EUROPEAN UNION
الاتـحـاد الأوروبـي

مركز إبداع المعلم
TEACHER CREATIVITY CENTER

دليل إرشادي:

العمل اللائق للمعلمين الفلسطينيين

اعداد:

SAHD
الأكاديمية المتخصصة للتنمية البشرية
Specialized Academy for Human Development

EUROPEAN UNION
الاتحاد الأوروبي

مركز إبداع المعلم
TEACHER CREATIVITY CENTER

دليل إرشادي:

العمل اللائق للمعلمين الفلسطينيين

اعداد:

SAHD
الأكاديمية المتخصصة للتنمية البشرية
Specialized Academy for Human Development

المحتويات

1 الملخص التنفيذي	3
2 المقدّمة والأهميَّة	4
2.1 أهميَّة التَّعليم ودوره	4
2.2 التَّعليم في فلسطين	5
2.3 الهدف من هذا الدَّليل	7
3 أساسيَّات العمل اللائق لدى المعلِّمين	8
3.1 الانتماء	11
3.2 المواطنة	12
3.3 الاحترام	14
3.4 الثقة	14
4 حقوق المعلِّمين الفلسطينيِّين	16
4.1 الحقُّ في تشكيل النَّقابات	17
4.2 الحماية من التَّمييز والعنف	21
4.3 بيئة آمنة وصحِّيَّة	23
4.4 حقُّ الحماية في مكان العمل	24
4.5الحصول على التَّدريبات اللازمة	25
4.6حقُّ الأجر العادل	27
4.7الضَّمانات الاجتماعيَّة	30
5 الواجبات والسُّلوكيَّات اللائقة للمعلِّمين الفلسطينيِّين	33
5.1 توفير تعليم ذي جودة عالية	34
5.2 التَّحلِّي بأخلاقيَّات مهنة التَّعليم	37
5.3 ضمان حقوق الطَّلبة	40
5.4 دور المعلِّم في تدعيم قيم واتِّجاهات حقوق الإنسان	41
6 التِّكنولوجيا الحديثة والعمل اللائق للمعلِّمين	43

1 الملخص التنفيذي

المعلِّم هو أحد أسس المجتمعات وعنوان لنهضتها. والمعلِّم الفلسطينيُّ يقوم بدور مهمٍّ في بناء الأجيال الفلسطينيَّة الواعدة وتربيتها؛ لإنشاء جيل قادر على مواجهة صعوبات الحياة بتطوّر وتميُّز في هذا العصر المتسارع في المجالات كافَّة. ولأنَّ المعلِّم هو محور اهتمام وتركيز لكلِّ من يسعى إلى النُّهوض بالعمليَّة التَّربويَّة والتَّعليميَّة؛ كان لا بدَّ من تحضير دليل إرشاديٍّ لمساعدة المعلِّم على زيادة وعيه وإدراكه لحقوقه الأساسيَّة.

يركّز هذا الدَّليل على مفهوم العمل اللائق للمعلِّم الفلسطينيِّ، في جوانبه العامَّة والخاصَّة، مع التَّطرُّق في محتواه إلى الجانبين الاجتماعيِّ والقانونيِّ، وإيضاح حقوقه وواجباته، ووصف بيئة العمل العامَّة الآمنة للمعلِّم، ولعلاقته مع الأطراف الشَّريكة كافَّة، بما فيها الاتِّحاد العامُّ للمعلِّمين الفلسطينيِّين.

أمَّا فيما يخصُّ موضوع أساسيَّات العمل اللائق، فقد كان هنالك وصف واضح وتعريف شامل لهذا المفهوم ومبادئه وتفصيلاته، طبقًا للقوانين المحلِّيَّة الفلسطينيَّة وأهداف الأمم المتَّحدة للتَّنمية المستدامة، وتحديدًا الأهداف ذات العلاقة كالهدف الرَّابع والثَّامن والخامس، وأيضًا ربط ذلك بما صدر عن منظَّمة العمل الدَّوليَّة.

وفي موضوع حقوق المعلِّمين، فقد ناقش الدَّليل وبإسهاب حقوق المعلِّم، كالحقِّ تشكيل النَّقابات، والحماية من التَّمييز والعنف، والحصول على التَّدريبات اللازمة، والأجر العادل، والضَّمانات الاجتماعيَّة؛ في سعي لتأكيد هذه الحقوق، وزيادة الوعي والإدراك لها. أمَّا فيما يخصُّ الواجبات والسُّلوكيَّات اللائقة بالمعلِّم الفلسطينيِّ، فقد تحدث الدَّليل حول واجب التَّحلِّي بأخلاقيَّات مهنة التَّعليم، وضرورة توفير تعليم ذي جودة عالية، ووجوب ضمان حقوق الطَّلبة، إضافة إلى وجوب أن يكون المعلِّم داعمًا وموجِّهًا لكلِّ ما يتعلَّق بحقوق الإنسان.

كما ويصف الدَّليل التِّكنولوجيا الحديثة، وعلاقتها بالعمل اللائق للمعلِّمين الفلسطينيِّين؛ سعيًا لتغطية الجوانب المتعلِّقة بموضوع العمل اللائق للمعلِّمين الفلسطينيِّين من جوانبه كافَّة. وبهذا يكون هذا الدَّليل مرجعًا واضحًا لمعايير العمل اللائق، ومعزِّزًا لنهج حقوق الإنسان من خلال احترام الحقوق الأساسيَّة للأفراد.

2 المقدِّمة والأهميَّة

لكلِّ وظيفة ومهنة في أيِّ مجتمع إنسانيٍّ ضوابط وأخلاقيات وقواعد لا بدَّ من مراعاتها والالتزام بها من قبل العاملين فيها، وباختلاف هذه الوظائف والأدوار وتعدُّدها لا شكَّ أنَّ مهنة التَّعليم من أهمِّ المهن والأدوار الَّتي تقوم بدور حاسم ورئيس في المجتمع الفلسطينيِّ وبنائه. كذلك فإنَّ مجموع هذه الأخلاقيَّات والقواعد والضَّوابط لمهنة التَّعليم تشكِّل أساسًا لمعنى ونهج العمل اللائق لدى المعلِّمين الفلسطينيِّين. ويعرَّف العمل اللائق على أنَّه تلخيص لتطلُّعات النَّاس في حياتهم العمليَّة، وهو ينطوي على فرص عمل منتجة، توفِّر دخلًا عادلًا وآمنًا في مكان العمل، وحماية اجتماعيَّة للجميع، وآفاقًا أفضل للتَّنمية الشَّخصيَّة، والاندماج الاجتماعيِّ، وحريَّة النَّاس في التَّعبير عن شواغلهم، وتنظيم القرارات الَّتي تؤثِّر على حياتهم والمشاركة فيها، وتكافؤ الفرص والمعاملة للنِّساء والرِّجال جميعهم[1].

وبالخصوصيَّة الوطنيَّة الفلسطينيَّة تعدُّ مهنة التَّعليم من المهن الأساسيَّة وذات القيمة العالية والمهمَّة؛ لما لها من دور أخلاقيٍّ وتربويٍّ وتعليميٍّ. كما تقوم بدور محوريٍّ في التَّنشئة الوطنيَّة؛ وذلك من خلال المدرسة. كذلك فإنَّ العمل اللائق في مهنة التَّعليم يعدُّ مؤشرًا أساسيًّا في سلوك المربِّي؛ حيث يشكِّل لديه رقيبًا ذاتيًّا داخليًّا ومرجعية ذاتية، يسترشد بها في عمله ومهامه اليوميَّة، ويقوِّم من خلالها سلوكه ونهجه. إضافة إلى ذلك فهي معيار مهمٌّ في نشاطات المعلِّم وسلوكه من خلال مهنته، وأيضًا تساعده في أداء مهامه والمحافظة على حقوقه؛ حيث إنَّ انعكاسات العمل اللائق وسلوكه لدى المعلِّم يعدُّ أمرًا ضروريًّا وواجبًا، إذ يحدِّد مدى ولائه وانتمائه لمهنته، بقدر التزامه بقواعد العمل اللائق في مهنة التَّعليم، الَّتي يجب تقديم مصلحة الطَّالب فيها بشكل دائم على أيِّ مصالح أخرى، مع الموازنة والحفاظ على حقوق المعلِّم وامتيازاته.

2.1 أهميَّة التَّعليم ودوره

تأتي أهميَّة التَّعليم في قدرته على تنمية الفرد ذاتيًّا منذ الصِّغر، وحسب منظَّمة الأمم المتَّحدة فالتَّعليم هو طريق المستقبل للمجتمعات، فهو يطلق العنان

1International Labor Organization, Decent Work. International Labor Organization. www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm/

لشتَّى الفرص، ويحدُّ من أوجه عدم المساواة، وهو حجر الأساس الَّذي تقوم عليه المجتمعات المستنيرة والمتسامِحة، والمحرِّك الرَّئيس للتَّنمية المستدامة[2].

كذلك تنبع أهميَّة التَّعليم من أنَّه يمكِّن الفرد من تعلُّم المهارات والتَّدريبات الأساسيَّة الَّتي تمكِّنه من التَّقدم في شتَّى مجالات الحياة، وخاصَّة الحياة المادية، وضمان حياة كريمة للفرد. كما يعزِّز من مهارة التَّفكير النَّقدي والتَّصرُّف بعقلانيَّة تجاه الأمور وتقييمها من وجهة نظر محايدة، دون المساس بكرامة وقيمة الآخرين، ويعزِّز حالة الاحترام والاحترام المتبادل.

يضاف إلى ذلك فإنَّ التَّعليم يساعد على زيادة وعي الفرد بنفسه ومجتمعه؛ ممَّا يعدِّل سلوكه ويبعده عن السُّلوكيَّات المنافية للأخلاق المتعارف عليها بالمجتمع، ويساعده في فهم أهميَّة العمل اللائق، وأيضًا فهمه لحقوقه وواجباته تجاه مهنته وعمله بشكل خاصٍّ، وتجاه المجتمع بشكل عامٍّ.

ويعدُّ التَّعليم مهمًّا بجميع مراحله، وخاصة المراحل الابتدائية؛ لما له من أثر مباشر وانعكاس واضح في حياة الطِّفل؛ حيث يمكِّنه من تعلُّم أساسيَّات اللُّغة والحساب، ممَّا يمكِّنه بمرور السِّنين الاعتماد على نفسه في عمليَّة التَّعليم والتَّطوير الذَّاتيِّ.

2.2 التَّعليم في فلسطين

إنَّ المناخ السِّياسيَّ العامَّ للواقع الفلسطيني إبَّان الاحتلال الإسرائيليِّ للأراضي الفلسطينيَّة، وما بعدها حتَّى قدوم السُّلطة الوطنيَّة الفلسطينيَّة وإدارتها للتَّربية والتَّعليم، خلق واقعًا متنوِّعًا ومختلفًا انعكس بوضوح على العمليَّة التَّربويَّة والتَّعليميَّة، وكان للمعلِّم الفلسطينيِّ دورًا نضاليًّا واضحًا يشكِّل مصدرًا وطنيًّا وملهمًا للطَّلبة؛ فقد أُوقف وأُعتقل وجرح واستشهد عديد المعلِّمين في ظلِّ الاحتلال، كما تمَّ إيقاف جزء منهم عن العمل لمنعهم من ممارسة حقِّهم في النِّضال. كذلك فقد دفع الطَّلبة ثمنًا واضحًا له علاقة بحرمانهم من التَّعليم المنتظم، بالإضافة إلى تغيبهم القصري عن مقاعد الدِّراسة، سواءً جراء إغلاق المدارس الَّذي كان يستمرُّ لشهور متتالية أم اعتقال الطَّلبة في سجون الاحتلال أم إصابتهم أم استشهادهم. أمَّا بعد قدوم السُّلطة الوطنيَّة الفلسطينيَّة عام 1993 بعد اتِّفاق إعلان المبادئ في أوسلو، فكان هناك اختلاف جزئيٌّ في

2 منظَّمة الأمم المتَّحدة (2017)

الواقع التَّعليميّ والتَّربويّ الفلسطينيّ بأشكاله كافَّة، بعد انتقال الملف التَّعليميّ وإدارته إلى الفلسطينيين، وما تبعه من جهود كبيرة من قبل الجهات ذات العلاقة، وأوَّلها وزارة التَّربية والتَّعليم، وما تبعه من تطوير وتعديل وتغيير للمناهج، وأيضًا إعادة ضبط إيقاع وصياغة العمليَّة التَّعليميَّة، بما يتوافق مع المصلحة الوطنيَّة الفلسطينيَّة نحو بناء الدَّولة، وقد تمَّ تحقيق تقدُّم واختراق إيجابيٍّ واضح في هذا الجانب، كما أصبح للمعلِّم جهات تمثيليَّة تمثِّله وتدافع عن حقوقه وامتيازاته.

وفي السَّنوات القليلة الماضية واجه قطاع التَّعليم في فلسطين تحديات عدَّة، ومنها تغيير المنهاج وإضرابات المعلِّمين النَّقابيَّة الَّتي أثرت على الطَّلبة في المراحل الأساسية، بالإضافة إلى جائحة (كوفيد- 19) الَّتي أدَّت إلى إغلاق المدارس والتَّحوُّل إلى التَّعليم الإلكترونيّ الَّذي واجه كثيرًا من المشاكل من طرف المعلِّمين والطَّلبة وأولياء الأمور، وقد أثَّرت هذه العوامل مجتمعة على العمليَّة التَّربويَّة والتَّعليميَّة بشكل عام وعلى الطَّلبة بشكلٍ خاصٍّ.

وفي أوقات سابقة لذلك عانت المدارس الفلسطينيَّة من عجزٍ في الأدوات التِّكنولوجيَّة الَّتي تعدُّ جزءًا مهمًّا من آلية الدِّراسة في القرن الحالي، وتساعد في إعداد الطَّلبة لسوق العمل الَّذي يعتمد عليها، إذ تشير نتائج امتحانات ال (TIMSS)3 الدوليَّة عام (2007) إلى تدنٍّ حادٍّ في مستوى الطَّلبة الفلسطينيِّين[4].

وبناءً على ما ورد، وما تعرَّضت له العمليَّة التَّعليميَّة من تحدِّيات متتالية ألقت بظلالها على العمليَّة التَّربويَّة برمتها، وعلى الطَّلبة بشكل خاصٍّ، فلا بدَّ أن تكون هنالك آليات واستخلاص للعبر من هذه التَّحدِّيات؛ للتَّخفيف من انعكاساتها السَّلبيَّة، ومحاولة إيجاد طرائق وآليات وسياسات وإجراءات من شأنها التَّخفيف من الآثار السَّلبيَّة لهذه التَّحديات، والنُّهوض بهذا الواقع.

ولا يتحقَّق ذلك إلَّا بالتَّعاون والتَّنسيق، ووقوف الأطراف الشَّريكة كافَّة عند مسؤوليَّاتها، سواء وزارة التَّربية والتَّعليم والَّتي تعدُّ مسؤولة عن هذا القطاع، الَّذي يتمثَّل بإيجاد خطط بديلة لنظم التَّعليم المتوفرة والحالية5، أم الجهات التَّمثيليَّة للمعلِّمين المتمثِّلة بالاتِّحاد العامِّ للمعلِّمين الفلسطينيِّين والمنبثق عن منظَّمة التَّحرير الفلسطينيَّة كممثل شرعيٍّ ووحيد للشَّعب الفلسطينيّ، والَّتي عمَّدت مسيرتها بالدِّماء

3 TIMSS: هو امتحان دولي لتقييم الطَّلبة من شتَّى أنحاء العالم في مجال العلوم والحساب.
4 عفونة سائدة (2014)
5 وطن (2022)

للمحافظة على استقلاليَّة القرار الفلسطينيّ، أم المعلم الفلسطينيُّ الشريك والمحور في هذه العمليَّة، والَّذي يتحقَّق دوره من خلال كثير من الأمور، ومنها: حالة الوعي والإدراك الوطنيَّة والتَّربوية والاجتماعيَّة المهمة، وانحيازه الدَّائم للمصلحة الوطنيَّة الفلسطينيَّة بالخصوصيَّة العالية، تلك الَّتي يدركها المجتمع كلُّه بمن فيهم المعلِّم، والَّتي هي بالضَّرورة مصلحة الطَّلبة بشكل أساسيٍّ ومباشر.

2.3 الهدف من هذا الدَّليل

يهدف هذا الدَّليل لأنَّ يكون وثيقة مرجعيَّة وتوجيهيَّة تتضمَّن توضيحًا لمجموعة من المبادئ والقواعد والمتطلَّبات والحقوق والواجبات للعاملين بمهنة التَّدريس، وكذلك أسس العمل اللائق وآلياته في مهنة التَّدريس، وذلك استنادًا إلى القوانين واللَّوائح والتَّشريعات الفلسطينيَّة، والإصدارات الخاصَّة بمنظَّمة العمل الدَّوليَّة ذات العلاقة، وأهداف الأمم المتَّحدة للتَّنمية المستدامة.

يبدأ هذا الدَّليل بمقدِّمة توضِّح العمل اللائق والعمليَّة التَّعليميَّة وتعرِّفهما، ثمَّ يسلِّط الضَّوء على واقع التَّعليم في فلسطين، والهدف من هذا الدَّليل، وأهميَّة التَّعليم ودوره، من ثمَّ يتحدَّث عن أساسيَّات العمل اللائق، وتأثيره على تجربة التَّعلُّم للطَّلبة وتطوير المجتمع.

يستعرض هذا الدَّليل تاليًا أهم حقوق المعلِّمين الفلسطينيِّين طبقًا للقوانين والتَّشريعات واللَّوائح والإصدارات الفلسطينيَّة، وطبقًا لإصدارات منظَّمة العمل الدوليَّة، وأهداف التَّنمية المستدامة الصَّادرة عن الأمم المتَّحدة.

كما يتحدَّث هذا الدَّليل عن السُّلوك والأدوار والعلاقات المختلفة والمهمة للمعلِّم الفلسطينيّ، سواء سلوكه المهنيّ أم الشَّخصيّ أم دوره في تطوير السِّياسات التَّعليميَّة، وكذا أهميَّة مشاركته ودوره النَّقابيّ في العمل نحو التَّغير الإيجابيّ والدِّفاع عن حقوق الإنسان. ويشرح الدَّليل ويوضح العلاقات المختلفة للمعلِّم بالأطراف كافَّة مؤكِّدًا في الوقت نفسه على الالتزامات الَّتي تليق بالمعلِّم الفلسطينيّ، وتحافظ على قدرته واستدامة عطائه؛ لما لذلك من أهميَّة في بناء مجتمع فلسطينيٍّ سليم.

3 أساسيَّات العمل اللائق لدى المعلِّمين

لقد وضعت عديد المنظَّمات تعريفًا للعمل اللائق، يحدِّد ويعرِّف عمل الفرد في بيئة العمل وحقوقه وقدرته على التَّطوُّر والنُّموِّ. مؤكِّدة أنَّ العمل اللائق لا يقتصر على المعلِّم أو البيئة التَّعليميَّة فقط؛ حيث إنَّ لكلِّ مهنة ووظيفة معيارًا للعمل اللائق. إلَّا أنَّ للعمل اللائق لمهنة التَّدريس أهميةً كبيرةً؛ وذلك لما للمدرسة بشكل عامٍّ والمعلِّم بشكل خاصٍّ من دور حيويٍّ وأساسيٍّ ومهمٍّ في التَّربية والتَّعليم لأفراد المجتمع بشكل عامٍّ، وكون المدرسة مجتمعًا مصغَّرًا بحدِّ ذاته، والمصدر الأهمِّ في التَّنشئة الاجتماعيَّة، وللدور الأساسيِّ للمعلِّم في هذه المنظومة. وكذلك فإنَّ العلاقات المتنوِّعة والمتفرِّعة للمعلِّم مع الجهات كافَّة تؤكِّد وبشكل واضح على أهميَّة العمل اللائق لهذه المهنة، الَّتي تحمل عديد الرَّسائل التَّربويَّة والأخلاقيَّة والعلميَّة والوطنيَّة، ولأهميَّة هذا التَّنوُّع والتَّعدُّد فقد تناول هذا الموضوع عديد الجهات المحلِّيَّة والعالميَّة المختلفة، ومنها: لجنة الأمم المتَّحدة الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة لغرب آسيا (USCWA)، حيث عرَّفت العمل اللائق على أنَّه العمل المنتج الَّذي يؤدّى في ظروف تسودها الحرِّيَّة والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان، والَّذي يحصل عليه النِّساء والرِّجال على قدم المساواة[6].

وأيضًا فقد عرَّفت منظَّمة الأمم المتَّحدة للتَّربيَّة والعلوم والثَّقافة (UNESCO)، وحسب أهداف التَّنمية المستدامة (SDGs) العمل اللائق على أنَّه: وسيلة تتيح للشَّخص العمل في ظروف جيِّدة وآمنة، والحصول على أجر عادل، وتوفير الحماية الاجتماعيَّة لأسرته، بالإضافة إلى توفير فرص متساوية بين الجنسين[7].

وبالرُّجوع إلى أهداف التَّنمية المستدامة للأمم المتَّحدة (SDGs)، وهي مجموعة من سبعة عشر هدفًا مترابطًا مصمَّمة لتكون بمثابة «مخطَّط مشترك للسَّلام والازدهار للنَّاس والكوكب في الحاضر والمستقبل»، وهي تشكِّل دعوة عالميَّة للقضاء على جميع أشكال الفقر، وتعزِّز صون البيئة، وتحسين الأحوال المعيشيَّة للأشخاص في كلِّ مكان ومدَّتها (15) سنة؛ أي حتَّى عام (2030)، وقد تمَّ إقرارها واعتمادها في المؤتمر الَّذي عقدته الأمم المتَّحدة عام (2015)[8].

6 لجنة الأمم المتَّحدة الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة لغرب آسيا، (بلا تاريخ)

7 UNESCO (n.d), SDG Resources for Educators- Decent Work and Economic Growth, UNESCO. en.unesco.org/themes/education/sdgs/material/08

8 منظَّمة العمل الدَّوليَّة، (2017)

صورة رقم 1 أهداف التنمية المستدامة[9]

وتأكيدًا لأهميَّة العمل اللائق وممارسته كسلوك له انعكاسات واضحة على ظروف العمل الَّذي تسوده الحرِّيَّة والعدالة والمساواة، ووفقًا (لغاي رايدر) المدير العامِّ لمنظَّمة العمل الدوليَّة، الَّذي يؤكِّد أنَّه يجب أن «يضع الأفراد العمل اللائق في صلب أولويَّاتهم في إطار المشاورات العالميَّة من أجل أجندة عام 2030»[10].

يعدُّ توفير العمل اللائق من أهمِّ أهداف التَّنمية المستدامة، وقد ذكر ذلك بوضوح في الهدف الثَّامن، الَّذي يتحدَّث عن العمل اللائق والنُّموِّ الاقتصاديِّ مؤكِّدًا أنَّ النُّموَّ الاقتصاديَّ يجلب المال إلى جيوب الأفراد والأسر؛ ممَّا يمكِّنهم من دعم الاقتصاد المحلِّيّ، وتعدُّ قوَّتهم الشِّرائيَّة ونموَّ وتنمية المشاريع المستدامة، وبخاصَّة المشاريع الصُّغرى القادرة بدورها على توظيف المزيد من العمال، وتحسين أجورهم، وشروط عملهم وظروفه[11].

9 مصدر الصورة رقم 1: موقع الأمم المتحدة

10 المصدر السَّابق.

11 المصدر السَّابق.

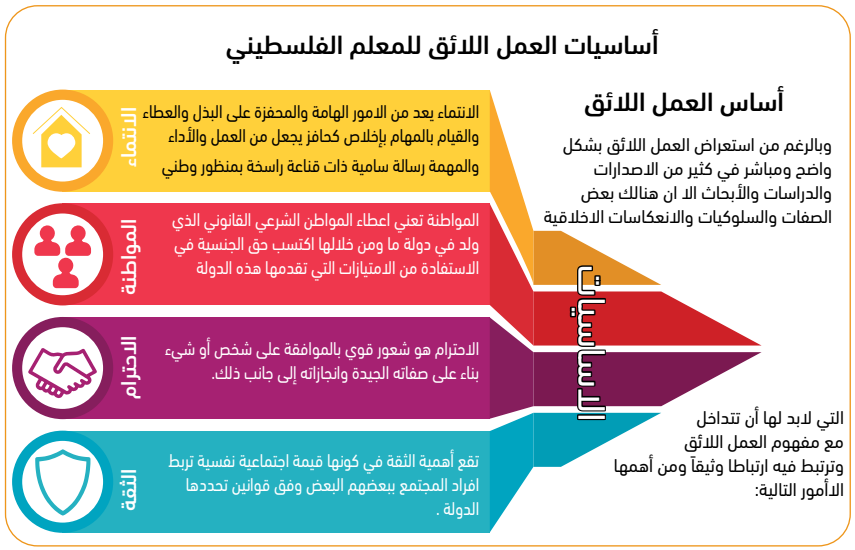
صورة رقم 2 أهداف التنمية المستدامة مع تركيز على الهدف الثامن[12]

وقد أكّد هذا الهدف أيضًا موضوع العمل اللائق والنُّموّ الاقتصاديّ الشّامل للجميع وبشكل مستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وحثّت على توفير العمل اللائق للجميع، وحماية حقوق العمل، وتعزيز بيئات العمل، وتوفر السّلامة والأمن المهنيّ[13].

وتؤكّد أهداف التّنمية المستدامة وبشكل عامّ على أنّ العمل اللائق للجميع يسهم في الحدّ من غياب المساواة، وفي زيادة الصُّمود، ويساعد في السّياسات الّتي يتمّ تطويرها من خلال الحوار الاجتماعي للأفراد والمجتمعات، ويساعدهم على التأقلم مع تأثيرات التّغيُّر المناخيّ، إلى جانب تسهيل عمليّة الانتقال إلى اقتصاد أكثر استدامة، ويبعث الأمل وحسّ العدالة الاجتماعيّة والكرامة النّاتج من العمل اللائق في بناء السّلام الاجتماعيّ والمحافظة عليه.

12 مصدر الصورة رقم 2: موقع الأمم المتحدة

13 The Global Goals (n.d), Decent Work and Economic Growth, The Global Goals. www.globalgoals.org/goals/8-decent-work-and-economic-growth/



صورة رقم 3 أساسيات العمل اللائق للمعلم الفلسطيني

وبالرَّغم من استعراض العمل اللائق بشكل واضح ومباشر في كثير من الإصدارات والدِّراسات والأبحاث، إلّا أنّ هنالك بعض الصِّفات والسُّلوكيّات والانعكاسات الأخلاقيّة الّتي لا بدّ لها إلّا أن تتداخل مع مفهوم العمل اللائق، وترتبط فيه ارتباطًا وثيقًا، ومن أهمها:

3.1 الانتماء

يعدُّ الانتماء من الأمور المهمَّة والمحفِّزة على البذل والعطاء، والقيام بالمهام بإخلاص كحافز مهمّ، يجعل من العمل والأداء والمهمَّة رسالة سامية ذات قناعة راسخة بمنظور وطنيّ.

ويعرَّف الانتماء على أنّه شعور داخليٌّ يجعل الإنسان وفيًّا مخلصًا لوطنه ومؤسّساته ومجتمعه، ويجعله مهتمًّا بمصلحة وطنه أوّلًا معتزًّا به.14 لذلك لا بدّ للانتماء بأن ينعكس على قطاعات العمل الفلسطينيَّة كافَّة بخصوصيَّة عالية؛ لما عاناه الشَّعب الفلسطينيُّ من محاولات الاحتلال لطمس هويته ومؤسّساتية ووجوده، ووأد هذا الانتماء؛ ممَّا شكَّل ردَّة فعل عكسيَّة لدى غالبيَّة فئات الشَّعب الفلسطينيّ، ومن

14 علاونة زياد، (2020)

ضمن هذه الفئات المعلّم الفلسطينيُّ، الّذي يشجع الطّلبة على تطوير انتمائهم وطنيًّا ليكونوا عاملًا مساعدًا في بناء ونهضة أوطانهم، وفهم أهميّة وضرورة التّعاون والتّفاعل مع شرائح المجتمع كافّة؛ لغرس وتعزيز هذا المفهوم الإيجابيّ.

3.2 المواطنة

تعني إعطاء المواطن الشّرعيّ القانونيّ الّذي ولد في دولة ما حقّ الجنسيّة، والاستفادة من الامتيازات الّتي تقدّمها هذه الدّولة لمواطنيها من الحقوق الاقتصاديّة والسّياسيّة والاجتماعيّة والمدنيّة والثقافيّة الّتي تكفلها الدّولة، والالتزامات الّتي تفرضها عليه من مشاركة المواطن في أمور وطنه ممّا يعزّز الانتماء لوطنه.

كما تعني المواطنة من منظور اقتصاديٍّ واجتماعيٍّ، إشباع الحاجات الأساسيّة للأفراد، بحيث لا تشغلهم المصلحة الفرديّة عن المصلحة العامّة، بالإضافة إلى تعزيز التّعاون والتّكامل والعمل الجماعيّ المشترك. وقد تجلّى هذا المفهوم فلسطينيًّا في حقب عدّة مختلفة، وخاصّة في الانتفاضة الأولى، والدّعم الواضح من قبل منظّمة التّحرير الفلسطينيّة للجمعيّات التّعاونيّة كعمل جماعيٍّ تعاونيٍّ وطنيٍّ مشترك ومهمٍّ.

ويرتبط مفهوم المواطنة لدى الأمم المتّحدة بسيادة القانون؛ حيث يخضع كلُّ الأفراد والمؤسّسات والمنظّمات والهيئات والشّركات بالتّساوي لقوانين الدّولة، الّتي تتّفق مع حقوق الإنسان الّتي نصّت عليها المنظّمات العالميّة، مثل: منظّمة الأمم المتّحدة، الّتي تتضمّن الالتزام بمبادئ القانون والمساواة، والمسؤوليّة أمام القانون، والعدل في تطبيق القانون، والفصل بين السُّلطات، والمشاركة في صنع القرار، واليقين القانونيّ وتجنُّب التّعسُّف، والشّفافيّة الإجرائيّة والقانونيّة.[15]

وباعتبار أنّ المواطنة بشكل عامٍّ تعبّر عن العضويّة القانونيّة والاجتماعيّة للفرد في وطنه، لا بدّ لها أن تنعكس بشكل واضح على مهنة التّعليم؛ حيث إنّه يمكن للمعلّمين تعزيز وعي الطّلبة بأهميّة المشاركة المدنيّة والاجتماعيّة كجزء من تكوينهم كمواطنين فاعلين ونشطين ومؤثّرين بشكل إيجابيٍّ. وهذا يتماشى مع

15 المصدر السّابق.

الهدف الرّابع من أهداف التّنمية المستدامة للأمم المتّحدة الّذي ينصُّ على التّعليم لتحقيق التّنمية المستدامة والمواطنة العالميّة[16].

صورة رقم 4 التعليم لتحقيق التنمية المستدامة والمواطنة العالمية[17]

إن لإدماج المواطنة بالتّعليم أثر كبير على المتعلّمين، ويهدف إلى:

1. بناء قدرات المتعلّمين وتطوير فهمهم ومعرفتهم لمبادئ حقوق الإنسان وواجباتهم وسيادة القانون.
2. يساهم في انخراط المتعلّم الإيجابيّ في المجتمع المدرسيّ، والمؤسّسات المجتمعيّة المختلفة، وحماية البيئة المكانيّة.
3. يساهم في اعتزاز المتعلّم بوطنه والانتماء إليه.
4. تعزيز القدرة على التّواصل البنّاء بين المتعلّمين، والمشاركة الفاعلة في القضايا العالميّة المعاصرة.
5. توظيف التّكنولوجيا الحديثة بما يعود بالنّفع والفائدة على المجتمع.
6. اكتساب المهارات القرائيّة المدنيّة وتطبيقها.
7. تعزيز الشّعور بالمسؤوليّة تجاه القضايا المجتمعيّة المحيطة والانتماء إلى الإنسانيّة.
8. تنمية القدرة على اتّخاذ القرار والعمل التّعاونيّ بين المتعلّمين[18].

16 لجنة الأمم المتّحدة الاقتصاديّة والاجتماعيّة لغرب آسيا، (2023)
17 مصدر الصورة رقم 4: موقع الأمم المتحدة
18 د. عمار وآخرون، (2023)

3.3 الاحترام

يرتبط الاحترام ارتباطًا وثيقًا بالعمل اللائق؛ حيث يشمل احترام كرامة الفرد، ووقته، وقيمه، وهويته، وثقافته، وتقديره.[19] فالاحترام من الأمور المهمَّة في أيِّ بيئة عمل بشكل عامٍّ، وفي البيئة التَّربويَّة بشكل خاصٍّ، وتحديدًا في المدرسة؛ لما لذلك من تداخل وتناسق مباشر مع العمل اللائق.

ويعرَّف الاحترام على أنَّه شعور قويٌّ بالموافقة على شخص أو شيء بناءً على صفاته الجيِّدة وإنجازاته إلى جانب ذلك. ويمثل الاحترام أساسًا لبناء علاقات إيجابيَّة وصحِّيَّة في البيئة التَّربويَّة بوصفه جزءًا من العمل اللائق في مهنة التَّدريس. ويعمل الاحترام كجسر للتَّواصل الفعَّال بين المعلِّم والطَّلبة، وبين الزُّملاء في العمل التَّربويِّ. وعندما يتمتَّع جميع الأفراد في المدرسة بالاحترام المتبادل، يتمُّ تعزيز التَّفاهم والتَّعاون، ويصبح بالإمكان تحقيق بيئة تعليميَّة تعزِّز من تطوير القدرات والتَّحصيل العلميِّ. ومن هنا نستنتج أنَّ الاحترام جزء لا يتجزَّأ من مهنة التَّدريس والبيئة التَّربويَّة، ويسهم بشكل كبير في تعزيز العلاقات الإيجابيَّة، والنَّجاح الأكاديميِّ والشَّخصيِّ للجميع.

3.4 الثقة

تتمثَّل أهميَّة الثِّقة في كونها قيمة اجتماعيَّة نفسيَّة تربط أفراد المجتمع ببعضهم بعضًا، وفق قوانين تحدِّدها الدَّولة[20]. وترتبط الثِّقة ارتباطًا وثيقًا بالمواطنة والعمل اللائق؛ حيث لا تستطيع أيُّ مؤسَّسة أو جماعة أن تقوم بدورها في غياب عامل الثِّقة، ودون أن يسود جوٌّ من التَّحفيز للعمل، ويعزِّز من مبادئ ومفاهيم العمل اللائق وأصوله.

إنَّ هذه المفاهيم الَّتي تشكِّل أساسًا في العمل اللائق، لا بدَّ من وجودها كأساس في بيئة التَّعليم وتحديدًا لدى فئة المعلِّمين، لما لهذه المهنة من خصوصيَّة ومثل أعلى لدى جمهور الطَّلبة، الَّذي يشكِّل أساس البناء والتَّطوُّر والنَّهضة الاجتماعيَّة بشكل دائم ومستمرٍّ ولدى الشُّعوب كافَّة.

إنَّ وجود هذه الأخلاقيَّات بالضَّرورة يعدُّ أساسًا في البيئة التَّربويَّة والتَّعليميَّة، ويجب على الأطراف الشَّريكة وصاحبة العلاقة كافَّة بما فيها المعلِّم التَّأكيد الدَّائم

19 منظَّمة العمل الدَّوليَّة، (2014)
20 إسماعيل إيهاب، (2017)

على وجوده، ودراسة وتعزيز الطرق والوسائل المهنيَّة والمقنعة لنقله وتبنية من الطَّلبة؛ لما لذلك من أهميَّة كبرى على صون وتقدُّم العمليَّة التَّعليميَّة والتَّربويَّة الاجتماعيَّة بشكل عامٍّ، والمساهمة بصون المجتمع وتقدُّمه المستمر؛ لينتقل من المدرسة إلى المجتمع بأفراده كافة.

4 حقوق المعلّمين الفلسطينيّين

يشكّل المعلّم العماد الرّئيس في العمليّة التّعليميّة، وهو النّاظم الرّئيس لتقديم التّعليم للأجيال المختلفة. لذلك لا بدّ أن يكون هنالك وعيٌ وإدراك لحقوقه وواجباته، لما لذلك من آثار مباشرة في حماية العمليّة التّعليميّة وتطويرها، سواء للمعلمين أم الطّلبة أم المجتمع.

إنّ ذلك الوعي لا يتحقّق إلّا من خلال فهم المعلّم المعمّق لدوره وحقوقه وواجباته وإدراكه لها بشكل واضح وسليم، وكذلك معرفة دور وحقوق وواجبات الأطراف المختلفة كافة الّتي تقع على عاتقها حماية العمليّة التّربويّة والتّعليميّة والنّهوض بها، من خلال التّنسيق والتّشاور والمتابعة وإصدار التّعليمات والنّشرات واللّوائح الناظمة الّتي تحدّد أدوار ومسؤوليّات وحقوق وواجبات كلّ طرف دون التّعارض والمساس بحقوق الطّرف الآخر، والتّأكيد الدّائم على مصلحة الطّلبة وحقّهم في التّعليم والتّطوير المطلوب، من خلال علاقة تكامليّة تشاركيّة بين الأطراف ذات العلاقة كافّة بما فيها المعلّم، الّتي يكون محورها مصلحة الطّالب وضمان تقديم أفضل أشكال التّعليم والتّأهيل بشكل دائم ومستمرٍّ ومستدام.

وقد جاءت الحقوق والحرّيّات العامّة دومًا؛ لتعبّر عن وجدان وضمير الشّعوب في رغبتها بحماية حقوقها الأساسيّة والإنسانيّة بالانسجام مع المصالح الوطنيّة، سواء ما ورد من هذه الحقوق في القوانين المحلّيّة لكلّ دولة، أم من خلال الإصدارات الدّوليّة ذات العلاقة وتحديدًا منظّمة العمل الدوليّة، أم من خلال أهداف الأمم المتّحدة حول التّنمية المستدامة، حيث سيتمّ استعراض هذه الحقوق كافّة من خلال هذا المنظور الشّامل.

صورة رقم 5 أهم الحقوق التي سيتناولها الدليل

4.1 الحقُّ في تشكيل النّقابات

إذا ما نظرنا إلى واقع العمل النّقابيّ في فلسطين، فإنّنا نجد أنّ هنالك أقسامًا مختلفة من النّقابات في فلسطين، تنقسم إلى ثلاثة أنواع بناء على المرجعيّة والتّأسيس:

أوّلها- نقابات ذات مرجعيّة أردنيّة، ومثال ذلك: نقابة الأطباء والمهندسين، وتحتكم إلى القانون النّقابيّ الأردنيّ، وهي امتداد لهذه النّقابات تحت مسمّى نقابة فرع القدس.

ثانيها- نقابات بمرجعيّة فلسطينيّة مرتبطة بالسُّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة، ومثال ذلك: نقابة المحاميين، حيث شُكّلت بناء على القانون الفلسطينيّ.

آخرها- مرجعيّة مرتبطة بمنظّمة التّحرير الفلسطينيّة، ومثال ذلك: الاتّحاد العامُّ للمعلّمين الفلسطينيّين، واتّحاد العمّال، واتّحاد الكتاب. والمرجعيّة القانونيّة لهذه الاتّحادات هي منظّمة التّحرير الفلسطينيّة، والأنظمة الدّاخليّة النّاظمة لهذه الاتّحادات منذ نشأتها في الشّتات، وبعد العودة إلى أرض الوطن هي أنظمة منظّمة التّحرير، حيث استمرّت في عملها النّقابيّ تحت مظلّة منظّمة التّحرير الفلسطينيّة.

أمّا فيما يخصُّ المعلّمين والجهة التّمثيليّة للمعلّمين الفلسطينيّين، فهي الاتّحاد العامُّ للمعلّمين الفلسطينيّين، الّذي يعدُّ جسمًا وطنيًا بامتياز، وصاحب رسالة تربويّة وطنيّة وأخلاقيّة قائم على منظومة من المفاهيم والقيم والأعراف، تخدم في مجملها قضايا شعبنا وحقوقه. وقد قدّم الاتّحاد العامُّ للمعلّمين الفلسطينيّين كثيرًا من التّضحيات في سبيل أهدافه المنشودة، وتطلُّعاته الوطنيّة إيمانًا منه بعدالة قضيّة شعبه، واستعداده الدّائم للتّضحية من أجلها.

لقد تأسّس الاتّحاد العامُّ للمعلّمين الفلسطينيّين عام (1969) كرافد أساسيٍّ من روافد الثّورة الفلسطينيّة، وكراعٍ لحقوق المعلّم الفلسطينيّ في أماكن تواجده كافّة، فحمل الهمَّ النّقابيَّ والوطنيَّ للمعلّم الفلسطينيّ. وقد أبدع الاتّحاد العامُّ في حمل هذه الرّسالة، وحقّق عديد الإنجازات المحلّيّة والعربيّة والدوليّة؛ فمن خلال قادة العمل الوطنيّ والنّقابيّ للاتّحاد وحرصهم الدّؤوب على مصالح شعبهم ورعاية قضاياه، استطاع الاتّحاد العامُّ أن يخترق كلَّ السّاحات العربيّة والدوليّة، وقد توّج ذلك بأن أصبحت أمانة سرّ الاتّحاد العامّ للمعلّمين العرب فلسطينيّةً. كما أنّ الاتّحاد كان وما زال له الحضور القويُّ في كلّ المحافل الدّوليّة.

الاتّحاد العامُّ للمعلّمين رسالة من أرض الرّسالات، ولحن أنشودة شعبنا الفلسطينيّ في كلّ السّاحات الدوليّة والعالميّة، وهو إرث الماضي وصناعة الحاضر ومستقبل شعبنا المشرق[21]. كما يعدُّ هوية تربويّة وثقافيّة ووطنيّة لشعبنا الفلسطينيّ، وجواز سفر لثقافة شعبنا وتطلُّعاته وآماله.

ووفقًا للقانون الفلسطينيّ، فقد نظّم القانون الأساسيُّ المعدّل لسنة (2003) أسس العمل النّقابي وقواعده ضمن باب الحقوق والحرّيّات العامّة. وقد أشارت إليه المادّة (25) الّتي نصّت في الفرع (د): « تنظيم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع، ويوفّر للعمّال الرّعاية والأمن والرّعاية الصّحيّة والاجتماعيّة». وكذلك أشارت المادّة (25/3) إلى أنّ «التّنظيم النّقابيَّ حقٌ ينظّم القانون وأحكامه»[22]. ومن الجدير ذكره أنّ هذا القانون يتحدّث عن النّقابات عمومًا، ولا يخصّص النّقابات في القطاع العامّ (الحكوميّ)، الّتي تشمل موضوع التّعليم.

كما ونصّت المادّة (26/2) على أنّ «تشكيل النّقابات والجمعيّات والاتّحادات والرّوابط والأندية والمؤسّسات الشّعبية وفقًا للقانون»[23]. وبذلك نرى أنّ المشروع

21 منظّمة التّحرير الفلسطينيّة، (بلا تاريخ)
22 القانون الأساسيُّ المعدّل لسنة 2003 نصُّ المادّة 25/فقرة (2) وفقرة (3).
23 مرجع سابق القانون الأساسيُّ نصُّ المادّة 29 فقرة (2).

الفلسطينيّ سار على نهج غالبيّة التّشريعات؛ حيث نصّ بصريح العبارة على كفالة الحقّ في التّنظيم النّقابيّ العاملين جميعهم، سواء في القطاع العامّ أم الخاصّ، بمعنى أنّه أطلق النّصّ لترسيخ مبدأ الاستقلاليّة والحرّيّات وكفالته أفراد المجتمع جميعهم، سواء في تشكيلها أم الانضمام إليها، ومنح تنظيم أحكام هذا الحقّ للقانون العادي؛ أي إلى المجلس التّشريعيّ كجهة تشريعيّة.

وبالنّظرة الأوليّة نرى أنّ هنالك عديد النّصوص واللّوائح والقوانين الفلسطينيّة الّتي أكّدت الحقّ في تشكيل النّقابات. ولكن من الواضح أنّ القانون والتّشريع العادي الّذي نصّ وأسس للعمل النّقابيّ في فلسطين هو قانون العمل الفلسطينيّ رقم (7) لسنة (2000)، وذلك في المادّة (5) والّتي تنصُّ على أنّ «للعمال وأصحاب العمل الحقّ في تكوين منظّمات نقابيّة على أساس مهنيّ؛ بهدف رعاية مصالحهم والدّفاع عن حقوقهم» [24].

والنّصُّ أعلاه يؤسّس حقّ العمال في تكوين نقابات تمثّلهم. ولكن في ظلّ الحاجة إلى جسم يحمي فئات أخرى غير العمال وأصحاب العمل، كان لا بدّ من وجود نصّ يحمي فئة ليست بالقليلة، لا بل تعدُّ العصب الحقيقيّ للدّولة والمؤسّسات الحكوميّة، ألا وهم موظفو القطاع العامّ (الحكومة) [25].

وقد خلا قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة (1998) وتعديلاته من النّصّ على الحقّ في تشكيل النّقابات للموظفين، وهذا لا يعني حرمانهم من هذا الحقّ المكفول دستوريًا. ويمكن استنباط هذا الحقّ من نصوص قانون العمل في المادّة (3) الفقرة (1) الّتي تنصُّ على أنّه «تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء: موظفو الحكومة والهيئات المحليّة، مع كفالة حقّهم في تكوين نقابات خاصّة بهم»[26].

هذا على الصّعيد المحليّ الفلسطينيّ، أمّا دوليًا فقد تطرّقت منظّمة العمل الدوليّة للحقوق النّقابيّة للعاملين بما فيهم المعلّمين، حيث تنصُّ اتفاقيّة الحقّ في التّفاوض الجماعيّ (اتّفاقية رقم 98) عام (1988) لمنظّمة العمل الدوليّة على حقّ العمال في التّفاوض بشأن شروط العمل والأجور من خلال نقاباتهم، وتشجّع على التّفاوض الجماعيّ، وتحقيق اتّفاقيات جماعيّة بين أرباب العمل والعمال؛ لضمان تحسين ظروف العمل[27].

24 نصُّ المادّة (5) وقانون العمل الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000.
25 محمّد يعقوب الثّوباني، (لم تنشر)
26 مرجع سابق، نصُّ المادّة (3) فقرة (1) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000.
27 مؤتمر العمل الدّوليّ، اتّفاقيّة رقم (98)

وإذا ما حاولنا أن نطبّق اتّفاقيّة رقم (98) بشأن الحقّ في التّنظيم النّقابيّ، والمفاوضة الجماعيّة الصّادرة عن منظّمة العمل الدّوليّة على واقع التّعليم في فلسطين، نجد أنّه وبشكل واضح لا بدّ من تطوير الآليات والوسائل المختلفة؛ لتعزيز حالة التّواصل الإيجابيّة بين المعلّمين وممثليهم من جهة -الّتي تهدف إلى فهم احتياجاتهم وحقوقهم بشكل معمّق ومهنيّ- وبين الأطراف صاحبة القرار والعلاقة من جهة أخرى. ويتأتّى ذلك من خلال نقابة متواصلة ومتفهّمة وقادرة على تمثيل جمهور المعلّمين بشكل واضح، من خلال التفاف وإجماع حول الجهة التّمثيليّة المتمثّلة بالاتّحاد العامّ للمعلّمين الفلسطينيّين؛ لتقويتها في تحقيق المطالب العادلة للمعلّمين دون التّعارض أو المساس بالمنظومة التّربويّة والتّعليميّة برمّتها، والاحتكام للنّظام والقانون في تحسين ظروف العمل والحقوق، والموازنة بينها وبين المصلحة الوطنيّة المتمثّلة في العمليّة التّربويّة والتّعليميّة الّتي تمسّ فئات المجتمع وقطاعاته المختلفة كافّة من خلال الطّلبة.

وكما أكّدت اتّفاقيّة الحرّيّة النّقابيّة وحماية حقّ التّنظيم لمنظّمة العمل الدّوليّة رقم (87) عام (1988) ما يأتي:

- حقّ العمال في التّنظيم وتشكيل النّقابات والجمعيّات العماليّة.
- تحمي حرّيّة العمّال في التّنظيم والانضمام إلى منظّماتهم، وتعزّز من حوار العمل بين أصحاب العمل والعمّال[28].

تسهم هذه الاتّفاقية في تحقيق توازن أفضل بين القوى العاملة وأصحاب العمل، من خلال الحقّ في تشكيل النّقابات التّمثيليّة. وأيضًا تؤكد وبشكل واضح مبدأ الحوار الّذي يشكّل صلب ومحور دور هذه الجهات التّمثيليّة.

وقد تمّ تأكيد هذا الحقّ في عديد الاتّفاقيّات والإصدارات والحقوق الأخرى، ومنها أيضًا: اتّفاقيّة الحرّيّة النّقابيّة وحماية حقّ التّنظيم رقم (98) لسنة (1988)، الّتي تؤكّد حق المعلّمين (وجميع العمال) في تأسيس منظمات نقابية والانضمام إليها، وحماية حقّ الاجتماع، وحقّ التّنظيم، وحقّ التّفاوض الجماعيّ[29]. وتهدف هذه الاتّفاقية إلى تعزيز العلاقات بين أصحاب العمل والعمّال من خلال التّفاوض والتّشاور الدّائم والمستمرّ؛ لضبط العلاقة بشكل نقابيّ سليم، يحقق الغاية الّتي وجدت من أجلها هذه الجهات التّمثيليّة، ضمن مبدأ التّشاور والحوار، الّذي يشكل أساس العلاقة السّليمة.

28 مؤتمر العمل الدّوليّ، اتّفاقيّة رقم (87)
29 المصدر السّابق.

وبالرّغم من وجود عديد القوانين والتّشريعات والنّصوص والإصدارات الّتي تكفل هذا الحقّ في تشكيل النّقابات، إلّا أنّ هنالك ضوابط وآليات لا بدّ لها أنْ تنظّم هذه العمليّة؛ كي لا يخرج هذا الحقّ عن سياقيه الرّئيس والأساسيّ. وعلى سبيل المثال فإنّ القانون الفلسطينيّ أقرّ بوجوب أن يكون هنالك نظام داخليّ في النّقابة مكتوب ويتضمّن[30] الآتي:

- اسم النّقابة، ومقرّها، وعنوانها.
- أهداف النّقابة بما لا يتعارض مع المادّة (11) من هذا القانون.
- الشّروط الخاصّة لقبول الأعضاء، وانسحابهم، وإسقاط العضويّة عنهم.
- بيان نظام الاشتراك وقيمته، وحالات الإعفاء من دفعه، وقيمة رسم الانتساب.
- القواعد المتعلّقة بمسك الحسابات، والتّصديق على الموازنة والحساب الختاميّ.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم، والإجراءات الّتي تتّخذ بحقّهم في حال الإخلال بالالتزامات.
- شروط تعديل النّظام الدّاخليّ للنّقابة، وكيفيّة اتّحادها مع غيرها أو حلّها.
- اختصاصات الهيئة العامّة للنّقابة واجتماعاتها، والقواعد المتعلّقة بسير أعمالها.
- كيفية تشكيل الهيئة الإداريّة للنّقابة، وتحديد صلاحياتها، وتوزيع المسؤوليّات على أعضائها، والقواعد المتعلّقة بسير أعمالها، وكيفية انتخاب رئيسها وأعضائها، واستقالتهم، وإسقاط العضويّة عنهم.
- مصادر أموال النّقابة، وكيفيّة التّصرّف بها.

4.2 الحماية من التّمييز والعنف

من حقّ المعلّمين والطّلبة الحماية من التّمييز والعنف. ويتطلب ذلك توفير بيئة آمنة ومشجعة، تسهم في تعزيز التّفاعل الإيجابيّ، وتحقيق هدف التّعليم بشكل فعّال. ويتّضح لنا ذلك من خلال القانون الأساسيّ، وكذلك بنود قانون العمل الفلسطينيّ الّذي يكفل الحقّ في حماية حقوق العاملين، ووضع قواعد واضحة لذلك، والّذي يحتوي على عقوبات لمن ينتهك حقوق العاملين بشكل عامّ، بما في ذلك المعلّمين[31]. وقد ذكر ووضّح هذا القانون عديد العقوبات الرّادعة، ووضع

30 مشروع قانون النّقابات العمّاليّة لسنة 2004م
31 قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960م.

بابًا للعقوبات (الباب العاشر) الَّذي أكَّد وجوب صون حقوق العاملين وكرامتهم في القطاعات المختلفة.

وتوفِّر منظَّمة العمل الدوليَّة أيضًا في اتِّفاقية المبادئ التَّوجيهيَّة لصحَّة وسلامة العاملين وفق اتِّفاقيَّة عدم التَّمييز رقم (111) عام (1958)، الَّتي تهدف إلى: منع التَّمييز في مجال العمل بناءً على عوامل، مثل: الجنس، والدِّين، والعضوية في نقابات تحث على تطبيق مبدأ المساواة في الفرص والعلاقات في مجال العمل[32]؛ للتَّأكيد على سلامة بيئة العمل، بما فيها التَّعليم وصون كرامة العاملين وحقوقهم، بما فيهم المعلِّمين، والتَّأكد من عدم وجود أيِّ نوع من التَّميز بينهم مهما اختلف السَّبب، وتأكيد حقِّهم في المساواة وتساوي الفرص لضمان سير العمل بمهنيَّة تامَّة.

وموضوع التَّمييز يرتبط أيضًا بالتَّمييز بين المرأة والرَّجل سواءً أكانوا معلِّمات أم طالبات. ويرتبط ذلك مع هدف التَّنمية المستدامة الخامس الَّذي يهدف إلى الوصول إلى المساواة بين المرأة والرَّجل في جميع القطاعات[33]؛ حيث يجب ألَّا يكون هناك تفرقة بين المعلِّمين والمعلِّمات أو الطَّلبة أو الطالبات، سواءً أكان ذلك على المستوى التَّعليميِّ أم مستوى التَّعامل مع أصحاب القرار كالمشرفين وغيرهم، وفي ذلك تداخل مع القانون الفلسطينيِّ رقم (7) لسنة (2000م)، وذلك في المادَّة (100) من الباب السَّابع الَّذي يحظر بمقتضاه التَّمييز بين الرَّجل والمرأة[34].

كما وأنَّه يحقُّ للمرأة العاملة الَّتي أنجبت طفلًا بالحصول على إجازة بعد وضع الطفل؛ وذلك استنادًا للمادَّة رقم (103) من القانون الفلسطينيِّ رقم (7) لسنة (2000م)، الَّذي ينصُّ على أنَّ «للمرأة العاملة الَّتي أمضت في العمل قبل كلِّ ولادة مدَّة مائة وثمانين يومًا، الحقَّ في إجازة وضع لمدَّة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر، منها ستَّة أسابيع على الأقلِّ بعد الولادة»[35]. وقد حدث تغيير على هذا القانون فأصبح (14) أسبوعًا كإجازة مدفوعة للأمَّهات عوضًا عن العشرة أيام المقترحة بالمادَّة السَّابقة، وذلك بناء على جلسة مجلس الوزراء الَّتي عقدت في الأوَّل من آذار من عام (2022)[36].

32 مؤتمر العمل الدَّوليّ، اتِّفاقيَّة رقم 111.

33 United Nations (2023), Achieve Gender Equality and Empower All Women and Girls, United Nations: Department of Econimc and Social Affairs. sdgs.un.org/goals/goal5

34 مرجع سابق، نصُّ المادَّة 100 من القانون الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م.

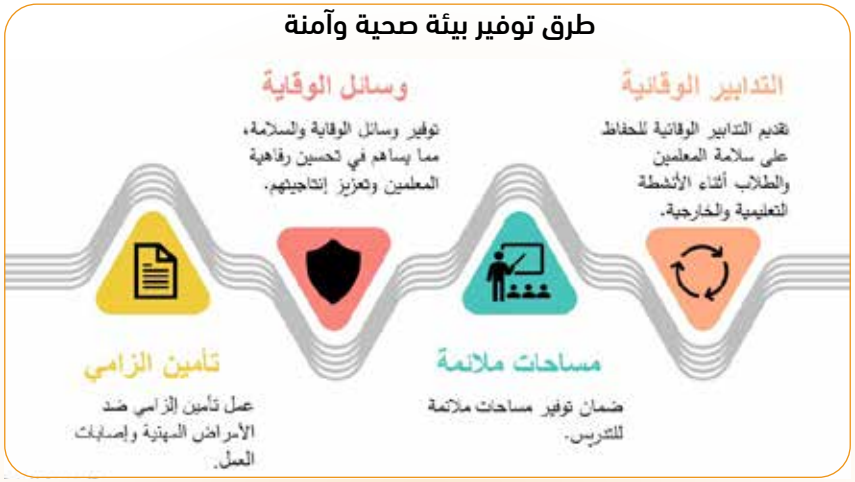
35 مرجع سابق، نصُّ المادَّة 103 من القانون الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م.

36 جلسة مجلس الوزراء (149)، (2022).

ومن حقوق المرأة العاملة الأخرى أنَّه يحقُّ للمرأة المرضع بوقتٍ لإرضاع طفلها، وذلك تماشيًا مع القانون الفلسطينيِّ رقم (7) لسنة (2000م) المادَّة (104)، الَّذي ينصُّ على أنَّ «للمرأة المرضع الحقَّ بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل، لا تقلُّ في مجموعها عن ساعة يوميًّا لمدَّة سنة من تاريخ الوضع»[37].

4.3 بيئة آمنة وصحِّيَّة

ليس هنالك مجال للشَّكِّ أنَّه من حقِّ المعلِّمين العمل في بيئة آمنة وصحِّيَّة، كما ويجب توفير التَّدابير اللازمة للحدِّ من المخاطر المحتملة في بيئة المنظومة التَّربويَّة والتَّعليميَّة. وقد نصَّت التَّشريعات الفلسطينيَّة من خلال قانون العمَّال الفلسطينيِّ رقم (7) لسنة (2000) على حقِّ العمال في العمل في بيئة آمنة وصحِّيَّة؛ حيث أفرد باب كامل (الباب التَّاسع) لتنظيم وحماية العاملين تحت عنوان إصابات العمل وأمراض المهنة. كما ويجب على أصحاب العمل توفير الظُّروف اللازمة للحفاظ على سلامة وصحَّة العاملين بمن فيهم المعلِّمين أثناء العمل، وقد جاء هذا الحقُّ (حقُّ الحماية في مكان العمل) منسجمًا مع قانون التَّربية والتَّعليم العالي رقم (7) لسنة (2017)، الَّذي ينصُّ على حقِّ المعلِّمين في العمل في بيئة آمنة وصحِّيَّة، وتشمل هذه الحماية الحفاظ على سلامة المعلِّمين والطَّلبة وموظفي القطاع التَّعليميِّ[38].



صورة رقم 6 طرق توفير بيئة صحية وآمنة

37 مرجع سابق، نصُّ المادَّة 104 من القانون الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م.

38 مرجع سابق، الباب التَّاسع من القانون الفلسطينيّ رقم (7) لعام 2000م.

وقد جاء أيضًا هذا الحقُّ منسجمًا مع أهداف التَّنمية المستدامة للأمم المتَّحدة؛ حيث أكَّد الهدف الثَّامن من أهداف التَّنمية المستدامة (SDGs) على حماية حقوق العمل، وتعزيز بيئات العمل الآمنة39؛ وذلك يسهم بشكل واضح في تعزيز وتطوير بيئة العمل، وجعل مخرجاتها أكثر مهنيَّة وقيمة، وتحقِّق الأهداف المرجوَّة عمومًا، وأيضًا ينعكس ذلك بالقدر نفسه من الأهميَّة على بيئة العمل التَّعليميَّة بعناصرها كافَّة.

4.4 حقُّ الحماية في مكان العمل

ممَّا لا شك فيه أنَّ العامل في أيِّ قطاع مهما اختلف بحاجة الى بيئة عمل آمنة وسليمة وصحِّيَّة أيضًا؛ كي يستطيع أن يعمل بأمان باعتبار ذلك حقّ أساسيّ وبديهيّ بما فيها مهنة التَّعليم. وقد ذكرت القوانين الفلسطينيَّة ذلك، حيث أوضحت أنَّه يجب أن يتمتَّع المعلِّمون ببيئة عمل آمنة وملائمة. وقد نصَّت على ذلك أيضًا اللَّوائح عندما أكَّدت ضرورة اتِّخاذ التَّدابير اللازمة للحفاظ على العاملين وسلامتهم وصحتهم أثناء أداء واجباتهم.

ووفقًا للقرار بقانون رقم (8) لسنة (2017م) بشأن التَّربية والتَّعليم العامِّ تحديدًا في المادَّة (29)، الَّتي تؤكد أنَّه من حقِّ المعلِّم القيام بواجباته في بيئة صحِّيَّة سليمة، وتوفَّر له الأدوات والمستلزمات، وتهيِّئ الوزارة في حدود إمكانياتها الفرص والوسائل للعاملين في المؤسَّسات التَّعليميَّة الحكوميَّة؛ لتنمية مهاراتهم التَّربويَّة والعلميَّة، ورفعها إلى المستوى المطلوب[40].

كما وينصُّ الهدف الثَّامن من أهداف التنمية المستدامة على أنَّه يجب أن تتوفَّر بيئة آمنة العاملين جميعهم [41]، وذلك يشمل المعلِّمين الَّذين يعملون في أهمِّ البيئات الَّتي يتوجب فيها الأمن والأمان، ألا وهي بيئة المدرسة.

من خلال هذا القرار بقانون يتضح لنا أهميَّة هذا الحقّ، والدور الَّذي يجب أن تقوم به وزارة التَّربية والتَّعليم، للتَّأكُّد من وجوده وتحقيقه؛ لأنَّ ذلك يقع ضمن نطاق مسؤوليَّتها. كما ويجب على وزارة التَّربية والتَّعليم العمل على ضمان أن يكون مكان العمل في المدارس والمؤسَّسات التَّعليميَّة آمنًا وصحيًّا للموظفين والطَّلبة جميعهم، وهذا يتضمَّن ضمان السَّلامة الجسديَّة والنَّفسيَّة للجميع. ويكون ضمان الصِّحَّة الجسديَّة من خلال توفير بيئة آمنة للموظَّفين والطَّلبة في

39 The Global Goal (n 9).

40 قرار بقانون رقم (8) بشأن التَّربية والتَّعليم العامّ لسنة 2017م.

41 The Global Goals (n 9).

المدارس والمؤسَّسات التَّعليميَّة كافَّة. كذلك لا بدَّ من فحص المرافق والمعدَّات بشكل منتظم؛ للتَّأكُّد من خلوِّها من أيِّ أخطار تهدِّد السَّلامة الجسديَّة للأفراد. أمَّا بالنِّسبة للسَّلامة النَّفسيَّة فهي تشمل موضوع إدارة التَّوتُّر والضُّغوط النَّفسيَّة بفعاليَّة، وتوفير دعم نفسيٍّ لمن يحتاجون إليه، وذلك كجزء من المسؤوليَّة والحقِّ في الحماية في مكان العمل وتوفير البيئة الآمنة والصِّحِّيَّة والسَّليمة للعاملين.

4.5 الحصول على التَّدريبات اللازمة

يشكِّل التَّدريب والتَّطوير الدَّائم عنصرًا أساسيًّا ومهمًّا في المهن والمجالات كافَّة، لاسيما مع حالة التَّطوُّر المضطرب في الحقول المختلفة كافة بما فيها التَّعليم. وللحفاظ على حالة التَّطوُّر المهنيِّ والأكاديميِّ لدى المعلِّمين، لا بدَّ من السَّعي الدَّائم للتَّدريب والتَّطوير والمتابعة من الجهات المسؤولة وذات الاختصاص؛ لضمان مواكبة المعلِّم وحصوله على التَّأهيل والتَّطوير اللازمين، وليكون مواكبًا ومنسجمًا مع التَّطوُّر الحاصل والتَّأهيل اللازم في مجال عملة، وليرفع مهاراته الَّتي يستطيع من خلالها تعزيز قدراته في إيصال المعلومة، والتَّفاعل الإيجابيِّ مع الطَّلبة ضمن معايير مهنيَّة وأكاديميَّة حديثة.

وقد أكَّدت التَّشريعات والقوانين والخطط الاستراتيجيَّة والقطاعيَّة الفلسطينيَّة على ذلك أيضًا، حيث اتَّفقت في مجملها على أنَّه يحقُّ للمعلِّم الحصول على التَّدريبات اللازمة الَّتي تخصُّ المناهج الدِّراسيَّة، بالإضافة الى التَّدريبات على التِّقنيَّات الحديثة في التَّعليم، وحسب الخطة الاستراتيجيَّة القطاعيَّة للتَّعليم (2021-2023)، الَّتي تهدف إلى تحسين جودة التَّعليم في فلسطين من خلال تطوير مناهج تعليميَّة محدَّثة، وتطوير أساليب تدريس مبتكرة، وتقديم تدريب مستمرٍّ للمعلِّمين بشكل مستدام. وتعتمد الاستراتيجيَّة على تحسين جودة التَّعليم من خلال حصولهم على التَّدريبات اللازمة لتطوير مهاراتهم، واكتساب مهارات جديدة لملاءمة احتياجات الطَّلبة المتغيِّرة الَّتي تناسب الجميع[42].

أمَّا منظَّمة العمل الدوليَّة فهي تؤكِّد أيضًا وجوب وجود برامج وموارد تدريبيَّة متنوِّعة تتناسب مع متطلَّبات مجال التَّعليم المختلفة، وبحسب اتِّفاقيَّة الاستفادة من الاستعداد المهنيِّ والتَّدريب رقم (142) سنة (1975)[43]، حيث تركِّز هذه الاتِّفاقيَّة على:

42 وزارة التَّربية والتَّعليم العالي، (2021)

43 منظَّمة العمل الدَّوليَّة، (2021)

- تحسين الاستعداد المهنيّ والتّدريب للمعلّمين، من خلال تقديم فرص تطوير مهنيٍّ مستمرّة.
- تشجّع على تطوير برامج تدريب ملائمة؛ لتحسين مهارات المعلّمين وتطوير أساليب التّدريس الحديثة.

ويتضح لنا من خلال هذه الاتّفاقية الصّادرة عن منظّمة العمل الدوليّة حالة تأكيد حقّ المعلّمين في الحصول على التّدريبات اللازمة؛ من خلال تطوير برامج تدريبيّة تُحسّن مهاراتهم، وتطوّر أساليبهم التّدريسية. وهذه مسؤولية يجب أن تؤديها وزارة التّربية والتّعليم كحقٍّ للمعلّمين الفلسطينيّين، وكضمانة وطنيّة ومهنيّة تُسهم في الحفاظ على التّطوير المستدام لهذا القطاع المهمّ.

من جهة أخرى تشجّع منظّمة العمل الدّوليّة مشاركة المعلّمين في الحياة الاجتماعيّة والعامّة بما يخدم التّنمية الشّخصيّة للمعلّم في الخدمات التّربويّة والمجتمعية ككلّ.

أمّا فيما يخصّ أهداف التّنمية المستدامة حول حقّ المعلّمين في الحصول على التّدريبات اللازمة والفرص المتساوية ورفع مهاراتهم وتطويرهم، فقد تمّ ذكر ذلك في عدد من أهداف التّنمية المستدامة، وتحديدًا في الهدف الرّابع، حيث ينصّ الهدف الرّابع من أهداف التّنمية المستدامة (SDGs) البند الثّالث44على: ضمان تكافؤ فرص النساء والرجال جميعًا في الحصول على التّعليم التّقنيّ والمهنيّ والتّعليم العالي الجيّد والميسور التّكلفة، بما في ذلك التّعليم الجامعيّ، بحلول عام (2030).

وينصّ البند (4) أيضًا على الزّيادة بنسبة كبيرة في عدد الشّباب والكبار الّذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التّقنيّة والمهنيّة للعمل وشغل وظائف لائقة، ولمباشرة الأعمال الحرّة بحلول عام (2030).

وينصّ الهدف الفرعيّ (ب) من الهدف نفسه على الزّيادة بنسبة كبيرة في عدد المنح الدّراسيّة المتاحة للبلدان النّامية على الصّعيد العالميّ، وبخاصّة لأقل البلدان نموًّا، والدّول الجزريّة الصّغيرة النّامية، والبلدان الأفريقية للالتحاق بالتّعليم العالي، بما في ذلك منح التّدريب المهنيّ وتكنولوجيا المعلومات والاتّصالات، والبرامج التّقنيّة، والهندسية، والحقول العلميّة في البلدان المتقدّمة النّمو والبلدان النّامية الأخرى، بحلول عام (2020).

44 The Global Goals (n.d), Quality Education, The Global Goals. https://www.globalgoals.org/goals/4-quality-education/

أمّا الهدف الفرعيُّ (ج) من الهدف الرّابع فيتحدث حول الزّيادة بنسبة كبيرة في عدد المعلّمين المؤهّلين، من خلال التّعاون الدّوليّ لتدريب المعلّمين في البلدان النّامية، وبخاصّة في البلدان الأقلّ نموًّا والدُّول الجزريّة الصّغيرة النّامية بحلول عام (2030).

إنّ الهدف الرّابع من أهداف التّنمية المستدامة الّذي يُعنى بموضوع التّعليم الجيّد، وهو من أكثر أهداف الأمم المتّحدة الّتي تتحدّث عن التّنمية المستدامة استعراضًا وتطرُّقًا للعمليّة التّعليميّة والتّربويّة، والّذي يستعرض بشكل معمّق أهميّة وحقّ المعلّمين في الحصول على التّدريبات اللازمة. وقد ورد هذا التّأكيد في عديد البنود الرّئيسة والفرعيّة الّتي تمّ ذكرها، ويجب الاستفادة منها، والتّعامل معها كمعيار وأداة توجيهيّة عالميّة مميّزة؛ تسهم وبشكل مباشر في تطوير المعلّمين، وتحسين أدائهم بشكل مستدام.

إنّ الهدف الرّئيس للتّدريب هو رفع وصقل مهارات الأفراد؛ ليتناسب مع أعمالهم وأدوارهم المختلفة، وجعلهم على اضّطلاع مستمرٍّ على آخر التّطوُّرات والتّحديثات في مجال أعمالهم ووظائفهم. كذلك فإنّه يعدُّ من القطاعات المهمّة الّتي يجب التركيز عليها؛ حيث إنّ الحقّ في الحصول على التّدريبات اللازمة وخاصّة في القطاع التّعليميّ، له أهميّة وانعكاس مباشر على مصلحة الطّلبة، وتطوير مهنة التّعليم بشكل عامٍّ. وكون العمليّة التّعليميّة محلّيًا ودوليًا تشهد تطوُّرًا وتحديثًا مستمرًّا، لا بدّ من مواكبته باستمرار، ومن أشكال هذه المواكبة والمتابعة استخدام الوسائل والتّقنيّات التّكنولوجيّة الحديثة.

4.6 حقُّ الأجر العادل

ممّا لا شكّ فيه أنّ الأجر الّذي يتلقّاه العاملون في الوظائف المختلفة، يعدُّ حافزًا مهمًّا للقيام بالعمل، وإشغال الوظائف المختلفة بما فيها مهنة التّعليم. ولهذا الحقّ خصوصيّة كبيرة وحسّاسة، قد تؤدّي إلى نشوب الخلافات في كثير من الأحيان بين العاملين وأرباب العمل، سواء في الحصول على هذا الحقّ أم تفصيلاته؛ لأنّ الأجر يمسُّ حياة العمّال وأسرهم، والأجر العادل من الحقوق المهمّة والأساسيّة للعاملين بقطاعاتهم المختلفة. وممّا لا شك فيه وبناء على القوانين المختلفة فإنّه من حقّ العاملين بما فيهم المعلّمون أن يتلقّوا أجورًا عادلة ومنصفة، وفقًا للعمل الّذي يقدّمونه. وتنصُّ القوانين

الفلسطينيَّة على أنَّ المعلّمين لهم حقٌّ في أجور ملائمة وعادلة حسب قانون العمل الفلسطيني رقم (7) سنة (2000) (الفصل الثالث)، وتحديدًا نصّ المادَّة 81: يستحقُّ الأجر متى تواجد العامل (المُستَخدم) في مكان العمل، وحتَّى لو لم يؤدِّ عملًا لأسباب تتعلَّق بالمنشأة45، وكذلك فإنَّ نصَّ المادَّة 82/5، حَذَّر من تأخير دفع الأجر أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق.

ويجب أن تحدَّد الرَّواتب وظروف العمل للمعلّمين، من خلال عمليَّة التَّفاوض بين المعلّمين والهيئات التَّمثيليَّة وأرباب العمل. وقد نصَّ قانون العمل الفلسطينيّ رقم (7) لسنة (2000) في الموادّ (86 ولغاية المادَّة 89)46 على تشكيل «لجنة الأجور»، الَّتي تتشكَّل من عدد متساوٍ من أطراف الإنتاج المكوّنة وممثلي أصحاب العمل، ومنهم العاملين في القطاع الخاصّ، حيث يجب أن يتلقَّى المعلّمون أجورًا تعكس قيمة العمل الَّذي يقدمونه، ويُشجِّع على تحقيق تكافؤ الأجور بين المعلّمين الَّذين يقومون بالأدوار والمسؤوليَّات نفسها، ووفقًا لمبادئ منظَّمة العمل الدَّوليَّة، حيث تنصُّ اتِّفاقيَّة حماية الأجور رقم (95) لسنة (1949) الَّتي تهدف إلى تعزيز حماية حقوق العمَّال والعاملين على ما يأتي:

- تحديد الحدِّ الأدنى للأجور.
- توفير أجور ملائمة ومنصفة تضمن حياة كريمة للعمَّال وأسرهم[47].

وتحظى هذه الاتِّفاقية بأهمية كبيرة للحدِّ من استغلال العمَّال وضمان حقّهم في أجور عادلة لهم.

إضافة الى القوانين الفلسطينيَّة وإصدارات منظَّمة العمل الدَّوليَّة، فقد أكَّد الهدف الثَّامن من أهداف التنمية المستدامة في البند رقم (5)، العمالةَ الكاملة والعمل اللائق مع الأجر المتساوي[48].

كما ويحقُّ للمعلّم الحصول على علاوة وفق المادَّة (30) من القرار بقانون رقم (8) الصَّادر عن سيادة الرَّئيس لنصِّ المادَّة (43) من القانون الأساسيِّ، والمنشور أصولًا في الجريدة الرَّسميَّة الَّتي تنص:

45 مرجع سابق، نصُّ المادَّة 81 من القانون الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م
46 مرجع سابق، القانون الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م
47 منظَّمة العمل الدَّوليَّة، (بلا تاريخ)
48 The Global Goals (n.9)

- يمنح المعلّم في وزارة التَّربية والتَّعليم العالي علاوة طبيعة عمل حسب الرُّتبة الَّتي يحصل عليها.
- تُعدُّ الوزارة -بالتَّنسيق مع الجهات ذات الاختصاص- لائحة لطبيعة العمل، خاصَّة بموظفي الوزارة تصدر عن مجلس الوزراء[49].

كما وأن المادة (3) البند رقم (1) من قانون رقم (4) للخدمة المدنية نصت على أنه يعاد النظر في «جدول الرواتب والعلاوات كلما اقتضت الضرورة ذلك في ضوء الدراسات الخاصة بتكلفة المعيشة والإمكانيات المالية للدولة وتقديم الاقتراحات بشأنهما إلى المجلس التشريعي للمصادقة عليه»50، وفي ذلك حماية لحقوق الموظفين الحكوميين وتحديداً المعلمين حول حقهم بالحصول على الأجر العادل، اذ تتلاءم هذه المادة مع التغيرات الاقتصادية التي تحدث سعيا نحو الحفاظ على حق الاجر العادل على مدار السنين.

وأيضا ان مجموعة الاتفاقات التي وقعت بين الاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين والحكومة الفلسطينية على مدار السنوات السابقة، والتي تم اقرارها لتحسين حقوق المعلمين بما فيها الرواتب وتعديل القوانين المتعلقة بذلك والتي يتم تنفيذها من قبل وزارة المالية حيث يسهم هذا الجهد في تنظيم حق الاجر العادل للمعلمين في القطاع الحكومي، لاسيما وان قانون العمل الفلسطيني لا ينطبق على معلمي القطاع الحكومي.

وأهميَّة هذا الحقوق تخصُّ العاملين بشكل عامٍّ والمعلّمين بشكل خاصٍّ، مع العلم أنَّ هنالك خصوصيَّة وحساسيَّة كبيرة في هذا الحقِّ. وكما تمَّ استعراضه ضمن القوانين الفلسطينيَّة وإصدارات منظَّمة العمل الدَّوليَّة وأهداف التَّنمية المستدامة لتأكيد مدى الاهتمام في هذا الحقِّ، وهذا يشكِّل نوعًا من الإجماع على أهميَّته؛ حيث إنَّ جزءًا من الخلاف وعدم الاتِّفاق في قطاعات مختلفة تحدث تبعًا لتباين وجهات النَّظر في هذا الحقِّ، ممَّا ينعكس سلبًا على بيئات العمل المختلفة بما فيها التَّعليم. ولكن يجب ألَّا يشكِّل هذا الحقُّ نقطة خلاف بين أرباب العمل والعاملين والجهات ذات العلاقة؛ ويكون ذلك من خلال التزام أرباب العمل وأصحاب العلاقة بما ذكره القانون حول هذا الحقِّ بتفصيلاته، سواء المساوة أم الحدّ الأدنى للأجور أم العمل الإضافيّ وجميع التَّفصيلات الأخرى الَّتي نصَّ عليها القانون من جهة، ومن الجهة الأخرى ثقافة تعامل العاملين بما فيهم المعلّمين

49 مصدر سابق، نص المادَّة 30 من القرار بقانون رقم (8) لسنة 2017م بشأن التَّربية والتَّعليم
50 قانون رقم (4) لسنة 2005 بتعديل قانون الخدمة المدنيَّة رقم (4) لسنة 1998م

مع هذا الحقّ ضمن الأطر القانونية، الّتي تعدُّ النّاظم لهذا الحقّ من خلال الوسائل القانونيّة والحضاريّة والتّدرُّج، وتوازن بين حقّ المعلّم في الأجر العادل ومصلحة الطّلبة في الحصول على حقّهم في التّعليم.

4.7 الضّمانات الاجتماعيّة

يعدُّ الحقُّ في الحماية الاجتماعيّة والتّأمين الصّحّيّ من الالتزامات الرّئيسة، والحقوق الأساسيّة الّتي يجب على الدّولة تأمينها للفئات المهمّشة والأسر العاجزة عن توفير الدّخل. وهي المظلّة الشّاملة الّتي تسهم بشكل مباشر بحالة الاستقرار المجتمعيّ بشكل عامٍّ وتأمين السّلم الأهليّ.

لقد حدّد قانون الخدمة المدنيّة رقم (2) لسنة (2005) في فلسطين حقوق وواجبات المعلّمين، وشروط العمل، والتنظيم في بيئة العمل وتفصيلاته؛ لتأكيد حقوق العاملين الاجتماعيّة، علمًا بأنّ القوانين والتّشريعات في فلسطين تسعى إلى تعزيز بيئة العمل اللائقة، وتحسين فرص العمل من خلال تنظيم الحقوق والواجبات، وتقديم الحماية الاجتماعيّة، حيث يجب توفير بيئة عمل صحّيّة وجيّدة تشجّع على التّعلُّم[51]؛ لتكون حافزًا ومعزّزًا يشجع على التّفاعل الإيجابيّ في بيئة العمل بما فيها بيئة التّعليم، من خلال شعور المعلّم بالاطمئنان حول هذا الحقّ، وبالتّالي أداءه لواجباته بشكل مهنيٍّ وسليم.

كما أنّ للعمال عمومًا والمعلّم الفلسطينيّ، الحقّ في الحصول على تأمين صحّيٍّ ومعاش تقاعديٍّ؛ لضمان الاستقرار والأمن الوظيفيّ، سواء أثناء فترة العمل أم في حال التّعطُّل النّاجم عن المرض أو التقاعد، وذلك وفقًا لاتفاقيّة الحماية الاجتماعيّة لمنظّمة العمل الدّوليّة (رقم 102)[52]، (1952)، ووفقًا لقانون الضّمان الاجتماعيّ رقم (6) سنة (2016)[53]، الّذي يتناول مجموعة من الفئات الاجتماعيّة، بما في ذلك العمّال والمعلّمين. وينصُّ القانون على توفير نظام تأمين اجتماعيّ يراعي أمور التّأمين الصّحّيّ، والتّقاعد، والعجز، والوفاة.

وفق المادّة (27) من الفصل الأوّل من الباب الثّالث من قانون العمل رقم (7) لعام (2000)، لحقوق وواجبات العاملين بعقود محددة، يتمتعُ العاملون بعقود

51 مرجع سابق، قانون رقم 4 لسنة 2005 بتعديل قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م
52 جميل مسيف، (2016).
53 قرار بقانون رقم (6) لسنة 2016م بشأن الضّمان الاجتماعيّ.

عمل محدّدة المدّة بمن فيهم العاملون بموجب عقد عمل عرضيٍّ أو عقد عمل موسميٍّ بنفس الحقوق، وعليهم نفس الواجبات الّتي يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محدّدة المدّة في ظروف مماثلة، مع مراعاة الأحكام الخاصّة بالعمل لمدّة محدّدة أو عرضيّة أو موسميّة[54].

ووفقًا للمادّة (120) الّتي تتطرّق لموضوع إصابات العمل مبينةً أنّ أمراض المهنة تعدُّ في حكم إصابة العمل، حتّى ولو ظهرت بعد سنتين من ترك العمل، وأنّه في حال أدّت الإصابة إلى وفاة العامل أو نتج عنها عجز كلّيٌّ دائم استحقّ الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثّانية تعويضًا نقديًّا[55].

وحسب المادّة (35) ينتهي عقد العمل الفرديُّ في أيٍّ من الحالات الآتية:

- باتّفاق الطّرفين.
- بانتهاء مدّته في الأعمال العرضيّة أو المؤقّتة أو الموسميّة.
- برغبة أحد الطّرفين خلال مدّة التّجربة.
- بناءً على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطّيًّا قبل التّرك.
- بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدّة تزيد على ستة أشهر بناءً على تقرير طبّيٍّ صادر عن اللّجنة الطّبّيّة، مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنيّة ووضعه الصّحّيّ الجديد[56].

أمّا في حالة حقّ العامل في ترك العمل حسب المادّة (42) الّتي تنصُّ على أنّه يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل، مع احتفاظه بحقوقه القانونيّة، بما فيها مكافأة نهاية الخدمة، وما يترتّب له من حقوق[57].

ويحقُّ للعامل حسب المادّة (47) في التّعويض عن الفصل التّعسفيّ مع احتفاظه بحقوقه القانونيّة الأخرى كافّة. ويستحقُّ العامل تعويضًا عن فصله تعسفيًّا مقداره أجر شهرين عن كلّ سنة قضاها في العمل، على ألّا يتجاوز التّعويض أجره عن مدّة سنتين[58].

ووفق التّوصية بشأن الأرضيّات الوطنيّة للحماية الاجتماعيّة رقم (202) لمنظّمة العمل الدّوليّة لسنة (2010)، تهدف هذه الاتّفاقيّة إلى توفير حماية اجتماعيّة

54 مرجع سابق، المادّة 27 من قانون العمل الفلسطينيّ رقم 7.
55 مرجع سابق، المادّة 120.
56 مرجع سابق، المادّة 35.
57 مرجع سابق، المادّة 42.
58 مرجع سابق، المادّة 47.

للعمَّال الَّذين يمارسون مهنًا ذاتيَّة[59]، بما في ذلك المعلِّمون المستقلون، وتسعى الاتِّفاقيَّة إلى تقديم أمان اجتماعيٍّ من خلال توفير تأمين صحِّيٍّ، ومعاشات تقاعد، وحقوق أخرى.

يتَّضح جليًّا أنَّ الحقَّ في الحماية الاجتماعيَّة والتَّأمين من الحقوق الَّتي تمَّ استعراضها بإسهاب ضمن القانون الفلسطينيِّ، وأيضًا إصدارات منظَّمة العمل الدَّوليَّة بما يخصُّ العاملين بشكل عامٍّ والمعلِّمين بشكل خاصٍّ. ولكن ممَّا لا شكَّ فيه أنَّنا بحاجة لكثيرٍ من الجهود في هذا الجانب؛ لتكون عاملًا مساعدًا في استقرار العمليَّة التَّعليميَّة. وقد يتحقَّق ذلك من خلال تأكيد فهم هذه البنود والحقوق في سياقها الصَّحيح، وزيادة وعي المعلِّمين وإدراكهم لها، من خلال ورشات عمل ولقاءات وتدريبات من قبل الجهات المختلفة، وخاصَّة الوزارة والجهات التَّمثيليَّة، والَّتي بالضَّرورة سينتج عنها بعض الملاحظات والتَّعديلات الَّتي من الممكن دراستها وتحسينها. وأيضًا لوجود نوع من الخصوصيَّة لدى المعلِّم الفلسطينيِّ في مهنة التَّدريس. وقد يكون من المفيد تطوير جزء من هذه القوانين والتَّشريعات الَّتي تراعي خصوصية مهنة التَّعليم بشكل مباشر، والَّتي تشكِّل حالة اتِّفاق وطنيٍّ واجتماعيٍّ وسياسيٍّ حول أهميَّتها وخصوصيَّتها.

59 مؤتمر العمل الدَّوليّ توصية رقم (202).

5 الواجبات والسُّلوكيَّات اللائقة للمعلِّمين الفلسطينيِّين

وضعت التَّشريعات الفلسطينيَّة ومنظَّمة العمل الدَّوليَّة وأهداف التَّنمية المستدامة واجبات عدَّة للعاملين بشكل عامٍّ، وهي بالتَّأكيد تشمل المعلِّمين الفلسطينيين. وهذه السُّلوكيات حُدِّد من خلالها بنود عدَّة تختصُّ بواجبات المعلِّمين. وسنتناول هذه الواجبات الَّتي تقاطعت عليها التَّشريعات والقوانين الفلسطينيَّة، وإصدارات منظَّمة العمل الدوليَّة، وأهداف التنمية المستدامة، والَّتي تشكل إجماعًا واضحًا لهذه الجهات كافَّة بنوع من التَّفصيل لتأكيد أهميَّتها ومعرفة جوانبها وتفصيلاتها كافَّة، والمقصود منها بشكل محدَّد، وهذه الواجبات هي:

صورة رقم 7 السلوكيات والواجبات اللائقة بالمعلمين

5.1 توفير تعليم ذي جودة عالية

ينصُّ هذا الواجب على أنَّ على المعلّمين تقديم تعليم ذي جودة عالية الطَّلبة جميعًا في المدارس الخاصَّة والحكوميَّة، وأن يعلّموا الطَّلبة وفق المنهاج المطلوب، بالإضافة إلى تنمية قدراتهم وتعزيز مهارة الإبداع والابتكار والتَّفكير النَّقديّ لديهم.

كما وانسجم هذا الواجب مع القوانين الفلسطينيَّة، وذلك وفقًا لقانون التَّربية والتَّعليم لعام (2017) وحسب المادَّة (28) من القانون رقم (8) نفسه[60]، حيث أكَّد أنَّه من مهامّ المعلمين الفلسطينيِّين:

صورة رقم 8 قانون 2017 مادة رقم (8)

60 مرجع سابق، المادَّة 28 من القانون رقم (8) بشأن التَّربية والتَّعليم العامّ.

كما يلتزم كلُّ من يعمل في التَّربية والتَّعليم بأخلاقيَّات مهنة التَّعليم الصَّادرة عن وزارة التَّربية والتَّعليم العالي، ومدوَّنة السُّلوك الصَّادرة عن مجلس الوزراء حسب المادَّة (32) من قانون التَّربية والتَّعليم الصَّادر عن وزارة التَّربية والتَّعليم عام (2017)[61]، والَّتي تؤكِّد أهميَّة الالتزام بأخلاقيَّات مهنة التَّعليم.

كما تهدف استراتيجية التَّعليم القطاعيَّة (2021-2023) وبوضوح تامٍّ إلى تحسين جودة التَّعليم على مختلف المستويات في فلسطين. وهذه الاستراتيجيَّة تتناول خطَّة التَّنمية الوطنيَّة، وقانون التَّنمية المستدامة الرَّابع، الَّذي ينصُّ على التَّعليم الجيِّد، وغيرها من التَّفاصيل المتعلِّقة بالتَّعليم[62].

وقد أكَّدت ذلك منظَّمة العمل الدَّوليَّة في عام (1966) في توصياتها، من خلال جوانب عدَّة شرحت فيها واجبات المعلّمين في المدارس الخاصَّة والحكوميَّة، وتأكيد جودة التَّعليم بشكل واضح، وقد ورد ذلك في عديد التَّوصيات الَّتي صدرت، ومن أهمِّها:

صورة رقم 9 أهم توصيات منظمة العمل الدولية

61 مرجع سابق، المادَّة 32.
62 وزارة التَّربية والتَّعليم العالي، (2021).

حيث تؤكّد هذه التّوصيات بشكل واضح جودة ومخرجات العمليّة التّعليميّة، لما لها من أثر واضح على الطّلبة والعمليّة التّعليميّة برمتها. وقد أجمعت أغلب هذه التّوصيات على ذلك، إضافة الى توضيحها لأهميّة تعاون الأطراف ذات العلاقة كافّة بما فيها المعلّم للحصول على هذه النّتيجة. وأكّدت هذه التّوصيات أيضا وبشكل متوازٍ على أهميّة مصلحة العمليّة التّعليميّة بشكل عامّ والطّلبة بشكل خاصّ، بحيث يتمّ وبشكل دائم النّظر لمصلحة الطّلبة كعنصر أساسيّ في سلوك ودور المعلّم، وألّا تتعارض سلوكيّات وأنشطة المعلّمين المنهجيّة أو غير المنهجية مع مصلحة العمليّة التّعليميّة، وتحديدًا مصلحة الطّلبة.

وأكّدت هذه التّوصيات أيضًا حسّ المسؤوليّة العالي الّذي يجب أن يتمتّع به المعلّم، واعتماد مهنتهم بشكل كبير عليهم، وأهميّة وجود معايير مهنيّة وضوابط سلوكيّة وأخلاقيّة. ويتم تطوير هذه السُّلوكيّات مع الجهات ذات العلاقة، وتحديدًا الجهات التّمثيليّة للمعلّمين، وذلك لضمان هيبة المهنة وممارسة الأدوار والأنشطة المختلفة وفقًا لمبادئ متفق عليها، وذلك بما ينسجم مع مصلحة العمليّة التّعليميّة، ومصلحة الطّلبة الّتي تشكّل الأساس الأكثر أهميّة في العمليّة التّعليميّة.

وأيضًا على المعلّمين تقديم تعليم يسعى لتحقيق غاية التّعليم الجيّد وتنمية المعلّمين، وتقديم التّعليم للجميع على حدٍّ سواء، وبالأخصّ لذوي الإعاقة حسب المادّة (1) من قانون حقوق المعوّقين رقم (4) لسنة (1999)، الصّادر عن المجلس التّشريعيّ الفلسطينيّ، الّذي ينصُّ على تأهيل ذوي الإعاقة، وتقديم الخدمات والأنشطة والمعينات الاجتماعيّة والنّفسيّة والطّبّيّة والتّربويّة والتّعليميّة والمهنيّة؛ الّتي تمكّن المعوّقين من ممارسة حياتهم باستقلاليّة وكرامة[63].

وقد حثّ قانون حقوق المعوقين رقم (4) لسنة (1999) الصّادر عن المجلس التّشريعيّ الفلسطينيّ على عديد النّقاط المهمّة الّتي تهدف إلى تعزيز وإدماج هذه الفئة المهمّة، وذلك من خلال:

النقاط التي حث عليها قانون المعوقين رقم 4 لسنة 1999

صورة رقم 10 النقاط التي حث عليها قانون المعوقين رقم 4 لسنة 1999

63 قانون حقوق المعوقين رقم (4) لسنة 1999.

أيضًا وحسب اتّفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (159) لسنة (1983) لمنظّمة العمل الدّوليّة [64]، والّتي تنصُّ على:

- أهميّة توفير التّعليم المناسب والمتاح للأشخاص ذوي الإعاقة، وتحسين أوضاع المعلّمين الّذين يعملون مع هذه الفئة.
- وضمان فرص ومعاملة متساوية لكلّ فئات المعوّقين في المناطق الرّيفيّة والحضريّة على حدٍّ سواء؛ حتّى يتمكّنوا من العمل والاندماج في المجتمع، والّتي تتّفق مع البند رقم (5) من الهدف (8) من أهداف التّنمية المستدامة (SDGs)، الّذي يركّز على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام (2030)[65].

وحالة الاتّفاق الوطنيّة الفلسطينيّة هذه منسجمة مع حالة القوانين والتّشريعات المحلّيّة والعالميّة من خلال توصيّات منظّمة العمل الدّوليّة وأهداف التّنمية المستدامة؛ إذ أجمعت بمجملها على أهميّة دمج ذوي الإعاقة والاهتمام بهم. وقد شكّلت بذلك حالة إجماع وطنيّ ودوليّ وإنسانيّ على حقوق هذه الفئة المهمّة الّتي تحتاج إلى تظافر وتكاثف وتعاون من الجهات كافّة، بما فيهم المعلّم الفلسطينيُّ؛ ليحصلوا على حقوقهم بشكل كامل وغير منقوص. وهذا واجب لدى الجميع، ويجب تعزيزه وتكاثف الأطراف كافّة لتحقيقه، وأن تتّفق القوانين والإصدارات والأهداف كافة على حقّ فئة ذوي الإعاقة، سواء أكانوا معلمين أم طلبةً أم عاملين في القطاع التّعليميّ والتّربويّ على حدٍّ سواء، من ناحية إدماجهم وتوفير البيئة المناسبة لهم.

5.2 التّحلّي بأخلاقيّات مهنة التّعليم

على موظفي الخدمة المدنيّة التّحلّي بأعلى معايير السُّلوك والكفاية والأداء، بما يعكس المبادئ الأخلاقيّة وفق مدونة الأخلاقيات وقواعد السُّلوك المهني الصادر عن منظّمة الصّحّة العالميّة عام (2017)[66].

وأيضًا لا بدّ من التّركيز على الجانب الأخلاقيّ بشكل متوازٍ مع الجانب الأكاديميّ والمهنيّ، حيث إنّ الجانب الأخلاقيّ له انعكاس واسع على العمليّة التّربويّة

64 مؤتمر العمل الدّوليّ اتّفاقيّة رقم (159).

65 The Global Goals (n 9).

66 منظّمة الصّحّة العالميّة، (2017).

والتَّعليمية. ومن خلال الوازع الأخلاقيّ وأهميَّته، فقد تمَّ تقديم التَّربية على التَّعليم. وهذا له دلالة واضحة على أهميَّة الأخلاق، وأن يتمتَّع العاملون في هذا القطاع بما فيهم المعلِّم بالأخلاق الَّتي تؤهِّلهم ككوادر بشريَّة تدير هذه المؤسَّسات التَّربويَّة والتَّعليمية المهمَّة، ووفق كتيب أخلاقيَّات مهنة التَّعليم وقواعد السُّلوك الصَّادر عن وزارة التَّربية والتَّعليم العالي لسنة (2010)[67]. وتنبثق أخلاقيَّات مهنة التَّعليم من مبادئ عدَّة:

صورة رقم 11 تعداد لمبادئ مهنة التَّعليم

كما يعمل الارتباط بين القوانين الدَّوليَّة والقوانين الفلسطينيَّة وأهداف التَّنمية المستدامة وأخلاقيَّات مهنة التَّعليم، على تحقيق توازن يخدم مصالح المعلِّمين والطَّلبة، ويسهم في تحقيق التَّنمية التَّعليميَّة الشَّاملة والمستدامة. ويتمُّ ذلك من خلال تأكيد أهميَّة مهنة التَّعليم وتطوُّرها الدَّائم ومواكبتها للتَّطوُّرات المحلِّيَّة والعالميَّة المتسارعة كافَّة في هذا المجال، مع تأكيد حالة التَّوازن ومراعاة مصالح وحقوق الأطراف كافَّة، وعدم تعارضها ضمن ضوابط، وقوانين، وخطط، وبروتوكولات، وتفاهمات، ونشرات، وورش عمل، واجتماعات توضح حقوق وواجبات كلِّ طرف من أطراف المنظومة التَّربويَّة. ويكون ذلك بما لا يتعارض مع مصلحة الطَّلبة الَّذين يفترض أنَّ الأطراف مجتمعة موجودة لخدمتهم وتطوُّرهم والنُّهوض بهم، دون المساس بحقوق الأطراف الشَّريكة الأخرى ودورها.

وعلى المعلِّم أيضًا أن يتعامل مع الطَّلبة بإنصاف واحترام، ويقدِّم فرصًا متساوية للجميع، وأن يكون على استعداد لفهم احتياجات الجميع، والعمل على تقديم المساعدة.

67 هيئة تطوير مهنة التَّعليم، (2010).

وقد ركَّزت أهداف التَّنمية المستدامة (SDGs) على هذا الموضوع، وذلك من خلال الهدف الرَّابع الَّذي يتحدَّث عن «جودة التَّعليم» وخاصَّة في البند رقم (1)، والَّذي ينصُّ على ضمان أن يتمتَّع جميع الفتيات والفتيان بتعليم ابتدائيٍّ وثانويٍّ مجانيٍّ منصف وجيِّد؛ ممَّا يؤدِّي إلى تحقيق نتائج تعليميَّة ملائمة وفعَّالة بحلول عام (2030)[68]، وذلك من خلال تقييم الطَّلبة بإنصاف وموضوعيَّة، وبناء علاقات تواصل إيجابيَّة وفعَّالة مع الطَّلبة، وهذا يشمل فهم احتياجاتهم وتوجيههم فرديًّا.

وعلى المعلِّم تقدير مكانته في المجتمع والتَّحلِّي بسلوكيَّات تتماشى مع القيم المتعارف عليها، حيث على المعلِّم التَّحلِّي بسلوكيَّات تشمل الابتعاد عن المشروبات الرُّوحانيَّة وتعاطي الرُّوحانيَّات، والابتعاد عن المشاكل والتَّطرُّف والتَّعصُّب وسبِّ الذَّات الإلهيَّة. ويوجد عقوبات رادعة لمن يثبت قيامه بمثل هذه السُّلوكيات المنافية للقيم الأخلاقيَّة. إنَّ المعلِّم استنادًا للمادَّة (151) من قانون الخدمة المدنيَّة الفلسطينيّ رقم (4) سنة (1998)[69]، يُحرم من راتبه وعلاوته بقرار من رئيس الدَّائرة عن المدَّة الَّتي تغيَّب خلالها عن العمل بسبب مرض أو إصابة، وذلك إذا نشأ المرض أو حدثت الإصابة بسبب خطأ ارتكبه المصاب، أو تقصير منه كإساءة التَّصرُّف مع غيره، أو إساءة استعمال الأشياء الَّتي يتعامل بها، أو إقدامه على أيِّ عمل لا يليق بشرف الوظيفة كتناول المشروبات الرُّوحيَّة، وتعاطي المخدِّرات، والمقامرة، وغير ذلك من الأعمال المخلَّة بالشَّرف والآداب العامَّة.

وعلى المعلِّم أيضًا أن يتعامل مع الطَّلبة بإنصاف واحترام، ويقدِّم فرصًا متساوية للجميع، وأن يكون على استعداد لفهم احتياجات الجميع، والعمل على تقديم المساعدة.

وقد ركَّزت أهداف التَّنمية المستدامة (SDGs) على هذا الموضوع، وذلك من خلال الهدف الرَّابع، الَّذي يتحدَّث عن «جودة التَّعليم»، وخاصَّة في البند رقم (1) والَّذي ينصُّ على ضمان أن يتمتَّع جميع الفتيات والفتيان بتعليم ابتدائيٍّ وثانويٍّ مجانيٍّ منصف وجيِّد؛ ممَّا يؤدِّي إلى تحقيق نتائج تعليميَّة ملائمة وفعَّالة بحلول عام (2030)[70]. وذلك من خلال تقييم الطَّلبة بإنصاف وموضوعيَّة، وبناء علاقات تواصل إيجابيَّة وفعَّالة مع الطَّلبة، وهذا يشمل فهم احتياجاتهم وتوجيههم فرديًّا.

68 The Global Goals (n 39).

69 قانون الخدمة المدنيَّة رقم (4) لسنة 1988.

70 The Global Goals (n 39).

5.3 ضمان حقوق الطَّلبة

يلتزم القانون بضمان حقوق الطَّلبة في الحصول على تعليم جيِّد ومناسب، وبالتَّالي تأتي واجبات المعلِّمين في هذا السِّياق، من خلال تحقيق هذه الحقوق، وتلبية احتياجاتهم، وتوفير تجربة تعليميَّة شاملة، تأخذ في عين الاعتبار تنوُّع الطَّلبة، وأساليب تعلُّمهم المختلفة والمتنوِّعة.

وقد كان ذلك واضحًا أيضًا من خلال أهداف التَّنمية المستدامة (SDGs)، وتحديدًا الهدف الرَّابع، البند رقم (5)، الَّذي وضَّح ذلك من خلال الدَّعوة للقضاء على التَّفاوت بين الجنسين في التَّعليم، وضمان تكافؤ الفرص، والوصول إلى جميع مستويات التَّعليم والتَّدريب المهنيِّ للفئات الضَّعيفة، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة، والشُّعوب والأطفال الَّذين يعيشون في ظلِّ أوضاع هشَّة، وذلك بحلول عام (2030). وفي البند رقم (2) من الهدف نفسه، تمَّ تأكيد ضمان أن تتاح لجميع الفتيات والفتيان فرص الحصول على نوعيَّة جيِّدة من النَّماء والرِّعاية في مرحلة الطُّفولة المبكِّرة والتَّعليم قبل الابتدائيِّ؛ حتَّى يكونوا جاهزين للتَّعليم الابتدائيِّ بحلول عام (2030)[71].

ويجب على المعلِّم حسب المادَّة (38) من قانون العمل الفلسطينيِّ[72]، تقييم أداء الطَّلبة ومستوى تحصيلهم، ونوعية تعلمهم، وفقًا للتَّوجُّهات الحديثة في التَّقويم التَّربويِّ، وفي ضوء أهداف العمليَّة التَّعليميَّة الَّتي تركز على إنتاج المعرفة والتَّعلُّم العميق. على أن يشمل المستويات التَّعليميَّة كافَّة، وفقًا لتعليمات يصدرها الوزير، وأيضًا التَّعليمات الخاصَّة الَّتي يصدرها، والَّتي تعنى بانضباط الطَّلبة في المدارس.

وكون المعلِّم هو الأساس في العمليَّة التَّربويَّة والتَّعليمية، لا بدَّ أن يكون هدفه بالأساس في جميع نشاطاته وسلوكه وأدائه، مصلحة الطَّالب، وهذا بالأصل السَّبب الرَّئيس في وجود المدرسة والمعلِّم والقطاع التَّعليميِّ بمكوناته كافة. فجميع هذه الجهات الشَّريكة في العمليَّة التَّربويَّة والتَّعليمية بمن فيهم المعلِّم الفلسطيني وُجدت بالأساس لتعزيز مصلحة الطَّالب وتعليمة وتطويره، وعلية يجب أن يكون هذا هو الأساس في تفاصيل السُّلوك والنَّهج والأداء لدى هذه الأطراف مجتمعه.

71 The Global Goals (n 39).

72 مرجع سابق، المادَّة 38 من القانون رقم (8) بشأن التَّربية والتَّعليم العامّ.

5.4 دور المعلِّم في تدعيم قيم واتِّجاهات حقوق الإنسان

دور المعلِّم لا يقتصر على نقل المعارف والمعلومات إلى طلبته، بل يتعدَّاه إلى ما هو أعظم، حيث إنَّ دوره يتعدَّى مهنة التَّدريس إلى ما هو أوسع وأشمل لنشاطات أخرى كالتَّوجيه التَّربويِّ والنَّفسيِّ والاجتماعيِّ والدِّينيِّ والمهنيِّ، بالإضافة إلى توجيه الآباء لتعليم أبنائهم وتربيتهم؛ إذ إنَّ المعلِّم يمكنه ملاحظة سلوك طلبته، وتصرُّفاتهم، وعاداتهم، وأعراض انحرافهم، ومظاهر القوَّة والضَّعف في شخصياتهم، بالإضافة الى جوانب النَّجاح أو الفشل في دراستهم، وعلاقاتهم مع زملائهم، ومواجهتهم لمشكلات الحياة. كما أنَّه يمتلك صفة قياديَّة تكمن في حفظ وحدة الصَّفِّ، ووحدة العمل؛ للوصول إلى الأهداف المشتركة الَّتي تعم الجميع. فإذا قام بدوره القياديِّ جعل من الصَّفِّ خلية عمل تديرها الأحداث الصَّفِّيَّة والممارسات السُّلوكيَّة بشكل هادف ومنظَّم[73].

كما يقع على عاتق المعلِّم تعزيز شخصيَّة الطَّالب وقدرته على التَّفكير النَّقديِّ السَّليم، الَّذي يشمل تقييم الأمور بعقلانيَّة ورزانة، بعيدًا عن التَّطرُّف والعصبيَّة واحترام حقوق الإنسان كنهج وسلوك، ثمَّ العمل على تحديد المشاكل وتحليلها والعمل على حلِّها، بالإضافة إلى النُّهوض بالمجتمع بطريقة صحِّيَّة وآمنة تضمن المساواة والعدل والاحترام.

كما يترتَّب على المعلِّم دور كبير اتِّجاه طلبته؛ إذ إنَّه يساهم في نشر الوعي والتَّحوُّل والتَّغير الاجتماعيِّ. كما يعمل على تثقيف طلبته في مجالات الحياة كافَّة، بما يشمل حقوقهم الأساسيَّة في المدرسة والمجتمع كمدافع وداعم لحقوق الإنسان بشكل عام. وأيضًا زيادة وتعزيز وعيهم وإدراكهم وفهمهم لحقوقهم؛ ليكونوا أداة معزِّزة لهذا النَّهج الإيجابيِّ المنسجم مع القوانين المدنيَّة والدَّوليَّة وقيم المجتمع.

وبناء على ذلك يترتَّب على المعلِّم دور أساسيٌّ، بالإضافة إلى مهنته الرَّئيسة في مجال التَّدريس كدور ونشاط وسلوك إجباري لا بدَّ منه، عديد من المواضيع والمحاور الأخرى الَّتي تعود بالفائدة على الطَّالب بشكل خاصٍّ وعلى المجتمع بشكل عامٍّ، ومنها:

1. توعية الطَّلبة حول حقوقهم وواجباتهم، وتوجيههم للتَّفرقة بين الصَّواب والخطأ، وتعزيز التسامح والاحترام المتبادل بين الطَّلبة.

73 عفونة سائدة، (2014).

2. مواكبة التَّطوُّرات والتَّغيرات من حولنا، فلا يقتصر التَّعليم على التَّربية العقليَّة فقط، بل يتجاوزه إلى تعزيز المشاركة المدنيَّة والتَّفكير في النَّشاطات التَّعليميَّة الَّتي من شأنها تحفيز الطَّالب على التَّفكير التَّأمليِّ والإبداعيِّ.
3. مساعدة الطَّلبة في فهم أهميَّة الدِّفاع عن حقوقهم وحقوق الآخرين؛ عن طريق تعزيز وعيهم بمفاهيم ومصطلحات الظُّلم والاضطهاد.
4. تعزيز التَّفكير النَّقديِّ لدى الطَّلبة، الَّذي يساعدهم في تقييم القضايا المتعلِّقة بحقوق الإنسان بشكل منصف ومستقلٍّ.
5. يمكن للمعلِّم توجيه الشَّباب نحو العمل الاجتماعيِّ والعمل التطوعي؛ للمساهمة في بثِّ روح التَّعاون بين أفراد المجتمع. كما يمكِّنه من أن يكون نموذجًا للالتزام بحقوق الإنسان والقيم الأخلاقيَّة عن طريق سلوكه وأفعاله تجاه الآخرين[74].

بهذا الشَّكل، يساهم المعلِّم في تعزيز حقوق الإنسان في مكان العمل، وتمكين الطَّلبة من فهمها والدِّفاع عنها بفعاليَّة، ويتجسَّد دور المعلِّم في تحويل القاعة الصَّفِّيَّة إلى بيئة تعليميَّة تشجِّع على احترام الحقوق والقيم الإنسانيَّة.

74 فايز الفايز، (2009).

6 التِّكنولوجيا الحديثة والعمل اللائق للمعلِّمين

ومع حالة التَّقدُّم المتسارع في الحقول المختلفة جميعها، بما فيها العمليَّة التَّعليميَّة، لا بدَّ من الاستفادة من هذا التَّقدُّم -وخاصَّة التكنولوجي- وذلك من خلال تطوير أساليب علميَّة وتكنولوجيَّة حديثة تشترك فيها الأطراف ذات العلاقة بالعمليَّة التَّربويَّة جميعها، وأن يكون محورها المعلِّم، وذلك بتطوير أساليب وآليات تحقِّق نهضة إيجابيَّة للعمليَّة التَّعليميَّة بشكل عامٍّ، وأدوات تقييميَّة تساعد على التَّحقُّق من آليات التَّقييم بإنصاف، وفهم الاحتياجات الحقيقيَّة والملحَّة للطَّلبة.

إنَّ لاستخدام التِّكنولوجيا دورٌ كبير في تعزيز العمل اللائق للمعلِّمين، ورفع جودة التَّعليم عمومًا، فإنَّ -وكما تقترح جامعة دريكسل الأمريكيَّة- عديد الأساتذة وجدوا فائدة في استخدام التِّكنولوجيا في التَّدريس؛ إذ تساهم[75] في:

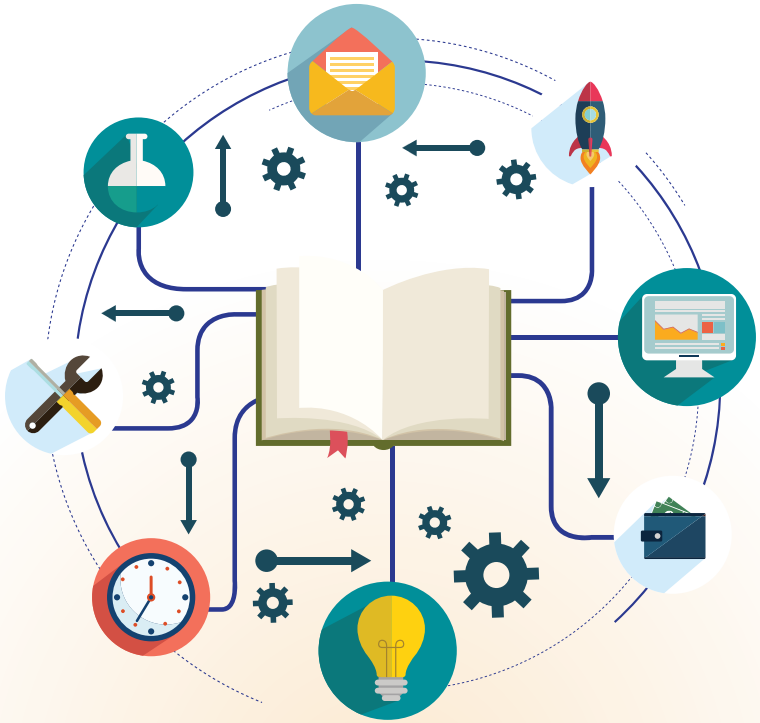
- الحفاظ على مشاركة الطَّلبة: وهو من الأمور الأساسيَّة الَّتي تقوم بدور مهمٍّ في إيصال الرِّسالة التَّعليميَّة للطَّلبة.
- توصيل الرِّسالة للطلبة ذوي طرائق الفهم المختلفة: إذ إنَّه ليس الطَّلبة جميعهم يتعلَّمون بالطريقة نفسها؛ وإنما هناك اختلافات استنادًا إلى قدرات كلِّ طالب على حدة. واستخدام وسائل التِّكنولوجيا يساهم في جعل الطَّلبة يتطوَّرون بناءً على احتياجاتهم.
- تعليم الطَّلبة مهارات استخدام التِّكنولوجيا: إنَّ استخدام التِّكنولوجيا في البيئة الصَّفِّيَّة عمومًا، يساهم في رفع كفاءة الطَّلبة في استخدام هذا النَّوع من التِّكنولوجيا. فعلى سبيل المثال: إذا كان الطَّلبة يستخدمون تقنيَّة مايكروسوفت أوفيس وجوجل درايف، فإنَّ هذا يؤهِّلهم لبيئة العمل المتطلِّبة لهذا النَّوع من المهارة، مع العلم أنَّ هذه المهارات هي مهارات أساسيَّة إلى جانب استخدام البريد الإلكترونيِّ الَّذي يعدُّ أساس العمل المكتبيِّ في هذه السَّنوات.

كما وأنَّه يمكن استخدام التِّكنولوجيا عن طريق استخدام الألعاب التَّعليميَّة لبعض المراحل التَّعليميَّة داخل البيئة الصَّفِّيَّة؛ ممَّا يساهم في رفع مشاركة الطَّلبة، وترسيخ المعلومات عندهم. بالإضافة إلى استخدام الشَّبكة

75 Drexel University School of Education (n.d).

العنكبوتيَّة؛ لرفع الواجبات المنزليَّة، وتسهيل الوصول إليها للتَّلاميذ في حال عدم القدرة على الوصول إلى المدرسة في حال وجود حالات اضطراريَّة.

من الجدير ذكره أيضًا أنَّه يمكن استخدام تقنيات التَّواصل، مثل: برنامج الزُّووم؛ لعقد الحصص الصَّفِّيَّة في حال عدم مقدرة الطَّلبة على الوصول إلى المدارس، كما ويمكِّن الهيئة التَّدريسيَّة من عقد الاجتماعات مع مديري المدارس أو المشرفين، بالإضافة الى عقد اجتماعات بين الجهات التَّمثيليَّة والمعلِّمين دون الحاجة لمكاتب، وفي أوقات تناسب جميع الأعضاء.



قائمة المراجع:

المواقع الالكترونيَّة:

- International Labor Organization (n.d), Decent Work. International Labor Organization. www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm/
- UNESCO (n.d), SDG Resources for Educators- Decent Work and Economic Growth, UNESCO. en.unesco.org/themes/education/sdgs/material/08
- The Global Goals (n.d), Decent Work and Economic Growth, The Global Goals. www.globalgoals.org/goals/8-decent-work-and-economic-growth/
- The Global Goals (n.d), Quality Education, The Global Goals. www.globalgoals.org/goals/4-quality-education/
- United Nations (2023), Achieve Gender Equality and Empower All Women and Girls, United Nations: Department of Econimc and Social Affairs. sdgs.un.org/goals/goal5
- Drexel University School of Education (n.d), How to Use Technology in the Classroom: Benefits & Effects. www.drexel.edu/soe/resources/student-teaching/advice/how-to-use-technology-in-the-classroom/

- منظَّمة الأمم المتحدة، (2017). التَّعليم هو السبيل إلى التنمية الذاتية وهو طريق المستقبل، استرجع في تاريخ (22-9-2023)، syCR1/at.shorturl

- منظَّمة التَّحرير الفلسطينيَّة، (بلا تاريخ). الاتِّحاد العامُّ للمعلِّمين الفلسطينيِّين، استرجع في تاريخ (02-11-2023)، www.plo.ps/ar/category/101/1
- منظَّمة العمل الدَّوليَّة، (2014). المدير العامُّ لمنظَّمة العمل الدَّوليّ: العمل اللائق والحماية الاجتماعيَّة واحترام الحقوق عناصر أساسيَّة في تحقيق التَّنمية المستدامة، استرجع في تاريخ (25-9-2023) www.ilo.org/beirut/media-centre/state-ments/WCMS_236961/lang--ar/index.htm
- وطن، (2022). هل نجحت تجربة "التَّعلُّم عن بعد" في فلسطين خلال جائحة كورونا. www.wattan.net/ar/news/374813.html

- لجنة الأمم المتّحدة الاقتصاديّة والاجتماعيّة لغرب آسيا، (بلا تاريخ). معجم المصطلحات الاحصائيّة، استرجع في تاريخ (25-9-2023). www.unescwa.org/sd-glossary
- لجنة الأمم المتّحدة الاقتصاديّة والاجتماعيّة لغرب آسيا، (2023). بيانات أهداف التنمية المستدامة، استرجع في تاريخ (25-9-2023). https://publications.unescwa.org/2023/sdgs-review-2023/statistics-ar.html
- جلسة مجلس الوزراء (149)، (2022). دولة فلسطين مجلس الوزراء، استرجع في تاريخ (7-11-2023). http://www.palestinecabinet.gov.ps/portal/meeting/details/51950

مقالات:

- عفونة سائدة، (2014). واقع التّعليم في المدارس الفلسطينيّة ما بعد نشوء السُّلطة الفلسطينيّة: تحليل ونقد، مجلّة جامعة النّجاح للأبحاث (العلوم الإنسانيّة)، المجلد 28 (2). journals.k.najah.edu/media/journals/full_texts/3_11.pdf
- إسماعيل إيهاب، (2017). إشكاليّة مفهوم الثّقة والإسهامات السّوسيولوجيا في دراستها. حوليّات أداب عين شمس. المجلد 45، يناير - مارس (ب) - الرّقم المسلسل للعدد 1 يناير 2017 الصفحة 105-82. 10.21608/2017.16422.aafu
- منظّمة العمل الدّوليّة، (بلا تاريخ). الحدُّ الأدنى للأجور وحمايتها في الدُّول العربيّة: ضمان نظام عادل للعمّال الوطنيّين والمهاجرين، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_660007.pdf

كتيّبات:

- منظّمة العمل الدّوليّة، (2017). العمل اللائق وأجندة العام 2030 من أجل التّنمية المستدامة، استرجع في تاريخ (23-9-2023). www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_543664.pdf
- هيئة تطوير مهنة التّعليم، (2010). أخلاقيّات مهنة التّعليم وقواعد السُّلوك، استرجع في تاريخ (30-9-2023). etico.iiep.unesco.org/sites/default/files/2019-02/palestine_2010_arabic_0.pdf
- علاونة زياد، (2020). المواطنة، وزارة شؤون السّياسة والمراقبة، استرجع في تاريخ (30-9-2023). www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_543664.pdf

- د. فايز الفايز، (2009). دور المعلّم في تربية الطّلبة، استرجع في تاريخ (2-10-2023). turl.at/kzBRT

كتاب:

- عمار، أ. جبران، و. (2023). توجهات التّربية على المواطنة في فلسطين بين الإمكانات والإشكالات، 228، فلسطين، الائتلاف التّربويُّ الفلسطينيُّ.
- جميل مسيف، (2016). خيارات أنظمة الضّمان الاجتماعيّ والحماية الاجتماعيّة في فلسطين مراجعة عامّة، 102، فلسطين، معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس).

القوانين:

- القانون الأساسيّ المعدّل لسنة 2003م. الوقائع الفلسطينيّة.
- قانون العمل الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م. الوقائع الفلسطينيّة.
- مشروع قانون النّقابات العمّاليّة لسنة 2004م. الوقائع الفلسطينيّة.
- قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960م. الوقائع الفلسطينيّة.
- قرار بقانون رقم (8) بشأن التّربية والتّعليم العامّ لسنة 2017م. الوقائع الفلسطينيّة.
- قانون رقم (4) لسنة 2005م بتعديل قانون الخدمة المدنيّة رقم (4) لسنة 1988. الوقائع الفلسطينيّة.
- قرار بقانون رقم (6) لسنة 2016م بشأن الضّمان الاجتماعيّ. الوقائع الفلسطينيّة.
- قانون حقوق المعوّقين رقم (4) لسنة 1999. الوقائع الفلسطينيّة.
- قانون الخدمة المدنيّة رقم (4) لسنة 1988. الوقائع الفلسطينيّة.

مراجع لم تنشر:

محمّد يعقوب النّوباني-العمل النّقابيُّ في ظل القواعد الدُّستوريّة-رسالة ماجستير لم تنشر ص 29.

المعاهدات والاتّفاقات والتّوصيات الدّوليّة:

- مؤتمر العمل الدّولي، الاتّفاقيّة بشأن تطبيق مبادئ حقّ التّنظيم والمفاوضة الجماعيّة رقم (98)، 1988.
- مؤتمر العمل الدّولي، اتّفاقيّة الحرّيّة النّقابيّة وحماية حقّ التّنظيم رقم (87)، 1988.
- مؤتمر العمل الدّولي، اتّفاقيّة بشأن التّمييز في الاستخدام والمهنة رقم (111)، 1988.
- مؤتمر العمل الدّولي، توصية بشأن الأرضيّات الوطنيّة للحماية الاجتماعيّة رقم (202).
- مؤتمر العمل الدّولي، اتّفاقيّة بشأن التّأهيل المهنيّ والعمالة (المعوّقون) رقم (159).

الخطط الاستراتيجيّة:

وزارة التّربية والتّعليم، (2021). الاستراتيجيّة القطاعيّة للتّعليم (2021-2023)، فلسطين، مكتب رئيس الوزراء.

تقارير:

منظّمة العمل الدوليّة، (2021). إطار من أجل التّلمذة الصّناعيّة الجيّدة، مؤتمر العمل الدّوليّ الدّورة 110، سويسرا، جنيف.

مدوّنات:

منظّمة الصّحّة العالميّة، (2017). مدوّنة الأخلاقيّات وقواعد السُّلوك المهنيّ، www.who.int/docs/default-source/wpro---documents/regional-committee/nomination-regional-director/code-of-conduct/code-of-ethics-full-version-ar.pdf?sfvrsn=2fa16a86_54

"This publication has been produced with the assistance of the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of <name of the author/contractor/implementing partner/international organisation> and can in no way be taken to reflect the views of the European Union."

تم اصدار هذا الكتاب (أو هذه النشرة) بدعم من الاتحاد الأوروبي.
ان محتويات هذا الكتاب (أو هذه النشرة) هي من مسؤولية
(المؤلف/الناشر / المؤسسة الشريكة) ولا تعكس بأي شكل من
الاشكال وجهة نظر الاتحاد الأوروبي. "