

"هلا قبلت هدية رمزية منا؟..."

تعامل المرشد التربوي وطلابه مع الهدية في إطار تأهيل المعلمين

ديانا دعبول

مرشدة تربوية ومحاضرة
في كلية دافيد يلين للتربية

د.خنساء دياب

مرشدة تربوية ومحاضرة كبيرة
رئيسة القسم العربي في كلية دافيد يلين للتربية

" الهدية " كلمة صغيرة لكنها تعني الكثير... نتداولها ونعبر من خلالها.. نقبلها ونرفضها.. نهديها ونمتنع عن إهدائها.. فهل لنا أن نقف وقفة طويلة مع ماهية الهدية؟ معناها؟ ولماذا نتهداها؟

أسئلة كثيرة قد تدور وتطرح حول " الهدية "، وتصبح الأسئلة معقدة وأحيانا حرجة عندما ندخل في تفاصيل المتهادين، فهل للمرشد أن يقبل هدايا مسترشديه؟ وما معنى أن يهدينا مسترشدونا الهدايا؟ متى؟ وكيف؟ ما هي ردود فعل المرشد عند تلقيه هدية من طلابه؟، أسئلة لم نجد لها الإجابات الشافية في الأدبيات، فهي إطار لم يكتب عنه الكثير، وخاصة باللغة العربية، لذا وجدنا من الضروري والمهم أن نبحث في مثل هذه الأسئلة، ونطرح الأفكار والآراء حول موضوع التهادي في العملية الإرشادية. هذه الدراسة تطرح مفهوم الهدايا بمعناه الواسع في كافة الأطر: الاجتماعية والنفسية والتربوية، وتناقش آراء المرشدين والمسترشدين في موضوع التهادي ضمن إطار الإرشاد.

ماهية الهدية

الهدية ومعناها : الهدية كلمة ذات معنى ورمز، فالمعنى الحرفي للهدية باللغة العربية هو: " ما أتحف به، أي ما بُعث به إكراماً أو تودّداً " كما وتعني "العروس" (المنجد، 1986)، وبالاسبانية تعني " واجب علينا رده " و "دعم وحماية"، وبالالمانية معناها "سم"، وبال يونانية تعني "العطاء والرباط" (Mearns & Anderson, 1993). أما المعاني الرمزية فهي كثيرة، فالهدية تعبر عن شعور ما نود أن نُظهره تجاه من نهديه، وتوطد علاقتنا مع الآخرين (Mearns & Anderson, 1993)، كما وتعبر الهدية عن نية

صاحبها الطيبة وقدرته على العطاء (Silber, 1969), وتعتبر الهدية رمزا للدعم، وخاصة عندما تعطى من قبل الوالدين لطفلهما (1997, 771717).

التعامل مع الهدية

تقديم وقبول الهدية : للعطاء أوجه عدة، فهو تعبير عاطفي إيجابي يظهره شخص نحو الآخر ليجسد له شعوره الإيجابي تجاهه، أو ليبدأ علاقة جديدة معه، أو ليوطد علاقته الحالية به، كما وأن العطاء الذي نجسه في الهدية، يمكن أن يعبر عن محبتنا للآخر، وعن مشاعرنا تجاهه ، فيمكن من خلال الهدية أن نعبر للآخر عن قبوله، وعن رغبتنا ببناء وتطوير علاقة معه، ومع هذا فالعطاء ليس بالسهل، فهناك من يحب ذاته بصورة مفرطة، ولا يهتم بالآخرين، فلا يستطيع العطاء بتاتا، لأنه غير قادر على ذلك، فيصعب عليه بناء علاقات مع الغير، ومن ناحية أخرى فالعطاء غير المتزن يمكن أن يفقده قيمته، لأن العطاء المبالغ به قد يؤدي لبناء علاقة قائمة فقط لوجوده، وعندما ينتهي العطاء تنتهي العلاقة (1998, 771717).

إذا كان العطاء تعبيراً عاطفياً، فالأخذ من الآخر هو توجه طبيعي وحاجة أساسية، نشعر بوجودنا وكياننا، وهي تظهر لدى الطفل منذ الولادة، فهو يطلب من بينته العطاء، ويكي عند احتياجه للطعام حتى يحصل عليه، وتستمر هذه الحاجة معنا مدى الحياة، فننوق من الآخرين التقرب منا جسدياً وعاطفياً، ونحتاج للاهتمام والاحترام والمساعدة عند الحاجة (1998, 771717)، كلها أمور نتوقعها ونريد أن نحصل عليها، وهي الهدية الدائمة التي نحتاجها لمتابعة حياتنا الطبيعية .

رفض العطاء : قبولنا العطاء من الآخرين يدل على مشاعر ايجابية تجاههم، أما إذا اختلفت مشاعرنا وساءت حتى أصبحت سلبية، ولا يهم ما هو سبب سلبية العلاقة، فنميل لرفض العطاء، وإذا قبلناه، نحاول قدر المستطاع أن لا نستخدمه، وفي هذه الحالة تتحول المشاعر السلبية تجاه من أعطانا الهدية للغرض أو الهدية ذاتها، فنرفضها أو ننبذها وكأننا نرفض أو ننبذ من أعطانا إياها.

وفي حالات أخرى نرفض العطاء ليس لرفضنا الشخص الذي يعطي، أو لعلاقتنا السلبية معه، بل لأسباب أخرى عديدة، فنرفض العطاء وقبول الهدية لكي لا نوطد علاقتنا

بالمعطي، أو لعدم تأكدنا من رغبتنا في تطوير هذه العلاقة، ونرفض العطاء أيضا عندما نشك في نية من يعطينا، وفي هدفه من وراء هذا العطاء، وهذا ما يحدث للعديد من الموظفين في القطاع العام، فيُمنعون ويمتنعون عن تقبل الهدايا خوفا مما وراء الهدية من نية سيئة لتحصيل الأرباح أو الحصول على مقابل. وفي سلك التعليم تحديداً: على العامل في حقل التعليم أن يمتنع عن تقبل الهدايا ذات طابع الرشوة من الطلاب أو أهاليهم، بشكل جماعي أو فردي، عدا الهدايا التي تعبر تعبيراً رمزياً عن التقدير والشكر" (2007, 277).

שירות עובדי ההוראה פרק 3.3 סעיף 28).

ثمة سبب آخر لرفض العطاء هو تفسير الأخذ على أنه ضعف، فالشخص الذي يُعطي هو القوي، ومن يأخذ فهو ضعيف ويحتاج للمساعدة، وهذا التفسير السلبي نابع عن تأثير إجتماعي وقيمي، تم الحصول عليه من خلال العائلة والبيئة المحيطة، والإطار التربوي الذي نشأ به الفرد، فالأطر التربوية والاجتماعية تشدد على إيجابية العطاء، والأصالة والنخوة في العطاء، وخاصة للضعيف والمحتاج، وبالطبع هذا يؤثر سلباً على الرغبة والموافقة لأخذ ما يعطينا الآخرون (1998, 276).

الهدية في الأطر الاجتماعية والدينية

"أشكر لك كرمك، أنا مسرورة لشعورك تجاهي، ولفرحتك بفرحتي"، بهذه الجملة نلخص مشاعرنا وأحاسيسنا وتقييمنا لعطاء الآخرين، فعند حصولنا على هدية ما نشعر بقيمة من أعطانا وبقيمتنا لديه، ونعبر له عن فرحتنا، لأنه عبر لنا عن شعوره تجاهنا، وهكذا نردد كلمات الشكر والفرح والامتنان عندما نقبل الهدايا في المناسبات الاجتماعية، فهي تعبر عن مشاعرنا تجاه الآخرين، ونعطيها في المناسبات السعيدة، كولادة طفل جديد، والتخرج بنجاح من الجامعة، أو عند الزواج، وكما ذكرنا سابقاً فالهدية باللغة العربية تعني العروس بذاتها، فالعروس تهدي إلى زوجها إهداءً، أي تزف إليه.

كما ونهدي الهدية في الأعياد تعبيراً عن نيتنا الطيبة، وعن تمنياتنا الإيجابية تجاه الآخرين (Knos & Others, 2003). وبواسطة الهدايا نوطد ونبني علاقاتنا الاجتماعية مع الآخرين، فمن لا يحظى بعلاقات اجتماعية إيجابية لا يحظى بهدايا أيضاً، وللهدايا صور عدة، فيمكن أن نهدي الغير باقة ورد بقيمة مادية بسيطة، لكنها تعني شعوراً نبيلاً وكبيراً، ويمكن أيضاً أن نقدم هدايا قيمة وثرينة، وتقديم الهدايا في الأطر الاجتماعية يتغير

مع تغيير المناسبة، فتهدي الذهب للعروس ليكون لها سندا عند الحاجة، وبهذا تؤكد لها أننا جزء من سندها وحمايتها، ونهدي الورد للمريض لنزيد من تفاؤله في الحياة، فنقول له بواسطة الورد: "نحن هنا ننتظر شفاءك التام"، ونعبر عن فرحتنا بشفاؤه.

ولا يبتعد معنى الهدية دينيا عما تعنيه إجتماعيا، فقد اتفقت الديانات السماوية على اعتبار تبادل الهدايا بين الناس محبة، فتعتبر الديانة المسيحية التهادي تعبيراً عميقاً عن المحبة والتقدير، فعند ولادة السيد المسيح حضر المجوس معلنين فرحتهم بولادته، وسجدوا له وقدموا له الهدايا، " فلما رأوا النجم فرحوا فرحاً عظيماً جداً، ودخلوا البيت فوجدوا الطفل مع أمه مريم، فركعوا وسجدوا له، ثم فتحوا أكياسهم وأهدوا إليه ذهباً ولباناً ومرّاً" (متى: 10-11) فالهدية الرمزية في الديانة المسيحية مقبولة، بل ومحبذة وخاصة في المناسبات الدينية المهمة، مثل عيد الميلاد، فهي تعبر عن التقدير والمحبة بين الناس، فعندما نذكر شخصاً عزيزاً في العيد نقدم له هدية رمزا لمحبتنا وتواصلنا معه، شريطة أن تكون الهدية رمزية وليست ذات قيمة عالية، فرمز الهدية هو ما يهم وليس ثمنها. كما وتعتبر الديانة الإسلامية التهادي محبة، فقد ذكر في الحديث النبوي: " تهادوا تحابوا" ، أي أن التهادي محبة ويقرب الناس لبعضهم، إذا فهو مرغوب.

الهدية في الأطر العلاجية

تختلف الآراء وتتغير عندما يتحول إطار تقديم الهدية لإطار علاجي، به يُقدم المريض لطبيب الهدية، فقد وافق فرويد على قبول الطبيب النفسي الهدية من المريض، بل وأيضاً أن يعطي الطبيب النفسي هدايا لمرضاه (Stein, 1973, 1917, 1917) ، كما وتميل إلى عدم تفسير الهدية عند تلقيها من المريض تفسيراً سنياً، وتؤكد على أهمية الموازنة بين العطاء والأخذ في العلاقة العلاجية، فمن السهل أن نرفض قبول الهدية، لكن علينا أن نعرف جيداً متى يجب أن نقبلها، فالمحبة المتمثلة في الهدية تعبر عن دافع المُهدي وحبه للحياة، كما وتعبر عن مقياس لجمال الحياة (Stein, 1973, 1917, 1917).

يمكن للهدية في الإطار العلاجي أن تعبر عن نفس المشاعر التي تعبر عنها في الإطار الاجتماعي الأنف الذكر، لكنها أيضاً تختلف عنه، لأن العلاج ليس إطاراً إجتماعياً عادياً، لذا على المرضى أن يتعلموا جيداً كيفية التعامل مع الهدايا، فعلى سبيل المثال، يمكن للمرضى تقديم الهدايا للطبيب النفسي لكسب تقديره، كما يفعلون مع والديهم، وهنا يتم

إسقاط مشاعرهم تجاه الأهل على طبيبتهم، ويمكن أن يقدموا له الهدية ليشعروه بالسعادة والفرح، ويكونوا معه علاقة خارج إطار العيادة. ومن هنا فعلى الطبيب النفسي أن يكون حذرا في تقبل الهدايا (Knos & Others,2003). ، لأنها قد تشكل عبئا على كاهله ، سيما إذا كانت هدية ثقيلة ومبالغاً فيها، فشعور الطبيب بأنه مدين للمريض تقيد من حرية تعامله معه، وهذا قد يسيء للعمل العلاجي، لأن الطبيب في كثير من الأحيان يقول للمريض أشياء لا يحب الأخير سماعها.

(Knos & Others,2003).

ويؤكد هاندرت أن قبول الهدايا الصغيرة والرمزية ذات القيمة المادية القليلة من المريض في المناسبات، والتي تعبر عن شعوره بالعرفان، أو عند تخطيه مشكلة عاطفية أمر لا ريب فيه (Hundert, 1998).

هناك أيضا توجهات سلبية تجاه تقبل الهدايا في الإطار العلاجي، وهذه التوجهات ترفض تقبل الهدية مهما كانت، مدعية أن الهدية أتت مكان الكلام، وأنها تعبر عن اختراق الحدود وجعلها حدودا غير واضحة في العلاقة العلاجية، وبالتالي تؤثر سلبا على العلاقات المتبادلة بين الطبيب والمريض، وتشكل خطرا على المسار العلاجي (Hundert, 1997).

الإرشاد التربوي ما بين الإرشاد والعلاج

تتطرق هذه الدراسة لموضوع الهدايا في الإرشاد التربوي، وتعامل كل من المرشدين وطلابهم تجاه التهادي في الإرشاد، في إطار تأهيل المعلمين. لذا سنتطرق فيما يلي للإرشاد ومميزات المرشد التربوي، والمهام والتحديات التي تلزمه في إطار الإرشاد التربوي لتأهيل معلمي المستقبل، لتوضيح دور المرشد التربوي المركب، والذي يتضمن معايير ومقاييس في الإرشاد والتعليم، وفي الوقت ذاته فإن للإرشاد التربوي طابعا علاجيا، وأن لنوعية العلاقة ومدى البعد بين المرشد وطلابه، تأثيرا كبيرا على مسار الإرشاد ونتائجه، كما هو الأمر بين المريض والطبيب.

الأرشاد : يعتبر الإرشاد المسار الأكثر أهمية وتأثيراً في المسترشد، فكلية "إرشاد" تتضمن الكثير من المعاني: كالاستشارة والمرافقة وبناء الثقة، كما تتضمن تطوير المجموعة وتقييم مستوى الأداء العملي (Hundert, 2002). وهناك من يعتبر الإرشاد عملية

مستمرة وليست "لمرة واحدة فقط" ، وفي إطارها يتم بناء علاقة ثابتة بين المرشد والمسترشد بهدف التطوير أو التغيير (Kerka, 1998). فيتم اعتبار الإرشاد آلية للتغيير، وعملية تحقق المساعدة ومد يد العون، لتخطي الصعوبات والمشاكل التي تواجه المعلم، وهذا الاعتبار يعطي للمرشد قوة مقابل ضعف المسترشد. ومن التوجهات التي تُظهر المساواة بين المرشد والمسترشد نذكر التوجه الذي يعتبر الإرشاد عملية بحث مشتركة بين المرشد والمسترشد، بهدف التعلم (Kerka, 2002).

من خلال التعريفات والتوجهات المذكورة أعلاه يمكننا أن نلاحظ الاختلافات في تعريف عملية الإرشاد ، مع المحافظة على إبراز تأثيرها في حياة المسترشد، وهنا تكمن أهميتها، وبنفس الوقت يكمن تركيبها وتعقيدها، فيعتبر الإرشاد من الوظائف التربوية المعقدة، لأنه يجب أن يتضمن المعرفة العلمية اللازمة، وكذلك العلاقات الشخصية الإنسانية، بهدف التطوير الذاتي، والمزج بين معرفة المرشد والمسترشد، وهذا يجعل المرشد ملزماً بقدرات مهنية في المجال التربوي وبقدرات أخرى في المجال النفسي والعلاقات الإنسانية.

أهداف الإرشاد التربوي: إن الأهداف الكامنة وراء عملية الإرشاد كثيرة ومتنوعة، وأهمها:

- تطوير أداء المعلم أو الطالب المتدرب في مجال التعليم، وهنا نجد بأن المرشد يقيم في عملية الإرشاد أداء الطلبة المتدربين وفق مقاييس موحدة للتعليم الجيد، ويعطيهم الإرشاد والتوجيهات اللازمة لتطوير أدائهم نحو الأفضل (Kerka, 2002).
- إعطاء المجال للتفكير الارتدادي، وتحليل مواقف مختلفة من التدريبات الميدانية بهدف التعلم الإيجابي .
- تطوير التفكير الارتدادي لدى المتدربين، بحيث يتمكن كل متدرب من التفكير بأدائه وتقييمه (Kerka, 1997).
- تطوير المتدربين مهنيًا، بحيث يشعر الطالب المتدرب بأهمية التطور الدائم في حياته المهنية، وهنا يختلف الإرشاد من طالب لآخر، بحسب القدرات الشخصية

مستمرة وليست "لمرة واحدة فقط" ، وفي إطارها يتم بناء علاقة ثابتة بين المرشد والمسترشد بهدف التطوير أو التغيير (أشرف، 1998). فيتم اعتبار الإرشاد آلية للتغيير، وعملية تحقق المساعدة ومد يد العون، لتخطي الصعوبات والمشاكل التي تواجه المعلم، وهذا الاعتبار يعطي للمرشد قوة مقابل ضعف المسترشد. ومن التوجهات التي تُظهر المساواة بين المرشد والمسترشد نذكر التوجه الذي يعتبر الإرشاد عملية بحث مشتركة بين المرشد والمسترشد، بهدف التعلم (سوك، 2002).

من خلال التعريفات والتوجهات المذكورة أعلاه يمكننا أن نلاحظ الاختلافات في تعريف عملية الإرشاد ، مع المحافظة على إبراز تأثيرها في حياة المسترشد، وهنا تكمن أهميتها، وبنفس الوقت يكمن تركيبها وتعقيدها، فيعتبر الإرشاد من الوظائف التربوية المعقدة، لأنه يجب أن يتضمن المعرفة العلمية اللازمة، وكذلك العلاقات الشخصية الإنسانية، بهدف التطوير الذاتي، والمزج بين معرفة المرشد والمسترشد، وهذا يجعل المرشد ملزماً بقدرات مهنية في المجال التربوي وبقدرات أخرى في المجال النفسي والعلاقات الإنسانية.

أهداف الإرشاد التربوي: إن الأهداف الكامنة وراء عملية الإرشاد كثيرة ومتنوعة، وأهمها:

- تطوير أداء المعلم أو الطالب المتدرب في مجال التعليم، وهنا نجد بأن المرشد يقيم في عملية الإرشاد أداء الطلبة المتدربين وفق مقاييس موحدة للتعليم الجيد، ويعطيهم الإرشاد والتوجيهات اللازمة لتطوير أدائهم نحو الأفضل (سوك، 2002).
- إعطاء المجال للتفكير الارتدادي، وتحليل مواقف مختلفة من التدريبات الميدانية بهدف التعلم الايجابي .
- تطوير التفكير الارتدادي لدى المتدربين، بحيث يتمكن كل متدرب من التفكير بأدائه وتقييمه (أشرف، 1997).
- تطوير المتدربين مهنيًا، بحيث يشعر الطالب المتدرب بأهمية التطور الدائم في حياته المهنية، وهنا يختلف الإرشاد من طالب لآخر، بحسب القدرات الشخصية

والمهنية، ومن المهم أن يهتم المرشد بتأمين جو ايجابي عند الأرشاد (2002, ٥٦٦, 1997).

• إدخال التغيير والتحسين على المؤسسات التربوية المختلفة، من خلال توعية المعلمين أو المتدربين على قيم تربوية وطرق تعليم، وإتجاهات تربوية مختلفة (2002, ٥٦٦).

من خلال مجموعة الأهداف المطروحة سابقاً يتضح مدى اتساع وظائف الأرشاد وتعددتها، ومدى اتساع المهارات التي يجب أن يتقنها المرشد ليقوم بوظيفته على أحسن وجه، فلا بد له من إتقان طرق التقييم، ومن إيجاد أفضل الطرق لإعطاء الملاحظات لتقويم وتحسين طريقة التعليم، كما ويجدر به الالتفات لمقدرات الطلاب والمتدربين الشخصية والفردية، وأخذها بعين الاعتبار خلال عملية الأرشاد، وبناء علاقات شخصية إيجابية ومريحة لمساعدة المتدرب على تحسين أدائه، ولمساعدته على عدم الشعور بالوحدة، ومحاولة تطوير نفسه من أجل تطوير وتحسين أداء طلابه.

من خلال ما ذكر يتضح لنا أن الأرشاد عملية مؤثرة وذات أهمية، لذا على المرشد أن يكون ذا شخصية مؤثرة في حياة المسترشدين، ولها وقع خاص في حياتهم المهنية والشخصية، فمن هو هذا المرشد؟ ...

المرشد التربوي: عندما نتحدث عن المرشد التربوي ونحاول تعريفه، نجد أنفسنا في حلقة صعبة ومعقدة، فهل نتطرق لمهنية المرشد عند تعريفه، أو لشخصية المرشد ومهاراته الشخصية؟ فالمهنية تتضمن معرفة وإلمام المرشد العلمي والمهني، ومهاراته المهنية في الحوار والمشاهدة والتقييم، أما الصفات الشخصية فتتضمن الحساسية والتفاعل مع الأمور وفهم الآخر، وطرق التعامل معه (١٦٦٦, 2000). فإذا كان تعريف الأرشاد معقداً، فإن تعريف المرشد التربوي ودوره يعتبر أكثر تعقيداً.

ومن التعريفات الواسعة للمرشد التربوي نذكر التعريف الذي يقول بأنه: كل شخص مهني يعطي من وقته لتطوير معرفة وقدرات المعلمين، ويساعدهم على تخطيط التعليم وتحسين طرقه، حتى لو لم يكن يحمل هذا اللقب في تعريف مهنته (2002, ٥٦٦).

هناك الكثيرون ممن يحملون لقب أو تعريف مرشد، والذين يعملون في إطار ودوائر مختلفة، مثل المفتشين والمدراء الذين لا يكتفون بالإدارة بل يرشدون الطاقم في مدارسهم،

كذلك هناك المرشد التربوي في دور المعلمين وكليات التربية، كما وهناك معلمون مدربون في المدارس، يهتمون بإرشاد المعلمين الجدد، وهناك مركزو طبقات الصفوف ومركزو المواضيع في المدارس، والذين يهتمون بمساعدة وإرشاد زملائهم المعلمين، وهناك المرشدون المهنيون من خارج طاقم المدرسة، والمستشارون المختصون في المجالات المختلفة، والمخولون بالأرشاد والمساعدة من قبل وزارة التربية، وما يجمع بين كل أولئك المرشدين هو هدفهم الأساسي، وهو تحسين أداء المعلمين والمتدربين، بهدف تحسين وتطوير تحصيل الطلاب المدرسي، ويستخدم كل مرشد منهم معرفته السابقة وتجربته العملية لإنجاح عملية الإرشاد، إلا أن التجربة والمعرفة وحدها لا تكفي للإرشاد الناجح، فعلى المرشد أن يتحلى بصفات شخصية مهمة لأداء دوره على أكمل وجه، وصفة "القيادة" هي من أهم الصفات المهنية والشخصية معا، فالقيادة يجب أن تتوفر فيها مهارات شخصية عدة، كالقدرة على الاتصال وحسن الاصغاء والجدية والأمانة والدفء، والقدرة على العطاء والمساعدة، والتواجد عند الحاجة. كما ويجدر بالمرشد أن يكون صبورا، مرنا وقريبا من عالم المعلمين والطلاب، وعليه أن يعزز القدرات ويدفع المعلمين والمتدربين قدما، كما عليه أن يُحسن التقييم، وأن يساعد على التأقلم مع التغيير. لذا فالمرشد الذي يتحلى بهذه الصفات ويتقن إرشاده، يكون مرشدا ذا تأثير إيجابي على مسترشديه، لكن هذا التأثير لا يكتمل إلا باكتمال المعرفة العلمية والمهنية لدى المرشد، فعليه أن يجيد تاريخ التربية وتطوير البرامج التعليمية، وعليه أن يعرف النظريات التربوية المختلفة والفلسفات التربوية، وطرق التعليم في مجال تخصصه، كما أن المرشد بحاجة لمهارات التعليم والاتصال التي تساعده على بناء حوار جيد وإيجابي مع مسترشديه (2002, 5715).

البيئة الإرشادية: البيئة الإرشادية تحتوي على مسار الإرشاد، والعلاقات المختلفة بين المرشد والمسترشد، وهناك العديد من التعريفات للبيئة الإرشادية، وهذه التعريفات تختلف باختلاف النظريات المتعلقة بها. وبناءً على سلم الأولويات في كل نظرية، فهناك نظريات تسلط الضوء على أهمية المرشد وعلاقات عملية الإرشاد، وأخرى تهتم بطرق التعليم أو الجو الإرشادي وما ينبع عن لقاءات الإرشاد، وهكذا بحسب مركز كل نظرية، ولكننا وجدنا لدى (767 و 777 و 777 و 777) مجموعة مركبات

تصف البيئة الإرشادية بشكل لا يتأثر بالنظريات التربوية المختلفة، لكن بما يعتمد على تجارب المشاركين في عملية الإرشاد وتوقعاتهم من عملية الإرشاد:

1. تعامل المرشد مع المسترشد والعلاقات الشخصية: إعطاء الدعم، تقبل المسترشد، الاستقامة، ومقدرة المرشد على أن يكون مثلاً وقوة .
2. الصفات الشخصية للمرشد: ذكي ومتعلم، يحفز حب الاستطلاع، هاديء ويتقبل نفسه، مريح في التعامل.
3. الصفات المهنية للمرشد: ذو معرفة واسعة ، متعمق في النظريات، لديه تجارب ناجحة، ويحافظ على أخلاقيات المهنة.
4. صفات تربوية خاصة بالإرشاد: وتضم أوصافاً للمرشد الذي يعلم ويطور مهارات مسترشديه، ويساعدهم على التخمين وبناء الفرضيات والتدخلات العلاجية، ويعلم المسترشد طرقاً لم يكن يعرفها من قبل، ويطلع على آراء مختلفة.
5. صفات تنظيمية ودمج في طرق الإرشاد: المرشد كحلقة وصل و رابط بين النظريات وما يظهر لدى المسترشد.
6. صفات لطريقة الإرشاد: ويظهر بها المرشد كموجه للمسترشد، يوضح له كيف يجب عليه التصرف في مواقف مختلفة، ويستطيع تعريف أهدافه، ويساعد المسترشد على تحقيقها.
7. صفات إبداعية واستقلالية في الإرشاد: تشجيع المسترشد على الإبداع، وعلى إبراز صفاته المميزة وقدراته الشخصية، ومساعدته على اختيار طرق الإرشاد الملائمة له.
8. التمركز بالمسترشد: فهم شخصية المسترشد وتصرفاته، وتفهمه من خلال عملية الإرشاد.
9. حوار متبادل: المشاركة وإبراز المساواة في العلاقات الإرشادية، ومحاولة المرشد التعرف أكثر على المسترشد وفهمه، ومشاركته في تجارب إرشادية أخرى من أجل التعلم.

10. مشاركة المرشد في تجارب المسترشد: وهنا يهتم المرشد بما يدور ويحدث مع المسترشد، ويحاول توطيد العلاقات في المواقف الصعبة التي تحدث مع المسترشد.

11. تقييم ونقد عمل المسترشد خلال الإرشاد: إعطاء المسترشد ردود فعل وتقييمات لمدى تقدمه، ومواجهته مع صعوباته وأخطائه.

الوصف السابق للبيئة الإرشادية، يؤكد على تركيبها وتنوع الوظائف فيها، فيزيد من تعددية المهارات التي يجب على المرشد إتقانها، ويجعل عملية الإرشاد محصورة ما بين التعليم وتزويد المسترشدين بمهارات هامة لحياتهم المهنية، وبين العلاج الذي يطور المهارات الشخصية، ويهتم بصقلها لمواجهة العقبات والعثرات خلال وبعد عملية الإرشاد.

الإرشاد التربوي ما بين التعليم والعلاج: يعتبر الإرشاد فعالية للاتصال بين شخصين، كالتعليم والعلاج، وعلى الإرشاد أن يساعد على تطوير الأطراف المشاركة به، وللإرشاد ميزات خاصة به، لأنه التزام عام ومتواز للجانبين الذهني والعاطفي، لذا فالإرشاد يتميز عن التعليم بأنه يلتزم أكثر بالاتجاه الذهني، وأيضاً يختلف ويتميز عن الأطر العلاجية التي تميل أكثر للاتجاه العاطفي، كما وأن الإرشاد لا يحدد التوازي بين الأطراف المشاركة به، كما يكون في أطر التعليم والعلاج، ففي أطر الإرشاد لا يتم القرار مسبقاً، وإذا كان التشديد في عملية الإرشاد على تطوير الجانب الشخصي أو على تمرير المواد العلمية، فإطار الإرشاد بطبيعته إطار مرن، يتغير مع تغير الأوضاع الإرشادية، فيمكن أن نجد الإرشاد مصنفاً ما بين التعليم والعلاج، فتعین به الحدود، أو يتم التقبل، وتكون به حرية الاختيار أو الإلزام، ويتجول بين الواقع والخيال، وهذه المساحة التي يتجول بها تعطيه تميزه، فيلائم إطار الإرشاد نفسه للأوضاع المختلفة، فتارة يطور ويثري أذهاننا، وتارة أخرى يركز على تطوير وإثراء الجوانب الشخصية الذاتية.

بالرغم من مرونة إطار الإرشاد، إلا أننا يمكن أن نجده من أصعب الأطر، فهو إطار غير متوقع، مليء بالتحديات، وطريقه لا تخلو من العقبات، لكنه من جهة يمكن أن يُدخلنا للمخاطر، ومن جهة أخرى يمكن أن يصل بنا لنتائج إيجابية ومثمرة (1994, 277).

يجد المرشد التربوي نفسه، في كل مرة يقف بها ليبدأ مساره الإرشادي مع مجموعة جديدة، أمام تحديات جديدة وغير متوقعة، فلا بد من التعمق في معرفة قدراتها وتشخيص احتياجاتها، ثم ملاءمة إطار الإرشاد لها، وكثيراً ما يجد المرشد نفسه أمام تجربة إرشادية جديدة لا تعرف لها إطاراً موحداً ولا تشبه تجاربه السابقة، فلا بد له أن يعتمد المرونة في إرشاده ويجيب على احتياجات مجموعته وأفرادها ذهنياً وشخصياً.

هدف الدراسة

في هذه الدراسة سنلقي الضوء على موضوع الهدايا في الإرشاد التربوي، وردود فعل كل من المرشدين والمسترشدين تجاه التهادي في الإرشاد: معناه وأهميته وكيفية التعامل مع الهدية لكل من المرشد التربوي والطلاب في إطار تأهيل المعلمين، وذلك ضمن اعتبارات وتداخلات الإرشاد التربوي ما بين التعليم والعلاج.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على الطلاب والطالبات في قسم التربية الخاصة في المجتمع العربي، والمرشدين التربويين في هذا القسم في كلية دافيد يلين للتربية في القدس، في حزيران 2005\.

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة للأجابة على الأسئلة التالية:

1. ما نوع وشكل الهدية التي يفضل الطالب تقديمها للمرشد التربوي؟
2. كيف يتعامل المرشد التربوي مع أنواع وأشكال الهدايا المقدمة له من طلابه، وذلك وفق وجهة نظر الطلاب؟
3. لماذا يقدم الطلاب الهدايا للمرشد التربوي في مواقف خاصة؟
4. ما هو موقف الطلاب تجاه تقديم الهدايا للمرشد التربوي؟ وهل حدث تغيير في موقفهم هذا خلال فترة تعلمهم في الكلية؟
5. ما نوع وشكل الهدية التي يقدمها الطلاب لإطار المدرسة التي يتدربون بها، ولماذا يقومون بذلك؟

6. ما نوع وشكل الهدية التي يفضل المرشد التربوي قبولها من طلابه ؟
7. كيف يتعامل المرشد التربوي مع أنواع وأشكال الهدايا المقدمة له من طلابه ؟
8. ما هو موقف المرشد التربوي تجاه تقديم الهدايا له من طلابه ؟ وهل حدث تغيير في موقفه هذا خلال سنوات الإرشاد ؟
9. هل يتقبل المرشد هدايا من إطار المدرسة؟ وما هي نوعية الهدايا التي يفضل المرشد تقديمها مع طلابه لإطار المدرسة؟

مجتمع الدراسة

ينقسم مجتمع الدراسة لفئتين:

1. الفئة الأولى طلاب متدربون في قسم التربية الخاصة في المجتمع العربي في كلية دافيد يلين للتربية .

عدد الطلاب في السنة الدراسية 2004\2005 وصل 250 طالباً ضمن دوام كامل، وهذا العدد لا يشمل طلاب قسم الاستكمال .

تم توزيع الاستمارات لعينة من الطلاب حسب الترتيب التالي :

- تم توزيع الاستمارات على مجموعة واحدة في الإرشاد لطلاب سنة أولى من بين أربع مجموعات، وزعت 12 استمارة وتم إرجاع 8 استمارات .
- تم توزيع الاستمارات على مجموعة واحدة في الإرشاد لطلاب سنة ثانية من بين خمس مجموعات، وزعت 12 استمارة وتم إرجاع 10 استمارات .
- تم توزيع الاستمارات على مجموعتين في الإرشاد لطلاب سنة ثالثة من بين أربع مجموعات، وزعت 30 استمارة وتم إرجاع 25 استمارة .
- تم توزيع الاستمارات على مجموعة طلاب في سنة رابعة من بين أربع مجموعات، وزعت 20 استمارة وتم إرجاع 18 استمارة .

في المجموع الكلي تم الحصول على 61 استمارة .

فئة الدراسة عشوائية، ونفترض أن هذه العينة تمثل الى حد ما فئة الطلاب في هذا القسم .

2. الفئة الثانية للدراسة، ضمت طاقم المرشدين التربويين العرب في قسم التربية الخاصة في المجتمع العربي في كلية دافيد يلين، وعددهم 15 مرشداً ومرشدة .

- تم توزيع الاستثمارات لجميع المرشدين وتم إرجاع 10 منها.
- تم توزيع الاستثمارة بالبريد الإلكتروني . وكان بإمكان المرشد تعبئة الاستثمارات وإرجاعها عن طريق البريد الإلكتروني، أو وضعها في صندوق بريد الباحثين، وإمكانية أخرى هي إجراء مقابلة مع المرشد . وفيما يلي كيفية الحصول على المعطيات:

تم إرجاع الاستثمارات على النحو التالي:

- مرشد واحد أرجع الاستثمارة في البريد الإلكتروني .
- أربعة مرشدين أرجعوها في البريد العادي .
- ثلاثة مرشدين فضلوا مقابلة شخصية مفتوحة مع الباحثين .
- مرشدون فضلوا إجراء مقابلة عبر محادثة هاتفية .

جمع المعطيات وأدوات الدراسة

تم جمع المعطيات بمساعدة استمارة تحتوي على أسئلة مفتوحة بشكل عام. وقد ضم الجزء الأول منها أسئلة حول تفاصيل شخصية، والجزء الثاني ضم أسئلة إنشائية حول الهدية، وأنواع الهدايا التي يتم تقديمها وتقبلها في إطار تأهيل المعلمين وموقفهم تجاه هذه القضية، وهل حدث تغير في موقفهم هذا خلال فترة سنوات الدراسة في الكلية، وتم جمع المعلومات من بعض المرشدين عن طريق مقابلة هاتفية أو شخصية، ضمت نفس أسئلة الاستثمارة .

تم توزيع الاستثمارة على فنتي الدراسة بمساعدة الباحثين، كما وتمت المقابلات عن طريق الباحثين .

تم جمع المعطيات خلال شهر تموز (يونيو) 2005 وهو الشهر الأخير من السنة الدراسية 2004\2005 .

هنالك بعض الأسئلة التي لم يجب عليها كافة المشتركين في هذه الدراسة. اعتمدت الدراسة على التحليل الكمي والكيفي، بحيث اقتصر التحليل الكمي على عدد المجيبين على الاستثمارات وعلى تحديد النسب المئوية. أما النتائج فقد تم تحليلها تحليلاً

كيفية، وذلك من خلال تحليل النصوص المكتوبة، والإجابات التي تم الحصول عليها في المقابلات الشخصية، بحيث تم تقسيم النتائج لمواضيع أساسية تخص الدراسة، ولفئات تم تحليلها والتطرق إليها في النقاش. وذلك حسب تحليل النصوص، من خلال البحث عن المواضيع الأساسية، والتي بدورها تتفرع إلى مجموعات أصغر، وهي تحليل الرواية - Narrative analysis حسب كورتازي (Corrtazi, 1993) وتحليل المحتوى (2003, ٢٦٣).

عرض وتحليل نتائج الدراسة

خلال عرض وتحليل نتائج الدراسة تم تقسيم هذه النتائج لمجموعتين، وذلك بحسب فئة الدراسة، فالجزء الأول ضم فئة الطلاب، أما الجزء الثاني فقد ضم فئة المرشدين التربويين الذين شاركوا في الدراسة، وكانت النتائج على النحو التالي:

١. عرض وتحليل نتائج الدراسة الخاصة بفئة الطلاب :

١. هل قدمت هدية لمرشدك التربوي؟ ما نوعها وما شكلها؟

تقديم هدية بشكل شخصي :

أحد عشر طالباً من أصل واحد وستين، أي ما نسبته (18 %) من بين طلاب السنتين الثالثة و الرابعة قدموا هدية بشكل شخصي للمرشد التربوي .
فئة طلاب سنة أولى لم يقدموا أية هدية شخصية لمرشدهم، وذلك حتى موعد إجراء الدراسة.

تقديم هدية بشكل جماعي :

جميع طلاب السنة الثانية حتى الرابعة قدموا هدية بشكل جماعي لمرشدهم التربوي، وذلك بمعدل مرة واحدة في نهاية السنة الدراسية.
طلاب سنة أولى من عينة البحث لم يقدموا بعد هدية لمرشدهم، وذلك لأن توزيع استمارة البحث كان في بداية شهر تموز، قبل نهاية السنة الدراسية .

نوعية الهدايا التي قدمت للمرشد :

الهدايا التي قدمت للمرشد بشكل شخصي أو جماعي شملت أشياء كثيرة منها: بطاقة شكر بأسماء المجموعة ، درع شكر وتقدير ، بطاقة ورد . وهذه الهدايا تكررت تقريباً عند جميع الطلاب الذين قدموا هدية جماعية لمرشدهم في نهاية السنة .
هدايا إضافية قدمت للمرشد ولكن بنسبة أقل مثل ساعة حائط ، كتاب ، قلم ، صورة جماعية للطلاب مع إطار، نسخة من مشروع تربوي مميز، لعبة تربوية ، علبة حلوى ، شمع ، أدوات مكتبية .

تحت عنوان هدايا مميزة قدمها الطلاب بشكل مجموعة تم ذكر عطر فاخر قدم للمرشدة، تحفة ثمينة للبيت تم اختيارها من قبل المرشدة للبيت ، وعربة معدنية ثمينة قدمت من طالبة سنة ثانية للمرشدة لتعكس له \ لها المحطة المشتركة لهما في سنة الإرشاد تلك .

وبعرض اخر للنتائج يمكن القول :

- قام طلاب سنوات ثانية وثالثة ورابعة بتقديم هدية واحدة بالمعدل للمرشد التربوي في نهاية السنة الدراسية.
- 18% من طلاب السنوات الثانية وحتى الرابعة قدموا هدية بشكل شخصي للمرشد.
- طلاب سنة أولى لم يقوموا بتقديم الهدايا للمرشد التربوي.
- معظم الهدايا التي قدمت للمرشد هي بشكل جماعي، وذات معنى وقيمة رمزية .

2. هل رفض المرشد قبول هدية من طلابه ؟ ولماذا ؟

في أغلب الأحيان تقبل المرشد الهدية من طلابه . فقط 3 من 61 (4 %) أجابوا بأن المرشد رفض الهدية بشكل قاطع . وفي حالة واحدة إضافية رفض المرشد تقبل الهدية، وبعد ضغط شديد من الطلاب تقبل المرشد الهدية، وذلك في يوم عيد ميلاده .

ومن إجابات الطلاب عن سؤال: لماذا يرفض المرشد الهدية ؟:

- " يرفض المرشد الهدية إذا كانت ثمينة وذات قيمة كبيرة" .
- " رفض المرشد الهدية لأنه كان ينوه مسبقاً حول هذا الموضوع، وبأنه ممنوع قانونياً" .
- " رفض المرشد الهدية بحجة أنه أمر غير قانوني، وأنه لا يريد من أحد شيئاً" .

ومن إجابات الطلاب عن سؤال: لماذا لا يرفض المرشد الهدية؟

" لم يرفض المرشد الهدية كونها بسيطة ومن المجموعة".

" لم يرفض المرشد الهدية لأنه يعلم تماماً مدى احترامنا وتقديرنا له، وسبب إعطائه هذه الهدية".

" لم يرفض المرشد الهدية لأنه بهذا الشيء يتذكرنا".

وهنا يظهر قبول الهدية وعدم رفضها كقبول العطاء الذي يقوي العلاقة، ويدل على شعور إيجابي، وتقدير تجاه ما قام به المرشد خلال السنة الدراسية.

وحول ردود فعل المرشد عند تقديم الهدية له . تحدث الطلاب :

" قبل المرشد الهدية، وشكر المجموعة على تقديرها له".

" أخذت المرشدة الهدية، وتقبلتها بسرور، وشكرت المجموعة".

بعض الطلاب أشاروا بأنهم لم يشاهدوا حدث رفض المرشد للهدية :

" لم يرفض أي مرشد أية هدية ودائماً تقبلوها".

" لم أرَ حادثة رفض هدية من قبل المرشد، بل بالعكس...".

3. ما نوع الهدايا التي يقدمها الطلاب بشكل شخصي أو جماعي للمدرسة التي يتدربون

فيها، وذلك في نهاية السنة أو في مناسبات خاصة؟

من قراءة جميع الإجابات يمكن الملاحظة أن الطلاب من سنة أولى وحتى الرابعة يتفقون على أن الهدية يجب أن تكون رمزية ومن المجموعة كلها، تقدم للمدرسة ولجميع الطاقم التربوي فيها، تعبيراً عن شكرهم لدعم المدرسة وطاقمها لهم طيلة فترة التدريب . معظم الهدايا التي تقدم من الطلاب أو ينوي الطلاب تقديمها هي هدايا رمزية وتدوم لفترة طويلة، ويمكن لجميع الطاقم في المدرسة الاستفادة منها، بمن فيهم التلاميذ .

من هذه الهدايا : برع ، بطاقة شكر وتقدير مع توقيع أسماء المجموعة ، ساعة حائط لغرفة المعلمين ، لعبة تربوية ، هدايا تعليمية خاصة بالطلاب ، كتاب قيم لمكتبة المدرسة، قرآن كريم . ومن الهدايا المقترحة والتي ذكرت بنسبة قليلة كانت "دب". يمكن أيضاً أن يقدم الطلاب بشكل شخصي أو جماعي هدية رمزية للمعلمة المتعاونة في نهاية السنة، أو عند انتهاء مشروع تربوي معين في المدرسة في إطار التدريبات. وكذلك يحضّر بعض الطلاب كعك العيد لطاقم المدرسة في مناسبات الأعياد المختلفة .

4. لماذا يقدم الطالب أو مجموعة الطلاب الهدية للمرشد التربوي ؟

أكد معظم الطلاب في إجاباتهم على تخصيص المرشد بالهدية وليس المحاضر .
ويمكن تصنيف إجابات الطلاب على هذا السؤال لعدة فئات :

- أ - شكر وتقدير
- ب - للذكرى
- ج - لتوطيد العلاقة
- د- تحفيز وتعزيز للمرشد
- هـ- للتأثير على التقييم
- و- بدافع الواجب والمقبول

وهذه تطابق جزئياً ما ذكره شكيدى (1998, ٦٦٣) وكنوس (Knos, 2003) حول دوافع إعطاء الهدية كتعبيرها عن التقدير، أو لبقائها ذكرى، أو توطيدا للعلاقة القائمة. وفيما يلي نعرض بعضاً من أحاديث الطلاب التي تدل على الفئات المذكورة أعلاه :

أ- شكر وتقدير: تطرق معظم الطلاب في إجاباتهم لدافع الشكر والتقدير من وراء تقديم الهدية للمرشد:

" كشكر على ما قدمته لنا خلال السنة "

" تقديراً واحتراماً وشكراً على الجهد ... "

" احتراماً وتقديراً لها ... "

" تقديراً لوقته الذي بذله معنا خلال التدريبات ... "

" لأنه إنسان رائع أعطى كل ما لديه خلال السنوات، شجعنا ودعمنا .. "

" لأن كل واحد منا يحترمها ويشعر بأنها جزء من المجموعة .. "

" لأنه كرس الوقت وأعطى النصائح، ولأنه أثر علي كثيراً خلال السنة .. "

" للتعبير عن المحبة والتقدير بدون كلمات .. "

" لأنه أعطى وبادر وطوّر الشخصية الداخلية والخارجية ، والناحية العاطفية

والعملية للطالب .. "

" تعبيراً عما أثارنا به خلال العام من خبرات ومعلومات .. "

" لأن المرشدة أثرت بنا كثيراً وجعلت منا معلمين .. "

" أعطى الهدية كطريقة شكر، بالرغم من كون الأرشاد وظيفية المرشد، إلا أن بعض

المرشدين لديهم أسلوب تعامل وتقييم مميز، نشكرهم عليه من خلال هدية بسيطة . "

نرى في هذه الإجابات بأن الطلاب يشكرون المرشد ويقدرونه لعدة أسباب منها :

الجهد والإخلاص في العمل ، إثراء الطلاب مهنيًا وأكاديميًا وعاطفيًا واجتماعيًا. ويبرز في العبارات أعلاه مدى تقدير الطلاب الفعلي لمرشدهم، لما قدمه لهم في إطار الإرشاد، وربما يدل هذا على الشكر والعرفان لشخص أثر بهم .

ب- للذكرى: كل فرد منا يريد أن يكون مميزاً، وله مكانة خاصة في حياة وقلوب شخصيات لها معنى في حياته. ونرى أن الطلاب يرون في مرشديهم تلك الشخصيات . وفيما يلي بعض أقوال الطلاب في قضية الذكرى :

" ليتذكرنا في المستقبل "

" ليتذكر المرشد المجموعة في كل مرة ينظر فيها للهدية .. "

" لأن الهدية ترمز للوداع، ولتتذكرنا من بين كل المجموعات التي يرشدها .. "

" ذكرى رائعة ... "

ج- لتوطيد العلاقة : تطرق قسم قليل من الطلاب لهذه القضية. ومن أقوالهم :

" للتقرب منه وجعل العلاقة أكثر قوة. "

" لتوصيل المحبة له وتوصيل رسالة ما بدون كلمات . "

" للتعبير له عن الود الذي نكنه له .. "

نرى في القول الأخير علاقة المحبة والود في ترابط الطلاب بمرشدهم .

د- تحفيز وتعزيز المرشد : تطرق جزء من الطلاب في حديثهم حول سبب تقديم الهدية

للمرشد التربوي إلى أهمية التعزيز من أجل محافظة المرشد على مستوى الأداء :

" لتكون الهدية دعماً له، ولتتشجع في السنة القادمة ويقوم بنفس المجهود " .

"ليضعها شهادة لنفسه على إتمام سنة في مجال الإرشاد عنده " .

" لكي يتشجع المرشد ويستمر بذلك للأفضل " .

يبدو من خلال هذه الأقوال أن الطلاب متأثرون بقانون "العقاب والثواب"، بهدف زيادة

الدافعية للتعلم، وزيادة تكرار السلوك المرغوب (القطامي،1998)، وهو أحد المضامين

التي تدرّس في إطار الإرشاد التربوي. فالمتدربون هنا يكافئون مرشدهم بهدية ثواباً له

على سلوكه الإيجابي في الإرشاد، كما تعلموا منه مكافأة تلاميذهم في المدرسة على

سلوكيات مرغوبة ومنشودة.

٥- التأثير على التقييم : تطرق طالب واحد في تفسيره لدافع للهدية فقال: " حتى يعطينا علامات أفضل " ، ونرى هنا استعمال الطالب أسلوب الهدية كطريقة يؤثر فيها على تقييم المرشد له، بغاية الحصول على علامات عالية .
و- بدافع الواجب والمتعارف عليه: طالب في سنة رابعة تحدث عن سبب تقديمه للهدية:
" في سنة أولى كان على كل فرقة إحضار هدية لمرشدها، لأن كل فرقة تقوم بذلك . بينما في سنة ثانية وثالثة قدمنا هدية للمرشد بدافع الشكر والتقدير له على الجهد والمراعاة لنا".
نرى في حديث الطالب تطور مفهوم تقديم الهدية من إلزام وواجب كدافع خارجي، لدافع داخلي عميق كتعبير عن الشكر والتقدير .

5. هل حصلت على هدية من المدرسة التي تتدرب بها ؟ ماذا على سبيل المثال ؟
حصل نصف الطلاب تقريباً (45%) على هدية ما أثناء فترة تدريسهم في المدارس المختلفة .

ومن هذه الهدايا : شهادة تقدير ، علبة بخور ، بطاقة عليها أبيات شعر، ورد ، بطاقة معايدة.

وهناك قسم قليل من الطلاب حصل على هدية شخصية من المعلمة المتعاونة، حيث أخذوا صوراً، ورداً، وحلوى. وتطرقت طالبتان في حديثهن عن هدايا تقبلتها من الطلاب بينما النصف الآخر (55%) من الطلاب لم يتلق أية هدية من إطار المدرسة .

6. ما هو موقف الطلاب تجاه تقديم هدية للمرشد التربوي في نهاية السنة أو في مناسبات خاصة ؟

أجاب جميع الطلاب على هذا السؤال من الاستمارة، ووجدنا علاقة مترابطة بين الإجابات على هذا السؤال وإجابات السؤال الرابع حول أسباب تقديم الهدية للمرشد التربوي . وقد أبرزت لنا الإجابات بعض القضايا:

أ. تقديم هدية رمزية وبسيطة .

ب. تقديم هدية جماعية وليس بشكل شخصي .

ج. تقديم الهدية للتعبير عن الشعور بالشكر وبالتقدير للمرشد .

د. تعبر الهدية عن مدى الارتباط والتعلق النفسي للطالب بالمرشد .

ه. تقوي الهدية العلاقة بين المرشد والمجموعة .

و. تبقى الهدية ذكرى من الطلاب للمرشد .

ز. تفقد الهدية من قيمتها عندما تقدم في كل مناسبة، ويمكن أن تعتبر رشوة .

ح. معارضة فكرة تقديم الهدية للمرشد، لأن المرشد يقوم بواجبه، وبالعامل المطلوب منه .

ط. تقدم الهدية كتعزيز للمرشد من طلابه، ولإدخال الفرحة لقلبه .

وإجمالاً يمكن القول بأن نسبة مطلقة 95% أي 59 من 61 من الطلاب، يؤيدون تقديم الهدايا للمرشد، وذلك لدوافع مختلفة كما تم ذكرها سابقاً .

كان موقف طالبين مخالفاً لهذه الصورة، حيث عارضوا تقديم الهدية للمرشد، لأن مهنة الإرشاد حسب رأيهم وظيفة، وعلى المرشد أن يقوم بواجبه، وهو يتقاضى راتباً على ذلك.

7. هل حدث تغير بموقفك تجاه تقديم الهدية للمرشد أو للإطار المدرسي خلال فترة الدراسة في الكلية ؟

لا أهمية لهذا السؤال لفئة طلاب سنة أولى .

16 من 53 (30%) من الطلاب تحدثوا عن حصول تغيير كهذا، بينما النسبة الكبيرة من الطلاب 35 من 53 (66%) ذكروا بأنه لم يحدث أي تغيير في موقفهم تجاه تقديم الهدية للمرشد أو للإطار المدرسي خلال فترة الدراسة في الكلية .

وفيما يلي نعرض الجوانب المختلفة التي حدثت فيها تغيير بموقف الطلاب (معظمهم من طلاب سنة رابعة) تجاه مفهوم تقديم الهدايا في السياق المعروض في هذا المقال:

- " نعم، ففي البداية كنت أظن أنه لو قمنا بتقديم الهدية للمرشد، فإنه سيرفضها باعتبارها رشوة، ولكن بعد تقديم الهدية للمرشدة وكيف قامت بتقبلها ، تغيرت لدي النظرة نحو تقديم الهدية للمرشد " .

- " نعم، في البداية عندما كنت في السنة الأولى كنت أود لو أعطي روعي للمرشد، لأبين له / لها أنني أحبه / ها وأنه/ها قريب/ة لنا . فالهدية تبين للآخر كم نحن مهتمون به / بها ، ولكن بعد ذلك وجدت أن كل هذه تفاهات، ويجب على الطالب أن لا يصرف مما يملك ليشتري هدية لمرشده لأن ذلك أمر غير منصف، وعلى المرشدين عدم قبول أي هدية مهما كانت.

- " نعم، كنت أعتقد أنها عادة سيئة قد تهين صاحب الهدية، إلا أنني في سنة أولى لم أعرف أهمية هذه الهدايا وتأثيرها على المرشد أولاً و على الطالب ثانياً . حيث أنه لا ينسى، وتبقى ذكرى جميلة معبرة لدى المرشد ".

- " حدث تغير كبير ... فلم أكن أهتم كثيراً لهذه الأمور، لكن خلال فترة علمي في الكلية تغيرت النظرة للاتجاه الايجابي ".

- " نعم، حدث تغير حول نوعية الهدية ، والتوقيت المناسب لإعطاء الهدية، وفي أية مناسبة يجب أن تعطى ".

- " لم يحدث أي تغيير على موقفي خلال التعليم في الكلية، وذلك لأنني أعطيت هدية فقط في السنة الثالثة وكانت جماعية، لكن خلال عملي وتدريبي في فترة الستاج ، لاحظت تشديد المدير على موضوع عدم تقبل الهدايا من الأهل، خاصة ونحن مقبلون على أن نكون معلمين وعلينا أن نعي هذا الموضوع "

ومن الأصوات التي علت من طلاب سنة ثالثة، طالبة تقول :

- " أندم على اللحظة التي قمت فيها بتقديم هدية للمرشدة في السنة السابقة، ولكنني أرحب كثيراً بإعطاء هدية رمزية أعبّر من خلالها عن شكري للمرشد الذي وقف بجانبني خلال هذه السنة "

طالبة أخرى تقول :

- " نعم، لأنه اتضح لي أنه ليس من المفروض إعطاء الهدية لأنه مرشد، بل حسب عمل هذا المرشد في تنميتي، وعلى أساسه تعطى الهدية ويقرر نوعها ".

طالبة أخرى تقول:

- " بالفعل، في البداية كنت أعرف الهدية كطريقة لإرجاع شيء حصلت عليه، ولكنني الآن أرى في الهدية أمراً يرمز للشكر والعرفان والتقدير ".

- " نعم، أحياناً أشعر بأن المرشد ينتظر الهدية، وأحياناً أرى بأن تقديم الهدية خطوة حكيمة وتلطف الأجواء في المجموعة ، وتوجهي تغير تجاه تقديم هدية لمرشدين معينين، بينما أرى آخرين لا يستحقون ذلك . "

- " لا حاجة للمبالغة، كل واحد يقوم بواجبه، ولكن أحياناً تقديم الهدية يضيء جواً من الانسجام في مجموعة الأرشاد ".

- " أرى بذلك أمراً هاماً، وخاصة لمجتمعنا العربي التقليدي الذي يحترم المعطي .. "

- " لقد حدث تغيير كبير في نظرتي الى الهدايا التي تعطى للمرشد . سواء في كيفية تقديمها أو في اختيار التوقيت الملائم . فعلى الهدية أن تقدم في نهاية العام للمرشد من مجموعة طلابه، وذلك لوداعه .."

- " نعم، ففي سنة أولى كنت أعتقد أنه لا داعي لاعطاء هدية للمرشد أو للمدرسة، لأنها تعتبر رشوة ولكنني أومن الآن بأن الهدية يجب ان تكون رمزية مثل بطاقة شكر أو درع."

من خلال الإجابات السابقة يتضح أن التغيير الذي حدث لدى فئة الطلاب كان على الأغلب تغييرا نحو تقديم الهدايا، حيث رسخوا مفهوم الهدية الرمزي، ومعنى إعطائها للمرشد بشكل جماعي. وحصل تغيير معاكس لدى فئة قليلة من الطلاب، حيث عبرت إحدى الطالبات عن شعورها بالندم لإعطاء الهدية للمرشد، نتيجة سوء فهم أو مشاحنة في العلاقة الإرشادية (كما يبدو)، وطالب آخر ينظر للهدية بمنظار آخر، يصفه بالإنصاف وعدم الإنصاف، وأن على كل شخص القيام بواجبه في وظيفته دون انتظار أي مردود.

II. عرض وتحليل نتائج الدراسة الخاصة بفئة المرشدين :

1. هل تقبلت هدايا من طلابك؟ ما نوع هذه الهدية وما شكلها؟

أجاب على هذا السؤال جميع المرشدين من فئة الدراسة (10) وذلك بالإيجاب، فقد تقبلوا هدية من طلابهم بمعدل هديتين إلى خمس هدايا خلال فترة الإرشاد، وهذا يتعلق بسنوات الخدمة للمرشد في هذا المجال .

أنواع الهدايا التي قدمت بمعظمها تطابق ما ذكره الطلاب في إجاباتهم سابقاً، كبطاقة شكر ، درع ، قلم ، كتاب، باقة ورد ، ساعة حائط عليها أسماء الطلاب، صورة مع إطار للمجموعة مع المرشد، مشروع تربوي، تمثال رمزي ، تمثال وشمعة . ومن الهدايا القليلة النادرة التي قدمت للمرشدين:

- ولاعة فاخرة قدمت للمرشد بنصف السنة وتم إرجاعها.
- برواز قرآني مكتوب بأحرف ذهبية ضخمة المقاييس لم يعرف المرشد كيف يتعامل مع هذه الهدية، بسبب الإحراج برفض هدية دينية كهذه .
- ومن الهدايا التي أثرت في قلوب المرشدين والتي قدمها لهم طلابهم:
- تمثال الرجل المفكر، وقدمها الطلاب للمرشد في نهاية السنة.

- كفتان تحملان بينهما نموذج الكرة الارضية قدمها الطلاب للمرشد / ة .
- تمثال من شمعتين قدمه الطلاب لمرشدهم في نهاية السنة، تقديراً على عطائها ولأنها كانت الشمعة التي أنارت طريقهم .
- نرى من الأمثلة أعلاه الجهد الذي بذلته بعض المجموعات في اختيار هدية هادفة ومعبرة لمرشدهم ، وإن دل ذلك على شيء فإنه يدل على مكانة المرشد الخاصة في عيون وقلوب هذه المجموعات .

2. هل رفضت تقبل هدية من طلابك ؟

معظم المرشدين تطرقوا في إجاباتهم لمواقف من الاحراج عند تقديم هدية لهم من طلابهم، بشكل جماعي أو شخصي، والتي أدت إلى أن يرفض المرشد الهدية من طلابه، وفيما يلي بعض المواقف والأمثلة :

- أسوارة يد جميلة وقيمة قدمها الطلاب لمرشدهم في نهاية السنة مع بطاقة شكر. قامت المرشدة بشكر المجموعة والاعتذار، ورفضت الهدية لأنها ذات طابع شخصي. وشرحت لهم عن اعتباراتها في الرفض، وبعد ذلك قام أفراد المجموعة بتحضير هدية جماعية في ورشة المصادر، وهي سلسلة من القلوب كتب على كل قلب منها كلمات مثل: محبة - عطاء - تضحية
- زجاجة عطر قدمتها إحدى الطالبات لمرشدها في نصف السنة. وأرجعت المرشدة الهدية، وأوضحت للطالبة بأن هدايا كهذه تقبلها فقط من أصدقائها أو أقربائها، وهي ليست من هذه الفئة، وعلى ضوء هذا الموقف قام طلاب هذه المجموعة في نهاية السنة بتقديم باقة زهور كبيرة مع بطاقة شكر وتقدير للمرشدة

كما يبدو فإن سبب الرفض في المثالين السابقين كان بسبب الطابع الشخصي والحميم للهدية (أسوارة، زجاجة عطر)، ولتجنب توطيد العلاقة وتحويلها عن المسار المهني لإطار الإرشاد.

- قامت طالبة باحضار "مرطبان" من المخللات للمرشد خلال السنة، وعندها قام المرشد بفتح المرطبان وتوزيعه على جميع التلاميذ والطاقم التربوي في المدرسة .

يقول المرشد بأنه قام بهذا التصرف ليوصل رسالة للطالبة بأنه لا يتقبل هدية كهذه في المستقبل، خاصة وأنها بشكل شخصي .
يبدو أن رفض "مرطبان" المخل هو نتيجة لتخوف المرشد لما يستتر وراء هذا العطاء، خاصة أنه قدم بشكل شخصي وبنصف السنة وليس كما هو مقبول في هذا الإطار.

3. بأي شكل تفضل تقديم الهدية لك ، بشكل شخصي (من طالب معين) أو بشكل جماعي؟

أجمع كل المرشدين المشاركين في الدراسة بأنهم يفضلون هدية من مجموعة الأرشاد، وفي معظم الأحيان يرفضون هدية تقدم لهم بشكل شخصي. وتطرق بعض المرشدين في حديثهم لإمكانية قبولهم هدية من طالبة بشكل شخصي في نهاية دراسته في الكلية، أو عند مغادرة البلاد لظروف ما، وعندها لا يوجد تضارب في علاقة الأرشاد، لأن الإطار انتهى، والطالب لن يكون موجوداً في إطار الكلية .
وذكر أحدهم قبول هدية كهذه في نهاية دراسة الطالبة في الكلية حيث قدمت له قلماً فاخراً حفر عليه إهداء وشكر . وتحدثت مرشدة أخرى عن هدية رمزية قدمت لها من طالبتها عندما غادرت القدس لقريبتها في الشمال، حيث قدمت لها تحفة للمكتب .
أكد جميع المرشدين في حديثهم على أهمية قبول الهدية من المجموعة، وذلك في نهاية السنة، بدافع المحافظة على الحدود وأخلاقيات المهنة في إطار الأرشاد . ومنهم من أشار بحديثه : "بأنهم أرشدوا مجموعة وليس أفراداً، ولذلك على الهدية أن تكون جماعية وباسم المجموعة ."

4. ماذا تفضل، هدية شخصية أم رمزية ؟

جميع المرشدين أكدوا على أهمية تقبل هدية رمزية ومعبرة، وليس هدايا ذات طابع شخصي ، وعلى الهدية أن تكون ذات ثمن معقول . وقد لاحظنا في السؤال الثاني أن بعض المرشدين رفضوا هدية ذات طابع شخصي أو لأنها كانت ثمينة .

5. أنواع الهدايا التي يقدمها المرشد مع طلابه لإطار المدرسة في نهاية السنة أو في مناسبات خاصة .

كان هنالك تطابق تام بين إجابات الطلاب وإجابات المرشدين حول أنواع الهدايا ولمن تقدم ، حيث اتفقوا على أن الهدية تقدم باسم المجموعة للطاقم المدرسي، وعليها ان تكون رمزية مثل: درع، بطاقة شكر وتقدير، تحفة عملية (مثل ساعة أو مرآة) يستعملها جميع أفراد الطاقم أو باقة ورد . وتقدم الهدية عادة في نهاية السنة، كشكر للطاقم التربوي في المدرسة على الدعم وإعطاء الفرص الحقيقية للتدريب .

لاحظنا أيضاً أن المرشدين في السنوات الأخيرة يميلون لتقديم هدايا من إنتاج الطلاب مثل: مشروع مميز -بوروتوليوو - وسائل تربوية .

يمكن تفسير تطابق الإجابات بأن المرشدين لم يتغيروا، وما زالوا نفس المرشدين الذين تحدث عنهم الطلاب في إجاباتهم.

وحول إذا ما كان المرشد قد تقبل هدية من إطار المدرسة؟

ذكر قسم من المرشدين بأنهم أخذوا هدية من ادارة المدرسة في مناسبات خاصة، مثل: الأعياد، يوم الأم، واحتفال بيوم رياضي . ومن هذه الهدايا: باقة ورد صغيرة - محفظة - قرآن كريم - دعوة لوجبة غداء مع طاقم المدرسة في أحد المطاعم .

7. ما موقف المرشد من تقبل الهدية من طلابه في نهاية السنة أو في مناسبات خاصة؟

سنعرض فيما يلي بعض إجابات المرشدين على السؤال، والتي تعكس موقفهم من الهدية من طلابهم، حيث تراوحت المواقف من حيادية إلى درجة تفاعل عالية:

- " لا أرى في الهدية أمراً مرفوضاً ..ولكن ليس على المرشد انتظار مردود مادي لعمله مع الطلاب ."

- " بشكل عام لا أفضل ولا أشجع قبول الهدايا لا بشكل فردي ولا حتى جماعي ، ولكن إن أحضرت المجموعة وبمبادرة منها هدية بسيطة جماعية قد أقبّلها . شرط أن تكون باسم الجميع، وتكون رمزية وبسيطة ."

- " اليوم لا أوصي بقبول هدايا شخصية، إنما رسالة شكر من المجموعة، وذلك إذا ما أرادت تكريم المرشد .."

- " أرى بالهدية رمزا للمحبة والتقدير. وقبولها يدل على قبول هذا التقدير"

- " موقفي بالنسبة للهدايا يتمحور حول الإحراج، ولكن في الإسلام قال الرسول :
"تهادوا تحابوا". وحسب السيرة النبوية فالهدية رمز وليست بثمانها، بل إحضار حجارة أو
تراب من البلد الذي قمت بزيارته يعتبر هدية، وبودي أن أوضح أنني أعمل على
موضوع الهدية بشكل جدي هذه السنة، وأحاول أن أوصل رسالة للطلاب بأن المرشد
يعمل ويأخذ أجره ولا حاجة للهدايا ."

نرى في كلام المرشدة أعلاه البعد الديني في الموقف تجاه الهدايا عامة، والتخوف
والإحراج من موضوع تقبل الهدية ضمن إطار الإرشاد، لذلك تم الشرح المسبق للطلاب
عن الموقف في بداية هذه السنة، لتجنب موقف إحراج كهذا . وربما يعكس هذا الإحراج
تخوفات المرشدة من أبعاد قبول هدية من الطلاب، ومن دوافع مختلفة لتقديم الهدية لها،
أو أنه يعتبر عن رفض مبدئي للهدية .

تطرق مرشد آخر عن الإحراج في حديثه عن موقفه من الهدايا من طلابه، بغض
النظر عن المعنى الديني للهدية لديه :

- " جزء من الهدية هو شكر وتقدير، من ناحيتي أتقبل الهدية من دافع الشكر، إذا كان
الطالب أو المجموعة مبادرين وملتزمين تجاه متطلبات الإرشاد. وما يخيفني هو تقديم
هدية شخصية من الطالب للتغطية على التقصير والعيوب في الإرشاد، أو عندما يتدخل
موضوع العلاقة بين الجنسين . وهناك مثل شعبي يقول: " أنا غنية وأحب الهدية "
ومعناه أن كل فرد يحب الهدايا، لأنها ترمز للحب والتقدير. قال الرسول " تهادوا تحابوا
" فإذا تواجدت الهدايا فهناك حب ومودة، والعلاقة بين المرشد والطالب هي علاقة احترام
وتقدير وعطاء مهني، وليست علاقة حب وعاطفة، فشعوري تجاه طلابي مثل شعور
الأب لأولاده فيه اهتمام ورعاية، وهذا هو جزء من انتماء المرشد للطلاب وللكلية ."

- " لا مانع لدي من تقبل هدية من فرد أو مجموعة إرشاد مثل بطاقة أو باقة ورد .
يحب المعلم أو المرشد عادة تقبل الهدية، وهذا يؤكد أن الطلاب يقدرون الجهد الذي بذله
معهم، وذلك في نهاية السنة، وبعد تسليم العلامات. بالإضافة الى أن الهدية في الإرشاد
تعكس البعد والحدود المهنية بين المرشد وطلابه، لذلك علينا التفكير بدوافع الطالب من
وراء تقديم هدية لمرشده ..."

- " عملية الإرشاد فيها جهد ومهارات عالية، وأهم شيء هو وضع الحدود بين المرشد
والطالب، وإذا لم تكن الهدية رمزية فإنها تخل بهذه الحدود . فإذا لم يقدم لي الطلاب باقة

ورد فلا بأس، والأهم هو الشكر، وعلى الطالب أن يختار الطريقة التي يشكر بها مرشده.."

نرى في أقوال المرشدة أنها تتحدث عن تمييزها بنظر الطلاب وتنتظر المرود العائد من طلابها على عملها وأدائها والتي تنعكس بالشكر، والهدية هي أحد أنواع الشكر كما يبدو.

وبالإجمال يمكن القول أن أصوات المرشدين في هذا الصدد مختلفة ومتدرجة، فمنهم من لا ينتظر الهدية بتاتا، وإذا قدمت تقبل، على أن تكون بسيطة ورمزية وباسم المجموعة، ومنهم من يرفضها بشكل قاطع .

صوت آخر ينبه مسبقاً من تقديم الهدية ويحولها إلى قضية إرشاد تربوي، ويشعر بالحرص لعرض هدية عليه، والحرص يكمن في الخوف من الرشوة، أو من القرب العاطفي، خاصة إذا كان مرشداً والمجموعة أو الفرد نسوية، وصوت ثالث من المرشدين يحب الهدية لأنها تعكس تقدير وشكر الطلاب لهم على عملية الإرشاد، ولكن بشرط أن تكون الهدية في نهاية المطاف، وبعد تسليم العلامات والتقييمات، وعلى الهدية أن تكون ضمن إطار الحدود المهنية السليمة ما بين المرشد وطلابه.

8. ماهي تخوفاتك من قبول الهدية من طلابك؟

أشار جميع المرشدين في إجاباتهم لتخوفات معينة، تفاوتت في درجة شدتها من موضوع تقديم الهدايا . فقد أكد مرشد ذو خبرة خمس سنوات في الإرشاد عن رفضه هدايا ذات قيمة عالية، لأن لا مكان لها في إطار الارشاد حسب رأيه، وعلى ما يبدو فإن الثمن الغالي للهدية يزيد من إحراج المرشد وتورطه في العلاقة مع الطلاب .

مرشد آخر قال في حديثه: " لا يوجد مخاوف ...ولكن توجد قناعة مهنية أن تبادل الهدايا، وخاصة الفردية يبلبل الطالب، ولا توجد له إجابيات تربوية، بل على العكس مضاره قد تكون أكثر من فوائده ..."

نرى في حديث المرشد التخوف من بلبل الطالب، ويعني هنا قضية الحدود، وتوقعات الطلاب أو الطالب إذا ما قبل المرشد الهدية وكيف سيؤثر ذلك على موضوعية ومهنية عملية الارشاد.

مرشد آخر أكد على تخوفاته :

- " طبعاً لدي الكثير من المخاوف في حالة قبولي هدايا ثمينة، وأنا أرفض بشكل قاطع هدايا كهذه". مرشد آخر أشار في حديثه عن مخاوفه بسبب امكانية تعلق الطالب أو الطلاب به من جراء تبادل الهدايا : " بشكل شخصي لدي مخاوف من تقبل الهدية وخاصة من طلاب يطوِّرون تعلقاً بي، وقضية الحدود التي ستتضعع . . . أيضاً لدي تخوفات من تقبل هدية من طلاب مستواهم الأكاديمي متدن"

تبرز قضية أخرى في أقوال المرشدين وهي الرشوة واستعمال الهدية كأداة للتأثير على المرشد، بأن يغير في تقييمه ووضع العلامات للطالب (1998, ٦٦٧). لا شك أن لهذا الخوف أساساً متيناً وخاصة عندما وجهنا سؤالاً للطلاب عن دوافعهم لتقديم هدية للمرشد، فقد أشار أحدهم إلى " التأثير على المرشد ليضع لنا علامات أفضل .."

تحدث مرشد عن تخوفه من قبول الهدية، وخاصة إذا كانت من طالبة، والتي يمكن أن تتخالط بها مشاعر وأحاسيس غير مقبولة في إطار الإرشاد: " الخوف من الهدية الفردية، خاصة في أعياد الميلاد أن تقدم لك طالبة هدية تدخل فيها مشاعر عاطفية ومواقف، وكذلك فإن الطلاب ألسنتهم طويلة، يمكنهم تبادل الأقاويل والأحاديث، فلان أهديناه شوكلاتة، فلان أهديناه كذا وكذا، لذلك على المرشد أن يكون حذراً، وأن يضع الحدود بشكل قاطع، وأن يرفض الهدية، فمجرد تقديم الهدية للمرشد يعتبر اجتيازاً للحدود المهنية في إطار الإرشاد ."

مرشدة أخرى تحدثت بشكل واضح ومباشر : " لدي تخوف بأن تفهم الهدية وكأنها رشوة، لذلك لا أقبل الهدية في كل وقت ، فقط في نهاية السنة، أو كمشروع تربوي، وبعد انتهاء التقييمات ..."

زميلة أخرى من المرشدات أكدت في مخاوفها من اجتياز الحدود المهنية: " لدي مخاوف من الهدايا الغالية بأنها تعتبر جداً شخصية، ومن يحضر لي هدية كهذه فهو مقرب لي كصديق عزيز أو أخ أو أخت، لذلك لا أقبل هدية كهذه من طلابي"

تكمل المرشدة حديثها وتتطرق إلى أهمية المحافظة على الحدود، لكي يرسخ طلابها هذا المبدأ عندما يصبحون معلمين: " لكي يتعلم الطلاب كمعلمي المستقبل كيفية وضع الحدود بينهم وبين تلاميذهم .. هذه السنة أنا معلمة لطلاب صف ابتدائي . في أحد الأيام قدمت والدة أحد الطلاب ومعها تنكة زيت وتنكة زيتون إلى المدرسة .. فخجلت جداً ولم أقبل الهدية، وقلت لها أن هذا واجبي تجاه الطفل وأنا أتقاضى راتباً على عملي . أضافت

الأم: الطفل تعلق بك، وأنا أحضرت لك هذه الهدية من قريتي بيت لقيا. طبعاً رجعت الأم ومعها التنتكتان، وقمت بشرح هذا الموقف لطلابي، موضحاً لهم أهمية التزام الحدود في العمل التربوي المهني ..."

وأوضحت مرشدة أخرى أهمية إعطاء الهدية، مع المحافظة على الحدود في العلاقة وتوقيت إعطاء الهدية: " لا تخوف لدي من تقديم الهدية، فالهدية رمز إيجابي بمفهومها الواسع، لكن إذا كان توقيت إعطاء الهدية غير ملائم، مثلاً في منتصف السنة، فهذا يؤثر سلباً على الحدود بين المرشد والطلاب، وقد تحدث ثغرة في هذه الحدود جراء تقبل الهدية قبل انتهاء فترة الارشاد".

وإجمالاً يمكن القول أن جميع تخوفات المرشدين نابعة من قلقهم من توطيد العلاقة بينهم وبين طلابهم، ما قد يحدث خلافاً في مسار إطار وحدود الارشاد التربوي، قضية مشابهة ذكرت في إطار العلاج النفسي لدى (Knos & Others,2003). وهذا يؤكد على تشابه الارشاد ما بين عالمي العلاج والتعليم (פלדמן, תשנ"ד).

9. هل تغيرت نظرتك تجاه هدايا طلابك على مدار سنوات الارشاد ؟

ذكر ما يقارب نصف المرشدين (4 من 10) بأنه لم يحصل تغيير كهذا، بينما النصف الآخر أشار إلى تغير في موقفهم أزاء هذه القضية، ومن الأصوات التي ذكرت ذلك :

- " التغير الذي حدث هو في مرونة التعامل مع هذا الموضوع، ففي السابق كنت رافضاً لموضوع الهدية، ولكن اليوم أقبلها بظروف معينة "

- " أود أن أذكر بأنني سابقاً كنت أدعو طلابي للبيت وكانوا يحضرون هدية، وكنت أقبلها، ولكني اليوم توقفت عن هذا النهج، وعند تقديم هدية لي، أقبلها إذا كانت جماعية وذات طابع رمزي ..."

تطرق أربعة مرشدين في حديثهم للتغير الذي حصل في تقبل الهدية، وذلك مع مرور سنوات في الارشاد، حيث قال بعض المرشدين أنهم يقدمون هدايا رمزية لطلابهم في نهاية سنة الارشاد، وذلك تعبيراً وتقديراً عن الشوط الكبير الذي قطعوه على الصعيدين الشخصي والمهني، ومن هذه الهدايا: أقوال معبرة، قصيدة شعر، بطاقات عليها جمل قيمة لكل طالب. وتقول مرشدة بهذا الصدد:

" في السنة الأولى للإرشاد اشتريت تحفاً بسيطة وأهديتها لطلابي، وفي السنة الثانية أحضرت بطاقات وعليها ملصقات معينة، وبعدها قدمت لهم صورة جماعية، وكتبت لكل واحد جملة واحدة معبرة، وعلى ضوء هذه المقابلة، حول موضوع الهدية ربما سأعيد النظر في هذا الموضوع من جديد، وربما سأطرح قضية الهدية ومفهومها في الإرشاد كقضية تربوية في السنة القادمة إن شاء الله .."

تحدث مرشد آخر عن الهدايا التي أخذها في السابق من طلابه في مناسبات عديدة، مثل عيد ميلاد وأعياد دينية، وشفاء من مرض، والنجاح في الدراسة، واليوم ينظر لهذه الهدايا بعين أخرى، ويعتبرها اختراقاً للحدود، واليوم فهو يرفض أية هدية ذات طابع شخصي، ويفضل الهدية إذا كانت جماعية، فقط في نهاية السنة وبعد تسليم العلامات".

تحدث مرشد آخر عن التطور الذي حدث لديه قائلاً :

" عندما خضت تجربة الإرشاد مع المرشدة (فلورا) فإنها أحدثت تغييراً في مفهومي للهدية وللحدود بين الطلاب، في السابق عندما قدمت لي هدية كنت أقبلها وأحرج كثيراً وبداخلي أريد رفضها، ولكن اليوم أنا واع جداً لموضوع الهدايا، ولا يهمني إرجاع هدايا للطلاب، وعندما أحضرت لي طالبة مرطبان مخلل شرحت لها موقفي، وقمت بتوزيع المخلل على كل تلاميذ المدرسة ..."

وتحدثت مرشدة عن تغيير معاكس في موقفها تجاه تقبل الهدايا:

" في بداية الإرشاد كنت أرفض أية هدية تقدم لي من طلابي، حتى لو كانت في نهاية السنة الدراسية، لكن مع تطوري المهني والشخصي، وعندما استطعت أن أكون ثقة مهنية عالية، وعلاقات مهنية إيجابية مع مجموعاتي في الإرشاد، أصبحت أنظر للهدية بمنظار آخر، وبدأت أتقبل الهدايا من طلابي، لأنني أعني مفهومها، وأعي أن تقبلها لن يبلبل طلابي، ولن يخرق الحدود بيننا، بشرط أن تكون الهدية من المجموعة، وأن تكون ذات طابع رمزي، فأنا واثقة جداً من العلاقة التي بنيتها وطورتها مع طلابي".

نرى في النصين الأخيرين إتجاهاً معاكساً للتطور المهني لدى المرشد في موضوع الهدية. تحرك المرشد الأول من موقف مرن ومنفتح بدافع أساسه الإحراج والصعوبة لوضع الحدود مع الطلاب، لموقف فيه الوضوح والحزم وسهولة وضع الحدود مع طلابه، مع مرور سنوات خبرته في الإرشاد والذي انعكس برفض هدية غير مناسبة بقيمتها أو توقيتها. بينما المرشدة الثانية تحركت في تطورها باتجاه آخر، من موقف صلب

في قضية الهدايا والحدود مع طلابها لموقف أكثر مرونة وانفتاحاً، بعد ان بلورت لها هوية مهنية قوية وواضحة ووثيقة، مع مرور سنوات خبرتها في الإرشاد. وحول ثقافة الهدايا وتراثها في القسم فإن معظم المرشدين راضون بشكل عام عن الهدايا ونوعيتها وطريقة تقديمها للمرشد وإطار المدرسة . ولكن هنالك صوتاً آخر ما زال يهتف بأن قسماً من المرشدين يلمحون للطلاب بمناسبات خاصة لديهم ولذلك يقوم الطلاب بتقديم هدية لهم وخاصة في أعياد الميلاد، وقد اتضح ذلك من خلال أقوال أحد المرشدين:

"حتى الآن لا يعرف أحد من طلابي متى عيد ميلادي، بينما هناك مرشدون ما زالوا يقبلون هدايا بشكل فردي من طلابهم أو هدايا ثمينة ذات طابع شخصي من مجموعة الطلاب ..."

ولهذا الصوت الخافت سنعود ونتطرق في النقاش الاجمالي .

تلخيص ونقاش

يبدو وبحق أن الهدية فعلا كلمة صغيرة، لكن لها التأثير والمعنى الكبيرين، فمن خلال نتائج الدراسة الحالية، تم تسليط الضوء على العديد من معاني الهدية التي تم ذكرها من خلال المرشدين والطلاب:

فقد عننت لهم التقدير لعمل المرشد، وما قدمه لهم خلال السنة الإرشادية، كما وعننت لهم الشكر والمحبة، وبقاء الذكرى بعد انتهاء الإرشاد، وكلها معانٍ ترافق الهدية. (Meares & Anderson, 1993; مندلر, 1997; Silber, 1969).

بينت نتائج الدراسة أن الطلاب قد رسخوا مفهوم الهدية، واتفقوا على تقديم هدية رمزية للمرشد، وتقدم باسم المجموعة في نهاية سنة الإرشاد، بدافع معاني الشكر والعرفان والتقدير. كما رسخوا تقديم الهدية لإطار مدرسة التدريبات وطاقمها، بنفس الشكل وبنفس الدافع (هدية رمزية تقدم باسم المجموعة لاستعمال الطاقم بأكمله).

وبدت ثقافة تقديم وتقبل الهدية مبنية وواضحة، بالرغم من أنها غير مدونة في ميثاق معين، ولكنها معروفة ويمارسها الطلاب كأنها تقليد متعارف عليه، ينتقل من سنة الى

أخرى، ومن مرشد لمرشد، ومن مجموعة لأخرى، معبرين بذلك عن رضاهم لهذا التقليد ولهذه الثقافة.

أثارت الدراسة العديد من الأسئلة حول ماهية الهدية في إطار تأهيل المعلمين، وأظهرت بعض الموضوعات التي تستحق النقاش والتفكير ومنها:

- نجاح إطار الإرشاد:

لقد تم تثبيت مفهوم الإرشاد وأهدافه من خلال تقديم الهدية للمرشد في نهاية السنة. فالإرشاد هو علاقة ومرافقة مهنية، يتم فيها بناء الثقة المتبادلة بين المرشد وطلابه (פילדלמ, תשנ"ד)، ويبدو أن هذه الأمور تبدو واضحة عندما يفكر الطلاب بإهداء المرشد. فلو لم تكن الثقة والعلاقة وطيدة، ولو لم يكن المرشد يعني شيئاً لطلابه، وترك أثراً في نفوسهم، لما فكروا في إهدائه، وقد ذكر الطلاب هذا من خلال عبارات الشكر والتقدير لما قدمه المرشد وما ساهم به من تطوير في أدائهم الشخصي والمهني، الذي شكل سبباً لإهدائهم، وبما أن تطوير أداء الطلاب هو أحد أهداف الإرشاد، فإن الهدية لهذا السبب تعني تحقيق الهدف، وشعور الطلاب بتحقيقه.

لا بد أن الهدية قد دلت على وجود العطاء المتبادل في إطار الإرشاد، فقد ذكر العديد من الطلاب أنهم يريدون رد بعض ما أعطاهم إياه المرشد، وذلك من خلال رمز الهدية، وإن دل هذا على شيء فإنه يدل على العطاء المتبادل، فالمرشد يعطي خلال إرشاده الدعم، والمساعدة والتطوير، وهذا ما يشعر به الطلاب، لذا يريدون له الجميل من خلال الهدية ومن خلال تطورهم وتحسن أدائهم.

- البحث عن التميز:

الهدية وسيلة لتحقيق حاجة البقاء وعدم النسيان، ولبقاء أثر للطلاب في ذاكرة المرشد، ويمكن تفسير هذا بأنه من أحد الاحتياجات الأساسية في سلم ماسلو، فالفرد يسعى لأن يكون متميزاً ومميزاً وليس هامشياً بشكل عام، وخاصةً بنظر شخصيات لها معنى في حياته، وهذه حاجة نفسية عميقة وطبيعية، وعلى المرشد مراعاتها، عندما يقرر رفض الهدية بشكل قاطع. فهؤلاء الطلاب الذين يبحثون عن بقائهم في ذاكرة المرشد، ربما يشعرون بأنهم لا يشغلون حيزاً في حياة وتفكير المرشد، نتيجة عدم تلقيهم لردود فعل ومحفزات من المرشد خلال فترة الإرشاد، فتلقي الهدية لتحقيق الهدف السابق، عليها أن

تجعل المرشد يقف ويفحص مع طلابه سبب هذا العطاء، فيستغل فرصة تقديم الهدية ويحولها لقضية ارشادية، يفحص بها مفهوم الهدية وهدف إعطائها، وسبب شعور الطلاب بالحاجة لترك أثر وذكرى بواسطة الهدية، بالرغم من أن هناك العديد من الوسائل الأخرى التي يستطيع الطالب ترك أثره من خلالها، كالتميز العلمي والدراسي.

- التعامل مع الهدية كقضية تربوية في الإرشاد:

في حالة رفض المرشد للهدية لاعتبارات مهنية مختلفة، عليه تحويل تقديم الهدية لقضية ارشادية، فيها يتعلم الطلاب كيفية التعامل مع الأحباطات الناتجة عن هذا الرفض، لما في ذلك من مردود ايجابي على نمو وتطور الفرد، وقدرته على تحمل الأحباطات الحياتية لاحقا (مصالحة، 2002). كما ويمكن للمرشد، من خلال هذه القضية، أن يعلم طلابه كيفية المحافظة على الحدود بينهم وبين مرشدهم، عندما يقدمون الهدية غير المناسبة وبالطريقة غير السليمة، فهناك العديد من المرشدين لديهم هذا الفهم لأهمية نقاش موضوع الهدية، قبولها ورفضها. برأينا على المرشد أن يكون نموذجا لتأهيل المتدربين لدورهم المستقبلي، فطريقته في القبول أو الرفض تمثل نموذجا للمتدربين، وتساعدهم على التعامل مع هذا الموضوع كمعلمي المستقبل.

- الحدود في الإرشاد:

قد تكون الحدود ذاتية، يضعها المرشد لنفسه ولتحديد علاقته بالطلاب، وليست فقط حدودا يطلبها من طلابه تجاهه وتجاه إطار الإرشاد. تطرق العديد من المرشدين لقضية الحدود في الإرشاد، وهذا يعكس تطورا مهنيا وشخصيا، ووعيا واضحا لأهمية هذه القضية لديهم. هذا الوعي يكبر ويتطور مع تقدمهم في سنوات الخبرة والإرشاد. نتائج الدراسة في هذا الصدد بينت اتجاها معاكسا للتطور المهني لدى المرشدين في موضوع الهدية والحدود. قسم من المرشدين تحرك في تطوره من موقف مرن ومنفتح بدافع أساسه الإحراج والصعوبة لوضع الحدود مع الطلاب، لموقف فيه الوضوح والحزم وسهولة وضع الحدود مع طلابه، مع مرور سنوات خبرته في الإرشاد والذي انعكس برفض هدية غير مناسبة بقيمتها أو توقيتها. بينما قسم آخر تحرك في تطوره باتجاه آخر، من موقف صلب في قضية الهدايا والحدود مع طلابه لموقف أكثر مرونة وانفتاحا، بعد أن بلور له

هوية مهنية قوية وواضحة ووثيقة مع مرور سنوات خبرته في الإرشاد (סקופ, 2002)، وقسم آخر من المرشدين ما زال يرفض الهدية بدافع مبدئي، بغض النظر عن قيمتها وطريقة تقديمها.

ومن الجدير ذكره هنا أن هذا الطاقم من المرشدين قد شارك في إطار تعلم واستكمال إرشادي مع مستشارين ومرشدين خارجيين، حيث أشغل موضوع الحدود بين المرشد وطلابه، في جميع الأصعدة حيزا كبيرا من هذا الاستكمال (766, 2000)، وكانت الأصوات واضحة من المرشدين والتي أشارت الى تغيير موقفهم بهذا المجال، وتأثير الاستكمال عليهم، وهذا يدل على ان المرشدين هم فئة مهنية وجدية، تسعى لتطوير وتغيير ذاتها في قضايا تشغلها مهنيا.

- التوتر بين الجنسين- מתח בין מינים:

إحدى القضايا المهمة التي ظهرت كانت قضية "التوتر بين الجنسين"، فمعظم المتدربين في القسم من الإناث، ونسبتهم تصل ببعض السنوات الى 95 %، ومعظمهم في جيل المراهقة المتأخرة (18-25 سنة)، ولم يخرجن للعمل بعد، والخروج الأول من إطار البيت هو خروجهن للتعلم في الكلية. بينما 50 % من المرشدين هم ذكور، وهذه الصورة أدت لبعض التخوفات لدى المرشدين الذكور، الذين عبروا عن تخوفهم من تقبل الهدايا من الطالبات، وأكدوا على العلاقة المهنية، وبعضهم أكد على الشعور "الأبوي" تجاه هؤلاء الطالبات. ولا شك أن تخوفات المرشدين هذه يمكن أن تكون في محلها، وهذا يلزمهم بأخذ الحيطة والحذر، والذي ينعكس بوضع الحدود وتحديد نوعية العلاقة والهدية التي يمكن أن يتقبلوها من طلابهم أو طالباتهم.

- تعلق المرشدة بالطلاب:

يمكننا الاستنتاج من بعض إجابات المرشيدات والتي ذكرت في النتائج، وجود تفاعل وجداني (מעורבות רגשית)، يدل على تعلق المرشد بالطلاب، ظهر من خلال دعوة المرشد أو بعض المرشدين للطلاب الى بيتهم في السابق، ويمكن التساؤل إذا ما كانت هذه العادة مستمرة، وهل يفكر المرشدون مليا بأبعاد هذه العادة وتأثيرها على تطور طلابهم المهني. إن مثل هذه العادة قد تضرر بالبعد المثالي بين المرشد وطلابه، والذي من

المفروض أن يضمن بيئة إرشادية سليمة ومتوازنة. صورة أخرى لتعلق المرشدين بطلابهم، تمثلت بتقديم المرشدين هدايا رمزية لطلابهم في نهاية سنة الإرشاد، وهذا يدل على مشاركة وتفاعل وجداني عالٍ، وهو أمر مهم لإنجاح الإرشاد، حيث أن المرشد الذي لا يبدي تقرباً واهتماماً بطلابه يبقى جافاً، لكن مع هذا يجب الاهتمام بالموازنة في نوعية الهدايا، والعبارات التي ترافق الهدية، مكتوبة كانت أو شفوية، بحيث أن هذه العبارات يجب أن تعكس معرفة عميقة ودقيقة للطلاب. فيجب الاهتمام بأن لا تكون مأخذاً على المرشد، وأن لا تكون عبارات تقييمية، إنما وصفية لأداء وتطور سلوك الطالب، أو تسدى من خلالها بعض النصائح كزاد ودعم لمتابعة الطريق المستقبلي المهني.

- تبديل الأدوار:

تقديم أو تقبل الهدية كانت كما يبدو، إحدى الطرق والوسائل التي سدت حاجة بدت واضحة لدى بعض المرشدين، وبالذات المرشحات. فقد عبرت المرشحات عن حاجتهن أن يكنّ محبوبات وأن يقدرهن الطلاب. وحاجتهن لتلقي ردود فعل تدل على المحبة والتقدير والشكر.

ذكر بعض المرشدين عن تلميحات ودلائل ورموز قد تعطى للطلاب حول مناسبة معينة، كعيد الميلاد وغيره، ويمكن ملاحظة إشكالية قد تنتج عن هذا. لأنه على المرشد أن يُبعد حاجاته ورغباته، وأن يتفرغ نفسياً وعاطفياً وذهنياً لإحتياجات طلابه، والبحث عما هو أفضل ومناسب لتطورهم المهني والشخصي. فالمرشد الذي يسعى لتلبية حاجاته قد يُظهر تلميحات لا واعية لطلابه، تجعلهم يفكرون في كيفية تلبية احتياج المرشد وإرضائه، وهو دور عكسي لما يجب أن يقوم به المرشد تجاه طلابه، وهذا قد يُظهر تعلق المرشد بطلابه وليس العكس، وهذه وصفة أكيدة لبلبله الطلاب وخرق الحدود، وقد يكون لها التأثير السلبي على المدى القريب والبعيد في إطار الإرشاد.

- التخوفات من الهدية:

أظهر بعض المرشدين تخوفاتهم من تقبل الهدية، والتخوفات ترتبط أحياناً بنقاط الضعف، وبعض المرشدين ذكروا عبارات تدل على الخوف مثل: "ما يخيفني من تقبل الهدية..."، وقد تدل مثل هذه العبارات على صعوبة المرشد الوقوف أمام طلابه وتوضيح

الحدود والعلاقات المتبادلة بينه وبين طلابه، لذا يبدو مترددا ومحرجا من أن يفهمه الطلاب بشكل خاطيء إذا تقبل هديتهم، لذلك يقوم برفض الهدية بشكل قاطع، تجنباً لموقف يلزمه بالتبرير والتفسير لرفضه أو قبوله للهدية، وهنا نرى أنه من واجب المسؤولية المهنية للمرشد، أن يحول مواقف كهذه لقضية إرشاد تفيد الطالب مهنياً. وإذا شعر المرشد بصعوبة في توضيح مثل هذه المواقف، فإنه بحاجة للحصول على دعم وتوجيه مهني خارجي، ضمن إرشاد على إرشاد، كالذي خاضه الطاقم في سنوات سابقة (2000, ٦٦٢).

- تشجيع العطاء:

بودنا تسليط الضوء على مساهمة الهدية وقبولها في تحسين أوضاع شخصية خاصة للطلاب، فالإرشاد يتأرجح بين العلاج والتعليم، وقد تظهر في إطار الإرشاد حالات خاصة تلزم المرشد على قبول الهدية من طلاب معينين، كما في إطار العلاج، وقد تطرق هندرت (Hundert, 1998) وماندولا (ماندولا, 1997) لحالات مشابهة، فيها تقبل الهدية يكون مقبولاً، خاصة عندما يقطع الطالب شوطاً ليصل إلى مرحلة العطاء، بعد أن كان منقطعاً عن الحياة الاجتماعية ومنقطعاً عن حاجاته وحاجات الآخرين. ونذكر هنا من تجربتنا الشخصية كمرشدين، حالة مميزة لطالب بدأ منقطعاً عن كل من حوله في بداية تعلمه في الكلية، وعندما كان من المطلوب أن يعطي فإنه كان ينقطع عن العطاء، وقد برز هذا لديه في كافة الفعاليات والمناسبات الاجتماعية الخاصة بمجموعة الإرشاد، حيث أنه لم يقدم أي نوع من العطاء حتى لو كان بسيطاً، مثل المساهمة في تحضير بعض المأكولات لمناسبة اجتماعية جماعية، كما فعل باقي زملائه، وقد تم نقاش الموضوع معه، ومن ثم العمل على معالجة هذه القضية، وفي نهاية سنة الإرشاد عندما قدم هذا الطالب هدية رمزية للمجموعة (قام بتحضير كعكة بمساعدة والدته)، شعر المرشد بالرضى والنجاح في التطور الذي حدث لدى هذا الطالب، وحث المجموعة على إبداء ردود فعل إيجابية حول هذا التطور، بهدف دعم الطالب وتعزيز تطوره هذا، وقد استمر هذا التطور وبدأ واضحاً في سنوات تعليمه اللاحقة، فقد استمر الطالب في المشاركة والعطاء بكل حب وسرور.

وفي النهاية، وبالرغم من كافة القضايا التي طرحت أعلاه، لا يسعنا إلا أن نشير إلى أن النتائج تدل على أن نسبة كبيرة من الطلاب قدمت وتريد أن تستمر بتقديم الهدية للمرشدين، تقديرا وشكرا على المجهود والعمل المهني، وهذا ربما يدل على نجاح إطار الإرشاد ونجاح المرشدين في تحقيق أهدافهم المهنية.

نأمل أن تكون هذه الدراسة ونتائجها، مرجعا عمليا ومهنيا، يساهم في تناول المرشد للهدية وتحويلها لقضية تربوية في الإرشاد، وفي التطور الشخصي والمهني للمرشد ولطلابه معا.

لقد أجريت هذه الدراسة على عينة من المجتمع العربي في البلاد، لذلك نعتقد أن جميع النتائج ترتبط بالسياق الحضاري والثقافي العربي لهذه الفئة. ولا شك بأن هناك حاجة لتوسيع فئة البحث على عدد أكبر من العينات، وتوسيع البحث لأقسام وكليات عربية أخرى في البلاد. كذلك من المهم أن يتم إجراء دراسة مشابهة في قسم تأهيل يهودي في الكلية، وذلك للوقوف على الفروق الحضارية والثقافية، في قضية الهدية والتعامل معها.

المراجع:

- القطامي، يوسف. (1998). سيكولوجية التعلم والتعليم الصفي. عمان : دار الشروق.
مصالحه، شفيق (2002). "الضوابط والحدود في التربية السليمة". الكرمة، 3، 144-161.
آשרت, צ'. (1998). "הדרכה כלמידה מתווכת". בתוך: הדרכת מורים, אסופת מאמרים. ירושלים: משרד החינוך והתרבות.
דיין, י. (1997) תפישת התפקיד של המדריכה הפדגוגית בעבודה המעשית של התלמידה בגן הילדים . חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה, ירושלים: האוניברסיטה העברית.
קרונ, ת. (2000). "מהי הדרכה: דילמות, גישות ודגמים". בתוך: הדרכה בפסיכותרפיה. ירושלים: מאגנס.
קרונ, ת. חיימסון, ט. (2000). "אפיוני הדרכה משמעותיים מנקודת מבטם של מדריכים ומודרכים". בתוך: הדרכה בפסיכותרפיה. ירושלים: מאגנס.

מנדולה, ר. (1997). "המשמעות של נתינת וקבלת מתנות בתהליך הטיפול".
חברה ורווחה, יז, 327-313.
פוקס, א. (2002). **מדריכים מודרכים והדרכה**. ת"א: צ'ריקובר.
פלדמן, א. (תשנ"ד). "הדרכה". בתוך: **הדרכת מורים**, אסופת מאמרים. ירושלים:
משרד החינוך והתרכות.
שקדי, מ. (1998). **ללמד מורים הקשבה טוטאלית**. ת"א: אוצר המורה.
שקדי, אשר. (2003). **מלים המנסות לגעת, מחקר איכותני- תיאוריה וישום**,
ת"א: רמות.

Corrtazi, m (1993). **Narrative Analysis**, London: Falwer Press.

Freud, Z. (1917). **On Transformations of instinct as exemplified
in anal eroticism, s.E.17**. London: The Hougarth Press. (1968).

Hundert, E.M. (1998). "Looking a gift—giving horse in the mouth:
the ethics of gift- giving in psychiatry". **Harvard Review of
Psychiatry**, 6, 114-117.

Knos, S. & others. (2003). "Here's a little Something for you: How
Therapists respond to client gifts" **Journal of Counseling
Psychology** , 50 (2), 199-210.

Meares, R. Anderson, J. (1993). " Intimate Space : On the
developmental significance of exchange. **Contemporary
Psychoanalysis**, 29, 595-1612.

Silber, A. (1969). "A Patient's Gift: Its Meaning And Function". **Int.
Journal Psycho- Anal**, 50, 335-341.

Stein, H. (1973). " The gift in therapy". In: K.M. Ruitenbeek (Ed),
The analytic situation and the therapist communication (pp:70-
77). Chicago: Aladine Publishing Company.