

# رفاه المعلم: النتائج المستخلصة من المراجعة النطاقية للدراستات السابقة ودراسات الحالة في كل من كمبوديا وكينيا وقطر



# ملخص تنفيذي

الدراسات المشمولة بالبحث والاستقصاء. وفي الوقت ذاته، تم الوقوف على عدد من الاختلافات المتعلقة برفاه المعلم بين دراسات الحالة في كل من كمبوديا وكينيا وقطر، نذكر منها على سبيل المثال اختلاف مجالات التركيز المتعلقة بالصحة البدنية، والتجمعات الاجتماعية، واحتياجات المعلمين الوافدين.

ومن خلال دراسات الحالة، ظهرت سبعة مبادئ أساسية لرفاه المعلم. فيمكن التأكيد على تمتع المعلمين بدرجة كبيرة من الرفاه عندما:

١. يتم تقدير خبراتهم والإشادة بها والنظر إليهم باعتبارهم قادة
٢. يتم إشراكهم على نحو عميق في الأعمال التي يقومون بها
٣. يجدون مغزىً وهدفًا من وراء ما يقومون به من أعمال
٤. يشعرون بالنجاح
٥. تتم تلبية احتياجاتهم الشخصية غير المتعلقة بالعمل
٦. يقومون بإدارة حالتهم الوجدانية والصحية
٧. ينعمون ببيئة عمل إيجابية وداعمة

أكدت الدراسات المدرجة في المراجعة على أهمية العديد من هذه المبادئ، غير أن عددًا كبيرًا من الدراسات تناول مبادئ أخرى مثل البيئات الإيجابية، والتنظيم الوجداني، والشعور بالنجاح (كفاءة المعلم الذاتية). فمن بين الـ ١٠٢ مقالة، خرجت ٥٥ مقالة بنتائج ذات صلة بالتدخلات التي أجريت لتعزيز رفاه المعلم. وعلى الرغم من تركيز الدراسات السابقة على أوضاع العمل على المستوى التنظيمي، قامت التدخلات باختبار الممارسات الفردية التي يمكن للمعلمين المشاركة فيها (ممارسات الحد من الإجهاد القائمة على اليقظة وإدارة الوجدان)، وكذا التدخلات اللازمة لتقوية العلاقات بين المعلمين والطلاب أو الزملاء. غير أن جميع هذه الدراسات لم تخرج بنتائج للتدخلات على مستوى السياسات، كما كان هناك غياب ملحوظ للدراسات التي أجريت في أمريكا اللاتينية وأفريقيا والشرق الأوسط. ولم يتم العثور على دراسات تتناول رفاه المعلمين خلال فترة الخمس سنوات في أي من كمبوديا أو كينيا أو قطر.

ولعل من الأخبار السارة وجود طرق عديدة لتعزيز رفاه المعلم. فالعديد من التوصيات ظهرت من مراجعة الدراسات السابقة، إضافة إلى ظهور المزيد منها من خلال

يقوم مستقبل كل مجتمع في العالم على المعلمين، إذ إن لهم اليد الطولى في التأثير على الأطفال عبر طرق متشعبة، استهلالاً بتعليمهم مهارة التعلم مدى الحياة، مرورًا بصقلهم بالمهارات العملية للإبحار في دروب الحياة اليومية، وانتهاءً بنمذجة التفاعلات الصحية القائمة على الاحترام. ومع النمو السكاني، يُتوقع ازدياد الطلب على المعلمين في شتى أنحاء العالم بمقدار ٦٩ مليون معلم خلال الفترة ما بين ٢٠١٩ و ٢٠٣٠، ليصبح المجموع الكلي ١٦٣ مليون معلم. لذا، بات ضروريًا أن نضع حدًا للإجهاد والاستنزاف الذي يعاني منه المعلمون، كي يتسنى لنا الاستبقاء على عدد كافٍ منهم في وظائفهم وإتاحة الوقت اللازم لهم لتطوير مهارات التعليم على أساس من الخبرة والإتقان. ومع ذلك، لم يعد كافيًا أن نتحدث عن وقف الإجهاد، إذ إن تقديم تعليم مثالي للأطفال يتطلب وجود معلمين على درجة كبيرة من الرفاه، وهو الأمر الذي يرتبط بشكل وثيق بالمبادرة إلى تقديم الخير للآخرين، وبذل جهود حثيثة للخروج بحلولٍ إبداعية للمشكلات وتوثيق عرى التواصل الاجتماعي. وهو جهدٌ مُضنٍ ينتظره أطفالنا من المعلمين.

يغطي هذا التقرير مسعين كبيرين: تمثل الأول في إجراء مراجعة نطاقية لدراسات سابقة بلغ عددها ١٠٢ مقالة صحفية تم جمعها من شتى أنحاء العالم حول رفاه المعلم على مدار سنوات خمس امتدت ما بين ٢٠١٦ و ٢٠٢٠. وفي هذا الصدد، قمنا بتكثيف نتائج الدراسة حول الأمور التي من شأنها تعزيز رفاه المعلم، وكذلك استقصينا مسألة إجهاد المعلم، لنخرج بتوصيات مفصلة على نحو مستقل حيال المتطلبات اللازمة لتعزيز رفاه المعلم. إضافة لما سلف، قمنا بالبحث في الثغرات التي انطوت عليها الدراسات السابقة. أما المسعى الثاني، فتمثل في مجموعة من دراسات الحالة التي تضمنت تجميع بيانات أصيلة ومتعمقة لمقابلات أجريت مع ٩٠ معلمًا و ١٦ مديرًا ومدارس تتميز بأدائها المرتفع في كل من كمبوديا وكينيا وقطر، إضافة إلى ١١ مقابلة مع صنّاع السياسات. ولقد استخلص التقرير، من خلال ردود المشاركين حيال سلوكياتهم وأوضاعهم أثناء أفضل أوقات رفاهم عند اضطلاعهم بمهام التعليم، العمليات الأساسية التي من شأنها تعزيز رفاه المعلم.

تتشابه تجارب رفاه المعلمين في جميع أنحاء العالم، وهو ما بدا جليًا من توافق الأوضاع التي عزاها المعلمون ومديرو المدارس وصنّاع السياسات إلى رفاه التعليم في كل من كمبوديا وكينيا وقطر. ولقد سلطت نتائج مراجعة الدراسات السابقة الضوء على التوصيات المتداخلة عبر

في المدرسة وإظهار الاحترام اللائق لمعلمهم، مما يسهّل العمل الذي يقوم به المعلم.

المعلمون يمكنهم الارتقاء بمستوى رفاهم من خلال المشاركة العميقة والهادفة في أعمالهم. فعلى سبيل المثال، يمكنهم مدح طلابهم وتشجيعهم على التقدم للحصول على الجوائز والمشاركة في المسابقات. كما يمكن للمعلمين الاستفادة من فرص التطوير المهني والتطوع للعمل في لجان على مستوى المدرسة أو المنطقة. ويعدّ التفاعل مع المعلمين الآخرين أمرًا مهمًا، بما في ذلك تبادل المعارف مع بعضهم البعض وطلب المساعدة عند الحاجة. فمن الناحية المثالية، يعتني المعلمون بأنفسهم بشكل منتظم ويخصصون بعض الوقت الشخصي أو العائلي لأنفسهم. كما أن هناك عددًا من المهارات التي يمكنها المساهمة في تحقيق رفاه المعلم، نذكر منها تعلّم كيفية إدارة العواطف، وممارسة مهارات الحدّ من التوتر القائمة على اليقظة، والتركيز على الصورة الكبيرة ووضعها في المخيلة عند الشعور بالإحباط أو اعتراء المشاعر السلبية الأخرى.

مديرو المدارس يقومون بدور مهم في تعزيز رفاه المعلم. فهم يعملون على إيجاد بيئة عمل إيجابية ووضع طرق تتيح للمعلمين التفاعل مع بعضهم البعض بشكل إيجابي. ويمكن للمديرين تعزيز رفاه المعلم من خلال تحديد أهداف المدرسة بوضوح، وتعزيز الشعور بالانتماء والتركيز على تعزيز السلوك الجيد للطلاب. كما يمكنهم مدح المعلمين إزاء عملهم الجيد، وسؤالهم عن مدى رفاهم وتوفير المرونة لهم بقدر معقول. وبغية الحدّ من إنهك المعلمين، يمكن للمديرين منحهم درجة كبيرة من الاستقلالية في الفصل، وتقليل حجم العمل الإداري والبيروقراطي وإعطائهم مسؤوليات على مستوى المدرسة.

الهيئات التعليمية تعمل على توفير فرص التطوير المهني للمعلمين، ولا يقتصر ذلك على طرق التدريس فحسب، بل ينطوي أيضًا على استراتيجيات التنظيم الوجداني وإدارة قاعة الدراسة. ولتعزيز رفاه المعلم، يمكن لسלטطات التعليم إنشاء برامج علنية للإشادة بدور المعلمين ومديري المدارس وتكريمهم. كما أن التعليقات الموضوعية الصادرة عن المفتشين للمعلمين يمكن أن تكون ذات فائدة كبيرة، وكذا فإنّ للاستقرار المالي، وتوافر الموارد اللازمة لتلبية الاحتياجات الشخصية للمعلمين، ووجود بيئات عمل إيجابية، تسهم جميعها في تعزيز رفاه المعلم. وقد يسهم الحدّ من العمل الإداري الموكول للمعلمين ومراجعة السياسات المتعلقة بأخذ الإجازات وساعات العمل المرنة في الحدّ من احتمالية إنهك المعلم.

دراسات الحالة. ومن الضرورة بمكان أن نفهم أن العوامل التي قد تضع حدًا للإنهك يمكن أن تختلف عن تلك التي من شأنها تعزيز رفاه المعلم. ففي مراجعة الدراسات السابقة، على سبيل المثال، ارتبط الإنهك بشعور المعلمين بالتهميش أو وقوعهم تحت التنمر الصادر من المعلمين الآخرين تجاههم. وعليه، يمكن للمديرين تفادي هذا التهميش والحيولة دون وقوع هذا التنمر، غير أن الحدّ من هذه المشكلات في حدّ ذاته لن يعزز بالضرورة من رفاه المعلم. و عوضًا عن ذلك، يلزم توفير مناخ من الاحترام، والمشاركة، والدعم المتبادل للمعلمين لتعزيز رفاههم.

كشفت دراسات الحالة مدى عمق ورسوخ العلاقات لدى المعلمين - لا سيما مع مديري المدارس، والمعلمين الآخرين، والطلاب وأولياء الأمور - وأظهرت تأصل العمل الوجداني الذي يأتي مصاحبًا للتفاعلات المستمرة. لذا، يمكننا القول بأن التفاعلات بين الجهات الفاعلة، كلاً على حدة، تؤثر على تفاعلات المنبع والمصبّب، فعندما يُثني المديرون على المعلمين ويمدحونهم، فمن الراجح أن يمتدح المعلمون، هم الآخرون، طلابهم. وكذا، فعندما يعمل الطلاب بجدّ، فمن الراجح أن يعمل المعلمون والمديرون أيضًا بجدّ. غير أن التحديات متلازمة. فعلى مدار اليوم، يتخذ المعلمون قراراتٍ لا حصر لها للحفاظ على محفّزاتهم في مواجهة المحبطات، صغرت أم كبرت. وفي الوقت ذاته، فإن إمكانية إيجاد مغزى أثناء العمل اليومي موجودة في كل مكان. فلقد أشارت النتائج إلى وجود ارتباط وثيق بين حاجة المعلمين إلى الثناء والتقدير، اللذين يمكنهم من الحفاظ على إحساسهم بوجود مغزى وقيمة لعملهم، ومستوى رفاهم. إضافة لما سلف، أكدت النتائج أن احترام المعلمين باعتبارهم قادة مع الحفاظ على استقلاليتهم وفق ما هو ممنوح للخبراء الآخرين، من شأنه أن يدعم رفاهم. كما أن الأعمال الإدارية المرهقة، التي تفترعن وجود مغزى، تحلّ محل الأعمال الأخرى التي تعتبر ذات مغزى، وقد تسبب في إنهك المعلم.

وتجدر الإشارة إلى أن لكل من المعلمين، ومديري المدارس، وأولياء الأمور، والهيئات التعليمية على الأصعدة الوطنية والإقليمية والمحلية أدوارًا بالغة الأهمية في تعزيز رفاه المعلم. ويمكن تلخيص هذه الأدوار من خلال مجموعة التوصيات التالية:

أولياء الأمور يمكنهم المساهمة في رفاه المعلم من خلال التواصل مع معلمي أطفالهم وتوجيه الشكر لهم والإقرار بفضلهم والثناء عليهم، عندما يستحقون ذلك. كما يمكنهم تهيئة أطفالهم وإعدادهم للتصرف بشكل جيد

وفي الختام، يمكن للجميع المساهمة في رفاه المعلمين من خلال إظهار الاحترام لهم وإبلاغ معلمينا السابقين أنهم مقدرون لدينا، لا سيما من كان منهم سببًا في إحداث فارق في حياتنا. وبذلك، يمكن للجميع دعم عملية تحفيز المعلمين ومناصرتها، مما يكون له بالغ الأثر في إبداء احترامنا لهم وحثهم على بذل المزيد.

ولا شك أن من الأهمية بمكان أن نعمل، كمجتمع، بشكل جماعي لدعم ٩٤ مليون معلم في شتى أنحاء العالم. فعلى الرغم من وجود باقّة كبيرة من البحوث الدائرة حول رفاه المعلم، إلا أنه ما تزال هناك فجوات ملحوظة، ناهيك عن محدودية الدراسات في أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط. ولقد تميّز النهج المزدوج لدراستنا بالابتكار في تصميمه وبتقديمه نتائج وتوصيات ذات تركيز أكبر على رفاه المعلم من خلال استقائها من الدراسات السابقة، إضافة إلى طرحه رؤى أكثر تعلقًا بمجال رفاه المعلم في سياقات أفريقية وآسيوية وشرق أوسطية؛ غير أن هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات لمعالجة الفجوات المحددة في مراجعة الدراسات السابقة. وهناك حاجة أيضًا إلى المزيد من الدراسات المعنيّة بفحص السياقات الثقافية ذات التمثيل الضعيف، وذلك لاكتساب مزيد من الأفكار حول كيفية تعزيز رفاه المعلم بشكل كامل على مستوى العالم. وفي نهاية المطاف، يحثّ مؤلفو الدراسة الشركاء المعنيين ويشدّوا على أيديهم للعمل على تعزيز رفاه المعلم والحفاظ عليه من خلال تنفيذ التوصيات التي توائم السياقات الخاصة بهم.

وايزز  
Wise

مؤسسة قطر  
Qatar Foundation



إطلاق قدرات الإنسان | Unlocking human potential