

مركز إبداع المعلم وبالتعاون مع
الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين

دراسة بعنوان

" واقع وإحتياجات الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين "

إعداد

شركة A2z للتدريب والإستشارات

فريق البحث

الباحث: أ. وسيم برغال

مساعد باحث: دعاء قرقش

أكتوبر/تشرين أول ،

2023

المحتويات

3.....	الملخص التنفيذي
5.....	القسم الأول: المنهجية ونطاق المهمة وأهداف الدراسة
5.....	1.1 المنهجية وآليات العمل
8.....	1.2 نطاق المهمة:
9.....	1.3 أهداف الدراسة
9.....	1.4 أسئلة الدراسة الرئيسية
10.....	1.5 محاور الدراسة الرئيسية
11	القسم الثاني: نتائج الدراسة
66	الملاحق والمرفقات

الملخص التنفيذي

تم إعداد هذه الدراسة بالتعاون مع مركز إبداع المعلم وبتمويل من الإتحاد الأوروبي من خلال تنفيذ مشروع بعنوان " أصوات المعلمين مهمة للنهوض بالحق في التعليم" - Voices of Teachers Matter to Advance the Right to Education، تأتي هذه الدراسة في سياق محاولة فهم وتحليل واقع عمل الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين وإحتياجاته التنظيمية والمرتبطة بتطوير قدراته وأدائه الفني والتنظيمي، إضافة الى تقييم مدى مشاركة وتأثير المعلمين/ات الأعضاء في صنع القرارات، مدى انسجام الإتحاد وأهدافه مع الاتفاقيات الدولية الخاصة بالتعليم بما في ذلك الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة SDG4، إضافة الى محاولة فهم دور الإتحاد في المشاركة الفاعلة في رسم السياسات التعليمية والرقابة عليها.

من جهة أخرى وفيما يتعلق بأبرز النتائج المتعلقة بالدراسة فيمكن الإشارة إلى مجموعة من الاستنتاجات الرئيسية، على النحو التالي:

- * أظهرت النتائج وجود ضعف في مأسسة عمل الإتحاد العام للمعلمين وإحتياجاته التنظيمية وذلك من حيث البنية التحتية ونقص الموارد البشرية وحاجته لتطوير القدرات، نقص في السياسات والاجراءات المنظمة لعمله والتي ترتبط بالاجراءات المالية والشكاوى والمتابعة والتقييم، محدودية الاعتماد على أساليب التخطيط سواء المرتبطة بالمجال الاستراتيجي أو التشغيلي، نقص وعدم إنظام في إصدار التقارير وعدم توفر إجراءات محددة تتعلق بالتوثيق وحفظ البيانات، ضعف القدرات المالية والموارد المستدامة للإتحاد.
- * تشير النتائج كذلك إلى وجود وعي محدود لدى الهيئات المرجعية فيما يتعلق بأهمية وضرورة انسجام أعمال الإتحاد وأهدافه مع المواثيق الدولية وأهداف التنمية المستدامة وخصوصاً فيما يتعلق بالبند الرابع المتعلق بالتعليم، هذا إلى جانب عدم موائمة اهداف وخطط الإتحاد وبرامجه مع المواثيق الدولية بحيث تكون جزءاً من إستراتيجية شاملة تهدف إلى تحقيق التوافق بين الأهداف الوطنية والدولية في مجال التعليم والتنمية المستدامة.
- * أظهرت النتائج كذلك أن ما نسبته 66.3% من المعلمين/ات يرون أن الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين يقوم بدور فعال بالدفاع عن حقوق المعلمين/ات، مقابل 30.2% غير موافقون على ذلك، و 3.6% أجابوا ب (لا أعرف). أما فيما يتعلق بالمعلمين/ات غير المنتسبين للإتحاد فقد بينت النتائج وجود فروق إحصائية ذات دلالة بسيطة، حيث أجاب 67.2% من المعلمين/ات بالموافقة على وجود دور فعال للإتحاد من حيث الدفاع عن حقوق المعلمين/ات، مقابل 25.9% أجابوا بانهم غير موافقين، فيما كانت اجابة 6.9% ب (لا اعرف). في المقابل جاءت النتائج ضمن قطاع غزة ذات دلالة احصائية حيث أجاب 91.9% بالموافقة على وجود دور فعال للإتحاد مقابل 7.5% أجابوا بانهم غير موافقين، فيما كانت اجابة 0.6% ب لا اعرف.

- * أشارت النتائج الى أن ما نسبته 65.6% من المعلمين/ات راضون عن أداء وإنجازات الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين، مقابل 32.1% غير راضون، و 2.4% أجابوا ب (لا أعرف). فيما أشارت النتائج الى وجود رضى أعلى من قبل المعلمين/ات في قطاع غزة فيما بواقع 89.4% من المعلمين/ات راضون عن أداء وإنجازات الإتحاد مقابل 9.4% غير راضون، و 1.3% أجابوا ب (لا أعرف).
- * بينت النتائج الى أن ما نسبته 55.8% من المعلمين/ات يعتقدون بان الإتحاد مؤسسة مستقلة، مقابل 38.2% غير موافقون حول إستقلالية الإتحاد، و 6.0% أجابوا ب (لا أعرف).
- * بينت النتائج وفيما يتعلق بدور الإتحاد في معالجة الاشكالات الفردية التي يمكن ان تواجه المعلم/ة أن ما نسبته 54.1% اجابوا ب (نعم)، مقابل 27.6% اجابوا ب (لا)، و 18.4% اجابوا ب (لا أعرف).
- * أفاد ما نسبته 56.6% من المبحوثين/ات بأن الإتحاد يمثل كافة المعلمين/ات مقابل 35.9% أشاروا إلى أنه لا يمثل كافة المعلمين/ات، فيما أشار 7.5% باجابة لا أعرف. أما فيما يتعلق بالمعلمين/ات غير المنتسبين فقد أشار ما نسبته 56.9% من المعلمين/ات غير المنتسبين بأن الإتحاد يمثل كافة المعلمين، مقابل 32.8% أجابوا بأنه لا يمثل الجميع، فيما كانت اجابة 10.3% ب لا اعرف، وتوضح هذه النتيجة وجود توجهات إيجابية من قبل غالبية المعلمين/ات غير المنتسبين للاتحاد والذين يعتقدون بأن الإتحاد يمثل كافة المعلمين/ات.
- * بينت النتائج وفيما يتعلق بإمكانية الانتساب لعضوية الإتحاد مستقبلا من قبل غير المنتسبين، أن ما نسبته 68.4% اجابوا ب (نعم)، مقابل 24.2% اجابوا ب (لا)، و 7.4% اجابوا ب (لا أعرف)، وتوضح هذه النتيجة بأن غالبية المعلمين/ات غير المنتسبين للاتحاد لديهم رغبة بالانتساب للاتحاد في حال تم العمل معهم وإستهدافهم مستقبلاً.
- * توضح النتائج وجود نسبة مرتفعة من الاعضاء أشاروا الى ضعف مشاركتهم في صناعة القرارات المتعلقة بالإتحاد، وذلك عند سؤال المبحوثين/ات حول هل سبق وتم دعوتك/ي من قبل الإتحاد للمشاركة في عملية التشاور وإتخاذ القرارات فقد أشار ما نسبته 40.7% باجابة (أبدأ)، 26.6% (أحياناً)، 12.7% (نادرًا)، 20.1% بإجابة (دائماً).
- * أفاد ما نسبته 49.1% من المبحوثين/ات بالموافقة على أن الإتحاد يقوم بدور فاعل في رسم السياسات التعليمية، مقابل 40.6% أجابوا بعدم الموافقة، و 10.3% أجابوا ب (لا أعرف).

القسم الأول: المنهجية ونطاق المهمة وأهداف الدراسة

يتضمن هذا القسم محور يتعلق بنطاق المهمة اضافة الى اهداف الدراسة، أسئلة الدراسة الرئيسية، محاور الدراسة ذات الصلة.

1.1 المنهجية وآليات العمل

إعتمدت الدراسة المذكورة على استخدام المنهج التحليلي الوصفي المعزز بالنتائج النوعية والكمية ضمن منهجية البحث التشاركي والتي تركز على الدمج بين طرق وأدوات البحث المختلفة، حيث تضمنت المنهجية المقترحة العديد من المراحل والخطوات ابتداءً من عملية مراجعة الادبيات والدراسات السابقة، بالإضافة الى عقد مجموعة من اللقاءات والمقابلات والمجموعات البؤرية (المركزة) مع ذوي العلاقة وأصحاب الشأن ضمن الدراسة، هذا الى جانب اعداد مسح حول آراء وتوجهات المعلمين/ات المتعلقة بدور الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين (المنتسبين وغير المنتسبين) التي تم تنفيذها خلال هذه الدراسة ، ويمكن الاشارة الى المنهجية النحو التالي:

1.1.2 عقد لقاء تمهيدي مع ادارة المؤسسة والمشروع

بداية فقد تم عقد لقاء أولي مع طاقم عمل جمعية مركز إبداع المعلم وملتقى الطلبة وذلك بهدف الاطلاع بشكل تفصيلي على طبيعة المهمة المطلوبة وتحديد الاهداف والنتائج المتوقع تحقيقها من خلال الدراسة، بالإضافة إلى الاتفاق على منهجية العمل وخطة التنفيذ التفصيلية خلال الفترة القادمة.

1.1.3 عقد ورشة عمل مع ممثلي أصحاب العلاقة لعرض خطة العمل

تم تنظيم ورشة عمل في مقر جمعية مركز ابداع المعلم في رام الله لاستعراض مخرجات التقرير الأولي وتشمل المنهجية وخطة العمل وخطة التنفيذ للمرحلة القادمة، بحضور إدارة مؤسسة ابداع المعلم وطاقم المشروع والمؤسسة الشريكة (ملتقى الطلبة) اضافة إلى ممثلين عن الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين وأصحاب العلاقة، حيث تضمنت هذه المهمة تسليم نسخة من التقرير الأولي التمهيدي (Inception Report).

1.1.4 مراجعة الدراسات والادبيات والمنشورات ذات الصلة (Desk Review)

تم إنجاز مراجعة شاملة للعديد من الدراسات والمنشورات والادبيات على المستوى الوطني والمحلي والتي تتعلق بموضوع الدراسة المذكورة، وذلك بهدف جمع معلومات تفصيلية حول الظاهرة محل الدراسة وتأثيراتها، والاستفادة من مخرجات هذه المرحلة في التمهيدي لمرحلة العمل الميداني وجمع المعلومات والبيانات المختلفة، حيث شملت الوثائق التي تم مراجعتها ما يلي:

★ وثائق تتعلق بالإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين وتشمل:

- النظام الداخلي للإتحاد.
- مجالات عمل وبرامج الإتحاد (الرؤية، التوجهات، الأهداف، .. الخ).
- الخطة الاستراتيجية، والخطط السنوية والفصلية للإتحاد (إن وجد).
- أنظمة وسياسات العمل الداخلية المتبعة.
- وثائق أو تقارير داخلية أخرى ذات صلة.

★ دراسات ووثائق حول نماذج من عمل إتحادات دولية للتعليم.

* الإتفاقيات الدولية والحقوق الخاصة بالتعليم.

* الخطة الوطنية الإستراتيجية لقطاع التعليم في فلسطين.

1.1.5 عقد مقابلات معمقة مع الجهات والأطراف ذات العلاقة

تضمنت هذه المرحلة عقد عدد من اللقاءات والمقابلات المعمقة مع العديد من الاطراف وذوي العلاقة من ممثلي المراكز والمؤسسات بهدف تعبئة إستمارة تحديد الإحتياجات حيث تم خلال هذه المهمة عقد عدد من المقابلات المعمقة مع العديد من الاطراف وذوي العلاقة من ممثلي عن اتحاد المعلمين الفلسطينيين، وذلك من أجل تقييم وتشخيص واقع اتحاد المعلمين بما يشمل عدة جوانب رئيسية ومهمة، وتحديد احتياجاتهم الأساسية، اضافة إلى الإطلاع على رؤية الإتحاد وأهداف والفجوات والصعوبات التي تواجهه. هذا إلى جانب إجراء مقابلات مع خبراء ومختصين في مجال القانون الدولي والتعليم، وذلك من أجل معرفة وجهات نظرهم المتعلقة بطريقة عمل الإتحاد ومدى توافقها مع واقع الاتفاقيات الدولية الخاصة بالتعليم، ومن المتوقع أن يتم عقد (7) مقابلات مختلفة، وتشمل:

جدول رقم (1): قائمة أولية وتشمل المقابلات الفردية مع أصحاب العلاقة

عدد المقابلات	المنطقة	الجهة
1	رام الله	▪ قيادة الإتحاد (الأمين العام للإتحاد).
2	(الضفة الغربية، غزة)	▪ أعضاء من مجلس اتحاد المعلمين.
2	(الضفة الغربية، غزة)	▪ ممثلين رؤساء مجالس أولياء أمور (الضفة ، غزة).
1	رام الله	▪ ادارة الإتحاد (المدير التنفيذي).
1	رام الله	▪ ممثل عن وزارة التربية والتعليم.
1	الضفة الغربية	▪ خبير في مجال التعليم والقانون الدولي.
8		المجموع الكلي

1.1.6 عقد (4) لقاءات مع مجموعات بؤرية مركزة مع ممثلي فئة المعلمين

بالاضافة إلى ذلك تم عقد أربع لقاءات مع مجموعات مركزة من ممثلي المعلمين بالتنسيق مع اتحاد المعلمين الفلسطينيين تشمل (منطقة الوسط ضمن مقر مركز الإتحاد في رام الله، مناطق فرعية ضمن وسط وجنوب نطاق الضفة الغربية، قطاع غزة) ، وتضمنت كل مجموعة من 12-15 معلمة، حيث هدفت اللقاءات إلى تقييم الإتحاد واحتياجاته من وجهة نظر المعلمين/ات، وتقييم دورهم ومساهماتهم وتأثيرهم في صناعة القرارات، ومعرفة مدى انسجام الإتحاد وأهدافه ودوره في تعزيز حقوق المعلمين/ات.

جدول رقم (2): اللقاءات المركزية مع ممثلي اصحاب العلاقة

التاريخ عقد اللقاء	عدد الحضور	عدد اللقاءات	اللقاء
2023/7/19	9	1	لقاء المجموعة البؤرية المركزة " رام الله "
2023/7/26	8	1	لقاء المجموعة البؤرية المركزة " غزة "
2023/8/2	7	1	لقاء المجموعة البؤرية المركزة " جنوب نابلس "
2023/8/2	7	1	لقاء المجموعة البؤرية المركزة " الخليل "
2023/8/3	9	1	لقاء المجموعة البؤرية المركزة " ضواحي القدس "
2023/8/15	8	1	لقاء المجموعة البؤرية المركزة " بيت لحم "

1.1.7 اعداد إستمارة مسح التوجهات لاراء المعلمين/ات حول دور الإتحاد

خلفية المستطلعين

تم اعداد مسح حول آراء وتوجهات المعلمين/ات المتعلقة بدور الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين (المنتسبين وغير المنتسبين) التي تم تنفيذها خلال هذه الدراسة والتي شملت (572) معلمة/ة من الاعضاء المنتسبين وغير المنتسبين للاتحاد، على مستوى الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث شكلت نسبة الإناث 48%، في حين أن نسبة الذكور شكلت 52%. فيما شكل المنتسبون للاتحاد العام للمعلمين 74.8% من المبحوثين/ات مقابل 25.2% غير منتسبون.

عينة الدراسة

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات المنتسبين لاتحاد المعلمين في فلسطين للعام 2023 .

اطار الدراسة

الاطار عبارة عن قائمة تضم جميع المعلمين والمعلمات المنتسبين لاتحاد المعلمين في فلسطين للعام 2023.

حجم العينة

تم تقدير حجم العينة لتكون 570 معلم ومعلمة موزعين على الضفة الغربية وقطاع غزة.

نوع العينة

عينة طبقية عشوائية منتظمة ذات مرحلة واحدة.

طبقات التصميم

تم تقسيم المجتمع الى طبقات حسب المستويات التالية:

1- المنطقة (الضفة الغربية، قطاع غزة)

2- نوع التجمع (حضر، ريف)

3- الجنس (ذكور، اناث)

مستويات النشر

1- فلسطين

2- نوع التجمع (حضر، ريف)

3- الجنس (ذكور، اناث)

1.1.8 تحليل النتائج واعداد الدراسة

بعد الانتهاء من عملية جمع البيانات والمعلومات باشر فريق البحث بالعمل على تحليل النتائج وربطها ضمن سياق مشترك يسلط الضوء على مفهوم الظاهرة محل الدراسة. وذلك من أجل اقتراح التدخلات والتوصيات التي تهدف الى تقييم احتياجات المعلمين في الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين، وذلك في ضوء النتائج النوعية التي تم الوصول اليها من خلال المقابلات واللقاءات الجماعية وغيرها من ادوات البحث المستخدمة عبر الدراسة. اضافة الى ذلك فقد تم العمل على تخييل الاحتياجات الخاصة بالإتحاد والتركيز على تحليل المحاور التفصيلية المتعلقة بعمل الإتحاد ومجالات عمله المختلفة وتشمل: (الحوكمة، الموارد البشرية، التوافق مع الاتفاقيات الدولية وأهداف التنمية المستدامة ، رسم السياسيات وصنع القرار)، والتي ستساعد في تحليل عمل الإتحاد وتحديد أهم جوانب الضعف والفجوات التي تواجه اتحاد المعلمين في العمل، وسيتم استخدام هذه المحاور خلال المقابلات المذكورة أعلاه للاستناد الى أداة تقييم واضحة ضمن مؤشرات محددة تستهدف تقييم واقع الإتحاد.

1.2 نطاق المهمة:

تتضمن المهمة المطلوبة العمل على اعداد دراسة بعنوان " تقييم الاحتياجات لاتحاد المعلمين الفلسطينيين " ، والذي تسعى جمعية مركز إبداع المعلم من خلالها إلى تنفيذ دراسة تقييمية تهدف إلى تشخيص واقع الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين من جوانب عدة أهمها نظام الحوكمة للاتحاد وآليات اتخاذ القرارات عبر هذا النظام ومدى مشاركة وتأثير المعلمين الأعضاء في صنع تلك القرارات، وتشمل تلك الجوانب أيضا كافة النظم الإدارية والمالية للاتحاد وكذلك مدى انسجام الإتحاد وأهدافه مع

الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحق في التعليم بما في ذلك الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة SDG4 وحقوق المعلمين في ظل تلك الاتفاقيات، وكذلك مدى قدرة الإتحاد على المشاركة الفاعلة في رسم السياسات التعليمية والرقابة عليها لتكون أكثر استجابة لمتطلبات القانون الدولي ومتطلبات الهدف الرابع في ظل واقعه.

1.3 أهداف الدراسة

يمكن الإشارة الى أهم اهداف الدراسة المقترحة، على النحو التالي:

- ★ تشخيص واقع الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين من جوانب عدة أهمها نظام الحوكمة للاتحاد وآليات اتخاذ القرارات عبر هذا النظام.
- ★ تقييم مدى مشاركة وتأثير الأعضاء من المعلمين في عملية صنع القرارات.
- ★ تقييم مدى انسجام الإتحاد وأهدافه مع الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحق في التعليم.
- ★ تقييم مدى قدرة الإتحاد على المشاركة الفاعلة في رسم السياسات التعليمية والرقابة عليها.

1.4 أسئلة الدراسة الرئيسية

يمكن الإشارة الى اهم الأسئلة الرئيسية المتعلقة بالدراسة، وذلك على النحو التالي:

1. هل يمثل الإتحاد العام للمعلمين كافة الاعضاء والمعلمين؟
2. ما مدى مساهمة ومشاركة وتمثيل المعلمين في صنع القرارات الخاصة بالإتحاد؟
3. ماهي التحديات الرئيسية التي تواجه عمل الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين؟
4. ما مدى مساهمة وكفاءة الأنظمة الداخلية ومأسسة عمل الإتحاد على واقع الإتحاد الحالي؟
5. ما مدى إنسجام واقع الإتحاد وأهدافه مع القوانين والاتفاقيات الدولية الخاصة بالتعليم وأهداف التنمية المستدامة؟
6. هل يساهم دور الإتحاد في رسم السياسات التعليمية والرقابة عليها؟

1.5 محاور الدراسة الرئيسية

تضمنت الدراسة العديد من المحاور المرتبطة بأسئلة البحث، وذلك على النحو التالي:

المحور الأول: دور الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين وأهم إنجازاته

- * مهام الإتحاد العام للمعلمين وأدواره الرئيسية
- * دور الإتحاد العام للمعلمين في تحقيق الانجازات النقابية

المحور الثاني: تقييم أداء الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين ودوره في الدفاع عن حقوق المعلمين

- * إستقلالية الإتحاد العام للمعلمين
- * دور الإتحاد العام في الدفاع عن حقوق المعلمين

المحور الثالث: تمثيل الإتحاد العام للمعلمين ومشاركتهم في صنع القرار

- * الإنتساب لعضوية الإتحاد العام للمعلمين
- * مشاركة الأعضاء والمعلمين/ات في صنع القرار

المحور الرابع : دور الإتحاد في رسم السياسات التعليمية وانسجام أعماله مع القوانين الدولية

- * دور ومساهمة الإتحاد في رسم السياسات التعليمية والرقابة عليها
- * ما مدى إنسجام واقع الإتحاد وأهدافه مع القوانين والإتفاقيات الدولية الخاصة بالتعليم وأهداف التنمية المستدامة

المحور الخامس : تقييم قدرات الإتحاد التنظيمية والبرامجية والتحديات التي تواجه عمله

- * مأسسة عمل الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين وإحتياجاته التنظيمية
- * التحديات الرئيسية التي تواجه عمل الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين

المحور السادس: التوصيات وإطار التدخلات المقترحة

- * إطار التدخلات المقترحة "Recommended Intervention Framework"
- * التوصيات العامة Final Recommendations

القسم الثاني: نتائج الدراسة

يضم هذا القسم عدة محاور أساسية مرتبطة بدراسة "واقع وإحتياجات الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين"، وذلك وفق تحليل مخرجات مسح آراء وتوجهات المعلمين/ات المتعلقة بدور الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين (المنتسبين وغير المنتسبين)، إضافة إلى نتائج المجموعات المركزة والمقابلات الفردية المعمقة ومراجعة الأدبيات ذات الصلة.

المحور الأول: دور الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين وأهم إنجازاته

تأسس الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين في العام 1969م كأحدى المؤسسات التي تتبع منظمة التحرير الفلسطينية لدائرة التنظيمات الشعبية، ومهمته تمثيل المعلمين/ات الفلسطينيين في الداخل والشتات والدفاع عن حقوقهم وتمكينهم من الحقوق المطلوبة والنقابية.¹ وقد نصت المادة (4) من النظام الأساسي والداخلي للإتحاد للإتحاد فقرة (أ) "الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين ذراع من أذرع منظمة التحرير الفلسطينية". ونصت الفقرة (ب) على أن "الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين منظمة شعبية نقابية تربية ديمقراطية تستمد قوتها وشرعيتها من المعلمين الفلسطينيين ومقرها المركزي في القدس عاصمة دولتنا الفلسطينية والمقر المؤقت في رام الله". كذلك يعمل الإتحاد العام للمعلمين في فلسطين والشتات من خلال وجود (19) فرع في الضفة الغربية وقطاع غزة وفي الشتات، وقد أشارت المادة (3) من النظام الأساسي للإتحاد " ينشئ الإتحاد فروعاً له في المحافظات والأقطار التي يوجد فيها معلمون فلسطينيون ضمن نظام القطاعات التربوية".

يشير الإتحاد وعبر أدبياته ومنشوراته إلى رسالته الأساسية وتمثل في الاتي " إتحاد وطني - نقابي يمثل العاملين في قطاع التعليم، مؤمن بعدالة وقدسية قضيته الوطنية والنقابية، يعمل على ضمان حقوق العاملين في الوطن والشتات والارتقاء بالتعليم في فلسطين، ويسعى لتحسين ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية، ويناضل من أجل بناء مجتمع فلسطيني ينعم بالحرية والديمقراطية، يحترم الحقوق والحريات، ومنفتح على العالم، ومساهم في المحافظة على التراث الانساني وتطويره".²

¹ الموقع الرسمي لمنظمة التحرير الفلسطينية، نبذة حول الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين <http://www.plo.ps/category/101/1/>

² الخطة الإستراتيجية للإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين للاعوام من 2017 - 2020.

1.1 مهام الإتحاد العام للمعلمين وأدواره الرئيسية

تضمن النظام الاساسي والداخلي كذلك في المادة (13) الاشارة الى أهداف الإتحاد على المستوى الفلسطيني ومن أبرزها " تنمية روح التعاون والعمل الجماعي وتعميق الوعي النقابي والوطني بين صفوف المعلمين، توفير فرص العمل والتحصيل العلمي للمعلمين الفلسطينيين والعمل على تحسين الظروف المعيشية والمهنية لهم، تعزيز المنهاج الفلسطيني والعمل على تطويره ومقاومة كل أشكال التطبيع"، هذا الى جانب ما تضمنته المواد (14، 15) من ذات النظام الاساسي والداخلي من ذكر لاهداف الإتحاد على المستوى العربي والعالمي، وفي ذات السياق فقد تضمنت الخطة الإستراتيجية الأخيرة للإتحاد للاعوام من 2017 - 2020 الاشارة الى أربعة أهداف استراتيجية وتشمل " تعزيز المكانة القيادية لاتحاد المعلمين وتمكينه من تأدية دوره الوطني والنقابي في قطاع التعليم، تعزيز بيئة المشاركة الفاعلة مع ضمان تمثيل النوع الاجتماعي والتوزيع الجغرافي، تحسين مستوى الحياة للعاملين في قطاع التعليم وتمكينهم لتأدية دورهم التعليمي والنقابي، بناء الشراكات الاستراتيجية وتعزيز مستوى التنسيق المحلي والاقليمي والعربي والدولي".³

وفيما يتعلق بأدوار الإتحاد وأهدافه فقد تم الاشارة من قبل ممثلي الهيئات المرجعية للإتحاد إلى وجود أدوار أساسية ترتبط بالإتحاد وتشمل الدور النقابي والمتمثل بالمطالبة بحقوق المعلمين/ات وتحقيق الانجازات النقابية لصالحهم، تأهيل المعلمين/ات وتطوير قدراتهم وتنفيذ الانشطة الاجتماعية والثقافية كالتكريم والاحتفالات والمسابقات والأنشطة الأخرى، بالإضافة إلى الدور الوطني والمتمثل بالحفاظ على الهوية الوطنية ومقاومة الإحتلال الاسرائيلي.⁴ أما فيما يتعلق بآراء المعلمين/ات حول أدوار الإتحاد ومسؤولياته فقد تم الاشارة من قبل عينة المشاركين/ات ضمن المجموعات المركزة بأن الدور الأساسي للإتحاد العام يتمثل في الدفاع عن حقوق المعلمين/ات والمطالبة بحقوقهم وتحسين الظروف المعيشية والمالية لهم، وهذا يرتبط بالدور النقابي والذي إتفقت عينة المجموعات المركزة على أنه الدور الأساسي للإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين، كذلك فقد تم الاشارة من قبل المعلمين/ات الى أدوار أخرى مهمة وتمثل في العمل على تطوير قدرات المعلمين/ات ومتابعة القضايا والاشكالات الفردية التي يتعرض لها اي معلمة، وقد أشار عدد محدود منهم إلى دور اضافي كذلك يتعلق باهمية مشاركة الإتحاد في التأثير بالسياسات التعليمية وتطوير المنهاج الدراسية وتحسين جودة التعليم في فلسطين.

³ مصدر سبق ذكره.

⁴ مقابلة فردية، الأمين العام للإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين السيد سائد ارزبقات، بتاريخ 2023/07/17.

1.1.1 دور الإتحاد العام للمعلمين في تحقيق الإنجازات النقابية

من الصعب حصر الإنجازات التي حققها الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين خلال مسيرته المختلفة والتي ترتبط بالعديد من الأدوار المنوطة به، ولكن سيتم التركيز على الفترة المرتبطة بالدورة الحالية للإتحاد وما يرتبط تحديداً بالحقوق النقابية للمعلمين/ات، حيث تم إجراء آخر انتخابات للإتحاد العام في أيلول 2019، وقد تم الإشارة من قبل ممثلي الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين بأن الإنجازات المتحققة ضمن الفترة الحالية والمذكورة بالجدول أدناه هي مطبقة حالياً باستثناء عدم وفاء الحكومة لغاية الان بدفع علاوة 10% على طبيعة العمل لجميع العاملين/ات في وزارة التربية والتعليم، وعلى الرغم من ذلك فقد شهدت عملية تطبيق غالبية هذه البنود تأخير ومماطلة وعدم إلتزام من قبل الحكومة الفلسطينية عن الجدول المتفق عليه مع الإتحاد، مما إستدعى قيام الإتحاد بتنفيذ فعاليات مختلفة تستهدف الضغط على الحكومة الفلسطينية الحالية والتي يرأسها د. محمد إشتية وإستخدام مختلف أساليب العمل النقابي والتي تشمل الحوار، التفاوض، أساليب الضغط الممارس على صانعي القرار وممثلي الحكومة لدفعها إلى تنفيذ الاتفاقات المطلوبة والنقابية الموقعة مع الإتحاد العام للمعلمين. يمكن الإشارة إلى أهم الإنجازات التي إستطاع الإتحاد تحقيقها، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (3): يوضح الإنجازات النقابية التي تمكن الإتحاد تحقيقها لصالح المعلمين/ات وفق الاتفاقات مع الحكومة الفلسطينية الحالية ضمن الفترة الزمنية من (آب 2019 - مارس 2023)⁵

#	الإنجازات المطلوبة المتحققة	ملاحظات حول الاتفاقات الموقعة مع الحكومة
1.	تحقيق المساواة التامة بين العاملين داخل اسوار المدرسة بزيادة طبيعة العمل للسكرتارية والمرشدين وغيرهم بنسبة 10% على طبيعة العمل.	وقعت الاتفاقية بتاريخ 2020/1/1م وتم تنفيذها بتاريخ 2022/10/13م.
2.	رفع طبيعة العمل لجميع العاملين في الوزارة والمديريات من الإداريين من أصل اداري بنسب متفاوتة ما بين 25%-30%.	صدر القرار في شهر شباط ونفذ بشهر آب بعد تعديله بنص جديد بتاريخ 2022/8/22م. مع العلم بأن هذه الفئة من الموظفين الإداريين حرمت من رفع طبيعة العمل في الاتفاقيات السابقة منذ 2011 م.
3.	رفع العلاوة الإدارية لمدراء المدارس من 300 شيكل	تم اقراره بتاريخ 2021/3/1، تم التنفيذ في شهر 3

⁵ المصدر: وفق البيانات التي تم توفيرها من قبل الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين.

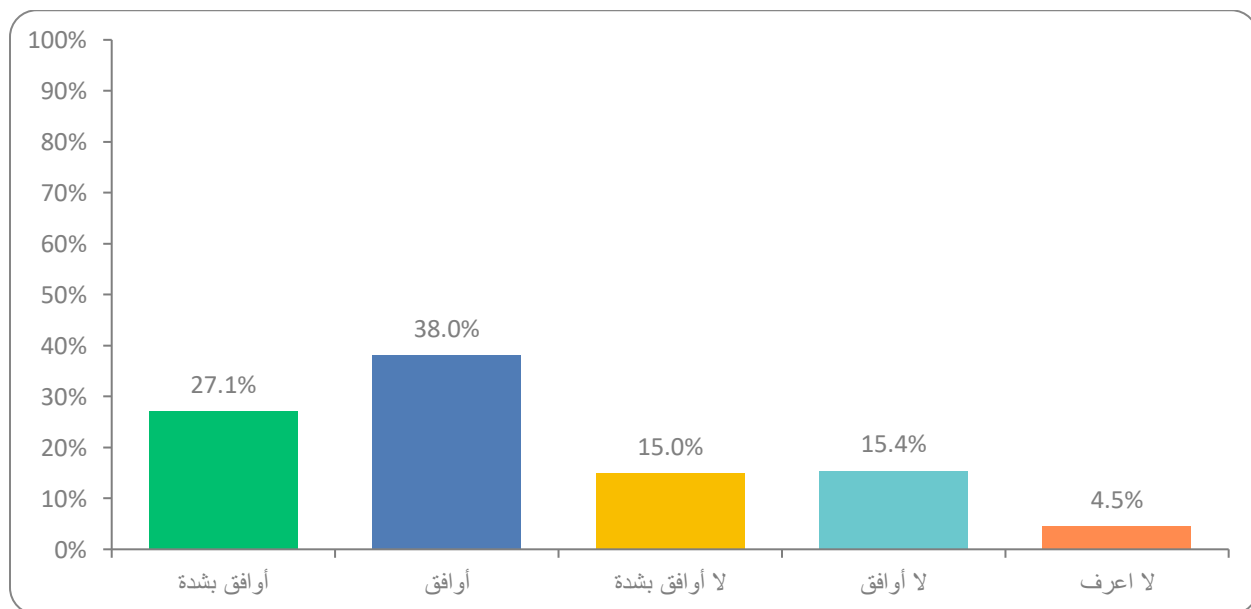
#	الإنجازات المطلوبة المتحققة	ملاحظات حول الاتفاقات الموقعه مع الحكومة
	إلى 600 شيكل لتصبح اعلى من علاوة المدراء العامون.	2022/ ولم يتم احتساب الأثر الرجعي له عن 7 أشهر من قبل وزارة المالية.
4.	تحويل العلاوات الإشرافية والمبالغ المقطوعة والمستحقة بناء على اتفاق الإتحاد عام 2011 إلى طبيعة عمل بنسبة 15% للجميع واخضاعها للتقاعد مما سيرفع الرواتب التقاعدية 400 شيكل وساهم برفع الرواتب حالياً بمعدل 100 شيكل.	تم اقراره بتاريخ 2022/4/18، تم تنفيذ القرار بشهر 2022/8م بعد تعديله في مجلس الوزراء بسبب معارضة وزارة المالية للقرار.
5.	تثبيت صرف مكافأة للعاملين في القدس تصرف كل ثلاث أشهر بقيمة 900 دولار لمن يعمل داخل اسوار البلدة القديمة و600 دولار خارج السور و450 دولار خارج الجدار ضمن اتفاق وقع مع وزارة المالية.	مع اهمية الاشارة الى ان هذه المكافاة كانت عبارة عن مشروع لمدة 3 سنوات انتهى المشروع عام 2019 وتم تجديدها باتفاق بين الإتحاد ووزارة المالية . وقد طالب الإتحاد من وزارة المالية استثناء مدارس القدس من اقتطاع الراتب لضمان استمرارية التعليم بالقدس لكن قوبل هذا الطلب بالرفض من وزارة المالية، تم صرف ثلاث دفعات في العام 2022 ، وهي لا تصرف بشكل منتظم ونقوم بمتابعتها بشكل دوري.
6.	احتساب سنوات عقود التهيئة لأكثر من 6000 معلم لأغراض الدرجات والعلاوات وللتقاعد وهي المرة الاولى التي تحسب العقود لأغراض الخدمة في السلطة الفلسطينية.	تم اقراره بتاريخ 2020/1/6، صدر القرار في بداية عام 2020م وتم تعطيله لمدة عامين بسبب ممانعة وزارة المالية بالتنفيذ وهو أحد عوامل حدوث الازمة وبدء التنفيذ في بداية 2023 بشكل تدريجي وبشكل محدود وهذا قد يساهم في إعادة الازمة.
7.	صرف المستحقات المالية المتراكمة على الحكومة السابقة بمبلغ 40 مليون شيكل وتشمل النشاط الحر ومخيمات صيفية واجور توجيهي وتوظيف وذلك	هذه المستحقات كانت متأخرة لمدة 4 سنوات من العام 2017 كان هناك رفض من قبل وزارة المالية بحجة انها لم تكن مدرجة على الموازنة في حينه وتم

#	الإنجازات المطلوبة المتحققة	ملاحظات حول الاتفاقات الموقعه مع الحكومة
	بالاتفاق مع وزارة المالية والإتحاد والتنسيق على أربع دفعات.	المتابعة حتى الصرف وتحقيق هذا المطلوب.
8.	زيادة مبلغ 150 شيكل مبلغ مقطوع اضافي لكل العاملين في الخدمات في الوزارة والمديريات.	تم اقراره بتاريخ 2019/12/9م ، وتم تنفيذ القرار في حينه.
9.	احتساب وحفظ الاثر المالي والاداري للدرجات عند ايقافها وهي تعد المرة الأولى التي يحفظ حق الموظف في درجته عند ايقافها وكان ذلك عام 2020 بعد ان اوقفت عام 2019م.	تم تنفيذ القرار والصرف الأثر المالي من تاريخ 2020/1/1م.
10.	انهاء التعيين على نظام العقود والعودة إلى التعيين بالتصنيف وذلك بعد جهود الإتحاد على عامين متتاليين.	
11.	السماح لمدرء المدارس والمشرفين بالتقدم للمنافسة على مدير (C) من خلال تعديل بطاقة الوصف الوظيفي.	
12.	تخصيص 705 اعتماد مالي كإستثناء لإنهاء معاناة المعلمين الذين تم تعيينهم خارج جدول التشكيلات زمن الحكومة السابقة منذ عام 2017م.	تم اقراره بتاريخ 2022/4/18.
13.	إصدار قرارات تعيين 480 معلم في قطاع غزة يعانون منذ عام 2006 وصرف كافة مستحقاتهم كل الفترة السابقة.	
14.	تطبيق كل اتفاقيات الإتحاد المتعلقة بالمعلمين والعاملين في قطاع غزة والمعنيين على كادر وزارة التربية والتعليم وصرف كافة المستحقات المالية لهم.	
15.	توقيع اتفاقية مع الحكومة لزيادة طبيعة العمل بنسبة 15% لجميع العاملين في وزارة التربية تصرف في بداية عام 2023م ليصبح مجموع طبيعة العمل	تم إقراره بتاريخ بتاريخ 2022/4/21، لم يتم تنفيذ الاتفاق بتاريخه ولا يوجد التزام حقيقي بالاتفاق.

#	الإنجازات المطلوبة المتحققة	ملاحظات حول الاتفاقات الموقعه مع الحكومة
	80%.	
16.	تنفيذ إتفاق الإتحاد ضمن التزام الحكومة بتنفيذ الاتفاقيات مع كل النقابات بتنفيذ 5% على الراتب وكتابة 10% على القسيمة وبأثر رجعي من 2023/1/1م.	تم التنفيذ مع استثناء بعض الفئات وفي هذا خلاف لما تم الاتفاق عليه وتم المتابعة مع وزارة المالية وتم إعادة الصرف لهذه الفئات وتم استثناء المعلمين في قطاع غزة من قبل الوزارة.

من جهة أخرى، ووفق نتائج إستمارة مسح آراء وتوجهات المعلمين/ات المتعلقة بدور الإتحاد العام للمعلمين (المنتسبين وغير المنتسبين) التي تم تنفيذها خلال هذه الدراسة والتي شملت (572) معلمة/ة من الاعضاء المنتسبين وغير المنتسبين للإتحاد، فقد بينت النتائج أن نسبته 65.1% من المبحوثين أشاروا إلى موافقتهم بأن الإتحاد إستطاع تحقيق إنجازات مهمة لصالح المعلمين منهم (27.1% أوافق بشدة، 38.0% أوافق)، مقابل 30.4% أجابوا بعدم الموافقة منهم (15.0% لا أوافق بشدة، 15.4% لا أوافق)، و 4.5% أجابوا ب (لا أعرف). فيما جاءت نتائج المعلمين/ات غير المنتسبين للإتحاد متقاربة مع النتائج العامة حيث أفاد 64.7% من المبحوثين بأن الإتحاد إستطاع تحقيق إنجازات مهمة لصالح المعلمين/ات مقابل 28.4% أجابوا بعدم الموافقة و 6.9% أجابوا ب (لا أعرف).

شكل رقم (1): إستطاع الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين تحقيق إنجازات مهمة تتعلق بالحقوق النقابية للمعلمين؟



في ذات السياق فقد تم الإشارة من قبل المشاركين/ات ضمن عينة المجموعات المركزة حول آرائهم فيما يتعلق بالإنجازات المتحققة من قبل الإتحاد، فقد أشار العديد ممن تم مقابلتهم إلى أن الإتحاد استطاع تحقيق إنجازات مهمة لصالح المعلمين/ات والمتعلقة بشكل أساسي بالحقوق النقابية والمطلبية، ومن بين ما تم ذكره زيادة الرواتب والعلاوات والدرجات للعاملين/ات ضمن وزارة التربية والتعليم، وقد تمكن الإتحاد كذلك من العمل على معالجة مشكلة العقود العالقة منذ العام 2019، ومتابعة قضايا المعلمين/ات وحقوقهم النقابية على مستوى قطاع غزة.

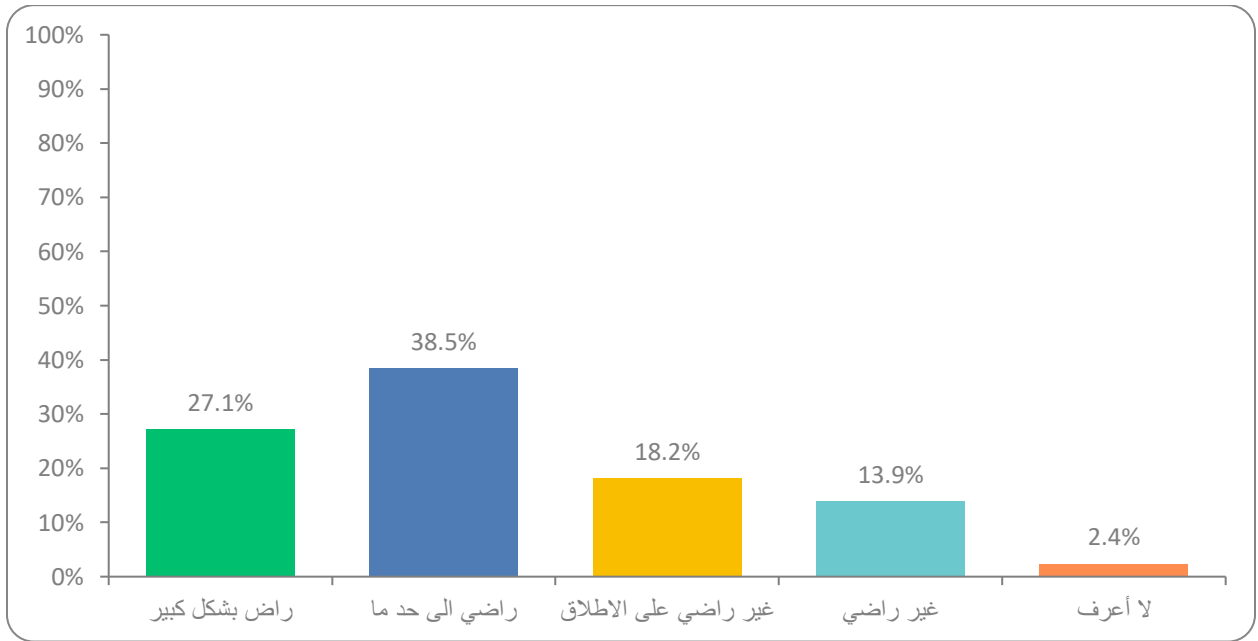
وعلى الرغم من ذلك، فقد أشار عدد من المعلمين/ات إلى أن الإنجازات التي تم تحقيقها لغاية الآن هي إنجازات محدودة ولا ترقى إلى طموحات المعلمين/ات وإحتياجاتهم، وقد تم التأكيد على أن العديد من المعلمين/ات يعتقدون بأنه لا يوجد إنجازات ملموسة على ارض الواقع، حيث تم الإشارة إلى أن جزء من المعلمين/ات وخصوصاً غير المنتسبين ليس لديهم اطلاع على ما تم تحقيقه من إنجازات لصالح المعلمين/ات، وقد اشار أحد المشاركين بالمجموعة المركزة بقوله "هل يعرف المعلمين بهذه الانجازات؟ كثير من المعلمين ليس لديهم معرفة بالكثير من الانجازات المتحققة وبعضهم يعتقد ان ما تم تحقيقه لا يساهم بحل المشاكل الرئيسية او يحقق المتطلبات الاساسية للمعلمة/ة وخصوصاً المرتبطة بالراتب والذي لا تستطيع الحكومة دفعه كاملاً منذ فترة طويلة". وقد تم التأكيد الى أن قيام الإتحاد بتحقيق الإنجازات المتتالية إضافة الى الضغط على الحكومة من أجل تطبيق بعض الإتفاقات الموقعة مع الإتحاد والتي لم تلتزم الحكومة بتنفيذها لغاية الآن، والتي سيكون لها أثر إيجابي في تعزيز مصداقية الإتحاد مع المعلمين/ات والنظر بايجابية لعمله ودوره مما يشجعهم على الإنتساب وتعزيز الثقة بالإتحاد كمرجعية نقابية لكافة المعلمين/ات.

وعلى الرغم من أهمية الإنجازات التي استطاع الإتحاد تحقيقها للمعلمين/ات فقد تم الإشارة من قبل ممثلي الإتحاد العام للمعلمين فان الأخير ما يزال يدفع فاتورة عدم إلتزام الحكومة في العديد من الاتفاقات التي تم توقيعها مع الإتحاد، والتي من المرجح أن العديد من المعلمين/ات يلقون المسؤولية على الإتحاد فيما يتعلق بضرورة الضغط وإلزام الحكومة بتنفيذ ما تم الإتفاق عليه وتحديداً فيما يتعلق باحترام الجداول الزمنية لتطبيق العديد من بنود الإتفاقات الموقعة مع الإتحاد.

المحور الثاني: تقييم أداء الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين ودوره في الدفاع عن حقوق المعلمين/ات

وفق نتائج إستمارة مسح آراء وتوجهات المعلمين/ات المتعلقة بدور الإتحاد العام للمعلمين/ات (المنتسبين وغير المنتسبين) التي تم تنفيذها خلال اعداد هذه الدراسة، أشارت النتائج إلى أن ما نسبته 65.6% من المعلمين/ات راضون عن أداء الإتحاد منهم (27.1% راضي بشكل كبير، 38.4% راضي الى حد ما)، مقابل 32.1 غير راضون منهم (18.1% غير راضي على الاطلاق، 13.9% غير راضي)، و 2.4% أجابوا ب (لا أعرف).

شكل رقم (2): ما مدى رضاك/ي عن أداء وإنجازات الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين؟



فيما يتعلق بنتائج اللقاءات ضمن عينة المجموعات المركزة، فقد اختلفت توجهات المشاركين/ات فيما يتعلق بتقييم عمل الإتحاد العام للمعلمين، وقد أكد البعض عن رضاهم عن أداء الإتحاد وإنجازاته ودوره في تحقيق مكتسبات مهمة للمعلمين/ات حيث أشار أحد المعلمين بقوله " الإتحاد يمثل مؤسسة وطنية نقابية هامة، وكان عمله قبل وجود السلطة الفلسطينية، وله دور مهم في حماية حقوق المعلم وتمثيلهم على المستوى الوطني"، كذلك أشار البعض الى التقييم الايجابي للدورة الحالية للإتحاد وما حققته من إنجازات تتعلق بالمعلمين/ات، وقد أكد البعض الآخر على وجود ظلم بحق الإتحاد ونظرة غير موضوعية من قبل بعض

المعلمين/ات وأنه تقع على الإتحاد مسؤولية أن يكون على تواصل دائم وبشكل مستمر مع المعلمين/ات المنتسبين وغير المنتسبين لتوضيح إنجازاته وما تمكن من تحقيقه خلال الفترات الماضية لصالح المعلمين/ات.

وعلى الرغم من ذلك، فقد تم الإشارة إلى أن العديد من المعلمين/ات في المقابل غير راضون عن تقييم أداء الإتحاد وذلك نتيجة عدة أسباب من بينها المرجعية السياسية كونه يتبع لمنظمة التحرير الفلسطينية، وطبيعة علاقته بالسلطة الفلسطينية، حيث تم التوضيح من قبل البعض بأن الإتحاد يتماهى في سياساته مع الحكومة وأنه يحاول تمرير سياسات الحكومة وإقناع المعلمين/ات بها، فيما أشار البعض الآخر إلى الصورة النمطية السلبية عن الإتحاد والتي من المرجح أنها تعود إلى عدم وجود إطلاع كافي من قبل العديد من المعلمين/ات حول أداء الإتحاد ودوره والانجازات التي يمكنه تحقيقها لصالح المعلمين/ات، الأمر الذي يتطلب من الإتحاد العام بالعمل على تعزيز عملية التواصل مع المعلمين/ات والترويج للإتحاد وإقناعهم بإنجازاته.

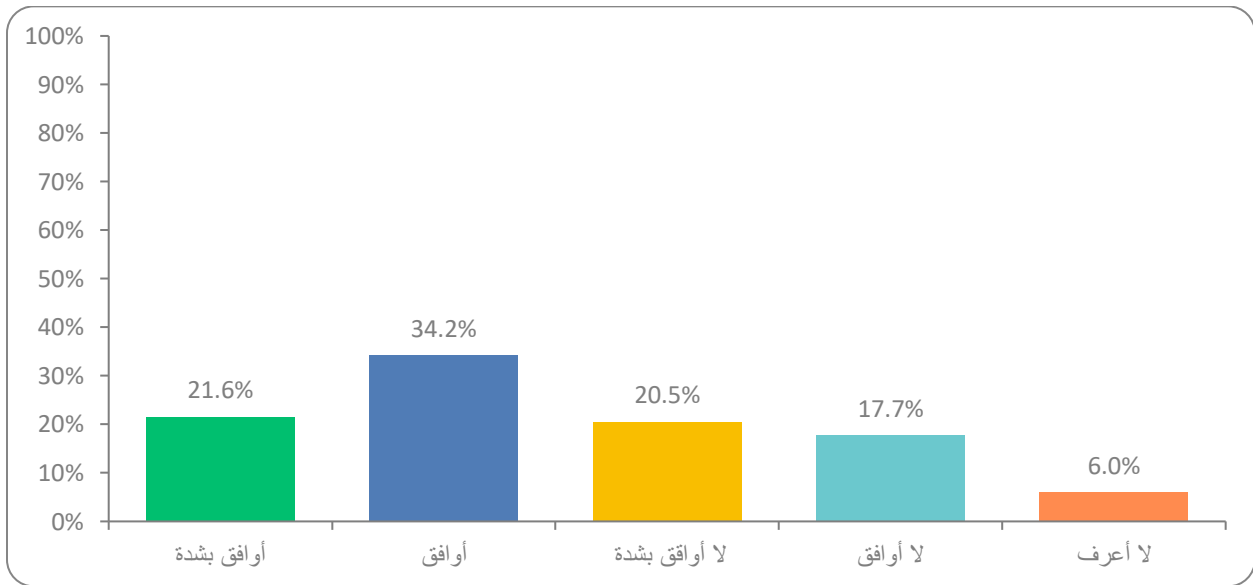
أخيراً وفيما يتعلق بقطاع غزة، بينت نتائج عينة المجموعات المركزة وجود رضى أعلى من قبل المعلمين/ات في قطاع غزة فيما يتعلق باداء الإتحاد⁶، فقد تم الإشارة إلى أنه ورغم وجود تحديات مستمرة لدى المعلمين/ات في قطاع غزة نتيجة التمييز من قبل الحكومة في رام الله، فقد تمكن الإتحاد الحالي تحقيق عدد من الانجازات النقابية والمطلبية الخاصة بالمعلمين/ات على مستوى القطاع، ووفق تأكيد بعض المعلمين/ات في قطاع غزة فلم يكن المعلم في السابق يستطيع -وخصوصاً قبل العام 2020م- الحصول على العديد من حقوقه كالدرجات والعلاوات، وقد تم الإشارة إلى أنه بفعل جهود الإتحاد ووجود إهتمام من قبل الإتحاد بالمعلمين/ات في قطاع غزة ومن بينها قيام الامين العام الحالي (أ. سائد ارزقات) بعدة عدد من الزيارات للقطاع والتواصل مع المعلمين/ات فقد تم حل العديد من الاشكالات التي تواجه المعلمين/ات وتحقيق غالبية حقوقهم المطلبية في القطاع وذلك وفق ما أشار اليه اعضاء المجموعة المركزة. علاوة على ذلك جاءت نتائج إستمارة رصد آراء وتوجهات المعلمين/ات المتعلقة بدور الإتحاد العام للمعلمين تتوافق مع ما توصلت اليه لقاءات المجموعات المركزة، حيث أشارت النتائج إلى أن ما نسبته 89.4% من المعلمين/ات راضون عن عمل الإتحاد منهم (43.8% راضون بشكل كبير، 45.6% راضون الى حد ما) مقابل 9.4 غير راضون عن عمل الإتحاد منهم (3% غير راض على الاطلاق، 6.3% غير راضي)، و 1.3% أجابوا ب (لا أعرف).

⁶ يصل عدد المنتسبين للإتحاد 7400 معلمة/ة وهم يمثلون جميع المعلمين/ات الذين ما زالوا يتلقون رواتب من قبل الحكومة في رام الله وذلك نتيجة ما حصل بعد احداث الانقسام التي وقعت في العام 2006م.

إستقلالية الإتحاد العام للمعلمين

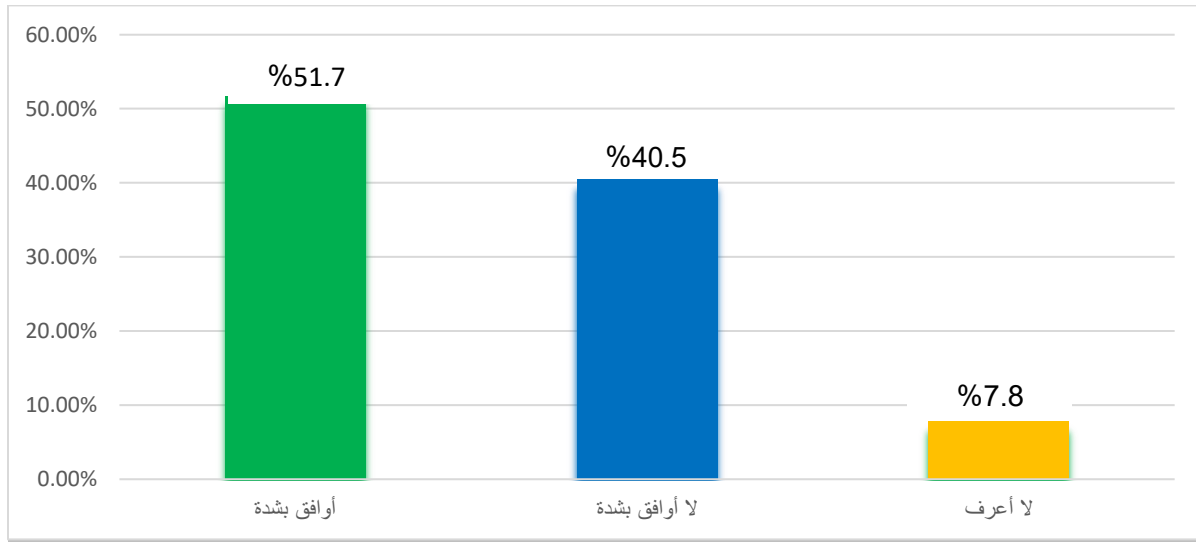
وفق نتائج إستمارة رصد آراء وتوجهات المعلمين/ات (المنتسبين وغير المنتسبين) وفيما يتعلق بإستقلالية الإتحاد فقد بينت النتائج إلى أن ما نسبته 55.8% من المعلمين/ات يعتقدون بأن الإتحاد مؤسسة مستقلة منهم (21.6% أوافق بشدة، 34.2% أوافق) مقابل 38.2 غير موافقون حول إستقلالية الإتحاد منهم (20.5% لا أوافق بشدة، 17.7% لا أوافق) ، و 6.0% أجابوا ب (لا أعرف).

شكل رقم (3): هل تعتقد/ي بأن الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين مؤسسة مستقلة؟



أما فيما يتعلق بالمعلمين/ات غير المنتسبين للإتحاد فقد بينت نتائج المسح بأن 51.7% من المعلمين/ات موافقين ويعتقدون بأن الإتحاد مؤسسة مستقلة، مقابل 40.5% أجابوا بانهم غير موافقين، فيما كانت اجابة 7.8% ب لا اعرف، وتوضح هذه النتيجة وجود توجهات إيجابية من قبل غالبية المعلمين/ات غير المنتسبين للإتحاد والذين يعتقدون بأن الإتحاد مؤسسة مستقلة، الأمر الذي يوضح بأن عدم إنتساب العديد من المعلمين/ات قد يعود إلى وجود ضعف بالتواصل مع هذه الفئات والتي بالإمكان تشجيعها على الإنتساب للإتحاد، مع أهمية التأكيد بأن نسبة من يعتقدون بأن الإتحاد مؤسسة غير مستقلة هي مرتفعة نسبياً أيضاً وتحتاج من الإتحاد بذل جهد إضافي للتواصل مع المعلمين/ات لمحاولة تغيير الصورة النمطية السلبية حول إستقلالية الإتحاد وعدم تبعيته من حيث إتخاذ القرارات لأي من الجهات الرسمية.

شكل رقم (4): هل تعتقد/ي بأن الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين مؤسسة مستقلة؟ (غير المنتسبين)



من جهة أخرى، فقد تم الإشارة من قبل ممثلي إتحاد المعلمين الفلسطينيين إلى أن عدم التزام الحكومة ومماطلتها في تنفيذ الاتفاقات الموقعة مع اتحاد المعلمين كان لها دور في التأثير على تقبل العديد من المعلمين/ات للاتحاد، ولاسيما وأن أزمات الحكومة تعكس سلباً على مستوى رضى وتوقعات المعلمين/ات فيما يتعلق بأداء الإتحاد وإنجازاته، وقد تم الإشارة من قبل العديد من عينة المشاركين/ات خلال المجموعات المركزة بأن الأحداث الأخيرة التي بدأت منذ شهر شباط عام 2023، وما أطلق عليها ب "إضراب المعلمين بسبب أزمة الرواتب"⁷ والذي نفذ من قبل حراك يمثل بعض المعلمين/ات بقيادة غير معلنة، مخالفاً بذلك توجهات الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين المعارض للإضراب، والذي بدوره ساهم في تدني مستوى رضى العديد من المعلمين/ات، وقد إعتبر البعض بأن تعامل الإتحاد مع الاضراب كان سلبى في محاولة للنأي بالنفس على حقوق المعلمين/ات والتي ترتبط بمطلب اساسي يتعلق بازمة الرواتب والتي فسرها البعض بأنها نوع من أنواع التماهي مع الحكومة وعدم قدرة من الإتحاد للدفاع عن حقوق المعلمين في مواجهة الحكومة الحالية، فيما اعتبرها آخرون ذات بعد سياسي ترتبط بأجندات بعض التنظيمات خارج إطار منظمة التحرير والتي تحاول التأثير على المعلمين/ات، في ذات السياق أشار البعض إلى انه كان يجدر بالإتحاد أن يأخذ دوره بشكل فعال في إدارة الازمة والتعامل مع المطالب المتعلقة بأزمة الرواتب وعدم

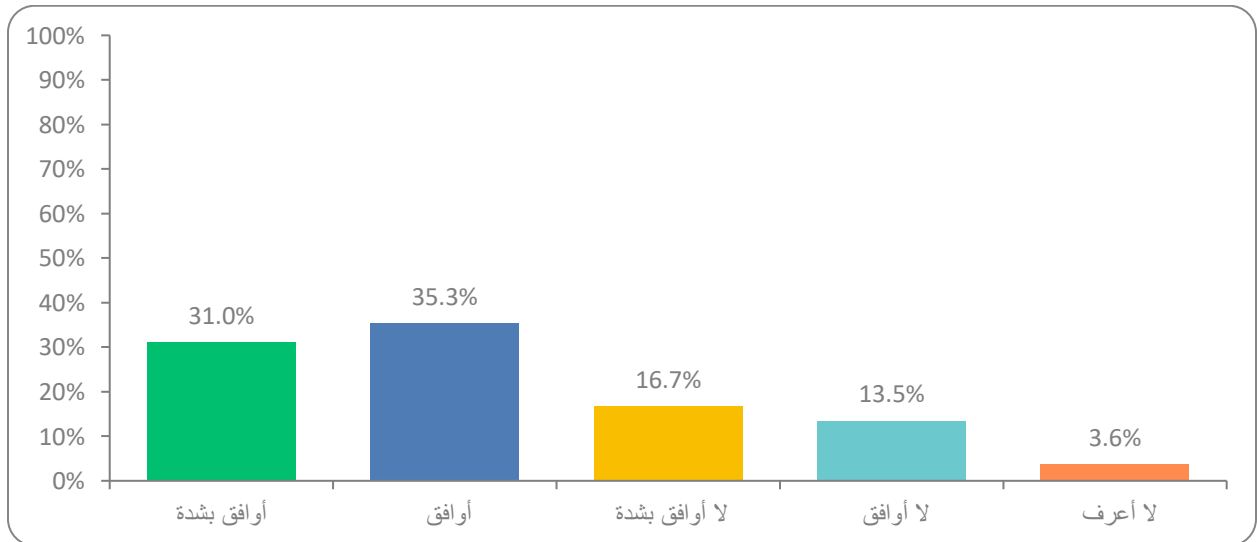
⁷ بدأ الحراك الأخير للمعلمين الفلسطينيين (الإضراب) منذ بداية شهر شباط أي من تاريخ 2023/2/5، مما تسبب في تعطيل العملية التعليمية في المدارس الحكومية، فيما يعود السبب الرئيسي للإضراب الى عدم التزام الحكومة بما وقعت عليه مع الاتحاد العام للمعلمين وهو صرف علاوة 15% بداية 2023"، إضافة الى المطالبة بصرف الواتب كاملة مع جدولة المستحقات ضمن سقف زمني معلوم حيث تقوم حكومة رئيس الوزراء محمد اشتية بصرف 80% من الرواتب منذ عاميين.

تجاهلها وتوجيه فعاليات الإضراب إلى أنشطة إحتجاج ممنهجة، بحيث لا تصل إلى حدوث اضراب ولا تعيق العملية التعليمية، وبالتالي سحب الذريعة من قبل الحراك في التأثير على العديد من المعلمين/ات للمشاركة بالاضراب خارج إطار الإتحاد.

دور الإتحاد العام في الدفاع عن حقوق المعلمين/ات

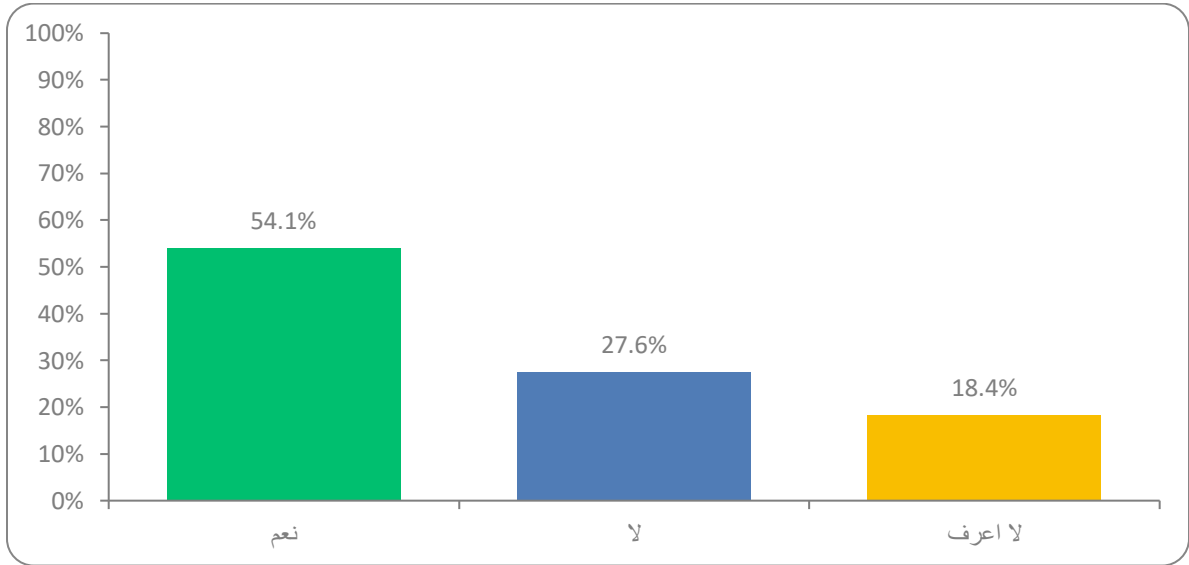
وفق نتائج آراء وتوجهات المعلمين/ات (المنتسبين وغير المنتسبين) وفيما يتعلق بالدفاع عن حقوق المعلمين/ات فقد بينت النتائج إلى أن ما نسبته 66.3% من المعلمين/ات أجابوا بالموافقة منهم (31.0% أوافق بشدة، 35.3% أوافق)، مقابل 30.2% غير موافقون على أداء الإتحاد من حيث الدفاع عن حقوق المعلمين/ات منهم (16.7% لا أوافق بشدة، 13.5% لا أوافق)، و 3.6% أجابوا ب (لا أعرف). أما فيما يتعلق بالمعلمين/ات غير المنتسبين للإتحاد فقد بينت نتائج المسح وجود فروق احصائية ذات دلالة بسيطة، حيث اجاب 67.2% من المعلمين/ات بالموافقة على دور الإتحاد بالدفاع عن حقوق المعلمين/ات، مقابل 25.9% أجابوا بأنهم غير موافقين، فيما كانت اجابة 6.9% ب لا اعرف. في المقابل جاءت نتائج المستطلعين/ات من المعلمين/ات ضمن قطاع غزة مرتفعة لصالح دور الإتحاد العام في الدفاع عن حقوق المعلمين/ات حيث اجاب 91.9% بالموافقة مقابل 7.5% أجابوا بانهم غير موافقين، فيما كانت اجابة 0.6% ب لا اعرف، وهذا ينسجم مع نتائج توجهات المجموعة المركزة في قطاع غزة والتي أشارت الى التقييم الايجابي المرتفع لأداء الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين ودوره في الدفاع عن حقوق المعلمين/ات في القطاع.

شكل رقم (5): هل يقوم الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين بالدفاع عن حقوق المعلمين؟



من جهة أخرى، فقد بينت النتائج وفيما يتعلق بدور الإتحاد في معالجة الإشكالات الفردية التي يمكن أن تواجه المعلم/ة أن ما نسبته 54.1% اجابوا ب (نعم)، مقابل 27.6% اجابوا ب (لا)، و 18.4% اجابوا ب (لا أعرف)، أما فيما يتعلق بالمعلمين/ات غير المنتسبين للاتحاد فقد بينت نتائج المسح كذلك وجود فروق إحصائية ذات دلالة بسيطة، رغم وجود إنخفاض في نسبة من يعتقدون بوجود دور فاعل للإتحاد في متابعة الإشكالات الفردية التي يتعرض لها المعلم، حيث اجاب 45.7% من المعلمين/ات بالموافقة، مقابل 27.6% أجابوا بأنهم غير موافقين وهي ذات النسبة التي تم الوصول إليها في النتائج العامة، فيما إرتفعت نسبة الإجابة ب لا اعرف بواقع 26.7%. **شكل رقم (6): للإتحاد دور فاعل في متابعة الإشكالات التي يتعرض لها**

المعلم بشكل فردي؟



وفيما يتعلق بنتائج المجموعات المركزة أشار العديد ممن تم مقابلتهم إلى الدور الإيجابي للاتحاد في متابعة القضايا والمشكلات التي يتعرض لها المعلمين/ات بشكل فردي، كونها تمثل الإطار والوسيط بين المعلم/ة والوزارة، وذلك دون وجود تمييز بين المنتسبين وغير المنتسبين من حيث متابعة الشكاوى أو معالجة الإشكالات التي قد يتعرض لها بعض المعلمين/ات، وقد أشار عدد من المعلمين/ات إلى أنهم توجهوا إلى أمين سر اللجنة التنفيذية في مناطق الفروع بشكاوى تتعلق بقضايا مرتبطة بوزارة التربية والتعليم أو المدارس التي يعملون ضمنها وقد تم متابعتها ومعالجتها، وقد أشارت إحدى المعلمات بقولها "واجهت مشكلة في اتخاذ قرار حول نقلي الى منطقة اخرى لا ارجب بالعمل فيها وتوجهت بالشكاوى للإتحاد وتم حل مشكلتي بشكل عاجل"، وقد أشار ممثلي اللجان التنفيذية ممن تم مقابلتهم إلى أنه من حق كل معلم/ة تقديم شكوى للاتحاد، ويقوم أمين سر الفرع بالإطلاع على المشكلة سواء كانت شفهية أو كتابية وفي حال كانت المشكلة تتعلق بالقضايا المالية يتم معالجتها من قبل أمين

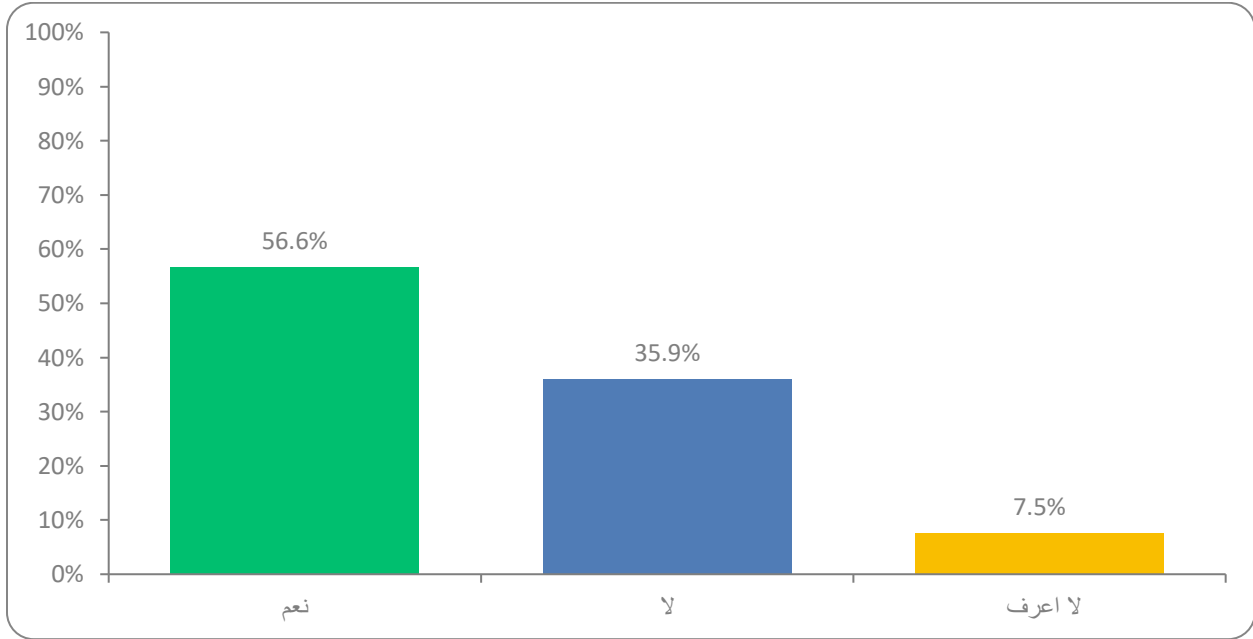
السر من خلال مدير التربية والتعليم في المنطقة، وفي حال كانت المشكلة إدارية يتم التواصل مع الامانة العامة ويتم معالجتها من خلال مديرية التربية والتعليم في المنطقة أو الوزارة في رام الله.

وعلى الرغم من ذلك، أشار بعض المعلمين/ات ضمن عينة المجموعات المركزة بأن العديد من المعلمين/ات ليس لديهم معرفة بإجراءات وآليات حل المشكلات التي يتم التعرض لها وليس لديهم إطلاع على كيفية تقديم الشكاوى وكيف يتم معالجتها، إضافة إلى أن البعض أشار إلى أن حل مشكلة اي معلم/ة تعتمد إلى حد كبير على مدى قرب المعلم/ة من اللجان التنفيذية او الإتحاد، الأمر الذي يحدد مدى الجدية والسرعة في الإستجابة للشكاوى ومتابعتها دون وجود آليات واجراءات واضحة لحل المشكلات ومعالجتها. وتجدر الاشارة إلى أن الإتحاد أطلق منذ شهر تقريباً تطبيق الكتروني Application خاص بالمعلمين/ات من أجل تسهيل مهمة إنتسابهم للإتحاد والذي يتضمن إمكانية تقديم شكاوى عبر التطبيق ليتم متابعتها ومعالجتها من قبل الإتحاد العام للمعلمين.

المحور الثالث: تمثيل الإتحاد العام للمعلمين/ات ومشاركتهم في صنع القرار

وفق نتائج إستمارة رصد آراء وتوجهات المعلمين/ات فيما يتعلق بدور الإتحاد العام للمعلمين/ات المنتسبين وغير المنتسبين، أفاد ما نسبته 56.6% من المبحوثين/ات بأن الإتحاد يمثل كافة المعلمين/ات مقابل 35.9% أشاروا إلى أنه لا يمثل كافة المعلمين/ات، فيما أشار 7.5% باجابة لا أعرف. أما فيما يتعلق بالمعلمين/ات غير المنتسبين للإتحاد فقد جاءت نتائج المسح متقاربة مع نتائج المعلمين/ات المنتسبين للإتحاد، حيث أفاد 56.9% من المعلمين/ات غير المنتسبين بأن الإتحاد يمثل كافة المعلمين، مقابل 32.8% أجابوا بأنه لا يمثل الجميع، فيما كانت اجابة 10.3% ب لا اعرف، وتوضح هذه النتيجة وجود توجهات إيجابية من قبل غالبية المعلمين/ات غير المنتسبين للإتحاد والذين يعتقدون بأن الإتحاد يمثل كافة المعلمين/ات، مع أهمية التاكيد في الوقت ذاته بأن من يعتقدون بأن الإتحاد لا يمثل الجميع تظل نسبة مرتفعة نسبياً سواءً بين المعلمين المنتسبين او غير المنتسبين للإتحاد، وهي من ضمن الجوانب والتدخلات التي يمكن أن يتم العمل عليها مستقبلاً لزيادة الوعي بين المعلمين/ات ومحاولة التأثير الايجابي على هذه الفئة لتغيير الصورة السلبية حول الإتحاد من حيث دوره في تمثيل كافة المعلمين/ات.

شكل رقم (7): هل تعتقد/ي أن الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين يمثل كافة المعلمين (منتسبين، غير منتسبين)؟

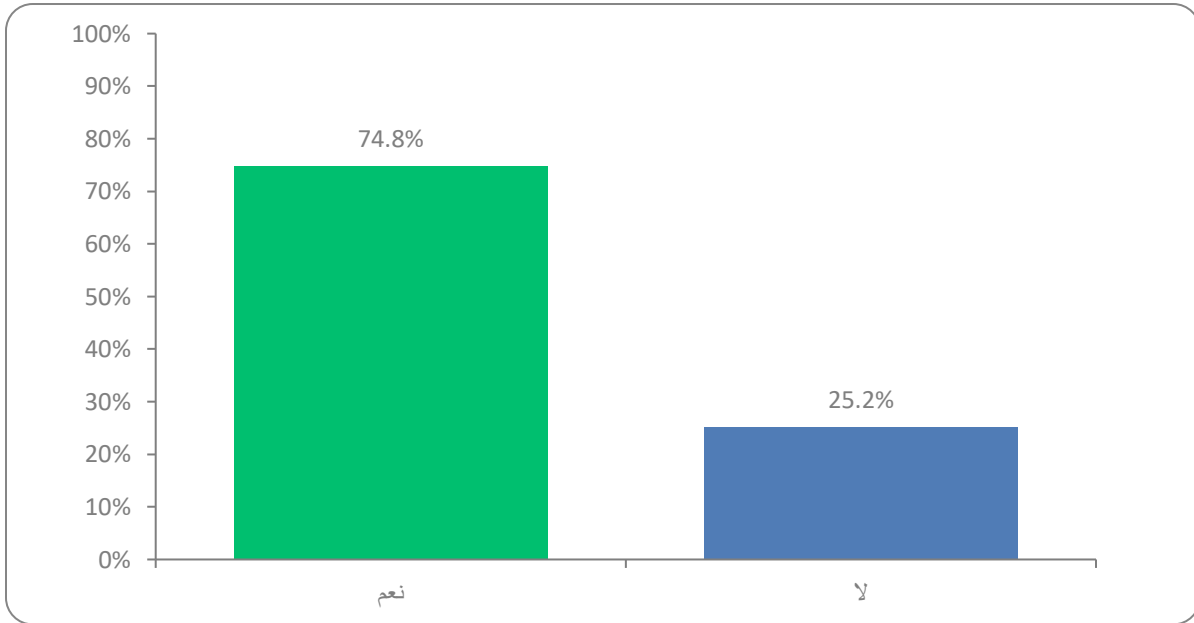


بالإضافة إلى ذلك، فقد اشار العديد من المشاركين/ات ضمن عينة المجموعات المركزة إلى أن الإتحاد يعتبر جسم نقابي للمعلمين/ات ومن المفترض أن يمثل كافة المعلمين/ات دون وجود اعتبارات للجوانب السياسية أو الانتماءات الحزبية والتنظيمية، هذا إلى جانب أن الإتحاد يجب أن يتميز في موقفه عن الحكومة ويقف بجانب المعلمين/ات ويدافع عن حقوقهم وخصوصاً فيما يتعلق بأزمة الرواتب وما اطلق عليه بحراك المعلمين، حيث تم الاشارة من قبل البعض إلى أن الإتحاد لم يساند المعلمين/ات في الدفاع عن مطالبهم وخصوصاً فيما يتعلق بمطالبهم الاساسية ومن أهمها الحصول على مستحقات الراتب بشكل كامل وبما يضمن توفير سبل العيش الكريم للمعلمين/ات. وقد تم الاشارة كذلك أنه من الواجب على الإتحاد أن يشجع المعلمين/ات غير المنتسبين وخاصة ممن ينتمون إلى الفصائل التي ما زالت خارج اطار منظمة التحرير على الإنضمام والإنتساب للإتحاد كونه يمثل الجميع، من خلال تعزيز مستويات التواصل والتعريف بعمل الإتحاد وانجازاته المختلفة.

الإنتساب لعضوية الإتحاد العام للمعلمين

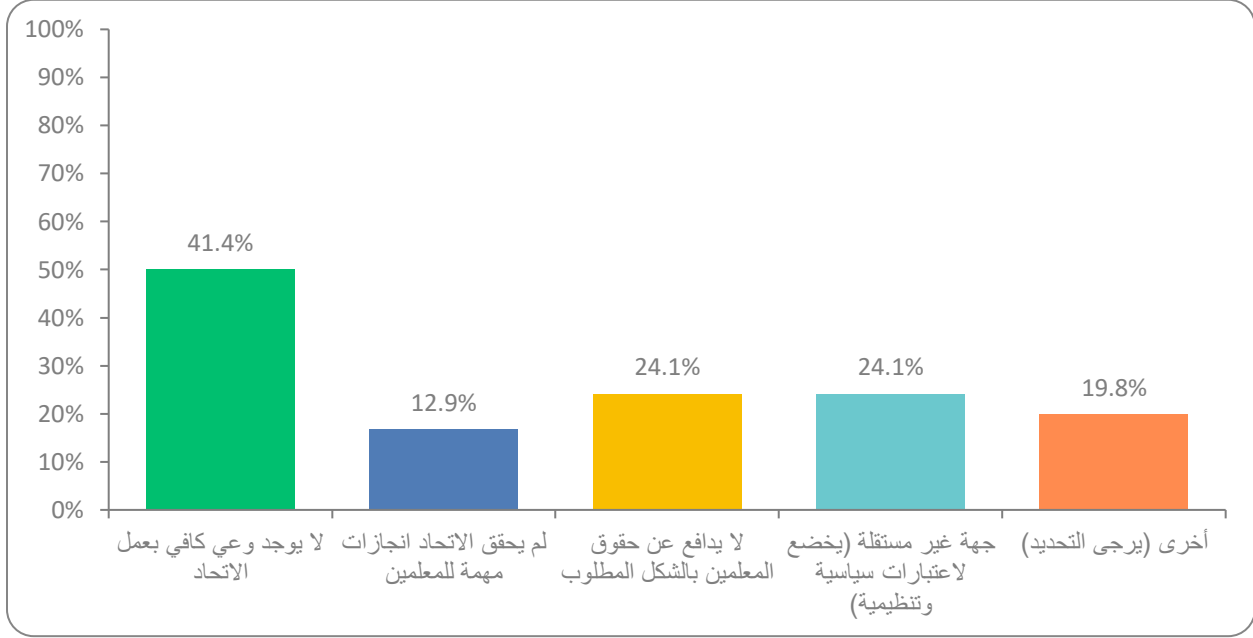
وفق نتائج إستمارة رصد آراء وتوجهات المعلمين/ات حول عملية الانتساب إلى عضوية الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين، بينت النتائج أن ما نسبته 74.8% من المبحوثين/ات أشاروا إلى أنهم منتسبون للاتحاد العام للمعلمين مقابل 25.2% غير منتسبون.

شكل رقم (8): هل سبق وقت/ي بالإنسحاب الى عضوية الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين؟



كذلك بينت نتائج المسح وفيما يتعلق بأسباب عدم الإنضمام للإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين بأن ما نسبته 41.4% من المبحوثين/ات اشاروا إلى عدم وجود وعي كافي ومعرفة من قبل العديد من المعلمين/ات غير المنتسبين بطبيعة عمل الإتحاد، و 24.1% اشاروا إلى أن الإتحاد لا يدافع عن حقوق المعلمين/ات بالشكل الكافي، 24.1 (الإتحاد جهة غير مستقلة)، مقابل 12.9% اشاروا إلى ان الإتحاد لم يحقق انجازات مهمة للمعلمين/ات، 19.8% أسباب أخرى والتي شملت في معظمها الاجابات التالية (لم يعرض علينا أحد الإنضمام، لا نعرف كيف آلية الاشتراك، أسباب سياسية، بسبب الأوضاع الراهنة في قطاع غزة، أسباب شخصية وعدم الرغبة بممارسة العمل النقابي).

شكل رقم (9): عدم الإنضمام لعضوية الإتحاد العام للمعلمين تعود للأسباب التالية (غير المنتسبين) ؟



في ذات السياق، وفيما يتعلق بأراء وتوجهات عينة المجموعات المركزة فقد تعددت الأراء حول الانتساب للإتحاد العام للمعلمين وخصوصاً من ذوي التوجهات السياسية والتنظيمية المختلفة، حيث أشار العديد من المشاركين/ات بأن عضوية الإتحاد متاحة للجميع طالما أن المعلم/ة مستوفي/ة للشروط المطلوبة وهي بسيطة وتتعلق بتسديد تكلفة الإنتساب بواقع 30 شيكل سنوياً، حيث تم الإشارة إلى أن الإتحاد مؤسسة ديمقراطية يجري إنتخاب الهيئات المرجعية فيها بشفافية ونزاهة خلال الإنتخابات الدورية التي تعقد كل أربعة أعوام، مؤكدين على أهمية التعددية داخل الإتحاد وان الإتحاد العام للمعلمين يمثل الجميع وليس لفئة محددة ذات التوجهات المرتبطة بمنظمة التحرير الفلسطينية، كما تم التأكيد على أنه يوجد معلمين/ات من تنظيمات أخرى منضويين حالياً ضمن عضوية الإتحاد أو الهيئات المرجعية وخصوصاً اللجان التنفيذية وإن كان عددهم محدود، وقد تم الإشارة إلى أنه خلال إضراب المعلمين الأخير أو ما أطلق عليه ب" حراك المعلمين" واجه الإتحاد العام تهديدات بالاستقالة من عضوية بعض اللجان التنفيذية في عدد من المناطق مما يشير إلى وجود تمثيل للتنظيمات الأخرى ضمن إطار الإتحاد وهيئاته المرجعية ولكنها محدودة.

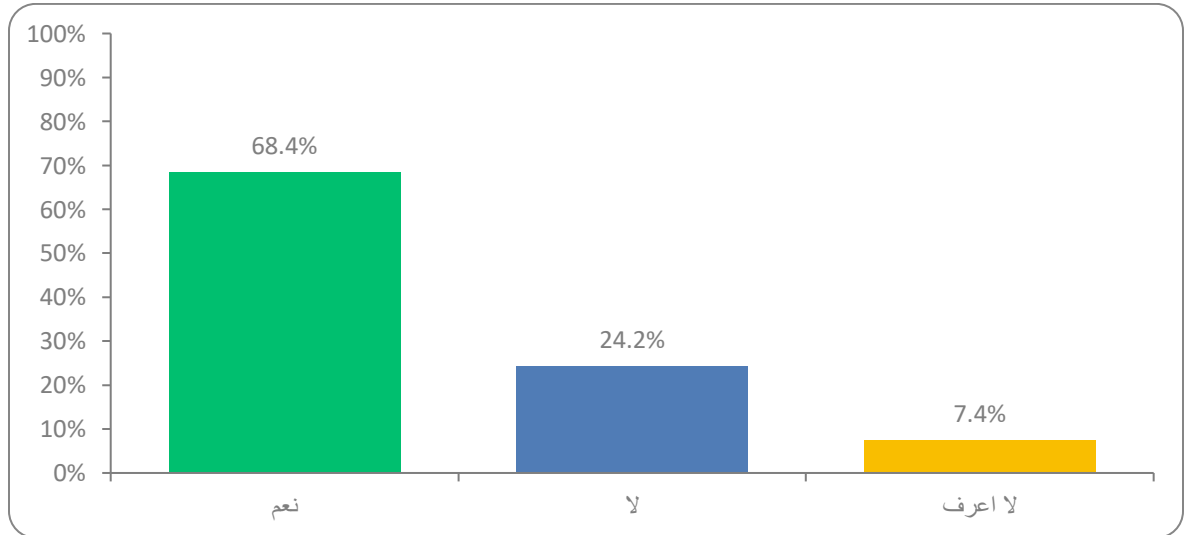
لكن وعلى الرغم من ذلك، فقد إتفقت عينة المجموعات المركزة بأن الانتساب للإتحاد من قبل تنظيمات أخرى هو ذات طابع فردي ولا يعبر عن مواقف التنظيمات السياسية وخصوصاً من هي خارج منظمة التحرير الفلسطينية، كما أنه لا يوجد تمثيل ضمن الأمانة العامة لأي من الاعضاء التابعين للفصائل الفلسطينية ذات التوجهات الاسلامية والتي هي خارج إطار منظمة

التحرير الفلسطينية حيث تم التأكيد على وجود العديد من المعلمين/ات المنتسبين إلى التنظيمات السياسية الإسلامية، وقد تم الإشارة أيضاً إلى أن التجاذبات السياسية تؤثر على عمل الإتحاد وحياديته ودوره، وقد أشار البعض الآخر بأن الفصائل الأخرى والمنضوية خارج نطاق منظمة التحرير وبعض المعلمين/ات ليس لديهم رغبة بالانتماء للإتحاد كونه يتبع لمنظمة التحرير الفلسطينية فيما لا يمنع الإتحاد أي معلم/ة من الانتماء إليه. كذلك تم الإشارة إلى أن الإلتحاق للإتحاد هو إختياري وليس إلزامي على إعتبار أن التعليم ما يزال يعد وظيفة وليس مهنة كحال النقابات الأخرى والتي يعتبر الإلتحاق إليها إلزامي كقنابات الأطباء والمهندسين والمحامين وغيرها، وقد تم الإشارة من قبل ممثلي الإتحاد العام إلى الجهود المبذولة حالياً من أجل انجاز ما أطلق عليه " بمهنة التعليم" بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم والذي في حال إنجازه سيضمن التزام كافة المعلمين/ات بالانضمام للإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين.

إمكانية الإلتحاق مستقبلاً للإتحاد

بينت النتائج وفيما يتعلق بإمكانية الإلتحاق لعضوية الإتحاد مستقبلاً من قبل غير المنتسبين، أن ما نسبته 68.4% أجابوا ب (نعم)، مقابل 24.2% أجابوا ب (لا)، و 7.4% أجابوا ب (لا أعرف)، وتوضح هذه النتيجة بأن غالبية المعلمين/ات غير المنتسبين للإتحاد لديهم رغبة بالانتماء للإتحاد في حال تم العمل معهم وإستهدافهم مستقبلاً.

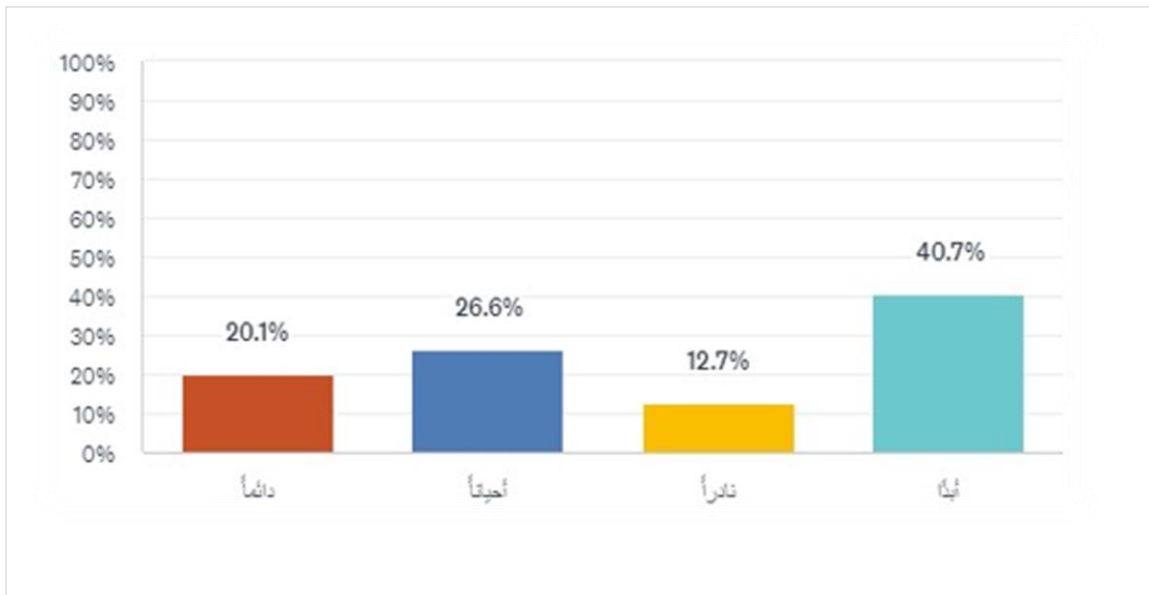
شكل رقم (10): هل يمكن أن تقوم/ي بالانتماء لعضوية الإتحاد مستقبلاً؟



مشاركة الأعضاء والمعلمين/ات في صنع القرار

وفق نتائج إستمارة رصد آراء وتوجهات المعلمين/ات (المنتسبين) وفيما يتعلق بمشاركة الإتحاد للأعضاء في صناعة القرار وعملية التشاور وإتخاذ القرارات، توضح النتائج وجود نسبة مرتفعة من الأعضاء أشاروا الى ضعف مشاركتهم في صناعة القرارات المتعلقة بالإتحاد، وذلك عند سؤال المبحوثين/ات حول هل سبق وتم دعوتك/ي من قبل الإتحاد للمشاركة في عملية التشاور وإتخاذ القرار فقد أشار ما نسبته 40.7% بإجابة (أبداً)، 26.6% (أحياناً)، 12.7% (نادراً)، 20.1% بإجابة (دائماً).

شكل رقم (11): هل سبق وتم دعوتك/ي من قبل الإتحاد للمشاركة في عملية التشاور وإتخاذ القرار (خلال آخر عامين)؟



في ذات السياق، وفيما يتعلق بمشاركة الإتحاد للمعلمين/ات في عملية صناعة القرار فتتقسم عملية المشاركة بالنسبة للأطراف ذات العلاقة إلى مستويين، الأول والمرتبط بمشاركة الأعضاء والمنتسبين/ات للإتحاد سواءً المنضويين/ات ضمن إطار الهيئات المرجعية المختلفة للإتحاد أو على مستوى المعلمين/ات الأعضاء المنتسبين/ات بشكل عام للإتحاد، أما الجانب الثاني فيرتبط بالمعلمين/ات غير المنتسبين للإتحاد العام للمعلمين.

كذلك فقد تم الإشارة من قبل ممثلي الإتحاد على أن الأخير يحرص على مشاركة الاعضاء وخصوصاً ممثلي الهيئات المرجعية عند إتخاذ أي قرارات مهمة أو مفصلية والتي قد تشمل إتخاذ قرارات أو إجراءات تتعلق بالمطالبات النقابية مع الحكومة، أو عند إتخاذ اي قرارات تعتبر ذات بعد إستراتيجي للاتحاد والتي قد تتطلب إتخاذ مواقف إتجاه قرارات الحكومة أو وزارة التربية التعليم، وعادة ما يتم الدعوة لإجتماعات عاجلة قبل 24 ساعة ودعوة أعضاء الأمانة العامة أو عبر إجتماعات إمناء سر الفروع واللجان التنفيذية التي يتم عقدها، وذلك من أجل تعزيز عملية التشاور والمشاركة وضمان إتخاذ قرارات ذات شرعية من الهيئات المرجعية بحيث يتم عقد اللقاءات التي تجمع الأمين العام مع الأطر المختلفة المرتبطة بقاعدة الإتحاد، وعادة ما يتم التصويت على القرارات المهمة عبر الهيئات المرجعية بالأغلبية ووفق ما هو مقرر ضمن النظام الأساسي والداخلي للاتحاد. وقد تم الإشارة كذلك إلى وجود عدد من آليات ووسائل التواصل التي يعتمدها الإتحاد في تفعيل مشاركة الاعضاء والمعلمين عموماً وتشمل على سبيل المثال لا الحصر التالي:

- ★ صفحة التواصل الإجتماعي (فيس بوك) التابعة للاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين.⁸
- ★ صفحة التواصل الإجتماعي (فيس بوك) لكل منطقة فرع.
- ★ مجموعات الواتس أب العامة للمعلمين/ات ويتواجد بها الأمين العام ومجموعات أخرى خاصة بالفروع في كل منطقة.
- ★ ممثل الإتحاد في المدرسة ومهمته التواصل مع المعلمين/ات في كل مدرسة.⁹
- ★ مجموعة على قناة التلغرام تسمى " فضاء المعلمين " وهي تجمع كافة معلمي الإتحاد من مختلف الفروع.
- ★ تطبيق الكتروني Application خاص بالمعلمين/ات من أجل تسهيل مهمة التواصل مع الاعضاء من قبل الإتحاد.

وعلى الرغم من ذلك فقد أكد الأمين العام وممثلي الإتحاد على عدم وجود رضى كافي عن مستوى مشاركة وتمثل الاعضاء في صنع القرارات الخاصة بالإتحاد والتي تحتاج إلى أن تصاغ التوجهات وتتخذ القرارات عبر القاعدة العامة للاتحاد ومن خلال ضمان أوسع مشاركة للمعلمين/ات في صناعة القرارات، إضافة الى ضرورة تفعيل دور الهيئات المرجعية بشكل أكبر للمشاركة في صناعة القرار وخصوصاً فيما يتعلق بعقد إجتماعات سنوية للمجلس المركزي، حيث أن المجلس المذكور لم يتم تفعيله بالطريقة الصحيحة ومن الضروري أن يتم عقد الإجتماعات الخاصة به سنوياً مع تفعيل دوره بشكل أكبر، مع أهمية

⁸ صفحة بالفيس بوك

⁹ تم الإشارة من قبل المعلمين/ات الى انه في الاونة الاخيرة لم يتم تفعيل ممثل المدرسة، وقد تم التاكيد على اهمية وجود ممثل للاتحاد في كل مدرسة ومهمته التواصل مع المعلمين/ات في المدارس بحيث يتم تزويد أمين السر في كل فرع ومن ثم اللجنة التنفيذية بالأراء والمطالب والاحتياجات المرتبطة بالمعلمين/ات في المدارس المختلفة إضافة الى العمل على حل المشكلات التي يواجهها اي معلمة.

الإشارة إلى أن المجلس المركزي قد تولى مهمة تعديل النظام الداخلي والأساسي خلال الدورة الأخيرة في إجتماع المجلس المركزي وتم المصادقة على التعديلات جميعها في إجتماعات المجلس المركزي المنعقد بتاريخ 4/4/2021. يترافق ذلك مع ضرورة تفعيل دور اللجان التنفيذية بشكل أكبر لتعزيز قدرتهم التواصل مع المعلمين/ات في كافة مناطق فرع عمل الإتحاد وتفعيل دورهم في المشاركة بصناعة القرار .

من جهة أخرى تشير نتائج المجموعات المركزة فيما يتعلق بمشاركة المعلمين/ات المنتسبين/ات والاعضاء ضمن الإتحاد إلى وجود مستوى من المشاركة في عملية صناعة القرار ولكنها غير كافية، وقد تم الإشارة من قبل المعلمين/ات الاعضاء أن هنالك محدودية وضعف في التواصل مع المعلمين/ات المنتسبين ضمن الإتحاد، حيث تم التوضيح بأن عملية المشاركة في صناعة القرارات تتم بالعموم على مستوى الهيئات المرجعية ودون وجود آليات واضحة للمشاركة من قبل الاعضاء بشكل عام، ومع ذلك فقد أشار عدد من عينة المجموعات المركزة إلى أنهم شاركوا ضمن لقاء عام بحضور الامين العام الحالي لمناقشة قضايا مطلوبة تتعلق بعمل الإتحاد وإحتياجات المعلمين/ات. ومع ذلك فقد تم التأكيد على أن مستوى مشاركة الاعضاء في المنتديات او الاجتماعات او اللقاءات مع الإتحاد تعتبر محدودة ولا ترقى الى المستوى المطلوب .

بالاضافة الى ذلك يمكن الإشارة الى عدم توفر بيانات واضحة لدى الإتحاد العام فيما يتعلق بالاشخاص من ذوي الاعاقة سواء المنتسبين وغير المنتسبين، حيث يفتر الإتحاد لوجود قاعدة بيانات واضحة يمكن ان تصنف الاعضاء والمعلمين/ات لتحديد ذوي الاعاقة، وبالتالي الاهتمام بدمج المعلمين/ات من ذوي الاعاقة في قواعد البيانات والبرامج التي يمكن أن ينفذها الإتحاد مستقبلا. هذا الى جانب محدودية مشاركة الاناث في عضوية الهيئات المرجعية للإتحاد ويلاحظ بان نسبة المعلمات ضمن قطاع التعليم 65% فيما تبلغ نسبة المنتسبات 60% من مجموع أعداد المنتسبين للإتحاد، مما يشير الى وجود تمثيل مقبول على مستوى الانتساب للإتحاد العام للمعلمين على مستوى الضفة الغربية. فيما يلاحظ بان نسبة المنتسبات للإتحاد في قطاع غزة 49% للاناث مقابل 51% للذكور .

جدول رقم (4): أعداد ونسبة المعلمين/ات والاعضاء المنتسبين للاتحاد لغاية نهاية العام (2022)

الرقم	المنطقة	عدد المعلمين	نسبة الذكور	نسبة الإناث	عدد المنتسبين	عدد الذكور المنتسبين	نسبة الذكور	عدد الإناث المنتسبات	نسبة الإناث
1	الضفة	40000	35%	65%	22000	8800	40%	13200	60%
2	غزة	7600	51%	49%	7600	3876	51%	3724	49%
	المجموع الكلي	47600			29600	12676	100%	16924	100%

المصدر: بيانات الاتحاد العام للمعلمين، 2023.

في ذات السياق، يلاحظ وجود محدودية في مشاركة الإناث في الهيئات المرجعية مع ضعف في التمثيل النسوي في الأمانة العامة والهيئات القيادية الأخرى، مما يتطلب بذل جهود إضافية في تعزيز مشاركة الإناث في الهيئات المرجعية وعضوية الاتحاد. مع أهمية الإشارة إلى وجود لجنة لشؤون المرأة في الأمانة العامة تعنى بتعزيز مشاركة المرأة ومكانتها في الاتحاد، وبناءً على التعديلات التي تم اقتراحها أخيراً على النظام الداخلي والاساسي وفيما يتعلق بمشاركة المرأة في القوائم الانتخابية للاتحاد فقد تم منح ما نسبته 20% كوتا للنساء ضمن ترتيب يضمن وجود تمثيل للمرأة في القوائم (رقم 6 امرأة ، رقم 11 امرأة)،¹⁰ مع التأكيد على ان النظام الداخلي والاساسي اشار الى ضرورة وجود تمثيل مناسب ومنصف للمعلمات في كافة اطر وهيكل الإطار النقابي. ومع ذلك فان مشاركة المرأة في الهيئات المرجعية وعضوية الاتحاد ما تزال بحاجة الى تحسين وتطوير لضمان فعالية مشاركة المرأة وحضورها في عملية صناعة القرار.

جدول رقم (5): تمثيل المرأة والنوع الاجتماعي ضمن الهيئات المرجعية

العدد وفق المنطقة			العدد وفق الجنس		عدد الأعضاء	الهيئات المرجعية
الشتات) (الأردن، لبنان..)	قطاع غزة	الضفة الغربية	إناث	ذكور		
1	5	19	1	24	25	الأمانة العامة

¹⁰ أقر المجلس المركزي تعديل النظام الداخلي والاساسي خلال الدورة الحالية في اجتماع المجلس المركزي المنعقد بتاريخ 4/9/2019م وتم المصادقة على التعديلات جميعها في اجتماعات المجلس المركزي المنعقد بتاريخ 4/4/2021.

1	17	57	14	61	75	المجلس المركزي
2	7	19	4	24	28	أمناء سر الفروع

من جهة أخرى وفيما يتعلق بالمعلمين/ات غير المنتسبين فقد تم الإشارة إلى وجود ضعف واضح بالتواصل معهم من قبل الإتحاد سواءً فيما يتعلق بالتواصل لتشجيعهم على الانتساب للاتحاد أو اطلاعهم على برامج وانجازات الإتحاد، إضافة إلى محدودية تنفيذ برامج بناء القدرات وتنظيم الأنشطة الاجتماعية والثقافية التي يمكن تسهم في تعزيز علاقات التواصل بين المعلمين/ات بصفة عامة، حيث تم التأكيد على أن النشاطات المنفذة للمعلمين/ات محدودة وغير كافية. مع أهمية الإشارة إلى ضرورة العمل على مشاركة المعلمين/ات بشكل أكبر واطلاعهم على برامج عمل الإتحاد وإشراكهم في اتخاذ القرارات والتشاور معهم فيما يتعلق بخطة الأنشطة وبالتخطيط والتنفيذ الفعلي للنشاطات التي يمكن تنفيذها، هذا إلى جانب تطوير عملية الإتصال والتواصل بين الإتحاد والمعلمين/ات المنتسبين/ات وغير المنتسبين/ات للاتحاد وعقد الأنشطة العامة التي تسهم في تفعيل دور المعلمين/ات مع التركيز على زيادة وعي المعلمين/ات الجدد فيما يتعلق بالوعي النقابي ومعرفتهم بحقوقهم وإشراكهم في مختلف مستويات صنع القرار.

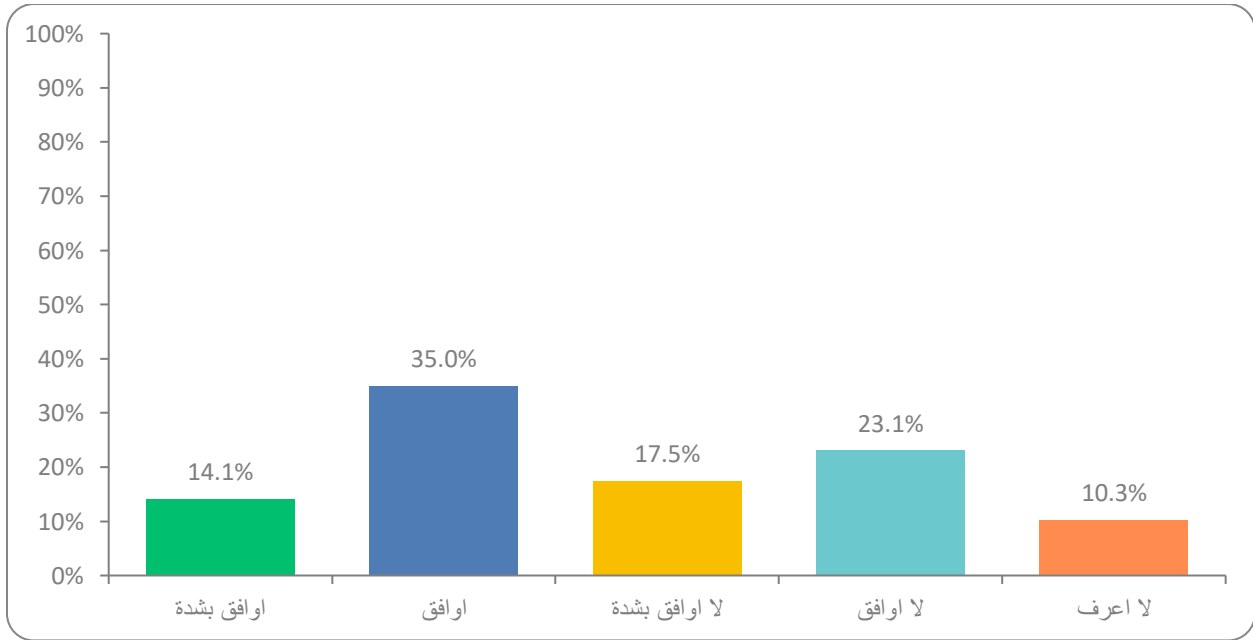
المحور الرابع : دور الإتحاد في رسم السياسات التعليمية وانسجام أعماله مع القوانين الدولية

يتضمن هذا المحور الإشارة الى مساهمة ودور الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين في رسم وتطوير السياسات التعليمية في فلسطين، هذا إلى جانب تحليل مدى إنسجام أعمال الإتحاد العام للمعلمين مع القوانين الدولية وأهداف التنمية المستدامة والمرتبطة تحديداً في مجال التعليم.

دور ومساهمة الإتحاد في رسم السياسات التعليمية والرقابة عليها

أفاد ما نسبته 49.1% من المبحوثين/ات بالموافقة على أن الإتحاد يقوم بدور فاعل في رسم السياسات التعليمية منهم (14.1% أوافق بشدة، 35.0% أوافق)، مقابل 40.6% أجابوا بعدم الموافقة منهم (17.5% لا أوافق بشدة، 23.1% لا أوافق)، و 10.3% أجابوا ب (لا أعرف).

شكل رقم (12): يساهم الإتحاد بدور فاعل في رسم السياسات التعليمية والتأثير في مجال التعليم؟



فيما يتعلق بنتائج المقابلات والمجموعات المركزة فيمكن الإشارة إلى وجود تفاوت في الوعي بأهمية دور الإتحاد في التأثير في السياسات التعليمية والتي اعتبرها البعض من الأدوار المهمة للإتحاد للعمل عليها كإحدى المهام التي تلبي المطالبة بالحقوق النقابية للمعلمين/ات، فيما اعتبرها البعض الآخر من الأدوار الثانوية للإتحاد وهي من مسؤولية وزارة التربية والتعليم وعلى درجة محدودة من الأهمية، على اعتبار أن المعلمين/ات مهتمين بشكل أكبر في تحقيق الانجازات المطلوبة والدفاع عن حقوق

المعلمين/ات. ولذلك كان هناك إتفاق من المشاركون/ات ضمن المجموعات المركزة على محدودية دور الإتحاد في التأثير في رسم السياسات العامة للتعليم في فلسطين، حيث تم الإشارة إلى انه لا يوجد تدخلات مباشرة للإتحاد في تطوير العملية التعليمية، حيث تم التأكيد على انه بالرغم من اهتمام المعلم/ة بجانب الحقوق النقابية والرغبة بتحسين ظروفه ومستوى معيشته إلا ان المعلم/ة غير منفصل عن الواقع وهو من ينفذ السياسات التعليمية ويتأثر بمخرجاتها ولديه معرفة واطلاع على مختلف تفاصيل وحيثيات وبنية وهياكل النظام التعليمي في فلسطين وهو الاقدر على اقتراح السياسات التي تتوافق مع الواقع واحتياجات العملية التعليمية، مما يتطلب أن يكون للإتحاد العام للمعلمين دور اساسي في رسم السياسات التعليمية، بحيث يتم الضغط على صانعي القرار لإتاحة مساحة اكبر للإتحاد وللمعلمين/ات من اجل التأثير في السياسات التعليمية في فلسطين، وذلك لمنع التفرد وإحتكار صناعة القرار المتعلقة بالبيئة التعليمية والمساهمة من مختلف الاطراف واصحاب العلاقة في تحسين جودة التعليم، وقد أشار احد المشاركين ضمن المجموعات المركزة بقوله " يجب أن يكون هناك مشاركة تفاعلية أكبر في التعليم من قبل الإتحاد وذلك لتطبيق السياسات التعليمية الصحيحة وحتى لا تتفرد الوزارة بالقرارات والتطبيق على ارض الواقع". وقد تم الإشارة إلى أداء وزارة التربية والتعليم من حيث صنع السياسات وإدارة العملية التعليمية والتي تتميز بوجود عشوائية وتفرد في اتخاذ القرارات وتغيير غير مدروس لبعض القرارات مما يدل على وجود فوضى في عملية اتخاذ القرارات، فعلى سبيل المثال قد يتم إتخاذ قرار ما خلال فترة زمنية محددة ليتم تعديله واتخاذ قرار اخر، وقد تم الإشارة إلى ما اطلق عليه بنظام الثانوية العامة الجديد لعام 2023-2024 ، والذي تم الإشارة إليه من قبل ممثلي بعض المجموعات المركزة إلى أنه جرى اتخاذ أكثر من قرار في ذات الوقت اضافة إلى القرار المتخذ بخصوص الفترات التعليمية حيث تم تقسيم العام الدراسي إلى اربعة فترات دراسية خلال العام 2022.

وقد تم الإشارة من قبل الامين العام على أن المشاركة برسم السياسات التعليمية تتأثر بطبيعة العلاقة مع وزارة التربية والتعليم والتي تمتاز بالصراع أو التعاون في بعض الاحيان، مع التأكيد على انه ليس هنالك ما يلزم وزارة التربية والتعليم بضرورة مشاركة الإتحاد فيما يتعلق بالسياسات التعليمية، وحيانا تتجنب الوزارة مشاركة الإتحاد في بعض القرارات نتيجة رفض الأخير لهذه القرارات او مطالبته بإيقاف تنفيذها، ولا يتعدى دور الإتحاد المساهمة بالتشاور في بعض القضايا مع الوزارة، حيث أن عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم تقتصر فقط على وزارة التربية والتعليم كما هو معلوم، وقد تم الإشارة إلى أن الإتحاد

عضو بلجنة السياسات التي تتبع وزارة التربية والتعليم والتي تعمل على تطوير المناهج التعليمية، وقد تم الإشارة أيضا من قبل ممثلي الهيئات المرجعية على أهمية دور الإتحاد في المساهمة في تطوير السياسات التعليمية وضرورة وجود تنسيق وتشاور بين وزارة التربية والتعليم والإتحاد في كل ما يتعلق برسم السياسات التعليمية، إضافة إلى أهمية اشراك الإتحاد ضمن عضوية المجلس الاستشاري للتربية والتعليم، حيث نصت المادة (3) من النظام الخاص بالمجلس على ان يتولى المجلس المهام الآتية:

1. تقديم التوصيات والاستشارات اللازمة إلى الوزير للنهوض في العملية التعليمية لضمان جودة نتائجها المعرفية والتربوية والاجتماعية.
2. دراسة السياسات الوطنية الخاصة بالتربية والتعليم، ...¹¹.

وعلى الرغم من أن الإتحاد العام يلعب دورًا مهمًا في تمثيل المعلمين/ات الفلسطينيين وضمان حقوقهم والدفاع عن مصالحهم، إلا أن دور الإتحاد في رسم السياسات التعليمية والرقابة عليها ما يزال متواضع ومحدود، كما أن مستوى الوعي بأهمية هذا الدور ما بين الهيئات المرجعية والاعضاء ما يزال لا يرقى إلى المستوى المطلوب، وهنا تجدر الإشارة إلى أهمية مشاركة الإتحاد في رسم السياسات التعليمية من أجل ضمان تطوير جودة التعليم في فلسطين وضمان تمثيل المعلمين/ات الفلسطينيين في عملية صنع السياسات التعليمية، ولا سيما أن المعلم/ة على تماس وإطلاع ببنية القطاع التعليمي وهو إحدى الأطراف الرئيسية التي تؤثر وتتأثر بالسياسات التعليمية، إضافة إلى قدرة الإتحاد على توفير الخبرة والمشورة لوزارة التربية والتعليم وصانعي القرار من خلال الخبرة التي يتمتع بها الإتحاد وما يمتلكه من قاعدة واسعة من المعلمين/ات، إضافة إلى علاقاته الدولية والتي يمكن أن تساهم في خلق رافعة لتطوير القطاع التعليمي وبما يضمن تقديم الدعم والمشورة للجهات الرسمية والحكومية فيما يتعلق برسم وتطوير السياسات التعليمية في فلسطين وممارسة أدوار من الرقابة والتغذية الراجعة لصانعي القرار حول جدوى تلك السياسات وفعاليتها.

بالإضافة إلى ذلك، فإن المشاركة في رسم السياسات التعليمية تعني إشراك مختلف أصحاب العلاقة في قطاع التعليم في عملية صنع القرار. والتي تشمل إلى جانب الإتحاد العام والمعلمين/ات مختلف الشركاء المحليين من مؤسسات المجتمع المدني، الجامعات، الطلبة، وأولياء الأمور، والخبراء في مجالات التعليم. كذلك فإن المشاركة في رسم وصنع السياسات التعليمية والرقابة عليها يمكن أن تشمل على عدة مستويات:

¹¹ تشكل المجلس استناداً لنظام المجلس الاستشاري للتربية والتعليم العام رقم (15) لعام 2021 والصادر عن قرار مجلس الوزراء بتاريخ 2021/4/26 . للاطلاع: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=17491>

التشاور: يمكن لأصحاب المصلحة المساهمة في رسم السياسات التعليمية عبر المشاركة في عملية التشاور وتوفير المعلومات وتبادل الأفكار وتقديم التوصيات حول السياسات التعليمية المقترحة.

إتخاذ القرار: يمكن لأصحاب المصلحة في التعليم المشاركة في العملية النهائية لاتخاذ القرارات بشأن السياسات التعليمية، والتي قد تشمل المشاركة ضمن اللجان أو المجالس التي تتخذ القرارات حول السياسات التعليمية المختلفة.

تنفيذ السياسات: يمكن أن يكون لأصحاب العلاقة دور مؤثر في التعاون والانخراط في تنفيذ السياسات التعليمية وفق أدوار ومسؤوليات كل طرف.

الرقابة والتقييم: يمكن لأصحاب المصلحة في مجال التعليم المشاركة في عملية الرقابة وتقييم السياسات التعليمية. وإصدار التقارير التي ترصد وتراقب نتائج السياسات المتخذة ودرجة الرضى عن تلك السياسات العامة المتعلقة بالتعليم.

أخيراً يمكن أن تؤدي المشاركة في رسم السياسات التعليمية من قبل الإتحاد العام للمعلمين إلى نتائج هامة على مجمل بنية النظام التعليمي في فلسطين، والتي ستشمل تحسين جودة التعليم وضمان أن تكون السياسات التعليمية متسقة مع احتياجات وأولويات المعلمين/ات والطلبة وأولياء الأمور وتعالج المشكلات التي يتعرض لها القطاع التعليمي، إضافة إلى زيادة الثقة في نظام التعليم عبر إشراك مختلف أصحاب المصلحة بالمشاركة في عملية التشاور وتقديم التوصيات واقتراح السياسات التعليمية الفاعلة، وممارسة دور مجتمعي فاعل في الرقابة على السياسات التعليمية والضغط على صانعي القرار لتعديلها بشكل يضمن تحقيق اهداف العملية التعليمية.

نماذج دولية لمشاركة اصحاب العلاقة في تصميم السياسات التعليمية

يمكن الاشارة إلى العديد من الدول المتقدمة في مجال التعليم والتي تشجع على مشاركة أصحاب العلاقة، مثل المعلمين واتحادات التعليم والطلاب، في رسم السياسات التعليمية وتأثير مخرجاتها:

فنلندا: تعتبر واحدة من أفضل النماذج في مشاركة المعلمين في رسم السياسات التعليمية. حيث يتمتع المعلمون بحرية كبيرة في تصميم مناهجهم وطرق التدريس، مع التركيز على التعلم الشامل والمهارات الحياتية، إذ تم نقل مستويات القرار والمسؤولية عن التعليم من وزارة التعليم ووضعها على عاتق المدارس والبلديات المحلية، كذلك فإن اتحاد المعلمين الفنلندي وجمعيات المعلمين تلعب دوراً رئيسياً في تطوير السياسات التعليمية وتقديم توجيه لتطوير المناهج.

هولندا: تمتلك نظام تعليمي منفتح يشجع على تفاعل مستدام بين مختلف الأطراف لتحقيق التميز التعليمي، حيث تعتمد المدارس الهولندية على مجالس الطلاب ومجالس الأهالي كوسيلة لجمع آراء الطلاب وأولياء الأمور وتوجيهها إلى إدارة المدرسة والسلطات التعليمية المحلية. إضافة إلى عقد مناقشات وجلسات حوار عامة بين الأساتذة والمعلمين والمشرفين التعليميين والطلاب وأولياء الأمور والمجتمع المحلي لمناقشة مسائل تعليمية محددة واتخاذ القرارات الملائم.

نيوزيلندا: تعتمد منهج مبتكر لمشاركة المعلمين في تطوير المناهج ويتم ذلك من خلال توفير فرص للمعلمين لاقتراح تعديلات على المناهج القائمة وتوجيه تطويرها بناءً على احتياجات الطلاب وتجاربهم في الصفوف، ويتم ذلك من خلال توفير منصات لجمع آراء وأفكار المعلمين والطلاب حول التحسينات الممكنة في النظام التعليمي واتخاذ القرارات وفق ذلك.

كندا: تمتلك منهج للتعليم يعتمد على التعاون والتوثيق بين مختلف أصحاب العلاقة، ففي بعض المقاطعات، تشجع الحكومة على تشكيل مجالس استشارية تضم ممثلين عن المعلمين والأهالي والطلاب لمشاركتهم في صياغة السياسات.

سنغافورة: سنغافورة تعتبر نموذج ناجح في تحقيق التميز التعليمي، حيث تشجع على تفاعل مستدام بين المعلمين والأكاديميين والمسؤولين التعليميين من خلال منصات وجلسات حوار مشترك، كذلك تشجع الحكومة على تشكيل مجالس استشارية تضم ممثلين عن المعلمين وممثليهم وأولياء الأمور والباحثين للمساهمة في صياغة السياسات التعليمية.

إنسجام واقع الإتحاد وأهدافه مع القوانين والاتفاقيات الدولية الخاصة بالتعليم وأهداف التنمية المستدامة

يعتبر الحق في التعليم من الحقوق الأساسية التي كفلتها كافة المواثيق والمعاهدات الدولية؛ وعلى الرغم من ذلك ما زال هناك 57 مليون طفل في سن التعليم الابتدائي غير ملتحقين بالمدارس، فيما يعيش حوالي 50% من الأطفال (ممن هم في سن الدراسة الابتدائية) غير الملتحقين بالمدارس في المناطق المتضررة من النزاعات، كذلك يفقر 617 مليون شاب حول العالم إلى مهارات الحساب والقراءة والكتابة الأساسية.¹²

في ذات السياق وفيما يتعلق بالحق بالتعليم فقد وردت عدة مواد تشير إلى ذلك من أهمها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وغيرها من مصادر القانون الدولي والاتفاقيات الدولية. حيث نصت المادة 26 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي اعتمد في العام 1948 على أن: " لكل شخص الحق في التعليم".¹³ ، كذلك تم الإشارة الى مجانية التعليم والزاميته، على الأقل في مرحلتيه الابتدائية والأساسية، ويكون التعليم الابتدائي إلزامياً ويكون التعليم الفني والمهني متاحاً للعموم، ويكون التعليم العالي متاحاً للجميع تبعاً لكفاءتهم. كذلك فقد أقر الحق في التعليم على عدد من المعاهدات الدولية مثل: اتفاقية اليونسكو لمكافحة التمييز في مجال التعليم (1960)، العهد الدولي الخاص بالقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (1965)، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966)، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979)، واتفاقية حقوق الطفل (1989)، واتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (1990)، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006)، كما تم الاعتراف بالحق في التعليم في اتفاقيات منظمة العمل الدولية والقانون الإنساني الدولي وكذلك في المعاهدات الإقليمية.¹⁴

كذلك تضمنت اتفاقية اليونسكو لمكافحة التمييز في مجال التعليم، الإشارة إلى الحق في التعليم عموماً، وتؤكد مبدأ عدم التمييز وأن لكل فرد الحق في التعليم، وتشير أن التمييز في التعليم هو انتهاك للحقوق المنصوص عليها وخصوصاً في الإعلان العالمي

¹² موقع الأمم المتحدة، أهداف التنمية المستدامة، للاطلاع: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/education/>.

¹³ موقع الأمم المتحدة، نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان للاطلاع: <https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights>.

¹⁴ الحق في التعليم، للاطلاع: <https://www.right-to-education.org/ar/page-1>.

لحقوق الانسان. بينما تنطبق معاهدات أخرى على مجموعات معينة (الأطفال والنساء والمعوقين واللاجئين والمهاجرين) أو سياقات محددة (مثل التعليم في النزاعات المسلحة والتعليم وعمالة الأطفال)¹⁵.

الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة والمرتبط بالتعليم

إعتمدت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة رسمياً في نيويورك، خلال مؤتمرها المعني بالتنمية المستدامة في أيلول/سبتمبر 2015 ، خطة التنمية المستدامة لعام 2030. وتشتمل هذه الخطة على 17 هدفاً منها هدف عالمي جديد في مجال التعليم (الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة)، ويتضمن " ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع". ويجسد هذا الإعلان التزام البلدان التزاماً صارماً بخطة تعليم واحدة شاملة. ويبين إطار العمل في مجال التعليم لعام 2030، الذي اعتمده ممثلون 180 دولة عضواً في اليونسكو في تشرين الثاني/نوفمبر 2015، السبيل إلى ترجمة الالتزامات العالمية في مجال التعليم إلى جانب سياسته وممارسته على المستوى المحلي والمستوى الإقليمي والمستوى العالمي.¹⁶

بالإضافة إلى ذلك، وفيما يتعلق بمقاصد الهدف الرابع الخاص بالتعليم من أهداف التنمية المستدامة، فقد تم الإشارة إلى الغايات التالية " ضمان أن يتمتع جميع الفتيات والفتيان بتعليم ابتدائي وثانوي مجاني ومنصف وجيد، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج تعليمية ملائمة وفعالة بحلول عام 2030، ضمان أن تتاح لجميع الفتيات والفتيان فرص الحصول على نوعية جيدة من النماء والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم قبل الابتدائي حتى يكونوا جاهزين للتعليم الابتدائي بحلول عام 2023، ضمان تكافؤ فرص جميع النساء والرجال في الحصول على التعليم التقني والمهني والتعليم العالي الجيد والميسور التكلفة، بما في ذلك التعليم الجامعي، بحلول عام 2030، ضمان تكافؤ فرص جميع النساء والرجال في الحصول على التعليم المهني والتعليم العالي والجامعي الجيد والميسر التكلفة، والقضاء على التفاوت بين الجنسين في التعليم وضمان تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني للفئات الضعيفة، بما في ذلك للأشخاص ذوي الإعاقة والشعوب الأصلية والأطفال الذين يعيشون في ظل أوضاع هشة".¹⁷

¹⁵ اتفاقية مكافحة التمييز في مجال التعلم، المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، في دورته الحادية عشرة المنعقدة في باريس من ١٤ نوفمبر/ تشرين الثاني إلى ١٥ ديسمبر/ كانون الأول ١٩٦٠. للاطلاع: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000132598_ara.

¹⁶ الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة: التعليم، موقع اليونسكو، للاطلاع: <https://ar.unesco.org/gem-report/node/1346>.

¹⁷ مصدر سبق ذكره.

انسجام واقع الإتحاد وأهدافه مع القوانين والاتفاقيات الدولية

تلعب المواثيق الدولية دوراً بالغ الأهمية في دعم وتعزيز دور الإتحادات النقابية في جميع أنحاء العالم. حيث توفر هذه المواثيق إطاراً قانونياً واضح ومبادئ وقيم محددة توجه عمل الإتحادات النقابية لتحقيق أهدافها ومبادئها. وقد تضمنت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية "الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية كوسيلة لتحسين أوضاع العمال ولإقرار السلام، كما أن إعلان فيلادلفيا قد أكد مجدداً أن "حرية التعبير والحرية النقابية" شرطان أساسيان لإطراد التقدم، كذلك المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في سان فرانسيسكو، وانعقد فيها في دورته الحادية والثلاثين يوم 17 حزيران/يونيه 1948، والذي قرر أن يعتمد على شكل اتفاقية، ومقترحات معينة تتصل بموضوع الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي وهو موضوع البند السابع من جدول أعمال الدورة والذي أشار في المادة 3 فقرة (1): "لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها، وصياغة برامجها". وقد نصت المادة 4 "لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية".¹⁸

من جهة أخرى يمكن الإشارة إلى وجود العديد من الإتحادات الدولية للتعليم وهي منظمات دولية تجمع بين النقابات التعليمية والمعلمين/ات من مختلف البلدان. وتهدف هذه الإتحادات إلى تعزيز حقوق المعلمين والمعلمات والتربويين والدفاع عن مصالحهم، بالإضافة إلى تحسين مستوى التعليم والظروف العملية للتعليم. حيث تلعب الإتحادات الدولية للتعليم دوراً هاماً في تعزيز التواصل والتعاون بين النقابات التعليمية في مختلف الدول، وتبادل المعرفة والخبرات، وتوفير التدريب والدعم المهني للمعلمين. كما تعمل على نشر المعايير المهنية العالمية للتعليم والتأكيد على أهمية التعليم كحق أساسي، حيث تعمل الإتحادات الدولية للتعليم بالتعاون مع منظمات وهيئات دولية أخرى، مثل الأمم المتحدة ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) ومنظمة العمل الدولية (ILO)، لتحقيق أهداف التعليم والتربية وتطوير نظم التعليم حول العالم.¹⁹ ومن بين الإتحادات الدولية للتعليم الأكثر شهرة:

- **الإتحاد الدولي للتعليم (Education International – EI):** والذي يعتبر أكبر اتحاد عالمي للتعليم، ويمثل أكثر من 30 مليون معلم ومعلمة في أكثر من 170 دولة. يعمل EI على تحسين جودة التعليم وحماية حقوق المعلمين والعاملين في قطاع التعليم.

¹⁸ اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، موقع الامم المتحدة، للاطلاع: <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/freedom-association-and-protection-right-organize-convention>

¹⁹ Chat GPT

- **الإتحاد العالمي للمعلمين (World Teachers' Union - WTU)** يهدف إلى تعزيز حقوق المعلمين وتحسين أوضاعهم المهنية والاجتماعية.
- **الإتحاد العالمي للتربية (World Education Union - WEU)** يسعى إلى تعزيز التربية والتعليم في العالم وتحسين الفرص التعليمية للجميع.

وفيما يتعلق بمدى إنسجام واقع الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين وأهدافه مع القوانين والاتفاقيات الدولية الخاصة بالتعليم وأهداف التنمية المستدامة ورغم أن الإتحاد يمتلك علاقات مع العديد من الإتحادات والنقابات الدولية والعربية، ويوجد لديه حضور دولي متميز، إلا أن نتائج المقابلات والمجموعات المركزة ومراجعة وثائق الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين، تشير إلى وجود وعي محدود لدى الهيئات المرجعية فيما يتعلق بأهمية وضرورة انسجام أعمال الإتحاد وأهدافه مع المواثيق الدولية، هذا إلى جانب عدم موائمة اهداف وخطط الإتحاد وبرامجه مع المواثيق الدولية وخصوصاً فيما يتعلق بالبند الرابع من أهداف التنمية المستدامة، حيث لم توضح عملية المراجعة لأدبيات ووثائق الإتحاد العام للمعلمين ومن بينها النظام الداخلي والاساسي وجود اية مضامين تتعلق بموائمة عمل الإتحاد او الاشارة إلى التزامه بالمواثيق والاتفاقات الدولية المتعلقة بالتعليم أو أهداف التنمية المستدامة باستثناء ما ورد ضمن المادة (61) من النظام الداخلي والاساسي²⁰ والتي نصت على الاتي "يمارس مسؤول ملف الشؤون الدولية الصلاحيات والاعمال التالية: العمل على توثيق علاقات الإتحاد بالنقابات الدولية، تبادل الخبرات والنشاطات والزيارات والبعثات مع النقابات الاجنبية والمنظمات الدولية، المشاركة في المؤتمرات الدولية". بالاضافة إلى ذلك لم تتضمن الخطة الاستراتيجية للاتحاد للاعوام من (2017-2020) اية اشارة الى المواثيق والاتفاقات الدولية أو اهداف التنمية المستدامة وخصوصاً البند الرابع والمتعلق بقطاع التعليم. كذلك فإن أهداف عمل الإتحاد وتوجهاته لم يتم موائمتها مع مضمون الاتفاقات الدولية إضافة إلى عدم وجود استراتيجية واضحة للتوعية بالمواثيق والاتفاقات الدولية المختلفة ومن بينها التعليم وأهداف التنمية المستدامة. ويمكن أن تشمل موائمة توجهات الإتحاد مع القوانين الدولية الخاصة بالتعليم وأهداف التنمية المستدامة عدة جوانب على النحو التالي:

أهداف ورؤية الإتحاد: موائمة أهداف الإتحاد ورؤيته مع المواثيق والاتفاقات الدولية والمتعلقة بدوره النقابي وسعيه نحو تحقيق جودة التعليم وتوفيره للجميع دون تمييز واعتبار التعليم كوسيلة لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز المساواة ، وبما يضمن الالتزام

²⁰ صدر النظام الداخلي والاساسي عن المؤتمر العام السادس المنعقد في رام الله في الفترة ما بين 21 / 8 - 24/8/2019م وتم تعديله في اجتماع المجلس المركزي المنعقد في شهر آب، 2023 وتم المصادقة على التعديلات جميعها في اجتماعات المجلس المركزي المنعقد بتاريخ 4/4/2021.

بجدول أعمال 2030 للتنمية المستدامة (SDG4) الخاص بضمان التعليم الجيد والمتاح للجميع. هذا التوجيه يسلط الضوء على أهمية تكامل الأهداف الخاصة بالإتحاد مع الأهداف الوطنية والدولية.

الأنظمة والسياسات الداخلية: تعديل النظام الداخلي والأساسي والسياسات والإجراءات المختلفة بحيث يشير إلى الالتزام بالقوانين والاتفاقيات الدولية وهدف التنمية المستدامة الرابع والمتعلق بالتعليم ويتوجهات الإتحاد وأنشطته وعلاقته بالمعلمين/ات. **البرامج والخطط:** تطوير وموائمة الخطة الاستراتيجية والخطط التشغيلية والسنوية بما يتوافق مع المواثيق والاتفاقيات الدولية وأهداف التعليم المستدامة. بحيث تتضمن برامج لتوعية المعلمين/ات بأهداف التنمية المستدامة وحقوق الإنسان والاتفاقيات المتعلقة بالتعليم، إضافة إلى تفعيل دور الإتحاد في رسم السياسات التعليمية وانسجام أعماله مع القوانين الدولية.

التعاون الدولي والإقليمي: وضع خطة لتعزيز التعاون مع المنظمات والإتحادات النقابية الدولية والإقليمية لتبادل الخبرات والمعرفة والدعم وضمان الاستفادة من المشاركة الفاعلة في المؤتمرات والمناسبات الدولية لتعزيز أهداف التعليم والتنمية المستدامة.

مراقبة وتقييم الأداء: تطوير آليات رصد وتقييم تقيس مدى تقدم الإتحاد نحو تحقيق أهدافه المرتبطة بتبني المواثيق الدولية والعمل عليها من خلال استخدام مؤشرات أداء تتضمن الانجازات المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة لتقييم الأثر لأنشطة وبرامج الإتحاد المنفذة وإعداد تقرير سنوي يوضح مدى تقدم الإتحاد في تحقيق تلك الأهداف.

بالإضافة إلى ما تم الإشارة إليه فأن موائمة رؤية وأهداف وبرامج الإتحاد وتوجهاته يجب أن تكون جزءاً من إستراتيجية شاملة تهدف إلى تحقيق التوافق بين الأهداف الوطنية والدولية في مجال التعليم والتنمية المستدامة، وهذا يعكس التزام الإتحاد بالقوانين والتوجه الايجابي نحو تطوير توجهاته ومضامين عمله والمساهمة الايجابية في تطوير قطاع التعليم في فلسطين والتأكد من المساهمة الايجابية في تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة والتي تشير إلى ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع.

المحور الخامس: تقييم قدرات الإتحاد التنظيمية والبرامجية والتحديات التي تواجه عمله

ويتضمن هذا المحور تقييم قدرات عمل الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين ومأسسته وإحتياجاته التنظيمية إضافة إلى التحديات الرئيسية التي تواجه عمل الإتحاد العام وتطوير قدراته الداخلية.

5.1 مأسسة عمل الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين وإحتياجاته التنظيمية

يمتلك الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين بنية تحتية وتنظيمية ملائمة نسبياً لتنفيذ نشاطاته بالإضافة إلى انه يرتبط من الناحية الادارية والمالية بالانظمة والسياسات المرتبطة بمنظمة التحرير الفلسطينية والسلطة الفلسطينية.

5.1.1 البنية التحتية للإتحاد العام للمعلمين

كذلك يمتلك الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين مرافق ومقرات ملائمة نسبياً لتنفيذ نشاطاته وتضم (مقر الإتحاد العام الرئيسي في مدينة رام الله) حيث يعتبر المقر الرئيسي ملك لمنظمة التحرير الفلسطينية، إضافة إلى امتلاك (19) مقر للفروع في الضفة الغربية وقطاع غزة وفي الشتات، ويمكن الإشارة إلى أن جميع المقرات مستأجرة وتدفع تكلفة الايجار من قبل منظمة التحرير الفلسطينية من خلال دائرة التنظيمات الشعبية (الصندوق القومي) باستثناء مقر فرع سلفيت والذي تم انشاءه خلال العام (2012-2013) بمساهمة من الإتحاد العام وبتبرع من المجتمع المحلي على بند المسؤولية المجتمعية.

يعتبر المقر الرئيسي بحالة إنشائية جيدة ومساحته 150 متر ويتوفر ضمنه مكاتب للإدارة وقاعات للأنشطة والاجتماعات عدد (2) ويحتوي على العديد من التجهيزات الفنية والادارية والاثاث، وتجدر الإشارة إلى أن الإتحاد حصل على منحة خلال العام الحالي من قبل مركز إبداع المعلم حيث تم تزويده بأثاث جزئي يوفر بعض احتياجات المقر الرئيسي من أثاث مكتبي وأجهزة الكترونية وغيرها. ومع ذلك ما يزال المقر الرئيسي بحاجة إلى عدد من الاحتياجات وتشمل (أجهزة حاسوب عدد 2، كراسي مكتب عدد 2، أدراج وخزانة مكتب عدد 4)، أما على مستوى مقرات الفروع فتعاني من نقص بالعديد من التجهيزات كالأثاث والأجهزة المكتبية وتشمل (أثاث مكتبي، أجهزة حاسوب وطابعات،.. وغيره)²¹.

5.1.2 الموارد البشرية

يضم الكادر الوظيفي للإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين في مقره الرئيسي (4) موظفين/ات (المديرة التنفيذية، مساعد اداري، رئيس قسم، مدير الفعاليات والأنشطة) وهم مثبتين على كادر ديوان الموظفين التابع للسلطة الفلسطينية، مع أهمية الإشارة إلى

²¹ مقابلة فردية، المدير التنفيذي للإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين تامضر دراغمة، تم عقد المقابلة بتاريخ 2023/07/13.

أن (2) من الكادر سيضمهم التقاعد وهم (المساعد الاداري بتاريخ 2023/11)، (مدير الفعاليات والانشطة بتاريخ 2024/8)، اضافة إلى ذلك يضم كادر الفروع (3) موظفات ضمن أعمال السكرتاريا في كل من فروع (رام الله، الخليل، طولكرم) وهن يعملن على بند العقود منذ العام بالتوالي (1997، 1998، 2010) ومن المتوقع أن يتم تثبيتهن بشكل رسمي على كادر السلطة الفلسطينية خلال الفترة القادمة، إضافة إلى وجود موظفة مثبتة في منطقة فرع الخليل (دورا) ومساها الوظيفي مساعدة إدارية.

في ذات السياق وفيما يتعلق بالكادر الوظيفي فقد تم الإشارة إلى وجود نقص في عدد الكادر على مستوى المقر الرئيسي ويشمل (موظف اداري عدد 2، مساعد اداري عدد2، موظف اعلام، منسق عام، محاسب)، هذا بالإضافة للحاجة إلى إستكمال الشواغر ضمن الهيكلية الادارية التابعة للاتحاد واستبدال الموظفين المتوقع تقاعدهم قريباً. كذلك يتولى كادر العمل في المقر الرئيسي متابعة كافة المهمات وهو يعاني من وجود ضغط بالعمل وعدم القدرة على متابعة المهمات المختلفة نتيجة وجود نقص ومحدودية في عدد العاملين/ات.²² أما على مستوى مقرات الفروع فتعاني من عدم توفر كادر أو موظفين/ات باستثناء وجود سكرتاريا في بعض الفروع كما تم الإشارة اليه، حيث يعتمد تنفيذ النشاطات على أمناء سر الفروع واعضاء اللجان التنفيذية في كل فرع. وهناك احتياج بتعيين مساعده/ ادراي/ة في كل منطقة فرع لضمان متابعة أعمال الفروع واستقبال حالات الانتساب وقضايا المعلمين وعدم إغلاق المقرات خلال اوقات العمل الرسمي.

5.1.3 الانظمة والسياسات الداخلية

يمكن الإشارة إلى أن النظام الداخلي والاساسي هو النظام الوحيد المتوفر والذي ينظم عمل الإتحاد العام للمعلمين²³، حيث يخضع في الجوانب المتعلقة بالتوظيف وسلم الرواتب لديوان الموظفين الفلسطيني التابع للسلطة الفلسطينية والتي تتولى مهام التعيين والتوظيف الإداري والرواتب والتقاعد لكادر الإتحاد والعاملين/ات وفق قانون الخدمة المدنية الفلسطينية. فيما يخضع الإتحاد في الجوانب المالية للإجراءات المرتبطة بمنظمة التحرير الفلسطينية من خلال دائرة التنظيمات الشعبية (الصندوق القومي)، لذلك فإن الإتحاد لا يمتلك أية أنظمة او سياسات داخلية تنظم عمله في الجوانب الادارية والمالية.

²² مصدر سبق ذكره.

²³ مصدر سبق ذكره، صدر النظام الداخلي والاساسي عن المؤتمر العام السادس المنعقد في رام الله.

ويمكن الإشارة إلى أن الإتحاد يعاني من وجود نقص في السياسات والاجراءات المنظمة لعمله والتي ترتبط بالاجراءات المالية والشكاوى والمتابعة والتقييم، حيث يلاحظ غياب أنظمة وعمليات الرقابة والتقييم والمتابعة الفعالة في الإتحاد، وإجراء التقييمات السنوية المبنية على المشاركة وبأساليب المختلفة والتي تضمن تقييم مستوى رضى الاعضاء والمعلمين/ات على البرامج والخدمات المقدمة والانجازات المتحققة من قبل الإتحاد العام. لذلك فإن الإتحاد ما يزال بحاجة إلى تطوير الانظمة والسياسات التنظيمية والادارية والمالية والتي قد تشمل (دليل الشكاوي، دليل الاجراءات المالية، دليل المتابعة والتقييم، مدونة سلوك واخلاقيات الاعضاء)، هذا بالإضافة إلى عدم وجود نظام تواصل واتصال فعال ومؤثر على المستويين الداخلي والخارجي، يسهم في تعزيز مستويات الاتصال بين الهيئات المرجعية والاعضاء والمعلمين/ات ويعزز من المشاركة الفعالة في أعمال الإتحاد، مما يتطلب تطوير آليات الاتصال وتبادل المعلومات والتي تضمن مأسسة عمل الإتحاد وتطوير أنظمتة الداخلية وسياسات عمله وتعزيز قدرته على التواصل مع الاعضاء والمستفيدين/ات.

5.1.4 التخطيط وادارة البرامج

يعاني الإتحاد من محدودية الاعتماد على أساليب التخطيط سواء المرتبطة بالمجال الاستراتيجي أو التشغيلي، وعلى الرغم من إمتلاك الإتحاد العام للمعلمين خطة استراتيجية للاعوام من (2017 - 2020) إلا أن الخطة الحالية لم يتم تحديثها على الرغم من انتهائها، كذلك يتم العمل حالياً على تطوير خطة العمل النقابي (تجمع الأمانة والفروع)، وتحدد المطالبات بالحقوق النقابية التي سيتم العمل عليها بالمرحلة القادمة.

على الرغم من ذلك، يعاني الإتحاد من ضعف القدرات المرتبطة بعملية التخطيط حيث لا يتم إعداد خطط سنوية أو تشغيلية أو شهرية خاصة بالبرامج والنشاطات التي ينفذها الإتحاد أو الفروع، والتي يمكن أن تنعكس إيجاباً على عمل الإتحاد وتساهم في تحسين مقدرة الإتحاد على التواصل مع المعلمين/ات وتنظيم نشاطاته المخطط لها والموجهة للاعضاء، بحيث تغطي كافة مناطق عمل الفروع وتتضمن نشاطات متكاملة من دورات التدريب وبناء القدرات والنشاطات العامة والترفيهية الموجهة للمعلمين/ات. هذا إلى جانب عدم إمتلاك الإتحاد " خطة ضغط ومناصرة " بحيث تتضمن آليات ووسائل واضحة ومحددة من أجل العمل مع ذوي العلاقة وصانعي القرار بطريقة علمية تضمن وجود أهداف نقابية وحقوقية يتم متابعتها عبر خطة مناصرة وآليات تعبئة وتأثير واضحة ومحددة للمطالبة بالحقوق النقابية للمعلمين، ولا سيما في ظل عدم وفاء الحكومة بعدد من الاتفاقات المنفذة مع الإتحاد وعدم احترام الجداول الزمنية لتطبيق بنود عدد من الاتفاقات الموقعة مع الإتحاد.

5.1.5 التقارير وتوثيق البيانات

يتوفر لدى الإتحاد تقارير يتم إصدارها من جهات مختلفة سواءً من خلال كادر العمل أو تلك المرتبطة بالهيئات المرجعية وتحديداً اللجان التنفيذية في الفروع والتابعة للإتحاد والتي تعمل تحت إطار المجلس المركزي والأمانة العامة. وتشمل على سبيل المثال لا الحصر " تقرير اداري ومالي يقدم للمؤتمر العام للمصادقة عليه، إضافة إلى تقرير مالي سنوي، وتقارير سنوية تصدر عن اللجان التنفيذية وأمناء سر الفروع، لكن وعلى الرغم من ذلك يلاحظ وجود عدم انتظام في إصدار التقارير اللجان التنفيذية وعدم وجود سياسة واضحة تحدد طبيعة التقارير المنوي إصدارها وفترة الإصدار ومسؤولية الأعداد ونماذج مخصصة (يوجد نموذج للتقرير المالي للفروع، لا يوجد نموذج للتقرير الإداري).

من جهة أخرى لا يتوفر لدى الإتحاد نظام أو إجراءات محددة لتوثيق نشاطاته المنفذة والتي تهدف إلى توثيق وتنظيم العمليات والسجلات الخاصة بالإتحاد، والذي يمكن أن يساعد في تحسين فعالية العمل وتقديم الخدمات، حيث لم يتضح لفريق البحث وجود أية نشاطات موثقة باستثناء ما هو مذكور ضمن (مجلة النشاطات التي تصدر كل عامين) ولذلك لم يتمكن فريق البحث من معرفة حجم الأنشطة التي ينفذها الإتحاد سنوياً على مستوى كل فرع والتي تتعلق ببناء قدرات المعلمين/ات أو الأنشطة المرتبطة بالترفيه أو توفير خدمات وعروض مختلفة عبر التنسيق مع مزودي الخدمات كالاتصالات وجوال وغيرها.

5.1.6 القدرات المالية والموارد المستدامة

يعاني الإتحاد من ضعف ومحدودية توفر الموارد المالية حيث تنحصر موارده في الإيرادات المتحققة من رسوم العضوية وتبلغ 30 شكيل للعضو المشترك الواحد حيث يخصص 30% من الرسوم للإتحاد مقابل 70% للفروع، إضافة إلى المخصص المالي المقرر للإتحاد من خلال منظمة التحرير الفلسطينية عبر الصندوق القومي ويبلغ (4500) دولار شهرياً لصالح توفير أجور وتكاليف المقرات وبعض العاملات في الفروع على بند العقود إضافة إلى بنود النثریات ومهمات السفر، هذا إلى جانب الموارد الأخرى التي يمكن تجنيدها عبر التبرعات من المجتمع المحلي على بند المسؤولية المجتمعية من البنوك والشركات الوطنية، إضافة إلى المشاريع التي يتم الحصول عليها من خلال جهات التمويل المختلفة والتي تعتبر محدودة.

ويلاحظ وجود ضعف في قدرة الإتحاد على توفير الموارد ولا سيما في ظل وجود ضعف في مستوى التزام الأعضاء بتسديد الاشتراكات السنوية وفق النظام الداخلي للإتحاد، أو القدرة على تجنيد الدعم من المصادر المحلية والحصول على التبرعات

والهبات وتنفيذ المشروعات ذات الجدوى الاقتصادية بالشراكة مع القطاع الخاص وخصوصاً في ظل تنامي مفهوم المسؤولية المجتمعية تجاه قطاع التعليم التي من شأنها أن تضمن الاستدامة المالية للاتحاد، إضافة إلى تجنيد الدعم من جهات التمويل المختلفة ولا سيما في ظل وجود مؤسسات تمويلية مهمة وداعمة لقطاع التعليم في فلسطين. مما يتطلب بناء قدرات كادر العمل وأعضاء الامانة العامة والهيئات المرجعية من ذوي العلاقة فيما يتعلق بتجنيد الدعم من المصادر المحلية والدولية ولا سيما وأن الإتحاد يمتلك علاقات متميزة على المستوى الدولي مع العديد من الإتحادات والمؤسسات العربية والدولية.

المحور السادس: إحتياجات الإتحاد العام للمعلمين وإطار التدخلات المقترحة

يتضمن هذا المحور إستعراض للتحديات الرئيسية التي تواجه عمل الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين إضافة إلى إطار التدخلات المقترحة.

6.1 التحديات الرئيسية التي تواجه عمل الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين

يعاني الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين من مجموعة من التحديات والفجوات الرئيسية التي ترتبط بأدواره الأساسية ومجالات عمله وعلاقته مع المعلمين/ات وغيرها، وذلك على النحو التالي:

6.1.1 إستقلالية الإتحاد والقدرة على تمثيل كافة المعلمين من وجهة نظر المعلمين/ات

يواجه الإتحاد العام صعوبات في إقناع المعلمين بإستقلالية الإتحاد وبكونه جهة غير مسببة وذلك نتيجة وجود تيارات سياسية مختلفة ومتباينة بين المعلمين/ات، إضافة إلى أن مرجعية وتبعية الإتحاد العام للمعلمين لمنظمة التحرير الفلسطينية وحصوله على مخصصات مالية من قبل المنظمة وتواصل الانقسام السياسي الفلسطيني بين شطري الوطن، وعدم دخول عدد من الفصائل في إطار منظمة التحرير وعدم رغبتهم بتشجيع أعضائهم من المعلمين/ات للإنتساب إلى الإتحاد ومحاولة تشكيل اجسام أخرى للمعلمين/ات، بثير إشكالية مستمرة تتعلق بمدى تمثيل الإتحاد وإستقلاليته من وجهة نظر العديد من المعلمين/ات، مما يحد من انتساب العديد من المعلمين/ات للإتحاد ويحرم الإتحاد من العمل المشترك والتركيز على خدمة المعلمين/ات والمساهمة بالدفاع عن حقوقهم وتوفير المكتسبات والانجازات المتعلقة بالحقوق النقابية لجميع المعلمين/ات.

6.1.2 إضعاف دور الإتحاد نتيجة عدم التزام الحكومة بالاتفاقيات الموقعة مع الإتحاد العام للمعلمين

تم الإشارة من قبل ممثلي إتحاد المعلمين الفلسطينيين وغالبية المشاركين/ات ضمن المجموعات المركزة إلى أن عدم التزام الحكومة ومماطلتها في تنفيذ الاتفاقيات الموقعة مع اتحاد المعلمين كان لها دور سلبي في تحميل العديد من المعلمين/ات المسؤولية للإتحاد، حيث نتج عن ذلك التأخير وعدم الالتزام من قبل الحكومة في تنفيذ العديد الاتفاقيات الموقعة مع إتحاد المعلمين أثر سلبي على مكانة الإتحاد بين المعلمين/ات، وقد جاء في تقرير الامانة العامة السابق والذي يغطي الفترة من اذار 2016 إلى ايلول 2019، وضمن تقييم الوضع الداخلي للإتحاد النص التالي "نتيجة عدم تنفيذ اتفاقية 2013 من قبل الحكومة بشكل كامل، أدى ذلك إلى فقدان ثقة جمهور المعلمين بمؤسسة الإتحاد مما هدد بإنهاء هذه المؤسسة العريقة ، استطعنا بعد جهد استعادة الثقة". كذلك يرى العديد من المعلمين/ات أن أداء الهيئات المرجعية للإتحاد وخاصة (الأمانة العامة) يمتاز

في بعض الاحيان بالضعف في ما يتعلق بالدفاع عن الحقوق النقابية للمعلمين/ات في قطاع التعليم، وذلك نتيجة الازمات المستمرة التي تعانيها الحكومات الفلسطينية المتعاقبة الناتجة عن التحديات المالية وضعف الامكانيات المتاحة، مما يجعل العمل ملء بالأزمات والتحديات التي تواجه الإتحاد في مختلف المراحل.

6.1.3 ضعف علاقات التواصل ما بين الإتحاد العام والمعلمين/ات

تم الإشارة من قبل مختلف ممثلي العلاقة بأن هنالك محدودية في التواصل من قبل الإتحاد مع المعلمين/ات، حيث تم التأكيد على أن مستوى مشاركة الاعضاء في المنتديات أو الاجتماعات أو اللقاءات مع الإتحاد تعتبر محدودة ولا ترقى إلى المستوى المطلوب. مع أهمية الإشارة إلى وجود ضعف بالتواصل بشكل أكبر مع المعلمين/ات غير المنتسبين/ات للإتحاد سواء فيما يتعلق بالتواصل لتشجيعهم على الانتساب للإتحاد أو اطلاعهم على برامج وانجازات الإتحاد، إضافة إلى محدودية تنفيذ البرامج التي يمكن تسهم في تعزيز علاقات التواصل بين المعلمين/ات بصفة عامة، مما يتطلب العمل على إشراك المعلمين بشكل أكبر واطلاعهم على برامج عمل الإتحاد واشراكهم في اتخاذ القرارات والتشاور معهم فيما يتعلق باحتياجاتهم وبالتخطيط والتنفيذ الفعلي للبرامج التي يمكن تنفيذها، هذا إلى جانب تطوير عملية الإتصال ووسائل التواصل بين الإتحاد والمعلمين/ات سواءً المنتسبين وغير المنتسبين/ات للإتحاد.

6.1.4 محدودية البرامج والمشاريع والخدمات المقدمة من قبل الإتحاد لقطاع المعلمين/ات

في هذا السياق، يمكن الإشارة إلى أن دور الإتحاد يقتصر على تنفيذ برامج وأنشطة محدودة جدا في الجوانب الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والتي لا ترقى إلى احتياجات وأولويات العاملين/ات في قطاع التربية والتعليم، ومن المحتمل أن ذلك يعود كنتيجة لتركيز الإتحاد على العمل النقابي بشكل أساسي، إضافة إلى ضعف القدرات والإمكانات ومحدودية توفر مصادر تمويل خارجية، كذلك يعاني الإتحاد من محدودية كادر العمل الذي يمكن أن يتولى مهام تنفيذ البرامج والنشاطات المتكاملة والتي تتوافق وتوقعات المعلمين/ات، والذي ينعكس سلباً على محدودية البرامج والخدمات المقدمة من قبل الإتحاد.

6.1.5 ضعف الامكانيات والقدرات المتاحة لتنفيذ البرامج والخطط المقترحة

يعاني الإتحاد من ضعف الامكانيات المالية المتاحة وعدم توفر مصادر تمويل كافية حيث تقتصر موارد الإتحاد المالية في رسوم الاعضاء والذي يعاني من قلة التزام الأعضاء بتسديد اشتراكاتهم بصورة منتظمة، إضافة إلى مخصصات منظمة التحرير

الفلسطينية والتبرعات والهبات والمشاريع المتاحة عبر جهات التمويل المختلفة والتي تعتبر محدودة ولا تتلائم مع إحتياجات الإتحاد وقدرته على تنفيذ برامج والقيام بأدواره المختلفة.

هذا إلى جانب ضعف القدرات الفنية والادارية ونقص الكادر الوظيفي وعدم قدرة الإتحاد توظيف كادر إضافي نتيجة ضعف الامكانيات، مما يؤثر على قدرة الإتحاد على تنفيذ برامج والقيام بأدواره المتعلقة بالحقوق النقابية للمعلمين/ات أو توفير الانشطة والخدمات المختلفة التي تتوافق مع متطلبات واحتياجات المعلمين/ات، مما يؤدي إلى تراجع مشاركة أعضاء الهيئة العامة في قراراته وسياساته وتوجهاته العامة، يترافق ذلك مع ضعف مشاركة أعضاء الإتحاد في الانخراط بالتأثير في قضاياهم العامة مما يؤدي إلى قلة التزام القاعدة بقرارات الإتحاد. ويلاحظ بأن الإتحاد يعاني من ضعف ومحدودية توفر الانظمة والسياسات المنظمة لعمله إضافة إلى عدم توفر خطة واضحة مبنية على أساس المشاركة بما يضمن مشاركة جميع الهيئات سواء في داخل الوطن وخارجه في تطوير الإتحاد وتحسين أداءه.²⁴

6.2 إطار التدخلات المقترحة "Recommended Intervention Framework"

يمكن الإشارة الى أهم التدخلات المرتبطة بالتحديات الاساسية التي يواجهها الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين إضافة أدوار ومسؤوليات الشركاء واصحاب العلاقة.

²⁴ مصدر سبق ذكره: الخطة الاستراتيجية للاتحاد.

جدول رقم (6): إطار التدخلات المقترحة - يوضح أبرز

القضايا والتحديات الرئيسية والبرامج المقترحة

#	القضية الأساسية	التحديات الرئيسية	التدخلات المقترحة	الشركاء وأصحاب العلاقة
1.	عدم تمثيل كافة المعلمين/ات وضعف عملية التواصل ومشاركة الاعضاء والمعلمين/ات غير المنتسبين في عملية صنع القرار.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ تأثير الانتماءات السياسية الحزبية والتنظيمية على انتساب المعلمين/ات للاتحاد. ❖ عدم وجود وعي كافي ومعرفة من قبل العديد من المعلمين/ات غير المنتسبين بطبيعة عمل الإتحاد وانجازاته. ❖ محدودية وضعف عملية التواصل مع الاعضاء والمعلمين/ات غير المنتسبين للاتحاد. ❖ عدم استخدام أنشطة متكاملة للتواصل ضمن وسائل اتصال واضحة ومحددة. ❖ ضعف ومحدودية مشاركة الاعضاء في عملية صنع القرار. ❖ ضعف تفعيل دور الهيئات المرجعية بشكل أكبر للمشاركة في صناعة القرار. ❖ محدودية تمثيل الاناث من الاعضاء ضمن الهيئات المرجعية للاتحاد العام. ❖ عدم توفر بيانات واضحة لدى الإتحاد 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ تفعيل دور الهيئات المرجعية بشكل أكبر للمشاركة في صناعة القرار. ❖ تحسين عملية وأساليب وأدوات التواصل مع الأعضاء والمعلمين/ات غير المنتسبين وتفعيل مشاركتهم في التخطيط وتنفيذ النشاطات والبرامج التي ينفذها الإتحاد. ❖ مطالبة أمناء السر واللجان التنفيذية بالفروع بتسليم خطط وتقارير سنوية لتفعيل دورهم وتحسين عملية التواصل مع الاعضاء والمعلمين/ات. ❖ الحفاظ والإلتزام بعقد اجتماعات سنوية للمجلس المركزي ودورية للجان التنفيذية في الفروع. ❖ تسليط الضوء على شفافية ونزاهة الانتخابات وإشراك أطراف اخرى في الرقابة على العملية الانتخابية. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ قيادة الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين. ❖ المجلس المركزي للاتحاد. ❖ أمناء سر الفروع واللجان التنفيذية. ❖ الاعضاء والمنتسبين للاتحاد. ❖ المعلمين/ات غير المنتسبين للاتحاد. ❖ ممثلي الجامعات الفلسطينية. ❖ مؤسسات وطنية على بند المسؤولية المجتمعية.

الشركاء وأصحاب العلاقة	التدخلات المقترحة	التحديات الرئيسية	القضية الأساسية	#
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ زيادة مستويات الشفافية والإفصاح من خلال اطلاع المعلمين/ات على نتائج اجتماعات الأمانة العامة ومضمون لقاءات التفاوض والاتفاقات الموقعة مع الحكومة ووزارة التربية والتعليم (نشر وتعميم المحاضر والاتفاقات الموقعة). ❖ زيادة عدد المنتسبين/ات للإتحاد وخصوصاً فئة الإناث وتعزيز تمثيلهم ضمن الهيئات المرجعية من خلال تطبيق مفهوم الكوتا وفق التعديلات الأخيرة للنظام الداخلي والأساسي. ❖ تحسين آليات التواصل مع المعلمين/ات بشكل عام عبر استخدام وسائل متعددة تشمل (زيارات للمدارس، تفعيل دور ممثل المدرسة، حل الإشكالات الفردية للمعلمين/ات، تنفيذ النشاطات المختلفة، الترويج لانجازات الإتحاد). ❖ إعداد خطة أنشطة متكاملة تفعل قدرة الإتحاد والفروع على التواصل مع المستفيدين/ات وتتضمن محاور مختلفة (النشاطات المطالبية، أنشطة بناء 	<p>العام فيما يتعلق بالأشخاص من ذوي الإعاقة سواء المنتسبين وغير المنتسبين.</p>		

الشركاء وأصحاب العلاقة	التدخلات المقترحة	التحديات الرئيسية	القضية الأساسية	#
	<p>القدرة للمعلمين/ات، الأنشطة الاجتماعية والثقافية والترفيهية). مع أهمية مشاركة المعلمين/ات في التخطيط وتنفيذ النشاطات.</p> <p>❖ زيادة وعي المعلمين/ات وخصوصاً الجدد فيما يتعلق بفهم طبيعة عمل الإتحاد وزيادة الوعي النقابي ومعرفة حقوقهم.</p> <p>❖ تحسين قدرة الإتحاد على التواصل من خلال اعداد خطة اتصال لتعزيز عملية التواصل مع الاعضاء والمعلمين/ات بحيث تشمل (الاهداف، الفئات المستهدفة، استراتيجيات ووسائل التواصل الفعال).</p> <p>❖ استكمال عملية مهنة التعليم بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم والذي سيضمن التزام كافة المعلمين/ات بالانضمام للإتحاد.</p> <p>❖ تنفيذ بعض النشاطات حصراً على الاعضاء لتشجيع الانتساب للإتحاد من بينها على سبيل المثال توفير المنح</p>			

#	القضية الأساسية	التحديات الرئيسية	التدخلات المقترحة	الشركاء وأصحاب العلاقة
			التعليمية في الجامعات لأبناء المعلمين/ات. ❖ الاهتمام بدمج المعلمين/ات من ذوي الإعاقة في قواعد البيانات والبرامج التي يمكن أن ينفذها الاتحاد مستقبلاً.	
.2	محدودية دور الإتحاد في المشاركة في رسم السياسات التعليمية.	❖ محدودية وعي الهيئات المرجعية للإتحاد والمعلمين/ات بأهمية المشاركة في السياسات التعليمية كأولوية إلى جانب الحقوق المطلوبة والنقابية. ❖ ضعف قدرات الإتحاد العام للمعلمين فيما يتعلق بآليات المشاركة والرقابة على السياسات التعليمية. ❖ محدودية وعي واقتناع صانعي القرار بأهمية دور الإتحاد في المشاركة في رسم السياسات التعليمية. ❖ العلاقة مع الحكومات الفلسطينية ووزارة التربية والتعليم والتي تمتاز بالصراع في بعض الأحيان.	❖ توقيع إتفاق لإطار مرجعي ناظم للعلاقة مع وزارة التربية والتعليم كمنخرج لورشنة عمل حوارية مع الوزارة تحدد طبيعة العلاقة المستقبلية ودور الإتحاد في المساهمة في رسم السياسات التعليمية. ❖ توعية ممثلي الهيئات المرجعية والاعضاء والمعلمين/ات بأهمية دور الإتحاد في التأثير بالسياسات التعليمية والرقابة عليها. ❖ بناء قدرات الإتحاد العام للمعلمين فيما يتعلق بتفعيل آليات المشاركة والرقابة على السياسات التعليمية. ❖ اطلاع ممثلي الإتحاد على تجارب اقليمية ودولية أخرى تتعلق بتفعيل دورهم في المشاركة في التأثير	❖ الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين. ❖ الحكومة ووزارة التربية والتعليم الفلسطينية (صانعي القرار). ❖ الاعضاء والمعلمين/ات غير المنتسبين للإتحاد. ❖ أولياء الامور والطلبة . ❖ الخبراء والباحثين في مجال التعليم. ❖ ممثلي الجامعات الفلسطينية. ❖ مؤسسات وطنية على بند المسؤولية المجتمعية.

الشركاء وأصحاب العلاقة	التدخلات المقترحة	التحديات الرئيسية	القضية الأساسية	#
	<p>بالسياسات التعليمية.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ إعداد خطة ضغط ومناصرة تتضمن أهداف وآليات واضحة ومحددة للتأثير بالسياسات المرتبطة بالتعليم. ❖ اصدار تقرير سنوي حول " مساهمة الإتحاد في السياسات التعليمية" بحيث يوثق القرارات المتخذة من قبل صانعي القرار وتأثيرها على قطاع التعليم، التحديات والفجوات المرتبطة باتخاذ القرارات، اضافة إلى التوصيات ذات الصلة. ❖ اعداد دراسة تفصيلية حول تأثير مشاركة مختلف اصحاب العلاقة في رسم واقتراح السياسات التعليمية على مخرجات وواقع النظام التعليمي الفلسطيني. 			
<ul style="list-style-type: none"> ❖ قيادة وكادر عمل الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين. ❖ ديوان الموظفين الفلسطينيين التابع للسلطة الفلسطينية. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ توظيف كادر اضافي لدعم عمل الإتحاد ويشمل (موظف اداري عدد 2، مساعد اداري عدد2، موظف اعلام، منسق عام، محاسب). 	<p>البنية التحتية والموارد البشرية</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ محدودية كادر العمل وعدم قدرته على القيام بالمهام المطلوبة نتيجة وجود نقص في عدد الكادر على مستوى المقر الرئيسي والفروع. 	<p>ضعف قدرات الإتحاد ومستوى الأداء التنظيمي والاداري والبرامجي.</p>	3.

الشركاء وأصحاب العلاقة	التدخلات المقترحة	التحديات الرئيسية	القضية الأساسية	#
<ul style="list-style-type: none"> ❖ دائرة التنظيمات الشعبية (الصندوق القومي). ❖ مؤسسات وطنية على بند المسؤولية المجتمعية. ❖ جهات دولية ممولة وداعمة. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ الحاجة الى إستكمال الشواغر ضمن الهيكلية الادارية التابعة للاتحاد واستبدال الموظفين المتوقع تقاعدهم قريباً. ❖ توفير الاحتياجات من الاثاث والتجهيزات لمقر الإتحاد والفروع وتشمل (اجهزة حاسوب عدد 2، كراسي مكتب عدد2، أدراج وخزانة مكتب عدد 4)، أما على مستوى مقرات الفروع بحاجة للعديد من التجهيزات وتشمل (اثاث مكتبي، اجهزة حاسوب وطابعات،.. وغيره) 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ وجود نقص بالاحتياجات المتعلقة بالاثاث المكتبي والاجهزة الالكترونية والاحتياجات اللوجستية في المقر الرئيسي والفروع التابعة للاتحاد. ❖ مقرات فروع الاتحاد مستأجرة باستثناء مقر فرع سلفيت. 		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ قيادة وكادر عمل الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين. ❖ الأعضاء المنتسبين والمعلمين/ات. ❖ جهات دولية ممولة وداعمة. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ اعداد نظام اجراءات مالية خاص بمحور المنح والتبرعات والتمويل والذي لا يخضع لاجراءات الصندوق القومي. ❖ اعداد نظام لتلقي الشكاوى توضح آلية إستقبال الشكاوى وتوثيقها ومتابعتها والرد عليها. ❖ توعية المعلمين/ات بآليات تقديم 	<p style="text-align: center;">الانظمة والسياسات الداخلية</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ يعاني الإتحاد من وجود نقص في السياسات والاجراءات المنظمة لعمله والتي ترتبط بالاجراءات المالية والشكاوى والمتابعة والتقييم. ❖ لا يوجد آليات واضحة او نظام للشكاوى. ❖ عدم توفر نظام لعملية المتابعة والتقييم 		

#	القضية الأساسية	التحديات الرئيسية	التدخلات المقترحة	الشركاء وأصحاب العلاقة
		<p>الفعال .</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ لا يتم إجراء التقييمات السنوية المبنية على المشاركة الفاعلة للاعضاء على مستوى الاتحاد. ❖ لا يتوفر سياسة او اجراءات محددة للارشفة والتوثيق. 	<p>الشكاوى وكيفية معالجتها وتوثيقها والرد عليها.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ اعداد نظام او سياسة للمتابعة والتقييم تضمن تقييم مستوى رضى الاعضاء والمعلمين/ات على البرامج والخدمات المقدمة والانجازات المتحققة. ❖ اعداد سياسة او اجراءات محددة للارشفة والتوثيق التي تضمن حفظ وتوثيق بيانات ووثائق عمل الإتحاد. ❖ استخدام انظمة المشاركة والحفظ والتوثيق السحابي ومن بين التطبيقات الأشهر (Google Drive، OneDrive، Dropbox) ❖ اعداد مدونة سلوك واخلاقيات الاعضاء وممارسة مهنة التعليم. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ خبراء محليين وشركات استشارية.
		<p>التخطيط والمناصرة واعداد التقارير</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ضعف قدرات الإتحاد وكادر العمل فيما يتعلق بالتخطيط التشغيلي والاستراتيجي. ❖ لا يتم اعداد خطط سنوية او تشغيلية او شهرية خاصة بالبرامج والنشاطات التي 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ بناء قدرات كادر العمل واعضاء الهيئات المرجعية من ذوي العلاقة فيما يتعلق بالتخطيط واعداد الخطط السنوية وتنفيذ حملات المناصرة. ❖ تحديث الخطة الاستراتيجية الخاصة 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ قيادة وكادر عمل الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين. ❖ الأعضاء المنتسبين والمعلمين/ات.

#	القضية الأساسية	التحديات الرئيسية	التدخلات المقترحة	الشركاء وأصحاب العلاقة
		<p>ينفذها الإتحاد أو الفروع.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ضعف قدرات الإتحاد وكادر العمل فيما يتعلق باستخدام اساليب الضغط والمناصرة بطريقة ممنهجة للمطالبة بالحقوق النقابية للمعلمين/ات. ❖ عدم الانتظام في اصدار تقارير اللجان التنفيذية وعدم توفر تقارير سنوية توثق برامج ونشاطات وانجازات الإتحاد. 	<p>بالإتحاد ضمن دورة جديدة.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ اعداد خطة سنوية للإتحاد وخطط للفروع خاصة بالبرامج والنشاطات المنوي تنفيذها. ❖ اعداد " خطة ضغط ومناصرة " بحيث تتضمن آليات ووسائل واضحة ومحددة من اجل العمل مع ذوي العلاقة وصانعي القرار بطريقة ممنهجة تضمن وجود اهداف نقابية وحقوقية يتم متابعتها عبر خطة مناصرة وآليات تعبئة وضغط واضحة ومحددة لتحسين القدرة على التأثير ومطالبة بالحقوق النقابية للمعلمين/ات. ❖ إعداد تقارير سنوية دورية توثق برامج ونشاطات وانجازات الإتحاد. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ جهات دولية ممولة وداعمة. ❖ خبراء محليين وشركات استشارية. ❖ مدربين/ات وشركات تدريب محلية.
		<p>القدرات المالية والموارد المستدامة</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ وجود ضعف في قدرة الإتحاد على توفير الموارد المالية الكافية لاحتياجاته. ❖ وجود ضعف في مستوى التزام الأعضاء بتسديد الاشتراكات السنوية. ❖ محدودية القدرة على تجنيد الدعم من 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ تحسين القدرة على تجنيد الاموال والدعم الذي يضمن الاستدامة المالية للإتحاد. ❖ تحفيز إلتزام الأعضاء بتسديد الاشتراكات السنوية عبر توفير خدمات إضافية للأعضاء . 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ قيادة وكادر عمل الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين . ❖ الأعضاء المنتسبين والمعلمين/ات. ❖ مؤسسات وطنية على بند المسؤولية المجتمعية.

#	القضية الأساسية	التحديات الرئيسية	التدخلات المقترحة	الشركاء وأصحاب العلاقة
		<ul style="list-style-type: none"> المصادر المحلية والحصول على التبرعات والهبات. ضعف القدرة على تنفيذ المشروعات ذات الجدوى الاقتصادية بالشراكة مع القطاع الخاص. عدم وجود مشاريع اقتصادية تخدم المعلمين وتساعد في تحسين أوضاعهم الاقتصادية والمعيشية. 	<ul style="list-style-type: none"> تدريب كادر العمل والهيئات المرجعية من ذوي العلاقة على مهارات تجنيد الاموال بمختلف مستوياتها وتشمل (الافراد، الشركات والقطاع الخاص، التمويل الدولي). اعداد خطة تجنيد أموال لضمان العمل ضمن استراتيجية واضحة في توفير الدعم المحلي والدولي للاتحاد. تحسين مستويات العلاقة والتشبيك مع القطاع الخاص وجهات التمويل الدولي في ظل تنامي مفهوم المسؤولية المجتمعية واهتمام الممولين بقطاع التعليم. تعزيز قدرة الإتحاد على التخطيط وتنفيذ مشروعات مدرة للدخل تخدم المعلمين/ات وتوفر الدعم والموارد للاتحاد ومن بينها مشاريع الاسكان التي يمكن ان تسهم في تحسين الدخل للاتحاد ومستوى المعيشة للمعلمين/ات. 	<ul style="list-style-type: none"> جهات دولية ممولة وداعمة.
4.	محدودية إنسجام واقع الإتحاد وأهدافه مع القوانين والإتفاقيات الدولية الخاصة بالتعليم	<ul style="list-style-type: none"> وجود وعي محدود لدى الهيئات المرجعية فيما يتعلق بأهمية وضرة 	<ul style="list-style-type: none"> توعية الهيئات المرجعية فيما يتعلق بأهمية وضرة إنسجام أعمال الإتحاد 	<ul style="list-style-type: none"> قيادة وكادر الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين.

#	القضية الأساسية	التحديات الرئيسية	التدخلات المقترحة	الشركاء وأصحاب العلاقة
	وأهداف التنمية المستدامة.	<p>إنسجام أعمال الإتحاد وأهدافه مع الموائيق الدولية.</p> <p>❖ عدم موائمة أهداف وخطط الإتحاد وبرامجه مع الموائيق الدولية وخصوصاً فيما يتعلق بالبند الرابع من أهداف التنمية المستدامة والمتعلق بالتعليم.</p> <p>❖ لا تتضمن أدبيات ووثائق الإتحاد العام للمعلمين ومن بينها النظام الداخلي والاساسي والخطة الاستراتيجية للإتحاد وجود أية مضامين تتعلق بموائمة عمل الإتحاد مع الموائيق الدولية وأهداف التنمية المستدامة.</p> <p>❖ عدم وجود استراتيجية واضحة للتوعية بالموائيق والاتفاقات الدولية وأهداف التنمية المستدامة.</p> <p>❖ محدودية الأنشطة التي تستهدف التوعية بالموائيق الدولية وأشراك المعلمين بتطبيق توجهات أهداف التنمية المستدامة والمرتبطة بالتعليم.</p>	<p>وأهدافه مع الموائيق الدولية.</p> <p>❖ توعية المعلمين/ات بالموائيق الدولية وأشراك المعلمين/ات بتطبيق توجهات أهداف التنمية المستدامة والمرتبطة بالتعليم.</p> <p>❖ موائمة توجهات الإتحاد مع القوانين والاتفاقيات الدولية الخاصة بالتعليم وأهداف التنمية المستدامة وتشمل (أهداف ورؤية الإتحاد، الأنظمة والسياسات كالنظام الداخلي والاساسي، البرامج والخطط... وغيرها).</p> <p>❖ وضع استراتيجية عمل شاملة تهدف إلى توطين الأهداف الوطنية وضمن توافقها مع الموائيق الدولية في مجال التعليم والتنمية المستدامة.</p> <p>❖ تطوير آليات رصد وتقييم لمدى تقدم الإتحاد نحو تحقيق أهدافه المرتبطة بتبني الموائيق الدولية ضمن مؤشرات أداء لتقييم الأثر والانجازات المتحققة (إعداد تقرير سنوي يوضح مدى تقدم الإتحاد في تحقيق تلك الأهداف).</p>	<p>❖ المجلس المركزي للإتحاد.</p> <p>❖ أمناء سر الفروع واللجان التنفيذية.</p> <p>❖ خبراء محليين وشركات استشارية.</p> <p>❖ مدربين/ات وشركات تدريب محلية.</p>

التوصيات الختامية:

يمكن الإشارة الى مجموعة من التوصيات والمرتبطة بدراسة " واقع وإحتياجات الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين " وذلك على النحو التالي:

★ التأثير الإيجابي على توجهات الأعضاء والمعلمين/ات غير المنتسبين لتعزيز مشاركتهم وخصوصاً فئة الاناث وتشجيعهم على الإنتساب للإتحاد والإنخراط ضمن برامجه عبر زيادة التوعية ونشر إنجازات الإتحاد وتبسيط الضوء على شفافية ونزاهة الانتخابات.

★ تحسين عملية وأساليب وأدوات التواصل مع الأعضاء والمعلمين/ات غير المنتسبين وتفعيل مشاركتهم في التخطيط وتنفيذ النشاطات والبرامج التي ينفذها الإتحاد.

★ تفعيل دور الهيئات المرجعية والأعضاء للمشاركة بشكل أكبر في عمليات صنع القرار، من خلال الحفاظ على عقد إجتماعات دورية وتحسين دور أمناء السر واللجان التنفيذية بالفروع في التخطيط وإعداد التقارير السنوية.

★ تعزيز عملية الإفصاح ونشر المعلومات وإطلاع الأعضاء والمعلمين/ات على نتائج إجتماعات وعمل الإتحاد ولقاءات التفاوض مع الحكومة ووزارة التربية والتعليم.

★ إعداد خطة إتصال لتعزيز عملية التواصل مع الأعضاء والمعلمين بحيث تشمل (الاهداف، الفئات المستهدفة، استراتيجيات ووسائل التواصل الفعال)، وإستخدام وسائل متعددة تشمل (زيارات للمدارس، تفعيل دور ممثل المدرسة، معالجة الاشكالات الفردية للمعلمين/ات، تنفيذ النشاطات المختلفة، الترويج لإنجازات الإتحاد).

★ إستكمال عملية مهنة التعليم بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم والذي سيضمن إلتزام كافة المعلمين/ات بالإنضمام للإتحاد.

★ بناء قدرات الإتحاد العام للمعلمين وتوعية ممثلي الهيئات المرجعية والمعلمين/ات فيما يتعلق بآليات المشاركة برسم السياسات التعليمية والتأثير والرقابة عليها.

★ إصدار تقرير سنوي حول "مساهمة الإتحاد في السياسات التعليمية" بحيث يوثق القرارات المتخذة من قبل صانعي القرار وتأثيرها على قطاع التعليم، التحديات والفجوات المرتبطة بإتخاذ القرارات.

- ★ تحسين وتطوير قدرات الإتحاد فيما يتعلق بالأداء التنظيمي والإداري والبرمجي، وذلك عبر توظيف كادر إضافي لدعم عمل الإتحاد، وتوفير الإحتياجات من الاثاث والتجهيزات لمقر الإتحاد والفروع.
- ★ إستكمال عملية تطوير الانظمة والسياسات الداخلية والإجراءات المنظمة لعمل الإتحاد والتي ترتبط تحديداً فيما يتعلق بالإجراءات المالية والشكاوى والمتابعة والتقييم، الأرشفة والتوثيق، إجراءات الشكاوى والذي يوضح آلية استقبال الشكاوى من قبل المعلمين/ات وتوثيقها ومتابعتها والرد عليها.
- ★ تحسين قدرة الإتحاد في مجال المناصرة بشكل ممنهج من خلال وضع آليات ووسائل واضحة ومحددة من أجل العمل مع ذوي العلاقة وصانعي القرار بطريقة علمية تضمن وجود أهداف نقابية وحقوقية للمطالبة بالحقوق النقابية للمعلمين/ات.
- ★ تحسين قدرة الإتحاد في مجال تنفيذ الأنشطة بما يتوافق مع إحتياجات المعلمين/ات من خلال إعداد خطة سنوية للإتحاد وخطط للفروع خاصة بالبرامج والنشاطات المنوي تنفيذها ضمن الدورات الجديدة، إضافة الى تعزيز قدرة الإتحاد على تنفيذ مشروعات مدرة للدخل تخدم المعلمين/ات وتوفر الدعم والموارد للإتحاد ومن بينها مشاريع الإسكان.
- ★ تحسين قدرة الإتحاد في الجوانب المالية وضمان إستدامة موارده المالية من خلال تطوير قدراته في مجال تجنيد الاموال وضمان العمل ضمن إستراتيجية واضحة في توفير الدعم المحلي والدولي للإتحاد.
- ★ بناء قدرات كادر العمل وزيادة كفاءته وقدراته من خلال توفير فرص التدريب على مهارات التخطيط والمناصرة وإعداد التقارير وتجنيد الأموال والأرشفة والتوثيق.
- ★ توعية الهيئات المرجعية والأعضاء والمعلمين/ات بالمواثيق الدولية وإشراك المعلمين بتطبيق توجهات أهداف التنمية المستدامة والمرتبطة بالتعليم.
- ★ موائمة توجهات الإتحاد مع القوانين والإتفاقيات الدولية الخاصة بالتعليم وأهداف التنمية المستدامة وتشمل (أهداف ورؤية الإتحاد، الأنظمة والسياسات كالنظام الداخلي والاساسي، البرامج والخطط)، وتطوير آليات رصد وتقييم لمدى تقدم الإتحاد نحو تحقيق أهدافه المرتبطة بتبني المواثيق الدولية ضمن مؤشرات أداء لتقييم الأثر والانجازات المتحققة.

المصادر والمراجع:

أولاً: قائمة المصادر

- النظام الداخلي والأساسي للاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين، عام 2019.
- الإطار العام للتعديلات المقترحة على النظام الداخلي والاساسي، 2023.
- الخطة الإستراتيجية للاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين للاعوام من 2017 – 2020.
- الاستراتيجية القطاعية للتعليم للاعوام من 2021-2023.
- مجلة النشاطات التابعة لمنظمة التحرير الفلسطينية، 2019-2022.
- جمال المحيسين، " مسيرة الاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين"، الطبعة الأولى 2015، رام الله.
- نظام المجلس الاستشاري للتربية والتعليم العام رقم (15) لسنة 2021م، نظام المجلس الاستشاري للتربية والتعليم العام رقم (15) لسنة 2021 م.
- إتفاقية مكافحة التمييز في مجال التعلم، المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، في دورته الحادية عشرة المنعقدة في باريس من ١٤ نوفمبر/ تشرين الثاني إلى ١٥ ديسمبر/ كانون الأول ١٩٦٠.

ثانياً: المواقع الالكترونية

- موقع منظمة التحرير الفلسطينية نبذة حول الاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين ،
<http://www.plo.ps/category/101/1/>
- موقع الأمم المتحدة، أهداف التنمية المستدامة، <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/education/>
- موقع الأمم المتحدة، نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، <https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/>
- موقع الحق في التعليم، الإتفاقيات والمواثيق الدولية للحق في التعليم، <https://www.right-to-education.org/ar/page-1>

- <https://ar.unesco.org/gem-report/node/1346> موقع اليونسكو، الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة: التعليم،
- [.https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000132598_ara](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000132598_ara) موقع اليونسكو، اتفاقيات التعليم،
- <https://www.ohchr.org/ar/instruments> موقع الامم المتحدة، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي،
- [.mechanisms/instruments/freedom-association-and-protection-right-organize-convention](https://www.ohchr.org/ar/instruments/freedom-association-and-protection-right-organize-convention)

الملاحق والمرفقات

- ملحق رقم (1): معلومات المشاركين/ات ضمن المجموعات المركزة والمقابلات الفردية.
- ملحق رقم (2): نتائج إستمارة مسح آراء وتوجهات المعلمين/ات (المنتسبين غير المنتسبين).
- ملحق رقم (3): إستمارة مسح آراء وتوجهات المعلمين/ات (المنتسبين غير المنتسبين).
- ملحق رقم (4): محاضر المقابلات ولقاءات المجموعات المركزة (مرفق خارجي).

الملاحق والمرفقات

ملحق رقم (1): معلومات المشاركين/ات ضمن المجموعات المركزة والمقابلات الفردية

جدول رقم (1.1): قائمة معلومات المجموعات المركزة مع أصحاب العلاقة

تاريخ عقد اللقاء	عدد الحضور	عدد اللقاءات	اللقاء
2023/7/19	9	1	لقاء المجموعة البؤرية المركزة " رام الله "
2023/7/26	8	1	لقاء المجموعة البؤرية المركزة " غزة "
2023/8/2	7	1	لقاء المجموعة البؤرية المركزة " جنوب نابلس "
2023/8/2	7	1	لقاء المجموعة البؤرية المركزة " الخليل "
2023/8/3	9	1	لقاء المجموعة البؤرية المركزة " ضواحي القدس "
2023/8/15	8	1	لقاء المجموعة البؤرية المركزة " بيت لحم "

جدول رقم (1.2): ملخص قائمة المقابلات الفردية مع أصحاب العلاقة

تاريخ عقد اللقاء	الاسم/ المنصب	الاسم
2023/7/17	الأمين العام للإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين	ساند ازريقات
اللقاء الاول 2023/7/13	المدير التنفيذي للإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين	تماضر دراغمة
اللقاء الثاني 2023/9/9		
2023/7/17	عضو المجلس المركزي للإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين	عماد نجم
2023/7/17	عضو المجلس المركزي للإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين	منيف الخطيب

2023/9/5	الوكيل المساعد لشؤون الطلبة لوزارة التربية والتعليم	صادق الخضور
2023/7/18	أعضاء من مجلس أولياء الأمور	أمل ريان عنان الشعبي

ملحق رقم (2): نتائج إستمارة مسح آراء وتوجهات المعلمين/ات المتعلقة بدور الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين (المنتسبين غير المنتسبين)

جدول رقم (2.1): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية %	العدد	متغير الجنس
52.1%	298	ذكر
47.9%	274	انثى
100%	572	المجموع

جدول رقم (2.2): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

النسبة المئوية %	العدد	متغير العمر
4.0%	23	من 18 - الى 29 سنة
29.5%	169	من 30 - الى 40 سنة
41.3%	236	من 41 - 50 سنة
25.2%	144	51 سنة فأكثر
100%	572	المجموع

جدول رقم (2.3) توزيع أفراد العينة حسب مكان السكن

النسبة المئوية %	العدد	متغير المديرية
%1.6	9	القدس
%5.4	31	رام الله
%8.6	49	نابلس
%15.2	87	الخليل
%5.2	30	بيت لحم
%5.8	33	قلقيلية
%10.1	58	جنين
%1.2	7	اريا
%11.7	67	طوباس
%0.3	2	سلفيت
%1.2	7	طولكرم
%33.6	192	غزة
%100	572	المجموع

جدول رقم (2.4) توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	العدد	متغير المؤهل العلمي
%6.8	39	دبلوم
%70.1	401	بكالوريوس
%3.1	18	دبلوم عالي
%17.1	98	ماجستير
%2.8	16	دكتوراه
%100	572	المجموع

جدول رقم (2.5) توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي الحالي

النسبة المئوية %	العدد	متغير المنصب
%11.5	66	مدرس/ة
%7.2	41	مدير/ة مدرسة
%3.7	21	نائب/ة مدير/ة مدرسة
%66.6	382	سكرتير/ة مدرسة
%2.7	15	مرشد/ة نفسي/ة
%5.5	32	موظف في وزارة/ مديرية التربية والتعليم العالي
%2.5	15	أخرى
%100	572	المجموع

جدول رقم (2.6) توزيع أفراد العينة حسب التصنيف الوظيفي

النسبة المئوية %	العدد	متغير التصنيف الوظيفي
93.5%	535	مثبت
6.5	37	غير مثبت
100%	572	المجموع

جدول رقم (2.7) توزيع أفراد العينة حسب فترة العمل في قطاع التعليم

النسبة المئوية %	العدد	متغير فترة العمل في قطاع التعليم
1.6%	9	أقل من سنة
9.8%	56	من 1-4 سنوات
12.6%	72	من 5-10 سنوات
13.1%	75	من 11-15 سنة
25.3%	145	من 16-20 سنة
37.6%	215	أكثر من 20 سنة
100%	572	المجموع

أسئلة الإستمارة:

لا اعرف	لا	نعم	السؤال
0%	25.3%	74.7%	هل سبق وقمت/ي بالانتماء الى عضوية الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين؟
7.6%	36.6%	55.8%	هل تعتقد/ي أن الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين يمثل كافة المعلمين (منتسبين ، غير منتسبين)؟

%7.4	%24.2	%68.4	هل يمكن أن تقوم/ي بالإنتماء لعضوية الإتحاد مستقبلاً؟
%18.7	%28.1	%53.2	هل للإتحاد دور فاعل في متابعة الإشكالات التي يتعرض لها المعلم بشكل فردي؟

السؤال	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أعرف
هل يقوم الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين بالدفاع عن حقوق المعلمين؟	%29.6	%35.9	%17	%13.7	%3.7
استطاع الإتحاد العام للمعلمين تحقيق إنجازات مهمة تتعلق بالحقوق النقابية للمعلمين؟	%25.7	%38.8	%15.3	%15.7	%4.6
يساهم الإتحاد بدور فاعل في رسم السياسات التعليمية والتأثير في مجال التعليم؟	%12.4	%35.7	%17.9	%23.5	%10.5
السؤال	راضي بشكل كبير	راضي إلى حد ما	غير راضي على الإطلاق	غير راضي	لا أعرف
ما مدى رضاك/ي عن أداء وإنجازات الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين؟	%25.7	%39.2	%18.5	%14.2	%2.4

السؤال	لا يوجد وعي كافي بعمل الإتحاد	لم يحقق الإتحاد إنجازات مهمة للمعلمين	لا يدافع عن حقوق المعلمين بالشكل المطلوب	جهة غير مستقلة (يخضع لاعتبارات سياسية وتنظيمية)	أخرى
عدم الانضمام لعضوية الإتحاد العام للمعلمين تعود للأسباب التالية:	%47.3	%21.1	%30.1	%28.5	%15.7



ملحق رقم (3): إستمارة مسح آراء وتوجهات المعلمين/ات (المنتسبين غير المنتسبين).

مركز إبداع المعلم بالتعاون مع شركة A2Z للتدريب والإستشارات

إعداد دراسة " واقع وإحتياجات الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين "

إستمارة مسح آراء وتوجهات المعلمين/ات المتعلقة بدور الإتحاد العام للمعلمين (المنتسبين غير المنتسبين)

يعمل مركز إبداع المعلم ويتمويل من الإتحاد الأوروبي على تنفيذ مشروع تحت عنوان "أصوات المعلمين مهمة للنهوض بالحق في التعليم" - Voices of Teachers Matter to Advance the Right to Education . هذه الاستمارة موجهة للمعلمين/ات المنتسبين وغير المنتسبين للإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين، وهي تهدف الى التعرف على آراء المعلمين المتعلقة بأداء الإتحاد وتمثيله للمعلمين/ات. سيتم التعامل مع جميع المعلومات الواردة في هذه الاستمارة بسرية تامة ولاغراض بحثية فقط. (نأمل تعبئة الإستمارة بدقة وموضوعية، وهي مكونة من 11 سؤال). شكراً لتعاونكم

أوافق على موضوع الإستبانة، وأدرك أيضا أن المشاركة تطوعية وأنه ليس هناك أي تأثيرات سلبية، ولي الحق بالإجابة عن الأسئلة أو عدم الإجابة عن أي سؤال حسب ما آراه مناسباً. [] أوافق على المشاركة في هذا المسح.

الجزء الاول: خلفية المبحوث

Q1	الجنس:	1. ذكر	2. انثى
Q5			
Q2	العمر:	1. 18-29 عام	2. 30-40 عام
		3. 41-50 عام	
		4. 51 عام (فما فوق)	
Q3	مكان السكن	1. القدس	2. رام الله
		3. الخليل	
		4. بيت لحم	5. أريحا
			6. سلفيت

		7. نابلس	8. طولكرم	9. قلقيلية
		10. جنين	11. طوباس	12. غزة
Q4	المستوى العلمي للمبحوث	1. دبلوم	2. بكالوريوس	3. دبلوم عالي
		4. ماجستير	5. دكتوراه فأعلى	
Q6	المسمى الوظيفي الحالي	1. مديرة/مدرسة	2. نائب/مدير	3. سكرتيرة/
		4. مدرس/ة	5. مرشدة/ نفسية/ة	6. موظف في وزارة/مديرية التربية والتعليم
		7. غير ذلك (حدد)		
Q7	التصنيف الوظيفي	1. مثبت	2. غير مثبت	
Q7	فترة العمل في قطاع التعليم	1. اقل من سنة	2. من 1 - 4 سنوات	3. من 5-10 سنوات
		4. من 11-15 سنة	5. من 16-20 سنة	6. أكثر من 20 سنة

المحور الثاني: أسئلة الإستمارة التفصيلية

(Q1) هل سبق وقمت/ي بالإنتماس الى عضوية الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين؟

1. نعم	2. لا
--------	-------

(Q2) هل تعتقد/ي أن الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين يمثل كافة المعلمين (منتسبين، غير منتسبين) ؟

1. نعم	2. لا	3. لا أعرف
--------	-------	------------

(Q3) هل تعتقد/ي بأن الإتحاد العام للمعلمين مؤسسة مستقلة؟

1. أوافق بشدة	2. أوافق	3. لا أوافق بشدة	4. لا أوافق	5. لا اعرف
---------------	----------	------------------	-------------	------------

(Q4) هل يقوم الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين بالدفاع عن حقوق المعلمين؟

1. أوافق بشدة	2. أوافق	3. لا أوافق بشدة	4. لا أوافق	5. لا اعرف
---------------	----------	------------------	-------------	------------

(Q5) ما مدى رضاك/ي عن أداء وإنجازات الإتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين؟

1. راض بشكل كبير	2. راضي الى حد ما	3. غير راضي على الاطلاق	4. غير راضي	5. لا أعرف
------------------	-------------------	-------------------------	-------------	------------

(Q6) إستطاع الإتحاد العام للمعلمين تحقيق إنجازات مهمة تتعلق بالحقوق النقابية للمعلمين؟

1. أوافق بشدة	2. أوافق	3. لا أوافق بشدة	4. لا أوافق	5. لا اعرف
---------------	----------	------------------	-------------	------------

(Q7) هل يمكن أن تقوم/ي بالإنسحاب لعضوية الإتحاد مستقبلا؟

1. نعم	2. لا	3. لا أعرف
--------	-------	------------

(Q8) عدم الإنضمام لعضوية الإتحاد العام للمعلمين تعود للأسباب التالية (يمكن إختيار أكثر من إجابة) ؟

1. لا يوجد وعي كافي بعمل الاتحاد	2. لم يحقق الاتحاد انجازات مهمة للمعلمين	3. لا يدافع الاتحاد عن حقوق المعلمين بالشكل المطلوب	4. جهة غير مستقلة (يخضع لاعتبارات سياسية وتنظيمية)	5. أسباب اخرى (حدد، يرجى التوضيح _____)
----------------------------------	--	---	--	---

(Q9) هل للإتحاد دور فاعل في متابعة الإشكالات التي يتعرض لها المعلم بشكل فردي؟

1. نعم	2. لا	3. لا أعرف
--------	-------	------------

(Q10) يساهم الإتحاد بدور فاعل في رسم السياسات التعليمية والتأثير في مجال التعليم؟

1. أوافق بشدة	2. أوافق	3. لا أوافق بشدة	4. لا أوافق	5. لا اعرف
---------------	----------	------------------	-------------	------------

(Q11) أهم المقترحات التي تعتقد/ي أنها يمكن أن تساهم في تطوير عمل الإتحاد العام للمعلمين وتحسين أدائه؟

توصيات / مقترحات	#
	.1
	.2
	.3

شكرا لتعاونكم،، وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير،،

فريق البحث - شركة (A2Z) للتدريب والاستشارات