

Safe to Learn – منع العنف المُمارَس ضدَّ الأطفال

دور رفاه المعلمين في خلق بيئة تعلم آمنة

بالشراكة مع:

حول إنترناشيونال ألرت

تعمل منظمة إنترناشيونال ألرت مع هؤلاء الذين تضرّروا مباشرةً نتيجة النزاع في سبيل بناء سلام دائم. نحن نصبّ جهودنا على حلّ الأسباب الجذرية الكامنة خلف النزاع، إذ نجمع معاً أناساً من المشارب كافة. فنلتّم، انطلاقاً من القاعدة الشعبية ووصولاً إلى المستوى السياسي، كي نبني السلام على صعيد يوميّ.

www.international-alert.org

شكر وتقدير

كتبت هذه الورقة رشا حالات من مركز الدراسات اللبنانية، بمساهمة من كالين سعد وإيلينا سلافوفا وروث سيمبسون من منظمة إنترناشيونال ألرت. تودّ مؤلفة هذه الورقة التعليمية أن تشكر جميع الشركاء في المشروع على دعمهم في تقديم المعلومات والأفكار والبيانات. أخيراً، نودّ أن نشكر مبادرة Safe to Learn العالمية، التي إستضافتها End Violence Partnership، لتمويل هذا المشروع. بدون هذا الدعم، لم يكن إعداد هذه الأوراق التعليمية ليكون ممكناً.

تُعرّب منظمة إنترناشيونال ألرت عن امتنانها أيضاً للدعم الذي قدّمه شركاؤنا الرئيسيون في التمويل: وزارة الخارجية الهولندية؛ ووزارة الشؤون الخارجية والتجارة الأيرلندية؛ والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي. إن الآراء الواردة في هذه الورقة لا تعكس بالضرورة آراء مانحينا أو سياساتهم.

تم النشر في تموز/يوليو ٢٠٢٢

© إنترناشيونال ألرت ٢٠٢٢. جميع الحقوق محفوظة. لا يجوز نسخ أي جزء من هذا المنشور، أو تخزينه في نظام لاستعادة البيانات، أو نقله بأي شكل من الأشكال وأي وسيلة من الوسائل الإلكترونية أو الآلية، أو عن طريق النسخ أو التسجيل أو غير ذلك، من دون نسبه كلياً إلى المصدر. تصميم النسخة العربية: مارك رشدان صورة الغلاف الأمامي:

المكوّنات الأساسية لرفاه المعلّمين المهني:

١. يعكس البُعد المعرفي الأداء المعرفي للمعلّمين ومدى قدرتهم على تلقي معلومات جديدة والتركيز على عملهم. كما يتعلّق هذا البُعد بالكفاءة الذاتية للمعلّمين وقناعاتهم حول مدى تمّتعهم بالقدرة على الأداء المهني الجيد.
٢. يشمل البُعد الشخصي ثلاثة عناصر: أ. تقييم الحياة، وهو يعكس تقييم الشخص لحياته أو بعض جوانبها، ب. العاطفة، أي مشاعر معيّنة أو حالة عاطفية معيّنة، وج. السعادة، وهي إحساس بالمعنى والهدف من الحياة.
٣. يتعلّق البُعد الجسدي والعقلي بوجود أو عدم وجود أعراض جسدية ونفسية يمكن أن تتطور إلى إضطرابات.
٤. يشير البُعد الاجتماعي إلى جودة وعمق التفاعلات الاجتماعية مع مختلف الجهات المعنية التي يتعامل معها المعلّمون في المجتمع.^٦

المصدر: فيك وفرانز، ٢٠٢٠، المرجع السابق

ما أهمية رفاه المعلّمين؟

تتسم موضوع رفاه المعلّمين بالأولوية لدى معظم المرّتين ومسؤولي فريق الحماية والإداريين الذين تمّت مقابلتهم في خضمّ البحث. في لبنان، البلد الذي يعاني من تعدّد الأزمات، تأثر رفاه المجتمع بأسره وصحته النفسية بشدّة. يمرّ لبنان منذ بداية العام ٢٠٢٠ بأزمات اقتصادية وسياسية واجتماعية مترابطة تعاقمت نتيجة لصدمة انفجار مرفأ بيروت المدّمر في آب/أغسطس ٢٠٢٠ والأزمة الصحية المتصاعدة الناجمة عن إنتشار فيروس كورونا COVID-19. وقد أثّرت هذه الأزمات المتعاقبة على المجتمع اللبناني بأسره جسدياً وعاطفياً ونفسياً.

تعرّض قطاع التعليم لضغوط أكبر من تلك التي طالت معظم القطاعات نتيجة الأزمات المتعدّدة، الأمر الذي يضع صحة المرّتين العقلية والجسدية موضع الخطر. وفقاً لدراسة أجريت في كافة أنحاء لبنان، تأثر معظم المعلّمين البالغ عددهم ثمانمئة والذين شملهم الاستطلاع بالأزمات المتعدّدة التي عصفت بالبلاد، وبالتالي تأثرت علاقاتهم ووظائفهم.^٧ وقد وجدت هذه الدراسة أنّ ٨٤,٠٪ من المعلّمين الذين شملهم الاستطلاع أفادوا بأنهم قلقون حيال وضعهم المعيشي الحالي؛ وأصيب ٧٢,٣٪ بالإحباط نتيجة للأزمات الحالية؛ ولاحظ ٣٩,٩٪ أنّ مزاجهم أصبح أكثر تقلباً؛ وذكر ٣٠,٨٪ منهم بأنهم يشعرون بفقدان القيمة الذاتية؛ وشعر ١٠,٠٪ بالفراغ التام. وقد عانى ٧٩٩ معلّماً من بين ٨٠٠ معلّم شملهم الاستطلاع في الدراسة من واحد أو أكثر من الأعراض النفسية.^٨ وقد دفعنا هذا الواقع المقلق إلى التحقيق في كيفية تكيف مرّتي التعليم غير النظامي مع هذه الأزمات المتعدّدة وما هي آليات التكيف التي يعتمدونها. فمن الضروري أن نفهم كيف يتعامل المرّتون مع عواطفهم لأنّه، من دون شكّ، إذا أراد المرّتون الإنخراط في ممارسات التعليم التي تُعنى بالدعم الاجتماعي والعاطفي ورفاه الأطفال، فيجب أن يتمّتعوا هم أنفسهم بالصحة العاطفية السليمة.

إنّ هذه الورقة التعليمية هي الثانية في سلسلة من أربع أوراق تندرج ضمن إطار مشروع Safe to Learn. تعرض الورقة تجارب المعلّمين ومسؤولي التعليم الاجتماعي والعاطفي (SEL) في ستة مراكز تعليم غير نظامي في لبنان، كما تبين كيفية محاولتهم الحفاظ على رفاههم في زمن الأزمات المتعدّدة التي عصفت بالبلد. إنّ كلّ الأفكار المقدّمة في الورقة هي عبارة عن ممارسات تمّت تجربتها واختبارها من قِبَل المعلّمين ومسؤولي التعليم الاجتماعي والعاطفي (SEL) (أو المرّتين) كما سيشار إليهم في الورقة) في مراكز التعليم غير النظامي المشاركة في مشروع Safe to Learn.

إنّ Safe to Learn هو مبادرة أُنشئت لإنهاء العنف في المدارس وفي محيطها، وذلك لجعل الأطفال يتمّتعون بحرية التعلّم وبفرصة لتحقيق النجاح والسعي وراء أحلامهم.^١

حتى تاريخه، صادق لبنان إلى جانب ١٤ دولة أخرى على دعوة Safe to Learn للعمل والذي يحدّد المبادئ والالتزامات والتدابير الواجب تبنيها لإنهاء العنف في المدارس.^٢

شاركت منظمة إنترناشونال ألرت في العام ٢٠٢١ بالشراكة مع مركز الدراسات اللبنانية وجمعيات بسمة وزيتونة، ضمة، وسوا للتنمية والإغاثة، في مبادرة Safe to Learn لمنع ومعالجة العنف المُمارَس ضدّ الأطفال في المراكز التعليمية في لبنان. هدف المشروع إلى جمع المزيد من الأدلّة وزيادة قدرة مراكز التعليم في لبنان على الحدّ من العنف المُمارَس ضدّ الأطفال في المناطق التي تقطن فيها نسبة عالية من السكان المستضعفين، ومن بينهم اللاجئين.

تعريف الرفاه

إنّ مفهوم الرفاه ليس بموضوع جديد، لكنّ الأزمة الصحية العالمية التي تسببت بها جائحة فيروس كورونا (COVID-19) جذبت الأنظار إليه مجدّداً. قامت منظمة الصحة العالمية في العام ١٩٤٦ بتعريف الصحة على أنها حالة من «اكتمال السلامة البدنية والعقلية والاجتماعية»، وليس مجرد انعدام المرض أو العجز.^٣ وقد أدرج هذا المفهوم على جدول أعمال البحث العلمي نتيجةً لجهود إد دنيير Ed Diener عندما درس في الثمانينيات الرفاه النفسي للمرّة الأولى ومدى ارتباطه بالرضا عن الحياة.^٤

في الآونة الأخيرة، اقترحت منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (OECD) إطاراً مفاهيمياً لقياس الرفاه المهني للمعلّمين على وجه الخصوص.^٥ ويحدّد إطار عمل منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية أربعة أبعاد أساسية لرفاه المعلّمين المهني: البُعد المعرفي، والبُعد الشخصي، والبُعد الجسدي والعقلي، والبُعد الاجتماعي (أنظر إلى النصّ داخل المربّع).

العلاقة بين رفاه المعلمين ورفاه الأطفال

حظي رفاه المعلمين باهتمام كبير في العقدَيْن الماضيين تُرجم بعدد كبير من الدراسات التي تناولت العوامل التي تؤثر على حالة الرفاه لدى المعلمين وكيف تؤثر حالة المعلمين على حالة التلامذة. يلعب المعلمون دوراً محورياً في خلق الجو المناسب في الصفّ لنموّ الأطفال وتطورهم عاطفياً وإجتماعياً ومعرفياً. وبالتالي، سوف تنعكس الحالة العاطفية والعقلية للمعلم في نهاية المطاف على رفاه تلامذته. وفقاً لجينينغز وغرينبرغ Jennings and Greenberg (٢٠٠٩)، يؤثر رفاه المعلمين على علاقتهم مع تلامذتهم، وأسلوب إدارتهم للصفّ، وفاعلية تعليمهم الإجتماعي والعاطفي.^٩ علاوةً على ذلك، لا يتمتع المعلمون الذين يعانون من الإرهاق بالفاعلية ذاتها لدى المعلمين المستقرين عاطفياً، وهم أكثر عرضة لترك المهنة.^{١٠} كما تشير الأبحاث إلى أنّ المعلمين الذين يجيدون التعامل مع الإجهاد في الأوقات الصعبة يحافظون على علاقات أفضل مع تلامذتهم وزملائهم في العمل وينشرون الإيجابية من حولهم.^{١١} في دراسة أخرى، اكتشف زينسر Zinsler وآخرون أنّ ترويد المعلمين بالدعم والتدريب في مجال التعليم الإجتماعي والعاطفي ينعكس بشكل إيجابي على شعور المعلمين بالكفاءة الذاتية، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم عن الوظيفة التي يمارسونها وإلى تمتعهم بإنتباع أكثر إيجابية حيال مكان عملهم وإلى إرتفاع فاعلية دعمهم للتلامذة الأكثر حاجة للدعم.^{١٢} لذلك، فإنّه ينبغي على أي برنامج يهدف إلى صون رفاه الأطفال وحمايتهم من كافة أشكال العنف أن يبدأ باستهداف رفاه المربين.

دروسٌ مُستقاة من البحث

حالة الرفاه لدى المربين

يبدأ حلّ أيّ مشكلة بالاعتراف بوجودها. فيجب على المربين الاعتراف بمشاعرهم الإيجابية والسلبية على حدّ سواء والتعامل مع العوامل المسببة لها لكي يتمكنوا من تحقيق الرفاه. أظهر معظم المربين المشاركون في حلقات التدريب الميسرة أعراضاً تدلّ على قلة رفاههم دون أن يدركوا ذلك. فاعترف أكثر من ٥٠٪ من المشاركين في حلقات التدريب الميسرة بعدم تحمّلهم للضوضاء وميلهم إلى التصرف بانفعال، وخاصةً في المواقف الحرجة. وقد عبّر عددٌ قليل منهم عن شعورهم بالإنزعاج مؤخراً حتّى من أبسط المضايقات أو المطالب. إنّ ما ينذر بالخطر هو أنّ غالبية المشاركين لم يربطوا بين هذه العلامات الخفية للإرهاق وبين الرفاه بل كانوا يميلون إلى تجاهلها. ما يثير القلق أيضاً هو أنّ غالبية المربين أفادوا بأنهم يقضون ساعات أكثر في العمل. ولم يشكّل ذلك مشكلة بالنسبة إلى الكثيرين منهم إذ أنّه يدلّ على تفانيهم في العمل، لا بل فسّره آخرون بأنّه استجابة للأزمة المالية. كما أشار البعض منهم إلى أنّهم يشعرون بالخطوة لامتلاكهم خيار العمل لساعات إضافية أو لتمكّنهم من الحصول على أكثر من وظيفة ومصدر دخل.

فسحة تفكير: على وشك الإرهاق؟

خلال نشاط كسر الجليد في بداية اليوم، شكّلت ردة الفعل التي أثارها مجموعة من المشاركين خلال حلقات التدريب الميسرة موضوعاً للتأمل. فعند سؤالهم عن شعورهم خلال هذا النشاط، عبّر جميع أعضاء فريق الحماية والتعليم الإجتماعي والعاطفي الأربعة المنتمون إلى المركز نفسه على الفور عن الإحباط من مدى شعورهم بالأسى من الوضع في لبنان بشكل عام ووضعهم بشكل خاص.

لرّدة فعلهم جانبان: إيجابي وسلبى. إنّ الجانب الإيجابي هو أنّ أعضاء فريق التعليم الإجتماعي والعاطفي هم على دراية بضرورة الاعتراف بالمشاعر السلبية مثل الحزن والغضب وتقبّلها، وأهمية التحدّث عنها بصراحة (على عكس المعلمين المشاركين الآخرين الذين لم يكونوا مرتاحين بدرجة كافية لمناقشة مشاعرهم الشخصية أمام المجموعة). أمّا بالنسبة إلى الجانب السلبى، فإنّ أعضاء الفريق الذين تم تكليفهم بمهمة دعم الرفاه العاطفي للأطفال هم أنفسهم على وشك الاستسلام وكانوا يطلبون المساعدة بطريقتهم الخاصة.

بالنظر إلى ردود فعل المربين تجاه إطار عمل منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية، فمن الواضح أنّ الرفاه الذاتي لأعضاء المجموعة تأثر بتزايد الضغوطات في البيئة حيث يعملون، لكنهم يحاولون التأقلم معها ضمن سياق عملهم. ومن المثير للاهتمام أنّ عدداً قليلاً من المشاركين عبّروا عن حالتهم أنّها أفضل من حالة غيرهم في المجتمع وأنهم يجب أن يكونوا شاكرين نظراً للأزمات المتعددة التي تعيشها البلاد. إنّ كبت المشاعر السلبية ليس دائماً الإستراتيجية الأمثل على الرغم من أنّه قد يشير إلى تمتع بعض الأشخاص بمستوى عالٍ من المرونة العاطفية. فيحسب الأبحاث، إنّ الأشخاص الذين يمارسون كبت المشاعر كإستراتيجية للتكيّف هم أكثر عرضة للإصابة بأمراض جسدية.^{١٣}

بالإضافة إلى الحالة السيئة للرفاه الذاتي، كان من الواضح خلال حلقات التدريب الميسرة معاناة المشاركين على صعيد البعد «الجسدي والعقلي» لرفاههم. فقد أقرّ حوالي ٨٠٪ من المشاركين أنّهم عانوا من أوجاع جسدية وألم مؤخراً، وذكر نحو ٨٠٪ أنّهم يشعرون على الدوام بالتعب الجسدي والعقلي، كما تبين أنّ الأغلبية الساحقة من المربين يدركون ماهية مسببات مثل هذه المشاعر النفسية والجسدية ويربطونها بمتطلبات الوظيفة، وبال مهام الموكلة إليهم التي تفوق طاقتهم، وبميلهم إلى الإفراط في التفكير والسعي لإتقان عملهم. يشكّل إدراك الأسباب الأولى نحو حل المشكلة، مع ذلك، أقرّ بعض المربين أنّ هذه المسائل خارجة عن سيطرتهم. وتمكّن آخرون من وضع خطة عمل للتعامل مع متطلبات الوظيفة والمحافظة بالتوازي على بعض التوازن بين العمل والحياة.

على عكس البُعدَيْن «الذاتي» و«الجسدي والعقلي» لرفاه المشاركين، لم يتأثر البُعدان «المعرفي» و«الإجتماعي» بالأزمات المتعددة في البلاد بالقدر نفسه. وعلى الرغم من الأعراض النفسية والجسدية التي يعاني منها المشاركون، إلا أنّ الغالبية ما زالوا يشعرون أنّهم قادرين على التخطيط والتفكير بوضوح وأنهم كفؤون (باستثناء مشاركين إعترا بتأثر إنتاجيتهم). إنّ البُعد الذي ساعد العديد من المربين على الحفاظ على رفاههم لفترة

أطول هو العنصر «الاجتماعي». فالشعور بتقدير الأطفال وأسرهم والمجتمع ككل هو ما ساعد العديد من المعلمين في الحفاظ على توازنهم العاطفي. ولكن، نتيجة للأزمات الاقتصادية والانهيار المالي وتدهور قيمة العملة اللبنانية، خسرت رواتب المربين أكثر من ٨٠٪ من قيمتها، وبدأ ذلك يهدد مكانتهم الاجتماعية في بلد يُحدّد مركز الشخص الاجتماعي فيه وفقاً لوضعه المادي. ومع استمرار الأزمة المالية والإضطرابات السياسية، من المتوقع أن يتأثر البعد «الاجتماعي» لرفاه المربين أيضاً، الأمر الذي سينذر بمخاطر جديدة.

آليات التكيف التي يعتمدها المربون

أظهر المشاركون في حلقات التدريب الميسرة وعياً بالحاجة إلى المثابرة على تحسين رفاههم مدركين كمية الإجهاد المتصلة بوظيفة التعليم، خاصة في ظل الظروف الصعبة كتلك التي تعاني منها مراكز التعليم غير النظامي والتي يعاني منها البلد ككل. وقد اقترح المشاركون العديد من التقنيات الفعالة والمجربة والتي ساعدتهم في التكيف مع الأوضاع الصعبة وفي تحسين رفاههم.

يمكن إدراج التقنيات المقترحة ضمن أربع فئات:

١. الصلاة أو أي شكل من أشكال التأمل
٢. تحسين مهارات إدارة الوقت مثل تحديد الأولويات ووضع قائمة بالمهام الواجب إنجازها
٣. تجنب المواقف التي تثير الإحباط مثل مشاهدة الأخبار (في بلد يواجه عدة أزمات ويمرّ بعدم استقرار سياسي، يمكن أن يقلل ذلك من الإحباط بشكل كبير)
٤. الإنخراط في أنشطة أو هوايات مُشغلة للانتباه، مثل العناية بالنباتات أو الحيوانات الأليفة والطبخ والتنظيف والتخيم.

بالإضافة إلى أساليب التكيف الفعالة المذكورة أعلاه، اقترح المربون مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات الأخرى التي يمكن اتباعها لتحسين كل أبعاد رفاههم. وقد تم تصنيف هذه الاستراتيجيات لتلك التي يمكن القيام بها على صعيد فردي وتلك التي يمكن أن يقوم بها الفرد مع الزملاء وتلك التي على الإدارة القيام بها.

ما الذي يمكن فعله على المستوى الفردي؟

اقترحت مجموعات المشاركين المختلفة مقاربات متشابهة لتحسين الرفاه يمكن للجميع أن يتبنّاها. فقد أوصوا بشدة باعتماد كل فرص التطوير الذاتي والتطوير المهني كطريقة لتحسين البعد «المعرفي» لرفاههم. واتفق المشاركون على أنهم من خلال تطوير الذات، هم لا يقومون بتحسين رفاههم فحسب، بل يزيدون من الفرص التي قد يحصلون عليها في حياتهم أيضاً. وعلى الرغم من أنه يمكن لهذا الالتزام أن يشكل ضغطاً إضافياً على حياتهم، إلا أنهم بالمقابل مقتنعون أنّ فوائده تفوق الضغط الذي قد ينجم عنه. وقدّم عدد قليل من المربين اقتراحاً آخر وهو إعادة البوصلة باتجاه الهدف الذي جعلهم يختارون التعليم كمهنة من خلال القيام بشيء واحد بانتظام يذكرهم بسبب قيامهم بهذا الاختيار.

فكر المشاركون أيضاً في استراتيجيات مختلفة يسهل اعتمادها بشكل فردي لتحسين البعد «الذاتي» لرفاههم، مثل التموه عن

أنفسهم بين الغيبة والأخرى لإصغاء السعادة على حياتهم. توجد تقنية أخرى من شأنها أن تساعد المربين في التحلي بالأمل وهي وضع أهداف قابلة للتحقيق والعمل على تحقيقها بغض النظر عن مدى جدواها بالنسبة إلى الآخرين. إن رسم أهداف قابلة للتحقيق يؤدي إلى إضافة التفاؤل إلى حياة الجميع ويحفّزهم على المضي قدماً. أخيراً، يوصى أي شخص على وشك الإرهاق بشدة أن يشارك في جلسات استشارية رسمية أو غير رسمية. وإن كان ذلك غير ممكن، يمكنهم التحدث إلى صديق مستعد للإصغاء إلى مشاعرهم.

أضاف المربون عدداً قليلاً من التوصيات على تلك المذكورة أعلاه تستهدف الأبعاد «الجسدية والعقلية» و«الاجتماعية» للرفاه. على المستوى «الجسدي والعقلي»، يُنصح الأفراد بالعناية بأجسادهم من خلال ممارسة تمارين رياضية معتدلة يمكن أن تكون بسيطة مثل المشي كل يوم. كما يُقترح أن يلاحظ الأفراد المؤشرات النفسية الجسدية وعلامات التعب والإستجابة لها من خلال أخذ قسط من الراحة. أكد جميع المربين على توصية رئيسية تتمثل بضرورة الحفاظ على توازن جيد بين الحياة الشخصية والحياة المهنية في كل الأوقات بغض النظر عن مقدار الضغط الذي يواجهونه في مكان العمل.

يمكن للأفراد تحسين البعد «الاجتماعي» لرفاههم من خلال محاولة الحفاظ على علاقات إيجابية مع تلامذتهم وأولياء الأمور والمجتمع ككل. يمكن لمثل هذه العلاقات أن تجلب رضا لا يضاهاه. ويمكن تحقيق العلاقات الإيجابية بسهولة إذا وضع المعلمون قواعد شخصية واضحة وعملوا على نسج علاقات داخل صفوفهم. لمزيد من المعلومات حول قواعد التعاطي بين الأشخاص، راجع الورقة الأولى من هذه السلسلة.

ما الذي يمكن فعله مع الزملاء؟

بالاستناد إلى مناقشات المربين، كان من الواضح جداً أنّ الحلول الجماعية مفيدة لرفاه المعلمين في أوقات الأزمات. فقد سلط المربون المشاركون الضوء على أهمية تبادل المعرفة والمهارات وكيفية انعكاس ذلك على البعد «المعرفي» لرفاههم. من خلال تبادل الخبرات، حيث يشعر كل من الطرفين المشاركين بالرضا. هناك توصية أخرى تساعد في تعزيز الرفاه المعرفي وهي الاستماع إلى قصص نجاح بعضنا البعض والإحتفاء بها معاً. كما تمّ التأكيد على أنّ كل أشكال مشاركة الآراء تؤدي في نهاية المطاف إلى تعزيز حالة الرفاه المعرفي شرط تقديمها بطريقة بناءة.

يمكن للزملاء أيضاً دعم البعد «الذاتي» لرفاه بعضهم البعض من خلال تعزيز أواصر العلاقات بينهم. يمكن القيام بذلك عن طريق تنظيم الرحلات معاً، ومن غير الضروري أن تكون هذه الأخيرة مكلفة. إنّ التواصل مع الطبيعة يعزّز الروابط القوية بين الزملاء، كما ينسبهم ويخفف عنهم ضغوط العمل. يجب على أعضاء المجموعة تجنب مناقشة أي أحداث غير سارة أو مرهقة في العمل أو في الحياة بشكل عام، ويجب أن ينظروا إلى مثل هذه النشاطات كفرص لتجديد طاقتهم الذهنية وإعادة شحنها. أيضاً، يمكن للزملاء أن يبدأوا استعداداً للإصغاء إلى بعضهم البعض ويحاولوا رفع معنويات بعضهم البعض خلال الأوقات العصيبة. بالإضافة إلى ذلك، قدّم المربون المشاركون توصيات مماثلة للمساعدة في تحسين البعد «الجسدي والعقلي» للرفاه.

ألعاب رياضية أو الذهاب في رحلات المشي لمسافات طويلة. وأجمع المشاركون على إحدى التوصيات المهمة وهي ضرورة توفير مساحة آمنة للجميع (الأطفال والموظفين). تنفيذاً لذلك، يمكن للإدارة أن تتعاون مع المجتمع المحلي للتأكد من توفير كل احتياجات السلامة والرفاه الخاصة بهم.

أخيراً، يمكن للإدارة أن تلعب دوراً رئيسياً في تحسين البُعد «الاجتماعي» لرفاه جميع الموظفين. يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم جلسات موجهة للأقران تبدأ بعدد قليل من المتطوعين ثم تتوسع لتشمل الجميع. فقد اقترح المشاركون إجراء أنشطة لكسر الجليد وبناء الفريق على أن تستهدف جميع الموظفين لخلق شعور بالانتماء إلى المجتمع المهني في المركز. وسلط جميع المشاركين الضوء على أهمية التعاطي مع جميع أعضاء الفريق بإنصاف حتى لا يشعر أحدهم بالتمييز. أخيراً، يمكن للإدارة أن تنجح في بناء الرفاه الاجتماعي للموظفين من خلال إنشاء منصة للحوار بين جميع أعضاء الفريق على أساس الإحترام والتقدير.

الإستنتاجات

إنّ الرفاه مسؤولية جماعية تبدأ بالفرد وتنتهي بمن يحيط به. ويجب على المرئيين أن يتذكروا أنه ينبغي عليهم إيجاد الفسحة للإهتمام بأنفسهم. فمن الضروري أن يهتموا برفاههم ليكونوا قادرين عاطفياً وجسدياً على الاهتمام بتلامذتهم. إذا فشلوا في القيام بذلك، فسوف يتسببون بضرر لأنفسهم وللآخرين من حولهم. فيمكن للأفراد العمل بشكل أفضل إذا تم خلق الجو المناسب لهم للتعاون والتفاعل مع بعضهم البعض على المستويين الشخصي والمهني. ولا ينبغي التقليل من شأن دعم زملاء، إذ إنّ الشعور بالانتماء إلى المجموعة هو المفتاح لخلق بيئة تعليمية آمنة وصحية ومتماسكة.

تضطلع الإدارة بدور أساسي يُعنى بحماية وتحسين رفاه الموظفين. إنّ المؤسسة التي تضع رفاه موظفيها في صلب أولوياتها، توزع إدارتها المهام على الجميع وتتجنب إتهال كاهل موظفيها بالأعمال الروتينية غير الضرورية التي تصرف الإنتباه عن المهمة الرئيسية، ألا وهي تعليم الأطفال ورعايتهم. إذا لاحظت الإدارة وجود علامات إرهاق بين الموظفين، يجب أن يكون ذلك إنذاراً لإعادة النظر في ديناميات العمل. كما يمكن للإدارة من خلال التحلي بصفات القيادة كالتعاطف والعناية ببعضنا البعض، خلق جو آمن يمتد تأثيره ليصل إلى الصف ويصل الأطفال.

على المستوى الاجتماعي، تم اقتراح احترام الاختلافات بين الزملاء وتقبّل بعضهم البعض، لا سيما في سياق ينتمي الموظفون فيه إلى جنسيات مختلفة كما هو الحال في كل مراكز التعليم غير النظامي. يمكن للزملاء أيضاً تنظيم «أيام راحة» يقومون خلالها بالتعرّف إلى بعضهم البعض. يمكن أن تساعد أيام الراحة هذه أيضاً على المستوى المهني والمعرفي إذا تمت الإستفادة منها بشكل جيد. وتلعب الإدارة دوراً محورياً في تأمين الرفاه للجميع، وإذا دعمت كل الأمور التكوينية المذكورة أعلاه فستؤدي هذه إلى نتائج أفضل.

ما الذي يمكن للإدارة فعله؟

إنّ دور الإدارة أساسي في إقامة روابط بين جميع الموظفين وخلق مجتمع يشعرون فيه بالأمان والدعم. للمساعدة في تعزيز الرفاه المعرفي للمرئيين، يمكن للمسؤولين الإداريين تنظيم نشاطات لبناء القدرات وفقاً لحاجات موظفيهم. كما يمكنهم العمل على بناء مهارات الفريق بأكمله وتعزيز نقاط القوة لمختلف أعضاء الفريق. ويمكن للإدارة توزيع المهام بشكل لا يرهق أعضاء معينين دون غيرهم وخاصة تلك التي تتطلب العمل لساعات خارج الدوام الرسمي للمساهمة في الحفاظ على قدرة الموظفين على التخطيط والتفكير النقدي والعمل بكفاءة. ومن خلال مراقبة تدفق رسائل البريد الإلكتروني ووثيرة الاجتماعات، يمكن للمسؤولين الإداريين تحسين الرفاه المعرفي الخاص بهم وبفريق العمل على حد سواء.

يمكن لدعم الإدارة أن يتجاوز البُعد «المعرفي» لرفاه الفريق ليصل إلى البُعد «الذاتي». فيمكن للإدارة رفع الروح المعنوية لجميع أعضاء الفريق وتحفيزهم من خلال تقديرهم بطريقة رمزية. كما تساعد سياسة الباب المفتوح التي تمكن الموظفين من التواصل مع الإدارة في أي وقت والتحدث عن مخاوفهم - المهنية والشخصية على حد سواء - في خلق جو يشعرون فيه الجميع بالدعم. في الأوقات الصعبة وأوقات الأزمات، يمكن للإدارة تنظيم جلسات دعم نفسي واجتماعي للمعلمين وجلسات مماثلة للتلامذة. إنّ السعي لتعزيز الرفاه الذاتي لجميع الموظفين من شأنه أن يؤثر بشكل إيجابي على رفاه المسؤولين الإداريين أيضاً على كل مستويات التسلسل الهرمي.

كما اقترح المشاركون أن يقوم المسؤولون الإداريون بتنظيم دورات تدريبية حول مجالات مختلفة مثل الإسعافات الأولية، والسلامة الشخصية، وحالات الطوارئ، والتدريب على النظافة على سبيل المثال لا الحصر. للمساعدة في دعم رفاههم الجسدي والعقلي. كما اقترحوا منح جميع الموظفين بدلاً ماديًا يتيح لهم الإنخراط في أنشطة تعزز الرفاه الجسدي والعقلي مثل الإشتراك في صالة

- أ.ب. باكر وو. أورلمنس، الرفاهية الذاتية في المنظّمات، في ج.م. سبريتزر وك.س. كامرون (محزرون)، دليل أكسفورد لعلم التنظيم الإيجابي، نيويورك: مطبعة جامعة أكسفورد، ٢٠١١، ص. ١٧٨-١٨٩
- ب.أ. جينينغز وج. ل. فرانك، إعداد الخدمة للمُربّين، في ج. دورلاك وآخرون (محزرون)، دليل التعليم الإجمالي والعاطفي: البحث والممارسة، منشورات جيلفورد، ٢٠١٥
- ب. وار، إطار مفاهيمي لدراسة العمل والصحة العقلية، العمل والضغط النفسي، ٨، ١٩٩٤، ص. ٨٤-٩٧، <https://doi.org/10.1080/02678379408259982>
- ١ لمزيد من المعلومات، تفضّل بمراجعة: <https://www.end-violence.org/safe-to-learn#context>
- ٢ لمزيد من المعلومات، تفضّل بمراجعة: <https://www.end-violence.org/safe-to-learn#call-to-action>
- ٣ ت. هاشر وج. ويدر، رفاهية المعلّم: مراجعة منهجية للمؤلفات البحثية من العام ٢٠٠٠ حتى العام ٢٠١٩، مراجعة البحوث التربوية، ٣٤ (٢٥-١)، ٢٠٢١، ص. ٢، <https://dx.doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- ٤ ت. هاشر وج. ويدر، ٢٠٢١، المرجع السابق
- ٥ س. فياك وب. فرايزر، رفاهية المعلّمين: إطار عمل لجمع البيانات وتحليلها، أوراق عمل التعليم الخاصة بمنظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (OECD)، ٢٣٣، باريس: منشورات منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (OECD)، ٢٠٢٠، <https://doi.org/10.1787/en-c36fc9d3/10.1787/org>
- ٦ المصدر: فياك وفرايزر، ٢٠٢٠، المرجع السابق
- ٧ ن. نحاس وآخرون، تأثير الأزمات المتتالية في لبنان على الصحة النفسية والمعرفية والجسدية للمعلّمين، أوراق ثقافية، ٢٠٢٢، <http://www.awraqthaqafya.com/wp-content/uploads/2022/01/Impact-of-the-Successive-Crises.pdf>
- ٨ ن. نحاس وآخرون، ٢٠٢٢، المرجع السابق
- ٩ ب.أ. جينينغز وم.ت. غرينبيرغ، الصّف الإجمالي الإيجابي: الكفاءة الاجتماعية والعاطفية للمعلّم وتعلّقها بنتائج التلامذة والصفوف، مراجعة البحوث التربوية، ٧٩، ٢٠٠٩، ص. ٤٩١-٥٢٥، <http://dx.doi.org/10.3102/0034654308325693>
- ١٠ إ. جيبسون وس. فورست، العوامل الفردية المُساهمة في إجهاد المعلّم: دور السعي لتحقيق الإنجاز والالتزام المهني، المجلة البريطانية لعلم النفس التربوي، ٧٦، ٢٠٠٦، ص. ١٨٣-١٩٧
- ١١ ر.د. غودارد وك. هوي وأ.و. هوي، قناعات حول الفعالية الجماعية: التطلّورات النظرية والأدلة التجريبية والتوجهات المستقبلية، باحث تربوي، ٣٣، ٢٠٠٤، ص. ٣-١٣
- ١٢ ك. زينسر وك. كريستنسن ول. تورييس، هي تدعمهم، فَمَنْ يدعمها؟ الدعم الإجمالي والعاطفي على مستوى مركز الحضارة ورفاهية المعلّم، مجلة علم النفس المدرسي، ٢٠١٦، ٥٩، ص. ٥٥-٦٦، <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2016.09.001>
- ١٣ م. ماند وك. ميتي، تكاليف القمع: تحليل إستخلاصي للعلاقة بين التكيّف القمعي والأمراض الجسدية، علم نفس الصحة، ٥، ٢٠١٢، ص. ٦٤٠-٩، <https://doi.org/10.1037/a0026257>

 /international-alert

 @intalert

 /InternationalAlert

إنترناشيونال ألرت

لندن، المملكة المتحدة

هاتف: +٤٤ (٠)٢٠ ٧٦٢٧ ٦٨٠٠

info@international-alert.org

www.international-alert.org

مؤسسة خيرية مسجلة تحت رقم ٣٢٧٥٥٣