



**מישרים**  
להגנות בחינוך



11.2

מיומנויות  
רגשיות חברתיות  
בקרב תלמידים  
כמפתח לקידום  
מוביליות חברתית

**שם בלב**

## דגשים מתוך ההרצאה

### **על אתגרים ורגשות - קידום מצוינות ו-SEL יובל נבו, מוביל תחום מצוינות בשדרות, רשת אמית**

יובל נבו ניהל בעברו בית ספר תיכון בירושלים ועסק במשך שנים בקידום מצוינות, במיוחד בבתי ספר הטרוגניים. נקודת המוצא שלו היא שמצוינות אינה שמורה למסלולים ייעודיים בלבד (כיתות מחוננים/מופת או מגמות עילית), אלא יכולה וצריכה להופיע גם בכיתות "רגילות", כאשר מיישמים בהן פרקטיקות של אתגר, בחירה והנעה.

#### **פרקטיקות הוראה שמניעות מצוינות בכיתה הטרוגנית**

במהלך שנת הסטאז' שלו הוטל על יובל ללמד קבוצת תלמידים שלא למדו שפה שלישית (במקום ערבית/צרפתית). התלמידים עצמם תיגו את עצמם באופן פוגעני, והדבר התבטא בתחילת הדרך באובדן מוטיבציה, משמעת נמוכה ותחושת כישלון. נבו מתאר כיצד השיעורים הראשונים היו "קטסטרופה", ואז בחר לשנות כיוון וליישם בכיתה פרקטיקות שמקובלות בעבודה עם תלמידים מצטיינים.

הוא צמצם את חלק ההקניה למספר דקות קצר, ובנה את מרבית השיעור סביב מטלות דיפרנציאליות: רמות קושי שונות, אפשרות בחירה, מקורות מגוונים ומשימות חקר אישיות לתלמידים מסוימים. חלק מהתלמידים עובדים עצמאית, אחרים עובדים בקבוצות קטנות או לצד המורה. הדוגמה מבליטה גם התאמות לפי חוזקות - תלמיד שלא תפקד בכתב "פורח" דווקא כשהעבודה עוברת לערוץ בעל-פה. לאורך כמה חודשים התגבשה חוויה כיתתית אחרת לגמרי.

#### **הגדרות עבודה: מי "מצטיין" ומהי "מצוינות"**

נבו מציע שתי הגדרות פרקטיות: "מצטיין הוא מי שהחליט שהוא מצטיין" - הדגש הוא על עמדה פנימית ועל נכונות לנסות, ולא על תיוג מוקדם של יכולת. "מצוינות" מוגדרת כחתיירה מתמשכת להשתפר. כמנהל, הוא מתרגם זאת למדד פשוט: הוא רוצה שכל התלמידים "יזיעו" - גם בעלי היכולות הגבוהות וגם המתקשים. לכן הוא מדגיש הצבת רף ברור כדרך לייצר מאמץ, ולהימנע מהנטייה הטבעית להישאר באזור הנוחות.

#### **הציר הרגשי של מצוינות: תסכול כמיומנות יסוד**

קידום מצוינות הוא בראש ובראשונה עבודה רגשית: להתמודד עם קושי, להחזיק תסכול לאורך זמן ולהמשיך לפעול גם כשאין פתרון מיידי. הוא מדגים זאת דרך הוראת מתמטיקה: כבר בתחילת השיעור הוא מצהיר במפורש שהיום "לומדים לחוות תסכול", וממסגר זאת כמיומנות שחייבים לרכוש. הוא מתאר תהליכים של מדידה והתבוננות - כמה דקות הצליחו להישאר במשימה לפני שהתייאשו ואיך לאורך זמן מאריכים את "זמן התסכול" המוחזק.

#### **שגרות ותרגילים שמנכיחים רגש בתוך שיעור מקצועי**

נבו מתאר תרגילים מכוונים כמו עבודה ממושכת על שאלה קשה במיוחד, ישיבה עם הפנים לקיר כדי לצמצם הסחות ודיבור, ועצירות יזומות באמצע השיעור לשאלות מטא-רגשיות: עד כמה קשה? מה גורם להמשיך? מי

נשבר ומי נשאר? הוא משתמש גם בהבדל בין עבודה לבד לבין עבודה עם חבר כדי להראות איך תמיכה חברתית משנה את החוויה. בנוסף הוא מציע מחווה פשוטה במבחן - שאלה אחת בתחילת הטופס על מצב רגשי - כדרך ליצור מודעות.

### מודל הצמיחה של Carol Dweck

כדי להסביר למה תלמידים נרתעים מאתגר (או "בורחים" ממנו) הוא נשען על ההבחנה בין גישה מקובעת לגישה מתפתחת. בגישה מקובעת השאלה המרכזית היא "האם אני מספיק חכם/מוכשר?", ולכן אתגר נתפס כאיום וכישלון נתפס כקטסטרופה. בגישה מתפתחת השאלה מתחלפת ל"מה אני צריך לעשות כדי להשתפר?", ואז גם כישלון הופך למידע ולתכנית עבודה. הוא מדגים זאת בשיחת מסדרון קצרה עם תלמידה חזקה שביקשה לעבור מ 5 יח"ל במתמטיקה ל 4 יח"ל בעקבות ציון 82 שקיבלה – הוא הבין שהיא עסוקה בשאלה האם היא מספיק טובה או חכמה, והסיט אותה לעסוק בשאלה איך להיות חכמה יותר?, איך להצליח ב 5 יח"ל - וכך החזיר אותה למסלול המאתגר.

### כישלון מוקדם, "חגיגת טעויות" וטקסים

נבו טוען שמערכת החינוך צריכה לאפשר לתלמידים מצטיינים להיכשל מוקדם ובסביבה תומכת, כדי שלא יחוו כישלון ראשון רק בבגרות (למשל באקדמיה) כשהם לבד. לכן הוא מדבר על יצירת "טקסים" ושגרות סביב טעויות: פתיחה מודעת של שיעור דרך טעויות נפוצות, מתן אפשרות לתקן טעויות, ודיבור מפורש על מה לומדים מהכישלון. המטרה היא לנרמל כישלון כחלק מהתקדמות, ולא כמקור בושה.

### איך מביאים מורים לשיח רגשי אותנטי?

נבו מדגיש "תהליך מקביל" - אם מנהל רוצה שמורים ידברו על רגשות עם תלמידים, עליו לדבר על רגשות עם מורים - בשיחות מסדרון קצרות אך אמיתיות, בשאלה כנה של "מה שלומך?" שמזמינה תשובה, ובמודלינג של חשיפה זהירה של כישלון אישי או קושי מקצועי. הוא מציע לקיים הכשרות (בנושאים כמו תרגול שיח רגשי, הצעת מתווים/מחווים שמסייעים למורה שלא רגילה לדבר על רגשות) ולבצע שיקוף והמשגה מפורשת של מיומנות ("מה שעשינו עכשיו זה..."), כדי להפוך את הרגע הלא-פורמלי ללמידה. בנוסף הוא מציע לשים דגש על מתן חיזוקים למורים: פרגון מידי, לעיתים קצר מאוד ("שמעתי שעשית... כל הכבוד") יכול להגביר את תחושת הערך והיכולת של המורה, וכן מציע להשתמש לעיתים בגורמים חיצוניים שמתקשרים לפרגן (למשל מפקח/גורם עירייה). ברמת הניהול, הוא מציע למפות את הצוות לפי בשלות לשיח רגשי (רמזור: ירוק/צהוב/אדום) ולהתמקד ב'צהוב'—מי שיכול לצמוח עם ליווי. בנוסף, הוא מדגיש יצירת סדירויות של התנסות: ימים ייעודיים לשיח דיאלוגי/רגשי ושיחות ליווי במהלך השנה, כדי לצבור "קילומטראז'" ולהפוך את השיח לטבעי ולא מאולץ.

### לסיכום ההרצאה, נבו מציע לחשוב במונחי "צ'קליסט" שמנהל יכול לשלוט בו כדי לאפשר ליכולות של התלמידים להתפתח ולבוא לידי ביטוי:

- פיתוח תחושת מסוגלות: כדי שתלמיד יחווה שהוא מסוגל, צריך לזמן לו אתגרים אמיתיים שמכילים גם חוויות הצלחה וגם חוויות כישלון, ואז לתווך את התהליך באופן מפורש (למשל להראות קפיצה מציון נמוך לציון גבוה יותר ולהדגיש את הדרך, המאמץ והלמידה).
- קשר בין אישי: שיח תהליכי עובד רק אם יש לתלמיד מבוגר משמעותי שמאמין בו, נמצא אתו בקשר רציף, ומסוגל להחזיק איתו את האכזבה.
- טקסים ושגרות של למידה מטעויות: פתיחה בטעויות נפוצות, תיקון טעויות, ושיח שמנרמל כישלון כחומר גלם ללמידה.

- פיתוח מכוונות עצמית, שנשענת על מרחב פעולה: חשוב לאפשר לתלמידים בחירה, אחריות ויזמה בתוך השיעור, לצד ארגון זמן שמאפשר העמקה (למשל שיעורים ארוכים/כפולים או פתיחת יום קבועה).
- תחושת שייכות: כל תלמיד צריך קבוצת שווים משמעותית, לעיתים בתוך בית הספר ולעיתים מחוצה לו, כדי לקבל תמיכה בהתמודדות עם אתגרים.
- מנטור/מומחה בתחום העניין של התלמיד: אדם שמכיר את כללי המשחק של הדיסציפלינה, יכול לפתוח הזדמנויות, ולהציע מסלולי התקדמות (למשל דרך עבודות גמר או תוכניות חוץ־בית־ספריות).