

منظمة العمل الدولية

إدارة الأنشطة القطاعية

اجتماع للخبراء بشأن مبادئ توجيهية
لسياسة تعزيز العمل اللائق لصالح العاملين
في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة

جنيف، ٢٠١٤

مكتب العمل الدولي، جنيف

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي 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 بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف CH-1211 Geneva 22, Switzerland. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.iftro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

مبادئ منظمة العمل الدولية التوجيهية لسياسة تعزيز العمل اللائق لموظفي التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، اجتماع للخبراء بشأن مبادئ توجيهية لسياسة تعزيز العمل اللائق لموظفي التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، جنيف، ١٢-١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ / مكتب العمل الدولي، إدارة الأنشطة القطاعية، جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠١٣.

ISBN 978-922-630697-4 (print)

ISBN 978-922-630698-1 (web pdf)

متاح أيضاً باللغة الإنكليزية:

ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel,

ISBN 978-92-2-128645-5 (print), ISBN 978-92-2-128646-2 (web pdf), جنيف، ٢٠١٤،

وباللغة الفرنسية:

Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance,

ISBN 978-92-2-228645-4، جنيف، ٢٠١٤،

وباللغة الإسبانية:

Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia,

ISBN 978-92-2-328645-3، جنيف، ٢٠١٤.

التعليم قبل الابتدائي/ معلم/ موظفي التدريس/ شروط الاستخدام/ سياسة التعليم
06.05.1

فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية. لمكتب العمل الدولي الموجودة في

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland من: مباشرة من:

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني على العنوان: pubvente@ilo.org.

زوروا موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns.

يخصص الكثير من البلدان حول العالم استثمارات ضخمة للتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في ضوء الأدلة التي أثبتت أن التعلّم في الصغر، حين تنمو عقول الأطفال بوتيرة سريعة، يؤثر تأثيراً إيجابياً مهماً على صحة الطفل وقدرته على التعلّم، وعلى آفاقه المهنية في المستقبل. وتفيد منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) بأن المعدل الإجمالي للالتحاق بالمدارس في التعليم قبل الابتدائي ارتفع من ٣٣ بالمائة في عام ١٩٩٩ إلى ٥٠ بالمائة في عام ٢٠١١.

وفي ظل هذا التوجه، عقد مكتب العمل الدولي في شهر شباط/ فبراير ٢٠١٢ في جنيف، منتدىً عالمياً للحوار بشأن ظروف عمل موظفي التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، أقرت فيه حكومات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وممثلون عن أصحاب العمل والعمال بأهمية التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، وبالذور الحاسم الذي يؤديه العاملون في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة لضمان حصول جميع الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة على تعليم جيد. وأشار المنتدى إلى أن العاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة غالباً ما يعملون في ظروف أسوأ من ظروف عمل المعلمين في مستويات الدراسة الأخرى، ودعا إلى تحسين الوضع القانوني للعاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وظروف عملهم، وطلب إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عقد اجتماع للخبراء لصياغة مبادئ توجيهية بشأن تعزيز العمل اللائق لدى العاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة.

وعليه، عُقد اجتماع للخبراء بشأن المبادئ التوجيهية لتعزيز العمل اللائق لدى العاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في جنيف من ١٢ إلى ١٥ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٣. وترأس الاجتماع السيد سامي نيامباري (مفوض العمل، كينيا) وحضره خمسة خبراء عينتهم حكومات الأرجنتين وجمهورية كوريا ولاتفيا ولبنان وجنوب أفريقيا، وخمسة خبراء عينتهم مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي. وشارك كذلك في المناقشات أربع وثلاثون حكومة وعشرة مراقبين من العمال، فضلاً عن ممثلين لمنظمات حكومية دولية ومنظمات غير حكومية. واستند الخبراء إلى مسودة أعدّها مكتب العمل الدولي واعتمدوا بالإجماع بعد أربعة أيام من المناقشات الواسعة المبادئ التوجيهية السياسية التالية بشأن تعزيز العمل اللائق لدى العاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. وأقرّ مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣٢٠ في آذار/ مارس ٢٠١٤ نشر هذه المبادئ التوجيهية والتعريف بها.

والمبادئ التوجيهية هذه هي أول نص دولي يتناول تحديداً الوضع القانوني للعاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. وتفتخر منظمة العمل الدولية بأن تكون قادرة على المساهمة في تحسين التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة حول العالم من خلال معالجة ظروف عمل الأشخاص الذين يقدمون خدمات التعليم الأساسية هذه. ونظراً إلى أن الكثير من البلدان تزيد من الاستثمار في خدمات التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بغية تحقيق أهداف التعليم قبل الابتدائي وتحسين حياة الأطفال، يحدونا الأمل بأن تقود هذه الجهود أيضاً إلى تحسين ظروف عمل موظفي التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وحياتهم.

أليت فان لور

مديرة

إدارة الأنشطة القطاعية

v	تمهيد
ix	قائمة المختصرات
١	١- النطاق
١	١-١ الأهداف
١	٢-١ الاستخدام
٢	٣-١ نطاق التطبيق
٢	٤-١ تعاريف
٤	٢- الأدوار والحقوق والمسؤوليات العامة
٤	١-٢ الحكومات
٥	٢-٢ أصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل
٦	٣-٢ العاملون في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ونقاباتهم ومنظماتهم
٧	٤-٢ مقدمو الخدمات غير الهادفين للربح
٧	٥-٢ الجهات الأخرى المعنية بالتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة
٧	٣- أهداف وسياسات التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة
٧	١-٣ التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة كمصلحة عامة وكحق أساسي
٨	٢-٣ مضمون التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة: المناهج وأساليب التعليم
٨	٣-٣ تمويل التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة كاستثمار لضمان الجودة والانصاف والاستدامة
٩	٤- الإعداد للمهنة
٩	١-٤ التعليم والتدريب
١١	٢-٤ تعليم وتدريب القادة والمديرين والدعم المساعد
١١	٣-٤ مؤسسات التعليم والتدريب
١٢	٤-٤ الترخيص والاعتماد
١٣	٥- التوظيف والتوزيع والاستبقاء
١٣	١-٥ استراتيجيات التعيين
١٤	٢-٥ ضمان التنوع
١٥	٣-٥ إدارة التوزيع
١٦	٤-٥ التحقق من السيرة الماضية والتدقيق فيها
١٦	٥-٥ التدريب التمهيدي
١٦	٦-٥ التنقل

١٧ التطوير المهني والوظيفي	٦-
١٧ التطوير المهني المستمر	٦-١
١٨ التفكّر	٦-٢
١٨ التطوير الوظيفي	٦-٣
١٩ حوافز الاستبقاء الأخرى	٦-٤
١٩ شروط وظروف العمل	٧-
١٩ الأجور	٧-١
٢٠ الحوافز المالية الأخرى	٧-٢
٢١ علاقات وعقود الاستخدام	٧-٣
٢١ الإجراءات التأديبية	٧-٤
٢٢ العمل لبعض الوقت	٧-٥
٢٣ الموظفون المساعدون أو المساندون للمهنيين	٧-٦
٢٣ قادة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة	٧-٧
٢٣ الإجازات	٧-٨
٢٤ العاملون في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة من ذوي المسؤوليات الأسرية	٧-٩
٢٤ العاملون في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة من ذوي الإعاقات أو المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	٧-١٠
٢٥ ظروف التعلم والتعليم	٨
٢٥ أوقات العمل	٨-١
٢٦ نسب العاملين في التعليم المبكر إلى الأطفال	٨-٢
٢٦ الصحة والسلامة	٨-٣
٢٧ خلو مكان العمل من العنف	٨-٤
٢٨ البنى التحتية للتعليم المبكر وموارده	٨-٥
٢٩ الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية	٩-
٢٩ الضمان الاجتماعي	٩-١
٢٩ حماية الأمومة أو الأبوة	٩-٢
٢٩ تقييم العاملين في التعليم المبكر لدعم الممارسات الجيدة	١٠-
٢٩ غرض التقييم وأشكاله	١٠-١
٣٠ الأخلاقيات المهنية	١٠-٢
٣١ إدارة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والحوار الاجتماعي	١١-
٣١ إدارة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والتنسيق بين القطاعات	١١-١
٣٢ تعزيز الحوار الاجتماعي	١١-٢
٣٤ رصد المبادئ التوجيهية ومتابعتها	١٢-
٣٥ المراجع	
٣٩ قائمة المشاركين	

قائمة المختصرات

التطوير المهني المستمر	CPD
التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة	ECE
التعليم للجميع	EFA
نظام معلومات إدارة التعليم	EMIS
الناتج المحلي الإجمالي	GDP
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ICT
منظمة حكومية دولية	IGO
منظمة العمل الدولية / مكتب العمل الدولي	ILO
التصنيف الدولي الموحد للتعليم	ISCED
منظمة غير حكومية	NGO
نظام المعلومات الخاص بإدارة شؤون المعلمين	TMIS
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	UNESCO
منظمة الصحة العالمية	WHO

١- النطاق

١-١ الأهداف

١. تُحدّد هذه المبادئ التوجيهية مبادئ تعزيز العمل اللائق لدى العاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة كوسيلة لضمان حصول جميع الأطفال على خدمات تعليم عالية الجودة في مرحلة الطفولة المبكرة. وفي هذا الصدد، تغطي هذه المبادئ ظروف عمل موظفي التعليم المبكر واستخدامهم والمسائل ذات الصلة، بما فيها تمويل خدمات التعليم المبكر والمناهج الدراسية وممارسات التعليم والضمان الاجتماعي والأخلاقيات المهنية ونظم إدارة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة.

٢. ويُراد من هذه المبادئ التوجيهية أن تكون أداة مرجعية بشأن المبادئ التي يجب أن تتجلى في صياغة وتنفيذ التدابير المتعلقة بالتعليم المبكر، كالسياسات والاستراتيجيات والتشريعات والتدابير الإدارية وآليات الحوار الاجتماعي، بما في ذلك اتفاقات المفاوضة الجماعية. ويمكن تنفيذ المبادئ التوجيهية تدريجياً لتحقيق أهدافها، بحيث تُؤخذ في الحسبان مختلف الظروف الوطنية والثقافات والسياقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

٣. وتتضمن هذه المبادئ التوجيهية، قدر المستطاع، ما يلي:

(أ) المبادئ الأساسية لقانون العمل الدولي المحددة في معايير العمل الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية؛

(ب) المبادئ الأساسية المكرّسة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨؛

(ج) المبادئ الواردة في توصية منظمة العمل الدولية/اليونسكو المتعلقة بوضع المدرسين، ١٩٦٦، التي يشمل نطاقها المعلمين على مستوى الحضانات وروضات الأطفال؛

(د) المبادئ والممارسات الجيدة الواردة في الصكوك ووثائق السياسات ذات الصلة التي تنطبق تحديداً على التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، كما ترد في قائمة المراجع؛

(هـ) الممارسات الجيدة في التشريع والإدارة وأماكن العمل التي توفرها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

٤. حيث يتمتع العاملون في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بظروف عمل أفضل من تلك التي تحددها المبادئ التوجيهية، ينبغي عدم التحجج بأحكام المبادئ التوجيهية لخفض شروط العمل القائمة.

٢-١ الاستخدام

٥. وُضعت المبادئ التوجيهية هذه ليستخدمها القائمون على صياغة السياسات العامة والممارسات الدولية والوطنية والإقليمية والمحلية والقطاعية، وفي مكان العمل (العامة والخاص)، وسياسة التعليم المبكر في المنزل، والتطبيق العملي لخدمات التعليم المبكر وتنظيمها:

(أ) السلطات الحكومية على جميع المستويات، أكانت سلطات تنظيمية أو جهات عامة تقدّم خدمات التعليم المبكر على المستوى الوطني أو الإقليمي أو المحلي؛

(ب) أصحاب العمل ومديرو الجهات الخاصة التي تقدّم خدمات التعليم المبكر والمنظمات التي تمثلهم؛

(ج) موظفو التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ونقابات العمال وغيرها من المنظمات التي تمثل العاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة؛

(د) مؤسسات تعليم وتدريب العاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة؛

(هـ) جمعيات الأهل والمعلمين وغيرها من الجهات التي تمثل الأهل؛

(و) صانعو السياسات وقادة التعليم والمجتمع المحلي؛^١

(ز) المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية.

٣-١ نطاق التطبيق

٦. التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة جزء من عملية تربوية متواصلة تبدأ عند الولادة، حين يكون التركيز الأولي على تنمية الطفولة المبكرة من خلال التعليم قبل الابتدائي والانتقال إلى المدرسة الابتدائية التي يمكن أن تشمل تعليماً أكثر رسمية. وتنطبق هذه المبادئ التوجيهية في جميع السياقات التي تقدم خدمات تعليمية في مرحلة الطفولة المبكرة، كما هو معرّف في الفقرة ١-٤. ويمكن اعتبار أن هذه المبادئ التوجيهية تنطبق في السياقات المخصصة في الغالب "لرعاية" والتي يستوفي المكون التربوي من مهمة المؤسسة المكون التربوي الأدنى من مجمل عملها كما تحدده الفقرة ١-٤ أدناه، أو يفوقه.

٧. ويُقصد من هذه المبادئ التوجيهية أن تطبق في جميع سياقات التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، كما هي معرّفة في الفقرة ٦ والقسم ١-٤، سواء أكانت في القطاع العام أم الخاص، بما في ذلك في السياقات الخاصة غير الهادفة للربح، وسواء أكان تنظيمها وإدارتها قائمين على المستوى الوطني أو الإقليمي أو المحلي أو المؤسسي، وسواء أكانت تخضع لتنظيم سلطة إدارية واحدة تجمع عدة خدمات خاصة بالأطفال على أساس متكامل أم لتنظيم موزع على عدة سلطات، وأياً كان مصدر تمويلها.

٨. وإقراراً بأن تعلماً معرفياً وعاطفياً ولغوياً وجسدياً واجتماعياً مهماً يبدأ منذ الولادة، واعترافاً بأهمية تأمين تأهيل العاملين في الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة، يمكن النظر في تطبيق عناصر من هذه المبادئ التوجيهية، حسب الاقتضاء، في سياقات الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة، بما في ذلك الترتيبات المنزلية.

٤-١ تعاريف

لأغراض هذه المبادئ التوجيهية، تنطبق التعاريف التالية:

٩. التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة: يشير المستوى صفر وفق التصنيف الدولي الموحد للتعليم الصادر عن منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) إلى برامج تعليم الطفولة المبكرة التي تحتوي على عنصر تعليمي مقصود (يوصى بأن يتضمن ساعتين على الأقل في اليوم من أنشطة التعليم و ١٠٠ يوم في السنة) وتهدف إلى تنمية المهارات الاجتماعية - العاطفية الضرورية للمشاركة في المدرسة والمجتمع. كما وتنمي هذه البرامج بعض المهارات اللازمة للاستعداد للتعليم الأكاديمي وتعدّ الأطفال للدخول إلى التعليم الابتدائي (المستوى ١ من التصنيف الدولي الموحد للتعليم). ولأغراض هذه المبادئ التوجيهية، فإن هذه البرامج:

(أ) ليست بالضرورة منظمة تنظيمياً عالياً إلا أنها مصممة لتوفر مجموعة منظمة وهادفة من أنشطة التعليم في بيئة آمنة وصحية، تتيح للأطفال التعلّم من خلال تفاعلهم مع الأطفال الآخرين بإشراف موظفين مؤهلين في مجال التعليم المبكر، لا سيما في إطار أنشطة تقوم عادة على الإبداع واللعب؛

(ب) تُقسّم عادة إلى فئتين: التعليم المبكر لصغار الأطفال (في الفئة العمرية من ٠ إلى عامين) والتعليم قبل الابتدائي المخصص للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٣ أعوام ولغاية بدء التعليم الابتدائي؛

^١ لأغراض هذه المبادئ التوجيهية، تعني عبارة "قادة المجتمع المحلي" شخصاً أو أشخاصاً يُتعارف على أنهم يمثلون جماعة محلية لها مصلحة مشتركة في خدمات التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة.

(ج) يمكن تصنيفها على أنها مرافق تعليم مبكر: مدرسة اللعب والحضانة ومركز الاستقبال والمدرسة ما قبل الابتدائية ومركز ما قبل المدرسة، وروضة الأطفال والتعليم الأولي والتعليم التحضيري، أو أي تسميات أخرى ملائمة وفقاً للمصطلحات الوطنية أو الدولية؛

(د) تكون عادة مرتبطة بالمدرسة أو تدخل في إطار مؤسسة أخرى وتكون مخصصة لمجموعة من الأطفال (كالخدمات التي تقدم في مركز أو مجتمع محلي أو منزل)، وتستثنى منها الترتيبات الأسرية ذات الطابع الخاص البحث والتي قد تكون هادفة لكنها غير منظمة في برنامج (كالرعاية أو التعليم غير المنظم الذي يقدمه الوالدان أو الأقارب أو الأصدقاء أو العمال المنزليون)؛

(هـ) تُنظَّم وتُدار وفق إطار مرجعي أو تنظيمي (بما في ذلك المبادئ التوجيهية أو المعايير أو التعليمات) تصدره أو تُقرّه سلطات مختصة تشرح فرص التعلم المتاحة لصغار الأطفال.

١٠. موظفو التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ومنظماتهم: يشير هذا التعبير إلى ممارسي التعليم ونقابات العمال أو المنظمات التي تمثلهم في مرافق التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، كما هي معرفة أعلاه، الذين يوظفهم نظام التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة أو صاحب عمل مؤسسي، بمن فيهم:

(أ) جميع الأساتذة والمربين ذوي المؤهلات التربوية، كما تحددها سلطة التعليم المختصة لفئة وظيفتهم، والمسؤولين عن أنشطة تدريس صغار الأطفال وتعليمهم ورعايتهم؛

(ب) المديرين أو القادة، وهم الموظفون الذين يديرون مكان عمل مخصص للتعليم المبكر لحسابهم الخاص أو نيابة عن صاحب عمل؛ والذين قد يُوظفون ليتولوا كذلك أو لا مهام تعليم أو يشاركوا في أنشطة دعم التعليم؛

(ج) أخصائيو مهنيون وعاملون في الرعاية وممرضون وغيرهم من الموظفين المساعدين ذوي مؤهلات مهنية تتمشى والأحكام التي تحددها السلطة الوطنية أو دون الوطنية التي تمنح الرخص؛

(د) المساعدون المدرسون ومن شابههم من موظفين يقدمون الدعم التربوي للموظفين المؤهلين؛

(هـ) التلامذة وغيرهم من الموظفين المتدربين الذين يُعتبر أن علاقة استخدام تربطهم بصاحب عمل في مجال التعليم المبكر.

١١. ما لم يكن مشاراً إليه على خلاف ذلك في مصطلح "أصحاب العمل في القطاع العام"، فإن مصطلح "أصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل" يشير على التوالي إلى ما يلي: (أ) أصحاب العمل من القطاع الخاص المستقلون عن السلطات العامة سواء كانوا أشخاصاً طبيعيين أو اعتباريين أو منشآت تستخدم موظفين في التعليم المبكر بموجب علاقة استخدام بالمعنى الذي تحدده منظمة العمل الدولية؛ و(ب) المنظمات التي تمثل أصحاب العمل، إلا إذا أُشير إلى خلاف ذلك في الحديث عن "أصحاب العمل من القطاع العام".

١٢. تشير الجهات غير الهادفة للربح المقدمة لخدمات التعليم إلى الجهات غير الحكومية العلمانية أو الدينية التي تقدم خدمات التعليم المبكر دون السعي إلى الربح.

١٣. تشير الجهات المعنية بالتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة إلى الجهات التي تقدّم الخدمات من القطاعين العام والخاص ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات موظفي التعليم المبكر، والهيئات المعنية بسياسات التعليم المبكر وإدارته، والهيئات المهنية والآباء والمجتمع المدني وممثلي الجماعات المحلية ومؤسسات تعليم وتدريب موظفي التعليم المبكر.

٢- الأدوار والحقوق والمسؤوليات العامة

١-٢ الحكومات

١٤. تقع على عاتق الحكومات المسؤولية الرئيسية في تقديم خدمات تعليم في مرحلة الطفولة المبكرة عالية الجودة، إما من خلال تقديم خدمات عامة أو ضمان الحصول على خدمات خاصة ذات جودة وبتكلفة معقولة. وينبغي للحكومات في مختلف المستويات المسؤولية عن تقديم خدمات التعليم المبكر، أن:

(أ) تُحدّد بتعاون وثيق مع الجهات المعنية بالتعليم المبكر أهدافاً واضحة لتحقيق حصول جميع الأطفال في الفئات العمرية المؤهلة ضمن ولاياتها على الخدمات، وتُحدّد أطراً زمنية لتحقيق هذه الأهداف. ويمكن إدراج الأهداف في وثيقة إطارية سياساتية شاملة أو مبادئ توجيهية استراتيجية أو غير ذلك من المبادرات التي تصف في الوقت عينه كيفية تحقيق الأهداف المحددة. وينبغي لأجل تحقيق وصول جميع الأطفال للخدمات وتحقيق الإنصاف والجودة، وضع إطار وطني للسياسات يكفل استفادة جميع الأطفال من التعليم المبكر، بمن فيهم الأطفال من السكان المحرومين والمهمشين والمستضعفين؛^٢

(ب) تضمن دعم السياسات بالتشريعات واللوائح اللازمة لتحديد الحقوق والمسؤوليات ووسائل الإنفاذ والتطبيق لجميع الأطراف المعنية، العامة منها أو الخاصة؛

(ج) تضمن وجود آليات تتسق السياسات والممارسات تنسيقاً جيداً بين مختلف الوزارات والدوائر، ومستويات الحكومة، والوكالات والمؤسسات العامة، والجهات الخاصة المقدمة لخدمات التعليم؛

(د) تضع أهدافاً تتعلق بتنمية صغار الأطفال من خلال تقديم خدمات التعليم المبكر وتقييم تلك الأهداف بشكل دوري من خلال عملية مراقبة للجودة، ومراجعتها على ضوء توجهات القطاع والتعليم واحتياجات المجتمع الأخرى؛

(هـ) تكفل أن السياسات والمعايير تنطبق في أبرز مجالات التعليم المبكر، مثل أهداف التعليم والمناهج والتوجهات التربوية والإدارة وإدارة المؤسسات والنظم؛ وتمويل التعليم المبكر؛ والتأهيل والتدريب ووضع التطوير المهني وظروف عمل موظفي التعليم المبكر، والبنى التحتية والتجهيزات، والمراقبة والتقييم والحوار الاجتماعي؛

(و) تضمن أن سياسات ومعايير التعليم المبكر تنطبق على جميع الجهات المقدمة لهذه التعليم، العامة والخاصة، المؤسسية أو المنزلية، وأنها تلبي احتياجات السكان المحرومين والمهمشين والمستضعفين، والأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة؛

(ز) تكفل أن سياسات ومعايير التعليم المبكر تلبي احتياجات العاملين ذوي المسؤوليات الأسرية؛

(ح) تؤمن مستوى ملائماً من الموارد الوطنية لضمان توفير تعليم ذي جودة ومتاح لجميع الأطفال؛ والعمل عند الاقتضاء مع الشركاء في مجال التعليم المبكر لحشد موارد إضافية من المصادر غير الحكومية والالتزام بالمحافظة على مستوى تمويل التعليم المبكر وتحسينه لتحقيق الأهداف المتواصلة التطور من الوصول والجودة؛

(ط) تضمن تهيئة وتنظيم بيئة تعليم وتعلم في مرحلة الطفولة المبكرة، تكون آمنة وصحية وملائمة للتنمية، وخالية من جميع أشكال التمييز، وفق سياسات جيدة للموارد البشرية؛

(ي) تنظّم التعليم الأولي/ التدريب لموظفي التعليم المبكر؛

^٢ لأغراض هذه المبادئ التوجيهية، تشير عبارة "السكان المحرومين والمهمشين والمستضعفين" إلى السكان الذين هم أكثر عرضة بشكل عام للفقر والتهميش الاجتماعي. وقد تشمل هذه الفئة من السكان، على سبيل المثال لا الحصر، الأقليات الإثنية والدينية واللغوية والمهاجرين والسكان الأصليين والقبليين والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وغيره من الأمراض والأشخاص الذين يعيشون في حالات طوارئ أو نزاعات.

- (ك) تدعم المشاركة النشطة للعاملين في التعليم المبكر في فرص التطوير المهني المستمر؛
- (ل) تراقب سياسات ومعايير التعليم المبكر وتنفذها، حسب الاقتضاء، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور وشروط الاستخدام، ومعايير التأهيل واتفاقات المفاوضة الجماعية؛
- (م) توفر آليات لمنع المنازعات وتسويتها؛
- (ن) تتعاون تعاوناً وثيقاً مع الجهات المعنية بالتعليم المبكر في الإدارة والقرارات التشغيلية؛
- (ص) تتشاور مع مؤسسات البحث المعنية وتنظم أو توفر الوسائل (مجلس أو جمعية للبحوث أو ما شابه ذلك) التي يمكن في إطارها جمع البحوث والبيانات الشاملة عن التعليم المبكر والتقدم المحرز في هذا التعليم والثغرات التي تشوبه، ثم استخدامها لأجل تطوير عملية تقديم خدمات التعليم المبكر وتطبيقها وتقييمها وإصلاحها بفعالية أكبر.

٢-٢ أصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل

١٥. لأصحاب العمل ومنظماتهم دور هام في تطوير سياسات التعليم المبكر وتطبيقها، وحشد الموارد لاستكمال التمويل العام وتوفير خدمات التعليم الخاص بشكل مباشر. وتشمل حقوق أصحاب العمل وأدوارهم ومسؤولياتهم ما يلي:

- (أ) أن يساهموا، حسب الاقتضاء، مساهمة مباشرة في تمويل التعليم المبكر على أساس طوعي. ويمكن أن يتعاون أصحاب العمل كذلك مع جهات أخرى معنية بالتعليم المبكر لحشد الموارد اللازمة لتنفيذ السياسات المتفق عليها؛
- (ب) أن يكفلوا حين يكونون من المقدمين المباشرين لخدمات التعليم المبكر، تعليماً ذا جودة وعملاً لائقاً للعاملين في التعليم المبكر، وفق السياسات والمعايير التي تضعها السلطات المختصة والقوانين واللوائح الوطنية والمبادئ الواردة في هذه المبادئ التوجيهية؛
- (ج) أن يتمتعوا بالحق في الاستقلالية والإدارة الذاتية الضروريتين لصنع القرارات بفعالية في مراكز التعليم التي يملكها صاحب العمل، بشأن الإدارة والتشغيل والتوجيهات التعليمية وفق اللوائح والسياسات والمعايير الخاصة بالتعليم المبكر التي تضعها الحكومات، ووفق الأخلاقيات المهنية؛
- (د) أن يتعاونوا تعاوناً وثيقاً مع الجهات المعنية بالتعليم المبكر في القرارات المتعلقة بالإدارة والتشغيل، رهناً بالفقرة الفرعية ١٥ (ج)؛
- (هـ) أن يقوموا وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية بما يلي: (أ) المشاركة في الحوار بشأن سياسة التعليم وأهدافها؛ (ب) وضع آليات للحوار الاجتماعي مع العاملين في التعليم المبكر والمنظمات الممثلة لهم والحفاظ على هذه الآليات لتحديد أحكام وشروط الاستخدام والتطوير المهني داخل مؤسسات التعليم المبكر التي يملكها ويشغلها صاحب العمل.

١٦. بغية مساندة أصحاب العمل في إعمال حقوقهم وأداء أدوارهم ومسؤولياتهم، يمكن لمنظمات أصحاب العمل أن تقوم بما يلي:

- (أ) وضع سياسات لمنظمات أصحاب العمل وتعزيزها بغية دعم خدمات في مجال التعليم المبكر تكون معقولة الكلفة ومتاحة للجميع وذات جودة عالية؛
- (ب) تسهيل التعاون الوثيق بين منظمات العاملين في مجال التعليم المبكر وممثلي الآباء والمجتمع المحلي وسلطات التعليم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة والتشغيل، رهناً بالفقرة الفرعية ١٥ (ب)؛

(ج) مساعدة أصحاب العمل الأعضاء في إعمال حقوقهم وأداء أدوارهم ومسؤولياتهم فيما يخص التعليم المبكر من خلال تنسيق تبادل المعلومات والمشورة السياسية والتوعوية والتمثيل بشأن المسائل العامة والمسائل المرتبطة بمكان العمل التي تؤثر عليهم؛

(د) المساهمة في تطوير ممارسات وأهداف ومناهج تعليمية وتقييمها ومراجعتها.

٣-٢ العاملون في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ونقاباتهم ومنظماتهم

١٧. لا تنفك الأدلة تثبت أن العاملين في التعليم المبكر يودون دوراً رئيسياً لتحقيق تقديم خدمات تعليم مبكر متاح لجميع الأطفال وعالي الجودة. وتشمل حقوق العاملين في التعليم المبكر وأدوارهم ومسؤولياتهم الضرورية لمساهمتهم الكاملة في تحقيق هذه الأهداف، ما يلي:

(أ) الاهتمام بمصالح الأطفال المودعين في عهدهم من ناحية تربيتهم ورفاههم من دون تمييز. ويمكنهم لهذا الغرض أن يحددوا بالتشاور مع أصحاب العمل من القطاعين العام والخاص أعلى المعايير المهنية والأخلاقية الممكنة والالتزام بها في أداء عملهم لما فيه مصلحة المتعلمين في سن الطفولة المبكرة وأبائهم، بما في ذلك من خلال مدونات أخلاقية أو سلوكية؛

(ب) الاستفادة من فرص التطوير المهني المستمر مدى الحياة والمشاركة فيه مشاركة نشطة، بما في ذلك الانتساب إلى الجمعيات المهنية؛

(ج) التمتع بحرية أكاديمية في أداء مسؤولياتهم المهنية كاختيار مواد وأساليب التعليم وتكييفها وتقييم تقدم الأطفال، ضمن إطار الأهداف المتفق عليها والمعايير التي حددتها السلطات المعنية بالتعليم المبكر؛

(د) الحرية في ممارسة جميع الحقوق المدنية والسياسية والثقافية والاجتماعية التي يتمتع بها باقي المواطنين؛

(هـ) القيام وفق القوانين الوطنية ومعايير العمل الدولية المصدق عليها والممارسات، بما يلي: (أ) المشاركة في الحوار بشأن سياسة التعليم وأهدافه؛ (ب) وضع آليات للحوار الاجتماعي مع العاملين في التعليم المبكر والمنظمات الممثلة لهم والحفاظ على هذه الآليات لتحديد أحكام وشروط الاستخدام والتطوير المهني للعاملين في التعليم المبكر.

١٨. بغية مساندة العاملين في التعليم المبكر في إعمال حقوقهم وأداء أدوارهم ومسؤولياتهم، يمكن للنقابات والمنظمات المهنية أن تقوم بما يلي:

(أ) إعداد سياسات لنقابات العمال والمنظمات الأخرى المعنية بالعاملين في التعليم المبكر وتعزيزها بغية دعم خدمات في مجال التعليم المبكر تكون معقولة الكلفة ومتاحة للجميع وعالية الجودة؛

(ب) التعاون عند الاقتضاء مع جهات أخرى معنية بالتعليم المبكر لحشد الموارد اللازمة لتنفيذ السياسات المتفق عليها؛

(ج) المساهمة في صياغة معايير مهنية؛

(د) تعزيز تدريب واعتماد موظفي التعليم المبكر غير الرسميين وتسوية أوضاعهم وإضفاء الطابع المهني على عملهم وتنظيمه؛

(هـ) مساعدة العاملين في التعليم المبكر في إعمال حقوقهم وأداء أدوارهم ومسؤولياتهم فيما يخص التعليم المبكر وتحقيق العمل اللائق؛

(و) المساهمة في تطوير ممارسات وأهداف ومناهج تعليمية وتقييمها ومراجعتها.

١٩. يمكن أن يوفر مقدمو خدمات التعليم المبكر خدمات مهمة تساعد في إتاحة وصول السكان المحرومين أو المهمشين أو المستضعفين إلى هذا التعليم، لكن ينبغي عدم الاحتجاج بالخدمات التي يقدمونها لتقليل مسؤوليتها الحكومية إزاء التعليم المبكر. وأياً كانت مصادر تمويل مقدمي خدمات التعليم المبكر غير الهادفين للربح أو السلطة التي تنظم عملهم يتعين عليهم الالتزام بنفس الأهداف والغايات والمعايير التي تضعها السلطات المختصة المعنية بالتعليم أو الطفولة لمقدمي الخدمات الآخرين من القطاعين العام والخاص. ولهذا الغرض، ينبغي أن تمول سلطات التمويل والتنظيم، عند الإمكان، التعريف بمقدمي الخدمات غير الهادفين للربح ودعم المنظمات في إعداد مواد للتدريب ولدعم مراكز التعليم المبكر وموظفيها.

٥-٢ الجهات الأخرى المعنية بالتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة

٢٠. من الضروري التشاور مع ممثلي الآباء بشأن تحديد شروط عمل موظفي الجهات الأخرى المعنية بالتعليم المبكر ومعايير الجودة الدنيا من أجل ضمان الشفافية والإنصاف والدعم السياسي لأهداف التعليم المبكر والخيارات المستتيرة وتحسين التعاون بين نهج التعليم المنزلية وتلك التي تُتبع في المراكز. وينبغي كذلك التشاور مع ممثلي الآباء في تصميم خدمات التعليم المبكر وتنظيمها، بما يكفل أيضاً تلبية احتياجات العاملين ذوي المسؤوليات الأسرية. ويتعين بذل جهود خاصة لتعزيز مشاركة الآباء من السكان المحرومين والمهمشين والمستضعفين والأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

٢١. ومن الضروري كذلك التشاور مع قادة المجتمعات المحلية بشأن تحديد الأهداف ومعايير الجودة الدنيا وتشغيل أماكن التعليم المبكر. وعلى سلطات التعليم ومقدمي التعليم المبكر وموظفيه بذل جهود خاصة (قنوات للمعلومات ولجان توجيهية) للتواصل مع المجتمعات المحلية، لا سيما في سياقات النزاع أو الطوارئ، بغية تأمين استمرارية خدمات التعليم المبكر. ويؤدي قادة المجتمعات المحلية في الأماكن التي يكون فيها التعليم المبكر لامركزياً ويُنظم في غالبيته على المستوى المحلي، دوراً هاماً في تكثيف هذه الجهود لتشمل مستويات أوسع نطاقاً.

٣- أهداف وسياسات التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة

١-٣ التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة كمنفعة عامة وحقوق أساسي

٢٢. نظراً إلى أن التعليم المبكر يكتسي أهمية في دعم حق كل طفل في تعليم ذي جودة من دون تمييز، وأن فوائده على الأطفال والمجتمع مثبتة، ينبغي أن يعتبر جزءاً من حق الإنسان الأساسي في التعليم ومنفعة عامة وخدمة للمصالح العام. ومن المنظور الاقتصادي والاجتماعي، ينبغي اعتبار التعليم المبكر استثماراً أساسياً في ثروة كل وطن وفي تنميته المستدامة. ويتعين بالتالي منح الأولوية لتوفير خدمات للتعليم المبكر تكون متاحة للجميع ومجانية حيث يتسنى ذلك ومن أفضل نوعية ممكنة. أما فيما يتعلق بالتعليم قبل الابتدائي (كما يحدده التصنيف الدولي الموحد للتعليم) فينبغي أن ترمي السياسات إلى جعله مجانياً، حيث يتسنى ذلك.

٢٣. وينبغي عدم تفسير هذا المبدأ التوجيهي أو تطبيقه بطريقة تشكّل تدخلاً أو نكراً لحرية الآباء أو الأوصياء القانونيين في أن يختاروا لأولادهم أشكالاً من التعليم المبكر تكون مختلفة عن تلك التي وضعتها الدولة أو سلطة عامة أخرى، أو لحرية الأفراد أو المنظمات في إنشاء مؤسسات خاصة للتعليم المبكر وتشغيلها، طالما أنها تتماشى مع معايير الجودة التعليمية والتشغيلية الدنيا المحددة في القوانين أو اللوائح أو السياسات.

٢٤. وينبغي في إطار تطبيق هذه المبادئ التوجيهية الأساسية، أن يكون التعليم المبكر متاحاً لكل طفل في سن يؤهله لهذا التعليم من دون أي تمييز.

٢-٣ مضمون التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة: المناهج وأساليب التعليم

٢٥. يتنامى الإقرار بضرورة أن يوفر التعليم المبكر نهجاً تربوياً وشاملاً يركز على الطفل، بحيث يتمتع الأطفال بصحة جيدة وتوازن جيد، مع التركيز على وجه الخصوص على الأطفال من سن الولادة إلى عامين الذين يتلقون الآن اهتماماً يقل عن الاهتمام المولى للأطفال بين سن ٣ و٦ أعوام. ويمكن أن تنظر سلطات التعليم المبكر في إعداد إطار للجودة في مجال التعليم المبكر يشدد على أهمية اللعب والإبداع والاستكشاف والنهج الحر وتنمية التفاعل الاجتماعي ومهارات التواصل، فضلاً عن التنمية الجسدية والعاطفية واللغوية. وينبغي أن يتضمن هذا الإطار جميع مجالات التنمية. ويتعين أن يتمتع موظفو ومؤسسات التعليم المبكر بالاستقلالية في اختيار وتنظيم الممارسات التعليمية التي من شأنها أن تعزز تجارب الأطفال وقدراتهم على التواصل ومعارفهم في نهج شامل. كما ينبغي أن يكون إطار التعلّم مرناً بما فيه الكفاية ليسمح باعتماد نهج مختلفة لتحقيق أهداف التعلّم بحيث يتسنى تكييف الممارسات مع الظروف المختلفة والتجارب في الأساليب التعليمية.

٢٦. ويشكل تصميم المناهج واختيار أساليب التعليم والتعلّم كجزء من وضع المعايير مساهمة مهمة في دعم الإنصاف. ويوصى بشدة أن تراعي مناهج وأساليب التعليم المبكر ما يلي:

(أ) إيلاء اهتمام خاص إلى تجنب التمييز على أساس الجنس وتخطيه والقضاء على القوالب النمطية أو المحاباة في المواد ووسائل التعليم؛

(ب) تهمين التنوع الثقافي واللغوي، لا سيما اللغات الأصلية ولغات الأقليات، باستخدام اللغة الأم أو اللغات المحلية كوسيلة للتعليم والتعلّم واتباع نهج ثنائي اللغة عند الاقتضاء؛

(ج) تلبية الاحتياجات الخاصة للمجموعات المحرومة والمهمشة والمستضعفة من السكان، لا سيما الفئات التي تعيش في حالات فقر أو نزاع أو طوارئ.

٢٧. ويكتسي تصميم المناهج واختيار الأساليب التعليمية أهمية مماثلة للتعليم الأولي/التدريب والتطوير المهني المستمر، والرضا عن الوظيفة، والاندفاع ونوعية العاملين في التعليم المبكر. وينبغي أن توفر المناهج وتوجهات التعلّم المحددة في السياسات والمعايير إرشاداً واضحاً بشأن الأساليب الملائمة وأهداف التعلّم، وأن تنص كذلك على استقلالية التعليم المبكر المهنية والمؤسسية.

٢٨. وينبغي استعراض مناهج وأساليب التعلّم وتحديثها بشكل دوري. ومن الضروري التشاور في ذلك مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العاملين في التعليم المبكر وغيرها من الجهات المعنية بهذا التعليم.

٣-٣ تمويل التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة كاستثمار لضمان الجودة والإنصاف والاستدامة

٢٩. بيّنت الأدلة المستقاة من الممارسات الجيدة في نُظم التعليم المبكر أن تأمين تمويل عام مستدام ووضع المعايير واللوائح عنصران أساسيان لتحقيق أهداف الجودة، ولا سيما ضمان توظيف العاملين من ذوي المؤهلات العالية في التعليم المبكر. وتقع على الحكومات المسؤولية الرئيسية في ضمان مستوى الموارد الوطنية لتحقيق الأهداف الرئيسية لتعليم مبكر يكون متاحاً للجميع وعالي الجودة. ويتعين بالتالي على الحكومات أن تقوم بما يلي:

(أ) تحديد هدف للاستثمار في التعليم المبكر يشرك جميع الوزارات والدوائر والوكالات الحكومية ومستويات السلطة الوطنية والإقليمية والمحلية للمساهمة في التوصل إلى معيار وطني يُقاس بنسبة مئوية من الناتج الإجمالي المحلي ونسبة مئوية من الإنفاق العام على التعليم. وبغية ضمان جودة التعليم المبكر وسهولة الوصول إليه بالتكافؤ مع التعليم الابتدائي، يمكن النظر في معيار لا يقل عن ١ بالمائة من الناتج الإجمالي المحلي و ١٠ بالمائة من الإنفاق العام المخصص للتعليم، إن كان بصورة مباشرة أو كهدف تدريجي ضمن أطر زمنية محددة. ويمكن أن تضم مقاييس التمويل كذلك أحكاماً خاصة بالتعليم الأولي والتطوير المهني وتطوير أحكام وشروط خاصة بموظفي التعليم المبكر تتسق مع مبادئ العمل اللائق. وينبغي ألا يكون هذا التمويل على حساب تمويل خدمات أخرى مخصصة للتعليم والطفل؛

(ب) إعداد خطة استراتيجية عبر تنسيق على مستوى النظام برمته والمواظبة في تنفيذها لتخصيص الموارد بفعالية في التعليم المبكر وفق الأولويات الرئيسية واعتبارات الانصاف (تكتسي آليات التمويل المنصفة أهمية خاصة في النظم الفدرالية أو اللامركزية)، والاهتمام بشكل خاص بأهداف الجودة لكل الأطفال، والتعليم في السنوات الأولى من عمر الأطفال (٠-٢ سنة)، والمناطق الريفية والنائية، واحتياجات السكان المحرومين والمهمشين والمستضعفين؛

(ج) صياغة وتطبيق سياسات أو آليات تمويل تستهدف السكان المحرومين والمهمشين والمستضعفين من قبيل برامج تحويل الدخل المشروط والإعانات للعائلات ذات الدخل المنخفض في المناطق الريفية والحضرية؛

(د) استحداث آلية تنسيق تضم الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة لتعزيز مراجعة القوانين ومراقبتها واقتراحها والوسائل الأخرى التي تساعد في ضمان تحقيق معيار التمويل الوطني للتعليم المبكر؛

(هـ) استحداث نظام لتقييم البرامج والإبلاغ بانتظام عن استخدام الموارد المخصصة للتعليم المبكر، بما يكفل الشفافية والمساءلة أمام المواطنين والمستخدمين.

٣٠. وفي حين أن التمويل العام ضروري لتأمين استدامة التعليم المبكر والانصاف في الحصول عليه، يمكن أن يشكل التمويل الخاص مكملاً مهماً للتمويل العام، وأن يُدعم التمويل البديل ونماذج تقديم الخدمات في الإطار التنظيمي للتعليم المبكر. ويمكن أن تساند الحكومات التمويل التكميلي الخاص بتطوير آليات ابتكارية بالتشاور والتعاون مع شركاء التعليم المبكر لحشد موارد إضافية من مصادر مختلفة غير حكومية من شأنها أن تساعد في تحقيق الأهداف الوطنية للتعليم المبكر. وقد تشمل هذه المصادر المساهمات المباشرة من المنشآت في البنى التحتية للتعليم المبكر؛ الرسوم أو الإعانات لأطفال الموظفين؛ تخفيضات ضريبية وقروض للمنشآت أو الأفراد؛ ضرائب خاصة على السلع الاستهلاكية غير الأساسية (الكحول والتبغ مثلاً)؛ عائدات مسابقات اليانصيب والأنشطة الأخرى الرامية إلى جمع الأموال؛ تقاسم التكاليف مع الآباء وفقاً لقدرتهم على الدفع؛ الضرائب على المعاملات المالية؛ مساهمات القطاع غير المنظم في البلدان النامية.

٣١. وحيث يكون مقدمو خدمات التعليم المبكر من القطاع الخاص كثيرين، ينبغي للحكومات أن تتخذ تدابير لضمان الاستفادة الجميع، لا سيما السكان المحرومين والمهمشين والمستضعفون من هذا التعليم. ويمكن أن تشمل التدابير إعانات لرسوم التعليم المبكر وتخفيضات ضريبية للمجموعات ذات الدخل المنخفض وهاكل رسوم منظمة ومرتبطة بدخل الأسر وبرامج دعم للأسر المحتاجة، وذلك لضمان الإنصاف والجودة.

٣٢. ولاستكمال تدابير التمويل على المستوى الوطني، ينبغي أن تعبر وكالات العون الوطنية والدولية ومصارف التنمية الدولية أولوية أكبر للتعليم المبكر في سياسات وقرارات التمويل القطاعي التي تعتمد عليها لدعم البلدان النامية، لا سيما تلك التي لا تزال بعيدة عن تحقيق الهدف الأول المتمثل في كفاءة التعليم للجميع، بوسائل من قبيل تخصيص المزيد من التمويل للتعليم المبكر، وتقديم دعم مباشر لمؤسسات التعليم المبكر العامة الوطنية والمحلية، وترتيبات من القروض المباشرة، وتخفيف الديون المرتبطة بتحقيق أهداف الوصول إلى التعليم المبكر وجودته. وتمشياً مع مبادئ فعالية العون واستدامته، ينبغي إشراك حكومات البلدان الشريكة والشركاء الاجتماعيين وغيرهم من الجهات المعنية بالتعليم المبكر إشراكاً وثيقاً في تحديد كيفية استخدام المساعدة الإنمائية الرسمية الموجهة لخدمات التعليم المبكر.

٤- الإعداد للمهنة

١-٤ التعليم والتدريب

٣٣. يتوقف توفير تعليم مبكر عالي الجودة على الاستثمارات الملائمة في التعليم الأولي لموظفي التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والتدريب الذين يكفلان إعداد جميع العاملين في التعليم المبكر على نحو مماثل لمعلمي المدرسة الابتدائية وضمان تمتعهم بوضع مهني ومسؤوليات معادلة لهؤلاء المعلمين. وينبغي بالتالي أن يستند التعليم الأولي إلى مستويات تأهيل عالية فيما يخص المناهج والأساليب المعتمدة، وأن يكون من المستوى الأول من التعليم العالي كحد أدنى وفق المعايير الوطنية (من سنتين دراسيتين بعد التعليم الثانوي إلى مستوى شهادة البكالوريوس أو ما يعادلها) وصولاً إلى شهادة ماجستير أو أكثر، على أساس تدريجي. وينبغي أن يمد التعليم الأولي موظفي التعليم المبكر بالمعارف والمهارات المهنية اللازمة لتلبية الاحتياجات التعليمية لجميع الأطفال والتحديات التي يواجهونها. وينبغي أن يشمل ذلك:

(أ) معرفة واسعة بنمو الطفل وكيفية تعلمه ولعبه وتربيته ورفاهه؛

(ب) معرفة واسعة بصحة وسلامة الأم والطفل، والقواعد الأساسية للإسعافات الأولية، والتغذية المثلى للرضع وصغار الأطفال؛^٣

(ج) التواصل مع الأطفال والآباء والمجتمع المحلي وتفهمهم (التجاوب)؛

(د) قدرات إبداعية وابتكارية واستباقية لتنفيذ ممارسات تعليمية شاملة والتعلم من هذه الممارسات وتكييفها لتحسين البيئة التعليمية ومواجهة التحديات غير المتوقعة في التعليم والتعلم؛

(هـ) الإلمام بالقيم والتمتع بالمهارات اللازمة لنقلها، وكسب المعارف والمهارات اللازمة للتعريف بالسلم والمساواة بين الجنسين والتسامح واحترام التنوع؛

(و) وعند الاقتضاء، تطوير كفاءات ومهارات لازمة للعمل مع أطفال معرضين للخطر؛ كالأطفال ذوي الإعاقات أو الاحتياجات التعليمية الخاصة؛ والأطفال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز؛ والأطفال المحرومين بسبب الفقر أو الموقع الجغرافي (المناطق النائية) أو التهميش الاجتماعي؛ أو المنتمين إلى أقليات أو مجموعات اثنية لغتها الغالبة لغة أصلية أو عامية؛

(ز) مراقبة الأطفال وتقييمهم والعمل في سياقات مختلفة للتعليم المبكر.

٣٤. وينبغي أن يلتزم الإعداد لمسار مهني في التعليم المبكر وأن ينظم وفق المبدأ التوجيهي القائل بأن أفضل تعليم لموظفي التعليم المبكر هو مسار مستمر يربط بوضوح التعليم الأولي بالتعليم التوجيهي والتطوير المهني المستمر طوال الحياة المهنية لممارسة التعليم المبكر.

٣٥. ويتعين كذلك أن يشمل الإعداد للتعليم المبكر تدريباً عملياً بواسطة التلمذة والتدريب، في سياقات مختلفة للتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة إذا أمكن، تحت إشراف موظفين مؤهلين في مجال التعليم المبكر. وينبغي أن يكون هذا التدريب العملي محدد الوقت وأن يشمل أهدافاً تعليمية واضحة، وأن يُدعم بالتوجيه وتقديم الآراء.

٣٦. وينبغي، قدر الإمكان، أن يمول التعليم الأولي والتدريب باستثمارات عامة، أو بمزيج من المصادر العامة والمصادر الطوعية الخاصة، بحيث يتسنى توفير تعليم مجاني أو بكلفة دنيا لتمكين المرشحين من البيئات الفقيرة ومجموعات السكان من الأقليات أن يمارسوا مهنة التعليم المبكر. ويمكن كذلك النظر في تقديم منح أو قروض بفوائد مخفضة للمتدربين.

٣٧. ويتعين أن تهدف السياسة الوطنية للتعليم المبكر إلى ضمان أن تكون جودة موظفي التعليم المبكر من أفضل مستوى ممكن وأن يكتسبوا كامل الكفاءات اللازمة لعملهم. وفي حال تطلبت احتياجات عاجلة أو حالات خاصة تتعلق بالموارد استخدام موظفين ذوي كفاءات مهنية أدنى من المستوى المطلوب، ينبغي اعتبار هذه التدابير تدابير مؤقتة وموازنتها بسياسات أخرى للحد من الأثر على الجودة والعمل على تحقيق أهداف الجودة كاملة، بما في ذلك عبر ما يلي:

(أ) تدابير خاصة لتحسين مستوى الموظفين غير المؤهلين في أسرع وقت ممكن، بواسطة التطوير المهني المستمر والتدريب العملي؛

(ب) إشراف ممارسي التعليم المؤهلين على الموظفين الأقل تأهيلاً. وينبغي أن تحدّد السياسات نسب الموظفين الأقل تأهيلاً الذين يتعين إخضاعهم لإشراف الممارسين المؤهلين تأهيلاً تاماً، والعدد الأدنى من ساعات الإشراف.

ويمكن في هذه الحالات وضع أهداف محددة المدة للوصول بجميع موظفي التعليم المبكر أو بأغلبية عظمى منهم إلى مستوى من التأهيل التام، وذلك لضمان الجودة.

^٣ تمشياً مع التوصيات الدولية بشأن الرضاعة الطبيعية وتخزين حليب الأم. انظر منظمة الصحة العالمية (٢٠٠١).

٣٨. وينبغي ربط التدريب المهني بالمناهج وأساليب التعليم التي تعكس المبادئ الواردة في الفقرتين ٣٣ و ٣٩. ويتعين في الوقت عينه أن يعزز التدريب الاستقلالية والإبداع في تطبيق المناهج وأساليب التعليم.

٢-٤ تعليم وتدريب القادة والمديرين والدعم المساعد

٣٩. من الضروري، كما هي الحال في جميع سياقات التعليم، أن يكون الإعداد الأولي لقادة ومدبري التعليم المبكر منهجياً ومن أعلى المعايير المهنية، وأن يكون مصدقاً عليه بشهادة تأهل للقيادة أو الإدارة أو شهادة من مؤسسة معترف بها. وينبغي أن يشمل هذا الإعداد:

(أ) مهارات تخطيط وتنظيم وقيادة لتهيئة بيئة تعليم وتعلم مراعية للأطفال وعالية الجودة التربوية وأمنة وصحية، والحفاظ على هذه البيئة؛

(ب) استيفاء المتطلبات القانونية والإدارية التي تحددها السلطات التنظيمية؛

(ج) كفاءات لفهم الآخرين والتواصل والحوار والتعاون وتعزيز روح العمل التعاوني مع العاملين في التعليم المبكر لتهيئة بيئة عمل لائق لجميع الموظفين والحفاظ عليها؛

(د) الإلمام بتقنيات الإدارة الحديثة الخاصة بالتعليم المبكر المؤسسي أو النظامي وتطبيقها، بما في ذلك تقييم الاحتياجات وتقييم البرامج وإدارة الموارد البشرية والمالية ومهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛

(هـ) مهارات تواصل وتعاون للتعامل مع الآباء وممثلي المجتمع المحلي وسلطات التعليم والصحة، والجهات الأخرى المعنية بالتعليم المبكر.

٤٠. وينبغي للسلطات ولأصحاب العمل من القطاعين العام والخاص أن يكفلوا حصول المساعدين المهنيين وغيرهم من موظفي الدعم، على التدريب الأولي المطلوب وفق معيار مهني مرتفع خاص بسياقات التعليم المبكر وأهدافه، بما في ذلك للفئات التالية:

(أ) الأخصائيون المهنيون (أخصائيو علاج النطق والأطباء النفسيون وأخصائيو العلاج الطبيعي) والعاملون في الرعاية والعمل الاجتماعي والمرضون وغيرهم من الموظفين المساعدين العاملين في مجالات الرعاية والصحة وأشكال الدعم الأخرى في التعليم المبكر إلى جانب مهنتهم الخاصة أو في إطار التأهيل لهذه المهن؛

(ب) التلامذة العاملون كمساعدين في عمل دعم التعليم المبكر، لا سيما في الحالات التي يمكن أن تسند إليهم أو أن يتولوا مسؤوليات مرتبطة بالأنشطة التربوية في حال غياب موظفي التعليم المبكر المؤهلين أو نقص عددهم؛

(ج) موظفو التعليم المبكر العاملون في المنزل الذين يعملون غالباً بمعزل عن خدمات الدعم الأخرى.

٣-٤ مؤسسات التعليم والتدريب

٤١. يجب أن يستند القبول في برامج التعليم والتدريب للعمل في مجال التعليم المبكر على تقييم متأن لمعايير دخول محددة يمكن أن تشمل سجلات المرشح الأكاديمية السابقة وقرائن عن مقدراته الشخصية والمهنية على العمل مع صغار الأطفال.

٤٢. ينبغي أن تلتزم جميع مؤسسات أو برامج تدريب موظفي التعليم المبكر بمعايير الجودة التي تضعها السلطة التنظيمية المختصة بالتشاور مع الهيئات المكونة والجهات المعنية، بواسطة تجديد دوري للاعتماد، ومع المؤسسات الأخرى المعنية بتدريب المعلمين والتعليم العالي.

٤٣. ويتعين أن تمتلك مؤسسات إعداد موظفي التعليم المبكر، إن كانت مخصصة لهذا التعليم أو مدمجة ببرامج إعداد موظفي التعليم الابتدائي، المعرفة والقدرة اللازمتين لتعليم ممارسي المهنة المستقبلين، والقادة والمديرين وغيرهم من موظفي التعليم المبكر في مجالات الكفاءة والتأهيل المبينة في الفقرة ٣٣ من هذه المبادئ التوجيهية. ويتعين عامة أن تمتلك كلية إعداد موظفي التعليم المبكر مؤهلات تفوق المؤهلات الدنيا التي تحددها المعايير. وقد يكون موظفو إعداد العاملين في التعليم المبكر:

(أ) يملكون خبرة سابقة في التعليم أو الإدارة أو أداء عمل دعم في مؤسسات التعليم المبكر، أو يكتسبون خبرة كهذه بفصل التطوير المهني المستمر؛

(ب) يدعمون طلاب التعليم المبكر الذين هم في عهدهم لإجراء ترتيبات لتدريب عملي أو توجيهي في أماكن عمل التعليم المبكر؛

(ج) ملزمين في إطار تطويرهم المهني بالمشاركة بوتيرة دورية في عمليات التبادل في التعليم والتعلم مع مؤسسات وبرامج التعليم المبكر؛

(د) مدعويين إلى المشاركة في البحوث والتجارب وعمليات التبادل المهني، بما في ذلك بفضل حوافز للمشاركة في الجمعيات المهنية والمؤتمرات.

٤٤. ومن الضروري أن يتمتع موظفو إعداد العاملين في التعليم المبكر بنفس الحقوق التي يتمتع بها موظفو التعليم الآخرون في الحرية الأكاديمية وأن يتحملوا المسؤولية نفسها تجاه طلابهم، وفق ما يرد في المعايير الدولية ذات الصلة. وينبغي أن تتاح لهم فرصة المشاركة في إدارة مؤسساتهم وفي توجيه البرامج.

٤-٤ الترخيص والاعتماد

٤٥. ينبغي أن يكون جميع العاملين في التعليم المبكر، بمن فيهم العاملون في الخدمات غير الرسمية، حاصلين على درجة أو شهادة (للمساعدين أو غيرهم من موظفي الدعم) من مؤسسة إعداد للعاملين في التعليم المبكر أو وكالة اعتماد، تكون مصدقة من قبل سلطات التعليم المختصة على أساس مستويات التأهيل الدنيا. ويمكن كذلك أن تُؤخذ في الاعتبار البرامج التي يحتاج فيها الاعتماد إلى تجديد دوري (عادة كل ثلاث إلى خمس سنوات) بفضل التطوير المهني المستمر الطوعي أو الإلزامي المتاح لجميع العاملين في التعليم المبكر بكلفة معقولة.

٤٦. ويمكن من أجل ضمان اعتماد موظفين مؤهلين أو الترخيص لهم، إنشاء هيئة أو إطار اعتماد وترخيص يكون مخصصاً لهذا الغرض (مجلس أو سلطة)، ومنفصلاً عن سلطة التأهيل التعليمي القائمة أو تابعاً لها، ويتولى مسؤوليات تحديد معايير التعليم الأولي والتدريب لموظفي التعليم المبكر، بمن فيهم ممارسو التعليم المنزلي، فضلاً عن اعتماد موظفي التعليم المبكر أو الترخيص لهم. وفي الحالات التي يدير فيها موظفون غير مؤهلين أو أقل تأهيلاً من المطلوب خدمات تعليم مبكر مرخص لها تقدم في المنزل أو من قبل منظمة غير حكومية أو هيئة غير هادفة للربح، ينبغي أن يخضعوا لإشراف ومراقبة ممارس مؤهل لهذا التعليم وأن يتبعوا المنهج وأساليب التعليم الملائمة.

٤٧. وينبغي أن تحدد سلطات أو أطر الاعتماد والترخيص معايير المصادقة على الكفاءات المكتسبة خارج التعليم الأولي أو التدريب، مثل تنشئة الأبناء أو أنشطة التعليم والرعاية غير الرسمية أو الخبرة المهنية السابقة، لأغراض القبول في برامج التدريب على التعليم المبكر والعمل لاحقاً كممارسين مؤهلين للتعليم أو كمساعدين وموظفي دعم. وقد تكون هذه التدابير مفيدة في معالجة نقص الموظفين في مجال التعليم المبكر ومعالجة انعدام التوازن الجنساني بجذب الرجال إلى العمل في التعليم المبكر. وقد تساعد هذه التدابير أيضاً في تعزيز تسوية أوضاع العاملين في التعليم المبكر غير الرسميين.

٥- التوظيف والتوزيع والاستبقاء

٤٨. يتطلب الامتياز في التعليم المبكر وضعاً مهنيًا واجتماعياً ومادياً جيداً لموظفي هذا التعليم. ويستدعي نجاح تعيين أعداد ملائمة من الموظفين المؤهلين في مجال التعليم المبكر، من النساء والرجال، تعييناً شاملاً وسياسة أو استراتيجية تطوير واستبقاء تُعدّ على المستوى الوطني، لاستيعاب نسبة الالتحاق المتزايدة والطلب على الجودة. وينبغي أن تتضمن أي سياسة أو استراتيجية للقوى العاملة في التعليم المبكر، عدة عناصر رئيسية، منها:

- (أ) تعليم أولي وتدريب وتطوير مهني مستمر ذات جودة كأساس للتعيين واستمرار التوظيف؛
 - (ب) هيكل للمسار المهني يلبي احتياجات وتطلعات كل موظف، يقوم على نظام تقييم منسق عليه بين ممارسي التعليم المبكر؛
 - (ج) احترام الاستقلالية المهنية والإدارية والمؤسسية كعامل ملازم للرضا الوظيفي، وهو ما يؤثر بالتالي على قرار كل فرد بأن يصبح ويبقى من ممارسي التعليم المبكر؛
 - (د) أجر ومستحقات أخرى مشابهة للوظائف الأخرى ذات المؤهلات المهنية المتساوية؛ وتشكل الأجور المرتفعة دلالة على مزيد من الاعتراف الاجتماعي والمادي بالتعليم المبكر كمهنة مقدرة القيمة، وتكافئ الجودة والمهنية؛
 - (هـ) ظروف تعليم وعمل جاذبة تشدد على نسب منخفضة من الأطفال الموكلين لكل موظف وبيئة عمل آمنة وصحية وتعاونية، وتوفر البنية التحتية والتجهيزات اللازمة التي تدعم تحقيق نتائج عالية في التعليم وتوفر الرضا الوظيفي.
٤٩. وينبغي أن تكون إجراءات التعيين والتوزيع وأحكام وشروط الاستخدام والتطوير المهني والوظيفي وسياسات الاستبقاء في التعليم المبكر خالية من أي تمييز.

١-٥ استراتيجيات التعيين

٥٠. يتسنى تعزيز استراتيجية تعيين شاملة تكفل التوزيع والتعيين العادلين لموظفي التعليم المبكر المؤهلين بصورة استباقية في مختلف أنحاء بلد ما بواسطة توجيه المسار المهني وإطلاق حملات إعلامية لتشجيع الشباب على التقدّم لوظائف التعليم المبكر وإطلاعهم على المؤهلات المطلوبة، وهو نهج أثبت نجاحه في بعض البلدان التي تشجع مشاركة الجهات المعنية بالتعليم المبكر كشركاء في التعريف بهذا القطاع.
٥١. ويتعين على السلطات في سعيها إلى معالجة انعدام توازن القوى العاملة، أن تلجأ إلى أدوات التخطيط مثل نظام معلومات لإدارة شؤون التعليم أو نظام معلومات لإدارة المعلمين في إطار نظام معلومات أشمل لإدارة التعليم، بما في ذلك توفير بيانات عن موظفي التعليم المبكر تكون مصنّفة حسب الجنس والانتماء الاثني والعمر والتوزيع بين الأرياف والمدن ومعايير مهمة أخرى ضرورية لإدارة الموارد البشرية، كأساس لرصد الأهداف المنشودة.
٥٢. وينبغي أن تعتمد استراتيجيات التعيين التطوير المهني (كالإشراف والتوجيه)، وحوافز وظيفية (منح الإجازات وحماية تدابير التقدم الوظيفي) أو حوافز في مكان العمل (كالمعمل لبعض الوقت مثلاً) التي تشجع التعيين من بعض مجموعات الموظفين المحتملين في مجال التعليم المبكر أو استبقائهم، ومن هذه المجموعات:
 - (أ) المساعدون المدرسون أو المهنيون المساندون الذين لا يمتلكون المؤهلات الرسمية المطلوبة ولكن لديهم خبرة في التعليم المبكر؛
 - (ب) ممارسو التعليم ذوو المسؤوليات الأسرية وموظفو التعليم المبكر السابقون الذين تركوا وظائفهم قبل سن التقاعد ويمكن تشجيعهم على العودة؛
 - (ج) موظفو التعليم المبكر المتقاعدون الذين يعاد استدعاؤهم للمساعدة في التعليم لبعض الوقت أو للإشراف أو لأداء أدوار أخرى للتعويض عن نقص حاد في عدد الموظفين؛
 - (د) معلمو المرحلة الابتدائية أو الثانوية، حين يكون عدد الموظفين من هاتين الفئتين كافياً، الذين يتلقون تعليماً وتدريباً ملائمين في التعليم المبكر.

٥٣. وينبغي أن يستهدف التعيين والتوزيع بشكل خاص معالجة انعدام التوازن بين الأرياف والمدن من خلال استحداث حوافز كافية للعمل في الأرياف أو المناطق النائية أو المحرومة. ويمكن أن تشمل الحوافز ما يلي:

(أ) أجر إضافي على الأجر الأساسي يكون في شكل درجات إضافية على سلم المرتبات أو بدلات مشقة أو علاوات هادفة؛

(ب) سكن لائق وتسهيلات للتنقل بين العمل ومكان الإقامة الأصلي وتوفير الرعاية الصحية مجاناً أو بتكلفة مدعومة؛

(ج) خدمات اجتماعية ورعاية للأطفال والمسنين والأشخاص ذوي الإعاقة، يمكنها أن تساعد العاملين في التعليم المبكر في الوفاء بمسؤولياتهم الأسرية؛

(د) توفير السلامة الشخصية التي تكون مكفولة للموظفين من النساء والرجال؛

(هـ) ضمان فرص التطوير المهني في المناطق الريفية أو النائية أو المحرومة ومنح إجازات إضافية وتسهيلات للانتقال من الأرياف وإليها؛

(و) حوافز للتقدم المهني السريع، بما في ذلك تسريع الترقيات وإتاحة التناوب والانتقال.

٥٤. يمكن كذلك أن تركز الجهود الرامية إلى توفير الخدمات في المناطق الريفية والنائية على تدريب وتعيين موظفين مؤهلين من تلك المناطق. وينبغي في تلك الحالات اتخاذ تدابير لدعم التدريب في المناطق الحضرية (النقل والسكن ورسوم التدريب) وتوفير التوجيه لإعادة التوزيع في المناطق الريفية إلى جانب بعض الحوافز الممكنة الواردة في الفقرة ٥٣ أو جميعها. ويمكن أن تنتظر السلطات وأصحاب العمل في تدريب واستخدام موظفين يعيّنون محلياً ولا يستوفون معايير التعيين المحددة. وتشمل سبل القيام بذلك إقامة مراكز تدريب إقليمية أو محلية؛ تستقبل المرشحين المحليين لممارسة التعليم المبكر الذين يقبلون العمل في محلّتهم أو المنطقة التي يغطيها المركز، أو خفض معايير القبول في برامج التدريب الوطنية أو تقديم منح لدعم المرشحين الفقراء من القرى الريفية الذين يعودون إلى مناطقهم. وتعتبر ضمانات التعليم الأولي والتدريب والتطوير المهني للحفاظ على المعايير المهنية أساسية لنجاح هذه الاستراتيجيات.

٥٥. وتتوقف ظروف العمل والتعلم اللائقة في المناطق الريفية والنائية والمحرومة غالباً على دعم المجتمع المحلي في تأمين بنية تحتية ملائمة وسكن وإمكانية الاستفادة من الطاقة والمياه. وقد تنتظر السلطات في مبادرات لدعم جهود المجتمع المحلي لتعيين موظفي تعليم مبكر.

٢-٥ ضمان التنوع

٥٦. يتعين أن تعالج استراتيجيات سليمة لتعيين العاملين في التعليم المبكر الفوارق الجنسانية في قطاع التعليم الذي تشكل النساء السواد الأعظم منه. ويتطلب تحقيق هذا الهدف خطة استراتيجية تتضمن مقاييس محددة زمنياً لنسبة الموظفين من الرجال في التعليم المبكر التي تكون قد عززت ورصدت وطُبقت على نحو استباقي، وتقترن بحوافز وظيفية خاصة وغيرها من الحوافز، بما فيها:

(أ) أنشطة الرعاية أو خبرات العمل السابقة التي يمكن المصادقة عليها لأغراض القبول في برامج التدريب على التعليم المبكر والعمل لاحقاً كممارسين مؤهلين أو كمساعدين أو موظفي دعم؛

(ب) منح تدريب أو منح دراسية أو قروض منخفضة الفوائد أو من دون فوائد للمرشحين من الرجال؛

(ج) حملات علاقات عامة للتعريف بالتعليم المبكر كعمل ملائم للرجال، كما للنساء.

٤ نظراً لمحدودية الموارد، يمكن أن تشمل هذه المراكز موظفين من التعليم الابتدائي وآخرين من التعليم المبكر، شريطة أن يتضمن البرنامج مكوناً مخصصاً للتعليم والتدريب في مجال التعليم المبكر.

٥٧. ولأجل تأمين الوصول وتحقيق نتائج ذات جودة للأطفال من الأقليات أو من أصول متعددة الاثنيات أو من المهاجرين أو ممن يتحدثون لغات أصلية أو مختلفة عن اللغة السائدة، ولما يوفره التنوع من فوائد لدمج المجتمعات المحلية، يُحَدِّد أن تكون القوى العاملة في التعليم المبكر متعددة الاثنيات والثقافات وأن تمثل التنوع اللغوي. وينبغي بالتالي أن تشجع سياسات واستراتيجيات التعيين على استخدام موظفين للتعليم المبكر من أصول متنوعة، بما في ذلك من خلال ما يلي:

- (أ) خطة استراتيجية تتضمن مقاييس للتعين مع مرور الوقت، تُعزز وتراقب وتكيف حسب الاقتضاء؛
- (ب) اتخاذ إجراءات إيجابية بشأن معايير التعيين، كالمصادقة على أنشطة الرعاية أو خبرات العمل السابقة وخفض معايير القبول في برامج التدريب على التعليم المبكر؛
- (ج) منح تدريب أو منح دراسية أو قروض منخفضة الفوائد أو من دون فوائد للمجموعات ذات التمثيل المنخفض؛
- (د) حوافز لتسريع المسار المهني وغيرها من الحوافز المهنية، مع إيلاء اهتمام خاص للتدابير الهادفة إلى رفع مستوى المساعدين في مجال التعليم الذين يمتلكون القليل من المؤهلات الرسمية أو لا يملكون أي منها، إلى ممارسين مؤهلين تأهيلاً كاملاً لوظائف التعليم المبكر من خلال الاستفادة بقدر أكبر من برامج التطوير المهني (ترتيبات لتمكينهم من الجمع بين الدراسة والعمل وحوافز مادية)؛
- (هـ) توظيف مساعدين مدرسين ثنائيي اللغة لمساعدة الموظفين أحاديي اللغة.

وينبغي تطبيق تدابير الإجراءات الإيجابية لصالح موظفي التعليم المبكر من أصول متنوعة مع أخذ الاحتياطات اللازمة لضمان أن يتمشى تعليمهم الأولي وتدريبهم وتطويرهم المهني مع المعايير المهنية المحددة.

٥٨. ويتعين على البلدان التي يقطنها سكان أصليون أو قبليون النظر في وضع وتنفيذ سياسات خاصة بالتعليم المبكر تأخذ في الاعتبار المبادئ التي ينص عليها الجزء السادس من اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)، حيثما تكون مصدقة. وينبغي أن تلبى تلك السياسات احتياجات السكان الأصليين والقبليين ونظم القيمة الخاصة بهم، وأن تتيح للأطفال التعلّم بلغتهم الأصلية أو باللغة الأكثر شيوعاً داخل المجموعة التي ينتمون إليها، من جملة أمور أخرى. وينبغي أن تحترم مناهج التعليم المبكر ثقافة الشعوب الأصلية والقبلية وتقاليدها، وأن تتناول القضاء على أي تمييز بحقهم.

٣-٥ إدارة التوزيع

٥٩. يتعين على أصحاب العمل من القطاعين العام والخاص، تبعاً لما إذا كان العاملون في التعليم المبكر قد عيّنوا أو استخدموا على المستوى المركزي أو الإقليمي أو المحلي أو على مستوى مؤسسي، أن يعدوا وينفذوا نظاماً شفافاً وعادلاً وفعالاً لتوزيع الموظفين، يأخذ في الحسبان الاحتياجات الفردية واحتياجات الخدمة بشكل عام، بما في ذلك الأحكام التالية:

- (أ) معايير لبدية ونهاية التعيينات الوظيفية، بما في ذلك توصيف وتصنيف واضحين للمركز أو الوظيفة؛
- (ب) معايير وإجراءات التنقل بين مختلف ولايات أو مؤسسات التعليم؛
- (ج) حوافز مهنية ومادية للخدمة في المناطق الريفية أو النائية أو المحرومة أو في المناطق الحضرية؛
- (د) الاحتياجات الخاصة للفئات التالية: الرجال والنساء من ذوي المسؤوليات العائلية، لا سيما من لديهم أطفال في سن المدرسة أو أقل؛ والنساء أو الرجال العازبون؛ الموظفون من الأقليات الاثنية (بمن فيهم من يواجهون مخاطر محتملة على أمنهم الشخصي)؛ الأشخاص ذوو الإعاقة؛ الأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (بنية تحتية ملائمة وإمكانية الحصول على الدعم والاستفادة من المرافق الطبية). وينبغي جمع الأزواج الذين تفرقهم مسافات كبيرة لضمان لحمّة العائلة.

٦٠. ويمكن أن يساعد نظام معلومات إدارة شؤون التعليم أو نظام معلومات إدارة المعلمين (انظر الفقرة ٥١) في التخطيط لتوزيع العاملين في التعليم المبكر والبيت فيه. وخاصة حين تكون نُظم التعليم لا مركزية، يساهم كذلك وجود نُظم وآليات جيدة للتواصل والتنسيق والتفاعل بين المفتشين والإدارة على المستوى الوطني أو المحلي أو مستوى المقاطعة في اتخاذ القرارات في ضوء المصالح الفردية واحتياجات الخدمة. وعلى مديري الموارد البشرية أن يوفرُوا معلومات واضحة للعاملين في التعليم المبكر بشأن آليات ومعايير التوزيع والنقل في بداية المسار المهني التعليمي وفي المراحل اللاحقة عند الطلب.

٤-٥ التحقق من السيرة الماضية والتدقيق فيها

٦١. نظراً إلى الطبيعة الحساسة للعمل مع صغار الأطفال، ومن باب الاحتياط الواجب، ينبغي للسلطات ولأصحاب العمل وضع شروط وإجراءات للتحقق من السيرة الماضية لجميع العاملين في التعليم المبكر قبل التعيين والتدقيق في وجود أي حالة إساءة للأطفال أو انتهاكات جنسية أو غيرها من الانتهاكات الجرمية أو المهنية التي تجعل المرشح غير مؤهل للعمل مع الأطفال. ويمكن أن تتولى هذه الإجراءات وكالات أو هيئات مخصصة في إطار السلطات المعنية بالترخيص أو وكالات إنفاذ القانون، وهي تكتسي أهمية أكبر في النُظم اللامركزية في دعم المديرين المحليين أو مديري المؤسسات الذين ينظرون في ملفات المرشحين للنقل أو العودة إلى الوظيفة. وينبغي السماح للمرشحين لوظائف التعليم المبكر بأن يطلعوا على ملف التحقق من سيرتهم الماضية وأن يكون لهم الحق في الطعن بأي معلومات خاطئة كجزء من الإجراءات الواجبة.

٥-٥ التدريب التمهيدي

٦٢. ثمة حاجة إلى خطط تدريب تمهيدي سليمة ودعم إداري يشمل الإشراف على العناصر الجدد من العاملين في التعليم المبكر، بمن فيهم العائدون إلى المهنة بعد انقطاع في المسار المهني، لضمان النجاح في بداية الوظائف الأولى أو المجددة واستبقاء الموظفين. ويوصى على وجه الخصوص بتوفير تدريب تمهيدي ودعم للتعليم في السياقات الخاصة كالمناطق الريفية والنائية ومناطق السكان من الأقليات، ودمجه في خطط التوزيع الخاصة بهذه المناطق.

٦٣. ويمكن إعداد البرامج التمهيدية والتدريبية بالتعاون مع المتدربين/العاملين بشكل خطة لبداية المهنة أو حافظة لدخول المهنة بهدف تحديد نقاط القوة والاحتياجات من التطوير، وتحديد أهداف وغايات للتشجيع على التفكير في الممارسة المهنية وتطويرها لتحسين الربط بين الإعداد الأولي للعمل في التعليم المبكر والوظيفة الأولى ثم التطوير المهني اللاحق.

٦٤. وتتطلب فعالية التدريب التمهيدي والإشراف والدعم الإداري للموظفين الجُدد والموظفين العائدين إلى المهنة تدريباً جيداً للموظفين ذوي الخبرات ومديري التعليم المبكر لأداء هذه الأدوار، وإعفاء المشرفين والمديرين والمستفيدين من التدريب التوجيهي أو الإشراف من بعض مهام العمل الاعتيادية، واعتراف السلطات المعنية بالتعليم المبكر وأصحاب العمل ودعمهم.

٦-٥ التنقل

٦٥. يمكن أن يعود التنقل المهني لموظفي التعليم المبكر داخل نُظم التعليم المبكر أو بين المؤسسات أو غيرها من أماكن العمل بالفائدة على تطوير المسار المهني واندفاع الموظفين، وأن يُثري نهج ومهارات القيادة أو التربية لمصلحة جودة التعليم المبكر. ويمكن أن تكون هذه البرامج مفيدة بشكل خاص بين التعليم المبكر والتعليم الابتدائي أو ما يعادله من أماكن عمل من القطاعين العام والخاص. وينبغي أن يشجع أصحاب العمل من القطاعين العام والخاص فرصاً من هذا القبيل عبر برامج:

(أ) ملائمة لاحتياجات الخدمة وللأطر القانونية والإدارية المختلفة التي تنظم عمليات النقل أو التنقل بين أماكن العمل العامة والخاصة؛

(ب) توفر حوافز من إجازات وأموال تشمل وجود موظفين بديلين أو موظفي إعانة، وتشجع على الانتقال أو غيره من أشكال تبادل أماكن العمل لأجل التطوير المهني وتعزيز الكفاءات؛

(ج) ضمان حماية أحكام وشروط الاستخدام المكتسبة، بما فيها ضمان العودة إلى الوظيفة السابقة أو إلى وظيفة تعادلها؛

(د) توفير فرص لتفاسم المعارف والمهارات المكتسبة من هذه التجارب بين العاملين في التعليم المبكر.

٦٦. ومن شأن التنقل العابر للحدود للعاملين في التعليم المبكر على المستويين الإقليمي أو الدولي، أن يؤمن فرص إثراء المسار المهني ويساعد في معالجة نقص الموظفين في البلدان المستقبلة. وينبغي أن يستوفي الموظفون المستخدمون من بلد آخر المعايير المهنية المطلوبة في البلد المستقبلي التي تضعها السلطة المختصة وأن تكفل لهم نفس أحكام وشروط الاستخدام المعتمدة لمواطني البلد ذوي المؤهلات المعادلة لمؤهلاتهم وفق القوانين واللوائح الوطنية.

٦- التطوير المهني والوظيفي

١-٦ التطوير المهني المستمر

٦٧. تشير مجموعة من الأدلة المتينة إلى أن خدمات التعليم المبكر ذات الجودة تتوقف على التطوير المهني المستمر طوال الحياة المهنية بقدر ما تتوقف على الإعداد الأولي للعمل في التعليم المبكر. ولكي يكون التطوير المهني المستمر فعالاً إلى أقصى حد، ينبغي أن ينظم كعملية متواصلة ترتبط بما يلي:

(أ) التعليم الأولي والتدريب؛

(ب) بدء المسار المهني أو الوظيفة من خلال التدريب التمهيدي والإشراف أو تجديده من خلال الترخيص أو الاعتماد؛

(ج) ممارسات تعلم جديدة أو أكثر ملائمة من ذي قبل، ومهارات قيادة ودعم، توفّر تبعاً لممارسي التعليم ولرؤساء التعليم المبكر وموظفي دعم التعليم وتُستمد من التدريب الجاري للممارسين في المؤسسات أو من بحوث المتخصصين؛

(د) التقييم والتطوير المهني.

٦٨. وينبغي أن تؤمن سياسات وبرامج تدريب الممارسين زيادة توفير التطوير المهني المستمر، لا سيما في المناطق النائية والمحرومة ولصالح ممن يعملون مع السكان المحرومين والمهمشين والمستضعفين، حيث يمكن أن يكون الإعداد الأولي أضعف من أماكن أخرى وأن تكون الحاجة إلى الدعم أكبر. وحيث تكون الموارد محدودة، يمكن سدّ الثغرات بشكل جزئي بطرق تسلسلية تستخدم المدربين الوطنيين والإقليميين ذوي الخبرة لتدريب مدربين آخرين يتقاسمون لاحقاً معارفهم ومهاراتهم في مجال التطوير المهني مع الهيئات أو المؤسسات المحلية.

٦٩. ويتطلب التطوير المهني المستمر الشامل الذي يطال جميع موظفي التعليم المبكر سياسات وتمويلات كافية تكفل إلى أبعد حد ممكن ما يلي:

(أ) تطويراً مهنياً مجانياً يقوم إن لم يتسنى ذلك على تقاسم التكاليف بحيث لا تقف عقبة أمام استفادة موظفي التعليم المبكر ذوي الدخل المنخفض من التطوير المهني؛ على أن يقوم تقاسم التكاليف على هيكل من رسوم خدمات التطوير المهني المستمر يكون متناسقاً إلى أبعد حد ممكن؛

(ب) عدداً مضموناً من الأيام المخصصة للتطوير المهني لكل عام؛

(ج) وقتاً ملائماً من النشاط غير التدريسي يخصص لمتلقي وموفري التطوير المهني، بما في ذلك للتدريب التمهيدي والإشراف والتدريب في موقع العمل أو في مركز؛

(د) إجازات للتطوير المهني الذي يجري خارج مؤسسة التعليم المبكر؛

(هـ) وجود موظفين بديلين أو موظفي إعانة يحلّون محل الموظفين الموجودين في إجازة أو إعادة تنظيم أوقات العمل بحيث لا تزيد ساعات العمل بغير وجه حق أو تتدنى جودة الخدمة التي يوفرها الموظفون الذين لا يستفيدون من إجازة التطوير المهني؛

(و) الاستفادة بشكل عادل من التطوير المهني المستمر في جميع المناطق، بما فيها النائية.

وتحقيقاً لهذا الغرض، يمكن أن تنظر السلطات المعنية بالتعليم المبكر في تحديد مقاييس للاستثمار في التطوير المهني المستمر تصل إلى ١ بالمائة من إجمالي أجور الموظفين في نظام أو مؤسسة التعليم المبكر، وضمان الاستثمار وتوفير التطوير المهني في جميع ولاياتها، بما فيها تلك المنخفضة الموارد.

٧٠. وينبغي للسلطات ولأصحاب العمل المعنيين بالتعليم المبكر أن يشركوا بفعالية العاملين في التعليم المبكر والمنظمات الممثلة لهم في تحديد أغراض أنشطة التطوير المهني المستمر وأهدافها ومحتواها. ويتعن عليهم أيضاً أن يشركوا التطوير المهني المستمر الذي توفره مباشرة منظمات العاملين في التعليم المبكر في الجهود العامة للتطوير المهني.

٧١. وسعيًا إلى تعزيز التطوير المهني المستمر، قد يُطلب إلى العاملين في التعليم المبكر، لا سيما أولئك الذين لم يحصلوا جميع المؤهلات أن يكملوا التطوير المهني خلال مساهمهم المهني كشرط للحفاظ على الترخيص أو الاعتماد من قبل الوكالة أو الهيئة المهنية المختصة. وينبغي ألا يخضع التطوير المهني الإلزامي لمساهمة الموظفين المالية ولا لقيود المسؤوليات الأسرية التي قد تحول دون مشاركتهم.

٧٢. ويمكن تقديم التطوير المهني المستمر وفق نهج مختلفة من قبيل التدريب الخارجي والتدريب أثناء الخدمة والبحث وتقاسم المعارف والدعم بين الأقران والتدريب على شبكة الانترنت والمنهجيات المختلفة.

٢-٦ التفكير

٧٣. يشكّل التفكير، أي التفكير الناقد المتكرر في الممارسة السابقة وتكييف الممارسة حسب الدروس المستخلصة، استراتيجية أساسية في وضع ممارسات تعلم فعالة في إطار التعليم المبكر. وتُظهر الأدلة أن العاملين في التعليم المبكر يمكن أن يعززوا ممارسات التفكير تعزيزاً كبيراً من خلال مشاركتهم في برامج التطوير المهني المستمر في إطار بحوث قائمة على الممارسة ومشاريع البحث وتقاسم المعارف. وأثبت نهجان فائدتهما، وهما: مبادرات التطوير المهني المؤسسية التي يدعمها رؤساء التعليم المبكر والتي يمكن أن تعزز جودة العمل التعاوني بين المربين في مجال التعليم المبكر (على سبيل المثال) والمساعدين وأن تحسّن الممارسات التربوية في المركز أو المدرسة؛ فرص تقاسم الممارسات الجيدة بين المعلمين وموظفي الدعم عبر شبكات من الجهات المقدمة لخدمات التعليم المبكر. وتشمل عناصر النجاح في تحقيق هذه الأهداف العناصر التالية:

(أ) تنظيم وقت العمل لإتاحة وقت للأنشطة غير التدريسية ضمن مجموع ساعات العمل الإلزامية؛

(ب) تعيين منسق أو مرشد تربوي لدعم أعضاء الفريق في تطوير كفاءاتهم المهنية؛

(ج) منح إجازات للمشاركة في تقاسم المعارف المهنية بين الجمعيات المهنية وشبكات التعليم المبكر، والتشجيع على هذه المشاركة. ويمكن أيضاً أن تتيح شبكات الممارسين على الانترنت، حيث تتوفر، تقاسم المعارف بفعالية.

٣-٦ التطوير الوظيفي

٧٤. ينبغي لأصحاب العمل من القطاعين العام والخاص في إطار السياسات الشاملة لتوظيف العاملين في التعليم المبكر واستبقائهم وتطويرهم، أن يحددوا ويطبّقوا مسارات وظيفية واضحة وهيكلية متنوعاً يسهّل تنقل الموظفين تلبية للاحتياجات الفردية لكل موظف وتطلعاته، إضافة إلى احتياجات الخدمة. وعلى الهياكل الوظيفية أن:

(أ) تتيح إلى أبعد حد ممكن التنقل الأفقي (بين ولايات التعليم المبكر أو مؤسساته أو مستويات التعليم، لا سيما بين التعليم الابتدائي والتعليم المبكر وبالعكس، أو إلى وظائف فنية متخصصة كمعدي المناهج أو المرشدين التربويين لموظفي التعليم المبكر المؤهلين) والتنقل العمودي (ترقية موظفي الدعم ضعيفي التأهيل إلى فئة ممارسي التعليم المبكر المؤهلين تأهيلاً كاملاً أو إلى وظائف ذات مسؤوليات كمديري مراكز أو مفتشين في النظام أو إلى وظائف إدارية عليا للموظفين المؤهلين)؛

(ب) تُبنى على نظام متفق عليه لتقييم للموظفين؛

(ج) تتضمن معايير وإجراءات شفافة وعادلة وقائمة على الجدارة للتغيير الوظيفي (استناداً إلى مشاورات مع المنظمات الممثلة للعاملين في التعليم المبكر) تنفادي التمييز المباشر أو غير المباشر وتشجع الكفاءات والمهارات المنشودة في التعليم المبكر؛ وينبغي إيلاء أهمية خاصة للمعايير والإجراءات التي تتيح تحقيق مزيد من التوازن الجنساني في وظائف ممارسة التعليم المبكر أو الإدارة أو القيادة؛

(د) مكافأة التطوير المهني، بما في ذلك التطوير المهني بمبادرة ذاتية وخبرات التعليم السابقة ذات الصلة، وقرارات أخذ وظائف في المناطق الريفية أو النائية أو المحرومة.

٧٥. وينبغي عادة أن يبدأ مسار مهني في التعليم المبكر بفترة اختبار تتيح فرصة تعريف الموظف الجديد بمتطلبات العمل وتقييم القدرة على أداء العمل، واستيفاء المعايير المهنية والأخلاقية والمحافظة عليها، والمساعدة في تطوير الكفاءة المهنية. وحيث يطبق ذلك، يُصادق على اتمام فترة الاختبار بنجاح بمنح شهادة أو باعتماد الموظف المعني. وينبغي أن تكون مدة وشروط اتمام فترة الاختبار استناداً إلى الكفاءة المهنية معروفة مسبقاً وأن تتاح إمكانية الطعن في القرارات السلبية وأن تقترن بتطوير مهني استراتيجي يعالج أوجه الضعف المرصودة.

٧٦. وينبغي النظر إلى أبعد حد ممكن في إعداد هيكل وظيفي موحد يشمل موظفي التعليم المبكر والتعليم الابتدائي والإدارة والدعم تعزيزاً للتنقل ولإثراء الممارسات التعليمية في التعليم المبكر.

٤-٦ حوافز الاستبقاء الأخرى

٧٧. يمكن عند الاقتضاء أن تضع سلطات التعليم أو أصحاب العمل مكافآت خاصة غير مالية أو أن تعترف بأداء متميز في التعليم المبكر كوسائل لتشجيع الكفاءة والتفاني المهنيين ومكافأتهما. ويمكن أن تشمل هذه الحوافز مشاركة الموظف في الاجتماعات الوطنية والإقليمية والدولية وفرص التطوير المهني المستمر والاعتراف به كممارس ماهر للتعليم المبكر. وينبغي أن تقوم هذه المكافآت على معايير تركز على الأطفال وأن تصاغ بالتعاون مع العاملين في التعليم المبكر والجهات المعنية فيه.

٧٨. إلى جانب الحوافز الفردية، يتطلب تطوير قوى عاملة مؤهلة في مجال التعليم المبكر واستبقاؤها بناء هوية مهنية وضمن احترام الممارسين الآخرين والآباء والمجتمع للعاملين في التعليم المبكر. ويشكل دعم المنظمات المهنية وتطوير معايير مهنية خطوة في هذا الاتجاه. ويمكن كذلك النظر في إجراء حملات دعائية استباقية تسلط الضوء على أهمية عمل التعليم المبكر واتخاذ تدابير لتعزيز الصورة الإيجابية للعاملين في التعليم المبكر.

٧- شروط وظروف العمل

١-٧ الأجر

٧٩. لا تعكس المستويات الحالية لأجر العاملين في التعليم المبكر دوماً أهمية العمل في هذا القطاع التربوي الذي لا تنفك ضرورته الحاسمة تتنامى. وينبغي لأصحاب العمل في التعليم المبكر أن يضعوا وينفذوا سياسات للأجر تقوم على المبادئ الرئيسية التالية:

(أ) أن تعكس المرتبات الأساسية والأجر الشاملة الأهمية المولاة للتعليم المبكر وفق مستويات الدخل الوطنية؛

(ب) أن تعدّل الأجر حسب الاقتضاء لتبلغ مستوى يوفر معايير عيش لائقة في منطقة العمل المعنية؛

(ج) أن تُحدّد الأجور في نفس مستوى أجور الوظيفة المعادلة في التعليم الابتدائي ذات مؤهلات ومتطلبات مماثلة من الكفاءات (المهن المقارنة) إن كان بواسطة سلم أجور منفصل أو موحّد؛

(د) أن تتوافق مستويات الأجور مع مسؤوليات وظيفية التعليم المبكر (الكفاءات والمهارات المطلوبة) كما ترد في مواصفات الوظيفة المحددة بطريقة موضوعية عبر التقييم المنهجي ووزن العمل الواجب أدائه؛

(هـ) أجور متعادلة للعاملين من الرجال والنساء في عمل موازي القيمة.

٨٠. وينبغي في حدود الإمكان تحديد مستويات للأجور وتعديلها دورياً بحيث تعكس مستويات الدخل ذات الصلة أو التكاليف في المستوى المعيشي استناداً إلى مفاوضات أو اتفاقات جماعية منبثقة عن حوار اجتماعي بين أصحاب العمل والمنظمات التي تمثل موظفي التعليم المبكر. وحيث تُحدّد القوانين واللوائح هياكل ومستويات الأجور، ينبغي إجراء ذلك بعد التشاور مع ممثلي أصحاب العمل وممثلي موظفي التعليم المبكر.

٨١. وفي غياب آلية للحوار الاجتماعي لأجل تحديد الأجور يتعين أن تنتظر السلطات المعنية بالتعليم المبكر في آلية لحد أدنى للأجور أو ما يعادلها من "أرضية" للأجور على المستوى الوطني أو الإقليمي أو المحلي ترتبط بمعايير التأهيل المهني المتفق عليها، خاصة لفئات الموظفين الأقل أجراً، وذلك للمساعدة في تحقيق المبادئ التوجيهية للأجور. ولهذا الغرض، قد تحتاج السلطة المعنية بالتعليم المبكر إلى إنشاء صندوق خاص في إطار تمويل التعليم المبكر يوفر الحوافز الضريبية اللازمة أو المنح المباشرة التي تساعد المراكز الصغيرة أو الضئيلة الموارد، لا سيما في استيفاء معايير تعويض الموظفين.

٨٢. وينبغي التعويض عن ساعات العمل في المساء أو في مناورات عطلة نهاية الأسبوع التي تزيد عن ساعات العمل الأسبوعي العادي بدفع أجر مقابل الساعات الإضافية يُحدّد وفق اللوائح أو الممارسات السائدة بشأن تعويض الساعات الإضافية. وفي حال أداء العمل خلال يوم راحة أسبوعي أو في حال العمل لعدد مفرط من الساعات الإضافية، ينبغي منح الموظف فترة راحة تعويضية.

٨٣. وينبغي أن تُحدّد عقود موظفي التعليم المبكر الأجور بوضوح.

٨٤. وبالإضافة إلى هياكل ومستويات ملائمة للأجور مرتبطة بأهداف التعليم والتعلم في مجال التعليم المبكر، من الضروري أن تضمن السلطات وأصحاب العمل المعنيين بالتعليم المبكر إدارة فعالة للأجور من خلال تفادي الاحتيايل في دفع أجور الموظفين أو دفعها لموظفين غير موجودين (موظفون أو مراكز أشباح)، أو التأخر في دفع الأجور المحتمل حدوثه في المناطق الريفية والناحية، أو إجراءات دفع شديدة المركزية (الطلب إلى موظفي التعليم المبكر بقبض رواتبهم من مكاتب موجودة في مناطق ريفية حيث وسائل النقل ضعيفة، على سبيل المثال). ويمكن التوصل إلى إدارة أكثر فعالية للرواتب بواسطة نظام معلومات لإدارة شؤون التعليم أو نظام معلومات لإدارة المعلمين قابل للتشغيل ومحدّث، حيث يتسنى ذلك، وإجراء مراجعات دورية لصقل الممارسات المتعلقة بكشوف الرواتب، وأشكال بديلة للدفع على حسابات مصرفية (بواسطة الهواتف المحمولة، على سبيل المثال).

٢-٧ الحوافز المالية الأخرى

٨٥. على غرار ما يقوم به أصحاب العمل من القطاعين العام والخاص في بعض البلدان، ينبغي في حدود الإمكان تطبيق أساليب لتحديد الأجور تتماشى مع المعايير الوطنية والدولية، حيث تنطبق، ومع حاجات الخدمة لتعويض موظفي التعليم المبكر بزيادة المرتب الأساسي حين يتحملون مسؤوليات إضافية بالنسبة لمهامهم الاعتيادية، أو كجزء من استراتيجيات هادفة تتعلق بالتعيين أو الاستبقاء، بما في ذلك:

(أ) تعديل الرواتب أو منح علاوة خاصة تعويضاً عن تحمل مسؤوليات إدارية إضافية أو مسؤوليات دعم التعليم (رؤساء وحدة أو معلمون رئيسيون أو مشرفون أو مرشدون يقدمون التعليمات والتدريب التمهيدي ومعدو المناهج والمرشدون التربويون) أو عن العمل في مجالات متخصصة أو مجالات ينقص فيها الموظفون (موظفو التعليم المبكر ثنائيي اللغة وأولئك العاملون مع سكان من ذوي الإعاقة أو من المهاجرين والشعوب الأصلية)؛

- (ب) منح عطل إضافية أو غيرها من الإجازات المدفوعة الأجر للموظفين كبيرى السن المؤهلين والمتمرسين؛
- (ج) منح مكافآت للخدمة الطويلة الأمد؛
- (د) تقديم حوافز تتماشى مع سياسات تعيين موظفين مؤهلين في المناطق الريفية والنائية.

٣-٧ علاقات وعقود الاستخدام

٨٦. يمكن استخدام موظفي التعليم المبكر بموجب عقود استخدام تمتثل للقوانين والممارسات الوطنية وتكفل العمل اللائق.

٨٧. وبعد أن يُكمل الموظفون فترة الاختبار بنجاح أو بعد أن يستوفوا شروط الترخيص أو الاعتماد، ينبغي أن يستفيدوا من عقود غير محددة زمنياً تعزز الاستقرار والالتزام بخدمات التعليم المبكر، تكون مشروطة بتجديد المعايير المهنية التي تحددها سلطات الترخيص أو الاعتماد واستيفاء معايير السلوك المهني المنصوص عليها في اللوائح النظامية أو المؤسسية. وينبغي أن يتمتع مقدمو خدمات التعليم المبكر العاملون في المنزل بالحقوق النقابية وبدخل لائق. ويجب أيضاً حماية موظفي التعليم المبكر من أي إجراء تعسفي أو متحيز يؤثر على علاقة استخدامهم، لا سيما بواسطة إجراءات تأديبية شفافة وعادلة.

٨٨. وينبغي في حدود الإمكان تشجيع أحكام الاستخدام المستقرة، لا سيما في سياق إعادة الهيكلة لأسباب مالية أو ديمغرافية أو غير ذلك. ويمكن أن تشمل هذه الأحكام:

(أ) تخصيص حمائي للأموال المرتبطة بالوظائف الأساسية في التعليم المبكر، لا سيما في فترات فرض قيود على ميزانية الخدمة العامة؛

(ب) توزيع الموظفين في حدود الإمكان على وظائف أخرى ضمن نظام أو مؤسسة تعليم تناسب مؤهلاتهم وخبراتهم، ودعمه عند الاقتضاء ببرامج للاستبقاء؛

(ج) تطبيق خطط ابتكارية بالتشاور مع ممثلي الجهات المقدمة للخدمات من القطاع الخاص أو غير الهادفة للربح وممثلي الموظفين لإعادة توزيع الموظفين من المراكز الصغيرة أو الضئيلة الموارد التي تُغلق أبوابها لأسباب اقتصادية أو هيكلية على وظائف أخرى؛ ويمكن أن تشمل هذه الخطط تبادل وظائف التعليم المبكر وإنشاء شبكات خاصة به وحوافز ضريبية لتشجيع استخدام الموظفين العاطلين عن العمل.

٨٩. وتماشياً مع مفاهيم المهنية العالية والاستقرار في الوظيفة، ينبغي للسلطات ولأصحاب العمل تعزيز استخدام مستقر وعلاقات عمل مباشرة، قدر المستطاع.

٩٠. ومن الضروري أن يتمتع موظفو التعليم المبكر بالحماية من الإنهاء غير المبرر للاستخدام وفق ما تنص عليه المعايير الدولية، بما في ذلك توفر إجراءات طعن أمام هيئة محايدة. وينبغي أن يكون لموظفي التعليم المبكر الحق في تلقي إشعار بإنهاء الاستخدام قبل فترة معقولة أو في تعويض بدلاً عنها، مالم يثبت ارتكابهم خطأ جسيماً (انظر الفقرة ٧-٤). ويتعين كذلك أن يُمنح الموظف المسرح، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، تعويضاً عن إنهاء الاستخدام يُحدّد على أساس معدل الأجور ومدة الخدمة، أو إعانات بطالة حسبما ما تنص عليه النظم الوطنية للضمان الاجتماعي.

٤-٧ الإجراءات التأديبية

٩١. ينبغي وضع إجراءات تأديبية لمعالجة سوء التصرف الذي يرتكبه أي عامل من العاملين في التعليم المبكر، تقوم على أسس وإجراءات محددة بشكل واضح تشارك في وضعها السلطات المختصة في البيت في العقوبات. وتشمل هذه الإجراءات حكماً يقضي بالتسريح وفق القوانين والممارسات الوطنية. وينبغي أن تميّز القوانين أو اللوائح بين التسريح من منصب معين وبين فقدان الاعتماد الدائم إذا كان الموظف قد حصل عليه. وحين يطلب العاملون في التعليم المبكر من منظمة أن تمثلهم، ينبغي عندئذ التشاور مع تلك المنظمة بشأن آليات التأديب وإشراكها فيها. ومن الضروري وضع ضمانات عادلة تتماشى مع الإجراءات الواجبة، بما فيها:

- (أ) الحق في الحصول على معلومات كاملة عن الادعاءات وأسببها والتداعيات المحتملة والأدلة ذات الصلة؛
- (ب) الاستفادة من وقت كافٍ لتحضير الدفاع واختيار ممثل للموظف؛
- (ج) الحق في المشاركة في جميع المراحل، بما فيها جلسات الاستماع؛
- (د) سرية الإجراءات والنتائج إلا إذا طلب الموظف الكشف عنها علناً، أو إن تقرر منع الموظف من أي عمل مستقبلي في التعليم المبكر، أو إن تطلبت حماية المتعلمين في سن الطفولة المبكرة ذلك؛
- (هـ) الحق في الحصول على بيان كتابي بالقرارات وأسبابها والظعن أمام أعلى هيئة قرار.

٩٢. وينبغي وضع إجراءات ظعن فعالة للموظفين المسرحين وتمكينهم من الظعن في حرمانهم من الاعتماد الدائم كممارسين للتعليم المبكر. وكما هو الحال بالنسبة للتعين، ينبغي أن تتكون هيئات الظعن من أفراد محايدين ومدربين تدريباً جيداً، يقوم اختيارهم على التنوع وتُدفع لهم أجور تُبعد معدلاتها احتمال الفساد.

٥-٧ العمل لبعض الوقت

٩٣. يمكن أن يوفر أصحاب العمل فرصاً للعمل لبعض الوقت تقوم على الأسس التالية:

- (أ) نفس الأحكام المرتبطة بالاستخدام المستقر المطبقة على العاملين طيلة الوقت ذوي المؤهلات المماثلة؛
- (ب) نفس الأجر على أساس نسبي ونفس شروط الاستخدام الأساسية للعاملين طيلة الوقت، بما في ذلك فرص التقدم الوظيفي (الترقيات) وأوقات العمل (التخطيط والإعداد والتقييم والواجبات غير التعليمية) والسلامة والصحة؛
- (ج) شروط الحصول على إجازات توازي الشروط المطبقة على العاملين بدوام كامل وتخضع لنفس متطلبات الأهلية على أساس نسبي؛
- (د) إعانات من الضمان الاجتماعي، بما فيها المعاشات التقاعدية، حيث تُطبق، تعادل الإعانات الممنوحة للعاملين طيلة الوقت المماثلين؛ وتُحسب بالتناسب مع عدد ساعات العمل أو الاشتراكات أو الدخل؛
- (هـ) نفس حقوق العمل التي يتمتع بها الموظفون بدوام كامل.

٩٤. وينبغي توفير فرص العمل لبعض الوقت كحافز للعاملين في التعليم المبكر الباحثين عن هذا النوع من العمل. ولا ينبغي اللجوء إليه لتحقيق وفورات في التكاليف أو لعدم منح المستحقات والإعانات المرتبطة بالعمل طيلة الوقت.

٩٥. ويمكن لأصحاب العمل أيضاً أن يلبوا احتياجات الخدمة ويوفروا لموظفيهم إمكانية الاستفادة من منافع مرونة أوقات العمل من خلال تقاسم الوظيفة بين موظفين يتحملون مسؤولية مشتركة لوظيفة بدوام كامل وما يلزمها من واجبات ومسؤوليات. ويتوقع من متقاسمي الوظيفة أن ينظموا تقسيم المهام المطلوبة التي تتألف منها الوظيفة بالاتفاق مع إدارة مركز التعليم المبكر.

٩٦. وعلى أصحاب العمل في مجال التعليم المبكر أن يتخذوا في حدود الإمكان تدابير لإتاحة الانتقال من العمل طيلة الوقت إلى العمل لبعض الوقت أو العكس، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية والاتفاق بين صاحب العمل والموظفين.

٦-٧ الموظفون المساعدون أو المساندون للمهنيين

٩٧. على الرغم من أن الموظفين المساعدين يؤدون أدواراً رئيسية في التعليم في الأعمار المبكرة جداً، فهم قد يكونوا من أقل موظفي التعليم المبكر تأهلاً وأجراً، ما يؤدي إلى معدلات مرتفعة في تغيير الوظائف لا تخدم جودة التعليم. ومن الاعتبارات السياساتية الرئيسية التي يتعين على سلطات التعليم وأصحاب العمل في مجال التعليم المبكر أن ينظروا فيها تحديد ما يلي: (أ) أدوار ومسؤوليات واضحة وملائمة؛ (ب) المهارات والمعارف المطلوبة لأداء هذه الأدوار والمسؤوليات؛ و(ج) التدريب اللازم لضمان كسب هذه المهارات والمعارف. وقد يترتب على ذلك رفع مستويات التأهيل والحوافز الممنوحة لهؤلاء الموظفين عبر زيادة الاستثمار في التدريب والتطوير المهني، وربطها بأجور أفضل باعتماد أجر أدنى أو آليات أخرى من تحديد أرضية للأجور. ويمكن أن تشمل تدابير أخرى الطلب إلى الموظفين المؤهلين دعم الموظفين المساعدين الذين يشاركون في أدوار تعليمية مساعدة. ويتعين النظر في استراتيجيات للقوى العاملة تستهدف تحديداً تحسين الأحكام والشروط الخاصة بالموظفين المساعدين أو المساندين للمهنيين، تُنفذ عبر لوائح أو مفاوضات مع المنظمات النقابية التي تمثل هؤلاء الموظفين.

٧-٧ قادة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة

٩٨. إذ تُقرّ سلطات التعليم وأصحاب العمل من القطاعين العام والخاص بأهمية امتياز الإدارة والقيادة في التعليم المبكر، عليها أن تكفل ما يلي:

(أ) تأمين الإعداد الأولي وفرص التطوير المهني لجميع موظفي الإدارة والقيادة لإعدادهم من أجل أداء أدوارهم ومسؤولياتهم (انظر الفقرة ٣٩)؛

(ب) أن يكون الأجر على قدر الأدوار والمسؤوليات التي يضطلعون بها؛

(ج) أن يستفيد المديرين والقادة أيضاً من استخدام مستقر وأن تتاح لهم فرص تقاسم الوظائف وترتيبات العمل لبعض الوقت، شرط أن ينظموا عملهم بشكل لا يُضعف تقديم خدمات التعليم المبكر؛

(د) توفير إمكانية خفض ساعات التعليم للمديرين والقادة، في المراكز التي يسمح حجمها بذلك، لتمكينهم من الاهتمام بمسؤولياتهم الأخرى.

٩٩. ولهذا الغرض، يتعين على البلدان أن تنتظر في إعداد برامج خاصة بتطوير القيادة كجزء من الاستراتيجيات الشاملة للقوى العاملة في مجال التعليم المبكر ونُظم إدارة التعليم الوطني.

٨-٧ الإجازات

١٠٠. إن الإجازة مدفوعة الأجر مكوّن مهم من شروط العمل اللائق لأجل تأمين التطور المهني والرضا الوظيفي وتلبية الاحتياجات الفردية واحتياجات المراكز. وعلى أصحاب العمل من القطاعين العام والخاص أن يؤمنوا لجميع موظفي التعليم المبكر ترتيبات تتعلق بالإجازات، وفق أحكام القانون أو اللوائح أو نتائج الحوار الاجتماعي، بما فيها الاتفاقات الجماعية حيث وجدت، وبموجب الترتيبات المحددة في عقود العمل لضمان توفير الخدمة:

(أ) إجازة سنوية (العطل)؛

(ب) إجازة لدواعي المرض أو الإصابة؛

(ج) إجازة أمومة وأبوة؛

(د) إجازة والدية؛

(هـ) إجازة طوارئ؛

(و) إجازة مهنية أو للتطوير الوظيفي (أو إجازة دراسية).

١٠١. ولضمان ترتيبات فعالة للإجازات وتلبية متطلبات الخدمة في الوقت عينه، ينبغي لأصحاب العمل من القطاعين العام والخاص أن يؤمنوا عدداً شاملاً وملائماً من الموظفين وقائمة بالموظفين البديلين المؤهلين.

٩-٧ العاملون في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة من ذوي المسؤوليات الأسرية

١٠٢. يمكن أن تشكل شروط الاستخدام المراعية للأسرى حافزاً قوياً في تعيين العاملين في التعليم المبكر. ويمكن أن تشمل هذه الشروط، وفق القوانين والممارسات الوطنية ومعايير العمل الدولية المصدّق عليها، ما يلي:

- (أ) معايير للتوزيع على الوظائف والنقل تتمشى مع المسؤوليات الأسرية؛
- (ب) هياكل وظيفية تراعي ظروف الموظفين الذين تقع على عاتقهم واجبات أسرية في مسائل تحديد درجتهم أو راتبهم أو ترقيةهم؛
- (ج) فرص للتطوير المهني تأخذ في الحسبان المسؤوليات الأسرية؛
- (د) ترتيبات عمل مراعية للأسرة تشمل، حسب الاقتضاء، جداول عمل مرنة وفترات راحة وعطل ومنح إجازات سنوية وإجازات قصيرة في حالات الطوارئ والعمل لبعض الوقت وتوقيت عمل مرن وفترات راحة للرضاعة الطبيعية وتخفيف عدد ساعات العمل اليومية والساعات الإضافية والعمل الليلي؛
- (هـ) إجازة أمومة أو أبوة أو إجازة والدية مع حماية الوظيفة والحفاظ على أرصدة الأقدمية للتقدم الوظيفي وإعانات التقاعد وتحديد أي حقوق أخرى مرتبطة بالاستخدام؛
- (و) تأمين رعاية الأطفال في مكان التعليم المبكر أو غيره من أماكن العمل؛
- (ز) إعانات عائلية أو غيرها من المستحقات المالية لا توفرها خلاف ذلك البرامج الوطنية.

١٠-٧ العاملون في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة من ذوي الإعاقات أو المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

١٠٣. تمشياً مع مبادئ عدم التمييز في مسائل الاستخدام والتوصية بشأن نقص فيروس المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) ينبغي وضع أحكام وشروط واضحة للعاملين في التعليم المبكر من ذوي الإعاقات وأولئك المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في لوائح إدارية أو في نتائج الحوار الاجتماعي، بما في ذلك اتفاقات المفاوضة الجماعية، حيث وجدت، التي ستتيح تكافؤ الفرص والعمالة المنتجة لهؤلاء الموظفين في سياقات التعليم المبكر. وينبغي أن تهدف الأحكام والشروط إلى تأمين ما يلي:

- (أ) بيئة راعية وداعمة تضمن إمكانية دخول المرافق وترتيبات عمل مرنة حيث تكون ضرورية للموظفين من ذوي الإعاقة، فضلاً عن تدابير الحماية الاجتماعية الضرورية؛
- (ب) الرعاية والدعم للموظفين المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، بما في ذلك تكيف معقول^٥ لبيئة العمل، وترتيبات عمل مرنة وساعات عمل مخفضة، وبرامج وقاية واحتياطات عامة لحد خطر انتقال الفيروس، والاستفادة من العلاج الطبي اللازم ومن الحماية الاجتماعية، والسرية في مسائل مكان العمل المرتبطة بوضعهم كمصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

^٥ لأغراض هذه المبادئ التوجيهية، تعني عبارة "تكيف معقول" أي تعديل أو تكيف لوظيفة ما أو لمكان العمل، يكون معقولاً من الناحية العملية ويتيح للشخص المصاب بفيروس نقص المناعة البشرية أو الإيدز إمكانية الحصول على الوظيفة أو المشاركة فيها أو التقدم فيها.

١٠٤. وعلى سلطات التعليم أن تقوم بالتشاور مع المنظمات الممثلة لموظفي التعليم المبكر وأصحاب العمل والمنظمات المعترف بها التي تمثل الأشخاص ذوي الإعاقة وتلك التي تمثل الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، بصياغة وإعداد وتطبيق سياسات في مكان العمل تساعد في تأمين بيئة عمل صحية وآمنة وداعمة للموظفين من ذوي الإعاقات والموظفين المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

٨ ظروف التعلم والتعليم

١٠٥. تتزايد الأدلة التي تدعم الرأي القائل إن العاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (التعليم المبكر) يؤدون عملهم بشكل أفضل عندما تكون ظروف العمل مؤاتية لتشجيع التعلم الفردي الفعال والاستفادة إلى أقصى حد من المهارات المهنية والعمل التعاوني والوقت المخصص لمسؤوليات التعليم والتعلم والإدارة والدعم الرئيسية.^٦

١-٨ أوقات العمل

١٠٦. كما هي الحال بالنسبة إلى الأجور، ينبغي الحرص على اتساق دوام العاملين في التعليم المبكر مع دوام موظفي التعليم الابتدائي لضمان اكتسابهم مكانة أعلى وظروف تعليم وتعلم أفضل.

١٠٧. وينبغي أن يكون تحديد وقت العمل جزءاً من المفاوضات على أحكام وشروط الاستخدام مع المنظمات التي تمثل العاملين في التعليم المبكر، أو مباشرة مع هؤلاء الموظفين، في حال عدم وجود ممثلين منتخبين لهم. وحيث تنص القوانين والممارسات الوطنية على أن تحديد وقت العمل تتولاها مجالس أو هيئات خاصة، يتعين أن يجري ذلك بالتشاور مع ممثلي أصحاب العمل وممثلي العاملين في التعليم المبكر.

١٠٨. ينبغي، عند تحديد مجموع ساعات العمل، مراعاة مختلف عناصر العمل المطلوبة من العاملين في التعليم المبكر، بما في ذلك ما يلي:

- (أ) وقت مخصص للتدريس (وقت الاتصال) وفقاً لبرنامج التعلم المتفق عليه؛
- (ب) عدد الأطفال الذين يتولى الموظف مسؤولية تعليمهم أو الإشراف عليهم يومياً أو أسبوعياً؛
- (ج) وقت الإعداد والتخطيط للمسؤوليات التدريسية أو الإدارية، بما في ذلك العمل الجماعي؛
- (د) تقييم التقدم الفردي في التعلم وبرنامج التعليم الإجمالي لمؤسسة التعليم المبكر، بما في ذلك التفكير في الممارسات الفردية وممارسات الفريق؛
- (هـ) الإشراف على الأطفال أثناء الأنشطة الأخرى غير أنشطة التعلم الأساسية؛
- (و) الوقت المخصص للتطوير المهني في المركز وخارجه؛
- (ز) الوقت المخصص للتشاور مع الأهل ومع ممثلي المجتمع المحلي.

١٠٩. ينبغي تحديد متطلبات ساعات العمل الإجمالية وأي عناصر عمل محددة أخرى والإشارة إليها بوضوح في القوانين الوطنية أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية، بحيث تكون الصورة واضحة لدى الموظفين فيما يخص حقوقهم ومسؤولياتهم وإحاطة الأهل الذين يلجؤون لخدمات التعليم المبكر، بساعات العمل، حسب الاقتضاء.

^٦ انظر: OECD (2012): Starting Strong III, Policy Levers 2 and 3؛ اليونسكو (٢٠٠٧)، الفصل ٦.

١١٠. ومن المستحسن، لدى تحديد ساعات العمل، تخصيص نسبة مئوية ثابتة من التزامات أوقات العمل الإجمالية للعمل غير التدريسي، لتيسير إعداد الأنشطة التعليمية والتفكير في الممارسات وتخطيط عمل الفريق والتطور المهني في المركز.

١١١. وينبغي تخصيص ساعات عمل أو أيام عمل ثابتة مدفوعة الأجر سنوياً لجميع العاملين في التعليم المبكر من أجل التطوير المهني أثناء الخدمة، خصوصاً عندما يكون التطوير المهني المستمر شرطاً أساسياً لتجديد الرخصة أو الاعتماد.

١١٢. وينبغي، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، منح ممثلي العاملين في التعليم المبكر وقتاً مدفوع الأجر للمشاركة في اجتماعات نقابات العمال أو المنظمات التي تمثلهم على نحو لا يعطل الخدمات الاعتيادية التي يؤديها العاملون في التعليم المبكر.

١١٣. وينبغي ألا تتجاوز ساعات العمل المطلوبة ٤٠ ساعة في الأسبوع عادة، أو ما يعادلها شهرياً، بما يخدم مصلحة العاملين في التعليم المبكر من ذوي المسؤوليات الأسرية بغية تحقيق توازن صحي بين الحياة الأسرية والمهنية وتقادي العمل المفرط الذي يؤدي إلى الإجهاد وتدني جودة التعليم. وعندما يكون العمل لساعات إضافية أو ليلية مطلوباً أو مقترحاً من صاحب العمل من القطاعين العام أو الخاص، لتلبية احتياجات العمل، ينبغي أن تُنظم هذه الساعات وتُعوّض بمعدل أجر العمل الإضافي أو بشكل إجازة تعويضية وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية أو لنتائج آليات الحوار الاجتماعي، بما في ذلك الاتفاقات الجماعية حيثما وُجدت.

٢-٨ نسب العاملين في التعليم المبكر إلى الأطفال

١١٤. من أجل ضمان فعالية تحقيق الأهداف الأساسية لبرنامج التعليم المبكر المتمثلة في تعزيز تعليم محوره الطفل، لا بد من تصغير الصفوف الدراسية أو المجموعات أو البيئات التعليمية إلى أقصى حد تسمح به الموارد المتاحة، بما يتيح للعاملين في التعليم المبكر تفاعلاً جيداً ومتواصلًا مع الأطفال.

١١٥. ويوصى بأن تضع السلطات الحكومية المعنية وأصحاب العمل من القطاعين العام والخاص مقاييس سياساتية أو تنظيمية لتحديد نسبة الموظفين إلى الأطفال. وتختلف هذه المقاييس حسب مستوى التمويل الوطني أو الإقليمي أو المحلي أو المؤسسي، وحسب قدرات الموارد التنظيمية والبشرية، وسمات الشرائح السكانية المطلوب تعليمها. وسواء حُددت نسب الموظفين إلى الأطفال بموجب سياسة عامة أو قانون أو لوائح أو نتائج آليات الحوار الاجتماعي، بما فيها اتفاقات المفاوضات الجماعية حيثما وُجدت، فإنها ينبغي:

(أ) أن تستند إلى موظف مؤهل تأهيلاً كاملاً لكل صف تعليمي أو مجموعة تعليمية، يساعده مساعد مدرس واحد أو أكثر أو موظفو دعم يقدمون دعماً تعليمياً حسب الاقتضاء؛

(ب) أن تحدد أقصى حجم للصف أو المجموعة التعليمية ونسبة الموظفين إلى الأطفال. وتشير الأدلة إلى أن الصف أو المجموعة التعليمية البالغ حجمها ٢٠ طفلاً كحد أقصى، ونسبة الموظفين المؤهلين إلى الأطفال البالغة قرابة ١:١٠ أو أقل، يشكلان الحجم والنسبة الأكثر فعالية للتحصيل العلمي في البلدان المتقدمة. وقد أوصت بعض المنظمات الدولية بنسبة أقصاها ١:١٥ من الموظفين إلى الأطفال في مستوى التعليم قبل الابتدائي في البلدان مرتفعة الدخل، فيما تحدد بعض المقاييس الوطنية نسبة لا تتعدى ٣:١ للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٠ و١٢ شهراً، و١:٥ لمستوى التعليم المبكر جداً (١-٣ سنوات).

٣-٨ الصحة والسلامة

١١٦. لضمان بيئة تعليم مبكر سليمة وصحية، ينبغي أن تضع السلطات الحكومية المعنية وأصحاب العمل من القطاعين العام والخاص، بالتشاور مع العاملين في التعليم المبكر والمنظمات التي تمثلهم حيثما وُجدت، وبما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية، شروطاً لكفالة الصحة والسلامة، منها ما يلي:

(أ) إطار للسلامة والصحة المهنيين (وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (الاتفاقية رقم ١٨٧) واتفاقية منظمة العمل الدولية للسلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (الاتفاقية رقم ١٥٥))، في البلدان التي صدقت عليهما لكل مركز أو مؤسسة من مؤسسات التعليم المبكر، مع تكييفه على النحو المناسب مع الاحتياجات المحددة لتعليم الأطفال الصغار ورعايتهم. وينبغي أن يتناول هذا الإطار، بالتشاور مع العاملين في التعليم المبكر بوصفهم جزءاً من آليات الحوار الاجتماعي، أموراً تشمل التدابير الوقائية لتفادي التعرض للأمراض المعدية، والمخاطر البيولوجية المرتبطة بالتعليم المبكر والمخاطر المتعلقة بالإصابات الحركية واستخدام عناصر كيميائية كمواد التنظيف؛ وأن ينص على إجراءات لمراقبة السلامة والصحة المهنيين وآليات للإبلاغ عن المشاكل المتعلقة بها؛ وأن يخضع للمراجعة والتقييم بشكل منتظم؛

(ب) سياسات خاصة بالقطاع أو مكان العمل لتناول الجوانب النفسية من مهام العمل، نظراً لما ينطوي عليه العمل في مجال التعليم المبكر من تعامل عاطفي؛

(ج) سياسات خاصة بالقطاع أو مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز؛

(د) أحكام تتعلق بإدارة الصحة العامة للعاملين في التعليم المبكر، تشمل الرعاية الصحية للأمهات والحصول على الفحوص والرعاية الطبية الأساسية؛

(هـ) تغطية صحية للعاملين في التعليم المبكر للأنشطة والإصابات التي يتعرضون لها أثناء تدريس الأطفال أو مراقبتهم في الأنشطة المدرسية داخل المدرسة أو خارجها؛

(و) التدريب المنتظم لجميع العاملين في التعليم المبكر على الممارسات الجيدة المتعلقة بالسيطرة على الأمراض وإدارتها، واستثارة الوعي باحتياجات المجموعات المستضعفة كالأطفال والموظفين المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والمتأثرين به.

١١٧. وينبغي، لحماية الأطفال الصغار، أن تراعي الأحكام المتعلقة بالمرض والإصابة أهمية الوقت اللازم للتعافي الكامل للعاملين في التعليم المبكر في حالة الإصابة بمرض معدٍ. ومن المهم كذلك مراعاة الوقت اللازم للتعافي الكامل من الإصابات نظراً للمتطلبات البدنية الخاصة لبيئة التعليم المبكر.

١١٨. وتتحمل الحكومات مسؤولية رصد وإنفاذ القوانين واللوائح المتعلقة ببيئة عمل وتعلم صحية وسليمة لجميع مقدمي خدمات التعليم المبكر، من القطاع الخاص أو العام أو غير الهادف إلى الربح، بالتشاور مع مقدمي هذه الخدمات والموظفين. وعندما تُحدد المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة أيضاً عن طريق نتائج آليات الحوار الاجتماعي بين أصحاب العمل ونقابات العمال الممثلة لموظفي التعليم المبكر، بما في ذلك اتفاقات المفاوضات الجماعية حيثما وُجدت، ينبغي أن تكون هذه المسائل مكتملة لآليات الرصد والتنظيم الحكومية. وقد تكون السياسات الاحترازية بشأن الوقاية من الحوادث والتدقيق في تدابير الصحة والسلامة وسيلة فعالة لتشجيع الامتثال.

٤-٨ خلو مكان العمل من العنف

١١٩. تقتضي تهيئة بيئة تعلم وتعليم سليمة وصحية خلو مكان العمل من العنف، بما في ذلك خلوه من المضايقات الشفوية والنتمر. وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي لسطات التعليم ولأصحاب العمل من القطاعين العام والخاص وللعاملين في التعليم المبكر وممثليهم، القيام بما يلي:

(أ) التعاون في وضع وتنفيذ سياسات وإجراءات ملائمة للحد من مخاطر العنف على الموظفين والأطفال، سواء من داخل مؤسسة التعليم المبكر أو من مصادر خارجية، استناداً إلى ثقافة حوار داخل مؤسسة التعليم المبكر؛

(ب) التعاون مع خبراء خارجيين، مثل موظفي إنفاذ القانون أو الأخصائيين الاجتماعيين أو النفسيين، حسب الاقتضاء، لتحقيق هذه الغاية.

١٢٠. وينبغي أن تعتمد تدابير مكافحة العنف نهجاً قائماً على السلامة والصحة المهنيين، لتحقيق ما يلي:

(أ) السعي لمنع حدوث المشاكل، عن طريق وضع سياسة خاصة ببيئة التعليم المبكر؛

(ب) تنظيم العمل على نحو قائم على تحديد الأدوار والمسؤوليات؛

(ج) التخطيط لحالات الطوارئ؛

(د) توفير التدريب لتنفيذ السياسات أو الإجراءات ورصدها واستعراضها وتكييفها، حسب الحاجة.

ونظراً لصغر حجم العديد من مؤسسات التعليم المبكر، ينبغي أن تقدم سلطات التعليم المساعدة إلى أصحاب العمل والموظفين لتحقيق هذه الأهداف.

١٢١. وتحمل الحكومات، في المناطق المتأثرة بالنزاعات المسلحة، مسؤولية خاصة عن ضمان حماية مراكز التعليم المبكر وموظفيها وأطفالها، من العنف. ويمكن أن تتضمن التدابير المتخذة في هذا الصدد: اتفاقات بين أطراف النزاع المسلح لتعيين مراكز التعليم المبكر باعتبارها مناطق منزوعة السلاح؛ عدم استهداف الموظفين والأطفال والأهل والبنى التحتية المتصلة بمرافق التعليم المبكر؛ مواصلة تقديم خدمات التعليم المبكر في حالة حدوث تغيير في السلطة المحلية. ويمكن دعم مراكز التعليم المبكر بوضع الإجراءات اللازمة في حالة وجود عنف وشيك أو فعلي (إجلاء الموظفين والأطفال، واتخاذ تدابير احترازية لحماية الموظفين والأطفال) وتعزيز قدرات التحذير المبكر المجتمعية لرصد مخاطر العنف.

٥-٨ البنى التحتية للتعليم المبكر وموارده

١٢٢. يتوقف التعليم المبكر ذو الجودة والموثوقية على توفر البنى التحتية والمعدات ومواد التدريس اللازمة لدعم التحصيل العلمي رفيع المستوى. وينبغي أن تصبو الاستراتيجيات التي تشمل مستويات مناسبة من الاستثمارات العامة والخاصة، إلى تحقيق ما يلي لجميع المتعلمين في التعليم المبكر:

(أ) مدارس ومراكز (بما في ذلك ساحات لعب) آمنة وجذابة تُكَيِّف على النحو المناسب مع احتياجات التعليم في السنوات المبكرة، كما ترد في أهداف هذه المبادئ التوجيهية؛ تُبنى وتُصان وفقاً لمعايير النظافة والمباني؛ تكون مستدامة واقتصادية؛ يستند تصميمها واستخدامها إلى مساهمات موظفي التعليم المبكر المتمرسين؛

(ب) وسائل ومواد تعليم ملائمة ومناسبة لمرحلة نمو الطفل وبيئته الثقافية، بما في ذلك معدات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والوسائل المساعدة، كلما كان ذلك ممكناً، بالتشاور مع موظفي التعليم المبكر المتمرسين وممثلهم، فضلاً عن أخصائيي الإعاقة عند الاقتضاء.

١٢٣. وفي سياق تنفيذ هذه الأهداف، قد تجد سلطات التعليم وأصحاب العمل من القطاعين العام والخاص، أن من المجدي القيام بما يلي:

(أ) تقييم تخطيط البنى التحتية وتنفيذها وفقاً للمعايير أو المبادئ التوجيهية الدولية أو الوطنية المتعلقة بجودة بيئة التعلم والتعليم ومساحتها وتأثيرها والوسائل التعليمية التي تتيحها؛

(ب) بناء مرافق التعليم المبكر على مقربة من المدارس الابتدائية أو تجديد الأماكن غير المستخدمة في المدارس الابتدائية لتوفير التكاليف والاستفادة من جوار مراحل تعليمية أخرى؛

(ج) وضع مقاييس لتخصيص نسبة مئوية معينة من ميزانية التعليم المبكر للاستثمار في البنى التحتية والوسائل التعليمية.

١٢٤. وينبغي أن تضمن الرخص التي تمنحها السلطات التنظيمية لإدارة تقديم خدمات التعليم المبكر ملائمة البنى التحتية والوسائل التعليمية، وفقاً للبيئة التعليمية وأهدافها، على أن تخضع هذه الرخص لمراجعة منتظمة وتكون المعايير نافذة بموجب القوانين والممارسات الوطنية، ويمكن أن تشمل أيضاً عمليات تفتيش لمؤسسات التعليم المبكر من قبل موظفين مؤهلين.

٩- الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية

١-٩ الضمان الاجتماعي

١٢٥. حيثما توجد نظم ضمان اجتماعي، يحق لجميع العاملين في التعليم المبكر الحصول على المستحقات المتاحة على الصعيد الوطني. وعندما لا توجد مثل هذه النظم، ينبغي للحكومات أن تحدد، بما يتفق مع ظروفها الوطنية، أوضاع الحماية الاجتماعية تشمل الضمانات الأساسية للضمان الاجتماعي، على النحو المحدد في توصية منظمة العمل الدولية بشأن أوضاع الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢).

٢-٩ حماية الأمومة أو الأبوة

١٢٦. بما أن القوى العاملة في مجال التعليم المبكر تتألف أساساً من العاملات الشابات، ينبغي أن توفر السلطات التعليمية وأصحاب العمل من القطاعين العام والخاص تدابير لحماية الأمومة، في إطار أحكام العمل اللائق وسياسات الموارد البشرية الجيدة، على نحو يراعي القوانين والممارسات الوطنية ومعايير العمل الدولية المصدق عليها ونتائج آليات الحوار الاجتماعي، بما يشمل الاتفاقات الجماعية حيثما وجدت. وقد تشمل هذه الأحكام ما يلي:

(أ) خلو شروط التوظيف وبيئة العمل من التمييز، بما يشمل الحصول على فرص العمل، والحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يماثلها من وظائف بالأجر ذاته، واعتبار إجازة الأمومة أو الأبوة أو الإجازة الوالدية فترة عمل في سياق تحديد حقوق العمل لموظفي التعليم المبكر، بما في ذلك حماية فرص التقدم الوظيفي بعد إجازة الأمومة؛

(ب) توفير إجازة أمومة مع مستحقات مالية وطبية كافية؛

(ج) حماية الصحة في العمل للموظفات الحوامل والمرضعات، بما في ذلك ترتيبات الرضاعة المناسبة؛

(د) اتخاذ ترتيبات عمل مناسبة للحياة الأسرية لمراعاة المسؤوليات الأسرية.

١٠- تقييم العاملين في التعليم المبكر لدعم الممارسات الجيدة

١٢٧. يعدّ تقييم ممارسي التعليم المبكر ومديره والعاملين الآخرين في هذا الميدان مكوناً أساسياً لضمان جودة توفير خدمات التعليم المبكر وتحمل المسؤولية إزاء الأهل وأولياء الأمور الذين يلجؤون إلى هذه الخدمات، وتحقيق التطوير المهني والرضا الوظيفي الأساسي كجزء من شروط العمل اللائق. وهناك أهمية خاصة لتقييم الأداء بهدف تشجيع تحسين الأداء على نحو يفضي إلى تحقيق نمو أفضل للطفل وفقاً لأهداف التعليم المبكر الإجمالية.

١-١٠ غرض التقييم وأشكاله

١٢٨. ينبغي تشغيل نظم التقييم وفقاً لعدد من المفاهيم والمبادئ الرئيسية. وينبغي أن تحقق هذه النظم ما يلي:

(أ) التمييز بين التقييم النوعي والكمي؛

(ب) إدماج التقييم التشخيصي والنوعي المصمم لتحديد نقاط ضعف الموظفين واحتياجات التطوير المهني لديهم بهدف تعزيز المهارات والكفاءات وتشجيع تحسين الأداء من أجل النهوض بالمعايير المهنية، وأهمها الاهتمام بتعليم وحماية الأطفال المودعين في عهدهم؛

(ج) اعتماد نهج منصف وموضوعي وبناء وشامل، يستند إلى جميع متغيرات التعليم المبكر التي تؤثر في البيئة التعليمية؛

(د) اتخاذ نهج متسق يتوافق مع توجهات التعليم المبكر الوطنية أو المؤسسية؛

- (هـ) إجراء التقييم بشكل منتظم طيلة فترة استخدام العاملين في التعليم المبكر؛
- (و) إتاحة الفرص والحوافز للتقدم الوظيفي الفردي المرتبط بالتطوير المهني الناجح؛
- (ز) إجراء التقييم على نحو لا ينتقص من حرية العاملين في التعليم المبكر أو من حس المبادرة لديهم أو إبداعهم أو مسؤوليتهم؛
- (ح) إتاحة تعزيز العمل التعاوني والتكاتف والزمالة والمهارات القيادية؛
- (ط) الاستناد إلى مصادر معلومات متنوعة، منها التقييم الذاتي أو السيرة الذاتية للمعلمين أو تقييم النظراء أو المراقبة المباشرة في صف الدراسة أو المشاهدة بالفيديو. وينبغي، قدر الإمكان، اللجوء إلى أخصائيي تقييم متعددين، منهم أخصائيون مستقلون، لضمان الموضوعية؛
- (ي) تصميم النظم بالتشاور مع العاملين في التعليم المبكر ومنظماتهم، عند الطلب، ومع أصحاب العمل ومنظماتهم.

١٢٩. ووفقاً لهذه الأهداف، فقد يكون التقييم الذاتي وتقييم النظراء (بما في ذلك التقييم الذي يجريه مديرو المركز في السياقات المؤسسية الأصغر أو الأقل رسمية)، فضلاً عن التقييم "التصاعدي" الذي يجريه الموظفون الآخرون لمديري التعليم المبكر، وسيلة فعالة لتبادل المعارف والأفكار عن سبل تحسين الأداء وبناء روح العمل الجماعي. وانطلاقاً من المفاهيم الناشئة في مستويات تعليمية أخرى، يمكن اعتماد نهج "شامل للمدرسة" بحيث يخضع جميع الموظفين ومؤسسة التعليم المبكر نفسها للتقييم معاً. وقد يكون اضطلاع سلطة خارجية بالتقييم (مفتش أو هيئة مختصة مكلفة بتطبيق المعايير) وسيلة تكميلية مفيدة كذلك لتقييم الموظفين. ويعدّ إدماج التقييم ضمن تدريب الموظفين الجدد أساساً متيناً لجميع عمليات التقييم المستقبلية.

١٣٠. نظراً لانخراط الأهل عن كثب في التعليم المبكر، يمكن كذلك النظر في إشراكهم في التقييم المؤسسي، استناداً إلى تقييم المركز أو الموقع ككل بدلاً من تقييم الأداء الفردي المحض.

١٣١. وينبغي أن تستند نُظم التقييم (الكمي) الأكثر رسمية إلى أكثر المعايير موضوعية الممكنة، وإلى إجراءات شفافة تشمل الحق في الطعن في التقييمات التي يعتبرها الموظفون غير مبررة. وعندما يكون التقييم مرتبطاً بالتقدم الوظيفي أو علاقة الاستخدام، بما في ذلك فترات الاختبار والتأهيل عند الاقتضاء، ينبغي أن تتقيد الإجراءات بتوصيات الإجراءات الواجبة المنصوص عليها في هذه المبادئ التوجيهية.

١٣٢. وبعد خلوص تقييمات متعددة إلى ضعف أو رداءة أداء موظف التعليم المبكر للأطفال، رغم الحصول على فرص التطوير المهني اللازم لتعويض النقص في الكفاءة أو المهارة، فإن لصاحب العمل من القطاع العام أو الخاص سلطة نقل الموظف المعني إلى مهام أخرى أو حتى فصله من الوظيفة بما يخدم مصلحة الأطفال التعليمية. وينبغي ألا تُتخذ عقوبات من هذا النوع إلا في إطار القوانين والممارسات الوطنية. كما ينبغي أن توضع معايير هذه التقييمات وإجراءاتها بالتشاور مع ممثلي العاملين في التعليم المبكر عند الطلب، وينبغي أن يحيط صاحب العمل العاملين المعنيين علماً بحقوقهم في التمثيل.

٢-١٠ الأخلاقيات المهنية

١٣٣. وفقاً للأهداف العامة المحددة في هذه المبادئ التوجيهية، يُتوقع أن يتحلى العاملون في مجال التعليم المبكر من أخصائيين وقادة ومديرين وغيرهم من الموظفين المعنيين بالتعليم المبكر، بأعلى مستويات المعايير المهنية والسلوك الأخلاقي في عملهم. ويمكن، لهذه الغاية، تعريف مدونات الأخلاقيات المهنية على النحو التالي:

(أ) تتولى هيئات التأهيل أو المعايير المهنية (سلطات التأهيل، ممارسو المهنة، المجالس الإدارية أو المهنية الأخرى الخاصة بالتعليم أو بالتعليم المبكر) وضع مدونات الأخلاقيات المهنية ورصدها وتطبيقها فيما يتصل بمعايير الاستخدام والترخيص والاعتماد، وتجديدها عند الاقتضاء حين تُطبق على فئات عمل مهنية معينة؛

(ب) تضع المنظمات الممثلة للعاملين في التعليم المبكر، مدونات الأخلاقيات المهنية وتروج لها، كجزء من مساهماتها في تعزيز أخلاقيات المهنة بين أعضائها وموظفيها.

١٣٤. وتؤدي مدونات الأخلاقيات المهنية أغراضاً متعددة تشمل ما يلي: (أ) دعم وحماية الموظفين عن طريق تحديد مبادئ توجيهية وقواعد سلوكية واضحة تكون بمثابة مرجع عند نشوب معضلات أخلاقية، مما يساعد في منع توجيه أصابع الاتهام إلى الموظفين وتعزيز الانتماء والالتزام بالسلوك المسؤول؛ (ب) حماية الأطفال والأهل من السلوك غير الأخلاقي الذي قد يبدر عن الموظفين، وإتاحة قواعد وإجراءات تظلم لهم؛ (ج) تعزيز مساءلة مركز التعليم المبكر وموظفيه تجاه المتعلمين الصغار والأهل والمجتمع المحلي.

١٣٥. وينبغي أن تضع السلطات المختصة بالمهنة قواعد الأخلاقيات المهنية الخاصة بالتعليم المبكر. كما ينبغي أن يتلقى موظفو التعليم المبكر تدريباً عليها في إطار التعليم الأولي والتطوير المهني المستمر.

١٣٦. ويمكن أن تشمل مدونات الأخلاقيات المهنية مواضيع منها المسؤوليات الأخلاقية تجاه الأطفال والأسر والزملاء وأصحاب العمل والمجتمعات المحلية ومهنة التعليم.

١-١ إدارة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والحوار الاجتماعي

١-١١ إدارة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والتنسيق بين القطاعات

١٣٧. لاتساق السياسات والإدارة القوية والتنسيق بين مختلف المستويات الحكومية والوكالات ومقدمي الخدمات من القطاعين العام والخاص، أهمية حيوية في تأمين خدمات تعليم مبكر ذات جودة ومتاحة للجميع وظروف عمل لائق للعاملين في التعليم المبكر. وتشير الأدلة المستخلصة من التجارب الوطنية والتوصيات السياساتية من المنظمات الدولية إلى أن الإدارة السديدة والتمويل المناسب وتعزيز الحس المهني لدى الموظفين وظروف العمل اللائق في سياق التعليم المبكر جميعها أمور قابلة للتحقق^٧ إذا توفرت الشروط التالية:

(أ) تكون وزارة التعليم أو مؤسسة مماثلة لها هي الوكالة الحكومية الرائدة المسؤولة عن التعليم المبكر، شريطة أن تكون سياسات وتنظيم التعليم للمراحل العمرية المبكرة جداً (٢-٠ سنوات) مساوية لسياسات وتنظيم التعليم في المرحلتين ما قبل الابتدائية (٣-٦ سنوات) والابتدائية؛

(ب) عندما تقع مسؤولية التعليم المبكر على عاتق وكالات حكومية أخرى في إطار مفهوم أوسع نطاقاً بشأن تعليم الأطفال أو رعايتهم أو نموهم (وزارات الصحة أو الشؤون الاجتماعية أو الرعاية الاجتماعية أو ما عدا ذلك)، يُعطى مكّون التعليم أولوية عليا في القرارات المتعلقة بالمعايير والتمويل والتوظيف ويُنسق مع البرامج الأخرى لرعاية الطفولة؛

(ج) تكون آليات التنسيق محكمة بما فيه الكفاية لضمان أن السياسات والمعايير والتمويل والتوظيف منصفة وموحدة على مختلف مستويات الإدارة في الولايات الاتحادية أو بين سلطات التعليم المركزية واللامركزية (عن طريق اتفاق شراكة وطنية مثلاً) وإذا لم تكن كذلك، فإن ثمة برامج خاصة تستهدف أوجه انعدام المساواة، خصوصاً بين المناطق الأغنى والأفقر وبين المناطق الحضرية والريفية؛

(د) يكون التعليم المبكر مدمجاً في التشريعات الوطنية ذات الصلة ويشكل جزءاً لا يتجزأ من نظام التعليم الوطني.

^٧ انظر:

OECD (2012): Policy Lever 1; UNESCO (2007), Chapter 8; Y. Kaga, J. Bennett and P. Moss (2010), Caring and learning together

١٣٨. وتشير الأدلة إلى أن الإدارة السديدة في مجال التعليم المبكر تقتضي ما يلي:^٨

(أ) صلة وثيقة بالأبحاث وجمع البيانات وبرنامج تقييم شامل للاسترشاد بنتائجه في وضع السياسات وتنظيم الخدمات والحوار الاجتماعي، مع إيلاء انتباه خاص للتعليم في المرحلة العمرية المبكرة جداً (٢-٠ سنوات) ومستويات القوى العاملة وشروط توظيف العاملين في التعليم المبكر؛

(ب) ربط البيانات بين مختلف البرامج والهياكل الإدارية لضمان الاتساق والانصاف في المعايير المهنية وشروط الاستخدام.

١٣٩. وتشير الأدلة إلى أهمية وكالات أو وحدات الدعم المتخصص في المؤسسات الحكومية المسؤولة عن التعليم المبكر، والمنشأة بهدف الاضطلاع بمهام نظامية محددة وصون مستوى مماثل من المعايير والمساءلة بين الهياكل الكبيرة والمتنوعة، كجزء أساسي لضمان حسن أداء نُظم إدارة التعليم المبكر.^٩ وقد تشمل هذه الوكالات، حسب الموارد المتاحة، ما يلي:

(أ) وحدات مقتدرة معنية بالسياسات والميزانية والموارد البشرية (تحظى بمعارف متخصصة في مجال التعليم المبكر إذا كانت جزءاً من وحدات عامة منشأة لأداء هذه المهام ضمن وزارات التعليم أو غيرها)؛

(ب) سلطة معنية بالمعايير والتدريب المهني والمناهج التعليمية؛

(ج) هيئات رصد وتقييم مستقلة؛

(د) وحدة أو مجلس أو مؤسسة معنية بالأبحاث ولها قدرات إحصائية؛

(هـ) جهاز يضم مستشارين ومفتشين تربويين؛

(و) أخصائيين أو وحدات مكرسة لإدارة القوى العاملة وعلاقات العمل والحوار الاجتماعي.

٢-١١ تعزيز الحوار الاجتماعي

١٤٠. ثمة توافق عام بين الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية بأن الحوار الاجتماعي بمختلف أشكاله بين السلطات التعليمية وأصحاب العمل من القطاعين العام والخاص ونقابات العمال أو غيرها من المنظمات الممثلة للعاملين في التعليم المبكر، هو جزء أساسي لضمان العمل اللائق لهؤلاء الموظفين ودعم صياغة سياسات التعليم المبكر وتنفيذها وتقييمها. ويضمن هذا الحوار إعطاء العاملين في التعليم المبكر صوتاً في القرارات التي تمسهم. وينبغي أن يستند الحوار الاجتماعي إلى المبادئ والحقوق الأساسية، كما يرد ذلك في إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ومن بينها الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالمفاوضة الجماعية، فضلاً عن معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة المصدّق عليها.

١٤١. وبغية أن يحقق الحوار الاجتماعي بشأن المسائل المتعلقة بالتعليم المبكر كامل إمكاناته كأداة لتيسير التكيف مع التغيير والإصلاحات المستدامة، ينبغي له أن يقوم بما يلي:

(أ) يُشرك الحكومات والشركاء الاجتماعيين على أكمل وجه، مع احترام الاستقلالية المؤسسية والاجتماعية للشركاء والوضع الخاص لقطاع التعليم المبكر؛

^٨ انظر:

OECD (2012): Policy Lever 5; UNESCO (2007), Chapter 8; ILO (2012a), Right beginnings: Early childhood education and educators.

^٩ انظر:

OECD (2012), Policy Lever 1; UNESCO (2007), Chapter 8; Y. Kaga, J. Bennett and P. Moss (2010).

(ب) يكون منظماً ومهيكلًا بموجب القانون أو اللوائح التنظيمية أو غيرها من آليات الحوار الاجتماعي، بما في ذلك الاتفاقات الجماعية، حيثما وُجدت، المنطبقة على جميع مقدمي خدمات التعليم المبكر، من القطاعين العام والخاص، وفقاً للأهداف الرئيسية (تقاسم المعلومات والتشاور والتفاوض)، وبقواعد واضحة تنظم محتوى هذا الحوار وسيره ووسائل إنفاذ الاتفاقات وإجراءات منع المنازعات وتسويتها؛

(ج) يطبق عمليات تقاسم المعلومات والتشاور بين سلطات التعليم وأصحاب العمل من القطاعين العام والخاص ونقابات العمال أو غيرها من المنظمات الممثلة للعاملين في التعليم المبكر، في المسائل المتعلقة مثلاً بسياسات التعليم المبكر وتنظيمه بشكل عام والتعليم الأولي والتدريب والمعايير المهنية والأخلاقية ومعايير تقييم ممارسي التعليم المبكر؛

(د) يستخدم التفاوض أو المفاوضة الجماعية، حسب الاقتضاء، في إطار نُظم ومؤسسات التعليم المبكر بين أصحاب العمل من القطاعين العام والخاص ونقابات العمال التي تمثل العاملين في التعليم المبكر بشأن مسائل مثل الهياكل المهنية (المعايير والإجراءات) والتطور المهني والأجر وساعات العمل وغيرها من أحكام وشروط العمل؛

(هـ) يكون متاحاً لجميع الجهات الفاعلة المعنية، بما في ذلك النساء والرجال والفئات المحرومة من سكان الأرياف والمناطق النائية ومن يعيشون في حالات طوارئ أو نزاعات، ممن قد تكون مصالحهم مهمشة في عمليات الحوار الاجتماعي والسياسي الرسمية، لما في ذلك من مصلحة في تحقيق المساواة بين الجنسين وضمان عدم التمييز؛

(و) يتيح، حسب الاقتضاء، وفي إطار حوار أوسع نطاقاً بشأن سياسات التعليم المبكر، مجالاً أوسع لإيصال الصوت الجماعي للجهات المعنية، بما في ذلك الأهل ومنظمات المجتمع المدني ذات الصلة، وبخاصة من خلال منتديات السياسة العامة الوطنية أو الإقليمية أو المحلية.

١٤٢. ومن أجل استيعاب التجارب الوطنية المتنوعة، يمكن أن تتضمن أطر أو عمليات الحوار الاجتماعي في ميدان التعليم المبكر، ما يلي:

(أ) مجالس استشارية أو منتديات أو لجان تنسيق أو غير ذلك من الهيئات الاستشارية التي تضم الجهات المعنية لتقديم المشورة إلى السلطات التعليمية بشأن سياسات وممارسات التعليم المبكر على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الحكومي المحلي؛

(ب) مركز للتعليم المبكر أو مجالس أو لجان مدرسية للتشاور اليومي أو الأسبوعي بين المديرين والموظفين بشأن تقديم الخدمات؛

(ج) مفاوضات بشأن الأحكام والشروط بين السلطة الحكومية المعنية والمنظمات الممثلة للعاملين في التعليم المبكر، تقضي إلى إصدار قوانين وطنية أو لوائح تنظيمية تشمل الموظفين في إطار الخدمة المدنية أو غيرها من النظم المماثلة؛

(د) مجالس أو مفوضيات أو لجان إدارية مشتركة ثلاثية أو ثنائية وطنية أو إقليمية، تُنشأ بهدف مناقشة وتحديد أجر العاملين في مجال التعليم المبكر وغير ذلك من أحكام وشروط الاستخدام؛

(هـ) مفاوضات مباشرة أو آليات حوار اجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية عند الاقتضاء، بين أصحاب العمل من القطاعين العام والخاص أو المنظمات الممثلة لهم ونقابات العمال الممثلة للعاملين في التعليم المبكر، على المستوى الوطني أو المحلي أو المؤسسي، تؤدي عادةً إلى إبرام اتفاق جماعي رسمي؛

(و) آليات هادفة، حسب الاقتضاء، من قبيل محافل التفاوض المتعددة أصحاب العمل لمساعدة أصحاب العمل والموظفين في وظائف التعليم المبكر المتدنية الأجر على التوصل إلى اتفاقات بشأن تحسين مستوى الأجور وظروف العمل، وبالتالي تعزيز الكفاءة.

١٤٣. وينبغي أن تتوفر آليات لمنع المنازعات وتسويتها تنص عليها القوانين والممارسات الوطنية، تكون متاحة لأصحاب العمل والعاملين في ميدان التعليم المبكر ولمنظماتهم، من أجل زيادة تيسير الحوار الاجتماعي.

١٢- رصد المبادئ التوجيهية ومتابعتها

١٤٤. تمشياً مع توصيات المبادئ التوجيهية بشأن البحث وجمع البيانات وتقييم البرامج لإضفاء المزيد من الاتساق على سياسات التعليم المبكر، قد ترغب منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة والجهات المعنية الأخرى على الصعيدين الوطني والدولي، النظر في إنشاء آليات رصد ودعم، أو توسيع نطاق الآليات القائمة، بهدف مساعدة الهيئات المكونة في الدول الأعضاء على استخدام هذه المبادئ التوجيهية تحديداً. وقد يتضمن ذلك لجنة الخبراء المشتركة بين اليونسكو ومنظمة العمل الدولية بشأن تطبيق التوصيات المتعلقة بالعاملين في التدريس. وقد تتخذ التدابير أيضاً أحد الأشكال التالية:

على الصعيد الوطني

- (أ) تعزيز الوحدات الإدارية في مجال الأبحاث والبيانات وتقييم البرامج المتعلقة بالتعليم المبكر؛
- (ب) تعزيز قدرات وحدات التعليم وتفتيش العمل الوطنية للتعاطي مع أماكن العمل والبيئات التعليمية المرتبطة بالتعليم المبكر؛

على الصعيد الدولي

- (أ) تطبيق المبادئ التوجيهية بشكل تجريبي وبحث الممارسات الجيدة ونشرها في المجالات التي تغطيها المبادئ التوجيهية؛
- (ب) دعم تنفيذ المبادئ التوجيهية عن طريق التعاون الإنمائي، بما في ذلك من خلال مبادرات التعاون فيما بين بلدان الجنوب؛
- (ج) استعراض هذه المبادئ التوجيهية بشكل دوري وتحديثها في ضوء الاحتياجات الجديدة والتطورات الناشئة في ميدان التعليم المبكر، من خلال منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة والمؤسسات الشريكة.

المراجع

المعايير الدولية

اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية.

ILO–UNESCO (International Labour Office–United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 1966. *Recommendation concerning the status of teachers* (Geneva and Paris).

الأمم المتحدة. ١٩٨٩. *اتفاقية حقوق الطفل* (نيويورك).

— ٢٠٠٦. *اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة* (نيويورك).

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). ١٩٩٧. *توصية بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي* (باريس).

إعلانات السياسات أو الأوراق أو الأدوات الدولية

EC (European Commission). 2011. *Communication from the Commission: Early childhood education and care: Providing all our children with the best start for the world of tomorrow*, COM(2011) 66 final, 17 February 2011 (Brussels).

EI (Education International). 2004. *EI Declaration on Professional Ethics* (Brussels).

— 2011. *Education International's commitment to quality early childhood education: ECE strategy paper* (Brussels).

مكتب العمل الدولي. ١٩٩٨. *إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة السادسة والثمانون، جنيف، ١٩٩٨.

— ٢٠٠٦. *الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة: مبادئ وتوجيهات غير ملزمة لنهج قائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة* (جنيف).

— 2012. *Handbook of good human resource practices in the teaching profession* (Geneva).

ILO–UNESCO (International Labour Office–United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2006a. *An HIV/AIDS workplace policy for the education sector in the Caribbean* (Port of Spain).

— 2006b. *An HIV and AIDS workplace policy for the education sector in southern Africa* (Geneva).

— 2012. *Final report: Joint ILO–UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel*, Geneva, 8–12 October 2012.

Leading Group on Innovative Financing for Development. 2010. *Globalizing solidarity: The case for financial levies*, report of the Committee of Experts to the Taskforce on International Financial Transactions and Development (Paris).

Naudeau, S. et al. 2011. *Investing in young children: An early childhood development guide for policy dialogue and project preparation* (Washington, DC, World Bank).

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2012. *Starting strong III: A quality toolbox for early childhood education and care* (Paris).

Poisson, M. 2009. *Guidelines for the design and effective use of teacher codes of conduct* (Paris, UNESCO–IIEP).

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). ٢٠٠٠. *إطار عمل داكار: التعليم للجميع: الوفاء بالتزاماتنا الجماعية، المنتدى العالمي للتربية، داكار، السنغال، ٢٦-٢٨ أبريل/ نيسان ٢٠٠٠ (باريس).*

— ٢٠١٠. *إطار موسكو للعمل والتعاون: استغلال ثروة الأمم، المؤتمر العالمي بشأن الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة: بناء ثروة الأمم، موسكو، ٢٧-٢٩ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٠ (باريس).*

— 2012. *Expanding equitable early childhood care and education is an urgent need, Education for All Global Monitoring Report Policy Paper 03, April* (Paris).

معهد اليونسكو للإحصاء. ٢٠١٢. *التصنيف الدولي الموحد للتعليم: ٢٠١١ (مونتريال).*

منظمة الصحة العالمية. ٢٠٠١. *توصية منظمة الصحة العالمية الخاصة بتغذية الرضع (جنيف).*

تشريعات أو معايير أو سياسات وطنية

ACECQA (Australian Children's Education and Care Quality Authority). 2011. *Guide to the national law and national regulations.*

— 2013. *Assessment of equivalent early childhood educator qualifications.* COAG (Council of Australian Governments). 2009. *National partnership agreement on early childhood education.*

NAEYC (National Association for the Education of Young Children). 2011. *Code of ethical conduct and statement of commitment* (Washington, DC).

NZVB (New Zealand Visa Bureau). 2013. *Early childhood (pre-primary school) teacher jobs New Zealand.*

تقارير

EACEA–Eurydice (Education, Audiovisual and Culture Executive Agency–Eurydice). 2009. *Early childhood education and care in Europe: Tackling social and cultural inequalities* (Brussels).

EI (Education International). 2010. *Early childhood education: A global scenario*, study conducted by the Education International ECE Task Force (Brussels).

Gertsch, L.; Wright, A. 2009. *Getting the basics right: Contribution of early childhood development to quality, equity and efficiency in education* (Eschborn, Germany, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH).

Hein, C.; Cassirer, N. 2010. *Workplace solutions for childcare* (Geneva, ILO).

ILO (International Labour Office). 2000. *Note on the proceedings – Joint meeting on lifelong learning in the twenty-first century: The changing roles of educational personnel*, Geneva, 10–14 April 2000.

-
- 2012a. *Right beginnings: Early childhood education and educators*, Global Dialogue Forum on Conditions of Personnel in Early Childhood Education, Geneva, 22–23 February 2012.
- 2012b. *Final report: Global Dialogue Forum on Conditions of Personnel in Early Childhood Education*, Geneva, 22–23 February 2012.
- IWPR (Institute for Women’s Policy Research). 2008. *Meaningful investments in pre-K: Estimating the per-child costs of quality programs* (Washington, DC).
- Kaga, Y.; Bennett, J.; Moss, P. 2010. *Caring and learning together: A cross-national study on the integration of early childhood care and education within education* (Paris, UNESCO).
- Muñoz, V. 2012. *Rights from the start: Early childhood care and education*, Global Campaign for Education (GCE) (Johannesburg).
- Nutbrown, C. 2012. *Foundations for quality: The independent review of early education and childcare qualifications*, final report (London).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2006. *Starting strong II: Early childhood education and care* (Paris).
- 2013. *Teachers for the 21st century: Using evaluation to improve teaching* (Paris).
- UNICEF (United Nations Children’s Fund). 2008. *The child care transition: A league table of early childhood education and care in economically advanced countries*, Report Card 8 (Florence, Innocenti Research Centre).
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). ٢٠٠٧. *إرساء أسس متينة: الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، ٢٠٠٧ (باريس).*
- ٢٠١١. *الأزمة الخفية: النزاعات المسلحة والتعليم، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، ٢٠١١ (باريس).*
- UNESCO International Institute for Capacity Building in Africa (IICBA). 2010. *Country-case studies on early childhood care and education (ECCE) in selected sub-Saharan African countries 2007/2008: Some key teacher issues and policy recommendations* (Addis Ababa).
- University of East London, Cass School of Education and University of Ghent, Department for Social Welfare Studies. 2011. *Competence requirements in early childhood education and care*, final report, European Commission, Directorate-General for Education and Culture (London and Ghent).

قائمة المشاركين

الرئيس

Mr Sammy NYAMBARI, Commissioner for Labour, Ministry of Labour, Nairobi, Kenya.

الخبراء الحكوميين

الأرجنتين

Sra. Adriana FONTANA, Coordinadora de Programas para la Inclusión y Retención Inicial y Primaria, Representante del Ministerio de Educación de la Nación, Buenos Aires.

جمهورية كوريا

Ms Dong-Ju SHIN, Professor, Early Childhood Education Department, Duksung Women's University, Seoul.

مستشار تقني

Mr Sangun CHOI, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva, Switzerland.

لبنان

Ms Nazha CHALITA, Social and Educational Expert, Head of Child Labour Unit, Minister's Office, Ministry of Labour, Beirut.

لاتفيا

Ms Lasma VALAINE, Senior Desk Officer, Education Department, Ministry of Education and Science, Riga.

جنوب أفريقيا

Ms Simone GEYER, Chief Director, Department of Basic Education, Education Human Resources Management, Pretoria.

الخبراء من مجموعة أصحاب العمل

Mr Rick CAIRNEY, Director of Policy, South Australian Chamber of Commerce and Industry trading as BusinessSouth Australia, Unley, Australia.

Ms Helen DOELWIJT, Executive Secretary, Legal Adviser on labour issues, Vereniging Surinaams Bedrijfsleven (VSB), Suriname Trade and Industry Association (STIA), Paramaribo, Suriname.

Ms Latifat DOSUNMU, Headmistress, Beehive Nursery and Primary School, Agidingbi Alausa Ikeja, Lagos, Nigeria.

Ms Rania KHOURY, Chief Administrator/Pre-school owner, Paradigm Preschool, Amman, Jordan.

Mr Haakon SEEBERG, Director of the Association of Private Childcare Vendors, NHO, Oslo, Norway.

الخبراء من مجموعة العمال

Mr Allan BAUMANN, Executive Committee Member, The Danish National Federation of Early Childhood Teachers and Youth Educators, Copenhagen, Denmark.

Ms Irene DUNCAN-ADANUSA, General Secretary, Ghana National Association of Teachers (GNAT), Accra, Ghana.

Ms Shyrelle EUBANKS, Senior Policy Analyst, Education Policy and Practice Department, National Education Association, Washington, DC, United States.

Ms Maria Cynthia D. GEALOGO, Member, Alliance of Concerned Teachers, Quezon City, Philippines.

Sra. Stella MALDONADO, Secretaria General, Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina.

المستشارون من مجموعة العمال

- M. Luc ALLAIRE, Conseiller à l'action professionnelle, Centrale des syndicats du Québec (CSA), Montréal, Canada.
- Ms Undarmaa BATSUKH, Programme Officer, Education and Employment Unit, Education International (EI), Brussels, Belgium.
- Mr Bo HOLMSGAAARD, Deputy General Secretary for Professional Department, The Danish National Federation of Early Childhood and Youth Educators (BUPL), Copenhagen, Denmark.
- Mr Omar Jan NDURE, Member, Gambia Teachers' Union, Banjul, Gambia.
- Ms Patricia OLSHEFSKI, Senior Assistant to the Secretary-Treasurer, American Federation of Teachers, Washington, DC, United States.
- Ms Mirjam SCHÖNING, Global Head of Programs and Partnership, LEGO Foundation, Baar, Switzerland.
- Mr Birendra Prakash SHRESTHA, Member, Nepal Teachers' Association, Kathmandu, Nepal.
- Mr Dennis SINYOLO, Senior Coordinator, Education and Employment, EI, Brussels, Belgium.
- Mr Howard SPREADBURY, Vice-President, Australian Education Union, South Australian Branch, Melbourne, Australia.
- Ms Anna TORNERG, Senior Officer, Lärarförbundet (Swedish Teachers' Union), Stockholm, Sweden.

الحكومات المشاركة بصفة مراقب

الجزائر

- M. Mahmoud BENSALD, Directeur d'études, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Alger.

أذربيجان

- Mr Habib KARIMOV, Head of Sector, Ministry of Education, Baku.

بروني دار السلام

- Datin Dr Hajah Asmah binti HAJI MORNI, Head of Early Childhood Care and Education Unit, Ministry of Education, Office of Director-General of Education, Bandar Seri Begawan.
- Ms Hajah Noridah binti ABDULLAH, Assistant Director, Permanent Secretary Office (Core Education), Ministry of Education, Bandar Seri Begawan.

الكاميرون

- Mme Scholastique NGONO, Chef de la Division des normes et de la coopération internationale du travail, Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé.

الكونغو

- M. Jean-Marie BITOULOU, Directeur de la coopération, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.
- Mme Hortense MALANDA née BIKOYI, Attachée au cabinet du ministre, Chargée de l'éducation de base, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.
- M. Albert MALONGA, Conseiller administratif et juridique, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.
- Mme Marguerite MAMOUNA OSSILA, Directrice de l'éducation préscolaire, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.
- M. Dominique WADIABANTOU, Chef du bureau ONU, Système des Nations Unies à la direction de la coopération, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.

مصر

Ms Hala ELTAHER ABDALLA, Labour Counsellor, Permanent Consulate of Egypt, Geneva, Switzerland.

ليسوتو

Mr Ntsime JAFETA, Counsellor, Permanent Mission of the Kingdom of Lesotho, Geneva, Switzerland.

Mr Moshe KAO, Minister Counsellor, Permanent Mission of the Kingdom of Lesotho, Geneva, Switzerland.

Mr Rats'iu MAJARA, Chief Education Officer – Secondary Education, Ministry of Education and Training, Maseru.

Hon. Apesi RATSELE, Deputy Minister of Education and Training, Ministry of Education and Training, Maseru.

ليبيا

Ms Basma ALGABI, First Secretary, Permanent Mission of Libya, Geneva, Switzerland.

ليتوانيا

Ms Teresa AIDUKIENE, Chief Officer, Pre-school and Primary Education Division, Department of General Education and Vocational Training, Ministry of Education and Science of the Republic of Lithuania, Vilnius.

مدغشقر

M. Emi-Haulain KOLA, Conseiller, Mission permanente de la République de Madagascar, Genève, Suisse.

ماليزيا

Mr Roslan BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva, Switzerland.

بولندا

Ms Zofia STACHOWSKA, Intern, Permanent Mission of Poland, Geneva, Switzerland.

البرتغال

Ms Aida Maria Maia CASTILHO, Diretora, Serviços de Gestão Recursos Humanos e Formação, Direção-Geral de Administração Escolar, Lisboa.

قطر

Ms Sharifa ALYAZEEDI, Senior Education Specialist, Early Childhood Education, Supreme Education Council, Doha.

الاتحاد الروسي

Mr Stepan KUZMENKOV, Counsellor, Permanent Mission of the Russian Federation, Geneva, Switzerland.

اسبانيا

Sr. José Ángel AGUDO RÍOS, Asesor Técnico Docente, Consejería de Educación en Suiza, Berna, Suiza.

تايلند

Ms Patana BHANDHUFALCK, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission of Thailand, Geneva, Switzerland.

تونس

Mme Raja BELHADJ, Chef de service, Chargée du suivi et du contrôle des programmes et techniques pédagogiques, Ministère des Affaires de la femme et de la famille, Tunis.

تركيا

Ms Firuzan ÖZKUL SEYFALI, Social Worker, Ministry of Family and Social Policies, Ankara.

Ms Fatma CENGİZ SÜRÜCÜ, Translator, Ministry of Family and Social Policies, Ankara.

جمهورية فنزويلا البوليفارية

Sr. Carlos Enrique FLORES TORRES, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra, Suiza.

زامبيا

Ms Prisca C. CHANDA, Senior Human Resources Management Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

Mr James CHILUFYA, Chief Education Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

Ms Happie KALENGA, Senior Education Standards Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

Ms Madrine B. MBUTA, Chief Planning Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

Ms Martha M. SITALI, Senior Education Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

ممثلو منظمة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات الدولية الرسمية الأخرى

الاتحاد الأوروبي

Ms Constance DE CROMBRUGGHE, Intern, Permanent Delegation, Geneva, Switzerland.

Mr Marco FERRI, First Counsellor of the Permanent Delegation, Geneva, Switzerland.

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)

Ms Yoshie KAGA, Programme Specialist in Early Childhood Care and Education, Paris, France.

ممثلو منظمات دولية غير حكومية

منظمة الخدمات التطوعية الخارجية (VSO)

Mr Purna Kumar SHRESTHA, Global Advocacy and Research Adviser (Education), Policy and Programme Effectiveness Group, VSO International, Surrey, United Kingdom.

المنظمة العالمية للتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (OMEP)

Mr Nektarios STELLAKIS, Vice-President for Europe, Assistant Professor, University of Patras, Division of Social Theory and Analysis, Department of Educational Science and Early Childhood Education, University of Patras, Rion-Achaia, Greece.

المنظمة الدولية لأصحاب العمل

M. Jean DEJARDIN, Conseiller, Genève, Suisse.

الاتحاد الدولي لنقابات العمال

Ms Esther BUSSER, Assistant Director, Geneva, Switzerland.