

עקרונות לקליטת תלמידים וצוות שהגיעו לבית ספרי בתקופת המלחמה

בעקבות המלחמה משפחות רבות פונו מבתיהן ותלמידים רבים שולבו בבתי ספר שונים ברחבי הארץ. מספר בתי הספר קיבלו תלמידים בודדים ואחרים קיבלו קבוצות גדולות של תלמידים. חלק מבתי הספר אף קלטו אנשי צוות שהתפנו מבתיהם ועברו זמנית למקום חדש.

כל המנהלים, המנהלות והצוותים פעלו מהרגע הראשון לקליטת התלמידים, בסיוע אנשי מקצוע. בעקבות שיחות שלנו עם מנהלים קולטים ובעלי תפקיד נוספים ובהתבסס על ספרות מקצועית¹ ריכזנו עבורכם חמישה עקרונות אשר עשויים לסייע בהמשך הבניה והביסוס של "החיים המשותפים" - התלמידים הקבועים והנקלטים הזמניים ועמידה באחריות שהוטלה עליכם.

כידוע, האתגרים העומדים בפני בתי הספר הקולטים רבים מאוד, בקליטה ובליוי התלמידים בכל המישורים - רגשי, לימודי, חברתי ובצורך לסייע להם לעמוד באי הוודאות ובערעור כל הרגלי החיים.

האתגרים העומדים בפני התלמידים החדשים רבים מאוד גם הם. לא רק שנעקרו מביתם ונותקו מבית הספר המוכר, מהמחנכת והמורים המוכרים ולעיתים גם מחבריהם, עליהם להתרגל למערכת חדשה, להתמודד חברתית ולימודית בשדות חדשים, לעמוד בציפיות ולהתמקם מחדש בתוך אי ודאות הנובעת מהזמניות של מצבם.

נקודה למחשבה: איך אתם קוראים לתלמידים שהצטרפו לבית ספרכם באופן זמני? האם הם אורחים? נקלטים? מפונים? או תלמידים כשאר התלמידים?

כל בחירה מקפלת בתוכה תפיסה אשר משפיעה על האופן בו אנו פועלים ועל החוויה של התלמידים. לדוגמא, אם אנו תופסים אותם כאורחים לתקופת זמן מוגבלת, אולי נסייע להם בשימור תחושת השייכות שלהם לבית הספר המקורי, יתכן שנחליט שרק חלק מחובות התלמידים שלנו חלות עליהם ואולי האחריות שלנו על הישגיהם מוגבלת. אם אנו תופסים אותם כנקלטים ופחות מתייחסים לזמניות, יתכן שנשקיע יותר בתחושת השייכות שלהם, נעבוד יותר על שילובם ונחוש אחריות מלאה על הישגיהם. עם זאת, אולי נתעלם מהגעגוע של חלק מהתלמידים למה שהיה ומהציפייה שלהם לחזור שוב לחייהם הקודמים.

במסמך זה בחרנו להתמקד בחמישה עקרונות פעולה, שעל פי המחקר מסייעים לקדם הסתגלות חיובית אחרי טראומה קולקטיבית ונמצאים באיזור האחריות והמסוגלות של בית הספר. המסמך מציע התאמה של העקרונות למצב הייחודי של קליטת תלמידים ואנשי צוות באופן זמני.

איך המסמך יכול לשרת אותי?

- ❖ לאפשר לצוות ולי להתבונן בהחלטות שקיבלנו ובפעולות בהן נקטנו עד כה, לשאול לגביהן שאלות ולחדד את תפיסת העבודה שלנו עם התלמידים ואנשי הצוות הנקלטים.
- ❖ לתכנן בעקבות החשיבה את צעדי ההמשך.
- ❖ למקד את תשומת הלב להיבטים השונים של כל אחד מהעקרונות באמצעות שאלות לחשיבה ובירור.
- ❖ לחשוב שוב על דברים שנראים לנו לכאורה מובנים מאליהם.
- ❖ לאסוף רעיונות מרכזיים לחשיבה עם הצוות ולרושםם בחלון ה"פרקטיקות שלי"

¹ למשל, Hobfall et al, 2007

עיקרון ראשון: ביסוס תחושת שייכות

הסבר:

תחושת שייכות היא צורך קיומי בשגרה ועל אחת כמה וכמה, כשהמציאות מעורערת. אדם שייך למעגלים מסויימים (משפחה, בית ספר, שכונה וכד') אבל לא בהכרח מרגיש שייכות. תחושת שייכות היא חוויה סובייקטיבית וכאשר היא קיימת היא תורמת רבות לחוסנו של אדם ולתפקודו. אחד מתפקידיו של בית הספר הקולט הוא לצמצם את תחושת התלישות ולחזק את תחושת השייכות של התלמידים ואנשי הצוות. נושא זה הוא בליבת האתגר של קליטת תלמידים ומורים באופן זמני.

שאלות לחשיבה ובירור:

מה זה אומר "להרגיש שייכות" לבית הספר?
האם אפשר להרגיש שייכות לשני בתי ספר בו זמנית?
מהי המעורבות של הצוות של בית הספר המקורי בשמירה / חיזוק תחושת השייכות של התלמידים?
עד כמה הקהילה שותפה בתהליך הקליטה / אירוח של התלמידים שהצטרפו לבית הספר בעקבות המלחמה?
איזה פעולות אקטיביות עשה צוות בית הספר כדי לגרום לאנשי צוות ולתלמידים חדשים "להרגיש בבית" ואילו פחות?

הצעות לפעולה:

משוחחים עם התלמידים על שאלות של שייכות ועל פעולות שניתן לעשות. לדוגמא:
רצונם לקחת חלק בוועדות הקיימות בבית הספר או ליזום וועדות מתאימות לזמן זה, האם הם מחויבים בתלבושת של בית ספר המוצא או בית הספר הזמני?
האם שומרים על קבוצות אורגניות או מפוזרים בכיתות?
משתפים את התלמידים ואת הוריהם בקבלת החלטות (ביחס לתחום הלימודים, השתלבות בקהילת ביה"ס וכד')
מעודדים יוזמות של הורים שקשורות בקליטת התלמידים, המורים החדשים ומשפחותיהם בשעות בית ספר ומחוץ להן.
מחזקים את הקשר עם צוות בית הספר המקורי ומגבשים יחד כיווני פעולה.

הפרקטיקות שלי:

עיקרון שני: קידום תחושת ביטחון ויציבות

הסבר:

בימים של ערעור כללי תחושת הבטחון אחד מהתפקידים של בית הספר הוא חיזוק תחושת הביטחון של התלמידים והצוות וצמצום אי הודאות כמה שניתן.

שאלות לחשיבה ובירור:

מהן החוויות ש"סוחבים" איתם תלמידים ואנשים צוות בתקופה האחרונה וכיצד הן משפיעות על תחושת הביטחון שלהם?

עד כמה סביבת חייהם של התלמידים יציבה / משתנה (האם חיים מאז ה-7.10 במקום אחד? האם עם בני המשפחה? כמה זמן הם במסגרת החינוכית שלכם / האם בסביבת החיים הנוכחית קיימת תחושת ביטחון או חוסר ביטחון?)

הצעות לפעולה:

מייצרים עבור התלמידים החדשים סדיריות.

שומרים על בהירות ושקיפות ביחס להחלטות ופעולות שמתקבלות.

מגלים גמישות והתאמה פרטנית - משתדלים לתת לכל אחד מענה לצורך שלו ומשימות שיוכל לעמוד בהן.

מחזקים תחושת שליטה בצפוי - מודיעים מתי יש פגישה, מה יקרה במצב של אזעקה, נותנים תזכורות וכד'.

נותנים בחירה שתאפשר מחדש תחושה של שליטה ו-ownership.

הפרקטיקות שלי:

עקרון שלישי: חיזוק תחושת מסוגלות אישית וקבוצתית

הסברה:

תחושת מסוגלות עצמית היא הדרך בה אדם תופס את היכולת שלו להוביל את עצמו לתוצאות הרצויות לו. תחושת מסוגלות קהילתית/קבוצתית היא האמונה שהמעשים של הקבוצה יובילו אותה לתוצאות הרצויות לקבוצה.

במצבים מערערים מתפתח חוסר אונים ולכן חשוב מאוד לחבר אנשים למסוגלות שלהם. אנשים מרגישים מסוגלות כשיש להם מיומנויות רלוונטיות לחיים שלהם, למקצועיות, לניהול הרגשות ולתפקוד שלהם.

קידום מסוגלות זה גם מטרה וגם אמצעי!

שאלות לחשיבה וביקורת:

עד כמה התלמידים מרגישים שהם מצליחים ללמוד ולהתקדם ומצליחים לנהל את הרגשות שלהם? עד כמה המורים מאמינים ביכולתם ללמד את המקצוע שלהם באופן רלוונטי ואיכותי במצב החדש? עד כמה הצוות מרגיש שיש להם את המסוגלות להתמודד עם המצב החדש, לתמוך זה בזה ולהתמודד עם כל בעיה שתעלה?

למה אנחנו מצפים מהתלמידים מבחינת הצלחה לימודית?

איזה יעדים לימודיים נרצה להציב לתלמידים?

עד כמה מחזיקה קהילת בית הספר את הסיפור המשותף?

איך נדע מהי תחושת המסוגלות של כל באי בית הספר?

אילו פעולות עשינו עד כה שתרמו לחיזוק תחושת המסוגלות של התלמידים במצב הנוכחי ואילו פחות?

הצעות לפעולה:

מקיימים שיחות אישיות עם התלמידים, בכדי למפות צרכים, להציב מטרות משותפות ולתכנן כיצד להשיגן. מקיימים ישיבות פרופיל לגבי התלמידים הנקלטים בכדי לתכנן יחד מתן מענים, הקצאת שעות, שיבוץ אנשי צוות למשימות קונקרטיות.

מקיימים ישיבות צוות בהן מעלים אתגרים וחושבים יחד על דרכי פעולה, משתפים בהצלחות, חוגגים אותן ומתכננים קדימה.

מעודדים עזרה הדדית בתוך הצוות כיוון ש"החוליה החלשה קובעת את חוזקה של השרשרת".

מקיימים שיחות אישיות עם המורים שנקלטו במטרה להבין מה הם מזהים כאיזורי חוזק שלהם לפני המלחמה ולהציב יעדים משותפים שמחברים לחוזקות אלה.

מאזנים בצורה מושכלת בין עזרה והכלה של הקשיים ובין אתגור התלמידים והמורים וחיזוק היכולות שלהם.

הפרקטיקות שלי:

עיקרון רביעי: יצירת מרחב בטוח לשיח רגשי

הסבר:

משבר יכול לעורר כל מיני רגשות, בעוצמות משתנות. חשוב לאפשר ולעודד הבעת רגשות אבל לא לשקוע רק בשיח הזה. צריך לאפשר בחירה אישית במידה, בדרך ובסביבה בה מתקיים שיתוף ברגשות. איורור ועיסוק ברגשות מאפשר פניות וקשב ומהווה תנאי ושלב מקדים ללמידה אך לא בא במקום מטרת הלמידה ופיתוח החשיבה.

שאלות לחשיבה וברור:

עד כמה שיח רגשי הוא חלק מתרבות בית הספר בימי שגרה?
האם המורות מיומנות בניהול שיח רגשי בכיתות ופרטני?
האם התלמידים מיומנים בשיתוף ברגשות ובתגובות לעמיתיהם?
האם מורה שזקוקה לסיוע בתחום זה יודעת למי היא יכולה לפנות?
האם כל התלמידים מרגישים בנוח בשיח כזה וזקוקים לו?
מה מבין הפעולות שלנו בבית הספר תומך בשיח רגשי פתוח ומה פחות?
כיצד הצוות של בית הספר המקורי מעורב בשיח רגשי עם התלמידים ה"חדשים". האם יש מקום לשקול העברת מידע בינינו כדי שלפר / לדייק את המענים הניתנים?

הצעות לפעולה:

נותנים מקום לביטוי רגש מגוונים, גם אם קשים
מזמנים סיטואציות בהן נדרשת הקשבה ומאמנים את התלמידים והצוות במיומנויות הקשבה
מביאים בחשבון שונות בצרכים ומבררים עם האנשים מה מתאים להם
מאפשרים כמה כיוונים לשיתוף (לא לכפות שיתוף אבל גם לא לבלום אותו)
מגיבים בתגובות מנרמלות ואכפתיות
תוחמים בזמן את השיח

הפרקטיקות שלי:

עיקרון חמישי: מבט קדימה ויצירת תמונת עתידית חיובית

הסבר:

במצב חירום מתמשך עולה לעיתים תחושה לפיה מצב זה ימשך לנצח וקשה לדמיין עתיד טוב יותר. מובן שתחושה זו מחלישה את הכוחות ואת המוטיבציה וברצוננו לסייע לתלמידים לבנות תמונת עתיד חיובית. לבית ספר יש תפקיד בעידוד תקווה ויצירת תמונת עתיד חיובית.

שאלות לחשיבה:

מי מהתלמידים / צוות מתקשה כרגע להסתכל קדימה בתקווה?
מי יעבוד איתם בנושא זה ומה יהיה סוג הסיוע?
מי השותפים שלי בעניין הזה? (בתוך בית הספר, בקהילה וברשות)

הצעות לפעולה:

מקיימים שיחות אישיות ופעילויות חינוכיות בכיתה שנוגעות ביצירת תמונת עתיד חיובית.
משתפים ומעדכנים את התלמידים במידע לגבי העתיד (לדוגמא צפי לחזרה ליישובים שפוננו)
מזכירים ומחברים לכוחות וליכולות שהיו לצוות ולתלמידים במצב השגרה שלפני המלחמה.
נותנים עזרה בתכנון העתיד (גם אם העתיד הקרוב), חלימה וחשיבה משותפת על דרכי פעולה.
במקרים שנדרש, עוזרים בגיוס המשאבים (חומריים, חברתיים וכד')

הפרקטיקות שלי: