نُلخّص سنةً مختلفة (بكل ما تحمله الكلمة من معنى)

حزيران/ يونيو 2026

ورشة عمل ختاميّة لغرفة المعلّمين، بإشراف مدير/ة المدرسة

في نهاية كلّ نهاية سنة («اعتيادية»)، من المستحسن عقد لقاء لطاقم العمل من أجل التلخيص، والمعالجة، والامتنان. أمّا في سنة حرب، مررنا خلالها بتقلّبات ومخاوف وقلق، وعمل فيها طاقمنا تحت وقع صفّارات الإنذار، وليالي الملاجئ، والأخبار الحزينة والصادمة- فإنّ مثل هذا اللقاء يصبح أكثر أهميّةً وضرورة.

نقترح هنا لقاءً ورشة عمل لطاقم المعلّمين، يتيح حيّزًا إنسانيًّا للاعتراف، والمعالجة الهادئة، والامتنان، بعد سنة اضطرّ فيها أفراد الطاقم إلى احتواء أنفسهم وطلابهم معًا داخل واقع استثنائيّ من التهديد، وعدم اليقين، والقلق.

الهدف ليس استخلاص العِبر المهنيّة من السنة أو التخطيط للسنة القادمة، بل التوقّف قليلًا، ورؤية أفراد الطاقم، وإفساح المجال للمشاعر، والاعتراف بالصعوبة، وإبراز لحظات ذات معنى، والتكافل، والممارسة التربويّة التي استمرّت رغم الواقع المعقّد.

وهكذا يخرج الطاقم بشعورٍ أنّه مرئيٌّ ومُقدَّر، وأنّ كلّ ما مرّ به وتحمّله خلال هذه السنة قد نال الاعتراف- الطاقم بأكمله معًا، وكلّ فردٍ فيه على حدة.

على الرغم من أنّه قد يكون من الأسهل إسناد إدارة اللقاء إلى المستشارة أو إلى أحد أفراد الطاقم، إلا أنّ هناك أهمّيّة خاصّة لأن يتولّى قيادة هذا اللقاء مدير أو مديرة المدرسة. وبعد أن نعرض عددًا من المبادئ لتخطيط اللقاء واقتراحًا لنشاطٍ مناسب، يمكنكم أيضًا الاطّلاع على نقاط توجيهية مخصّصة لكم كمديرين/مديرات لإدارة هذا اللقاء.

مبادئ لتخطيط اللقاء

1. ابدؤوا بالاعتراف، لا بالإنجازات

عادةً ما يميل تلخيص السنة الدراسيّة في المدرسة إلى البدء بأسئلة مثل: ماذا أنجزنا؟ في أيّ مجال نحتاج إلى التحسّن؟ ما الذي نرغب في تطويره في السنة القادمة؟

هذه المرة نطلب البدء من مكانٍ مختلف: **ماذا مرّ علينا كأفراد وكأشخاص يعملون في مجال التربية والتعليم؟ ماذا احتملنا وحملنا؟ وما الذي كنّا نحمله معنا عندما كنّا نأتي كلّ صباح إلى المدرسة؟**

المقصود ليس "معالجة" الطاقم، بل إضفاء شرعيّة على التجربة: أن نقول بصوتٍ واضح إنّ هذه السنة لم تكن سنةً عاديّة، وأنّ الطاقم عمل داخل واقع من الحرب، وصفّارات الإنذار، والقلق، وعدم اليقين، وانشغال بالأسرة والأبناء، والطلاب، والعنف المُستشري، وبالمستقبل.

إنّ مجرّد قول هذا الأمر مهمّ، لأنه يُطَبّع الشعور بأنّ الصعوبة ليست أمرًا شخصيًّا أو استثنائيًّا، بل هي استجابة إنسانيّة لواقع استثنائيّ.

2. عدم تحويل الألم إلى مَهمّة

من المهم ألّا تخلق الورشة شعورًا بأنّه يُتوقَّع من المعلّمين الآن أيضًا الاستكمال والتعلّم أو الوصول إلى استنتاجات معيّنة- فليس كلّ شيء بحاجة لأن يتحوّل إلى تطوير مهنيّ أو تعلّم مؤسّسيّ، وأحيانًا يكون المطلوب ببساطة هو إتاحة حيّز للتجربة الشخصيّة.

لذلك يُستحسن تجنّب أسئلة من نوع: ماذا تعلّمنا من الأزمة؟ أو- كيف سنكون أكثر استعدادًا للأزمة القادمة؟

بدلًا من ذلك، نرغب في استخدام لغة أكثر هدوء ورفقًا، وإتاحة المجال للمشاعر والانفعالات من خلال أسئلة مثل: ما الذي كان ثقيلًا هذا العام؟ ما الذي رغم كلّ شيء ساعدنا على الاستمرار؟ وعلى ماذا يمكن أن نشكر أنفسنا وبعضنا بعضًا؟ إضافة إلى أسئلة أخرى (انظروا لاحقًا).

3. إتاحة حريّة الاختيار في مستوى الانكشاف والبوح

قد يكون الحوار العاطفيّ في غرفة المعلّمين تجربةً ذات معنى وقادرة على تعزيز الترابط، لكنّه قد يكون أيضًا غير مريح، بل ومقلقًا لبعض أفراد الطاقم. ليست كل معلّمة ترغب في التحدّث، وليس كلّ واحد يشعر بالأمان الكافي، كما أنّه ليس كل غرفة معلّمين معتادة على هذا النوع من الحوار.

لذلك من المهمّ أن يُقال بوضوح لأفراد الطاقم إنّ لديهم حريّة الاختيار: مسموح التحدّث، ومن الطبيعيّ تمامًا أيضًا الصمت؛ من المسموح مشاركة أمور شخصيّة، ومن المسموح البقاء في إطار عام؛ يمكن الكتابة دون القراءة بصوت عالٍ، ويمكن المشاركة عبر الاستماع فقط.

وتزداد أهميّة هذا الأمر في غرفة المعلّمين التي تنطوي على الخلافات في الرأي، أو الحساسيّات السياسيّة، أو الأشخاص الذين مرّوا بالفَقْد، أو القلق، أو الأذى المباشر، أو الطواقم التي لا يتمتّع فيها الطاقم بدرجة عالية من **الأمان النفسيّ**.

4. إدارة حوار عاطفيّ دون إلى علاج

المديرون ليسوا الأخصائيين النفسيين للطاقم، ولا يُفترض بالورشة أن تتحوّل إلى دائرة علاجيّة. لذلك من المهمّ تحديد حدود هذا الحيّز بوضوح: فهذا فضاء للاعتراف، والمشاركة، والتقدير والامتنان؛ لن نجادل مشاعر الآخرين؛ ولن ندخل في تحليلات نفسيّة؛ ولن نقدّم النصائح لمن يشارك، كما لن نحاول "حلّ" ما مررنا به- ففي هذا اللقاء نكتفي بالإصغاء إلى بعضنا بعضًا. وإذا ظهرت ضائقة واضحة لدى أحد أفراد الطاقم، يمكن التحدّث معه بعد انتهاء اللقاء والتفكير معه في جهات دعم مناسبة.

5. الحذر من تسييس اللقاء

نحن نعيش داخل واقع اجتماعيّ وسياسيّ مشحون. وليس اللقاء مع الطاقم المكان المناسب لنقاشات سياسيّة أو للجدل حول الذنب، أو المسؤوليّة، الحكومة، الاحتجاجات أو الانتخابات. سنتناول التجربة الإنسانيّة والمهنيّة المشتركة، لا المواقف السياسيّة.

6. إعادة الشعور بالقيمة إلى الطاقم

من الأمور المهمّة في هذه الورشة هو مساعدة المعلّمين على معرفة أنّهم قاموا بعمل ذي معنى، حتى وإن شعروا أنّ السنة كانت فوضويّة أو أقلّ جودة ممّا تمنّوا. قد ينهي كثير من المعلّمين هذه السنة وهم يحملون شعورًا بالإرهاق، أو الإحساس بالتقصير، أو عدم الرضا: لم نُدرّس بالطريقة التي أردناها، لم ننجح في الوصول إلى كلّ طالب، اضطررنا إلى مواجهة ظواهر عديدة من تجاوز الحدود لدى الطلّاب، ولم نستطع منح البيت ما يكفي من الاهتمام، وغير ذلك.

وهنا يمكنكم أنتم، المديرين والمديرات، أن توسّعوا معنى الممارسة التربويّة التي جرت خلال هذه السنة:

- إنّ مجرّد الحفاظ على الروتين كان بحدّ ذاته إنجازًا، ومجرّد افتتاح اليوم الدراسيّ كلّ صباح كان أمرًا ذا معنى، حتّى لو كان عبر الزوم.
- إنّ مجرّد حضور المعلّمة للتدريس، في وقت كانت هي نفسها متأثّرة أو مضطربة بسبب الأحداث- يُعدّ عطاءً بحدّ ذاته.
- إنّ بقاء المدرسة مكانًا مستقرًّا، وملاذًا، ومساحة أمان للطلاب- كان مساهمةً بالغة الأهميّة.

البنية الممكنة لورشة العمل

سنقدّم هنا عددًا من الفعّاليّات الممكنة للقاء ورشة العمل. يمكنكم الاستعانة بها كقاعدة، وتعديلها بما يناسبكم ويناسب طاقمكم.

الافتتاح- لم تكن هذه سنة عاديّة

افتتاح من المدير/ة بكلمات إنسانيّة، شخصيّة ومختصرة، تُبرز الهدف والإطار: هذه السنة كانت استثنائيّة؛ عمل الطاقم في ظروف عاطفيّة واجتماعيّة صعبة؛ هدف اللقاء هو التوقّف قليلًا قبل الانطلاق إلى العطلة الصيفيّة، لرؤيتنا نحن، وللشكر ولأخذ نفس عميق. شاركوا بما يناسبكم؛ فهذا الحيّز لنا جميعًا كبشر، وليس فقط كأصحاب مناصب.

يمكن تصميم الغرفة بشكل يشبه غرفة جلوس (صالون) منزليّة مع تنويع أماكن الجلوس، أو البدء بتمرين التخيّل الموجّه- أي شيء يرمز إلى الانتقال من ضجيج الحياة اليوميّة إلى حيّز لقاء مختلف.

الفعّاليّة 1: محور السنة- لحظات مررنا بها

نضع على الأرض أو نعلّق على الحائط محورًا زمنيًّا للسنة الدراسيّة. يتلقّى المعلّمون أوراقًا صغيرة، يكتبون عليها ويلصقونها على المحور الزمني. لا حاجة لكتابة الاسم، كما لا حاجة لملْء جميع الأوراق.

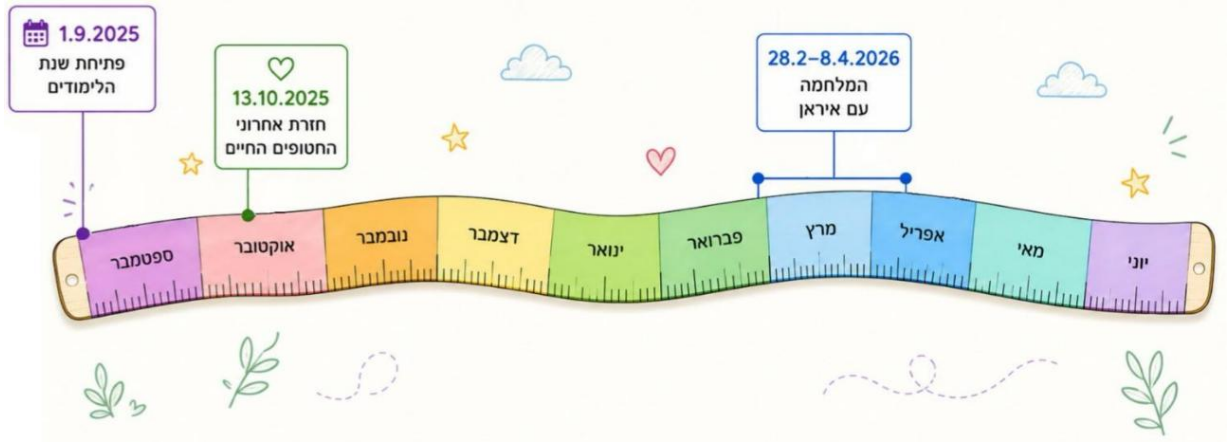
في النهاية نطلب من الجميع المرور على المحور مع كلّ الأوراق المعلّقة عليه، وتأمّلها، ثمّ اختيار ورقة واحدة لامستهم وتفاعلوا معها (ورقة لشخص آخر، وليست ورقتهم).

في مجموعات من نحو 8–10 من أفراد الطاقم، يشارك كل شخص في دائرة بالورقة التي اختارها، وما الذي جعله يختارها.

في النهاية، يمكن تخصيص بضع دقائق ليبحث كل فرد عن عضو الطاقم الذي كتب الورقة التي أخذها، والاستماع منه إلى مزيد من التفاصيل.

عند النظر إلى ذلك معًا، نرى كم كانت لهذه السنة طبقات متعدّدة. لقد كانت سنة دراسيّة شاقّة، لكنّها أيضًا كانت سنة من التحدّيات الشخصيّة والمهنيّة، سنة من التحمّل، ومن مشاعر وانفعالات كثيرة، وكذلك سنة كنّا فيها موجودين من أجل الآخرين، وكان الآخرون موجودين من أجلنا.

لم يكن كلّ شيء دائمًا على ما يرام، وأحيانًا لم تسر الأمور كما كنّا نرغب. لكن حتى خلال هذه السنة كانت هناك لحظات منحتنا القوّة، ولحظات من الأمل، ومن الصداقة والإنسانيّة، لحظات نرغب في أن نحتفظ بها معنا.



الفعّاليّة 2: رسائل شكر داخل الطاقم

يكتب كلّ فرد من أفراد الطاقم رسائل شكر لأفراد آخرين في الطاقم. نوجّه الطاقم إلى محاولة كتابة شكرٍ محدّد (وليس عامًا)، عن لحظات بعينها يتذكّرون فيها موقفًا إنسانيًّا أو دعمًا قدّمه أحد الزملاء- على فعل قام به، على حضوره في لحظة معيّنة، على مساعدة محدّدة، على كلمة طيبة قالها في الوقت المناسب تمامًا، وغيرها.

يمكن تخصيص ظرف لكلّ فرد من أفراد الطاقم يحمل اسمه، بحيث يكتب الزملاء رسائل على أوراق صغيرة ويضعونها داخل هذه الظروف. ويمكن أيضًا شراء دفاتر بسيطة، يدوّن كلّ شخص رسائل إلى أعضاء طاقم آخرين في دفاترهم.

من المهم التفكير في آليّة تضمن أن تتم الكتابة للجميع، وألّا يبقى أحد دون أن يكتبوا له، أو كتبوا له القليل من الأوراق. في كلّ غرفة معلّمين يوجد دائمًا مَن هم على الهامش: معلّمون جدد، معلّمون بنسب وظائف جزئيّة، مُساعِدات التعليم، أو أفراد طاقم لا يكونون دائمًا في المركز، أو معلّمون لم ينجحوا في الاندماج اجتماعيًّا. من المهمّ أن يشعر الجميع بالراحة، وأن يتلقّى الجميع رسائل التقدير في هذه الفعّاليّة.

في نهاية الفعّاليّة، يمكن لمن يرغب أن يشارك بما كُتب له، أو برسالة شكر كتبها هو لزميل آخر.

الفعّاليّة 3: ماذا أريد أن أترك هنا قبل الخروج إلى العطلة؟

فعّاليّة الختام. يكتب كلّ فرد من أفراد الطاقم على ورقة:

- شيء أريد أن أتركه هنا ولا آخذه معي إلى العطلة.
- شيء أريد أن آخذه معي فعلًا.
- شيء احتفظتُ به من أجل الطلاب، العائلة أو من أجل الآخرين، وأرغب في تحريره الآن.
- أمنية أتمنّاها لنفسي خلال الصيف.
- أمنية أتمنّاها للطاقم.

في نهاية الكتابة يمكن بشكل رمزيّ ترك كلّ ورقة في مكان مخصّص: في صندوق مركزيّ، في السلّة، المحفظة أو الحقيبة، حفظها في ظرف داخل الخزانة الشخصيّة، أو تعليقها على لوحة فلين في غرفة المعلّمين. هذه طريقة لإتاحة "اختتام مؤقّت" - ليس عبر محاولة حلّ الأمور أو إزالتها، بل من خلال كتابتها.

إنّ نجاح ورشة العمل لا يُقاس بمدى انفتاح جميع أفراد الطاقم أو تأثّرهم، بل بقدرة كل شخص على إيجاد طريقة مشاركة تناسبه: حديث، كتابة، إصغاء، صمت، أو تلقّي رسالة شكر.

دور المدير/ة في ورشة العمل

هناك أهميّة لأن يكون المدير أو المديرة هما من يقودان هذه الورشة. فالمدراء هم مَن يمنحون الاعتراف، ويقودون الأجواء واللغة المُتداولة داخل الطاقم، كما أنّ في كونهم مَن يتيحون ويقودون حوارًا عاطفيًّا داخل الطاقم (وليس المستشارة أو شخصًا آخر) رسالة قويّة بحدّ ذاتها.

وفيما يلي بعض النقاط الإرشاديّة لإدارة الورشة:

شارِكوا أنتم أيضًا بشيء شخصيّ، بقدر ما يناسبكم قولوا شيئًا قصيرًا عن أنفسكم كأشخاص: ما الذي كان صعبًا عليكم، ما لامسكم أو أثار فيكم مشاعر داخل الطاقم، وما تعلّمتم أن ترونه. ومع ذلك، احذروا من تحويل اللقاء إلى سرد قصّتكم الشخصيّة. فالمشاركة الشخصيّة هدفها فتح بُعد إنسانيّ وعاطفيّ، لا أن تحتلّ المركز أو الصدارة.

السماح بالتعقيد تجنّبوا تقديم خلاصة ورديّة أكثر من اللازم- مثل القول إنّنا تجاوزنا، أو انتصرنا على الظروف، أو أن كلّ شيء أصبح خلفنا. فهذه ليست بالضرورة مشاعر جميع أفراد الطاقم. من الأفضل التحدّث عن الحاجة إلى التوقّف، والتريّث، والنظر قليلًا إلى ما مررنا به، والاعتراف بما كان- الجميل، والصعب، والمعقّد، وما يحتاج إلى مزيد من التفكير والمعالجة.

حافظوا على حدود الحوار اضبطوا إطار الحوار منذ البداية، بوصفه مساحة مشاركة من القلب، مع التأكيد على أهميّة تجنّب ردود الفعل القائمة على إصدار الأحكام أو الساخرة أو المُقلِّلة. وإذا ظهر رد فعل كهذا، أوقفوا الورشة مؤقّتًا وشدِّدوا مرّة أخرى على حدود الحوار. وفي حال برز موضوع سياسيّ، أظهِروا تفهّمًا لحساسيّته وتعقيده، لكن أوضِحوا رغبتكم في البقاء هنا والآن مع تجارب الناس خلال السنة الماضية، وليس الدخول في جدل حول المواقف أو الآراء.

قد تظهر في اللقاء أيضًا مشاعر صعبة تجاه إدارة المدرسة: "لم يرونا"، "أثقلوا علينا بالمهام"، "لم نحصل على دعم كافٍ". حاولوا عدم اتخاذ موقف دفاعي ("لكننا فعلنا ما بوسعنا")، بل كونوا متلقّين لهذه الأصوات أيضًا: "من المهم أن أسمع هذا. حتى إن لم نتمكّن من التعمّق فيه الآن، لا أريد أن نتجاوزه. قد تكون هناك أماكن لم نرَ فيها بما يكفي، وأنا أتحمّل مسؤولية ذلك".

حافِظوا على التواصل أيضًا بعد ورشة العمل بعد فعّاليّة عاطفيّة، هناك أيضًا مسؤوليّة قياديّة تتمثّل في المتابعة والاحتواء اللاحق. ليس استمرارًا ثقيلًا أو مُرهقًا، بل شيئًا يُظهر أن رفاه المعلّمين والمكان الذي أُتيح للمشاعر وللحوار الجماعي المختلف لم يكن حدثًا عابرًا لمرّة واحدة.

يمكن مثلًا:

- إرسال رسالة شكر قصيرة إلى الطاقم، مرفقة بصورة محور السنة وما كتبوه أو أجزاء أخرى من الفعّاليّة.
- التواصل بشكل شخصيّ مع مَن لم يشارك بالكلام أو مع مَن بدا عليه أنه كان مثقَلًا أو منغمسًا عاطفيًّا.
- التأكّد من أنه، إضافة إلى رسائل الشكر، يحصل المعلّمون أيضًا على تقدير شخصيّ، وبخاصة أولئك الذين حظوا باعتراف أقلّ خلال السنة.

أمور يُستحسن تجنّبها:

- لا تطلبوا من المعلّمين "سرد شيء صعب" بشكل إلزامي، وعدم إجبار أيّ شخص على المشاركة.
- عدم استخدام شعارات "الحصانة/ المناعة" بشكل سطحيّ، وعدم طمس الألم عبر عبارات متفائلة.
- عدم إشاعة توقّع بضرورة التعافي السريع أو العودة "كما كنّا تمامًا" في السنة القادمة؛ فلكلّ شخص وتيرته الخاصّة.
- عبارات مثل "كلّنا مررنا بسنة صعبة" أو "كلّنا كنّا في القارب نفسه" قد تُشعر بعض أفراد الطاقم بالابتعاد. فهناك من تأثّر بشكل مباشر، ومن لديه قريب أصيبَ، ومن لم يتوفّر له مكان محميّ قريب من المنزل. جميعنا عشنا الواقع نفسه، لكن ليس الجميع مرّ به بنفس الشدّة؛ فكلّ شخص واجهه بطريقة مختلفة. ويمكن قول شيء للطاقم بروح مثل: "نحن ندرك أننا لم نمر جميعًا بالسنة نفسها. هناك من تأثروا بشكل أقرب، وهناك من حملوا قلقًا مستمرًا، وهناك من كان ألمهم أقل ظهورًا. هذا اللقاء لا يفترض أنّنا نشعر جميعًا بالشعور نفسه."

هذه ليست ورشة عن التدريس أو عن الممارسة المدرسيّة أو عن تحسين الممارسات والإنجازات. إنّها ورشة عمّا تمّ إنجازه بالفعل، عمّا تمّ تحمله بصمت، وعن الأشخاص الذين حملوا عبئًا قد يكون غير مرئي.

جزء كبير من الممارسة التربويّة هذا العام لم يظهر في جداول الحصص، ولم يُقَس، ولم يُقَل عنه "شكرًا" في كثير من الأحيان، لكنّه كان حقيقيًا جدًّا. لا تحاولوا تلخيص السنة بشكلٍ "صحيح"، بل أفسحوا المجال لما كانت عليه هذه السنة لكلّ فرد من أفراد الطاقم، وأنهوها بكلمات تقدير واعتراف وشكر، مع إدراك أنّنا جميعًا بحاجة إلى الحريّة (العطلة)، وقليل من الهدوء، ومواصلة المعالجة- "أن ندع الأمور تهدأ وتستقر"- وبأمنية إنسانيّة بسيطة لصيفٍ هادئ.

بالنجاح!