

אתגרים בכניסה לתפקיד של מחנכות כיתה חדשות



שנות העבודה הראשונות של מחנכות כיתה הן מאתגרות במיוחד - בהתמודדות עם דילמות מקצועיות, אישיות וחינוכיות ייחודיות לתפקידן, וכן עומס רב של משימות שיש לנהל ולתעדף, תוך עמידה בכלל דרישות התפקיד - כבר מהיום הראשון וללא היכרות מקדימה.

המפגש הראשוני עם רכיבי התפקיד - פיתוח קשרי עבודה ותכלול עבודת הצוות בכיתתה, התמקצעות בהוראה ולמידה תוך פיתוח תכני לימוד, תכלול כיתה בשלל היבטים, גיבוש הכיתה כקבוצה חברתית ויצירת אקלים כיתתי חיובי, התמודדות עם תלמידים מאתגרים, יצירת קשר אישי עם כל תלמיד ותלמידה, פיתוח קשר מיטיב עם הורים, היבטים ארגוניים ומנהלתיים ותהליכי הערכה ופיקוח מתמידים - יוצרים סביבת עבודה דינמית, עמוסה ומורכבת. בסביבה זו, נדרשת מחנכת הכיתה החדשה להכיר ולהיות אמונה על שלל המשימות, להצליח בהן, ובתוך כך גם לחקור ולגבש את זהותה המקצועית, את הערכים והתפיסות המניעים אותה כמחנכת כיתה, ולפתח את המיומנויות הפרופסיונליות שלה.

לאחר שלוש שנות כעילות ולמידה מהשטח בתוכנית אתחלתא - המפעילה, בשותפות עם יחידות כניסה להוראה במוסדות אקדמיים להכשרת מורים, חממות וסדנאות למחנכות כיתה חדשות (מתמחות ומורות חדשות) - וכחלק מתהליך מתמשך של חקירה ודיוק, מצאנו כי ניתן להאיר זרקור על מספר אתגרים ייחודיים בתהליך הכניסה לתפקיד של מחנכת כיתה:

1. "להיות מחנכת כיתה" - חוסר בהיכרות, במוכנות ובכשירות להתמודדות עם מגוון רכיבי התפקיד

מרבית תוכניות ההכשרה ללימודי הוראה אינן עוסקות באופן ייעודי וייחודי בתפקיד חינוך כיתה ולכן גם לא מספקות ידע והתנסות בתחום זה.¹ הכשרה ייעודית לחינוך כיתה קיימת רק בחוג לחינוך יסודי המיועד ללימודים לתעודת הוראה בחינוך היסודי במסלול דו-חוגי. אלא שבפועל, רוב הסטודנטים הלומדים במסלול דו-חוגי בוחרים ללמוד בחוג לחינוך מיוחד שבו אין עיסוק ייעודי בחינוך כיתה. כמו כן, סטודנטים לתעודות הוראה בחינוך העל-יסודי אינם זוכים כלל להכשרה ייעודית שיטתית בתחום זה.²

¹ מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), המכללה האקדמית אחוה; מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), המרכז האקדמי לוינסקי-וינגייט; מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), המכללה האקדמית בית ברל; מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), המכללה האקדמית לחינוך ע"ש קיי. מתוך מסמך סקירת מידע של מרכז המידע והמחקר של הכנסת בנושא "חינוך כיתה במערכת החינוך בישראל", יולי 2023.

²

במצב זה, בו ההכשרה היא כללית או דיסציפלינרית בלבד, מרבית המתמחות והמורות החדשות שנכנסות לתפקיד חינוך כיתה בבתי הספר מדווחות על חוסר היכרות עם הגדרת התפקיד, התפקודים הכלולים בו והדרישות הנובעות מהם.³

כמו כן, גם מרבית תהליכי ההתנסות המתקיימים במהלך לימודי ההכשרה אינם שמים דגש מספק (אם בכלל) לאתגרים הנוגעים בתפקודים היחודיים של מחנכת הכיתה (למשל - עבודה עם שותפי תפקיד, שיח עם הורים, הובלת הכיתה כקהילה ועוד), דבר שמגדיל את הפער הקיים ממילא בין הידע התיאורטי שנלמד במהלך ההכשרה לבין המציאות בשטח.⁴

לאתגר זה השפעה משמעותית על תהליכי הכניסה להוראה בכלל ולתפקיד מחנכת הכיתה בפרט בשנת ההתמחות ושנת ההוראה הראשונה. זאת, משום שהמחנכות, גם אם מכירות באופן כללי את תפקיד מחנכת הכיתה, פוגשות בעוצמה רבה את המורכבות ורוחב היריעה של התפקיד רק כאשר הן מתחילות לבצע אותו הלכה למעשה, תוך כדי תנועה, ואל מול הציפייה שהן תתפקדנה באופן מלא, מיטבי ומיטיב במגוון זירות הפעולה, הממשקים והתפקודים כבר מיום העבודה הראשון שלהן בבית הספר.

2. "מצפן" של מחנכת כיתה - תהליך כיתוח הזהות המקצועית של מחנכת כיתה מכיל מימדים ערכיים ומנהיגותיים רבים להם יש לתת התייחסות ומענה משמעותי במסגרת הליווי בכניסה לתפקיד.

תהליך הבניית הזהות המקצועית של מורות כולל ומחנכות כיתה בפרט הוא שלב חיוני בתהליך הכניסה להוראה. זהו תהליך מאתגר, במיוחד בראשית הדרך, במפגש עם העבודה היום-יומית בבית הספר ועם ההצלחות והאתגרים המגוונים המתעוררים במהלכה.⁵

בתוך כך, תהליך התפתחות הזהות המקצועית של מחנכת כיתה הוא תהליך מורכב ורב-ממדי, המשלב בין תפקידה כמורה - האמונה על תהליכי ההוראה והלמידה הדיסציפלינריים בכיתה, ובין תפקידה כמחנכת כיתה - דמות משמעותית, מנהיגותית והשראתית בחיי תלמידיה ותלמידותיה ומי שאחראית, בין היתר, גם על הובלת החינוך הערכי והאקלים בכיתה. מחנכת הכיתה נדרשת לגבש תפיסת עולם ערכית-חינוכית שתשמש כמצפן בעבודתה החינוכית, בבואה להטמיע תפיסת עולם ערכית בחיי היומיום של תלמידיה, להוביל תהליכים משמעותיים של צמיחה אישית וקבוצתית, ליצור דיאלוג משמעותי סביב דילמות מוסריות ולעצב את התרבות הכיתתית. כל זאת, תוך הפעלת שיקול דעת ערכי מתמיד בסוגיות מורכבות ובשילוב בין ערכיה האישיים, ערכים אוניברסליים, ערכי משרד החינוך ובית הספר והערכים הייחודיים של תלמידיה ושל הקהילה והחברה בה היא פועלת.⁶

זאת ועוד - המפגש בין הזהות האישית לזהות המקצועית של מחנכת הכיתה מקבל משנה מורכבות כאשר היא פועלת בהקשר תרבותי או חברתי השונה משלה. במצב זה מחנכת הכיתה נדרשת לפתח מודעות עמוקה לפערים התרבותיים ולהשפעתם על תפיסות החינוך, פרקטיקות העבודה ודפוסי התקשורת שלה. כך למשל, סביב אירועי מפתח בלוח השנה, בחגים, במפגש עם הורים, בעבודה עם שותפי תפקיד ובבחירת תכני הלימוד החברתי-ערכי בכיתה. תהליך זה מחייב את המחנכת לפתח גמישות, חוסן ויכולת הכלה של תפיסות עולם שונות וכן מיומנות לבניית גשרים בין-תרבותיים. כל זאת, תוך שמירה על זהותה האישית, המקצועית והאתית.⁷

במקביל לכל אלה, מחנכת כיתה נדרשת לפתח זהות מקצועית הכוללת אלמנטים מנהיגותיים, שיאפשרו לה להוביל שינויים ולהניע תהליכים משמעותיים בקרב תלמידיה ותלמידותיה כפרטים וכקהילה. תהליכים אלה כרוכים, במקרים רבים, בהתמודדות מתמדת עם שאלות של הוגנות, צדק חברתי, שוויון הזדמנויות, טיפוח ערכים דמוקרטיים ועוד.⁸ כל אלה ועוד, צריכים להיות חלק מתהליך של התבוננות וחקירה עצמית-מקצועית מודעת, שיאפשרו למחנכת הכיתה לפתח את תפיסת המנהיגות וההובלה שלה כדמות מחוללת שינוי.

³ מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), המכללה האקדמית לאומנויות וחינוך אמונה אפרתה.

⁴ מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), אוניברסיטת חיפה.

⁵ מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), המכללה האקדמית אחוה; מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), אוניברסיטת חיפה.

⁶ "זמן מחנכת הכיתה", משרד החינוך, המנהל הפדגוגי, האגף לחינוך יסודי, אפריל 2021

meyda.education.gov.il/files/yesodi/alon/alon73/zman_mehanchet.pdf

⁷ מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), המכללה האקדמית לאומנויות וחינוך אמונה אפרתה.

⁸ מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), המכללה האקדמית בית ברל.

3. "עומס לב" - חוויית הכניסה לתפקיד חינוך כיתה מעוררת מתחים רגשיים רבים במעגלי הפעולה השונים.

חוויית הכניסה של מורים למערכת החינוך ידועה כהליך מאתגר במהלכו המתמחים והמורים החדשים מתמודדים עם מגוון אתגרים בתחומים רבים, וכן מתמודדים לעיתים קרובות עם קשיים רגשיים, ביניהם ערעור הביטחון העצמי ותחושת המסוגלות בתפקידם החדש ובכניסתם לארגון החדש.⁹

במקרים רבים, מורכבות זו מתעצמת במיוחד כאשר מדובר במחנכות כיתה חדשות, שמדווחות על מתחים מוגברים וחוויית רגשיות עוצמתיות עם כניסתן לתפקיד.¹⁰ כך למשל, נמצא שאחד מהקשיים הבולטים ביותר של מחנכות חדשות הוא ההתמודדות עם דחק ומתח נפשי, הנובע מהאחריות והמורכבות הרבה שבתפקיד חינוך הכיתה, על התפקודים הרבים והמגוונים שבו.¹¹ זאת, במיוחד במצב שבו, כאמור, מחנכות הכיתה מגיעות לתפקיד מבלי שיש להן היכרות, מוכנות וכשירות מספקת.

אחד מהתחומים שבהם מחנכות כיתה מדווחות על מתחים רגשיים משמעותיים ביותר הוא בעבודה עם הורים.¹² מחנכת הכיתה היא הכתובת המרכזית אליה פונים הורים במערכת החינוך ובתוך כך היא מתמודדת, למשל, עם המתח שבין הצורך להיות קשובה ואמפתית לדאגותיהם ודרישותיהם של ההורים ובין החובה לייצג את עמדת בית הספר ולהציב גבולות מקצועיים ברורים.¹³ בהקשר זה נמצא עוד שמחנכות רבות תופסות את ההורים כמאיימים על מעמדן ומקשים על תפקודן המקצועי,¹⁴ והדבר נכון אף ביתר שאת כאשר מדובר במחנכת כיתה בתחילת דרכה, שעסוקה בגיבוש הזהות המקצועית שלה ובהתנסות ולמידה מתמשכת בביצוע התפקיד.

תחום נוסף בו מחנכות כיתה מדווחות על מתח רגשי משמעותי הוא בהיבט התכלול¹⁵ - מחנכות כיתה נדרשות לעמוד במגוון דרישות מנהליות (ההולכות ומתרבות בשנים האחרונות) כגון מילוי דו"חות וטפסים וניהול מעקבים במגוון היבטים הנוגעים לכיתת החינוך שלה.¹⁶ כאשר מדובר במחנכת כיתה חדשה הרי שמשמיות אלה כולן חדשות עבורה והיא נדרשת ללמוד לבצע אותן תוך כדי תנועה, כשבמקביל אליהם מתקיימות כל העת משימות מגוונות ורבות אחרות, לרבות ההוראה הפרונטלית בכיתה - משימה הדורשת משאבי זמן ולמידה רבים במיוחד בשנים הראשונות. בתוך כך, מחנכת הכיתה צריכה ללמוד לתעדף בין המשימות אך לבצע את כולן, דבר שגורם, פעמים רבות, לעומס רגשי רב ומתמשך.

מתח רגשי משמעותי נוסף שמחנכות כיתה חדשות מדווחות עליו נוגע למענה לכל תלמיד/ה והשאיפה לייצר מערכת יחסים אישית ומשמעותית ולתת מענה מותאם לצרכים של כל תלמיד ותלמידה בכיתה. אלא שבמציאות המורכבת של עבודת חינוך הכיתה, שבה יש אילוצי זמן ומשאבים, קיים קושי לעמוד בשאיפה זו ונוצר תסכול רב מהפער שבין האידיאל החינוכי איתו מגיעה מחנכת הכיתה החדשה מההכשרה ובין מגבלות המציאות ו"התנפצות החלום".¹⁷

לבסוף, חשוב לזכור, כי מתחים וקשיים רגשיים אלה של מחנכות כיתה חדשות (וגם מנסות יותר), מקבלים משנה תוקף בתקופות של משבר לאומי, מלחמה או חוסר ודאות קיצונית. במצבים אלה, המחנכת נדרשת לספק מעטפת רגשית מוגברת לתלמידיה ותלמידותיה, להתמודד עם מצבי לחץ וחרדה, ולהיות עוגן יציב עבורם, גם כשהיא עצמה חווה את אותן תחושות של חרדה וחוסר ודאות.¹⁸

⁹ מבוסס על מידע המופיע באתר משרד החינוך, אגף כניסה להוראה וקשרי אקדמיה שדה.

¹⁰ מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), המכללה האקדמית לחינוך ע"ש קיי; מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), המכללה האקדמית לאומניות וחינוך אמונה אפרתה.

¹¹ מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), המכללה האקדמיה אחוה; מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), אוניברסיטת חיפה.

¹² טובין ד' ופסט ע' (2023). "את מחנכת הורים, לא ילדים": יחסים בין מחנכות לאימהות בבתי ספר יסודיים. אוניברסיטת בן גוריון בנגב, במסגרת תוכנית המחקרים של קרן משפחת ליאון.

¹³ אדי-רקח א' ורגינשטיין י' (2016). יחסי מורים הורים בבית הספר: סוגי הון כמסגרת לבחינת מעורבות הורים בבית הספר. דו"ח מחקר למדען הראשי, משרד החינוך.

¹⁴ טובין ד' ופסט ע' (2023), ה"ש 12 לעיל.

¹⁵ מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), המכללה האקדמית לחינוך ע"ש קיי.

¹⁶ דו"ח מת"ת: מחנכת הכיתה - הגדרת התפקיד, תחומי האחריות ומסגרות הפעולה (2021). מחברת: סימא גוטמן חוקרת מלווה: ד"ר ליאורה נוטוב, יוזמה - מרכז לידע ולמחקר בחינוך.

¹⁷ מסמך מידול חממת אתחלתא (תשפ"ג), המכללה האקדמית לחינוך ע"ש קיי.

¹⁸ "זמן מחנכת הכיתה", ה"ש 6 לעיל; מסמך סוגיות חממת אתחלתא - הזיקה בין תפיסת תפקיד המחנכת וחוסנה בעת מלחמה לבין השתתפותה בחממת מחנכות מנקודת מבט (תשפ"ד), המכללה האקדמית חמדת; מסמך סוגיות חממת אתחלתא - בירור והבניית ערכים של מחנכות כיתה בשעת חירום - היבטים אישיים ומקצועיים (תשפ"ד), המרכז האקדמית ליוניסקי-וינגייט.

4. "הרשת הבית ספרית" - פער בין דרישות הנובעות מרכיבי התפקיד ובין היכולת של מחנכת כיתה חדשה להסתייע בגורמים בבית הספר לשם ביצוע דרישות אלה:

תפקיד מחנכת הכיתה כולל עבודה עם שותפי/ות תפקיד רבים ובתוך כך מחייב ניהול קשרים עם מגוון בעלות ובעלי תפקידים בארגון הבית ספרי.

כך למשל, על מחנכת הכיתה לעמוד בקשר עם מנהלת בית הספר וסגניתה, מרכזת השכבה, היועצת, הפסיכולוגית, הסייעות הפועלות בכיתה, מורות מקצועיות שמלמדות בכיתה החינוך שלה ועוד.¹⁹ אלא שלמרות שתפקיד מחנכת הכיתה נתפס כחשוב ומרכזי בארגון הבית ספרי, הוא גם תפקיד אוטונומי ובודד, במסגרתו האפשרות להחליף חוויות וללמוד מעמיתות הן מוגבלות ביותר.²⁰

ממצאים דומים עלו במחקר שבחן את מעמדן של מחנכות הכיתה ברשת הארגונית הבית ספרית. במחקר זה נמצא שמחנכות כיתה מצויות בשולי הרשת הארגונית כך שהן אינן מהוות מקור ידע לאנשי צוות אחרים ולא מתווכות בין מקורות ידע שונים, ובכלל זה בקשר שבין התלמידים וההורים ובית הספר. מיקום שולי זה מצביע, לפי המאמר, על מעמדן הנמוך של מחנכות הכיתה בפני עצמן ובפני בעלות תפקידים אחרות בבית הספר, דבר שעלול לפגוע בתפיסתן של המחנכות לגבי יכולתן לפעול באופן אפקטיבי בזירה הארגונית כדי לבצע את תפקידן באופן מיטבי.²¹

ממצאים אלה משמעותיים על אחת כמה וכמה כאשר מדובר במחנכת כיתה חדשה שנכנסת לבית הספר לראשונה. מחנכת הכיתה החדשה לא מכירה את הארגון ואת בעלי/ות התפקידים הרבים והמגוונים הפועלות בו, היא אינה בקיאה בכל נהלי העבודה ודרכי הפעולה המקובלות ולעיתים אף לא מכירה או מבינה את "השפה" ואת הדינמיקה המקצועית הבית ספרית.

לכך מתווסף, פעמים רבות, החשש של מחנכות כיתה חדשות לפנות לבעלי תפקידים בבית הספר בבקשה לקבלת עזרה, מסיבות מגוונות, ובכלל זה הרצון להוכיח עצמאות ומסוגלות מן העבר האחד, והרצון לעמוד במדדי ההערכה של שנת ההתמחות מן העבר השני.

במחקר האמור²² נמצא עוד שמחנכות כיתה משתמשות בקשרי החברות האישיים שלהן ברשת הבית ספרית, על מנת להגדיל את הנגישות שלהן לידע ובכך לפצות, כנראה, על היעדר מעמדן כמקור וכמתווכות ידע. ממצא זה חשוב גם הוא במיוחד ביחס למחנכות כיתה חדשות, שהן למעשה לא רק חדשות בתפקידן אלא גם חדשות בארגון הבית ספרי, וצריכות, במקביל לשאר האתגרים הרבים הכרוכים בכניסה לתפקידן, לבסס יחסי חברות וקרבה עם הקולגות שלהן בבית הספר.

¹⁹ דו"ח מתת (2021), ה"ש 16 לעיל.

²⁰ וידיסלבסקי מ', זכאי ר' ורם ס' (2010). ניהול צוות או ניהול צוותים. משרד החינוך, 4 הממ"ם, 72.

²¹ איל א' ולירז ר' (2023). "צומת מרכזי משני - מקומן של מחנכות כיתה ברשת בית הספר היסודי בישראל". האוניברסיטה העברית בירושלים, במסגרת תוכנית המחקרים של קרן משפחת ליאון.

²² ש.ם.

אז מה ניתן לעשות כדי לסייע למחנכות כיתה חדשות לצלוח את האתגרים הללו (ואתגרים נוספים)?

מייצרים מענה מותאם וייעודי למחנכות כיתה בתחילת דרכן. מענה כזה יאפשר לתת הכשרה הכוללת התייחסות מותאמת לרכיבי התפקיד של מחנכת הכיתה, תוך התנסות במרחב בלתי-שיפוטי ומתן כלים פרקטיים להתנהלות היום-יומית.

כמו כן, במסגרת מענה זה תיווצר קבוצת שייכות בטוחה ומקום לביטוי עצמי של המחנכות החדשות, באופן שיאפשר קיום של תהליכי למידה רפלקטיביים, שהם רכיב קריטי להתפתחות הזהות האישית והמקצועית של המחנכות החדשות. כל זאת, תוך מתן ליווי ותמיכה רגשית מתמשכים וחיבור לשותפים העסוקים גם הם בקליטת המחנכות החדשות בבית הספר וברשות המקומית, ומכירים בחשיבות העצמת מעמדן של המחנכות החדשות בארגון הבית ספרי.

כך, ניתן יהיה להקל ואף למנוע את תחושת הבדידות של המחנכות החדשות, לתרום לפיתוח החוסן האישי שלהן, להוביל להצלחתן המקצועית ולהצמחה של מחנכות כיתה שאוהבות את תפקידן ומאמינות ביכולת שלהן לחולל שינוי בחייהן ובחיי התלמידים והתלמידות שלהן.

תוכנית אתחלתא - חממה למחנכות חדשות היא פרי שותפות בין משרד החינוך - אגף כניסה להוראה וקשרי אקדמיה-שדה והאגף לחינוך יסודי, קרן משפחת ליאון ומכון מופ"ת.

התוכנית פועלת בשותפות הדוקה עם יחידות כניסה להוראה במוסדות האקדמיים להכשרת מורים, שמנהלים ומפעילים מסגרות למידה ייחודיות למחנכות כיתה בתחילת דרכן - במודלים של חממות, סדנאות התמחות וקורסי "מורה חדש". מסגרות למידה אלה מאפשרות ליווי, תמיכה ופיתוח מקצועי מותאם וייעודי למורות המשמשות כבר בראשית דרכן גם כמחנכות כיתה.

דבר האגף לחינוך יסודי, משרד החינוך ביחס לתרומתן וחשיבותן של מנהלי/ות בתי ספר בתהליך הקליטה והליווי של מחנכות כיתה חדשות:

מענה פנים בית ספרי, המייצר אקוסיסטם בטוח ומאפשר-

מנהלת בית הספר היא דמות מפתח בעיצוב חוויית הקליטה וההתפתחות המקצועית של מחנכת חדשה. כאשר המנהלת משדרת אמון, מעניקה גיבוי ונוכחת באופן משמעותי בתהליכי הצמיחה של המחנכת, מזהה את החוזקות הייחודיות של המחנכת החדשה ונותנת להן ביטוי בעשייה הבית ספרית, המחנכת חשה שמזהים את הפוטנציאל שלה ומאפשרים לה להביא את עצמה לידי ביטוי, היא מפתחת תחושת מסוגלות וערך. חוויות אלו ועוד מחזקות את תחושת השייכות, המשמעות והמחויבות העמוקה לבית הספר.

כאמור, מחנכות כיתה בתחילת דרכן המקצועית זקוקות למערך תמיכה מקיף ומשמעותי, כדי להצליח בתפקידן המורכב. למנהלת בית הספר תפקיד מכריע בבניית מערך זה ובהובלתו. ליצירת מסגרת מובנית של מפגשים מקצועיים קבועים, נודעת חשיבות רבה. מפגשים מסוג זה מאפשרים למחנכות החדשות לקבל הדרכה, לשתף בהתמודדויות ולקבל כלים מעשיים.

חשוב שהמנהלת תיזום חיבור בין המחנכות החדשות למחנכות ותיקות ומנוסות, שיכולות לשמש כמנטוריות ולחלוק מניסיון העשיר. במקביל, קיימת חשיבות רבה לרתימת בעלי התפקידים השונים בבית הספר, ובראשם היועצת החינוכית, למערך התמיכה במחנכות. היועצת יכולה לסייע בהתמודדות עם סוגיות רגשיות וחברתיות בכיתה, בבניית תוכניות התערבות מותאמות, ובמתן כלים לניהול שיח משמעותי עם תלמידים והורים.