

## وقفة مع واقع المعلمين الجدد في سنة عملهم الأولى

كييتي وتد

مرشدة ومحاضرة تربوية

كلية دافيد يلين للتربية

في بداية كل عام دراسي تنضم مجموعة جديدة من المعلمين الشباب الى موكب المعلمين في مسيرتهم التعليمية .

البعض من هؤلاء المعلمين الجدد هم طلاب خريجو كلية دافيد يلين الذين أنهوا ثلاثة اعوام من الدراسة المختصة بالتربية الخاصة والتربية العادية للمرحلة الابتدائية .

قبل ان يتم التطرق الى عرض القضايا المختلفة التي يواجهها هؤلاء المعلمين الشباب سيتم تعريف المساق الذي بفضلله تم التعرف عن كثب على ما يحدث مع مجموعة الطلاب ويمكن وصف هذا المساق بأنه النافذة التي تظل على الحقل التعليمي الغني بالاحداث المتنوعة وبالظروف القاسية التي تميز الأجواء التعليمية في البلاد عامة وفي شرقي القدس خاصة .

لقد بدأت تدريسي مساق " مرافقة المعلمين الجدد في الحقل " (ליווי בקליטת מורים מתחילים) منذ ستة اعوام، وقد كانت هذه اول تجربة للقسم العربي في كلية دافيد يلين في ادخال هذا النوع المميز من اسلوب التعليم او على الادق الارشاد .

ولقد بدأت أول تجربة لتدريس هذا المساق في اسرائيل في عام (1989) في بعض كليات التربية ومن بينهم كلية دافيد يلين (1992, 1992). ان الأهداف التي وضعتها وزارة المعارف في عام (1989) لهذا المشروع الخاص هي :

1. دعم المعلمين الجدد في سنة عملهم الأولى . 2. محاولة تقليص عدد المعلمين الذين يتسربون من جهاز التربية والتعليم، بحثا عن مهنة أخرى . 3. تقييم راجع لبرنامج التعليم في الكليات، ومدى ملاءمته لاحتياجات مهنة التعليم (1992, 1992) (למיר ותמיר, 1992).

الأيام الأولى في تجربة التدريس مهمة وحاسمة جداً فيها يحدد المعلم قوانين وأساليب تعامله مع طلاب صفه وزملائه في العمل، ولهذا فان مرافقته وارشاده في هذه الفترة في غاية الأهمية (למיר ותמיר, 1992).

هناك عدة نماذج وطرق لمرافقة ومساندة المعلم الجديد في تجربته الأولى بالحقل، منها لقاءات فردية واستشارة تلفونية ولقاءات جماعية وزيارات للمدارس التي يعمل فيها المعلمون، ومشاهدات لخصص المعلمين اذا استدعى الأمر . (אבל, 1992)

ان الاطار الأساسي الذي اتبعته هو المرافقة الجماعية لمجموعة المعلمين الجدد وذلك ضمن لقاء واحد كل إسبوعين بالإضافة لهذا الاطار الرسمي كان هناك أيضا محادثات تلفونية في الحالات الطارئة، ومقابلات فردية حسب الحاجة . في أحيان متباعدة يتم التحضير لمحاضرات "إغناء" حول القضايا

والمشاكل التي يواجهها كافة المعلمين الجدد في شتى التخصصات المختلفة مثل مشاكل الانضباط عند الطلاب، حقوق المعلم الجديد ومشاكل الحركة الزائدة . الخ. لهذه المحاضرات يُدعى كافة المعلمين، يهودًا وعربًا، من كافة التخصصات وفيها يتاح المجال أيضا لطرح الأسئلة والتخبطات المختلفة .

حسب גרין וררמני (1992) تنبع أهمية الارشاد في مجموعة "הדרך קבוצתית" للأسباب

التالية:

1. المعلم الجديد، وبالذات في الأيام الأولى، يشعر بالوحدة وعليه تجنيد كل طاقاته، خبراته ومعلوماته لمواجهة عبء الوظيفة الجديدة والتحديات الكثيرة التي من حوله. لهذا وجوده في مجموعة أشخاص يواجهون ما يواجهه يُشعره بأن هناك شرعية للشعور بالضغط والخاوف المختلفة.

2. المعلم الجديد يشعر بكثير من الضغوطات والأحاسيس المتنوعة، فهناك الدوافع والحماسة وهناك الخوف والرهبة وأحيانا هناك خيبة الأمل والاحباط، ولهذا فان لقاءه مع معلمين في مثل وضعه يعطيه الإحساس بالامان ويعطيه الإمكانية للتفريغ عن مثل هذه الأحاسيس.

3. إن من مميزات "المجموعة" هي انها أقوى من "الفرد" لأنها تحمل طاقة إنسانية كبيرة جدا، وهكذا يستطيع كل فرد أن يقوم بالتفريغ وبالتعبئة في آن واحدا!

4. يستطيع كل مشترك ان يُحضر خصائصه السلبية والايجابية للمجموعة، وهذا يمكن باقي الأعضاء من التعلم ضمن مبدأ "الاحذ والعطاء" وهذه الدورة من التعلم المتبادل يؤدي إلى الشعور بالتوازن داخل المجموعة.

5. هناك امكانية للتعلم المتبادل وذلك عن طريق طرح قضايا وحلول لأمو الساعه التي تواجه المعلم. لقد اعتدنا على ان تكون المساقات التدريسية في كليات التربية مساقات تعليمية تهدف الى اغناء الطلاب بمواد نظرية مختلفة وذلك عن طريق اساليب تعليمية متنوعة وفعالة.

ان ما يميز هذا المساق هو ان مجموعة المعلمين المشتركين هم الذين يحددون مضمون لقاءاته حيث انه يتم طرح كل المسائل والقضايا التي تشغلهم بالحقل ويتم التداول والحديث حولها بعمق وشمولية وبهذا يتمكن جميع الاعضاء من المشاركة الديناميكية الفعالة في طرح القضايا او في المشاركة في النقاش حول الحلول والابعاد لكل قضية.

ونتيجة لهذه الميزة الخاصة في ديناميكية اللقاء وللدور الأساسي والفعال لاعضاء المجموعة فان دور معلم المساق يكون من خلال توجيه وإدارة النقاشات ومن ثم تقديم الإرشاد وتعزيز المعلمين الشباب لمواجهة امور الحقل بثقة مهنية وامانة.

وللتعريف أهمية هذا المساق سيتم عرض مقتطفات بسيطة جداً من آراء المشاركين به على مدار هذه السنوات الخمس، بالإضافة لعرض بعض من آراء المعلمين حول تجربتهم الجديدة في الحقل.

شعر الكثير من المعلمين الجدد أن المساق كان محطة مهمة للتفريغ:

"لا شك أن هذا الكورس كان قيماً جداً وكان عبارة عن محطة يفرغ بها المعلم الجديد كل العبء الذي يحمله. أنا شخصياً كنت أنتظر اللقاء بفارغ الصبر وأستطيع أن أقول أن هذا الكورس هو أحد

الأشياء التي ساعدتني أن أستمر في مهنة التعليم هذه السنة .

ويضيف البعض أن أهمية المساق تكمن في علمية التفرغ والمشاركة ، فالاستماع لقضايا الآخرين تخفف الضغط الشخصي . " كنت أعتقد أنني أنا الوحيدة التي تعاني في المدرسة ، ولكنني اكتشفت أن وضعي لا يزيد سوءاً عن بعض الزملاء المشتركين في الكورس ، الأمر الذي واسني جداً " .  
هناك من المعلمين من تطرق إلى عملية التعلم المتبادلة التي تتم في إطار المساق وذلك من خلال النقاش والحوار المشترك .

" ما ميز المساق أننا قمنا بعرض سلوكيات لطلاب مختلفين . ولمشاكل المدرسة ولطرق التدريس المختلفة واستطعنا عن طريق النقاش تحليل القضايا واقتراح الحلول " .

إن معظم المعلمين الجدد أكدوا على أن الدعم المتبادل والشعور بالراحة والامان في المجموعة كان كاملاً مهماً للاستمرار في حوض التجارب المهنية المحتلثة : " شعرت في هذا المساق بالامان حيث استطعت طرح المشاكل وتلقي النصائح وقد ساعدني هذا على الاستمرار في التأقلم في المدرسة وعدم اليأس عند الصعوبات " .

إن الكثير من المعلمين الجدد لخصوا تجربتهم في الحقل على أنها تجربة قاسية ومليئة بالتحديات الغير متوقعة الأمر الذي أثقل كاهلهم وزاد إحباطهم . " أستطيع أن أقول انها كانت تجربة صعبة ، فكل يوم كنت أعود فيه من المدرسة ، كنت أشعر بأنني منهكة وكأني أعمل في عمل شاق وجسماني . ودائماً كنت أشعر بأني بحاجة إلى الراحة هذا عدا عن الحالة النفسية التي كنت أمر بها " .

بالإضافة الى شعور المعلمين الجدد في كلية دافيد يلين بالتعب والاحباط فانهم أيضاً يعبرون عن الفجوة الواضحة ما بين دورهم كمعلمين ودورهم كطلاب متدربين في فترة التعليم : " إن فترة العمل تختلف بشكل كبير عن التطبيقات ، فبالعمل انا المسؤولة عن تحرير منهاج كامل ، بينما عندما كنت طالبة فكانت مسؤولياتي محدودة ودوري جزئي " . " تجربتي كانت صعبة ، لأنني أعتقد أنني أخوض تجربة التعليم لأول مرة بشكل حقيقي ، والتطبيقات التي كنا نقوم بها خلال التعليم كانت عبارة عن قسم بسيط جداً بالنسبة للموظفة الحقيقية التكاملة للمعلم " .

هناك بعض المعلمين الذين قاموا بتدريس مواد تعليمية غير متمكنين منها ، مثل : العبري والانكليزي وهذا زاد إحباطهم وشعورهم بالعبء المضاعف : " تدريس مادة لا أحبها وغير متمكنة منها أثر في وفي رغبتني في نقل المادة للطلاب " .

واخيراً ، كثير جداً من المعلمين شعر الكثير من المعلمين بالوحدة والغربة في المدرسة المليئة بالمشاكل والظروف الصعبة ، ولم يجدوا الدعم والتشجيع من قبل الادارة والطاقم : " العمل في المدرسة غير مُشجع ، ليس هناك دعم معنوي وتقدير للاعمال التي أقوم بها وأنا احتاج لمن يدعمني ويقيم عطائي حتى أتمكن من العطاء أكثر وأكثر " .

هذا بالاساس على دعم الادارة وعلى إحتضان الطاقم وتشجيعه لزميلهم الجديد " . لقد كانت تجربتي غنية جداً وشعرت بالراحة والانتماء للمدرسة وللطاقم وطبعاً لطلابي أيضاً .  
3. صعوبة تطبيق أساليب التعليم الحديثة والتي تنبع من مواجهتهم لطاقم المدرسة الذي يهاب

التغييرات ولا يحبذها. فمن جهة هم " وكلاء التغيير " الذين يحملون الجديد، لكن من جهة أخرى عليهم اقناع القدامى بأهمية التغيير والتجديد وعليهم مواجهة الشكوك والتحديات الكثيرة.

4. المشاكل النابعة من مستوى الطلاب الاجتماعي، الاقتصادي هناك الكثير من المعلمين الجدد الذين يتعاملون مع طلاب ذوي خلفية إجتماعية منخفضة والذين يعانون، بالإضافة لمشاكل تعليمية كثيرة، من مشاكل عنف حرمان وإهمال عائلي.

5. المشاكل النابعة من علاقة المعلمين بأهل الطلاب - ليس من السهل على المعلم الجديد، بالإضافة لكل المهام المتوقعة منه، أن يقوم بالاتصال السليم والمتكامل مع أسر الطلاب فعليه أن يشركهم ومن جهة أخرى أن يضع لهم الحدود.

### الصعوبات التي يواجهها المعلمون الجدد، خريجو كلية دافيد يلين

ان الصعوبات المتكررة التي يواجهها خريجو كلية دافيد يلين العرب في سنة عملهم الأولى . والتي تشبه الصعوبات التي يواجهها المعلم في الوسط اليهودي كما ذكرت سابقاً إلا أنها أكثر قوة وانتشاراً.

1 . خيبة امل من الادارة والهيئة التدريسية، حيث أن المعلم الجديد يبني توقعات مرتفعة من المدير والمعلمين لاستقباله، تشجيعه ودعمه، ولكن ما يحدث هو على العكس تماماً، ففي معظم المدارس (وليس جميعها) يتم تجاهل المعلم الجديد، او العمل على احباطه الأمر الذي يؤدي الى شعوره بخيبة الامل والوحدة.

2. يبدأ المعلم الجديد رحلته التعليمية بشعور مزدوج فمن ناحية هو شديد الحماسة للبدء في العمل وتطبيق كل ما تعلمه في الكلية خلال ثلاث سنوات مؤمناً برسائله الإنسانية-المهنية واثقاً من دوره " كوكيل تغيير " راغباً في إحداث تغيير وتجديد لأساليب تعليمية بالية ومعتقدات وأفكار قديمة وغير ملائمة . ومن ناحية أخرى فهو مليء بالخاوف (فكل بداية لها مشاكلها وصعوباتها) التي تُضعف ثقته بنفسه وبامكانياته . . المخاوف تنبع من كثرة المشاكل عند الطلاب في شرقي القدس (التعليمية، السلوكية، الاخلاقية، البيئية والنفسية) ومن مواجهة لطاقم من المعلمين القدامى الذين يعانون بأغليبتهم، من التعب، والانطفاء والتآكل النفسي (قد يكون لهذه الانطفاء أسباب كثيرة جداً وشرعية جداً، ولكنها لا تجعل من هذا الانطفاء امراً مقبولاً) . ويحاول المعلمون القدامى المتأكلون مهنيًا والمتعبون، إحباط عزائم هذا المعلم الجديد وذلك عن طريق العبارات المحبطة المزعجة مثل " لماذا تقوم بتحضير الوسائل . . الطلاب لا يفهمون ولن يفهموا، خسارة على وقتك " " لماذا تستعمل التعريزات . . الطلاب يفهموا فقط بالعصاي " ، " ليش ما بتضرب . . الضرب دليل قوة الشخصية وهيك يخافوا منك " ، " الادارة ما بتقدر . . فليش بتتعب . . " ، " انت متحمس واحنا كنا هيك لما كنا صغار . . بكرة بتزهق وبتشوف انه ما في فايده . . ويحاول المعلم الجديد أن يقول لهم . . " أنا لا أريد استعمال العصا لأنها ليست أسلوباً تربوياً ولأنه ليس من حقي أن اضرب الطالب واعتدي عليه . وأنا لا أريد أن

أعمل فقط على إرضاء الإدارة . . . وهذه رسالتي التي عليّ القيام بها . . . " ولكن لا يوجد من يسمع له . . . لأن أغلبية المعلمين للأسف يخافون من التغيير لأن به " كسراً " للروتين الذي اعتادوه والذي يُعطيهم إحساساً بالرتابة " وبالآمان " . . . ويخافون من كل جديد حتى " لا يظهر القديم " الذي يتبعونه . فجزء كبير من طاقة المعلم الجديد تُستنفذ لمواجهة " الطاقة السلبية " التي تصدر من أغلبية زملائه القدامى .

على هذا المعلم الشاب الجديد المليء بالطاقة والعلم تحدي مجمل الصعوبات في مجمل المستويات والمجالات بحيث لا يؤثر هذا على حبه لطلابه ، على تحضيره اليومي ، على إخلاصه في العمل على علاقاته مع المحيطين به وعلى " طاعته " للهيئة الادارية !! ولقما يجد المعلم البائع من يدعمه بصدق في هذه التجربة الشاقة ولهذا يجد نفسه مُثقلًا بالتجارب اليومية . . . مُتعبًا وحزينًا من أجل طلابه . . . ولكن ضميره الشاب اليقظ يدفعه للأمام . . . فينفض عبء الاحباط وخيبة الامل ويحاول متابعة الطريق .

3. صعوبة مواجهة المشاكل السلوكية - التربوية - الاخلاقية لدى الطلاب ، مع العلم بأن هؤلاء المعلمين كانوا قد تعرفوا على نماذج مختلفة من المدارس والاحياء في خلال تطبيقاتهم . تنبع الصعوبة بسبب شعورهم بالمسؤولية الكاملة على جميع الطلاب في الصف وعلى ما يحدث به على خلاف ما كان في التطبيقات وهو اعتمادهم على وجود المعلم وشخصيته المسيطرة في الصف وشعورهم كطلاب ، بعدم الانتماء وبعدم المسؤولية لمجريات الاحداث فهم بالنهاية " كالغرباء " يؤدون مهمتهم المحددة ويغادرون حتى الأسبوع المقبل .

4. صعوبة مواجهة " انعدام او قلة الدوافع " لدى الطلاب الصغار فتحدث خيبة الامل ، فرغم التعزيزات المختلفة فإن الطلاب مشغولون على ما يبدو ، بامور اخرى تقلقهم وتملأ اهتماماتهم . ان الظروف القاسية التي يعيشها الاهل في القدس الشرقية كثيرة جداً فمنها الظروف الاقتصادية الصعبة ، ومنها البيئة الاجتماعية ، وكل هذا يؤثر على نفسيات الأطفال والطلاب ويسبب لهم التوتر وعدم الاستقرار العاطفي . بالاضافة الى مشاكل العنف والحمران والاهمال داخل الاسرة والتي تؤدي بدورها الى إطفاء الطاقات والمواهب والدوافع الكامنة في نفوس الاطفال . ويبقى السؤال ما العمل على رفع دوافع الصغار للعلم وللتعلم؟

5. احياناً تنبع الصعوبات من عدم قدرة المعلم وكفاءته في تدريس مادة معينة تحتاج لتخصص للصفوف الابتدائية العالية مثل الانكليزي او الرياضيات او العلوم الأمر الذي يدفعه للعمل بجهد بالغ لتعلم المادة وفهمها ومن ثم تعليمها ، الأمر الذي يؤدي بالنهاية الى شعوره بالانهك وعدم المتعة!

6. مشاكل المدارس في شرقي القدس والتي تزيد من صعوبة التأقلم والاندفاع وتتلخص هذه المشاكل : 1- المباني غير المناسبة وغير المريحة للمدارس ! التي هي في الاغلب عبارة عن صفوف ضيقة وعدد كبير من الطلاب . 2- عدم وجود امكانيات وميزات للأشياء والأغراض الأساسية والضرورية 3- عدم وجود برامج تربوية اجتماعية - ترفيهية وذلك بسبب قلة الوعي لاهمية هذا

النوع من البرامج أيضاً بسبب العجز المالي لهذه المدارس .

يعاني طلاب شرقي القدس من ظروف بيئية صعبة جداً وذلك بسبب الأوضاع الإقتصادية - السياسية القاسية والتي تثقل على الأهل وتزيد من انتشار الجهل والعنف والمشاكل التعليمية الاخلاقية عند الطلاب في المدارس . ومواجهة اوضاع وظروف هؤلاء الطلاب تحتاج لطاقت كبيرة وجهد بالغ .  
هنالك صعوبات اخرى تواجه شريحة المعلمين الجدد ولكنها اقل شيوعاً وقوة ويمكن ارجاعها للمعلم وقدرته على حل المشاكل .

## الاسباب الاساسية التي تؤدي الى الشعور المعلمين الجدد من كلية داقيد يلين بالاحباط وخيبة الامل

1. ان معلمينا وطلابنا عامة يعتمدون بالاساس على الآخر لتعبئتهم بالطاقات النفسية التي تعمل على تطويرهم وتعزيز انتاجهم وعطائهم وعادة يكون الآخر هو انسان بالغ مهم ومركزي في حياتهم مثل الأم، الأب، الأخ الكبير في البيت أو المعلم، فخروج المعلم الذي اعتمد على مرشديه ومعلميه اثناء كونه طالباً في تزويده بالطاقات وتشجيعه على الانتاج والابداع الى الحقل وحيداً دون الزملاء ودون المرشد يُفقدُه بعض الثقة فيلجأ بالتالي للبحث عن الآخر في هذه المدرسة الجديدة ليزوّد بالطاقات، وفي أغلب الأحيان يُصدم المعلم الشاب في عدم وجود هذا الآخر البالغ القوي الذي تأمل ان يستمد منه الدعم والتشجيع فيجد نفسه اكثر وحدة ولا يوجد من يحتضنه .
2. كما يبدو ان فترة تطبيقات الطلاب بالمدارس المختلفة ورغم ايجابياتها التي لا تحصى، ينقصها عنصر مهم يعمل على زيادة شعورهم بالانتماء والمسؤولية في الصف ويقلل من شعورهم بالغربة وبأن وظيفتهم تنحصر فقط في اعطاء الدروس لذلك اليوم والعودة للكلية، ان المعلمين الجدد يتحدثون بشكل واضح عن انتقال حاد وفجوة كبيرة بين الدور " معلم طالب " اثناء سنوات دراستهم ولدورهم كمعلمين فعلاً باعتقادي هذا الانتقال الحاد والشعور بأن الأمور والمسؤوليات اختلفت وبشدة هو سبب آخر لخيبة املهم ومن ثم تأكلهم . يعتقد Griffin (الوارد ذكره عند لامير وتمير, 1992) أن المعلمين الجدد غير مهنيين بالشكل الكافي للقيام بوظيفتهم لأنه، حتى يصل المعلم إلى القدرة الكافية للسيطرة على التعليم عليه أن يتدرب ويشكل مستقل فترة من الزمن . كثير من المعلمين الجدد يدعون أن كل ما تعلموه وحتى مارسوه في فترة تعليمهم بعيد عن واقع التدريس المستقل في الصف . ويضيفان لامير وتمير (1992) أن هناك صعوبة حقيقية في تطبيق النظريات والمواد التي تعلمها المعلمون إلى أساليب تعليمية مناسبة للطلاب . إن عملية ترجمة المادة الاكاديمية مادة تطبيقية (Knowledge in Action) ليست بعملية بسيطة ولهذا هناك حاجة لتابعة المعلم الجديد في تجربته الأولى لمساعدته على نقل العلم لأرض الواقع .

## توصيات عملية لسعادة المعلمين الجدد في اندماج أفضل بالحياة المهنية

1. العمل من قبلنا كطاقم وكمرشدين علي تعزيز الثقة بالنفس والطاقة والدوافع الداخلية لدى الطلاب بحيث يكون عملهم ونتاجهم على أساس الضمير الحي والـ "الانا الأعلى" "super Ego" وأن يعتمدوا على الرغبة والدوافع الحقيقية للعطاء مؤمنين بالرسالة التربوية، القومية والانسانية بالدرجة الأولى غير خائفين من الشرطي "او المراقب الخارجي" لانهم يعتمدون على الشرطي الذاتي "الداخلي". وكذلك يعتمدون على الطاقة الشخصية ولا ينتظرون الطاقات من الخارج التي قد لا تكون وعندها ما العمل؟ اتفأ شموعنا لأنه لا يوجد من يضيؤها أم نحرص نحن كمعلمين على اضاءتها من الطاقة الكامنة في نفوسنا!
2. تشجيع المعلمين الجدد في إطار مساق "סטטאג" أو "ליוויו בקליטה" على تعزيز وتنمية السلوك الحازم أو ما يسمى "بالصرامة" (Assertiveness) التعامل بحزم وصرامة مع مشاكل سلوكية عند الطلاب لا يعني التعامل بقسوة وفضاظة، إنما العمل على وضع حدود واضحة ونهائية لأن كثيراً من طلابنا ينقصهم تذويت مفهوم "الحدود". يهذب الفهم والتطبيق اخلاق وسلوكيات الطالب ويساعده على الإتصال السليم بمن حوله.
- "الصرامة" أيضا مهمة في تعامل المعلم الجديد مع الإطار المدرسي ومع زملائه بالعمل... فكثير من المشاكل التي يقع بها المعلمون الجدد مع المعلمون القدامى أو مع الهيئة الإدارية تنبع من عدم وجود موقف واضح وحازم لديهم.
- ليند פילד (1989) (الوارد ذكره عن פורת, 1995) ان الأشخاص الحازمين في سلوكياتهم يدركون جيدا نقاط القوة والضعف لديهم وهم لا يخافون المخاطرة رغم توقعهم بأن يكون الامر صعبا.
- ليند פילד (1989) و סמיות (1993) (الوارد ذكرهما عند פורת, 1995)، يذكران الحقوق الشخصية الأساسية التي تحقق لكل شخص، والتي من أجل الحصول عليها عليه أن يتصرف بحزم وصرامة. ومن هذه الحقوق:
  1. أن نطلب كل ما نريد (وعلينا أن نتوقع أن للآخر الحق بالرفض). 2. أن نُعبر بأدب عن مشاعرنا، أفكارنا ورغباتنا. 3. أن نتخذ قرارات مستقلة وأن نتحمل النتائج. 4. أن نُخطئ. 5. أن ننجح. 6. أن نُغير رأينا. 7. أن نُحافظ على خصوصياتنا. 8. أن نكون مستقلين.
3. تطوير وتشجيع "الابداع وحب المخاطرة" عند طلابنا في كلية دافيد يلين وعند المعلمين الجدد. يؤكد פורת-בנו (1993) (الوارد ذكره عند פורת, 1995) على أهمية التجديد وأن عملية الإبداع تعني تجديده أفكار، إيجاد حلول جديدة، اختراعات جديدة. وتُضيف פורת, (1999) أن القدرة على الإبداع والتجديد تُضيف الكثير لجودة التعليم. وتؤكد على أن هذه الصفة تساعد المعلم الجديد بشكل خاص على تحدي صعوبات البداية. أن إبداع المعلم الجديد يساعده على التأقلم مع التحديات المستمرة التي تواجهه وتساعده على التنويع وإغناء تجربته.
- يعتقد פורת (1972) (الوارد ذكره عند פורת, 1995) أن مميزات التفكير الإبداعي هي:

- 1 . القدرة على إبداع أفكار جديدة وإيجاد حلول لمشاكل ومآزق، 2 . القدرة على إبداء المرونة .
- 3 . القدرة على تغيير معلومات وتجارب سابقة وأفكار مُسبقة .
- إن من خصائص الإنسان المُبدع حسب لاشتاین (1974) (الوارد ذكره عند 1999، 1999):
- 1 . يملك رغبة في التحصيل والإنجاز . 2 . يحب النظام . 3 . عنده حب للمعرفة . 4 . حازم وواضح . 5 . عنده قدرة على القيادة والسيطرة . 6 . يرفض الكبت . 7 . يملك الدوافع والرغبة في العمل . 8 . عنده انضباط داخلي . 9 . أساسي في عمله، مستقل وخصوصي . 10 . عنده قدرة على إبداء النقد . 11 . يحب المغامرة . 12 . عنده معلومات كثيرة وخصائص أخرى كثيرة .
- إن حُب المخاطرة والرغبة في التجديد ومقاومة القديم من أهم الصفات للمعلم الجديد (1999، 1999) . ولكن نتائج البحث الذي قامت به (1999، 1999) . ، والذي من خلاله فحصت الإبداع عند ستة وثمانين من المعلمين الجدد (يهودًا وعربًا) ، تشير إلى عدم وجود إبداع كاف عند المعلمين الجدد فهم يميلون إلى اتباع النظام والأساليب التقليدية ويهتمون بالأساس لتحصيلاً طلابهم ولا يعملون على أساس المرونة، أخذ المخاطرة واستعمال الخيال . (1999، 1999) . أنا اعتقد أيضاً أن أفضل سلاح يقاوم به المعلم الجديد " جو الانطفاء " الذي يسود مدارسنا هو " الإبداع " إن عملية التجديد والمرونة ستُضفي على أجواء المدرسة روحاً أخرى . . . " روح حياة " و " روح عطاء وتغيير " .
- 4 . اجراء بعض التغيرات في المبنى والمهام الملقاة على الطلاب في التطبيقات بحيث تعمل هذه التغيرات على تقليل من الفجوة في وظيفة الطالب المعلم " والمعلم الحقيقي " وعندها تكون الصدمة أخف والقدرة على التأقلم أفضل وأكبر . مثلاً زيادة مسؤوليات الطالب نحو طلاب العنف والمنهاج التعليمي وتشجيعه على مواجهة امور " اليوم التعليمي " وحده .
- 5 . اعطاء الطلاب في اثناء فترة التطبيقات مسؤوليات اكبر واستقلالية اكبر وتعزز تعرفهم على الجوانب المختلفة في شخصيتهم وقدراتهم بحيث يتمكنون من تقييم انفسهم ومعرفة نقاط القوة ونقاط الضعف ومن ثم يعرفوا ماذا يتوقعوا من انفسهم .
- 6 . اضافة مساق يتناول في مضمونه مهارتين اساسيين للنجاح في الحياة عامة وفي العمل خاصة وهما:
- 1 . مهارة القدرة على إتخاذ قرارات - كבלات החלטות .
- 2 . مهارة القدرة على حل المشاكل - דרכים בפתרון בעיות .



### قائمة المصادر

- ארליך יהודה, (1992). על "הליווי בקליטה" בשנה"ל תשנ"א. **זפים, 14**. מכון מופת.
- יינר שפרה ורחמני-ירושלמי מרים (1994). מודל משולב, רגשי-דידקטי, לליווי בקליטת המורה המתחיל. **זפים, 15**. עמי 86-95. מכון מופת.
- דורון, (1992). "ליווי בקליטה" הפרויקט והתפתחותו. **זפים, 14**. מכון מופת
- ניר מרים, (1994). ליווי בקליטת המורים הצעירים משוב והשתמעויות לתהליכי הכשרת מורים. **זפים 16**. עמי 139-151. מכון מופת.
- עמיר נסמי ותמיר פנחס, (1992). דרכים אופייניים דרכים ודגשים בתהליכי כניסה להוראה. **זפים, 14**. מכון מופת.