الصحة؛ والعتور على عمل لائق، ومواجهة تحديات تغير المناخ. يرتبط أحد أهداف التنمية المستدامة المحورية، "التعليم الجيد المنصف للجميع" (الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة) ارتباطاً وثيقاً بتحقيق جميع جوانب خطة عام 2030.

تشير مجموعة كبيرة من الأبحاث إلى مركزية جودة المعلم في نتائج التعلّم: في الواقع، يؤدي الحصول على معلمين جيدين وتدريب جيد إلى تحسينات في التعلّم وزيادة الوصول إلى تعليم جيد ومنصف وشامل. هذا هو السبب في تحقيق الغاية 4-ج من أهداف التنمية المستدامة، الذي يهدف إلى "تحقيق زيادة كبيرة في عدد المعلمين المؤهلين"، هو أمرٌ بالغ الأهمية لتحقيق الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة.

يتعيّن مع ذلك الاضطلاع بجوانب كثيرة لضمان التدريس لكل متعلّم من قبل معلّم مؤهل، هناك نقص عالمي في المعلمين، وخاصة المؤهلين منهم؛ ففي أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وحدها، حيث يكون نقص المعلمين أكثر حدة، يتعيّن على البلدان أن تُعيّن 15 مليون معلّم لتحقيق أهداف التعليم بحلول عام 2030. علاوة على ذلك، يُشكّل إعداد المعلمين في المنطقة تحدياً هائلاً - إذ أن 35 في المائة من معلمي المرحلة الابتدائية المنتشرين لا يستوفون الحد الأدنى من متطلبات التأهيل، ويصل هذا العدد إلى 50 في المائة للتعليم الثانوي وفقاً للبيانات الحديثة<sup>1</sup> تعاني كثير من أفقر بلدان العالم من غياب هياكل الحوكمة، كما أنه لا توجد ببساطة موارد مالية كافية لضمان حصول المعلمين على التطوير المهني الضروري اللازم لمُتعلّمي اليوم قبل الخدمة وفي أثنائها.

<sup>1</sup> فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 (2021). سدّ الفجوة - التأكد من وجود عدد كافٍ من المعلمين المؤهلين والمدعومين. باريس: اليونسكو، 2021.

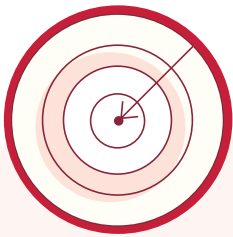
# فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين وتحقيق الهدف 4-ج من أهداف التنمية المستدامة

يسعى فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين إلى تقديم مساهمات رئيسية لهيكل التعليم العالمي: لضمان معاملة المعلمين والقضايا المتعلقة بجودة التدريس الجيد كأولوية وتمويلها تمويلاً كافياً ضمن جدول الأعمال العالمي، وللمساهمة في إنشاء أدلة لقيادة توجهات السياسات الخاصة بالآليات العالمية. بالتوازي مع ذلك، يسعى فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين إلى إحداث تغيير في السياسات على المستويين الإقليمي والوطني من خلال زيادة تعلم السياسات.

تطرح هذه الخطة الاستراتيجية المرحلة الرابعة في وجود الشبكات، مُسترشدة بتقييم خارجي أُجري في أوائل عام 2021 بالإضافة إلى مُدخلات واردة من جميع أعضائها. كما تسعى إلى تحديد طريقة عمل الشبكة من أجل تحقيق رؤيتها ورسالتها بناء على ثلاث ركائز للعمل ونظام حوكمة معزز.

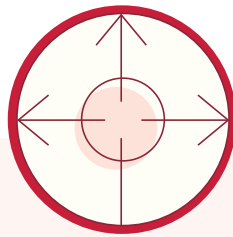
فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030، والمعروف أيضاً باسم فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، هو عبارة عن شراكة رائعة أنشئت في عام 2008 لمناصرة المعلمين ومهنة التدريس في جميع أنحاء العالم. يهدف فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين إلى ضمان وجود الدور الحاسم للمعلمين والتدريس على رأس جدول أعمال التعليم، لمناصرة السياسات المناسبة وزيادة التمويل. كما أنه مكرس لنشر المعرفة، ومناصرة المعلمين والتدريس ودعم صنع السياسات في سبيل تحقيق الغاية 4-ج من هدف التنمية المستدامة رقم 4.

يضم فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين أكثر من 150 عضواً (من بينهم الحكومات الوطنية والمنظمات الدولية والمنظمات الدولية غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والمؤسسات) يعملون معاً لضمان وجود معلم مؤهل يتسم بالحنافز ومجهز بالإمكانات في كل صف دراسي.



## الهدف والنتائج

يُعد فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين تحالفاً عالمياً للشركاء هدفه ضمان بقاء المعلمين والتدريس على رأس جدول أعمال التعليم، لتمكين المناقشات وجدول الأعمال والمعايير وحشد الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين للنهوض بالمعلمين والتعلم الجيد.



## المهمة

تتمثل مهمة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين في حشد الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين للنهوض بالمعلمين وبالتعلم الجيد، حيث يعمل كمحفز للجهود العالمية والإقليمية والوطنية من خلال إنشاء المعارف وتنظيمها ونشرها، فضلاً عن المناصرة وتعلم السياسات.



## الرؤية

تتمثل رؤية فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين في أن التدريس مهنة ذات قيمة، حيث يتلقى كل متعلم تعليمه من قبل معلمين مؤهلين يتسمون بالحنافز ومجهزين بالإمكانات اللازمة ضمن أنظمة ذات موارد جيدة وفعالة ومحكومة بشكل فعال لتعزيز التعلم وتحقيق تعليم جيد شامل ومنصف للجميع.

بالمعلمين أيضاً إلى رفع مكانة المهنة بحيث يُعترف بصوتهم وحضورهم ووضعهم ويُدعمون عالمياً.

لتحقيق الهدف المرجو له، سوف يسعى فريق العمل الخاص بالمعلمين إلى تحقيق النتائج الثلاث التالية، أو محاور العمل الرئيسية:

يتمشى هذا الهدف العام لفريق العمل الخاص بالمعلمين مع الهدف 4-ج من أهداف التنمية المستدامة و إعلان إنشيوون وإطار العمل: "ضمان تمكين المعلمين والمدرسين وتوظيفهم توظيفاً ملائماً وتدريبهم تدريباً جيداً وتأهيلهم تأهيلاً مهنيّاً مناسباً، وضمان تمتعهم بالحوافز، (...) وأوجه الدعم اللازمة في إطار نظم تعليمية ناجعة تدار بطريقة فعالة وتزود بموارد كافية.<sup>2</sup> يهدف فريق العمل الخاص بالمعني

### محور العمل الرئيسي 1

#### إنتاج المعرفة ونشرها

تحديد الثغرات المعرفية وسدّها، وتعزيز المراقبة لضمان توفر المعرفة المحدّثة ذات الصلة بالمعلمين والتدريس بغية إثراء صياغة السياسات الشاملة للمعلمين وتنفيذها (من خلال إنتاج المعرفة ونشرها - محور العمل 1)؛



### محور العمل الرئيسي 2

#### المناصرة

مناصرة الدور الحاسم للمعلمين وجودة التدريس، مع تبنّي الرسائل الرئيسية والحرص على وضعها موضع التنفيذ من قِبل أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين وغيرهم من الأطراف المعنية (وذلك من خلال المناصرة - محور العمل الرئيسي 2)؛



### محور العمل الرئيسي 3

#### تعلّم السياسة الوطنية والإقليمية

تعزيز الإلمام بالسياسات الإقليمية والوطنية دعماً لتطوير السياسات الشاملة للمعلمين، بناءً على احتياجات الأعضاء (من خلال تعلّم السياسة الوطنية والإقليمية - محور العمل الرئيسي 3).



<sup>2</sup> اليونسكو وآخرون، 2016. التعليم حتى عام 2030: إعلان إنشيوون وإطار العمل، الفقرة 22.

وضمن توفير معلمين مدربين ومتحمسين ومدعومين بشكل جيد في جميع السياقات، بما في ذلك في حالات الأزمات والطوارئ.

كما هي الحال في الخطة الاستراتيجية السابقة، ستظل أهمية الحوار الاجتماعي أحد المجالات الرئيسية ذات الأولوية والتي ستشمل أيضاً جميع مجالات العمل. المحور الأساسي لهذا العمل هو صياغة السياسات الشاملة للمعلمين الشاملة على النحو المفصل في دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، ولا سيما أبعادها التسعة: التوظيف والاستبقاء؛ والتعليم الأولي والمستمر للمعلم؛ والتعيين؛ والمسار المهني؛ وظروف التوظيف والعمل؛ والمكافأة والراتب؛ ومعايير المعلمين؛ والمساءلة وإدارة المدرسة.

تستند هذه النتائج إلى نتائج 2021 التقييم الخارجي<sup>3</sup> الذي يعترف بالقيمة المضافة لـ"عمل وقدرة فريق العمل الخاص بالمعلمين على تقديم الدعم في مجالات المناصرة وتبادل المعارف". كما أنها تعكس تعديلاً ناتجاً عن توصية التقييم بأن يعدل فريق العمل الخاص بالمعلمين عمله بشأن تغيير السياسات على المستوى القطري.

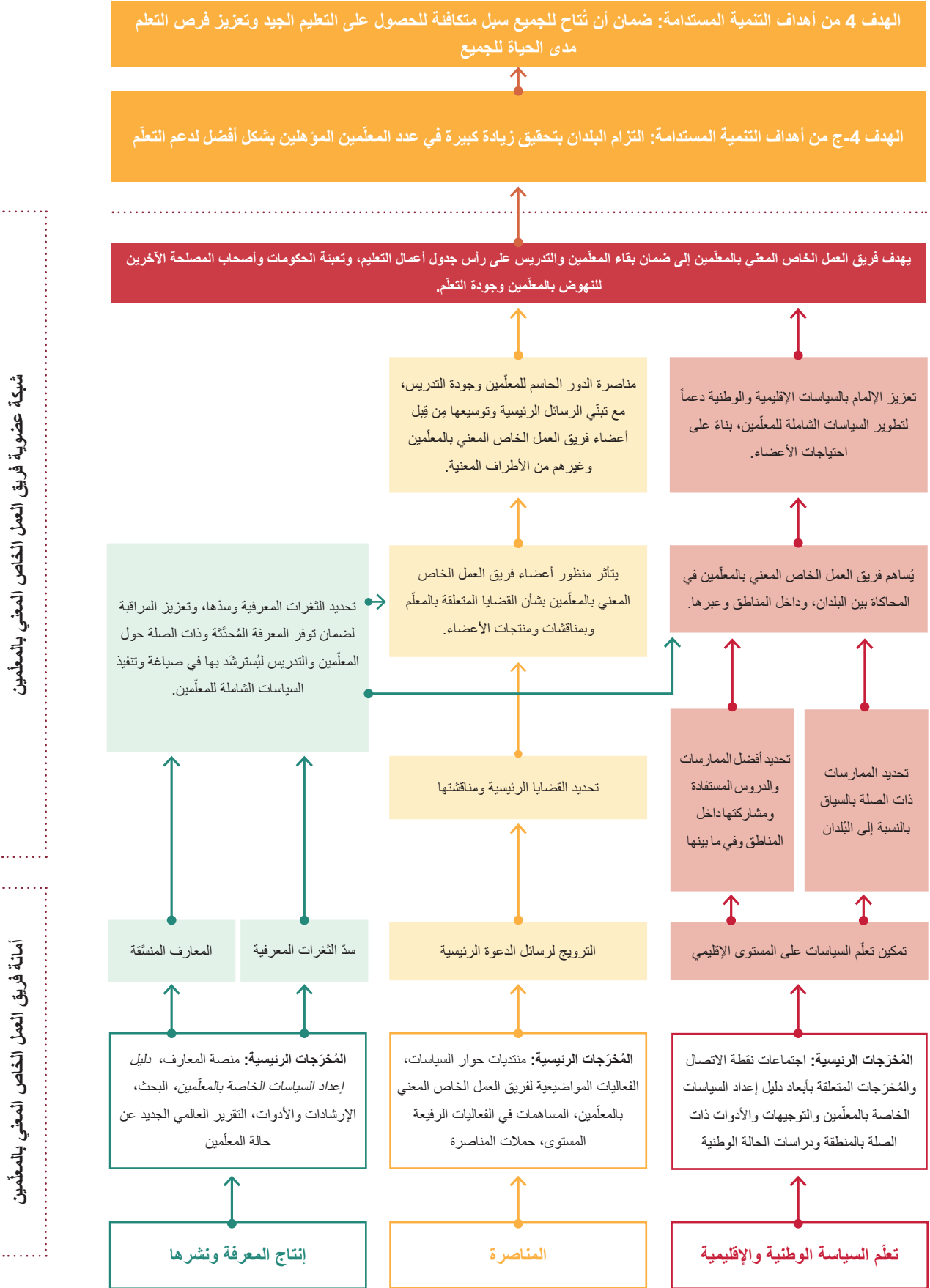
يهدف فريق العمل الخاص بالمعلمين إلى العمل من أجل دعم المعلمين في جميع مستويات التعليم الرسمي وغير الرسمي ضمن منظور التعلم مدى الحياة. ويراعي الفريق بشكل خاص المجالات الرئيسية الشاملة بما في ذلك: البعد المتعلق بالنوع الاجتماعي في عمل المعلمين، ودعم المعلمين في خلال التحول الرقمي، وتسريع التقدم في مجالات الإدماج والإنصاف في التعليم،

## الجدول -1 نظرة عامة على إطار النتائج

الهدف الشامل: ضمان تعليم جيد شامل ومنصف وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع		
الهدف المتوسط: (الهدف 4-ج من أهداف التنمية المستدامة) التزام البلدان لضمان تمكين المعلمين والمدربين وتوظيفهم توظيفاً ملائماً وتدريبهم تدريباً جيداً وتأهيلهم تأهيلاً مهنيّاً مناسباً، وضمان تمتعهم بالحوافز لدعم التعليم والتعلم الجيدين.		
الغرض العام: يهدف فريق العمل الخاص بالمعلمين إلى ضمان بقاء المعلمين والتدريس على رأس جدول أعمال التعليم، وحشد الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين للنهوض بالمعلمين والتعلم الجيد.		
الغرض (محور العمل الرئيسي) 1: إنتاج المعرفة ونشرها	الغرض (محور العمل الرئيسي) 2: المناصرة	الغرض (محور العمل الرئيسي) 3: تعلم السياسة الوطنية والإقليمية
النتيجة 1. تحديد الثغرات المعرفية وسدّها، وتعزيز المراقبة لضمان توفر المعرفة المحدّثة وذات الصلة بشأن المعلمين والتدريس ليُستَرضد بها في صياغة وتنفيذ السياسات الشاملة للمعلمين.	النتيجة 2. مناصرة الدور الحاسم للمعلمين وجودة التدريس، مع تبني الرسائل الرئيسية وتوسيعها من قِبَل أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين وغيرهم من الأطراف المعنية.	النتيجة 3. تعزيز الإلمام بالسياسات الإقليمية والوطنية دعماً لتطوير السياسات الشاملة للمعلمين، بناءً على احتياجات الأعضاء.

<sup>3</sup> تكتوبوليس (2021). التقييم الخارجي لفريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 لخطة الاستراتيجية 2018-2021. التقرير النهائي.

## الشكل 1. نظرية التغيير الكامنة وراء الخطة الاستراتيجية للفترة 2025-2022



# محاو العمل الرئيسية



©GPE/NayanTara Gurung Kakshapati

يؤكد التقييم الخارجي لعام 2021 على صحة محاور العمل الرئيسية التي يتخذها فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين فيما يتعلق بإنتاج المعارف ونشرها والمناصرة بغرض توجيه صياغة جدول الأعمال العالمي والتأثير فيه بشأن القضايا المتعلقة بالمعلمين والتدريس. وسيواصل فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين عمله في هذه المجالات للتأثير على المناقشات العالمية وتوجيه صياغتها ومناصرة الحاجة إلى زيادة المعارض من المعلمين المؤهلين وذوي الموارد الجيدة و المتحمسين. كما يسعى الفريق إلى دفع المناقشات حول القواعد والمعايير المتعلقة بالمعلم كأحد الأبعاد الأساسية لجودة التعليم والتعلم.

مع الأخذ في الاعتبار توصيات التقييم المتعلقة بالحاجة إلى إعادة ضبط مشاركة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين على المستوى القطري، سيضطلع فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين بتعزيز تعلم السياسات الإقليمية والوطنية. في هذه الخطة الاستراتيجية الجديدة، يتمثل الغرض في تعزيز التبادل بين الأعضاء، وخلق ديناميات على المستويين الدولي والإقليمي، مع اضطلاع فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين بدور مؤازر للتغيير. سيحظى الشركاء الإقليميون والوطنيون باهتمام خاص، على افتراض أن هذا التبادل بين الأعضاء سيؤدي بهم إلى تبني وتنفيذ دروس السياسة التي يستفيد منها الأعضاء (الشكل 1).

سوف يبني ما ورد على علاقة معززة بين جهات التنسيق والمجموعات المواضيعية وأعضاء شبكة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين ذات الاختصاصات الإقليمية. وكما هي الحال مع محورَي العمل الرئيسيين الآخرين، يبقى الغرض النهائي هو إحداث تغيير في صياغة سياسة المعلم وتنفيذها على المستوى القطري. مع ذلك، يتحول الدور الطموح لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين من كونه وكيلاً للتغيير إلى كونه نصيراً للتغيير، وهو دورٌ يتوخى الحصول على التزام بشأن صياغة سياسة المعلم المحسنة، فضلاً عن التمويل والتنفيذ.

سيكون لأعضاء شبكة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين دور استراتيجي في ربط عمل الصندوق بعملهم وشبكاتهم على المستوى الإقليمي لخلق ديناميّة من أجل التغيير في البلدان.



## محور العمل الرئيسي 1:

### إنتاج المعرفة ونشرها

#### النتيجة 1

تحديد الثغرات المعرفية وسدّها، وتعزيز المراقبة لضمان توفر المعرفة المحدّثة وذات الصلة بشأن المعلمين والتدريس ليُسترشد بها في صياغة وتنفيذ السياسات الشاملة للمعلمين.

#### الأساس المنطقي والقصدي

#### النتفيذ

ستواصل أمانة فريق العمل الخاص بالمعلمين تطوير منصة المعارف الخاصة بها وتشجيع استخدامها كوسيلة للتفاعل بين الأعضاء (المُخرَج 1.1). سيكون هناك تركيز على الاستفادة من قوة شراكة فريق العمل الخاص بالمعلمين بكاملها لتحديد الموارد الحالية والمشاركة في إنشاء موارد جديدة وبناء الشراكات وأوجه التضافر من أجل مشاركة المعارف. سيساهم فريق العمل الخاص بالمعلمين في رصد الهدف 4-ج من أهداف التنمية المستدامة من خلال تجميع ونشر الإحصاءات والمؤشرات ذات الصلة. واعتماداً على توافر التمويل، سيصدر الفريق أيضاً تقريراً رئيسياً مخصصاً في دورة من سنتين إلى أربع سنوات (انظر المربع 1).

ستسعى الأمانة للاستفادة من تعليقات أعضائها إلى توثيق الممارسات الجيدة وإنتاج مقالات فكرية حول مجالات لا تحظى بقدر كافٍ من البحوث من منظور سياسي. على هذا الأساس نفسه، وبينما يوظف الفريق بتنسيق المعارف القائمة وإعادة حزمها بتنسيقات مناسبة لأعضائه المتتوعين، فسؤولي فريق العمل الخاص بالمعلمين اهتماماً لفرصة تطوير مزيد من الأدوات (مثل دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، بما يشمل مزيداً من الوحدات والمبادئ التوجيهية (المُخرَج 1.2) لدعم تطوير السياسات الشاملة للمعلمين.

هناك قدر كبير ومتزايد من المؤلفات حول المعلمين وسياسة المعلم والتمويل والممارسة. تلك المعرفة هي المفتاح لبناء رسائل الحوار والمناصرة التي تركز على أحدث المعلومات والمعارف ذات الصلة (بما في ذلك مراقبة التقدم نحو الهدف 4-ج من أهداف التنمية المستدامة). مع ذلك، فهذه المعلومات ليست متاحة دائماً بسهولة لواقعي القرار وصانعي السياسات بنسبٍ سهل الاستخدام أو مفيد.

لذلك، يتعيّن على فريق العمل الخاص بالمعلمين مواصلة البناء على العمل الذي بدأ على مدى السنوات الأربع الماضية من خلال إنتاج وتنظيم ونشر المنتجات المعرفية ذات الصلة حول قضايا المعلم والسياسات الشاملة الخاصة بالمعلمين. بالإضافة إلى ذلك، ولضمان تأثير المعرفة والأدلة على تعلّم السياسات وصياغتها، سيوفر عمل فريق العمل الخاص بالمعلمين المعلومات والمعرفة بأشكالٍ تتكيف مع المستويات المختلفة التي يتفاعل فيها أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين: المستويات الدولية والإقليمية والوطنية.

بوجه خاص، فيما يتعلق بالمستوى الوطني، يجب الاعتراف بأن المشاركة الكبيرة للمعرفة المنتجة لا تتطابق مع ما يحتاج إليه صانعو السياسات لإحداث تغيير في السياسات، بالتالي، لا بد من تحديد احتياجاتهم بشكل أفضل، كما يجب توفير منتجات معرفية محددة لدعم اتخاذهم للقرار.

#### المربع 1. نشاط رئيسي جديد مقترح - تقرير عالمي عن حالة المعلمين في العالم

لا يوجد حتى الآن من بين مجموعة الأبحاث المتزايدة في مجال المعلمين وقضايا التدريس، تقرير رئيسي مخصص يهدف إلى بحث ورصد التقدم العالمي نحو تحقيق الهدف 4-ج من أهداف التنمية المستدامة. سوف يُنتج فريق العمل الخاص بالمعلمين، كل سنتين إلى أربع سنوات، تقريراً عالمياً يرصد التقدم المحرز في المؤشرات والغايات المتعلقة بالمعلم ويرمي بذلك إلى تقديم دراسة متعمقة حول بعض قضايا المعلم بناءً على بحث مستقل. كما سيتوخى التقرير دعم الأهداف العامة لفريق العمل الخاص بالمعلمين على النحو المبين في هذه الاستراتيجية: من خلال إنشاء المعارف ومشاركتها، والمناصرة وتعلّم السياسات الوطنية والإقليمية.

تهدف الأمانة إلى العمل في تعاون وتضافر وثيقين مع أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين والشركاء الذين ينتجون أساساً دراسات عالمية حول المعلمين لتجنب الازدواجية والتداخل. سيُشمل ذلك بشكل خاص فريق التقرير العالمي لرصد التعليم ومنظمة التعليم الدولي واليونسيف والبنك الدولي.

(هذا النشاط رهن التمويل)

ستأتي القيمة المضافة للتقرير من قدرته على الاستفادة من ثروة المعارف والمعلومات المتوفرة بالفعل داخل شبكة فريق العمل الخاص بالمعلمين والبناء عليها. ولذلك، سيطلب من أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين تقديم مدخلات والمساهمة في الأقسام المواضيعية من التقرير. يمكن للأعضاء الوطنيين تقديم دراسات الحالة وأفضل الممارسات والدروس المستفادة، بينما ستقدّم المنظمات الدولية والإقليمية كذلك جميع البيانات والبحوث ذات الصلة من شبكاتها المعنية.



## محور العمل الرئيسي 2:

### المناصرة



#### النتيجة 2

مناصرة الدور الحاسم للمعلمين والتدريس، وتبني الرسائل الرئيسية والحرص على وضعها موضع التنفيذ من قبل أعضاء فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين وغيرهم من الأطراف المعنية.

#### الأساس المنطقي والغرض

سنتاح للأعضاء فرص متنوعة للتفاعل في لحظات مختلفة، وأهمها منتدى الحوار بشأن السياسات العامة الذي يُعقد كل سنتين، فضلاً عن الحلقات الدراسية الشبكية وغيرها من الفعاليات الموضوعية (المُخرَج 2.2). ستوفر هذه الفعاليات فرصاً لمناقشة القضايا وبناء توافق في الآراء حول الرسائل الرئيسية للتواصل والتضخيم من خلال شبكات الأعضاء الخاصة. سيهدف فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين أيضاً إلى التأثير على الفعاليات والعمليات الخارجية الرئيسية الأخرى (السياسية والتقنية)، ليس فقط من خلال حملات المناصرة المستهدفة، وإنما بالسعي كذلك إلى الظهور من خلال هيكل التعليم العالمي ووكالات الأمم المتحدة الأعضاء ومجموعة التصدير الخاصة بالبلدان الأقل نمواً. مع الأخذ في الاعتبار أهمية ضمان استمرارية التعليم في حالات الطوارئ، سيسعى فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين إلى الدفاع عن السياسات الشاملة للمعلمين الشاملة أيضاً من خلال مجموعات التعليم (العالمية والفُطرية) وغيرها من الآليات المماثلة المتعلقة بالتعليم في حالات الطوارئ.

سيعتمد نجاح المناصرة أيضاً على مشاركة أعضاء فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين في تبني رسائل المناصرة الرئيسية وتكييفها ونقلها إلى جمهورهم، حيثما كان ذلك مناسباً في نسق سياقي (المُخرَج 2.3). سيسعى فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين إلى إقامة شراكات استراتيجية مع الجهات الفاعلة الرئيسية في هيكل التعليم العالمي لتعزيز المناصرة على جبهات متعددة، بما في ذلك الحاجة إلى: الحوار الاجتماعي، وإعداد المعلمين قبل الخدمة وفي أثناءها، والسياسات الوطنية الشاملة وأنظمة إدارة المعلمين، والتوظيف، والتعيين وسياسات النشر؛ والبيانات الدولية القوية لرصد التقدم المحرز تجاه غايات التنمية المستدامة 4-ج؛ وأنظمة المساءلة لتقييم التقدم الجماعي المحرز في معالجة الثغرات المرتبطة بالمعلمين.

ستوضع استراتيجية اتصال ومناصرة جديدة في بداية فترة الأربع سنوات لمراقبة تنفيذ هذه الخطة الاستراتيجية. ستهدف هذه الاستراتيجية إلى إنشاء روابط بين الاتصالات الخارجية للأمانة العامة، وعمل منصة المعارف وأهداف وأنشطة المناصرة، بما في ذلك أهداف وأنشطة أعضاء فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين. ستعتمد استراتيجية الاتصال الخاصة بفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين على مقارنة ذات مستويين: داخل العضوية وخارجها. بالإضافة إلى الإعلان عن رسائل ومخرجات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين من خلال التمثيل والمواد المطبوعة، ستضمن الأمانة المشاركة النشطة للشبكة في وسائل التواصل الاجتماعي لتعزيز ظهور رسائلها وفعاليتها والوصول إليها.

يسعى فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين إلى ضمان بقاء قضايا المعلم على رأس جدول أعمال التعليم، وأن تكون بارزة على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية. يُشكّل وضع جدول الأعمال الدولي والإقليمي أمراً أساسياً لمناصرة سياسات مناسبة وزيادة التمويل لحل "أزمة المعلمين".

يتمثل طموح فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين في الاستمرار في لعب دور استراتيجي داخل هيكل التعليم العالمي وتقديم رسائل مناصرة قائمة على الأدلة لصالح المعلمين، وللتأثير على أعضاء الهيئات العالمية، بما في ذلك مجموعة شيريا واللجنة التوجيهية الرفيعة المستوى.

يمكن لأعضاء فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين أيضاً الاستفادة من التغيير على المستوى الوطني والتأثير على جدول أعمال السياسة الوطنية. علاوة على ذلك، بما أن رسائل المناصرة لها تأثير على صياغة البرامج وآليات التمويل، يُشكّل ذلك حافزاً إضافياً للبلدان للنظر في قضايا محددة تتعلق بالمعلمين.

سيعمل فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين بالإضافة إلى المناصرة بشأن أهمية زيادة أعداد المعلمين المؤهلين وذوي الموارد الجيدة والمتحمسين عبر أنظمة التعليم، على تعزيز المعايير والاتفاقيات الحالية بشأن المعلمين مثل توصية منظمة العمل الدولية/ اليونسكو بشأن وضع المعلمين (1966) وتوصية اليونسكو بشأن وضع هيئة التدريس في التعليم العالي (1997).

سيعتمد نجاح دعوة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين على أهمية وجودة الرسائل التي يُرَوَّج لها، وعلى مستوى مشاركة والتزام أعضاء فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين على النطاق الأوسع لدعم الرسائل ونقلها ومضاعفتها ووضعها في سياقها.

#### التنفيذ

سيعمل أعضاء فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين معاً لتحديد رسائل المناصرة الرئيسية والفرص المتاحة للحملات للتأثير على جدول الأعمال العالمي على المستويين السياسي والفني (المُخرَج 2.1). سوف يُساند ذلك من خلال البحث المستهدف لضمان أن تكون الرسائل الرئيسية مبنية على الأدلة.

## محور العمل الرئيسي 3: تعلّم السياسة الوطنية والإقليمية



### النتيجة 3

تعزيز الإلمام بالسياسات الإقليمية والوطنية دعماً لتطوير السياسات الشاملة للمعلمين، بناءً على احتياجات الأعضاء.

#### الأساس المنطقي والقصد

#### التنفيذ

سيزيد فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين خلال فترة السنوات الأربعة من التفاعلات بين أعضاء الفريق والدول الأعضاء والمجموعات المواضيعية والمجموعات والمنظمات الإقليمية. سيعقد الأعضاء اجتماعات إقليمية لجهات التنسيق لتبادل أفضل الممارسات ومناقشة القضايا والاتجاهات الناشئة ووضعها في سياق الخصائص الإقليمية والوطنية (المُخرَج 3.1). ستسترشد اجتماعات جهات الاتصال بالنهج الشامل الذي يُروَّج له من خلال دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين وأبعاده التوسع. سيسمح ذلك أيضاً للأعضاء من المجموعات الإقليمية بالترويج لنهج شامل لصياغة سياسة المعلم وتنفيذها. كما سيضطلع فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين بتحليل وتوثيق وتبادل هذه الممارسات الفعالة في صيغ من شأنها أن تمكّن من تكيفها وتوسيع نطاقها. ستُعَدّي الأمانة المعارف والمعلومات التي جُمعت من خلال الاجتماعات الإقليمية لجهات التنسيق مرة أخرى عبر منصة المعارف ومن ثم تستخدمها لمواصلة تطوير الأدوات والوحدات النمطية لأصحاب دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين (يرجى الاطلاع على المُخرَج 1.2). سيساعد تعلّم مزيد من الحقائق والاحتياجات الوطنية والإقليمية في توجيه مجالات عمل فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين وكذلك التوجهات المستقبلية.

دعماً لذلك، ستدعى المنظمات الأعضاء في فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين ذات الاختصاصات الإقليمية للمساعدة في رفع مستوى عمل الفريق والوصول إلى صانعي السياسات (المُخرَج 3.2). بالإضافة إلى ذلك، سيسعى فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين إلى تحسين مزمنة الفعاليات الإقليمية مع فعاليات الأعضاء الفرديين لتوسيع نطاق وصوله بشكل أكبر، ولا سيما باتجاه صانعي السياسات؛ لبلوغ ذلك، سيعمل الفريق بشراكة وثيقة مع منظمات مثل الاتحاد الأفريقي، ومؤتمر وزراء التعليم في البلدان الناطقة بالفرنسية، وفي قارة أفريقيا مع رابطة تطوير التعليم في إفريقيا، وفي آسيا مع منظمة وزراء التربية في جنوب شرق آسيا، أو مع مبادرة التمكين المفتوح في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

مع الافتراض الكامن بأن نهجاً أقرب إلى الحقائق على الأرض من المحتمل أكثر أن يُعزز صياغة سياسة قائمة على الأدلة، إلا أن فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين سيُزيد تركيزه على المستويين الإقليمي والوطني ومع الآليات الإقليمية القائمة كحلقة وصل أساسية بين تعلّم السياسات وتغيير السياسات. في حين أن المنتديات الكبيرة مثل منتدى الحوار بشأن السياسات العامة مناسبة تماماً لخلق ديناميّة على المستوى العالمي، إلا أن فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين سيركّز جهوده على تعزيز تعلّم السياسات من خلال مزيد من القنوات الإقليمية. سيعطي ذلك دفعة إضافية للمحاكاة بين البلدان لإدخال تغييرات في السياسة بروح التعاون بين بلدان الجنوب وتخصيص الممارسات الجيدة والمعايير المشتركة من خلال تحسين السياق.

يأتي هذا النهج استجابةً لاستنتاج التقييم الخارجي لعام 2021 بأن "فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين – بحسب إنشائه وتزويده بالموارد حالياً - ليس موجّهاً ليكون وكيل تغيير على المستوى القطري". مع ذلك، فهو في وضع جيد ليكون نصيراً للتغيير. سيسمح هذا النهج لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين بإضفاء المناصرة المشتركة وإنشاء المعارف ونشرها على تعلّم السياسات على المستوى الإقليمي بهدف تعزيز صياغة السياسات الوطنية المتعلقة بالمعلم وتنفيذها.



GPE/Stephan Bachenheimer©

## المربع 2. رواد فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين

خلال فترة السنوات الأربعة، شُعطى الأولوية لعدة أنشطة رئيسية لقيادة عمل فريق العمل الخاص بالمعلمين (انظر أيضاً المربع 1):

← **ستظل منصة المعارف الخاصة بفريق العمل الخاص بالمعلمين** نشاطاً رائداً في عمل فريق العمل الخاص بالمعلمين وتهدف إلى بدل مساهمة فريدة للنهوض بمهنة التدريس في جميع أنحاء العالم. يتمثل الهدف العام لمنصة المعارف في الحصول على المعلومات المتعلقة بالسياسات الشاملة للمعلمين من البلدان والمناطق ومشاركتها، وذلك لدعم تنمية مهارات المعلمين على الأُسعة العالمية والإقليمية والوطنية من خلال سياسات مُحسنة قائمة على توسيع سُبل إتاحة المعرفة والأدلة. خلال هذه الفترة، سيتواصل توفير معلومات منسقة عالية الجودة لصانعي السياسات والمجتمع الدولي. سيتحقق ذلك من خلال تنظيم المعرفة ومشاركتها، وإنتاج المعارف، وتقوية الشبكة عن طريق مجتمعات الممارسة. خلال هذه الفترة سوف يُبنى مركزٌ جديد لموارد المعلمين، بناءً على الموارد التي أُنتجت بالفعل ضمن عضوية فريق العمل الخاص بالمعلمين.

← **سيجمع منتدى الحوار بشأن السياسات العامة** بين أصحاب المصلحة الرئيسيين في مجال التعليم، وأعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين وغير الأعضاء، لرفع جدول الأعمال بشأن المعلمين ودراسة قضايا المعلم ومشاركة الممارسات والتحديات وتعزيز التعاون الفعال والاتصال. في أعقاب عملية المراجعة للفترة 2018-2021، سوف يُنظَّم المنتدى في دورة كل سنتين، وسيواصل تعزيز التقدم في السياسات المتعلقة بالمعلمين وممارساتها من خلال المساهمة في إنشاء المعارف ونشرها ومن خلال المناصرة والتعلم من الأقران على الصعيد الوطني والإقليمي. كما سيُولَى المنتدى اهتماماً أكبر لضمان أن ينتج عن المناقشات في أثناء المنتديات نتائج واضحة تؤدي إلى تغيير وتأثير ملموس، لا سيما على المستوى الوطني.

← سيظل فريق العمل الخاص بالمعلمين **موازراً لتطوير السياسات الشاملة للمعلمين** على مستوى البلد من خلال دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، وكذلك تفعيل عملها من خلال أدلة ووحداث وأدوات جديدة. سيستند ذلك إلى تقييمات الاحتياجات، والبناء بشكل خاص على المدخلات من أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين، من خلال ديناميّة إقليمية جديدة وتعلم السياسة الوطنية والإقليمية.



Khasar Sandag/World Bank©

# طريقة العمل

## مضافة القوى بين الأعضاء

تهدف هذه الخطة الاستراتيجية إلى البناء على أوجه التآزر بين هذه الجوانب المتنوعة والمتكاملة للأعضاء، وبناءً على هذه الجوانب التكميلية، وبدعم من الأمانة العامة لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، سيتمكن الفريق من تحديد الاحتياجات ومشاركة الممارسات الجيدة وتنظيم المعرفة بهدف تغذية دورة السياسات.

تسهّل الأمانة مشاركة المعرفة ونقلها بين الأعضاء. إذ تنظّم الحوار حول القضايا والمواضيع الرئيسية لتحسين نوعية وكمية المعلمين؛ كما توفر مدخلات لهذا الحوار، وتنظم، أو تجد، أو تخلق قنوات للمناصرة من أجل دعمهم. يؤدي أعضاء فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين أنفسهم دوراً مركزياً في إنشاء المعارف ونشرها، فضلاً عن العمل على توسيع رسائل المناصرة ووضعها في سياقها والمساعدة في النقاط المعرفية ومشاركتها. على وجه الخصوص، يُحتمل أن تؤدي البلدان الأعضاء في فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين دوراً مزدوجاً في الشبكة. فهم من ناحية يقدمون تعقيبات بشأن وجهة نظرهم ويشاركون خبراتهم حول قضايا المعلم في تفاعلات الشبكة المختلفة. من ناحية أخرى، هم في نهاية المطاف الفئة الوحيدة من الأعضاء الذين يتمتعون بالسلطة والشرعية لصياغة السياسات الشاملة للمعلمين والعمل عليها. بناءً عليه، فهم مفيدون في إيجاد وتعزيز الخيارات العملية لتغيير السياسات.

إنّ تنفيذ هذه الخطة الاستراتيجية من شأنه أن يؤكد على البناء المشترك والملكية المشتركة للأنشطة المختلفة التي بدأت من خلال التعاون والعمل المشترك للأمانة وعضوية فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين.

سيعمل فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين على تعزيز وجوده في الهيئات الوطنية والإقليمية والدولية من خلال هيكل حوكمة معزز.

يعمل فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين على جميع مستويات التعليم الرسمي وغير الرسمي في إطار الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة - خطة التعليم لعام 2030 ومنظور التعلم مدى الحياة. يركز عمله على مفاهيم رئيسية شاملة، لا سيما النوع الاجتماعي والإنصاف والإدماج، مع الأخذ في الاعتبار المعلمين الذين يعملون مع الفئات السكانية المهمشة وفي حالات الأزمات والطوارئ.

## البناء على التنوع

تُمثّل عضوية فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين تنوعاً غنياً من الجهات الفاعلة المعنوية بالسياسة، فهناك المنظمات والكيانات الدولية ذات الاختصاصات الدولية ولها تأثير وبصمة عالمية؛ وتتحلّى بقدرة جامعة قوية ولها صوتٌ مسموع هو موضع ثقة. يتمتع أعضاء فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين ذوو الاختصاصات الإقليمية بميزة إضافية تتمثل في اتباع نهج يتناسب مع السياق وفهم الديناميات على هذا المستوى. كما أنهم أقرب إلى الحقائق على المستوى القطري.

يُعدّ الممثلون القطريون لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين في وضع مثالي، لا لأنهم يصفون الحقائق والاحتياجات على أرض الواقع فحسب بحيث يُعاد نقلهم إلى العمل الأوسع لأعضاء فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين؛ بل لأنهم في وضع مثالي أيضاً للمساعدة في خلق واستدامة الطلب على التغيير والتحسين في توفير المعلمين المؤهلين ممن يتحلّون بالحافز والموارد الجيدة.

# الحوكمة والاستدامة

## النتيجة

تعزيز إدارة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين عبر مشاركة الأعضاء المعززة، وتعبئة الموارد، والحضور الظاهر.

## اللجنة التوجيهية

فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين في المناقشات المتعلقة بالمعلمين التي يقودها أعضاء الشبكة الإقليمية (على سبيل المثال، مؤتمر وزراء التعليم في البلدان الناطقة بالفرنسية، منظمة وزراء التربية في جنوب شرق آسيا، رابطة تطوير التعليم في أفريقيا، منظمة الدول الأمريكية) بهدف تعزيز الروابط بين تعلم السياسات وتغيير السياسات.

سوف توضع وثيقة اختصاصات جديدة لتوضيح الجوانب المطلوبة، والدور المطلوب، وقواعد إشراك جهات الاتصال. كما ستوضع أيضاً مواد جديدة للاتصال والتهيئة.

## المجموعات المواضيعية

توفّر المجموعات المواضيعية لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين الفرصة لتعميق التبادل والتفاهم حول مجموعة متنوعة من القضايا بالإضافة إلى زيادة امتداد فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين وإظهار حضوره. سوف يضمن فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين أنهم يمثلون صوت الفريق بطريقة متماسكة ومتسقة، ويعملون وفق مبادئ وأولويات هذه الخطة الاستراتيجية. سوف يُوجّه تركيز أكبر كذلك على إنشاء روابط أقوى بين المواضيع التي يجري تناولها في المجموعات المواضيعية وسياسة المعلم الشاملة، ولا سيما الأبعاد التسعة المحددة في دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين.

توفّر المجموعات المواضيعية، نظراً لتركيزها الشديد وحقيقة أنها مملوكة بشكل وثيق من قبل الأعضاء، إمكانية إضافة عمق موضوعي للتفاعلات داخل الشبكة. مع زيادة تركيز فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين على المستوى الإقليمي في خلال هذه الخطة الاستراتيجية، من المتوقع أن تركز المجموعات المواضيعية بعض أعمالها لتقديم مساهمات ذات صلة ومحددة إقليمياً. ستساعد هذه المخرجات في تغذية المباحثات والمناقشات في الاجتماعات الإقليمية لجهات التنسيق حول دراسة المسائل المتعلقة، على سبيل المثال، باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتعليم والتعلم الهجين، والنوع الاجتماعي، والمعلمين العاملين في مستويات أخرى من التعليم بما يتجاوز التعليم من مرحلة الروضة حتى الصف الثاني عشر.

ستستمر اللجنة التوجيهية في توجيه الاتجاهات الاستراتيجية والموضوعية لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين وكذلك توفير الإشراف على تنفيذ خطط العمل والميزانية نصف السنوية.

بالإضافة إلى اجتماعاتها نصف السنوية، سيكون أعضاء اللجنة التوجيهية قناة اتصال أساسية مع أعضاء فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين الأوسع نطاقاً لإبقائهم على علم بعمل فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين والتزامهم به؛ ومن شأن ذلك أن يساعدهم، وكذلك الأمانة، في طلب المساهمات النشطة والمشاركة من جانب أعضاء الشبكة الأوسع. تتمتع اللجنة التوجيهية، بصفتها الهيئة الإشرافية والتداولية الرئيسية في فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، بموقع متميز لضمان مشاركة جميع أعضاء الشبكة. ستسعى أيضاً لضمان وجود روابط بين عمل فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين والآليات العالمية الأخرى، بما في ذلك على وجه الخصوص الاجتماع العالمي للتعليم المعني بالهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة.

## جهات التنسيق

تظل جهات التنسيق تُشكل عنصراً مركزياً في تسهيل تبادل الخبرات والمعرفة، وتعزيز الحوار حول الطرق الممكنة لتحسين عدد المعلمين ونوعيتهم، والمساهمة في تعلم السياسات.

بناءً على الدروس المستفادة من الماضي وعلى النحو المبين في التقييم الخارجي، ستعمل أمانة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين واللجنة التوجيهية معاً لتعزيز آليات العضوية، بما يضمن تمثيل جهات الاتصال للوزارات والمنظمات التي ينبغي أن توجد فيها وأن تحظى بتأييدها (المُخرج 4.1).

ستتطلع أمانة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين من أجل تعزيز تعلم السياسات، جنباً إلى جنب مع أعضاء الشبكة، بتكثيف إمكانات الاجتماعات الإقليمية. وإلى أقصى حد ممكن ستساهم الاجتماعات الإقليمية التي يعقدها

لا يزال تمويل فريق العمل الخاص بالمعلمين يمثل رافداً لعدد صغير من الجهات المانحة الأساسية. يظل الغرض المتوخى هو تنويع مجموعة المساهمين. ستتطلب أنشطة تعبئة الموارد خلال الفترة 2022-2025 من فريق العمل الخاص بالمعلمين أن يناصر الدعم المالي لعمله، سواء من خلال مساهمات غير مخصصة أو تمويل أكثر استهدافاً. ستعمل الأمانة مع اللجنة التوجيهية لمواصلة دعم جهود جمع الأموال وتحديد مصادر التمويل المحتملة (المُخَرَج 4.2). ولتحقيق هذه الغاية، ستوضع حزمة خاصة بجمع الأموال بحيث يمكن للأعضاء استخدامها عند الاتصال بشركاء محتملين لتنويع قاعدة تمويل فريق العمل الخاص بالمعلمين والمساعدة في تمويل تنفيذ هذه الخطة الاستراتيجية.

سوف يُشجّع كذلك أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين على مساعدة الأمانة في تأمين خبرات إضافية من خلال الدعم العيني، بما في ذلك إعاره الموظفين، لتعزيز قدرات أمانة فريق العمل الخاص بالمعلمين.

أخيراً، ومن أجل تحسين الموارد، سيساعد أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين أمانة الفريق على تحقيق مكاسب تتعلق بالكفاءة من خلال العمل على خيارات لتحسين تكامل أنشطة فريق العمل الخاص بالمعلمين مع أنشطة الأعضاء الفرديين.

سيعمل فريق العمل الخاص بالمعلمين خلال فترة السنوات الأربعة من هذه الخطة الاستراتيجية على أساس عدّة افتراضات متعلقة بتحديد المواقع، وديناميات الشبكة ونطاق الوصول، ومستويات الموارد، ومسائل الحوكم

كما لوحظ سابقاً، فإن اللجنة التوجيهية هي هيئة الرقابة الرئيسية لفريق العمل الخاص بالمعلمين، وبناءً عليه، تتلقى اللجنة تقارير منتظمة عن التقدم والأداء من أمانة فريق العمل الخاص بالمعلمين.

ستوجّه التقارير والتقييم من خلال مجموعة مؤشرات الأداء المحددة في إطار النتائج الملحق بهذه الخطة الاستراتيجية. وللفترة من عام 2022 إلى 2025، بالإضافة إلى تقديم الأدلة فيما يتعلق بالمسار المخطط لتنفيذ النشاط وتحقيق النتائج، ستسعى الأمانة إلى جمع أدلة للأنشطة داخل الشبكة لقياس مشاركة أعضاء الشبكة قياساً أفضل على طول محاور العمل الرئيسية الثلاثة الموضحة في هذه الوثيقة.

## المسائل الإدارية

ستواصل ترتيبات الاستضافة التي أنشئت في عام 2008، عند إنشاء فريق العمل الخاص بالمعلمين، بما في ذلك إطاره الإداري والقانوني. سيسمح ذلك لفريق العمل الخاص بالمعلمين بمواصلة "الاستفادة من القدرات المؤسسية والخبرة داخل اليونسكو لدفع جدول أعمالها وتنفيذ برنامج عمله".<sup>4</sup>

ستظل ترتيبات الاستضافة بين أمانة فريق العمل الخاص بالمعلمين واليونسكو مفيدة للطرفين. وسيستمر فريق العمل الخاص بالمعلمين في الاستفادة من عمل اليونسكو في تنمية مهارات المعلمين والدور القيادي الأوسع في تنسيق جهود تحقيق الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة لتسهيل التضافر بين الجهود، مع الحفاظ على الاستقلال الوظيفي والتركيز على العضوية الأوسع. تستفيد اليونسكو من قوة الشراكات والشبكة، والمعرفة المتولدة والرؤية التي يجلبها فريق العمل الخاص بالمعلمين إلى قضايا المعلمين والتدريس.

<sup>4</sup>تكنوبوليس غروب (2021). التقييم الخارجي لفريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين من أجل التعليم 2030 لخطة الاستراتيجية 2018-2021 التقرير النهائي.

# الافتراضات والمخاطر

## التمركز

## قضايا الحوكمة

خارج نطاق الأمانة العامة، يعتمد عمل فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين ونتائجه على مشاركة جميع الأعضاء؛ وترتكز هذه المشاركة إلى حد كبير على التزام ومشاركة اللجنة التوجيهية وجهات الاتصال، ومن المفترض كذلك أن تدوم علاقة المنفعة المتبادلة مع المنظمة المضيفة.

يُعد فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين تعبيراً عن الاعتراف بالدور الرئيسي الذي يلعبه المعلمون تجاه تحقيق الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة وغاياته. يعتمد عمله على الدعم السياسي المستمر لأهداف فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين على المستويين القطري والإقليمي. قد تؤدي الأولويات المتنافسة أو الاضطرابات الأخرى إلى تآكل هذا التصور والاعتراف السياسي بأهمية المعلمين.

## مستويات الموارد

نفترض هذه الخطة، كسيناريو للحالة الأسوأ، أن مستويات الموارد ستكون مماثلة لما جرى توفيره على مرّ الفترة 2018-2021. كما يفترض أيضاً أن مجموعة المهارات المتاحة للأمانة سُرحل، ومع ذلك، فقد لاحظ التقييم الخارجي لعام 2021 أن الأمانة الحالية تعمل فوق طاقتها فيما يتعلق بتمويل خطة عملها والموارد المتاحة لتحقيقها.

لا تزال قاعدة التمويل الضيقة لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين تشكل خطراً لأنها تعني أن العمل يعتمد للغاية على مجموعة صغيرة من المساهمين، ويشكل ذلك تهديداً لاستدامة شبكة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين وعملها. تمثل أنشطة تعبئة الموارد الموضحة في هذه الخطة الاستراتيجية أول استجابة لذلك. إن مدى قدرة الأعضاء على العمل بشكل جماعي في وضع فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين بوصفه نصيراً للتغيير وميسراً رانداً للأمور المتعلقة بالمعلم سيساهم في بزوغ نجم الفريق وجذب الدعم للعمل الذي يؤديه.

## ديناميات الشبكة ونطاق الانتشار

من أجل زيادة أرجحية تحقيق النتائج المتوقعة، تستهدف اللجنة التوجيهية لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين والأمانة العامة إلى إنشاء ديناميّة جديدة في الشبكة، بحيث يكون أعضاء الشبكة على دراية أفضل بعمل فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين ونطاق انتشارها، ويشاركون فيه على نحو نشط. يعتمد ذلك على افتراض أنه كلما زاد عدد أعضاء الشبكة، سواء كانوا أفراداً أو في هيئات مختلفة، ممن يعملون معاً، زاد احتمال تبنيهم لمواقف مشتركة مبنية على الإجماع بما يتعلق بأمور مثل تدريب المعلمين وتطويرهم أو مشاركة المعلمين في صنع القرار.

تأتي الديناميّة المحيطة بالشبكة على نفس درجة الأهمية. يجد الافتراض الأساسي أن الأعضاء سوف ينقلون ويوسعون عمل فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين من خلال عملهم الخاص وشبكاتهم الخاصة، فضلاً عن المساهمة في إنشاء جسور على المستويين الإقليمي والوطني بين جهات التنسيق الخاصة بفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين والفعاليات والمبادرات الإقليمية والوطنية، من جانب، والجهات الفاعلة الإقليمية والوطنية الرئيسية (بما في ذلك المسؤولون المنتخبون والوزارات الأخرى وغير ذلك) من جانب آخر.

**الهدف الشامل: ضمان تعليم جيد شامل ومنصف وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع**

**الهدف المتوسط:** (الهدف 4- من أهداف التنمية المستدامة) التزام البلدان لضمان تمكين المعلمين والمدرّبين وتوظيفهم توظيفاً ملائماً وتدريبهم تدريباً جيداً وتأهيلهم تأهيلاً مهنيّاً مناسباً، وضمان تمتعهم بالحوافز لدعم التعليم والتعلم الجيدين.

**الغرض العام:** يهدف فريق العمل الخاص بالمعلمين إلى ضمان بقاء المعلمين والتدريس على رأس جدول أعمال التعليم، وحشد الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين للنهوض بالمعلمين وجودة التعلم

الغرض (محور العمل الرئيسي) 1:	الغرض (محور العمل الرئيسي) 2:	الغرض (محور العمل الرئيسي) 3:
إنتاج المعرفة ونشرها	المناصرة	تعلم السياسة الوطنية والإقليمية
<b>النتيجة 1-</b> تحديد الثغرات المعرفية وسدّها، وتعزيز المراقبة لضمان توفر المعرفة المُحدّثة وذات الصلة بشأن المعلمين والتدريس ليُستخدَمَ بها في صياغة وتنفيذ السياسات الشاملة للمعلمين	<b>النتيجة 2-</b> مناصرة الدور الحاسم للمعلمين وجودة التدريس، مع تبني الرسائل الرئيسية وتوسيعها من قِبل أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين وغيرهم من الأطراف المعنية	<b>النتيجة 3-</b> تعزيز الإلمام بالسياسات الإقليمية والوطنية دعماً لتطوير السياسات الشاملة للمعلمين، بناءً على احتياجات الأعضاء



Jordi Matas/Save the Children©



**الهدف:** يهدف فريق العمل الخاص بالمعلمين إلى ضمان بقاء المعلمين والتدريس على رأس جدول أعمال التعليم، وحشد الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين للنهوض بالمعلمين وجودة التعلم

**مؤشر الأداء الرئيسي:** الصكوك/المنشورات الدولية والإقليمية التي تعكس موقف فريق العمل الخاص بالمعلمين من تنمية مهارات المعلمين والهدف الأداء 4-ج من أهداف التنمية المستدامة.

**النتيجة رقم 1:** تحديد الثغرات المعرفية وسدّها، وتعزيز المراقبة لضمان توفر المعرفة المحدّثة وذات الصلة بشأن المعلمين والتدريس ليُستمرّشّد بها في صياغة وتنفيذ السياسات الشاملة للمعلمين.

حجم المواد المنسقة العالية الجودة المتاحة لفريق العمل الخاص بالمعلمين والمجتمع المحلي الأوسع بشأن مركز المعارف	مؤشرات الأداء الرئيسية
عدد الأبحاث/ المنشورات المنتجة والمنشورة في السنة	
نشر وتوزيع تقرير عن حالة المعلمين في العالم (2023).	
زيادة حجم جمهور القراء ممّن تسنّى الوصول إليهم من خلال منصة المعارف.	
عدد الدول والمنظمات التي تستخدم دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين والوحدات والأدوات والمبادئ التوجيهية الخاصة به.	

محور العمل الرئيسي 1 - إنشاء المعارف ونشرها

**المُخرَج رقم 1-1:** نشر المعرفة الأساسية حول قضايا المعلم والتدريس الحالية على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية ليُستمرّشّد بها في السياسات والممارسات.

- الأنشطة
- 1- الحفاظ على منصة معارف فريق العمل الخاص بالمعلمين وتعزيزها من خلال المنشورات والفعاليات ذات الصلة والعالية الجودة المتعلقة بالمعلمين.
  - 2- إعداد تقرير الوضع العالمي للمعلمين كل عامين ودعم رصد الهدف 4-ج من أهداف التنمية المستدامة
  - 3- تحويل المعرفة الموجودة إلى صيغ ذات صلة بالجمهور، ولا سيما لصانعي السياسات
  - 4- بناء مركز مصادر جديد للمعلمين في منصة المعارف
  - 5- التكليف ببحوث أو منشورات جديدة تستند إلى تعلم السياسات ومنهجية استخدام دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين

**المُخرَج رقم 2-1:** الترويج للسياسات الشاملة الخاصة بالمعلمين

- الأنشطة
- 1- نشر وتعزيز واستخدام دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين، بما في ذلك من خلال تعلم السياسات على المستوى الإقليمي.
  - 2- تحسين دليل إعداد السياسات الخاصة بالمعلمين من خلال المبادئ التوجيهية والوحدات والأدوات.

النتيجة رقم 2: مناصرة الدور الحاسم للمعلمين والتدريس، مع تبني الرسائل الرئيسية والحرص على وضعها موضع التنفيذ من قبل أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين وغيرهم من الأطراف المعنية	
عدد رسائل وحملات المناصرة المصممة والمنفذة.	مؤشرات الأداء الأساسية
عدد أوراق تحديد الموقف المُنتجة والمُورَّعة.	
عدد المنتديات والاجتماعات التي نُظمت.	
الاستفادة من العضوية، بما في ذلك كيف اعتمدت الرسالة الرئيسية لكل شريك.	
<b>المُخرَج رقم 1-2: تحديد رسائل مناصرة لدعم المعلمين والتدريس وتطوير الحملات</b>	
1- تحديد قضايا المعلم المهمة والموضوعية بناءً على المدخلات/ المشاورات مع الأعضاء.	الأنشطة
2- تنسيق الأبحاث والشراكات ذات الصلة لتوجيه صياغة الرسائل.	
3- إنتاج مقالات وحملات مناصرة.	
4- تطوير استراتيجيات الاتصال والمناصرة.	
<b>المُخرَج رقم 2-2: نشر رسائل المناصرة وتحقيق الإجماع للتأثير على جدول الأعمال العالمي وتعزيز مهنة التدريس</b>	
1- تنظيم منتديات حوار السياسات كل عامين.	الأنشطة
2- تنظيم اجتماعات مواضيعية وموضوعية والمشاركة في فعاليات أخرى.	
3- بناء توافق في الآراء بشأن قضايا المعلم والمواضيع بين أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين والتأثير على الفعاليات العالمية الأخرى.	
4- تطوير استراتيجيات الاتصال والمناصرة.	
<b>المُخرَج رقم 3-2: يتولى الأعضاء تكليف رسائل المناصرة الرئيسية حول المعلمين والتدريس مع السياق ونشرها</b>	
1- العمل مع الأعضاء لتحديد الفرص لنشر رسائل المناصرة.	الأنشطة
2- دعم الأعضاء لوضع رسائل وحملات المناصرة في سياقها.	

الغرض رقم 3: تعزيز الإلمام بالسياسات الإقليمية والوطنية دعماً لتطوير السياسات الشاملة للمعلمين، وذلك بناءً على احتياجات الأعضاء.	
وتيرة التفاعل بين جهات التنسيق الوطنية من خلال اجتماعات فريق العمل الخاص بالمعلمين الإقليمية (تقنية).	مؤشرات الأداء الأساسية
عدد الفعاليات التي تنظمها الهيئات الإقليمية التي تضم أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين بشأن القضايا ذات الصلة بالسياسات المتعلقة بالمعلمين.	
وتيرة التفاعل مع صانعي السياسات.	
<b>المُخرَج رقم 1-3: تعزيز التفاعل الإقليمي وتعلم السياسات</b>	
1- تحديد الاحتياجات الوطنية والإقليمية لقضايا المعلم والتدريس.	الأنشطة
2- تنظيم اجتماعات إقليمية لجهات التنسيق حول الأبعاد ذات الصلة للسياسات المتعلقة بالمعلمين وممارساتها.	
3- دعم التعلم من الأقران ومشاركة الدروس بين أعضاء فريق العمل الخاص بالمعلمين حول السياسات الشاملة الخاصة بالمعلمين.	
<b>المُخرَج رقم 2-3: الوصول إلى صانعي القرار الإقليميين والوطنيين لتعلم السياسات</b>	
1- بناء شراكات مع الأعضاء في الاختصاصات الإقليمية.	الأنشطة
2- تأمين فرص التدخل في الفعاليات الإقليمية التي يشارك فيها صانعو السياسات.	

الغرض رقم 4: تعزيز إدارة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين من خلال تعزيز مشاركة الأعضاء والرقابة وتعبئة الموارد.	
نسبة جهات التنسيق النشطة والمشاركة.	مؤشرات الأداء الأساسية
تعديل وثيقة الاختصاصات والمواد التعريفية لجهات التنسيق التي أُنشئت والاجتماعات المنعقدة.	
عدد اللجان التوجيهية ومجموعات العمل المخصصة الأخرى التي نُظمت.	
مشاركة خطة العمل الممولة.	
<b>المُخرَج رقم 4-1: تعزيز الحوكمة عبر أعضاء فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين</b>	
الأنشطة	1- مراجعة وثيقة الاختصاصات لنقطة الاتصال حسب الاقتضاء.
	2- تصميم موارد الاستقراء/التدريب الخاص بجهات التنسيق.
	3- تنظيم اجتماعات اللجنة التوجيهية وعقد مجموعات عمل مخصصة للإشراف على المجالات المختلفة لأنشطة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين.
<b>المُخرَج رقم 4-2: رعاية شراكات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين وتوسيع نطاقها</b>	
الأنشطة	1- تعزيز تعبئة الموارد لضمان تمويل خطة العمل بالكامل.
	2- توسيع نطاق عضوية فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين وتنويع شراكاته.

## المرفق 2 مؤشرات الأداء الرئيسية

الغاية	المصدر	الطريقة	الغاية 2025	الغاية 2022	خط الأسس	الهدف: تأثير فريق العمل الخاص بالمعلمين على المناقشات وجداول الأعمال والمعايير وحشد جهود الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين من أجل النهوض بالمعلمين وجودة التدريس
الغاية الرئيسية	الاستمرارية السنوية لادوات التي تعتمد عليها كليات الأمم المتحدة الرئيسية وهيئات التكامل الإقليمية، والقواعد، والمعايير، إلخ.)	تحليل وثائقي للتقارير والبيانات الصادرة عن أعضاء مختارين من فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين، حسب النوع (الإعلانات، الوثائق العامة، والمعايير، إلخ.)	يُحدد لاحقاً	يُحدد لاحقاً	غير متوفر	المسكوك/المشورات الدولية والإقليمية التي تعكس موقف فريق العمل الخاص بالمعلمين من تلبية مهارات المعلمين والهدف من أهداف التنمية المستدامة.
مؤشر الأداء الرئيسية	زيادة سنوية بنسبة 10% في استرجاع على أساس سنوي من قبل من منصة المعارف.	جميع الوثائق المتاحة حول مركز المعارف	530	مشاركات مركز المعارف	360 مشاركة في 400 مشاركة في	حجم المواد المنشقة، العالية الجودة المتاحة لفريق العمل الخاص بالمعلمين والمجتمع المعني الأوسع بشأن مركز المعارف
مؤشرات الأداء الرئيسية	زيادة سنوية بنسبة 10% في استرجاع على أساس سنوي من قبل من منصة المعارف.	المنشورات المتاحة من خلال مركز المعارف	8 ملخصات للبيانات	2 ملخصات للبيانات	2 مشاركة في	عدد الجورث/المشورات المنتجة والمنشورة في السنة
مؤشرات الأداء الرئيسية	زيادة سنوية بنسبة 10% في استرجاع على أساس سنوي من قبل من منصة المعارف.	المنشورات المتاحة من خلال مركز المعارف	4 صحائف وقائع 4 أوراق بحثية	1 صحيفة وقائع 1 ورقة بحثية	1 صحيفة وقائع 1 ورقة بحثية	عدد الجورث/المشورات المنتجة والمنشورة في السنة
مؤشرات الأداء الرئيسية	زيادة سنوية بنسبة 10% في استرجاع على أساس سنوي من قبل من منصة المعارف.	المنشورات المتاحة من خلال مركز المعارف	2	0	0	نشر وتوزيع تقرير عن حالة المعلمين في العالم (2023)
مؤشرات الأداء الرئيسية	زيادة سنوية بنسبة 10% في استرجاع على أساس سنوي من قبل من منصة المعارف.	المنشورات المتاحة من خلال مركز المعارف	21,000	متوسط 16,500 / شهر	متوسط 15,000 / شهر	زيادة حجم جمهور القراء ممن تلقى الوصول اليهم من خلال منصة المعارف
مؤشرات الأداء الرئيسية	زيادة سنوية بنسبة 30% في استرجاع على أساس سنوي من قبل من منصة المعارف.	تحليلات الويب	1,704,000	1,280,865	1,164,423	إنتاجات وسائل التواصل الاجتماعي (تويتر + فيسبوك)
مؤشرات الأداء الرئيسية	زيادة سنوية بنسبة 30% في استرجاع على أساس سنوي من قبل من منصة المعارف.	تحليل الأضواء	15	7 بلدان / مؤسسات	5 دول / مؤسسات	عدد الدول والمنظمات التي تستخدم دليل أعداد السجلات الخاصة بالمعلمين والوحدات والأدوات والهدف الرئيسية الخاصة به
مؤشرات الأداء الرئيسية	زيادة سنوية بنسبة 20% في استرجاع على أساس سنوي من سجلات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين.	جميع خزم المعاصرة التي أُنشئت مع الإشارة إلى التغطية الواسعة (المواضيع العامة/الخاصة كل سنتين).	8 على مدار السنوات الأربعة	1 / سنة	2 / سنة	عدد رسائل وحملات المناصرة المصممة والمنقذة
مؤشرات الأداء الرئيسية	زيادة سنوية بنسبة 20% في استرجاع على أساس سنوي من سجلات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين.	جميع خزم المعاصرة التي أُنشئت مع الإشارة إلى التغطية الواسعة (المواضيع العامة/الخاصة كل سنتين).	8 على مدار السنوات الأربعة	3 / سنة	غير متوفر	عدد أوراق تحديد الموقف التنقيح والمؤرخة
مؤشرات الأداء الرئيسية	زيادة سنوية بنسبة 20% في استرجاع على أساس سنوي من سجلات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين.	جميع خزم المعاصرة التي أُنشئت مع الإشارة إلى التغطية الواسعة (المواضيع العامة/الخاصة كل سنتين).	1 أعلى المستوى 2 مستوى الحوار بشأن السجلات العامة	1 أعلى المستوى 4 نوات شبكة / سنة	1 مستوى الحوار بشأن السجلات العامة / سنة	عدد المقالات والاجتماعات التي أُنشئت
مؤشرات الأداء الرئيسية	زيادة سنوية بنسبة 20% في استرجاع على أساس سنوي من سجلات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين.	جميع خزم المعاصرة التي أُنشئت مع الإشارة إلى التغطية الواسعة (المواضيع العامة/الخاصة كل سنتين).	1 أعلى المستوى 2 مستوى الحوار بشأن السجلات العامة	1 أعلى المستوى 4 نوات شبكة / سنة	1 أعلى المستوى 4 نوات شبكة / سنة	عدد المقالات والاجتماعات التي أُنشئت
مؤشرات الأداء الرئيسية	زيادة سنوية بنسبة 20% في استرجاع على أساس سنوي من سجلات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين.	جميع خزم المعاصرة التي أُنشئت مع الإشارة إلى التغطية الواسعة (المواضيع العامة/الخاصة كل سنتين).	1 أعلى المستوى 2 مستوى الحوار بشأن السجلات العامة	1 أعلى المستوى 4 نوات شبكة / سنة	1 أعلى المستوى 4 نوات شبكة / سنة	عدد المقالات والاجتماعات التي أُنشئت
مؤشرات الأداء الرئيسية	زيادة سنوية بنسبة 20% في استرجاع على أساس سنوي من سجلات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين.	جميع خزم المعاصرة التي أُنشئت مع الإشارة إلى التغطية الواسعة (المواضيع العامة/الخاصة كل سنتين).	1 أعلى المستوى 2 مستوى الحوار بشأن السجلات العامة	1 أعلى المستوى 4 نوات شبكة / سنة	1 أعلى المستوى 4 نوات شبكة / سنة	عدد المقالات والاجتماعات التي أُنشئت

محور العمل الرئيسي 1 – إنشاء المعارف ونشرها

محور العمل الرئيسي 2 – المناصرة

**الهدف:** تأثير فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين على المتقنيات وجداول الأعمال والمعايير وحشد جهود الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين من أجل النهوض بالمعلمين وجودة التدريس

الغاية	المصدر	الطريقة	الغاية 2025	الغاية 2022	خط الأساس	مؤشرات الأداء
النتيجة رقم 3: تعزيز الإقدام بالسياسات الإقليمية والوطنية دعماً لتطوير السياسات القائمة للمعلمين، وذلك بناءً على احتياجات الأعضاء.						
اجتماعات / سنة	يُنترجَع سنوياً من سجلات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين.	تجميع اجتماعات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين حسب المنطقة	8 اجتماعات / 4 سنوات	اجتماعات	8 اجتماعات / 4 سنوات	وتيرة التفاعل بين جهات التنسيق الوطنية من خلال الاجتماعات الإقليمية لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين
اجتماعات / سنة	المنح السنوية للخزينة	تحليل الأضاف	8 اجتماعات / 4 سنوات	اجتماعات	8 اجتماعات / 4 سنوات	عدد التفاعلات التي تنظمها الهيئات الإقليمية التي تضم أعضاء فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين بشأن القضايا ذات الصلة بالسياسات المتعلقة بالمعلمين
اجتماعات / سنة	يُنترجَع بصورة سنوية من سجلات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين	تجميع الاجتماعات بشكل ربعي واطاعي السياسات (على المستوى الوزاري / المستشريين / الوزاريين / الأمين العام)	8 اجتماعات / 4 سنوات	اجتماعات	8 اجتماعات / 4 سنوات	وتيرة التفاعل مع صانعي السياسات
النتيجة رقم 4: تعزيز حركة فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين من خلال تعزيز مشاركة الأعضاء وتعبئة الموارد وإيرادها.						
سنة / زيادة / 20%	تُحسَب سنوياً من بيانات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين	الحساب الداخلي لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين على أساس تحليل معايير الشراكة.	%42	%24	%20	حصة جهات الاتصال المنظمة والمشاركة
	يُنترجَع بصورة سنوية من سجل مشورات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين.	المنشورات متاحة من خلال مركز المعارف	1 مراجعة لوثيقة الاختصاصات و1 تطوير لمجموعة تعريفية	1 مراجعة لوثيقة الاختصاصات و1 تطوير لمجموعة تعريفية	غير مؤثر	وثيقة الاختصاصات منقحة ومواد التدريب موضوعة ويجري مشورتها
مستقر (يكون زيادة)	يُنترجَع سنوياً من سجلات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين.	وثائق الحوكمة	9 اجتماعات / 4 سنوات	3 / سنة	3 / سنة	عدد اللجان التوجيهية والأوقاف العاملة المحسنة التي نُظمت
%100	ميزانيات وجهيات فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين	مقارنة بين الموازنة المعتمدة للسنة "ن" في السنة "ن-1" مع السجلات المالية للسنة "ن" في السنة "ن"	%100	%100	%90	الحصة الممولة من خطة العمل

الحوكمة والاستدامة

محور العمل الرئيسي 3 - تعلم السياسات الوطنية والإقليمية





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

## الخطة الاستراتيجية 2022-2025

كل متعلم يستحق معلماً مؤهلاً. تساهم سبل الاستفادة من المعلمين والتدريس الجيدين في إدخال تحسينات في مجالي التعلم والتعليم الجيد والعدل والشامل. يتمثل السبب في أن تحقيق الهدف 4-ج من أهداف التنمية المستدامة، والذي يتوخى "الزيادة بنسبة كبيرة في عدد المعلمين المؤهلين"، يكتسي أهمية بالغة من أجل تحقيق أهداف وغايات التعليم على الصعيد العالمي.

يمثل فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 شراكة فريدة من نوعها أنشئت في عام 2008 لمناصرة قضايا المعلمين ومهنة التدريس في جميع أنحاء العالم. ويضم فريق العمل الخاص المعني بالمعلمين أكثر من 150 عضواً يعملون معاً لضمان أن يظل الدور الحاسم للمعلمين والتدريس على رأس جدول أعمال التعليم ولمناصرة السياسات المناسبة وزيادة التمويل.

تطرح هذه الخطة الاستراتيجية 2022-2025 المرحلة الرابعة في أنشطة الشبكات، وتحدد السبل التي سيساند هذا التحالف العالمي بها تحقيق الغايات المتعلقة بالمعلمين على الصعيد العالمي: من خلال إنتاج المعرفة ونشرها، وتعزيز المناصرة، والإطلاع على السياسات الوطنية والإقليمية.

فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 (المعروف أيضاً باسم فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين) هو تحالف عالمي يتمتع بالاستقلالية، ويضم في عضويته أفراد ووطنيون، وحكومات، ومنظمات حكومية دولية، ومنظمات غير حكومية، ومنظمات إنمائية دولية، ومنظمات مجتمع مدني، ومؤسسات تابعة للقطاع الخاص، ووكالات أممية تعمل جميعها معاً من أجل تعزيز القضايا المتعلقة بالمعلمين.

تستضيف اليونسكو أمانة الفريق في مقرها بالعاصمة الفرنسية باريس.

صورة الغلاف: ©تشافيز/البنك الدولي

[www.teachertaskforce.org](http://www.teachertaskforce.org) 

@TeachersFor2030 

@TeachersTaskForce 

Teacher Task Force 

التعليم  
2030

