

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

---

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Telephone: +251 11 551 7700 Fax: +251 115 517844  
Website: [www.au.int](http://www.au.int)

---

**2<sup>nd</sup> SPECIALIZED TECHNICAL  
COMMITTEE MEETING ON  
EDUCATION, SCIENCE AND TECHNOLOGY (STC-EST)  
21 to 23 October 2017  
CAIRO, EGYPT**

HRST/STC-EST/Exp/7(II)

English

دراسة للاتحاد الأفريقي بشأن تدريب وظروف عمل ومعيشة المعلمين في الدول الأعضاء

ملخص التقرير



**مفوضية الاتحاد الأفريقي**  
**إدارة الموارد البشرية والعلم والتكنولوجيا:**  
**قسم التعليم**

P E 01 17 50 HE

## جدول المحتويات

3	تمهيد
4	اعتراف
5	ملخص تنفيذي
5	1. مقدمة
6	2. النتائج الرئيسية للدراسة
7	2.1 متطلبات الدخول والبقاء في مهنة التدريس
7	2.2 الاعداد الأولى للمعلم
8	2.3 التوظيف والعمل
9	2.4 عبء العمل والاستقلالية
10	2.5 التطوير المهني
11	2.6 التعويضات والاستحقاقات
11	2.7 رصد وتقييم نوعية العلم
12	2.8 تمثيل المعلم وصوته
	3. الاستنتاجات التي خلصت اليها الدراسة
13	.....
14	3.1 الاستنتاجات العامة
14	3.2 التدريب
15	3.3 ظروف العمل
15	3.4 الظروف المعيشية
16	4. التوصيات التي توصلت اليها الدراسة
16	4.1 توصيات عامة
16	4.2 توصيات لتدريب المعلمين
17	4.3 توصيات بشأن ظروف المعيشة والعمل

## تمهيد

في التعليم من أجل رؤيتنا الأفريقية المشتركة، يضطلع المعلم بدور محوري. وتحدد مهارات المعلم وتدريبه وقيمه ومواقفه، وربما أكثر من أي شيء آخر، نتائج عملية التعليم وإلى حد كبير، تحدد نجاح النظام التعليمي وسمات خريج هذا النظام. وإذا أردنا أن نتعلم من أجل رؤية النهضة الأفريقية، فإن هذه الرؤية يجب أن توجه بالمعلومات عملية تطوير المعلم، والظروف التي من المتوقع أن يعمل المعلم في ظلها.

ولذلك، فمن دواعي الارتياح الكبير أن أقدم دراسة الاتحاد الأفريقي بشأن تدريب وظروف عمل ومعيشة المعلمين في الدول الأعضاء.

ودعا لاجراء هذه الدراسة، مؤتمر القمة لرؤساء دول وحكومات الاتحاد الأفريقي من أجل تحديد القضايا الرئيسية التي تؤثر على المعلمين في أفريقيا، وتوفير أساس لتحسين ظروفهم، وبما يؤدي إلى تحسين أداء النظم التعليمية في الدول الأعضاء. وكان ذلك استجابة لتوصية من المؤتمر السادس لوزراء التعليم بالاتحاد الأفريقي استنادا إلى مشورة فنية من المؤتمر الأفريقي بشأن تطوير المعلمين.

وتقترح الدراسة نماذج لتقييم وتدريب المعلمين، وإدارة المدارس وصنع السياسات، وتوجيه السياسات من أجل تعزيز فعالية المعلمين من خلال التعليم المفتوح والتعليم عن بعد، والتعليم الافتراضي والتعليم الإلكتروني.

وفي نهاية المطاف، ستوفر نتائج هذه الدراسة أساسا لاقتراح سبل للإرتقاء بوضع المعلم الأفريقي، في إطار تنفيذ الهدف الاستراتيجي رقم واحد (1) من الاستراتيجية القارية للتعليم في أفريقيا (16-25) بشأن تطوير المعلمين. وسيضمن أن يكون المعلم مجهزا جيدا لضمان قدرة أفريقيا على جني العائد الديمغرافي للشباب من خلال التعليم الذي يوفر القدرات البشرية اللازمة والتنظيم المطلوب من أجل تحقيق أفريقيا التي نريدها، أجندة 2063.

وتصل هذه الدراسة بشكل ملائم في الوقت المناسب حيث أن موضوع الاتحاد الأفريقي لعام 2017 هو "تسخير العائد الديموغرافي من خلال الاستثمار في الشباب". ومع العلم بأن أحد الركائز المواضيعية المترابطة لخارطة طريق الاتحاد الأفريقي لعام 2017 هو مهارات التعليم والتنمية: فلا يوجد استثمار أفضل من الاستثمار في تدريب المعلمين وظروف عملهم ومعيشتهم.

وكما تؤكد هذه الدراسة، من واجبنا كمواطنين في أفريقيا أن نضمن أن مجتمعنا يحترم ويكرم المعلمين ومهنة التدريس. ونظرا لأن التعليم حق من حقوق الإنسان وشرط أساسي لتنمية الأمم، يجب السعي إلى إيجاد حل كمسألة ملحة لمعالجة النقص الحالي في عدد المعلمين والذي يتم ملاحظته بشكل كبير في التعليم الابتدائي والثانوي والعام والفني، بما يكفي من النوعية والكمية، مع مراعاة مرتباتهم وظروفهم المعيشية.

الدكتور مارسيل دي- بول إكونجا

مفوض الموارد البشرية والعلم والتكنولوجيا

## إعتراف

أعدت الدراسة المتعلقة بتدريب وظروف عمل ومعيشة المعلمين في الدول الأعضاء من قبل إدارة الموارد البشرية والعلم والتكنولوجيا التابعة لمفوضية الاتحاد الأفريقي، وتم تمويلها بشكل ودي من مبادرة المجتمع المفتوح للجنوب الأفريقي. ورأس الفريق الأساسي الدكتورة بياتريس نجينجا (مفوضية الاتحاد الأفريقي، رئيسة قسم التعليم، إدارة الموارد البشرية والعلم والتكنولوجيا، والسيدة هيلدا نيوكابي موهو (مفوضية الاتحاد الأفريقي، مساعدة برنامج وعضوة زمالة فولبرايت كلينتون، قسم التعليم، إدارة الموارد البشرية والعلم والتكنولوجيا)، والدكتورة مارجريت ميهيسو- أوكونور (رئيسة الخبراء الاستشاريين) والدكتورة هيلاري شيتامباسي (خبيرة استشارية).

تم إعداد دراسة المعلمين بدعم من الدكتور ماهاما أويديراوجو (مفوضية الاتحاد الأفريقي، القائم بأعمال المدير، إدارة الموارد البشرية والعلم والتكنولوجيا) وتحت إشراف الدكتور مارسيل دي بول إكونجا (مفوضية الاتحاد الأفريقي، مفوض، إدارة الموارد البشرية والعلم والتكنولوجيا).

وشمل إعداد دراسة المعلمين، عملية تشاورية واسعة النطاق مع مختلف الخبراء والممارسين وأصحاب المصلحة في أفريقيا. وتم إجراء الدراسة من قبل فريق من الخبراء الأفريقيين المؤهلين تأهيلا عاليا بين مايو وأكتوبر 2016. وقدم المشروع الأول للدراسة المتعلقة بالمعلمين ونوقش خلال حلقة عمل للتحقق، عقدت في مفوضية الاتحاد الأفريقي في أديس أبابا بإثيوبيا في الفترة 8 - 9 ديسمبر 2016.

وقدمت أيضا مجموعات اقتصادية إقليمية ووزارات تعليم ومنظمات أفريقية وأصحاب مصلحة في مجال تطوير المعلمين، مدخلات وتعليقات قيمة لتطوير دراسة المعلمين في دول مختلفة. وهي تشمل: المجموعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا، والهيئة الحكومية المشتركة للتنمية (إيجاد)، ووزارة التعليم العالي والبحوث (السنغال)، ووزارة التعليم (كينيا)، ووزارة التعليم العالي (بوتسوانا)، ووزارة التعليم الثانوي (الكاميرون)، ووزارة التعليم (إثيوبيا)، و"الوحدة الأفريقية المنطقة السادسة، كندا"، والاتحاد الأفريقي للهيئات التنظيمية للتعليم، ومنتدى النساء الأفريقيات العاملات في مجال التعليم، والمرصد الأفريقي للمدارس والمهنة، والمدرسة الخاصة للمكفوفين (كينيا)، ورابطة المعلمين الإثيوبيين، ومدرسة مايباندي الثانوية الشاملة (جنوب أفريقيا)،

ومشروع مدرسة ليو الدولية (إثيوبيا)، والوكالة الألمانية للتعاون الدولي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومعهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في أفريقيا، ورابطة تطوير التعليم في أفريقيا، ومشروع تعزيز تعليم الرياضيات والعلوم في أفريقيا، والمبادرة العالمية للمدارس والمجتمعات الإلكترونية، ومركز الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا، والمعهد الإفريقي للتعليم من أجل التنمية، ومؤسسة التعليم الدولية، وجامعة لومي.

## ملخص تنفيذي

### 1. مقدمة

الغرض من هذا التقرير هو تقديم نتائج من دراسة عن تدريب وظروف عمل ومعيشة المعلمين في أفريقيا. وهذه دراسة للاتحاد الإفريقي دعا إليها رؤساء دول وحكومات الاتحاد الإفريقي، لكي تنفذ في جميع الدول الأعضاء البالغ عددهم 54. ومولت بشكل ودي من قبل مبادرة المجتمع المفتوح من أجل الجنوب الإفريقي. وشملت الدراسة تطوير الأدوات ذات الصلة لجمع البيانات على الصعيدين الوطني والإقليمي في الدول المشاركة. وجاء هذا القرار متماشيا مع أهداف الاستراتيجية القارية للتعليم في أفريقيا (16-25). وكان الهدف من الدراسة هو تحديد تدريب وظروف عمل ومعيشة المعلمين في جميع أنحاء أفريقيا باستخدام الدولة العضو كوحدة للدراسة. وجمعت هذه الدراسة بيانات وطنية مجمعة من وزارات التعليم ومؤسسات دعم المعلمين وشركاء البحوث في مجال تطوير المعلمين.

وجاءت نتائج الدراسة من البيانات التي تم جمعها من استبيانات ومقابلات مفوضية الاتحاد الإفريقي والتي تم التحقق من صحتها. وجرى إدارة هذه الأدوات باستخدام طرق مختلفة شملت: الإنترنت، والهاتف، وسكايب وجها لوجه. واستمدت البيانات الثانوية من مراجعات قواعد بيانات البحوث التعليمية (خاصة من المعهد الدولي لبناء القدرات في أفريقيا التابع لليونسكو ودراسات البنك الدولي)، وشبكة الإنترنت، والموارد المشتركة المتعلقة بالمعلمين، ومجموعة متنوعة من المواد، بما في ذلك السياسات التي تعدها وزارات التعليم والاتحادات الدولية والسلطات التعليمية المختصة ومن دراسات خاصة في دول بشأن قضايا ذات صلة. وتعد المعلومات والاستنتاجات الواردة في هذا التقرير، محصلة للبيانات والممارسات المجمعة في جميع أنحاء القارة ولا تعكس بالضرورة سياسات دولة معينة في حد ذاتها.

وكان الدافع وراء هذه الدراسة هو الدور المحوري للمعلمين في تحقيق الأهداف الإنمائية للقارة على النحو المبين في استراتيجية التعليم القاري لأفريقيا (16-25) وأجندة 2063. وتتصور أجندة 2063 "أفريقيا متكاملة ومزدهرة وسلمية، مدفوعة بمواطنيها ويمثلون قوة دينامية على الساحة العالمية". ولتحقيق هذه الرؤية، يعتبر المعلم، الذي يتسم بالدافع الجيد والمكلف بتوفير المهارات والمعرفة والتوجيه لمواطنيه من أجل أفريقيا التي نريدها، مطلباً أساسياً.

وألقى هذا المسح الأساسي حول الوضع الراهن للمعلمين في القارة، الضوء على الجهود الكبيرة والمستدامة نحو إضفاء الطابع المهني على قوة التدريس. وتهدف هذه الجهود إلى إيجاد الحيز المناسب للمعلمين في القارة الذي يعكس الدور المهم والمسؤولية الملقاة على عاتقهم في أجندة التنمية في القارة.

وتوفر هذه الدراسة نتائج مفيدة قابلة للتكرار يمكن استخدامها للتفكير في عمليات إدارة المعلمين وتعزيز الجهود بشأن تدريب وظروف عمل ومعيشة المعلمين.

وعقدت حلقة عمل فنية للتحقق من صحة نتائج الدراسة واستنتاجاتها. وجمعت حلقة العمل أصحاب المصلحة الرئيسيين والممارسين من الدول الأعضاء الذين استعرضوا العمل بصورة دقيقة وقدموا توصيات من أجل التحسين وأسهموا في التوصيات المتعلقة بما ينبغي عمله كوسيلة للمضي قدماً.

## 2. النتائج الرئيسية للدراسة

أثبتت الدراسة أن وضع المعلمين حسب الدولة ليس انعكاسا مباشرا للنتائج المحلي الإجمالي للدولة. وبالمقارنة، تبين أن بعض الدول من فئات الدخل المنخفض توفر لمعلميها ظروف عمل أفضل. ولا يزال وصول الدارسين إلى المعلمين المدربين تدريباً جيداً بشكل مصدر قلق كبيراً حتى في الدول التي أعلنت عن فائض في المعلمين المدربين. ولا يزال هناك استخدام للمعلمين غير المدربين على نطاق واسع لتعويض النقص في المعلمين في القارة. ومع ذلك، فقد أعلنت بعض الدول، مثل نيجيريا، عن وضع المعلمين المدربين بنسبة 100 في المائة في جميع مراكز التعليم في الدولة. ويعني ذلك أن هدف وصول جميع الدارسين إلى معلمين مدربين يمكن تحقيقه. وتشكل الجهود التدريبية المتزايدة والتوزيع العادل والاستراتيجيات الفعالة لاجتذاب أفضل المعلمين في المهنة والاحتفاظ بهم، أساس الحل لتحقيق هذا الهدف.

ووجد أن معظم الدول الأعضاء تشجع وجود نقابات المعلمين. وتستخدم النقابات للتفاوض بشأن اتفاقات التفاوض الجماعي، وتناول بعضها برامج التطوير المهني للمعلمين. وبالرغم من الطبيعة الحساسة لعمل المعلمين التي تركز على التفاعل مع الفئات الضعيفة من السكان، وهم القصر، تتطلب توفير شهادة حسن السلوك، لم تنفذ أي دولة من الدول الأعضاء هذا الشرط الهام في سياساتها المتعلقة بالانضمام إلى المهنة. ووجدت الدراسة أن المعلمين إما يتم تعيينهم بموجب شروط التعامل مع الموظفين المدنيين أو من قبل هيئة تنظيمية مكلفة بإدارة قضايا المعلمين منفصلة عن أنظمة الخدمة المدنية. وتبين أن الاختلافات في شروط الالتحاق بمهنة التدريس تختلف حسب الدولة. وهذا التنوع في النهج هو ما يتم تجميعه في هذه الدراسة.

وبحثت هذه الدراسة وقيمت الشروط التي تشكل إطاراً لتطوير المعلمين من خلال برامج التدريب وظروف العمل والمعيشة التي تشمل شروط المشاركة في كل من الأحكام المتعلقة بالسياسات النظرية والممارسة الفعلية وماهية الاعاشة التي ستمنح لهم ضمن مخصصات مثل الإسكان والرعاية العامة. وكشفت الدراسة عن اختلافات في الاستراتيجيات المتعلقة بكل موضوع من موضوعات المناقشة حسب الدولة. وفي هذه الدراسة نسلط الضوء على تلك الممارسات التي تمثل خطوات تدريجية نحو إضفاء الطابع المهني على التعليم: وفيما يلي ملخص النتائج تحت كل عنصر:

### 2.1 متطلبات الالتحاق بمهنة التدريس والاستمرار فيها

تسلط هذه الدراسة الضوء على المتطلبات القانونية التالية التي يتعين تلبيتها للالتحاق بمهنة التدريس والاستمرار فيها حسب الدولة. وخلصت الدراسة إلى:

أولاً. تنظم وزارات التعليم أو وكلائها متطلبات الالتحاق بالمهنة والبقاء فيها في جميع أنحاء القارة. ثانياً. باستثناء عدد قليل من الدول، تختلف هذه المتطلبات حسب المستوى الذي سيعمل فيه المعلم المرتقب: المستوى الثانوي، أو التعليم والتدريب في المجالين الفني والمهني أو المستوى الأساسي/الابتدائي في نظم التعليم ذات الصلة. وفي معظم الدول، كانت المتطلبات الأكاديمية للمعلمين المحتملين في المدارس الابتدائية أقل من متطلبات التدريس في المدارس الثانوية أو التعليم والتدريب في المجالين الفني والمهني.

ثالثاً. يبدو أن التغييرات التحولية بشأن متطلبات الالتحاق بمهنة التدريس هي التركيز الأخير في معظم الدول. رابعاً. يعد اختلاف التصور عن المعلمين حسب درجة التعليم أمراً شائعاً بين الدول. ووجد أن هناك تصوراً أقل للمعلمين في المدارس الابتدائية الذين تكون ظروف العمل والمعيشة أقل نسبياً من المعلمين في التعليم الثانوي. خامساً. توجد أكثر من 80% من قوة التدريس في مستويات المدارس الابتدائية أو الأساسية. وبالتالي فإن النظرة للمعلمين يقيم عليها قوة التدريس هذه.

سادساً. وجد أن شروط الالتحاق بالمدارس الخاصة وغير الرسمية في جميع الحالات تكون أقل تنظيماً. وتوجد سياسات في بعض الدول ولكنها لا تنفذ.

سابعاً. تم الإعلان عن بعض المتطلبات المتسقة المتعلقة بالالتحاق بمهنة التدريس، بصرف النظر عن درجة المشاركة في التدريس.

ثامنا. يبدو أن الدول التي لديها متطلبات التحاق منسقة تتبع مسارا سريعا نحو إضفاء الطابع المهني على قوة التدريس. وحققت هذه الدول 100 في المائة من الموظفين المدربين في المدارس كما أن ظروف عمل ومعيشة المعلمين أفضل نسبيا. تاسعا. لم يتبين أن شهادة حسن السلوك شرطا للالتحاق بالرغم من الطبيعة الخاصة لعمل المعلمين.

## 2.2 الإعداد الأولي للمعلمين

وجد أساسا أن تدريب المعلمين هو تفويض لوزارات التعليم في مختلف الدول. غير أن التركيز من حيث المضمون والعملية يختلفان حسب الدولة. وأكدت الدراسة أن جميع الدول تدرك حقيقة أن هذا التعليم الرسمي والتدريب العملي، الذي يجب أن يستكملة الأفراد ليصبحوا معلمين، يؤثر على المهارات والمعارف التي يجلبونها إلى الفصول الدراسية. وبالإضافة إلى ذلك، تؤثر سياسات التعليم الرسمي والتدريب العملي على الوضع الاجتماعي للمهنة والدافع والقرار بأن تصبح معلما في المقام الأول. وللرد على هذا القسم، نظرت هذه الدراسة في القضايا التالية: ماذا يتعلق، ومن الذي ينظم البرامج الأولية لتعليم المعلمين، ومسارات التعليم المتاحة لأولئك الذين يرغبون في أن يصبحوا معلمين، وكيف تكون البرامج الانتقائية لتعليم المعلمين، والمؤهلات التعليمية التي يقدمها برنامج لتدريب المعلمين وما يعنيه ذلك للنمو المهني للمعلمين ومدى ما يتضمنه الإعداد الأولي للمعلم من خبرة عملية. ووجد أن الاعداد المبدئي للمعلمين يختلف من حيث المضمون والعملية، مما شكل تحولا كبيرا في نوعية المعلمين المدربين في القارة. ولا تزال شهادة معلم المدرسة الابتدائية هي الحد الأدنى من المتطلبات للالتحاق بمهنة التدريس في معظم التعليم بالمرحلة الابتدائية. ووجدت الدراسة أن، أولا. لا يزال التركيز على أصول التربية بدلا من مسألة الموضوع هو المحتوى الأساسي لجميع المعلمين في إعدادهم الأولي للمستوى الابتدائي.

ثانيا. لوحظت ممارسات جيدة حيث تم تهيئة الاعداد الأولي للمعلمين لتمكينهم من التقدم في المهنة إلى مستويات إنجاز أعلى. وفي مثل هذه الحالات، يكون للمعلمين خيار الترقية من خلال المؤهلات الأكاديمية المهنية المتقدمة. ثالثا. لم يلاحظ أن توجيه المعلمين يشكل جزءا من التدريب الأولي في جميع الدول المشاركة تقريبا. رابعا. وجد أن المراقبة المستمرة للفصول الدراسية تشكل عنصرا حاسما في برنامج ما قبل الخدمة. وهذا هو التدريب العملي والمتوقع من جميع المعلمين المحتملين. ولوحظ التباين في العملية والتكرار قبل التخرج. خامسا. وجد أن إعداد المعلمين لمعلمي المدارس الثانوية في بلدان كثيرة يختلف عن تدريب معلمي المدارس الابتدائية. سادسا. تم تحديد ثلاثة نماذج على أنها مهيمنة في الاعداد الأولي للمعلم في جميع مستويات التعليم. ولأغراض هذه الدراسة سوف يشار إليها باسم، (1) منفصلة، حيث يتم التدريب على مستويات مختلفة بشكل مستقل. (2) أفقي، حيث يتشابه التدريب لجميع المستويات مع خيار التخصص و (3) تدريجي، حيث يتم تحقيق مستويات من المشاركة من خلال مؤهلات أكاديمية إضافية بعد تعرض أولي مشترك. وسيناقش هذا الأمر بمزيد من التفصيل في هذا التقرير.

## 2.3 التوظيف والعمل

تتأثر صورة وفعالية أولئك الذين يلتحقون بمهنة التدريس ويظنون فيها بالسياسات والعمليات القائمة المصممة لجذب وتوظيف الأفراد في التدريس. وسعت هذه الدراسة إلى فهم هذه السياسات من خلال الإجابة على القضايا التالية: من الذي يشغل المعلمين ومن الذي يصرفهم، ومن الذي يقرر توزيع المعلمين عبر مراكز التعليم، وما هي الحوافز المتاحة للمعلمين للعمل في المدارس الشاقة بالنسبة للعاملين، وتدريب المواد المهمة، مع أخذ أدوار قيادية، وما هو الوضع الوظيفي والاستقرار الوظيفي للمعلمين ونفقات المعلمين. ووجدت الدراسة أن، أولا. تتولى وزارة التعليم المعنية، تعيين المعلمين. وتختلف شروط مشاركة المعلمين في معظم البلدان عن شروط موظفي الخدمة المدنية. وفي هذه الحالات، يتم تفويض هيئة مختلفة بإدارة شؤون المعلمين. غير أن بعض الدول تشترك معلميا في شروط خدمة مماثلة كموظفي خدمة مدنية.

ثانيا. يتم التوظيف في المدارس الخاصة والمؤسسات غير الرسمية من قبل رؤساء المدارس في معظم الدول. وعلى الرغم من أن بعض الدول تشجع هذه المدارس على استخدام السياسات القائمة في ادخال المعلمين في وظائفهم، فإن الحكومات بصفة عامة

تسيطر بشكل محدود على المعلمين بالمدارس الخاصة. وفي حالات قليلة جدا، تدعم وزارات التعليم المدارس الخاصة بتقديم بعض الإعانات.

ثالثا. يعتمد توظيف المعلمين في المدارس العامة على مخصصات ميزانية التعليم. رابعا. تبين أن مخصصات الميزانية الوطنية للتعليم لا تعكس الناتج المحلي الإجمالي حاليا للدولة. ووجدت الدراسة أن أكثر من 70% من مخصصات الميزانية تستخدم لدفع رواتب المعلمين في المدارس العامة. خامسا. يتحمل الآباء نفقات المعلمين في المدارس الخاصة. ولكن هذا الدعم من الدفع للمعلمين من قبل الآباء الذين ينتمون في الغالب إلى خلفيات اقتصادية منخفضة، لا تعترف به الحكومات القائمة بالدول الأعضاء.

## 2.4 عبء العمل والاستقلالية

ثبت أن توثيق عبء العمل والمهام والاستقلالية والظروف العامة لبيئة عمل المعلمين يسهم باتجاه فهم أعمق لأداء عمل المعلمين ودوافعهم. وللاستجابة لذلك، تناولت الدراسة القضايا التالية التي تشمل حجم الوقت الذي يتوقع أن يعمل فيه المعلمون، والمهام التي يتوقع من المعلمين تنفيذها، ومدى استقلالية المعلمين، وكيف تؤثر ظروف المدارس على أعباء عمل المعلمين. ووجدت الدراسة أن عبء عمل المعلمين واستقلاليتهم مسألة مثيرة للجدل. وتم استخدام عبء العمل في الغالب للإبلاغ بنقل المعلمين، وشكل هذا الإجراء السبب الرئيسي لخروج المعلمين من المهنة. ولم تتحقق توصية خطة توفير التعليم للجميع بأن تكون نسبة المعلم إلى التلميذ 1: 35 في الكثير من الدول. ويمثل هذا القياس المعياري وصفا لعبء العمل على العديد من الجبهات. ففي حين عمل معلمو الخدمة المدنية بشكل إضافي بسبب عبء العمل بما يتجاوز ما هو منصوص عليه، فإن المعلمين الذين ليسوا من موظفي الخدمة المدنية لا يحصلون على تعويض عن الفصول الكبيرة والدورات الدراسية الإضافية. بالإضافة إلى ذلك وجدت الدراسة أن:

أولا. إلى جانب التدريس وتقييم التقدم الأكاديمي للعقول الشابة، غالبا ما يتوقع من المعلمين توفير التوجيه والمشورة للأطفال ذوي الاحتياجات العاطفية والثقافية والاحتياجات المتعلقة بالنضج والاحتياجات الجسدية. وهذه المسؤوليات التي تأتي مع التدريس تزيد من عبء عمل المعلمين، ولا يعترف بها صاحب العمل بالرغم من أنه من المتوقع أن يتم تنفيذها. ثانيا. وجد أن الفصول الدراسية الكبيرة والموارد تشكل عوامل مهمة تؤثر على عبء عمل المعلم. وتبين أن العديد من الدول لديها نسبة عالية من التلاميذ إلى المعلمين تصل إلى 80: 1. ثالثا. نتيجة لساعات العمل الطويلة، ونتيجة للفصول الكبيرة إلى جانب عدم كفاية رأس المال، أصبح المعلم غير المدرب الخطة البديلة لكثير من المدارس يعلم وزارات التعليم. رابعا. أدت المناهج الدراسية القائمة على الامتحانات في معظم الدول إلى منافسة غير صحية تضيق المزيد من عبء العمل على المعلمين. خامسا. يمكن استخدام نقص الموارد وأهداف التعليم للجميع فيما يتعلق بنسبة المعلم إلى التلميذ لشرح أعباء العمل الإضافية على المعلمين.

سادسا. تبين أن استقلالية المعلمين تكتسب أهمية في بعض الدول حيث يشارك عدد أكبر من المعلمين في صنع القرار الذي يؤثر على عملهم. ومع ذلك، فإن معظم البلدان لم تصل إلى هذا المستوى من المشاركة مع المعلمين.

## 2.5 التطوير المهني

يعتبر التطوير المهني والدعم أثناء العمل للمعلمين من المكونات الأساسية لسياسات المعلمين. ونظرت هذه الدراسة في المسائل التالية فيما يتعلق بالتطوير المهني للمعلمين والذي يوفر ويمول التطوير المهني، وما هي قواعد وسياسات التطوير المهني التي تنطبق على معلمي المدارس العامة، وما هي أشكال الدعم المتاحة خصيصا للمعلمين المبتدئين. وفي هذا الصدد، لم تجد الدراسة مسارا واحدا أو مسارا خطيا أو مسارا وظيفيا للمعلمين. وبدلا من ذلك، غالبا ما تكون المسارات الوظيفية دورية ومتكررة. وبشكل أكثر تحديدا، وجدت الدراسة ما يلي:

أولا. تبين غياب تطوير الكفاءة والإحساس بالفعالية الذاتية عن طريق توجيه الجهود لتلبية احتياجات الطلاب.

ثانيا. وضعت بعض الدول مؤخرا إطارا للتعليم المهني والذي بدأ في تحديد معايير للتطوير المهني والتدريس للمعلمين. ثالثا. يتطلب التعليم المهني الفعال، الوقت والموارد والهياكل الداعمة، وقد وجد أن ذلك يفتقر إلى مخصصات ميزانية الوزارات. ويتم معظم التطوير من خلال الدعم الخارجي (المنظمات غير الحكومية أو الجهات المانحة). رابعا: في الدول التي وضعت فيها سياسات تتعلق بالتطوير المهني، أصبح من الواضح بشكل جيد وجود معلمين مبتدئين لديهم سياسة للتدريب الداخلي. وفي الحالات التي لا يكون فيها التطوير المهني قائما على أسس جيدة، وهذا ما يحدث في معظم الدول، لا يكون لدى المعلمين المبتدئين أي دعم رسمي أو حتى آليات للرصد. ولم يكن هناك برنامج توجيهي متاحا في الدول الأعضاء، وبدلا من ذلك، كانت فترات الاختبارات غير الخاضعة للرقابة شائعة لدى المعلمين المبتدئين. خامسا. تبين أن عملية التطوير المهني تنفذ من خلال برامج مخصصة أثناء الخدمة يقوم بها وزارات التعليم وشركاء انمائيون آخرون على مستوى الدول. وحددت الدراسة التطوير المهني باعتباره فجوة تحتاج إلى معالجة ودعم بشكل عاجل.

## 2.6 التعويضات والمستحقات

اعتبرت هذه الدراسة، أن التعويضات التي تتضمن كلا من الرواتب والمستحقات غير النقدية، عاملا مهما محددًا للجذب لمهنة التدريس، ويفترض أن يكون أكثر احتمالا من أي عامل آخر يؤثر على تحفيز المعلمين وأدائهم. ومن النتائج المهمة لهذه الدراسة، أن المسائل التالية وجهت الدراسة: من الذي يحدد رواتب المعلمين، وما هي القواعد القائمة الخاصة بالرواتب وغير الرواتب التي تحدد مستوى مشاركة المعلم، وما هو العبء المالي القائم لتعويض المعلمين، وما إذا كان تغيب المعلمين ينعكس في حزمة التعويضات. وبالإضافة إلى ذلك، نظرت الدراسة في قواعد واستحقاقات التقاعد فيما يتعلق بوجودها وممارستها. وتشير نتائج الدراسة حول هذه المسألة إلى وجود اختلافات في رواتب المعلمين والمستحقات القائمة وأن: أولا. يتساوى المرتب الأساسي حسب مستوى الدرجة لكل من المعلمين والمعلمات، ومع ذلك فإن استحقاقات المتزوجين تختلف بين البلدان لصالح الزوج الذكر. ففي بعض الدول، على سبيل المثال، يمنح بدل السكن للزوج الذكر وليس للشريك الأنثى. ثانيا. تختلف استحقاقات التقاعد لجميع المعلمين حسب مستوى الدرجة حيث أن المعلمين الكبار أو معلمي المدارس الثانوية لديهم حزم تعويضات أعلى بالمقارنة مع نظرائهم في المدارس الابتدائية. ثالثا. وجد أنه لا يوجد فرق بين الجنسين في تقاعد المعلمين واستحقاقاتهم في جميع الدول. رابعا: يختلف سن التقاعد من دولة إلى أخرى ولكن معظم المعلمين يتقاعدون عند بلوغهم سن الستين. وما لم تكن هناك حاجة إلى خدماتهم، وخاصة فيما يتعلق بالموضوعات أو المناطق الصعبة على العاملين أو أن يختار المعلم التقاعد المبكر. خامسا. لم يعكس التباين في الاستحقاقات الوضع الاقتصادي للدولة بل الإرادة السياسية للحكومات القائمة. سادسا. يوجد لدى بعض الدول التأمين الصحي، والإسكان، وبدل المواصلات، والمزايا الائتمانية وغيرها من البدلات ذات الصلة مثل بدل المشقة المطبق على معلمهم.

## 2.7 مراقبة وتقييم نوعية المعلم.

صحيح أن كفاءة المعلم/المعلمة في موقع العمل في نهاية المطاف تهم أكثر من مؤهلاته/مؤهلاتها الرسمية. وبحثت هذه الدراسة القضايا التالية: ما إذا كان يتم تقييم معلمي المدارس على أساس منتظم، ومن الذي يقيم أداء المعلمين، وما هي المعايير المستخدمة لتقييم أداء المعلمين، وكيفية جمع المعلومات لتقييم أداء المعلمين، وما هي استخدامات نتائج تقييمات أداء المعلمين. ووجدت الدراسة أن، أولا. تقييم المعلمين ليس ممارسة شائعة وحينما يتم تنفيذها، تجرى أساسا من قبل مفتشي المدارس على المعلمين في المدارس العامة. ويتم ذلك من خلال الزيارات الفعلية للمواقع، ولكن في بعض البلدان، تم ادخال عقود أداء، وقامت بلدان أخرى بتكييف أسلوب تقييم النظراء. ثانيا. ثبت أن تقييم المعلمين يتم أساسا لأغراض الانضباط أو الترقية. ثالثا. يجري الإبلاغ عن تقييمات أكثر تواترا نسبيا في المدارس الخاصة. ومع ذلك، يتم ذلك في الغالب من قبل المعلمين الأوائل لأغراض تجديد العقود.

رابعا. يتم قياس جدارة المعلم من خلال أداء الطلاب في الامتحانات الوطنية وتوضع حوافز من قبل الوزارات من خلال الترقية أو الهدايا النقدية من قبل الآباء والمدارس.

خامسا. لم تجد الدراسة قاعدة بيانات وظيفية وقوية بشأن وضع المعلم. وفي أحد الدول عن طريق المقابلة، تبين أن مهنة التدريس هي مهنة شائخة ومحتضرة. وسوف يتقاعد جميع المعلمين خلال فترة 10 سنوات لأن المهنة لا تجذب المعلمين الشباب. وهذه إحصائية مهمة غير معروفة بالنسبة لوزارة التعليم المذكورة.

## 2.8 تمثيل المعلمين وصوتهم

تمثل نقابات المعلمين أو المنظمات الأخرى مصالح المعلمين وتحظى بصلاحيات كافية للتأثير على سياسات التعليم بشكل عام وسياسات المعلمين على وجه الخصوص. وتبين أن التفاوض الجماعي في مجال التعليم وأثره على الحياة اليومية للمدارس يشكل عاملا حاسما في إصلاحات التصميم والتنفيذ الجارية في كثير من الدول الأفريقية فيما يتعلق بمهنة التدريس. ولفهم الدور الذي تلعبه نقابات المعلمين وكيفية مشاركة منظمات المعلمين في النقاش التعليمي، تناولت الدراسة القضايا المتعلقة بحقوق العمل التي يتمتع بها المعلمون والمستوى الذي يجري فيه التفاوض الجماعي من أجل مهنة التدريس، والقضايا التي تخضع للمساومة الجماعية، والجهات التي تتأثر بنتائج المفاوضات، وما هية الصلاحيات التي تحظى بها نقابات المعلمين لكي تؤثر على سياسات التعليم بشكل عام. وأظهرت النتائج ما يلي:

أولا. تشمل حقوق المعلمين الوصول إلى ظروف عمل مقبولة والاعتراف بالجهود والمشاركة في القرارات المتعلقة بالسياسات التي تؤثر عليهم مباشرة مثل تغيير المناهج الدراسية.

ثانيا. تتولى نقابات المعلمين قيادة التفاوض الجماعي من أجل مهنة التدريس.

ثالثا. تمثل الرواتب والاستحقاقات الموضوع الرئيسي لاتفاقات التفاوض الجماعي.

رابعا. أعضاء النقابات فقط، الذين هم معلمون بالمدارس العامة، يتأثرون بنتائج اتفاقات التفاوض الجماعي. لا يتأثر المعلمون الأوائل والمعلمون المتقاعدون والمعلمون في المدارس الخاصة باتفاقات التفاوض الجماعي.

خامسا. وجد أن نقابات المعلمين قوية جدا ومؤثرة في تنفيذ سياسات التعليم التي تؤثر على المعلمين.

وفي بعض الدول، أصبح المعلمون محصنين، حيث تحميهم النقابات من القرارات التأديبية أو القرارات المتعلقة بالسياسات التي ستؤثر عليهم. ويمكن للنقابات تحديد ما إذا كان المعلم يمكن أن يحصل على تعيين مع النقل أم لا. وتميل نقابات المعلمين أحيانا إلى التركيز على حقوق المعلمين على حساب حقوق الدارسين. ووجد أن معظم النقابات أقل تركيزا على التطوير المهني

للمعلمين، ولكن تركز بشكل أكبر على الأجور.

وتوضح هذه الدراسة أنه توجد في أفريقيا ممارسات جيدة يمكن تكرارها أو تكييفها من أجل تغيير وضع المعلمين فيما يتعلق بالتدريب وظروف العمل والمعيشة.

وتوصي الدراسة بإعادة توجيه تدريب المعلمين في أفريقيا مع التركيز على متطلبات الالتحاق، وطريقة التدريب واتاحة التطوير المهني. وسيساعد نمو المعلمين داخل المهنة، إذا ما تم توضيحه بوضوح واستنادا إلى المعايير المهنية، في دعم

إضفاء الطابع المهني على قوة التدريس. ونظرا لأن غالبية المعلمين في القطاع الابتدائي، فإن الإصلاحات التي تركز على هذا القطاع ستحدث تحولا على الأرجح في قوة التدريس. وتعد ظروف العمل والظروف المعيشية انعكاسا لمتطلبات الالتحاق

بالمهنة. ومع هذا التركيز، فمن المرجح أن تظهر قوة تعليمية ذات دوافع جيدة. وبدأت بعض الدول هذه العملية ويمكن

تكرارها. ومع ذلك، فإن الحفاظ على قوة التدريس خالية من مخالفات جنائية يتطلب النظر في نفقات المعلمين وتجديد شهادات حسن السلوك. وأخيرا، يمكن تعقب التطوير المهني بسرعة إذا قدمت الدول الأعضاء بنية تحتية لمدارس تعليمية لدعم النمو

الوظيفي للمعلمين.

## 3. الاستنتاجات التي خلصت إليها الدراسة

تم ترتيب الاستنتاجات من هذه الدراسة وفقا للاهتمامات الموضوعية للدراسة. التدريب، وظروف العمل والمعيشة وصوت المعلمين. وقد أشير في سياق الوثيقة إلى العديد من الاستنتاجات.

وبوجه عام، تتبع إدارة المعلمين القواعد والسياسات المنصوص عليها والتي اعدتها وزارات التعليم. غير أن هذه السلسلة المشتركة تختلف من حيث الشكل والمحتوى على مستوى الدول. ويسلط استخدام المعلمين غير المدربين لتعويض النقص في المعلمين حتى عندما يكون لدينا فائض من المعلمين المدربين، الضوء على القضايا المتعلقة بتوزيع المعلمين الذي مازال يؤثر سلبا على وضع المعلم والجهود المهنية في التدريس.

### 3.1 الاستنتاجات العامة

أولا. يدخل المعلمون في مهنة التدريس بدرجات أكاديمية أقل نسبيا من المهن الأخرى. ثانيا. لا تعتبر شهادات حسن السلوك شرطا للدخول في مهنة التدريس. ثالثا. الدول التي وضعت معايير أو مبادئ توجيهية لإدارة المعلمين لديها قوة معلمين تتسم بدوافع أفضل. رابعا. فيما يتعلق بالتعيين، يعمل المعلمون إما في إطار الخدمة المدنية أو في هيئة تعليمية وطنية معينة (على سبيل المثال، لجنة الخدمات التعليمية). وتميل أنماط المشاركة إلى تحديد الظروف التي يعمل فيها المعلمون. خامسا. تعد ظروف التدريب والعمل والمعيشة للمعلمين انعكاسا لمخصصات ميزانية التعليم. غير أن هذا المخصص في الميزانية ليس بالضرورة مرتبطا بحجم الناتج المحلي الإجمالي للدولة المعنية. سادسا. تأخذ نفقات المعلمين 70 في المائة على الأقل من ميزانية التعليم رغم تكاليف المعلمين التي يدفعها الآباء في المدارس الخاصة. سابعا. توجد نقابات المعلمين والمنظمات ذات الصلة في جميع الدول وتؤدي دورا حاسما في توضيح قضايا المعلمين. ومع ذلك، فإن القضايا المتعلقة باحتياجات المعلمين المهنية لا تغطيها هذه النقابات على نحو شامل، وعلى سبيل المثال، تبادل الأفكار المبتكرة ذات الصلة بالفصول الدراسية. ثامنا. معظم الدول ليس لديها نظام للمعلومات الإدارية للمعلمين وغير ذلك من إحصاءات التعليم ذات الصلة.

### استنتاجات خاصة

#### 3.2 التدريب

أولا. يتم استخدام المعلمين غير المدربين على نطاق واسع لتعويض النقص في المعلمين. ويؤثر هذا الاستخدام للمعلمين غير المدربين سلبا على وضع المعلم. ثانيا. تحدد شروط الالتحاق في مهنة التدريس نوع نموذج التدريب التي اعتمدها مختلف الدول. ثالثا. جميع الدول لديها هياكل محددة السياق (قبل الخدمة أو تدريب المعلمين خلال الخدمة) والسياسات التي تعالج مسألة تدريب المعلمين. رابعا. نوع التدريب المقدم للمعلمين له علاقة مباشرة بتحفيز ووضع المعلم وقراره ليصبح معلما في المقام الأول. خامسا. أدت الاختلافات في الإعداد من حيث المضمون والعملية إلى اختلافات في نوعية المعلمين المدربين في القارة سواء فيما بين الدول أو داخل الدول. سادسا. تحدد الاختلافات في شهادة (شهادة ودبلوم ودرجة) تعليم المعلمين، الحصول على النمو المهني. سابعا. تم تحديد ثلاثة نماذج على أنها مهيمنة في الإعداد الأولي للمعلم لجميع مستويات التعليم في جميع أنحاء القارة. ولأغراض هذه الدراسة، يشار إليها باسم، (أولا) منفصل، حيث يكون التدريب على مختلف المستويات بشكل مستقل، (ثانيا) أفقي، حيث يتشابه التدريب لجميع المستويات مع خيار التخصص و (ثالثا) تدريجي، حيث يتم تحقيق مستويات المشاركة من خلال مؤهلات أكاديمية إضافية بعد تعرض أولي مشترك.

### 3.3 ظروف العمل

أولاً. السياسات والعمليات المصممة لجذب الأفراد وتوظيفهم في التدريس موجودة في جميع الدول. ويؤثر نمطا شروط المشاركة (هيئة التعليم الوطنية والخدمة المدنية) على نتائج المعلمين ودوافعهم. ثانياً. يسهم عبء العمل والمهام والاستقلالية والظروف العامة لبيئة عمل المعلمين في أدائهم ودوافعهم. كما أنها توجه توزيع المعلمين وتشكل عاملاً محفزاً لخروج المعلم من المهنة. ثالثاً. البرامج الائتمانية المهنية الرسمية ليست واضحة جيداً في سياسات المعلمين في جميع أنحاء القارة. رابعاً. لا يدعم التوفير المخصص لبرامج التطوير المهني بشكل كاف نمو مهنة المعلمين، كما أنه غير منظم بشكل جيد. خامساً. يتضمن تعويض المعلمين كلاً من استحقاقات المراتب وغير المراتب. ويعد نوع الحزمة المقدمة للمعلمين محدداً مهماً للانجذاب لمهنة التدريس، وأكثر من أي عامل آخر، وتؤثر التعويضات والمزايا على تحفيز وأداء المعلمين. سادساً. لا ينطوي التعويض والفوائد بالضرورة على تحيز مرتبب بنوع الجنس. سابعاً. لا يعكس التغير في التعويضات والاستحقاقات في الدول، الوضع الاقتصادي للدولة بل الإرادة السياسية للحكومات القائمة. ثامناً. تشمل الاستحقاقات المهمة: البدل الطبي مثل التأمين الصحي والسكن وبدل المواصلات وميزة الانتماء وبدل المشقة حسب المكان والموضوع. تاسعاً. الهدف من رصد وتقييم المعلمين ليس مفهوماً جيداً، وبالتالي لا يمارس على نطاق واسع. عاشراً. تؤثر اتفاقات التفاوض الجماعي في مجال التعليم من قبل نقابات المعلمين تأثيراً كبيراً على الحياة اليومية للمدارس، وهي عامل حاسم في تصميم وتنفيذ إصلاحات المعلمين التي تجري في كثير من الدول الأفريقية.

### 3.4 الظروف المعيشية

يعيش المعلمون، عموماً، ظروفًا أقل من نظرائهم في المهن الأخرى ذات المؤهلات المماثلة: أولاً. لا يغطي توفير البدل الطبي بما يكفي وبشكل موثوق الاحتياجات الطبية للمعلمين. ثانياً. أنماط بدلات السكن والمواصلات غير منصوص عليها بشكل جيد في بنود مشاركة المعلمين. ثالثاً. يحسن الحصول على التسهيلات الائتمانية عندما تدعمها الحكومة، من مستويات المعيشة للمعلمين والدوافع والبقاء في المهنة.

#### 4. التوصيات التي توصلت إليها الدراسة

##### 4.1 التوصيات العامة

1. اعداد بروتوكول قاري لتنتقل المعلمين يديره الاتحاد الأفريقي بهدف إنشاء قوة "معلمون بدون حدود" على الصعيدين الإقليمي والقاري.
2. يجب على حكومات الدول الأعضاء أن تتحمل المسؤولية عن المعلمين في جميع مراكز التعليم، بما في ذلك المدارس الخاصة.
3. إحياء المؤتمر الأفريقي حول تعليم وتطوير المعلمين كأداة لتفعيل مجموعة تطوير المعلمين.

##### 4.2 توصيات لتدريب المعلمين

1. وضع معايير مهنية قارية للمعلمين يمكن أن تتولى الدول تكييفها كمبادئ توجيهية لإدارة المعلمين لتعزيز تحفيز ومهنية المعلم.
2. فرض درجة / دبلومة أكاديمية أساسية كحد أدنى من شروط القبول في مهنة التدريس على مستوى الدول.
3. إعادة تصميم تدريب المعلمين ليشمل التوجيه والنصح خلال فترة ما قبل الخدمة وأثناء الخدمة على مستوى الدول.
4. استعراض منهجي لتدريب المعلمين (5 سنوات) على أساس عائد الرصد والتقييم على مستوى الدول.
5. تنسيق دورات الإعداد الأولية لجميع المعلمين قبل التخصص (دورة أساسيات مشتركة لجميع مستويات التعليم) على مستوى الدول والمستويين الإقليمي والقاري.
6. إنشاء مدارس التعليم من أجل التطوير المهني المستمر (كمسألة سياسات) للمعلمين في جميع الدول الأعضاء.
7. إدخال مؤهلات أكاديمية إدارية للمعلمين الذين سيتولون مهام القيادة والإدارة المدرسية على مستوى الدول.
8. وضع خرائط طرق خاصة بالدول باتجاه إضفاء الطابع المهني على قوة التدريس.
9. وضع برنامج منهجي لرفع مستوى مكافآت شهادات المعلمين الابتدائية وإلغائها تدريجياً لصالح شهادة دبلوم الدراسات العليا لما بعد التخرج وشهادات تخرج على مستوى الدولة.

### 4.3 توصيات بشأن ظروف المعيشة والعمل

1. تعزيز مسؤوليات المرصد الخاص بالمعلمين على المستوى الإقليمي والقاري.
2. تطوير الهيئات التنظيمية للمعلمين للإشراف على شؤون المعلمين وإدارتها على مستوى الدول.
3. عرض مسارات نمو المعلمين بشكل صريح داخل المهنة وتوضيح المسارات القائمة على المعايير المهنية على مستوى الدول والمستويين الإقليمي والقاري.
4. وضع أنماط واضحة للاعتراف بالمعلمين ومكافأتهم وفقا لأعباء عملهم على مستوى الدول.
5. توفير استحقاقات نقدية وغير نقدية للمناطق والموضوعات الصعبة على الموظفين على صعيد الدول.
6. وضع استراتيجيات اسكان للمعلمين التي تدعم ملكية المنازل وبدلات على مستوى الدول.
7. وضع سياسات وآليات للمعلمين للوصول إلى التسهيلات الانتمائية على مستوى الدول.
8. تطوير البدلات الطبية الحالية المقدمة للمعلمين إلى تغطية لخطة تأمين طبي على مستوى الدول.

