



מישרים
להגנות בחינוך



11.2

מיומנויות
רגשיות חברתיות
בקרב תלמידים
כמפתח לקידום
מוביליות חברתית

אי
שם
בלב

דגשים מתוך הפאנל:

עולמן הרגשי של המורות, תהליכי טיפוח SEL בקרב צוותי הוראה

בהשתתפות מאמנות האוריינות: בוראן חנדקלו, איריס ששון, מיכל ברייר |
מנחה: הדס גלעד-מרקוביץ, מובילת תחום פתוח מקצועי במישרים

הדס:

מורים לא רק "מלמדים חומר" אלא מחוללים שינוי: הם בונים מסוגלות, מציבים רף, מייצרים סקרנות, מלמדים אחריות, ומאפשרים לילדים לראות את עצמם אחרת. הפתיחה הזו נועדה להזכיר שהעולם הרגשי של אנשי חינוך הוא לב העשייה, ולא שוליים שלה.

למה לדבר על רגש בתוך מהלך פדגוגי מדיד? במהלך מואץ ומנוטר כמו מיזם מישרים, שינוי פדגוגי פוגש מורכבות רגשית כמעט בכל שלב. ההצצה לעולמן הרגשי של המורות אינו פריבילגיה אלא תנאי שמאפשר לתהליכים הפדגוגיים להתרחש. כשאנחנו מבינות את הכאב, המתח, והפחדים שמופיעים בשינוי, אנחנו יכולות לזהות מוקדי התנגדות, לבנות אמון, ולתרגם רגש לפרקטיקה מקצועית.

אני מבקשת מהמאמנות בפאנל להתייחס לשלוש שאלות:

1. אילו אתגרים רגשיים עולים אצל מורות בתהליכי שינוי ואיך זה משפיע על אמון ועבודה משותפת?
2. באילו פרקטיקות השתמשותן כדי להתמודד עם האתגרים? איך מחזיקים גם חמלה והכרה בכאב, וגם ציפיות והתקדמות מקצועית בפועל?
3. מה מסייע ומאפשר לכן להישאר בתפקיד על אף האתגרים?

איריס:

אספר על מחנכת שעברה מכיתה מתפקדת שנחשבת מצליחה לכיתה מורכבת מאוד, מעבר שערער מאוד את תחושת המסוגלות ואת הזהות המקצועית שלה. היה לה קשה להזדות בקושי, להראות פגיעות, ולהגיד "אני לא מצליחה". במקום זאת היא סיפקה הסברים על חוסר האפשרות לפעול ועל הקושי של התלמידים. כשהפרקטיקות שניסתה ליישם לא עבדו מיד, הכאב של המורה התפרץ והופנה גם כלפיי כמאמנת. האירוע טלטל את יחסי האמון ביננו, והמורה אף נמנעה מהגעה לבית הספר והתחמקה מקשר.

מה שעזר להחזיר את האמון ולהפוך רגש לתנועה מקצועית הוא הבחירה שלי להיות נוכחת ועקבית: לשאול לשלומה שוב ושוב, לשדר "אני פה" ולא נוטשת, ובה בעת לשמור מסגרת של פגישות סדורות כדי שלא נברח מהקושי. במפגש הראשון השתמשתי בעשייה משותפת (בניית מרכזי למידה בפועל) כדי לאפשר שיח רגשי "תוך כדי" בלי להציף, ובהמשך עברנו לדיבור ישיר על "הפיל שבחדר". חיזקתי ביטחון דרך שיקוף הצלחות קונקרטיות והחזרת תחושת יכולת, ובה בעת לא לקחתי ממנה את הבעיה: יצרנו צוות מתגבר אבל היא נשארה המובילה המקצועית ונדרשה להנחות את הצוות המתגבר.

בוראן:

מבנה היררכי וכבוד לתפקיד ולסמכות הם מאפיינים משמעותיים שמאתגרים את איכות הקשר שלי עם הרכזות והצוות. בתחילת עבודתי הרכזות הרגישו פגיעה במעמד שלהן ("למה אני לא הראשונה שיודעת?"), "למה אני לא מובילה את הישיבה?". פירשתי זאת כצורך בשייכות, ובהכרה בתפקיד.

בחרתי לא להיבהל מההיררכיה וגם לא להילחם בה חזיתית, אלא להפוך אותה לשיתוף פעולה: לתכנן ישיבות יחד עם הרכזות, לחלק אחריות מראש, ולתת להן בעלות על המפגשים. הדבר הזה הוריד התנגדות, העלה אמון, ופתח דלת לשותפות רחבה יותר.

בהמשך, כשנשאלה מה מאפשר לה להישאר בתפקיד, היא דיברה על שייכות ושליחות: בתקופה קשה בחברה שלה קל לאבד תקווה, אבל דווקא משם היא מחזיקה אמונה שלכל אדם יש תפקיד, ולכל תלמיד יש זכות והזדמנות להתקדם. החיבור לקהילה ולמשימה החינוכית, יחד עם תמיכה מקצועית מסביב, הם הדלק שמאפשר לה להחזיק כאב ומורכבות לאורך זמן.

מיכל:

בבית ספר שבו אני מלווה, הילדים מגיעים בשמחה, אבל ההורים כמעט לא נכנסים, וגם באספת הורים יש נוכחות נמוכה מאוד. המורות עובדות במלוא הכוח, ואז פוגשות היעדרות שמייצרת תסכול, עלבון ושיפוטיות: "אנחנו עושות יותר מהם". עבורי זה היה מפגש עם מציאות שלא הכרתי. כדי לשנות, עברנו יחד מכעס לסקרנות ושאלנו מה עומד מאחורי אי-הנוכחות. אני מחזיקה את העיקרון של המשולש ילד-מורה-הורה: שינוי פדגוגי מדויק ועמיד דורש התייחסות גם להורה ולקהילה ולא רק למה שקורה בביתה.

פרקטיקות שעזרו להזיז את המשולש מהתסכול לעשייה - ראשית נתנו לגיטימציה לרגש והכרנו במציאות בלי להתבייש בה. אחר כך עברנו לשאלה "מה עושים תכלס בשטח". שינינו את זמני המפגשים עם ההורים והזמנו אותם להגיע בבוקר במקום בערב, מה שהוביל לשיפור משמעותי ברמת הנוכחות. יצרנו מפגשים ושיחות פרטניות בגובה העיניים, והרחבנו את ערוצי התקשורת כך שיתאימו ליותר הורים: הודעות והקלטות בוואטסאפ, שימוש במשאבים רב-לשוניים (למשל תכנים בשפות שונות דרך ברקודים), והצגת למידה דרך תחנות והדגמה ולא רק דיבור. הדגש שלי הוא שהפתרונות לא מגיעים ממני; המורות מכירות את הקהילה הכי טוב, והתפקיד שלי הוא להחזיק מסגרת שמאפשרת להן להוביל פתרונות.

בשאלה מה מחזיק אותה בתפקיד, היא שיתפה שחל אצלה מעבר הדרגתי למקום של מסוגלות בזכות תמיכה, למידה מקצועית, הנהלה שמאפשרת ביטחון ושיתוף, וקהילה מקצועית של מאמנות שמייצרת מרחב בטוח להתייעצות. מבחינתה זה שילוב בין ליווי מקצועי, קהילה תומכת, והבנה עמוקה ש"לא באתי לתקן - באתי ללמוד ולצמוח יחד".

הדס:

לסיכום, מיומנויות רגשיות-חברתיות מתחילות בצוות. אני מסכמת בכך שאי אפשר לקדם מיומנויות רגשיות-חברתיות אצל תלמידים בלי לעבוד גם על המיומנויות הרגשיות-חברתיות של המורים עצמם. לכן ההקשבה לעולם הרגשי של הצוות, בניית אמון, ותרגום רגשות לפרקטיקות, הם חלק מהותי מהובלת שינוי ולא תוספת צדדית.