

מורים בתחילת הקריירה - חלוצים המתניעים חדשנות או אנשי מקצוע צייתנים ?

תקציר דו"ח של ה- OECD :

Early Career Teachers - Pioneers Triggering Innovation or Compliant Professionals?

מטרת המאמר : הבנה טובה יותר של מורים חדשים (עד חמש שנים בהוראה) והצגת תובנות מרכזיות שיכולות לשפר את מדיניות עבודת ההוראה של המורים החדשים.

בהגדרה 'מורים חדשים' נכללים בין היתר מורים ממלאי מקום וסטודנטים/אנשי מקצוע שעשו הסבה להוראה (בעלי תואר ראשון לפחות המקבלים תעודת הוראה לאחר תכנית הכשרה מקוצרת).

מורים חדשים המביאים למערכת התלהבות ואידיאליזם, אמורים להיות גורם מבטיח להוראה חדשנית. יחד עם זאת, הם מתוארים כאנשי מקצוע העומדים בפני אתגרים חריגים עם זהויות שברירות שעוזבים את המקצוע בממדים גדולים.

השאלות המתעוררות :

- האם המורים החדשים יכולים להכניס חדשנות לבתי ספר ?
- כיצד יכולים מורים חדשים להשתלב במקצוע שעדיין מתמודד עם בניית בסיס ידע מקצועי ועם שיפור ההערכה לגבי ההשפעה של פדגוגיות חדשניות ?
- האם מורים חדשים יכולים להיות גם אנשי מקצוע טובים וגם מחוללי חדשנות ?
- האם ניסיון הוא תנאי הכרחי לחדשנות, או האם חדשנות היא תנאי ליצירת חוויות הוראה משמעותיות?

מורים חדשים מהווים גורם פורה לחדשנות לא פורמלית וספונטנית. הם יכולים להביא אלמנטים חינוכיים חדשים לבית הספר. קיימת סבירות שמורים חדשים לא יהיו מרוצים מגישות הוראה הקיימות ויעשו שינויים לימודיים שיתמכו בלמידה הפעילה של התלמידים. יתרה מזו, יתרונות בולטים של המורים החדשים מעל המורים הוותיקים, הם הכישורים הדיגיטליים וההבנה של אוכלוסיית הצעירים.

ההתנסויות בשנות ההוראה הראשונות משפיעות ביותר על יעילות ההוראה. יעילות ההוראה משתפרת יותר כאשר מורים נשארים באותה שכבת גיל ומלמדים את אותו נושא הלימוד.

מורים נדרשים לפתח מיומנויות לחדשנות כדי להפוך לאנשי מקצוע המסוגלים לעצב סביבות למידה יעילות. תהליכי חדשנות אינם נוצרים בחלל ריק, אלא מבוססים על הידע של המורה, ועל היכולת לקבל החלטות ולקיים אינטראקציה עם עמיתים אחרים.

היחסים של המורים החדשים עם עמיתיהם במקצוע ממלאים תפקיד חיוני בבניית הידע המקצועי שלהם. יחסים אלה מסייעים בפתרון בעיות, אך הם יכולים גם להפוך למקור של מתח, אם יחסים אלה מהווים יחסי ביקורת על עבודת המורים החדשים.

קיימים קשיים שרוב המורים החדשים נתקלים בהם בבתי הספר, ואשר נותרו במידה רבה ללא שינוי במהלך 50 השנים האחרונות. הקשיים נוגעים לאופי התרבותי, החברתי, האישי והמוסדי של ההוראה. קשיים אלו מעכבים את תהליך הכנסת חדשנות לבתי הספר :

- מורים חדשים חווים מתחים וקונפליקטים שונים בין הלימוד לבין המתרחש בכיתה, בין הוראה בהתאם לסטנדרטים לבין האחריות מקצועית ובין השאיפות שלהם לבין המציאות בשטח.

- היעדר גישות חדשות להוראה וללמידה מונע בניית ידע מקצועי חדשני.
- היעדר ידע מקצועי של מורים חדשים גורם לכך שעבודת ההוראה מבוססת על חוויות אישיות ולא על עקרונות שמקורם במדעי החינוך.
- בתי הספר אינם עושים מספיק כדי לזהות או לנצל את ההתלהבות של המורים החדשים ואת נכונותם להיות חדשניים בהוראתם.
- לחץ העבודה וחוסר היציבות מעכבים את המורים מלהיות חדשניים.
- מורים נמצאים בדיאלוג מתמיד בין הצרכים של בית הספר לבין האידיאלים החינוכיים והעקרונות הפדגוגיים שלהם, הכרוך בביצוע תהליכי שינוי והתאמה, דבר המביא למתחים.

חמש השנים הראשונות בהוראה חשובות לרכישת מיומנויות מקצועיות חיוניות. צעד חשוב לקידום מורים חדשים הוא להכיר בשנים אלה כחלק מהותי מתהליך ההכשרה ולמידת ההוראה, בדומה לאופן ההכשרה של רופא או עורך דין מתמחה המצוי בסביבה תומכת. תקופת ההתמחות עשויה להוות ציון דרך במדיניות בניית רצף הצמיחה והפיתוח המקצועי של מורים.

במהלך שני העשורים האחרונים, רוב מדינות ה-OECD פיתחו תכניות הכשרה ותמיכה שונות עבור מורים מתחילים, כאשר מטרותן:

- לגשר בין תיאוריה לפרקטיקה, כולל הכשרה מבוססת תעסוקה.
 - לספק פיתוח מקצועי, מתוך ההכרה ששנות ההוראה הראשונות הן שלב קריטי להבטחת יעילות המורים.
 - לצמצם את שיעורי השחיקה הגבוהים ולהרחיב את התמיכה במורים.
- ליווי ותמיכה עבור מורים חדשים מהווים גורם חשוב בהצלחתם. רפורמות בתכניות הכשרה למורים חדשים ללא ליווי ותמיכה מוגבלות ביעילותן.

ההכשרה של מורים חדשים צריכה לכלול ידע תיאורטי הנתמך על-ידי ממצאים מקצועיים עדכניים. הידע העדכני שלהם מהווה בסיס לבניית הביטחון העצמי והזהות המקצועית שלהם.

הצורך בליווי מורים חדשים דורש פיתוח קשרים בין בתי ספר לבעלי עניין שונים, במיוחד אוניברסיטאות, כדי לסייע למורים לחבר בין תיאוריה לתרגול בדרכים שיכולות למנף שינוי.

קיימת מגמה של שילוב מורים חדשים בקבוצות חקירה דינאמיות המתפקדות כקהילות למידה בבתי ספר או שיתופם בהתנסויות מבוססות מחקר. במודל של התנסויות מבוססות מחקר, החונכים לא משמשים רק בתפקיד של מפקחים אלא מסייעים למורים חדשים לפתח שיטות לימוד חדשניות ולשלב מרכיבים מבוססים מחקר.

התובנות המרכזיות שיש לתת עליהם את הדעת לגבי שילוב מורים חדשים במערכת:

- ההוראה היא מקצוע עם הציפיות המקצועיות הבלתי שוויוניות ביותר לגבי מורים חדשים. מורים אלו נדרשים לבצע את עבודתם באופן דומה לעבודתם של עמיתיהם המנוסים יותר. יש צורך להיות מודעים לצרכיהם המקצועיים, בהשוואה למודעות הקיימת לגבי רופאים או עורכי דין חדשים.
- מורים חדשים רבים עובדים כמורים זמניים במספר בתי ספר, דבר שאינו מאפשר להם להכיר את תרבות בית הספר או ליצור קשרים מקצועיים תומכים. מתן יציבות למורים החדשים עשוי להקל על כניסתם למערכת.
- תכניות הכשרה לסטודנטים להוראה צריכות לספק בסיס ידע פדגוגי חזק עם מתן הזדמנות לנתח וליישם את בסיס הידע בהקשרים מעשיים. בנוסף, העבודה הרגשית והאידיאלים החינוכיים צריכים לקבל את ביטויים בהכשרת הסטודנטים. כלומר, המנחים צריכים להתמקד גם על ה"פרקטיקה הרגשית של ההוראה".

בשנת ההוראה הראשונה מומלץ לנקוט בצעדים הבאים :

- תמיכה וליווי על ידי חונך או עמיתים לעבודה
- הפחתת שעות עבודה ללא קיצוץ בתגמול
- הנגשת משאבי תמיכה
- השתתפות חובה בתכנית הדרכה
- מתן הזדמנויות להפוך תיאוריה לתרגול באופן שיטתי.

אזכור של ישראל במאמר :

- בישראל, קיימת חשיבות גוברת להסבת סטודנטים למקצוע ההוראה. עובדה זו מאתגרת את הדימוי של מורים חדשים כסטודנטים צעירים ורעננים הנכנסים למערכת החינוך.
- התכנית של מצוינות בהוראה הצליחה למשוך את הסטודנטים הטובים ביותר למקצוע ההוראה ולקדם מדיניות מקצועית לשינוי המערכת, אך עם התחלת העבודה של הסטודנטים, ננטשו בהדרגה האידיאלים הקודמים שלהם לגבי שינוי מערכתי. התובנה העולה מכך היא כי נדרש המשך ליווי ומנגנוני תמיכה בבתי הספר בתחילת הקריירה של הסטודנטים.

בברכה,



ד"ר דלית אטרקציי

מנהלת אגף בכיר קשרי חוץ

קישור לדו"ח המלא : [מורים חדשים](#)