



הוראה - מקצוע ללא אוויר לנשימה

● כיצד הפך מקצוע ההוראה לאחד השוחקים במשק?
מחקרים על אודות הסיבות למחסור החמור במורים והקשר
בין תסכול מקצועי לסכנות בריאותיות

מאת לבנת כהן

פסיכולוגית ארגונית, המוסד לבטיחות ולגיהות

נמצא כי 70% מהמשיבים דיווחו על לחץ בעבודה (מספר אשר הכפיל את עצמו משנת 2019). יותר ממחצית מהנשאלים ענו שהם שוקלים ברצינות לשנות את הקריירה שלהם או לצאת לפנסיה מוקדמת.

כיצד השחיקה באה לידי ביטוי במערכת החינוך

במערכת החינוך שחיקת המורים מתבטאת בפחות הכנה לעבודות ההוראה, ברמת ביצוע נמוכה, בהיעדרויות, באיחורים ובתחלופה גבוהה. מורים הסובלים משחיקה עלולים להתנהג באופן מנוכר, בציניות ובאדישות כלפי הסביבה. הם עלולים להתנהג בקשיחות ובנוקשות כלפי התלמידים כתוצאה מהתפתחות סף סבילות נמוך למצבי תסכול בכיתה וממחויבות נמוכה לעבודת ההוראה וגם לנושאים הקשורים לתלמידים. התוצאה היא שמורים שחוקים מפחיתים מאוד את המוטיבציה של התלמידים ללמוד בכיתה ומחוץ לה.

הסיבות לשחיקה במקצוע ההוראה

לחץ בקרב מורים עלול להיגרם מסיבות המשתנות בין מקום למקום, בין זמן לזמן ובין אדם לאדם. הסיבות יכולות להיות קשורות לסביבת למידה לא יעילה, יכולות למידה של תלמידים והתנהגותם, לדרישות הורים או ליחסים עם עובדים

תחושות שליליות וציניות כלפי עבודתו. הפחתה ביעילות המקצועית.

הקשר בין שחיקה לתחלואה

בשנים האחרונות, נחקר הקשר בין שחיקה לתחלואה פיזית. אנשים שחוקים כרונית נמצאים בסיכון לפגיעה במערכת החיסון, להתפתחות מחלות לב וכלי דם, להידבקות במחלות (כמו שפעת) להחמרת מחלות (כמו סוכרת) ולפיתוח תגובות של דלקות כרוניות והפרעות שינה. מבחינה נפשית, שחיקה עלולה לגרום לעייפות רגשית, לאדישות, לניכור, לדיכאון, לעצבנות ועוד.

תמונת מצב עולמית בנוגע להוראה

שחיקה היא מנת חלקם של מורים ברחבי העולם ואינה רק בעיה מקומית. 25%-40% מהמורים חווים שחיקה ברמות גבוהות ונוטשים בשל כך את מקצועם. על פי נתונים מהוועדה להוראה של אמריקה, National Commission on Teaching and American Future, שליש מכלל המורים נוטשים את ההוראה בשלוש השנים הראשונות וכמחציתם עוזבים עד תום חמש השנים הראשונות (נתונים דומים לאלו נמצאו בארץ). בסקרים שנערכו בארה"ב ובאירופה נמצאה עלייה חדה ברמות הלחץ והשחיקה במוסדות להשכלה גבוהה. בסקר, שנערך בבוסטון ארה"ב בקרב חברי מוסדות אקדמיים,

עיצומו של מאבק המורים להעלאת שכרם, דובר רבות באמצעי התקשורת על הקשיים שבמקצוע ההוראה ועל העזיבה הגדולה של המורים. כמו כן, נמצא שמחצית מהמורים נוטשים את ההוראה בארץ בחמש השנים הראשונות לעבודתם במקצוע.

לפי דוח חדש של מרכז המחקר של הכנסת, שפורסם ב-16.8.2022, 85% מבתי הספר מדווחים על מחסור במורים. המחסור חמור במיוחד במרכז הארץ ובקרב אוכלוסיות במעמד חברתי-כלכלי גבוה. נראה שהמחסור במורים גדל במידה ניכרת ביחס לשנים הקודמות.

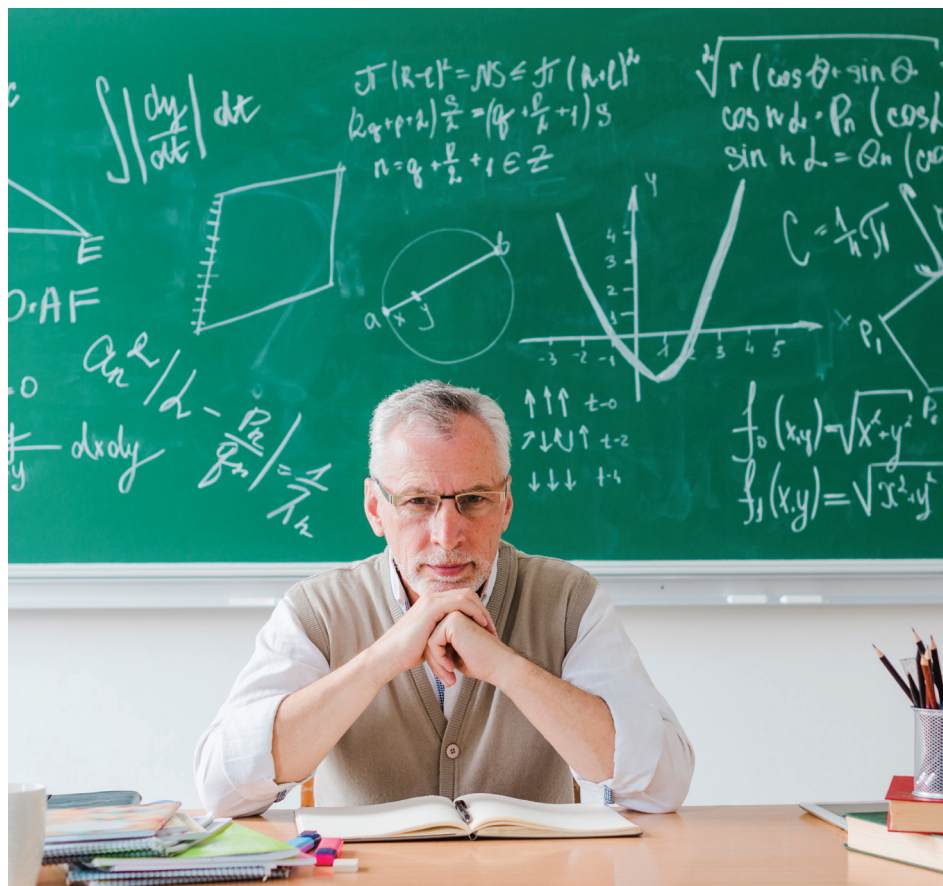
לצד תנאי השכר, הועלו גורמים קשורים ללחץ ושחיקה הגבוהים של המורים בבתי הספר כחלק מהגורמים לעזיבת המקצוע. מחקר, שנערך לאחרונה על ידי המוסד לבטיחות ולגיהות על שחיקה במקומות עבודה, העלה כי מקצוע ההוראה באקדמיה היה אחד המקצועות השוחקים ביותר במשק בשנת 2021.

מהי שחיקה

שחיקה מוגדרת על ידי ארגון הבריאות העולמי (Who – World Health Organization) כתסמונת הנוצרת מלחץ מתמשך בעבודה שלא טופל כראוי. השחיקה מאופיינת בשלושה פרמטרים: • ריקון אנרגיות או אפיסת כוחות. • ריחוק מנטלי מוגבר בין האדם לעבודתו או

התפיסה החברתית שלפיה כל פעילות נמדדת במונחים של תשומות ותפוקות העצימה את מדידת הישגים ככלי עיקרי להצלחת ההוראה

צילום אילוסטרציה: Freepik



המשתנים הארגוניים תורמים לשחיקת המורים

הערכה, בדיקת מבחנים ועבודות, כתיבת תוכניות עבודה, הפקת טקסים ועוד. העומס הרב המוטל על המורים גדל מאז נכנסו לתוקפן הרפורמות "אופק חדש" ו"עוז לתמורה", אשר הוסיפו לכל מורה כשליש משרה, ובבתי הספר התיכוניים אף יותר מכך.

התנגשות בין צורכי העבודה והבית

המורים נאלצים לעבוד גם בביתם, לאחר שעות ההוראה (בדיקת מטלות, הכנה לאספות הורים, בניית מערכי שיעור ועוד), וכך, מילוי דרישות העבודה בא על חשבון צורכי הבית והמשפחה.

השקעת מאמץ אדירה בעבודה

מורים משקיעים מאמצים רבים (נפשיים ופיזיים) בהישגים הלימודיים והחינוכיים של התלמידים.

חוסר הערכה

למרות מעמדו החברתי הגבוה של המורה

המשך בעמוד הבא <<

ולגורמים הקשורים לבית הספר (עמיתים, מנהל בית הספר, מפקחים וכו'). כמו כן, הסיבות קשורות לאלימות מצד תלמידים שזוכה לגיבוי מהורים מגובנים, לחשש המנהלים לעמוד לצד המורה, לחוסר הערכה כלפי המורה, לשעות לא מוגדרות ולאופק התקדמות צר.

בישראל, יותר מבכל מדינה אחרת בעולם, המשתנים הארגוניים התורמים לשחיקת המורים הם:

גורמי הסביבה הפיזית - מרחב צפוף בשל כיתות מרובות תלמידים, מבנה ארכיטקטוני מדכא ורעש מתמיד.
אופן התנהלות המערכת - ביורוקרטיה, הגבלות על אוטונומיית המורה, קונפליקטים מובנים בתפקיד.

בין הסיבות השכיחות לשחיקת מורים בישראל:

עומס עבודה

מבנה ההוראה מאופיין ביחידות זמן קצרות ודחוסות, הכוללות מגע אינטנסיבי עם כיתות מגוונות. פרט להוראה, על המורים מוטלות שפע משימות נוספות, כגון הכנת משימות



« המשך מעמוד קודם

בתרבויות המזרח באופן מסורתי, נמצא כי בשנים האחרונות יורדת קרנו של המקצוע בארצות אלו ויותר מורים נוטים אותו בשל הפיכתו למלחיץ ושחוק, כמו במערב. התחושה כי אין תמיכה והערכה למאמץ שהושקע מניעה את המורים – בעיקר מורים חדשים – לעזוב את הקריירה המקצועית בתחום ההוראה.

חוסר הערכה עצמית

דימוי עצמי שלילי של המורה – מורים רבים מרגישים שאינם ממלאים את תפקידם כהלכה, כתוצאה מלחץ זמנים ומביקורת ציבורית על תפקודם.

קונפליקטים בתפקיד

1. על המורים מוטל פיקוח כפול מצד משרד החינוך ומצד הרשויות המקומיות, ולפעמים הדרישות סותרות זו את זו.
2. קונפליקט המתבטא בסמכויות מוגבלות למורים, לעומת דרישות המערכת לתוצאות גבוהות של התלמידים.

אובדן אוטונומיה

אוטונומיה מקצועית בתהליכי קבלת ההחלטות נמצאה כמשאב שעשוי להפחית את הנטייה של מורים לנשור מתחום ההוראה. האוטונומיה המקצועית של המורים בארץ צומצמה בשנים האחרונות, בשל תקנות ורפורמות שונות, שהוכנסו למערכת על ידי משרד החינוך.

יחסים בין-אישיים

1. יחסים עם צוות בית הספר: המורים עומדים לבד מול בית הספר כארגון.
2. יחסים עם הילדים והורים: המורים

נאלצים להתמודד עם בעיות המשמעת של הילדים, ובמקביל, עם הוריהם.

אקלים ארגוני: אי-תמיכה במורה

לאקלים הארגוני יש חלק חשוב בשחיקת המורים. מדובר במערכת של תפיסות המשותפות לחברי הארגון ומשקפות כיצד הם מתארים ומפרשים את סביבתם. ככל שהאקלים נתפס כתומך פחות, כך מתחזקים המתח והשחיקה. תפיסות המורים את האקלים הארגוני משפיעות על רגשותיהם לגבי מורכבות התפקיד, המתח, השחיקה, עזיבת בית הספר והנשירה מהמקצוע. המורים עומדים לבדם מול תלמידיהם, ולכן, יש חשיבות רבה לתמיכת הצוות. כאשר המורה חש שעמיתיו אינם תומכים בו מספיק, הוא עלול לחוש בודד במערכת.

גישה מכנית-אינסטרומנטלית להצלחה

התפיסה החברתית שלפיה כל פעילות נמדדת במונחים של תשומות ותפוקות העצימה את מדידת ההישגים ככלי עיקרי להצלחת ההוראה. מורה עלול לחוש דאגה בעקבות הישגי תלמידיו, אם הצלחתו כמורה מותנית בהישגי תלמידיו, והצלחה חלקית שלהם נתפסת ככישלון שלו.

גורמי הלחץ המשפיעים ביותר לפי סוג בית הספר

(בתי ספר יסודיים, חטיבות ביניים, תיכונים)

שלושת גורמי הלחץ השכיחים ביותר שנמצאו בכל בתי הספר הם: לוח זמני הוראה צפוף, הרכב התלמידים בכיתה והתנגשות בין צורכי העבודה והבית. רמת הלחץ הגבוהה ביותר בכל סוגי בתי הספר נגרמת מלוח זמני הוראה צפוף של המורים. אין גמישות בניהול הזמן. אין די

הפסקות, ומשך ההפסקות הקיימות קצר. גורם הלחץ שדורג במקום השני, הן בקרב המורים בבתי הספר היסודיים והן בקרב מורי חטיבות הביניים, הוא הרכב התלמידים בכיתה, עומס במספר התלמידים, הדינמיקה בין התלמידים ושילוב של חינוך מיוחד בכיתות רגילות. התנגשות בין צורכי הבית לצורכי בית הספר דורג כגורם לחץ במקום השני בקרב מורי התיכונים ובמקום השלישי בקרב מורי בתי ספר יסודיים וחטיבות הביניים. בחטיבות הביניים נגרם הלחץ על ידי מנהלי בית הספר, ובבתי הספר היסודיים על ידי המפקחים. שני גורמי לחץ נוספים שנמצאו: ככל שוותק המורים גבוה יותר, רמת הלחץ בעבודה יורדת, וככל שהשכלת המורים עולה, הלחץ של ההורים עליהם עולה.

מי נמצא בסיכון גבוה לשחיקה?

מורים בעלי השקפות אידיאליסטיות, שהגיעו להוראה מתוך עולם ערכים פנימי, חשופים יותר לסיכונים שחיקה מאשר מורים שהגיעו להוראה מטעמים אחרים, כגון נוחות. הפער בין הציפיות הגבוהות של המורה לבין המציאות, שבה הוא מרגיש חוסר משמעות וחוסר אפשרות לביטוי ולהגשמה עצמית, גורם לשחיקתו.

כיצד ניתן למתן את השחיקה

דפוסי התמודדות בסיסיים:

דפוס ישיר-פעיל: התמודדות הכוללת עימות עם גורם השחיקה, שינוי או הפקת אלמנטים חיוביים מהמצב. למשל, בניית תוכנית טיפולית ייחודית דווקא לתלמידים הקשים ביותר.

דפוס ישיר-סביל: התמודדות הכוללת הימנעות ממקור הלחץ, התעלמות ממנו או עזיבה של מקום העבודה.

דפוס עקיף-פעיל: התמודדות המבוססת על דיבור על תחושות השחיקה והלחץ, שינוי עצמי לצורך הסתגלות אליהן ומציאת עיסוקים נוספים (לימודים, ספורט). דפוס עקיף-סביל: ניסיונות להתמודד עם השחיקה באמצעים שליליים, כגון שימוש בסמים ובאלכוהול, אכילה מופרזת ובכי. בקטגוריה זו נכללים גם התפרצות מחלות ומשברים נפשיים.

באופן כללי, שיטת ההתמודדות הישירה-פעילה נמצאה כיעילה ביותר. פרופ' איילה מלאך-פינס, פרופ' אליאס אהרונסון וד"ר דיצה כפרי, שבחנו אילו מורים נשחקים

גורמי הלחץ המשפיעים ביותר לפי סוג בית הספר

דירוג גורם הלחץ	בית ספר יסודי	חטיבת ביניים	בית ספר תיכון
1	לוח זמני הוראה צפוף	לוח זמני הוראה צפוף	לוח זמני הוראה צפוף
2	הרכב התלמידים בכיתה	הרכב התלמידים בכיתה	התנגשות בית-עבודה
3	התנגשות בית-עבודה	התנגשות בית-עבודה	היעדר תנאים פיזיים

ממצאים על אודות השחיקה הנמוכה בקרב מורים בפינלנד ובנורווגיה, שם למורים יש אוטונומיה מקצועית גבוהה, מלמדים גם על חשיבות מתן אוטונומיה פדגוגית מלאה למורים בביה"ס. אוטונומיה נמצאת ביחס שלילי לממדי השחיקה, העייפות הרגשית והנטייה לדיכאון, וביחס ישיר לתחושת ההישג אישי.

כלים מערכתיים:

דוגמאות: שינויים בגודל כיתות הלימוד, הגדרות תפקיד מתחדשות, תגמולים הולמים יותר, הכנסת תכנים ואמצעי לימוד חדשים, שיפור מעמד המורים ועוד. הכלים המערכתיים מיועדים לטווח ארוך והם בעלי השפעה רחבה, ועל כן חשובה ביותר. אולם בשל העובדה שהם מצריכים בד"כ משאבים כספיים ומשאבים פנים וחוץ-ארגוניים ניכרים הם נפוצים פחות.

כלים פרטניים:

הכלים הפרטניים מכוונים להקנות למורה דרכים התנהגותיות ופסיכולוגיות להתמודדות עם מצבי לחץ ועומס הקשורים בעבודה ולהעצים אותו דרך מתן אפשרות להתפתחות מקצועית ואישית מתמדת. האמצעים הקיימים במערכות החינוך היום כוללים השתלמויות ולימוד טכניקות לניהול זמן, שיטות פסיכולוגיות לשיפור הדימוי העצמי, יכולות מנהיגות, אסרטיביות, תקשורת, התאמה ובנייה של ציפיות ריאליות לגבי מקום העבודה, שיטות הרפיה להפחתת לחץ נפשי, גישור וטיפול קוגניטיבי התנהגותי (CBT - Cognitive Behavioral Therapy). אלו הן טכניקות הנהוגות בתחום הפיתוח הארגוני-עסקי למניעה ולטיפול בשחיקה מקצועית, והן משמשות באותו האופן עבור אוכלוסיית המורים. התערבות - IBSR זו שיטה שפותחה על ידי בירון קייטי בארה"ב, "העבודה" - "The Work", ונמצאה כיעילה לשיפור השחיקה בקרב מורים. השיטה מלמדת לזהות ולחקור מחשבות שמעוררות מתח ולהתנסות באמונות הפוכות. ההתערבות בשיטת IBSR, שהותאמה במיוחד לאוכלוסיית המורים, התקיימה לאורך 12 שבועות ונמצאה כיעילה לשיפור מדדי השחיקה והעלאת הרווחה הנפשית של המורים. ●

המוסד לבטיחות ולגיהות מציע סדנאות, הרצאות ומפגשים אישיים להפחתת שחיקת המורים.

מקורות

<https://www.osh.org.il/heb/sources/article,1023>



צילום אילוסטרציה: Freepik

כל מורה זקוק לעמיתים, החווים חוויות דומות לשלו, שיחלקו איתו את המשא

פחות ומרגישים גם אחרי שנות הוראה רבות בעלי אנרגיה ויכולת השקעה בעבודתם, מצאו ששיטות התמודדות אקטיביות הן המוצלחות ביותר להתמודדות עם שחיקה ולחץ בקרב מורים.

גורמים ממתני שחיקה

תמיכה

- מחקרים רבים מצאו שתמיכה עשויה למתן את הקשר בין עומס העבודה לבין מרכיב התשישות הרגשית הנובעים משחיקה אצל המורים. התמיכה יכולה להיות ארגונית בית-ספרית, מחוזית, ויכולה להתבטא גם באמצעות תמיכת עמיתים.
- כאשר יש במקום העבודה מערכת תמיכה חברתית, התמודדות המורים עם העבודה השוחקת היא הטובה ביותר.
- מלאך-פיינס, כפרי ואהרונסון פיתחו שיטת התמודדות עם לחצי שחיקה ומנו שישה צרכים של תמיכה חברתית שמורים זקוקים להם כדי להתמודד באופן יעיל עם לחצי השחיקה:
- **הקשבה** כל מורה זקוק, לכל הפחות, לאדם אחד שאותו ניתן לשתף בבעיות וברגשות העולים כתוצאה מההוראה.
- **תמיכה רגשית** כל מורה זקוק לתמיכה רגשית מאדם אחר, ללא העברת ביקורת ותוך קבלה מלאה.
- עזרה טכנית מעמיתים כל מורה זקוק

זווית ראייה שונה

מורים שאינם נשחקים מוצאים היבטים חיוביים ללחץ ומקנים לו בעצם צורה שונה.

אוטונומיה מקצועית

ככל שלמורה יש יותר אוטונומיה מקצועית, כך פוחתת נטייתו לנשור מההוראה.