



United Nations Secretary-General's High-Level Panel on the Teaching Profession

▶ Recommendations

Final adopted text
New York City
15 September 2023

国連事務総長 教職に関するハイレベルパネル

勧告

日本教職員組合訳

教職を変革する

国連事務総長 教職に関するハイレベルパネル 勧告

とりくみ緊急要請

国連事務総長 教職に関するハイレベルパネルは、ニューヨークの国連本部にて 2023 年 9 月 14、15 日に会合をもった。

ハイレベルパネルは、世界中で教員不足が続き、増加していることに警鐘を鳴らしている。これは、教員の継続的な減少、教員不足を補填するための非正規・臨時教員や免許のない人材の配置、専門的な資質向上や支援体制の欠如、不適切な労働条件と給与、そして危機的状況で働く教員が直面する多大な困難によってさらに悪化している。これらすべての要因が、才能ある若者を教育制度における最も重要な要素である教職から遠ざけ、その結果、すべての持続可能な開発目標（SDGs）に向けた世界的な進歩を危うくしている。

この課題にとりくむには、教育システムと教職を外部と内部から変革する必要がある。社会は教育などの公共サービスに積極的に投資し、教員などの公務員を大切にし、教授と学習が地域社会、保護者、学習者によって支援される状況を作り出す必要がある。教員は、安全、サポート、福利厚生、そしてまともな労働条件が整った環境で働く必要がある。同時に、政府、学習機関、教員組織、その他の関係者は、学習者に人生で成功する最高の機会を提供できる教員を育成するために、専門職として協力する必要がある。

教育の変革に関する事務総長のビジョンステートメント（2022 年）と教育の未来に関する国際委員会（2021 年）は、教員は、スキルや知識を伝えるだけでなく、複雑な現実を理解するための知識のプロデューサー、ファシリテーター、ガイドとしても機能できるような、教育のための新しい社会契約について記載している。教員は、学習者と協力して教授と学習を積極的に変革できるような研修を受け、エンパワーされなければならない。経験、探究、好奇心に基づいて学習を推進し、問題解決のための力量、喜び、規律を養うことができなければならない。教員は学習者に市民生活、人生、仕事にむけた準備をさせ、地球とコミュニティの持続可能性に貢献できなければならない。社会全体で教授と学習にアプローチすることで、教員が変化の担い手になり、すべての関係者と信頼を持って協力して社会正義と持続可能性に基づいた世界を構築できるようになる。

ハイレベルパネルは、教育は人権であり公共財であり、すべての人にとってインクルーシブ

かつ公平な質の高い教育と生涯学習の機会に関する SDG4 の達成において教員が中心的な役割を果たしていると確認する。ハイレベルパネルは、教員の地位に関する ILO/ユネスコ勧告（1966 年）および高等教育教員の地位に関するユネスコ勧告（1997 年）の継続的な関連性、および、教育、人権、教職の労働に関する国際基準の重要性を想起する。

上記を考慮して、ハイレベルパネルは以下の勧告を採択し、すべての関連する利害関係者（国家および準国家レベルの政府、教員組織、使用者団体、学校および高等教育システム、教員、教育機関、市民社会、子ども、国際的な青少年の団体、国際金融機関など）に呼びかけ、教職を高い地位、高い資格、十分な支援体制、適切な報酬、高い評価を伴うものとし、インクルーシブかつ効果があり関連性がある学習を教授し推進する専門職とする。

これらの勧告は、関連する場合、就学前から特別支援教育、職業教育訓練、インフォーマル教育など、教育のあらゆる校種および段階に適用される。そして、あらゆるレベルの政府に適用される。これらの勧告の焦点は公立、私立、地域施設の教員にあるが、ハイレベルパネルは少数職種やスタッフ職の重要性も認識している。

私たちは、教職の人財、尊厳、質、革新性、リーダーシップ、持続可能性、そして公平性、多様性、インクルージョンへの投資が教育の変革の可能性を解き放つ鍵であると信じている。

教育システムの成功は教職の成功に直接結びついている。教育システムの変革から始めれば、労働条件も変えることができる。学校、教育実践、学習を変革し、生活を変革する。

教職の変革を可能にする

1. 教員は教育システムの変革において中心的な要素である。まだ教員は孤立して働いているわけではない。教員が子どものためになるには、教職という仕事に対する環境と総合的な社会的支援が必要である。政府は、教育と生涯学習に十分かつ公正な予算を提供し、教授と学習を支援する経済的および社会的政策を確立しなければならない。このような政策は、保護者や家族が学習者をサポートする時間と力量があること、学習者が適切な栄養と健康にアクセスできること、学習の場が安全かつインクルーシブであること、学習機関が適切なインフラとネット環境へのアクセスをもっていること、教職が高い地位と支援を得ていること、を保障するものでなければならない。
2. 政府は、結社や団体交渉の自由、表現の自由、思想の自由、学問の自由などの国際基準

に沿って、教育権および教員のディーセントワークを完全に実施すべきである。

3. 教育目標は、人生で成功するための、多様かつ十分にサポートされた学習の過程を推進することをめざす必要がある。学習は、排除や個人主義的な競争ではなく、協力と連帯の原則に基づいている必要があり、どのような学習の過程を経る場合でも、人間関係、共感、思いやり、倫理、環境および社会意識を推進する必要がある。教員は、人生で成功する複数の道をサポートできなければならず、学習の成功のための狭い基準を満たす評価や教育法に厳密に縛られるべきではない。
4. すべての政府は、現場の代表である教員団体との社会的対話や他の関係者との協議を通じて、国の優先事項および全体的な教育戦略と計画に沿った包括的かつ総体的な全国規模の教員政策を採用、実施し、必要に応じて定期的に改訂しなければならない。全国規模の教員政策には、その職業の魅力、採用、初任者研修、配置、キャリアパス、現職研修と専門的サポート、雇用と労働条件（離職防止、報酬、表彰、資格に見合った手当を含む）を対象とすべきである。また、国の政策は、教育基準、運営、管理、ウェルビーイング、教員の評価と質の監督、そして、就学前および初等教育レベルに男性教員を増やすなどジェンダー平等を目的とした政策を含み、女性教員のキャリア開発と昇進の可能性を確保し、科学、技術、工学、数学（STEM）分野に女性教員を増やすなど、インクルージョンと多様性の戦略にもとづくべきである。このような政策は、教員に関する現在の研究および細分化されたデータの分析に基づいている必要がある。
5. 政府は、適切な研修を受けた教員が不足していることについて評価し、対処するために、関連する財務当局、教員団体の代表、その他の関連する関係者を含む国内委員会またはその他のメカニズムを設立する必要がある。このような委員会や機構は、労働市場の分析、採用、難民教員、人員減と離職防止、報酬、地位と権利、仕事量とウェルビーイング、公正（免許を保持する教員と子どもの比率を含む）、平等、インフラにとりくむべきである。
6. 政府は、教員の必要数を戦略的に予測および管理し、教員の専門性とキャリア向上を追跡し、社会の各層、特に疎外され最も弱い立場にある人々、すべての地域、教育レベルに免許を保持する教員が公平に配置されるよう、教員管理情報システムを開発および持続する必要がある。

教員への投資

7. 十分な資金がなければ質の高い教育は不可能である。「教育 2030 行動枠組」に定めら

れているように、公教育への資金は GDP の少なくとも 6 パーセント、政府支出総額の 20 パーセントが保障されるべきであり、一人当たりの教育投資の増加を可能にするべきである。このような支出は透明性があり、国際金融機関が推進する政策を含む緊縮策の影響をうけないよう保護されるべきである。税金によって持続可能な教育資金が確保できるようにする必要がある。

8. 免許を保持し十分な支援を受ける教員へ長期的に資金を提供することは、教育システムの質と持続可能性への投資であり、結果として、高い離職率をもたらす教員不足を埋めるような短期的な対策よりも効率的である。政府は、競争力のある教員の給与とインセンティブ、質が高く利用しやすい手頃な教員研修と専門性向上の機会（CPD）、質の高い教授と教材、さらには資格・免許を保持する支援員・少数職種とあわせて、教員に投資すべきである。
9. 同時に、教育予算および教員への支出について実効性と有効性を監督し、評価する必要がある。学校や高等教育機関は、教員のニーズに応える方法で質の向上に資金を投資できるように、ある程度の財政的自主性を必要としている。教育予算の追跡と評価のメカニズムと分析は、支出の透明性と説明責任を確保する必要がある。必要に応じて、教育機関は財務管理に関する研修と支援を受ける必要がある。

公平、多様性、インクルージョンの推進

10. 政府は、人員計画から始めて、特に弱い立場にあるグループや社会から疎外されたグループに関して、教職員の公平性、多様性、インクルージョンを推進するための政策や措置を策定すべきである。対象を絞った政策は、社会から疎外されたグループが教職に魅力を感じ、教職として働き続けるための支援を確保するものでなければならない。このような政策には、女性や疎外されたグループを指導的な役職に昇進させ、ジェンダーに基づく暴力を含むあらゆる形態の暴力やハラスメントから教員を保護し、社会的保護を確保するための条項を含めるべきである。また、こういった政策は、教授に資する質の高い研修を自由に利用でき、適切な報酬と労働条件、障害者を含むあらゆる多様性のある教員のための包括的な環境を保障し、教員の育児と家族ケアの必要性に対処する必要がある。
11. へき地、先住民および部族の地域、遠隔地、および困難な環境においても経験豊富な教員が働くことを奨励するために、交通費や住居などの手当やインセンティブが与えられるべきである。

12. 政府は、危機の影響を受けた地域、難民キャンプ、ギャングなどの暴力が起きやすい地域で働くすべての教員を支援するための明確な政策を策定する必要がある。このような政策は、適切な支援と専門性向上へのアクセスを提供し、教員の身体的、感情的、心理社会的ニーズに対応することでウェルビーイングを推進し、危機と困難の状況で働くすべての教員の地位を向上させることを目的とすべきである。教育資金は、危機によって教育が中断した場合に継続性を確保するために管理する必要がある。危険手当についても考慮すべきである。危機的状況で働く教員は、時宜に応じ十分な給与を定期的に受け取らなければならない。
13. 難民や避難民である教員には、受け入れ国の教育基準に沿って、受け入れ地域の教育労働力への参入路が提供されるべきである。政府は、地域での統合、定住を通じ、教職の維持と継続を推進するために、高等教育に関する資格の承認に関するユネスコ規約に基づく専用の手続きを含む、国境を越えて取得した教員の免許と経験の承認を推進すべきである。難民や避難民のためのキャンプにおける教員の雇用は、労働の基本原則と権利を保障する条件のもとで行われるべきである。

教職の地位と尊厳を高める

14. 教職の地位と尊厳は保護され、高められる必要がある。これは、教員と子どもの関係を含む人間関係を教職の基盤とする政策によって達成できる。
15. 教員の地位と尊厳は、カリキュラムや教育実践などの仕事に関する方針に影響を与える教員の資質にも直接関係する。政策は、教育目標内の知識、コンピテンシー、責任に基づいて教員の主体性と自主性を確保する必要があり、行政、地域社会、学習者、教員間の信頼と尊敬の風潮を推進する必要がある。政府はまた、教員とその組織が団体交渉や教職に影響を与えるあらゆる問題についての政策対話を含む社会的対話に参加できるようにする必要がある。
16. 教育の変革の中で、教員に対するアイデンティティ、尊厳、敬意の根源も変わらなければならない。教員はもはや単なる知識の提供者ではなく、インクルーシブで効果的かつ適切な学習を推進することで、学習者を自己発見のプロセスに導くという重要な役割を担っている。政府は、この文化的な変革を推進するような教育政策を策定する必要がある。
17. 若者にインスピレーションを与え、この職業に惹きつけるために、各国は政策を提言し一貫した政策をとり、教員には社会的な重要性があり専門知識をもっているとする認

メッセージを発信し、優れた教員の存在を認知し、教職に対する一般の捉え方を推進する必要がある。

18. 原因は何であれ、暴力、嫌がらせ、脅迫や威嚇は、教員の地位と尊厳、そしてその教育機能を損なうものである。教員や学校の安全、脅迫や外部干渉からの自由を確保するために、適切なリソースが提供されなければならない。政府は加害者の責任を追及することで将来の脅威を抑止する政策を策定する必要がある。
19. 政府は、教員不足を補うためであっても、非正規教員の採用や免許のない人財の雇用を段階的に廃止すべきである。政策として、教育という仕事を実効性をもって遂行するために必要なスキル、コンピテンシー、経験の評価や認定などを通じて、そのような取り決めの下で働く人々が教員免許を取得できる研修を受けられるよう努めるべきである。

研修と生涯学習を通して質を高め教授を改革する

20. 質の高い養成課程と初任者研修には、教員を志望するすべての人を対象に、奨学金やその他の金銭的および非金銭的インセンティブを含め、公的資金が提供されるべきである。
21. すべての校種の教員は、少なくとも高等教育の学位を取得すべきであり、理想的には修士号または同等の学位を取得すべきである。養成課程の一貫性、比較可能性、質を担保するために、高等教育機関は調整、規制、監督されるべきである。養成課程の民間プロバイダーは、質を確保するために適切に規制されるべきである。
22. 養成課程では、教授のスキルを育成し、教員がその役割を果たせるようにするために、理論と実践を統合する必要がある。
23. 教員が新しい学習環境や新しい役割でリーダーになれるよう、養成課程と継続的な専門性向上を変革する必要がある。教員は、情報を伝えるだけでなく、高次の思考スキル、問題解決能力、自主的かつ協力的に学習する力の向上を支援するために、子どもの学習および社会的成長のプロセスにおいて積極的かつ革新的なガイドでありリーダーとなる準備を整えておく必要がある。
24. 教員研修を受けることで、必要に応じて母語による教育も含め、総合的、変革的、インクルーシブ、効果的、関連性のある、学習者中心の質の高い教育を教員が提供できるようにすべきである。それは、国の発展や、より広範な持続可能な開発目標に役立つよう

に調整されるべきである。このような準備をすることで、教員はリーダーとして、また生涯学習者として成長することになる。

25. 教育におけるリーダーシップの資質は、交換プログラムや研究活動を含む質の高い継続的専門性向上を通じて強化されなければならない、それは教員のキャリアにおいて不可欠な部分であるべきだ。教員のニーズを支援するには、継続的専門性向上を教職員との対話を通して設計し、決定する必要がある。継続的専門性向上の機会は、公平かつ無料で公務の一部であるべきだ。質の高い継続的専門性向上の要素としては、対応可能な研修の長さ、メインテーマ、アクティブラーニング、コラボを含む内容、効果的な実践の例示、指導と専門家の支援、総括と振り返りの機会の提供が含まれる。
26. 新採用教員には、経験豊富で適切な資質を持つ教員のもと、適切な初任者研修と指導が提供されるべきであり、スキルの向上を可能にするため、最初の数年間は、仕事量が軽減され、十分なリソースが提供されるべきである。この指導は数年間にわたって提供されるべきであり、指導者にも研修、支援、報酬が与えられるべきだ。
27. 教育機関内外において、教員が共同して計画し、実践のコミュニティを築き、教員間で検討し内省した上で実践するための十分なスペース、時間、リソースを確保し、協力協働な職業としての教職を政策によって推進する必要がある。このようなとりくみは、教育当局によって支援されることも可能である。教員は、校内研究を活用し、テーマ別単元から主要なカリキュラムの内容を教えることが奨励されるべきである。
28. 協力協働をさらに強化するために、政府は、教職員と学校の連携を通じて地方、地域、国際的な教員のコラボレーションを推進し、好事例とリソースを共有し、オープンなデジタル教育リソースのリポジトリを開発し、教員向けの交換プログラムと研究協力を創設し、教員、研究者、政策立案者、組織をつなぐデジタルプラットフォームを開発および維持する必要がある。
29. 政府は、明確なキャリアパスを設定し、きちんと定義された豊富なキャリアパスにおいて、教員の専門性向上と生涯学習のためのリソースとスタッフを含める政策を策定する必要がある。
30. 政府は教育に対する説明責任と確立された評価システムを導入する必要がある。多様な環境における教員の複雑な役割を考慮したうえで、教員のパフォーマンスを評価する方法は、形成的支援を通じて教授の質と学習への効果的な影響を向上および改善することを目的として確立されるべきである。教員や子どもの団体は、質の高い教育とは

何かを定義し、質の高い教育を要求する上で率先してとりくまなければならない。その方法には、学習者が教員に建設的なフィードバックを提供するためのツールも含める必要がある。

31. 教授とは、学習者が仕事をするための準備にもなる。民間部門は、学習者向けのインターンシップや見習い体験を含む、企業と学校、技術職業教育訓練（TVET）機関との間の学習パートナーシップを実施したり、教員向けの職業体験プログラムを提供したりすることで、この側面の教育を支援することができる。

持続性、平和、民主主義を保障する

32. 差し迫った地球環境危機を考慮して、気候や海洋に関するリテラシーを含む持続可能な開発のための教育を、就学前教育から高等教育までの横断的な問題としてカリキュラムと教授に組み込む必要がある。それに応じて教員の研修と専門性向上が策定されるべきであり、教員はこれらのテーマに関する無料で質の高い最新の教育および学習教材にアクセスできる必要がある。
33. 教員は、学習者が自分たちの地域社会、自分の国、そして世界において、人権を推進するために積極的で責任ある地球市民になれるような研修を受けなければならない。教員は、学習者が社会正義、多様性の尊重、国際連帯を理解できるように指導する必要がある。このようにして、教員は平和の文化の種を蒔くことができる。
34. 気候変動、自然災害、その他の緊急事態による悪影響に対する教育機関の強靭性を高めるために、適応戦略と緊急事態対応戦略を策定し、十分な資金を提供し、実施する必要がある。

ディーセントワークを通して教授における人間らしさを育成する

35. 教員の安全な雇用とディーセントな労働条件は、採用と離職防止の基礎である。雇用条件は団体交渉を含む社会的対話を通じて決定されるべきである。教職員組合は、ディーセントな労働条件を確保するための最後の手段として争議行為を行うことができなければならない。
36. 教員は、同様の学歴要件を持つ他の専門職と比較して、同程度の給与と手当を得るべきである。男女間の賃金の公平性が確保されるべきであり、就学前教育や職業教育訓練を含むさまざまな教育レベルでの給与間に相応の公平性がなければならない。

37. 労働条件はまた、安定した契約形態、安全で健康的な職場、クラス運営が可能な教員と子どもの比率、問題のある子どもの行動に対応するための支援体制、職員全体でバランスのとれた仕事量、安全で手頃な価格の住居、仕事との関連性があり質が高く利用しやすい研修、専門性向上の機会、テクノロジーやその他のリソースへの公平なアクセス、適切な社会的保護と年金、十分な休息とワークライフバランスを可能にする労働時間の取り決め（授業準備、採点、授業外の子どもや保護者への対応など、教室での教授を超えた義務を含む）を提供しなければならない。
38. 労働条件は、教員のメンタルヘルスと全体的なウェルビーイングを推進するものでなければならない。教育行政は、教員およびその組織と協力して、教員の勤務条件に反映される体系的な教員のウェルビーイングに関する政策を策定する必要がある。
39. 少数職種、スタッフ職は、教育の主要労働者であり、教員と相互に補完して働き、教員と同等の労働条件を享受しなければならない。教員が教授に集中し、教育以外の業務に費やす時間を短縮できるように、教員に対する適切な支援が提供されるべきであり、その業務は専任の専門家が担当する必要がある。

教授におけるリーダーシップの構築

40. 強力かつ協力的な学校のリーダーシップは、この職業を魅力的なものにし、採用と離職防止のための重要な戦略である。教員と同様に、学校の管理職も指導を受け継続的に専門性を向上するだけでなく、協力協働や内省、総括の機会から恩恵を受ける必要がある。
41. 明確で目的を持った分散型リーダーシップは、教員が学校内でリーダーシップを発揮することを奨励し、質の高い教育と改革を推進するために不可欠な部分となるべきだ。
42. 政府は、女性や周縁化された集団がリーダーシップを執る地位に昇進するための明確な目標を持った効果的な政策を策定し、実施する必要がある。これには、対象を絞った、無料でアクセス可能な専門性向上の機会とリーダーシップ研修、そして公正で透明な昇進手順が含まれるべきだ。

人間中心の教育テクノロジーを推進する

43. テクノロジーは教育に変革をもたらす力である。デジタル革命と人工知能は、教員によ

って教育的に活用され、アクティブかつ人間中心の教授と学習の方法と実践のために導入されなければならない。このようなツールは教員の代わりとなるべきではなく、むしろ教員が探究的、批判的、創造的な生涯学習への探求へ学習者を導くようエンパワーメントするものでなければならない。

44. あるテクノロジーが学習を向上させると明確になった上で、教員にはそのテクノロジーの使用方法について裁量と教育上の選択権が必要である。テクノロジーが使用される場合、教員と子どものデータとプライバシーの保護が保障される必要がある。
45. 教員の研修と実践においては、教員と学習者が単なる受動的な消費者ではなく、クリエイターであり、テクノロジーの自律的なユーザーの両方になれるようにする必要がある。
46. 政府は教育テクノロジーの利用に関する社会的対話を通じて政策を策定する必要がある。このような政策は、持続可能かつ公平なテクノロジーの調達と配置、コンテンツに関する裁量、教育で使用が検討されている人工知能ツールの設計、試験運用、評価における教職者と子どもの団体の関与を確保する必要がある。このようなツールの開発は、教育実践、カリキュラム、コンテンツの考慮事項について情報を得たうえで、教員と学習者のニーズに応える必要がある。いかなる場合においても、教員との人間関係がテクノロジーに取って代わられるべきではない。
47. 教室のテクノロジーは、支援を受ける学習へと教授のプロセスを変え、生涯学習を推進する。テクノロジーを伴う学習の実践は、学習者の社会的および感情的スキルの向上に特別な注意を払うことで補完されるべきである。

教育と社会的対話のための新たな社会契約を通じた教育の変革

48. (適切なレベルの)政府、代表とである教員団体、および関連する使用者団体の間における制度化された社会的対話が、教育、教授、および教職に関する政策を策定するための主要な手段となるべきである。雇用や労働条件に直接関係する問題に加えて、社会的対話は、特にテクノロジーと教育の変革、公正な移行、仕事の世界に参入するための教育に関連した、より広範な教育政策の問題もカバーすべきである。教員に影響を与える労働条件を決定するには、団体交渉が活用されるべきである。
49. 教員団体は、関連する関係者と協議して、教員の専門基準を開発、実施、監督し、最高水準に見合う専門性を保持し、教員が共通の精神、知識体系、ノウハウを中心に結集す

る専門職としての意識を構築する必要がある。

50. 教員とその組織は、教員が学習者中心のアプローチの中で新しい教科、教育学、テクノロジーに関してリーダーシップと革新的な役割を確実に果たせるよう、教育制度や教員養成機関との調査や対話に関与すべきである。この一環として、将来の教員が理論だけでなく実際に学習できるようにする革新的な学校と教員養成プログラムとの強力なパートナーシップを構築する必要がある。
51. 使用者団体は、代表である教員団体と積極的な社会的対話を行い、私立の教育施設におけるディーセントワークを確保すべきである。また、使用者団体は、教育問題、特にテクノロジー、私立の教育機関の規制、就労する社会に出るための教育と教授の変革に関して、より広範な政策対話に参加すべきである。
52. 教授と学習をともに創造し評価する際に子どもが有意義に参加することは、教育の質における基本的な価値と不可欠な構成要素と見なされるべきである。

国際的な行動に向けた次のステップ

53. 上記の勧告を考慮すると、国連システムは教職に関する条約や既存の文書の改訂を含む最新の国際文書を採用すべきである。このような文書は、教員の地位に関する ILO/ユネスコ勧告(1966年)、高等教育教員の地位に関するユネスコ勧告(1997年)、およびその他の関連基準およびツールに定められた原則に基づいて構築されるべきである。このような文書を適用する際は、教員に関する勧告の適用に関する ILO/ユネスコ合同専門家委員会または同様の機関がもつ強化された権限を通じて監督されるべきである。
54. 国際社会は、危機の影響を受けた状況、または同様の脅威や脆弱な状況で働く教員に十分、タイムリーかつ定期的に給与が支払われるよう、実施期限付きの支援を提供するための国際的な教員給与の基金を設立すべきである。
55. 国際的な金融機関は、教育支出、特に教員の採用、離職防止、賃金に影響を与える公共部門の賃金法案に対する制約や緊縮策をすべてやめるべきである。同様に、教育資金を確保するために、債務軽減と免除措置を講じる必要がある。
56. 国際社会は、社会的パートナーや関連する関係者と協力して、「ユネスコ・教育インターナショナル 教員の専門性基準の国際枠組み」を含む教員の専門基準、および、教員養成課程の質、内容、期間を監督するためのユネスコ ISCED-T のような基準分類シス

テムの使用を推進すべきである。

57. 国際社会、特に拠出国は、教育分野における制度化された社会・政策の対話メカニズムを支援するために、特に国際的な枠組みに沿って教育変革に関する政策策定にとりくむ社会的パートナーの力量を強化することにより、労働基準と結社の自由の原則に則り世界的な開発協力を推進すべきである。
58. ILO とユネスコは、教員とその労働条件に関するデータ収集と各国報告を強化するとともに、教職の変革における優れた実践に関する研究を強化するために協力すべきである。
59. 私たちパネルのこの勧告は、フォローアップのために国際的な教育関連機関、すなわちSDG4-教育 2030 ハイレベル運営委員会と Global Education Cooperation Mechanism、ILO、UNDP、ユネスコ、ユニセフ、UNHCR、および教育 2030・教員に関する国際タスクフォースなどの関連するテクニカルイニシアチブなどのその他の機関にも取り上げられるべきである。