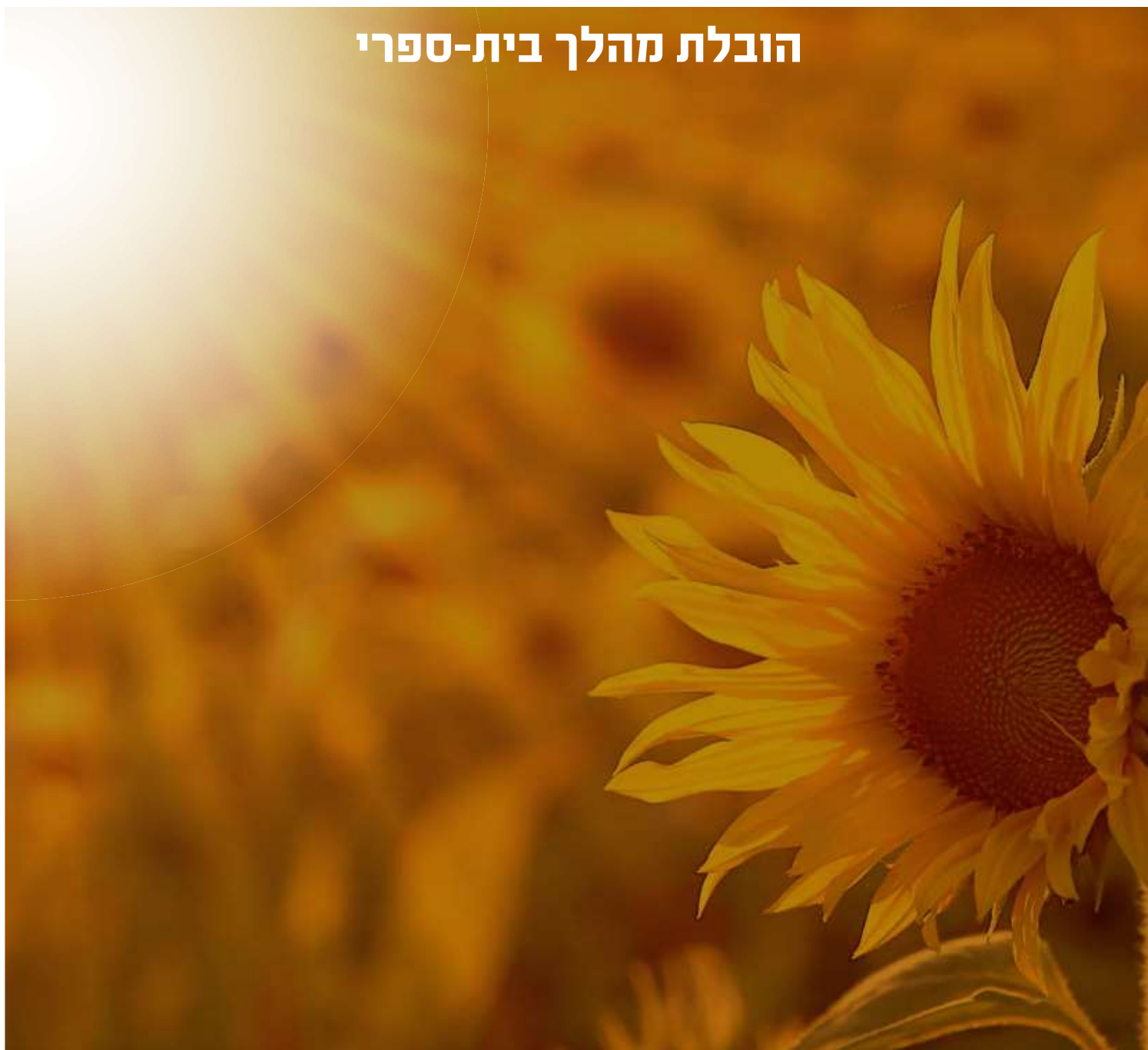


חלק ב'

יציאה לדרך:

הובלת מהלך בית-ספרי





מנהלים יקרים ומנהלות יקרות,

אם אתם קוראים את השורות האלו כנראה שהגעתם להחלטה, שיש לבחון מחדש את המענה שבית-הספר שלכם מעניק למחוננים ולמצטיינים בכיתתם. ברוכותינו - זוהי הזדמנות להתחדש ולדייק בעשייה הלימודית והחינוכית. אבל מאין מתחילים? איך כדאי לגשת לעניין? בפרק זה נרצה להציע ארבעה צעדים מרכזיים, אשר יובאו בפניכם בזה אחר זה, אבל במציאות עשויים להתרחש בסדר אחר ואף בו-זמנית. אלו הם הצעדים:

- < **צעד ראשון** - הובלת מהלך על-ידי מנהל בית-הספר למתן מענה מותאם למחוננים ולמצטיינים
- < **צעד שני** - גיבוש צוות מוביל
- < **צעד שלישי** - מהלכים לרתימת כל מורי בית-הספר
- < **צעד רביעי** - מהלכי בירור המצב הקיים

צעד ראשון - המקום של מנהל בית-הספר במהלך לטובת המחוננים והמצטיינים

כדי לחולל שינוי בבית-הספר, כל שינוי שהוא, נדרשת מעורבות ומנהיגות של המנהל. קביעה זו בוודאי אינה חדשה לכם ונדונה בממות שונות (ראו למשל מסמכים של [משרד החינוך](#), [אבני ראשה](#) ו**ברנקו וייס**). עניין זה אינו ייחודי למענה בית-ספרי למחוננים ולמצטיינים, וגם ה'טיפים' שיוצגו להלן עשויים להיות מוכרים לכם. ובכל זאת, בשל החשיבות הרבה של מעורבות המנהל בהובלת השינוי, נרצה להתעכב על כמה המלצות ייחודיות. לגבי כל המלצה ננסה להדגיש את הגוון הייחודי שלה כאשר עוסקים בנושא המחוננים והמצטיינים.

אם כן, מה מומלץ למנהל לעשות כדי לקדם מהלך בית-ספרי לטובת התלמידים המחוננים והמצטיינים?

1. **סמנו את הנושא כמטרה.** המנהל הוא המנהיג הראשי בבית-הספר. בכל יציאה לדרך לשינוי חשוב מאוד שהמנהל עצמו יגדיר את היעד בפני צוות בית-הספר, יסמן את הדרך ויצהיר על חשיבות המהלך. בקשר למחוננים ולמצטיינים, נושא שמלכתחילה נוטה לעורר מחלוקות, החשיבות של סימון הנושא בידי המנהל גדולה שבעתים. צוות בית-הספר יקבל מסר, שלא מדובר במותרות, שגם לתלמידים אלו צרכים ייחודיים, ושהדרך למצוינות בית-ספרית עוברת בהכרח באמצעות טיפול בכלל התלמידים.
2. **שימו יד על הדופק.** אכזבה רבה צפויה למנהל שיכריז על מהלך בית-ספרי וישאיר אותו בידי צוות כלשהו (אמין ככל שיהיה) מבלי שיהיה מעורב ברמה כלשהי. איננו מדברים על מערכת יחסים של פיקוח. גם כאשר הקשר אוהד ומאופיין באמון ובפרגון, יש ערך לבדיקה של מנהל אחת לכמה זמן - איך מתקדמים הדברים? מה נעשה עד כה? עניין זה חשוב ביחס למחוננים ולמצטיינים משום אופיו של הנושא: המחוננים והמצטיינים יצוינו תמיד כנושא אחד נוסף בסדר היום של בית-הספר לצד נושאים אחרים 'מתחרים'. השגרה שואבת לטיפול בשאר האוכלוסיות, בפרויקטים אחרים, באלו שנדמה כי לא 'יסתדרו בעצמם'. להתעניינות ולמעורבות שגרתית מצד מנהל אכפתי עשויה להיות השפעה עצומה.



3. **בדקו - למה זקוק הצוות.** מנהלים טובים לא רק מציבים לצוותים שלהם רף גבוה, אלא גם עושים כל שביכולתם לספק להם תנאים להצלחה. בדקו עם הצוות ששותף למהלך למה הם זקוקים, מה יכול לעזור להם. האם ידע נוסף בנושא מחוננים ומצטיינים? ליווי מקצועי? סיוע בכיתה? עזרים טכניים להוראה? שעות לפיתוח? הכוונה להשתלמויות או לקורסים מתאימים? ברור, כי לא כל הצרכים הם פשוטים למילוי, ובכל זאת - אם לא תדעו לא תוכלו לנסות. לגבי מחוננים ומצטיינים יש לכך ערך מיוחד: בית-הספר פותח מהלך חדש שיש בו עמימות רבה. קשה לצפות מראש למה יזדקקו המורים. מעבר לפן הפרקטי, יש לכך חשיבות נוספת - כך תשדרו לצוות שאתם לא רק מצפים מהם אלא גם נרתמים בעצמכם לספק להם את התנאים הנדרשים.

"מגיע סוף סמסטר שבמהלכו הוצבו גם יעדים שנוגעים למחוננים ולמצטיינים. אני מזמינה את המורים הרלוונטיים לשיחה, המורים החדשים שלא כל כך מכירים אותי נכנסים לחדר עם פרצוף של 'את עומדת לבקש מאיתנו דין וחשבון'. אבל זה בכלל לא העניין מבחינתי! אני שואלת, איך הולך, מה עוד אתם צריכים ממני כדי לממש את היעדים שהצבנו. בהתחלה הם מהססים, ואחר כך הם מתחילים לחשוב יחד איתי. אולי ננתב את בנות השירות לעזור בכיתה הזו. אולי ננצל יתרות תקציב לעיצוב סביבת למידה. לפעמים הבקשות אחרות. אבל השיח הוא של שותפות ובעקבותיו מתפתחת מוטיבציה. במקום להיות בעמדה ביקורתית-מפקחת - אני משתדלת להיות בעמדה שמאפשרת להם להצליח". (מנהלת)

4. **הקדישו זמן לפעולות השונות.** גיבוש צוות מוביל, חשיפת הנושא בחדר מורים, עבודת הצוותים השונים בבית-הספר ופיתוח כלים למענה מתאים - לכל אחת מהפעולות הללו נדרש להקצות זמן. בדקו מתי ניתן לשריין פרקי זמן מתאימים במרוצת השגרה הבית-ספרית, אל תצפו שנושא המחוננים והמצטיינים יתווסף מאליו לשגרה השוטפת - כידוע לכולנו, היא עמוסה מאוד.

5. **דאגו לפרסם וליידע על אודות ההתקדמות במהלך הדברים.** גם אם את המהלך התחילה קבוצה קטנה של מורים, דאגו להביא לידיעת כלל חדר המורים - לעדכן מה נעשה, מהי מידת ההתקדמות והאם חשים כבר בתוצאות. מפגשי השתלמות של כלל הצוות, איגרת של המנהלת, אם קיימת יכולים לשמש במות מתאימות לכך. לגבי מחוננים ומצטיינים נודעת חשיבות לעניין, משום שהמטרה היא להגיע לשינוי תודעתי בקרב כלל הצוות ולהתייחסות לנושא מצד כולם. העדכון ומסירת המידע טומנים את הזרעים לכך, ומשדרים לאחרים שמשו מעניין מתרחש, ולא פעם גם מדרבנים אחרים להצטרף.

6. **הקפידו לשתף את הורי התלמידים.** בכל מהלך בית-ספרי בעל משמעויות בעלות משקל כדאי לשאול - היכן משתלבים ההורים, מה יכול להיות מקומם במהלך, כיצד הופכים אותם לשותפים במידה זו או אחרת. לגבי מחוננים ומצטיינים, הניסיון מלמד, שמהלך מסוג כזה עתיד לעורר הדים בקרב הורי בית-הספר - הן הורי המחוננים והמצטיינים והן ההורים האחרים. הורי המחוננים והמצטיינים עשויים לבקש מידע הנוגע לתוכניות עבור ילדיהם ולגלות רצון להשפיע עליהן. חלקם יבואו בתביעות (לקריאה נוספת על מערכת היחסים של הורי מחוננים עם הצוות החינוכי, ראו כאן בפרק 5). ההורים של שאר הילדים עשויים להתקומם לנוכח המענה הייחודי שמקבל פלח אוכלוסייה שמתווג כבעל יכולות. עשויה להתעורר בקרבם תחושה שהמענה הזה יבוא 'על חשבון ילדיהם'. כל אלו הן שאלות לגיטימיות שמחייבות התייחסות. ללא טיפול עלולים הדברים לעורר סערה שלא תאפשר עבודה חינוכית ראויה.



"ההורים בבית-הספר יודעים שזה קורה. לחלקם זה לא פשוט. ההורים של לא-מחוננים באו אלי לשאול 'למה הילדים שלנו לא'. ואני עונה. יש לנו דיונים לא פשוטים. אני מסבירה להם, שילדים שלא קוראים מקבלים שעות שילוב ופרטני. מסבירה מה אחרים מקבלים. וישנם גם המצטיינים והמחוננים. הסקאלה של הצרכים המיוחדים היא סקאלה רחבה. כל הורה שפנה אלי קיבל תשובה. אני אומרת להם בתחילת השיחה 'אני אשב איתך עד שתבין את שיקול הדעת גם אם לא תקבל אותו'. לפעמים אני מסבירה להם 'בפרמטרים רבים הילד שלך, שלתפיסתך הוא מתקשה - מתמודד הרבה יותר טוב מהמחונן!' בסופו של דבר אף הורה לא יצא מהחדר שלי ואמר שאנחנו טועים. אני אומרת להם תחזיקו לנו אצבעות, המשימה שלנו - כבית-ספר - היא להצליח לתת מענה לכולם".

(מנהלת)

7. **היכרות טובה ושיתוף פעולה עם המרכז למחוננים ולמצטיינים.** המרכז למחוננים ומצטיינים, אשר בפעילותו משתתפים חלק מהתלמידים ביום קבוע בשבוע (מה שמכונה - 'יום העשרה'), הוא מסגרת חינוכית הפועלת מטעם משרד החינוך. משמשים בה מומחים בעלי ידע וכלים הדרושים כדי לענות על צורכי התלמידים המחוננים. בעלי תפקידים במרכז עומדים לרשות בית-הספר, כמו מנהל/ת יועצ/ת ורכז/ת השתלבות. תלמיד המשתתף בפעילות המרכז שייך למעשה לשתי מסגרות חינוכיות. שייכות כפולה זו עשויה ליצור מורכבות, אך היא מכילה גם הזדמנות גדולה. ככלל, קשר של בית-הספר עם גורמים בולטים נוספים בחייו של הילד (גורמי רווחה, מורה להוראה מתקנת ועוד) הוא מפתח לעבודה חינוכית הוליסטית ומעמיקה. תלמידים מחוננים שאותו לומדים יום בשבוע במסגרת ייעודית במקום יום לימודים בכיתה הרגילה. מה קורה להם ביום הזה? כיצד הם לומדים כשהם במרכז ההעשרה? איך הם מתמודדים עם ההיעדרות הקבועה מלימודים בכיתתם? מהן המשמעויות החברתיות של יציאה מבית-הספר יום בשבוע? כל אלו שאלות שלא ניתן לתת עליהן את הדעת כראוי ללא תקשורת עם המרכז למחוננים ולמצטיינים.

אנו ממליצים לחתור להיכרות קרובה בין מנהל בית-הספר להנהלת מרכז המחוננים והמצטיינים האזורי. קשרי עבודה הדוקים יקנו לתלמידים את התחושה שהם מטופלים בצורה קבועה ומתואמת בשתי מערכות החינוך. כך יצטמצם המתח בין המערכות, שמשליך גם על התנהגות וחוויות התלמידים. על האחריות לקשר להיות הדדית ומעוגנת בשגרה. עליכם כמנהלים וכמנהלות האחריות למסד ערוץ תקשורת ולצרף אליו גורמים רלוונטיים נוספים מבית-הספר - יועצת, רכזת השתלבות, מחנכות רלוונטיות. האחריות נושאת איתה גם הזדמנות למיסוד קשר בדרכים יצירתיות שישרתו את כל הנוגעים בדבר.⁶

"בעקבות קשר שנוצר בין מרכז ההעשרה בדימונה לבית-הספר 'קול יעקב' בירוחם, יזמנו ביקור של כל כיתה ו' מבית-הספר - במרכז ההעשרה. הצענו להביא את הכיתה אל המגרש הפרטי של המחונן! בואו תכירו מה קורה עם החברות שלכן לכיתה כשהן 'נעלמות' יום בשבוע. אפשרנו לתלמידים המבקרים להשתלב בשיעורים של המרכז, רצינו שזה יהיה כיף וחוויתי, אבל עדיין אותנטי ונאמן לדבר האמיתי. הביקור היה מקסים ופקח את העיניים לכל הצדדים. גם המחנכת מבית-הספר קיבלה הצעה חשובה. הביקור נתן לה רעיונות יצירתיים להוראה שלה, ופתאום היא הבינה שמדובר בבית-ספר של ממש. לא חוגים, לא רק מורים, אלא גם יועצת, מבט חינוכי, חברתי ורגשי, עבודה עם ההורים".

⁶ לקריאה נוספת בנושא הקשר עם מרכז ההעשרה ראו [באגרת לרכזי השתלבות](#) - עמ' 3, או בחוברת זו בחלק האחרון של הפרק הבא, שעוסק במתן מענה אישי.



צעד שני - גיבוש צוות מוביל

מנהלים ומנהלות מנוסים יודעים, שכאשר פועלים בתוך מערכת מורכבת ומרובת אילוצים כמו בית-ספר ושואפים לשינוי בעל עומק והיקף משמעותיים - חשוב להניע את השינוי בעזרת קבוצה. שינוי ארוך טווח, יציב ומתמשך לא יוכל להתבסס על אדם אחד. עבודה בקבוצה תאפשר מבט מנקודות ראות שונות על הנושא, וגם תבטיח שהרעיון לא ייתפס כ'שיגעון של אדם אחד'. בהובלה נכונה יהפכו חברי הקבוצה לסוכני שינוי בבית-הספר שלכם - הם בעצמם יעברו תהליך, יתנסו, ידעו לספר ולדווח על הדברים שמתרחשים אצלם בכיתות, ידעו לשקף לכם ולצוות ההנהלה של בית-הספר מה נכון לעשות ומהם הדברים אשר הם כמורים זקוקים להם כדי להצליח. לכן, הצעד הראשון שעליו נמליץ לכם כמנהלים הוא לגבש צוות מוביל לעניין.

על סמך הכרותינו עם חיי היום-יום של מנהלי בתי-ספר אנו מניחים, כי כבר התנסיתם בגיבוש צוות מוביל מקרב מורי בית-הספר לטובת משימה כזו או אחרת. לא נלמד את המשימה מהיסוד - יש להניח שאתם מודעים לדרך שלכם לעשות זאת. אבל נוכל לשים דגשים שכדאי להביא בחשבון כשבונים צוות כדי שיוביל את נושא המחונן והמצטיין בכיתתו:

< **גודל הצוות:** מהו הגודל האידיאלי של צוות שעשוי להוביל את הנושא? אין לכך תשובה אחת נכונה. על מספר האנשים בצוות מוביל להיגזר בדרך כלל מגודל בית-הספר או מהיקף הנושא / התוכנית שמבקשים ליישם. בנושא המחונן והמצטיין בכיתתו אנו ממליצים על צוות מוביל בן שלושה עד חמישה אנשים. המספר גדול דיו כדי לאפשר מגוון דעות, ולהפוך את משתתפי הצוות לסוכני שינוי בתוך בית-הספר. מהעבר השני, מספר זה אינו גדול מדי. צוות רב-משתתפים עשוי לסרב את התיאום והעשייה בנושא שההנהלה שלו ממילא לא תמיד פשוטה.

< **בוחרים עמיתים מתאימים:** כדי שהמהלך בנושא המחוננים והמצטיינים יצליח, אנו ממליצים שלא להתחיל עם ה'אגוז הקשה' ביותר בחדר המורים. מומלץ, שהצוות המוביל יכלול את יועצת בית-הספר, רכזת הכלה והשתלבות ורכזת 'אמירים' או רכזת מצוינות. אליהם יש לצרף אנשים בעלי מוטיבציה לנושא כמו מחנכות, שיש להם בכיתה כמה תלמידים כאלו, או מורים שיש להם קשר אישי למחוננים ולמצטיינים והנושא קרוב לליבם (הורים לילדים כאלו, או שהם עצמם). אפשרות נוספת היא לבחור מורים בעלי בשלות ונכונות לבחינה עצמית ולהובלת שינוי. מובן, שכדי לצאת לדרך עליכם לרתום נלהבים. האחרים? הם כבר יגיעו בהמשך.

< **מעורבות יועצת.** מכיוון שהמהלך שאתם עומדים להוביל אינו לימודי גרידא (האם ניתן בכלל לדבר על הוראה ולמידה במנותק מהשלכות רגשיות? אנחנו מאמינים שלא. ראו [כאן](#)), ובגלל המאפיינים הרגשיים והחברתיים הייחודיים של מחוננים, חשוב לערב במהלך גם את יועצת בית-הספר.

< **הטרוגניות בקרב חברי הצוות:** נסו לגוון במידת האפשר את חברי הצוות - מבחינת ותק, ניסיון בעבודה עם מחוננים ומצטיינים, תחומי דעת שמלמדים, שכבות גיל, סגנונות הוראה ועוד. כמנהלים, זוהי הזדמנות עבורכם להצמיח ולהעצים מורים בשלים לכך מקרב הצוות.

< **דמות מובילה בנושא:** עם כל חשיבותה של העבודה בצוות עדיין נשאלת השאלה - מי מרכז ומוביל את עבודת הצוות? מי אחראי לקבלת החלטות, החל מן השלבים הבסיסיים ביותר (באיזו שעה נפגשים?) ועד החשובים ביותר (מאיזו שכבה נתחיל לעבוד?). במילים אחרות, בסופו של דבר - מי 'אוחז במושכות' הנושא בבית-הספר? מי עומד להפוך למומחה בבית-הספר לעבודה עם המחוננים ועם המצטיינים שלנו? יש למנות דמות אחת אחראית לנושא - רכזת ההשתלבות, מורה בולטת, סגן/ית מנהל/ת, רכז/ת פדגוגי/ת, רכז/ת מצוינות בית-ספרית וכדומה.



< **סדירות:** מתי כל זה אמור לקרות? חיי השגרה בבית-הספר שואבים לעבודה בכל רגע דל, ותחום המחוננים והמצטיינים הוא רק נושא אחד מני רבים המונחים לפתחכם כמנהלים ולטיפולו של צוות בית-הספר. בהיעדר סדירות מובנית - מפגשים בתדירות קבועה המעוגנים בלוח זמנים לשם בחינת הנושא ועיבודו - לא תהיה למהלך כל תוחלת. החליטו על תדירות של מפגשים ועל מקום קבוע, והגדירו אותם בבירור בלוח הזמנים של כל המשתתפים, אם תהיה דמות בולטת שתוביל את הנושא (ראו סעיף קודם) וסדירות הולמת, תוכלו אתם כמנהלים לשמור על רמת מעורבות קבועה מבלי שכל כובד העשייה ייפול על כתפיהם. הדבר חשוב לא רק בשל סדר יומכם העמוס, אלא גם כדי להבטיח שהמהלך יבטא את רוח בית-הספר ולא רק אתכם באופן אישי.

צעד שלישי - מהלכים לרתימת צוות המורים

צעד זה הוא אולי החשוב ביותר שאותו תוכלו לנקוט עבור המחוננים והמצטיינים בבית-ספרכם. כשיוצאים לפעמים למהלך של שינוי בבית-הספר, אתם כמנהלים עשויים לחוש, שאם תמצאו את התוכנית הנכונה כביכול ותטמיעו אותה בבית-הספר, יקרה השינוי המיוחל. ישנם מנהלים ומנהלות שמביעים שאיפה לכלים, לדרכים מעשיות, לפתרון מובנה. אולם הניסיון מוכיח, כי השינוי החשוב ביותר שיכול להתרחש אצלכם הוא **רתימה של הצוות** ופיתוח התבוננות חדשה ואחרת על המחוננים ועל המצטיינים בבית-הספר.

הדבר חשוב בראש ובראשונה **בגלל אופיו של המצב הקיים**. המענה המותאם למחוננים ולמצטיינים אינו מובן מאליו בלשון המעטה, ולא פעם גם מעורר התנגדות ונחשב להקצאת משאבים לאוכלוסייה פריווילגית. מורה שמתמודד עם מגוון מקרים בכיתה ההטרוגנית עלול להתייחס לא פעם לטיפול בבעלי היכולות הלימודיות הגבוהות כמותרות, וההנחה הרווחת היא ש'הם יסתדרו', כי בעיות אחרות בוערות יותר. אם החלטתם להוביל שינוי בבית-הספר ולתת מענה שלם גם למחוננים ולמצטיינים, הצעד הקריטי ביותר הוא לשנות את העמדה הזו.

בהמשך לכך, כפי שאתם בוודאי יודעים, **אין תוכנית שתחזיק מעמד מבלי שהמורים יהיו רתומים אליה**. התוכנית עצמה לעולם לא תשמש פתרון מלא וראוי, משום שהחיים האמיתיים בבית-הספר מתרחשים במידה רבה לא על-פי תוכנית כזו או אחרת אלא 'בין השורות', לא מתוקף מבנה שיעור או תוכן פעילות אלא בתחומים ה'רכים' יותר - האופן שבו מגיב מורה כשתלמיד מחונן או מצטיין שואל שאלה, מצביע כדי לענות, או כשהוא טועה, או הדרך שבה הוא בוחר להתנהל נוכח תגובות תלמידים למחונן/למצטיין. סוג התפקידים שאותו בוחר המורה להקצות למחונן/למצטיין, השיבוץ בקבוצות עבודה בכיתה, הציפיות שלו מהתלמידים האלו, ההתייחסות שלו להיבטים רגשיים וחברתיים - כל אלו לא ניתנים לתכנון מראש או לניתוב באמצעות תוכנית כזו או אחרת, ויכולים להתממש רק על-ידי מורים שחל שינוי בעמדתם כלפי מחוננים ומצטיינים, שמבינים שהם לא 'יסתדרו בעצמם'. בהמשך לכך, בהיעדר הכשרת לבבות מספקת, לא ישכילו המורים להקשיב לידע חדש ולהיפתח לרכישת מיומנויות.



ולבסוף, רתימת חדר המורים למהלך חיונית כדי שכל אחד מהמורים שלכם יוכל למצוא את הדרך האישית שלו. בית-הספר שלכם יכול כמובן להיעזר בתוכניות מובנות כאלו ואחרות, אך כמו בכל נושא אחר במערכת החינוך - אין מתכון אחד ויחיד להצלחה. על כל מורה למצוא את דרכו המתאימה ל'אני מאמין' החינוכי שלו, לכיתה בכללותה, לתלמידים המוחננים והמצטיינים הספציפיים שבהם עסקינן. החשוב הוא, שיהיו כללי בסיס, תובנות משותפות, הבנה של צורכי התלמידים האלו ושל אי-האפשרות להתעלם מהם. עם האמור, בכל מצב תתעוררנה שאלות ספציפיות שרק המורה ידע ויוכל להשיב עליהן. עליו להיות דבק דיו במשימה כדי שיוכל לעצור, לשקול - ולגבש החלטה מתאימה.

למען הסר ספק נאמר בפה מלא - **רתימת הצוות היא הדבר החשוב ביותר. שאתם המנהלים, יחד עם הצוות המוביל, יכולים לעשות למען תלמידכם המוחננים והמצטיינים.** אם מפאת מגבלות כאלו ואחרות אתם מתכוונים לעשות רק צעד אחד השנה, הקפידו שהוא ייגע להכשרת הלבבות. אם תצליחו בכך דברים רבים יקרו מאליהם - כלומר, גם ללא הפעלה מערכתית, פשוט על בסיס מחויבותם של המורים וההיכרות המעמיקה שלהם עם התחום.

אבל - מאין מתחילים? איך רותמים אנשי חינוך לנושא התלמידים המוחננים והמצטיינים? לפניכם שורת הצעות. לצד חלק מההצעות צירפנו גם הצעה לכלי מתאים.

מנהלים ומנהלות - כל ההצעות המפורטות כאן מתאימות ליישום בקרב הצוות המוביל בשלב הראשוני, ובשלבם מתקדמים יותר אף בקרב כלל באי חדר המורים. המהלכים לרתימה, שמיועדים לבאי חדר המורים, יכולים להתנהל בהובלת הצוות המוביל, אך חשובה נוכחותכם הבולטת כמנהלים, אשר תסמן לכלל הצוות את החשיבות שאתם מייחסים לנושא זה בסדר היום הבית-ספרי.

1. אמפתיה

כאשר מדברים על מחוננים ומצטיינים, אמפתיה מצד הסביבה אינה מובנת מאליה. כשאין מכירים את הנפשות מקרוב עלולים הקשיים שלהן להיתפס כ'צרות של עשירים'. כך למשל, הדרישה להצבת אתגרים ולגירויים אינטלקטואליים עשויה להיות מתויגת כמותרות, בעוד שאצל המוחננים היא בגדר צורך של ממש. הדרך הראשית היא עירור אמפתיה מצד המורים וחיבורם לחוויות של התלמידים המוחננים והמצטיינים, חיבור ישיר ככל הניתן. לשם כך נדרשת תקשורת ישירה ובמה לעיבוד. לאחר שהמורים קיבלו הצעה לעולמו של התלמיד המוחנן, לחוויות שלו, לצרכים ולמצוקות שלו, כדאי לאפשר להם לשוחח ביניהם על הדברים, להמשיג אותם, לבחון קשרים בין הדברים לחוויות דומות שחוו הם עצמם או שהם מכירים מקרוב.



כלי: מכירים את המחוננים שלנו

במסגרת פעילות חשיפה לנושא בקרב קבוצת מורים, תנו להם משימה - לשוחח בשבוע הקרוב עם אחד מתלמידיהם המחוננים. כווננו אותם לשיחה פתוחה, שמתמקדת במגוון נושאים גם מעבר להיבט הלימודי, ושמטרתה להבין את החוויה של התלמיד/ה במהלך יום טיפוס בבית-הספר. במפגש המורים הבא תנו להם למלא על סמך מה שלמדו בשיחות את הטבלה הבאה. יתרונה בכך שהיא מחייבת לחשוב על היבטים שונים של חוויית התלמיד, אלו שהוא מביע בקול - ואלו שהוא שומר לעצמו בלב.

חלק ביום	מה התלמיד עושה?	מה התלמיד מרגיש?	מה התלמיד אומר?	מה התלמיד חושב?
שיעור חשבון				
שיעור שפה				
הפסקה				
שיעור ספורט				
אחרי הצהריים				
עבודה בקבוצות				

לאחר שמילאו את הטבלה היא תוכל לשמש בסיס לשיח ולעיבוד בקבוצות קטנות או במליאה.



2. תפיסה ערכית בדבר הצורך לתת מענה לכל תלמיד

"זה לא שלא אכפת לי. כל התלמידים שלי הם בלב שלי. אבל מה לעשות, הזמן שלי כמורה הוא קצוב ומוגבל. זה לגמרי הגיוני, שאבחר להקדיש אותו לאלה שקשה להם". (מורה)

אחד המאפיינים הראשונים שחשוב להבין ביחס למחוננים הוא, שמחוננות אינה רק יכולת שכלית גבוהה. בסל המאפיינים כרוכים גם כמה צרכים ייחודיים, אשר במהותם אינם שונים כלל ועיקר מצרכים מיוחדים של אוכלוסיות אחרות במערכת החינוך.

חשוב להשתמש בהנמקה ערכית ולא להסס להניח אותה על השולחן ולהשמיע אותה בקול צלול וברור. בכל במה בית-ספרית שבה מתבונן צוות המורים בעשייה הלימודית והחינוכית (ישיבות פדגוגיות, סיכום שנה, בניית תוכניות וכדומה) כדאי לכלול גם את המחוננים והמצטיינים, לשאול מה איתם, לתת עליהם את הדעת, להפוך אותם לקבוצת התייחסות בשיח הבית-ספרי ולהטיל משקל ערכי על ההתייחסות.

"לבית-הספר שלנו הייתה מסורת ארוכת שנים של מענה לתלמידים המתקשים ביותר. נעשתה פה עבודה מדהימה איתם, אנחנו ידועים ביישוב כבית-ספר מכיל, שמצליח גם כשמדובר בתלמידים בעלי צרכים ייחודיים ומיוחדים. כל השנים האלו היו המחוננים והמצטיינים שקופים! היום, כשאני מבקשת מצוות המחנכות להגיש מיפוי של מענים שמקבלים התלמידים שלהן, אני שואלת במפורש גם על המחוננים ועל המצטיינים. מחנכת שמקבלת כיתה בתחילת שנה מקבלת מידע על תלמידים שאותו כמחוננים, ומתבקשת להתחיל לחשוב על מענה ייחודי גם עבורם. לא ויתרנו על האחרים, אלא למדנו להסתכל על עוד סוגים של תלמידים. היום אני כבר לא יכולה לדמיין אחרת. אני מרגישה ברמות העמוקות ביותר, שהתפקיד שלי הוא להיות מנהלת של כל הילדים בבית-הספר. להיות מנהלת רק של חלק מתוך 700 הילדים שלומדים כאן? זאת לא אפשרות מבחינתי". (מנהלת)

3. חיבור המהלך לצרכים של מורים

כשהעבודה למען המחוננים והמצטיינים נכרכת במשימה הכללית של המורה מול הכיתה, כשהיא נושאת תועלת נלווית לדברים שהמורה ממילא מעוניין לקדם, קיים סיכוי טוב יותר שהוא יירתם לעניין ולא יחווה את המהלך הבית-ספרי לטובת המחוננים והמצטיינים כתוספת עול שרק מפריעה לו לבצע את עבודתו.

בררו עם מורים ספציפיים שלוקחים חלק במהלך - מה מעסיק אותם. בדקו יחד איתם באופן ברור מה עשוי לזמן להם הצטרפות למהלך, מה עשויה להיות נקודת המפגש בין הנושאים שמעסיקים את המורה במהלך הזה - תלמיד מחונן שמשתעמם ומפריע בשיעורים? 'אני מאמין' אישי בדבר הענקת מענה ייחודי לכל תלמיד? שאיפה אישית לקפיצת מדרגה פדגוגית? כיתה הטרוגנית מאוד שיש בה מספר ניכר של מצטיינים? עניין אישי בהוראה מתקשבת? אפשר לשלב כל אחד מהדברים האישיים הללו במהלך הבית-ספרי לטובת מחוננים ומצטיינים, לצרף לעשייה קיימת מבלי להעמיס שכבה נוספת. ובל נשכח, אמביציה אישית עשויה לשמש מניע רב-עוצמה.



4. הקניית ידע

הטיפול החלקי שמקבלים מחוננים ומצטיינים נובע פעמים רבות מחוסר ידע - על אודות המאפיינים שלהם, הצרכים שלהם, החוויה הבסיסית שלהם בבית-הספר. חוסר ידע זה מזין בתורו תפיסות שגויות. לפעמים עצם החשיפה לידע על תלמידים אלו בכוחה לחולל שינוי ולסייע ברתימת הצוות.

כדאי לחלק את הקניית הידע לשני שלבים:

< **ידע בסיסי אודות הנושא:** מיהם המחוננים והמצטיינים, היכרות עם מאפיינים, עם התנהגויות ועם חוויות. מתן דוגמאות והתחלה של 'היכרות עם המחוננים שלי' בכיתה ובבית-הספר.

< **ידע על אודות דרכים, כלים, שיטות בהוראת מחוננים ומצטיינים.** לצורך כך תוכלו להיעזר [במרחב הפדגוגי בפורטל עובדי הוראה בנושא מחוננים ומצטיינים](#) או במאגר החומרים באתר 'מחוננט' שכותרתו ['מחוננים ומצטיינים בכיתה ההטרוגנית'](#).

גורמים שבהם ניתן להיעזר בשלב הקניית הידע הם: מדריכות ורכזי תוכנית 'אמירים', רכזי השתלבות בבתי-הספר שהם בעלי התמחות בנושא המחוננים והמצטיינים, רכזי ההשתלבות במרכזי המחוננים, רפרנטים למחוננים ולמצטיינים במחוזות, מדריכות מחוזיות בנושא 'המחונן והמצטיין בכיתתו', היועצות המחוזיות לעניין המחוננים והמצטיינים.

ידע רלוונטי עשוי להיות מועבר במגוון דרכים: הדרכה, השתלמויות, הרצאות וסדנאות, סרטים (ההרחקה, שמתאפשרת בעת צפייה בחייו של תלמיד בדינוני עשויה להיות בעלת ערך), ספרות אקדמית (תיאוריות, המשגות, אפיונים), וחשיפה לנתונים כגון סקרים ומחקרים שעוסקים במימוש הפוטנציאל של בוגרי כיתות מחוננים, הממחישים היטב עד כמה מחוננות היא פוטנציאל ואין בה ערובה להצלחה בחיים.

5. התנסות ישירה והשתתפות פעילה

"אחרי המעשים, נמשכים הלבבות" (רבי סעדיה גאון)

קשה על-פי רוב לשנות עמדות רק על סמך שמיעה פסיבית. כדי לרתום את המורים לנושא עליהם להיות פעילים במהלך הבית-ספרי. ההתנסות הישירה נוגעת למעשה בדרכים שהוזכרו עד כה: היא יוצרת ערבוב בלתי אמצעי ומגע ישיר עם התלמידים המחוננים והמצטיינים באופן שמאפשר היכרות מעמיקה, חשיפה לחוויות וגם אמפתיה. הידע על אודותיהם גדל - ולא באופן דידקטי. ולבסוף, נוצרת הזדמנות לפתח כלים ומיומנויות ולהתנסות בהם במצבי אמת.

לפעמים נעוץ המחסום בדרך לרתימת צוותי חינוך לעבודה עם מחוננים ומצטיינים בהיעדר כלים ומיומנויות מתאימות. במילים אחרות, ישנם מורים שנרתעים, כי הם פשוט לא יודעים כיצד להתמודד. אם יהיו כלים ברשותם ההירתמות למשימה תהיה קלה יותר. ואם יהיו אלו כלים שהם פיתחו בעצמם - על אחת כמה וכמה. מורים שיבנו חומרים מתאימים למחוננים ולמצטיינים בכיתתם, סביר להניח שיפתחו תחושת בעלות על הדברים, שייכות לתהליך ומסוגלות להתמודדות עם הנושא, וגם הבנה שכלים אלו יאים גם לתלמידים נוספים בכיתה. לשם כך יש להקצות זמן עבודה מוצהר לנושא ולארגן באופן שונה את סביבת העבודה. לא ניתן לשבץ את החשיבה, הכתיבה, הפיתוח והשיתוף בשגרת העבודה כבדרך אגב מבלי להתאים את מסגרת הזמן.



כלי: סדנת פיתוח חומרים מותאמים

כלי זה כולל שלושה שלבים.

< **פיתוח כלים בצוותים:** במסגרת השתלמות בית-ספרית או מליאת מורים אחרת, מחלקים את המורים לצוותים על-פי מקצוע ו/או שכבת גיל. המורים יושבים בקבוצות קטנות ומקבלים פרק זמן מספק לעבד ולהתאים מערכי שיעור שתכננו לתקופה הקרובה, כך שתהיה בהם התאמה והתייחסות למחוננים. הצוות המוביל עובר בין הקבוצות, מייעץ ומנחה.

< **הצגה במליאה ומשוב:** בתום פרק הזמן המוקצב מציג כל צוות במליאה התאמה מרכזית אחת שהגה - כלי, פעילות, האחרים מתבקשים להגיב בהרמת פתק עם סימן שאלה (שאלה שכדאי לכם לחשוב עליה) או סימן קריאה (תובנה שאני מאמץ להוראה שלי).

< **התנסות קצרה שאחריה חוזרים עם חוויות:** במשך השבועיים שלאחר מכן מתנסה כל מורה ברעיון אחד שפיתחו בקבוצה. במפגש הבא חוזרים עם מסקנות ותובנות.

ועוד מילה על השתתפות פעילה: השתתפות כזו מתחילה במתן אפשרות למורים להגיב לרעיונות ולעמדות המוצגים להם. בכל מצב של דיון בנושא (השתלמות, ישיבה פדגוגית, שיחת חולין שבה עולה הנושא) מעודדים את המשתתפים להגיב לעמדה שמוצגת להם. חשוב לאפשר ואף להזמין התנגדויות. לעודד את המשתתפים לשאול את עצמם וגם לענות - רצוי בקול רם, בקבוצה - "מה לי ולנושא הזה".

"בתחילת התוכנית היססתי וחשבתי שאולי זה מיותר, אולי אנחנו הולכים לכיוון שהוא פחות מרכזי ורלוונטי לבית-הספר שלנו. אולי הנושא הזה של מחוננים ומצטיינים - זה לא מה שצריך לשים על השולחן. מתי הגיע השלב שבו קלטתי שאני מאמינה לגמרי בתוכנית שבנינו - כשראיתי לנגד עיני את הילדים עובדים. המעורבות שלהם, הלמידה, האפקט שהיה לזה. אז אמרתי לעצמי שהכול היה שווה את ההשקעה, הזמן, המשאבים. יכולתי לראות בעיניים שלי איך ילדים שקודם 'הנחנו אותם לנפשם', כעת אנחנו מצליחים לעשות משהו גם בשבילם, גורמים להם להרגיש שרואים אותם".

(מנהלת)

6. נגיעה מפורשת בהיבטים הרגשיים של המורים הכרוכים בעיסוק בנושא

להוראה וללמידה יש תמיד השתמעויות רגשיות. גם הנטייה הרווחת של אנשי חינוך להעניק מענה חלקי למחוננים ולמצטיינים נובעת מסיבות רגשיות טבעיות ולגיטימיות. לא פעם מעוררים תלמידים אלו במורה קשת של תחושות שליליות: רתיעה, תחושת איום שמקורה בתלמיד שמתקיף בשאלות, שלפעמים יודע יותר ממני, והוא ביקורתי ומתנגד. המורה לא תמיד מודע להיבטים הרגשיים שלו עצמו, ופעמים רבות רגשותיו עלולים להציב מכשול שאם לא יטופל כראוי, ימנע את הירתמותו לטובת התלמידים הללו. חשוב ליזום ולעודד שיח על ההיבטים הרגשיים, לתת להם לגיטימציה ולקרוא להם בשם.



לטובת העניין כדאי להתבסס על הכלל: מה שלא מדברים עליו יבוא לידי ביטוי בהתנהגות. יוזמים ומאפשרים שיח בקרב המורים על התחושות שמעוררים בהם התלמידים המחוננים והמצטיינים שלהם. כשמורים מתארים סיטואציות כשהם ניצבים לנוכח התלמידים האלו, מפנים אותם להתבונן לא רק ב'מה שקרה' (זו הרמה הראשונית), אלא גם ב'מה שעבר על התלמיד, שגרם לו לפעול כך' (רמה שנייה). ואף יותר מכך - "מה אני עצמי הרגשתי שגרם לי לפעול כך" (רמה שלישית). בכל הזדמנות כזו דואגים שהשיח עם התלמידים יהיה מכבד, אך בעיקר פתוח, כן ובלתי שיפוטי. יש ודאי לתת לגיטימציה אמיתית לתחושות המורה, לראות אותו, ולשאול במה אפשר לעזור.

"הייתה לנו פעילות בחדר מורים, לשבת בזוגות ולהתבונן בהוראה של עצמנו מהזווית הרגשית. היית מצפה שיועצת תעביר דבר כזה, נכון? אצלנו דווקא המנהלת היא זו שהעבירה. אני בחרתי לדבר דווקא על אדם, כי גם המורה שישבה איתי מלמדת אותו. כשתיארתי איך הוא בשיעורים שלי קלטתי שהמילה שבה הוא משתמש המון 'משעמם', ממש מעצבנת אותי - רגע, אני אגיד את זה בצורה יותר מקצועית, הבנתי, שהמילה הזאת מפעילה אותי רגשית. פתאום יכולתי לראות לא משהו חד-צדדי אלא דינמיקה: הוא אומר 'משעמם', אני מגיבה בפרצוף או בהערה קצת עוקצנית... המורה שישבתי איתה הציעה לי לחשוב על המילה 'משעמם' בתור תחושה אמיתית ומעיקה מאוד שלו ובו-זמנית גם כמנגנון הגנה. ייתכן שהמילה הזו פוטרת אותו לפעמים מלהסביר באופן יותר מעמיק מה קשה לו כרגע". (תמר, המורה של אדם)

7. שותפות עם הורי התלמידים המחוננים והמצטיינים

בין הצוותים החינוכיים להורים ישנה שותפות גורל מסוימת אשר מתעצמת כשנתקלים באתגרים בלתי מפוצחים שחורגים מהשגרה - כפי שקורה לא פעם עם ילדים מחוננים. מורה שישמע באופן ישיר על אודות הקשיים, האתגרים והציפיות של הורי התלמיד המחונן או המצטיין, עשוי להיזכר שהתלמיד הצעיר הדעתן הזה שמדבר כאילו הוא יודע הכול (טיפוס אחד של מחונן, ולא אמירה מכלילה) - גם הוא ילד של מישוה, גם לו הורים שמבקשים לילדם מענה מותאם. החיבור הזה עשוי לעזור למורים להירתם בלב חפץ יותר למהלך בית-ספרי בנושא.

"כאימא אני רואה את איה אחר הצהריים, רואה איזה צמא לידע יש לה, ולעומת זאת אני רואה איך כל בוקר היא גוררת את עצמה כבויה לבית-ספר וחוזרת באפיסת כוחות. כשאני באה עם הדברים האלו לבית-הספר אני מרגישה שאני נתפסת כמו עוד אימא מעצבנת, שהילדה שלה תלמידה טובה ואין בעיות, אז מה פתאום אני באה עם כל מיני דרישות וניגוסים? חלק גדול מהקשיים של איה בכלל לא מובנים למערכת. קשה להבין את החוויה הקיומית של ילדה שבפנים כל הזמן מחפשת אתגר ושואלת, אבל היום-יום שלה חסר משמעות". (אימא של איה)

כדי ליצור שותפות עם ההורים כדאי להזמין אותם כקבוצה לשיחה על המענה שבית-הספר מעניק לתלמידים מחוננים ומצטיינים. ההגדרה שלהם כקבוצה כבר יוצר אפקט מסוים. מעניקים להורים הזדמנות לשתף דברים שהם חווים בבית עם הילדים, להציג צרכים וציפיות מבית-הספר. ניתן לערוך שיח סביב שולחנות עגולים, שבמסגרתו מורים והורים ישתפו זה את זה בחוויותיהם ובדרכי ההתמודדות שלהם. ניתן להזמין הרצאה או פעילות אחרת המיועדת להורים ולמורים. המפגש הישיר עם ההורים יכול לעזור מוטיבציה במורים, להגביר את ההבנה לעולמו של המחונן, וברמה עמוקה גם ליצור מחויבות:



"נקודת המפנה אצלנו הייתה כשקיימנו מפגש להורי המחוננים בבית-הספר. לא היה דבר כזה בבית-הספר קודם לכן! ההורים של המחוננים והמצטיינים היו מופתעים ממה שקרה שם, ולמען האמת גם אנחנו. יכולנו להרגיש איך בזמן המפגש הם מביטים ימינה ושמאלה, מתחילים לחשוב על עצמם כעל קבוצה בעלת מאפיינים וצרכים דומים. חלק מהסיפורים שהם סיפרו על התמודדויות שלהם בבית היו לא פשוטים בכלל, חלק מהדברים היו מפתיעים. לפחות לגבי ילדה אחת, נצבט לי הלב כשהבנתי את משא הציפיות שיש ממנה. והכי חזק - כשיצאנו מהמפגש הזה ידענו שאין דרך חזרה. המפגש היה כמו הבטחה להורים, שנמצא את הדרך לתת מענה מותאם גם לילדים שלהם. עכשיו חובת ההוכחה עלינו". (מורה)

8. הדבקה בתוך קבוצה

אחת הדרכים האפקטיביות ביותר לחולל שינוי בצוותי חינוך ולרתום אותם לכל מטרה שהיא היא עבודה בקבוצה. לקבוצה יש כוח, כשהיא במיטבה מתרחשת בה 'הדבקה' חיובית. לעבודה במתכונת של קבוצה חשיבות מיוחדת, כשמדובר בנושא המחוננים והמצטיינים: כל עוד ההצדקה לעבודה עם תלמידים אלו מנומקת על-ידי דמות בעלת סמכות - מנהל, מדרך חיצוני של בית-הספר, אפילו מורה שמרכז את הנושא - יכולים שאר המורים להמשיך ולהתנגד, במידה שיש כאלו. עבודה על הנושא בקבוצה מאפשרת להם לגלגל את הנושא ביניהם, לשמוע דעות מגוונות לכאן ולכאן של עמיתים שמאמינים בנושא, שגם עליהם ליישם את הדברים בכיתות הלכה למעשה. התנגדויות שנוגעות למידת היכולת להתבונן בתלמידים אלו או למידת היכולת ליישם כלים כאלו ואחרים - הולכות ומתפוגגות. ההתלהבות מההצלחות עשויה להיות מדבקת.

כדאי להביא בחשבון את העיקרון החשוב הזה ולבדוק באילו רמות ניתן ליישם עבודה בקבוצה. בתוך המסגרת הכללית של חדר המורים מתחילים עם קבוצה שקל לרתום את אנשיה, כפי שהוסבר בסעיף הקודם, ובונים על תהליך הדבקה. בעבודה עם קבוצה, בין אם מדובר בצוות המוביל או בשלב הבא עם כל חדר מורים, מקפידים לאפשר לקולות מגוונים להישמע. כמי שמוביל את המהלך - אל תזדרז לענות, לנמק ולשכנע כשעולה שאלה קשה או התנגדות. מאפשרים למשתתפי הקבוצה לדוש ולדון בנושא, להשיב בעצמם ולהשמיע קולות מגוונים. בעיקר, מתאזרים בסבלנות. משתתפים בקבוצה שטרם נרתמו ושעדיין מתנגדים - הם לא מעידים על כשל או על תקלה - זהו חלק מהתהליך.

"מה קרה לנו בעקבות המהלך הבית-ספרי בנושא המחוננים והמצטיינים? קרה לנו משהו דרמטי. אנחנו כצוות חינוכי השתנינו. פשוט כך. ומתוקף השינוי שחל בנו השתנה גם השיח שלנו על תלמידים מחוננים. ההתבוננות שלנו השתנתה. רק עצם השינוי במבט שלנו גרם להשתנותם של דברים בשטח. השינוי מורגש גם בדינמיקה הכיתתית. פעם היינו ממוקדים מאוד בילדים המתקשים. אפשר לומר, שהמאמצים שלנו הושקעו באש שרחשה בשטח. היום לא זנחנו את המתקשים, אנחנו עדיין ממשיכים לדאוג להם וללוות אותם. אבל כיום אנחנו מתמקדים בסוגי לומדים רבים יותר. כמי שנמצאת בבית-הספר הזה כבר לא מעט שנים, אני מרגישה שהמצב הזה בריא יותר לילדים, גם למתקשים! אפשר לומר, שבמצב הקודם חלק מהילדים שתויגו כ'בעייתיים' כבר פיתחו סוג של תלות ביחס המיוחד ובמיקוד המוגבר בהם. היום הם מקבלים מענה אבל בו-זמנית הם נוכחים לדעת שהקשב שלנו כצוות מתחלק ומוענק לילדים נוספים. גם הם מבינים - יש עוד ילדים בכיתה". (מורה)



צעד רביעי - מהלכים לבירור המצב הקיים

הרכבנו צוות מוביל, התחלנו לרתום את המורים (בצוות המוביל, או בפורום מורים רחב יותר), עכשיו הגיעה העת למפות את המצב הקיים - להבין מהם הצרכים של המחוננים והמצטיינים בבית-הספר, וללמוד את מה שנעשה איתם כיום. המיפוי חשוב משתי סיבות: ראשית, ככל שניטיב לדעת מה התלמידים האלו צריכים ומה הם מקבלים כיום, כן נוכל ליצור מענה מדויק יותר שהולם את צורכיהם. שנית, למהלכי המיפוי - אם הם מתנהלים נכון ובשיתוף צוות המורים - נועד תפקיד גם בהעמקת המחויבות של הצוות כלפי תלמידים אלו. המורים שייקחו חלק במהלכי המיפוי יזכו להכיר מקרוב באופן בלתי אמצעי את הקבוצה הזו. האזנה לקולות תאפשר חיבור משמעותי לתלמידים האלו ולמשימה הבית-ספרית שהגדרתם, לטובתם של התלמידים המחוננים והמצטיינים. איך ממפים את המצב הקיים? הנה כמה אפשרויות.

מנהלים ומנהלות - אנו ממליצים לתת לצוות המוביל לנהל את השלב הזה במעורבות רציפה שלכם.

א. שאלונים לתלמידים

כצוות מוביל הגדירו לעצמכם את הדברים שאותם הייתם רוצים ללמוד מהתלמידים, ונסחו אותם בצורת שאלות. מומלץ ליצור שאלות סגורות (באיזו מידה...) ולתת למשיבים לסמן על גבי סולם שבו חמש דרגות.

יתרונות מרכזיים:

- < **קל להעברה ולאיסוף הנתונים** גם בקבוצות מרובות משתתפים. במיוחד אם יוצרים ב-google forms.
- < **אפשרות להשוואה לעומת הקבוצה הכללית:** לא חייבים לחשוף בפני התלמידים את מטרת השאלון. ניתן להציג אותו לכל הכיתה, ולמצוא דרך דיסקרטית לסמן את השאלונים של המחוננים והמצטיינים. בעת ניתוח המידע להשוות את הממוצע של קבוצה זו לשאר הכיתה. כך למשל, האם ציון 3.5 בנוגע לתחושת השייכות הוא גבוה או נמוך? תלוי מהו הממוצע בקבוצה הכללית.
- < **אפשרות להשוואה לאורך זמן.** מתוקף היותם כלים שבאמצעותם ניתן לכמת, מאפשרים השאלונים השוואה נוחה יחסית לאורך זמן. אם נקטתם מהלך בית-ספרי שמטרתו להיטיב עם קבוצת המחוננים והמצטיינים, תוכלו בחלוף הזמן להעביר שוב את השאלון ולקבל מושג - מה השתנה ומה עדיין טעון שיפור.

חסרונות אפשריים - מה כדאי להביא בחשבון?

- < **הקולות עצמם לא משתקפים בשאלון.** השאלון כמותי ומדיד, לא מצליח לבטא קולות אישיים ועל-פי רוב לא מאפשר חיבור רגשי. אם בחרתם בדרך זו, אל תסתפקו בה.
- לנוחיותכם, ראו להלן את השאלון לתלמידים, שנבנה על-ידי מומחי הערכה של אגף מו"פ ניסויים ויזמות במיוחד לצורך זה, ובהלימה לתוצאות הרצויות שהוצגו בפרק הקודם. השאלות שמופיעות בו לקוחות משאלונים מתוקפים מסוגים שונים. תוכלו להשתמש בו כמות שהוא או להכניס בו שינויים, כדי שישרת את הצרכים המקומיים שלכם.



שאלון לתלמידים

קראו את השאלון וסמנו את מידת הסכמתכם עם ההיגדים הבאים, על הרצף בין 1 ל-5:
1 = כלל לא 2 = במידה מעטה 3 = במידה בינונית 4 = במידה רבה 5 = במידה רבה מאוד

1. אני אוהב להיות בבית-הספר.
2. גם אילו הייתי יכול לא הייתי עובר לבית-ספר אחר.
3. אני מרגיש שאני שייך לכיתה שלי.
4. לתלמידים בכיתה שלי אכפת זה מזה.
5. בהפסקות יש לי עם מי להיות או לשחק.
6. אני מרגיש סקרנות ועניין כלפי הדברים שאני לומד בבית-הספר.
7. הלימודים בבית-הספר מאתגרים אותי.
8. רוב המורים מעודדים אותי להתעמק בנושאי הלימוד שמעניינים אותי (למשל: לשאול שאלות, לחקור את הנושא וכו').
9. גם בשיעורים של כל הכיתה מוצאים מורים דרך להתאים את ההוראה למה שאני צריך.
10. ברוב השיעורים אני משועמם.
11. כשעצוב לי או רע לי אני מרגיש נוח לדבר על זה עם אחד המורים.
12. לרוב המורים חשוב לדעת איך אני מרגיש בבית-הספר ובכלל.
13. אני מרגיש שלמורה שלי אכפת ממני.
14. אני מרגיש שאני יכול לפנות למורה שלי לבקש עזרה.
15. אני מרגיש שהמורה שלי מכיר אותי.
16. אני מוכן לנסות להתמודד עם משימות קשות שלא בטוח שאצליח בהן.
17. אני אוהב להתאמץ כחלק מהלמידה.
18. כשאני לא מצליח במטלה בבית-הספר, קשה לי לנסות שוב.



ב. שיחות אישיות עם המחוננים והמצטיינים

לפעמים נמצא הפתרון 'מתחת לאף'. הפעולה שהיא לכאורה הפשוטה וביותר ומובנת מאליה - לשבת עם תלמיד או עם תלמידה ולשוחח איתם, לשמוע איך הם מתמודדים, מהם הקשיים שלהם ולמה הם זקוקים - הדבר הראשוני הזה לא תמיד מתרחש בתוך שטף המשימות והעומס המוטל על מורה. אחת הדרכים האפקטיביות ביותר ללמוד מקרוב מה קורה למחוננים ולמצטיינים, הוא פשוט לשבת לשיחה טובה בארבע עיניים.

מצורפים כמה דגשים הנוגעים לשיחות אישיות כאלו.

< **נסו לחתור לשיחה פתוחה וכנה.** הסבירו לתלמיד את מטרת השיחה - להכיר אותו לעומק ולשמוע כיצד הוא חש בבית-ספר. כדאי להזמין לשיחה פתוחה, להבהיר שאין 'נכון או לא נכון', שמותר גם לקטר. היזהרו מהנטייה הטבעית שלנו לשאוף לשמוע ש'הכול בסדר'. הביאו בחשבון שחלקם יגדירו את המצב הנוכחי כ'בסדר', כי הם לא מעלים על דעתם שיכול להיות אחרת או שאינם מרשים לעצמם לבקש. בנוסף זכרו, כי תפקידו של התלמיד להביע צרכים, וכי הוא לא בהכרח ידע לסמן פתרונות מתאימים.

< **התייחסו לשיחה כאל הזדמנות להכיר את עולמו של הילד.** למחוננים ולמצטיינים עשוי להיות עולם תחומי עניין מגוון, עשיר ומפותח, שכלל אינו בטוח שבא לידי ביטוי במסגרת בית-הספר. השיחה היא הזדמנות להכיר קצת מעולמם הפנימי: הנושאים, שבהם הילד מתעניין (לפעמים נגלה ילדים שצללו לתחומי ידע במידת עומק שלא הייתה מביישת את האקדמיה), הפעילויות שבהן הוא לוקח חלק (מסגרות או תוכניות נוספות לטיפול מחוננים, תנועות נוער, חוגי העשרה, פעילויות פנאי שלעיתים יהיו ייחודיות ומפתיעות), הנושאים שהוא קורא עליהם, הדברים שנהנה לעשות.

< **שיחה על המצב החברתי.** כדי להבין את מצבו החברתי של הילד כדאי לשאול על קשריו החברתיים בשמירה על 'ראש פתוח'. עבור חלק מהמחוננים והמצטיינים הכיתה תהיה זירה חברתית משמעותית, אחרים עשויים למצוא חברים במקומות אחרים: שותפים, לעיתים בוגרים יותר לתחומי העניין הייחודיים שלהם, חברים בזירה הווירטואלית דרך משחקי מחשב או בדרך אחרת, שלפעמים יהיו חברים של ממש. חלקם יסתפקו בחבר אחד קרוב ותו לא. לכן מומלץ לשאול באופן פתוח יחסית שאלה כגון - אילו דברים אתה אוהב לעשות יחד עם אנשים נוספים? עם מי אתה עושה זאת? איך אתה מרגיש בכיתה מבחינה חברתית? לנסות להבין את המצב החברתי שלא באופן שיפוטי.

< **עזרה לנווט בסבך הציפיות וההזדמנויות.** ילדים מחוננים ומצטיינים מתמודדים על-פי רוב עם משא ציפיות כבד שמטילה סביבתם הקרובה. בנוסף לכך, בשל כישוריהם ויכולותיהם הגבוהות פתוח בפניהם שפע של אפשרויות. אחד התפקידים שלנו כאנשי חינוך הוא לעזור לילד ללמוד להכיר את עצמו באופן כן ועמוק, לזהות את ה'ליבה' של עצמו, להבחין ממה הוא באמת נהנה, מה הוא-עצמו שואף לעשות, במה הוא זקוק לעזרה והיכן הוא מתקשה. שיחה כזאת יכולה להיות הזדמנות 'לקלף' יחד - בעדינות - את השכבות של הציפיות החיצוניות, ולהצליב בין התוכן הפנימי שהוא שלו בלבד לבין האפשרויות הרלוונטיות הפתוחות בפניו.



ג. שיחת חתר

הזמינו קבוצת תלמידים מחוננים ומצטיינים לשיחה קבוצתית כדי לשמוע על החוויה שלהם.

יתרונות מרכזיים:

- < בשיחה בקבוצה מעצם טבעה מוצג מגוון דעות. הקולות שיישמעו עשויים לתת לגיטימציה להשמיע גם דברים אשר בשיחה של אחד מול האחר לא היו נשמעים בהכרח.
- < גם עבורנו כצוותי חינוך נודעת משמעות להסתכלות על המחוננים ועל המצטיינים כקבוצה. ההוצאה הזמנית שלהם מן הכלל ושמיעת מכלול קולותיהם בתחילת מהלך חשיבה על המענה שהם מקבלים כקבוצה יש בה מן העוצמה.

חסרונות אפשריים - מה כדאי להביא בחשבון?

- < חשוב ליצור מידה מסוימת של אינטימיות ושל אמון שתאפשר לתלמידים לדבר בכנות. עניין זה אינו פשוט ומובן מאליו.
- < לעיתים מתרחשת בקבוצה תופעה של 'הדבקה' - דעה שנשמעה בשלב מוקדם ובאופן דומיננטי 'מדביקה' אחרים. הקפידו לעודד מגוון דעות ולאפשר לקולות מגוונים להישמע.

ד. שאלון תמונות

שאלון התמונות המוצע כאן הוא כלי חלופי לאיסוף מידע על אודות החוויה של התלמידים המחוננים והמצטיינים בבית-הספר. השאלון שלפניכם פותח על-ידי הצוות המוביל בבית-ספר 'ניל"י' בזיכרון יעקב, ככלי לעבודה עם התלמידים המחוננים והמצטיינים בבית-ספרם. הרעיון המרכזי בשאלון התמונות הוא לדווח את התלמידים באופן לא ישיר (כתיבה ולא שיחה, תגובה לדימוי חזותי ולא רק לשאלה מילולית) סביב נושאים שונים שקשורים לבית-הספר - החוויה בשיעורים השונים ובהפסקות, דוגמה לשאלון תוכלו למצוא **בעמוד הבא**. תוכלו להשתמש בשאלון כפי שהוא או לקבל ממנו השראה ולבנות שאלון תמונות משלכם.

יתרונות מרכזיים:

- < **חלופה לשיחה ישירה:** ישנם דברים שקל יותר לכתוב אותם מאשר לומר. כמו כן, השימוש בדימויים עשוי לעורר תגובה רגשית אותנטית יותר, שתאפשר ללמוד באופן בהיר יותר על תחושות התלמידים. כשהועבר שאלון התמונות בבית-ספר 'ניל"י', חלק מהתגובות נשמע מרתק, ואפשר ללמוד רבות על תחושות התלמידים. כך למשל, ליד ציור של נוסחה מתמטית כתבה תלמידה: "אני מרגישה שסוף סוף יש לי הזדמנות להשתתף במשהו, כי אני היחידה בכיתה שיכולה לפתור את האתגר". ליד תמונה של שיעור בכיתה כתב תלמיד: "אני מרגיש, שאני אוויר ולא מתייחסים אלי, רק בגלל שאני מחונן".

חסרונות אפשריים - מה כדאי להביא בחשבון?

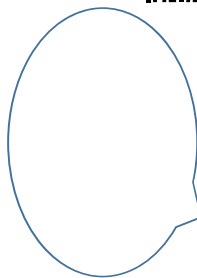
- < לא במקום שיחה. אל תוותרו על התקשורת הישירה והאמיתית שתהיה בעלת ערך בהמשך מערכת היחסים עם התלמידים.



שם: _____ (אפשר גם אנונימי)

כיתה: _____

אנא כתבו בבוועות מה אתם מרגישים/חושבים כשאתם נפגשים עם המתואר בתמונה.



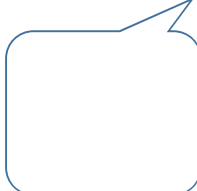
שיעור בכיתה





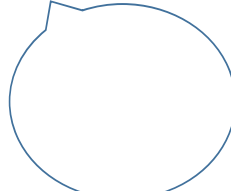
נוסחה מתמטית

$$x_{1,2} = \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a}$$



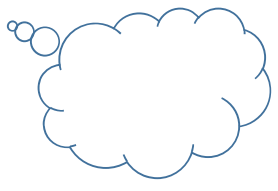
עבודה קבוצתית





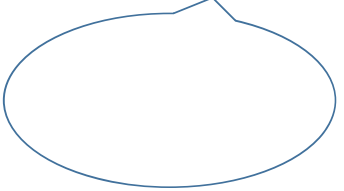
צלצול יציאה להפסקה





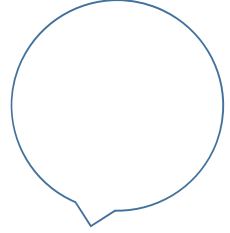
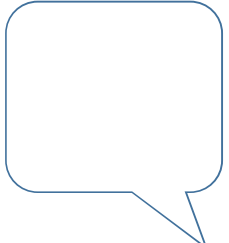
קריאת ספר





שיעור ספורט







ה. צפיות בשיעורים ובהפסקות

דרך נוספת להבין את המצב הרווח מן ההיבט של התלמידים המוחננים והמצטיינים, היא להיכנס לצפות בשיעורים. לא חייבים לייחד צפייה דווקא לנושא הזה - אם ממילא משוריית צפייה בשיעור אפשר להוסיף את נושא המוחננים והמצטיינים לסדר היום. חשוב - אל תכנסו לבדוק את המורה, אלא להכיר את הדינמיקה הכללית סביב המוחננים והמצטיינים. להכיר כיצד מתנהלים התלמידים הללו בשיעור, באיזו מידה השיעור מותאם לצורכיהם, איך מגיבה אליהם הכיתה, וכיצד מתייחס אליהם המורה בהקשר הכיתתי.

חשובה גם הצפייה בתלמידים בהפסקות, מכיוון שהיא יכולה לשקף לנו תמונה רחבה יותר על הקשרים החברתיים והבין-אישיים שלהם וכן על תחומי העניין בזמנם הפנוי.

יתרונות מרכזיים:

- < התבוננות ישירה שאינה תלויה בגורם המדווח. כשמורים או תלמידים מתארים את המצב, מעורבות בדרך כלל נקודת מבטם, ההנחות המוקדמות שאותן הם נושאים והמידה שבה הם מרשים לעצמם לדבר בפתיחות. כמו לכל אדם, גם לתלמיד או למורה שמשותף ישנן נקודות עיוורון. לכן, אין כמו מראה עיניים.
- < עידוד תרבות של 'פתיחת דלת הכיתה'. מן הידועות הוא, שהדרך לכל שיפור פדגוגי מחייבת פתיחה של דלת הכיתה. בבתי-ספר נוהגים על-פי נורמות שונות בנוגע לצפייה בשיעורים. ישנם מקומות שבהם נפתחת הדלת בקלות והצופים מגוונים (לא רק מנהל/ת אלא גם מורים עמיתים, אורחים שונים). בבתי-ספר רבים אחרים מוחשית רגישות סביב עניין זה, חששות (טבעיים) מצד המורים. מן הכניסה לצפייה בשיעורים, גם אם היא נעשית במקרה זה לטובת המוחננים והמצטיינים, עשוי לנבוע רווח משני - לתרום לנורמליזציה של צפיות ולהפוך את פתיחת דלת הכיתה לעניין טבעי ונפוץ יותר.

חסרונות אפשריים - מה חשוב להביא בחשבון?

- < להתחשב ברגישויות המורים. בהמשך לכתוב לעיל, צפייה במורה שלא מרגיש בנוח לא רק שלא תשיג את מטרתה, אלא גם עלולה ליצור אנטגוניזם כלפי המהלך כולו. חשוב לוודא, שהמורה שאליו נכנסים מרגיש נוח יחסית. בסוף השיעור יש לשבת איתו, לשמוע את דעתו על התלמידים ועל מה שקרה בשיעור, לרכך ככל הניתן את ממד הפיקוח ביחסי הגומלין ולהפוך גם אותו לשותף. עוד בנושא ניתן לקרוא במסמך של אבני ראשה, [מודל לשיחת משוב דיאלוגית](#).

ו. מפגש עם ההורים

הזמינו את הורי המוחננים והמצטיינים לפגישה עמכם כמנהלים ועם הצוות המוביל שגיבשתם. אפשרו להם במה פתוחה במפגש כדי להשמיע את הצרכים של ילדיהם ואת הציפיות וההתמודדויות שלהם, וגם לשמוע זה את זה. הערך המוסף של המפגש יכול להיות כפול ומכופל. בראש ובראשונה, כדי להשיג את המטרה שלשמה התכנסתם - בירור המצב הקיים. אך לצד זאת, ייתכן ערך מוסף. המשימה של חינוך ילדים מוחננים מאתגרת לא פעם את האינטואיציות החינוכיות של ההורים ושל המורים כאחד. כדי להעניק להם מענה חינוכי נכון נדרש ידע מקצועי והתייחסות לתכונותיהם הייחודיות לצד היכולת לראות את המוחנן כפרט וכילד ככל הילדים. ישנם מצבים שביחס אליהם גם הורי הילד ומוריו יתקשו לספק מענים חד-משמעיים, בלעדיים ונחרצים. שיתוף פעולה בין ההורים לבין המורים יסייע בהבנה וביישום של מענים מתאימים לרווחתו ולצמיחתו של התלמיד המוחנן.