

توسيع نطاق نماذج دمج المعلمين اللاجئين لتعزيز التمكين والرفاه

خلاصة نتائج جولتي جمع البيانات الأولى والثانية - يوليو 2026

تستعرض هذه الوثيقة أبرز النتائج المستخلصة من أول جولتين لجمع البيانات نُفذتا في إطار دراسة ممولة من الشراكة العالمية للتعليم (GPE) ومبادرة KIX بعنوان "توسيع نطاق نماذج دمج المعلمين اللاجئين لتعزيز التمكين والرفاه".

نُفذت الدراسة من قبل منظمتي Jigsaw و Refugee Education UK، بالشراكة مع المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR)، ضمن مبادرة «الأدلة العالمية لتعليم اللاجئين» (GERE). وقد تولّى تنفيذ جولتي جمع البيانات باحثون مشاركون من المعلمين اللاجئين المقيمين في البلدان الثلاثة المستهدفة: تشاد وأوغندا وزامبيا.

تبدأ الوثيقة بعرض أبرز النتائج، تليها ملخصات خاصة بكل بلد. وفي الختام، تقدم لمحة عن كل جولة من جولتي جمع البيانات، بما في ذلك حجم العينات وخصائصها، بالإضافة إلى الخطوات والأنشطة المقبلة للدراسة.

النتائج الرئيسية

يسهم المعلمون اللاجئون بدور محوري في توفير تعليم شامل وعالي الجودة، إلا أن مساهماتهم لا تزال لا تحظى بالتقدير والاعتراف الكافيين. ويظهر المشاركون في هذه الدراسة مستوىً عالياً من الخبرة والالتزام، إلى جانب شغف واضح بالتدريس ودعم تعلم الأطفال اللاجئين وأطفال المجتمعات المضيفة على حد سواء. كما أن الغالبية العظمى منهم حاصلون على مؤهلات في التعليم العالي، سواء من بلدانهم الأصلية أو من البلدان المضيفة (93.4% في تشاد، و89.3% في زامبيا، و82.4% في أوغندا). وإلى جانب مؤهلاتهم الأكاديمية، يمتلك هؤلاء المعلمون سنوات طويلة من الخبرة، ومهارات تربوية وكفاءة ثقافية، ومعرفة لغوية. ورغم ذلك، غالباً ما يشغلون أدواراً لا تعكس مؤهلاتهم، مثل «متطوعين» أو «عاملين مقابل حوافز» أو «مساعدات معلمين»، بدلاً من الاعتراف بهم كمعلمين محترفين. ويُعد ذلك فرصة ضائعة للبلدان المضيفة، إذ يحول دون الاستفادة الكاملة من الخبرات والمهارات القيمة التي يمتلكها المعلمون اللاجئون.

تحول التحديات الإدارية دون الاستفادة من المهارات والخبرات التي يمتلكها المعلمون اللاجئون. ويشير المشاركون في البلدان الثلاثة باستمرار إلى أن الإجراءات الإدارية غير الموحدة، أو المكلفة، أو صعبة الوصول، تعيق اندماجهم في أنظمة التعليم الوطنية. وتشمل أبرز هذه التحديات عدم الاعتراف بوثائق هوية اللاجئين، وارتفاع تكاليف التسجيل المهني، وتعقيد إجراءات معادلة المؤهلات. ويُعد «جواز مؤهلات اليونسكو» آلية واعدة للاعتراف بالمؤهلات في حال فقدان الوثائق أو تعذر الحصول عليها، إلا أنه لم يُسجل حتى الآن أي حالات نجاح فيها معلمون لاجئون في استخدامه للحصول على وظائف في قطاع التعليم. ونتيجة لذلك، يضطر كثير منهم إلى العمل في القطاع الخاص أو مع المنظمات غير الحكومية أو في القطاع غير الرسمي، حيث غالباً ما تكون فرص العمل قصيرة الأجل، وشروط العمل غير مستقرة، والأجور محدودة أو تقتصر على حوافز مالية.

تؤدي الحواجز الإدارية إلى تفاقم الهشاشة الاقتصادية وتراجع الرفاه، مما يحدّ من تمكين المعلمين اللاجئين. وتشكل الضائقة الاقتصادية الشديدة تحدياً مشتركاً يتطلب تدخلاً عاجلاً، إذ لا تكفي رواتب المعلمين عادةً لتلبية الحد الأدنى من متطلبات المعيشة. فقد أفاد 97% من المعلمين اللاجئين الذين شملتهم الدراسة في تشاد، و94% في أوغندا، و81% في زامبيا، بأن دخلهم من العمل في مجال التعليم لا يغطي احتياجاتهم الأساسية. ويزداد هذا الوضع سوءاً بسبب عدم استقرار العقود، وهياكل الأجور غير المنصفة مقارنةً بنظرائهم من المواطنين، مما ينعكس سلباً على صحتهم النفسية ورفاههم. ويصف كثير منهم معاناتهم من القلق المستمر، والشعور بـ«تجريدتهم من إنسانيتهم»، والإرهاق الجسدي الناتج عن اضطرابهم إلى العمل في الزراعة أو الأعمال اليدوية لتأمين احتياجاتهم واحتياجات أسرهم.

يرى كلٌّ من المعلمين اللاجئين والمعلمين المواطنين أن توسيع دمج المعلمين اللاجئين يحمل فوائد كبيرة، كما قدموا العديد من المقترحات لتحقيق ذلك. ويظهر إجماع شبه كامل بين المعلمين المواطنين واللاجئين في البلدان الثلاثة (93% في زامبيا، و98% في

أوغندا، و97% في تشاد) على أن زيادة دمج المعلمين اللاجئين من شأنها تعزيز ثقتهم بأنفسهم ودافعيتهم المهنية. كما يشير المشاركون إلى أن هذا الدمج يمكن تعزيزه من خلال مجموعة من الإجراءات، تشمل المساواة في الأجور مع المعلمين المواطنين، وتوفير عقود عمل دائمة، وتحسين فرص الحصول على التدريب والدعم، وضمان حقهم في الانضمام إلى النقابات العمالية، وإتاحة الاستفادة من المزايا الحكومية، مثل التأمين الصحي، والقروض، والمعاشات التقاعدية.

ينبغي دعم دمج المعلمين اللاجئين في أنظمة التعليم في البلدان المضيفة، ليس فقط باعتباره حقًا من حقوقهم في العمل، بل أيضًا بوصفه استثمارًا أساسيًا في استعادة رفاههم وتمكينهم، وتعزيز دافعيتهم المهنية، وتحسين النتائج التعليمية للطلاب من المجتمعات المضيفة واللاجئين على حد سواء.

ملخص النتائج حسب البلد

تشاد

يعاني المعلمون اللاجئون في تشاد من التهميش الممنهج وصعوبات اقتصادية حادة. ويُمنعون من شغل الوظائف الحكومية الرسمية نتيجة السياسات التي تعطي الأولوية للمعلمين المواطنين في التعيين. كما أن استمرار الاعتماد على المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في تمويل تعليم اللاجئين يعني أن المعلمين اللاجئين يتلقون حوافز مالية بدلاً من رواتب كاملة، ويُصنفون على أنهم «متطوعون»، دون أن يتمتعوا بالحقوق والامتيازات المهنية المرتبطة بوظيفة المعلم. ولا تكفي هذه الحوافز المالية لتلبية الاحتياجات الأساسية في معظم الحالات، إذ أفاد 94% من المشاركين في الاستبيان بأن دخلهم من التعليم غير كافٍ لتغطية احتياجاتهم الأساسية. وإضافة إلى ذلك، تُصرف هذه الحوافز بصورة غير منتظمة؛ إذ أفاد 2% فقط من المشاركين بأنهم يتلقونها بانتظام وفي مواعيدها، بينما تتأخر الحوافز في بعض الحالات لمدة تصل إلى ثلاثة أشهر.

تؤثر التحديات التي يواجهها المعلمون اللاجئون تأثيرًا كبيرًا في رفاههم. فقد أفاد المشاركون بمستويات مرتفعة من التوتر النفسي، تعود بالدرجة الأولى إلى عدم كفاية الرواتب، واکتظاظ الصفوف الدراسية، ونقص الموارد التعليمية. وأظهرت نتائج الاستبيان أن 94% من المشاركين يعانون من توتر شديد جدًا بسبب انخفاض الرواتب، و89% بسبب اكتظاظ الصفوف، و71% نتيجة نقص الموارد. كما تؤكد شهادات المشاركين في المقابلات أن بيئة التدريس مرهقة للغاية، إذ يضطر بعض المعلمين إلى إدارة صفوف تضم ما يصل إلى 200 طالب، في ظل نقص حاد في الموارد الأساسية، مثل المقاعد والطاولات.

تواجه المعلمات اللاجئات تمييزًا قائمًا على النوع الاجتماعي يحدّ من فرص تقدمهن المهني. وأفادت المشاركات باستبعادهن من المناصب القيادية بسبب الأعراف الاجتماعية السائدة، إلى جانب محدودية الشفافية في الإعلان عن الوظائف الشاغرة. وينعكس ذلك في نتائج الاستبيان في تشاد، التي أظهرت أن 12% من المشاركين الذكور يشغلون مناصب قيادية، في حين لم تشغل أي من المشاركات الإناث مناصب قيادية (0%).

يرى المعلمون اللاجئون أن تحسين دمجهم ورفاههم وقدرتهم على الإسهام في تحسين نتائج التعلم يتطلب جهودًا مشتركة من الحكومة والمنظمات غير الحكومية. ويعتبرون أن الحكومة التشادية هي الجهة صاحبة القرار النهائي فيما يتعلق بزيادة دمجهم في النظام التعليمي، رغم اعتمادهم الكبير على منظمات، مثل الهيئة اليسوعية لخدمة اللاجئين (JRS)، والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR)، واليونيسف (UNICEF)، في توفير البنية التحتية والدعم اللازمين. ويرى المشاركون أن الدمج الفعال يتطلب توفير عقود عمل دائمة، وتحقيق المساواة في الأجور مع المعلمين التشاديين، وإتاحة فرص عمل رسمية. كما يؤكدون أن تحسين التعويضات وظروف العمل من شأنه أن يعزز رفاههم النفسي، ويخفف من قلقهم بشأن سبل العيش، ويزيد من دافعيتهم، مما يمكنهم من تقديم تعليم أفضل وتحقيق نتائج تعليمية أفضل لطلابهم.

زامبيا

يبدو دمج المعلمين اللاجئين في زامبيا ممكنًا من الناحية النظرية، إلا أنه يواجه تحديات كبيرة على أرض الواقع. فعلى خلاف البلدان الأخرى المشمولة بالدراسة، يحق للمعلمين اللاجئين التقدم لشغل وظائف التدريس الحكومية، كما يمكنهم التسجيل لدى مجلس التعليم في زامبيا (TCZ) والتقدم بطلبات للحصول على تصاريح عمل للعمل في القطاع الخاص. وقد تمكن بعضهم بالفعل من الحصول على وظائف حكومية بعد التسجيل لدى المجلس، إلا أن كثيرًا منهم لا يحصلون لاحقًا على «التثبيت الوظيفي» من لجنة خدمة

المعلمين (TSC). وتظل أسباب ذلك غير واضحة، إذ يبدو أن قرارات تثبيت المعلمين اللاجئين تُتخذ بصورة غير متسقة أو تفتقر إلى معايير واضحة. ويترتب على عدم التثبيت حرمانهم من عدد من المزايا الوظيفية، بما في ذلك الترقية، والمعاشات التقاعدية، والتأمين الصحي. وفي المقابل، أفاد المعلمون اللاجئون الباحثون عن فرص عمل في القطاع الخاص بأنهم يواجهون حلقة مفرغة؛ إذ يشترط أصحاب العمل الحصول على تصريح عمل قبل التوظيف، بينما يتطلب الحصول على تصريح العمل وجود عرض عمل مسبق. ويزداد هذا التحدي بسبب شدة المنافسة في سوق العمل المحلي، في ظل وجود أكثر من 10,000 معلم زامبي مؤهل عاطل عن العمل.

يواجه المعلمون اللاجئون عوائق مالية كبيرة، إلى جانب تفاوت في الأجور. فعلى الرغم من أهليتهم للتسجيل لدى مجلس التعليم في زامبيا (TCZ)، فإن تكلفة التسجيل تُعد باهظة بالنسبة لكثير منهم. ولأغراض التسجيل، يُعامل اللاجئون معاملة العمال الأجانب الآخرين، دون مراعاة أوضاعهم الخاصة كلاجئين، مما يضطرهم إلى دفع رسوم تعادل ضعف ما يدفعه المواطنون. كما قد تتجاوز تكلفة تصاريح العمل المطلوبة للعمل في القطاع الخاص إجمالي الراتب السنوي للمعلم اللاجئ. وحتى عند حصولهم على وظائف في القطاع الخاص، كثيرًا ما يتعرضون لمعاملة تمييزية، تتمثل في تقاضي أجور أقل بكثير من المعلمين المواطنين مقابل أداء العمل نفسه. إضافة إلى ذلك، يُحرم المعلمون العاملون خارج القطاع الحكومي من الانضمام إلى نقابات المعلمين والاستفادة من المزايا الوظيفية.

لهذه العوائق أثر كبير في رفاه المعلمين اللاجئين. فعدم كفاية الأجور ينعكس بصورة مباشرة على أوضاعهم المعيشية ورفاههم، إذ أفاد 81% منهم بأن دخلهم لا يكفي لتغطية احتياجاتهم الأساسية. كما تدفعهم الضغوط المالية إلى العمل في وظائف إضافية مرهقة لتأمين سبل العيش. وإلى جانب ذلك، تسهم ممارسات التمييز، مثل حرمانهم من الترقية لمجرد كونهم لاجئين، في تراجع دافعيتهم المهنية وتعزيز شعورهم بالتمييز و«تجريدتهم من إنسانيتهم».

يؤكد المعلمون اللاجئون أن إزالة الحواجز الإدارية والممارسات التمييزية ستمكنهم من الإسهام بصورة أكبر في دعم نظام التعليم الزامبي. ويرى المشاركون أن تحقيق الدمج الفعال يتطلب من الحكومة إعفاءهم من رسوم تصاريح العمل ورسوم التسجيل لدى مجلس التدريس في زامبيا (TCZ)، وإلغاء اشتراط بطاقة تسجيل الأجانب، والاكتفاء بمتطلبات التسجيل المعتادة. كما يعتقدون أن حصولهم على المساواة في الأجور، وعقود عمل دائمة، والحق في الانضمام إلى النقابات، من شأنه أن يوفر لهم الأمان الوظيفي ويمنحهم القدرة على الاستثمار في مستقبلهم. ومن شأن تعزيز دمجهم أن يمكنهم من الإسهام بفاعلية أكبر في توفير بيئات تعليمية ديناميكية ومتعددة الثقافات، بما يعود بالنفع على كل من الطلاب الزامبيين واللاجئين.

أوغندا

يواجه المعلمون اللاجئون في أوغندا صعوبة بالغة في معادلة مؤهلاتهم الصادرة عن بلدانهم الأصلية. فعلى الرغم من أن ما يقرب من 50% من المعلمين اللاجئين الذين شملهم الاستبيان اصطحبوا وثائق مؤهلاتهم معهم، فإن 10% فقط تمكنوا من الحصول على اعتراف رسمي بها من الهيئات الحكومية المختصة، وهي مجلس الامتحانات الوطني الأوغندي (UNEB) أو المجلس الوطني للتعليم العالي (NCHE). وتتسم إجراءات معادلة المؤهلات بارتفاع تكلفتها وطول مدتها، إذ قد تستغرق عدة أشهر، فيما أفاد بعض المشاركين في المقابلات بأنهم لم يتلقوا أي رد على طلباتهم على الإطلاق.

يؤدي حرمان المعلمين اللاجئين من شغل الوظائف الحكومية إلى حصرهم في وظائف غير مستقرة. فحتى بعد معادلة مؤهلاتهم الصادرة عن بلدانهم الأصلية، أو استكمال تعليمهم وتدريبهم التربوي داخل أوغندا، يظلون محرومين من الالتحاق بوظائف التدريس الحكومية. ونتيجة لذلك، يضطرون إلى قبول عقود عمل قصيرة الأجل وغير مستقرة، غالبًا في وظائف مساعدتي معلمين، رغم مؤهلاتهم العالية. وتُظهر بيانات الاستطلاع أن 70% من مساعدتي المعلمين أكملوا تعليمهم الرسمي في أوغندا، و30% يحملون شهادات دراسات عليا حصلوا عليها فيها، فيما يمتلك 35% منهم خبرة في التدريس تزيد على عشر سنوات.

تُعد أجور المعلمين اللاجئين في أوغندا منخفضة للغاية، مما يؤثر سلبًا في رفاههم. فعلى الرغم من الجهود المبذولة لتوحيد الأجور بين المعلمين اللاجئين والمواطنين، لا يزال نظام الأجور المزدوج قائمًا، حيث يتقاضى المعلمون اللاجئون رواتب أقل بكثير من نظرائهم المواطنين. ويزداد الوضع صعوبة بالنسبة لمساعدتي المعلمين، الذين يُستبعدون من جداول الرواتب الوطنية ويتقاضون رواتب شهرية تتراوح بين 200,000 و400,000 شلن أوغندي (نحو 55-105 دولار أمريكي). كما يُحرم المعلمون اللاجئون من المعاشات الحكومية. ورغم إمكانية استفادتهم من مزايا مثل صندوق الضمان الاجتماعي الوطني (NSSF)، فإنهم غالبًا ما يواجهون ترتيبات اشتراك تمييزية. ونتيجة لذلك، أفاد 94% من المعلمين اللاجئين في أوغندا بأن رواتبهم لا تكفي لتغطية احتياجاتهم الأساسية. ويؤدي تدني الأجور، إلى جانب عدم الاستقرار الناجم عن العقود قصيرة الأجل، إلى ضغوط كبيرة تدفع كثيرًا منهم إلى البحث عن مصادر دخل بديلة أو مغادرة مهنة التدريس بالكامل.

يمكن تعزيز دمج المعلمين اللاجئين من خلال تدخلات تقودها الحكومة والمنظمات غير الحكومية في مجالي التوظيف ومعادلة المؤهلات. ويشير المشاركون في الدراسة إلى أن الإعفاء من شرط تقديم بطاقة الهوية الوطنية عند التوظيف، وإنشاء آلية فعالة وميسورة التكلفة لمعادلة المؤهلات، يمثلان تديرين أساسيين لزيادة دمج المعلمين اللاجئين في أوغندا. كما يُنظر إلى الدعم الذي يقدمه مكتب رئيس الوزراء (OPM)، والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR)، ومنظمات مثل المجلس النرويجي للاجئين (NRC)، ولجنة الإنقاذ الدولية (IRC)، ومنظمة «فين تشيرش أيد» (Finn Church Aid)، بوصفه عنصرًا محوريًا لتعزيز التنسيق مع الحكومة. كذلك، فإن منح المعلمين اللاجئين أجورًا مساوية لنظرائهم من المواطنين من شأنه أن يحسن أوضاعهم المالية، ويزيد من دافعيتهم المهنية، ويرتقي بجودة التعليم المقدم للمجتمعات المضيفة واللاجئة.

تفاصيل المنهجية والعينة (حسب جولة جمع البيانات)¹

الجولة الأولى لجمع البيانات: الاستبيانات

تضمنت مجموعة البيانات 573 استجابة صالحة جُمعت من خلال استبيان استُكمل من قبل المعلمين اللاجئين والمعلمين المواطنين في البلدان الثلاثة خلال منتصف عام 2025. وأجري الاستبيان وجهًا لوجه باستخدام أجهزة لوحية وتطبيق «كوبو تول بوكس» (KoboToolbox) لجمع البيانات. وهدفت جولة جمع البيانات إلى فهم تجارب دمج المعلمين اللاجئين، والتحديات التي يواجهونها، وظروف عملهم، ورفاههم، ومستويات فاعليتهم، مع إجراء مقارنة بالمعلمين المواطنين في المواقع الثلاثة. ويمكن توزيع مجموعة البيانات على النحو الآتي:

تشاد



أوغندا



المعلمون اللاجئون الممارسون هم :



¹ للمزيد من المعلومات حول العينات الخاصة بأي من جولتي جمع البيانات، يرجى التواصل مع كاترينا بارنز (مديرة الأبحاث) عبر البريد الإلكتروني: katrina@jigsaweducation.org

185 مشارك

مستوطنات مهييا ومايكوايوكوا ولوساكا



48% من المعلمين اللاجئين النشطين

52% من المعلمين اللاجئين غير النشطين
سبق لهم التدريس - سواء في بلدهم الأصلي أو البلد المضيف - لكنهم لا يمارسون التدريس حالياً إما لعدم توفر فرص العمل التدريسي أو لعدم اهتمامهم بالتدريس في البلد المضيف

66% من المعلمين لاجئون

بانغول، بوروندي، جمهورية الكونغو الديمقراطية، رواندا

62% ذكور
38% إناث

34% من المعلمين الوطنيين الزامبيين

المعلمون اللاجئون الممارسون هم :

7%	22%	14%	43%	14%
تمويل من المجتمع	من موظفي الحكومة	من موظفي المنظمات غير الحكومية الدولية	من موظفي القطاع الخاص	أخرى / غير محددة

ال الجولة الثانية لجمع البيانات: المقابلات ومجموعات النقاش البؤرية

في أواخر عام 2025 وأوائل عام 2026، أجرت فرق الباحثين المشاركين في كل بلد سلسلة من المقابلات مع مقدمي المعلومات الرئيسيين (KIIs) ومجموعات النقاش البؤرية (FGDs). واختير المشاركون من عينة الاستبيان وفق حصص تمثيلية تراعي النوع الاجتماعي، ووضع اللجوء، والوضع الوظيفي في مجال التعليم، بالإضافة إلى استعدادهم للمشاركة في مراحل إضافية من الدراسة. وهدفت هذه المرحلة إلى استكشاف تجارب المعلمين اللاجئين ونظرائهم من المعلمين المواطنين والتحديات التي يواجهونها بمزيد من العمق، وفهم أشكال الدعم اللازمة لتعزيز دمج المعلمين اللاجئين وتمكينهم ورفاههم. ويمكن توزيع عينة المقابلات على النحو الآتي:

توزيع عينة المقابلات مع مقدمي المعلومات الرئيسيين (اللاجئون والمواطنون)

المجموع	زامبيا	أوغندا	تشاد	
76	24	25	27	إجمالي المقابلات مع مقدمي المعلومات الرئيسيين
36 (47%)	10 (42%)	12 (48%)	14 (52%)	عدد المشاركات من النساء
64	18	19	27	المشاركون من اللاجئين
12	6	6	0 (غير متوفر)	المشاركون من المواطنين
51	11	13	27	المعلمون اللاجئون العاملون
13	7	6	0	المعلمون اللاجئون غير العاملين

توزيع عينة مجموعات النقاش البؤرية (جميع المشاركين من اللاجئين)

المجموع	زامبيا	أوغندا	تشاد	
18	6	6	6	عدد مجموعات النقاش البؤرية
108	35	37	36	إجمالي المشاركين
41 (38%)	13 (37%)	16 (43%)	12 (33%)	عدد المشاركات من النساء

ما هي الخطوة التالية؟

يجري، وقت إعداد هذا التقرير (يوليو 2026)، تنفيذ الاستبيان الثاني (الجولة الثالثة لجمع البيانات) وإجراء مقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في البلدان الثلاثة. وستُدمج نتائج هذه الجولة مع نتائج الاستبيان الأول، والمقابلات مع مقدمي المعلومات الرئيسيين (KIIs)، ومجموعات النقاش البؤرية (FGDs)، لتكوين قاعدة بيانات طويلة تتابع تطور تجارب المعلمين اللاجئين عبر الزمن. وسيتمكن ذلك فريق البحث من إعداد مسارات فردية مفصلة للمعلمين اللاجئين، ستُعرض في شكل دراسات حالة وتُدمج في النتائج النهائية للدراسة.

وأخيرًا، ستُدمج نتائج جولات جمع البيانات الثلاث مع بيانات نوعية إضافية جمعها الباحثون المشاركون أنفسهم من خلال مذكرات التأمل التي واطبوا على تدوينها شهريًا طوال فترة الدراسة. وتتيح هذه الأداة للباحثين المشاركين أداء دور مزدوج، بصفتهم باحثين ومشاركين في الدراسة في الوقت نفسه. فمن خلال مذكرات التأمل، يوثقون مسارات دمجهم الشخصية، ويرصدون التطورات التي تطرأ على تمكينهم ورفاههم بمرور الوقت.



للمزيد من المعلومات حول هذا البحث، يُرجى زيارة موقع: (gere-research.org)