

**Note d'orientation de l'INEE sur le bien-être du personnel
enseignant dans les situations d'urgence
Domaine 2 : Accès et environnement d'apprentissage**

Contextualisation de la Palestine

Abla Assaf

Août 2022

Remerciements	2
Domaine 2 : Accès et environnement d'apprentissage - Palestine version contextualisée	5
Norme 1 : Egalité d'accès (D2N1)	5
Quelle est l'égalité d'accès dans l'ESU et comment peut-elle favoriser le bien-être du personnel enseignant ?	5
Quels sont les obstacles à l'égalité d'accès au travers des efforts de bien-être du personnel enseignant ?	5
Recommandations pour une participation efficace au bien-être du personnel enseignant	6
Favoriser l'accès des enseignants à la SMSPS	6
Créer un environnement de travail favorable	6
Améliorer la voix, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant	7
Norme n° 2 : Protection et bien-être (D2N2)	10
Que sont la protection et le bien-être dans l'ESU et comment peuvent-ils favoriser le bien-être du personnel enseignant ?	10
Quelles sont les obstacles à la protection et au bien-être du personnel enseignant ?	10
Recommandations pour une protection efficace et pour le bien-être du personnel enseignant	11
Norme n° 3 : Etablissements et services (D2N3)	14
Quels sont les établissements et services les plus importants en ESU et comment peuvent-ils promouvoir le bien-être du personnel enseignant ?	14
Quels sont les obstacles aux établissements et aux services favorisant le bien-être du personnel enseignant ?	14
Recommandations pour des établissements et des services efficaces pour le bien-être du personnel enseignant	15
Annexe 1 : Méthodologie	17

Remerciements

Cette consultation a été menée dans le cadre du projet de contextualisation de [la Note d'orientation sur le bien-être du personnel enseignant de l'INEE](#) entre mars 2022 et juin 2022, en pleine collaboration avec le ministère de l'Éducation (ME) et le coordinateur du Cluster éducation en Palestine/Cisjordanie (WB). Dans ce rapport, vous trouverez les conclusions et les contributions des différentes parties prenantes travaillant dans le domaine du secteur humanitaire et d'urgence en Palestine et plus particulièrement dans le domaine du soutien aux enseignants et enseignantes. Les données ont été recueillies au moyen d'une méthode participative et collaborative, y compris, mais sans s'y limiter, des réunions, des discussions, des ateliers en ligne et en personne, des entrevues avec des informateurs clés, des discussions de groupes de discussion, des activités pilotes, des histoires les plus importantes et un sondage sur le bien-être du personnel enseignant. L'échantillon se compose de différents niveaux de parties prenantes, y compris les décideurs - ministère de l'Éducation (ME) différents départements généraux (suivi sur le terrain, santé globale, bâtiment, supervision et développement professionnel des enseignants, direction et niveau de l'école), les ONG internationales, les ONG locales, les donateurs, les travailleurs de terrain, les travailleurs scolaires et le personnel travaillant avec des personnes vivant avec un handicap. Les participants étaient au nombre de 49 personnes (dont 27 F).

Remerciements particuliers à S. E. M. Tharwat Zeid (Vice-Ministre du ministère de l'Éducation), M. Ayyou Ollayan (Assistant du Vice-Ministre), M. Muaweyah Amar (Chef du Programme d'éducation sur le terrain - Unrwa | Éducation en Cisjordanie), M. Fadi Baidoun (Coordonnateur du Cluster éducation) et Kahraman Arafa (ministère de l'Éducation / Département général du suivi sur le terrain) pour leurs efforts considérables visant à faciliter le processus et à garantir son adéquation au contexte palestinien.

Finalement, les participants au processus de consultation ont consacré énormément de temps et d'efforts. Je remercie les personnes suivantes pour leur temps et pour leur engagement à participer et enrichir cette consultation et contribuer à la contextualisation du domaine 2 de la Note d'orientation sur le bien-être du personnel enseignant de l'INEE dans le territoire palestinien occupé de différentes manières (Les participants sont mentionnés selon leur organisation) :

M. Bassam Naeem (ME/Directeur général du Département du suivi déposé), M. Mohamed Hawwash (ME, Directeur général du Département global), M. Qais Nabhan (Directeur général du Département de la supervision et du développement professionnel des enseignants), Mohamed Sami (ME/ Directeur de la Direction de Jérusalem), Mme Taqwa Ameen (MoE/ Filed Follow Up Department), Mme Nusaiba Hammad (MoE/ Filed Follow Up Department), Mme Abeer Ayeshe (School Health department), Mme Hanan Abed (School Health department), Mme Elham Ghneim (Counselling Department), M. Murad Abed Alghani (Département de la supervision et du développement professionnel des enseignants), M.

Mu'taz Asfour (Département de la supervision et du développement professionnel des enseignants), Mme Asma Darraj (Bureau du sous-ministre) (M. Mahmoud Abu Elbeh (Formateur principal BLP / Direction Qalqilia), Mme Hanan Ayyad (BLP Master Trainer/ Qalqilia Directorate), Mme Sana Arar (directrice d'école/ Al Ramadine Al Janoubi), M. Rami Qashou (enseignant/ Al Ramadine Al Janoubi), Mme Abeer Khalid (enseignante/ Al Ramadine Al Janoubi), Mme Suhad Shirri (enseignante/ Al Ramadine Al Janoubi), Ms. Mawaheb Jaber (Teacher/ Al Ramadine Al Janoubi), Ms. Rahma Taweel (Teacher/ Al Ramadine Al Janoubi), Mr. Alaa Hilal (Teacher/ Al Ramadine Al Janoubi), Ms. Summaya Mallouh (Teacher/ Al Ramadine Al Janoubi), Ms. Sabreen Sulaiman (Teacher/ Al Ramadine Al Janoubi), Mme Nour Abu Khader (enseignante/ Al Ramadine Al Janoubi), Mme Maryam Radwan (enseignante/ Al Ramadine Al Janoubi), Mme Lina Sweileh (enseignante/ Al Ramadine Al Janoubi), Mme Rawan Obeid (enseignante/ Al Ramadine Al Janoubi) , Dr. Asad Ramlawi (directeur exécutif/Apprentissage pour le bien-être), M. Marco Fuduli (CNRC), Mme Iman Nijim (CNRC), M. Nazih Moghrabi (CNRC), Mme Laila Duebes (WV), Mme Asia Khalil (GVC), Mme Amal Barghothi (CCI), Mme Rafif Ja'fari hommes (Terre Des Hommes), Mme Abu Al Halaweh (enfant de guerre), M. Ahmad Hneiti (Tamer Institution), M. Mohamed Zeyara (Tamer Institution), M. Hilmi Hamdan (Pyalara), M. Asem Zboun (Teachers Union/Bethlehem Directorate), M. Wisam Abu Khalil (Humanity and Inclusion/West Bank), M. Ali Ya'coup (Humanity and Inclusion), Mme Weam Hamdan (Humanité et inclusion / Cisjordanie), Aseel Irziqat (Enseignante handicapée / Hébron).

Domaine 2 : Accès et environnement d'apprentissage - Palestine

version contextualisée

Toutes les personnes ont accès à des possibilités d'éducation pertinentes et de qualité.

Norme 1 : Egalité d'accès (D2N1)

Quelle est l'égalité d'accès dans l'ESU et comment peut-elle favoriser le bien-être du personnel enseignant ?

L'égalité d'accès signifie que toutes et tous les enseignants peuvent recevoir une éducation et une formation inclusives et non discriminatoires, avant et pendant leur travail (D3N2). Les services de formation et d'éducation doivent être flexibles et adaptés aux besoins et aux défis locaux, y compris culturellement, ainsi qu'aux programmes d'éducation des enseignants en tenant compte du genre (D3N1). Chaque enseignant devrait pouvoir participer à des ateliers et à des formations pour favoriser son bien-être psychosocial, développer ses compétences sociales et émotionnelles et améliorer ses aptitudes. Chaque enseignant devrait également avoir accès à des services de santé mentale et physique dans les écoles et être orienté vers des services spécialisés s'il ou elle en ont besoin. Leur environnement physique doit également être sûr et accessible (D2N2, D2N3). Faire en sorte que les enseignantes - qui sont souvent responsables de la garde des enfants - aient des chances égales de participer à la formation et à la formation du personnel enseignant et que des politiques favorables à la famille soient conçues pour les soutenir, le ministère de l'Éducation continue d'établir et d'ouvrir des jardins d'enfants dans les écoles primaires, il est recommandé d'y ajouter une classe maternelle.

Quels sont les obstacles à l'égalité d'accès au travers des efforts de bien-être du personnel enseignant ?

- Il n'existe pas de politique garantissant que les enseignants du secteur privé ont accès à des possibilités de formation, de supervision et d'orientation, ce qui limite l'accès aux possibilités d'éducation et de formation et réduit l'accès aux possibilités d'acquérir des compétences et des qualités de leadership et de promotions officielles.
- Les enseignants doivent avoir un certificat professionnel ou de citoyenneté pour pouvoir travailler. Les Palestiniens et Palestiniennes qui perdent leur certificat à cause d'un déplacement forcé ou d'un asile politique peuvent l'obtenir par l'intermédiaire des ambassades palestiniennes dans ces pays.
- Les écoles sont utilisées par les forces d'occupation israéliennes comme bases militaires pendant les situations d'urgence et les guerres, en particulier à Gaza où les forces militaires sont placées devant/près des écoles, ce qui entrave l'accès

sécuritaire du personnel enseignant, perturbe l'éducation et entraîne des risques supplémentaires pour ce dernier.

- Pendant les situations d'urgence et les guerres, les écoles sont utilisées comme abris, en particulier à Gaza, où les civils fuient les attaques et les bombardements et cherchent des lieux sûrs, ce qui entrave l'accès sécuritaire des enseignants, perturbe l'éducation et crée des risques supplémentaires pour le personnel enseignant.
- Il y a des barrières physiques ou aucun mécanismes de sauvegarde pour faire face aux risques sur le chemin de l'école. Il y a aussi un manque de mécanismes de protection pour faire face aux risques sur le chemin de/vers les écoles, mettant en danger la sécurité mentale et physique des enseignants et enseignantes. Cela est particulièrement dû aux fréquents contrôles militaires israéliens permanents et aériens près des écoles et sur le chemin de ces écoles.
- Les écoles sont insuffisantes dans les zones exposées aux violations, et les élèves doivent s'inscrire dans des écoles éloignées et être exposés aux violations par les forces d'occupation ou les colons sur leur chemin vers et depuis les écoles.
- La politique de recrutement et de transfert tient compte du logement des enseignants et de leurs besoins sociaux et familiaux.

Recommandations pour une participation efficace au bien-être du personnel enseignant

Favoriser l'accès des enseignants à la SMSPS

- S'assurer que les enseignants bénéficient d'un accès égal à la mise en œuvre du programme de SMSPS de qualité (tels des transports abordables et sûrs, des gardes d'enfants, des infrastructures et des communications accessibles aux minorités ethniques et linguistiques ou aux enseignants en situation de handicap)
- Assurer la sécurité des enseignants lorsqu'ils et elles participent à des projets sur la SMSPS. Conserver les informations personnelles confidentielles et faire face à la stigmatisation et à la discrimination
- Demander aux acteurs et actrices de la protection et de la sécurité de créer des protocoles et des infrastructures de sécurité appropriés pour assurer la sécurité des enseignants, en particulier des enseignants en situation de handicap ou ayant d'autres vulnérabilités
- Activer les parcours de référence pour que les enseignants puissent accéder à la SMSPS et veiller à ce que toutes et tous les enseignants aient accès à ces systèmes

Créer un environnement de travail favorable

- Mettre fin à l'occupation et à ses pratiques et violations militaires, ainsi que les pratiques agressives et injustifiées et les violations des colons contre les écoles, les élèves et les enseignants
- Cartographie des écoles utilisées comme abris pendant les guerres à Gaza ou dans d'autres situations d'urgence, et cartographie des écoles vers lesquelles les élèves et les enseignants sont transférés afin de garantir un accès sûr à l'éducation

- Mise en œuvre du plan d'éducation en cas d'urgence, y compris des formations sur la réduction des risques de catastrophe (RRC), pour les écoles situées dans des zones vulnérables et sujettes à des attaques.
- Supprimer les barrières ou les postes de contrôle et les barrières militaires qui entravent l'accès des enseignants et des étudiants et travailler à les fouiller physiquement et fouiller leurs biens et les exposer à la provocation et à l'humiliation
- Revoir les politiques de réponses aux urgences afin que les écoles ne soient pas utilisées comme des abris ou des bases militaires. Trouver d'autres endroits
- Inclure un soutien aux familles, en particulier aux enfants, dans les politiques de délocalisation et de déploiement des enseignants - par exemple, aider l'inscription des élèves dans de nouvelles écoles et fournir des services de gardes d'enfants aux enseignants
- Créer des procédures pour reconnaître les certificats des enseignants en situations de déplacement forcé ou réfugiés (voir D4N1, D4N2, D5N2)
- Superviser et encadrer les enseignants, en particulier lorsque l'apprentissage est perturbé comme lors de la pandémie de Covid-19. Les former à enseigner à distance en utilisant des outils numériques ou non numériques (voir D3N1).
- Maintenir et activer les politiques de recrutement, d'éducation et de formation des enseignants qui sont inclusives et non discriminatoires et qui répondent aux besoins individuels des enseignants (par exemple, les femmes et les enseignants handicapés)
- Offrir des possibilités de supervision, d'orientation et de formation continues à toutes et tous les enseignants, en particulier en cas de perturbation de l'apprentissage et pendant l'activation de l'éducation populaire ou non formelle, en plus de fournir de la formation et de la supervision au secteur de l'éducation privée
- Fournir une protection internationale aux écoles situées dans des zones sujettes aux violations afin de protéger les écoles, le personnel enseignant et les étudiants contre les abus. Cela comprend l'escorte des étudiants et des enseignants aux points de contrôle et la présence à proximité des écoles lorsque les étudiants se rendent à l'école et pendant leur départ.
- Assurer la sécurité des transports pour les étudiants, le personnel enseignant et leurs familles en direction des écoles difficiles à atteindre et sujettes à des violations.

Améliorer la voix, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant

- Aider les enseignants à signaler les problèmes d'accès d'une manière sûre et confidentielle
- Donner aux enseignants les compétences et les possibilités nécessaires pour rendre les écoles plus accessibles à l'ensemble des membres de la communauté
- Encourager la flexibilité des programmes (D3N1) et des pédagogies (D3N3) afin que le personnel enseignant puisse offrir à toutes et tous les étudiants une éducation de qualité qui réponde à leurs besoins

- Maintenir des perspectives équitables en matière de reconnaissance et de promotion formelles et informelles
- Mentionner la récente grève des enseignants en Palestine entre mars et mai 2022 et l'obtention par les enseignants de certains bénéfices tels que la reconnaissance de la profession d'enseignant
- Mentionner l'adhésion du ministère aux normes internationales applicables en matière de construction des écoles et la participation des enseignants, ainsi que du personnel administratif des écoles, au développement d'un plan opérationnel pour le bâtiment. Les commentaires des écoles qui sont actuellement en construction ou en fonctionnement doivent être recueillis et utilisés pour améliorer les programmes.

Coup de projecteur n° 1 : Voix, capacité d'action et leadership du personnel enseignant

Le syndicat des enseignants de Palestine a lancé une grève le 9 mars 2022. Ils et elles avaient des demandes importantes comme l'arrêt des baisses de salaire, l'augmentation des salaires et le paiement des cotisations pour le personnel enseignant. Le 21 avril, le syndicat des enseignants ont signé un accord avec le ministre de l'Éducation et ont obtenu satisfaction pour certaines de leurs demandes. À ce moment-là, il y avait un écart entre les positions des enseignants, ce qui a été source de confusion, mais aussi entre les différents points de vue et opinions. Un groupe a respecté l'accord et cessé la grève pour retourner enseigner normalement. Un autre groupe a continué la grève, alors qu'un troisième groupe a pratiqué la grève perlée. La situation a continué à empirer jusqu'au 14 mai, lorsque les organisations de la société civile et la Commission indépendante pour les droits de l'homme ont soumis une proposition au Premier Ministre. Les deux camps ont signé un accord qui satisfait la majeure partie des revendications du personnel enseignant. Les enseignants et enseignantes ont cessé la grève et sont retournées travailler avec un plan pour s'assurer que les étudiants rattrapent leur retard.

Réussites :

1. La prime pour le coût de la vie est versée aux enseignants.
2. La décision du cabinet de l'Autorité palestinienne de changer l'allocation de surveillance pour les enseignants en une allocation relative à la nature du travail.
3. L'accélération de la mise en œuvre d'un système qui considère l'enseignement comme une profession.

Un des éléments importants qui sont ressortis de cette grève est le soutien apporté par les parents aux enseignants, les parents considérant que si ils et elles n'obtiennent pas des droits, ils et elles ne pourront pas aider leurs étudiants. Les parents ont demandé au ministre de l'Éducation d'améliorer les conditions de travail du personnel enseignant.

Source :

1. palestinecabinet.gov.ps
2. gudsnet.com



Norme n° 2 : Protection et bien-être (D2N2)

Les environnements d'apprentissage sont sans danger et sûrs et contribuent à la protection et au bien-être psychosocial des apprenants, des enseignants et autres personnels de l'éducation.

Que sont la protection et le bien-être dans l'ESU et comment peuvent-ils favoriser le bien-être du personnel enseignant ?

Les environnements d'apprentissage qui favorisent le bien-être du personnel enseignant doivent comprendre des projets de réduction des risques de catastrophes et des plans de gestion. Ils doivent fournir des services de soutien psychosocial et envisager les façons de maintenir la sécurité d'accès aux écoles. Les environnements d'apprentissage doivent suivre le Cadre de Dakar afin que les enseignants travaillent dans un environnement qui « promeut la compréhension mutuelle, la paix et la tolérance et qui participe à la prévention de la violence et des conflits ». Il est important de discuter des besoins des enseignantes les plus vulnérables, notamment celles qui ont survécu à des violences sexuelles ou de genre, les enseignantes en situation de handicap ou ceux et celles qui ont été exposées à des violations de la part des forces d'occupation ou des colons.

Quelles sont les obstacles à la protection et au bien-être du personnel enseignant ?

- Le manque de coordination (D1N2) avec les secteurs de la protection et de la sécurité et avec les acteurs des conflits rend difficile l'obtention de résultats en matière de sûreté et sécurité pour les enseignants.
- Des systèmes d'orientation et des services spécialisés en santé mentale peuvent ne pas être disponibles, accessibles ou faciles à mettre en place, ce qui limite l'accès des enseignants au soutien adapté dans des conditions difficiles et stressantes.
- Les enseignants et enseignantes hésitent à dénoncer les violences parce qu'ils et elles ne peuvent pas le faire en toute sécurité et confidentialité.
- Les aides psychosociales, juridiques et de protection sont inadaptées et sont susceptibles de traumatiser à nouveau ou de causer du tort au personnel enseignant.
- La formation et la surveillance dans le programme de la SMSPS sont inadaptées et sont susceptibles de traumatiser à nouveau ou de causer du tort au personnel enseignant.
- On constate un manque de mise en œuvre de politiques pour protéger les enseignants des violations commises par les forces d'occupation et les colons.
- Dans certains contextes culturels, la santé mentale et le bien-être psychosocial peuvent être tabous et stigmatisés, les enseignants se montrant réticents à rechercher et à participer aux programmes de soin.

Recommandations pour une protection efficace et pour le bien-être du personnel enseignant

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS

- Promouvoir l'accès aux services et aux activités à tous les niveaux de la SMSPS (y compris en matière de besoins fondamentaux et de sécurité, de famille et de communauté, un soutien focalisé, non spécialisé ainsi qu'un soutien spécialisé).
- Promouvoir la santé mentale du personnel enseignant avec le soutien des membres de la communauté, des familles, des dirigeants religieux et des OSC (voir D1N1).
- Fournir les compétences fondamentales en SPS.
- Aider les enseignants à se soutenir mutuellement grâce à un soutien structuré entre collègues.
- Aider à créer des projets généraux de soutien individuel ou de groupe et les superviser afin de s'assurer que les projets soient réalisés correctement.
- Trouver des prestataires de service spécialisés et mettre en place ou renforcer les systèmes d'orientation.
- S'assurer que les ressources et les services de la SMSPS sont adaptés au contexte, abordables, inclusifs et respectueux du genre (D2N1).

Coup de projecteur n° 2 : Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS

[Histoires d'enseignants : Rokkaya - Bethléem, Palestine | INEE](#)

[Histoires d'enseignants : O.M. - Jérusalem, Palestine | INEE](#)

Créer un environnement de travail favorable

- Renforcer les bâtiments et les murs d'enceinte (1 mètre de ciment en plus des 2 mètres de clôture métallique) et avoir recours à des gardes de sécurité. Quand cela n'est pas possible, utiliser des caméras de sécurité.
- Lors du recrutement ou du transfert des enseignants, tenir compte de leur lieu de résidence et de la proximité de celui-ci avec leur lieu de travail, afin de réduire les risques pour les enseignants de subir des violations ou des attaques de la part des forces d'occupation et des colons.
- Mettre en œuvre le Code de conduite du Conseil général du personnel palestinien et s'assurer que la direction de l'école, les institutions locales et nationales abordent ce point de manière systématique au cours de leurs formations et activités de supervision.
- Mettre en place un Comité de bien-être mental officiel dans les écoles pour aider le personnel enseignant à finaliser les plans de bien-être mental et à prendre soin d'eux-mêmes.

- Organiser une formation régulière de base en SPS ainsi que des projets individuels ou de groupe, en fonction des emplois du temps des enseignants.
- Recruter des conseillers scolaires et des personnes ressources en matière de SMSPS dans les écoles et les directions.
- Fournir des ressources pédagogiques ainsi que du matériel, tel que des snacks et des boissons, du papier et des crayons.
- Inclure des normes de protection et de bien-être dans les politiques du système éducatif et les cadres légaux (pour plus d'informations, voir D5N1)

Coup de projecteur n° 3 : Programmation intégrée entre les étudiants et le bien-être du personnel enseignant

L'Association des jeunes Palestiniens pour le leadership et l'exercice des droits (Palestinian Youth Association for Leadership and Rights Activation - PYALARA pour son abréviation en anglais) a ciblé des enseignants et des conseillers et les a enrôlés dans des sessions de débriefing réalisées dans le cadre du projet « We Care » et « Youth 4 Change ». Ces sessions leur ont permis d'évacuer leurs inquiétudes et problèmes pour améliorer leur bien-être. En outre, les enseignants et conseillers sont allés en excursion à Jéricho, ainsi que dans d'autres lieux, afin de sortir de la routine scolaire et de pouvoir interagir les uns avec les autres. Ils et elles ont également été associés à des activités en lien avec l'éducation aux médias et à l'information afin d'améliorer leurs compétences pour utiliser les plateformes de réseaux sociaux de manière plus sûre. Ils et elles ont également pris part à des webinaires et des discussions sur la violence, le système éducatif et ont pu partager leurs expériences.

Au cours de la pandémie de COVID-19, les enseignants ont suivi des sessions de formation sur l'utilisation en classe des différentes applications interactives. Un certain nombre d'enseignants ont pu participer à des visites d'échange en dehors de la Palestine ainsi qu'à des conférences au niveau local et régional (rapport annuel de PYALARA pour 2020).

Améliorer la voix, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant

- Inviter les enseignants à procéder à des évaluations de risques pour qu'ils et elles comprennent les besoins en matière de protection et les priorités. Les impliquer dans la prévention des catastrophes et les activités de gestion où ils et elles peuvent créer des plans de préparation aux situations d'urgence et décider des mesures à prendre en matière de sécurité.
- Interroger les enseignants sur la réduction de la stigmatisation, les services de soutien dont ils et elles ont besoin ou qu'ils et elles souhaiteraient obtenir, ainsi que la façon dont on peut les aider à créer des systèmes d'orientation accessibles.
- Former les enseignants au SPS de base (comme les premiers soins psychologiques) et proposer des projets de soutien individuel ou en groupe.

- Encourager les enseignants à se former sur les façons d'améliorer leur bien-être et à se protéger. Donner aux enseignants les ressources pédagogiques qui peuvent être utilisées de manière indépendante (par exemple, pour le développement des compétences socio-émotionnelles)

Norme n° 3 : Etablissements et services (D2N3)

Les établissements scolaires contribuent à la sécurité et au bien-être des apprenants, des enseignants et autres personnels de l'éducation et sont en lien avec des services de santé, de nutrition, de protection et des services psychosociaux.

Quels sont les établissements et services les plus importants en ESU et comment peuvent-ils promouvoir le bien-être du personnel enseignant ?

Un enseignement et des environnements d'apprentissage sûrs sont très importants pour le bien-être du personnel enseignant. Les écoles et autres espaces d'apprentissage doivent être accessibles, sûrs et inclure les établissements et les services dont les enseignants ont besoin. Ils doivent respecter les différences de sexe, d'âge, de handicap et se trouver dans des zones sûres pour toutes et tous les enseignants et les étudiants. En cas d'urgence, les enseignants peuvent être confrontés à de nombreux risques en matière de sécurité, notamment des agressions armées, ainsi que des risques environnementaux et sanitaires.

Quels sont les obstacles aux établissements et aux services favorisant le bien-être du personnel enseignant ?

- Il n'existe pas de mécanismes de sécurité et de gouvernance ou de politiques visant à protéger les enseignants et les apprenants, notamment s'agissant de l'évaluation des conflits et des risques ou de la planification.
- Certaines anciennes écoles ont été mal construites et sont dangereuses pour des raisons de manque de ressources et de possibilités de reconstruction ou rénovation.
- Remplacer les écoles louées qui ne fournissent pas des niveaux de sécurité suffisants par de nouveaux bâtiments respectueux des normes de sécurité quand cela est possible.
- Les écoles sont utilisées comme abris temporaires. Les enseignants, les apprenants et les parents doivent recevoir des informations claires sur les écoles qui ne sont pas suffisamment sécurisées et celles où ils et elles peuvent se rendre.
- Les écoles sont utilisées comme bases militaires. Les enseignants et les apprenants doivent être informés des noms et adresses des écoles auxquelles ils et elles sont référées afin que le processus éducatif ne s'arrête pas et jusqu'à ce que les écoles soient vidées de leurs résidents.
- Il n'y a pas suffisamment d'informations sur les localités sûres pour les écoles et sur la façon de protéger les enseignants
- Manque de ressources et infrastructures pour la santé, la nutrition, l'eau, l'assainissement et l'hygiène (WASH)
- Manque d'infrastructures WASH uniquement réservées aux femmes
- La mise en œuvre de programmes d'alimentation scolaire ainsi que les services de santé dans les écoles sont interrompus ou n'existent pas

- Manque de ressources, d'assainissement, de nutrition, d'eau, d'assainissement et d'hygiène (WASH) qui soutiennent la qualité de vie des enseignants en répondant aux besoins de base
- Les salles de classe sont surpeuplées et il n'y a pas assez de matériels éducatifs et d'infrastructures

Recommandations pour des établissements et des services efficaces pour le bien-être du personnel enseignant

Favorisez l'accès des enseignants à la SMSPS

- Mettre à la disposition des enseignants des infrastructures pour la protection, l'hygiène, la santé et la nutrition. Prendre en compte le genre, l'âge et les handicaps (voir D1N2 pour plus d'informations sur la coordination)
- S'assurer que toutes et tous les enseignants ont accès aux services de la SMSPS (voir D2N2 pour plus d'informations sur la protection et le bien-être)
- Mettre en place la sécurité et la gouvernance pour créer des environnements d'apprentissage sûrs (au moyen de mécanismes de protection pour les enseignants afin qu'ils et elles aient accès aux itinéraires scolaires durant par exemple, les situations d'urgence et de crises)

Créer un environnement de travail favorable

- Faire en sorte que la politique de l'école consiste à former les enseignants à la protection et à l'intervention d'urgence (voir D1N3 pour plus d'informations sur l'intervention)
- Donner au personnel des rôles clairs et les former à la gestion des crises et des urgences telles les attaques contre les écoles, les catastrophes naturelles ou les problèmes de santé et d'hygiène
- Gérer les risques liés à la sécurité du personnel enseignant à l'école et sur le chemin de l'école. Offrir aux enseignants un transport sûr. Aider les enseignants à signaler les abus ou les mauvais traitements en toute sécurité et confidentialité (voir D2N2 pour en savoir plus sur la protection et le bien-être)
- Veiller à ce que les écoles disposent du matériel dont elles ont besoin, en particulier dans les zones rurales ou les camps pour personnes réfugiées (éclairage, ordinateurs, matériel de laboratoire). Fournir du mobilier et du matériel pédagogique
- Assurez-vous que les écoles et le matériel soient accessibles au personnel enseignant et aux élèves en situation de handicap (voir D3N3 sur l'éducation et l'apprentissage et D3N4 sur l'évaluation des résultats d'apprentissage pour en savoir plus sur les ressources d'enseignement et d'apprentissage)
- Assurez-vous que les écoles disposent d'infrastructures WASH uniquement réservées aux femmes et aux filles

- Travailler avec des services spécialisés pour les enseignants ayant des besoins supplémentaires (infirmières qualifiées, professionnels de la santé et spécialistes)
- Proposer aux enseignants un service de garde d'enfants à l'école ou leur donner des informations sur les services de garde d'enfants dans la communauté. C'est particulièrement important pour les femmes, qui sont souvent considérées comme responsables de s'occuper des enfants

Promouvoir l'expression, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant

- Mentionner l'adhésion du ministère aux normes internationales applicables en matière de construction des écoles et la participation des enseignants, ainsi que du personnel administratif des écoles, au développement d'un plan opérationnel pour le bâtiment. Les commentaires des écoles qui sont actuellement en construction ou en fonctionnement doivent être recueillis et utilisés pour améliorer les programmes
- Demandez aux enseignants si les établissements et les services répondent à leurs besoins
- Donnez aux enseignants la possibilité d'être des leaders et des interlocuteurs dans les établissements et les services scolaires s'ils et elles le souhaitent

Annexe 1 : Méthodologie

La consultante a travaillé sur la contextualisation en quatre phases :

1. Création
2. Mise en place des ateliers
3. Pilotage des activités
4. Collecte, analyse et rapport des données

La consultante a développé une boîte à outils à méthode mixte (qualitative et quantitative) pour collecter, analyser et rapporter les données collectées au cours du processus. Elle a organisé les activités suivantes dans le but d'assurer une participation complète, appropriée et adéquate des différentes parties prenantes et les acteurs et actrices dans le contexte.

Phase 1 : Création

Développez une analyse de la situation et du contexte et un examen documentaire du matériel local, des politiques, des études de recherche et des évaluations sur le terrain

Contexte et type d'urgence

Le conflit prolongé, l'urgence en cours et l'occupation dans les territoires palestiniens occupé a entraîné une augmentation constante des besoins humanitaires y compris l'éducation, et ont créé des obstacles à l'accès des enfants à une éducation de qualité, qui ont un impact négatif sur leur capacité d'apprentissage (Conseil norvégien pour les réfugiés, 2021). Dans tout le Territoire palestinien occupé (TPO), les écoles sont confrontées à des types différents et graves de violations et d'attaques. Les enfants, les jeunes et les enseignants subissent fréquemment des fouilles corporelles et des sacs vérifiés lorsqu'ils et elles arrivent à l'école et qu'ils et elles rentrent de l'école.

Le conflit a un effet négatif durable sur le bien-être psychosocial des enfants et de leurs encadrants. Les enseignants et les conseillers scolaires manquent souvent des compétences et de la méthodologie d'intervention pour identifier ces enfants et réagir de manière appropriée.

Les enseignants et les conseillers n'ont pas souvent des compétences, connaissance ou expertise pour supporter le bien-être émotionnel des enfants (et d'eux et d'elles-mêmes) et ne comprennent pas souvent les raisons de la mauvaise conduite ou des mauvais résultats scolaires des enfants, ce qui conduit souvent ces responsables à recourir à la violence (Ritesh, 2018).

L'intensité des attaques et les violations du droit international humanitaire (DIH) à Gaza et en Cisjordanie ont eu un impact sur le stress et le désespoir des enseignants et ont affecté leur capacité à se rétablir (Lodi 2019).

Aperçu des enseignants impliqués

Cette consultance concerne les enseignants et enseignantes palestiniennes vivant et travaillant dans les zones les plus vulnérables touchées par le conflit armé sous l'occupation en Cisjordanie et à Jérusalem qui sont embauchés et payés par le ministère de l'Éducation palestinien (ME). Ces enseignants travaillent 5 jours par semaine avec une moyenne de 5 périodes par jour en plus du travail administratif tel que l'élaboration et la correction d'examens, communication avec les parents, fabrication d'aides pédagogiques, attention particulière aux élèves handicapés, élèves en difficulté d'apprentissage, aux élèves peu performants, ainsi que l'observation et le contrôle des pauses, ...etc. Les enseignants sont submergés et surchargés par leur rôle d'enseignants en plus des charges supplémentaires et de la mise en œuvre d'autres projets et interventions mis en œuvre par des organisations partenaires qui visent à soutenir les étudiants et l'école.

Ces conditions de travail ont conduit à des attitudes négatives envers la profession d'enseignant et ont entraîné une stigmatisation qui a causé un désintérêt pour la profession (Teacher Creativity Center, 2010). À la lumière de cet aperçu, la fourniture d'un soutien et d'un encadrement technique et psychosocial-émotionnel à l'école est cruciale pour leur bien-être et leur développement professionnel (Assaf, 2021).

L'Association de la jeunesse palestinienne pour le leadership et l'activation des droits (PYALARA) - le partenaire du NRC qui met en œuvre l'intervention "Soutenir les supporters" a mené une évaluation rapide des besoins pour évaluer les besoins des enseignants en matière d'intervention de bien-être psychosocial en février 2022. Ils et elles ont interrogé des enseignants et des conseillers ainsi que le personnel du ministère de l'Éducation. Les enseignants interrogés ont indiqué qu'ils et elles ont rencontré différents types de problèmes surtout suite à la propagation du Covid-19. En raison de la fermeture des écoles et de l'absence des étudiants pendant une période considérable, ils et elles ont commencé à ne montrer aucun respect pour leurs enseignants, ils et elles appellent les enseignants par leur noms, les élèves sont plus violents en plus du fait que les parents ne jouent pas le rôle qu'ils et elles doivent jouer en particulier dans l'amélioration de la conduite de leurs enfants. Un enseignant a dit : « J'aimerais m'impliquer dans une activité où je peux me comporter comme un enfant, jouer, courir, sauter, etc ».

Pendant la période de contextualisation entre mars et mai, les enseignants palestiniens ont fait grève parce qu'il y avait eu une baisse de leurs salaires depuis décembre 2021. Ils et elles ont commencé sous le syndicat des enseignants mais à la mi-avril, le syndicat des enseignants a signé un accord avec le gouvernement palestinien qui n'était pas satisfaisant

pour les enseignants. Les enseignants ont poursuivi la grève (partielle/totale) jusqu'au 20 mai 2022, date à laquelle le gouvernement a publié une déclaration s'engageant à respecter les revendications des enseignants.

Littérature et ressources disponibles

"Malheureusement, il y a trop peu de matériel qui touche et traite du bien-être des enseignants en Palestine", a déclaré Kahraman Arafa, directeur du suivi sur le terrain au ministère de l'Éducation (ME) en Palestine. En parcourant la liste des outils du bien-être du personnel enseignant et la cartographie des ressources, une seule source est répertoriée et un outil d'évaluation du bien-être "qui n'est pas en accès libre". Il est très important de noter le peu de littérature, de matériel, de sources et d'outils sur les enseignants et leurs conditions de travail en Palestine, bien qu'il s'agisse du thème le plus récurrent qui doit être examiné lors de tout processus de réforme du système éducatif. (Teacher Creativity Center, 2010) et (Al Masder et Abu Kweik, 2007).

Afin d'avoir une vision plus authentique du bien-être du personnel enseignant en Palestine, la consultante a mené des recherches supplémentaires pour collecter et examiner ce que les références et les sources publiées en disent.

L'une des études a révélé qu'il existe une relation négative significative entre le stress de la profession enseignante et la santé mentale. Les deux chercheurs recommandent d'appliquer des stratégies pour diminuer le stress de l'enseignement auquel l'enseignant palestinien est confronté dans le but de réduire les effets négatifs sur sa santé psychologique et physique (Al Masder et Abu Kweik, 2007).

L'étude a aussi examiné l'impact des faibles salaires que les enseignants reçoivent et a montré que cela a un effet négatif sur leur bien-être psychologique. Il a montré que les enseignants de sexe masculin sont les plus touchés en raison du fait qu'ils sont responsables pour les dépenses de leur famille. Les hommes ont également montré de meilleures conditions psychosociales en raison du fait que les enseignantes ont plus de tâches familiales qui leur causent plus de pression.

Rokaya, une enseignante palestinienne de la Direction de Bethléem, a bien réfléchi aux défis et aux difficultés auxquels sont confrontés les enseignants palestiniens dans l'exercice de leurs fonctions. Elle a mentionné la charge de travail, les violations causées par l'occupation et les colons, les bas salaires et les réductions de salaire. Elle a illustré l'impact négatif de ces conditions sur le bien-être du personnel enseignant. O.M, une autre enseignante de la Direction de Jérusalem, a mentionné comment le programme phare SPS-ASE du programme Better Learning (BLP) du NRC, ainsi que la mise en œuvre du coaching entre pairs dans ses écoles, l'ont aidé, ainsi que d'autres enseignantes, à reprendre le contrôle et à surmonter les défis. "Mon expérience avec BLP m'a également soutenu sur le plan individuel. Cela m'a aidé à reprendre le contrôle de mon esprit et de mon corps et à me détendre chaque fois que je

me sens stressée. Je pratique le lieu sûr, l'une des techniques de relaxation BLP, chaque fois que je me sens stressée » (Teacher Stories: Education in Crisis and Displacement Contexts, 2022).

L'étude recommande, entre autres, d'envisager des stratégies préventives et thérapeutiques qui réduisent et limitent les pressions auxquelles le personnel enseignant palestinien est confronté et qui ont un impact à long terme sur leur santé physique et mentale, ainsi que des stratégies qui améliorent les rapports avec les étudiants, des primes et des conditions de travail meilleures pour ces enseignants et enseignantes (Al Masder et Abu Kweik, 2007).

Afin de surmonter les défis liés à la profession d'enseignant, (Teacher Creativity Center, 2010) recommande de renforcer différents aspects tels que le développement des capacités des enseignants, en permettant le tutorat entre pairs, en encourageant la prise en charge et l'indépendance comme moyen de motiver les enseignants, en fournissant aux enseignants des primes ou un système de récompense pour retenir les bons enseignants, en améliorant les conditions de travail des enseignants par la réduction de la surcharge des classes et la diminution de la charge de travail des enseignants.

Une autre étude a montré que les performances des enseignants étaient affectées par les problèmes de santé mentale auxquels ils et elles font face. Pour améliorer l'image de la profession d'enseignant, l'étude a recommandé de créer des mesures préventives et réparatrices qui réduisent les pressions et le stress des enseignants, de fournir un environnement de travail amélioré et d'augmenter les primes (Al Zamil et Al Abed, 2018).

Bien qu'il y ait un manque de données sur les impacts à long terme de la crise sur le bien-être des enseignants et comment cela affecte leur soutien aux étudiants, les enseignants ont admis la forte relation entre le soutien apporté aux enseignants et leur capacité à soutenir les enfants et ont compris le besoin d'activités de soin de soi (Abla TiCC).

Son Excellence, le Dr Marwan Awartani, Ministre de l'Éducation, souligne l'importance des pratiques qui favorisent la santé mentale et le bien-être dans les écoles (Policy Makers across MENA discuss mental health and well-being in Schools | British Council, 2021). Récemment, le ministère de l'Éducation a créé le (Comprehensive Health Department - Département de la santé globale). Ce département est une combinaison des départements de la santé scolaire et des conseils et départements des besoins spéciaux. Ce nouveau département travaille actuellement en partenariat avec l'Organisation pour l'apprentissage du bien-être (L4WB-NGO) afin de rédiger le cadre qui fournit une définition complète de ce que signifie le bien-être des étudiants et les meilleurs mécanismes pour garantir l'intégration de ce concept dans le système éducatif et dans les écoles. Lors d'une réunion avec le Dr Asaad Ramlawi, le directeur exécutif de L4WB, il a souligné qu'il était essentiel d'examiner le rapport entre le bien-être du personnel enseignant et celui des

étudiants et de mettre en place une approche intégrée pour les enseignants et les étudiants (compte-rendu de la réunion ci-dessous).

Organiser une réunion de départ avec l'INEE, la consultante, le ministère de l'Éducation et le coordinateur du Cluster éducation en Cisjordanie.

La réunion introductive de départ a été remplacée par un e-mail de lancement et des discussions et réunions bilatérales menées par le coordinateur du Cluster éducation (Fadi Baidoun) et la représentante du ministère de l'Éducation (Kahraman Arafa) tout au long de la période de consultation.

Coordination avec le ministère de l'Éducation et le Cluster éducation et recensement des autres prestataires de services éducatifs travaillant sur le bien-être du personnel enseignant (ONGI, ONG).

Plusieurs réunions et appels ont été tenus avec le ministère de l'Éducation et le coordinateur du Cluster Éducation. La consultante leur a présenté les objectifs de la mission et a discuté des meilleurs scénarios de mise en œuvre. La consultante a rédigé un email d'invitation en arabe pour le ministère de l'Éducation et en anglais pour le cluster, un lien zoom a également été créé et partagé avec les deux.

Le département de suivi sur le terrain est chargé de la coordination avec les départements concernés du ministère de l'Éducation. Le coordinateur du Cluster Éducation a transmis l'invitation aux agences travaillant sur des thèmes relatifs au bien-être du personnel enseignant dans les zones d'urgence en Palestine.

Réunions avec le ministère de l'Éducation

Quelques réunions ont été organisées pour faciliter le processus et assurer la collaboration et la participation des différents acteurs :

Réunion 1- Date : Dimanche, le 27 mars, 9h à 11h, lieu : ME, bureau du département de suivi sur le terrain

Participants du département de suivi sur le terrain : Kahraman Arafa, Nusaiba Hammad, Taqwa Ameen, Amal Jagoub

Résultats :

- Présentation de la Note d'orientation sur le bien-être du personnel enseignant et des objectifs de la mission et des activités à venir ;
- Partage du lien pour l'enquête en ligne sur le bien-être des enseignants avec le ministère de l'Éducation afin de le transmettre aux enseignants de la zone C et des autres zones d'urgence ;

- Planification des ateliers d'orientation et de contextualisation et désignation des participants par le ministère de l'Éducation ;

Réunion 2- Date : Mercredi, le 20 avril 2022, 9h à 10h, lieu : ministère de l'Éducation, bureau du Vice-ministre

Objectif : présenter la Note d'orientation de l'INEE sur le bien-être du personnel enseignant aux hauts responsables du ministère de l'Éducation afin d'obtenir l'autorisation de commencer le travail et d'identifier les départements concernés pour participer au processus.

Participants :

1. Vice-ministre/ Son Excellence le Dr Tharwat Zeid
2. Vice-ministre adjoint/ M. Ayyoub Olayan
3. M. Bassam Naeem/ Directeur général du département de suivi sur le terrain
4. M. Mohamed Hawwash/ Directeur général du département de santé intégrale
5. M. Qayes Nabhan/ Directeur général du département de supervision et du DPPE
6. Mme Taqwa Ameen/ Département de suivi sur le terrain
7. Mme Nusaiba Hammad/ Département de suivi sur le terrain
8. Mme Hanan Abed/ Département de santé intégrale

Résultats :

- La consultante a introduit l'INEE et a présenté la Note d'orientation sur le bien-être du personnel enseignant ainsi que l'objectif de la mission (contextualisation de la partie 2 de la note) ;
- Le Vice-ministre a brièvement souligné le caractère unique du contexte palestinien en termes d'accès sécurisé à l'éducation, tant au niveau des enfants que des enseignants et enseignantes. Il a demandé si cela est bien souligné dans la version finale qui sera soumise à l'INEE ;
- La consultante, en collaboration avec le comité du ministère de l'Éducation, examinera la possibilité d'intégrer la Note d'orientation sur le bien-être du personnel enseignant, le département de santé intégrale et la note d'orientation sur le plaidoyer publiée dernièrement par le ministère de l'Éducation (soumettre des recommandations) ;
- La date préliminaire pour l'atelier de contextualisation est la semaine du 9 mai, à confirmer.

Traduction du Domaine 2 : Élaborer une présentation PowerPoint pour l'atelier d'initiation destiné à toutes et tous les participants, en mettant l'accent sur la partie 2

La consultante a traduit l'introduction et la partie 2 de la note d'orientation afin de les utiliser pendant le processus de contextualisation. Les consultants ont traduit à nouveau la version contextualisée en anglais.

Phase 2 : Mise en œuvre

Tenir un atelier d'orientation de 2 heures via Zoom sur le bien-être du personnel enseignant en coordination avec le ministère de l'Éducation et le Cluster éducation et les membres des agences qui travaillent dans le domaine du bien-être du personnel enseignant.

Atelier d'orientation

Objectif : Présenter la Note d'orientation de l'INEE sur le bien-être du personnel enseignant au Cluster éducation, y compris les ONG nationales et internationales, et mettre en place le groupe de travail avec les représentants des agences travaillant sur le bien-être des enseignants et enseignantes.

L'atelier d'orientation a été réalisé à distance par Zoom le mardi 5 avril à 13h en étroite coordination avec le ministère de l'Éducation et le Cluster éducation.

La consultante a élaboré une présentation PowerPoint sur la Note d'orientation (en arabe et en anglais) et l'a présentée aux participants en mettant l'accent sur le domaine 2. Seize participants de dix agences et du ministère de l'Éducation ont assisté à l'atelier. Les participants ont fait preuve d'un grand enthousiasme et ont formulé quelques recommandations élémentaires.

Résultats :

- Un groupe de travail composé des personnes figurant dans la liste de présence ci-dessous a été créé pour participer au processus de contextualisation. D'autres invitations seront diffusées aux autres agences avant l'atelier.
- L'atelier de contextualisation aura lieu le jeudi 14 avril de 10h à 12h à Ramallah. L'ordre du jour sera communiqué avant l'atelier
- Un groupe WhatsApp (a été créé) comprenant toutes et tous les participants. La note provisoire a été partagée afin que les participants puissent en prendre connaissance. En outre, la consultante a partagé la présentation PowerPoint et la version traduite de la partie 2.
- Les participants ont travaillé en 3 groupes, chaque groupe se concentrant sur une norme. Les groupes ont présenté les résultats et un temps suffisant sera consacré au retour des deux autres groupes.

- La consultante préparera le matériel préliminaire et réalisera une présentation de 2 heures pour les participants.

Recommandations :

- Élargir la discussion pour qu'elle soit plus adaptée au bien-être du personnel enseignant et des étudiants, en précisant que ces deux éléments sont corrélés et que le bien-être ne peut être atteint pour un élément si l'autre est exclu. Une réunion de suivi sera planifiée avec les différents départements du ministère de l'Éducation, notamment celui du suivi sur le terrain, celui de la supervision et le développement du personnel enseignant, ainsi que le département de santé intégrale, sur les futures approches intégrées que le ministère de l'Éducation peut développer et mettre en œuvre.
- Faire participer les enseignants à l'ensemble du processus. Les enseignants seront invités à participer à l'atelier de contextualisation, y compris les enseignants, les directeurs d'école et les superviseurs. Malheureusement, les enseignants sont actuellement en grève. Espérons qu'ils et elles pourront participer la semaine suivante.
- Les participants du ministère de l'Éducation ont montré que le produit final peut être utilisé dans toute la Palestine et non seulement en cas d'urgence, car tous les secteurs, y compris la zone, sont confrontés à des tensions et à des conditions de travail similaires.
- Un plaidoyer en faveur d'un soutien financier pour adapter la note d'orientation est nécessaire à la lumière des restrictions financières imposées actuellement à la Palestine.
- Le ME, qui préside le groupe thématique sur le bien-être, a invité la consultante à participer à la réunion du groupe et à présenter la note d'orientation.

Programme :

Lundi le 5 avril 2022, 13h à 14h30		
Item	Activité	Durée
1	Souhaiter la bienvenue aux participants et les présenter	10 minutes
2	Introduction à la Note d'orientation de l'INEE	40 minutes
3	Questions et discussion	20 minutes
3	Constitution du groupe de travail et du plan	20 minutes

Option 1 - Organiser un atelier de 5 heures pour passer en revue le domaine 2 - Égalité d'accès. Présenter un cadre de réunion pour guider la discussion sur les caractéristiques et les éléments de chaque norme.

Option 2 - Organiser 3 ateliers de 2 heures pour passer en revue chacune des 3 normes du domaine 2 - Égalité d'accès. Présenter un cadre de réunion pour guider la discussion sur les caractéristiques et les éléments de chaque norme.

Atelier de contextualisation avec le ME

Après la réunion avec le vice-ministre, quelques discussions ont eu lieu avec les différents départements du ministère de l'Éducation à propos des meilleurs scénarios de l'atelier de contextualisation. Le ME a demandé de faire la contextualisation avec le même ministère avant de passer au secteur. Un atelier de 4 heures 30 a été réalisé le jeudi 26 mai 2022, de 9h00 à 13h30 dans la salle des Relations Publiques du ministère. Cette étape leur a été essentielle pour pouvoir décider de l'adoption ou du rejet du projet. De manière générale, l'atelier a été très positif et il y a eu très peu de commentaires.

Résultats :

1. Conduire des entretiens avec des informateurs clés (EIC) avec les superviseurs, les enseignants et les directeurs d'école qui travaillent dans les zones les plus vulnérables, en complément des entretiens avec les représentants du syndicat d'enseignants palestinien.
2. Conduire un atelier / discussion de groupe focal / EIC (discussion entamée avec le coordinateur du cluster)
3. Incorporer tous les commentaires des différentes parties prenantes dans le domaine 2 et produire une version adaptée à la Palestine.
4. Partager l'ébauche et collecter les commentaires.

Recommandations des participants :

1. Faire la contextualisation pour l'ensemble de la Note d'orientation (NO).
2. Mettre en œuvre la NO dans toutes les écoles du ME et ne pas restreindre la mise en œuvre à des zones spécifiques ou des situations d'urgence. L'urgence en cours et l'occupation dans les territoires palestiniens occupés affectent l'éducation.
3. L'INEE milite auprès des bailleurs de fonds et des organisations chargées de l'exécution et leur demande de financer et de mettre en œuvre des programmes visant le bien-être du personnel enseignant.
4. Plus d'engagement et de collaboration avec l'INEE. Cela pourrait inclure la contextualisation des autres domaines de la NO.

5. La constitution d'une équipe nationale INEE pour la Palestine pourrait permettre de continuer la discussion avec l'INEE à propos d'une future collaboration. Cette équipe peut également s'assurer que les NM de l'INEE soient généralisées dans le travail de tous les départements du ME.
6. Plus d'attention aux aspects financiers, spécifiquement compte tenu de la dernière grève des enseignants.
7. Améliorer la programmation intégrée, unifier les efforts dans le domaine du bien-être du personnel enseignant et des étudiants et s'appuyer sur les efforts actuellement fournis par le département global pour produire des protocoles unis/séparés pour les deux publics.
8. Ce qui vaut pour les enseignants vaut également pour les directeurs d'école, les conseillers et toutes et tous les membres du personnel travaillant dans le milieu scolaire. Les interventions sur le bien-être doivent être holistiques et s'adresser à tout le personnel. Les conseillers ont la possibilité de se libérer d'une partie du stress qu'ils et elles peuvent ressentir lors de sortes de séances de supervision professionnelle, cependant il est essentiel de les inclure.

Programme :

Jeudi 26/05/2022 9:00-13:30			
Item	Activité	Activité	Durée
1	Accueil et introduction		10 minutes
2	Présentation de la NO sur le bien-être du personnel enseignant	Powerpoint - discussion	20 minutes
3	Travail sur le domaine 2 - présentation de chaque normes en quatre points : définition, obstacles, recommandations, histoires	Plénière	2 heures
4	Présentation des notes à intégrer dans la version contextualisée	Présentation	30 minutes
5	Le personnel enseignant vs bien-être des étudiants - recommandations	Plénière	20 minutes
6	Clôture		10 minutes

Finalisation de la première version contextualisée

La consultante a compilé les commentaires de l'atelier du ME ainsi que celui des clusters éducation et des acteurs, puis l'a incorporé dans la version contextualisée, l'a partagée avec les participants pour un commentaire final et a rédigé la version finale.

Organiser un atelier de 2 heures sur Zoom pour présenter les constats

La consultante a partagé la version contextualisée finale avec toutes et tous les acteurs, y compris le ME et le Cluster.

Phase 3 : Pilotage

Option 1 : Mise en œuvre dans plusieurs écoles. Travail avec un total de 20 enseignants dans 3 écoles sur le pilotage de 2 à 3 activités pendant 5 semaines (1 jour/semaine)

Option 2 : Mise en œuvre dans plusieurs écoles - plusieurs enseignants. Travail avec deux groupes d'enseignants - Un total de 20 enseignants dans 4 écoles sur le pilotage de 2 à 3 activités pendant 2 semaines (2 à 3 jour/semaine). Les activités se déroulent en parallèle.

Description du problème spécifique

L'école secondaire mixte Al Ramadine est une des écoles marginalisées relevant du ministère de l'Éducation (ME) dans la circonscription de Qalqilia/Cisjordanie/Palestine. Elle est située dans la communauté bédouine Arab Al Ramadine Al Janoubi, derrière le mur de ségrégation. Elle a été créée en octobre 2012 et accueille 124 étudiants (dont 65 F) de la 1^e à la 12^e année. Le personnel de l'école est composé d'un directeur d'école, d'un adjoint au directeur à temps partiel, d'une secrétaire, de 22 enseignants (dont 15 F) et d'un conseiller. L'ensemble du personnel vient de l'extérieur de la communauté et doit traverser un barrage militaire sur autorisation des autorités israéliennes. Le personnel de l'école doit traverser le barrage à heures fixes, le matin en allant à l'école et le soir en rentrant. Le personnel de l'école souffre des restrictions de mouvement qui leur sont imposées ainsi que des restrictions de mouvement imposées aux étudiants qui participent à des activités en dehors de l'école. Il est également affecté par les restrictions de déplacement des ressources éducatives et de matériel. La plupart du temps, les enseignants et les autres membres du personnel éducatif doivent négocier avec les soldats israéliens pour pouvoir traverser le barrage. Cela les met en retard et est une source de pression quotidienne. Ces restrictions affectent aussi la participation des étudiants et des enseignants aux activités ainsi que les opportunités d'apprentissage ou d'interaction avec des étudiants ou enseignants issus

d'autres écoles. Cela affecte négativement leur bien-être psychosocial. À cause de ces restrictions, l'école a très peu d'opportunités de soutien de la part des organisations humanitaires.

Aperçu des activités

Cette activité vise à évaluer l'impact d'un ensemble d'activités liées au bien-être du personnel enseignant. Les activités sont issues de la Note d'orientation et sont liées aux 3 principes, tout en étant plus particulièrement axées sur le domaine 2-accès et environnement d'apprentissage. La consultante a conçu un programme de sensibilisation/renforcement des capacités abordant les sujets suivants :

1. Améliorer l'accès des enseignants aux services de santé mentale et soutien psychosocial en :
 - o Conduisant des ateliers sur des façons de prendre soin de soi et de sa santé personnelle axés sur le développement des compétences des enseignants pour améliorer leur bien-être psychologique. Cette session est axée sur :
 - o Définir le stress, les sources de stress, l'impact émotionnel d'évènements stressants et l'impact du soutien psychologique.
 - o Conseils pour maintenir la positivité, les facteurs de protection et les facteurs de risque ainsi que les techniques pour prendre soin de santé personnelle.
2. Renforcer la voix, la capacité d'action et le leadership des enseignants en :
 - o Développant une cellule de soutien par les pairs au sein de l'école afin que les enseignants et enseignantes s'entraident et se soutiennent mutuellement lors de la mise en œuvre de l'intervention BLP (en cours) :
 - o Un atelier sur le coaching par les pairs : qu'est-ce que c'est, pourquoi le mettre en œuvre, quelles sont les qualités d'un collègue coach ? Les activités sont axées sur le partage d'expériences, les réussites et la suggestion de solutions face aux défis :
 - o Mise en œuvre de simulations de sessions BLP
 - o Réalisation de visites d'échange entre enseignants
 - o Réalisation de cercle d'apprentissage (CAE) au sein de l'école
3. Création d'un environnement de travail favorable pour les enseignants par
 - o La promotion de relations positives entre les parents et l'école à travers l'organisation d'activités mobilisatrices et l'ouverture du dialogue.
 - o La sensibilisation des enseignants au sujet de la protection et plus spécifiquement des questions de protection de l'enfant à travers un atelier à destination du personnel de l'école conçu pour soutenir la mise en œuvre du BLP (ne pas nuire)

La consultante a élaboré un plan d'activités et a réalisé 4 activités par école qui correspondent aux 3 principes pour le bien-être du personnel enseignant.

Une réunion d'introduction sur les objectifs des activités et les résultats espérés a été menée dans chacune des deux écoles les 16 et 31 mars 2022. La consultante a précisé que la participation est volontaire et que les enseignants intéressés peuvent participer.

Au début, les activités ont commencé dans deux écoles, mais par la suite, une école a demandé à se retirer car les enseignants étaient en grève et ne souhaitaient pas arrêter la grève ni s'impliquer dans une activité afin de faire pression sur le ME. Le travail a continué avec une école, avec la participation de 11 enseignants, 1 directeur d'école, 1 conseiller, 1 superviseur conseiller et 1 superviseur de domaine. Ils et elles ont montré de l'enthousiasme et de l'intérêt à participer et ont assisté aux 4 activités. Les participants ont rempli un questionnaire avant/après sur le bien-être du personnel enseignant. Tous les participants (13) ont ensuite pris part à la discussion de groupe à propos de l'impact des activités sur le bien-être du personnel enseignant.

La consultante a développé le matériel de formation en utilisant les ressources de l'INEE. La consultante a conduit une réunion en présentiel avec le groupe et a introduit l'activité en précisant que la participation est volontaire. Dix enseignants, le directeur d'école, le conseiller et deux superviseurs ont participé aux activités entre mars et mai 2022.

Deux ateliers Zoom de 3 heures sur le coaching par les pairs et des mécanismes pour prendre soin de sa santé personnelle ont été menés. Les sessions ont introduit les objectifs du coaching par les pairs, les compétences des formateurs coachs, les outils du coaching par les pairs et les activités. Elles ont également abordé les sujets des facteurs de stress et du développement d'un programme de santé personnelle. De plus, la consultante a conduit, pour les parents et les enseignants, une session en présentiel à propos de la protection de l'enfance et de la prévention du harcèlement. Elle a ensuite distribué au groupe de la documentation sur la protection de l'enfance et les systèmes de gestion des cas via les groupes Facebook et WhatsApp.

Une page Facebook interactive (Bien-être du personnel enseignant-Teacher Wellbeing) et un groupe WhatsApp ont été mis en place et les participants ont été inscrits à ces groupes. Ces canaux ont été utilisés pour partager du contenu et des documents sous forme de questions structurées, de cartes, de conseils et de recommandations qui encouragent les participants à faire des recherches et réfléchir sur leurs expériences. Après chaque session, de nouvelles idées et questions étaient partagées sur le groupe Facebook en invitant les participants à réfléchir et à partager leurs expériences.

La participation du directeur de l'école a soutenu le leadership des enseignants et maintenu une communication positive au sein du groupe. Un canal de soutien en matière de santé mentale a également été ouvert grâce à la participation du superviseur des conseillers. Les

enseignants ont eu la possibilité de le contacter et de discuter de leurs problèmes psychosociaux.

Données et résultats

Enquête sur le bien-être du personnel enseignant

Les 13 (11F) enseignantes qui ont participé à l'activité pilote ont rempli le questionnaire destiné au personnel enseignant. Les données recueillies dans le cadre de l'enquête ont montré que les principaux défis auxquels sont confrontés les enseignants sur le plan personnel sont la peur des violations commises par l'occupation ou les colons, les difficultés d'accès à l'école (postes de contrôle, distance, etc.), les bas salaires et l'inquiétude quant à l'avenir de leurs enfants. Alors qu'au niveau du travail, ils et elles souffrent du manque de matériel et de ressources éducatives, du comportement des élèves et des difficultés de l'environnement physique et psychologique de l'école, en plus d'autres facteurs.

En ce qui concerne les outils et les stratégies qui peuvent contribuer à améliorer le bien-être du personnel enseignant, 70 % d'entre elles et eux ont mentionné l'obtention d'un soutien psychologique en plus de l'amélioration du suivi des parents sur le statut académique de leurs enfants, l'amélioration de l'accès aux services Internet et le développement de meilleures relations avec les collègues et les amis, ainsi que l'obtention d'une formation sur divers sujets tels que les stratégies d'enseignement interactif, la gestion de classe, la manière de fournir un soutien psychologique aux étudiants.

En ce qui concerne les stratégies qu'ils et elles ont utilisées pour prendre soin d'eux et elles aux niveaux psychologique, social et physique, ils et elles ont mentionné l'utilisation de techniques de gestion du temps, en particulier lorsqu'ils et elles travaillent à domicile, la pratique d'activités spirituelles ou religieuses (par exemple, prier ou se rendre à la mosquée, pratiquer des techniques d'apaisement telles que des exercices de respiration et de relaxation, communiquer avec leur famille, leurs collègues et leur direction et obtenir leur soutien professionnel).

100% d'entre elles et eux ont indiqué qu'ils et elles remarquent que leurs collègues ont besoin d'un soutien psychosocial et 97 % ont mentionné que les étudiants ont besoin d'un soutien psychosocial. 100 % d'entre elles et eux discutent de leurs difficultés avec leurs collègues et 84 % avec l'administration de l'école.

92 % d'entre elles et eux ont mentionné qu'ils et elles étaient impliqués dans la prise de décisions à l'école et 100 % se sentent à l'aise lorsque vous avez la direction de votre travail et de votre plan d'action. 31 % des enseignants souffrent de peur, d'anxiété et de tendance à l'isolement.

En ce qui concerne l'impact des violations de l'occupation, ils et elles ont mentionné la peur, l'anxiété, le retard et la perte d'apprentissage. Ils et elles conseillent à leurs collègues de chercher de l'aide et du soutien, de s'apprécier et de se détendre. Et enfin, ont mentionné que pour améliorer leur satisfaction physique, émotionnelle et sociale, ils et elles ont besoin d'obtenir un soutien psychosocial, d'obtenir un soutien et une formation professionnels, de pratiquer des techniques de relaxation et de pratiquer des activités récréatives.

Groupe de discussion pour le personnel enseignant et les histoires les plus significatives

La consultante a réalisé un groupe de discussion avec 11 enseignants, le conseiller scolaire et le directeur de l'école qui ont participé aux activités pilotes. La consultante a posé des questions relatives au point de vue des enseignants sur la définition du bien-être du personnel enseignant et l'impact des activités réalisées sur leur bien-être. Toutes et tous les participants ont souligné que le terme « bien-être du personnel enseignant » est nouveau pour elles et eux et que lorsqu'ils et elles l'entendent, ils et elles pensent encore à des activités de luxe et surtout à des activités récréatives. Ils et elles ont commencé à réfléchir à d'autres aspects de la satisfaction (mais pas à tous les aspects) tout récemment. Ils et elles ont commencé à trouver des liens entre les compétences et la capacité professionnelle des enseignants, ainsi que leur capacité à diriger et à s'exprimer, et leur bien-être. Lorsqu'ils et elles ont été interrogés sur la formation au coaching entre pairs, sur le matériel et les conseils d'auto-assistance, sur le matériel de protection de l'enfance et d'engagement des parents, ils et elles ont souligné ces activités et leur impact sur leur bien-être et leur satisfaction (comme ils et elles préfèrent l'appeler). Cependant, ils et elles ont rapporté que la modalité en ligne et le manque d'activités en face à face et interactives ont réduit l'efficacité des activités. Ils et elles ont souligné que :

- La page Facebook est très utile en complément des activités en face à face ;
- Les thèmes abordés correspondent à leurs besoins, notamment la formation au coaching entre pairs et les cercles d'apprentissage des enseignants, qui ont été considérés comme des mécanismes de résolution des problèmes.

Ils et elles ont recommandé que les éléments suivants contribuent au bien-être du personnel enseignant :

- Compétences pédagogiques et professionnelles
- des formations qui complètent les compétences de base
- Soutien de l'environnement scolaire
- Conduite de cercles d'apprentissage du personnel enseignant (CAE) bihebdomadaires entre pairs qui se concentrent sur la discussion des défis des enseignants.
- Organiser des activités récréatives en milieu scolaire et extrascolaire

- Mise en œuvre d'activités interactives et conjointes pour les enseignants, les élèves et les parents afin de briser le silence et d'instaurer la confiance et la compréhension
- Fournir un soutien psychosocial (SPS) aux enseignants qui en ont besoin en mettant l'accent sur le maintien de la confidentialité et de la haute qualité.
- Mécanisme de retour d'information et de plaintes dans l'école.

Summaya, une enseignante, a indiqué que les activités pilotes ont influencé sa compréhension du bien-être de l'enseignant en tant que base de la réussite du processus éducatif et que les activités en général étaient propices au bien-être du personnel enseignant. Elle a mentionné dans son évaluation que la formation au coaching par les pairs a eu un impact très positif sur elle, et a été un moyen de soutien social et émotionnel.

Suhad, une enseignante, a également souligné que la participation aux activités était une indication que ces activités aident les enseignants à favoriser le bien-être des étudiants.

Abeer, une enseignante, a ajouté que les activités ont attiré son attention sur l'importance de prendre soin de son confort et de son bien-être psychologique. Cela l'a également aidée à essayer de nouvelles idées et à les appliquer pour échanger des expériences et des avantages avec ses pairs dans le but d'apprendre et non d'évaluer.

Malgré les charges et les défis auxquels les enseignants sont confrontés, ils et elles font de leur mieux pour séparer leur stress et leur travail. Un enseignant a déclaré : « Je laisse mon stress en dehors de la salle de classe pour éviter tout impact sur les étudiants ».

Abeer, l'une des enseignantes qui a participé aux activités, a partagé l'histoire suivante :

« De la matrice de la souffrance, la persévérance est née »

L'année dernière a été une année de pression et de fatigue à tous les niveaux, un mélange de conditions personnelles et professionnelles difficiles, une année dont il me faut beaucoup d'efforts pour oublier !

Je m'appelle Abeer Khaled. Je suis originaire de la ville d'Azzoun, près de Qalqilya. J'ai étudié l'ingénierie industrielle et obtenu mon diplôme de l'Université nationale d'Al Najah en 2011. J'ai occupé différents postes avant d'être embauchée par le ministère palestinien de l'Éducation en tant qu'enseignante en informatique à l'école mixte Al Ramadine Al Janoubi Co en 2016. L'école Al Ramadine est l'une des écoles marginalisées de la direction de Qalqilya/Cisjordanie/Palestine. Elle est située dans la communauté bédouine Arab Al Ramadine Al Janoubi, derrière le mur de ségrégation. Nous avons besoin d'une coordination spéciale avec les forces militaires israéliennes pour accéder à l'école en passant par une porte militaire tous les jours à l'aller et au retour. Comme pour beaucoup d'autres enseignants, il existe de nombreuses questions qui nous touchent et affectent notre travail et notre vie et qui causent des difficultés, en particulier pour celles et ceux qui travaillent dans des contextes d'urgence. Il s'agit notamment des difficultés rencontrées sur le chemin de l'école, des faibles résultats scolaires des élèves, du faible engagement des parents

dans la vie de leurs enfants, du manque de matériel pédagogique, ainsi que d'autres problèmes personnels et de vie.

Jusqu'à ce qu'il nous soit présenté, le terme « bien-être du personnel enseignant » était assez nouveau pour moi et pour de nombreux autres enseignants. Lorsqu'on m'a demandé pour la première fois ce que signifiait le bien-être pour moi, la première chose qui m'est venue à l'esprit a été les questions de luxe que je considère comme non essentielles à ma vie. Je me disais que nous pouvons vivre et survivre sans ces choses, et qu'en tant qu'enseignante qui a beaucoup d'autres priorités, ce n'est pas une chose fondamentale dont je devrais me soucier ou à laquelle je devrais penser.

En mars 2022, j'ai participé à quelques activités avec un groupe d'enseignants de mon école. J'ai assisté à une réunion d'introduction qui présente l'initiative, ses objectifs et le lien avec le bien-être du personnel enseignant. Ensuite, j'ai participé à un atelier sur le coaching entre pairs, un modèle qui offre aux enseignants un soutien à l'école et la possibilité d'échanger et de partager des expériences. Un groupe fermé sur Facebook a été créé et les participants ont été ajoutés à ce groupe. Ce groupe a été utilisé pour partager du matériel et activer la discussion. En raison de contraintes de temps et de logistique, la plupart des activités ont été réalisées à distance, avec quelques réunions et discussions en face à face dans les écoles entre les activités.

Les activités ont contribué à créer un environnement de soutien et à m'apporter de nouvelles connaissances et compétences, et ont attiré mon attention sur la nécessité de prendre en compte ma satisfaction psychologique et mon bien-être comme une chose fondamentale. C'est essentiel pour m'aider à fournir mon travail de manière plus efficace. Il a également permis de créer un espace pour échanger des expériences et bénéficier de l'aide de mes pairs. Est-ce du bien-être ? Définitivement, oui, ça l'est.

Je recommanderais de développer une approche interactive plus structurée avec des activités de plein air qui améliorent le bien-être du personnel enseignant.

Une chose que nous n'oublions jamais, même au milieu des circonstances difficiles, ce sont les enfants ! Nous sommes toutes et tous à l'école pour soutenir les enfants et les aider à apprendre, car l'éducation est un moyen de s'installer dans l'avenir et dans la vie.

Phase 4 : Collecte des données, analyse et rapport final

Développer une enquête sur le bien-être du personnel enseignant, des groupes de discussions pour les enseignants, un modèle d'EIC pour les superviseurs et les représentants des ONG et des feuilles d'analyse de données pour toutes les données.

Par la saisie de données et avec des fiches d'analyse, la consultante a développé et mis en place les outils suivants :

1. Enquête sur le bien-être du personnel enseignant
2. Groupes de discussions

3. Entretien avec un informateur clé

Réalisation de l'enquête sur le bien-être du personnel enseignant, groupes de discussions avec les enseignants et EIC avec les superviseurs et d'autres parties prenantes

Collecte et analyse des données

La consultante a réalisé en ligne l'enquête sur le bien-être du personnel enseignant, les EIC et les DPG avec les différentes parties prenantes. Les données ont été collectées et rapportées de la manière suivante :

1. Enquête auprès du personnel enseignant

En raison de la grève du personnel enseignant et de l'accès limité à ceux-ci, aux écoles et au personnel du ME, le consultant a apporté des modifications aux outils de collecte de données et ajouté l'enquête sur le bien-être du personnel enseignant pour assurer un nombre suffisant de données nécessaires à l'analyse et à l'élaboration du rapport.

La consultante a adapté le questionnaire en ligne du personnel enseignant afin d'identifier les défis et les stratégies qui favorisent leur bien-être. Le questionnaire comprenait 13 questions (3 renseignements personnels, 5 à choix multiples, 7 fermées et 3 ouvertes) qui exploraient les données démographiques du personnel enseignant, les défis auxquels il est confronté et les outils ou stratégies utilisées pour favoriser son propre bien-être. La consultante a traduit le questionnaire en arabe et l'a partagé avec 63 enseignants de 8 écoles situées dans les zones les plus vulnérables (selon la liste des écoles du ME). 52 enseignantes (42 F), parmi lesquels 13 enseignants qui ont participé à l'activité pilote, ont répondu à l'enquête. Les données collectées ont été analysées en fonction de trois principes du bien-être du personnel enseignant :

Principe 1 - Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS

Les enseignants ont rapporté que :

- Leurs collègues ont besoin de soutien psychosocial et qu'ils et elles discutent des défis auxquels ils et elles font face avec leurs collègues et l'administration de l'école
- Les violations exercées par l'occupation et les colons israéliens provoquent du stress, de l'inquiétude, de grandes craintes, des impacts négatifs, la peur d'être arrêté ou tué, l'inquiétude pour leurs étudiants, un manque de sécurité qui provoquent une destruction psychologique, une tension et de l'inquiétude pour leur étudiants
- Ils et elles ont aimé être impliqués dans les prises de décisions de l'école et se sentent à l'aise lorsqu'ils et elles dirigent leur travail et leur plan d'action

- En ce qui concerne les signes et sentiments négatifs, les enseignants ont rapporté souffrir d'anxiété, d'une tendance à l'isolement, de la peur et de mauvais souvenirs liés à la perte de maîtrise de soi

Ils et elles suggèrent que les mécanismes suivants amélioreraient leur bien-être :

- La fin de l'occupation
- Qu'on apporte de l'attention au bien-être du personnel enseignant, qu'ils et elles obtiennent des récompenses et des promotions
- L'accessibilité d'un soutien pour la santé mentale, l'aide d'un spécialiste ou d'un psychiatre et l'apport d'un soutien psychologique
- Le développement et le renforcement de meilleures relations avec les collègues et amis
- Passer du temps avec sa famille et ses amis, communiquer avec d'autres enseignants dans des groupes d'enseignants sur les réseaux sociaux et développer de meilleures relations avec les collègues et amis
- Recevoir le soutien de leurs familles, amis et collègues quand ils et elles en ont besoin
- Pratiquer des techniques de soin de la santé personnelle, comme des techniques apaisantes d'exercices de respiration et de relaxation, des stratégies de concentration et des activités spirituelles et religieuses
- Réduire/éliminer les difficultés de l'environnement psychologique de l'école
- Pratiquer des activités personnelles comme le dessin, la marche, l'agriculture, le dessin
- Réduire la charge de travail

Principe 2 - Créer des environnements de travail propices pour les enseignants

Les enseignants ont rapporté que les stratégies suivantes ont contribué à leur bien-être :

- L'amélioration de l'environnement physique de l'école : les bâtiments, les équipements et des supports pédagogiques
- L'amélioration du suivi par les parents du statut académique de leurs enfants,
- L'amélioration des salaires
- L'amélioration de l'accès à internet
- L'amélioration de l'accès à l'école (le transport), des postes de contrôle
- Des offres de formations sur plusieurs thèmes comme les stratégies d'enseignement interactives, la gestion des classes, comment fournir un soutien psychologique aux étudiants
- Les difficultés de l'environnement physique et la
- La pression par rapport au contenu et à la compatibilité du programme scolaire avec le niveau des étudiants
- Le manque de soutien professionnel, le manque de formation, de promotion et de récompense

- Les classes surchargées,
- Le manque de soutien par les pairs

Les enseignants ont souligné l'impact de l'occupation sur les étudiants et eux et elles-mêmes :

- Elle entraîne la distraction des étudiants, le manque de concentration
- Des retards et pertes d'apprentissage
- Du stress, de la peur et le fait d'être effrayé
- du désespoir

Principe 3 - Améliorer l'expression, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant

En ce qui concerne la voix du personnel enseignant, ils et elles ont réfléchi au niveau de l'école :

- Le manque de participation aux prises de décisions
- Le manque de participation à l'organisation des activités et des événements
- L'amélioration des salaires en relation avec la grève

Sur un autre plan, les enseignants ont hâte que les revendications soulevées pendant leur grève soient prises en charge et se réjouissent que certaines d'entre elles aient été adoptées par le ME. Ils et elles espèrent les voir mises en pratique bientôt.

Groupes de discussions pour les enseignants (rapportées ci-dessus pendant la phase pilote)

Entretiens avec des informateurs clés

Six entretiens d'informateurs clés ont été réalisés avec des représentants des donateurs, de l'UNRWA, des superviseurs du ME, une ONGI, un syndicat d'enseignants et une ONG qui travaille avec les personnes en situation de handicap.

Réflexions sur des points de vue multiples

1. Le point de vue du donateur

Le consultant a réalisé un EIC avec Mme Rima Tadros, conseillère principale de programme au NMFA. Convaincue que les enseignants sont le pilier majeur de l'éducation et ont une immense influence sur la qualité de l'éducation, elle considère leur bien-être comme un élément important à souligner qui doit bénéficier d'une attention particulière.

Elle a démontré que les enseignants font face à des défis importants en Palestine. Le métier d'enseignant est perçu négativement dans la société en raison de la faiblesse des politiques

et réglementations qui les protègent et surtout de leurs modestes salaires comparés aux charges et responsabilités qui leur incombent.

Elle a apprécié les résultats obtenus par les enseignants suite à la grève, en soulignant l'accord signé par le ME avec le syndicat d'enseignants sur la professionnalisation de leur métier et l'amélioration de leurs salaires. Elle a ajouté que la rémunération était essentielle pour assurer la dignité, la confiance en soi et le respect du personnel enseignant. Elle croit que le bien-être du personnel enseignant doit être intégré et institutionnalisé dans le ME pour assurer que toutes et tous les enseignants de toutes les écoles du ME en bénéficient en Palestine. Cela signifie que le ME doit établir des mécanismes internes actifs pour assurer que le bien-être du personnel enseignant soit suffisant, adapté et continu. Elle croit aussi que les risques financiers constituent un des défis majeurs qui affecteront les programmes du ME à cet effet. Cependant, le bien-être du personnel enseignant n'est jamais exclusivement du ressort du ME mais dépend de la responsabilité globale de différents acteurs du ministère de la Santé et du ministère des Affaires Sociales. De ce point de vue, la participation communautaire est une clé importante. Cependant, du point de vue du donateur, elle a souligné qu'en tant que tel, le NMFA respectait les priorités du ME et que si le ME devait mettre cette question à l'ordre du jour, le NMFA l'envisagerait dans ses mécanismes de financements.

2. Le point de vue du UNRWA

Afin d'inclure toutes les parties, la consultante a réalisé un EIC avec M. Muaweya Amar, chef du programme pédagogique - branche éducation du UNRWA - en Cisjordanie. Il a souligné la signification d'une définition globale du bien-être du personnel enseignant et son influence sur la qualité de leur travail. Il a déclaré que même s'il n'y a pas de politique ou de mécanisme au sein de l'UNRWA qui veille au bien-être global du personnel enseignant, il existe quelques pratiques qui permettent d'aborder certains aspects mais pas de manière structurée ou systématique. Il a mentionné l'autonomisation initiale et continue apportée aux enseignants pour assurer leur capacité à accomplir leurs tâches de manière pratique et faciliter leur promotion, améliorer leurs conditions de travail et les aider à construire leur progression professionnelle.

Concernant l'expression, l'héritage et le leadership du personnel enseignant, il affirme que c'est le rôle du personnel enseignant d'élaborer les programmes de développement pour l'école et de participer aux prises de décision. Il a aussi révélé l'existence d'un mécanisme de commentaires sécurisés que le personnel de l'UNRWA, y compris les enseignants, peuvent utiliser pour communiquer leurs problèmes et leurs craintes. De plus, il a démontré l'absence de politiques discriminatoires dans le recrutement et la promotion du personnel enseignant tout en reconnaissant l'existence de pratiques étranges qu'on ne peut pas généraliser.

Il croit que le soutien psychosocial et de santé mentale est crucial mais n'est pas proposé en raison d'un manque de ressources.

3. Le point de vue de l'ONGI - Learning for Wellbeing Foundation (L4WB) - le partenariat du ME pour mettre en place un Département de la Santé globale

La consultante a réalisé un EIC avec le Dr. Asad Ramlawi, directeur exécutif du L4W. Ramlawi a illustré ce qu'impliquait prendre en considération le bien-être du personnel enseignant pour parvenir à une éducation de qualité. Il a ajouté que lorsque les gens sont satisfaits et à l'aise dans leur poste, la qualité de leur travail s'améliore. Plus spécifiquement, les enseignants qui sont mieux considérés peuvent travailler avec les enfants au lieu de travailler pour elles et eux. Il recommande que les ONG et les donateurs soutiennent le ME pour mettre en œuvre le travail en cours et intégrer le bien-être des étudiants et du personnel enseignant dans une approche globale pour garantir la durabilité et la continuation du processus. Il croit cependant que les violations continues, la situation politique de la Palestine et le manque de ressources financières constituent les plus gros défis et risques pour le bien-être du personnel enseignant dans le contexte de la Palestine.

4. Le point de vue des superviseurs :

La consultante a réalisé un EIC avec Hanan Ayyad, superviseur de thèses, et Mahmoud Abu Elbeh, superviseur conseiller, qui ont fait partie de l'intervention pilote de l'école Al Ramadine.

Ils ont d'abord indiqué que le concept de bien-être du personnel enseignant était assez nouveau et pouvait être mal perçu. Au début, ils pensaient que c'était une question de luxe. En découvrant ce que cela signifiait, ils ont réalisé que des droits et des besoins de base faisaient défaut aux enseignants, influant sur leur satisfaction et entravant la qualité de leur travail.

Les deux superviseurs ont souligné les activités qui ont été menées dans le cadre de l'initiative. Ils ont indiqué que la formation au coaching entre pairs était cruciale pour créer une réserve de personnes capables de s'aider et de se soutenir mutuellement au sein de l'école. Elle contribue également à promouvoir la confiance entre les enseignants, ce qui leur permet de chercher et de donner du soutien entre pairs en cas de besoin. Ils ont également illustré l'importance du partage de conseils et de messages sur le groupe Facebook et via WhatsApp, notamment pendant la grève des enseignants, ils n'ont pas été abandonnés ! En outre, ils ont ajouté que c'est la première fois que les enseignants reçoivent un soutien psychosocial pour eux et elles-mêmes et même pour soutenir leurs étudiants. Ils ont aussi mentionné que les enseignants sont confrontés à des difficultés considérables lorsqu'ils et elles sont exposés à un problème de protection de l'enfance, car ils et elles n'ont pas les connaissances et les compétences nécessaires pour identifier ces problèmes ou pour y faire

référence, et que la formation sur la protection de l'enfance a été utile pour leur donner les principes de base à ce sujet.

M. Mahmoud a précisé que certains enseignants consultent des psychologues et des psychiatres privés. Néanmoins, fournir un soutien psychosocial interne nécessite une attention particulière pour garantir la confidentialité et un système sécurisé afin de ne pas affecter la perception du service. Mme Hanan recommande d'ajouter le paquet de soutien psychosocial aux plans de développement professionnel des enseignants avant et pendant le service.

En ce qui concerne les défis qui affectent le bien-être des enseignants, ils ont tous deux évoqué les violations auxquelles sont exposés les enseignants et les étudiants, le coût élevé de la vie et l'insuffisance des ressources financières, le manque de sensibilisation au bien-être, le manque de matériel éducatif, l'absence de législations protégeant les enseignants et bien d'autres choses encore qui correspondent aux trois principes du bien-être du personnel enseignant.

5. Syndicat d'enseignants :

La consultante a mené une EIC avec M. Asem Zboun, ancien enseignant, et actuellement secrétaire du syndicat des enseignants de la circonscription de Bethléem. Pour définir ce que signifie le bien-être du personnel enseignant, il a souligné trois points principaux : 1) la sécurité et la stabilité de l'emploi par le biais de réglementations qui protègent les enseignants contre la perte de leur emploi, sauf en cas de violation de la loi, et par la sensibilisation des enseignants à leurs droits et devoirs ; 2) un revenu sûr qui couvre ses dépenses et celles de sa famille et qui lui évite de chercher un emploi à temps partiel l'après-midi, ce qui pourrait affecter sa satisfaction et sa capacité à exercer son métier d'enseignant ; 3) des activités de loisirs en plein air et à l'intérieur. Il illustre le fait que toute activité proposée aux enseignants, quel qu'en soit le type, doit tenir compte de leur satisfaction et de leur bien-être, y compris les ateliers de renforcement des capacités qui doivent répondre à des standards élevés tout en répondant aux besoins des enseignants.

Il recommande un système centré sur l'école qui fasse participer les enseignants et qui fournisse des voies pour le soutien et les services psychosociaux et pour la pratique d'activités récréatives en milieu scolaire. Il suggère de remplacer le « Département des activités des étudiants » par le « Département des activités scolaires », qui comprend à la fois les enseignants et les étudiants, et de modifier la description des fonctions des conseillers afin de leur permettre de conseiller à la fois les étudiants et les enseignants. En outre, il considère que le modèle et les outils de coaching entre pairs sont très importants pour fournir un soutien durable et continu aux enseignants et renforcer leur voix et leur leadership.

Il a salué les efforts du syndicat pendant la grève des enseignants entre mars et mai 2022 et les résultats obtenus, en particulier la hausse du budget et la reconnaissance de la profession d'enseignant, qui est en phase finale d'approbation par le cabinet de la présidence.

M. Zboun a indiqué que le bien-être du personnel enseignant est essentiel pour qu'ils et elles puissent fournir un travail de qualité à l'école et aider et soutenir les étudiants.

6. Humanité et inclusion

La consultante a réalisé une EIC avec trois membres du personnel de l'organisation Humanité et Inclusion (HI), en se concentrant sur le bien-être des enseignants et enseignantes vivant avec un handicap. Il s'agit de Wisam Abu Khalil (agent technique de protection/ Cisjordanie), Ali Ya'coup (agent technique de protection/ Gaza) et Weam Hamdan (officiel de protection).

Les trois personnes interrogées se sont accordées sur la définition globale du bien-être qui inclut la satisfaction psychologique, sociale, physique et émotionnelle. Elles ont souligné que si le bien-être du personnel enseignant en général est important, alors et sans aucun doute, le bien-être des enseignants et enseignantes vivant avec un handicap est d'une importance plus grande et plus significative en raison de leurs besoins spéciaux et de leurs défis particuliers.

Ces trois personnes ont établi une distinction entre ce que HI fournit et la manière dont elle soutient en tant qu'organisation et le bien-être de l'enseignant dans la réalité. Weam doute que les enseignants en tant qu'individus et le ministère de l'Éducation en tant que décideur et responsable politique soient conscients et placent le bien-être du personnel enseignant en tête ou même sur la liste des priorités. Le changement doit venir de la base et du sommet. Il faut sensibiliser et créer un environnement, une culture et un état d'esprit qui considèrent le bien-être du personnel enseignant comme un besoin et une priorité pour atteindre les objectifs de l'éducation. Elle a ajouté qu'il est nécessaire d'avoir un système et une approche structurée pour gérer cette problématique et la poursuivre, sans quoi il ne s'agira que d'un effort spontané et aléatoire.

« Aider celles et ceux qui aident » est la mission que HI espère et s'efforce d'accomplir lors de son intervention dans les écoles en assurant l'inclusion tout au long du cycle d'intervention. L'intervention fournit aux enseignants et au personnel scolaire les outils qui les aident à accomplir leur travail avec un minimum de difficultés, comme un ordinateur et une montre avec lecteur d'écran, la canne blanche, le braille, etc. Par ailleurs, au cours de la formation des enseignants et enseignantes, ceux et celles-ci acquièrent les

compétences dont ils et elles ont besoin pour soutenir leurs collègues dans le cadre de l'intervention de soutien entre pairs, telles que la facilitation, la communication et d'autres compétences.

Wisam a parlé d'une étude de cas à l'école Al Khansa de la circonscription de Bethléem. Moayad, le conseiller scolaire, est une personne vivant avec un handicap qui se déplace en fauteuil roulant. Moayad n'a pas pu se rendre dans la cour arrière de l'école où il devait réaliser des activités avec les enfants. Il a construit des rampes qui ont facilité ses déplacements dans l'école et lui ont permis de réaliser des activités et des jeux avec les enfants.

7. L'histoire de « Justice et égalité »

Aseel Irziqat, une enseignante non-voyante, originaire de Tafouh/Hébron, au sud de la Cisjordanie. Aseel a obtenu une licence en arts anglais à l'Université d'Hébron en 2020. Aseel a obtenu un diplôme supérieur en éducation de l'Université d'Al Khuduri. Elle a travaillé comme enseignante dans une école privée pour personnes non-voyantes. Aseel s'est présentée à l'examen de placement du ministère de l'Éducation en 2021, et a réussi. Elle a également passé un entretien préalable à l'obtention du poste, mais a reçu pour réponse qu'elle ne convenait pas au poste d'enseignante. On lui a posé quelques questions qui l'ont mise mal à l'aise, telles que « que feriez-vous si un enfant vous appelle « l'aveugle » ? », ajoutant que l'enfant doit être ciblé pour être sensibilisé au traitement des personnes non-voyantes.

Pour Aseel, le bien-être du personnel enseignant, en particulier des enseignants handicapés ou vivant avec un handicap, passe par l'adaptation des politiques, de l'environnement, du matériel, des systèmes, etc. et par la prise en charge, le soutien et l'égalité des chances, ainsi que par le changement des mentalités et de la culture qui considèrent ces personnes vivant avec un handicap comme désavantagées. Timidement, elle a souligné que les occasions qu'elle a eues pendant une courte période n'étaient pas destinées à l'aider en tant que personne non-voyante, mais qu'elles étaient plutôt offertes dans le cadre d'un projet, dans le but d'assurer la réussite et l'achèvement du projet, et qu'elles ne se souciaient donc pas des solutions durables.

Aseel a frappé à de nombreuses portes, notamment celles du ministère de l'Éducation, du ministère du Travail, de l'Union palestinienne pour les personnes handicapées, des ONG internationales, des ONG locales et des particuliers, pour réclamer la justice et l'égalité dans l'obtention d'une vie et d'un emploi qui lui donnerait la dignité et l'indépendance d'une personne normale.

Aseel est disponible pour différents types d'emplois tels que la traduction, les relations publiques, la réception, ainsi que l'enseignement.

Recueillir des témoignages de réussite de domaines et d'acteurs différents

Trois témoignages de réussite ont été recueillis auprès d'un chef d'établissement et de trois enseignantes, résultats rapportés ci-dessus dans le cadre de la phase pilote.

Compiler les résultats - élaborer la première version du rapport

Les résultats ont été compilés à partir des outils de collecte des données mentionnés ci-dessus et la première version du rapport a été élaborée et remise.

Présenter les résultats lors d'une réunion finale officielle aux acteurs engagés dans la mission

En concertation avec le coordinateur du Cluster éducation, la consultante a présenté et discuté la version finale avec le ministère de l'Éducation et le Cluster le mercredi 22 juin 2022. Les retours ont été recueillis, compilés et inclus dans la version finale.

Rédiger le rapport final et soumettre le matériel à l'INEE - traduit en anglais

Le rapport final est rédigé, dans l'attente des commentaires.

Participer à un atelier virtuel sur les leçons apprises

La consultante est disponible pour participer à un atelier virtuel sur les leçons apprises, sur simple demande.