



المعلم الفلسطيني: واقعه واكتشاف إبداعاته وتوظيفها

الدكتور إيهاب شكري: مدير مركز البحث والتطوير / وزارة التربية والتعليم العالي / ihab_shukri@yahoo.com

الدكتورة نهي عطير: عميد كلية الآداب والعلوم التربوية / جامعة فلسطين التقنية خضوري / n.iter@ptuk.edu.ps

الدكتور معمر اشتيوي: مدير دائرة الجودة في هيئة الاعتماد والجودة / moammer_ish@yahoo.com

الدكتورة رولا أبو زنيط: باحثة / مركز البحث والتطوير / وزارة التربية والتعليم العالي / harb.rola@yahoo.com

الشكر والتقدير

- جامعة فلسطين التقنية خضوري <https://scholar.ptuk.edu.ps/>

- وزارة التربية والتعليم العالي

- مؤسسة التعاون الفلسطينية

الملخص:

هدفت الدراسة إلى الإطلاع على واقع المعلم الفلسطيني في المدارس، والبحث عن طرق ابداعية في تطوير قدراته وتعزيز امكانياته، وقد اعتمدت الدراسة على البحث الوصفي الظاهراتي مستخدمة المنحى الكيفي لاستقراء النتائج من المقابلات مع المعلمين والخبراء والمؤسسات ذات العلاقة، وتحليل الدراسات والتقارير التي تناولت واقع المعلم الفلسطيني ورعايته وابداعه.



وقد بينت نتائج الدراسة وجود عدد من برامج التدريب للمعلمين إلى جانب التأهيل التربوي إلا أنها لم تمكنهم من اكتساب جميع الكفايات الضرورية لتطوير الممارسات التعليمية والتعلمية، وأظهرت النتائج وجود عدد من المعوقات البيئية التي أثرت على التحفيز للتطور والإبداع خاصة بالمعلم مثل: كثرة المهام والأعمال الروتينية، والتأثر بالمعلمين التقليديين للمسايرة في السلوك العام للجماعة، والمعوقات المتعلقة بالتنظيمات الإدارية مثل: البيروقراطية وإلزام المعلم بالسير وفق جدول زمني، والاعتماد على المناهج بشكل كبير في التدريس، وتركيزها على الأطر النظرية، وقلة الأنشطة الابداعية، وقلة المساحات والاكتظاظ في الصفوف وقلة التسهيلات التي تساعد على الإبداع. كما بينت الدراسة أن نسبة عالية من المعلمين ليست راضية وظيفياً بسبب تدني مستوى الوضع المادي والاجتماعي وتراجع هيبة المعلم ووقاره التي حظي بها لعقود، وتزايد مشكلات الطلبة ومشكلات التدريس.

وتوصلت الدراسة إلى أن مفهوم الإبداع لدى المعلمين يختلف عن المفهوم لدى الخبراء، حيث يتركز لدى المعلمين في جانب اتقان الاستراتيجيات وتقديم مبادرات وأفكار جديدة في حين يراه الخبراء في أربعة محاور: الإداري الذي يعكسه المعلم في رسالته وذكائه في إلهام الآخرين وقدرته على التخطيط والتنفيذ والتقييم، ومحور المهارات الذي يظهر في تواصله مع الطلبة بإنسانية مراعيًا للاحتياجات النفسية والخصائص النمائية لهم في جو من المرح والثقة المتبادلة، أما المحور المعرفي فيتمثل بمعرفة عناصر المعرفة العلمية لمحتوى المنهاج ومعرفته باستراتيجيات وطرق التدريس، وتناول محور الاتجاهات عناصر القيم كالصدق والإخلاص والإلتزام والعدالة والتضحية.

وحول سؤال كيفية اكتشاف المعلم المبدع؟ يرى الخبراء والمعلمون المستطلعة آراؤهم أنه يمكن تحقيق ذلك من خلال ملاحظة أثر المعلم في محيطه، وفي أدائه الصففي، ومستوى طرح المعلم لأفكار جديدة، ومدى تعاونه مع زملائه، وتقييم المواد التي يعدها المعلم، وترى مجموعة أخرى أن مقابلة المعلم للتعرف على فلسفته والاستماع له من الإجراءات التي تساعد على اكتشاف قدراته.

في ضوء النتائج أوصت الدراسة بمجموعة من الإجراءات للكشف عن المعلم المبدع (1) تشكيل لجنة توجيهية تتألف من فرق وطنية لتقييم الإبداع والكشف عنه موزعة على المديرية، (2) العمل على بناء قدرات المدراء في مفاهيم الإبداع ومستوياته وأدوات قياسه، (3) تكليف جهات خاصة لتصميم أدوات ومعايير قياس الإبداع، (4) إعطاء فرصة للمعلم نفسه لتقييم مستوى الإبداع لديه من خلال تمكينه من الوصول إلى أدوات القياس ومعايير الإبداع ومذكراتها التفسيرية.

وتبنت الدراسة مجموعة من التوصيات كفتح حوار تربوي وطني حول مفاهيم التميز والإبداع، والتواصل مع المؤسسات التربوية لتضمين مناهج إعداد المعلمين مفاهيم تتعلق بالإبداع، وتوفير منصة إلكترونية تعمل على التشبيك بين المهتمين بمفاهيم التميز والإبداع، وتوفير صندوق مالي وطني لدعم ورعاية المبدعين.

الكلمات المفتاحية: المعلم الفلسطيني، الإبداع، المعلم المبدع، البيئة المدرسية، البيئة المدرسية المحفزة للإبداع.



Abstract:

The study aimed to explore the reality of the Palestinian teacher in schools, and to search for creative ways to develop and enhance his capabilities. The study relied on descriptive phenomenological research using the qualitative approach to extrapolate results from interviews with teachers, experts, and relevant institutions and to analyze studies and reports that tackled the Palestinian teacher creativity.

The results showed that the training programs for teachers did not enable them to acquire all the necessary competencies to develop educational and learning practices, at the same time there are a number of environmental obstacles that affected the motivation for development and creativity for the teacher, such as: frequent tasks and routine work, influencing traditional teachers to cope with the general behavior of the group, and obstacles related to administrative procedures such as: bureaucracy and relying heavily on textbooks in teaching, focusing on theoretical frameworks, lack of creative activities, and constraints related to the physical environment. The study also showed that a high percentage of teachers are not satisfied with their job because of the low level of social status, the decline in the prestige and dignity of the teacher that has been enjoyed for decades, the increase in students' problems, teaching problems, and the absence of the role of the family in supporting teachers.

The study found that the concept of creativity among teachers differs from the concept among experts, as teachers focus on the side of mastering strategies and presenting new initiatives and ideas, while experts see it in four axes: the manager who reflects in his mission and intelligence in inspiring others and his ability to plan, implement and evaluate, The axis of skills that appears in its communication with students humanely, taking into account the psychological needs and developmental characteristics of them in an atmosphere of fun and mutual trust. As for the knowledge axis, it is the acquaintances of the elements of scientific knowledge of the curriculum content and its knowledge of strategies and teaching methods, Trends are values elements such as honesty, loyalty, belonging, justice and sacrifice.

To discover the creative teacher, experts and teachers polled see that this can be achieved by noticing the impact of the teacher in his surroundings, his classroom performance, the level of the teacher's introduction of new ideas, the extent of his cooperation with his colleagues, and the evaluation of the material prepared by the teacher.

In light of the results, the study recommended a set of procedures for the detection of the creative teacher:

(1) the formation of a steering committee chaired by national teams to evaluate and uncover creativity, (2)



work on building the capacity of managers in creativity concepts, levels, and measuring tools, (3) Assign competent institutions to design tools and standards for measuring creativity, (4) Give an opportunity to the teacher himself to assess his level of creativity by enabling him to access measurement tools and creativity standards. The study adopted also an opening a national educational dialogue on the concepts of excellence and creativity, and communicating with educational institutions to include approaches to preparing teachers concepts related to creativity, and providing an electronic platform that works on networking between those interested in concepts of excellence and creativity, and providing a national financial fund to support and care for creators.

Key words: Palestinian teacher, creativity, creative teacher, school environment, school environment stimulating creativity.

مقدمة:

تتزايد التحديات التي تواجه التعليم في كافة أنظمة التعليم على مستوى العالم، فسرعة الاكتشافات العلمية والتطورات التكنولوجية والتغيرات في الأنظمة السياسية والإقتصادية والاجتماعية، تفرض على التربويين التسلح بمهارات تتناسب ومتطلبات العصر، وتستشرف آفاق المستقبل، لإعداد الإنسان الذي سيعيش عصره القادم، ولذا لا بد من الإرتقاء بمستوى المعلم ونوعية أدائه ليتمكن من مواجهة التحديات، وليكون قادراً على إعداد جيل من الطلبة متمكن من مهارات القرن الذي يعيشه ومشارك نشط في الانتاج المعرفي والقيمي. إن فعالية أي نظام تربوي لا يمكنها أن تتجاوز فعالية المعلمين والطلبة الذين يمثلون مدخلات هذا النظام، لذا جودة هذه المدخلات وجودة البيئة التي تحيط بهم تحدد نتاجات هذا النظام ومستوى فعاليته وكفاءته، فهي عناصر متفاعلة، حيث لا يمكن الحديث عن معلم مبدع بعيداً عن منظومة مبدعة توفر المناخات الآمنة والمحفزة على الإبداع، فالعلاقة بين العناصر الداخلة في النظام علاقة وثيقة ولكنها ليست خطية وانما ذات تأثيرات متداخلة فالجميع يتعلم من الجميع، فالمدراس المبدعة هي مجتمعات تعليمية كما تفترض النظرية البنائية الإجتماعية ونظريات تغيير السلوك، وليست مصانع للإنتاج الخطي بمواصفات محددة.

زيادة فعالية المعلمين من أهم عناصر تطوير النظام التربوي، وهذا يتطلب التركيز على مراحل تطوير هذا المعلم ومنها إكتشاف طاقاته وابداعاته، وتوظيفها في السياقات التربوية المختلفة، والبحث عن مدلولات الإبداع التربوي، وكيف يعرفه الطالب والمعلم والمجتمع التربوي، وكيف يمكن الإرتقاء به لتشكيل الكتلة الحرجة من المعلمين القادرين على رفد النظام التربوي بنماذج تصبح برامج تعزز التنمية المستدامة.

الإشكالية:

إن التطورات الحادثة في وسائل الإعداد والإنتاج يدفعنا إلى تطوير دور المعلم، فيتحول من التركيز على نقل المعارف والاهتمام بالموروث الثقافي، إلى دور أكثر حداثة يقوم على تدريب الطلبة على الإنتاج والوصول للمعرفة العلمية، وتبني القيم والمهارات اللازمة لتبني نمط جديد للتعليم البنائي، وهذا يتطلب من المعلم المبدع الإهتمام الواسع بشتى قدرات الطلبة، والإهتمام بالخبرات التي تهيئها المدرسة لطلبتها، والتي بدورها تساعدهم على النمو والتكيف والتفكير والإبداع.

ولأن المعلم عنصراً أساسياً في الموقف التعليمي، ونموذجاً في صناعة الفضاء التعليمي، يكون لخصائصه المعرفية والنفسية والاجتماعية الدور الحاسم في النتاجات التربوية على المستويات المختلفة. ولذا يجب التأكيد على الدور الجديد للمعلم الذي ينتقل من التركيز على المحتوى إلى التركيز على احتياجات الطالب وما يتطلبه من تطوير للأهداف والمحتوى والأنشطة والتقييم الذي ينسجم أكثر مع رغبات الطلبة وحاجات المجتمع، وتدريب الطلبة على فنون



الحصول على المعلومات، وتعليمهم طرق التفكير كالأستيعاب والتأليف وحل المشكلات وصنع القرار، والتفكير النقدي والإبداعي والإدراك فوق المعرفي، ومهارات البحث والإستقصاء العلمي، وغيرها من المهارات الأساسية التي تمكن الطالب للتعامل مع ظروف العصر المتغيرة. وهنا لا بد من التركيز على دور المعلم بوصفه خبيراً وقائداً للتدريس، وبوصفه نموذجاً يبين لطلبته كيف يفكرون في مهمة معينة، وكيف يطبقون استراتيجيات التعلم، وبوصفه وسيطاً يتوسط بين الطلبة والبيئة التعليمية ليعين طلبته على التعلم والنمو، ويتوقع مشكلات تعلمهم ويعد الخطط لحلها، ويدرب طلبته ليصل بهم إلى التعلم الإستقلالي الذاتي، ولا نكتفي بالمهام التعليمية فقط بل نتجاوزها لتطبيق ما تم تعلمه في سياقات حياتية متنوعة يوجهها منظومة القيم التي يكرسها في صفة من الإلتزام والجدية والمثابرة والتسامح والانتماء وغيرها.

إن الحديث عن معلم مبدع يرتبط بمنظومة مبدعة توفر المناخات الآمنة والمحفزة على الإبداع، فالعلاقة بين العناصر الداخلة في النظام علاقة وثيقة ولكنها ليست خطية وإنما ذات تأثيرات متداخلة، فالجميع يتعلم من الجميع، كما أن زيادة فعالية المعلمين من أهم عناصر تطوير النظام التربوي، وهذا يتطلب التركيز على مراحل تطوير هذا المعلم ومنها إكتشاف طاقاته وابداعاته، وتوظيفها في السياقات التربوية المختلفة، والبحث عن مدلولات الإبداع التربوي، وكيف يمكن الإرتقاء به لتشكيل الكتلة الحرجة من المعلمين القادرين على رفد النظام التربوي بنماذج تصبح موجبات لبرامج تعزز التنمية المستدامة.

إن التطورات الحادثة في وسائل الإعداد والإنتاج التربوي يدفعنا باستمرار إلى تطوير دور المعلم وكفاياته، فيتحول من التركيز على نقل المعارف والاهتمام بالموروث الثقافي، إلى دور أكثر حداثة يقوم على تدريب الطلبة على الإنتاج والوصول للمعرفة العلمية إلى جانب تدوير القيم والمهارات اللازمة لتبني نمط جديد للنمو والتكيف والتفكير والإبداع.

وفي فلسطين، توجد الكثير من المبادرات والمسابقات بعناوين مختلفة تهدف جميعها إلى تطوير قدرات المعلم، واكتشاف ابداعاته، وإظهار الكامن منها، مستخدمةً الجوائز المعنوية والمادية لتحقيق ذلك، ولكن تبين آراء الكثير من المفكرين والتربويين حول جدوى هذه الأفكار وأهميتها، مع وجود غلبة للداعمين لها، إلا أن هذا الفريق الداعم يعتقد بضرورة إيجاد صياغة منهجية مبنية على رؤيا استراتيجية وطنية تضمن مشاركة فعالة لجميع شرائح المعلمين آخذين بعين الاعتبار التوجهات التنموية في المجالات الاجتماعية والبيئية والزراعية والسياحية والتكنولوجية، كما يجب التجديد في نمط الجوائز بحيث لا تصبح تقليدية أثناء رعاية الإبداع. وعليه فقد برزت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس: ما واقع المعلم الفلسطيني في المدارس والمراكز التدريبية الداعمة لتطوير المعلم، وانبثقت عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما واقع المعلم الفلسطيني في ضوء الوثائق الرسمية ومقارنة بواقع المعلم في بعض دول العالم؟
2. ما أليات الكشف عن العمل الإبداعي والمعلم المبدع؟
3. ما الإجراءات المقترحة لرعاية المعلم المبدع؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1. تحليل واقع المعلم الفلسطيني.
2. دراسة المراكز والمؤسسات التي تعمل في مجال دعم وتطوير قدرات المعلمين.
3. تحديد وتحليل الأساليب المتبعة في إكتشاف وتطوير قدرات المعلم الفلسطيني.
4. تحديد أليات تدخل إبداعية في إكتشاف وتطوير قدرات المعلم الفلسطيني.
5. تحديد أسس ومقومات البيئة التربوية وآليات تحسيد هذه البيئة.



6. وضع الخطوط العريضة لبرنامج يشتمل على تدخلات إبداعية لتطوير قدرات والكشف عن طاقاته وآليات توظيفها، واقتراح التدخلات البيئية المحفزة للإبداع.

التعريفات الإجرائية:

المعلم الفلسطيني: معلمة ومعلم في القطاع الحكومي والخاص وقطاع وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين، معين ومثبت، تشرف عليه واحدة من الجهات السابقة الذكر، وقد كان على رأس عمله أثناء تطبيق الدراسة في العام 2018.

الابداع: قدرة الفرد على إنتاج أفكار أو أشياء جديدة أو عمل أشياء موجودة بطرق جديدة، يقبل بها الخبراء على أنها ذات قيمة علمية وجمالية وفنية وتقنية.

المعلم الفلسطيني: الشخص المؤهل علمياً وتربوياً والتحق بمؤسسات التربية والتعليم الفلسطينية في القطاعات الحكومية والخاصة والوكالة.

المعلم المبدع: المعلم القادر على تمكين طلبته من محتوى التعلم باستخدام استراتيجيات تعلم فاعلة تزيد من دافعية الطلبة نحو التعلم وتحصيلهم ومهاراتهم، ولديه شغف وحب لمهنة التعليم، ويعمل مع الإدارة والمعلمين والأهالي لمصلحة الطلبة، ويتصف بصفات إنسانية، ويمثل قدوة لطلبته في التعامل الإيجابي وحب التعلم مدى الحياة.

البيئة المدرسية: المكونات المادية، والنفسية، والاجتماعية، والإدارية التي تتفاعل معاً لتحقيق أهداف العملية التعليمية.

البيئة المدرسية المحفزة للإبداع: البيئة القادرة على تنظيم العلاقات بوج يسود فيه الحوار والاحترام والحرية في طرح الأفكار، وعدم الالتزام بالروتين من خلال النظر بمرونة إلى القوانين والتعليمات ولا تركز على العمليات وإنما تعتمد على النتائج والمخرجات.

رابعا: منهجية الدراسة وأدواتها

تم اعتماد منهجية وصفية تحليلية بالاعتماد على المنحى الظاهري الكيفي لاستقراء النتائج من البيانات الواردة من المقابلات ونتائج تحليل الوثائق والدراسات والتقارير ذات العلاقة بتطوير قدرات وإبداعات المعلم، وقد استخدمت النظرية المجردة **Grounded Theory** لتحليل البيانات النوعية وللوصول إلى المفاهيم الأساسية من خلال ترميز البيانات، وتصنيفها إلى مجموعات، تم تجميعها في عناوين رئيسة تمثل مفاهيم الدراسة.

عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة وفقاً لاداة الدراسة من: 20 مختص في مجال التربية والتعليم تم مقابلتهم، واستخدمت استمارة تتضمن أسئلة مفتوحة حول مواصفات المعلم المتميز والمبدع لاستطلاع آراء المشرفين والمعلمين وشارك في تعبئتها 100 مشرف ومعلم، ونفذت عدة لقاءات بؤرية مع المعلمين والطلبة بمشاركة قرابة مجموعة طلابية (20) طالب وطالبة، ومجموعة معلمين (20) معلم ومعلمة، و(10) من المعلمين المتميزين تم ملاحظة أدائهم في الغرف الصفية، وتم تحليل وثائق لطلبات 90 مرشح لجائزة التميز والإبداع لدى مؤسسة التعاون.

ويمثل مجتمع الدراسة خبراء التربية، والمشرفين، والمعلمين، والمؤسسات العاملة في مجال تطوير قدرات المعلمين، والتقارير والدراسات المحلية والدولية المتعلقة بموضوع الدراسة.

إجراءات الدراسة

1. تحليل الدراسات والتقارير التي تناولت واقع المعلم الفلسطيني.
2. تحليل الدراسات والتقارير المتعلقة بتطوير قدرات المعلمين ورعاية الإبداع.
3. مسح للمراكز التي تعمل في مجال دعم وتطوير قدرات المعلمين ومقابلة العاملين فيها.



4. مقابلة عدد من الخبراء في مجال تطوير مهنة التعليم ورعاية ابداعات المعلمين.
5. استطلاع آراء المشرفين والمعلمين والطلبة في مفاهيم التميز والابداع.
6. زيارة عدد من المعلمين المتميزين لملاحظة تفاعلهم مع الطلبة في المدارس.
7. تحليل طلبات 90 مرشح للحصول على جائزة التميز والابداع لمؤسسة التعاون.

نتائج الدراسة:

أولاً: ما واقع المعلم الفلسطيني؟ تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال التحليل النوعي للوثائق وللمقابلات، وجاءت النتائج كما يأتي:

أ. واقع المعلم من حيث التعيين والراتب والمؤهلات، يعمل في فلسطين أكثر من 65175 معلمة ومعلم في القطاع الحكومي والخاص وقطاع وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين، وبنسبة 70% في القطاع الحكومي، ونسبة 13% في القطاع الخاص وبنسبة 17% في قطاع وكالة الغوث، وتشكل المعلمات ما نسبته 60% من مجموع المعلمين. ويتم إعداد المعلم من خلال عدة جامعات متعددة المنهجيات والطرق، واحدة منها تشرف عليها وزارة التربية والتعليم العالي وباقي الجامعات يشرف عليها القطاع الأهلي والخاص، ومع ضرورة اعتماد هذه البرامج من هيئة الاعتماد والجودة إلا أنه لا توجد دلالات بحثية كافية عن مدى التزام الجامعات بمعايير محددة لإعداد وتأهيل المعلمين، وعن مدى جودة البرامج التي تستخدم لتطوير قدراتهم، ويشكل حملة الدبلوم من المعلمين نسبة 14% وحملة البكالوريوس 75% وحملة الماجستير 10% والدكتوراه 1%.

– يحصل المعلمون المثبتون في الوظيفة بعد خدمة تصل 15 سنة على رواتب قليلة، تتراوح في المتوسط بين (3525 شيكل و4337 شيكل) حيث لا تغطي هذه الرواتب كافة الاحتياجات الأساسية المعيشية، ولا تمكن المعلمين من الاعتماد على الراتب كمصدر وحيد للدخل مما يضطرهم للعمل والبحث المستمر عن فرص عمل أخرى لا تنسجم ودورهم التنموي وقد تعيق من تطورهم المهني.

– يتعرض المعلمون إلى عنف مباشر من قوات الإحتلال أثناء تنقلهم عبر الحواجز المختلفة وأثناء تواجدهم في مدارسهم حيث تشير تقارير وزارة التربية والتعليم الصادرة عن المتابعة الميدانية إلى تعرض عدد كبير من المعلمين للإهانة والتفتيش الجسدي والتوقيف والضرب والإصابات والاعتقال والقتل خلال السنوات الأخيرة. وتنعكس هذه الإعتداءات على نفسية المعلمين وقد تؤثر على تزايد وانتشار ظاهرة العنف في المدارس.

– يظهر أن المناخ العام والواقع الذي يعيشه المعلم يؤثر بشكل كبير على مدى تفاعل المعلمين مع العملية التعليمية، حيث أظهرت المقابلات أن المعلمات أكثر اهتماماً في التعليم من المعلمين، وأن عدد المتفاعلين والمبادرين يتناقص في مدارس الذكور عنه في مدارس الإناث. ويوضح الجدول (1) بعض المؤشرات المتعلقة بواقع المعلم الفلسطيني الصادرة من تقارير وزارة التربية.

جدول رقم (1). بعض مؤشرات واقع المعلم الفلسطيني

نسبة المعلمات: 60%

نسبة المعلمين: 40%



نسبة المعلمين الحاصلين على دبلوم: 14% وبكالوريوس: 75%	ماجستير أو دكتوراه: 11%
متوسط دخل الدبلوم: 3656 شيكل	متوسط دخل البكالوريوس: 3525 شيكل
متوسط دخل الماجستير: 3875 شيكل	متوسط دخل الدكتوراه: 4337 شيكل
عدد الطلبة في الشعبة: 36	نسبة انتشار ظاهرة العنف في المدارس: 76.5%
نسبة المبادرات الإبداعية: 10.6%	نسبة المستخدمين للتقنيات التربوية: 30%

ب. واقع إعداد وتطوير المعلمين، قامت وزارة التربية والتعليم العالي بتطوير استراتيجية لإعداد وتطوير المعلمين برعاية اليونسكو عام 2007، وبمشاركة من الجامعات الفلسطينية لتوحيد الكفايات والمنهجيات المعتمدة في إعداد وتطوير المعلمين قبل وأثناء الخدمة. وتقوم الوزارة بتنفيذ الاستراتيجية من خلال المعهد الوطني حيث تم تأهيل المعلمين وفق برنامجين: الأول يستهدف معلمي المرحلة الأساسية الدنيا من (1-4)، والثاني يستهدف معلمي المرحلة الأساسية العليا (5-9)، وتقوم الإدارة العامة للإشراف التربوي بتأهيل المعلمين الجدد ومعلمي المرحلة الثانوية وبقية المعلمين على موضوعات متعددة، في حين تقوم إدارات أخرى بتدريب المعلمين على موضوعات محددة تتعلق بتطوير مهارات إدارية ومهارات متخصصة في الإرشاد والصحة والبيئة والتعليم التقني والمهني وغيرها. وتشير تقارير وزارة التربية والتعليم أن نسبة المؤهلين في المرحلة الأساسية لا تتجاوز 60% من المعلمين المستهدفين، وأن جودة البرنامج التأهيلي وفاعليته ما زالت قيد البحث والتطوير، وتوجد دلالات أولية من المقابلات ومن بعض الدراسات أن التأهيل التربوي لا يحقق الجودة المطلوبة. وتصنف البرامج التدريبية وفق الغرض من إعدادها وتنفيذها إلى ثلاثة أنواع هي:

1. الإلزامية: يهدف إلى الاستمرارية في الأداء مثل تدريب الهيئات التدريسية الجديدة، والتدريب على المناهج الدراسية الجديدة وغيرها من المستجدات.
 2. التطويرية: يهدف إلى التغلب على الصعوبات التي قد تطرأ في الميدان أو عند تطبيق المنهاج، ويكون المخرج الرئيس للتدريب تصحيح المسار وإعادة التوازن.
 3. الريادية: يهدف إلى الانتقال لمستويات أعلى من التفكير، ونقل التعلم إلى سياقات حياتية وتطبيقية.
- والجدول رقم (2). يبين بعض الأنشطة التدريبية التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم العالي للمعلمين ضمن البرامج الإلزامية والتطويرية والريادية.

جدول رقم(2): بعض الأنشطة التدريبية التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم للمعلمين

الجهة المسؤولة	الفئات المستهدفة	نسبة المؤهلين	الفترة الزمنية	برامج التدريب
المعهد الوطني	معلمي الصفوف (1-4)، ويحملون شهادة البكالوريوس	(60%)	(2012-2018)	تدريب المعلمين غير المؤهلين تربوياً في الجامعات الفلسطينية.
	معلمي الصفوف (5-9)، ويحملون شهادة البكالوريوس	(30%)	(2012-2017)	تدريب المعلمين حملة شهادة البكالوريوس ولا يحملون مؤهل تربوي في تخصص اللغة العربية، والرياضيات، والعلوم، واللغة الإنجليزية، والتكنولوجيا. يحصل المعلم على شهادة مصدقة من وزارة التربية والتعليم العالي ولا تحتسب لأغراض الترقية والراتب.



الإشراف التربوي	عدد كبير من المعلمين	(%80)	(1994-2017)	يتم تهيئة المعلمين الجدد، كما يتم التدريب على المحتوى وطرائق التدريس والتكنولوجيا، يتم التدريب غالباً في المديرية، ويمنح المعلم شهادة مشاركة.
الصحة والارشاد	تدريب موظفي الصحة الميدانيين والمرشدين والمعلمين	%70	2017-1998	يتم تدريب المعلمين والمرشدين على المهارات الحياتية وتعزيز نمط الحياة الصحي ومعالجة مشكلات الطلبة من خلال مختصين ومشرفي المديرية.

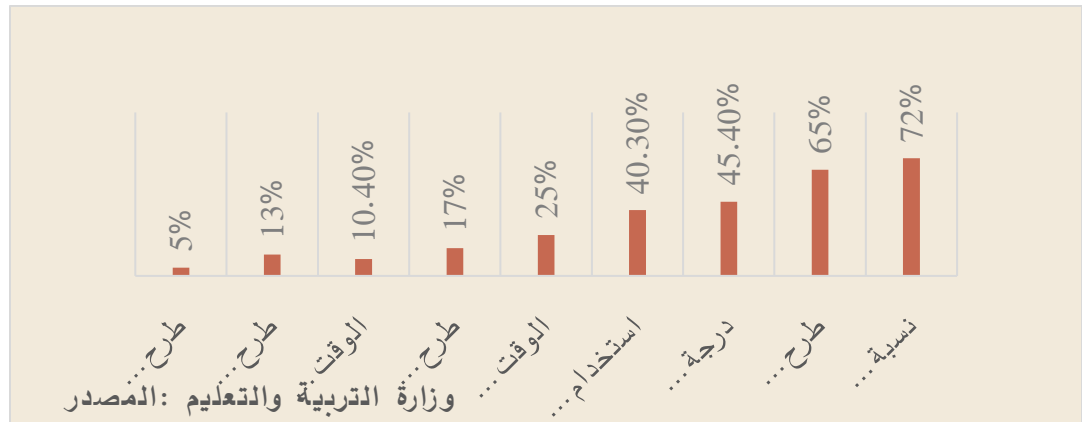
من خلال الإطلاع على تقارير أنشطة التدريب في وزارة التربية والتعليم العالي يتضح أنه لا توجد مرجعية موحدة للتدريب في الوزارة، وتوجد العديد من المشاريع الطارئة للتدريب، وما ينتج عن ذلك من تغيرات على قادة البرامج، وتغيرات غير مرتبطة بمنهجية معينة في التدريب، وهذا ما أظهرته دراسة قامت بها وزارة التربية والتعليم بعنوان: "دراسة أثر برنامج تحسين إعداد وتدريب المعلمين" عام 2015 حيث أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة في العديد من المؤشرات بين المعلمين المتدربين وأقرانهم غير المتدربين، قد جاءت فروق دالة في مهارتين فقط لصالح المتدربين وهما:

(إدارة المعلم بيئة تعلم مشجعة على التجريب وعمل المشاريع، ورعاية المعلم أنشطة مخططة تعزز ثقة الطلبة بأنفسهم وترفع من شعورهم بالانتماء للمدرسة وتعزز مبادرتهم الذاتية) من أصل أربعة عشر مهارة تناولت جوانب أساسية في التدريس: (التسلسل المنطقي، المعرفة المتخصصة، التكامل بين مجالات المعارف، توظيف أساليب تدريس، توظيف أنشطة تعلم، ربط التعلم بالحياة، العلاقات مع الطلبة، أدوات متنوعة للتقويم، تقديم تغذية راجعة، التقويم الذاتي، بيئة تعلم صحية وأمنة، تصميم مصادر ومواد تعليم وتعلم).

ويؤكد هذه النتائج دراسة قام بها كل من شين وكريس (Shinn & Chris, 2012) حول إصلاح برامج إعداد المعلمين في فلسطين، حيث تبين أن التأثير الدولي من خلال المشاريع الممولة، وتعدد المرجعيات، وتغيير القدرات والطاقت يعيق وجود رؤية موحدة شاملة لتطوير المعلمين. وأظهرت الدراسة أن الاستجابة الضيقة لبرامج تطوير المعلمين تعيق إمكانية تحسين نوعية التدريس للمعلمين في ظل غياب سياسة واضحة تدمج جميع جهود تطوير المعلمين في إطار أشمل لإصلاح التعليم في فلسطين.

إن ما يمتلكه المعلم من كفايات ومهارات يكون انعكاساً للخبرات التي يمر بها أثناء إعداده في الجامعات قبل الخدمة وأثناء تأهيله وتطويره أثناء الخدمة من قبل الوزارة والمؤسسات ذات العلاقة. ويوضح الشكل رقم (1) ملامح أداء المعلم الفلسطيني.

شكل (1): ملامح أداء المعلم الفلسطيني





من الشكل السابق يتضح أن ممارسة المعلمين للكفايات داخل الصف ما زال بحاجة إلى اهتمام كبير، حيث أن هناك تدني في طرح أسئلة التفكير بالمستويات العليا، لربما يرتبط هذا الأداء بكيفية تناول وإدارة المنهاج والوقت المخصص للتدريس، كما وتشير المؤشرات إلى قلة خبرة بعض المعلمين في استخدام الوسائل التعليمية، وقد يكون السبب في ذلك ضعف الإمكانيات المادية في توفير هذه الوسائل، وضعف تدريب المعلمين وقناعاتهم بأهمية هذه الوسائل.

مواصفات البرامج التدريبية التربوية الفاعلة حول العالم

تدمج جميع الطلبة وتحرص على أن يحصل جميع الطلبة على تعليم نوعي ومستويات عالية من الإتقان. تختار المرشحين لمهنة التعليم من أفضل الطلبة بطرق عالية الجدية والإلتزام ومن الشخصيات القوية ذات الحضور القوي ولديهم حب التعلم وشغف التعليم. تركز في تدريب المعلمين على مهارات رعاية الطفل، وتعليم المعلمين طرق واستراتيجيات متنوعة تؤطرها قناعة بأن كل طالب يستطيع الوصول لتعليم نوعي إذا توفرت له الظروف الملائمة. تركز على التعليم الذي يعزز فهم الطلبة وتطبيقهم للمعرفة لحل المشكلات والقدرة على التفكير الإبداعي. تهتم باتقان المعلم للمحتوى العلمي والقدرة على مواصلة التعلم والانتاج المعرفي في التخصص، وأهمية التعاون بين المعلمين من خلال مجتمعات التعلم على مستوى المدرسة والمنطقة التعليمية، وتوفر حوار بناء على مختلف المستويات. تتعامل مع المعلمين باحترام كبير، وبصورة حوارية تفاوضية بعيداً عن التعليمات والوصفات الجاهزة، ويهتمون بنوعية المعلم كأولوية على بقية العناصر الداخلة في النظام التربوي. توفر للمعلم الدعم الكافي، وتطور من معايير إعداد المعلمين باستمرار، وتقلل من المهام الروتينية، وتتيح للمعلم حرية اتخاذ القرار في المنهاج وطرق التقييم. يحدث التعليم في بيئة نشطة من التعامل الإيجابي والمشاركة والتجريب والتأمل واستخدام التقنيات المتوفرة، وتصمم بيئة التعلم لتكون استقصائية مستقلة ومتناسبة مع كل طالب وفي سياق حياتي. تتعامل مع المعلمين كأشخاص مثقفين ومهنيين قادرين على العمل المبدع والتفكير وليس مجرد أفراد بحاجة لمن يديرهم في المدرسة ويشرف عليهم من المديرية ويقرر لهم كيف يتعاملون وكيف ينفذون المناهج من الوزارة. تركز على القيم الأساسية التي تنبثق من الثقافة السائدة، وخاصة قيم الإلتزام بالعمل المجد المنتج، وحب التعلم لخدمة المجتمع، وحب العمل مع الآخرين والتعاون والمشاركة الفاعلة. تستخدم البحث العلمي والأدلة العلمية كأساس لتطوير التدخلات والسياسات التربوية، وربط نتائج البحث العلمي بالممارسات العملية في الميدان التربوي. تتعامل مع التقييم ونتائجه كمسار للتطوير والتعلم والتأمل من أجل تحسين عمليات التعليم والتعلم، وليس كأدوات من أجل ترتيب الطلبة واختيارهم للتخصصات والمنح الدراسية والإشهار وغيرها.

إن ضعف ممارسة بعض المعلمين لمنحى التعلم المتمركز حول المتعلم يشير إلى ضعف إعداد المعلمين وتأهيلهم ومتابعتهم استناداً لهذا المنحى، وقلة إدراك المعلمين لأهميته لإحداث تغيير جذري في العملية التعليمية التعليمية، واستمرار سيطرة المعلم على معظم السلوكيات داخل الغرفة الصفية، دون إعطاء مساحة كافية للطلبة للتعبير عن ذواتهم وأفكارهم، وضعف مشاركة المعلمين في المبادرات الإبداعية، وتعتبر هذه النتيجة واقعية ضمن إمكانيات ظروف الشعب الفلسطيني، لكنها ليست طموحاً، وهذا يرجع لضعف تضمين الخطط لبرامج وأنشطة الريادة والإبداع، وضعف الإمكانيات المادية الداعمة لهذا النوع من البرامج، ووجود إشكالية في تصنيف أنشطة الإبداع والريادة والمبادرة لعدم وجود معايير تحكمها.

يجب أن تركز برامج تدريب المعلمين على العلاقة بين النظرية والتطبيق والتي تستند لأنشطة تجريبية تستحضر بيئة الصف، وتركز على التعاون بين الزملاء وممارسة التأمل والبحث العلمي والتعلم المستمر، إن مشاركة المعلمين في أنشطة البحث العلمي، وتبادل الزيارات، والمشاركة في شبكات التواصل العلمي ينمي لديهم الممارسات البيداغوجية المبدعة، وهذا يتطلب تطوير المدارس كبيئات تعلم جماعية وتعزيز مجتمعات التعلم بين المعلمين.

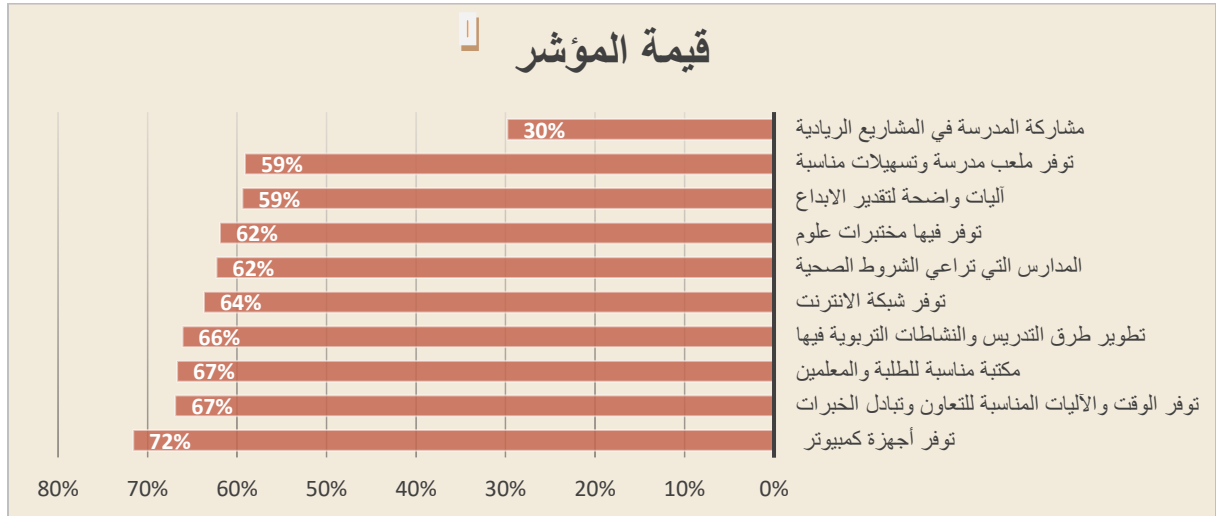


ج. واقع البيئة المدرسية الداعمة للمعلم، تعد البيئة المدرسية من أهم عناصر العملية التعليمية، وعاملاً مؤثراً في زيادة مستوى التحصيل العلمي لدى الطلبة، وعاملاً أساسياً في تطور أداء المعلم، فالبيئة التي تقدر المعلم وتحترمه، وتوفر فرص للحوار وتبادل الرأي، والتعاون، والمرونة في التعامل مع المنهاج هي بيئة داعمة للتميز والابداع.

وتزايد الاهتمام بالبيئة المادية التي تتوافر فيها التسهيلات والمرافق المختلفة على حساب البيئة النفسية والمعنوية، حيث تشير تقارير وزارة التربية أن درجة ملائمة البيئة المدرسية للمعايير تصل لنسب مقبولة فهي تتجاوز نسبة 84%، في حين أن العنف المدرسي يصل لنسب غير مقبولة أيضاً 76.5%، وأن نسب المشاركة والتعاون بين المعلمين والطلبة ومؤسسات المجتمع دون المستوى المقبول.

يظهر الشكل رقم (2) بعض المؤشرات التي تم الوصول إليها من الدراسات ومن تقارير المتابعة والتقييم في وزارة التربية والتعليم للعام 2016 التي تظهر أبرز المؤشرات البيئية المؤثرة على أداء المعلم الفلسطيني.

شكل (2): بعض مؤشرات واقع البيئة المدرسية التي تؤثر في أداء المعلم



يتضح من الشكل السابق أن نسبة توفر المرافق التطويرية مثل (المختبرات، والمكتبات، وشبكة الإنترنت، وأجهزة الكمبيوتر، والملاعب، ولوازم الغرف الصفية) وغيرها... غير كافٍ في المدارس الفلسطينية، كما وأنه لا يتوفر في المدارس داعم للتعاون وتبادل الخبرات التعليمية من أجل إيجاد أفق يشجع على العمل بروح الفريق، مما ينعكس ذلك سلباً على مشاركة المدرسة كوحدة واحدة في مشاريع ريادية، وبالتالي لا يوجد آليات واضحة لتقدير المبادرات والإبداعات وتعميمها في حال وجودها.

وحول معوقات البيئة المدرسية المحفزة للإبداع، في تحليل المقابلات المعمقة مع الخبراء وعدد من العاملين في المؤسسات التعليمية بمن فيهم مجموعة من المعلمين وعدد من المؤسسات التي تهتم بالإبداع فقد أمكن تحديد أبرز معوقات البيئة المدرسية المؤثرة في إبداع المعلمين والتي أجمع عليها جميع أفراد العينة وتوصياتهم للحد أو التخلص منها وكانت على النحو الوارد في الجدول رقم (3).

جدول رقم (3). معوقات البيئة المدرسية من وجهة نظر المشاركين في الدراسة

المؤشرات المستخدمة	المحور
كفايات التدريب التي تنمي الإبداع لدى المعلمين.	



- افتقار المعلمين إلى الدافعية الداخلية للإبداع.
ضعف الجرأة والثقة بالنفس والخوف من تقديم أفكار ابداعية.
تأثير الزملاء في المعلمين للمسايرة في السلوك العام للجماعة.
نقص المصادر لتطوير أداء المعلمين الإبداعي.
كثرة المهام والأعمال الكتابية.
- المعوقات المتعلقة بالمعلم**
- التوصيات للتخلص أو للحد من هذه المعوقات:**
أن تشمل برامج التدريب والتأهيل للمعلمين على تنمية مهارات التفكير الإبداعي، والتدريب على كفاياته ومكوناته وطرق اكتشافه.
زيادة التعزيز والدعم النفسي للمعلم وإعطائه مساحة واسعة من الحرية في إدارة صفه.
توفير الدعم المادي وزيادة رواتبه وحوافزه لضمان استمرار الدافعية الداخلية لمهنة التعليم.
تشجيع المعلمين وتحفيزهم لزيادة الثقة بالنفس والتخلص من الخوف والتردد في تقديم أي مبادرات أو أفكار وأشعارهم من قبل الادارة التربوية بأهميتها مهما كانت بسيطة.
الاهتمام بتقليل تأثير سلوك المعلم المبادر بسلوك المعلم المحبط التقليدي.
توفير المصادر والمرافق بمساحات كافية ومنظمة ومحبة.
تقليل العجز الإداري والأعمال الكتابية وحجم المنهاج المستهدف وتعزيز مفهوم " القليل من المعرفة بجودة عالية كـ *Less is More* " والتركيز على النتائج لا على العمليات كفيل بعلاج هذه التحديات التي تبرر للمعلم سلبيته أحياناً في تقبل الجديد، وتقديم الأفكار ابداعية.
بيروقراطية الإدارة وانجاز أعمالها بالطريقة التقليدية.
جمود النظام التعليمي الذي يؤكد على حرفية التعليمات ولا يسمح بالعمل خارج اللوائح والأنظمة والقوانين.
إلزام المعلمين بالسير وفق جدول زمني محدد.
إلزام المعلمين بأساليب تقويم محددة لا تساعدهم على الإبداع.
قصر وقت الحصص الصفية لا يساعد على تطبيق النماذج والأفكار ابداعية.
غلبة الجوانب النظرية على الجوانب التطبيقية ابداعية في برامج التأهيل والتدريب.
عدم مراعاة الاشراف التربوي والإدارة المدرسية إبداع المعلمين أثناء تقييمهم والتركيز على أداء المعلم دون النظر إلى النتائج.
قلة الحوافز المادية المقدمة للمعلمين.
عدم تبني الإبداع كاستراتيجية من قبل الوزارة والإدارات التعليمية المختلفة.
عدم ربط وزارة التربية والتعليم ترقية المعلمين بالممارسات ابداعية.
- المعوقات المتعلقة بالتنظيمات الإدارية**
- التوصيات للتخلص أو للحد من هذه المعوقات:**
تطوير النظام الإداري ليصبح مرناً ولا مركزياً يعطي المعلم الحرية في إدارة صفه وتنفيذ منهاجه.
منح الإدارة المدرسية الحرية الكاملة في إعداد وتنفيذ خططها وبرامجها الدراسي الأسبوعي.



القبول بأية تطورات في استراتيجيات التقييم للطلبة والمعلمين.

السماح للمعلمين في تغيير أوقات الدوام وزمن الحصص الصفية والتركيز على النوع بدلاً من الكم. زيادة نسبة التطبيقات لإكساب الكفايات المهنية.

مراعاة المدير والمشرف التربوي ما يقدمه المعلم من نتاجات فيها إبداع أثناء تقييمه، والاستناد إلى هذه التقييمات في تقديم الحوافز والمكافآت. ربط الترقية بما يقدمه المعلم من إبداع ضمن الاستراتيجية الوطنية لتأهيل وتطوير المعلمين. قلة مشاركة المعلمين والخبراء المبدعين في تطوير المناهج.

كثافة المحتوى الدراسي مما يحول دون توفر الوقت الكافي للقيام بالتدريس المبدع. التركيز على الأطر النظرية دون الاهتمام بتطبيقاتها العملية. قلة الاهتمام بالأنشطة الإبداعية في محتوى المناهج. الاعتماد الكبير على المناهج الدراسية في التدريس.

المعوقات المتعلقة بالمناهج

التوصيات للتخلص أو للحد من هذه المعوقات:

أهمية مشاركة المعلمين الذين قدموا مبادرات أو أفكار أو نتاجات إبداعية في تطوير المناهج. ضرورة التقليل من نسبة مكونات عناصر المعرفة أثناء الإعداد والتركيز على التعلم الذاتي والاستقلالية في التعلم وتعليم المتعلم كيف يتعلم ليقدّم نماذج جديدة.

توفير أنشطة متعددة تساعد على التفكير الإبداعي أو تنفيذ الأنشطة الإبداعية التي تزيد من قدرة المعلم على فهم الإبداع ومستوياته ومركباته. الحد من الاعتماد على المنهج في التدريس والانتقال إلى الغايات التي تعبر عن احتياجات الطالب والمجتمع من خلال اقتراح أهداف جديدة غير الواردة في المنهج.

التركيز على عملية التفاوض والحوار بين الطالب والمعلم وولي الأمر، وعندها تصبح الحصص الصفية مكاناً للتوافق الفكري وبناء المعرفة الجماعية وفضاء للتخطيط للتعلم الاستقلالي المتجدد.

قلة الإمكانيات والموارد المادية التي تساعد المعلمين على الإبداع.

قلة توفر التهوية والاضاءة الكافية والنظافة والبيئة الجميلة.

قلة توفر الوسائل والنماذج التعليمية وأجهزة العرض والألواح الذكية.

الازدحام وقلة توفر المساحات الكافية في الصف والمرافق التعليمية المختلفة.

قلة المساحات الخضراء وقرب المدارس من مناطق الضوضاء.

المعوقات المرتبطة

بالبيئة الصفية والفيزيائية

التوصيات للتخلص أو للحد من هذه المعوقات:

أهمية توفير الاحتياجات والموارد المادية اللازمة لتنفيذ مشاريع ومبادرات للمعلم.

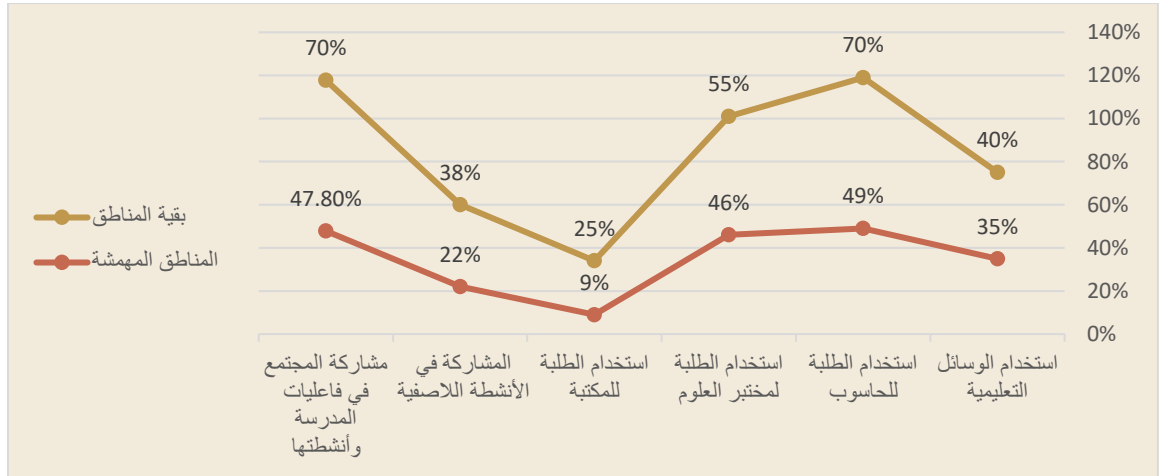
توفير البيئة الفيزيائية المريحة والجميلة إلى جانب الوسائل والنماذج التي تتواءم مع أهداف المناهج.

توفير المساحات الكافية والبعد عن مناطق الضوضاء والتلوث من العوامل المهمة في توفير بيئة مشجعة ومحفزة للمعلم على التفكير والإبداع.



وتواجه عدة مدارس فلسطينية ظروفاً استثنائية بسبب خضوعها للسيطرة الأمنية الإسرائيلية تحت ما يسمى بالضرورات الأمنية هدفها التركيز على المواطن الفلسطيني والتشويش على كل مقومات حياته اليومية، وخاصة في القدس وغزة والمناطق القريبة من الجدار والمستوطنات والمسماه (مناطق مهمشة)، وما يرافق ذلك من انعكاس سلبي على العملية التربوية برمتها، والشكل رقم (3) يبين بعض الفروقات في المؤشرات التربوية بين المناطق المهمشة وبقية المناطق (المحافظات الشمالية).

شكل رقم (3) الفروقات في المؤشرات التربوية بين المناطق المهمشة وبقية المناطق



بالرغم من معاناة جميع أفراد الشعب الفلسطيني من وجود الإحتلال وممارساته اليومية، إلا أن هذه المناطق يزداد الضغط عليها من قبل الإحتلال لتنفيذ مخططاته وسياساته التي تتمثل في ممارسة المزيد من الضغوط على أبناء المناطق المهمشة لإفقارهم وتجهيلهم وتهجيرهم لمراكز المدن، وبالتالي تسهل السيطرة على ما تبقى من الأراضي للاستيطان ومصادرة الموارد.

عناصر البيئة المدرسية المحفزة للإبداع

ذكر كل من نصار (2017)، وعبد الكريم، والشهري (2014) عدداً من العناصر اللازمة لتطوير البيئة المدرسية لتصبح بيئة إيجابية ومحفزة للإبداع منها:
أولاً: **المجتمع المدرسي**: ينبغي أن تسود روح الانسجام بين المجتمع المدرسي حتى يصبح مجتمعاً متكاملًا تسود فيه روح إبداء الرأي ونبوغ الفكرة وتبنيها وحتى يمكن تحقيق ذلك لا بد من تأكيد مبادئ وقيم تقبل واحترام التنوع والاختلاف في الأفكار والاتجاهات، تقبل النقد البناء واحترام الرأي الآخر، ضمان حرية التعبير والمشاركة، العمل بروح الفريق وبمشاركة جميع الأطراف ذات العلاقة.
ثانياً: **البيئة الصفية**: تحدد العمليات والنشاطات التي تتم داخل الصف بدرجة كبيرة ما إذا كانت المدرسة بيئة مناسبة لتنمية الإبداع والتفكير أم لا، ومن الخصائص التي ينبغي توافرها في الصف المثير للتفكير الجو العام للصف بما يجويه من وسائل وتجهيزات، حيث لا يحتكر المعلم معظم وقت الحصة، فالطالب هو محور النشاط، وتتناول أسئلة المعلم مهارات التفكير العليا (كيف؟ ماذا لو؟ لماذا؟)
ثالثاً: **فلسفة المدرسة وأهدافها**: إذا كانت نقطة الانطلاق في أي عمل مبدع تبدأ من وضوح الرؤية والهدف فإن المدرسة التي تنمي الإبداع هي المدرسة التي توفر فرصاً لجميع الأطراف المرتبطة بالعملية التعليمية والتربوية لمناقشة فلسفة التربية وأهدافها من أجل التوصل إلى قاعدة مشتركة ينطلق منها الجميع لتحقيق أهداف واضحة يتصدرها هدف تنمية الإبداع والتفكير لدى الطلبة والمعلمين.



رابعاً: مصادر التعلم: تعد البيئة المدرسية الغنية بمصادر التعلم وفرص اكتشاف ما لدى المعلمين من استعدادات واهتمامات بمثابة البنية التحتية لبرامج المدرسة التي تهدف إلى تنمية التفكير والإبداع، إذ كيف يمكن اكتشاف طالب لديه استعداد للتفوق والإبداع في مجال من المجالات العلمية دون توفر المختبرات اللازمة، والورش وقاعات المحاضرات والمسرح والمرافق الرياضية، والمعامل التي يمكن تأدية التجارب والابتكارات فيها، ونقيس على ذلك الحاسب الآلي وجميع المجالات الإبداعية.

خامساً: أساليب التقييم: عندما نتحدث عن المدرسة والإبداع ونحتكم في الوقت ذاته لعلامة الامتحان فإننا نمارس في الحقيقة سلوكاً يحمل في طياته تناقضاً واضحاً لا بد من معالجته حتى ننتقل إلى مرحلة متقدمة في تقدير الإبداع ورعايته، وقد يكون العمل الدؤوب من أجل فك الارتباط بين المعرفة وعلامة التقييم ومواجهة مترتبات هذا العمل خطوة أولى للخروج من مأزق التناقض، ثم تأتي مرحلة إدخال أساليب جديدة أكثر مصداقية وموثوقية لتقييم مستوى تقدم المعلمين وإنجازاتهم مثل ملفات الإنجاز وتقييم المحكمين والزملاء والتقييم الذاتي والسجل الوظيفي، وغيرها.

د. الرضا الوظيفي للمعلمين، يتحسن الرضى الوظيفي للمعلم بتحسّن العلاقة مع الطلبة وبتزايد التعاون بين المعلمين والمشاركة في اتخاذ القرار، ويتأثر سلباً بإجراءات التقييم التقليدية التي تنحصر في الإجراءات الإدارية وبتزايد مشكلات الطلبة ومشكلات التدريس في الصفوف التي تشكل تحدياً، ويرتبط الرضا الوظيفي للمعلمين بتحقيق الحاجات الأساسية المتمثلة بوجود راتب يكفي لتغطية النفقات المعيشية، وبتوفر الأمن الوظيفي الذي يحقق التطلعات المستقبلية، وبتوفر الشعور بالتقدير والاحترام من قبل المؤسسة التربوية وبقية أفراد المجتمع.

ويرتبط الرضا وفقاً لنظرية هيرزبرغ Herzberg Theory بتوفر المستوى الصحي الذي يمثله الأجر وظروف العمل والعلاقة مع العاملين وكفاءة المشرفين وسياسات المؤسسة التربوية الداعمة لتطوير القدرات، ويرتبط أيضاً بمستوى الدافعية التي يمثّلها الشعور بالإنجاز وتحقيق الأهداف، والاستقلالية في اتخاذ القرار، وتحمل المسؤولية في حل المشكلات، وانتشار ثقافة التقدير وفرص التطور المبنية على الشفافية، وهنا تتحقق الفرص الحقيقية للتميز والإبداع.

امتلك المعلم الفلسطيني ولا يزال هيبه ووقاراً في مجتمعه، فالمعلم المجد الملتزم لا يزال يحافظ على هذا الموروث رغم تغير نظرة المجتمع لمهنة التعليم بضعف المردود المادي، وبتغير ثقافة المجتمع الفلسطيني من مجتمع انتاجي يعتمد على الذات ويقدر قيمة التعاون والعطاء إلى مجتمع استهلاكي يحرص على التفرّد والكسب المادي، مع هذا التحول في نمط الانتاج المادي والقيمي تدهورت مكانة التعليم والمعلمين، حيث يعاني المعلمون أوضاعاً وظيفية ومهنية صعبة. ويوضح الجدول رقم (4) بعض المؤشرات عن أوضاع المعلمين من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

جدول رقم(4) بعض مؤشرات أوضاع المعلمين الفلسطينيين المرتبطة بالرضا الوظيفي

الرقم	مؤشرات عن أوضاع المعلمين	النسبة
1	تمتع المعلم بوضع اجتماعي جيد	69.3%
2	الرغبة في تغيير المهنة	88.7%
4	وظيفة المعلم روتينية	44.4%
5	الشعور بالاكتمال بسبب المهنة	38.2%
6	عدم التشوق للتعليم	58%
7	يرى المعلمون أن الطلبة غير مبالين ومرهقين	79.4%
8	يرى المعلمون أن سلوك الطلبة غير سوي	77.6%



9	لا توجد سياسات تجتذب الطلبة المتفوقين لمهنة التعليم	56%
10	تقييم المعلم يتأثر بالعلاقة الشخصية	54.3%

من خلال استقراء الجدول السابق يتضح أن لدى المعلمين تصورات سلبية إزاء مهنة التعليم، لعدة أسباب أهمها: تغير نظرة المجتمع لمهنة التعليم وللدور الجديد للمعلم في عصر متغير ومتطور باستمرار، حيث يتطلب منه القيام بعدة أدوار إلى جانب التعليم، فهو معلم وميسر ومرشد ومقيم ومتفاعل مع المجتمع ومطور للمناهج ولطرائق التدريس ولمصادر التعلم في ظل إمكانيات قليلة وفرص نادرة للتطوير والوصول للمصادر، آخذين بعين الاعتبار مستوى الدخل المحدود للمعلمين وكذلك مستوى التطوير المادي المحدود أيضاً، وهذا يمثل تحدياً وخاصة بالنسبة للمعلمين الذكور الذين ينشغلون في البحث عن أعمال إضافية، فالتطور المهني لا يشكل حافزاً ولا يلبى الطموحات، حيث أن متوسط دخل المعلمين من حملة الدبلوم (3500 شيكل) في حين أن متوسط دخل المعلمين من حملة الدكتوراه (4300 شيكل). وفي ظل غياب هيكلية مرنة وفاعلة للحوافز لتعويض التدني في الرواتب، يكون من الصعب تحفيز المعلمين على تطوير أنفسهم ليصبحوا معلمين أفضل.

تعد مواقف الطلبة من التعليم والسلوك السلي أمور محيطة للمعلمين، إضافة إلى المهام الوظيفية المتعددة والمتطلبات الكتابية الروتينية تؤدي إلى إضحاك نفسي وجسدي، كما وأن دور الآباء غالباً ما يكون هامشياً ولا يشارك أولياء الأمور في العملية التعليمية، ومجالس الآباء بوجه عام غير فاعلة ولا تمثل دعماً كبيراً، ووجود انطباع عام لدى المعلمين أن المحاباة سائدة في المدارس، ويبدو أن عملية التقييم تعزز من هذا الانطباع حيث أثار المعلمين قلقاً تجاه شفافية عملية التقييم وبأنهم لا يطلعون على نتائجها مما لا يترك لهم مجالاً كبيراً للتحسين.

وتشير دراسة قام بها مركز إبداع المعلم (2010) حول اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم أن البعض منهم التحق بالمهنة بسبب الحاجة إلى أي عمل لتحقيق الأمن الوظيفي بسبب إنعدام الفرص في مجالات أخرى، وبتزايد إقبال النساء على المهنة لكونها المهنة التي يعتبرها المجتمع الأنسب للمرأة ولرغبة عدد كبير من الرجال في زوجة شريكة في الدخل، تقوم بمتابعة تعليم الأبناء وتنفيذ الأعمال المنزلية والاجتماعية وهذه الميزات أكثر حضوراً لدى المعلمة. ولا يزال الطلبة من ذوي المعدلات الأدنى في التوجيهي هم الأكثر ميلاً للالتحاق في مهنة التعليم حيث تشير بيانات التعليم العالي إلى أن ما يقارب 68% من المعلمين حصلوا على معدلات أقل من 80% في التوجيهي.

وبالتالي فإن واقع المعلم الفلسطيني بشكل وبآخر ينعكس على تحصيلهم وامتلاكهم للمهارات وأنماط التفكير والدافعية للعمل والتميز. وعند تحليل المؤشرات المرتبطة بواقع المعلم الفلسطيني والموارد المتاحة له لتطوير عمله مع غيره من الأنظمة التربوية في دول العالم يظهر الفرق الشاسع في الامكانيات المتوفرة لتطوير الأداء. والجدول رقم (5) يبين بعض الدلالات على واقع المعلم في فلسطين مقارنة بعدد من الدول.

جدول (5). مؤشرات واقع المعلم الفلسطيني مقارنة بعدد من دول العالم.

البند	فلسطين	سنغافورة	لبنان	OECD
دخل المعلم السنوي بالدولار	10000	54000	10320	50000
معدل الإنفاق على الطالب بالدولار	857	10150	802	12000
متوسط عمر المعلم بالسنوات	45	36	42	44
نسبة معلمي المرحلة الأساسية المؤهلين	56%	87%	50%	85%
عدد ساعات العمل الأسبوعية	30	48	30	38
عدد الساعات المعتمدة لإعداد المعلم	130	160	130	170
عدد الطلبة في الصف	36	15.5	14	18

(المصدر: البنك الدولي، 2015، OECD, 2017)



ويظهر من الجدول السابق حجم الهوة بين موارد دعم التعليم في فلسطين وبقية الدول، ويبدو أن واقع حال المعلم والظروف التي تحيط به تؤثر بطريقة ما على تحصيل الطلبة ومخرجات العملية التعليمية.

هـ. مؤشرات أداء طلبة المدارس، ينعكس أداء المعلمين في الغرف الصفية على تحصيل الطلبة وممارساتهم وتوجهاتهم نحو العملية التربوية، فقسم كبير من الطلبة الذين تمت مناقشتهم يشيرون إلى تدني الرغبة في التوجه نحو مهنة التعليم وأن التعليم لا يحقق لهم العائد المادي الذي يرغبون فيه مستقبلاً. والجدول رقم (6) يبين بعض المؤشرات المتعلقة بأداء الطلبة وتوجهاتهم، والتي تم اشتقاقها من تقارير وزارة التربية والتعليم العالي.

جدول رقم (6): المؤشرات المتعلقة بأداء الطلبة الفلسطينيين، 2016

الرقم	المؤشر	صف رابع	صف ثامن	صف عاشر	كافة الصفوف
1	الإنجاز في اللغة العربية	51%	-	10%	-
2	الإنجاز في الرياضيات	15%	-	2%	-
3	الإنجاز في العلوم	9%	-	1%	-
4	درجة امتلاك الطلبة للقيم الأخلاقية والاجتماعية	-	59.7%	-	-
5	درجة امتلاك الطلبة لنمط التفكير التأملية	55.9%	44.4%	-	-
6	درجة امتلاك الطلبة لنمط التفكير الناقد	58.9%	42.9%	-	-
7	درجة امتلاك الطلبة لنمط التفكير الإبداعي	53.8%	44.2%	-	-
8	درجة امتلاك الطلبة لنمط التفكير فوق المعرفي	55.6%	47.5%	-	-
9	درجة امتلاك الطلبة للمهارات الحياتية	71.1%	60.9%	-	-
10	درجة الانخراط النشط للطلبة في الحصص الصفية	-	-	-	12%
11	نسبة الطلبة الذين يستخدمون مختبر العلوم وأدواته	-	-	-	33.7%

من الجدول السابق يتضح أن درجة إتقان طلبة الصف الرابع والعاشر للغة العربية والرياضيات والعلوم، متدنية جداً، وكذلك فإن درجة امتلاك طلبة الصف الرابع والصف الثامن للقيم الأخلاقية والاجتماعية، والمهارات الحياتية، وأنماط التفكير بأنواعه المختلفة، أقل من المستوى المطلوب دولياً، حيث أشارت الدراسات العالمية أن مستوى الإنجاز هو 80%، إذ أن القيم تكتسب من خلال تمثلها من ذوي العلاقة بالطلاب والحديث عنها ليس نظرياً وبصورة مجردة، ولم يكون الحال أفضل بالنسبة لطلبة الصف الحادي عشر حيث أن درجة انخراطهم النشط في الحصص الصفية، ونسبة استخدامهم لمختبر الحاسوب كان ضعيفاً.

و. دور المؤسسات الأهلية والدولية في تطوير واقع المعلم، توجد العديد من المؤسسات العاملة في المجال التربوي، ولكن القليل منها يستهدف تطوير قدرات المعلمين، ولذا وضعت معايير لمقابلة المؤسسات المعنية ومنها: وجود أهداف واضحة لدى المؤسسة في التطوير التربوي، وخبرة المؤسسة، وحجم العمل. تم زيارة عدة مؤسسات تعمل في مجال تطوير قدرات المعلمين للتعرف إلى برامجهم ودورهم في تطوير قدرات المعلمين ورعاية التميز والإبداع، وتم الرجوع إلى أدبيات ومنشورات ومواقع هذه المؤسسات، لمعرفة توجهاتها واهتماماتها وأهدافها لتطوير واقع المعلم، وتم تحديد الأسئلة الرئيسية المطلوب الإجابة عليها من خلال العاملين في المؤسسات المستهدفة، ومنها: ما دوركم في تطوير قدرات المعلمين؟ وكيف ترعى إبداعات المعلمين؟ وما توصياتكم لتطوير دور المعلم في فلسطين؟



تشير نتائج التحليل أنه لا توجد رؤية استراتيجية محددة لتطوير قدرات المعلمين لدى جميع المؤسسات باستثناء عدد قليل منها، وتضطر باستمرار لتغيير ميدان عملها وتخصصها لتتناسب والفرص التمويلية المتوفرة، وتحاول أن تعمل مع عدة قطاعات من خلال برامج ومشاريع مختلفة في مجال التدريب والتأهيل مع فئات متنوعة من الطلبة والمعلمين، وتركز على الأفكار التي يتم الترويج لها مثل توظيف التكنولوجيا في التعليم، والتدريب على مفاهيم حقوق الإنسان والقانون الدولي، وبرامج التربية المدنية، وبرامج الدعم النفسي الاجتماعي للأطفال، وتطوير المهارات الحياتية للطلبة.

وتتسم برامج هذه المؤسسات بالخصائص الآتية:

- ضعف الرؤية والأهداف الاستراتيجية في مجال تطوير قدرات المعلمين.
- العمومية في طرح الأهداف والأفكار التربوية.
- قلة الخبرة والتخصص في توفير الكفايات اللازمة للتدريب.
- اعتماد هذه المؤسسات على التمويل الخارجي.
- قلة الفئات المستهدفة.
- تركيزها في المدن.
- ضعف الاستمرارية وتنقلها من برنامج لآخر وفق ما يتوفر من فرص تمويلية.

ووفقاً لما أكدته مسح المنظمات الأهلية (2015) أن هناك خلط في المفاهيم وفي صعوبة تصنيف المؤسسات الأهلية مما يجد من إمكانية التشبيك والتنسيق بينها وبين المؤسسات الحكومية على قاعدة من التكامل بدلاً من المنافسة والإقصاء، كما أن عدم التزام هذه المؤسسات برؤيتها وأهدافها وتركيز نشاطاتها في مشاريع متعددة الأغايات والتوجهات والفئات المستهدفة والمواقع الجغرافية، فقد عملت المؤسسات التربوية في نشاطات اجتماعية وصحية وزراعية تحت تبريرات متعددة وفقاً لتوجهات التمويل، فمنها ما يلتزم ببرامج تدعو لتعزيز الديمقراطية والحوار والتسامح ويكون لها نشاطات داخل قطاع التعليم، ومنها ما يلتزم بأجندات حقوقية على مستويات المرأة والطفل والفئات المهمشة. إن الخلط في المفاهيم والقدرة على تصنيف هذه المؤسسات طرح عدد من التساؤلات منها:

1. هل من المنصف وضع كامل المؤسسات غير الحكومية في ذات السياق التحليلي لتحديد دورها التربوي في تطوير المعلم الفلسطيني أو تحسين البيئة المحفزة للإبداع؟
2. هل يكفي تنفيذ هذه المؤسسات لنشاط أو عدد من الأنشطة التربوية لأخذ ذلك بعين الاعتبار أثناء تحليل واقع المعلم وواقع الإبداع؟
3. هل تمكنت هذه المؤسسات التي تعتمد على التمويل الخارجي من تنفيذ خططها وبرامجها التي تضمنت مفاهيم تربوية مثل الإبداع والتميز؟ أظهر التحليل عدد من نقاط القوة والضعف في برامج هذه المؤسسات والجدول رقم (7) يبين ذلك.

جدول رقم (7). نقاط القوة ونقاط الضعف في عمل المؤسسات التربوية غير الحكومية

نقاط القوة	نقاط الضعف
وجود عدد كبير من المؤسسات	غياب الرؤيا والأهداف في تنفيذ أنشطة المؤسسات
توفر خبرات متنوعة	غياب التخصصية
لديها تجارب دولية وأفكار ريادية	ضعف عمليات المساءلة والرقابة
المرونة في التوظيف والانفاق	تغير سريع في الطواقم العاملة



قدرة على التشبيك والتواصل	غياب الاستدامة والموازنات الثابتة
---------------------------	-----------------------------------

ويتبين كذلك من خلال المقابلات مع العاملين في مجال تطوير كفايات المعلم الفلسطيني في هذه المؤسسات، أن هناك تبايناً في التعامل مع مفهوم الإبداع، فقد عرفه جزء من المؤسسات بمصطلحات مثل باحث ومكتشف، ويرى هذا الفريق أن المبادرات والمسابقات والجوائز والتكريم هي وسائل يمكن الاعتماد عليها في اكتشاف المبدعين وإظهار قدراتهم الكامنة، في حين يرى آخرون أن مثل هذه الطرق من شأنها أن تقتل الإبداع لأنها قائمة على التنافس على الجائزة أو على التكريم فتكون مؤقتة غير مستدامة يشارك بها عدد قليل من المهتمين، ويعتقدون أن الأفضل تشكيل مجتمع من المعلمين يتواصلوا فيما بينهم من خلال منصة تساعدهم على تبادل الخبرات، ومنحهم مساحة كبيرة من الحرية ولا يتم مساءلتهم على كم الإنجاز المتمثل بعدد الحصص أو الامتحانات أو المادة التي أنجزها من المنهاج وإنما على النتائج.

يوجد إجماع لدى المشاركين من المؤسسات أن البيئة النظيفة والجميلة ذات المرافق المختلفة والكافية من حيث العدد والمساحات وتوفر التسهيلات والمصادر تعد من العوامل المساندة للمعلم ليكون مبدعاً، ولكن توجد آراء مختلفة حول دور الإدارة والمدير والنظام التربوي، فالإدارة هي التي تعزز المعلمين وتحفزهم لإظهار إبداعاتهم، في حين يرى آخرون أن المبدع هو القادر على إظهار إبداعه متجاوزاً الإدارة والنظام وتحدياته.

ثانياً: ما الإبداع ومن هو المعلم المبدع؟ تمت الإجابة على هذا السؤال من خلال مراجعة الأدب التربوي، وتحليل مقابلات المعلمين المرشحين لجائزة التميز والإنجاز، وتحليل مقابلات الخبراء، وفيما يلي عرضاً لأبرز النتائج،

أ. الإبداع والمعلم المبدع في الأدب التربوي، توجد تعريفات عديدة للإبداع، فهو مزيج من القدرات والاستعدادات والسمات الشخصية التي تساعد الشخص على الارتقاء بعملياته العقلية لتحقيق نتائج أصيلة ومفيدة، ولعل صعوبة تقديم تعريف واحد للإبداع تكمن في درجة تعقيده، فقد اعترف ماكينون (Makinun) بأن الإبداع لا يمكن وصفه بتعريف محدد فهو ظاهرة متكاملة ذات وجوه متعددة، نتاج تفاعل مجموعة من العوامل الشخصية والبيئية، فيما أوضح رنزولي (Renzulli) أن الإبداع نتاج تفاعل ثلاثية دينامية من العوامل تشمل: القدرات العقلية فوق المتوسطة، والقدرات الابتكارية، والدافعية للإنجاز والمثابرة (أوزي، 2005).

توجد عوامل ومتغيرات كثيرة تؤثر بطرق مختلفة في قدرة المعلم على الإبداع من جهة وفي التعرف على الإبداع من جهة أخرى. وتعدد التعريفات المتعلقة بالإبداع، حيث تنفق في جانب الانتاجية وإيجاد حلول للمشكلات وتختلف تبعاً لدرجة الإهتمام ونوعية الإنتاج. فيعرف تورانس (Torrance, 1965) الإبداع على أنه عملية تحديد المشكلات، ووضع الفرضيات، وإيجاد الحلول الممكنة، وتقييم النتائج والإعلان عنها، وتشمل العملية إنتاج أفكار أصيلة، ووجهات نظر خارجة عن المؤلف، والربط بين الأفكار الجديدة وإيجاد العلاقات فيما بينها. وعرفت اللجنة الاستشارية الوطنية المعنية بالتعليم الإبداعي

والتقائي (National Advisory Committee on Creative and Cultural Education NACCCE, 1999)

الإبداع على أنه تطبيق المعرفة والمهارات لإنتاج أساليب جديدة وتحقيق مخرجات محددة. ويرى جفري وكرافت (Jeffery & Craft, 2006) أن المعلم المبدع هو المعلم المبادر الذي يتجاوز التقليد، ويمتلك المعرفة اللازمة لتطوير المنهاج بما ينسجم واحتياجات طلبته، ويسيطر على العملية التعليمية ضمن منظومة القيم والأخلاق السائدة في المجتمع، في حين تعرف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD, 2010) الإبداع على أنه تطوير منتجات جديدة أو تحسين جذري على المنتجات المتوفرة.

وتعرف وزارة التربية والتعليم الفلسطينية (تقرير نظام المتابعة والتقييم العام، 2014) التفكير الإبداعي على أنه الخروج عن المألوف في طريقة حل المشكلات والذي يتطلب مزيج من القدرات والخصائص والمتطلبات البيئية التي تؤدي لتنتاجات أصيلة.



وتشير تقارير تربوية من اليونيسكو واليونسيف ومنظمة العمل الدولية إلى أن المعلم المبدع مستقل بأفكاره ولديه درجة عالية من المخاطرة، وقادر على العمل مع الآخرين، لديه توجه إنساني لتطوير ذاتية كل طالب، يقوده إلتزام أخلاقي عالي لتحقيق العدالة والرعاية لجميع الطلبة، يعمل بدافعية لدمج جميع الطلبة والاستماع لأرائهم والعمل بمضمونها، يتحمل النقد والمسائلة لتطوير مخرجاته التعليمية.

وال معلم المبدع يتعلم من طلبته، ويكيف أسلوبه وطرق التعليم مع الظروف والاحتياجات المستجدة، قادر على التجدد باستمرار وتطوير أساليبه واستراتيجيات تدريسه لتناسب مع الموقف التعليمي واحتياجات الطلبة، دائم التعلم والتجدد والبحث عن ما يفيد طلبته ويعزز من مهاراتهم، بحيث ينعكس نتاج التعليم على مخرجات الطلبة الأكاديمية والنفسية والاجتماعية ويحدث التغيير في سلوك الطلبة وفي مجتمعاتهم.

يرى جرينجر (Grainger, 2004) وأيوب وآخرون (Ayob et al, 2013) أن المعلم المبدع هو حصيلة تأزر لثلاثة عناصر على الأقل تتكون من: شخصية المعلم الجدية والملتزمة وذات الحضور الإيجابي والمحبة للفضول والتعلم والإستقلالية، ومن معرفته العلمية وقدراته البيداغوجية وذخيرة استراتيجيات التدريس المتنوعة، ومن القيم التي يؤمن بها ويمارسها في الحصة الصفية والمدرسة والمجتمع.

وسنرى مدى ارتباط هذه المفاهيم بالواقع المحلي من خلال استقراء تعريف للمعلم المبدع من وجهة نظر محلية للمعلم والخبير الفلسطيني.

ب. الإبداع والمعلم المبدع لدى المعلمين المرشحين للحصول على جوائز التميز والإبداع، تم استقراء العبارات التي استخدمها المعلمين المتقدمين لجوائز التميز والإبداع لمعرفة المحاور الأساسية التي يركز عليها المعلمون والتي تؤهلهم للحصول على الجائزة من وجهة نظرهم من خلال إجاباتهم عن سؤال في طلب التقديم للجائزة: لماذا برأيك تستحق الجائزة؟

حيث لوحظ أن معظم الإجابات تركز على أربعة محاور أساسية هي: شخصية المعلم، والتطور المعرفي، والقيم التي يتمثلها المعلم، والتفاعل مع البيئة. وركز محور الشخصية على رغبة المعلم مهنة التدريس، والشعور بالثقة كمعلم والثقة بالآخرين، والإعتزاز بالقدرات، وحب الطلبة، وحب مهنة التعليم، والمبادرة والمبادرة وغيرها من العبارات. وركز محور التطور المعرفي على الإهتمام بالتخصص العلمي ومنطق العلم وطرق تطوير المحتوى، وبيداغوجيا التعليم وما تتضمنه من أساليب وطرق واستراتيجيات ومبادرات في مجال التعليم والتعلم، ومن التطور العلمي والمهني الذي يظهر في استمرار التعلم للحصول على شهادات عليا والاهتمام بالبحث العلمي وحضور المؤتمرات وورش العمل والحرص على التدريب في الموضوعات الجديدة.

وركز محور القيم على أهم القيم التي يتمثلها المعلمين المرشحين للحصول على الجوائز ومنها قيم الانتماء لمهنة التعليم وللمجتمع وللوطن وللثقافة السائدة، وحب العمل والإخلاص في الأداء وحب العطاء لمصلحة الطلبة، وقيم الحب والجمال، وقيم العدالة، وقيم التعاون والاحترام المتبادل.

وركز محور التفاعل مع البيئة على جوانب خدمة المجتمع والتواصل مع المؤسسات، والتواصل مع الأهالي، وتعميم الفائدة العلمية على عدة مؤسسات، وربط التعليم بالحياة، والحفاظ على البيئة والاستدامة في العمل. والجدول رقم (8) يبين محاور الإبداع التي ركز عليها المعلمين وتكرار العبارات الدالة على كل محور.

جدول (8). تعريف المعلم المبدع من وجهة نظر عدد من المعلمين المرشحين لجوائز التميز والإبداع

المحور	التفصيل	تكرار العبارات الدالة	مجموع تكرار المحاور
شخصية المعلم	الذاتية	37	62
	المجتمعية	25	
الخبرات المعرفية	التخصص العلمي وتطوير المحتوى	15	115
	البيداغوجيا	70	
	التطور العلمي والمهني للمعلم	30	



73	42	الانتماء والاخلاص والعطاء	القيم التي يمتلكها المعلم
	4	العدالة	
	9	التعاون	
	18	الحب والجمال والاحترام	
30	30	التواصل مع الأهالي والمؤسسات وربط التعليم بالحياة	التفاعل مع البيئة

ويظهر من الجدول السابق رقم (8) أن المعلمين يركزون على المحور المعرفي بدرجة كبيرة وخاصة الجانب المتعلق بطرق التدريس والأساليب، ويهملون جانب التفاعل مع البيئة.

ويلاحظ ضعف الإهتمام بقيم العدالة والتعاون من قبل المعلمين، وقد تكون هذه النتائج انعكاس لما تنادي به العديد من المؤسسات من الترويج للمشاريع المتعلقة بالمبادرات وأساليب التدريس على حساب تعزيز القيم والتفاعل مع البيئة.

ج. الإبداع المعلم المبدع من وجهة نظر عدد من خبراء التربية، تم استطلاع رأي عدد من خبراء التربية من المعلمين المتميزين، وأساتذة الجامعات، وموظفي التربية، والمؤسسات البحثية في مفهوم المعلم المبدع ومواصفاته، حيث شارك أكثر من 60 من أساتذة الجامعات والمشرفين والباحثين في الإجابة عن سؤال: من هو المعلم المبدع؟

وتم استخدام النظرية المجذرة للوصول لمفاهيم عامة حول الإبداع، وفئات جزئية، وتجميع الفئات الجزئية في فئات عامة، وتشكيل محاور أساسية تم اختزالها في أربعة عناصر هي: المحور الإداري، والمحور المعرفي، ومحور المهارات، ومحور الاتجاهات والقيم.

حيث شمل المحور الإداري تعريف المعلم المبدع على أنه قائد صاحب رسالة، وذكي ملهم للآخرين، وملتمزم بالجدية والأصالة. وركز هذا المحور على قدرة المعلم على التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمتابعة والتقييم لضمان تحقيق نتائج ذات قيمة والقدرة على التعامل مع الظروف الطارئة بمرونة عالية للاستدامة في العمل وتحقيق الأهداف. وشمل هذا المحور جانب تحسين البيئة التعليمية والعلاقة مع المجتمع والمؤسسات وتوفير مناخ داعم ومصادر تعلم متنوعة وبيئة حاضنة للإبداع. وركز أيضاً على تقديم المبدع لمبادرات وأفكار جديدة وابتكارات تناسب السياق. والاهتمام بالتطوير المهني والتعلم المستمر للمعلم المبدع، في حين تناول جانب التعاون والمشاركة بشكل قليل.

وتناول محور المهارات عدة جوانب طغى عليها جانب التعامل الإنساني وحب الطلبة من خلال القدرة على الإتصال والتواصل، ودعم الطلبة والرعاية النفسية الشاملة، في جو من المرح والثقة المتبادلة. وظهر جانب التأثير والتغيير في تفكير وسلوكيات الطلبة، وتنمية الشخصية الواثقة المتزنة والمستقلة المتسمة بالدافعية والقدرة امتلاك الكفايات اللازمة للحياة، وقدرة المعلم على اكتشاف المبدعين من الطلبة وصناعة قادة يمتلكون حرية التعبير. وظهر جانب امتلاك مهارات التفكير والتأمل والقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار، وركز المحور المعرفي على جانب توظيف الاستراتيجيات وطرق التدريس ومراعاة الفروق الفردية، وتناول جانب اتقان المحتوى العلمي والقدرة على ربط النظرية بالتطبيق في سياقات واقعية.

وتناول محور الاتجاهات والقيم أهم القيم التي يجب أن يتحلى بها المبدع من صدق وإخلاص وانتماء للمهنة والوطن، وحب العطاء والتضحية، والإلتزام بالأصالة والعدالة وأخلاقيات المهنة. وتناول هذا المحور توجه المعلم ودافعيته نحو العلم والعمل وحب المهنة. والجدول رقم (9) يبين تعريف بعض خبراء التعليم في فلسطين لمفهوم المعلم المبدع.



جدول رقم (9). تعريف خبراء التعليم للمعلم المبدع

المجموع	التكرار	الفئة	المحور
109	18	يمتلك رسالة وسمات قيادية وملهم	الإداري
	36	إدارة فاعلة وقدرة على التخطيط وتحقيق الأهداف	
	12	توفير بيئة حاضنة للإبداع	
	32	تقديم مبادرات وأفكار جديدة	
	11	المشاركة والتعاون	
101	20	التمكن من المحتوى العلمي	المعرفي
	47	توظيف الاستراتيجيات	
	9	ربط النظرية بالتطبيق	
	25	التعلم المستمر والتطور المهني	
101	33	التعامل الإنساني والتواصل الإيجابي	المهاري
	46	التأثير على الطلبة واكتشاف مواهبهم	
	22	مهارات التفكير والتأمل وحل المشكلات	
40	26	الصدق والإخلاص والانتماء والعدالة	الاتجاهات والقيم
	14	حب العمل والتعلم والتعليم	

يلاحظ من الجدول رقم (9) أن تعريف الإبداع من وجهة نظر عدد من خبراء التربية يركز على المحور الإداري المتمثل في تحقيق الأهداف وتقديم المبادرات وبشكل قليل يتناول هذا المحور جانب المشاركة والتعاون. ويأتي المحور المهاري في الدرجة الثانية من التركيز وخاصة قدرة المعلم على التأثير على الطلبة وتعامله الإنساني في المدرسة، وركز المحور المعرفي على طرق واستراتيجيات التدريس بالدرجة الأولى وتناول جانب التطبيق العملي للنظريات العلمية بشكل قليل، وظهر التركيز على جانب الاتجاهات والقيم بشكل أقل من بقية المحاور.

ثالثاً: كيف يمكن تطوير العمل الإبداعي؟ وتمت العجاجة على هذا السؤال من خلال مقابلة الخبراء، وتحليل بيانات المجموعات البؤرية للمعلمين والطلبة، وفيما يأتي عرضاً للنتائج، يرى عدد كبير من الخبراء الذين تمت مقابلتهم أهمية توفير برامج وأنظمة شاملة لرعاية الإبداع تتضمن أهداف واستراتيجيات وأنشطة مستدامة، تستطيع تأصيل العمل التربوي المبدع في الميدان، وتمكين جميع المعلمين من المشاركة في عرض ابداعاتهم وأفكارهم، وتتيح لهم فرصة تطوير أفكارهم ومبادراتهم، وتعميمها على زملائهم في بقية المدارس، ويرى قسم منهم أن الإهتمام يجب أن ينصب في مجالات التكريم على الجوانب التي يحتاج النظام فيها إلى تطوير حقيقي واستحداث ممارسة جديدة يستفيد منها آخرون وتشكل تحدياً للنظام التربوي، وخاصة القضايا المتعلقة بالانتاج العلمي، وحب الطلبة للتعلم والمعرفة، والتعاون بين المعلمين، والحوار بين الطلبة ومعلميهم، والانتماء للوطن، والتحلي بالقيم، والعلاقة بين المدرسة والمجتمع. والجدول رقم (10) يبين أهم اقتراحات المشاركين لتطوير التميز والإبداع التربوي.

جدول رقم(10): الاقتراحات التي أجمع عليها المعلمين وخبراء التربية لتطوير العمل الإبداعي

تنوع مجالات التميز للتمكن من استقطاب أكبر عدد من المعلمين



تسليط الضوء على القضايا الأساسية التي تشكل تحدياً للنظام التربوي وخاصة الحوار والتعاون بين المعلمين والتواصل مع المجتمع
توفير برامج شاملة لاكتشاف ورعاية المبدعين
اندماج الطلبة ومشاركتهم الفاعلة في المبادرات
تشجيع المعلمين في المناطق المهمشة
ضمان الشفافية والنزاهة في اجراءات اختيار المعلم المبدع
إعداد معايير واضحة ومرنة للإبداع التربوي
تقييم أثر الجوائز والمبادرات الناجحة على الميدان التربوي من خلال دراسات طويلة
البحث العمق في عمل المعلم المناسب مع الظروف المحيطة والسياق البيئي
تدريب المعلمين على مفاهيم التميز والإبداع وكيفية صياغة المبادرات
تطوير فكر المشرفين ومتابعي المدارس حول مفاهيم الإبداع والتميز

تحديات تواجه المعلم المبدع

تم استعراض عدد من التقارير والدراسات التي تناولت التحديات التي تواجه التعليم في فلسطين، وتم عقد عدة مقابلات مع عدد من المهتمين في مجال رعاية الإبداع للوقوف على الجوانب التي قد تعيق أو تحد من نشاط المعلمين المبدعين، ومن أهم هذه التحديات:

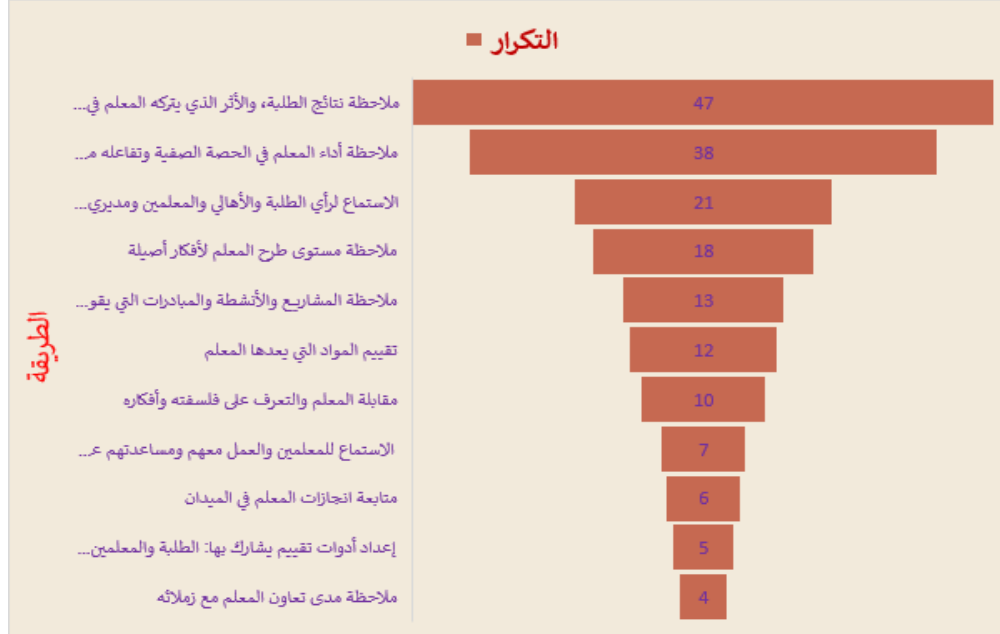
- قيود يراها المعلم مفروضة عليه من النظام التربوي مثل تحديد المناهج، وصعوبتها، وتحديد أدوات التقييم، وبرامج التدريس وزمن الحصص، وغيرها من الإجراءات. والإهتمام بمجالات محددة مثل استخدام الوسائل والأساليب على حساب جوانب ذات قيمة في العمل التربوي.
- القيود المفروضة من الإدارة على المعلم للإلتزام بالتعليمات وعدم الخروج عن المألوف، وقلة العدالة في توزيع الحصص والمصادر، ودور المشرف التقليدي الذي يحرص المعلم في إجراءات شكلية، ودور الإشراف المزدوج المتناقض في الدعم والتقييم.
- ضغط العيب الوظيفي فالمعلم منوط به عدة مهمات من تنفيذ لا يقل عن 5 حصص يومياً، والتكليف بأعمال ومهام تتطلب اجراءات كتابية عديدة.
- ضعف الموارد المادية لتشجيع الإبداع وخاصة المتعلقة بأنشطة البحث والتطوير التربوي، ورعاية الأفكار الإبداعية، وضعف الإطار القانوني بتشجيع وحماية الإبداع.
- الثقافة السائدة لدى الأهالي من التركيز على التحصيل المرتبط بالعلامات العليا، وغياب الوعي بالتطورات التربوية الحديثة، وقلة التواصل بينهم وبين المعلمين.
- الوضع المادي المتدني للمعلم، وتشنيت جهوده في البحث عن عمل إضافي لتوفير متطلبات الحياة المتزايدة في ظل انتشار ثقافة الإستهلاك والترويج لمظاهر حياتية مختلفة.
- عزوف المعلمين عن القراءة ومواكبة المستجدات في المعرفة وطرق التدريس الحديثة.

رابعاً: كيف يمكن اكتشاف المعلم المبدع، تمت الإجابة على هذا السؤال من خلال تحليل مقابلات مراجعة وثائقية للانظمة التربوية في دول العالم مراجعة وثائقية للانظمة التربوية في دول العالم مراجعة وثائقية للانظمة التربوية في دول العالم الخبراء والمعلمين، فيما يأتي عرضاً لاهم هذه النتائج، يمكن التعرف على المعلم المبدع من خلال البحث المعمق لدراسة الأثر الذي يتركه المعلم في طلبته ومدرسته ومجتمعه، وباستخدام أدوات أكثر مصداقية وموضوعية تشمل ملاحظة أداء المعلمين في الميدان،



- أ. الآليات التي تستخدم في تقييم المعلم المبدع، من خلال مراجعة وثائقية للانظمة التربوية في دول العالم، بعد فحص الأنظمة التربوية حول العالم التي تهدف للكشف عن المبدعين والتي تناسب السياق الفلسطيني، تبين وجود أربعة إجراءات في جميع هذه الأنظمة هي:
1. بناء لجنة توجيهية تتأس فرق وطنية لتقييم الإبداع والكشف عنه موزعة على المديرية، وبناء أدوات متنوعة لقياس الإبداع، وتدريب الفرق على الإبداع مفهومه وأنواعه ومستوياته إضافة إلى تمكين الفرق من أدوات القياس والمعايير الخاصة باكتشاف المبدعين.
 2. بناء قدرات مديري المدارس في موضوع الإبداع: مفهومه، وأنواعه، ومستوياته، إضافة إلى تمكين المديرين من أدوات القياس، والمعايير الخاصة باكتشاف المبدعين، مع التركيز على أدوات الملاحظة الصفية التي بنيت خصيصاً للكشف عن الإبداع والتفكير الإبداعي، وأدوات مقننة تقيس تقييم الطلبة لمستويات إبداع المعلم.
 3. تكليف جهات ومؤسسات خاصة ترعى الإبداع يتم اختيارها وفق أسس ومعايير معينة تتولى بنفسها عملية بناء معايير وأدوات لقياس الإبداع، وتقوم بإدارة كافة مراحل التقييم وتنفيذ التقييم.
 4. قيام المعلم نفسه بتقييم مستوى الإبداع لديه، وذلك بوضع أدوات قياس ومعايير الإبداع مع مذكرتها التفسيرية على مواقع إلكترونية رسمية، تشرف عليها جهة مدربة، وتتمتع بخبرة عالية في مجال الإبداع، يحتاج المعلم إلى عمل حساب شخصي للولوج إلى أدوات التقييم عبر هذا الموقع، مع تقديم أدلة ملموسة تدلل على امتلاكه المعيار بالدرجة التي اختارها.
- جميع البرامج المطروحة تناسب السياق الفلسطيني، وتتفق مع نتائج المقابلات والمجموعات البؤرية، وحتى نقيم الخيارات المطروحة أعلاه، اقترح فريق الدراسة بوضع معايير تقييم تساعد في تبني البرنامج وإقراره كسياسة عامة للكشف عن قدرات المعلمين وابداعاتهم، وتظهر نتائج مقارنة البدائل المقترحة استناداً لأوزان المعايير التي تم اعتمادها، أن البرنامج الموصى بتطبيقه هو البرنامج الرابع والذي يتطلب أن يقوم المعلم نفسه بتقييم مستوى الإبداع لديه، وذلك بإعداد معايير الإبداع وأدوات قياس مع مذكرتها التفسيرية على مواقع إلكترونية، تشرف عليها مؤسسة مؤهلة تتمتع بخبرة عالية في مجال رعاية الإبداع، حيث يحتاج المعلم إلى عمل حساب شخصي للولوج إلى أدوات التقييم عبر هذا الموقع، مع تقديم أدلة ملموسة تدلل على امتلاكه المعيار بالدرجة التي اختارها. نعتقد أن لبرنامج التقييم والكشف عن المعلم المبدع قادر على تحقيق فاعلية عالية وتطبيق عادل بنوعية عالية، حيث أنه يتيح للمعلم فرصة تقديم دلائل الإبداع في تدريسه، ونأملات وتعليقات في أعمال المتعلمين الشفوية والمكتوبة وتفاعلم مع المعلم، وما يرغب المعلم في تقديمه كدلائل على الإبداع في التدريس ومجالات المعايير الواردة في بطاقة التقييم المنصبة على الموقع الإلكتروني، في حال استوفى المعلم طلب ترشيح نفسه تقوم لجان بالتحقق من نوعية الأدلة ومصداقيتها. وهنا يمكن وضع الحكم الأولي على الأداء الإبداعي للمعلم. يعزز البرنامج الموصى به التقييم الذاتي عند المعلم، كما أنه يدعم التربية بمصادر تعلم إبداعية تعزز قدرات المعلم على التقييم، والتوثيق، والتنظيم، كما أن هذا البرنامج يمكنه العمل بالتكامل مع البديل رقم 2: تمكين المديرين من أدوات القياس والمعايير الخاصة باكتشاف المبدعين، مع التركيز على أدوات الملاحظة الصفية التي بنيت خصيصاً للكشف عن الإبداع والتفكير الإبداعي.
- أ. الآليات التي تستخدم في تقييم المعلم المبدع، من خلال المقابلة لتحديد رأي طلبة ومعلمين في أداء المعلم، وتحليل وثائق وأعمال المعلم، استخدمت المقابلة لتحديد رأي ذوي العلاقة من طلبة وزملاء وأهالي في أداء المعلم، وتحليل وثائق وأعمال المعلم، حيث يظهر العمل الحقيقي من خلال نتائج المعلم وتأثيره في طلبته ومجتمعه.
- كما أظهرت العديد من الإجابات أنه يجب النظر للإبداع في سياق التفاعل مع الحالة والوضعية الخاصة بكل معلم وفق ظروفها ومعطياتها، أي أخذ الإمكانات المادية والبشرية والجغرافية والثقافية المحيطة بالمعلم بعين الاعتبار، أما حول آليات الوصول للمعلم المبدع فقد جاءت إجابات المشاركين في الدراسة كما في شكل رقم (4).

شكل رقم (4): طرق اكتشاف المعلم المبدع من وجهة نظر عدد من المعلمين وخبراء التربية



نلاحظ من الشكل السابق، أن ملاحظة نتائج الطلبة، والأثر الذي يتركه المعلم في مجتمعه تصدرت الأسس التي يمكن استخدامها للكشف عن إبداع المعلم، وملاحظة أدائه الصفية جاءت بالدرجة الثانية وهذه تلتقي مع متطلبات الجوانب المعرفية والمهنية لأداء المعلم، وتتفق مع أنظمة التعليم البنكية التي تركز على المعرفة وأحياناً الممارسة، بينما جاءت مشاركة الطلبة والزملاء والأهالي في تقييم المعلم، وملاحظة مدى تعاون المعلم مع زملائه المعلمين بالدرجة الأخيرة من حيث التكرارات، وهذه تلتقي مع متطلبات الجانب القيمي، وهنا لا بد من التأمل في هذه الاستجابات التي جعلت القيم في أسفل سلم التقدير لإبداع المعلم، والذي يتعارض مع وصف برنامج تأهيل المعلمين في سنغافورا والتي اعتبرت القيم المحور الرئيس الداعم للمعارف والمهارات، فمعرفة المعلم وطلبته بموضوع ما تحتاج لدعمها بمهارات شخصية لكنها تتجذر وتصبح راسخ من خلال قيم الاهتمام والالتزام نحو تعلم جميع الطلبة بالإضافة لاحترام تنوعهم.

خامساً: ما إجراءات رعاية وتطوير قدرات المعلمين المبدعين؟، تمت الإجابة على هذا السؤال من خلال تحليل واثقي للتجارب العالمية، ومن خلال تحليل اجابات المعلمين والطلبة في المجموعات البؤرية، فيما يأتي عرضاً لها:

أ. إجراءات رعاية وتطوير قدرات المعلمين المبدعين التي لأظهرتها نتائج التحليل واثقي للتجارب العالمية، بينت التجارب والخبرات العالمية في اكتشاف المبدعين إشتراطات وإجراءات أخرى للنهوض بأنشطة الإبداع، ومنها:

أ. الإجراءات العامة: القيام بعمليات التثقيف والتوعية بأهمية أنشطة الإبداع على كل المستويات (مدارس، كليات، جامعات)، وإنشاء عدد من الجوائز على مستوى الوزارة والمديريات، والمشاركة في عدد من المسابقات والمبادرات المحلية والعربية والدولية.

ب. الإجراءات ذات الطابع التشريعي والقانوني وتشمل:

- إصدار قانون حول الإبداع.

- قانون حول الملكية الفكرية مما يسمح للمعلم المبدع بالعمل في مشاريع بحث مموله من طرف الدولة مع إمكانية منح رخص لفكرتهم الابداعية.



- توقيع مذكرات تفاهم بين المدارس والجامعات من جهة والمجتمع الصناعي والتجاري والزراعي والتربوي وغيرها لتعزيز وتشجيع المبدعين بثمن نتائج أعمالهم بأنفسهم.
- ت. الإجراءات ذات الطابع المؤسسي والتنظيمي وتشمل:
- إنشاء هيئة متخصصة في مجال الإبداع للمعلمين.
 - إنشاء صندوق وطني لدعم الإبداع من خلال تقديم المساعدات المالية للهيئات المكلفة بثمنين برعاية إبداع المعلم.
 - منح قروض بدون فائدة للمعلمين الذين لديهم أية أفكار إبداعية.
 - إنشاء تعاونيات بين المعلمين والجامعات والقطاع الخاص لإيجاد تنظيم لين يتلاءم مع الإبداع والتطوير التكنولوجي.
- ب. إجراءات رعاية وتطوير قدرات المعلمين المبدعين التي أظهرتها نتائج التحليل وثنائي للتجارب العالمية، حيث أكد معظم المشاركين على أهمية تلبية احتياجات المعلم المبدع وتنمية قدراته، من خلال الدعم المعنوي والمادي، وتوفير فرص لتطوير الأداء وتعميم الأفكار من خلال المشاركة في المؤتمرات والدورات والحلقات الدراسية، وأهمية الاستثمار في طاقات المعلمين المبدعين في تطوير برامج وسياسات الوزارة من خلال دمجهم واشراكهم في التدريب والبحث والتطوير. وذكر قسم من المشاركين دور مدير المدرسة الداعم الذي يحفز المعلمين ويشجعهم على العمل، وأهمية بناء بيئة تعلم تعاونية (حيث لا معنى للإبداع الفردي دون أن يكون كل المعلمين مبدعين في المدرسة) والدعوة لإنشاء مجتمعات تعلم تعتمد البحث العلمي وسيلة لتطوير العمل.
- يقول أحد خبراء التربية: (تقتضي رعاية الإبداع بناء بيئة تعاونية إبداعية، فلا معنى للإبداع الفردي دون أن يكون كل الشركاء التربويين مبدعين، وهنا من الأفضل أن نتحدث عن أسرة تربوية مبدعة أو مجتمع مدرسي مبدع). ولتعميق مفهوم الإبداع لدى أسرة المدرسة لا بد من الاحتفاظ بالنماذج المدرسية المتعاونة والملهمة والمتواضعة في مدارسها لأن الإبداع يتعرض في بيئته كما قالت أحد المشاركات: (السمكة إن أخرجت من بيئتها تموت). والجدول رقم (12) يبين أهم مقترحات المشاركين في الدراسة لرعاية المعلم المبدع.

جدول رقم (12). اقتراحات المعلمين والمختصين لرعاية المعلمين المبدعين

التكرار	التدخل المقترح لرعاية المعلمين المبدعين
55	دعم المعلم معنوياً وتقديره من قبل المجتمع
42	دعم المعلم مادياً لتطوير ذاته
33	تعميم ونشر أفكار ومبادرات المعلم المتميز على أوسع نطاق
27	توفير بيئة مدرسية إثرائية
17	تمكين المعلم من الاستمرار في تطوير قدراته
17	مشاركة المعلم في مؤتمرات محلية ودولية
12	إتاحة الفرصة للمعلم المبدع ليكون مدرباً أو مشاركاً في تطوير السياسات التربوية
11	التشبيك بين المبدعين والمؤسسات وتوفير مصادر الدعم للتطوير والبحث العلمي
7	توفير الاستقلالية والحرية للمعلم في تنفيذ أهدافه
4	توفير الوقت اللازم للمعلم واعفائه من مهام روتينية



وحتى تنتقل إلى الإجراء مباشرة لا بد من التعويل على البيئة المدرسية كونها الحاضن الأم للعناصر البشرية، وتعد أحد أهم المكونات الأساسية لمفهوم الإبداع، وتشكل المناخ المدرسي الآمن الذي يتضمن مجموعة من المتغيرات المادية والاجتماعية والإدارية التي تحكم شكل العلاقة بين الأطراف ذات العلاقة بالعملية التربوية داخل المجتمع المدرسي وخارجه. والبيئة المدرسية ينبغي أن تكون متكاملة، فمتى ما وجدت الإدارة الناجحة، والمعلمين الأكفاء، والمنهج الجيد، والمبنى المتكامل من حيث الإعداد والتجهيز بالمختبرات المناسبة، وغرفة مصادر التعلم التي تحوي الكتب والتقنية المتطورة مثل برامج الحاسب وشبكة الانترنت، والمسرح، والملاعب فإن ذلك سيسهم بدون شك في تطوير أداء المعلمين وتحسين مستويات الطلبة. إن تحقيق الهدف بتوفير بيئة مدرسية محفزة ومشجعة للإبداع لا يمكن أن يتم إلا بتحقيق جميع المؤشرات الواردة ضمن المحاور الأربعة (المعلم، والتنظيمات الإدارية، والمناهج، والبيئة الصفية والفيزيائية).

ج. البرنامج المقترح من قبل الباحثين لتطوير قدرات المعلم المبدع، لطرح هذا البرنامج، تم استخدام معايير تقييم هذا النوع من البرامج، إضافة إلى مراجعة الأدب التربوي ذو الصلة وتحليل اقتراحات المشاركين التي تم جمعها باستخدام المقابلات والمجموعات البؤرية، فيما يأتي الإطار العام للبرنامج المقترح :

1. برنامج وطني لتطوير قدرات المعلمين وتعزيز إبداعهم، تبناه مؤسسة أو مجلس أعلى للإبداع والتميز بالتعاون مع المؤسسات المختلفة، وتشكيل لجنة توجيهية، ووضع رؤية وأهداف عامة، تركز على نشر ثقافة الإبداع لدى المعلمين من خلال ورش التثقيف والتوعية، تخصيص عدد من الجوائز على مستوى الوزارة والمدريات، إصدار قوانين، إتاحة الفرصة للمعلم المبدع بالعمل في مشاريع بحثية ممولة، توقيع مذكرات تفاهم بين المدارس والجامعات من جهة والمؤسسات ذات العلاقة.
2. بناء مادة تدريبية حول الإبداع: مفهومه، أنواعه، سماته، التفكير الإبداعي وتعلم الإبداع، تصميم المادة التدريبية من قبل خبراء في مجال الإبداع، تدريب مدرسين على المادة التدريبية من كافة المديرات، تدريب متدربين (المعلمين في المدارس)، متابعة عملية التدريب وتقييمها.
3. إنشاء مركز للمصادر التربوية الداعمة للإبداع تشمل (مصادر بيداغوجية، مجلات ودوريات علمية، وسائل متعددة، مراكز اهتمام متخصصة في مجالات الإبداع المختلفة، قاعات فيديو، تجارب تفاعلية، كتب، مراسم، ...)، يساند المركز موقع الكتروني أو منصة مفتوحة للمعنيين، ويشمل حلقات نقاش تعمل على تنمية مهارات المعلم الإبداعية بطرق تربوية.
4. بناء برنامج تدريبي قائم على تحليل احتياجات المعلمين التطويرية في مجال الإبداع، يستند إلى تصميم برنامج توارنس في تنمية مهارات الإبداع (الطلاقة والمرونة والأصالة)، وتحدد له رؤية واضحة وأهداف واستراتيجيات، وتصمم أنشطة تفاعلية، ومشكلات، ومشروعات، وجميعها تعتمد الأسئلة المفتوحة والمحفزة للتفكير لدى المشارك وتسمح له بممارسة خياله التصوري في البحث عن حلول للأسئلة المطروحة حول الموقف (المشكلة، المشروع، الدور، المهمة، التحدي، ...) الذي يتفاعل معه، كما أن البرنامج يتضمن أدوات تقييم ذاتي وتقييم أقران قبلية وتكوينية وتحصيلية مما يعطي للمعلم صورة عن مقدار تطور مهاراته الإبداعية، ليتحقق به كل من يرغب بتطوير نفسه في مجال الإبداع.
5. تصميم برنامج قائم على تعزيز البيئة المدرسية، وذلك من خلال تخصيص دعم مالي لكل مدرسة تمكنهم من توفير (مصادر التعلم عادية والإلكترونية، والمختبرات، والورش، وقاعات المحاضرات مصممة بشكل إبداعي، والمسرح، والمرافق الرياضية، والمعامل التي يمكن تأدية التجارب والابتكارات، والحاسوب، ...) توفير مراكز إهتمام تحاكي جميع مجالات الإبداع، تقوية البنية التحتية لبرامج المدرسة التي تهدف إلى تنمية التفكير والإبداع، وإلى توفير بيئة إيجابية تعمل على تفعيل قدراتهم لتبلغ مستويات متميزة من الأداء الذي قد يصل حدود الإبداع.
6. المحافظة على الوضع الحالي وتنفيذ النشاطات القائمة حالياً.



البرنامج المحقق للمعايير المطلوبة (لتطوير قدرات المعلمين المبدعين)

بمقارنة البدائل المقترحة لبرامج تحفيز المعلم وتطويره مع أوزان المعايير التي تم اعتمادها، البرنامج الموصى بتطبيقه هو البرنامج الرابع: بناء برنامج تدريبي قائم على تحليل احتياجاتهم التطويرية في مجال الإبداع، يستند إلى تصميم برنامج تورانس في تنمية مهارات الإبداع (الطلاقة والمرونة والأصالة)، وضعت له رؤية واضحة وأهداف واستراتيجيات، وتم تصميم أنشطة تفاعلية، ومشكلات، ومشاريع، جميعها تعتمد الأسئلة المفتوحة والمحفزة للتفكير لدى المشارك وتسمح له بممارسة خياله التصوري في البحث عن حلول للأسئلة المطروحة حول الموقف (المشكلة، المشروع، الدور، المهمة، التحدي،...) الذي يتفاعل معه، كما أن البرنامج يتضمن أدوات تقييم ذاتي وتقييم أقران قبلية وتكوينية وتحصيلية مما يعطي للمعلم صورة عن مقدار تطور مهاراته الإبداعية، يلتحق به كل من يرغب بتطوير نفسه في مجال الإبداع مقابل رسوم رمزية.

ملامح عامة مقترحة للبرنامج الرابع

رؤية البرنامج:

معلم مبدع قادر على التأثير في محيطه ويسهم بفاعلية في تطوير التعليم في فلسطين.

رسالة البرنامج:

يسعى هذا البرنامج لتفعيل وتطوير قدرات المعلمين المبدعين، من خلال تلبية احتياجاتهم، وإيجاد منصة حوارية لعرض نتاجاتهم وتبادل الأفكار ونشرها للمجتمع الفلسطيني، والسعي لمشاركة المعلمين في إبداء الرأي في القضايا التربوية الهامة من خلال التشبيك بينهم ومع المؤسسات ذات العلاقة لتطوير الأداء والإسهام في الأفكار الريادية الداعمة للسياسات التربوية.

أهداف البرنامج:

1. اكتشاف المعلمين المبدعين في النظام التربوي الفلسطيني.
2. تقدير وتكريم المعلمين المبدعين وتلبية احتياجاتهم.
3. تفعيل وتطوير قدرات المعلمين المبدعين.
4. تعميم ونشر أفكار ومبادرات المعلمين على أوسع نطاق.
5. تشبيك المعلمين المبدعين مع مختصين من مؤسسات تنمية ذات علاقة.
6. تدريب المعلمين على مفاهيم التميز والإبداع.
7. تطوير منصة حوارية إلكترونية تضمن أوسع مشاركة للمعلمين.
8. تمكين المعلمين المبدعين من الاستمرار في تطوير قدراتهم.
9. إعداد أبحاث وأفكار وتوصيات علمية تدعم السياسات التربوية.

استراتيجيات البرنامج

- المشاركة بين مختلف المؤسسات الراعية للإبداع.
- ضمان التواصل والتعاون بين المعلمين المبدعين.
- توفير المصادر الداعمة لتلبية احتياجات المعلمين المبدعين من خلال التمويل الوطني.
- نشر وتعميم الأفكار الإبداعية من خلال تفعيل الإعلام وقنوات التواصل المختلفة.



- مأسسة ثقافة الإبداع لدى جميع المعلمين كل حسب مجال اهتمامه بشكل عادل وفاعل وكفوء.
- مأسسة البرامج التربوية النوعية المطورة للإبداع في النظام التربوي على مستوى الجامعات.

أنشطة مقترحة لتحقيق الأهداف

الرقم	الهدف	الأنشطة	مؤشرات للمتابعة
1	اكتشاف المعلمين المبدعين في النظام التربوي الفلسطيني	إعداد منصة إلكترونية حوارية. نشر معايير التميز والإبداع من خلال المنصة ووسائل التواصل المختلفة. التعميم من خلال الوزارة والمدريات. تشجيع المعلمين للترشح من خلال الإعلام والرسائل النصية. دراسة أدوات المعلمين المترشحين وتنفيذ زيارات ميدانية ومقابلتهم. تشكيل فريق من المعلمين المبدعين.	الموقع الإلكتروني للمنصة. دليل الكشف عن المعلم المبدع. عدد المستهدفين بالرسائل. عدد المعلمين المرشحين. عدد أعضاء الفريق من المعلمين المبدعين.
2	تقدير وتكريم المعلمين المبدعين وتلبية احتياجاتهم	درع وشهادة تقدير تقدم للمعلمين في احتفالية وطنية. إعداد ومضات إعلامية عن المعلمين وتوثيق أفكارهم على المنصة الحوارية. نشر أفكار المعلمين المبدعين على جميع المدارس. تقديم دعم مادي للمعلمين المبدعين.	عدد المكرمين. المادة الإعلامية. حجم الدعم المادي.
3	تفعيل وتطوير قدرات المعلمين المبدعين	مشاركة المعلمين المبدعين في ورش عمل ومؤتمرات علمية. مشاركة المعلمين في البحث العلمي. إتاحة الفرصة للمعلمين المبدعين للإلتحاق ببرامج التعليم العالي.	عدد المشاركات ونوعيتها. المنح الدراسية.
4	تعميم ونشر أفكار ومبادرات المعلمين على أوسع نطاق	تضمين المنصة الإلكترونية مبادرات المعلمين وأفكارهم. إعداد برنامج إعلامي متواصل. نشر التشريعات المتعلقة بالإبداع. نشر معايير التميز والإبداع.	نوع المادة الإعلامية. حجم النشر.
5	تشبيك المعلمين المبدعين مع مختصين من مؤسسات تنمية ذات علاقة	تعريف المعلمين بالمؤسسات التنموية الإبداعية. عقد اتفاقيات بين المبدعين والمؤسسات ذات العلاقة. توثيق النشاطات ومخرجات الأعمال للمعلمين ونشرها.	عدد الإتفاقيات. تقارير المشاركات.
6	تدريب المعلمين على مفاهيم التميز والإبداع	تشكيل فريق لتطوير البرنامج التدريبي. إعداد وثيقة الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مجال الإبداع. إعداد الخطوط العريضة لمحتوى البرنامج التدريبي. تحضير مادة تدريبية وسياقات تدريبية متنوعة عن مفاهيم الإبداع والتميز (استراتيجيات، أنشطة، محتوى، تقييم، ..). مشاركة المترشحين لجوائز الإبداع. توثيق مخرجات الورش التدريبية.	قائمة الاحتياجات التدريبية. أوصاف المجموعات التدريبية. أدلة التدريب. نوع المحتوى التدريبي. عدد المتدربين. تطور في صياغة المبادرات. الدروس والتوصيات.



	توفير مصادر وكتب متنوعة للإطلاع.		
عدد المشاركين والزائرين للمنصة. حجم الاستفادة. نوعية الموضوعات الحوارية ومخرجاتها.	تعريف المجتمع التربوي بالمنصة الإلكترونية. تزويد المنصة بالمواد اللازمة (واقع الإبداع، وثائق، تقارير، نماذج، جوائز،...). إدارة الحوار التربوي في قضايا ذات أهمية. إعداد نشرات توعوية تثقيفية.	7	تطوير منصة حوارية إلكترونية تضمن أوسع مشاركة للمعلمين
عدد الفرق المتخصصة بالبحث. عدد الأبحاث المنشورة. توصيات نتائج البحث.	تشكيل فرق متخصصة من المعلمين المبدعين لمناقشة قضايا تربوية متعددة. مشاركة المعلمين المتميزين في إعداد أبحاث علمية. نشر الأبحاث من خلال المجلات العلمية والمؤتمرات والمنصة الإلكترونية. إعداد أوراق سياسية داعمة للنظام التعليمي.	8	إعداد أبحاث وأفكار وتوصيات علمية تدعم السياسات التربوية

الاستدامة ومأسسة البرنامج

- ← متابعة المبادرات وتطويرها سواء الفائزة أو المرشحة للفوز للاستمرار في نهج العمل الإبداعي.
- ← وضع برنامج دعم ومساندة للمبادرين من خلال الزيارات الميدانية والتعريف بهم عبر الموقع.
- ← تكليف خبير تربوي بمتابعة الإستشارات من المبادرين وتأمين الموقع بالأفكار والمواد اللازمة.
- ← تنفيذ أنشطة تستثمر الأفكار الإبداعية كموارد تطويرية للمبادرين.
- ← تخصيص موارد مالية ثابتة للجوائز.

الخلاصة:

من خلال ما تم عرضه يتجلى واضحاً من عمليات تقييم سياسات الإبداع أن الأنظمة الوطنية للإبداع هي نتيجة لمساعي جماعية، لأن الشخص المبدع لا ينفصل عن محيطه الذي يثره بالمساهمات التكنولوجية والخبرة والتمويلات، إذ ترتبط نجاحة النسيج التربوي مباشرة بنوعية وجوده وكثافة العلاقات والأواصر التي تربط الأطراف المعنية بالإبداع أي الممولين، والمبدعين، والمؤسسات الأهلية التربوية، والطلبة والمدرسة، والمؤسسات البحثية وغيرها. وحتى نسهم في تحويل هذه الطموحات الساعية لرعاية المعلم المبدع واحتضانه، لا بد من دراسة وتقييم البرامج المطروحة في قطاعات مختلفة من العالم والتي تناسب السياق الفلسطيني، وتتفق مع نتائج المقابلات والمجموعات البؤرية، وحتى نقيّم هذه الخيارات، قام فريق الدراسة بوضع معايير تقييم تساعد في تبني البرنامج الأنسب لدعم المعلم المبدع وتحفيزه من أجل إقراره كبرنامج معتمد لرعاية وتطوير قدرات المعلمين، والمعايير التي ستستخدم للمفاضلة بين هذه البدائل لبرنامج الكشف عن المبدعين، هي: الأثر، العدالة، المرونة/التجاوب، الميزانية، الوقت، الدعم السياسي، ويعتبر تورانس من أوائل الباحثين في مجال الإبداع وتنمية مهارات التفكير الإبداعي، وهو أول من نبه إلى إمكانية التدريب على الإبداع ومهاراته وحاول وضع أدوات واختبارات للكشف عن الإبداع. ويستخدم برنامج تورانس للتفكير الإبداعي أسئلة مفتوحة ومحفزة للتفكير لدى الفرد تسمح له بممارسة خياله التصوري في البحث عن حلول للأسئلة المطروحة حول الموقف الذي يتفاعل معه، وقد توصل تورانس إلى أن برنامجه ذو قيمة وفاعلية في التدريب على الإبداع وتنمية مهارات التفكير. وقام لينج (Leng, 2006) بفحص العلاقة بين النشاطات مفتوحة النهاية وتنمية مهارات الطلاقة والمرونة والأصالة، وتوصل إلى أن استخدام الأنشطة مفتوحة النهاية والتي تتيح إمكانية الحركة والتمثيل والتخييل تنمي مهارات التفكير الإبداعي بشكل ملحوظ كما تساعد على تنمية القدرة على التخييل.



نعتقد أن البرنامج الذي تم اختياره قادر على تحقيق الأثر المطلوب، كونه يحقق التأزر بين أجزائه وعناصره الدقيقة والواضحة، كما أنها صممت بشكل صحيح، تتضمن الرؤية والأهداف، والإستثمار في العنصر البشري أهم من البيئة المادية، بالتالي قد يكون البرنامج الرابع هو البرنامج الرئيس مع إمكانية تقويته بأجزاء من البرنامج الأول: تخصيص عدد من الجوائز على مستوى الوزارة والمديريات، إصدار قوانين داعمة للإبداع، السماح للمعلم المبدع بالعمل في مشاريع بحث ممولة، توقيع مذكرات تفاهم بين المدارس والجامعات من جهة المؤسسات ذات العلاقة. وأجزاء من البرنامج الخامس: توفير مراكز اهتمام تحاكي جميع مجالات الإبداع، تقوية البنية التحتية لبرامج المدرسة التي تهدف إلى تنمية التفكير والإبداع، وإلى توفير بيئة إيجابية تعمل على تفعيل قدراتهم لتبلغ مستويات متميزة من الأداء الذي قد يصل حدود الإبداع. البرنامج الموصى به، يعزز التمكن من مهارات الإبداع وهي الطلاقة والمرونة والأصالة، والتي إذا امتلكتها صقلت ابداعه وطورت لديه التفكير الإبداعي، وممكنه من تدريب الطلبة على الإبداع، كما أن وجود أشكال مختلفة من التقييم: التقييم الذاتي وتقييم الأقران بكل مرحله، يحقق عناصر الرقابة والمتابعة التي تشير إلى كفاءة البرنامج وفاعليته، كما أنه يعزز مبدأ الاستثمار في الرأس المال البشري أفضل وأكثر أنواع الاستثمار

التوصيات

1. فتح حوار تربوي وطني حول مفاهيم التميز والإبداع ودورها في تحقيق التنمية، والتركيز على دور المبدعين في نشر ثقافة الإبداع والتميز.
2. التواصل مع المؤسسات التربوية لتضمين مناهج إعداد المعلمين مفاهيم تتعلق بالإبداع والتميز وخاصة مفاهيم التفكير الناقد والإبداعي وحل المشكلات.
3. توفير منصة إلكترونية تعمل على التشبيك بين المهتمين بمفاهيم التميز والإبداع، وتوفير لهم مصدر للمعلومات ونافذة لتبادل الآراء.
4. تمكين المدرسة من صياغة خطة تطويرية تعزز ثقافة الإبداع، وتنفيذها، ومتابعتها على مستوى المدرسة ذاتها.
5. تعزيز توفير مناخ داعم للتعاون وتبادل الخبرات التعليمية من أجل إيجاد أفق يشجع على العمل بروح الفريق والريادة.
6. اعتماد مبادرات وابداعات المعلم في سلم الترقيات والحوافز التي أقرتها استراتيجية تطوير مهنة التعليم.
7. توفير صندوق مالي وطني لدعم ورعاية المبدعين وتشجيع المبادرات والأبحاث العلمية، وتوفير له فرصة الاستفادة وتحقيق الأهداف.

المراجع :

- أوزي، محمد (2005). *جودة التربية وتربية الجودة*، الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2016). *دراسة حول مؤشرات الإبداع في فلسطين*. فلسطين: رام الله.
- الحامد، محمد بن معجب (2002): *المشروع المتكامل لتنمية الإبداع في المنهج المدرسي*. الرياض: وزارة المعارف/ مركز التطوير التربوي.
- حلواني، أحمد (2006). *الإبداع والتربية والمحيط*. سوريا: جامعة دمشق.
- راشد، العبد الكريم (2014). *موقفات ابداع معلمات المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية*. المملكة العربية السعودية: *مجلة العلوم التربوية*. مجلد (26) عدد (1). ص ص. 46-68
- سرور، ناديا (2002). *مقدمة في الإبداع*. ، الأردن: دار وائل للطباعة والنشر. ط1.
- شقور، محمد حسن (2002). *المدرسية في عصر العولمة*. الأردن: دار المسيرة. ط3.
- الشلتي، أمل محمد (2009). *أثر منظومة البيئة المدرسية في تنمية القيم الإبداعية التشكيلية لمادة التربية الفنية بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمات*. المملكة العربية السعودية: جامعة أم القرى. رسالة ماجستير منشورة.



- الشهري، علي بن محمد عبد الله آل جميل (2017). تقييم الكفايات التعليمية لمعلمي الأحياء في المرحلة الثانوية بتعليم النماص - السعودية . *مجلة العلوم التربوية والنفسية*. مج. 1، ع. 1. <https://www.ajsrp.com/a050217.html>
- العاجز، فؤاد علي وشلدان، فايز كمال (2010). دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. *مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)*. المجلد 18، العدد الأول، ص ص 1-37.
- الفرا، ميسون نصرا (2016). فاعلية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في فلسطين. *مجلة العلوم التربوية*. المجلد 3، العدد 4. ص ص 310 - 341
- مرار، شعاع ، وآخرون (2011). *الظروف الوظيفية للمعلمين الفلسطينيين*. رام الله: وزارة التربية والتعليم، مكتبة الشهيد خالد الحسن <http://www.mohe.pna.ps/general-education/general-education/Brochures-and-Studies>
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ومؤسسة الملك عبد العزيز للموهبة والإبداع (الكسو) (2009). *الاستراتيجية العربية للموهبة والإبداع في التعليم العام*.
- نصار، نور الدين محمد (2017). تحديات الإبداع في المدرسة العربية وسبل مواجهتها: دراسة تحليلية. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*. مج. 6، ع. 1. ص ص 348-326
- وزارة التربية والتعليم العالي. المعايير المهنية للمعلم الجديد. <http://www.mohe.pna.ps/general-education/general-education/Brochures-and-Studies>
- وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. (2016). *الكتاب الإحصائي التربوي السنوي للعام 2016/2015*، فلسطين: رام الله.
- وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. (2017). *الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم 2017-2022*، فلسطين: رام الله.
- وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. (2016). *الإدارة العامة للقياس والتقويم والامتحانات: تحصيل طلبة الصف الرابع الأساسي في اللغة العربية والرياضيات والعلوم 2016/2015*، فلسطين: رام الله.
- وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. (2015). *نظام المتابعة والتقييم للخطة الاستراتيجية الثالثة 2014/2019*: تقرير المتابعة والتقييم للعام 2014، فلسطين: رام الله.
- مجلس الوزراء. (2015). *تقرير اللجنة العليا لمراجعة المسيرة التعليمية في فلسطين*. فلسطين: رام الله.
- وزارة التربية والتعليم العالي. (2018). *الإدارة العامة للشؤون الإدارية: قاعدة بيانات الشؤون الإدارية*. فلسطين: رام الله.
- وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، (2016): *دائرة القياس والتقويم: دراسة أثر برنامج تحسين إعداد وتدريب المعلمين*. فلسطين: رام الله.

References

- Bardach, E. (2000). **A Practical Guide for Policy Analysis**. New York [u.a.]: Chatham House Publ.
- European Commission (2014). **The Teaching and Learning International Survey (TALIS)**. 2013 Accessed on 1/1/2018



- Leng, Y. (2006): An investigation of the relationship between the open-endedness of creavities and creativity of young children. **University of New Orleans ScholarWorks@UNO**. pp101-120. <https://scholarworks.uno.edu/td>
- Little, O, Goe, L.& Bell, C. (2009). **A Practical Guide to Evaluating Teacher Effectiveness**. National Comprehensive Center for Teacher Quality.
- Pukdeewut, S. Chantarasombat, Ch. & Satapornwong, P. (2013). Creative Thinking Development Program for Learning Activity Management of Secondary School Teachers, **International Education Studies**; Vol. 6, No. 12; 2013
- Shinn, Chris. (2012). Teacher Education Reform In Palestine: Policy Challenges Amid Donor Expectations. **Comparative education Review** , v56n4p608-633. www.eric.ed.gov. through:http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/reports/2014/talis_en.pdf
- <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED543776.pdf>
- <http://www.mohe.pna.ps/general-education/general-education/Brochures-and-Studies>