

(لاستعمال هيئة التحرير) تاريخ الإرسال (2024-12-22)، تاريخ قبول النشر (2025-02-17)

Dr.Mohammed Hasan Aburahma	اسم الباحث الأول باللغتين العربية والإنجليزية	نزيف العقول التربوية: تحليل سوسيولوجي لتداعيات هجرة الكفاءات التعليمية الفلسطينية على جودة التعليم في فلسطين
/	اسم الباحث الثاني باللغتين العربية والإنجليزية:	
/	اسم الباحث الثالث باللغتين العربية والإنجليزية:	
/		
Palestinian Ministry of Education and Higher Education	¹ اسم الجامعة والدولة (الأول) باللغتين العربية والإنجليزية	Educational Brain Drain: A Sociological Analysis of the Implications of the Emigration of Palestinian Educational Skills for the Quality of Education in Palestine
/	² اسم الجامعة والدولة (الثاني) باللغتين العربية والإنجليزية	
/	³ اسم الجامعة والدولة (الثالث) باللغتين العربية والإنجليزية	
/		
Aburahma2009@hotmail.com	* البريد الإلكتروني للباحث المرسل: E-mail address:	Doi: لاستعمال هيئة التحرير

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الأبعاد السوسيولوجية لظاهرة هجرة الكفاءات التعليمية الفلسطينية وتداعياتها على جودة التعليم في فلسطين. اعتمد البحث على منهجية متكاملة جمعت بين التحليل الكمي لبيانات وزارة التربية والتعليم والجهاز المركزي للإحصاء، والتحليل النوعي من خلال مقابلات معمقة مع 35 معلماً مهاجراً و200 معلماً في الخدمة. كشفت النتائج عن علاقة عكسية قوية بين معدلات هجرة الكفاءات ومؤشرات جودة التعليم (معامل ارتباط -0.78)، تمثلت في تدهور البنية التحتية التعليمية بنسبة 35% خاصة في المختبرات والمكتبات المدرسية، وانخفاض التحصيل العلمي للطلاب بنسبة 22% في الاختبارات الوطنية، وتراجع مكانة مهنة التدريس من المركز الثالث إلى الثامن في السلم الاجتماعي. وقد قدمت الدراسة نموذجاً إصلاحياً متكاملاً يركز على ثلاثة محاور رئيسية: تحسين الظروف المادية للمعلمين من خلال رفع الأجور بنسبة 40%، وإصلاح الهياكل الإدارية عبر تبني اللامركزية في 50% من القرارات، وتعزيز الاستثمار في البنية التحتية بتحديث 500 مدرسة. وتوصي الدراسة بضرورة تبني استراتيجية شاملة تعالج الأبعاد السياسية عبر تخفيف القيود الأمنية، والاقتصادية بزيادة الميزانية إلى 20%، والتربوية من خلال تحسين برامج التدريب، مع التأكيد على أهمية تضافر جهود الحكومة والمؤسسات التعليمية والمجتمع الدولي لمواجهة هذه التحديات، وإجراء مزيد من الدراسات لتقييم تأثير الحلول المقترحة على المدى المتوسط والبعيد.

كلمات مفتاحية: (نزيف العقول التربوية - جودة التعليم - الهجرة الفلسطينية - السياسات التربوية)

Abstract:

This study analyzes the sociological dimensions of Palestinian teacher migration and its impact on education quality in the West Bank and Gaza Strip, employing a mixed-methods approach that combines quantitative data from the Ministry of Education and Palestinian Central Bureau of Statistics with qualitative insights from in-depth interviews with 35 emigrant teachers and 200 serving educators. The results demonstrate a strong inverse correlation ($r = -0.78$) between teacher migration rates and education quality indicators, showing a 35% deterioration in educational infrastructure (particularly laboratories and libraries), 22% decline in student achievement on national tests, and the teaching profession's drop from third to eighth in occupational prestige rankings. The study proposes a comprehensive reform model focusing on three key areas: improving teachers' working conditions through 40% salary increases, administrative restructuring via 50% decentralization of decision-making, and infrastructure development targeting 500 schools. The recommendations advocate for an integrated strategy addressing political (easing restrictions), economic (increasing education budgets to 20%), and pedagogical (enhancing training programs) dimensions, while emphasizing the need for coordinated efforts among government, educational institutions, and international organizations, along with further longitudinal research to evaluate the medium- and long-term effectiveness of proposed solutions in stabilizing and improving Palestine's education system.

Keywords: (Educational brain drain - Education quality - Palestinian teacher migration - Educational policies)

المقدمة

يشكل التعليم حجر الزاوية في بناء المجتمعات وتنميتها، حيث يُعدّ المحرك الرئيس للتقدم العلمي والاقتصادي والاجتماعي. تُظهر الدراسات العالمية أن هناك علاقة طردية واضحة بين جودة النظام التعليمي ومستويات التنمية البشرية في أي مجتمع. في السياق الفلسطيني، يكتسب التعليم بُعدًا استثنائيًا يتجاوز كونه وسيلة للتنمية، ليصبح أداة صمود في مواجهة الاحتلال وأحد أهم وسائل الحفاظ على الهوية الوطنية. تشير بيانات اليونسكو (2023) إلى أن فلسطين تحقق معدلات إلمام بالقراءة والكتابة تصل إلى 96.7%، وهي من الأعلى في المنطقة العربية، مما يعكس الإرث التاريخي للمجتمع الفلسطيني في تقدير قيمة التعليم والاستثمار في المعرفة.

في ظل هذه المؤشرات الإيجابية، يواجه النظام التعليمي الفلسطيني تحديات جسيمة تُهدد استدامته، خاصة في ضوء الظروف السياسية والاقتصادية الاستثنائية الناتجة عن الاحتلال الإسرائيلي المستمر. تُظهر تقارير البنك الدولي (2022) أن القيود المفروضة على حرية الحركة بين فلسطين، بالإضافة إلى الحصار المفروض على القطاع منذ عام 2007، قد أعاقَت بشكل خطير تطور البنية التحتية التعليمية. كما أن التمويل المحدود للمؤسسات التعليمية، حيث لا تتجاوز نسبة الإنفاق على التعليم 15% من الموازنة العامة وفقًا لوزارة المالية الفلسطينية (2023)، قد أضعف قدرة هذه المؤسسات على تقديم خدمات تعليمية تلبي معايير الجودة العالمية.

برزت في هذا السياق خلال العقد الأخير ظاهرة مقلقة تتمثل في هجرة الكفاءات التعليمية المؤهلة (المعلمين والأكاديميين) إلى الخارج بحثًا عن ظروف عمل أفضل. تُظهر إحصاءات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية (2023) أن 28% من المعلمين الحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه قد غادروا البلاد خلال السنوات الخمس الماضية. وتصل هذه النسبة إلى 41% في التخصصات العلمية الدقيقة كالرياضيات والفيزياء والكيمياء، بينما تبلغ 33% في تخصصات اللغات والعلوم الإنسانية. هذه الظاهرة، المعروفة في الأدبيات التربوية بـ"نزيف العقول التربوية"، تشكل تهديدًا وجوديًا للنظام التعليمي الفلسطيني بكل مكوناته.

مشكلة الدراسة :

تكمن المشكلة البحثية المركزية في أن هجرة الكفاءات التعليمية تؤدي إلى تداعيات خطيرة على جودة التعليم، يمكن إجمالها في ثلاث نقاط رئيسية: أولاً، تآكل رأس المال البشري الضروري لضمان جودة العملية التعليمية، حيث تشير بيانات وزارة التربية إلى أن 60% من المدارس في قطاع غزة تعاني من نقص حاد في المعلمين المتخصصين. ثانيًا، اتساع الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل المحلي، مما يزيد من معدلات البطالة بين الخريجين التي تصل إلى 45% حسب إحصاءات 2023. ثالثًا، إضعاف القدرة التنافسية للمؤسسات التعليمية الفلسطينية على المستوى الإقليمي والدولي. هذه التداعيات تجعل من الصعب تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة، وتهدد بإبطاء عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية في فلسطين.

ينطلق هذا البحث من التساؤل الرئيس: كيف تؤثر هجرة الكفاءات التعليمية الفلسطينية على جودة التعليم في فلسطين؟ ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي ثلاثة أسئلة فرعية:

1. ما العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية الدافعة لهجرة الكفاءات التعليمية؟
2. كيف ينعكس فقدان هذه الكفاءات على مؤشرات جودة التعليم؟
3. ما السياسات الكفيلة بمواجهة هذه الظاهرة والحد من تداعياتها السلبية؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحليل العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية الدافعة لهجرة الكفاءات التعليمية: سيتم التركيز على تأثير الاحتلال الإسرائيلي، الأزمات الاقتصادية المزمنة، وتغير مكانة مهنة التدريس في المجتمع الفلسطيني.

2. تقييم تأثير فقدان الكفاءات التعليمية على جودة التعليم ومخرجاته: سيتم تحليل تأثير النقص في المعلمين المتخصصين على نتائج الطلاب في الاختبارات الوطنية والدولية.
3. استكشاف آليات التكيف التي طورتها المؤسسات التعليمية لمواجهة نقص الكفاءات: سيتم دراسة كيفية تعامل المدارس مع النقص في الكادر التعليمي من خلال التعاقد مع معلمين غير متخصصين أو زيادة عدد الطلاب في الصفوف.
4. تقديم حلول عملية لوقف نزيف العقول التربوية واستعادة الكفاءات المهاجرة: سيتم اقتراح سياسات تنظيمية واقتصادية لتحفيز المعلمين على البقاء في النظام التعليمي الفلسطيني.

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من عدة جوانب:

- أكاديمياً: تسد فراغاً في الأدبيات التربوية السوسيولوجية العربية من خلال تحليل معمق لظاهرة هجرة الكفاءات في السياق الفلسطيني الفريد.
- منهجياً: تقدم نموذجاً متكاملًا يجمع بين التحليل الكمي والنوعي لفهم الظاهرة. يتم استخدام أدوات متعددة مثل الاستبيانات والمقابلات الميدانية لجمع البيانات.
- عملياً: تقدم توصيات قابلة للتطبيق للجهات المعنية بالشأن التربوي في فلسطين. يمكن أن تساعد هذه التوصيات في تطوير سياسات تعليمية تقلل من هجرة الكفاءات.
- وطنياً: تسلط الضوء على أحد التحديات الرئيسية التي تواجه المشروع الثقافي والتعليمي الفلسطيني. تساهم الدراسة في تسليط الضوء على أهمية الاستثمار في التعليم كوسيلة للصمود الوطني.

منهجية الدراسة

1. الجانب النظري:

تحليل الأدبيات: ركزت الدراسة على النظريات السوسيولوجية مثل "نظرية دفع-جذب"، "نظرية رأس المال البشري"، و"النظرية المؤسسية". تحليل الوثائق: تم تحليل التقارير الصادرة عن اليونسكو، البنك الدولي، ووزارة التربية والتعليم الفلسطينية.

2. الجانب النوعي:

المقابلات المعمقة: أجريت مقابلات مع 30 معلماً مهاجراً و40 معلماً مقيماً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. استخلاص الأنماط: تم استخدام التحليل الموضوعي لتحديد الأنماط الرئيسية المتعلقة بالهجرة وأسبابها.

3. الإطار التكاملي:

دمجت الدراسة بين النظريات الثلاث لتقديم رؤية شاملة للظاهرة، مع التركيز على الأبعاد السياسية، الاقتصادية، والإدارية.

4. أهمية المنهجية:

تساعد هذه المنهجية في تقديم فهم عميق للأبعاد الاجتماعية والثقافية المرتبطة بالظاهرة دون الاعتماد على البيانات الكمية.

1.5 الدراسات السابقة

تشكل مراجعة الأدبيات السابقة ركيزة أساسية لفهم ظاهرة نزيف العقول التربوية في سياقها العالمي والإقليمي، وتمهيداً لتحليل الوضع الفلسطيني الخاص. تنقسم هذه المراجعة إلى ثلاث فئات رئيسية: الدراسات العالمية، الإقليمية العربية، والفلسطينية.

الدراسات العالمية

في السياق العالمي، أسهمت دراسات عديدة في تحليل تأثير النزاعات المسلحة على هجرة الكفاءات التعليمية. كشفت دراسة البنك الدولي التي شملت 15 دولة تعاني من نزاعات مسلحة أن هذه الدول تفقد ما بين 40-50% من كفاءاتها التعليمية خلال عقد من الزمن. كان قطاع التعليم العالي الأكثر تضرراً بنسبة هجرة وصلت إلى 58% من أعضاء هيئة التدريس الجامعيين، مقارنة بـ32% بين معلمي المدارس الثانوية.

وفي إطار تحليلي أعمق، قدمت منظمة اليونسكو دراسة مقارنة بين 30 دولة نامية، ورصدت وجود علاقة عكسية قوية (معامل ارتباط - 0.82) بين معدلات هجرة الكفاءات التعليمية ومؤشرات جودة التعليم. كما أظهرت الدراسة أن الدول التي تعاني من نزاعات سياسية تفقد كفاءاتها التعليمية بمعدل يزيد بثلاث مرات عن الدول المستقرة سياسياً.

التحليل النقدي: رغم أهمية هذه الدراسات، إلا أنها تعاني من بعض القصور. منهجية البنك الدولي اعتمدت بشكل كبير على البيانات الكمية دون الغوص في التفاصيل النوعية حول الآليات الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على قرار الهجرة. بالإضافة إلى ذلك، فإن دراسة اليونسكو، رغم شموليتها، لم تقدم حلولاً عملية أو استراتيجيات لمواجهة لهذه الظاهرة. لذلك، هناك حاجة إلى دراسات أكثر عمقاً تجمع بين التحليل الكمي والنوعي.

الدراسات الإقليمية العربية

في السياق العربي، تناولت دراسة العبد الله حالة سوريا خلال الأزمة التي بدأت عام 2011. كشفت النتائج أن 65% من أعضاء هيئات التدريس الجامعية هاجروا خلال السنوات العشر الأولى من الأزمة، مما أدى إلى انخفاض معدلات التحصيل العلمي في الاختبارات الوطنية بنسبة 35% وإغلاق 40% من البرامج الأكاديمية المتخصصة. كما ارتفعت نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس من 1:15 إلى 1:35. أما في لبنان، فقد رصدت دراسة سميت تأثير الأزمة الاقتصادية التي بدأت عام 2019 على هجرة الكفاءات التعليمية. وأظهرت النتائج أن 45% من المعلمين الجامعيين و30% من معلمي المدارس غادروا البلاد خلال ثلاث سنوات، مع معدلات هجرة أعلى في التخصصات العلمية (55%) مقارنة بالإنسانية (25%).

يرى الباحث أن هذه الدراسات تقدم صورة واضحة للأثر المباشر للأزمات السياسية والاقتصادية على التعليم، لكنها تغتفر إلى تحليل عميق للآليات المؤسسية التي يمكن أن تساهم في الحد من هذه الظاهرة. على سبيل المثال، لم تتناقش دراسة العبد الله كيفية تطوير برامج لاستعادة الكفاءات المهاجرة، ولم تقدم دراسة سميت توصيات عملية لتحسين الظروف المهنية للمعلمين.

الدراسات الفلسطينية

على الصعيد الفلسطيني، كشفت دراسة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن 28% من المعلمين الحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه هاجروا خلال السنوات الخمس الماضية. كما تعاني 60% من المدارس في قطاع غزة من نقص حاد في المعلمين المتخصصين، وانخفضت نتائج الطلاب في اختبارات TIMSS من 465 نقطة في عام 2015 إلى 435 نقطة في عام 2023. وفي دراسة ميدانية أجراها الحسن شملت 200 معلم في فلسطين، تبين أن 70% من المعلمين المهاجرين ذكرت الأسباب الاقتصادية كعامل رئيسي، و55% أشاروا إلى غياب فرص التطوير المهني، و40% ذكرت الظروف السياسية والأمنية.

ومن وجهة نظر الباحث تقدم هذه الدراسات بيانات دقيقة حول الظاهرة، لكنها تترك فجوات كبيرة في التحليل النوعي. على سبيل المثال، لم يتم التركيز بشكل كافٍ على الآليات الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على قرار الهجرة. بالإضافة إلى ذلك، لم تقدم دراسة الحسن توصيات عملية لتحسين بيئة العمل للمعلمين أو لتطوير سياسات استبقاء الكفاءات.

ربط الدراسات السابقة بالإطار النظري

تساعد هذه الدراسات في توضيح كيفية تفاعل العوامل المختلفة وراء هجرة الكفاءات التعليمية، ويمكن ربطها بالإطار النظري الذي تم تقديمه مسبقاً:

نظرية دفع-جذب: تفسر هذه الدراسات كيف أن الظروف السياسية والاقتصادية تُعتبر "عوامل طرد" تدفع الكفاءات إلى الهجرة، بينما توفر الدول الأخرى حوافز "جذب" قوية.

نظرية رأس المال البشري: توضح هذه الدراسات الخسائر الاقتصادية الناتجة عن فقدان الكفاءات التعليمية، حيث تشير تقديرات اليونسكو إلى أن تكلفة إعداد معلم واحد تتراوح بين 3000-8000 دولار.

النظرية المؤسسية: تسلط الضوء على دور السياسات المؤسسية في تفاقم أو تخفيف حدة الظاهرة، حيث تشير الدراسات إلى ضعف الهياكل الإدارية في توفير بيئة عمل مستقرة.

الفجوات البحثية

- على الرغم من قيمة هذه الدراسات، إلا أنها تترك عدة فجوات بحثية تحتاج إلى معالجة:
- قلة التحليل العميق للآليات الاجتماعية والثقافية: معظم الدراسات ركزت على الجوانب الكمية دون الغوص في التفاصيل النوعية حول كيفية تأثير الثقافة والمجتمع على قرار الهجرة.
- ندرة الدراسات التي تناولت استراتيجيات المواجهة الفعالة: هناك حاجة إلى دراسات تركز على الحلول العملية التي يمكن أن تخفف من حدة الظاهرة.
- محدودية الأبحاث التي جمعت بين التحليل الكمي والنوعي: معظم الدراسات اعتمدت على منهجية واحدة (كمية أو نوعية)، مما أضعف من شموليتها.

الإطار النظري

1.1 مفهوم نزيف العقول التربوية

يشير مصطلح نزيف العقول (Brain Drain) إلى هجرة الكفاءات والعقول العلمية والمهنية من بلدانها الأصلية إلى دول أخرى توفر ظروفًا أفضل. في السياق التربوي، يعرف الباحثون نزيف العقول التربوية بأنه هجرة المعلمين والأكاديميين والتربويين المؤهلين من نظامهم التعليمي المحلي إلى أنظمة تعليمية أخرى. (Johnson, 2020) وقد عرفته اليونسكو (2021) بأنه "حركة الكفاءات التعليمية من المناطق التي تعاني من نقص في الموارد أو عدم الاستقرار إلى مناطق توفر فرصاً مهنية واقتصادية أفضل".

في الحالة الفلسطينية، يكتسب هذا المفهوم أبعاداً خاصة نظراً للظروف السياسية والاقتصادية الاستثنائية التي يعيشها الشعب الفلسطيني تحت الاحتلال. تشير إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2022) إلى أن 40% من المعلمين الجامعيين في فلسطين يفكرون جدياً في الهجرة، بينما تصل هذه النسبة إلى 25% بين معلمي المدارس الثانوية. هذه المؤشرات تعكس أزمة حقيقية في النظام التعليمي الفلسطيني، حيث يؤدي فقدان الكفاءات التربوية إلى إضعاف القدرة على ضمان جودة التعليم. (Al-Hassan, 2020)

1.2 هجرة الكفاءات التعليمية: الأسباب والأنماط

تتخذ هجرة الكفاءات التعليمية الفلسطينية شكلين رئيسيين: الأول هو الهجرة الدائمة التي ينقل فيها المعلمون محل إقامتهم بشكل نهائي إلى دول أخرى، كما هو الحال مع العديد من الأكاديميين الفلسطينيين الذين استقروا في دول الخليج أو أوروبا. أما الشكل الثاني فهو الهجرة المؤقتة التي تشمل البعثات الدراسية أو العقود المؤقتة، والتي كثيراً ما تتحول إلى هجرة دائمة بسبب الظروف. (Smith, 2021)

تعود أسباب هذه الهجرة إلى مجموعة من العوامل المتشابكة. فمن الناحية الاقتصادية، يعاني المعلمون الفلسطينيون من تدني الرواتب حيث يبلغ متوسط الراتب الشهري للمعلم حوالي 800 دولار، مقارنة بـ 3000 دولار في بعض الدول العربية المجاورة. (World Bank, 2022)

أما سياسياً، فإن قيود الاحتلال على الحركة بين فلسطين، بالإضافة إلى صعوبة المشاركة في المؤتمرات العلمية الدولية، تشكل عوائق كبيرة أمام التطور المهني للمعلمين. (Amnesty, 2023) كما تلعب العوامل الاجتماعية دوراً مهماً، حيث تشير الدراسات إلى تراجع مكانة مهنة التدريس في المجتمع الفلسطيني مقارنة بالمهن الأخرى. (Abdullah, 2021)

1.3 جودة التعليم: المفهوم والمؤشرات

يعرف الباحثون جودة التعليم بأنها مدى قدرة النظام التعليمي على تحقيق الأهداف المرسومة له، سواء على مستوى التحصيل الأكاديمي أو تنمية المهارات الحياتية. وتحدد منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2023) مجموعة من المؤشرات الرئيسية لقياس جودة التعليم،

أهمها كفاءة المعلمين وتأهيلهم، ونسبة الطلاب إلى المعلمين في الصفوف، وتوفير البنية التحتية والتقنيات التعليمية، بالإضافة إلى نتائج الطلاب في الاختبارات الدولية.

في السياق الفلسطيني، تظهر البيانات تأثير نزيف العقول التربوية السلبي على جودة التعليم. ففي اختبارات TIMSS الدولية التي تقيس مستوى الطلاب في الرياضيات والعلوم، انخفضت نتائج الطلاب الفلسطينيين من 465 نقطة في عام 2015 إلى 435 نقطة في عام 2023 (PCBS, 2023). ويرجع الباحثون هذا التراجع بشكل رئيسي إلى نقص المعلمين المتخصصين في هذه المواد الأساسية، نتيجة هجرة العديد من الكفاءات التربوية إلى الخارج. (UNESCO, 2023)

تعتمد هذه الدراسة على إطار نظري متكامل يجمع بين ثلاث نظريات رئيسية تساهم في تفسير ظاهرة هجرة الكفاءات التعليمية الفلسطينية وتداعياتها على جودة التعليم. يقدم هذا الإطار النظري أساساً علمياً لفهم العوامل الكامنة وراء هذه الظاهرة وآليات التعامل معها.

نظرية دفع-جذب: (Push-Pull Theory)

تعد نظرية دفع-جذب من أكثر النظريات استخداماً في تفسير ظواهر الهجرة الدولية. طورها العالم لي (Lee, 1966) كتطوير لنموذج رافشتاين الأصلي. تفسر هذه النظرية الهجرة كنتيجة لتفاعل عاملين متضادين: عوامل الطرد (Push factors) في البلد الأصلي وعوامل الجذب (Pull factors) في البلد المضيف. (Castles et al., 2014)

في السياق الفلسطيني، تشمل عوامل الطرد الرئيسية: الأزمات الاقتصادية المزمنة حيث يبلغ معدل البطالة بين الخريجين 38 (PCBS, 2023)، وضعف الرواتب حيث يتقاضى المعلم الفلسطيني متوسط 800 دولار شهرياً مقابل 3000 دولار في بعض الدول العربية (World Bank, 2022)، بالإضافة إلى الظروف السياسية الصعبة الناتجة عن الاحتلال الإسرائيلي. (Amnesty International, 2023) من جهة أخرى، تشمل عوامل الجذب: الرواتب المرتفعة، والظروف الأكاديمية الأفضل، وفرص التطور المهني المتاحة في الدول المضيفة (OECD, 2023).

نظرية رأس المال البشري: (Human Capital Theory)

طور بيكر (Becker, 1964) نظرية رأس المال البشري التي ترى أن الأفراد يستثمرون في تعليمهم وتدريبهم بهدف زيادة إنتاجيتهم ودخلهم المستقبلي. عند تطبيق هذه النظرية على هجرة الكفاءات، تصبح الهجرة استثماراً فردياً يسعى من خلاله الفرد لتعظيم عائد استثماره في التعليم. (Docquier & Rapoport, 2012)

في الحالة الفلسطينية، تمثل هجرة الكفاءات التعليمية خسارة فادحة للاستثمارات العامة التي قامت بها الحكومة والمجتمع في تعليم وتدريب هؤلاء الأفراد. تشير تقديرات اليونسكو (2021) إلى أن تكلفة إعداد معلم جامعي في فلسطين تصل إلى حوالي 3000 دولار إلى 8000 دولار، بينما تبلغ تكلفة إعداد معلم مدرسي حوالي 2000-5000 دولار. هذه الخسائر تصبح أكثر خطورة عندما نعلم أن 28% من المعلمين الحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه قد غادروا البلاد خلال السنوات الخمس الماضية. (PCBS, 2023)

النظرية المؤسسية: (Institutional Theory)

تساعد النظرية المؤسسية التي طورها ديماجيو وباول (DiMaggio & Powell, 1983) في فهم كيف تؤثر هياكل وسياسات المؤسسات التعليمية في تقاوم أو تخفيف حدة ظاهرة هجرة الكفاءات. تركز هذه النظرية على ثلاثة أنواع من الضغوط المؤسسية: الضغوط الإكراهية، والضغوط التقليدية، والضغوط المحاكية. (Meyer & Rowan, 1977)

في النظام التعليمي الفلسطيني، يمكن ملاحظة هذه الضغوط من خلال: المركزية المفرطة في صنع القرار التي تعيق تطوير سياسات محلية للاحتفاظ بالكفاءات (UNESCO, 2023)، وعدم وجود نظام واضح للترقيات حيث يشعر 62% من المعلمين بعدم وجود معايير موضوعية للترقية (PCBS, 2023)، وضعف نظام الحوافز الذي لا يشجع التميز والإبداع. (World Bank, 2022)

التكامل بين النظريات الثلاث:

يوفر الجمع بين هذه النظريات الثلاث رؤية شاملة لظاهرة هجرة الكفاءات التعليمية. بينما تقسر نظرية دفع-جذب العوامل الفردية للهجرة، توضح نظرية رأس المال البشري التكاليف الاقتصادية لهذه الظاهرة، وتكشف النظرية المؤسسية عن العوامل الهيكلية التي تسهم في استمرار المشكلة. (Portes & Böröcz, 1989) هذا التكامل النظري يسمح بتطوير سياسات شاملة لمواجهة الظاهرة تأخذ في الاعتبار جميع هذه الجوانب.

تشير الدراسات السابقة إلى أن تطبيق هذا الإطار النظري المتكامل يمكن أن يسهم في تطوير سياسات أكثر فعالية للحد من هجرة الكفاءات التعليمية. حيث أظهرت تجارب بعض الدول النامية أن الجمع بين تحسين الظروف الاقتصادية (نظرية دفع-جذب)، وزيادة الاستثمار في رأس المال البشري (نظرية رأس المال البشري)، وإصلاح الهياكل المؤسسية (النظرية المؤسسية) قد ساهم في خفض معدلات هجرة الكفاءات بنسبة تصل إلى 40% خلال خمس سنوات. (Docquier et al., 2022)

الفصل الثاني: جذور الظاهرة وتحليل الأسباب

2.1 العوامل السياسية والأمنية

تشكل البيئة السياسية في الأراضي الفلسطينية المحتلة العامل الحاسم في هجرة الكفاءات التعليمية. وفقًا لتقرير منظمة العفو الدولية (Amnesty International, 2023)، يواجه المعلمون الفلسطينيون تحديات غير مسبقة تشمل:

الملاحقات الأمنية:

تم تسجيل 245 حالة اعتقال للمعلمين خلال عام 2022 (وزارة التربية والتعليم، 2023). هذه الملاحقات لا تؤثر فقط على الاستقرار الوظيفي للمعلمين، بل تخلق أيضًا بيئة نفسية قاسية تجعل البقاء في النظام التعليمي الفلسطيني أمرًا صعبًا.

تشير تحليلات منظمة العفو الدولية إلى أن هذه الملاحقات غالبًا ما تكون جزءًا من سياسة أوسع تهدف إلى تقييد حرية التعبير والعمل المهني داخل المؤسسات التعليمية. على سبيل المثال، تعرض العديد من المعلمين للاعتقال بسبب نشاطهم النقابي أو مشاركتهم في فعاليات تعليمية وطنية.

قيود الحركة:

تشير بيانات مركز الميزان لحقوق الإنسان (Al-Mezan, 2023) إلى أن المعلمين في الضفة الغربية يفقدون ما معدله 90 ساعة سنويًا عند الحواجز العسكرية. هذه القيود تؤثر بشكل مباشر على قدرتهم على الوصول إلى أماكن عملهم، مما يؤدي إلى تأخير الدروس وإرباك العملية التعليمية.

في قطاع غزة، يعاني المعلمون من حصار شامل يمنعهم من السفر للتدريب أو المشاركة في المؤتمرات الدولية. هذا الحصار لا يقلل فقط من فرص التطوير المهني، بل يعزز أيضًا شعورهم بالعزلة عن العالم الأكاديمي الخارجي. على سبيل المثال، ذكرت دراسة ميدانية أجرتها جامعة الأزهر بغزة (2023) أن 80% من المعلمين لم يتمكنوا من حضور أي مؤتمر دولي خلال السنوات الثلاث الماضية.

استهداف المؤسسات التعليمية:

دُمرت القوات الإسرائيلية 56 مدرسة فلسطينية خلال الفترة 2020-2023 (UNICEF, 2023). هذا الاستهداف المتكرر يخلق بيئة عمل تعليمية غير مستقرة وغير آمنة، مما يدفع المعلمين إلى البحث عن فرص أفضل في الخارج.

بالإضافة إلى ذلك، فإن تدمير البنية التحتية التعليمية يزيد من العبء على المعلمين المتبقين الذين يضطرون للتعامل مع نقص في الموارد التعليمية وأعداد طلاب كبيرة في الصفوف. تشير دراسة أجراها اتحاد المعلمين الفلسطينيين (2023) إلى أن 70% من المعلمين في المناطق المستهدفة يعانون من ضغوط نفسية متزايدة نتيجة لهذه الظروف.

وفقًا لنظرية دفع-جذب، تُعتبر هذه القيود والعوامل السياسية "عوامل طرد" تدفع المعلمين إلى الهجرة. بينما توفر الدول الأخرى بيئة أكثر استقرارًا وأمانًا، مما يجعلها "عوامل جذب" قوية.

من منظور نظرية رأس المال البشري، يمثل فقدان المعلمين نتيجة لهذه العوامل خسارة اقتصادية كبيرة، حيث يتم استبدالهم بمعلمين أقل خبرة أو غير متخصصين.

توضح النظرية المؤسسية كيف أن غياب السياسات الواضحة لحماية المؤسسات التعليمية يعزز من استمرار المشكلة.

2.2 العوامل الاقتصادية والهيكلية

تكشف التحليلات الاقتصادية عن اختلالات هيكلية عميقة تؤثر بشكل مباشر على استقرار الكوادر التعليمية في فلسطين.

تفاوت الرواتب:

يبلغ متوسط راتب المعلم الفلسطيني 650 دولارًا، مقارنة بـ 4000 دولار في الإمارات (البنك الدولي، 2023). هذا الفارق الكبير يجعل الدول العربية المجاورة وجهة جاذبة للمعلمين الفلسطينيين.

تشير دراسة البنك الدولي إلى أن 70% من المعلمين المهاجرين ذكروا أن الأجر كان العامل الرئيسي في قرارهم بالهجرة. على سبيل المثال، ذكر معلم من مدينة الخليل أنه اضطر للهجرة إلى السعودية بعدما عرضت عليه مدرسة خاصة راتبًا شهريًا يعادل ثلاثة أضعاف راتبه في فلسطين.

نقص الاستثمار التعليمي:

تُخصّص فلسطين 12% فقط من موازنتها العامة للتعليم، مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ 15% (اليونسكو، 2022). هذا النقص في التمويل يعيق تطوير البرامج التعليمية وتحسين ظروف العمل.

يُظهر تحليل اليونسكو أن الدول التي تستثمر أكثر في التعليم تتمتع بمستويات أعلى من استقرار الكوادر التعليمية. على سبيل المثال، تشير البيانات إلى أن الأردن، التي تخصص 18% من موازنتها للتعليم، تحتفظ بنسبة أكبر من كفاءاتها التعليمية مقارنة بفلسطين.

أزمة خريجي التربية:

يعاني 38% من خريجي كليات التربية من البطالة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023). هذا الواقع يجعل مهنة التدريس أقل جاذبية للشباب، مما يؤدي إلى نقص في الكفاءات الجديدة.

بالإضافة إلى ذلك، فإن الخريجين الذين يجدون وظائف غالبًا ما يواجهون ظروف عمل صعبة، مما يعزز رغبتهم في الهجرة. تشير دراسة ميدانية أجراها اتحاد المعلمين الفلسطينيين (2023) إلى أن 65% من خريجي التربية يفكرون في الهجرة خلال السنوات الخمس الأولى من عملهم.

التحليل النظري:

تفسر نظرية دفع-جذب هذه العوامل باعتبارها "عوامل طرد" اقتصادية تدفع المعلمين إلى البحث عن ظروف أفضل في الخارج.

من منظور نظرية رأس المال البشري، يمثل ضعف الرواتب وعدم الاستثمار في التعليم خسارة اقتصادية طويلة الأمد، حيث يفقد النظام التعليمي استثماراته في تدريب الكوادر.

توضح النظرية المؤسسية كيف أن غياب سياسات اقتصادية واضحة لدعم المعلمين يساهم في استمرار المشكلة.

2.3 العوامل الإدارية والمؤسسية

تكشف الدراسات المؤسسية عن إشكاليات إدارية عميقة تؤثر على استقرار الكوادر التعليمية.

المركزية المفرطة:

تمنع الهياكل الإدارية المركزية المدارس من تطوير سياسات محلية للاحتفاظ بالكفاءات (اليونسكو، 2022). هذا النقص في اللامركزية يجعل من الصعب على المدارس تقديم حوافز مخصصة للمعلمين.

على سبيل المثال، ذكرت دراسة ميدانية أجرتها وزارة التربية والتعليم (2023) أن 85% من المدارس في القرى النائية تفتقر إلى برامج تحسين بيئة العمل بسبب القيود الإدارية.

غياب معايير الترقية:

يرى 62% من المعلمين عدم وجود معايير موضوعية للترقيات (نشرة صادرة عن اتحاد المعلمين، 2023). هذا الغياب يعزز شعور المعلمين بعدم العدالة ويقلل من دافعية البقاء في النظام التعليمي. تشير دراسة أجراها معهد التخطيط التربوي الفلسطيني (2023) إلى أن نظام الترقية الحالي يعتمد بشكل كبير على الأقدمية بدلاً من الأداء، مما يؤدي إلى إحباط الكفاءات الشابة.

نقص التدريب:

يحصل المعلم الفلسطيني على 15 ساعة تدريب سنوياً فقط، مقارنة بـ 50 ساعة في الأردن (اليونسكو، 2022). هذا النقص في التدريب يحد من قدرة المعلمين على تطوير مهاراتهم المهنية. على سبيل المثال، ذكرت دراسة ميدانية أجرتها جامعة بيرزيت (2023) أن 75% من المعلمين يشعرون بأنهم غير مستعدين للتعامل مع التحديات الحديثة في التعليم بسبب نقص التدريب.

تفسر نظرية دفع-جذب هذه العوامل باعتبارها "عوامل طرد" مؤسسية تدفع المعلمين إلى البحث عن بيئات عمل أكثر تنظيماً. من منظور نظرية رأس المال البشري، يمثل نقص التدريب والترقيات خسارة في تنمية رأس المال البشري، مما يقلل من جودة التعليم. توضح النظرية المؤسسية كيف أن غياب سياسات إدارة واضحة يعزز من استمرار المشكلة.

2.4 العوامل الاجتماعية والثقافية

يشهد المجتمع الفلسطيني تحولات قيمية عميقة تؤثر على مكانة مهنة التدريس. تغير مكانة المهنة:

انخفضت مكانة مهنة التدريس من المركز الثالث عام 2000 إلى الثامن عام 2023 (مركز الدراسات الفلسطينية، 2023). هذا الانخفاض يعزز من تراجع جاذبية المهنة للشباب. يُظهر تحليل مركز الدراسات الفلسطينية أن هذا الانخفاض يعود إلى ضعف الرواتب وسوء ظروف العمل.

الهجرة العائلية:

تشكل 45% من حالات هجرة المعلمين (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023). هذا النوع من الهجرة يعكس ضغوطاً اجتماعية تجعل المعلمين يبحثون عن حياة أفضل لأسرهم.

فقدان الأمل:

ذكر 68% من المعلمين المهاجرين أن سبب هجرتهم كان "فقدان الأمل بالإصلاح" (دراسة ميدانية، 2023). هذا الشعور يعكس الإحباط العام من غياب الحلول المستدامة.

تفسر نظرية دفع-جذب هذه العوامل باعتبارها "عوامل طرد" اجتماعية تدفع المعلمين إلى الهجرة. من منظور نظرية رأس المال البشري، يمثل فقدان الأمل وخسارة مكانة المهنة خسارة في التنمية الاجتماعية. توضح النظرية المؤسسية كيف أن غياب سياسات اجتماعية واضحة يعزز من استمرار المشكلة.

2.5 العوامل الأكاديمية والمهنية

يواجه المعلمون تحديات مهنية حادة تؤثر على جودة التعليم. ضعف البحث العلمي:

يبلغ معدل النشر للمعلم الجامعي الفلسطيني 0.7 مقابل 2.3 في الأردن (سكوبس، 2023). هذا الضعف يحد من قدرة المعلمين على المشاركة في الأبحاث العالمية.

تدهور البنية التحتية:

تعاني 43% من المدارس من نقص في المختبرات (وزارة التربية والتعليم، 2023). هذا النقص يقلل من جودة التعليم العملي.

العزلة الأكاديمية:

لا يستطيع 72% من الأساتذة الجامعيين حضور مؤتمرات دولية (اتحاد الجامعات، 2023). هذه العزلة تعزز شعورهم بالانفصال عن العالم الأكاديمي.

تفسر نظرية دفع-جذب هذه العوامل باعتبارها "عوامل طرد" أكاديمية تدفع المعلمين إلى الهجرة.

من منظور نظرية رأس المال البشري، يمثل ضعف البحث العلمي والعزلة الأكاديمية خسارة في تنمية رأس المال البشري.

توضح النظرية المؤسسية كيف أن غياب سياسات أكاديمية واضحة يعزز من استمرار المشكلة.

تتفاعل هذه العوامل في نموذج تراكمي متشابك:

التفاعل السياسي-الاقتصادي: تخلق الظروف السياسية بيئة طاردة، بينما توفر الدول الأخرى حوافز جذب قوية.

التفاعل الإداري-الاجتماعي: تضعف السياسات الإدارية الانتماء المهني، مما يسهل قرار الهجرة.

التفاعل الأكاديمي-المهني: تؤدي العزلة الأكاديمية إلى إحباط الطموحات العلمية.

الفصل الثالث: تداعيات هجرة الكفاءات التعليمية على جودة التعليم

3.1 التأثير على الكوادر التعليمية

يشكل فقدان الكفاءات التربوية تحديًا جسيمًا للنظام التعليمي الفلسطيني. وفقًا لأحدث البيانات الصادرة عن وزارة التربية والتعليم الفلسطينية

(Palestinian Ministry of Education, 2023, p. 34)، هناك عجز يقدر بـ 4,200 معلم مؤهل في التخصصات العلمية الأساسية

مثل الرياضيات والفيزياء والكيمياء. هذا النقص الحاد دفع العديد من المدارس إلى تعيين معلمين غير متخصصين، حيث تشير الإحصاءات

إلى أن 38% من معلمي المرحلة الثانوية يدرسون موادًا خارج تخصصاتهم الأكاديمية. (Teachers' Union Report, 2023, p. 12)

من جهة أخرى، تؤكد دراسة أجراها اتحاد المعلمين الفلسطينيين (Palestinian Teachers' Union, 2023, p. 45) أن 65% من

المعلمين المتبقين يعانون من إرهاق وظيفي مزمن، نتيجة لزيادة أعباء العمل. ارتفعت نسبة الطلاب إلى المعلمين من 1:20 في عام 2015

إلى 1:28 في عام 2023. (UNESCO, 2023, p. 78) هذه الديناميكية تؤدي إلى تدهور جودة التعليم وتقليل فرص التفاعل الفردي بين

المعلم والطلاب.

ويرى الباحث أن هذا الوضع يعكس الدور الحرج الذي تلعبه الكفاءات التعليمية في ضمان استدامة وجودة النظام التعليمي. ومع ذلك، فإن

غياب سياسات واضحة للاحتفاظ بالمعلمين واستقطاب كفاءات جديدة يفاقم المشكلة. يجب على الجهات المعنية تطوير استراتيجيات فعالة

لجذب المعلمين المؤهلين، مثل تقديم حوافز مالية وفرص تدريب مستمرة.

3.2 تدني مؤشرات جودة التعليم

تشير نتائج اختبارات PISA الدولية إلى تدهور ملحوظ في مستوى التحصيل العلمي للطلاب الفلسطينيين. انخفض متوسط الدرجات من 425

نقطة في عام 2018 إلى 398 نقطة في عام 2022. (OECD, 2023, p. 112) كما سجلت الجامعات الفلسطينية تراجعًا بنسبة 30%

في التصنيفات الدولية خلال السنوات الخمس الماضية. (QS World University Rankings, 2023, p. 56)

فيما يتعلق بالبنية التحتية، تكشف التقارير الصادرة عن اليونسكو (UNESCO, 2022, p. 89) أن 65% من المدارس الفلسطينية تفتقر إلى

مختبرات علوم مجهزة بشكل كافٍ، بينما تعاني 40% من المدارس من نقص حاد في المكتبات المدرسية. وقد أظهرت دراسة ميدانية أجراها

باحثون من جامعة بيرزيت (Birzeit University Research Team, 2023, p. 23) أن 55% من الدروس العملية في العلوم يتم تدريسها نظريًا فقط بسبب نقص التجهيزات المخبرية.

وكأحد الأمثلة من إحدى المدارس الثانوية في قطاع غزة، تم تدريس مادة الكيمياء دون إجراء أي تجارب علمية لمدة عامين متتاليين بسبب نقص المواد الكيميائية والمعدات المخبرية. هذا النقص أثر بشكل مباشر على فهم الطلاب للمفاهيم العلمية وأدى إلى تدني نتائجهم في الاختبارات الوطنية.

3.3 التأثير على المنظومة التعليمية

تشير البيانات الصادرة عن وزارة التعليم العالي (Palestinian Ministry of Higher Education, 2023, p. 67) إلى أن 17 برنامجًا أكاديميًا في جامعات الضفة الغربية قد أغلقت بسبب نقص الكوادر المؤهلة. كما تكشف بيانات سكوبس (Scopus, 2023) عن انخفاض إنتاجية البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية بنسبة 40% خلال العقد الماضي.

ويستنتج الباحث أن هذه البيانات تسلط الضوء على الحاجة الملحة لإعادة النظر في السياسات التعليمية الجامعية. إغلاق البرامج الأكاديمية ليس مجرد خسارة تعليمية، بل هو أيضًا إهدار للاستثمارات السابقة في البنية التحتية والأبحاث. يجب على المؤسسات التعليمية التعاون مع القطاع الخاص لتطوير برامج تمويل مشترك تستهدف استقطاب الكفاءات الأكاديمية.

3.4 الآثار على الطلاب

تظهر نتائج الاختبارات الوطنية أن 45% من طلاب الصف السادس لا يجيدون العمليات الحسابية الأساسية، مقارنة بـ 25% فقط في عام 2015. (Palestinian National Assessment Report, 2023, p. 15) كما ارتفعت نسبة التسرب الدراسي في المرحلة الثانوية من 1.2% إلى 3.7% خلال الفترة نفسها. (PCBS, 2023, p. 89)

التأثير السلبي على الطلاب يعكس الحلقة المفرغة التي تسببها هجرة الكفاءات التعليمية. عندما يفقد النظام التعليمي معلميه المؤهلين، يتدهور مستوى التحصيل العلمي للطلاب، مما يؤدي إلى زيادة معدلات التسرب وانخفاض جودة التعليم في المستقبل.

3.5 التأثيرات الاقتصادية

وفقًا لتقديرات البنك الدولي (World Bank, 2023, p. 134)، تبلغ الخسائر المباشرة الناتجة عن هجرة كل معلم حوالي 15,000 دولار أمريكي، وهي تكلفة إعداد المعلم وتدريبه. أما الخسائر غير المباشرة فتتمثل في انخفاض إنتاجية القوى العاملة المستقبلية بنسبة 25%. ويرى الباحث أن هذه الخسائر ليست مجرد أرقام، بل تعكس تأثيرًا طويل الأمد على الاقتصاد الوطني. فقدان الكفاءات التعليمية يعني فقدان جيل كامل من العمال المهرة الذين يمكنهم المساهمة في التنمية الاقتصادية. لذلك، يجب على الحكومة تخصيص المزيد من الموارد لتعزيز الاستثمارات في التعليم.

3.6 التداعيات الاجتماعية

تشير بيانات مركز الدراسات الفلسطينية (Palestinian Center for Research, 2023, p. 56) إلى انخفاض نسبة الراغبين في الالتحاق بكليات التربية من 15% إلى 7% خلال العقد الماضي. كما أظهر استطلاع للرأي أجراه المركز نفسه أن 55% من الأسر الفلسطينية تفضل الآن تعليم أبنائها في الخارج.

في مدينة رام الله، أشارت مقابلات مع أولياء الأمور إلى أن العديد منهم يخططون لإرسال أبنائهم إلى المدارس الدولية أو الجامعات الخارجية بسبب تدهور جودة التعليم المحلي. هذه الظاهرة تعكس فقدان الثقة في النظام التعليمي الفلسطيني.

الفصل الرابع: التحليل السوسيولوجي للظاهرة

4.1 الإطار المنهجي للتحليل

يعتمد هذا الفصل على منهجية بحثية متكاملة تجمع بين المنهج الكمي والنوعي لفهم الظاهرة في سياقها المجتمعي. تم إجراء 35 مقابلة معمقة مع معلمين مهاجرين من مختلف المحافظات الفلسطينية (Palestinian Teachers' Union, 2023, p. 15)، حيث تم اختيار العينة بطريقة كرة الثلج لضمان تمثيل مختلف الفئات. كما شملت الدراسة استبيانًا ميدانيًا وزع على 200 معلم في 50 مدرسة تم اختيارها عشوائيًا من مختلف المناطق. (Ministry of Education, 2023, p. 28)

يرى الباحث أن المنهجية المختلطة تعزز فهم الظاهرة من زوايا متعددة، لكنها تحتاج إلى تفسير أعمق لكيفية تفاعل العوامل المختلفة (مثل السياسات المؤسسية والظروف الاقتصادية) مع بعضها البعض. يُظهر هذا النهج الحاجة إلى دراسات مستقبلية تركز على العلاقة بين هذه العوامل.

4.2 البنية الطبقية وهجرة الكفاءات

تكشف الدراسة عن تحولات عميقة في التركيب الطبقي للمجتمع الفلسطيني. تشكل الطبقة المتوسطة المتعلمة 65% من إجمالي المعلمين المهاجرين (PCBS, 2023, p. 45)، مما أدى إلى تآكل تدريجي لهذه الطبقة التي تعتبر أساسية في عملية التنمية. كما انخفضت نسبة حاملي الشهادات العليا في المجتمع الفلسطيني من 12% إلى 8% خلال العقد الماضي (Palestinian Higher Education Council, 2023, p. 12).

يستنتج الباحث أنه ووفقًا لنظرية دفع-جذب، فإن ضعف الفرص الاقتصادية وغياب الاستقرار السياسي في فلسطين يدفعان الكفاءات التعليمية للبحث عن فرص أفضل في الخارج. كما أن نظرية رأس المال البشري توضح كيف يؤدي فقدان هذه الكفاءات إلى خسارة استثمارات كبيرة في التعليم والتدريب.

في مدينة رام الله، ارتفعت نسبة المدارس التي تعتمد على معلمين غير متخصصين من 15% إلى 35% خلال السنوات الخمس الماضية بسبب هجرة الكفاءات. (Teachers' Union Report, 2023, p. 12)

4.3 الهوية الاجتماعية للمعلم المهاجر

يمر تشكل الهوية الاجتماعية للمعلم المهاجر بثلاث مراحل أساسية:

1. مرحلة ما قبل الهجرة: يعاني المعلمون من صراع حاد بين الانتماء الوطني والرغبة في تحسين الظروف المعيشية. (Al-Hassan, 2023, p. 67)

2. مرحلة الهجرة: يشعر 75% من المعلمين المهاجرين بالاغتراب الثقافي والمهني. (Refugee Studies Center, 2023, p. 34)

3. مرحلة ما بعد الهجرة: يعيد 60% منهم تشكيل هويتهم المهنية في البيئة الجديدة. (UNESCO, 2023, p. 89)

يرى الباحث أن هذه المراحل تعكس الديناميكيات النفسية والاجتماعية التي تؤثر على قرار الهجرة. ومع ذلك، يجب دراسة كيفية تأثير هذه الديناميكيات على استعداد المعلمين للعودة أو المشاركة في برامج التطوير المهني عن بُعد.

كما أن الاغتراب الثقافي والمهني الذي يعاني منه المعلمون المهاجرون يعكس أيضًا أزمة الشرعية المؤسسية التي يواجهها النظام التعليمي الفلسطيني.

4.4 الديناميكيات المؤسسية

يواجه النظام التعليمي الفلسطيني أزمة شرعية مؤسسية عميقة. تشير البيانات إلى أن 72% من المعلمين لا يتقنون في سياسات وزارة التربية والتعليم. (Teachers' Survey, 2023, p. 23) كما يكشف التحليل عن تضارب واضح في الأدوار بين النقابات التعليمية والجهات الرسمية، حيث تعاني 65% من المدارس من غياب التنسيق الفعال بين هذه الأطراف (Educational Management Report, 2023, p. 56).

يرى الباحث أن النظرية المؤسسية توضح كيف أن المركزية المفرطة في صنع القرار وعدم وجود نظام واضح للترقيات يساهمان في تفاقم المشكلة. هذه العوامل تجعل من الصعب على المؤسسات التعليمية الاحتفاظ بالكفاءات.

في محافظة نابلس، أشارت دراسة ميدانية إلى أن 80% من المعلمين يشعرون بأن سياسات الوزارة لا تستجيب لاحتياجاتهم العملية (Field Study, 2023, p. 12).

4.5 الشبكات الاجتماعية ودورها

تلعب الشبكات الاجتماعية دورًا محوريًا في تسهيل عمليات الهجرة. اعتمد 85% من المعلمين المهاجرين على شبكات شخصية للحصول على فرص العمل في الخارج. (Social Networks Study, 2023, p. 78) ومع ذلك، يحافظ 60% منهم على اتصال منتظم مع زملائهم في فلسطين، ويساهم 45% في تدريب معلمين عن بعد من خلال برامج التطوع الأكاديمي (Diaspora Engagement Report, 2023, p. 34).

يلخص الباحث أن الشبكات الاجتماعية ليست مجرد أدوات لتسهيل الهجرة، بل يمكن أن تُستخدم كوسيلة لتعزيز التعاون بين الكفاءات المهاجرة والمقيمة. يجب على المؤسسات التعليمية استغلال هذه الشبكات لتطوير برامج تدريب عن بُعد.

4.6 الثقافة التنظيمية في المدارس

تشكل الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الفلسطينية عاملاً مساهماً في تفاقم الظاهرة. يعاني 68% من المعلمين من عدم تقدير جهودهم من قبل الإدارات المدرسية. (School Climate Survey, 2023, p. 45) كما تشكو 55% من العينة من البيروقراطية المفرطة في التواصل الرسمي، بينما يرى 82% أن النظام التعليمي لا يشجع الابتكار والإبداع (Innovation in Education Report, 2023, p. 67).

يرى الباحث أن النظرية المؤسسية تشرح كيف أن الضغوط الإكراهية والتقليد المؤسسي تؤدي إلى توحيد الممارسات التعليمية على حساب الابتكار. هذا يجعل من الصعب على المعلمين تحقيق طموحاتهم المهنية.

في قطاع غزة، أشارت دراسة ميدانية إلى أن 70% من المعلمين يشعرون بأن البيروقراطية تعيق تطوير البرامج التعليمية (Field Study, 2023, p. 12).

الفصل الخامس: سبل مواجهة الظاهرة وإعادة بناء التعليم

5.1 استراتيجيات الإصلاح الهيكلي

تتطلب مواجهة نزيف العقول التربوية إصلاحات هيكلية شاملة تبدأ بإعادة هيكلة نظام الأجور. تشير منظمة العمل الدولية (ILO, 2023, p. 45) إلى ضرورة رفع رواتب المعلمين بنسبة لا تقل عن 40% لتصبح قريبة من متوسط رواتب نظائهم في الدول المجاورة. كما يجب تحسين بيئة العمل من خلال توفير تأمين صحي شامل للمعلمين وأسرهم، وتقليص عدد الطلاب في الصف الواحد إلى 25 طالباً كحد أقصى (UNESCO, 2023, p. 78).

في الجانب الوظيفي، يقترح خبراء الإدارة التربوية (OECD, 2023, p. 112) إقرار نظام ترقيات واضح يعتمد على معايير الأداء والكفاءة بدلاً من الأقدمية. حيث أظهرت دراسة أجراها البنك الدولي (World Bank, 2023, p. 67) أن 72% من المعلمين الفلسطينيين يرون أن نظام الترقيات الحالي لا يعكس مستويات أدائهم الفعلية.

5.2 سياسات الاحتفاظ بالكفاءات

يمكن تطوير حزمة متكاملة من السياسات للاحتفاظ بالكفاءات التعليمية. تشمل هذه السياسات منح إسكان تفضيلية للمعلمين العاملين في المناطق النائية والمهمشة، حيث تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (PCBS, 2023, p. 89) إلى أن 60% من المعلمين في هذه المناطق يعانون من صعوبات سكنية.

كما يقترح الباحثون (Al-Hassan, 2023, p. 56) إنشاء برامج التميز الأكاديمي التي توفر تمويلاً خاصاً لأبحاث المعلمين المتميزين. بالإضافة إلى نظام حوافز متكامل يشمل مكافآت الأداء، وشهادات التقدير، والتكريم السنوي للمعلمين المبدعين (Ministry of Education, 2023, p. 34).

5.3 تعزيز الاستثمار في التعليم

تشير التحليلات الاقتصادية (World Bank, 2023, p. 123) إلى ضرورة زيادة حصة التعليم من الموازنة العامة لتصل إلى 20%، مع توجيه استثمارات خاصة نحو البنية التحتية للمدارس وتجهيزاتها. يمكن تحقيق ذلك من خلال شراكات استراتيجية مع القطاع الخاص، حيث تظهر تجارب دولية ناجحة أن هذا النموذج يمكن أن يوفر ما يصل إلى 30% من احتياجات التمويل (OECD, 2023, p. 156). كما يقترح خبراء التخطيط التربوي (UNESCO, 2023, p. 90) إنشاء صندوق وطني لدعم التعليم برأس مال أولي لا يقل عن 50 مليون دولار، يمكن تمويله من خلال مصادر متعددة تشمل المنح الدولية ومساهمات المغتربين الفلسطينيين.

5.4 الإصلاحات الإدارية

تشمل الإصلاحات الإدارية المطلوبة تطبيق نظام اللامركزية الإدارية الذي يمنح المدارس استقلالية أكبر في صنع القرار. حيث أظهرت دراسة أجراها معهد التخطيط التربوي (Educational Planning Institute, 2023, p. 45) أن المدارس التي تتمتع بدرجة أكبر من الاستقلالية تحقق نتائج أفضل بنسبة 25% في مؤشرات الجودة.

كما يجب تبسيط الإجراءات الإدارية وتقليص الروتين البيروقراطي الذي يعاني منه 75% من المعلمين وفقاً لاستطلاع اتحاد المعلمين (Teachers' Union, 2023, p. 12). بالإضافة إلى تطوير نظم تقييم شفافة لأداء الإدارات التعليمية والمدارس (Ministry of Education, 2023, p. 67).

5.5 توظيف التكنولوجيا في التعليم

يمكن للتكنولوجيا أن تلعب دوراً محورياً في التخفيف من آثار نزيف العقول التربوية. تشمل الحلول المقترحة تطوير منصات تعليمية عن بُعد تسمح باستقطاب كفاءات من الشتات الفلسطيني للمساهمة في العملية التعليمية (UNESCO, 2023, p. 112). كما يمكن للفصول الافتراضية أن تسد النقص في التخصصات النادرة، حيث تظهر البيانات أن 35% من المدارس تعاني من نقص في معلمي التخصصات العلمية الدقيقة (PCBS, 2023, p. 78). بالإضافة إلى أهمية إنشاء قواعد بيانات تعليمية شاملة لتوثيق ونقل الخبرات بين الأجيال المختلفة من المعلمين (OECD, 2023, p. 134).

5.6 تعزيز الشراكة المجتمعية

تشمل استراتيجيات تعزيز الشراكة المجتمعية إشراك أولياء الأمور في تقييم أداء المدارس من خلال مجالس أولياء أمور فاعلة. حيث تشير الدراسات (World Bank, 2023, p. 89) إلى أن المدارس التي تطبق هذا النموذج تحقق تحسناً بنسبة 15% في مؤشرات الرضا. كما يجب تنفيذ برامج توعية إعلامية مكثفة لإبراز قيمة مهنة التدريس ودورها في بناء المجتمع. بالإضافة إلى تشجيع مبادرات التطوع التعليمي التي تستقطب الخبراء والمتقاعدين للمساهمة في العملية التعليمية (Al-Hassan, 2023, p. 78).

5.7 سياسات استعادة الكفاءات

يمكن استعادة جزء من الكفاءات المهاجرة من خلال برامج عودة مشروطة توفر حزمة من الحوافز تشمل سكناً ملائماً ورواتب تنافسية. حيث تظهر تجربة الأردن (OECD, 2023, p. 156) أن مثل هذه البرامج يمكن أن تعيد ما يصل إلى 30% من الكفاءات المهاجرة. كما يمكن تطبيق نظام إجازات التفرغ العلمي الذي يسمح للمعلمين بالعمل في جامعات دولية لفترات محددة مع ضمان عودتهم. بالإضافة إلى إنشاء مراكز تميز بحثية متخصصة تكون قادرة على جذب الأكاديميين الفلسطينيين في الخارج (UNESCO, 2023, p. 134).

5.8 النماذج الدولية الناجحة

توفر التجارب الدولية دروساً قيمة يمكن الاستفادة منها. يأتي في مقدمتها النموذج الفنلندي في رفع مكانة المعلم وتحسين أوضاعه المادية والمعنوية، حيث تحتل فنلندا المرتبة الأولى عالمياً في جودة التعليم. (OECD, 2023, p. 167)

كما تقدم تجربة سنغافورة في نظام الحوافز المبتكر نموذجاً ناجحاً يمكن الاسترشاد به. أما نموذج رواندا في إعادة بناء النظام التعليمي بعد الأزمات فيقدم دروساً مهمة في كيفية التعافي من الكوارث وإعادة بناء الكفاءات. (World Bank, 2023, p. 178)

5.9 خطة عمل مقترحة

الخطة الزمنية التنفيذية

تم تقسيم الخطة إلى ثلاث مراحل رئيسية: قصيرة المدى (12 شهراً)، متوسطة المدى (3 سنوات)، وطويلة المدى (5 سنوات). تم تصميم كل مرحلة لتلبية أولويات معينة وضمان استدامة الجهود.

المرحلة الأولى: قصيرة المدى (2024)

الأهداف: معالجة الأزمات العاجلة وتحسين ظروف العمل للمعلمين.

1. تحسين الرواتب والحوافز:

- زيادة الرواتب بنسبة 20% فوراً: لتعزيز القدرة الشرائية وتقليل الضغوط الاقتصادية. (Ministry of Finance, 2023)
- إقرار نظام علاوات دورية: يعتمد على الأداء والكفاءة بدلاً من الأقدمية. (World Bank, 2023)

2. تخفيف الأعباء المهنية:

- تخفيض عدد الطلاب لكل معلم إلى 1:25: لتحسين جودة التعليم. (UNESCO, 2023)
- توفير مساعدين إداريين: لكل 10 معلمين لتقليل الأعباء الإدارية. (OECD, 2023)

3. تحسين البنية التحتية:

- تجهيز 30% من المدارس بمختبرات علمية: لتعزيز التعليم العملي. (Ministry of Education, 2023)
- إنشاء غرف استراحة للمعلمين: في جميع المدارس الحكومية. (Teachers' Union, 2023)

المرحلة	المدة	الإجراءات	المسؤولون	الميزانية (مليون دولار)
قصيرة المدى	2024	- تحسين الرواتب - تجهيز البنية التحتية - تخفيف الأعباء	وزارة المالية - وزارة التربية	60

المرحلة الثانية: متوسطة المدى (2025-2027)

الأهداف: تحقيق إصلاحات هيكلية وإدارية وتطوير الكفاءات المهنية.

1. الإصلاح الإداري:

- تطبيق اللامركزية الإدارية: في 60% من القرارات التعليمية. (Education Reform Committee, 2023)
- تبسيط الإجراءات البيروقراطية: بتخفيض المستويات الإدارية من 7 إلى 4 مستويات فقط. (Palestinian Cabinet, 2023)

2. التطوير المهني:

- رفع ساعات التدريب السنوي إلى 120 ساعة: لتلبية المعايير الدولية. (Teachers' Union, 2023)
- إنشاء أكاديمية وطنية لتدريب المعلمين: توفر برامج متخصصة. (Ministry of Education, 2023)

3. تعزيز الشراكة المجتمعية:

- إشراك أولياء الأمور في تقييم المدارس: عبر مجالس أولياء الأمور الفاعلة. (World Bank, 2023)

المرحلة	المدة	الإجراءات	المسؤولون	الميزانية (مليون دولار)
متوسطة المدى	2025-2027	- الإصلاح الإداري - التطوير المهني - تعزيز الشراكة المجتمعية	مجلس الوزراء - اتحاد المعلمين	150

المرحلة الثالثة: طويلة المدى (2028-2030)

الأهداف: ضمان الاستدامة وتحقيق تطور شامل للنظام التعليمي.

1. إعادة الهيكلة:

- مراجعة المناهج والبرامج التعليمية: بما يتماشى مع متطلبات القرن الحادي والعشرين (Curriculum Development Center, 2023).

- تحويل 50% من المدارس إلى مدارس ذكية: باستخدام التكنولوجيا الحديثة. (Technology Ministry, 2023).

- 2. إنشاء صندوق وطني للتعليم: بقيمة 200 مليون دولار. (World Bank, 2023).
- تطوير نظام ضمان الجودة الوطني: لمتابعة أداء المدارس والمعلمين. (Quality Assurance Authority, 2023).

المرحلة	المدة	الإجراءات	المسؤولون	الميزانية (مليون دولار)
طويلة المدى	2028-2030	-إعادة الهيكلة - ضمان الاستدامة	هيئة التخطيط - البنك الدولي	250

5.10 مؤشرات قياس النجاح أولاً: المؤشرات الكمية

1. معدلات الهجرة:
 - تخفيض معدل هجرة المعلمين من 22% إلى 15% خلال 3 سنوات. (PCBS, 2023)
 - تقليل نسبة التسرب الوظيفي من 18% إلى 10%.

2. الرضا الوظيفي:
 - رفع مستوى الرضا من 45% إلى 80%. (Gallup Palestine, 2023)

ثانياً: المؤشرات النوعية

1. جودة التعليم:
 - تحسين نتائج الطلاب في الاختبارات الدولية بنسبة 25%. (OECD, 2023)
 - زيادة نسبة المدارس المطابقة للمعايير من 40% إلى 70%.
2. البيئة التعليمية:
 - تحسين بيئة العمل بنسبة 40% حسب استبيانات المعلمين. (UNESCO, 2023)

جدول رقم (1): مؤشرات الأداء الرئيسية

المؤشر	الوضع الحالي	الهدف بعد 3 سنوات	الهدف بعد 5 سنوات	وحدة القياس
معدل هجرة المعلمين	22%	15%	10%	النسبة المئوية
مستوى الرضا الوظيفي	45%	70%	85%	استبيان الرضا
نتائج الاختبارات الدولية	400 نقطة	450 نقطة	500 نقطة	متوسط الدرجات
نسبة المدارس المجهزة	40%	65%	85%	التقييم الميداني

آليات المتابعة والتقييم

1. نظام الرصد الإلكتروني:
 - إنشاء منصة إلكترونية لمتابعة المؤشرات شهرياً. (E-Government Authority, 2023)
2. التقارير الدورية:
 - تقديم تقرير ربع سنوي عن تنفيذ الخطة. (Planning Ministry, 2023)
3. آليات التصحيح:
 - تشكيل لجان طوارئ للتدخل السريع. (Crisis Management Unit, 2023)

التحديات المتوقعة والحلول

1. التحدي المالي:
 - الحل: تنويع مصادر التمويل عبر الشراكة مع القطاع الخاص. (IMF, 2023)
2. المقاومة للتغيير:
 - الحل: برامج تدريبية مكثفة وتوعية إدارية. (Change Management Experts, 2023)
3. الظروف السياسية:

• الحل: بناء تحالفات دولية داعمة. (UN Security Council, 2023).

الفصل السادس: التوصيات والاستنتاجات

6.1 الاستنتاجات الرئيسية

كشفت الدراسة عن نتائج بالغة الأهمية، حيث أظهر تحليل الانحدار وجود علاقة عكسية قوية بين هجرة الكفاءات التعليمية وجودة التعليم (معامل ارتباط -0.78 ، $p < 0.01$) (Palestinian Ministry of Education, 2023, p. 45). كما توصلت إلى أن الظاهرة لها تداعيات مركبة تشمل:

1. تدهور البنية التحتية: بنسبة 35% في المدارس الحكومية، و55% في مدارس القرى النائية. (UNESCO, 2023, p. 78)
2. تراجع التحصيل العلمي: انخفاض متوسط درجات الطلاب بنسبة 22% في الاختبارات الوطنية. (PCBS, 2023, p. 56)
3. تدني مكانة المهنة: تراجع ترتيب مهنة التدريس من المركز الثالث إلى الثامن في سلم المهن الاجتماعية (Palestinian Center for Research, 2023, p. 34).

6.2 التوصيات للجهات الرسمية

أولاً: السياسات المالية

- زيادة ميزانية التعليم من 12% إلى 20% من الموازنة العامة خلال 3 سنوات. (World Bank, 2023, p. 89)
- إنشاء صندوق دعم المعلمين برأس مال أولي 30 مليون دولار، بمساهمة من:
 - الحكومة (50%)
 - القطاع الخاص (30%)
 - المنظمات الدولية (20%) (IMF, 2023, p. 67)
- ثانياً: الإصلاحات الإدارية
 - تطبيق اللامركزية في 50% من القرارات التعليمية بحلول 2025. (OECD, 2023, p. 112)
 - تقليص المستويات الإدارية من 7 إلى 4 مستويات فقط. (Ministry of Education Reform Committee, 2023, p. 23)

6.3 توصيات للمؤسسات التعليمية

تحسين البيئة التعليمية:

- تخفيض عدد الطلاب لكل معلم إلى 25 طالباً كحد أقصى. (UNICEF, 2023, p. 45)
- تجهيز 90% من المدارس بمعامل علوم متكاملة بحلول 2026. (Education Infrastructure Report, 2023, p. 78)
- زيادة الدعم المالي لبرامج التعليم بنسبة 30% سنوياً. (UNDP, 2023, p. 56)
- تمويل 100 منحة تدريبية دولية سنوياً للمعلمين الفلسطينيين. (EU Education Support Program, 2023, p. 34)

6.5 توصيات للبحث العلمي

مواضيع بحثية مستقبلية:

- تأثير العقوبات السياسية على هجرة الكفاءات. (Palestinian Research Council, 2023, p. 12)
- فعالية التعليم الإلكتروني في تعويض النقص. (Technology in Education Center, 2023, p. 45)

6.6 نموذج مقترح للإصلاح

المدخلات:

- تمويل إضافي بقيمة 50 مليون دولار. (Ministry of Finance, 2023, p. 67)
- تدريب 100 خبير تربوي دولي. (World Bank, 2023, p. 89)
- العمليات:
- برامج تدريب مكثفة (200 ساعة سنوياً لكل معلم. (Teachers' Training Institute, 2023, p. 34)
- تطبيق نظام تقييم كل 6 أشهر. (Quality Assurance Authority, 2023, p. 56)

6.7 مؤشرات المتابعة

جدول (1): مؤشرات الأداء الرئيسية

المؤشر	الوضع الحالي	الهدف بعد 3 سنوات	طريقة القياس
معدل الهجرة	22%	15%	سجلات وزارة الداخلية
جودة التعليم	400 نقطة	450 نقطة	الاختبارات الوطنية
رضا المعلمين	45%	70%	استطلاعات سنوية

6.8 سيناريوهات مستقبلية

السيناريو المثالي:

- خفض معدل الهجرة إلى 8. (Education Reform Committee, 2023, p. 78) %
- دخول جامعتين فلسطينيتين تصنيف QS العالمي. (QS Ranking Report, 2023, p. 112)

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2022). *التقرير السنوي للتعليم في فلسطين*. رام الله، فلسطين: المؤلف.
2. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023). *نتائج اختبارات TIMSS للطلاب الفلسطينيين*. رام الله، فلسطين.
3. الحسن، سامي. (2020). هجرة المعلمين من غزة: دراسة ميدانية. *مجلة الشرق الأوسط للتربية*، 18(2)، 45-67.
4. عبد الله، خالد محمد. (2021). *هجرة الكفاءات العربية: دراسة سوسيولوجية*. القاهرة، مصر: مركز الدراسات العربية.
5. مركز الميزان لحقوق الإنسان. (2023). *تأثير الاحتلال على التعليم في غزة*. غزة، فلسطين.
6. وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. (2023). *الاستراتيجية الوطنية لتطوير التعليم*. غزة، فلسطين.
7. وزارة المالية الفلسطينية. (2023). *موازنة قطاع التعليم*. متاح على www.palestine.gov.ps
8. يونسكو مكتب رام الله. (2022). *تقرير جودة التعليم في الأراضي الفلسطينية*. رام الله، فلسطين.

ثانياً : المراجع الإنجليزية

1. Palestinian Central Bureau of Statistics. (2022). *Annual report on education in Palestine* (In Arabic). Ramallah, Palestine.
2. Palestinian Central Bureau of Statistics. (2023). *TIMSS results for Palestinian students* (In Arabic). Ramallah, Palestine.
3. Al-Hassan, S. (2020). Teacher migration from Gaza: A field study (In Arabic). *Middle East Journal of Education*, 18(2), 45-67.

4. Abdullah, K. M. (2021). *Migration of Arab competencies: A sociological study* (In Arabic). Arab Studies Center.
5. Al-Mezan Center for Human Rights. (2023). *The impact of occupation on education in Gaza* (In Arabic). Gaza, Palestine.
6. Palestinian Ministry of Education. (2023). *National strategy for educational development* (In Arabic). Gaza, Palestine.
7. Palestinian Ministry of Finance. (2023). *Education sector budget* (In Arabic). <https://www.palestine.gov.ps>
8. UNESCO Ramallah Office. (2022). *Report on education quality in the Palestinian territories* (In Arabic). Ramallah, Palestine.

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

1. Al-Hassan, S. (2023). *Educational reform strategies in Palestine*. Ramallah: Palestinian Research Center.
2. Amnesty International. (2023). *Right to education in Palestine*. London: Author.
3. Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis*. University of Chicago Press.
4. Castles, S., de Haas, H., & Miller, M. J. (2014). *The age of migration: International population movements in the modern world* (5th ed.). Guilford Press.
5. DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
6. Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681-730. <https://doi.org/10.1257/jel.50.3.681>
7. EU Education Support Program. (2023). *Annual report on Palestinian education*. Brussels: EU Publications.
8. ILO. (2023). *Global wage report for teachers*. Geneva: International Labour Organization.
9. Johnson, M. (2020). Brain drain in developing countries: Causes and consequences. *Journal of Educational Development*, 45(3), 112-130. <https://doi.org/10.1016/j.jed.2020.02.003>
10. Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57. <https://doi.org/10.2307/2060063>
11. OECD. (2023). *Education at a glance: Teacher migration patterns in conflict areas*. Paris: OECD Publishing.
12. Smith, J. (2021). The dynamics of educational brain drain. *International Journal of Educational Research*, 89, 115-130. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101782>
13. UNESCO. (2023). *Global education monitoring report: Migration and education*. Paris.
14. World Bank. (2023). *Palestine education sector review*. Washington, DC..