



משרד החינוך
מחוז תל אביב

בשיתוף אגף תכניות סיוע ומניעה השירות הפסיכולוגי ייעוצי



צמיחה חופשית

בית הספר והגן כמרחב צמיחה לטיפול חוזקות

מרץ 2017, אדר תשע"ז

הובלת הפיתוח רבקה הלינגר- מפקחת על הייעוץ חמ"ד תל-אביב

צוות הפיתוח עינב לוק, שוש צימרמן, רבקה הלינגר, דפנה בראשי אייזן, אורית ברג, אביטל בן חור, שושי ליכטנשטט, מירב סרור, חיה כדורי, טלי טולדנו, איילון נווה, חיה בן-שמעון

כתבו רבקה הלינגר, דפנה בראשי אייזן, אורית ברג, אביטל בן חור, מיכל מליק

סייעו בפיתוח רונית זכאי, ריבי גבאי, מיטל שעיו

ערכה אורית ברג - אגף תכניות סיוע ומניעה, שפ"י

הפיקו דיגיטאלית גלית דאדי ויפעת זץ - צוות שפ"ינט

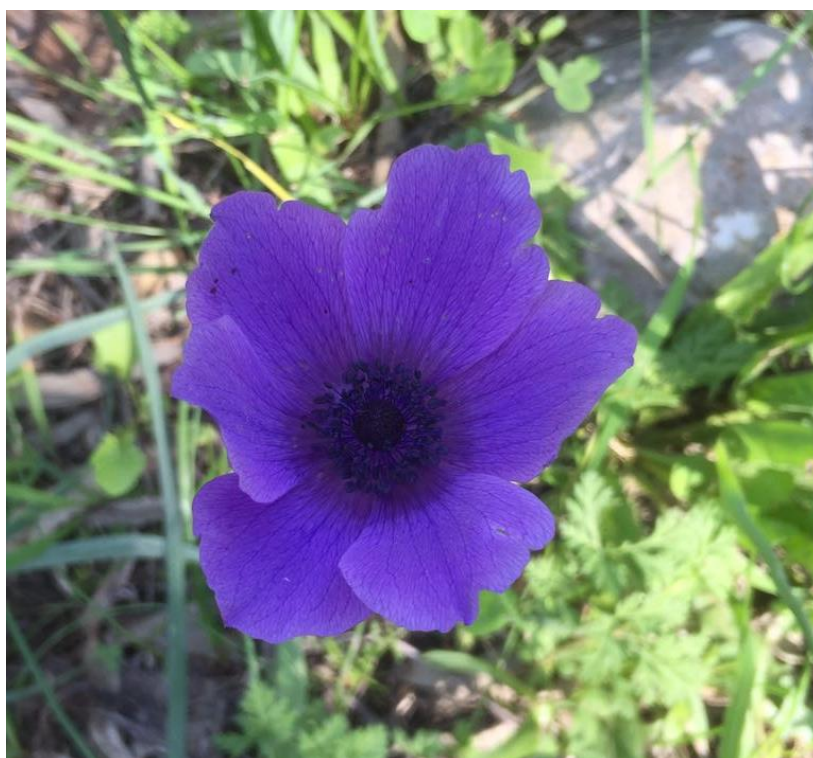
צוותי החינוך שהשתתפו בפיתוח

"גן ירדן" בת – ים	רויטל זילברמן
"חט"ב בן-צבי" קריית אונ	גלית לוי, אירית נקש, אורית שובל, סיגל אורן
"במעלה" תל אביב	תמי זילברשטיין, מיכל חלבגה, שרי זלצר וליאור מולדובן.
"נתיב" הרצליה	שלומית הגלילי-וייל, שולמית כהן, מעיין כהן, מור שוורץ
"אהבת ציון" תל אביב	ענת זיידמן
"רועי קליין" נתניה	מירב סרור, שגית ליאני-יצחק.
"מופת רמב"ם" הרצליה	נסיה יוספי, יפעת דדוש.
"עתידיים" חולון	בר חן, שרון צ'יבוטרו, מלי ברגין, יעל דביר פרי
"אורט" גבעתיים	דני פרץ, שלומי גולנר. ירדנה שטנגר.
"אמי"ת אלירז" פתח תקווה	ליאור הלוי, רחל יהודאי, ארז חדד
"אחד העם" פתח תקווה	איילון נווה, עפרה בן- סימון
"קפלן" פתח תקווה	טלי טולדנו, נירה אופיר.

קראו והעירו אלה אלגרסי, תמי אומנסקי, יעל בריל

תודות חיה שיטאי, חנה שדמי, שוש נגר ואסתר אורנבוך שליוו ותמכו.

צילום התמונה לביאה ניר, עמק חפר



"אנשים שאין להם פנטזיה,
לא עושים דברים פנטסטיים"

שמעון פרס



תוכן העניינים

6	פתח דבר
8	גלגול של חלום - אודות הפיתוח
9	בחן את עצמך - "מחונן חוזקות בחינוך" לבדיקה ארגונית
12	חיזוק החוזקות - מבוא תיאורטי

תפיסת הפסיכולוגיה החיובית
מהן חוזקות?
מודלים לזיהוי חוזקות

21	יסודות חזקים - עשרה עקרונות לזיהוי חוזקות ופיתוחן במערכות חינוך
28	חזקים בשטח - הצגת מוסדות החינוך מהם למדנו דרכים לאיתור ופיתוח חוזקות

חמ"ד בת-ים	"גן ירדן"
ממלכתי, קריית אונו	"חט"ב בן-צבי"
חנ"מ חמ"ד, תל אביב	"מעלה"
חנ"מ ממלכתי, הרצליה	"נתיב"
יסודי ממלכתי, תל אביב	"אהבת ציון"
יסודי חמ"ד, נתניה	"רועי קליין"
יסודי חמ"ד, הרצליה	"מופת רמב"ם"
על יסודי ממלכתי, חולון	"עתידיים"
על יסודי תיכון, גבעתיים	"אורט גבעתיים"
חמ"ד, פתח תקווה	"ישיבת אמי"ת אלירז"
שש-שנתי ממלכתי, פתח תקווה	"אחד העם"
יסודי ממלכתי, פתח תקווה	"קפלן"

53	דוגמאות ליישום תפיסת החוזקות בשלושה מישורים
54	לומדים את שפת החוזקות - סדנאות לאנשי חינוך ללמידת תחום החוזקות ופיתוחן...

חוזקות נעים להכיר
"נאה מקיים" - איתור כוח הצמיחה
יישומים בשדה - למידת עמיתים
התנסות בשימוש בתורת החוזקות
בניית תכנית בית ספרית מבוססת חוזקות

68	כישורי חיים (כ"ח) בשירות החוזקות
70	נספח - חינוך מתוך חוזקות - הנחות יסוד
78	ביבליוגרפיה



פתח דבר

באדם, בכל אדם גלום כח, עוצמה פנימית שמבקשת להתממש. במערכות חינוך, גן כבית ספר, חינוך רגיל או מיוחד, גלום כח, עוצמה ארגונית שמתפתחת מתוך עוצמות האנשים ומתוך המפגש המשותף ביניהם.

"ישנם ציירים ההופכים את השמש לנקודה זהובה וציירים אחרים שהופכים נקודה זהובה לשמש, בכוח אמונתם ובינתם." (פיקאסו). איש החינוך, המאמין בחוזקות, שוקד כל העת להוציאן מן הכח אל הפועל בקרב קהליו, לבטאן בגלוי ולהפוך אותן למנוע צמיחה. פיתוח זה מזמין את מוסדות החינוך והצוותים החינוכיים לזהות ניצנים של חוזקות ולאפשר להם לצמוח ולהתפתח. הפיתוח הוא תהליך שהחל בשדה ואפשר למנהלים וגננות, מורים ויועצות לקחת לעצמם זמן של למידה ומחשבה אודות הקיים, תוך זיהוי המשאבים והמורכבות שבחינוך לחוזקות. מתוך המפגשים והתהליכים שהתרחשו במוסדות החינוך, התחדדו עקרונות ותפיסות עבודה אשר קובצו בחוברת **"צמיחה חופשית"**.

עבורנו, במטה שפ", הייתה זו הזדמנות ייחודית ללוות יוזמה מחוזית, בהובלתה של רבקה הלינגר מפקחת על הייעוץ, שנתנה ביטוי ליוזמות שהתפתחו בבתי הספר ובגנים. התהליך המשותף מעניק ביטוי ונראות בפיתוח כלל ארצי, תוך זיהוי העקרונות הנגזרים מאוסף התהליכים הייחודיים שהתפתחו בכל אחד מהמוסדות החינוכיים. תהליך זה מדגים כיצד קשר חם והדוק בין מטה לשדה, יכול להוות הזדמנות ללמידה הדדית והשראה וליצירה חדשה.

ואין חוזקה גדולה יותר מחוזקת הארגון שמאמין באנשיו, בעשייתם ובחזונם.

התברכנו באנשי חינוך חדורי אמון ונחישות ומעוררי השראה. ואכן, תפיסת החוזקות עוברת כחוט השני בין שותפי התהליך בשטח לבין כותבי החוברת וקוראיה. כחוט השני וכמראה, מוזמן כל קורא וקורא, לזהות בתוכו את חוזקתו ולעודד את תלמידיו להאמין בחוזקתם ולממש אותה במיטבה.

"צמיחה חופשית" היא מורה דרך מצוין עבור אותם אנשי חינוך שפועלים ללא לאות ותרים אחר "ניצני המציאות", "ניצני הייחודיות" של תלמידיהם בשאיפה לאפשר את פריחתם.

תודה מיוחדת לרבקה הלינגר על היוזמה וההובלה מעוררת ההשראה ולחיה שיטאי מנהלת המחוז, המובילה תהליכים של העצמה, המזמינים ומאפשרים יצירה ופיתוח.

תודה לאורית ברג על הכתיבה והעריכה, לדפנה בראשי איזן ולאביטל בן חור על השותפות בכתיבה ולכל צוות ההיגוי, שלקח חלק בעשייה.

תודה לצוות האינטרנט לגלית דאדי וליפעת זץ על התוצר האינטרנטי וכמובן תודה למנהלים, ליועצות החינוכיות, המדריכות והצוותים החינוכיים שכתבו, פעלו וחשפו אותנו ליצירה הייחודית שלהן.

בברכת המשך עשייה והשראה,

עניב לוק
מנהלת אגף תכניות סיוע ומניעה, שפ"י

חנה שדמי
מנהלת אגף א', שפ"י



קוראים יקרים, הנכם מחזיקים בידיכם חוברת ראשונה מסוגה, פרי עבודתם של אנשי חינוך במחוז תל אביב, אשר השכילו להכיר כי "למידה משמעותית" תיטיב להתפתח לצד השקעה בזיהוי חוזקות והעצמתן בקרב אנשי חינוך ותלמידים כאחד.

שנים רבות התמקדה המערכת בזיהוי חולשות ובתיקון בעיות. תפיסת "הפסיכולוגיה החיובית", התופסת מקום בשנים האחרונות, מצביעה על חשיבות ההתבוננות על מה שכן עובד ובתוך כך, חשיבות זיהוי חוזקות והעצמתן.

מחוז תל אביב מקדם מצוינות, יזמות וחדשנות ודוגל ביצירת שותפויות. הפיתוח, המוצג בחוברת זו, מביא לידי ביטוי ערכים אלה.

צוותי החינוך, שהיו שותפים לתהליך, מייצגים את כל קשת ההוראה בגילאים ובמגזרים השונים.

ההבנה שהידע נמצא בשדה החינוכי חשובה ביותר, כמו גם גיבוש תיאוריה המתבססת על ההתנסות בו בפועל.

בתהליך היו שותפים גורמים שונים: נציגי מטה, מפקחים מהמחוז, מדריכים וכמובן סגלי הוראה.

אני מבקשת להודות לכל מי שהגה, יזם, סייע וחקר נושא חשוב זה.

אני מודה לבתי הספר והגנים ולצוותים החינוכיים אשר פתחו את שעריהם להתנסות והדגימו למידה משמעותית הלכה למעשה.

לכל תזמורת נדרש מנצח טוב. תודתי והערכתי שלוחות לגברת רבקה הלינגר, מפקחת על הייעוץ בחמ"ד, על החשיבה, היוזמה וההובלה תוך התלהבות ואמונה בפיתוח תחום החוזקות וביכולת ליישמו. אני מודה לגברת חנה שדמי, מנהלת אגף א' בשפ"י ולגברת עינב לוק, מנהלת אגף תכניות סיוע ומניעה בשפ"י ולצוותה, על ליווי היוזמה והסיוע הרב בהפיכתה לפיתוח כלל ארצי.

החוברת מסכמת תהליך מחקר ועבודה מאומצת ובטוחני שכל איש חינוך ימצא בה תובנות חשובות לעבודתו החינוכית ורעיונות לקידום נושא חשוב זה.

כפי שכתב הרב מקוצק -

"איננו מחדשים דבר, עבודתנו היא להאיר על מה שחבוי בכל אדם".

בברכה ובהערכה,

חיה שיטאי

מנהלת מחוז תל אביב





אודות הפיתוח

רבקה הלינגר

"אֲדַרְבֶּה, תֵּן בְּלִבְנוּ שְׁנֵאָה כָּל אֶחָד מֵעֵלֵת חֲבֵרֵינוּ וְלֹא חֲסֹרֹנָם" (רבי אלימלך מליז'נסק)

למערכת החינוך יש יכולת לזהות ולפתח את החוזקות ואת המידות הטובות של התלמידים ושל אנשי החינוך ולעזור להם לצמוח מתוכן. בשונה אולי מ"הטייס האוטומטי האנושי" הנוטה לחפש חסרים וחולשות כתנאי לשיפור ולהתקדמות, בית הספר או הגן עשויים להיות מקום בו כל פרט יכול להביא לידי ביטוי את חוזקותיו בזירות הרגשיות, הערכיות והפדגוגיות.

אז כך הכל התחיל, כמו הרבה יוזמות... מחלום.

מזה שנים פועלת בחמ"ד מחוז תל אביב תכנית ושמה **"לכל אחד ניגון משלו"**. התכנית, אותה יזמה המפקחת גברת אסתר אורנבוך, פותחה בבתי הספר והגנים. התכנית פועלת להדגשת הכישרונות והתחביבים הייחודיים של באי בית הספר והגן. בעקבות תהליך העבודה על "הניגונים" בחרנו לעלות מדרגה, לפתח חוזקות ולא להישאר רק בעולם הכישרונות. הצוותים החינוכיים בכל ארגון וארגון העמיקו את פיתוח התחום כל אחד בדרכו הייחודית.

תוך פרק זמן קצר, הפכה תפיסה זו של איתור חוזקות ופיתוחן ל"ויראלית". בתי הספר והגנים יזמו ויצרו תכניות במטרה להפוך את הרעיון לאורח חיים. מההתלהבות של אנשי החינוך הבנו שזיהינו צורך אמיתי. ואכן, בכל שנה אנו צופים בחלחול עמוק יותר של הגישה ובעליית מדרגה נוספת, מעין נביעת שפע המדליקה עולמות ומאירה לבבות.

במטרה לקדם תפיסה זו ולמצב אותה על מפת המחוז ועל שולחנו של כל מנהל בית ספר, הוקם צוות היגוי שכלל מפקחים, אנשי מטה, מנהלים, מדריכים ויועצים. לאחר מספר מפגשים עלה הצורך להרחיב את מעגל השותפים. בסיוע הפיקוח המחוזי אותרו מערכות חינוך שמובילות חוזקות, ממגזרים שונים: ממלכתיים וממלכתיים דתיים – גנים, חינוך יסודי, על יסודי, חינוך מיוחד. הם הוזמנו להשתתף בפיתוח ולהעשיר את בסיס הידע שנצבר. ההכרות עם מערכות המובילות חוזקות בתחומים חינוכיים שונים ובמגוון מידות העמקה הובילה ללמידה חדשה ולפיתוח ידע תיאורטי.

פיתוח זה הינו נביעה של עשייה מקורית ויצירתית מהנעשה בשדה החינוך המחוזי. תאוריה מעוגנת בשדה, המאופיינת ברמת מעורבות גבוהה של אנשי החינוך השותפים, הן בחילוץ הידע והן בפרשנות של הידע החדש שנצבר. זוהי טעימה צנועה מהמתרחש ומתהווה בתוך בתי הספר והיריעה רחבה אף עוד יותר. הנכם מוזמנים להתבונן בתהליך בו קבוצה מגוונת של אנשי חינוך יוצרת בעצמה בסיס ידע מעשי ותיאורטי, ידע אשר ממשיך ומתפתח בתוך בתי הספר והגנים גם בימים אלו ממש.

צאו לדרך קוראים יקרים, למסע שמבקש להעשיר את עיניכם במבט מחפש חוזקות בכם ובתלמידים. מבט חינוכי שמסמן דרך של עשייה והשראה לחינוך תלמידים המאמינים בכוחם, פועלים לשכלול חוזקות וכישרונות תוך שהם גדלים באווירת מסוגלות ואמונה.

אני מודה לשותפי למסע ובמיוחד לצוותי החינוך, שבנדיבותם הסכימו לפתוח את דלתות בית הספר והגן ולהזמין אותנו פניהם, ללמוד מהם. **מורי ורבותי – נדיבותכם זו היא העדות הראשונה לחוזקת לבכם וארגונכם.**



בחן את עצמך – מחוון חוזקות בחינוך לבדיקה ארגונית

מירב סרור וחיה בן שמעון

טיפול חוזקות מתקיים מתוך הפעילות החינוכית היומיומית, כחלק בלתי נפרד מהווי בית הספר ומתהליכי ההוראה למידה.

אנשי החינוך אשר מבקשים לעצור ולהעריך את האופן בו ארגונם מקדם את נושא טיפוח החוזקות, טוב יעשו אם יבדקו זאת בכלל מעגלי קהילת בית הספר:

- טיפוח חוזקות בקרב הלומדים והמלמדים
- טיפוח חוזקות כבסיס לאקלים בית ספרי מאפשר ומצמיח
- טיפוח חוזקות כמצע מיטיב לבניית שותפות חינוכית מכבדת בין צוות החינוך לבין ההורים.
- חוזקות בשירות התלמיד המצטיין והמתקשה, בעל המוטיבציה או הנמנע...
- חוזקות ככישור חיים איתן ומעצים.
- טיפוח חוזקות ככלי חוסן אישי וחברתי.

המחוון שלפניכם פותח על מנת לסייע לאנשי החינוך לבחון באופן מדויק את נקודת הזינוק של הארגון בכל הקשור לטיפוח חוזקות.

המחוון מזמין אתכם ל"חישוב מסלול מחדש" של מרכיבי הארגון השונים. מנקודת זינוק זו עליכם לסמן יעדים חדשים אליהם תרצו להגיע ולהתקדם בתהליך.

חשוב למלא את המחוון בתשומת לב ובשקיפות מרבית כדי לקבל מפה מהימנה.

0 – כלל לא

1 – במידה מועטה

2- במידה בינונית

3 –במידה רבה

4-במידה רבה מאוד.

1. עד כמה אני מכיר תיאוריות בנושא פיתוח חוזקות?

2. באיזו מידה הארגון שלי מכוון להעצמת חוזקות בקרב הצוות?

3. באיזו מידה הארגון שלי מכוון להעצמת חוזקות בקרב התלמידים?

4. באיזו מידה תפיסת העולם של החוזקות באה לידי ביטוי בפן התוכני פדגוגי בארגון שלי?

5. באיזו מידה מתקיים בארגון שלי תהליך מיפוי חוזקות בקרב הצוות?

6. באיזו מידה מתקיים בארגון שלי תהליך מיפוי חוזקות של תלמידים?

7. באיזו מידה מתקיימת בארגון שלי שיגרת שיח על חוזקות הצוות?

8. באיזו מידה מתקיימת בארגון שלי שיגרת שיח על חוזקות התלמידים?

9. עד כמה מערכת השעות מאפשרת מבנים ארגוניים גמישים המזמנים בחירה בהתאם לחוזקות איש החינוך והתלמיד?

10. באיזו מידה קיימים מנגנוני דיווח אודות פעילויות לעידוד חוזקות תלמידים?

11. באיזו מידה חברי הצוות מציבים לעצמם יעד אישי לקידום?

12. באיזו מידה התלמידים מציבים לעצמם יעד אישי לקידום?

13. האם קיימים מנגנונים לשיח מצמיח ומלמד מכשלונות?

"...וְהָיָה שָׁלֵם מִצֵּב אֶרְצָה וְרֹאשׁוֹ מִגִּיעַ הַשְּׂמִימָה..."

תוצאות

סכם את התוצאות על ידי חיבור סך הניקוד שסימנת בכל שאלה.

14 - 0 נקודות:

צא לדרך, למד את נושא החוזקות ובחר דרכים יעילות להטמעתו בארגון שלך

28 - 15 נקודות:

נושא החוזקות אומנם מוכר בארגוןך אך על מנת להטמיעו עליך להקדיש משאבי זמן ולמידה נוספים

42 - 29 נקודות:

נושא החוזקות מוטמע בארגוןך, אנו ממליצים לך להמשיך ולקדמו, לשם כך, שוב לתחומים בהם סימנת 0-2 וחשוב על דרכים לקדם תחומים אלה

52 – 43 נקודות:

ניכר כי נושא החוזקות נמצא על סדר היום בארגוןך וכי אתם משקיעים מאמצים על מנת לקדמו. המשיכו בדרך זו ומצאו אופקים חדשים ודרכים מקוריות לקדמו.





חיזוק החוזקות – מבוא תיאורטי

כתבה - דפנה בראשי אייזן

מהן חוזקות ואיך אפשר לעבוד עמן בקידום תלמידים וצוותי הוראה?

מטרת פרק זה היא להציג את תפיסת העולם של הפסיכולוגיה החיובית ותחום פיתוח החוזקות ולשתף במחשבות ראשוניות ביחס לחשיבות איתור וקידום חוזקות בקרב מערכת החינוך: צוותי הוראה, ילדים ובני נוער.

תפיסת הפסיכולוגיה החיובית – מעיסוק בבעיות ומחלות לעיסוק בצמיחה ושגשוג

לחיות ולהאיר

עד שנות ה-90 של המאה הקודמת היה עסוק מדע הפסיכולוגיה בעיקר בחקר של מחלות נפשיות ומציאת דרכים לטיפול בהן. מוקד העבודה המחקרית והטיפולית היה במעבר ממצבי חולי לבריאות, מאבנורמליות לנורמליות. תפקיד הפסיכולוג/המטפל היה לרפא ומטרת המטפל להחלים. אולם, עם הזמן התפתחה ההבנה כי חקר המחלות הנפשיות אין בו כדי להבין תהליכים נפשיים חשובים ומהותיים בהתפתחות האדם: תהליכי אושר, רווחה נפשית, מימוש ושגשוג. מתוך הבנה זו, פותח תחום הפסיכולוגיה החיובית על ידי מרטין סליגמן בשנת 1998¹.

בבסיס הפסיכולוגיה החיובית עומדת התפיסה שדימוי חיובי מביא לפעולה חיובית. מחקרים מתחומים שונים הראו כי אדם אשר תופס את עצמו באופן חיובי מתנהג באופן עקבי עם תפיסה זו (Cooperider, 1987). עיסוק בתחומי החוזק, ברגשות חיוביים ובערך של החיים, מייצרים אצל האדם מנוף לפעולה חיובית ומשמעותית. עצם היות האדם מודע לכוחותיו ולמשאביו הפנימיים מאפשר לו לנוע קדימה ולהתקדם באתגרי חייו השונים. אין בתפיסה זו בכדי לבטל את הקשיים, הבעיות והרגשות השליליים עמם מתמודד כל אחד מאתנו במהלך חייו, אולם היא מציעה לשים את הזרקור על החיובי שבחיינו, על מה שכן עובד. זרקור זה מביא את האדם לשגשוג ולמיטביות. דוגמא לכך ניתן למצוא במחקרים העוסקים בהכרת תודה. נמצא שעצם פעולה של הכרת תודה (של האדם כלפי עצמו, כלפי אחרים או כלפי הנסיבות) מעלה את הרווחה הנפשית של האדם ומאפשרת לו לממש בצורה טובה את מטרותיו. באחד המחקרים שנעשו, קיבלה קבוצת סטודנטים מטלה לכתוב מדי שבוע חמישה

¹ יש לציין כי שורשי הפסיכולוגיה החיובית נעוצים בתפיסות קודמות יותר של הפסיכולוג אלפרד אדלר ושל הפסיכולוגיה ההומניסטית. גישות אלו דגלו בתפיסה כי יצר האדם טוב הוא וכי רווחה נפשית כרוכה בצמיחה, במימוש עצמי, ובקידום ערכי האדם.

דברים טובים שקרו להם בחייהם ושהם מכירים עליהם תודה. שתי קבוצות ביקורת קיבלו משימות אחרות. הסטודנטים דיווחו על שיפור ביכולתם לממש את מטרותיהם, על הפחתת מיחושים גופניים, עלייה בפעילות גופנית ורמות גבוהות יותר של אופטימיות. באופן כללי סטודנטים אלו הראו ערכים גבוהים יותר של רווחה נפשית בהשוואה לשתי הקבוצות האחרות. (אצל צימרמן, 2010).

ניתן לסמן שלושה מרכיבים מרכזיים במוקד התפיסה של הפסיכולוגיה החיובית ואשר חשובים לפיתוח חוזקות:

1. **מעבר מתהליכי החלמה (recovery) לתהליכי גילוי (discovery):** המוקד הוא באיתור הכוחות הפנימיים של כל אדם, והנחת המוצא היא שהם קיימים שם עמוק בפנים ומחכים להתגלות.
 2. **מעבר משאיפה ל"נורמלי" לשאיפה לשגשוג:** המוקד הוא במיטביות האדם והחברה ושגשוגם. קייס (2002, אצל צימרמן 2010) היה הראשון שתבע את המונח שגשוג כמונח המתאר אנשים בריאים בנפשם. על פי קייס לאדם המשגשג יש שלושה מאפיינים: הוא מרגיש רגשות חיוביים כלפי חייו, מתפקד היטב באופן פסיכולוגי אל מול משימותיו, ומתפקד היטב באופן חברתי.
 3. **תפיסת האדם כייחודי:** כל אדם הוא ייחודי ושונה. ולכן, על מנת לעזור לאדם לשגשג, עלינו לעזור לו למצוא את התמהיל הייחודי שלו. עלינו לעזור לו למצוא את החוזקות הייחודיות שמאפיינות אותו ולראות כיצד הוא יכול לממשן. במובן הזה, תפיסת הפסיכולוגיה החיובית חוברת לתפיסת האינטליגנציות המרובות של גרדנר אשר טען שלא ניתן לדבר על רמת משכל אחת אשר נכונה לכל בני האדם.
- כל אלה מהווים את מסגרת העובדה בפיתוח חוזקות אצל תלמידים וצוותים חינוכיים: אנו רוצים להביא כל אחד לגלות את חוזקותיו הייחודיות במטרה להביאו לשגשוג ולתרומה משמעותית לעצמו ולאחרים.

מהן חוזקות?

חוזקות, על פי מרטין סליגמן (2005), הן מאפיינים קבועים וחיוביים אשר עצם נוכחותם מעלה את הסבירות לקיומם של אירועים חיוביים בחיים או לתחושות חיוביות. כך למשל, חוזקה של חוש הומור, הינו מאפיין חיובי קבוע אשר מעלה את הסבירות למצבי צחוק.

בבסיס תפיסת החוזקות נמצאת ההנחה שלכל אדם משאבים שונים וייחודיים וכי אם יידע לזהותן ולעבוד עמן יגיע לצמיחה מיטבית.



למה לפתח חוזקות בבית הספר? – חיזוק צמיחה ותפקוד אצל ילדים ובני נוער דרך זיהוי החוזקות ופיתוחן:

בעקבות תפיסתו של הפסיכולוג אלפרד אדלר, הציעו Bettner&Lew (1989 in Shifron&Bettner,2003) ארבע אבני יסוד לקידום צמיחה מיטבית של ילדים ובני נוער. הם כינו מודל זה בשם ארבעה ה C החיוניים (The Crucial Cs)²²:

- (1) שייכות – Connect
- (2) מסוגלות – Capable
- (3) משמעותיות – Count
- (4) אומץ – Courage

על פי החוקרים חשוב לעזור לילדים ובני נוער לפתח תפיסות אשר הולכות עם כל אחד מהמרכיבים:

- אני מאמין שיש לי מקום. אני שייך.
- אני מאמינה שאני יכולה לעשות את זה.
- אני מאמין שאני יכול לעשות הבדל/שאני משפיע/שאני תורם.
- אני מאמינה שאני יכולה להתמודד עם מה שיבוא.

כשתפיסות אלו מפותחות אצל ילדים, יש להם את כל מה שהם צריכים כדי להתקדם ולהצליח במשימות חייהם: הם צריכים אחרים ולהיות חלק מקבוצה, הם צריכים להרגיש שהם מסוגלים, הם צריכים לדעת שצריכים אותם ושהם בעלי ערך והם צריכים להיות בטוחים ביכולתם להתמודד.

עבודה לפיתוח חוזקות עם תלמידים מקדמת את ארבעה המרכיבים הללו. כאשר אדם מודע לחוזקות שלו ופועל בהלימה עמן, מתרחשים שני דברים: ראשית, הוא מחזק את יכולתו לפעול, לעמוד במשימות החיים ולהתמודד באומץ עם מגוון בעיות חיים. זיהוי החוזקות מעלה את הדימוי העצמי החיובי של האדם לגבי עצמו ואת תחושת המסוגלות שלו. במובן הזה החוזקות מהוות מנוף לצמיחה אישית. שנית, האדם מחזק את היכולת שלו לתרום תרומה ייחודית לחברה. החוזקות של האדם מהוות את המקום הייחודי שלו לתרומה אמיתית ומשמעותית לסובבים אותו. במובן הזה החוזקות מהוות מנוף לצמיחה חברתית-קבוצתית ולפיתוח שייכות.

²² כדאי לשים לב עד כמה מודל זה דומה למודל של פרופ' עשור לגבי מוטיבציות ללמידה. עשור מדבר על שלושה צרכים מרכזיים העומדים בסיס מוטיבציה: צורך באוטונומיה (בחירה), צורך בשייכות וצורך במסוגלות. (עשור, 2001)

כאשר אנו עוזרים לילדים לזהות את החוזקות שלהם ומאפשרים להם לפעול עמן במרחב הבית ספרי, תוך שחבריהם מודעים אף הם לחזקותיהם, אנו עוזרים להם לפתח תחושת מסוגלות, משמעותיות ותרומה. כל אלו מאפשרים לתלמיד להיות בתפקוד מיטבי ולצמוח כאדם פועל, יוצר ולומד.

חוזקות ולמידה

מה מביא לשיפור בביצועי למידה?

במחקר של קירשנבאום משנת 1984 (אצל Cooperider, 1987) השוו בין שלוש קבוצות של תלמידי באולינג: האחת קבלה שיעורים רגילים, השנייה קבלה שיעורים בהם הדגש היה על הביצוע החיובי (התמקדות על מה הם עשו טוב ונכון, דרך צילום הביצועים שלהם והקרנת הפעולות הנכונות שהם עשו) והשלישית קבלה שיעורים בהם היה דגש על הטעויות שהם עשו ומה לא כדאי לעשות (דרך הקרנה סלקטיבית בווידאו של הטעויות שהם עשו). הממצאים הראו בברור כי הקבוצה השנייה, בה היה דגש על הביצועים החיוביים, התקדמה יותר במשחק הבאולינג. ממצאים אלה שוחזרו במחקרים נוספים בתחומי ספורט שונים אשר מראים אף הם שיצירת דימויים חיוביים עצמיים מקדמת את הלמידה והביצוע של משימות שונות. מחקרים אלה קוראים תיגר על האמונה הרווחת בחברה לפיה הפחתת כישלונות וטעויות תביא לשיפור בביצועים.

מערכות חינוך בעולם המודרני שבויות בתהליכי תיקון טעויות והפחתת כישלונות. הציר המרכזי הוא ציר של הצלחה או כישלון בבחינות ובמקצועות השונים. תהליכים אלו עומדים בסתירה לתהליכי למידה משמעותיים, אשר בבסיסם נמצא מרכיב של "העדר אגו" – של שחרור מהעיסוק ב"אני". כאשר אני נמצאת בתהליך למידה אמיתי אני שקועה כל כולי בתוך ההתנסות ובתוך המשימה ולא עסוקה בשאלה האם הצלחתי בה או לא. התחום עצמו מעניין אותי, האתגר, המשימה. גם אם טעיתי, הטעות מעניינת אותי ומלמדת אותי. תפיסה זו עומדת בהלימה עם תפיסת ה"זרימה" (flow) של צ'יקסנטמיהאי³ (1990), בתוך סליגמן, (2005). מונח זה מתאר מצב שבו האדם שקוע בפעילות משמעותית עבורו והוא מעורב בה לחלוטין, כך שהוא מאבד את המודעות לעצמו, לסביבה ולזמן. צ'יקסנטמיהאי ראיין אלפי אנשים וביקש מהם לתאר רגעים בהם חוו סיפוק. המרכיבים הפסיכולוגיים העיקריים שהופיעו היו: אתגר, מעורבות עמוקה בטלות מאמץ, תחושת שליטה, היעלמות תחושת העצמי וזמן שעוצר מלכת. מחקריו של צ'יקסנטמיהאי עומדים בהלימה למחקריו המוקדמים

³ צ'יקסנטמיהאי הינו אחד החוקרים אשר ביחד עם סליגמן ייסד את תחום הפסיכולוגיה החיובית. המרכיבים של "מעורבות חיונית" ו"זרימה" מהווים חלק מפיתוח רוחה נפשית ואושר אצל בני האדם.

של מסלאו (1975), בהם אנשים מתארים את עצמם בחוויות שיא כמחוברים לעצמם ולחוויה, נטולי מאמץ ונטולי ביקורת עצמית. התיאורים הללו הובילו את מסלאו לטענה כי ברגעי השיא, האדם נותן לעצמי האוטנטי שלו להתקיים מבלי להיות מופרע על ידי הפרעות שונות ומחשבות ביקורתיות.

בקידום תהליכי למידה עלינו לשאול את עצמנו כיצד אנו עוזרים למורים וללומדים להתחבר לעניין אמיתי במשימות הלמידה, להיפרד ממונחים של הצלחה וכישלון ולעבור למונחים של התפתחות מתמדת (מחקריה היפים של Carol Dweck בבתי ספר נותנים רעיונות כיצד ניתן לעשות זאת). פיתוח חזקות אצל תלמידים ומציאת הקשרים בין חזקותיהם לבין תהליכי הלמידה יכולים להוות נדבך חשוב ביצירת מערכות לומדות, שמחות ומתפתחות.

כיצד מזהים חוזקות?

קיימים מודלים שונים לזיהוי חוזקות. להלן שלושה מודלים: המודל של סליגמן ופיטרסון, מודל האיטליגנציות המרובות של גרדנר, ומודל אימוני.

מודל ראשון: טיפולוגיית החוזקות של סליגמן ופיטרסון

בשנת 1999 החלו כריס פיטרסון ומרטין סליגמן לפתח סיווג למידות טובות ולחוזקות של המין האנושי. הם קראו 200 כתבים על מידות טובות אשר נכתבו לאורך 3000 שנה ובמגוון תרבויות. מתוך ניתוח כתבים אלו הם זיהו 6 מידות אנושיות טובות אשר זוכות לתמיכתן של כמעט כל המסורות הדתיות והפילוסופיות:

חכמה וידע, אומץ, אהבה ואנושיות, צדק, מתינות וריסון, רוחניות ונשגבות.

אל מול כל אחת מהמידות, זיהו החוקרים חוזקות, אשר קיומן בהתנהגות האדם מבטא את המידה הטובה.

להלן 24 החוזקות:

חכמה וידע

1. סקרנות/התעניינות בעולם
2. אהבת הלמידה
3. שיפוט/חשיבה ביקורתית/ראש פתוח
4. כושר המצאה/מקוריות/תבונה מעשית
5. אינטליגנציה חברתית/אישית/רגשית
6. פרספקטיבה (ראיית התמונה הכוללת, בעלי השקפה על העולם אשר הגיונית גם לאחרים)

אומץ

7. תעוזה וגבורה
8. התמדה/התעקשות/שקדנות
9. יושר/אמיתיות/כנות

אנושיות ואהבה

10. טוב לב ונדיבות
11. לאהוב ולהיות נאהבים

צדק

12. אזרחות טובה/עבודת צוות/נאמנות
13. הגינות וחוש צדק
14. מנהיגות

מתינות

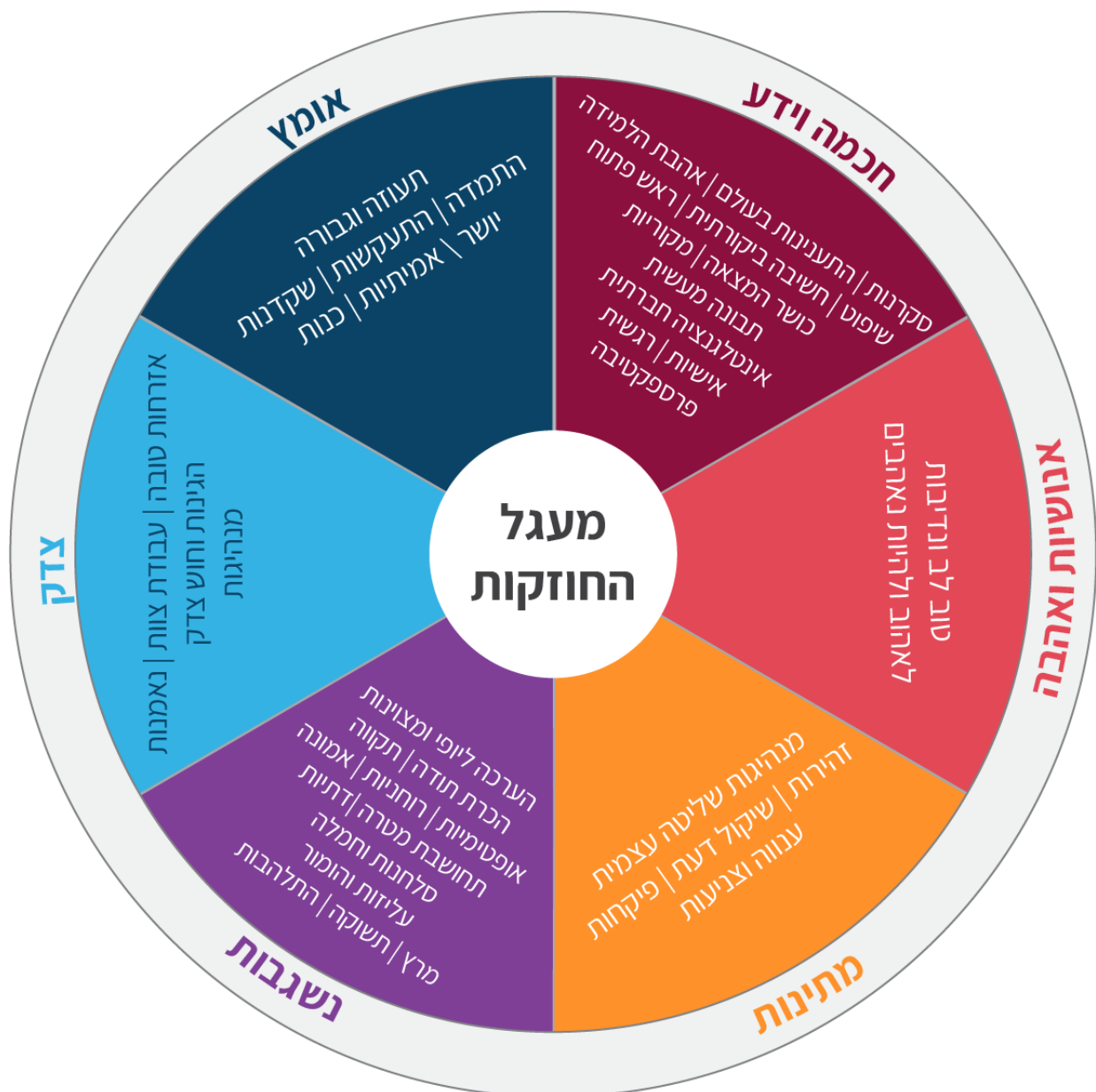
15. שליטה עצמית
16. זהירות/שיקול דעת/פיקחות
17. ענווה וצניעות

נשגבות

18. הערכה ליופי ומצוינות
19. הכרת תודה
20. תקווה/אופטימיות
21. רוחניות/אמונה/תחושת מטרה/דתיות
22. סלחנות וחמלה
23. עליזות והומור
24. מרץ/תשוקה/התלהבות

ככלי לזיהוי חוזקות אנו מבקשים מהאדם/התלמיד לאתר את חוזקותיו העיקריות מתוך רשימת החוזקות (עד כ 5 חוזקות עיקריות). כמו כן ניתן לבקש מחברים/משפחה לסמן איך הם תופסים את חוזקותיו העיקריות של האדם/התלמיד.

בנוסף, ניתן להשתמש בשאלונים שפתחו סליגמן ופטרסון אשר מאפשרים לכל אדם לקבל מיפוי של חוזקותיו (באתר האינטרנט authentic happiness.org).



מודל שני: האינטליגנציות המרובות של גרדנר

בשנת 1983 פיתח הרוארד גרדנר את התיאוריה הידועה שלו – תיאוריית האינטליגנציות המרובות. גרדנר חלק על התפיסה הרווחת כי ישנה אינטליגנציה אחת שניתן לבחון במבחני אנטליגנציה אחידים לכל האוכלוסייה. במקום זאת, טען גרדנר כי בני האדם שונים זה מזה בחוזקות התבוניות שלהם. חוזקות אלו בעלות השפעות דרמטיות בדרך שבה אנשים לומדים, שומרים מידע במוחם, משתמשים בו ופותרים בעיות.

במחקריו זיהה גרדנר 8 סוגים של אינטליגנציות אשר שונות זו מזו ואשר מהוות את ביטוי החוזק של האדם:

1. **אינטליגנציה לשונית (מילולית):** היכולת להבין מילים ומשפטים, היכולת להשתמש במילים בצורה אפקטיבית בעל-פה ובכתב, מודעות לשימושים אפשריים בלשון.
2. **אינטליגנציה לוגית-מתמטית:** היכולת לחשב, להסיק, לאתר מבנים לוגיים, לפתור בעיות במהירות. יכולת להשתמש במספרים בצורה אפקטיבית או לחשוב בצורה הגיונית ומסודרת.
3. **אינטליגנציה מרחבית:** היכולת לתפוס את העולם החזותי-מרחבי בצורה מדויקת. אינטליגנציה זו כוללת את היכולת למקם אובייקטים במרחב, לדמיין ולייצג בצורה גרפית רעיונות חזותיים או מרחביים, לנווט ולהתמצא במרחב. אינטליגנציה זו כרוכה ברגישות לצבע, לקו, למתאר, לצורה.
4. **אינטליגנציה מוזיקלית:** היכולת לזהות רכיבי יסוד במוזיקה וצורות מוזיקליות, לעבדן ולהוציאן אל הפועל. היכולת להבין מסרים שמועברים באמצעות הרכיבים האלה והיכולת לחבר מסרים שמועברים באמצעותם.
5. **אינטליגנציה גופנית-תנועתית:** היכולת לשלוט בתנועות הגוף כולו בצורה מיומנת, מובחנת ומבוקרת. היכולת לטפל בעצמים במיומנות וביעילות. תבונת כפיים ביצירת תוצרים או בעיבודם.
6. **אינטליגנציה תוך אישית:** היכרות עם היבטים פנימיים של האישיות, היכולת לזהות ולאבחן את המצב הפנימי ושימוש בו לצורך הכוונת ההתנהגות, מודעות עצמית גבוהה.
7. **אינטליגנציה בין אישית:** קריאת הזולת ורגישות לזולת, היכולת לקרוא מצבים חברתיים ולפעול בתוכם.
8. **אינטליגנציה נטורליסטית:** היכולת לקרוא את הסביבה הטבעית, להבינה ולהתנהל ביעילות והרמוניות בתוכה.

ככלי לזיהוי חוזקות ניתן להזמין את האדם (איש חינוך, תלמיד) לסמן את 2 האינטליגנציות החזקות שלו. גם כאן, מומלץ לאפשר להורים, חברים, משפחה לעזור לאדם לזהות את חוזקותיו.

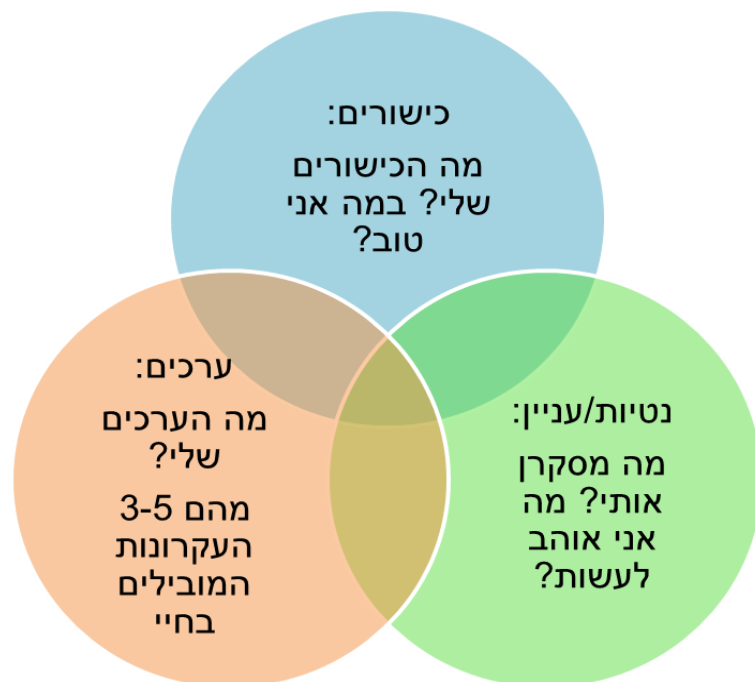
מודל שלישי: מודל מנוע הצמיחה - מודל אימוני הנובע מעולם הפסיכולוגיה התעסוקתית

מודל זה בא להרחיב את מושג החוזקות. חוזקות האדם יכולות לנבוע משלושה מעגלים עיקריים של חיו: מיכולותיו, משמע הכישורים העיקריים הקיימים בו. מנטיותיו, משמע

הדברים אשר באמת מעניינים אותו. ומערכיו, משמע העקרונות אשר מנחים אותו במהלך חייו.

כך, אדם בעל חוזקה של חוש הומור: יש לו יכולת להצחיק אחרים, יש לו עניין במצבים של הומור (מתעניין בבדיחות, מחפש סרטונים מצחיקים וכד'), ויש סיכוי טוב שיש לו גם ערך שקשור בכך, לדוגמא: "חייא את החיים בחיור".

כאשר אנו רוצים לעזור לאדם לזהות את חוזקותיו ולפעול עמם, אנו מזמינים אותו לאפיין את עצמו בכל אחד ממעגלי חיים אלו. לאחר שאיפיין כל אחד מהמעגלים בנפרד, נעזור לו למצוא את המשותף. השאלה המרכזית תהיה: מה משותף לכישורים, לנטיות ולערכים שלך? נקודת המפגש של 3 המעגלים מהווה את מנוע הצמיחה של האדם: זהו התחום שבו ניתן להתקדם באופן מיטבי, לפרוח ולהתפתח. זהו המקום בו כדאי לאדם להשקיע את עיקר מרצו ומשאביו.





יסודות חזקים - עשרה עקרונות לזיהוי חוזקות ופיתוחן במערכות חינוך

כתבה - רבקה הלינגר

"צוות חוקר חוזקות" ממחוז תל אביב, הזמין בשנת הלימודים תשע"ה תריסר בתי ספר וגנים מהמחוז, אשר מאופיינים בעבודה חינוכית מקדמת חוזקות. צוותי החינוך התקבצו להם יחדיו, לדיון ב"גישת יישום החוזקות בחינוך". הצוותים ניהלו ביניהם חקר מוקיר הדדי ושיח מבוסס למידה מהצלחות, למדו זה את שיטתו של זה והתעניינו במקורות ההשראה, החזון והתפיסות שבבסיס עבודת עמיתיהם. בשיחות בין הצוותים החינוכיים, עלו מתכונים ורעיונות חינוכיים ייחודיים בתחום "גישת יישום החוזקות בחינוך".

תיאורי העבודה היו אמנם שונים זה מזה באופן בו הארגונים השונים מיישמים את תפיסת החוזקות, יחד עם זאת, המפגש הניב תובנות משותפות חשובות. מתוך השיח אותרו עקרונות והנחות עבודה אשר חזרו בפרשנויות ובווריאציות שונות בגנים או בבתי הספר, כל ארגון בתחומו ובדרכו הייחודית.

להלן עקרונות והנחות היסוד אשר התבהרו במהלך העבודה של הצוות שעסק בתחום. רוב העקרונות אותרו, כמאפייני עשייה חינוכית במערכות החינוכיות המקדמות חוזקות, וחלקן גובשו תוך כדי עבודת הצוות המוביל על הנושא. העקרונות מובאים לפניכם כיוצאים מן הפרטני למערכתי, מהאישי לקהילתי, ומדגימים כיצד גישת יישום החוזקות משפיעה באופן מתרחב, החל מגילויי עצמי וביטוי אישי לכדי גיבוש מסר חברתי ויישומו בקהילה ובסביבה.

(להרחבה והעמקה בנושא עקרונות והנחות יסוד בחינוך לחוזקות ראו נספח בעמוד 70)

עיקרון 1 - חוזקות חשוב להכיר

קיימת חשיבות רבה לכך שהאדם יכיר את החוזקות שלו. הכרות האדם עם חוזקותיו מקדמת את יכולתו לפעול, לעמוד במשימות החיים ולהתמודד באומץ עם מגוון בעיות חיים. **תהליך איתור החוזקות ומימושן הוא תהליך אקטיבי**, צריך לזמן אותו, לנהל אותו, להתאמן בו ולהפוך אותו לשגרת חיים. זיהוי חוזקות מעלה את הדימוי העצמי החיובי של האדם לגבי עצמו ואת תחושת המסוגלות שלו.

דואא ליישם עקרונ זה ניתן לראות בחלק מבתי ספר שהשקיעו רבות בליהוי החוזקות של הצוות והתלמידים. כמו כן חלק מהמאמצות השקיעו מאמץ בליהוי החוזקות הייחודיות לכל ביתה. מאמצות אחרות הקדישו זמן לאיתור חוזקות ההורים ולהכרת החוזקות הקיימות בסביבה הפנימית הקרובה לבית הספר.

עיקרון 2: בכוחי לזהות את כוחי

תהליך זיהוי החוזקות הוא תהליך אישי בו האדם עצמו פועל באופן אקטיבי על מנת לזהות את חוזקותיו. עצם תהליך זיהוי החוזקות הינו תהליך מעצים בפני עצמו. תהליך מובנה של שיתוף הסביבה הקרובה (הורים, מחנכים, חברים) באיתור החוזקות, מאיר לאדם חוזקות נוספות אשר גלומות בו.

דואמאות אייזש אקרון זה נצפו בבתי ספר בהם פותחו דרכים ייחודיות לאיתור חוזקות. למשל, אספות תלמידים מבוססות חוזקות, שיתוף ההורים באיתור החוזקות ושיתוף חברים לכיתה ולשכבה בניהוי חוזקות של כל תלמיד.

עיקרון 3: הכרות, קשר ושייכות

בכדי לסייע לתלמיד בזיהוי חוזקותו, על איש החינוך להכיר את תלמידו היכרות מעמיקה ואישית, היכרות אמיתית. מתוך כך, השלב הראשוני בתהליך החינוכי לזיהוי חוזקות הוא מתן מקום ותשומת לב לכל חבר צוות ולכל תלמיד. בתי הספר והגנים משקיעים זמן ומאמץ בפעולות אשר "נותנות מקום" לכל פרט.

דואמאות אייזש אקרון זה נראו באן המנוהל בעזרת שיח מצמיח של הכרות ראשית מתמדת ובהתייחסות ספר שהשקיעו בבניית מנגנונים וערכות המייצרים שיח רציף המאפשר קירבה והיכרות.

עיקרון 4: התנסות ועשייה ממשית

פיתוח חוזקות מחייב התנסות ועשייה ממשית. איתור החוזקות מהווה תנאי הכרחי אך לא מספיק. לא מספיק "לדבר על זה" ולא די ב"לזהות את החוזקות". ארגון חינוכי אשר מעוניין באמת ובתמים לפתח את חוזקות תלמידיו וצוותו חייב לזמן מבני זמן ומקום של התנסות פעילה ומעשית.

דואמאות אישום עיקרון זה נצפו בבית ספר שיש לו כמה מרכזיות ולתלמידים יש אפשרות להביא לידי ביטוי את חולקותיהם בצורה מאורגנת וסדירה. למדנו עיקרון זה גם מבית ספר שכל שנה מבנה סמינר של מספר ימים שמטרתו לחזק חולקות של תלמידים ולשם כך מסתייע בחולקות הצוות וההורים.

עיקרון 5: יישום החוזקות במצבי חיים מורכבים

יישום תפיסת החוזקות מאתגרת במיוחד במצבי חיים קשים או במקומות בהם יש נפילות וכישלונות, משום שבמצבים אלה באופן טבעי ההתמקדות היא בחסר ובקושי. גישת החוזקות מציעה "תיקון" באמצעות רתימה של כוחות האדם.

דואמאות אישום עיקרון זה מופיע ב"חדר הזדמנות שנייה" מודל המציע טיפול באירועי משמעת דרך התערבות מובנית המתמקדת גם בחולקות התלמיד. דואמאות נוספת לכך ניתן לראות בתכנית "החיים בסרט שלי" תהליך המסייע לתלמיד להתוודע לחולקותיו ובו זמנית להתמודד עם כישלונות ובכך להשפיע על תסריט חייו. המסע האישי הזה מוסרט ומלווה בכלים אימוניים.

עיקרון 6: שילוב בליבת העשייה הבית ספרית

חוזקות מאפשרות לאדם להתקדם במשימות חיו העיקריות. לפיכך, אתגר המערכת הבית ספרית הוא ללמד את התלמידים והמורים ליישם את חזקותיהם לקידום המשימות העיקריות שעומדות בפניהם (אישיות, לימודיות, חברתיות וערכיות). כאשר משלבים חוזקות **בליבת העשייה הבית ספרית** יש בכך תרומה ואפקט על תחושת המסוגלות האישית של הפרט והארגון.

*דואמאות ליישום העיקרון מופיעות בבית ספר המקי"ט ישיבה
פדאולית מבוססת חולקות, בבית ספר ששנה את אופן כתיבת
התצורות כך שישקפו גם את חולקות התלמיד ובבית ספר שאפשר
לכל מורה לבחור אשכול הוראה ייחודי, המאפיין חולקה או
תחום צניין שלו.*

עיקרון 7: תהליכי הערכה ייחודיים

בארגון הפועל על פי תפיסת החוזקות תהליכי ההערכה צריכים לשקף את חוזקות האדם ואת המאמץ שהשקיע בפיתוחן. מערכת חינוך המיישמת את תפיסת החוזקות אינה יכולה להסתפק רק בהערכת הישגים לימודיים. עליה לפתח כלים ייחודיים להערכת חוזקות ולהערכת תהליכי יישומן.

*דואמא ליישום עקרון זה נמצאה בבתי הספר שיצרו כלים להערכה
מחצבת, כלים להערכה מסכמת וכלים להערכה עצמית
המבוססים על תפיסת פיתוח החולקות.*

עיקרון 8: היכולת לתרום

תפיסת יישום החוזקות רואה במוקד לא רק את האדם עצמו ואת צמיחתו והתפתחותו האישית, אלא גם את היכולת שלו לתרום לזולת ולכלל באמצעות יישום החוזקות.

דוגמאות ליישום עקרון זה נ3פו בבתי הספר בהם נבנו תכניות התנדבות מבוססות חוזקות. באחד פותחה תכנית ליווי למורים חדשים המבוססת על החוזקות של הכוחות הפנימיים. ובשנייה אותו חוזקות מורים ותלמידים ואותרה לירה להתנדבות הנותנת להן ביטוי.

עיקרון 9: התבססות על תיאוריות ומודלים

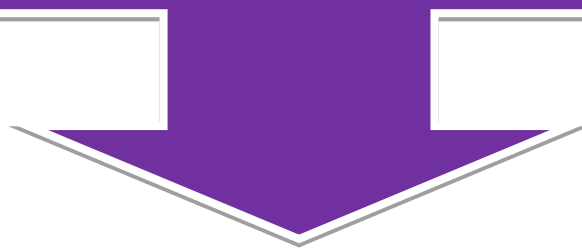
תפיסת החוזקות מקורה בעולם ידע שהצטבר ובמחקר אמפירי שהתפתח. בתהליך זהינו כי בתי ספר אשר הכירו תיאוריות ומודלים של עולם החוזקות הצליחו ליישם את התפיסה בצורה רחבה יותר. (להרחבה בנושא, ראה פרק חיזוק החוזקות - מבוא תיאורטי)

דוגמא ליישום עקרון זה ראה פרק "לומדים את שפת החוזקות" מתווה סדנאות לחדר מורים.

עיקרון 10: עקרונות של הכנסת שינוי

הכנסת תפיסת החוזקות למערכות חינוך חייבת להיעשות בהתאם לעקרונות של הכנסת שינוי למערכת אירגונית:

- מנהיגות המנהל המוביל את התהליך
- עבודה מקבילה לאורך זמן בקרב כל הרמות על פיתוח חוזקות, כולל מורים והורי תלמידים
- יישום כל העקרונות הנ"ל בקרב כל אוכלוסיות באי המערכת
- יצירת מבנים אירגוניים תומכים
- הפיכת נושא החוזקות לשגרת חיים



דואמאות לעקרון זה ניתן למצוא בכל המערכות שנטלו חלק בפיתוח. נוצרו מבנים ארגוניים עקביים ומתמשכים במטרה ליצור זירות חדשות המתאימות לעבודה בנושא חוזקות ועל מנת להפוך את התחום לשגרת חיים במערכת.



חזקים בשטח - הצגת מוסדות החינוך מהם למדנו דרכים לאיתור ופיתוח חוזקות

כתבו – אביטל בן חור ואורית ברג

במהלך מסע הוועדה בשאיפה לתור, לאתר ולפתח חוזקות במערכות החינוך, זכינו להכיר, ללמוד מ וללמוד עם בתי ספר וגני ילדים, העסוקים בפיתוח חוזקות ובנושאים המשיקים לפיתוח חוזקות.

מפגשים משותפים אלו היו מלמדים ומעוררי השראה.

אנו מבקשים להודות לאותם צוותי חינוך על ההשקעה, הפתיחות והרצון הטוב לשתף את המערכת כולה בעשייתם ובחזונם בנושא חוזקות.

ומה ראינו בבתי הספר והגנים?

להלן נתאר ברמת כותרות והמשגה מערכתית את התובנות והעשייה, כפי שהשתקפו מתוך סיפורי מוסדות החינוך שהשתתפו אתנו במסע לפיתוח החוזקות.

כאמור, בשל אופיו ומטרתו של חיבור זה, התיאורים מובאים כאן ברמה כללית ביותר. אנו מזמינים את הקוראים המבקשים להרחיב וללמוד באופן מעמיק יותר את התהליכים המובאים, ליצור קשר עם צוותי החינוך.

גן ירדן, בת-ים חמ"ד

שיח רגשי מקדם חוזקות עם הילדים

מנהלת הגן: רויטל זילברמן

מפקחת: רונית נגר

דוא"ל: revi461@walla.co.il

הגן מנוהל בתפיסה של פסיכו-חינוך מבוסס שיח: שיח רגשי-אישי-יומיומי עם הילדים על הרגשות, ההתנהגויות וההתמודדויות שלהם.

הגן פועל על-פי התכנית "חינוך אישי" של העיר בת-ים.

שיחות "מתמודדים" של הגננת עם הילדים - שיחות על התמודדויות אישיות שלהם, ומתוכו שיח של תיקוף, המשגה, וכלים להתמודדות. התפעלות מהילד ומההתמודדות שלו.

תיאור התהליך באמצעות ציור - לאחר השיחה, הילד מצייר ציור המהווה עבורו סיכום, משוב או תזכורת, מתוך השיחה שהתנהלה. הם לעיתים מציירים את הקושי או תהליך ההצלחה, ולעיתים מניחים סמליל או סימן כלשהוא על מפה שנתית (שפותחה עם צוות חינוך אישי בת-ים), ושלה מספר תחנות עיקריות: תחילת השנה, חנוכה, פורים, פסח, סיום השנה

שיחות של משוב ורפלקציה של הגננת עם הילדים לאורך יום הלימודים, סביב ההתנסויות של הילדים. מרכיבי המשוב: התבוננות עצמית על המוטיבציה, על המורכבות ועל הכוחות שעמדו לרשות הילד. התפעלות מהכוחות, התייחסות לקושי ולדרכי ההתמודדות, פיתוח נרטיב אישי של מסוגלות ועצמה.

קשר אישי בין הגננת לכל ילד, המתבסס על היכרות וסקרנות.

ביקורי בית של הגננת בבתי התלמידים במטרה להעמיק את ההיכרות, האמון והשותפות עם הילד והוריו.

ובנימה אישית ... גן ירדן כולל בבת ים. מתוקף החינוך האישי בעיר ומתוך חזון הצוות, מנוהל הגן בסגנון פסיכו - חינוכי מבוסס שיח. שיח ראשי-אישי-יומיומי עם הילדים אודות תפקודם, התנהגותם וביצועיהם. כדרך שיטתית, מקיימת רויטל, מנהלת הגן, שיחות בודדות עם הילדים על מה שהיא קוראת לו "מתמודדים". הם מספרים לה על קושי, פחד או הצלחה ב"צורך אישי" והיא, נותנת תוקף ואישור להרצאה, אבל לא עוברת הלאה. מתעכבת עוד רגע לבדוק עם הצייר בן החמש, "מצניין מה זה אומר בשבילך להצליח בצורך?" ובכך, "מה עזר לך להצליח היום?" ... ומשכחת ומתפצלת מהמילים הקטנות על הדרך מילים כמו "ניסיתי, הצתקתי, חשבתי, חלמתי" ... והיא אוספת עבורם את המילים ושולחת מהן טקסט של מסוגלות, "ראה, יכול אתה". ואם השיחה היא מול אותו ילד, ביום בו הוא מחביא את עבודת ההדבקה, כולס ואומר ש"זה לא יפה ודי". רויטל, באותה קבלה והתעניינות נותנת תוקף ואישור להרצאתו, לא מכחישה את חוויות הקושי אך שבה ובודקת "מה היית צריך כדי להצליח" ואולי "מי תרצה שיעזור לך?" ואחרי החיפוק והחיוק.. היא תמיד מתפתה ומזכירה שפעמים מצליחים לפעמים לא מצליחים אבל תמיד ממשיכים לנסות וליהנות...

רויטל מקפידה לרקוט עם כל תלמיד קשר אישי קרוב המבוסס על היכרות
 וסקרנות. היא מקיימת ביקורי בית בבית התלמידים, מתוך אמונה כי המגע
 האישי, בסביבה הטבעית של התלמיד, כשהוא מוקף בהוריו ובמשפחתו מהווה
 הזדמנות להבין את מקורות ההשראה, הכוח והחינוך של הילד. בעקבות
 המפגש משתנה "מאזן הכוחות" בין הילד לבין, מתצמקים קשרי האמון
 והשייכות ומתאפשרת פתיחות בלתי אמצעית.
 לאורך יום הלימודים מתנהלות שיחות משו ורפלקציה אודות התנסויות
 הילדים. המשו הניתן לכל עשייה או התערבות מיל תמיד גם מרכיב של
 התבוננות עצמית על המוטיבציה, על המורכבות ועל הכוחות שצמדו לרשות
 הילד. בשיח חינוכי זהיר מהווה הזננת מצין לכוכית מדגלת של משו
 אפקטיבי השם דגש על התהליך ועל הכוונה, מתפצל מהכוחות כמו גם
 מההכרה בחוסר כוחות ועוצר לילד לפתח נראטיב של מסוגלות ועוצמה.
 שאלנו את רויטל, מה מנחה אותך בעבודתך והיא חייכה וצנתה – פשוט הרצון
 להיטיב.

חטיבת בן-צבי, קריית אונו. חט"ב מ"מ

חוזקה של ארגון לומד - קליטה איכותית של מורים חדשים

מנהלת: גלית לוי

מפקחת: ברכה ברייר

יועצות: אירית נקש, עדי עובדיה

דוא"ל: galitl@gmail.com

חקר עצמי של צוות בית-הספר

פיתוח תכנית עצמית למורה המתחיל, מתוך זיהוי המענים האישיים והמקצועיים להם נזקק מורה בראשית דרכו המקצועית

פיתוח תחושת מסוגלות עצמית ודרכי התמודדות

התבססות בפיתוח וביישום התכנית על כוחות פנימיים של בית-הספר בלבד

"מערכת שעות שקופה" - מחנכים ומורים מקצועיים וותיקים מזמינים את המורים החדשים לצפות בהם בשיעורים כחלק מהתנהלות של שגרת בית הספר

מורה חונך ותיק לכל מורה חדש

פגישות קבועות במערכת השעות לדיאלוג אישי וקבוצתי.

יועצות החטיבה מנחות קבוצות שיח ותמיכה למורים החדשים בסטינג קבוע אחת לשלושה שבועות

מנהלת בית הספר נפגשת עם המורים החדשים לשיחה אישית שלוש פעמים בשנה, ולשיח קבוצתי פעמיים בשנה.

הקדשת זמן במפגשי המליאה ובמועצות הפדגוגיות בבית הספר למורים החדשים

הבנייה של קליטת המורים החדשים בתוך מערכת השעות הקבועה.

הצבת מטרה ארוכת טווח - פיתוח "ארגון לומד" קהילה מקצועית הלומדת האחד מהשני בתוך ביה"ס. הרחבת התכנית לכלל חדר-המורים.

שאיפה להתמקדות והתבוננות בכל אחד מאנשי הצוות החינוכי כמקור השראה וכמומחה ייחודי

ובנימה אישית... חטיבת "בן-צבי" פועלת בקריית אונו. עם התרחבות בית הספר הוכפל מספר מוריו, אך בצד תהליך הקליטה נצפתה תופעה מדאיגה של נשירת מורים חדשים. צוות בית הספר חקר את התופעה והגדיר לצמצם את האצנים האישיים והמקצועיים להם לקוקים המורים הראשית דרכם על מנת לחוש מסוגלות ולא מנת להתמודד ולהתמודד עם מורכבות מקצוע

ההוראה. כמאנה לתופעת הנשירה המוקדמת נבנתה ב"בן צבי" תכנית ליווי למורים החדשים, תכנית מסוגלות והעצמה הנשענת אך ורק על כוחות פנימיים של הצוות.

בבית הספר פועלת "מערכת שעות שקופה" - מורי בית הספר הוותיקים, מחנכים ומורים מקצועיים, מזמינים את המורים החדשים לצפות בהם שוב ושוב בהוראת שיעורים ובניהול כיתה. מתוך התצפית המורים החדשים מוזמנים לנסות ולאתר עקרונות וסגנונות הוראה ומהם לזקק עבור עצמם את הסגנון, הדרך והכלים הנכונים עבורם. במקביל, לכל מורה מוצמד מורה חונק, מורה מוצרק וותיק שהתנדב למשימה ושאינו בהכרח באותו תחום דעת. בין השניים נקבעות פגישות קבועות במערכת. יוצרות החטיבה מנחות איך הן קבוצת תמיכה למורים החדשים באמצעים קבועים במערכת השעות. במפגשים אלה, הנערכים מדי שלושה שבועות, נוצרת אווירת תמיכה המאפשרת שיתוף פתוח אודות ההתמודדויות.

מנהלת בית הספר פועלת את אנשי הסגל החדשים לפגישה אישית שלוש פעמים בשנה ולפגישה קבוצתית משותפת פעמיים בשנה. כחלק מהחשיבה בצוות למצוא שיטות המורים החדשים, הוחלט לפנות זמן יקר של מפגשי מליאה ומוצאות פדגוגיות לטובת הצניין. המורים החדשים נפגשים על חשבון שעות שהייה שלהם ולא נדרשים להיעזר במיוחד לצורך כך. בעת הצורך איך נדחקות פעילויות וישיבות אחרות הצידה, על מנת לפנות חלון זמן למפגשי המורים החדשים.

צוות החטיבה הציב לעצמו כמטרה ארוכת טווח, לפתח קהילה מקצועית לאומדת בתוך בית הספר. קהילה מקצועית המצוונת בתפיסת בית הספר כ"ארגון לומד" - ארגון שבו "כולם לומדים", כך שהלמידה אינה נחלתם של התלמידים בלבד, או המורים החדשים בלבד - אלא היא רכיב מרכזי בהתפתחות המקצועית של כלל המורים. ההבנה כי כל אחד מהצוות הוא מקור השראה ולמידה, מצודדת הן את הצוות הוותיק והן את הצוות הטרם לחפש בתוך עצמם את אותן נקודות השפעה ומומחיות שהם היו רוצים להמשיך ולפתח. נקודות שהם היו שמחים ללמד את צמיתיהם. נראה כאילו קל יותר לזהות את חולקות ויכולות מול מורה שלא מהסס מלשתף אותך, בביטחון ובנדיבות, בכוחותיו ובחולקותיו. הנחת העבודה בצוות "בן צבי" היא שבכל מורה גלום כישרון הוראה. האמונה בכח ובחולקות היא מדבקת, מאהרה התפקידים הופכים להדדיים ואם החדש במורים משתף בכוחות ובחולקות שגוה בתוך עצמו, ופותח את דלתות ביתו בפני צמיתיו. בית-הספר התרחב מאוד, והכפיל את מספר המורים בצוות. לצד קליטת המורים הרחבה נפתחה תופעה מדאיגה של נשירת מורים חדשים. מתוך המשבר ביה"ס בנה תכנית ליווי למורים חדשים המבוססת על כוחות פנימיים של הצוות.

מעלה, חנ"מ תל-אביב חמ"ד

קידום חוזקות תלמידים על-ידי נתינת במה לכל תלמיד

מנהלת: תמי זילברשטיין

יועצת: עדי מנחם

מפקחת: מינדי יוגב

דוא"ל: tamarz1205@gmail.com

כל יום לימודים מתחיל בכינוס של כל התלמידים והצוות באמפיתיאטרון. שירה משותפת ולימוד של הלכה יומית על ידי רב בית הספר.

אחרי כל הפסקה מתכנסים באמפיתיאטרון, בכל שבוע הופעה של כיתה אחרת.

העמידה וההצגה על הבמה מזמנים לכל ילד תחושת חוזק, מקום בולט, נוכחות העלאת הדימוי העצמי וחיזוקו והזדמנות לחגיגה.

הבימה גדולה וממוקמת בלב בית-הספר וסביבה אמפיתיאטרון

מדי יום הצגה, שיר, ריקוד או חידון על פי נושא מזמן.

בנוסף, הצגות של המורים, צוות ההוראה, הצוות הטיפולי והפרא-רפואי, המתארות את העשייה בבית הספר.

אמונה המאפיינת את כלל העשייה בבית-הספר, שבכל תלמיד ובכל איש צוות ישנה נקודת עוצמה שיש לאתר אותה ולהעצים כמה שיותר על מנת לחזק באמצעותה את נקודות החולשה.

המקום, ההנכחה, הבולטות, מחזקים תחושה של מסוגלות וביטחון עצמי.

תהליך הדרגתי של העצמה, ביטחון והתקדמות גם אצל תלמידים מופנמים, ביישנים, חסרי ביטחון ואפילו חרדים.

שגרה ומסגרת ברורה ועקבית המאפשרת צמיחה.

ובנימה אישית... צלצל הבוקר מהדהד באוזני באי בית ספר "מצלה" והנה, התלמידים ממהרים ומתאספים. לאן? אל הבימה, או שם נדייק ונאמר – אל הבימה. בלב בית הספר ובלב הווייתו ניצבת בימת אבן גדולה, מרכזית ונעימה. מדי בוקר מתכנסת כלל קהילת "מצלה" באמפיתיאטרון אשר מקיף את הבימה, לצפות בהצגה, מופע או מיצג אשר הכינו תלמידי אחת הכיתות. מדי בוקר צומדים תלמידי הכיתה הנבחרת אל הבמה ככוכבי אותו יום, ככוכבי הלימוד והעשייה, ככוכבי החיים של עצמם. הנושאים השונים המוצגים – חיים, מוצרים, עונות השנה, נושאים לימודיים ואירועים מיוחדים מקבלים נופך מיוחד של חיבור אישי ומעורבות. ונדמה כאילו אין יום שאין בו חס וברוך כי אין תלמיד שאין לו נוכחות. אחרי התלמידים, צוללים גם המורים, חברים בצוות ההוראה, בצוות הטיפולי או הפרא רפואי ומציגים בדרכים יצירתיות ומפרכנות את העשייה הלימודית והטיפולית של תלמידיהם.



ומה באמת קורה עם הביישנים, הנבוכים, התלמידים שקולט לא נשמע?
 ניסיון השנים והימים מלמד כי הבמה צולקת כמעט לכל תלמיד למצוא את
 קולו. תמי, מנהלת בית הספר, מתארת אמורה עליה שמאפיינת את כלל
 העשייה הבית ספרית ואת כלל הווי הצוות, האמורה שבכל אדם יש חלק, בכל
 תלמיד ובכל מורה. אבל, מסבירה תמי, לפעמים, כדי לתת לאדם תחושת
 חלק, צריך קודם כל לתת לו מקום. ולא סתם מקום – מקום מרכזי, בולט,
 מקום בו הוא נוכח במלוא הווייתו. מקום בו רואים אותו ושומעים אותו,
 "מקום טוב באמצע". ואכן, בצעדי תינוק מדודים של הסתגלות והתאמה
 לקצב האישי, תלמיד אחר תלמיד, איש צוות אחר איש צוות, כולט מוצאים
 את קולם ואת מקומם על הבימה. לאורך השנה צוות בית הספר מזהה בקרב
 תלמידיו התקדמות הדרגתית בצבירת הביטחון העצמי. תלמידים שהתחילו
 את השנה כמופנמים, בישנים, הססנים, חסרי ביטחון ואפילו חרדים צוברים
 ביטחון, נפתחים, "מפשירים" וניכר שיפור אף במיומנויות חברתיות. לא כולט,
 לא תמיד ולא מיד, מסבירה תמי, אך כל תלמיד במידתו ולפי צרכיו.
 הסוד, משתפת תמי בנדיבותה, הוא אחד גיסא לפרוץ את גבולות הכיתה
 והלמן, להיות אישיים ויצירתיים ומאידך גיסא, במקום בו פיתחתם מענה
 ייחודי – תהיו עקביים, תייצרו שיטרה ומסגרת ברורה המאפשרת צמיחה...
 ולכרו – אתם כוכבי הבימה של חייכם.

נתיב, חנ"מ הרצליה מ"מ

"חדר מחשבה שניה" - חוזקה מסייעת בהתמודדות עם משבר

מנהלת: שלומית הגלילי-וייל

יועצת: מיכל גז

מפקחת: פזית דגן

שלבי חינוך: חינוך מיוחד: הפרעות רגשיות, הסתגלותיות והתנהגות קשות.

דוא"ל: hagalili1@walla.com

בית-הספר יצר מנגנון מצמיח, המאפשר לצמצם השעיית תלמידים בשל התנהגויות חריגות באמצעות "חדר מחשבה שניה". בחדר זה צוות חינוכי וטיפול המסייע לתלמיד בתהליך של כמה שעות לזהות את כוחותיו וחוזקותיו דווקא מהמקום בו הוא כשל.

חלום של מורה מהצוות שהוגשם ומבוצע כשגרה. מורה שנהגה בהתאמה לאתגרים בפניהם בית הספר עומד. ההתמודדות עם האתגר הפכה לחוזקה של בית הספר. בשנת 2008 חדר 'מחשבה שניה' נפתח והוכר כיוזמה חינוכית.

מנגנון השעיה בתוך מסגרת בית-הספר, מקום מוגן ובטוח המהווה הזדמנות לגיבוש עמדה פנימית של מסוגלות להבין, לפצות ולתקן דרך חוזקות ועבודה על חוזקות חסרות.

הכלה וקבלה של תלמידי בית-הספר גם בתנאים קשים, אמונה ביכולתם לבחור בטוב גם אם טעו.

בתהליך בחדר מחשבה שניה: בסיוע מגוון כלים טיפוליים מתבצע תהליך רב ממדי:

1. אני - מודעות עצמית ואמפתיה עצמית, הירגעות, וחיזוק תחושת המסוגלות לתקן.
2. הסביבה - פיתוח מבט אמפתי על הזולת שנפגע.
3. חיבור המעגלים - שיתוף הכיתה, כח להתנצל ולשתף אחרים בתהליך.

ובנימה אישית... בבית ספר נתיב הרצליה מאמינים ש"תמיד יש עוד נתיב".
בית הספר, הפועל בחינוך המיוחד, מיועד לתלמידים אשר אובחנו כבעלי
הפרעות רגשיות, הסתגלותיות, והתנהגותיות קשות. תלמידי בית הספר
מאמינים אליו לתהליך חינוכי-טיפולי-שיקומי אשר יצרו המרכזי לאפשר להם
לחזור ולהשתלב במערכת החינוך הרגילה. ההתנהגויות שאפיינות רבים



מתלמידי "נתיב" אלצו לא פגע את חברי הצוות לנקוט בהשגחה והרחקה מבית הספר. יחד עם זאת, נדמה היה כאילו רציון ההשגחה צומד בסתירה לשאיפת בית הספר לגרום לילדים להאמין שיש סיכוי לשנינו, שיש עוד נתיב ודרך. ואכן, על מנת לאפשר לתלמידים תהליך של תיקון בתוך בית הספר, הנתנה המורה יפעת שדה את רציון "חדר מחשבה שנייה".

חדר מחשבה שנייה, הפועל 6 ימים בשבוע, מהווה מנגנון השגחה במסגרת בית הספר התלמיד מרחק אמנם מכיתתו אך מולאן למקום בטוח ומאן. מקום בו הוא מולאן להשתמש בשני מבטים – מבט אחד על עצמו ועל הבחירות שעשה ומקורן. מבט שני על סביבתו ועל הקשיים הבינאישיים שהשפיעו על ההתנהגות החריגה בה נקט. ומכאן, קצרה הדרך ל"מחשבה שנייה", צוות חדר שנייה מייצג את כלל צוות בית הספר כשהוא עובד עם התלמיד על הכללתו וקבלתו בתוך בית הספר עם התנאים קשים "אתה רצוי כאן, גם אם טעית". והמסר הציקרי והעקבי אנו מאמינים שאתה יכול גם אחרת, בחר לך נתיב אחר.

בחדר "מחשבה שנייה" לומד התלמיד לזהות את כוחותיו וחולקותיו דווקא מתוך המקום שבו הוא כשל. צוות מחשבה שנייה מלווה את התלמיד בתהליך של התמצמות הכולל ליהוי דפוסים מכשיליים, התמודדות מחודשת בתנאים שונים של מסגרת מובנית ובטוחה. מציאת פתרונות אלטרנטיביים ונורמטיביים להתמודדות עם קשיים. בתוך "מציאות הצניעה וההרחקה", שהוא מוקף באווירה מאננת ומכילה, מוצא התלמיד פתח למודעות, התבוננות וצמיחה בשלושה רבדים:

"אני" – התלמיד לומד להתבונן על עצמו במבט אמפטי מתוך כך מתחדדת ההבנה של הקושי הציקרי שלו ואיך אפשר להתמודד איתו, להירגע ולממן תגובות. התלמיד לומד לראות ביכולת שלו להבין מה קשה שלו וביכולת שלו לתקן זאת – כח וחולקה אישית. "אני מסוגל לתקן".

"הסביבה" – תלמיד שמאמצ לחדר 'מחשבה שנייה' פגע לרוב במישהו אחר. התהליך בחדר עוזר לו לפתח מבט אמפטי על הזולת ולהבין את הפגיעה שחווה, מתוך כך מתעבשת הזדמנות להתנצל ומתעבשת צמדה פנימית של מסוגלות לפצות ולתקן.

במצע השלישי נרקם חיבור בין המצעלים, בין ה"אני" לבין "הסביבה". בתום תהליך בן חמש שעות, התלמיד מוצא בתוכו דרך וכח לשתף את הכיתה בתהליך שעבר. לספר מה למד בחדר, להתנצל ולייצר עבור עצמו חוויה מחזקת של תיקון ואיחוי.

אהבת ציון, תל-אביב מ"מ יסודי

תהליך חקר מתקשב המובנה על חוזקות מורים, תלמידים וסביבה

מנהלת: ענת זיידמן

יועצת: שרון גבאי

מפקחת: יוהנה צימרמן

דוא"ל: anat961@gmail.com

כל מורה בצוות בוחר לו אשכול הוראה ייחודי, המאפיין חוזקה אלו תחום עניין שלו. כל תלמיד בוחר לו אשכול מתוך האשכולות המוצעים, אשר בו יוכל לחקור נושא שמעניין אותו, לאורך השנה. כל אשכול למידה מנצל משאבים סביבתיים, מוסדות במרחבי העיר תל אביב יפו.

פריצת שגרות של מבני זמן, מקום, אנשים, נושאים ותחומי דעת בבית הספר. איתור חוזקות מתוך מרחבים שאינם אופייניים לבית הספר.

בחירת חוזקות של מורים והעצמתן - כל מורה בוחר להוביל אשכול למידה, שאינו בהכרח חלק ממקצוע ההוראה שלו.

פיתוח אישי משותף - המורים מפתחים את האשכול שבחרו, ואת כלי המחקר בו ישתמשו. במקביל התלמידים מפתחים את נושא החקר שלהם באשכול.

"שיחת העצמה אישית" - בתחילת שנת הלימודים המחנכת מנהלת שיחה אישית עם כל תלמיד, שבה הם מתייחסים לחוזקות ולתחומי העניין שלו, ומתוכם הוא בוחר את אשכול החקר שלו.

מבנה קבוע של זמן - יום א' בבית הספר הוא יום חקר, בו התלמידים מפתחים את נושא החקר שלהם, על-ידי סיורים מחוץ לבית הספר, למידה מתקשבת ומבוססת כישורי חשיבה מסדר גבוה.

אשכולות לימוד דו-גילאים - פיתוח קבוצה המורכבת מתלמידים מכיתות שונות, בה המכנה המשותף הינו תחום העניין והחזקה. פיתוח כישורים חברתיים בהתאם.

ובנימה אישית... בבית חינוך "אהבת- ציון" שבתל אביב פורצים גבולות. מועדי הלזן, המקום והתפקיד הם כחומר ביד היוצר בבית הספר, אשר תהליכי הוראה לאידיה מועדריס בו כ"יצירת אומנות" ואוריו מכוונים "כאריאלטרפיס מואחיס של תהליכי לאידיה". בית הספר פועל מתוך עקרון החינוך המאמין כי כל אדם, מורה כתלמיד, שואף לאצונויות ויחד עם זאת כל פרט הוא אדם שלט וייחודי, בעל דעות, ידע ותפיסות, המכתיבים תנאים שונים להתפתחותו ומתוך כך אף צרכים ייחודיים. מתוך עקרון זה, נבנתה בבית הספר תפיסת עבודה המבוססת על פיתוח עמדה של מסוגלות ואמונה בחוזקות בקרב הצוות, כתשתית וכמודל לעבודה דומה עם התלמידים. מתוך מרחב הגבולות הדינאמי נולדו ונרקט תהליך חקר מתקשב, שנתן, דו גילאי, חול בית ספרי, בהנחיית מורה מואחה מהצוות. תהליך החקר מתחיל למעשה בראשית שנת הלימודים, את המחנכת מזמינה כל תלמיד ותלמיד

ל"שיחת הצלמה". בתום השיחה התלמיד בוחר לעצמו אשכול למידה אשר בו
 יוכל, לאורק כל השנה, לחקור נושא שמעניין אותו. עם תום תהליך הבחירה
 מרכיבים המורים אשכולות למידה דו גילאיים בתחומים - מורשת ותרבות,
 חברה ואזרחות, תקשורת, אומנויות ומדעים.
 בתהליך מטרים, אשר מתקיים מול מנהלת בית הספר, כל מורה בצוות בוחר
 לעצמו אשכול הוראה ייחודי. המנהלת מזמינה למעשה את חבר הצוות
 להרחיב את סמכותו המקצועית מתוך הפנמת תפיסה אישית של את עצמו
 כמאמץ ייחודי ומוביל בתחום. המורים מצרעים על המוכר והידוע
 בתפקידם ומבנים אותו מחדש מתוך תחושת אוטונומיה ומסוגלות, על פי
 נטיית לבם, באשכולות הידע והלמידה שהם בוחרים ובכלי חקר מתקדמים שהם
 מתכננים.
 יום א', ב"אהבת ציון" הוא יום חקר. מדי שבוע שבה דו גילאית אחת, יוצאת
 לסיור ולמידת חקר מחוץ לכותלי בית הספר. כל אשכול יוצא לסיור במקום
 אחר על פי נושאי האשכול. (מטרת הסיורים היא הצגת ידע ואיסוף מידע
 לקראת בניית שאלת החקר. השכבות הנשארות בבית הספר פועלות
 באשכולות, מתקדמות בבניית שאלת החקר ובתהליך למידה מתוקפת ומורכב
 המבוסס על כישורי חשיבה מסדר גבוה. לאורק השנה כל תלמיד ותלמיד פועל
 כחוקר החותר לגילוי תשובה.
 תהליך החקר המתוקף מנפץ מיתוסים כגון "תפקיד המורה" או "כיכר
 ולדים לאומיים?" ומרחיב את תפיסת המסוגלות העצמית של שותפיו, הן
 מצד ההתבססות על חלוקות הצוות החינוכי, והן בהיותו מפתח את חלוקות
 התלמידים, אשר מתפתחים להיות לאומיים עצמאיים בעלי כישורי חשיבה מסדר
 גבוה. המסוגלים לבחור ולעצב את תהליך הלמידה שלהם, להוביל אותו,
 ולשתף את עמיתיהם. התלמידים לאומיים להכיר תלמידים שאינם לאומיים
 ככיתתם או בשכבת הגיל שלהם, מפתחים את כישוריהם החברתיים, ומתנסים
 בתהליך למידה מאתגר, מספק המעניק תחושת הישג וגילוי.

רועי קליין נתניה. יסודי, חמ"ד.

התמחות ב"מעגל החוזקות" ודרכים מגוונות לביטוי חוזקות בבית הספר

מנהלת: מירב סרור.

יועצות: שגית יצחק. צופיה בן פזי

מפקחת: שושי ליכטנשטט

דוא"ל: srouer.merav@gmail.com

בית-הספר מתנהל מתוך מודעות ומכוונות לתורת החוזקות. בבית-הספר מגוון מנגנונים וכלים מקוריים ויצירתיים לפיתוח חוזקות בקרב הצוות, התלמידים והורים.

אמונה והתלהבות של הצוות המוביל - המנהלת שואפת להצמיח בית חינוך מתוך התמקדות בחוזקות של כל באי בית החינוך, מתוך אמונה שהתלהבות הצוות המוביל תשפיע על שאר המעגלים.

התגייסות, הכשרה והתמחות של הצוות - הצוות התמחה ב"מעגל החוזקות" של סליגמן, המורים התייחסו לחוזקותיהם האישיות ובהמשך לחוזקות תלמידים והורים.

מיפוי חוזקות תלמידים - כל מחנכת ערכה מיפוי של חוזקות תלמידיה, והשתמשה בהן לאורך השנה בהזדמנויות שונות.

ניראות של החוזקות - "קלסר הניגונים" הכיתתי, בו כל ילד מתאר את כישרונו הייחודי כמו כן נערכו ערבי חוזקות בכיתות והגיעו הורים להציג חוזקותיהם בפני כלל תלמידי הכתה

שותפות מורים מקצועיים - "אסיפת תלמידים" בה כל תלמיד בוחר שני מורים מקצועיים לשיח אישי בליווי הוריו, אסיפה זו מקדימה את אסיפת ההורים.

ניראות של חוזקות מורים - "מוזיאון תוצרת בית", המורכב מתמונות והיגדים שבחרו אנשי הצוות כמייצגים את כוחם ואמונתם, ומוצגים במקומות המשמעותיים להם בבית הספר.

חוזקות כיתתיות - כל כיתה מזהה חוזקה קבוצתית שלה. החוזקות מתוארות ב"בית הניגונים" - מיצג קוביות עץ בו כל קובייה מתארת "ניגון כיתתי".

חוזקות הורים - ערב המוקדש לחוזקות ולניגוני ההורים.

ובנימה אישית... "נאה דורש - נאה מקיים" מלמדנו הפתאם. בבית הספר רוצי קליין שבנתניה, נדמה כאילו נוספה צלצול שלישית לפתאם - "נאה הוא כל אדם". בית הספר היסודי מורכב מתלמידי ואורי החמ"ד - ותיקים, בני צולאים וצולאים חדשים. מתוך הצורך והמאמץ הקהילתי צמחה בבית הספר והתבססה, האמונה כי היכולת להתפתח ולהצלח טמונה באיתור סאלות האדם וחולקותיו, באימוש מאוקד ובהצמח הפרט. ברוצי קליין מאמינים שיש ליצור, לאפשר ולקדם מנאנונים בית ספריים, משתנים או קבוצים, שיוכלו בצורה מקצועית, מובנית ומודעת, לצמיחת הפרט באמצעי התפקוד הבית ספרי השונים. הפעולות למצן ילדיו החולקות, הפעולות מתוך תחושה של חולקות והפעולות למצן שכלול החולקות האדורו כ"אני מאמין" בית ספרי



מדויק וברור, אשר צובר כ"חוט השני" בכלל הצטייה הבית ספרית, "אני מאמין" בחולקות האדם, בצומחות האדם ובניאון הייחודי. סוד החולקות של הארצון הוא בדיוק כסוד חולקות התלמיד והמורה – נגיפה אישית, מימוש, אמונה, ידע ומשמעות. ברואי קליין הואצאו ויושמו עשרות מנגנונים וכליים מקוריים ויצירתיים לפיתוח חולקות בקרב הצוות, התלמידים וההורים. הצוות החינוכי ב"רואי קליין" התמחה ב"מצלל החולקות" ותרם אותו למהלך של מיפוי והצמחה אישית. כל מחנכת ממפה את חולקות תלמידה ומשתמשת בהן בהזדמנויות שונות. גם המורים המקצועיים שותפים למלאכת החולקות ומקיימים "אסיפת תלמידים" בה כל תלמיד בוחר שני מורים מקצועיים איתם הוא מצונין לקיים שיחה אישית, בליווי הוריו. אסיפה זו מתקיימת לפני אסיפת ההורים, מה שמאפשר שיח מכבד בין הורים ותלמידים.

ברחבי בית הספר מוצגים "מוליאון תוצרת בית", המורכב מתמונות והידים שבחרו אנשי הצוות כמיצגים את כוחם ואמונתם, כל תמונה מוצגת בבית הספר, במקום אותו חווה איש החינוך כמקום משמעותי עבורו כאיש חינוך וכאדם. ו"בית הניאונים" – מיצג קוביות צף. בו כל קובייה מתארת "ניאון כיתתי", חולקה קבוצתית, שהכיתה מנהה ללבי עצמה. בכיתות השונות ניתן למצוא את "קלסר הניאונים" בו מתאר כל ילד את כשרונו הייחודי. ומהיחיד לקהילה, העין ממשיכה ונמשכת ומללה את "ניאוני ההורים", צרב ניאונים מבית ההורים, בו הורי התלמידים באים ומדגימים עבור ילדיהם מידה של שיתוף בידע והכרת הטוב הקיים בתוכם, כמופת ליכולת שטמונה בכל ילד ובכל אדם להצלחה, להתמקצצ, לחוש מסוגל.

הצטייה החינוכית למצן החולקות, בבית הספר "רואי קליין" אינה משאירה אפן לא הפוכה. נדמה כאילו האמונה בחולקות מהווה מצין פנס מאיר ומתווה דרך, הן ברמה הניהולית, הן ברמה החינוכית והן ברמה האישית. מצע מצגים ומאפשר שאינו מתפטר ואינו מוותר על אף אחד. כל אלו יחד יוצרים הזדמנות להצמקת הקרבה בין באי בית החינוך ולחילוק הרגשת הסיפוק של כל צד הנרקמת על ידי הוספת נדבכים חדשים. שיח יומיומי, המבוסס על חיפוש הכוח ועל חילוק החיובי, יצר ויוצר נרטיב חדש, אנרגיות חיוניות והתייחסויות חדשות אל המציאות.

מופ"ת רמב"ם הרצליה, יסודי חמ"ד.

למידת מעגל החוזקות, דרכי ביטוי מגוונות של חוזקות תלמידים בבית הספר, דגש מיוחד על תלמידים שעלולים להיות "שקופים"

מנהלת: נסיה יוספי

יועצת: יפעת דדוש

מפקחת: דלילה כהן

דוא"ל: dadushyifat@gmail.com

למידה של תורת החוזקות על ידי המנהלת והיועצת.

צוות בשל מקצועית, בעל ניסיון ופתיחות להתחדשות

מורים מלווים ו"מאמצים" תלמידים סגורים ו/או מאתגרים - "מישהו לרוץ אתו", במטרה לחזק את האמונה של התלמיד בכוחותיו. המורים מקבלים הנחייה על-ידי היועצת מתוך כלי "עוצמה".

חוגי העשרה המועברים על-ידי מורים - מתוך ראיית חוזקות המורים. התלמידים בוחרים חוגים על-פי כוחותיהם.

עבודה כיתתית לזיהוי סגנונות למידה - במטרה לקדם את המעגל הלימודי, החברתי והרגשי.

מפגש מורה-הורה-ילד - מפגש אישי לשיח על חוזקות הילד.

פיתוח חוזקות סביב מקצוע לימוד - "הכיתה כנבחרת" - כל תלמיד שותף ב"נבחרת" של מקצוע מסוים. הנבחרת מקבלת הטרמה לשיעור. במהלך השיעור בכיתה חברי הנבחרת מסייעים ושותפים בהוראה.

הטמעת שפת החוזקות ומונחי החוזקות בבית הספר - התלמידים יודעים לזהות את החוזקות שלהם, להמליל חוזקה שהם מצטיינים בה וגם חוזקה שלהם הזקוקה לשיפור. מתנהל ושיח פדגוגי המבוסס חוזקות.

ובנימה אישית... בית הספר היסודי ממ"ד מופת רמב"ם פועל בהרצליה. אמנות מנהלת בית הספר, כי יש לתת הזדמנות שווה לכולם, לכל תלמיד ולכל איש צוות, הייתה האלף החזוני שהניע את תהליך החינוך מתוך חלוקות. בית הספר פועל כחממת גידול מכילה לזיהוי חלוקות בכל תלמיד ובכל איש צוות ולשימוש בחלוקות לאינרציה היחיד במצב הלא מידה, במצב החברתי ובמצב הראשי, תוך נתינת מקום ומשמעות לכל יחיד, "אין לך אדם שאין לו שעה ואין לך דבר שאין לו מקום" (אבות ד, ט).

למידת תחום החלוקות ("מצב החלוקות", "צומח") התחילה בקרב צוות הניהול והייצוג אך חיש מהר הפכה לנחלת הכלל. בהיותו בית ספר קטן, הוטמעה התפיסה בתהליכים מיידיים ונתקבלה במאור פנים והתאבחה על ידי הצוות, שמאופיין בגישות מקצועיות, ניסיון וביטחון בהבנת עולמם של

הילדים ופתיחות להתחדשות. הנחת הצבודה שביסס בית הספר היא האמונה שלכל אחד ניסיון משלו – איש חינוך כתלמיד. תחביב, כשרון אך לא די בכך. כל אדם יכול לחקור וללמוד להגדיר מהי חולקתו? כמה הוא מצוין? כמה הוא בינוני? מה היה רוצה לשפר? חקר עצמי מודע ומתבונן התר אתר כוחות ויכולות אך אינו מבטל את החולשות והקשיים.

"לכל ילד יש כיסא, אך האם לכל ילד יש מקום?" שאלו את עצמם חברי הצוות והציבו לעצמם מטרה נחרצת "אצלנו בבית הספר לא יהיו ילדים שקופים". מטרה זו תורגמה לתכנית התערבות בשם – "מישהו לרוץ אתו" – כל ילד זקוק למבואר אחד שיאמין בו" אמר הרב קרליבק ובבית הספר מופ"ת רמב"ם אתרו חברי הצוות את אותם תלמידים, שזקוקים עוד יותר לנוכחות מבואר משמעותי בבית הספר, הילדים הסגורים והשקטים ולחילופין הילדים המתגרים. כל תלמיד שנבחר, "אומץ" על ידי איש צוות. המורים המאמצים התמחו, בהנחיית היועצת, בכלי "עוצמה" ופעלו עם התלמיד שלהם בתהליך חינוכי-בינאישי שמטרתו לטעת בלב התלמיד אמונה בעצמו ולפעול לטיפולו אמונה זו.

חזון החולקות תורגם לעשייה חינוכית צנפה ולשפה בית ספרית – מורים שמפצילים "חוגי העשרה" על סמך תחושת מסוגלות ומתוך צניין אישי. תלמידים נגרמים לחוגים אלו מתוך בחירה ואמונה ביכולתם. צבודה כיתתית לזיהוי סגנונות למידה לשם שימוש בחולקות כדי לקדם את המצג הלימודי, החברתי והרגשי של היחיד. מפגש אישי – מורה, הורה וילד לשיחה על החולקות של הילד, "הכיתה כנבחרת" – כל ילד נמצא בנבחרת של מקצוע מסוים. הנבחרת מקבלת הטרמה מהמורה לפני השיעור ובהמשך חברי הנבחרת הילדים צולרים ומלמדים את תלמידי הכיתה. תלמידי מופת רמב"ם נחשפים להתנסויות שונות שמאפשרות להם לתת ביטוי מעשי לחולקות שלהם. הם יודעים לזהות את החולקות שלהם, להמליץ חולקה שהם מצטיינים בה כמו גם חולקה שלהם שזקוקה לחיזוק.

בבית הספר הוטמע שיח פדגוגי שמחפש ומוציא חולקות בכל יחיד ויוצר קשרים הוליסטיים בין החולקות לבין היות יום הלימודי השוטף. כמו כן, נבנו תוכניות לימודים כיתתיות ואישיות אשר עושות שימוש בחולקות היחיד ובמופת שלו. ואתה, הקורא, מה המופת שבתוכך?

עתידים חולון. על יסודי מ"מ.

התנדבות מפתחת חוזקות

מנהל: בר חן

יועצת: קרן נמני

מפקחת: חגית גוטדינר

דוא"ל: holonatidim@gmail.com

פיתוח מערך ההתנדבות כחוזקה של בית הספר, יוזמה ניהולית ורתימת הצוות והתלמידים מתוך התלהבות.

איתור חוזקות מורים ותלמידים ואיתור זירה להתנדבות תוך ביטוין.

שימוש בחוזקות באי בית הספר למען באי בית הספר - תלמידים למען תלמידים, מורים למען תלמידים, בוגרים למען תלמידים, תלמידים למען הקהילה.

מערך התנדבות של גופים ואנשים מחוץ לבית הספר למען תלמידים ובית הספר, והתנדבות של תלמידים ובאי בית הספר למען החברה כחוזקה אישית וכפיתוח חוזקה.

פתיחת שערי בית הספר למתנדבים מתחומים שונים - כגון חברת מייקרוסופט, עמותת "ניצוצות", יחידת המודיעין של צה"ל, מכללת אפקה, חברת "פיריון", אל"מ במיל" דני רוטשילד ועוד.

אננימה אישית... האבקר בתיכון צתידיס בחולון, גדולים סיכוויין לפאסל צד התלמידים ואנשי הצוות בעשרות מתנדבים ופצילים מהמאגר השלישי, מהמאגר העסקי פנסיונרים ואחרים. את "הצתידי" פרטו בבית הספר ל"צתידיס" ויזמו עשרות פצולות ויוזמות, בית ספריות וקהילתיות, המבוססות על נתינה ותרומה לזולת, מתוך תחושת מסוגלות ואמונה בכולות. התנדבות מבוססת חולקות ויוזרת חולקות.

בבית הספר, הידוע בהישגיו וברמתו הפדגוגית הגבוהה, הוחלט לשים דגש גם על ההיבט החברתי ופציקר ההתנדבות! ההתנדבות הוצגה אמנם כיצד בית ספרי וכיוזמה ניהולית אך הפרק בצני"ס הפך במהרה לנחלת הכלל. בית הספר פתח את שעריו למתנדבים מתחומים שונים, כגון: חברת מייקרוסופט, צמותת "ניצוצות", יחידת המודיעין של צה"ל, מכללת אפקה, והאלוף במילואים דני רוטשילד שמציע ל"צתידיס" אחת לשבוע ומסייע בהגשמת החלומות.

החולקה הטמונה בהיותך נותן ומקבל, מיושמת בצתידיס גם בקרב הצוות החינוכי וגם בקרב התלמידים. התלמידים, כמו גם המורים, אינם רק בבחינת מקבלים, אלא כל הזמן גם נותנים, מצניקים, תורמים מצצמט. לצורך כך, מאותרות חולקות גם בקרב אוכלוסיית הילומדים וגם בקרב המורים, חולקות המפרות הן את התלמידים והן את המורים. כיום, רוב התלמידים ב"צתידיס" פצילים במסגרת התנדבותית כלשהי - תלמידים למצן תלמידים,

מורית למצן תלמידים, מתנדבים ופולרים למצן תלמידים ותלמידים למצן
הקהילה סביב בית הספר.
"התנדבות", לפי תפיסת "עתידים", היא אינטראקציה הדדית. אדם אינו רק
נותן או רק מקבל. ההתנדבות כחלקה אישיותית וככלי התפתחותי היא
למעשה מודעות של האדם לכוונו ולמשאביו להצניק לאחרים, כמו גם כוחו
ופתיחותו ליהנות מתרומת אחרים וממשאביהם. ההתנדבות מציינת את
תחושת הצורך והמסוגלות הצמיחית של התלמידים, תורמת לגיבוש זהותם
ומסייעת להם להיות מודעים לכישוריהם ולחולקותיהם. קהילת המתנדבים,
הנוכחת בבית הספר, מהווה למעשה כר אימונים נדיב וחם המצניק
לתלמידים, לצוות החינוכי ולקהל המתנדבים תחושת שותפות, ערכות ואחווה.

אורט גבעתיים. על יסודי מ"מ.

"סמינר סינגולרי" לפיתוח חוזקות תלמידים מצטיינים

מנהל: דני פרץ

יועצת: ירדנה שטנגר

מפקחת: אתי ז'אן

דוא"ל: ort@givatayim.ort.org.il

מדי שנה עשרות תלמידים מצטיינים משכבות ט-י משתתפים בסמינר של כשבועיים הבנוי על הרצאות מומחים וסיורים, במהלכו מפתחים יוזמות חדשניות של התלמידים.

חשיפה לעולם ידע עכשווי, אינטנסיבי ומהיר

למידה, חשיפה והשראה כבסיס לפיתוח יצירתי ואישי בהמשך

לימוד היוצא מכותלי הזמן, המקום וקבוצת האם בבית הספר

היעזרות בחוזקות של קהילת בית הספר - המרצים בסמינר הם מורים מומחים מבית הספר, הורי תלמידים המתנדבים לסמינר, מרצים ממרכז הפיתוח של אורט, ומיעוטם מרצים מבחוץ

השראה ולימודים מחוץ לכותלי בית הספר - שלושה ימים של סיורים במוזיאונים, אזורי תעשייה וחברות הזנק

פיתוח חוזקות מתוך מכובדות ליצירה - בסיכום הסמינר שלושה ימים בבית-הארוחה, בהם קבוצות תלמידים מפתחות יוזמות יצירתיות וחדשניות.

ובנימה אישית... מצויות, הישגים, חדשנות. תיכון אורט גבעתיים מבקש להשיג
לסגנון הוראה ולתלמידים "יוצרי עתיד" ברמתם ובמהותם. נראה כאילו תלמיד
אורט גבעתיים מחזק בלתימודיו שתי אמונות פנימיות - האמונה בקיומו של
ידע מפותח יותר, מתקדם יותר, חכם יותר מהידוע ואמיתי, והאמונה בכוחו
כתלמיד להשיג את הידע הזה. על מצע זה מתקיים מדי שנה בתיכון "אורט
גבעתיים" "הסמינר הסינגולרי" לעשרות תלמידים מצטיינים מכיתות ט' וי'.
במשך כשבועיים רצופים נחשפים התלמידים לתהליך פיתוח מחשבות ורעיונות
ממוקד, שמטרתו לפתח בקרב התלמידים הרחבת אופקים, יצירתיות, מחשבה
אוטונומית, עבודת צוות ויזמות.
"הסמינר הסינגולרי" מבקש לאפשר לתלמידים לחוות תהליך חינוכי בו הם
נחשפים לידע באופן אינטנסיבי, מהיר ויצרני, אשר מאפשר להם להשיג
ל"נקודת פריצה". אותה נקודה בזמן בה הידע שהם לומדים מתפתח לפתח
מתוך עצמו ומתגלם, בגלגולו החדש, כאיכות ידע חדשנית ושונה. איכות
שהיא גדולה מסך חלקיה עד כי נדמה כאילו לכאורה לא נולדה מתוך סך
כל הפרטים שייצרו אותה. המונח "סינגולריות", אשר מושאל מתחום הפיזיקה,
תורגם באורט גבעתיים להזדמנות בזמן בה תלמידי בית הספר מתנסים
בתהליך של בריאת ידע ובניה חדשים כדוגמה לצומחה הטמונה ביכולתם
ללמוד, להתפתח, להמציא ולשנות.

במהלך הסמינר התלמידים מפסיקים את הלמידה הסדירה. הם נחשפים לרצף
הרצאות בתחומים – גלובליות, העצמה אישית, מדע וטכנולוגיה. (המרצים
הם הורי תלמידים שמתנדבים להרצות בתחומי הדעת של מומחיותם, מרצים
ממרכז הפיתוח של אורט, מרצים מהתעשייה וכמובן ובציקר – מורים מומחים
בתחום הדעת מבית הספר עצמו). בהמשך התלמידים יוצאים לשלושה ימי
סיורים באוליאונים, אלזרי תעשייה וחברות הננק. לסיכום הסמינר, שלושה ימי
למידה מרוכזים, המתקיימים בבית הארחה ובהם קבוצות התלמידים
מפתחות יוזמות יצירתיות וקונקרטיות, מדציות וחדשניות.
תיכון אורט גבעתיים מדגים כיצד חלוקה נולדת מתוך חלוקה. ידע מתוך
ידע. תלמידים אשר לוכים ללא מוד מתוך אתגר אשר מפרה את יכולותיהם
האישיות והבינאישיות הם בסוכו של דבר תלמידים שמצויים לחשוב, לחלום
ולתקדם.

ישיבה תיכונית אמי"ת אלירז פתח תקווה.

"החיים בסרט שלי" - תהליך אימון אישי וביטוי בסרט גמר

מנהל: ליאור הלוי- מנהל חט"ב. הרב יאיר שיטבון- ראש הישיבה.

יועצת: רחל יהודאי

מפקח: אלי לוי

דוא"ל: yairc@amit.org.il

בתהליך של אימון אישי, המתועד בסרט גמר, כל תלמיד מציב לעצמו מטרה ומתקדם להשגתה. האימון והסרט הנלווה מסייעים לתלמיד להתוודע לחוזקותיו ולהכיר ביכולתו להשפיע על תסריט חייו.

דגש וביטוי לכוחות התלמידים – הכרות עם החוזקות והכוחות האישיים כמשאב מסייע בהתמודדות וצמיחה.

מערכת שעות תומכת - לכל כיתה המשתתפת בתוכנית שעה שבועית המלווה על ידי אנשי צוות לעבודה כיתתית במחצית הראשונה וקבוצתית במחצית השנייה. בנוסף, מוקצות לתוכנית שעות עבודה של איש הקולנוע המראיין את התלמידים ומלווה את השתתפותם בתוכנית לאורך השבוע.

תהליך אימון אישי - פיתוח תחושת מסוגלות, זיהוי חוזקות אישי, חיזוק מיקוד שליטה פנימי. הכרות עם תהליכי הבחירה שלי, קביעת יעדים להשגה ויישום המטרה צעד אחר צעד; ובמקביל, ליווי ההצלחות בתהליך וליווי ותמיכה בהתמודדות עם הכישלונות בתהליך.

שימוש בנרטיב – לכל תלמיד סיפור המשפיע על המוטיבציה שלו להצליח. הסיפור מורכב ממה שהוא מספר לעצמו על עצמו ומהסיפורים של דמויות משמעותיות המלוות אותו. חשיפת הסיפור מסייעת לתלמיד להבין מה מניע ומה חוסם אותו.

התלמיד מציב לעצמו מטרה – כל תלמיד המשתתף בתוכנית בוחר לעצמו מטרה לשינוי אותה הוא רוצה להשיג במהלך השנה.

סרט "גמר פרוייקט" בו מתועדים התלמידים ככלל בתהליך - ביטוי לחלומות, לזיהוי החוזקות האישיות, לאתגרים ולקשיים ולעשייה המלווה את התהליך. בסרט מופיעים כל התלמידים, גם אלו שלא עמדו ביעד שהציבו, מתוך הדגשת החוזקות שבתהליך עצמו גם כשהתוצר אינו כמצופה.

ליווי על-ידי איש קולנוע מקצועי – לנוכחות של המצלמה בתהליך יש ערך מוסף משמעותי ברמה הרגשית והארגונית של התוכנית.

שיתוף הורים - ההורים מוזמנים להיות מעורבים בתהליך. הם נחשפים לעקרונות התוכנית במהלך השנה, מכירים את שפת החוזקות ומתבקשים להוות משאב תומך ומסייע עבור התלמיד.

הנכחה וביטוי של כבוד לתהליך - הקרנת סרט הגמר בערב הורים ותלמידים חגיגי, בליווי שיח משותף על התהליך שעברו התלמידים.

ובנימה אישית... לא בהוליווד, לא מצדד לים. כאן, אצלנו בפתח תקווה פוצלת ישיבת אמ"ת אלירז. ישיבה תיכונית שכל תלמידיה הם התסריטאים, המפיקים והבמאים בתכנית "החיים בסרט שלי". הפתח והמקום לתקווה, אומרים באמ"ת אלירז, מצויים בכוחות התלמיד וההשראתו הפנימית. כל עצמנו לעשות זה להצניק לו כלים ותחושת חירות לחבר וליצור את סיפור חייו. התיכון ע"ש אלירז פרץ ל"ל, אימץ את הביטוי "להיות הבמאי של חיי" נסיחה מרים, אמו של אלירז, את ניסתה להסביר מה מקור חולקתה וצומחותיה בהתמודדות עם השכול.

הישיבה מציגה לתלמידיה מערכת לימודים ייחודית, המאפשרת צמיחה אישית ומימוש הצלחה. בישיבה ניתן דגש וביטוי לכוחות התלמידים אל מול חסמי הצלחה שצברו לאורך שנותיהם במערכת החינוך. מסלול הלימודים בישיבה הוא מסלול ציוני המוביל לבגרות מלאה אך בנוי כמערכת שצות פחות אינטנסיבית ויותר תומכת.

באמצעות יוזמה בית ספרית בשם "חיים בסרט שלי" עוברים התלמידים תהליך אימוני של פיתוח תחושת מסוגלות, זיהוי חולקות והצלחה למודעות את אחריותם האישית על "תסריט חיהם". באמצעות לימודי קולנוע ובימוי, במקביל ללימודים אישיים וסיפורי חיים, עוברים התלמידים תהליך אימון אישי לקראת הגשמת מטרה שהם הציבו לעצמם. בתהליך הלימוד והשגת המטרה מתוודעים התלמידים בצילום ובהקלטות ולקראת סוף השנה, במקביל לבדיקת היעדים האישיים וההתפתחות האישית מפיקים בבית הספר סרט "גמר פרויקט", בו מתוודעים התלמידים כשהם משתפים בחלומותיהם, בחולקות שזיהו בעצמם, בכישלונות ובכוחות, בהשתדלויות ובמצעים. הציפיות והראיונות מתקיימים לאורך השנה על ידי איש קולנוע שהוא גם שותף בהוראה האימונית ובחשיפה למושגים ורעיונות מתחום הקולנוע. סרט הגמר מוקרן מדי שנה בערב הורים ותלמידים ומלווה בשיח משותף אודות התהליך שצברו התלמידים. ההורים מוזמנים להיות מצורבים במימוש המטרות האישיות של ילדם וליהנות מפירות צמחם. בסרט, מופיעים כל התלמידים, אלו שצמדו ביעדים ואלו שלא וכולם, כולל כולם, מצליחים לזהות את הנקודה בזמן אשר אליה הגיעו, כנקודה של כח וחולקה. ההצלחה כמו הכישלון אינם סוף הסרט אלא תמיד, הפתיח של הסרט הבא שיכתוב התלמיד בדיו כוחותיו, חולקותיו ואמונתו בעצמו. התהליך האישי שהתלמיד עובר משמש כניסיון חיים אותו יוכל לקחת בעתיד לתחומים נוספים בחייו ולמימוש מטרות מורכבות יותר To be continued....

תיכון שש שנתי אחד העם פתח תקווה

"נפש בריאה בגוף בריא" תוך התבססות על חוזקות מורים וחוזקות גופנפש

מנהל: אילון נוה

יועצת: עופרה בן-סימון

מפקחת: רחל חסון

דוא"ל: ehadhampt@gmail.com

בית הספר מפתח חוזקות גופניות וחוזקות המתקשרות לגופנפש אצל התלמידים והמורים, תוך מתן דגש על התהליך.

הקמת צוות פעולה ראשוני ללמידת תחום גופנפש. בהמשך, הרחבת מעגל הלומדים. עבודת הכנה של כשנתיים עד להוצאה לפועל של התוכנית.

התאמת התוכניות לאורך הדרך למציאות ולמשאבים העומדים לצורך כך לרשות בית הספר.

הרחבה הדרגתית של התוכנית

פעילות בתחום גופנפש המבוססת על חוזקות של מורים שאינן בתחום ההוראה שלהם.

השתלמויות בנושאים משיקים למורים - דמיון מודרך, NLP, חשיבה חיובית, הרפיה בתנועה.

התבוננות על התלמיד כמכלול - נתינת מענה מעבר לתחומים הקוגניטיבי וההישגי הבולטים בבית הספר

צוות הניהול והמנהל מעורב אישית בתוכניות - משתתף בכל מפגשי הצוות, בתחרויות הספורט, מעודד חדשנות.

מנהיגות תלמידים - קבוצת נאמני גופנפש המסייעים בארגון הפעילות, מתעדים, ומפיקים סרטון בסוף השנה

ביטויים רבים לחינוך הגופני בבית הספר - שיעורים עיוניים בנושא, נבחרות ספורט שונות, מגמה לחינוך גופני, השתתפות ב-5 סדנאות בשנה, השתתפויות בתחרויות וטורנירים רבים ועוד.

ביטוי מקצועי לחוזקות גופניות - התלמידים ובית הספר זוכים בפרסים רבים על הישגיהם הספורטיביים.

מודעות לחיבור גוף ונפש - השלכה על וויסות רגשי, התמודדות עם לחצים לימודיים וחברתיים ועוד.

גיוון והתחדשות מתמדת - נבחרות חדשות, סדנאות, העשרות ועוד.

ובנימה אישית... חוסן נתפס פעמים רבות כתכונה אופנית. בתיכון אחד העם
פתח תקווה, מאמינים כי כוחות האלף בכפיפה אחת עם כוחות הנפש,
מהווים מצע שלט המאפשר להגיע להישגים וזמינה. באמצעות התכנית הבית
ספרית "אופנש" והמערך של החנ"כ ונבחרות הספורט - עוסקים מזה עשרה
שנים בית הספר והתלמידים - בפיתוח חולקות מנטליות וקואניטיביות. זאת
באמצעות פעילות אופנית, דמיון מודרך, כושר אופני, מודעות לבריאות, אורח
חיים בריא ועוד. התלמידים והצוות מפתחים מהעיסוק הספורטיבי והמנטלי
אסטרטגיות וכליים לקידום והצמחה אישיים. חולקות מנטליות בשירות האלף,
והמודעות האלף בשירות כוחות הנפש.

בית הספר זוכה פרס חינוך ארצי, משמש כבית ספר מדעים לחינוך ערכי.
התפיסה הצרכית חברתית הורחבה בעשר האחרון עם לצרכי בריאות וחוסן.
ההשקעה בפיתוח חולקת האופני והמנטלי של תלמידי בית הספר הניבה
הישגים לימודיים וספורטיביים, ואף סיועה לבסס אקלים בית ספרי המאופיין
במוטיבציה, עבודת צוות, צידוד, פרדון, רוגע והפחתת חרדות.
בגיל ההתבגרות עוסקים התלמידים בשינוי האלף, בדימוי אלף ובשנויים
הרגשיים המלווים את ההתבגרות. התכנית החינוכית הבית ספרית מציגה
לכל תלמיד טיפוח בריאותי של חולקות ספורטיביות לצד פיתוח יכולות
תקשורתיות, חוסן נפשי ויכולת להתמודד עם מצבי לחץ.
החתימה למצוינות ספורטיבית ואקדמית חוברות יחד לחולקה אישית, כמענה
הוליסטי לצורך אופני ונפשי.

התכנית "אופנש" מוצגת מדי שנה בשכבת כיתות י'. כל קבוצת תלמידים
משתתפת לאורך השנה בסדנאות ובסיום ביום שיא. תכנית התכנית מוטמעת
עם בשיעורי חינוך, ביוזמה וחנ"כ. בהמשך לימודיהם בבית הספר יכולים
התלמידים להשתתף בנבחרות ספורט ו/או במחנה ספורט ייחודית. התלמידים
והתלמידות אשר משתתפים בפעילויות השונות מפתחים מוטיבציה גבוהה,
יכולת ניהול זמן, שאיפה מתמדת למצוינות ויכולת עבודה בצוות. צוות בית
הספר מדווח שניתן לזהות מודעות גבוהה יותר של תלמידים לצמצם,
לרגשות, לאלף ולכוחות להתמודד עם לחצים בלימודים ובחיים החברתיים.
התלמידים מביעים לבחינות רגועים יותר ובעלי כליים להתמודדות עם לחץ.
משמעותיות התכנית ניכרת גם ממעורבות התלמידים.

התכנית "אופנש" נולדה כיוזמה של המנהל שלא נרתע מסירובים וכישלונות,
הדביק את רכזת התכנית ואחרים במסירות ובהתלהבות, עד שהחלום הפך
למצוינות חינוכית. המרץ הביתי נדלה והנחישות של רכזת התכנית תרמו
למינוף התכנית ברמה הרוחבית הבית ספרית. הפעילות בתחום "אופנש"
מבוססת על חולקות של מורים שאינן בתחום ההוראה שלהם. לאורך השנים
השתלם צוות בית הספר בתחומים מאוניברסיטת תל אביב וספורט - דמיון
מודרך, NLP, חשיבה חיונית, הרפיה בתנועה. צוות בית הספר בהובלת צוות
החנ"כ רואה בפעילות אופנית דרך חיים ומעודד את התלמידים למצוא את
הפעילות המתאימה לכל אחד ואחת. בבית הספר פועלת קבוצת תלמידים
"נאמני אופנש", תלמידים אלה מסייעים בארגון הפעילויות הייחודיות,
מתעדים, ומפיקים סרטון שנתי.

כושר בתיכון אחד העם, הוא צניין של האלף אבל גם של רוח האדם ולבו. כפי
שנסח זאת הודה הדעות א. אינצבורג המכונה "אחד העם" - "שיהיה מוכשר
לחדור אל עמקי ליבו ולהתקשר עם עם כל רגשותיו ונטיותיו, באופן שירגיש
האדם את מצוינותו בכל עת, בקביעות ולא באקראי, וימצא בו מורה דרך
בכל צניני החיים."

קפלן, פתח תקווה

חוזקות של מורים - הוראה מבוססת יזמות

מנהלת: טלי טולדנו

יועצת: נירה אופיר

מפקחת: רונית זכאי

דוא"ל: tali.kaplanpt@gmail.com

בית הספר מחנך ליזמות, מפתח כישורי פרט – יזם ומטפח את היתרון היחסי של כל פרט מבאי בית הספר. לשם כך פותחו קורסים ומגמות ייחודיים. כך גם לכל מורה מיזם ייחודי בבית הספר, המושתת על חוזקותיו.

פיתוח בעקבות יוזמה של מנהלת המחפשת לצאת "מחוץ לקופסה"

כל מורה מוביל יוזמה ייחודית המבוססת על חוזקה שלו

מודלינג לתלמידים - דוגמה אישית המאפשרת הזדהות ומקור להשראה

המורים יזמו קורסים ייחודיים והלמידה הינה מבוססת יזמות אשר מאפשרת לתלמידים להפגין את יתרונם

תוצרים של היוזמות - צוות מגובש יותר, מחויבות, שמחה

שיחות אישיות של המנהלת עם המורים - זמן לזיהוי החוזקות, גיבוש היוזמות, העצמה

צוותי חשיבה, תכנון וליווי

מערכת שעות תומכת

שיתוף בחדר-המורים, פרזנטציות

תלמידים המדברים "בשפת החוזקות" ומודעים לכישרונם. תלמידים פרו-אקטיביים ושותפים בתהליך הלמידה

דוגמאות לנושאים ביוזמות של מורים: אסטרונומיה, אורגני, צילום, משחקי חשיבה ומשחקים מתמטיים, אומנות שימושית, יצירה, ערבית ועוד.

ובנימה אישית... "אם תלמו אין זו אגדה", אומרים וצוים בבית ספר קפלן ומחנכים ליזמות. כיצד ניתן "ללמוד" ליישם אחר ליזם והרי בצצת פצוצות החינוך ליזמות נדמה כאילו מתבטלת אוטונומיה היוצאה? פרדוקס חינוכי זה נחקר לצומקו בבית הספר הוותיק בלב פתח תקווה. את התשובה החינוכית לשאלה נתן לראות בדמות עשרות תלמידים ומורים נראים אשר פוצלים כרחבי העיר, בין המולידאן לקניון, בין הבנק לאצטדיון ומשתמשים במשחקי הסביבה ככר וכמצע ללמידה, "לומדים מהחיים וחיים תוך כדי למידה". בית ספר קפלן ידוע בלמידה חדשנית, פורצת גבולות זמן ומקום ובפדגוגיה איכותית. יזמות, כפי שמכנים אותה בקפלן, היא ביטוי ל"יתרון היחסי" של האדם, ביטוי לחולקותיו. ללמידה מבוססת יזמות מאפשרת תהליכי הוראה-

למידה פורצי גבולות המובילים למצויות. ימאות מתרחשת כאשר האדם מבין כי ביכולתו לשנות. האדם יודע מהו "יתרונו היחסי" בחברה ומנקודה זו הוא פורץ דרך ומבטא את יתרונו זה למען הסביבה ולמען עצמו. מהלכים של הובלת יוזמות בקרב כלל באי בית הספר, מתאפשרים מתוך האמונה כי מאחורי כל תלמיד פראקטיבי ויזם בבית הספר נמצא מורה חולם ומעשים חלומות.

האמונה הבסיסית שמנחה את הנהלת בית הספר היא האמונה כי לכל מורה "כובע נוסף". כל מורה התברק בכישרון, נטיית לב או חולקה שהוצאתה מהכח אל הפועל יתרמו לרווחתו, לחדוותו ולמקצועיותו. בית הספר מהווה למעשה מצע פתוח אשר מאפשר למורים לבנות במות לביטוי "יתרונם היחסי", באמצעות הפעלת קורסי למידה ייחודיים וחדשניים. המורים היזמים מביאים צמח צושר רעיונות וחלומות אשר בעזרת מנהלת בית הספר קורמים צור ויזמים ויוזמים מן הכח אל הפועל – מאמת אמנות השיעור למידה שבוצעת באוליאון לאמנות בציר, קבוצות תלמידים בתחום "אימון להצלחה", קבוצה לפיסול סביבתי בחצר בית הספר, פנית חי טיפולית, אסטרונאמיה, אוריאמ, זילום, מחקרי חשיבה ומחקרים מתמטיים, אומנות שימושית, יצירה, לימודי ערבית ועוד ועוד. כל יוזמה היא למעשה העצמת חלום של איש צוות. כל פרויקט מספר על מהלך אוטונומי ויצרני שהוביל חבר צוות. בחדר המורים נשמע שיח יומיומי עצום בשפת החלומות, התחביבים, נטיות הלב והחיים שמעבר לבית הספר, ומכאן, קצרה הדרך לבסס שיח כזה של מסוגלות ויזמות גם בכיתה וגם בלב התלמיד.

מנהלת בית הספר בוחרת לבדוק ולהעצים את איכויות ההוראה של הצוות במדדים ייחודיים כגון – מדד שמחה, מדד אהבה (אהבת התלמידים, אהבת המקצוע), מדדי התלהבות ותשוקה ומדדים של הנעה פנימית. האפשרות לחלום ולהעשים מעדלת דורות של תלמידים בעלי השקפת עולם ערכית, אודות מסוגלות עצמית ואמונה בכוחות. מורים שיוצרים לחלום ולהעשים מעדלים תלמידים שמעזים לחלום ולהעשים. אל בן אט השיעור בחשבון התקיים בכיתה, בסופרמרקט או בחורשה, ההשראה היא אחת – לימדו ולמדו מתוך חדווה והשראה. ומה שבטוח – הכל פתוח, מצאו לעצמכם "פתח לתקווה" והמציאו את עצמכם מחדש.



דוגמאות ליישום תפיסת החוזקות בשלושה

מישורים

התלמיד כפרט	קידום חוזקות בשגרות הפדגוגיה הבית-ספרית	הסתייעות בחוזקות להתמודדות עם אתגרים ומשברים	פיתוח חוזקות במוסד החינוכי, במכלול תחומי החיים
	"אסיפת תלמידים" - שיח אישי של תלמיד עם מוריו המקצועיים המבוסס חוזקות (ראה ממ"ד רועי קליין נתניה)	"מישהו לרוץ אתו" - מורה חונך לתלמידים שקטים או מאתגרים במטרה לחזק את הכוחות שבתלמיד (ראה ממ"ד מופ"ת רמב"ם הרצליה)	במה לכל תלמיד (ראה חנ"מ ממ"ד מעלה ת"א)
	בניית תכניות לימודים כיתתיות ואישיות הנעזרות בחוזקות (ראה ממ"ד מופ"ת רמב"ם הרצליה)	ביטוי לכוחות התלמיד אל מול חסמים שצבר בלמידה, מערכת תומכת (ראה ישיבה תיכונית אמי"ת אלירז פ"ת)	"קלטר הניגונים" - אוגדן בו כל ילד מתאר את כישרונו הייחודי (ראה ממ"ד רועי קליין נתניה)
			"החיים בסרט שלי" - אימון אישי וביטוי ביצירת סרט (ראה ישיבה תיכונית אמי"ת אלירז פ"ת)
חברת התלמידים קבוצה	זיהוי חוזקות כיתתיות (ראה ממ"ד רועי קליין נתניה)	התמודדות עם משברים חברתיים ולימודיים בכיתה באמצעות שימוש בחוזקות הכיתה	חוגים לבחירת התלמידים העשרה המועברים ע"י מורים (ראה ממ"ד מופ"ת רמב"ם הרצליה)
	עבודה כיתתית לזיהוי סגנונות למידה במטרה להשתמש בחוזקות כדי להתקדם לימודית (ראה ממ"ד רמב"ם מופ"ת הרצליה)		
	"הכיתה כנבחרת" - תלמידים מבטאים חוזקות דרך מקצועות הלימוד, ומשתתפים בהוראת השיעור (ראה ממ"ד רמב"ם מופ"ת הרצליה)		
צוות המורים	קליטה של מורים חדשים (ראה חט"ב בן-צבי קריית אונו)		"מוזיאון תוצרת בית" - תמונות המשקפות את חוזקות המורים (ראה ממ"ד רועי קליין נתניה)
הורים	יום הורים מבוסס חוזקות	שיח מבוסס חוזקות עם הורי התלמיד בעקבות אירועי הפרת משמעת של התלמיד	"ערב ניגוני הורים" - ביטוי לחוזקות ההורים (ראה ממ"ד רועי קליין נתניה)
	מפגש הורה-מורה-תלמיד לשיח אישי על חוזקות הילד (ראה ממ"ד רמב"ם מופ"ת הרצליה)	יום הורים מבוסס חוזקות, תוך התמודדות והיוועצות עם אתגרי התלמיד	
מבנים ושפה	הטמעה של שיח בשגרת ביה"ס המתבסס על חוזקות בזירות השונות (ראה ממ"ד מופ"ת רמב"ם הרצליה)	שיח "מתמודדים" בגן (ראה גן ירדן בת-ים)	מערך התנדבות בית-ספרי מבוסס חוזקות (ראה תיכון עתידים חולון)
	לימוד החוזקות דרך דמויות מהמקורות, אקטואליה, היסטוריה, ספרות ומחשבת.	חדר "מחשבה שניה" (ראה חנ"מ נתיב הרצליה)	הסמינר הסינגולארי (ראה תיכון אורט גבעתיים)
	אספת הורים מבוססת חוזקות (ראה שלב 4 במתווה)		נפש בריאה בגוף בריא - פיתוח חוזקות דרך מודעות ופעילות גופנית (ראה תיכון אחד העם פ"ת)
	יום חקר אישי שבועי בהנחיית מורים מבית הספר (ראה אהבת ציון ת"א)		



לומדים את שפת החוזקות - סדנאות לאנשי חינוך ללמידת תחום החוזקות ופיתוחן

כתבו – אביטל בן חור ומיכל מליק

שלב ראשון – חוזקות... נעים להכיר!

ארגז הכלים של איש החינוך כולל בתוכו כלים וכישורים פדגוגיים, חינוכיים ודידקטיים רבים. אנשי חינוך רבים נעזרים באופן אינטואיטיבי ולעתים אף לא מודע בחלקים מתוך "תפיסת החוזקות".

בבואנו לפתח בקרב הצוות החינוכי את "תפיסת החוזקות", אנו מבקשים בשלב ראשון להכיר את המושג ואת העקרונות הקשורים בו.

המשגה זו חשובה על מנת לעודד את אנשי החינוך להכיר את הפוטנציאל בתחום, ליצור שפה ארגונית אחידה (האם כולנו מתכוונים לאותו דבר כשאנו אומרים "חוזקות"?), להרחיב את ההתבוננות על המושג וליצור תשתית מקצועית יעילה להמשך העבודה על-פי המתווה.

החומרים המובאים במסמך הינם רבים וארוכים. אין הכוונה להשתמש בכל המובא להלן במפגש סדנאי אחד, אלא לפצל אותו למספר מפגשים, או להשתמש רק בחלקים ממנו. ניתן לשלב חלקים משלב 2 עם חלקים משלב זה, בכדי ליצור סדנאות המשלבות הקניית ידע עם חוויה אישית-רגשית.

מטרות

- חברי הצוות יתחברו ליצור לפתח את תפיסת החוזקות בארגון
- חברי הצוות יכירו מושגים המרכזיים מתוך תחום החוזקות
- חברי הצוות יעמיקו מודעות להדהוד הרגשי שתפיסת החוזקות מעוררת בהם

פעילות ראשונה - למידה תיאורטית של המושג חוזקות. מה זה "חוזקות" ומה היא התרומה של העבודה על-פיהן? לימוד משותף מתוך דף הלימוד שבנספח 1.

הערות למנחה: הקבוצות יכולות ללמוד את הקטע כולו. אפשרות אחרת הינה לחלק את דף הלימוד למספר חלקים ולתת לכל קבוצה ללמוד חלק אחר, ובהמשך לבקש מכל קבוצה ללמד את שאר הקבוצות את אשר למדו (למידה בסגנון ג'יקסו, או למידה מתרחבת).

מומלץ למנחה לעבור בין הקבוצות, להשתתף עם כל קבוצה בלימוד לכמה דקות, לאתגר אותם בשאלה להעמקה וכיו"ב.

לאחר הלימוד נחזור למליאה לאיסוף משותף.

דיון והמשגה

- כיצד הרגשתם במהלך הצלילה? (הדהוד רגשי)
 - מה דיבר אלפיכם מתוך הכתוב? (חיבור אישי לידע הנרכש החדש)
 - מה התחדד / התחדש? (שאלה חשובה בכדי לחלץ מתוך הלימוד את התובנות שאיתן אנו רוצים להעלות מדרגה בהמשך). הערה למנחה: רצוי לרשום את הדברים.
 - מה הייתם רוצים להביא מתוך הדברים אל הארצון שלנו? (מעבר לחשיבה על יישום, בשאלה זו ישנו מיקוד מתוך הלימוד הרחב למה שמתאים ונכון לארגון הספציפי ולשאיפות אנשיו). הערה למנחה: רצוי לרשום את הדברים.
- לסיכום, נקריא את התובנות ואת ההצעות ליישום שאספנו בדיון.
- הערה למנחה: רצוי להקליד את הדברים, לשלוח למשתתפים במייל ובהמשך גם להדפיס ולהביא אותם למפגשים הבאים. פעולות אלו יאפשרו המשכיות בפיתוח התובנות וההצעות ליישום על-פי התהליכים שיתרחשו במהלך המפגשים. כך נוכל לתעד ולהבנות את ההתפתחות הארגונית בנושא החוזקות ב"מסמך חוזקות" מתפתח.
- פעילות שנייה - היכרות עם סוגי חוזקות -** בשדה המחקר והתיאוריה קיימים מודלים שונים למיפוי חוזקות (לדוגמה: "מעגל החוזקות" של סליגמן, "שבע האינטיגנציות של גרדנר", "סגנונות התקשורת של אדידג'יס" ועוד). בתרגיל שלהלן נחשוף את הצוות לסוגי חוזקות מתוך "מעגל החוזקות" של סליגמן. ניתן כמובן להשתמש גם במודלים אחרים לצורך מטרה זו.
- פעילות חווייתית -** המנחה יחלק למשתתפים שאלון החוזקות, ויבקש שימלאו אותו לגבי עצמם (ניתן להשתמש בשאלונים שפתחו סליגמן ופטרסון אשר מאפשרים לכל אדם לקבל מיפוי של חוזקותיו ואשר מופיעים באתר האינטרנט authentic happiness.org).
- הערות למנחה: ההתייחסות לשאלון דורשת הקשבה פנימית, כנות, קבלה של החוזקות והשלמה עם כך שישנם תחומים שאינם בגדר חוזקות עבורי. במהלך מילוי השאלון נדגיש ונשדר זאת למשתתפים. חשוב לעודד את המשתתפים להתייחס לכל התחומים בשאלון, בכדי לקבל תמונה רחבה ומכלילה. יתכן שיהיו משתתפים שיתקשו לענות על השאלון, מומלץ להביע מסר של הבנה ואמפטיה אך בו בעת גם לעודד אותם להעז ולהשתדל לא להימנע.
- בהמשך נבקש מהמשתתפים לשבת בשלושות, ולשתף זה את זה בנקודות הבאות:
- איך הרגשתם כשעניתם על השאלות?
 - מה גיליתם על עצמכם?
 - ממה הופתעתם? ממה התאכזבתם?

דיון - נחזור למליאה, נבקש מהחברים המוכנים ומעוניינים לשתף:

- מה התחדש לכם בעקבות השאלון? (במטרה לחדד את התובנות בעקבות השאלון)

○ **איך הראשיתם כשזיהיתם חולקה שלכא?** (במטרה להדגיש את החוויה וההעצמה שבהנכחה של חוזקה)

○ **איך הראשיתם כשזיהיתם חולקה שפחות מפותחת אצלכם? איך מתמודדים עם זה?** (במטרה להתחבר לחוויה של קושי ומורכבות סביב חוסר או חולשה, ודרכי ההתמודדות איתן)

המשגה על סמך מעגל החוזקות של סליגמן:

נחלק את מעגל החוזקות. נתאר ונדגים את החלקים שבו.

מומלץ להיעזר בפרק בחוברת העוסק במעגל החוזקות וכן במצגת הנלווית לפיתוח זה.

הערה למנחה: רצוי להשתדל לחבר את החוזקות והמושגים ממעגל החוזקות לדברים שנאמרו על-ידי המורים בדיון בשלב הקודם.

פעילות שלישית - עקרונות בעבודה לקידום חוזקות

בשל חשיבות העקרונות לפיתוח עבודה על חוזקות, אנו ממליצים לשים דגש מיוחד על חלק זה ולהקדיש לו מפגש משלו. להלן הצעה לפעילות העשויה להוות סדנה בפני עצמה בנושא.

פעילות חווייתית

לכל משתתף יחולק דף המתאר תהליך של נביטת זרע עד לצמיחתו (נספח 2), כאשר השלב האחרון מסמל את גילוי החוזקה האישית של המשתתף.

משימה: הנך מוזמן לכתוב את החוזקה שאתה מכיר בעצמך בפרח שבדף.

עיין בתהליך התפתחות הצמח וחשוב:

- על איזה קרקע הוא צמח (= תשתית, יסודות)
- מאיזה זרע הוא נבט וצמח?
- באיזה שלב התגלה הנבט? (מתי גילית את החוזקה? נפגשת בה לראשונה? מי חשף/ גילה אותה?)
- מה התפתח אצלו בדרך בעקבות התפתחות החוזקה (אילו עלים/ שריגים התפתחו)
- במה הדברים נאחזו? (גבעול רך/ קשה)
- חיבור לאנשים/ אירועים בדרך שפיתחו את החוזקה ומהם שאבת השראה וכח?
- מה היה הניצן הראשון- תוצר ראשון שביטא את החוזקה שלך?
- למה הניצן גדל והתפתח? - חוזקה!

בהמשך נבקש מהמורים להתחלק לזוגות, ולשתף זה את זה על-פי הנקודות הבאות:

- מה הייתי צריך בכדי לפתח את החוזקה?
- מי/ מה עזרו לי לגלות אותה?
- במה היא מסייעת לי בהתנהלות היומיומית? אישית? תפקידית? מקצועית?
- תובנה שגיליתי על עצמי בעקבות התהליך (כתוב והנח לפני המשתתפים)

דיון והמשגה

נחזור למליאה ונשאל: **אז מה אנחנו צריכים כדי לפתח חוזקות?** חכמת החדר: כל אמירה/ היגד נכתב על גבי גיליון נייר לבן.

התבוננות בהיגדים. נבקש מהמורים למיין אותם לקטגוריות (ארגון, הנעה פנימית, אמונה וכיו"ב)

המשגה: הצגת עקרונות לפיתוח חוזקות כשפה במערכת, מתוך מסמך העקרונות.

שאלה ליישום: כיצד עקרונות אלה באים לידי ביטוי במית הספר? מה אנחנו צריכים כדי שהם יבואו לידי ביטוי? הערה למנחה: במהלך המפגשים הבאים נדון ונעסוק בשאלה זו בהעמקה ובפירוט, מטרת השאלה בשלב ראשוני זה הינה להתחיל לאמן את החשיבה של הפרט והקבוצה בדרכים ליישום תפיסת החוזקות. לאורך השיחות חשוב לעודד ולאפשר ביטוי היבטים רגשיים והדהוד רגשי של התפיסה ולא להישאר רק ברובד של התובנות והיישום.

סיכום והמשגה של תפיסת החוזקות: מצגת

לסיכום, המשגה והכללה של שלב ההיכרות עם תפיסת החוזקות. ניתן להיעזר במצגת הנלווית לפיתוח זה.

סבב סיכום

נבקש מהמורים לסכם את המפגש בסבב סיכום, ובו כל מורה ישלים: "בעקבות המפגש היום, חוזקות בשבילי זה....."

נספח 1 - לימוד בקבוצות - חוזקות

(מתוך החלק התיאורטי בפיתוח זה)

מהן חוזקות?

חוזקות, על פי מרטין סליגמן (2005), הן מאפיינים קבועים וחיוביים אשר עצם נוכחותם מעלה את הסבירות לקיומם של אירועים חיוביים בחיים או לתחושות חיוביות. כך למשל, חוזקה של חוש הומור, הינו מאפיין חיובי קבוע אשר מעלה את הסבירות למצבי צחוק.

בבסיס תפיסת החוזקות נמצאת ההנחה שלכל אדם משאבים שונים וייחודיים וכי אם יידע לזהותם ולעבוד עמן יגיע לצמיחה מיטבית.

במחקר של קירשנבאום משנת 1984 (אצל Cooperider,1987) השוו בין שלוש קבוצות של תלמידי באולינג: האחת קבלה שיעורים רגילים, השנייה קבלה שיעורים בהם הדגש היה על הביצוע החיובי (התמקדות על מה הם עשו טוב ונכון, דרך צילום הביצועים שלהם והקרנת הפעולות הנכונות שהם עשו) והשלישית קבלה שיעורים בהם היה דגש על הטעויות שהם עשו ומה לא כדאי לעשות (דרך הקרנה סלקטיבית בווידאו של הטעויות שהם עשו). הממצאים הראו בברור כי הקבוצה השנייה, בה היה דגש על הביצועים החיוביים, התקדמה יותר במשחק הבאולינג. ממצאים אלה שוחזרו במחקרים נוספים בתחומי ספורט שונים אשר

מראים אף הם שיצירת דימויים חיוביים עצמיים מקדמת את הלמידה והביצוע של משימות שונות. מחקרים אלה קוראים תיגר על האמונה הרווחת בחברה לפיה הפחתת כישלונות וטעויות תביא לשיפור בביצועים.

מערכות חינוך בעולם המודרני שבויות בתהליכי תיקון טעויות והפחתת כישלונות. הציר המרכזי הוא ציר של הצלחה או כישלון בבחינות ובמקצועות השונים. תהליכים אלו עומדים בסתירה לתהליכי למידה משמעותיים, אשר בבסיסם נמצא מרכיב של "העדר אגו" – של שחרור מהעיסוק ב"אני". כאשר אני נמצאת בתהליך למידה אמיתי אני שקועה כל כולי בתוך ההתנסות ובתוך המשימה ולא עסוקה בשאלה האם הצלחתי בה או לא. התחום עצמו מעניין אותי, האתגר, המשימה. גם אם טעיתי, הטעות מעניינת אותי ומלמדת אותי. תפיסה זו עומדת בהלימה עם תפיסת ה"זרימה" (flow) של צ'יקסנטמיהאי (1990), בתוך סליגמן, (2005). מונח זה מתאר מצב שבו האדם שקוע בפעילות משמעותית עבורו והוא מעורב בה לחלוטין, כך שהוא מאבד את המודעות לעצמו, לסביבה ולזמן. צ'יקסנטמיהאי ראיין אלפי אנשים וביקש מהם לתאר רגעים בהם חוו סיפוק. המרכיבים הפסיכולוגיים העיקריים שהופיעו היו: אתגר, מעורבות עמוקה נטולת מאמץ, תחושת שליטה, היעלמות תחושת העצמי וזמן שעוצר מלכת. מחקריו של צ'יקסנטמיהאי עומדים בהלימה למחקריו המוקדמים של מסלאו (1975), בהם אנשים מתארים את עצמם בחוויות שיא כמחוברים לעצמם ולחוויה, נטולי מאמץ ונטולי ביקורת עצמית. התיאורים הללו הובילו את מסלאו לטענה כי ברגעי השיא, האדם נותן לעצמי האוטנטי שלו להתקיים מבלי להיות מופרע על ידי הפרעות שונות ומחשבות ביקורתיות.

בקידום תהליכי למידה עלינו לשאול את עצמנו כיצד אנו עוזרים למורים וללומדים להתחבר לעניין אמיתי במשימות הלמידה, להיפרד ממונחים של הצלחה וכישלון ולעבור למונחים של התפתחות מתמדת (מחקריה היפים של Carol Dweck בבתי ספר נותנים רעיונות כיצד ניתן לעשות זאת). פיתוח חזקות אצל תלמידים ומציאת הקשרים בין חזקותיהם לבין תהליכי הלמידה יכולים להוות נדבך חשוב ביצירת מערכות לומדות, שמחות ומתפתחות.

הרש"ר הירש / יסודות החינוך עמ' נו'

מתפקידו של המחקר הוא, להסתכל היטב בילדינו בשעה שהם עוסקים בפעולה חופשית, ולגלות את התכונה שתקבע את דרכו בעתיד של כל אחד ואחד מהם. המחקר יקבע את הדרך שבה יכין את בעל התכונה וישמור אותו שלא יכשל ולא יגיע למסילת העוון והשקר על ידי שימוש בתכונותיו לרעה. אחרי שנקבעה מסילתו של כל אחד ואחד, יש לאמן את החניך בשימוש בתכונותיו הטובות ולהשתלט על גירויים, העלולים להביא אותו לידי השימוש הרע. כל ילד צריך להתאמן גם בשימוש בתכונותיו לטובה וגם בהמנעות משימוש לרעה לרגלי הימצאה של תכונה זו או אחרת או בשל העדרן וכו'. אשרי הילד שהוריו שמו לב לתכונותיו והרגילו אותו בהתמדה שיטתית להסתלק מן הרע ולפנות אל הטוב. הלא ה' יצר את האדם עם תכונותיו ועל כן אין תכונה יכולה להיות טובה או רעה כשהיא לעצמה, כי אם השימוש בה. התכלית שלשמה משתמש האדם בה, והמטרה שקבע לפעולותיו ושהתכונה נותנת לו את האפשרות להשיג אותה, הם יכולים להיות טובים או רעים, על כן "חנך לנער על פי דרכו", על כן עלינו להכיר היטב את נפשות ילדינו, שנתנו לנו מאת ה', וכך נביא את כל אחד ואחד לידי שימוש בתכונותיו לטובה, ולשמור אותם מפני הרע וכל הכרוך בו. נרגיל אותם בעודם קטנים,

להשתמש בתכונותיהם ובכשרונותיהם לקיים את התורה והמצוות ולהתגבר על יצרם תמיד, גם כאשר יהיו מבוגרים. כמאמר החכם מכל אדם: 'גם כי יזקין לא יסור ממנה'

הרצי"ה קוק / לנתיבות ישראל, הקדמה, עמ' 2 התרבות הישראלית

החינוך של האיש הפרטי, הלא הוא ההוצאה מכח לפועל, מהעלם לגילוי, את הכוחות והכשרונות הנמצאים בנפש הילד בטבעה, או הראויים לפי טבעה להתקבל בה ביותר מתוך ההשפעות החינוכיות השונות. כשגורמי החינוך – ההורים והמורים, הספרות והסביבה של הילד – מותאמים ומכוונים לשכלל כשרונו הטבעי הזה של הילד, ופתוחו בדרכי החיים השונים, אז החינוך הוא מוצלח וטוב. וההיפך, כשכשרונו הטבעי הזה של הילד נעזב, אם לא יפותח ולא ישוכלל, כשגורמי החינוך מכריחים וכופים אותו לצד אחר, המזר לו לפי טבעו, הרי הוא נעשה גבר לא יוצלח. הצלחת החינוך היא באותה מידה שהוא עומד על עמדתו הראויה ושומר את תפקידו, שהוא מתכוון כלפי הטבע הפנימי, כאשר בראו אלקים, להשלימו, לפתחו ולשכללו, ועל ידי האמצעים הגורמים והמסייעים השונים.

נספח 2 - צמיחת החוזקה



התמונה לקוחה מתוך האתר <https://pixabay.com>

שלב 2 - "נאה מקיים" - פיתוח חוזקות אנשי החינוך, איתור כח הצמיחה

ארגון חינוכי המושתת על תפיסת החוזקות, הינו ארגון אשר חוזקותיהם של כל שותפיו נוכחות ומשמעותיות בו: תלמידים, צוות המורים, צוות הניהול, הורים ומנהלה.

לאור זאת, לאחר השלב הראשון שעיקרו היכרות עם התחום והמשגה ראשונית, השלב השני במתווה פיתוח חוזקות הוא פיתוח חוזקות הצוות.

נדגיש כי שלב זה הינו משמעותי ביותר, הן עבור התפתחותם של אנשי החינוך כשותפים חשובים בארגון, והן בכדי לקדם הזדהות והתגייסות לתהליך אצל חברי הצוות, אשר בשלב הבא עתידים להוביל אותו עבור התלמידים.

לשלב זה אנו מציעים להלן שלוש סדנאות אפשריות, כך שכל מנחה יוכל לבחור בסדנה המתאימה לאופי ולהרכב הצוות החינוכי.

לאחר ההתחברות האישית באמצעות אחת משלוש הסדנאות, נקיים שיח על דרכי ביטוי של חוזקות אנשי הצוות בארגון החינוכי, כפי שיובא להלן.

חלק א - התחברות אישית - לבחירה סדנה מתוך השלוש המוצעות להלן

סדנא 1 - חקר חוזקות אישיות / אפשרות א

מטרות

- המשתתפים יעמיקו מודעות להדהוד הרגשי שתפיסת החוזקות מעוררת בהם
- המשתתפים יזהו חוזקות אישיות שלהם
- המשתתפים יחקרו כיצד ומתי החוזקות שלהם באות לידי ביטוי
- המשתתפים יפתחו יכולת הסתכלות התפתחותית על החוזקות שלהם בפרספקטיבה של זמן, מקום ותפקיד.

פעילות חווייתית

בחדר מפוזרים עיתונים, מגזינים שונים, דבק ומספרים. כל משתתף מקבל גיליון A3. המנחה יבקש מהמשתתפים לתאר בצורה יצירתית, באמצעות מלל/ תמונה /כיו"ב את החוזקות שהוא מזהה בעצמו, דרך מספר הבחנות:

- ציר הזמן: חוזקות שהכרתי בעצמי בעבר, חוזקות שאני מזהה כיום (דומה/ שונה/ נעלם/ התחדש?)
 - ציר המקום: מצבי חיים שונים שביטאו/ מבטאים את החוזקות
 - ציר התפקיד: אילו חוזקות שלי באות לידי ביטוי בתפקידי החיים השונים שלי?
- הערה למנחה: פעילות זו חשובה כיוון שהיא מדגישה את היותה של החוזקה דינאמית, מתפתחת, ולא סטטית-נתונה. יתכן שיהיו משתתפים אשר יתקשו להתייחס לכל שלושת הצירים, במקרה שכזה ניתן להסתפק בהתייחסות לציר אחד או שניים.



נבקש מהמשתתפים להתחלק לזוגות, ולשתף זה את זה בנקודות הבאות:

- אלו התפתחויות עברו החוזקות שבחנו? (מטרת שאלה זו הינה להנכיח את הדינמיות שבחוזקות)
- מה לדעתנו הביא להתפתחות/ לשינוי? (שאלה זו מהווה בסיס לעבודה ולעשייה החינוכית שלנו כאנשי חינוך. כאן מתחיל הדיון בצוות, אשר ימשך בתקופה הקרובה, בשאלה כיצד ניתן לתת ביטוי ולפתח חוזקות, וממה רצוי להיזהר בכדי לא להחליש חוזקות)

מתוך דיון זה, נבקש מכל זוג לנסח יחד תובנה אחת בנושא החוזקות.

דיון והמשגה

נחזור למליאה, ונבקש מכל זוג לשתף בתובנה שניסחו.

הערה למנחה: בשלב זה נשתדל לפתח שיח והתייחסות בין המשתתפים לתובנות אלה של אלה, ליצור הקשרים בין הדברים, לעורר סקרנות למה שמאחורי התובנה.

נכתוב את הדברים, וניצור המשגה שלהם.

ניתן להיעזר ולהמשיך ולכתוב את התובנות שעלו בקבוצה ב"מסמך החוזקות הבית-ספרי" שהתחלנו לכתוב יחד בשלב 1.

יישום לסיום

מתוך הדיון והתובנות שעלו היום, מה אני לוקח/ת איתי כמחנכת ליום הלימודים הבא בהקשר של התפתחות של חוזקה?

סדנא 2 - חקר חוזקות אישיות / אפשרות ב

מטרות

- המשתתפים יעמיקו מודעות להדהוד הרגשי שתפיסת החוזקות מעוררת בהם
- המשתתפים יפתחו את המודעות ואת היכולת שלהם להתבוננות בחוזקות שלהם עצמם.
- המשתתפים יפתחו את היכולת לזהות היכן וכיצד החוזקות שלהם באות לידי ביטוי.

הערה למנחה - הפעילות שלהלן יכולה להתבצע בדרכים שונות:

אפשרות אחת - ניתן לבקש מהמשתתפים, כפעילות מקדימה בבית, לבצע את הפעילות שלהלן, ובמפגש יערך השיתוף והשיח שבעקבותיו. היתרון באפשרות זו הינו בכך שהמשתתפים יכולים לחשוב לעומק על המשימה, להשקיע בה רגשית וויוזאלית, והשיח מתקיים לאחר תקופה של עבודה אישית.



אפשרות שניה - לבצע את הפעילות כולה במפגש עצמו. היתרון באפשרות זו הינו בכך שהמשתתפים כולם מבצעים את המשימה באותם תנאים והשיח צמוד לחוויה הרגשית-אישית.

פעילות חווייתית

נפזר בחדר משפטים, פסוקים, פתגמים, תמונות נוף, תמונות אישים וכיו"ב.

כל משתתף יקבל גיליון נייר וחומרי יצירה.

המשימה: בחר תמונה ומשפט שמדברים חוזקה הקיימת בך (גלויה/ סמויה). עצב תמונה המשקפת חוזקה זו באמצעות התמונה שבחרת והמשפט.

הערה למנחה: פעילות זו דורשת זמן, חדר מעורר השראה ואווירה רגועה ומאפשרת.

שיתוף בשלשות

- שתף בתוצר את חבריך. מה החוזקה שזיהו החברים דרך היצירה? (שאלה זו מאפשרת הדהוד, תחושה של יחסי גומלין והשתקפות של החוזקות שלנו דרך הסביבה).
- איך הרגשת בתהליך?
- ספר מה גילית על עצמך בתהליך? (שאלה זו מאפשרת יצירה חדשה ותובנה חדשה בהקשר לחוזקות, מתוך החיבור שבין הזיהוי העצמי את התובנה עם הדהוד הסביבה את החוזקה)
- בעקבות השיח המשותף, מה היית מוסיף/ משנה / מחדד בהגדרת החוזקה שלך?

איסוף והמשגה

נתאסף במליאה, ונבקש ממשתתפים לשתף אותנו בחוויה שחוו. באיסוף נתייחס להתבוננות בגלוי ובסמוי: לעתים הסביבה מזהה בנו כוחות וחוזקות שאנו עצמנו איננו מודעים להם.

יישום

למה אנחנו זקוקים כדי לתת ביטוי לחוזקות שלנו בארגון?

נבקש מהמשתתפים לבחור כל אחד מקום ייחודי בבית הספר או בגן, הקשור בחוזקה שלהם, ולהניח שם את התמונה שיצרו. (מטרת המשימה הינה להנכיח את החוזקה, לאפשר שיח עליה בשגרת חיי היום יום, ולהוות בהמשך מקור השראה לצוות, לתלמידים ולהורים).

דנה 3 - כח הצמיחה

מטרות

- המשתתפים יעמיקו מודעות להדהוד הרגשי שתפיסת החוזקות מעוררת בהם
- המשתתפים יחקרו את חוזקותיהם האישיות דרך שיקוף



○ המשתתפים יפתחו התבוננות רחבה ועמוקה במושג "חוזקות"

פעילות חווייתית

תרגיל בזוגות: ספר לבן-זוגך על אירוע שיא שאתה גאה בו בחיים שלך.

חלוקת התפקידים בתרגיל: האחד מספר והשני "מחזיר" לבן הזוג את החוזקות/ הכוחות שהוא מזהה בסיפור. המספר מאשר/ מפריך את מה שמזהה כחוזקות שלו. לאחר מכן מתחלפים בתפקידים.

נחזור למליאה, נאסוף את החוזקות מהמשתתפים ונערוך רשימה על הלוח.

נחלק למשתתפים את "מעגל החוזקות" של סליגמן.

דיון והמשגה

מה מתוך הרשימה שלנו נמצא במעגל? מה לא? האם מה שזיהינו כחולקה ולא מופיע במעגל אינו חולקה? מהי חולקה? (מטרת הדיון הינה להרחיב ולחדד את המושג "חוזקה", וליצור שפה משותפת סביב המושג, לקראת עבודה עליו).

פעילות חווייתית

על הלוח משרטטים 3 מעגלים נושקים של כוחות, חוזקות:

מעגל 1: כישורים, יכולות ותחומים שאני חזק בהם

מעגל 2: "נטיות לב" = מה מעניין אותי, למרות שיכול להיות שזה לא כישרון שלי, אך יש לי אליו משיכה וסקרנות?

מעגל 3: מה הערכים המובילים אותי בחיים?

המשגה

המעגל המשיק לכולם = "כח הצמיחה", המרחב המאפשר לפתח ולגלות את הכישורים, הערכים, הסקרנות והתשוקה.

נבקש מהמשתתפים לנסות ולמקם את החוזקות שגילו במעגלים השונים, ולנסות לזהות את "כח הצמיחה" שלהם.

דיון

כאיזה מהמעצמים היו עיקר החוזקות שזיינו? כמה מקומ אנחנו נותנים בדרכ-כלל בחיינו לכל אחד מהמעצמים? (מטרת השאלה הינה לזהות האם ישנו מעגל דומיננטי יותר מבין השלושה, ומתוך כך לחפש דרכים לחיזוק האיזון ביניהם)

יישום

ננסה בתקופה הקרובה לשוחח במהלך השיחות האישיות שלנו עם תלמידים על "כח הצמיחה" שלהם, מתוך ההמשגה שלמדנו היום (מטרת המשימה הינה להתחיל, בצעדים



קטנים ובינתיים בשיח פרטני עם כמה מהתלמידים, ליישם את תפיסת החוזקות גם עם התלמידים)

חלק ב - דרכי ביטוי של חוזקות חברי הצוות – דיון

לאחר ההתחברות האישית של חברי הצוות לחוזקותיהם על-פי אחת הסדנאות המוצעות בחלק א' לעייל, אנו מבקשים לערוך דיון על דרכי הביטוי של חוזקות חברי הצוות בארגון החינוכי.

פעילות חווייתית - תרגיל אישי

נבקש מהמשתתפים להתייחס בכתב ובאופן אישי לנקודות הבאות:

- איפה, אם בכלל, החוזקות שלי שהצפתי בחלק א' באות לידי ביטוי בארגון שלנו?
- אילו חוזקות שלי התפתחו ומתפתחות כאן בארגון שלנו?
- מה בחוזקות שלי פחות בא לידי ביטוי בארגון שלנו, והייתי רוצה להנכיח יותר? ברמת יידוע? (לדוגמה: אני מאוד טובה בהתמדה בפעילות גופנית הבאה לידי ביטוי בשחייה. אין לי רצון לבטא זאת בבית הספר, אבל הייתי רוצה שיכירו אותי יותר וידעו שאחצה"צ אני בבריכה וזכיתי במקום השני באליפות העירונית), ברמת ביצוע? (לדוגמה: אני מאוד טובה בהובלת צוותים, והייתי שמחה להוביל צוות פיתוח בחטיבה הצעירה...).

הערה למנחה: מטרת התרגיל הינה לעבד ולבדוק את יחסי הגומלין שבין החוזקות שהמשתתפים זיהו אצלם לבין תפקידים ושגרת חייהם בארגון החינוכי. בכדי לאפשר כנות ותשובות אותנטיות, נתאמץ לייצר סביבה מוגנת ומאפשרת.

התכנסות במליאה.

דיון

נדון יחד בשאלה הראשונה בתרגיל: **איפה, אם בכלל, החוזקות של חברי הצוות באות לידי ביטוי בארגון שלנו?** הערה למנחה: חשוב לשמור בשאלה זו על אווירה כנה ובונה. לא לאפשר ציניות או ביקורתיות יתר, ולהבנות שיח פתוח מתוך עין טובה ורצון משותף להתקדם.

מה המדרגה הבאה שאנו שואפים לעלות אליה כארגון חינוכי בתחום? (מטרת שאלה זו הינה להתמקד בבנייה ובעתיד)

יישום

נחשוב יחד על מבנים וערוצים ארגוניים, בהם נוכל לתת במה ומקום לחוזקות של חברי הצוות, ברמת יידוע והיכרות וברמת ביצוע ועשייה.

נמנה צוות מחדר המורים וההנהלה אשר יקח על עצמו להמשיך ולקדם את הנושא, מתוך מה שעלה בדיון מסכם זה.

ניתן להמשיך ולהוסיף את הדברים ב"מסמך החוזקות הארגוני" המתפתח.

שלב 3 - יישומים בשדה באמצעות למידת עמיתים

לאחר ההיכרות וההמשגה בשלב הראשון במתווה וההתחברות האיטית לנושא החזקות בחדר-המורים בשלב השני, אנו מבקשים להאיר וללמוד מהתייחסויות ופעולות הקיימות כבר בארגון החינוכי, המתבססות ומתקשרות לחזקות.

שלב זה חשוב מכמה היבטים: א. הוא מחדד ומדגיש כי חלק גדול מהחכמה והתודעה של תורת החזקות מצוי כבר בשדה ובארגון שלנו. אנחנו לא מגיעים עם "פרויקט חיצוני", אלא באים להתמקצע בעשייה ובתודעה אשר קיימים אינטואיטיבית ולעתים אף מובנת אצלנו. ב. חכמת השדה הינה חוכמה גדולה ועשירה, ולפני שאנו מבנים את הפיתוחים החדשים שלנו המבוססים על חזקות, חשוב שנכיר ונלמד מהדברים שמורים כבר עושים, שלעתים קרובות אינם ידועים לכלל הצוות. ג. בבואנו לפתח ולעסוק בחזקות, אנו שואפים לקשר בין התוכן לתהליך.. שלב זה הינו שלב של הארה של חזקות מורים בעבודה מושתתת חזקות.

פעילות הכנה מקדימה

לקראת מפגש זה, נבקש מהמורים להכין "שיעורי-בית": נחלק את חדר-המורים לשלושה חלקים. כל מורה יכין אירוע המתאים לאחד המצבים שלהלן, לפי החלק אליו הוא השתייך:

1. פיתוח חוזקה של תלמיד: בחר תלמיד, באיזושהי תקופה משנות ההוראה שלך, שאתה מרגיש שהצלחת לפתח חוזקה שלו. (ניתן גם לבחור במקום תלמיד בודד, בכיתה או קבוצה שלימדת):

- תאר מה היה שם: ספר את הסיפור
- מה איפשר את פיתוח החוזקה - כך? בתלמיד? בתנאים? בסביבה?
- עם אילו אתגרים התמודדת? כיצד?
- תן שם לסיפור

2. התמודדות עם אתגר של תלמיד באמצעות חוזקה שלו: חשוב על תלמיד, באיזושהי תקופה משנות ההוראה שלך, שהתמודד עם אתגר או קושי, והרגשת שסייעת לו בהתמודדות באמצעות חוזקה אחרת שלו. (ניתן גם לבחור במקום תלמיד בודד בכיתה או קבוצה שלימדת):

- תאר מה היה שם: ספר את הסיפור
- מה איפשר את ההיעזרות בחוזקה כדי להתגבר על הקושי - כך? בתלמיד? בתנאים? בסביבה?
- עם אילו אתגרים התמודדת? כיצד?
- תן שם לסיפור

3. התמודדות עם חוזקה חסרה: חשוב על תלמיד, באיזושהי תקופה משנות ההוראה שלך, שחסרה לו חוזקה חשובה ונצרכת. (ניתן גם לבחור במקום תלמיד בודד איזושהי כיתה / קבוצה שלימדת).

- תאר מה היה שם: ספר את הסיפור



- איך התמודדתם? האם ויתרתם על החוזקה? ניסיתם לייצר אותה? עקפתם אותה?
- מדוע בחרתם בדרך מסוימת זו ולא בדרך אחרת?
- מה איפשר התמודדות זו - כך? בתלמיד? בתנאים? בסביבה?
- האם ניתן לייצר חוזקה חסרה? האם לנסות לעקוף אותה? במה זה תלוי?

במפגש חדר-המורים, לאחר שכל מורה הכין מראש את אחד האירועים על-פי החלוקה, נבקש מהמורים לשבת במעגלים של שישה משתתפים, כאשר בכל מעגל יושבים שני מורים מכל אחד משלוש האירועים.

נבקש מהמורים במעגלים לשתף זה את זה באירוע שבחרו, בשאלות ובתשובות שלהם, ולחלץ מהאירועים תובנות, חוזקות ושימושים בחוזקות שהתגלו בקבוצה על חדר-המורים.

איסוף במליאה

נבקש מהמאצצים המצוניינים ככך לשתף בסיפור שריאס את הקבוצה במיוחד
(מטרת השאלה הינה להביא לחדר המורים ככלל את החוויה והרגש הקשורים בפיתוח החוזקות).

בהמשך *נבקש מהמאצצים לשתף את המליאה בחוזקות של חדר-המורים*
שהתגלו דרך האירועים. נרכז ונכתוב אותם בצורה בולטת ומאירה. ניתן גם להדפיס אותם בהמשך לכלל המורים (מטרת המשימה הינה להנכיח את העבודה דרך חוזקות הקיימת כבר בבית החינוך).

סיכום והמשגה

נדגיש כי מורים בצוות פועלים לעתים קרובות על-פי תפיסת החוזקות, ובמפגש היום ביקשנו להאיר פעולות אלו, ללמוד זה מזה, ולחזק את שפת החוזקות ועשיית החוזקות בבית-החינוך שלנו. מתוך הוקרה וביסוס העשייה הקיימת בבית-החינוך בהקשר לפיתוח חוזקות, אנו מבקשים בשלבים הבאים לעבור לקומה הבאה.

סבב סיכום

משהו שהתחדש לי היום לגבי חדר המורים שלנו

שלב 4 - התנסות בשימוש בתורת החוזקות במוקד נבחר משגרת חיי הגן או בית הספר

לדוגמא: פיתוח אספת הורים מבוססת חוזקות

עד כה עסקנו בשלושת השלבים הראשונים של המתווה בלמידה ובהתבוננות בחוזקות: מתוך המשגה תיאורטית, התבוננות אישית, למידת עמיתים והתבוננות קבוצתית.

בשלב הרביעי אנו מבקשים לעבור ליישום. נרצה לפתח ולהתנסות בשימוש ב"תפיסת החוזקות" במוקד נבחר משגרת הארגון. שלב זה הוא חשוב, בכדי להביא ליישום מובנה, שיטתי ומקצועי של הידע הרב שנרכש ב"תפיסת החוזקות". נבחר בשלב ראשון מוקד אחד בלבד, על-מנת שהעשייה תהיה מיטבית ותאפשר למידה משותפת.

המוקדים לשימוש ב"תפיסת החוזקות" בחיי שגרת הארגון עשויים להיות רבים ומגוונים: שיעור בכיתה, הפסקה בחצר, שיח פרטני מורה-תלמיד, יום הורים, שיח מנהל-מורה ועוד ועוד. נביא להלן כדוגמה הצעה לפיתוח של אספת הורים מבוססת חוזקות.. כמובן שהצוות יכול לבחור לו להתנסות ולפתח בשלב זה במתווה מוקד רלוונטי אחר.

דוגמה של אספת הורים מבוססת חוזקות מתוך דברים הקיימים במחוז – מצורפת בנספחים

שלב 5 - בניית תכנית עבודה מבוססת חוזקות

בשלב זה נתייחס למשימות העיקריות העומדות בפני מערכת המעוניינת ליישם את הנלמד בתכנית עבודה בית ספרית מבוססת חוזקות.

בכתיבת תכנית עבודה מבוססת חוזקות, נתייחס למרכיבים הבאים:

מטרה - מה היא המטרה שלנו? קידום תפיסות המקדמות חוזקות? מתן במה לחוזקות שונות של תלמידים שונים בתחום הלימודי? מתן במה לחוזקות של תלמידים שאינם חלק מהלמידה ושגרת בית-הספר?

אוכלוסיות ושותפים – באילו אוכלוסיות מקרב באי בית-הספר אנו מבקשים לקדם את העבודה על החוזקות? צוות? תלמידים? הורים?

מוקדי העשייה ומבני העשייה – באילו זירות ומבנים אנו מבקשים לעבוד על קידום החוזקות? שיעורים? הפסקות? יצירת מבנים ייחודיים? ישיבות פדגוגיות? מליאות מורים?

לוח זמנים – באיזו תדירות נעבוד? מהו פרק הזמן שנקדיש לפעילות שלנו? מהן נקודות הציון בלוח השנה בהן נבצע משוב והערכה לתוכנית?

משאבים – אילו משאבי שעות הוראה, תקציב, כח אדם וכוחות חוץ-בית-ספרים עומדים לרשותנו? אילו משאבים נוכל עוד לגייס?

מומלץ לקיים דיון זה בפורום רחב של משתתפים שיכלול את צוות הניהול ובמידת האפשר גם נציגים נוספים של מורים, הורים ותלמידים.

בטבלה שלהלן נדגים אפשרויות שונות ליישום תפיסת החוזקות, העשויות להיות חלק מתכנית העבודה הבית-ספרית בנושא. רוב הדוגמאות לקוחות מתוך אזכורים שונים בפיתוח שבידכם ובעזרת מראה המקום המסומן בסוגריים ניתן להגיע לפירוט נוסף. הדוגמאות בטבלה מחולקות לפי קריטריונים וחלקן עשוי כמובן להתאים למספר רב יותר של קריטריונים.



כישורי חיים (כ"ח) בשירות החוזקות

כתבה – אורית ברג

אילו כישורי חיים (כ"ח) נבקש לטפח בתלמידינו מתוך אמונה שכישורים וכוחות אלו עשויים להיות מצע אשר יאפשר למידה ופעולה מתוך חוזקות?

כ"ח לחלום – לפנטז, להמציא, לתת דרור לדמיון

כ"ח לשאוף – להציב לעצמי מטרות, להאמין שאפשר ושיש סיכוי

כ"ח להסתפק בקיים – להשלים עם מה שיש, לשמוח בחלקי, לזהות יתרונות

כ"ח להיות נחוש – להתמיד, להתעקש, לא לוותר, להילחם, לרצות יותר

כ"ח לוותר – להרפות, לסלוח לעצמי, לסיים, לא לכלות כוחות לשווא

כ"ח לבצע הערכת מצב – לקרוא את נתוני הרקע ולתרגם אותם באופן ריאלי

כ"ח להקשיב להמלצות הסביבה – לזהות מסרים ומידע רלוונטיים וחשובים

כ"ח להתעלם מהמלצות הסביבה – לסנן מסרים ומידע שמערערים בטחון

כ"ח להקשיב ללב – לזהות אינטואיציות, רגשות ותחושות ולהקשיב להן

כ"ח להקשיב לראש – לחשוב, לתכנן, לנתח, להבין, לחשב, להפעיל שק"ד

כ"ח להתפעל – להתלהב, להתאהב, להכריז ולהצהיר ולומר לעצמי WOW

כ"ח לקבל פרופורציות – לזכור ששום דבר הוא לא הכל.

כ"ח להאמין שאין גבול לרצון – ושכל גבול ניתן להרחבה ואין סוף לדרכים

כ"ח להיות צנוע – לא לפעול ברהב, לזכור שמעשינו הם מעשי ידי אדם.

כ"ח להיות מבריק – לא להסתיר חדשנות וכשרון שכן הם מאירים דרך לכולם

כ"ח לקבל השראה – לזהות באחר שלידי חוזקות, תבונה, יצירתיות וגדולה

כ"ח לעורר השראה – לחלוק מתוכנו בחפץ לב חוזקות, תבונה ויצירתיות

כ"ח לקוות – הכ"ח להחזיק בתקווה ולא לאבדה ויהי מה.

והכ"ח שיהיה לך כח...





בכל אדם גלומה חוזקה

בכל אדם ובוודאי שבכל ילד, גלום כוח יצירתי, יצרני ולמדני הניתן למימוש ופיתוח. העבודה החינוכית בגישת החוזקות מתבססת על ההנחה כי חיפוש אחר חוזקה תמיד יניב פרי. לכל ילד יש כוחות - לתלמיד המחונו, לתלמיד שמצליח ולתלמיד המתקשה, לתלמיד שמעוכב התפתחותית או מאתגר חברתית, לתלמיד לקוי הלמידה, או לילד בתהליכי הסתגלות ומשבר. בכולם גלומה חוזקה שממתינה להתממש. תהליך איתור החוזקות ומימושן הוא תהליך אקטיבי, צריך לזמן אותו, לנהל אותו, להתאמן בו ולהפוך אותו לשגרת חיים, כדי שכל תלמיד וכל אדם יוכלו למצוא זמן ומקום אותנטיים להתחבר אליו. בחיפוש אחר החוזקות צריך להיות ערניים ורגישים. לא להתפתות רק אחר החוזקות שמיד "קופצות לעין" סביב הילדים המאוד בטוחים בכוחותיהם, אלא להתאמץ ולהשקיע מאוד גם בתלמידים המעט שקופים, התלמידים שמשקיטים את החוזקות באותה דרך שהם משתיקים את הקשיים, תלמידים שמסיבות שונות מורידים פרופיל ומטשטשים נוכחות. בתהליך החינוכי המורה או הגננת נותנים תשומת לב מיוחדת לתלמידים היותר חלשים, אותם אלו שלא קל "לשכנעם להאמין" שיש להם כשרון ייחודי או חוזקה.

מקום לכולם

תהליך החוזקות החינוכי מתייחס לכלל אוכלוסיית בית הספר ומכוון להכרות עם החוזקות של כל תלמיד ותלמיד. הארגון החינוכי משכיל לגייס את כלל קהליו להאמין בכוחם הייחודי וכך כל הקהלים והשותפים מתגייסים הן למען עצמם והן בסיוע לתלמידים בזיהוי ובמימוש כוחותיהם. לעיתים איתור חוזקות נחוזה כמשימה מורכבת יותר מזיהוי קשיים וחולשות, שכן מבוגרים וילדים מתקשים "לפרסם" את החוזקות שלהם. לפיכך, הארגון החינוכי יוצר סביבה מפרגנת ותרבות ארגונית אשר בה זה בסדר לדבר חוזקות. הצוות מדבר את החוזקות כשפת שיגרה – מה אתה רוצה להיות? מה החלום שלך? הארגון החינוכי יוצר סביבה מפרגנת שמאפשרת לחוזקות להופיע במלוא הדרך.

בכוחי לזהות את כוחי

האמונה המוצקה כי לכל אחד יש חוזקה מעבירה לתלמידים ולצוות מסר של אמן בכוחותיהם, ציפייה למימוש הגרעין הייחודי הגלום בהם ודרבון להוציאו מן הכוח אל הפועל. בתי הספר והגנים מלווים את תלמידיהם בתהליך פיתוח מודעות ועידוד צמיחה אישית, לשם זיהוי החוזקות שלהם. צוותי החינוך משקיעים זמן ומאמץ בלימוד מודלים לזיהוי חוזקות ויצירת כלים לזיהוי ומיפוי חוזקות. העבודה החינוכית על חוזקות היא עבודה אישית והתפתחותית המתקיימת גם כתהליך הכוונה עצמית (SDT) - למידה, חברות, השגת יעדים, וגם כתהליך בינאישי - שיתוף, שיתוף פעולה, למידת עמיתים. בחקר החוזקות הפרט לומד לזהות בתוכו חוזקות דומיננטיות ובולטות וחוזקות חבויות ומתוך כך מתחדדת בו פעמים רבות תובנה אודות החוזקה שלו כ"על תחומית" ומשיקה למגוון תחומי חיו. החיפוש אחר החוזקה הוא של התלמיד עם עצמו, התלמיד עם איש החינוך, התלמיד עם חבריו, התלמיד עם הוריו. שילוב המבטים השונים עוזר למקד את תחום החוזק של כל אחד ואחד.

"שיחוזקות"

בבתי הספר והגנים מתנהל שיח חינוכי אודות חוזקות - "שיחוזקות" אשר מבקש ליצור בתלמיד או באיש הצוות מוטיבציה ועניין לחקור את חוזקותיו ולזהות אותן. ב"שיחוזקות" הפרט מצהיר על תחומי עניין ונטיות לב ומאפיין כוחות ייחודיים הגלומים בו. במפגשי "שיחוזקות" מעודדים את האדם לקום ולעשות מעשה שהוא בגדר הגשמת חלום, פיתוח חוזקה, שכלול יכולת או התגברות על קושי וכדומה. זהו שיח של הכוונה העצמית ובחירה המעודד את הפרט לנסח "שאלת חקר" אודות עצמו, כמיומנות רפלקטיבית, שבהמשך מתרחבת לכדי למידה רחבה של הפרט את עצמו במגוון הקשרים והתנסויות. ב"שיחוזקות" משתקפת לאורך זמן, השתנות הפרט וצמיחתו. ברוב הארגונים, "שיחוזקות" מתקיים קודם כל בקרב הצוות החינוכי ובהמשך בקרב התלמידים. ב"שיחוזקות" מתבוננים על אנשי הצוות והתלמידים כבני אדם בפני עצמם, נפגשים עמם אמנם לשיחה מקצועית אך לרוב גם חשים שהיינו רוצים להישאר עוד קצת עם האדם המעניין הזה שזכינו לפגוש...

קשר ומקום

בכדי לסייע לתלמיד בזיהוי חוזקתו על איש החינוך להכיר את תלמידו היכרות מעמיקה ואישית, היכרות אמתית. מתוך כך, השלב הראשוני בתהליך החינוכי לזיהוי חוזקות הוא מתן מקום ותשומת לב לכל חבר צוות ולכל תלמיד. בתי הספר והגנים משקיעים זמן ומאמץ

בפעולות אשר "נותנות מקום" לכל פרט. פעולות לביסוס היכרות עמוקה וקשרים אישיים בין חברי הצוות, בין חברי הצוות לתלמידים ובין התלמידים לבין עצמם. קשרים שמעניקים לפרטים הרגשה שיש להם מקום, שרואים אותם, שמכירים אותם ומכירים בהם. המנהל מתבונן באיש הצוות ולומד להכירו. אנשי הצוות מתבוננים בתלמידים ומנסים לזהות לזהות מה התמהיל הייחודי של כל אחד מהם. ההכרות העמוקה מאפשרת לפרט להכיר בכוחותיו ולהוקירם. כדי ללוות את אדם במסע לזיהוי ומימוש חזקותיו צריך באמת ובתמים להכירו. כדי להצליח לפגוש במקומות הטובים של האדם צריך לחפור ולחפש, צריך להתעקש.

"נאה דורש נאה מקיים" – תהליך מטרים

בתי הספר הציגו מודלים בהם השלב הראשוני ביישום גישת החזקות הוא פיתוח חזקות בקרב צוות ההוראה. כשלב מטרים לעבודה עם התלמידים על פיתוח החזקות, מקיים הארגון החינוכי תהליך של חיבור לנושא החזקות וביור אישי וקבוצתי של חברי הצוות באשר לעמדותיהם ותפיסותיהם את עצמם בכל הקשור לחזקותיהם. התהליך הצוותי הוא תהליך אותנטי בהובלת המנהל. תהליך שראשיתו בשיחות אישיות וברקמת קשר אישי בין המנהל לאנשי הצוות והמשכו בעבודת צוות למען חקר חזקות אישי וארגוני. המנהל מציע תהליך של עבודה חינוכית בתוך "מרחב הצמיחה" של איש החינוך. עבודה אמיתית ועמוקה עם הצוות לא רק כאנשי חינוך, אלא כאנשים בפני עצמם. המנהל מעודד את עמיתיו לחלום בגדול... למצוא לעצמם מקום דומיננטי נוסף בבית הספר מתוך האמונה כי יש ידע מעולה בחדר המורים וכי "כל אדם מגיע תמיד עם כובע נוסף". מנהלים רבים פועלים מתוך העיקרון כי יש להתאים את התוכנית לאדם על מנת שכולם יוכלו לחוש חיבור. מחויבות הצוות לתהליך נובעת מהחווייה שכל אחד קיבל במערכת תפקיד ומקום המותאמים אליו.

"נאה דורש נאה מקיים" – תהליך מקביל

העבודה עם הצוות החינוכי צריכה להימשך ולהיות מתחזקת כבדרך שגרה בתהליך מקביל לתלמידים. התלמידים והצוות עוברים את התהליך יחד. הארגון החינוכי נהנה מהדדיות התהליך מתוך אמונה ש"להיות מפתח חזקות באחר גורם לך לפתח את חזקותיך". עבודת הצוות בתחום החזקות מאופיינת ברמה גבוהה של שיתופיות ברעיונות ותוצרים. ברמת מבוגרים ותלמידים. למידה שיתופית אשר מעודדת את שותפיה להיות מסוגלים לעזור ומסוגלים להיעזר – "עשה לך רב וקנה לך עמית".

הוראה מתוך חזקות מאופיינת בבחירה אישית, זיקה וחדווה ומתוך כך היא שואפת לאפשר גם לתלמיד ביטוי התפתחותי-לימודי שמאופיין בבחירה אישית, זיקה וחדווה. כל איש חינוך

מוביל תחום, קבוצה או תהליך. בתהליך החוזקות נוצר חיבור קסום בין חוזקות הילדים לחוזקות אנשי החינוך. התלמיד ואיש החינוך, זוכרים זה לזה לטובה (גם אם שלא במודע), שראו האחד את השני, במיטבם.

מנהלים עם חוזקות

מנהל הגן או בית הספר מנהיג את נושא החוזקות, כשהנהגתו היא מופת לפעולה אישית מתוך עמדה של מסוגלות, התלהבות ואמונה. מנהל שמתמסר לחזון עם ברק של התלהבות בעיניים. המנהל נדרש להתמדה ונחישות, דבקות במטרה באומץ ובנחישות תוך הצבת מטרות ברורות. המנהל הוא שותף פעיל בעשייה, הוא מלווה במסירות את הסגל בקשיים ובהצלחות שמביא אתו התהליך. המנהל מגייס את הצוות, מוביל ומכשיר אותו למשימת החוזקות. המנהל נדרש לעקביות, התמדה, אמונה בתהליך ובדרך, אמונה בתלמידים ובצוות. הוא לומד לחזק את אנשיו במקום בו הם חזקים, לבסס עקרונות וחוקיות בצד יכולת להגמשת המערכת ולהתאמת המשאבים ל"חלומות" הנרקמים.

החוזקה והחולשה – "ביחד זה שלם"

הארגון החינוכי שפועל להעמקת מודעות לחוזקות בקרב כלל קהליו, אינו מכוון רק להצלחות ולהישגים. הארגון החינוכי מסתכל על האדם בעל החוזקות כאדם שלם בעל כוחות ובעל חולשות כאחד. הכישלון וההצלחה, הכוח והחולשה הם שתי הפנים של אותה ההתנסות. הכישלון וההצלחה הם "שני פרקים באותו סיפור". האדם הכי לומד להכיר את כוחותיו במקום בו הוא זקוק להם כדי להתמודד עם חולשותיו. במקום בו התלמיד חלש, נכשל, מסתבך – העבודה החינוכית עמו היא כזו שמעודדת אותו לראות את הכוחות שיש לו כדי להימנע מהמצב, להיחלץ מהמצב ולעיתים כדי ללמוד לחיות עם המצב. ברגע בו התלמיד לומד להגדיר את מצב הקושי כנקודת הפתיחה של ההתנסות הבאה הרי שהוא מכריז על כוח ואמונה בכוחו לשפר, להתקדם, להצליח.

המערכות שואפות לתת לפרט, תלמיד או איש צוות, כלים לזיהוי כל החלקים שבו, הן החלקים החזקים והן החלקים שדורשים חיזוק. הכרות הפרט עם עצמו, הבנת עצמו, פיתוח יכולת הפרט לדרבן את עצמו ולנחם את עצמו, כנדרש בכל מצב.

החולשות בשירות החוזקות

קשיי התנהגות ותפקוד של תלמידים הינם, פעמים רבות, "ביטוי" של מצוקה ולא בהכרח המצוקה עצמה. למשל - המערכת אומרת "יש לו קשיי התנהגות" – יש לעזור לו לפתור אותם". בעוד תפיסת החוזקות גורסת – קשיי ההתנהגות, הם האמצעי שלו לגייס עזרה. קשיי ההתנהגות הם חוזקה שלו, הם בבחינת שופר למצוקתו. התיקון צריך להיעשות על ידי התייחסות לחולשה כאל חוזקה. רוצה לומר – "אם אתה מספיק חזק כדי להפריע למורה ולכיתה, אם יש לך מספיק אומץ להתחצף או להרים יד, הרי שאתה מספיק חזק לדרוש שיראו אותך, שיעזרו לך וישמרו עליך. כעת, משזיהית את כוחך השתמש בו בדרכים יעילות ונכונות יותר". תיקון באמצעות כוחות הילד. מסייע לילד להבין שהוא נעזר בחולשות שלו כדי להתמודד, מה שהופך את החולשות לכוחות ואותו לבעל מסוגלות לעשות שינוי ולהצליח.

סרגל היומיום וסרגל החוזקות

בתהליך החינוכי לקידום חוזקות משתמש הצוות החינוכי, בו זמנית, בשני סרגלי הערכה – סרגל היומיום - הערכת התלמיד בכלים אובייקטיביים מבוססי מדדי הישג לימודיים (ציונים, תעודות, מיון למגמות ולמשאבי תמיכה והעשרה כגון – אמירים, כיתות מצוינות, שעות פרטניות, שעות שילוב). הסרגל השני – סרגל אישי - הערכת התלמיד בכלים סובייקטיביים, ביחס לעצמו, באופן שאנו תלוי הישג, מתוך תהליך אישי של הצבת מטרות, הגשמת חלומות, הנאה, בחירה, אוטונומיה. שני הסרגלים – מההתייחסות משווה להתייחסות הדיפרנציאלית, מיושמים תוך כדי שבית הספר והגן מקפידים לא ליצור ספליט אלא, מאפשרים, בתוך נפש התלמיד, חוויה שלמה של מסוגלות עצמית. פיתוח תפיסת עצמי ריאלית של הפרט ביחס לכוחותיו וביחס לחלומותיו. תפיסת עצמי ריאלית כזו שמאפשרת דרור פנימי לחלימה, פנטזיה ושאיפה.

ראוי להערכה

תחום החוזקות משתלב כחלק מתהליכי הפדגוגיה וההערכה הבית ספרים. אנשי החינוך מוודאים ששני הסרגלים רלוונטיים ללמידה הפורמאלית. היינו – ההצטיינות הסובייקטיבית מתרחשת גם בהקשר של הדיסציפלינות השונות אף אם היא חברתית, אמנותית, סביבתית וכיו"ב. בתוך מערכת חינוך מבוססת ציונים, מדידה והערכה, הארגון החינוכי הפועל בגישת החוזקות, מצליח לייצר מערכת מקבילה שאינה סרגלית, בה הילד מתפקד ביחס לעצמו,

באופן שאינו תלוי הישג. היכולת של המערכת להעניק לילד שני סרגלים, מעניקה לו למעשה שתי חוויות חוויה "ריאלית-יחסית", וחוויה "נחלמת-אישית", בבחינת שלם הגדול מסך חלקיו.

לגדול בחוזקה

ממגוון תיאורי העשייה החינוכית בתחום החוזקות ניתן לאתר סימנים אשר עשויים להעיד על השפעה רגשית חיובית, למשל –

- מעבר משאיפה להישג או ניצחון לשאיפה למיצוי ולסיפוק. החוזקות מכוונות לצניעות, מעודדות לפתח "מנגנון נחת" ולא "מנגנון הישג". חוזקות לשם מיטביות ולא לשם מצוינות.
- איתור החוזקות עשוי לתרום לרווחת הפרט מעצם תחושת הייחודיות והאמונה של הילד בעצמו וביכולותיו. פעולה מתוך חוזקות מאפשרות ביטוי אישי אינדבידואליסטי.
- "שיחוזקות" מאפשר הקשבה לצרכי הילד, התכווננות לצרכיו מתוך התעניינות, קרבה וקשר חם.
- בתהליך החוזקות, האישי והבינאישי הילד עשוי לחוות הכלה ותמיכה ולהעמיק את תחושת השייכות לארגון החינוכי. התפעלות המחנך מכוחותיו, התפעלות חבריו מיכולותיו והתפעלותו מעצמו עשויים להגביר בטחון עצמי, לשפר דימוי עצמי ולהשפיע על תפיסת העצמי.
- אימון ותירגול חוזקות מזמן לילד רגעי "העזה", רגעי הצלחה ורגעי קושי. הילד לומד להצליח או לא להצליח, ולהמשיך הלאה.

חוזקות כשפה ושגרת חיים

חוזקה נובטת במקום בו שוכנים התלהבות, תשוקה וצורך. גישת החינוך בחוזקות הופכת מעצם עוצמת החוויה הרגשית לשפה דבורה בית ספרית. מלאכת החינוך לחוזקות נעה מניגון אישי לניגון כתתי לניגון קהילתי וחוזר חלילה. מלאכת החוזקות מגייסת את כלל הקהילה – מגוון קהלי בית הספר – "הכפר כולו", נוצר חיבור למשפחה ולקהילה. מרחב החוזקות הוא אמנם פיתוח מקומי תחום בזמן מקום ואוכלוסייה אך הוא נתפס כמשרת מרחב גלובאלי ועל זמני.

החוזקות מתחברות לפעילויות השגרה בביה"ס – למידה, חינוך חברתי, חינוך ערכי. החוזקות מונכחות בעבודה השוטפת כמשהו מערכתי ומובנה. שפת החוזקות היא שפה של פתיחות ושיתופי פעולה המייצרת נגיעה וחיבור רגשי אישי – שפה ההופכת את האישי לבית ספרי ואת הארגוני לאישי. תפיסת החוזקה כעמדה "על תחומית" לכל אדם, בכל עת, בכל תחום מאפשרת לפרט למצוא נקודות חיבור וחוזק. תהליך פיתוח חוזקות ניתן להעברה גם לזמנים אחרים ותחומים אחרים – מכל תהליך פיתוח חזקה הילד רוכש תובנות והבנות לחיים.

"מרחב צמיחה" - יצירת מבנים ארגוניים מאפשרים

הארגון החינוכי אשר שואף להוות מצע מפרה לפיתוח חוזקות, חוקר ומגדיר לעצמו את התנאים הנדרשים לשם כך. על מנת לאפשר את אותם תנאים, פועל הארגון החינוכי מתוך אוטונומיה עצמית של השתנות רחבה וגמישות. גמישות אשר באה לידי ביטוי מגוון, למשל - הבניית שגרות, הוספת מבני זמן ומקום, ויתור על מבנים קיימים, הטמעת שפה מושגית מוסדית בתחומם, שינוי סדירות בית ספריות, תכנון מערכת השעות ותפיסת ניהול הזמן מתוך התחשבות בצרכי המהלך.

בתי הספר יוצרים מבנים ייחודיים לזיהוי ופיתוח חוזקות, (חוגים, סדנאות, למידה מחוץ לכתלי בית הספר) תוך שהם עושים שימוש במשאבים ייחודיים העומדים לרשותם (סביבה, כח האדם, בוגרים, הורים). בנוסף הודגמה הרחבת ההשפעה של מבנים חינוכיים קיימים לצורך זיהוי חוזקות ופיתוחן, למשל - אסיפות הורים כהזדמנות ל"שיחוזקות", ישיבות פדגוגיות לזיהוי חוזקות וכדומה.

המבנים הייחודיים אשר פועלים בבתי הספר והגנים מאפשרים עשייה פעלתנית, נמרצת ורבה. מבנים שמאפשרים דרור לדמיון, חופש להעזה, פתח להמצאה והכל מתוך עמלנות, פעולות ויצרנות הנראות לעין ו"צובעות" בצבעי חג את היומיום של הפרט ושל הארגון.

"מרחב צמיחה" - גבולות בשירות החירות

בעצם הבחירה ב"שבירת מבנים", הארגון החינוכי מדגים לכלל קהליו את המסע הנדרש לאיתור חוזקות לפיתוחן ולביטוי. בדומה לאדם הפרטי שמחפש בתוך עצמו עוד פתח לביטוי עצמי ולביטוי כוחותיו בדרכים חדשות, כך גם הארגון. פריצת דרך מתאפשרת במקום בו מודגמת פריצת השגרה וההרגל. שינוי חוקים ונהלים, שבירת מבנים קיימים בבית הספר, הקצאת מסגרות ומשאבים. יחד עם זאת, על מנת שהמצע הנוצר יאפשר גדילה והתפתחות, הרי ששבירת הגבולות מחייבת הבנייה חדשה, אדוקה וברורה של גבולות חלופיים. הגמישות והשינוי דורשים יצירה חלופית של חוקים וסדרים, שבתוכם יחוו המורים, התלמידים וכלל המערכת חירות יצירתית ויצרנית. בין האומץ לפרימת גבולות השגרה לבין ההכרח להדק את גבולות השגרה החדשה, נוצר פתח לחירות מחשבתית ויצרנית המאפשרת בחירה, ומתקבל "מרחב הצמיחה" של הפרטים ושל הארגון.

במהלך ההבניה הארגונית המחודשת יש לבסס בטחון ארגוני ופרסונלי. חברי הארגון (צוות ותלמידים) זקוקים למציאות מובנית, ברורה ומסודרת. לפיכך, על הארגון לשאוף שהמבנים והנהלים המחודשים יהיו ברורים, פשוטים ושימיים ככל הניתן. כמו כן נדרשים מנגנוני דיווח

ושיתוף על מנת ששותפי התהליך יוכלו לקבל עידוד, תמיכה ויעוץ וכדי שהעשייה והחזקות שהיא מדגישה יקבלו במה ונראות.

לעשות, לעשות, לעשות...

פיתוח חזקה מחייב התנסות ועשייה ממשית במרחב הבית ספרי. בתי הספר הציגו מודלים של יישום החזקות ומתן במה להן בתוך מסגרות הזמן והמרחב הבית ספרי. התהליך החינוכי מאפשר לתלמיד ולמורה בחירה בתחום עשייה ולימוד אשר מבטא את חוזקותיהם. לא מספיק "לדבר על זה" ולא די ב"לזהות את החזקות". ארגון חינוכי אשר מעוניין באמת ובתמים לפתח את חזקות תלמידיו וצוותו חייב לזמן מבנים זמן ומקום של התנסות פעילה ומעשית. התנסויות מעשיות המאפשרות ביטוי לייחודיות האדם. עשייה במגוון גישות חקר. עשייה יצירתית, התנסות המצאתית, יזמות, חשיבת פרויקטים. יצירת מרחב מאיץ, אינטנסיבי שיוצר דינמיות של פיתוח והתפתחות. פעולה חינוכית בסביבה רב גונית, המאפשרת ביטוי לימודי ואישי במגוון אופני למידה-הוראה ומזמנת חיבור אותנטי בדרכים המותאמות לסגנון האישי של הלומד ושל המלמד. עשייה והתנסות כמצע לנביטת חזקה מתוך התלהבות, תשוקה, צורך... עשייה שמספקת חוויה רגשית מעצימה.

"הטוב מדבק"- שימוש בחזקה למען תרומה

ברבים מתיאורי בתי הספר הופיעה נתינה לאחרים והתנדבות מתוך החזקה שלך. הדבר בא לידי ביטוי גם בקרב חברי צוות המורים אשר משתמשים בחזקה שלהם בתוך בית ספר כדי לתת משהו נוסף מעצמם לתלמידים, וגם עם תלמידים, למשל - תלמיד אשר מלמד את חבריו בתחום החוזק שלו, התנדבות המבוססת על תחום החוזק של התלמיד ועוד.. החזקה מקדמת תרומה לאחרים והתרומה מפתחת את החזקה... תפיסת עושר ונכונות לחלוקה שלו, "אף אחד לא התרושש מנדיבות". נדיבות בידע כתכונה מצמיחה הן לנותן והן למקבל.



ביבליוגרפיה

- בקינגהם, מ' וקליפטון, ד' א' (2002). עכשיו- גלה את חוזקותיך. הוצאת מטר.
- גרדנר, ה' (1996). אינטליגנציות מרובות: התאוריה הלכה למעשה (מאנגלית: אמיר צוקרמן). ירושלים: מכון ברנקו וייס לטיפול החשיבה.
- הדס, ר' (2014). ייעוץ מבוסס חוזקות. בתוך: ע' רביב ור' בולס (עורכים), הייעוץ החינוכי כיום: חומר למחשבה ולמעשה: אסופת מאמרים לזכרו של פרופ' אבנר זיו ז"ל. ספרית פועלים.
- סליגמן, מ'א'פ' (2005). אושר אמיתי: הגשמה עצמית באמצעות פסיכולוגיה חיובית (מאנגלית: יעל זיסקינד-קלר). מושב בן שמן: מודן.
- עשור, א' (2001). טיפוח מוטיבציה פנימית ללמידה בבית הספר. *חינוך החשיבה*, 20, 167-190.
- צימרמן, ש' (2010). *רווחה נפשית בראי הפסיכולוגיה החיובית*. קריית ביאליק: הוצאת אח.
- Cooperrider, D.L (1987). Positive Image, Positive Action: The Affirmative Basis of Organizing. In: D.L. Cooperrider, P.F. Sorensen, J.R. Therese, F. Yaeger & D. Whitney (Eds.), *Appreciative Inquiry: An Emerging Direction for Organization Development*. Champaign IL: Stipes Publishing.
- Maslow, A. H. (1975). The farther reaches of human nature. NY, NY: Viking Press.
- Shifron, R.. & Bettner, B. L. (2003). Using Early Memories to Emphasize the Strengths of Teenagers. *Journal of Individual Psychology*, 59 (3), 334–346.