منظمة العمل الدولية

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة

توصية منظمة العمل الدولية واليونسكو
بشأن أوضاع المدرسين الصادرة عام ١٩٦٦

وتوصية اليونسكو بشأن أوضاع
هيئات التدريس في التعليم العالي الصادرة عام ١٩٩٧

مع دليل للقارىء

توصية منظمة العمل الدولية
واليونسكو بشأن أوضاع المدرسين الصادرة
عام ١٩٦٦

وتوصية اليونسكو بشأن أوضاع
هيئات التدريس في التعليم العالي الصادرة
عام ١٩٩٧

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ولمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ٢٠٠٨

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي واليونسكو بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي بجنيف CH-1211 Geneva 22, Switzerland ، أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org . والمكتب واليونسكو دائما يرحبان بهذه المطبوعات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة في المملكة المتحدة لدى وكالة
the Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP
[Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk]

وفي الولايات المتحدة لدى مركز
the Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923
[Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com]

أو في بلدانٍ أخرى لدى منظمات Associated Reproduction Rights Organizations، أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض.

الطبعة الأولى، ٢٠٠٨

صور الغلاف

بأذن من:

دنيس سينيولو (الاتحاد الدولي للمعلمين) – زامبيا، ٢٠٠٧

الاتحاد الدولي للمعلمين/الرابطة الدولية الوطنية للتعليم – الولايات المتحدة الأمريكية، ٢٠٠٦

الاتحاد الياباني للمعلمين (Nikkyoso)

ED-2008/WS/24 - Job: 419.8

تمهيد

«لا يتعلق التحدي الماثل أمامنا بالأعداد وحدها، فنوعية المعلمين والتعليم عنصر جوهري أيضاً لتحقيق نتائج تعليمية جيدة. وهذا يفترض توافر نظام تعليمي قادر على اجتذاب واستبقاء معلمين مدربين تدريباً جيداً يتمتعون بالحماسة والخبرة ويتجلى في صفوفهم التوازن بين الجنسين، كما يفترض نظاما يدعم المعلمين في قاعة الدرس ويساندهم في تطورهم المهني المستمر. بيد أن الإحباط الناشئ عن فقدان المعلم لمكانته، وعن تدنّي المرتبات، وسوء ظروف التعليم والتعلّم، وقلة فرص التقدم الوظيفي، ونقص التدريب المهني قد دفع أعداداً ضخمة من المعلمين إلى هجر مهنة التعليم ولم تكد تمضي على اشتغالهم بها أحياناً سوى سنوات قلائل.»

مقتطف من رسالة اليوم العالمي للمعلمين (٢٠٠٧)

لقد اعتُمدت التوصية المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن أوضاع المعلمين في ٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٦٦ خلال مؤتمر دولي حكومي خاص عقدته اليونسكو في باريس بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. وتبيّن هذه التوصية حقوق المعلمين وواجباتهم، والمعايير الدولية لإعدادهم الأولي وتدريبهم اللاحق، وحشدهم، وتوظيفهم، وظروف التعليم والتعلّم. وتضم أيضاً العديد من التوصيات بشأن مشاركة المعلمين في القرارات التعليمية عبر التشاور والتفاوض مع السلطات المعنية بالتعليم. واعتُبرت هذه التوصية، منذ اعتمادها، مجموعة هامة من المبادئ التوجيهية لتعزيز أوضاع المعلمين لصالح جودة التعليم.

واعتمد المؤتمر العام لليونسكو في عام ١٩٩٧ توصية اليونسكو الخاصة بأوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي، بعد سنوات من الأعمال التحضيرية المشتركة بين اليونسكو ومنظمة العمل الدولية. وتمثل هذه الوثيقة المعيارية مجموعة من الممارسات الموصى بها التي تشمل جميع المدرسين العاملين في التعليم العالي. وهي مصممة لتكميل توصية عام ١٩٦٦. وتتولى اليونسكو، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، ترويج هذه التوصية ورصد تنفيذها، ولا سيما من خلال لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو.

وتبيّن التحديات الجديدة التي تواجه مهنة التعليم والدور الهام الذي ينبغي أن يضطلع به المعلمون في مجابهة هذه التحديات استمرار ملاءمة التوصيتين، اللتين ترجمتا رسمياً إلى سبع لغات (العربية والصينية والانجليزية والفرنسية والبرتغالية والروسية والاسبانية). وترد قبل التوصيتين مجموعة من الأسئلة السهلة المنال الرامية إلى تحسين فهمهما ودعم تنفيذهما. وتواصل اليونسكو ومنظمة العمل الدولية العمل مع الدول الأعضاء لديهما ومع شركائهما الاجتماعيين من أجل رصد وتعزيز الانضمام إلى هاتين الوثيقتين التقنينيتين، اللتين تكتسيان أهمية بالغة في تطبيق سياسات سليمة خاصة بالمعلمين.

كويشيرو ماتسورا
المدير العام لليونسكو

خوان سومافيا
المدير العام لمنظمة العمل الدولية

جدول المحتويات

فهم واستخدام توصية منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن أوضاع المدرسين
الصادرة عام ١٩٦٦ وتوصية اليونسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس
في التعليم العالي الصادرة عام ١٩٩٧ ..... ٧

توصية بشأن أوضاع المدرسين أقرّها المؤتمر الدولي الحكومي الخاص بشأن
أوضاع المدرسين (باريس، ٥ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٦٦) ١٩

توصية اليونسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي
الصادرة عام ١٩٩٧ ..... ٤٥

فهم واستخدام
توصية منظمة العمل الدولية
واليونسكو بشأن أوضاع المدرسين الصادرة
عام ١٩٦٦

وتوصية اليونسكو بشأن أوضاع
هيئات التدريس في التعليم العالي الصادرة
عام ١٩٩٧

ما هما توصيتا عام ١٩٦٦ وعام ١٩٩٧؟

هما معياران دوليان بشأن مهنة التعليم. والوثيقتان التقنينيتان هما:

توصية منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن أوضاع المدرسين الصادرة عام ١٩٦٦

وتوصية اليونسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي الصادرة عام ١٩٩٧

على من تنطبق هاتان التوصيتان؟

تنطبق توصية عام ١٩٦٦ على جميع المدرسين العاملين بالمدارس من المرحلة قبل الابتدائية إلى المرحلة الثانوية، وفي جميع المؤسسات سواء العام منها أو الخاص، وسواء كانت تقدم تعليماً أكاديمياً أو تقنياً أو مهنياً أو فنياً.

وتوصية عام ١٩٩٧ تكمّل توصية عام ١٩٦٦ وتنطبق على جميع أعضاء هيئات التدريس والباحثين في التعليم العالي. وتضم هيئات التدريس في التعليم العالي «جميع الأشخاص المستخدمين في مؤسسات وبرامج التعليم العالي للقيام بالتدريس و/أو الاضطلاع بأنشطة التعمق العلمي و/أو للاضطلاع ببحوث و/أو لتقديم خدمات تعليمية للطلاب أو للمجتمع المحلي بصورة عامة.»

ما هي جوانب مهنة التدريس التي تغطيها توصية عام ١٩٦٦؟

تضع توصية عام ١٩٦٦، من خلال فقراتها المائة والست والأربعين القصار المقسمة إلى ثلاثة عشر باباً، معايير دولية لطائفة واسعة من المسائل تتعلق بأهم شواغل المدرسين المهنية والاجتماعية والأخلاقية والمادية. وتضم هذه المسائل التالي:

- ✓ الإعداد الأولي والتدريب المستمر
- ✓ التوظيف
- ✓ التقدم والترقي
- ✓ الأمن الوظيفي
- ✓ الإجراءات التأديبية
- ✓ العمل بدوام جزئي
- ✓ الحرية المهنية
- ✓ الإشراف والتقييم

- ✓ المسؤوليات والحقوق
- ✓ المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم
- ✓ التفاوض
- ✓ شروط توفير الفعالية في التعليم والتعلّم
- ✓ الضمان الاجتماعي

ما هي بعض البنود التي تتناول هذه المسائل في توصية عام ١٩٦٦؟

تتناول توصية عام ١٩٦٦ التالي:

الطابع المهني للتدريس: «ينبغي أن يعتبر التدريس مهنة: فهو شكل من أشكال الخدمة العامة التي تتطلب من المدرسين ليس فقط معارف متعمقة ومهارات متخصصة يتم اكتسابها وتنميتها عن طريق دراسات جدية ومستمرة، بل يتطلب كذلك شعوراً بالمسؤولية الشخصية والجماعية عن تعليم التلاميذ الذين في عهدتهم والعمل على ما فيه خيرهم وصالحهم.» (ثالثاً، ٦)

التعاون في المسائل المتعلقة بالسياسة التعليمية: «ينبغي أن يكون هناك تعاون وثيق بين السلطات المختصة ومنظمات المدرسين ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومنظمات الأهل والمنظمات الثقافية ومؤسسات التعليم والبحوث، بغية تحديد السياسة التعليمية وأهدافها بدقة.» (رابعاً، ١٠ (ك))

إعداد المدرسين: «ينبغي أن يكون أساتذة معاهد إعداد المدرسين مؤهلين للقيام في ميدان تخصصهم بالتدريس على مستوى معادل لمستوى التعليم العالي. وينبغي أن يكون أساتذة المواد التربوية من ذوي الخبرة بالتدريس في المدارس، وأن تجدد خبرتهم هذه دورياً، كلما أمكن ذلك، من خلال تكليفهم بممارسة التدريس في إحدى المدارس.» (خامساً، ٢٥)

الحرية المهنية: «ينبغي أن يتمتع المدرسون بالحرية الأكاديمية في أدائهم واجباتهم المهنية. ولما كان المدرسون مؤهلين بنوع خاص للحكم على المعينات التعليمية وطرائق التعليم الأكثر ملاءمة لتلاميذهم، فينبغي أن يسند إليهم الدور الأساسي في اختيار المواد التعليمية ومواءمتها، واختيار الكتب المدرسية وتطبيق طرائق التدريس وذلك ضمن إطار البرامج المعتمدة وبمعاونة السلطات التربوية.» (ثامناً، ٦١)

المسؤوليات: «ينبغي أن يتم تحديد المعايير المهنية الخاصة بأداء المدرسين واحترامها بمساعدة منظمات المدرسين [...] وينبغي أن تضع منظمات المدرسين

مدونات القواعد الأخلاقية أو قواعد السلوك المهني لأن مثل هذه القواعد تساهم بقسط وافر في الحفاظ على رفعة المهنة والقيام بالواجبات المهنية وفقاً لمبادئ متفق عليها.» (ثامناً، ٧١ و٧٣)

الحقوق: «ينبغي أن تحدد مرتبات المدرسين وظروف عملهم عن طريق التفاوض بين منظماتهم وبين أصحاب عملهم.» (ثامناً، ٨٢)

ساعات العمل: «عند تحديد ساعات التدريس، ينبغي أن توضع في الاعتبار كافة العوامل المتصلة بمجمل العمل الذي يضطلع به المدرس، مثل: (أ) عدد التلاميذ الذين يجب على المدرس أن يهتم بهم في اليوم وفي الأسبوع [...]؛ و(هـ) الوقت الذي يستحسن توفيره للمدرسين لإطلاع أهالي التلاميذ على تقدم أبنائهم في الدراسة والتشاور معهم بشأن هذا التقدم.» (تاسعاً، ٩٠ (أ) و(هـ))

المرتبات: «ينبغي لمرتبات المدرسين: (أ) أن تعكس أهمية وظيفة التدريس بالنسبة للمجتمع، ومن ثم أهمية المدرسين ومختلف أنواع المسؤوليات التي تقع على عاتقهم عند التحاقهم بالخدمة [...]؛ و(د) أن تأخذ في الاعتبار أن هناك وظائف تتطلب مؤهلات أعلى وخبرات أكبر وتنطوي على مسؤوليات أوسع.» (عاشراً، ١١٥)

النقص في المدرسين: «ينبغي، كقاعدة مبدئية، اعتبار كل تدبير يتخذ لمعالجة النقص الحاد في المدرسين تدبيراً استثنائياً لا يخالف، بأي حال، المعايير المهنية المقررة أو التي ستقرر، ولا يخل بها. ولكنه في المقابل، يقلل من خطر الإضرار بدراسات التلاميذ إلى أدنى حد ممكن.» (ثاني عشر، ١٤١)

ما هي الجوانب التي تغطيها توصية عام ١٩٩٧؟

تتناول توصية عام ١٩٩٧ موضوعات أساسية مماثلة لتلك التي تناولتها توصية عام ١٩٦٦ ولكن في علاقتها بالمدرسين والباحثين العاملين في التعليم العالي. كما تشدد على جوانب هامة مثل الحرية الأكاديمية والاستقلال المؤسسي. وتتناول توصية عام ١٩٩٧ على وجه التحديد التالي:

الطابع المهني للتدريس: «إن التدريس في التعليم العالي يعتبر مهنة: فهو نوع من الخدمة العامة، يتطلب من أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي دراية متعمقة ومهارات متخصصة يتم اكتسابها والمحافظة عليها عن طريق دراسات وبحوث دقيقة ومستمرة؛ وهو يتطلب أيضاً حساً بالمسؤولية الشخصية والجماعية عن تعليم وتحقيق رفاه الطلاب والمجتمع ككل والالتزام بمعايير مهنية عالية في مجالي التعمق العلمي والبحوث.» (ثالثاً، ٦)

الاستقلال المؤسسي والمحاسبة: «الاستقلال الذاتي في هذا السياق هو ذلك القدر من التسيير الذاتي اللازم لتمكين مؤسسات التعليم العالي من اتخاذ قرارات فعالة فيما يخص نشاطها الأكاديمي ومعايير عملها وإدارتها والأنشطة ذات الصلة، بما يتفق مع نظم المحاسبة العامة، لا سيما فيما يتعلق بالأموال التي توفرها الدولة، ومع احترام الحرية الأكاديمية الفردية وحقوق الإنسان.» (خامساً، ألف، ١٧)

الحقوق والحريات الفردية: «ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بالحق في إجراء البحوث دون تدخل أو قمع، وفقاً للمسؤولية المهنية وشريطة الالتزام بمبادئ الصرامة الفكرية والتحقيق العلمي والأخلاقيات البحثية المعترف بها على الصعيدين الوطني والدولي. وينبغي أن يتمتعوا أيضاً بالحق في نشر وإبلاغ نتائج البحوث التي يؤلفونها أو يشاركون في تأليفها ...». (سادساً، ألف، ٢٩)

شروط الاستخدام وظروفه: «ينبغي أن يُضمن لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي نظام عادل ومفتوح للتقدم الوظيفي، بما في ذلك اعتماد إجراءات عادلة فيما يخص عمليات التعيين، والتثبيت في الوظيفة عند وجود مثل هذا الإجراء، والترقية وإنهاء الخدمة وغيرها من القضايا ذات الصلة.» (تاسعاً، ألف، ٤٣ (أ))

الأمن الوظيفي: «ينبغي أن يُضمن، قدر الإمكان، التثبيت في الخدمة أو ما يعادله، حيثما يُطبق، حتى في حال إجراء تغييرات تنظيمية عامة أو داخلية في المؤسسة المعنية أو في نظام التعليم العالي وينبغي منحه بعد فترة اختبار معقولة للأشخاص الذين يستجيبون للمعايير الموضوعية المقررة في التدريس و/أو التعمق العلمي و/أو البحث، على نحو مرضٍ للهيئة الأكاديمية المعنية و/أو للذين يضطلعون بالعمل الامتدادي على نحو مرضٍ لمؤسسة التعليم العالي.» (تاسعاً، باء، ٤٦)

التقييم: «ينبغي أن تضمن مؤسسات التعليم العالي ما يلي: (أ) أن يكون تقييم عمل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي جزءاً لا يتجزأ من عملية التعليم والتعلم والبحث، وأن تكون مهمته الرئيسية تطوير الأفراد تبعاً لاهتماماتهم وقدراتهم؛ (ب) أن يكون الأساس الوحيد للتقييم هو المعايير الأكاديمية للبحث والتعليم وللمهام الأكاديمية أو المهنية الأخرى، كما يحددها الأقران الجامعيون ... (و) أن يكون لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي حق التظلم لدى هيئة محايدة ضد التقييم الذي يرون أنه لا يستند إلى مبرر معقول.» (تاسعاً، جيم، ٤٧)

التفاوض بشأن شروط الاستخدام وظروفه: «ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بالحق في الحرية النقابية وينبغي تشجيع الممارسة الفعلية لهذا الحق. وينبغي تعزيز المفاوضة الجماعية أو أي إجراء مماثل طبقاً لمعايير منظمة العمل الدولية ...». (تاسعاً، هاء، ٥٢)

شروط استخدام وظروف عمل المدرسات، والمعوقين، والعاملين لبعض الوقت، في هيئات التدريس في التعليم العالي: ينبغي أن تُتخذ جميع التدابير اللازمة لتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة لمدرسات التعليم العالي ولكفالة اتفاق ظروف عمل مدرسي التعليم العالي المعوقين مع المعايير الدولية (تاسعاً، حاء، ٧٠ وتاسعاً، طاء، ٧١)؛ وينبغي أن يتمتع مدرسو التعليم العالي الذين يعملون بعض الوقت بنفس ظروف العمل والمزايا الأساسية التي يتمتع بها مدرسو التعليم العالي العاملون كل الوقت (تاسعاً، ياء، ٧٢)

أنا مدرس. كيف يمكنني الاستفادة من التوصيتين؟

أياً كانت المهمات التي تقوم بها كمدرس في أي مستوى من مستويات التعليم، توفر توصيتا عام ١٩٦٦ وعام ١٩٩٧ تعريفاً عملياً لمسؤولياتك وحقوقك، وتضعان مبادئ توجيهية للحوار بين السلطات التعليمية والمدرسين ومنظماتهم.

وفي خضم مثل هذا الحوار يمكنك الاستناد إلى التوصيتين باعتبارهما إطاراً مرجعياً دولياً فيما يتعلق بالموضوعات ذات الصلة مثل برامج التأهيل الأولي المكثفة وحجم الصفوف والمعينات التعليمية وعبء العمل ونظم التقييم وإجازات الأمومة والضمان الاجتماعي. ويمكن أيضاً الاستناد إلى التوصيتين كأساس لوضع مدونة لأخلاقيات مهنتك في مجتمعك المحلي أو محافظتك أو ولايتك أو إقليمك أو بلدك.

أنا أعمل في هيئة مسؤولة عن التعليم أو في الحكومة. هل في هاتين التوصيتين ما يخصني؟

إذا كان عملك ينطوي على نشاط في مجال رسم السياسات أو التخطيط أو وضع البرامج يؤثر على المدرسين والعاملين في التعليم فالتوصيتان موجهتان إليك أيضاً. فالتوصيتان معدتان لاستخدامهما **كأساس للقوانين أو الممارسات** الوطنية الخاصة بالمدرسين، وبغرض التأثير على تطور تلك القوانين والممارسات. كذلك توفر أحكام التوصيتين **إطاراً مرجعياً دولياً** للنقاشات والمفاوضات التي تجريها مع المدرسين ومنظماتهم.

كما يمكن إدماج أحكام التوصيتين في البرامج الوطنية لإعداد المعلمين في بلدك، وفي أي مبادئ توجيهية وطنية تخص موضوعات مثل صحة المدرسين والتعليم في الريف وتطوير الموارد البشرية.

أنا أعمل حالياً بموجب عقد. كيف يمكن أن تفيدني هاتان التوصيتان؟

التوصيتان كلتاهما توفران مبادئ توجيهية لضمان الأمن الوظيفي وحمايته وللتفاوض بشأن شروط الاستخدام وظروف العمل. وكمدرس متعاقد يمكنك الإشارة إلى التوصيتين بصفتهما معياراً دولياً يوصي بضرورة تلقي جميع المدرسين، بمن فيهم المدرسون المتعاقدون، ما يلزم من تعليم وتدريب ودعم لتفادي تردي المعايير المهنية أو نوعية التعليم. فعلى سبيل المثال تنص توصية عام ١٩٦٦ على التالي: «... حيث قد تستوجب الحاجة الملحة إلى المدرسين تنفيذ برامج طارئة قصيرة الأمد ومركزة لإعدادهم، ينبغي أن يكون هناك في الوقت نفسه برنامج شامل يؤدي إلى تخريج مدرسين يتمتعون بالكفاءة المهنية اللازمة لتوجيه الجهاز التعليمي وإدارته» و«ينبغي اختيار الطلاب المقبولين للتدريب في البرامج الطارئة القصيرة الأمد على أساس المعايير التي تنطبق على القبول في برنامج الإعداد التربوي العادي، أو حتى على أساس معايير أكثر صرامة، لضمان قدرتهم على استيفاء متطلبات برنامج الإعداد الكامل فيما بعد.» (ثاني عشر، ١٤٢ و١٤٣)

أعمل مدرساً بدوام جزئي، فهل تتناول التوصيتان وضعي أنا أيضاً؟

نعم، فتوصية عام ١٩٦٦ (في الفرتين ٥٩ و٦٠ الخاصتين بالعمل بدوام جزئي) وتوصية عام ١٩٩٧ (في الفقرة ٧٢ الخاصة بشروط وظروف استخدام العاملين لبعض الوقت في التعليم العالي). كلتاهما تضعان قيمة المدرسين العاملين بدوام جزئي وحقوقهم في الاعتبار، وتنص الفقرة ٢٧ من توصية عام ١٩٩٧ على الآتي: «ينبغي أن يُكفل لمدرسي التعليم العالي الذين يعملون بعض الوقت على فترات منتظمة ما يلي:

(أ) أن يحصلوا نسبياً على نفس الأجور وأن يتمتعوا بنفس ظروف العمل الأساسية التي يتمتع بها مدرسو التعليم العالي العاملون كل الوقت؛

(ب) أن يمنحوا نفس الشروط التي يتمتع بها مدرسو التعليم العالي العاملون كل الوقت بالنسبة لأيام العطلة المدفوعة الأجر والإجازة المرضية وإجازة الأمومة؛ وينبغي أن تحدد الاستحقاقات المالية بنسبة ساعات العمل أو مقدار الأجر؛

(جـ) أن يكون لهم حق التمتع بحماية كافية ومناسبة في إطار الضمان الاجتماعي، بما في ذلك نظم المعاشات التقاعدية التي يطبقها أرباب العمل.»

هل برزت إلى حيز الوجود قضايا جديدة لا تتناولها التوصيتان؟

ما برحت قضايا المساواة بين الجنسين تشكل قضية هامة، ولا سيما فيما يتعلق بالمساواة في الأجور والعنف ضد المدرسين والتمييز. وكلتا التوصيتين تتناول قضايا المساواة بين الجنسين إلى حد ما وذلك بالإشارة إلى المدرسات (توصية ١٩٦٦: المدرسات ذوات المسؤوليات العائلية، الفقرات من ٥٤ إلى ٥٨؛ وتوصية ١٩٩٧: شروط استخدام مدرسات التعليم العالي، الفقرة ٧٠). ولا تتناول التوصيتان فيروس ومرض الإيدز تحديداً وإن كانتا تشيران إلى مسألة الصحة، وتذكران على سبيل المثال موضوعات الضمان الاجتماعي، والرعاية الطبية، وإعانة المرض، وإعانة العجز، وموضوعات المرتبات وعبء العمل وإعانات الضمان الاجتماعي وتوفير أسباب الصحة والأمان، وكلها مسائل تنطبق كذلك على المدرسين المصابين بفيروس الإيدز والمتضررين منه. لا تأتي التوصيتان على ذكر تكنولوجيا المعلومات والاتصال أو التعليم المفتوح أو التعليم عن بعد أو العولمة، إلا أنهما تتناولان بصورة عامة عدداً من المسائل المرتبطة بهذه الموضوعات (فرص الانتفاع بالتدريس الحديث، والموارد المخصصة للبحوث والمعلومات، وطرائق التدريس، والتبادل الدولي للمعلومات).

هل التوصيتان ملزمتان قانوناً؟

لا. فإن التوصية، على عكس الاتفاقية، لا تخضع للتصديق على الصعيد الوطني ولا توقع أطراف وطنية عليها. بيد أن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية واليونسكو، سواء كانت صوتت لصالح التوصية أو وافقت عليها أم لا، ملزمة بالإلمام بأحكامها، وقد دعتها منظمة العمل الدولية واليونسكو إلى تطبيق التوصية في بلدانها. وعليه تتمتع التوصية بقوة إقناع كبيرة.

إذا كانت التوصيتان غير ملزمتين قانوناً فكيف تعمل منظمة العمل الدولية واليونسكو سوياً لدعم تنفيذهما؟

تعمل منظمة العمل الدولية واليونسكو سوياً لدعم تنفيذ التوصيتين من خلال التالي:

- لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو والمعنية بتطبيق التوصيتين الخاصتين بأوضاع العاملين في التعليم (CEART). وتضطلع اللجنة بمهمة رصد وتشجيع تنفيذ التوصيتين وإسداء النصح إلى منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن أفضل الطرق لتشجيع المعرفة بالمعايير الدولية وإعمالها في الدول الأعضاء.

- تنظيم حلقات تدارس على شتى المستويات يسعى فيها ممثلو الحكومة ومنظمات المدرسين وأرباب العمل من قطاع التعليم الخاص إلى التوصل بالوفاق العام إلى وضع استراتيجيات لاتخاذ تدابير ملموسة لتحسين أوضاع المدرسين. وتقوم هذه العملية على «الحوار الاجتماعي». وقد تم تنظيم منتديات للحوار الاجتماعي في العديد من مناطق العالم منذ ١٩٨٩، في منطقة المحيط الهادي، وفي الدول العربية، وفي أمريكا اللاتينية، وفي عدد من المناطق في افريقيا.
- إجراء دراسات حالة وبحوث إحصائية تبرز القضايا الراهنة والممارسات القائمة.
- تزويد السلطات التعليمية ومنظمات المدرسين بالمعلومات والإرشادات الفنية بشأن ما يطرأ من تغييرات في القوانين واللوائح والممارسات تؤثر على المدرسين.
- تشجيع الاحتفال باليوم العالمي للمعلمين في الخامس من تشرين الأول/أكتوبر من كل عام. وقد وقع الاختيار على هذا التاريخ احتفالاً بذكرى اعتماد التوصية بشأن أوضاع المدرسين في مؤتمر خاص لمنظمة العمل الدولية واليونسكو في الخامس من تشرين الأول/أكتوبر عام ١٩٦٦.
- ترويج التوصيتين من خلال إصدار المطبوعات (مثل الكتيبات الإعلامية والتقارير الصادرة عن دورات انعقاد اللجنة) وتقديم العروض في المنتديات والمؤتمرات وحلقات العمل الدولية.

من هم أعضاء لجنة الخبراء المشتركة؟

- تضم لجنة الخبراء المشتركة اثني عشر خبيراً مستقلاً، تعيّن منظمة العمل الدولية ستةً منهم وتعيَن اليونسكو الستة الآخرين. ويختار هؤلاء الخبراء من شتى مناطق العالم، مع مراعاة اعتبارات التمثيل الجغرافي وتمثيل الجنسين، وعلى أساس خبرتهم في المجالات التي تغطيها التوصيتان، بما في ذلك الخبرة في القانون والشؤون القانونية وعلاقات العمل والحوار الاجتماعي والتربية. وأعضاء لجنة الخبراء المشتركة يباشرون مهامهم بصفتهم الشخصية.

ماذا تعمل لجنة الخبراء المشتركة؟

- تنعقد لجنة الخبراء المشتركة كل ثلاث سنوات للنظر في الدراسات والتقارير والمعلومات المتعلقة بتنفيذ التوصيتين التي توفرها الحكومات ومنظمات المدرسين والمنظمات الدولية ذات الاهتمام الخاص بالتعليم، بالإضافة إلى الدراسات والتقارير والمعلومات التي تكلف منظمة العمل الدولية واليونسكو بإجرائها أو جمعها. وعلى سبيل المثال، قامت اللجنة في دورتها التاسعة (٢٠٠٦) بالنظر في تقارير تناولت

الموضوعات التالية: الحرية الأكاديمية والاستقلال المؤسسي، المعلمون ونوعية التعليم من أجل تحقيق الأهداف العالمية للتعليم للجميع بحلول عام ٢٠١٥، واجتذاب وتطوير واستبقاء المدرسين الأكفاء، والحوار الاجتماعي في مجال التعليم، والحرية النقابية في التعليم العالي، والمدرسون المتعاقدون، وقضايا الجنسين وفيروس ومرض الإيدز في إطار توصيتي عام ١٩٦٦ وعام ١٩٩٧. وبناء على نظرها في هذه الموضوعات تصدر اللجنة تقريرها الخاص الذي تعرض فيه بصورة موجزة أوضاع المدرسين في العالم أجمع وتقترح تدابير ملموسة على الحكومات والشركاء الاجتماعيين ومنظمة العمل الدولية واليونسكو. ويقوم مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ومؤتمر العمل الدولي والمجلس التنفيذي لليونسكو بمناقشة تقرير لجنة الخبراء المشتركة، ويُرسل التقرير إلى الدول الأعضاء كافة.

- يقوم فريق العمل المعني بالادعاءات التابع للجنة الخبراء المشتركة بالنظر في الادعاءات المقدمة من منظمات المعلمين بشأن عدم الالتزام بأحكام التوصيتين في الدول الأعضاء. ويصدر الفريق النتائج التي توصل إليها ويقدم اقتراحاته بشأن حل المشكلة أو النزاع.

ما هي إجراءات التقدم ببلاغ إلى لجنة الخبراء المشتركة فيما يتعلق بعدم التقيد بالتوصيتين وكيف يتم معالجة الأمر؟

يجوز لمنظمات المعلمين الوطنية والدولية أن تقدم إلى لجنة الخبراء المشتركة معلومات في صورة إدعاء بشأن عدم الالتزام بأحكام التوصيتين في بلد من البلدان. ولكي يكون الادعاء مقبولاً شكلاً يجب أن يكون متعلقاً بأحكام أي من التوصيتين وأن يكون صادراً عن إحدى منظمات المعلمين الوطنية أو الدولية وألا يندرج في مجال اختصاص هيئات أخرى تابعة لمنظمة العمل الدولية أو اليونسكو أنشئت لمراقبة تطبيق الاتفاقيات أو غيرها من الوثائق الدولية. وتتراوح أمثلة الادعاءات من قضايا المرتبات والتأخر في دفع الرواتب، وإنهاء الخدمة بصورة تعسفية وغير قانونية، والتمييز في استخدام المدرسين أو في تطورهم الوظيفي، وتطبيق نظم لتقييم المدرسين أو تقرير الأجور المرتبطة بالجدارة بدون إجراء الاستشارات الواجبة، إلى فرض القيود على الحقوق المهنية.

ولدى استلام أمانة اللجنة المشتركة لادعاء مقبول من حيث الشكل تقوم برفع الادعاء إلى حكومة البلد المعني لتبدي ملاحظاتها عليه. ويُبلغ رد الحكومة بعدئذ إلى المنظمة (أو المنظمات) التي يمكنها أن تجيب عليه أو أن تضيف معلومات جديدة. ويُنقل رد المنظمة أو المنظمات إلى الحكومة لإبداء ملاحظاتها النهائية إن كان لديها أي ملاحظات. ومن ثم يُقدم الادعاء وجميع الملاحظات التي أبدتها الأطراف إلى اللجنة المشتركة للنظر فيها، إما في دورة عادية أو في دورة خاصة. وتُنشر آراء اللجنة بدورها بعدئذ كجزء من تقريرها. وفي حال امتناع الحكومة التي طلب منها إبداء ملاحظاتها على الادعاء عن الرد عليه في غضون فترة زمنية معقولة بعد استلام البلاغ الأصلي وبعد إرسال تذكير إليها، يُحال

الادعاء إلى اللجنة المشتركة مشفوعاً بمذكرة تنص على أن الحكومة المعنية قد امتنعت عن الرد. وتُرفع تقارير اللجنة المشتركة بعد ذلك إلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية مشفوعةً بطلب إحالة التقارير الصادرة عن دوراتها العادية إلى اللجنة المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمؤتمر العمل الدولي وإلى اللجنة المختصة بالاتفاقيات والتوصيات التابعة للمجلس التنفيذي لليونسكو لعرضها على المؤتمر العام.

هل هناك وثائق تقنينية أخرى لمنظمة العمل الدولية أو لليونسكو ذات أهمية بالنسبة للمدرسين؟

نعم، فاليونسكو ومنظمة العمل الدولية كلتاهما لديهما وثائق تقنينية أخرى تتعلق بالمدرسين. ومتابعة تطبيق هذه الوثائق لا تدخل في اختصاص لجنة الخبراء المشتركة بل تقوم بها هيئات أخرى متخصصة في منظمة العمل الدولية أو في اليونسكو. ومن بين هذه الوثائق:

- اتفاقيات منظمة العمل الدولية مثل الاتفاقية رقم ٨٧ الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم ٩٨ الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والاتفاقية رقم ١١١ الخاصة بالتمييز (في الاستخدام والمهنة). وترد المبادئ الأساسية لهذه الاتفاقيات بصورة موجزة في "إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل." ويجري مراقبة تطبيق هذه المعايير الصادرة عن منظمة العمل الدولية على يد هيئات مثل لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بمنظمة العمل الدولية. ويمكنكم الحصول عليها من خلال إدارة المعايير الدولية للعمل (فاكس رقم: ٧١٣٩ ٧٩٩ ٢٢ ٤١+) أو من خلال الإنترنت على عنوان: http://www.ilo.org/ilolex/english/ أو للاطلاع على الإعلان: http://www.ilo.org/dyn/declaris/DeclarationWeb.IndexPage

- اتفاقيات اليونسكو مثل الاتفاقية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم، والاتفاقية الخاصة بالتعليم التقني والمهني، والتوصية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم، والتوصية الخاصة بالاعتراف بدراسات التعليم العالي ومؤهلاته. ويجري مراقبة تطبيقها على يد هيئات مثل اللجنة المختصة بالاتفاقيات والتوصيات التابعة لليونسكو. ويمكنكم الاطلاع على وثائق اليونسكو التقنينية على الإنترنت على عنوان: http://www.unesco.org/education/information/standards/english/unesco.htm وقد ترغبون بصفتكم مدرسين في أن تطّلعوا على المعلومات المتعلقة باتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة، ويمكنكم الحصول على هذه المعلومات من خلال القسم المعني بالطفولة المبكرة والتربية الأسرية باليونسكو، باريس (فاكس رقم: ٢٦ ٥٦ ٦٨ ٤٥ ١ ٣٣+) أو من خلال الإنترنت على العنوان التالي: http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=45388&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

كيف يمكنني أن أحصل على نسخ من التوصيتين وعلى مزيد من المعلومات؟

يمكنكم الحصول على نسخ من التوصيتين من منظمة العمل الدولية واليونسكو.

من منظمة العمل الدولية، رجاء الاتصال بالجهات التالية:

- مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي أو الفريق الجامع للتخصصات الأقرب لكم. وتجدون قائمة بالمكاتب والأفرقة على موقع المنظمة على الإنترنت على العنوان التالي: http://www.ilo.org/public/english/sitemap.htm

- مقر منظمة العمل الدولية، إدارة الأنشطة القطاعية، قسم الحوار الاجتماعي، مكتب العمل الدولي وعنوانه: CH-1211 Geneva 22, Switzerland (فاكس رقم: ٧٠٤٦ ٧٩٩ ٢٢ ٤١+)؛ وعنوان بريد إلكتروني: sector@ilo.org الموقع على شبكة الإنترنت: http:// www.ilo.org/public/english/dialogue/sector

ومن منظمة اليونسكو، رجاء الاتصال بالجهات التالية:

- اللجنة الوطنية لليونسكو في بلدكم، وتجدون عنوانها من خلال الإنترنت على موقع: http://www.unesco.org/ncp/natcom ويمكنكم أيضاً إرسال فاكس إلى قسم العلاقات مع اللجان الوطنية والشراكات الجديدة بالمقر الرئيسي لليونسكو، باريس، فرنسا، على رقم: 40 55 68 45 1 33+

- مكتب اليونسكو الميداني الأقرب إليكم؛

- مقر اليونسكو، شعبة إعداد المعلمين، قسم التعليم العالي: UNESCO, 7 place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France Fax : +33 1 45 68 56 26/ 27/ 28

ومن خلال شبكة الإنترنت:

تجدون النص الكامل لتوصية منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن أوضاع المدرسين الصادرة عام ١٩٦٦ على العنوان التالي: http://www.ilo.org/public/english/ dialogue/sector/techmeet/ceart/rec66i.htm

أو على الموقع التالي: http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ ID=45702&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

وتجدون النص الكامل لتوصية اليونسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي الصادرة عام ١٩٩٧ على العنوان التالي: http://portal.unesco.org/education/ en/ev.php-URL_ID=44370&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

ويمكنكم الحصول على معلومات عن لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو والمعنية بتطبيق التوصيتين الخاصتين بأوضاع العاملين في التعليم، بما في ذلك النص الكامل لتقاريرها منذ عام ١٩٩٧ على العنوان التالي: http://www.ilo.org/ public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/main.htm

توصية بشأن أوضاع المدرسين

أقرّها المؤتمر الدولي الحكومي الخاص بشأن أوضاع المدرسين
(باريس، ٥ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٦٦)

إن المؤتمر الدولي الحكومي الخاص بشأن أوضاع المدرسين،

إذ يذكر أن الحق في التعليم حق أساسي من حقوق الإنسان،

وإذ يدرك مسؤولية الدول عن توفير التعليم المناسب للجميع وفقاً للمادة ٢٦ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وللمبادئ ٥ و٧ و١٠ من إعلان حقوق الطفل، وإعلان الأمم المتحدة بشأن إشراب الشباب مثل السلم والاحترام المتبادل والتفاهم بين الشعوب،

وإذ يدرك الحاجة إلى تنمية التعليم العام والتعليم التقني والمهني والتوسّع بهما بغية الانتفاع الكامل بكلّ المواهب والطاقات العقلية المتوافرة باعتبارها شرطاً أساسياً لتعزيز القيم الأخلاقية والثقافية واطراد التقدم الاقتصادي والاجتماعي،

وإذ يقدر الدور الأساسي للمدرسين في تقدم التعليم وأهمية إسهامهم في تنمية الشخصية الإنسانية والمجتمع الحديث،

وحرصاً منه على ضمان تمتع المدرسين بأوضاع تتفق ودورهم هذا،

وإذ يضع في اعتباره التنوع الكبير في القوانين واللوائح والأعراف المعمول بها في البلدان المختلفة والتي تحدّد أنماط التعليم وطرائق تنظيمه،

وإذ يضع في اعتباره أيضاً تنوّع الترتيبات التي تطبق على العاملين في التدريس في مختلف البلدان، وخاصة من حيث خضوعهم أو عدم خضوعهم للوائح الخاصة بالخدمة العامة،

واقتناعاً منه بأنه، رغم هذه الاختلافات، فإن هناك مسائل مماثلة تثار في جميع البلدان فيما يخص أوضاع المدرسين، وأنّ هذه المسائل تتطلب تطبيق مجموعة من المعايير والإجراءات المشتركة التي تستهدف هذه التوصية بيانها،

وإذ يحيط علماً بأحكام الاتفاقيات الدولية القائمة التي تنطبق على المدرسين، وخاصة الصكوك المتعلقة بحقوق الإنسان الأساسية مثل اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (١٩٤٨)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (١٩٤٩)، واتفاقية المساواة في الأجور (١٩٥١)، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) (١٩٥٨)، التي أقرّها جميعاً المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، واتفاقية مكافحة التمييز في مجال التعليم (١٩٦٠) التي أقرّها المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة،

وإذ يحيط علماً أيضاً بالتوصيات الخاصة بالجوانب المختلفة لإعداد وأوضاع المتعلّقة بإعداد مدرسي المدارس الابتدائية والثانوية وبأوضاعهم، والتي أقرّها المؤتمر الدولي للتعليم العام الذي اشتركت في عقده منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة والمكتب الدولي للتربية، والتوصية الخاصة بالتعليم التقني والمهني، ١٩٦٢، التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة،

ورغبةً منه في استكمال المعايير القائمة بأحكام تتعلّق بالمشكلات التي تهمّ المدرسين بصفة خاصة، وفي معالجة مشكلات النقص في المدرسين،

يعتمد التوصية التالية:

أولاً – تعاريف

١ – لأغراض هذه التوصية:

(أ) تشمل كلمة «المدرس» كل الأشخاص المسؤولين عن تعليم التلاميذ في المدارس؛

(ب) تعني كلمة «الأوضاع»، المتعلّقة في هذا السياق بالمدرسين، المركز أو الاعتبار الذي يتمتعون به كما يتضح من مستوى التقدير لأهمية وظيفتهم وكفاءتهم في أدائها، وكذلك شروط عملهم وأجورهم والمزايا المادية الأخرى التي يتمتعون بها، بالمقارنة مع الفئات المهنية الأخرى.

ثانياً – نطاق التطبيق

٢ – تنطبق هذه التوصية على جميع المدرسين في المدارس العامة والخاصة حتى إنجاز مرحلة التعليم الثانوي، سواء كانت دور حضانة أو رياض أطفال أو مؤسسات التعليم الثانوي أو المتوسّط، بما في ذلك المدارس التي تقدم تعليماً تقنياً أو مهنياً أو فنياً.

ثالثاً – المبادئ التوجيهية

٣ – ينبغي أن يهدف التعليم منذ سنوات الدراسة الأولى إلى تنمية الشخصية الإنسانية بجوانبها كافة وإلى تقدّم المجتمع في المجالات الروحية والأخلاقية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، وترسيخ الاحترام العميق لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية. وينبغي إيلاء أكبر قدر من

الأهمية، في إطار هذه القيم، إلى ما يمكن أن يسهم به التعليم في إحلال السلام وتعزيز التفاهم والتسامح والصداقة بين جميع الأمم والجماعات العرقية أو الدينية.

٤ – ينبغي الإقرار بأن تحقيق التقدم في التعليم يتوقف إلى حد كبير على مؤهلات القائمين بالتدريس وقدراتهم بصفة عامة، وعلى الصفات الإنسانية والتربوية والمهنية لكل فرد منهم.

٥ – ينبغي أن تكون أوضاع المدرسين متناسبة مع احتياجات التعليم المقدّرة على ضوء الغايات والأهداف التعليمية المراد تحقيقها؛ وينبغي الإقرار بأن الوضع السليم للمدرسين والاحترام العام اللائق بمهنة التدريس يتسمان بأهمية كبرى في ضمان تحقيق هذه الأهداف والغايات تحقيقاً كاملاً.

٦ – ينبغي أن يعتبر التدريس مهنة: فهو شكل من أشكال الخدمة العامة التي تتطلب من المدرسين ليس فقط معارف متعمّقة ومهارات متخصصة يتم اكتسابها وتنميتها عن طريق دراسات جدية ومستمرة، بل يتطلب كذلك شعوراً بالمسؤولية الشخصية والجماعية عن تعليم التلاميذ الذين في عهدتهم والعمل على ما فيه خيرهم وصالحهم.

٧ – ينبغي أن تكون جميع جوانب إعداد المدرسين واستخدامهم خالية من أي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الوضع الاقتصادي.

٨ – ينبغي أن تتوافر للمدرسين ظروف عمل تساعد على تحقيق أكبر قدر من فعالية التعليم، وتتيح لهم التفرغ كلياً لمهامهم المهنية.

٩ – ينبغي الاعتراف بمنظمات المدرسين كقوة يمكنها أن تساهم إسهاماً كبيراً في تقدم التعليم، وينبغي بالتالي إشراكها في وضع سياسة التعليم.

رابعاً – الأهداف والسياسات التعليمية

١٠ – ينبغي اتخاذ التدابير المناسبة في كل بلد إلى المدى اللازم لوضع سياسات تعليمية شاملة تتفق والمبادئ التوجيهية السابق بيانها، على أن يستفاد في ذلك من جميع الموارد المتاحة، البشرية منها وغير البشرية. وفي سبيل ذلك، ينبغي للسلطات المختصة أن تضع في اعتبارها ما يترتب على المبادئ والأهداف التالية من نتائج بالنسبة للمدرسين:

(أ) إن توفير أكمل فرص التعليم الممكنة حقّ أساسي لكلّ طفل؛ وينبغي توجيه الاهتمام اللازم إلى الأطفال الذين يحتاجون إلى معاملة تربوية خاصة؛

(ب) ينبغي توفير جميع التسهيلات على قدم المساواة لتمكين كل فرد من التمتّع بحقّه في التعليم من دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الوضع الاقتصادي؛

(جـ) لمّا كان التعليم خدمة ذات أهمية أساسية للصالح العام للمجتمع، فينبغي الاعتراف به كمسؤولية من مسؤوليات الدولة، التي يتعيّن عليها توفير شبكة كافية من المدارس يقدم فيها التعليم المجاني إلى جانب المعونة المادية للتلاميذ المحتاجين. ولا يصح أن يفسر ذلك على أي نحو يجيز الحد من حرية الأهل – أو الأولياء الشرعيين إن وجدوا – في أن يختاروا لأطفالهم مدارس أخرى غير تلك التي تنشئها الدولة، أو يجيز المساس بحرية الأفراد أو الهيئات في إنشاء وإدارة مؤسسات تعليمية تفي بالحد الأدنى من المعايير التعليمية التي تضعها الدولة أو تقرها؛

(د) لمّا كان التعليم عاملاً أساسياً في النمو الاقتصادي، فإن التخطيط التربوي ينبغي أن يشكّل جزءاً لا يتجزأ من التخطيط الاقتصادي والاجتماعي الشامل الذي يستهدف تحسين ظروف المعيشة؛

(هـ) لما كان التعليم عملية مستمرّة، فينبغي تأمين التنسيق الوثيق بين شتى فئات المدرسين بما يكفل تحسين نوعية التعليم لجميع التلاميذ ويؤدّي في الوقت نفسه إلى النهوض بأوضاع المدرسين؛

(و) ينبغي أن تتاح للجميع فرص الالتحاق بحرية بشبكة للمدارس تتّسم في آن معاً بالمرونة والترابط السليم، حتى لا يحول أي شيء دون إمكانيّة بلوغ أيّ طفل أيّ مرحلة في أيّ نوع من التعليم؛

(ز) ينبغي ألا تكتفي أي دولة بالكمية وحدها كهدف للتعليم، بل ينبغي أن تسعى أيضاً إلى النهوض بنوعية التعليم؛

(ح) إن التخطيط والبرمجة للأمد الطويل والأمد القصير في مجال التعليم، أمران ضروريان على السواء؛ فاندماج تلاميذ اليوم اندماجاً كفؤاً في المجتمع يتوقّف على احتياجات المستقبل أكثر ممّا يتوقف على الاحتياجات الراهنة؛

(ط) ينبغي أن يشمل كلّ تخطيط تعليمي في كل مرحلة من مراحل التعليم وفي الوقت الملائم، أحكاماً لتوفير التدريب والتدريب المتقدم لأعداد كافية من المدرسين المؤهّلين والأكفاء في البلد المعني، ممّن هم على دراية بحياة مواطنيهم ويتمتعون بالقدرة على تعليمهم بلغتهم الأصلية؛

(ي) إن البحوث والجهود المنسّقة والمنتظمة والمتواصلة أمور أساسية في ميدان إعداد المدرسين وتدريبهم أثناء الخدمة، وينبغي أن تشمل كذلك التعاون على المستوى الدولي بين الباحثين وتبادل نتائج أبحاثهم؛

(ك) ينبغي أن يكون هناك تعاون وثيق بين السلطات المختصة ومنظمات المدرسين ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومنظمات الأهل والمنظمات الثقافية ومؤسسات التعليم والبحوث، بغية تحديد السياسة التعليمية وأهدافها بدقة؛

(ل) لما كان تحقيق أهداف التعليم وغاياته يعتمد إلى حدّ كبير على الإمكانيات المالية المتوافرة له، فينبغي لجميع البلدان، عند قيامها بوضع موازناتها الوطنية، أن تعنى في المقام الأول بتخصيص نسبة كافية من دخلها الوطني لتطوير التعليم.

خامساً – الإعداد لمهنة التدريس

الاختيار

١١ – ينبغي أن تستند السياسة التي تحكم قبول المتقدمين للالتحاق بمعاهد الإعداد لمهنة التدريس إلى الحاجة إلى تزويد المجتمع بعدد كاف من المدرسين الذين يتمتعون بالصفات الخلقية والفكرية والبدنية المناسبة ويملكون المعارف والمهارات المهنية اللازمة.

١٢ – ولتلبية هذه الحاجة، ينبغي أن توفر السلطات التعليمية الحوافز اللازمة لتشجيع الإقبال على مهنة التدريس والأماكن الكافية في المؤسسات المعدّة لذلك.

١٣ – ينبغي أن يشترط على كلّ شخص يلتحق بمهنة التدريس إتمام منهج معتمد في مؤسسة مناسبة لإعداد المدرسين.

١٤ – ينبغي أن يكون القبول في معاهد إعداد المدرسين قائماً على أساس إتمام تعليم ثانوي مناسب وثبوت تمتع الراغبين في الالتحاق بها بالصفات الشخصية التي تؤهلهم لأن يصبحوا أعضاء جديرين بمهنة التدريس.

١٥ – مع عدم الإخلال بالشروط العامة للقبول في معاهد الإعداد لمهنة التدريس، يجوز قبول الأفراد الذين قد تنقصهم بعض شروط القبول الأكاديمية الرسمية على أن يملكوا خبرة مفيدة، ولا سيما في المجالين التقني والمهني.

١٦ – ينبغي أن تتوافر منح أو معونات مالية كافية للطلبة الذي يتأهبون لمهنة التدريس كي يتمكنوا من متابعة مناهج الدراسة المقررة والعيش عيشة كريمة؛ وينبغي أن تسعى السلطات المختصة، قدر الإمكان، إلى إقامة نظام من مؤسسات إعداد المدرسين المجانية.

١٧ – ينبغي أن تكون المعلومات المتعلقة بالفرص والمنح أو المعونات المالية المتصلة بإعداد المدرسين في متناول الطلبة وغيرهم من الأشخاص الذين قد يرغبون في التدرب على مهنة التدريس.

١٨ – (١) ينبغي إجراء تقييم دقيق وعادل لبرنامج إعداد المدرسين، الذي أتمه شخص ما في الخارج قبل تقرير ما إذا كان يؤهله كلياً أو جزئياً لممارسة التعليم.

(٢) ينبغي اتخاذ الخطوات اللازمة للتوصل إلى اعتراف دولي بالمؤهلات التعليمية التي تخول حاملها حق ممارسة مهنة التدريس وفقاً للمعايير المتفق عليها دولياً.

برامج إعداد المدرسين

١٩ – ينبغي أن يكون هدف برنامج إعداد المدرسين هو أن ينمي لدى كل طالب تدريس معارفه العامّة وثقافته الشخصية، وقدرته على تعليم الآخرين وتربيتهم، والوعي بالمبادئ التي تقوم عليها العلاقات الإنسانية الطيبة داخل الحدود الوطنية وعبرها، والشعور بالمسؤولية عن الإسهام بواسطة التعليم والقدوة الحسنة على السواء، في التقدم الاجتماعي والثقافي والاقتصادي.

٢٠ – ينبغي أن يشمل برنامج إعداد المدرسين بشكل أساسي ما يلي:

(أ) دراسات عامة؛

(ب) دراسة المبادئ الرئيسية للفلسفة وعلم النفس وعلم الاجتماع من حيث تطبيقها في مجال التربية؛ ونظرية التربية وتاريخها والتربية المقارنة والتربية التجريبية والإدارة المدرسية وطرائق تدريس مختلف المواد؛

(جـ) دراسات تتصل بالمواد التي يعتزم الطالب تدريسها؛

(د) ممارسة التدريس والأنشطة غير الدراسية تحت إشراف مدرسين مؤهلين.

٢١ – (١) ينبغي أن يتم إعداد جميع المدرسين إعداداً عاماً وخاصاً وتربوياً، إما في جامعات أو في معاهد على مستوى موازٍ للمستوى الجامعي أو في معاهد خاصة لإعداد المدرسين.

(٢) يجوز لمضمون برامج إعداد المدرسين أن يختلف في حدود معقولة تبعاً للمهام التي يعهد بها إلى المدرسين في مختلف أنواع المدارس، مثل مؤسسات الأطفال المعوقين أو المدارس التقنية والمهنية. وفي هذه الحالة الأخيرة، قد تتضمن البرامج خبرة عملية تكتسب في الصناعة أو التجارة أو الزراعة.

٢٢ – في برامج إعداد المدرسين، يجوز أن يتم التدريب المهني على التدريس، إما في وقت واحد مع الإعداد العام أو الخاص أو في وقت لاحق له.

٢٣ – ينبغي كقاعدة عامة أن يكون الإعداد لممارسة مهنة التدريس بدوام كامل؛ إلا أنه يجوز وضع ترتيبات خاصة للمرشحين للالتحاق بالمهنة الأكبر سناً وللأشخاص من الفئات الاستثنائية الأخرى، كي يدرسوا كل منهجهم أو جزءاً منه على أساس الدراسة بدوام جزئي، شرط أن يكون مضمون التعليم الذي يتلقونه والمستوى الذي يبلغونه معادلين لمضمون ومستوى التعليم الذي يقدم بدوام كامل.

٢٤ – ينبغي النظر فيما إذا كان من المستحسن توفير التعليم لشتى فئات المدرسين، سواء للمدارس الابتدائية أو الثانوية أو التقنية أو المتخصصة أو المهنية، في معاهد متجاورة أو مرتبطة بعضها ببعض بروابط عضوية.

معاهد إعداد المدرسين

٢٥ – ينبغي أن يكون أساتذة معاهد إعداد المدرسين مؤهّلين للقيام في ميدان تخصصهم بالتدريس على مستوى معادل لمستوى التعليم العالي. وينبغي أن يكون أساتذة المواد التربوية من ذوي الخبرة بالتدريس في المدارس، وأن تجدد خبرتهم هذه دوريّاً، كلما أمكن ذلك، من خلال تكليفهم بممارسة التدريس في إحدى المدارس.

٢٦ – ينبغي تشجيع البحوث والتجارب في مجال التربية وفي تدريس المواد المختلفة، وذلك عن طريق توفير مرافق للبحوث في معاهد إعداد المدرسين وقيام طلبة هذه المعاهد وأساتذتها بتلك البحوث. وينبغي أن يكون جميع العاملين المكلّفين إعداد المدرسين على علم بنتائج البحوث في الميادين التي تهمّهم وأن يعملوا على نقل تلك النتائج إلى طلبتهم.

٢٧ – ينبغي أن تتاح للطلبة والأساتذة في معاهد إعداد المدرسين فرصة التعبير عن وجهات نظرهم بشأن الترتيبات التي تنظم الحياة والعمل والانضباط في المعهد الذي ينتمون إليه.

٢٨ – ينبغي أن تسهم معاهد إعداد المدرسين في تقدم التعليم، وذلك بإطلاع المدارس بانتظام على نتائج البحوث والأساليب الجديدة، والاستفادة في نشاطاتها الخاصة من خبرة المدارس والمدرسين.

٢٩ – ينبغي أن تكون معاهد إعداد المدرسين مسؤولة، إما منفردة أو بالتضامن في ما بينها أو بالتعاون مع معاهد التعليم العالي الأخرى أو مع السلطات التعليمية المختصة، عن إعطاء شهادات تفيد بأن طلبتها قد أتموا برامج الدراسة فيها على نحو مرض.

٣٠ – ينبغي للسلطات المدرسية أن تتخذ التدابير المناسبة، بالتعاون مع معاهد إعداد المدرسين، لكي توفر للمدرسين المتخرّجين حديثاً وظائف تتفق مع إعدادهم ورغباتهم وظروفهم الخاصة.

سادساً – تطوير مهارات المدرسين

٣١ – ينبغي أن تقر السلطات والمدرسون بأهمية التدريب أثناء الخدمة بهدف تحقيق التحسن المطرد في نوعية التعليم ومضمونه وفي تقنيات التدريس.

٣٢ – ينبغي للسلطات، بالتشاور مع منظمات المدرسين، أن تعزز إنشاء شبكة واسعة من معاهد ومرافق التدريب أثناء الخدمة يلتحق بها جميع المدرسين مجاناً. وينبغي أن توفر هذه الشبكة فرصاً للاختيار كثيرة ومتنوعة، وأن تشترك فيها معاهد إعداد المدرسين والمؤسسات العلمية والثقافية ومنظمات المدرسين. وينبغي توفير دورات لتجديد المعرفة وخاصة للمدرسين العائدين إلى ممارسة مهنة التدريس بعد فترة انقطاع عنها.

٣٣ – (١) ينبغي تنظيم دورات دراسية واتخاذ تدابير مناسبة أخرى على نحو يتيح للمدرسين المجال لتحسين مؤهلاتهم وتغيير مجال عملهم أو توسيعه والسعي إلى الترقي والاطلاع على أحدث ما يستجدّ من تقدّم في ميدان تخصصهم ومادة تدريسهم سواء من ناحية المضمون أو الأسلوب.

(٢) ينبغي اتخاذ التدابير اللازمة لجعل الكتب وغيرها من المواد في متناول المدرسين ليتسنى لهم تحسين ثقافتهم العامّة ومؤهّلاتهم المهنية.

٣٤ – ينبغي أن تتاح للمدرسين الفرص والحوافز للاشتراك في الدورات والانتفاع بها وبسائر التسهيلات انتفاعاً كاملاً.

٣٥ – ينبغي أن تبذل السلطات المدرسية كل جهد ممكن لضمان قدرة المدارس على تطبيق نتائج البحوث التي تهمها، سواء في مواد الدراسة أو في أساليب التدريس.

٣٦ – ينبغي أن تشجع السلطات المدرسين وتساعدهم، بقدر الإمكان، على القيام بأسفار جماعية أو فردية، داخل بلادهم وخارجها، بغية النهوض بمستواهم العلمي والثقافي.

٣٧ – قد يكون من المستحسن أن تتخذ التدابير الخاصة بإعداد المعلمين وتطوير مهاراتهم وتستكمل بفضل التعاون المالي والتقني على الصعيدين الدولي والإقليمي.

سابعاً – الاستخدام والمستقبل المهني

الالتحاق بمهنة التدريس

٣٨ – ينبغي، بالتعاون مع منظمات المدرسين، أن تكون السياسة التي تنظم الالتحاق بمهنة التدريس محدّدة بشكل واضح على المستوى المناسب، كما ينبغي وضع قواعد تحدد حقوق المدرسين وواجباتهم.

٣٩ – ينبغي أن يعتبر المدرسوّن وأصحاب العمل على السواء فترة الاختبار عند دخول مهنة التدريس بمثابة فرصة لتشجيع المدّرس الجديد وتقديم العون له في خطواته المهنية الأولى، ولإقرار معايير مهنية سليمة والحفاظ عليها، ولتمكين المدّرس من تطوير قدراته العملية في التدريس. وينبغي أن تكون مدّة الاختبار العادية معروفة مقدّماً، وأن تكون شروط إنهائها بنجاح مرتبطة بالكفاءة المهنية من دون سواها. وإذا لم يتمكن المدرس من إتمام فترة الاختبار بنجاح، فينبغي إعلامه بأسباب ذلك كما ينبغي أن يكون له حق التظلم.

التقدّم والترقي

٤٠ – ينبغي أن يتمكّن المدرسّون، متى توافرت فيهم المؤهلات اللازمة، من أن ينتقلوا من نوع من التعليم إلى آخر أو من مرحلة تعليمية إلى أخرى.

٤١ – ينبغي أن يتيح تنظيم التعليم وبنيته، بما في ذلك تنظيم المدارس وبنيتها، لكل مدرس فرصاً كافية للنهوض بمسؤوليات إضافية وأن يقرا له بتلك المسؤوليات بشرط ألا تضر بنوعية أدائه لمهامه التعليمية أو بانتظامه في القيام بتلك المهام.

٤٢ – ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار الفوائد والفرص التي يمكن أن يجنيها كل من التلامذة والعاملين في المدارس الكبيرة ممّا يتيح إمكان توزيع المسؤوليات على مختلف المدرسين تبعاً لتنوع مؤهلاتهم.

٤٣ – ينبغي بقدر الإمكان تعيين المدرسين من ذوي الخبرة في مراكز المسؤولية في ميدان التربية، مثل وظائف المفتشين والإداريين ومديري الدروس وغيرها من الوظائف ذات المسؤوليات الخاصة.

٤٤ – ينبغي أن تجري الترقيات على أساس تقييم موضوعي لمؤهلات المدرّس المرشّح للوظيفة الجديدة، يعتمد فيه على معايير مهنية خالصة توضع بالتشاور مع منظمات المدرسين.

الأمن الوظيفي

٤٥ – إن الاستقرار في الوظيفة والأمن الوظيفي في ممارسة المهنة شرطان جوهريان لمصلحة التعليم والمدرّس على السواء، وينبغي كفالتهما حتى عند إجراء تغييرات في النظام المدرسي كله أو في جانب منه.

٤٦ – ينبغي أن تتوافر للمدرسين الحماية الكافية ضد الإجراءات التعسفية التي تؤثر في أوضاعهم المهنية أو مستقبلهم المهني.

الإجراءات التأديبية المطبقة في حالة انتهاك قواعد السلوك المهني

٤٧ – ينبغي تحديد الإجراءات التأديبية التي تتخذ في حق المدرسين الذين ينتهكون قواعد السلوك المهني تحديداً واضحاً. ولا يجوز الإعلان عن الإجراءات التأديبية أو النتائج التي تنتهي إليها إلاّ إذا طلب ذلك المدرّس المعني، باستثناء الحالات التي يحكم فيها بالمنع من التدريس أو يكون فيها هذا الإعلان ضرورياً لحماية التلاميذ وحسن رعايتهم.

٤٨ – ينبغي تعيين السلطات أو الهيئات المختصة المخوّلة اقتراح العقوبات أو تطبيقها تعييناً واضحاً.

٤٩ – ينبغي أن تستشار منظمات المدرسين عند وضع قواعد التأديب وإجراءاته.

٥٠ – ينبغي أن يتمتع كل مدرس بضمانات عادلة في كل مرحلة من مراحل الإجراءات التأديبية، ولا سيما الضمانات التالية:

(أ) الحق في إعلامه كتابياً بالاتهامات الموجهة ضده وبالوقائع التي تستند إليها؛

(ب) الحق في الحصول على كامل الملف؛

(جـ) الحقّ في الدفاع عن نفسه وفي أن يدافع عنه ممثل يختاره هو، مع إتاحة الوقت الكافي للمدرس كي يعد دفاعه؛

(د) الحق في إعلامه كتابياً بالقرارات التي اتخذت في قضيته وبأسبابها الموجبة؛

(هـ) الحق في الاستئناف أمام سلطات أو هيئات مختصة محدّدة بوضوح.

٥١ – ينبغي أن تقر السلطات بأن فعالية الضمانات التأديبية وفعالية الإجراء التأديبي نفسه تزداد إلى حد بعيد إذا جرت محاكمة المدرسين أمام هيئة يشترك فيها أقرانهم.

٥٢ – لا يجوز أن تؤثر الأحكام الواردة في الفقرات السابقة من ٤٧ إلى ٥١، بأي حال من الأحوال في الإجراءات التي تطبق عادة بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية على الأفعال التي تعاقب عليها التشريعات الجنائية.

الفحوص الطبية

٥٣ – ينبغي أن يلزم المدرسون بإجراء فحوص طبية دورية، على أن تكون مجانية.

المدرسات ذوات المسؤوليات العائلية

٥٤ – لا يجوز اعتبار الزواج حائلاً دون تعيين المدرسات أو استمرار استخدامهن ولا يجوز أن يؤثر في أجورهن أو في ظروف العمل الأخرى.

٥٥ – ينبغي منع أصحاب العمل من إنهاء عقود خدمة المدرسات بسبب الحمل أو إجازة الأمومة.

٥٦ – ينبغي النظر في اتّخاذ تدابير خاصة مثل إنشاء دور الحضانة أو دور رعاية الأطفال حيثما كان ذلك مستحسناً، للعناية بأطفال المدرسات ذوات المسؤوليات العائلية.

٥٧ – ينبغي اتخاذ تدابير تسمح للمدرسات ذوات المسؤوليات العائلية بالحصول على وظائف تدريس في المنطقة التي يسكنّ فيها، كما تسمح بالتحاق الزوجين العاملين في مجال التدريس بمدرستين قريبتين الواحدة من الأخرى أو في المدرسة نفسها.

٥٨ – ينبغي، كلما سمحت الظروف بذلك، تشجيع المدرسّات ذوات المسؤوليات العائلية واللاتي تركن الخدمة قبل سن التقاعد على العودة إلى مهنة التدريس.

العمل بدوام جزئي

٥٩ – ينبغي أن تقر السلطات والمدارس بقيمة العمل بدوام جزئي، الذي يؤديه عند الحاجة، مدرسون مؤهلون لا يمكنهم العمل بدوام كامل لسبب أو لآخر.

٦٠ – ينبغي، للمدرسين الذين يعملون بانتظام بدوام جزئي:

(أ) أن تدفع لهم نسبياً الأجور نفسها التي تدفع للمدرسين العاملين بدوام كامل وأن يتمتّعوا بشروط العمل الأساسية نفسها التي يتمتع بها المدرسون العاملون بدوام كامل؛

(ب) أن يتمتّعوا بحقوق مشابهة لتلك التي يتمتع بها المدرسّون العاملون بدوام كامل بالنسبة لأيام العطلة مدفوعة الأجر والإجازات المرضية وإجازات الأمومة على أن يفوا بشروط الأهلية نفسها؛

(جـ)أن يكون لهم حق التمتع بحماية كافية ومناسبة في إطار الضمان الاجتماعي، بما في ذلك نظم معاشات التقاعد التي يطبقها أصحاب العمل.

ثامناً – حقوق المدرسين ومسؤولياتهم

الحرية المهنية

٦١ – ينبغي أن يتمتع المدرسون بالحرية الأكاديمية في أدائهم واجباتهم المهنية. ولما كان المدرسون مؤهلين بنوع خاص للحكم على المعينات التعليمية وطرائق التعليم الأكثر ملاءمة لتلاميذهم، فينبغي أن يسند إليهم الدور الأساسي في اختيار المواد التعليمية ومواءمتها، واختيار الكتب المدرسية وتطبيق طرائق التدريس وذلك ضمن إطار البرامج المعتمدة وبمعاونة السلطات التربوية.

٦٢ – ينبغي أن يشترك المدرسون ومنظماتهم في إعداد المناهج والكتب والمعينات التعليمية الجديدة.

٦٣ – ينبغي وضع نظم التفتيش أو الإشراف بحيث تكفل تشجيع المدرسين ومعاونتهم على أداء مهامهم المهنية، وتحاشي الانتقاص من حريتهم أو مبادراتهم أو مسؤوليتهم.

٦٤ – (١) عندما يتطلب الأمر تقييم عمل المدرس تقييماً مباشراً، ينبغي أن يكون هذا التقييم موضوعياً وأن يطّلع عليه المدرس المعني.

(٢) ينبغي أن يكون للمدرسين حق التظلم من التقييم إذا رأوا أنه غير مبّرر.

٦٥ – ينبغي أن تترك للمدرسين حرية استخدام أية تقنيات تقييم يرونها مفيدة لتقدير تقدم التلاميذ، مع الحرص على ألاّ يؤدّي ذلك إلى إلحاق الظلم بأي تلميذ.

٦٦ – ينبغي أن تولي السلطات الاعتبار الواجب لتوصيات المدرسين بشأن نوع التعليم الذي يلائم بالشكل الأفضل كلّ تلميذ ويوجّه دراساته المستقبلية.

٦٧ – ينبغي بذل كل جهد ممكن لتشجيع التعاون الوثيق بين المدرسين والأهل لصالح التلاميذ، مع وجوب حماية المدرسين من تدخّل الأهل المبالغ فيه أو غير المبرر في الأمور التي تدخل في صميم اختصاصات المدرسين المهنية.

٦٨ – (١) ينبغي أن تتاح للأهل الذين لديهم شكوى من مدرسة أو من مدرس فرصة مناقشتها أولاً مع مدير المدرسة والمدرس المعني. وأية شكوى توجه بعد ذلك إلى سلطة أعلى ينبغي أن تكون مكتوبة وأن ترسل نسخة منها إلى المدرس المعني.

(٢) ينبغي أن تجرى التحقيقات في الشكاوى بحيث تتاح للمدرسين فرصة عادلة للدفاع عن أنفسهم ومن دون الإعلان عن مضمون التحقيقات.

٦٩ - إذا كان من المسلّم به أن يحرص المدرسّون كل الحرص على ألاّ يتعرض تلاميذهم للحوادث، فينبغي على مستخدمي المدرسين أن يؤمّنوا حمايتهم من خطر مطالبتهم بدفع التعويض عن الأضرار في حال تعرّض التلاميذ لحوادث، في المدرسة أو في أثناء ممارسة النشاط المدرسي خارج مباني المدرسة.

مسؤوليات المدرسين

٧٠ - انطلاقاً من التسليم بأن المكانة التي تحتلها مهنة التدريس تتوقف إلى حد بعيد على سلوك المدرسين أنفسهم، ينبغي للمدرسين جميعاً أن يسعوا إلى بلوغ أرفع معايير ممكنة في أداء عملهم المهني بجميع وجوهه.

٧١ - ينبغي أن يتم تحديد المعايير المهنية الخاصة بأداء المدرسين واحترامها بمساعدة منظمات المدرسين.

٧٢ - ينبغي أن يسعى المدرسون ومنظماتهم إلى التعاون الكامل مع السلطات، وذلك لمصلحة التلاميذ والتعليم ولمصلحة المجتمع بشكل عام.

٧٣ - ينبغي أن تضع منظمات المدرسين مدونات القواعد الأخلاقية أو قواعد السلوك المهني لأن مثل هذه القواعد تساهم بقسط وافر في الحفاظ على رفعة المهنة والقيام بالواجبات المهنية وفقاً لمبادئ متفق عليها.

٧٤ - ينبغي أن يكون المدرسون على استعداد للاشتراك في الأنشطة غير الدراسية، وذلك لمصلحة التلاميذ والراشدين.

العلاقات بين المدرسين وهيئة التدريس ككل

٧٥ - لكي يتمكن المدرسون من الاضطلاع بمسؤولياتهم، ينبغي أن تضع السلطات وتنتهج بانتظام سبلاً معترفاً بها للتشاور مع منظمات المدرسين حول الشؤون المتعلقة بالسياسة التعليمية وتنظيم المدارس والتطورات الجديدة في مجال التعليم.

٧٦ - ينبغي أن تعترف السلطات والمدرسون بأهمية اشتراك المدرسين، من خلال منظماتهم وبطرق أخرى، في الجهود التي تهدف إلى تحسين نوعية التعليم وفي البحوث التربوية وفي ابتكار الأساليب الجديدة المحسنة ونشرها.

٧٧ – ينبغي أن تسهّل السلطات إنشاء مجموعات دراسية لتشجيع التعاون، داخل كلّ مدرسة أو في إطار أوسع، بين مدرسي المادّة الواحدة، كما ينبغي أن تسهّل قيام هذه المجموعات بعملها وأن تعير الاهتمام اللازم لآرائها ومقترحاتها.

٧٨ – ينبغي أن يسعى الموظفون الإداريون وغيرهم من الموظفين المسؤولين عن مهام ذات علاقة معينة بجهاز التعليم إلى إقامة علاقات طيبة مع المدرسين، على أن يكون هذا السعي متبادلاً.

حقوق المدرسين

٧٩ – ينبغي تشجيع مشاركة المدرسين في الحياة الاجتماعية والعامة، وذلك لمصلحة النمو الشخصي للمدرس ولمصلحة التعليم والمجتمع بأسره.

٨٠ – ينبغي أن يكون المدرسون أحراراً في ممارسة كافة الحقوق المدنية التي يتمتع بها المواطنون بصفة عامة، وأن يتمتعوا بالأهلية لشغل المناصب العامة.

٨١ – عندما تقتضي متطلبات تولّي منصب عام تخلي المدرس عن واجباته التعليمية، ينبغي أن يحتفظ بحقوقه في الأقدمية والتقاعد، وأن يكون قادراً على العودة إلى وظيفته السابقة أو إلى وظيفة مماثلة بعد انتهاء مدة شغله المنصب العام.

٨٢ – ينبغي أن تحدد مرتبات المدرسين وظروف عملهم عن طريق التفاوض بين منظماتهم وبين أصحاب عملهم.

٨٣ – ينبغي وضع آلية قانونية أو طوعية بين الأطراف المعنية، تكفل للمدرسين ممارسة حق التفاوض عن طريق منظماتهم مع الهيئات العامة أو الخاصة التي تستخدمهم.

٨٤ – ينبغي إنشاء آلية مشتركة مناسبة لتسوية المنازعات التي تنشأ بين المدرسين وأصحاب عملهم فيما يتعلق بشروط الاستخدام وظروف العمل. وإذا استنفدت الوسائل والإجراءات الموضوعة لهذا الغرض، أو إذا توقفت المفاوضات بين الأطراف المعنية، فينبغي أن يكون لمنظمات المدرسين حق اللجوء إلى وسائل أخرى تتاح عادة لسائر المنظمات، للدفاع عن مصالحها المشروعة.

تاسعاً – شروط توفير الفعالية في التعليم والتعلّم

٨٥ – لما كان المدرس يؤدّي عملاً غايةً في التخصّص والفائدة، فينبغي تنظيم هذا العمل وتوفير التسهيلات له بما يجنب هدر الوقت والجهود.

عدد التلامذة في الصفوف

٨٦ – ينبغي أن يكون عدد التلاميذ في الصف على نحو يتيح للمدرس إيلاء اهتمام خاص لكلّ تلميذ. وينبغي أن تتوافر من وقت لآخر الإمكانية لجمع التلاميذ في مجموعات صغيرة أو حتى أخذهم فرداً فرداً لتقديم تعليم استدراكي مهم، على سبيل المثال. كما ينبغي أن تتوافر إمكانية جمعهم بأعداد كبيرة في جلسات تعليمية تستخدم الوسائل السمعية – البصرية.

الموظفون المعاونون

٨٧ – رغبة في تمكين المدرسين من إيلاء الاهتمام التام لمهامهم المهنية، ينبغي أن يعين في المدارس موظفون معاونون ينهضون بالمهام غير التعليمية.

المعينات التعليمية

٨٨ – (١) ينبغي أن تزود السلطات المدرسين والتلاميذ بمعينات تعليمية حديثة. ولا يجوز اعتبار هذه المعينات بديلة عن المدرسين وإنما أدوات لتحسين نوعية التدريس وتوفير فوائده لعدد أكبر من التلاميذ.

(٢) ينبغي أن تشجع السلطات إجراء البحوث المتعلقة باستخدام هذه المعينات وتشجع المدرسين على المشاركة النشطة في هذه البحوث.

ساعات العمل

٨٩ – ينبغي تحديد ساعات عمل المدرسين اليومية والأسبوعية بالتشاور مع منظمات المدرسين.

٩٠ – عند تحديد ساعات التدريس، ينبغي أن توضع في الاعتبار كافة العوامل المتصلة بمجمل العمل الذي يضطلع به المدرس، مثل:

(أ) عدد التلاميذ الذين يجب على المدرس أن يهتم بهم في اليوم وفي الأسبوع؛

(ب) الوقت اللازم تخصيصه لتحضير الدروس تحضيراً جيّداً، ولتصحيح التمارين؛

(جـ) عدد الدروس المختلفة التي يتعين تدريسها في كل يوم؛

(د) الوقت المطلوب من المدرّس للمشاركة في البحوث والأنشطة المدرسية وغير الدراسية وفي الإشراف على التلاميذ وإرشادهم؛

(هـ) الوقت الذي يستحسن توفيره للمدرسين لإطلاع أهالي التلاميذ على تقدم أبنائهم في الدراسة والتشاور معهم بشأن هذا التقدّم.

٩١ - ينبغي أن يتاح للمدرسين الوقت اللازم ليتسنى لهم الاشتراك في برامج التدريب في أثناء الخدمة.

٩٢ - ينبغي ألا يشكل اشتراك المدرسين في الأنشطة غير الدراسية عبئاً مفرطاً، أو أن يعوق قيام المدرّس بواجباته الأساسية.

٩٣ - ينبغي أن تخفض ساعات التدريس للمدرسين الذين تسند إليهم مسؤوليات تربوية خاصة إضافةً إلى التدريس في الصفوف، بما يعادل تفرغهم لتلك المسؤوليات.

الإجازة السنوية مدفوعة الأجر

٩٤ - ينبغي أن يتمتع جميع المدرسين بحق الحصول على إجازة سنوية لمدّة كافية يدفع مرتبها كاملاً.

الإجازات الدراسية

٩٥ - (١) ينبغي أن يمنح المدرسون من وقت لآخر إجازات دراسية بمرتب كامل أو جزئي.

(٢) ينبغي أن تدخل فترة الإجازة الدراسية في حساب الأقدمية ومعاش التقاعد.

(٣) ينبغي أن يحصل المدرسون في المناطق البعيدة عن المراكز المأهولة، والمعترف بصفتها هذه من جانب السلطات العامة، على إجازات دراسية على فترات أكثر توتراً.

الإجازات الخاصة

٩٦ - ينبغي أن تحسب ضمن مدة الخدمة إجازات التغيب الخاصّة التي تمنح في إطار التبادل الثقافي الثنائي أو متعدد الأطراف.

٩٧ – ينبغي أن يمنح المدرسون المنتدبون للمشاركة في تنفيذ برامج المساعدة التقنية في الخارج إجازة تغيب مع الاحتفاظ بأقدميتهم وأهليتهم للترقية وحقوقهم في معاش التقاعد في وطنهم. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي اتخاذ تدابير خاصة لتغطية مصروفاتهم الاستثنائية.

٩٨ – ينبغي كذلك أن يمنح المدرسون الأجانب الزائرون إجازة تغيب من سلطات بلادهم مع الاحتفاظ بحقوقهم في الأقدمية ومعاش التقاعد.

٩٩ – (١) ينبغي منح المدرسين إجازات تغيّب بمرتب كامل لتمكينهم من الاشتراك في أنشطة منظماتهم.

(٢) ينبغي أن يكون للمدرسين حق تولّي مناصب المسؤولية في منظماتهم. وفي هذه الحالة ينبغي أن تكون حقوقهم مماثلة لما يتمتع به المدرسون الذين يشغلون مناصب عامة.

١٠٠ – ينبغي منح المدرسين إجازة تغيب بمرتب كامل، إذا استدعت ذلك أسباب شخصية كافية تحدد بمقتضى أحكام خاصة قبل التعيين.

الإجازة المرضية وإجازة الأمومة

١٠١ – (١) ينبغي أن يتمتع المدرسون بالحق في إجازة مرضية مدفوعة الأجر.

(٢) عند تحديد الفترة التي يدفع عنها الأجر، كله أو بعضه، ينبغي أن تراعى الحالات التي تستوجب عزل المدرّس عن تلاميذه لفترة طويلة.

١٠٢ – ينبغي تطبيق المعايير التي وضعتها منظمة العمل الدولية في مجال حماية الأمومة، ولا سيما اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩، واتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) ١٩٥٢، والمعايير المشار إليها في الفقرة ١٢٦ من هذه التوصية.

١٠٣ – ينبغي تشجيع المدرسّات الأمهات على الاستمرار في الخدمة باتخاذ تدابير تتيح لهن الحصول، إذا طلبن ذلك، على إجازات إضافية بدون مرتب لفترة أقصاها عام واحد بعد الوضع، مع المحافظة على وظائفهن وعلى جميع الحقوق المترتبة على شغلهن لهذه الوظائف.

تبادل المدرسين

١٠٤ – ينبغي أن تعترف السلطات بالفائدة التي يجنيها التعليم والمدرسون أنفسهم من التبادل المهني والثقافي بين البلدان ومن سفر المدرسين إلى الخارج، وينبغي أن تعمل على توسيع نطاق مثل هذه الفرص وتضع في اعتبارها أهمية الخبرة التي يكتسبها المدرسون في الخارج.

١٠٥ – ينبغي أن يتم اختيار المدرسين لأغراض هذا التبادل من دون أي تمييز، وينبغي ألاّ يعتبروا ممثلين لأية وجهة نظر سياسية معينة.

١٠٦ – ينبغي أن تقدم تسهيلات كافية للمدرسين الذين يسافرون للدارسة والعمل في الخارج، مع ضمان احتفاظهم بوظائفهم وأوضاعهم.

١٠٧ – ينبغي تشجيع المدرسين على إفادة زملائهم من خبرة التدريس التي اكتسبوها في الخارج.

المباني المدرسية

١٠٨ – ينبغي أن تكون المباني المدرسية مأمونة وجذابة في شكلها العام ومهّيئة وظيفياً لتساعد على التعليم الفعّال وعلى ممارسة شتى الأنشطة غير الدراسية والمجتمعية، بخاصّة في المناطق الريفية. وينبغي أن تكون تلك المباني مشادة بمواد صلبة ومتينة وفقاً للمعايير الصحية، وملائمة لاستخدامات مختلفة وصيانتها سهلة واقتصادية.

١٠٩ – ينبغي أن تحرص السلطات على حسن صيانة المباني المدرسية تجنباً لأية أخطار على صحة التلاميذ والمدرسين وسلامتهم.

١١٠ – ينبغي استشارة الممثّلين الرسميين للمدرسين، عند التخطيط لبناء مدارس جديدة؛ كما ينبغي عند تشييد مبانٍ جديدة أو توسيع المباني القائمة في مدارس موجودة، استشارة العاملين في المدرسة المعنية.

أحكام خاصة بالمدرسين في المناطق الريفية أو النائية

١١١ – (١) ينبغي توفير مساكن لائقة، يفضل أن تكون مجانية أو بإيجار مدعم، للمدرسين وعائلاتهم في المناطق النائية والمصنّفة هكذا من جانب السلطات العامة.

(٢) في البلدان التي يدعى فيها المدرسون لأن يقوموا، بالإضافة إلى واجبات التدريس المعتادة، بتشجيع أنشطة المجتمع المحلي وحفزها، ينبغي أن تتضمن خطط التنمية وبرامجها توفير مساكن مناسبة للمدرسين.

١١٢ -(١) عند تعيين المدرسين في مدارس المناطق النائية أو نقلهم إليها، ينبغي أن تدفع لهم نفقات سفرهم ونقل أمتعتهم مع عائلاتهم.

(٢) ينبغي عند الضرورة أن يمنح المدرسون في تلك المناطق تسهيلات سفر خاصة كي يتمكّنوا من المحافظة على مستوياتهم المهنية.

(٣) ينبغي أن تسدّد إلى المدرسين المنقولين إلى مناطق نائية مصاريف سفرهم من مقرّ عملهم إلى بلدة منشئهم مرة في السنة عندما يسافرون في إجازاتهم، وذلك على سبيل الحفز والتشجيع.

١١٣ -في حالات تعرض المدرسين لمشقات خاصة، ينبغي، تعويضاً، أن تدفع لهم بدلات مشقة خاصة تدرج ضمن أجورهم التي تحتسب مرتبات تقاعدهم على أساسها.

عاشراً - مرتبات المدرسين

١١٤ -من بين العوامل المختلفة التي تؤثر في أوضاع المدرسين، ينبغي تعليق أهمية خاصة على المرتب، لأنّه حسب الظروف السائدة حالياً في العالم لا يمكن تجاهل أن العوامل الأخرى، مثل المركز الذي يحتلونه في المجتمع ومستوى تقدير أهمية وظيفتهم، تتوقف إلى حد كبير، كما هي الحال في المهن الأخرى المماثلة، على الوضع الاقتصادي الذي يتمتعون به.

١١٥ -ينبغي لمرتبات المدرسين:

(أ) أن تعكس أهمية وظيفة التدريس بالنسبة للمجتمع، ومن ثم أهمية المدرسين ومختلف أنواع المسؤوليات التي تقع على عاتقهم عند التحاقهم بالخدمة؛

(ب) أن تعادل المرتبات التي تدفع في وظائف أخرى تستلزم مؤهلات مماثلة أو مساوية؛

(جـ)أن تعود على المدرسين بدخل يكفل مستوى معيشة معقول لهم ولأسرهم ويتيح لهم إمكانية تحسين مؤهلاتهم المهنية عن طريق تنمية معارفهم وإغناء ثقافتهم؛

(د) أن تأخذ في الاعتبار أن هناك وظائف تتطلب مؤهلات أعلى وخبرات أكبر وتنطوي على مسؤوليات أوسع.

١١٦ -ينبغي تحديد أجور المدرسين على أساس جداول المرتبات التي توضع بالاتفاق مع منظمات المدرسين. ولا يجوز إطلاقاً أن تدفع للمدرسين المؤهلين أثناء فترة الاختبار أو في حالة توظيفهم لفترة مؤقتة أجور أدنى من مرتبات المدرسين الدائمين.

١١٧ -ينبغي وضع جدول المرتبات على نحو لا يؤدي إلى حدوث أي جور أو افتئات قد ينشأ عنه احتكاكات بين مختلف فئات المدرسين.

١١٨ -عندما يكون العدد الأقصى لساعات التدريس محدداً، فإن المدرّس الذي يزيد عدد تلك الساعات في جدوله العادي عن الحد الأقصى ينبغي أن يحصل على أجر إضافي بمقتضى جدول معتمد.

١١٩ -ينبغي أن تستند الفوارق في المرتبات على معايير موضوعية، مثل مستوى المؤهلات أو سنوات الخبرة أو درجات المسؤولية، على أن يظل الفرق بين أدنى مرتب وأعلى مرتب في حدود المعقول.

١٢٠ -لتحديد المرتب الأساسي لمدرسّ مكلّف القيام بتعليم مهني أو تقني لا يحمل شهادة جامعية، من الضروري مراعاة قيمة ما حصّله من تدريب عملي وخبرة.

١٢١ -ينبغي أن تحسب مرتبات المدرسين على أساس سنوي.

١٢٢ -(١) ينبغي النص على منح التقدم في نطاق الدرجة نفسها عن طريق زيادات في المرتب تمنح على فترات منتظمة، يفضّل أن تكون سنوية.

(٢) ينبغي ألا يمتد التقدم من أدنى مرتب إلى أعلى مرتب في جدول المرتبات الأساسي على فترة تزيد على ما يتراوح بين ١٠ و١٥ عاماً.

(٣) ينبغي منح المدرسين زيادات دورية على مرتباتهم وذلك عن الخدمة المؤداة خلال فترات الاختبار أو التعيين المؤقت.

١٢٣ -(١) ينبغي مراجعة جداول مرتبات المدرسين دورياً، لمراعاة عوامل معيّنة، مثل ارتفاع تكاليف المعيشة، أو زيادة الإنتاجية المؤدّية إلى ارتفاع مستوى المعيشة في البلاد، أو الزيادة العامة في الأجور والمرتبات.

(٢) حيثما يسري نظام لتكييف المرتبات تلقائياً مع مؤشّر تكلفة المعيشة، فإنّ اختيار المؤشّر ينبغي أن يتمّ بمشاركة منظّمات المدرسين، وينبغي اعتبار أيّ علاوة تمنح لغلاء المعيشة جزءًا لا يتجزّأ من الأجر الذي تحسب على أساسه معاشات التقاعد.

١٢٤ - ينبغي ألا يتم استحداث أو تطبيق أي نظام لتحديد المرتبات على أساس الجدارة ما لم يسبقه تشاور بشأنه مع منظمات المدرسين المعنية وقبولها به.

حادي عشر - الضمان الاجتماعي

أحكام عامة

١٢٥ - ينبغي أن يتمتع جميع المدرسين، بصرف النظر عن نوع المدرسة التي يعملون فيها، بحماية الضمان الاجتماعي بشكل متساو أو مماثل. وينبغي أن تشمل الحماية المدرسين في مرحلة الاختبار وفترات التدريب بالنسبة للمستخدمين في التدريس بشكل منتظم.

١٢٦ - (١) ينبغي حماية المدرسين بموجب تدابير الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بجميع الأخطار المدرجة في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢، وأن يشمل ذلك تحديداً الرعاية الطبية وإعانات المرض والبطالة والشيخوخة وإصابات العمل، والإعانة العائلية وإعانة الأمومة وإعانات العجز والورثة.

(٢) ينبغي لمعايير الضمان الاجتماعي التي تشمل المدرسين ألا تكون أقل مؤتاة عن المعايير التي تنص عليها الصكوك ذات الصلة التي وضعتها منظمة العمل الدولية، ولا سيما اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢.

(٣) ينبغي أن يعتبر تمتع المدرسين بإعانات الضمان الاجتماعي حقاً من حقوقهم.

١٢٧ - ينبغي أن تراعي حماية الضمان الاجتماعي للمدرسين ظروف استخدامهم الخاصة كما يرد في الفقرات ١٢٨-١٤٠.

الرعاية الطبية

١٢٨ - في المناطق التي تعاني من نقص في المرافق الطبية ينبغي أن تدفع للمدرسين مصاريف السفر الضرورية للحصول على الرعاية الطبية المناسبة.

إعانة المرض

١٢٩ -(١) ينبغي منح إعانة المرض طوال فترة العجز عن العمل والتي تفضي إلى توقف الكسب.

(٢) ينبغي دفع هذه الإعانة منذ اليوم الأول في كل حالة يتوقف فيها الكسب.

(٣) عندما يكون دفع إعانة المرض مقتصراً على فترة معينة، ينبغي النص على إطالة هذه الفترة في الحالات التي تستلزم عزل المدرس عن تلاميذه.

إعانة إصابات العمل

١٣٠ -ينبغي حماية المدرسين من نتائج الإصابات التي تلحق بهم لا خلال التدريس في المدرسة فحسب، وإنما أيضاً أثناء قيامهم بأنشطة مدرسية خارج مقر المدرسة.

١٣١ -ينبغي اعتبار بعض الأمراض المعدية التي تصيب الأطفال عادة أمراضاً مهنية بالنسبة للمدرسين عندما يصابون بها نتيجة اختلاطهم بالتلاميذ.

إعانة الشيخوخة

١٣٢ -ينبغي أن تكون حقوق المعاش التي يكتسبها المدرس لدى أية سلطة تعليمية داخل البلد قابلة للنقل معه إذا انتقل إلى وظيفة لدى أية سلطة أخرى في البلد نفسه.

١٣٣ -مع مراعاة اللوائح الوطنية، ينبغي أن يحصل المدرسّون الذين يستمرون في العمل بعد بلوغهم سن التقاعد بسبب وجود نقص معترف به في المدرسين، على زيادة في حساب معاشهم عن سنوات الخدمة الإضافية أو أن يتمكنوا من كسب معاش إضافي عن طريق هيئة مناسبة.

١٣٤ -ينبغي أن تحسب إعانة الشيخوخة على أساس آخر أجر بحيث يتسنى للمدرس المحافظة على مستوى معيشة لائق.

إعانة العجز

١٣٥ -ينبغي دفع إعانة العجز للمدرسين الذين يضطرون إلى التوقف عن التدريس بسبب العجز الجسدي أو العقلي. وينبغي النص على تقديم معاش للمدرس عندما يكون العجز غير مشمول بإعانة المرض الطويل أو بأية تعويضات أخرى.

١٣٦ -عندما يكون العجز جزئياً فقط بحيث يستطيع المدرس أن يدرس بعض الوقت تدفع له إعانة عجز جزئية.

١٣٧ -(١) ينبغي أن تحسب إعانة العجز على أساس آخر مرتب بحيث يتسنى للمدرس المحافظة على مستوى معيشة لائق.

(٢) ينبغي توفير الرعاية الطبية والإعانات المتصلة بها بغية استعادة المدرسين المصابين بالعجز صحتهم أو تحسن حالتهم الصحيّة إذا لم يكن الشفاء ممكناً، وينبغي أيضاً توفير خدمات التأهيل التي تستهدف إعداد المدرسين المصابين بالعجز لاستئناف نشاطهم السابق حيثما أمكن ذلك.

إعانة الورثة

١٣٨ -ينبغي أن تتيح شروط منح إعانة الورثة ومبلغ هذه الإعانة للمستفيدين منها المحافظة على مستوى معيشة لائق وأن تضمن رعاية أبناء المتوفى القصر وتعليمهم.

سبل توفير الضمان الاجتماعي للمدرسين

١٣٩ -(١) ينبغي توفير حماية الضمان الاجتماعي للمدرسين بقدر الإمكان عن طريق نظام عام ينطبق، تبعاً لحالتهم، على العاملين في القطاع العام أو القطاع الخاص.

(٢) إذا لم يكن هناك نظام عام يشمل، واحداً أو أكثر من الأخطار التي ينبغي توفير الحماية ضدها، فينبغي إنشاء نظام خاص بالمدرسين عن طريق التشريع أو غيره.

(٣) إذا كان مستوى الإعانات التي ينص عليها النظام العام أدنى مما تنص عليه هذه التوصية، فينبغي رفعه إلى المستوى الموصى به عن طريق نظم تكميلية.

١٤٠ -ينبغي دراسة إمكانية إشراك ممثلي منظمات المدرسين في إدارة النظم الخاصة والتكميلية، بما في ذلك استثمار أموال تلك النظم.

ثاني عشر - النقص في المدرسين

١٤١ -(١) ينبغي، كقاعدة مبدئية، اعتبار كلّ تدبير يتّخذ لمعالجة النقص الحاد في المدرسين تدبيراً استثنائياً لا يخالف، بأي حال، المعايير المهنية المقرّرة أو التي ستقرّر، ولا يخلّ بها. ولكنّه في المقابل، يقلّل من خطر الإضرار بدراسات التلاميذ إلى أدنى حدّ ممكن.

(٢) لما كانت بعض الإجراءات الطارئة التي تستهدف معالجة النقص في المدرسين، مثل السماح بزيادة مفرطة في عدد التلامذة في الصفوف وزيادة مفرطة في ساعات التدريس التي يعهد بها إلى المدرّس، لا تتفق مع أهداف التعليم وغاياته فضلاً عن أنها تلحق الضرر بالتلاميذ، ينبغي على السلطات المختصة أن تتخذ الخطوات اللازمة لإنهاء الحاجة إلى هذه الإجراءات الطارئة وإيقافها.

١٤٢ - في البلدان النامية، حيث قد تستوجب الحاجة الملحة إلى المدرسين تنفيذ برامج طارئة قصيرة الأمد ومركزة لإعدادهم، ينبغي أن يكون هناك في الوقت نفسه برنامج شامل يؤدي إلى تخريج مدرسين يتمتّعون بالكفاءة المهنية اللازمة لتوجيه الجهاز التعليمي وإدارته.

١٤٣ - (١) ينبغي اختيار الطلاب المقبولين للتدريب في البرامج الطارئة القصيرة الأمد على أساس المعايير التي تنطبق على القبول في برنامج الإعداد التربوي العادي، أو حتى على أساس معايير أكثر صرامة، لضمان قدرتهم على استيفاء متطلبات برنامج الإعداد الكامل فيما بعد.

(٢) من شأن الترتيبات والتسهيلات الخاصة، بما فيها الإجازات الدراسية الإضافية بمرتب كامل، أن تتيح لهؤلاء الدارسين، استكمال مؤهلاتهم أثناء الخدمة.

١٤٤ - (١) على قدر الإمكان، ينبغي أن يقوم العاملون غير المؤهلين بمهامهم تحت الإشراف الدقيق والتوجيه المباشر من جانب مدرسين مؤهلين تربوياً.

(٢) ينبغي أن يطلب من هؤلاء العاملين غير المؤهلين، كشرط لاستمرار استخدامهم، أن يحصلوا على المؤهلات اللازمة أو أن يستكملوا مؤهلاتهم.

١٤٥ - ينبغي أن تقر السلطات بأن تحسين أوضاع المدرسين الاجتماعية والاقتصادية وتحسين ظروف معيشتهم وعملهم وشروط استخدامهم وإفساح فرص التقدم الوظيفي أمامهم هي أفضل السبل للتغلب على أي نقص قائم في المدرسين الأكفاء وذوي الخبرة، واجتذاب أعداد كبيرة من الأشخاص كاملي التأهيل إلى مهنة التدريس وإبقائهم فيها.

ثالث عشر - حكم ختامي

١٤٦ - حيثما يتمتع المدرسون بأوضاع تعتبر في جوانب معينة منها أكثر مؤتاة من تلك التي تنص عليها هذه التوصية، ينبغي عدم الاستناد إلى أحكامها للانتقاص من مزايا تلك الأوضاع.

توصية اليونسكو
بشأن أوضاع هيئات التدريس
في التعليم العالي الصادرة
عام ١٩٩٧

الديباجة

إن المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، المنعقد في باريس، من ٢١ تشرين الأول/أكتوبر إلى ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر، في دورته التاسعة والعشرين،

إذ يدرك مسؤولية الدول عن توفير التعليم للجميع وفقا للمادة ٢٦ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨)،

ويذكّر على وجه الخصوص بمسؤولية الدول عن توفير التعليم العالي وفقا للفقرة ١(جـ) من المادة ١٣ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (١٩٦٦)،

ويدرك أن التعليم العالي والبحوث يسهمان في اكتساب المعرفة وتحقيق تقدمها ونقلها، ويشكلان ثروة ثقافية وعلمية فريدة من نوعها،

ويدرك أيضا أن خدمات ومنتجات نظم التعليم العالي ذات أهمية حيوية وفائدة كبرى بالنسبة للحكومات وفئات اجتماعية هامة، مثل الطلبة وقطاعي الصناعة والعمالة،

ويقرّ بالدور الحاسم لهيئات التدريس في التعليم العالي فيما يخص تقدم هذا التعليم، وبأهمية إسهامها في تنمية الإنسان والمجتمع الحديث،

واقتناعا منه بأن هيئات التدريس في التعليم العالي ينبغي أن تسعى، شأنها شأن سائر المواطنين، إلى تعزيز الالتزام، في كنف المجتمع، بإعمال الحقوق الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والمدنية والسياسية للجميع.

وإدراكا منه لضرورة إعادة تنظيم التعليم العالي للاستجابة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وضرورة مشاركة هيئات التدريس في التعليم العالي في هذه العملية،

وإذ يعرب عن قلقه إزاء تعرّض الأوساط الأكاديمية لضغوط سياسية سلبية يمكن أن تقوض أركان الحرية الأكاديمية،

وبالنظر إلى أن الممارسة الكاملة للحق في التعليم والتدريس وإجراء البحوث لا يمكن أن تتحقق إلا إذا كانت مؤسسات التعليم العالي تتمتع بالحرية الأكاديمية والاستقلال الذاتي، وأن إبلاغ النتائج والفرضيات والآراء دون قيود يعد ركيزة أساسية للتعليم العالي ويوفر أقوى ضمان للدقة والموضوعية في الدراسات العلمية والبحوث،

وحرصا منه على تمكين هيئات التدريس في التعليم العالي من التمتع بوضع قانوني يتناسب مع هذا الدور،

وإذ يقرّ بتنوع الثقافات في العالم،

ويضع في اعتباره التنوع الكبير للقوانين واللوائح والممارسات والتقاليد التي تحدد، في مختلف البلدان، أنماط التعليم العالي وأساليب تنظيمه،

ويضع في اعتباره تنوع الترتيبات التي تطبق على أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي في مختلف البلدان، لا سيما من حيث خضوعهم أو عدم خضوعهم للوائح الخاصة بالخدمة العامة،

واقتناعا منه، مع ذلك، بأن هناك قضايا متماثلة تنشأ في جميع البلدان بالنسبة لأوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي، وأن هذه القضايا تتطلب اعتماد نهوج مشتركة والعمل قدر الإمكان على تطبيق معايير مشتركة تستهدف هذه التوصية تحديدها،

وإذ يضع في اعتباره بعض الوثائق مثل اتفاقية اليونسكو بشأن مكافحة التمييز في مجال التعليم (١٩٦٠) التي تقرّ بأن ليس من واجب اليونسكو فقط أن تحرّم أي شكل من أشكال التمييز في التعليم، بل أن تعمل أيضا على تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة للجميع في مجال التعليم بكافة مستوياته، بما في ذلك الظروف التي يقدّم فيها، والتوصية بشأن أوضاع المدرسين (١٩٦٦)، وتوصية اليونسكو بشأن أوضاع المشتغلين بالبحث العلمي (١٩٧٤)، وكذلك الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية وبشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة،

ورغبة منه في استكمال المعايير الدولية المنصوص عليها في الاتفاقيات والعهود والتوصيات القائمة والمدرجة في الذيل أدناه، بأحكام تتعلق بقضايا تهم بصفة خاصة مؤسسات التعليم العالي والعاملين بالتدريس والبحث فيها،

يعتمد هذه التوصية في هذا اليوم ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧.

أولا – التعاريف

١ – لأغراض هذه التوصية:

(أ) يقصد بعبارة «التعليم العالي» برامج الدراسة أو التدريب أو التدريب على البحوث على المستوى بعد الثانوي التي توفرها الجامعات أو المؤسسات التعليمية الأخرى المعترف بصفتها مؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات المختصة في الدولة و/أو بموجب نظم التصديق المعترف بها.

(ب) يقصد بكلمة «البحث»، في سياق التعليم العالي، البحث المبتكر في مجالات العلوم والهندسة والطب والثقافة والعلوم الاجتماعية والإنسانية والتربية، والذي ينطوي على تحقيق دقيق ونقدي ومضبوط، ويعتمد على تقنيات وأساليب متنوعة وفقا لطبيعة وظروف المشكلات التي يتم تحديدها، ويكون موجها نحو توضيح و/أو حل المشكلات، وعندما تدعمه، في الإطار المؤسسي، بنية مناسبة.

(جـ) يقصد بعبارة «التعمق العلمي» العمليات التي تتيح لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الاطلاع الدائم على أحدث التطورات في مجالات تخصصهم أو القيام بالتأليف العلمي ونشر مؤلفاتهم وتحسين مهاراتهم التربوية في فروعهم العلمية ورفع مستوى مؤهلاتهم الأكاديمية.

(د) يقصد بعبارة «العمل الامتدادي» نشاط تستغل فيه موارد المؤسسة التعليمية خارج حدودها من أجل خدمة مجتمع محلي شديد التنوّع داخل الولاية أو الإقليم الذي يعتبر النطاق الجغرافي لنشاط المؤسسة طالما أن هذا العمل لا يتعارض مع رسالة المؤسسة المعنية. وفي مجال التدريس يمكن أن يشمل هذا العمل مجموعة كبيرة من الأنشطة مثل التعليم خارج الجامعة والتعليم المستمر والتعليم عن بعد، تقدم من خلال الدروس المسائية والدورات الدراسية القصيرة والحلقات الدراسية والمعاهد. وفي مجال البحث يمكن أن يؤدي إلى توفير الخبرة للقطاعين العام والخاص وقطاع العمل الطوعي، والمشورة بشتى أنواعها، والمشاركة في البحث التطبيقي وفي تنفيذ نتائج البحوث.

(هـ) تعني عبارة «مؤسسات التعليم العالي» الجامعات وغيرها من المؤسسات التعليمية والمراكز والبنى التابعة للتعليم العالي وما يتصل بأي منها من مراكز بحثية أو ثقافية، عامة أو خاصة، يعترف لها بهذه الصفة سواء بموجب أنظمة التصديق المعتمدة أو من قبل السلطات المختصة في الدولة.

(و) تعني عبارة «هيئات التدريس في التعليم العالي» جميع الأشخاص المستخدمين في مؤسسات وبرامج التعليم العالي للقيام بالتدريس و/أو للاضطلاع بأنشطة التعمق العلمي و/أو للاضطلاع ببحوث، و/أو لتقديم خدمات تعليمية للطلاب أو للمجتمع المحلي بصورة عامة.

ثانيا – نطاق التوصية

٢ – تنطبق هذه التوصية على جميع هيئات التدريس في التعليم العالي.

ثالثا – المبادئ الرائدة

٣ – إن الأهداف العامة لكل دولة من الدول الأعضاء وللأمم المتحدة فيما يخص السلام والتفاهم والتعاون والتنمية المستديمة على الصعيد الدولي تتطلب، بين أمور أخرى، توفير التربية من أجل السلام وفي إطار ثقافة السلام كما حددتها اليونسكو، وتوافر خريجين مؤهلين ومثقفين من مؤسسات التعليم العالي قادرين على خدمة المجتمع كمواطنين مسؤولين. والقيام بأنشطة تعمق علمي فعلي وبحوث متقدمة، وتوافر مجموعة من مدرسي التعليم العالي القديرين وذوي المؤهلات العالية.

٤ – تمثل مؤسسات التعليم العالي، والجامعات بالأخص، أوساطا من العلميين الذين يقومون بصون المعارف والثقافة التقليدية ونشرها والتعبير عن آرائهم بشأنها بكل حرية، وبالبحث عن معارف جديدة دون أن تمنعهم من ذلك تعاليم مفروضة. ويقع البحث عن معارف جديدة وتطبيقها في صميم المهام المنوطة بمؤسسات التعليم العالي هذه. وفي مؤسسات التعليم العالي التي لا يطلب فيها إجراء بحوث مبتكرة، يتعين على هيئات التدريس صون وتطوير المعارف في مجال اختصاصهم من خلال التعمق العلمي وتحسين المهارات التربوية.

٥ – إن تحقيق التقدم في ميادين التعليم العالي والتعمق العلمي والبحوث يعتمد إلى حد كبير على البنى الأساسية وعلى الموارد البشرية والمادية المتاحة، وعلى مؤهلات أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي ودرايتهم الفنية، وكذلك على صفاتهم الإنسانية والتربوية والتقنية المدعّمة بالحرية الأكاديمية والمسؤولية المهنية والإدارة الجماعية والاستقلال المؤسسي.

٦ – إن التدريس في التعليم العالي يعتبر مهنة: فهو نوع من الخدمة العامة، يتطلب من أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي دراية متعمقة ومهارات متخصصة يتم اكتسابها والمحافظة عليها عن طريق دراسات وبحوث دقيقة ومستمرة؛ وهو يتطلب أيضا حسا بالمسؤولية الشخصية والجماعية عن تعليم وتحقيق رفاه الطلاب والمجتمع ككل والالتزام بمعايير مهنية عالية في مجالي التعمق العلمي والبحوث.

٧ - ينبغي أن تتوفر لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي أفضل ظروف عمل تسمح بتعزيز فعالية التعليم والتعمّق العلمي والبحث والعمل الامتدادي وتمكّنهم من الاضطلاع بمهامهم المهنية.

٨ - إن المنظمات الممثلة لهيئات التدريس في التعليم العالي ينبغي أن تعتبر، وأن يعترف بها كقوة يمكنها أن تسهم بقسط وافر في تقدم التعليم، ومن ثم ينبغي أن تشرك، مع سائر أصحاب الشأن والأطراف المعنية، في تحديد سياسات التعليم العالي.

٩ - ينبغي إيلاء الاعتبار اللازم لتنوع نظم مؤسسات التعليم العالي في كل دولة عضو طبقا لقوانينها وممارساتها الوطنية وللمعايير الدولية.

رابعا - الأهداف والسياسات التعليمية

١٠- ينبغي للدول الأعضاء أن تقوم، في جميع المراحل المناسبة من تخطيطها الوطني بصورة عامة وتخطيط التعليم العالي على وجه الخصوص، باتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان ما يلي:

(أ) توجيه التعليم العالي نحو تنمية الإنسان وتقدم المجتمع؛

(ب) إسهام التعليم العالي في تحقيق أهداف التعلّم المستمر وفي تنمية أشكال ومستويات أخرى من التعليم؛

(جـ) معاملة الاعتمادات من الأموال العامة التي تخصّص لمؤسسات التعليم العالي، معاملة الاستثمار العام وإخضاعها لمحاسبة عامة فعلية؛

(د) النظر إلى تمويل التعليم العالي كشكل من أشكال الاستثمار العام الذي يحقق معظم إيراداته بالضرورة على المدى البعيد، تبعا للأولويات الحكومية والعامة؛

(هـ) إطلاع الرأي العام بصورة مستمرة على مبررات هذا الإنفاق.

١١- ينبغي أن تتاح لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي إمكانية الانتفاع بخدمات مكتبات تمتلك مجموعات مستوفاة تشمل شتى جوانب موضوع معين، ولا تكون مقتنياتها خاضعة للرقابة أو لأشكال أخرى من التدخل الفكري. وينبغي أن تتاح لهم أيضا إمكانية الانتفاع، دون رقابة، بالشبكات الدولية للحاسوب، وبالبرامج المنقولة بواسطة التوابع الصناعية، وبقواعد البيانات اللازمة لنشاطهم في مجالات التدريس والتعمق العلمي والبحوث.

١٢- ينبغي تشجيع وتيسير نشر وتوزيع نتائج البحوث التي يتوصل اليها أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، وذلك بهدف مساعدتهم على اكتساب الشهرة التي يستحقونها ومن أجل تعزيز تقدم العلم والتكنولوجيا والتربية والثقافة بوجه عام. ولهذا الغرض، ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بحرية نشر نتائج بحوثهم ودراساتهم المعمقة، موقعة بأسمائهم في الكتب والمجلات وقواعد البيانات التي يختارونها بأنفسهم، شريطة أن يكونوا مؤلفيها أو مشاركين في تأليفها. وينبغي أن تكفل الحماية القانونية الملائمة للملكية الفكرية لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، لا سيما الحماية التي يكفلها القانون الوطني والدولي لحقوق المؤلف.

١٣- إن تفاعل الأفكار والمعلومات بين هيئات التدريس في التعليم العالي في جميع أنحاء العالم أمر أساسي لتحقيق التنمية السليمة للتعليم العالي والبحوث وينبغي تعزيزه بنشاط. ولهذه الغاية ينبغي تمكين أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي من المشاركة، طوال حياتهم المهنية، في الاجتماعات الدولية المتعلقة بالتعليم العالي أو البحوث، ومن السفر إلى الخارج دون أي قيود سياسية، أو من استخدام شبكة إنترنت أو عقد المؤتمرات بواسطة الفيديو لهذه الأغراض.

١٤- ينبغي تطوير وتشجيع البرامج التي تتيح تبادل أعضاء هيئات التدريس بين مؤسسات التعليم العالي على أوسع نطاق على الصعيدين الوطني والدولي، بما في ذلك تنظيم الندوات وحلقات التدارس والمشروعات التعاونية وتبادل المعلومات في المجالين التعليمي والأكاديمي. وينبغي تيسير وتوسيع الاتصالات واللقاءات المباشرة بين الجامعات ومؤسسات البحوث والرابطات وكذلك بين العلميين والمشتغلين بالبحوث، كما ينبغي تيسير انتفاع أعضاء هيئات التدريس من الدول الأخرى بالمواد الإعلامية المتاحة في دور المحفوظات والمكتبات العامة ومعاهد البحوث والهيئات المماثلة.

١٥- وينبغي للدول الأعضاء ومؤسسات التعليم العالي أن تكون واعية، مع ذلك، بمسألة هجرة أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي من البلدان النامية، لا سيما من أقل البلدان نموا. ومن ثم ينبغي لها أن تشجع إنشاء برامج معونة لصالح البلدان النامية بهدف المساعدة على تعزيز بيئة أكاديمية تكفل ظروف عمل مرضية لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي في تلك البلدان بحيث يمكن كبح هذه الهجرة وعكس اتجاهها في نهاية المطاف.

١٦- ينبغي اعتماد سياسات وممارسات وطنية منصفة وعادلة ومعقولة للاعتراف بالدرجات العلمية ووثائق الاعتماد اللازمة لممارسة مهنة التدريس في التعليم العالي والصادرة عن الدول الأخرى، وذلك بما يتمشى مع التوصية التي اعتمدتها اليونسكو في ١٩٩٣ بشأن الاعتراف بدراسات التعليم العالي ومؤهلاته.

خامسا - الحقوق والواجبات والمسؤوليات المؤسسية

ألف - الاستقلال المؤسسي

١٧- إن التمتع المناسب بالحرية الأكاديمية والوفاء بالواجبات والمسؤوليات المبينة أدناه يتطلبان أن تكون مؤسسات التعليم العالي مستقلة ذاتيا. والاستقلال الذاتي في هذا السياق هو ذلك القدر من التسيير الذاتي اللازم لتمكين مؤسسات التعليم العالي من اتخاذ قرارات فعالة فيما يخص نشاطها الأكاديمي ومعايير عملها وادارتها والأنشطة ذات الصلة، بما يتفق مع نظم المحاسبة العامة، لا سيما فيما يتعلق بالأموال التي توفرها الدولة، ومع احترام الحرية الأكاديمية الفردية وحقوق الانسان. غير أن طبيعة الاستقلال المؤسسي قد تختلف بحسب نوع المؤسسة المعنية.

١٨- والاستقلال الذاتي هو الشكل المؤسسي للحرية الأكاديمية ويعد شرطا لازما لتمكين مدرسي التعليم العالي ومؤسساته من الاضطلاع بالمهام المنوطة بهم على نحو مناسب.

١٩- إن الدول الأعضاء ملزمة بحماية مؤسسات التعليم العالي من التهديدات التي قد يتعرض لها استقلالها أيا كان مصدرها.

٢٠- لا يجوز أن تتخذ مؤسسات التعليم العالي الاستقلال ذريعة للحد من حقوق أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي المنصوص عليها في هذه التوصية أو في المعايير الدولية الأخرى المبينة في الذيل.

٢١- إن التسيير الذاتي والإدارة الجماعية والقيادة الأكاديمية المناسبة تعدّ من العناصر الأساسية لتمتع مؤسسات التعليم العالي باستقلال ذاتي حقيقي.

باء – المسؤولية المؤسسية

٢٢- بالنظر إلى أهمية الاستثمارات المالية، ينبغي أن تكفل الدول الأعضاء ومؤسسات التعليم العالي التوازن الملائم بين مستوى الاستقلال الذاتي الذي تتمتع به مؤسسات التعليم العالي وبين خضوعها لنظم المحاسبة. وينبغي أن تكون مؤسسات التعليم العالي على استعداد لإخضاع إجراءات إدارتها للمحاسبة. وينبغي أن تكون مؤسسات التعليم العالي خاضعة للمحاسبة فيما يخص الأمور التالية:

(أ) القيام بنشاط إعلامي فعّال لدى الجمهور لإطلاعه على طبيعة مهامها التربوية؛

(ب) ضمان الجودة والامتياز لأنشطتها المتعلقة بالتعليم والتعمق العلمي والبحوث، مع الالتزام بالحفاظ على سلامة هذه الأنشطة وحمايتها من أي تدخلات تتعارض مع رسالتها الأكاديمية؛

(جـ) المساندة الفعّالة للحرية الأكاديمية وحقوق الإنسان الأساسية؛

(د) العمل، في حدود الموارد المتاحة لها، على توفير تعليم ذي نوعية عالية لأكبر عدد ممكن من الأشخاص الحاصلين على المؤهلات الدراسية اللازمة لتلقي هذا التعليم؛

(هـ) الالتزام بتوفير فرص التعلّم المستمر بما يتناسب مع مهمة المؤسسة المعنية والموارد المتاحة لها؛

(و) معاملة الطلاب معاملة منصفة وعادلة وخالية من التمييز؛

(ز) اعتماد سياسات وإجراءات تكفل المعاملة العادلة للنساء والأقليات والقضاء على المضايقات الجنسية والعنصرية؛

(ح) حماية أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي من أي أعمال عنف أو إرهاب أو مضايقة من شأنها أن تعوقهم عن القيام بعملهم سواء في قاعات الدراسة أو خلال أنشطتهم البحثية؛

(ط) المحاسبة النزيهة والمكشوفة؛

(ي) الاستخدام الفعّال للموارد؛

(ك) القيام، بموجب عملية جماعية و/أو عن طريق التفاوض مع المنظمات الممثلة لهيئات التدريس في التعليم العالي وعلى نحو يتمشى مع

مبادئ الحرية الأكاديمية وحرية الكلام، بوضع بيانات أو قواعد أخلاقية يسترشد بها أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي في أنشطتهم في مجال التدريس والتعمق العلمي والبحوث والعمل الامتدادي؛

(ل) المساعدة على إعمال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، مع الحرص على منع استخدام المعارف والعلوم والتكنولوجيا على نحو يلحق الضرر بهذه الحقوق أو لأغراض تتعارض مع الأخلاقيات الأكاديمية وحقوق الإنسان ومبادئ السلام المقبولة لدى الجميع؛

(م) الحرص على أن تتناول في عملها القضايا التي تواجه المجتمع في الوقت الراهن؛ ولهذه الغاية ينبغي أن تستجيب مناهجها الدراسية والأنشطة التي تضطلع بها، حسب الاقتضاء، للاحتياجات الحالية والمستقبلية للمجتمع المحلي وللمجتمع بصفة عامة، كما ينبغي أن تضطلع بدور هام في زيادة الفرص المتاحة لخريجيها في سوق العمل؛

(ن) القيام، حسب الإمكان والاقتضاء، بتشجيع قيام تعاون أكاديمي دولي يتخطى الحواجز الوطنية والإقليمية والسياسية والعرقية وغيرها، وبذل الجهود لمنع الاستغلال العلمي والتكنولوجي لدولة ما من جانب دولة أخرى، وتعزيز قيام مشاركات متكافئة بين جميع الأوساط الأكاديمية في العالم من أجل نشر المعرفة واستخدامها وصون التراث الثقافي؛

(ق) امتلاك مكتبات عصرية وإتاحة الانتفاع، دون رقابة، بالموارد التعليمية والبحثية والإعلامية العصرية التي توفر المعلومات التي يطلبها أعضاء هيئات التدريس والطلاب في التعليم العالي لأغراض التعليم والتعمق العلمي والبحوث؛

(ر) توفير المرافق والمعدات اللازمة لتمكين المؤسسة المعنية من الاضطلاع بمهمتها، وتأمين الصيانة الملائمة لهذه المرافق والمعدات؛

(ش)ضمان عدم تناقض البحوث السرية، إن وجدت، مع الرسالة والأهداف التربوية للمؤسسات وعدم تعارضها مع الأهداف العامة للسلام وحقوق الإنسان والتنمية المستديمة والبيئة.

٢٣- ينبغي أن تكون نظم المساءلة المؤسسية قائمة على منهجية علمية وأن تتسم بالوضوح والواقعية وجدوى التكاليف والبساطة، وأن يتسم تطبيق هذه النظم بالإنصاف والعدل. وينبغي أن تكون المنهجية وكذلك النتائج في متناول الجميع.

٢٤- ينبغي أن تنشئ مؤسسات التعليم العالي، بصورة فردية أو جماعية، نظما ملائمة للمساءلة، بما فيها آليات لضمان الجودة، وذلك لتحقيق الأهداف المذكورة أعلاه دون المساس بالاستقلال المؤسسي والحرية الأكاديمية. كما ينبغي أن تشارك المنظمات الممثلة لهيئات التدريس في التعليم العالي في تخطيط هذه النظم. وعندما يتعلق الأمر ببنى للمساءلة مفوضة من الدولة فإنه ينبغي التفاوض بشأن إجراءاتها مع مؤسسات التعليم العالي المعنية ومع المنظمات الممثلة لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي.

سادسا - حقوق وحريات أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي

ألف - الحقوق والحريات الفردية: الحقوق المدنية، والحرية الأكاديمية وحقوق النشر، وتبادل المعلومات على الصعيد الدولي

٢٥- ينبغي أن يكون الالتحاق بمهنة التدريس في التعليم العالي قائما فقط على أساس المؤهلات والكفاءات والخبرات الأكاديمية الملائمة وأن يتاح لجميع أفراد المجتمع على قدم المساواة ودون أي تمييز.

٢٦- ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، شأنهم شأن سائر الجماعات والأفراد، بالحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والثقافية المعترف بها على الصعيد الدولي، والتي تسري على جميع المواطنين. وبالتالي ينبغي أن يتمتع جميع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بحرية الفكر والوجدان والدين والتعبير والاشتراك في الاجتماعات والجمعيات وكذلك بالحق في الحرية وفي الأمان على أشخاصهم وفي حرية التنقل. ولا ينبغي أن يكون هناك أي عائق أمام ممارستهم لحقوقهم المدنية كمواطنين، بما فيها حقهم في الإسهام في التحول الاجتماعي من خلال التعبير الحر عن آرائهم في سياسات الدولة والسياسات التي تؤثر على التعليم العالي. ولا يجوز أن تفرض عليهم أي عقوبات لمجرد ممارستهم لهذه الحقوق. ولا يجوز إخضاع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي للتوقيف أو الاعتقال تعسفا ولا للتعذيب أو المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة. وفي الحالات التي تنطوي على انتهاك جسيم لحقوق أعضاء هيئات التدريس في التعليم

العالي، ينبغي أن يكون لهم الحق في الاحتكام إلى الهيئات الوطنية أو الإقليمية أو الدولية المختصة مثل وكالات الأمم المتحدة، وينبغي لمنظماتهم المهنية أن تقدم لهم الدعم الكامل في مثل هذه الحالات.

٢٧- إن الالتزام بالمعايير الدولية السابقة الذكر ينبغي تعزيزه لمصلحة التعليم العالي على المستوى الدولي وفي داخل كل بلد. وينبغي لهذه الغاية الالتزام بدقة بالحرية الأكاديمية فينبغي أن يكفل لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الحق في التمتع بالحرية الأكاديمية، أي الحق الذي لا تحدّ منه أي تعاليم مفروضة في حرية التدريس والمناقشة، وحرية إجراء البحوث ونشر نتائجها، وفي حرية التعبير عن آرائهم بشأن المؤسسات أو النظم التي يعملون فيها، وفي عدم الخضوع للرقابة المؤسسية، وفي حرية الاشتراك في الهيئات الأكاديمية المهنية أو التمثيلية. وينبغي أن يكون لجميع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الحق في إنجاز مهامهم دون أي نوع من أنواع التمييز ودون خوف من التعرض للتقييد أو الإكراه من جانب الدولة أو من أي مصدر آخر. ويمكن أن يلتزم أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي فعلا بهذا المبدأ إذا كانت البيئة التي يعملون فيها تساعد على ذلك. ولا يمكن أن تكون هذه البيئة مساعدة إلا في مناخ ديمقراطي؛ فالتحدي المطروح أمام الجميع يتمثل إذن في تنمية مجتمع ديمقراطي.

٢٨- ينبغي أن يكفل لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الحق في القيام بالتدريس دون أي تدخل خارجي، شريطة التزامهم بالمبادئ المهنية المقبولة لدى الجميع، بما في ذلك المسؤولية المهنية والصرامة الفكرية فيما يتعلق بالمعايير والأساليب التعليمية. وينبغي ألا يجبر أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي على تعليم أمور تتناقض مع معارفهم العلمية أو قناعاتهم الوجدانية أو على استخدام مناهج دراسية وأساليب تعليمية منافية للمعايير الوطنية والدولية لحقوق الإنسان. وينبغي أن يضطلع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بدور هام في تحديد المنهج الدراسي.

٢٩- ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بالحق في إجراء البحوث دون تدخل أو قمع، وفقا للمسؤولية المهنية وشريطة الالتزام بمبادئ الصرامة الفكرية والتحقيق العلمي والأخلاقيات البحثية المعترف بها على الصعيدين الوطني والدولي. وينبغي أن يتمتعوا أيضا بالحق في نشر وإبلاغ نتائج البحوث التي يؤلفونها أو يشاركون في تأليفها كما جاء في الفقرة ١٢ من هذه التوصية.

٣٠- ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، بالحق في الاضطلاع بأنشطة مهنية خارج إطار وظيفتهم، لا سيما الأنشطة التي تعزز مهاراتهم المهنية أو تمكنهم من تطبيق المعارف على مشكلات المجتمع المحلي، شريطة عدم تعارض هذه الأنشطة مع التزاماتهم الأصلية إزاء المؤسسات التي يعملون معها بصورة رئيسية، وذلك وفقا للسياسات والأنظمة المؤسسية أو للقوانين والممارسات الوطنية إذا وجدت.

باء - التسيير الذاتي والإدارة الجماعية

٣١- ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، دون أي تمييز وبحسب قدراتهم، بالحق في الاشتراك في الهيئات الرئاسية، وفي انتقاد أساليب العمل في مؤسسات التعليم العالي، بما فيها المؤسسات التي ينتمون إليها، وأن تتاح لهم الفرصة لممارسة هذا الحق مع احترام حق الفئات الأخرى من الوسط الأكاديمي في مثل هذه المشاركة، وأن يكون لهم أيضا الحق في انتخاب أغلبية الممثلين في الهيئات الأكاديمية داخل مؤسسة التعليم العالي.

٣٢- وتشمل المبادئ المتعلقة بالإدارة الجماعية، الحرية الأكاديمية، وتشاطر المسؤولية، ومشاركة جميع المعنيين في البنى والإجراءات الداخلية لاتخاذ القرارات، وإنشاء آليات استشارية. وإن العملية الجماعية لاتخاذ القرارات ينبغي أن تشمل القرارات المتعلقة بإدارة وتحديد السياسات الخاصة بالتعليم والمنهج الدراسي والبحوث والعمل الامتدادي وتخصيص الموارد والأنشطة الأخرى المتصلة بهذه المجالات، سعيا إلى تحسين مستوى الامتياز الأكاديمي ونوعية التعليم لمصلحة المجتمع كله.

سابعا - واجبات ومسؤوليات أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي

٣٣- ينبغي أن يقرّ أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بأن ممارسة الحقوق تستتبع الوفاء بواجبات ومسؤوليات خاصة تشمل الالتزام باحترام الحرية الأكاديمية لسائر أعضاء الوسط الأكاديمي وضمان المناقشة العادلة للآراء المتعارضة. كما أن الحرية الأكاديمية تستتبع الالتزام باستخدام هذه الحرية على نحو يتفق مع ما يقتضيه السلوك العلمي من واجب إرساء البحوث العلمية على أساس البحث الأمين عن الحقيقة. وينبغي أن يجري الاضطلاع بأنشطة التعليم والبحوث والتعمق العلمي على نحو يتفق تماما مع المعايير الأخلاقية والمهنية وأن تستجيب هذه الأنشطة، حسب الاقتضاء، للمشكلات التي تواجه المجتمع المعاصر، وأن تنطوي على صون التراث التاريخي والثقافي للعالم.

٣٤- وتتمثل واجبات مدرسي التعليم العالي الفردية الملازمة لحريتهم الأكاديمية في ما يلي بوجه خاص:

(أ) تدريس الطلاب على نحو فعّال في حدود الإمكانات التي توفرها المؤسسة والدولة، وتوخي العدل والإنصاف إزاء الطلاب والطالبات والمساواة في المعاملة بالنسبة للطلاب من جميع الأجناس والديانات وكذلك للطلاب الذين يعانون من إعاقات، وتشجيع التبادل الحر للأفكار بينهم وبين طلابهم، والاستعداد لإرشاد هؤلاء الطلاب فيما يخص دراساتهم؛ وينبغي أن يكفل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، عند الاقتضاء، تغطية الحد الأدنى من مضمون المقرر الدراسي المحدد لكل مادة؛

(ب) إجراء بحوث وفقا لمقتضيات الدقة العلمية ونشر نتائج هذه البحوث أو القيام، في الحالات التي لا تتطلب إجراء بحوث مبتكرة، باستيفاء وتنمية معارفهم في مجالات تخصصهم عن طريق الدراسات والبحوث ومن خلال تطوير منهجية في التدريس لتحسين مهاراتهم التربوية؛

(جـ) إرساء بحوثهم وتعمقهم العملي على أساس البحث الأمين عن المعرفة مع المراعاة الواجبة للأدلة وللتفكير المتجرد والنقل النزيه للمعلومات؛

(د) الالتزام بأخلاقيات البحوث المتعلقة بالإنسان والحيوان والتراث والبيئة؛

(هـ) احترام الأعمال الفكرية للزملاء الأكاديميين وللطلاب والاعتراف بها، والسهر بوجه خاص على أن تشير البيانات الببليوغرافية للمصنفات المنشورة إلى جميع الأشخاص الذين أسهموا بالفعل في إعداد محتويات المطبوع المعني والذين يشاركون في تحمل المسؤولية عن هذه المحتويات؛

(و) الامتناع عن استخدام معلومات أو مفاهيم أو بيانات جديدة مستمدة من مخطوطات سرية أو من طلبات مقدمة لتمويل بحوث أو تدريب يمكن أن يكونوا قد اطلعوا عليها نتيجة لعمليات مثل الاستعراض الذي يجرى بين الأنداد، وذلك ما لم يتم الحصول على ترخيص من المؤلف بهذا الشأن؛

(ز) الحرص على أن يدار البحث طبقا للقوانين والنظم الخاصة بالدولة التي يجرى فيها، وألا ينطوي على انتهاك للقواعد الدولية لحقوق الإنسان، وأن يتاح للجامعيين والباحثين في المؤسسة المضيفة الاطلاع على نتائجه وعلى البيانات التي استند إليها، وذلك باستثناء الحالات التي يمكن أن يشكل فيها إفشاء هذه المعلومات خطرا على الأشخاص الذين قدموا بيانات في إطار البحث المعني أو إذا كان هناك تعهد مسبق بعدم الكشف عن هويتهم؛

(ح) تحاشي تنازع المصالح وحلّ هذه النزاعات عن طريق المكاشفة الواجبة والتشاور الكامل مع مؤسسة التعليم العالي التي يعملون بها بحيث يحصلون على موافقة المؤسسة المذكورة؛

(ط) التصرف بأمانة في الأموال الموضوعة في عهدتهم لصالح مؤسسات التعليم العالي أو مؤسسات البحوث أو غيرها من الهيئات المهنية أو العلمية؛

(ي) التحلي بالإنصاف والنزاهة عند إبداء رأي تقييمي مهني بشأن الزملاء الأكاديميين والطلاب؛

(ك) إدراك أنهم يتحملون المسؤولية – عند التحدث أو الكتابة خارج إطار القنوات الأكاديمية عن قضايا لا تتعلق بمجالات اختصاصهم المهني – في تحاشي تضليل الرأي العام فيما يتعلق باختصاصهم المهني؛

(ل) الاضطلاع بالمهام الملائمة للإدارة الجماعية لمؤسسات التعليم العالي والهيئات المهنية.

٣٥- ينبغي لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي أن يسعوا إلى بلوغ أرفع مستوى ممكن في عملهم المهني، نظرا لأن مكانتهم تتوقف إلى حد بعيد عليهم هم أنفسهم، وعلى نوعية إنجازاتهم.

٣٦- ينبغي لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي أن يسهموا في المساءلة العامة اللازمة لمؤسسات التعليم العالي، ولكن دون أن يفقدوا ذلك القدر من الاستقلال المؤسسي اللازم لعملهم ولحريتهم المهنية ولتقدم المعارف.

ثامنا – الإعداد لمهنة التدريس

٣٧- تستند السياسات التي تنظم الإعداد لمهنة التدريس في التعليم العالي إلى الحاجة إلى تزويد المجتمع بعدد كاف من مدرسي التعليم العالي الذين يتمتعون بالصفات الخلقية والفكرية والتعليمية الضرورية ويملكون المعارف والمهارات المهنية المطلوبة؛

٣٨- ينبغي أن تكون جميع جوانب إعداد مدرسي التعليم العالي خالية من كافة أشكال التمييز؛

٣٩- عند تساوي المؤهلات والخبرات الأكاديمية ينبغي أن يُكفل للنساء وللأقليات التكافؤ في الفرص والتساوي في المعاملة مع سائر المتقدمين للالتحاق بمعاهد الإعداد لمهنة التعليم العالي.

تاسعا – شروط الاستخدام وظروفه

ألف – الدخول في المهنة

٤٠ – ينبغي لأرباب العمل الذين يستخدمون أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي أن يحددوا أفضل شروط وظروف الاستخدام التي تكفل فعالية التدريس و/أو إجراء بحوث و/أو التعمق العلمي و/أو العمل الامتدادي والتي تكون منصفة وخالية من جميع أنواع التمييز.

٤١– إن التدابير المؤقتة التي تتخذ لصالح المحرومين من أعضاء الوسط الأكاديمي من أجل التعجيل في تمتعهم بمساواة فعلية لا ينبغي أن ينظر إليها بوصفها تدابير تمييزية، شريطة إيقاف العمل بها عند بلوغ الأهداف المتعلقة بتكافؤ الفرص والمعاملة وإنشاء النظم التي تكفل استمرارية هذا التكافؤ.

٤٢– إن فترة الاختبار عند دخول مهنة التدريس أو البحث ينبغي أن يعترف بها باعتبارها فرصة لتشجيع المدرس أو الباحث الجديد وتقديم العون له في خطواته المهنية الأولى، ولإقرار معايير مهنية سليمة والحفاظ عليها، ولتمكين الشخص المعني من تطوير قدراته في التدريس والبحث. وينبغي أن يكون طول فترة الاختبار معروفا مقدما، وأن تكون شروط إنهائها بنجاح مرتبطة بالكفاءة المهنية دون سواها. وإذا لم يتمكن المرشح من إتمام فترة الاختبار بنجاح، فينبغي أن يكون له الحق في معرفة أسباب هذا الفشل وأن يتلقى هذه المعلومات قبل نهاية فترة الاختبار بوقت كاف بحيث تتاح له فرصة معقولة لتحسين أدائه. وينبغي أن يكون له أيضا حق التظلم.

٤٣– ينبغي أن يُضمن لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي ما يلي:

(أ) نظام عادل ومفتوح للتقدم الوظيفي، بما في ذلك اعتماد إجراءات عادلة فيما يخص عمليات التعيين، والتثبيت في الوظيفة عند وجود مثل هذا الإجراء، والترقية وإنهاء الخدمة وغيرها من القضايا ذات الصلة؛

(ب) نظام فعّال ومنصف وعادل لعلاقات العمل داخل المؤسسة يتمشى مع المعايير الدولية الواردة في الذيل.

٤٤– ينبغي أن تكون هناك أحكام تتيح التضامن مع مؤسسات التعليم العالي الأخرى ومع أعضاء هيئات التدريس فيها عندما يتعرضون للاضطهاد. ويمكن أن يكون هذا التضامن ماديا ومعنويا، وينبغي أن يشمل توفير الملجأ والعمل أو التعليم لضحايا الاضطهاد كلما أمكن ذلك.

باء – الأمن الوظيفي

٤٥- إن التثبيت في الخدمة، حيثما يطبق، أو أي إجراء عملي مماثل، يشكل واحدا من أهم الضمانات الإجرائية للحرية الأكاديمية ضد القرارات التعسفية. كما أنه يشجع المسؤولية الفردية والاحتفاظ بذوي المواهب من أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي.

٤٦- ينبغي ضمان الأمن الوظيفي في المهنة، بما في ذلك إجراء التثبيت في الخدمة أو ما يعادله، حيثما وجد، باعتباره عاملا أساسيا يصون مصالح التعليم العالي ومصالح أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي. فهو يكفل لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الذين يشغلون منصبا دائما بعد الخضوع لتقييم صارم، ألا يفصلوا من الخدمة إلا لأسباب مهنية ووفقا للإجراءات القانونية السارية. ويمكن أيضا إنهاء خدمتهم لأسباب مالية بحتة شريطة أن تكشف جميع الحسابات المالية للتفتيش العام، وأن تكون المؤسسة قد اتخذت كافة التدابير البديلة الممكنة للحيلولة دون إنهاء الخدمة، وأن تكون هناك ضمانات قانونية ضد أي تحيز في إجراءات إنهاء الخدمة. وينبغي أن يضمن، قدر الإمكان، التثبيت في الخدمة أو ما يعادله، حيثما يطبق، حتى في حال إجراء تغييرات تنظيمية عامة أو داخلية في المؤسسة المعنية أو في نظام التعليم العالي وينبغي منحه بعد فترة اختبار معقولة للأشخاص الذين يستجيبون للمعايير الموضوعية المقررة في التدريس و/أو التعمق العلمي و/أو البحث، على نحو مرض للهيئة الأكاديمية المعنية و/أو للذين يضطلعون بالعمل الامتدادي على نحو مرض لمؤسسة التعليم العالي.

جيم – التقييم

٤٧- ينبغي أن تضمن مؤسسات التعليم العالي ما يلي:

(أ) أن يكون تقييم عمل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي جزءا لا يتجزأ من عملية التعليم والتعلّم والبحث، وأن تكون مهمته الرئيسية تطوير الأفراد تبعا لاهتماماتهم وقدراتهم؛

(ب) أن يكون الأساس الوحيد للتقييم هو المعايير الأكاديمية للبحث والتعليم وللمهام الأكاديمية أو المهنية الأخرى، كما يحددها الأقران الجامعيون؛

(جـ) أن تراعي إجراءات التقييم الصعوبة الكامنة في قياس القدرة الشخصية التي يندر أن تتبدى في صورة ثابتة غير متقلبة؛

(د) عندما يتضمن التقييم إجراء أي نوع من أنواع التقييم المباشر لعمل مدرّسي التعليم العالي من جانب الطلاب و/أو الزملاء المدرسين و/أو المسؤولين الإداريين، يجب أن يكون هذا التقييم موضوعيا وأن يحاط المعنيون علما بمعايير التقييم ونتائجه؛

(هـ) أن تراعى نتائج تقييم أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي أيضا عند تحديد هيئة موظفي المؤسسة وعند النظر في تجديد العاملين فيها؛

(و) أن يكون لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي حق التظلم لدى هيئة محايدة ضد التقييم الذي يرون أنه لا يستند إلى مبرر معقول.

دال – الإجراءات التأديبية وإنهاء الخدمة

٤٨- لا يجوز إخضاع أي عضو من أعضاء الوسط الأكاديمي لإجراءات تأديبية لا سيما الإجراءات التي تنطوي على إمكانية إنهاء خدمته إلا لسبب عادل وكاف يمكن إثباته في محاكمة أمام هيئة مستقلة من أقران العضو المعني و/أو أمام هيئة محايدة مثل المحكمين أو المحاكم.

٤٩- ينبغي أن يتمتع كل عضو من أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي بضمانات عادلة في كل مرحلة من مراحل الإجراءات التأديبية لا سيما الإجراءات التي تنطوي على إمكانية إنهاء خدمته، طبقا للمعايير الدولية المذكورة في الذيل.

٥٠- إن إنهاء الخدمة كإجراء تأديبي لا يجوز أن يطبق إلاّ لسبب عادل وكاف يتعلق بالإخلال بقواعد السلوك المهني، مثل الإهمال المستمر للواجبات أو الافتقار الفادح إلى الكفاءة، أو اختلاق نتائج البحوث أو تزييفها، أو المخالفات المالية الخطيرة، أو إساءة السلوك الجنسي أو غيره مع الطلاب أو الزملاء أو غيرهم من أعضاء الوسط الجامعي أو توجيه تهديدات خطيرة بهذا الشأن، أو إفساد العملية التعليمية بطرق مختلفة مثل تزوير الشهادات والدرجات العلمية مقابل منافع مالية أو جنسية أو غيرها، أو طلب منافع جنسية أو مالية أو مادية أخرى من المستخدمين المرؤوسين أو الزملاء مقابل تأمين استمرارهم في الخدمة؛

٥١- ينبغي أن يكون للشخص المعني الحق في استئناف قرار إنهاء الخدمة أمام هيئة خارجية مستقلة مثل المحكمين أو المحاكم ذات الأحكام النهائية والملزمة.

هاء – التفاوض بشأن شروط الاستخدام وظروفه

٥٢– ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بالحق في الحرية النقابية وينبغي تشجيع الممارسة الفعلية لهذا الحق. وينبغي تعزيز المفاوضة الجماعية أو أي إجراء مماثل طبقا لمعايير منظمة العمل الدولية المذكورة في الذيل.

٥٣– ينبغي أن تحدد مرتبات أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي وظروف عملهم وكافة المسائل المتعلقة بشروط وظروف استخدامهم عن طريق عملية تفاوض طوعية تجري بين المنظمات التي تمثل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي وبين الهيئات التي تستخدمهم، إلاّ في حال وجود إجراءات معادلة أخرى تتفق مع المعايير الدولية.

٥٤– ينبغي أن توضع، عن طريق التشريع أو بالاتفاق بين الأطراف المعنية، آلية ملائمة تتفق مع القوانين الوطنية والمعايير الدولية تكفل لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي ممارسة حق التفاوض عن طريق منظماتهم مع الهيئات العامة أو الخاصة التي تستخدمهم؛ وينبغي أن تكون هذه الحقوق القانونية والتشريعية قابلة للإنفاذ من خلال عملية محايدة تتم دون إبطاء.

٥٥– إذا استنفدت الإجراءات الموضوعة لهذا الغرض، أو إذا توقفت المفاوضات بين الأطراف المعنية، فإن منظمات مدرسي التعليم العالي ينبغي أن يكون لها حق اتخاذ أية خطوات أخرى تتاح عادة لسائر المنظمات دفاعا عن مصالحها المشروعة.

٥٦– ينبغي أن تكفل لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي إمكانية الاستفادة من إجراءات عادلة للتظلم والتحكيم أو ما يعادلها من أجل تسوية المنازعات مع الهيئات التي تستخدمهم فيما يتعلق بشروط الاستخدام وظروف العمل.

واو – المرتبات، وعبء العمل، ومزايا الضمان الاجتماعي، والصحة والأمان

٥٧– ينبغي أن تتخذ جميع التدابير الملائمة ماليا لمنح أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي مرتبات تكون بمستوى يمكنهم من التفرغ على نحو مرض لمهامهم وتكريس الوقت اللازم لتدريبهم المستمر والتجديد المنتظم لمعارفهم ومهاراتهم التي لا غنى عنها على هذا المستوى التعليمي.

٥٨- ينبغي أن تتوافر في مرتبات أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الصفات التالية:

(أ) أن تعكس الأهمية التي يوليها المجتمع للتعليم العالي، ومن ثم أهمية أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي ومختلف المسؤوليات التي تقع على عاتقهم منذ دخولهم في المهنة؛

(ب) أن تعادل على الأقل المرتبات التي تدفع في وظائف أخرى تستلزم مؤهلات مماثلة أو مناظرة؛

(جـ) أن تعود على أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بدخل يكفل مستوى معيشة معقول لهم ولأسرهم ويتيح لهم امكانية تحسين مؤهلاتهم المهنية عن طريق تنمية معارفهم أو ممارسة بعض الأنشطة الثقافية أو العلمية؛

(د) يراعى فيها وجود وظائف تتطلب مؤهلات أعلى وخبرات أكبر وتنطوي على مسؤوليات أكثر جسامة؛

(هـ) أن تدفع بانتظام وفي المواعيد المحددة لها؛

(و) أن تراجع بصفة دورية لمراعاة عوامل معينة، مثل ارتفاع تكاليف المعيشة، أو زيادة الكفاية الإنتاجية المؤدية إلى ارتفاع مستويات المعيشة، أو اتجاه مستويات الأجور والمرتبات إلى الارتفاع بصفة عامة.

٥٩- ينبغي أن تكون فروقات المرتبات قائمة على معايير موضوعية.

٦٠- ينبغي أن تدفع لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي أجورهم على أساس جداول المرتبات التي توضع بالاتفاق مع المنظمات التي تمثل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي إلاّ في حال وجود إجراءات معادلة تتفق مع المعايير الدولية. ولا يجوز أن تدفع لمدرسي التعليم العالي المؤهلين، أثناء فترة الاختبار أو في حالة توظيفهم لفترة مؤقتة، أجور على أساس جدول مرتبات أدنى من الجدول المقرّر لمدرسي التعليم العالي الدائمين من المستوى ذاته.

٦١- إن وجود نظام عادل وغير متحيّز لتحديد المرتبات على أساس الجدارة يمكن أن يكون وسيلة لتحسين مستوى التعليم ومراقبة جودته. وإن اعتماد وتطبيق مثل هذا النظام ينبغي أن يتم بعد التشاور مع المنظمات التي تمثل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي.

٦٢- ينبغي أن يكون عبء عمل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي مناسبا ومنصفا، وأن يتيح لهم الاضطلاع الفعّال بمهامهم ومسؤولياتهم إزاء طلابهم وكذلك بواجباتهم فيما يخص التعمق العلمي والبحث و/أو الإدارة الأكاديمية، وأن يولي الاعتبار اللازم، من حيث الأجر، للمدرسين الذين يطلب منهم التدريس لفترة تتجاوز عبء عملهم العادي، وأن يجري التفاوض بشأنه مع المنظمات الممثلة لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، إلاّ عندما توجد إجراءات معادلة تتفق مع المعايير الدولية.

٦٣- ينبغي أن تهيأ لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بيئة عمل لا يكون لها وقع سلبي أو تأثير على صحتهم وأمنهم وينبغي أن تكفل لهم الحماية في إطار ترتيبات الضمان الاجتماعي، بما فيها الترتيبات المتعلقة بالمرض والعجز واستحقاقات المعاش التقاعدي، والترتيبات الخاصة بالحماية الصحية والأمان ضد جميع الأخطار المنصوص عليها في اتفاقيات الآيلو وتوصياتها. وينبغي أن تكون المعايير المنطبقة في هذا الصدد مماثلة على الأقل للمعايير التي تنص عليها اتفاقيات الآيلو وتوصياتها المتعلقة بهذا الموضوع. وينبغي أن يعتبر تمتع مدرسي التعليم العالي بمزايا الضمان الاجتماعي حقا من حقوقهم.

٦٤- ينبغي أن تكون حقوق المعاش التقاعدي التي يكتسبها مدرس التعليم العالي قابلة للتحويل على الصعيد الوطني أو الدولي وخاضعة للقوانين والاتفاقات الضريبية الوطنية والثنائية والمتعددة الأطراف في حال انتقال المعني إلى وظيفة لدى مؤسسة أخرى للتعليم العالي. وينبغي أن يكون للمنظمات التي تمثل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الحق في اختيار ممثلين للمشاركة في تنظيم وإدارة خطط المعاشات التقاعدية المصممة من أجلهم، لا سيما الخطط الخاصة القائمة على دفع اشتراكات.

زاي - إجازات الدراسة والبحث والإجازات السنوية

٦٥- ينبغي أن يمنح أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي على فترات منتظمة إجازات للدراسة والبحث بمرتب كامل أو جزئي، بحسب اللوائح السارية، على غرار التدابير المعمول بها في نظم الإجازات السبتية.

٦٦- ينبغي أن تعتبر فترة الإجازة الدراسية أو البحثية فترة خدمة تدخل في حساب الأقدمية والمعاش التقاعدي، مع مراعاة أحكام خطة التقاعد.

٦٧- ينبغي أن يمنح أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي من وقت لآخر إجازات مدفوعة الأجر كليا أو جزئيا لتمكينهم من الاشتراك في أنشطة مهنية .

٦٨- ينبغي أن تحسب ضمن مدة الخدمة الإجازات التي تمنح في إطار التبادل الثقافي والعلمي الثنائي والمتعدد الأطراف، أو في إطار برامج المعونة التقنية في الخارج مع الاحتفاظ بأقدميتهم وأهليتهم للترقية وحقوقهم في المعاش التقاعدي في مؤسستهم الأصلية. وبالإضافة إلى ذلك ينبغي اتخاذ تدابير خاصة لتغطية مصروفاتهم الإضافية.

٦٩- ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بحق الحصول على إجازة سنوية كافية يدفع مرتبها كاملا.

حاء - شروط استخدام مدرسات التعليم العالي

٧٠- ينبغي أن تتخذ جميع التدابير اللازمة لتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة لمدرسات التعليم العالي بما يكفل، على أساس المساواة بين الرجال والنساء، التمتع بنفس الحقوق المنصوص عليها في المعايير الدولية المذكورة في الذيل الوارد أدناه.

طاء - شروط وظروف استخدام مدرسي التعليم العالي المعوقين

٧١- ينبغي أن تتخذ جميع التدابير اللازمة بما يكفل أن تكون المعايير المتعلقة بظروف عمل مدرسي التعليم العالي المعوقين متساوقة، على الأقل، مع الأحكام الملائمة من المعايير الدولية المذكورة في الذيل الوارد أدناه.

ياء - شروط وظروف استخدام العاملين لبعض الوقت في التعليم العالي

٧٢- ينبغي الاعتراف بقيمة العمل بعض الوقت الذي يؤديه مدرسو التعليم العالي المؤهلون. وينبغي أن يكفل لمدرسي التعليم العالي الذين يعملون بعض الوقت على فترات منتظمة، ما يلي:

(أ) أن يحصلوا نسبيا على نفس الأجور وأن يتمتعوا بنفس ظروف العمل الأساسية التي يتمتع بها مدرسو التعليم العالي العاملون كل الوقت؛

(ب) أن يمنحوا نفس الشروط التي يتمتع بها مدرسو التعليم العالي العاملون كل الوقت بالنسبة لأيام العطلة المدفوعة الأجر والإجازة المرضية وإجازة الأمومة؛ وينبغي أن تحدد الاستحقاقات المالية بنسبة ساعات العمل أو مقدار الأجر؛

(جـ) أن يكون لهم حق التمتع بحماية كافية ومناسبة في إطار الضمان الاجتماعي، بما في ذلك نظم المعاشات التقاعدية التي يطبقها أرباب العمل.

عاشرا – استخدام التوصية وتنفيذها

٧٣- ينبغي للدول الأعضاء ومؤسسات التعليم العالي أن تتخذ جميع الخطوات الممكنة لتوسيع واستكمال نشاطها فيما يتعلق بأوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي، وذلك عن طريق تشجيع التعاون مع جميع المنظمات الوطنية والدولية الحكومية وغير الحكومية التي تدخل أنشطتها ضمن نطاق هذه التوصية وأهدافها.

٧٤- ينبغي للدول الأعضاء ومؤسسات التعليم العالي أن تتخذ جميع الخطوات الممكنة لتطبيق الأحكام المبينة أعلاه ولوضع المبادئ المنصوص عليها في هذه التوصية موضع التنفيذ على أراضيها.

٧٥- يعدّ المدير العام تقريرا شاملا عن الوضع العالمي فيما يتعلق بالحرية الأكاديمية واحترام حقوق الإنسان الخاصة بأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، على أساس المعلومات المقدمة من الدول الأعضاء وأي معلومات أخرى تدعمها أدلة موثوقة ويمكن أن يكون قد جمعها بالطرق التي يراها ملائمة.

٧٦- عندما تكون مؤسسة التعليم العالي الموجودة على أراضي دولة ما غير خاضعة للسلطة المباشرة أو غير المباشرة لتلك الدولة وإنما لسلطات منفصلة ومستقلة، ينبغي للسلطات الوطنية أن تبلغ نص هذه التوصية إلى المؤسسة المعنية كي تتمكن من تنفيذ أحكامها.

حادي عشر – حكم ختامي

٧٧ – في الحالات التي يتمتع فيها أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بوضع قانوني أفضل، من بعض النواحي، من الوضع المنصوص عليه في هذه التوصية، ينبغي عدم الاستناد إلى أحكام التوصية لتخفيض الضمانات القانونية القائمة.

الذيل

منظمة الأمم المتحدة

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ١٩٤٨
- الإعلان الخاص بتنشئة الشباب على مثل السلم والاحترام المتبادل والتفاهم بين الشعوب، ١٩٦٥
- الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، ١٩٦٥
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ١٩٦٦
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ١٩٦٦، والبروتوكول الاختياري الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ١٩٦٦
- إعلان حماية جميع الأشخاص من التعرض للتعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، ١٩٧٥؛
- الإعلان الخاص بحقوق المعوقين، ١٩٧٥؛
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ١٩٧٩
- الإعلان المتعلق بالقضاء على جميع أشكال التعصب والتمييز القائمين على أساس الدين أو المعتقد، ١٩٨١
- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، ١٩٨٤.

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة

- الاتفاقية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم، ١٩٦٠، والبروتوكول الملحق بها، ١٩٦٢؛
- التوصية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم، ١٩٦٠؛

- التوصية الخاصة بالتربية من أجل التفاهم والتعاون والسلام على الصعيد الدولي والتربية في مجال حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، ١٩٧٤؛
- التوصية الخاصة بأوضاع المشتغلين بالبحث العلمي، ١٩٧٤؛
- التوصية المعدلة الخاصة بالتعليم التقني والمهني، ١٩٧٤؛
- الإعلان الخاص بالعنصر والتحيز العنصري، ١٩٧٨؛
- الاتفاقية الخاصة بالتعليم التقني والمهني، ١٩٨٩؛
- التوصية الخاصة بالاعتراف بدراسات التعليم العالي ومؤهلاته، ١٩٩٣.

منظمة العمل الدولية

- الاتفاقية رقم ٨٧: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، ١٩٤٨
- الاتفاقية رقم ٩٥: اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ٨٩: اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ١٠٠: اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١
- الاتفاقية رقم ١٠٢: اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢
- الاتفاقية رقم ١٠٣: اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢
- التوصية رقم ٩٥: توصية حماية الأمومة، ١٩٥٢
- الاتفاقية رقم ١١١: اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
- الاتفاقية رقم ١١٨: اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢
- الاتفاقية رقم ١٢١: اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (عدل الجدول الأول في ١٩٨٠)
- الاتفاقية رقم ١٢٨: اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧
- التوصية رقم ١٣١: توصية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧

- الاتفاقية رقم ١٣٠: اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩
- الاتفاقية رقم ١٣٢: اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠
- الاتفاقية رقم ١٣٥ : اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١
- التوصية رقم ١٤٣: توصية ممثلي العمال، ١٩٧١
- الاتفاقية رقم ١٤٠: اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤
- التوصية رقم ١٤٨: توصية الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر، ١٩٧٤
- الاتفاقية رقم ١٥١: اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨
- التوصية رقم ١٥٩: توصية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨
- التوصية رقم ١٦٢: توصية العمال المسنين، ١٩٨٠
- الاتفاقية رقم ١٥٤: اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١
- التوصية رقم ١٦٣: توصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١
- الاتفاقية رقم ١٥٦: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
- التوصية رقم ١٦٥: التوصية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
- الاتفاقية رقم ١٥٨: اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢
- الاتفاقية رقم ١٥٩: اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣
- التوصية رقم ١٦٨: توصية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣.

وثائق أخرى

- **توصية اليونسكو/ منظمة العمل الدولية بشأن أوضاع المدرسين،** التي اعتمدها المؤتمر الدولي الحكومي الخاص، بشأن أوضاع المدرسين (الذي نظمته اليونسكو بالتعاون مع الآيلو)؛ باريس، ٥ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٦٦
- اليونسكو: الاتفاقية العالمية لحقوق المؤلف، ١٩٥٢، المعدلة في ١٩٧١
- المنظمة العالمية للملكية الفكرية: اتفاقية برن بشأن حماية المصنفات الأدبية والفنية، ١٩٧١، والمعدلة في ١٩٧٩.

«لكي يتمكن المدرسون من الاضطلاع بمسؤولياتهم، ينبغي أن تضع السلطات وتنتهج بانتظام سبلاً معترفاً بها للتشاور مع منظمات المدرسين حول الشؤون المتعلقة بالسياسة التعليمية وتنظيم المدارس والتطورات الجديدة في مجال التعليم.»

توصية منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن أوضاع المدرسين الصادرة عام ١٩٦٦ (البند سابعاً، ٧٥)

http://www.unesco.org/education/hed/publications/en/index.html
http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/rec66i.htm