

ערכת ניהול לחצים בהכשרה ובכניסה להוראה



מקצוע ההוראה ותהליך ההכשרה רווים בלחצים.

המובילה האקדמית הפדגוגית, המלווה את פרחי ההוראה, יכולה לסייע להם בניהול גורמי הלחץ, ובתוך כך לקדם את תחושת המסוגלות שלהם, החוסן, המוטיבציה, ההשתלבות וההתמדה במקצוע.

ערכה זו עוסקת במיומנות ניהול לחצים ומציעה כלי פרקטי לעבודה עם פרחי ההוראה.

ערכה זו פותחה במסגרת המעבדה הארצית "ליווי ברצף"

משתתפי המעבדה:

אילנית אברהם, מכללת אמונה אפרתה
ד"ר אירית מזור כהן, המכללה האקדמית לחינוך ע"ש דוד ילין
גבריאלה לנדלר-פרדו, מכללת סמינר הקיבוצים
גלית בן ארצי, מכללת גבעת וושינגטון
דיקלה דיבון, מכללת תלפיות
היבה חמארשה, המכללה האקדמית ערבית חיפה
חיה גזית, מכללת אורות
ד"ר חיית שחם, המכללה האקדמית בית ברל
יעל בוקסבוים, מכללת אורות
מיאדה אבו חאלד, המרכז האקדמי לוינסקי-וינגייט
נירה פרנקו, מכללת גבעת וושינגטון
נעה נויבירט, מכללת אורות
ד"ר סיגל חסון, המכללת האקדמית בית ברל
ד"ר רות רוטנברג, המכללה האקדמית הדתית לחינוך שאנן
רים אסעד דאוד, מכללת סבנין
רלה גרליק, מכללת בית-רבקה, מכללת שאנן
ד"ר שוע אנגלמן, מכללת תלפיות.

מובילות תהליך הפיתוח:

הילי גז מיכאלי, מובילת מעבדת ליווי ברצף, מכון מופ"ת.
ד"ר ענת גרתי, המרכז הישראלי לערכים.

הערכה מנוסחת בלשון נקבה אך כונה לכל המגדרים.

הקדמה

מעבדת ליווי ברצף הוקמה בשנת תשפ"ד על רקע משבר המחסור באנשי הוראה. המעבדה שקדה על חיפוש אחר מענים לאתגרים בצומתי הנשירה מההוראה, ובהתאמה – על פיתוח כלים לקידום תחושת המסוגלות והחוסן של פרחי ההוראה להשתלב בהוראה ברצף, ועל הנחת תשתית לתהליכים של פיתוח הזהות המקצועית לאורך זמן.

המרכז הישראלי לערכים עוסק בפיתוח חוסן אישי-ארגוני-משפחתי באמצעות העמקה בשלוש מערכות מרכזיות: מערכת הערכים, מערכת האמון ומערכת הלחץ והשחיקה. המרכז מפתח מודלים וכלים פרקטיים מבוססי מחקר מישראל ומהעולם, נותן שירותי ייעוץ ומעצב תהליכים אסטרטגיים בארגונים.

ערכה זו פותחה על ידי מעבדת ליווי ברצף והמרכז הישראלי לערכים מתוך הבנה כי פיתוח **מיומנות של ניהול לחצים** היא חיונית להכשרת אנשי הוראה. בשל מאפייני ההכשרה ומקצוע ההוראה, פרחי הוראה רבים חווים תחושת לחץ כבר בשלב ההכשרה, והם צפויים להתמודד גם בעתיד עם תחושות לחץ שונות במסגרת התפקיד. הוספת מיומנות של ניהול לחצים לסל הכלים של פרחי ההוראה יכולה לתרום לתחושת המסוגלות והחוסן שלהם, ובתוך כך גם להגביר את המוטיבציה שלהם להשתלב בהוראה ברצף ולקדם את פוטנציאל יכולת ההתמדה במקצוע ההוראה לאורך זמן.

בחלקה הראשון של הערכה נדון בתופעת הלחץ, בקשר בין הלחץ לבין ההכשרה להוראה, ונתוודע למודל הווסתים לניהול הלחצים.

בחלקה השני של הערכה נכיר כלי עבודה פרקטי המיועד לעבודה אישית של המובילה האקדמית-הפדגוגית עם פרחי ההוראה על ניהול הלחצים שלהם.

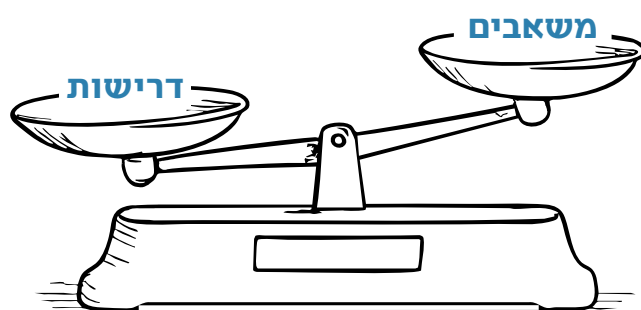
תופעת הלחץ בהכשרה להוראה

**מהו לחץ? היכן
הלחץ פוגש את
מקצוע ההוראה
וההכשרה להוראה?**

"לחץ" הוא מושג שגור, ואפשר למצוא לו הגדרות רבות. לצורך ערכה זו, נדון בלחץ על פי הגדרתו כאינטראקציה ייחודית בין האדם לסביבתו, המוערכת על ידו כמכבידה או תובעת ממנו משאבים רגשיים ואישיים שהם מעל יכולתו. בכך היא משבשת את יומו ופוגעת באיכות עבודתו (Ayub et al., 2018).

ארגון העבודה הבין-לאומי (ILO) מגדיר "לחץ תעסוקתי" כתגובה פיזית ורגשית מזיקה הנגרמת עקב חוסר איזון בין **הדרישות** כפי שהעובד תופס אותן, לבין **המשאבים** והיכולות שהוא מאמין שיש ברשותו כדי להתמודד עם דרישות אלו (Leka et al., 2003) (ראו תרשים 1).

תרשים 1



מקצוע ההוראה מתואר בספרות כמקצוע רווי מתחים (Jepson & Forrest, 2006). צמצום גורמי הלחץ בכוחו למנוע מורל נמוך בקרב המורים, לצמצם את מספר ימי היעדרותם מהעבודה, למזער שחיקה ולהפחית את נטישת ההוראה. הורדת הלחץ עשויה אף להשפיע לחיוב על רגשות המורים ולגרום להם לעבוד מתוך רצון ותשוקה.

תהליך ההכשרה להוראה כולל מטבעו דרישות אקדמיות מפרחי ההוראה. ההתנסות של פרחי ההוראה בהוראה בשדה מזמנת להם מפגש עם סוגיות רבות שאנשי הוראה מתמודדים עימן בפועל: דילמות חינוכיות וערכיות, אירועים בלתי צפויים, אינטראקציה עם תלמידים, ממשקי עבודה עם בעלי תפקידים במוסדות החינוך ועוד. סוגיות אלה יכולות להיות גורמי לחץ בהכשרה, ולימים אף גורמי לחץ בתפקיד ההוראה.

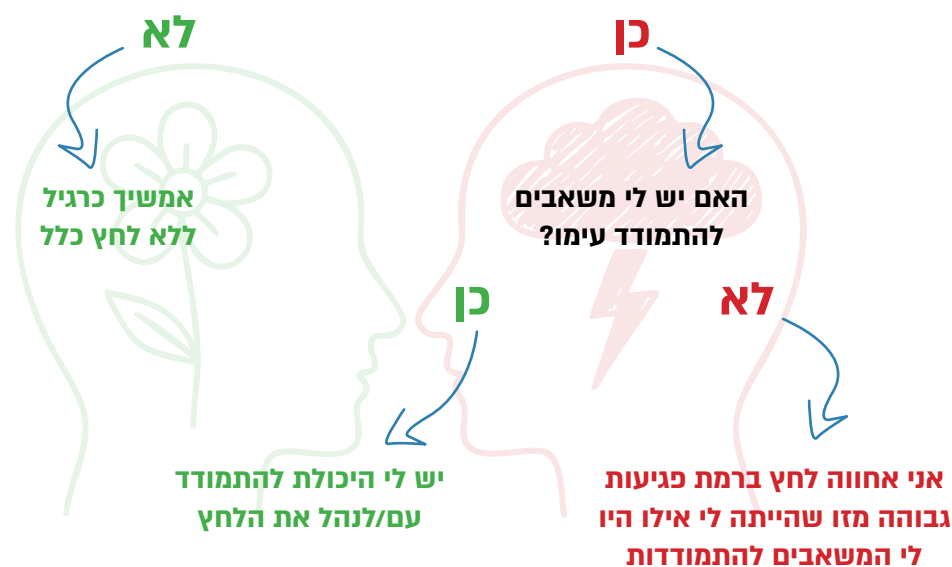
המובילה האקדמית-הפדגוגית מלווה את פרחי ההוראה ומנהלת עימם דיאלוג מתמשך, והיא בעלת השפעה רבה על עיצוב זהותם המקצועית. היכולת ללוות את פרחי ההוראה ולסייע להם לאתר את גורמי הלחץ לדייק את הדרישות ואת הציפיות מהם להתמודד עימן ולגייס את המשאבים הנדרשים להתמודדות מיטבית, עשויה להפחית את עוצמת הלחץ, להגביר את תחושת המסוגלות והחוסן של פרחי ההוראה, להגביר את המוטיבציה להשתלב בהוראה ואת פוטנציאל ההתמדה במקצוע.

על פי המודל של לזרוס ואח' (Lazarus & Folkman, 1984; Monat & Lazarus, 1991), **לחץ** הוא תהליך המורכב מאירוע/גירוי המתפרש בעיני האינדיבידואל כמאיים, ואילו **מידת הלחץ** נקבעת על פי הערכת המשאבים של האינדיבידואל להתמודד עם הגורם המאיים. ניתן לראות זאת בתרשים 2:

**מתי נחוזה
תחושת לחץ?**

תרשים 2

זיכוי
האם נתפס כאישי?



מן התרשים עולה כי תפיסת הגורם כמאיים והערכת המשאבים הקיימים הן
אינדיבידואליות.

לדוגמה, בהקשר שלנו, ייתכן כי המובילה האקדמית-הפדגוגית תטיל על פרחי
ההוראה את המשימה להעביר שיעור בכיתות שהם מתנסים בהן. יוסי, שאינו
תופס את המשימה כמאיימת, לא יחווה כל לחץ מעצם קבלת המשימה. ואילו דינה
תתפוס את משימת העמידה מול כיתה כגורם מאיים, אך תחוש כי יש לה המשאבים
להתמודד עם המשימה, ולכן עוצמת חוויית הלחץ שלה תהיה נמוכה באופן יחסי.
אורן, לעומתם, יתפוס את המשימה כמאיימת, יחוש כי אין לו המשאבים להתמודד
עימה, ויחווה לחץ בעוצמה רבה.

בהתאמה, המשימה דורשת מכל אחד מפרחי ההוראה התמודדות אחרת בהקשר
של הלחץ. התמודדות זו מתווספת להתמודדויות אחרות הכרוכות בביצוע המשימה
עצמה (בחירת תוכן לשיעור, ניסוח מטרות לשיעור, הכנת מתודות הוראה וכו'). לא
זו אף זו, מידת לחץ גבוהה עלולה לחלחל ולהשפיע לרעה על התפקוד של פרחי
ההוראה בהתמודדויות האחרות הכרוכות במשימה. במקרה כזה, מיומנות של ניהול
הלחץ יכולה לסייע לפרח ההוראה לגייס את המשאבים הדרושים לו להתמודדות,
להפחית את מידת הלחץ, להגביר את תחושת המסוגלות אל מול המשימה ולשפר
את יכולת התפקוד בביצועה.

ההבנה כי הטריגרים ללחץ ומידת הלחץ משתנים מפרח הוראה אחד למשנהו, וכי
הלחץ עלול להשפיע על יכולת התפקוד, מובילה לכמה מסקנות עיקריות לעבודת
המובילה האקדמית- הפדגוגית:

מתי נחוזה תחושת לחץ? המשך

1. ללחץ יש השפעה על תחושת המוטיבציה, המסוגלות והחוסן בהכשרה ובמקצוע ההוראה.
 2. בכל מצב נתון קיימת הטרוגניות בקבוצת פרחי ההוראה במובני לחץ.
 3. ניתן להפחית את מידת הלחץ: זיהוי גורמי הלחץ וניהולם יכולים לזמן תנאי למידה/הוראה טובים יותר.
 4. נדרשת עבודה דיפרנציאלית כדי "לפצח" את גורמי הלחץ הייחודיים לכל פרח הוראה ואת האופן שבו הוא יכול לנהל את הלחץ באופן המותאם לו.
- מן המקובץ לעיל עולה כי מיומנות ניהול הלחצים יכולה להיות רלוונטית לכלל פרחי ההוראה. צמצום גורמי הלחץ וניהולם יכולים להוות פקטור בהפחתת תופעת הנשירה מההוראה, ובהגדלת הפוטנציאל להשתלב בהוראה ברצף ולהתמיד בה לאורך זמן.
- *הערה: הואיל ועסקינן במיומנות הרלוונטית לאנשי הוראה בכללותם, וכן הואיל וככל מיומנות מתפתחת רצוי לתמוך אותה בהתנסויות רבות, מומלץ לעבוד עם הכלי לאורך כל הרצף של ההכשרה-כניסה להוראה.

כיצד מנהלים לחץ?

אם, כאמור, לחץ תעסוקתי הוא תגובה **לחוסר איזון** בין **הדרישות** כפי שהעובד תופס אותן, לבין **המשאבים** והיכולות שהוא מאמין שיש ברשותו כדי להתמודד עם הדרישות הללו, הרי מיומנות לניהול לחץ תתמקד **ביכולת לייצר איזון בין הדרישות לבין המשאבים**.

איזון זה יכול להתבצע באחד משלושה אופנים:

1. גיוס משאבים להתמודד עם הדרישות כפי שהעובד תופס אותן.
 2. שינוי/התאמת הדרישות/הציפיות של העובד מעצמו למשאבים שיש ברשותו.
 3. יצירת איזון באמצעות שינוי שני הפרמטרים: הן הדרישות, הן המשאבים.
- ואולם, ניהול לחץ מיטבי אינו מתמצה בשיח רטורי על דרישות ומשאבים. כדי שיתחולל שינוי מהותי ב**חוויית הלחץ** יש להשפיע על **תהליך ההערכה** של הגורם הנתפס כמאיים ושל המשאבים הקיימים להתמודדות עימו.

מודל הווסתים של המרכז הישראלי לערכים מאבחן ארבעה מוקדים מרכזיים המשפיעים על תהליך ההערכה האמור ועל חוויית הלחץ: (1) מיקוד שליטה פנימי; (2) הערכה עצמית; (3) תודעה גמישה; (4) תמיכה סביבתית. ארבעת המוקדים מכונים **וסתים** הואיל ובכל אחד מהם יש מנעד שניתן לנוע בו, ובתנועה זו מתחולל השינוי בתהליך ההערכה ובחוויית הלחץ.

בחלקו הבא של הדיון נתייחס בקצרה לארבעת הווסתים. בהמשך נציג כלי עבודה לניהול הלחץ, המתבסס על המסגרת התאורטית האמורה.

ארבעת הווסתים

כאמור, המרכז הישראלי לערכים פיתח מודל וסתים אשר מתייחס לארבעה מוקדים עיקריים המשפיעים על חוויית הלחץ ועל תהליך ההערכה של האינדיבידואל בדבר הגורם הנתפס כמאיים, והמשאבים העומדים לרשותו להתמודדות עם המצב. ארבעת הווסתים מפורטים במודל הווסתים בספר **ניהול לחץ ושחיקה: פיתוח חוסן אישי-ארגוני-משפחתי** (ר' values-center.co.il). לצורך הדיון נתייחס בקצרה לארבעת הווסתים בהקשר שלנו:

1. **מיקוד שליטה פנימי:** ככל שחוויית השליטה של האינדיבידואל חזקה יותר, כך מידת הסבילות שלו ללחץ גבוהה, וההשפעות השליליות של הלחץ פוחתות. כלומר, **מיקוד שליטה פנימי** יבוא לידי ביטוי בהתמקדות בפעולות אקטיביות שיש בהן כדי להשפיע על המצב המלחיצ או לשנות אותו, או ביכולת להתמודד עם המצב הקיים (במקרה שאין אפשרות לשנותו, או שהאינדיבידואל בחר במודע שלא לפעול לשינויו). זאת להבדיל מ**מיקוד שליטה חיצוני**, שיבוא לידי ביטוי בפסיביות, בהאשמה ובהלקאה עצמית.
- לוח 3 להלן מציג את ההבדלים:

הגורם המאיים על פרח ההוראה	מיקוד שליטה חיצוני	מיקוד שליטה פנימי
בחינה שנתית מקיפה בקורס דיסציפלינרי	"אני דחיין. אין סיכוי שאצליח להתמודד עם כל כך הרבה חומר". "המרצה לא מבין את העומס שלנו בלימודים ולכן זה נראה לו הגיוני לעשות בחינה על כמות חומר כזו". "למה המרצה לא נתן עבודה? אני גרועה במבחנים".	"עליי להיערך לבחינה בצורה הדרגתית". "אקבע עם חברים קבוצת למידה". "אקח שיעור תגבור בנושא". "אתמקד תחילה בלמידה בנושאים שאני חזקה בהם, ובהמשך אתמקד בנושאים שעליי לתגבר". "אגש למועד א' ואם לא אצליח בו אנסה גם את מועד ב'".
תלמיד התחצף אל פרח ההוראה בשיעור בהתנסות	"התלמיד הזה לא מחונך". "אני לא מבין למה נתנו לי להתנסות בכיתה שיש תלמיד כזה, אני רק סטודנט". "אין מה לעשות. התלמידים של היום לא רוצים ללמוד". "אם תלמיד מרשה לעצמו להתחצף אליי ככה אין שום סיכוי שאהיה מורה טוב, אז מה הטעם להמשיך".	"כיצד עליי לנהוג בתלמיד כעת? אילו אמצעים עומדים לרשותי להתמודדות עם בעיות משמעת?" "אבקש עזרה מהמורה המכשירה". "מבאס שהוא התחצף אליי ככה, אבל אני אצטרך ללמוד להתמודד עם מצבים כאלה". כיצד אוכל להיערך לקראת השיעור הבא בהקשר של ניהול בעיות משמעת בכיתה?"

2. הערכה עצמית: ככל שההערכה העצמית של האינדיבידואל גבוהה יותר, כך הוא יזהה פחות גורמים כמאיימים. גם כאשר הוא יזהה גורמים מאיימים, הוא יחוש שיש לו היכולת להתמודד עימם, ולכן יחווה אותם כמלחיצים פחות (למעשה, הוא יהפוך את האיום לאתגר ויפעל בהתאם). יתרה מכך, התמודדות מוצלחת עם גורמי לחץ תעצים את ההערכה העצמית ותמשיך לחזק אותה אל מול הגירויים המאיימים הבאים. גם ההפך הוא הנכון: חוויות התמודדות שליליות עם לחץ יכולה לחזק תחושת הערכה עצמית נמוכה.

- הערכה עצמית מורכבת משלושה פרמטרים עיקריים:
- **בהירות התפיסה העצמית:** מידת הבהירות שיש לאינדיבידואל בנוגע ליכולותיו, חולשותיו, רצונותיו, עמדותיו וערכיו.
 - **איתנות:** היכולת לשאת קושי ולהתמיד אל מול אתגרים.
 - **אהבה עצמית:** המידה שבה אינדיבידואל שלם עם עצמו ומרגיש כי הוא ראוי לאהבה ולהערכה כפי שהוא. אהבה עצמית מגלמת בתוכה התבוננות עצמית מפוכחת וחומלת ("אני ראוי כמו שאני"), ולא יהירות.

3. תודעה גמישה: ככל שיכולת ההתבוננות של האינדיבידואל על המציאות המשתנה היא רחבה, ובהתאמה – מרחב התנהלות שלו כולל מנעד/מגוון התנהגויות אפשריות למצב נתון, כך הוא יוכל לבחור התנהגות מותאמת/הולמת למצב, והפוטנציאל להפחתה בעוצמת הלחצים שהוא חש גדל. כלומר, הוא יהיה בעל יכולת הסתגלות לדרישות המשתנות ובעל יכולת להעריך מחדש את הדרישות/המשאבים כדי לנהל את המצב. בכך הוא יחווה פחות גורמים כמאיימים, וגם כאשר הוא יחווה לחץ, חוויית הלחץ תהא פחותה.

ארבעת הווסתים המשך

לעומת זאת, אינדיבידואל בעל תודעה מקובעת ונוקשה יחווה לחץ בעוצמה גבוהה בכל פעם שהמציאות לא תהיה תואמת לתגובה האוטומטית שלו, משום שאין לו מרחב בחירה להתנהלות (תודעה מקובעת תתבטא בדרישה נוקשה, יחידה וחד-משמעית; "תודעת חייב/צריך").

לוח 4 להלן מציג את ההבדלים:

הגורם המאיים	תודעה מקובעת ונוקשה	תודעה גמישה
בחינה שנתית מקיפה בקורס דיסציפלינרי	"אני חייב לקבל 100 ואני בחיים לא אצליח ללמוד את כל החומר בזמן הקצר שיש לי ועם העבודה" "אני מוכרחה להצליח, אחרת אין מצב שאוכל לעשות תואר שני אי פעם." "אסור לפשל במקצוע הזה בשום אופן." "תמיד צריך להצליח בבחינה כזו, אחרת נאכזב את המרצה."	"זו בחינה חשובה הכוללת הרבה חומר למידה. אחלק את זמן ההתכוננות, אקח חופש מהעבודה, אסתייע בחברים, ובמקרה שלא אצליח בכל זאת, אגש למועד נוסף או אחזור על הקורס בשנה הבאה." "בזמן ובמשאבים שיש לי יהיה לי קשה להספיק ללמוד כמו שצריך את כל הסילבוס. אעבור על הסילבוס, אוותר על נושא אחד כדי ללמוד טוב 80% מהחומר במקום ללמוד את כל החומר בצורה לא ממצה."

4. תמיכה סביבתית: ככל שלאנדיבידואל יש סביבה המשמשת מעטפת חברתית, כך גדל הפוטנציאל להפחתת השפעות הלחץ עליו ולהעלאת מידת החוסן שלו. ברמה הפיזיולוגית, הימצאות בסביבה תומכת מגבירה את חוויית השלווה ומפחיתה את חוויות החרדה. ברמה הפסיכולוגית, לסביבה תומכת יש יכולת להשפיע על הערכתו של האנדיבידואל את המצב כמאיים/תובעני, על הערכת הדרישות, וכן על הערכתו את המשאבים היכולים לעמוד לרשותו להתמודדות עם הגירוי המלחיצ. השפעה זו יכולה לבוא לידי ביטוי באופנים אחדים:

- **שינוי הערכת המצב למאיים כחות:** תומך חברתי יכול להשפיע על ההערכה של הגורם המאיים ולשנות את התפיסה של האנדיבידואל את הדרישות/הציפיות מעצמו.
- **העצמת האנדיבידואל:** תומך חברתי יכול לסייע לאנדיבידואל לגלות/להעריך את היכולות הקיימות בו להתמודדות עם הגורם המאיים.
- **תמיכה דרך ידע:** תומך חברתי יכול לסייע בקבלת ידע רלוונטי או בחשיבה משותפת על דרכי התמודדות/פתרון אפשריות.
- **הפגת תחושת בדידות:** תומך חברתי יכול לעורר תחושת שייכות, וזו מפחיתה את תחושת הלחץ או אף מסיחה את הדעת ובכך משפרת את מצב הרוח.
- **תמיכה חומרית:** תומך חברתי יכול לשמש משאב להתמודדות עם הבעיה או לספק משאבים חומריים או שירותים נחוצים (סיוע כספי, עזרה במשימות אחרות לפינוי זמן להתמודד עם הגירוי המלחיצ, ועוד).

חשוב לא להתבלבל: לא כל מי שרוצה לסייע/לתמוך באנדיבידואל ישמש תומך מכחית לחצים בפועל. למשל, מי שיפתור עבור האנדיבידואל את הקושי יפחית את תחושת המסוגלות והחוסן שלו להתמודד עם המצב. גם מי שמזדהה יתר על המידה עם המצב המלחיצ יכול להעצים את ההצפה הרגשית ואת חוויית האיום של האנדיבידואל, במקום לשנות את הערכת המצב למאיים כחות.



ארבעת הווסתים המשך

בהקשר שלנו, למובילה האקדמית-הפדגוגית פוטנציאל רב להיות תומכת איכותית ומקצועית בהפחתת לחצים בקרב פרחי ההוראה בהכשרה. המובילה האקדמית-הפדגוגית מלווה את פרחי ההוראה והיא בעלת מומחיות בהכשרת אנשי הוראה. כאשר פרח הוראה חווה מצב כמאיים, למובילה יש ידע וניסיון המאפשרים לה התבוננות רחבה על הסיטואציה, והיא בעלת יכולת להעריך את היכולות של פרח ההוראה, לעבוד איתו על מערך הציפיות שלו מעצמו ביחס למשאבים שברשותו, ולסייע לו למקד את השליטה שלו בבחירת פעולות המותאמות עבורו (הפיכת האיום לאתגר באמצעות תוכנית התמודדות).

בחלק הבא של הערכה נציג בפני המובילה האקדמית-הפדגוגית מתווה לעבודה עם כלי יישומי שבאמצעותו תוכל לסייע לפרח ההוראה לנהל את הלחץ שהוא חווה ולהפחית את עוצמתו: לאתר את הגורם המאיים עליו בהכשרה, ולייצר איזון בין הדרישות לבין המשאבים. הכלי מגלם בתוכו עבודה אישית של פרח ההוראה על ארבעת הווסתים האישיים שלו.



משך
המפגש

ניהול/ויסות לחצים בהכשרת אנשי הוראה ובכניסה להוראה



המטרות

איתור גורם המלחץ את פרח ההוראה בהכשרה וניהול הלחץ באמצעות יצירת איזון בין הדרישות/הציפיות שהוא חווה לבין המשאבים הקיימים/הפוטנציאליים שלו.

אופן השימוש בכלי מתווה השיחה

הכלי מיועד לעבודה פרטנית של המובילה האקדמית-הפדגוגית עם פרח הוראה בהתנסות הקלינית.



עזרים



כלי ניהול/ויסות לחצים בהכשרת אנשי הוראה ובכניסה להוראה.

מבנה הכלי – הכלי מורכב מחמישה שלבים:

1. בחירת אירוע מלחץ.
2. איתור מקור הלחץ.
3. דיוק הציפייה והתאמתה למצב הנוכחי של פרח ההוראה.
4. הערכה עצמית ביחס לציפייה (הערכת משאבים קיימים ומשאבים פוטנציאליים).
5. בחירת תומכים מלווים להתמודדות.

המלצות:

1. לקרוא מראש את ההקדמה בערכה זו;
2. להשתמש בכלי העבודה פעמים מספר לאורך השנה.



הנחיות למובילה האקדמית הפדגוגית

פרחי הוראה יכולים לחץ בהכשרה עקב חוסר איזון בין הדרישות/ציפיות כפי שהם תופסים אותן, לבין המשאבים והיכולות שהם מאמינים שיש ברשותם כדי להתמודד עם אותן הדרישות/ציפיות. לפניך כלי עבודה אשר באמצעותו תוכלי לסייע לפרח ההוראה להפנות את הזרקור אל מצב/אירוע מלחץ הקשור בהוראה, ולעבוד עימו באופן פרטני על יצירת איזון בין הציפיות שלו מעצמו לבין המשאבים שברשותו, ובתוך כך לסייע לו לנהל את הלחץ.



שלב 1 • בחירת אירוע מלחץ

הזמיני את פרח ההוראה לבחור מצב/רגע/אירוע שמעורר בו לחץ סביב ההכשרה.

דוגמה: רגע שמעורר בי אחץ סביב ההכשרה הוא להעביר שיעור מול כיתה שלמה.



שלב 2 • איתור מקור הלחץ

לאחר בחירת המצב המלחיץ, הזמיני את פרח ההוראה לברר מה הן הדרישות/הציפיות ממנו ביחס למצב המלחיץ, כפי שהוא תופס אותן: למה הוא מצפה מעצמו במצב זה, או באיזה אופן הוא מפרש את הציפייה של אחרים ממנו במצב זה.

דוגמה: המצב הזה מרחיק אותי כי אני מצפה מעצמי לא אטעות, וכי אני מריש שמצופה ממני להתנהל כמו מורה ותיק עם ניסיון בהוראה.



שלב 3 • דיוק הציפייה והתאמתה למצב הנוכחי של פרח ההוראה

בשלב זה, את מוזמנת לחזק את פרח ההוראה באמצעות תיקוף ההבנה שהציפייה של פרח ההוראה מעצמו בשלב זה מלחיצה אותו. עודדי את פרח ההוראה להרחיב את ההתבוננות שלו ולהבין כי יכולות להיות במצב זה ציפיות שונות, ולכל אחת מהן השפעה שונה על חוויית הלחץ.

כדי לאפשר את הרחבת ההתבוננות, בשלב זה תצרי עם פרח ההוראה יחד וריאציות שונות של ציפיות. הזמיני אותו לחשוב על ציפיות מחמירות/דורשניות/תובעניות יותר, ציפיות מקילות/תובעניות פחות, וציפיות ביניים ביחס למצב המלחץ. ניתן להסתייע גם בחשיבה על אנשים אחרים במצבים דומים ועל הציפיות שלהם מעצמם. כך, פרח ההוראה יוכל לקבל תמונה ולפיה ייתכנו מגוון ציפיות ביחס למצב שהצביע עליו, ולבחון את ההבדלים ביניהן ואת המשמעויות שלהן ביחס לציפייה המקורית.

- דוגמה: כרזע, המזכר הצה מאחילי. צהרות של ציפיות:
1. אני מצפה מעצמי להעביר שיעור מושלם ומלהיב, בלי אטצות בשום פרט.
 2. אני מצפה מעצמי להתכונן לשיעור, ללמוד את החומר היטב כבי
 3. אני מצפה מעצמי להתכונן לשיעור; אני אעשה כמיטב יכולתי, ומבין כי טעויות הן חלק מהחיים.
 4. אני מצפה מעצמי להעביר את השיעור, ומקבל את העובדה שבתח אעשה גם טעויות.



לאחר מכן, קראי עם פרח ההוראה יחד את "קוד המסוגלות והחמלה", ובחרו יחד את הציפייה הנכונה לפרח ההוראה כיום (ניתן לבחור מחדש בציפייה המקורית, אם כי חשוב לעשות כן מתוך מודעות, לאחר בחינת ציפיות חלופיות). ניתן אף לקדם תהליך הדרגתי באמצעות הצבת מגוון הציפיות על גרף התפתחות לאורך זמן (הציפייה של פרח ההוראה מעצמו בהווה, מסוימת, ציפייה תובענית יותר בהמשך, וכן הלאה).

דוגמה: בתוס קריאת קוצ המסוללות והחמלה, פרח ההוראה יבחר ביצייה 3.



שלב 4 • הערכה עצמית ביחס לציפייה

לאחר בחירת הציפייה המתאימה למצב (או אשורר הציפייה הקודמת בבחירה מודעת), ערכי עם פרח ההוראה יחד בירור אישי בדבר המשאבים הקיימים והמשאבים הדרושים לו:

מה פרח ההוראה יודע כיום ביחס לציפייה שבחר? מה הוא יכול לעשות כדי להתמודד עם המצב?

דוגמה: אני יודע ביחס לציפייה שבהחלתי שיש לי יכולות למידה גבוהות, וזה יסייע לי להתכונן לשיעור. אך אני ארגיש שאני בקיאה בחומרי, אני ארגיש גם בטוח יותר לעמוד מול הכיתה. אני יודע שבאשר אני עושה סימולציה של שיעור עם חבר או עם עצמי אני ארגיש בטוח יותר. אני יודע שבאשר אני אוהב את מערך השיעור, המוטיבציה שלי להעביר את השיעור גדלה. כדאי שאעשה התאמות במערך השיעור כך שיהיה לי נוח להעביר אותו.



מה פרח ההוראה (עדיין) לא יודע/יכול?

דוגמה: אני עדיין לא יודע איך מורה מתמודד בשמלתא כי הוא טעה מול הכיתה.



כיצד פרח ההוראה עומד לרכוש את הידע/היכולת?

לרשותכם עומד בנק המשאבים בכלי, שנועד לסייע לאתר משאבים קיימים/פוטנציאליים עבור פרח ההוראה.

דוגמה: אני ארכוש את הידע באמצעות טיפים מהמובילה-האקדמית הפדגוגית. המובילה נתנה לי את הטיפים השימושיים האלה:

- כולם טועים - גם המורים המנוסים ביותר. זהו חלק מההליך הלימודי והמחמאות.
- התכונן לשאלות אפשריות.
- קבל בהבנה גם חוסר ידיעה - אין צורך לעצת הכוא. ניתן להשיב לשאלה "בואו נבדוק את התשובה יחד".
- אם התגלתה טעות בשיעור, הודעה בה בכנות - "תודה על ההתייחסות, זו אכן טעות", או "תודה על התיקון". תקן את הטעות ושתף בידע הנכון. תוכלו אף לכתוב לעצמך את המשפט הזה על פתק שיהיה בהישג יד את הצורך.
- אתה מוזמן להשתמש בטעות כהצמנות חינוכית - "זו דוגמה טובה לכך שכולנו אומרים כל הזמן". טעויות הן חלק טבעי מההליך ההוראה והלמידה. מורה שמסוגל להודות בטעויות ולהתמודד איתן בצורה בונה מהווה דוגמה אישית חשובה לתלמידים, ומאידך אותם שטעויות הן הצמנות ללמידה.
- במקרה שטעית, אין צורך להתבייש או להתגונן יתר על המידה. תגובה עניינית ורגועה מעבירה מסר חיובי לתלמידים.
- בתום השיעור אתה מוזמן לחשוב מה למדת מהטעות, ואם יש מסקנות שתוכל להפיק ממנה לשיעורים הבאים.



שלב 5 • בחירת מלווים תומכים להתמודדות

- בשלב זה הזמיני את פרח ההוראה לבחון מי יכול לשמש עבורו עמוד תמך להתמודדות עם המצב המלחיץ (ניתן לבחור שלושה תומכים שונים, או תומך אחד העומד בשלושת הקריטריונים):
- עמוד תמך להערכה עצמית: מי מאמין בפרח ההוראה? מי מזכיר לו את היכולות שלו? את ההצלחות שלו? מי מקבל אותו כפי שהוא, כולל החלקים שהוא פחות אוהב בעצמו?
 - עמוד תמך לגמישות מחשבתית: מי מאפשר לפרח ההוראה לבחון נקודות מבט שונות? מי שואל אותו שאלות ומציג פרספקטיבות אחרות?
 - עמוד תמך למיקוד שליטה: מי מברר עם פרח ההוראה את הרצון שלו? מי יודע לעצור אותו כשהוא רואה עצמו קורבן או מלקה את עצמו, ולהצביע על יכולות ההתמודדות שלו?
- במידת הצורך, המובילה תסייע לפרח ההוראה והם יחשבו יחד כיצד לפנות לתומכים הפוטנציאליים ולבקש שילוו אותו בתהליך.

דוגמה: - עמוד תמך להערכה עצמית: אימא שלי תמיד מזכירה לי את ההצלחות שלי ואת היכולות שלי, ומקבלת אותי כמו שאני.

- עמוד תמך לגמישות מחשבתית: יש לי חברה טובה שהיא מורה מנוסה בבית ספר יסודי, והיא תמיד מראה לי נקודות מבט חדשות.

- עמוד תמך למיקוד שליטה: המורה המיתולוגית שלי, שבכבותה ראיתי אלמוג הוראה, מאמינה בי, ותמיד כשאני כועס על עצמי היא יודעת לסייע לי להתאקד באפשרויות שצומחות בפניי.



בסופו של תהליך, העבודה המשותפת שלך עם פרח ההוראה תסייע לו לפתח מיומנות של ניהול לחצים. העבודה עם הכלי שואפת לייצר איזון טוב יותר בין הדרישות/הציפיות כפי שפרח ההוראה תופס אותן לבין המשאבים הקיימים/הפוטנציאליים שלו, והיא תכלול בתוכה עבודה על ארבעת הווסתים של פרח ההוראה.

ההתכנסות לנתח את הציפיות, לבחון את המשאבים ולייצר איזון ביניהן תהווה התמקדות בפעולות אקטיביות שיש בהן כדי להשפיע על המצב המלחיץ או לשנות אותו, ותחתור למיקוד שליטה פנימי. השיח שלך כמובילה עם פרח ההוראה שם את הגורם המלחיץ "על השולחן", ובכך הוא יכול להפיג את תחושת הבדידות בהתמודדות עם הלחץ (אם קיימת). את תסייע לפרח ההוראה לבחון אם ניתן להעריך את המצב כמאיים פחות, תסייע לו לגלות את היכולות הקיימות בו, ותקיימי עימו חשיבה משותפת לזיהוי המשאבים היכולים לעמוד לרשותו כדי להתמודד עם המצב (הפיכת האיום לאתגר עם תוכנית התמודדות). בכך, את תשמיש **תומכת סביבתית** משמעותית ומקצועית בניהול הלחץ, ואף תסייע לו לאתר תומכים פוטנציאליים נוספים. הואיל ועבודה עם הכלי מרחיבה את יכולת ההתבוננות של פרח ההוראה על המציאות (ההבנה כי יכולות להיות ציפיות שונות באותו המצב, ההבנה כי יכולות להיות דרכי התמודדות שונות עם המצב, ופילוח המשאבים הקיימים/הפוטנציאליים), הרי היא מקדמת **תודעה גמישה**. הכלי חותר לקידום בהירות בנוגע ליכולות, לעמדות ולרצונות של פרח ההוראה מעצמו, תוך קידום מרחב למידה סבלני שמאפשר לו להתבונן על עצמו באופן מפוכח, חומל ומצמיח לאורך זמן. עבודה שיטתית כזו יכולה להשפיע על **ההערכה העצמית** של פרח ההוראה.

בהצלחה!

ניהול/ויסות לחצים

בהכשרת אנשי הוראה ובכניסה להוראה

בחרי רגע/אירוע אשר עורר בך תחושת לחץ סביב ההכשרה:



איתור מקור הלחץ שלי



המצב הזה מלחיץ אותי כי אני מצפה מעצמי ל.../מרגיש שמצופה ממני להיות/לדעת/לעשות...

דיוק הציפייה והתאמתה למצב הנוכחי שלי

כרגע, המצב הזה מלחיץ. נסחי 3 ציפיות בדרגות שונות ביחס למצב:

דרגה 1

בעתיד, במצב דומה הציפייה תהיה...



דרגה 2

בעתיד, במצב דומה הציפייה תהיה...



דרגה 3

בעתיד, במצב דומה הציפייה תהיה...



מקורות

- בוסקילה, י' וחקן-לוי, ת' (2020). מורים בלי אוויר: מיכוי גורמי הלחץ בעבודת המורים. גילוי דעת, 16, 94–71.
- Ayub, A., Hussain, M. A., & Ghulamullah, N. (2018). Causes and impact of work stress on teacher's performance in urban primary schools. *Journal of Research in Social Sciences – JRSS*, 6(1), 81–100.
- Jepson, E., & Forrest, S. (2006). Individual contributory factors in teachers stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *British Journal of Educational Psychological*, 76(1), 183–197. <https://doi.org/10.1348/000709905X37299>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work organization and stress*. World Health Organisation.
- Monat, E. A., & Lazarus, R. S. (Eds.) (1991). *Stress and coping: An anthology*. Columbia university Press.
- Values-center.co.il.